

# Literature Review of Political Promotion Incentives

Lu Yin

School of Information Technology and Management, University of International Business and Economics, Beijing  
Email: 540920396@qq.com

Received: Aug. 27<sup>th</sup>, 2019; accepted: Sep. 5<sup>th</sup>, 2019; published: Sep. 12<sup>th</sup>, 2019

---

## Abstract

Under the realistic background of the unprecedented strengthening of anti-corruption and the escalation of the salary limit, the role of the substitution effect between political promotion incentives and salary incentives is of great significance to improve the governance ability of the government and the company and respond to the policy call. This paper systematically reviews and sorts out the relevant literature on current political promotion incentives from the perspectives of political promotion incentives, measurement methods and economic consequences, and proposes future research directions in order to improve existing incentive mechanisms and explore the future study of political promotion incentives.

## Keywords

Political Promotion Incentives, Literature Review

---

# 政治晋升激励文献综述

殷璐

对外经济贸易大学信息学院, 北京  
Email: 540920396@qq.com

收稿日期: 2019年8月27日; 录用日期: 2019年9月5日; 发布日期: 2019年9月12日

---

## 摘要

在反腐力度空前强化与限薪令不断升级的现实背景下, 发挥政治晋升激励与薪酬激励的替代作用对于提高政府与公司的治理能力和响应政策号召具有重要意义。本文从政治晋升激励的对象、测度方法与经济后果等视角, 对当前政治晋升激励的相关文献进行系统性地回顾与梳理, 并对未来的研究方向提出建议, 以期完善现有激励机制并推动今后对政治晋升激励研究的探索。

## 关键词

政治晋升激励, 研究综述

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

改革开放的四十年, 中国经济曾保持长期高速的发展, 而中国在这四十年中所取得的经济成就与独特的政治制度设计具有紧密的关联。但根据经济增长理论, 中国实际上并不存在优于其他国家的物质与能源以支持其经济持续增长, 即中国本不应该出现举世瞩目的经济增长奇迹。

针对过去几十年中中国在经济领域的表现, 为阐释中国经济增长奇迹, 有学者将本隶属于政治学探讨范围的“政治晋升激励”由政治话题拓展至经济学, 认为地方政府在改革开放期间提出的很多特殊政策下具有自主权力, 在推动经济发展的过程中, 地方政府通过招商引资、加强基建项目、促进民营经济发展等方式发挥着积极的作用, 这种源自集中政治权力体制下的经济分权可以解释中国的经济增长[1]。在这种设计下, 除了财政税收可以提高地方政府的积极性、为地方经济发展注入活力外, 地方官员还需要服从中央或上级下达的各项指令, 否则会收到政治上的处置, 这使得地方官员不仅需要关心地方财政收入, 还要关注自己的升迁, 而相比于财税激励, 这种晋升激励在现实中可能更加重要。

由于我国的制度设计中存在政企人才双向流动机制, 与地方官员的激励形式类似, 这种横向政治晋升激励可以拓展至政府高度管控下的企业或机构高管, 如国企与部分银行。国有企业是我国国民经济的支柱, 银行业的稳定则对推动实体经济发展至关重要, 在我国特殊的制度安排下, 为了强调掌管经济的官员对国有企业与银行业运行状况的理解并充实官员的经济工作经验, 很多政府机构的职位直接从这些企业与机构的高管中选拔, 政府直接控制这些企业与机构的人事调动权。在中国特色社会主义新时代空前的反腐力度与限薪背景下, 这些企业与机构的高管会转向寻求更加保障和稳定的政治晋升激励, 即因为与地方政府官员拥有同样的晋升路径, 他们更倾向于获得行政级别上的提拔[2] [3]。在薪酬激励受限与政治晋升激励效果显著的激励契约设计中, 无论是地方政府官员还是处于政府监管下的“准官员”, 都依赖于相对绩效考核以得到晋升, 由此形成了政治晋升锦标赛[4]的独特制度环境。晋升锦标赛最基本的逻辑与规定是从政府官员中择优选拔出绩效表现突出者给予级别上的提升, 对于国企或银行高管而言, 晋升锦标赛则为其提供调任至平级的政府或是更高行政级别单位的可能性。

