

古代人才论浅述

唐溥生 著



古代人才论浅述

溥生 著



上海人民出版社

（上海·南京）

责任编辑：梁鸿猷

封面设计：马世云
宋子龙

古代人才论浅述

唐溥生 著

*

安徽人民出版社出版

(合肥市跃进路1号)

安徽省新华书店发行 安徽新华印刷厂印刷

*

开本：787×1092 1/32 印张：5.625 插页：2 字数：108,000

1982年9月第1版 1982年9月第1次印刷

印数：1—14,000

统一书号：3102·575 定价：0.50元

序 言

为了逐步把我国建设成为具有现代化工业、现代化农业、现代化国防和现代化科学技术的，高度民主的，高度文明的社会主义国家，人才问题越来越引起党和国家的重视，人才学作为一门新型的、独立的、应用科学的边缘学科，犹如雨后春笋，方兴未艾。

我们伟大祖国有悠久的历史、光辉灿烂的文化，历代比较进步的政治家、思想家、历史家、文学家和具有远见卓识之士，对人才问题都有一些相当精辟的论述，它是我国古代政治思想、文化科学丰富多彩的宝贵遗产中熠熠发光的一颗明珠。

目前，学术界对我国古代人才论的源头说法不一。有的追溯到西汉魏晋时代，认为那时就有许多乡评清议，按人物的品德能力优劣选用。据《隋书·经籍志》记载，有魏文帝亲撰《士操》一卷，姚信撰《士纬新书》十卷，卢毓撰《九州人士论》一卷，刘邵撰《人物

6714/30

志》三卷。可惜流传下来的只有刘邵的《人物志》。但不能算是我国最早的人才论著述。有人认为，我国古代人才论源流发端于墨子的《尚贤》。这的确是一篇较早的人才学论文，但也不能算是首论。据史籍所载，我国远在种族奴隶制的殷周社会，就有关于议论用人的记述了。如《盘庚篇》中就有这样的两句话：“人惟求旧，器非求旧，惟新。”“古我先王，亦惟图任旧人共政。”（《尚书》）这是说，殷族既然已经成为统治者，那么殷朝就应该全部使用殷族中的人。这种狭隘、保守的用人观点当然不足取，但它却表明了我们的祖先早在奴隶社会就重视用人的问题。纵览古代史证明，凡是创立一个新政权、或者推动人类社会前进的，都要依赖于人，相应地也就要研究用人的问题，这样便产生了人才问题的议论和实践。

丰富的人才论蕴藏在大量的古代文化典籍中。春秋战国时期，除墨子的《尚贤》，还有荀子的《致士》，也是较早的人才学专论。继之汉代刘向的《说苑》，司马迁的《史记》，桓谭的《新论》，班固的《汉书》，王充的《论衡》，三国时刘邵的《人物志》，唐代吴兢的《贞观政要》，宋朝司马光的《资治通鉴》等名著，其中都有不少篇章集中地论述了人才问题，并载有不少饶有风趣、发人深思、启迪后来的人才轶事。古代大量的

人才论述和人才軼事，却散见于古代诸子百家的宏篇巨著中，散见于历代有所作为和立志改革的政治家、思想家、哲学家们的政论文中，散见于历代能够善于辅佐的大臣、谋士向君主的奏议中，散见于历代史学家们卷帙浩繁的史书中，散见于历代才华横溢，忧国忧民的文学家、诗人和画家抒发怀抱的诗文题跋中。议论人才问题者众多，有关人才问题的资料丰富多彩。

人才论随着社会变革而不断发展。综观我国古代历史，大凡社会处于大动乱、大分化、大变革的时期，社会问题集中而又突出，人们的思想十分活跃，智能之士特别受到政治家们的器重，施展才干的机会就多，培养造就的条件亦好，因而人才辈出，争奇斗艳。同时，也相应地出现了许多精辟的、富有民主性精华的人才散论或人才学专论。春秋战国是奴隶制向封建制转变的时期，是一百七十多个大小诸侯国割据称雄、互相兼并的时期。各侯国在激烈的政治和军事斗争中，逐步认识到人才在争夺霸权、治国安邦中所起的重要作用，因而就比较重视人才问题的研究和人才的选拔使用。春秋初期齐国杰出的政治家管仲，主张明主的主要务，在“论贤人，用有能”。春秋末期的思想家、政治家和教育家孔丘提出“为政在人”，认为“依贤固不困，

