www.jfdaily.com

中国古代官吏的选拔

中国古代官制中,从官员的进入、管理到退出三个环节彼此承接、环环相扣、首尾相应,在选贤任能方面形成了一套能上能下、能 进能退的用人体系。

人才的选拔

中国古代选贤任能的官制及其背后的 制度精神在维护皇权统治方面曾起过重要 作用。其中的一些具体做法及其理念,对 西方乃至世界还曾产生过积极的影响,值 得今天的研究者重新审视和思考。

"选贤任能"在选官和任用的环节主 要特色是不拘一格地发现和使用人才。从 先秦的乡里举荐制,到汉代察举制,再到 魏晋南北朝九品中正制,直至隋唐出现科 举制度,中国古代选贤任能的官制一步步 走向成熟。隋唐以后,在以考试为主的选 拔方式外,其他制度如荐举、学校、军功、 胥吏、捐纳等也根据统治形势需要而使用, 多途并举、广收慎用。以科举考试为途径 的选才,在破除门阀政治、吸纳社会底层 精英等方面发挥了关键作用,特别是从社 会底层制度化吸纳人才, 有利于加强对政 权的认可, 打通上情下达和下情上达的制 度渠道。同时,科举考试制度将教育与用 人有效对接,确保官员政治观念的认同, 这一点对于维系大一统政体的长治久安至



科举考试场地

人才的使用

发现人才之后就要从全局和整体上考虑 怎样安排,即进行授官分职的铨选。从铨选程 序来看,不同级别、职务、性质的官员采取不 同的任用方式,通常是级别越高、权位越重的 官职越需要通过高官要员集体协商后圈定差 额人选供皇帝选择确定,对于一些格外受到

重视的官职,如阁臣、监察官、地方主官、边疆 大吏等都要采用更为特殊和严格的任用方 式。铨选中还有限制性的规定,如回避籍贯、 亲属、师生、同乡等,目的是为了防止形成官 官相护、联络有亲的关系网,防止出现以权谋 私甚至形成四分五裂的地方诸侯现象。

"选贤任能"的选任标准让"民众"与 "政权"逐步相接近。从积极意义上讲,越 是注意从社会不同阶层特别是社会底层吸纳 人才,越能扩大执政者的执政基础。所以, 对于政权的稳固来讲,最根本的措施是要在 全国范围内选拔"贤"和"能"。

考核和奖惩

如何将选贤任能的宗旨落到实处, 就需 要在管理环节通过考核、奖惩、监察等相互 作用、相互协调的制度营造能上能下、各尽 其能的政治生态。考核是察贤否、明功过的 制度措施,也是整顿吏治的重要方式。《尚 书》上记载大禹那个年代就有"三载考绩, 三考黜陟"的政治实践。在秦汉官制建立 后,定期考核,根据考核结果决定升降成为 定制。在官员履职一段时间后(一年、三 年、六年、九年)由上级或专门人员和机构 对其政绩、功过和德行进行考核,分出优劣 等级加以奖惩黜陟。考核是识别官员行为善 恶、能力大小的重要手段,考核结果作为对 官员升降去留的直接依据。

奖惩制度具有有功必赏形成激励、有过



必罚形成震慑的作用,是否客观公正、赏罚 分明、严格执行,关系到整个官僚群体的人 心向背。宋代苏洵曾说,有官必有考核,有

考核必有赏罚。有任官而没有考核,就等于 没有任官,有考核却没有落实赏罚就等于没 有考核。明清时期,对官员惩处有"公罪" 和"私罪"之分,工作中的过失错误称为公 罪,主观故意犯错或犯罪称为私罪,公罪从 宽、私罪从严。为何如此? 乾隆皇帝说得透 彻,公职人员一心为公做事,由于受各种条 件环境的限制难免有失误甚至错误,有时事 情虽比较大,但从其发生原因上讲有可宽恕 处; 但公职人员一旦以公谋私, 违法乱纪, 虽然有时事情危害比较小, 但也绝不能姑息 养奸,只有这样,那些努力工作的官员才会 得到宽容保护并勇于做事, 那些营私为奸之 人受到严厉惩处从而抑制以权谋私之风,这 样的管理制度才更加公正。

