

政府绩效与官员晋升研究综述

吴建南 马 亮*

【摘 要】官员晋升是干部人事制度的重要内容,政府绩效是其决定因素之一。论文分学科综述了政治学、经济学、社会学和公共管理学等学科的学者关于官员晋升及其决定因素的实证研究,特别是分析了政府绩效对官员晋升的作用。研究发现,不同学科的理论预设、研究视角和分析方法等不尽相同,在对政府绩效的概念化和操作化上各有侧重,相关结论也存在不一致之处,致使该领域研究缺乏学科之间的相互支撑与融合。对于政府绩效这个多维复合概念,不同学科往往关注其特定维度,导致研究难以更好地比较和推广。据此论文提出了未来研究框架,建议未来研究能综合考虑官员的个人特征、政治背景、政府绩效、辖区和组织状况等方面的因素,通过事件史分析、典型案例研究等方法进行研究。

【关键词】官员晋升 政府绩效 激励 研究综述

【DOI】10.3969/j.issn.1674-2486.2009.02.009

【中图分类号】D63 **【文献标识码】**A

【文章编号】1674-2486(2009)02-0172-25

改革开放以来,伴随着政治体制和行政管理体制改革的深化,我国干部人事管理制度也发生了巨大的变化,有效改善了干部任用

* 吴建南,中国人民大学中国财政金融政策研究中心、西安交通大学公共政策与管理学院,教授;马亮,西安交通大学管理学院,博士研究生。感谢西安交通大学绩效管理研究中心同仁在针对本文的研讨会上提出的宝贵建议,感谢匿名评审专家提出的中肯意见。当然,文责自负。

基金项目:教育部人文社会科学重点研究基地——中国人民大学中国财政金融政策研究中心重大项目“政府公共部门绩效评估体系研究:理论和方法和路径选择”(05JJD790098)、国家自然科学基金项目(70873092)、教育部新世纪优秀人才资助项目(NCET-06-0851)、西安交通大学腾飞人才特聘教授项目。

和激励的效果。按照“革命化、年轻化、知识化、专业化”的“四化”方针,官员退休制、异地交流制、任前公示制、公推公选制、干部选拔任用制、任期制、绩效考核制等一系列制度创新,使我国初步建立了干部人事制度体系^①。

绩效考核与干部选拔任用居于干部人事制度的核心,决定着干部的进退升黜,并会影响制度安排和权力配置(Chow, 1988)。因此,政府官员的绩效考核与晋升模式就成为国内外研究关注的焦点问题。官员晋升的基本过程和内在逻辑是什么?哪些因素决定了官员的晋升?绩效对晋升的决定作用有多大?这些问题是官员晋升的研究焦点。

作为一个十分有趣而又意义重大的研究课题,中国党政领导干部晋升的研究吸引了包括政治学、经济学、社会学和公共管理学等学科在内的诸多学者的关注。然而,囿于学科局限,不同学科的理论预设、研究切入点和分析方法等不尽相同,导致整体研究状况无法协调,尚难满足学术积累、管理实践乃至人们好奇心的需求。

本文试图综述目前关于官员晋升及其决定因素的重要研究成果,特别是关注政府绩效与官员晋升之间关联的经验分析。通过不同学科的范式反思和方法比较,形成一个新的研究框架及对应的分析方法,以期指导该领域的未来研究。

本文的结构如下:首先提出本文的研究问题,明确定义核心概念和关键变量,并简要介绍官员晋升在制度背景上的中西差异。其次,分学科综述政治学、经济学、社会学和公共管理学等学科的学者的重要研究,并对相关学科的研究予以比较,肯定相关努力的贡献,并提出值得重视的问题。最后,着眼于未来该领域的研究进展和知识发展,在已有研究的基础上构建未来研究框架,提出完善该领域研究的相关建议,并形成本文的结论。

^①参见人民视点:《中国干部人事制度改革向全面整体推进》,人民网:[http://politics. people. com. cn/GB/8198/4704631. html](http://politics.people.com.cn/GB/8198/4704631.html)。

一、政府官员晋升：绩效是决定因素吗？

晋升或升迁(promotion)指在工作组织内沿着层级序次安排的管理职位上升的路线(Zhou, 2001)。在政府等公共部门中,晋升是组织成员孜孜追求的核心目标之一,而晋升激励也成为主要的激励手段(周黎安, 2007)。通过一定的考核指标和选拔标准来决定官员的晋升,将官员的政绩观与发展观联系在一起,就可以推动官员朝着特定的方向努力,从而实现既定的发展目标。因此,确定官员晋升的决定因素并使其发挥作用,就可以实现政府组织的有效管理。对官员晋升的决定因素进行研究,旨在考察影响晋升的诸多因素,明确各个因素的重要性和作用机理,为管理控制提供条件。特别地,由于官员政绩和政府绩效的目标导向和中心地位,明确绩效对官员晋升的决定作用,有着至关重要的特殊意义。

由于生存和竞争的紧迫压力,企业往往以绩效为基础决定组织成员的升迁和薪酬,借此开发和优化人力资源,增强企业的整体竞争力。企业以经济利润为导向,利润这条“绩效底线”为企业考核绩效提供了直接便利的工具,使基于绩效的晋升决策变得更为可行。尽管其他因素(如关系等)也会对企业人员的晋升产生影响,但基于绩效的晋升是其主要特征。

相对而言,政府官员晋升的决定因素则多种多样,既包括官员自身的素质、能力和努力程度,也涉及官员所在政府组织和辖区的状况。但政府绩效是官员晋升的重要决定因素,也是我们期望发挥作用的关键变量。干得好坏是否决定官员的晋升?或者说,政府绩效对官员晋升的决定作用有多大?这个问题不仅影响着干部人事制度能否健康运转,也决定了干部激励机制能否奏效,是学者们关注的热点问题。

政府等公共部门有别于企业的最大特点就在于缺乏一个有序

竞争的市场,且由于产出和结果难以测量和比较,使绩效考核常常流于形式,并导致基于绩效的晋升难以奏效。因此,对于政府官员来说,由于关系、政治路线等的深远影响以及绩效本身的模糊性,是否能够依绩效用人或擢升,是一个值得关注的重要研究问题。

