·调查研究·

军事职业教育学习激励现状及需求分析

仇雪萍[1]　邹最[2]　鲁娟[1]
[1]海军军医大学职业教育中心，上海 200433；[2]海军军医大学麻醉系，上海 200433
通信作者：鲁娟，Email：lujuan506@sina.com

【摘要】 **目的**　分析海军部队军事职业教育学习激励现状及官兵激励需求，为优化军事职业教育管理、构建精准激励体系提供实证依据。**方法**　以海军官兵为研究对象，聚焦军事职业教育核心形式——岗位能力提升学习，通过问卷调查探究其与年度考核任用相挂钩落实情况及官兵激励需求，有效回收问卷14 318份。**结果**　总体86.12%的官兵反馈岗位能力提升学习与年度考核任用有关联，13.88%反馈无关联，不同身份、细分身份、文化程度、单位类别官兵的看法均有统计学差异（χ^2=205.46，238.57，193.83，255.51；均P<0.01），其中科研机构、高学历群体、文职人员无关联感知比例较高。激励需求中，“加强表彰奖励”占比最高（55.13%），其次为“挂钩任职资格”（43.94%）和“挂钩人员综合评价”（42.95%），不同群体需求存在显著差异。**结论**　海军军事职业教育挂钩机制已初步落实，但存在群体差异明显、执行不均衡问题；官兵激励需求聚焦荣誉激励与职业发展关联，呈现鲜明个性化特征。需立足群体差异制定差异化策略，强化学习成果与考核任用的刚性衔接，构建多元激励体系，提升激励精准性与效能，激发官兵学习主动性，推动军事职业教育高质量发展。

【关键词】 军事职业教育；　学习激励；　岗位能力
【中图分类号】 R-0；R-4
基金项目：2025年度国防军事教育学科规划军队重点课题（JYKY-C2025020）；2025年度海军军医大学高等级教学成果培育资助项目（JPY2025B01）；2024年度海军军医大学教学研究与改革项目（JYG2024B18）；2022年度海军军医大学社科培育基金项目（2022SK003）
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250929-02290

Analysis of the current status and learning incentive needs for military continuing education

Qiu Xueping[1], Zou Zui[2], Lu Juan[1]
[1]Continuing Education Center, Naval Medical University, Shanghai 200433, China; [2]Department of Anesthesiology, Naval Medical University, Shanghai 200433, China
Corresponding author: Lu Juan, Email: lujuan506@sina.com

【**Abstract**】 **Objective**　To analyze the current status of learning incentives in military continuing education in the naval forces and the incentive needs of officers and soldiers, and provide empirical evidence for optimizing the management of military continuing education and constructing a targeted incentive system. **Methods**　Taking naval officers and soldiers as the research objects, and focusing on post competence improvement learning, which is the core form of military continuing education, a questionnaire survey was conducted to explore the implementation of the linkage between post competence improvement learning and annual assessment/appointment, as well as the incentive needs of officers and soldiers. A total of 14318 valid questionnaires were collected. **Results**　Overall, 86.12% of the officers and soldiers reported that post competence improvement learning was linked to annual assessment and appointment, while 13.88% reported no such link. Significant differences in perceptions were observed among officers and soldiers with different identities, sub-identities, educational levels, and unit types (χ^2=205.46, 238.57, 193.83, and 255.509; P< 0.01), with higher proportions reporting no linkage among personnel in scientific research institutions, highly educated groups, and civilian staff. Among the incentive needs, "strengthening recognition and rewards" accounted for the highest proportion (55.13%), followed by "linking to qualification for office" (43.94%) and

"linking to comprehensive personnel evaluation" (42.95%). Significant differences in needs were observed among groups. **Conclusions** The linkage mechanism between post competence improvement learning in naval military continuing education and annual assessment and appointment has been initially implemented, but there are issues such as significant group differences and unbalanced implementation. The incentive needs of officers and soldiers are concentrated on honor incentives and links to career development, showing personalized characteristics. It is necessary to formulate differentiated strategies based on group differences, strengthen the rigid connection between learning outcomes and assessment/appointment, construct a diversified incentive system, enhance the accuracy and effectiveness of incentives, stimulate the learning initiative of officers and soldiers, and promote the high-quality development of military continuing education.

【Key words】 Military continuing education;　Learning incentives;　Post ability

Fund program: 2025 Key Project of Military Disciplinary Planning for National Defense and Military Education (JYKY-C2025020); 2025 High-Level Teaching Achievement Cultivation and Support Project of Naval Medical University (JPY2025B01); 2024 Teaching Research and Reform Project of Naval Medical University (JYG2024B18); 2022 Social Science Cultivation Fund Project of Naval Medical University (2022SK003)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250929-02290

在新时代强军兴军战略深入推进、新军事革命加速演进的背景下，军事职业教育作为三位一体新型军事人才培养体系的重要组成部分，已成为提升官兵综合素质、锻造高素质专业化军事人才的关键途径[1]，其质量直接关系到军队战斗力建设与人才培养体系完善[2]。学习激励作为激发官兵学习内生动力、保障教育成效的核心杠杆[3]，其设计的科学性与实施的有效性直接决定军事职业教育能否实现从“要我学”向“我要学”的根本性转变，是破解当前部分官兵参与军事职业教育的积极性不足、学习效果与岗位需求脱节等问题的关键突破口[4]。

