

Research on the New Trends and Strategies in Campus Recruitment for Petrochemical State-Owned Enterprises

Kai Liu

Sinopec Jiangnan Petroleum Engineering Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430206, China

Abstract

Under the dual pressures of expanding college graduate numbers and industrial restructuring, China's job market is undergoing significant generational value shifts. Fresh graduates are increasingly diversifying their career choices, with traditional industries losing relative appeal. State-owned enterprises, offering job stability, welfare benefits, and strategic growth opportunities, have become key battlegrounds in talent competition. As the "stabilizer" of national energy security, the petrochemical industry has seen campus recruitment demand surge 5% against the trend, with a recruitment-to-enrollment ratio exceeding 1:65, demonstrating unique employment magnetism. This paper analyzes the strategic significance, existing contradictions, and innovative practices of campus recruitment, proposing optimization pathways for this vital talent acquisition channel.

Keywords

state-owned enterprise campus recruitment; career planning; talent reserve; energy security

石化国企校招新趋势及策略研究

刘凯

中石化江汉石油工程有限公司, 中国·湖北 武汉 430206

摘要

当前,我国就业市场在高校毕业生规模持续扩张与产业结构深度调整的双重压力下,呈现出显著的代际价值重构。应届生就业选择日益多元化,传统行业吸引力相对下降,国有企业凭借稳定性、福利保障与战略发展空间,成为人才竞争的关键战场。石化行业作为国家能源安全的“压舱石”,校招需求逆势增长5%,投录比突破1:65,展现出独特的就业虹吸效应。本文通过分析校招的战略意义、现存矛盾与创新实践,提出校招优化路径。

关键词

国企校招; 职业规划; 人才储备; 能源安全

1 校招对国有企业的战略意义

校招是国有企业战略性人才储备的核心机制。校招体系通过系统化筛选高潜质应届生,为企业构建可持续发展的人才发展梯队。《2024中国能源企业人才发展蓝皮书》指出以此发展培养的储备人才,与常规社会招聘相比具有“双高特性”——高适配性与高忠诚度。中国石化2024年校招战略通过“百校联培计划”,与76所双一流高校共建产教融合平台,吸引3.2万应届生投递,录用规模较上年扩张18%,关键技术岗位匹配度达91%。2024年《中国能源企业人才发展蓝皮书》校招文化认同度高达92%。从组织发展视角来看,校招构建了可持续动态优化的人才供应链:2024年央企校招质量评估显示,通过科学化选拔,1-2个月

的系统培训和参观学习,可使新员工岗位胜任周期缩短至2-3个月,较传统招聘模式效率提升40%。中化集团开展“朝阳计划”将校招生三年内的晋升率提升至65%,远高于行业平均的37%。在社会责任履行层面,国家统计局2024就业质量报告显示国有企业通过校招年均创造12.6万个优质就业岗位,其中向中西部院校倾斜的“春雨计划”和定向的三地生岗位使欠发达地区毕业生录用占比提升至39%。

校招的双重使命:创新驱动与文化传承。校园招聘本质上是企业构建未来竞争力的战略性投资。通过精准的人才画像与梯度培养体系,为企业的人才基础体系提供源源不断的补充力量,随着人才梯度革新持续获得技术创新动能。在创新维度,2024年中海油《中海油科技创新白皮书》,在“青年英才计划”所筛选的校招生中,其中35%的储备人才才能在36个月内晋升至技术骨干,其主导的创新项目所贡献的发明专利占集团的26%,专利转化率较行业高14个百分点。选拔培养具备巨大潜力的青年才俊,并且使科研团队年轻化,保证科技创新长时间的稳固发展与革新。从文化建

【作者简介】刘凯(1985-),男,中国陕西西安人,本科,高级经济师,从事人力资源管理、人才引进、人才开发、人才培养、人才评价等研究。

构视角，校招本质是企业和组织 DNA 的迭代工程。国有企业在招聘过程中，侧重于考察候选人综合素质和实际能力，确保新入职员工能迅速融入团队推动企业战略目标实现。2024 年央企校招数据显示，通过 CCA 的应届生文化认同度达 92%，较社招群体提升了 38%。2024 年中国企联报告指出，当新生代员工占比超过 30% 时，企业知识管理系统更新速率能提升 27%，组织活力指数呈现指数级增长。

校招当今发展趋势。在社会需求旺盛的领域，毕业生供给的快速增长与有限岗位资源的矛盾愈发尖锐，互联网行业 2024 年春招岗位同比缩减 12%，金融、房地产等行业受经济周期影响亦呈现收缩态势。在一线城市，竞争尤为激烈的地方通常被视为职业发展的高地，吸引了众多求职者。企业对人才的要求也在不断提高，求职者必须不断提升自己的综合素质，以满足企业的需求。在一线城市和尖端创新领域，形成“战略刚需驱动+技术变革引领”的双重人才吸附效应，使其成为高学历人才突围激烈竞争的新蓝海，导致公务员考试和研究生入学考试的竞争变得异常激烈^[1]。石化国企凭借国家战略支柱地位与能源转型红利，展现出独特的就业吸引力。2024 年校招需求逆势增长 5%，核心企业岗位竞争比攀升至 1:40，显著优于制造业 1:28 的平均水平。特别中国石油、中国石化等龙头企业，据国资委 2024 年数据显示投录比已突破 1:65。

