

教育学术文丛



先秦儒家的人才思想与 当代人才资源开发研究

Xianqin Rujia de Rencai Sixiang yu Dangdai Rencai Ziyuan Kaifa Yanjiu

何爱霞 著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社



先秦儒家的人才思想与 当代人才资源开发研究

Xianqin Rujia de Rencai Sixiang yu Dangdai Rencai Ziyuan Kaifa Yanjiu

何爱霞 著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

先秦儒家的人才思想与当代人才资源开发研究 / 何爱霞著. —
北京: 北京师范大学出版社, 2017.3 (2018.8 重印)

ISBN 978-7-303-22013-7

I . ①先… II . ①何… III . ①儒家—人才学—思想史—中国—
先秦时代②人才资源开发—研究—中国—现代 IV . ① B222.05
② C96-092 ③ C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 012563 号

营 销 中 心 电 话 0537-4459916 010-58808015
北师大出版集团华东分社 <http://bnuphd.qfnu.edu.cn>
电 子 信 箱 hdfs999@163.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com
北京市海淀区新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印 刷: 济南荷森印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 710 mm × 1000 mm 1/16

印 张: 12.25

字 数: 193 千字

版 次: 2017 年 3 月第 1 版

印 次: 2018 年 8 月第 2 次印刷

定 价: 30.00 元

策划编辑: 赵玉山 李 飞

责任编辑: 肖维玲 王秀环

装帧设计: 耿中虎

责任印制: 李 飞

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 0537-4459907

读者服务部电话: 0537-4459903, 4459916

本书如有印装质量问题, 请与服务部联系调换。

前言

进入 21 世纪以来，我国着手实施人才强国战略，“人才是经济社会发展第一资源”日益成为社会共识。我国人才资源开发也取得了不菲成绩：人才强国成为经济社会发展的基本战略，科学人才观逐步确立，人才政策法规相继出台并渐成体系，人才队伍建设取得显著成效，人才资源整体开发格局基本形成，市场在人才资源配置中的基础性作用初步得以发挥。但毋庸讳言，目前我国的人才资源开发仍存在一些亟待解决的问题：科学人才观尚未深入人心，人才素质整体偏低，人才资源结构不尽合理，人才标准存在一定偏差，人才流动面临体制性障碍，人力资本投资依旧不足，等等。在新的历史时期，怎样解决我国人才资源开发中所遇到的问题？如何推进我国人才资源开发持续健康发展？如何更好地落实加快建设人才强国的任务？对此，我们应该汲取我国传统的思想智慧。

在先秦特别是春秋战国时期，不仅形成了我国历史上第一个人才辈出、群星璀璨的“人才波峰”，也造就了我国人才思想史上的一个“黄金时代”，其中尤以先秦儒家的人才思想相对最为系统，也相对最具代表性。因此，对先秦儒家的人才思想进行深入发掘、整理和研究，理性地汲取其中的精华，既具有深邃的理论意义，也会对我国当代人才资源开发有所裨益。

先秦儒家代表人物孔子、孟子、荀子的人才思想可以用“举贤才”“尊贤使能，俊杰在位”“尚贤使能”等来归纳，而且，他们都对人才的价值、人才的标准、人才的分类、人才的培养、人才的选拔、人才的任用、人才的流动、人才的考核等做了具体阐述。其中，孔子的人才思想可以概括为：为政在人——人才的价值；志于道，据于德，依于仁，游于艺——人才的标准；有士，有君子，有贤人，有大圣——人才的分类；有教无类——人才的培养；举直错诸枉——人才的选拔；无求备于一人——人才的任用；鸟则择木——人才的流动。孟子的人才思想主要体现在：不用贤则亡——人才的价值；仁且智——人才的标准；

士、大人、君子、圣人——人才的分类；得天下英才而教育之——人才的培养；见贤焉，然后用之——人才的选拔与任用；不得其职则去——人才的流动。荀子的人才思想分别表现为：尊圣者王，贵贤者霸，敬贤者存，慢贤者亡——人才的价值；既知且仁——人才的标准；士、君子、圣人——人才的分类；以善先人者谓之教——人才的培养；无恤亲疏，无偏贵贱——人才的选拔；论德而定次，量能而授官——人才的任用；知虑取舍，稽之以成；日月积久，校之以功——人才的考核。

