

任人唯贤思想研究

陈学琳

中山大学出版社

任人唯贤思想研究

陈学琳

中山大学出版社

内 容 提 要

本书以“任人唯贤”为主线，运用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点，探讨了中华民族数千年的文明史中，任人唯贤思想的产生和发展情况，重点研究了历代有代表性的政治家、思想家的任人唯贤思想。对、毛泽东、邓小平等马克思主义经典作家任人唯贤的理论和实践，作了更为详细的论述。

本书理论联系实际，资料丰富，实用性强，对各级党政领导、组织人事工作者和人才学爱好者，有较好的参考价值。

任人唯贤思想研究

陈学琳

责任编辑 朱超凡

封面设计 黎 敏

★

中山大学出版社出版发行

广东省新华书店经销

韶关日报印刷厂印刷

开本：787×1092 1/32 6印张 135千字

1991年5月第一版 1991年5月第1次印刷

印数：3800册

ISBN7-306-00421-2

D·33 定价：3.30元

目 录

序	(5)
第一章 总论	(9)
一、任人唯贤思想的内涵	(9)
二、任人唯贤思想的沿革	(11)
三、古代任人唯贤思想的局限性	(17)
四、社会主义任人唯贤思想的群众性	(20)
五、学习任人唯贤思想的意义	(22)
第二章 任人唯贤思想的产生	(25)
一、任人唯贤思想产生和发展的社会基础	(25)
二、尧、舜、禹的任人唯贤思想	(27)
三、任人唯贤与任人唯亲的对立和斗争	(30)
第三章 春秋战国时期的任人唯贤思想	(34)
一、鲍叔牙推荐贤才甘居人后，齐桓公任用贤才 不计私仇的思想	(35)
二、孔子“举贤才”的思想	(37)
三、墨子“尚贤事能”的主张	(40)
四、商鞅以功授官、所举必贤的思想	(42)
五、孙武、吴起知人善任必须懂行的思想	(45)
第四章 汉唐时期的任人唯贤思想	(49)

一、汉高祖的“布衣将相”之局	(49)
二、汉武帝不拘一格、广用人才的思想	(52)
三、唐太宗的用人政策	(55)
四、武则天的任人唯贤思想	(60)
五、韩愈的任人唯贤思想	(63)
第五章 宋元明清时期的任人唯贤思想	(68)
一、王安石的用人主张	(68)
二、成吉思汗重用知识分子的政策	(72)
三、朱元璋招贤、育才的思想和实践	(73)
四、康熙皇帝的任人唯贤思想	(77)
第六章 中国古代选官制度与任人唯贤思想	(82)
一、世官制的出现是历史的必然	(83)
二、察举制的实行是历史的进步	(87)
三、科举制有合理的内核	(91)
第七章 中国近代政治变革中的任人唯贤思想	(96)
一、洪秀全任人唯贤的思想和实践	(96)
二、康有为戊戌变法中的人才主张	(100)
三、孙中山“立国之道在于任贤”的思想	(103)
四、蔡元培“人才治国”的思想	(110)
第八章 毛泽东的任人唯贤思想	(113)
一、大量吸收和任用知识分子	(113)
二、团结使用非中共党员干部	(118)
三、大力培养、使用工农人才	(122)
四、寄希望于青年人才	(124)
五、爱护干部、爱护人才	(126)
第九章 邓小平的任人唯贤思想	(129)

一、人才问题是一个战略问题·····	(129)
二、尊重知识，尊重人才·····	(131)
三、破格提拔优秀人才·····	(137)
四、按照“四化”结构选拔人才·····	(143)
五、科学管理出人才·····	(149)
第十章 新中国的干部制度与任人唯贤思想·····	(154)
一、我国干部制度的产生·····	(154)
二、我国干部制度的发展·····	(158)
三、我国干部制度的基本内容体现了任人唯贤的 思想·····	(164)
后记·····	(172)



