

国家经济发展 与国际组织代表性*

——解析全球治理中的国家影响力机制

桂天晗 王磊 陈济冬

【内容提要】 一国在国际组织中专业人员的代表性一定程度上反映了该国通过国际组织参与全球治理的能力。作者基于联合国系统内 24 个国际组织 1996—2021 年的职员分布及财务数据，分析了国家发展对其在国际组织中工作人员代表性的影响机制。研究发现，国家的经济发展状况在提升其在国际组织中代表性方面发挥了显著的积极作用。具体而言，国家对国际组织的自主捐助及其人力资本形成是人员代表性提升的重要机制。在以制定国际规则和促进区域经济发展等为特点的组织中，国家自主捐助对人员代表性的提升作用更为显著。进一步的实证结果表明，中国在国际组织中代表性的提升有助于其他发展中国家实现与其经济增长相匹配的国际组织代表性，进而增强其在全球治理中的作用。研究结论对于推动构建公正、合理、民主化的新型全球治理体系具有一定的启示意义。

【关键词】 国际组织；自主捐助；人力资本；全球治理；联合国

【作者简介】 桂天晗，清华大学公共管理学院副教授；王磊，清华大学公共管理学院博士研究生；陈济冬，清华大学公共管理学院副教授（北京 邮编：100084）。

【中图分类号】 D815 D813.2 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1006-9550 (2024) 07-0031-31

* 本文系国家自然科学基金青年项目“全球治理背景下中国国际组织人员部署战略：基于联合国体系的实证研究”（项目批准号：72104125）与清华大学文科建设双高计划项目“中国特色公共政策基本理论”（项目批准号：2021TSG08101）的阶段性成果。感谢《世界经济与政治》匿名审稿专家的意见和建议，文中疏漏由笔者负责。

一 引言

国际组织^①在塑造全球治理结构和推动国际法律制度建设等方面发挥着关键作用。它们不仅促进了国际合作,而且有助于解决气候变化、人权保护和经济发展等全球性问题。通过为各国提供共享的决策和讨论空间,国际组织使不同国家携手应对跨国界的挑战,共同制定国际规则和标准。组织中的工作人员在全球治理和国际关系中的作用远远超出了日常工作职责。他们不仅负责执行和推动组织的政策和项目,而且在国际政治舞台上扮演着更为复杂的角色。国际组织在处理国际事务时原则上应保持独立和中立。然而在现实中,由于这些组织的生存和运作依赖于会员国提供的政治和经济资源,加之会员国在国际组织中的地位和影响力各不相同,国际组织很难完全摆脱强势会员国的影响。^② 国际组织中的人员构成通常也反映出组织内部的政治力量博弈,实力强的国家一定程度上能够影响组织的人员结构。^③ 托马斯·韦斯(Thomas G. Weiss)指出,国际组织所宣扬的公平地域分配(equitable geographical representation)原则与其实际的人员构成往往不相符,^④ 而这一问题直至今日仍然普遍存在于各大国际组织中。^⑤

深入理解和分析国际组织的人员构成对于洞察当代国际关系和全球政治经济格局具有重要意义。国际组织工作人员的国籍分布是不同的国家利益在国际组织中的体现,也影响着全球治理格局。各国政府通过其在国际组织中的代表性塑造全球政策,从而维护或增强自身利益。因此,从实证的角度深入研究国际组织的人员分布及其背后成因,有助于更好地理解全球政治力量结构的动态变化以及发展中国家深

① 本文中“国际组织”一词专指政府间国际组织,不包含国际非政府组织等类别。

② Randall W. Stone, *Controlling Institutions: International Organizations and the Global Economy*, Cambridge: Cambridge University Press, 2011.

③ John J. Mearsheimer, “The False Promise of International Institutions,” *International Security*, Vol. 19, No. 3, 1994/1995, pp. 5-49.

④ Thomas G. Weiss, “International Bureaucracy: The Myth and Reality of the International Civil Service,” *International Affairs*, Vol. 58, No. 2, 1982, pp. 287-306.

⑤ Mareike Kleine, “Trading Control: National Fiefdoms in International Organizations,” *International Theory*, Vol. 5, No. 3, 2013, pp. 321-346; Paul Novosad and Eric Werker, “Who Runs the International System? Nationality and Leadership in the United Nations Secretariat,” *The Review of International Organizations*, Vol. 14, No. 1, 2019, pp. 1-33; Michal Parížek and Matthew D. Stephen, “The Increasing Representativeness of International Organizations’ Secretariats: Evidence from the United Nations System, 1997-2015,” *International Studies Quarterly*, Vol. 65, No. 1, 2021, pp. 197-209; Kseniya Oksamytna, Vincenzo Bove and Magnus Lundgren, “Leadership Selection in United Nations Peacekeeping,” *International Studies Quarterly*, Vol. 65, No. 1, 2021, pp. 16-28.

度参与新型全球治理的可行机制。

近年来,学界对国际组织人员构成影响因素的关注日益增加。既有研究侧重于分析国家层面宏观指标与其在国际组织中代表性的相关性。本文构建了更为全面的数据库,识别出国际组织代表性的经济影响因素,并从自主捐助和人力资本等角度剖析了代表性的影响机制。具体而言,本文通过对联合国系统内24个国际机构1996—2021年的职员分布及财务数据的分析,发现国家的经济发展状况对于提升其在国际组织中的代表性具有重要影响。同时,自主捐助和人力资本是提升一个国家在国际组织中人员代表性的重要机制。在致力于制定国际规则和促进区域发展的组织中,国家自主捐助对人员代表性的提升作用更为显著。此外,本文还分析了中国在国际组织中的人员代表性如何对其他发展中国家的国际影响产生正面溢出效应。实证结果表明,中国在国际组织中代表性的提升有助于其他发展中国家实现与其经济增长相匹配的国际组织代表性,进而增强其在全球治理中的作用。

二 文献综述

国际组织通常被看作解决国家间冲突或协调其合作的平台。但除此之外,它们在处理国际事务时还需要创造行动主体,明确这些主体间的责任与权威,并定义这些主体的工作内容,为其工作赋予深远的意义和规范价值。^①因此,国际组织需要成为权威实体,并表现出集中性(centralization)和独立性(independence)两个鲜明特征。集中性体现在国际组织拥有具体且稳定的组织结构以及一整套行政机制来协调和管理会员国的集体活动。独立性则意味着国际组织在特定范围内拥有自主行动权,并在行事过程中保持客观中立的立场。^②这些特性使得国际组织在处理国际纠纷以及进行利益分配时能够尽可能地保持公正客观。

国际组织的这些特性主要源自两方面:一是它们代表的理性—法律权威(rational-legal authority)具有国际社会普遍认可的合法性,二是它们需要掌握大量

^① Michael N. Barnett and Martha Finnemore, "The Politics, Power, and Pathologies of International Organizations," *International Organization*, Vol. 53, No. 4, 1999, pp. 699-732.

^② Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, "Why States Act Through Formal International Organizations," *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 42, No. 1, 1998, pp. 3-32.

的专业技术、知识和信息。^① 国际组织拥有稳固的结构和完整的行政体系，因此其自身也是官僚机构。在这些机构中，工作人员作为组织日常工作的执行者，对于维持组织的权威以及利用专业知识和信息公正处理国际事务发挥着关键作用。因此，各会员国的国民都应有平等的机会进入这些国际组织工作，共同参与全球治理。这种参与不仅确保了组织的多样性和代表性，还有助于加强国际组织在全球事务中的有效性和公正性。

要想确保国际组织的合法性和运作效率，公平地域分配原则是关键。对合法性的判定往往基于一个机构在特定的社会规范、价值观、信仰和定义体系中的认可度。这涉及评估该机构是否被视为符合社会期望、行为是否恰当以及决策是否正确。简而言之，合法性反映了一个组织在其所处社会环境中的接受度和适应度。^② 国际组织的行政机构应该充分体现其所代表群体的社会文化特性和价值观，并在政策决策中保持客观公正。^③ 这种代表性最直接的体现便是工作人员的国籍。^④ 因此，国际组织大都将工作人员的公平地域分配作为一项应当恪守的组织准则。例如，《联合国宪章》第 101 条提出：“征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。”^⑤ 欧盟和世界贸易组织等其他国际组织也存在类似的规章制度。^⑥

由于国际组织需要在其开展工作的国家深入理解当地情况，因此雇员的公平地域分配对于获取这些国家的本地知识至关重要。当国际组织在特定国家开展工作时，他们通常会聘请大量当地人员，这些雇员提供的“软信息 (soft informa-

① Michael N. Barnett and Martha Finnemore, “The Politics, Power, and Pathologies of International Organizations,” pp. 699–732.

② Christian Reus-Smit, “International Crises of Legitimacy,” *International Politics*, Vol. 44, No. 2–3, 2007, pp. 157–174; Ian Hurd, “Legitimacy and Authority in International Politics,” *International Organization*, Vol. 53, No. 2, 1999, pp. 379–408; Jonas Tallberg and Michael Zürn, “The Legitimacy and Legitimation of International Organizations: Introduction and Framework,” *The Review of International Organizations*, Vol. 14, No. 4, 2019, pp. 581–606.

③ Michal Paržek and Matthew D. Stephen, “The Long March Through the Institutions: Emerging Powers and the Staffing of International Organizations,” *Cooperation and Conflict*, Vol. 56, No. 2, 2021, pp. 204–223; Magali Gravier, “Challenging or Enhancing the EU’s Legitimacy? The Evolution of Representative Bureaucracy in the Commission’s Staff Policies,” *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 23, No. 4, 2013, pp. 817–838; Johan Christensen, “Representative Bureaucracy, International Organizations and Public Service Bargains,” *Public Administration*, Vol. 98, No. 2, 2020, pp. 408–423.