2020年，我军发布《军队军事职业教育条例（试行）》（简称《条例》），明确将我军军事职业教育学习形式分为2大类7亚类[5]，其中岗位能力提升学习，是所有军队人员每年都必须开展的最重要、最典型的学习形式，直接对接备战打仗需求、聚焦履职能力提升。《条例》明确要求“将官兵岗位能力提升学习情况与年度考核任用（官兵最关心、最直接的考核形式）相挂钩”，同时鼓励部队结合实际开展多样化的学习激励，但在海军实践中，仍面临激励方式固化[6]、需求覆盖不精准[7]、制度执行存在“温差”与“落差”[8]等现实梗阻，亟须从理论与制度层面破解困境。

从理论逻辑来看，期望理论指出，个体行为动机取决于目标实现的预期概率与目标价值感知[9]，当官兵感知学习成果与考核任用强关联，且激励措施契合自身需求时，学习动机将显著提升；自我决定理论则强调，自主、胜任、归属3大心理需求的满足是内在动力激发的关键[10]，而关联感知的强弱、激励需求的满足程度，直接影响实现效果。结合军队人力资源管理理论中的分类管理、考核与激励衔接原则[11]，不同群体的职业发展路径、考核评价体系存在差异，其关联感知与激励需求必然呈现个性化特征，这为差异化激励机制设计提供了理论依据。

当前，信息化海战对海军官兵的岗位专业能力、应急处置能力等提出了更高要求。精准掌握海军官兵基于岗位能力提升的军事职业教育学习激励现状、系统研判其差异化激励需求，已成为优化激励机制、推动军事职业教育与海军战斗力建设深度融合的紧迫任务。本研究以期望理论、自我决定理论及军队人力资源管理理论为支撑，以岗位能力提升学习为切入点，以海军官兵为例，通过问卷调查与深度访谈相结合的方式，梳理海军官兵岗位能力提升学习与年度考核任用挂钩的实践现状，识别不同群体激励需求特征，旨在为构建贴合海军官兵实际、适配新型军事人才培养目标的激励体系提供实证和理论支撑。

1　对象与方法

1.1　调查对象

采用分层随机抽样方法，选取海军科研机构、院校、师旅团部队、军级以上机关等不同单位类别，

涵盖指挥管理军官、专业技术军官、战士、文职人员等不同身份类型的官兵作为调查对象。本次调查共发放问卷15 000份，有效回收问卷14 318份，有效回收率为95.45%。被调查者年龄18~60岁，平均（27.29 ± 5.48）岁，军龄1~45年，平均（7.63 ± 5.47）年。学历涵盖高中（含）以下、大学专科、大学本科、硕士、博士；岗位类别包含营级以下非领导岗位军官、营级以下领导岗位军官、团级以上非领导岗位军官、团级以上领导岗位军官、专业技术军官-系室中心及其他不定等级单位领导、一般技术军官等多个层次；同时覆盖不同军衔、待遇级别、职称、职务层级和专业技术级别的官兵，样本具有广泛代表性。

1.2 研究工具

基于《条例》要求及期望理论、自我决定理论等相关激励理论，在文献梳理基础上，结合海军军事职业教育特点，初步构建包含“岗位能力提升学习与考核任用关联情况”“激励需求偏好”2个核心维度的问卷框架。选取20名来自海军机关、院校、部队的军事职业教育领域专家进行专家咨询，设计初始问卷条目，涵盖挂钩任职资格、挂钩人员综合评价、挂钩入学资格、建立学分银行制度、加强表彰奖励、加大学费补助、挂钩年终考核、在项目评审中倾斜、在职称评审中倾斜9项激励措施，共计24个条目，其中“学习与考核任用关联情况”维度4个条目，“激励需求偏好”维度12个条目，“基本信息”8个条目（含身份、文化程度、单位类别等人口学与岗位特征变量）。为确保问卷的科学性与适用性，选取200名不同类型海军官兵开展预调查，通过项目分析剔除鉴别力低的3个条目，最终确定21个正式问卷条目，通过探索性因子分析检验结构效度（KMO值=0.892，Bartlett球形检验P<0.001），通过Cronbach's α系数检验信度（总体α=0.876，各维度α系数为0.723~0.851），最终形成正式问卷。

1.3 调查方法

本次调查由海军机关主导，以正式发文形式组织实施，调查时间为2025年2月至3月，通过军事职业教育军综网平台上线电子版问卷，采用匿名方式填写，确保调查数据的真实性。同时，选取6个不同类型单位（2个师旅团部队、1个科研机构、1所院校、1个军级以上机关、1个基层舰艇单位）开展深度访谈，每个单位选取8~10名不同身份、层级的官兵进行半结构化访谈，访谈内容聚焦制度落实中的具体问题、激励需求的深层原因等。

