



王安石《上仁宗皇帝言事书》中的人才观

Wang Anshi's Talent Ideology of *The Statement to Emperor Renzong*

颜静柔

GAN JING ROU

20ALB00927

拉曼大学中文系

荣誉学位毕业论文

A RESEARCH PROJECT SUBMITTED IN

PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR

THE BACHELOR OF ARTS(HONOURS)CHINESE STUDIES

DEPARTMENT OF CHINESE STUDIES

UNIVERSITI TUNKU ABDUL RAHMAN

APRIL 2023



王安石《上仁宗皇帝言事书》中的人才观

Wang Anshi's Talent Ideology of *The Statement to Emperor Renzong*

颜静柔

GAN JING ROU

20ALB00927

拉曼大学中文系

荣誉学位毕业论文

**A RESEARCH PROJECT SUBMITTED IN
PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE BACHELOR OF ARTS(HONOURS)CHINESE STUDIES
DEPARTMENT OF CHINESE STUDIES
UNIVERSITI TUNKU ABDUL RAHMAN**

APRIL 2023

目录

章节	标题	页数
	宣誓	I
	摘要	II
	致谢	IV
第一章	绪论	1
第一节	当前研究情况与研究成果	3
第二节	论文构思与研究方法	4
第三节	研究难题与预计成果	4
第二章	王安石人才观的形成	6
第一节	时代背景和政治环境	6
第二节	王安石的生平和经历	7
第三节	前人的思想对王安石的影响与共同点	9
第三章	《言事书》中的人才观	13
第一节	教之之道与养之之道	13
第二节	教之之道与养之之道的重要性	18
第三节	取之之道与任之之道	20
第四节	取之之道与任之之道的重要性	25
第四章	《言事书》人才观理论与近代制度的相似之处	27
第一节	人才培养的思想启示与重要性	27
第二节	能力为重的选官制度的重要性与启示	29
第三节	尊重人才成长的特点与重要性	30
第五章	结语	32
	附录（参考书目）	34

宣誓

谨此宣誓：本篇毕业论文是由本人独立完成，文中引用资料或参考他人著作，无论是书面、电子或口述材料，皆已注明具体出处，并详列相关参考书目。

姓名：颜静柔 GAN JING ROU

学号：20ALB00927

日期：19/4/2023

论文题目：王安石《上仁宗皇帝言事书》中的人才观

学生姓名：颜静柔

指导老师：余曆雄 /博士

校院系：拉曼大学中华研究院中文系

摘要

从古至今，人才都是一个国家、社会发展最重要的资源及财富；并且人才与之所面对的问题还会影响与造成国家、民族的兴衰与灭亡。直至今日，只要是想要发展、创新、建设的国家与地区，都非常的重视人才与人才之问题，如人才之培养、流失等问题。例如，战国时期之军事家孙臆、魏国时期之政治家曹操、宋代文人欧阳修、中国近代之毛泽东，皆表明人乃世间一切事务中最为重要的。因为，人乃万物之灵，拥有灵活之头脑与灵巧之双手，可以创造无限之可能。

中国具有悠长的历史；并且中国之“人才”一词早在汉即便已出现。因此，中国之人才思想便不断的在历史的洪流中被实践、丰富与发展；而北宋之王安石便是一位重视人才；并且在教育与人才问题上做出许多革新的改革家。虽说王安石将教育作为一种推行“新法”之手段，但是其之教育理念以及其为培育新法人才所做的教育革新，不仅是前人所不及的也能为后世带来不少启示。故其也被 20 世纪最具影响力之列宁称为中世纪中国的改革家。

王安石之人才思想是在前人之基础上结合北宋当时所面对的社会问题，不断的丰富、修改，最终形成一个富有个人特色；且较为完整之人才思想。王安石针对北宋当时“积贫”及“积弱”之局面指出，当下最重要的是“人才”；并且在前期便写下了

《言事书》这篇堪称人才学论文的文章；并献给仁宗皇帝，期望能够改变北宋当时“积贫”“积弱”之局面。除了《言事书》外王安石对人才及人才之问题之论述多可散见于其作品之中。然《言事书》乃一篇能够较为完整的呈现王安石前期人才观之作品。

此外，通过对王安石人才观之研究，可知其之人才观是充满着创新性、批判性、建议性；且其人才观中之许多观点、方案直至今日仍有着宝贵之借鉴意义。然思想皆是无法离开历史及社会背景的；并且王安石之人才观更是一个根据北宋当时之状况所提出的。故本文将把王安石之人才观放在北宋当时之历史背景下研究；并分析王安石人才观形成的内外因素等。因为，只有这样方能将王安石之人才观很好的呈现出来。

王安石之人才观必然会因为时代与社会历史之局限而拥有一些缺陷。然而，王安石所处之北宋与现今之时代也有着一定的共同之处，即急需变革。因此，不管是北宋还是现今，皆需要大批拥有创新性、务实之人才，来推动社会之发展。故王安石人才观中对于人才之培养、管理、选取、任用等思想，也能为现今社会带来许多的启示。

致谢

本篇论文的出现不仅体现了我这几年来的学习及研究成果，同时也凝聚了许多老师、同学、朋友、亲人等的支持与帮助。在此我由衷的感谢一路帮助过我的所有人。

首先，我最想感谢的是我的论文指导导师余曆雄老师，他对我的论文进行了全方面细致的指导；并且引导我学会自行思考。从论文的选题、拟定大纲、一直到研究工作的展开与完成，余老师都一致的在引导及开导我，为我的论文提供了许多方向；并且在我钻牛角尖时，其也会给予我适当的建议及开导。对此，我想献上最真挚的感谢给余老师，谢谢您一直以来的帮助与开导。

接着，我想感谢我的父母。从小至今不管是在学业还是兴趣方面，他们一直都给予我最大的支持；并且总是给我他们所能提供的最好的一切。在大学期间，他们不曾让我拥有经济方面的困扰，让我能够专注于学业中；并且在我抱怨食物不符合口味，他们也会特地邮寄家乡的食物给我。他们对我的好已经是无法用三言两语表达出来的。对此，我由衷的感谢父母对我的栽培与付出；并且也将铭记于心。

接着，我由衷感谢黄丽丽老师。因为，在我在遇见问题情绪非常糟糕时，她会做我的小耳朵聆听我的烦恼；并且也会给予我适当的建议。另外，同届的几位朋友们从论文的选题开始一直到论文的完成都提供了很大的帮助，并针对性的给予我建议。最后，我想向在这几年间在我学习及生活中曾经给予我帮助与支持的老师及亲朋好友表示深深的谢意。

王安石的人才观

第一章 绪言

不论在任何时代“人才”对于国家、地方来说都是非常重要的。因为，人的生活总是随着时间的推移变得越来方便。如机器取代了人力及畜力加速了货品的生产、洗衣机的出现让人们解放了双手；而这一切皆是由社会的进步所带来的。社会进步的前提为“创新”；而创新则会带来“变革”，而变革则是由各行各业之人才所提出的“新理论”及“新技术”等所带来的。

那么何谓人才？人才是一种在特定的社会历史背景中，认识及改造世界之人；并且人才也是敢于改革与创新之人。对此，马克思主义中也表明人才是由时势所造就的，是人类社会发展中必然之产物。因为，人才只有在某个特定时期才会成为人才，如若在另一时期该人便不一定能够成为人才；并且如若人才消失，那么可替代之人才总会在一段时间后出现。例如，在远古时期第一个钻木取火之人必定是那个时期的人才，然而在今天还有人去钻木取火，那么那个人就不能被称为“人才”。因此，人才是具有历史及社会性的；并且“人才”也是为历史所束缚着的。故任何有关于人才之研究皆要与当时之社会及时代背景相连接，这样研究才能得出真正的结果。

此外，中国历代的的思想及政治家皆肯定“人才”在推动发展中占据着重要地位。如中国最古老的诗歌集《诗经》中提出获得人心与人才者方能兴盛，反之则败亡。中国古代的名人、帝王，如墨子、唐太宗、王安石等皆提出过“人才”的使用与获得是与国家和民族的兴衰息息相关的。王安石还将其二十年间仕官的实践经验与其所观察到的北宋自开国以来累积至今所形成之现实问题结合起来；并起草了一系列之改革方

案；并将改革建议及方法写成《言事书》献给仁宗皇帝。除此之外，近代中斯大林曾提过“人才”是一切资本财富中最珍贵之资本；且该资本是具有决定意义的；邓小平也强调知识与人才之重要性。世人谈论王安石必然会谈到“熙宁变法”。然而王安石除了是政治家外还是一名思想家。

思想是随着时代、社会、习俗等方面之演变而改变的；而中国作为一个世上最早诞生的文明之一。其之思想也随着时间不断的改变，壮大；且其之思想可谓是站在巨人的肩膀上，吸取了许多前人的经验与教训并结合了当时之现实方才成为一个创新且独特的完整体。南宋时期高宗下令重修《神宗实录》并将造成靖康之祸的主要原因归咎于熙宁变法，且高宗还将王安石定为万世罪人。¹因此，从南宋至晚清在朝廷的带领与否定下当时之社会，文人等皆对王安石之思想总体上都抱持着否定的状态；但其部分改革措施仍受不同程度的肯定与借鉴，如王安石的教育制度、科举选人制度等。

