

选贤任能视角下党政干部选拔的素质观模型

萧鸣政 张睿超*

【摘要】“德才兼备、以德为先”是中国共产党选贤任能的基本原则与内在标准，其外观体现为党政干部个人的选拔晋升。目前，关于党政干部选拔的研究主要集中在对政绩、履历、社会资本等非贤能因素的影响分析，缺乏对党政干部自身素质特别是德才素质影响、作用的实验研究与因果推断。根据人力资源的素质观解释，论文构建了党政干部选拔的素质观模型，认为选贤任能实质上是基于干部的个人素质对其进行选拔任用的过程，其中政治素质和品德是关键，工作才能是核心，教育和职业经历是基础，工作业绩是标志。1288个样本共38640个观察值的离散选择实验结果表明，基层党政干部选拔的影响因素按照重要性程度由高到低依次为政治素质和品德、工作才能、工作业绩、教育和职业经历，不同性别、学历、职务的被调查者对于选拔因素的偏好存在一定差异。基于此，研究论证了选贤任能制度的科学性以及素质观模型的合理性，并对进一步完善选贤任能实践提出了相关建议。

【关键词】选贤任能 党政干部选拔 素质观 离散选择实验 行为公共管理

【中图分类号】D63

【文献标识码】A

【文章编号】1674-2486 (2023) 03-0001-24

党的十九届四中全会强调，坚持德才兼备、选贤任能，聚天下英才而用之，培养造就更多更优秀人才，是我国国家制度和治理体系的13项显著优势之一。中国的选贤任能制度集古今优势和中外长处于一体，具有强大的生命力，是中

* 萧鸣政，广东财经大学人力资源学院院长，北京大学国家治理研究院研究员，北京大学政府管理学院教授、博士研究生导师；通讯作者：张睿超，北京大学政府管理学院博士研究生。感谢匿名评审专家、编委会专家和编辑部对论文提出的修改意见。

基金项目：国家社会科学基金重大项目“国家治理体系中的选贤任能制度优势与创新发展研究”（20ZDA009），国家社会科学基金项目“领导干部执政本领评估体系与开发机制研究”（18BZZ069）。

华民族走向伟大复兴的制度保证。其中“德才兼备、以德为先”是中国共产党在长期革命、建设和改革过程中逐步形成发展起来的干部标准，也是党政干部在选拔、培养和使用实践中始终坚持的一项基本原则，对于确保党政干部队伍建设的科学性和方向性，突出马克思主义政党的先进性和纯洁性具有重要意义。“德”和“才”实质上都属于个人素质的范畴，这些素质标准怎样在干部选拔任用实践中落实？与其他影响因素相比其重要性如何？基于干部素质视角开展选贤任能影响因素研究，有助于从个体微观层面探讨我国干部选拔的逻辑导向，进而揭示选贤任能制度的深刻优势，对于坚持以人民为中心的发展思想，凝聚党政领导人才资源，健全和完善党的执政能力和领导水平，促进制度优势转化为治理效能，具有重要的引领和推动作用。

一、关于党政干部选拔影响因素的综述

党政干部选拔指的是按照特定的程序 and 标准，从候选人中甄别筛选出拟任领导职务人选的过程。选拔是选贤任能结果的直观体现，具有资源配置、人员激励等功能。党政干部何以被选拔，哪些因素能够影响干部的选拔过程，影响效应的相对重要性如何，始终是公共部门人力资源管理理论和实践关注的经典和热点问题。基于此，对现有制度文件、领导人讲话、学术论文等资料进行系统性梳理，从实践和文献两个方面归纳总结党政干部选拔的影响因素。

（一）党政干部选拔影响因素的实践综述

党政干部选拔的影响因素在实践中表现为选人用人的标准，即“用什么样的干部”。这一标准是干部选拔的衡量尺度和参考依据，随着党和国家历史环境的变化、战略任务的转移而发展完善，在不同时期分别表现为“又红又专”“四化方针”“好干部标准”等具体要求。纵观干部工作的历史，从民主革命时期的“才德兼备”到今天的“德才兼备、以德为先”，从要求多数干部的“德才兼备”到要求全体干部的“德才兼备”，从“德”与“才”处于同等重要地位到将“德”摆在先于“才”的重要位置（萧鸣政，2013），党政干部选拔的标准在继承中发展，一脉相承的是“德”和“才”两方面要素。在新时期，习近平总书记在2018年全国组织工作会议上提出了新时代党的组织路线，要求坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤等选拔标准，培养忠诚干净担当的高素质干部；党的二十大提出建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍，进一步强化了干部个人素质的重要性。

（二）党政干部选拔影响因素的研究综述

通过文献回顾,本研究发现目前文献中关于党政干部选拔影响因素的分析主要有“政绩观”“履历观”“社会资本观”三种观点。其中,党政干部选拔的“政绩观”认为,党政干部在任期间的绩效表现是影响其选拔的主要因素。这一领域最早关注的是干部的经济绩效,即GDP增长率(Bo, 1996; Li & Zhou, 2005),并基于此提出了锦标赛理论(周黎安, 2007),认为干部在上级制定的以经济发展为标准的规则下竞争,相对绩优者更容易脱颖而出,获得提拔的机会。此后的研究对经济绩效的测量指标作了进一步细化(陶然等, 2010; 王贤彬等, 2011; 杜兴强等, 2012),发现锦标赛对于不同时期(梅赐琪、翟晓祯, 2018)、不同区域(Mei, 2009)、不同类别(王贤彬等, 2011)干部的影响存在一定的差异。近年来,随着党中央对个别干部片面追求GDP增长的“数字出官”“政绩工程”等现象的纠偏,学术研究中对于干部“政绩”概念的理解也更加全面,由单一的经济绩效扩展至环境绩效(张鹏等, 2017)、生态绩效(盛明科、李代明, 2018)、社会绩效(左才, 2017)、民生绩效(唐睿、刘红芹, 2012)、卫生绩效(刘松瑞等, 2020)、文明绩效(张天舒、王子怡, 2020)、创新绩效(Mei & Wang, 2017)等多个方面。

党政干部选拔的“履历观”认为,党政干部过往的教育背景和职业经历是影响其选拔的主要因素。教育和职业经历作为干部个人履历的重要组成部分,反映了其人力资本的积累情况。教育背景方面,大量实证研究都证实了较高的学历水平有助于干部选拔这一观点(林挺进, 2007; 战伟萍、于永达, 2011; 吴芸, 2012; 郑志刚等, 2017; 林蓉蓉, 2019)。理工科(Zang, 2006; 杨竺松等, 2021)、人文社科(陈硕等, 2019)专业背景分别在不同类型干部的选拔过程中发挥作用。一个综合性的观点认为,理工科干部的选拔实力更强,人文社科干部的选拔潜力更大(萧鸣政、张睿超, 2022)。在职业经历方面,年龄、任职时间等能够反映干部过往任职经历的变量对选拔的作用效果比较复杂。关于干部年龄与选拔的关系,目前已有研究发现正相关的结果(吴芸, 2012)和负相关的结果(Landry, 2003),还有研究提出二者之间可能存在更为复杂的非线性关系(林挺进, 2007)。关于干部任职时间与选拔的关系,现有实证研究的结果也不尽相同,同时存在支持的证据(杜兴强等, 2012; 杨其静, 郑楠, 2013)和反对的证据(Li & Zhou, 2005; 林蓉蓉, 2019)。

党政干部选拔的“社会资本观”认为,党政干部的社会资本是影响其选拔的重要因素。社会资本是个体职业发展的重要动力,能够帮助干部建立人际网

络、互惠和信任规范，促进与组织内外成员的沟通协作，弥补自身资源和能力的不足（Larson & Luthans, 2006），在干部选拔中发挥着重要作用。过往研究表明，社会资本是拟剧理论视角下影响干部晋升博弈的关键要素（陈潭、刘兴云，2011），能够对干部职业地位的获得产生重要影响（周玉，2006）。与经济绩效因素相比，上级的肯定和认可等社会资本要素更能影响干部的选拔过程（Shih et al., 2012; Li & Gore, 2018）。在此基础上，有学者提出并构建了人际趋同指数，包括同乡、同学、同僚三个维度，并通过实证检验进一步证实了社会资本对于干部选拔的促进作用（Oppen et al., 2015）。但这种观点的主观性较强，所依赖的分析资料缺乏事实依据（唐皇凤，2016），所使用的数据样本也主要集中在中国共产党成立之初到党的十八大之前，因此仅作为一种观点进行展示。