从当前的研究成果来看, 对政治晋升激励的考察呈现出分布不均的特点, 研究主要集中在地方政府官员的政治晋升激励, 而对国企和银行高管政治晋升激励的研究开展得并不充分, 这与激励机制在实际经济活动中所表现出的广泛适用性所不符。为了更好地理解政治晋升激励的逻辑, 并弥补当前研究的不足, 本文对现有的文献和研究进行了梳理与总结, 并归纳讨论现有研究存在的问题与缺口, 明确了政治晋升激励主题未来的研究趋势与方向。

## 2. 研究内容回顾

### 2.1. 研究对象

早期学者将“政治晋升激励”的话题纳入经济学范围是旨在解释和研究地方政府官员行为对中国经

经济增长产生的影响。在我国现行的政治体制中，中央或上级政府具有任命、提拔、罢免下级官员的人事权力，由此政治晋升激励的效果在中央以下的省、市、县、乡四级内得以逐层推进与放大。这种晋升的标准由中央与上级政府决定，一般是选取各地的经济绩效为标准进行官员的考核与提拔，这是地方官员乐于致力推动地方经济发展的直接原因，学术界以该逻辑为共识形成了对地方官员政治晋升激励的三种不同的表述[5]：晋升锦标赛、为增长而竞争与经济增长市场论。晋升锦标赛的观点认为，在中央与上级政府的强力监管下，下级政府的官员之间存在一种以参赛者相对结果排名而不是绝对成绩为评判依据的竞争锦标赛，获胜者会被提拔至更高级别的职位，这种以GDP为标准的锦标赛是理解官员行为与中国经济飞速增长的关键[4]。为增长而竞争的观点则强调中国经济的分权形式，即将中国这个庞大、完整的经济体分解成多个独立的地方经济体，彼此之间相互牵制与竞争，由此带动和促进地方经济的发展，而可量化的绩效考核则平衡了政治集权与经济分权，形成了独具我国特色的治理模式，值得注意的是，该观点提到地方政府竞争所带来的重复建设加强了彼此的贸易关联[6]。经济增长市场论则认为在中央与地方间，具有以中央为经济增长唯一需求方而地方政府为供给方的买方垄断市场，并从政治晋升激励的角度出发构建了政府官员晋升博弈的观察模型去试图理解地方政府在市场分割与区域经济一体化问题上的不同选择[7]。

从实证的角度来看，判断政治晋升激励能否解释我国经济增长的标准是各地区经济绩效指标与地方官员升迁概率之间的关联。基于此，以往学者开展了充分的研究以探讨晋升激励的效果。从省级官员的层级来看，已有文献选取不同省份的经济指标证明了二者之间存在显著关系，这些指标主要以GDP为衡量依据，包括该区域当年的经济增长率、官员任期内的经济增长率、与前任官员的经济增长率之差、经济增长加速度等[8][9]，实证结果显示，该省份的经济指标水平越高，省级官员越有可能得到晋升。更有研究指出，如果长期以来，某省份的经济增长水平能够达到全国水平的一倍以上，则省级官员的晋升比例会提高27% [10]。这些关于省级官员的研究成果也从侧面验证了我国存在以政治晋升为激励形式的晋升锦标赛竞争模式的可能性。然而，如果从地市级市官员的层级去考察这一问题，研究结果则出现了较大分歧与争议。一些考察市级官员经济绩效与政治晋升的研究发现经济绩效表现更好的地方官员存在更高的升迁可能[11][12]。但是，也有其他以不同地级市官员为样本的研究呈现出相反的结论，结果没有显示二者之间具有存在关联的直接证据[13][14][15]，甚至有研究结果显示经济绩效对市级官员升迁的影响低于正常显著水平，并在方向上与省级官员的结果相反[16]，在中西部地区，上级政府对市级官员考核时，经济绩效还会对官员的晋升产生有限的消极作用，该结论则直接否认了某些地区官员政治激励在晋升中所发挥的积极作用。此外，考虑到我国不同发展阶段内的宏观经济背景，有研究通过划分时间节点发现经济绩效与市级官员晋升概率之间的关系随时间的推移而发生变化[17]。

