军队医院文职人员招录现况与问题研究

黄　珂[1]，刘丽华[2]
[1]解放军医学院，北京　100853；[2]解放军总医院医学创新研究部，北京　100853

摘要：背景　近年来，军队医院文职人员招录存在主干专业招录率低、高层次人才数量少等问题，这些问题成为制约军队医院文职人员队伍建设的重要因素。**目的**　调查了解文职人员招录现状，分析症结原因，提出对策建议。**方法**　通过文献研究法对中外文职人员制度进行对比分析；通过问卷调查、访谈等方法，对5所医学院校应届毕业研究生的访谈和4家不同类型军队医疗机构的问卷调查分析文职人员岗位社会影响力及岗位稳定性进行分析。**结果**　文献研究结果显示，我军文职人员招录方式不够多元和灵活。访谈和调查问卷结果显示，影响毕业生就业意向的主要因素是岗位稳定性(编制)、待遇保障和发展平台。军队医疗机构文职人员实际招录到岗率均不足50%，从单位等级看，等级越低或驻地城市发展水平越低，招录率则越低；从主要专业系列看，财务、工程、护理、药学岗位招录率最高，医疗系列招录率最低；从学历层次看，高学历和高层次人才的补充较为困难；经济发达地区离职率高，主要原因是落户受限、生活成本高等。**结论**　文职人员岗位虽竞争日趋激烈，但存在部分岗位报名热度不均、单位整体招录率低、高层次人才和主干专业系列人才招聘难等问题。为此，研究出台适应市场竞争规律的待遇保障政策、完善岗位任职资格体系、建立文职人员招录调剂机制、加大宣传力度等将有助于解决以上问题。

关键词：军队医院；文职人员；招录；离职；人力资源管理
中图分类号：R197. 32；E263　　**文献标志码：**A　　**文章编号：**2095-5227(2025)07-0704-06
DOI：10.12435/j.issn.2095-5227.25030503
引用本文：黄珂，刘丽华.军队医院文职人员招录现况与问题研究［J］.解放军医学院学报，2025，46（7）：704-709.

Research on current situation and problems of recruiting civilian personnel in military hospitals

HUANG Ke[1], LIU Lihua[2]
[1]Chinese PLA Medical School, Beijing 100853, China; [2]Medical Innovation Research Department of PLA General Hospital, Beijing 100853, China
Corresponding author: LIU Lihua. Email: 13693518966@163.com

Abstract: Background　In recent years, the recruitment of civilian personnel in military hospitals has faced challenges such as low recruitment rates in core specialties and a shortage of high-caliber professionals, which have emerged as significant constraints on the development of military hospital civilian workforce. **Objective**　To investigate the recruitment status of civilian personnel, identify systemic constraints, and formulate evidence-based improvement strategies. **Methods**　A comparative analysis of Chinese and foreign civilian personnel systems was conducted through literature review methodology, while questionnaire surveys and interviews were administered to assess the social impact and positional stability of civilian posts, and the social impact and positional stability of postgraduate graduates from five medical academies and four categorized military medical institutions were systematically analyzed through empirical investigation methodologies. **Results**　Literature review findings indicated that Chinese military civilian personnel recruitment mechanisms were less diversified and flexible than foreign counterparts. Questionnaire survey and interview data revealed that primary determinants influencing graduates' career decision-making were positional stability (formal tenure status), compensation packages, and career development platforms. Military medical institutions maintained actual civilian personnel onboarding rates below 50%. Unit hierarchy analysis revealed lower institutional grades and less developed host cities correlated with reduced recruitment rates. Professional distribution examination demonstrated financial, engineering, nursing, and pharmaceutical positions exhibited relatively higher recruitment performance, while medical specialties showed the lowest recruitment rates. Educational attainment assessments indicated persistent challenges in supplementing highly-educated professionals and top-tier talent. Regional economic evaluations demonstrated higher attrition rates in developed areas were principally attributed to household registration restrictions and elevated living costs. **Conclusion**　Although the competition for civil servant positions is becoming increasingly fierce, there are also problems including disproportionate application distribution across specialties, suboptimal institutional recruitment rates, and persistent difficulties in attracting high-caliber professionals and core field specialists. Strategic solutions involving formulating compensation policies aligned with market competition principles, refining position qualification frameworks, establishing recruitment coordination mechanisms, and enhancing public awareness

收稿日期：2025-03-05
第一作者：黄珂，硕士。Email: sunjieguiyi@126.com
通信作者：刘丽华，博士，主任医师。Email: 13693518966@163.com

campaigns demonstrate significant potential to address these systemic issues.

