

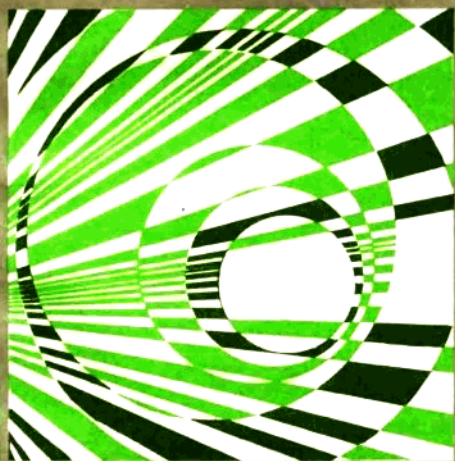
J

主 编 盖永华 赵升吉 孙素丽

副主编 潘 河 李慧英 李有利

ING JI REN CAI YU LING DAO

经济人才与领导



石油大学出版社

《经济人才与领导》编辑委员会

主 任:公培华、盖永华、赵升吉、孙素丽

副主任:潘 河、李慧英、李有利、孙庆宝

委 员:马金竹、李京路、顾焕斌、刘金玉

孙建利、尹顺来、孙 姣、周忠高

肖德清、任庚远、卢立海、孙进荣

刘进尧、马寿宏、杨柱强、李培瑞

宋德永、初京德、王历生、刘春平

目 录

第一章 中国古代的经济人才思想	(1)
第一节 中国古代经济人才思想的精华.....	(1)
第二节 中国古代经济人才思想的历史局限性	(32)
第三节 中国古代选拔经济人才的制度及其演变	(36)
第二章 经济人才成长的内因和外因	(42)
第一节 经济人才成长和发展的内因	(42)
第二节 经济人才成长和发展的外因	(55)
第三章 教育和经济人才的培养	(68)
第一节 早期教育	(68)
第二节 中小学教育	(69)
第三节 大学教育	(74)
第四节 继续教育和成人教育	(78)
第四章 经济人才的选拔	(87)
第一节 选拔经济人才的标准与原则	(87)
第二节 选拔经济人才的制度	(93)
第三节 选拔经济人才的方法	(99)
第四节 选拔经济人才的意义和作用.....	(106)
第五章 经济管理与领导人才	(109)
第一节 管理与经济管理.....	(109)
第二节 经济领导人才的素质.....	(114)
第三节 经济领导人才的职能.....	(123)
第四节 经济领导人才的评价.....	(127)

第六章 经济领导人才的个体素养	(140)
第一节 经济领导人才必须符合“四化”标准.....	(140)
第二节 经济领导人才必须顺乎国情民意.....	(148)
第三节 经济领导人才的个人修养.....	(155)
第七章 经济领导艺术与领导方法	(167)
第一节 经济领导艺术的含义与嬗变.....	(167)
第二节 经济领导艺术的发展和研究者.....	(172)
第三节 经济领导艺术的基本内容.....	(177)
第四节 经济领导的方法.....	(187)
第八章 系统经济领导方式	(204)
第一节 经济领导人才的系统思维方式.....	(204)
第二节 经济领导人才要善于应用系统模型.....	(209)
第三节 系统经济领导的工程方法.....	(213)
第九章 经济领导系统的心理因素	(219)
第一节 经济领导行为中的心理因素及作用.....	(219)
第二节 经济领导系统中的心理关系.....	(224)
第三节 经济领导人才要善于协调经济领导 系统的心理平衡.....	(228)
第十章 经济领导系统的组织管理	(234)
第一节 组织和领导.....	(234)
第二节 组织机构.....	(237)
第三节 经济管理体制.....	(242)
第十一章 经济领导与信息系统	(247)
第一节 经济领导与信息.....	(247)
第二节 经济领导信息系统.....	(253)
第三节 经济领导过程中信息的运用.....	(259)
第四节 经济领导人才运用信息应注意的问题.....	(262)

