

大唐长安：传播中华文明的国际大都市

□ 高建新

“人歌小岁酒，花舞大唐春”。从唐初到玄宗开元年间，经过上百年的发展，长安已经成为真正意义上的国际大都市，文化多元，建筑壮丽，人口众多，生活丰富多彩，集中展示了唐王朝的强盛、繁荣与开放，成为中华文明向世界传播的中心。

生活在长安的胡人

当时各国纷纷遣使来唐，进入长安，盛况空前，“万国来朝岁，千年颺圣君”，是唐朝对外关系的真实写照。1971年陕西乾县章怀太子墓出土的《客使图》，以细腻的笔触，形象地展示了来到长安的各国使节，在鸿胪寺官员的陪同下等待唐朝皇帝召见的情形。图中有六位人物，前三位是唐朝鸿胪寺官员，头戴笼冠，身穿红袍，手持笏板，神情肃穆，雍容自如，三人面面相视，看起来像是在商讨事宜。他们身后的三位，为首一人秃顶，浓眉深目，阔嘴尖鼻，身穿翻领紫袍，腰间束带，推断是来自东罗马的使节。中间一人面庞丰满，头戴尖状小冠，冠旁边加插鸟羽，身穿宽袖红领白短袍，推断是来自朝鲜半岛的新罗国使节。最后一位头戴翻耳皮帽，腰束黑带，外披灰蓝大氅，应来自东北靺鞨族。这三位使者均身体前倾，谦卑的神情中流露出期盼之意，唐王朝的大国气象由此可见一斑。

在万国来朝的同时，各国的商人、工匠、僧人、留学生、民间歌手、舞蹈家以及马戏班子，通过陆路及海上丝绸之路走上几个月甚至数年来到唐朝，寻找工作、学习、传法或赢利的机会。美国学者爱德华·谢弗说：“在唐朝统治的万花筒般的三个世纪中，几乎亚洲的每个国家都有人曾经进入过唐朝这片神奇的土地”；“唐朝境内人文荟萃，



〔唐〕《客使图》陕西历史博物馆藏

奇货云集，突厥王子仔细揣摩着来自阿曼的珠宝商的神情举止；而日本的参拜者则以惊奇的目光凝视着粟特商队的商人”。这些来自世界各地的人们聚居在大唐的首都——长安，热情高涨，渴望实现自己的梦想。法国汉学家谢和耐说：“唐都长安是亚洲所有民族的汇聚地：突厥人、回鹘人、吐蕃人、高丽人、于阗人和龟兹人、粟特人、迦湿弥罗人、波斯人、大食人、印度人、僧伽罗人等。”

这些来自西域各国或更远地方的人们，唐人统称之为“胡”，遍布各个阶层、从事着各种职业，实实在在地融进了长安人的日常生活中。按照职业的不同，通常可分为胡商、胡姬、胡僧、胡人艺术家几类。第一类是胡商，也称商胡，主要是来自西域的经商者，人数最多，以回纥人、粟特人、波斯人为主，集中在长安城国际贸易繁荣、有上千户商家的西市。胡商依靠着自己的精明与勤劳，赚取了大量财富，《新唐书·张广晟传》：“始回纥至中国，常参以九姓胡，往往留京师，至千人，居货殖产甚厚。”第二

类是胡姬，即在胡人开的酒店中当垆待酒的西域女子。史学家傅乐淑说：“胡姬，当系色目人，或波斯人，或阿刺伯人，或俄罗斯人，要之白种人，故玉雪姿也。”她们高鼻美目、落落大方，热情洋溢，充满异域风情，深受客人们的欢迎。胡姬酒店多开在长安城东南的青绮门一带，李白诗中多次写到去胡姬酒家饮酒：“落花踏尽游何处，笑入胡姬酒肆中”“细雨春风花落时，挥鞭直就胡姬饮”。第三类是胡僧，主要来自天竺及西域诸国，这是一个怀有强烈信仰又相对独立的群体，主要通过陆路丝绸之路进入长安及中原，以讲经、译经、修道为业，是唐代中外文化交流的特殊使者。唐人周贺《赠胡僧》诗说：“瘦形无血色，草屨著行穿。闲话似持咒，不眠同坐禅。背经来汉地，袒膊过冬天。情性人难会，游方应信缘”，赞扬了胡僧刚毅的品格。第四类是胡人艺术家，他们多数拥有专业技能，来到长安主要是从事音乐、舞蹈、演唱、杂技等艺术活动，为长安的精神生活带来了新气象，陈寅恪先生说：“吾国中古杰出之乐工亦