直至近代之梁启超以《王安石传》为王安石变法所受之质疑做出辩护。邓广铭、漆侠等学者对王安石生平事迹及各种争议事件进行研究，方才得出结论并肯定了王安石变法与其思想对当时社会发展之作用。因此，现今学术界对于王安石之看法总体上是积极而正面的；并且许多学者、政治家也发现王安石的思想能够为现今的社会所借鉴，帮助社会向前迈进变得更加美好。在这些思想中王安石有关于“人才”之思想可说是非常值得借鉴参考的；并且王安石有关“人才观”方面的材料也是非常的丰富。因为，王安石的许多作品中都有集中探讨有关人才之定义、重要性、教养、取任等方面。故王安石之“人才观”之材料可谓是非常的充足。人才观是一种以“人才”为主，包含其之性质、过程、使用、方法等的基本看法。然而，由于王安石“人才观”

¹ 刘成国著，《王安石年谱长编》（北京：中华书局，2018），页 2242-2244，2249-2250，2271。

之庞大。因此，笔者将以王安石《上仁宗皇帝言事书》为主，将王安石前期之人才观做一归纳；并点出当时时代对王安石人才观之影响。

第一节 当前研究情况与研究成果

现今之学术界对于王安石之研究多集中于其之变法、政治思想、政治作品、荆公体等方面。故专门谈论及研究其之人才观方面的论著与著述并不多。王安石的人才观多被视作其之改革思想，政治思想中的一部分。然而，王安石之人才观可说是非常丰富的；并且可说是一种系统性之理论。因此，将王安石之人才观置于政治或改革思想中进行研究是很难将其之价值及内容完整的呈现出来。

学术界并非没有专门研究王安石人才观方面之研究，早在 80 年代已陆续有许多学者关注王安石之“人才观”这一方面；并且对此进行研究与初步探讨。这些学者多数是以王安石笔下有关于人才方面之文章进行研究；其中又以王安石之《上仁宗皇帝言事书》《材论》《上时政书》《兴贤》《知人》等这几篇进行研究。如夏老长的《王安石人才学思想浅议》与金秀珍的《我国十一世纪变法家的宣言书——读王安石〈上仁宗皇帝言事书〉》便是以《上仁宗皇帝言事书》为主并使用当时之史料及其作品等进行辅助，研究王安石人才观形成之原因，内容、所受的局限等。这一时期之学者对于王安石之思想皆是抱持着较为肯定的态度。其中对王安石人才观之质疑，大部分都集中于王安石人才观中之实践，如张永玉的《评王安石的育人和用人》等。

之后，有关王安石人才观之研究便逐渐偏向细致化，如将王安石之人才思想与当时之现实社会连接起来；将王安石之人才理论与实践相结合从而进行研究。此外，中国人才专著方面也陆续开始关注及研究王安石之人才观，并开始单独论述王安石之人

才观与之实践，如常校珍的《中国古代人才思想论稿》李树喜的《中国人才史稿》。其中王凤岭的《王安石人才思想论稿》，是一本专门研究王安石人才观之专著。此书资料丰富，且借由多个方面详细且系统性的研究了王安石之人才观。

第二节 论文构思与研究方法

在研究方法上，本文将采用文献研究法。通过收集王安石人才观以及相关之文献、著述等，以帮助论者能够全面、客观的了解王安石之人才观的本质、形成原因、内容、学者对其之评价等以帮助论者最大限度的了解王安石《言事书》中人才观之全貌。由于文学是具有继承性、历史性的；并且作品与思想都与作家自身的文化背景、历史背景、社会习俗、个人爱好等有着深厚之关系。因此，本文将采用大量王安石人才观相关著述、期刊等；并以史料进行辅助，以对王安石之“人才观”进行分析；并围绕着研究问题分析王安石人才观之形成原因、内容、特点、重要性、对现代所能带来的借鉴等。

第三节 研究难题与预计成果

虽说，现今对于王安石人才观之研究已逐渐变多。然而，王安石人才观的研究还是被置于其变法、政治思想的研究之下。故专门研究王安石人才观方面之专书、期刊并不算多。虽说中国的人才学方面已经有了许多；并且这些专著中多多少少都会提到有关王安石之人才观，但王安石之人才观只是占着该专著的一小部分。此外，王安石有关人才观方面之研究论述与分析，常被分散于各领域，如上文所说的政治思想领

域中。故王安石人才观之资料分布范围可说是非常之广。这也使得论者需从王安石各领域中研究资料中提取相关资料，并以此进行研究。

此外，对于王安石人才观之研究，多数学者皆是采用其文学作品，尤其是《上仁宗皇帝言事书》进行研究，论者也不例外。因为，王安石之《言事书》大量且详细的论述其早期对于人才最直接之看法以及其对人才之培养与取任的方法。故论者将以王安石之《上仁宗皇帝言事书》为主，在辅以王安石其他的有关人才方面的作品、史料等，以便能够较为全面的呈现王安石前期人才观的形成原因及本质。本文也将以《言事书》为主分享王安石前期之人才观与其对于人才陶冶之方法；并通过这探讨其人才观理论与近代制度的相似之处以及其之人才观之价值。

第二章 王安石人才观的形成

任何的人与事皆不是“真空”存在的，所有的事物之间必然存在着具体之时代背景、文化背景、历史背景及社会习俗等；而这些客观之因素与人的思想观念之形成也有着密不可分之关系。²从另一角度来说王安石人才观，是在当时特定之文化背景、社会习俗等的影响下的产物。因此，王安石自身之家族背景、成长经历、性格等皆对研究其人才思想之本质与形成有着重要之关系。故笔者特将王安石之人才观的形成原因分成三个部分，即时代背景与政治环境、王安石之生平与经历以及前人思想对王安石的影响。

第一节 时代背景和政治环境

宋朝一个结束了五代十国割据形式，科技、经济等飞速发展的时代。然而，这一个光辉灿烂朝代，却从未强盛过。其受尽了外族之侵略，签订了许多耻辱之条约，最后也亡于外族。³其国势之衰与之国策有着极其密切之关系；而宋之国策简而言之便是“强干弱枝”，即实施中央集权、重文轻武严禁武将参政。中央集权之措施导致了中央力量日益强，地方力量日益弱，这也导致外患时地方无力应对，而中央却又无法及时救援。

² 林海，何桂芝，〈略谈唐宋文学教学中文献“史”的应用〉，《教育教学论坛》2020年第26期，页260-261。

³ 傅乐成，《中国通史》（北京：中信出版社，2014），页478。

此外，军队的最高统治者善于治国却拙于将兵将的文人，加之宋采用的是募兵制，而这也导致了士兵的素质低下；⁴并且宋太祖还削弱了禁军力量，如降低禁军统帅地位与职权、疏远兵将间关系、削弱地方军事力量等；而这正是导致国家处于积弱状态的“罪魁祸首”也一直为宋所沿用直至灭亡。⁵

此外，北宋有着许多从旧王朝延续下来的“社会问题”，如土地兼并等；并且北宋因养兵百万，官僚机构庞大臃肿；消耗了大量的财政收入。因此，朝廷只能靠征税来平衡财政；且当时的税务多继承唐及五代，故宋之税务繁多。然而，当时有着大量土地的官僚地主使用了各种手段逃税或将税务转移至平民身上。⁶因此，朝廷的“冗员”导致了“冗费”；并且也造成了积贫的出现。

因此，在北宋的国家政策与三冗的影响下，北宋积贫积弱的情况越发严重，二者也使得北宋面临内忧外患，社会动荡的情况。直至宋仁宗时期，出现了一股改革的思潮，而其中又以范仲淹主导的“庆历新政”影响最大。庆历新政虽无成功，但仍有许多的士大夫为此而努力，并在局部地区进行改革；而这也为王安石神宗时期之变法提供了思路及奠定了基础。

第二节 王安石的生平和经历

⁴ 杜维运，《中国通史》（台北：三民书局，2001），页 368-370。

⁵ 樊树志，《国史概要》（上海：复旦大学出版社，2010），页 206-207。

⁶ 张祥浩、魏福明著，《王安石评传》（南京：南京大学出版社，2006），页 1-6，10-16。

王安石，字介甫，小字獾狼，生于 1021 年 12 月 19 日，死于 1086 年 5 月 21 日，籍贯抚州临川。⁷其乃北宋时期著名之政治家、改革家、思想家、文学家；且因文学造诣极高，其也为“唐宋八大家”之一。王安石自幼聪慧，九岁时便随父进京，而后便一直随父宦游各地。其父王益虽一直为地方官，但其皆尽力在任上除暴安良，为民谋利。例如，在建安时其因不愿催逼百姓纳税，而揭发了顶头上司与地方豪杰之勾结并帮助压制这些势力。为此，其遭到了当地黑势力之排挤，最终被调往他地。其父死后王安石还为父写了一篇名为《先大夫述》之文章记录了其父之一生。此后，其还请友人曾巩以《先大夫述》为据，为其父写墓志铭。⁸由此可知其父对王安石带来了非常大之影响。