第一章 中国古代的经济人才思想

第一节 中国古代经济人才思想的精华

中国古代的经济人才思想,由于历史的悠久,特别是由于历史文献的丰富,是有必要和可能把它整理出来的,以便我们对历代遗留下来的丰富的经济人才思想加以分析总结,从历史中吸取其经验教训,并继承其精华,剔除其糟粕,为祖国的社会主义现代化建设服务,给市场经济建设提供有益的借鉴;同时,通过学习和掌握中国古代的经济人才思想遗产,还可以使有志于祖国经济建设的青年人更好地加深对市场经济理论的学习和理解,以提高其经济理论水平,从而更快地成为为社会主义现代化建设服务的优秀经济人才。

然而,目前研究这个问题的著作尚不多见。其主要原因在于:中国古代经济思想与其他学科一样,由于学科尚未专门化,多与哲学思想、政治思想结合在一起,未形成独立的学科。加之,“经济”一词,虽然在我国古书上早已出现过,但其当时的含义是指“经世济民”、“治国平天下”。与我们今天所讲的“经济”的含义有一定的差别。所以,要整理出详细的古代经济人才思想的专著,便具有一定的难度。

尽管这样,我们仍然可以从我国古代的经济及人才思想中,找出经济人才思想的轨迹。因为经济思想、人才思想是任何一个朝代所不可缺少的,当然其经济人才思想就必然是经济及人才思想的一个组成部分。这是不言而喻的。

我们中华民族,自有文字记载以来,就具有极为丰富的经济思

想遗产,最早的经典《诗经》和《尚书》中,就有关于经济思想的内容,当然也就有经济人才思想。春秋战国以来,许多著名思想家的著作,均包含有经济人才思想在内,诸如孔丘的《论语》、孟轲的《孟子》、墨翟的《墨子》、荀况的《荀子》、韩非的《韩非子》以及桓宽的《盐铁论》、鲁褒的《钱神论》、李觏的《富国策》、邱浚的《大学衍义补》、叶李的《钞币条画》、魏源的《海国图志》、洪仁玕的《资政新篇》等书中均有丰富的经济人才思想内容,特别是古代的《管子》,更是我国古代历史上值得称道的专门的经济名著。上述典籍,当然不乏经济人才思想的论述。西汉司马迁的《史记》以《平准书》、《河渠书》、《货殖列传》,开创了史学著作研究经济思想的先河;随之,班固的《汉书》又专辟《食货志》,总结了经济上的治乱之理,阐发了作者的经济思想。不仅如此,古代经济人才思想还可以从历代进步的思想家、政治家、经济改革家、理财家、军事家等其他的著作中,从富有造诣的帝王将相、谋士的诏书奏章中散见到。总之,从中国古代经济思想发展的历史中,我们不难寻出经济人才思想的精华。

由于人是社会的人,作为社会人群中的精华部分的经济人才,也总是要受到一定社会关系的制约。社会关系是随着生产方式的矛盾运动而历史地发生变化,经济人才也必然随着社会关系的变化而不断地改变着自己的内涵。因此,经济人才是一个历史的范畴。每个历史时代的经济人才,总是具有自己所处的时代特点。例如,古代经济人才的特点是原始综合型的“通才”,他们的才能和掌握的知识,尚未分化出明显的专业领域。因而文中所涉及的经济人才思想,不能不与其他人才思想交融在一起。同时,在阶级社会中,社会关系集中表现为阶级关系,这就使各类人才也都打上了阶级的烙印。否定人才的社会性、时代性,也就容易混淆不同社会、不同时代、不同阶级的人才质上的特殊性,从而也就不能正确评价他们在社会发展中所起的作用。我们要以辩证唯物主义和历史唯物主义为指导,通过对经、史、子、集及历代典籍的研究,总结几千年来

的经济思想遗产,把散见于经、史、子、集及历代典籍中的经济人才思想挖掘出来,使古为今用,继承其精华,剔除其糟粕,从而为经济人才的成长提供足以借鉴的经验教训。

综观我国古代经济史,在经济人才思想方面,对我们有借鉴作用的可概括如下:

