

传统人才观向近代人才观转型的思想先驱

——略论冯桂芬的人才观

郑剑顺

冯桂芬(1809—1874),江苏吴县(今苏州)人。道光二十年(1840年)进士。金榜题名后,冯桂芬任过乡试考官。不久,丁忧回籍。以后基本上没有做官,而在原籍办团练和在李鸿章幕府当策士。他的显名不在官位上,而在著作上。1861年问世的《校邠庐抗议》是冯桂芬的重要代表作,集中反映了他超越同时代人的经世思考。其中,在人才问题上的认识和主张是其经世思想的重要组成部分。

一、重要觉悟:“人无弃才不如夷”

晚清思想界,觉悟到中国有多方面不如外国,冯桂芬是第一人。冯桂芬指出中国有六个方面不如夷:“人无弃才不如夷,地无遗利不如夷,君民不隔不如夷,名实必符不如夷。……船坚炮利不如夷,有进无退不如夷”。这是破天荒。在认识到“不如夷”,这是学先进、求进步的前提。冯桂芬很赞同魏源提出的“师夷长技以制夷”的主张,提出“道在反求”,学习西方长处。“始则师而法之,继则比而齐之,终则驾而上之”。这是冯桂芬提出的学习西方的“三步曲”。

在人才上,要象外国那样,重视“制器”、“尚象”技艺人才,“重其事,尊其选”。冯桂芬指出:“中华之聪明智巧,必在诸夷之上,往时特不之用耳”。要“上好下甚,风行响应,当有殊尤异敏,出新意于西洋之外者”。他主张,应分一半读书人,从事“制器”、“尚象”,追赶西洋先进技艺。冯桂芬所言“人无弃才”的“弃才”,指的就是“制器”“尚象”人才。因为这种人才在中国历来被轻视,技艺被视为“奇技淫巧”,被认为不是儒者所为,而是工匠们的事,被排斥在儒学大门之外,“虽中才不屑为也”。

从技艺制造上发现中国人才的缺陷,由此主张“师夷”,“驾而上之”,并认为这才是真正的“自强之道”,这是传统人才观的重要觉悟和突破。

二、选拔人才的新思考

如何选拔人才,冯桂芬有新思考,提出一些新见解:

其一、取人标准问题。自汉代以来,“取人之法,都不外试之以文字,举之以数大臣”。总以为才德“虚而无据”,公论“散而无纪”,所以舍彼就此,凭文字、凭私见。冯桂芬指出,如此取人,“断不足以得人也”。要得人,就要“变计”。如何变计?“非虚者实之,散者一之不可”。就是要重才德,重公论。取人以“才德”、“公论”为凭、为标准。“公论所在,岂不胜于一日之试哉?”

冯桂芬提出凭“公论”取人的办法是:“以明会推之法,广而用之;又以今保举之法,反而用之”。明朝会推官员,只少数重臣参与,冯主张扩大参与“会推”范围,京官中书以上,外官包括绅士、诸生、各乡正副董、耆老都可以参加推举官员。多数人推举者优先录用。为了保证推举质量,对推举官员考绩,“宜首以所举得人与否为功罪,以重其事”。这样做,冯桂芬认为:“未有乡人皆好而非好官者,即未有乡人皆恶而非劣员者”,所以,这种公举法“至当不易”。以才德为标准公举官员,这是很有见地的主张,体现民主选拔人才的色彩。