不仅如此，对省级官员晋升激励的研究也受到了质疑与挑战。尽管有充分的回归结果证实省级官员经济绩效与晋升机制之间存在一定的关联，但是仍然缺少权威的理论机制来解释政治晋升激励的必要性与可行性，这一巨大的缺口使得该话题在学术界一直饱受争议，首先，地方官员政治晋升激励的内生性问题无法解决，即无法证实官员的升迁是否是出于经济表现以外的其他原因，如人事上的特意安排与官员的个人特质[18]等，也就是说，除了经济绩效指标考核外，官员还面临着其他的激励与制约因素，有以省级官员为样本的实证研究发现，仅以经济绩效为标准的官员晋升模式只能部分地解释地方经济增长[19]。对以晋升锦标赛为制度支持的政治晋升激励提出最大挑战与质疑的是陶然等[20]使用经过补充与更新后更加严格的数据对以往权威研究过程的重复，但最终没有得到相似的结论。这是对现有研究结果可靠性的有力质疑，也是对政治晋升激励能否解释我国经济增长奇迹的直接否定。

为了规避晋升激励文献存在的上述争议，有研究者结合我国实际的政治经济环境，开始将研究对象转向具有“准官员”身份性质的企业高管，包括国有企业与政府控制下的银行高管。二者的高管领导面

面临着相同的激励机制，并且其人事调动大多属于行政任命，他们明显表现出职业经理人与官员的双重身份特性。

虽然政治晋升与经济增长之间关系的讨论尚未有明确的结论，但是晋升激励作为一种隐性激励形式在现代企业管理制度中的存在性已经得到广泛证实。在我国普通企业的组织结构设计中，CEO 已经处于组织架构的顶层，不存在其他晋升途径与机会，所以晋升激励并不适用于普通企业中的高层管理者。而在国有企业与政府控制下的银行中，政治晋升激励一般存在于治理层[21]，董事长等领导可以通过努力经营提高企业业绩表现以此实现政府下达的经济与政策目标，政府从中择优选拔出合适的人选给予调任至平级或高级政府单位的机会，这些企业与机构中的领导与党政系统中的官员存在双向交流机制[22]，他们与地方官员一样拥有相同的仕途路径。然而，虽然这些“准官员”与同级政府官员具有同样的政治待遇，但是只有成为党政系统中的真正官员才能得到更高的晋升空间，而且在这些企业机构中，薪酬工资对高管而言只是一种显性福利，随着行政级别的提高，高管们会获得与之对应的更多隐性福利，如在职消费、物质福利、资源分配权等[23]。另外，有实证研究证明，相对于获得薪酬奖励，“准官员”们更倾向于追求政治仕途的发展[2] [3]，这使得这些企业与机构的高管领导更多地表现出官员而不是职业经理人的特质，也就是说，追求政治晋升是国企和部分银行高管在当前现实条件下的理性决策，政治晋升激励的效果在这些企业与机构中更加显著。同时，国企和政府控制下的银行高管都面临着来自政府的薪酬管制[24] [25] [26]，尤其是在我国的银行业中，主要采用发放现金的形式对高管进行薪酬激励，很少有银行被允许使用如股票或期权的非现金激励形式。在薪酬激励受限的情况下，出于自利目的，高管可能会通过寻求与薪酬激励具有替代效应的晋升激励来获取补偿，所以以追求行政级别晋升为特征的政治晋升激励属于顺应当前限薪与反腐倡廉新时代背景下的研究范畴。

通过区别研究对象对现有文献进行划分与梳理，可见目前学术界对晋升激励的考察仍然莫衷一是，在当前的考核制度下，官员或“准官员”高管的晋升由上级政府根据其表现决定，并且受到其他因素的影响。其中，问题与争议主要集中在地方官员的经济绩效表现是否与其晋升概率挂钩，对这一问题的回答直接影响了实证结论的可靠性。而对于国企高管与政府控制下的银行高管来说，其对本企业经济绩效的影响比政府官员对地方经济绩效的影响更加深刻、直接，这种强调业绩表现的特质表明在政治晋升激励下，高管有明确的动机与充足的动力去提高业绩表现以获得政治晋升。