· 依富固不穷”。鲁国著名的思想家墨翟也说：“国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国家之治薄。”春秋战国以后，历代开国创业的政治家及有远见卓识之士，继承、发扬了我国古代爱才重才的优良传统，也生发了很多富有独到见解的人才论述，产生了不少动人的人才轶事。

当然，我国历代在用人方面也有重大缺陷，就是科技人才长期不被重视。我国历代封建帝王，此起彼落，他们大都不能够很好地用贤。为了争夺政权，建立新朝，他们根据需要，才不得不用那些辅佐朝政的宰相、谋士之才；而一旦掌握政权后，便龙袍加身，登上宝座，重蹈历史的覆辙，排挤、贬逐和杀害昔日同创天下的开国元勋。所谓“自古雄才多磨难”，“自古圣贤多薄命”，“纨绔不饿死，儒冠多误生”，正反映了这一普遍的社会现象。至于那些数学家、天文学家、医学家、药学家等，由于封建社会制度的桎梏和地主阶级的“贵德贱艺”、“重道轻器”的思想影响，他们从来不被重视，其中很多人穷愁潦倒一生，郁郁而不得志；即使有所发明创造，也得不到推广和应用。这成了我国封建经济长期发展迟缓的一个重要原因。

再说，我国古代巾帼英豪，不乏其人。她们更受“三纲五常”、“三从四德”的封建礼教的束缚，根本

不能做出建树。因此，我国古代有关科技伟人、特别是女杰的论述及軼事，见于青史的，可谓寥若晨星。

历代的封建朝廷，就其总体说是扼杀人才的。古代人才论有许多封建性的糟粕，也有不少民主性的精华。我们在研究现代人才学的同时，不能数典忘祖，忽视祖先留下的丰富而又珍贵的历史遗产。因此，倡导建立一门新型的、独立的人才学，自然应该包括对古代人才论进行认真地、全面地研究总结，用历史唯物主义的观点进行批判，辨别良莠，去粗取精，去伪存真，从中得到借鉴。基于这一认识，笔者写了这本《古代人才论浅述》，作为抛砖引玉，以期有助于人才学的研究。

人才的成功，取决于内因和外因两个方面。内因是人们成才的根据，外因是人们成才的条件。内外因相辅相成，两者不可缺少。本书前六个部份，专门介绍了我国古代关于人才成功的外部条件的论述及軼事。如社会对人才发掘政策及发掘人才的方法；选拔人才的方针和需要注意的问题；培养人才的意义及方法；爱护人才的原则及对老年、青年人才应抱的正确态度；使用人才的路线方针，用人的标准，人才的划分及用人的原则；管理人才的政策、方法及人才管理者自身修养等。这是本书介绍的重点。最后一个部份，

简略地介绍了我国古代关于人才成功的内部因素。如多难兴才，成才要具有谦虚的美德，成才要有好规划，成才要不断地积累，成才要有勇于创新的气质，成才在于刻苦勤奋地学习，等等。

本书还对一些比较难懂的古文，作了必要的注释和今译。囿于阅历和水平，对一些问题所做的浅述和所引用的材料，不可能全面、精当，注和译也难免有不妥之处，敬请读者批评指正。

唐 溥 生

一九八二年春·合肥

目 录

序言	1
一 发掘人才	1
发掘人才政策	1
礼贤下士	4
筑“黄金台”	7
出“招贤榜”	8
到“隐处求才”	9
二 选拔人才	14
实行“兼术”	14
“毋拘资格”	16
不“稽谱牒”	21
“不非小疵”	24
三 培养人才	33
“树人”的重要	33
“养士”以“教化”为先	35
士进的途径	38