（三）总结与述评

综上所述，实践中党政干部的选拔标准可归纳为“德”和“才”两个方面，二者均属于个体素质范畴。然而，在学术研究中，目前关于党政干部选拔影响因素的探讨主要集中在政绩、履历、社会资本等方面，忽视了干部的个人素质特别是德才素质这一重要因素。尽管有研究者尝试提出政治忠诚（刘剑雄，2008；陈潭、刘兴云，2011）、道德素质（祁凡骥、陈曦，2017）等个体微观层面的影响因素，但受到数据可获得性的制约，现有研究仍然停留在定性描述分析或者使用代理变量进行间接测量的阶段，缺乏量化的特别是实验的数据对干部素质与选拔之间的关系进行直接检验，以及与其他影响因素作用发挥效果的差异比较。在研究对象方面，现有研究主要集中在对省级和市级党政“一把手”的分析，对于基层干部的关注相对较少。事实上，基层党政干部直接服务于广大人民群众，是党的执政能力建设过程中最为基础、分布最广的干部群体，其选拔任用直接关乎政府职能的发挥、形象的展示，以及对人民诉求的回应的及时性和有效性，因此需要特别重视。在研究方法方面，现有研究主要采用干部的公开履历或自陈问卷等方法收集数据（王思琦、李雪，2022），尚未使用实验的研究方法，故无法对变量操纵控制，可能存在遗漏变量、选择偏误、反向因果等问题，因果推断的解释力也较为有限。在研究结果方面，由于不同研究样本及变量选择的差异，难以对不同类型影响因素的作用效果进行对比，个别因素甚至在不同样本中表现出了不一致的结果。因此有必要建立统一的概念框架，对干部选拔的影响因素进行整合和比较。

基于此，本研究尝试在选贤任能背景下构建党政干部选拔的“素质观”模型，在回顾检视“政绩观”“履历观”“社会资本观”等现有理论的基础上，重

点关注干部的个人素质特别是德才素质对于选拔的影响。模型共包含政治素质和品德、工作才能、教育和职业经历、工作业绩、社会资本五类影响因素，为检验模型的有效性，使用离散选择实验的方法，以科级党政干部为研究对象，对前述影响因素的作用效果以及重要性程度进行比较和排序，在此基础上进一步探讨不同群体之间的偏好差异。最后基于实验结果，为我国干部选贤任能实践提供对策建议。

二、党政干部选拔的素质观模型与分析

在人力资源的诸多定义中，“人员素质观”认为，人力资源是指个体在劳动过程中可投入的体力、脑力、心力等人员素质的总和（肖鸣政，1996）。这种观点将素质作为人力资源的基本分析单位，强调品德、技能、知识、智力、体质、性向等素质在人力资源系统中的价值作用（肖鸣政，1994）。参考这一概念界定方式，可以认为选贤任能是基于素质对党政干部进行甄别和筛选的过程，高素质的干部从众多候选人中脱颖而出，在竞争中占据先机。事实上，基于素质视角分析党政干部选拔问题具有一定的现实和理论基础。在选贤任能实践中，“贤”与“能”作为干部选拔任用的标准，均属于素质的范畴。在理论研究中，有专家治国与政贤治国两种观点。专家治国的观点认为，国家应该选拔具有较高知识文化水平的技术精英作为管理者，以确保各项决策客观公正（丹尼尔·贝尔，2018）。政贤治国的观点则认为，中国公共部门的选人用人体系强调“尚贤”，旨在选拔拥有高超智识、社交技能和个人美德的政治领袖（贝淡宁，2016），这些观点均强调了素质在党政干部选拔中的重要性。

综上，提出党政干部选拔的素质观模型：在党政干部选拔需要具备的素质中，政治素质和品德是根本，工作才能是主体，二者共同构成了素质的主要结构。在党政干部选拔的过程中，政治素质和品德发挥着关键作用，工作才能发挥着核心作用，体现了“德才兼备、以德为先”的选人用人标准；教育和职业经历是素质发展的前提保障，干部在接受教育和参加工作的过程中提升自身素质，这些经历在选拔中发挥着基础作用；工作业绩是素质水平的外在表现，干部在特定的工作环境中所产生的成果业绩反映了其素质的水平与质量，在选拔中发挥着重要作用；社会资本既是促进干部素质效能发挥的重要动力，也是个人影响力、沟通协作能力等素质外溢的一种表现，在选拔中发挥着助推作用。具体理论模型如图1所示。

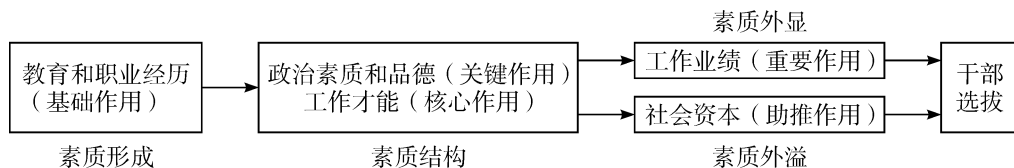


图1 党政干部选拔的素质观模型

资料来源：作者自制。

通过理论回顾与现实观察，本研究认为，政治素质和品德、工作才能、教育和职业经历、工作业绩、社会资本等因素均能促进党政干部选拔，但影响效应的大小有所差异。主要原因在于影响因素与选拔之间同时存在“拉力”和“推力”的作用，即支持的证据和反对的证据，最终呈现出的是二者权衡的结果。当支持的证据更强时，对外表现为促进效应较为明显；当反对的证据更强时，对外表现为促进效应较为微弱甚至是抑制效应。基于此，下文在界定各因素概念内涵的基础上分别列举了支持和反对两方面的证据，为后续定量比较不同影响因素的重要性程度，揭示选贤任能制度的操作化过程及其在干部选拔任用实践中的运用奠定基础。

（一）政治素质和品德是素质的根本，在选拔中发挥关键作用

党政干部的品德被称为“政德”或“官德”，主要包括政治品德、社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德五个方面（萧鸣政、张满，2017）。政治素质指的是能够用于履行政治责任、完成政治使命、促进政治成长的干部素质，包括政治动机、政治意识和政治倾向；广义的政治素质还涉及履职能力等要素（萧鸣政，2018）。政治素质与品德的概念有所交叉，但政治素质不同于政治品德，也不限于政治思想，包含行为和认知两个层面（萧鸣政，2018）。政治素质和品德在人力资源素质体系中处于核心地位，有学者认为，中国干部选拔区别于西方的最主要特征之一在于强调信仰，即坚持党的领导，突出政治标准（刘颖等，2022）。

关于党政干部的政治素质和品德与选拔之间的关系，支持的证据有。高政治素质和品德的干部普遍具备良好的党性修养、理想信念和大局意识，对党的认同感和忠诚度更高，能够自觉坚持党的领导，贯彻党的方针路线，服从党的安排决定，遵守党的纪律规定，在思想和行动上同党中央保持高度一致。在党管干部的背景下，党委（党组）对于干部选拔具有重要的领导和把关作用（陈家喜，2018；贾力楠、庞金友，2022）。已有研究表明，党组织能够为其成员提供成长为政治精英的条件和机会（Li & Walder，2001），具备良好政治素质和品

德的干部经得起大风大浪的考验，更容易获得组织的认可和支持，从而获得晋升提拔的机会。相反，党委（党组）对政治上不过关的干部实行“一票否决”，不予提拔任用。一项元分析研究结果表明，作为政治素质和品德的身份特征表现，具有党员身份能够帮助干部迅速进入政治精英序列（吴田、赵源，2017）。

反对的证据有。尽管党中央曾多次强调“发扬老黄牛精神”“不让老实人吃亏”，但现实中“老黄牛”“老实人”提拔晋升受阻的现象仍然屡见不鲜。这些干部踏实肯干、任劳任怨、为人厚道、作风扎实，具有良好的政治素质和品德，但他们专注于工作本身且不善言辞，很少主动展示自己或争取机会，难以引起上级领导和组织部门的注意，在选拔时常常处于不利地位。

（二）工作才能是素质的主体，在选拔中发挥核心作用

才能对应着个体素质结构中“才”的部分，包括领导力、创造力、执行力等内容。才能是个体素质体系的主要组成部分，也是支撑党政干部完成各项公共管理活动的必要素质特征。中国共产党选人用人坚持能力导向（陈硕等，2019；杨竺松等，2021），重视对干部工作才能的考察和评价。近年来，以习近平总书记为核心的党中央提出了“九大本领”和“七项能力”，明确了新时代干部工作才能的内涵要求。

关于党政干部工作才能与选拔之间的关系，支持的证据有。党政干部作为建设中国特色社会主义事业的中坚力量，需要具备推进现代化建设、实现两个百年目标的工作才能，这是巩固中国共产党长期执政地位、提升党的执政能力的客观要求。面对复杂形势和艰巨任务的考验，具有较强才能的干部能够履职尽责、抓住机遇、化解风险、战胜困难、开拓新局，在为党和人民各项事业不懈奋斗的过程中实现自身的进步与发展。干部才能不足则会导致本领落后和本领恐慌，难以解决好实际工作中遇到的问题，不能胜任党和国家各项事业发展的现实任务，也无法适应和应对新形势下的新挑战、新要求。有学者将干部自身而非外部环境对地方经济增长的贡献定义为个人效应，并通过实证数据证实了个人效应对于干部选拔的促进效果强于GDP增长（姚洋、张牧扬，2013），据此推断干部的工作才能可以对选拔的结果产生积极影响。

反对的证据有。一方面，才能具有内隐性，现实中对于干部工作才能的评价比较困难，往往需要借助具体的行为表现进行判断，此过程容易受到外界环境因素的干扰，存在一定的偏差。另一方面，才能具有适配性，干部工作才能的侧重点随着不同历史时期党和国家的中心任务不断变化，对于不同层级、不同类型的干部有具体化、针对性的要求（杨竺松等，2021）。才能与岗位不匹配