2 校招面临的挑战与结构性矛盾

求职者观念代际分化：从“求稳”到“求价值”。近几年高校毕业生人数每年持续不断攀升，校招市场正经历深刻的代际价值重构。《新一代职场人择业观研究报告》显示，00 后将“工作价值感”（68%）与“健康保障”（57%）置于择业首位，与 80/90 后偏好“薪酬福利”（72%）形成鲜明对比。新一代求职者与前辈在求职理念上已展现出明显的差异性。前辈们更加重视工作的稳定性与长期的忠诚度，期望通过不懈努力在企业内部实现职位的晋升。而 90 后、00 后更关注职业发展空间与企业文化。如今新一代求职者更加追求自由、平等和个性化的职业发展，强调工作生活和谐平衡，坚决抵制对私人时间的侵占，注重自我价值实现，不满足于仅仅获得稳定的收入，追求更高层次的成就感。为了吸引和留住这一代优秀的求职者，企业必须重视提供个性化的职业发展规划，以及确保工作与生活平衡的机制。

就业环境结构性矛盾：新兴产业冲击与传统行业转型压力。产业结构的深度调整不断重塑劳动力市场的格局。传统以体力劳动为主的“蓝领”群体，曾大量聚集于制造业等传统行业，从事着重复性高、强度大的一线倒班工作。随着互联网和自媒体时代的蓬勃发展，服务业迎来了前所未有的发展机遇，呈现出多元化、细分化的发展态势，催生了电商运营、新媒体营销等众多新兴信息岗位。吸引近 60% 毕业生，工作时间相对灵活，有助于年轻人更好地平衡生活与工

作，作息规律，而且具有较大的收入增长潜力。而从现有招聘渠道看，朱丽娟^[2]认为多数企业仍依赖线下宣讲会和企业合作，部分企业仍存在招聘需求分析不足、岗位说明书不规范等问题，导致人岗匹配度低。刘裕书^[3]指出，发电企业在校园招聘中引入胜任力模型后，新员工试用期离职率降低了 18%，表明科学甄选机制的重要性。当前传统石油专业毕业生数量下降，而新能源、数字化等领域人才供给不足。某些石油公司近年技术岗位流失率高达 26.9%^[4]。石化企业涉及复杂生产工艺和特殊作业环境，属于高危行业范畴，存在诸多不可忽视的安全风险。潜在的危险情况让求职者心生忧虑。2024 年校招调研显示，38% 的应届生因“高危行业”认知放弃投递。而企业应该在强化安全管理和职业保障措施，提升行业形象的同时，加大对员工培训和职业发展的投入，以增强对年轻人才的吸引力。也可通过创新技术和智能化改造，降低作业风险，提升工作效率，逐步改变年轻一代对石化行业的固有印象。

社会政策层面变化：教育普惠与择业多元化的深层影响。近几年每年有数百万毕业生充实到各行各业，为社会提供了丰富的人才资源。据教育部《2024 年中国大学生就业质量报告》显示，仅 23% 应届生选择从事与所学专业直接相关的工作。年轻一代更倾向于基于兴趣、行业前景及个人价值观规划职业路径，而非受限于传统专业对口模式。在家庭层面，年轻人在择业时更加注重工作的舒适度和发展前景。因为所在行业的安全风险和事故频发等问题，对职业发展和工作安全产生疑虑。据统计大量石化等工科专业毕业生因行业高危属性、区域流动性限制或对新兴领域的偏好，主动选择脱离本专业赛道。2024 年校招调研数据显示，石油工程类专业应届生中仅 52% 投递能源行业岗位，而 48% 转向互联网、新能源或金融等领域。2024 年全国硕士研究生报考人数达 568 万。部分优秀学子为规避就业竞争或追求学历溢价，选择延缓就业进入深造通道，导致国企校招黄金窗口期内的潜人才流失率攀升至 29%。根据对 42 家央企的调研，78.6% 的企业存在“专业目录更新滞后”。

3 企业校招优化策略与人才发展建议

推广企业文化理念，消除人才认识误区。面对年轻求职者就业观念和选择的深刻变革，特别是石化等传统行业的企业，必须积极主动调整人才吸引策略。要完善入职培训和见习培养机制，为新员工提供系统、全面的培训和实践机会，助力他们迅速融入企业环境，满足工作要求，提升专业技能和综合素质。根据企业发展体系对人才队伍结构进行盘点，科学编制引进计划、制定清晰的人才引进流程，明确各环节责任主体，确保人才引进工作的规范性、公正性和透明度。某公司创新构建了“产学研用”三维联动机制，通过垂直整合生产单元与中国石油大学、西南石油大学、长江大学等头部院校专业资源，形成覆盖油气产业链的协同创新网络。该