四	爱护人才	43
	大才要给厚禄	43
	“士不得兼官”	46
	“尚齿重旧”	48
	“老杆”扶“新竹”	52
	鼓励自荐	56
	力戒嫉贤妒能	58
五	使用人才	65
	任人唯贤	65
	用人政策	68
	选才标准	72
	人才划分	78
	知人善任	82
	量才录用	87
	“名”和“实”	91
	不以言容取人	94
	“讲信修睦”	97
	授以职权	101
	听谏和纳谏	104
六	管理人才	116
	考核官吏	116
	“务省官员”	123
	进贤退不肖	127

大度用人	131
“明赏罚”	136
七 自修成才	143
多难兴才	143
要有谦德	148
自我规划	152
不断积累	154
勇于创新	155
勤苦学习	157

一 发掘人才

我们中华民族，历史悠久，人口众多，人民勤劳智慧，人才资源丰富，发掘潜力较大。汉武帝刘彻曾下诏“兴廉，举孝”，说：“夫十室之邑^①，必有忠信^②，三人并行，^③厥有我师。”魏武帝曹操在《取士勿限年诏》中也说过：“十室之邑，必有忠信”。北宋文学家、书画家苏轼在《蝶恋花·花褪残红》一诗中说：“天涯何处无芳草。”牟巘在《和列朔斋海棠》一诗中说：“人物当今天一流。”这些话都清楚地说明了，历代都会出现许多人才甚至是杰出的人才，关键就在于政府和执政者是否善于开采、发掘人才宝藏了。

发掘人才政策

人才是客观存在的。我国古代为了发掘人才，有一些相应的人才政策。没有正确的发掘人才的政策，就不可能发现和发掘出具有真才实学的人才。

第一，“不以前过为过”。

明代的开国皇帝朱元璋，为了实现建明灭元的大计，比较重视发掘人才，并且实施了一些比较开明的发掘人才的政策。例如，他能够从敌对营垒里发掘人才。他认为，在“仕元者”中，“贤才不乏人”。他率领农民起义军，每当攻下一个地方后，就明确地宣布，对“仕元者”实行“不以前过为过”的政策。他说：“吾当以投诚为诚，不以前过为过”。也就是对待投诚的元朝官员，能够真心实意地相待，绝不追究他们以前所犯的过失。就是“元之宗戚，皆能善待之”（《明史纪事本末·北伐中原》）。如果所征的儒士不服，朱元璋也不勉强留用。为此，他曾明确地规定：“有司④不许驱迫，听其自便。”（《明太祖实录》卷二十七）

南阳人郭云，是元朝的官吏，为朱元璋的部将徐达逮捕，谩骂求死。徐达执行朱元璋“不以前过为过”的政策，没有杀他，而将他解押南京。那时，朱元璋正在读《汉书》。他问郭云是否识字，郭云说“识”。朱元璋便将《汉书》给他看。郭云“诵其书甚习”。朱元璋见之，遂“大喜，厚加赏赐，用为溧水知县，有政声，帝益以为贤，特擢南阳⑤卫指挥僉事⑥。”（《明史·郭云传》）从这里可见，朱元璋宣布的“不以前过为过”的政策是付诸实行的。因此，朱元璋能够搜罗元朝的一些有用的人才，而为开创明朝政权服务。

第二，“不问其出身本末”。

南宋词人张孝祥上奏说：“今入官之门虽广，而用才之路实狭。古者取于盗贼，取于夷狄，取于仇讎，取于姻戚，苟才矣，初不问其出生之本末也。今兹不然，非进士科，则

朝臣已不敢辄有除用。”（《于湖居士文集》卷十八《论用才之路欲广劄子》）就是说，要改变才路狭窄的情况，就要效法古人，对有过偷盗行为，出身少数民族，曾经是仇敌，有姻戚关系的人，只要他们有真才实学，都加以使用。而现在却不是这样，不是进士科的，朝廷已不敢妄自除用。

