

國立政治大學 96學年度學生畢業離校程序單

(依92年5月14日第584次行政會議決議通過)

列印日期：2008年08月01日

系所別	政治學系博士班四年級		
學號	93252506	姓名	黃信豪

★請至下列各單位辦理離校手續

辦理單位	辦理事項	檢核說明	承辦人簽章
1.學系 研究所 學程辦公室	進入「政大全球校友服務網」更新個人資料	已更新	免辦
	填寫「畢業生流向調查問卷」	已填寫	免辦
	依各系所及學程規定辦理		免辦
2.中正館及各分館	中正館典閱組或各分館： 結清圖書館帳號：歸還所借圖書及相關款項，並洽圖書館終止借書證權限	未結清	免辦
	圖書館行政組： 繳交論文精裝2本及全文建檔審查通知單		免辦
3.電算中心	網路組（電算中心四樓）： 繳還無線網路卡	未借用	免辦
	行政組（電算中心二樓）： 歸還所借校園授權軟體光碟及相關款項，並終止借用權限	未借用	免辦
4.總務處財產組 （行政大樓五樓）	歸還學士、碩士、博士服	已歸還	免辦
5.學務處 （行政大樓三樓） 或國際教育交流中心	生僑組： 評定操行成績	已轉操行成績	免辦
	生僑組/國際教育交流中心： 全民健保退保	非僑外生	免辦
6.各舍區服務台	繳還宿舍寢室財產 *畢業之住宿生應於發生日起7日（含例假日，且不得超過當學期期末所定離舍日）內向宿舍服務台辦理退離宿手續後，始得申請退還住宿保證金。	未住宿	免辦
7.教務處註冊組 （行政大樓四樓）	<ul style="list-style-type: none"> 繳回學生證及本程序單（IC智慧卡學生證註記離校後當場發還） 領取學位證書 	成績檢核通過	免辦

◎注意事項：



國立政治大學博士學位證書

政博字第九三二五二五〇六號

學生 黃信豪 生於中華民國 陸拾柒(西元1978)年 肆 月 貳拾參 日

在本校 社會科學學院 政治學系

修業期滿成績及格准予畢業依學位授予法之規定

授予 政治學博士 學位

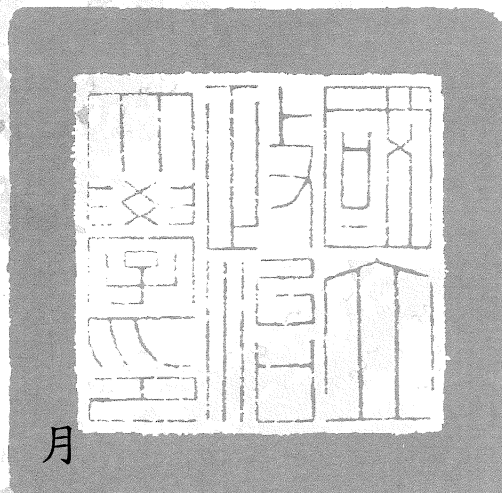
院長

高永光

校長

吳思華

中 華 民 國 九 十 七 年 四 月



國立政治大學政治學系博士論文

指導教授： 劉義周 博士

寇健文 博士

有限活化：

中國黨國體制下的菁英流動，1978-2008

Limited Renewal:

Political Elite Mobility in Chinese Party-State,

1978-2008

研究生：黃信豪

Hsin-Hao Huang

中華民國九十七年 八月

本論文獲得

行政院國家科學委員會「獎勵人文與社會科學領域博士候選人撰寫博士論文」計畫獎助（博士論文獎）
(NSC 96-2420-H-004-012DR)

特此致謝

本文摘要

改革開放以來，哪些菁英受到中共高層的重用？菁英流動的特性為何？背後是否具有一致的運作邏輯？本論文主要目的在於探索與釐清中國大陸菁英流動演變的型態，以及背後運作的邏輯。

在理論上，本論文從共黨政權演變的視角出發，採用組織理論的脈絡建構中共的菁英甄補邏輯。在組織邏輯下，本文認為改革開放的「經濟發展」路線，是中共為維持「專政」生存的工具性目標。而由於江澤民、胡錦濤依序接班後仍依循鄧小平改革開放的基本路線，這使得改革開放至今中國大陸政治菁英甄補與流動模式具有相當一致性的邏輯：即彰顯「專政」生存目的與「發展」工具性目的的政權演變特性。中共將依外在環境與組織目標的改變來調整內部成員，但調整的幅度與廣度將不會危害其執政地位，使得菁英流動呈現「有限活化」(limited renewal) 的特色。

為了檢驗中共「有限活化」菁英體制的研究假設，本研究針對 1978 年 3 月至 2008 年 3 月曾任黨政正省部級職務（含以上）政治菁英進行系統性的實證分析。實證結果發現中共黨政菁英在納入新甄補元素的過程裡，的確具有專政地位維持的生存考量，符合本研究的理論預期。另一方面，雖然近年來外界強調中國菁英技術官僚的特質，但本文發現能夠在黨政領導職務任職時間較長，以及較快晉升至領導人職務的政治菁英，大多是前一個層級出身或具有黨職領導經歷者。這表示中共透過各級黨職歷練的規範，來確保這些領導菁英與黨意識型態路線或利益一致性。值得注意的是如此的甄補邏輯，改革開放至今並無系統性的改變。

最後，本論文也嘗試以菁英途徑解釋中國大陸未來的政體發展走向。透過有限活化菁英體制的現象檢證，我們認為菁英甄補的組織邏輯，應是中國大陸自 80 年代以來之所以能在快速經濟發展下維持共黨專政的重要因素。以此，本文認為中共在發展出以「黨職經歷」為重要資格的更替與晉升遊戲規則，短期內高層領導人應不至出現菁英分裂與衝突。而本文透過菁英流動課題來釐清中共「專政」與「發展」目的之邏輯本質，或許也能作為外界進一步闡述中共推行政治改革措施的思路。

關鍵字：中國、菁英甄補、菁英流動、政權演變、組織邏輯

Abstract

What kinds of political elites have been recruited and promoted by the leadership of the Chinese Communist Party (CCP) in the Reform Era? What are the characteristics of elite mobility in China? Is there a consistent inner-logic governing the selection and promotion of Chinese elites? To answer these questions, the thesis explores the continuity and change of political elite mobility in Mainland China, from 1978 to 2008.

Theoretically, the author reveals the inner-logic of elite recruitment throughout China's Reform Era by using the explanatory framework of organizational theory against the background of communist regime transition. According to the organizational logic, "economic development" is merely a functional tool serving the higher ends of "one-party dictatorship" - the survival prerequisite for the CCP. Therefore, due to Jiang and Hu's succession of party courses set by Deng, China's elite recruitment and mobility have consistently embodied this organizational logic: While balancing between the survival prerequisite of one-party dictatorship and the functional target of economic development, the CCP has, on the one hand, adjusted its membership configuration in response to the changing environment and organizational goals; whereas on the other hand, controlled the adjustment to a degree posing no threat to its ruling position, hence produced the characteristics of limited renewal within China's elite mobility.

To attest the theoretical hypotheses of limited renewal, the author conducts systematic empirical studies on all the political elites who have worked on province and ministry level positions (and above) within the Chinese government and communist party from March, 1978 to March, 2008. As the empirical result shows, and consequently, confirms the hypotheses: the CCP did have assigned significant weight to the survival consideration in the process of elite recruitment. At the same time, despite scholars' recent focus on the rise of Chinese technocrats, the author however finds that, among the rising elites, those who worked longer in, or promoted faster to, the government and/or party positions, the crucial similarity they share lies not in the technocratic background but their party-position appointments on a lower level immediately before their promotions to leadership positions. This pattern of promotion demonstrated that the CCP has been using the party-position experience as

a required qualification for promotion, so as to ensure the elites' alliance with the party interest and loyalty to the party ideology. Moreover, these recruiting and promoting principles have undergone no systematic changes throughout the period of the Reform Era.

Finally, from the perspective of elite mobility, the author attempts to depict the potential direction of China's regime development in the future. Having proved the pattern of limited renewal in China's elite configuration and mobility, the author argues that the current recruiting criteria and the underlying organizational logic have significantly contributed to the success of the CCP in maintaining one-party dictatorship amid rapid economic development. Therefore, the author predicts that the likelihood for elite conflicts would remain fairly low, if the promotion requirement of party-position experience continues to function. But nevertheless, the research of elite mobility would uncover the inner logical relationship between the apparently-contradictory goals of dictatorship and economic development, which paved the way for the survival and the success of the CCP.

Key Words : China, Elite Recruitment, Elite Mobility, Regime Revolution, Organizational Logic

目次

目次	V
表次	VII
圖次	IX
第一章 緒論	1
第一節 研究目的與研究動機	1
第二節 概念定義與研究問題	7
第三節 黨國體制下的菁英流動：組織邏輯與有限活化	11
第四節 章節安排	13
第二章 中共菁英甄補、流動與轉型	15
第一節 中共菁英甄補：條件、制度與效果	15
第二節 政治性、專業性與菁英轉型	23
第三節 菁英流動的對立論述：菁英取代、分立還是融合？	26
第四節 文獻評述與小結	30
第三章 黨國體制與菁英流動：有限活化的特色	33
第一節 轉型的黨國體制：中共政權特性的演變	34
第二節 組織邏輯：運用與解釋	41
第三節 有限活化的菁英體制：中共菁英流動的演變	52
第四節 研究對象界定與資料建置	62
第五節 研究方法	66
第四章 菁英甄補與轉型的總體脈絡：1978-2008	73
第一節 鄧小平復權與幹部制度圖像的建立	74
第二節 江澤民、胡錦濤時期：制度積累、延伸與限制	83
第三節 黨政菁英的構成：現象與趨勢	93
第四節 小結：中共菁英甄補的總體趨勢	101

第五章 菁英甄補模式：黨務部門與政府部門的比較	105
第一節 菁英組成的差異：職位部門與級別的描述性分析	106
第二節 黨政菁英的組織邏輯甄補：模型建立與檢證	117
第三節 時間效果的檢證與解釋	123
第四節 小結：與菁英取代、分立、融合論的對話	131
第六章 菁英的仕途旅程：任職時間的分析與歸納	135
第一節 任職時間的界定與描述性分析	136
第二節 估計模型選擇與個人條件的關聯性分析	140
第三節 菁英離職風險的組織邏輯模型：建立與解釋	144
第四節 離職風險的動態分析	151
第五節 菁英仕途發展的歸納：類別的建立	154
第七章 晉升，還是離退？仕途發展的競爭性風險分析	161
第一節 仕途發展結果的描述性分析	162
第二節 組織邏輯模型的建立與解釋	166
第三節 時間效果的檢驗	175
第四節 模型的預測意義：派系因素的融合	181
第五節 小結：中共菁英仕途發展與流動的邏輯	186
第八章 結論	189
第一節 中國大陸政治菁英流動的持續與變遷：有限活化的特色	189
第二節 研究貢獻	195
第三節 研究限制與未來研究方向	196
附錄一 各屆政府職務清單：1978/3-2008/3	199
附錄二 黨政菁英清單 1978/3-2008/3	207
附錄三 資料過錄表	209
參考書目	216

表 次

表 3-1	中國大陸政治菁英級別與職務名稱一覽表	64
表 4-1	具「上海經驗」黨政正部級菁英清單	90
表 4-2	具「共青團」背景黨政正部級菁英清單：第一個正部級職務	92
表 4-3	黨政菁英的職務類型與職務級別分佈：1978-2008	94
表 4-4	黨政菁英基本特徵的演變：1978-2008	96
表 4-5	黨政領導菁英的政治條件：1978-2008	97
表 4-6	黨政領導菁英的專業條件：1978-2008	99
表 4-7	中共幹部甄補、選拔規範的累積與演變：不同時期的綜合比較	102
表 5-1	黨政菁英的級職四分類：1978-2008	106
表 5-2	黨政菁英任職部門的二元對數成敗比模型：全體菁英	120
表 5-3	黨政菁英任職部門的二元對數成敗比模型：專業菁英	122
表 5-4	黨政菁英任職部門的二元對數成敗比模型：時間效果的檢驗	126
表 5-5	全體菁英時間效果的機率計算	129
表 5-6	專業菁英時間效果的機率計算	130
表 6-1	黨政菁英的任職時間一覽表（Life table）	137
表 6-2	黨政菁英政治性、專業性條件與離職風險率之關聯性分析	143
表 6-3	黨政菁英離職風險率之事件史分析模型：全體菁英	147
表 6-4	黨政菁英離職風險率之事件史分析模型：專業菁英	150
表 6-5	不同職務發跡菁英離退率的比較	159
表 7-1	競爭性風險事件的分類與描述性統計量	164
表 7-2	專業性條件與競爭性風險事件之關聯性分析	168
表 7-3	黨政菁英競爭性風險分析模型：全體菁英	170
表 7-4	黨政菁英競爭性風險分析模型：專業菁英	174
表 7-5	黨政菁英競爭性風險分析模型：「晉升領導人」時間效果的檢驗	178
表 7-6	黨政菁英競爭性風險分析模型：「正部級離退」時間效果的檢驗	180

表 7-7	派系背景與競爭性風險事件之關聯性分析	183
表 7-8	黨政菁英競爭性風險分析模型：派系背景的解釋	184
表 8-1	研究發現的摘述	191

圖 次

圖 3-1	共黨極權政體的運作模式：不同層次的因果聯繫	36
圖 3-2	領導人（集團）菁英甄補的思考邏輯	48
圖 3-3	研究架構圖	58
圖 5-1	黨政菁英的比較趨勢圖：年齡	108
圖 5-2	黨政菁英的比較趨勢圖：入黨年齡	109
圖 5-3	黨政菁英的比較趨勢圖：黨職出身	110
圖 5-4	黨政菁英的比較趨勢圖：大學本科以上學歷	112
圖 5-5	黨政菁英的比較趨勢圖：研究生以上學歷	113
圖 5-6	黨政菁英的比較趨勢圖：自然科學、技術工程與財經專長	115
圖 5-7	黨政菁英的比較趨勢圖：社科法、人文學科專長	115
圖 6-1	黨政菁英離職風險函數與存活函數	139
圖 6-2	離職風險函數的估計圖：年齡的比較	152
圖 6-3	離職風險函數的估計圖：職務特性的比較	153
圖 6-4	離職風險函數的估計圖：黨職與學歷的綜合比較	154
圖 6-5	黨政菁英仕途發展的歸納	158
圖 7-1	菁英晉升與離退的累積增益函數	165

第一章 緒論

第一節 研究目的與研究動機

2007年11月15日中共十七大開幕式上，胡錦濤以中共中央總書記身份代表十六大中央委員進行政治報告。他說：「我們要永遠銘記，改革開放偉大事業，是在以毛澤東同志為核心的黨的第一代中央領導集體創立毛澤東思想…我們要永遠銘記，改革開放偉大事業，是以鄧小平同志為核心的黨的二代中央領導集體帶領全黨全國各族人民開創的…我們要永遠銘記，改革開放偉大事業，是以江澤民同志為核心的黨的三代中央領導集體帶領全黨全國各族人民繼承、發展並成功推向二十一世紀的。」¹在11月22日的會議公報裡，原政治局委員周永康、賀國強更上一層樓進入常委會。而被外界視為接班領導人—習近平（54歲）與李克強（52歲），也開始他們領導人「培養」與「實習」生涯成為新任常委。在安排第五代接班人進入權力核心後，外界也普遍預期「胡溫體制」將在2012年中共十八大交出權力，劃下句點。

一、研究目的：中國大陸政治菁英流動的演變、特性與邏輯

在中國研究裡，「菁英政治」始終是一個受到關注的課題。除了「菁英」本身是政治學的核心範疇外，在共黨政權極不透明的特性下，菁英研究也成為外界瞭解中共政治運作，乃至於政策產出相當重要的管道。回顧中國大陸的發展歷程，1978年鄧小平復出後決定改革開放、經濟建設路線方針，至此之後中國進入全新的發展階段。令人好奇的是，改革開放後中國大陸領導菁英的結構、屬性是否出現一定程度的改變？哪些類型菁英更受到中共高層的重用？菁英向上流動的特性為何？背後是否具有一致的運作邏輯？以此，在時間的軸向下，本研究的主要目的，將是釐清中共為不斷甄補相似型態菁英的群體，亦或在選拔不同型態菁英後成為已產生本質上的改變。

¹ 人民網，中國共產黨歷次全國代表大會數據庫（第十七次全國代表大會），<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/64168/106155/106156/6430009.html>。

「菁英流動」的研究課題在中國之所以重要，除了菁英角色具有深刻的政體發展理論意義外，80年代至今中國獨特的發展軌跡，也讓其成為共黨專政的經濟強權國家。因此，如何分析、解釋乃至於預測中國大陸政治發展走向，便成為政治學者不得不關注的重要議題。以下，筆者將從菁英研究於政治發展的理論意涵，以及中共政權演變的兩者面向，來說明本研究的重要性。

二、政權轉型與政治發展：「菁英」的重要性

在共黨專政的基本政權架構下，位高權重的政治菁英對決策產出將具獨占性之影響。然而，少數菁英廣泛地影響重要決策的制訂，卻是所有政體的普遍現象。因而「菁英研究」向來就是外界探索一國政治發展極為重要之途徑。

不同於以社會、經濟或文化等「前提條件」說明一國政權轉型的理論範式，強調「菁英角色」的過程論者重視菁英之間如何協商並建立制度，特別在於從權力競逐的零和遊戲，轉為尊重制度共識之過程。²舉例而言，即使學者企圖從計畫經濟體制本身的缺陷、政權本身正當性的喪失或國際壓力等途徑來解釋蘇聯垮台的原因。但這些途徑無法合理解釋為何蘇聯瓦解是在1991年，而非在70年代中期經濟已嚴重惡化時？因此Kotz與Weir主張，蘇聯解體實由於蘇聯推行經改過程中所培養之新興菁英聯盟，在獲得龐大政治與經濟利益後與舊政治菁英產生內部矛盾與權力鬥爭的結果。³在既有菁英分裂與反對菁英的興起下，「菁英互動」成為蘇聯瓦解相當重要的催化劑。⁴

² 例如Rustow將政權轉型的過程區分為「準備期」、「決定期」與「適應期」三個階段，並強調菁英在這三個階段裡所扮演的不同角色，請見Dankwart A. Rustow, "Transition to Democracy: Toward a Dynamic Model," *Comparative Politics*, vol. 2, no. 3 (April 1970), pp. 337-363；而O'Donnell則對執政菁英與反對菁英的互動提出更具體的分析框架。他將菁英區分為政權中的改革派與強硬派，以及反對力量的溫和派與激進派等四類。他認為促成民主轉型最有利的方​​式，是讓政權中的改革派與反對陣營的溫和派結盟，以致在維持國家統一的基礎上轉型，請見Guillermo O'Donnell, Philippe C. Schmitter, and Laurence Whitehead eds., *Transitions from Authoritarian Rule* (Baltimore: The John Hopkins University Press, 1986)。

³ David M. Kotz and Fred Weir, *Revolution from Above: the Demise of the Soviet System* (London; New York: Routledge, 1997)；此外，邢廣程也對80年代中期後蘇共高層菁英鬥爭與互動的逐漸惡化提出相當詳盡的描述，請見邢廣程，*蘇聯高層決策70年—從列寧到戈巴契夫*（第五分冊）（全五冊）（北京：中國社會科學出版社，2007年）。

⁴ 特別值得一提的，吳玉山結合了「前提論」與「過程論」兩大取向，以共黨政權是否由莫斯科所控制、是否產生經濟危機、優勢菁英等條件提出共黨政權可能的發展路徑，來解釋蘇聯、匈牙利、中國與越南的政經轉型過程。在多數關注共黨為何瓦解的文獻裡，吳玉山是少數考量到共黨政權續存可能性的學者。請見吳玉山，*共黨世界的變遷—四個共黨政權的比較*（台北：東大出版社，1995年）。

正由於「菁英互動」對一國政體發展與轉型具有極重要的影響，因而如何透過適當的觀察角度探討中共政治菁英未來走向分裂或維持利益與立場一致的可能性，將成爲解釋中國過去三十年的發展路徑，乃至於預測未來政體走向相當重要的切入點。Czudnowski 稱以觀察菁英群體變化來勾勒宏觀政治制度安排、發展路徑的研究取向爲「第二代的經驗菁英研究」(the second generation of empirical elite studies)。⁵在早期的菁英研究中，學者認爲菁英可能因爲挑選 (selection)、激勵 (incentives) 與社會化 (socialization) 歷程差異而顯現不同特質。⁶然而由於政治不透明的特性，研究者將難以透過具象指標來界定菁英之間是否存在差異。⁷在菁英結構必然與社會、經濟階層存在一定連結之下，外在環境的變遷將對菁英甄補帶來不同條件的組成需求。這使研究者能夠從菁英屬性的探索，來瞭解宏觀環境的變遷脈絡。另一方面，由於菁英是國家中所有社會部門的集合體，並代理所有成員行使管理之責。因而如何從不同社會領域中，整合出良好的 (well-integrated) 菁英階層，也將是我們觀察政體規範與形式是否運作順暢的重要指標。⁸此外，Higley 與 Lengyel 也從菁英流動模式 (mode) 與範圍 (scope) 具體地探討不同政權類型，包括極權政體、威權政體、未鞏固民主政體與穩固民主政體的菁英流動型態差異。⁹這些研究都說明從菁英組成與流動的課題來呈現出一國政治發展與變遷路徑與特色，的確是相當可行的切入途徑。

三、中國大陸的發展：軌跡與未來走向

(一) 發展軌跡：共黨專政的經濟強權

在中國大陸的發展上，自 80 年代以來，中國經濟成長率 (以 GDP 計) 除了 81 年的 4.7%、89 及 90 年的 4.1% 與 3.8% 外，其餘年度均超過 7%，近四年更都

⁵ Moshe M. Czudnowski, "Toward a Second Generation of Empirical Elite and Leadership Studies," in Moshe M. Czudnowski ed, *Political Elites and Social Change: Studies of Elite Roles and Attitudes* (DeKalb, Illinois: North Illinois University Press, 1983), pp. 243-255.

⁶ Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1976), pp. 68-70.

⁷ Moshe M. Czudnowski, "Toward a Second Generation of Empirical Elite and Leadership Studies," in Moshe M. Czudnowski ed, *Political Elites and Social Change: Studies of Elite Roles and Attitudes*, p. 245.

⁸ Fredrik Engelstad and Trygve Gulbrandsen eds., *Comparative Studies of Social and Political Elites* (Oslo: Institute for Social Research, 2006), pp. 1-8.

⁹ John Higley and György Lengyel, "Elite Configurations after State Socialism," in John Higley and György Lengyel eds., *Elites after State Socialism* (Lanham, Md.: Rowman & Littlefield, 2000), pp. 1-21.

在 10.0% 以上。¹⁰根據世界銀行的估計，中國大陸已超過英國成爲世界第四大經濟體。¹¹除了經濟表現外，鄧小平復權後大量啓用文革時受迫害幹部回到工作崗位。至 1982 年底，經中共中央批准平反的重要「冤假錯」案共 30 餘件，而全國共平反了約 300 萬名幹部，合計共達 47 萬多名黨員恢復黨籍。¹²相較於毛澤東專政後期與劉少奇、林彪等人的權力鬥爭，以及文化大革命時期政治與社會經濟秩序的紛亂，鄧小平以降的中國大陸可說處於相對穩定的狀態。

「共黨維持專政、經濟快速發展」可說是這三十年來中國大陸的發展特色。當 80 年代末期東歐與蘇聯共產政權紛紛瓦解之際，中共卻能快速走出 89 年六四天安門事件所帶來的政治危機，在「政左經右」的漸進式改革路線中屹立不搖。至今，中國已是舉世關注的新興霸權，也是唯一「經濟強權」與「共黨專制」兩者特性兼備之國家。從政經發展的軌跡來看，改革開放後的中國大陸實已成爲一相當特殊的研究個案。如何對中國大陸發展過程提出系統性的解釋，甚至對政體未來走向進行預測，相信是政治學者不可忽略之議題。

（二）未來發展的走向：驟然性瓦解還是漸進式演變？

自 70 年代末期改革開放以來，中國大陸劇烈且快速的經濟發展與社會變遷，成爲學術界研究的最佳素材。早期對於中國大陸政權演變的關注，主要著重在中國經濟走向自由化與市場化將造成社會結構與階層的流動，進而削弱中共統治力的「現代化理論」論述。¹³1989 年東歐蘇聯等共產政權開始發生劇變後，學界對中國政權發展走向的探討則從國家能力，轉移到「蘇東波」轉型過程裡相當關鍵的「市民社會」力量。¹⁴然而，90 年代至今中共卻仍在維持快速發展的環境中屹立不搖，讓外界也開始探討是否其經改手段與措施與前共黨國家有所不同，

¹⁰ 請見 IMF, *Data and Statistics* (統計數據資料庫), <http://www.imf.org/external/data.htm>。

¹¹ 至 2006 年 7 月，中國大陸的經濟規模已超過英國。而按現有的成長規模，2008 年中國大陸將成爲第三大經濟體，新華網，http://news.xinhuanet.com/fortune/2006-07/04/content_4794661.htm。

¹² 張小平主編，*中華人民共和國大事記*（上冊）（北京：人民出版社，2004 年），頁 587。

¹³ 如此從社會經濟結構導引至政治民主化的理論範式，主要是 1960 年代主宰比較政治領域的「現代化理論」，相關的理論論述發展可見 Andrew C. Janos, *Politics and Paradigms: Changing Theories of Change in Social Science* (Stanford: Stanford University Press, 1986)。另外，吳玉山也系統性的探討經濟發展導致民主，以及經濟發展增強統治正當性兩者看似矛盾的邏輯。可見吳玉山，「現代化理論 vs. 政權穩定論：中國大陸民主發展的前景」，*政治科學論叢*，第 9 期（1998 年 6 月），頁 443-464。

¹⁴ 劉平譯，Elizabeth J. Perry 原著，「『告別革命』與中國政治研究」，*思與言*，第 44 卷第 3 期（2006 年 9 月），頁 240-241。

因而導致相異的發展結果。¹⁵

如同 Walder 認為的：「中國在目前演變軌跡行進的越久，那麼，就和東歐、前蘇聯國家政權轉型、瓦解案例的關聯性也越少。」¹⁶不可否認地，中共的確正走在一條獨特的發展道路。關於中國大陸未來政體發展的前景，原則上我們可從「驟然性瓦解」以及「漸進式演變」等兩個方向來加以說明。¹⁷在中共現今仍維持一黨專政的現實下，前者指的是發生重大事件後（例如社會經濟的失序、戰爭等等）中共一夕之間喪失政權。¹⁸後者則是在中共主導下，透過政治改革逐漸走向民主的道路。

首先，就驟然性的瓦解來說，Chang 認為中共經改的發展過程中，始終無法有效地處理區域主義（localism）的產生。¹⁹其次，少數族群對政府的不滿、以及政府預算赤字皆對社會經濟的穩定帶來潛在性危機。而加入世界貿易組織後，中國大陸近年來所出現的大規模失業潮，則更對中共統治正當性雪上加霜。綜合這些社會經濟的因素，短期內將很可能出現共黨執政失靈，進一步走向崩潰的結果。²⁰另一方面，Gilley 也對中國大陸未來的政治發展提出民主轉型的預測。他強調天安門事件激發了民眾公共生活的參與，對中共社會控制種下削弱的遠因。在綜合歷史記憶、對公平正義的要求與區域主義的長期因素，以及菁英分裂的短期因素，他認為中國大陸最終將面臨共黨瓦解的演變結果。²¹

其次，相較於蘇聯政經體制「重建」的一次到位、波蘭的「震盪療法」，中

¹⁵ 關於中國大陸與東歐共產國家經濟改革策略的比較，可見吳敬璉，**當代中國經濟改革：戰略與實施**（上海：上海遠東出版社，1999）、吳玉山，**遠離社會主義：中國大陸、蘇聯和波蘭的經濟轉型**，以及 Minxi Pei, *From Reform to Revolution: the Demise of Communism in China and the Soviet Union* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1994).

¹⁶ Andrew G. Walder, "The Party Elite and China's Trajectory of Change," *China: An International Journal*, vol. 2, no. 2 (September 2001), p. 190.

¹⁷ 如 1998 年的 *Journal of democracy* 也發行專刊 (vol. 9, no. 1)，以此兩個面向探討中國走向民主化的未來發展方向。

¹⁸ 當然，突然性的政權取代，上台的可能是另一個非民主政權，但在此我們將焦點著重在中共的可能發展走向。

¹⁹ 「先讓一部份人富起來」是中共經改的重大特色。在中央有計畫的放權讓利後，學者中國大陸的地方政府以形成某種「聯邦主義」的現象。相關的論述可見 Gabriella Montinola, Yingyi Qian and Barry R. Weingast, "Federalism, Chinese Style: The Political Basis for Economic Success in China," *World Politics*, vol. 48, no. 1 (October 1995), pp. 50-81.

²⁰ Gordon G. Chang, *The Coming Collapse of China* (London: Arrow, 2002).

²¹ Bruce Gilley, *China's Democratic Future: How It Will Happen and Where It Will Lead* (New York: Columbia University Press, 2004).

共「漸進式」改革的手段與策略也受到外界關注。自 90 年代開始，中共開始推行一連串的政治制度改革，如 80 年代末期逐漸拓展的農村村委會選舉、都市居委會自治，²²以及各級人大功能加強與政府職能的機構改革等措施。總體來說，「政治改革緩於經濟改革」讓學者認為未來中國很可能造成社會經濟秩序的失衡。²³然而，這些改革措施至今並未造成有意義的政權型態轉變。這也讓外界開始關注於中共推行政治改革的背後邏輯，包括中共究竟有無進行改革的企圖，以及改革的速度、幅度皆是學者關心的焦點。²⁴

透過上述的理論與背景說明，可以發現「菁英」群體與宏觀的政治發展具有相當重要的理論關係。²⁵菁英策略選擇與互動對一國政體轉型將具關鍵性的影響；另一方面，外界也能夠透過探索菁英組成與流動的演變，來描繪宏觀的政治發展路徑。基於中國大陸獨特的發展經驗，當中共將政策方針著重於經濟建設後，共黨如何在兼顧「經濟發展」與「專政」兩種截然不同的目的下進行人事安排？背後運作的邏輯為何？在中共仍持續專政的事實下，我們是否可以透過菁英群體的觀察對於中共未來驟然性瓦解或漸進式改革的發展方向提出預測與解釋？釐清中共菁英屬性是否產生質變與其選拔菁英邏輯的課題，或許我們將可推論至菁英之間態度、信仰與價值一致性的程度，來解釋並評估共黨菁英維持團結的可能性。以此，本研究的最終關懷將是從菁英研究途徑對中國大陸「共黨續存」的現象提出解釋，同時評估未來的可能政治發展方向。

在時間的演進下，我們應該從哪些現象來評斷菁英演變的性質？在下一節

²² 82 年憲法明訂農村的村民委員會與城市的居民委員會是群眾的「自治」組織，至 1987 年通過《村民委員會組織法》，明訂村委會實行民主選舉、民主決策、民主管理與民主監督。關於中共推動村委會與居委會自治實施的歷史進程與發展，可見劉亞偉主編，**無聲的革命：村民直選的歷史、現實和未來**（西安：西北大學出版社，2002 年）以及林尚立主編，**社區民主與治理：案例研究**（北京：社會科學文獻出版社，2003 年）。

²³ Minxi Pei, *China's Trapped Transition: The Limits of Developmental Autocracy* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2006), pp. 14-16.

²⁴ 關於學者對中共政改進程的理解與主張，徐斯儉分為「政治改革寓於論」、「政治改革緩行論」、「政治改革即行論」、「政治改革漸進論」、「政治不改革論」，並提出「政治最小化改革論」。這些論述主要關注的焦點，在於中共是否具有實質改革的企圖，以及改革的幅度與速度。請見徐斯儉，「中國大陸九 0 年代之政治改革與制度變遷」，**中國大陸研究**，第 44 卷第 2 期（2001 年 2 月），頁 1-29。

²⁵ 在這裡，筆者強調的是政治發展的動態過程。政治發展在根本上可以被視為是政治現代化，具體的指標則是結構分殊（structural differentiation）、次系統的自理（subsystem autonomy）以及文化世俗化（cultural secularization），請見 Gabriel A. Almond and G. Bingham Powell, Jr., *Comparative Politics: A Developmental Approach* (Boston: Little, Brown, 1966), p. 13.

中，我們將釐清本文所指涉的「政治菁英」與「菁英流動」之定義，並提出具體的研究問題。

第二節 概念定義與研究問題

早在 20 世紀初期，「菁英」就是政治學研究的主要範疇。「誰應該統治」更是政治哲學的核心課題。雖然選舉已成當代民主國家選拔菁英的主要機制，然而在政治充滿神秘色彩的共黨國家中，「菁英」議題的重要性卻絲毫未減。本節將從古典菁英理論出發，界定「政治菁英」與「菁英流動」概念定義，同時提出本文的研究問題。

一、「政治菁英」與「菁英流動」的概念與定義

菁英（elites）一詞最早見於十七世紀的法語，用來描述特別傑出的商品，而後被引伸來指涉「卓越、優秀的社會團體」。²⁶ Pareto 便主張「菁英」是那些社會較為優秀的人所組成；同時，基本上菁英只區分為統治與非統治菁英兩者次群體，而統治菁英特別需要具備優良的天賦與資質，以達成大眾委任的任務。Mosca 則從「統治階級」的概念來定義政治菁英。他認為不論社會進化到何者程度，有組織的少數階級統治社會大眾是社會裡的必然現象。Mill 則是以美國社會運作狀況為例，主張「權力菁英」主要來自政治、軍事、菁英三大範疇。這些人不但主宰了社會中的權力關係，也是制度化階層體制內的中樞地位者。²⁷綜合古典菁英論者的主張，關於「政治菁英」的一般性理論論述如下：²⁸

- (1) 政治權力正如同社會財富一般，具不平等的分配現象。
- (2) 本質上，人類社會只分為擁有重要（significant）政治權力，以及無重要政治權力兩者。
- (3) 基於共同利益上，政治菁英應存在同質性的（homogenous）、一致的自

²⁶ 請見 Tom B. Bottomore, *Elites and Society* (Harmonsworth: Penguin, 1964), p. 7.

²⁷ 見 Eva Etzioni-Halevy ed., *Classes and Elites in Democracy and Democratization: A Collection of Readings* (New York: Garland, 1997), pp. 43-62.

²⁸ Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites*, pp. 2-4.

我意識。²⁹

- (4) 菁英群體的出現是永續不斷的 (self-perpetuating)，同時來自於社會中相當具排他性的子群。
- (5) 基於以上的特性，菁英本質上必然擁有自主性。

古典菁英論者雖然描繪政治菁英特徵，但他們對其操作化定義的討論較少。如何定義握有權力的「政治菁英」？他們包含了哪些人？範圍的界定與釐清成爲菁英研究的第一要務。Putnam 以社會學途徑定義政治階層 (political stratification)，他認爲政治階層如同社會一般，可按對公共政策影響力與掌握資源程度進行區分，其中位於頂層 1,000 個國家決策者是直接參與制訂國家決策的領導菁英，也是最具政治權力者。³⁰相對 Putnam 按人數的絕對分類方式，LeDonne 則認爲在社會階層裡，菁英是居於金字塔頂端而掌握獨占性統治權力的少數人，將因國家的特性、範圍大小而具人數上的差異。³¹除了伴隨行政職位而來的權力外，Hough 則開始帶入非政府權力的測量方式。他以個人職位 (position)、聲望 (reputation) 與參與決策 (decision) 涉入程度等三者具體指標來測量政治菁英。³²Hoffmann-Lange 則明確將政治菁英定義爲國家主要機構、組織與政治運動等正式與非正式之領導人，並且在常規性事物上，能夠有制訂、迫使、妨礙等主導權力者。³³

上述的說明呈現了學者們對政治菁英的一般性定義，那麼，共黨國家的政治菁英又存在何者特色？如上所述，古典菁英論者認爲菁英與社會階級往往是息息相關的，個人的階級身份往往取決於是否能夠控制生產、資本與其他有意義（如技術）物質資源而定，而這些有形無形的資產也將決定個人的市場位置與生存機會。在這樣的論述脈絡下，我們可以將菁英視爲掌握實質權力以及影響公共政策

²⁹ 對於菁英的共同意識，Meisel 將其概括爲團體意識 (groups consciousness)、凝聚性 (coherence) 與共謀 (conspiracy) 等三者 (3Cs)，見 James H. Meisel, *The Myth of the Ruling Class: Gaetano Mosca and the "Elite"* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962).

³⁰ Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites*, pp. 8-14.

³¹ John P. LeDonne, "The Ruling Class: Tsarist Russia as the Perfect Model," *International Social Science Journal*, no. 136 (May 1993), p. 288.

³² Jerry Hough, "The Soviet Experience and Measurement of Power," *Journal of Politics*, vol. 37, no. 3 (August 1975), pp. 685-710.

³³ Ursula Hoffmann-Lange, "Surveying Nation Elites in the Federal Republic of Germany," in George Moyser and Margaret Wastaffe eds., *Research Methods for Elite Studies* (London and Worcester: Billings and Sons Ltd, 1987), pp. 27-47.

產出的群體。³⁴然而，共產黨卻宣稱黨組織並非是菁英用來統治的工具，而是代表所有工人階級利益的先鋒隊。這使得我們用古典菁英的階級概念來進行共黨國家菁英研究時，將遇到些許理論與現實連結的困難。是故，Binns 認為以「當權者」(Nomenklatura) 來取代共黨國家裡「統治階級」或「權力菁英」的概念。主要原因是規範定義裡雖然共黨成員與一般民眾無階級上之差異，但事實上共黨國家權力與決策的集中化程度卻是遠高於其他政體。因此，他認為研究共黨國家菁英僅需配合從中央到地方的科層組織來定義即可。³⁵如此的定義雖然與菁英論者的說法相當類似，但 Binns 的說法實為共黨國家的菁英研究劃下明確的研究範圍。換句話說，即便研究者欲關注廣於政治範疇的經濟、社會菁英現象，在共黨國家中也僅關注這些「當權者」即可。

經由以上的探討，可以發現在國家機構階層化、組織化與分殊化發展趨勢裡，晚近學者對政治菁英的定義多以國家職位為主。同時，按行政職務來界定共黨國家的政治菁英也符合「權力菁英」的基本概念。是故本研究將亦以行政職務的官僚組織階層，作為中國大陸的政治菁英的操作化定義。

在界定菁英的概念後，由於政治菁英可視為社會階層中之一集合體，故「菁英流動」的定義也如同社會其他階層一般，為社會流動的一部份。Pareto 首先從「舊菁英衰落」與「新菁英興起」來說明菁英階層的更替，提出「上層菁英循環論」(the circulation of elites)。他認為從 19 世紀以來新菁英幾乎皆為資產階級份子看來，菁英流動現象代表社會、經濟環境變遷的型態。因此，個人在「菁英」與「非菁英」之間的身份轉換，便是菁英流動的根本定義。³⁶除了流動本身的定義外，陳明通也界定菁英流動的研究範圍。他強調菁英流動必須分為「菁英人口數變化」與「菁英階層內部組成成分差異」兩者面向。前者的觀察主要是避免在忽略菁英團體大小的變化，而僅考慮留任比例所可能造成的誤判；後者則是著重特定階層的組成背景，以瞭解菁英晉升所需的憑藉條件。³⁷

³⁴ Eva Etzioni-Halevy ed., *Classes and Elites in Democracy and Democratization: A collection of readings*, p.xxv.

³⁵ Christopher Binns, "The Study of Soviet and East European elite," in George Moyser and Margaret Wastaffe eds., *Research Methods for Elite Studies*, pp. 217-219.

³⁶ Eva Etzioni-Halevy ed., *Classes and Elites in Democracy and Democratization: A Collection of Readings*, p. 44.

³⁷ 陳明通，「威權體制下台灣地方政治菁英的流動（1945-1986）——省參議員及省議員流動的分析」，*國立台灣大學政治學研究所博士論文*（台北：台灣大學，1990年），頁 15。

不同於指涉個人從非菁英進入官僚體系的傳統定義，本文是將「菁英流動」的概念引伸為：時間更替下，個別菁英在政治階層裡晉升（promotion）、降級（demotion）、離退（departure）的職位更迭，以及新菁英進入政治階層的現象。同時，經由不同層級、職務的個人條件比較，來探討領導者選拔菁英時所重視的個人條件，以期釐清改革開放後中國大陸菁英演變的型態。在如此的定義下，接下來筆者將提出本文具體的研究問題。

二、中國大陸菁英流動：研究問題的提出

本研究的主要目的，在於釐清改革開放後中國大陸政治菁英是本質上不變，或是隨著時間演變已產生質變的群體。透過上述菁英與菁英流動定義的探討，本文具體應觀察的現象，包含以菁英集體條件來說明甄補邏輯，以及菁英於不同職務的流動現象。以此，我們可以將研究範圍進一步區分「職位」與個人「仕途經歷」兩個研究焦點，來完整掌握中國菁英流動的性質。可以想見的是，若僅以「職位」為研究焦點，則無法涵蓋個別菁英流動，即於職務任職時間的問題。然而，過於專注個別菁英晉升或離退，卻也無法描繪出總體趨勢演變狀態。唯有透過這兩者不同焦點的探討，方可完整地描繪一個國家菁英體制的輪廓以及運作的特性。總結以上的討論，本文的研究問題如下：

第一，以「職位」為研究單位：我們將觀察菁英體制的組成特徵，同時經由菁英階層內部組成差異的比較，來說明中共甄補菁英的模式思路。本文將先對中國大陸改革開放以來的菁英體制，描繪出總體演變的輪廓。藉此瞭解中共是否將隨社會經濟環境改變，產生人事安排的不同考量。其次，進一步區分部門差異來釐清這些關鍵菁英個人條件的演變特性，藉此探討黨是否存在獨有的甄補模式。具體來說，可以形成以下兩者研究問題：

問題一：自改革開放以來，中共菁英組成特徵呈現何者趨勢？隨著時間演變，哪些條件（credentials）更受到重視？

問題二：菁英組成是否存有部門的差異？若有，隨著時間演變如此的差異是否產生變化？而掌握權力核心的中共黨務部門，是否存在獨特的甄補模式？

第二，以個別「菁英」為研究單位：本文將探討中共菁英仕途經歷與發展的流動課題。可以預期的是，在時間的軸向下，政治菁英的職務流動將是「貫時性」（longitudinal）的研究課題。本文將觀察這些菁英政治生涯的仕途旅程，以瞭解菁英體制的運作邏輯。以此，菁英個人條件的差異是否將影響其仕途發展，將是本文探討的議題。我們將分別以菁英的「任職時間」與「晉升」，作為其仕途發展的關注焦點，如下問題三、四：

問題三：個人於領導職務，即成為權力菁英的任職時間為何？哪些條件的政治菁英更可能長任於領導職務？

問題四：哪些條件的政治菁英能快速晉升至領導人，成為掌握最高權力的統治者？

透過以上研究問題的呈現，本文將透過「職位」與菁英個人「仕途發展」兩者觀察面向，分析改革開放以來中共菁英流動的具體現象。其中，最核心的關懷，將是釐清這些具體可觀察流動現象的背後邏輯。不同於社會學的比較流動觀點，本文主要從黨國體制（party-state）出發，從共黨政權演變的視角對中國大陸菁英流動與體制的運作邏輯提出理論性的解釋。

第三節 黨國體制下的菁英流動：組織邏輯與有限活化

為了闡述中國大陸改革開放後菁英流動演變的性質，本研究將以黨政菁英組成特性演變與個別菁英仕途發展為觀察焦點，探索中共於改革開放時期的菁英甄補與流動特性及其背後邏輯。從政權演變的角度來看，「改革開放」標示著中共實已走出極權主義動員的革命階段，呈現以經濟建設為目的的後極權政體特色；同時，90年代後中共進一步落實私有化的經濟體制，讓中國走在不同其他多數共黨國家的發展道路上。在如此演變的過程中，中共作為一自主性的「組織」，可預期地將依外在環境與組織目標的改變來調整內部成員。

本文從組織理論的脈絡框架，對中共甄補菁英的思路提出理論解釋。我們認

為「改革開放」的黨目標轉移，主要出自於中共維持專政地位的根本目的，以維持其統治正當性。因此，任何的調整也將必須限制於「黨生存」一即共黨專政前提之下。在如此的邏輯下，「經濟建設」成為中共為維持生存前提下的工具性目標。在中共仍維持專政的過程裡，本文認為前朝領導人所建立的「制度遺緒」、現任領導人主導的「組織目標」以及「權力維持」考量等三個因素，能夠解釋中共幹部制度建設的政策累積結果以及菁英構成特性。總的來說，由於江澤民、胡錦濤延續鄧小平路線，讓 80 年代至今中共菁英甄補模式具有相當一致性的邏輯：整體菁英流動的演變因彰顯中共政權所強調的「發展」與「專政」兩者目的，使其呈現「有限活化」的組成現象與運作特色。

為了檢驗中共「有限活化」菁英體制的研究假設，本研究針對 1978 年 3 月至 2008 年 3 月全國人大、政協會後曾任黨政正省部級職務（含以上）的政治菁英，進行系統性的實證分析。同時，區分不同部門、級別的「職務」以及個人「仕途發展」等兩者研究範疇，以期完整描繪中共菁英體制輪廓。實證結果發現隨著改革開放以降的時間演進，中國黨政菁英的確出現邁向專業化、知識化、年輕化且黨資深程度下降的菁英轉型與「活化」趨勢。然而，在進一步檢視菁英特性演變的職務差異後，本研究發現菁英政治性下降、專業性提升的轉型趨勢，率先出現於政府部門，以及正部級領導幹部；同時黨務、政府部門菁英始終存在政治性條件的等級差異。更重要的是在退休制度的年齡規範下，我們發現各級黨職歷練的規範，已成為中共確保領導幹部與黨意識型態路線或利益一致的重要憑證。這表示中共菁英群體在納入新元素的過程裡，選拔黨部門菁英時卻仍維持不變的專政維繫之生存考量；相對地，政府部門則成為黨因應環境變遷，調整所屬成員之所在。

為了進一步說明有限活化菁英體制的運作特色，本研究也關注菁英個人仕途發展的任職時間，以及晉升、離退的發展結果。雖然近年來外界關注中國大陸技術官僚興起、乃至於治國的趨勢。但本文發現能夠在黨政領導職務任職時間較長，以及較快晉升至領導人職務的菁英，大多是前一個層級出身於黨職，或是能夠儘早取的黨職領導經歷者。至於個人專業性條件（包括學歷、專長領域），在控制個人的黨職經歷以及政黨贊助（party-sponsored）的影響下後，則對其仕途發展不具顯著的影響。這表示領導菁英單憑專業性條件，並無法在中國共黨專政

的黨國體制下得到具有較佳的仕途發展結果。值得注意的是，如此重視黨職經歷的甄補與流動邏輯，改革開放至今並無系統性的改變。這說明中共菁英體制雖然隨著環境改變納入不同屬性的菁英，但不具中共認證的專業菁英卻呈現較為頻繁的流動與更替。而能夠掌握最高統治權力者，以及具有較長仕途旅程的領導菁英，則是呈現隨著時間演變而再製（reproduction）的量變現象。這些實證研究發現，相當符合本文所提出「調整爲了生存、調整的幅度也必須限制在生存前提下」的中共菁英甄補邏輯。

最後，本文也嘗試以菁英途徑的理論解釋，闡述中共未來的政權發展走向。經由有限活化菁英體制的現象檢證，我們認爲菁英甄補的組織邏輯，應是中國大陸自 80 年代以來之所以能在快速經濟發展下維持共黨專政的重要因素。以此，本文認爲在中共發展出以「黨職經歷」爲重要條件的菁英更替與晉升遊戲規則，短期內中國於高層領導人、不同派系、中央與地方領導幹部之間將不至出現菁英分裂與衝突的政治危機。其次，本文透過菁英流動的課題來釐清中共「專政」與「發展」兩者目的相對位置與邏輯本質，或許也能讓外界理解其推行政治改革措施的思路，以及未來政治改革可能的發展方向。

第四節 章節安排

本文的主要目的，在於系統性的分析與解釋中國大陸政治菁英流動的課題。改革開放以來，哪些菁英受到中共所重用？在「職務」與個人「仕途經歷」的兩者具體觀察面向上，中共菁英流動是否存在背後的一致邏輯？而如此的邏輯隨著改革開放的歷程是否有所改變？爲此，我們的研究目的，在於嘗試釐清中共菁英是本質上不變—僅隨著時間不斷延續再製，甄補相似型態的菁英進入政治體系；抑或在不同型態菁英輪替進入政治體系下，爲本質上已產生質變的群體。

本論文一共分爲八章。第一章勾勒出本研究的綱要，主要說明研究動機與研究目的、界定菁英流動概念與本文的主要論點。第二、三章則屬本文的研究設計部份，包括文獻檢閱、理論架構與研究架構。首先，在第二章裡，筆者結合政治學與社會學的觀點回顧相關文獻，呈現當前中共菁英甄補與流動研究的爭議所

在一即菁英取代、菁英分立與菁英融合的三者對立論點，並對這些文獻提出評述。第三章是本論文的理論與研究設計。我們將從政權屬性出發，說明中共改革開放後的黨國體制演變路徑與特色，同時採用組織邏輯闡述黨調整政治路線的目標與思路。接著，並建立解釋中共菁英甄補的分析架構，也搭建研究假設以說明菁英甄補與流動的具體可能現象。最後，介紹本論文的實證資料蒐集與建置。在研究方法上，我們則探討如何以量化方法從事以時間為軸向的比較研究。

第四章到第七章為本文的資料分析部份，我們將針對中國大陸改革開放以來黨政省部級正職(含以上)的菁英組成(*elite configuration*)、甄補(*elite recruitment*)與流動(*elite mobility*)進行系統性的實證研究，以完整地說明中國大陸政治菁英流動的持續與變遷。首先，四、五章呈現中共黨政菁英構成的持續與演變。第四章將說明中共 1978 以來的幹部制度建設，如何在制度遺緒、黨目標與領導人權力量等考量因素下，呈現制度堆積的結果；同時也呈現中共菁英邁向年輕化、知識化、專業化轉型的總體脈絡。第五章將焦點集中於黨政不同部門、級別菁英上。我們將經由不同級職菁英條件的趨勢比較，來解釋中共甄補黨政菁英的思路與背後邏輯。

在分析黨政部門、級別等不同職務的差異後，第六、七章則是以菁英個人「仕途發展」為研究焦點。我們以菁英於正部級(含以上)領導職務的「任職時間」與「晉升、離退」的仕途發展結果作為具體標的，來探討中共菁英流動演變的課題。在第六章中，我們將分析影響中共政治菁英任職時間長短的因素。在將菁英的仕途發展結果進行系統性歸納後，第七章則接著進一步深入探討影響改革開放至今曾任正部級領導職務菁英仕途發展的因素，並檢視如此的流動邏輯是否將隨著時間歷程產生系統性的改變。

第八章是本論文的結論。在第四至七章的實證研究基礎上，除了統整本研究的實證分析結果與論點外，也進一步以菁英研究途徑闡述中國未來政權發展的可能走向。最後也說明研究貢獻、研究限制與未來研究可能發展方向。

第二章 中共菁英甄補、流動與轉型

統治菁英掌握國家行政權力是所有政體的普遍性現象。外界往往從菁英群體的特徵、屬性，說明領導人選拔菁英所重視的條件，以瞭解一國如何甄補菁英。另一方面，在相似的經驗基礎上，社會學途徑亦從總體社會結構與階層的角度說明社會大眾如何得以向上流動、進入政治階層。以此，「菁英流動」實為政治學與社會學皆相當重視的研究課題。

隨著社會經濟環境的變化，改革開放後中共領導菁英組成是否出現個人條件的變化？中國大陸政治菁英流動的特性為何？背後是否具有一致的運作邏輯？透過菁英體制特徵演變的問題，對共黨專政—中國的政治發展又將透露何者訊息？在具體回答這些問題之前，讓我們先回顧相關研究成果與理論論述。

本章分為四個部分。第一節將介紹中共菁英甄補與組成當前研究概況，來說明學界對這些現象的觀察成果。透過菁英組成屬性的回顧，可以發現學者對於中共技術官僚的「性質」有所爭議。於是，第二節帶入比較流動研究的相關論述，說明中共菁英構成的爭議，實來自於政治性（紅）與專業性（專）的集體特徵的組合與消長問題。基於紅與專是中共菁英相當重要的集體屬性，第三節中將進一步理論化中國大陸改革開放以來菁英屬性演變的模式，在結合中共菁英政治與社會學相關文獻，我們說明如何出現「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」等三者對立論述，以及這些論點的內涵差異。系統性地回顧這些既有文獻後，筆者也針對這些理論觀點與研究成果進行評述。

第一節 中共菁英甄補：條件、制度與效果

為了能夠掌握與探索中共政治的特性，菁英政治始終是外界關注的一個課題。雖然隨著時間演變，學者對中共政治研究焦點有所轉移。¹但大體來說對於

¹ 有關於中共菁英政治的研究成果，寇健文主要從不同時期學者所關注的研究焦點，區分為「極權主義」、「派系政治」、「世代政治」、「技術專家治國」等四大途徑。請參見寇健文，「中共菁英政治的研究途徑與發展」，何思因、陳德昇、耿曙主編，**中國大陸研究方法與成果**（台北：

菁英甄補的研究，可以區分以下兩者討論的焦點：首先，在中共專政的環境下，個人如何能夠成為領導菁英的一份子？其次，就總體菁英組成而言，學界目前所理解的中共菁英特徵為何？有何具體的演變趨勢？本節將從外界所認知中共甄補菁英所重視的條件、制度規範以及效果，來說明相關文獻的研究成果。

一、領導人的選拔：非正式關係與制度規範的影響

在中共的政治環境與脈絡下，哪些人得以進入權力核心成為領導菁英？大致來說我們可以從非正式關係與正式制度規範的影響來加以說明。首先，「非正式關係」的相關討論主要延續「極權主義」與「派系政治」的理論脈絡，其強調領導人與菁英之間從屬、平行私人關係的影響，主要還是以領導人自主意志為主。其次，自 80 年代起中共制訂幹部退休制度與幹部四化方針等制度建設以來，正式「制度規範」因素對菁英甄補的影響也開始受到學者重視，以下筆者將從這兩個部份來說明中共菁英甄補的相關研究成果。

（一） 菁英甄補的非正式關係

由於共黨專政的基本政權架構使然，個人與領導人的關係親疏成為菁英向上流動、晉升相當重要的憑藉。²一般而言，黨領導人對人事更替擁有決斷的裁決與操縱權力，當毛澤東晚年面臨接班問題時，如此的現象也特別被彰顯。當時學者特別關注「毛澤東接班人」更替的現象。1960 年初，接班人劉少奇與毛澤東倡導「三面紅旗」及「社會主義教育運動」政策的意見相左，成為文革的頭號革命對象。在劉少奇失勢後，原二號接班人林彪也於 1971 年墜機身亡。這些接班人的更替，讓學者認為毛澤東主導（Mao-in-command）的中國政治情勢讓彰顯了極權主義的基本特質。³

政治大學國際關係研究中心，2003 年），頁 73-99。另外，劉平鄰則是從研究範圍來分類中共政治的研究，他認為美國學者對中共政治的研究可區分為「中共黨史」、「中共領導人」、「中共作法和作風」、「中共的機構與制度」、「中國大陸民主活動」六類，當然，他並沒有特別將範圍著重於政治菁英上。請見劉平鄰，「美國學者對中共政治的研究」，何思因、吳玉山主編，**邁入廿一世紀的政治學**（台北：中國政治學會，2000 年），頁 497-525。

² Teiwes 主張在民主集中制下，由於強調決策制訂的權力集中，自然地會鼓勵上下從屬關係的形成，請見 Frederick C. Teiwes, "Normal Politics with Chinese Characteristics," In Jonathan Unger ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang* (Armonk, New York: M. E. Sharpe, 2002), pp. 239-257.

³ 有關毛澤東領導的模型，請見 Michel Oksenberg, "Policy Making under Mao, 1949-1968," in John M. H. Lindbeck ed., *China: Management of a Revolutionary Society* (Seattle, Washington Press, 1971), pp.79-115.

如此一人決斷的模式，在文革後華國鋒與鄧小平的權力鬥爭，以及鄧與陳雲路線之爭下，便產生系統性的改變。這些高層權力鬥爭的現實讓人認識到中共高層並非團結一致的。因此學者開始從高層領導人的路線差異，以及其與部屬的親疏關係來定義中共「派系團體」。以此，包括派系的定義、形成背景，以及集體任離職現象，成為菁英甄補非正式關係討論中的主要焦點。

在定義上，Nathan 認為中共派系政治是一種上下的恩庇侍從（patron-client）關係，也是以派系領導人為核心的人際網絡。派系成員之間將依職務，或與領導人的親疏關係具有上下位階之特性。⁴對此，Tsou 則秉持不同的看法。⁵首先針對意識型態的定位上，他並不同意 Nathan 宣稱意識型態在中國政治中是派系聯盟下之產物，而是仍具有一定的重要性，特別是不同團體往往有鮮明的立場。其次，他認為 Nathan 對派系政治的描述，忽略中國政治中往往存在著如毛、鄧般單一超強權之領導人，即掌握黨權力核心者。再者，Tsou 認為 Nathan 過於著重正式制度結構的個人從屬關係，然而派系關係也可能出自於平行的個人關係網絡，因而他主張運用「非正式政治」的概念來定義中共政治的特色。

基於「非正式政治」（informal politics）的概念，Dittmer 更進一步將菁英個人權威的進行系統性的分類與界定。⁶他以菁英的權力來源（bases of power）將不同的權力格局分為非正式的個人權威（informal personal authority）與正式的制度權力（formal institutional power）。由於中共派系政治的現象不僅出現在上下的階層位階關係，也有同儕（如同校、同事）關係，這表示「派系政治」本質上的意義在於對正式制度安排以外的範疇，也就是沒有運作規範的政治領域提供運作規則的補充。⁷在如此的定義下，包括「秘書幫」、「太子黨」、「清華幫」等特殊

⁴ Andrew J. Nathan, "A Factionalism Model for CCP Politics," *China Quarterly*, no. 53 (January 1973), pp. 34-66.

⁵ Tang Tsou, "Prolegomenon to the Study of Informal Group in CCP Politics," *China Quarterly*, no. 65 (January 1976), pp. 98-119; Tang Tsou, "Chinese Politics at the Top: Factionalism or Informal Politics? Balance-of-Power or a Game of Win All?" In Jonathan Unger ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang*, pp. 97-160.

⁶ 所謂的個人權威，指的是個人透過自我的能力與特質，對於支持者建立屬於自我的政治忠誠與人際網絡，為無法轉移的個人威信；至於制度權力，則是指涉領導人的權力基礎，伴隨著正式的職位而來，一旦失去政治職位，則政治影響力將立即大幅下降。見 Lowell Dittmer, "Bases of Power in Chinese Politics: A Theory and an Analysis of the Fall of the 'Gang of Four'," *World Politics*, vol. 31, no. 1 (October 1978), pp. 26-60.

⁷ 關於中共派系政治的成因，Pye 也從政治文化的觀點來賦予解釋。他認為中共政治認為如此非

人際關係，也成爲學者討論菁英甄補非正式因素影響的重要群體。⁸

在派系集體任職上，不同於早期學者主張得勢派系的贏者全拿（winner-takes-all），學者則開始從得勢政治（bandwagon politics）與權力平衡（power-balancing）的角度來分析派系互動的結果。⁹基於中國政治出現機構分殊的制度化趨勢後，政治權力將不再是不可區分的。因此，Bo 主張派系互動將會因爲政治職位的權力分立以及階層化的前提，而產生權力分配的平衡結果。¹⁰如此的現象特別彰顯在胡錦濤接班後，上海幫與共青團等派系背景菁英的職位分配。Nathan 則認爲從毛澤東至江澤民時期，「派系」顯然是主要的政治動能，但至十六大後出現明顯的改變。從江澤民完整做完任期、沒有繼續留任、以及沒有選定繼承人看來，非正式的派系因素對菁英甄補的影響的確呈現明顯降低的趨勢。¹¹

（二） 菁英甄補的制度性規範

上述討論主要說明中共菁英甄補「派系背景」的非正式關係因素。值得注意的是，這些隱匿的人際關係的闡述，多是基於菁英共同的背景、屬性或經歷歸納而來。舉例而言，江澤民、朱鎔基崛起之前，上海幫、清華幫等私人關係並不會受到外界關注。雖然這些「事後」歸納的裙帶關係有助於我們瞭解中共菁英政治的本質，然而是不是存在更具體的標準、指標來預測菁英向上晉升與流動的機會？接下來我們將回顧制度性規範的相關研究成果。

制度性因素之所以受到學者重視，主要來自於 80 年代後中共菁英甄補的制

正式關係的運作，並非基於個人之間身份特徵的關係，而深深來自於文化與心理的安全欲求，見 Lucian W. Pye, *The Spirit of Chinese Politics* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992).

⁸ 關於領導人政治秘書的角色，Pye 與 Li 認爲領導人與秘書可說是最爲緊密的人際關係，同時他們也分析 13 大政治局委員曾經具有秘書身份領導人的仕途發展，請見 Wei Li and Lucian W. Pye, "The Ubiquitous Role of the Mishu in Chinese Politics," *China Quarterly*, no. 132 (December 1992), pp. 913-936。至於清華幫與太子黨相關的討論，請見 Murray Scot Tanner and Michael J. Feder, "Family Politics, Elite Recruitment, and Succession in Post-Mao China," *The Australian Journal of Chinese Affairs*, no. 30 (July 1993), pp. 89-119 以及 Cheng Li, "University Networks and the Rise of Qinghua Graduates in China's Leadership," *The Australian Journal of Chinese Affairs*, no. 32 (July 1994), pp. 1-30.

⁹ 有關得勢政治與權力平衡的論述，請見 Avery Goldstein, *From Bandwagon to Balance-of-Power: Structural Constraints and Politics in China* (Stanford: Stanford University Press, 1991).

¹⁰ 請見 Zhiyue Bo, *China's Elite Politics: Political Transition and Power Balancing* (Hackensack, N.J.: World Scientific, 2007), pp. 7-8.

¹¹ 何大明譯，Nathan, Andrew 原著，*中國政治變遷之路：從極權統治到韌性威權*（台北：巨流圖書，2007 年），頁 48-49。

度建設向上延伸與落實。1982 年中共中央作出正部級職務一般不超過 65 歲，副部級職務不超過 60 歲的年齡規範。同時在 82 憲法中也率先對國家領導人級職務提出任期規定。雖然 90 年代中期以前年齡與任期限制僅存在於正部級領導菁英選拔，¹²但中共十五大喬石依領導人所達成的退休年齡共識，退出政治局常委會後，建立了黨領導人層級的先例。根據政治局 1997 年所宣布的規定，除了極特別情況，所有高層領導（包含政治局常委與國務院正副總理），都不應在年滿 70 歲以後尋求下一任期。¹³這使得超過年齡、任期限制的領導菁英，進一步晉升與留在職務上的機會將大大降低。因此「任期規範」與「年齡限制」可說是中共菁英甄補裡最受關注的制度性規範。¹⁴

中共政治的制度化的趨勢，也讓外界得以從客觀的指標來預測中共領導人的晉升與仕途發展。寇健文、黃霏芝與潘敏從「階梯式生涯發展規律」、「年齡」、「省級領導幹部經驗」等制度化指標來預測中央政治局人選。¹⁵就其認定具有競爭優勢的六位人選中，有五位的確在十七大裡晉升至政治局。這說明的中共菁英甄補制度化因素的影響力，的確是日益重要的。

二、中共菁英組成：跨時演變的圖像

上述的討論，說明了中國大陸菁英「制度」與「非制度」的選拔與運作方式。那麼，就集體屬性而言，改革開放後中共菁英演變趨勢為何？由於領導人的作風、思考模式與行為對共黨國家領導體制構成具絕對的影響力，因而現有相關文獻多透過群體菁英屬性分析，來推測不同領導人的行事風格。¹⁶以下，筆者將分

¹² 詳細的制度演變過程，請參見第四章的整理。

¹³ 請見楊光斌，**中國政府與政治導論**（北京：中國人民大學出版社，2003 年），頁 40。

¹⁴ 相關研究成果，可參見 Yu-shan Wu, "Jiang and After: Technocratic Rule, Generational Replacement and Meteor Politics," in Yun-han Chu, Chih-cheng Lo and Ramon H. Myers eds., *The New Chinese Leadership: Challenges and Opportunities after the 16th Party Congress* (New York: Cambridge University Press, 2004), pp. 69-88; Xiaowei Zang, "Institutionalization and Elite Behavior in Reform China," *Issues & Studies*, vol. 41, no. 1 (March 2005), pp. 204-217, 此外 2001 年的 *The China Journal* (No.45) 更發行特刊，來探討江澤民時代以來中共政治制度化的特質，請見參考書目。國內的相關研究，請參見寇健文，**中共菁英政治的演變：制度化與轉力轉移 1978-2004**（台北，五南出版社，2005 年）。

¹⁵ 請見寇健文、黃霏芝、潘敏，「制度化對中共菁英甄補之影響：評估十七大政治局的新人選」，**東亞季刊**，第 37 卷第 2 期（2006 年 7 月），頁 1-38。

¹⁶ 值得注意的，改革開放後省級領導人地位慢慢上升。以十七大政治局為例，九位常委中，有八位具省級領導經歷（除溫家寶外）。在範圍上，除了中央領導菁英外，省級菁英的研究也是近年來學者關注的焦點之一。有關中共省級領導人的相關實證研究，則可見 Yi-feng Tao, "The Evolution of Central-Provincial Relations in Post-Mao China, 1978-98: An Event Analysis of

別從改革開放之前的菁英屬性、鄧小平主導下菁英轉型的趨勢，以及江澤民、胡錦濤主政下的菁英特徵為主軸，說明中共菁英屬性的持續與變遷，來瞭解當前學界對中共菁英組成特性的認知圖像。

（一）改革開放前的菁英屬性

在中共政治菁英特徵與屬性的相關研究裡，主要是針對如「政治局」與「中央委員會」的整體領導集團進行分析，以說明不同領導人下菁英群體的特性。Scalapino 於 1972 年主編的 “*Elites in the People’s Republic of China*”，是學界針對中國大陸各類菁英進行系統性分析的第一本專書。¹⁷他以第八、九屆中委會為研究對象，發現毛澤東所批選之第九屆中央委員，沒有一個人能如高崗、劉少奇般資深可能對毛自身政治地位造成威脅。同時，軍人成為此次改選重要的組成份子。這顯示軍權的掌握是毛在歷經與高、劉等人政治鬥爭後重要的考量之一。此外，第九屆中委會雖然吸收了一些群眾代表，但他們卻無法進入政治局成為有決策權的菁英。最後，毛澤東有壓迫專業技能知識份子的傾向。¹⁸

總的來說，在槍桿子出政權下，改革開放前的中共菁英多具軍人、農民與中下階層身份。這顯示這個時期的菁英選拔主要重視個人於黨經歷的資深程度（seniority），例如是否參與長征、抗日戰爭等經驗；對馬克思主義的信奉、積極參與階級鬥爭的政治忠誠、「無產階級」的家庭背景等屬性。這些基本背景的要求，直到 80 年代初期並無產生系統性的改變。¹⁹

（二）鄧小平主導下的菁英轉型

改革開放後，鄧小平重新啓用文革時期受迫害的幹部。此時年齡結構老化的問題變得相當嚴重。在此脈絡下，學者也嘗試透過菁英屬性的分析，來瞭解中共高層如何更替菁英。在 1982 年國務院機構改革與十二大召開的背景下，Lee 首

Provincial Leader Turnover,” *Issues and Studies*, vol. 37, no. 4 (July/ August 2001), pp. 90-120; Zhiyue Bo, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility Since 1949* (Armonk, New York, M.E. Shape, Inc., 2002). 他們主要關注的是省級領導人的職務流動概況。

¹⁷ 其中包括中央委員會、政治局、地方領導人（福建省、天津、上海、廣州與少數民族地區菁英等）、軍方菁英、北京大學領導人以及文革時期地方黨員的行為等等。

¹⁸ Robert A. Scalapino, “The Transition in Chinese Party Leadership: A Comparison of Eighth and Ninth Central Committees,” in Robert A. Scalapino ed., *Elites in the People’s Republic of China* (Seattle: University of Washington Press, 1972), pp. 67-148.

¹⁹ Cheng Li and Lynn White, “The Thirteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: From Mobilizers to Managers,” *Asian Survey*, vol. 28, no. 4 (April 1988), pp. 373-374.

先點出中共改革開放後重用具「技術專長」幹部。他分析 1982 年國務院機構改革後各層級幹部人事背景，發現擁有大學學歷的菁英有明顯增加的趨勢。²⁰以此，他推論技術官僚未來將導致政治威權主義，以及社會多元主義的國家走向，同時政府對國家控制力也將因此下降。

Li 與 White 自改革開放以來針對中央委員組成屬性所進行的一系列調查，是學界最具系統性地討論中共菁英組成特性變遷的著作。Li 與 White 發現鄧小平上台後主導的十二與十三大中委會，共同的趨勢在於少數民族比例逐漸增加、平均年齡降低、擁有大學以上學歷者大幅提高。更重要的是，大量黨政官員取代軍方與大眾組織菁英進入中委會，他們認為這表示中委會特性從原先的「動員者」(mobilizers)、「意識型態倡導者」(ideologues)，轉變為「管理者」(managers)與「技術官僚」(technocrats)。²¹可以預期的，這些新型態菁英將在政治經歷、意識型態觀點、行政能力與價值取向皆與舊革命時期菁英相當不同，也顯示鄧小平時期選拔政治菁英的判準與毛澤東時期主要以個人階級背景、資深制、政治忠誠等反知識份子傾向相左。

(三) 江澤民、胡錦濤下的菁英體制特徵

在第三代領導人江澤民上台後，「技術官僚」成為十五大領導班子的共同特性。這些菁英除了擁有專業技術的教育背景、專業經歷，同時也是黨政領導班子。因而 Li 與 White 認為江時期的技術官僚，並非僅位於前期具歷史功勳的領導人的庇蔭下 (political patron)，而是全面的成為中國政治的主導者，出現技術官僚治國 (technocracy)。²²他們的調查結果顯示，高達 92.4% 的中央委員具大學以上學歷。同時，他們認為江時代黨菁英體制特性為結合現代化專業個人條件以及舊革命時代菁英政治支持，這顯示了歷經文革後「技術官僚」成為中共重新統合菁英凝聚力的主要原則。²³

²⁰ Hongyung Lee, *From Revolutionary Cadres to Party Technocrats in Socialist China* (Berkeley, Calif.: University of California Press, 1991), p. 256, pp. 422-423.

²¹ 請見 Cheng Li and Lynn White, "The Thirteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: From Mobilizers to Managers," pp. 371-399.

²² 十五大新任的七位政治局常委，以及三分之二的政治局委員，皆為 Li 與 White 定義下的「技術官僚」。請見 Cheng Li, and Lynn White, "The Fifteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: Full-Fledged Technocratic Leadership with Partial Control by Jiang Zemin," *Asian Survey*, vol. 38, no. 3 (March 1998), p. 232.

²³ *Ibid.*, p. 264.

2002 年胡錦濤接班後，Li 與 White 也持續關注十六大領導體制的特色。進入 21 世紀後，他們主要關注領導幹部的「世代交替」與「團派」勢力的興起。首先，他們發現十六大中委會有高達 50.6% 的新進委員(含候補中委)，²⁴同時「文革世代」的比例也大量增加，達 47.5%。²⁵Li 認為這些新菁英由於在成長、求學甚至於剛進入社會時正經歷文革動盪年代，加上不如舊世代有長征與抗日的共同歷史經驗，因此將較缺乏團結度，同時對意識型態也應無共同信念。他們將傾向透過經濟建設的成就來穩固自身的統治正當性。²⁶此外，共青團與上海幫的派系影響力消長，也是他們的關注焦點。²⁷

(四) 「技術官僚」還是「政治—技術官僚」聯盟？

隨著時間的演進，菁英「專業化」成為改革開放以來中國大陸政治菁英組成的主要轉變趨勢。在 90 年代中期，特別是十四大人事改組後，外界曾經出現「技術官僚治國」與「政治—技術官僚」的爭辯。Li 與 White 認為中共領導人多具有工程、自然科學專業，同時曾任職這些相關領域的職務，呈現技術官僚治國。²⁸對此，Zang 則主張中共政治菁英實為「政治—技術官僚」的組合。²⁹他認為黨、政府體系、群眾組織、軍隊出身的官僚 (bureaucrats)，不能與技術官僚混為一談。從中央委員過去職務歷程來看，加入軍方出身職務歷練的比例後，十四屆中央委員最多僅有 46.55% 可視為「技術官僚」；至於官僚出身的比例則為 40.74%。³⁰因此，他認為中共領導人實為政治—技術官僚的聯盟。儘管如此，中共菁英的技術專家特質，不能否認的是仍意味著隨著時間演進，意識型態作用在黨領導班子逐漸淡化的趨勢。

本節的文獻回顧，主要集中於中共菁英甄補的相關研究成果，包括中共菁英甄補的非正式關係、制度規範的不同面向，以及甄補的實質效果。透過上述的討

²⁴ Cheng Li, and Lynn White, "The Sixteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: Hu Gets What?" *Asian Survey*, vol. 43, no. 4 (July/ August 2003), p. 559.

²⁵ *Ibid.*, p. 566.

²⁶ Cheng Li, "Jiang Zemin's Successors: The Rise of the Fourth Generation of Leaders in the PRC," *China Quarterly*, no. 161 (March 2000), p. 37.

²⁷ Cheng Li, and Lynn White, "The Sixteenth Central Committee of the Chinese Communist Party," pp. 594-597.

²⁸ 有關技術官僚的定義，可見 Cheng Li, and Lynn White, "Elite Transformation and Modern Change in Mainland China and Taiwan: Empirical Data and the Theory Technocracy," *China Quarterly*, no. 121 (March 1990), p. 19.

²⁹ Xiaowei Zang, "The Fourteenth Central Committee of the CCP: Technocracy or Political Technocracy?" *Asian Survey*, vol. 33, no. 8 (August 1993), pp. 787-803.

³⁰ *Ibid.*, p. 799.

