

制度化下的中共菁英晉升： 接班人栽培的觀點*

黃 信 豪

(國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系副教授)

摘 要

本文以社會流動觀點出發，透過對菁英晉升模式的歸納來理解中共幹部任命的特色。在當前制度化的脈絡下，筆者認為中共的幹部任命已出現「接班人栽培」的思維：包括「早期挑選」與「能力測試」兩面向。從菁英流動來看，包括被甄拔的年齡以及工作的輪調與安排，可視為黨如此措施的具體表徵。本研究以十五屆至十七屆中央委員會成員為研究案例，證實了接班人栽培的相關成分能系統性的解釋中共菁英晉升的結果。此外，本文也嘗試以如此的接班人栽培概念，界定 2012 年中共十八大可能晉升的菁英群體。

關鍵詞：中共、菁英晉升、接班人栽培、中央委員、量化分析

* * *

壹、前 言

「菁英」在政治體制的運作中扮演不可取代的決定性角色。探索一國政治菁英甄補的特徵，不但可以藉此瞭解政黨、個別領導人選拔幹部的偏好，相關議題也反映了該政治體制所彰顯的價值取向、特性與文化。^①對於如中國大陸極不透明與權力獨占的非民主政體而言，「菁英」便成爲外界瞭解其內部政治運作與政策產出相當重要的切入點。

中共如何選拔、任命與晉升菁英？由於此屬中共政治研究的核心議題，文獻已累

* 本文爲國科會研究計畫「兩岸比較視野下的中國政治發展：國家對社經變遷的控制與調適—子計畫二：黨國體制下的菁英選拔：兩岸的比較研究」部分研究成果（計畫編號 NSC100-2420-H-003-006-MY3），特此誌謝。作者感謝匿名審查人所給予極具建設性的寶貴意見，讓本文更具參考價值。

註① Lester G. Seligman, "Elite Recruitment and Political Development," *Journal of Politics*, Vol. 26, No. 3 (August 1964), pp. 612-626; Robert D. Putnam, *The Comparative Study of Political Elites* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc, 1976).

積相當豐富的成果。大致來看，相關研究可以區分為「功能途徑」(the functional approach)與「理性抉擇途徑」(the rational choice approach)。首先，功能論者在經驗上主要關注菁英的某些共同特徵、條件與背景，並將黨之所以選拔這些特定特徵菁英，歸咎於某些外在的理由。就改革開放時期的脈絡來看，當黨路線從毛時期的階級鬥爭轉為四個現代化建設與經濟發展，有些學者主張中共已大量任命具有專業知識背景與專業經驗的技術官僚，取代原有具有革命背景與工農階級身分的幹部；^②此外，亦有研究從制度安排角度出發，主張中共黨務、政府部門各自具有甄補、晉升政治忠誠(紅)與專業技術官僚(專)的標準與渠道；^③再者，近來也有實證研究指出中共大量甄補技術官僚僅為表象的特徵。由於中共仍抱持不變的一黨專政原則，因此這些專業菁英也同時通過政治憑藉的篩選(如黨齡與黨務經歷標準)。^④除了這些菁英紅、專屬性的討論之外，傳統中共菁英研究的派系政治研究亦關注菁英與領導人的共同背景。相關論述主張基於領導人權力鞏固的考量，因而具有與領導人相關聯繫「關係」(如同事、同鄉、同學等)的菁英將會大量的被提拔，如上海幫、共青團、秘書幫與清華幫等，都是過去相關研究關注的焦點。^⑤

除了傳統的功能途徑外，近年來用於解釋中共菁英甄補與晉升的另一個新興途徑為理性抉擇途徑。這個途徑主張，中共晉升菁英的主要依據是根據幹部過去的工作績效表現：過去工作績效表現較佳者，將有較高的機會向上晉升。由於地方官員有可一致比較的「績效」基準(特別是促進經濟成長)，因此目前為止績效解釋(performance-oriented explanation)的實證研究大量集中在地方官員的經濟表現與其仕途發展的關聯性上。如薄智躍系統性的檢視省領導人在各項經濟指標的表現與其仕途

註② 關於如此的「專取代紅」論點，見 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. 371~399; Hong Yung Lee, *From Revolutionary Cadres to Party Technocrats in Socialist China* (Berkeley, CA: University of California Press, 1991); 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), pp. 231~264; 趙建民、張鈞智，「菁英循環與再生？十二大以來中共技術官僚的發展趨勢」，*中國大陸研究*，第 49 卷第 2 期(2006 年 6 月)，頁 69~97。

註③ Xiaowei Zang, *Elite Dualism and Leadership Selection in China* (New York: Taylor & Francis, 2004)。

註④ 關於強調政治憑藉篩選的實證研究，可見黃信豪，「晉升，還是離退？中共黨政菁英仕途發展的競爭性風險分析」，*台灣政治學刊*，第 13 卷第 1 期(2009 年 6 月)，頁 161~224；黃信豪，「有限活化的中共菁英循環：黨政領導菁英組成的跨時考察」，*中國大陸研究*，第 53 卷第 4 期(2010 年 12 月)，頁 1~33。

註⑤ 上海幫、秘書幫、清華幫與共青團的相關研究分別請見 Cheng Li, "The 'Shanghai Gang': Force for Stability or Cause for Conflict," *China Leadership Monitor*, http://media.hoover.org/documents/clm2_CL.pdf; Wei Li and Lucian W. Pye, "The Ubiquitous Role of the Mishu in Chinese Politics," *China Quarterly*, No. 132 (December 1992), pp. 913~936; 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; 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。

發展的關聯性；⑥李宏彬與周黎安從「晉升錦標賽」的視角，闡述地方幹部如何在績效評估體制下熱衷追求經濟成長。而如此以績效為主的甄拔，已形成中國特色的幹部任命制等。⑦包括地方各級領導人以及各面向的經濟表現等。⑧「經濟績效」如何影響政治晉升，至今已累積豐富的實證研究成果。

總的來說，功能途徑與理性抉擇途徑的研究成果，已為外界瞭解中共如何甄拔、晉升菁英提供完整的解釋框架與實證圖像。然而，不可否認的是，不論按功能途徑或理性抉擇途徑，菁英晉升在如此的討論下將會被簡化為單一的直線過程：個人若擁有某些條件、特徵，或有較佳的（經濟）工作表現，則愈有向上晉升的可能性。然而，從個體的角度來看，仕途發展應是個人在政治階層中一系列晉升與未晉升事件的集合。既有研究途徑似乎過度簡化菁英晉升過程的討論。以此，社會流動理論中兩個理想型（ideal type）的流動形式—贊助式流動（sponsored mobility）與競爭式流動（contest mobility）—或許可以做為我們理解中共菁英晉升過程的起始點。⑨首先，贊助式流動認為個人的仕途發展取決於「早期挑選」（early selection）。基於菁英對屬意接班人進行有計畫的培育，因而在經歷早期挑選後，那些中選者相較於未中選者將進入截然不同的晉升管道與栽培路徑。在早期挑選的影響下，個人的仕途發展將是全然延續性的（continuous）。相反地，競爭式流動主張個人在不同層級的競爭是全面開放的，因而個人的仕途發展將全然獨立：即特定層級的向上流動與否，將不受前一個層級的晉升結果影響。若從典型的流動理論來界定過去相關研究，理性抉擇途徑由於強調幹部工作績效表現，因而或許較偏向「競爭式流動」論述；但就功能途徑的研究來看，由於外部理由較為多元（紅、專、非正式關係等），因此我們較難一致地推斷其較偏向競爭式流動或贊助式流動形態。

本文嘗試結合競爭式流動或贊助式流動的理論原型，探討現今中共菁英晉升的特性。必須說明的是，基於個別菁英政治仕途軌跡的不同，本文的主要目的並非完整的建構、分類中共菁英晉升的可能路徑，而是嘗試提出一個較為通則性的觀點。透過較為通則化晉升路徑的討論，我們的主要關懷是凸顯中共幹部任命制（cadre appointment

註⑥ 薄智躍主張地方經濟成長率（GDP）與地方對中央的稅收貢獻，是影響地方領導人仕途發展的主要經濟表現因素，見 Zhiyue Bo, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility Since 1949* (Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc, 2002)。

註⑦ Hongbin Li and Li-An Zhou, "Political Turnover and Economic Performance: The Incentive Role of Personnel Control in China," *Journal of Public Economics*, Vol. 89, No. 9-10 (September 2005), pp. 1743~1762.

註⑧ 如林挺進研究地級市市長的經濟績效與晉升關聯性、徐觀詳等人研究省領導人職務交流對地方經濟成長的影響、周黎安等人提出相較於前任的現任經濟表現影響等，見林挺進，「中國地級市市長職位升遷的經濟邏輯分析」，馬駿、侯一麟主編，*公共管理研究*（第5卷）（上海：上海人民出版社，2008年），頁45-68；徐觀詳、王賢彬、舒元，「地方官員與經濟增長：來自中國省長、省委書記交流的證據」，*經濟研究*，第2007年第9期，頁18-31；Ye Chen, Hongbin Li and Li-An Zhou, "Relative Performance Evaluation and the Turnover of Provincial Leaders in China," *Economics Letters*, Vol. 88, No. 3 (September 2005), pp. 421~425.