在对先秦儒家孔子、孟子、荀子等人的人才思想进行分述的基础上，先秦儒家人才思想所具有的同质性特征也清晰地浮现出来。总体而言，先秦儒家人才思想是在承继前代思想的基础上、在特殊的时代环境中形成的，同时又具有比较鲜明的探索开创性、高扬主体性、影响深远性等特征。当然，先秦儒家的人才思想也不可避免地存在一定的历史局限性。

以先秦儒家人才思想为借鉴，今后，我国的人才资源开发应坚持高扬人才的社会价值和个体价值，努力执守“德才兼备”的人才标准，坚持人才教育培训优先发展，切实促进人才合理流动，持续推进人才整体开发，并进一步强化人才资源开发理论研究。



目 录

第一章 导论 /1

- 一、研究的缘起 /1
- 二、研究目的与意义 /2
- 三、相关概念界定 /4
- 四、国内外研究现状 /8
- 五、研究思路与框架 /13

第二章 举贤才——孔子的人才思想 /15

- 一、为政在人——人才的价值 /15
- 二、志于道，据于德，依于仁，游于艺——人才的标准 /16
- 三、有士，有君子，有贤人，有大圣——人才的分类 /18
- 四、有教无类——人才的培养 /22
- 五、举直错诸枉——人才的选拔 /29
- 六、无求备于一人——人才的任用 /32
- 七、鸟则择木——人才的流动 /34

第三章 尊贤使能，俊杰在位——孟子的人才思想 /36

- 一、不用贤则亡——人才的价值 /36
- 二、仁且智——人才的标准 /38

- 三、士、大人、君子、圣人——人才的分类 /40
- 四、得天下英才而教育之——人才的培养 /42
- 五、见贤焉，然后用之——人才的选拔与任用 /46
- 六、不得其职则去——人才的流动 /48

第四章 尚贤使能——荀子的人才思想 /50

- 一、尊圣者王，贵贤者霸，敬贤者存，慢贤者亡——人才的价值 /50
- 二、既知且仁——人才的标准 /54
- 三、士、君子、圣人——人才的分类 /54
- 四、以善先人者谓之教——人才的培养 /59
- 五、无恤亲疏，无偏贵贱——人才的选拔 /67
- 六、论德而定次，量能而授官——人才的任用 /69
- 七、知虑取舍，稽之以成；日月积久，校之以功——人才的考核 /70

第五章 先秦儒家人才思想总析 /73

- 一、先秦儒家人才思想的文化承继性 /73
- 二、先秦儒家人才思想的时代环境性 /74
- 三、先秦儒家人才思想的探索开创性 /76
- 四、先秦儒家人才思想的高扬主体性 /77
- 五、先秦儒家人才思想的影响深远性 /78
- 六、先秦儒家人才思想的历史局限性 /79

第六章 我国人才资源开发的基本现状 /80

- 一、我国人才资源开发取得的主要成就 /80
- 二、我国人才资源开发存在的现实问题 /88

第七章 先秦儒家人才思想对当代人才资源开发的借鉴与 启迪 /95

- 一、高扬人才的社会价值和个体价值 /95
- 二、执守“德才兼备”的人才标准 /98
- 三、坚持人才教育培训优先发展 /99
- 四、促进人才合理流动 /101
- 五、推进人才整体开发 /103
- 六、强化人才资源开发理论研究 /105

第八章 当代人才资源开发案例 /107

- 一、用优秀传统文化涵养党政干部——济宁市开展干部政德教育的实践 /107
- 二、做“四有”好老师——北京师范大学继续教育与教师培训学院的探索 /114
- 三、因时因地培育新型职业农民——寿光市农村实用人才发展之路 /120
- 四、打造高级研修品牌项目——山东省开展专业技术人员继续教育的经验 /125

附录一 一位女性成人教育工作者的专业社会化研究 /132

附录二 成人教育工作者专业社会化路径研究 /148

附录三 成人教育学专业研究生实践性学习研究 /161

主要参考文献 /173

一、中文部分 /173

二、英文部分 /182

后 记 /183

第一章 导论

一、研究的缘起

人才是经济社会发展的第一资源。进入 21 世纪以来,我国着手实施人才强国战略。其中,党的十七大提出要“更好实施人才强国战略”,党的十八大提出了“进入人才强国和人力资源强国行列”的目标,《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》也于 2010 年颁布实施,习近平等国家领导人也多次提出“要树立强烈的人才意识,寻觅人才求贤若渴,发现人才如获至宝,举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能”,^①“要择天下英才而用之”^②等人才观点。总体而言,伴随着人才强国战略的实施,近年来,我国在人才资源开发方面已取得了明显进展,人才资源开发理论研究越来越受到我国学界的重视。但是,客观地讲,目前我国有关人才资源开发研究的成果数量和质量都有待加强。无论是与世界先进国家还是与我国社会经济发展的需求相比,我国人才资源开发实践还相对滞后,一些引自国外的人才资源开发实践也出现了“水土不服”的症状。

