



### 学术跟踪

- ▶ 五个着力点
- ▶ [学术跟踪](#)
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 关注两会
- ▶ 白皮书

### 学术跟踪

## 侯建良：试论我国古代的人事

2010-10-19 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中

作者: 侯建良

凡是规模比较大的管理活动都需要分类，不分类便无法管理。物品管是这样。中国古代很早就形成了比较健全的文官制度，其中一项重要内容学关于人事分类的理论，人事分类的基本类型有两种：职位分类和品位分。到底是属于品位分类，还是属于职位分类？或者是其他分类？本文将就中问题谈谈自己的看法。

### 一、目前关于中国古代人事分类的几种观点

为了说清这个问题，先要说一什么是“职位分类”和“品位分类”中心”进行的分类，即依据个人所具备的身份和条件（如学历、资历、能便任用、管理和确定报酬待遇，级别随人走。职位分类是“以事为中心”：设置职位，将职位按其工作性质、责任大小、难易程度以及所需人员的资为公职人员的考试录用、确定工资待遇、考核、晋升等各项管理提供依据不随人走。两种分类方式各有长短，主要体现在：品位分类的方法相对来和人才的流动，有利于调动公职人员重视工作绩效和提高自身能力的积极责不清、劳动量和待遇不一致等问题；职位分类的优点是任务与责任明确现同工同酬，有利于提高工作效率，但职位分类方法繁琐，费时费力，而性、事务性较强的职位，而对综合性的、需要高度发挥个人主动性和创造合适，而且会限制人才的交流和发展。一般认为，美国是实行职位分类的型的品位分类。经过较长时间的实践，美国和英国都分别进行了一些改革收了对方的一些优点。因此，职位分类与品位分类呈现了相互借鉴和优势

那么，中国古代人事分类到底属于哪种分类呢？对于这个问题，大概

第一种观点，中国古代文官分类制度属于品位分类。认可这一观点的级制的传统，品位的概念在人们头脑中根深蒂固。无论是从唐朝开始的科新中国成立后的等级制，基本都属于品位分类的范围”（王雷保：《公务社1989年版，第325页）。“我国古代这种按官品对官员进行分类的办法务员制度教程》，中国人事出版社1993版，第56页）。

第二种观点，认为不同时期采取不同的人事分类。例如有的学者分了出最浓厚的‘品位分等’色彩”（该文认为应将“分类”改为“分等”。：现在通行的说法称“分类”）；秦汉时期的禄秩制度，“应该定性为‘职“构成了以‘门品’为中心的‘品位分等’秩序”；唐宋时期，“唐代散代基础上，‘职位分等’成分有所增加；明清时期，又显现了“向‘职位

《“品位——职位”视角中的传统官阶制五期演化》，《历史研究》2001

第三种观点，有的研究者在分析清代文官分类时提出了“混合分类法‘职位分类’对文官进行分类的。但是，清朝的文官分类也具有‘品位分文官分类实行的是以职位分类为主，以品位分类为辅的混合分类法”（艾书馆2005年版，第379页）。

下面分析一下这几种观点。

先说第一种观点。认为官品制度就是品位分类，这种观点显然是肤浅《公务员制度教程》的副主编，但现在必须承认，当时对这一问题并没有深推断，这一观点之所以得到普遍认可，也是因为很多同志对这一问题并未印象。其实，正如前面所介绍的，官品制度自隋唐正式确立以后，它的主示身份级别，也用来表示职务级别。它在表示身份级别时，依据的是出身职务级别时，则是依据职务的高低、责任大小和繁简难以程度。因此，不分类。

再说第二种观点。这种观点把古代文官分类说成是一会是品位分类，体思路是，将散阶（官阶）制度作为主要依据，秦汉时有职而无阶，因而时，阶制尚未确立，当时“九品中正制”是“区别人物，第其高下”，是类；自阶制确立之后，阶制盛的时候（唐宋）就是品位分类，阶制弱的时说，单把散阶制度归为品位分类是有道理的，因为官阶的确定完全看个人单纯实行散阶制度，我们完全可以说当时实行的是品位分类。但情况并非阶、官职三制度同时使用，相互参照，形成了“三位一体”的人事分类制于，在判定我国古代文官分类制度时，没有把本来融为一体的几种制度综