註⑨ 關於這兩個典型流動形式的討論，可見 Ralph H. Turner, "Sponsored and Contest Mobility and the School System," *American Sociological Review*, Vol. 25, No. 6 (December 1960), pp. 855~867.

system) 的現今特徵。本文認為在走向政治制度化的脈絡下，中共的政治晉升已出現接班人栽培 (successor cultivation) 的特性—結合「早期挑選」與「能力測試」兩要素。雖然晚近文獻大量著重工作績效表現於政治晉升的重要性，但本文透過社會流動理論視角的討論與實證研究，揭露出中共如何在制度化脈絡下對幹部向上流動扮演栽培、培養的角色。

本文將分成七個部分。除前言外，第二節介紹簡略描述中共政治制度化的趨勢與特性，藉此認定特定的菁英晉升邏輯如何鑲嵌於制度當中。第三節闡述「接班人栽培」的邏輯，包括「早期挑選」與「能力測試」兩要素。第四節說明本文的研究資料與研究方法。第五、六節為資料分析，作者將證實接班人栽培概念在中共中央委員群體的適用性，接著嘗試以如此的邏輯提出中共十八大領導班子晉升的可能人選。結論除了簡述研究發現，也闡述本研究彰顯的意涵以及相關議題未來可能的研究方向。

貳、幹部選拔的制度化：晉升邏輯的浮現

為了瞭解中共如何選拔、晉升菁英，本節先將焦點著重在當前中共菁英政治的總體脈絡，特別是制度化的特色；在界定政治制度化的趨勢與特徵後，作者將討論為何特定的菁英晉升邏輯能夠嵌入於中國大陸既有的幹部選拔制度中。

一、中共政治制度化的趨勢與總體框架

就中共菁英政治而言，改革開放至今最重要的總體脈絡特徵是「政治制度化」的趨勢。定義上，制度化指的是政治體系的運作取決於愈少的無規律、武斷的個人意志決定，而是愈多的約定成俗規則與程序。^⑩近年來，中國政治研究越來越多關於「正式政治」(normal politics) 的討論。學者大多指出後鄧小平時期的領導人決策、幹部選拔上，已受限於更多的制度壓力，而非僅是個人意識形態與意志能決定。^⑪為了因應 2012 年秋天中共十八大的召開，外界也採制度化途徑嘗試預測未來政治局的可能人選。^⑫

註⑩ Robert A. Scalapino, "Legitimacy and Institutionalization in Asian Socialist Societies," in Robert A. Scalapino, Seizaburo Sato and Jusuf Wanandi eds., *Asian Political Institutionalization* (Berkeley, CA: Institute of East Asian Studies, 1986), p. 59.

註⑪ 關於正式政治的討論，可見 Frederick C. Teiwes, "Normal Politics with Chinese Characteristics," *The China Journal*, Vol. 45 (January 2001), pp. 69~70；而更多關於中共政治制度化趨勢的介紹，可見 Jonathan Unger ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2002)；寇健文，*中共菁英政治的演變：制度化與權力轉移，1978-2010*（台北：五南出版社，2010 年）。

註⑫ 關於制度化脈絡下中共十八大政治局可能人選的推估，相關文獻可見 Alice Miller, "The 18th Central Committee Politburo: A Quixotic, Foolhardy, Rashly Speculative, but Nonetheless Ruthlessly Reasoned Projection," *China Leadership Monitor*, <http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/CLM33AM.pdf>; 寇健文，「邁向權力核心之路：1987 年以後中共文人領袖的政治流動」，*政治科學論叢*，2010 年第 45 期，頁 1~36。

由於制度化的相關討論已相當豐富，本節在此主要透過兩個面向來凸顯當前中共政治制度化趨勢的屬性與樣態，包括制度化的階段以及幹部任命制的特色。首先，歷經近三十年的發展，中共政治的制度化、常軌化至今或許已經入「制度鎖入」(lock-in) 階段。^⑬其中，一個相當重要的決定性因素是領導人「權力來源」的差異。作為制度化的共同發動者，鄧小平與其他革命元老擁有較多的個人權威與非正式影響力；而後鄧時期的領導人由於缺乏歷史功績，因此非正式影響力較弱。^⑭在領導人的權力基礎差異下，後鄧時期的中共領導人大多僅能遵循鄧小平等人所遺留下的制度規範，或在既有的制度基礎上向上增添，而無法扭轉或改變制度發展方向，如年齡、任期限制以及幹部四化的菁英選拔原則。^⑮從制度鎖入的視角切入，或許我們可以認定當前中共領導人已達成某種程度的「菁英解決」(elite settlement)。^⑯從比較政治的角度來看，菁英妥協或許亦能說明為何中共至今政治仍維持相對穩定的情況。

此外，正式制度的建立，也意味著中共的幹部任命制至今已發展出與其他前共黨國家相當不同的樣貌。以典型的共黨政權蘇聯為例，其人事任命政策相當受到不同領導人時期而出現系統性差異。如赫魯雪夫(Nikita Khrushchev)時期採取較積極的經濟改革措施，因而大量更換地方幹部；布里茲涅夫(Leonid Brezhnev)為了爭取地方幹部對中央的支持，對地方幹部仕途安排便採取較為穩健、可預期的策略。^⑰然而，在制度化的趨勢下，現今中共領導人對人事任命的安排較無法按個人意志行事。因此，從制度化的框架與脈絡論之，中共現今或許存有一套幹部選拔與安排的共識，且該共識並非由任何單一領導人可獨斷，而是黨內主要領導人皆能接受的。再者，制度化脈絡於菁英選拔的另一個意涵是非正式關係影響力評估。基於正式制度規範的制約，即使領導人欲安排與自己交好或關係較為接近的幹部，但也必須在不違反既有制度規範下進行。因此非正式關係或許在現今中共菁英政治仍具有影響力，但其扮演的的主要應是補充性的角色，特別是正式制度無規範之處。^⑱

註⑬ 寇健文比較中國與前蘇聯菁英政治的發展，發現蘇聯菁英政治制度化失敗的主因，主要在於制度建立後始終無法得到往後接班人的依循與認可，僅停留在「制度建立」階段。相關論述見寇健文，「中共與蘇共高層政治演變的軌跡、動力與影響」，*問題與研究*，第45卷第3期(2006年6月)，頁39-75。

註⑭ Dittmer 從菁英的權力來源(bases of power)，依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)，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.

註⑮ 關於中共現有菁英流動的相關制度規範，請見本節第二部分的討論。

註⑯ 按 Higley 等人的界定，菁英妥協係指「菁英彼此之間從具有重大爭議到達成共識」的過程，見 John Higley and Michael G. Burton, *Elite Foundations of Liberal Democracy* (Oxford: Rowman & Littlefield, 2006), pp. 1-32.

註⑰ Pierre F. Landry, *Decentralized Authoritarianism in China: The Communist Party's Control of Local Elites in the Post-Mao Era* (New York: Cambridge University Press, 2008), pp. 18-21.

註⑱ 舉例來說，若黨需要一個具有專業背景的部長來執掌經貿相關業務，那麼具「財經專業背景」與「相關工作經歷」或許是既有制度規範下的選才標準。而非正式關係的影響力，便是一個僅具這些條件人選被晉升的可能性，將不如同時具有這些條件以及與高層具特定關係的候選人。

二、流動規範與晉升邏輯的浮現

在簡要討論中共當前政治制度化的屬性以及幹部任命的特性後，那麼，中共現有的幹部流動規範為何？特定的菁英晉升邏輯如何能夠浮現？如前所述，當前中共主要的幹部選拔與輪替原則，大多來自鄧小平時期所界定；而江澤民、與胡錦濤時期所界定的相關規範，大多都在鄧時期遺留下的規範基礎中向上延伸。^①本節接著簡要敘述中共現有的菁英流動相關規範，並從流動理論的視角，將重點放在為何特定的菁英晉升邏輯能夠嵌入既有的菁英流動制度下。^②

總的來說，與流動相關的規範可從「進場」、「退場」的兩面向來理解。其中，最為直接相關的規範便是「逐級晉升」（進）與「年齡限制」（退）。在逐級晉升上，按鄧小平的思路，「用坐火箭、坐直升機的辦法提拔幹部，我們再也不能這麼幹了。幹部要順著階梯上，一般的意義是說，幹部要有深入群眾、熟悉專業、累積經驗和經受考驗鍛鍊的過程。」^③基於如此逐級晉升的原則，實證研究也發現改革開放時期中共政治菁英的仕途發展愈來愈符合如此「階層性向上流動」規律。^④其次，在年齡限制上，自「幹部四化」的甄拔原則於 80 年初制定以來，中共「屆齡離退」的規範不斷地層級向上延伸與履行。1997 年中共十五大喬石的退休也建立了最高領導人「屆齡離退」的先例，且隨即的十六大與十七大，所有超過 68 歲的領導人也不再續任政治局成員。^⑤

「逐級晉升」與「年齡限制」分別界定了中共菁英晉升與離退的正式條件。然而，這兩者之間似乎存在著某種程度菁英流動的邏輯衝突。從社會流動理論視角來看，「年齡限制」似乎隱含中共菁英流動偏向「贊助式流動」形態：愈年輕的幹部由於能夠於領導職務中任職更久的時間，在考量人事穩定的情況下，相同層級下年輕幹部在晉升上應較有優勢，相反地年長幹部則無晉升上優勢。然而，另一方面，如鄧小平所主張的，幹部應得於各層級累積工作經驗與接受能力考核檢驗，因此逐級晉升原則的實行，直觀上意味著中共菁英流動應較屬「競爭式流動」原理：菁英在前一個層級累積工作經驗與接受治理能力考核後，方得向上晉升；反之，未通過前一層級職務的考核，則無法向上晉升。

註① 直到目前為止，鄧小平在 1980 年 8 月於政治局擴大會議的「黨和國家領導制度的改革」談話，仍是中共幹部選拔規範制度化的最重要文件。該談話根本上界定了中共幹部選拔制度化的方向。見鄧小平，*鄧小平文選*（第 2 卷），第 2 版（北京：人民出版社，1994 年），頁 320-343。

註② 作者在此並非將焦點著重在細部規範，而是根本的流動原則。有關 80 年以來幹部選拔相關法規的演變，可見黃信豪，「有限活化：中國黨國體制下的菁英流動，1978-2008」，國立政治大學政治學系博士論文（2008 年），頁 73-103。

註③ 鄧小平，*鄧小平文選*（第 2 卷），頁 324。

註④ 以正部級領導幹部來說，相關研究也指出有越來越多的正部級幹部，其副部級經歷有黨務部門的歷練。見黃信豪，「有限活化的中共菁英循環：黨政領導菁英組成的跨時考察」，頁 12-13。

註⑤ 關於喬石於 1997 年退休的討論，可見 Joseph Fewsmith, *Elite Politics in Contemporary China* (Armonk, NY: M.E. Sharpe, 2001), pp. 69-80.