④ Michal Paržek and Matthew D. Stephen, “The Increasing Representativeness of International Organizations’ Secretariats: Evidence from the United Nations System, 1997–2015,” pp. 197–209.

⑤ 《联合国宪章》，<https://www.un.org/zh/about-us/un-charter/full-text>，访问时间：2024年3月2日。

⑥ Mareike Kleine, “Trading Control: National Fiefdoms in International Organizations,” pp. 321–346.

tion) ”对组织来说具有极其重要的价值。这些信息帮助机构深刻理解并适应各国的具体环境, 有效地将国际政策与当地的实际情况相融合。这种整合有助于国际组织在不同国家的高效运行, 确保政策既遵循国际标准, 又贴近当地需求和环境。^① 国际组织工作人员的公平地域代表性使国际组织能够更有效地适应并回应当地的特定需求, 是提升其运作效率的关键因素。通过确保雇员国籍的均衡分布, 国际组织能够更全面地掌握各地情况, 从而在全球范围内开展更加高效和灵活的工作。^② 特别是随着国际组织的责任范围不断扩大, 它们需要在不同的文化、宗教、社会经济与政治制度背景下开展工作, 使得这些原则显得尤为重要。^③

本文从经验实证的视角对上述理论文献进行了进一步回应, 客观展示了国际组织人员代表性的实际影响因素。在现实中, 国际组织的独立性和中立性往往有限。强势会员国可以利用自身掌握的政治和经济资源来制约国际组织的自主性, 影响其运作甚至无视其指令。^④ 这种影响自然也会延伸至国际组织的人事结构。有研究指出, 在很多国际组织内部都存在着一些国家的“势力领域 (national fiefdom)”, 即组织的一些重要职位或特定的部门非正式地由某些国家或同盟国家长期把控。^⑤ 例如, 世界银行行长一直是美国人, 国际货币基金组织的总裁均来自欧盟国家, 联合国儿童基金会执行主任一直由美国人担任, 联合国人道主义事务协调厅的副秘书长长期以来由英国人担任, 主管联合国维持和平行动部的副秘书长长期都由法国人担任, 西班牙自 1986 年以来一直占据欧盟地区政策总局总干事职位等。^⑥

① Steffen Eckhard, “Bridging the Citizen Gap: Bureaucratic Representation and Knowledge Linkage in (International) Public Administration,” *Governance*, Vol. 34, No. 2, 2021, pp. 295-314.

② Michal Parfizek, “Control, Soft Information, and the Politics of International Organizations Staffing,” *The Review of International Organizations*, Vol. 12, No. 4, 2017, pp. 559-583.

③ Johan Christensen, “Representative Bureaucracy, International Organizations and Public Service Bargains,” pp. 408-423.

④ Kenneth W. Abbott and Duncan Snidal, “Why States Act Through Formal International Organizations,” pp. 3-32.

⑤ Mareike Kleine, “Trading Control: National Fiefdoms in International Organizations,” pp. 321-346.

⑥ Mareike Kleine, “Trading Control: National Fiefdoms in International Organizations,” pp. 321-346; Kseniya Oksamytna, Vincenzo Bove and Magnus Lundgren, “Leadership Selection in United Nations Peacekeeping,” pp. 16-28; Michal Parfizek and Matthew D. Stephen, “The Increasing Representativeness of International Organizations’ Secretariats: Evidence from the United Nations System, 1997-2015,” pp. 197-209; Colum Lynch, “The UN Has a Diversity Problem,” <https://foreignpolicy.com/2020/10/16/un-diversity-problem-workforce-western-ocha/>, 访问时间: 2024年3月26日。

一般而言,在争取国际组织高级职位的过程中,国家的经济资源和政治因素起着非常重要的作用。^①这意味着获得高级职位不仅仅依靠个人能力和资历,还涉及复杂的国际政治操作,而能够在国际组织中形成“势力领域”的通常都是拥有大量政治和经济资本的发达国家。例如,很多联合国系统的高级官员都来自在对外交往和援助方面有着大量投入的国家,尤其是来自北欧和西欧国家的人员大量占据着联合国秘书处中的高级职位。此外,尽管美国在联合国的影响力有所减弱,但在秘书处仍然具有较强的影响力。^②还有研究发现,在联合国维和任务中,文职领导者往往来自西方发达国家,军事指挥官则来自长期提供军事力量的国家。^③

如前所述,国际组织在很大程度上依赖会员国提供的政治和经济资源,从而在组织内部形成了不同国家的“势力领域”。^④这种依赖关系也导致会员国之间的隐性权力交换,尤其是在关键政策领域。因此,这些国家能够间接影响对本国重要的政策。^⑤由于国际组织工作人员往往很难摆脱母国的影响,他们在工作中的客观性和公正性会受到挑战。^⑥此外,发达国家在国际组织中控制多数和关键职位的现象还会导致组织缺乏对会员国的全面理解,忽略组织中代表性不足的相关国家的利益,从而损害组织的公正性。^⑦

进入 21 世纪以来,随着新兴市场国家的快速发展,发展中国家群体成为全球治

① Fanny Badache, “A Representative Bureaucracy Perspective on Workforce Composition in International Organizations: The Case of the United Nations Secretariat,” *Public Administration*, Vol. 98, No. 2, 2020, pp. 392–407; Henri Reymond and Sidney Mailick, “The International Civil Service Revisited,” *Public Administration Review*, Vol. 46, No. 2, 1986, pp. 135–143; Thomas G. Weiss, “International Bureaucracy: The Myth and Reality of the International Civil Service,” pp. 287–306.

② Paul Novosad and Eric Werker, “Who Runs the International System? Nationality and Leadership in the United Nations Secretariat,” pp. 1–33; Fanny Badache, “A Representative Bureaucracy Perspective on Workforce Composition in International Organizations: The Case of the United Nations Secretariat,” pp. 392–407.

③ Kseniya Oksamytna, Vincenzo Bove and Magnus Lundgren, “Leadership Selection in United Nations Peacekeeping,” pp. 16–28.

④ Randall W. Stone, *Controlling Institutions: International Organizations and the Global Economy*, 2011; Richard Clark and Lindsay R. Dolan, “Pleasing the Principal: US Influence in World Bank Policymaking,” *American Journal of Political Science*, Vol. 65, No. 1, 2021, pp. 36–51.

⑤ Mareike Kleine, “Trading Control: National Fiefdoms in International Organizations,” pp. 321–346.

⑥ Liesbet Hooghe, “Several Roads Lead to International Norms, But Few via International Socialization: A Case Study of the European Commission,” *International Organization*, Vol. 59, No. 4, 2005, pp. 861–898.

⑦ Michal Parížek, “Control, Soft Information, and the Politics of International Organizations Staffing,” pp. 559–583.

理中不可忽视的参与力量，一些来自低收入国家的联合国工作人员的代表性显著提升。^①这在很大程度上是由于联合国希望通过增加发展中国家工作人员来提高自身合法性，同时其工作本身也更加依赖发展中国家人员的参与。经济的持续稳定增长不仅使得发展中国家民众的生活水平和社会福祉显著提升，还有助于提升它们在国际舞台上的代表性，国际组织越来越多地体现出广大发展中国家的诉求。发展中国家代表性的提升不仅体现在国际组织的决策过程中，还反映在外部性很强的全球经济和政治议题的处理上。^②它们在为全球治理做出独特贡献的同时，也可以合理地为自己争取权益。

本文基于更全面的数据库建立了国家经济资源与国际组织代表性之间更为严格的因果识别意义上的关联，^③为这一现象背后的机制分析提供更为翔实的经验证据。此外，根据对国际组织的分类研究，我们还发现，与单纯的项目型组织相比，在制定国际规则的组织中，国家自主捐助对于提升人员代表性的作用更为显著。这些经验证据为发展中国家在国际组织中提升人员代表性提供了学理支撑，同时也展示了中国和平发展对发展中国家国际组织代表性的正向溢出效应。

三 理论假说

从委托—代理的视角来看，会员国与国际组织存在共同代理（common agency）的关系，国际组织可以被看作“代理方”，会员国之间可以被看作“委托方”。代理方与多个委托方形成互动。委托方作为资源的持有者将某些职责委派给代理方，而代理方负责利用和管理这些资源。通过一份契约关系，代理方获得代表委托方执行

① Michal Parížek and Matthew D. Stephen, “The Increasing Representativeness of International Organizations’ Secretariats: Evidence from the United Nations System, 1997–2015,” pp. 197–209.

② Roland Vaubel, Axel Dreher and Uğurlu Soylu, “Staff Growth in International Organizations: A Principal-Agent Problem? An Empirical Analysis,” *Public Choice*, Vol. 133, No. 3–4, 2007, pp. 275–295; Michal Parížek and Matthew D. Stephen, “The Increasing Representativeness of International Organizations’ Secretariats: Evidence from the United Nations System, 1997–2015,” pp. 197–209; Steffen Eckhard and Yves Steinebach, “Staff Recruitment and Geographical Representation in International Organizations,” *International Review of Administrative Sciences*, Vol. 87, No. 4, 2021, pp. 701–717.

③ 既有文献发现了经济实力与国际组织代表性之间呈正相关，但未从因果识别的意义上给出严格的定量分析，也没有从数据分析的视角系统探究其背后的机制。参见 Michal Parížek and Matthew D. Stephen, “The Increasing Representativeness of International Organizations’ Secretariats: Evidence from the United Nations System, 1997–2015,” pp. 197–209; Michal Parížek, “Control, Soft Information, and the Politics of International Organizations Staffing,” pp. 559–583.