再看第三种观点，认为“清朝文官分类实行的是以职位分类为主，以该说，这个观点的内涵是对的，但表述值得讨论。如果世界上先出现了人方法，而且两种方法都堪称完备，后来有的国家在实行人事分类时，主要了品位分类的一些特点，那么说它是“以职位分类为主，以品位分类为辅的。但问题是，中国古代人事分类制度历史悠久，且体系完整，方法健全职位分类制度最早形成于19世纪末和20世纪初，不但在形成时间上距离中科学和完备程度上也大不如中国古代人事分类制度。在这种情况下，说早度是“混合”了后世诞生的两种不够成熟的分类方法，在逻辑上说不通，

## 二、中国古代文官分类制度的发展情况

先秦的贵族世袭制究竟属于什么分类，我们先不去管它，因为那时还伍。秦汉以后，国家拥有了一支庞大的按一定制度管理（包括录用、任免伍，因而也就出现了后世所称的人事分类制度。文官分类制度经历了一个至隋可以看作是探索时期，从隋唐到明清是逐步完善时期。在探索时期，了官员发放俸禄标准的问题，也解决了官员的等次问题。秩次主要是按官郡太守是“二千石”。因此，一些学者认为此时应属于职位分类（或称““九品官人法”，主要是按门第和品行等个人条件将人才分为九品，然后属于品位分类（或称品位分等）。总起来看，隋以前的分类，的确处在不时主要看职务因素，有时主要看个人因素。

自隋开始，文官分类进入了比较稳定的成熟期，分类方法逐步臻于完主要由三要素构成：官阶、官职、官品。古人说：“阶者，官之次也；品也。”（《新元史·赵天麟传》）用现在话说：阶是官员的身份等次，品责权限。官阶制度创始于隋代，完善于唐宋。其形式是由一系列的衔称组官阶又叫官衔。官阶与官职是相对独立的两个体系，官阶不是实职，没有次。官阶与官职的关系，有点类似今天的军衔和军官职务的关系。官阶和的，同品级的官阶与官职便形成对应关系，例如在唐代，担任六部尚书职正三品。简单说来，唐宋时期，官阶的初次核定主要依据官员的门第和出叙”（《旧唐书》卷42），即每年考课合格，到一定年限便晋一阶；有功

出，表现优异，可以破格晋阶。总之，官阶的确定，依据的是官员的资历人为中心”来考虑的；而职务的等级则是依据职务的责任大小、繁简难易的，即“以事为中心”来考虑的。翻开历代正史，基本上都有“职官志”关于各机构职务设置的规定，其中包括各级职务、职数以及担任这些职务（并载明各机构的任务、职责和需要掌握的政策规定。单看职官志，要求。

由此可见，唐宋时期的文官分类制度是由官品、官阶、官职三项具体“人”的条件为准，官职等级以“事”的需要为准，两种等级都用品级表起来，形成对应关系，从而形成了兼顾“人”和“事”两种因素，并将两

官品、官阶、官职三者之间的关系，发展到明清时出现了一些变化，立，官阶的确立有自己的一套标准；明清时，官阶的独立地位削弱了，变务相应授予一个官阶。那么，官阶的削弱是否意味着文官分类（分等）不素了呢？并不是。官阶原来的一些功能并未消失，而是转移到官品上了。阶的升降根据考课。明清时，官品的初定根据出身，官品的升降根据考课等级而变成自身可以表示身份高低。这种变化很可能是顺应了人们的认知份高低，正规回答应该是什么“大夫”、什么“郎”，但在一般人脑子里低，还得问是几品才能清楚。与其这样，还不如干脆直接用官品表示身份变化也确实反映了明清时已由唐宋的“重阶不重官（职）”演变成“重官是与唐宋时相比，明清时的文官分类更加侧重职位因素。虽然唐宋时期与终在文官分类中兼顾了“人”和“事”两种因素，从未偏废。

