

人力资本如何影响官员晋升*

——基于1990~2013年省级领导晋升过程的研究

林蓉蓉

内容提要:近四十年来,官员晋升的研究文献层出不穷并呈现出不断深化的趋势,官员晋升研究已成为研究中国政治权力结构及其运行机制的热点议题。本文通过分析1990~2013年省级领导的教育历史和工作经历,运用事件史分析方法,研究人力资本是否以及如何影响政治晋升过程。研究表明,人力资本持续影响省级领导从县处级副职到国家级副职的晋升。就教育水平而言,除省部级正职外,教育水平越高,对晋升的促进作用越大,大专与本科学历对政治升迁的影响无明显差异。就所学专业而言,理工科相对于人文社科的优势主要体现在厅局级副职和省部级副职的晋升过程中。就工作经历而言,党政机关工作年限在晋升到厅局级副职及以下以及晋升到省部级副职时对政治晋升产生显著负相关关系。职业类型多样性是一个重要却长期被忽略的晋升影响因素,对县处级正职及以上的晋升都产生显著影响,职业类型多样的官员更容易获得晋升。

关键词:官员晋升 人力资本 教育 工作经历

一、问题的提出

官员是中国政治权力运行与公共政策制定的主体,也是分析中国权力交替与政治格局、研究中国治理体系与治理能力的重要载体。官员的政治升迁往往伴随着干部甄选标准、组织目标以及社会和国家发展需求的改变,反映了中国政治、经济与社会体制的变迁。^①一直以来,海内外对回答“谁在治理中国”这一议题始终兴趣不减。对这个问题的回答不仅能为外界提供一个观察中国的窗口,而且能为中国精英政治研究贡献有价值的实证分析。然而,二十世纪八十年代以前相关的研究少之又少,其中一个重要的制约因素是研究者很难搜集到中国人事任免与党政干

* 本文为国家社会科学基金项目“建国后中国政治精英晋升机制的历史演变研究”(16CSH004)的研究成果。

① Cheng Li and David Bachman, “Localism, Elitism, and Immobilism: Elite Formation and Social Change in Post-Mao China”, *World Politics*, Vol. 42, No. 1, 1989; Cheng Li and Lynn White, “Elite Transformation and Modern Change in Mainland China and Taiwan: Empirical Data and the Theory of Technocracy”, *The China Quarterly*, No. 121, 1990; Cheng Li, *China's Leaders: The New Generation*, Maryland: Rowman and Littlefield Publishers, Inc., 2001, p. 1.

部的数据。^① 随着中国政治精英数据的逐步公开,特别是近二三十年对中国干部的简历信息、传记资料、新闻报道等内容获取越来越便利,二十世纪八十年代之后此类研究层出不穷。

最近四十年,随着关注焦点的转变,本领域出现了两波主要的研究。第一波出现于二十世纪八十年代初,主要描绘中国政治精英群体特征的变化。这一批文献提供的关于“谁在治理中国”的回答,建立在官方或权威数据的基础上,摆脱了过去在换届之前道听途说式的臆测与换届之后对流言蜚语的过分关注,例如李鸿永(Lee Hong Yung)对十二届中央委员基本特征的描述性分析,李成和林恩·怀特(Lynn T. White)对第十三届、第十五届、第十六届中央委员的研究,臧小伟对十四届中央委员构成的总结,薄智跃对十七届中央委员的研究,大卫·古德曼(David S. G. Goodman)对中国早期省级领导人的描述,薄智跃与臧小伟对1976年之后的省级领导人的关注,李成和古德曼以及李磊(Pierre F. Landry)和林挺进对市长的研究。^② 这些实证研究大多从政治精英的简历中收集数据,详细地描述了改革开放以来中国政治精英的基本特征并形成研究共识。具体而言,从性别维度看,男性干部占主导(male dominance);从民族维度看,汉族干部占主导(Han dominance);从教育维度看,干部整体教育水平不断提高。第二波研究出现在二十世纪九十年代初,研究的核心问题是中国政治精英如何实现政治晋升。从研究对象看,样本涵盖了政治局委员、中央委员、省市县乡各级领导、基层干部与普通市民。大部分研究的时间跨度集中在二十年左右。从研究的发展与演变看,这一波研究主要包括三个发展阶段。

第一个阶段是二十世纪的最后十年。这一阶段对中国官员晋升的实证研究处于探索和起步的阶段,依附于对政治精英群体特征的分析或分散于对社会分层机制的探讨之中。例如,臧小伟描述了省级核心决策层的基本特征之后,进一步考察了省级领导获得最高级别(the highest rank)或获得最快提拔(the fastest runner)的影响因素;^③周雪光、南希·图玛(Nancy B. Tuma)和菲利斯·摩恩(Phyllis Moen)以1038名北京和上海的城市居民为研究对象,分析社会分层机制时划分了职业类型(如干部、技术专家、工人、农民)和组织类型(政府机构、公共组织、国有企业、集体所有制企业和乡村),其中,关于干部地位获得或政府机构准入的分析构成了官员晋升研究的一部分。^④ 这一时期对影响因素的分析多关注领导干部的人口统计学特征和教育水平。

① David S. G. Goodman, "The Provincial First Party Secretary in the People's Republic of China, 1949 ~ 78: A Profile", *British Journal of Political Science*, Vol. 10, No. 1, 1980; Andrew G. Walder, "Social Change in Post-Revolution China", *Annual Review of Sociology*, Vol. 15, 1989.

② Hong Y. Lee, "China's 12th Central Committee: Rehabilitated Cadres and Technocrats", *Asian Survey*, Vol. 23, No. 6, 1983; Cheng Li and Lynn White, "The Thirteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: From Mobilizers to Managers", *Asian Survey*, Vol. 28, No. 4, 1988; 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, 1998; Cheng Li and Lynn White, "The Sixteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: Hu Gets What?" *Asian Survey*, Vol. 43, No. 4, 2003; Xiaowei Zang, "The Fourteenth Central Committee of the CCP: Technocracy or Political Technocracy?" *Asian Survey*, Vol. 33, No. 8, 1993; David Goodman, "The Provincial First Party Secretary in the People's Republic of China, 1949 ~ 78: A Profile", *British Journal of Political Science*, Vol. 10, No. 1, 1980; Zhiyue Bo, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility since 1949*, New York: M. E. Sharpe, Inc., 2002, p. 36 ~ 69; Xiaowei Zang, "Provincial Elite in Post-Mao China", *Asian Survey*, Vol. 31, No. 6, 1991; Cheng Li and David Bachman, "Localism, Elitism, and Immobilism: Elite Formation and Social Change in Post-Mao China", *World Politics*, Vol. 42, No. 1, 1989; Pierre F. Landry, "The Political Management of Mayors in Post-Deng China", *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, Vol. 17, 2003; Tingjin, Lin, "The Promotion Logic of Prefecture-Level Mayors in China", *China: An International Journal*, Vol. 10, No. 3, 2012.