一、关于治国以人才为本的思想

《诗经》中说:“得人者兴,失人者崩”,《秦策一·苏秦始将连横》章中也有“贤人在而天下服,一人用而天下从。”之语。这些话,虽然过分夸大了人才个人在历史上的作用,但它包含着人才是创业之本、治国之本的思想,却是极有道理的。例如,我国历史上楚汉之争,汉刘邦起兵时不过是个泗水亭长,但他战胜了兵强马壮、英勇善战的项羽,原因何在?刘邦称帝后,在洛中南宫设宴,与诸侯、诸将讨论他为什么能得天下,项羽为什么失天下?高起、王陵回答说:“陛下使人攻城略地,因以与人,与天下共其利;项羽不然,有功者害之,贤者疑之,此其所以失天下也。”刘邦说:“不知其一,未知其二。夫运筹帷幄之中,决胜千里之外,吾不如子房;镇国家,抚百姓,给饷餉,不绝粮道,吾不如萧何;连百万之众,战必胜,攻必取,吾不如韩信。三者皆人杰,吾能用之,此吾所以取天下者也。项羽有一范曾而不能用,此所以为我所擒也。”(《史记·高祖本纪》)刘邦的总结,言简意赅。他所以能得天下,关键在于他善于用人,不仅善于用其所长,而且还注意统治集团人才的合理结构。而项羽虽无敌于天下,可是他连一个范增都不能用,最后导致霸王别姬、乌江自刎的悲剧。这是一个极其深刻的教训。其实,刘邦不仅重用“三杰”,而且注意把各方面人才,不论出身贵贱,都集中在他的门下。如萧何是县吏,张良是贵族,陈平是游士,樊哙是狗屠,韩信是混子,彭越是强盗,周勃是吹鼓手,灌婴是布贩。可谓三教九流,他都量才录用,各尽其长。所以他谋臣如林,猛将如云,终于成就了统一

大业。从这则故事中我们可以看出，人才的得失是事业兴衰、成败的关键；它也说明，领导者不一定并且也不可能在方方面面都有超群之才，但却必须具有超群的用人才干。

关于人才是治国之本的思想，在中国古代开明的帝王将相和一些有识之士的著作和言论中，都曾经做过大量的论述。譬如，三国时的曹操在封功臣令中说：“吾起义兵诛暴乱，于今十九年，所征必克，岂吾功哉？乃贤士大夫之力也”。诸葛亮曾说：“治国之道，务在举贤。”（《诸葛亮文集·便宜第十六》）唐太宗更是明确指出：“为政之要，唯在得人，用非其才，必难致治。”（《贞观政要·崇儒》），并反复强调“得士则昌，失人则乱”，“官得其人，不在员多”的道理。清代著名诗人龚自珍也指出：“一代之治，必有一代人才任之。”（《龚自珍文集·对策》）由此可见，治国安邦同得人才、用人才是紧密相联、不可分割的。治国安邦、成就事业的关键是选拔和使用各类优秀人才，其中自然包括经济人才。

二、关于“任人唯贤”和德才兼备的思想

我国的人才论述和用人思想是源远流长，极其丰富的。自从奴隶制产生以后，统治者在用人问题上就出现了两种截然不同的路线，一种是“任人唯贤”的路线，一种是“任人唯亲”的路线。这两种用人路线的对立和斗争，贯穿于整个人类文明发展史。我国古代大量事实都证明，凡是推行“任人唯贤”路线的，国家和民族就会兴旺发达；凡是推行“任人唯亲”路线的，国家和民族就会衰弱危亡。例如，楚汉相争，刘邦用人注重才能、功绩，推行“任人唯贤”的路线，因而取得了政权；而“项王不能信人，其所任爱，非诸项，即妻之昆弟，虽有奇士不能用”。（《资治通鉴》第九）推行“任人唯亲”的路线，因而导致了失败。

