

中国人才史纲

ZHONGGUO RENCAI
SHIGANG



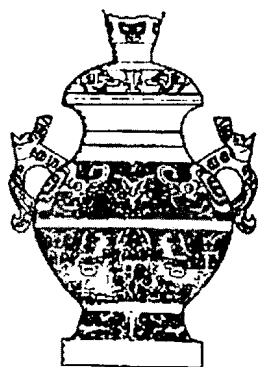
朱耀廷 李树喜 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

中国人才史纲

ZHONGGUO RENCAI
SHIGANG



朱耀廷 李树喜 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

中国人才史纲/朱耀廷,李树喜著. —北京:北京大学出版社,
2012.10

ISBN 978-7-301-18360-1

I. 中… II. ①朱…②李… III. 人才学—历史—研究—中国
IV. C96-092

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 263453 号

书 名: 中国人才史纲

著作责任者: 朱耀廷 李树喜 著

责任编辑: 何瑞田

标准书号: ISBN 978-7-301-18360-1/K·0749

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750577

出版部 62754962

电子邮箱: zpup@pup.pku.edu.cn

印刷者: 三河市北燕印装有限公司

经 销 者: 新华书店

650 毫米×980 毫米 16 开本 46.75 印张 660 千字

2012 年 10 月第 1 版 2012 年 10 月第 1 次印刷

定 价: 86.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究 举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

内容简介

《中国人才史纲》是一部关于中国人才发展史研究的学术著作，其以唯物史观系统考察了中国历代人才环境、人才思想和人才制度，包括官职、教育和科举制度，从而总结出人才发现、成才、使用的规律，给现实以借鉴。

这是一部学术性与通俗性相结合的著作，也可用于高校参考教材。

通过介绍和论述，本书系统提出了中国人才发展的一些规律和原则，包括：1. 事业成败，人才为本；2. 不拘资格，因才而用；3. 用人不疑，待人心诚；4. 人无完者，扬长避短；5. 以德统才，察言观行；6. 开言纳谏，以人为镜；7. 毛遂自荐，各显才能；8. 奖掖后生，人本精神，等等，使得本书具有鲜明的原创性特色。

序

人才研究是我一生的事业追求。我自从投入这项工作以来,就热心地关注着人才史这片尚未开发的处女地。所幸的是,我大学的两位同班同学朱耀廷、李树喜很快就迈进这个领域,并奋力耕耘、推出新作。前者著有《诸子百家论人才》、《诸子人才观与现代人才学》、《中国古代人才史观》、《中国古代的学校与书院》,后者著有《中国人才史稿》和《用人通鉴》,后来他们又合作编写过《中国人才史》。他们的辛勤劳动得到了国内很多学人的称赞,我则把他们的成就看做知心好友以犄角之势对我的学术支持。

人才史是一个大的概念。实际上,应该包括两个大的方面:一是人才涌现史,二是人才制度史。前者研究我国历代人才涌现的状况,波峰波谷;后者研究历代统治者是怎样通过国家人才制度之设计,宏观管理开发人才的。这犹如不可分割的一枚硬币的两个侧面。我认为,要把这两个方面糅合好并不是一件容易的事,但是经过多方的努力,我的这两位同窗终于把这件事情、这项工程完成了,所以十分值得祝贺。

人才研究之所以有较大的难度,是因为它涉及的学科实在太多。我们如若把每一个人才的产生看做一个原点,那么,他或她首先涉及遗传学与优生学的问题,涉及DNA。究竟是怎样一种机缘,使得这个人才的遗传素质优于一般之常人,就是依现在人们已经达到的认识水准而言,还是讲不清楚。我们观察周遭的世界,不少杰出人才,其子女并不杰出(当然也有杰出者),而一些高考状元,其父母可能文化水准并不高。光是这么一种人才现象,也够我们研究几十年的。至于这个原点的成长,经由早期教育、正规教育、工作实践、创造性劳动、偶然的人事关系、社会承认,那就更加变数多多了。点、线、面、体全都涉及。