③ Xiaowei Zang, "Provincial Elite in Post-Mao China", *Asian Survey*, Vol. 31, No. 6, 1991.

④ Xueguang Zhou, Nancy Brandon Tuma and Phyllis Moen, "Stratification Dynamics under State Socialism: The Case of Urban China, 1949 ~ 1993", *Social Forces*, Vol. 74, No. 3, 1996.

第二个发展阶段是二十一世纪的最初十年,这一阶段既延续与拓展了第一个阶段的研究,又开辟了新的研究领域。关于前者,典型的例子包括周雪光、边燕杰、舒晓灵和约翰·罗根(John Logan)等人对中共党员身份、干部地位与晋升机会获得的分析,也包括在精英二元论(elite dualism)的分析框架下,对政治忠诚、大学学历和干部地位获得或职业流动的探讨。^① 这些研究大多证明了大学教育的重要性,并引发了关于社会分层与职业流动过程中出现文凭主义(educational credentialism)的讨论。与此同时,越来越多的研究将关注的焦点转移到经济绩效上,拓展了官员晋升的已有研究,出现了截然不同的两类观点:支持“政绩论”的研究主要有薄智跃对上缴中央的税收与1979~1998年省级领导晋升关系的研究,李宏彬、周黎安以及周黎安、李宏彬和陈焯对省委书记与省长的研究;^② 质疑“政绩论”的研究主要有李磊对市长晋升的研究。^③ 在这一阶段的政治晋升分析中,教育或经济绩效的研究方兴未艾。

第三个发展阶段是最近十年。这一阶段研究有三个突出的特点。第一,经济绩效与官员晋升锦标赛的讨论仍在持续,经济绩效的研究日渐丰富与成熟。^④ 李磊、吕晓波和段海燕通过比较不同绩效指标对不同行政级别的“一把手”产生影响的程度和方式,进一步厘清了政治晋升的发生机制,并得出两个主要结论:一是经济绩效有利于县委书记、县长和市委书记的晋升,但对省委书记的晋升没有促进作用;二是相较于GDP增长率这一常用指标,财政收入增长对晋升的影响更持久。^⑤ 在最近十年的研究中,特别是中文文献,对官员绩效的测量逐渐超越GDP、GDP增长率以及财政收入这些常用指标,转向环境治理绩效或绿色增长。^⑥ 第二,晋升模型的构建有别于前面两个阶段关于单一影响因素的简化分析,开始考虑更为多元的晋升因素。特别是随着社会网络与社会关系学说的出现与发展,派系或关系这一变量在实证研究中得到测量并引起重视,开始进入政治晋升的多元分析模型中。史宗翰(Victor Shih)、克里斯托夫·阿道夫(Christopher Adolph)、刘明兴、崔恩敬(Eun Kyong Choi)和张扬一致提出了中国政治升迁到底遵循的是绩效

① Yanjie Bian, Xiaoling Shu and John R. Logan, "Communist Party Membership and Regime Dynamics in China", *Social Forces*, Vol. 79, No. 2, 2001; Xiaowei Zang, "Educational Credentials, Elite Dualism, and Elite Stratification in China", *Sociological Perspectives*, Vol. 44, No. 3, 2001; Wei Zhao and Xueguang Zhou, "Chinese Organizations in Transition: Changing Promotion Patterns in the Reform Era", *Organization Science*, Vol. 15, No. 2, 2004.

② Zhiyue Bo, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility since 1949*, New York: M. E. Sharpe, Inc., 2002, pp. 130 ~ 142; Hongbin Li and Li-an Zhou, "Political Turnover and Economic Performance: The Incentive Rule of Personnel Control in China", *Journal of Public Economics*, Vol. 89, No. 9, 2005; 周黎安、李宏彬、陈焯:《相对绩效考核:中国地方官员晋升机制的一项经验研究》,张军、周黎安编:《为增长而竞争:中国增长的政治经济学》,第140~160页,格致出版社2008年版。

③ Pierre F. Landry, "The Political Management of Mayors in Post-Deng China", *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, Vol. 17, 2003.

④ 梅赐琪、翟晓祯:《“政绩出官”可持续吗?——挑战晋升锦标赛理论的一个新视角》,《公共行政评论》,2018年第3期;乔坤元:《我国官员晋升锦标赛机制的再考察——来自省、市两级政府的证据》,《财经研究》,2013年第4期;王贤彬、张莉、徐现祥:《辖区经济增长绩效与省长省委书记晋升》,《经济社会体制比较》,2011年第1期;杨其静、郑楠:《地方领导晋升竞争是标尺赛、锦标赛还是资格赛》,《世界经济》,2013年第12期;姚洋、张牧扬:《官员绩效与晋升锦标赛——来自城市数据的证据》,《经济研究》,2013年第1期。

⑤ Pierre F. Landry, Xiaobo Lv and Haiyan Duan, "Does Performance Matter? Evaluating the Institution of Political Selection along the Chinese Administrative Ladder", *Comparative Political Studies*, Vol. 51, No. 8, 2018.

⑥ 韩晶、张新闻:《绿色增长是影响官员晋升的主要因素么?——基于2003~2014年省级面板数据的经验研究》,《经济社会体制比较》,2016年第5期;吕凯波:《生态文明建设能够带来官员晋升吗?——来自国家重点生态功能区的证据》,《上海财经大学学报》,2014年第2期;盛明科、李代明:《地方生态治理支出规模与官员晋升的关系研究——基于市级面板数据的结论》,《中国行政管理》,2018年第4期;孙伟博、罗党论、郑恩齐、万广华:《环保考核、地方官员晋升与环境治理——基于2004~2009年中国86个重点城市的经验证据》,《清华大学学报》,2014年第4期。

