

当代人才管理丛书

中国人才制度史略

谢燮正 著

吉林人民出版社

中国人才制度史略

谢燮正 著

吉林人民出版社

中国人才制度史略

谢燮正 著

*

吉林人民出版社出版
哈尔滨市社科书刊发行部发行
丹东日报社印刷厂印刷

*

787×1092毫米32开本 9.5印张 204,000字
1987年8月第1版 1987年8月第1次印刷
印数：1—15,000册

统一书号：11091·112 定价：1.60元

《当代人才管理丛书》

编 辑 委 员 会

主 任 委 员

刘敬之

副主任委员

王通讯 霍方侠 林馥卿 赵家志

编 委 (以姓氏笔划为序)

于文义	于文远	于冬风	王小夫	王通讯	王建新
马国良	孙密文	刘 武	刘敬之	李 晋	宋和平
林馥卿	孟福谦	赵家志	胡祥明	娄成武	宫长福
姚炎祥	袁礼周	董 平	董 镛	彭文晋	谢燮正
霍方侠	薛 琳				

主 编

刘敬之 彭文晋

副 主 编

王小夫 刘 武 于冬风 胡祥明

1746207/03

序 言

刘敬之

人才问题历来都是一个重要问题，关系到国家兴亡和事业成败。因为干事情需要人，但是有人并不一定就能办好事业，所谓“事在人为”。这一方面说明用人的重要性，另一方面则说明人的主观能动性的作用。关键在于认识和掌握客观规律，顺应历史潮流。人是有差别的，一事当前，有的人办得好，有的人办不好。有的人这种事办得好，那种事办不好；有的人那种事办得好，这种事办不好，不能强求一律。干社会主义需要多种多样的人才。但是不需要庸才。更不要奴才。有的人具有治国安邦之才，有的人掌握了一技之长，在一定条件下，在关键的时刻，都可以发挥他的特有的作用，这就不失为人才。

人才不是自封的，而且也是有客观标准的。邓小平同志说过，知识分子并不都是人才。有的人不赞成这个观点，似乎这样说有点贬低知识分子。其实这是一种误解。知识分子同人才并不能划等号。知识分子有知识，这是他的优势，但是这种优势，究竟是否能在社会发展和人类进步事业中发挥它应有的作用，还要靠实践来检验。一个人，包括知识分子在内，只有当他在社会发展和人类进步事业中发挥了应有的作用，做出真正的贡献，才算是真正的人才。有的人，大事

干不了，小事不愿干，怀才不遇，无所作为，这种人虽有知识也不能算是真正的人才。

过去有个说法，好象千里马到处都有，只是伯乐太少，不识千里马，埋没了千里马。现在好象伯乐忽然多了起来，慧眼识英才，这个是我推荐的，那个是我保举的，另一个是我发现或培养的，等等等等。这也许是特定历史条件下的特殊现象，不能一概而论，但是我不免总是怀疑它的科学性、准确性、真实性。发现和选拔人才，这是一门十分严肃的科学。总得实事求是，来不得半点虚假。

邓小平同志曾经指出：《中共中央关于经济体制改革的决定》，十条都很重要，但是其中最重要的是第九条，就是“尊重知识，尊重人才”，概括起来就是这八个字。事情成败的关键是能否发现人才，选拔人才。

人才的管理是一门科学，从发现、培养、训练、考核、选拔、使用到监督、奖惩等，都有它本身的规律。但是因为时代不同，任务不同，因此，要求、作法也就不同。研究人才管理，既要掌握共同的规律，又要注意不同时代的不同任务和要求。既要吸取我们自己的丰富的历史经验，又要吸收外国的新鲜经验。特别是近一个世纪以来，随着生产力和科学技术的发展，对于人才的管理，在理论、方法和手段上都有很多新的发展。因此，人才的全面质量管理、规划和预测，计算机管理等等，都是需要我们认真研究和学习的。

我们的基本任务是建设具有中国特色的社会主义。当前，我们的任务就是集中全力实现四个现代化，完成十二大提出的总任务、总目标。这就要求在人才的发展战略和人才管理上必须有一个新的突破。这样一个总的形势为我们的人

才管理——包括干部管理、人事管理、知识分子管理和其他方面的人才管理，提出新的任务和要求，需要尽快地建立科学化、现代化的社会主义人才管理的理论体系。在人才管理干部队伍建设方面，概括起来，就是党中央提出的革命化、年轻化、知识化、专业化的要求。

毛泽东同志说过，领导者的任务就是出主意、用干部。作为一个领导者，必须善于发现、鉴别、选拔、使用、培养干部。不善于发现、鉴别、使用、培养干部的领导者，不能算是一个好的合格的领导者，如果压制、浪费人才，那就是一个坏的领导者，如果打击、迫害人才，那就迹近犯罪了。