論，可以發現雖然學者點出近年來菁英非正式關係與制度規範兩者因素影響力呈現消長的重要趨勢，然而在菁英組成屬性的實證分析裡卻止於基於歷屆中央委員組成人員背景的數據分析，僅著重不同領導人下菁英組成特色。這些研究雖然有助於我們瞭解當時時空背景與菁英組成的關聯性，但卻無法對中國大陸政治菁英整體趨勢的演變提供完整的理論圖像，以及相對應的分析結果。

另一方面，關於菁英組成的屬性，現有文獻存在著「技術官僚」還是「政治—技術官僚」的歧異。其中的爭議點在於技術菁英是否具政治職業家的官僚特質，爲了釐清進一步這兩個概念的爭議之處。接下來，我們將帶入社會學在菁英流動裡所強調的個人條件論述，來探討背後更深層的理论意義。

第二節 政治性、專業性與菁英轉型

透過上節的探討，可以發現既有文獻對中國大陸政治菁英屬性存在爭議。在本節中，筆者將帶入社會學對於中共「菁英流動」課題的相關論述，以進一步釐清其爭議所在。從總體社會結構與階層來看，透過政治菁英組成特徵來說明社會大眾得以向上流動的原因，亦是相當典型的社會學研究課題。政治菁英是處於政治階層金字塔頂端，掌握決策影響力與資源分配的團體，那麼，菁英階層具有哪些特徵、屬性？具體來說必須探究的是政治階層與社會結構的關聯性。³¹透過比較研究，Putnam 也提出「不斷擴大的不等比例性法則」(the law of increasing disproportion)。他發現不論在民主或社會主義國家，社會地位越高、受過高等教育的男性成爲菁英份子爲一普遍性現象，同時亦有不斷擴大的趨勢。³²這表示菁英構成屬性的集體屬性，確實偏向某些社會特徵。

關於中共菁英是「技術官僚」還是「政治—技術官僚」的爭辯，其背後意涵

³¹ 可以預期的是，菁英階層與社會結構具有兩者極端的組合形式。首先「獨立模型」指的是個人的政治地位與其社會經濟、職業、教育等背景皆不相關。換句話說，菁英等比例代表每種社會類型。其次，「凝集模型」是個人政治階層地位與特定社會特徵地位具有緊密關聯性。例如政治菁英很可能來自於顯赫的家庭背景、良好的經濟條件地位與受過高等教育，顯然地，凝集模型後符合政治現實，請見 Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites*, pp. 21-26.

³² *Ibid.*, pp. 33-38.

即是菁英「紅」與「專」條件的組合與演變問題。本節從這兩者個人條件切入，說明菁英「紅」與「專」的條件如何受到關注。這些理論論述主要來自於政權型態相似的蘇維埃（Soviet-type）社會主義國家之經驗。以下，我們將分別說明菁英政治性、專業性條件興起的理論起源，以及中國大陸的相關研究成果。

一、菁英的政治性條件：起源與意涵

菁英與社會大眾除了在性別、社會地位與教育條件具有差異外，Djilas 的”*The New Class*”一書率先揭示社會主義國家出現「新階級」。³³他指出「新階級」形成在共產黨的革命鬥爭時期。在這個時期，共黨黨籍象徵的是一種光榮。然而，在無產階級革命獲得勝利後，史達林卻廢止一切形式的黨內討論，並規定只有黨中央才有權對意識型態表示意見；同時也運用差異相當可觀的工資制以及各種特權利益的分送大力推行工業化建設。在史達林的領導下，黨成爲一群對意識型態沒有興趣的人，而是全心全意的維護他們賴以擁有特權的制度，新階級的地位便隨之鞏固。其中，維繫這個制度的主要機制便是共產黨擁有嚴密的組織結構、行政權力的壟斷與強烈的排他性。這讓具有黨員身份的個人將可獲得社會資源挹注，包括獲得良好教育、專業知識的訓練，較好工作機會等。這些共產國家官僚也憑著壟斷國家權力，甚至恣意的分享並獲取國家財產。Djilas 更指出，「共黨黨員成爲新階級」的現象並非僅是蘇聯的獨特現象，而是在所有蘇維埃式（Soviet-type）的共產主義國家中。³⁴對於社會大眾而言，進入菁英階層的唯一條件是對黨與新階級的忠誠與絕對效忠，必須要具備的具體條件則是瞭解與發揚教條的能力。³⁵

Djilas 對共產社會的深刻描繪，成爲往後學者探討社會主義國家菁英流動的重要基礎。他率先指出「政治審查」（political screening），特別是個人「共黨黨員」身份於共黨國家向上流動的重要性。在中國社會裡，Walder 所提出的「新傳統主義」也點出相當類似的現象。³⁶他以工廠生活爲例，發現幹部透過黨在制度上的規範，從成員的參與、發言等表現來建立個人的關係網絡。共黨社會

³³ Milovan Djilas, *The New Class: An Analysis of the Communist Systems* (New York: Praeger, 1957), pp. 37-69.

³⁴ *Ibid.*, p. 53.

³⁵ *Ibid.*, p. 60.

³⁶ Andrew G. Walder, *Communist Neo-Traditionalism* (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1986).

的制度設計是將工廠的組織政治化，透過組織掌控，培養積極份子與建立監視系統來確保工廠生活的政治性。然而，幹部與這些積極分子卻透過特權利益的交換，發展成私人依附關係的結果。換句話說，那些通過政治審查的份子，的確在現實生活中得到更多的好處。同時，Walder 也認為即便中共致力於經濟現代化建設，但在社會流動中個人政治性（political dimension）條件的重要性卻絲毫未減。³⁷Zhou、Dickson 與 Rublee 等人也透過調查研究的實證資料，驗證中國社會裡黨員身份會為個人帶來更多教育、收入與工作機會等物質上的利益。³⁸因此個人黨員身份的政治性條件，可說是中國社會裡個人能夠向上流動的主要因素。

二、菁英的專業性條件：技術官僚崛起下的菁英轉型

除了「紅」之外，另一個受到學者關注菁英集體特徵是共黨國家「技術官僚」的崛起，即菁英「專業化」的轉型傾向。³⁹由於不同社會裡存在各自強調的社會價值，如政教合一的社會裡菁英多由具有神職人員身份；在強調政治正統（political orthodoxy）的社會中，能否得到領導人的背書與承認會是成為政治菁英的前提，因而如此菁英型態的轉變，主要來自於社會的功能性需求。⁴⁰

總的來說，當共黨領導人開始著重經濟建設與工業化發展，具有良好教育背景、訓練的專業人士便成為菁英選拔的最佳人選。Parkin 認為：「伴隨著強調工業（生產）效率與趨勢的出現，對於政治權威組成份子工作的指派，將不僅只是因政治忠誠的報酬性派遣，而是更基於正式的個人能力。」⁴¹包括蘇聯、匈牙利、

³⁷ Andrew G. Walder, "The Political Dimension of Social Mobility in Communist State: Reflections on the Soviet Union and China." in Richard G. Braungart and Margaret G. Braungart eds., *The Political Sociology of the State* (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1990), pp. 49-65.

³⁸ 請見 Xueguang Zhou, "Partial Reform and the Chinese Bureaucracy in the Post-Mao Era," *Comparative Political Studies*, vol. 28, no. 3 (October 1995), pp. 440-468 以及 Bruce J. Dickson and Maria Rost Rublee, "Membership has Its Privileges: The Socioeconomic Characteristics of Communist Party Members in Urban China," *Comparative Political Studies*, vol. 33, no. 1 (February 2000), pp. 87-112.

³⁹ 「技術官僚」首先出現於形容 1930 年代的美國政府。一次大戰後隨即而來的經濟大恐慌造成經濟秩序的混亂與社會問題叢生，讓學者開始認為政府應由科學家、工程師等技術專家組成來解決問題。可見 Henry Elsner, Jr., *The Technocrats: Prophets of Automation* (New York: Syracuse University Press, 1967), pp. 1-3.

⁴⁰ Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites*, pp. 169-172.

⁴¹ Frank Parkin, "Class Stratification in Socialist Societies," *British Journal of Sociology*, vol. 20, no. 4 (December 1969), p. 365.

東德、南斯拉夫等國研究都顯示了專業分子被選拔進入菁英階層的傾向。⁴²這些研究的共同點，在於強調個人教育條件的社會競爭力在共產國家中有逐漸增加的趨勢。

透過菁英集體屬性的圖像描述，上一節裡也顯示中共菁英的確存在邁向專業化的轉型趨勢。在比較台灣與中國大陸的菁英專業化轉型後，Li 與 White 從環境因素與內部因素歸納出六個中國大陸技術官僚興起的原因。環境因素上包括受高等教育的比例增加、文革後面臨意識型態的危機、經濟現代化建設的人才需求；至於內部因素則是領導人的有意支持（technocrat patrons）、知識份子的需求，以及幹部的老化等。⁴³特別重要的是，由於黨重視菁英須具備技術訓練與行政能力等專業性條件，使得「領導人支持」更是專業菁英興起的決定性因素。然而，這些強調菁英專業化轉型的文獻卻鮮少進一步探討「紅」與「專」如何在各個國家融合的問題。可以預想的是，過度強調專業條件於菁英選拔的重要性，其背後的意涵便是政治忠誠的重要性將逐漸降低。⁴⁴

在本節中，筆者主要透過比較菁英流動的理論框架，說明中共菁英組成屬性具有「政治性」與「專業性」條件的集體特質。透過這些集體條件的釐清，我們可以將「技術官僚」、「政治—技術官僚」的爭辯，進一步理論化成不同菁英體制演變模式的對立論述。

第三節 菁英流動的對立論述：菁英取代、分立還是融合？

如上所述，「紅」與「專」是共黨國家中社會大眾得以向上流動，進入菁英階層的最重要條件。那麼，在中共的菁英甄補模式中，此兩者條件如何進一步融

⁴² 關於蘇聯的研究成果，請見 Barbara A. Anderson, "Social Stratification in the Soviet Union: Equality, Excellent, and Other Issues," *Studies in Comparative Communism*, vol. 8 (Winter 1975), pp. 397-412；而 Grusky 等人則是針對工業化與發展中國家（包括匈牙利與波蘭）共 16 國進行比較研究，請見 David B. Grusky and Robert M. Hauser, "Comparative Social Mobility Revisited: Models of Convergence and Divergence in 16 countries," *American Sociological Review*, vol. 49, no.1 (February 1984), pp. 19-38.

⁴³ Cheng Li, and Lynn White, "Elite Transformation and Modern Change in Mainland China and Taiwan: Empirical Data and the Theory Technocracy," pp. 9-16.

⁴⁴ Andrew G. Walder, "Career Mobility and Communist Political Order," *American Sociological Review*, vol. 60, no. 3 (June 1995), p. 311.

合？抑或何者條件較為重要？如何融合「紅」與「專」成爲菁英流動理論探討的核心議題。具體來說，在中共菁英日漸具專業化集體特質下，隨著時間演變大致可區分爲「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」等三者不同對立觀點。接下來筆者將介紹這三者對立論述的理論內涵。

一、菁英取代論

首先，菁英取代論較爲直觀，其強調中共在重視經濟現代化建設下將重用專業菁英。如我們在第一節所描述的，在探討中共菁英屬性的既有文獻裡，領導菁英的現代化、專業化轉型是受到外界關注的共同趨勢。在 80 年代初期菁英總體學歷提升的同時，Lee 便預言技術官僚將取代革命幹部成爲中共未來政治的主導者。⁴⁵Li 與 White 也在十五大後，說明如此技術官僚治國的趨勢。⁴⁶同時，也由於「幹部四化」選拔政策裡「革命化」是較難被定義的，因而 Fewsmith 強調客觀的年齡、教育程度等指標，將成爲中共日後選拔幹部的主要標準。⁴⁷

這些研究的共同之處，便是強調在菁英甄補在個人專業性條件日益重要下將由技術官僚取代革命幹部。然而，這些研究並不系統性的談論技術官僚是否具備「政治性條件」之問題，僅描述如此專業性菁英的「取代」趨勢。

二、菁英分立論：功能分殊下的二元菁英甄補

「政治—技術官僚」主張中共菁英爲政治性菁英與專業性菁英的分立結合，呈現二元菁英的特色。在說明技術官僚的菁英取代論點後，接著我們進一步介紹菁英分立論的理論緣起與內涵。

在 Djilas 提出新階級的現象後，學者開始關注這個階級的組成特性的問題。異於 Djilas 以階級分析的途徑，Konrád 與 Szelényi 以韋伯的官僚途徑分析知識份子 (intellectual) 如何走入權力核心。他們從目的論 (teleological) 的標準，定義「知識份子」並非僅指涉某種教育專業背景、行業或能力，而是基於個人認定在其所屬的社會位置是否出類拔萃。因此，除了專業知識外，這些知識份子對權力

⁴⁵ 同本章註 20。

⁴⁶ 同本章註 22。

⁴⁷ Joseph Fewsmith, *Elite Politics in Contemporary China* (Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe, 2001), p. 67.

而熱衷與渴望，成為這些知識份子獲得權力的主要條件。⁴⁸他們以匈牙利為例，認為後史達林時期社會主義國家將會為官僚所主導。在經濟改革推動的背景下，「紅」的政府官員將會與「專」的技術官僚份子共享權力，運用推行科學與工業化建設的方式，來再次正當化共黨的統治權，成為成熟的社會主義（*mature socialism*）國家。⁴⁹

然而，與他們預期不同的是，匈牙利領導人卡達爾（Kadar）礙於蘇聯壓力不得不回到保守路線，將這些知識份子排出在統治階層外。但是，經濟改革對社會結構革命性的改變卻隱然形成，匈牙利出現了二元社會階層。Szelényi 進一步主張，那些因為經改、市場化帶來好處的私有戶，將進一步形成自有的社會結構。⁵⁰因而進入 80 年代後，那些具有開明思想的黨菁英為了維持政治統治地位，又逐漸與專業菁英形成二元菁英聯盟。他們將會給予專業技術人員某些特權，來交換這些人對社會主義政權的效忠與服務，藉此解決經濟發展的問題。⁵¹

Walder 以匈牙利模式針對中國大陸菁英流動進行實證研究。⁵²在運用大量的調查資料下，他發現從事「高威望、較具資源分配權力」的組織幹部多擁有個人黨員身份的政治條件與專業的學歷條件；但對於「技術專業」職務而言，個人的教育專業背景才是主政者選拔菁英的憑藉，黨員身份不會是上級的考量依據。基本上，Walder 的實證結果證實 Konrád 等人所提出的二元菁英同盟說法。以此，Zang 從制度安排說明中國大陸黨務與政府部門菁英甄補的差異。他從功能分殊化（*functional differentiation*）的角度，主張共黨專政下黨與政府部門的職能差異將會更被凸顯。⁵³改革開放以來，領導人必須加強機構專業化與分殊化以加快經濟建設的步伐。在如此的脈絡下，政府部門主要任務為經濟發展，產生專業治理人才的需求；黨則是在意識型態上對政府提供政治指導。因此，不同部門的領導

⁴⁸ 請見 George Konrád and van Szelényi, *The Intellectuals on the Road to Class Power* (New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1979), pp. 3-11, 該書對於往後社會主義國家社會流動的研究產生重要的影響。有關知識份子的權力之路論述的理論審思，可見 Katherine Verdery, "Rereading The Intellectuals on the Road to Class Power," *Theory and Society*, no. 34 (Spring 2005), pp. 1-36.

⁴⁹ Ivan Szelényi, "The Prospects and Limits of the East European New Class Project: An Auto-critical Reflection on The Intellectuals on the Road to Class Power," *Politics and Society*, vol. 15, no. 2 (1987), p. 107.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 126.

⁵¹ *Ibid.*, pp. 135-140.

⁵² Andrew G. Walder, "Career Mobility and Communist Political Order," pp. 309-328.

⁵³ Xiaowei Zang, "Technical Training, Sponsored Mobility, and Functional Differentiation: Elite Formation in China in the Reform Era," *Communist and Post-Communist Studies*, vol. 39 (February 2006), pp. 39-57.

崗位對於領導幹部的條件，特別是政治忠誠與學歷背景應有不同的組合。他運用 1989 年與 1994 年的副部級領導菁英資料，驗證了菁英若擁有工程財經背景則較可能任職於政府專業部門；而黨齡越高的菁英則傾向於黨務部門任職。至於在年齡、性別與教育程度等屬性上，部門之間則沒有太大差異。

功能分述的論述帶入了二元菁英的理論意涵。對菁英體制而言，該理論上主張菁英的「紅」與「專」的條件組合，主要是依循職務職能差異而分別存在的。在不同（黨、政）機構的任務、制度與運作方式下，中國大陸黨務與政府將針對部門需求來甄補適合的菁英，形成二元菁英型態（elite-dualism）。⁵⁴

三、菁英融合論：政黨贊助的理論基礎

除了菁英取代論與菁英分立論外，另一項對立論述為「菁英融合」的觀點。融合論者強調中共這些具專業知識、技能的技術官僚，實來自於黨有意識的栽培與贊助，因此這些菁英同時具備政治忠誠以及專業技能的雙重特徵，融合了紅與專的特長。接著，筆者也說明融合論觀點的理論緣起與內涵。

融合論的觀點始於 Turner 所提出的「贊助式流動」與「競爭式流動」的概念。在檢視英、美兩國的教育體系與社會階層後，Turner 發現在英國社會中，學員是否能進入都市、工業化程度較高學校就讀，取決於其社會背景以及既有社會菁英的關係，這與美國社會中較為開放的競爭式流動相當不同。在進入學校前，兩者不同流動模式已讓學校體系先對候選菁英進行初步的篩選。在贊助式流動中，既有菁英對屬意的代理人進行有計畫的培育，讓他們在獲得專業技能後能理所當然地進入菁英階層。相反地，在競爭式流動體系中沒有特定的決策者能片面決定誰應該成為菁英。在公平規則下，菁英候選人透過公開的競爭成為「菁英」，而此種流動體系下的菁英身份，便是對競爭者表現的肯定與獎勵。⁵⁵

以此，Li 與 Walder 按贊助式流動的理論脈絡，探討中共菁英入黨時機於生命歷程的重要性，提出「政黨贊助式流動」(party-sponsored mobility) 理論。⁵⁶他

⁵⁴ Xiaowei Zang, *Elite Dualism and Leadership Selection in China* (New York: Taylor & Francis, 2004).

⁵⁵ 請見 Ralph H. Turner, "Sponsored and Contest Mobility and the School System," *American Sociological Review*, vol. 25, no. 6 (December 1960), pp. 855-867.

⁵⁶ Bobai Li and Andrew G. Walder "Career Advancement as Party Patronage: Sponsored Mobility into

們主張個人的黨員身份，並非如專業知識、技能一般為個人條件，而是一種「會員」的身份。菁英候選人若越早獲得黨員身份的認可，則在生命歷程中將會獲得更多的好處。這意味著這些早入黨的菁英受將會受到上級領導的重視與栽培。而對於那些中年之後入黨者而言，其黨員身份則是一種社會地位的象徵，或黨對他們貢獻的肯定，對他們的未來發展並無實質幫助。⁵⁷

贊助式流動具有「時間相依」(time-dependent)的意涵。Li 與 Walder 基本上同意共黨的黨員身份是成為政治菁英的必要條件，但如此的條件並不充分。原因在於加入共產黨，並不會讓特定個人變成政治菁英。因此，他們更為關注菁英候選人的入黨時間，認為中共會優先選拔年輕的政治積極份子入黨，培養他們進入接班體系，走入另一條栽培、晉升管道。這些黨培育的份子可能一開始不見得有受過良好的教育訓練，也不具備專業知識，但加入共黨將會增加他們受培育的機會，得到社會上競爭的優勢。在大量的調查資料支持下，Li 等人也透過的實證研究證明政黨贊助現象的存在。因此，能夠具備專業知識、技能的專業菁英，基本上皆是來自於中共有意識的贊助與栽培，方能成為領導接班一份子。

第四節 文獻評述與小結

本章主要從菁英甄補與菁英組成演變出發，回顧當前中國大陸政治菁英的研究成果。由於中共菁英屬性具有「技術官僚」與「政治—技術官僚聯盟」的爭辯。為此，我們也帶入比較流動研究的相關文獻，將中共菁英集體特徵的屬性理論化成不同對立觀點。在說明「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」等三者對立論述後，本節將對現有的研究成果提出評述。

首先，關於中共菁英集體屬性的探討，當前文獻多著重不同領導人下中央委員的組成分析。這些研究雖然有助於我們瞭解特定時空環境與菁英組成的關係，但卻無法對中國大陸政治菁英整體趨勢演變提供理論上的解釋與分析。更重要的

the Chinese Administrative Elite, 1949-1996," *The American Journal of Sociology*, vol. 106, no. 5 (March 2001), pp. 1371-1408.

⁵⁷ *Ibid.*, pp. 1377-1378.

是，在菁英甄補非正式關係與制度規範影響力之消長下，這些過於著重描繪特定時空的菁英集體特徵描述，並不具有與甄補因素研究成果對話的空間。因此，我們並無法從現有的文獻，來刻劃改革開放以來中共菁英甄補與流動演變的整體圖像。

其次，針對結合比較流動理論所歸納出的「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」等論述，雖然這三者論述在理論上具對話空間，但並不具實證資料層次上的對話基礎。舉例而言，菁英取代的說法僅來自於隨著時間演變下輪替，領導菁英具普遍專業化特徵。分立論則是基於中共副部級以上菁英不同部門的比較。至於菁英融合的政黨贊助論，則是透過中國大陸城市的調查資料，以論述政黨贊助於個人生命旅程的影響。因此，關於中國大陸高層菁英流動的特性，仍待更多研究加以證實。特別在於政黨贊助的說法並非基於菁英，而是來自調查資料。

再者，進一步來說，不論「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」觀點，雖然存在著中共菁英隨著時間，將呈現不同方向的演變預設。然而，基本上卻皆屬現象的「描述」。具體來說，我們可將共黨國家菁英以政治性與專業性的條件，以可能的組合分為：(1) 政治性與專業性兼具、(2) 僅具政治性、(3) 僅具專業性三者（理論上應不存在兩者皆不具者）。菁英取代論強調的是從(2)至(3)的轉型組合。菁英分立論則主張從(2)演變至(2)與(3)的二元組合結果。菁英融合論則認為從(2)至(1)的轉型結果。但是，除了菁英取代論強調中共重視經濟現代化建設的政策轉移外，其他論點並沒有進一步論述如此菁英轉型演變的邏輯、動力乃至於機制，特別是黨在菁英轉型過程裡所扮演的角色。這也讓我們難以從現有文獻對中共改革開放以來發展軌跡的特殊性提出解釋。

第四，如 Djilas 新階級的描述，假定我們同意政治性是中共建政初期，甚至是毛澤東時期菁英必須具備的條件。那麼，必須釐清的問題焦點，便是改革開放以來專業菁英是否兼具「政治性」，以及菁英政治性所呈現的演變趨勢。這個問題之所以重要，在於從後共黨國家的經驗裡，專業菁英在政體轉型後多仍持續位於要職的「再生」現象。⁵⁸正由於具有專業知識者的菁英候選人是多數政治體制

⁵⁸ 針對後共黨國家面臨政體轉型的菁英流動，Szelényi 等人提出「再生」與「循環」的對立命題。菁英再生論 (elite reproduction theory) 指的是原有共產政體菁英之所以於政府體系佔有一席之地，便是因為他們在政治階層中具有生存的本領。即便處於外在政權轉型影響下，菁英的政治、

下優先被考慮甄補的對象，因而這些菁英能否掌握權力並不取決於共黨政權能否繼續。如此的關聯性提供研究者從菁英途徑解釋中國大陸政體發展一個重要的連結點—「菁英衝突」的可能性評估，而這也是多數社會學者在探索菁英流動現象時較為忽略的面向。

最後，在中國大陸菁英政治的相關研究中，「派系政治」一直是學者特別關注的焦點。然而僅關注這些菁英次團體的互動與權力消長，並無法直接聯繫中共政體發展的課題。值得強調的是，一國政體型態的轉型、持續與演變，向來就是政治學所關心的核心議題。而透過菁英甄補與流動持續與演變的釐清，更能提供我們解釋與預測中國大陸政體發展與走向的線索。因而，本研究希望透過中共菁英流動持續與變遷的跨時間系統性分析，能夠補足中共菁英政治原先較為缺乏的集體途徑。同時，也對菁英流動的三者對立論述，提出實證研究的分析結果以及理論解釋。

經濟資本仍具有有效的可轉換性 (convertibility)，多數菁英的優勢地位不會有所改變。另一方面菁英循環論 (elite circulation theory) 則認為共黨國家的轉型已對政治階層產生結構性的轉變，在新增補規則的建立將產生新的社會需求，故新興政治菁英將被甄補進政治系統獲取主要政治職務。可見 Iván Széleányi and Szonja Széleányi, "Circulation or Reproduction of Elites during the Postcommunist Transformation of Eastern Europe: Introduction," *Theory and Society*, vol. 24, no. 5 (October 1995), p. 616.

第三章 黨國體制與菁英流動：有限活化的特色

在菁英論者眼中，他們認為社會大眾將永遠受統治者管制，民主僅存在形式上的意義。正因為如此，存在一個穩定、有效的菁英選拔、甄補機制，讓菁英群體能夠「活化」(renewal)，對政治穩定有至關重要的影響。

本研究的主要目的，在於釐清改革開放後中國大陸政治菁英流動的演變與背後邏輯。透過上一章文獻彙整，我們提到在技術官僚掘起，即菁英邁向專業化轉型的背景下，中共菁英演變具有「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」等三者對立理論模式。這些文獻雖然刻劃改革開放後中共菁英轉型可能的演變型態與方向，但並無系統性的理論解釋與相對應的經驗實證結果。由於菁英構成型態往往反應了一國政權體制所彰顯的價值取向與文化；¹同時，在中國大陸的政治環境裡，黨在菁英甄補過程裡具有絕對重要的影響力。所有國家重大政策、人事的決定，皆必須透過黨決策來確立，以服膺「黨管幹部」的基本規則。²以此，本文從中共「黨國體制」(party-state)演變的視角出發，對於菁英流動的課題提出解釋。在政權演變的脈絡下，我們說明中共調整黨路線的內在邏輯：由於經濟建設的發展目標主要來自於維護專政之根本目的，使得菁英流動演變融合中共政權演變過程裡所強調「發展」與「專政」兩者目標，因而形成「有限活化」的菁英體制。

本章分為五個小節。第一節主要透過比較政治的視野，說明中國政權演變的特殊性。第二節則從組織理論的脈絡出發，探討中共黨國體制演變的根本邏輯，筆者建立解釋中共菁英甄補的分析架構，闡述中共領導人如何在「制度遺緒」、「組織目標」與自身「權力維持」等三個因素作用下甄補菁英。第三節到第五節為本論文的研究設計，主要是建構中國大陸菁英流動如何具體呈現「有限活化」的現象，以及介紹本研究的架構、變數測量與研究假設。第四節說明本研究的資料來源與資料建置。第五節則是本文的研究方法。筆者將介紹如何運用適當的模型設定來進行以時間為軸向的比較研究，也說明如何運用質變數與事件史分析等統計

¹ Lester G. Seligman, "Elite Recruitment and Political Development," *Journal of Politics*, vol. 26, no. 3 (August 1964), pp. 612-614.

² 楊光斌編，**當代中國政治制度**（北京：華文出版社，2004年），頁97。

方法，對菁英任職部門與仕途發展等課題進行實證分析。

第一節 轉型的黨國體制：中共政權特性的演變

中國大陸政治菁英流動存在著何者特性？改革開放以來菁英流動持續與變遷的特色為何？由於高層菁英透過黨來掌握國家機器，因此，在具體解釋菁英流動的課題之前，我們必須掌握中國大陸黨國體制演變的特性。值得說明的是，「黨國關係」(party-state relationship)一詞原先是指涉黨與國家機構（如民意、行政機關）之間的關係，特別是機構功能分化的議題。³然而，在共黨政權全面掌控國家機器的基本屬性下，事實上黨國體制指涉的核心議題，便是中共政權基本特徵的演化。本節將從比較政治的角度切入，以說明典型共黨極權政體運作的基本模式出發。藉此突顯出中共與其他共黨在政權演變上發展路徑之特殊性，作為理論推演的基本脈絡。

一、典型的極權政體：政權特性與運作模式

「極權政體」(totalitarian regimes)一詞，起源於學者對於 1920 至 30 年代義大利法西斯政權的描述。⁴在如此的政權型態下，極權主義不存在著國家與社會的界線，政治組織得以全面性統治與動員民間社會。至 50 年代起，學者通常也將蘇聯式共產政權視為極權政體的一種典型。主要原因是「意識型態」皆為法西斯、共黨政權用來動員、組織群眾上相當重要的工具。⁵而即使同為共黨國家，「馬克思主義」也並非共黨興起的共同根源。這些國家的共同特色，多來自於工業化發展的遲緩與中斷（如俄羅斯）、殖民統治與殖民力量的消退（如北韓與越

³ 如 Guo 便從黨國關係的角度，來說明後毛時期中共與全國人大、政協，以及其他政黨的組織分工與互動，他認為國家機構仍然扮演著為中共領導人服務，實現其意志的工具性色彩，請見 Sujian Guo, "The Party-State Relationship in Post-Mao China," *China Report*, vol. 37, no. 3 (August 2001), pp. 301-315.

⁴ 墨索里尼對國家的描述可說是極權政體的典型特徵。他認為國家涵蓋了社會的一切，沒有人能夠違背國家 (everything in the State, nothing outside of the State, nothing against the State)，請見 Paul Brooker, *Non-Democratic Regimes: Theory, Government and Politics* (New York: St. Martin's, 2000), p. 8.

⁵ 值得說明的是，共產政權與法西斯政體的意識型態內含有極大的差異。請見 Hannah Arendt, *The Origins of Totalitarianism* (New York: Harcourt, Brace & World, 1966), p. 313.

南)、半殖民下國家主義運動的瓦解(如中國與古巴)等不同國情。⁶總的來說，極權主義的意識型態、由秘密警察輔助統治的一黨制、對經濟、社會、政治等三種主要人際關係連結型態的壟斷等三者，可說是極權政體的典型特徵。⁷

那麼，共產極權體制如何運作？是否有其根本模式？具體來說，我們可以從政經結構來呈現典型共黨專政下黨國體制的運作特性，如下圖 3-1 所示。其中，最核心的特徵便是國家由深受馬克思—列寧意識型態影響的執政黨所專政（Block 1）。在社會主義意識型態裡，資產階級將是必須消滅的敵人。同時，也由於一黨專政的政治結構，將使產權國家化的形式得以實現。以此，國家對於產權（property rights）的獨斷支配權，將成為典型共產極權政體的第二層特性（Block 2）。

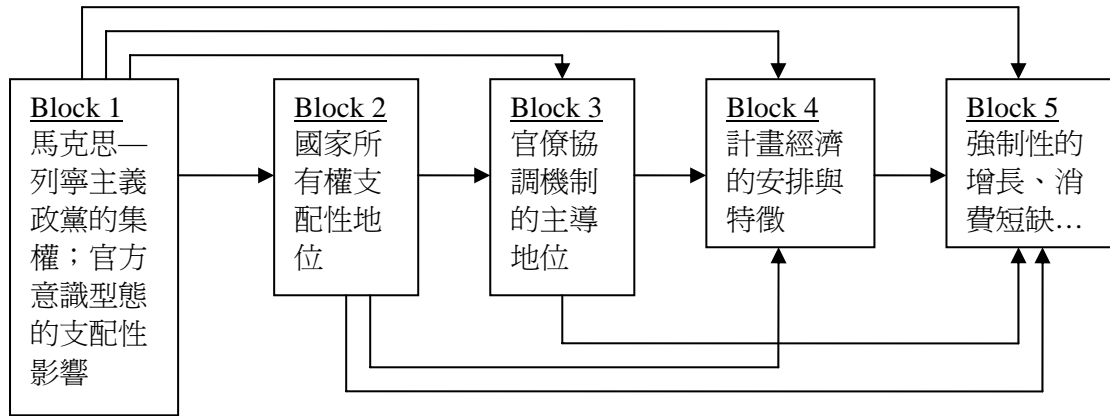
基於「馬列極權式政黨」以及「國家對所有權的支配性地位」的特徵，至此，官僚協調機制將主導國家裡所有的經濟與社會生活，成為落實意識型態的主要媒介（Block 3）。包括各項產品的生產數量、價格等，皆由官僚協調機制予以決定；同時，自由企業的競爭、市場的激勵與機制將予以取消，與而代之的是官僚決策制訂與形成的集中制，讓計畫經濟得以實現（Block 4）。最後，國家將具體出現一系列典型體制的計畫經濟與社會現象，包括強制性的經濟增長、持續性的消費短缺、失業率居高不下等特徵（Block 5）。

這些典型共黨極權政體的特性，事實上都可以追溯到更深層次邏輯的解釋因素。換句話說，正是由於確立了典型社會主義體制的黨國結構與意識型態，方出現特定的產權形式，而國家所有的產權形式又將使得官僚協調機制處於主導地位。在計畫經濟的實行下，最終便引出了各種具象的社會經濟特殊現象。⁸

⁶ Chalmers Johnson, "Comparing Communist Nations," in Chalmers Johnson ed., *Change in Communist Systems* (Stanford: Stanford University Press, 1970), p. 5.

⁷ 請見 Carl J. Friedrich, "The Evolving Theory and Practice of Totalitarian Regimes," in Carl J. Friedrich, Michael Curtis and Benjamin R. Barber eds., *Totalitarianism in Perspective: Three Views* (New York: Praeger, 1969), p. 126. 另外，也有學者批評法西斯政體不應歸類為極權政體，認為法西斯政體涵蓋性應較極權主義來的廣泛，請參見 Juan J. Linz, *Totalitarian and Authoritarian Regimes* (Boulder, CO: Lynne Rienner, 2000), p. 2.

⁸ *Ibid.*, p. 364.



資料來源：請見 János Kornai, *The Socialist System: The Political Economy of Communism* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1992), p. 361.

圖 3-1 共黨極權政體的運作模式：不同層次的因果聯繫⁹

二、從極權政體到後極權政體：從革命到執政建設的調整

基於上述的討論，可以發現典型共黨極權政體存在環環相扣運作模式的特性。也由於政權特性使然，雖然不同國家共黨意識型態內涵或許有所差異，但在經濟發展與現代化的壓力下，這些國家卻有相當類似的發展方向，出現「後極權政體」(post-totalitarian regimes) 的演化路徑。接下來，筆者將說明後極權政體的演變特徵，同時結合前述典型極權政體的運作模式，說明共產政體演化的動態變遷過程。

(一) 政權演變的起因

在典型共黨極權政體運作模式下，大體來說這些國家之所以存在相似的發展方向，主要在於計畫經濟體制缺乏激勵機制，使得共黨國家並無法達到長期發展與經濟成長的目標。據統計，蘇聯東歐等國在 60 年代尚仍維持 3% 至 5% 以上的經濟成長率，但進入 70 年代，則下降至 2% 左右，80 年代更僅至 1% 以下。¹⁰ 因而，計畫經濟體制的根本缺陷，不利於共黨取得執政權後實現成長與發展的目標，也大大降低其統治正當性，使得共黨國家大多面臨調整黨國體制的內、外在壓力與調整的過程。¹¹

⁹ 圖裡從左到右的因果連結，顯示特定組內的現象不但受到前一個層次的影響，還直接或間接地受到更深層次因素的制約，

¹⁰ *Ibid.*, pp. 194-195.

¹¹ 根據 Kornai 的定義，典型共產極權體制運作的最長期間為蘇聯的 60 年。而 1977 年時，全球約有 32% 的人口生活在典型體制下，至 91 年則僅為 0.6%，見 János Kornai, *The Socialist System*:

那麼，如此的政權演變是否具更深層的動因？事實上，典型體制模式與國家追求發展、現代化兩者之間實存在著根本的矛盾。¹²由於共黨崛起區域多屬經濟發展較為滯後的國家，而領導人主要透過西方國家階級剝削現象，以建立「消滅階級差異社會」為目的來說服群眾，取得執政權力。以此，意識型態的「目的」成為共黨動員群眾，喚起人民的熱情的主要媒介。在取得政權後，共黨卻馬上面臨如何實現目的的「手段」問題。¹³由於共黨在宣傳意識型態時，主要通過教育與鼓舞民眾自我奉獻犧牲、強調平等主義（egalitarianism），以共同建立無產階級社會；但另一方面卻透過物質誘因與高壓手段，來迫使專業技術人員參與現代化建設。因此，為了維持統治強度與正當性，領導人必須不斷進行社會動員，來維持統治正當性，讓這些國家長期處於不穩定的狀態。¹⁴

其次，在國家邁向都市化階段後，大量農民因為生產勞力需要而流入都市，也讓這些民眾也將成為物質誘因的信徒。這意味著國家計畫強制手段將日益減弱，意識型態的色彩也逐漸褪色，取而代之的是經濟動機。然而，意識型態與高壓統治卻是共黨專政權力來源的重要指標。一旦意識型態的重要性減弱、這些因現代化與都市化形成的生產階級快速成長，共黨領導人將會突然發動恐怖主義來穩固權力，社會重新回到意識型態主導的政治氛圍。但是當權力穩固後，共黨又必須面臨發展與生存的壓力。在如此的治亂循環下，意識型態的動員能力將會隨著社會發展與變遷而逐漸減弱，因此，長期而言共黨將會逐漸摒除動員性政體的成分，逐漸成為以現代化經濟官僚主導的政權性質。¹⁵

（二）後極權政體的特色

由於政權基本模式使然，共黨國家的黨國體制發展，不約而同地出現極權政體色彩淡化的趨勢。相較於圖 3-1 所呈現的典型體制運作模式，顯然地共黨執政

The Political Economy of Communism, p. 391.

¹² 請參見 Richard. Lowenthal, "Development Versus Utopia in Communist Policy." In Chalmers Johnson ed., *Change in Communist System*, pp. 33-116.

¹³ 大體來說，我們可以將意識型態的內容區分為「目的」與「手段」兩者。前者指的是「烏托邦」的內涵，即相對於現狀而言，革命者所欲建立世界的特色與型態。後者則關乎統治者如何帶領群眾走入理想社會的方式。Wallace 也以「目的文化」(goal culture)與「轉移文化」(transfer culture)來定義筆者所指涉的「目的」與「手段」概念，請見 Anthony Wallace, *Culture and Personality* (New York: Random House, 1961), p. 148.

¹⁴ Chalmers Johnson, "Comparing Communist Nations," in Chalmers Johnson ed., *Change in Communist Systems*, p. 9.

¹⁵ *Ibid.*, p. 54.

後的發展方向，主要在於「官僚協調機制」主導地位的弱化（Block 3）。如前所述，在典型體制裡官僚機制負責各項經濟計畫項目的制訂與執行，而當發展停滯使社會大眾的不滿升高，則黨必須調整各項計畫項目，甚至與納入市場經濟元素來減緩民眾對低生活水平的不滿。以此，首當其衝必須調整的便是官僚機制的絕對主導地位。在引入市場經濟元素下，可以預期地原先官僚階層對計畫經濟下各類項目控制權將相對降低。¹⁶也使得典型體制的計畫經濟內容（Block 4）、樣貌（Block 5）產生相當一致性的改變。

關於後極權體制所呈現出的特色，首先，一黨專政的政治體系將從個人獨裁走向集體領導；其次，恐怖主義是這些國家取得政權相當重要的工具，如此的色彩也隨著政權穩固慢慢減少；再者，經濟結構也從中央管制的計畫經濟，逐漸加入市場的成分，走向半計畫經濟或市場社會主義；最後，在那些被蘇聯介入建立的共黨政權，也漸漸展現出國家的獨立性。¹⁷至此，外界開始以「後極權主義」的概念來說明共黨國家的發展。¹⁸包括利益團體的興起、政策制訂的過程、技術菁英的興起、菁英組成的特徵變遷，以及反對與多元菁英的崛起等議題，¹⁹都是學者研究的焦點。

透過上述的討論，可以發現共黨從革命取得政權後，不約而多的出現走向後極權政體的特色。那麼，中共的演變軌跡為何？是否具有其特殊性來維持共黨

¹⁶ 必須強調的是，各共黨國家的改革項目、速度與幅度並不一致，在此筆者所強調的是官僚控制力隨著時間改變減弱的共同趨勢。

¹⁷ *Ibid.*, p. 3. John Ishiyama 則是探討了東歐有關共黨政權的在地化（indigenization）的相關狀況，請見 John Ishiyama, “Communist Parties in Transition: Structure, Leaders, and Processes of Democratization in Eastern Europe,” *Comparative Politics*, vol. 27, no. 2 (January 1995), pp. 147-166.

¹⁸ 此外，Linz 則描述如此「末期極權政體」的特色為高度儀式化與意識型態空洞化、極端的官僚僵化與極少的組織創新，以及黨統治力量與動員力量的下滑，請見 Juan J. Linz, *Totalitarian and Authoritarian Regimes*, pp. 247-261 的討論。

¹⁹ 有關蘇聯利益團體與政策制訂的相關研究，可參見 Gordon H. Skilling and Franklyn Griffiths (eds.), *Interest Group in Soviet Politics* (Princeton: Princeton University Press, 1971) 以及 Philip Stewart, *Political Power in the Soviet Union: A Study of Decision-Making in Stalingrad* (Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1968)；至於政治菁英的相關研究，則可見 Bohdan Harasymiw, “Mosca and Moscow: Elite Recruitment in the Soviet Union,” In Moshe M. Czudnowski ed., *Does Who Governs Matter? Elite Circulation in Contemporary Societies* (DeKalb, Illinois: North Illinois University Press, 1982), pp. 265-292 以及 Mervyn Matthews, *Education in the Soviet Union: policies and institutions since Stalin* (London; Boston: Allen & Unwin, 1982)。另外學者也關注到東歐共黨對於社會分殊化發展的回應，有逐漸增加的趨勢，可見 Gordon H. Skilling, “Interest Group and Communist Politics Revisited,” *World Politics*, vol. 36, no. 1 (October 1983), pp. 1-27 的回顧。

專政與經濟快速發展的雙重目的？接下來，我們將說明中共黨國體制演變的軌跡。

三、中共黨國體制演變的特殊性

就發展歷程來看，由於毛澤東主政下始終強調階級對抗，讓「革命」不僅是存在於取得政權的過程，連建政後的社會建設也涵蓋著革命思維。在領袖魅力領導人、不具社會正當性權威結構以及持續動員大眾下，毛澤東領導下中國大陸建政後持續處於以「階級鬥爭」為綱領的革命動員階段。²⁰換句話說，這個時期的中共黨國體制始終處於如圖 3-1 所示，為典型體制的基本狀態與運作模式。

1978 年改革開放後，中國大陸方才走出動亂的極權主義階段。在經濟改革過程不斷增加市場成分的大環境下，階級鬥爭意識型態於政治指導的作用漸漸降低；同時，壟斷性社會與經濟組織也產生多元化社會經濟結構。在這樣的趨勢下，外界認為中共極權主義的統治特徵，如多數共黨國家一般逐漸弱化，出現後極權政體的特徵。林佳龍與徐斯儉認為在意識型態、統治能力、橫向聯繫壟斷等特徵產生逐漸弱化的趨勢，並出現有限領域多元化的狀況下，中共政權呈現「退化的極權主義」(degenerative authoritarianism)。²¹蕭功秦認為在技術官僚治國、低政治參與及高經濟增長、全能性統治機制的維持下，中共呈現「後全能型的權威政治」的特性。²²這些研究都直指中共政權如同多數列寧式政權一般，終究必須由革命性政權常軌化 (routinization) 到官僚性政權的後極權體制。²³

如前所述，後極權政體與典型體制的最大差異，在於出現「官僚協調機制」走向弱化的趨勢 (Block 3)。值得注意的是，多數共黨政權的經濟改革措施，並未捨棄社會主義優越性的意識型態，而是在既有的政經架構下納入市場化的成分。然而，中共卻在 90 年代後對產權結構進行更大幅度的調整，以落實「中國

²⁰ 所謂「不具正當性的社會威權結構」指的是中共的階級鬥爭，往往指涉既有社會裡掌握權力的特定革命對象。如取得政權前的國民黨，建政後的資產階級，皆是他們強調要打倒的對象，請見 Lowell Dittmer, *China's Continuous Revolution: The Post-Liberation Epoch, 1949-1981* (Berkeley: University of California Press, 1987), pp. 1-11.

²¹ 林佳龍、徐斯儉，「退化的極權主義與中國未來發展」，林佳龍主編，*未來中國—退化的極權主義* (台北：時報文化，2004 年)，頁 11-30。

²² 蕭功秦，「中國後全能型的權威政治」，*戰略與管理*，第 6 期 (2002 年)，頁 82-88。

²³ Yu-Shan Wu, "From Reform to Bureaucratic Stability in the PRC," *Issues & Studies*, vol. 33, no. 8 (August 1997), pp. 96-104.

特色社會主義市場經濟」的特色。至今，「公有制」的堅持可說僅存在於各個制高點產業，其餘部份的私有化可說已歷經了徹底的改造與轉換。²⁴在領導人充分支持經濟官僚改造體制與追求長期經濟發展下，外界也認為近年來中共政權已出現「後極權資本主義發展型」國家特性。²⁵

以此，相較於多數共黨政體的後極權演變趨勢，中共黨國體制演變的特殊性，可說在於「官僚協調機制」弱化之餘，更進一步引入外國與私人資本，走向國家產權所有制的改造（如圖 3-1，Block 2）。同時，為了配合經濟體制的改造，中共的意識型態也經歷多次的修正。包括趙紫陽在 1987 年十三大提出的「社會主義初階論」、鄧小平 1992 年南巡時所解決的「姓資還是姓社」問題；2002 年納入黨章的「三個代表」更接受私營企業主入黨等。相較於典型體制所強調的「馬克思—列寧意識型態」，中共意識型態的實質內涵已經歷相當顯著的質變。

在如此黨國體制的演變過程裡，然而，中共唯一不變的是緊握住「一黨專政」的根本原則。即便 80 年代進入經濟改革時期中國大陸呈現相對寬鬆的政治氣氛，但 89 年天安門事件後，中共卻又加強了社會管制與思想控制，包括意識型態、社會政策等新限制都直指回到極權主義，但卻又缺乏極權主義原型的意識型態與動員能力。這使得中共只能利用大眾文化的活躍與日常生活的非意識型態化，將民眾注意力導向對當局政權無害的方向。²⁶在去意識型態的操作下，中共成為追求權力物質發展的退化型特權寡頭專制政體。其次，在六四天安門事件後中共政權仍未出現具體的合法性危機，這表示了中國大陸人民對制度穩定的需求遠高於對自由的渴望。²⁷如此主張穩定的保守政治文化與社會氣氛，也成為共黨持續維持專政的重要社會基礎。

透過本節的說明，可以發現中共如同多數共黨政權一般，在文化大革命後出現後極權主義政體的特徵，包括市場經濟元素的增加與有限多元的政治、社會氛

²⁴ 吳玉山，「探入中國大陸經改策略之研究：一個比較的途徑」，**中國大陸研究**，第 46 卷，第 3 期（2003 年 5 月），頁 1-30。

²⁵ 吳玉山，「宏觀中國：後極權資本主義發展國家—蘇東與東亞模式的揉合」，徐斯儉與吳玉山主編，**黨國蛻變—中共政權的菁英與政策**（台北，五南出版社，2007 年），頁 309-335。

²⁶ 徐賁，「中國的『新極權主義』與及其末世景象」，**當代中國研究**，總第 91 期（2005 年），<http://www.chinayj.net/StubArticle.asp?issue=050402&total=91>。

²⁷ Feng Chen, "Order and Stability in Social Transition: Neoconservative Political Thought in Post-1989 China," *The China Quarterly*, no. 151 (September 1997), pp. 593-613.

圍。同時，90年代後的私有化改革，更讓中共黨國體制的演化進入一個與多數共黨國家不同的發展階段。這讓研究者得以透過比較共黨研究的視野，探討中共政權演變，特別是經濟體制改革的特殊性。另一方面，在開明領導人充分支持官僚追求經濟發展的目標下，也讓中國改革開放後出現東亞「發展型」國家的特色。²⁸然而，異於南韓、台灣等東亞發展型國家的是，政治上中共始終並未放棄「專政」的堅持。²⁹這也讓中國大陸的案例格外受到重視：是否改革開放後中共透過統治菁英的調整，來兼顧執政地位與經濟建設的雙重目的，進而融合「專政」與「發展」兩者看似矛盾的邏輯，而導致中國與多數共黨國家，以及東亞發展型國家不同的發展結果？

本文將從菁英流動演變的觀察，對這樣的問題尋找更多線索。在下節中，筆者引用組織理論，闡述中共於改革開放後的黨國體制演變之思路，並說明如此的政權演變特性，將如何運用於菁英甄補與流動的具體觀察上。

第二節 組織邏輯：運用與解釋

在組織理論中，對於「組織」最簡單的定義是「由一群有意圖，並希望可以達成某些共同的目標的人所組成。」由於菁英具有一致利益、偏好、行動與社會地位，若我們將其視為一獨立於其他群體之「組織」，那麼從組織理論出發，我們可進一步推演中共行動、調整目標的內在邏輯。³⁰本節首先闡述組織與外在環

²⁸ 雖然中國大陸與發展型國家的制度特徵並不全然相符，但吳玉山認為，發展型國家的原始定義來自於行政官僚的心態與能力。只要當國家的經濟官僚充分得到授權，能夠自由地選擇管制或市場政策的工具以扶植特定的產業成長，不需順服於特定社會團體或利益，並以出口擴張和高速經濟成長來支撐政權合法性，便是發展型國家的典型特徵，請見吳玉山，「宏觀中國：後極權資本主義發展國家—蘇東與東亞模式的揉合」，徐斯儉與吳玉山主編，**黨國蛻變—中共政權的菁英與政策**，頁 318-3319。另外，也有學者對中國屬發展型國家抱持否定的態度，可見 Shaun G. Breslin, "China: Developmental State or Dysfunctional Development?" *Third World Quarterly*, vol. 17, no. 4 (1996), pp. 147-160。關於「發展型國家」的理論論述與演進，可見鄭為元，「發展型『國家』或發展型國家『理論』的終結？」，**台灣社會研究季刊**，第 34 期（1999 年 6 月），頁 1-67 的整理。

²⁹ 值得說明的，歷史上鮮少出現極權國家發生政體轉型的個案，而是已呈現後極權政體之特性後，方發生民主轉型的結果，請見 Juan J. Linz, *Totalitarian and Authoritarian Regimes*, p. 30。

³⁰ 關於組織的社會學研究可以追溯到 1940 年代，當時的理論強調組織的獨立與獨特性；到了 1960 年代初期時，則強調組織與環境之間的科際互賴；最後到了 1970 年代中期之後，組織理論強調組織與環境之間的社會與文化互賴，可見 Richard W. Scott, "The Organization of Environments: Networks, Cultural, and Historical Elements," In John W. Meyer and Richard W. Scott eds.,

境的關係以及可能採取的策略，並說明鄧小平如何面對毛澤東過世後的中國大陸進行組織目標的調整，以組織邏輯來呈現中共政權演變的動力；其次，以菁英甄補為標的，以組織邏輯來推演與建立解釋架構。最後，探討組織邏輯與中共菁英政治裡「派系因素」的理論關係，以及與既有文獻中「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」三者對立演變模式之關聯性。

一、組織策略與目標的調整

(一) 環境與組織的理論關係：改變與適應的調整

組織與外在環境具有相當密切的關係。在有限資源的約束下，環境提供組織維繫所必須的資訊與資源；另一方面，組織形成後為了維繫生存以及滿足進一步的增長目的，在必須增加組織合法性、資源與生存能力要求下，則必然要符合外在環境的理性化規範，故環境必然對組織產生限制或控制的效果，也就是「外部控制」(external control)的效應。³¹

「外部控制」強調在組織在資源有限性與稀少性下，將必然面臨生存的問題。因此，當環境發生變化時，組織不是選擇死亡，不然就是調整、改變以適應環境。³²具體來說，組織面對外在環境的壓力，可能採取「忽視」、「改變」與「適應」等三種不同的策略。³³首先，忽略外在環境的改變是組織成本最小的應對方

Organizational Environments: Ritual and Rationality (Beverly Hill: Sage Publications, 1983), pp. 155-175.

³¹ 值得說明的是，關於組織演化的結果存在者兩者對立的論述途徑。在環境與組織具有重要連結的相似假定下，而「同形化」主張組織將會採取與環境相似的方式進行回應，使得彼此的型態趨於相同，讓組織生命能順利延續。請見 Paul J. DiMaggio and Walter W. Powell, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review*, vol. 48, no. 2 (April 1983), pp. 147-160；另一方面，「內捲化」描述的是一種不理想的演化形態。若我們將「制度演變」視為內部的傳統力量與外部的變革力量之間相互作用的結果，則「內捲化」所描述的是傳統力量在實際上仍佔了優勢。在新舊制度動力的拉扯下，新的正式規則和程式經常被轉化成某種因襲傳統的不確定的制度。而無論何種意義上的內捲化，基本上都包含「沒有實際發展（或效益提高）的增長」，以及「舊模式以非正式類型再生和維持」的特徵。請見申明民，「組織內捲化與中國的腐敗」，*二十一世紀*，第 71 期（2002 年 6 月），頁 152-155。趙建民與張執中也以如此的研究途徑探討中共改革開放以來的演變。請見趙建民、張執中，「組織內捲與列寧式政黨的調適與變遷：中國共產黨個案分析」，*人文及社會科學集刊*，第 17 卷第 2 期（2005 年 6 月），頁 299-341。本研究以環境與組織的理論關係出發，但並不針對菁英流動的演變結果呈現「同形化」或「內捲化」的價值判斷，而是著重描述演變的狀態。

³² Jeffery Pfeffer and Gernal R. Salanick, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective* (New York: Harper & Row Publishers, 1978), p. 3.

³³ Bruce J. Dickson, *Democratization in China and Taiwan: The Adaptability of Leninist Parties* (Oxford: Clarendon Press, 1997), pp. 14-17.

式，但它卻必須面對危急自己生存風險的問題。若組織完全不針對外在環境的需求進行回應，則它將可能因此被其他組織取代。

其次，組織「改變」與「適應」的調整，則表示其與外在環境間不同方向的互動關係。「改變」指的是組織自發性地進行調整，來形塑對自身有利的生存條件；「適應」則強調在外在環境的變遷下，組織被動地透過回應來符合外在環境的需要。如此強調組織與環境互動的理論框架，近年來也為外界作為解釋共黨政權演變相當重要的研究途徑。³⁴如 Dickson 以「組織適應性」分析中國共產黨與中國國民黨兩者列寧式政黨的發展，同時進一步區分有效性 (efficient adaptation) 與回應性 (respondent adaptation) 兩者不同類型的適應性，前者指的是黨菁英自己改變了政治目標偏好，所進行的政策調整與組織變化。後者指的是除了黨自身的偏好改變外，是否能夠進一步反應外在社會環境的需求。大體來說 Dickson 的「組織適應性」涵蓋了組織與其所處環境間，「改變」與「適應」的不同方向的互動模式。³⁵

(二) 組織目標的轉變：中共的調整

上述的探討在於說明「組織」面臨外在環境改變時，所可能採取的「改變」及「適應」的調整。在共黨政權演變的歷程裡，按 Dickson 的分類，「改變」實為黨領導人自身政治偏好與目的轉移，進而影響了組織目標與人事的調整。至於「適應」則是黨進一步吸納外在環境的需求。那麼，改革開放後中共的路線轉變的來源為何？在此我們將先對於中共目標轉變的過程進行說明，以確立引用組織理論之合適性。

關於後毛澤東時期的中國，由於始終處於「階級鬥爭」為綱領的革命階段，文革結束後 1978 年，全國有三分之一地區的生活水準不如 50 年代，更有三分之

³⁴ 類似適應性的概念，最早起於 Jowitt 針對列寧式政權三個發展階段的理論觀點。他認為列寧式政權可分為舊社會的轉型、革命式政權的鞏固，以及黨與國家、社會的融合 (inclusion) 等三個發展階段，同時主張在後動員時期 (post-mobilization)，共黨政權所呈現出來的面貌是與先前相當不同的，請見 Kenneth Jowitt, "Inclusion and Mobilization in European Leninist Regimes," *World Politics*, vol. 28, no. 1 (October 1975), pp. 69-96.

³⁵ Dickson 將「適應性」定義為：「針對社會上不同部門的需求，創造更具回應性的政治體系。」請見 Bruce J. Dickson, *Democratization in China and Taiwan: The Adaptability of Leninist Parties*, p.5。關於國民黨與中共發展的差異，Dickson 認為中共之所以能夠維持專政的原因，主要來自於中共始終沒有回應外在社會環境的需求，也就是缺乏回應的適應性。

一地區不如 30 年代。³⁶一連串的經濟、社會危機讓一般民眾對黨失去信心，大大打擊中共的統治正當性。³⁷在如此的情況下，1978 年 12 月十一屆三中全會，中共確立黨目標從階級鬥爭轉移到以實現四個現代化、提高生產力為中心的務實路線。

當然，鄧小平對黨路線的修改，可能出自文革後中國大陸的社會經濟情勢混亂，也可能來自於其與華國鋒權力鬥爭的因素。為了更凸顯鄧小平對黨地位的認識以及黨目標轉變的過程，我們可以比較毛澤東與鄧小平對於黨角色的認知，以及鄧對黨角色看法在毛生前、與死後的一致性。在中共建政後，毛將國家的組成分為國體與政體兩部份，其中國體是社會各階級在國家中的地位問題，即國家政權的階級支配。到了晚年，他提出「無產階級專政」，即對於他認定非無產階級的人士進行專政統治，包括「無產階級專政下繼續革命」的口號，都表示在毛澤東領導下「階級鬥爭」成為中共主要的政治路線與目標。³⁸

與黨作為階級鬥爭工具的目標相左，鄧小平則是在 1962 年擴大中央工作會議上的談話中首先提出「執政黨建設」的說法。他說：「在過去我們無非是鬧革命，革命勝利以後，我們黨執了政，掌了權，就要負擔起把國家引導到社會主義道路去和進行建設的艱鉅任務。」³⁹在 1983 年「整黨」後，他更明確指出黨建設目標就是「成為有戰鬥力的馬克思主義政黨，成為領導全國人民進行社會主義物質文明與精神文明的堅強核心」。⁴⁰明顯地，鄧小平對於黨執政與領導全國人民的總目標，與毛強調「黨應由無產階級先進份子所組成的先鋒隊組織」相當不同。更重要的是，鄧如此的認識應不存在毛澤東生前與生後的差異。

透過上述的探討，可以發現鄧小平復權後，中共從「階級鬥爭」到「經濟建設」的目標轉變，以及其對執政黨角色的認知，除了可能來自於權力鬥爭下工具

³⁶ 楊繼繩，**鄧小平時代：中國改革開放二十年紀實**（上冊）（北京：中央編譯出版社，1998 年），頁 18。

³⁷ David S. Zagoria, "China's Quiet Revolution," *Foreign Affairs*, vol. 62 no. 4 (Spring 1984), pp. 880-881.

³⁸ 楊繼繩，**鄧小平時代：中國改革開放二十年紀實**（上冊），頁 37-47。

³⁹ 鄧小平，「在擴大中央工作會議上的講話」（1962 年 2 月 6 日），**鄧小平文選**（第一卷）（北京：人民出版社，1994 年），頁 303。

⁴⁰ 鄧小平，「黨在組織戰線和思想戰線的迫切任務」（1983 年 10 月 12 日），**鄧小平文選**（第三卷），頁 39。

性考量以及當時社經環境需求外，更大的因素應是來自黨領導人自身目標偏好轉變的結果。以此，對於中共目標改變的經歷與演變措施，我們應可從組織邏輯的視角來予以釐清。換句話說，中共目標調整背後的邏輯，應是來自於維持一黨專政的組織生存目的，使其「主動」調整黨路線。以此，「發展」將僅是爲了維持「專政」的工具性考量。若維持專政是中共的最終目的，那麼任何調整措施也將不會違背如此的根本原則。

二、中共菁英甄補的邏輯：解釋架構的建立

上述的討論，在於以「組織邏輯」說明中共黨國體制下目標調整的動力。我們認爲「經濟建設」的組織目的調整，主要來自於維持黨執政生存的工具性考量，因而最終也仍必須侷限不違反生存原則—即專政目的之內。從這個角度而言，我們可將「發展」與「專政」兩者看似矛盾的邏輯結合起來，在中共改革開放後政體演變的宏觀脈絡下對菁英流動的演變提出解釋。

身爲一個自主性的「組織」，中共如何在領導人主動性的目標轉變下調整內部成員？在時間的軸向下，哪些因素可能影響領導人甄補菁英？接下來我們將討論可能影響領導人甄補菁英思路的因素。

（一）影響領導人甄補菁英的因素

在菁英階層化特性下，領導人或領導集團將是黨的決策中心。他們是決定組織發展方向的主要行動者，也將面臨策略的選擇。進一步的說，在面臨外在環境壓力下，必須進一步釐清的是影響這些行動者考量的可能因素。具體來說，我們認爲領導者進行菁英甄補的考量時，「制度遺緒」、「組織目標」的調整，以及「權力維持」等三者因素，將是影響領導人調整內部成員廣度與深度的主要因素，同時這些因素的先後順序，也形成領導人甄補領導幹部的思路。接下來我們將進一步說明這三個因素的意義與內涵：

1. 「制度遺緒」的限制

在既有社會結構的存在下，如同 Szelényi 等人所強調：「菁英體制的演變將是一種路徑依賴（path-dependent）式的漸進性演變，而非驟然性（revolutionary）

的變革。」⁴¹按歷史制度論的觀點，「鎖入」(lock in)與「關鍵點」(critical juncture)是路徑依賴的核心概念。前者指的是制度的「起始」狀態，將決定該制度的發展方向，因此建立制度的初始點具有決定性的影響；其次，後者指的是在關鍵的事件或時刻下，行動者做出的不同抉擇對制度演化方向將具關鍵性決定作用，可能將制度發展帶入不同發展軌道。⁴²在共黨仍持續執政—即組織存活下，菁英甄補的規範演變應主要是呈現漸進式的路徑依賴過程 (path-dependency)。

以此，領導人取得決策權後首先必須面對的就是「制度遺緒」的制約。如此的制度遺緒包含兩個層次：第一，在基本政權架構不產生重大改變下，現任領導人與領導集團，可見地將會持續抱持著「共黨專政」的制度遺產。第二，前朝領導人所訂立的制度規範也很可能對現任領導者產生制度制約的影響。特別的是，中共菁英甄補的制度規範，包括廢除領導幹部的終身制、建立領導班子的梯隊接班，以及幹部四化等選拔政策，主要由鄧小平、陳雲等具「個人權威」的革命元老所建立。然而，在世代交替下，江澤民、胡錦濤等接班人並不具歷史功勳的個人魅力。Bachman 便強調鄧小平逝世後，無論誰接任領導人在權力上必然受到限制，主要原因是第三代領導人具有缺少個人權力魅力以及歷史經驗，以及多擁有高學歷與務實主義的集體特徵。⁴³因而假定接任者仍以維持或擴張既有組織為目的，那麼在缺乏個人權威的「職務權力型」領導人下，他們將缺少片面扭轉制度發展方向的能力，呈現制度堆積的趨勢。⁴⁴

2. 調整「組織目標」：環境壓力的影響

如組織理論所預設的，身為一自主性的組織，中共與外在環境將具相當密切的關係。除了制度遺緒的制約外，領導人上台接下來必須面對的就是特定時空下外在環境壓力的考驗。領導人（集團）必須盡可能以維持組織生存—即「共黨專政」為目的，來篩選組織內部成員與制訂政策。Dickson 將如此的環境因素區分為國內與國外環境，前者強調的是社會、經濟等內政問題，後者則是國際壓力與

⁴¹ Iván Szelényi and Szonja Szelényi, "Circulation or Reproduction of Elites during the Postcommunist Transformation of Eastern Europe: Introduction," pp. 621-622.

⁴² Kathleen Thelen, "Historical Institutionalism in Comparative Politics," *Annual Reviews of Political Science*, vol. 2 (June 1999), pp. 384-392.

⁴³ David Bachman, "The Limits on Leadership in China," *Asian Survey*, vol. 32, no. 11 (November 1992), p. 1048.

⁴⁴ 寇健文，「中共與蘇共高層政治的演變：軌跡、動力與影響」，*問題與研究*，第 45 卷第 3 期（2006 年 5 月），頁 39-75。

強權（如蘇聯）的更迭。⁴⁵但總的來說，這些環境壓力的影響都是直指中共統治正當性的基礎。

以此，在環境壓力的影響下，組織目標是否進行調整將是影響中共領導人菁英甄補的第二個因素。值得強調的是，按組織理論的脈絡，中共領導人會為了維持統治地位而進行組織目標調整。因此假定環境壓力對中共生存目的造成危害，使得領導人不得不揚棄前任領導人所制訂之組織目標路線。那麼，為了維護共黨專政的最終目的，決策者也必須做出如此的決定。舉例而言，面臨毛後社會經濟的紛亂，鄧小平便極力主導將黨的目標從階級鬥爭轉移至四個現代化建設。然而他卻也必須強調「四項基本原則」來凸顯自己接班的正當性。這表示當環境壓力與「制度遺緒」限制產生某種程度的衝突，「共黨專政」的組織生存前提仍是決策者最重要的考量因素，且前朝領導人所制訂的黨目標仍是可能大幅調整的。相反地，若外在環境壓力不足以對中共造成調整目標的壓力，那麼「制度遺緒」的對菁英甄補的延續性影響應會較大，形成「鎖入」的演變趨勢。

3. 「權力維持」的考量

在考量環境壓力透過組織目標對「制度遺緒」限制幅度的調整效果後，最後，領導人甄補菁英時也會具有「權力維持」的考量。可以預期的是，在權力極大化為目的下，領導人取得決策權後將儘可能甄補與自己關係較為密切的領導幹部，同時剷除可能政敵的人馬以鞏固權力。

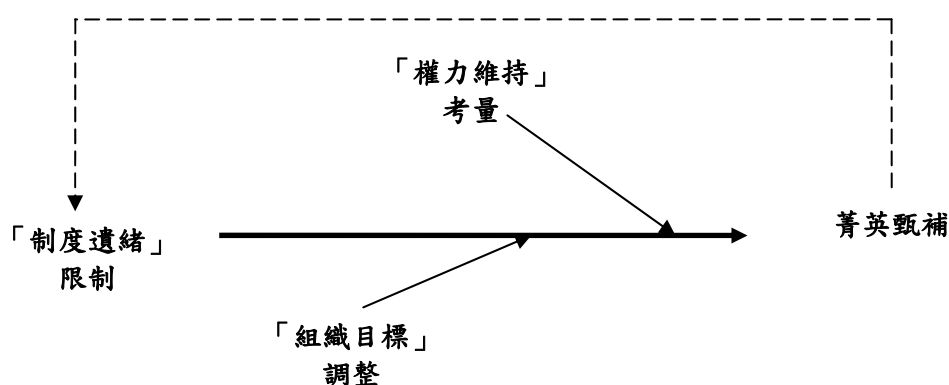
具體來說，領導人選拔菁英時的「自我權力」考量，在於維持自己在黨內的領導地位。首先，必須確保選拔的菁英與自己的路線一致，如此的狀況可見於1989年六四天安門事件趙紫陽的下台，以及1992年鄧小平南巡後江澤民的公開效忠。另一方面，當前朝領導人建立制度規範後，在制度遺緒的影響下，即便往後領導人欲建立自己的人馬，也必須限制在這些既有制度規範內。在資源固定的情況下，組織成員調整勢必面臨資源重分配問題的處理，因此將可能導致菁英的抗拒，即組織變遷中結構慣性（*structural inertia*）。⁴⁶當如此的抗拒越大，組織停止演變與調整的可能性也越大。特別的是，在人數固定的情況下，「流動」標示

⁴⁵ Bruce J. Dickson, *Democratization in China and Taiwan: The Adaptability of Leninist Parties*, pp. 26-32.

⁴⁶ Michael T. Hannan and John Freeman, *Organizational Ecology* (Cambridge: Harvard University Press, 1991), pp. 66-90.

了部份現任菁英必須去職。因而可以理解的是，行動者在從事菁英更替與甄補時，必須考量這些既有成員的反彈程度大小與範圍。反彈過大除了可能危及領導人的決策地位，更可能危害組織的存在。

以此，即便受外在環境影響，使中共必須爲了生存而調整組織目標（從階級鬥爭到改革開放），但是仍須受到「制度遺緒」與「權力維持」兩個因素的制約，使得菁英組成呈現「有限調整」的狀態。黨調整、改變的初始目的是爲了掌握或維持權力統治地位，但改變的幅度與深度也將必須受限在如此的前提下。其次，身爲決策核心的領導人，權力穩固也會是他們選拔人事的考量依據。當面臨外在環境變遷，雖然領導人或許有調整組織的理念與想法，但政敵的存在與勢力也會對他們的應對策略產生影響。大體來說，關於「制度遺緒」限制、「組織目標」調整，以及領導人「權力維持」等三個因素對領導人選拔菁英的影響，可以如圖 3-2 所示：



資料來源：本研究自行整理

圖 3-2 領導人（集團）菁英甄補的思考邏輯

在共黨續存下，任何時期的領導者，首先必須面對或處理的就是前朝制度遺緒的制約，其次是當時的環境因素是否對組織目標造成調整的巨大壓力。而不論領導者是否針對所面臨的環境變遷進行調整，則必須滿足「共黨專政」以及「自我權力維持」的生存目的。⁴⁷換句話說，即便進行人事調整也不會超過此兩者根

⁴⁷ 爲了集中探討中共的個案，值得注意的是在這裡筆者並未進一步解釋「共黨專政」與「領導人權力維持」兩者生存目的衝突下的狀態。事實上按蘇聯的例子，極可能便是在如此的情況下出現菁英衝突。當然，如此的說法仍須更多的研究加以證實。

本目的之範圍，因而使得如此的有限調整是有助於黨維持統治基礎穩定的。⁴⁸總的來說，組織邏輯的菁英甄補應是：「調整爲了生存，但是調整幅度也必須受生存目的所約束」。以上的分析架構，應可以作爲我們分析特定時空下領導人菁英甄補的思路，以及改革開放以來菁英流動的演變過程。

（二）派系政治與組織邏輯

本研究以組織理論的脈絡切入，建立解釋中共菁英甄補邏輯的分析架構。筆者認爲在組織邏輯下，爲因應改革開放後劇烈的社會、經濟環境變遷，以及經濟建設的組織目的，中共開始進行人事調整的新安排，納入不同的組織元素來符合維繫政權穩定的目的。然而，如此的調整卻必須限制在共黨專政生存原則，以及特定領導人的權力維持考量。從領導人的權力鞏固角度切入，那麼組織邏輯的論述應與中共菁英政治的主要研究途徑—「派系政治」具有一定的理論重合空間。

具體來說，派系政治在菁英甄補的意義，即是在於領導人將重用與自己關係較爲密切（如同學、同事、同鄉、親戚等個人關係）的領導幹部。然而，在本研究所提出的組織邏輯下，除非環境壓力對中共根本的執政地位造成危害，使領導人具不得不揚棄前任領導人所制訂的制度、規範或慣例的合理藉口。否則如此個別關係的提拔必須限縮在既存的制度規範內，以免黨內其他同志反彈過度。這與 Dittmer 強調改革開放後中共非正式（派系）政治的性質呈現理性化（rationalization）、官僚政治特性，以及爲沒有運作規範的政治範疇，進行運作規則補充的看法是相當類似的。⁴⁹

換句話說，在既有選拔規範的建立下，個人關係將成爲菁英選拔正式規則下的「桌面下運行的規則」。⁵⁰舉例來說，若需要一個財經專才的國務院部長來從

⁴⁸ 與相關研究不同的是，Dickson 沿用 Jowitt 的理論脈絡，認爲適應性調整，包括吸納對黨的演化不是幫助而是傷害，不符合列寧式政黨體系。然而，在他們的研究中其並沒有強調組織適應性調整的「有限性」。在以有限性控制調整幅度下，筆者認爲總體來說中共的調整有助於統治正當性的增強。見 Bruce J. Dickson, "Cooptation and Corporatism in China: The Logic of Party Adaptation," *Political Science Quarterly*, vol. 115, no. 4 (Winter 2000), p. 518.

⁴⁹ Lowell Dittmer, "Modernizing Chinese Informal Politics," In Jonathan Unger ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang*, pp. 32-37.

⁵⁰ 關於中國政治裡常見「潛規則」一詞，喻中認爲用「桌面下運行的規則」來形容更爲貼切。主要是因爲潛規則擺不上台面，也沒有人正式承認這些規則存在，但某些潛規則卻是被予以承認的。請見喻中，「中國政治中正式規則與潛規則的相互關係」，*當代中國研究*，第 99 期（2007 年），<http://www.chinayj.net/StubArticle.asp?issue=070404&total=99>。

事經貿方面業務，那麼僅具財經專業的人選，被提拔的可能性將不如又紅（假設為黨的資歷作為指標）又專的候選人。在相同的邏輯下，一個又紅又專的候選人，被高層選定的可能性也將不如又紅又專同時與高層具特定關係的菁英候選人，但是這個菁英候選人的年齡、學歷條件卻又必須符合正式制度規則。從這個角度而言，本文所建構的組織邏輯，應與派系政治於中共甄補菁英的影響力具有相當重合之處。

（三） 菁英取代、分立還是融合？組織邏輯的觀點

在上一章的文獻回顧中，筆者統合中共菁英政治與比較流動研究的理論觀點後，既有文獻關於中共菁英流動的演變模式可區分為「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」。那麼，在組織邏輯的甄補下，哪些條件的菁英更會受到重用？接下來我們將說明這些既有文獻論點與本研究所提出組織甄補邏輯下的關聯性。

首先，菁英取代論主要以歷屆中央委員基本特徵分析為基礎，說明中共菁英主體已從過去的政治性菁英轉型為專業性菁英。學者認為這些菁英不但具大學學歷、專業技術、工程職務經歷，同時也位居政治局等核心職位，成為中共菁英的主導者，因此菁英流動的演變為專業性菁英取代政治性菁英的模式。然而這些研究並沒有透過適當的條件來檢驗這些專業菁英的背後政治屬性。總體來說，從組織邏輯來看中共為了維持專政地位，即便吸納專業菁英來負責經濟建設的政策履行，但應不至完全以專業導向為主。主要原因是這些調整必須以不違反生存目的為前提。因此，本研究並不認為中共菁英流動演變屬「菁英取代」模式。

其次，菁英分立論主張，黨務部門與政府部門將依不同的政治與經濟建設任務，⁵¹而存在著各自的甄補條件。為了經濟建設任務，擁有工程財經背景菁英較可能任職於政府專業部門。而黨齡越高的菁英則傾向於黨務部門任職，展現決定政治思想方針的任務特性。但事實上，在「以黨領政」的基本原則下，相同行政級別職位裡黨務與政府部門具有實質意義的「階層性」差異。⁵²如相對於省長而

⁵¹ Susan L. Shirk, "The Chinese Political System and the Political Strategy of Economic Reform," In Kenneth G. Lieberthal and David M. Lamton eds., *Bureaucracy, Politics and Decision Making in Post-Mao China* (Berkeley: University of California Press, 1992), pp. 59-91.

