

官员晋升速度 能够影响地方经济增长吗?

——来自中国地级市市长的经验证据

李 树 高 珺 黄世琦*

摘要: 本文使用中国2000–2013年1130位地级市市长的信息,探讨了官员晋升速度对经济增长的影响,以及影响官员晋升速度的因素。研究发现,官员晋升速度对经济增长的影响呈先上升后下降的倒U型趋势,临界值为1/26(即工龄为26年时),且中部地区官员晋升速度对经济增长的影响要强于东西部地区。对官员晋升速度影响因素的分析发现,官员个体特征和政治关系对晋升速度的影响显著为正。具体而言,官员参加工作时的年龄、学历、汉族身份等个体特征对晋升速度有显著影响,性别、专业背景的影响不显著;跨省交流和省级任职经历对官员晋升速度有显著正向影响,但中央任职经历的影响却不显著。

关键词: 地方官员;经济增长;晋升速度;制度激励

一、引言

改革开放以来,中国经济连续三十多年高速增长,为解开此“谜团”,大量文献试图剖析其动力机制。其中,地方官员的作用备受关注(La Porta et al., 1998; Barro, 1991)。徐现祥等(2007)认为系统评估地方官员在管辖地区的经济行为,可以更好的理解省区经济发展过程。现有理论认为,地方官员的行为导向源于有效的政治激励,并最终形成辖区的经济治理效果。其中,“分权理论”认为行政分权和财政分权的两方面激励,是促进官员致力辖区经济发展的主要动力(钱颖一, 1996; Qian and Roland, 1998)。此后,国内外研究均将晋升作为政治激励结果的衡量尺度。在此基础上,周黎安(2007)系统提出“中国地方官员晋升锦标赛”理

* 李树,西南政法大学经济学院,邮政编码:401120,电子信箱:Lishu64@163.com;高珺,西南政法大学经济学院,邮政编码:401120,电子信箱:13883709526@163.com;黄世琦,西南政法大学经济学院,邮政编码:401120,电子信箱:18580006096@163.com。

本文得到国家社科基金重点项目“生态环境保护的市场化融资机制与模式研究”(项目编号:14AJY009)、国家社科基金青年项目“居民财产性收入的促增与公平分配机制研究”(项目编号:12CJL022)、教育部人文社科基金青年项目“中国式分权下的地方政府质量提升路径研究”(项目编号:12YJC790008)和西南政法大学研究生科研创新计划“官员晋升速度与经济增长”项目的资助。作者感谢陈刚老师的建设性意见,感谢匿名审稿人和编辑部的宝贵修改建议。当然,文责自负。

论,认为省级官员致力经济发展的主因在于以经济增长为主要考核标准的晋升制度,但这样的解释对地级市官员并不奏效,经济增长甚至对市长晋升产生抑制效果(何淳耀、孙振庭,2012),说明地方官员或许面临其他的激励和约束(周晓慧、邹肇芸,2014)。本文尝试以晋升速度为渠道,探究其与经济增长之间的关系,为试图理解和揭示中国地方官员的治理模式和激励政策的作用逻辑提供一种可能的理论解释。

晋升速度作为一个动态过程,不同于晋升的静态结果。正常情况下,官员都会随着年龄、能力、阅历的增加获得晋升,一个人在30岁或50岁晋升到市长的结果相同,但晋升过程的不同和晋升速度的快慢均有显著差异,并可能对官员之后的政治生涯产生重要影响。以本文选取的2000–2013年间1130位地级市官员个人数据为例,官员从参加工作起到首次晋升至地级市长为止,平均需要28年,最长者用时40年,最短只用了12年,而晋升速度的显著差异会对经济增长产生怎样的影响?政治激励如何以及发挥着怎样的作用?这些是我们关注的核心问题。此外,地方官员的晋升速度不仅受到个人特征的影响,也反映出中央对地方官员的具体考核过程,以此为出发点,可以进一步理解我国地方官员的考核制度和官员行为与经济增长的可能关系。

本文尝试在以下三个方面对现有文献研究做出扩展。首先,提供了全新的地级市市长致力辖区经济发展动因的逻辑分析。现有文献一方面集中分析了经济发展和个人特征对晋升的影响(Barro,1991;周黎安,2007;林挺进,2008;何淳耀、孙振庭,2012);另一方面分析了影响经济发展的因素,如来源、任期、去向、任职经历等(徐现祥等,2007;王贤彬、徐现祥,2008)。但经过实证,现有政治激励对官员行为导向的逻辑分析在地级市层面并不成立。本文便试图通过反向研究,即分析晋升速度对经济增长的影响,一方面可以了解晋升速度对经济增长的作用效果;另一方面明晰中央对地方官员的治理过程如何,考评体系更加注重官员的哪一特质,并尝试解释如果经济增长不利于晋升,市长依旧致力经济发展的动因何在,激励政策的传导机制和作用逻辑是怎样的。

其次,从官员视角出发,拓宽了现有文献对经济增长影响的研究范围。目前主流研究均以省级官员为对象展开,针对地级市官员的研究屈指可数。但随着地级市政府对经济的影响效应日益增加,对地方官员的系统研究也显得尤为重要。一则,随着“地方分权政策”的具体落实,地级市政府获得了更多的经济权利,其角色地位也更为突出(Jia and Lin,1994);且省长一般不直接参与辖区经济治理,而是通过任务下派方式,部署市级官员推动经济发展,从而凭借总体较高的经济绩效获得晋升(何淳耀、孙振庭,2012),所以地级市市长在资源配置中具有重要作用。二则,地级市官员更多的是凭借个人能力获得晋升(姚洋、张牧扬,2013)。

最后,开创性的探究了影响地级市市长晋升速度的相关因素。现有文献对官员晋升方面的研究主要包含两个方面,一方面是以周黎安(2007)、姚洋和张牧扬(2013)为代表的对省市两级官员晋升与经济绩效的逻辑分析,另一方面是以王贤彬和徐现祥(2008)、林挺进(2008)为代表的对官员晋升影响因素的探究。而晋升速度作为动态化过程,对其进行的研究相比于晋升的静态结果别具意义,因为通过对晋升过程的具体剖析,不仅反映出官员个人特征的作用结果,也反映出中央对地方官员的具体考核过程。但目前国内外对晋升速

度的研究较少,只有于永达和战伟萍(2011)针对市委书记流动速率的研究,以及吴芸(2012)以河北省县级官员作为研究对象的分析。因此本文针对地级市市长晋升速度的研究,为理解我国地方官员选拔任用制度的特点提供了经验证据,也为十八大提出的“构建有效管用、简便易行的选人用人机制”的干部人事制度改革提供了可能的政策建议。

综上,本文将尝试回答以下三个问题:(1)晋升速度对经济增长是否有显著影响?(2)如果关系显著,是借助怎样的作用机理和影响途径?(3)究竟是个人效应还是政治关系对地级市官员晋升速度的影响更显著?本文对其他部分做出如下安排:第二部分是关于地级市的具体说明和理论假说;第三部分是关于数据的说明及描述;第四和第五部分实证分析了晋升速度对经济增长的实质影响,以及影响晋升速度的具体因素;第六部分是结论性评述。