还是关系的甄选逻辑这一研究问题。^① 贾瑞雪等研究者进一步分析了政治选拔中关系和绩效的相互作用,提出与没有“关系”的省级领导相比,经济绩效对有“关系”的省级领导的晋升影响更大。^② 李晖和郭良平通过对 286 名地方党政领导干部进行问卷调查发现,才能发挥的是基础性作用,相比之下,关系对晋升的影响更为重要,提出了基于才能的关系晋升分析框架(merit-based patronage)。^③ 第三,已有文献逐渐将研究焦点转移到官员政治晋升激励或晋升竞争与官员行为,以及与所辖区域政治、经济、社会发展指标的关系上,如土地财政^④、公共物品供给^⑤、城市商业银行的信贷投放^⑥、地方国企过度投资^⑦、房地产价格^⑧、区域产业结构升级^⑨等指标。

这一时期的官员晋升研究清晰地呈现出经济绩效、派系(关系)与教育三个分析视角。这些实证研究在解释官员晋升时得出了不一致的结论。例如,同样都是分析地方经济绩效与社会关系如何影响省级官员的晋升,张扬构建 1990~2007 年省级领导的晋升模型时发现,身为官员后代的家庭背景有利于晋升,GDP 增长率对晋升没有影响;崔恩敬以 1989~2009 年的省委书记和省长为研究对象,却发现官员后代这一因素不存在显著影响,而 GDP 增长率能够提高晋升概率。^⑩ 在探讨教育水平对晋升的影响时,张扬认为大学教育对于省级官员的晋升作用不大,史宗翰等研究者观察到大学教育对 1982~2002 年中央委员的晋升扮演着积极的促进作用,薄智跃指出大学文凭不利于 1949~1998 年省级领导的政治升迁。^⑪ 不一致的研究结论背后可能是研究设计不同,包括研究样本的选择、样本覆盖的时间范围、变量的选取与控制、测量变量的具体指标等因素。例如,张扬的研究对象局限于 1990~2007 年的省委领导,而崔恩敬研究的是

- ① Victor Shih, Christopher Adolph and Mingxing Liu, "Getting ahead in the Communist Party: Explaining the Advancement of Central Committee Members in China", *American Political Science Review*, Vol. 106, No. 1, 2012; Eun Kyong Choi, "Patronage and Performance: Factors in the Political Mobility of Provincial Leaders in Post-Deng China", *The China Quarterly*, Vol. 212, 2012; Yang Zhang, "Testing Social Ties against Merits: the Political Career of Provincial Party Chiefs in China, 1990~2007", *Journal of Chinese Political Science*, Vol. 19, No. 3, 2014.
- ② Ruixue Jia, Masayuki Kudamatsu and David Seim, "Political Selection in China: The Complementary Roles of Connections and Performance", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 13, No. 4, 2015.
- ③ Hui Li and Lance L. P. Gore, "Merit-Based Patronage: Career Incentives of Local Leading Cadres in China", *Journal of Contemporary China*, Vol. 27, No. 109, 2018.
- ④ 刘佳、吴建南、马亮:《地方政府官员晋升与土地财政——基于中国地市级面板数据的实证分析》,《公共管理学报》,2012年第2期;王梅婷、张清勇:《财政分权、晋升激励与差异化土地出让——基于地市级面板数据的实证研究》,《中央财经大学学报》,2017年第1期。
- ⑤ 杨刚强、李梦琴、孟霞、李嘉宁:《官员晋升激励、标尺竞争与公共品供给——基于 286 个城市的空间杜宾模型实证》,《宏观经济研究》,2017年第8期。
- ⑥ 李维安、钱先航:《地方官员治理与城市商业银行的信贷投放》,《经济学(季刊)》,2012年第4期;纪志宏、周黎安、王鹏、赵鹰妍:《地方官员晋升激励与银行信贷——来自中国城市商业银行的经验证据》,《金融研究》,2014年第1期。
- ⑦ 曹春方、马连福、沈小秀:《财政压力、晋升压力、官员任期与地方国企过度投资》,《经济学(季刊)》,2014年第4期。
- ⑧ 朱英姿、许丹:《官员晋升压力、金融市场化与房价增长》,《金融研究》,2013年第1期。
- ⑨ 傅利平、李永辉:《地方政府官员晋升竞争、个人特征与区域产业结构升级——基于我国地市级面板数据的实证分析》,《经济体制改革》,2014年第3期。
- ⑩ Eun Kyong Choi, "Patronage and Performance: Factors in the Political Mobility of Provincial Leaders in Post-Deng China", *The China Quarterly*, Vol. 212, 2012; Yang Zhang, "Testing Social Ties against Merits: The Political Career of Provincial Party Chiefs in China, 1990~2007", *Journal of Chinese Political Science*, Vol. 19, No. 3, 2014.
- ⑪ Yang Zhang, "Testing Social Ties against Merits: The Political Career of Provincial Party Chiefs in China, 1990~2007", *Journal of Chinese Political Science*, Vol. 19, No. 3, 2014; Victor Shih, Christopher Adolph and Mingxing Liu, "Getting ahead in the Communist Party: Explaining the Advancement of Central Committee Members in China", *American Political Science Review*, Vol. 106, No. 1, 2012; Zhiyue Bo, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility since 1949*, New York: M. E. Sharpe, Inc., 2002, pp. 115~118.

1989~2009年的省委书记和省长;^①针对“晋升”的定义,张扬关注的是省委领导被提拔为政治局委员或中央书记处书记所需时间,而崔恩敬关注的是晋升事件是否发生、省委书记是否被提拔担任政治局委员等副国级职务以及省长是否被提拔为省委书记或其他正部级职务。^②

经过四十年的发展,中国官员晋升机制的研究尚处于不断积累、增加思想碰撞与理论对话的阶段。经过对晋升研究现状的回顾,我们可以看到:已有学术积累很扎实,海外学者对中国官员特征与官员晋升的研究起步较早,但中国学者近年来在此领域的讨论更热烈,中文文献多出现在最近十年。经济绩效视角关注的是官员与外部环境互动之后的产出和影响,关系视角关注的是官员与交往者之间的互动,教育视角关注的是官员自身人力资本的积累与竞争优势的形成。随着干部选拔任用的逐步制度化,官员拥有的人力资本在很大程度上成为了影响晋升的必要条件,同时也是官员参与公共决策与国家治理的合法性来源之一。

