

中國人才思想史

雷禎孝編著



中國展望出版社

中國人才思想史

雷祯孝 编著

故人生以成之狀
同是是非成敗乃
執山自古雄中
為唐雅美

中国展望出版社

一九八七年·北京

《中国人才思想史》(第一卷)

雷 楨 孝 编 著

•

中国展望出版社出版

(北京西城区太平桥大街4号)

湖北省新华印刷厂印刷

新华书店首都发行所发行

开本850×1168 1/32 26.4375印张

617千字 1987年9月北京第二版

1987年9月第1次印刷 10 001—18 000

统一书号: 11271·014 定价: 平装6.00元 精装7.50元

目 录

修订版自序·····	(1)
杜任之序·····	(9)
刘道玉序·····	(13)
敢 峰序·····	(17)
第一版自序·····	(21)

(简 编)	中国古代人才思想史 与奴才思想史·····	(29)
---------	--------------------------	--------

(概 编)	中国先秦人才思想概论·····	(77)
---------	-----------------	--------

第一部分 先秦人才思想的历史发展

一 萌芽阶段·····	(80)
二 尝试阶段·····	(84)
三 立论阶段·····	(86)
四 总结阶段·····	(91)

第二部分 先秦的人才概念系统

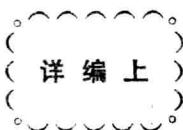
- 一 先秦的理想人概念…………… (99)
- 二 人才的根本属性之一——人民性
…………… (107)
- 三 人才的根本属性之二——创造性
…………… (121)
- 四 现实人才…………… (127)

第三部分 先秦的人才社会学思想

- 一 人才社会作用…………… (139)
- 二 人才社会概率…………… (142)
- 三 应用人才政策(上)…………… (153)
- 四 应用人才政策(中)…………… (163)
- 五 应用人才政策(下)…………… (174)

第四部分 先秦的人才发展学思想

- 一 志、气、功、名、达等概念………… (181)
- 二 自我学说…………… (192)
- 三 逆境学说…………… (202)
- 四 人才发展阶段论…………… (206)
- 五 修身思想…………… (212)
- 六 师道与友道…………… (218)
- 七 学习与创造方法…………… (228)



先秦人才思想立论阶段… (239)

第一章 神话传说中的远古人才

- 第一节 “神”的概念……………(243)
- 第二节 神话传说中的远古发明家
……………(253)
- 第三节 远古神话人才的分类及社
会作用……………(263)

第二章 《诗经》《尚书》《周礼》中的 人才思想

- 第一节 《诗经》中的人才思想…(281)
- 第二节 《尚书》中盘庚、周公的人才
思想……………(297)
- 第三节 《礼记》、《周礼》记载西周
“上贤”的社会实践……(300)

第三章 老子的人才思想

- 第一节 老子的圣人学说……………(308)
- 第二节 老子的现实人才概念……(335)
- 第三节 老子的自我学说……………(342)
- 第四节 老子的成功辩证法……………(349)

第四章 孔子的人才思想

- 第一节 孔子的现实人才概念……(366)
- 第二节 孔子人才概念的人民性和创
造性……………(373)
- 第三节 孔子的理想人——仁人
学说……………(380)

第五节 个人自身发展的思想……(392)

第五章 墨子的人才思想

第一节 尚贤是为政之本……(420)

第二节 官无常贵而民无终贱、有能则
举之……(421)

第三节 考核、待遇贤者的
原则……(422)

第四节 个人自身发展的模式……(424)

第六章 商鞅的人才思想

第一节 论至德者不和于俗成大功者不谋
于众……(437)

第二节 以功授官、所举必贤……(440)

第三节 立人才法、防止假“贤”骗取
名望……(441)

第四节 有道之国，治不听君，民不
从官……(443)

第五节 上贤政策的起源……(446)

第六节 能胜强敌者先自胜……(447)

第七章 孟子的人才思想

第一节 王道·仁政·人才……(455)

第二节 性善之于人才……(459)

第三节 孟子的进贤论……(468)

第四节 “人才成团现象”的初步发现及
人才素质的若干论述……(480)