点指这个人才个体,线是他的人生历程,面是他的社会交往,体是他所处的空间、时间以及既定的社会制度等等。

正因为人才现象、人才发展如此复杂,所以把握其中的规律就不是一件容易的事。那么,怎么办呢?方法之一,就是拉开时间断限,从较长的一段时空人才运动轨迹中,去寻求某些带有共同特点的东西。这便是历史学的方法。毛泽东同志讲过“历史的经验值得注意”。历史上某类人、某类事会反复出现。凡是反复出现的人与事的背后,一定隐含着某种规律。这就需要我们去关注、去总结,从而提高认识,把握人才规律的自觉性。这就是人才涌现史为什么值得我们高度重视的原因。考察一部中国史,物质生活状况与人才涌现多少是密切相关的。当人们为衣食住行一类基本需要而困扰的时候,人才涌现就少;而当人们衣食无忧的时候,人才涌现就会多一些。当然人才类别不同,情况会大不一样,但是总的看,物质的第一性、精神的第二性,在人才涌现中再一次表现出来。人才,更多反映的是人的精神表现。如若打开一张世界人才地图,人们同样会发现,经济发达之地人才出得多,经济落后之地人才出得少。这也从历史角度提示人们:人才与区域经济之间存在着一种互相影响的辩证运动。发展经济、战胜穷困,是人才涌现的突破口;而人才一旦涌现出来,经济又会更加繁荣。我国春秋战国时期人才辈出,就与那个时代的生产力变革关系重大。以大铁犁为标志物的农业文明催生了那个时代的人才繁荣局面。

人类文明史还告诉我们,人才的发展与人类社会的制度设计密不可分。自从三皇五帝开天地,秦皇汉武至于今,没有一个时代的人才不是与那个时代的人才制度结合在一起的。它们的关系好像鱼水一般。有言道:“如鱼饮水,冷暖自知”^①,人才对社会制度的体会,大抵也是如此。别的不谈,就以人才选用为例,即能看到不同时代,标准不同、规则不同、程序不同。正如本书所揭示的,无论中外,人才之选用方式大抵有五。一是选贤与能(这是在原始社会),二是世卿世禄(这

^① 皮朝纲、董运庭:《禅宗的美学》第十四章,鹿文文化事业股份有限公司 1995 年版,第 284 页。

是在奴隶社会),三是察举征辟(这是在两汉),四是九品中正(这是在魏晋南北朝),五是科举取士(这是在隋唐至明清)。从历史发展的轨迹看,总的趋势是历史越前进,越是体现平等精神,血缘因素、经济条件、主事者的主观因素越是被排除在制度设计之外。这便是历史之进步。关于这一点,本书著者在纵向论述科举考试制度变迁过程中,很多笔墨涉及这一特征。例如,为了表示公正,唐代对官吏及大臣子弟参加科举考试做过一些限制,宋初也比较注意限制官僚、士族在科举上的特权。武则天时期开设“武举”,使武艺杰出者也得到国家的重用。在考试方法上,唐始“糊名制”,宋始“弥封制”与“誊录制”,虽费时费力,但追求的是一个公平。从制度安排变迁看历史发展趋势,这是有识之士的眼力,也是历史经验的启迪。

在人才涌现历史上,教育之功能不可谓不大矣!因为教育是人才的基础。在这部著作中,著者用了大量笔墨介绍了历朝历代教育制度的发展变化,其中也介绍了不少政治家、思想家的教育思想,令人收益颇多。例如,书中介绍的柳宗元的人才培养思想,至今仍然闪烁着唯物辩证法的光辉。柳宗元以一个善于种树的郭姓老者为例说,他之所以能把树种的好,成活率较高,只不过是能顺应树木生长的本性而已。不像有的人那样,种下后,总是不放心,今天去摇一摇,明天又去剥开树皮看一看,结果反而把树苗折腾死了。犹如顺其本性种树,也须顺应人性育才。“爱之太恩,忧之太勤。”^①关爱过度,适得其反。柳宗元的这些话,至今并未过时。在物质生活比较优越的家庭,在一大批望子成龙的家长那里,真的应该学一点儿柳宗元的人才养之道啊!