序

张 帼 英

前不久，陈学琳同志给我送来几本关于党建、党务工作的小册子，并约我为他的新作《任人唯贤思想研究》写个序。陈学琳同志曾多年从事组织人事工作。一个党务工作者经过实际工作锻炼以后，能够拿起笔著书，把实践经验上升到理论上来，我觉得这是一件很有意义的事情，所以欣然答应了。

选才用人、任人唯贤，在社会生活中是一种相对独立的社会行为。社会生产力越发达，文化、科学、技术越发展，用人这种社会行为对社会经济基础和上层建筑的影响就越大。有人说，当今社会是竞争的社会。争什么？表面看是产品数量和质量竞争，实际上是科学技术的竞争。然而，科学技术要靠人去掌握，所以最本质的东西还是人才的竞争。谁赢得了人才，谁就掌握了竞争的主动权。综观历史，社会的运转离不

开一批优秀的政治家、思想家；革命战争的胜利，少不了一批优秀的战略家、军事家；经济的腾飞，更需要科技和管理人才的成批崛起。

党的十三届七中全会通过的《关于制定国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划的建议》明确指出：“国家强盛和民族振兴靠人才”。“进一步发挥广大知识分子的积极性，在全社会发扬尊重知识、尊重人才的好风尚，逐步完善有利于人才脱颖而出的和保护知识产权的政策与制度，努力做到人尽其才，才尽其用”，是实现党在现阶段奋斗目标的重要保证。当前，我国是一个拥有 11 亿多人口、5 亿多劳动力、1.2 亿多职工、3 千多万干部的人力资源大国，又是一个物力、财力资源相对短缺的穷国。能否做到任人唯贤，合理开发和充分利用人才资源，是社会主义现代化建设事业成败的关键。

怎样学习和运用任人唯贤的思想？《任人唯贤思想研究》的作者在这方面作了一些有益的探索。我认为这本书有以下几个特点：

第一，指导思想明确。作者以马列主义、毛泽东思想为指导，运用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点，以正面的历史资料，对我国任人唯贤思想的产生和发展，做了比较系统的阐述。同时也辅以一些反面材料进行对比，力求从正反两方面借鉴历史的经验教训，给人以启迪和教益。

第二，实用性强。作者在全面论述任人唯贤思想的同时，对毛泽东、邓小平等马克思主义经典作家，在领导社会主义革命和建设总结出来的任人唯贤的理论和实践经验，以及我国干部制度如何根据任人唯贤的思想不断改革和发展的问題，都单列成章，作了更为详细的论述。这对各级党政领导和组织人事工作者来说，既是本专业的理论知识，又是业务常识，值得一读。

第三，学术性与通俗性相结合。在研究的深度和广度上，作者根据“综合也是创造”的原理，以任人唯贤为主线，概括了五千年人才思想的精华。特别是对历代有代表性的政治家、思想家的任人唯贤思想和实践，如何根据当时的历史条件进行总结，这在学术上是一个大胆的尝试。而在具体的表述上，作者注意了通俗性，并对古代用人典故作了译注，能适应多层次读者的需要。

对这样跨度很大、涉及古今中外的一本书，要写好是不容易的，有些问题还有待进一步探讨。比如对任人唯贤思想发展的分期是否准确，每一个时代选用哪几个人物作代表更为妥当，以及人事制度与任人唯贤思想的关系应如何调理等等，都有待进一步研究。尽管它有不足之处，但就系统地论述任人唯贤思想来说，作者是作了艰苦努力的。这本书的出版发行，对于当前改革干部管理制度，调动各类人才积极性为

建设有中国特色的社会主义事业服务，具有一定的参考作用，将会促进人才研究、干部人事管理等项工作的开展。

1991年2月22日

第一章 总 论

翻开中华民族数千年的文明史，我们不难发现，哪一页都有一个用人的问题。因为人需要有事业，事业需要有人去做；人离不开事业，事业也离不开人。但是，自从有了阶级以后，统治者为了维护本阶级的利益，在选才用人问题上出现了两种不同的立场、观点和方法。毛泽东同志把它概括为两个对立的路线：一个是“任人唯贤”的路线，一个是“任人唯亲”的路线。前者是正派的路线，后者是不正派的路线。根据毛泽东同志的科学概括，我们研究、总结在中华民族文明史中，怎样产生和发展了“任人唯贤”的思想和路线，从中汲取有益的经验教训，这对大胆选拔任用各类人才为建设有中国特色的社会主义服务，有着重要的现实意义。

