

齐鲁书社

中国 用人思想史

苗枫林 著



中国用人思想史

苗枫林 著

齐 鲁 书 社

版式设计：张 薇

中国用人思想史

苗枫林 著

齐鲁书社出版发行

(济南经九路胜利大街)

山东新华印刷厂印刷

850×1168毫米 32开本 12印张 2插页 265千字

1997年12月第1版 1997年12月第1次印刷

印数 1—2000

ISBN 7-5333-0607-4

K·153 定价:17.00元

国家社会科学基金研究课题

序 言

杨向奎

苗枫林教授的《中国用人思想史》和他的另外两部相关著作，我们可以概括为“中国人才学”。我国历史发展到宗周末年，春秋时代，王纲解体，春秋末叶到战国时代逐渐形成一种开放型的封建社会，它具有比较发达的社会经济，光辉灿烂的思想文化，而有诸子百家争鸣的局面。更因为各国争雄，争相网罗各种人才，先秦诸子在人才方面遂多所发挥，表现最突出而互相矛盾的理论是墨家与道家。墨家主张尚贤，贤者也就是能为群众谋福利的人才，而贤者必须法天，“天”是具有规范仪法的“自然”。他们说，“天之行广而无私，其施厚而不德，其明久而不衰，故圣王法之。”（《墨子·法仪》）这应当效法的天是法仪是规范，这规范一如匠人之有规矩以度方圆。天是法仪，由天选择出的上帝当然是规范法仪，在人世间选择出来的君主与百官也是行法仪的贤者；而尧舜禅让的传说出自墨家，并且说“官无常贵，而民无常贱，有能则举之，无能则下之”（《墨子·尚贤》）。有能则举，无能则下，在封建社会是难得的议论。和这种崇尚才智的理论相反，则有道家之“绝圣去智”的说法提出。老子以为“绝圣弃智，民利百倍；绝仁弃义，民复孝慈；绝巧弃利，盗贼无有”（《老子》十九章）。他又以为“民之难治，以其智多。”（同上六十五章）到了庄

子在《应帝王》中更有南海之帝与北海之帝为中央之帝混沌开凿七窍而致死的寓言,说明才智之无用而有害。

先秦诸子的争论,说明当时注重人才的思潮。秦汉以后,在政治军事方面的斗争中,有无人才是胜败存亡的关键问题。苗枫林教授以其几十年的实践经历,具有敏锐的观察,绵密的分析,正确的判断等各方面的优势,因之在本书内可以看到许多精当的论述。在汉初刘项战争中,本书列举了刘邦所以得胜,是因为有三大人杰堪称举世无双,而项羽只得一人,这就造成了楚汉之争,高层人才竞争成一与三之比,并且由于项羽不善御人,关键时刻,范增出走,高层人才竟成零比三。这时从人才的观点来看,项羽的失败是难免的了。(见原书第二章第三节)

东汉是经学时代,人才集中于经师及受有经学教育的人群中,他们的表现是德才兼备,一方面具有丰富的经学知识,一方面具有儒家刚健中正的道德精神。及东汉末年,三国时代,士族地主阶层逐渐形成,开放型的社会转向封闭,于是道家思想取代儒家,而玄学兴。在此转换时期,曹操的思想情操起了关键性的作用,他虽然不出身于士族地主,但他也没有儒家思想的羁绊,他要起事,他要有所作为,他要不拘一格地收拢人才,他唯才是举,在他身边汇聚了一个巨大的人才群体,其素质之高及人数之多是刘备的西蜀、孙权的东吴所不及。三国的竞争是政治竞争,是军事竞争,最终还是表现为人才的竞争。曹魏在人才竞争方面的胜利,也为他们最后统一中国创造了条件。(见原书第三章第一节)

用历史来说明人才在各方面发挥的作用是最有说服力的,这本书充满了理论与史实结合的论证,因之读起来,不会使人有空泛感。在原书第六章第六节叙述了阮元的《畴人传》,这是一