第八章 庄子的人才思想

- 第一节 庄子简介…………… (494)
- 第二节 庄子的人才概念…………… (496)
- 第三节 庄子的人才异化论…………… (508)

第九章 《左传》、孙武、吴起、屈原的人才思想

- 第一节 《左传》的人才社会学思想…………… (523)
- 第二节 孙武、吴起的军事人才思想…………… (540)
- 第三节 屈原的逆境人才思想…………… (548)

(详 编 下)

先秦人才思想总结阶段… (561)

第十章 《太公六韬》、《逸周书》的人思想

- 第一节 《太公六韬》的用人理论…………… (565)
- 第二节 《逸周书·官人解》的人才鉴别理论…………… (574)

第十一章 《管子》的执政人才思想

- 第一节 当好国君有一套学问…………… (591)
- 第二节 执政之道、始于爱民…………… (594)
- 第三节 为民兴利，在用贤才…………… (597)
- 第四节 应用人才思想的各项法则…………… (601)

第五节 人才思想方法……………(610)

第六节 管子批判……………(616)

第十二章 《晏子春秋》的人才思想

第一节 君子必须爱民……………(622)

第二节 臣子必须忠于人民……………(629)

第三节 君子之行，以民为本……………(636)

第四节 关于人才成败的若干
命题……………(641)

第十三章 荀子的人才思想

第一节 荀子的人才概念系统……………(660)

第二节 尚贤使能的方针和方法……………(667)

第三节 关于人才发展规律的若干
命题……………(675)

第四节 荀子的师道……………(681)

第五节 自我发展……………(686)

第十四章 韩非的君主人才法术思想

第一节 对贤能的特殊解释——推崇法术
之士……………(696)

第二节 明主掌法执术持势
任贤……………(707)

第三节 以法为教，以吏为师，吏驱民
成事……………(711)

第四节 用人法术……………(717)

第五节 关于人才发展各阶段的一些命题

和寓言……………(734)

第六节 韩非子批判……………(754)

第十五章 《吕氏春秋》对诸子人才思想的兼收 并蓄和秦国的人才内流

第一节 与人才有关的概念……………(760)

第二节 人才同气相求，相聚成团和成功
机遇……………(768)

第三节 应用人才理论……………(774)

第四节 秦国的人才内流与李斯的《谏逐
客书》……………(781)

第五节 师生之道与治身思想……………(791)

书 评

- 一 一部开拓性的著作〔809〕……………林建初
- 二 从“现实人”到“理想人”之路〔813〕…陈荣富
- 三 对传统文化的深刻反思〔823〕……………萧汉明
- 四 在批判与开拓中前进〔831〕……………黄新亚

修订版自序

我的这本书要重印时，我决定修订一下。重点是在“简编”上。概编和详编除了纠正校对中的错别字，没作改动。

我把“简编”作了部分改写。这里的主要原因是第一版对古代的封建主义性质的东西批判不够。同时在写第一版时对这些应该批判的东西的系统认识也不够。第二个原因则是因为第一版出版后，我收到了很多学者的来信。他们对这本书的肯定、异议、指导、建议和希望都给我很大的启示和力量。

他们的意见大致可以概括为以下三个方面：

第一，肯定性和指导性的。

张岱年先生来信说：“大著及大札均收到，非常高兴！非常感谢！大著内容丰富，论述详赡，开拓了中国思想史的新领域，实为有价值的巨著！甚佩甚佩！亦足证明中国思想史实有多方面的内容，值得深入的发掘。人才标准问题是中国古代思想家所注意的问题，有些见解在今日亦有参考价值。此亦古为今用之一端也。”

任继愈先生之高足李申来信说：“任先生事忙，嘱我代他向您问候，并祝您有更大进步。”又说：“19日结束了学位论文答辩，即

拜读大作，真所谓鸿篇巨制，使人叹为观止。我看您的人才思想史，不能说是从中哲史中分出，而是与哲学史、政治、经济、科学、法律等思想史并列的中国思想史的分支。”“您说，马克思认为资本主义不合理，最根本原因是扼杀人的创造本性。我认为这话讲得非常之好。历史是人自己创造的。自然物的能量都是一定的，只有人，人的智慧，其能量是有弹性的。我希望您所开辟的人才学有助于使人们能量都最大限度地发挥出来。”