一、任人唯贤思想的内涵

什么叫“贤”？贤，一般是指品德好，有才能。

孔子说：“不逆诈，不亿不信，抑亦先觉者，是贤乎！”（《论语·宪问》篇第十四）这就是说，不预先怀疑别人欺诈，也不猜测别人不诚实，然而却能及早察觉这种事情，这才是贤人啊！

荀子说：“欲立功名，则莫若尚贤使能矣。”（《荀子·王

制》)就是说,要想建立功名,没有比任用有道德有才能的人更高了。

所以,“任人唯贤”的思想和路线,在一般意义上解释就是:任用人才、干部,只使用那些有才能、品德好的人。

“任人唯贤”的思想起源于我国古代的原始社会。由于原始社会生产力水平非常低下,人们必须同甘共苦、共同劳动、共同消费才能生存,因此,只能推选能干的、能为大家谋利益的人当首领。这就产生了古代朴素的选贤任能的思想。

最早从理论上提出“任人唯贤”学说的是孔子。他的学生子夏根据孔子的思想,曾提出过“仕而优则学,学而优则仕”的理论。就是说,做官做得好的人还需要学习,学习好的人就可以做官。孔子还提出治国要“举贤才”的主张。这个“用人唯贤”的学术思想否定了夏、商、周以来的世袭制度,为“任人唯贤”的路线奠定了思想、理论的基础。相传由孔子编选而成的《尚书》,是我们中华民族最早的一部历史文献。在《尚书·咸有一德》中有“任官惟贤才,左右惟其人”的名句。“任人唯贤”就是从“任官唯贤才”演化而来的。这对后世有着深远的影响。

毛泽东同志总结了历史的经验指出:“共产党的干部政策,应是以能否坚决地执行党的路线,服从党的纪律,和群众有密切的联系,有独立的工作能力,积极肯干,不谋私利为标准,这就是‘任人唯贤’的路线。”(《毛泽东选集》合订本第493页)根据毛泽东同志的这个论述,我们今天理解“任人唯贤”的思想、路线,它的含义应包括:立党为公,胸怀全局,广开才路,按照德才兼备的原则,培养和选拔那些政治觉悟高、业务能力强、有知识有文化、年富力强的干部,

做到人尽其才，才尽其用。

坚持“任人唯贤”的路线，必须反对“任人唯亲”。所谓“任人唯亲”，就是凭私人感情、个人恩怨和宗派主义的观点选拔使用干部，搞亲者亲，疏者疏。在这个路线之下，对自己亲近的人，看什么都好，并故意掩盖他们的短处，甚至把短处也说成长处。对自己疏远的人，看什么都不好，并故意掩盖人家的长处，甚至把长处也说成短处。这是不正派的用人路线，它破坏了“任人唯贤”的路线。因此，坚持“任人唯贤”的干部路线，是使党保持纯洁，使党的路线、方针、政策能正确贯彻执行的组织保证，也是充分开发人才资源的有力措施。

二、任人唯贤思想的沿革

从古到今，随着生产力水平的提高，阶级斗争的发展，社会形态的推进，任人唯贤的思想和实践也一步一步地向前发展。大凡开明的、有远见卓识的思想家、政治家，为了成就一方事业，都求贤若渴，千方百计地招揽人才，导演了一幕幕人才济济、功业赫赫的喜剧。

从尧、舜、禹的“禅让贤才”，到奴隶社会、封建社会“任人唯贤”与“任人唯亲”两种思想的对立和斗争，到中国共产党的“任人唯贤”干部路线的确立，在中华民族的发展史中，任人唯贤思想的沿革大约经历了五个发展阶段：