爲了符合這些菁英流動的相關制度要求，特別是進場的逐級晉升與退場的年齡限制，本文認爲中共或許已發展出一套幹部任命的特定「潛規則」。而從先前的描述來看，如此的潛規則應將使當前中共菁英的流動形態某種程度結合「贊助式流動」與「競爭式流動」的特色。更根本的是，從改革開放至今中共政治制度化的總體框架與脈絡來看，如此的原則應該是被黨內主要領導人所普遍接受的，而非個人意志所能決定的。

參、中共的接班人栽培：早期挑選與能力測試

在簡要討論制度化的總體趨勢與框架後，我們接著將闡述「接班人栽培」邏輯如何能符合中共現有的制度規範，並在菁英晉升上扮演潛規則的角色。從典型的「贊助式流動」與「競爭式流動」理論出發，首先，可以預期共黨國家幹部任命制下的菁英流動形態，本質上應較符合「贊助式流動」而非「競爭式流動」特色：「職官錄」的掌控（*nomenklatura control*）彰顯共黨能夠全面地控制、任命與選拔幹部，如中共的「下管一級」人事管理體制。在如此的體制中，領導人往往能透過控制組織部，來大量晉升與自身關係密切、交好的幹部。基於如此根本的體制特色，學者關注到如典型共黨政權的蘇聯，其幹部任命政策往往隨不同領導人時期出現系統易變性（*variability*）。

然而，如此以「贊助式流動」爲主的根本形態，在中共改革開放脈絡下或許將產生不同的樣貌。基於中共在改革開放時期將路線轉移至經濟現代化建設，黨的角色從原先的革命黨帶領階級而走向執政黨。在如此的環境下，可以想見的是中共愈高層級的幹部任命，將愈存在著愈多的「競爭性」色彩而非「贊助式」成分。原因在於當黨愈強調現代化建設與執政黨的路線與目標，則愈高層級的幹部將必須掌管更爲廣泛、全面的社會、經濟治理任務，而非僅扮演帶領革命、動員群眾的角色。因而，在選拔這些幹部的過程中，黨將會有更多治理能力與工作經驗上的要求；相反地，愈低層級的幹部任命，如此的能力與經驗要求則或許較小。如此的能力、經驗比較在菁英流動形態上較屬「競爭式」意涵。幹部任命於改革開放時期脈絡下不同的層級差異，也成爲爲何近來文獻發展出中共菁英晉升「績效表現」解釋的最根本原因。

然而，如前所提及的，在菁英流動的相關制度規範下，黨在「年齡限制」下將無法有完整的時間來考核幹部是否有足夠的治理能力與工作經歷。對個人來說，所有幹部在不同層級也將面臨各自不再提拔的時間壓力。以不同層級來看，一般來說正科級、正處級、正廳級不再提拔的年齡分別爲 40、50、55 歲，而副部級、正部級、正（副）國級則分別爲 61 歲、63 歲與 67 歲。對黨來說，在高層的人事穩定考量下，又必須讓幹部盡可能地愈早（即年齡愈輕）晉升。以此，爲解決能力、表現評估與各層級年齡限制的兩難困境，一個可行的方式是輪調幹部在短期間內掌管不同面向的業務，或是安排其出任地方領導職務。透過如此的安排，幹部能夠在有限時間內累積向

上晉升的工作經驗與展現其自身的全面治理能力。以此，「職務安排與輪調」或許已成為中共評估幹部工作表現與檢驗治理能力的重要手段。

假使我們同意以上所述，職務安排與輪調可作為黨評估幹部工作表現與治理能力的重要措施。那麼值得注意的是，在相同層級下，幹部「年齡」的差異，或許凸顯了黨是否對其具有更多的偏愛，即具有「政黨贊助」(party sponsorship) 潛在意義。可以想見的，若個別幹部在較年輕的情況下便晉升至某一層級，則他(她)將有更多的時間能累積工作經驗與展現自身的治理能力，因而能在下一步的晉升中取得更佳的競爭優勢，如 45 歲即晉升至副部級者相較於 50 歲者，將有多 5 年的時間來累積副部級層級的工作經歷；相反地，年齡較長的幹部則無此一優勢。除了相關文獻所揭示「績效解釋」，本文認為在考慮「年齡」的因素下，職務安排與輪調的手段同時亦包含了某種程度的「贊助式」流動的「栽培」意涵，即為黨所偏好的人選「出政績」。

透過以上的討論，本文認為現今中共菁英晉升形態將結合贊助式流動與競爭式流動的特色：在制度規範的限制下，中共的幹部任命出現「接班人栽培」邏輯——結合「早期挑選」與「能力測試」兩要素。首先，即使共黨幹部任命本質上可由高層單方面決定，但改革開放時期的環境脈絡讓中共較高層級的幹部任命應更重視幹部的工作經驗與治理能力，即更具競爭式流動特色；然而，另一方面，年齡限制的制度規範卻不允許黨在各個層級裡仔細地審查與比較幹部的能力與表現。在這樣的情況下，當考量個別幹部的年齡差異時，政黨贊助的意涵將具體浮現。從流動的形態來看，個別幹部很可能在較年輕時便得到黨的挑選與偏愛而向上流動至某一層級(早期挑選)。然而，並非所有被挑選與得到黨偏好的幹部皆能順利向上晉升。黨接著透過職務安排與輪調的手段，特別是使其掌管不同面向的業務或出任地方領導職務，來考核其能力與工作表現(能力測試)。通過上述考驗者(即「出政績」者)，方得進一步向上晉升。結合贊助式流動與競爭式流動的原理，那些得到黨早期挑選，並接著通過能力測試的幹部，理應較有可能得到向上晉升的機會。

本節主要討論接班人栽培的概念如何結合贊助式流動與競爭式流動的樣態，並符合中共現有的相關制度規範。值得注意的是，「早期挑選」或職務安排與輪調的「能力測試」，迄今為止並未系統性的出現在現有的幹部選拔相關規範中，但如此的措施卻是符合現有的制度要求的。^④以此，或許我們可以將如此的接班人栽培概念，視為是中共幹部任命的「潛規則」。^⑤總的來說，透過如此較為通則性菁英晉升路徑的歸納，「接

註④ 相較來說，與「早期挑選」以及「能力測試」較為接近的制度規範包括「全國黨政領導班子後備幹部隊伍建設規畫」(最新為 2009-2020 年)、「黨和國家機關領導幹部交流制度的決定」、「黨政領導幹部選拔任用工作條例」等。然而，「後備幹部」的相關規定精神在於讓各階層的幹部形成明確的年齡梯隊、「交流制度」背後的意涵在於期待未來領導幹部能具全方位的領導經驗、「幹部選拔任用條例」較為突出的也僅有逐級晉升與職務交流。這些制度所規範的皆較為片面，並未同時提及「早期挑選」與「能力測試」的相關理念，以及兩者如何各自或綜合成為決定晉升的正式條件。

註⑤ 關於中國政治裡常見「潛規則」一詞，喻中認為用「桌面下運行的規則」來形容更為貼切。主要是因為潛規則係指不在台面上，但其運作卻是被予以承認的且可行的。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 14 卷第 4 期(2007 年 12 月)，頁 53-61。

班人栽培」的概念或許可反映中共現今幹部任命的思維，並在理論上對近年來興起的績效解釋，增添政黨贊助與栽培方面的闡述。

肆、研究設計

本文主要透過社會流動的理論視角，從菁英晉升形態的討論來捕捉現今中共幹部任命的思維。本研究以中共十五屆至十七屆中央委員會成員為觀察對象（不含軍職委員與候補委員），嘗試證實接班人栽培邏輯於政治晉升上的解釋性與可適用性。^⑥以這時期的中央委員為觀察對象主要基於以下兩點考量。首先，相較於其他層級與群體菁英（如副部級、群眾團體等），中央委員會正選成員（不含候補委員）的個人背景與職務經歷的完整性較能確保，以此可避免相關資訊不齊全所造成方法論上選擇性偏誤的問題（selection bias）。其次，十五屆中共中央政治局首次出現屆齡離退的規範先例。觀察 90 年代末期以來中央委員的晉升也符合本文探討的制度化總體脈絡。而本文在分析上排除軍方幹部，原因在於軍職體系具有獨立的階層體系，較難一致地與文職領導人比較。^⑦在排除軍方幹部後以及十五大前已晉升者，本文的分析案例共為 308 位。^⑧當然，以中央委員做為觀察標的僅是一個初步的嘗試。若要完全地凸顯栽培的概念，則理論上或許層級較低者更適合做為觀察標的。然而，基於資料完整性考量與可比較性，特別是栽培的職務經歷變項，中央委員仍是相對較佳的選擇。倘若本文所主張的接班人栽培概念具有一定程度的可適用性，如何將相關元素運用於不同群體（如其他黨主導之社團組織）或其他階層（如層級向下延伸）的菁英流動，或許是未來可行的研究方向。^⑨

如前一節所討論的，接班人栽培的思維包含黨的早期挑選與後續的能力測試措施，在如此的思路下，那麼這兩面向的相關因素應能解釋菁英未來晉升的可能性。在實證研究部分，本文將接班人栽培的概念具體化為以下兩個階段：

註 ⑥ 中央委員的相關資料主要來自中共官方出版物與網頁，如中共中央組織部、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）。以及人民網與新華網。所有的幹部相關資料亦可見「中共政治菁英資料庫」，國立政治大學中國大陸研究中心，<http://ics.nccu.edu.tw/chinaleaders/index.htm>。若讀者有任何資料蒐集、分類與編碼的相關問題，歡迎與本文作者聯繫以交換意見。

註 ⑦ 本文對文職領導人的定義是曾經任職於正部級黨、政領導職務者。

註 ⑧ 由於黃菊於十四大四中全會被甄補為政治局委員，基於其屬於江澤民時期（1994 年後）的晉升事件，因此本文仍將黃菊納入分析。

註 ⑨ 除了本文的中央委員外，將「接班人栽培」概念擴充至候補中委群體的驗證，也是未來可努力的方向之一。事實上，近年來亦已有相關專文討論中共中央候補委員的政治潛力，可見陳陸輝、陳德昇、陳奕伶，「誰是明日之星？中共中央候補委員的政治潛力分析」，**中國大陸研究**，第 55 卷第 1 期（2012 年 3 月），頁 1~21。

一、早期挑選的釐清

本文第一階段將釐清接班人栽培概念中「早期挑選」的成分。如前所述，某些幹部或許在年紀較輕時便得到黨的挑選與偏愛，因而向上流動至某一層級。如此得到「早期挑選」的幹部，在年齡優勢下因而較具晉升優勢。本文首先將證實如此「早期挑選」的存在與其意涵。就中央委員來說，個人「進入中委會年齡」將是一個可操作化的指標。在屆齡離退的制度規範下，個人若在年輕愈輕時便進入中央委員會，則表示其將有愈多的時間累積相關工作經驗以及展現自身的治理能力。以此，本研究將首先以進入中委會年齡為解釋標的。