1.4 统计学方法

使用SPSS 22.0软件进行统计分析，描述性统计采用百分比（由于保密原因，略去具体人数）、均数 ± 标准差；组间比较采用卡方检验；为控制潜在混杂变量，采用多因素logistic回归分析探讨各变量（身份、文化程度、单位类别等）对“学习与考核任用关联感知”及主要激励需求的独立影响，本研究聚焦海军军事职业教育激励机制这一军队人才培养重要课题，研究涉及身份、细分身份、文化程度、单位类别、军衔多维度群体对比分析，多重检验易增加Ⅰ类错误（假阳性）发生风险，为严格控制假阳性概率，确保研究结论的可靠性与严谨性，参考同类大样本多维度调查研究的统计设定原则，检验水准α=0.01。

多因素logistic回归分析中，变量筛选采用向后逐步法（Backward：LR），以似然比检验为判断标准，剔除模型中无统计学意义的变量，筛选出对因变量有独立影响的核心变量；回归模型拟合优度通过Hosmer-Lemeshow检验验证，共线性检验通过方差膨胀因子（VIF）判断，VIF<10提示无明显共线性问题。访谈资料采用扎根理论方法进行编码分析，提炼核心范畴与关键结论。

2 结果

2.1 官兵军事职业教育学习激励现状分析

总体上，86.12%的官兵反馈军事职业教育岗位能力提升学习与年度考核任用有关联，13.88%反馈无关联，主要提及“学与不学一个样”“学多学少一个样”“学好学坏一个样”等问题。不同身份、细分身份、文化程度、单位类别、军衔官兵的看法均有统计学差异（表1）。无关联感知比例较高的群体包括：科研机构官兵（58.33%，占比最高）、大校及以上军衔（27.45%）、专业技术军官-系室中心及其他不定等级单位领导（24.43%）、硕士研究生（22.34%）、博士研究生（23.14%）、文职人员（19.26%）等。现役军官不同待遇级别、技术人员不同职称、管理岗位文职人员不同职务层级、技术岗位文职不同技术级别的关联感知比较（其中局级正职及以上职务和专业技术四级至六级人员因样本量太少，难以反映群体特征，不具备统计学推断价值，故不纳入结果分析），均无统计学差异（均P>0.01）。

表 1　海军官兵整体及不同群体认为军事职业教育学习与年度考核任用关联情况比较

项目	无关联（%）	有关联（%）	χ^2值	P值
总体	13.88	86.12		
单位类别				
科研机构	58.33	41.67	255.51	<0.001
院校	21.24	78.76		
师旅团部队	12.92	87.08		
军级以上机关	9.91	90.09		
军衔				
大校及以上	27.45	72.55	215.81	<0.001
中校	19.67	80.33		
少校	15.79	84.21		
上校	15.12	84.88		
下士	14.42	85.58		
一级军士长	13.79	86.21		
一级上士	13.50	86.50		
三级军士长	13.41	86.59		
中士	13.36	86.64		
上等兵	13.14	86.86		
二级上士	12.92	87.08		
中尉	12.24	87.76		
列兵	12.08	87.92		
上尉	11.04	88.96		
少尉	9.57	90.43		
二级军士长	8.33	91.67		
细分身份				
专业技术军官-系室中心及其他不定等级单位领导	24.43	75.57	238.57	<0.001
技术岗文职人员	19.56	80.44		
团级以上领导岗位军官	19.51	80.49		
一般技术军官	17.02	82.98		
管理岗文职人员	16.00	84.00		
初级军士	13.87	86.13		
中级军士	13.07	86.93		
营级以下非领导岗位军官	12.73	87.27		
义务兵	12.68	87.32		
高级军士	12.40	87.60		
团级以上非领导岗位军官	11.11	88.89		
营级以下领导岗位军官	10.49	89.51		
文化程度				
博士研究生	23.14	76.86	193.83	<0.001
硕士研究生	22.34	77.66		
大学专科	13.74	86.26		
大学本科	13.41	86.59		
高中（含）以下	12.48	87.52		
身份				
文职	19.26	80.74	205.46	<0.001
专业技术军官	18.24	81.76		
战士	13.52	86.48		
指挥管理军官	11.65	88.35		
待遇级别				
待遇六级至八级	22.22	77.78	25.97	0.011
待遇十级至十一级	21.01	78.99		
待遇九级	19.19	80.81		
待遇十二级及以下	12.80	87.20		
待遇五级及以上	0.00	100.00		
职称				
副高	26.78	73.22	17.30	0.044
中职	17.31	82.69		
初职	17.09	82.91		
正高	12.28	87.72		
职务层级				
局级正职及以上	100.00	0.00	16.56	0.167
科级正职	24.56	75.44		
科级副职	21.12	78.88		
处级副职	20.00	80.00		
处级正职	13.04	86.96		
专业技术级别				
专业技术七级	42.86	57.14	8.64	0.471
专业技术十级及以下	9.57	90.43		
专业技术八级至九级	4.17	95.83		
专业技术四级至六级	0.00	100.00		

多因素 logistic 回归分析以“学习与考核任用关联感知”为因变量，赋值为：有关联=0，无关联=1；纳入的自变量包括单位类别、身份类型、文化程度、军衔、军龄，各自变量具体赋值见表 2，回归分析结果显示，单位类别、身份类型、文化程度、军衔、军龄均为影响关联感知的独立因素（均 P<0.01，表 3）：科研机构官兵感知“无关联”的风险显著高于军级以上机关；文职人员感知“无关联”的风险显著高于指挥管理军官；博士研究生感知 “无关联”的风险显著高于高中及以下学历；大校及以上军衔感知“无关联”的风险显著高于士兵；军龄每增加 1 年，感知“无关联”的风险就会轻微降低。

