

知人与治国

——中国人才家的主张与实践

王兴亚著

ZHI REN YU ZHI GUO

——ZHONG GUO REN

CAI JIA DE ZHU

ZHANG

YU

SHI JIAN



河南省社会科学“七五”规划重点项目

知 人 与 治 国

——中国人才家的主张与实践

王 兴 亚 著

中 州 古 籍 出 版 社

内 容 提 要

本书论述了中国历史上从管子到孙中山三十一个人才家的人才思想与实践。对于他们关于人才、人才作用的见解，以及他们关于人才培养、选拔、使用、考核、奖惩等方面的主张、政策与实施情况进行了广泛深入的探讨。述评从实际出发，既肯定其历史贡献，又指出其不足。材料翔实，内容丰富，重点突出，条理清晰，颇多新意，不仅有助于中国人才思想史、人才制度史的深入研究，而且各级领导、人事工作干部，以及立志成才的中青年也能从中得到不少的启迪。

前 言

我们伟大的祖国是世界四大文明古国之一。

在人类历史的长河中，我们的祖先率先跨进了文明时代，建立了国家机构，制定了人才制度，培养造就了一代又一代的人才，也培养造就了众多的人才家。

时代造就人才，人才推进时代。在开发神州、建设家乡的实践中，各个时代的人才家都顺应时代的需要，针对当时面临的情况，致力于人才问题的探讨，不但从理论上反复论证“得人才者得天下，失人才者失天下”的道理，揭示人才的本质、地位与作用；而且在实践中竭力谋求人才培养、选拔、使用、考核、奖惩等方略，撰写了大量的人才论著，制定了日臻完备的人才制度，从而形成了独具特色的中国人才思想和人才制度。

历史发展到了今天，振兴中华，建设四化的大业，落在我们这一代人肩上。科学地总结中国人才思想、人才制度的发生、发展的进程，总结前人在人才问题上成败的经验教训，从中找出一些规律性的东西，作为今天制定人才制度的借鉴，是历史的呼唤，是时代赋予我们的一项任务。

我国历史悠久，人才家众多，人才谋略内容极为丰富。为了便于人们了解和把握我国人才家的谋略，本书从先秦至清末众多的人才家中，选择了31人，计管子、孔子、墨子、孟子、荀子、汉高祖、汉武帝、汉光武帝、王符、曹操、诸葛亮、刘勰、唐太宗、陆贽、王安石、司马光、金世宗、陈亮、明太祖、丘浚、高拱、张居正、李自成、黄宗羲、唐甄、清圣祖、龚自珍、魏源、曾国藩、康有为、孙中山。选择时，注意到他们在人才思想、人

才制度史上的地位与影响。

这31人，有些是从事人才理论研究的专门家，有些则是制定并实行人才政策的实践家。其中，古代26人，近代5人；汉族29人，少数民族2人。他们生活在不同的时代。他们的人才主张与实践，都是时代的产物，都受时代政治、经济条件的制约。对于他们的人才主张与实践进行历史地全面地剖析，可以看出我国历史上人才家谋略的基本特点在于：一是重视人才，肯定人才是最宝贵的财富，“贤才，国之宝也”。二是任人惟贤，主张“尚贤使能”，“惟贤是用”，按照德才兼备标准选拔人才。三是善于识别，要“听其言，观其行”，尤其是要看关键时刻，在重大问题上表现。四是广开才路，不拘一途，不问出身门第，不计民族地域，要把推荐与考试相结合。五是量材录用，人尽其才，扬长避短，老少参用，不求全责备。六是循名责实，建立责任制，加强考核，奖廉惩贪，严明赏罚。以上这些主张及其实施，曾经使得中国在历史上多次出现人才济济、英俊辈出的可喜局面，有力地促进了社会政治、经济和文化事业的发展，造成了国家的昌盛、民族的兴旺。

另一方面，也应当看到我国历史上人才家在人才谋略上的局限性。在封建时代，人才家的思想，都打着阶级的烙印，即使象唐太宗、明太祖、清圣祖这样重视人才的帝王，他们都无法冲破时代与阶级的束缚，他们倡导尊重人才，也礼贤下士访求人才，同时又在排斥异己，压抑甚至消除不依附于己的各种人才。同时，由于中国封建专制统治建立在小农经济基础之上，重农抑商成为历代王朝的经济方针，科学技术被视为雕虫小技，科技人才得不到国家应有的扶植和尊重，因而这个时代孕育出来的人才家对于科技人才的地位与作用，以及如何培养造就、合理使用也少探讨。近代以来，一些先进的中国人才家，从与西方对比中，看到中国落后于西方，主张学习西方，出现了新的人才思想与人才呼