⁵² 在一黨專政的原則下，中國共產黨主導政治領導、組織領導與思想領導，因此在相同級別的領導幹部下，黨對政府存在著「領導」地位。請見浦興祖主編，*中華人民共和國政治制度*（上海：人民出版社，2005年），頁 524-525。

言，省委書記才是「一把手」。因此部門間菁英的政治性條件差異，除了受機構功能差異影響外，更可能來自於中共政權的結構性效應，在維持專政目的下使得黨政部門菁英政治性條件呈現「等級」差別。

再者，假定如菁英分立論主張的，黨務部門與政府部門在不同機構目的下存在各自甄補管道，那麼政府菁英的晉升應有自身獨立的路徑。因此部長職務的空缺，將不會由黨省委副書記、省委書記來出任。相同地，曾任部長的領導幹部也不會出任黨職。然而現實上，我們可以發現黨特定級別職務的甄補，將往往從其下一級別，或是同級別職務交流的候選人來進行考量。如政治局委員、北京市委書記劉淇，其上一個職務為北京市長。又如中共中央文獻研究室主任冷溶，其上一個職務為文獻研究室副主任。這表示對黨職的甄補，主要來自於相同級別政府部門，以及相同部門（黨職）下一級別。至於對政府職務的甄補，大體而言較少來自黨務領導職轉任。⁵³因此，在比較黨務與政府部門菁英屬性後，或許我們會發現黨務部門有較高的政治忠誠要求，政府部門則較著重的專業條件。但這不全然意味著是存在各自的晉升管道，而是在以黨領政的原則下，中共可能先以建設的考量來甄補政府菁英—即改革開放後經濟發展的組織目的；接著評量政府部門菁英組織表現後，再甄補進入黨務部門—即生存根本原則的限制。

按上述的脈絡，對於政府部門所任職的專業菁英而言，當他們受到上級政治忠誠的認可，仍可能具有進一步晉升出任黨職的機會。這也提供「菁英分立」與「菁英融合」兩者看似對立論點的連結之處。依循贊助式流動的邏輯，菁英融合論認為受到栽培與培養的菁英，方能受到良好的教育與社會資源，在社會上具有競爭優勢。但如此的論點主要來自於社會流動的經驗證據，也並未進一步論述菁英內部階層性與部門的差異問題。特別的是，如此社會學的論述並無法說明改革開放後黨如何在自我目標調整下，甄補大量專業菁英的現象。

因此，「菁英分立」與「菁英融合」的論點，或許有其存在的獨特時空背景與經驗證據支持。但若考慮時間效果、菁英體制階層性，以及以黨領政的基本原則，當我們透過「部門」來觀察政治菁英的特徵差異時，會發現黨務部門與政府

⁵³ 必須強調的是，筆者僅是就如此的「潛規則」進行討論，也並未完全排除黨領導幹部轉任行政職務歷練的機會。

部門具有政治條件的差異。但如此的現象除了基於部門的功能性需求外，則更可能在於中共領導人組織邏輯下的生存與政策目標調整的因素。但若僅關注領導人級與黨務部門等權力核心菁英，則或許會發現「又專又紅」的「菁英融合」現象。因此，菁英分立與融合的觀點雖然看似對立，但仍具有一定的理論關係，而其中的聯繫正在於本研究所主張的「組織邏輯」。

第三節 有限活化的菁英體制：中共菁英流動的演變

上一節以組織邏輯為核心所搭建的分析架構，有助於我們解釋改革開放後中共高層甄補菁英的演變，同時也統合既有文獻裡菁英分立與融合的對立觀點。那麼，菁英流動的演變將呈現哪些實質可被觀察之現象？本文認為在組織邏輯下，改革開放以來的中共菁英流動將呈現「有限活化」的特色。接著在界定可觀察菁英的政治性與專業性條件後，我們也說明組織邏輯下菁英流動的特徵，建立本文研究架構與研究假設。

一、組織邏輯的甄補：有限活化的菁英體制

按古典菁英論者的思路，當領導菁英具相似的價值信念、具廣泛的社會代表性時，便屬活化的（renewal）「共識型」菁英（consensual elite）。此類型菁英體制的特徵，在於菁英將對甄補規則存在一定程度的共識，同時存在「漸進」、「和平」的甄補模式，以及「廣泛」的甄補範圍。相反地，當菁英之間通常透過指導性意識型態來凝聚共識，即便表面上具有相當團結度，但無結構與人事的分殊化現象出現時，「意識型態型」菁英則是共黨極權國家典型的菁英體制型態。⁵⁴

自 1966 年 5 月毛澤東發動文革，中共全黨的組織目標為「階級鬥爭」。在多數幹部因權力鬥爭而受到罷黜後，中共菁英體制特徵呈現 Higley 與 Lengyel 所界定「意識型態型」菁英特徵：指導性意識型態凌駕一切，（在位）菁英具有高度凝結度。然而，78 年 12 月鄧小平復職後，至 80 年代初期建立領導幹部退休與

⁵⁴ John Higley and György Lengyel, "Elite Configurations after State Socialism," In John Higley and György Lengyel eds., *Elites after State Socialism* (Lanham, Md.: Rowman & Littlefield, 2000), pp. 4-6.

幹部甄補規範，其中納入不同於以往幹部階級化與革命化的條件元素，來符合「經濟建設」的組織目的需求。

除了甄補不同屬性的菁英外，隨著時間的演變甄補範圍也有向上發展的趨勢，讓近年來中共政治「制度化」成為學界關注的現象。⁵⁵特別在於 80 年代所建立的幹部退休制度，至 90 年中期後也落實到最高領導人上。就政治局的組成特性而言，呈現出超齡領導人人數減少與平均年齡下降、任期制的保障與限制，以及「循序漸進、按部就班的階梯式生涯發展規律」等基本原則。⁵⁶Nathan 更主張各級領導人的年齡限制規範、任期限制，以及官僚組織機能的分殊化，成為改革開放後意識型態逐漸淡化的過程裡，中共尚能繼續維繫人民對政府高度正當性的重要基礎。⁵⁷因此，我們可以說中共的菁英體制，改革開放以來的確朝向「活化」的方向而轉變，也符合學者對於中國大陸菁英政治呈現「制度化」現象的觀察。

雖然改革開放以來的中共菁英體制納入不同以往的元素，然而，按組織邏輯而言，如此改變將不致違反組織生存——也就是「共黨專政」的目的。如前所述，黨的主動調整應是為了統治基礎的穩固，將使得調整幅度也必須限制於不危害統治權的根本約束。因此即便中共菁英體制出現不僅以政治忠誠作為唯一選拔標準的「活化」現象，但應僅限於「層級較低」以及「政府部門」菁英。對於掌握權力的「黨務部門」以及「層級較高」的核心菁英而言，中共為了維持專政的組織目標，將對這些職務的領導菁英保持不變的政治忠誠要求。按如此的思路，我們認為隨著時間演變，中共菁英流動的演變型態應將同時結合強化統治正當性的「活化」策略，以及維持專政的「有限」原則兩種屬性，因而呈現「有限活化」（limited renewal）的特色。

⁵⁵ 相關研究成果，可參見第二章第一節的介紹。另外，也有部分學者對於中共政治的制度化傾向抱持相反的看法。針對十六大後的人事交接，Fewsmith 認為江澤民將不會交出軍委主席的位子，見 Joseph Fewsmith, “The Sixteenth National Party Congress: The Succession that Didn’t Happen,” *China Quarterly*, No. 173 (March 2003), pp. 1-16。董立文則區分「制度化」與「現代化」的兩者概念，他認為政治制度化指的是政治動員、參與等合法性的問題，因此，在共黨專政的基本特性下，將不會出現政治的制度化現象，見董立文，「從權力繼承看中共政治發展的非制度化」，林佳龍主編，*未來中國——退化的極權主義*，頁 129-163。

⁵⁶ 寇健文，*中共菁英政治的演變：制度化與轉力轉移 1978-2004*，頁 189-222。

⁵⁷ Andrew J. Nathan, “China’s Changing of the Guard: Authoritarian Resilience,” *Journal of Democracy*, vol. 14, no.1 (January 2003), pp. 6-17.

二、有限活化的菁英流動：變數測量、研究架構與研究假設

在組織邏輯下，我們認為中共菁英體制將呈現有限活化的現象。如前所言，「活化」的意義在於組織目的調整下，領導者為因應外在環境變遷所進行的人事與規範調整，納入不同元素以維持治理的有效性。而「有限」則是甄補邏輯將侷限在共黨專政，以及領導人權力維持的原則內。

如筆者在文獻評述所強調的，雖然多數的實證研究說明中共專業菁英興起的趨勢。但是，更重要的問題是專業菁英是否兼具「政治性」？隨著時間演變，假定我們發現這些技術官僚政治性沒有實質改變，那麼便說明多數菁英是來自於中共栽培、培育以進入領導接班體系。換言之，菁英體制基本上是本質上不變，僅是隨著時間不斷延續再製，甄補具相似政治性條件的組織。至於「專業性」是為治理與經濟建設的組織目的調整下，所具備的工具性條件。相反地，若我們發現這些技術官僚的政治性的確是逐漸降低的，那麼我們將可以說明有越來越多的專業菁英，這表示不同型態，至少政治性較低的菁英已能被甄補進入政治體系，菁英體制已產生某種程度上的質變。另一方面，除了不同職務菁英個人條件的比較上，本研究更關注中共菁英的仕途發展，來嘗試對「有限活化」的菁英流動模式提出更深刻的描述。接下來我們將說明改革開放以來這些高層政治菁英流動可能出現的具體現象，以搭建研究假設。

本研究將從「職位」以及個別菁英的「仕途旅程」探索菁英流動演變的課題。在職位上，中國大陸菁英是否將依不同職務部門與職務層級，而展現個人條件相異的現象？就個人仕途旅程部份，個人條件的差異是否將影響菁英的任職時間與仕途發展結果？這些都是本研究欲探討的實際問題。在相關研究中，共黨國家菁英的「政治性」與「專業性」是最重要的集體特徵。在此，我們將先界定菁英個人條件的意涵與測量方式，說明如下：

（一）「政治性」與「專業性」的測量

1. 「政治性」的指標：入黨年齡與黨職經歷

在共黨國家裡，菁英「政治性」是經由黨政治審查、認可，具有一定程度的政治忠誠（political loyalty）。具體來說，我們可以將社會流動的「政治性」條件

區分成兩者不同定義。⁵⁸首先是社會背景的個人屬性 (attribute)。如出身工農階級、革命份子家庭等社會標籤。⁵⁹包括個人的「黨員身份」, 以及「入黨年齡」, 基本上都是延續如此的定義而來。如 Li 與 Walder 所述, 越早入黨的政治積極份子將越可能成為黨提拔的對象, 同時培養他們進入接班體系。這些菁英入黨之後, 黨也送他們接受專業技能訓練, 以為他們將來進入政治體系為黨國服務作準備。⁶⁰另外, 從個人的角度而言, 「入黨」通常有許多不同動機。根據 Shirk 的研究, 黨員很可能是認同共產黨的價值、信仰與意識型態加入共黨, 或為了能得到進一步晉升的機會, 以及得到更多有關自身利益之特權入黨。⁶¹不論菁英們入黨動機是基於理念或工具考量, 可以預期的是, 當入黨年齡越輕, 即黨資歷越長者, 其與黨的關係將越為深厚。在黨內組織生活越久, 在教育、薰陶的結果下, 不但意識型態一致的可能性更高, 也更可能具有深層的利益關係。

除了黨員的身份屬性外, 個人於組織裡所產現出的實際行為、態度則是「政治性」的行為定義。⁶²值得注意的是, 在共黨不同發展時期, 對菁英政治忠誠行為與態度上的要求將有不同判準。在革命時期, 中共對菁英政治性條件的要求, 體現在對意識型態、革命狂熱的份子身上。然而, 進入發展時期後黨對菁英的要求則強調順從、具實質能力的追隨者 (confirmist)。以此, 「黨職經歷」將成為一個重要的觀察指標。在共黨領政的原則下, 被安排擔任黨職的菁英, 領導人應認知他們的路線與理念上與黨中央較為一致。特別的是, 在菁英階層化特性下, 個人的職務晉升就好像比是一連串競賽的集合。勝者意味著能夠有資格進行下一輪的競賽, 而失敗者僅表示失去更上一層樓的競逐機會。於是越早獲得向上晉升相關條件的資格, 則表示提早進入下一輪的比賽, 對個人來說更有競爭優勢。⁶³

⁵⁸ Andrew G. Walder, "The Political Dimension of Social Mobility in Communist State: Reflections on the Soviet Union and China," pp. 52-55.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 53

⁶⁰ 請見 Bobai Li and Andrew G. Walder, "Career Advancement as Party Patronage: Sponsored Mobility into the Chinese Administrative Elite, 1949-1996," pp. 1377-1378。另外, 根據寇健文對海歸派幹部的分析, 他推斷海歸派幹部公費生比例接近九成, 這表示多數的海歸派幹部, 是經由黨與國家資助出國的, 在學成歸國後進一步為黨國服務, 見寇健文, 「既重用又防範的菁英甄補: 中共海歸派高官的仕途發展與侷限」, *中國大陸研究*, 第 50 卷第 3 期 (2007 年 10 月), 頁 12。

⁶¹ Susan L. Shirk, *Competitive Comrades: Career Incentives and Student Strategies in China* (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1982), pp. 63-83.

⁶² Andrew G. Walder, "The Political Dimension of Social Mobility in Communist State: Reflections on the Soviet Union and China," pp. 54-55.

⁶³ James E. Rosenbaum, "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation," *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no. 2 (June 1979), pp. 222-223.

因此在以黨領政的原則下，我們認為在前一個層級率先任黨部門職務者，將得到下一個層級的優先晉升機會，也展現菁英的政治性差異。

值得注意的是，「黨職經歷」某種程度應也能表示個別菁英與領導人私人關係的意義。如前所述，若個人的派系因素對於其職務晉升構成重要影響，那麼當個別領導人上台後，將秉持「權力維持」考量利用過去的關係網絡來提拔與自己親近的菁英候選人進入權力核心的黨務系統。如 1994 年十四屆四中全會江澤民接班後，具有上海經驗的幹部隨即在江澤民主政下受到重用。⁶⁴而 2003 年十六大胡錦濤接任總書記後，也大量啓用共青團系統出身的幹部進入領導班子。⁶⁵因此，假定我們同意負責政策方針制訂與領導的黨務部門為核心部門，那麼不論就共黨專政或領導人權力維持的生存前提下，以正部級為例，政治菁英就任副部級（上一個層級）的黨職經歷就是我們必須專注的焦點。而對正部級仕途發展而言，領導幹部能否盡快地具有黨職經歷，也將成為他們是否能夠儘早向上晉升（下一個層級為領導人級）的關鍵。

總的來說，中共將可能透過黨務部門菁英的培養，來系統性栽培接班菁英。而就特定時空而言，如此的現象也意味著領導人透過黨務部門職務安排與自己私人關係（包括同事、同鄉、同學、親戚等等）較為緊密的領導幹部，來鞏固自己的權力地位。以此，本研究將以個人的「入黨年齡」與「黨職經歷」作為測量菁英政治性的具體指標。

2. 「專業性」的指標：學歷、學科與畢業年齡

相對於政治性的測量，專業性的定義則較為直觀。根據 Li 與 White 的定義，技術官僚是「受過專業訓練、擁有專業頭銜並位居領導職位者」。⁶⁶具體來說便是「學歷」與「專長領域」兩個指標。除了按傳統的學歷與學科外，在本研究裡，

⁶⁴ 關於「上海幫」，研究者存在不同的定義，較為系統性討論的著作，請參見 Cheng Li, "The 'Shanghai Gang': Force for Stability or Cause for Conflict," *China Leadership Monitor*, no.2 (Spring 2002), http://media.hoover.org/documents/clm2_CL.pdf; 以及丁望, *曾慶紅與夕陽族接班人* (香港: 當代名家出版社, 2002 年), 本文也將在第四章作進一步的討論。

⁶⁵ 關於「團系」幹部最新的相關研究, 可見寇健文, 「胡錦濤時代團系幹部的崛起: 派系考量 vs. 幹部輸送的組織任務」, *遠景基金會季刊*, 第 8 卷第 4 期 (2007 年 10 月), 頁 49-95。本文也將在第四章討論團系幹部的崛起。

⁶⁶ Cheng Li, and Lynn White, "Elite Transformation and Modern Change in Mainland China and Taiwan: Empirical Data and the Theory Technocracy," p. 11.

筆者也將過錄「畢業年齡」來釐清菁英專業性是否受到政治條件的贊助。按政黨贊助論的思路，培育的菁英候選人開始不見得有受過良好的教育訓練，不具備專業知識，但加入共黨將會增加他們受培育的機會，得到社會上競爭的優勢。按個人生命歷程來說，這表示個人在相同學歷下越晚獲得學位者，則較有可能來自於政黨的安排、培育與栽培。相反地，越早取得學位的領導菁英，則是來自於個人求學經歷過程的競爭而取得專業性條件，非來自於政黨的栽培。

不可否認的是，我們不能夠以「畢業年齡」來判定領導菁英的專業性高低。但可以確認的是，在生命歷程裡若進入職（官）場後方回到學校深造的菁英，應出於他們認知到「學歷」對往後仕途發展具有正面影響，而非純粹地透過求學過程的競爭來取得學位。因此，「畢業年齡」應可作為觀察領導幹部政治性與專業性連結的重要指標。

（二）研究架構與研究假設

在確立政治菁英個人條件的意涵與測量後，那麼，有限活化的菁英體制將呈現哪些具體現象？在菁英階層性與共黨領政的基本原則下，菁英體制可能按組織邏輯依不同職務部門與職務層級而展現相異的集體特徵。因而菁英組成屬性的部門、層級差異，以及改革開放以來演變的趨勢，便是本研究必須首要釐清的範疇。然而，僅關注不同層級與部門「職位」，仍不足以釐清中國大陸政治菁英體制的特性。如上一節所述，對於政府部門所任職的專業菁英而言，當他們受到上級政治忠誠的認可，仍可能具有晉升的機會。

因此，為了釐清專業菁英政治性的問題，我們更必須另外考量菁英的仕途旅程，來觀察他們的任職時間以及晉升狀況。舉例來說，中共很可能由於建設需求，大量的甄補專業份子。但是，如果政治性條件未通過黨所認可者，這些幹部任職很可能僅是為了短期地特定建設項目，而並非是中共考量接班的領導班子，因而具有流動比例較高的趨勢。然而，若僅關注職位的差異而不觀察菁英的仕途發展情形，我們將無法具體觀察如此的現象。

以此，本研究將從「職位」與菁英個人「仕途發展」兩面向，系統性的探索中國大陸菁英流動的持續與變遷。在以「職位」為焦點下，我們將釐清不同職務

層級與類別所甄補的菁英是否有所差異。其次在菁英個人「仕途發展」上，則將觀察他們的任職時間以及晉升狀況。當然，這些現象是否隨著時間產生改變也是我們關注的重點。研究架構可如下圖 3-3 所示：

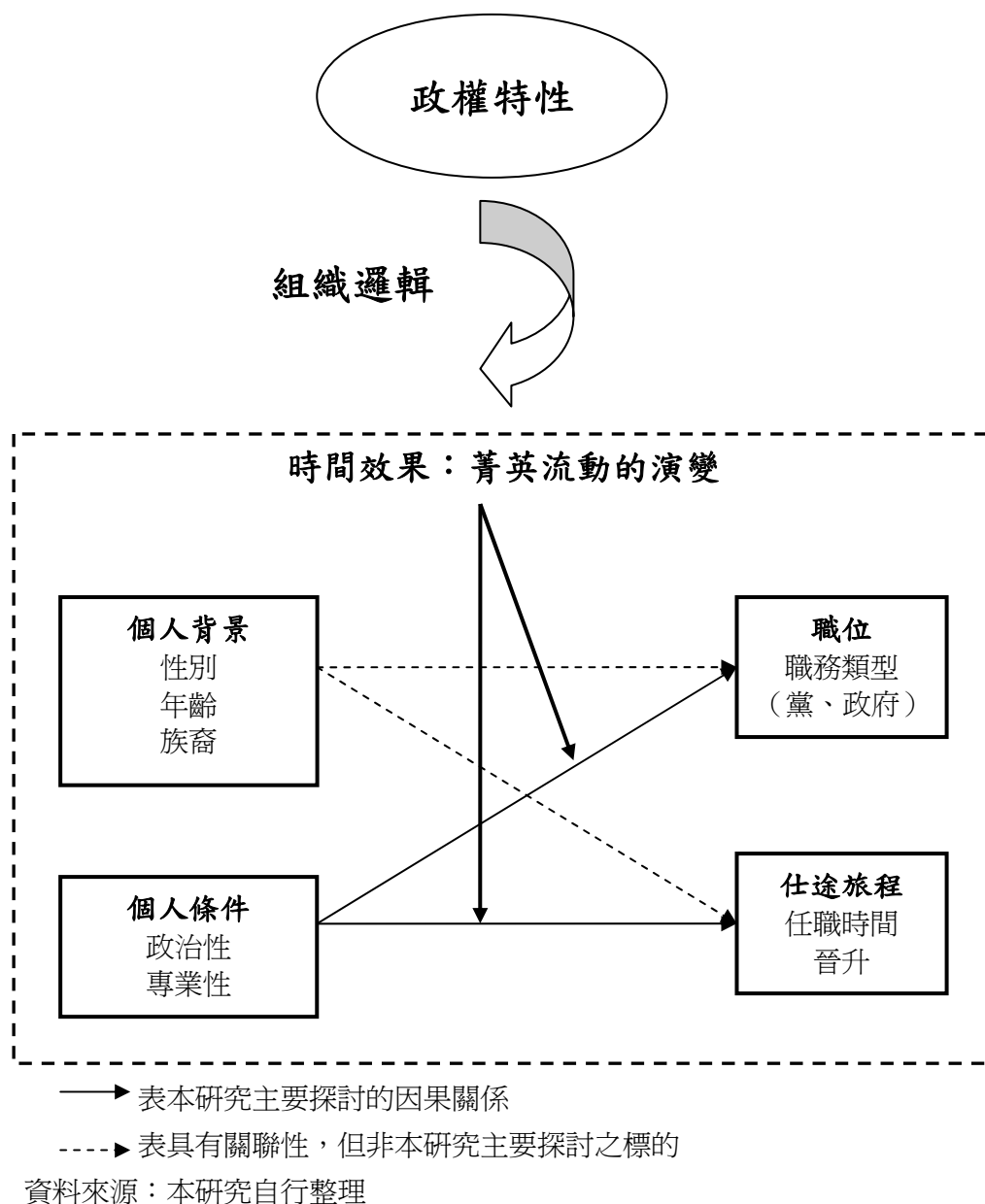


圖 3-3 研究架構圖

在組織邏輯下，本文認為改革開放以來中國大陸菁英體制將彰顯中共政權演變的特性，也就是融合強調「經濟發展」以及維持「共黨專政」兩者邏輯。其中，透過組織邏輯的檢視，筆者認為發展、建設主要是為了維持專政原則的工具性目的，使得菁英將呈現有限活化的流動現象。具體而言就是隨著時間演變，菁英在

邁向活化的表徵下，將存在中共為維持共黨專政，以及現任領導人權力維持雙重生存考量的限制。讓菁英組成將會有「部門」的特徵差異。同時，這些差異也具體展現在菁英的「任職時間」與「晉升、離退」等仕途發展結果上。首先，在菁英構成上，我們認為中共菁英集體屬性將呈現以下的現象：

假設一：改革開放後，中共全體菁英呈現專業性（含學歷、各類學科比例）上升、黨資深程度下降（入黨年齡提升）的總體趨勢。

在組織邏輯裡，隨著改革開放後政策目標的調整，以及外在環境的改變，中共必須擴大甄補各領域專才進入黨政體系，來因應外在總體環境變遷與黨目標的調整。就整體趨勢而言，筆者假設全體菁英的平均學歷將隨著時間愈來愈高，同時平均入黨年齡也將在新血的加入下將有逐漸提升的趨勢，在特徵上出現「活化」的現象。而非如改革開放前呈現政治菁英年齡較長、學歷較低的現象。這也與菁英取代論所強調「技術官僚」興起的菁英專業化轉型趨勢相同。然而，當我們進一步針對如此「活化」趨勢進行比較，則應會出現依職務而異的現象，如下假設二：

假設二：改革開放以來中共黨務、政府部門菁英存在著專業性差異，但如此的差異隨著時間演變有逐漸縮小，即黨務菁英的專業化轉型滯後於政府菁英。

如前所述，文革後鄧小平社會主義市場經濟的路線轉變，使得中共必須吸納具專業知識技能的菁英進入領導班子，以符合治理與組織目標轉移的需要。在組織邏輯下，本文認為正由於發展的目的轉移是為了解一黨專政更為穩固，因此這些具專業知識、技能幹部應先被甄補進入政府職務，待政治忠誠通過考核、審查與檢驗後方能進入黨務部門任職，使得政府、黨務菁英的專業化轉型將出現時序的差異。以此，就菁英專業技能而言，就長期趨勢來看，黨務、政府部門之間應不具甄補特定專業領域菁英的集體性差異。這表示在時間的演變下，菁英分立論發現黨政部門具有專業領域的差異，應是來自於專業菁英尚未通過政治審查的特定時空環境，而並非全然來自於機構分工的制度基礎。那麼，黨務菁英與政府菁英是否具有其他條件的差異？可如下假設三所示：

假設三：平均來說，黨務部門領導幹部的政治性條件高於政府部門領導幹部。具體來說即入黨年齡較輕，上一個層級出身於黨職的菁英，於黨務任職者的機會高於政府部門。

在組織維繫生存目的下，爲了維持專政地位中共調整黨基本路線，然而如此的調整卻必須限制於不危害生存的原則，即保證其執政地位的穩固。以此，就黨務部門而言，本文認爲菁英候選人的「政治條件」將是黨選拔成員最重要的考量要素，使黨務菁英與政府菁英出現政治性條件的差異。而政府部門則因爲「發展」的工具性目的，納入不同甄補元素以成爲主要的「活化」部門。另一方面，按先前所提出的組織邏輯分析架構，除非領導人面臨重大的危機必須揚棄前朝領導人訂立的制度規範，否則如此菁英政治性條件的部門差異，不會隨著時間有重大的改變。

專政維持的根本原則，將使得掌握權力核心的黨部門菁英具有獨特的甄補模式—即高層對於對領導幹部的挑選，具有不變的政治性條件堅持。除了黨菁英的平均入黨年齡低於政府部門外。其次，本研究也特別關注「黨職經歷」的條件。可以預期的是，若菁英在前一層級職務被甄補進黨部門的話，則表示他們的政治條件受到上級的初步認可，從各個菁英競賽的觀點來看，這表示獲得下一輪的晉升資格。因此，在提早獲得下一輪晉升資格下，則這些黨職出身的菁英在下一個層級的職務，理應較有可能被甄補進黨務部門。如此的差異也與菁英分立論所發現的經驗現象相同。惟不同的是，本文認爲黨政部門菁英政治性條件差異並非主要來自機構功能的賦予，而是組織邏輯下黨維持執政地位的生存目的。

假設一至假設三的探討，主要著重於菁英組成特徵的演變趨勢，以及黨部門菁英的甄補模式。在組織邏輯下，本文認爲中共菁英構成的持續與變遷，應是黨務菁英呈現甄補相同政治性條件領導幹部的「量變」現象。而爲維持一黨專政的根本生存原則，政府部門成爲中共吸納不同屬性成員的出口。以此，政府菁英選拔將不再是以政治性條件爲唯一考量。如此的「黨、政之別」體現在改革開放後專業化、年輕化的菁英轉型現象，主要將從政府部門率先開始。因此，政府菁英組成的特徵，隨著時間將產生部份「質變」的趨勢。

另一方面，爲了更具體掌握有限活化的菁英流動特性，本研究也探索菁英個人仕途發展的具體現象，研究假設如下所示：

假設四：相較於政府部門的菁英而言，黨務部門的菁英於領導職務的任職時間愈長。

雖然既有文獻強調中國大陸菁英邁向專業化的菁英轉型趨勢，然而，若組織邏輯符合中共菁英甄補的思路，那麼經中共政治忠誠認可的政治菁英，方具時間較長的仕途經歷。具體來說，政府部門職務在中共工具性考量下，則流動比率將較黨務部門領導幹部來得較高。換句話說，相較於政府部門菁英而言，黨務部門菁英將具有較長的領導職務任職時間。

假設五：愈早出任黨職的菁英，則向上晉升的速度將愈快。

在組織生存的目的下，針對層級較高領導幹部的挑選，中共則必須更符合權力維持的考量。因此本文假定在上一個層級能儘早出任黨職的領導菁英，能越快地向上升。在如此的論述下，「黨職經歷」將成爲中共黨政菁英能否向上晉升的重要經歷、條件與憑藉之一。同時，就個別領導人而言，在鞏固自身權力的考量下，上任後也可能將與自己關係相近的菁英安排在掌握權力的黨務部門。因此，「黨務經歷」的變項應存在著領導人與個別菁英私人關係的理論意義。

當然，必須強調的是，這並不表示所有擔任黨職的領導幹部皆與領導人具有緊密的私人關係。如我們在組織邏輯架構所提到的，領導人提拔幹部，也必須符合既有制度規範，同時考慮黨內其他成員可能的反彈聲浪。然而，在中共一黨專政的基本框架下，「黨職」應仍作爲我們觀察領導人晉用個別菁英的重要指標之一。

假設六：菁英專業性條件對仕途發展的影響，主要來自於政黨贊助的影響。

如假設一所呈現的，鄧小平以降的中共菁英出現技術官僚崛起的菁英轉型趨

勢。「幹部四化」的幹部選拔標準也於 82 年十二大後寫入黨章。因而，自改革開放以來的發展歷程，具大學以上學歷的專業菁英應能夠有較長的仕途任職時間，或較高的晉升可能性。然而，如組織邏輯所強調的，僅具專業性條件菁英被選拔、重用的可能性，將不如一個又紅又專的菁英候選人。透過畢業年齡的觀察，本文假設專業性與菁英仕途發展的關係，將主要來自於政黨贊助的背後影響

假設四至假設六，主要呈現中共有限活化菁英的體制運作邏輯。我們認為即便中國大陸出現政治菁英專業化轉型的總體趨勢。但在中共仍持續專政的情況下，菁英的仕途旅程，包括「任職時間」與「晉升、離退」等發展結果，仍將取決於黨的專政考量，即關注菁英的政治性條件。假定維持專政的根本目的不變，那麼本文主張如此的菁英選拔與流動邏輯應是相當一致的，改革開放後也不至出現系統性的改變。在組織邏輯下，黨職經歷應是一個相當外界觀察中共菁英仕途發展相當具解釋力的觀察指標。在確立研究命題與待驗假設後，接下來我們將介紹本研究實證資料的界定、蒐集與建置方式。

第四節 研究對象界定與資料建置

本研究的主要目的，在於探索中國大陸改革開放以來菁英流動的特性與菁英甄補邏輯。在搭建研究假設後，在這一節裡，筆者將界定具體的研究對象，以及資料的建置方式。

在第一章第二節裡，我們說明了以中國大陸中央到地方的官僚科層組織來界定共黨國家政治菁英的適當性。以此，在確立研究對象之前，我們必須先清楚界定中國大陸法規上的行政級別與階層全貌。根據中華人民共和國「國家公務員暫行條例」以及「公務員法」，⁶⁷中國大陸的行政職務分為領導職務和非領導職務兩者。其中，領導職務分為「國家級正職」、「國家級副職」、「省部級正職」、「省部級副職」、「廳局級正職」、「廳局級副職」、「縣處級正職」、「縣處級副職」、「鄉

⁶⁷ 相關法規全文，可見新華網，「國家公務員暫行條例」，http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/zhengfu/2003-09/23/content_1095213.htm；「國家公務員法」，http://news.xinhuanet.com/lianzheng/2005-08/10/content_3333496.htm。

科級正職」、「鄉科級副職」等九個級別。在黨領政的框架上，基本上中國大陸的幹部體系可分為中共、政府、人大、政協等四大部門，同時各部門的領導幹部也具相同對應的行政級別，⁶⁸當然，就實務上我們無法進行全體菁英的跨年度普查，因而選取「核心領導菁英」進一步分析應是較好的策略。

下表 3-1 為中國大陸政治菁英級別與職務名稱一覽表。正、副國級是位於政治階層金字塔最上層，也是掌握關鍵統治權力者。因而這些法定上掌握最高權力的菁英份子，將是我們必須關注的個案。然而，若僅設定在如此黨與國家領導人層級進行實證研究，則將無法充分刻劃菁英體制的階層特性。值得說明的是，1992 年十四大後，基本上中共中央政治局常委已形成兼任總書記、國務院總理、全國人大常委會委員長，國務院總理，全國政協主席之慣例。⁶⁹在研究個案數目較少情況下，將不利我們從事進一步因果關係檢證的統計模型分析。

另一方面，若將研究範圍延伸至「副省部級」領導人，則根據 1998 年的統計資料中共黨務、政府、人大、政協、法院與檢察院與人民團體全體副省部級以上幹部人數達為 2,562 人。⁷⁰如此的樣本規模分析跨年度趨勢也具操作上的困難，同時官方資料正確性則較難以確保。更重要的是，由於中國大陸黨政部門在副職職務交錯情況相當繁雜，例如許多副省書記兼任政府副省長，也不利於分析不同部門菁英類型的差異。以此，將研究範圍層級限定在「省部級正職」（含以上）應是較佳的研究策略。其次，就部門而言，政協的功能多在於政策諮詢。其提案並不具法律約束力，而是僅供國家機關作為決策制訂與工作改進的參考，而人大即便是憲法上明訂的最高國家權力機關，但卻仍須服膺於中國共產黨的領導。⁷¹因而相較於黨務與政府部門而言，全國人大政協常委，以及各省（自治區、直轄市）的人大主任與政協主席，雖然在級別上也屬正省部級，但其重要性卻遠不如其他同級別的黨政幹部，因此，本研究的分析範圍將集中於提供政治指導的黨務部門，以及負責政策執行的政府部門上。

⁶⁸ 有關各部門幹部的級別，請見中共中央組織部參照試行公務員制度辦公室編，**參照國家公務員制度管理工作指導手冊**，（河北：黨建讀物出版社，1995 年），頁 107-122。

⁶⁹ 至 1997 年十五大起，國家副主席也開始由政治局常委兼任，分別為胡錦濤、曾慶紅以及十七大的習近平。

⁷⁰ 中共中央組織部編著，**黨政領導幹部統計資料匯編（1954-1998）**（北京：黨建讀物出版社，1999），頁 7。

⁷¹ 浦興祖主編，**中華人民共和國政治制度**，頁 42-45、622。

表 3-1 中國大陸政治菁英級別與職務名稱一覽表

級別	職位與職務名稱
國家級正職	中共中央總書記，國家主席，中央軍委主席，全國人大常委會委員長，國務院總理，全國政協主席，國家副主席，中共中央政治局常委
國家級副職	中共中央政治局委員，候補委員，中央紀委書記，中央書記處書記，全國人大常委會副委員長，國務院副總理，國務委員，最高人民法院院長，最高人民檢察院檢察長，全國政協副主席
省部級正職	中共中央紀委副書記，中共中央，全國人大常委會，國務院，全國政協下屬部委行署室和事業單位（黨組）正職領導人（特殊規定的副職）、各人民團體（黨組）正職、各省、自治區、直轄市黨委、人大、政府、政協的正職領導人（特殊規定的副職），國家正部級企業正職領導
省部級副職	中共中央紀委常委，中共中央，全國人大常委會，國務院，全國政協下屬部委行署室和事業單位副職領導人（黨組成員）和副部級機關（黨組）正職，各人民團體（黨組）副職，各省、自治區、直轄市黨委（副書記、常委）人大、政府、政協的副職領導人，省紀委書記，副省級城市黨委、人大、政府、政協的正職領導人（特殊規定的副職），國家正部級企業副職領導，國家副部級企業正職領導，副部級高校黨政正職
廳局（地）正職	中共中央，全國人大常委會，國務院，全國政協直屬部委行署室和事業單位的下屬司局室正職 中共中央，全國人大常委會，國務院，全國政協副部級機關（黨組）副職。各省、自治區、直轄市黨委、人大、政府、政協的直屬機關和事業單位的正職，副省級城市黨委（副書記，常委）、人大、政府、政協的副職領導人，紀委書記。各地市（設區）黨委、人大、政府、政協的正職，國有副部級企業的副職和正廳級企業正職領導，省署高校黨政正職
廳局（地）副職	中共中央，全國人大常委會，國務院，全國政協直屬部委行署室和事業單位的下屬司局室副職，各省、自治區、直轄市黨委、人大、政府、政協的直屬機關和事業單位的副職，副廳級正職。副省級城市黨委、人大、政府、政協的下屬機關正職，各地市（設區）黨委、人大、政府、政協的副職，紀委書記，國有副廳級企業的正職和正廳級企業副職領導，省署高校黨政副職，大專正職
縣處級正職	各省、自治區、直轄市黨委、人大、政府、政協的直屬機關和事業單位的下屬處室正職。副省級城市黨委、人大、政府、政協的下屬機關副職，各地市（設區）黨委、人大、政府、政協的下屬單位正職，各縣市黨委、人大、政府、政協的正職，國有正縣級企業的正職，省署高校院系處室領導，重點中學正職
縣處級副職	各省、自治區、直轄市黨委、人大、政府、政協的直屬機關和事業單位的下屬處室副職。各地市（設區）黨委、人大、政府、政協的下屬單位副職和副處級單位正職。各縣市黨委、人大、政府、政協的副職，紀委書記、國有正縣級企業的副職，副縣級企業正職。市屬中學正職
鄉科級正職	各地市（設區）黨委、人大、政府、政協的下屬單位所屬科室正職。各縣市黨委、人大、政府、政協的下屬單位正職、各鄉鎮黨委、政府正職、國有正科級企業的正職，縣屬重點中學正職
鄉科級副職	各地市（設區）黨委、人大、政府、政協的下屬單位所屬科室副職、各縣市黨委、人大、政府、政協的下屬單位副職，各鄉鎮黨委，政府正副職，國有正科級企業的副職。

資料來源：本研究自行整理。

在階層化與職務分工的特性下，即便我們沒有進一步擴大研究對象至副部級，以及人民團體與人大政協正部級的菁英群體，但應不至於對研究對象—中國大陸的「權力菁英」造成誤判或選擇性偏誤（selection bias）的結果。透過上述的討論，本文的具體分析範圍將是集中擔任正省部級以上，黨務部門與政府部門領導職務的政治菁英：⁷²

黨務部門：

正國職—總書記、政治局常委

副國職—政治局委員（含候補）、書記處書記、中央紀律檢查委員會書記

正部級—中央紀律檢查委員會副書記、中共中央各部部长、省（自治區、直轄市）委書記

政府部門：

正國職—國家主席、國家副主席、國務院總理

副國職—國務院副總理、國務委員

正部級—國務院各部部长、省長（自治區、直轄市）

在時間點上，本文設定在 1978 年 3 月至 2008 年 3 月全國人大、政協會後，所有曾任這些職務的領導幹部。透過時間範圍的確定，可以建構中共改革開放起始點政治菁英組成的樣貌，以及時間更替下的演變趨勢。在資料建置上，本研究以中共中央官方出版資訊為主要來源。我們先透過「中華人民共和國職官志」，建立各個職位的菁英清單，以確定取樣範圍與人數，⁷³共計人數為 739 人。⁷⁴接著透過「中國共產黨組織史資料」、「中國共產黨歷屆中央委員大辭典（1921-2003）」，來過錄這些政治菁英的個人資訊，⁷⁵包括性別、年齡、教育程度、

⁷² 值得強調的是，「正部級」與「正部職」是不同的概念。一般而言擔任過正部職者便取得「正部級待遇」的資格，因而即便其日後回任中央部會副部長，卻仍享正部級待遇。在這裡我們則是以職務為單位，而非擴大至所有享有「正部級」待遇的領導菁英。

⁷³ 特別說明的是，筆者在蒐集資料時已考量國務院機構改革之因素，因此每一年度的樣本規模有所差異，而在國務院部門中，也僅蒐羅正部級以上之部委行署。一般來說，國務院的組成機構、直屬特設機構、直屬機構的總局、辦事機構為正部級。至於部委管理的國家局，以及一般直屬機構司局為副部級，請見浦興祖主編，**中華人民共和國政治制度**，頁 249-253。關於改革開放以來的機構改革與部門職能調整，可見陳德昇，**中共國務院機構改革之研究（1978-1998）：政府再造觀點**（台北，永業出版社，1999 年）；烏杰主編，**中國政府與機構改革**（北京：國家行政學院，1998 年）。

⁷⁴ 本文研究對象更新的最後時間點，為 2008 年 3 月 17 日第十一屆全國人大一次會後的國務院人事改組。

⁷⁵ 請見何虎生、李耀東、向常福、蔣建華主編，**中華人民共和國職官志**（北京：中國社會出版

族裔、黨籍、入黨時間、學歷，以及職務經歷的類別與任職時間，建立完整的人事資料庫，同時經過交叉比對與檢誤，來確認研究資料正確性。⁷⁶

本研究從「職位」與「菁英仕途旅程」來設定兩個範圍的研究問題。在建置1978年以來的菁英資料後，理想上我們可以建立各年度的菁英組成樣態，來檢證與職位相關的研究假設。但由於時間長達30年之久，為了簡化如此繁雜的資訊，筆者將以1978年3月、1983年6月、1988年4月、1993年3月、1998年3月、2003年3月、2008年3月等人大、政協會後的時間點，來建構菁英組成的特徵，進行以時間為軸向的比較趨勢分析。由於黨代表大會與人大政協間隔約略半年左右，而若僅依黨代表大會作為取樣時間點，則將無法呈現國務院的人事改組狀況，因此以人大政協會議為取樣時間點，就狀態上，可以在同一個時間點上呈現黨政領導部門第一時間改組之概況。至於菁英仕途發展的實證分析中，則屬於原先資料蒐集（以「個人」為研究單位）的範疇，因而無存在如此樣態建構（scenario building）的問題。⁷⁷

第五節 研究方法

本研究主要以集體菁英研究途徑出發，探索中國大陸改革開放以來菁英流動的持續與變遷。在大量菁英基本資料的建置下，我們得以運用計量方法分析演變趨勢與檢證研究假設。另一方面，我們也將透過官方會議決議、領導人講話以及黨和政府法令規章來勾勒幹部甄補制度規範的形成與演變，同時釐清不同領導人的在幹部建設議題上的思考邏輯。因此，在研究方法上，本文屬量化研究方法為

社，2003年）；中共中央組織部、中共中央黨校研究室、中央檔案館主編，**中國共產黨組織史資料（1921-1997）**（全十三卷）（北京：中共黨史出版社，2000年），以及中共中央組織部、中共中央黨史研究室編，**中國共產黨歷屆中央委員大辭典（1921—2003）**（北京：中共黨史出版社，2004）。多數的資料可見政大中國大陸研究中心，**中共政治菁英資料庫**，網址：<http://ics.nccu.edu.tw/chinaleaders/index.htm>，同時少數早期幹部資料則來自新華網、人民網與百度百科的搜尋。

⁷⁶ 在既有的中共人事資料庫，包括人民網，「中國機構及領導人資料庫」，<http://politics.people.com.cn/GB/shizheng/252/9667/index.html>，以及中國名人錄（China Vitae）<http://www.chinavitae.com/>等網站，都是筆者參照、校對資料的來源。但這些資料庫多僅收錄現任者的人事資料。

⁷⁷ 關於本文的研究資料，包括個案清冊與變數過錄表，請見附錄二與附錄三。

主，質化文獻分析為輔的整合性研究方法（triangulation of methods）。⁷⁸

在主要的量化研究方法部份，除了菁英集體的屬性特徵外，菁英流動是否隨著「時間」產生系統性的改變，更是本研究最關切的核心焦點。於此，在實證分析的框架上，本研究實屬以「時間」為比較單元，「個人」為分析單位的比較研究設計。⁷⁹具體來說，假定我們欲比較 p 與 q 不同時間點中，自變項(X)與依變項(Y)的關聯性，例如黨職經歷對任職部門的影響，那麼我們得以透過交互作用項的模型設定，來檢驗黨職經歷對任職部門的影響是否將因時空環境的不同而產生差異，即因果異質性（causal heterogeneity）的檢驗：⁸⁰

$$Y_{mt} = \beta_0 + \beta_1 Z_t + e_{mt} \quad (1)$$

$$Y_{nt} = \beta_0 + \beta_1 Z_t + \beta_2 X_n + \beta_3 (X_n * Z_t) + e_{nt} \quad (2)$$

$$Y_{mt} = \delta_0 + \delta_1 Z_t + e_{it} \quad (3)$$

$$\text{而 } t = p, q \text{ 、 } n = 1, \dots, i, \dots, j, \dots, n-1, n$$

上述的方程式，表示對於 p 與 q 兩者時間比較單元，因果異質性的檢證過程。方程式(1)表示先對比較單元的區隔進行檢證(β_1)，其次為了進一步檢驗系統內部對於依變項是否具有一致運作的機制，為了具有相同可「比較」的共同基準下，則加入分析單位層次的自變項(X_n)，並設定交互作用項以檢證「比較單元」的因素是否具有因果異質性的影響(β_3)。當 β_2 為顯著非 0 且 β_3 不顯著異於 0 時，則表示我們所比較的 p, q 兩者具有相同方向的因果關係，且兩者因果關係差異並不顯著。而當 β_2 為顯著非 0 而 β_3 皆顯著不為 0 時，係數方向相同則表示兩者內部的因果關係是分歧的（diverging trend），反之，若係數方向相反則表示兩者的因果關係將隨著比較單元的效果而趨向聚合（converging trend）。這也表示，不同比較單元（時間）內的確存有因果異質性。⁸¹

透過上述的交互作用項設定，我們將也進一步釐清時間、個人條件等不同層

⁷⁸ Abbas Tashakkori and Charles Teddliepp, *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches* (Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 1998), pp. 40-48.

⁷⁹ 關於量化研究的比較方法，進一步的說明可見黃信豪，「量化研究的比較問題邏輯：因果異質性與縣市長選舉投票模型的建立」，*問題與研究*，第 46 卷第 3 期（2007 年 9 月），頁 125-154。

⁸⁰ 關於因果異質性於比較研究的理論意義，可見 Bruce Western, "Causal Heterogeneity in Comparative Research: A Bayesian Hierarchical Modeling Approach," *American Journal of Political Science*, vol. 42, no. 4 (October 1998), pp. 1233-1259 的討論。

⁸¹ 請見 Glenn Firebauge, *Analyzing Repeated Surveys* (Thousand Oaks, Calif.: Sage, 1997), pp.12-20.

次因素的解釋力。值得強調的是，當我們進一步化約不同層次對於依變項的影響時，原本分析單位層次自變項的影響，則變得不一定具有實質的意義。舉例而言，如依方程式(2)比較不同單元 p、q 的差異用虛擬變項進行編碼，那麼方程式(3)的 δ_0 (為 $\beta_0 + \beta_2$)，即表示對照單元於分析單位層次變項的關聯性， δ_1 則由於「比較單元」因素加入後的總和影響力($\beta_1 + \beta_3$)，也就是當將研究焦點放在比較時，那麼原分析單位層次的影響，則與常數項無異。

在說明模型設定的基本邏輯後，在研究方法上，本文的依變項為菁英職務的類型、級別，以及個人仕途歷程轉型 (transitions) 議題 (如晉升、離退) 的質變數 (qualitative variables)。⁸²有別於傳統的迴歸模型，在這裡筆者進一步介紹本研究所運用估計模型的原理與特點。

一、二元對數成敗比模型

在職務級別與類型上，本研究特別關注的是菁英任職於黨務部門，以及領導人職務與否，屬二分變項 (binary variable)。如以一般的線性迴歸模型對如此類型的變項進行估計，將違反誤差項常態分佈，以及變異齊一性 (homoskedasticity) 的模型基本假定。⁸³同時，估計的結果也往往超出二分變項 0 與 1 數值的合理範圍。⁸⁴因此，學者多透過 logit 或 probit 的連結函數 (link function) 的轉換，來滿足二分變項的區間限制。假定針對二分變項 Y ，則從機率比的概念，在取對數後，則我們可以將原先 0 到 1 的範圍限制，放寬至 $-\infty$ 到 ∞ ，如下所示：

$$Y = 0,1, \text{ 則 } Y_{odds} = \frac{\Pr(y=1)}{\Pr(y=0)} = \frac{\Pr(y=1)}{1 - \Pr(y=1)}, \quad 0 \leq Y_{odds} \leq \infty$$

$$\text{取自然對數：} 0 \leq Y_{odds} \leq \infty \Rightarrow -\infty \leq \ln(Y_{odds}) \leq \infty$$

這表示在經過對數的轉換後，我們同樣可以運用線性方程式來估計

⁸² 黃紀，「質變數之計量分析」，謝復生、盛杏媛主編，*政治學的範圍與方法* (台北：五南，2000年)，頁 387-411。

⁸³ 在常見的迴歸模型最小平方法中，高斯馬可夫的基本假定包括了線性關係、殘差項期望值為 0，變異齊一性 (homoscedasticity)，以及殘差項與自變項互為獨立等特性，運用矩陣代數的語言，即為 $X'e = 0$ ，詳細的討論可見陳超塵，*計量經濟學原理* (二版) (台北：台灣商務印書館，1996年)，第二章。

⁸⁴ Scott J. Long, *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables* (Thousand Oaks, Calif.: Sage, 1997), pp. 38-40.

$\ln(Y_{odds})$ 。另外，由於不符合最小平方法（OLS）的基本假定。在估計上，我們將使用最大概似法（MLE）進行估計。如此的連結函數與估計便是「二元對數成敗比模型」（Binary logistic regression）。至今，「二元對數成敗比模型」已廣泛地為政治學者所運用。而第五章關於黨政領導菁英條件的比較分析，「二元對數成敗比模型」將是筆者所主要運用的計量模型。

二、事件史分析方法

除了菁英職務類型、級別的二分變項外，我們也將探討菁英的任職時間，以及在正部級職務後的晉升、離退等流動現象。如此的議題屬個人生命歷程不同狀態的轉型問題。以此，我們可以將任職、離職等狀態轉型視為個人生命歷程所經歷的不同「事件」（events）。在如此的研究問題中，事件史分析（Event history analysis）是相當適合的研究方法。接下來，筆者將介紹事件史分析的方法原理。

1. 事件史分析的特點

在生命歷程事件的研究裡，研究者主要關注影響個人於不同狀態轉換過程的因素。因此，具體來說依變項必須包含以下三者成分：（1）原始狀態，如進入職場、婚姻等；（2）經歷時間：原始狀態所經歷的時間；（3）研究者所關注的下一狀態：如離職、離婚等。⁸⁵以此，「事件史分析」主要是用來研究個人狀態動態轉移的統計模型。在估計上，事件史分析存在以下兩個特點：

- （1）右限控（right-censored）個案的處理：由於研究者觀察時間的受限，研究者往往無法處理右限控的問題。也就是說，在觀察時間截止後，則個案未發生研究者感興趣之事件，在傳統迴歸模型中，這些個案將往往設為遺漏值，或被歸類為未發生的結果。然而，武斷地將這些觀察時間以至，卻未發生事件的個案武斷地設為遺漏值，則很可能導致偏誤的估計結果。⁸⁶因而事件史模型從「風險率」的概念出發，則將可避免右限控個案所可能帶來的偏誤估計，相當適合用於狀態轉移（states transition）的實證研究。⁸⁷

⁸⁵ Trond Petersen, "The Statistical Analysis of Event Histories," *Sociological Methods & Research*, vol. 19, no. 3 (February 1991), p. 271.

⁸⁶ Roderick J. Little and Donald Rubin, *Statistical Analysis with Missing Data* (New York: Wiley, 1987), pp. 13-15.

⁸⁷ Michael T. Hannan, "Macrosociological Application of Event History Analysis: State Transition and

(2) 因時而異的自變項 (time-dependent covariates)：所謂「因時而異」，主要是變項將因時間因素而有不同數值的變項。在傳統橫斷性 (cross-sectional) 的研究中，變項往往因觀察時間點而是固定不變的，例如年齡、學歷、收入、工作職位等。但這些變項事實上將會因觀察時間的不同而產生相異的數值。然而，一般迴歸或橫斷性模型卻無法記載如此因時而異的動態特性。在事件史分析中，由於是將分析對象不同時間或區段的紀錄視為一個個案，因此，我們可以記載各自變項在不同時期的數值，來予以分析。

2. 事件史分析的估計原理與概念：

在事件史分析中，風險率 (hazard rate)、存活函數 (survival function) 是相當重要的概念，假定研究標的事件 Y 在時間點 k 時發生，例如本研究所探討的離開領導職務的事件，則我們可以將風險率 $h(t_k)$ 定義為「 Y 在 k 時間點之前未發生，而在 k 時間點發生的機率」：

$$h(t_k) = \Pr(Y_{tk} = 1 | Y_{tk-1} = 0, \dots, Y_{t1} = 0) = \Pr(Y_{tk} = 1 | T \geq t_k)$$

「風險率」主要定義的是事件於特定時間的發生機率。在本研究中，筆者便以中共黨政菁英離開領導職務作為觀察標的。以此，可定義為離開領導職務的「離職風險率」。當離職事件發生後，則原有任職狀態將不再存活。相反地，「存活函數」則表示菁英仍任職於領導職務的機率。從數學式來說，所定義的則是離職事件 Y 在第 k 個時間點之前未發生的累積機率：

$$S(t_k) = \Pr(T > t_k)$$

進一步的說，存活函數也等於事件在時間點 $k-1$ 之前都「存活」，同時事件亦未發生的累積機率，與風險率的關係如下所示：

$$S(t_k) = [1 - h(t_k)]S(t_{k-1}) = \prod_{j=1}^k [1 - h(t_j)]$$

Event Recurrences,” *Quality and Quantity*, vol. 23, no. 3-4, (September 1989), p. 351.

因此，若我們以機率密度函數（probability density function）的角度，也就是事件 Y 特定時間發生的機率，則仍必須要考量該事件在時間 k 前未發生的機率，為：

$$f_T(t_k) = \Pr(T = t_k) = \Pr(T = t_k | T \geq t_k) \Pr(T \geq t_k) = h(t_k) S(t_{k-1})$$

透過以上的說明，可以瞭解事件史分析透過前一個時間點的條件機率設定，來考量那些在觀察時間中事件未發生的機率，也就是「風險率」。當然，在現實世界中，事件的發生時間可能於任一時間點，因此，我們可以透過連續時間（continuous time）的設定來展示風險率、存活函數與機率密度函數的關係。在連續時間中，機率密度函數為：

$$f_T(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t < T \leq t + \Delta t)}{\Delta t}$$

存活函數則是：

$$S(t) = \Pr(T > t)$$

因此，風險率可定義為：

$$\begin{aligned} h(t) &= \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t < T \leq t + \Delta t | T > t)}{\Delta t} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t < T \leq t + \Delta t, T > t) / \Pr(T > t)}{\Delta t} \\ &= \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t < T \leq t + \Delta t)}{\Delta t} / \Pr(T > t) = \frac{f_T(t)}{S(t)} = \frac{1}{S(t)} \frac{dF(t)}{dt} \end{aligned}$$

「風險率」是事件史模型裡的分析標的。必須強調的是，在上述方程式的定義下，間斷時間的事件史分析風險率（ $h(t_k)$ ）被定義為「標的事件在特定時間點前未發生，而在該時間點發生的機率。」然而，在連續時間裡，風險率則是考量事件未發生的機率下，於一瞬間發生的「比率」（event rate）。為了避免排除事件未發生的研究個案，事件史分析的主要特點在於以風險率與存活函數的概念呈現個案的狀態轉移狀態。

透過以上事件史分析方法的說明與探討，以「風險率」來定義菁英狀態轉移

的方式，是相當適合用於分析菁英仕途發展的計量研究方法。在本研究六、七兩章仕途發展的實證分析裡，「事件史分析」是筆者分析中共黨政菁英從任職至離開職務，以及晉升、離退等狀態轉換的計量方法。⁸⁸值得說明的是，本研究中共黨政人事資料庫的個人職務經歷建置，時間以年度為單位，且刻度記錄至月份。具體來說。例如習近平於 2002 年 10 月至 2003 年 1 月任浙江省長，2002 年 11 月至 2007 年 3 月任浙江省委書記。則按本研究的職務經歷計算方式，前者的經歷將計算為 0.33 年，後者則是 3.33 年。相對來說，如此時間單位足夠細緻的刻度測量，適合以「連續時間」的設定來估量風險率。⁸⁹其次，雖然菁英擔任領導職務正、副職與其行政級別並無絕對關聯性，⁹⁰但一般來說，曾擔任過正部級職務但改革開放後遭到降級又能「東山再起」的政治菁英相當少。因此，在定義上，本文將中共菁英任職於領導職務視為「不可重複事件」(unrepeatable event)。

在進入具體的實證分析之前，第四章我們將以依組織邏輯所建構的菁英甄補分析架構，來說明中共菁英甄補制度規範的累積過程以及全體菁英構成屬性的變化，為接下來的實證分析提供總體脈絡背景。

⁸⁸ 進一步的模型選擇，請見第六、七章的說明。

⁸⁹ Paul D. Allison, *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data* (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1984), p. 14.

⁹⁰ 見本章註 72。

第四章 菁英甄補與轉型的總體脈絡：1978-2008

在具體分析菁英流動的持續與變遷課題之前，在第四章裡，我們主要透過領導人談話與歷史文件，分析鄧、江、胡等領導人下中共菁英甄補制度的演變過程，以及實質甄補效果。自四人幫倒台與華國鋒「兩個凡是」路線遭扭轉後，中共於十一屆三中全會決定將全黨工作重點轉移至社會主義現代化建設。在黨路線改變下，領導人開始思考黨內幹部是否能達成政策目標之課題，讓 80 年代後中共開始進行一連串的領導體制改革。具體而言，這些改革措施主要涵蓋「領導體制」與「幹部制度」兩者範疇。在領導體制改革上，包括重新設立中央書記處、恢復各級黨紀律檢查委員會、黨政分開等，目的在於順理不同職務、部門之間幹部的權責關係，防止黨權力過度集中於個人的情況再次出現。¹而改革幹部制度主要在於建立領導幹部的選任標準，在推動廢除領導職務終身制後，菁英體制方具流動空間。以此，中共領導人如何甄補新成員，包括具體措施與實際效果為本章探討的主要焦點。

隨著時間演變，幹部選拔規範逐漸落實至各級黨政領導幹部中，也對往後中國大陸菁英流動的演變產生決定性的影響。如前一章透過組織邏輯所發展的分析架構，在既有組織存活下，「制度遺緒」限制、「組織目標」以及領導人「權力維持」考量，將影響不同時期菁英甄補持續與變遷的幅度與範圍。以此我們將對中共不同領導人下的菁英甄補規範，進行以時間為軸向的延續性分析。

本章中我們討論的焦點一共有兩個。首先，是中共如何改善菁英結構？幹部選拔制度如何建立與演變？我們將運用第三章所發展的組織邏輯甄補分析架構，來呈現中共幹部制度的演變過程。第一節介紹鄧小平復出後，中共黨目標調整的歷史背景，以及主要領導人如何思考幹部選拔制度的課題，以此釐清改善菁英結構的動機；同時也介紹幹部選拔制度的主要內容。第二節則是說明江澤民、胡錦濤依序接班仍延續鄧小平路線下，幹部選拔制度如何呈現累積與延伸的現象。在描繪幹部制度規範的建立過程後，那麼，不同時期菁英組成的特性與變化，是否將隨著這些幹部制度的制訂而產生改變？第三節以 1970 末期至今全國人

¹ 本章的主要焦點將集中於中共菁英體制的改善上，至於領導體制的規範設計與演變，可見閻穎，**中國共產黨領導體制的歷史演變**（北京，中共黨史出版社，2007 年），頁 238-299。

大、政協兩會後的人事改組作為觀察時間點，分析中共黨政正部級（含以上）職務菁英組成特性的演變。以此，本章主要透過制度積累與經驗資料的支持，為接下來的實證分析建立總體背景與脈絡。

第一節 鄧小平復權與幹部制度圖像的建立

十一屆三中全會是中國大陸政經發展的重要轉折點。在本節中，我們將首先簡要說明文革後鄧小平復出的歷史背景以及黨目標調整的經過；其次也針對中共主要領導人談話內容進行分析，說明幹部制度改革的考量與動機並呈現鄧小平時期建立幹部選拔制度的實質內涵。

一、鄧小平復出與黨目標的調整

劇除四人幫後，華國鋒為了凸顯自己身為毛澤東接班人的地位，²在路線上宣示「凡是毛主席做出的決策，我們都堅決擁護；凡是毛主席的指示，我們都始終不渝地遵循」的兩個凡是原則。然而，在「元老派」的壓力下，³1977年7月十屆三中全會鄧小平得以恢復被罷黜前的所有職務，同時在文革期間遭流放的大批老幹部也陸續復職，為鄧小平奪權成功打下重要基礎。在理論務虛會議與西單牆事件中，這些黨內具有聲望的老革命家接二連三對「兩個凡是」的主張提出批判，⁴讓華國鋒不得不承認路線的錯誤。1978年12月所召開的十一屆三中全會，確立以實現（工業、農業、科學技術、國防）四個現代化、提高生產力為中心的務實路線，宣示鄧小平所主張「實踐是檢驗真理的唯一標準」的全面勝利。⁵在

² 在文革期間，華國鋒任湖南第一書記，並於1975年出任國務院副總理。周恩來過世後，華國鋒更為毛澤東選派為國務院代總理。因為華國鋒在黨內並無顯赫的資望，讓毛澤東認為華國鋒將不會在他死後背叛自己。

³ 所謂「元老派」，指的是以葉劍英為代表，在文革初期受過打擊的革命元老。在立場上，他們主張盡快轉向「四個現代化」的經濟建設。另外，以李先念為代表的「務實派」也有相同的主張。請見楊繼繩，**鄧小平時代：中國改革開放二十年紀實**（上冊），頁54-55。另外，陳永發則是認為無務實派與元老派的區隔，而是將毛死後的中共高層政治勢力分為掌握黨機器的四人幫、文革受益的華國鋒與汪東興等人，以及葉劍英、李先念等元老派，請見陳永發，**中國共產革命七十年**（下）（台北，聯經出版社，2001年），頁873-874。

⁴ 楊繼繩，**鄧小平時代：中國改革開放二十年紀實**（上冊），頁136-139。

⁵ 鄧小平復出後，則主張「完整地、準確地」掌握毛澤東思想，來取得意識型態的主導權。關於這個時期的權力鬥爭與領導人談話，可見楊繼繩，**鄧小平時代：中國改革開放二十年紀實**（上冊），頁114-136，以及陳永發，**中國共產革命七十年**（下），頁899-905。

這次全會中，陳雲也任中央委員會副主席職務，恢復文革前的決策職務，同時在新成立的中央紀律檢查委員會出任第一書記。進入 80 年代前期的中共政治，鄧小平與陳雲成爲掌握權力核心的主要人物。

值得強調的是，1979 年 3 月鄧小平在黨的理論工作務虛會中也表示：「我們要在中國實現四個現代化，必須在思想上堅持四項基本原則。這是實現四個現代化的根本前提。這四項是：第一，必須堅持社會主義道路；第二，必須堅持無產階級專政；第三，必須堅持共產黨的領導；第四，必須堅持馬列主義、毛澤東思想。」⁶說明了鄧小平即使反對毛澤東晚年不斷革命的路線，但也承接毛澤東自中共建政以來的領導地位。

「政治路線確立了，要由人來具體地貫徹執行。」⁷在務實路線建立後，鄧小平開始進行組織人事的改組。其中最重要的，就是胡耀邦接替「凡是派」郭玉峰中共中央組織部長的職務。胡耀邦掌握人事大權後，全力爲冤假錯案進行平反。⁸這些老幹部回到領導崗位，自然地對舊長官鄧小平存有感激之心。在重新掌握黨機器後，鄧小平的地位也宣告穩固。

二、改善菁英結構的急迫性與動機

在大批老幹部返回工作崗位後，中共幹部呈現年齡結構老化的現象。⁹這表示一部份幹部因年齡原因無法正常工作，同時這些幹部也缺乏經濟與現代化建設相關領導能力。顯然地，菁英年齡過大與知識專業的欠缺已成爲中共實現組織目標的重要障礙。這使得菁英更替機制的建立，將成爲「社會主義現代化建設」成功與否的重要關鍵。另一方面，如何透過適當條件的篩選抑制文革餘孽份子勢力復甦，也成爲中共領導人必須考量的權力維持因素。接下來，我們以組織目標與領導人權力維持考量的角度，來說明中共主要領導人建立幹部制度規範的動機與

⁶ 鄧小平，「堅持四項基本原則」（1979 年 7 月 29 日），鄧小平文選（第二卷），頁 164-165。

⁷ 鄧小平，「思想路線政治路線的實現要靠組織路線來保證」（1979 年 7 月 29 日），鄧小平文選（第二卷），頁 191。

⁸ 請見陳永發，中國共產革命七十年（下），頁 899-905。

⁹ 據統計，1980 年國家機關各部委正副部長、直屬局局長的平均年齡爲 63.6 歲，且僅超過三分之一（36.22%）具有大專以上學歷；而省級黨委領導班子裡，平均年齡也在 60 歲以上，具有高等教育者比例更僅有 15.52%。請見中共中央組織部編著，黨政領導幹部統計資料匯編（1954-1998），頁 12-15。

思路。

（一）組織目標的貫徹：成員的調整

在全黨目標從階級鬥爭轉移至四個現代化社會主義建設後，中共領導人也思考如何貫徹組織目標的問題。然而，這些被恢復職務的老幹部存在年齡老化，以及專業能力不足的現實問題。鄧小平在 1979 年 7 月接見海軍委員會常委時便指出：「現在各級領導班子歲數太大，經歷不夠。軍隊也存在這個問題。現在擺在老同志面前的任務，就是要有意識地選拔年輕人，選一些年輕的身體好的同志來接班。要趁著我們在的時候解決這個問題，我們不在了，將來很難解決。」¹⁰同年十一月，在面對黨政軍機關副部長以上等級的幹部會議中，鄧小平也表示：「現在我們國家面臨的一個嚴重問題，不是四個現代化的路線、方針對不對，而是缺少一大批實現這個路線、方針的人才。」¹¹隔年在接受義大利記者的訪問中，鄧也特別提出：「過去沒有規定，但實際上存在領導職務終身制。這不利於領導層更新，不利於年輕人上來，這是我們制度上的缺陷。這個缺陷在六十年代還看不出來，那時我們還年輕。這不是一個人的問題，是整個制度的問題，更多地是關係到我們的方針、四個現代化能否實現的問題。」¹²這表示對於既有幹部能力不足，以及年齡老化導致工作效率的低落，的確是鄧小平推動幹部制度改革的重要動機。

另一方面，陳雲也對幹部老化的問題表示意見。他在政治局擴大會議中指出：「現在省委、地委的主要負責同志多數是六十歲以上的幹部，其中不少還是七十歲以上的幹部...這種狀況顯然已經不能適應我國近十億人口大國的繁重領導工作...從現在起，就成千上萬地提拔培養中青年幹部，讓德才兼備的中青年幹部在各級領導崗位上鍛鍊。」¹³雖然他在路線上與鄧小平有所歧異，以至於對老幹部缺乏專業知識能力的問題較少著墨，僅主張「德才兼備」的選拔標準，但幹

¹⁰ 鄧小平，「思想路線政治路線的實現要靠組織路線來保證」（1979 年 7 月 29 日），鄧小平文選（第二卷），頁 192。

¹¹ 鄧小平，「高級幹部要帶頭發揚黨的優良傳統」（1979 年 11 月 2 日），鄧小平文選（第二卷），頁 220-221。

¹² 鄧小平，「答義大利記者奧琳埃娜、法拉奇問」（1980 年 8 月 21 日、23 日），鄧小平文選（第二卷），頁 348。

¹³ 陳雲，「提拔培養中青年幹部是當務之急」（1981 年 5 月 8 日）陳雲文選（一九五六—一九八五年），（北京：人民出版社，1986 年），頁 262-263。

部「年輕化」的確成為 70 年代末期中共領導人的共識。¹⁴

（二）權力維持的考量：又紅又專的選拔依據

除了改善組織成員素質，以具貫徹政策目標的具體能力外，中共也希望儘早篩選新進成員，杜絕文革殘餘勢力在老幹部凋零後上台。即便改革開放後鄧小平的「超趕」心態，與陳雲主張「穩定壓倒一切」的主張存在經濟路線之爭。¹⁵但是對文革殘餘勢力的杜絕，卻成為他們的共同利益與目標。

對於幹部選拔條件的課題，鄧小平於在 1979 年接見海軍常委時便提到：「選幹部，標準有好多條，主要是兩條，一條是擁護三中全會的政治路線與思想路線，一條是講黨性不講派性。」¹⁶在隔年 1 月中共中央幹部會議談話中，鄧也強調「只靠堅持社會主義道路，沒有真才實學，還是不能實現四個現代化。無論在什麼崗位上，都要有一定的專業知識和專業能力...專並不等於紅，但是紅一定要專...沒有黨的領導，真正又紅又專、特別是有專業知識和專業能力的隊伍也建立不起來。」¹⁷這表示「紅」與「專」兩者，是鄧小平認為幹部必須兼備的條件。

在 1980 年 8 月政治局的擴大會議中，鄧小平對於幹部甄選條件與接班形式描述的更為具體，同時這一次的談話也說明既有領導制度具有官僚主義、形式主義與權力過份集中的缺失，可說是 80 年代中共制訂幹部制度與領導體制改革規範的指導性文件。¹⁸在幹部條件上，他強調「跟隨林彪、江青一夥造反起家的人，幫派思想嚴重的人，打砸搶分子，絕對不能提上來，一個也不能提上來，已經在領導崗位上的，必須堅決撤下去...『文化大革命』中長期對林彪、江青一夥的做法不滿，進行積極或消極抵制，政治表現好，又肯幹，有專業知識的中青年幹部，

¹⁴ 除了鄧小平與陳雲之外，葉劍英在建國三十週年的談話中，也提出幹部平均年齡過大的問題。請參見葉劍英，「向著四個現代化的宏偉目標前進」（1979 年 9 月 29 日），中共中央文獻研究室主編，**十一屆三中全會以來重要文獻選讀**（上）（北京：人民出版社，1987 年），頁 88。

¹⁵ 關於鄧小平與陳雲的經濟主張，陳雲認為用「市場」必須要在計畫的架構下進行，來活絡經濟，鄧小平則認為在計畫經濟的框架下無法追求高速的經濟成長，他主張必須要在短期內全力趕上文革所浪費的十年，因此陳雲的「穩定壓倒一切」以及鄧小平的「超趕」心態可說是兩人路線最大差異之處。請見吳玉山，**遠離社會主義：中國大陸、蘇聯和波蘭的經濟轉型**（台北：正中書局，1996），頁 68-70。

¹⁶ 鄧小平，「思想路線政治路線的實現要靠組織路線來保證」（1979 年 7 月 29 日），**鄧小平文選**（第二卷），頁 192。

¹⁷ 鄧小平，「目前的情勢和任務」（1980 年 1 月 16 日），**鄧小平文選**（第二卷），頁 262-266。

¹⁸ 鄧小平，「黨與國家領導制度的改革」（1980 年 8 月 18 日），**鄧小平文選**（第二卷），頁 320-343。

各行各業、各地區、各單位都有，問題是我們沒有發現和提拔他們。」¹⁹除了積極抵制文革的菁英份子外，消極不作爲的「逍遙派」也是鄧小平所肯定具政治正確與忠誠的幹部；同時他也主張必須建立新的晉升與審核標準。他提到「用坐火箭、坐直升飛機的辦法提拔幹部，我們再也不能這麼幹了。幹部要順著臺階上，一般的意義是說，幹部要有深入群眾、熟悉專業、積累經驗和經受考驗鍛煉的過程...打破那些關於臺階的過時的觀念，創造一些適合新形勢新任務的臺階，這才能大膽破格提拔。」²⁰針對文革餘孽回朝的課題，陳雲也強調預防的重要性，他在十二大的發言中指出：「在『文化大革命』其間一夥造反起家的人、幫派思想嚴重的人、打砸搶份子，這三種人一個也不能提拔...還有兩種人也不能提拔，就是反對三中全會以後黨中央路線的人，以及在經濟領域內和其他方面嚴重違法亂紀的人。」²¹

爲此，可以發現在權力穩固的考量下，對黨路線的忠誠擁護與學歷等專業性條件的確成爲中共領導人在黨組織目標改變後選拔菁英的具體標準。其中對黨中央的路線認可，更是這些條件的前提。²²那麼，實質的制度規範內容爲何？接下來我們將說明鄧小平時期幹部選拔制度規範的主要內涵。

三、幹部制度圖像的建立

透過上述的探討，在「組織目標」貫徹以及領導人「權力維持」下，中共自 80 年代起制訂一系列的幹部制度規範。這些規範主要可分爲兩個面向。首先是關於菁英流動的具體規範，包括年齡限制、有限職務的任期制規範，以及菁英向上晉升的相關規定。其次，針對文革殘餘勢力以及 1989 年六四天安門事件所引發的政治危機，中共也進行大規模的幹部忠誠考察，來確立領導班子對擁護黨中央路線與領導地位的忠誠。

¹⁹ 同前註，頁 324-325。

²⁰ 同前註。

²¹ 陳雲，「在黨的第十二次全國代表大會上的發言」（1982 年 9 月 6 日），**陳雲文選**（一九五六一—一九八五年），頁 283-284。

²² 鄧小平在中央工作會議上提到，爲了逐步制訂完善幹部制度，提出年輕化、知識化、專業化三條件。然而必須以「革命化」，即堅持社會主義道路爲前提。請見鄧小平「貫徹調整方針，保證安定團結」（1980 年 12 月 25 日），**鄧小平文選**（第二卷），頁 361。

（一）幹部退休與選拔規範的設立

關於幹部退休規範，1982年2月中共中央首先作出《關於建立老幹部退休制度的決定》，規定「擔任中央、國家機關部長、副部長，省、市、自治區黨委第一書記、書記、省政府省長、副省長，以及省、市、自治區紀律檢查委員會和法院、檢察院主要負責的幹部，正職一般不超過65歲，副職一般不超過60歲。擔任司局長一級的幹部，一般不超過60歲。」²³然而，該決定也允許可允許個別狀況的續任，包括「因工作確實需要，身體又可堅持正常工作的，經過組織批准，也可以在一定時間內暫不離休退休，繼續擔任領導職務。」²⁴以及「在黨與領導人層級上，需要保留少量超過離休退休年齡界限的老革命家」的說明。²⁵這是第一個有關中共領導幹部的年齡離退限制，但明顯地擔任領導人的革命元老並不在年齡劃線離退的限制範圍內。

除了年齡限制外，同年1982憲法也率先對國家領導人級職務提出任期規定。新憲法規定全國人大常委會政府委員長、國家正副主席、國務院正副總理與國務委員等職務連續任職不得超過兩屆。除此之外，為配合以年齡為劃線的退休制度，1982年中共黨章規定，在各級領導機關與所屬部門，可設立「顧問委員會」，²⁶來撫平老幹部可能的反彈聲浪。同時對於幹部組成也強調「努力實現幹部隊伍的革命化、年輕化、知識化、專業化」、「黨的幹部必須接受黨的培訓，接受黨的考察和考核」、「黨應當重視培養、選拔女幹部和少數民族幹部」。幹部「四化」標準也在十二大列入本世紀末四項重點工作項目之一。²⁷

至此，中共開始加強其於幹部培訓、考察與審核的規範設置。1983年10月中央組織部發出《關於建立省部級後備幹部制度的意見》。²⁸其中對副部級以上

²³ 中央辦公廳，《關於建立老幹部退休制度的決定》（1982年2月20日），中共中央文獻研究室主編，**十一屆三中全會以來重要文獻選讀**（上），頁414。

²⁴ 同前註。

²⁵ 同前註，415。

²⁶ 鄧小平於中顧委第一次全會上便明確表示：「顧問委員會是解決我們這個老黨、老人實現新舊交替的一種組織形式。目的是使我們中央委員會能夠逐步地更年輕化一些，同時也能使我們一些老同志，在退居第一線之後，還能夠繼續發揮一定的作用...黨的中央顧問委員會是中央委員會的政治上的助手和參謀，這是說的性質...」。請見姜華宣、張蔚萍、肖甦主編，**中國共產黨重要會議紀事（1921-2006）**（北京：中央文獻出版社，2006年），頁462。而如此過渡性質的機關，也在1992年十四大廢除。