庆历二年（1042 年），王安石考中进士，后被授淮南节度判官，期满后其放弃入京之机会，后被调为鄞县知县，在任时其重视农业生产，且次年其重整县学，并请了当时有名望之人主持。从其在当地如此积极推行教育可见其对人才之重视及培养。⁹王安石自任官以来，只要一到任皆对其认为的弊端之处进行改革。然当时之士官阶层早已养成了一种不求有功，但求无错之风俗。而王安石这种积极改革，想要有所作为的风格便如同异类般且常被劝阻。

因此，基于他对北宋政治体制的保守及腐败的深刻体察，其明白唯有以那些精干务实，能有所创新之人才代替那些庸碌腐败的官员，才能帮助改革的推行。故不管是在《上仁宗言事书》中还是其与神宗时期之变法，其都非常的注重人才的培养与任用。因此，其在 1059 年进京叙职时，呈给仁宗皇帝长达万言之《上仁宗皇帝言事书》，替仁宗皇帝分析当时宋朝之处境以及改革的第一步便是获得人才。文中给出了

⁷ 刘成国著，《王安石年谱长编》，页 56，2203。

⁸ 漆侠著，《王安石变法》（石家庄：河北人民出版社，2001），页 67-68。

⁹ 刘成国著，《王安石年谱长编》，207，221-223。

一系统性的制造选取人才之法。因此，这篇文章不仅体现了其之政治观也体现出了其之人才观，也是后世许多学者研究王安石人才观之主要媒介。

第三节 前人的思想对王安石的影响与共同点

如上文所说一切事物之存在皆是在当时之历史及社会的影响下所形成的，文化与思想也是如此。王安石之人才观便是在吸取了前人之思想精华方才出现。北宋时期儒家经典是当时学子步入仕途之引路石。然王安石却与当时只会死背硬记的其他学子不同，其认为如若只是阅读经书，死背硬记学习到的只是经书的皮毛与表面；而无法了解经书的真正内容。¹⁰因此，其阅读之范围并无局限。故其阅读了诸子百家之书；并取诸子百家之精华摒弃糟粕，且利用这些诸子百家之精华与智慧辅助其了解经书。同时由于父亲之影响以及自身之经历。因此，其之思想并不会脱离现实。这使得王安石之人才思想突破了儒家之束缚，且有着强大的现实色彩。接着，笔者将简述王安石《言事书》中与儒道法等各家思想中的相似之处。

文中通篇都以“法先王之道为主”，而“法先王之道”正是儒家的传统政治思想。¹¹此外，儒家所谓的先王之道，即以德服人。对此孟子便曾说“以德服人，忠心悦而臣服也”¹²；并且过孔子强调了道德的重要性；并认为一个好的领导者必须具备好的品德与才能；而王安石的《言事书》中也表明对于人才的选拔必须是“德才兼备”之人。因为，只有品德高尚之人才能真正的忠于国家为国家与人民服务。对此，

¹⁰ 王水照主编，《王安石全集》（北京：复旦大学出版社，2016），页 1314。

¹¹ 张祥浩、魏福明著，《王安石评传》，页 201。

¹² 方勇译注，《孟子》（北京：中华书局，2010），页 56。

可从王安石“人之才德高下厚薄不同……德厚而才高者以为之长，德薄而才下者以为之佐属。”¹³中看出。

此外，从孔子的《为政篇》“导之以政，齐之以刑，民免而无耻。导之以德，齐之以礼，有耻且格。”¹⁴可知儒家对于“教化”是秉持着以“德教”为主“刑法”为辅。文中表明仅用“刑法”来整顿民众，虽然民众会为了避免惩罚而遵守规则，但这时的民众是没有任何廉耻之心的。这时便需要利用道德来引导百姓，用礼制去同化他们。这样便会使得百姓拥有羞耻之心；并且还会使得百姓有着归服之心，而王安石《言事书》中对于人才的任用中也提到了类似的观点。王安石表明对于人才的任用除了人才的待遇问题外，还需用制度、刑罚来约束人们。这点可从其“饶之以才，约之以礼，裁之以法”¹⁵中看出。

此外，儒家的孔子与孟子皆提倡教育与学习，并且都强调了“教化”的重要性。孟子认为好的政治措施只会让政府得到百姓的畏惧，然而良好的教化却能令政府得到百姓的心；并且其也表明教育是为了让百姓明白如何与他人相处，这样百姓便能和睦的生活在一起。¹⁶《论语》中也强调了教育与学习对于人才培养的重要性。对于能够提高人们的素质与学识的教育；儒家的至圣及亚圣皆认为应“因材施教”。对此可从孔子、子路与冉有间的“闻斯行诸”的对话中看出。文中孔子因二者不一样的心性而给予不一样的教育。¹⁷对此王安石的《言事书》中也提出了相似的观点。王安石《上仁宗皇帝言事书》中表明对于人才之培养不仅要因材施教还要实施全面的教育以培养

¹³ 王水照主编，《王安石全集》，页 755。

¹⁴ 朱熹，《四书章句集注》（北京：中华书局，2011），页 55。

¹⁵ 王水照主编，《王安石全集》，页 753-754。

¹⁶ 方勇译注，《孟子》，页 90-95，263-264。

¹⁷ 朱熹，《四书章句集注》，页 121-122。

一个全面发展，视野宽阔、德才兼备的人才，即“育人为本”。此外，从孔子提倡的“知行合一”便可知孔子还提倡实践。对此《言事书》中也强调了实践对于认识人才、培育人才的重要性。

此外，王安石的《言事书》中的一些观点也与道家之思想有着相似之处。例如，《庄子》中表明“鱼处水而生，人处水而死……故先圣不一其能不同其事。”¹⁸不同事物都有着自身的长短、特性、好恶，人也是如此。因此，对于人或是万物，我们都不应让所以人或事物做相同之事，而应在了解他们的特性，方才教与用之。此外，《吕氏春秋》中表明了对于教导应顺应人性，并论述了违反人性而施教会带来危害；¹⁹而《淮南子·齐俗训》中以圣王为例，表明“……各便其性，安其居，处其宜，为其能…施之于其所宜…无由相过”²⁰人的才能与智慧各有差异。²¹对于人才的培养及任用都应根据各自的具体情况而定，而这方能使得该人才的才能与智慧被发挥。以上这些观点与王安石《言事书》中的人才的陶冶观点相似；并且可说是几乎一模一样。

法家思想的核心为依靠法律来维护社会秩序和权威，而王安石的《言事书》中也强调了法律的重要性；并且其认为只有通过制定明确的法律规定，并且连君王也遵守，那么君王所颁布的所有政策才能的有效执行。不然，就算君王颁布再多的对人民有益处的政策也会被下面那些利益熏心的贪官污吏利用，人民无法得到任何的实惠。

¹⁸ [晋]郭象注，[唐]成玄英疏，曹础基，黄兰发点校，《庄子注疏》，北京：中华书局，2011。

¹⁹ 许维通撰，《吕氏春秋集释》（北京：中华书局，2009），页530。

²⁰ 陈广忠译注，《淮南子》（北京：中华书局，2012），页571-574。

²¹ 吕锡琛，〈论道家思想对培养创造型人才的启示〉，《电子科技大学学报社科版》2000年第2期，页89。

此外，唐代的韩愈非常的重视人才；且认为对于人才的选取应不拘泥于出生。对此可从其之《马说》中看出。文中强调了不管在任何时代都是有人才的；并且人才都是在民间的，而这些被隐藏于民间的人才，就如同一蒙尘的明珠，需一名伯乐发掘他、擦亮他。那么这个人才方能展现出其之光芒。韩愈强调对于人才的选拔应“唯才是举”的这点与王安石《言事书》中的观点有着相似之处。这点可从其所说的“恩泽子弟”学校不教道义，才能没有经过考问等方面看出。²²

此外，范仲淹《十事疏》中的改革措施；如“明黜陟”以定期考核决定官员职位的升降；“精贡举”的先策论后诗赋、兴办学校、取消匿名考试选取才德兼优者等。²³这些政策皆与王安石《言事书》中有着许多相似之处，像是王安石也强调兴学、实践、绩效考核、选取才德兼优的人才为官等。

综上所述，王安石《言事书》中的许多观点都与儒、道、法等以及前人的思想有着相似之处；而这也表明了其《言事书》中有关人才观方面的思想，对儒道法三家以及前人的思想有着一定的借鉴与参考；并且也对其产生了重要的影响。通过对前人思想的借鉴，王安石提出了品德教育、兴学、实践、唯才是举等；而这。通过也为中国的人才选拔和管理提供了重要的理论支撑。