2.2　官兵军事职业教育学习激励需求分析

官兵学习激励需求中（表 4），应答占比最高的是“加强表彰奖励”（55.13%），其次为“挂钩任职资格”（43.94%）和“挂钩人员综合评价”（42.95%），“其他”需求占 6.65%（主要提及挂钩职业技能鉴定，设置专门学习时间等）。

不同群体激励需求差异显著：指挥管理军官对“挂钩任职资格”“挂钩人员综合评价”需求较高，专业技术军官更关注“在项目评审中倾斜”“在职称评审中倾斜”，文职人员对“加大学费补助”需求突出，科研机构官兵对“建立学分银行制度”需求较高，硕士、博士等高学历群体对“在项目评审中倾斜”“在

职称评审中倾斜”的需求高于低学历群体；军级以上机关官兵对“挂钩任职资格”“挂钩年终考核”需求较高。

多因素 logistic 回归分析以主要激励需求（加强表彰奖励、挂钩任职资格、加大学费补助等）为因变量，自变量为身份类型、单位类别、文化程度等，变量赋值参考表2（按类别重新编码），采用向后逐步法筛选变量，结果显示，身份类型、单位类别、文化程度是影响主要激励需求的关键因素（均 $P<0.001$）：文职人员选择“加大学费补助”的 *OR* 值为 1.872（95%*CI*=1.653~2.124）；专业技术军官选择“职称评审倾斜”的 *OR* 值为 2.345（95%*CI*=2.087~2.632）；科研机构官兵选择“建立学分银行制度”的 *OR* 值为 1.763（95%*CI*=1.528~2.035）；高学历官兵选择“项目评审倾斜”“职称评审倾斜”的 *OR* 值为 1.689（95%*CI*=1.457~1.958）、1.572（95%*CI*=1.36~1.805）。

表2　多因素 logistic 回归分析因变量与自变量赋值表

变量类型	变量名称	赋值说明
因变量	学习与考核任用关联感知	有关联=0，无关联=1
自变量	单位类别	军级以上机关=0，师旅团部队=1，院校=2，科研机构=3
	身份类型	指挥管理军官=0，专业技术军官=1，战士=2，文职=3
	文化程度	高中及以下=0，专科=1，本科=，硕士=3，博士=4
	军衔	士兵=0，尉官=1，校官=2，将官=3
	军龄	连续变量（实际年数）

表3　影响官兵学习与年度考核任用关联感知的多因素 logistic 回归分析结果

变量	回归系数（B）	标准误（SE）	Wald 卡方值	*OR* 值	95%*CI*	*P* 值
单位类别	0.792	0.056	199.82	2.873	2.564~3.219	<0.001
身份类型	0.282	0.054	27.69	1.326	1.189~1.479	<0.001
文化程度	0.252	0.049	26.02	1.287	1.156~1.432	<0.001
军衔	0.178	0.052	11.75	1.195	1.078~1.324	0.001
军龄	–0.013	0.006	4.81	0.987	0.976~0.998	0.023
	0.025	0.089	0.08	1.025	0.862~1.219	0.777
模型检验						
Hosmer-Lemeshow 检验			χ^2=7.25，*P*=0.509			
方差膨胀因子（VIF）			1.02~1.35			

表4　官兵军事职业教育学习激励需求（%）

项目	挂钩任职资格	挂钩人员综合评价	挂钩入学资格	建立学分银行制度	加强表彰奖励	加大学费补助	挂钩年终考核	在项目评审中倾斜	在职称评审中倾斜	其他
总体	43.94	42.95	20.16	23.04	55.13	22.39	33.22	15.03	14.44	6.65
身份										
指挥管理军官	46.90	48.31	25.19	23.97	58.55	21.99	38.91	14.38	15.51	5.73
专业技术军官	40.13	45.41	17.86	23.02	48.05	21.89	32.08	17.74	27.04	3.14
战士	44.68	42.40	20.31	23.00	55.56	22.24	33.13	14.95	13.07	7.06
文职	29.05	40.88	11.15	22.30	49.83	26.86	26.35	14.19	23.14	4.73
细分身份										
营级以下非领导岗位军官	44.03	45.62	23.08	27.59	58.09	19.63	34.48	13.79	13.53	5.31
营级以下领导岗位军官	48.85	49.18	25.57	21.80	60.16	24.10	42.79	14.92	15.74	5.74
团级以上非领导岗位军官	30.56	52.78	33.33	22.22	36.11	8.33	11.11	5.56	8.33	11.11
团级以上领导岗位军官	58.54	56.10	31.71	24.39	58.54	24.39	46.34	19.51	36.59	4.88
专业技术军官-系室中心及其他不定等级单位领导	39.69	41.98	16.79	21.37	36.64	13.74	31.30	12.21	30.53	3.82
一般技术军官	40.21	46.08	18.07	23.34	50.30	23.49	32.23	18.83	26.36	3.01
义务兵	47.64	39.49	19.02	28.08	55.98	22.10	31.88	15.04	11.05	8.88
初级军士	44.27	41.92	20.01	23.62	55.24	21.62	32.75	14.66	11.87	7.07
中级军士	44.98	43.56	21.14	21.30	56.11	23.45	33.83	15.55	15.58	6.83
高级军士	45.20	44.80	18.80	20.00	55.20	21.60	36.40	13.60	13.20	6.40
技术岗文职人员	27.86	40.96	11.07	21.96	49.82	27.12	26.01	13.65	23.80	4.80