多为西域胡种。”风靡长安的《胡旋舞》《胡腾舞》《柘枝舞》等，主要是由胡人艺术家演出和传播的。1957年于西安鲜于廉墓出土的唐代“三彩釉骆驼载乐俑”，现藏于北京国家博物馆。在一峰铺着花毯的骆驼背上，塑有五位胡人乐俑，左右两侧各坐着两个，神情专注地演奏胡乐。左面一人拨奏琵琶、一人吹笙，右面二人击鼓，四人戴着襜头，身着翻领半袖大衣，脚踏皮靴。站立在四人中间的是一人髯须浓密、眼睛圆睁、穿翻领绿袍的胡俑，右手前抬，右臂舞袖低垂，嘴正张开，似在合乐而舞并伴以歌唱，这是一个由西域胡人组成的在长安城巡回演出的小型乐队。

来长安的留学生们

当时活跃在长安城中的各国来者，无不从博大精深的中华文化中获益，进而影响改化了他们本国的文化。唐朝廷为高丽、新罗、百济等国的王室子弟提供了许多学习的机会，当时的长安是亚洲各国留学生聚集的中心，也是中华文明向四方传布的中心，周边各国都派遣留学生到长安国子监读书。《唐语林·补遗》（卷五）说：当时长安“太学诸生三千员，新罗、日本诸国皆遣子入朝受业”。新罗、日本诸国王室、贵族竞相遣子入长安，为的就是要接受当时世界上最先进、最优质的教育。唐王朝规定，新罗、日本来华留学生每人每年供给绢二十五匹及四季衣服。对于留学学习不归者，唐王朝还给予特殊的政策优惠，《新唐书·百官志》说，“新罗、日本僧入朝学问，九年不还者回国者，会被输入中国僧籍，享受与中国僧人相同的待遇。当时日本来长安留学的人数最多，获益也最大。当时的日本还没有文字，是在唐朝留学二十年的浮屠海空仿汉书草字制定了平假名，在长安留学十

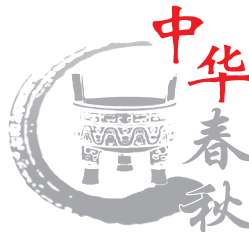
九年、曾拜四门助教赵玄默为师的吉备真备仿汉字偏旁制定了片假名，日本才有了文字，并且一直沿用至今。

在日本来访人员中，遣唐使最引人注目，他们来到长安，不是来传播日本文化的，而是向中国文化学习的。他们在长安的坊间大量购买中国典籍、搜求中国文物，今天日本奈良正仓院珍藏的六千余件包括丝绸、乐器、铜镜等等，多数是由遣唐使通过海路带回日本的。上世纪30年代，中国学者傅芸子曾多次进入正仓院，发出这样的感叹：“吾尝谓苟能置身正仓院一观所藏之物，直不啻身在盛唐之世！”派遣遣唐使作为一项基本国策，日本一坚持就长达两个半世纪，其矢志不渝、坚韧执着令人感动。可以说，在明治维新之前，给予日本以最大影响的是中国文化，尤其是唐朝文化。毋庸置疑，是长安培养了一批又一批的日本学者，是中国文化的母胎孕育了日本文化，日本文化和中国文化是有血缘关系的。在唐朝与日本长达二百余年的友好交往中，唐朝文化从制度、礼仪、文字及日常生活的方方面面，都给予日本以巨大影响，全面促进了日本社会的进步和发展。吕振羽先生说：当时的“日本在实质上虽是奴隶制，形式上，却自一切制度以至服装，全部仿效唐朝”。英国史学家阿诺德·汤因比教授说：贞观二十年（646），“中国唐代帝国制度传入，一种独特的日本文明开始形成”（《历史研究》）。由仿效大国再到自我创新，对于日本这样当时尚处在社会发展低级形态的岛国民族，大概也是一条必由之路。这一切的完成，是从日本在长安俯身向中华文化学习开始的，2017年，日本人以“一叶舟中载大唐”为题，纪念派遣唐使1300周年。日本京都大学川合教授说：“长安就是一颗历史的种子，早已种在了日本人的文化基因里。可以说，每个日本人都有一