张孝祥在这篇上奏公文中，不仅总结了古代用人的经验，主张广开才路，而且联系现实情况，讥评、指斥了世俗的种种非议，所论有理有据，有胆有识。

第三，任用“穷者、亡者和废者”。

周威公问宁子⑦，取士有一定法则没有？宁子回答：“有。穷者达之，亡者存之，废者起之。四方之士，则四面而至矣。穷者不达，亡者不存，废者不起，四方之士，则四面畔矣。”（《说苑》）意思是说，对于不得志的人，要收录使用；对于逃亡在外的人，要收罗进用；对于被放黜的人，要举用。这样做的话，大批的贤才就会从四面八方纷纷地来投了。反之，四方的贤才就有可能背叛。

宁子所讲的，既是发掘人才的政策，也是发掘人才的方法。我国古代大凡开国创业的明君，思想一般都比较解放，用人的政策也比较灵活，能够从各个方面发掘人才，用以巩固自己的统治。

例如，曹操部下的大将张辽、徐晃，都是从战俘中选拔出来的。张郃是在著名的“官渡之战”的紧要关头投降过来的。“建安七子”之一的陈琳，曾为袁绍写过檄文⑧，痛骂曹操。但曹操击败袁绍后，并没有记仇，仍继续发挥陈琳的

所长，任用他为起草檄文的官。

三国时蜀汉的建立者刘备，用人也是这样。据《三国志·蜀志·先主传》记载，刘备在益州以“诸葛亮为股肱，法正为谋主⑨，关羽、张飞、马超为爪牙⑩，许靖、糜竺、简雍为宾友。及董和、黄权、李严等本璋之所采用也，吴懿、费观等又璋之婚亲也，……刘巴者宿昔之所忌恨也，皆处之显任，居其器能。”

法正原为刘璋的军议校尉，许靖原为刘璋的蜀郡太守。董和、黄权、李严等原来都是刘璋的部将。吴懿、费观等和刘璋有婚亲关系。刘巴原来是刘备所忌恨的人。对这些曾是仇敌的人，刘备都能加以使用，并把他们放在比较尊贵的地位。

曹操、刘备、朱元璋都有雄才大略，用人具有宏伟气魄，因而能够建立勋业，为后世称赞。

礼贤下士

我国古代提倡读书的人要“好学下士”（《三国志·吴志·孙和传》），尊贵的人要“不耻下交”（《史记·信陵君列传》），明君贤臣要“礼贤下士”。

什么叫“礼贤下士”呢？就是对德才兼备的人，要能够谦让有礼，平等相待。

礼贤下士是正确待贤的优良品德，也是发掘人才的有效方法。在我国历史发展上曾起过一定促进作用的明君贤臣，

一般都能够礼贤下士。

第一，君“礼贤”，臣才会“尽忠”。

西汉经学家、目录学家、文学家刘向在介绍伯牙子操琴、钟子期知音的故事后说：“虽有贤者而无(礼)以接之，贤者奚由尽忠哉？骥①不自至千里者，待伯乐②而后至也。”（《说苑·尊贤》）就是说，虽然有贤能的人，但对他们不能够做到以礼相待，贤能的人怎么能会诚心尽力地办事呢？良马不会自动地日行千里，而要等待着善于相马的伯乐去识别和挑选。可见，上对下做到“礼贤”，下对上才能够“尽忠”，“礼贤”才能罗致人才，调动人才的积极性。

第二，“君能下人”，必取信于民。

“其君能下人，必能信用其民矣。”（《左传·宣公十二年》）就是说，君王能够礼贤下士，就一定会得到人民的信任和爱戴。我国古代历史上有不少礼贤下士的轶事，至今仍传为美谈。

据《史记·齐太公世家》记载：周文王借打猎外出访求贤才，在渭水南岸遇到了钓鱼的老人姜子牙，交谈后非常高兴，认为他有治国安邦的才能，便封他为太师，执掌军权。后来，姜子牙辅佐文王及武王灭了商朝，建立了周朝。

在我国历史上，“三顾茅庐”的佳话，也是“君能下人”的很好的例证。

周昙在《蜀先主》一诗中说：

豫州军败信途穷，
徐庶推能荐卧龙。