谢韬先生来信说：“想不到你已作了大量的工作，材料很丰富，在体例上用简概详的结构，这点我觉得很好。”

王梓坤先生来信说：“这也算是人才学方面最重要最系统的著作。”

庄凯勋先生来信说：“数年不见，今日忽然收到您寄来的巨著《中国人才思想史》，不禁叹为观止！未及细读，初步浏览后的一个感是：作者极有魄力，勇于开掘我国历史上的人才思想宝库，我敢说此举将对中国乃至世界都有贡献。”

黄炳坤先生来信说：“大作是首创佳作，为人才学开辟道路，也为发展人才学打下了良好的历史基础，是学术上一大贡献。”

第二，异议、批评及指导意见

《人物》杂志总编谢云先生来信说：“就著作而言，愿以范文澜的一句话相赠：‘板凳

要坐十年冷，’虽迄未谋面，但自以为已列入您的朋友的名单，故我以朋友待之，谅不以为唐突吧！再次向您表示祝贺和感谢。”

李申在前述同一封信中说：“搞史的人，多喜欢信实，我也免不了这个通病，所以书中之许多解释，不好妄充同道。但您开创之功，使人钦佩。这里又是六经注我与我注六经之争。我想最好还是各执己见，这当不至于影响我们初建的友情。”

黎澍先生来信说：“六十年代初，只身涉足学术界，孤立无助，颇思聚集人才，组织工作班底，不意大犯罪怒，各方中伤集于一身。事后始渐领悟，真正人才必不见容于人。而发现人才之人是必无好下场。后读美国记者夏伊勒所著《第三帝国的兴亡》一书，见P 60有脚注云：‘正如海登所说，德莱克斯勒遭到了一切发现人才的人都不免的命运。’此时细想，始觉这是一个规律。发现人才的人必为此被发现的人才所践踏。不会有人感激。然则阁下苦心研究，结果又将何若？我以为与其研究人才学，不如自图发展。以为如何？”

以上意见中包含着深刻的见解。对我此次修订和写作以后的书，都有着深刻的启发。

第三，建议性的意见。刘大年先生的博士生李长莉女士来信说：“不知您的第二卷进行的如何？我想，若您的兴趣集中在近、现代，或已胸有成竹的话，何妨由现、近代倒过顺序

来写？因为对近、现代感兴趣的读者可能会多些，离现实也近些。”我已实行这一建议。

我在自序中把对本书的不相同的意见发表出来，不仅是感谢诸位先生、女士对我的启发和指导，更重要的是认为他们表达了某种深刻的思想，也可供读者们与我一起受益。

在这个修订版自序中，我还特别想告诫自己并同时告诫读者的是：古代人论及“人才”、“贤”的思想，不见得都是人才思想，那里面也包含着奴才思想。我们要搞社会主义人才学，不搞封建主义奴才学。

写这部思想史，读这部思想史，不能把书上的东西都当成真理。几年来，我惊讶地发现一种现象，很多人把封建主义时代人才思想与奴才思想混杂的东西，套用到现代社会主义时代来。现代人才，是社会主义共和国公民，无论领导者和被领导者，都是人格平等的社会主义自主劳动者，不存在依附与效忠的伦理关系。自从1979年我提倡建立人才学以来，我说人才思想古已有之，全国寻找古代人才思想的工作热门起来。就连有的领导干部讲话，也要引用一两句唐太宗的“用人如器”，或者讲两句韩愈的《马说》：“世有伯乐，而后有千里马”之类的话。久而久之，古代的封建主义的君臣、主仆之间的伦理规范，不知不觉地被套用到现代社会主义领导干部与人才的关系上来，把上级与下级的关系、领导与人才的关系，含