监察很重要



监察制度具有监督、检察、弹劾、惩戒 和教育的功效,是纠察官邪、肃正朝纲的制 度利剑。古代监察制度遵循"钳制关系"而 设置, 即监察与行政分属两套吏制系统, 同 体而异事, 共同服务于大一统政体。

古代监察制度发挥功效主要依赖于:监 察权相对独立,对最高统治者负责,监督纠 察不受行政干扰和掣肘; 监察官依法以弹劾

纠错为职要, 威震百官; 监察有体系化、组 织化、法律化的趋势,与执法、司法部门相 互衔接、相互制衡; 监察官必须具有刚正不 阿的品质和相应的业务能力, 其选拔、任用 和升降有相应的制度法律规定,确保监察官 有威、有为、有畏; 监察官权重位卑, 设置 精微, 有利于发挥大小相制、内外相维的作

人才的退出

退出从程序上讲是以"选贤任能"为 宗旨的官制设置的最后一个环节,并对 "进"和"管"产生重要影响。在古代,退 出主要体现在致仕(退休)制度中,涉及 退休条件、待遇和退休后的管理,这些不 仅关系到退休官员的切身利益, 也会直接 影响到在职官员的情绪和行为, 更关系到 整个官制体系的有效运作。

畅通的退出渠道确保了新陈代谢。早 在《礼记·王制》中就有"七十致政"的礼 制规定,汉代身为太子老师的疏广、疏受 主动向汉宣帝提出退休申请,被认为是 "不恋权位"、"知足不辱、知止不殆"的 榜样。在古代官制中,致仕并不简单是一



《尚书》书影

般意义上的年老退休,而是一种"乞休" 制度,即自己主动提出退休申请,称自请 致仕。尽管在复杂的官场中, 主动提出退



《礼记》书影

休有各种原因和目的, 但还是为畅通退出 渠道、加速新老更替、维系官场人事动态 平衡起到一定的积极作用。

退休与铨选

由于官场中存在各种利益和荣誉, 主动 申请退休者是少数,更多则恋栈不去,于是采 取强制退休的方式, 主要做法是将退休制度 与考核制度相结合。例如明朝对"老""病"官 员就有强制退休的制度规定。退休待遇与考 核挂钩,不称职或有过错者则以原品级退休, 如果发现犯罪则要追究相应责任; 对退休时 九年考满没有过错者嘉奖,给予升两级退休 的优厚待遇。退休前考核,激励与警示并存的 效果很明显,在拓宽制度渠道的基础上,引入 赏罚机制增加了制度的权威性和生命力,有 利于增强在职官员对行为的预期。

在古代官制中还将退休制度与铨选制度 相结合, 因特殊需要可从退休官吏中选拔人 才, 使其再次回到官场任职。宋代的起复制 度,为退出官场的官员提供了再次供职的渠 道。明代铨选中因"急才"和"需缺"进行 的"起废""添注"的任用方式给退休官员

重新回到官场带来机会。退休官吏被起复任 职,从积极意义上讲,可以为那些因忤逆权 贵、直道难容、志向未遂等各种非年龄原因离 开官场的贤能之人,提供再次发挥才能的机 会,为选贤任能提供更广泛、更具有弹性的制 度保障,但从消极意义上讲,起复退休官员为 各种奔竞之徒打开方便之门。对这一制度的 用舍行藏,也体现了执政者的政治智慧。

(王睿卿 整理)

進失音必获但正副本,往最号:310114 600630624:食品流通许可证正积本, 号: SP3101141550000963、声明作 长城精企集团股份有限公司上海 南唐央安吾年车场(株)10元章 存根联1本,代码:1310018277

上海市森北区葡萄新区域未杂货店

进行过更换。一直在使用、转此声明 画明:上海市团东斯区总标馆外联 路1444号 为起建市。起立宣传有的 房产。曾有资金上海市团东斯区总标 模定元整饮及,弄办理了(含品经查 许可证)(许可证号: [1231001102288 602)。由于上海市通常新区 建标模的 定餐饮店已于2017年10月20日 上校贸目来继续支付规则。因此另产 权利人起银引、起正贯市股产则解 设与上海市通常联区设新模块。每 设与上海市通常联区设新模块。每 依据的房间和资本。并申请任务 防室 遠失注領減資登報 传媒 021-59741361

13764257378(微值同号)