

2018年广东《申论》真题（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】

国以才立，业以才兴。无论通过新技术改造传统产业，还是实现从“中国制造”到“中国智造”的跨越，技能人才都不可或缺。技工教育是技能人才培养的重要载体。广东技工教育始终走在全国前列，被誉为全国的一面旗帜。

2017年第44届世界技能大赛，21名广东“新工匠”闪耀“世界技能的奥运会”，勇夺5金4银6铜2优胜奖和“中国代表队国家最佳奖”。世界技能组织主席西蒙·巴特利盛赞“广东技工教育非常成功，选手们在第44届世界技能大赛中的表现令人惊叹”“广东的年轻人展现了中国乃至全世界技能人才最优秀的一面”。在巴特利看来，广东选手在第44届世界技能大赛中取得优异成绩，充分证明了广东技工教育创新和高技能人才培养非常成功。

长期以来，技工教育存在产教融合不深、企业参与不够、人才培养与企业和产业发展需求相脱节等突出问题。为此，广东首创“校企双制”合作办学模式，即政府出政策、企业出岗位、院校出学位。这一模式已被国务院纳入《关于加强企业技能人才队伍建设的意见》，成为指导推动企业培养技能人才的重要形式。为适应企业和产业发展需求，广东技工教育积极搭建“百校千企”校企合作平台，组织全省百所优质技工院校与包括现代产业500强和自主创新100强企业在内的千家重点企业对接，将教学和生产实践、科研紧密融合。

广东技工教育全面推行技能导向的“双证书”制度。把获得职业资格证书作为学校教学质量评估和学生培养评价重要指标。同时，实行技能学制提高实操比重，学生理论学习与实操实践的时间比为4:6。实行一体化课程体系改革，老师在生产环境和模拟场景中教学，学生在做中学、学中练。广泛建立实习实训基地，建设了一批基础扎实、覆盖面广的技校实训中心。

广东技工教育着力建设国际合作学院（班）、深化中外校企合作、推进学生海外交流，打造一批国内一流、国际知名的高水平技师学院。技工院校围绕师资队伍建设强化合作交流，定期选派技工院校优秀教师、管理人员赴境外培训交流，打造一支具有国际新观念、宽视野、高素质的管理团队和专业教师队伍。围绕世界技能大赛强化合作交流，邀请世界技能大赛强国和地区机构到广东开展技能比武、技术研讨，选派广东优秀专家、选手到境外开展世界技能大赛观摩学习。

通过实施省级示范性品牌专业建设，广东全省技工院校共开设近400个专业，涵盖20个主要行业，其中80%面向现代产业。为了加快高技能人才培养步伐，打造技能人才培训的高端品牌，促进技工教育向高端发展，从2013年起，广东着力打造“世界知名、全国一流”的国家示范性技工院校，巩固了在全国的领先地位，形成南方高技能人才硅谷。

多年来，广东技工教育在坚持面向城乡初高中毕业生、青年求职人员开展学制教育和劳动预备制培训的同时，还积极扩展培训对象，面向企业在职职工、农村转移就业劳动者、失业人员、高校毕业生等一切有学习需求、培训愿望的人，为他们提供机会均等的职业教育与培训服务；创造性推行送教进厂、送教进村、校镇结合等培训模式，不断输送技工技能人才满足经济社会发展需求，促进全省人力资源技能结构不断优化。

【材料二】

今年3月7日，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平参加十三届全国人大一次会议广东代表团的审议，要求广东在构建推动经济高质量发展体制机制、建设现代化经济体系、形成全面开放新格局、营造共建共治共享社会治理格局上走在全国前列。

广东，40年前成为改革开放的“桥头堡”和“突破口”，如今借粤港澳大湾区建设的历史机遇，持续释放人才“引力波”。在众多人才数据统计中，成绩斐然。党的十八大以来，累计到粤工作的港澳台人才115万人次，位居全国首位，广东一跃成为港澳台人才总量最大、创新创业最为活跃的区域。据不完全统计，广东留学回国华侨华人专业人士约5.8万人，创办企业3000多家，为广东经济社会发展作出了巨大贡献。