二、地级市说明与理论假说

(一)地级市说明

需要说明的是,“地级市”并非宪法的区划用语,而是依常识引申出的级别名称。综观宪法全文,只包含“直辖市”、“市”、“较大的市”、“设区的市”、“不设区的市”几种关于“市”的描述。具体而言,依据1982年《中华人民共和国宪法》第三十条规定,我国的行政区划在全国范围分为省、自治区、直辖市,其中省、自治区分为自治州、县、自治县、市。这里的市包含“设区的市”和“不设区的市”,其中,“设区的市”即为日常所描述的“地区级市”,简称“地级市”;“不设区的市”即为“县级市”。

1978年至今,中国政治和经济的工作重心逐步向城市转移,地级市也逐渐取代地区和盟成为地级行政区主体。20世纪80年代,中国大城市的基础设施普遍落后,并呈现出城乡分隔的状态,鉴于此全国城市规划工作会议制定了关于控制大城规模、适当发展中城、努力发展小城的建设方针。中国自此便逐步推行了地区的分权政策及市(地级市)管县制度,其中,地级市包含了较大市、省会城市、副省级城市。

随着地级市数量增加较快,地级市官员在经济建设中的影响力也日趋增加。依据中国2000年数据,地级市GDP、工业产值、服务业产值分别占据了全国总量的51.8%、50.1%和76%(Jones and Olken, 2005)。所以本文以地级市市长为研究对象,探寻其晋升与经济绩效之间的关系、晋升速度对经济增长的影响,也为现有文献提供了必要补充。与此同时,因为中国地级市的数目适中^①,适合模型的定量分析,且在地级市市长个人资料的获取方面也较为便捷。

(二)理论假说

综合上述论据和分析,本文做出如下假设。

假设1:晋升速度对经济增长有显著影响。

从全球范围来看,年轻时晋升顺利的官员会在后续发展中保持优势,而年龄越大的政治

^①截至2013年3月,中国共有地级行政区333个,其中地级市达到286个,占85.8%。数据来源于国家统计局网站:<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0101&sj=2014>。

家未来晋升的概率也越小。在英国,能于青年时期踏入议会的议员获得更高职位的机会也越多(MacDonald,1987);而美国众议院也有类似规律,并在不同时段和政党中保持稳定(Moore,1993)。国内如是,官员的后期晋升速度可以通过前期速度进行预测(林挺进,2008),上级在人事制度的制定过程中也将晋升速度作为判断官员潜力的标准之一(于永达、战伟萍,2011)。所以我们假设晋升速度对经济增长有显著的正向影响,因为有理由相信晋升速度越快的官员其未来亦会获得更多晋升机会,工作积极性也越高,为圆满完成上级对经济发展要求以进一步获得晋升,官员会致力于辖区经济发展,从而促进本地区经济增长。此外,一般而言晋升速度快的官员也拥有更强的综合实力,这也将就在地级市长之后继续发挥作用,表现为更好的经济绩效。

假设2:个人能力/个人效应(年龄、专业背景、学历)相比于政治关系(中央还是省级、跨省交流经历)对地级市官员晋升速度的影响更为显著。

通常认为,官员晋升速度会受到个人效应和政治关系的影响,前者通过内在化动力促进官员晋升(何淳耀、孙振庭,2012;姚洋、张牧扬,2013),后者通过外在人脉促进官员升迁(Opper and Brehm,2007)。本文也采用这样的标准对晋升速度的影响因素进行测度。

个人效应对晋升速度影响显著。党的十二大把“实现干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化”写入党章。2000年7月,中共中央关于《深化干部人事制度改革纲要》指出,为进一步促进年轻干部的良性发展,顺利实现干部新老交替的制度化趋势,需要贯彻并坚持干部队伍的“四化”方针。自此,首先在干部的年龄方面,以年龄资质为晋升优势的选任标准逐步被干部年轻化趋势所取代。其次,我们假设学历对晋升速度有正向促进作用。因为在干部的人事制度中,干部的知识水平是衡量其治理能力的重要标准,学历便也成为了影响官员晋升的基础要素。专业方面,我们假设拥有人文或社会科学专业背景的官员晋升速度更快。因为中国发展至今,经历了科技救国时期,需要大量理工类专业官员执政一方,具有时代的特殊性。就目前而言,中国面临更为棘手的问题是如何稳固经济增长、如何进行新时期下的经济改革、如何改善民生提升人民幸福指数等,这些国民诉求更需要具有人文或社会科学类专业背景的官员。

政治关系对晋升速度影响方面,我们假设与省级层面研究相符,即中央、省级、跨省任职经历对地级市官员的晋升速度有正向促进作用(Opper and Brehm,2007;杨瑞龙等,2013),但此作用远远低于个人效应的影响,即地级市官员更多凭借个人能力获得晋升(姚洋、张牧扬,2013)。

三、数据说明及描述

本文所使用的相关数据,覆盖了中国大陆25个省份的266个地级市,2000-2013年主要经济数据,以及1130位地级市市长^①的个人详细资料。信息包含其出生年、工作年、入党年、籍贯、学历、专业、来源、去向、中央/省级任职经历等。以上资料均由作者手工收集并整理而成,来源于《中国城市统计年鉴》、《中国城市年鉴》、各省份统计年鉴、人民网地级市领

^①本文此后出现的“官员”和“干部”均代指地级市市长。

导人资料库。需说明的是,因西藏、青海相关资料缺失,本文收集的资料不包括拉萨、西宁、海东的数据。

(一) 数据说明

年份截取方面,时间观测起点之所以定位在 2000 年,主要因为 2000 年以前地级市官员信息来源的有限性,而 2000 年后的信息较为全面、可靠。此外,我们的数据不包括任期在 1 年以内的官员信息,因为执政者对辖区经济施加影响需要一个过程,而当政不满 1 年的官员任期过短,其治理效果也难以显现。

在官员个人信息的选取方面之所以定位到市长,一方面因为市长在具体工作落实环节起到了更为重要的作用(何淳耀、孙振庭,2012)。另一方面,有 457 位(40.4%)官员是从地级市市长直接晋升为该市市委书记,所以对这一部分市委书记的“晋升时间”便难以界定:若以市长晋升时间对市委书记做出同样界定,认为官员就任市委书记后开始对经济增长产生影响,则不够合理,因为此类市委书记在担任市长过程中,便已开始对辖区经济增长产生影响;但若以其就任市长时衡量市委书记对经济增长的影响,又完全等同于对市长的研究。所以在对市委书记晋升时间难以界定的情况下,我们没有考量市委书记的相应研究。

个人效应和政治关系的量化方面,我们效仿已有研究,将年龄、专业背景、学历视为个人能力还是个人效应的体现,中央/省级、跨省交流经历作为政治关系的衡量。

晋升速度的指标量化方面。本文沿用林挺进(2008)的定量方法:即用工龄(从参加工作到首次晋升市长的年份差)的倒数来表示晋升速度。需要说明的是,工龄不同于年龄的指标选取。虽然在以晋升为主题的诸多研究中,均将年龄作为重要的控制变量或解释变量,也不乏关于中国官员“59 岁现象”的阐述;此外,官员晋升时间加上参加工作时年龄等于担任市长时的年龄,表面上看来,研究工龄对经济增长的影响无异于分析年龄对经济增长的影响。但事实并非如此,举例而言:两位官员在晋升至地级市市长时年龄均为 50 岁,官员 A 在 30 岁开始工作,用 20 年完成到市长职位的晋升,而官员 B 在 20 岁开始工作,用 30 年完成晋升。虽然两位官员上任市长时都是 50 岁,但两人的晋升速度有显著差异。所以本文对官员晋升速度的定义有别于年龄变量。