尽管在公共部门施行基于绩效的晋升似乎较为困难,但公共经济学的研究业已指出,政府官员也同样面临着“政治市场”上的激烈竞争,而民主制度下的选民是其绩效评判者。正如企业通过市场和顾客来评价其绩效,政府官员也往往经由公众(选民或服务对象)获得绩效评价。公众的喜好和意愿能否通过民主制度传达和落实,是决定官员晋升是否为绩效导向的关键。也正是在这一点上,中国官员晋升模式显著有别于西方国家。官(政治家或政务官)僚(文官或事务官)不分、上级而非公众(及其代表)在官员晋升中起决定性的主导作用、党管干部等是目前中国官员晋升制度的最大特色,也是其有别于西方国家的显著特点。^① 这种鲜明的制度背景或环境特色,是我们在讨论官员晋升问题时需要首先予以澄清的地方,也是甄别该领域中西实践与研究的差异的关键。

在不同的政治体制和文化背景下,政府官员晋升的路径、模式及决定因素等不尽相同。尽管同属社会主义国家,但有别于东欧和前苏联以职能和专业化“条条”原则为基础的单一形式的组织结构(“U”型经济),中国的政府层级制是一种以区域“块块”原则为基础的多层次、多地区的形式(“M”型经济)(钱颖一、许成钢,1993)。这种“M”型组织结构有利于各地区独立发展并展开竞争,而中央权威则通过纵向的财政和人事管理等实施有效的控制和激励(Blanchard & Shleifer, 2000)。因此,正是在这种组织结构的背景下,中国地方政府官员晋升才成为一个重要的枢纽,将激励与控制、地区竞争与发展联系在一起。

①感谢匿名评审专家在这一点上提出的建议。

“绩效”(performance)是一个普遍概念,所有的对象或系统都存在绩效,而政府管理的核心问题就是改进绩效。从字面上理解,政府绩效指“政府所做的成绩和所获得的效益”,但其内涵却十分丰富,既包括政府公共服务和社会管理的产出与结果,也包括政府行使职能的过程(中国行政管理学会课题组,2006)。政府绩效是评判政府治理水平和运作效率的重要依据,是一个由经济绩效、社会绩效、政治绩效综合而成的多维复合概念(臧乃康,2001)。政府绩效是政府实现其组织目标的相对表现,涵盖了从政府获取资源到组织内部运作,再到社会感知政府行政成果的全过程(吴建南、阎波,2004)。尽管政府绩效代表一级政府或其职能部门的组织绩效,但党委领导下的行政首长负责制决定了官员政绩与政府绩效的同构性,特别是对党政“一把手”而言更是如此。

我们的文献检索产生了十余项围绕官员晋升及其决定因素的实证研究,并按照作者(年份)、研究对象、样本量、样本期、自变量、控制变量、因变量和研究发现等维度进行了梳理和分析(见表1)。从我们对不同学科研究的分析中可以看出,不同学科的学者的研究取向尽管略有差异,但都关注官员晋升的特定影响因素,而政府绩效是诸多学科都予以强调的核心变量之一。^①

政府绩效是一个多维构念,存在多个维度或构面,很难用一两个维度或指标来概括(Boyne, 2002)。但不同学科的研究由于学术传统和研究范式的差异,往往针对政府绩效的特定维度(如经济学的经济绩效、政治学的政治稳定与财政绩效、社会学的个人业绩等)进行研究,很少能从多维的视角予以分析。因此,有必要将政府绩效作为一个整体概念来把握,从全面综合的角度分析其对官员晋升的影响。

^①我们在文献检索中发现,不同学科之间的研究差异较大,而同一学科内部的分歧则较小,因此按学科综述和行文似乎是一个较为合理的研究策略。本文对已有研究的学科划分依据是研究者的学科背景,但跨学科的研究逐渐增多,我们的划分也只是基于一定意义上的。

表 1 已有研究清单

作者(年份)	研究对象	样本量	样本期	自变量	控制变量	因变量	简要评述
Sigelman & Roland(1981)	美国州长	304	1959 - 1975	个人、机构和州三类因素	-	州长绩效	单个变量影响微弱
Hannan(2004)	美国州长	2136	1990 - 1991	州长的特征与政治经历	州情、调查者的特征与态度	对州长的满意与否	州长政治经历对其执政绩效的影响较大
Bo(1996)	中国省委书记、省长	19627	1949 - 1994	官员特征、税收上缴额度、经济增长率	政治运动、省份特征	晋升、其他	税收上缴比经济增长对官员晋升的贡献更大
Landry(2003)	中国 104 座城市市长	2483	1990 - 2000	城市绩效、市长特征(任期、出生年份、性别、民族、学历)	人口、人均 GDP、服务业份额、FDI 规模、年份和省份	晋升、留任或平调、退出	经济绩效对晋升的影响不大
Guo(2007)	中国县长、县委书记(除重庆、西藏)	5913	1995 - 2002	年度人均农业增加值增长率、年度人均工业增加值增长率、人均财政收入	任期及其平、年份、自治区	平调、本地晋升、外地晋升、其他	财政收入增长对晋升的影响远大于经济增长
Zhou(2002); 周黎安等(2005)	中国省委书记、省长	710	1980 - 1993	GDP 增长率(平均、移动平均、周边地区比较、前任比较)	年龄、年龄 65 岁、中央关系、年份和省份	晋升、平调、终止	相对经济绩效考核对官员晋升影响最大
周雪光(2001)	中国 6 省 20 市的城市居民	5000	1949 - 1994	教育、年龄及平、3 个历史时期、初次职业	部门和城市类型	入党、入党、晋升	不同部门和历史时期的官员晋升标准不同
Oppen & Brehm(2007)	中国省委书记、省长	1101	1987 - 2005	人际关系指数、平均 GDP 增长率、官员特征	人口对数、人均 GDP 对数	晋升、其他	关系网络对晋升的影响显著
宋德舜(2006)	中国 346 家国有控股企业董事长	2049	1993 - 2003	政治激励指数、公司绩效	与上级关系、任期	晋升、其他	对董事长的政治激励对绩效的改善大于金钱激励
Boyer et al. (2007); James & John(2007)	英国 148 个地方政府	257	1999 - 2006	英国地方政府“综合绩效评估”的不同构造组合	此前支持率、中央执政党、地方经济状况和边际选票率	现任地方政府支持率	不同政府绩效信息的公开方式会对官员选举支持率产生不同的影响

