

# 中国官员晋升中的经济因素重要吗?<sup>①</sup>

冯 芸, 吴冲锋

(上海交通大学安泰经济与管理学院, 上海 200052)

**摘要:** 对地方政府官员的激励安排是影响中国经济社会发展的重要方面。本文关注中国省级正职和副职官员评价晋升体系中的经济因素、非经济因素和个人特征因素, 以及在不同级别官员中这些因素相对重要性的差异。通过对1978年至2008年全国31个省、直辖市、自治区历届省级正职和副职官员职位变更观测的计量分析, 发现官员任内辖区经济增长业绩对较低级别官员的晋升概率比对较高级别官员具有更强的影响, 而较高级别官员的升迁则相对更多地受非经济因素的影响。这一实证证据表明, 从评价机制的变化上看, 改革开放以来我国政府官员职务任免民主化程度的提升更多地体现在较低级别的官员上。

**关键词:** 中国经济; 经济增长; 官员评价机制

**中图分类号:** F20; F24      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1007-9807(2013)11-0055-14

## 0 引 言

尽管与经济学家眼中运行良好的市场经济体系相比, 中国经济仍然相距甚远, 但是种种诟病却始终没有阻止中国经济快步前行。许多经济学家都认为中国是世界经济过去50年中增长最具持续性和快速性的经济转型案例之一<sup>[1]</sup>。中国经济的表现甚至被称为难以置信的“谜团”, 由此激发了学术界的研究兴趣和热情。越来越多的经济学家试图解释中国经济在市场化体制相对不够健全的情况下, 能够持续30年高速增长的独特现象。

相当多的经济学家基于标准的发展经济学理论和其它规范的经济学理论, 从不同角度探究中国经济增长的动力。他们将中国经济的快速增长归结为市场经济体制的逐步建立与完善所导致的经济效率的提升、人力资本的累积、经济对外开放引发的外资流入、技术进步和国际市场份额的提高, 以及大量经济资源的投入<sup>[2-5]</sup>。另外一部分经济学家则不断质疑中国经济增长的持续性或经济数据的真实性<sup>[6-8]</sup>。学术界展开了针锋相对的

辩论, 特别是关于中国经济增长动力是来自于效率提升还是资源堆积的争论<sup>[4, 9-14]</sup>。

毋庸置疑, 丰富而廉价的劳动力资源、人力资本的提升、开放政策导致大量外资涌入和外贸拉动国内经济增长, 特别是市场经济体制改革引起经济资源更加充分和自由的流动, 使资源配置趋于优化所带来的赶超效应, 以及技术创新所引发的技术进步均在不同程度上改善了中国经济增长的表现。

但是这些文献忽视了地方政府官员对经济发展的影响, 而这一点却恰恰在中国近30年的政治经济环境中发挥了极其重要的作用。由于长久以来政府在中国经济社会中扮演着至关重要的角色, 对政府官员的制度安排在很大程度上左右着中国经济社会的发展。因此, 对政府官员治理, 特别是激励制度的研究成为理解中国近30年及未来经济增长和社会发展的重要方面。近年出现的文献也更多地强调中国经济增长中激励机制的作用。从政治激励的角度解释经济绩效的差异由此成为一个引人注目的新的研究视角。这些文献认

① 收稿日期: 2009-07-30; 修订日期: 2013-07-16。

作者简介: 冯 芸(1973—), 女, 海南定安人, 博士, 教授。Email: fengyun@sjtu.edu.cn

为改革开放以来,中央政府对地方官员的提拔中更加偏重地方经济业绩的考核,成为决定官员晋升与否的关键指标。这种激励安排促使地方政府官员更多地关注辖区经济增长表现,利用制度所赋予的经济影响力和决策权,不遗余力地推动地方经济的发展,在制度建设和资源配置上表现出系统性的经济增长导向性,经济由此得到快速增长<sup>[15-19]</sup>。

具体而言,相关文献主要涉及三个方面<sup>[15]</sup>,一是从财政分权的角度探索地方官员对辖区经济业绩的影响<sup>[20-21]</sup>。二是考察官员行为本身对辖区经济业绩的影响<sup>[15-16]</sup>。三是研究官员晋升机制中经济业绩的作用<sup>[19]</sup>。在研究官员行为对辖区经济业绩的文献中,文献[15]发现官员任期内的经济增长轨迹呈现倒U型变化模式,并且官员交流对经济增长存在积极影响。文献[16]则更加细致地研究了官员交流的来源地、去向和任期长短等因素对经济绩效的影响。他们发现从官员来源地看,来自中央部委的省长、省委书记的经济增长绩效并不显著;从离任后去向来看,调任中央的省长、省委书记在任期间并没有获得显著的更高的增长绩效<sup>②</sup>;从任期内的经济增长轨迹来看,一部分类型的省长、省委书记的绩效显著地呈现倒U型变动,而其它类型官员的绩效则没有这一特征。

以政治激励为研究视角的文献均明确指出中国地方官员的升迁标准由改革开放以前以政治表现为主转变为以经济绩效为主。文献[18]和文献[19]的实证结果显示省级官员的晋升概率随着经济绩效的提高而提高。这种激励安排为地方官员致力于发展当地经济提供了适宜的激励<sup>[17]</sup>。在这种激励安排下,地方官员为增长而竞争,会带来地方保护主义、重复建设等问题,但是区域之间的“贸易”联系得到增强<sup>[22]</sup>。在一定条件下,地方官员也会理性地选择合作。此外,相关的文献还包括从微观层面研究企业政治活动及其对组织绩效产生的影响<sup>[23]</sup>,以及国有企业经理人最优激励合同中政治因素的作用<sup>[24]</sup>。

与现有文献一样,本文同样强调地方官员的

激励安排对官员决策行为的影响,进而对经济和社会发展带来影响,因而关注地方官员晋升评价体系的设计,特别是官员辖区内经济绩效在其中所占据的份量。

与这些文献不同的是,本文提出值得进一步深入研究的问题是,经济业绩对不同级别政府官员的升迁任免是否存在显著差异?除了经济业绩外,还有哪些因素会决定政府官员的职位变更?而这些决定政府官员仕途的因素及其相对重要性,是否在不同级别官员中存在差异?回答这些问题,有助于理解我国政府官员评价体制中的结构性差异,是对现有相关文献的重要补充。由于现有文献仅针对同一级别官员(即省级正职官员)的观测展开分析,自然无法回答以上问题。

本文将分析对象从现有文献中的省级正职官员扩展至包括正职(即省委书记、省长)和副职(即省委副书记、副省长)在内的具有不同行政级别的所有省级官员,将影响官员职位变更的因素划分为经济因素、非经济因素和个人特征因素。通过对1978年至2008年中国31个省、市、自治区的正、副职官员职位变更数据的分析,着重考察不同级别官员的激励制度的差异,研究不同因素对官员晋升概率的影响,以及影响的相对重要性在不同级别官员中的差异。这样做不仅使考察的官员个数大大增加,从而提高了样本数据分析结论的可靠性,更重要的是,对不同级别地方官员升迁轨迹的考察,能够发现现有文献所不能发现的规律。