将限制干部素质的发挥，甚至产生不利于组织的后果。

（三）教育和职业经历是素质发展的前提保障，在选拔中发挥基础作用

教育和职业是个体素质形成与发展的基础性、前置性活动，对于党政干部能力素质开发以及人力资本积累具有重要意义。个体接受教育和参加工作可以看作是对自身素质进行利用、改造和发展的过程，旨在提升素质和挖掘潜能（肖鸣政，1994）。中国共产党在选拔党政干部时历来重视干部的教育和职业经历。例如，干部队伍建设的“四化”方针中，“知识化”和“专业化”体现了对干部教育水平的重视；各个版本的《党政领导干部选拔任用工作条例》都将文化程度和任职经历作为干部选拔的资格条件；等等。

关于党政干部教育和职业经历与选拔之间的关系，支持的证据有。一方面，教育和职业是个体人力资源开发的重要手段，有助于党政干部积累知识、技能和经验（Bills, 2003；过勇、卢文超，2018），进而提升自身的能力素质，胜任更高级别的管理工作。另一方面，教育和职业经历作为干部个人资历的重要特征，能够在激烈的选拔竞争中发挥信号和识别作用。在晋升机会稀缺以及信息不对称的环境中，这些相对客观的评判标准能够向上级领导和组织部门反映干部的能力素质情况。其中高学历传递了高知识、高能力和高素质的信号（战伟萍、于永达，2011；郑志刚等，2017），较长的任职时间则意味着经验丰富、办事沉稳（杨其静、郑楠，2013），这些信息均有助于干部在选拔竞争中获取比较优势。

反对的证据有。在干部队伍年轻化的建设要求下，现实中党政干部选拔存在“隐性年龄门槛”，即干部在到达某一年龄后将面临“天花板”，此后很难再获得提拔晋升的机会（Kou & Tsai, 2014）。在高素质的干部普遍通过频繁更换岗位“小步快跑”的环境中，长期在同一岗位上任职的干部有可能被解读为素质欠缺（周黎安等，2005），从而错失了提拔晋升的机会。长此以往，干部自身的工作热情和积极性将受到打击，从而出现动力不足等问题，由此陷入恶性循环。

（四）工作业绩是素质水平的外在显示，在选拔中发挥重要作用

工作业绩是个体在履行岗位职责过程中产生的成绩和效果。根据绩效的素质学说，工作绩效是个体各项素质在具体工作环境下的综合表现（萧鸣政，1997）。工作中的业绩表现是个体素质水平与质量的客观可量化的结果显示，其中党政干部的工作业绩被称为“政绩”，新时代党政干部的政绩是指推动高质量

发展的综合绩效，其中最重要的就是为民造福。政绩在干部选拔中发挥着重要作用，现实中存在政绩表现突出的干部在同等条件下优先使用的制度安排。

关于党政干部工作业绩与选拔之间的关系，支持的证据有。在西方选举制模式下，选民对官员绩效的感知直接影响到其投票结果（吴建南、马亮，2009），任期内经济绩效表现良好的官员更有可能连任（Lewis-Beck & Stegmaier, 2000）。中国公共部门同样强调根据干部的工作表现制定选拔决策（陈家喜，2018），有学者将其归纳概括为锦标赛理论（周黎安，2008），即上级政府通过纵向发包和横向竞争的方式设置竞赛，引导党政干部践行中国共产党全心全意为人民服务的宗旨，创造经得起实践、人民和历史检验的工作实绩。最终业绩表现相对较好的干部将获得晋升的机会，以此实现对干部的有效激励。

反对的证据有。关于锦标赛理论能否解释中国公共部门的选人用人过程，部分研究未能证实GDP增长与官员选拔之间存在显著的正相关关系（Landry, 2003；陶然等，2010），甚至有研究发现二者之间存在微弱的负相关关系（李晟，2014；梅赐琪、翟晓祯，2018）。可能的原因是，干部的工作往往同时涉及多个领域且各有侧重，所任职地区的基础条件也不尽相同，故难以对其工作绩效进行统一的衡量和比较。有学者认为，选拔不是锦标赛而是资格赛，对工作业绩的限制范围较为宽松，干部在其业绩达到基本的门槛后都可以获得提名的机会（杨其静、郑楠，2013）。

（五）社会资本是素质外溢的一种表现，在选拔中发挥助推作用

社会资本并非“拉关系”“走后门”等不正之风或腐败现象，而是个体沟通协调能力与影响力外溢的一种表现。作为现实或潜在资源的集合（Portes, 1998），社会资本反映了个体在社会网络结构中获取稀缺资源的能力，对党政干部群体则主要表现为沟通表达、人际交往、动员协调及资源拓展等方面的能力，是这些能力嵌入社会结构后形成的生产性资源。在干部选拔的过程中，社会资本发挥着“加速器”和“催化剂”的作用，能够在现有基础上促进个人素质的发挥发展，驱动选拔的过程。

关于党政干部社会资本与选拔之间的关系，支持的证据有。一方面，社会资本是可以被利用的、推动实现个体职业发展目标的发展性资源，能够促进信息流动，降低交易成本，对于减少现有资源损耗流失（Lin, 1990），提高物质资本、人力资本等其他类型资本的收益（Putnam, 1993）等具有重要意义，有利于干部在选拔中形成资源优势。另一方面，社会资本反映了干部沟通协作等方面的能力，具有丰富社会资本的干部能够在选拔竞争中充分展示自我，更容

易获得上级的注意和认可（陈潭、刘兴云，2011）。这些干部在被选拔至更高级别的职位后将有机会建立更加广泛、牢固的社会网络，继续为下一次的选拔积累社会资本，由此形成了正向循环。

反对的证据有。高度封闭和僵化的社会网络可能对党政干部产生限制和约束，阻碍其创新精神的形成和发挥（李惠斌、杨雪冬，2000），导致干部只能按照习惯和惯例行事，难以在工作中提出创造性的想法，做出突破性的贡献，从而对选拔产生不利影响。此外，目前关于社会资本能够助推干部选拔的证据主要来自建国初期至党的十八大以前（周玉，2006；Shih et al.，2012；Oppen et al.，2015），彼时急需大量人才来建设国家和推动变革，干部选拔任用的过程相对粗放。现如今党政干部选拔的环境已发生根本性变化，特别是党的十八大以来，党中央加大了对干部选拔任用各个环节的监督管理力度。随着选人用人规范化程度的不断提高，最新的实证研究结果表明，社会资本等非正式因素在干部选拔中发挥的作用已逐渐式微（陈硕等，2019；沈承诚，2019）。

三、基于素质观模型的选拔影响因素实验分析

（一）研究方法

本研究使用离散选择实验的方法，对影响党政干部选拔的因素进行量化比较和排序。离散选择实验通过创设一系列由若干独立属性组合而成的虚拟案例，被调查者通过对虚拟案例的权衡选择来反映自身对于潜在属性的倾向和偏好，进而揭示这些影响因素的相对重要性程度和排序。离散选择实验源自 Luce 和 Tukey（1964）提出的同时性联合测量，由于能够较好地平衡实验研究中的因素数量和被试成本（胡赛全等，2022），这一方法被推广至经济学、政治学、营销学和医学等学科领域。其中在政治学领域，自 Hainmueller 等（2014）系统介绍了离散选择实验的推断原理和操作步骤以来，这一方法被广泛应用于探讨西方国家的官员选举问题（Carnes & Lupu，2016；Bansak et al.，2021），然而目前在公共管理领域，特别是在中国情境下干部选拔问题中的应用较为有限。

目前，关于干部选拔影响因素的研究主要使用履历分析和问卷调查等方法，其中履历分析法最为常用，即采集政府网站等公开渠道发布的党政干部履历信息，构建履历数据库并进行分析。这种方法获得的数据相对比较客观，但履历中呈现的信息往往较为有限，一般不涉及个体素质等方面的变量。如果使用其他指标作为素质的代理变量，由于准确度和契合度不高，有可能出现遗漏变量、

选择偏误、反向因果等问题。另外,受到履历数据可获得性的限制,目前这一领域的研究大多以省、市党政“一把手”为研究对象,针对基层党政干部的研究整体上较为缺乏,由于官方公布的履历信息不完整而导致样本缺失的现象也时有发生。另一种研究方法是问卷调查法,即邀请参与调查的党政干部根据个人选拔的实际情况填写问卷。这种方法获取的数据精细化程度比较高,但自我报告的方式不可避免地存在社会期望偏差等弊端,因此往往难以获得真实可信的调查结果,无法进行有效的因果推断。

与上述研究方法相比,离散选择实验具有以下优势特点。第一,研究效度较高。离散选择实验兼具内部效度和外部效度,一方面,离散选择实验属于实验研究,能够对研究变量进行系统性操纵和控制,相较于履历分析、问卷调查等方法,其内部效度较高(陈晓萍等,2012)。另一方面,离散选择实验通过模拟干部选拔的真实场景,避免因题目抽象而造成被调查者理解不一致。被调查者可以在相对自然的状态下进行选择,决策结果较为真实可信,相较于自我报告的问卷调查等方法,其外部效度较高(Hainmueller et al., 2015)。