注:本表仅列出了较有代表性的经验分析,并提取了实证研究中的关键要素进行比较。更详细的信息可参见各项研究。

二、政治学：民主制度与政治精英

在政治学领域,对官员晋升的研究主要从政治权力和民主制度的角度予以展开。学者们认为,政治权力的争夺是官员晋升的核心,而基于代议制民主制度的选民偏好和选举行为则影响着民选官员或政治精英晋升的概率。^① 在西方代议制民主制度下,政治精英是否能够赢得选民的支持,是其能否获得连任的关键因素。经济增长、社会发展等是选民最为乐见的成果,也是政治精英获得民主支持的重要砝码。探察这些因素对官员晋升的影响,可以在一定程度上评价民主制度是否有效运转。而在间接民主制度下,政府官员的晋升尽管受到选民代表的影响,但在很大程度上取决于上级的意愿。在这种情形下,官员能否得以升迁,主要取决于他或她为上级输送的资源(比如财政收入),以及稳定和发展辖区乃至为其获得政治声誉的能力。由此可见,两种政治体制下的官员晋升方式是不同的,相关研究也因此而有别。

美国州一级政府可以说是政治学者关注较多的一级,关于州长连任的研究也由此发轫。西格尔曼(Sigelman)和罗兰(Roland)很早就提出了一个全面的分析框架,从个人、组织和州三个角度予以考察,认为州长个人的基本特征和政治经历、州政府的组织结构和权力配置、所在州的经济发展水平和文化多样性等是美国州长绩效的决定因素(Sigelman & Roland, 1981)。^② 多元分析显示州长绩效不是任何单个因素或因素集合所能决定的,因此他们建议找出作用最强的变量并形成变量组合,对州长绩效进行预测。后来的许多研

①我们主要关注选任官员的晋升,略去委任官员的分析,这也是学者们较多采取的分析策略,因为如此就回避了政务官与事务官的比较分析,但并非后者的晋升不重要。

②他们从“伟大的时代”出发,将之引申为“伟大的人”、“伟大的组织”和“伟大的州”。

究都从这三个方面来分析州长声望 (Gubernatorial Popularity) 的决定因素,考察影响州长连选连任的因素。如赫曼 (Hamman, 2004) 的研究发现,拥有特殊职业背景的州长获得了较高的支持率,表明州长的政治经历会对其声望产生影响。

作为一个社会主义国家,中国的政治体制和干部管理模式有着特殊的地位,它既不乏神秘色彩,又敦实有效。这种“中国特色”吸引了国内外许多学者的注意,并积累了对中国地方政府“一把手”或政治精英晋升模式的大量研究。薄智跃较早以中国省委书记、省长(1949-1994年)为对象,考察了税收上缴额度、经济增长率、社会和政治运动、官员特征、省份特征等对官员晋升的影响(Bo, 1996)。在《1949年以来中国省级领导人的政绩与升迁》一书中,薄智跃分析了中国各省省委书记、副书记、省长和副省长政治升迁的影响因素,包括官员的年龄、党龄、籍贯、性别、民族、学历、原籍或外地工作、有无政治运动、与中央的关系等,以及各省人口、经济增长率、税收上缴或国家补贴等10余个变量(Bo, 2002),是目前最为完备的一项研究^①。

国外政治精英研究有两种理论模式占主流,分别是“派系主义模式”和“地方主义模式”。它们要么假定人际关系或部门利益决定官员晋升,要么认为原籍任职与外地派遣对晋升有影响。薄智跃提出了“政绩模式”,并通过经验分析否决了前两种理论的解释,验证了经济增长率(包括年增长率与任期平均增长率)与上缴税额(包括年缴税与任期平均缴税)对留任和晋升的决定作用。他发现税收上缴比经济增长对官员晋升的贡献更大,表明中央更加关注各省上缴的税收,而非单纯的经济增长(Bo, 2002)。

兰德里(Landry)对中国104座城市市长(1990-2000年)进行

^①也见:薄智跃的《经济绩效和省级领导人的政治升迁》一文,北京天则经济研究所第222次双周记录,2002年。香港中文大学网:http://www.cuhk.edu.hk/gpa/wang_files/Bo%20Zhiyue.doc。

研究,分析了城市绩效(经济发展、人力资本、生活质量、环境保护)、市长特征(任期、年龄、性别、民族、学历)等对晋升的影响,发现经济绩效对晋升的影响不大(Landry, 2003)。研究发现经济绩效仅对官员的政治命运产生有限的积极影响,其结果与薄智跃的发现一致,即增长本身并不能解释官员晋升。任期、年龄等市长特征也对晋升产生了影响。兰德里对政府绩效的界定较为全面,有别于此前学者单纯考虑经济绩效或财政绩效,但其结果却显示绩效对市长晋升的影响不大(Landry, 2003)。

有学者对全国县级领导人(县长或县级市长、党委书记)(除重庆、西藏,1995-2002年)的晋升进行了研究,仍然考察经济绩效和财政绩效的作用,发现财政收入增长对晋升的影响远大于经济增长(Guo, 2007)。此前的许多研究都以省市级政府领导人为分析对象,但该文认为中国各省内部的差异巨大,省可能是一个过于庞大的分析单位。越往下走、越远离省会,关系、腐败等“噪音”在官员任免中的作用更大,而经济绩效的影响可能会衰减。此外,低层政府官员任期的不确定性和调动的频繁程度,导致地方官员更加倾向于注重短期行为,通过短期效应实现迅速的职位升迁。研究发现,财政绩效显著影响官员晋升,官员任期与职位变动之间存在倒“U”型曲线关系,而少数民族官员晋升的可能性不大。研究还显示,本地晋升并非取决于农业或工业增长率,而在于收入增加的财政绩效。这说明财政收入增加在地方官员仕途中的重要性:忠诚地向上级输送税收的干部受到奖励;经济增长尽管是令人充满期望的,但收入增长才能为上级政府提供真正有形的利益。此外,所有绩效指标都没有对外地晋升产生显著影响,表明外地晋升远比本地晋升复杂(Guo, 2007)。

上述政治学研究分别从县、市、省三级考察了政府绩效及其他因素对官员晋升的决定作用,证实了经济绩效(特别是财政收入)对官员晋升的决定作用。这说明那些致力于经济发展并为上级提

供大量财政收入的地方官员得到了更多的认可,其晋升机会也更大。这也表明政府绩效的经济维度的确会对官员晋升起一定的决定作用,从而在一定程度上阐明了民主制度对于甄别官员优劣的积极作用。研究还发现官员的年龄、民族、学历、关系等特征会对其晋升产生影响,表明特定的干部选拔标准的确存在。不过,这些研究的分期、分地区考察不够,忽视了转轨时期的快速变化和地区之间的显著差异,其结论可能会出现偏差。此外,多数研究仍然集中在经济绩效,而没有考虑政府绩效其他维度的影响,因而限制了研究的进一步发挥。^①