为了搞好这套丛书，我们邀请了黑龙江、吉林、辽宁、天津、北京和湖北的同志，其中有高等院校的同志，有科研部门的同志，还有长期从事人才管理、富有实践经验的同志，他们为我们提供咨询和参加写作。从内容上力求表现出系统性、科学性的特点，其中包括历史经验的回顾和国外新鲜知识的介绍，但是重点还是放在我国的现实需要上，以求能为“四化”需要服务。

尽管如此，由于力量有限，水平不高，时间紧迫，无疑会有一些不足之处，我们愿向对这方面有兴趣有经验的同志请教、切磋。俗话说，抛砖在前，引玉有期。既然迈出了第一步，我们相信，一定会有更好的作品出现。

目 录

绪 论	(1)
第一章 职官、品秩、封赠的制度	(9)
第一节 职官制度	(9)
第二节 品秩制度	(19)
第三节 封爵制度	(33)
第四节 俸禄制度	(46)
第五节 仪服制度	(54)
第二章 推举制与世袭制	(66)
第一节 民主议事制	(67)
第二节 推举制与禅让、革命	(71)
第三节 世袭制的形成	(77)
第四节 宗法制度与谱牒	(83)
第五节 世官制度	(91)
第三章 学校、养士制度与入仕杂途	(99)
第一节 官学	(100)
第二节 私学与书院	(112)
第三节 入仕杂途	(117)
第四章 荐举制度	(129)
第一节 上古的荐举活动	(129)
第二节 周代的物教宾兴之法	(132)
第三节 春秋战国时代的荐举	(134)

第四节	秦国的客卿制度	(138)
第五节	两汉的诏举郡察制度	(142)
第六节	魏晋的九品中正制	(149)
第七节	隋唐的察举制	(154)
第五章	保举制度	(157)
第一节	隋唐以前的保举制	(158)
第二节	唐宋的负责保举制	(163)
第三节	辽金的荐举保举之法	(166)
第四节	元明清的保举制	(168)
第六章	制举、征聘与辟举制度	(178)
第七章	科举(含武举)制度	(182)
第一节	隋唐的科举制度	(182)
第二节	宋元的科举制度	(185)
第三节	明清的科举制度	(190)
第四节	唐宋的武举制度	(196)
第五节	明清的武举制度	(199)
第八章	考课制度	(204)
第一节	巡狩、述职与八法六计	(205)
第二节	秦国的军功赐爵与考课	(212)
第三节	两汉的上计、刺察	(218)
第四节	魏晋南北朝的考课	(223)
第五节	唐代的司考与较考	(226)
第六节	宋代的磨勘与历纸	(229)
第七节	辽金元的廉察与计年	(233)
第八节	明代的考满与考察	(238)
第九节	清代的京察大计	(243)

第九章 铨选制度	(250)
第一节 汉代以前的铨选.....	(250)
第二节 汉代的铨选.....	(252)
第三节 魏晋南北朝的铨选.....	(255)
第四节 隋唐的铨选.....	(259)
第五节 宋元的铨选.....	(265)
第六节 明清的铨选.....	(270)
第十章 监察制度与给谏制度	(277)
第一节 隋朝以前的御史制度.....	(277)
第二节 唐宋元的台院之制.....	(279)
第三节 明清的都察之制.....	(283)
第四节 给谏制度.....	(285)
后 记.....	(290)

绪 论

一

“人才制度”这个词，并不是现在杜撰出来的，古代已有了这种说法，如明末清初钱谦益（牧斋）编的《列朝诗集小传》中就有这样的提法。人才制度史所应该包括的内容，我们认为可从两个方面考虑。一是凡与人才选拔、使用、培养、晋升、考核直接有关的制度，特别是某些在历史上曾占有较重要地位和理论上、实践上有较大影响的制度，应当是主要的内容。另一些作用与影响不大的制度或措施，以及虽与人才的发现和使用有关，却主要属于其他领域的制度，如职官制度、丧服制度、刑法制度、档案制度等，作为背景知识和辅佐知识也应当给予说明，但要放在次要地位。二是即使在同一时代，各社会团体中所实施的人才制度也会有所不同，因而同样存在着主次。例如清代，既有以清政府为代表的国家的人才制度，即文武官考选制度等，也有明朝残部（如戚继光在台湾）所实行的人才制度，还有起义者（如太平天国）、帮会（如义和团）、行会、党派（如兴中会）、其他团体和少数民族所实行的人才制度。这种情况下，由于国家统治集团所实行的人才制度影响范围大，往往比较严密、

完善，为其他团体、组织所仿效，适宜于作为该时代主要的人才制度加以介绍。在这本小册子中，没有涉及其他次要集团、组织的人才制度。因此，需要指出，除了本书述及的历朝统治者所实行的人才制度之外，还有许多比较次要的人才制度存在着，本书没有介绍。

