

中华经典藏书

梁满仓 译注

# 人物志

中华书局



中华经典藏书

梁满仓 译注

# 人物志

中华书局

## 前 言

### —

《人物志》是中国古代典籍名著之一。唐李德裕说：“余尝览《人物志》，观其索隐精微，研几玄妙，实天下奇才。”宋人阮逸说：“是书也，博而畅，辩而不肆，非众说之流也。王者得之为知人之龟鉴，士君子得之为治性修身之槃栝，其效不为小矣。予安得不序而传之！媿夫良金美玉，籛椟一启，而观者必知其宝也。”宋王三省说《人物志》：“修己者得知以自观，用人者持之以照物，焉可废诸！”明代郑旻说《人物志》：“事核词章，三代而下，善评人品者，莫或能逾之矣。”清人纪晓岚说：“其书主于论辩人才，以外见之符，验内藏之器，分别流品，研析疑似”，“所言究悉物情，而精核近理”。在现当代，人们对《人物志》的关注程度及评价，丝毫不亚于古人。汤用彤先生说，从《人物志》中可以看出曹魏初期学术杂取儒名法道诸家的特点，“故甚具历史上之价值”。钱穆先生说：“我自己很喜欢刘劭此书，认为他提出‘平淡’二字，其中即有甚深修养功夫。在我年轻时读《人物志》，至‘观人察质，必先察其平淡，而后求其聪明’一语，即深爱之，反复玩诵，每不忍释；至今还时时玩味此语，弥感其意味无穷。”在上世纪30年代，美国心理学家施赖奥克将《人物志》翻成英文，取名为《人类能力的研究》，在当时产生了很大的影响。最近几年来，市面上关于注释整理《人物志》的书籍不下三四种。上述事例表明，《人物志》是一部值得我们去关注和了解的中国古代典籍。

关注和了解一部著作，首先应从它的作者入手。《人物志》的作者刘劭，字孔才，广平郡邯郸（治今河北邯郸）人。建安

年间，在郡府中做上计吏。在一次岁末进入京城洛阳向朝廷汇报地方政务时，上天给了他一个展示才华的机会。当时朝廷太史发出了天象预报，说正月初一将有日食发生。正月初一是朝廷举行大会之礼的日子，但根据当时制度，遇到日食应当停止举行会礼。当时在场的数十人都主张废朝却会，只有刘劭持不同意见。他说，古代著名的太史，也有计算天时错误的时候，所以圣人提出不因为异常天象而废朝礼，这是因为有时候灾异之象会自动消失，有时候太史推算错误。他主张不要因为这个预报而废却朝礼，得到了当时正在负责上计工作的尚书令荀彧的赞同。结果是会礼如期举行，日食也没有发生。

这件事以后，刘劭是否被提拔到中央朝廷任职，由于史书没有详细记载不得而知，但刘劭受到朝中权贵的重视是没有疑问的。御史大夫郗虑就曾经有过征召刘劭出来做官的想法。郗虑是曹氏的党羽，曹操忌恨孔融，郗虑就给孔融罗织罪名进行构陷。曹操欲废献帝伏皇后，郗虑就奉命率兵入宫逼杀。因此被从光禄勋提到御史大夫的位置。刘劭被这样的权势所看重，也预示着他仕途的前景光明。正在这个时候，却又发生了郗虑被免官的事。然而这件事并没有使刘劭的仕途发生逆转，不久他就被任为太子舍人，又升迁为秘书郎。任太子舍人的经历，使刘劭和太子曹丕有着密切的接触，所以当曹丕登上帝位后，先后任用他为尚书郎和散骑侍郎。曹丕去世后，其子曹叡即位，是为明帝。刘劭又先后任陈留太守、骑都尉、散骑常侍等职。不断变化的各种任职，也给他多种才能的展示提供了各种舞台。

刘劭有丰富的天文气象知识，并善于用这些知识影响当时的礼仪制度，前述关于日食与朝会关系的论述即是一例。明帝景初二年（238），朝廷欲改祀太极中和之气。刘劭不同意改祀，主张祀六宗之气。他说：“万物负阴而抱阳，冲气以为和。六宗者，太极冲和之气，为六气之宗者也，《虞书》谓之六宗。”