三、经济学:晋升激励与经济绩效

探寻“经济增长的源泉”是经济学研究的重要议题,而政府及其提供的政治经济制度是一个绕不过去的问题。相当于市场经济的看不见的“无形之手”,政府是一只看得见的“有形之手”。政府向市场经济伸出的是“掠夺之手”,或是“援助之手”,这是决定经济发展的关键因素(安德烈·施莱弗、罗伯特·维什尼,2004)。因此,如何通过设计和实施一系列的激励机制和管理控制手段,实现政府官员与经济绩效的激励相容,是问题的关键所在。^② 以往的研究主要关注财政分权对经济增长的作用(钱颖一、许成钢,1993),最近的研究开始将干部人事制度作为中国改革开放以来经济高速增长的一个解释,而不再局限于财政分析的单维分析(王永钦、丁菊红,2007;张军、高远,2007)。经济学者们认为,中国特殊的政绩考核和干部晋升机制,实现了对地方官员的强力激励,使晋升激

①即便兰德里也仅提及了政府绩效的其他方面,如人力资本、生活质量和环境保护等,但实证分析中仍然沿袭此前研究,并未完全纳入。

②无独有偶,2007年诺贝尔经济学奖授予莱昂尼德·赫维奇、埃里克·马斯金和罗杰·迈尔森这三名美国经济学家,以表彰他们在创立和发展“机制设计理论”(特别是激励相容和信息显示)方面的贡献。

励发挥出了对经济发展的关键作用。

周黎安对中国省委书记、省长(1980-1993年)的较早研究,分析了GDP增长率(年度、任期平均、周边地区比较、前任与现任比较)对官员晋升的影响,发现任期平均绩效对官员晋升的影响不明显,但现任与前任之间的相对经济绩效的影响却十分显著(Zhou, 2002)。周黎安等(2005)延长了该研究的样本期(1978-2004年),结果仍然一致。他们的研究更多地是在分析以GDP增长率为核心的官员政绩考核机制对经济增长的重要作用,意在证明“绩效-晋升”假设的成立。这种研究也是对雷瑟(Lazear)和罗森(Rosen)所提出的“相对绩效考核”的实证检验,表明这种激励合约在实践中的普遍适用性和有效性(Lazear & Rosen, 1981)。

奥珀(Opper)和布雷姆(Brehm)认为,“经济绩效假设”假定中国存在纯粹的“M”型组织结构,各省就像公司事业部一样享有完全的决策权。然而,中国政府的组织结构是一种破碎的“M”型组织,各省(也即“M”型公司的各个事业部)仅掌握有限的权力。各省都被嵌入到国家战略的框架内,受制于中央-地方的协调与常规干预。在这样一种组织形态下,经济绩效并不能提供一个有效的监督机制。相反,中央与各省的垂直协调需要人际信任与相互合作,以便确保组织内部的融洽。因此,官员晋升的决定因素是人际关系而不是经济绩效(Opper & Brehm, 2007)。奥珀和布雷姆对1987-2005年间省委书记、省长的研究发现,省级官员的关系网络对晋升的影响显著,经济绩效的作用不明显,从而证实了“人际关系假设”(Opper & Brehm, 2007)。

奥珀和布雷姆的分析样本期与周黎安等(2005)接近,但得出的结论却相反。导致这种结果不一致的原因在于两项研究对自变量的处理不同,控制变量的选取也存在差别。周黎安等也未发现年度GDP增长率和任期平均GDP增长率对官员晋升的影响,这一点与其他研究都是一致的。区别在于他们构造的工具变量——现任与

前任相比的 GDP 增长率对官员晋升有正的显著影响,表明基于 GDP 增长率的相对绩效考核机制的存在。奥珀和布雷姆更加关注官员的社会关系网络对其晋升的影响,因此他们构造了更为复杂和全面的社会网络指数,用来考察社会关系的重要作用,结果证实了其假设 (Oppen & Brehm, 2007)。因此,他们的研究并未驳斥周黎安等人的结论,而是从另一个角度切入,将其他研究操作化过于简单的社会关系延伸为社会网络,从而实现了研究的进一步丰富。这种研究取向的差异体现的是不同学科视角的碰撞,而如何实现各个学科之间的交流、互动乃至整合,是今后一段时期该领域研究的首要挑战。

由于处于基本相同的人事管理体制,国有企业董事长或总经理的晋升模式与地方政府官员极为相似,因此针对国企负责人的研究可以作为政府官员晋升研究的一个补充和参考。宋德舜对 346 家国有控股企业董事长 (1993 - 2003 年) 的研究表明,董事长是中国国有企业真正的 CEO,而对董事长的激励包括政治激励和金钱激励 (宋德舜, 2004)。董事长的晋升受到公司绩效、与上级关系、任期等的影响,并且政治激励对公司绩效的改善大于金钱激励的作用 (宋德舜, 2006)。因此,对国有企业的研究与对地方政府的研究得出了基本相同的结论,从而进一步验证了“绩效 - 晋升”假设。

上述研究均期望打开干部人事管理的“黑箱”,借由地方官员的晋升激励来解释中国经济增长或企业绩效改善。后续的研究分析了地方官员异地交流、任期制等对经济增长的积极影响,都在说明干部人事制度的特殊作用 (王贤彬、徐现祥, 2008; 徐现祥等, 2007)。此外,围绕政绩考核和地区竞争,学者们发现了地方保护主义、市场分割等负面影响 (周黎安, 2004),以及“为增长而竞争”导致的忽视环境保护和社会发展、数字造假和“政绩工程”等其他后果 (张军, 2005; 张军、周黎安, 2007)。这些研究均从公共部门的激励机制出发,考察政府竞争与官员晋升的正面和负面影响,丰富

了政治经济学的理论框架,也为解释中国高速增长的“经济之谜”奠定了基础(王永钦、丁菊红,2007)。不过,这些研究仍然局限于政府绩效的经济维度,在将研究结论延伸到政治、社会、环境等其他维度时并未加以验证,而是理所当然地认为非此即彼。这种逻辑推理思维值得质疑,而相关结论也还有待于更为丰富的构建和验证。