²⁷ 姜華宣、張蔚萍、肖甦主編，**中國共產黨重要會議紀事（1921-2006）**，頁456。

²⁸ 中央組織部，《關於建立省部級後備幹部制度的意見》（1983年10月5日），人民網，**中國共產黨新聞**，<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71380/71387/71591/4855020.html>。

職務後備幹部的人數與條件進行明確的規定，包括「有堅定的共產主義信念」等幹部條件，也多次出現在往後的相關文件中。²⁹除了共產主義、文革表現等政治條件外，該意見也首先對幹部專業性條件應具「大專文化」程度的規定。同時也強調後備幹部年齡應形成梯形結構。再者，1986年1月中央辦公廳所發出《關於嚴格按照黨的原則選拔任用幹部的通知》裡，除了再次強調幹部選拔的個人條件外，更強調選拔程序。該通知提到：「提任上一級領導職務的幹部，都應在下一級領導崗位上經過一段實踐鍛煉，取得領導經驗，並有顯著成績。幹部一般要逐級提拔。越級提拔的，必須是特別優秀、工作又特別需要的。」³⁰這是相關規定中首次提及幹部「逐級提拔」的選拔原則。

進入90年代，中共開始對黨政部門幹部交流制度提出原則性規範。1990年7月中央辦公廳所發出《關於實行黨和國家機關領導幹部交流制度的決定》裡，強調「針對省部級幹部，在一個地區或部門工作時間較長的應當進行交流；在同一崗位工作時間較長的，可在本地區的同級崗位之間進行交流。在中央與地方之間進行交流，也可以在不同地區之間進行交流，有的還可以在中央各部門之間進行交流。」³¹值得注意的是，其強調「特別要注意從經濟比較發達的地區交流一部分領導幹部到經濟相對落後的地區任職。」這是第一個對於領導幹部的職務歷練提出要求的制度規範，其背後的意涵便是期待未來幹部具有全方位（中央與地方，經濟發達與落後地區）的領導經驗。如此的思路也出現在培養青年幹部的決定裡。隔年9月中央辦公廳發出《關於抓緊培養教育青年幹部的決定》強調「脫產輪訓、基層訓練、交流與輪換」的重要性。該決定更主張「擬提拔擔任上一級領導職務的青年幹部，一般應具有下一級兩個以上工作崗位的經歷；在同等條件

²⁹ 在人數上，該意見強調「於1984年7月以前，共選定1000名。其中省委書記、省長和中央國家機關部長後備幹部200名，省委副書記、常委和副省長以及中央國家機關副部長的後備幹部800名。每個省、市、自治區200名左右，共600名；每個部委5名左右，共400名。」在條件部份，則是主張後備幹部應具「1. 有堅定的共產主義信念，掌握馬列主義、毛澤東思想的基本理論，堅決擁護黨中央的路線、方針、政策，並能身體力行，有強烈的事業心和高度的責任感，有開創新局面的膽識和才幹；2. 『文化大革命』中表現好，政治上堅定可靠，思想意識健康，作風正派，能夠聯繫群眾；3. 眼界寬闊，思想解放，有綜合分析能力，勤奮好學，知識面較廣，有創見，有幹勁，並有較強的組織領導能力，工作成績突出；4. 具有大專文化程度（包括經過自學達到大專水準的）；不僅要注意學歷，還要看是否有真才實學；5. 後備幹部的年齡，要形成梯形結構，一般為45歲左右和40歲左右；6. 身體健康。」等條件。該「意見」對幹部條件的規範，也成為往後相關制度的重要依據。

³⁰ 中央辦公廳，《關於嚴格按照黨的原則選拔任用幹部的通知》（1986年1月28日），人民網，中國共產黨新聞，<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71380/71387/71591/4855033.html>。

³¹ 中央辦公廳，《關於實行黨和國家機關領導幹部交流制度的決定》（1990年7月7日），人民網，中國共產黨新聞，<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71380/71387/71591/4855056.html>。

下，凡在多個部門、多個工作崗位間交流或輪換並表現好的，應優先提拔使用。」

32

（二）幹部政治忠誠的審查

除了幹部「年齡」、「任期」、「梯隊年齡配置」、「學歷」、「職務交流經驗」等條件制訂相關規範外。80年代中共也同時不斷地透過篩選與審查，來確立幹部對黨路線與領導地位的擁護。1983年十二大二中全會裡中共提出「整黨」工作，通過《中共中央關於整黨的決定》。除了「三種人」外更強調排除「對十一屆三中全會以來黨的路線、方針和基本政策持抵觸態度」、「經不起歷史挫折的考驗和資本主義思想的侵蝕，他們懷疑和否定四項基本原則，背離十一屆三中全會以來黨的路線、方針和基本政策，宣揚資產階級自由化」等兩類人於領導幹部行列之外。³³自83年起，中共對領導幹部進行了初步清理。據統計，至87年7月為止共有超過13萬人遭查核，其中確定是「三種人」者共有5,540人，確定犯嚴重錯誤者則達3萬8千人。³⁴

另一方面，針對80年代末期蘇聯、東歐共產國家的瓦解，以及六四天安門學運所引起的風潮。中共也決定加強幹部的政治思想建設。在1989年8月全國組織部長會議裡，組織部長宋平強調：「我們絕不能低估國際上敵對勢力通過和平演變的手段，妄圖改變黨的性質，顛覆社會主義制度的陰謀所造成的危害...國內一些人，大肆鼓吹資產階級自由化，妄圖把革命納入資本主義軌道，我們絕不能低估長期以來資產階級自由化思潮的氾濫在黨內造成的思想混亂。」³⁵為此，政治局通過《中共中央關於加強黨的建設的通知》，再次清查黨組織成員、加強考核幹部以及著手黨幹部的思想整頓。³⁶

透過本節分析，可以歸納鄧小平在掌權後，為因應黨政治路線的調整，使得黨內幹部選拔上明確納入年輕化、專業化、知識化的相關規範。對照毛澤東強調

³² 中央辦公廳，《關於抓緊培養教育青年幹部的決定》（1991年9月6日），中共中央文獻研究室主編，**十三大以來重要文獻選編**（下）（北京：人民出版社，1993年），頁1672-1677。

³³ 「中共中央關於整黨的決定」（1983年10月11日），中共中央文獻研究室主編，**十二大以來重要文獻選編**（上）（北京：人民出版社，1986年），頁390-409。

³⁴ 中共中央組織部編著，**黨政領導幹部統計資料匯編**（1954-1998），頁4。

³⁵ 姜華宣、張蔚萍、肖甦主編，**中國共產黨重要會議紀事**（1921-2006）（北京：中央文獻出版社，2006年），頁533。

³⁶ 張小平主編，**中華人民共和國大事記**（下）（北京：人民出版社，2004年），頁892。

「馬列主義」的選拔條件，³⁷改革開放前後領導人幹部選拔的考量的確是相當不同的。然而，「革命化」，即擁護黨中央路線與領導地位更是幹部替換過程中仍堅守的重要前提。即便鄧小平與陳雲在經濟路線上有所差異，但是面對共同敵人下，也讓他們具有相同的利益基礎來排除那些「文革餘孽」回到幹部行列。

由於高層領導人對經濟體制路線尚存爭議，為此鄧小平於 1987 年十三大總結「一個中心，兩個基本點」（經濟建設為中心，改革開放和四項基本原則為基本點）為黨基本路線，試圖以此淡化與保守派的路線差異。或許是為了維護黨內穩定與維持自己的領導地位，避免造成大規模反彈聲浪，使鄧時期的幹部甄補制度，包括年齡、任期限制等規範僅限於正省部級以及國家機關領導人。黨領導人職務的輪替規範（含制度與慣例）可說是處於空白階段，顯得「人治、妥協」的色彩相當濃厚。³⁸但是，幹部梯隊年齡配置、學歷限制與部門職務交流等規範，卻對往後的幹部選拔造成極為深刻的影響。

總的來說，鄧小平時期的菁英甄補，主要受到「組織目標」調整，以及領導人「權力考量」兩者因素影響。在黨目標調整為強調經濟建設目的之後，中共具有「經濟發展」的現實需求，因而納入不同於毛澤東時期的菁英選拔條件，更為強調專業菁英的重要性。換句話說，毛澤東時期菁英甄補的「制度遺緒」規範在黨目標調整下受到揚棄。另一方面，針對黨路線的維護以及專政的組織生存目標，卻也存在著以維持「專政」根本目的的制度建設。以此，鄧小平時期的幹部制度建設圖像，可說是融合「發展」與「專政」兩者不同邏輯，同時經由數次的政治忠誠審查來看，更可發現「專政維持」是中共菁英選拔最重視的根本原則。

³⁷ 在「培養無產階級的革命接班人」一文中，毛澤東以「要搞馬列主義，不搞修正主義」作為第一標準，對於專業知識條件則毫無強調。見毛澤東，「培養無產階級的革命接班人」（1964年6月16日），請見新華網，http://news.xinhuanet.com/ziliao/2005-02/01/content_2533909.htm。

³⁸ 關於這個時期中共高層領導人路線之爭的探討，可見楊繼繩，**中國改革年代政治鬥爭**（香港：Excellent Culture Press，2004），171-247。

第二節 江澤民、胡錦濤時期：制度積累、延伸與限制

1989 年六四天安門事件，逆轉了改革開放後較為開放的政治、社會氛圍，同時蘇聯與東歐共產國家陸續解體也對中國帶來「示範效應」的壓力，使得鄧小平不得與保守派政治勢力妥協，讓江澤民出任中央總書記。³⁹然而 1992 年鄧小平南巡後，江澤民選擇延續鄧小平加強改革開放力道的經改路線。在延續鄧小平社會主義現代化建設的路線基調，以及 90 年代後並無出現危害中共統治正當性明顯的重大經濟、社會危機下，讓江澤民、胡錦濤依序接班後的幹部甄補規範呈現制度堆積的趨勢。

相較於鄧小平大幅調整黨目標對菁英甄補的影響，由於江澤民以降的中共領導人依循鄧小平路線，使得菁英甄補進入制度「鎖入」階段。本節主要說明江、胡時期的幹部選拔規範如何呈現制度、慣例累積與延伸的趨勢。首先，筆者將分別探討江澤民、胡錦濤接班後的政治路線，說明其政治主張。其次，探討 90 年代中期以來的制度規範累積成果，以及後鄧小平時期具有「上海幫」與「共青團」背景領導幹部的仕途發展。本節主要的目的在於呈現中共領導人在延續鄧小平路線的前提下，即使欲晉用與自己關係相近的領導幹部，卻也必須遵守既有規範的限制，來凸顯領導人的「權力維持」考量必須限於「制度遺緒」的現象。

一、鄧小平路線的延續：江、胡的接班

在胡耀邦、趙紫陽下台後，江澤民的接班可說是鄧小平與保守派的妥協。在此同時，鄧仍然透過軍權的掌握持續發揮政治影響力，⁴⁰同時江澤民政務上開始向左傾斜，⁴¹讓鄧小平對於改革開放路線仍否延續感到憂心。故 1992 年 1 月，他以普通黨員的身份，在楊尚昆的陪同下展開南巡。鄧在南巡中的講話提到：「姓

³⁹ 同前註，頁 477-486。

⁴⁰ 鄧小平安排了楊尚昆擔任軍委第一副主席，楊白冰出任書記處書記與軍委秘書長，使其雖然卸任軍委主席，但對軍隊仍具有絕對的控制力，請見寇健文，**中共菁英政治的演變：制度化與轉力轉移，1978-2004**，頁 130。

⁴¹ 對於一些私營企業主的違法行爲，江澤民提出的處置辦法是：「把他們搞的傾家蕩產！」，多次提到毛澤東的「兩把刀子論」（列寧與史達林），並在中國共產黨建黨 70 週年上，重提「階級鬥爭」等作爲，可見楊繼繩，**中國改革年代政治鬥爭**，頁 489-490。

資還是姓社的問題。判斷的標準，應該主要看是否有利於發展社會主義社會的生產力，是否有利於增強社會主義國家的綜合國力，是否有利於提高人民的生活水準...計畫多一點還是市場多一點，不是社會主義與資本主義的本質區別...計畫和市場都是經濟手段...中國要警惕右，但主要是防止左。」⁴²

鄧小平的公開談話，使得江澤民不得不必須權衡保守派與改革派路線的力量對比，最後江澤民還是選擇依循鄧小平的改革開放路線。同年3月中央政治局會議中江便將鄧小平「三個有利於」的相關談話納入會議決議，並於1993年十四大政治報告中確立鄧小平建設有「中國特色社會主義」的理論，加強經濟改革步伐與進一步對外開放。⁴³以此，鄧小平歷史地位以及過去14年改革開放道路的正確性也隨之建立。

另一方面，至2003年江澤民主政期間中，也充分可見延續鄧小平路線的政治路線。在1997年十五大裡，江澤民更提到：「保證繼承鄧小平同志遺志堅定不移地沿著十一屆三中全會以來的正確路線...在當代中國，只有鄧小平理論，而沒有別的理論能夠解釋社會主義前途和命運問題。」並延續趙紫陽所提出「社會主義初階論」，以持續經濟建設，發達生產力為目標。⁴⁴江澤民於2000年更提出「三個代表」（黨成為中國先進生產力的發展要求、中國先進文化的前進方向、中國最廣大人民群眾的根本利益的忠實代表）來提昇自己的歷史地位與毛澤東、鄧小平等人並列。⁴⁵不可否認的，鄧小平路線延續性在江澤民主政時期是相當明確的。

相較於江澤民接班具有鄧小平與保守派的妥協色彩，胡錦濤的接班人角色則早在90年代初期便受到鄧小平所確認。或許顧忌改革開放路線再受動搖，1992年中共十四大時，鄧小平便安排當時不足50歲的胡錦濤進入政治局常委會，作為江接班人意味相當濃厚。如前一節所述，十六大政治局常委會成員也僅有胡錦

⁴² 鄧小平，「在武昌、深圳、珠海、上海等地的談話要點」（1992年1月18日-2月21日），**鄧小平文選**（第三卷），頁373-375。

⁴³ 關於十四大政治報告，全文可見人民網，**中國共產黨歷次全國代表大會數據庫**（第十四次全國代表大會），<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/64168/64567/65446/4526308.html>。

⁴⁴ 關於十五大政治報告，全文可見人民網，**中國共產黨歷次全國代表大會數據庫**（第十五次全國代表大會），<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/64168/64568/65445/4526285.html>。

⁴⁵ 「三個代表」一詞首先出於江澤民於廣東考察的談話，請見江澤民，「在新的歷史條件下更好地做到三個代表」（2000年2月25日），**江澤明文選**（第三卷），（北京：人民出版社，2006年），頁1-5。

濤一人留任，這表示在第四代領導班子接班時，相較江澤民上任的情況，胡錦濤應較具有用人與發揮空間。

其次，歷經長達 25 年強調「發展」的經濟建設，中國大陸面臨區域、農村與都市的發展不均，社會出現嚴重的分配問題。⁴⁶為此胡錦濤於 2003 年十六屆三中全會《關於進一步深化經濟體制改革的若干問題的決定》裡，強調完善社會主義物質文明、政治文明與精神文明的協調發展，落實「科學發展觀」，⁴⁷其主要強調的是在追求發展之餘，重視區域均衡與分配的課題。不同江時期持續追求發展的組織目標，胡錦濤轉為重視總體社會、區域均衡發展的分配議題。即便如此，胡錦濤在十七大政治報告仍強調建設「中國特色社會主義」事業總佈局的概念。⁴⁸這意味胡錦濤仍遵循鄧小平的改革開放路線。總的來說，雖然胡主政下的中共轉為重視總體社會發展，但對黨目標而言仍僅呈現「微調」的狀態。

因此，延續江澤民時期菁英甄補演變的特色，胡錦濤任上後中共菁英甄補的演變特色仍深受制度遺緒限制的影響。在十七大的人事交班中，吳儀、張立昌、曾慶紅、吳官正、羅幹、曾培炎等人也因為年齡即將到屆而離開政治局。⁴⁹按本文依組織邏輯所提出的分析架構，除非胡錦濤未來任內受到重大外在環境危機，為了黨執政地位維繫，而在其他領導人的支持下調整組織路線以推翻既有制度制約，否則胡錦濤也應於十八大時屆齡離退。

⁴⁶ 包括「三農」（農業、農民、農村）問題、都市化所導致的農村徵地衝突、失業率逐年上升等社會問題，已成為中國大陸在快速發展下，相當受關注的重要議題。請見汝信、陸學藝、李培林主編，**2005 年：中國社會形勢分析與預測**（北京：社會科學文獻出版社，2004 年）。另外，學者也從「斷裂式」社會的角度，說明中國改革開放以來的總體發展過程。其主要論點是改革開放的過程中，地方經濟的成長動力主要來自在中央放權讓利與鼓勵私營企業，因而造成是地方政府官員、知識份子、三資企業緊密結合的現象。如此的論述說明了即便中國出現所謂的「中產階級」，但他們多是共黨專政下的既得利益者。因此，當經濟開始呈現衰退，首當其衝將是那些沒有在經改過程中獲得具體利益的社會大眾。請見孫立平，**轉型與斷裂：改革以來中國社會結構的變遷**（北京：清華大學出版社，2004 年），頁 26-76。

⁴⁷ 全文可見人民網，**中國共產黨歷次全國代表大會數據庫**（第十六次三中全會），<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/64168/64569/65411/4429165.html>。

⁴⁸ 關於十七大政治報告，全文可見人民網，**中國共產黨歷次全國代表大會數據庫**（第十七次全國代表大會），<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/64168/106155/106156/6430009.html>。

⁴⁹ 除此之外，陳良宇因社保資金案遭開除黨籍，而黃菊則於 2007 年 6 月逝世。

二、幹部甄補制度的累積與延伸

江澤民、胡錦濤主政下延續了鄧小平時期黨的經濟建設目標。就幹部甄補制度而言，這個時期制度、規範與慣例具有兩者特色。首先是呈現明確的制度累積現象。對於鄧小平時期所設立的「年齡」、「梯隊年齡配置」、「學歷」、「職務交流經驗」等規範，具有明顯的制度累積現象。針對省部級以下幹部選拔的條件需求，包括學歷、職務經歷與年齡配置都有更確切的相關法規與命令限制。其次是選拔規範向黨務部門延伸的特色。相較鄧小平時期黨務部門幹部輪替規範的空白，則 90 年代中期後首先出現黨領導人 70 歲劃線離退的先例，以及黨政領導職務任期制的規定。

（一）職務經歷要求的制度強化

江澤民主政下所制訂的幹部甄補制度規範，基本上延續鄧時期所建構的基本制度輪廓。1995 年 2 月中央辦公廳發佈《黨政領導幹部選拔任用工作暫行條例》，⁵⁰其中「黨管幹部」便是選拔任用黨政領導幹部的第一原則。同時，該條例進一步明確指出領導幹部晉升所需的「職務經歷」與「學歷」條件，強調「提任縣（處）級以上領導職務的，一般應當具有在下一級兩個以上職位任職的經歷」、「由副職提任正職，一般要在副職崗位上工作兩年以上，由下級正職提任上級副職，一般要在下級正職崗位上工作三年以上」以及經過黨校或行政院校等培訓機關的受訓。在學歷上，則要求「一般應當具有大學專科以上文化，其中省部級領導幹部一般應當具有大學本科以上文化程度」。雖然該條例也不排除「破格提拔」的可能性，但明確指出逐級提拔與晉升所需的工作經驗之根本選拔原則。

除了職務經歷的原則性規範外，1998 年 6 月中央組織部頒佈《1998—2003 年全國黨政領導班子建設規劃綱要》，⁵¹則進一步強調部級後備幹部的年齡梯次配置。該綱要指出：「中央、國家機關部委領導班子：成由 60 歲左右、55 歲左右、45 歲左右的幹部構成的梯次配備。領導班子中 45 歲左右的幹部至少要有 1 名。部委正職中 50 歲左右的應有一定數量。省、自治區、直轄市黨委、政府領導班子：要形成由 60 歲左右、55 歲左右、45 歲左右的幹部構成的梯次配備。50

⁵⁰ 中央辦公廳，《黨政領導幹部選拔任用工作暫行條例》（1995 年 2 月 9 日），中共中央文獻研究室主編，十四大以來重要文獻選編（中）（北京：人民出版社，1997 年），頁 1206-1223。

⁵¹ 中央組織部，《1998—2003 年全國黨政領導班子建設規劃綱要》（1998 年 6 月 24 日），中共中央文獻研究室主編，十五大以來重要文獻選編（上）（北京：人民出版社，2000 年），頁 436-450。

歲以下的幹部，黨委領導班子中要有 3 名，政府領導班子中要有 2 名；其中 45 歲左右的幹部，黨委、政府領導班子中至少各有 1 名。黨政正職中 50 歲左右的應有一定數量。」此外，也再次強調領導班子成員的學歷條件，以及婦女、少數民族、非中共黨員的選配工作。

除了學歷、年齡與職務經歷的制度累積外，2002 年 7 月中共中央公布《黨政領導幹部選拔任用工作條例》也進一步強化黨政機關職務交流的制度規範。⁵²該條例提到「地方黨委、政府領導成員在同一職位上任職滿十年的，必須交流。民族區域自治地方另行規定...黨政機關內設機構處級以上領導幹部在同一職位上任職時間較長的，應當進行交流或者輪崗；幹部交流可以在地區之間、部門之間、地方與部門之間、黨政機關與國有企事業單位及其他社會組織之間進行。」⁵³該規定為黨務機關領導班子設下「任職期限」的初步限制。

（二） 70 歲劃線離退的先例

在 1997 年十五大人事安排中，喬石離開政治局建立 70 歲「劃線離退」先例。就十五屆政治局與軍委會的人事組成來看，也僅有江澤民一人超過 70 歲。⁵⁴這也讓學者認為江澤民應具體做出於十六大交班的承諾。⁵⁵如此的離退先例，或是來自高層菁英妥協下的產物。然而黨領導人離退慣例的建立，也對未來中共政治發展造成重大的影響。

在十六大政治局的人事安排裡，12 位現任政治局委員，包括李鐵映、李瑞環、丁關根、朱鎔基、李嵐清、姜春雲、錢其琛、尉健行、遲浩田、田紀雲、李鵬、張萬年等人皆都因為超齡於 2002 年十五大七中全會全數離退，⁵⁶十六大常委會更僅剩胡錦濤一人留任。讓中共高層領導人首次出現客觀的年齡限制輪替慣例，也可說是幹部選拔規範「制度化」的一大突破。

⁵² 中央辦公廳，《黨政領導幹部選拔任用工作條例》（2002 年 7 月 9 日），中共中央文獻研究室主編，**十五大以來重要文獻選編**（下）（北京：人民出版社，2003 年），頁 2443-2467。

⁵³ 該條例也強調同一地方（部門）的黨政正職「不同時易地交流」。

⁵⁴ 寇健文，**中共菁英政治的演變：制度化與轉力轉移，1978-2004**，頁 153。

⁵⁵ Andrew J. Nathan, "China's Changing of the Guard: Authoritarian Resilience," *Journal of Democracy*, p. 8.

⁵⁶ 另外，謝非則是在 1999 年 10 月逝世。

（三）黨政領導職務的任期制

胡錦濤上任後，中央辦公廳於 2006 年 8 月所頒佈的《黨政領導幹部職務任期暫行規定》，對黨政領導職務的任期與任職時間有更進一步的規範與限制。⁵⁷特別的是，該規定的適用範圍擴大到所有政權機關與國家機關的領導幹部，⁵⁸這意味著包括黨領導人級之最高權力核心菁英，也必須受到任期制度的限制。該規定明確規範「黨政領導職務每個任期為 5 年；黨政領導幹部在任期內應當保持穩定。⁵⁹另外，黨政領導幹部在同一職位上連續任職達到兩個任期，不再推薦、提名或者任命擔任同一職務；黨政領導幹部擔任同一層次領導職務累計達到 15 年的，不再推薦、提名或者任命擔任同一層次領導職務。」對職務任期的明確規範，可說是胡錦濤時期菁英選拔規範最重要的制度建設。

總的來說，江澤民與胡錦濤時期所頒佈相關法規並沒有否定或更正舊文件的現象，而是針對原本未規範的職務範圍加以補充與落實。因而，後鄧小平時期幹部選拔制度，明顯的出現制度累積與向上延伸的現象。

三、制度遺緒下的權力維持

透過上述的分析，我們認為在延續鄧小平社會主義市場經濟基本路線下，江澤民、胡錦濤時期的幹部甄補規範，主要延續了鄧小平勾勒出的制度藍圖，呈現規範累積以及向黨務部門延伸的現象。同時，這些法規與條例幾乎未出現否定或更正舊文件的現象，而是在不足之處，包括「職務經歷」、「學歷」、「職務交流」以及領導人年齡限制、職務任期制慣例等範疇加以補充，呈現出制度堆砌的特色。

在上一章透過組織邏輯所搭建的分析架構裡，本文主張「制度遺緒」、「組織目標」以及領導人「權力維持」考量等三者因素，將會依序對領導人選拔幹部產生影響。鄧小平調整黨路線目標，改變了「制度遺緒」限制的幅度（揚棄過去的

⁵⁷ 中央辦公廳，《黨政領導幹部職務任期暫行規定》，新華網，http://news.xinhuanet.com/politics/2006-08/06/content_4926300.htm。

⁵⁸ 適用範圍包括「中共中央、全國人大常委會、國務院、全國政協的工作部門和工作機構的正職領導成員；縣級以上地方黨委、政府領導成員，紀委、人民法院、人民檢察院的正職領導成員；省（自治區、直轄市）、市（地、州、盟）黨委、人大常委會、政府、政協的工作部門和工作機構的正職領導成員。」

⁵⁹ 該規定指出，除有下列情形則應當滿一個任期：(1) 達到退休年齡的；(2) 由於健康原因不能或者不宜繼續擔任現職務的；(3) 不稱職需要調整職務的；(4) 自願辭職或者引咎辭職、責令辭職的；(5) 因受處分或處罰需要變動職務或者被罷免職務的；(6) 因工作特殊需要調整職務的。

選拔標準，僅存共黨專政的原則)；同時在保守派的路線鬥爭中，為穩固自身領導地位更限制了幹部制度規範的訂立幅度與廣度。相反地，後鄧時期江澤民、胡錦濤由於仍遵守鄧小平改革開放路線的基調，使得前朝時期的制度遺緒具有相當明確的影響力。

那麼，這些幹部選拔規範對領導人具體的菁英選拔是否存在限制與影響？接下來，我們將進一步檢視江澤民時期具「上海幫」背景、胡錦濤時期於「共青團」發跡幹部的仕途發展，說明特定領導人在延續前朝領導人黨路線情況下，即便存在著派系政治的因素，但仍必須服膺於制度限制規範的具體現象。以此，來凸顯後鄧時期「制度遺緒」對菁英甄補的影響，的確大於領導人權力維持考量。

(一) 「上海幫」成員的晉升

如第二章文獻回顧所提到的，對中共派系政治裡隱匿的人際關係，外界多從領導幹部的共同背景、屬性或經歷歸納而來。換句話說，假定「派系」因素在中共菁英選拔的過程中具有重要的影響力，那麼領導人上台後，將盡可能提拔與私人關係較為「密切」的幹部。因此，曾具有上海經驗幹部在江澤民掌權後大量晉用的現象便為外界所關注。⁶⁰具體來說，若「上海經驗」有利於這些領導菁英仕途發展，那麼可能出現的情況會是領導人不顧年齡、學歷等既有的甄補規範獨斷的提拔自己人；或是在既有的規範下，如大專文化、正部級 65 歲退休等條件限制，儘早提拔他們，讓與自己關係密切的幹部能夠在領導職務上具有時間較長的任職時間，成為領導人政策推行的助手。

以此，我們可以檢視江澤民的用人邏輯是否將限於既有制度規範內。下表 4-1 為將江澤民主政下，具上海經驗且曾任黨政正部級領導職務的菁英。其中，朱鎔基（上海市委書記，1989-1991）、吳邦國（上海市委書記，1991-1994）、黃菊（上海市委書記，1994-2002）、陳良宇（上海市委書記，2002-2006）、徐匡迪

⁶⁰ 丁望將這些受江澤民提攜，具上海經驗幹部稱為「新海派」。所謂「新海派」是相對汪道涵等人老上海幹部而言。這些人具有至少 5 年的上海經驗：在上海當官前多半在上海住過，或在上海念大學。同時他們的籍貫多數江蘇、浙江、安徽等，多具有高學歷與專業背景。請見丁望，**曾慶紅與夕陽族接班人**，頁 167。Li 則強調上海幫的定義，應是曾與江澤民在上海共事過，或曾經在上海屬於江的部屬，換句話說，在江澤民離開上海後，上海經驗的重要性便大大降低。請見，Cheng Li, "The 'Shanghai Gang': Force for Stability or Cause for Conflict," p.1, 在這裡筆者主要沿用丁望相對較廣的定義。

(上海市長，1995-2001)、韓正(2003 至今)等人則不在表 4-1 之中。主要原因在於這些菁英在上海已出任市長或市委書記，具正部級資格。而上海市又屬重點省市，「一把手」按慣例為政治局委員。在鄧小平時期退休限制尚未擴及黨領導人職務之前，這裡主要將焦點集中於在上海工作擔任職副部級以下職務，而在江澤民時期能夠進一步被提拔晉升至正部級領導職務的菁英。

表 4-1 具「上海經驗」黨政正部級菁英清單

姓名	出生	最高學歷	上海經驗(最高職務)	首任正部職
韓杼濱	1932	北京經濟函授大學	鐵路局長(1983-1990)	鐵道部部長(1992, 60 歲)
曾慶紅	1939	北京工業學院	市委副書記(1986-1989)	中央辦公廳主任(1993, 54 歲)
張文康	1940	上海第一醫學院	第二軍醫大學副校長 (1983-1990)	衛生部部長(1998, 58 歲)
華建敏	1940	清華大學	副市長(1994-1996)	國務院秘書長、國務委員(2003, 63 歲)
趙啓正	1940	中國科技大學	副市長(1993-1998)	國務院新聞辦主任(1998, 58 歲)
陳至立(女)	1942	中科院研究生	市委副書記(1991-1997)	教育部部長(1998, 56 歲)
徐光春	1944	人民大學	新華社上海分社社長 (1985-1988)	廣電總局局長(2000, 56 歲)
張惠新	1944	同濟大學	紀委書記(1992-)	中紀委副書記(2001, 57 歲)
戴相龍	1944	中央財政金融學院	交通銀行總經理 (1989-1993)	人民銀行行長(1995, 51 歲)
孟建柱	1947	上海機械學院(研究生)	市委副書記(1996-2001)	江西省委書記(2001, 54 歲)
王滬寧	1955	復旦大學(研究生)	復旦大學法學院院長 (1994-1995)	中央政策研究室主任(2002, 47 歲)

資料來源：本章同註 60，部份資料來源為本研究自行整理。

從表 4-1 的清單，可以發現這些能夠晉升至正部級以上職務的「上海幫」成員，皆具大學本科以上之學歷，同時在晉升正部級職務後的年齡幾乎都在 60 歲以下(除華建敏，但他兼任國務委員，為領導人級)，其中多數更在 55 歲以下。戴相龍任人民銀行行長僅有 51 歲，孟建柱出任江西省委書記時也僅有 54 歲，這表示他們至少有完整的十年時間能夠在正部級以上領導職務任職。因此，在年齡、學歷限制下，即便領導人有意選拔與自己關係較為緊密成員，但仍必須符合基本的年齡與學歷制度規範要求。

換句話說，「年齡」應可或許外界觀察中共菁英仕途發展的重要指標。在相

同職務級別下，年紀越輕的菁英意味著受到領導人的重用與提拔，或許也存在著與領導人某種共同屬性與隱匿的私人關係。這些被外界認定為上海幫成員的菁英，事實上在江澤民下台後如今仍活躍於中共政壇。如張惠新（十七大連任中紀委副書記）、戴相龍（2002-2007 任天津市市長，2008 年 1 月任社保基金理事長）、孟建柱（2007 年 10 月任公安部部長）、王滬寧（十七大任書記處書記）等，而其他離退官員多是因為屆齡而離開第一線領導職務。這說明或許江上任存在提拔自己人的事實，但中共政治「關係」的存在並非是排他性的：派系成員不會因為領導人的下台而出現整體菁英輪替的現象。當然，這或許來自於前任領導人的影響力未減，亦或是這些派系成員對新任領導人宣示效忠得以繼續留在領導崗位。然而，可以確定的是，自江以降的中共政治，即便派系因素菁英流動有所影響，但也必須在既有的幹部甄補、選拔制度規範之內。

（二）團派菁英的崛起

相較於江澤民主政下，具「上海經驗」幹部受到重用，胡錦濤時期「共青團」發跡的幹部受到提拔也是外界關注的現象。回顧胡錦濤的發跡過程，他在就任貴州省委書記、西藏自治區委書記之前，曾於 1982 至 1985 年先後出任共青團甘肅省委書記、團中央常務書記以及團中央第一書記。雖然任職共青團的時間並不長，但由於他就任政治局常委、書記處書記時同時分管共青團業務，使得他與共青團的關係相當緊密。⁶¹

相同地，我們可以同樣檢視胡錦濤時期具「共青團領導經驗」幹部的崛起現象，是否仍必須服膺既有的幹部選拔規範，特別是「年齡限制」。筆者沿用寇健文對團系幹部的定義：「1973 年共青團重新組建後，曾經在共青團擔任副局級以上領導職務幹部」，⁶²來觀察這些晉升至黨政正部級領導職務的團系幹部，在晉升至第一個正部級職務類型與年齡。來說明在既有規範限制下，領導人是否儘早提拔這些與自己關係密切的幹部，以讓他們有進一步仕途發展的機會與較長的任職時間。

⁶¹ 關於文革後政治局與書記處分管共青團業務的領導人，可見丁望，**胡錦濤與共青團接班群**（香港：當代名家出版社，2005 年），頁 135 的整理。

⁶² 共青團副局級以上的職務包括團中央第一書記、常務書記、書記處書記、團中央各部正副部長、負省級市團委書記、以及團中央職能機構的正副主管，另外還有全國鐵道、民航、中直機關、國家機關、中央金融、企業等六個省級團委的正副書記。之所以以副局級為定義標準，主要是符合這些幹部在共青團發跡的共同現象，請見寇健文，「胡錦濤時代團系幹部的崛起：派系考量 vs. 幹部輸送的組織任務」，頁 60-61。

整體的歸納如下表 4-2 所示。就全體 46 位從共青團發跡的黨政領導幹部裡，有 12 位第一個正部級職務是在黨務部門任職，這些職務包括中共中央部門、中紀委以及省（市、區）委書記。另外也有 34 位任職於國務院各部委、省（市、區）長。這顯示胡對團系幹部的提拔，範圍廣至黨務、政府部門各領導職務的集體現象。

表 4-2 具「共青團」背景黨政正部級菁英清單：第一個正部級職務

職務類型	人名（職務，就任年齡）
黨務	中央 令計劃(中央辦公廳主任, 51 歲)、李至倫(中紀委副書記, 60 歲)、劉延東(女)(中央統戰部副部長, 正部級, 53 歲)、劉雲山(中央宣傳部副部長, 正部級, 50 歲)、蔡武(中央外宣辦, 56 歲)
	地方 王樂泉(新疆自治區書記, 50 歲)、杜青林(海南省委書記, 52 歲)、李源潮(江蘇省委書記, 52 歲)、汪洋(重慶市委書記, 50 歲)、張慶黎(西藏自治區書記, 54 歲)、劉奇葆(廣西自治區書記, 53 歲)、強衛(青海省委書記, 54 歲)
中央	孫家正(廣播電影電視部長, 50 歲)、李德洙(朝鮮)(國家民委主任, 55 歲)、張維慶(國家人口生計委, 54 歲)、張福森(司法部長, 60 歲)、李長江(國家質量總局局長, 57 歲)、李學舉(民政部長, 58 歲)、劉鵬(國家體育總局局長, 53 歲)、吳愛英(司法部長, 54 歲)、李海峰(女)(僑務辦主任, 58 歲)、柳斌傑(新聞出版總署署長, 59 歲)
政府	地方 李克強(河南省長, 43 歲)、萬學遠(浙江省長, 52 歲)、孫英(甘肅省長, 60 歲)、馬啓智(回)(寧夏回族自治區主席, 54 歲)、周強(湖南省長, 46 歲)、季允石(江蘇省長, 53 歲)、錢運錄(貴州省長, 54 歲)、李成玉(回)(河南省長, 57 歲)、孟學農(北京市長, 54 歲)、黃華華(廣東省長, 57 歲)、楊晶(蒙)(內蒙古自治區主席, 50 歲)、楊傳堂(青海省長, 49 歲)、韓正(上海市長, 49 歲)、宋秀岩(女)(青海省長, 49 歲)、張寶順(山西省長, 54 歲)、黃小晶(福建省長, 58 歲)、秦光榮(雲南省長, 56 歲)、袁純清(陝西省長, 54 歲)、韓長賦(吉林省長, 52 歲)、姜大明(山東省長, 54 歲)、羅保銘(海南省長, 55 歲)、王三運(安徽省長, 55 歲)、栗戰書(黑龍江省長, 57 歲)、羅志軍(江蘇省長, 57 歲)

資料來源：本研究自行整理。

其次，就我們關注的年齡而言，總體來說這些團系幹部晉升至第一個黨政正部級職務的年齡平均為 53.7 歲，以 65 歲的退休年齡為限，這表示這些團系幹部平均有將近 12 年的正部級任職時間能夠配合胡錦濤的施政（假設無晉升至領導人的情況）。其中李克強更是在 43 歲便就任河南省長，為年紀最輕者，其次為周強的 46 歲。而如此的現象也說明胡錦濤雖然大量提攜團系幹部，但如同江澤民時期一般，在制度限制下胡錦濤也僅在這些幹部年紀輕時提拔他們，讓他們能夠

具有進一步向上晉升的機會，或是在較長的仕途經歷下能夠與領導人合作，無法違逆既有制度的規範限制。

總的來說，後鄧時期中共菁英甄補深受鄧小平時期建立幹部制度圖像所影響。在組織目標延續的情況下，江、胡等領導人不具有推翻前朝制度規範的理由。這使得即便不同領導人上任後，為權力維持動機下欲提拔與自己私人關係緊密的領導幹部，則也必須侷限於既有規範之內。

第三節 黨政菁英的構成：現象與趨勢

在前兩節裡，我們主要從改革開放後中共領導人談話與歷史文件，說明幹部選拔改革規範的思路、背景以及制度演變過程。雖然江澤民與胡錦濤依序接班後外界關注到上海幫與團派等特定共同背景、經歷的領導集團依序興起，然而，如此的菁英輪替現象卻必須限縮於幹部制度規範下。因此，整體來看本研究所提出的解釋菁英甄補演變分析架構，特別是制度遺緒的因素，的確對改革開放後中共菁英甄補具有關鍵性的影響。這也讓改革開放後的中共菁英甄補與流動的演變，應具有相當一致性的背後邏輯—即在「專政」的根本生存原則下，融合「經濟發展」的工具性組織目標。

那麼，菁英屬性組成是否也在中共如此的邏輯裡產生具體變化？接下來我們分析 1978 年以來中共菁英的構成屬性的演變（elite configuration）。基於本研究建立的黨政正部級（含以上）菁英資料庫，我們可透過特定時間點來比較菁英屬性的持續與變遷。這裡以 1978、1983、1988、1993、1998、2003、2008 等歷次全國人大、政協兩會後國務院人事改組為觀察時間點，來瞭解黨政部門進行人事調整的第一時間考量依據。不同年度的職務清單將列於附錄一。

各年度中共黨政菁英職務類型與級別的分佈如表 4-3 所示。就職務類型而言，1978 年第五屆人大政協會後黨政兼職的比例達 33.0%，黨務部門則僅為 14.3%。主要原因是文革時期各級政府暫時停止運作為革委會取代，在多數革委會主任由省黨委第一書記兼任下，形成黨政兼職比例較高的特殊現象。同時，80

年代開始推行的「黨政分開」政策，也降低部份黨政兼職的比例。⁶³1983 年後中共黨政職務類型的比例則呈現相對穩定的狀態。1983 至 2008 年間，正部級以上領導幹部具黨政兼職者的比例約略在 8.9%至 14.4%，而黨務部門領導菁英則是在 33.6%至 43.7%之間，至於政府部門擔任領導職務的比例，則佔全體黨政正部級領導菁英的五成左右（47.5%至 54.5%）。

表 4-3 黨政菁英的職務類型與職務級別分佈：1978-2008

年度	職務類型			職務級別 ¹			個數
	黨政兼職	黨務部門	政府部門	正國級	副國級	正部級	
1978/3	33.0%	14.3%	52.7%	4.5%	20.5%	75.0%	112
	37	16	59	5	23	84	
1983/6	8.9%	43.7%	47.5%	4.4%	22.8%	72.8%	158
	14	69	75	7	36	115	
1988/4	12.1%	34.8%	53.0%	6.1%	17.4%	76.5%	132
	16	46	70	8	23	101	
1993/3	11.9%	33.6%	54.5%	4.9%	15.4%	79.7%	143
	17	48	78	7	22	114	
1998/3	14.4%	35.6%	50.0%	4.8%	13.0%	82.2%	146
	21	52	73	7	19	120	
2003/3	9.9%	36.2%	53.9%	5.9%	13.8%	80.3%	152
	15	55	82	9	21	122	
2008/3	9.9%	37.1%	53.0%	5.3%	15.9%	78.8%	151
	15	56	80	8	24	119	

資料來源：本研究自行整理。

說明 1：針對兼任不同級別、部門的領導幹部，如政治局委員兼省（市）委書記，本研究以較高級別職位予以歸類職務級別。

另外，在職務級別上，各年度的比例趨勢則更顯得穩定。正國級的比例約略佔 4.4%至 5.9%左右。這些掌握權力核心菁英為擔任政治局常委，以及國家正、副主席與國務院總理等黨政職務者。⁶⁴副國級則是在 13.0%至 22.8%，其餘的七

⁶³ 如前所述，雖然早在 80 年代初期鄧小平即有領導體制改革的構想。但關於黨政制度的梳理，則是在 88 年第七屆人大一次會議方建立黨中央與國務院的分立工作規範。除了職權劃分外，在幹部制度上的改革則是減少與政府重疊對口的黨委辦辦事機構。另外，中共十三大也提到「各級黨委不再設立不在政府任職但又分管政府工作的專職書記」。關於改革開放後中共黨政關係的發展，可見 Shiping Zheng, *Party vs. State in Post-1949 China: The Institutional Dilemma* (Cambridge: Cambridge University Press, 1997), pp. 191-224.

⁶⁴ 特別強調的是，93 年八屆人大一次會後所選出的國家副主席榮毅仁，由於其並無兼任任何黨政領導職務，同時也無相關經歷。因此本文的資料庫裡將其排除在外。

成五左右則為正部級黨政部門的領導幹部。

一、菁英基本背景的持續與變遷：1978-2008

中共黨政領導菁英的基本特徵為何？在時間演變下是否產生何者變與不變的趨勢？在此我們先就性別、族裔、教育程度、年齡的基本背景進行分析，如下表 4-4。在性別方面，1978 年男性的比例為 97.3%，女性僅佔 2.7%。就時間趨勢上，黨政正部級（含以上）領導幹部男性比例在 96% 至 97% 左右，呈現相當穩定的比例趨勢。相對於性別比例的穩定，中共領導幹部具少數族裔的背景則有微幅增加的現象。漢族的比例從 1978 年的 95.5% 降至 1998 年的 91.1%，少數民族比例在 1998 年達 8.9%，為改革開放後最高點，但至 2008 年又小幅下降至 6.6%。在「82 黨章」強調加強女性與少數民族的幹部選拔下，可以發現「族裔」的幹部建設在這些中國高層菁英裡展現些許成效，但是性別上女性比例則無任何增加的趨勢。

其次，在籍貫地方面，來自華北地區的高官在 90 年代有明顯降低的趨勢。從改革開放前的 25.5% 至 2003 年的 13.2%，下降了 12.3%，但 2008 年又小幅提升至 19.0%。相同呈現下降趨勢的還有來自中部地區領導菁英，從 1978 年的 24.5% 減低至 2008 年的 10.9%。相反地，呈現趨勢增加的地區則是來自東北與華東地區的領導幹部。前者從 1.8% 大幅上升至 12.2%，而來自華東地區菁英的比例則是從 31.8% 上升至 42.2%。至而來自華南、西南、西北等地區幹部的比例則相對穩定。大體來說，約略四成的中共黨政菁英多來自於發展程度較高，同時也是經濟中心的華東地區。

最後，在年齡上，透過表 4-4 平均數的比較，呈現中共黨政菁英結構的確存在「年輕化」的趨勢。1978 年全體黨政正部級以上菁英的平均年齡為 63.6 歲，1983 年為 64.2 歲。然而，在幹部制度規範的確立與落實下，黨政菁英平均年齡自 80 年代起呈現逐屆下降的趨勢，至 2003 年全體黨政正部級以上菁英的平均年齡為 59.3 歲，2008 年則為 60.0 歲。此外，標準差也有逐漸降低的現象，從改革開放初期年齡差距較大，標準差 6.0、7.7 降至 2008 年的 4.8。這也表示幹部年齡的「梯隊建設」具有一定的效果，讓相同級別領導幹部的年齡差異逐漸縮小。

總的來說，透過表 4-4 的分析結果，可以發現在「少數族裔」與「年輕化」的幹部建設上，中共的幹部制度規範的確有實質的成效與成果。至於性別則無具體的效果，同時就籍貫地而言，也出現一定程度的流動。

表 4-4 黨政菁英基本特徵的演變：1978-2008

	年度						
	1978/3	1983/6	1988/4	1993/3	1998/3	2003/3	2008/3
性別							
男	97.3%	96.2%	97.7%	96.5%	97.3%	97.4%	96.0%
女	2.7%	3.8%	2.3%	3.5%	2.7%	2.6%	4.0%
族裔							
漢族	95.5%	93.0%	92.4%	93.7%	91.1%	93.4%	93.4%
非漢族 ¹	4.5%	7.0%	7.6%	6.3%	8.9%	6.6%	6.6%
籍貫地 ²							
華北地區	25.5%	21.2%	17.4%	18.2%	13.7%	13.2%	19.0%
東北地區	1.8%	4.5%	7.6%	9.8%	11.0%	13.2%	12.2%
華東地區	31.8%	37.2%	35.6%	42.7%	44.5%	40.8%	42.2%
中部地區	24.5%	14.7%	15.9%	16.8%	15.1%	17.1%	10.9%
華南地區	4.5%	4.5%	9.1%	2.8%	4.1%	2.6%	2.7%
西南地區	4.5%	11.5%	7.6%	7.0%	6.2%	3.3%	4.1%
西北地區	7.3%	6.4%	6.8%	2.8%	5.5%	9.9%	8.8%
年齡							
平均數	63.6	64.2	60.6	60.4	59.8	59.3	60.0
標準差	6.0	7.7	7.4	5.4	5.3	4.1	4.8

資料來源：本研究自行整理。

說明 1：非漢族包括滿、蒙、藏、回、壯、苗、維、朝鮮、侗、土家族、彝族、納西族等少數民族。

說明 2：華北地區包括河北、北京、山西、內蒙古、天津等省市；東北地區包括遼寧、吉林、黑龍江等省分；華東地區包括江蘇、上海、浙江、山東、福建、安徽、台灣等省分；中部地區包括湖南、湖北、河南、江西等省分；華南地區包括廣東、廣西、海南；西南地區包括重慶、四川、貴州、雲南、西藏等；西北地區則是陝西、寧夏、甘肅、青海、新疆等。

二、菁英政治性條件的持續與變遷：1978-2008

在說明菁英基本特徵的演變後，接下來就本研究所設定的政治性條件，來探討中共黨政菁英改革開放以來的演變。本文以菁英的「黨職經歷」以及「入黨年齡」來定義政治性條件。在黨職經歷部份，如我們在第三章所提到的「競賽式流

動」的概念，越早取得黨職資格的菁英，則應越早進入下一輪的競逐。因此針對正部級領導職務而言，這裡以「副部級黨職出身」作為觀察依據，來紀錄菁英於副部級第一個職務的類型，包括中共中央各部副部長、省（區、直轄市）委副書記、省常委、中紀委常委、省紀委書記等。值得說明的是，由於部份幹部曾在文革中遭到整肅，以致職務經歷累積中斷。本文僅記錄這些幹部遭罷黜復職後的職務經歷，來說明文革之後中共幹部制度建設的效果。另外，為了不排除研究個案，對於少數非中共黨員菁英的「入黨年齡」，我們以就任第一個正部級領導職務的年齡來取代之。⁶⁵可以預期的是入黨年齡越小的菁英，在黨資深程度越高下將具較高的「政治性」，因而如此的取代應不至對分析結果造成偏誤之影響，分析結果如下表 4-5 所示。

表 4-5 黨政領導菁英的政治條件：1978-2008

	年度						
	1978/3	1983/6	1988/4	1993/3	1998/3	2003/3	2008/3
職務出身							
黨務部門	14.3%	31.6%	37.1%	38.5%	41.8%	48.0%	50.3%
其他	85.7%	68.4%	62.9%	61.5%	58.2%	52.0%	49.7%
入黨年齡 ¹							
平均數	20.3	19.3	19.7	21.7	24.2	26.0	24.7
標準差	3.9	3.1	3.5	5.9	6.6	6.3	5.1

資料來源：本研究自行整理。

說明 1：入黨年齡的計算方式為「入黨年—出生年」。

在職務出身部份，黨政正部級以上領導菁英第一個副部級職務於黨務部門任職的比例，在改革開放後出現明顯上升的趨勢，分別是 1978 年的 14.3%、1983 年的 31.6%、1988 年的 37.1%、1993 年的 38.5%、2003 年的 48.0%，至 2008 年更達 50.3%。當然，在文革後許多老幹部重返領導崗位下，或許這裡低估改革開放初期黨務出身的比例。然而在 90 年代鄧小平等元老已不出任領導職務後，卻仍可發現如此的趨勢具明顯上升的趨勢。這表示中共 80 年代以來幹部制度改革

⁶⁵ 如現任衛生部部長陳竺於 1953 年出生，並在 2007 年任衛生部部長。於此我們將其入黨年齡視為 54 歲。另外，也有學者統一將非中共黨員菁英入黨年齡過錄為 99，請見 Xiaowei Zang, "Technical Training, Sponsored Mobility, and Functional Differentiation: Elite Formation in China in the Reform Era," p. 48。然而，如此的紀錄方式卻無法區辨這些菁英在生命歷程中任職早晚的差異。舉例而言，40 歲任職者與 70 歲任職者對中共而言應具不同意義。換句話說，對於非黨員的晉用，職務的「任職年齡」應可視為黨對其忠誠度的基本認可。即便如此，改革開放至今，也僅有陳竺與萬鋼為非中共黨員，因此以任職年齡來替代應不至對整體分析結果造成影響。

建設，的確強化了黨務部門出身的菁英得以晉升至正部級以上高官的遊戲規則。另一方面，在以黨領政的政治階層性下，這也顯見「黨務經歷」將是各階層領導幹部向上晉升相當重要的條件。

其次，就入黨年齡上，如表 4-5 所呈現的，改革開放後中共黨政高層菁英平均黨資深程度有降低的趨勢，即整體平均入黨年齡越來越高。從 1978 年平均 20.3 歲、1983 年的 19.3 歲，提升至 2003 年的 26.0 歲與 2008 年的 24.7 歲。若黨齡是菁英甄補相當重要的政治條件，入黨年齡愈早代表黨對其的重視與栽培，那麼改革開放以來可以發現中共的菁英甄補，的確納入了入黨年齡較晚的成員。這或許也意味著黨齡已非中共選拔高層幹部的唯一依據，而是更重視職務經歷的要素。但整體來說，就個人生命歷程的觀點而言，成年初期便加入黨的菁英候選人，仍是中共選拔高官的主要對象。即便就相對平均年齡有所提升，但如此的趨勢改革開放至今並無系統性的改變。

三、菁英專業性條件的持續與變遷：1978-2008

在描繪菁英基本特徵與政治性條件的演變後，那專業性條件的演變如何？改革開放以來中共黨政正部級領導幹部的專業化轉型呈現何者總體趨勢？本研究以「學歷」、「專長學科」以及「畢業年齡」作為觀察指標。其中，「專長學科」主要記載具有大學本科以上學歷者的主修科目、系所。而「畢業年齡」更主要用來釐清菁英專業性是否受到政治贊助的影響，作為專業條件與政治條件的連結。這些變數的測量都相當直接，不需變數轉換的過程。

黨政菁英專業條件的趨勢分佈如下表 4-6 所示。首先，在教育程度上，自 80 年代中期後中共黨政領導菁英學歷呈現全面提升的狀態。「中學以下」的比例從改革開放初期的超過六成（63.1%），至 2008 年為僅剩 2.0%。至於「大學專科」與「大學本科」的比例，則呈現「非線性成長」的現象。從本研究調查的時間點而言，改革開放前為 8.1%與 28.8%，接著逐漸提升至 1998 年的 19.9%與 64.4%，至 2008 年則下降至 4.6%與 47.0%。雖然大學專科與本科學歷的比例近年來有降低的趨勢，但取而代之的則是具「研究生以上」學歷者的大幅增加。自 1978 年以來，具有研究生、碩、博士學歷等專業菁英的比例，從 0.0%大幅提昇至 46.4%，特別進入 2000 年後更呈現倍速成長。2003 年的比例更較 1998 成長了一倍之多

(從 9.6%至 25.7%); 2008 年的 46.4%也較 2003 年的 25.7%增加了近一倍。總的來說，具大學本科以上高等學歷的菁英，比例從改革開放前的 28.8%，大幅提升至 2008 年的 93.4%。這表示隨著改革開放後的發展歷程，中共的確重用高學歷專業菁英，特別在 1998 年以後，具碩、博士學位者則更受高層賞識。這說明了中共黨政菁英的確出現相當明顯的專業化轉型趨勢，呈現如「菁英取代論」所強調的「專業菁英取代政治菁英」的構成屬性演變趨勢。

表 4-6 黨政領導菁英的專業條件：1978-2008

	年度						
	1978/3	1983/6	1988/4	1993/3	1998/3	2003/3	2008/3
學歷							
中等程度（以下）	63.1%	54.1%	29.5%	16.8%	6.2%	1.3%	2.0%
大學專科	8.1%	7.6%	12.9%	17.5%	19.9%	12.5%	4.6%
大學本科	28.8%	36.3%	52.3%	56.6%	64.4%	60.5%	47.0%
研究生（以上）	0.0%	1.9%	5.3%	9.1%	9.6%	25.7%	46.4%
專長學科¹							
自然科學	2.7%	2.5%	7.6%	9.1%	8.9%	8.6%	6.0%
技術工程	0.0%	6.3%	24.2%	30.8%	30.8%	28.3%	23.8%
經濟、貿易與管理	0.9%	2.5%	3.8%	5.6%	8.9%	11.2%	21.2%
社會科學與法律	0.0%	0.6%	1.5%	4.2%	4.8%	10.5%	16.6%
人文學科	0.9%	3.2%	4.5%	5.6%	13.0%	18.4%	14.6%
其他	24.1%	22.8%	15.9%	10.5%	7.5%	9.2%	11.3%
無	71.4%	62.0%	42.4%	34.3%	26.0%	13.8%	6.6%
畢業年齡²							
平均數	22.9	25.1	24.8	25.6	25.3	29.4	33.7
標準差	6.3	9.1	6.1	6.8	5.7	9.1	10.1
個數	12	33	63	88	106	130	130

資料來源：本研究自行整理。

說明 1：「自然科學」包括醫療、物理、化學(工)、航空(海)、氣象、數學、生物、人口科學等學科；「技術工程」包括機電、機械、土木工程、電信工程、造船、汽車、鐵道運輸、水利工程、工業工程、自動控制等科系；「經濟、貿易與管理」包括企業管理、經濟、會計、金融等相關科系；「社會科學與法律」包括政治、法律、社會、社會主義、政治經濟學等；「人文學科」包括新聞、中文、文學、外語、歷史、黨史、哲學等學科；「其他」包括運動、神學、紡織、軍事、農林業等學科。「無」的類別是未具大學本科以上學歷者。

說明 2：畢業年齡的計算方式為「最高學歷畢業年—出生年」。

其次，我們也針對具有大學本科以上學歷領導幹部，記載其專長科目，來瞭解技術菁英的興起現象。在專長學科部份，隨著發展歷程中共黨政菁英則呈現相

異的組成趨勢。在表 4-6 中，可以發現具「自然科學」、「技術工程」專長者在 80 年代末期被大量的重用，從 1983 年的 2.5%與 6.3%，大幅提昇至 1988 年 7.6%與 24.2%，至 1993 與 1998 年兩者總和更逼近全體高官的四成（39.9%與 39.7%），2008 年則是小幅下降至 29.8%（兩者總和）。

至於具「經濟、貿易與管理」、「社會科學與法律」專長的領導幹部，則是在 90 年代中期開始方受到中共高層的重視。「經濟、貿易與管理」者從 1988 年與 1993 年的 3.8%與 5.6%，提升至 1998 年與 2003 年的 8.9%與 11.2%，至 2008 年更達五分之一強（21.2%）。具「社會科學與法律」專長者則是從至 1993 年與 1998 年的 4.2%與 4.8%，提升至 2003 年與 2008 年的 10.5%與 16.6%。而「人文學科」專長菁英成長的趨勢與「經濟管理」、「社科法」菁英的趨勢則相當類似。從 1988 年與 1993 年的 4.5%與 5.6%，1998 年後提升至 13.0%、18.4%與 2008 年的 14.6%。

總體來說，1993 年經濟、貿易、社科法與人文專長菁英僅佔全體高官的 15.4%，1998 年則是提升至 26.7%，2003 年則是 40.1%，至 2008 年更超過全體比例的一半，達 52.4%。這也顯示中共高層就發展策略上，從早期的強調建設發展，到近年來開始關注經濟發展與社會變遷所可能產生的社會、區域發展問題。因此在幹部建設裡逐漸廣納各學科專長的菁英進入領導體制。如此的菁英專長配置，也符合胡錦濤十六大後所強調的「和諧社會」與「科學發展觀」等發展目標。總的來說，黨政領導菁英的專長演變，可說反應了中共不同時期的發展目標與需要。

最後，在畢業年齡上，如表 4-6 所示。可以發現高層菁英的畢業年齡，自改革開放後有明顯增加的趨勢。1978 年平均為 22.9 歲，至 2008 年上升為 33.7 歲，同時標準差也有逐漸上升的趨勢（從 6.3 至 10.1）。在未控制其他條件下，或許這顯示了菁英平均學歷明顯提高的趨勢。另外，也可能意味著在專業菁英興起的背景下，中共黨政菁英的專業性來自於政黨贊助的比例逐漸提高。不論這些菁英在入官職場後因為黨的需求或支持下才回到學校進修；或是自主地發現「學歷」將成為他們在往後仕途發展裡必備的條件，因而加強自身的競爭優勢。然而可以確認的是，這些「專業菁英」應有相當高的比例是進入官場後，方回到學校取得

學位，而不是學成後直接進入政府服務。⁶⁶

第四節 小結：中共菁英甄補的總體趨勢

在本章中，我們透過菁英選拔制度與實質的甄補效果等兩個軸向，搭建改革開放以來中國大陸菁英甄補與轉型的總體脈絡。在制度方面，我們透過領導人談話、歷史文件以及人事資料，來呈現鄧小平時期以及江、胡時期影響菁英甄補演變的主要因素。其次也透過大量的人事資料的趨勢分析，來呈現菁英甄補演變的實質效果。最後，筆者將彙整本章的研究發現。

一、幹部甄補制度的發展軌跡與成果

透過本章一、二節的分析，我們可以歸納出中共幹部選拔制度規範的累積成果與演變路徑。在組織邏輯引導下，本文認為「制度遺緒」、「組織目標」與領導人「權力維持」考量等三者因素，影響不同時期中共領導人甄補菁英的演變過程。為了以更宏觀的視野來瞭解改革開放以來制度的演變經過，我們可以將不同領導人時期各個因素所代表的意義，以及制度規範累積的成果，統整如表 4-7 所示。

就整體演變的趨勢上，首先，鄧小平復出取得主導權後，將黨目標從階級鬥爭轉移至四個現代化建設。經由領導人談話分析，本文認為調整組織成員以貫徹組織目標，以及排除文革餘孽勢力、反對黨路線幹部回到工作隊伍，的確是當時中共領導人選拔幹部的主要考量。為了黨路線貫徹，在幹部四化的目標下自 80 年代開始中共進行一系列的幹部甄補制度建設。具體的制度內容包括年齡、學歷、任期限制，培養少數族裔、婦女幹部、以及幹部經歷要求等原則性規範。然而，也由於鄧小平時期中共領導人間始終存有經改路線之爭，加上 1989 年六四事件保守派勢力的反撲。為避免黨內興起大規模反彈，這些幹部制度規範並未涉及掌握權力核心的「黨領導人」職級菁英。因此，我們可以說鄧小平時期的中共菁英甄補，主要受到「外在環境導致組織目標調整」以及「權力維持」等雙重因

⁶⁶ 值得說明的是，「假學歷」的問題在現今中國大陸官場上相當氾濫。然而本研究選取的研究個案皆為檯面上具全國或地方性高知名度的高層領導幹部，直觀上應不具有大規模「假學歷」的問題。然而，必須承認的是本研究仍無法完全避免假造學歷出現的可能性。

素的影響，其中「組織目標調整」更是最主要的動力來源。至於「制度遺緒」的影響，則僅存共黨專政的制度遺產，而毛澤東時期培養「無產階級接班人」以及不重視知識份子的選拔取向，則在組織目標的調整後受到揚棄。

表 4-7 中共幹部甄補、選拔規範的累積與演變：不同時期的綜合比較

時期	組織目標 (環境壓力)	制度遺緒	權力維持	幹部(選拔)制度建設
鄧小平 1978-1994	1.與華國鋒權力鬥爭，與保守派結合取得權力。 2.黨路線：從「階級鬥爭」轉移至「一個中心，兩個基本點」	1.共黨專政 2.毛澤東的選拔標準	1.「五種人」的排除 2.陳雲：保守派 (有路線之爭)	1.年齡限制：正省部級、副部級 2.任期制：國家機關領導人 3.學歷：後備幹部具大專文化 4.培養少數民族、婦女幹部 5.整黨：排除五種人(革命化) 6.原則上逐級提拔 7.黨與國家機關領導幹部交流 8.經歷：下一級兩個以上崗位
江澤民 1994-2003	建設有中國特色社會主義	1.共黨專政 2.幹部四化	拉拔上海幫 (無路線之爭)	1.晉升時間：副職→正職需兩年；下級正職→上級副職需三年 2.學歷：一般大專以上，省部級幹部大學本科以上 3.黨政領導班子後備幹部的年齡梯次配置，非中共黨員選配 4.黨與國家機關領導幹部交流：十年以上必須交流、輪崗(自治區另行規定) 5.年齡限制：黨領導人級
胡錦濤 2003-2008	科學發展觀、建立和諧社會	1.共黨專政 2.幹部四化 3.領導人離退先例	拉拔共青團 (無路線之爭)	* 黨政領導幹部任期制(適用黨、國家機關) 1.每個任期五年 2.同一職位連續任兩任期 3.同一層次累積 15 年

資料來源：本研究自行整理。

說明：「灰底細格」表該時期最主要的影響因素。

另一方面，江澤民接班後中共菁英甄補的演變，則是呈現「制度遺緒」主導的現象。由於黨目標延續社會主義市場經濟路線，確立鄧小平歷史定位下，這時期的制度規範主要依循鄧小平時期幹部選拔制度建設框架而來，包括逐級晉升、黨政機關領導班子年齡配置，也提出黨政領導幹部的交流等；同時也出現黨領導人 70 歲離退的先例，明確呈現規範累積與向上延伸的趨勢。相同的現象出現在胡錦濤主政時期，其中最重要的制度建設，便是黨、國家機關的領導幹部，皆出

現明確的任期制度與時間限制。總的來說，透過改革開放以來中共幹部選拔規範的梳理，我們並沒有發現任何新規範具有否定或更正舊文件的現象，而是在不足之處（例如黨務部門、領導人級別）加以補充。從路徑依賴的角度來看，鄧小平對黨組織目標的調整，成為往後中共菁英甄補制度演變的關鍵事件，讓制度發展進入一個嶄新的軌道。

在路徑依賴的影響下，江澤民、胡錦濤即便在上任後，具有權力維持考量而大量晉用特定背景幹部。但透過具「上海經驗」以及「共青團」背景幹部的分析，則可發現領導人即使提拔特定群體幹部，也必須限於既有制度規範，特別是「年齡」的客觀指標。以此，透過依組織理論途徑所搭建的分析框架，我們可以發現改革開放以來中共菁英甄補的演變具有相當一貫的邏輯。往後的領導人更替，除非如鄧小平時期一般黨組織目標具急切更改的急迫性，同時也必須得到其他黨內菁英的同意，否則制度遺緒的持續影響，應不至有重大的變化。

二、幹部甄補的實質效果：演變趨勢

另一方面，本章也透過黨政領導菁英屬性的集體分析，說明菁英實質甄補效果。總的來說，中共菁英的「年輕化」、「專業化」與「知識化」都有明顯的落實趨勢。就政治性條件上，平均入黨年齡也都呈現逐年上升的總體趨勢。就這些集體特徵的演變來看，在不同甄補條件的納入下，這驗證本研究所提出假設一所說明的中共菁英體制的「活化」現象。從這些表象來看，似乎強調專業菁英取代政治菁英的「菁英取代論」能體現中共菁英構成屬性的演變趨勢。

然而，這些甄補規範累積與集體特徵的描繪，僅能說明菁英演變的表象特質。進一步的說，這些分析結果僅說明中共改革開放後菁英甄補與流動的演變趨勢相當一致，因而我們可以發現「制度遺緒」的影響相當重要。但這個趨勢究竟是什麼？若組織邏輯能夠掌握中共菁英甄補的過程，那麼雖然在組織需求下菁英必須納入不同元素，但活化的範圍與程度，則應如研究假設所預期的具有部門與階層差異，以維持黨專政的根本目的。在接下來的第五章裡，我們將透過不同職務的深入比較分析，來驗證維持共黨專政的組織生存「專政」原則，將是中共在改變組織目標，強調「發展」目的下更替菁英的侷限（limitation）所在。

第五章 菁英甄補模式：黨務部門與政府部門的比較

在第四章中，我們梳理了中共改革開放以來幹部選拔制度建設的成果，以及菁英結構的演變。在時間的軸向下，制度規範的累積與幹部個人條件的演變趨勢呈現了黨政領導菁英 80 年代以後邁向轉型的總體脈絡。基於黨目標從階級鬥爭轉移到社會主義現代化建設，鄧小平復權後便開始建立幹部選拔制度。然而，在組織持續生存以及路線不變下，往後領導人的權力維持考量，將也必須限縮於既有制度的規則內。具體來說，即便接班領導人爲了穩固權力，而選拔與自己關係較爲密切的幹部，但是也必須符合前朝領導人所設立的幹部制度，如此的現象可見於江澤民與胡錦濤時期下的中共高層人事組成。

因此，改革開放以來中共菁英流動的持續與變遷也應具有一貫的邏輯與趨勢。既然黨路線的改變主要是發自於領導人維持黨專政地位的動機，那麼調整幅度也將侷限在生存目的之內。本文認爲「調整爲了生存，但是調整幅度也必須在生存目的下」的組織邏輯，應可說明中共隨著外在環境與組織目的改變所選拔、晉用人事的特色。而前一章集體特徵的貫時性分析，也呈現出 80 年代以降中共菁英出現年輕化、明顯轉向專業化，同時平均入黨年齡也隨著時間增加的「活化」現象，這些發現也回應本研究提出的第一個研究假設。

然而，若組織邏輯能夠解釋 80 年代以來中共領導人選拔幹部的思路與演變過程，那麼在以黨領政以及菁英階層性特徵下，如本研究假設二、三所預期的：黨務與政府部門之間應存在菁英集體條件的差異，同時兩者演變趨勢也將有所不同。爲了更進一步釐清中共菁英甄補的邏輯，本章的主要焦點，將是進一步檢視不同職位類型、級別菁英屬性在跨時演變上的差異，以對「有限活化」所可能產生的具體現象進行檢證。在本章裡具體探討的問題爲：**「菁英組成是否存有部門的差異？隨著時間演變如此的差異是否產生變化？而掌握權力核心的中共黨務部門，是否存在獨特的甄補模式？」**

本章將分成四個部份，來探討改革開放後中共不同職務領導菁英屬性演變的差異，以此來說明中共甄補黨務部門與政府部門領導幹部的不同考量。第一節主要說明職務的分類與區分標準，同時比較不同職務幹部個人條件的趨勢。第二節

則是建立實證模型來釐清菁英個人條件，包括政治性與專業性條件與出任不同職務的因果關聯性。第三節則是進行跨時性的比較檢證分析，來呈現這些趨勢差異的真正意涵。最後，第四節則是在相關文獻的菁英取代、分立與融合論的對立論述對話下，統整本章的研究發現。

第一節 菁英組成的差異：職位部門與級別的描述性分析

中國大陸菁英甄補是否如本研究預期在部門與級別上呈現差異？我們同樣針對 1978 年後各屆人大、政協會後的黨政正部級（含以上）幹部進行更深入的分析。如第四章表 4-3 所呈現各年度研究個案的職務與級別分佈，由於正國級與黨政兼職者人數較少，在此我們將「正國級」與「副國級」合併為「領導人」級，同時將「黨政兼職」歸類至「黨務部門」任職的比例，以此初步區分為「黨領導人級」、「政府領導人級」、「黨正部級」、「政府正部級」等四個類別，便於同時控制職務部門、級別的差異，各年度各比例與個案數目如表 5-1 所示：

表 5-1 黨政菁英的級職四分類：1978-2008

年度	黨領導人	黨正部級	政府領導人	政府正部級	個數
1978/3	22.3% 25	25.0% 28	2.7% 3	50.0% 56	112
1983/6	22.2% 35	30.4% 48	5.1% 8	42.4% 67	158
1988/4	16.7% 22	29.5% 39	6.8% 9	47.0% 62	132
1993/3	15.4% 22	29.4% 42	4.9% 7	50.3% 72	143
1998/3	16.4% 24	32.9% 48	1.4% 2	49.3% 72	146
2003/3	17.8% 27	27.6% 42	2.0% 3	52.6% 80	152
2008/3	18.5% 28	27.8% 42	2.6% 4	51.0% 77	151

資料來源：本研究自行整理。

從表 5-1 的分類中可以發現，各年度不兼黨職的政府領導人個案較少，僅有 3 到 9 位領導菁英。這些不兼任黨職的政府領導人，主要是國務院副總理（1983 年）或國務委員（未兼任政治局委員）。級別上，國務委員雖然與副總理相同，但他們的職能主要受總理委託負責專項任務，執行政策的色彩較為濃厚。¹為避免因少數個案的影響，在接下來的分析裡，我們將「政府領導人」與「政府正部級」加以合併，以「黨領導人級」、「黨正部級」與「政府部門」三者進行跨年度的個人條件趨勢比較分析。

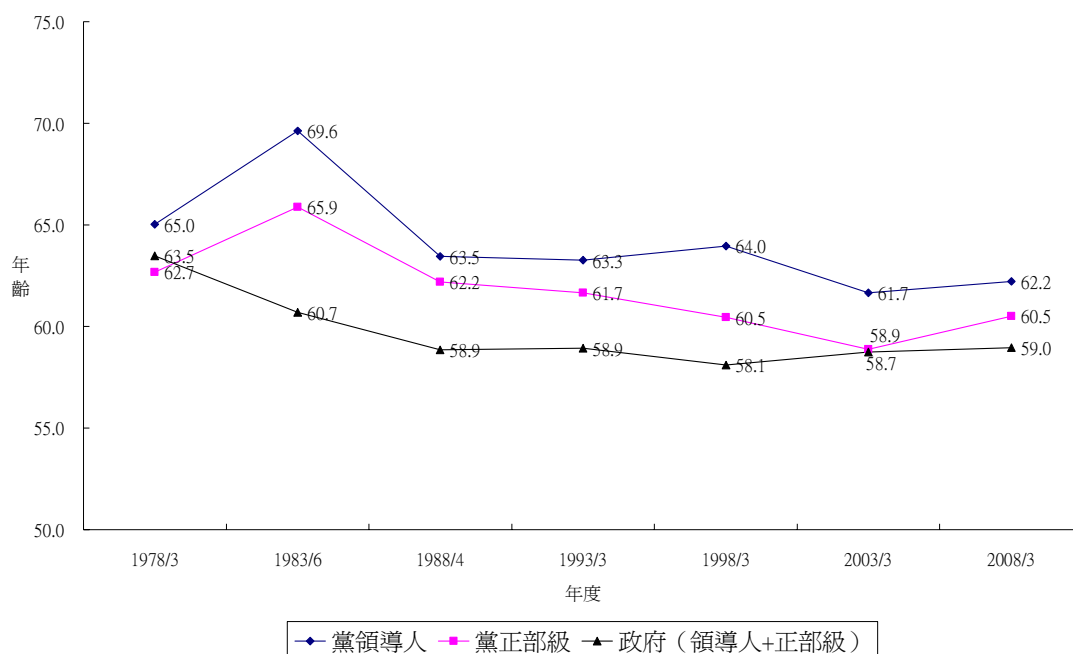
接下來我們將就「黨領導人級」、「黨正部級」與「政府部門」這三類職務進行個人條件，包括基本特徵的年齡、政治性條件（入黨年齡、黨職出身），與專業性條件（學歷、學科專長）的趨勢分析，如圖 5-1 至 5-7。首先，不同職務菁英年齡的比較趨勢如下圖 5-1 所示。²1978 年黨務部門領導人平均年齡為 65.0 歲，其次是政府部門的 63.5 歲，最後是黨務正部級的 62.7 歲。進入 80 年代後，政府部門菁英率先出現平均年齡下降的趨勢，1983 年為 60.7 歲；而黨務菁英年齡卻反而上升，分別是黨領導人的 69.6 歲，以及黨正部級幹部的 65.9 歲。從趨勢的比較來看，黨務與政府部門進入 80 年代後的趨勢消長，表示鄧小平、陳雲等元老雖然自 70 年代末意識到幹部老化的嚴重性，因而極力推行「年輕化」的政策，但是在政策落實上，卻是從政府部門開始落實的。可以預期的是，在顧及黨「專政」的生存前提下，中共在更替組織成員應先從政府部門開始，以免對執政基礎造成可能的負面危害，再視他們的表現來決定是否能夠進入黨務部門或晉升至領導人層級，因此造成如此菁英年齡在不同級職的先後演變差異。

其次，就長期的時間趨勢方面，80 年代黨領導人、黨正部級、政府部門等三類領導幹部之平均年齡皆出現逐漸下降的趨勢，而如此的下降趨勢進入 90 年代後便逐漸穩定。黨務部門領導人與正部級菁英從 1983 年的最高點（69.6 歲與 65.9 歲），一路下降至 2008 年的 62.2 歲與 60.5 歲。至於政府部門菁英自 1988 年以後則相對穩定，平均約在 58 至 59 歲左右。就各類別的差異上，從圖 5-1 也顯示中共不同職務級別的菁英明顯地呈現平均年齡具順序差異。最年長的為黨領導人，其次為黨務正部級幹部，平均年齡最低的則是政府部門領導幹部（含政府

