

# 联勤保障部队士兵队伍激励机制构建研究

吴佳明

国防科技大学, 湖南 长沙 410005

DOI:10.61369/IED.2026020012

**摘 要 :** 联勤保障部队是联合作战后勤保障的主力军, 士兵队伍是落实保障任务的终端执行者。目前我国国防和军队改革持续深化, 联勤保障任务形态、能力要求也发生着深刻变化, 而现有的通用化激励模式已不能适应联勤岗位的特点和士兵的诉求。本文以联勤保障部队使命任务和队伍建设为基础, 对激励机制构建的意义进行系统的梳理, 从五个方面探究适配联勤属性的士兵激励体系构建路径, 并给出优化方案, 为基层部队激励工作提质增效提供参考。

**关 键 词 :** 联勤保障部队; 士兵队伍; 激励机制

## Research on the Construction of Incentive Mechanism for Soldiers in Joint Logistics Support Force

Wu Jiaming

National University of Defense Technology, Changsha, Hunan 410005

**Abstract :** The Joint Logistics Support Force is the main force of joint operations logistics support, and the soldier team is the ultimate executor of implementing support tasks. At present, China's national defense and military reform continues to deepen, and the form and capability requirements of joint logistics support tasks are also undergoing profound changes. However, the existing universal incentive model can no longer adapt to the characteristics of joint logistics positions and the demands of soldiers. Based on the mission and team building of the Joint Logistics Support Force, this article systematically sorts out the significance of constructing incentive mechanisms, explores the path of building a soldier incentive system that adapts to the joint logistics attributes from five aspects, and provides optimization plans to provide reference for improving the quality and efficiency of incentive work in grassroots troops.

**Keywords :** joint logistics support force; soldier team; incentive mechanism

### 引言

强军兴军, 要在得人。联勤保障部队属于联合作战体系当中不可或缺的组成部分, 其担负着全时段、全领域、全要素的后勤保障职责, 士兵队伍的履职情况及能力高低, 直接影响到保障任务能否顺利完成。随着国防和军队改革向纵深推进, 联勤保障任务的边界持续拓展, 部署点位也越来越分散, 岗位的专业性愈发突出, 士兵的思想动态和职业诉求也呈现全新特征。目前存在的激励机制大多采用通用标准, 不能很好地适应联勤岗位的特点, 而且也无法有效地激发队伍的内在动力。因此立足基层部队实际, 探索出适应联勤使命的士兵激励机制建设路径, 以回应队伍建设的现实需求。

### 一、联勤保障部队士兵队伍激励机制构建的意义

#### (一) 筑牢联合作战后勤保障能力的核心根基

联勤保障部队是联合作战体系的后勤保障力量, 士兵是所有保障任务的最终执行者。油料补给、医疗救护、物资仓储、运输投送等任何一个保障环节的完成, 都得依赖士兵精准的操作及高效的执行。现代战争后勤保障已经由原来的后方支援转向全域伴随保障, 联勤士兵要在一个复杂的战场环境中完成全流程的保障任务, 对岗位责任心、专业技能、应急处置能力都有很高的要

求。事业锻造、实干兴邦, 是激发人才动力活力最强劲、最持久的内驱因素<sup>[1]</sup>, 科学的激励机制可将士兵个人价值实现同作战保障需求深度绑定, 促使士兵积极钻研专业技能、锤炼实战化保障本领, 把日常训练成果转化为战时保障能力。完善激励机制, 从终端执行层面夯实联勤保障的战斗力基础, 保证联合作战后勤保障链路全程畅通、响应及时、运转高效, 给作战行动提供稳定的后勤支撑。