特定职能的权力。为确保自身利益，委托方将运用多种策略以降低由于代理行为引发的潜在损失。^①

会员国作为委托方向作为代理方的国际组织授予权限，以执行对它们有益的任务。国际组织依据会员国设定的目标行动，反映了一种委托与代理之间的动态关系。^② 而会员国对国际组织的支持在很大程度上也取决于组织能否实现它们的目的或维护其利益。^③ 在多个委托方之间博弈的过程中，发达国家由于拥有更多的经济和政治资源以及更强的谈判能力，往往能够在国际组织中安排本国国民担任职务，从而间接控制这些国际组织的工作成果和决策过程。经济的持续增长与繁荣不仅意味着相关国家国内民众生活水平和社会福祉的显著提升，还意味着国家在国际舞台上的代表性显著提高。人事安排是实现经济影响力的一种具体操作，在复杂的共同代理问题中起着关键作用，会员国通过这一渠道影响国际组织的相关决策。^④ 因此，本文提出第一个假说。

假说 1：一国的经济实力越强，其在国际组织中的代表性越强。

如果一个国家希望在国际组织中扮演更重要的角色并拥有更多话语权，需要同时具备两个条件：一是通过提供资助加强与国际组织的合作，二是培养和拥有符合国际组织任用标准的人才。联合国系统的财政收入主要来自会费和自主捐助两部分。^⑤ 会费是会员国向组织按时缴纳资金，是每个会员国必须承担的国际法义务，其用途由组织来决定。自主捐助则是捐款方根据各自不同的诉求向组织提供的捐款，并不具有强制性，其用途大多由捐款方决定。因此，经济实力强的国家往往能够提供大量的自主捐助，并且在组织中拥有更多话语权。

联合国系统由六个主要机构^⑥以及众多的组织实体组成，包括各种方案和基金 (programmes and funds)、专门机构 (specialized agencies) 及其他实体和机构。自

^① Darren G. Hawkins, et al., eds., *Delegation and Agency in International Organizations*, Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

^② Daniel L. Nielson and Michael J. Tierney, "Delegation to International Organizations: Agency Theory and World Bank Environmental Reform," *International Organization*, Vol. 57, No. 2, 2003, pp. 241-276.

^③ Richard Clark and Lindsay R. Dolan, "Pleasing the Principal: US Influence in World Bank Policymaking," pp. 36-51.

^④ Daniel L. Nielson and Michael J. Tierney, "Delegation to International Organizations: Agency Theory and World Bank Environmental Reform," pp. 241-276; Randall W. Stone, *Controlling Institutions: International Organizations and the Global Economy*, 2011.

^⑤ 在这两大类下还有种类繁多的经费类别。联合国系统中每个组织的财政都存在一定区别，囿于篇幅，此处不再赘述。

^⑥ 即秘书处、联合国大会、安全理事会、经济及社会理事会、国际法院和托管理事会（1994年之后停止运作）。

1948年起,为促进雇员构成中的公平地域分配,秘书处引入了“理想范围(desirable range)”制度,用来指导各会员国的雇员配额。最初,这些理想范围的计算仅基于会员国的会费贡献。1962年,根据联合国大会第1852号决议的修订,计算理想范围时还要考虑会员国资格(即所有会员国国民都应当有机会在秘书处工作)和人口数量(按人口比例分配职位)。尽管如此,会费贡献至今仍占55%的权重。^①

除秘书处外,还有一些联合国机构也计算出其会员国雇员数量的理想范围,并遵循类似的标准采用了不同的权重方法。一些机构没有实施理想范围制度,但声称在人员配置决策中考虑了地域平衡。^②值得注意的是,理想范围并不是一个强制性配额,因此缺乏严格的执行机制确保各组织人员公平的地域分布。根据联合国检查署2012年的一项调研报告,超过75%的雇员认为,“招聘的规则、政策和程序既没有一致地得到应用,也没有被有效地执行”。^③此外,大多数设有理想范围制度的组织也未公开相关文件,这一范围仅限于特定的雇员类别和合同类型。其计算主要是基于会费,并不包括自主捐助,这便为联合国各组织在人事任用上提供了相当大的自由裁量权,尤其是对那些完全依靠自主捐助运作的联合国方案和基金而言更是如此。^④20世纪90年代以后,联合国系统各组织的自主捐助开始大幅超过会费,也给捐款方带来更大的权力,而主要捐款方权力过大也常常受到发展中国家的批评。^⑤这种权力也会延伸到组织的人事部署上,因此本文提出第二个假说。

假说2:提供自主捐助越多的国家在国际组织中的代表性越强。

除资金外,国际组织的运行还依赖雇员的专业知识和技能。培养符合国际组织要求的人才也是会员国提高国际组织代表性的重要途径。联合国各组织在招聘时都

^① United Nations Joint Inspection Unit, “Staff Recruitment in United Nations System Organizations: A Comparative Analysis and Benchmarking Framework: Gender Balance and Geographical Distribution (JIU/NOTE/2012/3),” New York: United Nations, 2012.

^② United Nations Joint Inspection Unit, “Staff Recruitment in United Nations System Organizations: A Comparative Analysis and Benchmarking Framework: Gender Balance and Geographical Distribution (JIU/NOTE/2012/3),” New York: United Nations, 2012.

^③ United Nations Joint Inspection Unit, “Staff Recruitment in United Nations System Organizations: A Comparative Analysis and Benchmarking Framework: Gender Balance and Geographical Distribution (JIU/NOTE/2012/3),” New York: United Nations, 2012, p. 5.

^④ 如联合国开发计划署、儿童基金会和环境署等机构。

^⑤ Svanhildur Thorvaldsdottir, “How to Win Friends and Influence the UN: Donor Influence on the United Nations’ Bureaucracy (Working Paper),” https://www.peio.me/wp-content/uploads/PEI09/102_80_1443638529783_Thorvaldsdottir30092015.pdf, 访问时间:2024年1月3日。

会对候选人的教育程度、职业背景和外语能力等方面提出较高要求，对于专业技术类工作人员更是如此。联合国在招聘工作人员时最重要的衡量标准是候选人的个人能力。例如《联合国宪章》第 101 条规定，除遵循公平地域分配原则外，还“应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”。^① 随着大量新的国际发展议题的涌现，联合国各组织的业务越来越多，因此对工作人员专业知识的要求也越来越高。国际组织若想吸引更多的资金支持，则需要各自的领域有良好的作为。^② 对于会员国来说，如果拥有更强的教育人力资本，其国民就更容易在联合国任职。本文提出第三个假说。

假说 3：一国的教育人力资本与其在国际组织中的代表性正相关。

除会员国内部因素外，国际因素也会影响到一国经济发展对其在国际组织中人员的代表性。例如，发达国家可能会利用其软实力和先发优势来限制发展中国家在国际组织中参与更多决策。而中国作为全球治理的积极参与者和最大的发展中国家，其和平发展已被证明能为全球治理带来更为积极的变化。中国在参与全球治理的过程中主张互利共赢与团结合作。通过推动构建更加公正合理的全球治理体系，中国为其他发展中国家在国际事务中发声创造了更多机会。随着综合国力的提升，中国的自主捐助数量不断增加。中国在国际组织中推行的项目具有多边合作的属性，与多个发展中国家协作配合，互利共赢实现价值多元化。因此，随着自主捐助及相关项目的扩展，国际组织对了解发展中国家国情的工作人员的需求随之提升，发展中国家在国际组织中的人员代表性不断改善。因此本文提出第四个假说。

假说 4：中国在国际组织中代表性的提升有助于其他发展中国家取得与其经济增长相匹配的国际组织代表性。

四 数据与变量

本文通过梳理联合国系统的大量报告和政策文件，构建了覆盖 1996—2021 年的面板数据。该数据集涵盖联合国系统中 44 个机构的雇员数量、国籍信息以及会员国向国际组织缴纳的会费、自主捐助和其他形式的捐助。相较于既有研究，本文较为

^① 《联合国宪章》，<https://www.un.org/zh/about-us/un-charter/full-text>，访问时间：2024 年 3 月 2 日。

^② Tamar Gutner and Alexander Thompson, “The Politics of IO Performance: A Framework,” *The Review of International Organizations*, Vol. 5, No. 3, 2010, pp. 227–248.

系统地整理了国际组织的财务数据，并与人事数据相匹配。由于早期文件在统计所有机构的财务和人事数据方面并不全面，导致部分机构的数据不连贯。因此，本文最终选取了24个联合国机构1996—2021年的数据进行分析 and 计算。^①

本文的被解释变量中涉及的雇员数据来自联合国系统行政首长协调理事会（UNCEB）每年发布的人事报告，该报告统计了在联合国系统各组织中任职一年及以上的雇员的国别、性别和年龄等情况。自主捐助数额数据则来源于UNCEB每年向联合国大会提交的关于各国际组织财务和预算状况的统计报告。本文在实证分析中用到的国家层面宏观社会经济的指标主要来源于世界银行的世界发展指数（WDI）数据库，包括经济发展水平和人口规模等指标。此外，国家层面的平均受教育年限数据获取自联合国开发计划署的人类发展指数（HDI）数据库。基于上述数据库，本文构建了一套国家和时间维度的面板数据，该数据中的分析单元为每个时间点上的“国家—国际组织”配对。

本文的被解释变量是在联合国系统各组织中各会员国的雇员数量。雇员大致可分为业务类官员（professional staff，简称“P类雇员”）和一般事务类人员（general service staff，简称“G类雇员”）两类，^②它们在招聘方式和职能分工上都有所不同。其中，P类雇员为专业技术人员，属于国际职员，要求具备研究生教育背景、专业能力和适应国际交流的语言能力。G类雇员主要负责日常服务和行政工作，通常在机构所在地进行征聘。因此，不同会员国在联合国P类雇员中的人数往往体现了相关国家在该组织中的实力与影响。为了在实证分析中控制国际组织中不同国家本应具有的工作人员数量对分析结果的潜在影响，本文在回归模型中引入国际组织和国家层面的虚拟变量与时间虚拟变量。