第二,便于获取和使用信息。离散选择实验要求被调查者在丰富的信息中权衡决策,相较于单因素情景实验,这种多因素的设计更加贴合真实场景(Ryan et al., 2012),即选拔党政干部时需要同时对候选人的不同属性进行综合比较。相较于履历分析,离散选择实验能够深入到基层干部群体,直接对其德才素质进行测量,有效解决了数据获取困难的问题。相较于传统的实验研究,离散选择实验无需为每个属性的各个水平都分配大量被试,被调查者仅需对少量虚拟案例进行比对选择就可以快速产生大量观察值(Hainmueller et al., 2014)。

第三,降低社会赞许偏差。党政干部选拔无疑是公共部门的敏感问题,如果采用自我报告的方法收集数据,被调查者很有可能会为了迎合社会赞许或认可而选择虚报、瞒报结果,这一问题在使用自我报告的调查问卷收集数据时尤为明显。在离散选择实验中,被调查者无需说明某一具体影响因素对选拔的作用,而是通过选择虚拟案例来反映自身的倾向和偏好。这样的设计能够对所有属性进行区分,使被调查者不容易察觉到产生社会赞许偏差的属性(Horiuchi et al., 2021),有助于被调查者减轻社会压力,表达自己的真实想法(Belle & Cantarelli, 2018)。

第四,响应行为公共管理学的号召。作为公共管理学的分支学科,行为公共管理学致力于研究公共管理中与行为相关的问题,倡导使用行为科学的方法分析公共管理现象(Grimmelikhuijsen et al., 2017; 张书维、郭晟豪, 2021),能够弥补传统公共管理学“致广大有余而尽精微不足”的弊端,为宏观公共管

理研究奠定微观基础（张书维、李纾，2018）。其中以离散选择实验为代表的实验法被广泛应用于公共管理的各个研究领域（李晓倩等，2022），成为行为公共管理区别于传统公共管理研究的重要方法特征之一（代涛涛、陈志霞，2019）。

（二）实验设计

本研究以科级党政干部为研究对象，在离散选择实验中使用配对联合设计（Hainmueller et al.，2015），构建了多组党政干部选拔的虚拟案例。在每组案例中分别向被调查者展示了两位于本单位有可能被提拔为正科级职位候选人的虚拟简历，要求被调查者从中选择更有可能被选拔的一位。候选人简历中不同属性变量的水平设置有所差异，未提及的其他特征变量均假设相同。根据党政干部选拔素质观的分析框架，本研究确定了实验中影响党政干部选拔的属性和水平，分别是：政治素质和品德（好、一般）、工作才能（强、一般）、教育背景（专科、本科、研究生）、任职时间（5年、10年、15年）、工作业绩（好、一般）、人际关系（好、一般）^①。并就以上设计向5位人力资源管理领域的专家学者以及基层一线组织部门的党政领导干部进行咨询，确认变量选择与干部选拔紧密相关，无遗漏变量和反向因果问题，场景设置符合党政干部选拔的真实情况，不存在理解上的歧义和障碍。

本研究共有6个自变量，其中4个变量有2个水平，2个变量有3个水平。如果将全部变量水平进行任意排列组合，共有144种组合方式。为减轻被调查者的填写疲劳和认知负担，本研究采用部分因素设计（Lancsar & Louviere，2008）和循环折叠技术（Street et al.，2005），在不影响效应量估计的前提下保留了90个虚拟案例，并将每个案例与其镜像案例两两配对，最终形成了45组选择集。选择集示例如表1所示，每组选择集中候选人A所有属性的水平设置与候选人B相反，任何属性水平均不会在同一选择集中重复出现。进一步将所有选择集根据实验目的拆分为3个子集，每个子集包含15个选择集，被调查者在参与实验时需要从中随机抽取1个子集进行作答。这样的设计能够在不大量增加实验成本的前提下提高数据的收集效率，Bansak等（2018）的研究也表明被调查者在一次性完成30个以内的离散选择实验题目时，不会因认知偏差而改变作答方式，从而对实验的结果产生干扰。

^① 为方便被调查者理解，在实验设计时直接使用“人际关系”这一表述，对干部的社会资本水平进行测度。社会资本概念强调人际关系是有助于个体在社群中发展的宝贵资源（Portes，1998），在测量个体层面的社会资本时常使用社会关系网络等相关指标（张文宏，2003）。

表 1 离散选择实验选择集示例

变量	候选人 A	候选人 B
教育背景	专科	本科
政治素质和品德	政治素质和品德好	政治素质和品德一般
任职时间	10 年	15 年
工作才能	工作才能好	工作才能一般
工作业绩	工作业绩一般	工作业绩好
人际关系	人际关系好	人际关系一般

资料来源：作者自制。

本研究采用电子问卷工具进行实验，问卷共包括三个部分，第一部分为指导语，介绍实验的操作方式、注意事项和伦理规范。第二部分为科级党政干部选拔影响因素实验，被调查者需要完成 16 组虚拟案例（含 1 组测试案例）的评价任务，在每组虚拟案例中两两比对，选择现实工作中更有可能被选拔至科级岗位的候选人。虚拟案例及案例中变量的出现顺序均为随机，旨在排除顺序效应对实验结果的影响（Hainmueller et al., 2014）。第三部分为基本信息调查，包含性别、年龄、学历、职务、组织人事部门工作经历等内容。问卷要求在工作环境中填写，以确保被调查者尽可能在自然状态下模拟干部选拔的真实场景。为确保问卷填写质量，参考相关研究的做法（Jilke & Tummers, 2018；赵继娣等，2022），在问卷的第二部分设置一组测试案例，案例中候选人 A 的各项变量水平均明显优于候选人 B^①，被调查者如未能正确选择，则整张问卷被视作无效并剔除。

（三）样本收集

实验的实施时间为 2022 年 7 月至 8 月，所有调查问卷均通过线上方式进行发放，发放对象为市级（含地级市、自治州）机关单位科级及以上的党政干部，共回收问卷 1508 份，主要分布在北京、广东、江西、山西、新疆等地。在完成数据收集后，对回收的问卷进行审核，剔除未担任科级及以上领导职务、未通过测试案例验证或作答有明显规律的样本。此外，参考相关研究经验（Mason & Suri, 2012；Jilke et al., 2016），删除作答时间过短（最低 1%）或过长（最高

^① 候选人 A 的简历情况如下：工作业绩好，人际关系好，研究生，工作 15 年，政治素质和品德好，工作才能好；候选人 B 的简历情况如下：工作业绩一般，人际关系一般，专科，工作 5 年，政治素质和品德一般，工作才能一般。

1%) 的离群值样本。最终获得有效样本 1288 个, 有效率 85.41%, 共包含 38640 个有效观测值(不含测试案例)。样本的基本情况如下: 男性 71.04%, 女性 28.96%; 35 岁及以下 14.67%, 36—45 岁 36.57%, 46—55 岁 41.38%, 56 岁及以上 7.38%; 专科 22.52%, 本科 70.50%, 研究生 6.99%; 科级 71.66%, 处级 24.84%, 局级及以上 3.49%。其中 66.30% 的被调查者具有组织人事部门的工作经验, 熟悉党政干部选拔的标准与过程。

(四) 结果分析与讨论

1. 党政干部选拔影响因素的总体分析

由于本研究的因变量为二分变量, 且每位被调查者在实验时需要完成多组虚拟案例判断任务, 因此在模型设定时有必要控制个体特征对回归结果的影响, 使用条件 Logit 回归模型进行数据分析。使用 STATA14.0 软件, 以选拔结果选择为因变量(未选择 = 0, 选择 = 1), 政治素质和品德、工作才能、教育背景、任职时间、工作业绩、人际关系为自变量, 选取属性变量的低水平作为参照, 采用最大似然法进行估计。回归结果如表 2 所示。

表 2 总体回归分析结果

变量	β	Std. Err.	z	$p > z $	95% 置信区间	
政治素质和品德好 (vs. 一般)	1.706 ***	0.031	55.52	0.000	1.646	1.766
工作才能好 (vs. 一般)	0.838 ***	0.031	27.45	0.000	0.778	0.898
工作业绩好 (vs. 一般)	0.635 ***	0.029	21.75	0.000	0.578	0.692
教育背景本科 (vs. 专科)	0.190 ***	0.032	5.98	0.000	0.128	0.253
研究生 (vs. 专科)	0.355 ***	0.028	12.73	0.000	0.300	0.409
任职时间 10 年 (vs. 5 年)	0.362 ***	0.035	10.37	0.000	0.293	0.430
15 年 (vs. 5 年)	0.125 ***	0.028	4.44	0.000	0.070	0.180
人际关系好 (vs. 一般)	0.041	0.030	1.39	0.166	-0.017	0.099

注: *** 表示相关系数通过 0.01 水平的显著性检验。

资料来源: 作者自制。

模型的整体回归结果较为理想, 各项拟合指标良好 ($\text{Prob} > \chi^2 = 0.000$, $\text{Pseudo } R^2 = 0.132$)。就解释变量而言, 其回归系数 (β) 的符号代表了对党政干部选拔影响的作用方向, 即是正向影响还是负向影响。数值则反映了影响效应的大小, 据此可以进一步推断影响因素的相对重要性顺序, 数值越大说明重要性程度越高。本研究的实验结果表明, 除社会资本外, 其余解释变量均与干

部选拔显著正相关 ($p < 0.01$), 即高水平的变量相较于低水平更能促进干部选拔, 影响的重要性程度由高到低依次为政治素质和品德、工作才能、工作业绩、教育和职业经历。