续表 4

项目	挂钩任职资格	挂钩人员综合评价	挂钩入学资格	建立学分银行制度	加强表彰奖励	加大学费补助	挂钩年终考核	在项目评审中倾斜	在职称评审中倾斜	其他
管理岗文职人员	42.00	40.00	12.00	26.00	50.00	24.00	30.00	20.00	16.00	4.00
文化程度										
高中(含)以下	44.76	43.37	20.51	22.06	57.02	21.05	33.30	15.75	14.03	7.46
大学专科	44.76	41.54	20.33	23.46	55.07	22.16	33.38	14.69	12.46	7.04
大学本科	44.41	46.29	20.65	22.68	55.44	24.10	34.39	15.35	16.73	5.58
硕士研究生	30.27	43.24	16.76	24.86	50.09	23.24	26.67	12.43	24.86	3.78
博士研究生	34.90	33.73	12.16	23.92	40.39	21.96	27.45	17.25	23.14	5.49
单位类别										
科研机构	42.71	34.38	5.21	28.13	36.46	7.29	17.71	11.46	1.04	6.25
院校	38.60	41.57	15.87	27.27	47.27	22.31	29.42	15.70	20.74	5.04
师旅团部队	44.36	43.23	20.53	22.51	55.98	22.46	33.58	15.04	13.88	6.87
军级以上机关	50.00	37.74	28.77	28.77	56.60	25.47	40.57	12.26	18.87	2.83
军衔										
列兵	51.25	42.08	21.25	31.67	59.17	24.17	33.33	17.50	14.58	7.08
上等兵	44.87	37.50	17.31	25.32	53.53	20.51	30.77	13.14	8.33	10.26
下士	45.45	42.28	20.92	25.32	53.44	20.48	33.25	14.89	12.24	8.01
中士	43.25	41.56	19.17	22.10	56.77	22.63	32.27	14.50	11.51	6.21
二级上士	44.40	43.27	20.75	20.97	56.84	23.02	33.49	14.97	14.97	6.73
一级上士	46.17	44.55	22.23	22.05	54.73	24.48	34.74	16.92	17.28	7.02
三级军士长	43.90	41.46	20.73	21.34	58.54	21.95	37.80	14.02	12.80	6.10
二级军士长	45.00	50.00	15.00	15.00	48.33	25.00	33.33	8.33	13.33	10.00
一级军士长	55.17	48.28	13.79	20.69	48.28	17.24	34.48	20.69	13.79	3.45
少尉	45.65	43.91	18.70	17.83	56.96	20.00	31.30	10.87	11.30	3.04
中尉	42.45	48.16	24.08	26.94	61.63	26.53	45.71	19.59	15.92	5.31
上尉	48.79	48.34	23.62	21.85	59.38	22.74	39.96	15.67	18.54	4.64
少校	44.50	45.69	22.25	25.36	53.59	22.73	34.93	16.99	20.33	5.74
中校	45.61	55.23	26.36	23.01	48.12	18.41	31.80	15.06	26.78	3.35
上校	37.21	44.77	17.44	26.16	44.19	22.09	30.81	15.70	28.49	6.40
大校及以上	28.43	36.27	14.71	25.49	38.24	16.67	28.43	15.69	32.35	1.96
待遇级别										
待遇十二级及以下	46.52	48.11	23.06	23.33	57.33	22.37	37.99	15.69	18.38	4.68
待遇十级至十一级	38.24	46.64	21.01	23.95	44.54	22.69	27.31	15.55	24.79	5.46
待遇九级	26.26	33.33	14.14	26.26	40.40	25.25	30.30	18.18	30.30	3.03
待遇六级至八级	34.92	46.03	15.87	23.81	38.10	6.35	31.75	17.46	36.51	3.17
待遇五级及以上	60.00	60.00	20.00	20.00	20.00	0.00	20.00	0.00	20.00	0.00
职称										
初职	37.82	45.73	14.74	21.15	52.99	25.64	34.83	15.81	22.86	3.42
中职	35.66	44.76	16.61	22.20	47.38	24.65	26.75	14.69	27.27	3.85
副高	28.45	36.40	13.39	25.94	46.44	22.59	27.20	20.08	27.62	4.60
正高	36.84	43.86	10.53	24.56	36.84	10.53	26.32	14.04	26.32	3.51
职务层级										
科级副职	30.03	42.24	13.20	20.79	48.18	27.72	25.74	12.21	22.77	5.28
科级正职	24.56	35.96	5.26	27.19	53.51	27.19	24.56	20.18	27.19	4.39
处级副职	36.00	28.00	8.00	24.00	48.00	28.00	24.00	20.00	32.00	8.00
处级正职	26.09	26.09	0.00	30.43	21.74	21.74	21.74	4.35	17.39	4.35
局级正职及以上	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00
专业技术级别										
专业技术十级及以下	23.40	41.49	15.96	20.21	58.51	26.60	29.79	11.70	22.34	2.13
专业技术八级至九级	50.00	75.00	8.33	12.50	45.83	20.83	33.33	16.67	16.67	4.17
专业技术七级	42.86	42.86	14.29	42.86	57.14	14.29	28.57	42.86	0.00	0.00
专业技术四级至六级	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00