本文的主要解释变量是经济发展，用各国当年的国内生产总值（GDP）来度

① 这24个联合国机构包括：联合国开发计划署（UNDP）、人口基金会（UNFPA）、儿童基金会（UNICEF）、世界粮食计划署（WFP）、妇女署（UN Women）、国际贸易中心（ITC）、近东救济处（UNRWA）、难民署（UNHCR）、联合国大学（UNU）、训练研究所（UNITAR）、粮农组织（FAO）、国际民用航空组织（ICAO）、国际劳工组织（ILO）、国际海事组织（IMO）、国际电信联盟（ITU）、教科文组织（UNESCO）、工业发展组织（UNIDO）、世界旅游组织（UNWTO）、万国邮联（UPU）、世界卫生组织（WHO）、世界知识产权组织（WIPO）、世界气象组织（WMO）、艾滋病规划署（UNAIDS）和国际原子能机构（IAEA）。

② 除P类雇员和G类雇员外，联合国系统中还存在其他类别的雇员。然而，由于P类雇员和G类雇员是主要的雇员类型，并且原始数据未对其他类别的雇员进行详细和系统的统计，因此本文的计算未涵盖这些雇员。在这两大主要类别中，业务类官员包括P1至P5级以及更高级别的官员，即D1和D2级以及助理秘书长和副秘书长；一般事务类官员则包括G1至G7级。但在每个国家的雇员数量方面，原始数据并未区分各级别的雇员，仅提供了每个主要类别的总数。因此，本文在分析中并未考虑不同类别雇员的具体级别。

量，在回归分析中将该变量取对数。为探讨经济发展影响会员国国际组织雇员数量的途径，本文还引入了两个机制变量：一是自主捐助数额。2021年本文选取的24个国际组织平均要接受来自各国的自主捐助11.8亿美元，是分摊会费数额的2.3倍，可见自主捐助已成为许多国际组织筹集资金和维持运营的重要方式，会员国也可以通过提供自主捐助的方式影响国际组织。二是教育人力资本。参照既有研究的做法，本文采用国民的平均受教育年限来度量。^①

一国在国际组织中人员代表性的高低通常是相对于该国的经济社会特征而言的，因此需要在回归分析中尽可能地控制国家层面的相关特征变量。具体而言，本文控制了劳动力储备、国家实力和海外利益三个层面的变量。对于劳动力储备情况，本文使用“劳动人口规模”变量度量，因为会员国的劳动力规模将决定该国在国际组织中可任职的潜在雇员数量。本文采用“北约会员国”和“军费支出”两个变量度量国家实力，主要是考虑到国际组织的决策可能会受实力较强的大国影响。由于本文关注的是会员国的经济实力对人员代表性的贡献，为避免共线性，这里主要控制了军事实力。^②对于海外利益，本文使用“政治全球化”“经济全球化”和“海外直接投资”三个变量度量，这是因为具有广泛海外利益的国家更有意愿参与国际组织来维护其国家利益。“政治全球化”和“经济全球化”变量源于苏黎世联邦理工学院KOF经济研究所发布的全球化指数，该指数旨在追踪冷战以来各国经济、政治和社会层面的全球化程度。

表1 主要变量名称、含义和数据来源

变量类型	变量名称	变量含义	数据来源
被解释变量	P类雇员数量	当年在国际组织担任业务类官员的国民数量	UNCEB
	G类雇员数量	当年在国际组织担任一般事务类人员的国民数量	UNCEB
核心解释变量	经济发展	国民生产总值，即会员国在当年生产的全部最终产品和服务价值的总和，取对数	世界银行WDI数据库

^① Antonio Ciccone and Elias Papaioannou, “Human Capital, the Structure of Production, and Growth,” *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 91, No. 1, 2009, pp. 66–82.

^② Kseniya Oksamytna, Vincenzo Bove and Magnus Lundgren, “Leadership Selection in United Nations Peacekeeping,” pp. 16–28.

续表 1

变量类型	变量名称	变量含义	数据来源
核心解释变量	自主捐助数额	国际组织会员国自愿提供的资助数额，取对数	UNCEB
	教育人力资本	国民平均受教育年限	联合国开发计划署 HDI 数据库
控制变量			
劳动力储备	劳动人口规模	15—64 岁人口数量，取对数	世界银行 WDI 数据库
国家实力	北约会员国	是否为北约会员国	根据公开报道整理
	军费支出	用于军事力量的财政支出，取对数	世界银行 WDI 数据库
海外利益	政治全球化	政府政策的国际政治影响力，包括维和特派团、大使馆和参与的国际非政府组织数量	KOF 全球化指数
	经济全球化	包括贸易全球化和金融全球化两方面，前者指贸易伙伴的多样性，后者则测度会员国的跨境资本流动和国际资产负债水平	KOF 全球化指数
	海外直接投资	流向世界其他地区的投资净流出量，取对数	世界银行 WDI 数据库

资料来源：笔者自制。

表 2 主要变量描述性统计

变量名称	样本量	均值	标准误	最小值	最大值
P 类雇员数量	117920	3.83	13.43	0	526.00
G 类雇员数量	117920	5.68	23.06	0	847.00
经济发展	112704	23.81	2.44	16.33	30.78
自主捐助数额	117992	1.50	2.88	0	15.15
教育人力资本	109905	8.04	3.28	0.76	14.26
劳动人口规模	115584	14.99	2.20	8.59	20.71
北约会员国	117390	0.13	0.34	0	1
军费支出	91407	19.74	4.05	0	27.42
政治全球化	112574	0.53	0.27	0.02	0.98
经济全球化	109082	0.57	0.17	0.14	0.99
海外直接投资	88340	26.41	0.45	0	27.51

资料来源：笔者自制。

图 1 展示了 1996—2021 年国家 GDP 与国际组织雇员数量随时间变化的趋势。在此期间, 各国的经济发展相对稳定。P 类雇员数量的增长也较为稳定, 仅在 2005 年以前有小幅下降, 2005 年之后保持了相对稳健的扩大趋势。G 类雇员数量在不同年份则呈现出更多的波动性, 这可能与应对国际重大事件有关, 如战争导致的人道主义救援任务激增, 许多组织需要在救援任务驻地雇用大量从事日常服务和行政工作的 G 类雇员。图 1 展示了时间维度上经济发展与国际组织人员代表性之间的潜在相关关系, 下文将运用计量模型识别两者的因果联系, 并探究具体的影响机制。

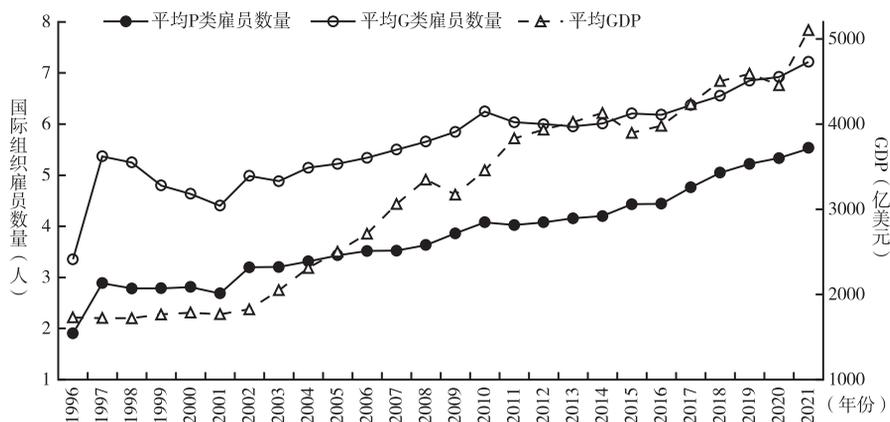


图 1 1996—2021 年国家经济发展与国际组织人员代表性

资料来源: 笔者自制。

五 实证分析

(一) 基准回归

会员国的经济发展能否提高其国际组织中的雇员数量, 从而获得在国际事务中的影响力? 在基准回归中, 本文基于泊松伪极大似然法 (PPML) 回归模型做了估计。该方法在泊松模型基础上进行拓展, 适用于含计数变量在内的非负因变量情形, 有助于纠正由于数据中含有大量 0 值导致的非正态偏误。^①

基准回归的模型设定如下:

$$Representation_{i, c, t} = \beta_1 GDP_{c, t-1} + \beta X_{c, t-1} + \nu_i + \lambda_c + \tau_t + \varepsilon_{i, c, t}$$

^① Kyly R. Myers and Lauren Lanahan, "Estimating Spillovers from Publicly Funded R&D: Evidence from the US Department of Energy," *American Economic Review*, Vol. 112, No. 7, 2022, pp. 2393-2423.

