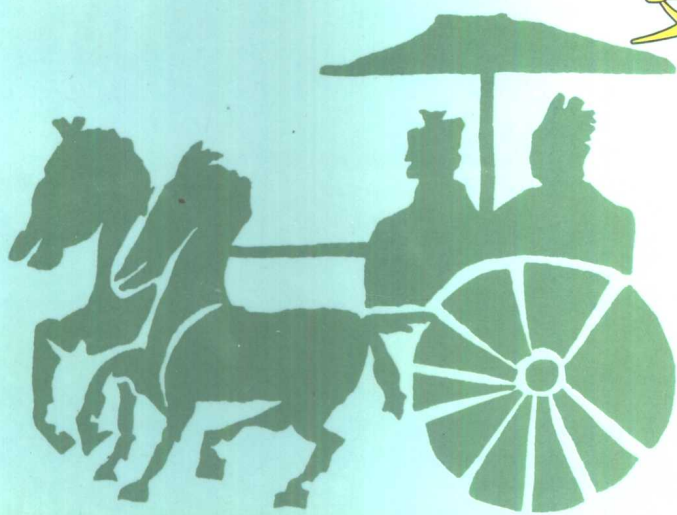


问学集 ①

中国古代人才思想史

程有为 著



中国良民人才选拔史

中国良民人才选拔史

张其成 著



问学集（上）

中国古代人才思想史

程有为 著

程有为 赠
98.2

请刘淑和先生
校正

中州古籍出版社

16-014

问学集 上

中国古代人才思想史

程有为 著

责任编辑:王 月

中州古籍出版社出版发行(郑州市农业路 73 号)

河南地质彩色印刷厂印刷

850×1168 毫米 32 开本 22 印张 571 千字

1996 年 9 月第 1 版 1996 年 9 月第 1 次印刷

印数 1—1000 册

ISBN7-5348-1470-8/K·538 定价:28.00 元

序

《问学集》的两位作者都是我所熟悉的中年史学工作者。多年来，他们勤奋学习，笔耕不辍，各有一些可喜的收获。近日，二人的新作《中国古代人才思想史》与《中国帝王神话研究》结为“问学”一集，联袂出版，并请我为之作序。后学佳作，实慰吾心，遂欣然命笔。

程有为同志的《中国古代人才思想史》是其长期研究这一课题的心血结晶。作者认为中国古代的人才思想萌芽于夏、商时代，至春秋战国时期，初具雏形，后世续有发展，形成了一套完整的思想体系。这一体系以剖析人的本质属性为出发点，对人类群体进行系统的分类，而后依据当时统治阶级的需要，从中筛选出“人才”，并为之界定了内涵。这一体系在总结历代成败得失经验的基础上，提炼出了关于人才的发现、培养、选拔、使用、管理的原则和方法，对指导封建社会的政治实践具有不容忽视的重要意义。作者还指出：中国古代人才思想是蕴含丰富的宝库。在日益尊重知识、重视人才的今天，研究和借鉴古代人才思想，无疑会对建设有中国特色的社会主义产生积极的作用。这种认识，说明作者研究古代人才思想具有明确的“古为今用”的目的性。我以为，这是值得大力提倡和肯定的作法。

史建群同志的《中国帝王神话研究》是一个饶有趣味的新课题。众所周知，中国古代神话没有象《荷马史诗》、《奥德赛》那样的鸿篇巨制，而是如碎玉沙金一般，散见于

古代典籍,显得零乱而不成体系。大约正是由于这一缘故,史学工作者对古代神话缺乏足够的关注,甚至连正史中的帝王神话也熟视无睹。史建群同志慧眼识珠,采撷正史中神化帝王的种种神话,逐一分类、排比,把它划分为帝王诞生神话、形貌神话、禀赋神话、即位前兆神话、法力神话、死亡神话及帝母神话七大类,大致勾勒出了帝王神话体系的整体框架。他又运用历史唯物主义观点,从辨析帝王神话产生的时代入手,全面、深入地分析了帝王神话与封建专制政治制度的关系、帝王神话与小农经济的关系、帝王神话与社会整合作用的关系等等,从中发现了封建社会帝王神话长盛不衰现象的奥秘之所在。应该说,作者的研究成果,达到了一定的深度。