²² 王水照主编，《王安石全集》，页 762。

²³ 张祥浩、魏福明著，《王安石评传》，页 40-43。

第三章 《言事书》中的人才观

王安石认为“法度”是一个国家的根本，而“法度”的执法者便需要由德才兼备之人担任。然而，王安石认为当时的北宋面临着人才匮乏的情况；并认为这种人才的匮乏正是因为培养方法的“非其道”所造成的。²⁴故其特作《上仁宗皇帝言事书》分享了一全面、丰富且系统性的人才培养任取之具体措施；并提出许多极具价值之观点。

其对于人才之陶冶其认为可从四个方面进行，即教、养、任、取。在人才的选取标准中，王安石认为“人才”应具有“德”优秀的道德及职业素养已久“才”必备的专业知识与；并且这两种素质缺一不可。对于人才的取用，王安石主张对于人才的选取不应拘泥于门第身世，而应以“能力”为本。对于“人才”的价值，王安石认为不应单单以人才的学识与口才等来定义，而是取决于人才在“实践”与“考核”中所获得的成绩。对于人才的培养王安石认为应给予以良好的环境，提供才才广阔的发展机会。这样人才方能充分的发挥及激发自身的才能以及潜力。王安石的人才观是在当时的历史及社会背景中形成的；并且也是与时俱进，依照时代及社会之需求不断地被更新与完善的。因此，王安石前期与后期之人才观存在着不同之处；但是碍于字数限制。故笔者将集中于《言事书》这篇王安石最能体现前期人才观也的作品。

第一节 教之之道与养之之道

²⁴ 吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》（台北：地球出版社，1992），页28。

《言事书》中先揭示了当时教育的衰败以及当时学校是如同虚设的；并且教师所教的都是无用的。²⁵文中表明“人才”的造就是无法与“教育”分割的；而“教之”便是“陶冶”人才的基础与关键之一。²⁶

文中开头便以古时天子诸侯重视教育、大力普学、积极办校为例。表明对于人才的培养应学习前人，大力兴学；并且从中央至乡野皆应有校，且应发展综合教育，广泛设置教导之官；并且这些教官也应该经过严选。²⁷因为，王安石深知教师的质量也会对学生的成长造成很大的影响。因此，对于教师之选择应“严”；并且其认为教学内容也需要根据人才的实用与治世长处，如领导、武学、医学、创造等以及当时之社会状况而定；而非学得多学得杂。王安石认为只要对天下国家有用无论是务农还是什么，学校都应教导，人才都应该学习，如若无用那么也无需浪费时间教导与学习。²⁸这样方能培养出在“治世”的某一方面特别突出之人才。

此外，学校还需让学子们了解世事，这样方能培养出对国家有用；并且这还能帮助这些人才在进入官场后能快速适应职场，在遇见问题时也不会茫然无措，不知为何不知该如何安排处理。这种从中央至乡野皆办校、严选教师、为“治世”所制的教学内容等的措施，将构建一个健全的学习体系，且让更多人拥有学习之机会；而这种也能让政府获得更多的有用之才。对此其还以当时之情况为例，增强了这项措施需要实施的急迫感。

当时之学校不教授刑、政、礼等对国家有益方面的知识，反而不断的灌输需要不断重复解释的“章句学”与各种当时科举所需之古籍经典以及培养当时学子学习如何

²⁵ 吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 56。

²⁶ 吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 28。

²⁷ 王水照主编，《王安石全集》，页 752。

²⁸ 王水照主编，《王安石全集》，页 753。

书写各种“应试文章”。这也导致了当时的学校所培养出的学生，虽能轻松通过官方的考试，对于章句经书方面也能够出口成章；但是在参政时这些不知世事之学子却无法学以致用，且在面对问题时也只能茫然无措，不知该如何解决。²⁹这也导致了当时之朝廷出现许多“无用”之官员；并且这些官员也无法帮助国家繁荣，让百姓富足。由此可知，这些不必要的培养只会耗尽人之精神气，乃人才培养之绊脚石。

此外，王安石深知教育不能也无法独立的存在。其之存在必然与社会之经济、政治等相互扶持与制约。在当时的社会中教育与科举之间是密不可分的，而科举之结果也会影响当时的政治局势以及百姓的生活水平等。因此，王安石通过这篇文章犀利的点出了当时之社会中所存在之弊病。如当时之教育已经与社会之需求、人才之发展站在了对立之位置；并且其还进一步的分析了这种畸形之教育将会为社会带来什么负面之影响及危害。如上文所说的培养出“无用”之人才。关于王安石所指出的当时社会中之弊病下文将会继续谈论，并指出王安石对当时弊病所给予之一些建议。故笔者不多赘述。

综上所述，所谓的“教之之道”便是通过让人们接受教育，修养品德并学习技能。然而要实现“修身、治国、平天下”单单的教之必然是不足的；并且这必定会涉及人才的管理与供养之问题，即“养之”。

王安石的养之之道，即人才之培养。王安石深知人才之培养就如人才之教育般，是非常重要的。因为，人才之培养也为一种创造大批人才之必要条件与造成人才缺失的问题之一。王安石之所以会如此重视人才之培养，是因为人才之培养也为一个能够帮忙创造出一大批能够适应与支持变法之新人才的途径之一。³⁰对于人才之培养，王

²⁹ 王水照主编，《王安石全集》，页 755-756。

³⁰ 王水照主编，《王安石全集》，页 753。

安石并没空洞的强调道德，抹杀人对物质之需求与追求。反而是建立“饶之以才、约之以礼、裁之以法”这种以物质作为培养人才之基础再配上礼法与刑法约束的系统性制度，以帮助解决人才之待遇及管理之难题。³¹

“饶之以财”是王安石针对北宋之现实所提出的人才培养与待遇的问题。当时的北宋因“冗官”与“冗兵”继而造成“冗费”，为此当时下级官员的俸禄便一直被缩减，甚至难以养家糊口。因此，王安石“饶之以才”的核心便为“高薪养廉”，通过提高官员的薪金使得官员的生活能够相对的富足一些。因为，王安石知道从人性上来看官员的俸禄不足以养家糊口却又要求其清廉是难以做到的。因为，人若财用上不足，其之“廉耻之心”必然会在环境的逼迫下，慢慢丧失，继而变得贪婪卑鄙，这时人们为了得到足够的钱财必定会无所不做。³²王安石深知清贫而廉洁之官员与富裕却卑鄙贪婪之人并非不存在。然而，这两种人只是极小数。绝大多数之人皆会因为穷困而变得卑鄙贪婪，因富有而变得清廉正直。故其特提出为收入较低的下层官吏增加俸禄，以高薪来“养廉耻”来堵塞“贪鄙苟得”之路。

此外，王安石还引用了先王制禄之例；并以先王时期官员的收入是能够媲美耕田之收入，且每增一品级俸禄也会随之增加，来支持自身“高薪养廉”之说法。王安石还在先王制禄的基础上添加“俸禄”及“共禄”让官员不仅能够解决生前的衣、食、住、行、供养父母妻子、应酬等问题，还能在生前不必为死后子孙后代的生活不足而担忧。这样官员便能专心、不贪污受贿且尽职尽责的居于自身之岗位。虽说这无法改善高低阶层官吏之间的贫富差距，却能很好的帮助下层官员，让其能够拥有足够之收入维持生活；并且这能很好的帮助廉洁风气之养成。

³¹吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 29。

³²王水照主编，《王安石全集》，页 753。

对于高薪养廉之政策，王安石认为应取之于社会用之于社会；且朝廷应在不影响经费与社会运转的前提下，提高官吏之薪金。以便在达到“高薪养廉”之目的后，国家社会之运转也不会被影响。对此，王安石认为“饶之以财”是一个能够很好的帮助稳定各阶层之人心、化解矛盾、解决物质生活问题、帮助官员之行政廉洁的好方法。

然而仅靠“饶之以财”是难以从根本上帮助保持执政的廉洁。王安石深知以人之本性就算物质方面得到了满足，但如果没有制度礼法之约束，人还是非常容易被金钱与权利诱惑继而肆意作恶。³³例如，没有制度只约束那么在婚丧、器物等方面，世人皆会以豪华奢侈为荣，以节俭为耻；而这这将会导致富人挥霍无度、穷人则需穷尽所有勉强追逐。如此风气也将导致官员抛弃“廉耻”以便追求奢侈。³⁴对此，王安石还引了先王为例，表示先王也知如此故其特在“饶之以财”的基础上添加了“约之以礼”以统一、分明的制度规范人才，让世人知晓何事该做何事不该做，以制止为非作歹之事的发生。因此，王安石认为在养士的制度上还需学习先王，在婚丧、祭祀、服装、用物等方面以等级的高低、数量以及大小等制定一标准，加以限制；并且还需规定在财力或阶级标准不允许之情况下，即便是一分或一寸之逾越也不可为。³⁵

若说“饶之以财，约之以礼”是一种对人的物质及精神方面的满足及约束。那么“裁之以法”便为一种让人忌惮之惩罚，且其也为“约之以礼”之延伸。王安石提出对于那些不遵循教导、礼仪与制度之“士”应受到流放甚至是杀之的惩罚。³⁶为此王安石还特别引用了两个古代典籍来说明其之思想。例如，《礼记·王制》中人若不遵守特定等级之服装礼仪便会受到流放的惩罚；而《尚书·酒诰》中则是以周天子昭告