个长安梦。”长安始终是日本“众多具有汉学修养的知识分子心目中的‘文化乡愁’”。

开放造就了大唐文明

牛津大学杰弗里·巴勒克拉克教授说：“当中国的军事力量在创建这个巨大帝国之时，中国的文化，他的文字和政治法律为环绕着中国东部形成的国家——新罗（朝鲜）、日本、渤海（满洲）和南诏（云南）采用。于是开始形成了在远东的中国世界，它在唐朝的军事力量衰弱之后还持续了很久。”唐代的长安是与罗马比肩的国际大都市，以廓大的怀抱接纳了西域与东夷诸国的来者，中华文明从长安向世界传播扩散，不断推动唐王朝登上国际舞台，让世界瞩目，影响深远持久。五代的诗人张谠说，“大业来四夷，仁风和万国”，确乎如此，唐王朝从交融与开放中获得益处，进一步强大和繁荣。



〔唐〕三彩釉骆驼载乐俑
北京国家博物馆藏

任人之要，各得其所

物之不齐，物之情也。《荀子·大略》中关于人才类型与处理的思路，颇值得我们参考。该篇认为国之才，口能言之，身能行之，国宝也。口不能言，身能行之，国器也。口能言之，身不能行，国用也。口言善，身行恶，国妖也”。言行一致、德才兼备者，一国之内并不多见，这是担负重任的宝贝；言词木讷、做事正直者，属于国家各项事业的骨干，这是值得信赖的重器；讲求德行、拙于实践者，也能为国家发展贡献一份绵力，这是可供使用的力量。而那种当面说得天花乱坠、背后做事龌龊不堪的“两面人”，须时时警惕，这是影响国家大计的妖孽。正基于此，主政者应“敬其宝，爱其器，任其用，除其妖”。

既然人才能力有大小，专长各有不同，所以在具体使用时应“坚持事业为上、依事择人、人岗相适”。战国时魏武侯任命孟尝君田文做国相。这时一事安排，令同在魏国为官的能臣吴起很不服气。一日吴起跑来与田文当面对质，问道：“我想与你比一比能力和功劳，可以吗？”田文爽快回答：“可以。”于是吴起问：“统率三军，让士兵乐意为国效命，令敌国不敢图谋魏国，这方面你和我比，谁更强？”田文坦言：“我不如你。”吴起接着问：“管理文武百官，处理诸多公务，让百姓亲附，让府库充足，这方面你和我比，谁更在行？”田文继续坦言：“我不如你。”吴起不依不饶又问：“我曾经踞守西河令秦国军队不敢东犯，令韩国、赵国慑于军威归顺服从，你和我比，谁功劳更大？”田文还是回答：“我不如你。”三轮问答作罢，表面上看，论武功、论文治、论功绩，田文都输给吴起，二者差距似乎很大。吴起越想越气，责问道：“既然这三方面你都不如我，可是你却出任相国，职位在我之上，岂有此理！”

