

从月旦评到《人物志》

撰文/梁满仓

东汉末期，主荒政缪，宦官专权，“士子羞与为伍，故匹夫抗愤，处士横议，遂乃激扬名声，互相题拂，品核公卿，裁量执政”（《后汉书·党锢列传》），对各类人物品评形成风气。在这种风气中，一种被称为“月旦评”的形式格外突出，其影响之大，以致身为公族豪侠的袁绍为之改操饰行，隐匿盛大车徒，饰以单车简从；任侠放荡的曹操，也卑辞厚礼，恳求月旦评的主持许劭对其作出评价。然而过了几十年，曹操主政时，却对月旦之评深恨不已，甚至要将许劭处以斩刑（《抱朴子外篇校笺·自叙》）。曹操对月旦评态度的巨大反差，背后其实隐藏着汉魏之际人才观的巨大变化。

一 月旦评及其人才观的经验特征

月旦评之名源于《后汉书·许劭传》：许劭与从兄许靖“俱有高名，好共核论乡党人物，每月辄更其品题，故汝南俗有‘月旦评’焉。”（《后汉书·许劭传》）然而，品评各类人物在当时蔚然成风，地区不限于汝南，领袖不局于二许。太原人郭泰、颍川人陈寔、司马徽，襄阳人庞德公、庞统都善于品评人物。其中郭泰与许劭齐名。

月旦评是对人物的品评，反映了品评者对被评者品质、才能的认识。这种认识不是以理论形态表现的，而是具有鲜明的经验特征。其特征表现为以下几个方面：

第一，品评者的鉴识源自接触人才众多。

汉末品评人物的领袖人物，几乎都是生活在人才聚集的地区。许劭是汝南人，长期生活在家乡，黄巾起义发生后，才辗转于徐州、扬州一带。陈寔是颍川人，除短时间作闻喜、太丘县长外，一生大部分时间在家乡度过。郭泰是太原人，但早年离开家乡游学洛阳，所交游者皆为名士。他不应朝廷征召，褒衣博带，周游郡国，足迹所至，包括汝南、颍川、洛阳、陈郡。

汉末分崩，战乱频仍，军阀混战，烽火连天，只有荆州处身乱外。安定富庶的荆州对于欲避战乱之人，无疑具有磁石吸铁般的力量。仅关中地区，遭遇荒乱的百姓流入荆州者便有十万馀家（《三国志·魏书·卫凯传》）。其他地区的流民进入荆州者也不在少数。在大批流民当中，有很多是当世的知名士人和学者。

汝颖多奇士，俊杰入荆州。这些地区一度成为人才荟萃之地。在这样的环境中，许劭、郭泰、陈寔、司马徽、庞德公、庞统等人接触了各种人士，积累了丰富的识别人才的经验。他们对人才的精到评语，正是这种经验的反映。

第二，品评者的鉴识只适用于具体对象。

月旦评的领袖们对人物的品评，往往是言简意赅，一语道破人物的本质，因此给人留下深刻印象。如许劭对曹操的评语为“清平之奸贼，乱世之英雄”；对陶谦的评语为“外慕声名，内非真正”；对陈寔的评语为“太丘道广，广则难周”；对陈蕃的评语为“仲举性峻，峻则少通”（《后汉书·许劭传》）。郭泰对袁奉高的评语为“奉高之器，譬之汎滥，虽清而易挹”；对黄叔度的评语为“叔度之器，汪汪若千顷之陂，澄之不清，扰之不浊，不可量也”（《后汉书·郭泰传》注引谢承《后汉书》）；对史叔宾的评语为“墙高基下，虽得必失”；对黄允的评语为“有绝人之才，足成伟器。然恐守道不笃，将失之矣”。庞德公评价诸葛亮为“卧龙”，评价庞统为“凤雏”，评价司马徽为“水镜”（《三国志·蜀书·庞统传》注引《襄阳记》）。庞统评价陆勰“可谓弩马有逸足之力”，评价顾劭“可谓弩牛能负重致远也”（《三国志·蜀书·庞统传》）。司马徽评价刘廙“孺子，孺子，‘黄中通理’，宁自知不？”（《三



郭泰像

志·魏书·刘廙传》)