## 2.2. 测量方法

目前学术界对政治晋升激励变量的测定没有形成共识，其中最普遍的做法是以离职去向为代理变量，主要是对职位变更进行赋值，由于概念上还未统一，该做法首先需要对晋升、平调与降职做出准确定义，不同研究者根据研究内容采取了不同的划分方式，但大多遵循“就高不就低”原则，将高管调任至平级行政机构也确认为政治晋升的一种形式[27] [28] [29] [30]。这种以事后既成事实为依据的方式有利于实证研究的开展，但是，以离职后的去向为标准则难以衡量官员或高管主观上获取晋升的意愿，不仅难以评判晋升激励的大小，更低估了政治晋升激励的影响，难以判断其是否会通过采取其他手段来加快职位的提升。

经济绩效指标作为衡量晋升激励强度的代理变量主要的适用对象是政府官员，以此强调绩效考核指标对地方官员激励的引导作用[31]。地方官员之间的晋升锦标赛以政绩竞争为特征，而该地区的经济增长情况是中央政府评价地方官员政绩的首要参考依据，在各地政府之间引入的竞争机制激励了地方官员采取各种手段刺激地方经济的发展，即地方政府官员所受的晋升激励强度越强，越有推动当地经济建设的动力，地方经济的表现因此会更抢眼[32]，官员在其任期内所管辖地区的 GDP 增长率是典型的经济绩效指标。根据该逻辑，有研究者将市委书记任期内平均 GDP 增长率与其管辖城市所属省份其他各城的平均

GDP 增长率的差额作为度量晋升激励的标准, 差额越大则代表官员所受的晋升激励强度越大[33], 或直接将实际 GDP 增长率作为间接衡量官员晋升激励强度的变量[34]。但是这种聚焦于官员经济绩效指标的衡量方式依然无法规避内生性问题, 具有良好政治关系网络的官员可能会被调任至经济发达地区任职, 从而影响计量结果的准确性。

以晋升概率度量政治晋升激励大小的逻辑是: 官员或高管得到提拔的可能性越高, 则其受到的晋升激励水平越高。以此逻辑为基础开展的研究中, 主要包括两种测量方法: 一是以年龄为参照, 考察官员与高管在其未来政治生涯中的晋升空间; 二是综合多个维度, 将不同指标构建成一个更加全面的综合指标, 这种方法所计算的晋升概率不仅包括官员或高管客观条件下的晋升概率, 也包含其主观晋升意愿。以年龄为标准的潜在前提是, 官员与高管的晋升遵循某种固定的顺序, 通常默认该顺序包含“革命化”、“年轻化”、“知识化”、“专业化”四个因素[35], 其中, “革命化”、“知识化”和“专业化”不能准确区分出样本之间的异质性, 而“年轻化”不仅具有可量化的特征, 也是区别研究对象不同特质的重要因素, 年龄大小对晋升激励有显著影响, 年龄越大, 所受的激励强度越小[31]。但是不能单纯地以年龄作为衡量“年轻化”的标准, 由于地方官员的法定退休年龄为 60 岁, 并且官员需要在所管辖区内任职三年以上才能获得升迁的机会, 所以有研究将 57 岁作为官员所受晋升激励的临界点, 认为官员越接近 57 岁所受的激励强度越大, 超过 57 岁则代表晋升激励的强度急剧下降[36], 或有研究直接将国企高管的剩余任职年限作为衡量准绳[37], 但是这种做法忽视了官员晋升在实际情境中的复杂性。有学者统筹晋升后的政治级别与年龄两个方面衡量政治晋升激励, 以法定退休年龄与实际年龄的差额作为剩余政治生涯的年限, 并将党政系统中的政治级别予以量化, 以研究对象当前的政治级别与最高级别间的差距作为其未来政治级别的晋升空间, 在此基础上, 将剩余政治生涯年限与未来政治级别晋升空间相除的结果视为晋升概率, 这种方法在限制政治级别的前提下考察了样本的相对“年轻化”程度, 结果的数值越高, 则说明研究对象在同级别的竞争者中更符合“年轻化”的特征[35]。但是以这种方法测量晋升概率对样本数量存有要求, 否则由于未来政治级别晋升空间在数值上的趋同将会难以证实结果的可靠性。而以综合指标计算晋升概率的方式则弥补了上述不足, 能够更加合理、全面地度量政治晋升激励, 具体包括实际控制人级别、企业业绩、个人特征(如性别、年龄、学历、工作经历等)、政治身份、企业所在地区等角度[24][38], 但这种方式主要用于对象为国企或银行高管的研究, 目前尚没有学者将该做法拓展至地方官员。