田文并未被吴起的气势吓倒，他极其淡定地说出了其中的缘由：“主少国疑，大臣未附，百姓不信，方是之时，属之于子乎？属之于我乎？”旧君主刚刚去世，新君主年纪尚轻，大臣不亲附，百姓不信任，处于这么一个权力交接、局势微妙的过渡期，你说国之政事交给谁更合适？听完此话，吴起沉默了许久，开口承认：“确实应该托付给你啊。”

吴起之所以自愧不如，就在于虽然论文韬武略，田文稍逊一筹，但是他所展现的胸襟与涵养，正是一名大政治家所独有的格局与素质。看似不显山露水，实则厚重沉稳，危机四伏、形势莫测之际，恰恰需要田文这样的人方能掌控大局，慑服众人。两相比较，吴起堪称翘楚，但沉稳不足、德行不够，田文表面不高明，暗藏大智慧，一是“国器”，一是“国宝”，角色不同，功能各异，身处位置恰如其分。

人才能力各异，况且受各种因素限制，往往被发现时时间不免有先后，因此选拔人才常需打开视野、不拘一格，广开进贤之路。战国时荀子主张“贤能不待次而举”，任用贤能不能完全论资排辈。西汉董仲舒上书汉武帝，批评当时官场“累日以取贵，积久以致官，是以廉耻贸乱，贤不肖浑淆”，可见完全依凭资历升迁，政坛没了动力，官德每况愈下。唐太宗认为“为官择人，惟才是与，苟或不才，虽亲不用……如有才，虽仇不弃”。提拔任命官员，应不讲关系亲疏，勿论私人恩怨，视其能力水平高低来授予相应的职务。到了晚清，思想家龚自珍更是发出了“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的呼吁，希望主政者能破除一切用人思路上的痼弊陈规，保证人才各得其所，施展所长。不难发现，荀子、汉武帝、唐太宗、龚自珍所处的时代，都是社会剧烈转型的大变革阶段，因此他们对人才的渴望尤为急切，更需要破除常规使用人才。

东晋学者葛洪在总结汉代用人经验时，曾讲过这么一番话，“锐锋产乎钝石，明火炽乎暗木，贵珠出乎贱蚌，美玉出乎丑璞。是以不可以父母限重华，不可以祖称量卫霍也”。锐利的刀锋取材于山中重石，炽热的烈焰借助于钻木取火，名贵的珍珠包裹在不名一钱的蛤蚌中，精美的玉石深藏在粗糙斑驳的璞石里，是故不因父辈的德行地位而限制儿孙的前程，也不因卫青、霍去病的低下身份而无视他们的才干。西汉名将卫青、霍去病都是私生子，因出身问题自小为人家奴，供人驱使。不过时值征伐匈奴人之际，汉武帝慧眼识英才，于众人之中超擢卫、霍二人，委以重任抗击匈奴，从而立下不世之功。这种做法，既实现了人尽其才，又产生了正向激励效应，用好一个人能激励一大片，有其独到之处。

得人之要，贵有良法

人才重要，还需良法美制方能得之，这就涉及人才选拔任用的制度建设。所谓制度，是指一定历史条件下形成的法令、礼仪、习俗等规范。具体到遴选人才，既是人事问题，更是制度问题。著名史家钱穆先生曾指出，“人事比较变动，制度由人创立亦由人改订，亦属人事而比较稳定，也可以规定人事，限制人事”。也就是说，人事时常变化，制度相对稳定，不过二者本属一体两面，不可分割，若无适当的制度保障与贯彻，人才也难以获取；缺乏优秀的人才，也无法设计有效的用人制度。

与此同时，“某一项制度之逐渐创始而臻于成熟，在当时必有种种人事需要，逐渐在酝酿，又必有种种用意，来创设此制度”。就人才选拔而言，历代治理者根据现实需要，不断对相关制度进行因革损益，改动创新。西汉政权初建，统治者意识到天下可“居马上得之”，却不可“马上治之”，于是逐渐探索形成以察举制

