

2018年四川《申论》真题（下半年卷-考生回忆版）

扫描下方二维码下载妙学吧APP 刷海量题库掌握最新热点



QQ扫码直接下载

微信扫码到应用市场下载

支持所有机型

【材料一】

教育部统计数据显示，从1978年到2017年底，我国出国留学人员回国人数稳步提升，高层次人才回流趋势明显。改革开放40年来，各类出国留学人员累计已达519.49万人，有共计313.20万名留学生在完成学业后选择回国发展，占已完成学业留学生人数的83.73%，形成了大规模的留学人才“归国潮”。

2000年谭亮前往美国求学，在华盛顿大学获得博士学位，研究方向是分布式和云计算，毕业后在硅谷从事过电信、能源、医疗等行业的技术研发工作，后加盟一家著名的国际金融互联网公司。在与国内互联网金融界人士接触的过程中，谭亮发现国内这个领域的发展甚至比美国还要火。于是，他开始关注国内互联网金融的发展，并最终决定回国创业。事实上，像谭亮这样具有海外名校科研背景的青年人才，有不少人正是看中了国内的广阔前景和开放环境才选择回国。在2008年《政府工作报告》中，“建设创新型国家”的政策就引起了包括广大留学生在内的全体民众的关注，其中“鼓励海外留学人员回国创新创业，拓宽外国人才来华绿色通道”的表述让已然身在海外留学的莘莘学子心生期待。在谭亮看来，中国的金融市场虽不及美国那么发达，针对个人和小微企业的金融服务市场几乎是空白，但这对相关从业人员来说恰恰意味着发展机遇。另外，从个人角度来说，在美国多年留学和工作经历也让他产生了一些倦怠感。他渴望面临新的挑战，获得更大的发展空间。

随着我国综合国力的不断增强，越来越多的外国专家愿意来华工作和定居。图多尔·拉提乌来自瑞士，是一名数学学者。他第一次来中国是在1987年，当时在北京大学做研究，他喜爱中国的美食和自然环境，与中国结下了不解之缘。图多尔·拉提乌目前是上海交通大学数学科学学院讲席教授、国际化示范学院副院长。“刚来这里时，学校的科研环境让我吃惊，这里太棒了。”图多尔·拉提乌说。上海交大提供了良好的学术环境和生活环境，对于那些潜心做研究的学者来说，这是最重要的砝码之一。据福布斯发布的《2018全球人才流动和资产配置趋势》显示，到2022年，中国将成为国际人才环流中的一个交换性枢纽节点。

【材料二】

乡村要振兴，就要改变人才由农村向城市单向流动的局面，让曾经“走出去”的人员“走回来”，实现人才“逆城镇流动”，把在城市里积累的经验、技术以及资金带回本土，造福乡梓。

张圣伟，一个从D县吉家庄走出去的年轻人，在他37岁时对人生又做了一次选择。这次，他离开打拼14年的大城市，放弃一家大型企业车间主任的职位，又回到了生他养他的小山村。2016年，张圣伟带领6名本乡青年返乡创业，成立吉家庄中心村农牧专业合作社，以每亩800元的高价流转吉家庄村1500亩土地种植黄花。目前，该合作社已带动全乡农民种植黄花8000多亩，创办“吉家山水”等黄花品牌，并且创建吉家庄富硒杂粮品牌，为全乡农民脱贫致富作出榜样。张圣伟说：“我回来，是因为我看到县里为动员农民种植黄花出台了很多优惠政策，觉得更有机会干出一番事业。”

2018年4月6日，Y县大邑乡“幸福公社”的画面出现在中央电视台《新闻联播》的播报当中。看到这一幕，幸福公社项目副总经理陈哲为之兴奋不已，当即在朋友圈转发了消息。大邑乡“幸福公社”为人才提供空间和平台，通过参与大邑新农村建设，整合了一批设计团队下乡，包括建筑、材料、内装、品牌，通过“设计+”的模式，让设计团队“安居乐业”。