¹ 浦興祖主編，**中華人民共和國政治制度**，頁 236。

² 至於性別、族裔背景與籍貫等其他因素，由於與本文的理論距離較遠，在此我們便不專項討論。

領導人級)。



資料來源：本研究自行整理

圖 5-1 黨政菁英的比較趨勢圖：年齡

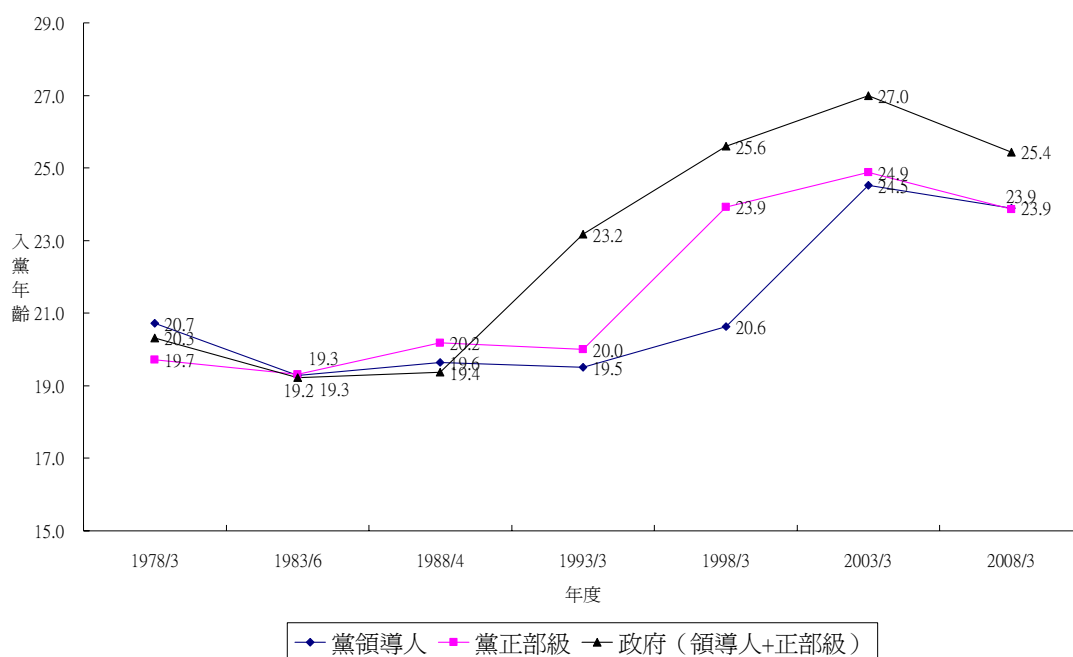
在分析年齡的基本特徵趨勢後，接下來，我們將呈現中共不同級職菁英的政治性、專業性條件趨勢演變差異。

一、政治性條件的趨勢分析

在本研究主要以菁英的「入黨年齡」以及「黨職經歷」來測量其政治性條件。在入黨年齡上，領導菁英的平均黨資深程度，也呈現隨著不同職務而出現相異趨勢的現象，如圖 5-2 所示。在 1988 年之前，中共不同級職領導幹部的入黨年齡並無明顯差異。改革開放前平均入黨年齡最高者反而是黨領導人的 20.7 歲，其次是政府部門（含領導人與正部級）的 20.3 歲，最低的則是黨務正部級幹部的 19.7 歲。這表示雖然在年齡分析裡顯示政府部門是中共開始流動，且出現「活化」現象的部門，但透過入黨年齡的觀察，圖 5-2 顯示 80 年代中共對政府正部級職務的甄補仍是以入黨年齡較早、可受信賴的領導菁英為主要對象。

至 80 年末期後，這三類菁英的平均入黨年齡差異方開始顯現。1993 年政府

部門菁英平均入黨年齡為 23.2 歲，較 1988 年多了近四歲，至 2003 年則增加至 27.0 歲，而 2008 年又小幅下降至 25.4 歲，相較黨領導幹部而言，政府菁英的黨資深程度仍是最底的。至於黨務部門菁英黨齡的級別差異則於 90 年代後才開始體現，黨正部級菁英平均黨齡從 1993 年的 20.0 歲，上升至 2003 年的 24.9 歲。而黨領導人菁英的平均黨齡，則是在 2003 年方上升至 24.5 歲。然而，黨務部門菁英的平均黨齡差異進入 21 世紀後又逐漸縮小，至 2008 年黨領導人與黨正部級幹部的平均入黨年齡皆為 23.9 歲。總的來說，若我們同意黨的資深程度上可代表個別領導幹部與黨的關係密切程度，那麼如此不同級職的菁英平均黨齡的先後差異，可以說明中共在進行幹部改革與甄補制度的建設時，政府部門的確是先於黨務部門的，同時層級較低職務(正部級)則也是先於層級較高職務(領導人級)，符合我們的預期。



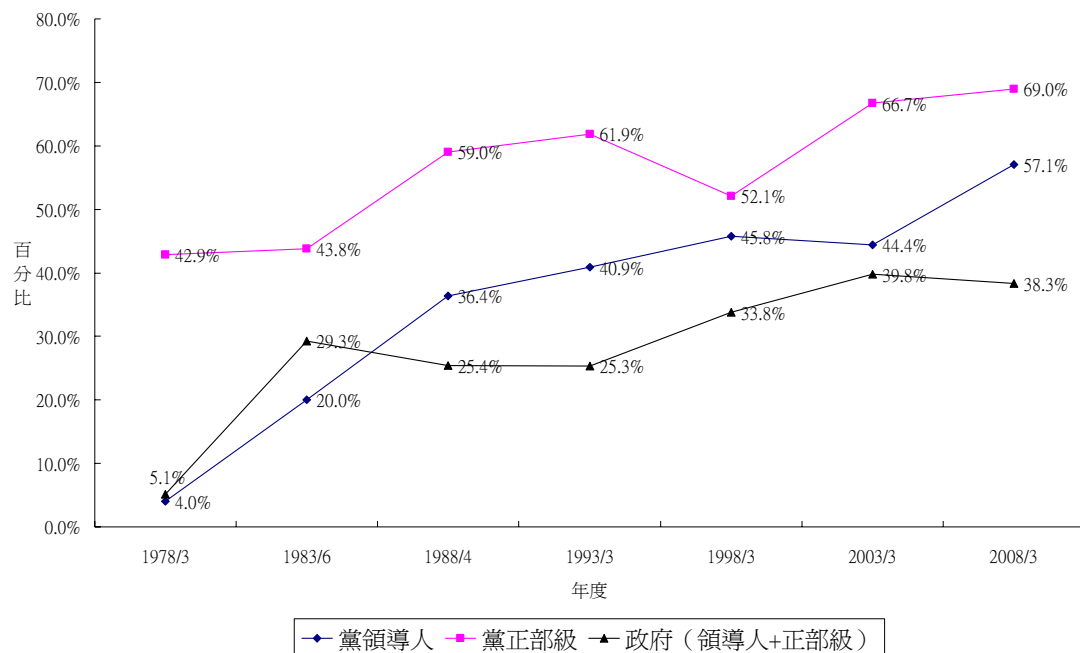
資料來源：本研究自行整理

圖 5-2 黨政菁英的比較趨勢圖：入黨年齡

另一方面，值得注意的是，進入 90 年代後黨領導人的平均入黨年齡也出現提升的趨勢，但這是否意味著整體菁英的政治性降低？事實上，如此的趨勢很可能是出自於部份具有長征、對日抗戰等經驗的老幹部在 18 歲前便加入中國共產

黨，³而 82 黨章方明確以 18 歲作為入黨資格規定的制度規範差異。因此，當元老於 90 年代全面離開黨政領導職務後，往後的新血必須符合 18 歲入黨年齡的制度限制，使得幹部平均入黨年齡增加，而不一定意味著政治性條件的實質降低。

在呈現黨政領導菁英入黨年齡的趨勢差異後，接著讓我們進一步檢視菁英黨職經歷的條件。圖 5-3 是中共菁英在副部級職務率先於黨務部門任職的趨勢比較圖。為了考量職務經歷累積以及檢驗改革開放後中共幹部制度建設的效果，在這裡我們並不將老幹部在文革遭罷黜前的職務經歷考量在內，而是著重文革復職後的職務經歷。如圖 5-3 所示，改革開放前黨正部級菁英第一個副部級職務於黨職開始的比例為最高者，達 42.9%，其次是政府部門的 5.1%，黨領導人僅為 4.0%。主要的差異在於大多數的黨領導人，在文革前即是權力中心的一份子。他們在復職後便直接擔任級別相同的職務。這也使得圖 5-3 的分析，出現黨領導人群體之副部級職務出身於黨職比例最低的結果。



資料來源：本研究自行整理

圖 5-3 黨政菁英的比較趨勢圖：黨職出身

³ 其中王蒙、李子奇、肖寒、肖鵬、岳岐峰、陶駟駒、鄭拓彬、錢其琛等人，更是在 14 歲時便加入中國共產黨。

黨務出身的條件，是否進一步影響菁英任職的職務型態？就總體趨勢而言，可以發現 80 年末期降革命元老漸退出領導職務舞台後，年代至今各類別職務出身於黨務部門比例的差異呈現相當穩定的成長趨勢。至 2008 年黨領導人、黨正部級與政府部門三類菁英，其副部級職務於黨職出身的比例分別是 57.1%、69.0% 與 38.3%。這表示對這些中共高官而言，「黨職經歷」很可能是一個他們得以擔任正部級以上的職務重要的憑藉。另一方面也顯示了 80 年代起中共一系列的幹部制度建設，應特別著重各級幹部的黨職歷練，使得能擔任正部級高官者，其副部級職務於黨職出身的比例隨著時間演進，呈現穩定的增長趨勢。

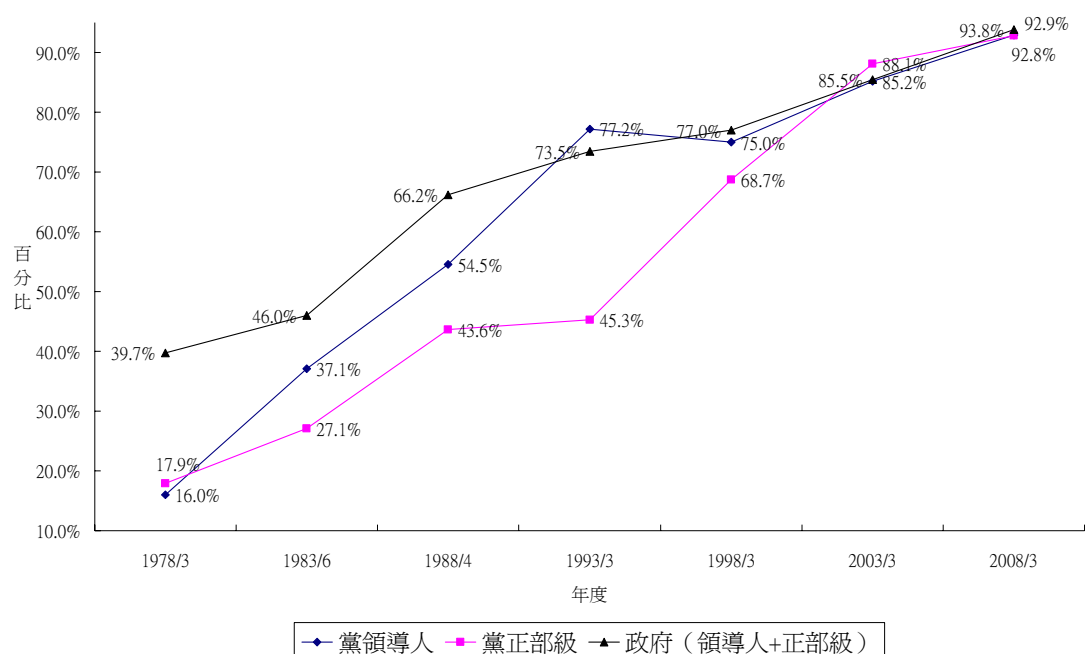
那麼，不同職務菁英的黨職出身比例是否有所差異？演變趨勢為何？其中，黨務正部級幹部於副部級職務於黨職出身比例為最高者，1988 年有 59.0% 的菁英，第一個副部級職務為中共中央各部副部長、省（區、直轄市）委副書記、省常委、中紀委常委、省紀委書記等黨職務。雖然 1998 年小幅下降至 52.1%，但 2003 年與 2008 年又提升至 66.7% 與 69.0%。其次，黨領導人菁英從 1988 年的 36.4%，上升至 2008 年的 57.1%。政府正部級菁英從 1988 年的 25.4% 上升至 2008 年的 38.3%。大體來說，我們可以發現副部級出身於黨務部門的菁英，在正部級（含以上）領導職務的確傾向於黨任職。另一方面，值得注意的是黨正部級菁英的比例也高於黨領導人級。如此的現象也初步證實本研究的研究假設：對正部級菁英而言，若其率先於黨務部門任職，表示這些菁英在政治忠誠上受到黨的認可，抑或中央有意提拔，於是具有下一層級競爭的優勢。換句話說，黨中央為了權力穩固考量，將透過黨職的安排與歷練來考察菁英表現。因此對領導幹部的仕途發展而言，黨職是相當重要的因素，能夠在前一個層級出任黨職，在未來的仕途發展裡也有較高機會出任於黨職。另一方面，對於能否晉升至黨領導人，則必須端視菁英於正部級職務的表現，因此副部級職務出身於黨職務的比例將少於黨正部級職務，但這也表示對政府正部級菁英而言，他們並未喪失進入最高權力核心的機會。

二、專業性條件的趨勢分析

在說明菁英政治性條件的趨勢差異後，接下來我們將分析不同級職菁英專業性條件的長期趨勢。本研究以菁英的學歷以及專長學科作為測量指標，同時也記載高層菁英的畢業年齡，來說明專業性是否受到政治贊助的課題。但由於畢業年

齡同時也受到學歷高低的影響，爲了避免誤判，在此我們則不對菁英的畢業年齡進行比較趨勢的分析，而是將焦點集中在學歷與專長兩者條件上。

在學歷部份，我們將分成具「大學本科以上」，以及「研究生以上」學歷兩者來深入比較不同職務的趨勢差異，如下圖 5-4 與 5-5 所示。首先，圖 5-4 所呈現的是 1978 年以降各級職菁英具有大學本科以上學歷的比例。90 年之前，政府部門具有大學以上學歷的比例是明顯高於黨部門領導幹部的。政府部門菁英具有大學本科以上的比例從 39.7% 上升至 66.2%。至於黨領導人與黨正部級菁英則分別從 16.0% 與 17.9%，提升至 88 年的 54.5% 與 43.6%。

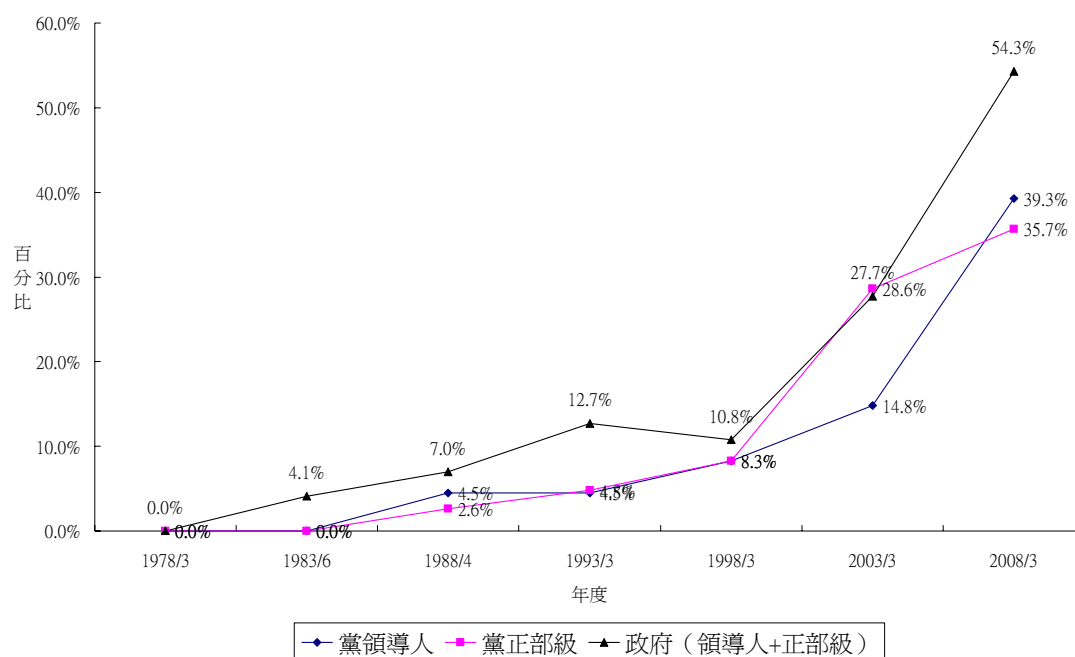


資料來源：本研究自行整理

圖 5-4 黨政菁英的比較趨勢圖：大學本科以上學歷

然而，在 1988 年後，黨領導人具有大學以上學歷的比例便大幅提高，這表示鄧小平在卸下黨政領導職務後，的確也選拔高學歷的專業菁英作為黨領導人。1993 年黨領導人具有大學以上學歷的比例甚至高於其他職務，達 77.2%。至於政府部門與黨正部級菁英，也呈現逐年上升的線性現象。至 2008 年中共各級職菁英的平均學歷已無明顯差異。具大學本科以上學歷的比例，黨領導人為 92.9%、政府部門（含領導人與正部級）則是 93.8%，黨正部級菁英則是 92.8%。另一個

值得注意的趨勢是，黨正部級菁英的專業化轉型明顯出現在 1993 年江澤民全面接班後，具有大學以上學歷比例從 45.3% 大幅上升至 68.7%，至 2003 年更達 88.1%，為比例最高者。這顯示改革開放後中共幹部邁向「專業化」轉型的時程，的確呈現出政府部門與黨務部門先後順序的差異。



資料來源：本研究自行整理

圖 5-5 黨政菁英的比較趨勢圖：研究生以上學歷

如此黨務部門菁英專業化時程滯後 (lagged) 的現象，也出現在具有研究生以上學歷 (含碩、博士) 的比例變化上，如圖 5-5 所示。其中，可以發現政府部門菁英具有研究生以上學歷的比例始終高於黨務部門。政府菁英從 1983 年的 4.1%，上升至 1993 年的 12.7%，至 2008 年更達 54.3%。另一方面，黨務部門職務至 88 年後方有研究生以上學歷者出任，但整個 90 年代的比例顯然低於政府部門，至 1998 年僅為 8.3%。然而，進入 21 世紀後學歷為研究生以上，出任黨職者卻有明顯上升的趨勢，至 2008 年黨領導人已有 39.3% 擁有研究生以上學歷，黨正部級幹部則是 35.7%。

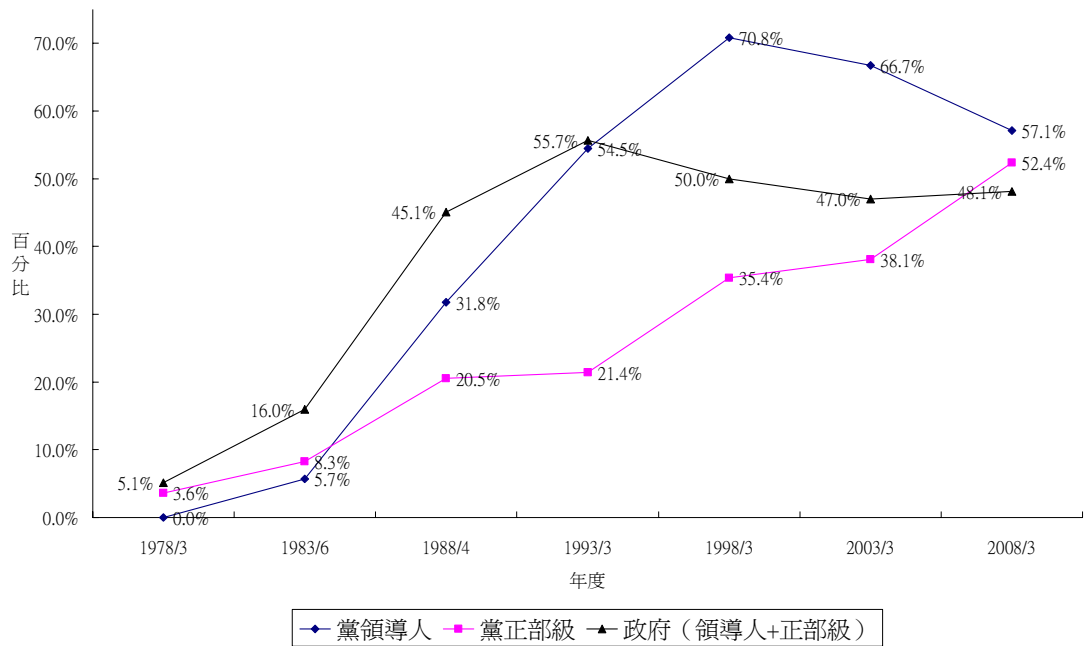
如前所述，改革開放後中共對黨政領導幹部的學歷具有全面性提高的要求，使得菁英全體具明顯的專業化轉型趨勢。然而，透過圖 5-4 與 5-5 的學歷趨勢比

較分析，其中更重要的趨勢差異，在於黨務部門領導幹部專業化的趨勢明顯晚於政府部門菁英。對照不同級職領導幹部年齡與入黨年齡的趨勢差異，黨務菁英專業化滯後的現象也說明了中共在強調經濟發展的過程裡，即使具有專業化人才的立即需要，但對菁英甄補過程裡仍顯見對「專政」最終目的的要求。對於專業菁英的選拔，政府部門將是黨「活化」菁英的首要範疇。在確立這些菁英的政治路線與利益與黨的一致性後，這些又紅又專的領導幹部方被選拔於黨部門任職，來維持其黨執政地位的穩固。

除了學歷外，中共菁英專業領域是否也存在不同職務的趨勢差異？接下來讓我們進一步比較不同類型菁英的專業領域差異。為了簡化不同領域的實質意義，定義上具有自然科學、技術工程與經貿專長等應用性色彩較高的學科，應是具有較高專業技能取向的領域，這些菁英被學者認定為「技術官僚」，同時也符合中共改革開放後四個現代化建設發展的主要目標。⁴至於社會科學與人文學科，在中共長期專政下具有強烈「意識型態化」的色彩。因此，在這裡我們將專長領域大致分為「自然科學、技術工程與經貿專長」，以及「社科法與人文學科」兩者，來探索不同級職專業菁英的興起現象，如圖 5-6 與 5-7。

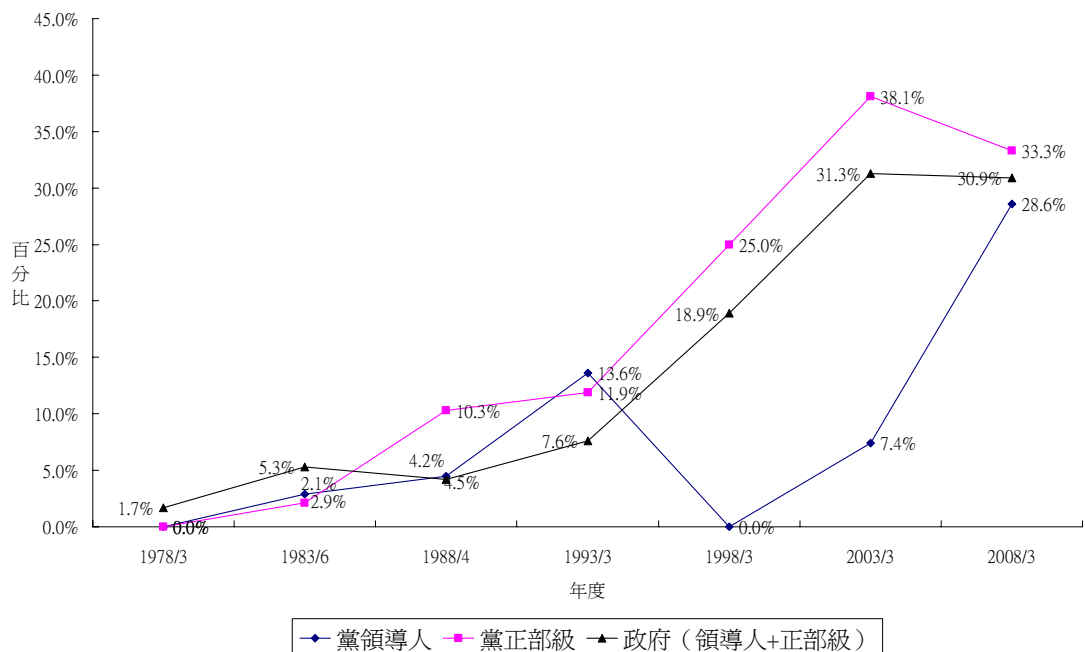
首先，在科技財經專長上，圖 5-6 呈現自 1983 年起，大量的技術官僚被甄補進入中共的黨政領導部門。在黨務部門上，具科技經貿專長者於領導人與正部級的比例，從原先的 5.7% 與 8.3%，至 1988 年大幅增加至 31.8% 與 20.5%。政府部門則是從 16.0%，快速提升至 45.1%。總的來說，雖然各級職菁英擁有科技專長的比例皆呈現逐年增加的趨勢，然而，在 1993 年後，政府部門甄補技術官僚的趨勢則逐漸下降，從 93 年最高點的 55.7%，小幅下降到 2008 年的 48.1%。至於黨領導人的技術官僚比例趨勢轉折則出現在 1998 年，從 70.8% 下降至 08 年的 57.1%。黨正部級的演變趨勢則不同於黨領導人與政府部門菁英，呈現逐年上升的趨勢，從 93 年至 08 年比例增加了一倍之多（21.4% 至 52.4%）。如果我們同意菁英階層性向上晉升的特性以及以黨領政的基本原則，那麼從趨勢差異來看，90 年代前部份任職於政府的科技、財經專長菁英，在 1993 年後應被選拔至黨領導人與轉任於黨正部級任職，使黨部門技術官僚的比例增加趨勢也滯後於政府部門，呈現逐年上升的現象。

⁴ Xiaowei Zang, "Technical Training, Sponsored Mobility, and Functional Differentiation: Elite Formation in China in the Reform era," p. 42.



資料來源：本研究自行整理

圖 5-6 黨政菁英的比較趨勢圖：自然科學、技術工程與財經專長



資料來源：本研究自行整理

圖 5-7 黨政菁英的比較趨勢圖：社科法、人文學科專長

相較於技術官僚自 80 年代起便為黨所重用，「社科法與人文學科」菁英於中國大陸黨政正部級職務任職的比例，則在 1993 年之後方出現大幅增加的趨勢。如圖 5-7 所示，90 年代之前雖然各級職菁英具有社科法與人文學科專長的比例逐年上升，但遠不如科技菁英的增加幅度。至 1993 年黨領導人有 13.6% 具社科法與人文學科專長，黨正部級與政府部門則是 11.9% 與 7.6%。然而 90 年代後如此的比例則快速提升。黨務正部級、政府部門 2008 年的比例已上升至 33.3% 與 30.9%。而黨領導人在 2008 年也大幅提昇至 28.6%。參照技術官僚菁英的興起趨勢，這表示對於中共幹部的專業化建設，的確依職務、級別而產生不同的向上延伸趨勢。進一步的說，在菁英專業化的輪替，正部級將優先於領導人級，而政府部門將優先於黨務部門。如此的發現也符合本文研究的理論預期。

在本節裡，我們將中共黨政正部級以上領導職務區分為「黨領導人」、「黨正部級」、「政府部門」（含領導人與正部級）等三者不同職務級別來分析菁英個人條件的長期趨勢。透過圖 5-1 至 5-7 的分析，我們發現中共在 80 年代後所制訂的幹部甄補與制度建設規範，應是自政府部門開始出現菁英輪替的。其次，隨著中共各級別幹部年齡規範的落實，我們發現「黨、政部門」，以及「領導人、正部級」間存在平均黨資深程度降低的先後順序。再者，在 90 年代幹部退休制度向上延伸的過程裡，菁英從黨務部門發跡與出身的比例則是逐年上升。這表示為了依循幹部退休規範，中共似乎已設計一連串菁英向上晉升的考核路徑。其中，最明顯的指標便是「黨職出身」的因素。就黨、政部門幹部各自的甄補特色裡，黨務部門菁英的特別注重黨齡的資深制，以及黨職出身的政治忠誠認可，這表示對於黨核心菁英的甄補，「政治性」條件的要求應是改革開放至今不變的現象。

另一方面，雖然前一章整體菁英屬性演變的分析，驗證「菁英取代論」所強調的專業化轉型趨勢。但經由本節不同類型職務的比較分析，我們發現幹部專業化，包括學歷與專長領域的指標，在中共各級職菁英上，出現了先後順序的趨勢。這表示對於技術官僚而言，或許他們因為科技、經貿專長進入政治階層，但能否進一步向上晉升至權力核心，包括黨領導人與黨務正部級職務，相對而言仍有待黨忠誠考核的認可。以此，雖然改革開放後中共因為目標轉為「發展建設」，對於專業人才有立即需求，但政府部門職務卻成為黨用來試煉這些專業人才的主要場所。至於黨領導幹部的選拔則是在「專政」目的維持下，經由政治忠誠的標準

來確保執政地位的穩固，讓政治性條件成爲幹部選拔的最重要憑藉。當然，這些初步的描述性發現並未同時控制其他條件。爲了進一步確認個人條件與出任不同職務的關聯性，在下節開始我們將建立實證模型，來對中共兼顧「發展」與「專政」目的的菁英甄補邏輯，提出更全面性的檢驗。

第二節 黨政菁英的組織邏輯甄補：模型建立與檢證

在菁英研究中，研究者多透過菁英屬性的分析來探索領導人的甄補策略。總的來說，上節的趨勢差異分析相當符合中共爲兼顧「發展」與「專政」兩者目的所呈現出的菁英甄補邏輯。其中維持專政目的所呈現出黨務部門與政府部門領導幹部的政治性條件差異，更是中國大陸政治菁英在邁向「活化」的過程裡，主要的侷限所在。如我們在文獻回顧所提到的：針對中共菁英流動的演變模式，學界發展了「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」三者對立論述。⁵假定菁英取代模式存在，那麼菁英邁向專業化轉型過程裡應不至出現不同職務的趨勢差異。因而透過第一節的趨勢比較分析，我們應可初步排除中共菁英流動屬於「菁英取代」演變模式。

那麼，中共黨政正部級高官菁英流動的演變模式實屬於分立，還是融合？菁英分立論認爲中共菁英應是「黨務部門—政治性」與「政府部門—專業性」分立的組合；菁英融合論則認爲專業菁英在中共有意識栽培下應兼具政治性。然而，在不同條件的控制下，黨、政菁英政治性與專業性條件差異是否仍然存在？在時間演變下趨勢差異爲何？爲了更進一步區辨黨務部門與政府部門菁英屬性的因素，本節將建立實證模型來進行系統性的檢驗。

一、解釋模型的建立：全體菁英與專業菁英的檢證

在本節中，我們將對於中共菁英個人條件與任職於部門的關聯性進行系統性的分析。在模型設定上，我們以菁英個人的「入黨年齡」、「第一個副部級職務是否於黨務部門任職」兩變項來測量「政治性」條件。而「專業性」條件則以「學

⁵ 相關的論點與理論緣起，請參見第二章的整理。

歷」與「學科專長」作為測量指標。當然，模型中我們也控制性別、年齡、族裔與職務級別等可能干擾的其他變數。其次，為了檢視這些具有大學本科以上學歷菁英的專業性是否受到黨栽培與贊助的影響，我們以「畢業年齡」做為菁英政治性與專業性的連結指標。以此，我們將分別針對「全體菁英」與「專業菁英」進行分析。而兩者模型的差異，主要在於畢業年齡的連結變項。⁶

在模型設定上，筆者觀察標的為菁英於黨務亦或政府部門任職的二分變項 (binary variable)，在這裡我們設定依變項任職於黨務部門設為 1，政府部門職務為 0。在自變項部份，除了「年齡」與「入黨年齡」等數值變項筆者以連續變數放入模型中之外，其餘變項皆為虛擬變項的方式來進行設定，包括「女性」(對照組為男性)、「少數族裔」(對照組為漢族)、「領導人級」(對照組為正部級)、「黨務出身」(對照組為政府部門與其他)、「研究生(以上)學歷」(對照組為大學本科以下)、「科學、技術與財經專長」以及「社會科學、法律與人文專長」(對照組為其他專長)。值得說明的是，「專長領域」的變項僅記載具大學本科以上學歷的政治菁英，因此在模型中，筆者將「學歷」變項僅設定研究生以上學歷的虛擬變項。進一步的說，專長領域的對照組涵蓋了大學本科學歷的意義。

全體菁英與專業菁英的模型設定可如下所示：⁷

$$y_i = 1, 0 \cdot \ln \left[\frac{\Pr(y_i = 1)}{\Pr(y_i = 0)} \right] = \eta_i$$

全體菁英模型：

$$\begin{aligned} \eta_i = & \beta_0 + \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{領導人級} \\ & + \beta_5 * \text{入黨年齡} + \beta_6 * \text{黨職出身} \\ & + \beta_7 * \text{研究生學歷(含以上)} + \beta_8 * \text{科技財經專長} + \beta_9 * \text{社科法人文專長} \end{aligned}$$

專業菁英模型：

$$\begin{aligned} \eta_i = & \beta_0 + \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{領導人級} \\ & + \beta_5 * \text{入黨年齡} + \beta_6 * \text{黨職出身} + \beta_7 * \text{研究生學歷(含以上)} \\ & + \beta_8 * \text{科技財經專長} + \beta_9 * \text{社科法人文專長} + \beta_{10} * \text{畢業年齡} \end{aligned}$$

⁶ 對不具大學以上學歷的菁英而言，「畢業年齡」應不具實質的理論意義。

⁷ 關於模型估計的介紹，可見第三章第五節研究方法「二元對數成敗比模型」的說明。

二、全體菁英的檢證結果

在說明模型設定的邏輯後，接下來筆者將具體分析中共領導菁英任職部門的個人條件差異。在此，我們將就全體菁英的個人條件進行通則性的比較，來檢證黨政領導幹部的政治性與專業性條件，是否將如預期般與菁英任職部門（黨務、政府）存在不同方向的關聯性。為了系統性的檢視「菁英分立」與「菁英融合」論述基礎，模型一將時間範圍鎖定在 1978 至 1993 年之間；同時在專長上僅放入「科技經貿專長」的變數。如此的模型設定與時間範圍選取，主要來自於菁英分立論的經驗發現。⁸為此，模型一目的在於檢測針對正部級以上高官的實證分析，是否能得出與「菁英分立論」相似的經驗基礎。其次，模型二再置入「社科法、人文專長」，以及本研究主張的「黨職出身」變項，同時納入 1993 年至 2008 年的研究個案，來呈現菁英分立論的經驗基礎是否僅存在於特定時空環境以及模型設定的差異，亦或是一個普遍性的現象。

就整體模型的檢證結果而言，如表 5-2 所示，模型一與模型二的卡方值分別是 69.03（自由度為 6）、276.61（自由度為 9），這表示我們的模型設定對於解釋改革開放後中共正部級以上菁英，擔任於黨務或政府部門領導職務，具有統計顯著的解釋力。首先，模型一裡僅將時間範圍設定在 1978 年至 1993 年，同時將模型限定在菁英分立論者設定的入黨年齡、學歷與學科等變項。實證結果顯示，黨務與政府部門領導幹部除了具有年齡與族裔的差異外，同時具有科技經貿專長的領導幹部，的確傾向在政府部門任職。至於入黨年齡的因素，從上一節圖 5-2 分析裡可以發現，90 年代之前中共黨政正部級菁英的入黨年齡幾乎沒有職務性質的差異，顯示這個時期正部級以上黨政菁英仍是著重黨齡較資深的領導幹部為主。換句話說，黨政領導幹部政治條件的差異，可能存在於層級較低的政治菁英。但總的來說，從「學科」變項的檢證，初步仍可呈現中共黨政菁英似乎存在著「菁英分立」，也就是政府部門傾向於選拔技術經貿專長人士，以負責政策執行與經濟建設任務。

⁸ 菁英分立論的經驗基礎，主要來自於中共 1989 年與 1993 年副部級以上黨政領導幹部的個人條件分析。請見，Xiaowei Zang, *Elite Dualism and Leadership Selection in China*, pp. 3-4 以及 Xiaowei Zang, "Technical Training, Sponsored Mobility, and Functional Differentiation: Elite Formation in China in the Reform era," p. 51.

然而，當我們將觀察範圍納入 1993 至 2008 年的研究個案，同時加入「黨職出身」、「社科法、人文專長」等變項後，則呈現與模型一相當不同的分析結果。如模型二所示，在個人基本背景上，在控制其他變項後中共正部級以上女性菁英相對於男性傾向於政府部門任職，達統計上顯著水準。其次，黨務部門領導菁英的平均年齡，也顯著高於政府部門領導幹部。另外具有少數族裔背景的政治菁英，也有顯著較高的機率擔任政府領導職務。而由於多數領導人級菁英具有黨政兼職領導職務，如本章第一節所分類的標準，對於黨政兼職菁英在此我們將其歸併為黨務部門，因此領導人級的政治菁英，也傾向兼有中共黨領導職務。

表 5-2 黨政菁英任職部門的二元對數成敗比模型：全體菁英

	模型一		模型二	
	係數	標準誤	係數	標準誤
常數	-3.62	0.97***	-3.53	0.88***
女性	-0.68	0.54	-0.78	0.44+
年齡	0.07	0.01***	0.09	0.01***
少數族裔	-1.15	0.40***	-1.72	0.33***
領導人級			-1.88	0.21***
政治性條件				
入黨年齡	-0.03	0.02	-0.03	0.01*
黨職出身			1.34	0.15***
專業性條件				
研究生以上	-0.60	0.51	-0.33	0.21
科技財經專長	-0.51	0.22*	0.03	0.17
社科法、人文專長			0.15	0.22
模型相關資訊				
個數	543		992	
卡方值(χ^2)	69.03		276.61	
自由度	6		9	
Pseudo R ²	0.139		0.296	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

在個人政治性條件上，模型二所示在其他條件不變的情況下，中共菁英入黨年齡越晚傾向任職於政府部門，達統計上的顯著水準。換句話說，改革開放後入黨年紀較早的菁英，則顯著傾向擔任黨務部門的領導職務，與我們的預期相符。這表示在以黨領政的基本原則下，黨務與政府領導幹部仍存在著黨資深程度的顯

著差異。另外，第一個副部級職務於黨務部門任職的政治菁英，在正部級（含）以上領導職務任職於黨務部門也顯著越高，與第一節的分析結果相當一致。這意味中共對於黨務部門菁英甄補，除了重視個人黨齡資深外，也相當重視黨職出身與否的條件。而如此菁英政治性條件的黨政部門差異，即便在控制其他條件後，仍具有堅實的因果關聯性。

最後，在菁英專業性條件上，雖然模型一分析結果顯示，相較於其他專長來說，具有科學技術專長的政治菁英顯著傾向於政府部門任職，符合「菁英分立」論的說法。然而，當我們在模型二進一步控制經貿、社科與人文專長的條件時，原先的關聯性則不存在。這表示整體來說，改革開放後中國大陸政府部門菁英甄補，並不具有專長領域的集體特殊性考量。而是很可能如第一節所呈現的集體趨勢所示黨務、政府菁英之間的專業性條件差異，僅是因為黨職菁英專業化轉型滯後於政府菁英的特定時空結果。

三、專業菁英的檢證結果

以上的分析，初步釐清中共菁英個人政治性、專業性條件對任職部門的影響。除了性別、族裔與年齡的基本背景外，我們發現中共對於黨務部門的甄補，菁英的入黨年齡以及黨職出身皆是黨重視的條件。其次，在考量專長領域的條件後，學歷的因素對於菁英任職部門則沒有顯著解釋力。而科技財經專長菁英雖然顯著地傾向被政府部門所甄補，然而，當我們控制經貿社科人文專長、以及將觀察範圍闊大至中共十七大黨政人事安排後，則如此的特殊性並不存在。

那麼，具大學本科以上學歷的專業領導菁英，在黨政部門任職是否具有個人條件差異？接下來，我們將進一步加入畢業年齡的因素，已控制相同學歷、專業領域條件下，檢驗專業菁英是否存在「政黨贊助」的理論現象，整體模型檢證結果如表5-3所示。首先，當自由度為10，卡方值檢證為167.12。表示模型設定對於解釋專業菁英於黨或政府部門任職，同樣也具統計顯著的解釋力。

其次，就個人基本屬性與政治性條件上，專業菁英的分析結果與全體菁英相當一致。在其他條件不變的情況下，政府部門菁英具有較顯著的女性、少數族裔色彩。而黨職領導幹部的平均年齡也顯著高於政府部門幹部。其次，入黨年齡較

輕（黨齡較高），以及副部級職務由黨職出身的政治菁英，也顯著傾向任職於黨務部門領導職務。至於黨政菁英專業性條件的影響，表5-3的檢證則呈現與全體菁英分析結果相異的情況。當控制黨政領導菁英「畢業年齡」條件下，改革開放後具有科技財經專長領導菁英任職於黨務部門的比例，反而顯著高於政府部門，與表5-2分析相反。如前所述，從黨政領導幹部專業化的趨勢比較，可以發現黨務菁英轉型的時程落後於政府部門。因此，如此的現象應該來自於隨著時間進程，晚進菁英具有大學本科以上學歷的比例大幅提升，使得當我們以畢業年齡來控制政黨贊助效果時，主要捕捉到90年代中期後的研究個案。換句話說，表5-2、5-3「科技財經專長」因素的相異影響，應主要來自於時空環境的差異。

表 5-3 黨政菁英任職部門的二元對數成敗比模型：專業菁英

	係數	標準誤
常數	-4.49	1.37***
女性	-1.46	0.58*
年齡	0.09	0.02***
少數族裔	-1.69	0.55**
領導人級	-2.21	0.32***
政治性條件		
入黨年齡	-0.03	0.02*
黨職出身	1.47	0.20***
專業性條件		
研究生以上	-0.46	0.30
科技財經專長	0.51	0.31*
社科法、人文專長	0.55	0.34
畢業年齡	0.02	0.02
模型相關資訊		
個數	562	
卡方值(χ^2)	167.12	
自由度	10	
Pseudo R ²	0.323	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ （雙尾檢定）。

然而，經由上述分析可以確定的是，總體而言政府部門菁英甄補的確並不具科技財經專長領域的特殊性。至於學歷以及畢業年齡的因素，在控制其他條件後則對於菁英的任職部門無顯著的解釋力。對於政治性條件來說，這也意味著即便

在相同的學歷下，取得學位較晚的菁英得到中共有意識的栽培與贊助，但如此政治性條件的影響，已體現在入黨年齡以及黨務出身等更為具體的政治性條件上。

在本節裡，我們初步分析了中共菁英基本背景，以及政治性與專業性條件對其任職部門的影響。大體來說，就全體菁英與專業菁英而言，我們發現改革開放以來黨務部門與政府部門菁英主要存在著政治性條件的差異。相較於政府部門而言，中共黨務部門菁英甄補較為重視菁英候選人的入黨年齡以及黨職出身等政治性條件。在共黨維繫專政的前提下，如此部門的差異是可以預期的。除此之外，當我們控制黨職經歷與不同專長領域的個人條件下，則並未呈現如菁英分立論所強調的黨政部門菁英分立的現象。透過不同模型的比較，這顯示菁英分立論的經驗基礎，似乎是來自於 90 年代中期前黨務菁英尚未邁向專業化轉型的時空環境，而非黨務與政府部門各自具有不同甄補菁英管道的普遍性現象。為了對時空環境的效應進行進一步的檢驗，接下來我們將檢視時間效果與中共黨政菁英任職部門的關聯性。

第三節 時間效果的檢證與解釋

上一節的分析，主要運用統計模型來控制各個因素，以檢證中共領導菁英的個人條件與任職部門的實質因果關係。大體而言，改革開放以來中共黨政正部級（以上）領導菁英裡，黨務部門與政府部門菁英存在著政治性條件差異的現象。但就專業性條件而言，整體來說改革開放後中國大陸的政府部門，並無系統性地甄補某些專長領域菁英。然而，隨著時間的演變，黨務與政府部門是否在選拔菁英上產生不同條件的轉變？而哪些條件就又是中共始終不變的考量依據？本節將透過時間效果的分析，對於中共黨政菁英甄補演變的課題提出系統性的檢驗結果。

一、以「時間」為比較單元的模型設定：

在時間為軸向下，本節將檢驗改革開放以來黨務部門與政府部門菁英條件的持續與變遷。如研究方法所強調的，必須在交互作用項的設定下方能夠對於不同

時空的因果關係進行檢證。因此在前一節模型設定基礎上，在這裡我們將主要以隨著時間演變是否產生因果關係差異的「時間異質性」(time heterogeneity) 為主要關注焦點。相同地，我們分別以全體菁英與專業菁英兩者模型來進行實證分析。

就時間歷程上，在此我們以 1993 年作為比較依據的時間點。雖然自 80 年代開始，黨政菁英的專業化程度有明顯提升的現象，同時平均年齡也明顯降低，但如第一節分析結果所顯示的，1993 年起中共菁英方出現政治性降低的趨勢（入黨年齡開始提升）。更重要的是鄧小平在 1992 年南巡確立改革開放路線後，江澤民等第三代領導班子方全面接班具有實質權力。因此以 1993 年作為時間區隔點來比較黨務與政府部門的菁英甄補轉變，應是較適當的選擇。

那麼，我們應該如何檢驗黨務與政府部門菁英甄補的演變？假使「菁英分立」的現象確實存在，那麼應體現在中共以政策執行與建設的考量下，具有科技財經專長菁英傾向任職於政府部門。重要的是如此黨政菁英專業條件的差異將不至隨著時間有系統性的改變。換句話說，若我們發現隨著時間演變，黨務（正部級）部門也開始甄補科技財經菁英；同時政府菁英來自（副部級）黨職出身的比例也越來越高。這表示「菁英分立」的說法僅存在於特定時空：或許來自於 80 年代末期革命元老尚未完全退出領導班子，也亦可能來自黨的維繫執政的生存目的考量，使得必須對專業菁英有更多的忠誠檢驗，讓這些菁英在政府部門歷練。但這並不表示政策執行的政府部門以及主管意識型態的黨務部門兩者之間存在分立的甄補管道。

基於以上的說明，「黨務部門甄補科技財經菁英」以及「政府部門菁英的政治性」便是時間效果檢驗裡需要關注的具體趨勢。在模型設定上，我們將 1978-1993 這段時間的黨政幹部過錄為對照組，而將 1998-08 年設定為虛擬變數來比較時間趨勢差異。其次針對「全體菁英」與「專業菁英」分別設置「科技財經專長」與「黨職出身」的交互作用項檢證「時間異質性」，⁹模型設定如下所示：

⁹ 在這裡我們僅以「黨職出身」變項作為釐清政府菁英是否具政治性的指標因素，至於入黨年齡的政治性條件，由於領導幹部年齡到屆退休的限制日益落實，因此筆者並不預期黨齡越大的菁英為政府部門甄補的現象，出現隨著時間顯著增減的趨勢。

全體菁英的時間效果檢證：

$$\begin{aligned}\eta_i = & \beta_0 + \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{領導人級} \\ & + \beta_5 * \text{入黨年齡} + \beta_6 * \text{黨職出身} \\ & + \beta_7 * \text{研究生學歷(含以上)} + \beta_8 * \text{科技財經專長} + \beta_9 * \text{社科法人文專長} \\ & + \beta_{10} * 98-08 + \beta_{11} * (98-08 * \text{科技財經專長})\end{aligned}$$

專業菁英的時間效果檢證：

$$\begin{aligned}\eta_i = & \beta_0 + \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{領導人級} \\ & + \beta_5 * \text{入黨年齡} + \beta_6 * \text{黨職出身} + \beta_7 * \text{研究生學歷(含以上)} \\ & + \beta_8 * \text{科技財經專長} + \beta_9 * \text{社科法人文專長} + \beta_{10} * \text{畢業年齡} \\ & + \beta_{11} * 98-08 + \beta_{12} * (98-08 * \text{黨職出身})\end{aligned}$$

二、檢證與詮釋：時間異質性

改革開放後中共黨政領導菁英個人條件與任職部門的關聯性是否有所改變？黨務部門甄補科技財經菁英的趨勢是否有所差異？而政府部門菁英來自黨職出身的比例是否有所增加？分析結果如表 5-4 所示。由於基本模型主要來自於第二節之設定基礎，因此在整體模型可以預期的是全體菁英與專業菁英的檢證結果皆具統計顯著解釋力。

首先，我們將先說明全體菁英時間趨勢差異的分析結果。在個人背景上，控制其他條件的情況下，女性任職黨務部門相較於政府部門的相對機率比，是男性的 0.419 倍 ($\exp(-0.87)$)。而平均來說中共領導幹部年齡每增加一歲，則任職於黨務部門相較於政府部門的相對機率比將增加 1.094 倍 ($\exp(0.09)$)。另一方面，少數族裔任職黨務部門相較於政府部門的相對機率比，則是漢族菁英的 0.174 倍 ($\exp(-1.75)$)。換句話說，相較於政府部門，黨務部門領導幹部明顯具有男性、漢族背景以及平均年齡較大的現象。這也表示 80 年代以來的女性、少數族裔幹部建設，多集中於政府領導職務的。

另一方面，在政治性條件上，當菁英平均入黨年齡年長一歲，那麼其任職於黨務部門相對於政府部門的相對機率比則增加 0.951 倍 ($\exp(-0.05)$)。而副部級於黨職出身之菁英，任職於黨務部門相對於政府部門的相對機率比，則是非黨職出身的 3.421 倍 ($\exp(1.23)$)。這表示黨務部門顯著傾向甄補入黨年齡較輕（即

黨齡較為資深)，以及副部級職務於黨職出身的領導菁英。總的來說，中共黨務部門菁英與政府部門菁英的政治性條件區隔，的確是相當穩定的。

表 5-4 黨政菁英任職部門的二元對數成敗比模型：時間效果的檢驗

	全體菁英		專業菁英	
	係數	標準誤	係數	標準誤
常數	-3.26	0.91***	-4.04	1.36**
女性	-0.87	0.43 *	-1.43	0.55**
年齡	0.09	0.01***	0.09	0.02***
少數族裔	-1.75	0.33***	-1.76	0.52***
領導人級	-1.89	0.21***	-2.29	0.31***
政治性條件				
入黨年齡	-0.05	0.01***	-0.06	0.02***
黨職出身	1.23	0.15***	1.90	0.41***
專業性條件				
研究生以上	-0.46	0.20*	-0.53	0.29+
科技財經專長	-0.33	0.25	0.51	0.30*
社科法、人文專長	0.17	0.23	0.40	0.33
畢業年齡			0.01	0.01
時間趨勢				
98-08 (對照組為 78-93)	0.16	0.22	0.90	0.28**
時間異質性				
98-08*科技財經專長	0.64	0.32*		
98-08*黨職出身			-0.75	0.45+
模型相關資訊				
個數	992		562	
卡方值(χ^2)	297.988		199.305	
自由度	11		12	
Pseudo R ²	0.307		0.339	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

再者，在領導菁英專業性條件對任職部門的影響上，如全體菁英模型所示，當我們控制時間效果與時間異質性後，則呈現與先前分析相異的結果。在控制時間趨勢以及科技財經領域專長的時間異質性趨勢後，擁有研究生以上學歷（含碩、博士）幹部任職於黨務相對於政府部門的相對機率比，則是大學本科以下學歷領導菁英的 0.631 倍（ $\exp(-0.46)$ ）。這表示相較於黨領導職務來說，政府部門

職務的確傾向甄補學歷較高的專業份子。

然而，若黨務、政府部門各自存在選拔政治性、專業性菁英的甄補管道，那麼不同類型菁英的任職部門差異應不隨著時間演進而有所差異。如表 5-4 全體菁英模型所示，原先「科技財經專長」變項係數表示的是對照年度（1978-1993）的影響力，交互作用項則是 1998-2008 年「科技財經專長」變項因果關聯性的加強或減弱。在其他條件不變的情況下，透過時間異質性的檢驗，可以發現 1998 至 2008 年具科技財經專長菁英任職黨務部門的機率具有顯著增加的現象。在其他變項不變情況下，98-08 年具科技財經專長菁英於黨務部門任職相較於政府部門的相對機率比，較 78-93 年提升了 1.896 倍（ $\exp(0.64)$ ），這表示相較於 90 年代前，90 年代中後期開始的確有顯著越來越多的技術菁英，被選拔至中共黨務部門任職，晉升為掌握黨機器的核心菁英。

總的來說，透過全體菁英時間效果的檢驗，我們發現 90 年代中後期有越來越多具技術財經的領導幹部成為掌握黨機器的核心菁英。這表示黨務、政府部門選拔菁英應非相對而立的。對照政府菁英專業化轉型先於黨領導幹部的長期趨勢，這說明了政府選拔菁英不存在特定專長的集體性考量。而是隨著黨目標轉變，成為菁英「活化」的首要區塊。而隨著時間更迭，當政府菁英的政治性忠誠受到中共認可，仍具有晉升至黨務部門任職的機會。如此「政治忠誠」要求的黨政職務之別，顯見在黨務與政府部門的菁英政治性條件的差異。

雖然 90 年代中期後黨務部門選拔專業菁英的比例顯著提高，然而如此卻僅能說明在相同的級別下，中共黨務部門的確仍會甄補具專業技能的領導菁英，但不足以完全證實政府部門沒有獨自甄補菁英管道的狀態。因此，必須加以釐清的是隨著改革開放以來在中共幹部制度建設的影響，政府部門菁英的政治性條件是否產生變化。若這些菁英因為專業考量而被甄補進入政府部門負責專項建設任務，那麼這些菁英的政治性條件，特別是黨職出身的比例應是相當穩定的，不至具有系統性的差異。相反地，若我們發現，有越來越高比例具政治性條件領導幹部進入政府部門任職，那麼表示在幹部制度的規範累積下，政府領導職務應只是中共領導階層中某一層級之集合，並非單獨具有特定人才甄補的管道。

爲此，針對專業菁英的檢證，我們主要關注的是 1978 年後進入政治階層的領導幹部，個人的「黨職出身」因素對於任職部門因果關聯性的持續或改變，如表 5-4 專業菁英時間效果的檢證。大致來說個別變項與「全體菁英」分析結果相當一致。在其他條件不變的情況下，相較於男性、漢族菁英而言，女性與少數族裔菁英出任政府部門領導職務的機率皆顯著較高。同時，黨務菁英與政府菁英也具有具體的政治性條件差異，入黨年齡較小、黨職出身的菁英出任黨務部門職務的機率也顯著高於政府部門。透過一系列的檢證結果，我們可以確認中共黨務部門與政府部門菁英，的確存在著基本背景以及政治性條件的差異。值得注意的是，80 年代後中共幹部制度規範的積累並無強調黨政部門菁英條件的差異。因此，黨政部門菁英政治性條件存在穩定性的差異，應是中共基於以黨領政的權力與地位維持考量下，所形成的「潛規則」。這表示即便隨著環境改變，黨不得不因應「發展」的目的進行成員調整與改組，但在組織邏輯的生存目的下，中共仍會在如此的過程中建立確保權力地位穩固的方式。

另一方面，就時間異質性上，相較於 1993 年之前，1998 年後政府部門菁英第一個副部級職務於黨務部門出身的比例有顯著增加的趨勢。在 1978 至 1993 年，黨職出身的領導菁英任職於黨務部門相較於政府部門的相對機率比，是非黨職出身的 6.686 倍 ($\exp(1.90)$)。然而，98 年後副部級黨職出身的領導菁英，任職於黨務部門相對於政府部門的相對機率比，增加了 0.472 倍 ($\exp(-0.75)$) ($p < 0.1$)。換句話說，政府部門菁英來自於黨職出身的比例，90 年代中期後有顯著增加的趨勢。這表示政府部門菁英的政治性，隨著時間演進確實出現顯著提升的現象。

除了從模型估計係數來詮釋外，我們可以透過方程式的計算來進一步呈現黨政菁英不同個人條件下於黨務或政府部門的任職機率，以及隨著時間演變而改變趨勢特性，如下表 5-5 所示。具體來說，1978 年至 1993 年，一個不具少數族裔背景，年齡 57 歲（略低於全體菁英平均年齡，見表 4-4）、學歷研究生（以上）、23 歲入黨（略高於平均值），具有科技財經專長則任職於政府部門的機率約爲 51.7%。相反地，在相同條件下，不具科技專長者任職於政府部門的比例僅爲 43.5%。

表 5-5 全體菁英時間效果的機率計算

時間 差異	類型	政治性條件		專業性條件		年度 98	時間異質性 98*科技專長	任職機率	
		入黨年齡	黨職出身	研究生	科技專長			黨務	政府
78-93 年	非黨職、科技財經	23	1	1	1	0	0	0.483	0.517
	非黨職非科技財經	23	1	1	0	0	0	0.565	0.435
98-08 年	非黨職、科技財經	23	1	1	1	1	1	0.675	0.325
	非黨職非科技財經	23	1	1	0	1	0	0.603	0.397
	非黨職、黨齡低	30	0	1	1	1	1	0.833	0.167
	黨職、黨齡低	30	1	1	1	1	1	0.594	0.406

資料來源：本研究自行整理，來自表 5-4「全體菁英」模型係數的計算。

然而，在相似的學歷、年齡、族裔背景等條件下，一個科技財經專長領導幹部在 1998-2008 年任職於政府的比例下降至 32.5%，任職於黨務部門的機率則提升至 67.5%。其次，在相同條件下而不具科技財經專長的領導菁英，則任職將小幅下降至 60.3%。這表示在 90 年代中期後時空環境裡具有科技財經專長反而有助於菁英於黨務部門任職。

除此之外，透過條件的控制也能夠凸顯「黨職出身」因素的重要性。在相似的條件下，若幹部入黨年齡較高（30 歲），那麼假設其第一個副部級職務出身於黨務部門，則該菁英在正部級職務任職於黨的機率仍高達 83.3%，但若非黨職出身者，則大幅下降至 59.4%。這表示中共黨務部門菁英從改革開放以降的「紅」，在專業化的轉型趨勢下卻仍以黨職經歷的審查作為政治忠誠與職務晉升考核，讓屬性呈現「又紅又專」的菁英特性。

同樣地，我們也可透過條件的設定來呈現「專業菁英」模型所檢證的結果，如表 5-6 所示。1978 至 1993 年間不具少數族裔背景、年齡 57 歲、學歷大學本科（以下）、在 23 歲入黨同時為黨職出身，但不具特定專長的正部級領導菁英，副部級職務於黨務部門出身者任職於（正部級）黨務部門的機率約為 86.9%，於政府部門任職機率僅為 13.1%。但在相同的時空環境與個人條件下，非黨職出身菁英任職於黨務部門的機率則僅有 49.8%。這顯示前一個層級職務黨職出身對於下一個層級任職部門的差異具有相當關鍵的影響。然而，1998 年後一個相同其他條件而為黨職出身的領導菁英，任職於黨務部門的機率雖仍為 88.5%，但是非黨

職出身於黨任職的機率亦為 70.9%。顯示副部級於黨職出身的因素對於中共領導幹部正部級職務於黨務或政府部門任職，其差異性的確隨著時空環境的差異顯著縮小。換句話說，在「黨職經歷」重要性普遍性提高下，將有越來越多副部級職務於中共黨職出身的菁英，被選拔進入政府部門。

表 5-6 專業菁英時間效果的機率計算

時間差異	類型	政治性條件		專業性條件		年度	時間異質性	任職機率	
		入黨年齡	黨職出身	研究生	科技專長			98	98*黨職出身
78-93 年	非黨職出身	23	0	1	0	0	0	0.498	0.502
	黨職出身	23	1	1	0	0	1	0.869	0.131
98-08 年	非黨職出身	23	0	1	0	1	0	0.709	0.291
	黨職出身	23	1	1	0	1	1	0.885	0.115

資料來源：本研究自行整理，來自表 5-4「專業菁英」模型係數的計算。

總的來說，透過本節的分析裡，我們可以說科技專長菁英相對集中任職於政府部門的現象，僅存在於 93 年以前的時空環境。在 93 年後，又紅又專的幹部仍會被甄補進入黨務部門任職。因此總的來說，改革開放後中國大陸政府部門幹部選拔，應不存在特定技術專長的集體性考量。至於菁英分立論強調機構效應所導致個別部門的考量差異，應是存在於改革開放後由於中共黨組織目的轉移，以致具有大量專業人才需求，而這些科技菁英仍處於向上晉升過程的過渡性結果。因此，隨著時間演變，當菁英政治性忠誠的到中共認可，仍具有晉升至黨務部門任職的機會。

除了 90 年代中期後黨務部門甄補專業菁英現象顯著提升外，另一方面，政府部門菁英來自黨職出身的比例也顯著提高。這表示政府部門菁英甄補並無外於黨務部門之外的單獨管道。因此，中共黨政部門的菁英甄補或許不同部門之間具有各自的機構功能差異，但如此的差異應無系統性的反應在菁英甄補上。隨著時間演變，政府菁英在政治忠誠通過中央審核而可能向上晉升至黨務部門外，任職於政府部門的領導幹部也有越來越高的比例來自於黨職出身。在時間更替下，或許中共黨政菁英出現專業化傾向，但是級別較高，以及相同級別的黨務部門的菁英甄補，應具有甄補相似政治性條件成員的量變色彩。

第四節 小結：與菁英取代、分立、融合論的對話

在前一章總體趨勢分析中，自 80 年代以來中共黨政領導菁英出現「活化」的具體現象，包括年輕化、專業化以及平均入黨年齡增加的演變趨勢。然而，這些趨勢是否將因部門、級別的職務有所差異？本章透過不同職務類型菁英的個人條件比較以及跨時趨勢的系統性分析，試圖為中共黨政高層領導菁英甄補，提供組織邏輯的實證結果。最後，除了統整本章實證分析結果，同時也說明這些研究發現與菁英取代論、分立論及融合論的理論關係。

一、不同職務的個人條件趨勢比較

首先，在個別趨勢上，本研究發現中共黨政菁英「年輕化」的轉型趨勢，是從政府正部級幹部開始落實的。就本文的研究範圍——「黨政正部級以上職務」而言，這表示中共更替組織成員是從級別較低，以及政府部門開始執行。其次，入黨年齡的趨勢分析則顯示 90 年代後方出現平均入黨年齡的明顯提升。這說明了對 80 年代的菁英甄補，除了是從政府部門開始執行外，初始的選拔也是著重於黨齡較資深的領導幹部為主。這些發現顯示黨部門的菁英更替，應具有避免對執政基礎造成危害的生存考量。

此外，副部級於黨職出身的領導幹部，也隨著時間更替出現全體高官比例明顯增加的趨勢，其中以正部級黨務部門最為明顯。這些研究發現也符合本文的研究預期：在前一個層級率先於黨務部門任職（副部級）的領導菁英，表示政治忠誠受到黨的認可，因而他們有較高的機會在更下一個層級職務任職於黨務部門（正部級）。同時來自黨職出身比例的全面性提高，也表示中共為了建立幹部制度規範，黨似乎已設計一連串菁英向上晉升的考核路徑。其中，「黨職經歷」將是一個外界得以觀察個別領導菁英未來任職部門的重要指標。

最後，菁英邁向「專業化」的轉型時程，則呈現出政府部門與黨務部門先後順序的差異。不論學歷或專長學科，皆顯示政府部門優先於黨務部門比例增加的現象。這顯示對於專業菁英的晉用，中共應先將他們安排在政府部門歷練，再視

他們的表現決定是否選拔至黨務部門任職。因此，隨著時空環境的差異或許科技財經、社科法等不同專長領域菁英隨著黨「發展」、「治理」的需要接連受到重用，但是這些反應環境變化的菁英屬性變遷現象，卻是從政府部門開始的。而黨務領導幹部則是透過政治性條件的審查與考核，來確保「一黨專政」根本生存原則的穩固。

二、組織邏輯：菁英分立、融合的背後邏輯

爲了更進一步釐清中共黨務部門是否具有獨特的甄補模式，我們也透過模型檢證來系統性地檢驗黨政部門菁英屬性的差異。總的來說，透過實證模型分析，筆者發現黨務菁英與政府菁英始終存在著政治性條件的差異，包括入黨年齡，以及黨職出身的因素。至於政府部門的菁英甄補，除了存在女性、少數族裔的背景特色外，則無存在著特定專長領域的集體特殊性考量。

那麼，中共菁英個人條件的部門差異，是否隨著時間出現系統性的改變？值得強調的是，研究者通常從菁英組成特性著手，來探索領導人在從事菁英選拔時所關注的個人條件。因此，可以想見狀況是：假定我們所研究的菁英群體產生特徵轉變時，其背後意義可能在於菁英甄補的標準產生實質改變，亦或是先前的認識沒有適當捕捉菁英甄補的模式，而產生誤判等兩者結果。在相關研究所累積的菁英取代、分立與融合等三者觀點上，假定菁英取代模式存在，那麼應不至出現不同職務的演變趨勢差異。

其次，就菁英分立與融合的觀點。首先，菁英分立論主張中共菁英在黨政部門各自具有不同機構功能下，黨由於主管意識型態與思想方針將選拔政治性菁英；而政府部門則是下強調政策執行與經濟建設的任務下，將甄補專業菁英爲主，呈現二元菁英的分立組合。菁英融合論認爲中共專業菁英的轉型主要來自於黨有意識的栽培與贊助，因此這些技術官僚皆具高政治性色彩。透過本章時間效果的檢驗，可以發現政府部門並沒有具有單獨甄補菁英的管道。隨著時間更替，不但甄補越來越多黨職出身的領導菁英外；同時具科技財經專長領導菁英也非僅於政府部門任職。因此，本文認爲支持菁英分立論的實際證據：黨務部門爲政治性菁英，而政府部門專業性菁英，應是存在於 90 年代初期多數專業菁英尚未被選拔於黨務部門任職的特定時空下，但這並不表示中共黨務或政府部門，具有特

定專長菁英的集體甄補考量。

然而，這並不意味中共菁英就如菁英融合論者所言，皆為又紅又專的菁英組合。本章也發現黨務部門與政府部門菁英始終存在著政治性條件差異。在組織邏輯下，這應屬於菁英體制在邁向年輕化、專業化等「活化」過程裡，中共為維持專政地位生存考量所呈現出來的侷限：在以黨領政的基本政權原則下，政府部門成為中共率先活化菁英的場域；掌握權力核心的黨務部門選拔菁英則具備政治忠誠，特別是黨路線效忠的政治考量。顯然地，甄補專業菁英主要是來自黨目標調整的工具動機。因而，在菁英分立與融合的表象背後，中共菁英甄補應存在著如此的「組織邏輯」，以至呈現「有限活化」的黨政菁英構成現象。

那麼，有限活化的菁英結構在流動上有何特色？是否存在著一致性的運作邏輯？在下兩章的分析裡，我們將以個別菁英的仕途發展為焦點，對中共改革開放以來「有限活化」菁英體制的運作提出更深刻的說明。

第六章 菁英的仕途旅程：任職時間的分析與歸納

本文的主要目的，在於釐清改革開放以來中共菁英的演變性質。經由前一章的分析顯示，改革開放後中國大陸黨政菁英出現年輕化、專業化的「活化」表徵，然而黨務部門與政府部門菁英之間始終存在著政治性條件差異。同時，隨著時間進程，黨務部門也吸納對黨路線忠誠的專業菁英，同時政府部門菁英出身於黨職的比例也顯著提升。因此，在全體菁英邁向專業化轉型過程裡，政府部門成為中國大陸菁英「活化」的首要部門，而黨務領導幹部的甄補則始終具有政治性條件的前提要求，以維持專政地位的穩固。

然而，這樣的分析並不足以充分描述中共「有限活化」菁英體制的流動特性。雖然我們發現黨務、政府部門菁英具有政治性條件差異，同時也呈現先後的專業化趨勢，但卻無法對不同條件菁英的仕途發展提出解答。舉例而言，中共菁英邁向「專業化」的轉型過程是可以受到確認的趨勢，但專業菁英是否能長任於領導職務，甚至在年齡規範限制下快速地上升晉升？還是他們雖然能夠任職於正部級職務，但是卻在任職時間較短下具有較高的流動率？這些關於個人仕途發展時間的問題，無法透過前兩章以「職位」為探討焦點的分析裡得到答案。

不同於四、五章以各年度黨政職務菁英組成特性為研究焦點，在六、七章裡，本研究將接著以個別菁英為分析單位，探索 1978 年以來曾任黨政正部級（含以上）領導職務菁英的仕途發展：包括擔任領導職務的時間，以及晉升、離退的仕途發展結果，以說明中共菁英體制流動的邏輯。按組織邏輯的脈絡，中共的發展路線應僅是服務專政地位維持的工具性目的。因此，即使多數文獻強調中共領導幹部的菁英轉型現象，但「只專不紅」的菁英應在黨專政目的下不斷地被輪替、更換，使得專業菁英的仕途發展有所受限。透過菁英仕途發展的分析，接下來的分析主要為中共「有限活化」菁英體制的運作邏輯提出更深刻的描繪。本章將先以菁英仕途旅程—「任職時間」為分析焦點，具體探討的問題是：「**改革開放以來，中共菁英於黨政正部級以上領導職務的任職時間為何？哪些條件的領導菁英能長任於領導職務？背後的原因為何？**」

本章將分為五個部份，首先，筆者將先針對這些權力菁英的任職時間進行描

述性分析。第二節則是說明所運用的估計模型，並分別探討菁英政治性、專業性條件與任職時間的關聯性。爲了進一步釐清個別條件的影響，第三節將建立模型來說明釐清影響菁英任職時間的因素與背後邏輯。第四節則具體地觀察領導菁英離職可能性如何隨著時間與個人條件而產生動態改變，也釐清不同條件對任職時間的相對影響力。最後，在提出綜合性評述後，本章也歸納菁英仕途發展的結果，來瞭解中共黨政領導菁英仕途發展的可能路徑。

第一節 任職時間的界定與描述性分析

本研究過錄 1978 年以來曾任中共黨務、政府正部級（含以上）政治菁英的個人資料以及仕途經歷。我們將菁英的第一個黨政領導職務，記錄爲菁英成爲正部層級菁英的「進入狀態」，而將最後一個領導職務的離開時間，視爲菁英離開權力核心的「轉換狀態」。值得說明的是，雖然菁英離開領導職務，如轉任人大、政協後在層級上仍爲正部級或甚至晉升至政協副主席、人大副委員長，也享有相同福利待遇，但卻不具政治與決策影響力。因此，本研究將黨務與政府部門領導職務的任職，視爲中共菁英在本研究定義上的「任職時間」。

中共政治菁英任職，特別是擔任掌握權力的正（省）部級（含以上）職務時間爲何？如第二章研究方法所說明，菁英個人任、離職的「狀態轉移」可視爲是個人在生命歷程中所發生的不同事件。在記錄時間下，「事件史分析」便是相當適合用來分析這類研究問題的分析方法。下表 6-1 爲黨政菁英於黨政正部級以上職務任職時間的一覽表。透過「生命表」(life table) 的紀錄，可以呈現事件史分析方法的估計特性。由於各個菁英的任職時間不同，因此隨著任職時間累加，研究個案數目將逐漸減少，同時累積離職人數逐漸增加。其次，「存活函數」的估計也考量研究資料的「受限」(censored) (即至觀察時間尚未離職之菁英) 特性。

表 6-1 黨政菁英的任職時間一覽表 (Life table)

時間區間	時間 (開始)	時間 (結束)	個案數	累積離職數	受限個案 (censored)	存活函數	標準誤	95%信賴區間 (confidence interval)	
1	0.00	0.08	739	0	5	1			
2	0.08	0.17	734	0	2	1			
3	0.17	0.25	732	0	10	1			
4	0.25	0.33	722	1	0	0.999	0.001	0.990	1.000
5	0.33	0.42	721	1	4	0.999	0.001	0.990	1.000
6	0.42	0.5	717	1	2	0.999	0.001	0.990	1.000
7	0.5	0.58	715	2	4	0.997	0.002	0.989	0.999
8	0.58	0.67	710	2	1	0.997	0.002	0.989	0.999
9	0.67	0.75	709	3	4	0.996	0.002	0.987	0.999
10	0.75	0.83	704	5	3	0.993	0.003	0.983	0.997
:						...			
30	2.08	2.09	634	48	0	0.931	0.010	0.909	0.947
:						...			
50	3.09	3.16	547	123	0	0.819	0.015	0.788	0.846
:						...			
75	4.5	4.58	452	206	1	0.692	0.018	0.656	0.726
:						...			
100	5.83	5.84	328	297	0	0.547	0.020	0.508	0.585
:						...			
112	6.5	6.58	305	322	2	0.506	0.020	0.466	0.544
113	6.58	6.66	300	323	0	0.504	0.020	0.464	0.542
114	6.66	6.75	299	334	-1	0.485	0.020	0.446	0.524
:						...			
160	9.5	9.58	176	443	0	0.300	0.019	0.264	0.336
:						...			
182	10.91	10.92	110	496	2	0.205	0.017	0.173	0.239
:						...	0.017	0.166	0.231
217	14.25	14.33	51	549	0	0.101	0.013	0.077	0.128
:						...			
230	15.92	16.17	27	569	0	0.058	0.010	0.040	0.081
:						...			
254	23.92	25.42	2	588	0	0.007	0.005	0.001	0.026
255	25.42	25.75	1	588	1	0.007	0.005	0.001	0.026

資料來源：本研究自行整理

說明：關於存活函數的估計，筆者所運用的是 Kaplan-Meier 估計法。值得說明的是，由於部份領導菁英的任職歷程有所中斷，而 Kaplan-Meier 估計法將會將這些任職記錄個案視為左截斷 (left truncation) 事件，在合併計算下導致受限個案數將於某些時間點出現負值。¹

¹ 請見 Mario A. Cleves, William W. Gould and Roberto G. Gutierrez, *An Introduction to Survival*

除了以表格列出菁英任職時間的樣態外，接下來筆者將以更具體的「存活函數」與「風險函數」圖示對中共黨政菁英的任職時間進行描述性分析，如下圖 6-1。²首先，「存活函數」(survival function) 呈現的是領導菁英隨著任職時間的增加，而逐漸離開職務的狀態。當時間為 0 時，即菁英初任職於黨政正部級（含以上）領導職務，則每個菁英的離職存活率都是 1。但隨著時間進展便開始出現菁英離職的現象，讓菁英存活率呈現明顯下降的趨勢。因此存活函數多為不對稱的偏斜分佈 (skew distribution) 結果。

其次，「風險函數」(hazard function) 則是政治菁英於各個時間點離職可能性的描述性估計。³大體來說，改革開放以來中共政治菁英於正部級（含以上）任職的時間，平均為 6.616 年，最小值是 0.08 年（即一個月），最大值則是 25.75 年。然而，由於我們必須考量部份「事件尚未發生」個案的特點，因此「平均數」的指標將無法涵蓋這些現任菁英未發生離職事件之現象。而事件史分析裡，從樣本「分佈」出發的描述則較能體現如此的特性。就全體曾任中共黨政正部級以上職務的政治菁英上，其任職時間的中位數為 5.420。這就菁英任職時間的分佈上，5 年成爲一個重要的分水嶺，有半數菁英的任職時間在約 5 年半以下，這也是當存活函數為 0.5 時，於觀察時間（年度）的數值。

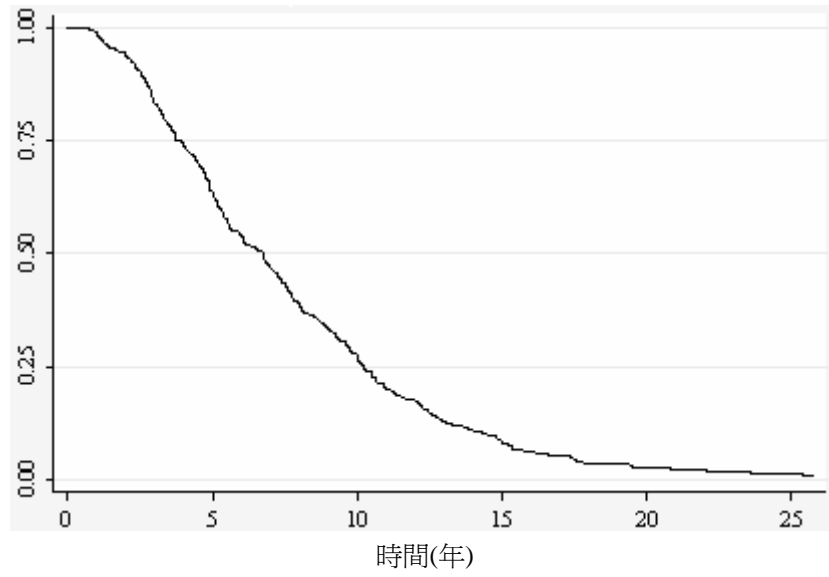
另一方面，從風險函數的分佈裡，可以發現中共黨政領導菁英離職的幅度大致呈現幾個重要的趨勢。首先，中共菁英任正部級職務約 0-5 年間出現離職風險急速增加的現象，5 年後的離職風險率則呈現斜率較爲緩慢增加的趨勢；其次，離職最高峰出現在任職約 15 左右，這段時間爲中共菁英離開第一線領導職務的高峰期，而後出現下降的現象；最後，約 22 年後又出現另一波離職風險增加的現象。大體來說，離職風險大致呈現「單峰分佈」的型態。

Analysis Using Stata (College Station, Texas: Stata Press, 2004), pp. 97-99 的說明。

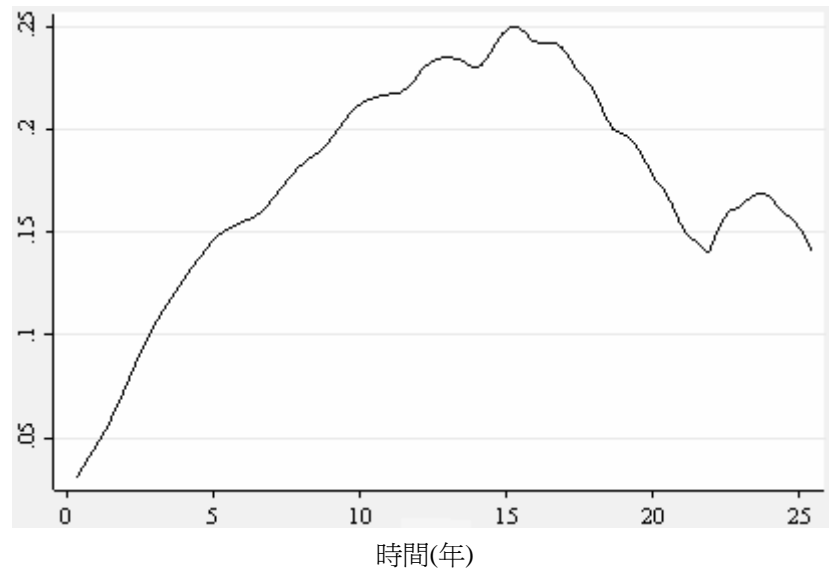
² 本章分析所運用的統計軟體爲 Stata 9.0。

³ 「風險函數」主要是菁英於不同任職時間裡，離職的比率。然而若具體將各個時間點標示出來，則將在變動幅度較大的情況下，無法呈現一致性的趨勢。因此，研究者取數個時間點的風險函數的平均值來整現整體的事件發生趨勢 (smoothed hazard estimates)。估計式可見 Judith D. Singer and John B. Willett, *Applied Longitudinal Data Analysis* (New York: Oxford University Press, 2003), pp. 483-497 的說明。而程式語法可見 Mario A. Cleves, William W. Gould and Roberto G. Gutierrez, *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*, pp. 102-105, pp. 111-113.