职位晋升会带来显性(货币)与隐性(非货币)的双重利益, 但由于隐性利益难以量化度量, 所以有研究者仅考虑伴随职位晋升而产生的薪酬利益, 以不同职位级别之间的薪酬差距测量晋升激励强度[39]。但是以薪酬差距作为政治晋升激励强度测量方式的前提是存在一定的晋升概率, 否则这种以薪酬差距作为参照的方式会忽视我国限薪背景下不同级别职位之间薪酬差距难以发挥出有效的激励作用, 所以只有当晋升概率一定时, 即使薪酬差距并不明显, 晋升也会发挥出激励效果[23]。

上述四种方式是当前文献中对政治晋升激励度量的主流做法, 除此之外还有学者根据其研究内容, 通过设置观察组与对照组观察“限薪令”颁布前后高管行为的变化, 使用准自然实验方法考察在外部事件冲击下晋升激励强度的变化[21][40], 这种方法避免结论受到反向因果或内生性问题的影响。

### 2.3. 经济后果

由于政治晋升激励最初是用于解释中国经济增长而被拓展至经济学的范畴, 所以现有对政治激励经济后果较为充分的研究聚焦在讨论其与经济绩效的关系, 通过上述对文献的梳理可见, 目前学术界对官员的政治激励与区域经济发展的关系尚存在着争议, 但质疑主要来自于经济绩效对官员晋升的影响而非政治激励是否是经济发展的动因, 即某地区的经济水平受到多方面因素影响, 对官员的政治激励是促进当地经济发展的影响因素之一。由于国有企业与银行高管对本企业经济绩效的影响比政府官员对地方经

济绩效的影响更加深刻、直接[22]，所以以国企、银行高管为样本的文献不受上述质疑的限制。综上，政治晋升激励最显著的经济后果即是对经济绩效产生影响。

但无论是政府官员还是机构高管，在政治激励效应下对经济绩效的影响均较为间接，二者之间存在官员（或高管）的行为作为“中间桥梁”并发挥作用。这种传导机制的存在使得政治激励与其经济后果之间的路径更加清晰：政治晋升作为激励形式的一种，其通过官员（或高管）行为间接影响经济绩效。对于政府官员而言，过度的政治激励会刺激其盲目追求政绩[41]，官员受到的晋升激励越强，越容易忽视当地经济发展现状进行大规模的举债融资与招商引资活动，从而导致当地债务规模的扩张并加剧债务风险[32]。在产业政策与当地产业生产结构的一致性方面，有研究证实市委书记所受激励越强，越有可能去发展符合上级政策目标但与本地产业结构相悖的产业，晋升激励对产业政策的扭曲性影响在国有经济比例较大与经济相对落后的地区更加显著[36]。除此之外，对政府官员的政治激励还会产生过度投资、重复建设、土地财政[42]、产能过剩[43]等问题，这些负面的影响无法促进经济的可持续性增长。而对于有获取政治职位晋升动机与诉求的国企或银行高管来说，政治晋升激励的影响也需要从正负两个方面考察。如有研究提出了政治迎合的概念，认为政治晋升激励会促使高管为迎合上级政府的指令而采取措施快速提升企业业绩以获得良好形象[24]；也有研究从其他角度出发，证实了政治晋升作为一种激励手段，对企业有积极的正面影响，如可以抑制高管的在职消费[27] [21]、提高企业创新投入产出率[29]、抑制激进避税行为[38]等，但对政治晋升激励经济后果的研究还需要考虑其带来的消极影响，如有研究表明政治晋升激励会促使高管进行过度投资[44]、建设形象工程[45]、抑制创新投资[30]、盈余管理[39]等。