(《通典》卷四十四《礼典·吉礼》)刘劭的意见得到了众人的支持并被采纳。前一个是利用天文知识影响礼仪制度的事例,后一个则是用气象知识影响礼仪制度的事例。

刘劭熟知古代的爵位制度。他曾著有《爵制》一书,此书现已亡佚,现在我们所能看到的部分文字,记述的是秦朝二十等爵位形成和发展的历史,二十等爵位的内容等等。文中对秦朝二十等爵位的记述十分清晰具体:一爵曰公士,二爵曰上造,三爵曰簪衰,四爵曰不更,五爵曰大夫,六爵为官大夫,七爵为公大夫,八爵为公乘,九爵为五大夫,十爵为左庶长,十一爵为右庶长,十二爵为左更,十三爵为中更,十四爵为右更,十五爵为少上造,十六爵为大上造,十七爵为驷车庶长,十八爵为大庶长,十九爵为关内侯,二十爵为列侯。从书名上看,《爵制》的全部内容不应当是仅仅记述秦代爵位制度,如果此书能够完整保存下来,一定会为我们了解三国以前的爵位制度提供清晰的线索。但我们从保存下来的部分内容中,可以看出刘劭对古代爵位制度的熟知程度。

刘劭的法律知识对当时的法律制度建设也很有影响。他在《人物志》中对法家从人才分类角度进行定义,认为法家是建立法律制度使国强民富的人。从这个意义上说,刘劭也可以称为法家,因为他在曹魏的法律制度建设方面有过作为。在他任骑都尉期间,与议郎庾嶷、荀诜等人制定科令,著《新律》十八篇。此外,《隋书·经籍志》中还著录了刘劭所著的《律略论》、《法论》等书籍。

刘劭博览群书,精通儒家经典。他在任散骑侍郎时,受魏文帝诏,把五经群书分类汇辑,编成《皇览》一书。他还为儒家的经典《孝经》作过注。在他的晚年,在家专门执经讲学。《人物志》把“能传圣人之业”作为儒学家的特征,从这个角度讲,刘劭又具有儒学家的才能。

刘劭在任陈留(今河南开封)太守的时候,敦崇教化,受

到百姓称赞。《人物志》中把“能受一官之任”作为伎俩之才的特征之一，从这个角度讲，刘劭又具有伎俩之才。

明帝青龙元年（233），割据辽东的公孙渊与南方的孙吴政权来往甚密，孙权派张弥、许晏等人带着珍宝从海路出使辽东，册封公孙渊为燕王。知道这个消息之后，曹魏政权有人主张出兵讨伐辽东，刘劭却反对这样做。他认为当初袁绍的儿子袁尚被打败后，投奔辽东。当时是公孙渊的父亲公孙康执政，他把袁尚斩杀，将他的首级送来。这表明公孙渊的先世是忠于曹魏政权的。再说公孙渊是否接受了孙吴的册封，还需要证实。历史上明智的做法，当边远之人不服时，要用美德征服而不使用武力。应当对公孙渊采取宽缓策略，给他以自新的机会。后来公孙渊果然像公孙康一样，杀了张弥、许晏等人，把他们的首级送来。还有一次，孙吴出兵围攻合肥。当时驻守那里的曹军正在轮番休息，兵力不足。驻守合肥的征东将军满宠一面上表朝廷，请求派兵增援，一面召集正在轮休的将士，主张待兵力集结后再对吴军发动攻击。刘劭分析这种形势说，敌兵现在正处在士气高涨的阶段，满宠如果以少于敌人的兵力发动攻击，必定不能取胜。他采取等待兵力集结后再发动攻击的做法是正确的，不会有所失。可先派遣步兵五千，精骑三千作为前锋，张扬声势。骑兵到合肥以后，疏散队形，多设旌旗鼓乐，在城下炫耀兵力，然后开到敌军后面，做出阻断他的归路，截断粮道的样子。敌人闻听支援大军来到，又见到骑兵欲断归路，必然害怕逃走，这样就可以收到不战而胜的效果。刘劭的建议被明帝采纳，而事情发展的结果也和刘劭所预料的一样。《人物志》中把“遭变用权”作为智意家的特征之一，从这个意义上说，刘劭也具有智意家的才能。