上述对人物的品鉴，都限于一个个具体的人物，所做的评语，具有不可言他性，即只反映所评之人的特性，若移作他人则会失去其正确性。例如黄允，以俊才知名，但此人有攀附权势的毛病。司徒袁隗见黄允才俊，便想把女儿嫁给他。早已有妻室的黄允见状，便要休弃结发之妻夏侯氏。夏侯氏对婆婆说：“今当见弃，方与黄氏长辞，乞一会亲属，以展离诀之情。”于是黄家召集亲朋宾客三百余人，夏侯氏与众人“攘袂数允隐匿秽恶十五事，言毕，登车而去”，黄允从此声名狼藉。郭泰的评语“有绝人之才，足成伟器。然恐守道不笃，将失之矣”即使有先见之明，也只适用于黄允，因为只有他具有既有才俊又不坚守道德的经历。

第三，品鉴者的鉴识有局限性。

品鉴者鉴识的局限性有几个方面，首先，如上所述，每个评语都是具体个案，具体个案不具有普遍性。其次，品鉴者所品鉴的对象受社会环境的局限。如许劭、郭泰月旦评时，正值士人以清议对抗阉寺之浊流，他们品评人物，多注重人的品行。而庞德公、庞统、司马徽等身处分裂割据时代，所关注者多为人的才干。最后，品鉴者囿于自身好恶感情的影响，有时有失客观，从而造成品鉴失当。《三国志》载，扬州刺史刘繇与太史慈同郡，太史慈自辽东还，暂渡江到曲阿见刘繇，还未等离开，孙策军至。有人劝刘繇可以慈为大将军，刘繇说：“我若用子义（子义，太史慈字），许子将不当笑我邪？”当时许劭正在刘繇军中（《三国志·吴书·太史慈传》），刘繇怕许劭耻笑而不用太史慈，可见许劭对太史慈评价不高。然而太史慈后来在孙吴被孙权委以南方之事，被史家誉为“信义笃烈，有古人之分”^①。亦见许劭对太史慈评价失当。

二 时代呼唤《人物志》

《人物志》是我国古代第一部以人才为研究考察对象的专门著作（本节中凡《人物志》的引文，均见笔者注释《人物志》，中华书局，2014），作者刘劭，字

^①《后汉书·许劭传》载：司空杨彪辟，举方正、敦朴，征，皆不就。或劝劭仕，对曰：“方今小人道长，王室将乱，吾欲避地淮海，以全老幼。”乃南到广陵。徐州刺史陶谦礼之甚厚。劭不自安，告其徒曰：“陶恭祖外慕声名，内非真正。待吾虽厚，其执必薄。不如去之。”遂复投扬州刺史刘繇于曲阿。

孔才，广平郡邯郸（治今河北邯郸）人。建安年间，在郡府中作上计吏，后任太子舍人、秘书郎。曹丕即帝位后，先后任用他为尚书郎和散骑侍郎。魏明帝时，刘劭又先后任陈留太守、骑都尉、散骑常侍等职。正始年间，不豫政事，执经讲学。刘劭的生卒年史焉不详。《三国志》载，东海缪袭与刘劭同时，缪袭正始六年六十岁卒，以此参照，刘劭大约生于东汉灵帝末年，卒于曹魏正始年间。

刘劭所生活的汉末三国时代，是一个分裂割据的时代，一个只能谋求局部统一，然后再进一步实现全国统一的时代。在这个时代中，中央集权的朝廷土崩瓦解，地方实力派分裂割据争夺地盘。在风云际会的政治舞台上，各种人物纷纷登台表演，诸多英雄龙争虎斗各显本色。因此，这个时代的人才表现也有以下几个突出的特点。

（一）多样性特点

汉末三国的特殊社会政治环境，给各种人才展示自己的才能提供了宽阔的舞台，因此人才多样性的特点尤为突出。如果以人的才能类型分类：有以政治见长的，如曹操、刘备、诸葛亮、孙权等；有以军事见长的，如周瑜、陆逊、邓艾等；有以武勇见长的，如关羽、张飞、张辽、徐晃、蒋钦、甘宁等；有以智计见长的，如荀彧、郭嘉、庞统、法正、顾雍、诸葛亮等；有以文学见长的，如王粲、孔融、应瑒、陈琳、徐干、阮瑀、刘桢等；有以儒学见长的，如郑玄、王肃、管宁、邴原等；有以思辨见长的，如何晏、王弼等；有以方术见长的，如左慈、管辂、周宣、朱建平等；有以技艺见长的，如华佗、杜夔、马钧、钟繇、蒲元等。上述各类人才，品德有高有低，能力有大有小，才干有偏有全，说明了当时人才状况的多样性特点。