人才辈出并非目的,才尽其用,才应该成为一个社会的追求。这就是人才使用问题。应该说,人才使用,不仅是科学,而且是艺术。在这方面,两位著者给我们展开了一幅长达上下五千年的历史画卷,令人大开眼界。从刘邦论述如何使用“汉初三杰”,到成吉思汗论述如何方能“得天之佑”,无不启迪人心。清人魏源指出“用人之道”与“育人

① 《柳河东集·种树郭橐驼传》。

之道”正好相反。“用人应用其所长,育人应育其所短”。因此,用一个人不是看其不擅长干什么,而应该看其擅长干什么。这才是真正懂得用人之道的领导啊!魏源进一步说:“不知人之短,不知人之长,不知人长中之短,不知人短中之长,则不可以用人。”^①在现实生活中,有的领导者却总是看人“长中之短”的。这样焉能把人用好?

近代以来,中国社会风雷激荡,产生出不少人才研究之大家。震惊中外的戊戌变法,应该说是一次没有成功的大变革,其中,对人才问题的争论就达到非常尖锐的地步。变法旗手梁启超一针见血地指出:“变法之本,在育人才;人才之兴,在开学校;学校之立,在变科举;而一切要其大成,在变官制。”^②梁启超以铿锵之声发出金玉之言,一语道破了五千年人才问题的症结:用人体制。一个国家使用提拔什么样的人,怎样用人,实在是问题的根本。用人之导向,影响决定着育人之导向,决定着国家的前途与命运!

一部好的作品要想立足于世,并传之长久,不仅需要立意好,思想深,而且需要有文彩,“言之有文”。这部著作较好地体现了这一点,文字优美,言辞流畅。在阅读过程中,我还特别留心它给我们的知识滋润。例如,关于“状元”、关于“官吏”的介绍,给我留下了深刻的印象。著者告诉我们,“状元”源自唐代武则天。那时,门下省用奏状向皇帝秉报中选者名册,居首者称“状元”。此即状元的来历。至于“官吏”,在三代时二者并无明显界限。“官吏”即“百官”。魏晋以后,官吏分流,进入九品者称“官”,未入流者即胥吏杂职称“吏”。宋代官吏截然分开,吏役全部归入差役之中。吏也是民充之役,完役后仍归为民。辽金除科举选官吏之外,另有吏员一途,出身吏员者甚至可以高任宰相。此类历史知识,也值得读者掌握了解,因为如果对“官”的认识不准确,要讨论历代“官民比”一类问题,恐怕就会所指不准,争论不清。

行文至此,恰好我的同行、中国人民大学劳动人事学院的林新奇教授应《中国人才》杂志之约,写了一篇《中国人事管理的传统与变

① 吴明、吴洪泽、晓茅等编著:《中国古代名句精选》,成都:巴蜀书社 2001 年版,第 162 页。

② 《饮冰室合集·变法通议·自序》。

革》，文章高度概括了中国传统人事管理的积极方面，称“首重人才”、“选贤任能”、“重视基层实绩”这三条是其特点，并且至今“乃极具价值”。我认为他的这番总结是颇有道理的。希望有更多的关心中国人才思想史与中国人才制度史的研究同仁，能够这样从历史的高度，古为今用地研究历史，提炼出更多的有价值的见解。至于我自己，则应多研多思，吸取营养，争取能讲出一些有水平的话来，并从这本《中国人才史纲》之拜读开始。

记得有人曾问我：一生之追求者何，或人生之格言为何？我答曰：“熔炼古今，澡雪精神。”今乘友人大著面世之良机，也顺便向广大读者剖白自己的心迹吧！

是为序。

王通讯

2010年9月28日

绪论 中国古代的人才之道

一、本书的研究对象

一门独立的学科都有自己研究的对象。中国人才史研究的对象是中国历史上的人才现象及其规律,人才思想和人才制度,即研究我国历史上人才成长的不同道路,选拔人才的不同办法,使用人才的不同政策,管理人才的各项政策;将人才思想和人才实践结合考察,探讨成才选才的规律。从这种意义上可以说,中国人才史是人才学研究的基础。如同研究文学不能不研究文学史,研究哲学不能不研究哲学史,研究自然科学不能不研究自然科学史一样,研究人才学也不能离开中国人才史。