四、社会学:晋升模式与职业轨道

社会分层和社会流动是对社会阶层结构分化的质变和量变过程的分析 and 描述,对处于社会转轨时期的中国具有重要的理论价值和实践意义(陆学艺,2004)。职业发展和职位晋升是社会流动的一种重要形式,因此得到了社会学者的广泛研究(Allison, 1982)。社会学者认为,官僚与官僚组织居于国家社会主义政治经济制度的核心,而政治动态与官僚职业模式之间的联系是研究官僚制演进的一个切口(Zhou, 2001)。组织内的晋升是由职业路线的结构决定的,国家社会主义的职业路线是一个悖论性的存在,这在沃尔德(Walder, 1995)提出的“双轨模型”(dual-path model)中表现得十分清楚。该模型认为,国家社会主义体制下的政治选拔过程包括政治忠诚和教育水平,晋升的一条路径强调专业和教育,并导致专业技术专家;另一条路径强调政治忠诚,引致有影响力的领导职位。即一条职业路线是政治或行政的,另一条职业路线则是专业或技术的,它们属于两条不同的职业阶梯,影响两条路径的晋升的关键因素分别是政治标准和教育水平,并且“红”与“专”是两条分裂的路径(Li & Walder, 2001)。

学者们对中国官员的职业模式和晋升模式倍感兴趣,但由于缺乏基层组织的数据,多数研究都是针对国家或省级政治领导人的,很少有对低层官员的系统研究。基于中国20座城市代表性样本的生活史调查数据(1949-1994年),周雪光考察了官僚组织官员的

进入和晋升模式(Zhou, 2001)。他对官僚组织的界定较为宽泛,包括政府机关、非营利组织和企业等,因为它们都在地方党委派出机构和工作行政部门的双重权威下运转。官员则包括行政人员和政治干部(如党委书记)。研究显示,官员的选拔标准随着时间在变化,在国家官僚体制内部及体制之间存在两种迥异的晋升模式,表明官僚是一个异质性的阶层(Zhou, 2001)。

周雪光等人认为,晋升模式是理解中国组织制度变革的关键,制度环境的变迁会对组织内晋升产生深远的影响,这在中国改革开放前后表现得极为明显(Zhao & Zhou, 2004)。结合6省14座城市居民的工作史数据,他们比较了行政管理与专业人士两种不同职业路线上晋升概率的决定因素,考察改革前后的变化以及不同部门的差异。他们扩展了沃尔德的双轨模型,区分了“制度化-行政路线”与“专业化-职业路线”这两种不同的晋升机制,发现中国改革前后的晋升标准和机会存在连续性,但也发生了显著变化:在改革年代,较晚进入组织的高学历管理人员的晋升概率最高,在职业路线和组织部门之间存在晋升模式的显著差异,表明制度维系和新兴市场力量的双重影响(Zhao & Zhou, 2004)。

随着社会资本与社会网络研究的兴起,近来关于职业流动与职位晋升的社会学研究开始关注个人所拥有的社会网络的重要作用。较有代表性的理论有格拉诺维特(Granovetter, 1973)的弱关系力量假说、林南(Marsden & Lin, 1982)的社会资源理论、罗纳德·伯特(2008[1992])的结构洞理论、边燕杰(1998[1997])的强关系力量假说等。^① 这些研究均强调,尽管个人的禀赋和努力至关重要,但其所具有的“关系”资源和社会资本是获得职业机遇和谋求职位晋升的关键因素。值得注意的是,社会资本与社会网络的视角还没有在政府官员晋升领域得到深入的研究和应用。有学者研究了职位升

^①关于这方面的研究及文献,可参见罗家德(2005)。

迁中干部对社会资本的使用及社会网络资源对职位提升的作用机制(周玉, 2005),但显然还有待于进一步的深入分析。

总体而言,社会学者的研究兴趣在于不同部门的精英晋升轨道的差异,以及改革前后职业路线的变迁,以便在组织社会学的角度拓展和深化已有理论。由于着眼于微观层面的官员晋升,社会学者不会将宏观的政府绩效纳入分析,而是考察个人的受欢迎程度、获奖经历、社会网络等,这就限制了将此类研究进一步阐发的可能。明确变量间的作用关系,建立清晰的整合性分析框架,中层理论(middle-range theory)^①的融入或许是解决这些问题的可能途径。更为重要的是,社会学者多采用事件史分析方法,深入挖掘社会个体的生活和工作历史,从中探究晋升事件的决定因素,并基于因果模型论证这种因果关系的存在(Allison, 1982)。这种研究方法十分适合对官员晋升进行研究,特别是当有关的身分资料和统计数据易于获得时。中国党政领导干部的个人简历几乎是程式化的,规格一致且篇幅相似,因而为提取晋升事件及其决定因素提供了便利。

五、公共管理学:政府绩效与官员晋升

晋升是人力资源管理的重要环节之一,也是组织实现人员激励和稳定发展的前提条件。特别地,组织高层领导人的离职(turnover)是学者们最为关注的现象,针对他们的绩效、声望、支持率等的分析,是公共管理研究的一个热点。学者们多从政府绩效的信息公开及其对选民的影响出发,考察绩效问责对政府官员支持率的影响。在西方民主国家,选民的支持是政府官员任免升黜的决定因素,地方政府绩效信息的公开使选民能够利用它们来影响官员的

^①中层理论由罗伯特·默顿提出,詹姆斯·科尔曼集大成。

支持率并实施奖惩,从而弥合了选民与政府之间的问责链条。

詹姆斯和约翰考察了地方政府绩效信息公开对官员选举支持率的影响,研究英国地方政府“综合绩效评估”(Comprehensive Performance Assessment, CPA)的引入所带来的影响(James & John, 2007)。CPA 总结地方政府各个公共服务领域的综合绩效信息并将之传达给选民,成为联结选民与现任官员之间关系的纽带。CPA 的分数范围在 0 - 60,排名等级分为糟糕、薄弱、一般、优秀、卓越。他们发现,在控制了未公开的政府绩效指标、政府税收收入、辖区经济增长率以及政府官员的政党特征等变量以后,政府绩效信息公开的影响存在负向偏差^①。绩效低下的政府官员的选举支持率会随绩效信息的公开而发生显著降低,而绩效最高组的官员则没有得到同等规模的奖赏。

不同的信息公开方式将会对选举产生不同的影响,博伊恩等(Boyne et al., 2007)对英国 148 个地方政府(1999 - 2006 年)的分析,考察了绝对分数制、等级制、高低极端制等三种政府绩效信息公开模型对现任地方政府选民支持率的影响,并将之归为比例型(proportionate)、认知型(cognitive)、条件型(conditional)。“责任”假设或“奖惩”假设指出,选民通过时刻注意政府绩效的升降并随之作出行动,从而达到监督统治者的目的。经济投票是关注最多的领域,政府通常要对宏观经济绩效负责,并根据其相对水平得到奖惩。此外,人权、外交政策、公共服务质量、教育绩效、公众满意度等非经济因素也是重要的影响因素。他们的研究显示,绩效并不能预测选举,但对公众满意度却可以预测。地方税收负向影响选票,表明选民会惩罚那些征税过高的地方政府,上述发现也较好地支持了绩效评估的认知模型,即按照等级制来公布政府绩效的影响最大