（二）双向选择的特点

当时任用人才与人才被用的选择是双向的。往往有这种情形，用人者想把对方作为自己任用的人才，而对方却不买账。例如东汉末杜袭，为避战乱客居荆州，荆州刺史刘表“待以宾礼”，而杜袭并没有把刘表当做主人，最后终于离开襄阳到了长沙。这件事表明，用人与被用要经过双方的价值认可。由于双方认可的程度不同，也产生了多种层次的关系。这种关系可分为以下四种类型：

第一种，双方价值认可度极高。例如刘备与诸葛亮的关系就是如此。刘备三顾茅庐，把自己遇到诸葛亮比作鱼儿遇到了水，诸葛亮认为刘备不但是振兴汉室的同路人，也是使自己施展才干实现远大抱负的明主。

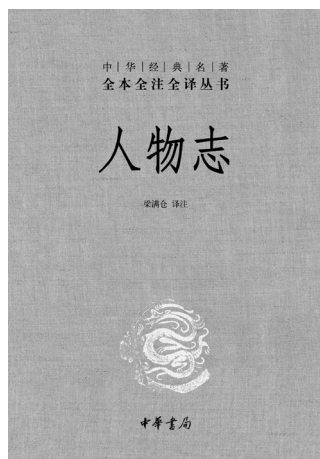
第二种，双方的价值认可度不对等，在一方的心目中，把对方看得很重；而在另一方看来，对方并非十分完美。《楚国先贤传》所记载的宗承与曹操父子的关系就是典型的例子。宗承之父在当地有美誉，宗承本身也有使众人仰服的人格魅力，是当时的社会清流。在寒微时的曹操眼里，宗承当然是个尽善尽美之人，否则不会屡造其门捉手请交。即使后来曹操腾达了，也对宗承恭敬礼遇，让儿子曹丕对其修子弟之礼，并使之处宾客之右。宗承对曹操的地位最终也接受了，曹操平冀州后宗承跟随他到了邺城就说明了这一点。然而宗承在人生价值取向上还是初衷不改，这就使得曹操仍以旧情介意，对宗承虽优其礼但薄其位，从而使二者始终保持在一般的宾主关系。

第三种，双方的价值认可程度前后有所变化。汉魏之际的许攸与曹操就是如此。许攸在官渡之战前夕离开袁绍投奔曹操时，曹操用宾客之礼接待他，对他十分敬重。可以说官渡之战曹操战胜袁绍，许攸确实起了重要作用。官渡之战后，许攸的表现引起了曹操的不满，据《三国志·崔琰传》裴松之注引《魏略》记载：

绍破走，及后得冀州，攸有功焉。攸自恃勋劳，时与太祖相戏，每在席，不自限齐，至呼太祖小字，曰：“某甲，卿不得我，不得冀州也。”太祖笑曰：“汝言是也。”然内嫌之。其后从行出邺东门，顾谓左右曰：“此家非得我，则不得出入此门也。”人有白者，遂见收之。

第四种，一厢情愿的价值认可。在这种关系中，只有用人者对被用者价值的认可，而对方却心有旁骛，只是出于某种原因，表面予以接受。造成这种关系的原因有很多，有的是因为情况突然变化。如东汉末年董卓之乱后，荀彧应同郡人冀州牧韩馥的邀请，前去投奔。等荀彧到了冀州，冀州的主人已经换成了袁绍。袁绍对荀彧非常看重，待以上宾之礼。返回家乡已不可能，欲投奔的主人又被逼下台，荀彧只能暂时接受袁绍的宾礼。然而荀彧对袁绍并不认可，认为他度量、谋略、武略、德行都不行，所以在维持了很短的徒有虚名的宾主关系后，便投奔了曹操。有的是迫于压力。如东汉末华歆任豫章太守，孙策开拓江东，率强兵向豫章扩张。华歆知孙策善用兵，乃弃城守，幅巾相迎。孙策“亲执子弟之礼，礼为上宾”。然而华歆内心却不甘为孙氏政权的座上宾，官渡之战