此外,之所以不用党龄或年龄做定义,一则因为中国的国有企业体制改革前,国有企业包括事业单位在内的工作人员,都有一定行政级别并随时有机会被直接调任为政府官员;二则,有部分官员在工作一段时期后才选择入党,但从参加工作到入党期间,同样会积累到各种政治资源等,从而影响到今后的晋升速度,所以我们认为官员从参加工作开始便进入了晋升体系。最后,对晋升速度的定义也有效的避免了晋升速度与经济增长之间内生性的问题。通常认为,晋升速度影响着经济增长,而经济增长也同时会对晋升速度产生作用。解释变量与被解释变量之间一旦存在内生性问题,便对模型的设定和变量的选取提出质疑。而本文中,我们以官员从参加工作起到晋升至市长岗位的时间来衡量晋升速度,以官员担任市长之后的经济增长作为被解释变量,时期上的不一致也避免了内生性的问题。

(二) 数据描述

表 1 给出了基本变量的统计性描述,数据来源于官员的基本特征。其中,性别方面我们将男性官员赋值为 1,女性官员赋值为 0;民族方面,将汉族赋值为 1,少数民族赋值为 0。我

们通过对手工数据的整理得出以下结果:女性官员 74 人,占比 6.5%,男性官员 1 056 人,占比 93.5%。少数民族官员 68 人,占比 6%,汉族官员 1 062 人,占比 94%。。

其中工龄是指地级市官员从参加工作开始到最终上任为市长的时间,平均需要 28.2 年,最慢者用时 40 年,最快者仅用 12 年。图 1 显示了具体的人数分布信息,1 130 人中有 942 人(83.4%)升到市长岗需 23–35 年,而用时 12–16 年和 36 年以上的只有 14 人(1.2%)和 75 人(6.6%),说明大多数官员自参加工作起升职到市长岗位普遍需要 30 年左右。需要指出的是,部分官员会在出任市长前以“代市长”名义行使职权并开始对辖区经济产生影响,所以我们将此类情况进行合并处理,将出任“代市长”时间认定为其出任市长的时间。

表 1 变量的定义及描述性统计

变量	观察值	平均值	中位数	标准差	最小值	最大值
工龄/worktime	1 130	28.227	29	4.937	12	40
任期/tenure	1 111	3.19	3	1.535	1	10
参加工作年龄/beginage	1 113	19.5	19	2.973	13	28
出任市长年龄/age	1 113	47.897	48	3.84	36	57
学历/edu	1 108	3.351	4	1.173	0	5
专业背景/major	973	0.804	1	0.397	0	1
中央任职经历/mid	1 126	0.070	0	0.256	0	1
省级任职经历/pro	1 129	0.453	0	0.498	0	1
跨省任职经历/trapro	1 129	0.074	0	0.261	0	1
民族/nation	1 123	0.968	1	0.176	0	1
性别/gender	1 123	0.939	1	0.240	0	1

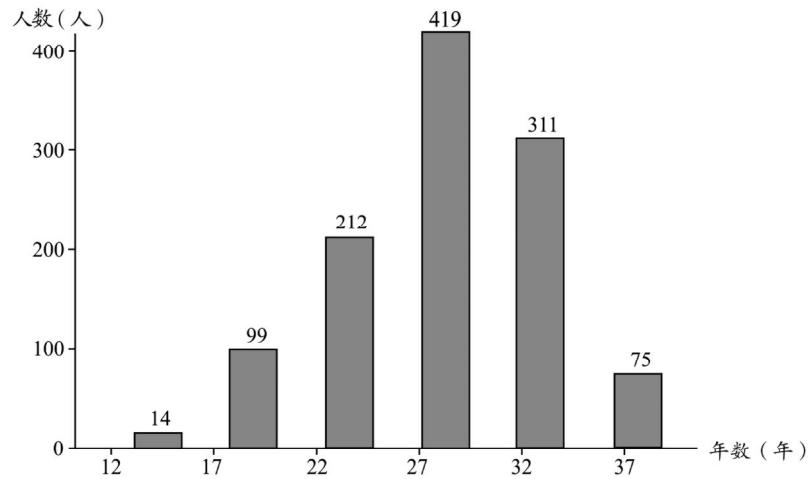


图 1 地级市市长工龄分布

“任期”是指官员出任市长的年限。一方面,针对部分官员存在地级市间平调的情况,我们进行了合并处理。例如:沈卫国同志于 2001–2002 年在安徽池州市出任市长,随后在 2003–2005 年在芜湖市任市长,我们在数据处理过程中合并了这两次市长经历,所以沈卫国同志的市长任期为池州 2 年加芜湖 3 年,共 5 年。另一方面,由于很少有官员任期恰好为自然年的起止时间,所以为了与年度经济数据保持一致,本文借鉴张军和高远(2007)的处理办法:若地级市当年发生一次或多次官员交替情况,则选取当年在任时间最长的官员作为当年

任职官员。表1显示市长的任期区间为1-10年,平均任期3.19年。作者通过对手工数据整理得到的任期分布图(图2)显示,1 059人(93.7%)的任期在1-5年,570人(50.4%)任期为2-3年,仅71人(6.3%)有5年以上任期。这说明,相比于普遍5.5年任期的省长而言(王贤彬、徐现祥,2008),市长的任期普遍更短、流动性也更大。

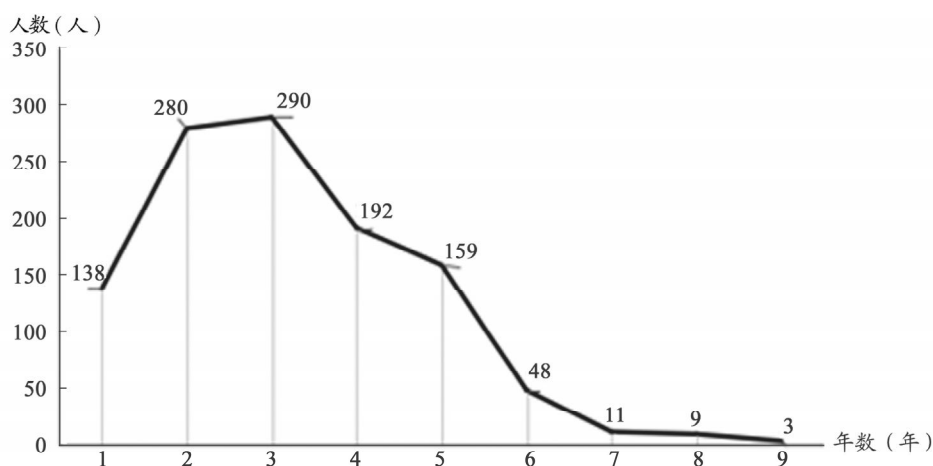


图2 地级市市长任期分布

“参加工作年龄”为官员参加工作年份与出生年份的差值。表1显示平均年龄为19.5岁,最小13岁,最大28岁。作者通过对手工数据整理得到了市长年龄分布图(图3),图3表明官员参加工作年龄主要区间为17-21岁(61.7%),集中在19岁左右,通常认为在“干部年轻化”政策作用下,越年轻的官员获得晋升的机会越多、速度也越快。表1显示官员出任市长平均年龄为47.9岁,年龄区间在36-57岁并集中在48岁,其中42-52岁者占比76%,即官员从参加工作到升任市长平均需要29年。