（一）“春秋战国”时期是任人唯贤思想发展的一个高潮

春秋战国时期，是我国社会由奴隶制进入封建制的大变革时期。当时由于群雄割据，你争我夺，政治以及军事斗争极其激烈，思想领域也十分活跃，形成了“百家争鸣”的局

面，促进了文化领域的繁荣昌盛。各国为了发展壮大，都想方设法网罗人才为自己所用。因此，人才问题成为当时执掌政权的统治者和思想家普遍关心、人人讨论的主题。这使任人唯贤的思想和实践得到很大的发展。当时有“鲍叔牙推荐贤才甘居人后，齐桓公任用贤才不立私仇”的思想；祁奚“外举不避仇，内举不避子”的思想；孔子“举贤才”的思想；墨子“尚贤事能”的主张；魏文侯“打破习俗，用人不疑”的思想；荀子“用人注重大节，兼顾小节”的思想；秦穆公“用人不疑，允许失败”的思想；商鞅“以功授官，所举必贤”的思想；孙武、吴起“知人善任必须懂行”的思想等等。他们的思想和实践，使“春秋战国”任人唯贤思想发展到一个高潮。其中比较有代表性的人物是齐桓公、孔子、墨子、商鞅、孙武、吴起等。

（二）“汉唐”时期是封建社会任人唯贤思想发展的高峰

中国的封建社会，秦和隋相似，“统一后不久就崩溃了。这是因为秦隋的统一都是统治阶级内部互相吞并的结果，旧势力并没有受到沉重的打击，过了一些时以后，它又放肆起来。只有经过大规模的农民战争，旧势力遭受了沉重的打击，新的统治者接受了严厉的教训，……才有可能产生新的盛大的朝代，进一步巩固国家的统一。汉唐这两朝就是这样建立起来的。”（范文澜：《中国通史简编》修订本第一编第18页）汉唐两朝统治者，开国以后总结了历史上人才得失决定事业兴亡的深刻教训，提出了适合时宜的任人唯贤的策略，恢复和发展了生产，巩固了国家的统一。

从汉朝到唐朝，历时一千余年，是我国封建社会发展的两个鼎盛时期。在这个时期对发展任人唯贤思想比较有建树

的是：汉高祖刘邦的“布衣将相”之局，使一批出身低微的小官吏、农民成为开国功臣，成为一代贤才；汉武帝提出“盖有非常之功，必待非常之人”的思想，他破格用人，不计品流，在知人善任方面超过了以前的历代君主；汉后魏、蜀、吴三家争夺天下的斗争，在一定程度上表现了各种人才的激烈争夺，出现了孙权“聘求名士，放手信任”的策略；刘备“谦恭下士，挖掘贤才”的思想和实践；诸葛亮“赏罚严明，不避远近”的思想；曹操“唯才是举”的人才原则等。唐朝建立以后，唐太宗李世民实施了“压抑士族旧部，广开才路，为官择人，唯才是与”的人才政策；武则天实行“唯才是依、放心使用”的方略；韩愈为“千里马呼吁”，并且身体力行，扶植贤才。这些开明君主和思想家、政治家，为了招揽人才，还不断改革了人事管理制度。从汉朝的“察举制”，发展到魏晋南北朝的“九品中正制”，到唐朝则完善为“科举制”。这在一定程度上保证了任人唯贤人才思想的实施，使汉唐时期任人唯贤思想发展成为封建社会的两大波峰。他们当中的代表人物是刘邦、汉武帝、唐太宗、武则天、韩愈等。

（三）“宋元明清”时期为延缓封建统治，一些明君贤臣坚持了任人唯贤思想

唐朝中期，封建割据日益严重，社会矛盾激化，“安史之乱”以后，唐朝开始由盛转衰。“赵宋统一中国后，政治上一切措施都是为了加强中央集权和抑制割据势力。……在巩固统一这一点上，赵宋是成功的。”（范文澜《中国通史简编》修订本第一编第19页）但是，在这个历史时期，阶级矛盾与民族矛盾交替激化，封建地主阶级的进取精神和封建社会的经济繁荣已经过去了。虽然封建经济和文化还在发展，然而封