虽然程、史二同志的工作取得了引人注意的成绩,但是也都存在不能尽如人意的地方。例如《中国帝王神话研究》一书,对不同类型的帝王神话追本溯源,有的地方使人有意犹未尽之感。而在以经济基础决定上层建筑的理论阐释帝王神话闯入封建小农内心的章节中,有时露出刀砍斧斫的痕迹。不过,就整体而言,这些都不过是该书的细微末节,瑕不掩瑜。至于《中国古代人才思想史》,自然也有其不足之处,难逃读者之天目。相信随着二位作者理论水平的提高和研究工作的进一步深入,上述问题都会迎刃而解。我们期待着这一天。

高 敏

1996年9月

绪 论

1977年5月,邓小平同志在一次谈话中指出:“靠空讲不能实现现代化,必须有知识,有人才。”因此,“一定要在党内造成一种空气:尊重知识,尊重人才。”^①嗣后,人才问题受到了党和国家的高度重视,在学术界,也有同志倡议建立一门“人才学”。于是全国各地纷纷成立人才研究机构和人才学会(研究会),不少学界同仁开始致力于人才问题的研究,十多年来已有不少论文和著作面世。人才学作为当今的一门新兴学科,已经在社会上产生了较大的影响。

所谓人才,就是社会人群中的出类拔萃者。他们具有超过常人的良好素质,又能为国家和社会作出较大的贡献。研究人才,当然应以当代的现实的人才问题为主,但是对历史上的人才问题的研究也不容忽视。

中国是世界上屈指可数的文明古国之一,思想文化的积淀极其深厚。古代中国是一个崇拜圣贤的国度,中国古代社会也是一个注重人治的社会。虽然有些思想家和政治家曾倡导以法术治国,法治思想在某些时期(如秦朝)也曾占据主导地位,但是从总体上说,中国古代主要倡导或实行“圣贤政治”。圣人设道立教,为君作师;贤人施仁展智,拜相任将。古人所谓圣贤君子,就是我们今天所说的人才。在中国古代长达数千年的社会政治实践中,形成了丰富的人才思想和各种人才制度。它是中国传统文化的一个重要组成部分

^① 《邓小平文选》第二卷《尊重知识,尊重人才》。

分,也是一个有待于发掘的珍贵的思想文化宝库。

什么是人才思想?学术界迄今尚无定说。笔者以为,人才思想包括两方面内容:一是对人才的认识,如怎样的人方可称为人才,人才的种类、等次与理想人格,人的本质属性、人才素质及其关系,人才与社会的关系等;二是关于成才的途径与人才的培养、鉴别、选拔、使用、管理方面的思想主张。人才制度与人才思想是两个不同的概念。但是一项新的人才制度的拟定,对人才制度利弊得失的评论,也都属于人才思想的范畴。

以历史唯物主义观点为指导,将中国古代的人才思想加以整理和研究,弃其糟粕,取其精华,从中找出规律性的东西,可以为我们今天正确处理人才问题提供许多有益的借鉴。

以上,就是我们对研究和学习中国古代人才思想的目的和意义的肤浅认识。下面具体阐述中国古代人才思想史的研究对象。

中国古代人才思想的内容十分丰富,它至少包括下述几个方面的认识和主张。

中国古代先后出现了许多人才概念。它们为不同时代、不同学派的思想家与政治家所使用,人们对其理解也互有异同。对这些人才概念的使用和阐释反映了人们对人才种类、等次、人才与常人的区别以及理想人格的认识,这些认识都是人才思想的内容。

人性问题是中国古代思想家进行过深入探讨的问题之一。古代的人性理论大体上经历了人性善恶的论争、性三品说和人性二元论等几个阶段。所谓人性就是人的本质属性,它包括人的自然属性和社会属性。人性理论是关于人的本质属性的认识,而对人自身属性的认识是人才思想形成和发展的认识基础。况且古人所谓人性,主要是说性情的善恶与资质的智愚,它与人才素质有密切关系。虽然古代思想家局限于论述抽象的人性,不懂得对人群进行阶级的分析。但人性理论仍为古代人才思想不可或缺的内容。

