略论陆贽的人才思想

陈贤华

陆贽，字敬舆，苏州嘉兴人。父陆侃，溧阳令，因贽贵而赠礼部尚书。陆贽自幼勤学，十八岁登进士，中博学宏词，授华州郑县尉。以书判拔萃，调渭南县主簿，迁监察御史。唐德宗为太子在东宫时，知名召对，授翰林学士，转祠部员外郎。建中四年（公元783年），发生朱泚之乱，从德宗至奉天（今陕西省乾县），被德宗所信任。此后，以学士身分参与起草诏书，许多诏令，均出其手，号为内相。兴元元年（公元784年），李怀光叛逆，从帝到梁州（今陕西省汉中），任谏议大夫，依前充学士。乱平，德宗还京，转中书舍人，学士如故。在对卢杞的看法上，与德宗不一致，且为吴通微兄弟所排斥，久不得登相位。贞元七年（公元791年），罢学士，正拜兵部侍郎，知贡举。贞元八年四月，迁中书侍郎，同中书门下平章事，始秉权衡，事多陈奏，颇有革故鼎新之志。至贞元十年十二月，因指斥裴延龄的姦佞罪恶，触怒德宗而罢相。贞元十一年春，被裴延龄所诬而贬为忠州（今四川省忠县）别驾。"在忠州十年，常闭关静处，人不识其面，复避谤不著书。"只从事医药研究，"为《陆氏集验方》五十卷行于代。"唐顺宗即位，拟徵还，"诏未至而贽卒，时年五十二，赠兵部尚书，谥曰宣"①。故后世以陆宣公称之。

陆贽是唐朝后期杰出的政论家，为人公忠，直言敢谏，洞察时弊，爱憎分明，对政治、军事、经济、人事多有陈奏，颇能切中时弊，谏诤君过："德宗以苛刻为能而贽谏之以忠厚，德宗以猜疑为术而贽劝之以推诚，德宗好用兵而贽以消兵为先，德宗好聚财而贽以散财为急，至于用人听言之法，治边驭将之方，罪己以收人心，改过以应天道，去小人以除民患，惜名器以待有功。"②德宗在播迁限难之时，倚为心腹，委以重任，似有言听计从之势；及乱平返京，遂觉忠言逆耳，日益疏远，以至贬逐远州。通观陆贽一生，身处台衡不久，且遇暗主，良谋嘉猷，均难施行，故在政治上虽有远图而建树不多。但作为一个杰出的政论家，其宏论嘉言，却给后世以影响，有许多精辟独到之见，至今不失光芒。陆贽的政治思想、经济思想与文学成就，前人多有著述，对其人才思想，则无专文论述，本文拟予评介。

一、"立国之本，在乎得众"，是对前贤人才思想的继承

古代许多有远见卓识的政治家都懂得人才的重要。周文王渭滨访贤，齐桓公得管仲而霸，秦孝公用商鞅而强，燕昭王筑黄金台，萧何追韩信，诸葛亮认为"治国之道，务在举贤"③，曹操强调"唯才是举"，这都是古代重视人才的著名例子。陆贽继承了这个思想，针对当时政局动乱的情况，强调国之治乱，在于得人。他曾明确说："人者，邦之本也。"④又说："立国之本，在乎得众。"⑤建中四年（公元783年），两河用兵久不决，赋役日滋，贽以兵穷民困，恐别生内变，向德宗提出克敌致胜的方略，强调得人的极端重要性："克敌之要，在乎将得其人……将非其人，兵虽众不足恃。"又说："立国之安危在势，任事之济否在人。"⑥建中之时，政治为何如此昏乱，德宗以为"此亦天命，非由人事"。陆

?1994-2015 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

贽针锋相对地指出："臣所谓致今日之患，群臣之罪者。"这里直接指斥的是乱政祸民的奸佞"群臣"，也间接批评了德宗用人不当。陆贽在引证了古训后强调祸福、盛衰由人不由命，"盖人事理而天命降乱者，未之有也；人事乱而天命降康者，亦未之有也。"⑦