为什么本书按上述两个标准划分主次呢？因为制度（Institution），在中国古代，有“王言曰制”、“成法曰制”的说法。即只有正统、合法地形成的政策，才能称“制”。“度”是尺度、标准。所以制度就是以“制”来度量人群。显然国家所管理的人群是古代最大的人群；同时，由于统治阶级的思想、观念必然成为社会上最流行和最有力的思想观念，所以政府的制度必然比其他群团组织的制度更有代表性。

其次，在中国古代，官员占有最高的社会地位，享有最大的发挥个人才能的可能性。对于统治集团来说，进行统治要依靠官员，巩固统治更要依靠官员，因而势必要尽可能吸引人才，来提高官员的效能和素质。这就是中国古代人才制度的主要部分，必定在概念上同官员的培养、考选、任用制度一致的原因。我们知道，现代的西方国家称上述制度为文官制度（Civil Service）或公务员制度（Public Service），并且用人事制度（Bureaucracy）一词来描述官僚层级体制下的人才制度（我们在后面再说明西方文官制度和人事制度的由来）。这里应当说明的就是，本书实际上介绍了中国古代的文官制度（包括武官），也可以叫中国人事制度史。仅仅由于人事制度一词的概念，国内外有所不同，国内在习惯上并不专指政府系统，而是主要侧重于具体的人事业务管理，

而本书旨在通过介绍古代的人才制度及其得失，说明制度与人才的关系，以及如何考虑建立制度和保证其实施，所以才用了现在这个书名。

二

在社会主义现代化建设时期，有没有必要来研究古代的人才制度呢？古代的人才制度，例如科举制度，曾经被视为阻碍社会进步的因素之一；人们在讨论为什么近代科学技术和产业革命，没有首先在中国发生时，曾经严厉地指责过中国的官僚制度和科举制度。那么，在进行社会主义现代化建设的今天，重新来讨论这些问题是否有意义？

这个问题实际上也是一个如何对待历史文化遗产的问题。

我们认为，中国悠久的历史，不但形成了一批比较适合于古代国情的典章制度，而且在实践中取得了丰富的经验和教训。这些制度及其实践，照搬到现代，显然是不行的；但是完全抛弃掉，将是一个重大的损失。文化大革命中，历史文化遗产被作为“四旧”抛掉了，结果犯了历史上重复过多次的错误。所以，如果我们善于从历史文化遗产中吸取经验教训，可以少走许多弯路。特别是我国的社会主义是在资本主义没有长足发展的条件下实行的，在体制、传统和意识形态中，识别和破除封建主义遗毒，是一个长期任务。了解古代的制度，包括各种封建的意识、习惯，对于我们认识和鉴别残存的封建影响会有助益。因此，研究古代人才制度对我国的现代化建设是有帮助的。

现在，随着对外开放，我们开始广泛地吸取西方发达国家的科学技术和管理技巧，在行政制度和文官制度方面，也有所借鉴。这样做可以使我们较快地实现现代化，避免走外国走过的弯路。与此同时，吸取中国古代的管理思想和经验，特别是在人才制度方面的经验教训，就有了更深刻的意义。

西方的文官制度并不是西方独自发明的。古代的希腊、罗马都没有正式的考选制度。欧洲到一二一九年以后才有大学考试，还仍然是口试；到一七〇二年才有笔试。一七四七年有了专科(数学)的毕业考试，尚采取论辩的方式；一八〇二年有了真正的学位考试，一八二六年才有其他专科的毕业考试。所以从学校考试制度方面看，西方落后于中国甚多，其体制是近代才建立的。文官考试制度的情况也类似。一五七〇年以来的三百年中，英国一再讨论实行文官考试制度。法国率先于一七九一年实行文官考试制度；德国是一八〇〇年，但法德两国的努力都失败了。东印度公司一八五五年在印度实行官员考试制度取得成功后，一八七〇年英国才在国内推行。美国于一八八三年通过改革文官制度的法案，一八八五年实行，日本则于一八八八年实行文官考试制度。可以说，西方文官制度的近代化，是在十九世纪才完成的。比中国晚了一千多年。如果从汉武帝策试董仲舒算起，则晚了近二千年。除考试制度外，其他人才制度和政治制度的建立，也是西方晚于中国。不但如此，西方文官制度的近代化，事实上是学习中国古代人才制度后完成的。明代中叶以后，中西交通大开。一五五六年葡萄牙传教士克鲁兹(G·Cruz)，一五八四年西班牙修道士葛查来兹(Gonzaiez de Mendoza)