本研究聚焦于人力资本,试图回答人力资本如何影响官员的晋升过程。人力资本包括在健康、教育、培训和工作经历等领域的投资。^③ 由于难以获得关于健康和培训方面的实证数据,本研究仅关注教育和工作经历两个维度,主要在以下三方面有别于以往研究:(1)这是一个动态的晋升研究。在个人生命历程视角下追踪官员对人力资本的积累过程以及从低级别到高级别的晋升过程,观察人力资本如何影响官员晋升到每一个级别,便于比较在每一个级别上晋升发生机制的异同;(2)教育在本研究中是一个随时间变化的变量(time-varying covariate)。绝大多数已有研究测量的是最后学历,本研究将完成教育的时间考虑进来,避免产生获得最后学历的时间实际上迟于晋升事件的发生时间这一误差。另外,教育在已有研究中通常被定义为二分类变量,表示“是否拥有大学文凭”,但是这一测量方式无法准确评估二十世纪九十年代后教育在政治升迁中所产生的影响,主要原因在于官员教育水平的持续提高以及在职教育的流行。根据笔者对中国省级领导教育背景的研究,大学毕业的省级领导占比从1990年的59.93%稳步增长到2013年的99.77%^④;通过在职学习的方式不断提高教育水平的比例从1990年的14.23%增加到2013年的79.11%。因此,本研究将教育水平进一步细化为高中及以下、大专、大学本科、硕士和博士五个指标;(3)引入了职业类型多样化这一新变量。已有研究倾向于探寻特定工作经历对晋升的影响,本研究则侧重于综合考虑工作经历,关注工作经历的丰富程度和工作网络的多样性对晋升的影响。

二、研究假设

笔者从干部人事管理制度和实证研究结果的角度提出人力资本与政治晋升的研究假设。

-
- ① Eun Kyong Choi, "Patronage and Performance: Factors in the Political Mobility of Provincial Leaders in Post-Deng China", *The China Quarterly*, Vol. 212, 2012; Yang Zhang, "Testing Social Ties against Merits: The Political Career of Provincial Party Chiefs in China, 1990~2007", *Journal of Chinese Political Science*, Vol. 19, No. 3, 2014.
- ② Eun Kyong Choi, "Patronage and Performance: Factors in the Political Mobility of Provincial Leaders in Post-Deng China", *The China Quarterly*, Vol. 212, 2012; Yang Zhang, "Testing Social Ties against Merits: The Political Career of Provincial Party Chiefs in China, 1990~2007", *Journal of Chinese Political Science*, Vol. 19, No. 3, 2014.
- ③ Hans-Joachim Bodenhofner, "The Mobility of Labor and the Theory of Human Capital", *The Journal of Human Resources*, Vol. 2, No. 4, 1967.
- ④ Rongrong Lin, "The Educational Attainment of Chinese Provincial Leaders in Reforming China, 1990~2013: A Longitudinal Examination", *China: An International Journal*, Vol. 15, No. 3, 2017.

(一) 教育水平与政治晋升

对于干部制度改革来说,“文化大革命”结束后的两三年是关键起点,处于反思、总结问题和找准改革方向的时期。党和国家领导人意识到,“解决组织路线问题,最大的问题,也是最难、最迫切的问题,是选好接班人。”^①当时干部队伍面临着严重老化、机构臃肿、冗员充斥、专业知识与能力不足等问题。在此背景下,二十世纪八十年代初党和国家领导人制定了老干部退休制度,确立了“成千上万地提拔中青年干部”的方向,并提出了“革命化、年轻化、知识化、专业化”的干部四化方针。^②自九十年代开始,我国干部选拔任用逐步制度化,对党政干部教育水平的规定也频繁出现在干部人事管理的相关政策中,并且教育标准呈现逐渐提高的趋势。例如,1995年的《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》规定,省部级领导干部一般应当具有大学本科以上文化程度;2002年的《党政领导干部选拔任用工作条例》将大学本科以上文化程度的标准应用于厅局级领导干部的选任;2006年,在《关于进一步加强县(市、区、旗)党政正职队伍建设的意见》中,大学本科以上文化程度的规定应用于县党政正职队伍。

对教育对职业地位获得及其升迁流动的影响的关注最早可以追溯到彼得·布劳(Peter Blau)和奥蒂斯·邓肯(Otis Duncan)的研究以及阿奇博尔德·哈勒(Archibald Haller)和威廉·塞维尔(William Sewell)提出的威斯康辛模型(The Wisconsin Model)。^③他们都是在分析父辈的教育水平和职业状况对子辈职业发展的影响时,发现了子辈自身教育水平的显著作用。在关于中国政治晋升的部分实证研究中,大学本科教育水平不仅有利于干部职业地位的获得或进入公共部门^④,而且提高干部晋升几率。^⑤另外,相对于党的干部而言,大学学历和重点高校本科毕业的教育背景更有利于成为政府官员;^⑥教育年限的增加能够显著地加快升迁速率。^⑦

教育为什么有助于更高职业地位的获得?因为教育被假定等同于工作技能和绩效。^⑧学校教育不仅能够为受教育者适应未来的工作要求提供知识储备和能力培训,而且能够培养其人际

① 《邓小平文选》,第2卷,第190~193页,人民出版社,1994年版。

② 1982年2月中共中央发布了《关于建立老干部退休制度的决定》,1981年5月和7月,陈云分别发表了《提拔培养中青年干部是当务之急》与《成千上万地提拔中青年干部》的讲话,1981年7月,邓小平发表了《老干部第一位的任务是选拔中青年干部》的讲话。

③ Peter M. Blau and Otis D. Duncan, *The American Occupational Structure*, New York, London & Sydney: John Wiley & Sons, Inc., 1967, p. 412; Archibald O. Haller and William H. Sewell, "Occupational Choices of Wisconsin Farm Boys", *Rural Sociology*, Vol. 32, No. 1, 1967.

④ Yanjie Bian, Xiaoling Shu and John R. Logan, "Communist Party Membership and Regime Dynamics in China", *Social Forces*, Vol. 79, No. 3, 2001; Xueguang Zhou, Nancy Brandon Tuma and Phyllis Moen, "Stratification Dynamics under State Socialism: The Case of Urban China, 1949 ~ 1993", *Social Forces*, Vol. 74, No. 3, 1996; Xueguang Zhou, "Political Dynamics and Bureaucratic Career Patterns in the People's Republic of China, 1949 ~ 1994", *Comparative Political Studies*, Vol. 34, No. 9, 2001; 周玉:《社会网络资本与干部职业地位获得》,《社会》,2006年第1期。

⑤ Victor Shih, Christopher Adolph and Mingxing Liu, "Getting ahead in the Communist Party: Explaining the Advancement of Central Committee Members in China", *American Political Science Review*, Vol. 106, No. 1, 2012; Wei Zhao and Xueguang Zhou, "Chinese Organizations in Transition: Changing Promotion Patterns in the Reform Era", *Organization Science*, Vol. 15, No. 2, 2004; Xueguang Zhou, "Political Dynamics and Bureaucratic Career Patterns in the People's Republic of China, 1949 ~ 1994", *Comparative Political Studies*, Vol. 34, No. 9, 2001.