其二、变科举。科举考试选拔人才(官才),自汉代以后,代代相沿,积弊丛生,“谬种流传”,所试者经义、词赋,士之聪明智巧都专于此,毫无实用。“国家进贤,将以治国安民”,如果只知经义词赋等文字,于治国安民“经世之具”相差甚远。因此,冯桂芬指出,如此科举断不可再以之取士。他呼吁变科举。如何“变”?其主张之一,设特科,选拔技艺人才:“宜于通商各口拨款设船炮局,聘夷人数名,招内地善运思者,从受其法,以授众匠。工成,与夷制无辨者,赏给举人,一体会试;出夷制之上者,赏给进士,一体殿试”。这一特科与科举“并行不悖”。通过特科导向,引起知识界对技艺的重视,把精力从时文试帖楷书上转移过来。其主张之二,变通科举考试内容,增强难度。“盖难则能否可以自知,中才以下,有度德量力之心,不能不知难而退,而觊幸之人少矣。难则工拙可以众著,中才以上有实至名归之效,益愿其困难见巧,而奋勉之人多矣。且也多一攻苦之时,即少一荒嬉游冶之时,多一键户之人,即少一

营求奔竞之人,文风振焉,而士习亦端焉。而司衡校者,优劣易以识别,不致朱碧之迷离,高下难以任心,无敢黑白之颠倒,亦难之效也”。怎样“难”?冯桂芬认为要考经解、古学、策问三场。经解中附加考小学、算学。策问以史学为主。主张之三,建议停止武科举考试,改为“荐举”。冯桂芬列举武科考试存在种种弊端,如没有吸引力,“衣冠之族不屑与”;应试花费大,“寒素不能与”;有武教师“垄断”,“非其素识,无门可入,穷乡僻壤不得与”;所得之才“不真”,勇力不如常人等。他指出:“当世为大将立大功者,行伍多而科甲少,武科之不得人,视文科尤甚”。“夫优劣高下既有一定之数,何取乎一日之短长,何取乎一人之衡校,何取乎关防之琐碎,何取乎考试之劳费?”所以,他建议“停罢大小一切武试,一归之荐举”。武试停止,而进士、举人、生员之名仍保存。评选办法“专以臂力为高下”。由兵部作出规定,力举若干斤者中生员选,若干斤者中举人选,若干斤者中进士选。无论满汉各省一律,遴选无定额。由各地考验报部,引见授职。授职前,均分配各军营学习,经考察合适,再补缺额官职。“三年一举,著为令”。主张之四,建议改会试地点。历来会试在京都,读书之士从各省赶赴京都会试。参加会试的数千人中,开销得起的有钱人十不一二。中产人家往往为之中落,更不用说寒苦之家了。冯桂芬指出,读书之士因为有这么付出,所以得志后想补偿,“安望其为国为民乎?”不得志就无所不为,甚至步黄巢、李岩辈后尘。此事“有害于士,无利于国”。因此,冯桂芬建议将会试地点改在各省省城进行。规定若干人取一人。中试者再令进京殿试。“是亦恤士之一道也”。

冯桂芬主张的新意在设技艺特科、考试内容增加算学、策问和停武试、改会试地点等,这些主张对以后的科举改革具有重要的启发意义和促进意义。

其三,广取士。冯桂芬认为,从明代以来。选人才的途径“可谓广矣”,可惜做法“未善”。如科举考试“专重时文”;吏员选拔“流品不别”;荐举用独不用众,用上不用下,只凭宰相和长官意愿推举。如此“不公不明”,不足以“得人”。因此,冯建议“于科目之外,推广取士之法”:一是从幕僚中选拔;一是荐举。荐举的办法是:令各州县在籍、在京、在外各绅及诸生,各乡正副董,各举“才德出众者”一人。所举对象或是科举不第而有真才实学、“公论称屈者”,或是“才德上、文学中下者”,或是隐居山林有学问而从不应试者,或是“奇才异能,别有绝技者”。推举至州县后,州县挑选被推荐最多的一二人上报省,省大吏会同学政、山长,“博采舆论”,择优

开列人选上奏朝廷。朝廷根据被推荐对象情况,如原是诸生则赏给举人,如原是举人则赏给贡士,“一体会试、殿试”,三年一行。冯桂芬称此荐举办法是“荐举之权用众不用独,用下不用上”,具有群众性、广泛性,人才可“十得八九”。