本文认为,相比而言,省级正职官员如获晋升,将成为国家级领导人。由于其掌管辖域更大,管理事务更具综合性,管理目标体系和牵扯利益关系更加复杂化,因此对其能力、甚至背景要求也更加多元化。而省级副职官员如获晋升,一般为省部级正职,其掌管辖域相对较小,管理目标体系相对较为单一,在对后者的考核评价过程中,经济因素具有更加重要的影响力,因而在决定较低级别官员晋升与否时被赋予更大的权重。根据上述分析,中央政府对地方官员的任免依据会在不同级

② 他们的研究结论与本文实证分析结论一致,本文进一步从另一个角度给出了合理的解释。

别官员中形成差异。较低级别官员职位变迁结果与经济业绩之间的关联将会强于较高级别官员,而后者则会更多地取决于非经济因素。

本文的实证分析结果证实了以上观点,经济业绩对较低级别官员(即省级副职官员)获得晋升的概率具有正向的影响,而对较高级别官员(即省级正职官员)的晋升概率,经济业绩的影响则明显降低,统计关系并不显著。而非经济因素和个人特征因素的影响则对较高级别官员的晋升概率相对具有更加显著的影响。即官员升迁与经济业绩之间的关联模式在不同级别的官员中呈现出差异,经济业绩对较高级别官员晋升概率的影响明显弱于较低级别官员,而非经济因素(特别是社会网络关系因素)对前者而言显得比经济因素来得更为重要,非经济因素和经济因素的影响权重不尽相同。换句话说,这些证据表明,改革开放以来,我国政府官员职务任免民主化程度的提升更多地体现在较低级别的官员上。中国经济持续 30 年高速增长的动力更多地源于对基层领导干部以经济绩效为主的政治激励。

## 1 方法说明

本文利用 1978 年至 2008 年期间 30 年的省级官员职位变迁记录,分析政府官员评价晋升机制中的不同影响因素。主要检验以下两个命题:第一、有哪些因素影响地方官员的晋升概率?第二、这些因素对不同级别的官员晋升概率是否存在差异?

本文首先将可能的影响因素划分为三大类,第一类是经济因素,第二类是非经济因素,第三类是官员的个人特征因素,分别进行变量定义和度量。正如引言部分提到的,经济因素是目前研究官员晋升机制中被普遍关注的一个重要因素<sup>[18,19]</sup>。而官员个人特征因素,包括官员的年龄、

文化、性别、民族等,在相关文献中也通常是需要控制的因素<sup>[15,16,18,19]</sup>。第二类非经济因素在官员晋升机制的作用正日益引起人们的关注,特别是与社会网络关系相关的因素<sup>[25]</sup>,在本文中作为一类重要影响因素加以考虑。

随后,本文建立计量模型测算不同影响因素对不同级别官员晋升概率的影响。首先需要界定的是官员职位变更的不同状态。

### 1.1 省级官员的职位变更状态

本文以官员职位变迁记录为样本进行分析,并限定对于所有官员每一次职位变迁记录的初始职务为省级党委和政府中的任职。省级正职官员包括各省(直辖市、自治区)的省(市、区)委书记和省长(市长、自治区人民政府主席),省级副职官员则包括省(市、区)委副书记和副省长(副市长、自治区人民政府副主席)<sup>③</sup>。为叙述方便,以下简称省(市、区)委书记为省委书记,简称省长(市长、自治区人民政府主席)为省长。

省级官员通常经历数次职位变迁,将每位官员的职位变更事件作为一次观测记录。换句话说,本文样本数据是以职位变更事件为单位进行采样,这种处理方式有利于直接跟踪分析官员每一次任职经历中各种因素对职位变迁的影响。对于官员职位变动状态的确定,主要依据有两个,第一是新旧职务的行政级别,第二是新职务相对于旧职务对经济的影响力。目前中国行政体制,基本上分为五套班子,即党委、政府、政协、人大、纪委。每套班子可分为国家级、省部级、厅局级、县处级和乡科级等五大行政级别。每个行政级别又可细分为正职和副职两类,因此总共有十个行政级别。虽然五套班子在行政级别上看大体相当,但是根据中国实际情况,这五套班子对地方及全国经济的影响力存在差别。根据经济影响程度的大小,可进一步细分为三个层次,一般认为处在最高影响力层次的是党委,其次为人民政府,最后为人大、政协和纪委<sup>④</sup>。每一起职务变更事件中官员

③ 1980 年以前革命委员会主任实际上即为省长(市长、自治区人民政府主席),1980 年(含)以后,撤消革命委员会设置,改为人民政府。1985 年以前各省、直辖市和自治区均设第一书记,之后不再设第一书记,省(市、区)委书记即为党委一把手。

④ 省部级官员有相当一部分同时兼任不同级别的职位,对其职位级别的判定按照“就高不就低的原则”,即以级别最高的职位为准。比较变更前所任职位级别指数的高低确定变更状态。

的新去向通常包括以下六种情形:无新职任命、其他<sup>⑤</sup>、政协或人大或纪委、国家各部委、省一级党委或地方政府、中央一级党委或中央政府。据此,可以将变更事件的状态划分为以下四种状态:终止、降级、平级调动和晋升。

终止指省级官员本质上已退出政治舞台。终止可以细分为离任终止和在任终止。离任终止通常指通过正常的行政调动程序终止。根据上述定义,任职结束后去向为无新职任命和其他等两类均属于离任终止。在任终止是指职务的非正常终止,一般因为官员死亡(因公殉职、因病等)或官员以权谋私、触犯刑律等原因而被罢黜。在任终止的任职经历不进入本文分析样本。

降级指省级官员在变更事件后的新任职位从行政级别上看低于原有职位,例如由省部级到厅局级等。平级调动指变更前后行政级别相同。晋升指变更后的行政级别高于变更前的职位,例如从省部级领导到国家级领导。除了以上四种变更状态之外,截止2008年5月(即本文样本截止观测点)官员继续担任同一职务者,本文称为留任。留任本质上不属于变更事件。

需要说明的是,对于任职结束后调往中央或省一级人大、政协或纪委的任职记录,部分文献认为这种去向往往作为官员在正式退休之前的一种“过渡性安排”<sup>[18]</sup>,因而将其视为终止<sup>⑥</sup>。与此不同的是,本文认为虽然在这种情况下,官员在新任职位上对地方经济的影响力实际上已经削弱,但是如果官员在新职上的行政级别高于旧职,也不能简单视为离任终止,而应该视为荣誉晋升,作为对其任内优良业绩的一种表彰形式,在一定程度上也对官员形成了有效激励。但是,如果官员在进入人大、政协或纪委中的新职级别低于旧职,则可视作降级或离任终止。