魏明帝在位的时候，刘劭还写过一些文学作品，见于记载的有《赵都赋》、《许都赋》、《洛都赋》，其中《赵都赋》深受明帝赞美。刘劭所写的三赋没有完整地流传下来，但我们仍可

从《赵都赋》的一些片断领略他的文采：“声曜纷纭，泽浸宇内，元正三朝，莫不来届。”“北连昭余，南属呼池，西盼大陵，东结潦河。”（宋杨简《慈湖诗传》卷二十）著名史学家陈寿对刘劭的评价是“该览学籍，文质周洽”。《人物志》中把“属文著述”作为文章家的特征之一，从这个意义上说，刘劭也具有文章家的才能。

刘劭在各方面所表现出的品格和才能，在夏侯惠的推荐刘劭的表章中有精彩的概括。当时魏明帝下诏博求众贤，夏侯惠上表说：“臣私下看见常侍刘劭忠心耿耿，善于思考，擅长周密的谋划，凡是 he 糅合古制而创立的制度，都源流宏远。所以群臣上下都取自己和他相同的地方去斟酌比量。所以诚实的人佩服他的性情平和端正，清静的人敬慕他的深沉恬静为人谦让，擅长文字之学的人欣赏他的推理详尽而缜密，谙熟法律的人知道他的判断准确没有谬误，善于思考的人了解他的思想深刻而坚定，爱好文学的人喜欢他的著论文章，制定制度的人看重他的提纲挈领简明扼要，筹划谋略的人赞美他的思想敏捷考虑精到。上面这些评论，都是这些人取与他们自己适合的长处而列举刘劭的局部小节罢了。臣屡次听到刘劭的清雅谈论，观览他的深刻议论，和他相处的时间越长，敬佩他的时间越久，实在为朝廷有这样的人才而感到惊讶。臣认为像他这样的人，应当参赞朝政大事，向陛下出谋献策，以使他和国道一起兴盛，这样的人才不是世间所常有的。”

从夏侯惠推荐刘劭的表章中我们可以看到两个信息，一个是刘劭确实有多方面的才干，另一个是他和曹魏政权的关系。刘劭历事魏武帝、文帝、明帝、齐王四朝，夏侯氏与曹氏的关系又非同一般，他对刘劭的评价如此之高，就连为《三国志》作注的裴松之也认为多溢美之词，有点过分。不过这正反映了刘劭在政治上与曹魏政权的紧密关系。明白了这一点，就可以理解在他的晚年，当司马氏开始一步步地问鼎皇帝宝座时，刘

劭为什么脱离政治，专以“执经讲学”为务了。

## 二

唐刘知几说：“民者冥也。冥然罔知，率彼愚蒙，墙面而视。或讹音鄙句，莫究本源；或守株胶柱，动多拘忌。故应劭《风俗通》生焉。五常异禀，百行殊轨，能有兼偏，知有长短。苟随才而任使，则片善不遗；必求备而后用，则举世莫可。故刘劭《人物志》生焉。”（刘知几《史通》卷十《内篇·杂述》）刘知几这段话包含了这样一个意思：应劭的《风俗通》和刘劭的《人物志》，各自有着自己产生的时代背景和时代需要。那么，《人物志》所产生的时代背景和时代需要是什么呢？

刘劭所生活的汉末三国时代，是一个分裂割据的时代，一个只能谋求局部统一，然后再进一步实现全国统一的时代。在这个时代中，中央集权的朝廷土崩瓦解，地方实力派分裂割据争夺地盘。在风云际会的政治舞台上，各种人物纷纷登台表演，诸多英雄龙争虎斗各显本色。因此，这个时代的人才表现为以下几个突出的特点。