历史是一面镜子,中华民族历史上有许多人才辈出的时代,从历史上人才建设的经验教训中可以汲取丰厚的营养。例如,春秋战国时期形成的我国历史上第一个“人才波峰”,是中国历史上最令人称道与自豪的“人才高地”。^③与此同时,主要产生于这一时期的先秦儒家的政治家、思想家亦都非常关注人才问题,他们曾从不同角度论述了人才的价值、人才的标准、人才的分类、人才的培养、人才的选拔、人才的任用、人才的流动以及人才的考核,形成了相对系统的人才思想体系,构建了我国人才思想的基本框架。而且,先秦儒家的人才思想可以说是我国人才思想的源头与根基所在。对此,曾有学者指出:“中

① 习近平著:《习近平谈治国理政》,外文出版社 2014 年版,第 420 页。

② 新华社:《择天下英才而用之》,《人民日报海外版》2015 年 3 月 6 日。

③ 齐秀生著:《社会环境与人才》,齐鲁书社 2005 年版,第 1 页。

国历史悠久，有着丰富的文化典籍，其中蕴藏着大量的具有民主性、科学性精华的人才学理论。早在春秋战国时代，群雄并逐，百家争鸣。为了实现统一中国的争霸目的，各诸侯国信奉‘得人才者得天下’的道理，为他们服务的不同学派都谈论到了人才问题。其中儒家学派尤为突出，不少立论都影响久远。”^①但遗憾的是，迄今有关先秦儒家人才思想的专题性、整体性研究尚相对匮乏。鉴于此，对这些思想进行深入发掘、整理和研究，理性地汲取其中的精华，既具有深邃的理论意义，又会对我国当代人才资源开发有所裨益。

二、研究目的与意义

（一）研究目的

德国哲学家雅斯贝斯(K.Jaspers)曾提出“轴心时代”这一著名命题。他认为，公元前800年至公元前200年之间，是人类文明的“轴心时代”。这个时期，各个文明都出现了伟大的思想家——古希腊有苏格拉底、柏拉图，中国有老子、孔子，印度有释迦牟尼，以色列有犹太教的先知们……形成了不同的文化传统。这些文化传统经过两千多年的发展已经成为人类文化的重要精神财富。雅斯贝斯认为：“人类一直靠轴心期所产生、思考和创造的一切而生存。每一次新的飞跃都回顾这一时期，并被它重燃火焰。”^②我国学者汤一介指出，展望21世纪，中国文化将在“反本开新”上，形成新时代有民族特色的文化。“反本”必须对我们的文化源头有深刻把握，即如雅斯贝斯所说，回顾两千五六百年前那个轴心时代的我们的文化源头。我们对自己文化的来源了解得越深入，才会有面对新世纪的强大生命力。“开新”，一方面必须对我们的传统文化作出合乎新时代的诠释，另一方面又要利用我们的传统文化的资源来对当今人类社会面临的重大问题创造出新的文化理论。“反本”和“开新”是不能分割的，只有深入发掘传统文化的真精神，我们才能适时地开拓出文化发展的新局面；只有敢于面对当前人类社会存在的新问题，才能使传统文化的真精神得以发扬

① 王通讯著：《人才学通论》，中国社会科学出版社2001年版，第18页。

② [德]卡尔·雅斯贝斯著，魏楚雄、俞新天译：《历史的起源与目标》，华夏出版社1989年版，第14页。

和更新,使中国文化在21世纪的“反本开新”中“重新燃起火焰”。^①可以说,置身于新的轴心时代,“反本”“开新”正是本研究的核心目的。具体来讲,一方面,本研究拟回望我国人才思想的勃兴期——先秦儒家的人才思想,力求系统爬梳、深刻把握孔子、孟子、荀子等人在人才的价值、标准、分类、培养、选拔、任用、流动、考核等方面的主张。另一方面,本研究拟剖析新时期我国加强人才资源开发的必要性,了解和把握当前我国人才资源开发的总体情况,特别是直面我国当代人才资源开发所存在的问题。在此基础上,本研究拟探寻先秦儒家人才思想对当代人才资源开发的借鉴与启迪,以解决我国当代人才资源开发所面临的问题,构建适合我国国情、彰显我国文化特质的人才资源开发策略,进而推进我国人才资源开发理论与实践的发展。