^①负向偏差(negativity bias)在对候选人的政治感知、公众舆论和经济投票中都有体现,指在信息处理和政治结果中,对负向信息的权重大于同等规模正向信息的权重。

(Boyne et al., 2007)。

西方学者对政府绩效与官员晋升的研究,将选民对官员的问责置于首位,考察政府绩效信息的公开对选民关于官员政绩的感知的影响,从而在政府绩效信息公开、选民感知与投票、官员留任之间建立了联系(Boyne et al., 2008)。相对而言,尽管中国政府官员的任免在法定程序上是通过人民代表大会和党员大会或党委常委会实现的,但是真正的人事任免权却在上级党组织,特别是上级党委书记手中。因此,政府绩效必须影响上级领导(而非选民),才能实现基于绩效的晋升(Chow, 1988)。多数选民与少数上级领导对绩效信息的获知、判断和利用的程度和方式是不同的,这种差异导致中西官员晋升的不同逻辑。

由于决定政府官员任免升黜的主体不同,考察的主要内容和研究的方法也存在差异。中国各级政府每年都会由行政首长向同级人民代表大会做工作报告,并向社会公开发布,人民代表和社会公众都能对政府绩效作出感知,并会依据感知予以投票。但由于上级党委控制着下级党政“一把手”的人事管理权,它对下级政府绩效的评判才是决定其任免的根本,这也是中国有别于其他国家的地区。最后,政府绩效的标杆得分和分级排序更加易于比较,也是现实中采用最多的模式。这种分析比相对绩效考核更进一步,因为排名或排序式的简单相对比较,显然比基于绝对数据的相对考核更为容易和便于观察,也更有可能是选民和人事部门使用的策略。

长期以来,我国各级政府顺应“以经济建设为中心”的发展方针,政府的合法性和官员的政绩均建立在 GDP 等经济增长数字上(刘伟、蔡志洲, 2006)。自科学发展观提出以来,若干省份已经开始试点新的党政领导干部考核新体系的工作。该体系除了经济发展内容外,还加入了环境保护、能源消耗、社会治安、公共教育等环境和社会内容。党政领导干部政绩考核体系的变化表明,政府正逐

步从单纯注重经济增长向注重社会全面发展转变。^① 因此,已有研究对政府绩效的测量存在不足,未能将体现科学发展观要求的指标纳入考察,分析结果也受到影响。

六、讨论与未来研究框架

许多因素都会影响人的社会流动,针对特定组织内的特定人员,不同学科的学者们关注略有差异的关键因素,并延伸出不同的理论旨趣和学术取向。单纯从某个角度进行探索,固然可以更为深入和聚焦,但却有可能因为忽视其他关键性因素而导致研究结论的偏差乃至谬误。然而,将所有因素同时纳入却是许多研究所无法满足的条件。多数跨学科综合考察的学者都处在这种权衡之中:在某些学科的学者看来是无关紧要的变量,或者仅仅作为控制变量或分类变量加以处理时,另一些学科的学者却认为它们才是最需要关注的因素。这导致相关研究的结论存在不一致乃至矛盾之处,若干解释也存在冲突,有必要进一步梳理。

从学科差异来看,经济学更加偏重辖区状况和官员个人特征,尤其是经济绩效的重要影响,以期发现晋升激励机制的作用。政治学较多涉及政治组织状况和官员政治背景,利益集团之间的权力角力和民主制度的运转逻辑是其关注的焦点。由于研究视角的开阔性,社会学在其他领域的学术积累为此类研究提供了理论基础和研究方法。最后,公共管理学更为关注不同类型的政府绩效评价指标及其组合对官员晋升的影响,相关研究为调整和完善政府绩效评估制度提供理论依据。

政府绩效与官员晋升是一个涉及众多学科的研究领域,有待于学科交叉和方法集成。上述学科多局限于政府绩效的特定维度进

^①针对该问题的详细报道,参见2004年7月21日发表于《21世纪经济报道》的《官员政绩考核体系的新革命》一文。

◆ 理论述评

行分析,而且学科之间的交叉融合程度较低。因此,有必要将政府绩效作为一个多维复合的概念,进一步完善该领域研究。而且从目前的研究来看,该领域也逐渐体现出一种学科融合和殊途同归的趋势。因此,结合各个学科的已有研究,本文提出了一个初步的研究框架(图1),用于指导未来的研究。

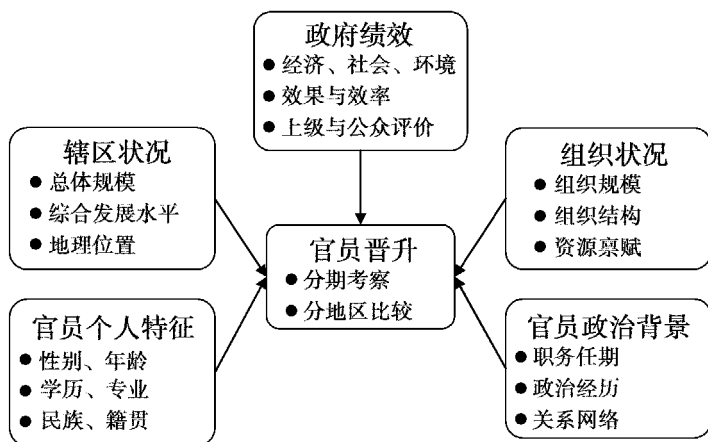


图1 官员晋升的决定因素：一个综合分析模型

不管学者们关注的因素是哪一类,都需要综合考虑官员的个人特征、政治背景、政府绩效、辖区状况、组织状况等多方面因素,以便在控制其他因素的情况下予以考量(Sigelman & Roland, 1981)。这个分析框架将官员个人、所在组织与辖区的相关因素都考虑在内,可以更为全面地分析上述因素的贡献以及相互的关系。特别地,它将政府绩效置于一个全面分析的视角下,从多维复合的概念出发进行研究,为识别关键绩效指标及其作用机制提供了可能。我们可以探讨经济绩效、社会绩效和环境绩效及其组合的不同作用强度,分析不同政绩观和发展观对官员执政理念的导向性;还可以考察效果、效率与公平的关系,以及上级考核与公众评价的不同影响。