Keywords: military medical institutions; civilian personnel; recruitment; resignation; human resource management

Cited as: Huang K, Liu LH. Research on current situation and problems of recruiting civilian personnel in military hospitals［J］. Acad J Chin PLA Med Sch, 2025, 46(7): 704-709.

文职人员制度起源于西方国家，至今已有200多年的历史。从世界强国军队建设实践看，军队现代化程度越高，文职人员编配规模越大，使用范围越广，如美军文职人员88.9万，占比25.6%，俄军文职人员88.5万，占比49%。2005年6月，国务院、中央军委颁布了《中国人民解放军文职人员条例》(以下简称《条例》)，标志着我军文职人员制度走上了历史舞台。经过9年的发展后，2014年启动对《条例》的第1轮修订，并于2017年11月颁布实施，推动文职人员制度进入发展快车道。为建强用好文职人员队伍，进一步优化军事力量构成、提升军队专业化水平、提高军事资源使用效益[1]，2020年4月军地有关部门联合展开对《条例》的第2轮修订并于2022年12正式颁布，同步印发贯彻《条例》通知、公开招考、退役军人专项招录、培训、考核、任用、退休、转换过渡通知等配套政策，基本构建起新时代中国特色军队文职人员制度体系。

新的政策体系下，文职人员与军官、军士、义务兵共同构成我军人员基本类别[2]，主要编配在军民通用、非直接参与作战，且专业性、保障性、稳定性较强的岗位，编配领域逐步拓展、队伍规模不断扩大、地位作用日益凸显。招录聘用作为建设高素质文职人员队伍的活水源头和首道关口，始终与文职人员制度改革同向而行，先后经历了由逐年发通知部署到严格依法规组织、由局部先行先试到整体作出规范、由单一渠道为主向多种渠道并进转变的招录模式[3]，走出了一条面向“市场”服务“战场”、广泛延揽社会人才、精准服务备战打仗的新路子。然而，在工作实践中发现，军队医院文职人员招录不同程度存在主干专业招录率低、高层次人才数量少、人岗匹配度不高等情况，成为制约文职人员队伍建设的重要因素，亟待查找症结、研究对策。

1 对象与方法

1.1 文献研究法对比分析中外文职人员政策

在中国知网、万方数据、维普期刊数据、Pubmed等文献数据库以“军队医院、文职人员、招录、文职人员管理”等几组主题词或关键词进行检索，检索时间从2006年文职人员制度首次实施至2024年。同时查阅《文职人员条例》、文职人员政策制度宣传教育提纲及20余个配套政策规定。

1.2 访谈法分析文职人员岗位吸引力的影响因素

围绕就业愿景，从对文职人员的认知度、对文职人员岗位的愿景期望两个方面，设置10个访谈问题，通过文职人员面试考核、用人单位赴高校宣传招聘等时机，随机对54名应届高校毕业生采用面对面、一对一的半结构访谈形式进行访谈。访谈人员均为985、211工程院校和“双一流”建设高校毕业生，其中博士研究生35名，硕士研究生19名。

1.3 现况调查法对比分析4所不同层级医疗机构文职人员招录情况

从三级医院、二级医院、一级医院、基层医疗机构4个类型的医疗单位各抽选1所，共4所，向相关单位人力资源部门调取了近2年面向社会公开招考文职人员招录和离职有关数据并进行统计分析，与主管人员访谈进一步了解影响招录的深层次矛盾问题。

1.4 访谈法分析影响文职人员岗位稳定性的原因

从工作岗位满意度、待遇满意度、发展平台满意度、日常管理满意度4个方面设置15个问题，设计形成调查问卷，从以上4类医疗机构在职文职人员中，各随机选取125名进行问卷调查。