“任人唯贤”系由《尚书·咸有一德》中的“任官惟贤才”一词演化而来。就是说选拔官员要任用有才有德的人。自古以来，一些比

较进步的政治家、思想家、历史家、文学家和具有远见卓识之士，都把“任人唯贤”当做理想来追求，主张或实行“任人唯贤”。早在春秋时期，管仲就提出了以德、功、才为选人标准。他在《立政》篇中说：“君子所审者三：一曰德不当其位，二曰功不当其禄，三曰能不当其官，此三本者，治乱之原也。”他主张，明主的主要务，在于“论贤人，用能人”。管仲的选才标准，只有朴素的德才兼备思想。

春秋末期的思想家、政治家、教育家孔子提出：“为政在人”，认为“依贤固不困，依富固不穷”。就是说，治理国家在于靠人，在于靠贤能的人，这样才能把国家治理好。

鲁国著名的思想家墨翟说：“国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国家之治薄。”他认为国家治理得好坏，决定于这个国家贤良之士的多寡。

战国魏文侯之相李悝主张：“夺淫民之禄以徕四方之士。”他的主张就是任人唯贤。所谓“淫民”，是指上代有功，其子孙无功而继承了上代的封爵和俸禄的人。所谓“夺淫民之禄”，就是要废除长期沿袭的、腐朽的世卿世禄制度，以招徕四方的贤士。

唐太宗采用了管仲德才兼备的选才标准，并且加以发展。唐太宗就曾把德才和影行（实际能力和表现）作为衡量人才的标准。贞观二年，唐太宗对待臣说：“今所任用，必须以德行、学识为本。”（《贞观政要·崇儒》）贞观六年，唐太宗对魏征说：“为官择人，不可造次。用一君子，则君子皆至；用一小人，则小人竞进矣”。魏征回答说：“然。天下未定，则专取其才，不考其行；丧乱既平，则非才行兼备不可用也。”（《资治通鉴》卷一九四）司马光说：“夫聪察强毅之谓才，正直中和之谓德。才者，德之资也；德者，才之帅也。”（《资治通鉴》卷一）意思是，聪明能干、明察事理、富有魄力的人方为才，公正坦率、合乎中庸之道的才是德。才和德，二者互相依存，不可偏废。如此，方算是贤士，所谓“惟才德兼具者贤士也。”（《资治通鉴》）

上述这些“任人唯贤”和德才兼备的主张，虽未能彻底实行，但

对于社会的进步,对于后世的用人具有深远的影响。

在我国历史上,是“任人唯贤”,还是“任人唯亲”,历来是个大问题。诸葛亮有句名言:“亲贤臣,远小人,此先汉之所以兴隆也;亲小人,远贤臣,此后汉之所以颓败也”。他总结了前汉、后汉的经验教训,明确地指出是亲贤臣、远小人,还是亲小人、远贤臣,乃是国家兴败的关键。这是很有远见的总结。

我国古代的有识之士把举贤、让贤作为一种美德,因此,在用人上他们都主张“任人唯贤”,坚持德才兼备的标准。但是,在我国漫长的封建社会中,统治者更多地是推行“任人唯亲”的路线,特别是从汉代兴起“恩荫”制度后,“一人入仕,则子孙亲族俱可得官”。尽管这样,古代的有识之士在用人标准上的论述,对我们今天来说,仍具有借鉴作用。

三、关于知人善任的思想

纵观历史,能不能知人善任,是得天下、治天下的根本。这方面既有成功的经验,也有失败的教训。如何知人识人,在我国古代经济人才思想中,不仅有理论,而且有具体的方法。所谓“知人”,就是能够历史地、全面地了解别人的长处和短处,及时地发现和识别人才。古代的政治家们在这面积累了丰富的经验。三国时期的诸葛亮提出了“七观”的方法,通过言和行两个方面来全面考察了解人。他在《心书》中说:“问之于是非而观其志,穷之以辞辩而观其变,咨之以计谋而观其识,告之以祸难而观其勇,醉之以酒而观其性,临之以利而观其廉,期之以事而观其信”。一句话,就是通过言(问志、穷变、咨识、告勇)和行(醉性、临廉、期信)两方面全面地考察了解、识别人才,而不致错用了奸佞小人和庸才。刘劭在《人物志》中对识别人才也提出了一套办法,他提出要“以目正耳”,不要“以耳败目”;切忌“或以貌少为不足,或以瑰姿为巨伟,或以直露为虚华,或以巧识为真实”;不能“以己观人”,防止主观好恶;“不要能