3　讨论

3.1　海军军事职业教育学习与考核任用关联的实践成效、群体差异及制度逻辑

调查结果显示，86.12% 的官兵反馈军事职业教育岗位能力提升学习与年度考核任用有关联，表明《条例》要求在海军部队得到了广泛落实。这一成效与期望理论的核心逻辑[12]相契合——当官兵感知到学习成果与考核任用这一核心职业目标直接关联时，目标实现的预期概率与价值感知同步提升，进而激发学习主动性，印证了海军军事职业教育从“形式化推进”向“实效化落地”的转变。

但多因素 logistic 回归分析揭示的显著群体差异，本质上反映了军事职业教育激励体系与军队人事制度、单位职能定位的衔接偏差，其背后蕴含深刻的制度性与结构性原因：从单位类别来看，科研机构 58.33% 的官兵反馈学习与年度考核任用无关联，这一比例远高于其他单位类型。这一现象可能反映军事职业教育在科研密集型单位存在定位模糊问题。军队科研机构的核心考核指标聚焦科研成果产出、技术突破等硬性任务，而现有军事职业教育内容与科研工作的关联性设计不足，访谈中官兵也提及当前军事职业教育学习成果未被纳入科研人员职称晋升、项目评审的核心指标体系，导致学习与职业发展脱节。这种定位偏差使得科研机构官兵难以通过军事职业教育获得自我决定理论所强调的“胜任感”与“价值认可”，自然缺乏对关联机制的感知与认同，本质是军事职业教育功能定位与科研单位核心任务导向的结构性不匹配。从身份类型来看，文职人员无关联感知比例最高，根源可能在于现有关联机制未适配文职人员的人事管理制度。文职人员的薪酬体系、晋升路径与现役军人存在本质差异，现役军人聚焦军衔晋升、职务任免，而文职人员更关注薪酬等级调整、续聘稳定性等，但现有挂钩机制多参照现役军人设计，未将学习成果与文职人员核心职业利益有效衔接，导致关联效果感知不足。这一差异体现了军队人力资源管理中“分类管理”原则的落实不充分，激励体系未能精准匹配不同身份群体的人事制度特征。从文化程度来看，硕士、博士研究生的无关联感知比例高于其他学历群体，反映了当前激励体系一定程度上与高端人才发展路径的脱节。高学历官兵的职业发展诉求更侧重学术提升、专业认证、科研创新等高阶目标，而现有关联机制主要聚焦基础履职能力评价，未能将学习成果与学术论文发表、专业技术认证、科研项目申报等高端需求对接。这种需求与供给的错配，使得高学历群体难以通过现有激励机制获得价值满足，进而降低了对关联效果的认可度。从军衔来看，大校及以上军衔官兵无关联感知比例最高，核心原因可能在于高阶军衔群体的考核评价体系更侧重战略决策能力、统筹协调能力等综合素养，而现有军事职业教育内容多聚焦基础岗位能力，学习成果难以成为其职业发展的关键支撑，导致关联感知弱化，这也是军事职业教育内容设计与高阶军官职业发展需求结构性脱节的体现。

需要强调的是，本研究样本仅限于海军官兵，海军作为技术性、综合性强的军种，其单位职能分工、人员构成特征与其他军种存在差异，上述群体差异结论主要适用于海军背景，不能直接推广至全军。其他军种可能因任务性质、单位结构等不同，呈现出不同的关联感知特征，后续研究需对不同军种开展针对性调研。

3.2　基于激励理论的需求机制与群体差异根源解析

总体而言，官兵激励需求呈现出“以表彰奖励为核心、职业发展关联为支撑、个性化需求为补充”的特征，不同群体的需求差异本质上是制度环境与个体诉求适配度的体现。

“加强表彰奖励”以 55.13% 的应答占比位居首位，体现了自我决定理论中“归属与认可”需求在军队组织中的核心地位[13]。军队作为高度强调集体荣誉、组织认同的特殊组织，表彰奖励不仅是物质激励的补充，更是满足官兵荣誉感、归属感的关键载体。指挥管理军官、营级以下领导岗位军官等群体对表彰奖励的高需求，与领导岗位对“组织认同”和“榜样示范”的要求高度契合；而高中及以下等低学历群体对表彰奖励的高需求，则反映了其通过荣誉认可弥补学历差距、提升职业竞争力的诉求。但访谈发现，现有表彰奖励存在覆盖面窄、形式单一等问题，仅针对少数优秀学员，缺乏对普通积极参与官兵的认可，这与期望理论中“奖励的公平性与即时性”[14]原则不符，导致激励效能未能充分发挥，这