人才之得失，关系到国家的治乱兴衰，所以陆贽在《请许台省长官举荐属吏状》中提出"求才贵广"的命题。他认为要广求人才，就要放手允许各长官自举属吏，而不能限于宰相荐人。"求广在于各举所知，长吏之荐择是也。……求（才）不广则下位罕进，下位罕进则用常乏人，用常乏人则惧旷庶职"，即势必要影响国家的治理。由此，陆贽认为君主最重要的任务是选才，任命台衡将帅，而不是苦心劳神地日理万机，君主应该"劳神于选才，端拱于委任。"⑧若能举得其人，任得其所，君主则能垂拱而治。反之，若辅佐不贤不才，则必然误国蠹政，祸及君主，危于社稷。陆贽身为宰相，也以推贤举士作为自己报效皇恩的主要工作，他说："臣……待罪宰相，虽怀窃位之惧，且乏知人之明，自揣庸虚，终难上报，唯广求才之路，使贤者各以汇征，启至公之门，令职司皆得自达，臣当谨守法度，考课百官，奉扬聪明，信赏必罚，庶乎人无滞用，朝不乏才，以此为酬恩之资，以此为致理之具。"⑨

人才不易，得之就应爱惜。如何爱才，并不在于给以高官厚禄，养尊处优，而是要发挥其才干，任得其所，用其所长，在事业上有作为。"圣人之于爱才，不唯阙席求思而已，乃复引进以崇其术业，历试以发其器能，旌善以重其言，优禄以全其操。"⑩

二、诚得人，疑失众，对历史上这一待人之道做了系统阐述

古人强调，待人之道，唯在诚信，任人勿疑，疑人勿用。委任不专，忠而见疑，是失士之由。昔齐桓公问如何才能成就霸业，管仲告诉他："不知贤，害霸；知而不用，害霸；用而不任，害霸；任而不信，害霸；信而复使小人参之，害霸。"⑪陆贽对这个思想在特殊条件下做了系统阐述。所谓特殊条件，就是陆贽所辅佐的君主唐德宗是历史上著名的多疑猜忌的暗主，故陆贽反复阐述诚则得人，疑则失众的道理。

建中年间，政局为何如此混乱，唐德宗不分析当时形势，不检查自己的失策，反认为是"推诚"所致："朕本性好推诚，亦能纳谏。将谓君臣一体，全不提防，缘推诚不疑，多被姦人卖弄。今所致患害，朕思亦无他，其失反在推诚。"⑫德宗猜防多疑之心，溢于言表而不能自掩。为此，陆贽反复论证人君临下，要以诚信为本的道理。他说："驭之以智则人诈，示之以疑则人偷。上行之则下从之，上施之则下报之。若诚不尽于己而望尽于人，众必怠而不从矣。不诚于前而曰诚于后，众必疑而不信矣。是知诚信之道，不可斯须而去身。"⑬陆贽认为臣属咸愿尽忠，君主皆欲求治。照理应该君臣一致。事实上君臣常有阻碍、龃龉，不能声息相通，以致上下猜疑。是什么原因呢？陆贽认为上有六弊而下有三弊所致。上之六弊是："好胜人，耻闻过，骋辩给，眩聪明，厉威严，恣强愎。"下之三弊是："谄谀，顾望，畏懦"。在陆贽看来，下之三弊是流，上之六弊是源，下之三弊常由上之六弊所引发。他说："上好胜必甘于佞辞，上耻过必忌于直谏，如是则下之谄谀者顺指而忠实之语不闻矣。上骋辩必剿说而折人以言，上眩明必臆度而虞人以诈，如是则下之顾望者自便而切磨之辞不尽矣。上威厉必不能降情以接物，上恣愎必不能引咎以受规，如是则下之畏懦者避辜而情理之说不申矣。"⑭陆贽还认为，由于君主多疑，使上下情隔，其结果是：君上之意不能通于下，则臣惑，臣下之情不达于上，则君疑。君疑则不纳臣之诚，臣惑则不从君之令。诚而不被信纳则应之以悖，令而不被施行则加之以刑。下悖上刑，君臣异心，岂有不败之理，这真是入木三分之论。