《中国区域国际人才竞争力报告（2017）》蓝皮书显示，广东成为引进外国专家最多的省份，并在国际人才创新方面表现最佳。党的十八大以来，累计到粤工作的外国人才75万人次，居中国内地首位。“靓丽”的数据不仅体现在数量上，更反映在质量上。近年来，广东累计引进高层次海外人才5.8万人，其中诺贝尔奖获得者、发达国家院士、终身教授等143人，入选中央“外专千人计划”19人……

近年来，广东围绕创新驱动发展战略、人才强省战略，先后出台系列举措吸引高层次人才。2017年初，广东又出台了《广东省深化人才发展体制机制改革的实施意见》，提出给予青年拔尖人才每人50万元生活补贴。为破解制约广东青年人才创新发展的难题，助力打造南粤青年创新人才高地，同年12月广东出台了《关于加快新时代博士和博士后人才创新发展的若干意见》，将广东在站博士后的生活补贴资助标准提高到每人每年15万元，同时，博士毕业生和在站博士后可直接申报副高以上职称。

在各项人才政策的吸引下，广东正在形成一种“磁场效应”，海内外高层次人才纷纷涌来。人才是第一资源，人才“磁场效应”带来的是广东创新能力的“井喷”。

今年2月，《中国区域创新能力评价报告（2017）》对外发布，广东区域创新综合能力首次排名全国第一。在5个一级指标中，广东有3个位居全国第一，分别是企业创新、创新环境和创新绩效。据统计，截至目前，

广东省国家高新技术企业总量达3.3万家左右。毋庸置疑，“广东创新”已成为一张闪亮的“世界名片”。

广东将研究更具创新力、更具吸引力的政策，持续通过打造高端平台来集聚人才，继续做好配套服务，提供良好的人居环境和创新所需要的中介服务。可以预见今后几年，广东将形成更加吸引人才的良好环境，实现更高质量的发展。

【材料三】

2017年，中央组织部会同人力资源和社会保障部、国家统计局组织开展了2015年度全国人才资源统计工作。数据显示：全国人才资源总量达1.75亿人，占人力资源总量的比例达15.5%。党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作专业人才资源总量分别为729.0万人、4334.1万人、7328.1万人、4501.0万人、1692.3万人、75.9万人，较2010年分别增长4.0%、45.5%、32.0%、57.2%、61.4%、272.1%。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达16.9%，高技能人才占技能劳动者的比例达27.3%，农村实用人才占农村劳动力的比例达3.3%，分别比2010年上升4.4、1.7、1.1个百分点。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才中大学本科及以上学历所占比例达42.4%，比2010年上升8.2个百分点。人才贡献率达到33.5%，比2010年上升6.9个百分点，人才对我国经济增长的促进作用日益凸显。

尽管我国人才在数量和质量发展上呈现良好态势，然而，人才短缺仍然是制约我国经济社会发展的重大问题。例如，截至2017年底，我国技能劳动者1.65亿人，高技能人才4791万人，占就业人口总量的比重分别为21.3%和6.2%。高级技工占比仅为德国、日本等工业强国的一半，缺口高达1000多万人。

以高新领域人才为例。随着数字化、智能化的普及，我国大数据产业方兴未艾，市场对大数据人才的需求猛然增加，大数据人才的供给远远跟不上市场的需求。在人工智能领域，随着人工智能技术在无人驾驶等领域的应用不断深入，专业人才缺失已成为牵制无人驾驶应用的主要原因。

专业人才短缺不仅是新兴产业中存在的问题，传统产业也面临着相同的困境。畜牧业一直是我国增加农民收入的稳定产业和优势产业，在解决“三农”问题、推动区域经济发展方面具有不可替代的作用。当前，我国的畜牧业正处于规模化转型期，更多养殖场把发展的目光放在了更大型规模养殖场的建设、集约化的资源配置、工厂化的饲养管理上。然而，目前各地畜牧养殖行业的从业者绝大多数是农村分散的传统养殖户，文化水平低，养殖设备、技术、条件相对较差。同时，近年来畜牧专业可招收到的学生越来越少，畜牧专业的学生毕业后大多又选择去大城市发展，愿意留在农村从事畜牧行业的人逐年减少。专业技术人员极度缺乏成了各养殖企业普遍遇到的难题。