针对官员的个人状况,未来研究需要分析官员的个人特征,如

性别、年龄、学历、专业、民族、籍贯等,以及官员的政治背景,包括职务、任期、从政经历、关系网络等。官员的组织状况包括组织(部门)的规模、结构、资源禀赋等;辖区状况可以从总体规模、综合发展水平、地理位置、历史遗产、政治重要性等方面考察。最后,针对官员晋升这个核心因变量,为了探讨其内在机理,需要综合采用分期考察和分地区比较等方式,而不是笼统分析。

就研究方法而言,可以将特定时期、特定区域的官员总体作为研究对象,将一系列官员晋升事件作为考察对象,通过事件史分析识别上述因素的作用(Allison, 1982)。此外,针对某类官员的典型案例分析,深入探究成功的(政治精英、伟人 or 明星)或失败的官员(特定事件分析)的职业轨迹,以类似最佳实践或最差实践的研究策略,为经验研究提供更为具体的素材和证据(刘俊生, 2008)。

七、结论与未来研究展望

官员晋升是干部人事制度的关键内容,而政府绩效是其决定因素之一。伴随着改革开放的逐步推进,中国党政领导干部管理体制和治理模式发生了深刻的变化,改革的宏大背景和历史纵深为学者们的研究提供了比较和反思的平台,有关政府绩效与官员晋升的研究也不断涌现。本文分学科综述了政治学、经济学、社会学和公共管理学等学科的学者关于官员晋升及其决定因素的实证研究,重点考察了政府绩效对官员晋升的作用。本文发现,不同学科的理论预设、研究视角和分析方法等不尽相同,相关结论存在不一致乃至矛盾之处(详见表1),致使该领域研究缺乏学科之间的相互支撑与融合,一定程度上阻碍了知识发展。本文提出了一个初步的研究框架,建议未来研究能综合考虑官员的个人特征、政治背景、政府绩效、辖区和组织状况等方面的因素,通过事件史分析、典型案例研究等方法进行研究。

目前我们对官员晋升的理解还处于起步和探索阶段,实证研究对相关变量的概念化和操作化还略显粗糙,深入的挖掘还远远不够。围绕该领域研究的下述关键问题是在今后研究中需要关注的地方。

目前对官员晋升的研究还没有真正将官员的个人简历予以完全挖掘,比如,对晋升事件的分析还只是考察样本期内的发生,而没有做更进一步的追溯。例如,在考察省级官员时,学者们已经注意到了中央对干部培养的安排和部分省份的“跳板”功能(徐现祥、王贤彬,2008)。因此,有必要追溯官员任前的政治经历,尤其是上下级和不同地区之间干部交流的情况,以作更为深入的剖析。国外学者曾尝试对官员的政治经历予以测量,将不同类型的职位经历进行加总,作为反映其政治经历多样性的指标(King et al., 2005)。显然,还有其他处理方式来进行更加细致的操作化,以捕捉到微妙的影响。

实证分析中的一个常见问题是官员的领导特质难以刻画,特别是反映其性格、态度等方面的主观因素无法测量,导致这方面的分析较为缺乏。个人特质与领导魅力是影响官员晋升的一个重要因素,这方面的分析可能要依靠调查研究的支持。另外,单一制政府的组织结构和运作模式差异较小,但组织层面的因素仍然需要考虑,如领导结构与关系、权力配置等,这些因素在进一步的研究中值得关注,特别是分部门比较的研究(Zhao & Zhou, 2004)。

目前的研究尽管已经涉及省以下政府,但主流的做法仍然是针对省级官员展开的(Guo, 2007; Landry, 2003)。省在中国五级政府体系中处于较高级别,官员晋升的概率较低且影响因素十分复杂;但另一方面,省级层面数据的可及性和公认性是最完备的,也是考察地区差异时学者们最常使用的策略。因此,就研究条件而言,选取省级官员进行考察是合理的。不过,未来研究可以尝试以特定地区为范围,考察省以下政府官员的晋升模式,相信可以获得更多

不同的发现。^①

组织的发展需要成员的新陈代谢,将稀缺的人力资源配置到称职的工作部门和岗位上,而晋升是其主要途径;晋升代表着权力、声望和物质奖励,因而是激励的重要手段。所以,资源配置和激励是晋升的两个主要目的,但二者可能会因工作任务和激励对象的不同而形成矛盾或一致的关系(姜树林等,2002)。“彼德原理”指出,层级制组织中的成员总是趋向于晋升到其不称职的地位,因此晋升是最糟糕的激励措施(劳瑞斯·彼德,1992)。基于晋升的人员激励与资源配置功能能否抵消“彼德原理”的负面影响?如何通过晋升实现激励和资源配置的双重目的?这些是未来应予以研究的问题。

对官僚组织的分析往往落在官员个人身上,特别是等级框架的上下级。对包括官员晋升在内的若干问题的研究,或许是打开“官僚制内幕”的一把钥匙(安东尼·唐斯,2006)。但不容忽视的是,官员晋升等人事决策本质上是一个复杂的政治过程,影响因素较多,并非简单的线性过程。有调查显示,影响干部职务升迁的因素依次是政绩、机遇和关系,“但现实操作中往往是倒过来的,营造好关系,碰到机会,加上适当政绩,极有可能被提升”(谢志强、青连斌,1999)。我们期望“基于绩效的晋升”能够发挥激励的积极作用,并尽量规避“基于关系的晋升”所可能引致的问题。这就需要考察地方政府领导干部的绩效评估和晋升激励,为改善政府绩效评估制度和领导干部人事管理体制提供经验依据。

参考文献

- 安德烈·施莱弗、罗伯特·维什尼(2004). 掠夺之手——政府病及其治疗. 北京: 中信出版社.
- 安东尼·唐斯(2006). 官僚制内幕. 北京: 中国人民大学出版社.