#### (二) 稳定高素质专业士兵人才队伍的关键抓手

联勤保障部队大部分岗位对于专业性要求较高, 特种装备维

作者简介: 吴佳明(1988.09-), 男, 汉族, 辽宁省沈阳市人, 公共管理专业。

修、临床护理、军需质检、野战油料化验等都需要经过长时间的技能积累与实践沉淀，熟知业务的士兵是队伍发展的核心力量。当前士兵队伍存在专业人才留任意愿不高、岗位匹配度低、核心人才流失等现实问题，核心诱因之一就是现有的激励机制不能充分满足专业人才成长的需求。科学的激励机制可以清楚地传递出队伍的价值导向，使长期深耕专业、能力突出的士兵得到相应的认可和回报，打破干多干少一个样、干好干坏一个样的平均主义误区。合理的激励措施能够减少专业人才流失，吸引更多的优秀士兵去专业岗位上工作，形成人才培养、使用、保留的良性循环，为联勤保障队伍储备充足的高素质专业人才，保证队伍的长期稳定发展<sup>[2]</sup>。

### （三）适配新时代联勤保障使命任务的必然要求

新时代联勤保障部队使命任务已经从传统的平战保障拓展到应急救援、国际维和、专项任务保障等各个领域，任务形态更加多元，部署点位更加分散，对士兵队伍综合素养提出新的要求。许多联勤士兵长期驻守在偏远点位，或者单独执行外出保障任务，所处的环境复杂、承担的责任重大，传统的集中式管理以及通用化的激励模式，很难满足这些特殊场景的激励需求。构建有针对性的激励机制，可以适应联勤保障任务的新特点，回应各个任务场景下士兵的实际需要，使分散在各个点位的士兵都能得到组织的认可和关心，增强岗位归属感和使命认同感。激励机制的优化，能使士兵自觉地适应任务的改变，提高跨场景、多任务的保障水平，保证队伍随时可以应对各种保障任务，圆满完成新时代赋予的使命任务<sup>[3]</sup>。

## 二、联勤保障部队士兵队伍激励机制构建

### （一）锚定使命任务的目标导向激励体系搭建

联勤保障部队的核心职能是为联合作战提供全链条后勤保障，激励机制的核心逻辑必须紧扣保障打赢的根本目标，不能脱离军事属性构建泛化的激励框架。所有激励条款的设计都要以提升保障能力为核心标准，把战时保障能力、应急处置水平、任务完成质量作为激励评价的核心指标，权重占比要远超日常内务、常规管理等内容，引导士兵把主要精力投入到专业能力提升和保障任务完成上。一方面，将演训保障中实战表现纳入个人日常考核档案，把平时保障成效与战时任务执行资格直接挂钩，持续强化激励机制的实战化核心导向。部队要针对不同类型的保障任务，设置差异化的激励触发条件，针对重大演训保障、应急救援任务、偏远点位驻守等不同场景，设置对应的激励标准，摒弃统一化的评价模式。对于执行跨区域机动保障、野战医疗救护等高风险、高强度任务的士兵，部队要在评功评奖、晋升任用给予明确倾斜，让承担急难险重任务的士兵得到实实在在的激励。另一方面要把集体激励和个人激励有机结合，联勤保障属于链条化作业，单个岗位的失误会影响到整个保障链路，激励设计要强化团队协同意识，引导士兵立足岗位、配合全局，确保整个保障体系高效运转<sup>[4]</sup>。