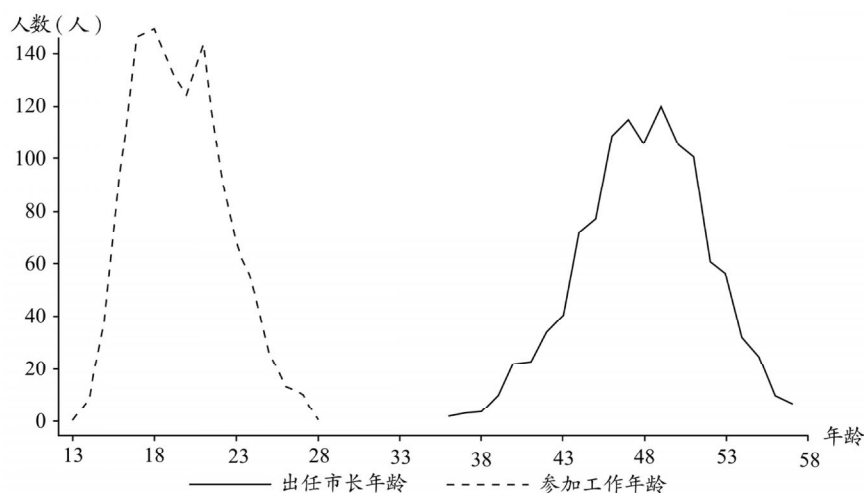


图3 地级市市长年龄分布

我们将“学历”划分为六种类型:“大专及以下”、“大专”、“本科”、“党校研究生”、“硕士”、“博士”,就作者的统计结果来看(图4),官员中大专及以下学历占比为5.4%,硕士及以上学历占比50.88%。说明2000年以后的干部选拔注重官员的“知识化和专业化”。

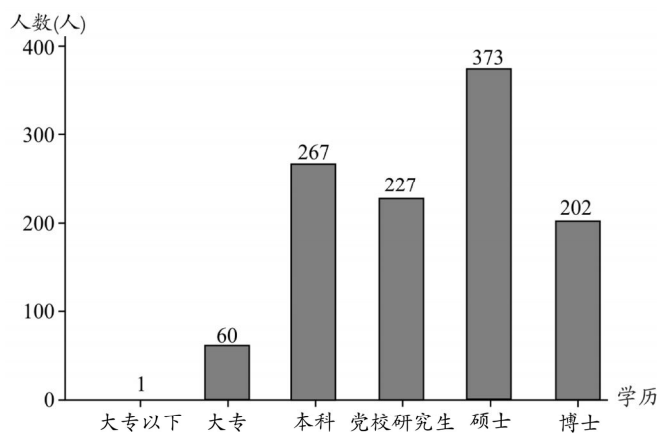


图 4 地级市市长学历分布

通常认为,官员的“专业背景”是影响官员晋升速度的因素之一。在数据处理中,我们将专业背景分为文理科两类,文科类赋值为“1”,理科类赋值为“0”,对于部分官员初始专业与最终专业不一致的情况,本文认为最终专业为其专业背景,我们的统计显示 80.4%的官员有文科专业背景。

现有文献表明,省长在就任前的任职经历对辖区的 GDP 增长影响显著,并进一步促进其晋升。在此我们将官员的工作经历分为三种类型:中央任职经历、省级任职经历以及跨省任职经历,如省级任职经历指官员在晋升至市长前有省厅或省委任职经历,约有 45.3%的官员有省内任职经历、7.4%的官员有跨省任职经历、7%的官员有中央任职经历。

四、实证检验:晋升速度对经济增长的影响

以 Mankiw 等(1992)在新古典经济增长理论前提下所创建的经济增长模型作为基础,我们设立如下计量模型:

$$y_{i,t} - y_{i,t-1} = g_{i,t} = \alpha_0 y_{i,t-1} + \beta' X_{i,t} + \eta_i + \omega_t + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

(1)式中: y 是人均实际 GDP 的对数值^①,两期对数值相减恒等于 GDP 增长率。我们在实际数据处理中为消除离散值,对人均 GDP 增长率进行了 5% 双边缩尾。 η 是个人固定效应, ω 是时间固定效应。 X 代表除人均实际 GDP 期初对数值外的解释变量,主要包含两部分变量:第一类是刻画官员自身特征的变量,主要有官员的在任时间、年龄、受教育水平、官员专业背景的虚拟变量(文科类赋值为 1,非文科类赋值为 0),以及代表官员任职经历的虚拟变量(包含中央、省级部门和跨省任职经历,有上述经历者赋值为 1,否则为 0)。第二类是反映地级市经济发展水平的变量,依据 Mankiw 等(1992)的经济增长模型,包含每期期初的人均实际 GDP($pergdp$)、技术进步效率(r)、人口增长率(n)、投资率(inv)以及资本折旧率(q)。

计量方法选取方面,鉴于部分地级市数据缺失或近几年刚成立,本文在回归检验中采用了非平行的面板数据结构,回归方法采用双向固定效应下的最小二乘法,各解释变量估计系

^①为有效实现控制时间差异的目的,我们进一步对被解释变量做出了时间上的调整:即以地级市经济增长增速减去所在省份当年 GDP 增速,且调整后的回归结果与文中结论一致。

数的标准误为异方差稳健下的估计,以消除个体异方差和时期异方差的影响。

(一) 基础性描述

晋升具体指在工作体系内沿着层级序次安排的管理职位上升的路线(Zhou, 2002)。在中国公务员体制和国有企业范围内,追求晋升是团体成员的主要目标之一,故而将激励与发展连接在一起的晋升激励,成为了政府激励制度的主要手段(周黎安, 2007),它可以促进官员朝着预定方向努力,以实现上级发展目标。

自 20 世纪 80 年代,中央针对干部提出了知识化、专业化、革命化、年轻化的“四化”方针后,随着改革开放的进一步深入,加快了行政体制改革进度,并适时出台了相应的创新制度,如:干部选拔任用制、任期制、异地交流制、绩效考核制、官员退休制等,至此我国建立了较为完善的干部人事制度体系。现实中公务员的晋升需要工作时间的积累,俗称“熬年头”。根据 1996 年出台的《国家公务员职务升降暂行规定》,晋升科、处、司(厅)、部级副职和科员、副主任科员、主任科员职务,应分别任下一级职务三年以上;晋升科、处、司(厅)、部级正职,应分别任下一级职务两年以上。也就是说,一名办事员要“熬”到市长级别,排除破格提拔的因素,最少需要 24 年。

排除熬年头的累积效应,一般而言,决定官员晋升速度的因素很多,如个人能力、努力程度、辖区状况等,同时晋升速度的快慢即晋升时间,也会反过来影响官员的努力程度和对待工作的积极性,即官员的行为取向,继而影响地级政府的行政效率、公共服务质量特别是辖区的经济增长。我们通过地级市人均 GDP 增长率与市长晋升时间(即工龄)的散点图发现,两者呈现出微弱的非线性关系,拟合值呈现正 U 型,临界值为 26 年(图 5)。