识同体之善，而或失异量之美”。王安石主张，考察人才，不能光凭道听途说或私听于一人之口，而应当对被举者“审知其德，审知其才”；了解其才得，还必须“试之以事”（《上仁宗皇帝言事书》），即要在实际工作中加以考察。由此可见，历史上有见识的政治家、思想家都十分重视和研究识别人才。

“知人”的目的是为了“善任”，只有“知人”，才能做到“善任”，做到人尽其才，才尽其用，充分发挥各类人才的作用。我国古代思想家和政治家们通过对实践经验的总结，提出了许多重要的用人原则。其中在社会上影响较大较深的有：

第一，扬长避短。事物有长短；人才有高下，这是古往今来存在的客观事实。在我国历史上治理国家比较成功的要推唐太宗。唐代贞观时期确实做到“中国既安，四夷自服”，文治和武功都达到了空前的盛况。唐太宗治国为何会这样成功？他曾向侍臣们说：“古代帝王有的能平定境内，却不能服境外戎狄。我才能比不上古人，成功比他们大，这是什么缘故？你们不要有顾虑，直说自己的见解。”侍臣们歌功颂德，说得都是谀词。唐太宗听后说：“你们说得不对。我成功的原因只有五条：第一，古帝王往往妒忌有才能的人，我见到别人的才能，好似就是我的才能；第二，一个人做事，不能样样都会，我用人总是用他的长处，避免用他的短处；第三，人主升进贤良的人，喜爱得要抱到怀里来，黜退犯错误的人，厌恶的要抛到沟里去，我敬重贤良，原谅犯错误的，使他们都得到适当的待遇；第四，人主常憎恨正直人，明杀暗杀，历朝都有，我即位以来，褒奖正直，从没有黜责过一人；第五，从古以来，都是贵中华，贱夷、狄，我独不取这种偏见，同等看待汉族和非汉族，因此境外部落都来亲附。我有今天的成功，就是因为实行这五条”。（《中国通史简编》）唐太宗总结的前四条，是他善于用人的宝贵经验。善于用人，就是善于用人之长，用人之智慧和才能。唐太宗善于用人，贵在他善于纳谏，吸取魏征有见识的人才思想。魏征曾向唐太宗上疏，论述什么是对

霸业的利害？魏征指出：“不知道人才，对霸业有害；知道了人才而不能用，对霸业有害；用了而不让他担当责任，对霸业有害；既然相信了他，而又叫小人去参与他的工作，对霸业有害。”（《魏征》中华书局）这里魏征把善于用人看成是事业成败的根本。唐太宗吸取了魏征的思想。善于用人，这是他贞观之治的根本经验。

对用人扬其长、避其短的问题，唐代名相陆贽也说过：“人之才行，自昔罕全，苟有所长，必有所短。若录（取）长补短，则天下无不利用之人；责短全长，则天下无不弃之士。”如果能使“人尽其才”，各种人才荟萃，“及乎合以成功，亦与全才无异”。（《陆宣公集》）以后，王安石的取其长不问其短”，更不应“责人以细过”的主张，以及朱元璋的“量才录用”、“用其所长，不强其所不能”的观点，都是同唐太宗“舍其所短，取其所长”的思想一脉相承的。

第二，“察能授官”。春秋初期的政治家管仲在《管子·权修》篇中说：“察能授官”，他说：“论德而定次，量能而授官。”（《君道》）以后，凡是有作为的君臣，也都实施这个政策。刘邦主张，爵以功为先后，官以能为秩序”。（《史记·陈丞相世家》），在察能授官的问题上，陆贽不仅从理论上作了系统的论述，而且提出了一套具体的做法。他主张，经过严格考核，定出官吏政绩、才能的等级，作为升降的依据。对那些奇才异能之士，要“拔擢（破格提拔）以旌（表彰）其异能”；对其忠于职守的，要“序进（依次晋级）以谨其守常”。使其能一如既往，兢兢业业地工作下去；对玩忽职守的，要“黜罢（撤销职务）以纠其失职”；对犯了错误而又能认真改正错误的人，“惩而后修（改正）则复进，既不废法，又不弃人。”（《陆宣公集》）他还对能否量才录用的问题作过形象的比喻，他说：“才如负焉，唯在所授。授箭其力则踣，授当能力则行”（《翰苑集》）指出人的才能好象驮东西一样，如果授给的官职超过了他的才能，他就要被压倒；如果授予的官职和它的才能相称，就能充分发挥他的聪敏才智。由此陆贽把选拔任用人才与考核人才联系了起来，强调量才录用，能职相称，这