多样性特点。人才是多种多样的，这在任何时候都一样。但汉末三国特殊的社会政治环境，给各种人才展示自己的才能提供了宽阔的舞台，因此人才多样性的特点尤为突出。人才即有才能的人，按照这个说法，汉末三国时人才所表现出的才能是多种多样的。如果以人的才能类型分类：有以政治见长的，如曹操、刘备、诸葛亮、孙权等；有以军事见长的，如周瑜、陆逊、邓艾等；有以武勇见长的，如关羽、张飞、张辽、徐晃、蒋钦、甘宁等；有以智计见长的，如荀彧、郭嘉、庞统、法正、顾雍、诸葛瑾等；有以文学见长的，如王粲、孔融、应瑒、陈琳、徐幹、阮瑀、刘楨等；有以儒学见长的，如郑玄、王肃、管宁、邴原等；有以思辨见长的，如何晏、王弼等；有以方术见长的，如左慈、管辂、周宣、朱建平；有以技艺见



长的，如华佗、杜夔、马钧、钟繇、蒲元等。上述各类人才，品德有高有低，能力有大有小，才干有偏有全，这一切构成了当时人才状况的多样性特点。

双向选择的特点。所谓双向选择，即指选才的当权者与被选人才之间的关系。人们常常把曹操“有事赏功能”唯才是举的选择人才标准挂在嘴边，似乎当时只有选择任用人才的一种流向。其实在当时任用人才与人才被用的选择是双向的。往往有这种情形，用人者想把对方作为自己任用的人才，而对方却不买账。例如东汉末杜袭，为避战乱客居荆州，荆州刺史刘表“待以宾礼”。而杜袭并没有把刘表当作主人。他见与他同到荆州的同郡人繁钦多次在刘表面前表现才能，便对他说：“吾所以与子俱来者，徒欲龙蟠幽藪，待时凤翔。岂谓刘牧当为拨乱之主，而规长者委身哉？子若见能不己，非吾徒也。吾其与子绝矣。”在杜袭看来，他到荆州的目的只是想“龙蟠幽藪，待时凤翔”，而刘表并非拨乱之主，不是投靠的对象，最后终于离开襄阳到了长沙。尽管刘表认可了杜袭的价值，杜袭却不认可刘表，这件事表明，用人与被用要经过双方的价值认可。由于双方认可的程度不同，也产生了多种层次的关系。这种关系可分为以下四种类型：

第一种，双方价值认可度极高。例如，刘备与诸葛亮的关系就是如此。刘备三顾茅庐，把自己遇到诸葛亮比作鱼儿遇到了水，诸葛亮认为刘备不但是乃心汉室的同路人，也是使自己施展才干实现远大抱负的明主。

第二种，双方的价值认可度不对等，在一方的心目中，把对方看得很重；而在另一方看来，对方并非十分完美。《世说新语》注引《楚国先贤传》所记载的宗承与曹操父子的关系就是典型的例子：

宗承字世林，南阳安众人。父资，有美誉。承少而修德雅正，确然不群，征聘不就，闻德而至者如林。魏武

弱冠，屡造其门，值宾客猥积，不能得言，乃伺承起往要之，捉手请交。承拒而不纳。帝后为司空辅汉朝，乃谓承曰：“卿昔不顾吾，今可为交未？”承曰：“松柏之志犹存。”帝不说，以其名贤，犹敬礼之。敕文帝修子弟礼，就家拜汉中太守。武帝平冀州，从至邺，陈群等皆为之拜。帝犹以旧情介意，薄其位而优其礼，就家访以朝政，居宾客之右。