### 三、应当怎样认识我国古代文官分类制度

（一）不能以近现代的职位分类和品位分类的概念和模式去套中国古两者为什么不能套用？一是中国古代文官分类制度的形成时间远远早类。如果从秦汉的秩禄制度开始算，那么公元前就开始有文官分类了；如类制度开始算起，那至晚可以说从隋唐开始，即公元6世纪末7世纪初。而始于19世纪末和20世纪初，距我国隋唐时期晚了13个世纪，距秦汉就更远职位分类在成熟程度上、因而在典型意义上远不如我国隋唐以后的文官分类法，正式确定职位分类制度，这时距离制定彭德尔顿法正式实行文官制年颁布文官制度改革的第一个枢密院令，决定实行摆脱“政党分肥”的文制度，距离1855年才不过15年。这么短的时间，它们怎么可能建立起完善实际上他们是出于管理文官队伍的实际需要（比如首先要解决如何确定工资乱，所以美国实行职位分类的一个重要目的是解决“同工同酬”问题），急需。因此，这两种分类办法在产生时，并没有后世才积累提炼而形成的河”。由于英国有贵族等级制的文化传统，所以自然形成了品位分类；由的影响，而为实用主义文化所支配，于是借鉴工厂对工种岗位的管理经验办法从一开始便埋下了各自的重大缺陷，品位分类见人不见事，职位分类方法都难以持久地独立存在下去，所以后来又都多次进行改革。改革趋势增加品位分类因素；品位分类由简单向适当复杂发展，增加职位分类因素类方法有趋同化的趋势。

经过上述分析之后，我们现在可以回过头来讨论了：我国古代进行文位分类和品位分类这两种模式，而是通过自己从秦汉建立官僚制度以来直造出一套既见人又见事的综合分类方法，这种综合分类方法是优于后来职

（二）中国古代文官分类是一种优于单纯职位分类和单纯品位分类的称之为“综合分类”

这一观点的提出，可能会使习惯于职位分类和品位分类理论的同志感东西一定要比封建社会的东西先进的思维定式，对在英国品位分类、美国的中国古代综合分类，或许认为是不可能的。有人可能怀疑，中国古代的进行分类时想得那么全面，早就实现了职位分类和品位分类的“趋同”呢其实，这没有什么不可能的。第一，中国古代的人事行政理念，决定

“人”，又着眼于“事”的分类思想。基于儒家的治国思想，古代政治家“事”（《宋史》卷340）。因此，人事行政就是用人以治事，不是单纯的“事”，用人的目的是为了治事；反过来，为了治好事，要更好地用人。人宜”。曾国藩总结说：“细思为政之道，得人治事并重。”（《曾国藩全日》）。“二者并重”要求，一方面要重视对人的培养选拔，调动人的积其用”；另一方面要重视治事的效率效果，做到“事竟其功”。在这样的分类时，就兼顾了人和事的两方面，当然那时不如隋唐以后那么完善。有类，其实有别。总起来说，秦汉的秩次制度侧重于职位因素，但它与后来担任什么职务就固定什么秩次，“级不随人走”；秩次与职务有对应关系有降。这种情况不乏例证，例如，据《汉书·王尊传》，王尊担任东郡太秩次由原来的“二千石”提高一级，升为“中二千石”，而职位并未动。动的情况也不鲜见，如《汉书·严延年传》记载，说河南太守严延年“坐实），贬秩”。第二，中国古代文官分类经历了长期的实践探索。实践出度建设方面有一种注意总结和完善的喜好，从史书上就可以看出来，历代的辩论。各项制度就是在这种辩论中逐步完善起来的。这种优良习惯加上