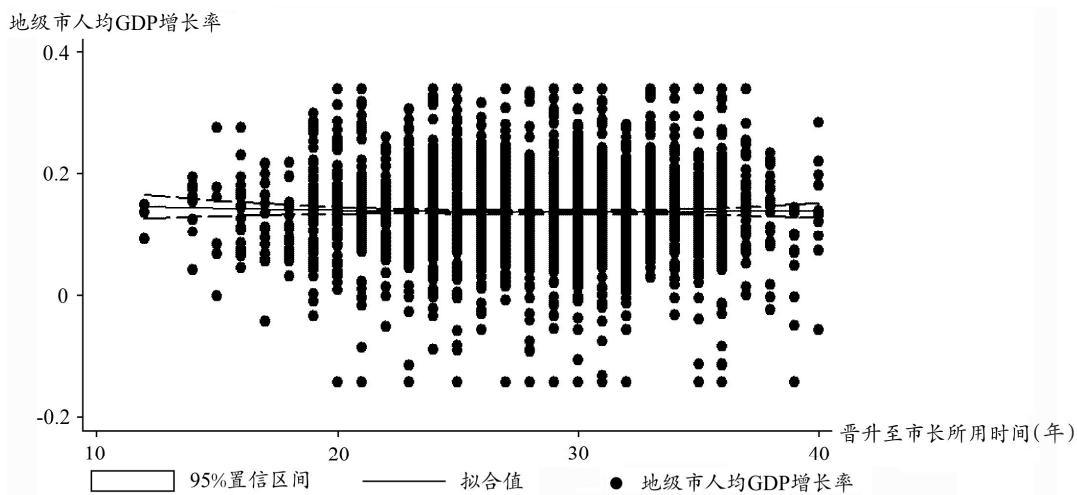


图 5 地级市市长晋升时间(工龄)与经济增长的散点图

(二) 晋升速度对经济增长的影响解释

首先,回归结果也进一步验证了上文的结论,如表 2 第(1)、(2)列所示,晋升时间及其平方的系数都通过了 5% 的显著性检验,其他回归结果也与已有的实证结果相同。其中,期初人均实际 GDP 对数值的系数为负,也印证了“新常态”以来国内经济 GDP 增速减缓的趋势,与现实相符。其次,针对实际人均 GDP 增长率与官员晋升时间的正 U 型关系,可以从官员对晋升的期待激励效应得到解释。

1. 晋升速度对经济增长的影响解释(1-26 年)

表 2 中第(7)列回归结果显示,当晋升时间为 1-26 年期间,经济增长与晋升时间(晋升速度)呈负向(正向)相关,并随着晋升时间(晋升速度)的增加而减小(增加),可以理解为在工作初期,官员对于晋升的期待强烈,晋升时间越短即晋升速度越快,其行为取向会变得更加积极,以更优质的政绩即经济增长换取更好的晋升。相反,随着晋升时间的增加即晋升速度的减慢,相比于 24 年熬年头的理性晋升速度预期,当其层级制的晋升过程并不顺利、晋升速度缓慢时,将减小其对于晋升的期待,继而降低其工作的积极性,行为取向由积极转至消极。

举例而言,一个科级官员即便拥有很强的工作能力和很好的自身素质(排除破格提拔的特例),依然需要一段工作时间的积累(一般是 5-8 年)才能晋升至处级职位,而逐级升迁制会使官员对晋升规律产生理性预期,即认为平稳干满 8 年即可晋升。这势必对官员工作的积极性产生扭曲,即认为无论绩效多好也要熬 5-8 年,此时晋升制度对官员的激励就会下降。此外,我国体制内的晋升存在“论资排辈”的隐性规则,即晋升考核时会依据“先来后到”的原则进行提拔,也进一步造成体制内晋升的规律化,使得官员对晋升速度产生理性预期,随着时间的递延和晋升速度的下降,官员对经济增长的促进作用和工作积极性都逐步降低,也易于发生贪腐等寻租行为,以期通过其他渠道获得“晋升不得”的补偿。

2. 晋升速度对经济增长的影响解释(26 年之后)

表 2 中第(6)列回归结果显示,当晋升时间大于 26 年后,经济增长与晋升时间(晋升速度)呈正(负)向相关,且随着晋升时间(晋升速度)增加而增加(减小)。即对于超过晋升时间临界值(26 年)之后的晋升,对官员激励作用逐步增强,官员对 GDP 增长的促进作用也更显著。可以解释为,在对晋升期待降至最低甚至不抱期望时而获得的晋升,官员会将其视作“意外惊喜”,并极大激励其工作动力、再次提升其对晋升的期待、工作态度由消极转为积极,对经济增长的正向促进作用也自然逐步提升。也就是说越是超出官员晋升时间期待的提拔,对官员的激励作用越强。此外,从表 2 第(1)、(2)列我们也可以得出官员晋升时间对经济增长影响的临界值(26 年),此时晋升的官员对经济增长促进作用最小。随后,我们对晋升时间超过 26 年、27 年的观察值分别回归,回归结果显示在第(4)-(7)列,也进一步证实了我们的结论,即晋升时间与 GDP 增长呈正 U 型相关。

综上,我们可以得出以下结论:晋升时间作为官员的机会成本,会影响到其在担任地级市市长后的努力程度,继而对经济增长产生影响。具体而言,晋升速度很快和过慢的官员都会更加积极的致力于辖区经济建设,因为晋升速度快的官员对未来的晋升预期强烈,晋升速度过慢的官员则会将迟到的晋升视为“意外”惊喜;而对于晋升速度为中速(晋升时间在 26 年左右)的官员则会呈现出较为平庸的态势。

3. 地区间差异分析

表 2 第(8)、(9)、(10)列显示,晋升速度对经济增长的影响存在地区间差异,即晋升速度在中部地区相比于东、西部地区,对经济增长的影响作用更为显著。我们认为主要原因是,在“深入实施西部大开发战略”背景下,战略进入了冲刺阶段,即在第一阶段改善基建、完善制度、调整结构的基础上,2010-2030 年间第二阶段战略则更加注重特色产业培育以及经济生态化、产业化、专业化的系统升级(王洛林、魏后凯,2003)。与此同时,在产业向西部地区逐步转移的过程中,也需要大量优秀干部进行同步转移承接(罗超平等,2015),这使得东

西部地区官员交流程度进一步加深,成为了发展西部经济的战略化部署(白永秀、赵伟伟,2010)。

综上,因为西部地区有着快速发展经济的迫切需要,而东部地区则依托于更为发达的经济水平、开放的发展思维和先进的治理理念,有着更为完善的行政体制,均使得两个地区的“选贤用能”方式更加灵活。如根据我们的统计资料显示,晋升时间在 12-17 年间的 22 位市长中,有 16 位(72.7%)来自于东、西部城市。所以相对于晋升机制较为“传统”的中部地区而言,东、西部地区官员对晋升速度不易形成规律化预期,晋升时间对其激励效果也不如中部城市显著,故而晋升速度对经济增长的影响作用也相对较低。

(三)任期与经济增长

我们对同类文章常用的解释变量进行了再检验,即官员任期对 GDP 增速的影响。与王贤彬和徐现祥(2008)对任期理解不同,我们效仿张军和高远(2007)将任期理解为在任年数,如淄博市前市长周清利,2007 年 3 月上任,那么 2007 年其在任年数则为 1,以此类推 2008 年在任年数为 2,直到周 2012 年 9 月卸任,其在任年数记为 6,任期总计为 6 年。我们认为笼统化的任期并不能很好的反映官员对经济增长的影响,因为文献认为任期对经济发展的作用,更多是通过影响官员心理状态而实现,但官员在具体任市长期间难以理性判断任期,所以真正对官员工作积极性产生影响的是在任年数。