為了釐清中央委員群體中是否有上述「早期挑選」的意涵，本研究以入黨年齡、學歷、專長學科、上海經驗與共青團經驗等作為解釋變項。^⑩這些變數包含過去研究，特別是先前所提及功能途徑所關注的紅（入黨年齡）、專（學歷、專長學科）與非正式關係（上海經驗與共青團經驗）。^⑪本階段的目的是在於揭示那些年紀較輕便得以進入中委會的幹部，是否擁有相似的一般性特質：如進入中委會年齡較輕者，是否為入黨年齡較輕（紅）、具有高學歷或特定專長背景（專），以及擁有上海或共青團經驗（非正式關係）者。倘若上述的關聯性存在，我們將得以釐清「早期挑選」的在中央委員會群體的意涵。此外，由於中央委員一般為黨政領導部門正部級高官（包含部分群眾團體與國企），在此階段作者也考量「正局級工作時間」，以佐證前一階段工作經歷於下一層級得到挑選的影響。

二、政治晉升的解釋

雖然近年來理性抉擇途徑重視工作績效（特別是經濟面向）於中共菁英晉升的影響，然而，基於年齡限制帶來的時間壓力，職務安排與輪調或許已成為中共在較短期間內評量幹部能力與工作表現的重要手段：黨很可能安排輪調幹部掌管不同面向的業務，或是安排其出任地方領導職務，來評估幹部是否具有晉升的治理能力與工作表

註⑩ 關於這些變項的歸類方式與描述性統計量，可參見附錄。

註⑪ 本文以「上海經驗」與「共青團經驗」做為非正式關係的相關測量。首先，之所以採「非正式關係」而非傳統常見的「派系」一詞，原因在於中共「派系政治」的定義，至今學界並無高度共識，因此本文採較為謹慎的做法：以 Tsou 較寬廣的「非正式關係」概念來界定。關於非正式政治的相關討論可見 Tang Tsou, "Prolegomenon to the Study of Informal Group in CCP Politics," *The China Quarterly*, No. 65 (March 1976), pp. 98-119. 其次，十五大以來中共領導人部分具有上海經驗、共青團經驗的集體特徵，是學界已經關注到的現象。至於其他可能存在的非正式關係，如太子黨等，由於相關的資訊太過隱諱，為考量資料完整性，本研究暫不考慮，有待日後相關專文與討論加以釐清。關於上海經驗，本研究採丁望的標準（將受過江澤民提拔、至少 5 年的上海經驗，如在上海當官前多半在上海住過，或在上海念大學）；而共青團經驗，本研究採寇健文的標準（1973 年共青團重新組建後，曾在團出任副局級以上領導職務幹部）。相關討論可見丁望，*曾慶紅與夕陽族接班人*（香港：當代名家出版社，2002 年），頁 167；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。

現。若以上的思維存在，那麼，從個體的角度來看，跨部門工作經歷或地方治理經歷理應成為解釋向上晉升的重要因素：我們理應能在已晉升的中共領導菁英中，找到更多具有特定職務經歷的證據。從績效解釋的角度來看，雖然這些工作經歷屬於較為間接的測量，但按接班人栽培中能力測試面向的思路，由於具有這些工作經歷的幹部已通過治理能力測試，因而擁有多重領導經歷或地方領導經歷的幹部，應有較高的機會能向上晉升（即已「出政績」）。值得說明的是，相關文獻或多或少已注意到多重工作經歷或地方治理經歷於政治晉升的影響，但不同的是，本研究嘗試從流動理論的角度對相關因素提出系統性的解釋。^⑫

就中央委員會群體而言，在中共政治階層裡中央政治局與中央書記處皆高於中央委員，這兩個群體皆屬於中共領導人級（副國級）菁英，因此本研究以「領導人級晉升」作為政治晉升的觀察標的。^⑬此外，在黨職務安排與輪調部分，本文關注幹部於「正部長級」黨政領導職務的工作經歷（若有進一步晉升者，則關注晉升之前的工作經歷），並具體化為「多重領導經歷」與「地方領導經歷」兩個變項。^⑭前者包括「地方跨省分」、「中央（黨、政）跨部門」以及「跨中央與地方」三類；後者則包括「省（市、區）長」與「省（市、區）委書記」兩者。表 1 為接班人栽培的相關變項的描述性統計資訊，包括進入中委會年齡、多重領導經歷、地方領導經歷與晉升事件。

本研究將以接班人栽培概念解釋中共十五屆至十七屆中央委員的政治晉升。除了以上的工作經歷因素外，本文最終也結合先前的早期挑選因素（進入中委會年齡），嘗試驗證中共菁英晉升的形態如何結合流動理論中的贊助式流動與競爭式流動特性。我們預期那些經歷過「早期挑選」以及「能力測試」的中央委員，將有較高的可能性向上晉升至領導人級職位，即中央政治局委員與書記處書記。在研究方法部分，基於一定數量的研究個案，本文將以計量方法區辨不同面向因素對政治晉升的影響。在接下來的分析裡，除了一般較常見的多元迴歸模型，由於晉升／未晉升屬二分變項（binary outcome），本文也採廣為量化研究接受的二元對數成敗比模型（binary logistic

註 ⑫ 如李成主張地方領導經歷與治理經驗提供訓練國家領導人的絕佳機會，寇健文則提出地方經歷與交流經驗是晉升政治局委員的加分條件，但他們的研究大多是經驗歸納，並無系統性的理論討論。見 Cheng Li, "After Hu, Who? China's Provincial Leaders Await Promotion," *China Leadership Monitor*, No. 1 (January 2002), pp. 1-20；寇健文，「邁向權力核心之路：1987 年以後中共文人領袖的政治流動」，頁 1-36。

註 ⑬ 值得說明的，大多數關於中共領導人晉升的討論大多關注中央政治局，中央書記處的討論則較少。本研究之所以納入書記處的群體，原因在於希望透過晉升個案的擴充，以求較穩定的統計估計結果。但即使如此，大多數的書記處書記皆由政治局委員兼任。十五大以來未兼任政治局委員的書記處書記僅何勇、王滬寧與令計劃三人。另外，王兆國屬於極端案例。他早在 1985 年時便晉升至書記處書記，但 1987 年後，又回到正部級職務歷練，遲至 2002 年十六大晉升至政治局。就王兆國的個案來說，我們並不計算其 1985 至 87 年的領導人經歷。

註 ⑭ 本研究並不計算領導人晉升與正部級輪調同時發生的職務安排，原因在於如此的職務輪調與晉升無時序上的意義，「同時發生」意謂如此的經歷對晉升並無助益。如張德江、劉淇在十六大任政治局委員前也幾乎同時調任廣東省委書記、北京市委書記。如此類型的工作輪調與安排，本文便不納入計算。

regression model)。以此，我們將證實接班人栽培的相關措施是否適用於解釋中共中央委員群體的政治晉升。

表 1 「接班人栽培」變項的描述性統計

變項	類別／項目	數值／百分比
晉升事件	未晉升	85.7% (277)
	晉升	8.6% (31)
	排除值	4.6% (15)
進入中委會年齡	平均數	55.9
	標準差	4.99
	最小值	35.9
	最大值	63.6
	個數	308
多重領導經歷 ^⑤	無	68.8%
	地方跨省份經歷	7.2%
	中央跨部門經歷	9.4%
	跨中央、地方經歷	14.6%
	個數	308
地方領導經歷	無	50.3%
	省(市、區)委書記	27.0%
	省(市、區)長	22.7%
	個數	308

資料來源：本研究自行整理。

伍、挑選與測試：中央委員的分析

在中共的幹部任命制下，少數幹部或許得到黨系統性的栽培，他們的集體特徵為何？幹部的工作經驗—作為黨工作輪調與安排的表徵—是否有利於他們下一步的仕途發展？本節接著以中央委員為例，呈現黨接班人栽培的相關措施，包括「早期挑選」與「能力測試」，如何能在當前制度化的脈絡下運作，並能系統性地解釋中共菁英的政治晉升。

本節首先以「早期挑選」解釋標的，以揭露那些進入中委會年齡較輕者是否具有共同的背景與特徵。整體分析結果如表 2 所示。筆者首先將「進入中委會年齡」視為直觀的連續變項（如表 1，最大值為 63.6 歲的朱育理，最小值為 35.9 歲的倪志福）。在連續變項的解釋中，多元迴歸分析的最小平方法（OLS 估計值）是最常被使用的估計模型。表 2 結果顯示，相對於沒有非正式關係者，具有共青團經驗者能在年紀較輕時便進入中委會。在其他條件不變的情況下，平均來說「共青團經驗」能夠降低進入

註 ⑤ 這個變項主要用來凸顯領導幹部的多重領導經驗形態。為了便於比較，作者僅區分為「跨中央」、「跨地方」以及「跨中央、地方」三類。當然，擁有「跨中央、地方經歷」的幹部也可能同時實質上擁有地方跨省份經歷（如兩個地方治理經驗加上一個國務院部長經歷），如此的案例在本文將會被歸類為「跨中央、地方經歷」。

中委會年齡約 3.13 歲。其次，入黨年齡對中委會的早期挑選也具有顯著的影響力。平均而言，當個人的入黨年齡增加一歲，則進入中委會的年齡也增加約 0.11 歲。最後，局級工作時間也將顯著增高個人進入中委會的年齡。在控制其他變項下，當個人於正局級的工作時間增加一年，平均來說進入中委會年齡也增加約 0.38 歲。至於學歷與專長學科因素，雖然其未達統計上顯著水準，但也大致呈現高學歷、具科技、財經專長者則進入中委會年齡較輕的趨勢。

表 2 進入中委會年齡的迴歸模型

	OLS estimates		Logit estimates	
	β	s.e.	β	s.e.
學歷	-0.39	0.43	-0.46	0.19*
專長學科				
科技、財經專長	-0.50	0.77	-0.52	0.34
人文、社科法專長	0.28	0.87	0.11	0.38
非正式關係				
上海經驗	0.47	1.33	0.20	0.60
共青團經驗	-3.13	0.82***	-1.01	0.41*
入黨年齡	0.11	0.05*	0.05	0.02*
局級工作時間	0.38	0.10***	0.11	0.05*
常數	53.79	1.71***	-0.10	0.74
個數	297		297	
Adjusted/Pseudo R ²	0.08		0.07	
MSE/X ²	4.82		29.12***	

說明：*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$ 。logit estimates 的適合度統計量為 McFadden's R²。因少數個案在入黨時間與局級工作時間資料缺漏，因此分析個案數為 297 位。