?1994-2015 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

如果说“六弊”还是一般性的推论君主的过失（其实都是因德宗之短而发），那么在《兴元论续从贼中赴行在官等状》中，则直指德宗的过失了。他借用历史经验来说明“蓄疑与推诚”的不同效果：项羽深怀戒备之心，对秦朝二十万降卒，怕其怀诈复叛，一举而坑之，其疑心与防范可谓深矣。刘邦豁达大度，天下之士至者，皆录用不疑，其防备可谓疏矣。结果是项败而刘胜，就是蓄疑与推诚的不同效果。由此，陆贽导出一个有普遍意义的认识：“虚怀待人人亦思附，任数御物物终不亲。情思附则感而悦之，虽寇仇化为心膂有矣，意不亲则惧而阻之，虽骨肉结为仇慝有矣。”⑮德宗的弊病恰恰在于有猜疑自衒之意，无推诚信下之心，陆贽直言不讳地指出：陛下“良以智出庶物，有轻待人臣之心；思周万机，有独驭区寓之意；谋吞众略，有过慎之防；明照群情，有先事之察；严束百辟，有任刑致理之规；威制四方，有以力胜残之志。由是才能者怨于不任，忠荩者忧于见疑，著勋业者惧于不容，怀反侧者迫于攻讨，驯致离叛，构成祸灾，兵连于外，变起于内。”⑯这段奏议实在精辟透彻，把德宗的内心品德揭露无遗，无怪乎胡三省注《通鉴》至此时，发出如下慨叹：“此数语，曲尽德宗心事，异日安免仇乎！”⑰

德宗从猜疑防范出发，对边防战事，委任将帅多不授实权，或数将并置，不设统帅，别委中使（宦官）监临，使将帅不能便宜从事，动为中制，久无战功，或以众临寡而不胜。其患在于德宗好疑，“或疑于委任，以制断由己为大权；昧于责成，以指麾顺旨为良将。锋镝交于原野而决策于九重之中，机会变于斯须而定计于千里之外。违令则失顺，从令则失宜……用舍相碍，否臧皆凶，上有掣肘之讥，下无死绥之志。”由此，陆贽向德宗建议要给将帅以实权，使其便宜行事，以建非常之功；对具体细故，不必多问。如此才能发挥将帅的智慧与主动性。“君上之权，特异臣下者，唯不自用，乃能用人。”⑱

陆贽认为用人之要在于事前考核，事后检验，切不可欲用而见疑，委任而不专，“有疑则勿果于用，既用则不复有疑，待终其谋乃考其事，事衍于素者，革其弊而黜其人，事协于初者，赏其人而成其美，使受赏者无所与让，见黜者莫得为辞。夫如是，则苟无其才，孰敢当任，苟当其任，必得竭才。”⑲

陆贽认为正确对待左迁官吏，也是罗致人才的一途。陆贽从“王者之道，待人以诚”这个基本观点出发，认为对各种犯有过失的官吏，可以依法责罚，但不可猜疑怨忌；可以惩罚一时，不可贬黜终身。严责其罪，绳之以法，是为了防其失，儆其后，但对改过者要给以自新之路，量材而复用，给人以希望而不是绝望，则人怀自励。陆贽说：“行法乃暂使左迁，念材而渐加进叙，又知复用，谁不增修！……如或以其贬黜，便谓姦凶，恒处防闲之中，长从摈弃之例，则是悔过者无由自补，蕴才者终不见伸。”⑳许多有用之材将因之而失去。

三、“人皆含灵，唯所诱致”㉑，发挥了李世民的“用人如器”的观点

陆贽认为每个人均有自己的灵性、天赋、技能，唯待君长去认识、诱导、发掘。他形象地举例说明，人才“如玉之在璞，抵掷则瓦石，追琢则圭璋，如水之发源，壅阏则污泥，疏浚则川沼。”又说：“天之生物为用罕兼，性有所长，必有所短，材有所合，亦有所睽，曲成则品物不遗，求备则触类皆弃。”㉒如果必求大贤大德的全才，那就会千年一圣，五百年一贤，人才就十分罕乏了；若不责全求备，则人才到处都有，“中人（中等才能之人）以上，迭有所长，苟区别得宜，付授当器，各适其性，各宣其能，及乎合以成功，亦与全才无异。但在明鉴大度，御之有道而已。”㉓