根据以上职位变更状态的定义,可以将每一职位变更事件归为上述四种类型,即晋升、平级调动、降级和终止。接下来,即需要考虑哪些因素

决定不同的变更状态。本文将这些因素划分为三类,第一类是经济因素,主要根据辖区内的经济绩效进行度量,第二类是非经济因素,本文特别考虑了官员的社会网络关系,包括官员与在任或卸任国家级领导人之间是否具有姻亲关系、是否具有共青团任职经历,是否具有中央部委任职经历。第三类涉及官员的个体特征,包括官员的文化程度、性别、种族、年龄等因素。

## 1.2 省级官员任职期间的经济业绩

### (1) 关键时时刻点的确定

每一次职位变迁事件,均需确定官员任职起始和终止年月。官员任该职的起始年月,年份记为 $y_0$ ,月份为 $m_0$ ;终止年月,年份记为 $y_2$ ,月份为 $m_2$ ;新职公布时间即为职位变更事件发生的时间,年份为 $y_1$ ,月份为 $m_1$ <sup>⑦</sup>。因此确切地说,业绩考核依据是从任职起始时间至变更事件发生前所能获得的统计数据,而非实际任职期间官员的经济业绩,即业绩考核期间不同于旧职的任职时间。

假设职位业绩考核时间,起始年份为 $y_{0A}$ ,截止年份为 $y_{2A}$ 。如果 $m_0 \leq 6$ ,则在官员实际到任的年份 $y_0$ 年,该地区的经济业绩作为该官员评价考核依据,即 $y_{0A} = y_0$ ,否则,从下一年即 $y_0 + 1$ 年开始考核,即 $y_{0A} = y_0 + 1$ ;如果 $y_1 > y_2$ ,那么当官员离任月份 $m_2 > 6$ 时, $y_{2A} = y_2$ ,否则,考核年份截止于 $y_2 - 1$ 年,即 $y_{2A} = y_2 - 1$ ;如果 $y_1 < y_2$ ,那么当官员新职宣布月份 $m_1 > 6$ 时, $y_{2A} = y_1$ ,否则,考核年份截止于 $y_1 - 1$ 年,即 $y_{2A} = y_1 - 1$ 。

### (2) 经济业绩的度量

虽然地方经济业绩的评价是项综合评价(涉及经济数量、质量、社会稳定、社会福利、人文环境等多个方面),但地区生产总值增长率指标是其中最为直接、最易度量和相对客观的一项指标。因此往往作为地方经济业绩评价的重要依据。本文采用各省、市、自治区年度实际地区生产总值增长率。根据以上职位业绩考核时间的确定方法,计算每位官员任期内的平均增长速度,作为经济业

⑤ “其他”通常包括在中央或省一级顾问委员会、社会团体、学术机构、国有企业等部门的任职,这部分任职事实上表明政府官员政级生活已经结束。

⑥ 在本文后续部分将会看到,由于职务变更状态定义上可能存在的差异,以及样本数据集所覆盖的时间段和官员对象的差异,对省级正职官员计量模型测算的结果不同于部分文献。

⑦ 由于部分省级官员在职位变更公布后,仍然继续留任原有职位,还有一部分省级官员在离任旧职以后,才正式宣布新职任命,这两种可能使得离任时间并不总是等于职位变更公布时间。

绩的度量指标.

### 1.3 非经济因素

根据中国目前政治体制的特点,本文考虑影响省级官员评价晋升的非经济因素包括 6 个方面,前三个变量反映了影响官员晋升概率的社会网络关系,后三个变量则主要与官员的任职经验有关,分别采用的度量变量定义如下:

1) 姻亲关系,虚拟变量,如果某位省级官员与在任或卸任国家级领导人具有姻亲关系(例如子女及其他亲属等),则该变量取值为 1,否则取值为 0.

2) 共青团任职经历,虚拟变量,如果在本次任职之前具有在省或中央一级共青团的任职经历,则该变量取值为 1,否则取值为 0.

3) 中央工作经历,虚拟变量,如果在本次任职前具有在中央一级党委或政府机构(主要指国务院及各部委、中共中央党委下属机构)任职经历,取值为 1,否则取值为 0.

4) 任期(月),即本次任职在任时间的长短.如果新职公布时间晚于本次任职离任时间,或者无新职任命,则任期为本次任职实际任期长短.如果新职公布时间早于本次任职离任时间,则为本次任职上任时间与新职公布时间之间的长短.任期长短以月为单位计算.

5) 累积任期(月),在本次任职之前曾经担任过的省级领导职务累计任期长短(含本次任职).

6) 平均任期(月/次),在本次任职之前曾经担任过的省级领导职务的平均任期长短(含本次任职),本文根据累积任期和累计任职次数之比进行计算.其他条件一样的情况下,累积任期越长,平均任期越短,表明官员职务变动越频繁.

### 1.4 官员个人特征因素

涉及官员个人特征的因素及其相应的度量方法如下:

1) 年龄(年),职务变更时官员的年龄,按职务变更年份与官员出生年份之差计算.

2) 年龄限制,虚拟变量,如果正职(副职)官员在职务变更时年龄达到或超过 65 岁(60 岁),该变量取值为 1,否则取值为 0.

3) 文化程度,虚拟变量,如果官员具有大学及以上文化程度,取值为 1,否则为 0.

4) 性别,虚拟变量,如果官员为男性,取值为 1,否则取值为 0.

5) 种族,虚拟变量,如果官员为少数民族,取值为 1,汉族取值为 0.

## 2 数据说明

### 2.1 数据来源

本文所用样本数据,时间从 1978 年 1 月改革开放以来至 2008 年 5 月为止,跨度 30 年,涉及全国 31 个省、直辖市、自治区<sup>⑧</sup> 历届省级正职、副职官员共 1 675 人,以及同期实际地区生产总值增长率的数据.官员基本信息和人事任免信息主要来自《中共第一届至十五届中央委员》<sup>[26]</sup>、人民网<sup>⑨</sup>和新华网<sup>⑩</sup>.在上述数据信息的基础上,本文手工整理了省级正副职官员的完整履历表,包括官员出生年月、性别、民族、教育背景、工作任职经历等信息.实际地区生产总值增长率来自各省、市、自治区统计年鉴.

### 2.2 省级官员数据基本情况

1978 年 1 月至 2008 年 5 月间担任过(或正在担任)省级正副职位的官员共计 1 675 人,其中担任过省级正职的官员共计 347 人,担任省委书记 235 人次,省长 277 次,小计 512 人次<sup>⑪</sup>;担任过省级副职官员的 1 507 人<sup>⑫</sup>,其中担任省委副书记 549 人次,副省长 1 108 人次,小计 1 657 人次.根据职位变更的不同状态进行分组统计如表 1 所示.

⑧ 1988 年 4 月 26 日海南省人民政府、海南省委成立;1997 年 3 月 14 日经第八届全国人民代表大会第五次会议批准设立重庆为中国第四个中央直辖市.