資料來源：本研究自行整理。

除此之外，為了具體劃分「早期挑選」的年齡範圍以便於評估十八大可能晉升人選，我們也嘗試將進入中委會年齡進行二分的區隔：「獲早期挑選者／未獲早期挑選者」。按過去經驗歸納，若我們同意超過 68 歲已為政治局屆齡離退的標準，那麼 58 歲或許可以作為劃分中央委員是否得到黨早期挑選之劃定界線。主要原因是若個人得以在 57 歲以下時便進入中委會，他們除了能在正部級層級累積一定程度的工作經歷，同時也能夠在領導人級職務任滿兩任十年的任期。在黨為了政治穩定具有人事考量的情況下，58 歲或許可以作為一個界定中委會早期挑選的時間點。^③

註③ 若個人得以在未滿 63 足歲晉升者，則理當他們可以在領導人級職務任滿兩任十年。以此，未滿 58 歲能進入中委會者，意味著他們得以在正部級領導職務歷練約略五年的時間。事實上，根據作者在「Institutionalizing Political Entry into the CCP Politburo: A Qualitative Comparative Analysis」一文中的分析（於 2013 下半年收錄於 *Choosing China's Leaders* 一書，Routledge 出版），十五大至十七大所有新進政治局成員的平均年齡也在 57 歲至 59 歲左右。

在計量分析中，二元對數成敗比模型是適合運用在解釋二分變項的分析方法。表 2 同時也呈現以二元對數成敗比模型的分析結果 (Logit 估計值, 1=58 歲 (含) 以上, 0=未滿 58 歲)。結果顯示, 即使我們較武斷地將進入中委會年齡以 58 歲做為早期挑選的界線, 影響中央委員進入中委會年齡的因素也與先前結果相當一致: 包括共青團經驗、入黨年齡、局級工作時間等變項, 在不同進入中委會年齡的劃分方式中皆具顯著解釋力, 影響方向也相當一致。^{註 20}

基於表 2 的分析結果, 本文認為中委會的早期挑選應呈現出兩種意義。首先, 共青團經驗與入黨年齡或許意味中委會的早期挑選有明確的「政治忠誠」篩選意義, 如一定程度的黨資深制的確保以及與領導人非正式關係的展現。這些變項透露出中共菁英甄補中「紅」的意義。其次, 局級工作時間變項則充分凸顯出年齡限制規範下中共幹部任命的考量: 前一個層級較長的工作時間, 對下一個層級的晉升反而是不利的。可以想見的, 在各層級屆齡離退的制度下, 黨的確面臨到必須盡早晉升幹部的時間壓力。從這個發現來看, 傳統績效解釋強調前一個層級工作表現, 在考慮中共制度化的總體脈絡後, 我們的確有必須再釐清與重新檢視。

在釐清中央委員的早期挑選意義後, 本節接著探討接班人栽培概念的第二個成分—「能力測試」。如前所界定的, 在各層級年齡限制下, 黨或許透過特定職務的安排與輪調, 在較短時間內審視幹部的治理能力並累積其工作經驗。本研究以「多重領導經驗」與「地方領導經驗」作為如此措施的具體指標, 來觀察擁有這些工作經驗的中央委員是否具有較高的晉升機會, 初步分析如表 3 所示。結果顯示多重領導經驗、地方領導經驗皆對中央委員晉升至領導人級職務有顯著正向影響。在控制所有職務經歷下, 首先, 相對於其他無多重領導經驗者, 擁有中央跨部門 (黨、政) 經歷的中央委員有顯著較高的機率能晉升至領導人級職務: 其晉升與未晉升的相對機率比 (odds ratio) 為無多重領導經驗者的 5.04 倍; 其次, 在地方領導經歷上, 相較於無地方領導經驗者, 擁有省 (市、區) 委書記經驗的中央委員, 向上晉升的機率也顯著較高: 其晉升相對於未晉升的相對機率比為 3.92。至於跨中央、地方經歷以及省 (市、區) 長經歷在控制其他經歷因素後則無顯著影響, 地方跨省份的經歷則在顯著邊緣 ($p > 0.1$)。如此的初步分析結果符合本文的先前預期: 黨職務安排與輪調的確是審視幹部治理能力的有效手段, 因而正部長級的相關工作經歷, 特別是「中央跨部門經歷」以及「地方一把手經歷」, 顯著地有助於中央委員的政治晉升。

註 20 值得說明的是, 按表 1「進入中委會年齡」的描述性統計量, 該變項並不屬於常態分布。從方法來說, 這表示 OLS estimates 並無法得到「最佳線性不偏估計元」的估計結果。然而, 本節主要目的在於證實幹部進入中委會的年齡差異是否存在具體的栽培意義 (即呈現變數影響方向, 而非比較變項相對影響力高低)。此外, 本節也提供 logit estimates 來呈現相同方向的分析結果。這表示不論用何種度量尺度與估計方法, 係數趨勢應是相當穩定的。因此, 即使表 2 的估計參數並非最佳, 但應也不至於有系統性的偏誤。

表 3 領導人晉升的二元對數成敗比模型：工作經歷的影響

	β	s.e.	Odds
多重領導經歷			
地方跨省份經歷	1.21	0.63	
中央跨部門經歷	1.62	0.67*	5.04
跨中央、地方經歷	0.65	0.58	
地方領導經歷			
省（市、區）委書記	1.37	0.63*	3.92
省（市、區）長	-0.24	0.80	
常數	-3.19	0.46***	
個數	308		
X ² (LR test)	24.73***		
Degree of freedom	5		
Pseudo R ² (McFadden)	0.123		

說明：*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$ 。

資料來源：本研究自行整理。

相較於先前研究強調個人條件、背景的功能途徑以及績效解釋的理性抉擇途徑，本研究從社會流動理論的視角，透過菁英晉升的探索來呈現中共幹部任命的思路。本文認為在中共制度化的脈絡下，黨或許已發展出一套「接班人栽培」的幹部任命思維。因此，菁英流動的形態將結合贊助式流動與競爭式流動的特色，而「早期挑選」與「能力測試」便是從幹部任命角度出發的具體表徵。

表 2 與表 3 中央委員群體的分析，分別釐清了早期挑選的意涵以及能力測試於政治晉升的初步效果。接下來本文將結合這兩者要素，建構解釋領導人晉升的接班人栽培模型。針對十五屆至十七屆中共委員的政治晉升，表 4 列出了三個估計模型，藉以測試主要變項影響的穩定性，並釐清這些變項的因果機制。首先，模型一的部分僅列入接班人栽培的核心變數：包括進入中委會年齡、地方跨省分、中央跨部門與省（市、區）委書記等工作經歷。³⁸如我們所預期的，在同時考慮早期挑選與能力測試的要素後，所有核心變數的影響力皆相當穩固地顯著解釋中央委員的政治晉升。首先，在控制其他條件下，進入中委會年齡愈輕者，則晉升至領導人級職務的機率愈高。這顯示早期挑選於菁英晉升的正向影響力。

註 38 由於表 3 的分析結果顯示跨地方省份經歷仍有一定程度的影響力 ($p < 0.1$)，因此本文仍在表 4 模型一的分析先納入考量。

表 4 領導人晉升的二元對數成敗比模型：接班人栽培的解釋

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	s.e.	β	s.e.	β	s.e.
早期挑選						
進入中委會年齡	-0.12	0.04***			-0.12	0.04**
能力測試						
地方跨省份經歷	0.69	0.58				
中央跨部門經歷	1.90	0.64**			1.82	0.68**
省(市、區)委書記	1.62	0.49***			1.91	0.49***
學歷			0.28	0.32	0.51	0.35
專長學科						
科技、財經專長			0.65	0.60	0.40	0.64
人文、社科法專長			0.14	0.69	0.10	0.75
非正式關係						
上海經驗			1.16	0.67	1.39	0.74
共青團經驗			0.99	0.50*	0.67	0.57
入黨年齡			-0.01	0.03	0.01	0.04
局級工作時間			-0.17	0.08*	-0.15	0.93
常數	3.47	2.00	-3.00	1.36*	1.35	2.45
個數	308		297		297	
X ² (LR test)	33.41***		13.62*		41.38***	
Degree of freedom	4		7		10	
Pseudo R ² (McFadden)	0.17		0.069		0.208	

LR test (model 2 & model 3) = 27.77***

說明：*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$ 。因少數個案在入黨時間與局級工作時間上資料缺漏，Model 2 與 Model 3 分析個案數為 297 位。

資料來源：本研究自行整理。

其次，在控制其他變數後，中央跨部門經歷以及地方一把手經歷皆對中央委員的政治晉升具顯著的正向影響。從幹部任命的角度來說，這證實了黨對幹部的工作輪調與安排理應存在，因此我們可以從得以晉升的中央委員，找到顯著較多的多重領導經驗與地方領導經驗證據。在年齡限制的規範下，本文的分析也證實黨如此安排是符合現今中共制度化脈絡的可行手段。值得注意的是，在控制其他變項後，原先在表 3 有一定程度影響力的地方跨省份經歷變項影響力便完全消失。這或許意味著對政治晉升具有益的職務經歷大致可以分為兩個面向：首先，中央跨部會的輪調凸顯的是幹部不同面向治理能力與經驗的累積；其次，地方一把手經歷意味著是全面性的治理經驗，包括促進地方經濟發展、處理社會治安與失業問題等。中央部門輪調與地方一把手職務安排可被理解為黨測試幹部能力的兩大主要手段。從這個角度來看，跨省份領導經驗與其他工作經歷的影響力被中央跨部門經歷以及地方一把手經歷所吸收，便是可以

理解的。

接著，模型二的估計模型則以學歷、專長學科、非正式關係、入黨年齡與局級工作時間為解釋變項。這些設定主要涵蓋個人不同條件、背景以及部級之前的工作經歷。如前所討論的，這些變數不但是我們先前用來解釋早期挑選的解釋變項，邏輯上來說也是較為前置的影響因素。分析結果顯示，較少的局級工作時間與具有共青團經驗能顯著正向影響十五大以來中央委員的向上晉升。然而，當考慮接班人栽培的相關因素，如表 3 的最終模型（模型三）顯示，原有模型二具重要影響力的變項關聯性便被「早期挑選」與「能力測試」的相關因素吸收。此外，我們也可發現原先模型二顯著的常數項，在控制了接班人栽培相關變項後也不再顯著。這意謂著原模型二無法被變項解釋的系統性變異，在模型三中便有顯著的改善。在模型二與模型三的 *likelihood-ratio test* 中，也達統計上的顯著水準。這表示在考慮本研究所主張的核心變數後，對中央委員晉升的解釋力，的確獲得顯著的改善。