【材料四】

人才学理论认为，人才是指那些用自己的创造性劳动，为社会和人类的进步作出较大贡献的人。人才不是头衔、不是标签，更不是一种摆设。人才最根本的特征就是能在认识和实践解决问题、破解难题，推动工作、事业、社会发展进步。

在超级工程港珠澳大桥岛隧工程V工区，管延安神情平淡，稳稳地拧着固定蝶阀的螺丝帽。8万吨的沉管就像一艘航母型潜艇，沉放、起浮就靠这个阀门来控制，安装精度必须控制在1毫米以内。18岁就开始跟着师傅学习钳工的管延安，通过20多年的勤学苦练，不但精通鑿、削、钻、铰、攻、套、铼、磨、矫正、弯形等各门钳工工艺，而且对电器安装调试、设备维修也得得心应手。他凭着高超的手艺和精益求精的“匠心”，成为中国“深海钳工”第一人。

在苏州绣品街的中国刺绣艺术馆，展示了多幅姚惠芬的得意之作，作品下的名片历数了她获得的荣誉：国家级非物质文化遗产项目（苏绣）传承人、首届中国刺绣艺术大师……未满18岁时，出生于刺绣世家的姚惠芬在当地已小有名气。在40年的刺绣生涯中，姚惠芬不断创新与创新，将传统刺绣的针法技艺与西方素描的技法融合，发明了一种全新的刺绣技法——“简针绣”，成为当代苏绣大师。

在遵义市播州区平正仡佬族乡团结村，支书黄大发带着数百个村民，钢钎凿、风钻敲，前后历经36年，在峭壁悬崖间挖出一条10公里长的“天渠”。当地人管它叫“大发渠”。村民们以最朴实而又最隆重的口头命名方式，感谢他们的带头人。不抽烟，不喝酒，不吃鸡鸭鱼，不管家中事。这位83岁的老支书把一辈子都交给了村里，把所有的心力都放在“领着大伙儿干”上，将乡亲们带上致富路。2017年，中央宣传部授予黄大发“时代楷模”荣誉称号；2018年，他又荣膺“感动中国2017年度人物”。

农村一线、工厂车间、网络平台、科技前沿，生态建设、脱贫攻坚、社会管理……不管从事什么工作和职业，只要在自己的岗位上能够解决问题，善于破解难题，提升工作绩效，促进事业发展，推动社会进步，就是人才。只有坚持将解决问题、破解难题的能力作为检验人才的重要标准，这样选拔出来的人才才真正接地气、立得住、有生命力。

【材料五】

习近平总书记强调：“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。”人才是科技创新的关键因素，决定着发展的进程和力量。21世纪的竞争，归根到底是人才的竞争。

在激烈的人才竞争下，各地都在千方百计争夺人才特别是高精尖人才。然而，一个无法回避的事实是，伴随人才流动而来的是身份改变、家庭迁徙、子女教育等方面的诸多改变，国内外一些优秀人才往往由此踟蹰。破解这一难题，“柔性引才”具有突出的优势。

所谓“柔性引才”，是指突破国籍、户籍、地域、人事关系等刚性约束，坚持以用为本，对人才“使用弹性、管理软性、服务个性”，充分体现个人意愿和单位用人自主权的一种人才智力引进方式。“不求所有，但求所用”，以灵活的方式柔性引进人才，为人才破除现实羁绊、解决后顾之忧，有助于盘活人才资源，弥补国内或区域的人才特别是领军和高层次人才的短缺，不拘一格用好人才。当然，柔性不是随性、任性，要警惕不良的人才政绩观，不能为充数字和门面而随意引进，对引进的人才也要建立契约关系，机制上要有约束。