其中, $Representation_{i,c,t}$ 是国家 c 第 t 年在国际组织 i 中的人员代表性, 用该国在国际组织中的雇员数量度量; $GDP_{c,t-1}$ 是国家 c 在第 $t-1$ 年的经济发展程度, 用市场汇率方法计算的现价美元 GDP 度量, 由于美元价格波动已经被年份固定效应吸收, 因此不需要调整通胀因素; $X_{c,t-1}$ 是第 $t-1$ 年的控制变量的向量; ν_i 、 λ_c 、 τ_t 分别为国际组织层面、国家层面和年份层面固定效应; ε_{ict} 是随机误差项。本文主要关注系数 β_1 的估计值及其统计显著性, 即在给定其他因素不变的前提下, 国家经济发展能否提升其在国际组织中的雇员数量。

本文基准回归的结果见表 3 所示。由列 (1) 至列 (3) 可知, 经济发展能够解释会员国在国际组织中 P 类雇员数量的提升, 且在逐步加入劳动力储备、国家实力和海外利益等控制变量的过程中结论保持一致。列 (4) 至列 (6) 的结果表明, 在仅控制劳动力储备的回归模型中, 经济发展对提升国际组织 G 类雇员数量存有正向作用, 但统计上不显著。在控制国家实力因素后, 系数估计值显著增大, 这表明在 G 类雇员的征聘中国家实力因素可能发挥了重要作用。因为国际组织所在地的本地候选人在竞争 G 类雇员时具有很大优势, 而实力较强的国家往往能够吸引国际组织在其领土上设立常驻机构, 进而提供了更多本国国民在国际组织任职的机会。但需要说明的是, G 类雇员的数量有时也不完全与国家经济实力相关。例如, 许多联合国维和部队都会在驻地招募大量 G 类雇员从事辅助性工作, 而维和部队都在贫穷和战乱的国家执行任务。

表 3 国家经济发展提升国际组织人员代表性

被解释变量	P 类雇员数量			G 类雇员数量		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
经济发展	0.145*** (0.000)	0.149*** (0.000)	0.134*** (0.003)	-0.010 (0.894)	0.162*** (0.002)	0.144** (0.010)
劳动人口规模	0.341*** (0.001)	0.361*** (0.001)	0.318** (0.012)	1.209*** (0.000)	1.085*** (0.000)	1.065*** (0.000)
北约会员国		0.493*** (0.000)	0.401*** (0.000)		0.394** (0.023)	0.394* (0.061)
军费支出		0.011 (0.121)	-0.002 (0.878)		-0.008 (0.351)	-0.017 (0.114)

续表 3

被解释变量	P 类雇员数量			G 类雇员数量		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
政治全球化			0.692*** (0.000)			-0.080 (0.700)
经济全球化			0.214 (0.234)			0.223 (0.339)
海外直接投资			0.017*** (0.000)			0.095 (0.219)
国家固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
国际组织固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Pseudo R2	0.77	0.76	0.77	0.63	0.61	0.60
样本量	107351	86179	71906	105105	85689	71860

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。

除 GDP 外，一个国家的经济发展和综合实力还体现在其他很多维度。本文采用其他多个变量来测度会员国的经济发展水平和综合实力，以确保基准回归结果的稳健性。表 4 报告了使用其他维度指标衡量会员国经济发展和综合实力的回归结果。在列（1）中使用“人均 GDP”测度经济发展。在列（2）中使用“人均国民收入（GNI）”测度经济发展，从而更好地反映会员国国民的收入情况。在列（3）中，本文考察了会员国的物质实力（material capability）^①对 P 类雇员数量的影响。用物质实力变量度量国家实力的主要考虑是国际组织的决策可能会受实力较强的大国影响。物质实力主要包括军事实力、工业实力和人口规模，这些方面被视为反映了一国的硬实力。结果表明，在不同核心解释变量的设置下，会员国的经济实力和综合实力对其在国际组织中的人员代表性具有显著的提升作用。

随着新兴市场国家的崛起，发展中国家正积极争取在国际组织中具有更大的人员代表性，以改善过去代表性不足与影响力偏弱等问题，这有助于促进多边主义并

^① 参见 J. David Singer, “Reconstructing the Correlates of War Dataset on Material Capabilities of States, 1816–1985,” *International Interactions*, Vol. 14, No. 2, 1988, pp. 115–132. 戴维·辛格认为“物质实力”通常是指一个国家在人口、工业和军事等方面的综合能力，这些能力共同构成了国家在国际舞台上施加或抵抗影响的基础。在国际政治理论中，物质实力被视为衡量国家综合国力和全球影响力的关键指标。

表4 国家经济发展提升国际组织人员代表性：发展的其他维度

被解释变量	P类雇员数量		
	(1) 人均GDP	(2) 人均GNI	(3) 物质实力
经济发展 (综合实力)	0.129*** (0.003)	0.160*** (0.000)	2.565* (0.064)
控制变量	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制
Pseudo R2	0.77	0.77	0.78
样本量	71906	70950	64438

资料来源：笔者自制。

注：括号内为p值，其中*** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。考虑到“物质实力”变量的测度中已经包含了“军费支出”，在以“物质实力”为被解释变量的回归方程中未纳入控制变量“军费支出”。

推动全球治理体系改革。例如，在第61届联合国大会第14次会议上，中国与南非等多国代表就发展中国家国民在联合国秘书处担任高级和决策职务数量的减少表达了担忧，并要求人事部门改善雇员的地域分配状况。^①

为探究表3中展示的规律在发展中国家是否成立，图2中展示了发展中国家的GDP和P类雇员数量变化的情况：2002—2010年，经济增长和人员代表性之间呈现出一定程度的偏离，但总体趋势还是保持了相对同步的变化。2005—2010年GDP增长较快，出现了一个峰值，这是因为在2008年国际金融危机前，许多国家的GDP因资产泡沫、信贷扩张和高消费而经历了快速增长。然而，这种增长是基于不稳定的金融环境和过度借贷，最终导致2008年国际金融危机爆发。危机发生后，由于受金融市场崩溃、信心下降、出口减少以及财政紧缩等因素影响，全球经济进入漫长的复苏周期，许多国家的经济陷入停滞。

表5展示了在发展中国家子样本中的回归结果。本文采用了两种标准界定什么是发展中国家。首先，在列(1)和列(2)中，按人均GDP从高到低分为高收入组、中等收入组和低收入组三等，并将中等收入组和低收入组的国家定义为“发展中国家”。^②其次，本文采用世界银行对不同国家收入的分类，将高收入国家以外的

① 《中国代表刘振民大使在61届联大五委关于人力资源管理问题(议题123)的发言》，http://un.china-mission.gov.cn/lhghywj/ldhy/yw/ld61/200611/t20061101_8367179.htm，访问时间：2024年3月1日。

② 由于各大国际组织和智库对“发展中国家”的定义和划分比较模糊且存在一定争议，本文在这组计算中采用了这种更加直观的划分方法。

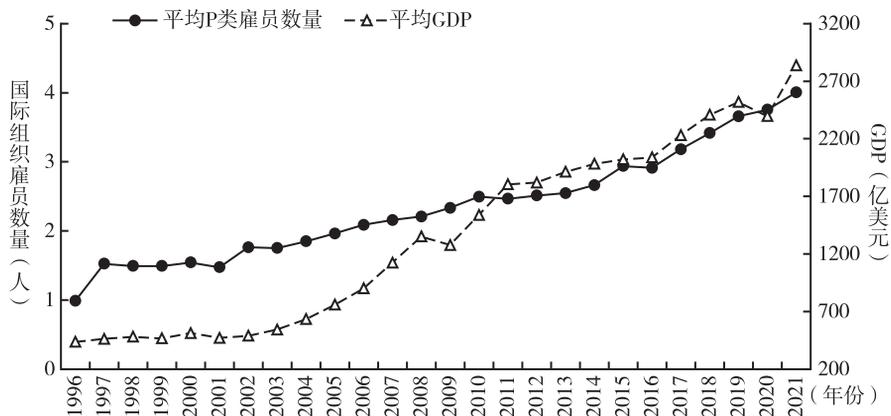


图 2 1996—2021 年发展中国家经济发展与国际组织人员代表性

资料来源：笔者自制。

定义为发展中国家。列 (3) 和列 (4) 展示了在此子样本中的回归结果。回归结果表明，经济发展明显提高了发展中国家在国际组织中 P 类雇员的数量，同时对 G 类雇员数量的增长并不存在统计上显著的促进作用。

表 5 发展中国家经济发展与国际组织人员代表性提升

被解释变量	P 类雇员数量	G 类雇员数量	P 类雇员数量	G 类雇员数量
	基于人均 GDP 标准定义发展中国家		基于世界银行标准定义发展中国家	
	(1)	(2)	(3)	(4)
经济发展	0.119** (0.015)	-0.066 (0.285)	0.141*** (0.002)	-0.051 (0.381)
控制变量	控制	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制	控制
Pseudo R2	0.63	0.69	0.62	0.69
样本量	43903	43903	49115	49115

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。

这一研究结果对既有文献中的竞争性观点提出了一定的挑战。例如，保罗·诺沃萨德 (Paul Novosad) 和埃里克·韦尔克 (Eric Werker) 指出，近年来新兴

市场国家在联合国秘书处的领导职位并没有显著增加，这些职位往往被富裕的北欧国家占据。^①然而，该研究仅限于联合国秘书处。与之不同，本文扩展到了24个有配套人事和财务数据的联合国机构。由于秘书处的财务数据不完整，本文未将其纳入样本。诺沃萨德和韦尔克的研究集中于高级官员，本文则包括了各个级别的雇员。此外，这种差异还存在另外一种可能的解释，即联合国秘书处的政治属性较强，大国和富国长期控制的势力范围不易改变，而联合国系统中的其他方案、基金和专门机构的权力格局更容易随着国际社会经济力量的变迁而调整。

与此同时，我们需要认识到国际组织在选拔工作人员时不只是考虑候选人的素质和会员国对组织的资金贡献，还必须考虑各方力量的平衡。迈克尔·帕里泽克(Michal Parfizek)指出，联合国某些机构中发达国家与最不发达国家都拥有较高的人员代表性，而中等收入国家的代表性相对不足。^②还有研究通过对联合国系统工作人员的访谈解释了这一现象：为应对发展中国家近年来关于雇员地域分配不公的批评，联合国系统中的某些机构开展了针对最不发达国家的征聘活动，从而显著提升了这些国家的人员代表性。^③本文进一步说明，发展中国家不能只依赖政策支持，还需要通过提升自身能力，更主动地增强在国际组织中的影响力。

(二) 内生性控制

因内生性问题导致的估计偏误是本文需要应对的挑战。首先，一些与雇员数量相关的不可观测因素并未在模型中得到控制，从而导致遗漏变量偏误。国际组织的人事战略是一个相对复杂的话题，国际组织在选拔雇员时不仅要关注候选人的品德和才干等，也要考虑潜在的政治后果，在高级和决策职位上过多地任用来自发达国家的雇员很可能引起发展中国家对国际组织合法性的质疑。其次，经济发展与国际组织人员代表性之间可能存在反向因果关系。会员国在国际组织的雇员数量直接关系到该国在国际事务中维护国家利益的能力，进而通过国际贸易和投资等途径反作用于经济发展。

工具变量是解决内生性问题的常用策略之一。在工具变量的选取上需要满足两

① Paul Novosad and Eric Werker, "Who Runs the International System? Nationality and Leadership in the United Nations Secretariat," pp. 1-33.