具体而言, 在党政干部选拔的影响因素中, 政治素质和品德的重要性最高 ($\beta_{\text{政治素质和品德}} = 1.706$), 工作才能次之 ($\beta_{\text{工作才能}} = 0.838$)。这一结果符合中国共产党“德才兼备、以德为先”的选人用人原则, 说明“德”与“才”是当前干部选拔任用的重要标准, 在党政干部选拔体系中发挥着关键作用。此外, 这一结果为本研究构建的党政干部选拔素质观模型提供了实证支持, 证实了党政干部的个人素质特别是德才素质是决定其能否被选拔的关键因素。

工作业绩与党政干部选拔显著正相关且效应水平较高 ($\beta_{\text{工作业绩}} = 0.635$)。说明目前我国公共部门已经基本形成了真抓实干、事业为上的良好风气, 将干部在工作中的实绩表现作为考察评价候选人的重要依据。在其他条件相同的前提下, 工作中表现较好的干部更有可能获得被选拔的机会。这一结果支持了锦标赛理论 (周黎安, 2008), 拓展了该理论在基层干部群体的适用范围。相较于高级别的干部, 基层党政干部的工作职责相对明确, 工作业绩比较容易被观察 (李晟, 2014), 有学者提出锦标赛理论更适用于解释较低层级干部的选拔规律 (Landry et al., 2018), 本研究也支持了这一观点。

教育背景和任职时间对选拔的影响效应不高且作用方式不一致。学历与选拔之间线性正相关, 即在其他条件相同的情况下, 高学历的干部更有可能被选拔 ($\beta_{\text{本科}} = 0.190$, $\beta_{\text{研究生}} = 0.355$), 具有 10 年工作经验的干部被选拔的可能性高于 15 年的干部又高于 5 年的干部 ($\beta_{10\text{年}} = 0.362$, $\beta_{15\text{年}} = 0.125$)。说明任职时间与选拔之间存在“拐点”, 在超过某一年龄后其影响效果由促进变为抑制, 据此推断二者之间可能存在“倒 U 形”关系。这一结果较好地回应了过往文献中任职时间与选拔关系不一致的现象 (Li & Zhou, 2005; 杜兴强等, 2012; 杨其静、郑楠, 2013; 陈硕等, 2019), 并且为这一研究领域提供了基层干部样本的实证支持。

社会资本与干部选拔之间的相关性不强 ($\beta_{\text{人际关系}} = 0.041$) 且不显著 ($p > 0.1$), 说明我国目前已经基本形成了公平、民主的选人用人氛围, 社会资本等非正式因素对于选拔结果的影响较为有限。这一结果虽然未能直接为干部选拔的“社会资本观”提供实证支持, 但符合近年来研究中社会资本对于公共部门选人用人的作用影响逐渐式微的趋势 (陈硕等, 2019; 沈承诚, 2019)。考虑到社会资本与选拔之间可能存在更复杂的关系, 建议未来进一步探讨其调节效应和交互效应。

2. 党政干部选拔影响因素的群体差异分析

为进一步检验党政干部选拔素质观模型的有效性,基于被调查者的人口统计变量对实验数据进行分类检验,探讨不同干部群体对于选拔影响因素的偏好是否存在显著性差异。基于此,分别按照性别(男性、女性)、学历(专科、本科、研究生)、职务(科级、处级、局级及以上)等人口统计变量对全体样本进行分组,使用条件 Logit 回归模型对其在选拔实验中的选择结果进行差异性检验,结果如表 3 所示。

表 3 不同人口统计变量的差异性分析结果

变量	男性	女性	专科	本科	研究生	科级	处级	局级及以上
政治素质和品德好	1.825 *** (0.037)	1.434 *** (0.055)	1.858 *** (0.066)	1.692 *** (0.037)	1.407 *** (0.113)	1.636 *** (0.036)	1.866 *** (0.064)	2.168 *** (0.180)
工作才能好	0.869 *** (0.037)	0.771 *** (0.056)	0.901 *** (0.065)	0.844 *** (0.036)	0.597 *** (0.114)	0.772 *** (0.036)	1.015 *** (0.063)	1.049 *** (0.174)
工作业绩好	0.645 *** (0.035)	0.608 *** (0.053)	0.528 *** (0.062)	0.680 *** (0.035)	0.519 *** (0.109)	0.598 *** (0.034)	0.751 *** (0.060)	0.725 *** (0.168)
教育背景: 本科	0.207 *** (0.038)	0.157 *** (0.058)	0.248 *** (0.068)	0.177 *** (0.038)	0.161 (0.120)	0.207 *** (0.037)	0.143 ** (0.065)	0.157 (0.177)
研究生	0.359 *** (0.033)	0.343 *** (0.051)	0.358 *** (0.060)	0.347 *** (0.033)	0.422 *** (0.105)	0.349 *** (0.033)	0.364 *** (0.057)	0.404 *** (0.157)
任职时间: 10 年	0.422 *** (0.042)	0.234 *** (0.063)	0.408 *** (0.075)	0.365 *** (0.041)	0.207 (0.129)	0.332 *** (0.041)	0.447 *** (0.071)	0.311 (0.198)
15 年	0.143 *** (0.034)	0.082 * (0.051)	0.207 *** (0.060)	0.105 *** (0.033)	0.077 (0.105)	0.108 *** (0.033)	0.202 *** (0.057)	0.018 (0.155)
人际关系好	0.048 (0.036)	0.023 (0.054)	-0.068 (0.063)	0.106 *** (0.035)	-0.260 ** (0.110)	0.051 (0.035)	0.028 (0.060)	-0.029 (0.162)
样本量	915	373	290	908	90	923	320	45
观察值	27450	11190	8700	27240	2700	27690	9600	1350

注:各属性的参照水平与总体样本一致。回归系数为标准回归系数。括号内数字为标准误。***、**和*分别表示相关系数通过 0.01、0.05 和 0.10 水平的显著性检验。

资料来源:作者自制。

从整体来看,各分类组的检验结果基本上与总体保持一致。即在党政干部选拔的影响因素中,政治素质和品德、工作才能、工作业绩、教育和职业经历与干部选拔的结果显著正相关,重要性程度依次递减,人际关系与干部选拔之

间的关系不显著或边缘显著。但研究生和局级及以上分类组并未在教育背景和任职时间变量上出现显著的结果，可能的原因是这些组别的个案数量相对较少，影响了回归结果的准确性。

具体而言，不同分类组之间的检验结果具有一定的差异性。其中在性别方面，男性对各项影响因素的评价水平均高于女性，说明男性对于党政干部选拔影响因素的重视程度普遍更高。在学历方面，专科生对于党政干部选拔影响因素的评价水平整体上高于本科生又高于研究生，但本科生更重视工作业绩，研究生更重视研究生学历。特别地，在专科生和研究生样本中，人际关系与干部选拔结果呈现出负相关的关系。在职务方面，不同职务组别对于干部选拔影响因素的侧重点有所不同，例如局级及以上注重德才素质和研究生学历，处级注重工作业绩和任职时间，科级注重本科学历，等等。

四、结论和意义

本研究从理论和实践两个方面对影响党政干部选拔的因素进行了系统性回顾，参考人力资源的素质理论，提出党政干部选拔实质上是一个选贤任能的过程，即围绕干部素质甄别和筛选出担任领导职务的人选，并基于此构建了党政干部选拔的素质观模型。其中政治素质和品德是素质的根本，在选拔中发挥关键作用；工作才能是素质的主体，在选拔中发挥核心作用；教育和职业经历是素质发展的前提保障，在选拔中发挥基础作用；工作业绩是素质水平的外在显示，在选拔中发挥重要作用。接下来使用离散选择实验的方法对素质观模型进行检验，1288个样本共38640个观察值的实验结果表明，科级党政干部选拔的影响因素按照重要性程度由高到低依次为政治素质和品德、工作才能、工作业绩、教育和职业经历。基于人口统计变量的差异性分析结果显示，不同性别、学历、职务的被调查者对于党政干部选拔影响因素的评价与总体基本一致，但不同群体之间存在明显的偏好差异。

（一）研究贡献

本研究的创新贡献主要体现在研究的结果对象、理论视角和方法技术三个方面。在研究的结果对象方面，过往关于党政干部选拔的研究大多关注政绩、履历、社会资本等非贤能因素，且主要集中在局级和处级干部群体，对于选拔机制的解释很可能不够全面。本研究重点关注基层党政干部的德才素质，从正反两个角度全面分析其对选拔的作用机制，并通过与其他影响因素进行对比，

厘清了干部选拔的关键属性、效力程度和优先顺序。研究结果表明,政治素质和品德、工作才能是影响党政干部选拔的最重要因素,为丰富该领域的研究成果做出了有益补充。

在研究的理论视角方面,不同于过往研究使用锦标赛理论或拟剧理论来解释干部选拔问题,本研究通过联系人力资源的素质观解释,构建了党政干部选拔的素质观分析框架,从个人素质出发,将选拔视作一个对干部素质进行甄别和筛选的过程。本研究拓展了干部选拔问题的研究视角和思路,为现实中“德才兼备、以德为先”的党政干部选拔标准提供了实证支持,有助于深入理解中国公共部门选人用人的逻辑,彰显了选贤任能制度的优势特点。