通过对政治激励经济后果文献的梳理可见，强度较大的激励反而会影响地方或企业经济的长期可持续发展。另外，有研究从融资、风险承担等视角出发，为政治激励的经济影响提供了多元的证据支持。鉴于在香港上市能够获取相对更多的曝光率和知名度，并且有利于职位的晋升，存在国企高管为取得政治租金而去香港上市的现象[46]。也有以央企为样本的研究证实晋升激励与公司风险成正向关系[47]。

### 3. 总结与展望

#### 3.1. 结论

对激励契约的合理设计是治理问题的关键，尤其是在我国独特的政治环境下，对于地方官员和“准官员”们而言，薪酬激励受到制度约束而无法发挥有效作用，而我国“政治集权”与“经济分权”的设计与职业经理人的市场管理制度又增强了晋升激励效果，由此政治晋升激励作为一种隐性的激励手段成为联系晋升机制与激励模式的重要环节。

在既有政治晋升激励的文献中，以地方官员为对象的研究相对丰富与成熟，并由此形成了独具中国特色的政治锦标赛理论用于分析地方官员的晋升模式，但其面临着来自学术界的质疑，倘若几个关键的逻辑挑战成立，则现有研究结果的可靠性会受到影响，为此，学者将研究对象拓展至国企与银行高管，然而对银行高管政治晋升激励的研究开展得尚不充分，这与银行在实际经济活动中所表现出的活跃性并不匹配。对政治激励的测量尚且没有统一，当前较为主流的方法是将薪酬差距、离职去向、经济绩效、晋升概率等作为政治激励的代理变量，但每种方式都各存优劣，需要根据不同的研究内容选择合适的方法。对政治激励经济后果的研究目前也待完善与补充，现有文献大多忽视了宏观层面的经济影响，政治晋升激励是在我国制度背景与实际经济环境下产生的一种激励形式，其为提高政府、企业与银行的治理能力提供了新的指导方向。

在我国的制度安排下，理解我国地方官员与具有双重身份的国企与银行“准官员”所面对的政治晋升激励的特性有助于在今后设计更加具有针对性的长期激励机制与建立更加完善、全面的考核体系。

### 3.2. 未来研究展望

第一，当前对政治激励的研究尚未形成成熟的理论，尤其是以国企和银行高管为对象的研究仍处于经验积累的阶段，缺乏理论机制解析政治晋升激励的作用与效果，基于此，未来的研究可以以案例研究的方法展开，案例研究一方面可以为研究者的观点提供佐证，另一方面也可以发展理论，拓展现有关于政治晋升激励的研究与理论。

第二，任何研究都需要明确政治晋升激励的测量方法。但通过对既有文献的梳理可知当前主流的几种方式几乎都难以回避内生性问题，并且存在其他不合理因素的影响，这对结论的权威带来了挑战。在未来的研究中，研究者可以根据需要创新更合理的方式测量政治晋升激励，以此增强研究的严谨性与结果的可靠性。

第三，当前的研究大多停留在单独考察政治晋升激励的经济后果，未来的研究可以拓宽研究内容的广度与深度，开展交叉研究以加强政治激励与其他学科的融合，如与心理学、社会学、行为学等学科联动，将政治激励的影响上升至宏观层面；另外，现有政治激励负面效应的文献仍缺少实证经验证据，对该方向的研究可以有助于理解地方官员与高管的行为逻辑。