今人谈人才素质,多列举德、才、学、识、体诸项。古代思想家论

人才,除身体一项较少提及外,对人的德行、才能、学问和识见,都多有强调。他们较为注重的,是德行、才能、学问三项,或者是德行、才能两项。对于德行、才能与学问的关系,他们也主张三者全面发展。同时他们也认识到,一个人的各方面素质会有优有劣,全才难得。关于论才用人如何处理德才关系,他们进行了许多有益的探讨,提出了许多不同的主张。这些思想主张对我们今天的论才用人仍会有所启迪。

人才与社会的关系包括两方面。中国古代的思想家和政治家多强调优秀人才对国家和社会的作用,认为是否广泛地任用贤才,关系着国家的治乱兴衰。这虽然反映了他们的英雄史观,但是在要求统治者尊重人才、选用人才这一点上仍是可取的。也有部分思想家认识到,人才的成长和发挥作用需要一定的社会条件,社会政治的黑暗、极端的专制、过于严苛的法令制度、人际关系的紧张等,都可能使人才受压制、被埋没,甚至遭扼杀。与此相关,古代思想家还谈论了人才的命运和处世态度问题。虽然其中包含着一些消极的宿命论因素。但就为人才成长与施展才干创造良好的环境条件而言,这些内容也是值得研究的。

中国古代的许多思想家和政治家认识到,国家需要大批的人才。人才的成长不能任其自然,统治者必须主动去培养和造就人才。学校是培养人才的机构,应该兴办学校,改进教学,以培育人才。成才的途径主要是学习和修养,培养良好的德行,掌握知识和艺能,提高素质,作圣成贤。古代思想家对于学习、修养有较多的论述。

人才难知。古代的思想家多重视对人物的识别和品鉴。早在先秦时期就有人注意到观察人物的方法。东汉魏晋时期对人物的品评形成一种社会风气。当时和以后的思想家从实践中总结了观察识别人才的方法,刘劭曾提出了“八观”和“六验”。除了广泛的咨询和个人的观察外,他们还主张通过试职和考绩,在实践中识别真

正优秀的人才。至于他们提出的“骨相法”，带有较多的迷信色彩，是不足取的。

分布于社会下层的人才只有经过选拔才能任用。古人不但提出了选拔人才的原则、标准和方法，而且先后制定了不少选拔人才制度，如乡举里选、察举征辟、九品中正制和科举取士。他们对这些人才制度的利弊得失多有评论，并提出了不少改良主张。这些对人才选拔问题的论述是有较大的借鉴意义的。

古代的思想家和政治家多注重人才的使用。他们阐述了各自的用人之道。如用人要处以公心，不论亲疏贵贱；不求全责备，而用其所长；随才器使，使人尽其才；笃信专任，不听谗邪等，不一而足。古人的用人之道，至今仍有一定的参考价值。

对人才除了使用外，还要注意爱护和管理。要给予已任用的人才适当的经济、政治待遇，使其俸禄足以养家，既不受谗害，又有职有权。要循名责实，对任职的人才进行考绩和黜陟，以示惩劝。

以上诸方面，构成了中国古代人才思想的基本内容。它们都是中国古代人才思想史的研究对象。此外，研究人才思想史，还必须研究某种人才思想或某一时期人才思想所植根的社会土壤。人才思想作为一种意识，也是社会存在的一种反映。人才思想的形成和演变需要一定的社会历史条件，同时它也对社会产生一定的影响。从总体上说，国家的统一与分裂，社会的治乱兴衰，阶级关系及各阶级力量的消长，社会制度的变革，人才制度的演变，不同哲学、思想流派的存在和斗争，都会对人才思想产生这样那样的影响。因此，人才思想与其特定的社会历史条件的关系，也是人才思想史研究的对象。