在研究的方法技术方面,相较于过往研究中常使用的履历分析、问卷调查等方法,本研究所使用的离散选择实验更加贴合中国党政干部选拔的现实场景,能够直接精确地对影响因素变量进行测量和排序,有效解决了数据获取困难、社会赞许偏差等问题。此外,本研究的实验设计丰富了行为公共管理学倡导使用的实验研究方法(张书维、李纾,2018),有助于推广离散选择实验在公共管理研究领域的应用,为后续研究再次使用该方法提供了经验与借鉴。

(二) 实践启示

本研究对于完善选贤任能制度体系、建设高素质干部队伍具有重要参考意义。首先,本研究结果表明政治素质和品德、工作才能、教育和职业经历、工作业绩等因素均能对党政干部选拔产生显著的促进作用。考虑到选贤任能是一个以选拔任用为核心,包含培养开发、考核评价、监督管理等多项工作在内的复杂系统,应建立健全以党政干部个人素质为核心的选贤任能体系,体系内各项工作相互耦合、协同发力,共同促进选贤任能整体效能提升。其次,本研究结果表明政治素质和品德、工作才能是影响党政干部选拔的最重要因素,建议在选贤任能时应重点关注干部的德才素质,坚持德才兼备、以德为先的原则,树立“该用谁”而非“谁该用”的选人用人导向,在确保公平、科学、规范的前提下,优化干部选拔任用流程程序,探索简便易行、有效管用的选人用人方法。最后,本研究结果表明,不同性别、学历、职务的被调查者对于党政干部选拔影响因素的偏好存在一定差异,建议在干部选拔时根据不同岗位的工作特点,分级分类建立干部胜任素质模型,明确不同类型干部选拔的素质要求。量化细化对于干部个人素质的测评,设计现代化人才测评技术工具,通过专项性和嵌入性相结合的方法综合考察干部的个人素质。

(三) 未来展望

但本研究仍然存在一些不足。例如,在收集数据时采用便利抽样,样本覆盖的范围较为有限;在数据分析时采用传统的条件 Logit 回归模型,统计推断存在一定的局限性;等等。基于此,建议在未来的研究中,一方面制定更加严格的抽样策略,增加研究样本的来源和数量,将更多的影响因素纳入分析模型,探讨不同因素之间的交互作用和组态效应,进一步提高实证检验的普适性。另一方面回应行为公共管理学使用新兴认知技术和大数据方法的倡导(张书维、李纾,2018),通过机器学习等方法处理离散选择实验中效应的异质性问题(胡赛全等,2022),进一步提高因果推断的有效性。

参考文献

- 贝达宁(2016). 贤能政治:为什么尚贤制比选举民主制更适合中国. 北京:中信出版社.
- Bei, D. N. (2016). *The China Model: Political Meritocracy and the Limits of Democracy*. Beijing: CITIC Press. (in Chinese)
- 陈家喜(2018). 地方官员政绩激励的制度分析. 政治学研究, 3: 72-80+128.
- Chen, J. X. (2018). An Institutional Analysis of Local Officials' Achievement Motivation in China. *CASS Journal of Political Science*, 3: 72-80+128. (in Chinese)
- 陈硕、陈家喜、聂伟(2019). 能力、关系与晋升速度:基于522名县委书记的实证研究. 公共行政评论, 12(6): 110-124+201.
- Chen, S., Chen, J. X., & Nie W. (2019). Ability, Guanxi and Promotion Speed: An Empirical Study of 522 County Party Secretaries. *Journal of Public Administration*, 12(6): 110-124+201. (in Chinese)
- 陈潭、刘兴云(2011). 锦标赛体制、晋升博弈与地方剧场政治. 公共管理学报, 8(2): 21-33+125.
- Chen, T., & Liu, X. Y. (2011). Tournament System, Promotion Game and Local Political Theatre. *Journal of Public Management*, 8(2): 21-33+125. (in Chinese)
- 陈晓萍、徐淑英、樊景立(2012). 组织与管理研究的实证方法(第二版). 北京:北京大学出版社.
- Chen, X. P., Xu, S. Y., & Fan, J. L. (2012). *Empirical Methods in Organization and Management Research*. (2nd ed.) Beijing: Peking University Press. (in Chinese)
- 代涛涛、陈志霞(2019). 行为公共管理研究中的实验方法:类型与应用. 公共行政评论, 12(6): 166-185+203.
- Dai, T. T., & Chen, Z. X. (2019). Experimental Methods in Behavioral Public Administration: Types and Applications. *Journal of Public Administration*, 12(6): 166-185+203. (in Chinese)
- 丹尼尔·贝尔(2018). 后工业社会的来临. 高铨等,译. 江西:江西人民出版社.
- Bell, D. (2018). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. (Gao, X. et al. Trans.) Nanchang: Jiangxi People's Publishing House. (in Chinese)
- 杜兴强、曾泉、吴洁雯(2012). 官员历练、经济增长与政治擢升——基于1978~2008年中国省级官员的经验证据. 金融研究, 2: 30-47.
- Du, X. Q., Zeng, Q., & Wu, J. W. (2012). Official Experience, Economic Growth and Political Promotion: Empirical Evidence of Chinese Provincial Officials from 1978 to 2008. *Journal of Financial Research*, 2: 30-47. (in Chinese)
- 过勇、卢文超(2018). 职业经历视角下优秀地方领导干部成长规律研究——以县委书记为例. 公共行政评论, 11(3): 28-49+209-210.
- Guo, Y., & Lu, W. C. (2018). A Study of the Growth Law of Excellent Local Leading Cadres from the Perspective of Career Experience: Take County Party Secretary as an Example. *Journal of Public Administration*, 11(3): 28-49+209-210. (in Chinese)

- 胡赛全、刘展余、雷玉琼、刘盼 (2022). 公众对助推型减碳政策的偏好研究: 基于联合实验与机器学习方法. 公共行政评论, 15(3): 40-61+197.
- Hu, S. Q., Liu, Z. Y., Lei, Y. Q., & Liu, P. (2022). Public Preference for Nudge-Based Decarbonization Policies: A Conjoint Experiment with Machine Learning Approach. *Journal of Public Administration*, 15(3): 40-61+197. (in Chinese)
- 贾力楠、庞金友 (2022). 基层干部晋升的组织维度与能力维度——基于县乡两级的实证考察. 行政论坛, 28(1): 111-121.
- Jia, L. N., & Pang, J. Y. (2022). Organizational Dimension and Ability Dimension of Grassroots Cadres Promotion: An Empirical Study at County and Township Levels. *Administrative Tribune*, 28(1): 111-121. (in Chinese)
- 李惠斌、杨雪冬 (2000). 社会资本与社会发展. 北京: 社会科学文献出版社.
- Li, H. B., & Yang, X. D. (2000). *Social Capital and Social Development*. Beijing: Social Sciences Academic Press. (in Chinese)
- 李晟 (2014). “地方法治竞争”的可能性 关于晋升锦标赛理论的经验反思与法理学分析. 中外法学, 26(5): 1290-1309.
- Li, S. (2014). The Possibility of “Local Competition by Law”: Empirical Reflection and Jurisprudential Analysis on Promotion Tournament Theory. *Peking University Law Journal*, 26(5): 1290-1309. (in Chinese)
- 李晓倩、戴乐融、刘小雨 (2022). 实验方法在公共管理研究中的应用的最新进展——基于国际期刊发表(2017—2021)的系统性文献综述. 公共管理与政策评论, 11(4): 151-168.
- Li, X. Q., Dai, L. R., & Liu, X. Y. (2022). The Application of Experimental Methods in Public Administration Research: A Systematic Literature Review of International Publications (2017-2021). *Public Administration and Policy Review*, 11(4): 151-168. (in Chinese)
- 林蓉蓉 (2019). 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. 政治学研究, 1: 91-105+128.
- Lin, R. R. (2019). How Human Capital Affects Political Upward Mobility: Evidence of Promotional Trajectories of Chinese Provincial Leaders from 1990 to 2013. *CASS Journal of Political Science*, 1: 91-105+128. (in Chinese)
- 林挺进 (2007). 中国地级市市长职位升迁的经济逻辑分析. 公共管理研究, 0: 45-68.
- Lin, T. J. (2007). Economic Logic Analysis of the Promotion of Prefectural Mayors in China. *Research in Public Administration*, 0: 45-68. (in Chinese)
- 刘剑雄 (2008). 中国的政治锦标赛竞争研究. 公共管理学报, 3: 24-29+121-122.
- Liu, J. X. (2008). An Analysis on Chinese Political Tournament. *Journal of Public Management*, 3: 24-29+121-122. (in Chinese)
- 刘松瑞、王赫、席天扬 (2020). 行政竞标制、治理绩效和官员激励——基于国家卫生城市评比的研究. 公共管理学报, 17(4): 10-20+164.
- Liu, S. R., Wang, H., & Xi, T. Y. (2020). Administrative Bidding, Performance, and Political Incentives: Evidence from National Health Cities. *Journal of Public Management*, 17(4): 10-20+164. (in Chinese)
- 刘颖、刘梦韬、商容轩 (2022). 四维匹配驱动国家治理能力现代化——基于中国党政领导干部选拔实践的多案例分析. 公共管理学报, 19(3): 35-45+167.
- Liu, Y., Liu, M. T., & Shang, R. X. (2022). Four-Dimension Fit Drives the Modernization of the National Governance Capacity: Case Analysis of Chinese Communist Party's Cadre Selection Practices. *Journal of Public Management*, 19(3): 35-45+167. (in Chinese)
- 梅赐琪、翟晓祯 (2018). “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, 11(3): 7-27+209.
- Mei, C. Q., & Zhai, X. Z. (2018). Is Performance-Based Promotion Sustainable? A New Perspective on Political Tournament Model. *Journal of Public Administration*, 11(3): 7-27+209. (in Chinese)
- 祁凡骥、陈曦 (2017). 中国官员晋升驱动结构的测度与评价. 公共管理与政策评论, 6(4): 21-31.
- Qi, F. H., & Chen, X. (2017). Measurement and Evaluation of Four-Wheel-Drive Model in Chinese Cadre Promotion. *Public Administration and Policy Review*, 6(4): 21-31. (in Chinese)
- 沈承诚 (2019). 经济绩效是主政官员晋升的最关键指标吗? ——基于经济特区26年面板数据的实证研究. 中国

