

化工新材料高职学生核心人才留用机制构建研究

旷攀, 郭伟, 袁瑞敏, 张欢, 李玉萍
遂宁能源职业学院, 四川 遂宁 629018
DOI: 10.61369/VDE.2026080003

摘 要 : 化工新材料作为国家战略性新兴产业, 对于高素质技术技能人才的要求较为迫切, 高职学生是其产业一线核心人才的重要来源。但当前化工新材料高职学生存在留用率低、校企留用协同不足等突出问题, 制约着产业人才链与产业链的深度融合。本文通过系统化剖析当下化工新材料高职学生人才留用的核心痛点, 探索化工新材料高职学生核心人才留用机制构建策略, 并提出针对性的实践保障机制, 为高职院校人才培养改革、企业人才留存以及产业高质量发展提供参考。

关 键 词 : 化工新材料; 高职学生; 核心人才; 留用机制

Research on the Construction of a Retention Mechanism for Core Talents among Higher Vocational Students in the Field of New Chemical Materials

Kuang Pan, Guo Wei, Yuan Ruimin, Zhang Huan, Li Yuping
Suining Vocational College of Energy, Suining, Sichuan 629018

Abstract : As a national strategic emerging industry, new chemical materials have an urgent demand for high-quality technical and technical talents, and higher vocational students are an important source of core talents in their industries. However, at present, there are some outstanding problems such as low retention rate and insufficient cooperation between school and enterprise, which restrict the deep integration of industrial talent chain and industrial chain. This paper systematically analyzes the core pain points of talent retention for higher vocational students of new chemical materials, explores the construction strategy of the core talent retention mechanism for higher vocational students of new chemical materials, and puts forward the targeted practical guarantee mechanism, which provides reference for talent training reform, enterprise talent retention and high-quality industrial development in higher vocational colleges.

Keywords : new chemical materials; Higher vocational students; Core talents; Retention mechanism

前言

近年来, 我国化工新材料产业规模持续扩张, 技术迭代速度加快, 绿色化、智能化转型趋势显著, 对具备扎实专业知识、较强实操能力和职业素养的高职技术技能人才需求激增。高职院校作为化工新材料技术技能人才培养的主阵地, 承担着为产业输送一线核心人才的重要使命。然而, 当前化工新材料领域高职学生留用现状不容乐观^[1]。一方面, 化工行业存在“谈化色变”的刻板印象, 工作环境认知偏差、薪酬竞争力不足、职业发展通道狭窄等问题, 导致学生行业认同感低、离职率高; 另一方面, 校企协同育人深度不足, 人才培养与企业岗位需求脱节, 学生入职后适配周期长、归属感弱, 进一步加剧人才流失。基于此, 探索化工新材料高职学生核心人才留用机制构建策略, 具有重要现实意义。

一、化工新材料高职学生核心人才留存的核心痛点

(一) 薪酬激励体系建设存在缺陷

薪资福利待遇是决定化工新材料行业高职人才能否稳定留存的关键性现实因素, 现阶段行业内部的薪酬管理制度依旧存在诸多漏洞与不足。对比其他制造类行业来看, 化工新材料行业整体薪资标准竞争力相对薄弱, 应届毕业生入职起薪普遍偏低, 且在

后期薪资上调层面的幅度较小、增长周期较长, 员工收入提升空间受到明显限制。此外, 企业薪资结构设计过于单一, 员工薪资收入大多以固定基本工资为主, 结合岗位技术能力、工作绩效设置的奖励性薪资占比过少, 无法根据员工个人工作能力进行薪资差异化划分。

(二) 职业晋升发展空间相对狭隘

化工新材料行业中, 针对高职技能人才规划的职业成长路径

项目信息: 2026 年度遂宁市哲学社会科学规划项目, 课题名称: 成渝经济圈产业协同下遂宁化工新材料与新能源产业人才供给与留遂就业机制创新研究。课题编号: SN26QN002。
四川能源发展集团 2026 年度课题, 课题名称: 大思政视域下集团“1+4”产业链育人与化工新材料人才留用机制研究。课题编号是: SCNY2026038。