1979年,适应改革开放形势和“尊重知识,尊重人才”^①的号召,在中国正式建立了一门人才学。随后不久,关心人才学的部分专家学者开始了对中国人才史的专门研究。2003年年底,中共中央召开了全国人才工作会议,向社会颁布了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》,对二十余年来的人才学研究给以充分的肯定。“关心人才工作,研究人才工作,宣传人才工作,做好人才工作”,是每一个研究者、教育者和党政工作者义不容辞的义务^②。以历史唯物主义吸收现代研究方法和成果,梳理研究中国历代人才思想、人才制度,从中寻找规律性的东西,正是本书编写的宗旨所在。

① 邓小平:《1978年3月在全国科学大会开幕式上的讲话》。

② 《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》,《人民日报》2004年1月1日。

二、本书的研究基础

本书作者朱耀廷从1980年起开始研究中国人才史,先后发表过二十余篇相关论文,在高校讲授过《诸子百家论人才》、《中国人才史》、《大学生成才导论》以及与中国人才史论相关的课程,在此基础上先后出版过《诸子百家论人才》、《中国古代人才观》、《中国人才史》、《诸子人才观与现代人才学》、《大学生成才导论》等著作与教材,并编写过《中国古代学校与书院》。

本书作者李树喜最早参与人才学与人才史研究,出版《中国人才史稿》(河北人民出版社,1983年)、《中国人才思想史》(能源出版社,1988年)、《用人通鉴》(光明日报出版社,2001年)和《李树喜品评历代用人精华》(中央编译出版社,2007年)等著作。两作者俱为中国人才研究会常务理事,2009年同获中国人才研究贡献奖。

这部著作,可以视为两位作者二十余年来研究中国人才史研究的一个总结。

用科学发展观分析研究我国历史上的人才现象,寻找其中的规律,给今天的人才研究以借鉴,是本书承担的主要任务。我们在研究的过程中主要面对并兼论了以下几个问题:

1. 什么是人才? 人才的本质是什么?

我们研究和探讨人才问题,首先必须弄清什么叫人才? 人才的本质特征是什么? 关于这个问题,古今中外的专家学者们曾经有过不少论述,其中包括各种各样的意见。

一是根据先天素质定人才,即主要考虑一个人的天赋或资赋,这就是平常所说的天才论。应该承认,人们的天赋是有所不同的,有的比较聪明,有的相对平庸。

而古今中外也确实出现过不少超常儿童或神童,同时也出现了“英才”教育。但是这种划分标准是并不科学的:第一,超常儿童或神童在同龄儿童中只占极少数,可以说是凤毛麟角,在任何时代和任何国家,这些人都不可能成为人才的主体。因此这种天才教育不能取代或削弱对绝大多数普通儿童的教育。第二,一些人具有较好的先天素

质,并不等同于具备了先进的科学文化知识,只不过为他们掌握文化知识提供了较好的条件。第三,几千年来的人类历史证明:世界上没有生而知之者,没有不学而能、无师自通的人。人们的知识不是从天上掉下来的,不是上帝、神仙或宇宙人赐予的,也不是从爹妈那里遗传下来或头脑中所固有的。所谓“生而知之”、“天才神授”的观念不过是一种虚构。谁要是以为自己是神授的天才,可以不学而能、无师自通,那只能阻碍自己的进步成才。

二是根据知识的多少、职务的高低定人才。比如我国古代科举制出现之后,将人才分为秀才、举人、进士,其中一、二、三名又分别称为状元、榜眼、探花。这些人在封建社会都具有高出一般人的地位,举人和进士都可以得到一官半职。

在西方还是东方,自从近代学校教育出现之后,毕业文凭又成为划分人才的标准,在工作安排、职称的评定、职务与工资的晋升等方面都要考虑毕业文凭。另外一种划分人才的办法则是依职务的高低。