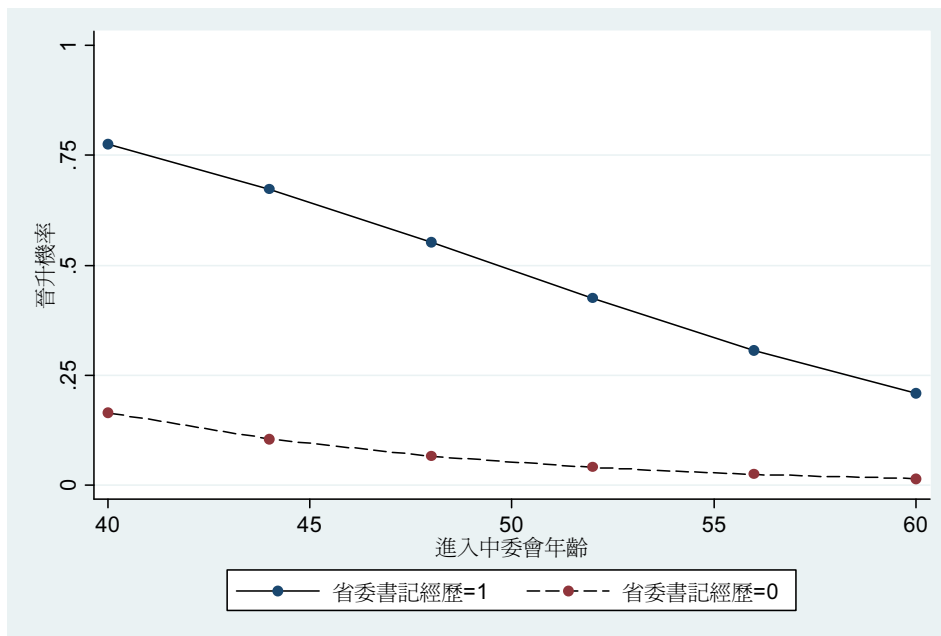
這些跨模型的比較分析結果凸顯兩者意義。首先，相較於傳統功能途徑研究重視的個人背景或條件，本文所主張的早期挑選與能力測試因素，更能解釋中共的菁英晉升，且變項影響力在跨模型裡皆相當一致且穩定。其次，從過去文獻亦相當重視的非正式關係來看，本文所主張的接班人栽培相關因素，或許也能夠融合中共菁英政治所謂「非正式關係」對菁英晉升的解釋。如前所述，在中共制度化的總體脈絡下，即使領導人欲提拔與自身交好或最為親近的幹部，但也必須符合既有制度規範。因此，讓那些幹部在年輕時盡早進入中委會，得以進一步累積相關工作經歷與治理能力，將是符合既有制度規範的作法。總的來看，本文提出的接班人栽培邏輯，得以在中央委員的政治晉升中獲得一定程度的證實。

為了更具體呈現接班人栽培如何在中央委員的政治晉升中運作，按表 3 的分析結果，圖 1 估算出領導人晉升的預測機率與變化。由於中央跨部門經歷與省級一把手對中央委員晉升的解釋方向與程度差異不大，在此呈現的是晉升的預測機率，如何隨著進入中委會年齡高低以及是否具有省級一把手經歷而出現變化。如圖 1 所示，晉升機率將隨著進入中委會年齡增加而顯著降低，且如此的邊際影響在具有省（市、區）委書記經歷的中央委員裡更為明顯。大致來說，當個人約略在四十歲進入中委會，同時若往後具有省級一把手經歷，則未來晉升領導人級職務的機率約達 75%。

除了呈現領導人晉升的預測機率變化外，本文試著透過個案的討論，更具體勾勒出中共菁英晉升的路徑。³⁰表 5 按十五屆至十七屆，來歸納中央委員已晉升者的「早期挑選」與「能力測試」相關條件全貌，包括進入中委會年齡與正部長級相關工作經歷。總的來說，在這段時間晉升至中共領導人級職的菁英中（共 31 位），在晉升之前有 5 位在正部長級經歷中擁有中央跨部門歷練，擁有省委書記歷練者則達 18 位，至於無這兩類型職務歷練者則為 8 位。

註 30 這部分的討論主要是連結本文的分析框架與實際個案。

圖 1 領導人晉升的預測機率變化：接班人栽培的解釋



資料來源：本研究自行整理。

表 5 接班人栽培模型：十五到十七屆領導人晉升的回顧

職務歷練	十五大	十六大	十七大
中央跨部門經歷	羅幹 (52.3)、曾慶紅 (58.2)	何勇 (56.9)、曾培炎 (58.8)、王剛 (60.1)	
省委書記經歷	李長春 (43.7)、吳官正 (49.2)、賈慶林 (52.6)	張德江 (50.8)、俞正聲 (52.4)、王樂泉 (52.8)、回良玉 (52.9)、張立昌 (53.3)、賀國強 (53.9)、周永康 (54.8)、陳良宇 (56.1)	李克強 (42.2)、習近平 (49.4)、汪洋 (52.6)、薄熙來 (53.3)、王岐山 (54.3)、張高麗 (56.0)、李源潮 (56.9)
無	黃菊 (54.1)、吳儀 (53.9)	王兆國 (41.2)、劉雲山 (50.2)、劉淇 (54.8)	王滬寧 (47.1)、令計劃 (51.0)、劉延東 (57.0)

說明：括弧內的數字為進入中委會年齡，按此年齡先後排序。如前所述，黃菊於十四大四中全會被甄補為政治局委員。但基於其屬於江澤民時期（1994 年後）的晉升，因此本文仍將黃菊的個案納入分析，並歸於十五大的晉升。

資料來源：本研究自行整理。

首先，從無相關經歷者來看，即使有 8 位菁英在晉升之前無中央跨部門歷練或省委書記歷練，但他們進入中委會時的年齡全都低於 58 歲（如表 2 的區分標準），甚至大多數低於全體平均的 55.9 歲。從這個角度來看，「早期挑選」的因素仍在他們的晉升過程中發揮一定程度的影響力。其中，劉延東於 57 歲進入中央委員會（早期挑選影

響最小者)，同時亦無中央跨部門或地方一把手職務歷練。她的晉升是本文的「接班人栽培」思路裡最無法解釋的部分，屬最極端的案例（least likely case）。^⑩

除此之外，在具有地方一把手歷練且已晉升的個案來看，他們大多數進入中委會的年齡也皆不超過 58 歲。至於具中央跨部門經驗者，他們進入中委會的普遍年齡則較高。除羅幹 52.3 歲與何勇 56.9 歲，其餘皆在 58 歲以上。總的來說，結合圖 1 的預測機率變化，年齡較輕便進入中委會者且隨後具有地方一把手歷練可說是「接班人栽培」邏輯下最典型的晉升形態，包括李克強、李長春、吳官正、習近平等人（進入中委會年齡小於 50 歲）的晉升，皆是符合這個邏輯下較為典型的案例（typical cases）。根據本節的分析結果，我們或可預期十八大時將有一定比例的菁英，得以透過這些路徑向上晉升，進入中共權力核心。

陸、十八大的評估：晉升群體的界定與意涵^⑪

上一節的實證分析驗證了接班人栽培邏輯如何能在中共十五屆以來的中央委員群體中運作：早期挑選與能力測試的相關變項，能系統性的解釋菁英政治晉升。對社會科學研究而言，除了能系統性的解釋已發生的現象外，我們也期待在理論的基礎上能鑒往知來。基於中共十八大於 2012 年秋天召開，按制度化的邏輯，外界不但普遍預期胡溫體制應交班，同時在屆齡離退的規範下，中共領導階層也大幅換血。^⑫在證實接班人栽培概念的可解釋性後，本文嘗試以此為基礎，提出中共十八大可能晉升群體的評估，並討論其意涵。

在進行預測評估之前，有幾點根本的限制與方法論的考量必須先行說明。首先，精確地評估政治晉升理應基於對選拔空間的理解，特別是政治局與書記處的總體人數，然而這部分的資訊事先並無法得知，如十六屆、十七屆政治局委員共 24 名、25 名，書記處書記則分別是 7 名、6 名。假定以十七屆的規模來看，在姑且不討論彼此流動的情況下（如書記處書記至政治局委員），則政治局或許將有 12 位新任委員（文

註⑩ 私人關係或許可以用來解釋劉延東的晉升。據報導指出，劉延東的父親劉瑞龍是中共工農紅軍第 14 軍的創建人之一，也曾任農業部副部長。除了此一「太子黨」的背景外，劉延東與江澤民也有深厚的私人交情。但如此的血緣與私人關係歸因已超出本文的討論範圍，留待後續相關研究挖掘。見大事件編輯部，*十八大政治局之選*（香港：明鏡出版社，2011 年），頁 42-45。

註⑪ 作者在撰寫這部分的初稿時為 2012 年 6 月（十八大於 2012 年 11 月召開）。為維持撰寫時的預測目的，在最終修改時（2013 年 1 月）作者並未加入太多中共十八大實際甄補結果的對照，僅於行文時於註釋增添相關訊息。

註⑫ 以政治局來說，中共十三大以來政治局的輪替模式相當穩定。當出現權力交替時，則政治局的輪替率（新任成員/全體成員）皆超過 50%（如十四大的 13/20 與十六大的 13/23，不計軍方領導人）。倘若按十六大與十七大的年齡離退規範，則現有 23 位文職領導人中（除郭伯雄與徐才厚等軍方代表外），則計有 12 位將屆齡離退，包括胡錦濤（70）、吳邦國（71）、溫家寶（70）、賈慶林（72）、李長春（68）、賀國強（69）、周永康（70）、王剛（70）、王樂泉（68）、王兆國（71）、回良玉（68）、劉淇（70）。事實證明這些屆齡領導人也全數離開工作崗位。