声，从龚自珍到孙中山，对于封建专制制度压抑人才、科举制度摧残人才进行了猛烈抨击，力主改革人才制度，培养近代人才，孙中山还提出建立公务员制的构想，但是，所有这一切，都没有能够改变近代中国逐步沦为半封建半殖民地社会的命运。

历史证明，只有社会主义才能救中国，只有在历史发展的新时期，在中国共产党的领导下，才能在中国真正出现“尊重知识，尊重人才”的局面。

本书在撰写过程中，借鉴了有关研究成果。1989年写成初稿后，曾于1989年、1990年、1991年向郑州大学明清史硕士生讲授。定稿时，也吸收了他们的意见。

本书从选题、撰写到出版，得到了河南省社会科学规划领导小组办公室的大力支持。中州古籍出版社的同志也为该书出版付出了心血，在此，谨致谢意。

由于笔者水平有限，书中不当之处难免，恳请诸位专家和读者示正。

目 录

一、管子的任贤思想及其用人	(1)
二、孔子的“举贤才”及其影响	(12)
三、墨子的“尚贤”思想与人才开发	(24)
四、孟子在人才和用人上的创见	(35)
五、荀子关于尚贤使能的论证	(45)
六、汉高祖在人才制度上的建树	(56)
七、汉武帝的人才政策与汉朝昌盛	(67)
八、汉光武帝的用人与汉朝中兴	(78)
九、王符关于汉代人才问题的探讨	(89)
十、曹操的“唯才是举”与统一北方	(100)
十一、诸葛亮的知人善任与蜀汉政权的巩固	(110)
十二、刘劭《人物志》在人才学上的成就	(122)
十三、唐太宗的人才思想与贞观之治	(134)
十四、陆贽的人才观与改革人才制度的主张	(147)
十五、王安石改革人才制度的得与失	(156)
十六、司马光的德才观及其用人策略	(167)
十七、金世宗的人才思想与金朝全盛	(179)
十八、陈亮对宋代人才制度的批判与改革	(189)
十九、明太祖的人才政策及其变化	(197)
二十、丘浚革除明代人才制度弊端的主张	(212)
二十一、高拱改革人才制度的主张和方略	(222)

二十二、张居正的人才政策与改革成效·····	(239)
二十三、李自成的用人及其得失·····	(250)
二十四、黄宗羲改革人才制度的构想·····	(261)
二十五、唐甄关于知人、善任的探讨·····	(273)
二十六、清圣祖的人才方略与康乾盛世·····	(283)
二十七、龚自珍对封建人才制度的抨击·····	(297)
二十八、魏源的以夷制夷主张与培养近代人才呼吁·····	(308)
二十九、曾国藩的人才思想与近代人才培养·····	(320)
三十、康有为对封建人才制度的改革·····	(333)
三十一、孙中山的人才思想及其贡献·····	(346)

一、管子的任贤思想及其用人

管子（？——公元前645年）名夷吾，字仲，一字敬仲，春秋时期颍上（今安徽颍上）人。曾三次做官，三次被罢免。助公子纠与公子小白争位失败后，经鲍叔牙推荐，被齐桓公任为上卿。他在齐四十年，辅佐齐桓公，进行改革，使齐国走上了富强之路，使齐桓公成为春秋时代第一位霸主。《管子》一书为后人所撰，可也集中反映了管仲的主要思想。他对求贤、用人作了不少论述，对后世人才思想、人才制度的发展颇有影响。