部数学家传,属于自然科学范畴。在古代,自然科学在社会各方面都不起重要作用,但在现代,尤其是将来,大家都知道,在国与国之间的竞争将是科技的竞争,当然是科技人才的竞争。有科技人才者胜,无科技人才者败。但科技的发展也带来消极的结果,或者说是有害的结果。现代科技,使地壳穿孔,海洋污染、臭氧层稀薄,危及我们的生存空间。《庄子·应帝王》中央之帝凿窍的结果,使人们联想到今日科技之负效果!人类要用所有的智慧保卫我们的生存空间,保卫我们的地球!这将是所有人才的主要任务。

苗枫林教授的著作是开创性的,这是一部“人才学”,而人才学是大有发展前途的学科。

1996年4月26日于北京

自序

《中国用人思想史》即将面世,我想,应当把这本书的写作始末作一个交代,以期引起共鸣。

70年代初到80年代中期,我在中央领导机关从事用人政策的研究工作。其间,遇到用人思想的本源问题时常涉猎历史,而每次涉猎都受益匪浅。于是,我想到中国应当有一部用人史。我的这种想法,在许多朋友中得到呼应。但是,大家商定一起去做这件事情时,考虑到我的工作繁忙情况,深恐有累于朋友,没有参加,不过我希望朋友们成功。过了几年,我果然高兴地看到了几位朋友在这个课题上的研究成果。

我是在年满60岁,摆脱繁忙的工作之后,才在过去准备的基础上开始自己的研究工作的。朋友们先期取得的研究成果,对我是一种鼓舞,也是一种借鉴。或者说,我的研究成果对他们先期的研究成果也许是一种有益的补充。

我进入中国用人史研究领域作出的第一个判断是:用人史虽是一部专门史,仍然十分宽泛,要作必不可少的分解,以避免杂乱无章。我所作的分解,是把中国用人史分为三个独立的系列,即:用人思想系列,担负梳理中国用人观念形态的任务;用人方策系列,担负研究中国用人谋略演化的任务;人才成长系列,担负研究中国人才成长规律的任务。因为人才的成长不仅受

“用”者的驱使,在更多的情况下它是作为一个主体受自我控制而独自运行的,必须自成体系地作出研究。我用四年时间完成的,仅是第一个系列的研究和著述。后两个系列大概还需要四年时间。到那时,由三卷本组成的《中国用人史》才算结题。

我进入中国用人史研究领域作出的第二个判断是:保证史料真实是这部史书科学价值的第一要领。因为绘声绘色地演绎出各种各样的用人故事,是古人的爱好,也是今人的爱好。为此,辨别史料,做十分严谨的筛选,就显得特别重要。为了提高用人史的科学性,本书还将采用统计学的研究手段,通过概率去揭示中国人才成长规律的奥秘。

我进入中国用人史研究领域作出的第三个判断是:理清沿革与发展的关系,才可能为中国用人史勾画出一幅简洁明晰的画面。用人思想的演进是非常缓慢的,有时又是十分迅猛的,不过迅猛之后常常又会返折。一种新的用人思想的提出,是经过政治家、思想家们创造性的活动方能完成的。本书收录和研究了有史籍记载的两千多年来近百名政治家、思想家的论述,并研究他们之间的传承关系。作为政治家、思想家个人来说,他们提出或者推行一种用人思想,只能着眼于他们所处时代的社会实效,而作为后人对用人史的研究来说,则必须着眼于对创新的发现,以求描绘出中国几千年用人思想叠加式的推进轨迹。

《中国用人史》研究,得以列入国家社会科学基金研究课题,感谢史学界的专家在论证这一课题时所给予的热情支持。作为课题申报人需要特别说明的是,我并非职业史学工作者,之所以有勇气承担这项任务,是自度有25年教学研究的积累,又有与前者相同的置身用人实践的从政经历。虽然就个体相比较来说,我投入的是同龄学术界朋友的一半,也是同龄政界朋友的一半。