⑨ 人民网时政频道 politics.people.com.cn,以及中国共产党新闻网 epc.people.com.cn 提供的中央及地方党委领导人简历.

⑩ 新华网时政频道 www.sinhuanet.com/politics/,以及“新华资料”栏目提供的中央和地方各级政府主要领导人的简历.

⑪ 担任省级正职官员人数不等于担任书记和省长人次之和,是因为一小部分正职官员同时兼任书记和省长,或先后担任过书记和省长职位.副职官员的计算结果类似.

⑫ 担任过(或正在担任)省级正职和省级副职的官员总数不等于省级官员总数,是因为部分官员都曾先后担任过副职和正职.

表1 不同职务变更状态人次统计

Table 1 Sample numbers of provincial official turnover

职位	晋升	平级调动	降级	终止		留任	小计
				离任终止	在任终止		
正职	50	194	64	89	12	62	471
副职	291	714	34	397	23	198	1 657
小计	341	908	98	485	35	260	2 128

1) 省级正职官员任职样本

在512起省级正职样本中,剔除少部分重复样本后<sup>⑬</sup>,最终进入数据集的样本为:省委书记任

职事件232起,省长任职事件239起,共计471起。

除去62位留任的官员,总计409起正职变更事件,根据变更状态进行统计(如图1)所示。

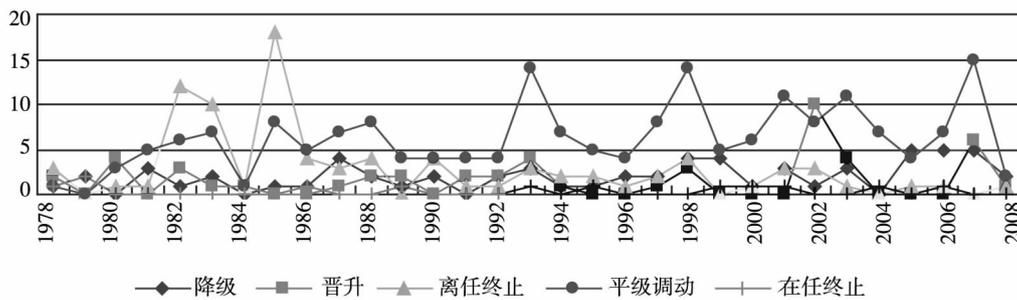


图1 按照职务变更状态统计的各年事件数 1978—2008

Fig. 1 Time trend of provincial official turnover 1978—2008

从图1可以看出,1982年、1983年和1985年出现了集中的离任终止事件,这主要是因为1982年2月,在中共中央发出的《关于建立老干部退休制度的决定》中规定了省部级干部任职不能超过65岁<sup>⑭</sup>。由于大批超过年龄限制的老干部集中离休、退休,年轻干部迅速补充进省级正职队伍中,因此在这段时间不仅新任任命频繁,而且旧职变更次数也达到相对高峰。新任省级正职职位的官员在上任时的平均年龄至20世纪80年中后期开始稳定在52岁~58岁之间<sup>⑮</sup>。

从图1还可以看出,在5类不同的职位变更状态中,平级调动在20世纪90年代以后出现的频率最高,这一现象主要是由于官员异地交流制度的

建立形成的。1990年7月,中共中央颁布《中共中央关于实行党和国家机关领导干部交流制度的决定》,根据这一决定,党中央、国家机关各部委、各省、市、自治区的省级领导干部相互之间进行交流,因此在决定颁布实施之后,每年省级正职领导干部的平级调动事件屡见不鲜。

省级正职官员样本的主要变量的描述性统计值如表2所示。从省级正职官员在任期间的经济业绩指标来看,平均为10.73%,任内地方平均经济增长率最低为0.24%,最高为27.55%。其中省级正职官员中留任的官员有20例是2007年底或2008年初新近任命,由于职位任期过短,缺少经济数据进行评价。类似现象见于表3。

⑬ 主要是因为一小部分样本属于一人同时兼任省委书记和省长,对于这种情况,本文按就高不就低原则,只取省委书记任职,省长任职则忽略。

⑭ 事实上这一规定出台后的一段时间并未完全严格执行,在1983年至1988年的新任任命,仍然有4例任命官员超过了65岁的限制,但此后就没有出现过超过年龄限制的新任命。

⑮ 因篇幅所限,本文并未提供各年省级官员新任任命次数和上任时平均年龄、旧职变更次数及变更时平均年龄的数据图表。

表 2 变量的描述性统计值: 省级正职

Table 2 Descriptive statistics of variables: Provincial top leaders

变量名称	观测值个数	均值	标准差	最小值	最大值
经济业绩(%)	449	10.736 9	3.332 7	0.24	27.55
任期(月)	471	45.254 8	28.948 1	1	164
累积任期(月)	471	94.040 3	56.795 3	4	328
平均任期(月)	471	45.660 4	20.808 0	4	143
累积任职次数	471	2.118 9	1.166 3	1	8
旧职变更时年龄	471	61.212 3	5.660 0	45	76
年龄限制	471	0.293 0	0.455 6	0	1
性别	471	0.989 4	0.102 6	0	1
少数民族	471	0.089 2	0.285 2	0	1
文化程度	471	0.586 0	0.493 0	0	1
姻亲关系	471	0.076 4	0.266 0	0	1
共青团任职经历	471	0.140 1	0.347 5	0	1
中央工作经历	471	0.191 1	0.393 6	0	1

## 2) 省级副职官员任职样本

省级副职官员主要变量的描述性统计值如表 3 所示。

表 3 变量的描述性统计值: 省级副职

Table 3 Descriptive statistics of variables: Provincial vice leaders

变量名称	观测值个数	均值	标准差	最小值	最大值
经济业绩(%)	1 654	10.614 21	2.944 191	0.3	24.7
任期(月)	1 657	56.224 5	30.544 95	1	213
累积任期(月)	1 657	61.344	33.989 22	3	244
平均任期(月)	1 657	56.334 44	30.258 4	3	213
累积任职次数	1 657	1.114 665	0.385 59	1	4
旧职变更时年龄	1 604	58.130 92	6.324 778	32	83
年龄限制	1 657	0.432 71	0.495 601	0	1
性别	1 657	0.931 804	0.252 157	0	1
少数民族	1 657	0.124 925	0.330 733	0	1
文化程度	1 657	0.611 949	0.487 453	0	1
姻亲关系	1 657	0.020 5	0.141 8	0	1
共青团任职经历	1 657	0.099	0.298 7	0	1
中央工作经历	1 657	0.056 7	0.231 4	0	1

类型。由于在任终止的特殊性,本文对此类样本不予考虑。

### 3 官员晋升体制中的影响因素: 实证分析

根据本文对职位级别的划分,省级官员职位变更状态可归为晋升、平级调动、降级和终止四种

#### 3.1 不同变更状态下经济业绩对比

表 4 计算了按职位变更状态分组得到的样本平均经济业绩的对比。值得注意的是,在省级正职官员中,晋升样本组的经济业绩平均而言并没

有突出的表现,平级调动组的经济业绩最好.而在省级副职官员中,特别是没有达到年龄限制的副职官员,四类样本组的平均经济业绩与官员职位变更状态的关联更为明显,其中晋升样本组具有最高的平均经济业绩,而降级和离任终止样本

组则具有最低的平均经济业绩.表4中的数据初步表明,经济业绩表现对副职官员的晋升概率可能具有更强的影响,对正职官员的晋升概率则相对较弱,而影响后者晋升概率更重要的因素可能并非来自经济因素,至少不完全取决于经济因素.