是很值得重视的。

第三，用人不疑。古人说：“疑则勿任，任则勿疑”。用人不疑，这是领导者使用人才必须注意的原则。荀卿说：“知（智）莫大于弃疑”唐太宗说：“但有君疑于臣，则下不能上达，欲求尽中心极虑，何可得哉？”（《贞观政要》卷六），把这句话推而广之，用人者疑于被用者，对他办事不放心，不放手，就不能充分发挥被用人才的作用。明代的经济改革家张居正提出用人要专责成。即既任用一人，就借以事权，给予信用，责任具体，使人思感奋，乐于尽力。用一人须审之于初，慎之于始，务求妥贴相当，一经任用，就“宜加信任，勿听浮言苛求”，使他难于开展工作。要“如魏文侯之用乐羊，虽谤书盈篋，而终不为之动。”（《陈六事疏》）在他们遇到非议和困难时，给以支持和保护是最要紧的。张居正认为“人臣能具诚担任，国之宝也”，自己“苟可以荐达之，保护之，即蒙嫌树怨亦所不避”（《书牍》四·《与河道成巡抚言河漕兼及时政》）。“今后凡任事任怨之人，宜预将护，俾得展布”，不要待其被劾而后救之，那就来不及了（《书牍》十·《答应天巡抚》）。由于张居正如此信用人才，保护人才，所以人们也兢兢业业，担起应负的责任，努力把事办好。当然张居正既慎用于信任之先，又常用书牍指示做事方法于信任以后。这样，在未信任以前无由幸致，既信任以后也不易溺职僨事，各项改革就能得到有利的贯彻实行了。历史上无数事实证明，在“知人”的基础上做到疑人则不用，用人则不疑，就会成就大事业。而这样的用人者，在封建专制社会的官场中却实在难得。

第四，必须懂行。作为领导者，要真正做到慧眼识才，知人善任，就必须是内行。孙武说：“不知三军之事，而同三军之政，则军士惑也。不知三军之权，而同三军之任，则军士疑颖。三军既惑且疑，则诸侯之难至颖，是谓乱军引胜。”（《孙子兵法》）这段话很有见解。“不知三军之事”、“不知三军之权”，就是不懂军事行当，不懂军事业务；由这样的外行来参与军事的管理和指挥，参与三军将士的任

用,就会把兵士引向迷途,得不到兵士的信任;军队“既惑且疑”,诸侯就会乘隙进攻,造成国家的危难。这就叫自乱其军,自失其胜。把必须懂行这种观点推而广之,就是不熟悉各行各业的特点和规律,就不可能合理地使用各种管理人才和专业人才;如果主观武断,乱加指挥,就要给事业带来危害。作为经济人才,要做到懂行。唐朝的副宰相经济改革家刘晏认为,必须深入地方,接近人民,了解情况。在唐朝安史之乱(756—763年)战时和战后社会经济遭到严重破坏、国家财政极度窘竭的条件下,刘晏之所以能担负起理财的重任,对财政经济工作实行一系列改革措施,“广军国之用,示尝有搜求苛敛于民”(王夫之《读通鉴论》卷二十四),为唐朝后期经济的恢复与振兴出了大力。关键在于他懂行。在他当州县“亲民之官”时,深入地方,接近人民,深知民间疾苦。因而能使他日后形成照顾人民利益的财政思想,终使财政经济改革取得了很大成效。为做到懂行,明朝经济改革家张居正主张重久任。他认为久任才能熟悉事理,否则成功难见,无从综核名实。他认为,不仅在京各衙门官员应久任,“使之讲究职业,赞佐长官”(《陈六事疏》),就是各级地方长官,也“不必互转数易以滋劳扰”。如“有所调选”,也“悉就近其地”(《行实》)。否则,官不久任,更调太繁,就会造成“主钱谷者,不对出纳之数,司刑名者,未谙律例之文”(《陈六事疏》)的后果。当然,久任不等于终身制,年老者要“致仕”,不称职者要黜退或调动,官吏并不能因此就可以不动脑筋,而长保其禄位了。