2 结果

2.1 中外文职人员制度比较

2.1.1 中、美、俄3国文职制度比较 对比中美俄3国文职制度发现，我军文职人员制度在性质定位、岗位分类、专业分布等方面的政策设计理念向外军进行了充分的学习借鉴，待遇标准的确定基本比照现役军人标准进行设定；职级管理与政府机构或事业单位接轨[4]。同时，结合我军实际进行了调整完善，如在平时管理上，我军文职人员接受军队的日常管理和工作安排，与现役军人协同配合，外军文职人员在军队中承担的职责与工作内容与现役军人有着明确的区分，管理模式更加注重市场化和专业化；在用人方式上，我军在实行聘用合同确定人事关系的基础上，对于现役

军人转改文职人员、管理岗位和涉密程度较高的专业技术岗位，同时使用以直接任用的形式确定人事关系的方式。见表1。

2.1.2　中外文职人员招录模式比较　我军面向社会公开招考文职人员，通常采取统一笔试与面试相结合的方式，程序主要包括公布计划、网上报名、资格审查、全军笔试、面试考核、政审体检、审批录用等环节，对招考学历学位要求为博士研究生，以及“双一流”建设高校及建设学科的理学、工学、医学硕士研究生的岗位，可以免笔试。全军笔试包括专业科目和公共科目两个部分，面试是对考生综合素质的考核，主要评估语言表达、应变能力及专业能力。

与我军相比，外军招考文职人员的方式更加多元。例如，美军文职人员招考，强调在招聘初期即进行心理测评与适应性评估，招录流程通常包括网络申请、背景调查、笔试、结构化面试等环节，其中，面试多采用星级法，即在面试中设置问题，以便于测试考核对象的实际经历与解决问题的能力，突出考核对象的团队协作与领导潜质，评估分数通常依据“1～5”的等级划分。英军文职人员招考，程序通常包括在线申请、能力测试、案例分析与面试四大环节，申请者需提交具体履历及专业证书，能力测试通常涵盖数理逻辑、情境判断，以此判断考核对象应对复杂任务的能力，面试环节采取答辩考核和小组讨论相结合的形式，以便于观察考核对象在团队中的表现及其协调能力[10]。日军文职人员招考，则更侧重于文凭和学历的匹配，同时以个案分析形式为主进行多轮面试考核，专业性较强的岗位增加技术考核环节，招录耗时较长。考虑到信息技术的迅速发展，许多国家的招录模式也开始逐渐转向智能化与数据化。例如，澳大利亚推出人工智能招录平台，依托信息化手段进行初步筛选，在传统的简历与背景审查基础上，还基于数据分析对考核对象的综合表现进行评分，以减少人工评估偏差。

表1　中外文职人员制度对比

Tab. 1　Comparison of civil servant systems between China and foreign countries

项目	美军	俄军	我军
身份定位	既是联邦政府雇员，又是美国武装力量的重要组成部分	服务于军队，但没有军事组织和指挥职责的工作人员。属于国家武装力量，根据需要转服现役[5]	在军队编制岗位依法履行职责的非服兵役人员，是军队人员的组成部分，依法享有国家工作人员相应的权利、履行相应的义务；管理类和专业技术类文职人员是党的干部队伍的重要组成部分
来源类别	退役军人、社会人员、大学应届毕业生、政府离职人员	社会人员，军队退役人员，在军队内工作的联邦国家公务员	社会人员，高校毕业生，退役军人，公务员，企事业单位工作人员，军队单位社会用工等
用人方式	国内外各军事机构直接雇用，或驻外美军通过驻在国政府间接雇佣；雇佣对象为美国公民和少数外籍人员[6]	面向社会公开选拔任命的联邦国家公务员；社会人才签订劳动合同	委任制：不签订聘用合同、以直接任用的形式确定用人单位与文职人员基本人事关系。聘用制：以签订聘用合同的形式确定用人单位与文职人员基本人事关系
岗位分类	军队领导岗位，人力资源、行政、财务等管理岗位，医疗、科研、教学、工程、法律等专业技术岗位	人事管理、后勤保障、信息通信、法律事务、外事交流等岗位	领导岗位和机关参谋人员岗位，卫生、科研、教育、工程等专业技术岗位，司机等专业技能岗位
职级管理	划分为18个级别，各职级与军人军衔有对应关系		根据岗位类别，分为文员等级、专业技术岗位等级、专业技能岗位等级，与现役军官、地方事业单位同类人员有对应关系
待遇水平	薪金：与联邦政府同级政府文职人员相同，但低于同职级军人。津贴补贴：专业技术类文职人员的补贴比同级指挥军官高出20%左右；其他福利：享受现役军人的带薪休假、病休，军人服务社购买免税物品等福利[7]	工资达到国家平均工资水平，低于军人约25%[8]，但在重大演习、军事野营和训练中心执行任务期间，文职人员享受战地补贴；若参加战斗行动，享受与现役军人同等待遇	工资待遇：与同职级军官水平基本持平，总体高于地方公务员工资待遇；医疗保障：享受国家和军队规定的医疗补助和医疗保健政策，参加非战争军事行动期间，实行军队免费医疗；其他福利：探亲休假、交通补助、看望慰问、困难救济和子女入托按照国家和军队有关规定执行
战时管理	战时紧急状态下，文职人员在需要时必须接受雇用(美军在近几场局部战争中都曾派遣文职人员上战场)[9]	平时在部队以文职人员身份工作，战时属于首先需要登记到该部队服现役的人员，转至军事职务岗位服现役	平时文职人员实行军队统一管理；战时根据需要，依法转服现役