表 2 第(3)列显示,任期的系数符号与张军和高远(2007)以 1991-2004 年省级层面研究一致,即在任年数及其平方无法通过 10%的显著性检验,说明任期与 GDP 增长率并不显著相关。对此我们认为,一方面市长相比于省级官员数量庞大,所以不确定性因素也更多;另一方面,通常认为一位官员从市长开始,才真正主政一方并对辖区经济产生实际影响,而相对于省级领导平均 5.5 年的任期(王贤彬、徐现祥,2008),地级市市长任期更短(仅 3.19 年),对辖区经济影响周期更短、作用也更小。

表 2 晋升速度对 GDP 增长率的影响

	(1) OLS	(2) FIX	(3) FIX	(4) 工龄 ≥ 27	(5) 工龄 < 27	(6) 工龄 ≥ 26	(7) 工龄 < 26	(8) 东部地区	(9) 中部地区	(10) 西部地区
工龄 (<i>worktime</i>)	-0.055 ** (0.023)	-0.237 ** (0.099)	-0.239 ** (0.094)	0.072 * (0.039)	-0.025 (0.065)	0.062 * (0.037)	-0.555 ** (0.222)	0.004 (0.193)	-0.743 *** (0.174)	-0.240 (0.340)
工龄平方项 (<i>worktimesq</i>)	0.010 ** (0.004)	0.043 ** (0.019)	0.040 ** (0.018)					0.01 (0.044)	0.142 *** (0.033)	0.117 * (0.060)
在任年数 (<i>tenure</i>)			-0.0290 (0.033)							
在任年数平方 (<i>tenuresq</i>)			-0.0380 (0.044)							
人均实际 GDP 期初对数值 (<i>lnpergdp</i>)	-0.007 *** (0.002)	-0.087 *** (0.013)	-0.089 *** (0.014)	-0.076 *** (0.020)	-0.188 *** (0.038)	-0.074 *** (0.018)	-0.251 *** (0.062)	-0.085 *** (0.023)	-0.118 *** (0.020)	-0.256 *** (0.045)
$n+r+q$ (<i>ln(n+r+q)</i>)	-0.007 *** (0.002)	-0.005 ** (0.003)	-0.006 ** (0.003)	-0.003 (0.004)	-0.009 * (0.005)	-0.005 (0.003)	-0.007 (0.006)	-0.003 (0.004)	-0.008 * (0.005)	-0.007 (0.005)
投资率 (<i>ln(inv)</i>)	0.045 *** (0.003)	-0.0130 (0.010)	-0.016 (0.010)	-0.015 (0.015)	-0.001 (0.018)	-0.014 (0.013)	0.001 (0.024)	0.009 (0.017)	-0.01 (0.013)	-0.054 *** (0.018)
常数项 (<i>cons</i>)	-0.090 ** (0.037)	1.277 *** (0.229)	1.326 *** (0.229)	0.599 *** (0.185)	1.878 *** (0.377)	0.696 *** (0.167)	3.572 *** (1.071)	0.714 ** (0.282)	2.083 *** (0.339)	2.146 *** (0.627)
观察值(<i>N</i>)	3 044	3 044	3 043	1 754	830	1 969	653	1 150	1 255	637
R^2	0.093	0.666	0.668	0.672	0.754	0.683	0.775	0.632	0.717	0.692
个体固定效应	不控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
时间效应	不控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制

注:***表示在 1%水平上显著,**表示在 5%水平上显著,*表示在 10%水平上显著,括号中数值为基于 White 异方差稳健性标准误计算而得的 t 值。其中 n 、 r 、 q 分别代表人口增长率、技术进步效率和资本折旧率。

五、再验证:关于地级市官员晋升速度的相关影响因素

现有文献普遍认为,官员基本特征是影响辖区经济增长的重要因素,如:学历、性别、任职经历等。而本文在第一部分的经济增长模型设定中,并没有添加官员特征要素作为解释变量,一方面是为了避免内生性问题,另一方面是为了探究一条影响经济增长的新逻辑:即引入晋升速度这一要素,并认为官员特征是在影响官员晋升速度的基础上,继而对官员升任市长后的经济增长产生间接性影响。所以,在这一部分关于晋升速度的模型中,我们将实际讨论晋升速度影响因素,从而系统化展示官员特征影响晋升速度、晋升速度影响经济增长的全过程。

(一)描述说明

关于晋升速度的指标量化,如前文所述,以工龄(从参加工作到首次晋升市长的年份差)的倒数来表示晋升速度(即1/工龄)。所以我们构建如下计量方程:

$$v_{i,j}=\beta_0+\beta_1beginage_{i,j}+\beta_2edu_{i,j}+\beta_3gender_{i,j}+\beta_4nation_{i,j}+\beta_5major_{i,j}+\beta_6mid_{i,j}+\beta_7pro_{i,j}+\beta_8tran_{i,j}+\eta_{i,j}+\varepsilon_{i,j}\tag{2}$$

在模型(2)中, v 是官员晋升速度, η 是地级市固定效应, ε 是误差项,下标*i*和*j*各自代表官员个体以及官员所处的地级市。解释变量中,*beginage*、*edu*、*gender*、*nation*、*major*代表官员个人效应,分别为参加工作年龄、学历、性别、民族、专业背景;*mid*、*pro*、*tran*代表政治关系,分别是中央任职经历、省级任职经历、跨省任职经历。需指出的是,虽然党龄作为衡量官员党内忠诚度的重要标准,也会对晋升速度产生一定影响,但因党龄和工龄之间存在显著内生性,所以在个人效应的衡量中我们将党龄排除在解释变量之外。

(二)回归结果

表3显示了依据官员样本得到的回归结果,(1)、(2)两列报告了全部官员的回归结果,第(2)列控制了城市固定效应,第(3)、(4)、(5)列分别反映了东、中、西部分地区回归结果。

表3 样本回归结果					
	(1) OLS	(2) FIX	(3) 东部地区 OLS	(4) 中部地区 OLS	(5) 西部地区 OLS
参加工作年龄 (<i>beginage</i>)	0.16 *** (0.007)	0.156 *** (0.008)	0.177 *** (0.011)	0.152 *** (0.010)	0.148 *** (0.015)
专科学历 (<i>collage</i>)	—	—	−0.114 (0.158)	0.153 (0.213)	0.443 * (0.268)
本科学历 (<i>bachelor</i>)	0.202 * (0.108)	0.283 ** (0.128)	—	0.374 * (0.215)	0.545 ** (0.269)
党校研究生 (<i>party school</i>)	0.387 *** (0.108)	0.410 *** (0.128)	0.206 * (0.109)	0.409 * (0.213)	0.472 * (0.268)
硕士学历 (<i>master</i>)	0.386 *** (0.105)	0.457 *** (0.124)	0.236 ** (0.097)	0.675 *** (0.219)	0.678 ** (0.276)
博士学历 (<i>doctor</i>)	0.662 *** (0.110)	0.730 *** (0.128)	0.527 *** (0.099)	—	—
中央任职经历 (<i>mid</i>)	0.085 (0.072)	0.105 (0.083)	0.0790 (0.112)	0.022 (0.117)	0.227 (0.178)
省级任职经历 (<i>pro</i>)	0.069 * (0.037)	0.066 (0.044)	0.027 (0.064)	0.112 ** (0.055)	0.037 (0.082)