后，曹操以朝廷的名义征召华歆，华歆便对孙策的继承人孙权说：“将军奉王命，始交好曹公，分义未固，使仆得为将军效心，岂不有益乎？今空留仆，是为养无用之物，非将军之良计也。”（《三国志·魏书·华歆传》）急于返回北方朝廷，不愿被孙氏政权所用。有的是利用主人的宾礼待遇暂时栖身。前述颍川人杜袭就是这样的例子。有的是为了积蓄力量。最典型的是刘备与刘表的关系。刘备在受到一系列挫折之后来到荆州投奔刘表，刘表亲自郊迎，以上宾礼待之。然而刘备并不甘久居人下，在荆州广引豪杰，积极发展自己的力量。



《人物志》书影

（三）阶段性特点

以三国鼎立为界，大致可分为前后两个时期。在前一个时期，天下分崩，群雄四起，原有的秩序被打乱了，新的秩序正在重组，在这种重组中，人们都在寻求自己的位置。像诸葛亮那样怀宁静之心以求致远、蓄志待时以求明主的人毕竟是少数，大多数人都急于找到施展自己才干的舞台。在这种情况下，许多人才频频改换投靠对象。例如曹操的名将张辽，先为丁原部将，后又进京依何进，何进被杀后又以兵属董卓，董卓死后又归吕布。吕布为李傕所败，又从吕布东奔徐州。曹操破吕布，张辽将其众降。这个时期可以说是一个“群雄时代”。然而东汉社会分裂的原因主要在内部，一旦原先的矛盾得到解决或缓解，社会也会以较快的速度重新整合。因此，三国鼎立标志着社会从分裂走向局部统一。各种人才以魏、蜀、吴三个政权为中心，进行了有序流动。可以说这个时期是一个“英雄时代”。

人才的多样性要求人们认识并承认各种人才的价值，不拘一格地任用人才。人才选择的双向性，意味着不但用人者需要发现人才，人才也需要有自己对心目中“明主”的选择标准。尤其是到了三国鼎立形成以后，统治者如何发现使用人才，人才如何加强自身的修养以适应当权者的需要，更是一个非常现实的问题。正是在这种背景下，才会产生《人物志》这样的理论著作。

三 《人物志》的理论特征

在《人物志》中，刘劭系统地阐述了他的人才思想，使这部著作具有了不同于月旦评经验性的理论特征。其特征表现在以下三个方面：

第一，如何认识人才。这是关于人才观的理论探讨，它包括德与才的关系，人才表与里的关系，人才等级的划分，人的才能具有两重性等等。

品德与才干的关系，在某些政治家的社会实践中，有时把二者分离开来。如曹操就主张“唯才是举”，并下令让举荐“不仁不孝而有治国用兵之术”的人。而刘劭在论述人的品德与才干的时候，常常将其视为浑然一体，而不是分裂开来。例如他说，“圣贤之所美，莫美乎聪明”，认为人的能力是由聪明才智所决定的。圣人之所以光彩耀人，是因为他同时具有聪慧、敏锐两种美德。刘劭所说的不是一般意义上的聪明敏锐，而是指人的最珍贵的自然本质。他把这种自然本质称为“中和”，认为它能够调谐出仁、智、忠、信、勇五种品德，是人的德、才、能高度的协调和统一。

刘劭又根据人才的表与里的关系，把人才分为不同的等级。他把人的精神、感情、筋腱、骨骼、气息、脸色、仪表、容貌、语言等九种外在表现概括为“九征”，把仁、义、礼、智、信概括为“五常”，指出“九征”与“五常”的关系是表里关系，表里是否和谐以及和谐的程度，都影响着人才品第的高低。表里高度一致，达到中和的境界称作中庸，是最高品第的人才。表里大体上一致称作德行，较中庸次之。表里部分一致称作偏才，又次之。表里不和谐是人才的末流。在刘劭的人才观中，人才虽然是分成等级的，但在各个人才等级中，除了人才的末流之外，其他的刘劭全都予以关注，认为他们都是可任用的人才。他有一个重要观点，即“人材不同，能各有异”，意思是说尽管人才有各种各样，他们各自的能力有大有小，但都是值得去认识、发现、任用的人才。