对比发现，文职人员招录未来将向更加多元与灵活的方式发展，强化综合评估与数据应用将成为提升文职人员招录质效的关键因素。我军文职人员招录在灵活性、适应性及综合评估能力方面亟待提升，特别是在数据化评估及多维度考核方面需要进一步优化。

2.2　影响文职人员岗位吸引力的因素

随着文职人员制度的改革发展，以及网络宣传、招考宣传等方式的拓展深入，文职人员的社会认知度逐步提高，70%以上的高校毕业生在就业时已对文职人员岗位有所了解和关注，其中35%的毕业生做过深度的了解掌握。

2.2.1　文职人员岗位的社会认知度　见图1、图2。

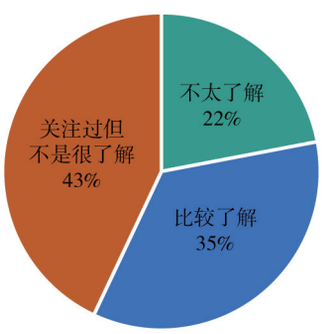


图1　高校毕业生对文职人员制度的了解程度

Fig. 1　The level of understanding of the civil servant system among college graduates

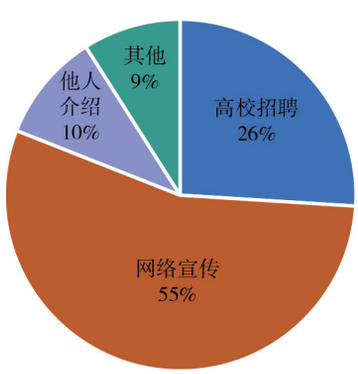


图2　高校毕业生对文职人员制度的了解渠道

Fig. 2　The channels for college graduates to understand the system of civil servants

2.2.2　文职人员岗位吸引力的影响因素　从调研情况看，高校毕业生在选择就业岗位时，较为看重的是岗位稳定性(编制)、待遇保障和发展平台，对文职人员岗位的选择，除以上3个重要因素外，崇尚荣誉、军营情怀也成为一个关键原因。考虑文职人员待遇问题的社会关注度较高，本研究将待遇问题进一步进行了分析，地方人才最为关注的待遇是工资薪酬(占29%)，其次是住房保障(占20%)和落户随迁(占15%)，工作稳定(占6%)和休假待遇(占3%)等因素也有一定影响。见表2。

表2　高校毕业生报考文职人员岗位的原因统计(n=54)

Tab. 2　Reasons for college graduates to apply for civil service positions (n=54)

原因	人数及占比/(例,%)
军队编制	18(33)
待遇保障	12(28)
献身国防事业荣誉感	9(16)
发展平台	8(15)
部分学科专家影响力	3(6)
其他	1(2)

2.3　4所不同层级医疗机构文职人员近2年招录情况

近年来，军队医疗机构文职人员实际招录到岗率均不足50%，其中基层医疗机构更是低至10%左右，体现出医院等级越低或驻地城市发展水平越低，则招录到岗率越低的特点。见表3。