表 4 不同职位变更状态的经济业绩对比

Table 4 Economic performance and provincial official turnover

职位		晋升	平级调动	降级	离任终止
省级正职	≥ 65 岁	16 ( 10.07)	41 ( 10.70)	13 ( 10.18)	64 ( 9.60)
	< 65 岁	34 ( 9.84)	153 ( 11.19)	51 ( 9.52)	25 ( 11.05)
	小计	50 ( 10.05)	194 ( 11.08)	64 ( 9.65)	89 ( 10.01)
省级副职	≥ 60 岁	101 ( 10.08)	300 ( 10.17)	7 ( 7.65)	280 ( 9.71)
	< 60 岁	190 ( 10.95)	410 ( 10.68)	27 ( 10.08)	121 ( 10.12)
	小计	291 10.65	710 10.46	34 9.58	401 9.84

注:表中括号内的数据为组内平均 GDP 增长率,括号上面的数据为组内样本个数.

### 3.2 计量模型分析

为了进一步考察影响官员职位变更状态的影响因素,本文运用排序选择模型(ordered choice)测算各种因素的影响强度.其中被解释变量  $y_i$ ,下标  $i$  表示第  $i$  次职务变更事件.如果此次职位变更状态为降级或离任终止,取值为 0,如果为平级调动,取值为 1,如果为晋升,取值为 2.

分别对相应的省级正职任职样本、省级副职任职样本,以及正职和副职的混合样本数据进行测算(结果分别见表5至表7).表5给出的是省级正职任职样本的测算结果.为了验证测算结果的鲁棒性,本文设定了不同的模型形式,考虑不同的影响因素,其中所有模型均考虑了经济业绩因素,其中模型1只考虑经济业绩因素;模型2还考虑了官员的个人特征;模型3还考虑了社会网络关系因素,包括是否具有姻亲关系、是否具有共青团工作经历、是否具有中央部委工作经历等;模型4考虑了所有的非经济因素;模型5考虑了所有可能的影响因素;模型6

综合前面模型测算结果,选择具有显著影响的因素.

有趣的是,从表5的测算结果可以看到,一方面经济业绩对省级正职官员晋升概率的影响并不显著,并且这一结果对不同模型设定形式均是高度一致的.另一方面,如果具有省或中央一级共青团任职经历,会显著增大这部分官员的晋升概率.如果与在任或卸任国家级领导人具有姻亲关系也会增加晋升概率,但是显著性并不如共青团任职经历的影响那么一致.而是否具有在中央部委工作经历则不具有显著的影响.

在官员的个人特征因素中,少数民族官员都会获得更高的晋升机会.这说明正职官员晋升体系中对少数民族官员具有明显的倾向性.而晋升概率随年龄的增大而衰减,这反映了我国官员评价晋升体系中强调高级领导干部“年轻化”的变化趋势.但是正职官员的晋升概率从统计关系上看,并不受是否达到或超过65岁这一条件的影响.

表 5 省级正职官员职位变更的 Ordered Choice 模型估计结果

Table 5 Order choice models estimating the effect of economic and / or non-economic factors on the turnover of provincial top leaders

影响因素	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
经济业绩	0.040 950 (0.032 364)	0.029 075 (0.035 260)	0.041 768 (0.032 717)	0.032 365 (0.034 558)	0.027 077 (0.037 046)	0.026 694 (0.036 736)
年龄		-0.110 606*** (0.030 627)			-0.088 447*** (0.033 649)	-0.088 695*** (0.031 719)
年龄限制		-0.183 152 (0.349 788)			-0.214 076 (0.356 299)	-0.241 492 (0.352 680)
任期(月)				-0.002 855 (0.005 734)	0.003 886 (0.006 064)	
平均任期(月/次)				-0.009 457 (0.008 649)	-0.011 852 (0.008 833)	-0.008 010 (0.006 719)
累积任期(月)				-0.002 376 (0.002 598)	-0.001 157 (0.002 551)	-0.000 928 (0.002 532)
姻亲关系			0.828 837** (0.383 186)	0.773 923** (0.386 334)	0.451 817 (0.380 929)	0.501 060 (0.387 337)
共青团任职经历			0.945 689*** (0.291 848)	0.951141*** (0.295 288)	0.702 397** (0.314 044)	0.676 788** (0.312 307)
中央工作经历			-0.049 270 (0.284 812)	-0.221 193 (0.296 230)	-0.126 418 (0.288 744)	-0.137 524 (0.288 288)
大学及以上		0.239 799 (0.293 137)			0.270 172 (0.302 617)	
性别		0.656 975 (1.121 541)			0.820 219 (1.292 668)	
少数民族		0.835 563* (0.453 780)			0.825 293* (0.466 826)	0.779 193* (0.462 813)
分界点 1	-0.171 746 (1.187 139)	-6.423 373*** (2.383 885)	-0.289 494 (1.217 606)	-1.229 888 (1.267 300)	-5.506 899** (2.524 989)	-6.269 812*** (2.221 456)
分界点 2	3.002 534** (1.228 466)	-3.021 411 (2.373 479)	2.969 155** (1.260 443)	2.076 891 (1.298 913)	-2.049 951 (2.518 511)	-2.823 694 (2.203 945)
LR 统计量	86.297 21	125.173 4	99.498 52	108.773 1	133.642 2	131.807 4

注: ① 以上回归模型采用职位变更状态为晋升、平级调动、降级和离任终止, 共计 471 个样本, 其中因变量取值为 0(对应降级和离任终止) 的样本 153 个, 取值为 1(对应平级调动) 的样本 268 个, 取值为 2(对应晋升) 的样本 50 个。

② 表中括号里的数据为参数估计值的标准误。

③ 模型中通过引入年份虚拟变量和省份虚拟变量, 控制了不同年份和不同省份的影响, 因篇幅有限, 这些虚拟变量的参数估计值未在表中列出。

④ \*、\*\*、\*\*\* 分别代表 10%、5% 和 1% 显著性水平。

根据表 6 的测算结果, 本文发现与省级正职官员截然不同的是, 经济业绩对省级副职官员的晋升概率具有显著的正向影响, 这表明经济业绩表现越佳, 副职官员获得晋升的可能性也越大。这一结论对不同的模型设定形式同样具有高度一致性。表 5 和表 6 的结果对比说明, 与正职官员相