“天下之至柔，驰骋天下之至坚。”全力打造创新人才高地，“柔性引才”这种结合实际、因地制宜、机制科学、举措稳妥的人才引进方式正合时宜。作为改革开放的前沿阵地，广东素有尚贤爱才的优良传统，昔日“孔雀东南飞”的人才潮推动了广东的跨越发展，今日“聚天下英才而用之”的气度也必将助推广东“四个走在全国前列”。

【材料六】

人才流动是人才充分发挥作用的前提条件。然而，现实中，仍然存在诸多制约人才流动的因素。例如，不同身份人员的管理方式、工资福利、晋升渠道等不尽相同；人才服务机制不健全、个性化服务不足、人事档案管理手段滞后；一些人担心自身能力不够，一旦辞职创业失败，没有退路；而很多人愿意向上流动，不愿向下流动；愿意到条件好、待遇高的地方、单位工作，不愿意到条件差、待遇低的地方、单位工作等等，不一而足。针对这些制约，一些地方创新举措，在健全人才顺畅流动机制方面做了有益探索。

上海：建立人才流动“旋转门”机制

上海建立高校智库人员引进和聘用柔性流动运行机制，实现研究者在政府、企业、高校智库之间有序流动，通过推行“旋转门”制度促进研究者柔性流动。鼓励高校教师到政府挂职或到各类研究机构全职从事咨询研究工作。教师全职到政府或研究机构工作且人事聘用关系不变的，可保留事业编制。探索设立特聘岗位、兼职岗位的年薪制，用于吸引政府、高校、研究机构和企业优秀咨询研究人员。

天津：“组合拳”助推京津冀人才加速流动

为吸纳更多的人才参与自贸区、自创区发展，天津市实施京津冀人才资质互认互准。凡持有三省市人社部门颁发的专业技术职务任职资格证书的人才，到天津双创特区就业创业将享有项目申报、企业注册等方面的便利。

目前，京津冀人才一体化发展部际协调小组已经成立，并建立起高级专家数据库，为三地人才共享共用。该市将利用数据库进一步加大延揽首都人才的力度，同时考虑与河北省在错位发展、产业布局中人才的互通互融问题，为本地用人单位、科研机构、科技型企业寻觅人才铺设路径。

贵州：引导人才在基层一线建功立业

为了引导更多的高校毕业生到基层干事创业，贵州省建立完善了鼓励高校毕业生到基层干事创业长效机制。逐步引导省、市、县各级事业单位新聘用人员到乡镇帮助工作或挂职锻炼，在乡镇

期间，享受基层工作津贴。针对大量扎根基层的专业技术人员，出台政策，对培养引进、评价使用和激励加以保障，尤其是职称评定等方面实行政策倾斜，着力破解人才向基层一线流动难题。

湖北：基层一线人才到省城挂职锻炼

为加强对基层一线人才的培养力度，湖北省2014年启动了“选调基层一线人才挂职锻炼”项目，面向全省省级以上贫困县和扶贫点的教育、卫生、农业等企事业单位，选调专业技术人才到省重点企事业单位脱产挂职学习锻炼一年。挂职期间，原单位工资福利待遇不变，省里对挂职人员每人每年还给予1.2万元标准的经费补助。

【材料七】

“成千上万的蜜蜂，才能酿出蜜。”大部分科技工作者从事的是普通工蜂的工作，但没有它们，蜜就酿不出来。真正的科技躯体，每一个细胞都要激活。为此，创新人才评价机制，促进各类人才成长、更好发挥作用至关重要。

中科院某研究员以数学学科为例说，从事数学研究的特点就是“慢”，出成果需要较长时间，需要国家长期稳定的支持。他希望国家更加重视科研发展环境，形成尊重科学家、热爱科学的社会氛围，让更多有才华的年轻人心无旁骛投入科研。不同学科出成果的周期是不同的，学科成果的评价应该设置合理的评价周期。

针对目前有的高校和科研院所仍偏向于招收、资助“海归”青年科技人才的情况，中科院的另一名研究员认为，本土培养的青年科技人才并不比海外留学回来的差。就如，他所在的中科院神经科学研究所体细胞克隆猴团队的一名核心成员，在博士毕业时有能力申请到国外顶级实验室，但这位博士还是决定留在国内继续挑战“克隆猴”的难题。该研究员认为：“要想取得更多重大原创突破，就要更加重视本土青年创新人才的培养。”