1、长治久安在于任贤

在君主制下，国君是一国之主，拥有至高无上的权利。管仲非常重视国君的作用，《管子·七臣七主》中说：“一国之存亡在其主，天下得失，道出一人，主好本，则民好垦草莱；主好货，则人贾布；主好宫室，则工匠巧；主好文采，则女工靡。夫楚王好小腰，而美人省食。吴王好剑，而国土轻死，死与不食者，天下之所共恶也，然而为之者何也，从主之所欲也。”这就概括地说明了国家之存亡与君主的关系。同时，他从王朝的兴亡盛衰的变革中，看到得人用人的作用。作为国君，要建功立业，必须重贤任才。他在《霸言》篇中说：“夫争天下者，必先争人，明大数者得人，审小计者失人。得天下之众者王，得其半者霸。”把能否取天下归结于得到天下人才数量之多寡。《五辅》篇中又云：“古之圣王，所以取明名广誉，厚功大业，显于天下，不忘于后世，非得人者，未之尝闻。暴王之所以失国家，危社稷，覆宗庙，灭于天下，非失人者，未之尝闻。”他在《小

称》篇还说：“天下者无常乱，无常治，不善人在则乱，善人在则治。”这就揭示了得人者昌、失人者亡的历史规律。

由于管仲看到贤能在治国理民的重要作用，所以他在论述君主治国安邦时，不仅强调要依靠贤能，还强调必须依靠众多的贤能之士。他在《形势解》篇里说：“明主不用其智，而任圣人之智；不用其力，而任众人之力。故以圣人之智思虑者，无不知也；以众人之力起事者，无不成也。能自去而因天下之智力起，则身逸而祸多。”反之“乱主独用其智，而不任圣人之智；独用其力，而不任众人之力，故其身劳而祸多。”由此而得出结论：“独任之国，劳而多祸”，“备长在乎任贤”。

基于上述认识，他建议执政者必须尊贤，必须下大力气，“求天下之精才”，“收天下之豪杰，有天下之称才”①。只有造成“济济多士”的局面，即把众多的品德高尚、又有才能，能为百姓信赖和拥护的贤士团结在自己的周围，发挥他们的才能，才能建立大功大业。为此，他把人才培养作为百年大计。他在《权修》篇中就人才培养问题作了精辟的阐述。他说：“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。一树一获者，谷也。一树十获者，木也。一树百获者，人也。我苟种之，如神用之，举事如神，唯王之门”。后人把管仲的这一思想概括为“十年树木，百年树人”的格言。

2. “论才量能谋德”的选人方针

国家的治理有赖于人才。这些人才从何而来呢？管仲认为社会上的人才大量存在，问题在于执政者能否发现、起用。他曾经明确指出：“天下不患无臣，患无君以使之”②。“国未尝乏于胜任之士，上之明适不足以知之”③。为了获得大批的人才，他以极大的魄力，提出“论材、量能、谋德而举之”④的选人方针，主张依法举人，“选贤论才，而待之以法”，并且力图通过建立人才制度和法规，使选拔人才工作制度化、经常化。

在上述思想指导下，管仲相齐期间，在齐国建立了自上而下逐级选拔人才的制度。据《立政》篇所记，他明令荐举人才是各级官员的一项任务，要求按照政府举荐孝弟、忠信、贤良、俊材等人才的规定及其办法，由地方什伍之长、游宗、里尉、州长逐级上报，由朝中乡师进行登记，士师汇编成册，“三月一复，六月一计，十二月一著”。这种办法，称为“三选”之法，韦昭《国语》注概述其法：“三选，乡长所进，官长所选，公所誉相。”在选拔过程中，管仲明确提出必须坚持“贤”、“才”两个标准，规定有“为义好学，聪明质仁、慈孝于父母、长弟闻于乡里者，有则以告。有而不以告，谓之蔽贤，其罪五”，“有拳勇股肱之力筋骨秀出于众者，有则以告。有而不以告，谓之蔽才，其罪五”。上述这两种情形，均分别情况，按五等定罪。

对于所推荐出来的人才的考核，一是注意听取民众意见，二是看其实际表现。《管子·小匡》里载：“公宣问其乡里，而有所考验”，即向当地乡里民众进行调查了解，这是第一步。第二步，“乃召而与之坐，省相其质，以考其成功成事”，以前所做所为做参考，这是面试。进而，“设问国家之患”，即提出一些有关国事的重大问题，要他回答，以考察其智谋之深浅及应变能力，如果合格，即可录用。第三步，“退而察问其乡里，以观其所能”。这是指录用授之以职之后，还要向民众调查，了解他的实际能力与表现。这样，不仅在齐国建立了一套选拔人才的制度和办法，同时也建立了一套识别考核人才的制度和办法。正是由于管仲在齐国实行了上述选拔人才的办法，所以在识别人才方面也独具慧眼。《管子·小匡》云：“矜物之人，无大士焉”，即骄傲自满的人中，不会有大人才。“凡论人而远古者，无高士焉。既不知古而易其功者，无智士焉”。还说“钓名之人，无贤士焉”。