- 行政管理, 12: 109-114.
- Shen, C. C. (2019). Is Economic Performance the Most Important Indicator for the Promotion of Government Officials? An Empirical Study Based on the Panel Data of the Special Economic Zones in 26 Years. *Chinese Public Administration*, 12: 109-114. (in Chinese)
- 盛明科、李代明 (2018). 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, 4: 128-134.
- Sheng, M. K., & Li, D. M. (2018). A Study on the Relationship Between the Scale of Local Ecological Governance Expenditure and the Officials' Promotion: Based on the Municipal Panel Data. *Chinese Public Administration*, 4: 128-134. (in Chinese)
- 唐皇凤 (2016). 新贤能政治: 我国干部选拔制度的民主化与现代化. 复旦学报(社会科学版), 58(4): 144-154.
- Tang, H. F. (2016). Neo-Political Meritocracy: The Democratization and Modernization of the Cadres Selection System in CPC. *Fudan Journal (Social Sciences Edition)*, 58(4): 144-154. (in Chinese)
- 唐睿、刘红芹 (2012). 从 GDP 锦标赛到二元竞争: 中国地方政府行为变迁的逻辑——基于 1998—2006 年中国省级面板数据的实证研究. 公共管理学报, 9(1): 9-16+121-122.
- Tang, R., & Liu, H. Q. (2012). The Pattern of Dual Competition: An Analysis of Local Governments' Behaviour Changes in China. *Journal of Public Management*, 9(1): 9-16+121-122. (in Chinese)
- 陶然、苏福兵、陆曦、朱昱铭 (2010). 经济增长能够带来晋升吗? ——对晋升锦标赛理论的逻辑挑战与省级实证重估. 管理世界, 12: 13-26.
- Tao, R., Su, F. B., Lu, X., & Zhu, Y. M. (2010). Can Economic Growth Bring about Promotion: The Logical Challenge to the Promotion Championship Competition Theory and the Provincial Empirical Reevaluation. *Journal of Management World*, 12: 13-26. (in Chinese)
- 王思琦、李雪 (2022). 编码领导干部: 简历数据收集与整理中的问题及方法. 公共管理评论, 4(4): 108-131.
- Wang, S. Q., & Li, X. (2022). Coding Leading Cadres: Issues and Methods in Resume Data Collection and Collation. *China Public Administration Review*, 4(4): 108-131. (in Chinese)
- 王贤彬、张莉、徐现祥 (2011). 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, 1: 110-122.
- Wang, X. B., Zhang, L., & Xu, X. X. (2011). Economic Growth Performance and Promotion of Provincial Governor and Party Secretary. *Comparative Economic & Social Systems*, 1: 110-122. (in Chinese)
- 吴建南、马亮 (2009). 政府绩效与官员晋升研究综述. 公共行政评论, 2(2): 172-196+206.
- Wu, J. N., & Ma, L. (2009). Government Performance and Promotion: A Review. *Journal of Public Administration*, 2(2): 172-196+206. (in Chinese)
- 吴田、赵源 (2017). 任人唯忠还是任人唯贤? ——中国政治精英选拔影响机制的元分析. 山东行政学院学报, 3: 8-15.
- Wu, T., & Zhao, Y. (2017). Meritocracy or Meritocracy? A Meta-Analysis of the Influence Mechanism of Political Elite Selection in China. *Journal of Shandong Academy of Governance*, 3: 8-15. (in Chinese)
- 吴芸 (2012). 影响县委书记和县长晋升速度的相关因素——以河北省为例. 东南学术, 5: 88-96.
- Wu, Y. (2012). Factors Influencing the Promotion Speed of County Party Secretary and County Head: A Case Study of Hebei Province. *Southeast Academic Research*, 5: 88-96. (in Chinese)
- 萧鸣政 (1997). 人员测评理论与方法. 北京: 中国劳动出版社.
- Xiao, M. Z. (1997). *Personnel Assessment Theories and Methods*. Beijing: China Labor Press. (in Chinese)
- 萧鸣政 (2013). 关于领导干部品德测评的问题研究. 北京大学学报(哲学社会科学版), 50(6): 24-33.
- Xiao, M. Z. (2013). A Study on Leading Officials' Moral Character Assessment. *Journal of Peking University (Philosophy and Social Sciences Edition)*, 50(6): 24-33. (in Chinese)
- 萧鸣政 (2018). 新时代领导干部政治素质及其考评初探. 北京大学学报(哲学社会科学版), 55(3): 144-151.
- Xiao, M. Z. (2018). A Tentative Study on Leading Officials' Political Quality and Its Evaluation in the New Era. *Journal of Peking University (Philosophy and Social Sciences Edition)*, 55(3): 144-151. (in Chinese)
- 萧鸣政、张满 (2017). 当前公务员职业道德建设的三个基本问题. 北京大学学报(哲学社会科学版), 54(3): 125-132.
- Xiao, M. Z., & Zhang, M. (2017). Three Essential Issues about the Current Construction of Civil Servants'

- Professional Ethics. *Journal of Peking University (Philosophy and Social Sciences Edition)*, 54(3): 125–132. (in Chinese)
- 萧鸣政、张睿超 (2022). 不同培养方式对领导干部发展影响效能的比较. 中共中央党校(国家行政学院)学报, 26(4): 126–136.
- Xiao, M. Z., & Zhang, R. C. (2022). The Comparison of the Effects of Different Training Methods on the Development of Leading Cadres. *Journal of the Party School of the Central Committee of the C. P. C. (Chinese Academy of Governance)*, 26(4): 126–136. (in Chinese)
- 肖鸣政 (1994). 对人力资源开发问题的系统思考. 中国人力资源开发, 6: 15–20.
- Xiao, M. Z. (1994). Systematic Thinking on Human Resources Development. *Human Resources Development of China*, 6: 15–20. (in Chinese)
- 肖鸣政 (1996). 试论人力资源开发的基本点. 中国人民大学学报, 5: 66–71.
- Xiao, M. Z. (1996). A Preliminary Study on Tapping Human Resources. *Journal of Renmin University of China*, 5: 66–71. (in Chinese)
- 杨其静、郑楠 (2013). 地方领导晋升竞争是标尺赛、锦标赛还是资格赛. 世界经济, 36(12): 130–156.
- Yang, Q. J., & Zheng, N. (2013). Whether the Promotion Competition of Local Leaders Is a Ruler Competition, a Championship or a Qualification Competition. *The Journal of World Economy*, 36(12): 130–156. (in Chinese)
- 杨竺松、燕阳、张雪君、张君忆 (2021). 中国共产党干部选任的能力导向——来自省委常委的证据(1983—2012年). 政治学研究, 3: 26–41+160.
- Yang, Z. S., Yan, Y., Zhang, X. J., & Zhang, J. Y. (2021). Competence-Oriented Cadre Selection of the Chinese Communist Party: Evidence from the Members of Standing Committee of Provincial Party Committee, 1983–2012. *CASS Journal of Political Science*, 3: 26–41+160. (in Chinese)
- 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, 48(1): 137–150.
- Yao, Y., & Zhang, M. Y. (2013). Performance of Officials and the Promotion Tournament: Evidence from Chinese Cities. *Economic Research Journal*, 48(1): 137–150. (in Chinese)
- 战伟萍、于永达 (2011). 干部晋升与职业路径关系探析——以市委书记群体为例. 中国人力资源开发, 7: 75–78.
- Zhan, W. P., & Yu, Y. D. (2011). An Analysis of the Relationship Between Cadre Promotion and Career Path: A Case Study of Party Secretaries. *Human Resources Development of China*, 7: 75–78. (in Chinese)
- 张鹏、张新雪、崔峰 (2017). 工业化进程中环境污染、能源耗费与官员晋升. 公共行政评论, 10(5): 46–68+216.
- Zhang, P., Zhang, J. X., & Cui, F. (2017). The Influence of Environment Pollution and Energy Consumption on Officials' Promotion During China's Industrialization Development. *Journal of Public Administration*, 10(5): 46–68+216. (in Chinese)
- 张书维、郭晟豪 (2021). 行为公共管理研究中的公共组织行为问题: 最新代表性研究及探讨. 公共管理评论, 3(3): 160–184.
- Zhang, S. W., & Guo, S. H. (2021). Behavioral Problems of Public Organizations in Behavioral Public Management Research: The Latest Representative Research and Discussion. *China Public Administration Review*, 3(3): 160–184. (in Chinese)
- 张书维、李纾 (2018). 行为公共管理学探新: 内容、方法与趋势. 公共行政评论, 11(1): 7–36+219.
- Zhang, S. W., & Li, S. (2018). Exploring Behavioral Public Administration: Content, Method and Trend. *Journal of Public Administration*, 11(1): 7–36+219. (in Chinese)
- 张天舒、王子怡 (2020). 荣誉称号影响官员晋升的信号机制研究——来自全国文明城市评比的证据. 中国行政管理, 9: 121–127.
- Zhang, T. S., & Wang, Z. Y. (2020). A Study on the Signaling Mechanism of Honorary Titles Affecting the Promotion of Officials: Evidence from the National Civilized Cities. *Chinese Public Administration*, 9: 121–127. (in Chinese)
- 张文宏 (2003). 社会资本: 理论争辩与经验研究. 社会学研究, 4: 23–35.
- Zhang, W. H. (2013). Social Capital: Theoretical Debate and Empirical Research. *Sociological Studies*, 4: 23–25. (in Chinese)
- 赵继娣、何彦伟、汤哲群 (2022). 街头官僚优先处置何种任务? ——一项基于离散选择实验的任务选择逻辑研究. 公共管理与政策评论, 11(4): 69–84.