比, 共青团工作经历对副职官员晋升概率的影响明显减弱, 在大部分模型中都不具有显著影响, 并且参数估计值普遍小于正职官员。即这类社会网络关系因素对副职官员的影响明显弱于正职官员。姻亲关系和中央部委工作经历对正职和副职官员的影响则没有明显差异。

表6 省级副职官员职位变更的 Ordered Choice 模型估计结果

Table 6 Order choice models estimating the effect of economic and / or non-economic factors on the turnover of provincial vice leaders

影响因素	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
经济业绩	<b>0.039 559**</b> (0.019 377)	<b>0.033 979*</b> (0.020 176)	<b>0.041 922**</b> (0.019 549)	<b>0.039 847**</b> (0.019 727)	<b>0.036 643*</b> (0.020 474)	<b>0.035 989*</b> (0.020 392)
年龄		0.001 065 (0.012 457)			0.002 121 (0.012 864)	0.004 577 (0.012 727)
年龄限制		<b>-0.785 479***</b> (0.148 501)			<b>-0.741 742***</b> (0.148 708)	<b>-0.721 582***</b> (0.148 547)
任期(月)				0.010 354 (0.008 965)	0.012 010 (0.008 977)	
平均任期(月/次)				<b>-0.031 486***</b> (0.009 583)	<b>-0.030 939***</b> (0.009 694)	<b>-0.018 973***</b> (0.003 746)
累积任期(月)				<b>0.017 104***</b> (0.003 198)	<b>0.016 854***</b> (0.003 294)	<b>0.016 636***</b> (0.003 359)
姻亲关系			<b>0.748 974*</b> (0.425 485)	<b>0.791 753*</b> (0.411 688)	<b>0.674 413*</b> (0.401 478)	0.622 109 (0.403 486)
共青团任职经历			<b>0.308 184**</b> (0.154 510)	0.224 788 (0.155 252)	0.136 089 (0.158 724)	0.128 595 (0.158 177)
中央工作经历			0.141 424 (0.225 477)	0.108 265 (0.223 681)	0.000 848 (0.223 614)	-0.000 545 (0.220 122)
大学及以上		-0.189 465 (0.131 731)			-0.181 346 (0.131 659)	
性别		<b>0.332 359**</b> (0.146 572)			<b>0.271 025*</b> (0.150 871)	
少数民族		0.193 814 (0.165 868)			0.216 378 (0.166 619)	0.225 744 (0.166 231)
分界点 1	-0.019 491 (1.236 293)	-0.591 506 (1.860 977)	0.056 353 (1.264 439)	-0.234 986 (1.247 200)	-0.676 351 (1.886 076)	-0.787 882 (1.849 933)
分界点 2	<b>2.849 359**</b> (1.243 990)	2.352 870 (1.867 194)	<b>2.938 148**</b> (1.272 416)	<b>2.708 494**</b> (1.255 485)	2.328 684 (1.892 717)	2.209 280 (1.856 322)
LR 统计量	237.247 7	276.751 5	246.142 8	287.879 8	316.036 6	310.024 5

注: ① 以上回归模型采用职位变更状态为晋升、平级调动、降级和离任终止, 共计 1 657 个样本, 其中因变量取值为 0(对应降级和离任终止) 的样本 435 个, 取值为 1(对应平级调动) 的样本 931 个, 取值为 2(对应晋升) 的样本 291 个。

② 表中括号里的数据为参数估计值的标准误。

③ 模型中通过引入年份虚拟变量和省份虚拟变量, 控制了不同年份和不同省份的影响, 因篇幅有限, 这些虚拟变量的参数估计值未在表中列出。

④ \*、\*\*、\*\*\* 分别代表 10%、5% 和 1% 显著性水平。

在非经济因素中,除了以上因素外,具有较为一致影响关系的是平均任期和累积任期。平均任期对晋升概率具有负向显著影响,而累积任期则具有正向显著影响,即其他条件不变的情况下,平均任期越短,累积任期越长,获得晋升的可能性越大,这往往对应着副职官员职务的频繁变更。副职官员具有越多的职务变更经历,则获得晋升的可能性越大。职务的频繁变更往往意味着副职官员获得更多的锻炼机会,从而具有更多的政治资

历,因此更有可能获得晋升。

在官员的个人特征因素中,副职官员的年龄对晋升概率没有显著影响,但是年龄限制的影响却是明显的。副职官员达到或超过年龄限制,就会显著降低晋升概率,明显不同于正职官员。这表明年龄限制对副职官员晋升的约束要强于对正职官员的约束。此外,在副职官员职务变更样本中,没有足够的证据显示文化程度的高低和种族等个体特征因素对副职官员的晋升概率产生显著影

响。相比之下,性别因素存在更为明显的正向影响。

为了进一步检验经济业绩是否对正职官员和副职官员具有不同程度的影响,本文合并所有正职和副职官员的职位变更样本,并引入一个标识正副职的虚拟变量。该虚拟变量对正职官员取值为 1,对副职官员取值为零。这样处理的另一个好

处是增加模型测算所用的样本容量,使测算结果更加可靠。如表 7 所示,正副职虚拟变量与经济业绩的交叉项系数显著为负,这表明对于正职官员,经济业绩对官员晋升概率的影响强度显著弱于副职官员。在合并样本中,姻亲关系和共青团工作经历对官员晋升概率均存在正向影响。

表 7 省级官员职位变更的 Ordered Choice 模型估计结果: 合并样本

Table 7 Order choice models estimating the effect of economic and / or non-economic factors on the turnover of provincial top and vice leaders