一半,这是劣势。两个劣势相加不是优势。但两个方面的积累科学地嫁接,有可能转化成某一专题上特有的两栖优势。几年来,我正是以这样的信念去给自己鼓足勇气的。研究中偶有所得,兴奋之情难以自己。当然,要完成这个课题,对于我来说,更多的是艰难。《中国用人史》是一个全新的研究领域,作为一个探索者,如果我构架的体系尚待完善的话,那么,不妨把本书看作是一个发掘者的报告,看作是我奉送给学术界朋友、组织人事界朋友的求教浅识。

本书得到了著名史学家、我的老师杨向奎先生的指导,得到了著名史学家安作璋教授的热心帮助。

本书的资料工作,是由贡绍海、朱茂明两位青年学者完成的。

作者

1996年春节

绪 论

中国用人思想史,是作为中国用人史的首卷而列入研究课题的。

中国用人思想史,上起有可靠文字记载的春秋战国时期。因为用人的研究,如果以传说为依据,就有可能损害我们对用人客观规律的把握,降低人才研究的史学价值。用人史是一门科学,不是一部自由度很大的书,可以像用人故事那样去任意发挥。本书下限为清朝灭亡的1911年,现代中国用人问题不列入研究范围。也就是说,本书涵盖了从中国奴隶社会晚期、漫长的封建社会时期的用人思想史。

本书是从以下几个方面去考察和研究中国用人思想的历史演化的:

第一,用人思想的史学研究,不能不首先解决对于人才的科学界定。上海辞书出版社1989年版《辞海》对人才的界定为:“有才识学问的人;德才兼备的人。”台北出版社1985年版《大辞典》对人才的界定为:“统称有才华学识的人。”可见,辞书对人才的界定远没有达到人们所希望得到的科学解释的水平。因此,它还是一个亟待开发的领域。

人才,从来没有像我们时代这样被推上历史的重要舞台,无论是对人才的需求一方,还是被需求一方,都上升为社会的焦点。在这样一个时代,对人才作出清晰的界定,是势在必行的。

清晰的界定,要求我们尽量摘除概念的附累,不是由概念推衍出概念,而是最大限度地裸露出事物的本来面目。

人才,是社会人群中其才、能、技、艺的某些方面超出社会才能常人值,并在实践中被社会认可的人。

确立这样的人才概念,需要从以下三个方面加以廓清:首先,社会发展到现在,已明白地显示出人的才能至少包含才智、能力、技术、艺道几个方面。而这几个方面,都应当平行地被社会所承认,尽管历史是缓慢地认识到这一点的。其次,社会才能常人值是一个受时代制约、地域制约的人群智能的客观指标。正是由于有着双重的制约,这个智能指标是变动着的,但它是客观存在而非人们制造出来的。超出社会才能常人值的人方有可能被社会承认为人才,但“超出”并非易事。比如,衡量一个乐师的才能,作为社会才能常人值的标杆不是设在农业劳动者或手工业劳动者中,也不是设在文官、武将中,而是与乐师的同行作出比较。所以,超出社会才能常人值,是建立在社会分工造成的高层面水平的基础上的,而绝非轻而易举。而且,以社会才能常人值为标准去确认人才,会带来认识上的两个突破:一是突破以官职论人才的范畴,二是突破以脑力劳动论人才的范畴。当然,人们认识的这种突破是极其艰难的。但是科学是不畏艰难的。尽管中国史书中的纪、传是按官职而立的,尽管几千年来人们习惯于从“劳心者”中寻找人才。再次,必须在实践中为社会所认可的人方称得上人才。作为研究对象的人才,不是个人的自诩,也不是伯乐的预测,而是实实在在被实践证明、被社会认可的人。社会认可的形式是多种多样的。诏封是一种认可,舆论公认是一种认可,后人追认也是一种认可。以社会认可为条件界定人才,就使我们的研究剔除浮伪,去求取科学的结论。