⑥ Xiaowei Zang, "Educational Credentials, Elite Dualism, and Elite Stratification in China", *Sociological Perspectives*, Vol. 44, No. 2, 2001.

⑦ 林挺进:《中国地级市市长职位升迁的经济逻辑分析》,《公共管理研究》,2010年第5卷; Xiaowei Zang, "Elite Formation and the Bureaucratic-Technocracy in Post-Mao China", *Studies in Comparative Communism*, Vol. 24, No. 1, 1991.

⑧ Seymour Spilerman and Tormod Lunde, "Features of Educational Attainment and Job Promotion Prospects", *American Journal of Sociology*, Vol. 97, No. 3, 1991.

交往能力。^① 在信息不对称且充满着不确定性的劳动力市场上,当实际绩效表现未知时,教育是有有效的甄选标准:在招聘过程中发挥“守门人”(gatekeeper)和筛查工具(a screening device)的作用,并在做出人事决定时使人事决定合法化。^②

在上述分析的基础上,笔者提出教育水平与政治晋升的假设。

假设 1:教育水平越高,政治晋升的概率越高。

(二)专业背景与政治晋升

尽管我国干部选任与管理的已有政策并没有关于高等教育专业背景的明确规定,但是对中国政治精英进行研究的海内外研究者们发现,1982 年党的十二大之后,中国党政干部的平均年龄下降了,教育水平提高了,其中具有理工科专业背景的干部比例显著增加了;1982 年之前,在第九届到第十一届中央委员会中,技术专家的比例只有 2% 左右。^③ 他们集中研究了第十二届到第十五届中央委员的教育背景和工作经历,认为中国从二十世纪八十年代开始迎来了技术官僚治国(technocratic leadership)的时代。^④ 在探讨教育与政治晋升关系的实证研究中,关于专业背景的研究并不多。臧小伟发现,无论是重点高校还是普通高校毕业生,相对于党委领导而言,政府官员更倾向于学习工程或管理专业,并且工程或管理专业的教育背景更有利于政府机关内部的政治晋升。^⑤ 林挺进提出,自然科学的专业背景比人文社科专业更容易获得政治升迁的竞争优势。^⑥

由此笔者提出专业背景与政治晋升的假设。

假设 2:理工科专业背景更容易获得政治晋升。

(三)工作经历与政治晋升

工作经历在官员晋升模型中常常被定义为如下指标:最主要的职业类型、中央机关和国务院部委工作背景、省级机关工作背景,以及共青团、秘书、组织人事部门、经济部门、文化教育部门、工业部门等工作经历。例如,在臧小伟的研究中,拥有文化教育部门的相关工作经历对官员能够晋升的最高行政级别起到阻碍的作用,而党政和工业领域的工作经历有利于提高官员的晋升速度;^⑦还有学者认为,曾经任职于中央机关和国务院部委的工作经历能够促进省级官员的晋升。^⑧

笔者尝试从另外两个角度测量工作经历,即职业类型多样性和党政部门工作年限。自二十

① David B. Bills, "Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment", *Review of Educational Research*, Vol. 73, No. 4, 2003.

② David B. Bills, "Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment", *Review of Educational Research*, Vol. 73, No. 4, 2003.

③ Cheng Li and Lynn White, "The Thirteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: From Mobilizers to Managers", *Asian Survey*, Vol. 28, No. 4, 1988.

④ Hong Y. Lee, "China's 12th Central Committee: Rehabilitated Cadres and Technocrats", *Asian Survey*, Vol. 23, No. 6, 1983; Cheng Li and Lynn White, "The Thirteenth Central Committee of the Chinese Communist Party: From Mobilizers to Managers", *Asian Survey*, Vol. 28, No. 4, 1988; 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, 1998; Xiaowei Zang, "The Fourteenth Central Committee of the CCP: Technocracy or Political Technocracy?" *Asian Survey*, Vol. 33, No. 8, 1993.

⑤ Xiaowei Zang, "Educational Credentials, Elite Dualism, and Elite Stratification in China", *Sociological Perspectives*, Vol. 44, No. 2, 2001.

⑥ 林挺进:《中国地级市市长职位升迁的经济逻辑分析》,《公共管理研究》,2010 年第 5 卷。

⑦ Xiaowei Zang, "Provincial Elite in Post-Mao China", *Asian Survey*, Vol. 31, No. 6, 1991.

⑧ Zhiyue Bo, *Chinese Provincial Leaders: Economic Performance and Political Mobility since 1949*, New York: M. E. Sharpe, Inc., 2002, pp. 123 ~ 124; Hongbin Li and Li-an Zhou, "Political Turnover and Economic Performance: The Incentive Rule of Personnel Control in China", *Journal of Public Economics*, Vol. 89, No. 9, 2005.

世纪九十年代开始,党政领导干部选拔任用、国家公务员管理和人事制度改革的相关政策同时提到积极推进党政干部交流工作。干部交流制度的建立、健全和完善,无形之中增加了干部的职业类型。增加职业类型的多样性不仅能够丰富工作经历,补充不同领域的业务知识和管理经验,而且能够扩大社会网络规模,提高网络异质性,增加通过弱关系获取社会资源的概率,最终有助于获取向上流动的机会。^①

由此笔者提出职业类型多样性与政治晋升的假设。

假设3:职业类型越多元,政治晋升的概率越高。

就干部选拔任用的年龄限制而言,党政部门工作年限越长,一种可能意味着年龄越大,另一种可能是释放出低能力的信号,政治晋升的机会越小。^② 庞保庆和耿曙统计了1994~2012年的省长和省委副书记的任期情况后,发现,地方政府官员的实际任期长短不一,体现出弹性任期的特征,任期越长,离任后晋升的概率越低,在此背景下形成了官员力争“小步快跑”、挤压政绩的“压力型体制”^③。由此笔者提出假设4。

假设4:党政部门工作年限越长,政治晋升的概率越小。

三、数据和方法

为了分析人力资本如何影响官员晋升,笔者从新华网、人民网、中国经济网以及政府门户网站上收集了1990~2013年1891位省委书记、省长、省委副书记和副省长的简历信息,有效样本占这四类领导总人数的85.10%。选择省级领导为研究对象的主要原因是,这个群体在中国政治参与和国家治理上扮演着十分重要的角色,而且我们能够获得相对充足的数据系统地观察官员从低行政级别到高行政级别的政治晋升过程。