作为一名室内建筑设计师，刘红最近很忙，除了忙一些民宿的设计，她还与团队完成了一件对于大邑乡村振兴颇为重要的大事——大邑田园综合体景观设计。在大邑乡“幸福公社”里，已经有10位像刘红一样的95后设计师在此安家。“我们从城市回到农村，开始创业。用设计推动乡村发展，吸引了大量有情怀的城市人群下乡，力求为传统的乡村带来更多的活力和幸福。”刘红说。

李家台村是江西省扶贫重点村，村里主要以传统种植业、养殖业和劳务输出为主。2017年，李家台村迎来了一位“新成员”。这位“新成员”是原中核集团党组成员、总会计师刘豆罗。在李家台村，刘豆罗的头衔是新农村建设总顾问。上任以来，刘豆罗按照“先村容，后文化，再产业”的步骤一步步推进新农村建设。目前李家台村基本形成“树绕村庄，水满陂塘”的村容村貌，敬老爱幼、文明礼让、邻里和睦的孝悌文化，以农耕文化、民俗风情为特色的乡村旅游产业。“古村神韵，田园稻香，塘中莲藕，山间鹭翔，农家饭菜，湖边泳场。”为了心目中的美丽乡村，刘豆罗这位新乡贤还在继续努力着。全国人大代表、中国社科院研究员钱孙念认为，继承中国传统的乡贤文化，鼓励有志回到农村发挥余热的离退休干部“告老还乡”，不仅可以实现宝贵人才资源从乡村流出到返回乡村的良性循环，而且有利于城乡可持续协调发展，是农村发展之幸，社会发展之幸。

【材料三】

曾几何时，“逃离北上广”成为一个流行口号。越来越多的人才向更加宜居的二、三线城市“流动”，同时心态上多了些深思熟虑的“放弃”，少了些“逃离”的悲情。在同济大学，选择“逃离北上广”的不止贾宝印一人，他导师所带的13个博士生中，只有一人留在了上海，其他人都选择到别的城市发展。同样是同济大学的博士，迟洋本身就是吉林人，在同济大学主攻隧道专业多年之后，也选择回到家乡工作。除了考虑在父母

身边，也对未来二线城市的建设有着自己的抱负。“职业发展前景是学生就业中最看重的要素。”T市社科院社会学研究所所长接受采访时指出，由于一线城市人才饱和、生活成本过高，不少毕业生都选择了到二、三线城市就业，一方面可以获得更多的晋升空间，另一方面也可以服务家乡。

一首赵雷的《成都》道尽了成都休闲文艺的生活方式，在一线城市打拼的人，长久以来在一种高度紧张、快节奏的状态中，自然对这样一种生活充满了向往。在上海待了近十年后，李洋决定跳出熟悉的跨国公司工作模式，回到家乡成都创业。“感觉在外企不是长久的事情，成都的生活节奏、营商环境以及社交网络，都深深地吸引我回乡创业。”据他所知，在大型企业或科研机构担任骨干、有国外工作和管理经验的“回流入川人才”不在少数。在曾经迷恋“北上广”的高端人才中，如今流行的是更为务实的“恋川”情结。孔雀西筑巢，其人才“回流”之势，日渐明晰，且已具“汇流”之势。

【材料四】

H科技有限公司是J市一家软件服务类企业，目前公司最大的困境不是资金问题，而是无法留在人才。去年公司招了3个应届毕业生，一开始先跟着技术大咖做项目，给出的月薪在7000元左右。经过一年多的学习和培训，员工具备了独立解决问题和进行技术推广的能力。然而招来的三个人走了两个，都跑到“北上广深”的大企业了，剩下的一个也有走的想法。公司总经理王俊永说：“初创期公司，本身就处于企业成长生态链里的弱势地位，难以寻觅对公司文化认可度高的人才。公司好不容易招到匹配的人才，经过后期的培养机制，可以胜任工作了，但也开始萌生跳槽到待遇更丰厚企业的念头。人员的频繁变动直接影响了项目的进展。”