只有就人才思想的基本内容和每一时期的社会历史条件加以综合的考察和研究，方能说明古代人才思想形成发展演变的轨迹，揭示中国古代人才思想史的基本规律。

中国古代人才思想史大体可以分为以下五个阶段。

夏商时期是人才思想的萌芽阶段。

中原地区的华夏部族率先进入了阶级社会的门槛,建立了国家政权。夏王设官分职,出现了任官用人的实践。商代生产力与科学技术明显进步,人们改造自然的能力有所增强。商代人对人的主观能动作用和人的社会属性的认识也有所加深。商王朝统治着比夏王朝更为广阔的土地和更为众多的人民,需要更多的人充任官职,统治者有了更多的任官用人的实践。总之,人才思想萌芽的历史条件已经成熟。

商代人已将人群分为若干种类,反映了他们对人的社会关系认识的深入。商代出现了“德”、“孝”、“义”、“明”、“敏”等词语,说明当时人对人的素质和行为已有所认识。商代出现了中国古代最早的人才概念——“俊”。所有这些,表明至迟在商代,人才思想已经萌芽。

西周春秋时期是中国奴隶社会人才思想的发展阶段。

西周时期是中国奴隶社会的鼎盛期。敬德保民思想的发展,对人事的日益注重,对人的社会属性认识的逐步深化,为人才思想的发展提供了可能。当时的人才思想是一种任用吉士善人的思想,它以注重人的德行为特点。但是吉士善人只能在奴隶主贵族中挑选。当时实行的分封制、宗法制、世袭制以及亲亲贵贵观念的流行,严重阻碍了人才思想的发展。因此当时的人才思想发展程度不高,带有较多的原始性。

春秋时期奴隶制度日趋没落,新的封建制度开始萌芽。伴随着奴隶主贵族的衰落和平民阶级的崛起,亲亲贵贵的传统观念逐渐被冲破;随着新兴地主阶级的产生,出现了代表其阶级利益的思想主张;由于郡县制的推行,出现了一支新型的封建官僚队伍;对天神迷信的减弱和对人事的注重,为人才思想的发展奠定了认识基础。由于上述原因,春秋时期的人才思想发展快速,变化明显。举用善人的传统人才思想得以继续发展。与此同时,产生了一种新的

人才思想,这就是尊贤使能。尊贤的思想主张代表着新生地主阶级和平民的政治利益,它要求彻底废除亲亲贵贵的传统观念,选用真正优秀的人才。尊贤思想的出现是中国古代人才思想发展史上的一个重要里程碑。

战国秦汉时期是中国封建社会人才思想的奠基阶段。

战国时期各国的变法改革,废除了腐朽的奴隶制度,确立了封建制度。在社会发生沧桑巨变的过程中,各个阶级、阶层的代表人物都站出来阐述自己的学术思想和政治主张,形成了“百家争鸣”的局面。新旧观念的冲突与斗争,不同政治主张的相互碰撞,导致学术思想的迅速发展。就人才思想而言,墨家学派率先提出了比较彻底的尚贤使能主张,以孟轲、荀况为代表的儒家也阐述了较为完备的尊贤使能学说。但是这种尚贤使能学说遭到了道家的反对和法家的批评。庄子及其后学从消极无为角度反对尚贤,法家则主张尚法而不主张尚贤。在具体取人问题上,儒、墨与法家学派又有尚德行与尚功能、重名与重实之争。在人性问题上,也有孟轲与荀况之间的人性善恶之辩。战国后期,诸家的人才观念出现了融合的趋势。

秦汉时期国家实现了政治上的统一,封建的中央集权制度得以确立。统治思想也经历了法术、黄老到儒术(杂霸王道)的变化过程。封建地主阶级在批判、总结战国各家的人才学说的基础上,逐渐形成了以儒法两家思想为主体的人才思想。这一时期的思想家提出了“性三品说”,认为人性可分为三品,即“圣人之性”、“中民之性”和“斗筲之性”。它标志着古代的人性理论已进入第二个阶段。人才概念的丰富,人才分类的细密,对士人德行、学问、才能等素质的注重,以纲常伦理作为士人的道德规范,强调资质的聪明智慧、能言善辩、多谋善断,能建功立业或著书立说。以儒家经学为学问的主体。在才德关系上的重德轻才倾向。重视人才培养,开办学校以养育人才,通过察举征辟等多种渠道选拔人才。这充分表明,秦