(二) 研究意义

如前所述,随着人才强国战略的实施,人才资源开发研究在我国也越来越受关注,但目前我国人才资源开发的研究成果仍相对欠缺,特别是先秦儒家人才思想与当代人才资源开发的专门研究尚付阙如。基于此,本研究通过系统深入地探讨先秦儒家的人才思想与当代人才资源开发问题,有助于拓展人才资源开发的研究领域,丰富人才资源开发和先秦儒家研究的理论成果,弥补人才资源开发及先秦儒家研究中的薄弱甚至空白之处。

不同时期国家政权的性质可以有不同,即“政”不同,但治理国家遇到的问题却往往有着惊人的相似之处,即“治”相同。恰如习近平在中共中央政治局第十八次集体学习时所指出的:“历史是最好的老师。”“治理国家和社会,今天遇到的很多事情都可以在历史上找到影子,历史上发生过的很多事情也都可以作为今天的镜鉴。”^②先秦时期是我国人才辈出、群星璀璨的时代,也是我国人才思想史上的“黄金时代”,本研究依循以古鉴今的原则,系统地研究先秦儒家的人才思想,并在此基础上探寻其对我国当代人才资源开发的启迪,构建适应我国文化特质的人才资源开发策略,这对于推动我国人才资源开发实践的发展,发挥人才资源作为我国经济和社会发展的第一资源的作用,进而更

^① 汤一介:《论新轴心时代的文化建设》,《探索与争鸣》2004年第1期。

^② 习近平:《今天很多事历史上能找到影子》,《齐鲁晚报》2014年10月14日。

好地实施人才强国战略，无疑具有重要的现实意义。

三、相关概念界说

(一) 人才

“人才”是人才资源开发的基本范畴，明确这一概念也就成为人才学和人才资源开发的前提和基础。在我国古代，人才也被称为“人材”，最早出现于《毛诗序》：“菁菁者莪，乐育材也。君子能长育人材，则天下喜乐之矣。”这段话是用生长茂盛的植物比喻人才的成长，强调了人才培育的重要意义和价值，是我国最早论及人才的诗篇。我国古代人才的概念大多用“贤”“能”“士”表示，一般指有德行、有才干的人。国外相关人才研究文献中，早期多用 gifted person 或 genius，指有天赋的人，即天才和杰出人才。随着“人才”含义的扩展，目前，“人才”倾向于用 talent 表示。

有学者将“人才”的基本概念归纳为五类：第一类是以才能高下为标准定义人才。认为“人才是才能较高的人”“人才是指有特殊才能的人”“人才是指超群才能的人”等。这类说法认为，人才的本质在于才能。第二类是以杰出程度为标准定义人才。认为“人才是指才能和贡献两方面都较杰出的人”“人才是指出类拔萃的人”“人才是人中之杰出者”。这类说法认为，人才的本质在于其杰出性。第三类是以人才价值高低为标准定义人才。“所谓人才，是与常人的价值相比较而言的，其分野的标志只能是有无‘创造性’”。第四类是以“文凭”和“职称”为标准定义人才。例如，人才预测部门曾把具有中专以上学历和技术员以上职称的均统计为人才。第五类是从“创造性”和“进步性”角度定义人才。认为“人才是以其创造性劳动，为社会发展和人类进步做出较大贡献的人。”这类看法强调了人才的本质是创造性和进步性的统一。^①上述五类说法，可以归纳为“才能说”“杰出说”“价值说”“文凭职称说”和“创造性进步性说”。其中，前三种说法均是从一个方面界说人才的概念，有其合理和可取之处，但也都不够全面，特别是忽视了人才在“德”方面的要求。第

① 叶忠海主编：《新编人才学通论》，党建读物出版社 2013 年版，第 112 页。

四类说法主要是一种统计学意义上的界定,目前看来,只以文凭、职称界定人才,显然有失偏颇。第五类说法相对比较全面、科学,但对人才的标准定得偏高。

在继承和发展马克思主义关于人才广泛性的思想、吸纳上述人才界说观点的基础上,中共中央、国务院于2010年印发的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》将人才定义为:“人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会做出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。”这一定义可从以下方面进行解读:第一,具有一定的专业知识或专门技能。掌握一定的知识或技能是成为人才的基本条件,是进行创造性劳动的前提。第二,进行创造性劳动。创造性是人才的本质特性,是人才区别于一般劳动者的明显特点。第三,对社会做出贡献。这是对人才基本价值属性的界说,只有通过创造性劳动为社会发展做出贡献的人,才是社会所真正需要的人才。第四,人力资源中能力和素质较高的劳动者。这一点阐释了人才与人力资源的基本联系与区别:人才是人力资源中的一部分,并且是人力资源中能力和素质较高的部分,即优质的人力资源。目前,这一定义比较全面地揭示了人才的本质特性,也赋予了“人才”新的时代内涵,因而广受认可,本研究也倾向于采用这一界定。