存活函數 (survival function)



風險函數 (hazard function)



指標	平均數	最小值	中位數	最大值
時間(年)	6.616	0.080	5.420	25.750

資料來源：本研究自行整理

圖 6-1 黨政菁英離職風險函數與存活函數

第二節 估計模型選擇與個人條件的關聯性分析

上述的分析，呈現改革開放以來中共高層菁英於正部級以上（含領導人級）職務任職時間的描述性現象。那麼，不同型態的菁英是否在任職時間上所有差異？具政治性與專業性條件的菁英是否受中共高層所重用？接下來我們將具體分析菁英任職時間的個人條件差異。首先，我們將說明所估計模型的選擇。接下來則是分別針對菁英的政治性條件、專業性條件與任職時間進行關聯性分析。

一、事件史分析的模型選擇：Cox 比例風險模型

如第三章第五節研究方法所說明的，為了避免排除事件未發生的研究個案，事件史分析的主要特點在於以風險率與存活函數的概念，呈現個案的狀態轉移狀態。在此中共菁英於黨政領導職務的「離職風險」將是模型的估計標的。在方法上，針對基礎風險率（baseline hazard）分佈型態是否進行預設，既有估計模型大致可分為三種類型。⁴首先是對風險率分佈做出預設的參數模型（parametric model），較常見的包括假設風險率為常數的指數模型（exponential model）、假設風險率是單向（monotonically）增加或減少的偉伯模型（Weibull model）等等。⁵其次，是不針對風險率函數形式預設的非參數模型（non-parametric model）。如此的模型設定特點在於讓資料本身體現，常用在沒有解釋變項，或解釋變項為固定特性的描述性分析。⁶

除了參數與非參數模型外，在事件史分析中最常使用的則是 Cox 比例風險模型（Cox-proportional hazards model）。該模型的特點在於不預設風險率的形式分配，而是置入指數的連結函數（link function），因此，也稱為半參數模型（semi-parametric model）。例如針對第 i 個觀察值，則風險率的設定如下：

⁴ 所謂基礎風險率（baseline hazard），係指所有自變項皆為零的設定結果。

⁵ 關於各種常見參數模型的估計與設定，可見 Janet Box-Steffensmeier and Bradford Jones, *Event History Modeling: A Guide for Social Scientists* (New York: Cambridge University Press, 2004), pp. 21-38.

⁶ Mario A. Cleves, William W. Gould and Roberto G. Gutierrez, *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*, p. 5.

$$h_i(t) = \exp(\beta' x_i) h_0(t)$$

$h_0(t)$ 表示基礎風險率， $\beta' x_i$ 則是理論設定的自變項與估計係數。此模型設定特點在於不對隨時間而變的風險率預設，而將時間影響視為常數，使得「風險率」與「基礎風險率」的關係呈現比例出現：

$$\frac{h_i(t)}{h_0(t)} = \exp(\beta' x_i)$$

Cox 針對基礎風險率的設定，可說是事件史分析方法上的一大突破。⁷在參數模型裡，學者往往針對基礎風險率預設不同的參數分配形式。然而經驗上研究者卻很難預期風險率的型態。對研究者而言，Cox 模型設定最大的意義是假定我們欲針對不同自變項的組合進行風險率的比較，因此可避開基礎風險率的問題。具體來說，Cox 並不關心基礎風險率「為何」，而是關注模型設定數值對風險率「變動」的影響。例如，我們可以具體計算不同理論類型個案 i 與 j 的風險率之差異，由於基礎風險率相同，因此模型便為：

$$\frac{h_i(t)}{h_j(t)} = \exp[\beta(x_i - x_j)]$$

Cox 比例風險模型除了設定具有優勢，在估計上也頗具特點。雖然在假定上，我們對事件的持續時間應為連續時間（continuous time）的紀錄形式。但也由於連續時間的假定，使得每個個案必然具有不同事件發生的時間點，因此模型估計上僅需區分不同個案事件發生的次序（ordered failure times）即可。在無完全運用已知資訊下，如此的估計方法也稱為「部份概似函數」（partial likelihood function）。在每個個案的排序下，部份概似函數能有效區辨不同時間點內有可能發生事件的「風險集合」（risk set，為 $R(t_i)$ ）。換句話說，在特定時間點 t_i 發生事件的個案，於 $t_i + \Delta$ 時，該個案便不會納入風險集合中，如下所示：

⁷ 關於 Cox 模型的評價，Box-Steffensmeier 與 Jones 認為除非研究者的關注焦點在於事件時間相依持續性(duration dependency)，同時也能對基礎風險率特定參數形式提出合理解釋運用，否則 Cox 模型仍是較佳的選擇，請見 Janet Box-Steffensmeier and Bradford Jones, *Event History Modeling : A Guide for Social Scientists*, pp. 85-87.

$$\Pr(t_j = T_i | R(t_i)) = \frac{e^{\beta'x_i}}{\sum_{j \in R(t_i)} e^{\beta'x_j}}$$

$$L = \prod_{i=1}^k \left[\frac{e^{\beta'x_i}}{\sum_{j \in R(t_i)} e^{\beta'x_j}} \right]^{\delta_i}$$

在本研究中，我們將菁英任離職的時間記錄至月份。雖然實務上或許發生少數單一時間不只一個個案發生離職的結果（如超過一個菁英的任職時間皆是 8.5 年），如此違反 Cox 模型裡連續時間「無同一時間點事件發生」（no tied event）的假定。但我們仍可透過不同的矯正方法來得到較為穩定的估計結果。⁸

二、菁英個人條件與離職風險的關聯性分析

在事件史分析「風險率」的概念下，本章所關注的中共黨政菁英的「任職時間」可用「離職風險率」的概念表示。離職風險率愈高表示在特定時間上離職的可能性愈高（即平均而言任職時間愈短），反之亦然。在說明選擇估計模型的依據後，接下來我們將進入菁英個人條件，特別是本文關注的政治性、專業性條件與離職風險率關聯性的檢證分析。

本研究以菁英的入黨年齡與黨職經歷來測量中共黨政領導菁英的政治性條件，初步的分析結果如下表 6-2 所示。在政治性條件上，副部級於黨職部門出身因素對於菁英離職風險率的影響，與我們的預期相當一致。相對於其他黨政菁英，副部級黨職出身的領導菁英於正部級以上領導職務的離職風險率顯著較低（ $p < 0.1$ ）。而入黨年齡的因素，雖然方向符合預期，但並未如本研究所預期的出現菁英黨資深程度越高則離職風險率顯著越低的現象。如前一章所分析的，這或許來自於 90 年代後中共黨政菁英的黨齡方出現較為具體的高低差別。在實質差異有限情況下，使得菁英入黨年齡對其離職風險並無實質意義上的影響。然而，如此的結果卻也突顯「黨職經歷」因素的重要性。

⁸ 關於違反 no tied event 假定的矯正估計方法，請見 Mario A. Cleves, William W. Gould and Roberto G. Gutierrez, *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*, p.140-145。在分析中，筆者所使用的矯正方法為 Efron 近似值估計。

表 6-2 黨政菁英政治性、專業性條件與離職風險率之關聯性分析

	政治性條件		專業性條件	
	係數	標準誤	係數	標準誤
入黨年齡	0.01	0.01		
黨職出身（副部級）	-0.16	0.09+		
學歷				
研究生以上			-0.52	0.19**
專長領域				
科技財經專長			-0.52	0.10**
社科法、人文專長			-0.48	0.15**
模型相關資訊				
個數(人)	739		734	
事件個數	1078		1073	
卡方值(χ^2)	4.54		53.58	
自由度	2		3	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ （雙尾檢定）。

另一方面，我們也以個人的「學歷」、「專業領域」等條件，來分析專業性條件對黨政領導幹部的離職風險影響。⁹與前一章設定相同的是，由於專長領域已初步對不具大學本科學歷的菁英進行篩選，因而這裡設定以「研究生以上」（對照組為大學本科以下）、「科技財經專長」、「社科法、人文專長」（對照組為大學本科學歷、不具特定專長者）等變項加以分析。透過表 6-2「專業性條件」的分析，可以發現相較於大學本科以下領導菁英而言，研究生以上學歷者的離職風險率皆顯著較低。而具科技經貿專長，以及社科法、人文專長的領導菁英，正部級以上黨政領導職務的離職風險率也顯著較低。

透過以上初步的分析，可以發現改革開放後中共黨政菁英的政治性條件，以及專業性條件對於離職風險率分別具顯著的影響力。副部級職務於黨職出身、具碩士以上學歷、以及特定專長（科技財經、社科法與人文）的領導菁英，皆有顯著較長的正部級以上領導職務的任職時間。那麼這些條件的相對影響力如何？在未進行總體性的檢驗前，這些個別條件與離職風險的關聯性很可能只是虛假關係。在下一節中，我們將建立模型來釐清這些不同條件對離職風險的影響。

⁹ 至於「畢業年齡」的變項，由於具有政治贊助的意涵，為了集中分析專業性的影響，我們將於第三節的模型分析再納入討論。

第三節 菁英離職風險的組織邏輯模型：建立與解釋

在組織邏輯下，本研究預期改革開放中共黨政菁英流動將呈現「有限活化」的現象。具體來說便是在黨目標從階級鬥爭轉移至經濟建設下，而納入組織成員納入年輕化、專業化的新元素，但卻以政權維繫的最終生存考量為根本原則。經濟建設的發展目的，應是維持統治正當性的工具性手段，同時如此的長期趨勢，在江、胡等領導人仍依循改革開放的路線下，應不至隨著領導人的更替而有所改變。以此，我們認為中共為權力維持的生存考量，應會重用通過政治忠誠考核的領導菁英。換句話說，對於具有特定專長、「只專不紅」的菁英，黨則很可能僅是出自於工具性的考量來任用這些菁英。這些菁英很可能在中共維持專政的根本性原則下，快速地遭到汰換，導致他們任職時間相對較短。

因此，雖然由上一節裡個別條件與菁英離職風險的關聯性分析，可以發現政治性、專業性條件皆有顯著影響力，但為進一步檢證組織邏輯的論述，接下來我們將透過總體模型的建立來說明這些個人條件的相對影響力。

一、黨職經歷與解釋模型建立

與前一章分析邏輯相同的，我們將分別針對「全體菁英」與「專業菁英」建立組織邏輯的解釋模型，其中的差異在於進一步置入「畢業年齡」的政治性與專業性條件連結因素。就理論所關注的菁英個人條件上，我們同樣的以「學歷」、「專長領域」作為測量專業性條件的變項。

在政治性條件上，除了入黨年齡外，本研究更關注「黨職經歷」因素。在共黨專政的基本原則下，改革開放以來中共對於黨職菁英甄補應具有更為嚴格的政治審查與考量，以在組織目的調整下維持政權的穩固。在四、五章菁英構成跨時演變的分析裡，我們以副部級黨職出身作為觀察指標，原因在於理論中本研究預期黨職經歷應是中共菁英得以向上流動相當重要的條件。在各層級職務裡，菁英若能儘早任職於黨務部門，也就表示其提早得到下一層級晉升機會。於此，對於正部級後的仕途發展，則領導菁英是否能於正部級率先任職於黨職，如中紀委副

書記、中共中央、省（區、市）委書記，則應是我們觀察其仕途發展不可忽略的重要指標。因此，針對中共菁英正部級後領導職務離職的風險率分析，在此我們將「黨職出身」的政治性條件具體化為「副部級」與「正部級」職務是否於黨務部門出身兩者不同層級的變項。

除了以各層級第一個職務的預測觀點來評估領導菁英的離職風險外。事件史分析的最大特點在於研究者可納入「因時而異」的解釋變項來估計事件發生的風險率。當菁英在仕途發展過程裡出任黨職，則理應具有較低的離職風險。除此之外，我們也控制領導人級（對照組為正部級）、中央職務（對照組為地方職務，主要是各省市長，以及省市委書記）的職務特性變項。雖然這些因素都是在領導菁英仕途經歷中所出任職務的特性，不具理論上「預測」的功能。但實質的意義，便在於比較黨職幹部與政府職務幹部流動率的差異。另一方面，我們也可透過模型的比較，來進一步驗證領導幹部各層級第一個職務位置，是否具有預測往後仕途發展的功能存在。同時，控制這些職務級別、類型的因素，也可避免造成模型遺漏變項的問題。

除了理論與職務特性的變項外，在模型中筆者也控制性別、族裔與年齡等基本背景因素，¹⁰整體模型設定（全體菁英與專業菁英），可如下所示：

$$h_i(t) = h_0(t) \exp(\beta_k' X_k)$$

全體菁英模型：

$$\beta_k' X_k = \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{中央職務(因時)} + \beta_5 * \text{領導人級(因時)} \\ + \beta_6 * \text{入黨年齡} + \beta_7 * \text{黨職出身(副部)} + \beta_8 * \text{黨職出身(正部級)} + \beta_9 * \text{黨務部門(因時)} \\ + \beta_{10} * \text{研究生以上} + \beta_{11} * \text{科技財經專長} + \beta_{12} * \text{社科法、人文專長}$$

專業菁英模型：¹¹

$$\beta_k' X_k = \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{中央職務(因時)} + \beta_5 * \text{領導人級(因時)} \\ + \beta_6 * \text{入黨年齡} + \beta_7 * \text{黨務部門(因時)} \\ + \beta_8 * \text{研究生以上} + \beta_9 * \text{科技財經專長} + \beta_{10} * \text{社科法、人文專長} + \beta_{11} * \text{畢業年齡}$$

¹⁰ 有關於變數設定，包括連續變項與虛擬變項設置，可見第五章第二節的說明。

¹¹ 在透過全體菁英模型檢證各層級黨職經歷的影響力後，在專業菁英模型上，我們將僅放入因時而異的黨職因素，來簡化模型。

二、全體菁英的檢證結果

在說明模型設定，特別是黨職經歷的具體化指標後，接下來將呈現黨政菁英於正部級以上職務離職風險率事件史模型估計結果。在此，我們將就全體菁英的個人條件進行通則性的比較，來檢證政治性與專業性是否將如理論所預期的，與菁英離職風險率具有理論上的因果關聯性。同時，為更進一步顯示不同層級「黨職經歷」因素的解釋力，我們將「副部級黨職出身」、「正部級黨職出身」、以及「黨務部門職務」（因時而異）的變項一一加進模型之中，如下表 6-3 模型一至模型三所示。在各模型的自由度與卡方值上，分別是 367.87(自由度為 10)、376.07(自由度為 11)、434.61(自由度為 10)，這顯示模型對菁英離職風險率皆具統計顯著的解釋力。

就各個模型的意義而言，模型二與模型三考量了中共領導菁英於正部級後任職黨務部門的因素。在此，我們將先針對這三個模型裡，相同因素的分析結果進行說明。在其他條件不變的情況下，在年齡方面，平均來說菁英年齡每增加一歲，則離職風險率將增加 12.7% ($\exp(0.12)-1$ ，見模型三)，達統計上顯著水準。另外，在專業性條件上，具研究生以上學歷的領導菁英，則較大學本科以下學歷者具有顯著較低的離職風險率。研究生以上學歷菁英的離職風險率為大學以下者的 0.698 倍 ($\exp(-0.36)$ ，見模型三)，即離職風險率減少 30.2%。另外，具有社科法、人文專長的領導幹部，則離職風險率也顯著較低。其風險率為其他專長菁英的 0.748 倍 ($\exp(-0.29)$)，換句話說，若中共領導幹部具有社科法人文專長，那麼其離職風險率將降低 25.2%。這顯示了專業性的因素，在控制政治性條件下仍對菁英的任職有正面影響。

最後，在職務特性的控制變項裡，如我們所預期的當中共菁英於領導人級(含正、副國級)任職、以及中央部門任職，則也具有顯著較低的離職風險率。這說明改革開放以降中共領導幹部的任用，中央職務相較於地方職務、領導人級相較於正部級職務的流動率是顯著較低的。如此的結果雖呈現菁英流動的總體現象，但值得強調的是，職務特性所指涉的是中共菁英在仕途過程裡的不同職務，因此較不具個別菁英仕途發展的預測意義。

透過模型一至三的檢證，可以發現年齡、專業性條件以及職務屬性等因素，對於中共領導菁英的任職時間具相當穩定的影響力，在納入不同層級黨職因素的過程裡，這些個人條件的係數方向與數值幾乎無重大的變化，表示這些因素對於中共菁英離職風險的影響，相當穩定與一致。

表 6-3 黨政菁英離職風險率之事件史分析模型：全體菁英

	模型一		模型二		模型三	
	係數	標準誤	係數	標準誤	係數	標準誤
女性	0.35	0.24	0.35	0.24	0.31	0.24
少數族裔	0.07	0.17	0.02	0.17	-0.22	0.18
年齡	0.11	0.01***	0.11	0.01***	0.12	0.01***
職務屬性						
中央(因時)	-0.17	0.10+	-0.19	0.10+	-0.45	0.11***
領導人級(因時)	-1.56	0.13***	-1.60	0.13***	-1.29	0.14***
政治性						
入黨年齡	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01
副部級黨職出身	0.03	0.10	0.08	0.10	0.11	0.10
正部級黨職出身			-0.29	0.10**	0.25	0.13*
黨務部門(因時)					-0.90	0.12***
專業性						
研究生以上	-0.28	0.20	-0.27	0.20	-0.36	0.20+
科技財經專長	-0.09	0.12	-0.13	0.12	-0.11	0.12
社科法、人文專長	-0.44	0.16**	-0.44	0.16**	-0.29	0.16+
模型相關資訊						
個數(人)	734		734		734	
事件個數	1073		1073		1073	
卡方值(χ^2)	367.87		376.07		434.61	
自由度	10		11		12	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

接下來，我們將探討黨職經歷對菁英離職風險的影響力。模型一至模型三主要置入不同層級的黨職經歷。在僅考量副部級黨職出身時，可以發現模型一該變項並無達統計的顯著水準。這表示副部級黨職出身雖然可以對於中共領導菁英於正部級以上的任職部門(如第五章)提出解釋，但是對他們的任職時間並無影響。這也說明了前一個層級的黨職經歷或是菁英被提拔至下個層級裡的重要因素，但是對正部級職務仕途發展而言，仍必須是菁英未來的表現(如政績)與上級的評

價而定，而非先前所累積的評價。

其次，根據模型二的分析，正部級於黨職出身的因素達統計上的顯著水準。在其他條件不變的情況下，第一個正部級職務為黨務部門的領導菁英其離職風險率是非黨務出身菁英的 0.748 倍 ($\exp(-0.29)$ ，見模型二)，即離職風險率降低 25.2% ($\exp(-0.29)-1$)。因而在特定層級中，職務上於黨職出身者，我們可說是黨中央有意識的加以提拔。讓這些菁英能夠在晉升正部級後，便立即佔據較佳的仕途發展位置。而提前獲得具有更向上高昇的競爭機會。

另一方面，在仕途旅程中，每個菁英都有擔任不同職務歷練的機會。從組織邏輯的角度而言，不論何者領導人下，中共對於任黨務職務與中央職務者理應具有著較高的政治忠誠要求，也是菁英在邁向「活化」的過程裡，必須「受限」的部門。這些職位不但要第一線主導政治路線與方針，同時具執行中央部會政策建設之組織任務。然而，在菁英的晉升至正部級後，我們是否可以從其發跡部門有效預測仕途發展？在此，我們將對如此按「競賽式流動」觀點所提出的研究假設，提出實證檢驗的證據，如模型二與模型三所示。這兩個模型的差異，在於模型三加入了因時而異的「黨職」因素。在其他條件相同的情況下，可以發現原先模型二對離職風險具負向顯著影響的「正部級黨職出身」變項，在模型三中則轉為具正向顯著影響力。¹²這表示「黨職出身」對菁英離職風險的負向效果，被因時而異的「黨職」變項所吸納，說明這兩者變數對離職風險率的解釋力有相當重合之處。不可否認地，雖然因時而異的職務變數影響力覆蓋了菁英第一個職務特徵變項，但從預測的觀點來說，菁英第一個正部級職務，特別是於黨務部門任職與否，對菁英未來仕途發展的確具有相當重要的影響。另一方面，這也表示黨職菁英的任職時間，的確是顯著較政府菁英來得較長的，具有較低的離職風險率，符合本文的研究假設與理論預期。

三、專業菁英的檢證結果

以上的分析，初步驗證中共菁英個人政治性條件對其離職風險率的影響。除

¹² 在控制因時而異的黨務部門任職變項後，這裡的「正部級黨職出身」所表示的是領導菁英於正部級以上的職務經歷僅具有一筆黨職擔任的經歷，因而可以預期的是，僅具有單一（黨務）職務經歷的菁英具有較高的離職風險率。

了年齡的基本條件外，我們發現菁英第一個正部級職務的部門與位置，與其未來仕途旅程具重要的關聯性。在中共維持專政的組織生存考量下，若菁英於首任職務於黨務部門，則將具顯著降低其離職風險率。而如此的發現這也提供往後的相關研究預測個別菁英仕途發展的可能性，具有理論與實務的雙重重要性。其次，就專業性條件來說，我們也發現即便控制政治性的條件後，研究生以上、以及具有社科法、人文專長等高學歷菁英離職風險率也較低。

爲了進一步釐清專業性條件的因素，接下來我們將對具大學學歷以上的專業菁英進行更深入的分析，加入「畢業年齡」因素以釐清專業性條件的影響。爲了詳細呈現不同條件的影響力，筆者也將專業性、政治性與基本背景等因素一一置入模型當中，如下表6-4所示。在不同模型的卡方值與自由度下，皆顯示個別模型對菁英離職風險率皆具統計顯著的解釋力。

接下來，我們將進一步說明這二個模型所帶來的意義。在模型一中，我們首先檢視菁英專業性條件於離職風險的影響。對照表6-2的分析結果，可以發現當我們考量畢業年齡的因素後，原先學歷、專長領域對菁英任職時間的正面影響則不復存在。這表示先前關聯性分析所呈現「高學歷、特定專長學科具顯著將低中共領導菁英離職風險」的效果，在控制菁英畢業年齡則不再出現，因此，專業性條件對中共菁英離職風險的影響，主要來自於未考量政黨贊助影響下所出現的結果。

在模型二中，我們進一步置入菁英政治性條件，以及個人背景與因時而異的職務特性變項。透過模型二的檢證，可以發現影響專業菁英離職風險的因素與全體菁英的最終模型相當一致（表6-2模型三）。在其他條件不變情況下，平均來說領導菁英每增加一歲，則正部級以上領導職務的離職風險率將增加22.1%（ $\exp(0.20)-1$ ），達統計上顯著水準。另外，若菁英擔任中央職務與領導人級職務，在仕途過程裡也將顯著將低離職風險率。具體來說相較於出任地方職務菁英，任中央領導職務菁英的離職風險率將降低44.6%（ $\exp(-0.59)-1$ ）；而領導人級菁英，更較正部級的離職風險率降低62.5%（ $\exp(-0.98)-1$ ）。另外，就政治性條件上，黨職領導菁英也較政府職務者之離職風險率降低30.9%（ $\exp(-0.96)-1$ ）。

表 6-4 黨政菁英離職風險率之事件史分析模型：專業菁英

	模型一		模型二	
	係數	標準誤	係數	標準誤
女性			0.51	0.32
少數族裔			0.10	0.28
年齡			0.20	0.02***
職務屬性				
中央(因時)			-0.59	0.17***
領導人級(因時)			-0.98	0.23***
政治性				
入黨年齡			-0.01	0.01
黨務部門(因時)			-0.96	0.18***
專業性				
碩士學歷(以上)	-0.33	0.25	-0.37	0.26
科學技術專長	-0.18	0.19	0.10	0.20
經貿人文專長	-0.12	0.22	-0.03	0.23
畢業年齡	-0.01	0.01	0.01	0.01
模型相關資訊				
個數(人)	360		360	
事件個數	559		559	
卡方值(χ^2)	7.51		225.95	
自由度	4		11	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

至於專業性條件對中共菁英離職風險的影響，在控制這些個人背景與政治性條件後則不具有顯著的影響。這顯示或許改革開放以來後中共或許具有大量專業人才的需求，同時呈現向專業化轉型的現象。但是在其他條件相同下，具有特定專長、高學歷的菁英反而無法長期任職於領導部門。因此，能夠長期任職於正部級以上領導職務者，並非是特定專長的影響，而是來自其他條件因素，特別是黨職經歷的政治性條件背後邏輯。

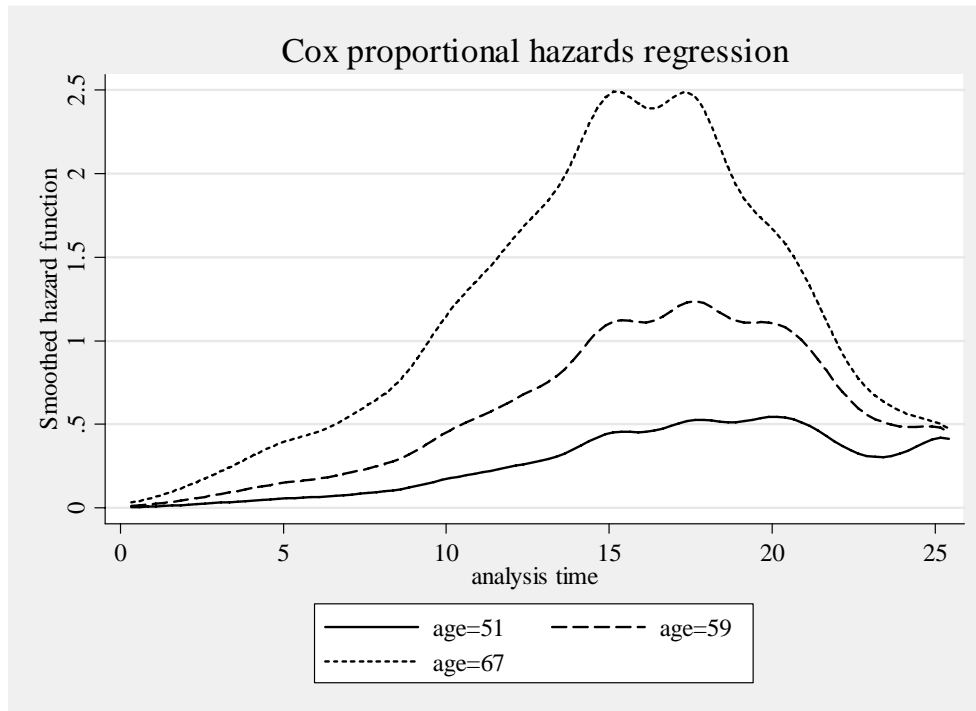
雖然在關聯性分析裡，中共菁英的政治性、專業性條件皆對其離職風險率具有顯著的影響力。但根據本節的實證模型，我們發現政治性條件，特別是「黨職經歷」因素是解釋中共菁英於正部級職務以上任職時間相當重要的因素。同時從預測個別菁英離職風險而言，「黨職出身」將是一個相當重要的指標，具有理論與實務上的重要意義。其次，在專業性條件上，雖然學歷、專長領域的條件對青

英的任職時間具有正向解釋力。但如此的影響力在考量畢業年齡（專業菁英的檢證模型）則不具顯著影響。爲了更具體菁英離職風險隨著時間改變的動態性，在下節中我們將呈現菁英各個條件的動態影響。

第四節 離職風險的動態分析

根據上一節模型的分析，影響中共領導菁英任職時間的因素，包括個人背景的年齡，因時而異的職務特性（領導人級、中央職務）、以及黨職與學歷等。爲了更具體瞭解這些條件與職務特性對中共黨政領導菁英任職時間的動態影響，本節將分別就這些條件進行風險率的動態趨勢比較，來進一步這些因素隨著任職時間對離職風險的影響。在此，我們將分別把年齡、職務特性、黨職、學歷等變項所估計風險函數（hazard function）具體呈現與進行綜合比較，來觀察政治菁英離職風險隨著時間的動態改變，以及不同條件帶來的差異與相對影響力。

首先是菁英任職年齡的影響，如下圖6-2所示。爲避免極端值的影響，在這裡以「第10百分位數」、「平均數」以及「第90百分位數」呈現不同年齡的離職風險差異。在上一節的估計模型裡，我們發現年齡越高的領導菁英將有較高的離職風險率。而圖中的分析可以發現，改革開放以來67歲方任職於黨政正部級以上職務的菁英，其離職風險最高峰出現在任職15年左右；而對59歲的領導菁英而言，任職約17-18年時則是他們的離職高峰期。至於51歲的領導菁英，則離職高峰期出現在任職約20年左右。同時，就風險率的值域而言，這三者年齡範圍菁英也呈現相當一致的差異，兩兩之間離職最高峰約有2倍左右比例差異。



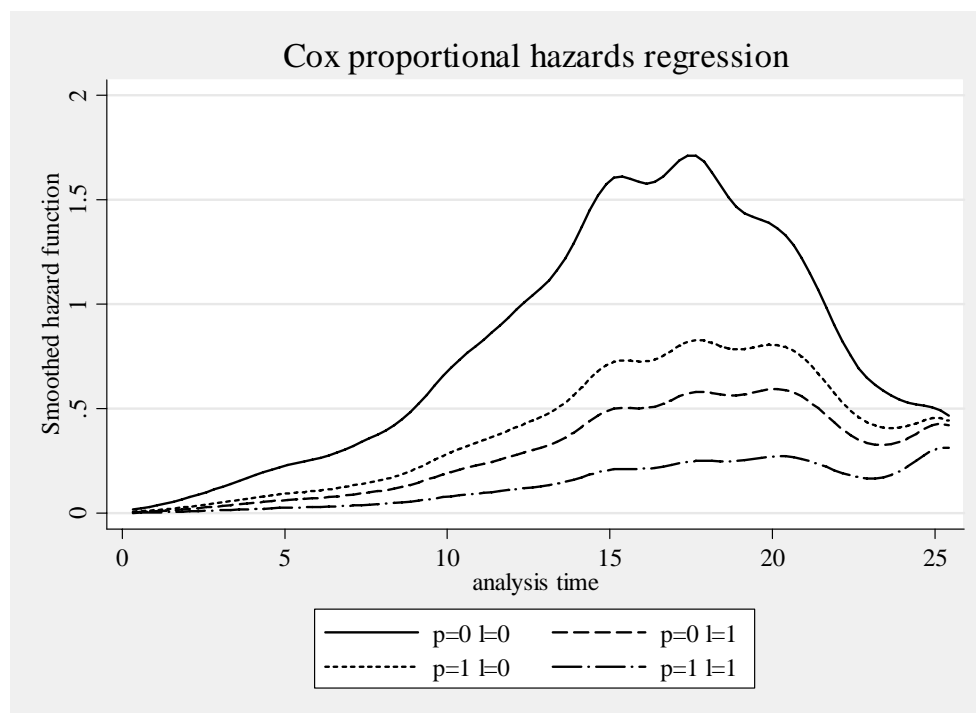
資料來源：本研究自行整理

圖 6-2 離職風險函數的估計圖：年齡的比較

圖6-3所呈現的是菁英所任職務特性的離職風險差異。透過全體菁英模型的檢驗，可以發現菁英任黨職、領導人級（含正、副國級）具有顯著較低的離職風險率。以此，我們可以將中共菁英擔任正部級以上的職務類型區分為「非黨職、正部級」（ $P=0, L=0$ ）、「非黨職、領導人級」（ $P=0, L=1$ ）、「黨職、正部級」（ $P=1, L=0$ ）、「黨職、領導人級」（ $P=1, L=1$ ）等四種類型，來比較離職風險率的差異。從圖6-3的比較可以發現若黨政菁英的仕途發展僅止於正部級，同時不具有黨職經歷，那麼這些菁英任職9-10年左右離職風險率將會顯著地提升，並在15-17年左右達到最高峰。

其次，若菁英具有黨職經歷，則離職風險率在不同時間下皆有顯著的降低現象，直到任職15後才出現離職高峯期，同時風險率約略也僅是未任黨職者的一半左右。這顯示中共菁英正部級職務的仕途旅程下，「黨職經歷」的確是決定他們是否能長任於領導職務的重要因素。具體的說，黨務部門領導菁英的流動率，僅約是政府部門菁英的50%左右。至於「級別」的影響，則不如「部門」來得大。擔任「非黨職、領導人級」、「黨職、正部級」與「黨職、領導人級」等職務的領導幹部，雖然彼此之前也具有離職風險率的差異。但是就絕對值域而言，不如「非

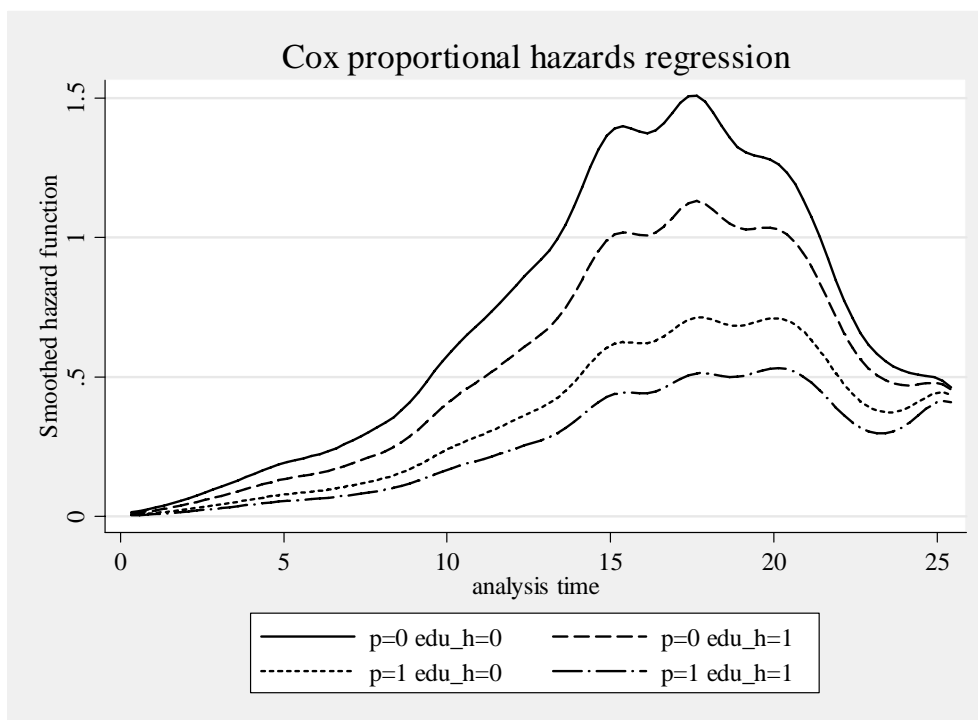
黨職、正部級」菁英離職風險率來的明顯較高。



資料來源：本研究自行整理

圖 6-3 離職風險函數的估計圖：職務特性的比較

在說明菁英年齡與所任職務特性的差異後，接下來我們將比較黨職經歷與學歷的相對影響力，如圖6-4所示。在全體菁英模型裡，可以發現擔任黨職，以及具有碩士學歷條件的領導菁英具有顯著較低的離職風險（即便在控制畢業年齡後不存在顯著影響）。然而，那一個條件相對重要？影響力為何？在此同樣依黨職經歷、學歷的條件區分為「非黨職、不具研究生學歷」（ $P=0, \text{edu}_h=0$ ）、「非黨職、具研究生學歷」（ $P=0, \text{edu}_h=1$ ）、「黨職、不具研究生學歷」（ $P=1, \text{edu}_h=0$ ）、「黨職、具研究生學歷」（ $P=1, \text{edu}_h=1$ ）等四種類別來加以比較。可以發現非黨職不具研究生學歷的菁英離職風險率，在任職正部級5年左右開始與其他類別菁英出現差異，其次是任黨職、不具研究生學歷以及非黨職具研究生學歷，最後則是兩者條件兼具者。是否具有「黨職經歷」與「研究生以上學歷」不同類型的菁英，其離職風險率在約任職15年後出現最大差異。而隨著時間演變，如此的差異又將逐漸縮小。值得注意的是，「任黨職不具碩士學歷」以及「非黨職具碩士學歷」兩者不同條件菁英的離職風險率存在著最為明顯的差異。這顯示「黨職經歷」的因素對中共黨政菁英離職風險率的影響，的確是較學歷因素來得較大的。



資料來源：本研究自行整理

圖 6-4 離職風險函數的估計圖：黨職與學歷的綜合比較

第五節 菁英仕途發展的歸納：類別的建立

一、菁英離職風險分析的綜合性評述

改革開放以來，中共菁英於黨政正部級以上領導職務任職時間為何？菁英的不同條件展現在任職時間上有何差異？透過事件史分析，本章發現就從離職風險率的分佈而言，任正部級職務6年是一個重要的分水嶺。其次，在影響因素上，總的來說，可以預期的是年齡較輕領導菁英能具有較長的仕途旅程時間。同時，隨著時間而異這些領導菁英所擔任的不同職務，我們也發現領導人級、中央職務也對菁英長久位居領導職位上具有正面的影響。這表示總體來說，層級越高、中央領導職務的職務流動率是低於層級較低、地方領導職務。

根據本研究所提出的組織邏輯理論，中共甄補菁英應具有組織生存的根本考量，這使得政治性較高的領導菁英應會有時間較長的仕途歷程。就理論上所界定

政治性、專業性條件對菁英任職時間的影響，本章發現菁英第一個正部級職務是否在黨務部門任職，包括各省、區市委書記、中共中央部門、中紀委副書記等職務，對其任職時間長短具有相當重要的影響。這表示若研究者欲預測活躍於中共政壇現任正部級菁英的仕途發展，那麼首任正部級職務部門將成為相當重要的指標。

另外，就菁英的專業性而言，在考量政治性條件下菁英的學歷、專長領域條件仍有顯著的解釋力。但這些專業條件的解釋力在控制政黨贊助的影響下則不具重要的影響。這說明雖然相關研究發現技術菁英崛起的趨勢，但是這些高學歷的技術官僚的流動比例，並沒有較一般菁英來得較低。反而是不具黨職經歷的領導幹部的流動比率較大。經由本章透過菁英任正部級層級以上職務來界定中共政治菁英的輪替與流動現象。就任職時間的分析上，大體來說分析結果尚符合理論所預期的現象。

二、菁英仕途發展的歸納：類別的建立

在本章中，我們以中共菁英的「任職時間」為焦點，系統性地探討影響菁英任職時間的因素。對於中共菁英的仕途發展而言，他們在出任正部級職務後，仍有進一步向上晉升的機會。總的來說，按行政階層的分類，菁英在正部級之後的仕途發展，可能將晉升至「領導人級」，以及「屆齡離退」等兩種結果。「離職風險」的分析雖然從時間的面向探討中共菁英居於領導職位時間長短的現象，但卻無法涵蓋與區辨這些菁英的仕途發展結果。在此我們將進一步對於黨政菁英的仕途發展進行初步歸納，以作為下一章分析的基礎圖像。

1. 仕途發展結果：晉升黨、政領導人與離退

就晉升而言，雖然在部門上仍可分為黨務與政府部門兩者，但出任「領導人級」大多呈現「黨政兼職」的現象。除了國家主席、國務院總理、人大委員長、政協主席任政治局常委外，國務院副總理、部份國務委員則是兼任政治局委員與書記處書記。因此，我們可將晉升的結果，初步區分「黨領導人」與「政府領導人」兩者，特別是前者可視為政治菁英仕途發展的最終點，這些職務包括政治局委員（含常委）、書記處書記、中紀委書記，是實質掌握中共黨機器權力核心中的菁英。至於任政府部門領導人卻未帶有黨職者，如前所述主要為國務院副總理

與國務委員。

以此，中共政治菁英仕途發展的結果大致可分為「晉升至黨領導人」、「晉升至政府領導人」、「離退三者」。其中，從過程來看晉升至黨領導人或許可能包含了第二類的結果。換句話說，有些出任黨領導人的菁英，可能是直接由正部級轉任，或是先行出任政府領導人，方產生晉升於黨務部門。然而，從事後分析的角度而言此三者類別仍為互斥，也應具不同理論意義的。就本研究進行的研究範圍，1978年3月至2008年人大一次會後以來曾任黨政正部級以上領導職務的739位政治菁英中，分別有28位、5位直接擔任黨領導人與政府領導人，同時有6位從政府領導人晉升至黨領導人。¹³這些菁英在改革開放以來無出任黨政正部級領導職務的經歷。他們主要是文革後回到工作崗位即任職於領導人級別，以及少數軍方轉任職者（如2008年3月人大會後任政務委員的梁光烈）。因此，扣除這些研究個案，對於我們探討改革開放後黨政菁英的職務仕途發展，將不至產生偏誤之影響。

2. 仕途路徑的歸納：黨職出身的效果

在確立仕途發展結果後，透過本章的分析，可以發現菁英第一個正部級職務是否來自於黨務，對其任職時間具有相當有效的預測效果。為此，我們可以先對於菁英的仕途發跡與發展結果先進行初步的歸納。值得說明的是，部份幹部在文革後曾受迫害下放，任職經歷曾經中斷，為了體現改革開放以來經歷的連續性。在此我們僅將78年以後的職務經歷進行分析。在有效的700位研究個案裡，除了按黨務部門出身與否歸類外，我們也加入中央或地方部門的條件來予以分類，來進行路徑的歸納。以此，可以區分為「黨務中央」、「黨務地方」、「政府中央」、「政府地方」等四者不同職務出身的領導菁英，其晉升路徑的歸納如下圖6-6所示。

首先，我們將先針對於任職正部級職務後離退的現象進行說明。在圖6-6中第一個正部級於黨務部門的菁英，其中有5人僅於黨務部門具中央地方的職務交

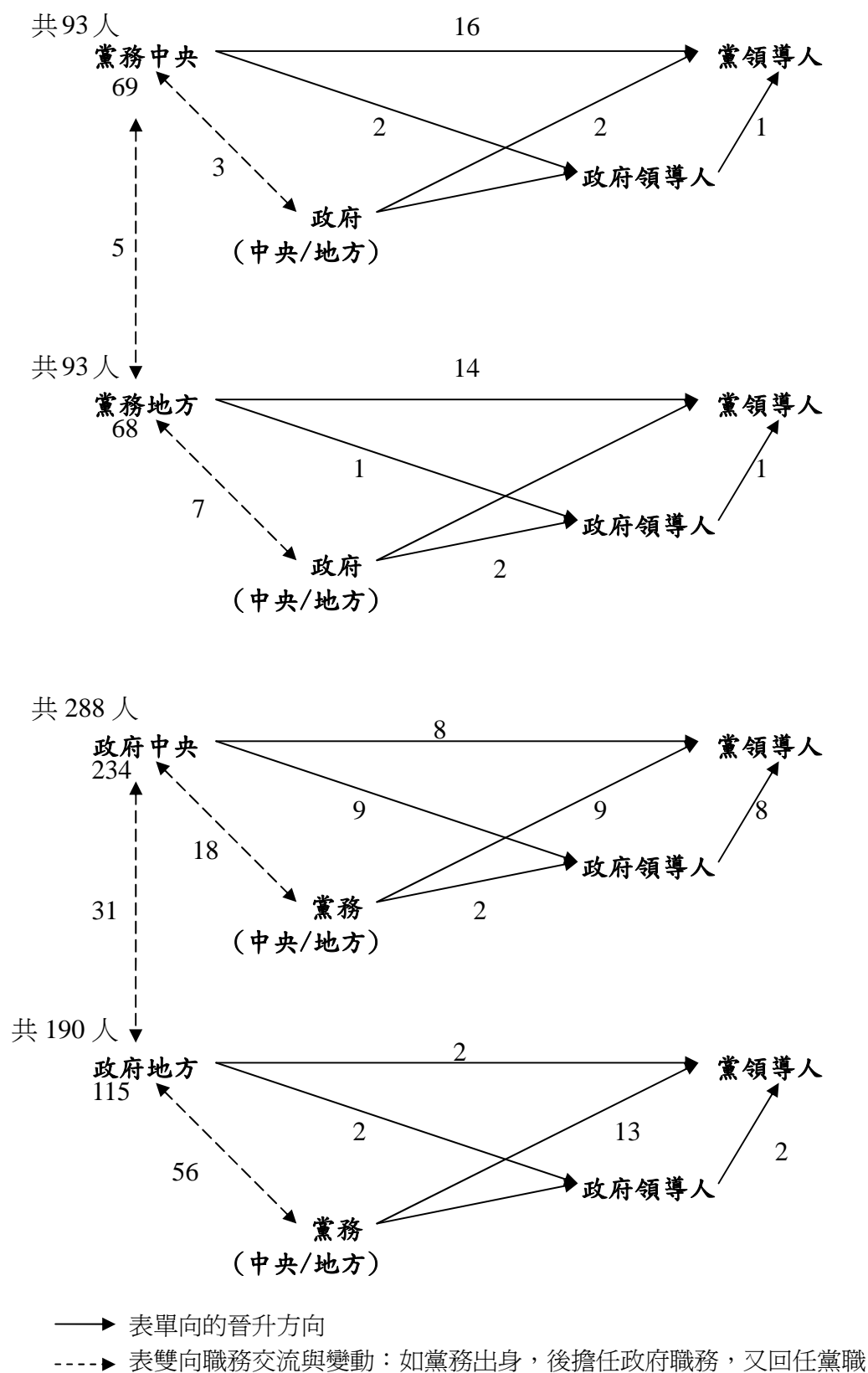
¹³ 78年後僅有領導人經歷的菁英為：(1) 黨領導人：方毅、王漢斌、任建新、李先念、紀登奎、韋國清（壯）、倪志福、徐才厚、徐向前、秦基偉、張廷發、張萬年、郭伯雄、陳永貴、陳雲、陳慕華（女）、陳錫聯、彭真、彭沖、楊白冰、楊尙昆、楊勇、葉劍英、劉華清、鄧小平、鄧穎超（女）、聶榮臻、蘇振華等 28 人；(2) 政府領導人：李德生、姬鵬飛、張愛萍、薄一波、梁光烈等 5 人；(3) 從政府領導人晉升至黨領導人：王任重、王震、田紀雲、余秋里、華國鋒、遲浩田等 6 人。

流。至於政府部門出身的菁英，中央與地方的職務交流則為31人。另外，職務歷程僅於發跡部門的領導菁英，黨務中央出身的有69位，黨務地方出身的則是68位，至於政府部門出身的則分別是中央的234位與地方的115位。總的來說，就本研究觀察時間為止，78年以來曾任中共黨政正部級領導職務的政治菁英，無法晉升至領導人級，或具部門職務交流的領導菁英總計共522位，佔全體的74.5%。¹⁴換句話說，僅有約有兩成五左右的領導菁英，在出任正部級後具有部門間職務交流或進一步向領導人級晉升的機會。

接下來，我們將進一步分析職務部門交流與晉升的仕途發展結果。在部門交流上，菁英可能在歷經黨政職務交流後進一步向上流動或離退。就離退部份，黨務中央出身的政治菁英裡，僅有7位的仕途發展停留於部門職務交流的階段，佔3.2%。而黨務地方出身者則是有6位，為7.5%。至於政府部門出身的政治菁英，中央出身者有6.3%具黨務部門交流經驗，地方出身的比例則達29.5%。這表示黨務部門發跡的政治菁英，大多不是向上晉升，或是在現任部門中離退。至於政府部門出身的政治菁英，則是有較多轉任黨務部門職務的機會，主要在於由省（市、區）長轉任省（市、區）委書記。

總的來說，我們可以進一步統合以上的分析結果，來瞭解職務發跡對於晉升、離退的影響，如下表6-4所示。不論有無經歷職務部門交流，黨務地方出身的政治菁英，於正部級離退的比例為77.4%，為所有類別最低者。其次是黨務中央出身的80.6%。至於政府部門出身菁英於正部級的離退率，則皆超過八成五以上。分別是地方的90.0%與中央的87.5%。整體來說，中共菁英第一個正部級職務的發跡位置，與他們在正部級職務的離退率具有一定程度的關聯性。其中是否於「黨務部門」發跡，更是重要的因素。

¹⁴ 值得說明的是，這裡的計算包含了現任正部級，未來可能晉升的領導菁英。



資料來源：本研究自行整理

圖 6-5 黨政菁英仕途發展的歸納

表 6-5 不同職務發跡菁英離退率的比較

	離退率		
	正部級	政府領導人級	個數
黨務中央	77.4%	79.6%	93
黨務地方	80.6%	83.9%	93
政府中央	87.5%	91.3%	288
政府地方	90.0%	91.1%	190

資料來源：圖 6-5，本研究自行整理。

另一方面，在加入「政府領導人」級別的離退總和後，則原先差距有更為拉大的現象。大體來說，菁英晉升至黨領導人的路徑，大致源於三個路徑：直接從第一個正部級晉升至黨領導人、經歷部門的職務交流後晉升至領導人、經歷政府領導人的職務經歷。但整體來說透過表 6-4 的分析，可以發現黨務中央出身的政治菁英至政府領導人級的離退率為 79.6%，與正部級離退率的差距僅為 2.2%。換句話說，不論晉升至黨領導人的路徑為何，中共菁英第一個正部級職務出任「黨務中央」職務，如中共中央部門、中紀委副書記等職務，則有超過兩成的比例能夠晉升至黨領導人級，成為最高權力統治菁英。其次是黨務地方出身的政治菁英，離退率為 83.9%。至於政府中央與地方出身的政治菁英，至政府領導人的離退率則分別為 91.3%與 91.1%。透過上述的說明，黨務部門發跡的政治菁英，的確在仕途的發展上與政府部門有所差異。

上述的討論，主要在於界定改革開放以來中共菁英仕途發展的結果與路徑歸納。在下一章中，我們將針對菁英「黨領導人」、「政府領導人」與「離退」的三者不同仕途發展結果進行更深入的討論。

第七章 晉升，還是離退？仕途發展的競爭性風險分析

第六章主要針對中共領導菁英的仕途旅程進行總體性的分析。筆者以「任職時間」為面向，探討影響菁英離職風險的因素。在組織邏輯下，實證結果發現菁英專業性條件除了高學歷具重要的影響力外，我們也從預測的角度驗證「黨職經歷」對菁英仕途發展的重要性。這表示若研究者欲預測中共政壇現任正部級菁英的仕途發展，那麼其是否出任黨領導職務將成為相當重要的指標。最後，筆者也對改革開放以來菁英正部級以上的仕途發展歸納為「離退」、「晉升至政府領導人」，以及「晉升至黨領導人」三種結果。

在各級幹部年齡限制規範下，能夠提早向上晉升的政治菁英必然是中共極力栽培的對象。這些權力菁英若能夠儘早掌握黨機器，勢必將具有更大的影響力。因此，在以任職時間為觀察面向後，本章將基於第六章的基礎針對中共領導菁英仕途發展結果進行更深入的分析與探討。以此，本章欲回答的具體問題是：**「針對晉升、離退的仕途結果，中共菁英所需的時間為何？哪些條件的領導菁英能夠快速晉升至黨領導人級？背後的原因為何？這些因素是否隨著時間有所改變？還是擁有相同的邏輯？」**

即便中共菁英專業化轉型是普遍性的現象，但在組織邏輯下，我們認為針對層級較高領導幹部的挑選，中共則必須更符合權力維持的考量。因而各級幹部的黨職經歷，將成為中共確保領導幹部政治忠誠的重要憑據。在年齡限制規範下，本研究假設越早取得黨職經歷的領導幹部，則表示越早取得下一輪競爭的機會，使得他們的晉升速度越快。

本章分為五個部份來探討中共菁英仕途發展結果，即晉升、離退的課題。首先，我們對前一章所歸納的菁英仕途發展結果進行描述性分析，來瞭解晉升、離退等各項事件發生所需的時間與趨勢。其次，同樣地以組織邏輯的基本模型，來瞭解影響菁英仕途發展結果的個人條件差異。第三，進一步檢驗改革開放以來，菁英個人條件與晉升、離退的仕途發展，是否隨著時間更替而產生系統性的改變。在第四節裡，筆者嘗試納入菁英「派系背景」的因素，來深入釐清個人「政治性」條件的內涵與意義。最後總結將針對本章的實證分析結果。

第一節 仕途發展結果的描述性分析

在上一章的分析中，我們主要關切的是中共菁英的「仕途時間」，來瞭解哪些菁英能夠長任於領導職務。然而，更令人好奇的是，哪些菁英得以儘早晉升至黨領導人，成為中共專政下的權力菁英？為此，我們也將菁英的仕途旅程進行初步分類，將仕途發展結果初步區分為晉升至黨領導人、政府領導人與離退等三個類別。與「離職風險」不同的是，中國大陸菁英出任正部級領導職務後，將有不止一種的狀態轉移結果。在此先將說明此類多重事件的「競爭性風險」定義。

一、競爭性風險：定義與研究方法的突破

在菁英任職於特定職務後，則下一個狀態可能的結果是晉升或離退等多重狀態（multiple states），非單一狀態的轉移結果，如此的研究問題便屬「競爭性風險」（competing risks）的事件史分析。對個人而言，Allison 認為「競爭性風險」指涉的是「特定事件的發生，將會使個人不具其他事件發生的風險。」¹換句話說，當某人死於癌症，則他將不再具有死於心臟病的風險；在工作上，當某人主動辭職，則其將不再有被免職的風險。因此對研究個案而言，不同事件間存在競逐的型態，某一事件發生後將使其他事件不再具有發生之風險率。以本章的仕途發展結果為例，應該關注的便是「晉升」與「離退」等個別事件發生的風險動態變化，假定我們真正感興趣的事件為「晉升」的結果(event of interest)，那麼「離退」即是競爭性之事件（competing risk event）。

在競爭性風險分析裡，研究者可設定不同的因果機制來分析各種事件狀態發生的風險率。在 90 年代中期前的分析模型，學者多從個別事件風險率的界定出發來進行實證研究（cause-specific hazard），然而如此的設定方法上卻有根本的限制。Hachen 證明以風險率（type-specific hazard）途徑出發，只有在事件完全獨立的情況下才能成立，換句話說，將無法從「條件性」（conditionally）的角度，也就是考量其他事件發生可能性下來詮釋估計參數。這也讓競爭性風險存在著應用的限制。²

¹ Paul D. Allison, *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data*, p. 43.

² David S. Hachen, "The Competing Risks Model: A Method for Analyzing Processes with Multiple

在現實世界裡，研究者往往希望能夠考量其他事件可能發生的情況下，來針對感興趣的事件進行因果關係的探討。舉例來說，在測試治療新藥是否能夠延遲心臟病發的實驗中，醫學家往往期待能夠同時考量其他病因發生的可能性；在職場中，晉升的結果往往也只是事後之明，在未發生晉升的結果前工作者也往往具有離職的可能性。為此，公衛學者 Gray 建議從累積增益函數(cumulative incidence function，簡稱 CIF) 的聯合機率出發，來加入其他事件發生條件機率的控制，如下所示。³首先， $F_i(t)$ 是事件 i 在時間點 T 之前發生的機率，而所有事件在 T 之前發生的機率，將是個別 $F_i(t)$ 的總和。

$$F_i(t) = \Pr(T \leq t, C = i)$$

$$F(t) = \Pr(T \leq t) = \sum_{i=1}^P \Pr(T \leq t, C = i) = \sum_{i=1}^P F_i(t)$$

相同地，特定事件的存活函數 $S_i(t)$ ，為時間點 T 之前事件 i 未發生的累積機率。若以連續時間的概念將時間點 T 取極限值，則 $F_i(t)$ 將等於事件 i 發生的累積機率。同時，累積增益函數與存活函數之和也等於特定事件發生的機率：

$$\lim_{t \rightarrow \infty} F_i(t) = \Pr(C = i)$$

$$F_i(t) + S_i(t) = \Pr(C = i)$$

至於個別事件的風險率，可定義為「已知事件 i 於時間點 T 之後發生，以及其他事件將於時間 T 之前發生的聯合機率下，事件 i 於時間點 T 後一瞬間發生的比率」。

$$h_i(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr[t < T \leq t + \Delta t, C = i \mid T > t \text{ or } (T \leq t, C \neq i)]}{\Delta t} = \frac{f_i(t)}{1 - F_i(t)}$$

在條件機率的定義上，傳統個別風險率 (cause-specific hazard) 模型僅基於事件 i 將發生在時間點 T 之後 ($T > t$) 的條件機率。但如此的定義無法突顯出其

Types of Events,” *Sociological Methods & Research*, vol. 17, no. 1 (August 1988), pp. 21-54.

³ Robert J. Gray, “A Class of K-Sample Tests for Comparing the Cumulative Incidence of a Competing Risk,” *The Annals of Statistics*, vol. 16, no. 3 (September 1988), pp. 1141-1154.

他事件發生可能性被考量的性質。Pintilie 透過實證模型的比較，說明從個別風險率界定出發的 Cox 模型，其估計係數檢證的是純粹個別事件獨立下的因果關係，⁴而 CIF 途徑的估計係數則在考量所有事件發生的可能性下，讓統計檢定「型一錯誤」發生的可能性降低。⁵

二、黨政菁英的仕途發展結果的描述性分析

在介紹「競爭性風險」的概念與研究方法後，接下來將具體描述 1978 年以來中共黨政領導菁英仕途發展結果。⁶在扣除改革開放後不具正部職職務經歷的菁英後，資料檔裡有 700 個有效個案。這些菁英是 1978 年 3 月以來曾任黨政正部級領導職之菁英，初步的仕途發展結果如下表 7-1 所示。在改革開放後具黨政正部級領導職務經歷的菁英裡，有 13.9% 最後得以晉升至黨領導人，晉升至政府領導人(不兼黨領導職)的比例則是 8.2%，至於在正部級離退的比例則達 77.8%。值得強調的是，晉升至黨領導人也包括現任的政治菁英。

表 7-1 競爭性風險事件的分類與描述性統計量

	現任、未晉升	晉升黨領導人	晉升政府領導人	離退
個數	118	75	18	489
百分比	N.A.	12.9%	3.1%	84.0%

資料來源：本研究自行整理。

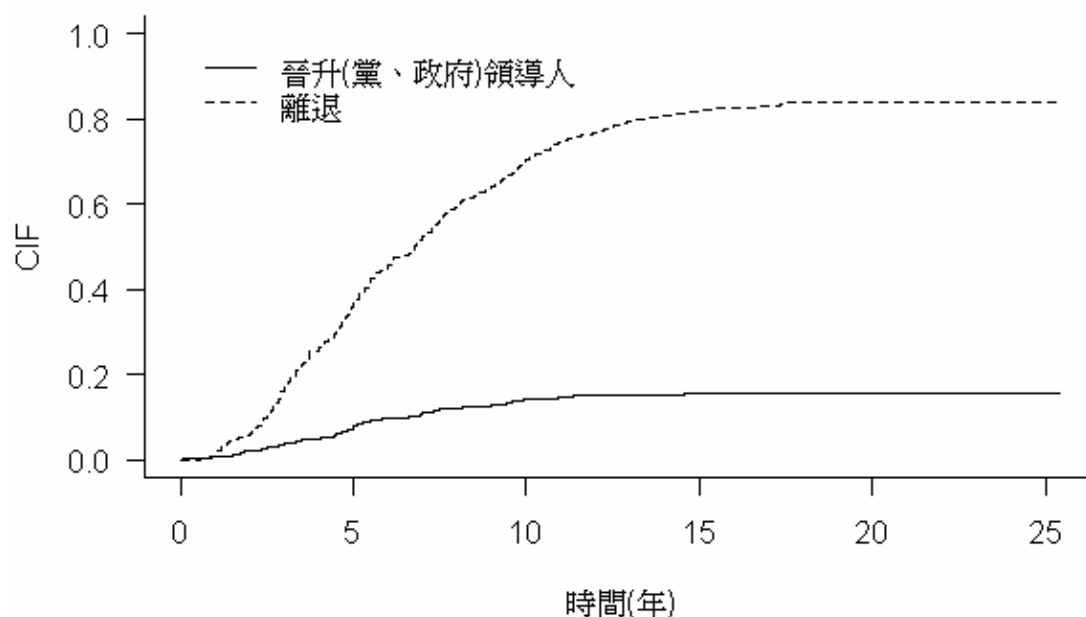
由於「晉升政府領導人」(即國務院副總理、國務委員)的個案較少。在此我們將其與「晉升黨領導人」的類別合併。形成「晉升至領導人」、「正部級離退」兩者互斥的菁英仕途發展結果。那麼，在進入正部級後，領導菁英晉升、離退的不同仕途發展結果所需時間為何？如前所述，「競爭性風險」的意義在於不同事件之間具有風險的排他性。換句話說，當菁英晉升至黨或政府領導人時，則這些個案將不具自正部級職務離退的風險；相對地，當菁英最後一個領導職務為正部級時，則離開領導職後，在分析裡也不具晉升至領導人的風險。透過如此的區分，研究者可以區辨不同類別事件發生的先後，以進行比較分析。關於中共菁英的仕

⁴ Melania Pintilie, *Competing Risks: A Practical Perspective* (NJ: John Wiley & Sons, 2006), pp. 102-104。

⁵ 所謂「型一錯誤」，為當研究者的虛無假設為真，而分析結果出現拒絕虛無假設的錯誤決定。

⁶ 本章實證分析所使用的統計軟體為 R。

途發展結果，初步的描述性分析如圖 7-1 所示。



事件	時間(年)	2.5	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0
1	晉升領導人	0.030	0.079	0.119	0.141	0.151	0.156
3	離退	0.100	0.373	0.566	0.705	0.784	0.821

資料來源：本研究自行整理

圖 7-1 菁英晉升與離退的累積增益函數

不同於第六章存活函數與風險函數的呈現，這裡所顯示的是各事件發生的「累積增益函數」，也就是各事件隨著時間增加所發生的累積機率（最終的總和如表 7-1）。圖中顯示當時間為 0，所有事件（晉升領導人、正部級離退）累積發生機率皆為 0。隨著領導菁英任黨政正部級職務的時間增加，便開始出現晉升、離退等事件增加的機率。

同樣地，從表 7-1 各事件機率中位數，也能具體呈現各類別事件隨著時間演變發生機率的差異。在「晉升領導人」事件中，中位數為 0.08（為 $0.129+0.031=0.16$ ，且 $0.16/2$ ），累積時間約略超過 5 年左右（五年的累積機率為 0.079）。這表示在所有得以晉升至黨、政府領導人職務的黨政菁英裡，有半數發生在正部職職務經歷累積約 5 年內。至於「離退」事件的機率中位數則是 0.42，大約落在菁英任職 5 至 7.5 年之間的累積機率（5 年的累積機率是 0.373，7.5 年

則是 0.566)。

透過上述的分析，可以發現改革開放以降中共多數正部級領導菁英能夠晉升，或在原級職離退的時間約在 5-7 年左右，同時如此的發展結果在任職正部級職務約 10 年過後累積機率的增加幅度也相當有限。這表示當菁英晉升至正部職級別後，5 至 7 年將是決定他們能否進一步晉升，或是在原級別離退的重要關鍵。如此的研究發現，相當符合中共多數領導職位的五年一任的任期。同時，可以預期的，90 年代中期後黨領導人形成 70 歲離退的隱性規範下，這也意味第一個完整任期的正部級職務表現，往往影響了這些菁英能否晉升權力核心職務的重要關鍵。另一方面，如五、六章的研究發現顯示，在相同層級裡，「黨職經歷」成為菁英向上流動相當重要的必備條件。因此，對中共領導菁英的仕途發展而言，「第一個正部級職務」的所屬部門，的確具有相當重要的決定性影響。

第二節 組織邏輯模型的建立與解釋

上述的分析，初步介紹中共高層菁英仕途發展結果，包括晉升至領導人以及離退的時間、趨勢，與各類別的比例。那麼，菁英的仕途發展結果是否將受個人條件的影響？接下來，我們將分析菁英政治性與專業性對晉升、離退的影響。來瞭解中共菁英流動是否如組織邏輯所預期，政治性條件將成為中共菁英流動的主要依據。為了呈現不同條件對於菁英仕途發展結果的相互影響。本節將先探討學歷、專長領域等專業性條件的影響力，接著置入個人背景與政治性條件等因素進行全面性的分析。

在分析模型上，筆者所採用的是 Fine 與 Gray 以累積增益函數所發展出的競爭性風險模型(competing risks regression，簡稱 CRR)。⁷如前所述，該模型與 Cox 比例風險模型最大的差異，在於以累積增益函數來界定各事件發生的風險率(sub-hazard)，而非以總體存活函數來定義。至於函數形式的基本設定與 Cox 模型相同，也可視為是 Cox 比例風險模型的延伸。因此，研究者也可運用相同的

⁷ Jason P. Fine and Robert J. Gary, "A Proportional Hazards Model for Subdistribution of a Competing Risk," *Journal of American Statistical Association*, vol. 94, no. 446 (June 1999), pp. 496-509.

方式來詮釋係數。在方法上，CRR 模型除了沿用 Cox 所主張的「部份概似估計」法外，不同的是該方法在概似函數加入一加權項（ w_{ij} ， i 為研究個案數， j 為時間點），來求出不同事件的係數估計結果。⁸

一、專業性條件的檢視與模型建立

在任職時間的分析裡，實證結果顯示中共高學歷、社科法、人文專長的領導菁英具顯著較低的離職風險，即便如此的效果在考量可能的政黨贊助(畢業年齡)影響下則不存在。那麼，針對晉升與離退的不同仕途結果，專業性條件的影響如何？擁有高學歷、特定專長的領導菁英，是否能夠減少晉升所需的時間？或是降低在正部級離退的風險？

初步的分析結果如下表 7-2 所示。在晉升黨、政府領導人事件中，可以發現學歷因素具有顯著影響。相較於大學本科以下學歷，具研究生以上學歷領導菁英晉升至領導人風險顯著較高（ $p < 0.1$ ）。同時，相較於其他專長來說，具有科技財經、專長的領導幹部，晉升至領導人的風險也顯著較高（ $p < 0.1$ ）。這表示改革開放以來曾晉升領導人的菁英裡，「高學歷」、「科技、財經專長」能夠有效減少菁英於正部級的仕途時間，儘早被選拔至領導人職務。

另一方面，在正部級離退的領導菁英裡，學歷與專長學科也皆具顯著解釋力。相較於大學本科以下而言，具研究生以上學歷領導菁英的正部級離職風險率顯著較低。同時，具科技、經貿，以及社科法人文專長菁英也具顯著較低的正部級離職風險。這表示 1978 年後學歷與專長領域等專業條件，的確能夠有效降低這些仕途發展僅止於正部級領導菁英的離職風險。

⁸ 相關的說明，可見 Melania Pintilie, *Competing Risks: A Practical Perspective*, pp. 87-92.