汉时期已经奠定了中国封建社会人才思想的基石。这一时期封建地主阶级生机勃勃,其人才思想也体现着一种开放和进取精神。

魏晋隋唐时期是中国封建社会人才思想的发展阶段。

魏晋南北朝时期国家分裂,社会动乱。士族地主占据统治地位,实行门阀政治。老庄之学复兴,出现了玄学清谈之风。这一时期的人才思想呈现出哲理化的倾向,出现了《人物志》等人才学专著。在人性理论方面,这一时期的思想家继承和发展了“性三品说”,开展了才、性关系的大辩论,出现了离、异、合、同等四种不同观点,这就是“才性四本论”。在人的素质的认识方面,除了德行、才能、学问外,还注意到先天的资质和后天的性情。在德才关系上,既有曹操、徐干、刘劭、葛洪等人的重才智轻德行的主张,也有荀悦和《刘子》一书的重德主张。由于魏晋之际“天下多故,名士少有全者”,人才命运与处世态度问题也引起了人们的注意,进行了一些探讨。在人才的品鉴和使用方面,也提出了较为切实可行的方法和措施。当时的门阀政治,九品中正制度,注重门第的观念,妨碍了优秀人才的成长和才干的施展,南北朝时期的思想家对此多有批评。魏晋南北朝时期的人才思想比前代增添了不少新内容。

隋唐时期国家重新统一,但在唐代后期出现了藩镇割据的局面。在政治上,出现了分别代表中小地主和大地主利益的两个不同政治集团的斗争。在思想文化方面,儒学得以复兴,佛学和道教也有一定的影响。这一时期的人才思想在前代的基础上继续有所发展。在人性问题上,韩愈认为不仅性有三品,情也有三品。人性上善,下恶,中人可善可恶。李翱则认为人的“情昏”导致“性匿”,因此要通过自我修持以“复性”。在人的素质方面,柳宗元将人的德、才概括为“志”和“明”,认为二者分别是钟受刚健、纯粹之气所致。刘知几提出,史学人才应具备才、学、识三长。在人才选拔方面,这一时期开始实行科举取士,人们多从诗赋无益世用、取人不重德行方面予以批评。韩愈以伯乐与千里马为喻,要求统治者具有识才慧

眼，广选贤俊。李世民在政治实践中形成了自己的“用人之道”，白居易认为人才要发挥作用，需要有其才、有其位、有其时。唐代是封建社会的鼎盛期，当时的人才思想仍具有开放性和进取性。

宋元明清时期是中国封建社会人才思想发生重大变化的阶段。

宋元时期，中国的封建社会已进入后期。封建地主阶级开始趋于保守。统治者在政治上既不求进取，也就不需要任用优秀人才。北宋统治者错误地总结了唐代后期至五代国家分裂、社会动荡的教训，强化了中央集权。他们不信任杰出的人才，又在政治上对人才加以限制和束缚。北宋时期兴起的理学，南宋时期由朱熹集其大成。到了元代，唯心主义理学成为占统治地位的思想，起到了束缚人们思想的作用。这种政治状况与学术思想的变化也影响到当时的人才思想。在人性问题上，张载率先提出了“人性二元论”。他将人性分为“天命之性”与“气质之性”，认为前者纯善，后者兼有善恶。二程、朱熹发展了这一观点。它标志着古代的人性理论进入了一个新阶段。南宋人陆九渊又提出“心性合一”论。在人才分类问题上，司马光以素质区分人才，以为“才德全尽谓之圣人，才德兼亡谓之愚人。德胜才谓之君子，才胜德谓之小人。”秦观又将人分为成才、奇才、散才和不才四类。许衡则以气禀论人：“禀其清者为智，浊者为愚，美者贤，恶者为不肖。”关于才德关系，司马光提出：“才者德之资也，德者才之帅也”，反映了重德的思想倾向。理学家认为学校教育的目的是让少年“明人伦，做圣人”，强调个人的德性修养，而不注重实际才干的教育。南宋时期陈亮、叶适则反对士人空谈心性，主张学习真才实学，以建立事功。当时的思想家批评了科举取士制度的种种弊端，并提出了不少改革意见。