领域不同，产出不一样，评价方式应该有所区别，不能“一刀切”。评价教授研究员，在重视其论文数量、影响因子、获奖数目等指标的同时，也应重视同行评价。而对主要从事应用研究和技术开发的人才，应着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。

以中山大学鱼类生理学及鱼类养殖学专家为核心的某科研团队，将4项专利作价1016.88万元，与广东某食品集团股份有限公司合作成立公司。该公司成立仅两年，年产值就达1.8亿元，实现利润3000万元。科研成果迅速落地，得益于中山大学在评价体制上开展分类改革，肯定了科研人员对产业发展的实际贡献。

【材料八】

近年来，中央和地方坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，出台多项措施，大刀阔斧推进人才工作简政放权。

下放科技成果使用权、处置权、收益权，下放职称评审权、用人自主权……不断放权之下，人才和用人单位的活力逐步释放。与此同时，各地各部门积极减少不必要的职业资格许可，普遍推行一站式服务、网上申报，通过简政、松绑，为人才创新创业减轻了负担，这些举措广受好评。

虽然简政放权总体成效明显，但在有的地方、有的事项上，还存在一些问题。如，个别地方在海外人才引进工作方面，由于部门分割、权责不清，在办理绿卡等事项时，还存在审批环节多、审核要件多、办理周期长、整体效率低的问题。

简政放权，并不意味着政府放弃对人才工作的管理。以职称评审下放为例。为确保评审公平公正，有的省份明确，政府部门要管好规划、管好数量结构、加强监督复核，并明确了处罚措施，促使高校谨慎地用好这份权力。有的省份则明确要求高校组建评审纪律监督委员会，加强纪律要求与监督，避免出现“一放就乱”。

除了做好监管，政府还需在公共服务上加力前行。对此，有专家认为，政府在人才工作中必须从前台“唱戏”转为后台服务，积极向提出发展战略、完善体制机制、健全政策法规、提升服务效能、优化发展环境等方面的角色转换。值得肯定的是，一些地方还注重培育中介组织，大力推进政府购买人才服务，形成了政府与市场主体、社会组织等有序分工、良性互动的人才资源开发新格局。

提供更好的优质公共服务，还应注重方式方法的创新。某大型科技企业在人才岗位胜任力的评价上，通过集成较长一段时间内相同岗位优秀人才的一系列特征，利用大数据技术，计算出各项相同的指标，使得岗位胜任特征成为名副其实的选人用人标准，从而解决了人才评价面向未来的问题。企业的做法为政府创新人才工作技术方法提供了有益借鉴。

改革在深入，人才工作正攀上更高的台阶，加快人才法制体系建设已经成为各方的期盼。“这些扶持人才创新创业的政策会不会变？”这是盘旋在不少社会中介机构负责人和创新创业人才心头的疑虑。在他们看来，一些地方优惠政策出台时较随意，解释权归政府，容易出现无疾而终的结果。有专家认为，应将人才实践中行之有效的经验做法固化，建立涵盖促进人才发展各个环节的法律法规，为形成具有国际竞争力的人才制度优势夯实基础。

【问题一】

请根据材料一，总结广东技工教育的经验做法，并简要说明。（20分）

要求：总结全面，表达准确，条理清晰。篇幅不超过200字。

【问题二】

请根据材料二、三、四，以“人才是第一资源”为题目，写一篇短评。（30分）

要求：（1）论点鲜明，论据确凿，论证严密；（2）内容与所给材料联系紧密，思想性强；（3）条理清晰，行文流畅；（4）篇幅不超过500字。

【问题三】

请根据全部给定材料（仅限给定材料），就如何充分发挥人才在推动经济社会发展中的重要作用，自拟题目，写一篇策论文。（50分）

要求：（1）主题鲜明，对策合理、有针对性；（2）条理清晰，论证严密、合乎逻辑；（3）结构完整，表达准确，行文流畅；（4）篇幅在800—1000字。