回国后，均有著作（《中国游记》（1569）、《伟大的中国》（1585）），谈及中国的文官制度，并译成了英文。随后的三百年中，欧洲传教士、外交官、学者、商人以英文撰写的关于中国文官制度的书文，仅在伦敦出版的就有七十余种。英国驻华使馆的官员也认为中国立国久远、社会安定，得力于文官制度。这些对英国学习和模仿中国古代文官考试制度起了推动作用。英国在采用这一制度前的国会辩论记录中，明白地记载了“从中国学习”的过程。同样，美国人丁韪良（W·A·P·Martin）任清同文馆教习时，著《中国之竞争考试》一文（刊于《北美评论杂志》1870年10月号），鼓吹美国可用考试来减少选举的流弊，对美国一八八五年实行文官考试制度有一定影响。对此，孙中山在《五权宪法》中评论说：“现在的各国考试制度，差不多都是学英国的。穷流溯源，英国的考试制度，原来还是从我们中国学过去的。所以中国的考试制度，就是世界上最古最好的拔取真才的制度”。

以上事实告诉我们，西方的文官制度由于吸取了中国的历史经验，得以完成近代化和合理化，少走了不少弯路。我们今天在管理方面吸取西方人事管理制度时，如果数典忘祖，舍近就远，不免会事倍功半。

三

在干部管理制度改革中，既学习发达国家的合理做法，又从中国古代的文化遗产中吸取有益的经验，无疑比完全靠试验、独创，效果要好一些。由于忽视中外的历史经验、教

训，在人才制度上我们曾经回到过最原始的阶段，一些明显不利于人才选拔和成长的做法，曾经作为权衡人才的标准而贻误了干部管理工作。那么今天在我们决心吸取古今中外人类所创造的精神财富来改进工作时，是不是不需要任何限制，可以完全照搬照套了呢？显然不能。因为制度与政策总是反映着一定时代一定阶级的利益与意志，适用于一定的形势和环境。并不存在万用万灵的政策与制度。与西方的现代组织理论和文官制度相比，中国古代的人才制度固然具有相对比较适合于我国国民性和道德观念之处，但也有相对来说，比较不适合于现代社会结构和经济建设特点之处。从总体看，我们在西方的和古代的人才制度中，都有着可借鉴和利用的部分，却也存在着根本上不能直接照搬的特点。这是因为不同时代、社会、阶级有不同的任务，他们对人才的要求不同，所处的环境条件和面临的问题也不同。照搬他人曾行之有效的制度，并不能同样有效，反之可能弊大于利。因此，必须根据我们的具体情况，有批判地分析研究和利用已经存在过的人才制度。对于古代人才制度来说，尤其必须认清这些制度的阶级性。古代人才制度是为封建统治者服务的，是建立在“率土之滨，莫非王臣”这一基础上的。古代人才的标准不同于现代，培养、选拔人才的目的，人才被任用后的处境、地位，人才晋升的条件等也都与现代不同。一般说来，古代人才被选用后就成为统治集团的一员，脱离人民，成为人民的主人，享受人民所没有的权利。这与我们今天的作为人民公仆的干部，存在着根本差别，从而决定了古代人才制度中有许多内容是不可取的。其次，古代中国一直是以农立国，其经济基础为自然经济，因而考选人才的原则

在几千年中变化不大，但同现代却大不相同。特别是各种专门人才（科学技术人才），其地位与作用，有了根本变化。类似的差别还有很多，它们限制了对古代人才制度的直接搬用。然而，古代人才制度史表明的某些规律，对于今天仍然有积极意义，如人才是立国之本；重视人才、广泛吸收人才和充分发挥人才的作用，可以导致国富民强、政治清明、社会安定和经济繁荣；人才制度是实现这些目标的有力保证等。人才制度史还告诉我们，人才制度必须配套，必须达到一定的完备程度；并且应当重视对制度的执行，才能让制度有效地发挥作用，否则再好的制度也不免变成一纸空文。古代人才制度史还提供了各种具体人才制度的内容、措施、作用及实践效果，这对于我们健全干部制度，改进人才管理，以及预测某些政策、制度的实施效果，有参考作用。总之，古代人才制度知识可为我们做好现实的人才开发和管理工作提供启示和经验，使我们少犯前人已经克服了的错误，在较高的基础上，建立与完善社会主义中国的人才制度。

四

古代人才制度涉及范围很广，本书以其中比较适合于现实组织人事工作借鉴，在历史上又曾比较有效地提供了人才的一些制度，如荐举、保举、学校、考绩、铨选等制度作为重点。另一些比较重要的人才制度如科举、征聘、世官、监察等制度，因为已有一些专著和文章作过介绍，本书只介绍其大略。为了便于阅读，在第一章介绍了与人才制度有关的职官制度、封赠制度等知识，以及一些对今天来说，参考作