唐太宗李世民很懂用人道，他曾说过：“君子用人如器，各取所长，古之致治者，岂

?1994-2015 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

借才于异代乎？”㉔李世民的这个思想在陆贽的奏议中得到继承和发展。陆贽认为，一个人的身上，必然同时存在长短优劣，如像“器局有方圆大小之殊”一样，若扬长避短，则处处有人才，若是取短舍长，则会感到人才空乏。他曾举例论证，如伊尹、周公，古之圣人，杨朱、墨翟，古称贤者，若“求诸物议，孰免讥嫌”㉕。所以他向德宗建议：“人之才行，自昔罕全。苟有所长，必有所短，若录长补短，则天下无不用之人，责短舍长，则天下无不弃之士。”㉖他认为选拔人才，既不能求精太过，又不能嫉恶太甚，这两者都是失才之由。“人非圣贤，孰能无过”。陆贽认为自贤人以下，总免不了会有过失缺陷，但是，“珠玉不以瑕颣而不珍，髦彦不以过失而不用。”他赞扬“齐桓不以射钩而致嫌”，“秦穆不以一眚而掩德”的豁达大度而重人才的精神。对人的功过，他认为应该记其功而忘其过，“弃瑕录用者霸王之道，记过遗才者衰乱之源。”㉗

在陆贽看来，君主用人最忌用而不信，委而不专，或听小人之言而疑焉，或因横议而贬俊杰。因为君子以治国为贤，小人以毁人为快，两者形同水火。故说“听君子则小人道消，听小人则君子道消。”㉘君主若对各种议论、毁谤不加检校，不辨虚实，任其发展，则将使人无所措手足，这是窒息人才、能力的极大祸患。

韩愈说过：“千里马常有，而伯乐不常有。”同样，陆贽也认为，人才存在于各个时代，并不分盛世与衰世，而在于朝廷、长官是否去发现与拔擢。他抨击所谓衰季乏才论，“然而兴王之良佐，皆是季世之弃才，在季而愚，当兴而智，乃知季代非独遗贤而不用，其于养育奖劝之道亦有所不至焉。”㉙这里，陆贽概括了一个重要的历史现象，即兴王之良佐多为季代之弃才。比如刘邦兴汉，李氏建唐，汉初三杰及众多的文臣武将，秦王府的十八学士及凌烟阁二十四功臣，皆生长当代，在秦、隋为弃才，在汉、唐为俊杰。为什么会“在季而愚，当兴而智”呢？在于人主之好恶，用与不用耳。陆贽说：“人之才性与时升降，好之则至，奖之则崇，抑之则衰，斥之则绝，此人才消长之所由也。”㉚说得实在深刻，把历史上许多招贤纳士，或扼杀浪费人才的成败经验教训都概括进去了。

四、“按名责实”，考察人才，发挥了孔仲尼的“听言观行”思想

人才虽普遍存在，要发现它却甚为不易。“知人之难，圣哲所病。”㉛因为人的情况十分复杂，长短优劣并存于一身，有的表里不一，言行互异，真伪莫辨。“听其言则未保其行，求其行则或遗其才，校劳考则巧伪繁兴，而贞方之人罕进。”㉜对这种复杂的情况，陆贽提出解决的办法是，以事实为依据进行考核。“按名责实”。这是对孔仲尼“听其言、观其行”思想的发挥。陆贽说：“所举必试之以事，所言必考之以成。”又说：“欲知事之得失，不可不听之于言；欲辨言之真虚，不可不考之于实。言事之得者勿即谓是，必原其所得之由；言事之失者勿即谓非，必穷其所失之理。称人之善者，必详征行善之迹。论人之恶者，必明辨为恶之端。凡听其言，皆考其实，既得其实，又察以情，既尽其情，复稽于众，众议情实，必参相得，然后信其说，奖其诚，如或矫诬，亦置明罚。”㉝

以实践为准进行检验考察，并不容易。纵观陆贽所言，考察人才要防止三种倾向：第一，不能以言、貌取人，因为“呐呐寡言者未必愚，喋喋利口者未必智，鄙朴忤逆者未必悖，承顺愜可者未必忠。”㉞第二，不可以个人好恶爱憎而定取舍。“如或好善而不择所用，悦言而不验所行，进退随爱憎之情，离合系异同之趣，是由舍绳墨而意裁曲直，弃权衡而手揣重轻，虽甚轻微，不能无谬。”㉟第三，不能以一言一事定优劣取舍。“不责人以朝夕之效，不计事以尺寸之差，不以小善而褒升，不以一眚而罪斥。”㊱