^①笔者在与某市市委组织部官员的访谈中获悉,县级党政领导干部可能是未来研究尤须关注的群体。县是联结国家与社会、打通上下级行政关系的关键枢纽,县级官员能否独当一面,对于区域治理有着重要的意义。未来研究可以聚焦县级官员,考察其晋升的轨迹与影响因素。

◆ 理论述评

- 边燕杰(1998[1997]).找回强关系:中国的间接关系、网络桥梁和求职.国外社会学,2:50-65.
- 姜树林、顾燕、阮杨(2002).资源配置与激励:关于晋升的文献综述.世界经济文汇,5.
- 劳瑞斯·彼德(1992).彼德原理:为何事情总是弄砸了.台北:远流出版事业股份有限公司.
- 刘俊生(2008).“60后”省部级干部成长路径分析.人民论坛,10.
- 刘伟、蔡志洲(2006).走下神坛的GDP:从经济增长到可持续发展.北京:中信出版社.
- 陆学艺(2004).研究社会流动的意义.中国党政干部论坛,8.
- 罗家德(2005).社会网分析讲义.北京:社会科学文献出版社.
- 罗纳德·伯特(2008[1992]).结构洞-竞争的结构.上海:格致出版社,上海人民出版社.
- 钱颖一、许成钢(1993).中国的经济改革为什么与众不同——M型的层级制和非国有部门的进入与扩张.经济社会体制比较,1:29-40.
- 宋德舜(2004).国有控股、最高决策者激励与公司绩效.中国工业经济,3.
- 宋德舜(2006).国有控股、经营者晋升和公司绩效.南开经济研究,3.
- 王贤彬、徐现祥(2008).地方官员来源、去向、任期与经济增长.管理世界,3:16-26.
- 王永钦、丁菊红(2007).公共部门内部的激励机制:一个文献述评——兼论中国分权式改革的动力机制和代价.世界经济文汇,1.
- 吴建南、阎波(2004).政府绩效:理论诠释、实践分析与行动策略.西安交通大学学报(社会科学版),3.
- 谢志强、青连斌(1999).影响干部职务升迁的主要因素——一项对地(厅)级干部的调查.中国行政管理,2:21,29.
- 徐现祥、王贤彬(2008).地方官员培养——来自我国省级的证据.武汉大学工作论文.
- 徐现祥、王贤彬、舒元(2007).地方官员与经济增长——来自中国省长、省委书记交流的证据.经济研究,9.
- 臧乃康(2001).政府绩效的复合概念与评估机制.南通师范学院学报(哲学社会科学版),3.
- 张军(2005).中国经济发展:为增长而竞争.世界经济文汇,Z1.
- 张军、高远(2007).官员任期、异地交流与经济增长——来自省级经验的证据.经济研究,11:91-103.
- 张军、周黎安编(2007).为增长而竞争:中国增长的政治经济学.上海:上海人民出版社.
- 中国行政管理学会课题组(2006).政府部门绩效评估研究报告.中国行政管理,5.

- 周黎安(2004). 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. 经济研究, 6.
- 周黎安(2007). 中国地方官员的晋升锦标赛模式研究. 经济研究, 7.
- 周黎安、李宏彬、陈烨(2005). 相对绩效考核: 中国地方官员晋升机制的一项经验研究. 经济学报, 1(1): 83 - 96.
- 周玉(2005). 干部: 职业地位获得的社会资本分析. 北京: 社会科学文献出版社.
- Allison, P. D. (1982). Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories. *Sociological Methodology*, 13: 61 - 98.
- Blanchard, O. & Shleifer, A. (2000). Federalism With an Without Political Centralization: China versus Russia. NBER Working Paper.
- Bo, Z. (1996). Economic Performance and Political Mobility: Chinese Provincial Leaders. *Journal of Contemporary China*, 5(12): 135 - 154.
- Bo, Z. (2002). *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility since 1949*. Armonk: M. E. Sharpe.
- Boyne, G. A. (2002). Concepts and Indicators of Local Authority Performance: An Evaluation of the Statutory Frameworks in England and Wales. *Public Money and Management*, 22(2): 17 - 24.
- Boyne, G. A., James, O., John, P. & Petrovsky, N. (2007). Happy Consumers, Loyal Voters: Voter Reaction to Incumbent Performance in English Local Governments, 1999 - 2006. Paper presented at the 57th Political Studies Association Annual Conference. From: <http://www.ipeg.org.uk/papers/BoyneJamesJohnPetrovsky2007PSA-Paper220307.pdf>.
- Boyne, G. A., James, O., John, P. & Petrovsky, N. (2008). Executive Succession in English Local Government. *Public Money & Management*, 28(5): 267 - 274.
- Chow, K. W. (1988). The Management of Chinese Cadre Resources: The Politics of Performance Appraisal(1949 - 1984). *International Review of Administrative Sciences*, 54(3): 359 - 377.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360 - 1380.
- Guo, G. (2007). Retrospective Economic Accountability under Authoritarianism: Evidence from China. *Political Research Quarterly*, 60(3): 378 - 390.
- Hamman, J. A. (2004). Career Experience and Performing Effectively as Governor. *The American Review of Public Administration*, 34(2): 151 - 163.
- James, O. & John, P. (2007). Public Management at the Ballot Box: Performance Information and Electoral Support for Incumbent English Local Governments. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(4): 567 - 580.

◆ 理论述评

- King, J. D. , Hamman, J. A. & Cohen, J. E. (2005). Prior Political Experience and Gubernatorial Popularity. Presented at the Fifth Annual State Politics and Policy Conference, East Lansing, Michigan.
- Landry, P. F. (2003). The Political Management of Mayors in Post-Deng China. *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, 17: 31 - 58.
- Lazear, E. P. & Rosen, S. (1981). Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. *The Journal of Political Economy*, 89(5): 841 - 864.
- Li, B. & Walder, A. G. (2001). Career Advancement as Party Patronage: Sponsored Mobility into the Chinese Administrative Elite, 1949 - 1996. *The American Journal of Sociology*, 106(5): 1371 - 1408.
- Marsden, P. & Lin, N. Eds. (1982). *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills: Sage.
- Opper, S. & Brehm, S. (2007). Networks versus Performance: Political Leadership Promotion in China. Working paper, the Lund University.
- Sigelman, L. & Roland, S. (1981). Personal, Office and State Characteristics as Predictors of Gubernatorial Performance. *The Journal of Politics*, 43(1): 169 - 180.
- Walder, A. G. (1995). Career Mobility and the Communist Political Order. *American Sociological Review*, 60(3): 309 - 328.
- Zhao, W. & Zhou, X. (2004). Chinese Organizations in Transition: Changing Promotion Patterns in the Reform Era. *Organization Science*, 15(2): 186 - 199.
- Zhou, X. (2001). Political Dynamics and Bureaucratic Career Patterns in the People's Republic of China. *Comparative Political Studies*, 34(9): 1036 - 1062.
- Zhou, L. A. (2002). Career Concerns, Incentive Contracts, and Contract Renegotiation in the Chinese Political Economy. Unpublished Thesis, Stanford University.

(责任编辑:刘亚平)