影响因素	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
经济业绩	<b>0.050 840</b> *** (0.016 946)	<b>0.043 353</b> ** (0.017 793)	<b>0.054 622</b> *** (0.017 088)	<b>0.048 268</b> *** (0.017 947)	<b>0.050 357</b> *** (0.018 019)	<b>0.047 897</b> *** (0.018 055)
正副职虚拟变量 × 经济业绩	<b>-0.036 817</b> *** (0.008 753)	<b>-0.044 531</b> *** (0.009 850)	<b>-0.043 222</b> *** (0.008 877)	<b>-0.064 931</b> *** ( <b>0.012 517</b> )	<b>-0.064 968</b> *** (0.012 556)	<b>-0.050 769</b> *** ( <b>0.010 769</b> )
年龄		<b>-0.020 458</b> <sup>+</sup> (0.011 524)		-0.012 727 (0.011 818)	-0.014 548 (0.011 895)	-0.015 122 (0.011 746)
年龄限制		<b>-0.599 425</b> *** (0.136 969)		<b>-0.575 952</b> *** (0.137 750)	<b>-0.571 506</b> *** (0.137 957)	<b>-0.602 935</b> *** (0.137 412)
任期(月)				-0.000 310 (0.004 528)	-0.000 407 (0.004 562)	
平均任期(月/次)				-0.006 012 (0.004 955)	-0.005 887 (0.004 992)	
累积任期(月)				<b>0.003 431</b> <sup>+</sup> (0.001 759)	<b>0.003 252</b> <sup>+</sup> (0.001 753)	0.000 185 (0.001 297)
姻亲关系			<b>0.754 199</b> *** (0.278 850)	<b>0.602 404</b> ** (0.269 055)	<b>0.590 910</b> ** (0.266 845)	<b>0.612 624</b> ** (0.264 076)
共青团任职经历			<b>0.442 911</b> *** (0.131 595)	<b>0.316 728</b> ** (0.133 435)	<b>0.311 602</b> *** (0.134 390)	<b>0.318 860</b> *** (0.134 859)
中央工作经历			0.113 348 (0.174 287)	0.006 280 (0.174 998)	0.003 455 (0.174 977)	
大学及以上		-0.054 428 (0.116 126)			-0.061 569 (0.116 657)	
性别		<b>0.358 736</b> ** (0.148 923)			<b>0.323 373</b> ** (0.151 032)	<b>0.373 802</b> ** (0.150 122)
少数民族		<b>0.291 479</b> <sup>+</sup> (0.153 735)			<b>0.295 051</b> <sup>+</sup> (0.154 410)	<b>0.268 544</b> <sup>+</sup> (0.153 654)
分界点 1	-0.265 162 (0.843 596)	-1.599 240 (1.220 551)	-0.201 294 (0.865 197)	-1.713 378 (1.229 026)	-1.476 550 (1.230 771)	-1.250 905 (1.225 554)
分界点 2	<b>2.610 354</b> *** (0.851 954)	1.349 499 (1.225 223)	<b>2.696 646</b> *** (0.873 748)	1.251 024 (1.233 602)	1.495 267 (1.235 312)	1.711 385 (1.230 463)
LR 统计量	294.268 1	353.212 0	313.556 2	363.866 9	370.789 0	363.113 1

注: ① 以上回归模型采用职位变更状态为晋升、平级调动、降级和离任终止, 共计 2 128 个样本, 其中因变量取值为 0(对应降级和离任终止)的样本 588 个, 取值为 1(对应平级调动)的样本 1 199 个, 取值为 2(对应晋升)的样本 341 个。

② 表中括号里的数据为参数估计值的标准误。

③ 模型中通过引入年份虚拟变量和省份虚拟变量, 控制了不同年份和不同省份的影响, 因篇幅有限, 这些虚拟变量的参数估计值未在表中列出。

④ \*、\*\*、\*\*\* 分别代表 10%、5% 和 1% 显著性水平。

## 4 结束语

中国政治体制的一个重要特点是强大的中央集权政府的存在。中央政府享有绝对的人事任免权。中央政府根据地方官员的绩效考核决定官员的仕途。而中国历来又是一个官本位盛行的国家。“官本位”文化在中国社会具有根深蒂固的影响。因此中央政府所依据的绩效考核制度,无疑会对地方官员形成重要的激励,决定他们的行为模式。同时,改革开放赋予地方官员对辖区地方经济更多的自主决策权,从而使他们具有更大的经济影响力。如此一来,官员晋升评价机制将对中国经济社会发展产生重大影响。因此对官员晋升评价机制的研究是理解中国经济社会发展的重要方面。

本文关注省级官员评价晋升体系中的不同决定因素,以及对不同级别的省级官员,这些决定因素相对重要性的差异。重点考虑了官员在任期间辖区经济业绩(经济因素)、非经济因素和官员个人特征等三大类因素对官员晋升概率的影响。

通过对改革开放以来近 30 年全国 31 个省、市、自治区省级官员职务变更事件的实证分析,发现经济因素对不同级别官员获得晋升概率的影响存在显著差异。官员任内辖区平均经济增长率对省级正职官员的晋升概率并无显著影响,而对副职官员的晋升概率则具有显著的正向影响,优良的经济业绩将显著提高他们获得晋升的可能性。对于较高级别的官员来说,非经济因素,特别是具有共青团工作经历、与在任或卸任国家级领导人具有姻亲关系,对他们的晋升概率则具有更加重要的影响。这主要是因为,比省级正职更高的职务是国家级领导职务。对于国家级领导职务,所管辖地域的迅速扩大,掌握权力明显增大,牵扯的利益关系以及影响职位更迭的因素变得更加错综复杂,对官员个人能力的要求此时已不仅限于经济管理方面的能力要求,因此经济因素的影响在弱化,而非经济因素的影响则在强化,甚至超越了经济因素的影响。

较高级别官员的晋升中,除了社会网络关系

因素的影响外,对少数民族官员,以及年纪较轻的官员也存在明显的倾向性。这体现了我国官员评价晋升体系中的民族政策,以及强调高级领导干部“年轻化”的变化趋势。较低级别官员的晋升中,除了经济因素之外,共青团工作经历对较低级别官员的晋升概率也存在正向影响,但其影响强度明显低于对较高级别官员的影响。此外,较低级别官员的年龄限制、任职经历的多寡也对他们的晋升概率产生了显著的影响。

在政府官员队伍中,所占比例更高的是较低级别的官员,大部分官员具有较为相似的背景,经济因素作为一个最直观也最容易量化考核的指标成为决定这部分官员升迁的重要因素之一。因此,更下一层次官员的晋升,特别是缺乏有力的非经济因素支持的官员,在很大程度上只能通过辖区经济业绩争取晋升资本,因此经济因素的考核对这一部分官员会形成更加强有力的激励,使他们更加专注于辖区经济发展,在相当大程度上决定了数量更加广大的基层领导干部以经济建设为导向的决策倾向。这种体制的设计,促使官员从自身利益最大化角度出发,在经济考核指标的“指引”下,想方设法提高各项经济指标,在客观上促进了整体经济的快速发展,中国经济为此得益良多。这种考核体系摆脱了过去单纯以政治表现等主观因素作为官员选拔依据的格局,转向注重考核官员经济管理决策能力和经济绩效,特别体现在较低级别的政府官员考核中,这种变化无疑是中国政治民主化改革进程中的一大亮点,中国经济也因此释放出巨大的生产力,在近 30 年的世界经济体系中呈现出夺目的光彩。

但是必须看到,这种评价体系本身亦存在一些弊端。在这种考核体系下,部分官员为赢取政绩,片面追求短期经济数量的扩张,而忽视长期经济竞争力的形成,甚至以损害长期经济竞争力为代价换取短期经济利益。这些现象都将促使人们更加深刻地思考对官员评价考核体系的变革,从单纯的数量考核向经济数量与质量相结合的综合考核转变,从对地方经济的局部的、短期的考核转向全局性的、长期的考核,以顺应经济发展的需要。