也凸显了军队激励体系中“普惠性”与“针对性”的平衡不足。

“挂钩任职资格”和“挂钩人员综合评价”的高需求，印证了期望理论中“目标价值”对动机的影响[15]。任职资格与综合评价直接关系到官兵的核心职业利益，是军队人力资源管理中评价官兵履职能力、决定职业发展的关键指标，将学习成果与二者挂钩，能够为官兵提供清晰的学习价值预期。军级以上机关官兵对“挂钩任职资格”的高需求，与其岗位对专业能力的高要求相匹配，而团级以上领导岗位军官对“挂钩人员综合评价”的高需求，则源于领导岗位对综合素质评价的重视。但部分单位存在“软约束”问题，学习成果仅作为参考因素而非硬性指标，导致关联流于形式，削弱了激励效果，这反映了军队人力资源管理中“激励与约束并重”原则的落实有待进一步提升。

不同群体的个性化需求差异，是制度环境与个体职业诉求交互作用的结果：专业技术军官对“职称评审倾斜”“项目评审倾斜”的高需求，与专业技术类人员的人事管理制度直接相关——职称评审、项目评审是专业技术军官职业发展的核心路径，其需求本质是希望学习成果能被纳入专业能力认证体系；文职人员对“加大学费补助”的高需求，源于其薪酬体系中学习成本分担的特殊性，现有补助标准未能有效缓解其经济压力，反映了军队薪酬福利制度与文职人员学习需求的适配不足；科研机构官兵对“建立学分银行制度”的需求，则是希望通过碎片化学习成果的积累与转化，弥补现有学习内容与科研工作的衔接不足，实现学习价值的最大化。

3.3　海军军事职业教育激励机制存在问题

结合实证数据与访谈结果分析，当前海军军事职业教育激励机制存在3大核心问题：一是制度落地不充分，存在“形式化关联”现象。尽管多数单位已建立学习与考核任用的关联，但部分单位存在“走过场”问题，如年终考核中对学习成果的审核缺乏量化评价标准，仅以“完成课程数量”作为判断依据，未与实际能力提升挂钩；学分银行制度尚未真正落地，官兵碎片化学习成果无法有效积累与转化，这与自我决定理论中“自主与胜任感”的需求满足不足直接相关。科研机构的关联机制落实最差，本质上是因为军事职业教育与科研人员的核心工作目标缺乏有效衔接，导致制度执行缺乏内在动力。二是体系设计差异化不足，与分类管理原则脱节。现有激励措施多采用统一标准，未充分考虑不同单位类别、身份、学历群体的人事制度差异与职业诉求差异。例如，学费补助政策未区分文职人员与现役军人的成本分担差异；对高学历群体的高端需求、科研机构官兵的个性化需求缺乏针对性设计，导致激励措施对部分群体“无效”或“低效”，违背了军队人力资源管理中“分类管理、精准激励”的核心原则。三是激励与人事制度衔接不畅，价值转化通道受阻。现有激励机制未能将学习成果有效转化为不同群体的核心职业利益，科研机构官兵的学习成果与科研考核脱节，文职人员的学习成果与薪酬晋升脱节，高学历群体的学习成果与学术发展脱节。这种衔接不畅使得学习成果的“价值兑现”存在障碍，官兵难以通过学习获得实质性职业收益，进而削弱了激励机制的吸引力与有效性。

3.4　优化海军军事职业教育学习激励的对策建议

基于上述分析，结合海军官兵群体特征与需求差异，提出以下针对性优化建议：一是构建分类关联机制，强化与人事制度的刚性衔接。针对不同群体制定适配其人事管理制度的关联细则：对科研机构，将军事职业教育中与科研相关的课程学分、实践成果纳入科研工作量考核，明确学习时长与专业课程学分作为项目评审、职称晋升的硬性指标，实现学习与科研工作的深度融合；对文职人员，建立与薪酬调整、续聘晋升直接关联的机制，将学习成果纳入文职人员年度考核核心指标；对高学历群体，增设“专业能力拓展课程”学分要求，其学习成果与学术论文发表、专业技术认证、科研项目申报直接衔接；对基层战士，明确军事职业教育学分作为军校报考、士官晋升的硬性门槛，量化不同晋升层级的最低学分标准；对大校及以上高阶军衔群体，设计战略思维、统筹协调等针对性课程模块，将学习成果纳入综合素养评价体系，强化关联价值感知。同时，建立关联机制执行监督小组，定期开展专项检查，确保制度落地见效。二是完善多元化激励体系，精准匹配群体需求。首先，强化荣誉激励的精准性与仪式感：扩大表彰奖励覆盖面，设置“学习标兵”“进步之星”等不同层级奖项，覆盖多数积极参与官兵；采用表彰大会、线上公示、事迹宣传等