明清时期的中国社会出现了一些新的矛盾，也发生了一些新变化。这一时期封建君主专制制度发展到极端化，唯心主义理学仍占据统治地位，对人民的政治和思想控制更加强化。但是，在封建

社会内部,出现了资本主义生产方式的萌芽,产生了新的阶级。一些具有朴素唯物主义观点的思想家开展了对唯心主义理学的批判和斗争,反对君主专制的民主启蒙思想产生,西方的文化科技传入,唯心主义理学的统治地位发生动摇。就思想文化而言,明清之际是一个重要的转折点,人才思想也是如此。当时的思想家否定了宋代以来在社会上流行的人性二元论,指出人性即气质之性,不存在所谓本然之性(即天命之性)。王夫之指出,所谓“性三品”实际上说的是“才”,而不是“性”。他提出了人性“日生日成论”,强调后天的环境和习惯对成性的作用。在人的素质及其相互关系方面,吕坤阐述了“才德殊用论”,认为人不患无才,患不善于用才,“唯有德者能有才”。至于是应重德还是应重才,则要根据不同情况作出判断。王夫之提出了“德才体用论”,认为“德者得其理,才者善其用”,德、才是相辅相成的关系。这些思想,反映了对人才问题认识的深化。另一方面的情况是,当时的极端君主专制严重地压制人才,扼杀人才。思想文化的专制,残酷的文字狱,迫使知识分子逃避现实,钻故纸堆,搞考据。以八股文取士的科举制度只能束缚士人的思想,难以选拔真正的人才。当时的思想家对这种状况进行了批评。他们呼吁建立新的人才制度,不拘一格培养选用人才,彻底改变优秀人才受压制、遭迫害,“万马齐喑”的局面。龚自珍的《己亥杂诗》第125首吟到:“九州生气恃风雷,万马齐喑究可哀。我劝天公重抖擞,不拘一格降人才。”就是这种思想主张的真实反映。但是,鸦片战争的炮声改变了中国社会的发展道路,中国古代人才思想遂宣告终结。

目 录

序.....	(1)
绪论.....	(1)
第一章 夏商时代人才思想的萌芽.....	(1)
第一节 人才思想萌芽的社会条件.....	(1)
第二节 夏商时代人才思想的萌芽.....	(5)
第二章 西周时期的人才思想.....	(9)
第一节 西周人才思想发展的社会背景.....	(9)
第二节 西周人才思想的主要内容	(12)
第三节 西周人才思想的特点	(15)
第三章 春秋时期的人才思想	(20)
第一节 春秋时期的社会变革	(20)
第二节 举善思想的发展	(22)
第三节 尊贤思想的出现	(26)
第四节 对人的素质的认识	(29)
第五节 老子的人才思想	(32)
第六节 孔子的人才思想	(34)
第四章 战国时期的人才学说	(41)
第一节 封建制度的确立与百家争鸣	(41)
第二节 墨家学派的尚贤主张	(42)
一 什么是贤者	(42)
二 尚贤是为政之本	(43)
三 众贤是统治者的主要任务	(44)
四 任人唯贤、不分亲疏贫富贵贱.....	(45)
第三节 孟轲的人才学说	(46)

一	对人才概念的阐述	(47)
二	论人性善	(49)
三	论尊贤使能	(50)
第四节	商鞅的人才主张	(52)
一	反对尚贤,主张任法	(52)
二	论人不以德才,授职任力尚功	(54)
第五节	庄子及其后学的理想人格	(56)
第六节	荀况的人才学说	(59)
一	对人才概念的解释	(59)
二	论人性恶	(62)
三	论理想人格	(63)
四	论尚贤使能	(65)
第七节	韩非的人才学说	(67)
一	重实用的人才标准	(68)
二	尚法术不尚贤智	(69)
三	论选才用人之术	(71)
第八节	《吕氏春秋》的人才思想	(73)
一	对人才概念的阐述	(73)
二	论人的素质	(75)
三	论人才的选用	(78)
第九节	《管子》的人才思想	(81)
一	论人才类别及素质	(81)
二	论“得人之道”	(83)
三	论用人之术	(85)
四	论以法择人量功	(87)
第十节	《战国策》的人才思想	(88)
一	尚贤贵士	(88)
二	轻德重功	(90)