宗承正史无传，《后汉书·党锢列传》有宗慈，也是南阳安众人，宗承当与之同宗。宗承之父在当地有美誉，宗承本身也有使众人仰服的人格魅力，可见是当时的社会清流。曹操出身寒微，在当时社会地位不高，想与宗承交好，似有攀附之嫌。但仔细想来又不尽然，后来曹操成为权臣，而宗承却仍恪守当初所谓“松柏之志”，可见当初他拒绝曹操不完全是因为社会地位。据《太平御览》记载，宗承是个孝子，父亲死后，他亲自负土筑坟，不雇用旁人。从这件事看，宗承应当是个不越传统道德规范的人，而曹操自幼就表现出不按常规行事的反叛性格，可见二人的人生价值取向是有差异的。在寒微时的曹操眼里，宗承当然是个尽善尽美之人，否则不会屡造其门捉手请交。即使后来曹操腾达了，也仍然因为宗承是名贤而对其恭敬礼遇，让儿子曹丕对其修子弟之礼，并使之处宾客之右，可见曹操对宗承的价值认可度仍然不低。宗承对曹操的地位最终也接受了，曹操平冀州后宗承跟随他到了邺城就说明了这一点。然而宗承在人生价值取向上还是初衷不改，这就使得曹操仍以旧情介意，对宗承虽优其礼而薄其位，从而使二者始终保持一般的宾主关系。

第三种，双方的价值认可程度前后有所变化。汉魏之际的许攸与曹操就是如此。许攸在官渡之战前夕离开袁绍投奔曹操时，曹操用宾客之礼接待他，对他十分敬重。可以说官渡之战曹操战胜袁绍，许攸确实起了重要作用。官渡之战后，许攸

的表现引起了曹操的不满，据《三国志·崔琰传》裴松之注引《魏略》记载：

绍破走，及后得冀州，攸有功焉。攸自恃勋劳，时与太祖相戏，每在席，不自限齐，至呼太祖小字，曰：“某甲，卿不得我，不得冀州也。”太祖笑曰：“汝言是也。”然内嫌之。其后从行出邺东门，顾谓左右曰：“此家非得我，则不得出入此门也。”人有白者，遂见收之。

类似的事在孙吴也曾发生，吴郡人沈友，弱冠博学，多所贯综，善属文辞，兼好武事，注《孙子兵法》，是个文武兼通的才子。又能言善辩，只要他一开口，众人皆默然，莫与为对。其笔之妙，舌之妙，刀之妙，三者皆过绝于人。对于沈友，孙权以礼相聘，对其“敛容敬焉”，把他当作贵宾。而沈友也对孙权的敬重给予回报，与他“论王霸之略，当时之务”，并劝孙权兼并荆州，对孙吴的政略起过重要影响。但是最终沈友还是被孙权杀了，其原因有两个：一个是因为他“正色立朝，清议峻厉”，遭庸臣所恨，诬陷他谋反。二是孙权担心他最终不能为己所用。仅仅从第一个原因看沈友是无辜的，综合起来看恐怕就和沈友自己的表现有关了。沈友被杀约在建安二十一年（216）左右，此时孙吴政权正在走上坡路，其所依靠的对象正从以江北士人为主向吴姓大族为主转变的过程中。而沈友正是吴姓大族，如果他没有使孙权担心不为己用的表现，不会被无辜杀害。

第四种，一厢情愿的价值认可。在这种关系中，只有用人者对被用者价值的认可，而对方却心有旁骛，只是出于某种原因，表面予以接受。造成这种关系的原因有很多，有的因为情况突然变化。如东汉末年董卓之乱后，荀彧感到家乡是个四战之地，乃应同郡人冀州牧韩馥的邀请，前去投奔。等到荀彧到了冀州，冀州的主人已经换成了袁绍。袁绍对荀彧非常看重，待荀彧以上宾之礼。返回家乡已不可能，欲投奔的主人又被逼下台，荀彧只能暂时接受袁绍的宾礼。然而荀彧对袁绍并不认