表 7-2 專業性條件與競爭性風險事件之關聯性分析

	晉升領導人		正部級離退	
	係數	標準誤	係數	標準誤
學歷				
研究生以上	0.53	0.28+	-0.64	0.20**
專長領域				
科技財經專長	0.41	0.24+	-0.41	0.10***
社科法、人文專長	0.35	0.30	-0.53	0.15**
個數(人)	695			

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

透過以上的初步檢視，可以發現專業性條件對改革開放以降中共領導菁英的仕途發展具有正面效果。在晉升、離退等仕途結果裡，個人專業性條件除了能夠有效地增加晉升至黨領導人的風險外，亦能降低於正部級離退的風險率。這意味著領導菁英的專業性條件亦有助於他們進入菁英階層後得以向上流動。假使如此的關聯性為真，那麼我們必須重新審思「菁英分立」論述成立的可能性。

在本研究所設定的「組織邏輯」理論上，我們認為即便中共因為目標調整而必須重視菁英群體專業化取向，但卻仍必須限制在共黨執政地位確保的組織生存前提。在如此的邏輯下，專業性條件與領導菁英仕途發展的因果關係很可能僅為虛假關聯性，接下來本研究將加入適應性邏輯所發展出的政治性條件，進行系統性的分析。模型設定基本上與第五、六章一致。值得說明的是，由於在這裡我們所關注的是中共菁英晉升至黨、政府領導人與離退等兩者事件的風險率，而非整體的仕途離職事件。再者，在第六章離職風險分析中也進一步確立職務發跡部門與因時而異的職務特性，對於菁英仕途發展解釋的重合性，特別在於「黨職經歷上」。以此，接下來筆者將主要從「預測」的角度，來檢證菁英黨職經歷對其晉升、離退速度的影響。

在相同級別下，假使能夠越早取得黨職經歷者方具下一輪的晉升機會，那麼具體來說第一個正部級職務出任黨職，或在正部級經歷能夠越早具黨職經歷的領導菁英，應具較高的晉升風險率。在這裡我們將具體置入領導菁英在正部級出任

黨部門職務時間因素。在設定上，筆者以正部級黨職出身、2.5年（含）以下、5年（含）以下、5年以上等時間點來界定中共領導菁英取得黨職經歷的時間點（對照組為正部級無黨職經歷者）。⁹至其他的變項，則是如同五、六章的設定方式（對照組分別是男性、漢族、大學本科以下學歷、無特定專長）。整體來說，全體菁英與專業菁英的實證模型設定分別如下：

$$h_i(t) = h_{0i}(t) \exp(\beta_k' X_k)$$

全體菁英模型：

$$\begin{aligned} \beta_k' X_k = & \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{入黨年齡} + \beta_5 * \text{正部級(黨職)出身} \\ & + \beta_6 * \text{2.5年以下(任黨職)} + \beta_7 * \text{5年以下(任黨職)} + \beta_8 * \text{5年以上(任黨職)} \\ & + \beta_9 * \text{研究生以上} + \beta_{10} * \text{科技財經專長} + \beta_{11} * \text{社科法、人文專長} \end{aligned}$$

專業菁英模型：

$$\begin{aligned} \beta_k' X_k = & \beta_1 * \text{女性} + \beta_2 * \text{少數族裔} + \beta_3 * \text{年齡} + \beta_4 * \text{入黨年齡} + \beta_5 * \text{正部級(黨職)出身} \\ & + \beta_6 * \text{2.5年以下(任黨職)} + \beta_7 * \text{5年以下(任黨職)} + \beta_8 * \text{5年以上(任黨職)} \\ & + \beta_9 * \text{研究生以上} + \beta_{10} * \text{科技財經專長} + \beta_{11} * \text{社科法、人文專長} + \beta_{12} * \text{畢業年齡} \end{aligned}$$

在各事件（ i ）清楚區隔下， $h_i(t)$ 表示模型設定下，事件 i 於時間點 t 發生的風險率， $h_{0i}(t)$ 則是各個事件的基礎風險率。以此，「晉升至黨、政領導人」、「正部級離退」等事件風險率將是本章接下來欲關注改革開放中共領導菁英仕途發展的研究焦點。

二、全體菁英的模型檢證

何者因素影響中共改革開放以來菁英仕途發展？哪些菁英能夠快速地被選拔為黨、政領導人？哪些因素決定了菁英於正部級任職的時間長短？整體競爭性風險模型如下表 7-3 所示。

首先，就個人背景上，在其他條件不變的情況下可以發現年齡越高的領導菁英，則晉升至黨領導人的風險率也越低，達統計的顯著水準。平均來說，若菁英

⁹ 中國大陸的黨政領導職務大多以 5 年為一任期，因此筆者以 2.5 年（任期一半）與 5 年作為時間切割點。

年齡多增加一歲，則晉升風險率將降低 7.7% ($\exp(-0.08)-1$)。另外，就正部級離退上，在控制其他因素的影響後，年齡越高則於原級別職務離職的風險率也顯著越高。平均來說，若菁英年齡多增加一歲，則離職風險率將增加 10.5% ($\exp(0.10)-1$)。這表示擔任正部級職務的領導菁英，年紀越大者反而越難被中共選拔為黨、政府領導人，也難長久任於原級別領導職務。這意味著改革開放以來的年齡規範，就平均而言的確已落實在黨領導人層級的菁英選拔上。另外，更重要的意義在於，針對黨領導人的選拔，隨著時間累積的「資深制」，應不是重要的因素。

表 7-3 黨政菁英競爭性風險分析模型：全體菁英

	晉升領導人		正部級離退	
	係數	標準誤	係數	標準誤
女性	0.70	0.48	-0.02	0.33
少數族裔	0.33	0.43	-0.12	0.20
年齡	-0.08	0.02***	0.10	0.01***
政治性				
入黨年齡	-0.02	0.02	0.00	0.01
正部級黨職				
黨職出身	1.10	0.27***	-0.67	0.12***
2.5 年以下	1.68	0.36***	-1.24	0.27***
5 年以下	0.68	0.40+	-0.85	0.17***
5 年以上	0.80	0.44+	-0.94	0.22***
專業性				
研究生以上	0.23	0.29	-0.46	0.19*
科技財經專長	0.27	0.26	-0.07	0.12
社科法、人文專長	0.06	0.33	-0.22	0.17
個數(人)	695			

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

其次，在專業性條件方面，雖然在先前的分析裡顯示菁英的學歷與專長領域等條件對晉升、離職風險皆有顯著的影響。然而，當控制其他條件，特別是黨職經歷的因素後，菁英的專業性條件對於晉升領導人則無任何重要性的影響。這說明了中共對於領導人的選拔，專業性的考量僅為表面上的虛假關係，背後應具有更深層的影響因素。至於正部級離退事件上，則呈現研究生以上學歷者離職風險率顯著較低的現象。具研究生以上學歷的領導菁英於正部級離退風險率，是大學

以下者的 0.631 倍 ($\exp(-0.46)$)。

再者，就政治性條件而言，與年齡相似的是，在其他條件不變下黨齡因素雖然係數方向符合預期（入黨年齡越大離職風險率越低），但未達統計上顯著水準。這表示黨齡因素在其他條件考量下，對於中共高層菁英仕途發展並沒有顯著的幫助。如此的現象可能在於各級職務年齡規範限制下，黨資深程度非中共選拔高層幹部的主要考量指標，而是進入菁英階層的「入場資格」。因而這些高層黨政領導菁英的入黨年齡變異其實有限。¹⁰在多數菁英多為成年初期便加入黨的情況中，中共應具有其他的甄補標準來選拔領導人。

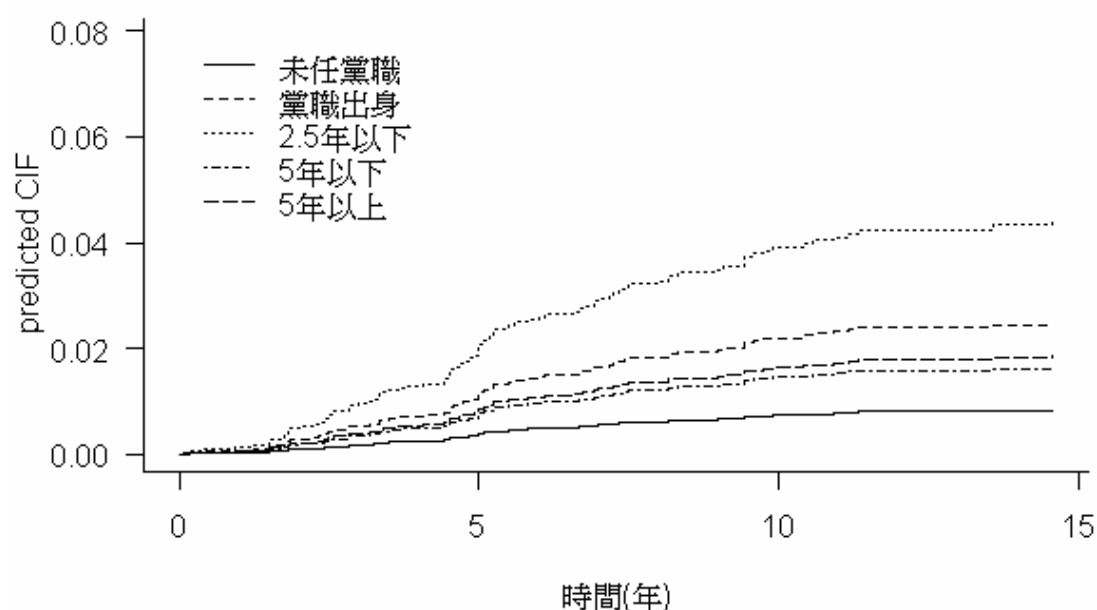
本研究主張「黨職經歷」應是一個重要的觀察指標，也是中共菁英向上流動必須具備的條件。在其他條件不變情況下，第一個正部級職務為黨務部門，以及進入正部級後在 2.5 年內取得黨職經歷的領導菁英，其晉升至黨領導人風險率皆顯著越高。第一個正部級職務便出任黨職的領導菁英，其晉升風險率為正部級未經歷黨職者的 3.00 倍 ($\exp(1.10)$)，而 2.5 年內取得黨職者晉升風險率更是 5.37 倍 ($\exp(1.68)$)。這驗證了本研究的核心假設：對於掌握關鍵權力的統治菁英而言，當越早在前一個層級取得政治性條件認可，則提早得到下一輪晉升的機會。也說明了中共在組織邏輯下，菁英甄補的確具有一連串黨職經歷的要求，來對這些菁英進行逐級的政治審查與忠誠檢核，已確保政治路線的遵守。

然而，過早取得黨職經歷的條件對於原級別離退不見得具有絕然的正面影響。在正部級離退上，相較（正部級）無黨職經歷菁英而言，首任黨正部級職務菁英於原級別離退風險是無黨職經歷者的 0.512 倍 ($\exp(-0.67)$)，2.5 年以內任黨職者則為 0.289 倍 ($\exp(-1.24)$)，2.5 至 5 年者則是 0.427 倍 ($\exp(-0.85)$)，至於任職 5 年以上方擔任黨職的領導菁英則是 0.391 倍 ($\exp(-0.94)$)。換句話說，對仕途僅止於正部級的領導菁英而言，早擔任黨職離職風險的降低幅度，反不如較晚擔任黨職者，例如五年以上方出任黨職的領導菁英的正部級離退風險率，低於「5 年以下」出任黨職以及「黨職出身」的領導菁英。如此的分析結果與第五章「仕途時間」分析中顯示中共領導菁英若在仕途旅程中擔任黨職（因時而異），

¹⁰ 根據筆者的統計，在改革開放後晉升至黨領導人的菁英裡，平均入黨年齡為 21.8 歲，標準差為 5.07；至於正部級離退的領導幹部平均入黨年齡則是 22.0 歲，標準差為 6.28。

則可將低其離職風險率的結果相當一致。

以上的分析，在於考量晉升、離退等各種仕途發展結果下，探討領導菁英個別條件對仕途發展的影響力分析。為了更具體呈現「黨職經歷」條件對菁英晉升黨領導人、正部級離退不同事件隨著時間動態改變所帶來的影響，在此筆者將菁英任職正部級職務後，取得黨職經歷資格的不同時間與估計累積增益函數（predicted CIF）進行綜合比較。如下圖7-2、7-3所示。



資料來源：本研究自行整理

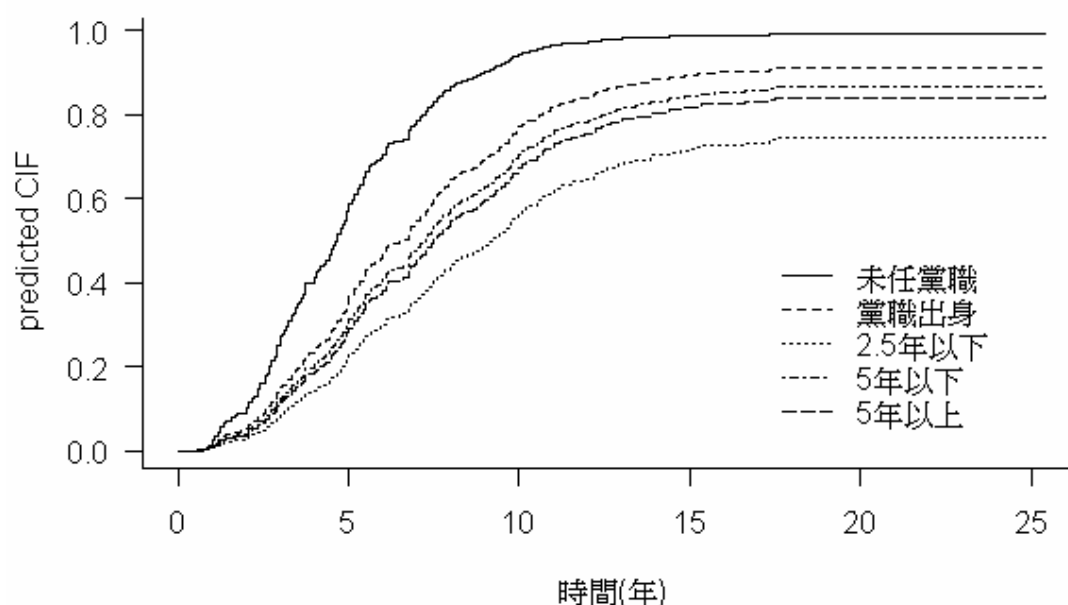
圖 7-2 晉升黨領導人的估計累積增益函數：黨職經歷的影響

首先，在全體菁英模型裡，筆者以「未任黨職」者為對照組，¹¹分別檢證「黨職出身」、「2.5年以下」、「5年以下」、「5年以上」在正部級職務經歷裡出任黨職時間的晉升至黨領導人之風險差異，具體差異可如圖7-2所示。其中，「黨職出身」、「2.5年以下」出任黨職的領導菁英具有顯著較高的晉升風險率。從圖7-2可以發現，菁英黨職出身因素於晉升累積機率之差異相當穩定，並未隨著正部級任職時間的增加，斜率產生重大的變化。這顯示對正部級菁英晉升至黨領導人而言，黨職經歷是一種條件（非資格）認證的因素，呈現儘早取得將越快獲得晉升資格。以此，在年齡的限制下，若菁英未儘早取得黨職經歷的條件，那麼晉升的

¹¹ 至於其於模型裡變項數值的設定，筆者設定為男性、漢族、學歷為大學本科（含以下）、以及不具特定專長領域者，至於年齡與黨齡則以平均數四捨五入帶入，分別是 59 歲與 23 歲。

風險將大大將低。換句話說，即便就任正部級一段時間（特別是2.5年後）方取得黨職經歷的條件，晉升風險率也不至產生重大改變。

然而，對仕途發展僅止於正部級離退的領導菁英來說，黨職經歷卻是隨著時間累積，降低菁英離職風險率的重要因素。如下圖7-3所示。實證模型顯示黨職經歷不因任職時間差異，皆具降低離職風險率的影響。從圖7-3可以發現，未擔任黨職者的離職風險率，其他類別（各時間點任黨職者）的風險率存在一定程度的差距。同時，大約在菁英就任正部級五年左右，尚未出任黨職菁英累積離職機率的增加幅度明顯大於已出任黨職者。但如此的差異又隨著時間因素（約任職十年後）慢慢縮小，這表示隨著仕途經歷的累積，黨職菁英皆能降低離職風險，與晉升至黨領導人事件狀態相當不同。



資料來源：本研究自行整理

圖 7-3 正部級離退的估計累積增益函數：黨職經歷的影響

三、專業菁英的模型檢證

以上的分析，具體呈現了中共領導菁英專業性條件與仕途發展結果的關聯性如何受到黨職經歷條件的影響。在退休制度規範的建立與落實下，我們證實中共高層領導職務選拔，的確存在菁英向上流動的潛規則。具體而言，各級菁英倘若能夠越早取得黨領導職務經歷，那麼將具有進一步仕途發展的可能性。反過來

說，改革開放後中共應即透過各級領導職務的黨職歷練，來篩選確保與高層路線一致之政治菁英。至於專業性的影響，僅存在學歷條件對正部級離職風險的降低效果。

按贊助式流動的觀點，領導菁英之所以取得高學歷，來自於黨有意識的贊助、栽培。以此，在相同的學歷程度下，「畢業年齡」將成為釐清專業性是否來自政治贊助可以具體觀察的指標。與五、六章相同分析邏輯下，接著筆者將置入畢業年齡的變項，來分析具大學學歷以上的專業菁英是否存在政治贊助的現象，如表 7-4 所示。

表 7-4 黨政菁英競爭性風險分析模型：專業菁英

	晉升領導人		正部級離退	
	係數	標準誤	係數	標準誤
女性	0.97	0.55+	-0.20	0.47
少數族裔	-0.24	0.69	0.39	0.23+
年齡	-0.08	0.02***	0.14	0.02***
政治性				
入黨年齡	-0.01	0.02	0.00	0.01
正部級黨職				
黨職出身	1.31	0.35***	-0.69	0.22**
2.5 年以下	1.51	0.46***	-1.13	0.44**
5 年以下	0.53	0.52	-0.81	0.31**
5 年以上	0.10	0.57	-0.74	0.29**
專業性				
研究生以上	0.28	0.41	-0.36	0.27
科技財經專長	0.04	0.42	0.37	0.26
社科法、人文專長	-0.25	0.48	0.18	0.29
畢業年齡	-0.02	0.02	0.01	0.02
個數(人)	344			

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

在其他條件不變的情況下，基本上專業菁英模型分析結果與全體菁英模型相當一致：年齡較輕領導菁英晉升至黨領導人風險顯著較高、自正部級離退風險顯著較低。其次，在政治性條件上，黨職經歷也對專業菁英晉升黨領導人，以及自正部級離退的正面效果。在其他條件不變下，專業菁英第一個正部級職務，或在

2.5 年內任黨職者，則具有顯著較高的晉升風險率。顯示仕途旅程裡越早具有黨職經歷資格者，能越快地被選拔為黨領導人。而黨職經歷對仕途發展僅只於正部級離退的領導菁英，則產生因時的變化影響，而非如晉升事件一般，為一種資格、或條件的認證。

在專業性條件上，全體菁英的檢證結果顯示具有「研究生以上」學歷的領導菁英，則於黨政正部級職務離退的風險將顯著較低。然而，在控制畢業年齡的因素後，則原先學歷對於離退風險的影響則不再具有顯著的解釋力。這說明了當考量可能的政黨贊助影響後，菁英的專業性條件將不再對仕途發展有正面的影響。換句話說，能夠在正部級職務長期任職的菁英，主要仍來自於黨職經歷的因素。如此的研究發現就理論上的最大啓示，在於未考量政黨贊助的效果下，或許能對正部級菁英提出活化的實證證據，主要原因在於控制政治性條件後，專業性條件仍對中共領導菁英仕途發展具正面的影響效果。然而，如此的效果卻是來自於政黨贊助的背後干擾。因而，雖然改革開放後中國大陸黨政菁英具有明確邁向專業化轉型的總體趨勢，然而，透過本節一系列的實證分析，可以發現「只專不紅」的領導幹部的仕途發展實相當有限，不但晉升的風險較低，在正部級的離退的風險也顯著較高。換句話說，能夠長久活躍於中共政壇的領導菁英，主要將是那些受黨忠誠考核認可，被選拔進入黨務系統的領導幹部。

第三節 時間效果的檢驗

在仕途發展的歸類下，上一節針對改革開放以來「晉升至黨、政府領導人」、與「正部級離退」兩者仕途發展結果的領導菁英，進行仕途發展的總體性分析。雖然，學歷、專長領域等專業性條件對改革開放以降中共領導菁英晉升領導人、正部級離退皆具有正面影響。但是在控制其他條件後，專業性條件的影響則僅限於正部級離退中。同時，進一步考量政黨贊助的因素，則專業性條件對菁英流動的效果將不具有重要的影響力。此外，第二節的實證模型也初步釐清中共高層菁英體制如何流動的邏輯。在正部層級若能儘早具有黨職領導職務經歷，那麼將具有較高的機會能晉升至黨領導人，成為掌握統治權力的一份子。相反地，若無法儘早具有黨職經歷，那麼在仕途過程裡就任黨職者也會有較長的正部級任職時

間。在這些實證基礎上，「黨職經歷」的因素相信可成為觀察者預測現任菁英未來仕途發展重要指標。

在組織邏輯下，本文主張影響中共菁英流動，不論向上晉升或任職時間的因素，主要仍來自黨生存考量下的政治忠誠審查、認可。專業性條件或許在組織目標的改變下開始受到中共重視，然而卻仍必須限制在黨專政的原則下。具體來說組織邏輯下的菁英流動現象，為專業性條件即使在中共菁英仕途發展裡具有正面效果，但卻只存在於層級相對較低部門，或背後具有政治贊助因素主導。那麼，如此的邏輯是否隨著改革開放以來的時間演變有所差異？本節的分析將納入時間的因素，來探討中共組織邏輯的菁英流動現象是否將隨著時間有所改變。

一、時間效果與趨勢設定：

在時間效應上，總的來說「重要事件」、「領導人輪替」等因素，皆可能對中國大陸的菁英流動帶來影響。在事件上，1989年「六四天安門」扭轉中共改革開放後以來較為寬鬆的政治氛圍。然而從第四章幹部選拔規範的文件分析裡，可以發現中共的幹部制度建設規範，並無因個別事件產生重大改變，而是呈現制度堆積的現象。因此，在這裡筆者主要設定鄧、江、胡等不同領導人的時間影響，作為探討菁英流動持續與變遷之依據。

接下來我們針對「晉升領導人」、「正部級離退」兩者事件發生風險率進行時間效應的分析。在上一節分析基礎上，除了個人背景因素以外，影響中共菁英晉升黨領導人風險因素主要來自於黨職經歷，正部級離退則是黨職經歷與學歷因素。值得說明的是，由於黨職經歷對領導菁英正部級離退風險影響主要為「因時而異」的效果。如此的效應主要跟隨著菁英任職時間的動態改變，應不將菁英於不同領導人下的特定時空進入正部級階層下而有所差異。因此，在正部級離退上，筆者主要在於進一步釐清與說明專業性條件，特別是學歷因素的效果。以此，本節中主要探討的時間趨勢將是：（1）黨職經歷對菁英晉升黨領導人風險影響，是否在不同領導人下有所差異？（2）學歷對菁英正部級離退風險影響，是否在不同領導人下有所差異？

本節沿用交互作用項的檢證方式，來探討影響菁英仕途發展結果的時間效

應。在上一節的模型設定基礎上，筆者以鄧小平時期（1978 至 1993 年 12 月）為對照組，分別探索江澤民時期（1994 年至 2003 年 2 月），胡錦濤時期（2003 年 3 月至 2008 年 3 月）等不同時間點晉升、離退菁英的時空差異，同時也設定黨職經歷、學歷的交互作用項來檢驗「時間異質性」的影響。特別要強調的是，「晉升領導人」的比較時間點是以「晉升事件之時間」作為比較基準，而「正部級離退」則是以領導菁英「出任正部級職務之時間」為比較時間點，而非「離退事件」發生的時間。以此檢驗不同領導人是否具有相異的幹部選拔邏輯。

二、政治性條件與「晉升黨領導人」風險：釐清黨職經歷的時間效應

對晉升領導人事件風險而言，先前的分析發現在正部級越早取得黨職經歷資格的領導菁英，則將能更快地被選拔為黨領導人，這表示菁英向上流動取決於黨職的檢核與認可。那麼，改革開放以降如此的邏輯是否有所改變？還是如此的現象是中共政權特性下固然具有的本質邏輯？檢證結果如下表 7-5 所示。為了簡化模型資訊，更集中於時間效果的討論，在表中筆者僅列達統計顯著水準的變項，但基本模型設定則與全體菁英檢證模型一致。

模型一顯示的是純時間效果（pure effect）。在控制其他個人條件下，可以發現江、胡時期選拔的黨領導人晉升風險皆較鄧小平時期顯著來的低。江時期菁英晉升黨領導人風險率，是鄧時期的 0.304 倍（ $\exp(-1.19)$ ），胡時期則是鄧時期的 0.154 倍（ $\exp(-1.87)$ ）。這表示平均來說，中共領導菁英從進入正部級職務後，晉升至黨領導人所需的時間是越來越多的。如此的時空環境差異可能來自於兩個原因。首先，對於鄧小平時期晉升的菁英，多數在文革時期已累積一定的正部級資歷，而由於本研究並無處理資歷累積的中斷問題，因而造成鄧時期菁英正部級經歷的低估與漏失。另一方面，這些可能意味著領導幹部於正部級職務的政績表現，隨著時間演變日漸受到中共高層重要，因此需要一段時間的在職表現，來評估這些菁英的領導與執政能力。

那麼，黨職經歷的影響是否在不同領導人時空下有所差異？由於總體時間效果呈現晚進菁英晉升領導人風險降低，即所需時間增加的現象。以此在模型二中筆者合併正部級黨職出身，以及 2.5 年以內任正部級黨職的因素，來探索時間效果下的交互作用項影響力。結果顯示，時間異質性的作用並無達統計上的顯著差

異，這表示即使江時期已降中共領導人的菁英選拔呈現晉升風險較低的現象。然而儘早取得黨職經歷資格對晉升的影響卻無系統性的改變。¹²因此，總體而言，雖然不同時空下領導人晉升速度有所差異，但透過黨職經歷取得以向上流動的晉升模式與邏輯，改革開放至今可說是相當一致的。

表 7-5 黨政菁英競爭性風險分析模型：「晉升領導人」時間效果的檢驗

	模型一		模型二	
	係數	標準誤	係數	標準誤
年齡	-0.10	0.02***	-0.10	0.02***
正部級黨職				
黨職出身	1.12	0.27***	1.01	0.28***
2.5 年以下	1.90	0.37***	1.75	0.42***
5 年以下	1.05	0.41*	1.04	0.54
5 年以上	1.06	0.41*	0.73	0.78
時間效果				
江澤民時間	-1.19	0.29***	-1.73	0.59**
胡錦濤時期	-1.87	0.34***	-1.81	0.35***
時間異質性				
江時期*2.5 年以下			0.57	0.66
胡時期*2.5 年以下			0.59	0.89
江時期*2.5 年以上			0.98	0.86
胡時期*2.5 年以上			-1.25	1.05
個數(人)	695		695	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

透過上述的分析，可以發現，改革開放以來中共透過黨職的認可與篩選菁英向上流動的方式雖然具有不同時空下的時間差異，並模式上未產生系統性的改變。這說明了黨職經歷與晉升至領導人的因果關係，應是屬於中共政權特性下固然具有的本質邏輯，即使隨著時間演變黨調整組織目標，但如此的根本邏輯仍是穩固存在的。

¹² 另外，在控制時間效果後，原先未具影響力的「5 年以下」出任黨職因素也達統計上顯著水準。但由於我們納入時空因素方出現如此的效應，這僅代表對下特定領導人時期下，平均而言 5 年以下出任黨職者相較於無黨職經歷領導人而言，晉升風險率也較高。但這與先前的分析結果並無重大的衝突。

三、專業性條件與「正部級離退」風險：釐清學歷因素的時間效應

在分析晉升黨、政府領導人風險的時間效應後，接者筆者將探討專業性條件與正部級離退風險關聯性的時間效應。從組織邏輯而言，相較於同樣具有專業性條件的領導菁英，又紅又專的領導幹部應較為中共所重用，離職風險較低。然而，在控制政治性條件下，上一節分析顯示學歷對中共領導菁英正部級離退風險率有降低的效果。這表示正部級的黨政菁英組合某種程度具菁英分立的意涵存在。雖然如此的因果關聯性控制政黨贊助效果便不存在，但必須釐清進一步的是專業性條件的影響，是否有時空環境的差異？或是這是改革開放以來普遍存在的現象？

表 7-6 為黨政菁英於正部級離退風險時間效果的檢驗。在模型一中，筆者檢驗是否具有不同時空離職風險的差異。而為了回答上述問題，我們也在模型二裡置入學歷「研究生以上」與江、胡時期變項的交互作用項。首先，在時間效果上，可以發現仕途發展止於正部級職務的中共領導菁英，其離職風險率並未因不同領導人有所差異，同時原先具有顯著影響力的個人條件因素，也相當穩定。

其次，在時間異質性方面，表 7-6 顯示研究生以上學歷（模型二）因素對離職風險率的影響，並未產生因不同時期而異的關聯性差異。當控制不同時期的關聯性交互作用項後，則原先「研究生以上」係數所表示的是鄧小平時期學歷與離職風險的因果關聯性。與先前分析不同的是，「研究生以上」或交互作用項，皆未達統計上的顯著水準。這表示當我們加入交互作用項後，將稀釋了原先學歷「研究生以上」變項對正部級離職風險的解釋力，造成三者變項皆未具有統計顯著影響力。因而，這表示專業性條件對離職風險的影響，應是不同領導人下的「普遍存在」之現象，也未隨著不同領導人的更迭而產生系統性的改變。

透過領導菁英於正部級離退風險時間效果的檢驗，可以發現專業性條件對菁英於正部級離退風險的影響，並未隨著改革開放以來的時間演變有所不同。總的來說，透過本節時間效果的檢視，筆者發現改革開放以降雖然平均而言晉升至黨領導人的時間有日漸增加的現象，但流動邏輯卻相當穩定，同時就仕途發展僅止正部級離退的領導菁英而言，也呈現影響因素相當穩定的趨勢。

表 7-6 黨政菁英競爭性風險分析模型：「正部級離退」時間效果的檢驗

	模型一		模型二	
	係數	標準誤	係數	標準誤
年齡	0.10	0.01***	0.10	0.01***
正部級黨職				
黨職出身	-0.66	0.12***	-0.66	0.12***
2.5 年以下	-1.23	0.27***	-1.23	0.28***
5 年以下	-0.85	0.17***	-0.84	0.17***
5 年以上	-0.94	0.22***	-0.94	0.22***
專業性				
研究生以上	-0.46	0.19*	-0.10	0.24
時間效果				
江澤民時間	-0.06	0.13	0.00	0.14
胡錦濤時期	0.04	0.37	0.27	0.45
時間異質性				
江時期*研究生學歷			-0.63	0.38
胡時期*研究生學歷			-0.76	0.76
個數(人)	695		695	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

如此的現象也證實了本研究重要的核心論述，在組織邏輯下，雖然中共具有調整黨組織成員的需求，但正因為調整是爲了符合黨執政地位維繫的需要，因此也必須限制在不危害其地位的範圍之內。具體菁英流動現象便是黨職經歷的政治性條件決定了中共領導菁英的仕途發展結果，專業性條件的重要性應來自於黨贊助的背後邏輯。而即使個人專業性條件，在考量政治性下對仕途發展具正面效益，但應也是來自於層級較低的非核心職位。以此，即使菁英得以憑藉專業知識技能進入黨政正部級部門，但透過本研究分析結果，則其仕途發展將相當有限，不但晉升至領導人的機會相當低；同時也很難在領導職務上具有一展長才的長久任職機會。

第四節 模型的預測意義：派系因素的融合

上節的實證分析主要從時間軸向出發，檢證改革開放後中共菁英流動邏輯是否產生系統性的改變。總體來說黨政領導幹部的仕途發展結果，個人政治性條件具有決定性影響。在幹部年輕化的政策之下，儘早在正部級出任黨務部門職務，包括中共中央各部、中紀委副書記、省（市、區）委書記的領導幹部，將能較快的晉升至領導人。再者，雖然個人的學歷條件對菁英正部級任職時間的長短有所影響，但如此的影響實來自於政黨贊助的背後邏輯。值得注意的是，透過上節檢證結果顯示，如此組織邏輯甄補下所形塑的中共菁英流動模式至今仍未具有系統性的改變。

在前述的分析裡，我們發現「年齡」、「黨職經歷」的客觀指標對於黨政領導菁英的仕途發展具有關鍵性的影響。到目前為止，我們主要從中國「黨國體制」下政權演變的角度來詮釋這些因素的背後意義。爲了探索其背後更深刻的政治性意涵，本節中將從派系背景的角度切入，說明從這些客觀指標，如何具有領導人與幹部間個人關係的意涵存在，同時也實際檢驗其融合程度。

一、派系背景與菁英仕途發展的關聯性

在第四章「菁英甄補與轉型」的總體脈絡分析中，我們說明了江澤民、胡錦濤主政時期，由於受到前朝領導人「制度遺緒」限制，使得他們上任後即使欲晉用與自己關係緊密的領導幹部，卻也必須受限於既有規範，特別是屆齡離退的限制。在「逐級晉用」的基本原則下，這表示著領導人勢必儘早晉用這些領導菁英他們，以讓他們能夠有時間較長的仕途旅程來發揮更大的影響力。因此，在相同級別上，領導幹部的「年齡」大小或許可以成爲外界尋找幹部與領導人是否存在隱匿私人關係的切入點之一。

另一方面，本研究也發展「黨職經歷」的客觀指標，來解釋中共領導菁英的晉升、離退現象，背後的理論依據在於中共爲確保專政地位的維持，對黨職菁英選拔應具更嚴格的政治忠誠要求。因此，在各級職務的晉升中，越早取得黨職經

歷的菁英，將能越快晉升與降低離退可能性。本章的分析也證實了如此組織邏輯的核心假設。進一步的說，由於黨領導人是黨的決策中心，對幹部考察與審核也具充分的決定權。因此宏觀來說，不同領導人時期裡所謂的「政治審查、認可」，與私人的「派系關係」應具一定程度的重合。可以理解的是，爲了掌握黨機器，領導人對於這些關鍵的黨職將可能晉用與自己關係較爲密切的領導幹部，已維持自身的權力穩固。因此，除了「年齡」之外，中共領導幹部的黨職經歷也將有效解釋與預測其仕途發展的重要指標。

爲了證實年齡與黨職經歷的派系意涵，首先讓我們先確立菁英派系背景的對個人仕途發展的影響。在此沿用第四章具「上海經驗」以及「共青團」發跡的定義範圍，將這些具派系背景的領導菁英分別進行過錄。值得強調的是，領導人與幹部之間的「個人關係」應具程度差異，然而由於本文的主要目的並非對於「派系關係」進行系統性的探討。因而僅以較爲簡化的二分類方式進行比較。另一方面，也因爲鄧小平時期的幹部選拔規範尙於發展階段，「年齡」、「黨職經歷」等客觀指標或許較難具有派系的背後意義；同時鄧時期的菁英選拔，也因爲與陳雲具路線之爭充斥妥協色彩。基於這些原因，在此暫不檢證鄧小平時期的派系政治現象。

中共黨政領導菁英的「派系背景」對於仕途發展是否具有正面影響？在此，我們將針對「晉升黨領導人」、「正部級離退」兩類事件分別進行初步分析，檢證結果如下表 7-7 所示。由於這些派系背景本身已具有不同領導人主政下的時間意涵，因此也不需要特別控制時間效應的存在。總的來說，針對改革開放後曾晉升黨領導人、以及黨政正部級職務離退的菁英而言，具有上海經驗與共青團發跡領導幹部的確具有較佳的仕途發展結果。相較於無派系背景而言，具上海經驗的領導菁英晉升至領導人風險率爲其 5.871 倍 ($\exp(1.77)$)，共青團發跡菁英的晉升風險則是 2.203 倍 ($\exp(0.79)$)。至於正部級離退而言，具上海經驗菁英離退風險率則是無派系背景的 0.164 倍 ($\exp(-1.81)$)，而共青團發跡幹部則是 0.317 倍 ($\exp(-1.15)$)。換句話說，具有派系背景的領導幹部，晉升至領導人所需的時間較短；同時，也有較長的正部級職務任職時間。

表 7-7 派系背景與競爭性風險事件之關聯性分析

	晉升黨領導人		正部級離退	
	係數	標準誤	係數	標準誤
派系背景				
上海經驗	1.77	0.34***	-1.81	0.50***
共青團發跡	0.79	0.35*	-1.15	0.29***
個數(人)	700		700	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

透過以上的初步檢證，可以發現具有特定派系背景的領導幹部，的確具有較佳的仕途發展。不但將縮短晉升至黨領導人的所需時間，同時在正部級職位上也具較長的仕途旅程。接下來，我們將進一步檢視本研究所發展的「年齡」與「黨職經歷」指標，是否具有派系的背後意涵。

二、組織邏輯模型：派系因素解釋力的檢證

雖然派系背景所強調的個人關係應非屬於二元概念，而是具有親疏程度差異。然而，以特定關係網絡劃定範圍，運用二分方式進行比較，或許也是較為嚴謹的定義方式。透過上述的檢驗，可以確立改革開放後的中共菁英流動演變，當領導幹部擁有上海經驗、共青團發跡等派系背景，的確對其仕途發展具有正面的影響。

那麼，我們是否可運用「年齡」、「黨職經歷等」客觀指標，來指涉江澤民以降的中共菁英甄補存在如此私人關係的現象？在此將以本研究所發展的組織邏輯解釋模型，加入「上海經驗」、「共青團發跡」兩者變項，針對晉升黨領導人與正部級離退等事件進行模型檢證。經由表 7-7 與 7-8 分析結果的係數比較，將可以大致呈現不同變項之間是否具有相同的解釋力。

結果如表 7-8 所示。可以發現在控制其他個人條件下，「共青團發跡」變項在「晉升黨領導人」、「正部級離退」兩者事件上皆無統計顯著影響力，與表 7-7 的分析結果相當不同。這表示在加入本研究的模型後，原先團系背景對中共領導菁英仕途發展影響的解釋力，將為「年齡」、「黨職經歷」等變項所吸收。這說明

這兩個客觀變項，的確涵蓋了團派背景在中共仕途發展的具體現象。另一方面，在加入其他變數後，具「上海經驗」的領導菁英晉升黨領導人風險仍顯著較高，同時正部級離退風險顯著較低，與表 7-7 分析結果一致。然而，經由係數比較（1.77→1.62，以及-1.81→-1.52），仍可發現部份解釋力仍有被「年齡」、「黨職經歷」所涵蓋的現象。值得強調的是，雖然變化方向如我們所預期，但如此差異未達統計上顯著水準。這表示本研究所發展的組織邏輯模型，無法完全地涵蓋江澤民時期晉用具上海經驗領導菁英的現象。

表 7-8 黨政菁英競爭性風險分析模型：派系背景的解釋

	晉升黨領導人		正部級離退	
	係數	標準誤	係數	標準誤
女性	0.67	0.45	0.04	0.33
少數族裔	0.42	0.43	-0.12	0.20
年齡	-0.08	0.02***	0.10	0.01***
政治性				
入黨年齡	-0.03	0.02	0.00	0.01
正部級黨職				
黨職出身	1.06	0.27***	-0.63	0.13***
2.5 年以下	1.74	0.35***	-1.17	0.28***
5 年以下	0.52	0.41	-0.82	0.18***
5 年以上	0.86	0.45	-0.97	0.21***
專業性				
研究生以上	0.19	0.29	-0.42	0.18*
科技財經專長	0.13	0.26	0.01	0.12
社科法、人文專長	0.08	0.34	-0.20	0.17
派系背景				
上海經驗	1.62	0.31***	-1.52	0.52**
共青團發跡	-0.28	0.38	-0.37	0.26
個數(人)	695		695	

資料來源：本研究自行整理。

說明：***表 $p < .001$ ，**表 $p < .01$ ，*表 $p < .05$ ，+表 $p < .1$ (雙尾檢定)。

上述的分析初步說明派系背景對於中共領導菁英仕途發展的正面影響，以及檢驗領導菁英的「年齡」、「黨職經歷」等個人條件，背後所具有的派系意涵。其中，「共青團發跡」對於仕途發展的影響力，可說是完全為「年齡」、「黨職經歷」等客觀指標所取代的。至於「上海經驗」的影響，雖然方向符合預期，但卻

也顯現其獨特性。那麼，為何兩者會具有如此差異？首先，由於本文的研究個案乃鎖定黨政正部級以上的研究個案，從第四章第二節的彙整裡，可以發現具上海經驗的個案僅有 18 位（含江澤民等任上海市委書記與市長者），與共青團的 47 位將去甚遠。在個案較少的情況下，則如此的特殊性可能被過度凸顯。

除了研究個案的侷限外，另一種可能性是來自於江澤民提拔「上海經驗」幹部的特殊性。雖然胡錦濤與共青團的關係密切，讓其上任後大量提拔團系幹部。但事實上共青團身為一個合法的全國性組織，原先就是被賦予「幹部輸送」的組織任務。¹³這使得改革開放至今中國大陸菁英流動的長期趨勢下，江澤民晉用上海經驗幹部成為特定時期的專有現象。如此的專有現象也讓我們無法運用年齡、黨職經歷等客觀指標解釋上海經驗幹部仕途發展的結果。舉例而言，共青團原本對各級領導幹部便具有離開崗位的年齡限制。¹⁴這也讓這些團派發跡的幹部，在轉任黨政領導職務後，具有年齡上的競爭優勢。

最後，從發展歷程來看，能夠以客觀指標涵蓋派系因素對菁英仕途發展解釋力的現象，主要是胡錦濤主政時期下的團系幹部的仕途歷程。因此，如此的差異可能來自於制度建設的實際落實結果。從領導人的心態而言，江澤民就任初期中共幹部選拔制度建設畢竟仍有許多範疇並未發展出明確制度規定，例如黨領導人的退休限制、任期限制等等。使得江選用這些與自己關係密切的上海幹部，或許不會考量到儘早選拔他們，讓他們能夠有較長仕途旅程的好處；抑或儘早安排他們就任黨職，以能夠盡快取得向上晉升的競爭優勢。然而，這些規範、慣例或潛規則在胡錦濤時期進一步落實下，使得外界能夠運用年齡、黨職經歷等客觀指標，來呈現菁英仕途發展過程裡派系因素的影響力。總得來說，可以確定的是，若我們欲對於現今活躍於中共政壇正部級領菁英的仕途發展進行預測，透過本章的實證分析，年齡以及黨職經歷的個人條件，絕對是研究者不可忽視的關鍵因素。

¹³ 寇健文，「胡錦濤時代團系幹部的崛起：派系考量 vs. 幹部輸送的組織任務」，頁 76-82。

¹⁴ 關於團系各級幹部的年齡限制為：團中央書記處書記一般不超過 45 歲，其中 35-38 歲左右的人數應占總數一半左右。團中央正副部長、省團委書記一般不超過 40 歲等。同前註，頁 58-59。

第五節 小結：中共菁英仕途發展與流動的邏輯

爲了更深刻呈現中共改革開放以來「有限活化」的菁英體制特性與運作模式，本章針對「晉升黨、政府領導人」以及「正部級離退」等菁英不同仕途發展結果進行事件史競爭風險之分析。在總體趨勢上，改革開放以降中共多數正部級領導菁英能夠晉升，或在原級職離退的時間約在 5-7 年左右；而大幅晉升、離退的流動現象在菁英任職正部級職務約 10 年後，變動幅度則變得相當有限。這表示當中共領導幹部晉升至正部職級別後，5 至 7 年將是決定他們能否進一步晉升，或是在原級別離退的重要關鍵。

那麼，影響菁英晉升、離退事件風險率高低的個人條件爲何？中共菁英流動存在著何者特色？在菁英基本條件上，年齡越輕則晉升至黨領導人速度越快，以及正部級離退可能性越低的現象。這表示針對黨領導人的選拔，時間累積的資深制反而不是重要的因素。

就組織邏輯所關注的菁英政治性條件部份，本章發現「黨職經歷」是解釋中共黨政菁英仕途發展的重要指標。透過實證分析結果發現，若領導菁英能夠在正部級儘早取得黨職經歷的資格，那麼晉升至黨領導人的所需時間也越短。這表示對於掌握關鍵權力的統治菁英而言，當越早在前一個層級取得政治性條件認可，則提早得到下一輪晉升的機會。另一方面，對仕途發展僅止於正部級職務的菁英而言，能夠增加他們任職時間的因素將是盡可能的留在黨務部門任職。換句話說，由於中共的權力維持考量，改革開放後黨職菁英流動的確是幅度較小的。其次，專業性條件對中共菁英仕途發展影響上，當我們考量政黨贊助的可能性後，將不具重要的解釋力。菁英的專業性條件雖然表面上對領導幹部在正部級職務任職時間上有正面助益，但如此的效果卻來自於政黨栽培的背後支持。

那麼，中共如此以政治性條件，特別是黨職經歷爲主的菁英流動模式，改革開放以來是否有所改變？本章以鄧、江、胡不同領導人主政下的時空環境爲基準進行比較，結果顯示雖然江、胡時期所選拔的黨領導人，需要較長的正部級職務經歷，但是以透過黨職的認可與篩選讓菁英向上流動的邏輯與模式，並沒有系統

性的差異。這說明了黨職經歷與晉升至領導人的因果關係，應是屬於中共政權特性下固然具有的本質邏輯，即使隨著時間演變進行黨組織目標的調整，但如此的根本邏輯仍是穩固存在的。

最後，本章對於中共菁英流動裡重要的「政治性」條件，賦予派系政治的理論意涵。在幹部選拔規範的累積下，中共領導人即使欲晉用個人關係較為密切的領導幹部，則也必須符合屆齡離退的限制，以及黨職經歷的潛規則。因此，若外界欲預測現今活躍於中共政壇正部級領菁英未來的仕途發展，那麼，年齡以及黨職經歷等客觀指標，絕對是研究者不可忽視的關鍵條件。

第八章 結論

在第四章建立中共幹部選拔規範的累積趨勢，以及菁英構成總體的演變脈絡後，五到七章間，筆者分別針對黨政部門的菁英甄補，以及菁英仕途旅程與發展結果的課題進行實證分析，檢驗中共菁英流動演變的趨勢與特色。在這一章裡，我們將統合這幾章的分析結果，闡述在黨國體制的演變下，中國大陸菁英體制如何在組織邏輯作用中出現有限活化菁英體制的特色。首先，我們將統整本研究的主要論點與研究發現，也藉由本研究發現對中共未來政權發展的前景，提出菁英研究途徑的解釋。最後，說明本文研究貢獻、研究限制與未來可能的研究方向。

第一節 中國大陸政治菁英流動的持續與變遷：有限活化的特色

本研究的主要課題，在於探討改革開放以來中國大陸政治菁英流動的演變型態與趨勢。目的在於釐清掌握權力的中共菁英，在時間進程下為甄補相似型態人選進入政治階層，或是在選拔不同屬性菁英下已產生系統性變化之群體。本節將統整本研究的主要研究發現，包括中共黨國體制演變的組織邏輯動力，以及「有限活化」菁英流動的具體現象，並闡述本論文研究發現對於預測中共未來政體發展方向之意涵。

一、黨國體制下的菁英流動：組織邏輯的連結

作為一個自主性的組織，維繫組織生存將是組織領導人最重要的責任之一。由於外在環境對於組織存活有重大的影響，因此領導人可能主動的改變組織目標，或被動的適應來調整組織路線來維繫組織運作與地位。因此，領導人調整組織目標、內部成員的動機，應主要是以維持組織生存為目的。

以此，本研究從組織邏輯切入，探討中共改革開放以來菁英甄補邏輯的思路。從黨國體制來看，改革開放後中共的政權演變，如同多數共黨國家般走向重視經濟建設、動員式意識型態的作用降低等後極權政體特色；同時 90 年代以降對私有化更進行大幅度的調整與改造，讓中共的政權演化進入一個與多數共黨國

家不同的發展階段。另一方面，與發展型國家相似的是，中共領導人充分授權技術經濟官僚追求高速經濟成長以加強政權統治正當性，然而在黨國體制的演變過程裡，中共卻始終緊握一黨專政的根本原則，天安門事件後更持續加強社會管制與思想控制。這說明了「經濟建設、發展」的組織目標轉移，主要為黨「專政」地位維持所服務，因而任何伴隨而來的人事成員調整，其調整幅度也將限縮在生存的最終目的內。總的來說，「調整爲了生存，調整幅度也必須限制在生存目的下」的組織邏輯，應可作為外界理解改革開放以來中共菁英甄補的主要思路。

在組織邏輯的引導下，本研究以前朝領導人所建立的「制度遺緒」、現任領導人「組織目標」以及「權力維持」考量等三個因素來說明 80 年代以來中共幹部選拔規範的制度建設的演變。鄧小平復權後將黨路線從毛時期的「階級鬥爭」轉移至「實現四個現代化、提高生產力爲中心」的務實路線。然而，黨內成員年齡過大與能力不足的問題使得實現黨目標產生困難。以此，在「幹部四化」的原則下 80 年代開始制訂一系列的幹部選拔政策；但也不斷利用政治審查的手段來確保領導幹部對黨路線效忠。顯然地，鄧小平時期的菁英甄補深受組織目標調整以及領導人權力維持的考量。

另一方面，江澤民、胡錦濤時期的菁英甄補，則深受鄧時期建立的制度遺緒所制約。1992 鄧小平南巡後，中共領導人無明顯的路線之爭，亦無出現危害黨統治正當性的重大社會、經濟危機，這使得江以降的幹部甄補規範呈現制度堆積的現象。如此的趨勢體現於後鄧時期的制度規範、慣例，都是針對不足之處加以補充，並無否定舊規範的現象；同時，即便江、胡等領導人欲晉用與自己關係密切的幹部，也必須符合這些制度規範。因而後鄧小平時期的菁英甄補，深受制度遺緒的限制以及領導人權力維持考量的影響。這使得 80 年代以來中共的菁英甄補模式具有相當一致性的邏輯，即發展爲工具性目的，專政爲根本原則的融合。

二、有限活化的菁英流動

除了運用法規文件的梳理，來呈現中共改革開放以來甄補邏輯一致性的趨勢外。那麼，如此邏輯的菁英甄補，將爲中國大陸菁英流動帶來何者具體現象？從菁英理論來看，便是菁英群體在邁向活化的轉型過程裡，仍具有黨執政地位維持的「限制」，而呈現「有限活化」菁英流動的現象。爲此，本研究蒐集 1978 年以

來中共黨政正部級以上領導菁英的清單與人事資料，運用系統性的量化分析來描繪有限活化菁英流動的具體樣態，本研究結果摘述，可見下表 8-1 所示。

表 8-1 研究發現的摘述

		研究發現		
黨國體制的組織邏輯	1. 鄧小平時期：一個中心、兩個基本點；江、胡時期延續鄧小平的黨路線。 2. 「發展、建設」的黨目的轉移，主要為黨「專政」地位維持所服務，因而如此的調整幅度也將限縮在生存的最終目的內。			
「有限活化」的菁英流動特色	總體演變 (假設一)	地區流動，少數族裔增加、年齡降低、學歷提升、入黨年齡下降。		
	部門差異	職務趨勢比較 (假設二)	1. 年齡：年輕化從政府正部級職務開始。 2. 入黨年齡：從政府部門開始增加，晚於年齡變化的時間點，表示 80 年代的菁英輪替仍甄補黨齡資深的幹部。 3. 專業化與知識化：政府部門優先於黨務部門。	
		模型檢證 (假設三)	1. 黨務與政府部門菁英具政治性條件差異：黨菁英入黨年齡較低、黨職出身比例較高。 2. 政府部門無系統性的甄補特定專長菁英。	
		時間趨勢 (假設二)	1. 政府部門菁英來自黨職出身的比例增加。 2. 黨務部門菁英科技、技術專長的比例增加。	
	任職時間 (假設四)	1. 黨務部門菁英的流動率，較政府部門菁英低。 2. 第一個職務就任黨職對菁英離職風險有預測力。 3. 學歷（研究以上）、專長領域（社科法、人文）條件能將降低離職風險。 4. 考量政黨贊助的因素下，學歷、專長對離職風險的影響則不存在。		
	仕途發展	晉升、離退 (假設五、六)	1. 不論「晉升」、「離退」，任職正部級 5-7 年間決定了菁英仕途發展結果。 2. 晉升黨領導人：年齡越輕者晉升風險越高、越快取得黨職經歷（2.5 年內）晉升風險越高。 3. 正部級離退：年齡越高離退風險越低、黨職為因時而異的影響、學歷（研究生以上）離職風險低。 4. 考量政黨贊助的影響：專業性條件對正部級離退風險沒有影響。	
		時間趨勢	1. 江、胡時期晉升黨領導人所需時間增加。 2. 流動邏輯沒有改變。 3. 年齡、黨職經歷的客觀指標，具有派系因素影響的理論意涵。	

資料來源：本研究自行整理。

就「活化」具體的現象上。首先，在菁英構成方面，包括隨著時間更替下，具少數族裔背景的幹部增加、平均年齡降低、學歷與專業程度提升、黨資深程度的下降等趨勢，都具體呈現出中共幹部四化政策的落實。其次，在任職時間上，本研究也發現菁英個人的學歷條件，能夠降低其於正部級（以上）領導職務的離職風險，顯示專業菁英能夠具有較長的任職時間。然而，進一步檢視黨務、政府部門菁英組成以及晉升、離退等流動現象，則可發現中共爲了穩固執政地位，所呈現出來的侷限之處：

1. **政府部門優先於黨務部門的幹部年輕化、專業化、知識化：**從不同職務的趨勢比較下，可以發現政府部門平均年齡的下降，時間上優先於黨務部門。同時黨資深程度的降低、學歷、不同領域專長菁英的甄補，也是政府部門較黨務部門優先。這表示政府職務爲中共適應外在環境改變與挑戰的活化窗口，黨主要透過政府部門來吸納不同屬性成員，以提高其治理有效性。
2. **黨務部門菁英與政府部門的政治性條件差異：**雖然隨著時間更替，不同級職的菁英都有條件變化的差異，但黨務部門菁英的政治性要求始終高於政府部門，包括平均黨資深程度較高（入黨年齡輕），以及黨職出身比例較高。這說明掌握權力的黨機器，對所屬成員具有更爲嚴格，且不變的政治忠誠要求。
3. **黨務部門菁英的專業化轉型以及政府部門菁英的政治性：**透過「時間異質性」的模型檢證，本研究發現 90 年代中期後，黨務部門菁英具科技、技術專長的比例具顯著的增加趨勢。這表示當專業菁英在政府部門任職後，若通過黨政治思想、路線考核後，仍有晉升至黨務部門任職的機會，黨務菁英從「紅」轉型成「又紅又專」的領導幹部，顯示黨務菁英專業化的時程滯後於政府菁英的趨勢。其次，另一個重要的趨勢在於政府部門菁英來自黨職出身的比例顯著增加。這也說明儘管政府部門爲中共適應外在環境改變與挑戰的活化窗口，但是這些各領域專長菁英也有越來越高的比例來自於黨務領導職務。這說明了中共的確透過「黨職」的歷練，有意識的栽培與提拔各領域專業菁英同時維護政權統治的有效性。因此，以時間爲觀察軸向下，本文的實證研究顯示政府部門則無具有特定專長菁英的集體甄補考量，也無自外於黨的獨立甄補管道。

4. **黨職經歷、政黨贊助對菁英任職時間的影響：**在年齡退休限制下，除了學界過去關注的黨資深程度因素外，本研究主張中共菁英的「黨職經歷」將是一個相當重要的觀察面向。在以黨領政的基本原則下，黨職幹部應是中共認為路線、理念與黨中央一致性較高的幹部所擔任。以此，改革開放後中共黨務部門菁英的流動率，的確比政府部門來得較低。另一方面，當前一個層級下越早取得黨職經歷資格，則表示得到下一個層級的優先晉升機會。本文也透過實證分析，證實中共菁英第一個職務正部級職務就任黨職者，其離職風險較低。同時也以畢業年齡的因素來檢視政黨贊助的效果。在考量政黨贊助的因素後，本研究發現中共菁英的專業性條件對其任職於領導職務的時間並沒有重要的影響力。相對來說，無黨職經歷、以及不具政黨贊助的專業菁英的流動率較高。
5. **黨職經歷、政黨贊助對菁英晉升、離退的影響：**首先，在黨職經歷的影響上，越快取得黨職經歷的菁英，將能越快晉升至黨領導人，符合本文的核心論述。另一方面，黨職經歷對仕途發展僅止正部級離退的菁英而言並不是一種「資格、條件」的作用。而是體現在黨職菁英的低流動率，而政府菁英的流動率較高的現象。其次，在考慮政黨贊助的影響下，不具政治性條件的專業菁英並無較長的正部級任職時間。這顯示專業性條件對菁英仕途發展結果並無助益。
6. **流動邏輯的一致性：**透過時間效果的檢驗，本研究發現影響中共領導菁英晉升、離退風險的因素並無系統性的改變。這表示如此的菁英流動邏輯改革開放以來是相當一致的。最後，我們也檢證「年齡」、「黨職經歷」等客觀指標派系影響的理論意涵。若外界欲對於現今活躍於中共政壇正部級領菁英仕途發展進行預測，相同級別年齡較輕、儘早取得黨職經歷的領導幹部，很可能與領導人存在個人的隱匿關係，因此這些幹部應是我們優先關注的對象。

三、菁英流動的政治發展意涵：中共的未來走向

在統整本研究的主要論點與研究發現後。那麼，透過「有限活化」的菁英流動與運作模式的釐清，對於中國大陸未來政治發展的可能走向具有何者理論意

義？如同第一章所說明外界對中共未來發展的評估，在此筆者同樣從「驟然性瓦解」與「漸進式演變」等兩個面向，來評估中共未來發展的可能走向。

（一）驟然性瓦解的可能性

如第一章所強調的，若我們同意「菁英互動」是一國民主轉型的關鍵因素，那麼，對於中共未來政權發展所賦予的理論意涵，便是短期內中共領導人是否可能出現「菁英分裂」現象？從本研究所發展出的組織邏輯解釋架構來看，江澤民以降的中共並無重大的意識型態之爭。「市場經濟」路線儼然已成爲後鄧時期中共內部的主要共識，同時所謂「中國特色」的重點在於服膺中共的一黨領導。因而，除非短期內中國大陸出現大規模經濟發展停滯，乃至於衰退的現象，讓主要領導人對黨目標是否再次進行大幅度調整存有爭議。否則意識型態的路線之爭，將不會成爲中共領導人走向分裂的主要導火線。

其次，透過實證分析我們說明了在 80 年代以降的幹部選拔制度建設下，中共儼然發展出一套菁英更替的遊戲規則。第一，幹部交流機制與任期制的發展，這表示地方幹部在任職一段時間後必須進行輪替。如此的安排將有助的減緩地方區域主義的現象，同時更有利於中央政令的貫徹與下達。第二，在屆齡離退限制的規範下，即便往後領導人欲選拔與自己關係較爲密切的領導幹部，則也必須服膺這些制度的約束，以此降低黨內反彈的聲浪。第三、我們也發現「黨職經歷」成爲領導幹部向上晉升的關鍵性資格。這使得中共得以透過各級黨職歷練的規範，來確保下級菁英與黨中央路線，或特定時期領導人利益、關係的一致性。透過上述的分析，本研究認爲短期內中共，包括高層領導人、不同派系的人馬、中央與地方領導幹部，將不至出現菁英分裂或大幅衝突的現象。

（二）漸進式演變的範式：組織邏輯的延伸

除了以菁英途徑評估中共專政驟然性瓦解的可能性外，若本研究所發展的組織邏輯能夠解釋中共幹部選拔制度的建設結果。那麼就中國大陸政治改革的範疇而言，筆者認爲未來的相關制度建設規範或許都有進一步拓展的空間。例如黨代表常任制的試點、中央委員差額選舉的比例擴大等黨內民主建設。主要原因在於這些措施有助於中共統治正當性的強化。然而，這些出自於黨生存的調整，則最終將限於中共執政地位確保的前提之下。換句話說，如此有助於生存地位維繫的

調整，不必然是「政治最小幅度改革」的結果，²⁸⁹也不見得如內捲化途徑所強調的無實質效益增長，而是來自於必須滿足「維繫生存」的根本前提限制。

總的來說，歷經 89 年天安門事件之後的短暫紛亂，中共執政地位仍穩固了起來。其中，「組織邏輯」或許能夠成爲外界觀察改革開放至今中共進行調整措施以及政權演變的切入點。就政權屬性上，Nathan 認爲後毛澤東時期的中共在歷經領導菁英繼承制度化、國家機構的分殊化（如黨政分開、政企分開）、以及各種制度輸入（如地方選舉、信訪制度等）的建設下，呈現「韌性威權政體」（Authoritarian Resilience）的特性。然而，Nathan 的觀點過於強調黨內建設改變，卻忽略毛時期以降的延續性，特別是「革命遺緒」的影響。²⁹⁰或許正如 Linz 所強調的「後極權政體」與「威權政體」的差異：後極權政體在經歷過意識型態「清洗」（purge）的歷史經驗，共黨遺緒將持續具有不可磨滅的影響。²⁹¹而本研究的主要目的，便是透過經驗資料的支持說明中國大陸菁英流動獨特的演變路徑。背後的意義即在從「菁英流動」來闡述中共在發展過程中，如何因應、調適乃至於融合「發展」與「專政」兩者看似矛盾的邏輯，走在一條不同於其他共黨國家的發展道路上。

第二節 研究貢獻

不同於傳統強調菁英差異與互動模式的研究途徑，本研究從菁英的集體特徵出發，運用大規模的菁英人事資料來系統性地探討中共菁英流動持續與變遷的課題。因而，對於中國菁英政治以及社會學的比較菁英流動課題皆具一定程度的貢獻。

一、中國菁英政治研究的位置

在中共菁英政治裡，少數的集體菁英研究文獻僅關注不同領導人下中央委員人員的組成分析。而本研究從貫時性分析的途徑描繪改革開放以來中國大陸菁英

²⁸⁹ 關於「最小改革論」，可見徐斯儉，「中國大陸九 0 年代之政治改革與制度變遷」，頁 21-22。

²⁹⁰ 劉平譯，Perry, Elizabeth J. 原著，「『告別革命』與中國政治研究」，頁 255。

²⁹¹ 就定義上，Linz 認爲相對於從未經歷極權主義階段的威權國家而言，「後極權主義」最大特色在於保有或曾經存在滲透於社會深層的統治機制。請見 Juan J. Linz, *Totalitarian and Authoritarian Regimes*, p. 246.

流動的整體趨勢演變，除了跟這些橫斷性研究存在對話基礎外，更提供一個更為宏觀的視野來解釋中共菁英流動的演變，補足了先前研究不足之處。另一方面，雖然外界關注菁英甄補非正式關係與制度規範影響力的消長，但是卻無相關文獻提供相對應的實證成果。因而，本研究對中國菁英政治領域的最大貢獻之處，便是呈現改革開放以來中共菁英甄補與流動演變的整體圖像。

二、對比較菁英流動研究的貢獻

在社會學中菁英流動是一個極為核心的研究議題，在中國大陸的菁英流動上既有文獻也形成「菁英取代」、「菁英分立」與「菁英融合」等三者對立論述。本研究從共黨政權演變的角度來解釋中共菁英流動持續與變遷的課題，同時更從「晉升」、「離退」等仕途發展結果對菁英體制的運作模式進行實證分析。這些研究發現，都對於傳統社會學途徑主張「菁英階層為單一集合體」的說法提出補充。以此，本研究認為中共菁英流動實結合「菁英分立」與「菁英融合」論述的內涵，而其中的連結點，正在於「組織邏輯」的背後運作原則。

第三節 研究限制與未來研究方向

本文以「菁英流動」為主題，探索特殊個案—中國大陸跨時演變的趨勢與路徑。最後，筆者也說明本文研究限制，同時試圖探討相關主題未來可能延伸的研究方向。

一、以「職位」為主的界定

在本研究裡，我們將擔任黨政正部級（含以上）職務者界定為政治菁英，同時也以他們在這些職務的任職時間作為研究標的。雖然這是相當直觀，也符合「職位」將帶政治權力為背後假設的定義。然而，在中共 90 年代中期以前的菁英政治裡，具有革命功績的老幹部往往具有非正式職務的政治影響力。最典型的例子就是 92 年鄧小平南巡時並無出任任何黨政職務，卻能夠影響江澤民經改路線的表態。而本研究為了符合概念定義操作化一致的需要，不得不對所有權力菁英採取相同的檢視標準，或許也將低估了部份老幹部的非正式影響力，造成可能低估菁

英非正式職務權力的影響力。

進入 21 世紀，即便中共菁英政治非正式影響力有降低的趨勢，但針對鄧時期菁英的研究與相關概念的界定。未來或許可透過相關歷史人物傳記、文件乃至於重要人士的訪談，來進行更深入的分析，作為量化研究的輔助解釋。

二、客觀指標的進一步發展

除了對適應性甄補邏輯進行實證研究外，本文對於中共政治菁英研究另一個重要貢獻，在於發展以「年齡」、「黨職經歷」等客觀指標來解釋黨政領導幹部的仕途發展，並加以證實這些指標的有效性。然而，在黨政幹部交流制度的推行下，幹部於不同地方的工作績效與經驗，實已成為領導人選拔幹部的關鍵指標。如各省、市的經濟表現對於省級領導人升遷也具有相當重要的影響。如何進一步發展如「政績」的客觀指標，相信是未來中共菁英政治研究的主要課題之一。

三、次團體菁英的深入研究

就範圍上，本文所採取的研究對象主要以中央菁英為主。然而，由於改革開放過程裡，中國大陸區域發展的差異甚大。因此，針對次團體菁英的研究或許是將來可以發展的研究方向。如透過菁英流動來探索中共的區域發展策略，乃至於中央與地方關係等重要議題。

四、比較菁英流動研究的拓展

在中國大陸菁英流動的課題下，本文屬於典型的「個案研究」。然而，針對特定國家或政治體系深刻的個案研究，只要隱含著不同體系的比較，或與比較研究理論具一定的關聯性，也可視為比較研究的一類典型。²⁹²主要原因在於深刻的個案探討，將可為往後研究者提供進一步進行比較研究的基礎。²⁹³

就本研究而言，相關的操作化變項包括菁英政治性、專業性條件，以及菁英任職職位與流動型態皆屬相當客觀的「事實狀態」。運用在不同政治系統的個案

²⁹² Sidney Verba, "Some Dilemmas in Comparative Research," *World Politics*, vol. 20, no. 1 (October 1967), pp. 111-127.

²⁹³ Gary King, Robert O. Keohane and Sidney Verba, *Designing Social Inquiry: Scientific Inference in Quantitative Research* (Princeton: Princeton University Press, 1994), pp. 35-36.

中，將不至出現嚴重的「概念扭曲」的問題。²⁹⁴因而，未來的研究方向或許可就現存的共黨國家，包括越南、北韓、古巴進行系統性的比較菁英流動研究，進而解釋這些現存共黨政權政體發展的差異，甚至將前蘇聯納入比較，從菁英流動的視角來闡述共黨瓦解或續存的歷史經過；亦或將理論脈絡置於東亞發展型國家中，探討中共在追求經濟現代化的過程裡，如何在堅持「一黨專政」的基本原則裡，與其他東亞國家（如台灣、南韓與日本）產生具體菁英流動之差異。

²⁹⁴ David Collier and James E. Mahon, “Conceptual “Stretching” Revisited: Adapting Categories in Comparative Analysis,” *American Political Science Review*, vol. 87, no. 4 (December 1993), pp. 845-855.

附錄一 各屆政府職務清單：1978/3-2008/3

黨政（正部級以上）菁英職務清單：1978年3月

職務級別		職務名稱 / 任職菁英		
黨和國家領導人	正國職	黨	中央委員會主席：華國鋒、政治局常委：葉劍英、鄧小平、李先念、汪東興	
		政	國務院總理：華國鋒、人大委員長：葉劍英、政協主席：鄧小平	
	副國職	黨	政治局委員 方毅、張廷發、余秋里、許世友、吳德、陳永貴、李先念、陳錫聯、李德生、彭冲、汪東興、華國鋒、紀登奎、葉劍英、韋國清（壯）、劉伯承、倪志福、鄧小平、徐向前、聶榮臻、烏蘭夫(蒙)、蘇振華、耿飆 候補：陳慕華(女)、趙紫陽、賽福鼎·艾則孜(維)	
		政	國務院副總理 鄧小平、李先念、徐向前、紀登奎、余秋里、陳錫聯、耿飆、陳永貴、方毅、王震、谷牧、康世恩、陳慕華(女)	
正省部級	正部職	黨	中共中央部門	中央辦公廳主任(汪東興)、中央組織部部長(胡耀邦)、中央宣傳部部長(張平化)、統一戰線工作部部長(烏蘭夫)(蒙)、對外聯絡部部長(耿飆)、毛澤東著作編委辦公室主任(汪東興)、中央黨校校長(華國鋒)、人民日報總編輯(胡績偉)、紅旗雜誌社總編輯(王殊)
			省(區、市)委第一書記	北京市(吳德)、天津市(解學恭)、河北省(劉子厚)、山西省(王謙)、內蒙古自治區(周惠)、遼寧省(曾紹山)、吉林省(王恩茂)、黑龍江省(楊易辰)、上海市(蘇振華)、江蘇省(許家屯)、浙江省(鐵瑛)、安徽省(萬里)、福建省(廖志高)、江西省(江渭清)、山東省(白如冰)、河南省(劉建勛)、湖北省(趙辛初)、湖南省(毛致用)、廣東省(韋國清)、廣西壯族自治區(喬曉光)、四川省(趙紫陽)、貴州省(馬力)、雲南省(安平生)、西藏自治區(任榮)、陝西省(李瑞山)、甘肅省(宋平)、青海省(譚啓龍)、寧夏回族自治區(霍士廉)、新疆維吾爾族自治區(汪鋒)
		政	國務院組成部門	部委機構：外交部(黃華)、國防部(徐向前)、國家計畫委(余秋里)、國家經濟委(康世恩)、國家基本建設委(谷牧)、國家科學技術委(方毅)、國家民族事務委(楊靜仁)、公安部(趙蒼璧)、民政部(程子華)、對外貿易部(李強)、對外經濟聯絡部(陳慕華)(女)、農林部(楊立功)、冶金工業部(唐克)、一機部(周子健)、二機部(劉偉)、三機部(呂東)、四機部(王諍)、五機部(張珍)、六機部(柴樹藩)、七機部(宋任窮)、煤炭工業部(肖寒)、石油工業部(宋振明)、化學工業部(孫敬文)、水利電力部(錢正英)、輕工業部(梁靈光)、鐵道部(段君毅)、交通部(葉飛)、郵電部(鍾夫翔)、財政部(張勁夫)、人民銀行(李葆華)、商業部(王磊)、文化部(黃鎮)、衛生部(江一真)、教育部(劉西堯)、國家體育運動委(王猛) 辦公機構：國務院辦公室(吳慶彤)、國防工業辦(洪學智)、國務院財貿小組(李素文)(女)、國務院政工小組(蘇靜)、國務院研究室(胡喬木)、國務院僑務辦公室(廖承志) 直屬機構：國家勞動總局(康永和)、國家物資總局(李開信)、國家物價總局(劉卓甫)、民用航空總局(沈圖)、國家林業總局(羅玉川)、國家農墾總局(趙凡)、國家水產總局(肖鵬)、第八機械工業總局(劉秉彥)、國家地質總局(孫大光)、國家建築材料工業總局(白向銀)、國家測繪總局(王大鈞)
省(區、市)革委會主任	北京市(吳德)、天津市(解學恭)、河北省(劉子厚)、山西省(王謙)、內蒙古自治區(孔飛)(蒙)、遼寧省(曾紹山)、吉林省(王恩茂)、黑龍江省(楊易辰)、上海市(蘇振華)、江蘇省(許家屯)、浙江省(鐵瑛)、安徽省(萬里)、福建省(廖志高)、江西省(江渭清)、山東省(白如冰)、河南省(劉建勛)、湖北省(趙辛初)、湖南省(毛致用)、廣東省(韋國清)、廣西壯族自治區(喬曉光)、四川省(趙紫陽)、貴州省(馬力)、雲南省(安平生)、西藏自治區(任榮)、陝西省(李瑞山)、甘肅省(宋平)、青海省(譚啓龍)、寧夏回族自治區(霍士廉)、新疆維吾爾族自治區(汪鋒)			

黨政（正部級以上）菁英職務清單：1983年6月

職務級別		職務名稱 / 任職菁英		
黨和國家領導人	正國職	黨	中央總書記：胡耀邦、政治局常委：胡耀邦、葉劍英、鄧小平、趙紫陽、李先念、陳雲	
		政	國家主席：李先念、國家副主席：烏蘭夫(蒙)、國務院總理：趙紫陽、人大委員長：彭真、政協主席：鄧穎超(女)	
	副國職	黨	政治局委員	方毅、王震、余秋里、宋任窮、李先念、李德生、胡喬木、胡耀邦、韋國清(壯)、倪志福、徐向前、烏蘭夫(蒙)、張廷發、習仲勛、陳雲、彭真、楊尚昆、楊得志、萬里、葉劍英、廖承志、趙紫陽、鄧小平、鄧穎超(女)、聶榮臻 候補：姚依林、秦基偉、陳慕華(女)
			書記處書記	余秋里、谷牧、姚依林、胡啓立、習仲勛、陳丕顯、楊勇、鄧力群、萬里 候補：喬石、郝建秀(女)
			中紀委書記	陳雲
	政	國務院副總理	萬里、姚依林、李鵬、田紀雲	
		國務委員	方毅、王丙乾、吳學謙、宋平、宋健、谷牧、姬鵬飛、康世恩、張勁夫、張愛萍、陳慕華(女)	
	正省部級	黨	中共中央部門	中央辦公廳主任(喬石)、中央組織部部長(陳野蘋)、中央宣傳部部長(鄧力群)、統一戰線工作部部長(楊靜仁)(回)、對外聯絡部部長(錢李仁)、中央政法委員會書記(陳丕顯)、中央書記處研究室(鄧力群)、中央書記處農村政策研究室主任(杜潤生)、中央直屬機關工作委員會書記(馮文彬)、中央國家機關工作委員會書記(宋一平)、中央黨史研究室主任(胡繩)、中央黨史徵集委員會主任(馮文彬)、中央文獻研究室主任(胡喬木)、中央黨校校長(王震)、人民日報社社長(胡績偉)、人民日報社總編輯(秦川)、紅旗雜誌社總編輯(熊復)
			中紀委副書記	王從吾、王鶴壽、李昌、馬國瑞、黃克誠、韓天石、韓光
			省(區、市)委(第一)書記	北京市(段君毅)、天津市(陳偉達)、河北省(高揚)、山西省(李立功)、內蒙古自治區(周惠)、遼寧省(郭峰)、吉林省(強曉初)、黑龍江省(楊易辰)、上海市(陳國棟)、江蘇省(韓培信)、浙江省(王芳)、安徽省(黃璜)、福建省(項南)、江西省(白棟材)、山東省(蘇毅然)、河南省(劉傑)、湖北省(關廣富)、湖南省(毛致用)、廣東省(任仲夷)、廣西壯族自治區(喬曉光)、四川省(楊汝岱)、貴州省(池必卿)、雲南省(安平生)、西藏自治區(陰法唐)、陝西省(馬文瑞)、甘肅省(馮紀新)、青海省(趙海峰)、寧夏回族自治區(李學智)、新疆維吾爾族自治區(王恩茂)
政		國務院組成部門	國務院辦公廳(田紀雲) 部委機構：外交部(吳學謙)、國防部(張愛萍)、國家計畫委(宋平)、國家經濟委(張勁夫)、國家經濟體制改革委(趙紫陽)、國家科學技術委(方毅)、國防科工委(陳彬)、國家民族事務委(楊靜仁)、公安部(劉復之)、國家安全部(凌雲)、民政部(崔乃夫)、司法部(鄒瑜)、財政部(王丙乾)、審計署(于明濤)、人民銀行(呂培儉)、商業部(劉毅)、對外經濟貿易部(陳慕華)(女)、農牧漁業部(何康)、林業部(楊鍾)、水利電力部(錢正英)、城鄉建設環境保護部(李錫銘)、地質礦產部(孫大光)、冶金工業部(李東治)、機械工業部(周建南)、核工業部(蔣心雄)、航空工業部(莫文祥)、電子工業部(江澤民)、兵器工業部(于一)、航天工業部(張鈞)、煤炭工業部(高揚文)、石油工業部(唐克)、化學工業部(秦仲達)、紡織工業部(吳文英)、輕工業部(楊波)、鐵道部(陳璞如)、交通部(李清)、郵電部(文敏生)、勞動人事部(趙守一)、文化部(朱穆之)、新華通訊社(穆青)(回)、廣播電視部(吳冷西)、教育部(何東昌)、衛生部(崔月梨)、國家體育運動委(李夢華)、國家計畫生育委(錢信忠) 辦公機構：國務院僑務辦公室(廖暉)、國務院港澳辦公室(姬鵬飛) 直屬機構：海關總署(王潤生)	
		省(區、市)革委會主任/長	北京市(陳希同)、天津市(李瑞環)、河北省(張曙光)、山西省(王森浩)、內蒙古自治區(布赫)(蒙)、遼寧省(全樹仁)、吉林省(趙修)、黑龍江省(陳雷)、上海市(汪道涵)、江蘇省(顧秀蓮)(女)、浙江省(薛駒)、安徽省(王郁昭)、福建省(胡平)、江西省(趙增益)、山東省(梁步庭)、河南省(何竹康)、湖北省(黃知真)、湖南省(劉正)、廣東省(梁靈光)、廣西壯族自治區(韋純東)、四川省(楊析綜)、貴州省(王朝文)(苗)、雲南省(普朝柱)、西藏自治區(多傑才旦)(藏)、陝西省(李慶偉)、甘肅省(陳光毅)、青海省(黃靜波)、寧夏回族自治區(黑伯理)(回)、新疆維吾爾族自治區(司馬義艾買提)(維)	