第五,注意教育。唐朝的经济改革家刘晏,在作为东南财赋“总领”时,办事十分注意效率,他对僚属一方面放手任用,必尽其器能;另一方面“务于急促”,严责其功效。同时,也注意教育,因而“趋利者化之,遂以成风。”(《旧唐书·刘晏传》)刘晏要求僚属忠于职守。由于他善于使用、考核教育,“任其才而得其人”,属吏对他有知遇之感,尽心奉职,关系亲近,不敢隐瞒事实,玩忽职守。史称“其部吏居数千里之外,奉教育令如在目前,虽寝兴宴语,而无欺给,四方动

静，莫不先知”（《旧唐书·刘晏传》）。这样的使用僚属，在当时“惟晏能行之，他人不能也”。（《新唐书·刘晏传》）。明朝的张居正，也十分重视教育。其教育方法是对官吏进行严格考察。其考核方法有三种：一是定期考察，二是随事考成，三是探讨告诫。定期考察，就是在一定年限届满考察一切官吏，以定升降或罢免。随事考成，就是对每件公事要限期办完，不得拖延积压或推诿扯皮。探访告诫，就是对中外大事的处置常派人实地调查采访，探究事实与奉报相合与否。如发现有不合，轻则以私函告诫，重则用诏令申斥，使人不敢不以实奉报，再事隐蔽。这样厉行考察，自然进行了有效的教育，结果使人才立显，吏治日清，使经济改革成效大见。张居正还用奖廉惩贪的方法来教育官员。用刺举（检举）来揭发贪污，治罪之外还要追赃。这样对官员的廉贪进行严格的奖惩制度，官场贪风一时也顿见收敛。在中国历史上的经济改革家中，刘晏和张居正最善于用人才，因而深受人们的推崇。

四、关于起用新人，新老参用的思想

大胆起用年轻人，是唐代经济改革家刘晏的经济人才思想。作为经济改革家，他懂得“办集众务，在于得人”，没有合适的人选，事情是办不好的。为此，他“通拥滞，任才能”，十分注意用人问题，对属吏的补署，人才的提拔，给人留下了许多值得称赞的经验。在选拔人才时，刘晏有一特点是，并不多求资历，而是大胆起用年轻人：“凡所任吏，多收后进有干能者”（《旧唐书·刘晏传》），或“皆新进敏锐”（《新唐书·刘晏传》），富有朝气的新秀。在刘晏主管东南财政之初，“时经费不允，停天下摄官”，“独租庸得补署”，刘晏就利用这个机会，选择了当时有名之士能任繁剧事务的“补署”为官，“积数百人”，有了这一支经济人才的队伍，“趣智倚办，故能成功”（《新唐书·刘晏传》）。关于新老参用的思想，则是明朝开国皇帝朱元璋为代表的用人的战略思想。朱元璋把选才用人看作是治国安邦的根本

大计，他不仅提出了“举贤任才，立国之本”（《明通鉴》卷一）的思想，而且提出了破格提拔、老少参用的思想。他说：“朝廷悬爵禄以待天下之士。资格者为常流设耳，若有贤才，岂苟常例？”他讲过这些话后，一下子就“超擢 95 人”（《明通鉴》卷六）。在谈到新老人才交替和参用的问题时，他说：“郡县官年 50 以上者，虽练达政事，而精力既衰。宜令有司选民间俊秀年 25 以上，资性明敏，有学识才干者，辟赴熟于事。如此，则人才不乏而官使得人。”（《明通鉴》前编卷三）同时，他对不同年龄者也作了妥善安排：“年 60 以上 70 以下者，置翰林以备顾问。40 以上 60 以下者，于 6 部及布、挥两司用之”（《明史·选举志三》）。朱元璋关于新老“参用”的思想和一些规定，正是他用人有道、为政精明的表现。