## 参 考 文 献:

- [1] Allen F, Qian J, Qian M. Law, finance and economic growth in China [J]. *Journal of Financial Economics*, 2005, (1): 57 - 116.
- [2] Jefferson G, Rawski R, Zhang Y. Chinese industrial productivity: Trends, measurement issues, and recent developments [J]. *Journal of Comparative Economics*, 1996, (2): 146 - 180.
- [3] Chow G C, Li K. China's economic growth 1952 - 2010 [J]. *Economic Development and Cultural Change*, 2002, (1): 247 - 256.
- [4] Wang Y, Yao Y. Sources of China's economic growth 1952 - 1999: Incorporating Human capital accumulation [J]. *China Economic Review*, 2003, (1): 32 - 52.
- [5] 许和连, 赖明勇, 许青松. 基于 GRPLS 回归的中国经济增长影响因素分析 [J]. *管理科学学报*, 2003, 6(6): 8 - 14.  
Xu Helian, Lai Mingyong, Xu Qingsong. GRPLS regression on influencing factors on China's economic growth [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2003, 6(6): 8 - 14. (in Chinese)
- [6] Krugman P. The myth of Asia's miracle [J]. *Foreign Affairs*, 1994, (6): 62 - 78.
- [7] Chang G G. *The Coming Collapse of China* [M]. New York: Random House, 2001.
- [8] Thurow L. China's statistics don't add up [J]. *The Banker*, 2004, (942): pp 16.
- [9] Young A. A tale of two cities: Factor accumulation and technical change in Hong Kong and Singapore [J]. *NBER Macroeconomics Annual*, 1992, (7): 13 - 54.
- [10] Young A. The tyranny of numbers: Confronting the statistical realities of the East Asian growth experience [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 1995, (3): 641 - 680.
- [11] Chow G C. Capital formation and economic growth in China [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 1993, (3): 809 - 842.
- [12] Bernstein R, Munro R H. The coming conflict with America [J]. *Foreign Affairs*, 1997, (2): 18 - 32.
- [13] Hu Z L, Khan M S. Why is China growing so fast? [J]. *IMF Staff Papers*, 1997, (1): 103 - 131.
- [14] Liu Z. The nature of China's economic growth in the past two decades [J]. *Post-Communist Economies*, 2000, (2): 201 - 214.
- [15] 张 军, 高 远. 官员任期、异地交流与经济增长: 来自省级经验的证据 [J]. *经济研究*, 2007, (11): 91 - 103.  
Zhang Jun, Gao Yuan. Term limits and rotation of Chinese governors: Do they matter to economic growth? [J]. *Economic Research Journal*, 2007, (11): 91 - 103. (in Chinese)
- [16] 王贤彬, 徐现祥. 地方官员来源、去向、任期与经济增长: 来自中国省长省委书记的证据 [J]. *管理世界*, 2008, 11(3): 16 - 26.  
Wang Xianbin, Xu Xianxiang. The source of local officials, their ways to go, their term and economic growth [J]. *Management World*, 2008, 11(3): 16 - 26. (in Chinese)
- [17] 周黎安. 晋升博弈中政府官员的激励与合作: 兼论我国地方保护主义和重复建设问题长期存在的原因 [J]. *经济研究*, 2004, (6): 33 - 40.  
Zhou Lian, The incentive and cooperation of government officials in the political tournaments: An interpretation of the prolonged local protectionism and duplicative investments in China [J]. *Economic Research Journal*, 2004, (6): 33 - 40. (in Chinese)
- [18] 周黎安, 李宏彬, 陈 烨. 相对绩效考核中国地方官员晋升机制的一项经验研究 [J]. *经济学报*, 2005, (1): 83 - 95.  
Zhou Lian, Li Hongbin, Chen Ye. Relative performance evaluation: An empirical analysis of turnover of the Chinese local officials [J]. *China Journal of Economics*, 2005, (1): 83 - 95. (in Chinese)
- [19] Li H, Zhou L. Political turnover and economic performance: The incentive role of personnel control in China [J]. *Journal of Public Economics*, 2005, (9 - 10): 1743 - 1762.
- [20] Young A. The razor's edge: Distributions and incremental reform in the People's Republic China [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 2000, (4): 1091 - 1135.

- [21]白重恩,杜颖娟,陶志刚,等. 地方保护主义及产业地区集中度的决定因素和变动趋势[J]. 经济研究,2004,(4): 29-40.  
Bai Chongen, Du Yingjuan, Tao Zhigang, et al. Local protectionism and industrial concentration in China: Overall trend and important factors[J]. Economic Research Journal, 2004, (4): 29-40. (in Chinese)
- [22]张 军. 中国经济发展: 为增长而竞争[J]. 世界经济文汇,2005,(Z1): 101-105.  
Zhang Jun. China's economic development: Competing for growth[J]. World Economic Papers, 2005, (Z1): 101-105. (in Chinese)
- [23]卫 武,李克克. 基于政府角色转换的企业政治资源、策略与绩效之间的相互影响[J]. 管理科学学报,2009,12(2): 31-43.  
Wei Wu, Li Keke. Influence among corporate political resource, strategy and performance: Based on the transformation of government role[J]. Journal of Management Sciences in China, 2009, 12(2): 31-43. (in Chinese)
- [24]袁江天,张 维. 多任务委托代理模型下国企经理激励问题研究[J]. 管理科学学报,2006,9(3): 45-53.  
Yuan Jiangtian, Zhang Wei. Multitask principal-agent model and study on SOE managers' incentive issues[J]. Journal of Management Sciences in China, 2006, 9(3): 45-53. (in Chinese)
- [25]Opper, Sonja, Brehm, et al. Networks versus Performance: Political Leadership Promotion in China[R]. International Society for New Institutional Economics, Working Paper, 2007.
- [26]沈学明,郑建英. 中共第一届至十五届中央委员[M]. 北京: 中央文献出版社,2001.  
Shen Xueming, Zheng Jianying. The First to the Fifteenth Session of the Central Committee Members of Chinese Communist Party[M]. Beijing: Central Party Literature Press, 2001. (in Chinese)

## Is economic performance important for Chinese official promotion?

*FENG Yun, WU Chong-feng*

Antai School of Economy and Management, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200052, China

**Abstract:** Official promotion incentives have been playing a vital role in Chinese economic development. This paper focuses on not only the effects of economic factors, non-economic factors and individual characteristics on the likelihood of promotion of local officials, but also the differences of relative importance of these factors across provincial top leaders and vice leaders. Using a turnover dataset of provincial top leaders and vice leaders of 31 provinces between 1978 and 2008, this paper argues that economic performances have a stronger impact on the likelihood of promotion of provincial vice leaders than that of top leaders, for which non-economic factors is more important. The empirical evidence shows that China has made greater progresses in the democratization of personnel control of junior officers than in that of senior officers since the reform and opening-up.

**Key words:** Chinese economy; economic growth; official evaluation mechanism