20年前，陈飞进入一家国有煤企，只有中专文化的他牢记老父亲“手里没得艺，挑断箩筐系”的谆谆教导，也坚信“艺多不压身”的道理。他勤学电钳知识，练就了低、高压电工和维修电工等多种技能，成为企业有名的多面手和技术拔尖人才。然而在陈飞为企业效力期间，多面手的特长让他引以为傲的同时又深感困惑。陈飞干了20年电钳工，顶着“土专家”光环的他，还只是在企业内的操作岗位，薪酬待遇与管理岗位存在巨大的差距。“现在，企业里的工资分配制度还是‘大锅饭’居多，拼职称，讲学历。像我这样的人平日里都扎在现场，哪有时间写论文，评职称？转不了管理岗位，评不上职称，工资收入确实太低了，养活一家人都困难。”在陈飞看来，转不上管理岗，如果能从工资待遇上给予倾斜，也是不错的办法。可是，对他这样的“土专家”，企业并没有明确的提高工资待遇的规定。付出这么多却看不到上升的希望，让陈飞做出了另觅高枝的决定。

经济学专业毕业的小李在短短两年的时间里，已经先后从事了文秘、银行柜员、证券公司职员三份工作，最近他又想跳槽到一家财经类报纸做记者。小李每次辞职换工作的理由都不大一样。第一次是觉得文秘工作太稳定，不太适合刚毕业的大学生，怕自己年轻时的锐气一点点被销蚀掉了。第二次是感觉银行压力太大，很难得到晋升。第三次跳槽的理由是与新同事相处不够融洽，希望换个新环境。据最新发布的《2018年就业蓝皮书》显示，职场人员流动呈现出代际特征。90后具有明显不同于70后和80后的职场特点，其离职率也明显提高。70后的第一份工作平均超过4年才换，80后则是3年半，到90后骤降到19个月，95后更是仅仅在职7个月就选择辞职。全国政协委员、中国青少年研究中心主任韩民指出，90后这代人是数字时代成长起来的“数字原住民”，他们普遍具有开放、自由、平等、分享、透明的多元精神和职场价值观，对于企业的依赖性和忠诚度较70后职场前辈明显下降。

【材料五】

每年春节过后是传统的用工旺季，从沿海到中西部地区，诸多企业都面临“开工难”的问题。而M家居品公司在正月初八复工当天，返岗率就达到了93%，一季度喜迎“开门红”。M家居品公司是如何留住员工的呢？

M家居品公司总经理助理刘建堂说：“我们提供的薪酬在同行业中不是最高的，有的家具厂为了吸引人才，开出的薪酬比我们还要高，但公司全方位关爱员工，想员工之所想，他们就不会轻易动摇。”他用一个小例子来佐证自己的观点。去年，该公司有三名员工享受了公司安排的国外8日游，让其他公司员工艳羡不已，只有该公司的员工明白这背后的故事——这三个人都是公司的“改善之王”。“一个很小的改善，比如说把零件加工效率缩短一分钟，对公司就是巨大的进步，在精益管理中，员工这种行为都要鼓励。”刘建堂说。一个目标，吸引一群人；一种文化，凝聚一群人。在该公司，十年以上工龄员工的占比很高，甚至有些员工工龄超过二十年，这一现象在民营企业还真不多见。正如屠呦呦说：“不要去追一匹马，你用追马的时间去种草，待春暖花开时，能吸引一批骏马来供你选择。”

日本企业以员工对公司的高度忠诚闻名。日本企业是如何让员工做到所谓“士为知己者死”呢？最大的秘诀就在于员工“被信任”。这里特别要提到的，不是只有管理人员“被信任”“被重用”，日本企业的基本观念是“信任人”。正是因为企业有着信任、尊重员工的思维方式，员工也没有辜负企业的厚望，不仅竭尽全力地完成好自己的工作，而且树立了一种对所做之事和生产的产品的精雕细琢的工匠精神。日本制造业的很多匠人都崇尚对精品的坚持和追求，他们一辈子坚守一个岗位，只做一件事情，很多人在退休后仍继续坚持工作。梅原胜彦从1980年到现在始终在做一个小玩意——弹簧夹头，是自动车床中夹住切削对象，使其一边旋转一边

切削的部件。梅原胜彦所在的公司，在证券交易所上市时连老板在内仅有13个人，但公司每天平均有500件订货，拥有着1.3万家国外客户，它的超硬弹簧夹头在日本市场上的占有率高达60%。