因为多次担任上述四类领导职务或任职省份数量多,部分省级领导在简历数据库中不止出现一次。笔者追踪每一位省级领导的政治升迁轨迹,其中便包括其多次担任上述四类领导职务或在不同省份任职的职业变化过程。基于此,剔除重复选择的情况,笔者聚焦于1260位省级领导构建人-年数据库,即每一位省级领导从编码规定的起始时间起,每一年都会在数据库中产生一条记录。针对每一个行政级别晋升编码的起始时间存在三种可能:(1)针对逐级晋升,起始时间是比所研究级别低一级的任职开始时间;(2)针对越级晋升,起始时间就是不毗邻但比所研究级别低的前一个级别的任职开始时间;(3)一进入公共部门工作即获得所研究的级别时的时间。笔者运用事件史分析方法,考虑到数据可获得性、每一级别晋升分析的样本规模以及晋升事件的发生比例,集中分析从县处级副职到国家级副职的晋升,产生了33223条人-年记录。^④与此同时,人-年记录逐年显示了省级领导人的教育提升、工作变动与政治升迁的全过程,即从大学以

① Nan Lin, "Social Resources and Instrumental Action", in Peter Marsden & Nan Lin eds., *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc., 1982, pp. 131 ~ 145; Nan Lin, "Social Resources and Social Mobility: A Structural Theory of Status Attainment", in Ronald Breiger ed., *Social Mobility and Social Structure*, New York: Cambridge University Press, 1990, pp. 247 ~ 271.

② 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》,张军、周黎安编:《为增长而竞争:中国增长的政治经济学》,第140~160页,格致出版社,2008年版。

③ 庞保庆、耿曙:《官员任期与政绩挤压:中国政府人事的“试用期任职”》,《学海》,2016年第5期。

④ 由于正科级以下的简历数据获得率不高,因此笔者剔除了正科级晋升模型的分析。剔除国家级正职的晋升分析是因为只有579条分析记录,且1990~2013年的省级领导中只有16位胜出担任正国级。样本太少和稀有事件发生率(rare event occurrences)可能引起统计偏差。

下、大学(大专或本科)、硕士到博士的教育变化过程,以及相应的专业学习背景、党政工作年限、职业类型的数量以及所处的行政级别等信息。

本研究的因变量和自变量的编码方式和具体的测量指标见表1。从变量类别上看,政治晋升、性别、民族、籍贯与中共党员身份都是二分类变量。从时间特点上看,政治晋升、中共党员身份、年龄、教育水平、专业背景、党政部门工作年限和职业类型多样性都是会随时间而变化的时变量。职业类型多样性的具体测量方法见表2。

表1 变量分类与测量指标

变量	测量指标
因变量	
政治晋升	在特定行政级别上是否发生由低至高的变化
自变量	
女性领导	男性为0,女性为1
汉族领导	少数民族为0,汉族为1
本地领导	外地领导为0,本地领导为1
中共党员	非中共党员为0,中共党员为1
年龄	实际年龄
教育水平	高中及以下为0,大专为5,大学本科为6,硕士为7,博士为8
专业背景	无专业为0,理工科为1,人文社科为2
党政部门工作年限	进入党政部门工作的时间长度
职业类型多样性	开始工作后从事过的职业类型数量

表2 职业类型多样性的测量

1	党务工作	11	审计/监察	21	人口
2	政府管理	12	政法	22	统战
3	工业	13	军队	23	外交
4	工程	14	农业	24	民族事务
5	经济/金融	15	民政	25	社会保障
6	教育	16	科研	26	交通
7	文化	17	政策研究	27	宣传/媒体
8	科技	18	调研/调查	28	农村工作
9	公共卫生	19	人事组织	29	政协
10	社会组织/人民团体	20	资源能源与环境	30	人大

表3是省级领导样本的基本情况和构成。在1990~2013年的省级领导中,男性领导、汉族领导、中共党员居多,女性领导只占7.52%,汉族领导占84.76%,中共党员占97.21%,本地领导占41.11%。就教育背景而言,大学毕业的省级领导占98.11%,其中,人文社科专业背景的占60.69%。在党政部门工作的平均年限是23.46年。在工作经历中,省级领导从事过的职业类型平均为5.89种。

表3 样本基本情况的描述性分析

变量	平均值或百分比
女性领导	7.52%
汉族领导	84.76%
本地领导	41.11%
中共党员	97.21%
年龄	55.21岁
接受过大学教育的领导	98.11%
所修专业为人文社科的领导	60.69%
党政部门工作年限	23.46年
职业类型多样性	5.89种

四、研究结果

为了解人力资本对官员晋升结果的影响,笔者运用逻辑回归分析构建了从县处级副职到国家级副职的7个晋升模型。在每一个晋升模型中,模型1将人口统计学变量纳入模型,模型2在此基础上添加了教育水平变量,模型3只保留大专及以上学历的样本,添加专业背景变量,模型4将工作经历变量纳入模型。

(一)人力资本对官员晋升到县处级副职的影响

从表4可以看出,人力资本对官员晋升到县处级副职的影响体现在两个方面:与高中及以下文化程度相比,获得大专、大学本科和硕士学历对官员晋升产生正向积极的影响;政府部门工作年限越短,晋升机会越大。

表4 逻辑回归分析:人力资本对官员晋升到县处级副职的影响

变量	县处级副职			
	模型1	模型2	模型3	模型4
常数	0.036 ***	0.033 ***	0.032 ***	0.022 ***
女性领导	1.898 **	1.967 **	2.401 **	2.243 **
汉族领导	1.057	1.047	1.148	1.060
本地领导	0.872	0.955	1.069	1.060
中共党员	0.767	0.798	0.727	0.726
年龄	1.106 ***	1.094 ***	1.113 ***	1.129 ***
教育水平				
大专	—	1.877 **	—	—
本科	—	1.519 **	0.807	0.775
硕士	—	3.100 ***	1.677	1.532
博士	—	—	—	—
人文社科	—	—	1.064	1.099
党政部门工作年限	—	—	—	0.951 **
职业类型多样性	—	—	—	1.094
样本数量	1564	1564	1038	1038
预测总准确率	64.8	65.8	62.7	62.7