表3　单位整体招录率统计(例,%)

Tab. 3　Overall recruitment rate statistics of employers (n, %)

单位	2023年招录率	2024年招录率
三级医院	423(56.2)	478(36.2)
二级医院	123(43.9)	89(23.4)
一级医院	45(45.9)	22(23.5)
基层医疗机构	11(12.5)	3(2.5)

招录率即实际到岗人数与发布招考岗位计划数的占比。

从主要专业系列招录率看，4所医院2023、2024年各专业系列平均招录率中，财务、工程、护理、药学岗位最高(均在70%以上)，其次是管理和医技岗位(均在50%以上)，但医疗作为医院最主干的专业系列，招录率最低，仅为26%。见图3。

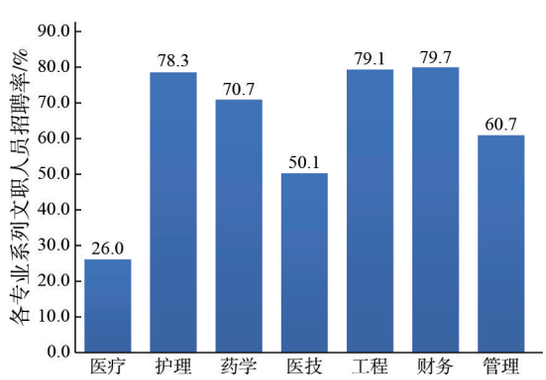


图3　各专业系列招录率

Fig. 3　Recruitment rate of civil servants in various professional series

从学历层次看，对三级医院、二级医院、一级医院3类医院的研究发现，虽然近年来文职人员报考热度持续升温，但博士学历占比整体均较低，

说明高学历和高层次人才的补充较为困难。如某三级医院2023年发布博士岗位331个，157个无人报考，占比47.4%；2024年发布博士岗位233个，149个无人报考，占比63.9%。见图4。

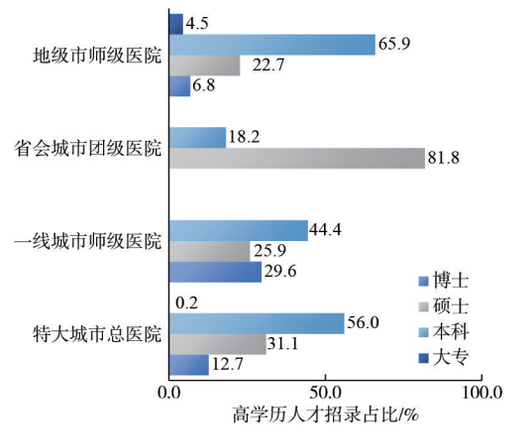


图4　高学历人才招录情况统计

Fig. 4　Statistics on the recruitment of highly educated talents

2.4　影响文职人员岗位稳定性的原因

离职文职人员中，占比较高的依次为医疗系列(占69%)、护理系列(占24%)，城市越大、经济越发达地区离职率越高，其中三级医院、二级医院文职人员离职主要因为落户受限、生活成本高等原因，城市等级、医院级别越低，因职业发展受限离职比例越高；因职称晋升受限、待遇水平偏低离职均占一定比例。见表4。

表4　文职人员主动离职原因统计(例,%)

Tab. 4　Reasons for voluntary resignation of civilian staff (n, %)

离职原因	三级医院(n=125)	二级医院(n=125)	一级医院(n=125)	基层医疗机构(n=125)
无户口、孩子无法参加中高考	48(38.4)	43(34.4)	6(4.8)	5(4.0)
单位离家远、单位附近租房成本高	26(20.8)	24(19.2)	6(4.8)	5(4.0)
单位平台小、职业发展受限	5(4.0)	13(10.4)	41(32.8)	39(31.2)
工作强度大、身体难以承受	6(4.8)	5(4.0)	6(4.8)	16(12.8)
单位长年无职称晋升指标	16(12.8)	18(14.4)	25(20.0)	33(26.4)
工资与绩效收入太低	14(11.2)	16(12.8)	33(26.4)	10(8.0)
难以适应军事训练	4(3.2)	0(0)	0(0)	6(4.8)
单位内部矛盾	1(0.8)	0(0)	2(1.6)	0(0)
其他	5(4.0)	6(4.8)	6(4.8)	11(8.8)