³³ 王水照主编，《王安石全集》，页 753。

³⁴ 王水照主编，《王安石全集》，页 759。

³⁵ 吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 30-31。

³⁶ 王水照主编，《王安石全集》，页 753。

天下。群聚饮酒之人会被拘捕并被杀之。这种不遵循服装礼仪、群饮的行为，在笔者看来都像是一些小罪；但先王却给予了流放，杀头等的严厉惩罚。先王之所以会如此是因为其知如若不如此行事，便无法统一天下的风俗，无法帮助自己成就大业。³⁷

宋时期朝廷虽严禁贪污，但是朝廷对于贪污之源头“奢靡”的禁法却不重。故王安石主张要从源头上解决“贪污”。那便需要将“重刑”以及完善之礼法制度相结合，两者之间相互辅助，这样才能从根源上消除“奢靡”。只有如此才能使天下之人皆服从且不会出现“抵冒者”；³⁸并且君主必须身体力行遵守此制度。那么天下便将出现法制之局面。此外，由于法令制度之繁杂，为避免官吏无法牢记及遵守。王安石特提出法令与制度需要一个规范，且不能朝令夕改。

综上所述，王安石的“饶之以财，约之以礼，裁之以法”³⁹是一种教化与惩治并行的准则；而这种教化与惩治并行之准则，也将构成一种制度与法律互补之管理机制。这正是前人所不及的，如墨子的富、贵、敬、誉的护养人才的准则，便缺乏了约制人才行为之制度及法律。此外，王安石这种以教化、制度来约束与惩治的这种人才管理准则，也常被现今社会引用；并常被用于现今之人才及社会管理制度中；而这也帮助人才的出现，官员为政的廉洁，社会之和谐。

第二节 教之之道与养之之道的重要性

³⁷ 吕晴江，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 30-31。

³⁸ 王水照主编，《王安石全集》，页 754。

³⁹ 王水照主编，《王安石全集》，页 753-754。

首先为“教之之道”，王安石反对所谓的生而知之的天才论。其认为教育能够让人修养品德、学习技能。因此，后天之教育对人才的培育与成长有着非常大的作用。故学校是一个教化世人、制造大批德才兼备的“人才工厂”；教育也为一种创造人才之基本手段。对此笔者深表赞同，正所谓玉不琢不成器，若一个资质良好之人不能受到好的教育那么其之天赋也会在时间的流逝中逐渐被消磨殆尽。对此王安石的《伤仲永》便是一个很好的例子。

文中没有受过任何教育的方仲永却能在5岁时根据他人所指定的任一事物自行作诗；并且所做之诗皆有可取之文采与道理，可见其天赋是极高的。然而，其父却以此牟利。这也导致本就拥有极高天赋，能够成为一个奇才的方仲永，却在没有得到后天教育的情况下，在十多年后便泯然众人，变成了一个普通人。那么本就普通的人再不接受教育的话，就连想变成一个普通人也不可能。由此可知，后天教育对于人才之培育是非常的重要。

此外，对于人才之培养也应依照人各自的实用专长培养各自不同的才能，且要专精于一项。如善于务农就应着重培养这一方面并将其设为农官，置于田地之中，而非让其去学习如何理财。因为，此人在理财方面之天赋不高。因此，在理财方面其需要更多时间来学习进步。然若将这些被浪费的时间用于领导与研究农业方面，此人说不定能得到更高之成就，并将当时之农业推向更高之一步。因此，政府应重视，兴办学校；⁴⁰并且学校在制造人才的同时，也能将各种不同的思想统一起来；并且能够帮助削弱当时世家贵族之势力。因此，普及教育以及兴办学校对当时的北宋来说是非常重要的。⁴¹

⁴⁰ 王水照主编，《王安石全集》，页1465。

⁴¹ 王凤岭著，《王安石人才思想论稿》（沈阳：辽宁大学出版社，1990），页42-50。

接着便是“养之之道”。王安石的“养之之道”是以“饶之以才、约之以礼、裁之以法”为主。当时的北宋虽说文化与经济发达，但仍面临因三冗而导致的国库及民力空虚之局面。因此，北宋时期除了帝王身边之亲信、大臣，其他的下层官员之俸禄可说是非常之少；且官员在等候朝廷选用与等待新调令时是无法得到薪水的。故当时之官员是难以靠自身为官的微薄薪水来养家糊口的；且当时之物价也不会因官员俸禄的高低，而有着不同的价钱。故当时之官员若只依靠自身之俸禄是只能养活自身却无法供养家人，因为无法应酬亲朋戚友的。

因此，在社会环境的逼迫下为了生存，北宋时期之朝廷逐渐形成了一种“贪污受贿”“经商”的风气。⁴²故当时家中人口较多之官员也在这种情况下开始经商、务农，以便维持生活且让手头能够宽裕些。中期时北宋经商之官员已比比皆是。当时之上层贪官以下层无品级之官员为爪牙，二者之间狼狈为奸，使得当时之政治环境大坏；而政治之腐败必然会加速北宋之灭亡。为此王安石特提出“饶之以才”并期望通过这个方法来解决当时北宋所面对的问题。然而，单单的“饶之以才”是无法很好的解决北宋当时所面对的情况。王安石深知人心的贪婪是无止境的。因此，其特提出“约之以礼”及“裁之以法”让教化与惩治并行；并让两者间相互辅助从根源上约制人之“贪欲”消除北宋当时所面对的危机。因此，对于人才之供养除了要“饶之以才”，“约之以礼”及“裁之以法”对于人才的供养与管理来说也是非常重要的。

第三节 取之之道与任之之道

⁴² 沈括，《梦溪笔谈》（上海：古典文学出版社，2015），页87。

除了“教”与“养”之外，还需有个相应的人才选拔制度，即取之之道。对于人才之选取，王安石认为要以“德”与“才”作为一个标准；且除了德才之大小与高下，人才之选取也不能附加其他的标准。如人才的身世背景、资历等皆不能用作取士之标准。对于人才的选取其还借古人选拔人才的程序，引出对于人才的选取应从最下层众人之推荐中选出，即由下而上推荐、考察、选取与试用。⁴³

对于人才选取的考察。王安石表明考察不能偏听偏信。对于品德的考察应观察及询问其之行为，想要详细了解该者的才干应询问及观察其之言语表达。被察者通过了品德与才能之考验后，考察者还需再通过具体的事件考核其处理问题之能力，以避免朝取到一些只会纸上谈兵，但在遇见问题却无法解决之人。

然而，从古至今九州那么的大，四海那么的远。官员与官职的类别可说是数以万计的，并且人才也是非常之多。因此，君王是不可能每一人，每一日的细细观察。君王只能选取一两日以公开的科举考试来寻找才行兼优者并授予“大官”；而后志同道合之人便会聚集起来，且经长期之试用与检验。如若该者真的德才兼备便会被上级上报朝廷，授予一定之官爵俸禄。

王安石借此表明了人才之选取应是由下而上，经层层考核，而不能依靠权势，也不能通过一人的主观喜恶，也不能人云亦云的对被察者下定论，选取官员。这样朝廷方能取得真正德才兼备之人。这种由下而上再由中央考察方针不仅能够使朝廷得到有才识之人，还能够确定这些被选者是真正“才德兼备”之人。

然而，这种选取制度也会有着一些弊端。那便是只要有一位品行不端或无材之人成为了大臣拥有推荐人选之权利。那么便能够推荐；并使得许多品行不端之人进入朝廷，且这些“不肖者”之间还会相互包庇。这样即使国家有着官吏犯法举荐者一并获

⁴³吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 32。

罪之法律制度，也很难制止这一情况之发生；并且这也将使得贤能之人在朝廷中被孤立、排挤、打压，甚至无法进入朝廷，无法帮助建设国家。

此外，对于人才之选取王安石认为当时之选取标准是需要修改的。因为，当时之人只要是强于背诵、能够舞文弄墨，略通经典、诗词、歌赋等便能通过科举考试成为官员之候选者；而那些有真才实学之人却苦于不善雕虫篆刻，没有那些华而不实之技能而名落孙山；并且就算进入官场也会因身世背景、无法附庸风雅等，而遭到排挤贬斥打压，最终退隐山林抑郁而终。王安石深知那些华而不实之技能，如美化文章等是不足以帮助官员完成任上之工作，解决民生之问题的。

因此，关于选取官员这一方面，王安石认为不能涉及资历、背景、前人的贡献与前人恩泽等方面。因为，这些受前人庇荫的贵族子弟，不仅没有受过为官所需的特定教育；而且朝廷与考核取士之官员也无很好的观察及确保这些贵族子弟之品行。这样会使得许多无才德之人进入朝廷，而这终将导致朝廷面临许多更大的问题。