職領導人)、書記處則僅有 1 位(何勇在 2012 年為 72 歲)。第二,本節擬從先前所證實的黨制度化脈絡下接班人栽培邏輯,嘗試補捉十八大的可能晉升群體。以此,政治局常委的部分本節並無多加討論。事實上,自十六大以來,政治局常委的職務分工(特別是中央領導小組的分管)相對穩定。^④此部分的預測來自詳細的個案分析討論或許較為恰當。^④再者,與第二點相關的,基於作者的目的僅在於提出一個按理論出發的可能晉升群體,但仍有許多其他因素或內部不透明的原因可能影響菁英晉升結果(如其他的晉升模式與健康因素、貪腐與政治案件等)。最後,也是理論解釋出發的最根本限制是,畢竟本節的嘗試是基於十五大以來的幹部選拔模式。一個無法顧及的影響是,可能由於方法論上的「成熟效果」干擾,導致我們評估十八大可能晉升群體時相關因素(如工作經歷因素)的影響力實際上出現增加或減少的趨勢,而使評估結果與現實背離。^⑤以上這些限制提醒我們從事任何預測工作時,都有其根本上的侷限,更何況是針對中共如此資訊極為不透明的國家。

作者的評估基礎如下。首先,基於十五大以來的新任政治局委員與書記處書記,除曾慶紅外都有至少一任中委資歷(大多都是正選中委,除了李源潮、令計劃為候補中委),因而以十七屆中央委員會委員作為來評估可能晉升人選的總群體應是適當的方式。在扣除掉軍職中委(41 位)、現任領導人(26 位)、至 2012 年超過 68 歲者(20 位)後,則可能的候選人共有 117 位。其次,至 2012 年上半年,中國大陸省級黨委的換屆改選工作已大致完成,因而候選人的正部級職務經歷已大致可掌握(本文的計算至 5 月底為止)。最後,如第五節所提到的,為了便於預測的目的,這裡我們將以「不超過 58 歲」作為早期挑選的年齡標準。按先前表四模型三的設定,則可得預測模型如下:

$$\ln\left(\frac{\text{Pr(晉升)}}{\text{Pr(未晉升)}}\right) = X'B$$

$$X'B = -3.84 - 1.83 * 58 \text{歲以上} + 1.88 * \text{中央跨部門經歷} + 1.77 * \text{省市區委書記}$$

$$X^2 \text{ (LR test)} = 42.82 \text{ (} p < .001 \text{)}, \text{Pseudo } R^2 \text{ (McFadden)} = 0.216$$

上述方程式原始的模型設定基本上與表 4 模型三一致,這裡筆者僅列出顯著的估計係數。透過比較得知,這個模型的估計結果不但與先前相當一致,且相對來看有更佳的預測力(Pseudo $R^2 = 0.216$, 略高於表 4 模型三的 0.208)。因而以預測的目的,該方程式應較為適當。作者按先前分析所揭示的晉升路徑,包括早期挑選與中央跨部門

註④ 關於政治局常委會分工與晚近趨勢的討論,可見 Alice Miller, "The Politburo Standing Committee under Hu Jintao," *China Leadership Monitor*, <http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/CLM35AM.pdf>.

註④ 關於制度化下十八大政治局常委輪替的討論,可見 Alice Miller, "The 18th Central Committee Politburo: A Quixotic, Foolhardy, Rashly Speculative, but Nonetheless Ruthlessly Reasoned Projection," *op. cit.*; 寇健文,「邁向權力核心之路:1987 年以後中共文人領袖的政治流動」,頁 22-29。

註⑤ 所謂成熟效果,係指基於研究者的觀察時間範圍受限,因而無法評估未觀察到的時間效應將使變數關聯性出現改變。

經歷，以及早期挑選與省（市、區）委書記經歷，估算出所有候選人可能的晉升機率。並且，按年齡限制與仕途模式的慣例，排除已超過 68 歲者（假定十八大於 2012 年 10 月召開），以及已退出第一線黨政領導職務而任職於全國人大、政協者。^④經過上述處理後，我們以副國級職務不再提拔的 63 歲為界線，列出預測結果如表 6。

表 6 接班人栽培模型：十八大晉升群體的預測（以年齡為區隔）

	未滿63歲	63歲以上
早期挑選+中央跨部門經歷	楊晶（蒙）、尹蔚民、尙福林、王晨	周生賢、周小川
早期挑選+省委書記經歷	孫政才、胡春華、周強、趙樂際、楊傳堂、韓正、張春賢、強衛、劉奇葆、姜異康、羅保銘、盧展工、袁純清、吉炳軒、張慶黎、秦光榮、孫春蘭（女）	王瑒、張寶順、蘇榮、郭金龍、孟建柱、田成平

資料來源：本研究自行整理。

按接班人栽培邏輯，在 2012 年秋天，具有早期挑選與中央跨部門經歷者的候選人共有 6 位（其中 2 位已滿 63 歲）；而具有早期挑選與省級一把手經歷者則共有 23 位（其中 6 位已滿 63 歲）。當然，他們並不會全部都晉升至領導人級職位。但若按十五大以來所歸納的接班人栽培邏輯來看，或許這些候選人，特別是至 2012 年秋天未滿 63 歲者，將有一定比例將能晉升至領導人級職務。假定沒有重大案件與健康問題，在人事穩定的考量下，他們將能在領導人級職務任滿兩任十年。^⑤

本文認為以上的群體界定，對外界預測、理解中共領導階層的人事任命有幾點值得注意的意義。首先，當依接班人栽培模型估算晉升可能性時，我們發現中央委員群體內部存有明確的特徵差異。如這些候選人（現任未晉升者）年齡的群體差異相當大（最年輕者為孫政才的 49 歲，最年長者為華建敏的超過 72 歲）。在年齡條件高度與早期挑選相關（即進入中委會年齡）下，這意謂的確有某些幹部為黨有系統的培養作為接班候選人。

其次，就本文所界定的工作經驗因素，我們也發現在這些候選人中，鮮少有候選人同時具有「中央跨部門」領導經歷以及「省級一把手」經歷（除杜青林）。^⑥大多的狀況是具有省委書記經驗，且同時具有「地方省際交流」經驗或「中央地方交流」經驗。然而在控制其他條件下，表 4 分析顯示地方交流或中央地方交流經驗對中央委員的晉升並無顯著影響。從這些現象來看，這意謂著中共似乎存在兩條培養接班人的職

註④ 現任中央委員未滿 68 歲，而已退出第一線領導職務者，包括李建國、白恩培、李榮融、王太華、石宗源（回）、杜青林、王旭東、張雲川、王金山、陳建國、羅清泉、陸浩。

註⑤ 在 15 位新任中共領導人中，有 10 位在本文的預測名單內，包括張春賢、趙樂際、胡春華、韓正、楊晶、劉奇葆、孫春蘭、孫政才、孟建柱、郭金龍。不在本文預測名單內的新任領導人為栗戰書、馬凱、趙洪祝、杜青林、李建國。

註⑥ 令人意外的是，已離開第一線領導職務的李建國（現全國人大常委會副委員長）得以進入十八屆中央政治局。

務經歷管道：中央歷練與地方歷練。當然，如此的宣稱需要往後時間更長的經驗歸納加以證實。

再者，另一個重要的意義在於中共十八大領導階層的結構。十七大時，中共已羅列「63 周歲以下」為中央政治局預備人選的正式條件。^④然而，如表 5 所示，當前十七大的群體中有相當的比例超過 63 歲，同時符合本文所界定的接班人栽培路徑。雖然相關文獻歸納近期中共新任政治局委員的平均年齡約在 57 至 59 歲，但我們仍不能完全排除這些年齡較大者，在十八大時仍有晉升至中共領導階層的可能性。例如孟建柱，他在 2008 年已出任同為副國級的國務委員一職，至 2012 年 10 月時他已超過 65 歲，他仍被認為是接管周永康政法系統的熱門人選（他並無政治局委員經歷）；又如郭金龍，他有豐富的地方領導經驗（西藏、安徽與北京），至十八大時亦超過 65 歲，但他至今仍未離開第一線領導職務轉進全國人大、政協，甚至仍在 2012 年 7 月當選北京市委書記。倘若這些年齡偏大的候選人得以進入領導班子，那麼，中共十八大的人事更替可能形成的是「過渡的政治局」，即有相當比例的成員僅能具有一屆任期。^⑤若如此的狀況成真，到了 2017 年十九大，「習李體制」將有更多自主的人事安排空間。更根本的是，這是否意謂近年來累積的菁英輪替制度化趨勢開始出現倒退的現象？還是外界其實無法有效分辨哪些非正式慣例、規範屬無法推翻且黨內已有高度共識（如年齡限制），而哪些又僅有一次性或短期適用的性質（如 63 歲以下進入政治局之選拔標準）？這些相關議題有待往後研究繼續努力。

即使本節提出中共十八大的可能晉升群體，但必須強調的是，如此的預測是基於理論建構—「接班人栽培」思路所提出的。我們不能排除仍有一定比例菁英並非按此模式或思路所晉升，亦或是有某些重要條件為本研究所忽略的。然而，作為以「解釋性」為目的出發的實證研究，我們最終關懷的仍是變項間理論與邏輯關聯性，並非最大的可預測性。以此，本節所嘗試界定的晉升人選或許仍有一定的誤差。這些未知或未能系統性被解釋的部分，仍有待往後相關研究多加補充。

柒、結論與討論

有別過去相關文獻，本研究以社會流動理論的角度，透過對菁英晉升模式的歸納，來理解中共幹部任命的思維與特色。本文認為在當前制度化的脈絡下，中共的幹部任命已出現「接班人栽培」的思維：包括「早期挑選」與「能力測試」兩面向。原因在於當制度規範強調年齡限制，且改革開放時期中共又更加重視幹部的治理能力與

註④ 劉思揚、孫承彬、劉剛，「為了黨和國家興旺發達長治久安一黨的新一屆中央領導機構產生紀實」，新華網，http://news.xinhuanet.com/newscenter/2007-10/24/content_6931498.htm。

註⑤ 總計十八屆新任政治局委員有 6 位超過 63 歲，包括孟建柱、郭金龍、李建國、杜青林、馬凱、趙洪祝，如此的現象是十五大以來的第一次，也表示這些成員在十九大實應全部退休。此次中共中央領導班子甄補，有強烈的過渡色彩。

工作經驗，黨因而將存有如此特定幹部任命邏輯來符合自身與制度需求。從菁英流動來看，包括甄拔年齡與工作輪調與安排，將成為黨如此措施的具體表徵。本研究以十五大以來的中央委員為研究案例，證實了接班人栽培不同成分於中共菁英晉升的適用性與可解釋性。實證結果發現，早期挑選於中央委員具有明確的政治篩選意涵；同時正部級工作經歷，包括中央跨部門經歷與省級一把手經歷對顯著解釋中委向上晉升的可能性。再者，本研究也透過經驗趨勢比較，證實接班人栽培邏輯有一定程度的非正式關係意涵：相較於傳統重視個人背景或條件的實證研究，本文所主張的早期挑選與能力測試因素，更能解釋中央委員的晉升結果。最後，本研究也嘗試以接班人栽培模型，提出中共十八大可能晉升的群體。