② Michal Parfizek, "Control, Soft Information, and the Politics of International Organizations Staffing," pp. 559-583.

③ Tianhan Gui, "Behind Closed Doors: Informal Influence on United Nations Staffing and Pathologies of International Bureaucracies," *Global Policy*, 2024, DOI: 10.1111/1758-5899.13370.

个条件：一是相关性，即工具变量需要与内生解释变量相关；二是外生性，即工具变量与被解释变量无关。本文选取政治领导人更替作为工具变量，即在第 t 年会员国 c 发生政治领导人的变更，则该变量取值为 1，否则取值为 0。

多数研究认为政治领导人更替会对经济发展产生重大影响。^① 在任期伊始，新上任的领导人即使想尽快推行刺激经济的政策，也需要进一步了解新的工作情况，新政策出台生效也需要一定的时间，这意味着换届期间的经济发展可能会受到一定的影响。因此，我们认为该工具变量满足相关性假设。

此外，会员国领导人在换届时的注意力可能更多地放在国内事务上，短期内很难直接改变国际组织的相关战略布局，^② 新政策工具的不足也会使新任领导人很难立刻提升本国在相应国际组织中的雇员数量，因此工具变量的外生性假设一定程度上也是成立的。

在估计策略上，本文沿用了标准的两阶段最小二乘估计方法（2SLS）。该方法在第一阶段用工具变量和控制变量的线性组合预测核心解释变量的拟合值，在第二阶段使用拟合值代替核心解释变量的真实值进行回归。

工具变量回归的结果见表 6 所示。其中，列（1）和列（2）中使用的政治领导人更替数据来源于“国家政治领导人与死亡原因（NPLCD）”数据库，该数据库整理了 1840 年以来各国政治领导人的任期及去世原因。^③ 列（3）和列（4）中则使用了“政治领导人关系（PLAD）”数据库，该数据库整理了 1989—2020 年全球 175 个国家有效领导人的出生地和种族等信息。^④ 从列（1）和列（3）工具变量一阶段的回归结果来看，政治领导人更替是经济发展的强工具变量，在不同情形下均具有较好的解释力度。列（2）和列（4）为二阶段的回归结果，核心解释变量的系数估计值仍保持显著，且在系数大小上与基准回归有所提升。

① Shu Yu and Richard Jong-A-Pin, “Rich or Alive? Political (in) Stability, Political Leader Selection and Economic Growth,” *Journal of Comparative Economics*, Vol. 48, No. 3, 2020, pp. 561–577; Min Shi and Jakob Svensson, “Political Budget Cycles: Do They Differ Across Countries and Why?” *Journal of Public Economics*, Vol. 90, No. 8–9, 2006, pp. 1367–1389.

② Michaela Mattes, Brett Ashley Leeds and Royce Carroll, “Leadership Turnover and Foreign Policy Change: Societal Interests, Domestic Institutions, and Voting in the United Nations,” *International Studies Quarterly*, Vol. 59, No. 2, 2015, pp. 280–290.

③ Bruce Bueno de Mesquita and Alastair Smith, “Political Loyalty and Leader Health,” *Quarterly Journal of Political Science*, Vol. 13, No. 4, 2018, pp. 333–361.

④ Pietro Bompreszi, et al., “Wedded to Prosperity? Informal Influence and Regional Favoritism,” https://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp10969.pdf, 访问时间：2024 年 3 月 1 日。

表6 国家经济发展与国际组织人员代表性提升：工具变量回归

被解释变量	GDP	P类雇员数量	GDP	P类雇员数量
	NPLCD 数据		PLAD 数据	
	(1)	(2)	(3)	(4)
政治领导人更替	-0.026*** (0.000)		-0.025*** (0.000)	
经济发展 (一阶段拟合值)		0.212*** (0.007)		0.172** (0.018)
控制变量	控制	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制	控制
模型设定	OLS	PPML	OLS	PPML
R2	0.25		0.25	
Pseudo R2		0.77		0.77
样本量	68424	64000	67019	62475

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** p<0.01，** p<0.05，* p<0.1；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。

(三) 机制分析

1. 自主捐助机制

随着会员国经济发展水平的提升，它们向国际组织提供自主捐助的意愿和能力也得到增强，并最终反映为在国际组织中的人员代表性得到提升。随着深度融入全球价值链，发展中国家将面临更频繁的贸易和投资争端。国际组织的职责之一正是为争端解决提供法律框架和对话渠道，但长期以来一直被指责偏袒发达国家。发展中国家主动向国际组织提供自主捐助将有助于国际组织减少对发达国家的财政依赖，从而在国际争端中恪守政治中立，为解决争端做出积极贡献。而通过经济发展，发展中国家政府能够将更多的财政资金用于外交事务，如向国际组织提供自主捐助等。

从国际组织的视角来看，稳定的资金来源是国际组织生存和发展的必要条件，这意味着会员国增加或减少自主捐助能够影响国际组织在国际事务上的态度和行为。既有研究表明，国际组织会在决策上迎合主要捐助国的偏好，在人事战略上也可能会存在类似倾向，从而在 P 类雇员的征聘上向来自主要捐助国的候选人倾斜。^①

^① Richard Clark and Lindsay R. Dolan, "Pleasing the Principal: US Influence in World Bank Policymaking," pp. 36-51.

图3为发展中国家的自主捐助以及国际组织中P类雇员的数量情况。除2008年国际金融危机期间部分发展中国家大幅削减了对国际组织的自主捐助外,其他时期对国际组织的自主捐助则保持了稳健增长,而同时期来自发展中国家的P类雇员数量也在稳步上升。

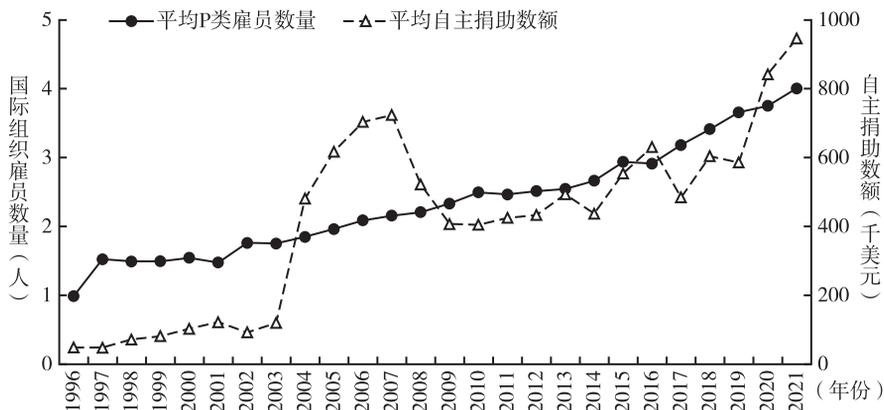


图3 1996—2021年发展中国家自主捐助数额与国际组织人员代表性

资料来源：笔者自制。

本文首先检验了自主捐助能否提升会员国在国际组织中的雇员数量。为确保估计结果的稳健性,本文同时报告了替换被解释变量和解释变量的多个回归结果(见表7)。结论表明,在多种变量设置情形下,自主捐助都能显著提升雇员数量,不仅体现在绝对规模的增长上,相对比例也有所提升。

表7 国家自主捐助与国际组织人员代表性提升：稳健性检验

被解释变量	P类雇员数量		
	未调整	取对数	
	(1)	(2)	(3)
是否自主捐助	0.164*** (0.000)	0.136*** (0.000)	
自主捐助数额			0.010*** (0.000)
经济发展	0.118*** (0.008)	0.124*** (0.000)	0.132*** (0.000)
控制变量	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制

续表 7

被解释变量	P 类雇员数量		
	未调整	取对数	
	(1)	(2)	(3)
Pseudo R2	0.77	0.33	0.33
样本量	71906	71906	71906

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。

在此基础上，本文进一步探讨了自主捐助机制的作用（见表 8）。从列（1）至列（3）的结果来看，经济发展能够带来显著的自主捐助数额的上升。当一国的经济实力提升后，就会追求在国际事务中的影响力，力图在国际组织中维护自身的经济和政治利益。列（4）至列（6）的结果则说明，会员国增加对国际组织的自主捐助的确能够有效提升其国际组织中的 P 类雇员数量。以上结论在全样本和发展中国家子样本中均成立。

表 8 国家经济发展通过自主捐助机制提升国际组织人员代表性

被解释变量	自主捐助			P 类雇员数量		
	全样本	发展中国家子样本		全样本	发展中国家子样本	
	(1)	(2) 人均 GDP 标准	(3) 世界银行标准	(4)	(5) 人均 GDP 标准	(6) 世界银行标准
自主捐助数额				0.037*** (0.000)	0.023*** (0.000)	0.024*** (0.000)
经济发展	0.385*** (0.000)	0.236*** (0.000)	0.259*** (0.000)	0.100** (0.025)	0.107** (0.028)	0.127*** (0.005)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Pseudo R2	0.42	0.36	0.36	0.77	0.63	0.62
样本量	71930	43903	49115	71906	43903	49115

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。

2. 教育人力资本机制

国际组织在人事战略上不仅要考虑迎合主要捐助国的意图，也需要确保候选人能够胜任组织中复杂的管理职责。若想提高本国在国际组织中的雇员数量，有“名”更要有“实”，在与国际组织保持良好伙伴关系（如提供自主捐助）的同时，还需要建立起国际组织人才培养的制度体系。^①对于发展中国家而言，提供自主捐助不失为一种快速提升在国际组织中地位的方式，但想要长期在国际组织政策过程中发挥影响力，鼓励、支持和引导本国青年人才在国际组织中任职仍是必由之路。