尽管知识的多少、学历和职务的高低,都与人们的才能及贡献有直接关系,但这种划分方法也有不少偏颇:第一,实际上,历史上许多政治家、军事家、科学家、发明家都是没有系统学习文化的机会,他们在实际斗争中逐步成才,对人类也做出了杰出的贡献。第二,文凭只是学习的一种凭证,学习尚属继承前人的知识。继承并不等于创造,继承前人知识的多少并不能证明一个人对社会贡献的大小以及是否是人才。事实上,高文凭、低才能者有之,而没有文凭的人也可以通过自学达到一定文化水平,成为有用之才。第三,以职务的高低作为划分人才的标准更不科学。在古代,当官实行世袭制,实行的是龙生龙,凤生凤的世卿世禄制,所以职务高的人不一定有才,职务低或没有职务的人不一定无才。即使参加了科举的人,职务的提升也不只是靠才能和贡献,“朝中有人好做官”、“近水楼台先得月”这是封建社会的一种普遍现象,因此以官职的高低作为划分人才的标准也是不科学的。

三是根据创造性、进步性和贡献大小定人才。这是近年来人才学界比较一致的意见。但有人对以上观点提出了疑问,其一认为,创造性是人与动物的区别,并不是人与人之间的区别。相对动物界来说,

每个人都有创造性；人们的创造性只有多少、大小之分，并没有有无之分。因此，他们认为不能将创造性作为人才的本质属性。其二认为，用创造性评价一个人是不是人才，很难包括道德型人才。比如历史上的文天祥，现代的雷锋等。其三认为，以进步和反动区分人才，是将政治概念移植到人才学领域，既不能正确地评价历史上的人才，也不能正确认识现代世界不同政治制度和价值取向的人才。

我们认为，人才学所说的创造性劳动是指带有创造性质的劳动，也就是一种开拓性劳动。凡是前人没有做过或者没有做到的事情，后人做了，并且做成功了，才属于创造性劳动。以此为标准来衡量，并不是所有的人都有创造性，人们多是继承或重复前人的劳动，只有在某个领域、某个方面超过前人的人，才属于有创造性的人才。另外，创造性劳动不仅存在于物质文明领域，也存在于精神文明领域，比如艺术构思、理论建树乃至道德修养等也是创造。

至于如何看待进步与反动的问题。不同的人才应该有不同的标准，科技人才与文艺人才标准不同，体育人才与军事人才的标准也有区别。比如，世界上评诺贝尔奖，其中有科技奖、有文学奖；得奖的人有美国的、日本的、苏联的，也有第三世界国家的。这些获奖者应该被看做是人才，不论他们的政治立场如何。世界上的体育比赛也是这样，主要根据体育成绩区分冠军、亚军，排列名次，而不管他们是拥护社会主义还是拥护资本主义。在军事、政治领域也是这样。比如，反面人物希特勒等，尽管他们曾经阻碍了历史的进步，但在军事上还应该承认他们是著名的军事家。我们承认他们是人才，并不是否认人才的阶级性，也不是号召大家向他们学习，而是为了实事求是，全面地研究人类社会的历史，研究人才发展史，从中总结出一些符合历史实际的人才运动规律。

《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出：“人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才。要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的

主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献,人人都能成才。”^①这是关于人才标准的科学论断,它包括了人才的杰出性、创造性和实际贡献;它强调德才兼备,将品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准;它认为人人都可以成才,凡是在某一方面做出了实际贡献的人都可以称之为人才。这是一种“人人皆可为尧舜”、不拘一格选人才的广泛的人才观。也是我们认同的人才主张。

2. 人才的社会作用

现代经济学界认为,当代世界有四大资源:人力、物力、财力和信息。中国古代的政治家与思想家们强调和重视人才的关键作用。墨子专门写了《尚贤》篇,认为“尚贤者,政之本也”。^②将尚贤使能、尊重人才明确地提高到了治国施政的根本原则的地位。荀子在《致士》篇中则进一步强调了“君子”即杰出人才第一位的重要作用,他说:“君子也者,道法之总要也,不可少顷旷也。得之则治,失之则乱;得之则安,失之则危;得之则存,失之则亡”^③。他认为,关系到一个国家盛衰兴亡的有土地、人民、道法和君子。土地与人民,政策与法律,是一个国家的根本;但同时他又强调指出,贤人君子又是“道法之总要也”,“法不能独立,类不能自行,得其人则存,失其人则亡”^④。贤人君子的得失关系到社会的治乱、国家的安危、政权的存亡。