公司以老牌石油高校为战略支点,依托地缘优势打造“核心院校定制化培养-区域院校动态化筛选”的双层辐射体系:通过联合实验室建设实现技术攻关与人才储备精准对接,深化与传统院校的产教融合;建立新兴院校潜力评估矩阵,借助技术沙龙、横向课题等柔性触点持续挖掘校企合作新增增长点。在此基础上,该公司将合作成果转化为区域性雇主品牌资产,使关键岗位人才留任率提升27%,页岩气钻井研发周期缩短34%。

构建产教融合生态,达成前置人才锁定。作为支撑国家能源安全的核心专业,石化领域毕业生虽就业路径相对集中,在油气勘探开发、新能源技术研发、智慧油田建设等细分方向具有不可替代的专业价值。为破解传统“重理论轻实践”的痛点,企业可通过构建“全周期培养生态”:在人才选拔阶段即与高校共建“订单班”,将数字化钻井模拟、炼化安全VR实训等前沿技术融入课程体系;通过阶梯式实习体系设立认知实习-轮岗实训-项目实战三级培养机制,让学生能在实地中锤炼工程实践能力。中海油“深蓝计划”、中石化“朝阳工程”等人才项目已形成示范效应,通过设立科技创新奖学金、举办全国油气地质大赛等方式,既激发了学生的科研潜能,使企业在页岩气开发领域储备了新生力量。据《中国能源人才发展报告》显示,参与校企协同培养的毕业生职业适应期缩短40%,专利成果产出提升3倍,人才留任率则达到行业平均水平2倍以上。某公司创新构建了“前瞻型人才生态圈”,通过深化与高等院校的产教融合实践,形成贯穿“实践培养-精准筛选-价值共生”的全周期人才开发体系。针对石油工程等紧缺专业,与老牌石油高校联合开展为期三个月的沉浸式岗位实训项目。通过动态胜任力评估,对参与实践的学生进行多维画像,评估出核心潜力人才,实现校招优质生源占比提升19%。实训生人均企业文化认同度较传统校招员工提升26%,试用期离职率同比下降33%,岗位适应培训周期压缩至14天。经过产教融合深度培育的学员,在技术攻关等项目中展现出的创新迁移能力,使实习周期平均缩短17%。

推行动态职业规划,实现人企共同成长。针对当前就

业形势,教育体系的改革必须与时俱进。针对年轻一代对高危行业的担忧以及行业对专业人才的需求,高等院校应加强相关专业学生的安全意识培养,增设安全管理课程,与企业紧密合作开展实习实践项目,让学生了解行业真实环境和潜在风险,掌握应对安全风险的技能,提高人才与行业的适配度,保障行业可持续发展。企业应定期评估人才发展计划成效,搭建交流平台,鼓励优秀员工代表分享经验,促进知识更新与传播,巩固团队专业能力,提升工作效率与创新能力。某公司实施“157人才发展战略”,通过三维职业锚点测评设计差异化晋升通道。技术序列匹配“1+5+7”认证计划,管理潜力者开展基层实践、定期轮岗、一专多能培养链路,使员工岗位认同度提升至92%,核心岗位晋升周期满意度提升至82%;不仅增强了员工的归属感,也储备了一批具备实战经验和前瞻视野的专业人才。

4 结语

当前,石化国企校招正处于从“规模导向”向“价值共生”转型的关键期,需通过企业、高校与政府的三维协同破局:企业需深化安全文化与技术创新的融合,以智能化改造和前置化实践降低行业高危属性对求职者的心理壁垒,构建“能力-价值-成长”三位一体的人才生态;高校应推动专业设置与产业需求精准对接,通过联合实验室、横向课题等模式实现“教学-实践-就业”闭环;政府需加大政策倾斜,引导毕业生流向战略行业。随着AI与新能源技术深度渗透,校招将演变为“技术赋能”与“人文关怀”并重的生态体系,最终通过“人才培育-产业升级-社会责任”的价值闭环,在能源革命中筑牢根基,实现“人才强企”与“行业振兴”的双赢。

参考文献

- [1] 刘保中,郭亚平,敖妮花.新冠肺炎疫情对大学毕业生就业质量的影响.中国青年研究,2022,(10):110-119
- [2] 朱丽娟.A企业人才招聘体系优化策略研究[D].南京邮电大学,2022.
- [3] 刘裕书.发电企业校园招聘中的人才甄选与培养机制研究[J].企业改革与管理,2024,(20):80-82