并不完善，基层技术人员普遍面临职业发展受限、晋升难度大的发展困境。大多数企业内部仅有单一的管理岗位晋升渠道，管理层岗位数量有限，岗位竞争压力激烈，加之学历条件的限制，使得高职从业人员很难获得向上晋升的机会。专注于一线技术钻研的工作人员难以获得职位升级与薪资待遇提升，企业内部常态化技能培训工作落实不到位，行业新型生产工艺、前沿技术知识等难以得到及时性的普及与培训，进而导致员工综合能力停滞不前，长期陷入职业发展的瓶颈中^[9]。

（三）校企深度融合育人机制不够成熟

高职院校相关专业的课程教学内容、教学方式更新速度较为滞后，新兴专业知识在课堂教学当中的覆盖率较低。校内实践实训课程安排不够合理，实操教学课时占比较小，学生在校期间实操动手的练习机会较少，难以有效提升其综合实操水平。目前院校和企业开展的合作项目大多停留在学生外出实习、企业临时用工的浅层合作层面，双方没有深度参与彼此的人才管理与教育工作。企业先进的生产技术、设备资源没有合理融入校园日常教学，院校培养出的专业人才和企业实际岗位用人标准脱节严重。

（四）政府相关扶持保障力度不足

政府对于区域校企协同育人项目的引导和激励力度不足，没有设立专项财政资金扶持双方深化合作，对于积极吸纳本地化工专业毕业生就业的优质企业，缺少对应的政策奖励与福利倾斜。部分区域化工新材料产业规划布局不够合理，产业发展动力疲软，优质就业岗位资源匮乏，行业整体就业吸引力不足，很难留住本地培养的高职专业人才稳定就近就业。

二、化工新材料高职学生核心人才留用机制构建策略

（一）构建全方位校企协同共育留存机制

想要从根本上缓解化工新材料行业高职人才流失问题，就需要不断完善校企协同联合育人体系，夯实人才长效留存的基础条件。职业院校应当联合区域内发展成熟的化工新材料企业共同制定人才培养方案，结合当下企业实际岗位作业要求调整教学内容，将行业新型生产技术、材料加工工艺融入日常课程教学当中，让学生在校学习阶段就能够贴合行业就业需求完成系统化学习^[9]。校企双方共同建设共享型实训教学基地，整合校园教学场地资源与企业现代化生产设备资源，全面推行工学交替以及现代学徒制人才培养模式，着重锻炼学生的专业实操能力。同时，落实校企双向人才交流模式，安排企业一线技术骨干进入校园开展实操课程教学，组织院校专业教师前往企业进行实践学习，整体提升专业教学质量。制定科学的定向人才留存方案，利用订单式定向培养的模式提前规划学生就业方向，明确人才录用留存标准，缩短毕业生入职后的岗位适应周期。高职院校持续跟进毕业生毕业后的就业状况，长期提供职业指导服务，帮助入职员工解决工作中遇到的各类问题，以此提升高职毕业生在企业的留存意愿^[4]。

（二）优化多元化薪酬激励体系

科学完善的薪资激励制度是稳定企业核心人才队伍的关键手段，化工新材料企业需要结合行业整体发展现状，打造更加合理

多元的薪资福利管理体系。企业需要参考同行业薪资平均水平，合理上调基层高职技术人员基础薪资，根据岗位工作难度、技术重要程度划分薪资等级，保障核心技术岗位拥有更加优厚的薪资待遇。优化内部薪资组成结构，适当提高绩效奖金、技能津贴等浮动薪资的占比，按照员工日常工作表现、技术创新贡献进行薪资发放，落实多劳多得的薪资分配原则。按照员工专业技能等级设置分级补贴政策，鼓励从业人员主动考取专业技能证书，不断提升自身专业技术水平。针对能够完成工艺改良、技术优化的优秀员工设立专项奖励，充分调动员工创新工作的主观能动性。与此同时完善企业基础福利保障体系，落实住宿补贴、定期体检、带薪休假等基础员工福利，减轻基层员工的生活负担^[5]。