3　讨论

文职人员招录在社会大众的认知中经历了一个由陌生到熟悉、由观望到期望、由备选到主选的转变过程，逐渐成为与国家公务员招录相媲美的“军考”金字招牌[11]，文职人员岗位热度持续升温、竞争日趋激烈。与此同时，不少用人单位也不同程度地存在部分岗位报名冷热不均、单位整体招录率低、高层次人才和主干专业系列人才招聘难等问题。综合以上调研结果，原因主要有以下几个方面。

3.1　文职人员待遇优势相对不足

与其他军队单位相比，军队医疗机构社会融合度高，专业通用性强，军地之间人才流动限制较小[12]，待遇水平成为决定人才流向的关键指标。近年来，军队医院虽在提升文职人员待遇水平方面进行了深入挖潜，但在绩效工资发放机制、年薪制、项目制、高层次人才特殊政策等方面激励措施还不够完善，相比地方同类医院优厚的待遇，文职人员岗位待遇优势不足，这一点在三级医院更为普遍，主要是由于三级医院驻地城市发展水平较高，地方同类医院人才待遇保障体系较为灵活完善、保障标准较高，对文职人员的拉力更大。对于高精尖缺人才，因其就业空间较大，文职人员岗位也普遍存在“引不来、留不住”的问题[13]。

3.2　岗位分析制度机制不够完善

文职人员招录聘用工作必须以人才需求为导向开展人员招录，对招考岗位进行精准分析[14]，将岗位要求细化为具体的从事专业、教育背景、性别要求、工作经历等资格条件，科学编制招考岗位计划。现阶段我军人力资源管理工作还相对粗放[15]，军事人员岗位管理和能力评估工作尚未推开，将文职人员岗位所需人才要求精准“画像”为具体选用条件，难度还比较大。实际工作中，对一般性、通用性文职人员岗位，各单位在招考条件设置上经验比较丰富；对军事特色比较明显的文职人员岗位，各单位对具体用人要求把握不太准确，概略描述比较多。另外，部分单位在根据社会人才“供给侧”特点针对性制定招录计划“需求侧”标准的研究上还不够深入[16]，导致招考岗位条件设置过高，符合条件的人才来源较少，致使部分岗位有岗无人、人岗不适。

3.3　招录补充机制不够灵活高效

一是招录宣传不够全面深入。局限于通过媒

体发布招聘公告，有些单位虽然组织工作组到院校召开招聘宣讲会，但政策宣讲、解疑释惑不够全面，与师生交流不够深入，导致对地方优势人才资源和教育资源的挖掘不够充分，军地人才共育共用共享机制未有效构建起来[17]，寻才引才效能发挥不够明显。二是招考程序不便捷。报名时间短、招聘周期长、环节流程多，从发布岗位计划到报名截止只有10天左右时间，正式审批录用一般需要5个多月，很多优秀人才在等待中流失。特别是政治考核，规定先由兵役征集部门和公安机关进行政治考核后，用人单位进行再次复核，人员数量大、工作任务重、涉及部门广，导致文职人员录用审批耗时过长。三是缺乏岗位调剂招录机制。近些年文职人员招录，各单位普遍存在部分专业相同或相近岗位，有的岗位考生“扎堆”、有的岗位“落空”，部分考生综合素质较强，因报考岗位“考生扎堆”、竞争力大而淘汰，却无法横向调剂到无人报考的其他相近专业岗位，错过人才抢夺最佳机遇期[18]，很多优秀人才选择其他就业渠道。

文职人员是现代军队的重要人力资源，编配领域逐步拓展，队伍规模不断扩大，地位作用日益凸显。招录聘用工作是文职人员“进、训、升、调、出”管理链路中的关键一环，入口关把不好，队伍建设发展的根基就不牢靠[19]。在组织招录工作中，应将“打仗所需”“地方所供”“文职所能”进行统筹考虑，在研究出台适应市场竞争规律、灵活高效的待遇机制方面进一步挖潜；完善岗位任职资格体系，推进落实岗位管理制度，按照“面向大众群体、多数能够参与、充分体现竞争、树立择优导向”的思路[20]，科学设置招考条件，真正让招考条件成为人才选拔的“助推器”；探索建立文职人员招录调剂机制，进一步提高招录灵活性和录用率；多措并举提升引才质量效益，综合采取投放宣传广告、组织校园招聘、推行人才共育等方式，主动挖潜社会人才潜力，积极有效解决招录补充精度不准、效率不高等问题。