可，他对袁绍的评价是“外宽而内忌，任人而疑其心”，“迟重少决，失在后机”，“御军宽缓，法令不立”，“凭世资，从容饰智，以收名誉”，度量、谋略、武略、德行都不行。这虽然是荀彧离开袁绍后的评价，但在离开他以前就认为他终不能成大事，所以在维持了很短的徒有虚名的宾主关系后，便投奔了曹操。有的迫于压力。如东汉末华歆任豫章太守，孙策开拓江东，率强兵向豫章扩张。华歆知孙策善用兵，乃弃城守，幅巾相迎。孙策“亲执子弟之礼，礼为上宾”。每当孙策举行聚会时，座上莫敢先发言，只有在华歆“时起更衣”时才“议论欢哗”，江南号之曰“华独坐”。可见孙策对华歆的敬重。然而华歆内心却不甘为孙氏政权的座上宾，还在孙策进军豫章时他就表示：“歆久在江表，常欲北归。孙会稽来，吾便去也。”官渡之战后，曹操以朝廷的名义征召华歆，华歆便对孙策的继承人孙权说“将军奉王命，始交好曹公，分义未固，使仆得为将军效心，岂不有益乎？今空留仆，是为养无用之物，非将军之良计也”。华歆把孙权留住自己说为“空留”，“养无用之物”，绝不仅仅是自谦，也说明华歆急于返回北方朝廷，不愿被孙氏政权所用。有的是利用主人的宾礼待遇暂时栖身。前述颍川人杜袭就是这样的例子。又如河南人郑浑，董卓之乱后带侄子郑袤避难淮南，“袁术宾礼甚厚”。郑浑知袁术必败，后来他听说好友华歆在豫章，便离开袁术投奔华歆。杜袭、郑浑只是把荆州、淮南作为暂时避难栖身之处，与刘表、袁术的主宾关系徒有虚名。有的是为了积蓄力量。最典型的是刘备与刘表的关系。刘备在受到一系列挫折之后来到荆州投奔刘表，刘表亲自郊迎，以上宾礼待之。然而刘备并不甘久居人下，在荆州广引豪杰，积蓄发展自己的力量。他拜访隐居隆中的诸葛亮时，诸葛亮对他说：“荆州北据汉、沔，利尽南海，东连吴会，西通巴、蜀，此用武之国，而其主不能守，此殆天所以资将军，将军岂有意乎？”刘备对诸葛亮的规划极为称赞，从此与之情好

日密，可见他在为客荆州时就已经在打荆州的主意了。

阶段性特点。以三国鼎立为界，此时期人才的阶段性，大致可分为前后两个时期。在前一个时期，天下分崩，群雄四起，战事不断，社会动荡。原有的秩序被打乱了，新的秩序正在重组，在这种重组中，人们都在寻求着自己的位置。由于人们的社会理想、政治眼光、个人修养不同，寻求自己位置的方法和道路也各异。像诸葛亮那样怀宁静之心以求致远，蓄志待时以求明主的人毕竟是少数，大多数人都急于找到施展自己才干的舞台。在这种情况下，许多人才频频改换投靠对象。例如曹操的名将张辽，先为丁原部将，后又进京依何进，何进被杀后又以兵属董卓。董卓死后又归吕布。吕布为李傕所败，又从吕布东奔徐州。曹操破吕布，张辽将其众降。又如曹操的谋士贾诩，先在董卓部下任讨虏校尉，又在董卓女婿牛辅军中任职，董卓败后，又为李傕、郭汜谋士。不久又离开李傕投段煨。由于不为段煨所重用，又离段煨投靠南阳张绣。他先劝张绣与刘表连和，不久又劝张绣投靠曹操。在这个时期，各种政治军事人才忽南忽北，忽隐忽现，忽生忽灭，表现出极大的不确定性，可以说这是一个“群雄时代”。然而东汉社会分裂的原因主要在内部，是自己内部政治经济不可调和的矛盾总爆发。这种爆发虽然有毁灭一个王朝的巨大能量，但一旦原先的矛盾得到解决或缓解，其能量也会迅速削弱，社会也会以较快的速度重新整合。因此，三国鼎立标志着社会从分裂走向局部统一。在这个时期，曹操、刘备、孙权三个英雄从群雄中出类拔萃地凸显出来，形成了三个吸引各种人才的凝聚中心。可以说这是一个“英雄时代”。与前一个时期不同，在英雄时代，人才以三个政权为中心，进行了有序流动。

人才的多样性要求人们认识承认各种人才的价值，以不拘一格地任用人才。人才选择的双向性，意味着不但用人者需要发现人才，人才也需要有自己对心目中“明主”的选择标准。

尤其是到了三国鼎立形成以后，统治者如何发现使用人才，人才如何加强自身的修养以适应当权者的需要，更是一个非常现实的问题。正是在这种社会现实的需要背景下，才会产生《人物志》这样关于人才的系统性的理论著作。