图4展示了发展中国家教育人力资本与国际组织雇员数量的时间趋势。可以发现，近20年中，得益于教育普及和教育质量改善，越来越多来自发展中国家的国民开始在国际组织中任职。这些接受过良好教育的雇员不仅更适应国际组织多元化的工作方式，也更懂得如何在工作中维护本国利益、传播本国价值观。

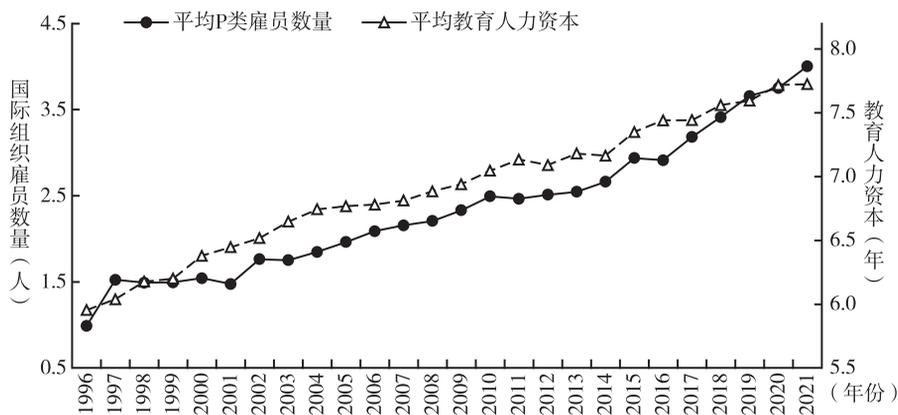


图4 1996—2021年发展中国家教育人力资本与国际组织人员代表性

资料来源：笔者自制。

表9讨论了教育人力资本机制如何在经济发展影响国际组织雇员数量这一过程中发挥作用。从列（1）至列（3）的结果来看，经济发展能够显著提升一国国民的平均受教育程度，为国际组织人才培养提供充裕的后备力量。列（4）至列（6）的结果则表明，教育人力资本水平的提升能够显著增加国家在国际组织中的雇员数量，且这一结论对于发展中国家仍然成立。

值得强调的是，教育人力资本这一概念蕴含了教育层次、专业技能培训、实

^① 桂天哈、薛澜、钟玮：《全球治理背景下中国国际组织人才战略的思考——基于对联合国人事数据及工作人员访谈的实证分析》，载《清华大学学报（哲学社会科学版）》，2022年第5期，第193—207页。

际工作经验、认知与非认知技能等诸多要素。在本文的探讨范围内，它还囊括了国民的外语掌握程度和跨文化沟通能力等。然而，囿于数据资源，本文仅能以“教育人力资本”这一较为宽泛的指标进行研究。尽管如此，发展中国家的教育人力资本对其在国际组织中的人员代表性仍展现出显著的正面效应。这一显著影响（体现在估计系数上）还会受到人力资本配置机制等因素的调节。例如，帕里泽克和马修·斯蒂芬（Matthew D. Stephen）探讨了金砖国家参与国际组织的现状与挑战，^①指出印度之所以能够向国际组织输送大批国际化人才，除全民具有较高的英语水平外，其人力资本的选拔配置机制也发挥了重要作用。^②由于这些机制的量化难度较大，本文未能对其进行更为细致的考量。这是今后值得进一步研究的方向。

表9 国家经济发展通过教育人力资本机制提升国际组织人员代表性

被解释变量	教育人力资本			P类雇员数量		
	全样本	发展中国家子样本		全样本	发展中国家子样本	
	(1)	(2) 人均GDP标准	(3) 世界银行标准	(4)	(5) 人均GDP标准	(6) 世界银行标准
教育人力资本				0.061** (0.014)	0.045* (0.098)	0.050* (0.056)
经济发展	0.896*** (0.000)	1.486*** (0.000)	1.299*** (0.000)	0.132*** (0.003)	0.137*** (0.007)	0.147*** (0.001)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
地区和年份固定效应	控制	控制	控制			
国家、国际组织和年份固定效应				控制	控制	控制
模型设定	OLS	OLS	OLS	PPML	PPML	PPML
R2	0.31	0.37	0.38			
Pseudo R2				0.77	0.63	0.62
样本量	3068	1862	2087	70957	43064	48491

资料来源：笔者自制。

注：括号内为p值，其中*** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；列（1）至列（3）回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整，列（4）至列（6）回归标准误经过在国家层面聚类的稳健标准误调整。

^① Michal Parížek and Matthew D. Stephen, "The Long March Through the Institutions: Emerging Powers and the Staffing of International Organizations," pp. 204–223.

^② 另外，印度是较早参与国际组织活动的发展中国家，具有一定的先发优势，其国际组织的参与广度和深度上均处于发展中国家前列，因而其人员代表性相对较高。参见 Syed Akbaruddin, Indrani Bagchi and Tanvi Madan, "India-China Dynamics in Multilateral and Minilateral Organizations," <https://www.brookings.edu/articles/india-china-dynamics-in-multilateral-and-minilateral-organizations/>, 访问时间：2024年3月30日。

(四) 理论拓展及其实证分析：国际组织分类与中国和平发展

1. 国际组织职能与类型的异质性

会员国通过提供自主捐助可以提升本国在国际组织中的人员代表性，但提升的程度可能在不同类型的国际组织间存在异质性。本文从国际组织的职能定位和工作方式两方面区分了不同类型的国际组织。

第一，依据国际组织的职能定位，本文将国际组织分为“经济社会发展”“人道主义”和“政治相关”三类，以考察自主捐助影响的异质性。其中，经济社会发展类国际组织致力于促进各国的经济与社会发展，在减少贫困及改善卫生状况等方面做出了努力；人道主义类国际组织在发展中国家以及发生灾害或冲突等人道主义危机的地区从事紧急救援、人道援助和社会服务工作；政治相关类国际组织则聚焦于国际政治和安全议题。^① 当前多数国际组织已经高度专业化，在特定政策领域发挥各自的作用。

第二，依据国际组织的工作方式，本文将国际组织分为“项目型”和“规则型”两类。当前许多国际组织在总部所在地之外实施大规模实地项目，这种组织以联合国系统中的方案和基金为主。如联合国世界粮食计划署常年奋战在全球抗击饥饿的最前线，为世界最不发达的国家和地区提供紧急粮食援助。这些组织大多完全依靠自主捐助运行。有些组织则承担着制定治理规则的使命，如国际海事组织在制定国际航运安全、保障和环境绩效的全球标准方面发挥着重要作用。这类组织主要为联合国系统中的专门机构，其财政来源既有会员国缴纳的会费，又有自主捐助。本文将参与规则制定的国际组织界定为规则型国际组织，而将主要执行项目的国际组织界定为项目型国际组织。^② 需要说明的是，规则型国际组织在日常工作中也有一定的项目实施，只是这类组织除项目实施外也兼有规则制定的职能。

基于以上分类，表 10 分析了自主捐助对雇员数量影响在不同类型国际组织间的异质性。观察列 (1) 至列 (3)，我们发现在承担经济社会发展和人道主义职责的国际

^① 依据以上解释，本文将联合国开发计划署、人口基金会、妇女署、粮农组织、教科文组织、工业发展组织、世界旅游组织、世界卫生组织、艾滋病规划署、联合国大学、训练研究所、国际贸易中心、国际电信联盟、万国邮联、世界知识产权组织和世界气象组织归入经济社会发展类组织；将儿童基金会、世界粮食计划署、近东救济处、难民署和国际劳工组织归入人道主义类组织；将国际海事组织、国际原子能机构和国际民用航空组织归入政治相关类组织。

^② 依据以上解释，本文将联合国开发计划署、人口基金会、儿童基金会、世界粮食计划署、妇女署、国际贸易中心、近东救济处、难民署、联合国大学、训练研究所和艾滋病规划署归类为项目型组织；将粮农组织、国际民用航空组织、国际劳工组织、国际海事组织、国际电信联盟、教科文组织、工业发展组织、世界旅游组织、万国邮联、世界卫生组织、世界知识产权组织、世界气象组织和国际原子能机构归为规则型组织。

组织中，会员国的自主捐助最能促进雇员数量的提升，而对于负责政治相关事务的国际组织，自主捐助虽然也有促进作用，但在统计上不显著。这可能是因为经济社会发展类和人道主义类国际组织在诸多全球治理议题上具有重要地位，经济发展势头较好的国家因此更倾向于通过向此类国际组织提供自主捐助来施加政策影响力。

表 10 中列 (6) 和列 (7) 的回归结果表明，虽然会员国的自主捐助能够显著提升项目型国际组织和规则型国际组织的雇员数量，但在规则型国际组织中，自主捐助提升雇员数量的程度更高。一方面，规则型组织通常涉及更多的政治活动，因为它们的职责包括制定或修改国际规则和标准，这会直接影响国家间的权力和责任。会员国在这些组织中争取更大的影响力是为了确保新的国际规则能够符合或至少不违背本国利益。相较而言，项目型国际组织多在发展中国家开展实地工作，在国际政治经济博弈中的重要性没有那么突出，会员国提供自主捐助更多的是希望获取声誉与外交关系等方面的收益。另一方面，项目型国际组织大多通过实地工作建立并维护与其他政府间组织、不同层级的国家政府及民间团体的广泛网络关系，而规则型国际组织在资源上可能更加依赖会员国的财政支持。为激励会员国持续且稳定地提供资金支持，规则型国际组织也需要提供相应的人员代表性作为回报。