作者贡献　刘丽华：提出研究思路，根据研究对象指导确定科学合理的研究方法，负责方向性把关；黄珂：根据研究思路，制定研究方案，拟定调查问卷和访谈提纲，采集和处理调研数量，撰写论文初稿、修改完善、润色校对等。

利益冲突　本人声明，在撰写和提交本文稿时，不存在任何可能影响稿件公正性或客观性的利益冲突。若在稿件发表后发现存在未声明的利益冲突，我们将承担相应责任，并配合《解放军医学院学报》采取必要措施。

数据共享声明　本研究数据不宜共享。

参考文献

1　田学军．大力加强管理类文职人员队伍建设［J］．政工学刊，2024（4）：29-31．
2　李丹露．关于优化文职人员激励机制的思考［J］．市场瞭望，2024（12）：196-198．
3　郭茹星．以制度设计推进新时代文职人员队伍高质量发展［J］．中国军转民，2024（12）：70-71．
4　马丽颖，王珍，赵雪倩．中外军队文职人员制度体系比较研究［J］．中国军转民，2024（10）：68-70．
5　Amuzie CI，Ajayi I，Bamgboye E，et al．Physical inactivity and perceived environmental factors：a cross-sectional study among civil servants in Abia State，Southeastern Nigeria［J］．Pan Afr Med J，2022，42：74．
6　武佳丽，熊昌辉，于伯洋，等．美军卫生人员信息管理系统的借鉴及思考［J］．联勤军事医学，2024，38（7）：598-601．
7　Jaracz M，Rosiak I，Bertrand-Bucińska A，et al．Affective temperament，job stress and professional burnout in nurses and civil servants［J］．PLoS One，2017，12（6）：e0176698．
8　Getachew E，Wasihun Y，Gutema H，et al．Civil servants' physical activity status and its associated factors in Northeast Ethiopia：applying Health Belief Model［J］．BMJ Open Sport Exerc Med，2023，9（3）：e001424．
9　Song HL，Zhang MJ，Wang YJ，et al．The impact of resilience on anxiety and depression among grass-roots civil servants in China［J］．BMC Public Health，2021，21（1）：710．
10　聂善化，郭艳芳，姜真真，等．军队新入职文职人员焦虑、抑郁情况调查分析［J］．空军军医大学学报，2024，15（8）：940-944．
11　王广辉，胡晓明．浅析高素质文职人员队伍的生成路径［J］．政工学刊，2023（7）：23-25．
12　修长庆，关怀，于润泽．新形势下加快军队医院建设发展刍议［J］．人民军医，2021，64（9）：861-864．
13　田拥军，任秋亚，卢恒志，等．军队医院人力资源配置分析［J］．解放军医院管理杂志，2020，27（11）：1061-1064．
14　林莉，孟颖．新体制下提升文职人员职业使命感的思考［J］．政工学刊，2024（7）：44-45．
15　陈玓炫，吴智高，王华南，等．改革形势下医院聘用人员队伍建设存在的问题及思考［J］．现代医院，2018，18（12）：1758-1760．
16　罗亚，阮永坤．新形势下医院人力资源管理现状与对策分析［J］．世界最新医学信息文摘，2017，17（70）：149．
17　马喜娟，吕书革，杨晓亚，等．常态化军事训练模式下军队医院战略性人力资源管理初探［J］．西北国防医学杂志，2016，37（5）：349-350．
18　刘雨鑫．提升军队社招文职人员职业认同感的思考［J］．中国军转民，2025（4）：87-88．
19　肖雄．以全面加强军事治理增强文职人员的军事文化认同［J］．中国军转民，2024（15）：89-91．
20　马新建，胡晓明．着眼新时代备战打仗要求 培养高素质文职人员队伍［J］．政工学刊，2024（12）：62-64．

（责任编辑：施晓亚，潘越）