虽说教、养、取三方面顺利的进行，且统治者也借此得到了人才；但是这并不意味着教、养、取三方面，便是人才之选取与培养等的全部内容。这时候还需最后的“任之之道”方能使“陶养人才”的过程完善，并形成一系统性的人才陶冶制度；并且如果“任用”不当还将造成前功尽弃。任之之道为人才之使用与管理。对此王安石提出了三个方法，其一为避短取长，其二为诚信待人，用人不疑，其三为任之其长与专，久其职。⁴⁴

人皆有长短，德行皆有厚薄之分；并且每个官职所需要的能力也有所不同。因此，贤明之君主需要的便是把握，了解每个官职之区别与能力需求，并将相应之人安排在适合的地方。例如，将在农业方面非常有天赋，并且对务农方面有着一定的了解

⁴⁴ 王水照主编，《王安石全集》，页 754-755。

与见解之人设为农政官；将拥有很高之德行与才能之人设为主官；将德行与才能皆不高者设为副官。由此可知，王安石“任之之道”的第一要义为，以人之才与德分配官职。

此外，对于任之之道王安石认为在上位者需要给予官员一定的信任与权利不能有过多的束缚。对于不遵守这点所会带来的后果可从王安石之《委任》中汉高祖、孝文帝、孝武帝等多位帝王信任臣子及不信任臣子的行为以及最终所得到的结果中看出。文中表明帝王在选任臣子时，要委任忠臣且有才能之人；并且要给予一定之信任、尊重与权利。那么该者便会朝着国之栋梁的方向发展；帝王也会得到该臣子之忠心，并且在被委以重任时该臣也会承担起这个重任。由此可知，王安石认为用人不疑，疑人不用，只有给予相应的信任与尊重才能最大程度的发挥人才之作用。

然而，这并不意味着要完全的信任与放权于下。除了给予一定的信任、尊重与权利，在上位者还需熟悉了解任职者之情况，再加上绩效考核。那么任职者便会“服驯”进而执行任务，且经时间的流逝与绩效之考核该任职者之才能与德行皆会被暴露出来；并且在绩效考核与赏罚相结合的制度之下。那些有能力之人便会努力以得到奖赏；而“偷惰苟且”之人会因害怕惩罚而努力工作；而无能者也会懂得知难而退辞职离去。⁴⁵而后作者总结要根据每个人的长处，给予他们对应的职务，以便能够充分的发挥每个人的才能。这种赏罚分明之制度能够很好的帮助朝廷淘汰无才德之人，获得德才兼优之人才。

此外，对于人才之使用与管理，王安石认为要任之其长与专，久其职。王安石认为对于人才之使用要根据人才之长处，将人才派往相应之专业。例如善于计算、理财的要将其派往财政或与之相关的部门，而非农业等毫不相干之专业。外对于人才之使

⁴⁵ 吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 32-33。

用王安石还认为需要“久其职”。因为，王安石认为频繁的人事调动会使得人才之长处无法在相应的专业中得到锻炼甚至是被耽误。这甚至还会使得人才放弃其之专长；且其之缺点说不定还会被加重。这便与王安石在文中多次提到的“避短扬长”背道而驰了。

这也会使得朝廷中虽然有着许多才德皆高的能人贤士，却与拥有许多不肖者的朝廷之间无任何之差别。然王安石所说的“久其职”也并非是说让任职者终身从一事一种职务，而是一种对北宋当时“三年一换”的政策提出的一种建议。⁴⁶ 王安石认为应让官员长期待在一个任上，特别是那种地区远、任务重之官员。这样官员才能做出功绩，朝廷也能通过绩效考核收到实效。

王安石认为三年一换会导致官员无法拥有充分之时间及机会表现自己之才能。因为，在辖区三年之任职者正好对该地之时务等有着较为深入之了解；且对于该如何改善当地之民生等问题也颇有心得与计划。然“三年一换”却使得正好使得要大展拳脚之任职者，被调往另一不熟悉之职位。这时该任职者便需要重新的了解一切；且这也会导致该任职者之缺点及问题无法被暴露出。

因此，这会导致上司无法很好的了解任职者之思想、能力及工作情况；而下属也无法很好的了解上司的思想、工作风格、工作方法等。故下属也无法很好的接受上司的培养教育，无法在上司的训练下改善自身之缺点；且其之缺点说不定也会因此而被加重。在这种情况下就算是贤者也不可能有所建树。故王安石认为应久其职。然这也会带来一些弊端。例如，该官员会在自身的辖区内安插亲属，任人唯亲，发展宗族势力，徇私舞弊。虽然王安石之人才观中有着不完善之处，却也不能被全盘否定。⁴⁷

⁴⁶ 王水照主编，《王安石全集》，页 754。

⁴⁷ 王凤岭，《王安石人才思想论稿》，页 250-253。

此外，王安石也借着这篇文章中先王时期士人皆是学习“文武之道”引出了“重文轻武”是不可取的。王安石深知边疆之军与宫内值宿之禁军对一个国家来说是非常重要的。故其认为应由文武双全之人的人担任。然北宋当时之状况却与之相反，当时之边疆、宫内值宿等事宜皆是由成分复杂，素质差的“卒伍”负责。⁴⁸故当时之国防边境力量在这种情况下不断的被削弱；且百姓也无法信任这些军人能够保家卫国。故易造成民众恐慌反抗。因此，王安石认为担任这些重要职位之人应是受过“六艺”之教导，且文武双全之人。故其认为北宋之朝廷在这种国事衰微之情况，应“严其教、高其选”⁴⁹改革国家现今不适应社会的教育及科举制度，以拯救北宋日渐衰微之国势。

综上所述，对于人才之任用需以人才之才德为主来进行分配，并且在选取任用官员时，应该因其所学及长处来给予相应之职务。外官员之间能够相互推荐、任用之权利应给予一定的限制，以避免朝廷中充斥着许多不学无术、得过且过、不图作为的官员。因此，为解决以上之问题王安石认为，任用人才最重要的是“绩效考核”。对此，其还以《尚书·舜典》强调要以三年为以年限，并且要进行三次考核，这样便能对该任职者之才德有着很好的了解；并且朝廷还能够通过考察得出是否该提升该任职者之薪金与爵位之结论与该任职者是否适合该职务。然而，值得注意的是王安石所举的例子明确的表明只提高任职者薪金与爵位，而非调动其职位。⁵⁰

第四节 取之之道、任之之道的重要性

⁴⁸ 王水照主编，《王安石全集》，页 755-758。

⁴⁹ 王水照主编，《王安石全集》，页 758。

⁵⁰ 吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，页 34。

《言事书》中王安石提出了人才应具有“才德兼备”之标准；并且还强调了才能、德行、能力的重要性。其认为所谓的“人才”必须拥有才能、好的德行与能力；其中才能乃人才之基础，而德行乃人才之根本。对于才能王安石强调了人才的多样性；并且认为每个人所拥有的才能都是不同的。因此，对于人才的陶冶应以每个人的特长以及能力为主，让他们接受相关的教育；让他们获得知识后，再依据他们的能力以及特长将他们分配至适合的位置。这样方能发挥人才的最大作用。

除此之外，王安石认为好的品德是人才的根本。王安石认为人才应具有正直、忠诚、为国为民的精神；并且还强调了拥有好品德的官员与人才，对于国家及社会的重要性。此外，王安石认为一个好的“人才”还应具备完成工作所需的实践经验及能力。对此王安石认为政府应该聘用那些既有才能又有实际能力的“人才”。其认为只有这样的“人才”方能为国家与人民谋取福利；帮助国家强盛。与此同时，其也强调了“用人唯才”。其认为对于人才的培养与选拔应依照每个人不同的特长及能力来进行，而不应拘泥于人才的身世之中。

王安石会提出此项问题是因为，其发现北宋当时非常的强调身世背景及资历。其之《言事书》中也表明若资历不足，就算人才多么的贤能也不能被重用；并且有资历的无能、不肖官员是不能随意被罢免的，二者也会造成北宋冗官的原因之一。因此，王安石认为朝廷在选取官员的时候，必然不能涉及“身世背景、资历、受到庇荫的贵族子弟等这些方面”反而应依照品行与才能来选取。

此外，王安石也表明应对官员的推荐权利给予一定的限制；并且官员的职位也不应一直处于调动状态；且需进行定期的“考核”。这样上司才能对该官员的品德、才能、能力等有着一定的了解；并且才能得知其之长处为何以及其是否适合该职务等。

第四章 《言事书》人才观理论与近代制度的相似之处

如上文所说一个人的思想并不能“真空”存在，而是与时代的背景、人之经历、社会的习俗等方面息息相关；并且“思想”不管是对于个人还是社会来说都会造成很大的影响。例如，民主统治之崛起、男女平等思想之浪潮等，皆是与思想之演变与传播有关。因此，在探讨一个思想必然不能忽略该思想所带来的启示、影响及重要性。虽然，没有明确的证据表明有何者的思想与制度的创造是直接的继承于王安石的思想；但是人类早期的生存环境与处境都有着许多的相似之处。因此，不同民族间的文化、价值观等方面都会存在着相同及相异之处。⁵¹故笔者将讨论王安石《言事书》中人才观的重要性；并通过现今制度中与《言事书》中人才观相似的思想说明，其人才观为现今之社会带来什么启示以及其人才观之价值。