### 参考文献

- [1] 傅强, 朱浩. 中央政府主导下的地方政府竞争机制——解释中国经济增长的制度视角[J]. 公共管理学报, 2013, 10(1): 19-30.
- [2] 徐细雄. 晋升与薪酬的治理效应: 产权性质的影响[J]. 经济科学, 2012(2): 102-116.
- [3] 罗昆, 连燕玲, 张璇. “高官”还是“高薪”: 何种更易留人?[J]. 财经研究, 2019, 45(2): 126-138.
- [4] 周黎安. 晋升博弈中政府官员的激励与合作——兼论我国地方保护主义和重复建设问题长期存在的原因[J]. 经济研究, 2004(6): 33-40.
- [5] 刘伟. 经济增长与地方官员晋升激励的研究脉络[J]. 经济学动态, 2016(1): 90-99.
- [6] 张军. 中国经济发展: 为增长而竞争[J]. 世界经济文汇, 2005(4): 101-105.
- [7] 王贤彬, 徐现祥. 地方官员来源、去向、任期与经济增长——来自中国省长省委书记的证据[J]. 管理世界, 2008(3): 16-26.
- [8] 杜兴强, 曾泉, 吴洁雯. 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[J]. 金融研究, 2012(2): 30-47.
- [9] Chen, Y., Yeh, A.G.O. and Zhang, Y. (2017) Political Tournament and Regional Cooperation in China: A Game Theory Approach. *The Annals of Regional Science*, 58, 597-622. <https://doi.org/10.1007/s00168-017-0809-6>
- [10] 王贤彬, 徐现祥. 地方官员晋升竞争与经济增长[J]. 经济科学, 2010(6): 42-58.
- [11] 罗党论, 余国满, 陈杰. 经济增长业绩与地方官员晋升的关联性再审视——新理论和基于地级市数据的新证据[J]. 经济学(季刊), 2015, 14(3): 1145-1172.
- [12] 周敏丹, 董志强. 经济增长是否促进官员晋升?——基于广东省地级市数据的经验研究[J]. 劳动经济研究, 2016, 4(2): 95-122.
- [13] Castelli, M. (2009) Brings the Politics Back in: Political Incentive and Policy Distortion in China. *Dissertations & Theses—Gradworks*, 1, 129-163.
- [14] 姚洋, 张牧扬. 官员绩效与晋升锦标赛——来自城市数据的证据[J]. 经济研究, 2013, 48(1): 137-150.
- [15] 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[J]. 世界经济, 2013, 36(12): 130-156.
- [16] 何淳耀, 孙振庭. 地方官员的晋升逻辑: 中国地级市市长的实证研究[J]. 中国经济问题, 2012(6): 13-24.
- [17] 梅赐琪, 翟晓斌. “政绩出官”可持续吗?——挑战晋升锦标赛理论的一个新视角[J]. 公共行政评论, 2018, 11(3): 7-27.
- [18] 余绪鹏. 我国党政干部晋升的五种模式[J]. 云南社会科学, 2014(5): 17-21.
- [19] 周晓慧, 邹肇芸. 经济增长、政府财政收支与地方官员任期——来自省级的经验证据[J]. 经济社会体制比较, 2014(6): 112-125.