续表 3

样本回归结果

	(1) OLS	(2) FIX	(3) 东部地区 OLS	(4) 中部地区 OLS	(5) 西部地区 OLS
跨省任职经历 (<i>tran</i>)	0.182 ** (0.072)	0.259 *** (0.089)	0.177 * (0.102)	0.351 ** (0.150)	-0.086 (0.171)
专业背景 (<i>major</i>)	-0.011 (0.047)	-0.042 (0.056)	-0.053 (0.084)	0.041 (0.071)	-0.086 (0.103)
民族 (<i>nation</i>)	-0.208 * (0.107)	-0.179 (0.174)	0.120 (0.360)	-0.254 * (0.132)	-0.197 (0.218)
性别 (<i>gender</i>)	-0.063 (0.079)	-0.08 (0.092)	-0.121 (0.154)	-0.017 (0.108)	-0.151 (0.177)
常数项 (<i>cons</i>)	0.376 * (0.202)	-0.037 (0.360)	-0.041 (0.432)	0.470 (0.274)	0.702 (0.482)
城市固定效应	不控制	控制	不控制	不控制	不控制
观察值(<i>N</i>)	941	941	377	374	190
R^2	0.450	0.62	0.497	0.446	0.395

注:***表示在 1%水平上显著,**表示在 5%水平上显著,*表示在 10%水平上显著,括号中数值为基于 White 异方差稳健性标准误计算而得的 t 值。

首先,根据表 3 第(1)列的回归结果,参加工作年龄系数显著为正,且通过了 1%显著性检验。我们依据学历 6 种类别建立了 5 个虚拟变量,发现本科学历仅通过 10%的显著性水平,而党校研究生、硕士学历、博士学历在 1%水平上显著,系数为正。说明参加工作年龄、学历这两个解释变量都对地级市官员的晋升速度产生正向影响。少数民族身份对晋升速度影响显著为负;地级市官员性别、专业背景的影响并不显著。可以认为官员的个人效应对晋升速度促进作用显著。

其次,代表官员政治关系的任职经历显著性水平不一。其中,中央任职经历并未通过 10%的显著性检验,系数为正;根据表 3 第(1)列的回归结果,省级任职经历仅通过了 10%的显著性水平,系数为正;跨省任职经历通过了 5%的显著性水平检验,系数为正,且存在地区差异:西部地区官员的回归结果不显著,而东部和中部地区分别在 10%和 5%的水平上显著。说明中央任职经历对官员升任市长职位的时间并无显著影响,而跨省交流和省级任职经历会显著增加官员晋升至市长的速度。

(三)对回归结果的分析

个人效应作用方面。首先,“参加工作年龄”对晋升速度有正向影响,这与前文假设不同,我们认为合理解释是相比于参加工作较早的官员,较晚的官员有更多时间通过学习获得更高学历,从而凭借更多知识储备在晋升选拔中获得优势。这也在近年公务员考试中有所体现,如诸多工作岗位对考生学历和基层工作经验提出了硬性要求,这也势必提升了公务员队伍初始参加工作的年龄。古人言:“选士用能,不拘长幼,明矣。”说明在市长的选拔过程中,“年轻化”不是唯一目标,而是更为重视干部内在素质等要素,避免了狭隘的年轻化倾向及负面影响。

此外,学历对于官员晋升速度也呈现出显著影响,这与我们假设一致,现代化建设中需要官员具备更好的教育水平。而少数民族身份对官员晋升速度产生负向影响的可能解释是,正如少数民族地区更需要了解地域文化的民族官员一样,作为占比更大的汉族地区也更需要了解地域特性的汉族官员。与省级层面官员文科专业更易获得晋升的结论不同,官员的专业并不显著影响其晋升,这说明针对地级市官员的选拔标准更加关注其学历而非专业,

这一结果并没有地区差异。最后,性别因素对官员的晋升速度没有显著影响。

关于政治关系影响与假设一致。首先,我们发现与省级层面的研究结论不同,中央任职经历并不显著影响官员的晋升速度,省级任职经历的影响微弱。我们认为合理的解释是,虽然垂直交流可以帮助官员通过关系网络获得更多经济资源,但对地级市官员而言,一方面他们获得的政治经济资源较为有限;另一方面,省长一般通过任务下派的方式,部署市长推动经济发展,从而凭借总体较高的经济绩效获得晋升,所以在市长的任命选拔上更加注重官员的个人能力而非关系网络。而有“水平交流”经验的官员,所具备的多地域、多岗位历练成为其重要的履历积累,相对而言不仅具有更好的应变能力和大局掌控能力,而且对不同地区的比较优势也有更精准的把控,从而在经济治理中可以找准发展方向,避免盲从。所以异地交流也成为了我国干部储备的培养制度。

(四)分地区说明

东中西部地区经济发展阶段和水平不同,地区建设中所关注的侧重点也有较大差异,也导致对市长的任职要求有所区别。进行分地区说明,可以帮助我们了解不同地区的官员选拔特征。

个体特征中,“参加工作年龄”这一变量对东中西部地区的影响都较显著,说明晋升市长时的年龄都普遍升高。民族的分地区差异方面,中部地区官员的少数民族身份会显著抑制其晋升,对东西部地区无影响,我们认为中部地区以汉族人口为主,更多的需要了解汉族文化的汉族官员。而东部地区经济更为发达、思想更为开放,西部地区经济欠发达、将发展经济放在首位,均使得两地在官员民族特征上无特殊的需求倾向。

政治关系中“水平交流”与“垂直交流”差异方面,省级任职经历只在中部省份呈现出较弱的正向影响,在东西部地区影响并不显著,且在控制地区固定效应后仍不显著。我们通过整理数据发现,东部和西部地区分别有 10% 和 8.6% 的市长拥有跨省任职经历,而中部地区只有 3.8%,一方面说明东西部地区比中部地区更注重干部异地交流培养;另一方面也印证了前文关于东西部地区官员晋升速度对经济增长影响不如中部地区显著的结论。此外,跨省交流官员输出地集中在苏、浙、鲁、粤、沪等东部沿海经济较发达城市,输入地为川、赣、贵、陕等中西部城市,且西进官员中曾担任来源地主管经济副职的接近 40%,这说明国家进行区域协调发展、西部大开发的过程,也是产业逐步向西部地区转移的过程,而伴随产业转移的同时,更需要富有相关经验的官员进行承接指导。

六、结论性评述

本文运用中国地级市 2000—2013 年主要经济数据和历任 1 130 位市长个人信息的面板数据,探讨了地级市官员对经济增长的影响,揭示了地级市层面与省级层面研究结论的诸多差别。市长作为中国官员中坚力量,对这一群体的关注和研究,有助于了解地级市官员考核制度和晋升逻辑;在了解官员特征如何影响晋升速度的基础上,进一步分析了晋升速度如何对经济增长产生影响。从而在不再以经济发展为唯一考核标准的人事制度改革中,为相应的官员激励引导和政策制定提供些许帮助。

本文发现如下结果:市长晋升速度对经济增长影响先正后负,临界值为 1/26(即工龄为 26 年时),而中部地区晋升速度对经济增长影响强于东西部地区,鉴于东西部地区干部选拔体制更为灵活,官员对晋升速度难以形成理性预期,所以通过晋升速度影响官员积极性从而

影响经济增长的机制作用小于“偏传统”的中部地区。而与省级层面研究不同,在省级层面对GDP增速影响显著的任期在地级市层面并不显著,我们认为主要原因是市长任期普遍更短,难以对经济增长产生显著影响。晋升速度影响方面,发现个人效应和政治关系对晋升速度均有显著促进作用,但“水平交流”比“垂直交流”对晋升速度影响更积极,说明不同于注重政治关系的省级层面晋升,地级市官员的选拔更注重个人能力。