第一节 人才培养的思想启示与重要性

王安石认为，人才是一个能够影响国家发展兴衰的重要因素。因为，一个国家如若没有足够的人才来推动国家的进步，那么这个国家便难以取得长期的繁荣与昌盛。因此，王安石便主张国家应重视人才、发掘人才、培养人才。对此，其强调要发掘及培育人才需关注基层，即重视普通人的教育以及培养。其主张每个人都需接受适当的教育，这样每个人都能发挥自身的才能与潜力，从而推动整个社会的发展和进步。

⁵¹ 杨乃乔主编，《比较文学概论》（北京：北京大学出版社，2006），页 217-231。

对此，对王安石深为拥护的梁启超，在其《新民说》中也提出了与《言事书》中相似的观点。新民说中提出了教育的重要性以及要让国家步入现代化需要的是让所有人都接受教育。因为，梁启超深知人终有一死，就算一位领导者再有能力也终将会退休，这时国家便会恢复之前的状况而无法使得国家继续强盛；并且国家的政府是由人民所担任的。因此，人人都接受教育，将会使得所有的人民都拥有独立自主，解决问题的能力；并且在遇见问题时不需依靠他人也能自行解决，这样民族才能强大，才能不被列强所侵略。⁵²

此外，现今的大部分国家都有实施义务教育以及免费教育之制度，只是各国间的义务教育及免费教育的年限不同。这种重视全民教育的思想也与王安石《言事书》中的思想有着很大的相似之处。各国之所以实施这些义务教育及免费教育是基于一切综合因素的考量。例如，教育能够帮助消除贫困、提高国家竞争力、推动社会发展等。因此，教育是一种必然的趋势；并且由此可知，与之相似的王安石的全民受教育思想是一种跨时代的思想，对现今的教育事业有着深刻的启示，我们应该从中汲取营养，不断推进教育的发展和进步。

此外，对于人才的培养王安石强调了实践的重要性。其认为人只有在不断地实践中，总结经验才能成为真正的有用之才。对此，现今的大学都规定了学生在毕业前需要实习。笔者也有过实习的经验。在刚踏入实习场所时，笔者是非常害怕的。因为，实习场所所需要的知识、技能等，都与笔者在校中所学的不同。不过在同事与上司的教导下笔者便逐渐的掌握了许多在学校中无法掌握的技能，并且总结出来许许多多单靠读书无法得出的经验。例如教案的书写，教材的准备等技能；并且笔者发现经过实习后许多的同学的性格也变得更加的圆滑，待人处事更加的成熟。“纸上得来终觉浅

⁵² 梁启超，《新民说》（沈阳：辽宁人民出版社，1994），页 1-2，7-9。

绝知此事要躬行”这次的实习也让笔者发现只有通过实践才能对一件事有着透彻之了解与认识。

此外，对于人才的培养其也表明除学识外道德品质也是人才的最基础标准。因此，对于人才的培养的奥德品质方面的教育是必不可少的。王安石的人才观提出了一系列具有现实意义的观点及理论；并且其之人才观就算无被后世政治家、思想家明确表明于何处被引用，却也为为中国历史上的人才培养改革奉献了一份力量。

第二节 能力为重的选官制度的重要性及启示

对于官员的选取，王安石提出了应以能力为重“唯才是举”；而这种选官制度的好处在于，其可帮助确保政府官员的能力与素质，帮助提高工作及治理效率。因此，对于官员的任用王安石认为应选择能力出众、品行高尚之人担任；而不能依据家室门第来选拔与任用。因为，如若只以家世、门第等为标准。那么很有可能会导致选拔出来的人才能力不足，进而导致行政方面出现管理及决策问题。

因此，这种选官制度可说是公平公正；并为现今社会所遵循的。这是因为这种制度是一种以公平竞争来选拔优秀人才，而非通过家世等来选取、任用官员。因此，各界人士都能前来参与；并且通过这种竞争方式，才能选取到最优秀的人才。此外，在经过背景、履历考核等种种考核后，该官员的素质与能力便能得到一定的保证，而这些才德兼备者的加入，将会帮助提高行政方面的工作效率。

然而，这也并非绝对的。因此，《言事书》中也提出了，需要三年一考核，以确保该官员确实是“才德兼备”而非空有知识而无能力者。这也能帮助督促官员，并使那些无能力者知难而退，懒惰者勤奋上进。在现今社会中，中国的公务员是需要经

历年度考核的。对于公务员的考核，是由该者的职位所承担的职责以及工作任务为以基本依据。他们的公务员考核非常的全面，其中包含德、能、勤、绩、廉；并且其中还会重点的考核政治素质与工作实绩。⁵³这便与王安石人才观中的“绩效考核”有着相似之处；并且二者皆是重视能力、德行与学识。

因此，王安石的选官制度不仅在当时具有重要的意义，直至今日仍然具有重要的启示。因此，对于政府官员的选拔政府应通过公平公正的竞争来选拔拥有政治能力、高素质的人才；并且政府也应帮助培养官员的实践经验，以帮助提高行政的效率以及治理能力。

第三节 尊重人才成长的特点与重要性

王安石认为，人才乃一个国家重要的财富及宝藏。因此，应该给予他们一定的待遇，让他们感受到自己的价值和重要性。这样才能激发他们的积极性，让他们不断的努力增进自我；并且这也会让他们感受到被珍惜进而对国家忠心不二。对于人才的成长，王安石特别的注重“实践”。王安石认为人才应该具有扎实的知识与工作能力；并且其认为工作能力的进步是需要通过在实践中不断的累积经验、总结经验才能被提高的。因为，这些不间断的挑战将使得他们的潜力被激发；并且在国家所提供的优质教育与培训下，他们的能力便会不断的进步。

此外，王安石深知人是多样性的；并且人与人之间的长处、思想等皆不相同。因此，对于人才，上级应尊重他们的独立性，给予他们一定的信任、尊重、权利、表达及发挥空间。这样才能激发这些人才的创造性与积极性，让这些人才能够放开手脚积极

⁵³ 〈公务员考核规定〉，共产党员网，2021年01月11日，
<https://www.12371.cn/2021/01/11/ART11610349207260939.shtml>。

创新，创造机会；而这种敢于挑战传统观念的思维方式，也是推动社会进步和发展的重要力量。因此，唯有培养和尊重这些特点，才能最大程度的发挥人才的潜力，为国家和社会的发展带来好的改变。

在现今社会中越来越多的教育机构考试注重培养学生的创新能力以及实践能力；并且这些机构都开始注重教学的实用性以及与时俱进性。许多的企业也开始注重发掘员工的个人潜力；并鼓励员工通过实践累积经验；并将实践经验与自身的学识相结合不断的提升自我。这也与王安石所倡导的推崇实干精神和创新思维的思想相符。

总而言之，王安石《言事书》中的思想与现今社会中的许多制度存在着许多的相似之处。虽然，各国的制度没有明确说明是源于王安石；但不可否认的是，这些相似之处帮助了各个国家进步；并且对现今的社会带来很大的帮助。因此，从另一方面来说，也能说王安石《言事书》中的思想为现今社会带来了许多的帮助；并且其中的思想在现代社会中仍然有很多借鉴和启示意义，特别是其所推崇的实干精神和创新思维的思想。这对今天的社会发展和人才培养具有重要的现实意义。

第五章 结论

许多人都知道王安石变法，知道其之变法主张，却只有少数人了解其人才观之全面思想。对此，其这篇《上仁宗皇帝言事书》便能很好的弥补这方面的缺陷，让人比较为全面的了解其对于人才陶冶方面的革新思想。通过这篇文章可知人才的陶冶其实是一个非常复杂的问题。因为，这不仅涉及了文化与教育，还受到了经济、政治、司法、人事等诸多的因素的影响。然而难能可贵的是，王安石从当时繁杂的局势及现象中，揭示了造成人才危机的深层原因；并期望借用教育、礼法、制度与法律等该解决此项危机。为此其利用教、养、取、任这相互配合及制约的四者，完善并制造了一个系统性的人才的教育、培养、选取与任用方法。

对于人才之培养王安石强调了教育之作用；以及忽视教育所会带来危害。此外，王安石也发现了当时教育制度之缺陷；并在神宗时期对教育制度中之弊端之处，进行了改革。王安石不管是变法前还是变法后，不管是在入京当官前还是后，皆积极的推动教育之发展，改革教育制度；并且将自身对人才之培养、教育之思想付诸行动。

此外，在人才之培养与管理上，王安石总结出了“高薪养廉、以礼约制、以刑罚裁之”三个基本之原则。其主张利用物质、利益及相应之制度、法律；并将这些方面结合起来，对人才进行培养、使用及管理。这点是王安石之前人所不及的，并且就算利用现代之人才管理的目光来看。王安石的这三个基本原则仍是不过时的，是仍然可以利用的；且也被现今之社会所使用。然而，王安石的思想却是在千多年以前提出的。因此，王安石的人才管理思想可说是一个跨时代之里程碑。