?1994-2015 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

陆贽还特别注意到“任重势疑”的问题。人在要津，位显权重，处理军国要事，褒贬众官，不免遭人嫉恨，流言谤语是所难免，为人君者不可不察。在《谢密旨因论所宣事状》中，陆贽为苗粲辨诬时指出：“大抵任重势疑，易生嫌谤，以周公之圣，不免流言，霍光之忠，亦遭告讦。”久掌大权者，自有众多门生故吏或同僚与之交往，既有趋炎附势之徒，逢迎谄媚，也有仕途上的失意者或怨仇，好兴谤中伤，若悉听流议，不考事实，岂非冤哉。窦参曾为宰辅之臣，一旦因故革职，许多人都被视为私党，陆贽上疏为之辨诬：“趋炎附权，时俗常态，苟无高节出众，何能特立不群。窦参久秉钧衡，特承宠渥，君之所任，孰敢不从，或游于门庭，或结以中外，或偏被接引，或骤与荐延，如此之徒，十恒七八，若听流议，皆谓党私，自非甚与交亲，安可悉从贬累？”㊲

五、惠威并重，奖惩必信，是驾驭群臣的有效方法

作为君主或长官，如何才能使其臣子或僚属忠心耿耿、兢兢业业、尽智竭力地效力呢？陆贽认为最重要的方法是惠威并重，奖惩必信，二者迭用，以扬善黜恶，使优劣分，功过明，人无苟且之心，士有向上之志。这个观点虽非陆贽独创，但他使之更理论化、系统化。

首先，陆贽提出“君之大柄在惠与威，二者兼行，废一不可。”并强调了两者相辅相成的关系，“惠而罔威则不畏，威而罔惠则不怀……故善为国者，宜惠以养威，蓄威以尊惠。”㊳建立这个观点的基础是封建时代官吏普遍存在的权位名利思想，如陆贽所说：“诱人之方，唯名与利。”既然封建官僚普遍追求名利，君王就应该因势利导，以惠威、奖惩为手段以诱之、导之、驱使之。下之所好在名利，上就诱之以爵禄名位；下之所恶在贬黜，上就施之刑律。夫如是，则为善尽力者众，为恶偷且者寡，是人尽其才、竭其智、穷其力的重要法术。

其次，陆贽指明赏罚奖惩的目的是扬善黜恶。为此，奖惩要信实、及时、公正，并让众人皆知，以扩大其影响。他指出：“理国化人在于奖一善使天下为善者劝，罚一恶使天下为恶者惩。是以爵人必于朝，刑人必于市。惟恐众之不覩，事之不彰。”㊴又说：“信赏在无功不报，必罚在无罪不惩。”既然奖惩升黜均非目的，而是激励上进、改过从善的手段，故需二者迭用。他说：“夫登进以懋庸，黜退以惩过，二者迭用，理如循环。进而有过则示惩，惩而改修则复进，既不废法，亦无弃人，虽纤介必惩而用材不匮；故能使黜退者克励以求复，登进者警饬而恪居，上无滞疑，下无蓄怨。”㊵

德宗之患在是非不分，功过不辨，赏罚不明，或以个人好恶定升黜，或以横议为是非，或姑息迁就。陆贽指出：“御众而不用赏罚则善恶相混，而能否莫殊，用之而不当功过，姦佞宠荣，或忠实摈弃。夫如是，聪明可衒，律度无章，则用与不用，其弊一也。”㊶这里说的是赏罚失实，必然导至忠佞莫辨，是非颠倒，失去奖善惩恶的实效。还要防止的是不可因闲言碎言而废奖惩，“欲赏一有功，反虞无功者反侧，欲罚一有罪，复虞同恶者忧虞。罪以隐忍而不彰，功以嫌疑而不赏。姑息之道，乃至于斯。”㊷赏功而有人嫉，谤言中伤之；罚罪而有人忧，美言掩饰之，可谓古今同理。顾虑多端而废弃刑赏大柄，则小人道长而君子道消，为恶者劝而从善者抑，不唯人才受压，亦导至政治昏暗，为人君尊长者不可不戒也。

六、及时升黜，以防官久弊生，是陆贽的一个重要思想

陆贽认为人的职位不可凝固不变。长久困守在一个职位，必定会影响人才的成长和积极性的发挥。对广大官吏应据其才能功过，进行考核，及时升黜。他根据对历史经验的总结，认为量才任事，驾驭百官“有三术”：“一曰拔擢以旌其异能，二曰黜罢以纠其失职，三曰序进以谨其守常。”㊸这三术的要旨是及时升迁或贬黜，奇能异材而成绩卓著者，可破格提