### （二）分层分类的精准化激励维度设计

联勤保障部队士兵岗位覆盖专业多，层级差异大，既有一线

运输、仓储等实操岗位，也有医疗、油料、装备维修等技术密集型岗位，还有机关勤务、基层管理等岗位，不同岗位、不同兵龄、不同层级的士兵，诉求存在显著差异，激励机制必须打破一套标准管所有人的固化模式，实施分层分类的精准设计。部队要按照岗位属性来划分激励维度，对于技术型岗位来说，把专业技能等级、技术革新成果、岗位保障精度当作主要的评价指标，引导士兵深耕专业，提高技能，对取得高级技能证书、完成技术革新的士兵，给予专项激励；对于勤务保障型岗位，要把任务完成效率、服务保障口碑、应急响应速度作为核心指标，强化岗位责任意识。针对一人多岗、跨专业履职的复合型士兵应该设置叠加式的评价标准，考虑多岗位的履职情况，防止由于单一评价指标而出现评价偏误的现象。部队要按照兵龄、职业阶段划分激励层级，新兵以岗位适应、技能入门为激励重点，正向引导、荣誉鼓励为主；中级军士以专业深耕、骨干作用发挥为激励重点，职业发展、权限赋能为主；高级军士以技术传承、团队引领为激励重点，价值认可、平台搭建为主。部队还要针对驻守在偏远艰苦点位的士兵设置专项激励条款，对应付给他们的岗位付出，避免出现后方与前线激励标准相同的现象，让激励真正贴合不同士兵的实际需求，提升激励的精准度和有效性<sup>[5]</sup>。

### （三）精神激励与物质激励的协同耦合机制完善

军队激励体系必须以精神激励为核心，同时兼顾物质激励的补充作用，二者不能割裂，更不能偏废，要形成协同耦合的良性循环。具体来说，部队要发挥精神激励的内核引领作用，联勤保障部队有光荣的后勤传统，把红色传承、使命教育、荣誉激励结合起来，让士兵深刻理解自身岗位的价值，明白保障打赢的使命意义，从思想层面激发内生动力。部队要完善荣誉激励体系，除了常规的评功评奖外，还要设置贴合联勤岗位的专项荣誉，将荣誉表彰同岗位实绩挂钩，使获得荣誉的士兵在队伍中有地位、有话语权，强化职业荣誉感。要将荣誉表彰和岗位实绩密切绑定，通过强军网、基层宣传栏等渠道来宣传先进事迹，让优秀士兵的榜样力量辐射带动整个队伍。部队要规范物质激励的适用场景和标准，物质激励不能成为主要激励手段，更不能引导错误的价值导向，要把物质激励与急难险重任务、重大专业成果、长期艰苦付出结合，对执行重大任务、取得技术突破、长期驻守艰苦点位的士兵给予合理的物质补助和待遇倾斜，使物质激励成为精神激励的有效补充，而非替代。部队不能出现重物质轻精神或者重精神轻物质的极端倾向，推动二者同向发力，既让士兵感受到使命的光荣，也让士兵的付出得到合理的回报，形成精神有引领、付出有回报的良性激励格局<sup>[6]</sup>。

### （四）职业发展全周期的成长激励路径搭建

士兵队伍的激励不能只停留在短期的奖惩上，而应该着眼于士兵整个军旅生涯的成长发展，搭建全周期的成长激励路径，让士兵在军旅生涯的每一个阶段都有明确的成长目标和前进动力，从根本上激发队伍的内生动力。第一，部队要完善士兵职业发展阶梯式培养体系，结合联勤岗位专业特性，给不同岗位的士兵设定清晰的成长路线图，确定从初级技能到高级技能，从普通士兵到骨干人才的成长标准和晋升途径，让士兵明白努力的方向与成

长的路径,避免出现职业迷茫。要为每一名士兵建立专属职业发展档案,全程记录士兵技能提升、任务执行情况、培训经历等内容,动态调整适配个人的成长发展规划。第二,部队要将培训会同激励紧密绑定,对表现优异、成绩突出的士兵给予优先的职业技能培训、院校进修、跨岗位锻炼等机会,把作为重要的激励手段,帮助士兵提升核心能力,拓宽成长空间。第三,部队要打通军地技能衔接的通道,联勤保障部队的很多专业技能,比如医疗护理、车辆维修、仓储管理、油料化验等,与地方相关行业高度契合,要推动军地职业技能等级互认,让士兵在部队获得的技能证书、专业资质,在退役后能够得到地方的认可,解决士兵的后顾之忧。第四,部队要对退役士兵实施合理的就业帮扶和职业规划指导,让士兵感受到,在部队中所付出的每一份努力都会成为自己未来发展的资本,从而更加主动地投入到岗位工作当中,形成成长有路径、未来有保障的长期激励格局<sup>[7][8]</sup>。