五、关于赏罚严明的思想

“重赏之下必有勇夫”。我国古代一些有远见卓识的政治家、军事家、思想家都很重视奖励，把赏罚严明看成是治国、治军的要道、“枢机”。汉宣帝刘询认为，“有功不赏，有罪不诛，虽唐虞犹不能化失。”（《前汉书·宣帝纪》）意思是说，有功的人不给以奖赏，有罪的人不进行惩罚。虽是圣明的唐尧虞舜，也不能不说是犯了错误。这足以说明赏罚是非常必要的。王符认为，设法禁而明赏罚，这是治国的“枢机”。（《潜夫论·断讼》）就是说，制定弄法禁令而明赏罚，这是治国的关键所在。肿长统在《昌言·损益》篇中认为“论赏罚以验勋功”。就是说明赏罚的目的，是为了检验惩罚和赏功的效果。诸葛亮在《十六策》中，更明确地提出：赏罚有政策，是赏善罚恶。赏是用来鼓励人们立功的，罚是用来杜绝奸邪行为的。所以赏不可以不公平，罚不可以不同等。通过奖赏，使他们知道给予好处的原因，那么勇士就不怕死了；通过刑罚，使他们知道处以刑罚的原因，那么做坏事的人就会有所畏惧了。所以，他们都主张把“综核名实，信赏必罚”作为用人之道放在首位，就是把考绩与奖惩结合起来，严格地

加以实施。奖惩以考绩为依据，考绩以奖惩为结果。也可以说，考绩是奖惩的前提，奖惩是考绩的延续。苏洵说：“夫有官必有课（课，考课，也就是考核、考绩之意），有课必有赏罚。有官而无课，是无官；有课而无赏罚，是无课也”（《嘉祐集》卷九）。从汉唐至明清，一般说对官吏按制度进行考核之后，总是继之以赏罚奖惩。汉代考核官吏后，赏有增秩（增加俸禄）、迁官（升官）、赐爵（赏有功者 20 等爵位），罚有降俸、贬职、免官，违法犯罪者则依法治罪。唐代小考赏以加禄，罚以夺禄；大考赏以进阶，罚以降职，重者免官。不仅如此，以升赏，甚至可以升任中央要职，这就给其一个将功补过的机会。明初，由吏部尚书与都御史考课黜陟大权。洪武 18 年，据吏部报告，天下布、按、府、州、县朝见官，凡 4117 人，称职者 1/10，平常者 7/10，不称职者 1/10，而贪污昏庸者亦共得 1/10。朱元璋乃令“称职者升，平常者复职，不称职者降，贪污者付法司罪之，昏庸者免为民”。（《明只》卷七十一，《选举》三）古代官吏的奖惩赏罚，不仅与官吏的考核紧密结合，还与国家监察制度相辅而生。从秦汉至明清，历代封建王朝，从中央到地方，均设置专门而独立的监察机构，以督察百官。

六、关于不记前怨，不拘贵贱的思想

春秋前期的管仲是我国最早的一位杰出的经济改革家，也是对后世有深远影响的一个伟大的政治家、理财家。

其实，管仲家世并不显赫，他出身贫贱，以经商为业。后来，他之所以能够在齐国秉掌国政，实行改革，建立功业，关键在于齐桓公、鲍叔牙不记前怨，不拘贵贱。

本来管仲与鲍叔牙是好友，曾一起在南阳（齐邑，今山东邹县）合伙经商。后来，管仲为齐襄公之弟公子纠之傅，鲍叔牙为齐襄公的小弟小白（后来的齐桓公）之傅。在齐襄公被杀，二公子奔丧争位的过程中，以公子纠为主人的管仲曾带兵日夜兼程去堵击公子小