数据来源:作者的数据库

说明:在模型2中,教育水平的参照物是高中及以下教育水平,在模型3与模型4中,教育水平的参照物是大专文凭。

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.055$ 。

(二) 人力资本对官员晋升到县处级正职的影响

对于教育水平而言,本科以上学历有助于晋升到县处级正职(如表 5 所示)。例如,与高中及以下文化程度相比,硕士和博士的晋升几率更高;与大专学历相比,获得硕士学历的官员更容易获得晋升。就工作经历而言,党政部门工作年限与晋升机会呈显著负相关关系,职业类型多样性与晋升机会呈显著正相关关系。

表 5 逻辑回归分析:人力资本对官员晋升到县处级正职的影响

变量	县处级正职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数	0.008 ***	0.007 ***	0.009 ***	0.005 ***
女性领导	1.021	0.998	0.956	0.893
汉族领导	0.969	0.950	1.010	0.939
本地领导	1.128	1.150	1.146	1.128
中共党员	2.130 **	2.255 **	2.408 **	2.386 **
年龄	1.083 ***	1.080 ***	1.076 ***	1.088 ***
教育水平				
大专	—	1.333	—	—
本科	—	1.207	0.915	0.904
硕士	—	2.159 ***	1.627 *	1.459
博士	—	2.554 +	1.880	1.467
人文社科	—	—	1.038	1.085
党政部门工作年限	—	—	—	0.965 **
职业类型多样性	—	—	—	1.156 ***
样本数量	3026	3026	2260	2260
预测总准确率	78.2	78.0	76.2	76.5

数据来源:作者的数据库。

说明:在模型 2 中,教育水平的参照物是高中及以下教育水平,在模型 3 与模型 4 中,教育水平的参照物是大专文凭。

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.055$ 。

(三) 人力资本对官员晋升到厅局级副职的影响

在晋升到厅局级副职的分析模型中(如表 6 所示),与高中及以下文化程度相比,所有高等教育对晋升的正向积极作用都显著,且教育水平越高,晋升的机会越大。与大专学历相比,硕士和博士在晋升上的优势很明显。就专业背景而言,理工科专业的官员比人文社科专业的官员更具有晋升优势。就工作经历而言,党政部门工作年限依然与晋升机会呈显著负相关关系,职业类型越多元越有利于官员晋升。

表 6 逻辑回归分析:人力资本对官员晋升到厅局级副职的影响

变量	厅局级副职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数	0.008 ***	0.003 ***	0.004 ***	0.002 ***
女性领导	1.186	1.195	1.235	1.155
汉族领导	0.957	0.926	1.030	0.980
本地领导	0.757 ***	0.823 *	0.868	0.882
中共党员	0.673 *	0.881	1.076	1.164

续表

变量	厅局级副职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
年龄	1.118 ***	1.121 ***	1.130 ***	1.142 ***
教育水平				
大专	—	1.711 ***	—	—
本科	—	1.729 ***	0.951	0.937
硕士	—	3.156 ***	1.830 ***	1.709 **
博士	—	8.135 ***	4.823 ***	4.036 ***
人文社科	—	—	0.770 **	0.847
党政部门工作年限	—	—	—	0.970 ***
职业类型多样性	—	—	—	1.073 *
样本数量	3943	3943	3160	3160
预测总准确率	76.2	76.2	74.1	74.4

数据来源:作者的数据库。

说明:在模型 2 中,教育水平的参照物是高中及以下教育水平,在模型 3 与模型 4 中,教育水平的参照物是大专文凭。

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.055$ 。

(四)人力资本对官员晋升到厅局级正职的影响

教育水平对晋升到厅局级正职的影响与上一级别的影响类似(如表 7 所示)。高等教育的学历对晋升的促进作用显著。与大专相比,硕士和博士学历的官员更容易获得晋升,但专业背景和党政部门工作年限对晋升到厅局级正职没有影响。职业类型多样性与官员晋升呈显著正相关关系。

表 7 逻辑回归分析:人力资本对官员晋升到厅局级正职的影响

变量	厅局级正职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数	0.001 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
女性领导	0.753 *	0.684 **	0.663 **	0.618 ***
汉族领导	0.940	0.887	0.950	0.925
本地领导	0.907	0.936	0.947	0.947
中共党员	2.819 ***	3.681 ***	3.811 ***	3.689 ***
年龄	1.130 ***	1.135 ***	1.135 ***	1.132 ***
教育水平				
大专	—	1.593 **	—	—
本科	—	1.601 ***	1.006	1.056
硕士	—	2.784 ***	1.750 ***	1.779 ***
博士	—	4.212 ***	2.664 ***	2.678 ***
人文社科	—	—	0.992	0.960
党政部门工作年限	—	—	—	0.995
职业类型多样性	—	—	—	1.154 ***
样本数量	5854	5854	5095	5095
预测总准确率	82.5	82.4	81.4	81.5

数据来源:作者的数据库。

说明:在模型 2 中,教育水平的参照物是高中及以下教育水平,在模型 3 与模型 4 中,教育水平的参照物是大专文凭。

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.055$ 。

(五) 人力资本对官员晋升到省部级副职的影响

对于省部级副职的晋升来说,教育水平的促进作用主要体现在博士这一文化程度上(如表 8 所示)。与高中及以下学历相比,获得博士学位的官员晋升机会更高。与大专学历相比,硕士和博士的晋升优势更明显。就专业背景而言,理工科专业比人文社科专业更有晋升优势。晋升到省部级副职与党政部门工作年限显著负相关,与职业类型多样性显著正相关。

表 8 逻辑回归分析:人力资本对官员晋升到省部级副职的影响

变量	省部级副职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
女性领导	1.121	1.121	1.074	1.037
汉族领导	0.918	0.877	0.870	0.848
本地领导	0.783 ***	0.789 **	0.824 **	0.849 *
中共党员	0.704 **	0.801	0.865	0.930
年龄	1.169 ***	1.174 ***	1.175 ***	1.181 ***
教育水平				
大专	—	0.791	—	—
本科	—	1.059	1.266	1.245
硕士	—	1.113	1.426 **	1.362 *
博士	—	1.810 ***	2.288 ***	2.112 ***
人文社科	—	—	0.818 **	0.858
党政部门工作年限	—	—	—	0.985 **
职业类型多样性	—	—	—	1.081 ***
样本数量	7751	7751	7223	7223
预测总准确率	84.2	84.2	84.1	84.1