(二) 人才资源开发

在我国人才学界,一般用“人才开发”指代“人才资源开发”一词,并对这一概念进行了阐释。例如,《人才学基本名词注释(第二部分)》认为,人才开发又叫智力开发或能力开发,都是指把人的智慧和能力作为一种巨大的资源进行开掘和利用。它包括三层意思:培养性开发,即对人进行优生、优育、优教,使他们都具备良好的成才素质;使用性开发,即有效地利用现有的人才,使之能最大限度地发挥自己的聪明才智;政策性开发,即国家通过方针政策和宏观规划,促进人才辈出,人尽其才。^①叶忠海主编的《新编人才学通论》将人才开发界定为:把人才的潜能和创造力等作为一种资源加以挖掘、培育、发展和利用的一系列活动。^②

① 王通讯、叶忠海、于文远:《人才学基本名词注释(第二部分)》,《中国人才》1990年第7期。

② 叶忠海主编:《新编人才学通论》,党建读物出版社2013年版,第347页。

关于人才资源开发的界定,代表性的观点有:人才资源开发是指一个国家、地区或组织按着一定的规划或目标,通过一定方式和手段,支付一定的费用,借助于教育、培训等形式,去发掘人才、选拔人才、培养人才、使用人才、激励人才、考评人才的管理行为,从而达到扩大人才数量、提高人才质量、调动人才活力、调适人才结构和优化人才环境的活动。^①人才资源开发是以发掘、培养、配置和使用人才资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程,对劳动者进行投资、动员、组织,使之具备适应现实生产创造过程所需要的素质、能力,实现人才资源与物质资源的有机结合,充分利用各级各类人才,力求人尽其才、才尽其用,推动经济和社会发展。^②人才资源开发是指对于人的知识智力资源的开发利用,即通过提高人的素质来培养人才,使人才资源由潜在形式转变为显在形式。^③所谓人才资源开发,就是根据人才的生理和心理特点,运用科学的方法,通过正规教育和培训,提高其素质与质量,使人才资源的潜能得以充分发挥。^④人才资源开发就是在一定的环境下,根据市场发展的需求,通过各种教育、培训、配置、评价等手段,对被开发者的内在素质以及潜能进行激发、挖掘,从而达到价值最大化的使用过程。^⑤

何见得在2002年刊发的《关于人才资源开发“原理”的研讨》一文中对“人才资源开发”的概念进行了梳理总结:从我国学者率先在国际上提出并着手建立人才学学科至今,“人才资源开发”的概念也始终存在分歧:一是日本式的、狭义的理解——主要是指企业针对雇员能力等的提高所做的培训活动,这主要是企业和人才培训部门的提法;二是现在在我国各级各类组织中最通行的理解——是组织对各类、各层次人才(实际上主要是针对科技人员或干部)的培训、配置等活动;三是“广义”的界定——包括所有开发主体在人才资源的各规模尺度和时间尺度上所进行的培养、流动与使用活动;开发对象是个体、群体、

① 徐国成:《中国高等学校教师人才资源开发及模式构建研究》,吉林大学2010年博士学位论文,第23页。

② 荣志远著:《区域人才资源开发与经济增长关系的实证研究》,甘肃文化出版社2007年版,第55-56页。

③ 冯亚丽:《我国人才资源开发现状分析及对策研究》,华中师范大学2002年硕士学位论文,第6页。

④ 李中斌著:《区域人才资源开发研究》,电子科技大学出版社2014年版,第11页。

⑤ 舒刚民、胡安义、康军辉:《我国竞技篮球教练员人才资源开发与管理概念的逻辑解读》,《湖北师范学院学报》(自然科学版)2013年第2期。

泛群体性人才资源的素质、取向、状态等各个相关的维度；开发的根本性目的，在于提高或发挥各个规模尺度人才资源的动态功能；开发主体包括各种历史、文化、宗教、组织条件下的个体、家庭、学校、组织及社会等，尤其是包括个体的“自我开发”。在此基础上，作者倾向于采纳“广义”的人才资源开发概念——各开发主体通过开发措施来达成开发目标的活动与过程。^①