### (五) 激励机制的闭环运行与动态优化体系建设

完善的激励机制必须要配套闭环运行与动态优化体系来保证激励内容的落地见效,避免机制空转,使激励机制真正符合队伍建设的实际需要。首先要建立清晰的激励执行闭环,明确激励评价的标准、流程、责任主体,从指标设定、实绩考核、结果公示、激励落地全流程都有明确的规范,杜绝暗箱操作、人情激励的现象,保证激励的公平公正。部队要强化考核评价的客观性,多用可量化、可验证的实绩指标,少用主观评价的模糊指标,任

务完成率、技能考核成绩、应急处置成效等可量化的内容,作为评价的核心依据,让激励结果经得起检验<sup>[9]</sup>。考核结果第一时间反馈给本人,告知扣分依据和改进方向,发挥考核的评价作用,实现以考促改的引导价值。其次要建立畅通的反馈渠道,定期收集士兵对激励机制的意见和建议,了解激励执行过程中存在的问题及士兵的诉求变化,防止机制制定之后一成不变。部队也要建立动态优化机制,根据国防和军队改革的推进、联勤保障使命任务的变化、士兵队伍思想动态的调整,定期对激励机制进行修订完善,淘汰不符合实际的条款,补充贴合新需求的内容,使激励机制始终保持活力。最后建立激励执行监督机制,对激励落实情况进行定期检查,对不按规定执行、激励不公的及时纠正、严肃问责,确保激励机制真正落地见效,而非停留在文件层面<sup>[10]</sup>。

## 三、结语

综上所述,联勤保障部队士兵队伍激励机制的构建,是项长期而系统的工作,必须要坚持保证打赢的根本目标,根据联勤保障岗位和士兵队伍的实际需要来开展。本文构建的途径,从目前部队建设实际出发,结合前瞻性、实践性,后续还要在基层实践当中不断检验并加以完善。只有始终把士兵放在中心地位,把使命作为牵引,才能不断改善激励体系,充分调动起士兵队伍的积极性,给新时代联勤保障事业高质量发展筑牢人才基础。

## 参考文献

- [1] 王明哲. 让军事人才活力充分迸发 [N]. 解放军报, 2021-11-22(7).
- [2] 刘延涛, 秦良芳. 我国军队社会工作的发展: 内涵, 研究现状与展望 [J]. 社会工作与管理, 2017, 17(1): 7.
- [3] 寇伟. 焕发士官队伍新活力 激发干事创业新动力 [J]. 基层政治工作研究, 2020(1): 2.
- [4] 胡映卫, 张杰. 加强军人家属荣誉激励 [J]. 中国民兵, 2023(12): 48-50.
- [5] 白霜, 陈曦蒙, 刘娟, 等. 基层部队青年士官社会支持与希望水平关系分析 [J]. 空军航空医学, 2025, 42(4): 384-388.
- [6] 李腾. 激励机制及其在军事人力资源管理中的应用 [J]. 文存阅刊, 2020, (18): 181-181.
- [7] 梁小蕊, 曲亮生, 李世改. 逆向洞察与体系优化: 基于幸存者偏差的军事人才保留机制研究 [J]. 中国军转民, 2025(20): 26-28.
- [8] 李春刚(摄影/报道), 池巍摄影/报道. 全检实测 专业登上大“武”力台——桂林联勤保障中心组织卫勤专业群众性练兵比武竞赛侧记 [J]. 解放军健康, 2023(5): 46-46.
- [9] 李秀秀, 浦睿. 对数字技术赋能军事人力资源管理的思考 [J]. 中国军转民, 2024(9): 17-19.
- [10] 北乔. 我们都能在军营生活里遇见自己 [J]. 人民周刊, 2025(16): 90-91.