数据来源:作者的数据库。

说明:在模型 2 中,教育水平的参照物是高中及以下教育水平,在模型 3 与模型 4 中,教育水平的参照物是大专文凭。

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.055$ 。

(六) 人力资本对官员晋升到省部级正职的影响

教育水平对官员晋升到省部级正职的影响与上述级别不同,获得更高的学历没有为这一级别的晋升带来明显的竞争优势(如表 9 所示)。大专学历与高中及以下学历对晋升到省部级正职的影响没有显著差异。与大专学历相比,大学本科、硕士、博士等更高学历并未显著增加这一级别的晋升概率。与高中及以下教育水平相比,拥有大学本科、硕士、博士学历的干部反而更不容易晋升。这一结论可能受所选择样本特征的影响:只接受过高中及以下教育的干部多是二十世纪二三十年代出生的革命干部,教育对其晋升的影响很小。剔除这一部分样本,教育对晋升到省部级正职没有产生任何影响。此外,专业背景和党政部门工作年限对省部级正职的晋升同样无显著影响;职业类型多样性对晋升机会具有正向积极的影响。

表 9 逻辑回归分析:人力资本对官员晋升到省部级正职的影响

变量	省部级正职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数	0.000 ***	0.001 ***	0.001 ***	0.001 ***
女性领导	0.656 *	0.663 *	0.682 +	0.657 *
汉族领导	1.093	1.141	1.113	1.108

续表

变量	省部级正职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
本地领导	0.685***	0.660***	0.631***	0.645***
中共党员	5.294***	5.191***	4.964***	4.134***
年龄	1.061***	1.060***	1.057***	1.040***
教育水平				
大专	—	0.755	—	—
本科	—	0.593**	0.756	0.782
硕士	—	0.617*	0.813	0.754
博士	—	0.619+	0.796	0.702
人文社科	—	—	0.913	0.822
党政部门工作年限	—	—	—	1.001
职业类型多样性	—	—	—	1.222***
样本数量	12226	12226	11530	11530
预测总准确率	96.3	96.3	96.4	96.4

数据来源:作者的数据库。

说明:在模型 2 中,教育水平的参照物是高中及以下教育水平,在模型 3 与模型 4 中,教育水平的参照物是大专文凭。

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.055$ 。

(七)人力资本对官员晋升到国家级副职的影响

就教育水平而言,与高中及以下文化程度相比,大学本科、硕士、博士的教育水平有助于提高晋升机会;专业背景与党政部门工作经历对晋升没有显著影响;职业类型越多样的官员在晋升到国家级副职时优势越明显。(如表 10 表示)

表 10 逻辑回归分析:人力资本对官员晋升到国家级副职的影响

变量	国家级副职			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
常数	1.053	0.144	0.385	0.218
女性领导	1.722	1.727	1.799	1.810
汉族领导	0.600	0.499*	0.410**	0.373**
本地领导	0.769	0.819	0.712	0.793
中共党员	0.108***	0.124***	0.123***	0.116***
年龄	0.976	0.990	0.990	0.984
教育水平				
大专	—	2.251	—	—
本科	—	3.328*	1.475	1.363
硕士	—	4.014*	1.814	1.666
博士	—	4.725*	2.085	1.848
人文社科	—	—	0.997	0.860
党政部门工作年限	—	—	—	0.993
职业类型多样性	—	—	—	1.224**
样本数量	4386	4386	3871	3871
预测总准确率	98.2	98.2	98.0	98.0

数据来源:作者的数据库。

说明:在模型 2 中,教育水平的参照物是高中及以下教育水平,在模型 3 与模型 4 中,教育水平的参照物是大专文凭。

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, + $p < 0.055$ 。

除了人力资本的影响,以上7个晋升分析模型同时呈现出部分人口统计学变量对官员晋升的作用。例如,女性领导更容易晋升到县处级副职,男性领导更容易晋升到厅局级正职和省部级正职;民族只对晋升到国家级副职存在显著关系,即少数民族的领导晋升到国家级副职的机会更大;与本地领导相比,在籍贯所在地之外任职的外地领导晋升到厅局级副职和省部级正副职时更具优势;中共党员身份对晋升到县处级正职、厅局级正职和省部级正职有正向积极的影响,而非中共党员更容易晋升到国家级副职;除了国家级副职,年龄与其他所有级别的晋升显著正相关。

五、总结与讨论

笔者从人力资本的角度切入,通过实证数据分析政治精英能否以及如何通过个人知识和能力的积累提高人力资本,最终在政治升迁的过程中获取竞争优势。在个体生命历程的视角下追踪1990~2013年省级领导接受教育的过程和职业发展轨迹,特别是在公共部门中行政级别的提升过程,笔者发现人力资本在省级领导从县处级副职到国家级副职的晋升过程中发挥了重要作用。教育不仅发挥“守门人”和准入门槛的功能,在后续的政治职业发展中仍然持续产生显著影响。虽然大专与本科学历对政治升迁机会的影响基本无明显差异,但对于绝大多数行政级别的晋升而言,无论以高中及以下文化程度还是以大专学历为参照,高等教育水平越高,教育对晋升的促进作用越大。就所学专业而言,理工科相对于人文社科的优势主要体现在晋升到厅局级副职和省部级副职的过程中。就工作经历而言,党政机关工作年限在晋升到厅局级副职及以下以及省部级副职时对政治晋升产生显著负相关关系。另外,职业类型多样性被证明是一个重要的晋升影响因素,对县处级正职及以上的晋升都产生显著影响,职业类型多元的官员更容易获得晋升。

本研究集中关注教育和工作经历,动态分析省级领导的晋升过程。这一研究设计考虑的是每一位领导从低行政级别到高级别的晋升过程。笔者所选择的研究对象是省委书记、省长、省委副书记、副省长,他们都顺利获得了副省级及以上的职务。因此在分析副省级以下的晋升时,晋升结果通常是既定且明确的。笔者探讨的不是晋升与否,而是当省级领导处于这些行政级别时,人力资本如何影响晋升结果。从已有研究结论推导出一般性结论或规律时需谨慎,这些分析结果不能简单一般化为副省级以下某一特定级别的普通干部是如何晋升的。

完善本研究可以进一步增加研究样本,如中央领导,比较分析不同历史发展阶段的晋升机制,增加具体工作部门或学校级别对晋升的影响,也可以分析增加经济绩效和关系后是否改变已有的研究结论等。政治晋升研究越来越复杂,考虑更多的影响因素,分析不同影响因素之间的相互关系,可以提出更多有趣的研究问题,促进更多的理论对话。

作者:林蓉蓉,深圳大学城市治理研究院、党内法规研究中心(广东省深圳市,518060)

(责任编辑:孟令梅)