黨政（正部級以上）菁英職務清單：1988年4月

職務級別		職務名稱 / 任職菁英	
黨和國家領導人	正國職	黨	中央總書記：趙紫陽、政治局常委：李鵬、喬石、胡啓立、姚依林
		政	國家主席：楊尚昆、國家副主席：王震、國務院總理：李鵬、人大委員長：萬里、政協主席：李先念
	副國職	黨	政治局委員 田紀雲、江澤民、吳學謙、宋平、李瑞環、李錫銘、李鵬、李鐵映、姚依林、胡啓立、胡耀邦、秦基偉、喬石、楊汝岱、楊尚昆、萬里、趙紫陽 候補：丁關根
		黨	書記處書記 丁關根、芮杏文、胡啓立、喬石、楊白冰、閻明復 候補：溫家寶
		黨	中紀委書記 喬石
政	國務院副總理	姚依林、田紀雲、吳學謙	
	國務委員	王丙乾、王芳、宋健、李貴鮮、李鐵映、秦基偉、陳希同、陳俊生、鄒家華、錢其琛	
正省部級	黨	中共中央部門	中央辦公廳主任(溫家寶)、中央組織部部長(宋平)、中央宣傳部部長(王忍之)、統一戰線工作部部長(閻明復)、對外聯絡部部長(朱良)、中央政治體制改革研究室主任(鮑彤)、中央農村政策研究室主任(杜潤生)、中央直屬機關工作委員會書記(溫家寶)、中央國家機關工作委員會書記(陳俊生)、中央黨史研究室主任(胡繩)、中央黨史徵集委員會主任(馮文彬)、中央文獻研究室主任(李琦)、中央黨校校長(高揚)、人民日報社社長(錢李仁)、人民日報社總編輯(譚文瑞)
		中紀委副書記	王德瑛、李正亭、肖洪達、陳作霖
	政	省(區、直轄市)委書記	北京市(李錫銘)、天津市(李瑞環)、河北省(邢崇智)、山西省(李立功)、內蒙古自治區(王群)、遼寧省(全樹仁)、吉林省(何竹康)、黑龍江省(孫維本)、上海市(江澤民)、江蘇省(韓培信)、浙江省(薛駒)、安徽省(盧榮景)、福建省(陳光毅)、江西省(毛致用)、山東省(梁步庭)、河南省(楊析綜)、湖北省(關廣富)、湖南省(熊清泉)、廣東省(林若)、廣西壯族自治區(陳輝光)、海南省(許士杰)、四川省()、貴州省(胡錦濤)、雲南省(普朝柱)、西藏自治區(伍精華)、陝西省(張勃興)、甘肅省(李子奇)、青海省(尹克升)、寧夏回族自治區(沈達人)、新疆維吾爾自治區(宋漢良)、
		國務院組成部門	國務院辦公廳(田紀雲) 部委機構：外交部(錢其琛)、國防部(秦基偉)、國家計畫委(姚依林)、國家經濟體制改革委(李鵬)、國家教育委(李鐵映)、國家科學技術委(宋健)、國防科工委(丁衡高)、國家民族事務委(司馬義·艾買提)(維吾爾族)、公安部(王芳)、國家安全部(賈春旺)、監察部(尉健行)、民政部(崔乃夫)、司法部(蔡誠)、財政部(王丙乾)、人事部(趙東宛)、勞動部(羅幹)、地質礦產部(朱訓)、建設部(林漢雄)、能源部(黃毅誠)、機械電子工業部(鄒家華)、航空航天工業部(林宗棠)、冶金工業部(戚元靖)、化學工業部(秦仲達)、輕工業部(曾憲林)、紡織工業部(吳文英)、鐵道部(李森茂)、交通部(錢永昌)、郵電部(楊泰芳)、水利部(楊振懷)、農業部(何康)、林業部(高德占)、商業部(胡平)、對外經濟貿易部(鄭拓彬)、物資部(柳隨年)、文化部(王蒙)、廣播電影電視部(艾知生)、衛生部(陳敏章)、國家體育運動委(李夢華)、國家計畫生育委(彭珮雲)、審計署(呂培儉)、人民銀行(李貴鮮) 直屬機構：海關總署(戴傑) 辦公機構：國務院僑務辦公室(廖暉)、國務院港澳辦公室(姬鵬飛)、國務院特區辦公室(何椿霖)、國務院研究室(袁木) 直屬事業單位：中國科學院(周光召)、中國社會科學院(胡繩)、新華通訊社社長(穆青)(回)、國務院農村發展研究中心(杜潤生)、國務院發展研究中心(馬洪)
政	省(自治區、直轄市)長	北京市(陳希同)、天津市(李瑞環)、河北省(岳岐峰)、山西省(王森浩)、內蒙古自治區(布赫)(蒙)、遼寧省(李長春)、吉林省(何竹康)、黑龍江省(侯捷)、上海市(朱鎔基)、江蘇省(顧秀蓮)(女)、浙江省(沈祖倫)、安徽省(盧榮景)、福建省(王兆國)、江西省(吳官正)、山東省(姜春雲)、河南省(程維高)、湖北省(郭振乾)、湖南省(熊清泉)、廣東省(葉選平)、廣西壯族自治區(韋純束)、海南省(梁湘)、四川省(張皓若)、貴州省(王朝文)(苗)、雲南省(和志強)(納西)、西藏自治區(多吉才讓)(藏)、陝西省(侯宗賓)、甘肅省(賈志杰)、青海省(宋瑞祥)、寧夏回族自治區(白立忱)(回)、新疆維吾爾自治區(司馬義·艾買提)(維)	

黨政（正部級以上）菁英職務清單：1993年3月

職務級別		職務名稱 / 任職菁英		
黨和國家領導人	正國職	黨	中央總書記：江澤民、政治局常委：李鵬、喬石、李瑞環、朱鎔基、劉華清、胡錦濤	
		政	國家主席：江澤民、國家副主席：榮毅仁、國務院總理：李鵬、人大委員長：喬石、政協主席：李瑞環	
	副國職	黨	政治局委員	丁關根、田紀雲、朱鎔基、江澤民、吳邦國、李嵐清、李瑞環、李鵬、李鐵映、姜春雲、胡錦濤、尉健行、陳希同、喬石、楊白冰、鄒家華、劉華清、錢其琛、謝非、譚紹文 候補：溫家寶、王漢斌
			書記處書記	丁關根、任建新、胡錦濤、尉健行、溫家寶
			中紀委書記	尉健行
	政	國務院副總理	朱鎔基、鄒家華、錢其琛、李嵐清	
國務委員		司馬義·艾買提（維）、宋健、李貴鮮、李鐵映、陳俊生、彭珮雲（女）、遲浩田、羅幹		
正省部級	黨	中共中央部門	中央辦公廳主任(曾慶紅)、中央組織部部長(呂楓)、中央宣傳部部長(丁關根)、統一戰線工作部部長(王兆國)、對外聯絡部部長(李淑鈺)(女)、中央政法委員會書記(任建新)、中央政策研究室主任(王維澄)、中央台灣工作辦公室主任(王兆國)、中央對外宣傳辦公室主任(曾建徽)、中央直屬機關工作委員會書記(曾慶紅)、中央國家機關工作委員會書記(羅幹)、中央黨史研究室主任(胡繩)、中央文獻研究室主任(逢先知)、中央黨校校長(喬石)、人民日報社社長、總編輯(邵華澤)	
		中紀委副書記	王德瑛、侯宗賓、徐青、曹慶澤、陳作霖	
		省(區、市)委書記	北京市(陳希同)、天津市(高德占)、河北省(程維高)、山西省(王茂林)、內蒙古自治區(王群)、遼寧省(全樹仁)、吉林省(何竹康)、黑龍江省(孫維本)、上海市(吳邦國)、江蘇省(沈達人)、浙江省(李澤民)、安徽省(盧榮景)、福建省(陳光毅)、江西省(毛致用)、山東省(姜春雲)、河南省(李長春)、湖北省(關廣富)、湖南省(熊清泉)、廣東省(謝非)、廣西壯族自治區(趙富林)、海南省(阮崇武)、四川省(謝世杰)、貴州省(劉正威)、雲南省(普朝柱)、西藏自治區(陳奎元)、陝西省(張勃興)、甘肅省(顧金池)、青海省(尹克升)、寧夏回族自治區(黃璜)、新疆維吾爾自治區(宋漢良)	
	政	國務院組成部門	國務院辦公廳(羅幹) 部委機構：外交部(錢其琛)、國防部(遲浩田)、國家計畫委(陳錦華)、國家經濟貿易委(王忠禹)、國家經濟體制改革委(李鐵映)、國家教育委(朱開軒)、國家科學技術委(宋健)、國防科工委(丁衡高)、國家民族事務委(司馬義·艾買提)(維)、公安部(陶駟駒)、國家安全部(賈春旺)、監察部(曹慶澤)、民政部(多吉才讓)(藏)、司法部(肖揚)、財政部(劉仲藜)、人事部(宋德福)、勞動部(李伯勇)、地質礦產部(朱訓)、建設部(侯捷)、電力工業部(史大楨)、煤炭工業部(王森浩)、機械工業部(何光遠)、電子工業部(胡啓立)、冶金工業部(劉淇)、化學工業部(顧秀蓮)(女)、鐵道部(韓杼濱)、交通部(黃鎮東)、郵電部(吳基傳)、水利部(鈕茂生)(滿)、農業部(劉江)、林業部(徐有芳)、國內貿易部(張皓若)、對外貿易經濟合作部(吳儀)(女)、文化部(劉忠德)、廣播電影電視部(艾知生)、衛生部(陳敏章)、國家體育運動委(伍紹祖)、國家計畫生育委(彭珮雲)、人民銀行(李貴鮮)、審計署(呂培儉) 直屬機構：國家稅務總局(金鑫)、海關總署(戴傑)、民航總局(蔣祝平)、 辦公機構：國務院外事辦公室(齊懷遠)、國務院僑務辦公室(廖暉)、國務院港澳辦公室(魯平)、國務院特區辦公室(胡平)、國務院研究室(袁木)、國務院新聞辦公室(曾建徽)、國務院台灣事務辦公室(王兆國) 直屬事業單位：輕工總會(于珍)、紡織總會(吳文英)、新華通訊社長(郭超人)、中國科學院(周光召)、中國社會科學院(胡繩)、國務院發展研究中心(孫尙清)	
		省(區、市)長	北京市(李其炎)、天津市(聶璧初)、河北省(程維高)、山西省(胡富國)、內蒙古自治區(烏力吉)(蒙)、遼寧省(岳岐峰)、吉林省(高嚴)、黑龍江省(邵奇惠)、上海市(黃菊)、江蘇省(陳煥友)、浙江省(萬學遠)、安徽省(傅錫壽)、福建省(賈慶林)、江西省(吳官正)、山東省(趙志浩)、河南省(馬忠臣)、湖北省(賈志杰)、湖南省(陳邦柱)、廣東省(朱森林)、廣西壯族自治區(成克杰)、海南省(阮崇武)、四川省(肖秧)、貴州省(陳士能)、雲南省(和志強)(納西)、西藏自治區(江村羅布)(藏)、陝西省(白清才)、甘肅省(閻海旺)、青海省(田成平)、寧夏回族自治區(白立忱)(回)、新疆維吾爾自治區(鐵木爾·達瓦買提)(維)	

黨政（正部級以上）菁英職務清單：1998年3月

職務級別		職務名稱 / 任職菁英		
黨和國家領導人	正國職	黨	中央總書記：江澤民、政治局常委：李鵬、朱鎔基、李瑞環、胡錦濤、尉健行、李嵐清	
		政	國家主席：江澤民、國家副主席：胡錦濤、國務院總理：朱鎔基、人大委員長：李鵬、政協主席：李瑞環	
	副國職	黨	政治局委員	丁關根、田紀雲、朱鎔基、江澤民、吳邦國、吳官正、李長春、李嵐清、李瑞環、李鵬、李鐵映、姜春雲、胡錦濤、尉健行、張萬年、黃菊、溫家寶、賈慶林、遲浩田、錢其琛、謝非、羅幹 候補：曾慶紅、吳儀(女)
			書記處書記	丁關根、胡錦濤、尉健行、曾慶紅、溫家寶、羅幹
			中紀委書記	尉健行
	政	國務院副總理	李嵐清、錢其琛、吳邦國、溫家寶	
國務委員		王忠禹、司馬義·艾買提(維)、吳儀(女)、遲浩田、羅幹		
正省部級	黨	中共中央部門	中央辦公廳主任(曾慶紅)、中央組織部部長(張全景)、中央宣傳部部長(丁關根)、統一戰線工作部部長(王兆國)、對外聯絡部部長(戴秉國)、中央政法委員會書記(羅幹)、中央政策研究室主任(滕文生)、中央台灣工作辦公室主任(陳雲林)、中央對外宣傳辦公室主任(趙啓正)、中央外事辦公室主任(1998/8)(劉華秋)、中央直屬機關工作委員會書記(曾慶紅)、中央國家機關工作委員會書記(王忠禹)、中央黨史研究室主任(胡繩)、中央文獻研究室主任(逢先知)、中央黨校校長(胡錦濤)、人民日報社社長(邵華澤)、人民日報社總編輯(許中田)	
		中紀委副書記	何勇、周子玉、夏贊忠、曹慶澤、劉麗英(女)、韓杼濱	
		省(區、市)委書記	北京市(賈慶林)、天津市(張立昌)、河北省(程維高)、山西省(胡富國)、內蒙古自治區(劉明祖)、遼寧省(聞世震)、吉林省(張德江)、黑龍江省(徐有芳)、上海市(黃菊)、江蘇省(陳煥友)、浙江省(李澤民)、安徽省(盧榮景)、福建省(陳明義)、江西省(舒惠國)、山東省(吳官正)、河南省(馬忠臣)、湖北省(賈志杰)、湖南省(王茂林)、廣東省(李長春)、廣西壯族自治區(曹伯純)、海南省(杜青林)、重慶市(張德鄰)、四川省(謝世杰)、貴州省(劉方仁)、雲南省(令狐安)、西藏自治區(陳奎元)、陝西省(李建國)、甘肅省(孫英)、青海省(田成平)、寧夏回族自治區(毛如柏)、新疆維吾爾自治區(王樂泉)	
	政	國務院辦公廳(王忠禹)	部委機構：外交部(唐家璇)、國防部(遲浩田)、國家發展計畫委(曾培炎)、國家經濟貿易委(盛華仁)、教育部(陳至立)、科學技術部(朱麗蘭)、國防科工委(劉積斌)、國家民族事務委(李德洙)(朝鮮)、公安部(賈春旺)、國家安全部(許永躍)、監察部(何勇)、民政部(多吉才讓)(藏)、司法部(高昌禮)、財政部(項懷誠)、人事部(宋德福)、勞動與社會保障部(張左己)、國土資源部(周永康)、建設部(俞正聲)、鐵道部(傅志寰)、交通部(黃鎮東)、信息產業部(吳基傳)、水利部(鈕茂生)(滿)、農業部(陳耀邦)、對外貿易經濟合作部(石廣生)、文化部(孫家正)、衛生部(張文康)、國家計畫生育委(張維慶)、 人民銀行(戴相龍)、審計署(李金華)	
		國務院組成部門	直屬機構：海關總署(錢冠林)、國家稅務總局(金人慶)、環保總局(解振華)、民航總局(陳光毅)、廣電總局(田聰明)、體育總局(伍紹祖) 辦公機構：國務院僑務辦公室(郭東坡)、國務院港澳辦公室(廖暉)、國務院法制辦公室(楊景宇)、國務院經濟體制改革辦公室(劉仲藜)、國務院研究室(桂世鏞) 直屬事業單位：新華通訊社社長(郭超人)、中國科學院(路甬祥)、中國社會科學院(李鐵映)、中國工程院(朱光亞)、國務院發展研究中心(王夢奎)、國家行政學院(王忠禹)、中國證券監督管理委(周正慶)	
省(區、市)長	北京市(賈慶林)、天津市(李盛霖)、河北省(葉連松)、山西省(孫文盛)、內蒙古自治區(雲布龍)(蒙)、遼寧省(張國光)、吉林省(王雲坤)、黑龍江省(田鳳山)、上海市(徐匡迪)、江蘇省(鄭斯林)、浙江省(柴松岳)、安徽省(回良玉)(回)、福建省(賀國強)、江西省(舒聖佑)、山東省(李春亭)、河南省(馬忠臣)、湖北省(蔣祝平)、湖南省(楊正午)(土)、廣東省(盧瑞華)、廣西壯族自治區(李兆焯)(壯)、海南省(汪嘯風)、重慶市(蒲海清)、四川省(張中偉)、貴州省(吳亦俠)、雲南省(李嘉廷)(彝)、西藏自治區(列確)(藏)、陝西省(程安東)、甘肅省(宋照肅)、青海省(白恩培)、寧夏回族自治區(馬啓智)(回)、新疆維吾爾自治區(阿不來提·阿不都熱西提)(維)			

黨政（正部級以上）菁英職務清單：2003 年 3 月

職務級別		職務名稱 / 任職菁英		
黨和國家領導人	正國職	黨	中央總書記：胡錦濤、政治局常委：吳邦國、溫家寶、賈慶林、曾慶紅、黃菊、吳官正、李長春、羅幹	
		政	國家主席：胡錦濤、國家副主席：曾慶紅、國務院總理：溫家寶、人大委員長：吳邦國、政協主席：賈慶林	
	副國職	黨	政治局委員	王兆國、王樂泉、回良玉(回)、吳邦國、吳官正、吳儀(女)、李長春、周永康、俞正聲、胡錦濤、張立昌、張德江、曹剛川、郭伯雄、陳良宇、曾培炎、曾慶紅、賀國強、黃菊、溫家寶、賈慶林、劉淇、劉雲山、羅幹 候補：王剛
			書記處書記	王剛、何勇、周永康、徐才厚、曾慶紅、賀國強、劉雲山
			中紀委書記	吳官正
	政	國務院副總理	黃菊、吳儀(女)、曾培炎、回良玉(回)	
國務委員		周永康、唐家璇、曹剛川、陳至立(女)、華建敏		
正省部級	黨	中共中央部門	中央辦公廳主任(王剛)、中央組織部部長(賀國強)、中央宣傳部部長(劉雲山)、統一戰線工作部部長(劉延東)(女)、對外聯絡部部長(王家瑞)、中央政法委員會書記(羅幹)、中央政策研究室主任(王滬寧)、中央台灣工作辦公室主任(陳雲林)、中央對外宣傳辦公室主任(趙啟正)、中央外事辦公室主任(劉華秋)、中央直屬機關工作委員會書記(王剛)、中央國家機關工作委員會書記(華建敏)、中央黨史研究室主任(孫英)、中央文獻研究室主任(滕文生)、中央黨校校長(曾慶紅)、中央黨校常務副校長(虞雲耀)、人民日報社社長(王晨)、人民日報社總編輯(張研農)	
		中紀委副書記	何勇、李至倫、夏贊忠、馬馱(女)、張惠新、張樹田、劉峰岩、劉錫榮	
		省(區、市)委書記	北京市(劉淇)、天津市(張立昌)、河北省(白克明)、山西省(田成平)、內蒙古自治區(儲波)、遼寧省(閻世震)、吉林省(王雲坤)、黑龍江省(宋法棠)、上海市(陳良宇)、江蘇省(李源潮)、浙江省(習近平)、安徽省(王太華)、福建省(宋德福)、江西省(孟建柱)、山東省(張高麗)、河南省(李克強)、湖北省(俞正聲)、湖南省(楊正午)(土)、廣東省(張德江)、廣西壯族自治區(曹伯純)、海南省(汪嘯風)、重慶市(黃鎮東)、四川省(張學忠)、貴州省(錢運錄)、雲南省(白恩培)、西藏自治區(郭金龍)、陝西省(李建國)、甘肅省(宋照肅)、青海省(蘇榮)、寧夏回族自治區(陳建國)、新疆維吾爾自治區(王樂泉)	
	政	國務院組成部門	國務院辦公室(華建敏) 部委機構：外交部(李肇星)、國防部(曹剛川)、國家發展與改革委(馬凱)、國防科工委(張雲川)、國家民族事務委(李德洙)(朝鮮)、教育部(周濟)、科學技術部(徐冠華)、公安部(周永康)、國家安全部(許永躍)、監察部(李至倫)、民政部(李學舉)、司法部(張福森)、財政部(金人慶)、人事部(張柏林)、勞動與社會保障部(鄭斯林)、國土資源部(田鳳山)、建設部(汪光燾)、鐵道部(劉志軍)、交通部(張春賢)、信息產業部(王旭東)、水利部(汪恕誠)、農業部(杜青林)、商務部(呂福源)、文化部(孫家正)、衛生部(吳儀)(女)、人口計畫生育委(張維慶)、人民銀行(周小川)、審計署(李金華) 直屬特設機構：國有資產監督管理委員會(李榮融) 直屬機構：海關總署(牟新生)、稅務總局(謝旭人)、環境保護總局(解振華)、民航總局(楊元元)、廣電總局(徐光春)、體育總局(袁偉民)、國家工商總局(王眾孚)、國家新聞出版總署(石宗源)、質量監督檢驗檢疫總局(李長江) 辦事機構：國務院僑務辦公室(陳玉傑)(女)、國務院港澳事務辦公室(廖暉)、國務院法制辦公室(曹康泰)、國務院研究室(魏禮群)、國務院台灣事務辦公室(陳雲林)、國務院新聞辦公室(趙啟正) 直屬事業單位：新華通訊社社長(田聰明)、新華通訊社總編輯(南振中)、中國科學院(路甬祥)、中國社會科學院(陳奎元)、中國工程院(徐匡迪)、國務院發展研究中心(王夢奎)、國家行政學院(王忠禹)、國家電力監管委(柴松岳)、中國銀行監督管理委(劉明康)、中國證券監督管理委(尚福林)、中國保險業監督管理委(吳定富)、全國社會保障基金理事會(項懷誠)	
		省(區、市)長	北京市(王岐山)、天津市(戴相龍)、河北省(季允石)、山西省(劉振華)、內蒙古自治區(楊晶)(蒙)、遼寧省(薄熙來)、吉林省(洪虎)、黑龍江省(張左己)、上海市(韓正)、江蘇省(梁保華)、浙江省(呂祖善)、安徽省(王金山)、福建省(盧展工)、江西省(黃智權)、山東省(韓寓群)、河南省(李成玉)(回)、湖北省(羅清泉)、湖南省(周伯華)、廣東省(黃華華)、廣西壯族自治區(陸兵)(壯)、海南省(汪嘯風)、重慶市(王鴻舉)、四川省(張中偉)、貴州省(石秀詩)、雲南省(徐榮凱)、西藏自治區(向巴平措)(藏)、陝西省(賈治邦)、甘肅省(陸浩)、青海省(趙樂際)、寧夏回族自治區(馬啓智)(回)、新疆維吾爾自治區(司馬義、鐵力瓦爾地)(維)	

黨政（正部級以上）菁英職務清單：2008年3月

職務級別		職務名稱 / 任職菁英		
黨和國家領導人	正國職	黨	中央總書記：胡錦濤、政治局常委：吳邦國、溫家寶、賈慶林、李長春、習近平、李克強、賀國強、周永康	
		政	國家主席：胡錦濤、國家副主席：習近平、國務院總理：溫家寶、人大委員長：吳邦國、政協主席：賈慶林	
	副國職	黨	政治局委員	王兆國、王岐山、王剛、王樂泉、回良玉(回)、吳邦國、李克強、李長春、李源潮、汪洋、周永康、俞正聲、胡錦濤、徐才厚、張高麗、張德江、習近平、郭伯雄、賀國強、溫家寶、賈慶林、劉延東(女)、劉淇、劉雲山、薄熙來
			書記處書記	習近平、劉雲山、李源潮、何勇、令計劃、王滬寧
			中紀委書記	賀國強
		政	國務院副總理	李克強、回良玉(回)、張德江、王岐山
國務委員	劉延東(女)、梁光烈、馬凱、孟建柱、戴秉國			
正省部級	黨	中共中央部門	中央辦公廳主任(令計劃)、中央組織部部長(李源潮)、中央宣傳部部長(劉雲山)、統一戰線工作部部長(杜青林)、對外聯絡部部長(王家瑞)、中央政法委員會書記(周永康)、中央政策研究室主任(王滬寧)、中央台灣工作辦公室主任(陳雲林)、中央對外宣傳辦公室主任(蔡武)、中央外事辦公室主任(戴秉國)、中央直屬機關工作委員會書記(王剛)、中央國家機關工作委員會書記(華建敏)、中央黨史研究室主任(李景田)、中央文獻研究室主任(冷溶)、中央黨校校長(習近平)、中央黨校常務副校長(李景田)、人民日報社社長(王晨)、人民日報社總編輯(張研農)	
		中紀委副書記	何勇、張惠新、馬馭(女)、孫忠同、干以勝、張毅、黃樹賢、李玉賦	
		省(區、直轄市)委書記	北京市(劉淇)、天津市(張高麗)、河北省(張雲川)、山西省(張寶順)、內蒙古自治區(儲波)、遼寧省(張文岳)、吉林省(王珉)、黑龍江省(錢運錄)、上海市(俞正聲)、江蘇省(梁保華)、浙江省(趙洪祝)、安徽省(王金山)、福建省(盧展工)、江西省(蘇榮)、山東省(李建國)、河南省(徐光春)、湖北省(羅清泉)、湖南省(張春賢)、廣東省(汪洋)、廣西壯族自治區(郭聲琨)、海南省(衛留成)、重慶市(薄熙來)、四川省(劉奇葆)、貴州省(石宗源)、雲南省(白恩培)、西藏自治區(張慶黎)、陝西省(趙樂際)、甘肅省(陸浩)、青海省(強衛)、寧夏回族自治區(陳建國)、新疆維吾爾自治區(王樂泉)	
	政	國務院組成部門	國務院辦公室(馬凱) 部委機構：外交部(楊潔篪)、國防部(梁光烈)、國家發展與改革委(張平)、教育部(周濟)、科學技術部(萬鋼)、工業和信息化部(李毅中)、國家民族事務委(楊晶(蒙)、公安部(孟建柱)、國家安全部(耿惠昌)、監察部(馬馭(女)、民政部(李學舉)、司法部(吳愛英(女)、財政部(謝旭人)、人力資源和社會保障部(尹蔚民)、國土資源部(徐紹史)、住房和城鄉建設部(姜偉新)、鐵道部(劉志軍)、交通運輸部(李盛霖)、水利部(陳雷)、農業部(孫政才)、環境保護部(周生賢)、商務部(陳德銘)、文化部(蔡武)、衛生部(陳竺)、人口計畫生育委(李斌(女)、人民銀行(周小川)、審計署(劉家義) 直屬特設機構：國有資產監督管理委員會(李榮融) 直屬機構：海關總署(牟新生)、稅務總局(肖捷)、民航總局(李家祥)、廣電總局(王太華)、體育總局(劉鵬)、國家工商總局(周伯華)、國家新聞出版總署(柳斌傑)、質量監督檢驗檢疫總局(李長江)、國家安全生產監督管理總局(李毅中) 辦事機構：國務院僑務辦公室(李海峰(女)、國務院港澳事務辦公室(廖暉)、國務院法制辦公室(曹康泰)、國務院研究室(魏禮群)、國務院台灣事務辦公室(陳雲林)、國務院新聞辦公室(蔡武) 直屬事業單位：新華通訊社社長(田聰明)、新華通訊社總編輯(何平)、中國科學院(路甬祥)、中國社會科學院(陳奎元)、中國工程院(徐匡迪)、國務院發展研究中心(張玉臺)、國家行政學院(華建敏)、國家電力監管委(尤權)、中國銀行監督管理委(劉明康)、中國證券監督管理委(尚福林)、中國保險業監督管理委(吳定富)、全國社會保障基金理事會(戴相龍)	
		省(自治區、直轄市)長	北京市(郭金龍)、天津市(黃興國)、河北省(郭庚茂)、山西省(孟學農)、內蒙古自治區(楊晶(蒙)、遼寧省(陳政高)、吉林省(韓長賦)、黑龍江省(栗戰書)、上海市(韓正)、江蘇省(羅志軍)、浙江省(呂祖善)、安徽省(王三運)、福建省(黃小晶)、江西省(吳新雄)、山東省(姜大明)、河南省(李成玉(回)、湖北省(李鴻忠)、湖南省(周強)、廣東省(黃華華)、廣西壯族自治區(馬飜(壯)、海南省(羅保銘)、重慶市(王鴻舉)、四川省(蔣巨峰)、貴州省(林樹森)、雲南省(秦光榮)、西藏自治區(向巴平措(藏)、陝西省(袁純清)、甘肅省(徐守盛)、青海省(宋秀岩(女)、寧夏回族自治區(王正偉(回)、新疆維吾爾自治區(努爾·白克力)	

附錄二 黨政菁英清單 1978/3-2008/3

編號 1-50	編號 51-100	編號 101-150	編號 151-200	編號 201-250	編號 251-300	編號 301-350	編號 351-400
丁衡高	王夢奎	多杰才旦(藏)	宋平	李斌(女)	邵華澤	胡昭衡	耿飭
丁關根	王漢斌	安平生	宋任窮	李源潮	和志強(納西)	胡啓立	袁木
卜明	王滬寧	安志文	宋秀岩(女)	李瑞	周子玉	胡喬木	袁任遠
于一	王維澄	安啓元	宋季文	李瑞山	周子健	胡富國	袁純清
于幼軍	王蒙	成克杰(壯)	宋法棠	李瑞環	周小川	胡錦濤	袁偉民
于光遠	王德瑛	朱光亞	宋振明	李葆華	周正慶	胡績偉	袁寶華
于克	王樂泉	朱良	宋健	李嘉廷(彝)	周永康	胡繩	郝建秀(女)
于明濤	王潤生	朱厚澤	宋照肅	李夢華	周生賢	胡耀邦	馬力
于洪恩	王磊	朱訓	宋瑞祥	李榮融	周光召	范敬宜	馬文瑞
于珍	王諍	朱森林	宋漢良	李爾重	周伯華	韋純束	馬忠臣
于以勝	王震	朱開軒	宋德福	李緒鄂	周建南	韋國清(壯)	馬信
尹克升	王濤	朱穆之	宋養初	李肇星	周強	倪志福	馬洪
尹蔚民	王謙	朱鎔基	宋寶瑞	李德生	周惠	倪獻策	馬國瑞
天寶(藏)	王鴻舉	朱麗蘭	李一氓	李德洙(朝鮮)	周濟	凌雲	馬啓智(回)
孔飛(蒙)	王鶴壽	江一真	李力安	李慶偉	周巍峙	唐克	馬凱
尤權	王珉	江村羅布(藏)	李子奇	李樂山	孟建柱	唐家璇	馬興元
文敏生	令狐安	江渭清	李元如	李毅中	孟學農	夏贊忠	馬飆(壯)
方毅	令計劃	江澤民	李正亭	李學智	季允石	姬鵬飛	馬馭(女)
毛如柏	包敘定	池必卿	李玉賦	李學舉	尙福林	孫大光	高狄
毛致用	司馬義·鐵力瓦爾地(維)	牟新生	李立功	李澤民	岳岐峰	孫文盛	高昌禮
牛蔭冠	司馬義·艾買提(維吾爾族)	艾知生	李兆焯(壯)	李錫銘	岳志堅	孫尚清	高強
王三運	史大楨	何平	李先念	李鴻忠	林乎加	孫忠同	高揚
王大鈞	布赫(蒙古)	何光遠	李成玉(回)	李豐平	林宗棠	孫政才	高揚文
王子綱	田成平	何竹康	李至倫	李鵬	林若	孫英	高德占
王太華	田紀雲	何東昌	李庄	李鐵映	林漢雄	孫家正	高嚴
王丙乾	田鳳山	何勇	李伯勇	李鑫	林樹森	孫國治	尉健行
王正偉(回)	田聰明	何康	李克強	杜青林	邵井蛙	孫敬文	崔乃夫
王任重	白立忱(回)	余秋里	李其炎	杜星垣	邵奇惠	孫維本	崔月梨
王兆國	白向銀	冷溶	李昌	杜潤生	金人慶	徐才厚	康世恩
王旭東	白如冰	努爾·白克力(維)	李昌安	沈祖倫	金明	徐光春	康永和
王岐山	白克明	吳文英	李東治	沈達人	金基鵬	徐匡迪	張中偉
王忍之	白紀年	吳亦俠	李金華	沈圖	金鑫	徐向前	張化東
王忠禹	白恩培	吳冷西	李長江	汪光燾	阿不來提·阿不都熱西提	徐守盛	張文岳
王芳	白清才	吳邦國	李長春	汪東興	阿沛·阿旺普美(藏族)	徐有芳	張文康
王金山	白棟材	吳定富	李建國	汪洋	芮杏文	徐青	張左己
王茂林	石秀詩	吳官正	李春亭	汪家鏐(女)	侯宗賓	徐冠華	張平
王郁昭	石宗源	吳波	李家祥	汪恕誠	侯捷	徐紹史	張平化
王剛	石萬鵬	吳基傳	李海峰(女)	汪道涵	俞正聲	徐榮凱	張玉臺
王家瑞	石廣生	吳愛英	李素文(女)	汪嘯風	南振中	桂世鏞	張立昌
王恩茂	伍紹祖	吳新雄	李強	汪鋒	姜大明	栗戰書	張全景
王殊	伍精華	吳儀(女)	李清	肖洪達	姜春雲	柴松岳	張吾樂
王偉	任中林	吳德	李淑錚(女)	肖秧	姜偉新	柴樹藩	張廷發
王從吾	任仲夷	吳慶彤	李盛霖	肖捷	姚依林	烏力吉(蒙)	張忱(女)
王晨	任建新	吳學謙	李嵐清	肖寒	柳斌傑	烏雲其木格(女 蒙古)	張勃興
王猛	任榮	呂東	李景田	肖揚	柳隨年	烏蘭夫(蒙)	張勁夫
王眾孚	仝樹仁	呂祖善	李森茂	肖銅	段君毅	秦川	張春賢
王朝文(苗)	列確(藏)	呂培儉	李琦	肖鵬	洪虎	秦仲達	張柏林
王森浩	向巴平措(藏)	呂楓	李登瀛	谷牧	洪學智	秦光榮	張珍
王雲坤	回良玉(回)	呂福源	李貴鮮	邢崇智	紀登奎	秦基偉	張研農
王群	多吉才讓(藏)	宋一平	李開信	阮崇武	胡平	耿惠昌	張挺

編號 401-450	編號 451-500	編號 501-550	編號 551-600	編號 601-650	編號 651-700	編號 701-750
張根生	郭金龍	彭珮雲(女)	楊汝岱	趙志浩	劉鵬	薛駒
張高麗	郭述申	彭真	楊尙昆	趙辛初	劉麗英(女)	謝世杰
張國光	郭峰	彭德清	楊易辰	趙東宛	劉瀾波	謝旭人
張國聲	郭振乾	彭冲	楊析綜	趙洪祝	滕文生	謝非
張啓龍	郭超人	惠浴宇	楊波	趙修	蔣心雄	賽福鼎·艾則孜 (維吾爾族)
張惠新	郭維城	普朝柱	楊勇	趙海峰	蔣巨峰	鍾大翔
張皓若	郭樹言	曾生	楊振懷	趙啓正	蔣民寬	韓天石
張策	郭聲琨	曾建徽	楊泰芳	趙富林	蔣南翔	韓正
張鈞	陳士能	曾培炎	楊得志	趙紫陽	蔣祝平	韓光
張雲川	陳丕顯	曾紹山	楊晶(蒙)	趙蒼璧	蔡武	韓杼濱
張愛萍	陳永貴	曾慶紅	楊景宇	趙增益	蔡誠	韓長賦
張萬年	陳玉傑(女)	曾憲林	楊傳堂	趙樂際	衛留成	韓培信
張福森	陳光毅	焦若愚	楊壽山	趙毅敏	鄭天翔	韓萬群
張維慶	陳至立(女)	焦素芬	楊潔篪	齊懷遠	鄭必堅	韓寧夫
張德江	陳作霖	程子華	楊靜仁(回)	劉子厚	鄭拓彬	聶榮臻
張德鄰	陳希同	程安東	楊鍾	劉中一	鄭斯林	聶壁初
張慶偉	陳良宇	程維高	溫家寶	劉方仁	鄧力群	魏今非
張慶黎	陳邦柱	舒惠國	萬里	劉正	鄧小平	魏文伯
張毅	陳明義	舒聖佑	萬紹芬(女)	劉正威	鄧穎超(女)	魏禮群
張學忠	陳竺	華建敏	萬學遠	劉田夫	鄧鴻勛	羅玉川
張樹田	陳俊生	華國鋒	萬鋼	劉仲藜	魯大東	羅志軍
張曙光	陳奎元	覃應機	葉如棠	劉光濤	魯平	羅保銘
張寶順	陳建國	賀國強	葉志強	劉江	盧展工	羅清泉
強衛	陳政高	賀敬之	葉飛	劉西堯	盧瑞華	羅貴波
強曉初	陳偉達	鈕茂生(滿)	葉連松	劉志軍	盧嘉錫	羅幹
威元靖	陳國棟	雲布龍(蒙)	葉劍英	劉卓甫	盧榮景	譚文瑞
曹伯純	陳彬	項南	葉選平	劉奇葆	盧緒章	譚啓龍
曹剛川	陳敏章	項懷誠	葛洪升	劉延東(女)	穆青(回)	譚紹文
曹康泰	陳野蘋	馮文彬	虞雲耀	劉忠德	遲浩田	關廣富
曹維廉	陳雲	馮紀新	解峰	劉明祖	錢之光	蘇振華
曹慶澤	陳雲林	黃小晶	解振華	劉明康	錢正英(女)	蘇榮
梁光烈	陳煥友	黃克誠	解學恭	劉明輝	錢永昌	蘇毅然
梁步庭	陳雷	黃知真	賈志杰	劉秉彥	錢李仁	蘇鋼
梁保華	陳雷	黃智權	賈治邦	劉建章	錢其琛	蘇靜
梁湘	陳德銘	黃華	賈春旺	劉建勛	錢信忠	饒斌
梁靈光	陳慕華(女)	黃華華	賈慶林	劉家義	錢冠林	鐵木爾·達瓦買提 (維吾爾族)
盛華仁	陳輝光	黃菊	賈魯峰	劉峰岩	錢敏	鐵瑛
習仲勛	陳璞如	黃毅誠	路甬祥	劉振華	錢運錄	顧秀蓮(女)
習近平	陳錫聯	黃樹賢	鄒家華	劉偉	閻明復	顧金池
莫文祥	陳錦華	黃璜	鄒瑜	劉淇	閻海旺	
許士杰	陳耀邦	黃興國	雍文濤	劉傑	霍士廉	
許中田	陸兵(壯)	黃靜波	廖志高	劉復之	鮑彤	
許世友	陸浩	黃鎮	廖承志	劉華秋	龍新民	
許永躍	陰法唐	黃鎮東	廖暉	劉華清	儲波	
許仲林	陶駟駒	黑伯理(回)	熊清泉	劉雲山	戴秉國	
許家屯	章蘊(女)	楊一木	熊復	劉順元	戴相龍	
逢先知	傅志寰	楊元元	閻世震	劉劍鋒	戴傑	
郭伯雄	傅錫壽	楊正午(土)	浦海清	劉毅	戴蘇理	
郭庚茂	喬石	楊白冰	趙凡	劉積斌	薄一波	
郭東坡	喬曉光	楊立功	趙守一	劉錫榮	薄熙來	

附錄三 資料過錄表

變數名稱	註解	數值	標籤
ID	個案編號	001-843	
SEX	性別	01	男性
		02	女性
BIRTH_Y	出生年	9990	資料缺漏
BIRTH_M	出生月份	0.08	一月
		0.17	二月
		0.25	三月
		0.33	四月
		0.42	五月
		0.50	六月
		0.58	七月
		0.67	八月
		0.75	九月
		0.83	十月
		0.92	十一月
		1.00	十二月
B_PLACE	籍貫地	01	北京
		02	天津
		03	河北
		04	山西
		05	內蒙古
		06	遼寧
		07	吉林
		08	黑龍江
		09	上海
		10	江蘇
		11	浙江
		12	安徽
		13	福建
		14	江西
		15	山東
		16	河南
		17	湖北
		18	湖南
		19	廣東
		20	廣西
		21	海南
		22	重慶
		23	四川
		24	貴州
		25	雲南
		26	西藏
		27	陝西
		28	甘肅
		29	青海

變數名稱	註解	數值	標籤
		30	寧夏
		31	新疆
		32	台灣
		90	資料缺漏
ETHNIC	族裔	01	漢
		02	滿
		03	蒙
		04	藏
		05	回
		06	壯
		07	苗
		08	維
		09	朝鮮
		10	侗
		11	土家族
		12	彝族
		13	納西族
PARTY	黨籍	01	中國共產黨
		02	民主黨派
		03	無黨籍
		04	民主黨派+中共
P_ENTRY_Y	入黨年份	9990	資料缺漏
P_ENTRY_M	入黨月份		同「出生月份」
EDU_D	學歷	01	中學（含）以下
		02	中專
		03	高中
		04	大學本科
		05	大學專科
		06	碩士（研究生）
		07	博士
EDU_Y	畢業年	9990	資料缺漏
		9999	跳題
EDU_M	畢業月份		同「出生月份」
EDU_A	畢業學科	01	機電系、機械
		02	土木工程、建築
		03	兵器系
		04	導蛋飛行
		05	農業機械化
		06	國際新聞
		07	工具製造專業
		08	軍事
		09	企業管理
		10	醫療系、藥理
		11	高級速成系
		12	無線電、電信工程

變數名稱	註解	數值	標籤
		13	計畫經濟管理、財政、貿易
		14	採礦、冶金、鑄造、工藝
		15	政治學、法律
		16	中文、文學
		17	造船
		18	物理
		19	戰役
		20	農業、林業、植物病理
		21	汽車
		22	鐵道管理、運輸管理
		23	水利工程
		24	外語系
		25	會計系、金融
		26	工業工程管理
		27	歷史、黨史
		28	化工、化學
		29	社會主義、社會
		30	金融
		31	政治經濟學
		32	紡織工程
		33	航空、航海
		34	哲學
		35	儀器設計與製造
		36	數學
		37	自動控制
		38	運動
		39	神學
		40	生物有機、人口科學
VICE_P	初任副部級職務	01	中共中央紀委常委
		02	中共中央部門
		03	全國人大常委會副秘書長
		04	國務院部門
		05	全國政協副秘書長
		06	各省副書記、常委、紀委書記)
		07	各省(區、市)政府副職領導人
		08	省人大、政協的副職領導人
		09	各群眾團體
VICE_Y	初任副部級職務年		
VICE_M	初任副部級職務月份		同「出生月份」
Z_P1~Z_P5	第一個~第四個正部級職務	01	中共中央紀委副書記
		02	中共中央部門
		03	全國人大秘書長
		04	國務院部門
		05	全國政協秘書長
		06	各省(區、市)黨委書記

變數名稱	註解	數值	標籤
		07	各省(區、市)政府領導人
		08	省人大、政協的正職領導人
		09	群眾團體
		10	最高法院副院長
		11	事業單位領導人
		12	人大、政協常委
Z_Y1~Z_Y4	第一個~第四個正部級職務年		
Z_M1~Z_M4	第一個~第四個正部級職務月份		
Z1_QY~Z4_QY	第一個~第四個正部級職務離開年		
Z1_QM~Z4_QM	第一個~第四個正部級職務離開月份		同「出生月份」
L_P1~L_P5	第一個~第五個領導人級職務	01	中共中央總書記/中委會主席\政治局
		02	常委
		03	政治局委員(含候補)
		04	書記處書記(含候補)
		05	中紀委書記
		06	國家主席
		07	國務院總理
		08	人大委員長
		09	政協主席
		10	國家副主席
		11	國務院副總理
		12	國務委員
		13	人大副委員長
		14	政協副主席
L_Y1~L_Y5	第一個~第五個領導人級職務年		
L_M1~L_M5	第一個~第五個領導人級職務月		同「出生月份」
L1Q_Y~L5Q_Y	第一個~第五個領導人級職務離開年		
L1Q_M~L5Q_M	第一個~第五個領導人級職務離開月		同「出生月份」
CAREER197803	1978年3月擔任之職務	01	中共中央總書記/中委會主席
		02	政治局常委
		03	政治局委員(含候補)
		04	書記處書記(含候補)
		05	中紀委書記
		06	中紀委副書記
		07	中共中央直屬部門
		08	省委書記
		09	國家主席
		10	國務院總理

變數名稱	註解	數值	標籤		
CAREER198306	1983年6月擔任之職務	11	人大委員長		
		12	政協主席		
		13	國家副主席		
		14	國務院副總理		
		15	國務委員		
		16	人大副委員長		
		17	政協副主席		
		18	人大秘書長		
		19	政協秘書長		
		20	國務院組成部門		
		21	省長		
		CAREER198804	1988年4月擔任之職務	22	省長+省委書記
				23	政治局委員+國務委員+國務院部門
				24	中共中央部門+國務院部門+國務委員
				25	政協副主席 +國務院部門
				26	政治局委員+省委書記
				27	政治局委員+國務院副總理
				28	政治局委員+國務委員
				29	人大副委員長+書記處書記+中共中央
				30	國務委員+省長
				31	政治局常委+中紀委書記
32	國務委員+國務院部門				
CAREER199303	1993年3月擔任之職務	33	政治局常委+政協主席+國務院副總理		
		34	政治局委員+國務院部門		
		35	政治局委員+中共中央+書記處書記		
		36	政治局委員+國務院部門+副總理		
		37	政治局委員+中共中央+國務院副總理		
		38	國務院副總理 +國務院部門		
		39	書記處書記 +國務委員		
		40	人大副委員長+國務院部門		
		41	中紀委副書記 +國務院部門		
		42	書記處書記+中紀委副書記		
		43	政治局常委+書記處書記		
CAREER199803	1998年3月擔任之職務	44	政治局常委+書記處書記+國家副主席中央總		
		45	書記+政治局常委+國家主席		
		46	國務院部門+中共中央+政協副主席		
		47	政治局常委+中共中央+中紀委副書記		
		48	中央總書記+中共中央部門		
		49	政治局常委+國務院副總理		
		50	人大副委員長+中共中央部門		
		51	政治局委員+省委書記+省長		
		52	政治局常委+政協主席		
		53	政治局常委+國務院總理		

變數名稱	註解	數值	標籤		
CAREER200303	2003年3月擔任之職務	54	政治局常委+人大委員長		
		55	政治局常委+國家副主席		
		56	中紀委副書記 +國務院部門		
		57	中共中央部門+政協副主席		
		58	政治局委員+國務委員+中共中央部門		
		59	政治局委員+政協副主席		
		60	政治局委員+人大委員長		
		61	書記處書記+中共中央部門		
		62	政治局委員+人大副委員長		
		63	人大副委員長+省長		
		64	政治局常委+中共中央部門		
		CAREER200803	2008年3月擔任之職務	65	政治局委員+中共中央部門
				66	政治局委員+政協副主席+省長+省委書記
				67	政治局委員+人大副委員長
68	政治局委員+人大副委員長+省長+省委書記				
69	書記處書記+ 中共中央+政協副主席				
70	政治局委員+國家主席				
71	政治局常委+國務院副總理+國務院				
72	中共中央部門+國務院部門				
73	政治局常委+中共中央+國家副主席				
74	人大副委員長+政協副主席				
75	人大副委員長+人大秘書長				
76	中共中央部門+省委書記				
Jiang_F	上海經驗	01	有上海經驗		
		02	無上海經驗		
Hu_F	共青團發跡	01	共青團發跡		
		02	非共青團發跡		

參考書目

【中文部份】

- 丁望，**曾慶紅與夕陽族接班人**（香港：當代名家出版社，2002年）。
- 丁望，**胡錦濤與共青團接班群**（香港：當代名家出版社，2005年）。
- 中共中央文獻研究室主編，**十二大以來重要文獻選編（上）**（北京：人民出版社，1986年）。
- 中共中央文獻研究室主編，**十一屆三中全會以來重要文獻選讀（上）**（北京：人民出版社，1987年）。
- 中共中央文獻研究室主編，**十三大以來重要文獻選編（下）**（北京：人民出版社，1993年）。
- 中共中央文獻研究室主編，**十四大以來重要文獻選編（中）**（北京：人民出版社，1997年）。
- 中共中央文獻研究室主編，**十五大以來重要文獻選編（下）**（北京：人民出版社，2003年）。
- 中共中央文獻研究室主編，**十五大以來重要文獻選編（上）**（北京：人民出版社，2000年）。
- 中共中央組織部參照試行公務員制度辦公室編，**參照國家公務員制度管理工作指導手冊**，（河北：黨建讀物出版社，1995年）。
- 中共中央組織部編著，**黨政領導幹部統計資料匯編（1954-1998）**（北京：黨建讀物出版社，1999年）。
- 中共中央組織部、中共中央黨校研究室、中央檔案館主編，**中國共產黨組織史資料（1921-1997）**（全十三卷）（北京：中共黨史出版社，2000年）。
- 中共中央組織部、中共中央黨史研究室編，**中國共產黨歷屆中央委員大辭典（1921-2003）**（北京：中共黨史出版社，2004年）。
- 申明民，「組織內捲化與中國的腐敗」，**二十一世紀**，第71期（2002年6月），頁152-155。
- 汝信、陸學藝、李培林主編，**2005年：中國社會形勢分析與預測**（北京：社會

- 科學文獻出版社，2004年)。
- 江澤民，**江澤民文選**（全三卷），（北京：人民出版社，2006年）。
- 何大明譯，Nathan, Andrew 原著，**中國政治變遷之路：從極權統治到韌性威權**（台北：巨流圖書，2007年）。
- 何虎生、李耀東、向常福、蔣建華主編，**中華人民共和國職官志**（北京：中國社會出版社，2003年）。
- 吳玉山，**共黨世界的變遷—四個共黨政權的比較**（台北：東大出版社，1995年）。
- 吳玉山，**遠離社會主義：中國大陸、蘇聯和波蘭的經濟轉型**（台北：正中書局，1996）。
- 吳玉山，「現代化理論 vs.政權穩定論：中國大陸民主發展的前景」，**政治科學論叢**，第9期（1998年6月），頁443-464。
- 吳玉山，「宏觀中國：後極權資本主義發展國家—蘇東與東亞模式的揉合」，徐斯儉與吳玉山主編，**黨國蛻變—中共政權的菁英與政策**（台北，五南出版社，2007年），頁309-335。
- 吳敬璉，**當代中國經濟改革：戰略與實施**（上海：上海遠東出版社，1999）。
- 邢廣程，**蘇聯高層決策70年—從列寧到戈巴契夫**（全五冊）（北京：中國社會科學出版社，2007年）。
- 林佳龍、徐斯儉，「退化的極權主義與中國未來發展」，林佳龍主編，**未來中國—退化的極權主義**（台北：時報文化，2004年），頁11-30。
- 林尚立主編，**社區民主與治理：案例研究**（北京：社會科學文獻出版社，2003年）。
- 徐斯儉，「中國大陸九0年代之政治改革與制度變遷」，**中國大陸研究**，第44卷第2期（2001年2月），頁1-29。
- 姜華宣、張蔚萍、肖甦主編，**中國共產黨重要會議紀事（1921-2006）**（北京：中央文獻出版社，2006年）。
- 孫立平，**轉型與斷裂：改革以來中國社會結構的變遷**（北京：清華大學出版社，2004年）。
- 徐賁，「中國的『新極權主義』與其末世景象」，**當代中國研究**，總第91期（2005年），<http://www.chinayj.net/StubArticle.asp?issue=050402&total=91>。

- 浦興祖主編，**中華人民共和國政治制度**（上海：人民出版社，2005年）。
- 烏杰主編，**中國政府與機構改革**（北京：國家行政學院，1998年）。
- 寇健文，「中共菁英政治的研究途徑與發展」，何思因、陳德昇、耿曙主編，**中國大陸研究方法與成果**（台北：政治大學國際關係研究中心，2003年），頁73-99。
- 寇健文，「中共與蘇共高層政治的演變：軌跡、動力與影響」，**問題與研究**，第45卷第3期（2006年5月），頁39-75。
- 寇健文，「既重用又防範的菁英甄補：中共海歸派高官的仕途發展與侷限」，**中國大陸研究**，第50卷第3期（2007年10月），頁1-28。
- 寇健文，「胡錦濤時代團系幹部的崛起：派系考量 vs. 幹部輸送的組織任務」，**遠景基金會季刊**，第8卷第4期（2007年10月），頁49-95。
- 寇健文，**中共菁英政治的演變：制度化與轉力轉移 1978-2004**（台北，五南出版社，2005年）。
- 寇健文、黃霏芝、潘敏，「制度化對中共菁英甄補之影響：評估十七大政治局的新人選」，**東亞季刊**，第37卷第2期（2006年7月），頁1-38。
- 張小平主編，**中華人民共和國大事記**（全兩冊）（北京：人民出版社，2004年）。
- 陳永發，**中國共產革命七十年**（全兩冊）（台北，聯經出版社，2001年）。
- 陳明通，「威權體制下台灣地方政治菁英的流動（1945-1986）——省參議員及省議員流動的分析」，**國立台灣大學政治學研究所博士論文**（台北：台灣大學，1990年）。
- 陳超塵，**計量經濟學原理**（二版）（台北：台灣商務印書館，1996年）。
- 陳雲，**陳雲文選**（一九五六—一九八五年），（北京：人民出版社，1986年）。
- 陳德昇，**中共國務院機構改革之研究（1978-1998）：政府再造觀點**（台北，永業出版社，1999年）。
- 喻中，「中國政治中正式規則與潛規則的相互關係」，**當代中國研究**，總第99期（2007年），<http://www.chinayj.net/StubArticle.asp?issue=070404&total=99>。
- 黃信豪，「量化研究的比較問題邏輯：因果異質性與縣市長選舉投票模型的建立」，**問題與研究**，第46卷第3期（2007年9月），頁125-154。
- 黃紀，「質變數之計量分析」，謝復生、盛杏媛主編，**政治學的範圍與方法**（台北：

- 五南，2000年），頁387-411。
- 楊光斌主編，**當代中國政治制度**（北京：華文出版社，2004年）。
- 楊光斌，**中國政府與政治導論**（北京：中國人民大學出版社，2003年）。
- 楊繼繩，**鄧小平時代：中國改革開放二十年紀實**（共兩冊）（北京：中央編譯出版社，1998年）。
- 楊繼繩，**中國改革年代政治鬥爭**（香港：Excellent Culture Press，2004）。
- 董立文，「從權力繼承看中共政治發展的非制度化」，林佳龍主編，**未來中國—退化的極權主義**（台北：時報文化出版社，2004年），頁129-163。
- 趙建民、張執中，「組織內捲與列寧式政黨的調適與變遷：中國共產黨個案分析」，**人文及社會科學集刊**，第17卷第2期（2005年6月），頁299-341。
- 劉平譯，Perry, Elizabeth J.原著，「『告別革命』與中國政治研究」，**思與言**，第44卷第3期（2006年9月），頁231-291。
- 劉平鄰，「美國學者對中共政治的研究」，何思因、吳玉山主編，**邁入廿一世紀的政治學**（台北：中國政治學會，2000年），頁497-525。
- 劉亞偉主編，**無聲的革命：村民直選的歷史、現實和未來**（西安：西北大學出版社，2002年）。
- 鄭為元，「發展型『國家』或發展型國家『理論』的終結？」，**台灣社會研究季刊**，第34期（1999年6月），頁1-67。
- 鄧小平，**鄧小平文選**（共三卷）（北京：人民出版社，1994年）。
- 蕭功秦，「中國後全能型的權威政治」，**戰略與管理**，第6期（2002年），頁82-88。
- 閻穎，**中國共產黨領導體制的歷史演變**（北京，中共黨史出版社，2007年）。
- 人民網，中國共產黨新聞網，<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/index.html>。
- 人民網，中國共產黨歷次全國代表大會數據庫，<http://cpc.people.com.cn/GB/64162/64168/index.html>。
- 人民網，中國機構及領導人資料庫，<http://politics.people.com.cn/GB/shizheng/252/9667/index.html>。
- 政大中國大陸研究中心，中共政治菁英資料庫，<http://ics.nccu.edu.tw/chinaleaders/index.htm>。
- 新華網，<http://www.xinhuanet.com/>。

【英文部份】

- Allison, Paul D., *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data* (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1984).
- Almond, Gabriel A. and G. Bingham Powell, Jr., *Comparative Politics: A Developmental Approach* (Boston: Little, Brown, 1966).
- Anderson, Barbara A., "Social Stratification in the Soviet Union: Equality, Excellent, and Other Issues," *Studies in Comparative Communism*, vol. 8 (Winter 1975), pp. 397-412.
- Arendt, Hannah, *The Origins of Totalitarianism* (New York: Harcourt, Brace & World, 1966).
- Bachman, David, "The Limits on Leadership in China," *Asian Survey*, vol. 32, no. 11 (November 1992), pp. 1046-1062.
- Bachman, David, "The Paradox of Analysing Elite Politics under Jiang," *China Journal*, no.45 (January 2001), pp. 95-100.
- Binns, Christopher, "The Study of Soviet and East European elites," in George Moyser and Margaret Wastaffe eds., *Research Methods for Elite Studies* (London and Worcester: Billings and Sons Ltd, 1987), pp. 217-231.
- Bo, Zhiyue, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility Since 1949* (Armonk, New York, M.E. Shape, Inc., 2002).
- Bo, Zhiyue, *China's Elite Politics: Political Transition and Power Balancing* (Hackensack, N.J.: World Scientific, 2007).
- Bottomore, Tom B., *Elites and Society* (Harmonsworth: Penguin, 1964).
- Box-Steffensmeier, Janet and Bradford Jones, *Event History Modeling: A Guide for Social Scientists* (New York: Cambridge University Press, 2004).
- Breslin, Shaun G., "China: Developmental State or Dysfunctional Development?" *Third World Quarterly*, vol. 17, no. 4 (1996), pp. 147-160.
- Brooker, Paul, *Non-Democratic Regimes: Theory, Government and Politics* (New

- York: St. Martin's, 2000).
- Chang, Gordon G., *The Coming Collapse of China* (London: Arrow, 2002).
- Chang, Parris H., "Changing of the Guard," *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 37-43.
- Chen, Feng, "Order and Stability in Social Transition: Neoconservative Political Thought in Post-1989 China," *The China Quarterly*, no. 151 (September 1997), pp. 593-613.
- Cleves, Mario A., William W. Gould and Roberto G. Gutierrez, *An Introduction to Survival Analysis Using Stata* (College Station, Texas: Stata Press, 2004).
- Collier, David and James E. Mahon, "Conceptual "Stretching" Revisited: Adapting Categories in Comparative Analysis," *American Political Science Review*, vol. 87, no. 4 (December 1993), pp. 845-855.
- Czudnowski, Moshe M., "Toward a Second Generation of Empirical Elite and Leadership Studies," in Moshe M. Czudnowski ed, *Political Elites and Social Change: Studies of Elite Roles and Attitudes* (DeKalb, Illinois: North Illinois University Press, 1983), pp. 243-255.
- Dickson, Bruce J., *Democratization in China and Taiwan: The Adaptability of Leninist Parties* (Oxford: Clarendon Press, 1997).
- Dickson, Bruce J. and Maria Rost Rublee, "Membership has Its Privileges: The Socioeconomic Characteristics of Communist Party Members in Urban China," *Comparative Political Studies*, vol. 33, no. 1 (February 2000), pp. 87-112.
- Dickson, Bruce J., "Cooptation and Corporatism in China: The Logic of Party Adaptation," *Political Science Quarterly*, vol. 115, no. 4 (Winter 2000), pp. 517-540.
- DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review*, vol. 48, no. 2 (April 1983), pp. 147-160.
- Dittmer, Lowell, "Bases of Power in Chinese Politics: A Theory and an Analysis of the Fall of the 'Gang of Four'," *World Politics*, vol. 31, no. 1 (October 1978), pp.

26-60.

Dittmer, Lowell, *China's Continuous Revolution: The Post-Liberation Epoch, 1949-1981* (Berkeley: University of California Press, 1987).

Dittmer, Lowell, "The Changing Shape of Elite Power Politics," *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 53-67.

Dittmer, Lowell, "Modernizing Chinese Informal Politics," In Jonathan Unger ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang* (Armonk, New York: M. E. Sharpe, 2002), pp. 3-37.

Djilas, Milovan, *The New Class: An Analysis of the Communist Systems* (New York: Praeger, 1957).

Elsner, Henry Jr., *The Technocrats: Prophets of Automation* (New York: Syracuse University Press, 1967).

Engelstad Fredrik, and Trygve Gulbrandsen eds., *Comparative Studies of Social and Political Elites* (Oslo: Institute for Social Research, 2006).

Etzioni-Halevy Eva ed., *Classes and Elites in Democracy and Democratization: A Collection of Readings* (New York: Garland, 1997).

Fewsmith, Joseph, *Elite Politics in Contemporary China* (Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe, 2001).

Fewsmith, Joseph, "The New Shape of Elite Politics," *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 83-93.

Fewsmith, Joseph, "The Sixteenth National Party Congress: The Succession that Didn't Happen," *China Quarterly*, No. 173 (March 2003), pp. 1-16.

Fine, Jason P. and Robert J. Gary, "A Proportional Hazards Model for Subdistribution of a Competing Risk," *Journal of American Statistical Association*, vol. 94, no. 446 (June 1999), pp. 496-509.

Firebauge, Glenn, *Analyzing Repeated Surveys* (Thousand Oaks, Calif.: Sage., 1997).

Friedrich, Carl J., "The Evolving Theory and Practice of Totalitarian Regimes," in Carl J. Friedrich, Michael Curtis and Benjamin R. Barber eds., *Totalitarianism in Perspective: Three Views* (New York: Praeger, 1969), pp. 123-164.

- Gilley, Bruce, *China's Democratic Future: How It Will Happen and Where It Will Lead* (New York: Columbia University Press, 2004).
- Goldstein, Avery, *From Bandwagon to Balance-of-Power: Structural Constraints and Politics in China* (Stanford: Stanford University Press, 1991).
- Gray, Robert J., "A Class of K-Sample Tests for Comparing the Cumulative Incidence of a Competing Risk," *The Annals of Statistics*, vol. 16, no. 3 (September 1988), pp. 1141-1154.
- Grusky, David B. and Robert M. Hauser, "Comparative Social Mobility Revisited: Models of Convergence and Divergence in 16 countries," *American Sociological Review*, vol. 49, no.1 (February 1984), pp. 19-38.
- Guo, Sujian, "The Party-State Relationship in Post-Mao China," *China Report*, vol. 37, no. 3 (August 2001), pp. 301-315.
- Hachen, David S., "The Competing Risks Model: A Method for Analyzing Processes with Multiple Types of Events," *Sociological Methods & Research*, vol. 17, no. 1 (August 1988), pp. 21-54.
- Hamrin, Carol Lee, "Inching toward Open Politics," *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 123-129.
- Hannan, Michael T. "Macrosociological Application of Event History Analysis: State Transition and Event Recurrences," *Quality and Quantity*, vol. 23, no. 3-4, (September 1989), pp. 351-383.
- Hannan, Michael T. and John Freeman, *Organizational Ecology* (Cambridge: Harvard University Press, 1991).
- Harasymiw, Bohdan, "Mosca and Moscow: Elite Recruitment in the Soviet Union," In Moshe M. Czudnowski ed., *Does Who Governs Matter? Elite Circulation in Contemporary Societies* (DeKalb, Illinois: North Illinois University Press, 1982), pp. 265-292.
- Higley, John and György Lengyel, "Elite Configurations after State Socialism," in John Higley and György Lengyel eds., *Elites after State Socialism* (Lanham, Md.: Rowman & Littlefield, 2000), pp. 1-21.

- Hoffmann-Lange, Ursula, "Surveying Nation Elites in the Federal Republic of Germany," in George Moyser and Margaret Wastaffe eds., *Research Methods for Elite Studies* (London and Worcester: Billings and Sons Ltd, 1987), pp. 27-47.
- Hough, Jerry, "The Soviet Experience and Measurement of Power," *Journal of Politics*, vol. 37, no. 3 (August 1975), pp. 685-710.
- Ishiyama, John, "Communist Parties in Transition: Structure, Leaders, and Processes of Democratization in Eastern Europe," *Comparative Politics*, vol. 27, no. 2 (January 1995), pp. 147-166.
- Janos, Andrew C., *Politics and Paradigms: Changing Theories of Change in Social Science* (Stanford: Stanford University Press, 1986).
- Ji, You, "Jiang Zemin's Command of the Military," *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 131-138.
- Johnson, Chalmers, "Comparing Communist Nations," in Chalmers Johnson ed., *Change in Communist Systems* (Stanford: Stanford University Press, 1970), pp. 1-32.
- Jowitt, Kenneth, "Inclusion and Mobilization in European Leninist Regimes," *World Politics*, vol. 28, no. 1 (October 1975), pp. 69-96.
- King, Gary, Robert O. Keohane and Sidney Verba, *Designing Social Inquiry: Scientific Inference in Quantitative Research* (Princeton: Princeton University Press, 1994).
- Konrád, George and van Szelényi, *The Intellectuals on the Road to Class Power* (New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1979).
- Kornai János, *The Socialist System: the Political Economy of Communism* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1992).
- Kotz, David M. and Fred Weir, *Revolution from Above: the Demise of the Soviet System* (London; New York: Routledge, 1997).
- LeDonne, John P., "The Ruling Class: Tsarist Russia as the Perfect Model," *International Social Science Journal*, no. 136 (May 1993), pp. 285-300.
- Lee, HongYung, *From Revolutionary Cadres to Party Technocrats in Socialist China*

- (Berkeley, Calif.: University of California Press, 1991).
- Li, Wei, and Lucian W. Pye, "The Ubiquitous Role of the Mishu in Chinese Politics," *China Quarterly*, no. 132 (December 1992), pp. 913-936.
- Li, Bobai and Andrew G. Walder "Career Advancement as Party Patronage: Sponsored Mobility into the Chinese Administrative Elite, 1949-1996," *The American Journal of Sociology*, vol. 106, no. 5 (March 2001), pp. 1371-1408.
- Li, Cheng, "The 'Shanghai Gang': Force for Stability or Cause for Conflict," *China Leadership Monitor*, no.2 (Spring 2002), http://media.hoover.org/documents/clm2_CL.pdf.
- Li, Cheng, "University Networks and the Rise of Qinghua Graduates in China's Leadership," *The Australian Journal of Chinese Affairs*, no. 32 (July 1994), pp. 1-30.
- Li, Cheng, and Lynn White, "The Thirteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: From Mobilizers to Managers," *Asian Survey*, vol. 28, no. 4 (April 1988), pp. 371-399.
- Li, Cheng and Lynn White, "Elite Transformation and Modern Change in Mainland China and Taiwan: Empirical Data and the Theory Technocracy," *China Quarterly*, no. 121 (March 1990), pp.1-35.
- Li, Cheng, and Lynn White, "The Fifteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: Full-Fledged Technocratic Leadership with Partial Control by Jiang Zemin," *Asian Survey*, vol. 38, no. 3 (March 1998), pp. 231-264.
- Li, Cheng, "Jiang Zemin's Successors: The Rise of the Fourth Generation of Leaders in the PRC," *China Quarterly*, no. 161 (March 2000), pp. 1-40.
- Li, Cheng and Lynn White, "The Sixteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: Hu Gets What?" *Asian Survey*, vol. 43, no. 4 (July/ August 2003), pp. 553-597.
- Linz, Juan J., *Totalitarian and Authoritarian Regimes* (Boulder, CO: Lynne Rienner, 2000).
- Little, Roderick J. and Donald Rubin, *Statistical Analysis with Missing Data* (New

- York: Wiley, 1987).
- Long, Scott J., *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables* (Thousand Oaks, Calif.: Sage, 1997).
- Lowenthal, Richard, "Development Versus Utopia in Communist Policy," In Chalmers Johnson ed., *Change in Communist Systems* (Stanford: Stanford University Press, 1970), pp. 33-116.
- Matthews, Mervyn, *Education in the Soviet Union: policies and institutions since Stalin* (London; Boston: Allen & Unwin, 1982).
- Meisel, James H., *The Myth of the Ruling Class: Gaetano Mosca and the "Elite"* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962).
- Montinola, Gabriella, Yingyi Qian and Barry R. Weingast, "Federalism, Chinese Style: The Political Basis for Economic Success in China," *World Politics*, vol. 48, no. 1 (October 1995), pp. 50-81.
- Nathan, Andrew J., "A Factionalism Model for CCP Politics," *China Quarterly*, no. 53 (January 1973), pp. 34-66.
- Nathan, Andrew J., "China's Changing of the Guard: Authoritarian Resilience," *Journal of Democracy*, vol. 14, no.1 (January 2003), pp. 6-17.
- O'Donnell, Guillermo, Philippe C. Schmitter, and Laurence Whitehead eds., *Transitions from Authoritarian Rule* (Baltimore: The John Hopkins University Press, 1986).
- Oksenberg, Michel, "Policy Making under Mao, 1949-1968," in John M. H. Lindbeck ed., *China: Management of a Revolutionary Society* (Seattle, Washington Press, 1971), pp.79-115.
- Oksenberg, Michel, "China's Political System: Challenges of the Twenty-First Century," *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp.21-35.
- Paltiel, Jeremy, "Jiang Talks Politics. Who Listens? Institutionalization and Its Limits in Market Leninism," *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 113-121.
- Parkin, Frank, "Class Stratification in Socialist Societies," *British Journal of Sociology*, vol. 20, no. 4 (December 1969), pp. 355-374.

- Pei, Minxi, *From Reform to Revolution: the Demise of Communism in China and the Soviet Union* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1994).
- Pei, Minxi, *China's Trapped Transition: The Limits of Developmental Autocracy* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2006).
- Petersen, Trond, "The Statistical Analysis of Event Histories," *Sociological Methods & Research*, vol. 19, no. 3 (February 1991), pp. 270-323.
- Pintilie, Melania, *Competing Risks: A Practical Perspective* (NJ: John Wiley & Sons, 2006).
- Preffer, Jeffery and Gernal R. Salanick, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective* (New York: Harper & Row Publishers, 1978).
- Putnam, Robert D., *The Comparative Study of Political Elites* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1976).
- Pye, Lucian W., *The Spirit of Chinese Politics* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992).
- Rosenbaum, James E., "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation," *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no. 2 (June 1979), pp. 220-241.
- Rustow, Dankwart A., "Transition to Democracy: Toward a Dynamic Model," *Comparative Politics*, vol. 2, no. 3 (April 1970), pp. 337-363.
- Scalapino, Robert A., "The Transition in Chinese Party Leadership: A Comparison of Eighth and Ninth Central Committees," in Robert A. Scalapino ed., *Elites in the People's Republic of China* (Seattle: University of Washington Press, 1972), pp. 67-148.
- Scott, Richard W., "The Organization of Environments: Networks, Cultural, and Historical Elements," In John W. Meyer and Richard W. Scott eds., *Organizational Environments: Ritual and Rationality* (Beverly Hill: Sage Publications, 1983), pp. 155-175.
- Seligman, Lester G., "Elite Recruitment and Political Development," *Journal of Politics*, vol. 26, no. 3 (August 1964), pp. 612-626.
- Shambaugh, David, "The Dynamics of Elite Politics during the Jiang Era" *China*

- Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 101-111.
- Shirk, Susan L., "The Chinese Political System and the Political Strategy of Economic Reform," In Kenneth G. Lieberthal and David M. Lamton eds., *Bureaucracy, Politics and Decision Making in Post-Mao China* (Berkeley: University of California Press, 1992), pp. 59-91.
- Shirk, Susan L., *Competitive Comrades: Career Incentives and Student Strategies in China* (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1982).
- Shirk, Susan L., "Will the Institutionalization of Party Leadership Survive the 2002-03 Succession?" *China Journal*, no. 45 (January 2001), pp. 139-142.
- Singer, Judith D. and John B. Willett, *Applied Longitudinal Data Analysis* (New York: Oxford University Press, 2003).
- Skilling, Gordon H. and Franklyn Griffiths eds., *Interest Group in Soviet Politics* (Princeton: Princeton University Press, 1971).
- Skilling, Gordon H., "Interest Group and Communist Politics Revisited," *World Politics*, vol. 36, no. 1 (October 1983), pp. 1-27.
- Stewart, Philip, *Political Power in the Soviet Union: A Study of Decision-Making in Stalingrad* (Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1968).
- Szelényi, Ivan, "The Prospects and Limits of the East European New Class Project: An Auto-critical Reflection on The Intellectuals on the Road to Class Power," *Politics and Society*, vol. 15, no. 2 (1987), pp. 103-144.
- Szelényi, Iván and Szonja Szelényi, "Circulation or Reproduction of Elites during the Postcommunist Transformation of Eastern Europe: Introduction," *Theory and Society*, vol. 24, no. 5 (October 1995), pp. 615-638.
- Tanner, Murray Scot and Michael J. Feder, "Family Politics, Elite Recruitment, and Succession in Post-Mao China," *The Australian Journal of Chinese Affairs*, no. 30 (July 1993), pp. 89-119.
- Tao, Yi-feng, "The Evolution of Central-Provincial Relations in Post-Mao China, 1978-98: An Event Analysis of Provincial Leader Turnover," *Issues and Studies*, vol. 37, no. 4 (July/ August 2001), pp. 90-120.

- Tashakkori, Abbas and Charles Teddliepp, *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches* (Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 1998).
- Teiwes, Frederick C., "Normal Politics with Chinese Characteristics," In Jonathan Unger ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang* (Armonk, New York: M. E. Sharpe, 2002), pp. 239-257.
- Thelen, Kathleen, "Historical Institutionalism in Comparative Politics," *Annual Reviews of Political Science*, vol. 2 (June 1999), pp. 369-404.
- Tsou, Tang, "Prolegomenon to the Study of Informal Group in CCP Politics," *China Quarterly*, no. 65 (January 1976), pp. 98-119.
- Tsou, Tang, "Chinese Politics at the Top: Factionalism or Informal Politics? Balance-of-Power or a Game of Win All?" In Jonathan Unger ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang* (Armonk, New York: M. E. Sharpe, 2002), pp. 97-160.
- Turner, Ralph H., "Sponsored and Contest Mobility and the School System," *American Sociological Review*, vol. 25, no. 6 (December 1960), pp. 855-867.
- Verba, Sidney, "Some Dilemmas in Comparative Research," *World Politics*, vol. 20, no. 1 (October 1967), pp. 111-127.
- Verdery, Katherine, "Rereading The Intellectuals on the Road to Class Power," *Theory and Society*, no. 34 (Spring 2005), pp. 1-36.
- Walder, Andrew G., *Communist Neo-Traditionalism* (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1986).
- Walder, Andrew G., "The Political Dimension of Social Mobility in Communist State: Reflections on the Soviet Union and China." in Richard G. Braungart and Margaret G. Braungart eds., *The Political Sociology of the State* (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1990), pp. 49-65.
- Walder, Andrew G., "Career Mobility and Communist Political Order," *American Sociological Review*, vol. 60, no. 3 (June 1995), pp. 309-328.
- Walder, Andrew G., "The Party Elite and China's Trajectory of Change," *China: An*

- International Journal*, vol. 2, no. 2 (September 2001), pp. 189-209.
- Wallace, Anthony, *Culture and Personality* (New York: Random House, 1961).
- Western, Bruce, "Causal Heterogeneity in Comparative Research: A Bayesian Hierarchical Modeling Approach," *American Journal of Political Science*, vol. 42, no. 4 (October 1998), pp. 1233-1259.
- Wu, Yu-shan, "From Reform to Bureaucratic Stability in the PRC," *Issues & Studies*, vol. 33, no. 8 (August 1997), pp. 96-104.
- Wu, Yu-shan, "Jiang and After: Technocratic Rule, Generational Replacement and Meteor Politics," in Yun-han Chu, Chih-Cheng Lo and Ramon H. Myers eds., *The New Chinese Leadership: Challenges and Opportunities after the 16th Party Congress* (New York: Cambridge University Press, 2004), pp. 69-88.
- Zagoria, David S., "China's Quiet Revolution," *Foreign Affairs*, vol. 62 no. 4 (Spring 1984), pp. 879-904.
- Zang, Xiaowei, "The Fourteenth Central Committee of the CCP: Technocracy or Political Technocracy?" *Asian Survey*, vol. 33, no. 8 (August 1993), pp. 787-803.
- Zang, Xiaowei, "Institutionalization and Elite Behavior in Reform China," *Issues & Studies*, vol. 41, no. 1 (March 2005), pp. 204-217.
- Zang, Xiaowei, *Elite Dualism and Leadership Selection in China* (New York: Taylor & Francis, 2004).
- Zang, Xiaowei, "Technical Training, Sponsored Mobility, and Functional Differentiation: Elite Formation in China in the Reform era," *Communist and Post-Communist Studies*, vol. 39 (February 2006), pp. 39-57.
- Zheng, Shiping, *Party vs. State in Post-1949 China: The Institutional Dilemma* (Cambridge: Cambridge University Press, 1997).
- Zhou, Xueguang, "Partial Reform and the Chinese Bureaucracy in the Post-Mao Era," *Comparative Political Studies*, vol. 28, no. 3 (October 1995), pp. 440-468.
- China Vitae (中國名人錄), <http://www.chinavitae.com/>。
- IMF, *Data and Statistics* (統計數據資料庫), <http://www.imf.org/external/data.htm>。