在人才之选取及任用方面，王安石强调了应按照人才之品德及才能进行来选取；且在人才之选取方面不应涉及人之资历背景，前人之恩惠等方面。外王安石还强调需给予人才一定的信任，方能得到人才之忠心；且应依照人才之长处分配不同之职务。外对于官员之任用应久其职，且利用绩效考核来了解任职者之优缺点，以便更好的了解及教育任职者。王安石也认为不应“重文轻武；且”对于边疆宫内巡警等，应任用文武双全之人，这样方能获得百姓之信任，且国力也能增强。

对于王安石的这篇万言之书明代的茅坤、清代的储欣及沈德潜、近代的高步瀛刘大魁等皆对这篇文章给予极高的评价；并且表明这篇万言之书虽长，且议论多，却能以一线贯穿千条，义理皆通，结构严谨，概括性强；且其也为梁启超称为“秦汉后第一大文”⁵⁴。⁵⁵

综上所述，王安石从不同角度、层面，并接着前人的经验提出了一个即能相互配合也能相互制约的具体解决措施以及方法，即教、养、取、任四者；并期望借此帮助改善北宋当时所面对的情况。虽然其之思想没有帮助北宋改变当时之状况，却与现今的许多制度有着很多的相似之处；并且借用杨乃乔先生书中的论点，即人类早期的生存环境与处境都有着许多的相似之处。因此，不同民族间的文化、价值观等方面都会存在着相同及相异之处。故可说王安石《言事书》中的人才思想是一个跨越时代的先进思想；并且其之思想也能为现今带来许多的启示。这篇文章此次课题还可延伸研究“王安石人才之陶冶方法与实践中之区别”、“王安石之人才观是否适用于当时社会”及“王安石人才观之人文价值”。

⁵⁴ 陈植锷，《北宋文化史述论》（北京：中国社会科学出版社，1992），页 185。

⁵⁵ 陈植锷，《北宋文化史述论》，页 184-185。

附录（参考书目）

专书

1. [汉]班固撰，[唐]颜师古注，《汉书》，北京：中华书局，2000。
2. 常校珍著，《中国古代人才思想论稿》，沈阳：甘肃人民出版社，1986。
3. 陈广忠译注，《淮南子》，北京：中华书局，2012。
4. 陈植锷，《北宋文化史述论》，北京：中国社会科学出版社，1992。
5. 邓广铭，《北宋政治改革家王安石》，石家庄：河北教育出版社，2000。
6. 杜维运，《中国通史》，台北：三民书局，2001。
7. 樊树志，《国史概要》，上海：复旦大学出版社，2010。
8. 傅乐成，《中国通史》，北京：中信出版社，2014。
9. 方勇译注，《孟子》，北京：中华书局，2010。
10. 高海夫主编，《唐宋八大家文钞校注集评》，西安：三秦出版社，1998。
11. [晋]郭象注，[唐]成玄英疏，曹础基，黄兰发点校，《庄子注疏》，北京：中华书局，2011。
12. 梁启超著，《王安石传》，上海：上海人民出版社，2016。
13. 梁启超，《新民说》，沈阳：辽宁人民出版社，1994。
14. 刘成国著，《王安石年谱长编》，北京：中华书局，2018。

15. 刘圣恩、马抗美主编，《人才学简明教程》，北京：中国政法大学出版社，1987。
16. 李树喜，《中国人才史稿》，石家庄：河北人民出版社，1983。
17. 吕晴飞主编，《唐宋八大家散文鉴赏辞典》，北京：中国妇女出版社，1991。
18. 吕晴飞，《中国文学总新赏：散文唐宋八大家新赏》，台北：地球出版社，1992。
19. 沈括，《梦溪笔谈》，上海：古典文学出版社，2015。
20. [汉]司马迁撰，《史记》，北京：中华书局，2013。
21. [宋]脱脱等撰，《宋史》，北京：中华书局，2000。
22. 唐溥生，《人才述古》，合肥：安徽人民出版社，1984。
23. 漆侠著，《王安石变法》，石家庄：河北人民出版社，2001。
24. [宋]王安石著，《王临川全集》，上海：世界书局，1935。
25. 王凤岭著，《王安石人才思想论稿》，兰州：辽宁大学出版社，1990。
26. 王水照主编，《王安石全集》，上海：复旦大学出版社，2016。
27. 许维遹撰，《吕氏春秋集释》，北京：中华书局，2009。
28. 叶忠海、陈子良、缪克成、杨永清，《人才学概论》，长沙：湖南人民出版社，1983。

29. 张祥浩、魏福明著,《王安石评传》,南京:南京大学出版社,2006。
30. 赵维平,《唐宋八大人品·文品·诗品》,南京:河海大学出版社,2006。
31. 周勋初主编,《宋人轶事汇编》,上海:上海古籍出版社,2014。
32. 杨乃乔主编,《比较文学概论》,北京:北京大学出版社,2006。
33. 朱熹,《四书章句集注》,北京:中华书局,2011。

专书（古籍）

1. [宋]王安石撰,《王文公文集》,南宋初龙舒郡刊本,约西元12世纪。

期刊

1. 白自东,〈从《上仁宗皇帝言事书》看王安石的人才政策——兼论王安石人才思想的形成和实践〉,《教学月刊(中学版西藏民族学院学报)》1984年第4期,页75-85+69。
2. 陈永华,〈王安石的教育思想与实践〉,《教学月刊(中学版)》2002年第6期,页26-28。
3. 陈婷婷,〈从《上仁宗皇帝言事书》看王安石的人才体系建设措施〉,《品位·经典》2022年第8期,页86-88+147。

4. 黄永杰,〈王安石人才思想浅议〉,《人才管理》1995年第2期,页1。
5. 金秀珍,〈我国十一世纪变法家的宣言书——读王安石《上仁宗皇帝言事书》〉,《吉林师范大学学报(人文社会科学版)》1984年第3期,页38—40。
6. 李楠,〈经世致用:王安石散文的核心思想〉,《晋中学院学报》2020年第4期,页105-108。
7. 林海,何桂芝,〈略谈唐宋文学教学中文献“史”的应用〉,《教育教学论坛》2020年第26期,页260-261。
8. 刘一兵,〈论王安石的教育思想及其现代启示〉,《中华活页文选(教师版)》2015年第5期,页4。
9. 吕锡琛,〈论道家思想对培养创造型人才的启示〉,《电子科技大学学报社科版》2000年第2期,页89-91。
10. 慕晓玲,冷泽兵,〈王安石的人才观及对当下学校教育理念的启示〉,《现代教育科学(小学教师)》,2015年第1期,页11-13。
11. 马萍,姜海峰,〈论王安石的人才思想对现代企业人力资源管理的启示〉,《沈阳工程学院学报(社会科学版)》,2009年第4期,页501-504。
12. 孟思杏,〈论王安石散文中的政治意识〉,《今古文创》,2021年第35期,页35-36。
13. 谭佛佑,〈王安石教学改革思想试析〉,《重庆师范大学学报(哲学社会科学版)》2015年第4期,页39-43。

14. 滕悦，〈教养取任——王安石人才培养思想研究〉，《贵州教育学院学报（社会科学版）》1989年第1期，页41-42。
15. 魏佐国，〈王安石的人才思想及其价值审视〉，《江西农业大学学报（社会科学版）》2009年第4期，页116-120。
16. 吴凯雷，〈论王安石“陶冶成才”的人才观〉，《教师博览（科研版）》2015年第1期，页31-36。
17. 吴玲玲，〈浅谈王安石散文中的政治思维〉，《牡丹江大学学报》，2009年第8期，页9-11+17。
18. 吴玉琦，〈变法革新和陶冶人才——评王安石《上仁宗皇帝言事书》〉，《现代中小学教育》，1985年第1期，页85-91。
19. 夏老长，〈王安石人才学思想浅议〉，《衡阳师范学院学报》1985年第1期，页64-72。
20. 夏增民，〈刘邦与其功臣集团关系析论〉，《内蒙古社会科学》1992年第2期，页52。
21. 徐贵忠，〈王安石才论略谈〉，《南都学坛（哲学社会科学版）》1998年第1期，页1-4。
22. 乐文华，杨霞飞，〈试论北宋末年吏治腐败的原因〉，《江西社会科学》1995年第8期，页54-57。
23. 张永玉，〈评王安石的育人和用人〉，《江西教育科研》，1986年第4期，页57-61。

24. 张守慧，〈王安石教育改革对当代高校人才培养的启示〉，《黑龙江教育（高教研究与评估）》，2014年第10期，页52-53。
25. 张坤其〈王安石人才理论及其现代价值〉，《陕西广播电视大学学报》，2009年第1期，页50-52。
26. 朱晓燕，〈王安石散文的政治思维研究〉，《芒种》，2014年第14期，页112-113。

学位论文

1. 李超杰，《道家政治思想史流变探析》，中国：中共中央党校（国家行政学院）博士论文，2020。

网络资料

1. 〈公务员考核规定〉，共产党员网，2021年01月11日，
<https://www.12371.cn/2021/01/11/ARTI1610349207260939.shtml>。