表 10 通过自主捐助机制提升国际组织人员代表性：按国际组织类型分组

被解释变量	P 类雇员数量				
	国际组织职能定位			国际组织工作方式	
	经济社会发展	人道主义	政治相关	项目型	规则型
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
自主捐助数额	0.046*** (0.000)	0.015** (0.040)	0.023 (0.193)	0.019*** (0.000)	0.055*** (0.000)
经济发展	0.223*** (0.000)	0.008 (0.904)	-0.065 (0.486)	0.101* (0.062)	0.126** (0.029)
系数差异 P 值		0.003	0.221		0.000
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制
Pseudo R2	0.77	0.80	0.76	0.82	0.77
样本量	46814	15470	8814	32258	39330

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整；系数差异 p 值是系数“L. 自主捐助数额”的组间差异，根据 Chow 检验得到，未报告 p 值的组为基准组。

2. 中国和平发展的正外部性

当今世界正处于百年未有之大变局，国际力量对比深刻调整，新兴市场国家和发展中国家在全球治理中的地位日益突显、作用越发关键。但现行的全球治理体系未能反映这种变化且缺乏包容性。为此，中国等发展中国家开始要求进行全球治理体系的改革与建设，从而改变旧治理体系中不公正、不合理、损害广大发展中国家利益的规则，推进国际关系民主化。国际组织作为全球治理体系的重要组成部分，提高发展中国家在国际组织中的人员代表性有助于国际组织多边机制失灵和多边主义式微等问题的解决。

前文已经论证了经济发展有助于发展中国家提高自身在国际组织中的代表性，但实践中还存在很多问题，如发达国家为了维护其在国际组织中的主导权，往往通过各种正式和非正式手段阻挠发展中国家的国民在国际组织任职，尤其是担任高级和决策职务。近年来得益于中国对国际组织人才培养工作的重视，中国国民开始逐步进入国际组织的各个层级，联合国系统的各个方案、基金和专门机构中出现了越来越多的中国籍工作人员，为提升发展中国家在全球治理中的影响力和规则制定权做出了卓越贡献。那么中国作为最大的发展中国家，其和平发展是否能够为全球治理体系的公正化、合理化赋能？发展中国家又能否从全球治理体系改革和建设中获得代表性与发言权？

为探讨中国和平发展惠及其他发展中国家的情况，本文人工编码了在大国竞争中较为重要的 19 个国际组织，检验了中国雇员数量的提升对发展中国家的影响（见表 11）。^① 为保证调节效应的可解释性，本文对核心解释变量和调节变量做了中心化处理。从列（1）和列（2）的结果来看，中国 P 类雇员数量的提升能够为发展中国家的国民提供更多在国际组织中任职的机会，存在显著的正外部性；在列（3）和列（4）中，进一步在中等收入国家的子样本（即排除了发展中国家中最低收入组别国家的样本）中进行了回归，这些国家参与全球治理的意愿更为强烈，也更有实力去要求提高自身在国际组织中的人员代表性。同预期一致，本文发现中国和平发展对中等收入国家存在显著的正外部性。因此，中国倡导建设的公正合理的全球治理体系确实推动了国际关系民主化，为发展中国家尤其是在经济发展方面取得成就的中等收入国家参与全球治理体系提供了机遇。

^① 在大国竞争中较为重要的机构包括：联合国开发计划署、人口基金会、儿童基金会、世界粮食计划署、妇女署、近东救济处、难民署、粮农组织、国际民用航空组织、国际劳工组织、国际海事组织、国际电信联盟、教科文组织、工业发展组织、世界卫生组织、世界知识产权组织、世界气象组织、艾滋病规划署和国际原子能机构。其他国际组织或是主要承担联合国系统内的人员教育和培训职责，如联合国大学、训练研究所，或是在相对边缘化的政策领域工作，如国际贸易中心、世界旅游组织和万国邮联。

表 11 中国和平发展对发展中国家提升国际组织人员代表性的正外部性

被解释变量	P 类雇员数量			
	发展中国家		中等收入国家	
	(1) 人均 GDP 标准	(2) 世界银行标准	(3) 人均 GDP 标准	(4) 世界银行标准
GDP×中国 P 类雇员数量	0.037*** (0.005)	0.041*** (0.001)	0.043*** (0.005)	0.048*** (0.001)
GDP	0.073 (0.131)	0.095** (0.029)	0.136** (0.026)	0.113*** (0.009)
中国 P 类雇员数量	0.224*** (0.000)	0.223*** (0.000)	0.196*** (0.000)	0.253*** (0.000)
控制变量	控制	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制	控制
Pseudo R2	0.60	0.59	0.51	0.60
样本量	34910	39073	19617	29584

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。

表 12 的实证结果表明，中国 P 类雇员数量的提升有助于促进其他发展中国家经济发展对其人员代表性的正向影响。这一现象可能是由于中国在国际组织中推行的项目具有更鲜明的多边合作属性，并且更重视加强发展中国家之间的合作。因此，随着中国自主捐助的增加及相关项目的扩展，国际组织对了解发展中国家国情的工作人员的需求也相应增加。为进一步排除其他因素的影响，本文使用匹配的方法找出那些与中国外交不存在显著亲疏倾向的国家集合，并在此基础上进行回归分析。首先，本文基于联合国大会投票数据，使用理想点法计算各会员国的对华外交关系指标，^① 基本思路是一国在联大的投票决策上越接近中国，则其在外交立场上也与中国越接近。其次，以中位数为界确定各年份中对华态度亲近与疏远的两组国家，使用 Logit 模型计算各国的倾向得分，并根据 25 分位数和 75 分位数划定共同支撑区间，^② 在此区间的国家对华外交关系特征相似。表 12 展示的匹配样本中的回归结果表明，即使考虑外交关系因素，中国人员代表性仍表现出显著的正外部性。

① Michael Bailey, Anton Strezhnev and Erik Voeten, "Estimating Dynamic State Preferences from UN Voting Data," *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 61, No. 2, 2017, pp. 430-456.

② 在对华亲近的国家中，倾向得分的 25 分位数和 75 分位数分别为 0.340 和 0.466，而在对华疏远的国家中，倾向得分的 25 分位数和 75 分位数分别为 0.362 和 0.567，取两者交集，即倾向得分处于 [0.362, 0.466] 区间，得到对华外交不存在显著倾向的国家集合。

表 12 中国和平发展对发展中国家人员代表性的正外部性：匹配样本

被解释变量	P 类雇员数量			
	发展中国家		中等收入国家	
	(1) 人均 GDP 标准	(2) 世界银行标准	(3) 人均 GDP 标准	(4) 世界银行标准
GDP×中国人员代表性	0.057*** (0.002)	0.056*** (0.001)	0.046* (0.063)	0.055*** (0.000)
GDP	-0.050 (0.440)	-0.058 (0.363)	-0.020 (0.823)	-0.056 (0.466)
中国人员代表性	0.227*** (0.000)	0.235*** (0.000)	0.226** (0.012)	0.252*** (0.000)
控制变量	控制	控制	控制	控制
国家、国际组织和年份固定效应	控制	控制	控制	控制
Pseudo R2	0.65	0.65	0.54	0.66
样本量	13526	14477	6533	11254

资料来源：笔者自制。

注：括号内为 p 值，其中 *** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；回归标准误经过在国家—国际组织对层面聚类的稳健标准误调整。

六 结论

本文构建了国际组织财务和人事一体化数据库，探讨了国家在国际组织中人员代表性的影响机制。分析联合国系统内 24 个国际组织 1996—2021 年的数据后可发现，国家的经济发展状况对其在国际组织中的代表性具有显著的正向影响。在基准分析的基础上，本文进一步检验了经济发展促进人员代表性提升的两种潜在机制：一是国家对国际组织的自主捐助，二是教育人力资本。在以制定国际规则（规则型）和促进区域经济发展（经济社会发展类）为特点的组织中，国家自主捐助对人员代表性的提升作用更为显著。同时，中国在国际组织中的代表性提升对其他发展中国家产生了积极的溢出效应，有助于这些国家提高其在全球治理中的影响力。

本文的实证研究结果对全球治理具有两点启示意义。第一，包括中国在内的发展中国家正在全球治理中扮演着日益重要的角色。随着经济的稳健增长和国际影响力的持续提升，中国在国际事务中的参与度日益提高，积极推动全球治理朝着健康

方向发展，为其他发展中国家提供了更广泛的发声机会。这些变化体现了中国作为经济大国在全球治理中的重要贡献。

第二，随着发展中国家深入参与全球治理，它们需要不断调整和细化其国际战略与政策。此外，发展中国家也应重视国内政策与全球治理的互动和配合。通过更好地统筹和协同内外政策，以国内经济和社会的高质量发展来增强参与全球治理的能力，有助于使国际组织更全面地反映国家利益的多元性，推动构建一个更加公正合理的新型全球治理体系。

需要说明的是，本文的实证结论仅在概率意义上成立。统计意义上显著的规律并不意味着在每一个特定国家和组织中都必然成立，如经济发展对一国在国际组织中人员的正向影响可能会因为国家其他维度的特征而呈现出差异性。在未来的研究中可以考虑展开更多的异质性分析。

同时，囿于数据可得性，本文的实证分析具有一定的局限性。例如，不同职级雇员在职责上存在一定差异，对来源国人员代表性的提升也存在不同影响。但目前联合国所公布的人事数据中并未详细区分不同类型雇员的级别。因此，本文只能在实证层面区分业务类雇员和一般事务类雇员，无法进一步细分雇员级别。此外，会员国的人才技能结构很可能对该国在国际组织中的人员代表性产生影响，但是受限于数据来源，本文无法考虑各国在不同专业领域的教育人力资本水平。还需强调的是，尽管发展中国家的教育人力资本对其在国际组织中的人员代表性会产生显著的正面影响，但其边际效应会受到各国人员选拔机制的制约。这都是未来值得进一步研究的方向。

(截稿：2024年5月 责任编辑：主父笑飞)