### 三

《人物志》是我国古代第一部以人物为研究考察对象的专门著作。通过这部著作，刘劭系统地阐述了他的人才思想，具体说有以下几点：

第一，如何认识人才。这是关于人才观的理论探讨，它包括德与才的关系，人才表与里的关系，人才等级的划分，人的才能具有两重性等等。

品德与才干的关系，在某些政治家的社会实践中，有时把二者分离开来。如曹操就主张“唯才是举”，并下令让举荐“不仁不孝而有治国用兵之术”的人才。这当然与当时的实际需要有关，不能作为一种有普遍意义的指导理论。而作为理论阐述，刘劭在论述人的品德与才干的时候，常常把他们视为浑然一体，而不是把他们分裂开来。例如他说，“圣贤之所美，莫美乎聪明”，认为人的能力是由聪明才智所决定的。聪明是人的阴阳二气结合的精华，阴阳清纯和谐就会使人内心聪慧外表敏锐，圣人之所以光彩耀人，是因为他同时具有聪慧敏锐两种美德。刘劭所说的不是一般意义上的聪明敏锐，而是指人的最珍贵的自然本质。他把这种自然本质称为“中和”，认为它能够调谐出仁、智、忠、信、勇五种品德。“中和”本质是人的德、才、能高度的协调和统一。

刘劭又根据人才的表与里的关系，把人才分为不同的等级。他把人的精神、感情、筋腱、骨骼、气息、脸色、仪表、容貌、语言等九种外在的表现概括为“九征”，把仁、义、礼、智、信概括为“五常”，指出“九征”与“五常”的关系，是表

里关系，表里是否和谐以及和谐的程度，都影响着人才品第的高低。表里高度一致，达到中和的境界称作中庸，是最高品第的人才。表里大体上一致称作德行，较中庸次之。表里部分一致称作偏才，又次之。表里不和谐是人才的末流。在刘劭的人才观中，人才虽然是分成等级的，但在各个人才等级中，除了人才的末流之外，其他的刘劭全都予以关注，认为他们都是可任用的人才。他有一个重要观点，即“人材不同，能各有异”，意思是说尽管人才各种各样，他们各自的能力有大有小，但都是值得去认识、发现、任用的。

在刘劭对人才的认识中，一些地方还体现了辩证法。比如在论述各类人才自身的两面性时说：“刚略之人，不能理微，故其论大体，则弘博而高远；历纤理，则宕往而疏越。抗厉之人，不能回挠，论法直，则括处而公正；说变通，则否戾而不入。坚劲之人，好攻其事实，指机理，则颖灼而彻尽；涉大道，则径露而单持。辩给之人，辞烦而意锐，推人事，则精识而穷理；即大义，则恢愕而不周。浮沉之人，不能沉思，序疏数，则豁达而傲博；立事要，则熿炎而不定。浅解之人，不能深难，听辩说，则拟铎而愉悦；审精理，则掉转而无根。宽恕之人，不能速捷，论仁义，则弘详而长雅；趋时务，则迟缓而不及。温柔之人，力不休强，味道理，则顺适而和畅；拟疑难，则濡懦而不尽。好奇之人，横逸而求异，造权谲，则倜傥而瑰壮；案清道，则诡常而恢迂。”在论述人才性情的两面性时说：“厉直刚毅，材在矫正，失在激讦。柔顺安恕，每在宽容，失在少决。雄悍杰健，任在胆烈，失在多忌。精良畏慎，善在恭谨，失在多疑。强楷坚劲，用在桢干，失在专固。论辩理绎，能在释结，失在流宕。普博周给，弘在覆裕，失在混浊。清介廉洁，节在俭固，失在拘局。休动磊落，业在攀跻，失在疏越。沉静机密，精在玄微，失在迟缓。朴露径尽，质在中诚，失在不微。多智韬情，权在谲略，失在依违。”在论述