用人思想,是围绕对人才认识所形成的一个观念丛,是人才认识上的复合体。对人才的界定,虽然几千年来众说纷纭,但毕竟是向着越进步、越趋同的方向发展。同时,我们也不能不看到,众说纷纭并非无序状态,每一种人才界定的学说,都是同那个时代的经济、社会发展以及其政治制度相适应的。人才界定,本来是以人的才能的客观差异性为基础的。“三人行,必有我师”,“十室之邑,必有忠信”,就是对这种客观差异性的成功描述。但是,由于受社会分工造成的人格尊卑的长期影响,这种才能差异性并没有成为衡量人才的普遍原则。所以,作为一部用人思想史,人才界定从对非官职社会成员的排斥,对非脑力劳动社会成员的排斥,到对他们缓慢地认同,不能不看作是社会进步的表现。

第二,中国用人思想史必然涉及对人才产生所持观点的历史考察。人才的成因是天才论还是社会造成论,这是一个世界性的历史命题。中国用人思想的发展趋向,是由天才论向朴素的社会造成论进化的。这在思维科学、认识科学还不甚发达的时代,是十分难能可贵的。

第三,中国用人思想史必然涉及对人才培养和扶持所持观点的历史考察,其中包括教育制度、扶持制度对人才成长必要性的认识。教育和扶持,对人才成长不是万能论,也不是无能论。这是中国人才史上较为稳定的认识。

第四,中国用人思想史必然涉及在人才可发现性上所持观点的历史考察。人才可识论与不可识论,是人才观又一个重大的争论焦点。人才可识论大致兴于盛世。可识,又分为易识和难识。“才难”,就是人才可识论中的难识说。社会一旦由盛世走向衰世,原有的人才生长秩序和稳定的来源都被打乱,出人意料的是在社会被遗忘的角落中走出一批叱咤风云的人物,于是

人们感到茫然。这就是人才不可识论的思想根源。

第五,中国用人思想史必然涉及对识别人才标准所持观点的历史考察。解决了人才可识性的问题,又会有识别标准的不同见解。当早期的“君子”、“小人”似乎一目了然的划分变得日益模糊时,政治家、思想家们开始寻找识别人才的可操作性标准。德才说就应运而生。于是,德与才的相互依存,以至两者的比重都成为政治家、思想家的热门话题,逾千年而不衰。

第六,中国用人思想史必然涉及人才与社会进步的关系所持观点的历史考察。两千多年的中国封建社会的推进,从某种意义上说,是才能加权力的竞争。不同的是,才能与权力的比重与组合不断调整。当一个新的时代开始的时候,权力与才能的关系是相副的,于是它有生命力。但是,在长期稳定的社会条件下,人们产生对权力的迷信和过度依赖之后,权力与才能就逐步脱节,于是昏政与战乱就降临人间。几千年来,才能对社会进步的威力和作用时显时隐,影响着政治家、思想家对人才与社会进步作用的估价也时高时低。

第七,中国用人思想史必然涉及对用才关系国家兴衰所持观点的历史考察。有一种观点认为,国家兴衰不在用才,而首先是有才,遭逢人才匮乏时代,贤能君主也无能为力。也有一种观点认为,人才的产生在时代上大致是均衡的,关键在于会不会用,敢不敢用。汉武帝的“在驳论”,把这种观点推上了顶峰。

正是用人思想的上述七个方面,由于倾向不同,主述论点不同,组合不同,形成了中国成千上万政治家、思想家各具特色的用人思想。这些不同的用人思想都服务于它的时代,都取得各不相同的社会效果,从而适应和推动着中华人才的盛衰曲折。这就是一部中国用人思想史所要承担的研究任务。