（三）搭建双向并行的职业发展成长体系

为有效解决高职技术人员职业发展受限的行业难题，企业需要搭建双向并行的人才晋升发展模式，拓宽化工新材料专业人才的成长发展路径。一方面完善企业内部管理岗位晋升渠道，为具备管理思维和统筹能力的优秀基层员工提供管理方向的发展空间，满足人才向上发展的职业需求。另一方面建立专属的技术人才晋升体系，依据员工技术能力划分不同等级，平衡技术岗位与管理岗位的福利标准，转变企业重管理、轻技术的片面用人观念，充分认可技能人才的工作价值。企业需要结合员工入职年限与综合能力制定分层化培训方案，定期组织内部技术研修以及外部行业交流学习，帮助员工及时掌握行业全新生产技术。对于经验丰富的资深技术人员提供深造学习、技术专利研发的相关支持，培育复合型高质量技能人才。完善企业内部师徒帮带制度，促进生产技术与工作经验的内部传承，夯实企业人才梯队建设基础^[6]。坚持公平透明的晋升考核标准，摒弃老旧的论资排辈晋升模式，以个人工作能力和实际贡献作为晋升评判依据，激发员工自我提升的进取意识。

（四）完善行业政策扶持建设机制

政府相关部门需要结合区域化工新材料产业实际发展情况，出台适配高职技能人才留存的专项扶持政策，优化整体行业就业环境。结合地方人才发展规划，面向化工新材料专业高职毕业生落实租房补贴、就业帮扶等惠民政策，降低专业人才本地就业的生活压力。对于长期吸纳高职毕业生就业的化工企业给予税收减免、财政补贴等政策优惠，引导企业优化内部人才管理制度，提升人员留存效率。加大对于地方高职院校化工新材料专业的财政扶持力度，帮助院校更新教学设备，改善专业办学条件，从源头提升人才培养质量^[7]。由政府牵头搭建校企合作对接平台，打通院校与企业之间的合作壁垒，推动产教融合相关政策落地执行。持续推进化工新材料产业集群化发展，完善上下游产业链配套建设，扩充优质就业岗位资源，增强区域行业就业吸引力。同时强化化工新材料行业正面宣传引导，改善社会刻板印象，营造尊重技能人才、重视化工产业发展的良好社会风气。

三、化工新材料高职学生核心人才留用机制落地实践保障

（一）企业主体实践保障

化工新材料企业作为人才留用机制落地实施的核心主体，应

当及时转变传统粗放的短期用工理念，树立长远化的人才战略发展思维。企业需要结合自身经营规模、内部人员结构特点，因地制宜细化各项人才留存机制的实施细则，保障所有人才管理策略贴合企业实际经营情况，具备较强的现实可操作性。加大人才培养与员工福利方面的资金投入，保障薪酬激励、技能培训、文化建设等相关工作平稳推进。组建专业的内部人才管理工作小组，定期评估人才留用机制的实施效果，结合人员留存数据及时调整优化管理方案，持续完善企业内部人才留存管理模式，稳固企业内部技能人才队伍^[8]。

（二）高职院校育人保障

高职院校需要持续推进化工新材料专业教学改革工作，顺应产业未来发展趋势调整人才培养方案，全面提升专业育人质量，从教育源头增强学生岗位适配能力，降低后期离职问题的发生概率。院校需要长期维系和行业优质企业的合作关系，保持常态化双向沟通，及时掌握企业用人标准的更新变化，反向调整优化校内教学内容。在日常教学过程当中强化学生职业素养培育，帮助学生建立正确的职业观念，加深学生对于化工新材料行业的认知理解，培养学生爱岗敬业的职业素养^[9]。健全毕业生后续就业跟踪服务机制，长期为在岗毕业生提供职业规划指导，缓解学生职场适应压力，配合合作企业共同做好专业人才留存工作。