管仲不仅强调依法举人，把荐举人才作为各级官员的重要任

务，而且还针对荐举人才中出现的问题，提出了对策。其一、举人无私。这是针对任人唯亲职官世代相袭的世官制提出的。管仲认为一个国家能不能人才辈出，关键在于君主是否具有大公无私的品质。《法法》篇云：“世无公国之君，则无直进之士；，无论能之主，则无成功之臣”。他还说：“无私者容众”“废私立公能举人”⑤。即是要求执政者务使公法行而私曲止，切忌以“亲亲”举人。其二、不论出身。这也是针对“尊尊”的世官制提出的。他强调以贤能为标准，“匹夫有善，故可得而举之”，“求有功劳力者而举之”⑥。要优先选拔那些“不必以先常”，即敢于创新，不墨守成规的进取者，以及“进实言之士”⑦，即敢于讲真话办实事的人。其三、注重大节。对一个人要全面考查，区别大节与小节，他在《宙合》篇里说：“苟得大意，不以小缺为伤”。就是说不要不分清红皂白，不要因一个人有小失而弃而不举。其四、选拔年轻人。他在《君臣下》篇提出选拔人才时，“不以年伤”，即是说不要因其年轻资历浅而舍弃，要注意选拔有才能的年轻人。

不仅如此，管仲还十分注意谋求招揽人才的策略。为了把更多的人才争取到齐国来，充分发挥人才在治国安民中作用，他吸收了各国招致人才的经验，主张采取以下几种做法：

一是以诚待人。管仲在《四时》篇里说：“慎使能而听信之。使能谓之明，听信谓之圣。”《侈靡》篇又云：“至贞（诚）生至信，至信生至交。”即是说执政者不仅要任贤使能，而且要与贤能诚信相交，做知心朋友，要认真听信他们的意见，善于发现并发挥他们的才能。这是执政者应具备的品德，也是以德徕人、争取人才的一种手段。

二是以利招才。《管子·小问》记载，齐桓公问管仲如何招致天下豪杰、精材、良工？管仲回答说：“假而礼之，厚而勿欺，则天下之士至矣。”这里所说的“厚而勿欺”，即给予他们

优厚的物质待遇，并且是言而有信，说到做到。他在谈到如何得到精材即战争器材时说：“五而六之，九而十之，不可为数”，即是说他处给五，我给六；他处值九，我给十，就可买到好的军用器材。对于优秀的工匠，则更应重金招聘。他说招致良工，“三倍，不远千里”，即是说我付给工匠的报酬比别处多三倍，各地优秀的工匠就会不远千里不断地涌向齐国。

三是礼贤下士。《管子·霸言》中说：“圣王卑礼以下天下之贤”，就是说人君要尊重天下之贤者。并且具体地说，对于贤者应持的态度是：“亲之以仁，养之以义，报之以德，结之以信，接之以礼”⑧。这里所说的仁、义、德、信、礼五个方面，都是对人君而言的，是对人君所提出的对待人才的五点要求，是以礼招才，礼贤下士的具体化。

3、察能授官、任其所长的用人原则

管仲不仅注重谋求选入之道，而且还致力于用人之道的探讨。在用人上，他提出了一些值得重视的用人原则。

(1)重德的用人原则。所谓德，是指思想品德、政治态度而言的。管仲在《立政》篇说：“君子所慎者四，一曰大德不至仁，不可以授国柄。二曰见贤不能让，不可与尊位。三曰罚避亲贵，不可使主兵。四曰不好本事，不务地利，而轻赋敛，不可与都邑。此四务者，安危之本也。”这里所讲的四务，都是指用人而言的。其中一、二、三务，都是讲德的。提出只有其德达到了仁的境界的人，才可以掌握国家大权；见贤不让位的人，不能担任高官；对犯法的亲戚、权贵不予惩罚的人，不能掌握兵权。又说：“君之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。故国有德义未明于朝者，则不可加于尊位。……故德厚而位卑者谓之过，德薄而位尊者谓之失。”这里所讲用人应注意的三条基本原则，也是把德作为首位，主张按德授予爵位，品德高尚而爵位低下，是用人不