目 录

| | |
|-----|---|
| 序 言 | 1 |
| 自 序 | 1 |
| 绪 论 | 1 |

第一章 先秦时期的用人思想

——冲击任用亲旧的时代尝试 1

| | |
|-----------------|----|
| 第一节 春秋时期桓管的用人思想 | 2 |
| 第二节 孔子和儒家的用人思想 | 15 |
| 第三节 墨子的用人思想 | 30 |
| 第四节 道家的用人思想 | 36 |
| 第五节 法家的用人思想 | 40 |
| 第六节 战国四公子的用人思想 | 54 |

第二章 秦、两汉时期的用人思想

——士人阶层出现和人才学说的纷起 59

| | |
|-----------------|----|
| 第一节 秦始皇的用人思想 | 60 |
| 第二节 《吕氏春秋》的用人思想 | 64 |
| 第三节 汉高祖的用人思想 | 71 |
| 第四节 汉武帝的用人思想 | 76 |

| | | |
|-----|-------------------|----|
| 第五节 | 司马迁的用人思想 | 82 |
| 第六节 | 东汉光武帝的用人思想 | 90 |
| 第七节 | 王充《论衡》的用人思想 | 98 |

第三章 魏晋南北朝时期的用人思想

| | | |
|-----|------------------------------------|-----|
| | ——从唯才是举到唯论阀阅 | 109 |
| 第一节 | 曹操的用人思想 | 110 |
| 第二节 | 诸葛亮的用人思想 | 117 |
| 第三节 | 汉魏之际的重才思潮 | 123 |
| 第四节 | 陈群《九品中正官人法》与 刘毅《九品八损疏》的撞击 | 127 |
| 第五节 | 晋武帝的用人思想 | 133 |
| 第六节 | 北魏孝文帝的用人思想 | 139 |
| 第七节 | 刘昼的用人思想 | 146 |
| 第八节 | 西魏宇文泰、苏绰的用人思想 | 151 |

第四章 隋唐五代十国时期的用人思想

| | | |
|-----|---------------------|-----|
| | ——人才辈出的历史高峰 | 159 |
| 第一节 | 隋文帝的用人思想 | 159 |
| 第二节 | 唐太宗的用人思想 | 168 |
| 第三节 | 武则天的用人思想 | 178 |
| 第四节 | 唐玄宗的用人思想 | 189 |
| 第五节 | 陆贽的用人思想 | 197 |
| 第六节 | 柳宗元的用人思想 | 205 |
| 第七节 | 杜牧、赵蕤、罗隐的用人思想 | 211 |
| 第八节 | 后周世宗的用人思想 | 222 |

第五章 宋辽金元时期的用人思想

| | |
|-------------------------|-----|
| ——中国用人思想的民族融合 | 229 |
| 第一节 宋太祖的用人思想 | 230 |
| 第二节 王安石的用人思想 | 236 |
| 第三节 司马光的用人思想 | 240 |
| 第四节 从辽太祖到辽圣宗的用人思想 | 249 |
| 第五节 金世宗的用人思想 | 255 |
| 第六节 宋孝宗的用人思想 | 263 |
| 第七节 朱熹、陈亮、叶适的用人思想 | 271 |
| 第八节 杨万里的用人思想 | 279 |
| 第九节 成吉思汗和忽必烈的用人思想 | 283 |

第六章 明、清时期的用人思想

| | |
|--------------------------|-----|
| ——中国封建时期用人思想的终结 | 295 |
| 第一节 明太祖的用人思想 | 296 |
| 第二节 张居正的用人思想 | 305 |
| 第三节 东林学派的用人思想 | 309 |
| 第四节 明末清初三大思想家的用人思想 | 313 |
| 第五节 清康熙的用人思想 | 321 |
| 第六节 阮元《畴人传》的用人思想 | 328 |
| 第七节 龚自珍、魏源的用人思想 | 332 |
| 第八节 洪仁玕《资政新篇》的用人思想 | 342 |
| 第九节 洋务派的用人思想 | 347 |
| 第十节 康有为与戊戌维新派的用人思想 | 357 |
| 主要参阅书目 | 363 |