在刘劭对人才的认识中，有些地方还体现了辩证法。比如在论述各类人才自身的两面性时说：“刚略之人，不能理微，故其论大体，则弘博而高远；历纤理，则宕往而疏越……好奇之人，横逸而求异，造权譎，则倜傥而瑰壮；案清道，则诡常而恢迂。”在论述人才性情的两面性时说：“厉直刚毅，材在矫正，失在激讦。柔顺安恕，每在宽容，失在少决。雄悍杰健，任在胆烈，失在多忌……

沉静机密，精在玄微，失在迟缓。朴露径尽，质在中诚，失在不微。多智韬情，权在谲略，失在依违。”诸如此类的分析也多有所见，不一一列举。

在刘劭的人才观中，才德并重不可偏废的观点，广纳各方人才不以能力大小作为弃取标准的观点，辩证地认识人才的观点，毫无疑问都具有鲜明的理论色彩。

当然，在刘劭的人才观中，也有一些牵强的东西，如用木、金、火、土、水五行来比附人体骨、筋、气、肌、血，然后再把这些与仁、义、礼、智、信加以联系，显然有些穿凿附会。

第二，如何发现人才。如果说如何认识人才是人才观，那么如何发现人才就是方法论。刘劭的《人物志》在这方面也做了不少有益的总结。

由表及里地发现人才。刘劭认为，从人的外部表现可以发现其内在的品质。如刚毅坚强的仪容风度可以反映诚信正直的内在品质，奋进勇猛的仪容风度可以反映美善刚毅的内在品质，安逸悠闲的仪容风度可以反映平和有条理的内在品质等等。刘劭还总结出“八观”的方法：1. 观其夺救，以明间杂；2. 观其感变，以审常度；3. 观其志质，以知其名；4. 观其所由，以辨依似；5. 观其爱敬，以知通塞；6. 观其情机，以辨怨惑；7. 观其所短，以知其长；8. 观其聪明，以知所达。这八个具体方法，都体现了由表及里的考察原则。

通过全面长期的观察发现人才。刘劭说：“欲观其一隅，则终朝足以识之。将究其详，则三日而后足。何谓三日而后足？夫国体之人兼有三材，故谈不三日不足以尽之。一以论道德，二以论法制，三以论策术，然后乃能竭其所长，而举之不疑。”

避免在考察人才时所发生的失误。刘劭在《七缪》一章中指出：1. 察誉有偏颇之缪；2. 接物有爱恶之惑；3. 度心有大小之误；4. 品质有早晚之疑；5. 变类有同体之嫌；6. 论材有申压之诡；7. 观奇有二尤之失。指出七缪的同时，又提出一系列避免的方法：第一，认识一个人不能只凭众人对他的评价。第二，不要只凭自己的好恶。第三，不要对人全面地肯定或否定。第四，用发展的眼光看待一个人。第五，认识同类人之间关系的复杂性。第六，不能忽视一个人所处的具体环境。第七，考察人才既不能主观臆断、独断专行，也不能人云亦云、没有自己的主张。这些总结对于考察发现人才是有实践的指导意义的。

第三，如何使用人才。在《流业》一章中，刘劭指出清节家、法家、术家、国体、器能、臧否、伎俩、智意、文章、儒学、口辩、雄杰都是人才。在《材

能》一章中，刘劭又指出，担任高级职务的是人才，担任低级职务的也是人才。这就是说，人才是各种各样的，人才的能力也有大有小。人才既然类型不同，能力大小各异，因此把他们放在合适的位置上，才能使他们的能力充分发挥出来，从而给国家的治理带来好处。如果把他们放错位置，就是使用人才不当，会给国家带来灾难。这些论述体现了刘劭“量才用人”的思想。

四 汉魏之际人才观从感性到理性的飞跃

月旦评兴盛于东汉桓灵时期，《人物志》出现在建安以后。这不仅仅是时间顺序上的先后关系，更重要的是它反映了人才观念发展的规律。

《人物志》的产生，时代呼唤只是社会因素，除此之外，还有一个不可忽视的因素，就是思想因素。月旦评作为人才鉴识的活动，为社会发掘了众多人才，这些人才对当时的社会产生了或大或小的影响。月旦评的领袖们对人才品鉴大多数是非常精准的，可见这方面经验积累之丰富。这些经验若加以抽象升华，就是关于人才的理论。只有具备了这个前提，《人物志》的出现才能水到渠成。