早在远古时代,我国历史上的古圣先贤们,就推行了“选贤举能”的用人原则;夏商周时,武丁求贤,商朝中兴;纣王杀贤而亡,文王用贤而兴;周公制定用人之典,巩固了周朝八百年基业;春秋五霸知人善任,选贤任能,称霸天下;战国之时,“贤才之臣,入楚楚重,出齐齐轻,为赵赵完,畔魏魏伤”。^⑤汉、唐、明、清也有不少明君贤相总结了大量

① 《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》,《人民日报》2004年1月1日。

② 《墨子·尚贤上》。

③ 《荀子·致士》。

④ 《荀子·君道》。

⑤ 《论衡·效力》。

的历史经验,反复强调了选择人才的重要性。东汉的桓谭说:“政事得失,由乎辅佐。辅佐贤明,则俊士充朝,而理合事务;辅佐不明,则论失时宜,而举多过事。”^①曹操“唯才是举”^②,战将如云,谋臣如雨。诸葛亮说:“亲贤臣,远小人,此先汉所以兴隆也;亲小人,远贤臣,此后汉所以倾颓也。”^③唐太宗认为:“为国之要,在于进贤退不肖。”^④金世宗重用人才,人称“小尧舜”时代^⑤。忽必烈用汉人、行汉法,终于实现了中国历史上的第四次统一。所有这一切都说明,人为万物之灵,“才”为人中之英。各种人才对社会发展、历史前进具有不可忽视的巨大作用。这就是我国古代以人才为第一资源、以人才为本的主张。

3. 人才成长的不同道路

人是可以和必须接受教育的,可以由无知到有知,由知之不多到知之甚多,这就是人的可塑性。从这个意义上说,学而知之是人才成长的唯一道路。但究竟如何学,学什么,具体的途径和办法又是千差万别。从人才成长的历史看,每个人从出生到成才,都要经过家庭教育、社会教育和学校老师的教育。从成才的概率看,经过学校教育的人往往多于未进学校的人,因此学校教育受到历朝历代的重视。古今中外的学校也是多种多样的,教育内容、教学方式也不尽相同。其中有官办的学校,也有私人办的民间学校。夏、商、周“学在官府”,贵族垄断了教育,官学在当时占主导地位。春秋战国时,官学废弛,典籍流散,私学取而代之。到汉武帝时才又正式在中央设了太学,后来才有了国子监、国子学、府学、州学、县学等由封建政府从中央到地方的官学,这是当时的公立学校。大概在孔子前后,我国历史上出现了私人办学的现象,并逐步打破了贵族对学校教育的垄断,至战国则出现了不少著名的私学和游学集团。也有由诸侯和各国权臣举办的学校,如齐国的稷下学宫,战国四君子的数千食客以及吕不韦的学术集团等。

① 桓谭:《陈时政疏》,严可均:《全上古三代秦汉三国六朝文》第2册《全后汉文》卷12。

② 《三国志·魏书·武帝纪》。

③ 《三国志·蜀书·诸葛亮传》。

④ 《资治通鉴》卷197。

⑤ 《金史·世祖纪下》。

后来又出现了社学、义学、私塾等，宋、元、明、清又出现了书院。这些基本上属于私立学校，但书院有时属于官办或官督民办。书院有的是探讨比较高深的学问，或当时社会上有争议的问题，用讲学辩难的形式组织教学，希望培养学生成为贤才；有的是弥补官办学校之不足，利用家族、贤达、商人、学者等各种社会力量办学，学习的内容和方法与官学也是大同小异；有的则是为科举做准备；有的只是普及知识的性质。在私学中还有一个家学系统，包括族学。我国古代有丰富的办学、教育子女的经验，比如《颜氏家训》之类。另外还有各种专科学校，比如学军事的，孙臆、庞涓拜鬼谷子为老师，这大概是办在深山老林中的私人将官学校；后来有人投奔少林寺、五台山投师学艺，和尚庙也变成了学校，除了传授佛教经典、唯心主义哲学之外，还传授护身的本领。学医的去找名医为师，学书法绘画的去找此类专家。不同的人才有不同的学校，也有不同的学习方法，对人才素质也有不同的要求，教学内容也有很大区别。