【材料六】

L大学是位于西部地区的一所教育部直属的全国重点综合性大学。2016年开始，L大学摆脱人才流动“只出不进”的局面，实现高层次人才回流。

筑巢引凤，凤来了如何“留得住”“干得好”？“好多高层次人才并不是特别看重待遇怎么样，而是需要有一个能发挥学术专长的平台。”L大学人事处处长陈雁玲如是说。草地农业生态系统国家重点实验室主任贺金平教授说：“感情、平台、事业，这是我回母校工作的原因。对母校、恩师的感怀之情难以割舍；L大学草业学科排名全国第一，加上草地农业生态系统国家重点实验室这个平台，足以让人羡慕；在草业研究领域，广袤的西部有优势，所以，我的事业在西部。”

美国杜克大学的詹姆斯·雷诺兹教授，是干旱生态领域世界顶级专家。目前是L大学“外专千人计划”引智计划入选专家。他与L大学干旱农业生态研究所建立了长期密切的合作关系，不仅联合培养博士研究生、长期为在校研究生开设气候变化生态模型课程，还协助多名青年教师开展科研工作。除此以外，雷诺兹教授每年会来L大学开展学术交流，举办学术讲座1~2次。对于海外高层次人才，L大学的策略是“不求所有、但求所用，不求常在、但求常来，不图虚名、注重实效”。

为了留住人才，L大学每年遴选出50名优秀中青年骨干教师，以优厚的资助条件派到世界排名前100位的高校或国际著名学术大师的科研团队进行1~2年的学习深造，用心培养自己的人才，为其迅速成长、尽快脱颖而出提供机会。与此同时，L大学还推出了集健康体检、学术休假、子女教育等各类服务于一体的“人才优享卡”，实施针对人才教育、医疗、文化保障的“暖心”工程，不仅要让远方的“客人”高高兴兴留下来，而且要让本地的“主人”心情舒畅干起来，让他们施展才华有舞台、发挥作用有平台、干出成绩能够上奖台，真正营造出“近者悦，远者来”的良好人才环境。

【材料七】

“问渠哪得清如许，为有源头活水来。”古人早已发现，流水不腐，户枢不蠹。水不流动无以成河流大川、瀑布美景。而在现代社会中，任何事物，包括土地、生产技术、人力、货币、观念等有形或无形的要素，都需要在流动中才能创造出更多、更大的价值。“一切皆流，无物常住。”

社会的流动性增加了人们选择的多样性，但也有一些人不惧枯燥和漫长，一生只做一件事。在铅字印刷和电子排版的时代，大半辈子拣字块、排版，亲手在书页里留下墨香，王超辉坚守着修谱师的职业；一个人、一匹马、一个箱，用一生的脚步踏出一条架在山区里的绿色邮政通道，王顺友感动了神州大地。这些人用实践验证了：一事精致，从一而终，便已动人。

在一个选择日益多元的时代，良禽择木而栖是一个人的权利。一个人可以选择领略不同的人生风景，也可以选择一辈子只做一件事。求新求变的同时，也不应摒弃传统智慧和价值理念。崇山峻岭是人生的风采，一平如砥也无可非议，曲水流觞和大河奔腾并存，才是人生真正的景致。

【问题一】

根据“给定资料一—三”，概括当前我国人才回流的具体表现。（20分）

要求：概括准确，内容全面；条理清晰，语言简洁；不超过200字。

【问题二】

根据“给定资料四—六”，你认为采取哪些措施可以为企事业单位更好地留住人才？（30分）

要求：措施得当，操作性强；思路清晰，语言简洁；不超过500字。

【问题三】

“给定资料七”中划线句子提到“一个人可以选择领略不同的人生风景，也可以选择一辈子只做一件事。”请根据你对这句话的理解，结合给定资料，联系实际，以“流与留”为主题，自选角度，自拟题目，写一篇议论文。（50分）

要求：观点明确，立意深刻；逻辑清晰，结构严谨；语言流畅，书写工整；总字数800—1000字。