为枢纽的选材制度。该制度着眼于从地方自下而上上推选人才，根据对专门人才的需要，不断设置察举科目，分类愈加细致，竞争趋于公平，奠定了一套集教育、行政实践、推选与考试四位一体的用人体系。

四百余年后，面对烽烟四起、群雄并峙的汉末形势，曹操父子认识到察举制塑造了一批把持地方的门阀士族，甚至当时民间流传的谚语称“举秀才，不知书；察孝廉，父别居。寒素清白浊如泥，高第良将怯如鸡”，该制度显然弊已大于利。有鉴于此，曹氏父子采纳陈群的方案，推行九品中正制，推举在中央任职且德名俱高者为大中正，随后产生小中正，以家世、道德、才能三者作为评议标准，按照九个品级从各地选拔人才，这好比中央给地方提供了一张人才调查表，官员们按图索骥，可操作性强。正是凭借此比较客观的制度，曹魏于短时间内聚拢良才，澄清吏治，为之后统一天下夯实基础。

又过了四百多载，隋唐之际的九品中正制已蜕变为尊崇门第、自我封闭的坏制度。于是隋炀帝大业三年（公元607年），科举制创立，旨在物色“孝悌有闻，德行敦厚，节义可称，操履清洁，强毅正直，执宪不挠，学业优敏，文才秀美，才堪将略，臂力骠壮”十类人才。其后一千多年，历代对于科举制多有修正，但始终没有改变它从最基层选拔人才、将政权治理开放给普通人、实现中央与地方有效沟通等基本功能。自此，贫寒子弟真正可以相信“将相本无种，男儿当自强”，只要潜心读书，“朝为田舍郎，暮登天子堂”。因此当唐代诗人孟郊在乡间“十年寒窗无人问，一朝高中，那种‘春风得意马蹄疾，一日看尽长安花’的心情，便不难理解了。

当然，追溯历史便可洞晓，用人制度因现实而设，随情形变化或改或废，所以绝无可无弊之制度，更无千年不变之制度。与时俱进，史之常

态。然而历史宛若一条绵延不绝的长河，历时愈久，积淀愈深，其中默默流淌着万变不离其宗的传统，抑或称之为制度精神。单就用人制度而言，其核心精神之一，恐怕必须蕴含一个“公”字。习近平总书记强调：“用人以公，方得贤才。公正用人是我们党立党为公、执政为民在组织路线上的体现，应该成为我们选人用人的根本要求。”该原则也是传统用人制度的核心理念。成书于战国时期的《吕氏春秋》，便强调“公则天下平矣，平得于公”。该书记载了一个春秋时晋国的故事。当时南阳地区缺少一名主政长官，晋平公咨询大夫祁黄羊谁可胜任，祁推荐了解狐。平公惊讶地问道：“解狐不是你的仇人吗？”祁黄羊回答：“您问我谁适合，不是问我的仇人是谁。”平公于是便任用了解狐。过了些日子，晋国又缺少一位掌管军事的官员，平公再次询问祁黄羊的意见。祁毫不犹豫地举荐自己的儿子祁午。平公很不理解地问道：“祁午不是你的儿子吗？”祁黄羊回答：“您问我谁合适统兵，没有问我儿子是谁？”于是平公又起用了祁午。听闻此事，孔子对祁黄羊的行事风格赞不绝口：“外举不避讎，内举不避子。祁黄羊可谓公矣。”这就是秉公用人、心无偏私的体现。

这种尚公的精神在后世延续不辍，深嵌于各种用人制度之中。如东汉王符评价察举制的关键“在于明选”，即公开、公正的选拔人才。科举制更是打破了社会阶层间的界限，美国著名汉学家费正清对其高度赞誉，认为“在一个我们看来特别注重私人关系的社会里，中国的科举考试却是惊人地大公无私。每当国势鼎盛，科举制度有效施行时，总是尽一切努力消除科场中的徇私舞弊”。



治国之道——中国古代吏治的镜鉴（二）

务在举贤

□ 王学斌