?1994-2015 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

拔；庸碌无能或有过失者，即时依律贬黜；“绩非出类，守不败官”者，则按年资逐级晋升。

在历史上，对武则天的用人，颇多异议。陆贽却赞扬她既敢于放手招官，不拘一格用人，又勤于考察、及时褒贬的精神和做法。“武后收人心，务拔擢，非徒人得荐士，亦许自举其才，岂不易哉！然而课责严，进退速，故当世称知人之明，累朝赖多士之用。”㊹

陆贽强调及时升黜，因为他认识到为官者久凝于一个职位，必生弊端。他说：“居官过久，亦有弊生。”为什么呢？他强调了两点：第一，始则锐，久则怠。所谓始则锐者，就是人们常说的“新官上任三把火”也。因其初始，有一股子锐气干劲，想做一番事，总想有所改革，有所创新，有所进取，故常能做出成绩。所谓久则怠者，因官久而易于生产怠惰之谓也。他说：“时俗常情，乐新厌旧。有始卒者其唯圣人，降及中才，罕能无变。其始也，砥励之心必切，其久也，因循之意必萌。”㊺第二，久在其位，难免有失误，或为奸吏包围，以致功名不终。“莅位既久，宁无咎衍，或为奸吏所持，或坐深文所纠，偶以一跌，尽隳前功，至使理行不终，能名中缺。”㊻及时升迁，既兢兢业业，恪守本职，又富于锐气，励精求治。老于其位者，则因功而骄，因骄而怠，因怠而败，岂非少哉。故陆贽强调：“故圣人爱人之才，虑事之弊，采其英华而使之，当其茂畅而奖之，不滞人于已成之功，不致人于必败之地。是以锐不挫而力不匮，官有业而事有终。”㊼

另一方面，陆贽也指出，升迁贬黜亦不可过速。过速，人无固志远图，不利于经验的积累，不利于事业的成功。“迁转甚速，则人心苟而职业不固；甚迟，则人心怠而事守浸衰，然则甚速与甚迟，其弊一也。”㊽陆贽把唐代的官制与汉代加以比较，认为汉代的官职等级较少，升迁较快，从部刺史升郡守，从郡守入九卿，从九卿而为国相，才三四转。到唐代，“建官渐多，列级逾密，今县邑有七等之异，州府有九等之差，同谓省郎，即有前中后行、郎中、员外五等之殊；并称谏官，则有谏议大夫、补阙、拾遗三等之别……”因等级繁密，下寮难于达到高位，就出现了“高位常苦于乏人，下寮每嗟于白首”的情况㊾。

陆贽身为学士、宰相，对当时的形势和德宗的弊病，洞见隐微，力图补救。在当时形势下，正确使用、选拔人才，整顿吏治，确是革弊图新的一项要务。所以陆贽的人才思想不是一般的泛泛之论，不失为救弊补阙之一方。遗憾的是，因德宗之昏聩而多未能施行，良为惋惜。陆贽是距今千余年的古人，他的思想明显地有时代与阶级的局限性（比如他对封建官吏名利权位思想与“惠威”的阐述等）。但他人才思想中的若干光点，对于研究社会主义的人才学，不无借鉴作用。

---

① 《旧唐书》卷139《陆贽传》
② 《陆宣公翰苑集》附《宋名臣进读奏议劄子》（下注中引《翰苑集》，只注篇名）
③ 《诸葛亮集·便宜十六策·举措第七》 ④⑥⑦ 《资治通鉴》卷228
⑤⑫⑬⑭ 《资治通鉴》卷229 ⑧㊶㊷ 《论沿边守备事宜状》
⑨⑲㉕㉖㉘㉛㉜㉝ 《请许台专长官举荐属吏状》
⑩㉑㉒㉓㉗㉙㉚㉞㉟㊱㊸㊺㊻㊼㊽㊾ 《论朝官阙员及刺史等改转伦序状》
⑪ 《说苑》卷8《尊贤》第二十六则
⑮⑯ 《陆宣公集》卷15《兴元论续从贼中赴行在官等状》 ⑰ 《资治通鉴》卷230
⑱ 《陆宣公传》卷16《兴元奏请许浑瑊李晟等诸军兵马自取机宜状》
⑳㊵ 《资治通鉴》卷234 ㉔ 《资治通鉴》卷192
㊲ 《陆宣公集》卷19《奏议窦参等官状》 ㊳ 《收河中后请罢兵状》
㊴ 《陆宣公集》卷17《谢密旨因论所宣事状》 ㊹ 《新唐书》卷157《陆贽传》

?1994-2015 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net