综上,晋升时间会影响官员在担任地级市市长后的努力程度,继而对经济增长产生影响。而官员自参加工作起到升任市长的时间,在26年时对经济增长促进作用最小,说明官员晋升机制存在普遍性的固化规律,使官员在前26年工作中,“熬年头”和“先来后到”的心理作用逐年增加,一方面官员工作积极性会逐年降低,另一方面政治晋升的激励效果即对经济增长的促进作用也逐步降低。正因为政策制度影响官员的选择取向、官员特征影响其晋升速度,并进一步对行为导向和经济增长产生影响,所以如何通过更完善的人事制度提升对官员的激励效应,是促进地方协调发展的重要因素。

有鉴于此,本文提出如下两点建议。第一,建议拓宽并试行包括“水平交流”在内的干部培养制度。全面深化改革需要有力的人才支撑,习近平同志指出,成为好干部关键之一在于“组织培养,为干部锻炼成长搭建平台”。实证检验证实异地交流在提升官员综合素质和促进经济增长方面有积极作用(张军、高远,2007),所以一方面可以进一步拓宽异地交流的实践范围,另一方面试行更多有效的干部培养制度,如“破格提拔制”、“基层服务制”等,在真正做到“选贤任能、用当其时,知人善任、人尽其才”^①的基础上打破公务员体制“熬年头”的惯性思维,使官员始终保持积极的工作心态。第二,健全分类化、系统化、科学化干部考核体系,降低政治关系在干部考核中的隐性作用。目前,我国官员考评制度大都以“德、能、勤、绩”为内容,缺乏客观的量化标准,导致考评过程中主观成分较重,政治关系对晋升速度作用显著,这一点也在实证中得以验证。故需推进考核评价从主体内容到方法技术的建立完善,把“德才兼备、以德为先”的选用标准细化成可度量、可观测的具体指标,落实到干部选、用、管、育、退全过程。同时量化“科技创新、教育文化、劳动就业、居民收入、社会保障、人民健康状况的考核”^②,促进官员从追求显性短期政绩向注重可持续长期实干转变,从偏重经济建设向注重全面发展转变、从经济增长指标向注重民生改善转变。通过完善有效的人事制度建立,更好的促进经济结构化改革。

参考文献:

- 1.白永秀、赵伟伟,2010:《新一轮西部大开发的背景、特点及其措施》,《经济体制改革》第9期。
- 2.何淳耀、孙振庭,2012:《地方官员的晋升逻辑:中国地级市市长的实证研究》,《中国经济问题》第6期。
- 3.林挺进,2008:《中国地级市市长职位升迁的经济逻辑分析》,《公共管理研究》第5期。
- 4.罗超平、黄俊、张卫国,2015:《西部大开发、城乡一体化与新型城镇化——“中国西部开发研究联合体第10届学术年会”综述》,《管理世界》第8期。
- 5.钱颖一,1996:《激励理论与中国的金融改革》,《金融信息参考》第2期。
- 6.王洛林、魏后凯,2003:《中国西部大开发政策》,经济管理出版社,第43-50页。
- 7.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》第3期。
- 8.吴芸,2012:《影响县委书记和县长晋升速度的相关因素》,《东南学术》第5期。

^①参见习近平同志在2013年全国组织工作会议上发表的题为《建设一支宏大高素质干部队伍 确保党始终成为坚强领导核心》的讲话。

^②《中央组织部关于改进地方党政领导班子和领导干部政绩考核工作的通知》,2013年12月6日。

- 9.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》第9期。
- 10.姚洋、张牧扬,2013:《官员绩效与晋升锦标赛——来自城市数据的证据》,《经济研究》第1期。
- 11.杨瑞龙、王元、聂辉华,2013:《准官员的晋升机制:来自中国央企的证据》,《管理世界》第3期。
- 12.于永达、战伟萍,2011:《从领导干部流动速率看干部制度建设》,《中国行政管理》第10期。
- 13.周晓慧、邹肇芸,2014:《经济增长、政府财政支出与地方官员任期——来自省级的经验证据》,《经济社会体制比较》第6期。
- 14.周黎安,2007:《中国地方官员的晋升锦标赛模式研究》,《经济研究》第7期。
- 15.张军、高远,2007:《官员任期、异地交流与经济增长》,《经济研究》第11期。
- 16.Barro, R.J.1991. "Economic Growth in a Cross Section of Countries." *Quarterly Journal of Economics* 106(2): 407-427.
- 17.Jia, Hao and Lin Zhimin.1994. *Changing Central-local Relations in China: Reform and State Capacity*. Boulder, San Francisco, and Oxford: Westview Press.
- 18.Jones, B.F., and B.A.Olken.2005. "Do Leaders Matter? National Leadership and Growth since World War II." *Quarterly Journal of Economics* 120(3): 835-864.
- 19.La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer, and R. Vishny.1998. "Law and Finance." *Journal of Political Economy* 106(6): 1113-1155.
- 20.MacDonald, S.E.1987. "Political Ambition and Attainment: A Dynamic Analysis Parliamentary Careers." Ph.D. Dissertation. University of Michigan. <https://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/128024>.
- 21.Mankiw, N., D. Romer, and D. Weil.1992. "A Contribution to the Empirics of Economic Growth." *Quarterly Journal of Economics* 107(2): 407-437.
- 22.Moore, Michael Keith.1993. "Rethinking Congressional Careers: Career Paths and Their Consequences in the U.S. House of Representatives, 1955 - 1980." Ph. D. Dissertation. The University of Nebraska. https://www.researchgate.net/publication/282217316_Rethinking_Congressional_Careers_Career_Paths_and_Their_Consequence_in_the_US_House_of_Representatives_19551980.
- 23.Opper, Sonja, and Stefan Brehm.2007. "Networks versus Performance: Political Leadership Promotion in China." *Department of Economics* 1(1): 1-41.
- 24.Qian, Yingyi, and Gérard Roland.1998. "Federalism and the Soft Budget Constraint." *American Economic Review* 88(5): 1143-1162.
- 25.Zhou, Li-An.2002. "Career Concerns, Incentive Contracts, and Contract Renegotiation in the Chinese Political Economy." Ph. D. Thesis. Stanford University. https://www.researchgate.net/publication/34007772_Career_concerns_incentive_contracts_and_contract_renegotiation_in_the_Chinese_political_economy.

Can Official Promotion Speed Affect Local Economic Growth? Prefecture-level City Mayor Empirical Evidence from China

Li Shu, Gao Jun and Huang Shiqi

(School of Economics, Southwest University of Political Science and Law)

Abstract: Based on 1130 Chinese mayors' data in prefecture-level city from 2000 to 2013, this paper discusses the influence of official promotion speed on local economic growth and the influence factors of the promotion speed. The results show that the official promotion speed and economic growth exhibit an inverted U relationship, the critical value is 1/26, which means job time is 26. And the inverted U relationship is more significant in central China, comparing to the eastern and western China. This paper also finds that the impact of individual characteristics and political relations on promotion speed is significantly positive. Specifically, the start-working age, education, nation have positive and significant effects on promotion speed. However, the impact of gender and major are not significant. Though the experience of working in local provincial government and working in other province matters to promotion speed, the experience of working in central government does not have such significant influence.

Keywords: Local Officials, Economic Growth, Promotion Speed, Institutional Incentive

JEL Classification: H1, O4, P2

(责任编辑:彭爽)