事实上，《人物志》的许多理论，都能在月旦评领袖人物的经验中发现理论逻辑的关联。如许劭对陈寔的评语是：“太丘道广，广则难周”，《人物志》的理论概括为：“刚略之人，不能理微，故其论大体，则弘博而高远；历纤理，则宕往而疏越。”许劭所评为一个具体的人，刘劭则概括为一类人。在考察人物容易发生的错误中，《人物志》总结的七点教训之一有“接物有爱恶之惑”，也是对月旦评对人物品评失当教训的理论总结。在认识人物方面，月旦评领袖人物郭泰见茅容与众人避雨树下，“众皆夷踞相对，容独危坐愈恭”，杀鸡以供其母，而自己与客人淡饭疏食等表现，判断茅容是贤人。见孟敏“荷甔堕地，不顾而去”的行为，听其“甔以破矣，视之何益”豪言，发现其与众不同。而《人物志》在总结识别人物的方法有“观其夺救，以明间杂”，“观其志质，以知其名”，也是对此类现象的理论概括。

月旦评的人才观和方法论是经验型的，《人物志》的人才观和方法论是理论型的。理论的产生固然离不开经验的积累，然而，理论毕竟高于经验。从历史上人们对月旦评和《人物志》的不同评价可以充分反映出这点。

建安二十四年（219），关羽被孙吴所杀，孙权献关羽首级于曹操，并称臣。

钟繇写信给曹丕，有“顾念孙权，了更妩媚”之语。曹丕回信说：“若权复黜，当折以汝南许劭月旦之评。”（《三国志·魏书·钟繇传》注引《魏略》）此事发生在许劭错评太史慈之后，曹丕的意思是，如果孙权妩媚之后再现狡猾，我就用许劭之误的事来责难你。孙吴陆瑁与暨艳书：“今王业始建，将一大统，此乃汉高弃瑕录用之时也，若令善恶异流，贵汝颖月旦之评，诚可以厉俗明教，然恐未易行也。”（《三国志·吴书·陆瑁传》）指出月旦之评在当时难以实行了。东晋葛洪也说：“汉末俗弊，朋党分部，许子将之徒，以口舌取戒，争讼论议，门宗成仇。故汝南人士无复定价，而有月旦之评。”（《抱朴子外篇校笺·自叙》）可见进入三国以来，人们对月旦之评的微词颇多。

与月旦评屡获非议相反，《人物志》获得人们越来越高的评价。三国曹魏夏侯惠说：“臣数听其清谈，览其笃论，渐渍历年，服膺弥久，实为朝廷奇其器量。”（《三国志·魏书·刘劭传》）夏侯惠所说“笃论”，应该包括《人物志》。北魏时，凉州大儒刘昺专为《人物志》作注，以后历代对《人物志》皆有高度评价。唐李德裕说：“余尝览《人物志》，观其索隐精微，研几玄妙，实天下奇才。”（李德裕《会昌一品集外集·人物志论》，《影印文渊阁四库全书》集部，第1079册）宋人阮逸说：“是书也，博而畅，辨而不肆，非众说之流也。王者得之为知人之龟鉴，士君子得之为治性修身之桢栝，其效不为小矣。予安得不序而传之！媲夫良金美玉，簠簠一启，而观者必知其宝也。”（阮逸《人物志序》，《四部丛刊初编》）清人纪晓岚说：“其书主于论辨人才，以外见之符，验内藏之器，分别流品，研析疑似”，“所言究悉物情，而精核近理”（纪昀《人物志提要》，《影印文渊阁四库全书》子部，第848册）。今人汤用彤先生说，从《人物志》中可以看出曹魏初期学术杂取儒名法道诸家的特点，“故甚具历史上之价值”（汤用彤《魏晋玄学论稿》，《汤用彤选集》，吉林人民出版社，2005，389—390页）。可见《人物志》的历史影响比月旦评要深远得多。

汤用彤先生说：“《人物志》者，汉代品鉴风气之结果。”（汤用彤《魏晋玄学论稿》，387页）这不是一般的结果，是汉魏之际人才观从感性到理性质的飞跃，是人们认识发展规律的必然趋势。■