争与让的关系时说：“不伐者，伐之也。不争者，争之也。让敌者，胜之也。下众者，上之也。”诸如此类的分析在其他的论述中也多有所见，不一一列举。

人才观是关于认识发现使用人才的根本指导思想和理论。在刘劭的人才观中，才德并重不可偏废的观点，广纳各方面人才不以能力大小作为弃取标准的观点，辩证地认识人才的观点，毫无疑问都是值得我们今天重视和吸取的。当然在刘劭的人才观中，也有一些牵强的东西，如用木、金、火、土、水五行来比附人体骨、筋、气、肌、血，然后再把这些与仁、义、礼、智、信加以联系，说什么“勇怯之势在于筋，强弱之植在于骨，躁静之决在于气”，显然是有些穿凿附会生拉硬扯。

第二，如何发现人才。如果说如何认识人才是人才观，那么如何发现人才就是方法论。刘劭的《人物志》在这方面也作了不少有益的总结。

由表及里地发现人才。刘劭认为，人的刚柔明畅贞固的内质都有其外部显著的反映，它通过声音神色显示出来，通过性情趣味发散出来。所以反过来从人的外部表现可以发现其内在的品质。如刚毅坚强的仪容风度可以反映诚信正直的内在品质，奋进勇猛的仪容风度可以反映美善刚毅的内在品质，安逸悠闲的仪容风度可以反映平和有条理的内在品质等等。刘劭还总结出“八观”的方法：1. 观其夺救以明间杂。2. 观其感变以审常度。3. 观其志质以知其名。4. 观其所由以辨依似。5. 观其爱敬以知通塞。6. 观其情机以辨怨惑。7. 观其所短以知其长。8. 观其聪明以知所达。这八个具体方法，都体现了由表及里的考察原则。

通过全面长期的观察发现人才。刘劭说：“欲观其一隅，则终朝足以识之。将究其详，则三日而后足。何谓三日而后足？夫国体之人兼有三材，故谈不三日不足以尽之。一以论道德，二以论法制，三以论策术，然后乃能竭其所长，而举之不疑。”



这里的“一隅”、“三材”、“终朝”、“三日”，似乎不能单纯地理解为“一个方面”、“三种才能”、“一个早晨”、“三个整天”，而是片面和全面，短期和长期的关系。

避免在考察人才时所发生的失误。刘劭在《七缪》一章中指出了考察人才时容易产生的七种谬误：1. 察誉有偏颇之缪。2. 接物有爱恶之惑。3. 度心有大小之误。4. 品质有早晚之疑。5. 变类有同体之嫌。6. 论材有申压之诡。7. 观奇有二尤之失。指出“七缪”的同时，又提出一系列避免的方法：1. 认识一个人不能只凭众人对他怎样评价。2. 不要只凭自己的好恶。3. 不要对人全面地肯定或否定。4. 用发展的眼光看待一个人。5. 认识同类人之间关系的复杂性。6. 不能忽视一个人所处的具体环境。7. 考察人才既不能主观臆断独断专行，也不能人云亦云没有自己的主张。这些总结对于考察发现人才是有实践的指导意义的。

第三，如何使用人才。在《流业》一章中，刘劭指出清节家、法家、术家、国体、器能、臧否、伎俩、智意、文章、儒学、口辩、雄杰都是人才。在《材能》一章中，刘劭又指出，担任高级职务的是人才，担任低级职务的也是人才。这就是说，人才是各种各样的，人才的能力也有大有小。人才既然类型不同，能力大小各异，因此把他们放在合适的位置上，才能使他们的能力充分发挥出来，从而给国家的治理带来好处。如果把他们放错位置，就是使用人才不当，会给国家带来灾难。他还举出一系列例子，例如实行威慑刚猛政治的人适合讨伐叛乱，让他们治理善良的百姓，就会对百姓残暴不仁。君主的职责是发现人才，把他们放到适当的位置，以使他们的才能得到充分发挥，从而使国家得到有效的治理。这些论述体现了刘劭“量才用人”的思想。

#### 四

《人物志》作为一部系统地阐述人才理论的典籍，在我国