- [20] 陶然, 苏福兵, 陆曦, 朱昱铭. 经济增长能够带来晋升吗?——对晋升锦标竞赛理论的逻辑挑战与省级实证重估[J]. 管理世界, 2010(12): 13-26.
- [21] 张宏亮, 王靖宇, 王法锦. 限薪背景下晋升激励与国企高管在职消费的实证研究[J]. 经济与管理, 2018, 32(1): 80-86.
- [22] 杨瑞龙, 王元, 聂辉华. “准官员”的晋升机制: 来自中国央企的证据[J]. 管理世界, 2013(3): 23-33.
- [23] 俞鸿琳, 张书宇. 高管晋升激励、考核机制与国有企业研发投入[J]. 经济科学, 2016(5): 95-110.
- [24] 卢馨, 何雨晴, 吴婷. 国企高管政治晋升激励是长久之计吗?[J]. 经济管理, 2016, 38(7): 94-106.
- [25] 常风林, 周慧, 岳希明. 国有企业高管“限薪令”有效性研究[J]. 经济学动态, 2017(3): 40-51.
- [26] 杨青, 王亚男, 唐跃军. “限薪令”的政策效果: 基于竞争与垄断性央企市场反应的评估[J]. 金融研究, 2018(1): 156-173.
- [27] 王曾, 符国群, 黄丹阳, 汪剑锋. 国有企业 CEO“政治晋升”与“在职消费”关系研究[J]. 管理世界, 2014(5): 157-171.
- [28] 刘青松, 肖星. 国有企业高管的晋升激励和薪酬激励——基于高管双重身份的视角[J]. 技术经济, 2015, 34(2): 93-100.
- [29] 周铭山, 张倩倩. “面子工程”还是“真才实干”?——基于政治晋升激励下的国有企业创新研究[J]. 管理世界, 2016(12): 116-132.
- [30] 李莉, 于嘉懿, 顾春霞. 政治晋升、管理者权力与国有企业创新投资[J]. 研究与发展管理, 2018, 30(4): 65-73.
- [31] 吴敏, 周黎安. 晋升激励与城市建设: 公共品可视性的视角[J]. 经济研究, 2018, 53(12): 97-111.
- [32] 吴勋, 王雨晨. 官员晋升激励、国家审计免疫与地方政府债务——基于省级面板数据的实证研究[J]. 华东经济管理, 2018, 32(9): 110-115.
- [33] 赵宇. 官员晋升激励与企业负债——地级市层面的经验分析[J]. 经济管理, 2019, 41(4): 93-110.
- [34] 蒲丹琳, 王善平. 官员晋升激励、经济责任审计与地方政府投融资平台债务[J]. 会计研究, 2014(5): 88-93.
- [35] 郝项超. 高管薪酬、政治晋升激励与银行风险[J]. 财经研究, 2015, 41(6): 94-106.
- [36] 熊瑞祥, 王慷楷. 地方官员晋升激励、产业政策与资源配置效率[J]. 经济评论, 2017(3): 104-118.
- [37] 张宏亮, 王靖宇, 李慧聪. 限薪、晋升激励与国企高管风险承担[J]. 现代经济探讨, 2017(8): 34-41.
- [38] 代彬, 彭程, 刘星. 金字塔控制、高管政治晋升与地方国企避税行为[J]. 当代经济科学, 2017, 39(4): 105-116.
- [39] 武文超. 国企管理层政治晋升激励与会计盈余质量研究[J]. 会计之友, 2016(17): 32-35.
- [40] 张宏亮, 王靖宇. 薪酬管制、激励溢出与国企社会成本: 一项准自然实验[J]. 中国软科学, 2018(8): 117-124.
- [41] 陈健. 晋升锦标赛的历史作用与现实局限[J]. 广州大学学报(社会科学版), 2008, 7(8): 39-43.
- [42] 张莉, 王贤彬, 徐现祥. 财政激励、晋升激励与地方官员的土地出让行为[J]. 中国工业经济, 2011(4): 35-43.
- [43] 干春晖, 邹俊, 王健. 地方官员任期、企业资源获取与产能过剩[J]. 中国工业经济, 2015(3): 44-56.
- [44] 金宇超, 靳庆鲁. 宣扬“不作为”或“急于表现”: 企业投资中的政治动机[J]. 经济研究, 2016, 51(10): 126-139.
- [45] 郑志刚, 李东旭, 许荣, 林仁韬, 赵锡军. 国企高管的政治晋升与形象工程——基于 N 省 A 公司的案例研究[J]. 管理世界, 2012(10): 146-156.
- [46] Hung, M., Wong, T.J. and Zhang, T. (2012) Political Considerations in the Decision of Chinese SOEs to List in Hong Kong. *Journal of Accounting & Economics*, **53**, 435-449. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.10.001>
- [47] Ding, S., Jia, C., Qu, B. and Wu, Z. (2015) Corporate Risk-Taking: Exploring the Effects of Government Affiliation and Executives' Incentives. *Journal of Business Research*, **68**, 1196-1204. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.014>