在广取士上,冯桂芬还主张通过广泛推荐,选拔“应对之才”(外交人才)。办法是:“特诏中外大臣,各举所知有口辩有胆气、机牙肆应之人”,进行召对考验,差遣试用,“用备他日通商大臣之选”。他强调指出:“惟有多途以招之,因地以求之,取资既广,人才斯出。”

其四、停捐输。捐输即是捐一笔款,得到朝廷赏给官职。捐输往往是在政府财政困难的时候盛行。冯桂芬尖锐批评这种通过捐输卖官的做法。捐款者的官职因是捐款获得的,本来可能就不是做官的料,不具备做官素质,所以上任后不仅不能胜任,反而千方百计敛财捞钱,把当官作为发财门道。因为捐款毕竟是解决政府经费困难的办法之一,为国家财政作贡献,所以冯桂芬主张的停捐输是停止给捐款者官职,而改为给封典和虚衔。对那些已经名列捐班的,在任期间有政绩者,经重新推荐,上司特疏保留,“改其籍曰荐举”。其余无论实缺、候补、候选,均改为给民爵虚衔。这样,既可增加财政收入,又可使捐班中的“才士”得以荐举,达到“奋兴”人才的目的。

三、使用人才上的反思

如何使用人才?冯桂芬对传统的一些用人办法作了反思。

反思之一,许自陈“选事”。传统的用人是用人者“以私意度人”,派做什么就做什么,不许人自择官。冯桂芬说:这样做,“非三代圣人开诚布公之道也”。因为“人知不如自知之明”。所以,“与其用违其才,不如选事”,应允许自己选择派做什么地方的官。进士引见之前,可以自己陈报去向,愿就京职或愿外派,自己选择。对那些愿意去艰难地方就任的,朝廷给予嘉奖。这种用人办法可以克服用人者的主观随意性,对被用者是一种尊重,能调动被用者的积极性,收到“才尽其用”的效果,是很有实际意义的见解。

反思之二,准许官员辞官。冯桂芬主张应准许官员或“称疾”辞官,或因事“引咎”辞官等。这样做,既是对人才“自知之明”的尊重,也有利为“贤者”让路。否则,把这些不愿为官的人束缚住,反而会“坐令竭蹶愆事”,“恋栈误公”。对那些在烟瘴之地任职和担任苦差的,则不能允许辞职。这些位置可用年壮之人。而对他们经济上的“匮乏之苦”,国家宜给予补贴,“贍之使

不苦”,要做到“仁至义尽”。

反思之三,官员免回避。官员回避本省之例,自明代开始,沿袭数百年,被墨守之为金科玉律而不变。冯桂芬指出,官员回避本省,远仕他省,有许多害处。如赴任路途远,旅费开支大,“非斥产即揭债”;为了还债,就容易贪污国帑和搜括民膏;到任后,言语不通,风土不熟,地方利弊不祥,奸胥猾吏乘机播弄是非,蒙骗作弊,损害国计民生等。相比较之下,冯桂芬认为:“官于本地,较之他乡,倍宜自爱自重,亦人情也。”因此,他建议任用官员,不必回避本省。相反,要采取就近使用官员。除了特简的大吏外,府、厅、州、县各官,要在三十驿范围内派用,无论有亲无亲,皆选近省。县丞以下各官不出省,复古乡亭之职。

反思之四,改用“吏”为用“幕职”。冯桂芬陈述“今日之用吏,殆以国计民生全付之奴隶盗贼也。”冯桂芬把“吏”比作“奴隶盗贼”,可见吏之劣质。因此,他建议不用吏,把吏做的事务合并到幕府,称“幕职”。幕职从诸生中选拔,由郡县学、山长择诸生中有才有行,而文学中平,历三试不中式者,送郡县充选任幕职。任幕职期间准许应试。九年无过错,由大吏择优荐举任官职。幕职入仕与科目、荐举二途并用。只是幕职出身的不得入翰林及为大学士,其余升迁,与科班出身无异。