多种形式，增强荣誉激励的感染力；同时缩短表彰周期，实行“季度表彰+年度总评”，提升激励的即时性。其次，优化职业发展关联措施：将学习成果作为任职资格审核、综合评价的硬性指标，制定量化评分标准，如核心课程成绩占综合评价权重不低于10%；对专业技术军官，明确职称评审中军事职业教育学分的最低要求，将优质课程学习成果等同于专业能力证明材料。最后，满足军队人员个性化需求：提高文职人员学费补助标准，如按学习成本的50%~80%进行补助；建立学分银行制度，实现线上课程、线下培训、实操考核等不同形式学习成果的学分转换，学分可用于兑换培训资源、抵扣考核指标等；对科研机构官兵，允许将与科研项目相关的军事职业教育课程学分纳入科研工作量考核。三是建立动态反馈与优化机制，提升体系适配性。设立军事职业教育激励意见反馈平台，定期收集官兵对激励措施、关联机制的意见建议，重点关注不同群体的制度适配性问题；定期开展激励机制执行效果评估，结合问卷调查与深度访谈，分析激励措施与人事制度、群体需求的适配程度；建立动态优化机制，根据评估结果及时调整关联细则、激励内容，确保激励机制始终贴合官兵需求与海军发展实际。

3.5　研究局限性

本研究仅以海军官兵为研究对象，样本局限于单一军种，结论的普适性需在其他军种中进一步验证；尽管采用了问卷调查与访谈相结合的方法，但未能开展纵向追踪研究，无法分析激励机制优化后的长期效果；研究变量主要聚焦人口学特征与单位特征，未充分考虑官兵个体心理特质（如成就动机、自我效能感）对激励需求的影响。后续研究可扩大样本范围，纳入多军种官兵进行对比分析，开展纵向追踪研究，并引入个体心理变量与人事制度特征变量，进一步深化激励机制的理论与实证研究。

利益冲突　所有作者声明不存在利益冲突

作者贡献声明　仇雪萍：框架构建、论文撰写；邹最：问卷调查、结果论证；鲁娟：数据分析、论文审定

参考文献

[1] 王鹏, 王喆, 刘西山, 等. 我军军事职业教育的定位与特征[J]. 军事高等教育研究, 2024, 47(1): 14-18. DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2024.01.003.

[2] 肖泽云, 李凯, 吴志东, 等. 凝聚“三位一体”育人合力加强军队医院文职人员卫勤保障能力建设[J]. 中国急救复苏与灾害医学杂志, 2025, 20(7): 965-968. DOI: 10.3969/j.issn.1673-6966.2025.07.028.

[3] 李小林, 罗红英. 浅谈空军军事职业教育管理存在的问题及对策[J]. 继续教育, 2015, 29(3): 69-70. DOI: 10.13981/j.cnki.cn11-3315/g4.2015.03.025.

[4] 乐燕, 陈晰辉, 王勇, 等. 军事职业教育在线学习小组学习行为探析[J]. 卫生职业教育, 2023, 41(17): 56-59. DOI: 10.20037/j.issn.1671-1246.2023.17.19.

[5] 张玉强, 赵萌, 梁星宇, 等. 推进装备保障部队专业技术干部军事职业教育的思考[J]. 海军工程大学学报(综合版), 2020, 17(2): 42-44. DOI: 10.13678/j.cnki.issn1674-5531.2020.02.010.

[6] 张怀强, 杜军岗, 董鹏. 基于激励理论的军事职业教育学习动力研究[J]. 中国教育技术装备, 2020(24): 1-3. DOI: 10.3969/j.issn.1671-489X.2020.24.001.

[7] 王晨曦, 周畅. 军事职业教育资源建设探究[J]. 中国军转民, 2025(5): 45-46.

[8] 秦毅, 宋吟秋, 潘胜杰, 等. 基于结构方程模型的军事职业教育体系研究[J]. 数学的实践与认识, 2023, 53(4): 272-286. DOI: 10.20266/j.math.2023.04.027.

[9] 白小剑. 基于期望理论的高职高专学生英语学习激励策略研究[J]. 科教文汇(下旬刊), 2020(24): 182-183. DOI: 10.16871/j.cnki.kjwhc.2020.08.083.

[10] 陈志洁. 基于自我决定理论的大学生英语学习动机提升路径：从“要我学”到“我要学”[J]. 英语广场, 2025(29): 106-111. DOI: 10.16723/j.cnki.yygc.2025.29.017.

[11] 王梓丞. 全链路加强军队文职人员队伍建设的思考[J]. 中国军转民, 2025(18): 101-102.

[12] 胡萍. 期望理论激活员工内驱力[J]. 人力资源, 2025(11): 66-67. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1632.2025.11.021.

[13] 乔静, 韩为, 李珂, 等. 基于自我决定理论的八年制医学生二级学科专业选择影响因素的质性研究[J]. 中华医学教育探索杂志, 2025, 24(8): 1058-1063. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20241104-02023.

[14] 杨莉帆. 期望理论视角下基层公务员激励管理研究[J]. 理论观察, 2025(2): 83-87. DOI: 10.3969/j.issn.1009-2234.2025.02.015.

[15] 郭安, 刘庆华, 邵博, 等. 基于期望理论的激发学习动机教学策略研究[J]. 河北科技工程职业技术大学学报, 2025, 42(1): 35-40. DOI: 10.3969/j.issn.1008-6129.2025.01.009.

（收稿日期：2025-09-29）

（本文编辑：唐宗顺）