当，品德恶劣而窃居尊位，是用人错误。

(2) 察能授官。能主要指解决问题、完成任务的能力和才能。它是才、学、识在实际工作中的表现。在管仲看来，人的才能是不相同的。在任使时，要“察能授官”⑨、“量能而授官”⑩。他在《五辅》篇提出任力有五务，即“君择臣而任官，则事不烦乱。大夫任官办事，则举措时；官长任事守职，则动作和；士修身功材，则贤良发；庶人耕农树艺，则财用足。”管仲特别强调“任力”，即根据人的实际能力，分配相应的任务。他在《问第》篇中又云：“授事以能，则人上功。”《形势》篇中还提出在任使时，“毋与不可，毋强不能，毋告不知。与不可，强不能，告不知，谓之劳而无功。”这就从正反两方面说明了量能授官的必要性。只有根据人的实际能力分配相应任务，才能发挥人才的作用，收到显著的成效。反之，如果交给他不能做的工作，强不能为能，强不知为知，其结果，只能是劳而无功。从这一任使原则出发，他又提出：“临事不信于民者，则不可使任大官”⑪。

“辨于一言，察于一治，攻于一事者，可以曲说，而不可以广举”⑫，即是说对于那些只有一技之长，一察之治者，可以分配他们担任相应的职务，完成相应的任务，但不可以让他们管得太宽。

(3) 任其所长。这一任使原则，是管仲最先明确提出来的。《管子·形势解》说：“明主之官物也，任其所长，不任其所短。故事无不成，而功无不立。乱主不知物之各有所长所短也，而责必备，夫虑事定物，辨明礼义。人之所长而蜚蜚之所短也。缘高出险，蜚蜚之所长而人之所短也。以蜚蜚之所长责人，故其令废而责不塞。”在《君臣上》篇中，他又说：“明君之举其下也，尽知其短长，故其所不能益，若任之以事。贤人之臣其主也，尽知短长与身力之所不至，若量能而授官。上以此畜下，下以此事上，上下交期于正，则百姓男女皆与治焉”。表明管仲

对于人不同能，各有长短的特点已有清楚地认识。管仲所提出的这一用人原则，为执政者用人明确了指导思想，用人就是用人之所长；也为被使用者提出了要有自知之明的要求，如果任使为己之所长则应接受，反之，任使为己之所短，则不应接受。他在相齐期间，努力实践一用人原则。显朋善于升降揖让，明于礼义，就命为大行；宁戚善于辟土聚粟，即命他任大司田；王子城父长于调兵，即命他任大司兵；宾胥无长于决狱折中，即命他任大司马；东郭牙敢于直谏，即命他任大谏官。

（4）訾讟之人，勿与重任。《管子·形势解》中说：“毁誉贤者谓之訾，推誉不肖之谓讟。訾讟之人得用，则人主之明蔽，而毁誉之言起。任之事大，则事不成而祸患至。故曰訾讟之人，勿与任大。”所谓訾，意即恶意诽谤。讟，意即无耻颂扬。

“訾讟之人”，即恶意诽谤、无耻颂扬的人。这两种人，都是品德恶劣者，不可委以重任。他在《宙合》篇还提出对于那些用花言巧语谄媚的人，不向君主反映真实情况的人、对人民凶狠残暴的人以及在君主面前说别人坏话的人要特别警惕。他说：“毋谄于侯，言毋用佞人，用佞人则私多行。毋蓄于谄，言毋听谄，听谄则欺上。毋育于凶，言毋使暴，使暴则伤民。毋监于谗，言毋听谗，听谗则失士”。反之，如果重用了这四种人，也要产生严重的后果。

（5）严禁用人中的宗派活动。利用权力，以我划线，搞宗派，排斥异己，是用人中的大忌。为了纠正这种弊端，管仲强调在用人上做到四不：不独举、不擅功、不约束、不纯纽，要排除同乡观念、宗族观念的干扰，“毋曰不同生，远者不听；毋曰不同乡，远者不行；毋曰不同国，远者不从”⑬。

（6）实行试用制。这也是管仲在用人上提出的一项重要主张。在官吏选拔上，管仲主张实行推荐制。对于由基层推荐出来的人才，经过考核，确定录用者，先让他们担任役使之官，进行