上述使用人才上的反思,其着眼点把用人技巧从用人者身上转移到被用者身上,重视被用者身体力行的、许可范围内的选择和解决被用者的实际困难,这对人尽其才、才尽其用是很有意义的,是对传统用人办法的重要反思。

四、培养人才方面的建议

在培养人才方面,包括对已进入仕途人才的培养和未进入仕途人才的培养。首先,对已进入仕途人才(官员)的培养,冯桂芬主张“厚给养廉”。就是给予官员优厚的俸禄以培养其廉洁。他说,官员未能“洁清自好”,并非其“本性之贪”,而是俸禄不足所致。“不足则揭债”,利息滚利,数年巨万,使其“百方罗致”,“不得不贪也”。因此,他建议增加官员俸禄几倍或数十倍。俸禄大幅度增加后,如还有官员敛钱,“執法营私”,就是“真贪人”,即可严厉惩处,立下规定:“京官取外官一钱,上司取属员一钱,官取所部一钱,杀无赦”。这样,吏治则可肃清。如虑增加官员俸禄无经费来源,冯桂芬建议“广汰冗员”,如“停漕运,减河工”,就可节省千百万开支。此外,中饱现象一消除,则可减少漏洞,这方面的“所得”必超过给官员增加俸禄的“所费”。当然,有了高薪之后,并非就能消除所有人的贪婪之心,

还会有不知足的人。所以,冯桂芬建议对这种人“杀无赦”,这是很合情合理的见解。

其次,冯桂芬提出“儒者”、“学士”要“采西学”、“鉴诸国”,学习西洋的算学、重学、视学、光学、化学及舆地等。这些学问都是“中人所不及”的,是西洋致富强的要学,要很好学习、借鉴。他认为,这是“今日论学一要务”。要学习这些学问,就要有懂外国语言的人才,从事翻译工作。因此,冯桂芬建议在广东、上海设“翻译公所”,选取附近十五岁以下的颖悟文童,人所学习,聘请西人“课以诸国语言文字”,又聘内地名师“课以经史等学,兼习算学”。这些文童通过学习而掌握外语后,就可翻译西书,有成绩的,由通商大臣奏请赏给举人。随着外语人才的增多,必有“正人君子通达治体者出其中”,就可作为“驱夷”的人选(外交官员)。

冯桂芬的“采西学”、“鉴诸国”建议,是晚清把西学与人才培养结合的思想先驱,对改变“儒者”、“学士”的知识结构,推进人才近代化具有重要影响。

再次,冯桂芬在人才培养上很重视“师道”(教师),认为“师儒之盛衰,人才升降之原本也”。冯桂芬主张,“惟合书院学校为一,而后师道可尊,人才可振”。合并后的书院学校,如在郡县,则“郡县主之”;如在省会,则“督、抚、学政主之”,由地方政府直接管理学校。教师的选择,冯桂芬建议,“勿由官定”,而由“诸生”推举“有经师人师之望者”担任,“官核其所推最多者聘之”。因为“诸生”朝夕与教师相处,对教师的言行最了解,可避免“官定”的“滥”和“幸”。“经师人师之望”,就是在学问、人品上都有名望,这种人才才能作为教师人选。冯桂芬指出,学校的关键在“择师得人”,“师得其人,见正事,闻正言,行正道,习与正人居之,不能无正”。这种见解虽然并非冯桂芬首倡,但对当时人才培养和现实人才培养都是很有意义的。

综上所述,冯桂芬的人才观是值得称道的。他的“人无弃才不如夷”的觉悟,呼唤技艺人才,取人以“才德”、“公论”为凭、为标准,“公举”官员的主张,变科举的思考,许自陈“选事”和辞官的用人建议,“采西学”、“鉴诸国”的人才培养认识等,都显现出近代气息,是对传统人才观的重要突破和发展,对洋务官员和早期维新人士的人才观,乃至戊戌维新时期的人才观,都有直接影响,在晚清人才思想史上的地位和作用是不可忽视的。

作者单位:厦门大学历史系

责任编辑、校对:邹国平