- Zhao, J. D., He, Y. W., & Tang, Z. Q. (2022). What Tasks Do the Street-Level Bureaucrats Prioritize? A Study on Their Task Selection Logic Based on Discrete Choice Experiments. *Public Administration and Policy Review*, 11(4): 69–84. (in Chinese)
- 郑志刚、阚铎、黄继承 (2017). 官员在职读研与政治晋升中的激励扭曲. *经济学报*, 4(2): 65–95.
- Zheng, Z. G., Kan, S., & Huang, J. C. (2017). Officials' On-the-Job Postgraduate Education and Incentive Distortion in Political Promotion. *China Journal of Economics*, 4(2): 65–95. (in Chinese)
- 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: 36–50.
- Zhou, L. A. (2007). Governing China's Local Officials: An Analysis of Promotion Tournament Model. *Economic Research Journal*, 7: 36–50. (in Chinese)
- 周黎安 (2008). 转型中的地方政府: 官员激励与治理. 上海: 上海人民出版社.
- Zhou, L. A. (2008). *Local Government in Transition: Official Incentives and Governance*. Shanghai: Shanghai People's Publishing House. (in Chinese)
- 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): 83–95.
- Zhou, L. A., Li, H. B., & Chen, Y. (2005). Relative Performance Evaluation: An Empirical Analysis of Turnover of the Chinese Local Officials. *China Journal of Economics*, 1(1): 83–95. (in Chinese)
- 周玉 (2006). 社会网络资本与干部职业地位获得. *社会*, 1: 83–97+207–208.
- Zhou, Y. (2006). Social Network Capital and Cadre's Occupational Status Attainment. *Chinese Journal of Sociology*, 1: 83–97+207–208. (in Chinese)
- 左才 (2017). 社会绩效、一票否决与官员晋升——来自中国城市的证据. *公共管理与政策评论*, 6(3): 23–35.
- Zuo, C. (2017). Performance in Social Issue Areas and Promotion of Municipal Leaders in Contemporary China. *Public Administration and Policy Review*, 6(3): 23–35. (in Chinese)
- Bansak, K., Hainmueller, J., Hopkins, D. J., & Yamamoto, T. (2018). The Number of Choice Tasks and Survey Satisficing in Conjoint Experiments. *Political Analysis*, 26(1): 112–119.
- Bansak, K., Hainmueller, J., Hopkins, D. J., & Yamamoto, T. (2021). Beyond the Breaking Point? Survey Satisficing in Conjoint Experiments. *Political Science Research and Methods*, 9(1): 53–71.
- Belle, N., & Cantarelli, P. (2018). The Role of Motivation and Leadership in Public Employees' Job Preferences: Evidence from Two Discrete Choice Experiments. *International Public Management Journal*, 21(2): 191–212.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, 73(4): 441–469.
- Bo, Z. (1996). Economic Performance and Political Mobility: Chinese Provincial Leaders. *Journal of Contemporary China*, 5(12): 135–154.
- Carnes, N., & Lupu, N. (2016). Do Voters Dislike Working-Class Candidates? Voter Biases and the Descriptive Underrepresentation of the Working Class. *American Political Science Review*, 110(4): 832–844.
- Grimmelikhuijsen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral Public Administration: Combining Insights from Public Administration and Psychology. *Public Administration Review*, 77(1): 45–56.
- Hainmueller, J., Hangartner, D., & Yamamoto, T. (2015). Validating Vignette and Conjoint Survey Experiments Against Real-World Behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(8): 2395–2400.
- Hainmueller, J., Hopkins, D. J., & Yamamoto, T. (2014). Causal Inference in Conjoint Analysis: Understanding Multidimensional Choices via Stated Preference Experiments. *Political Analysis*, 22(1): 1–30.
- Horiuchi, Y., Markovich, Z., & Yamamoto, T. (2021). Does Conjoint Analysis Mitigate Social Desirability Bias? *Political Analysis*, 1–15.
- Jilke, S., & Tummers, L. (2018). Which Clients Are Deserving of Help? A Theoretical Model and Experimental Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(2): 226–238.
- Jilke, S., Van Ryzin, G. G., & Van De Walle, S. (2016). Responses to Decline in Marketized Public Services: An Experimental Evaluation of Choice Overload. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(3): 421–432.
- Kou, C., & Tsai, W. H. (2014). "Sprinting with Small Steps" Towards Promotion: Solutions for the Age Dilemma in the CCP Cadre Appointment System. *The China Journal*, 71: 153–171.
- Lancsar, E., & Louviere, J. (2008). Conducting Discrete Choice Experiments to Inform Healthcare Decision Making. *Pharmacoeconomics*, 26(8): 661–677.

- Landry, P. F. (2003). The Political Management of Mayors in Post-Deng China. *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, 17: 31 – 58.
- Landry, P. F., Lu, X., & Duan, H. (2018). Does Performance Matter? Evaluating Political Selection along the Chinese Administrative Ladder. *Comparative Political Studies*, 51(8): 1074 – 1105.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1): 45 – 62.
- Lewis-Beck, M. S., & Stegmaier, M. A. (2000). Economic Determinants of Electoral Outcomes. *Annual Review of Political Science*, 3(1): 183 – 219.
- Li, B., & Walder, A. G. (2001). Career Advancement as Party Patronage: Sponsored Mobility into the Chinese Administrative Elite, 1949 – 1996. *American Journal of Sociology*, 106(5): 1371 – 1408.
- Li, H., & Gore, L. L. P. (2018). Merit-Based Patronage: Career Incentives of Local Leading Cadres in China. *Journal of Contemporary China*, 27(109): 85 – 102.
- Li, H., & Zhou, L. A. (2005). Political Turnover and Economic Performance: The Incentive Role of Personnel Control in China. *Journal of Public Economics*, 89: 1743 – 1762.
- Lin, N. (1990). Social Resources and Social Mobility: A Structural Theory of Status Attainment. *Social Mobility and Social Structure*, 3: 247 – 261.
- Luce, R. D., & Tukey, J. W. (1964). Simultaneous Conjoint Measurement: A New Type of Fundamental Measurement. *Journal of Mathematical Psychology*, 1(1): 1 – 27.
- Mason, W., & Suri, S. (2012). Conducting Behavioral Research on Amazon's Mechanical Turk. *Behavior Research Methods*, 44(1): 1 – 23.
- Mei, C. (2009). *Brings the Politics Back in: Political Incentive and Policy Distortion in China*. Maryland: University of Maryland.
- Mei, C., & Wang, X. (2017). Political Incentives and Local Policy Innovations in China. *Journal of Chinese Political Science*, 22(4): 519 – 547.
- Oppen, S., Nee, V., & Brehm, S. (2015). Homophily in the Career Mobility of China's Political Elite. *Social Science Research*, 54: 332 – 352.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24: 1 – 24.
- Putnam, R. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, 13(4): 1 – 11.
- Ryan, M., Kolstad, J. R., Rockers, P. C., & Dolea, C. (2012). How to Conduct a Discrete Choice Experiment for Health Workforce Recruitment and Retention in Remote and Rural Areas: A User Guide with Case Studies. *The World Bank*, 1 – 94.
- Shih, V., Adolph, C., & Liu, M. (2012). Getting Ahead in the Communist Party: Explaining the Advancement of Central Committee Members in China. *American Political Science Review*, 106(1): 166 – 187.
- Street, D. J., Burgess, L., & Louviere, J. J. (2005). Quick and Easy Choice Sets: Constructing Optimal and Nearly Optimal Stated Choice Experiments. *International Journal of Research in Marketing*, 22(4): 459 – 470.
- Zang, X. (2006). Technical Training, Sponsored Mobility, and Functional Differentiation: Elite Formation in China in the Reform Era. *Communist and Post-Communist Studies*, 39(1): 39 – 57.

责任编辑：黄冬娅