（三）政府宏观调控保障

政府应当充分发挥宏观调控与社会公共服务的职能，合理统筹化工新材料产业发展、职业教育建设以及技能人才管理多项工作协调发展。不断完善地方性人才保障相关条例，细化各项技能人才扶持政策，保障高职一线从业人员的合法就业权益，从政策层面为行业人才长效留存提供保障。加强对本地校企合作项目的监督管理，规范化工企业用工方式，保障行业从业人员作业安全

与基础权益。科学规划区域产业发展布局，夯实化工新材料产业经济发展基础，依靠良好的行业发展前景吸引并留住本地专业技术人才^[10]。

（四）学生个人主观保障

化工新材料专业高职学生是整个人才留用机制的参与主体，学生自身的思想认知以及能力提升情况，直接影响最终的人才留存效果。学生在校学习期间应当端正学习态度，扎实掌握专业理论知识，主动参与校内实训实践活动，不断提升自身专业实操水平，提高个人职场竞争能力。进入企业就职以后主动适应企业管理制度与工作环境，快速融入集体企业文化，树立终身学习的职业理念，主动学习行业新兴技术知识。理性看待化工新材料行业的发展现状，摒弃片面化的行业偏见，制定长远稳定的职业发展规划，深耕自身专业领域实现稳步成长。

四、结束语

综上所述，化工新材料产业的稳定发展离不开高素质高职技能人才的支撑，解决核心人才流失问题对于行业长远建设意义深远。现阶段化工行业在薪酬管理、人才培养、职业发展以及政策帮扶等方面依旧存在诸多问题，造成高职专业人才留存难度较大。对此，行业应当结合实际发展现状，从校企协同育人、薪资激励优化、职业体系搭建以及政策扶持等方面完善人才留用机制。同时依托企业、院校、政府以及学生多方的保障措施，全方位改善人才就业环境。只有多方协同发力，才能有效减少人才流失，增强从业人员的职业归属感，为化工新材料产业可持续高质量发展筑牢坚实的人才基础。

参考文献

- [1] 颜科红. "双链融合"视域下智能制造人才培养质量提升路径探索[J]. 装备制造技术, 2022, (2): 92-95.
- [2] 黄格省, 王红秋, 张震. 中国化工新材料产业创新发展路径探讨[J]. 北京石油管理干部学院学报, 2024, 31(1): 33-37.
- [3] 颜永杰, 罗燕. 高职化工类学生职业生涯规划教育与化工行业人才需求耦合研究[J]. 皮革与化工, 2026, 43(01): 193-195.
- [4] 唐春燕. 化工行业高技能人才培养与留用策略研究——基于新材料企业的实践视角[J]. 商业2.0, 2026, (03): 163-165.
- [5] 付渊, 吴海霞, 郭世昌. 科教融汇视域下化工人才工匠精神培育路径研究[J]. 内蒙古石油化工, 2025, 51(11): 8-12.
- [6] 赵美法. 高职院校化工类专业创新拔尖人才培养模式的研究[J]. 创新创业理论与实践, 2025, 8(17): 119-121.
- [7] 牛凯远, 樊富庭, 刘美峰, 等. 职业社会学视角下化工产业升级与中高职人才衔接优化[C]//郑州市社会学学会. 2025年社会学研讨会论文集(下册). 准格尔旗职业高级中学; 2025: 134-135.
- [8] 钱海章, 孙俊浩, 姚睿. 化工材料产业创新升级的思考——基于SWOT分析[J]. 科学管理研究, 2023, 41(05): 63-71.
- [9] 王明月. 科教融合探索创新人才一体化培养新模式[J]. 今日科技, 2023, (08): 46-47.
- [10] 张丽平. 我国化工新材料行业发展现状与思考[J]. 现代化工, 2023, 43(07): 8-13.