本研究對理解中共菁英甄補模式以及未來政治發展，或許有一定程度的貢獻與意涵。首先，就菁英選拔模式來說，雖然晚近文獻大量著重工作績效表現於政治晉升的重要性，但本文透過社會流動理論視角的討論與實證研究，揭露出中共如何在制度化脈絡下對幹部向上流動扮演栽培的角色，即早期挑選因素的解釋力。因此，理論上，本文能對近年來興起的績效解釋增添黨栽培、培育方面的闡述。其次，近年來大量文獻關注中共政治制度化的趨勢，包括職務分工與幹部任命與流動等。但在這過程中，我們仍不能忽略非正式關係的影響力，以及其如何在正式制度未規範到的範疇下持續發揮作用。雖然僅是基於較為粗糙的二分嘗試，但本文的分析結果也證實關係網絡的因素或許一定程度上可反映在黨對幹部的早期挑選與工作安排與輪調上。非正式關係的影響力，甚至概念意涵與範圍，仍有待相關研究持續關注。最後，制度化下的中共接班人栽培的幹部任命模式，意謂黨已建立起領導菁英培養、育成與接班的升遷管道。從政治發展與政權前景的角度來看，這或許意謂著中共短期內出現統治菁英分裂而走向轉型道路的可能性較低。

本文透過中央委員群體，證實早期挑選與能力測試的接班人栽培概念具有一定程度的可適用性，因而能系統性的解釋菁英的政治晉升。以此，未來有兩個相關議題或許可以值得進一步探索。首先，若中共內部存在如此的接班人栽培思維，或許我們可以在不同的群體亦發掘到相似的經驗現象。如何將相關元素運用於不同群體或其他階層的菁英流動？如國企領導人、部級與局級領導人等。同時，不同階層的群體中早期挑選與能力測試的因素比重是否有所差異？其次，若黨的確透過某些職務調動與安排來測試幹部治理與工作能力，那麼令人好奇的是，那些職位與地域是黨主要用來檢視幹部治理經驗與能力的重點場域？換個角度說，幹部主管哪些部門或治理哪些省份，在黨的栽培下出政績後，未來將有較好的仕途發展？這些反映中共幹部任命思維的相關問題有賴我們持續關注。

* * *

(收件：101年6月18日，第1次修正：101年8月1日，複審：101年8月30日，
第2次修正：101年9月17日，第3次修正：102年1月17日，接受：102年2月2日)

附錄 變數的描述性統計量

變項	類別／項目	數值／百分比
性別	男性	93.2%
	女性	6.8%
	個數	308
學歷	中等程度 (含以下)	2.3%
	大學專科	11.7%
	大學本科	52.6%
	研究生 (含以上)	33.4%
	個數	308
專長學科	科技、財經專長	51.3%
	人文、社科法專長	27.6%
	其他	21.1%
	個數	308
上海經驗	有	4.6%
	無	95.5%
	個數	308
共青團經驗	有	16.6%
	無	83.4%
	個數	308
入黨年齡	平均數	25.2
	最小值	14.3
	最大值	46.3
	個數	301
局級工作時間	平均數	3.24
	最小值	0
	最大值	16.6
	個數	304

資料來源：本研究自行整理。

Elite Promotion of the CCP under Institutionalization: A Notion of Successor Cultivation

Hsin-Hao Huang

Associate Professor
Department of Civic Education and Leadership
National Taiwan Normal University

Abstract

Based upon the perspective of social mobility theory, this paper attempts to identify the nature of CCP's cadre appointment system by depicting the pattern of elite promotion. Deriving from the current political context that is being institutionalized, the paper proposes a notion of successor cultivation combining the two aspects—early selection and capability testing. From the perspective of elite mobility, the age for being selected and work arrangement/transfer would be a battery of representations under this notion. The empirical evidence of this study is based on the CC members for the period from the 15th to 17th Party Congresses, and the author confirms how the two parts of successor cultivation can explain the outcomes of elite promotion. Following the notion of successor cultivation, this paper also suggests several candidates for leadership promotion at the CCP's 18th Party Congress in 2012.

Keywords: Chinese Communist Party, elite promotion, successor cultivation, central committee members, quantitative analysis

參考文獻

- 「中共政治菁英資料庫」，國立政治大學中國大陸研究中心，<http://ics.nccu.edu.tw/chinaleaders/index.htm>。
- 大事件編輯部，*十八大政治局之選*（香港：明鏡出版社，2011年）。
- 丁望，*曾慶紅與夕陽族接班人*（香港：當代名家出版社，2002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）。
- 林挺進，「中國地級市市長職位升遷的經濟邏輯分析」，馬駿、侯一麟主編，*公共管理研究*（第5卷）（上海：上海人民出版社，2008年），頁45~68。
- 徐觀詳、王賢彬、舒元，「地方官員與經濟增長：來自中國省長、省委書記交流的證據」，*經濟研究*，2007年第9期，頁18~31。
- 寇健文，「中共與蘇共高層政治演變的軌跡、動力與影響」，*問題與研究*，第45卷第3期（2006年6月），頁39~75。
- 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，「邁向權力核心之路：1987年以後中共文人領袖的政治流動」，*政治科學論叢*，2010年第45期，頁1~36。
- 寇健文，*中共菁英政治的演變：制度化與權力轉移，1978-2010*（台北：五南出版社，2010年）。
- 陳陸輝、陳德昇、陳奕伶，「誰是明日之星？中共中央候補委員的政治潛力分析」，*中國大陸研究*，第55卷第1期（2012年3月），頁1~21。
- 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14卷第4期（2007年12月），頁53~61。
- 黃信豪，「有限活化：中國黨國體制下的菁英流動，1978-2008」，國立政治大學政治學系博士論文（2008年）。
- 黃信豪，「有限活化的中共菁英循環：黨政領導菁英組成的跨時考察」，*中國大陸研究*，第53卷第4期（2010年12月），頁1~33。
- 黃信豪，「晉升，還是離退？中共黨政菁英仕途發展的競爭性風險分析」，*台灣政治學刊*，第13卷第1期（2009年6月），頁161~224。
- 趙建民、張鈞智，「菁英循環與再生？十二大以來中共技術官僚的發展趨勢」，*中國大陸研究*，第49卷第2期（2006年6月），頁69~97。
- 劉思揚、孫承彬、劉剛，「爲了黨和國家興旺發達長治久安一黨的新一屆中央領導機構產生紀實」，*新華網*，http://news.xinhuanet.com/newscenter/2007-10/24/content_6931498.htm。
- 鄧小平，*鄧小平文選（第2卷）*，第2版（北京：人民出版社，1994年）。
- Bo, Zhiyue, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility Since*

- 1949 (Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc, 2002).
- Chen, Ye, Hongbin Li and Li-An Zhou, “Relative Performance Evaluation and the Turnover of Provincial Leaders in China,” *Economics Letters*, Vol. 88, No. 3 (September 2005), pp. 421~425.
- 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.
- Fewsmith, Joseph, *Elite Politics in Contemporary China* (Armonk, NY: M.E. Sharpe, 2001).
- Higley, John and Michael G. Burton, *Elite Foundations of Liberal Democracy* (Oxford: Rowman & Littlefield, 2006).
- Landry, Pierre F., *Decentralized Authoritarianism in China: The Communist Party’s Control of Local Elites in the Post-Mao Era* (New York: Cambridge University Press, 2008).
- Lee, Hong Yung, *From Revolutionary Cadres to Party Technocrats in Socialist China* (Berkeley, CA: University of California Press, 1991).
- 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, “The ‘Shanghai Gang’: Force for Stability or Cause for Conflict,” *China Leadership Monitor*, http://media.hoover.org/documents/clm2_CL.pdf.
- Li, Cheng, “After Hu, Who? China’s Provincial Leaders Await Promotion,” *China Leadership Monitor*, No. 1 (January 2002), pp. 1~20.
- 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, “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, Hongbin and Li-An Zhou, “Political Turnover and Economic Performance: The Incentive Role of Personnel Control in China,” *Journal of Public Economics*, Vol. 89, No. 9-10 (September 2005), pp. 1743~1762.
- Li, Wei and Lucian W. Pye, “The Ubiquitous Role of the Mishu in Chinese Politics,” *China Quarterly*, No. 132 (December 1992), pp. 913~936.
- Miller, Alice, “The 18th Central Committee Politburo: A Quixotic, Foolhardy, Rashly Speculative, but Nonetheless Ruthlessly Reasoned Projection,” *China Leadership Monitor*, <http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/CLM33AM.pdf>.
- Miller, Alice, “The Politburo Standing Committee under Hu Jintao,” *China Leadership Monitor*, <http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/CLM35AM.pdf>.
- Putnam, Robert D., *The Comparative Study of Political Elites* (Englewood Cliffs, NJ:

- Prentice-Hall, Inc, 1976).
- Scalapino, Robert A., "Legitimacy and Institutionalization in Asian Socialist Societies," in Robert A. Scalapino, Seizaburo Sato and Jusuf Wanandi eds., *Asian Political Institutionalization* (Berkeley, CA: Institute of East Asian Studies, 1986), pp. 59~94.
- Seligman, Lester G., "Elite Recruitment and Political Development," *Journal of Politics*, Vol. 26, No. 3 (August 1964), pp. 612~626.
- Teiwes, Frederick C., "Normal Politics with Chinese Characteristics," *The China Journal*, Vol. 45 (January 2001), pp. 69~82.
- Tsou, Tang, "Prolegomenon to the Study of Informal Group in CCP Politics," *The China Quarterly*, No. 65 (March 1976), pp. 98~119.
- Turner, Ralph H., "Sponsored and Contest Mobility and the School System," *American Sociological Review*, Vol. 25, No. 6 (December 1960), pp. 855~867.
- Unger, Jonathan ed., *The Nature of Chinese Politics: From Mao to Jiang* (Armonk, NY: M.E. Sharpe, 2002).
- Zang, Xiaowei, *Elite Dualism and Leadership Selection in China* (New York: Taylor & Francis, 2004).