据一些教育家统计，一个人一生中所需要的知识，在小学、中学、大学中得到的只能占 10%—20%，剩下的 80% 以上则是在学校外边得到的，包括学龄前学到的知识，上学时从社会得到的知识，毕业以后从工作、生活实践中学到的东西，这就是向实践学习。边干边学，是一种更重要的学习。对于那些没有机会入学读书的人来说，他的全部知识都是这样得来的。这就是自学成才的道路。

自学成才者比受过系统的学校教育的人们来说，成才的过程更艰难。他们既要向社会学习，也要向书本学习，要以书本为老师，但要靠自学。有的虽然没有读多少书，但也成了杰出的人才，如历史上一些武将，他们主要是在军事斗争中学习，是从战争学习战争。有的则是在科学实践中学习，如一些医学家、药学家、发明家等等。

古往今来的人才中，有人比较顺利，有人成长的道路就比较曲折，是在十分困难的情况下成才的，这就是所谓逆境成才，这是人才成长的又一个规律性现象。自古英才多磨难，不经盘错不成才。

孟子、司马迁、左思、魏源等都有过“多难兴邦”阐述。实际上，认为只有逆境才能成才有一定片面性。顺境成才的例子也不少，而身处

逆境的人也未必都能成才。这就提出一个问题：一个人具有什么样的素质才能克服顺境的诱惑和逆境的压力，什么样的社会环境才有利于人才的成长，人才成长的内部条件和外部条件，以及内外因素的相互关系究竟如何。再如立志与成才的关系，勤奋与成才的关系，谦虚与成才的关系，远见卓识、思想高尚与成才的关系等等，这都是在人才史研究中必然涉及的问题。

从人才的类型来划分，人才成长的道路具有多样性。知识的结构也不一样。乱世出英雄，治世出能臣。诗人、小说家与历史学家也各有自己独特的成才轨迹。研究一下司马迁、刘知幾、杜佑等史学家的成长道路，对学习文史的青年更有启发。科学家与音乐家成长的道路也不同，特殊的人才需要特殊的培养方法，这些问题都值得探讨。

4. 选拔人才的办法

如何选拔人才？

原始社会的“选贤与能”，这是用民主的形式选拔部落或氏族的首领，是由部落的成年男女民主选举。这种原则使被选举者接受群众的监督，督促他们为大家多作贡献。到尧、舜、禹实行禅让制时，已不是原来意义上的民主推举了。到了奴隶社会，主要实行王位世袭制和世卿世禄制，是在“亲亲”的圈子内选人，这是由财产私有制决定的，于是天下为公变成了天下为家。任人唯亲的最初含意就是指在亲族的范围内选拔人才。开始是在“亲亲”的圈子内选拔有能力的人，后来才确定了嫡长子继承制。它避免了权力的争夺，但不能保证选拔出真正的贤者。从春秋战国起，又实行尚贤、礼贤下士的原则，它使新兴地主阶级得到了大批人才，最后取代了奴隶主阶级的统治。世卿世禄制被封建官僚制所代替，但皇位继承仍然实行世袭制，这就是封建社会实行的将相传贤、帝王传子的制度。对于各级官吏的选拔，秦汉以来不断变化。秦早期实行军功爵制，根据军功的大小，战场上杀敌的多少选拔人才。但军事人才未必能治国。因此，后来对商鞅、李斯等人也改变了选拔方式。刘邦的人才集团是在反秦起义的过程中选拔的。到汉武帝时，察举制、贤良对策、公车上书等数种选才办法同时使用，后来又正式办太学，由政府有计划地培养人才，出现了封建社会又一次