本研究认为，人们对于“人才资源开发”一词的认识有一个逐步发展演化的过程。总体来说，对于“人才资源开发”的界定可以分为狭义和广义两种。其中，狭义的人才资源开发又分为几种，一是将开发对象限定于“人的能力”。如前述的“人才开发又叫智力开发或能力开发，都是指把人的智慧和能力作为一种巨大的资源进行开掘和利用”。^②二是将开发主体限定于“企业”或“组织”。如“主要是指企业针对雇员能力等的提高所做的培训活动”。“组织对各类、各层次人才（实际上主要是针对科技人员或干部）的培训、配置等活动。”三是将开发途径限定于“教育培训”。如“所谓人才资源开发，就是根据人才的生理和心理特点，运用科学的方法，通过正规教育和培训，提高其素质与质量，使人才资源的潜能得以充分发挥”。本研究认为，能力、组织、教育培训分别是人才资源开发对象、主体和途径的重点，但并非其全部，因此，这些狭义的界说都不够全面。鉴于此，本研究倾向将“人才资源开发”定义为：通过教育培训、选拔任用、考核评价、流动配置、激励保障等方式，提高人才的素质，发挥人才的潜能，促进经济和社会发展的活动。

（三）先秦儒家

先秦是指秦朝建立之前的历史时代，经历了夏、商、西周、春秋、战国等历史阶段。先秦时期是儒家思想的形成时期，这一时期儒家出现了孔子、孟子、荀子等公认的代表人物，他们承前启后，共同构造了中华文明的一个重要分支——儒家文化。

① 何见得：《关于人才资源开发“原理”的研讨》，《技术经济与管理研究》2002年第2期。

② 王通讯、叶忠海、于文远：《人才学基本名词注释（第二部分）》，《中国人才》1990年第7期。

四、国内外研究现状

（一）国内研究现状

1. 先秦儒家人才思想的综合研究

在中国知网、维普资讯等数据库中,本研究共检索到9篇专门探讨先秦儒家人才思想的论文。这些成果有的聚焦于先秦儒家的人才认定、人才选拔或用人思想。代表性的如王璐颖的《略论先秦儒家的人才认定》一文,集中阐述了先秦儒家的孔子、孟子、荀子有关人才的层次及人才界定标准的观点。^①刘志云的《试论先秦儒家的用人思想》一文认为,重品性、强修行、看能力是先秦儒家核心的用人思想,在用人上强调德与能的统一、言与行的统一、个人成长与后天教化的统一、任前考察与任后考核的统一,开启了古代用人思想的先河。^②有些成果则从多个维度阐述了先秦儒家的人才思想。唐超的硕士学位论文《先秦儒家人才思想研究》论述了先秦儒家学派的人才标准、人才培养和人才使用思想,分析了先秦儒家人才思想的特点及其历史文化背景。^③王璐颖的硕士学位论文《先秦儒家人才观透视》剖析了先秦儒家人才观的时代背景与思想渊源、先秦儒家人才观的理论与实践、先秦儒家人才观的价值等问题。^④陈亚平的《先秦儒家人才思想述论》一文,解析了先秦儒家“为政在人”的“贤人政治”观、君子型人才模式以及识才、选才、用才、育才之方法与途径等问题。^⑤此外,《我国古代人才开发思想》《中国古代人才思想评析》等文章中也涉及先秦儒家人才思想问题。

在著作方面,目前我国尚没有专门探讨先秦儒家人才思想的专著,但在一些相关著作中论及了先秦的人才思想。标志性的成果如:朱耀廷、李树喜著的《中国人才史纲》一书,辟专章探讨了先秦诸子的育才、选才、用才之道;张祥浩著的《中国传统人才思想》一书,第一篇即为先秦人才思想。李树喜主编的《中国人才史》第一编也论述了先秦时代的人才状况和人才思想;雷祯孝编

① 王璐颖:《略论先秦儒家的人才认定》,《商业文化》(下半月)2011年第2期。

② 刘志云:《试论先秦儒家的用人思想》,《科技创业期刊》2008年第11期。

③ 唐超:《先秦儒家人才思想研究》,河南大学2002年硕士学位论文。

④ 王璐颖:《先秦儒家人才观透视》,第二军医大学2012年硕士学位论文。

⑤ 陈亚平:《先秦儒家人才思想述论》,《扬州师院学报》(社会科学版)1996年第4期。