含糊地理解为君臣关系，把对人才的管理比喻为驯马和驾御马，把对上级的善意批评建议称为上书进谏，把招聘人才称为养士食客。不但领导者这样理解，被领导者也这样理解。一些效忠主子的语言，被当成时髦的人才科学格言重新在中国流行开来。例如，“知遇之恩难报，赴汤蹈火不辞”；“文死谏，武死战”；“结草御环，士为知己者死；执鞭随蹬，甘效犬马之劳”；“家鸡打得团团转，野鸡打得满天飞”；“国不可一日无君，士不可一日无主”。主人把他当器具役使，他以为受到“器重”，受宠若惊；主人拿鞭子抽他，他以为受到“鞭策”，感激涕零。他们牢牢记着“皮之不存，毛将焉附”的古训，对于别人提倡他建立社会主义公民的独立人格的话，他感到失去依附的支柱，悲叹着孤独起来。不知不觉，一些领导干部竟学起唐太宗来了，一些知识分子也学起诸葛亮、魏徵来了。他们渴望遇上个好主子，自己俯首称臣、竭忠尽智，肝脑涂地，死而后已。至于人格低下而学奸臣的知识分子，投靠秦桧、杨国忠、高力士之类的大奸臣，当个鹰犬奴才，也好平步青云，媚上谄下，这就更不用提了。不能套用古代君臣、主仆之间的伦理规范。

我在写完第一卷中国人才思想史后，总感到有些辞不达意，总感到有点什么没向读者说明白。后来，当我发现古代君称臣为人才，而实际上是把臣当奴才驾御时，我明白了：古代

文献中，用“人才”、“贤”等词语表达的思想，应当分解为人才思想和奴才思想。这奴才思想成份，是封建文化的糟粕。不能让它们被误当作人才科学知识来毒害现代青年知识分子。于是，我重新阅读古代文献，尝试着把古代思想家的奴才思想和反奴化思想，都勾勒出了一个轮廓，整理出了一条线索。这样，我们就能看到，在古代思想家那里，关于“人才”问题，是一个长期以来就存在着激烈争论的问题，一部分思想家把“人才”问题理解为人的发展问题，怎样做人的问题；另一部分思想家则把“人才”问题理解为供统治者使用的驯服而有用的工具问题。因而，我在本书中整理出来的这些论及“人才”、“贤”的思想，只是提供给读者审思、评判和选择的资料，不是你们成才的教科书，更不是你们行动的指南。

我把人才学理解为“学说”，而不是理解为“科学”。“科学”这个词最早本来是分科进行研究的意思，由于研究发现了不少规律，于是“科学”便被广义化为“正确”、“规律”的同义语了。后来有人把“科学”迷信化，把“科学”一词捧到绝对权威的宝座，用来取代“领袖”的绝对权威，这正是违背了“科学”的本意。科学尤其是社会科学的研究成果，构成不同见解的“学说”，形成“学源”，只有在百家争鸣中由读者自己去选择和鉴别。我不敢武断人才发展有什么“规律”，我只敢说发现了什么“概率”。

科学规律者，毫无例外之谓也；统计概率者，多数如此之谓也。我要提醒青年们，不要一看见报刊上有一篇自称为人才学的文章，不要一看见书店里有一本自称为人才学的书籍，就认为那里面讲的一定是“科学”，就认为自己应该照上面说的去办。那不见得。尤其要警惕，有些书文引用古文，用古代君臣、主仆的伦理规范，冒充社会主义的人才科学，冒充社会主义的人才道德，用封建文化的糟粕来腐蚀我们。

我把人才学理解为一种“思想”，而不是一门“知识”。任何一门新学科，首先是作为一种“思想”被提出来的，不是让人作为应付考试的知识，也不是让人照背照办的教条。人才学不是支配别人的信仰，它只是启发人们成为自己的主人。

八年来，已出版了不少研究人才的书。这是可喜的成果。同时，许多研究者和读者一样感到：人才学难以深入。大家感到了人才学的困惑。有人甚至认为现在的人才学好象写完了，没有东西可写了。那种成才药方刻苦加勤奋，用才秘方御马术加伯乐的老调子已被人们背得滚瓜烂熟，人们感到这些观点不但不新，甚至有些不对，这样的人才学当然难以深入。人才学是处女地，荆棘丛生，有“禁区”，不敢碰的研究者也就发现不了新东西，也就没有东西可写了。这些就是我对读者要交换的思想。

在篇章结构上，修订版再次打破惯例，除