试用，一年之后，根据本人表现及乡里百姓的反映，对其中优秀者进行面试，面试合格者，“登以为上卿之佐”⑭，不复胜任者仍令为民⑮。

(7) 赏功罚罪。在赏罚上，管仲主张建立严格的赏罚制度。他强调“有功必赏，有罪必诛”⑯。“爵授有德，禄与有功”⑰。所谓“爵授有德”，就是把德与爵位结合起来，按照品德确定爵位，爵位要与其品德相称。品德不好的人，不应授予爵位。所谓“禄与有功”，就是把功绩与俸禄结合起来，按照功绩确定俸禄，“功力未见于国者，则不可授以重禄”，“其绩多者其食多，其绩寡者其食寡，不绩者不食”⑱。他还提出在任官吏，“三年不闻善”，以及“士庶人有善”，官不为进者，均要受到应有的处罚。并且主张赏罚有则，“赏罚之数，必先明之”，在他看来，这种爵授有德，禄与有功的赏罚原则，可使“贤者食于能，斗士食于功”⑲，是激励人臣为人君效力的有效措施。他还提出对发展农业、畜牧业有贡献的技术人员进行奖励。《山权数》篇载：“民之能明于农事者，置之黄金一斤，直食八石；民之能蕃育六畜者，置之黄金一斤，直食八石；民之能树艺者，置之黄金一斤，直食八石；民之能树瓜瓠荤菜百果使蕃衰者，置之黄金一斤，直食八石；民之能已民疾病者，置之黄金一斤，直食八石；民之知时曰岁且阨、曰某谷不登、曰某谷丰者，置之黄金一斤、直食八石；民之通于蚕桑，使蚕不疾病者，皆置之黄金一斤，直食八石”。管仲的这一主张，表明他对农业、畜牧业中的技术人员是相当重视的，这种“置之黄金一斤，直食八石”的奖励的办法，是促使农业、畜牧业技术进步的重要措施。

(8) 废除官员终身制。这也是管仲的一项重要主张。他在《七法》篇里说：“爵贵有名以休之。”所云“爵贵有名”，是指对国家有贡献享有很高的荣誉和优待的官员，他们功劳大，地

位高。“以休之”，即令其致政退休。在《乘马》管又说：“是故有事则用，无事则归之于民”。尹知章注云：“谓令人退归而居也。”这是对官吏终身制的否定。在致政退休年龄上，主张实行“七十而致政”^②。他的这一主张，可以促进国家官吏的新陈代谢，使国家各级机构的权力掌握在年富力强的贤能者手里。

4、关于人才成功的探讨

如何达到成功的目的，是所有人才共同愿望，也是人才研究中一个重要课题。在这方面，管仲也作了有益的探讨。

其一、立志与成功的关系。管仲认为功业与志向成正比。主张立大志，重大节。他在《形势解》里说：“谨于一家，则立于一家；谨于一乡，则立于一乡；谨于一国，则立于一国；谨于天下，则立于天下。是故其所谨者小，则其所立亦小；其所谨者大，则其所立亦大。故曰小谨者不大立。”又云：“有闻道而好为家者，一家之人也；有闻道而好为乡者，一乡之人也；有闻道而好为国者，一国之人也；有闻道而好为天下者，天下之人也；有闻道而好定万物者，天下之配也”。这里所说的“闻道”之人即人才，虽然同为闻道之人，但是由于其志向不同，有“为家”、“为乡”、“为国”、“为天下”之区别，因而做出的功业也就有“一家”、“一乡”、“一国”、“天下”的区别。只有考虑为国家、为天下兴利除弊，才能做出大的贡献，成就大的事业，成为一国或天下的杰出人物，甚至成为日月经天江河行地的伟人。如果一个人只是立志“为家”、“为乡”，不去考虑国家、天下大事，那就不可能成为“一国”、“天下”的杰出人物，充其量只能成为“一家”、“一乡”之人物。

其二、成功与权位的关系。管仲在《法法》篇中说：“钓名之人无贤士焉，钓利之君无王主焉。贤人之行其身也，忘其有名也；王主之行其道也，忘其成功也”，并且指出，“今以诬能之臣，事私国之君，而有济功名者，古今无之。”这里将成功与权