

2018年贵州《申论》真题（A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】

M市D区是省内实施科技特派员工程的试点地区，早在2004年就开始了相关的试点工作。

不久前，D区记者小菲就本区科技特派员的情况，对区科技局副局长李明进行了一次采访。在采访中，李局长感叹道：“我们还有很多的工作可以做。”

“我们的科技特派员大部分是行业领域的专家、大学生，有的讲授得偏重于纯理论，对农民来说，太过于抽象，不接地气，不实用。这在实际操作中是得不到农民欢迎的。再者说，术业有专攻，本是种蔬菜的农民，要是派一个专攻苗木培养的工作人员给他，又能有多少用呢？”李局长认为，“农民需要和专业领域对口的，有真才实学的，能听懂田坎语言的科技特派员对接，而非流于形式的‘拉郎配’。”

D区目前共有440多个行政村，但科技特派员总共才82名。这令李局长忧心不已。“在这支队伍里，60来岁的根本不算老，最大的已经70多岁了。想想这些老人们还能在田坎上、果林里跑几年？而一个大学生想要成为一名科技特派员，起码要跟着老特派员学习两年。但是，有多少大学生愿意跟着天天进村下地？我们这些年过花甲的特派员又有多少精力来带这些‘徒弟’呢？”

D区的村民老蒋也对小菲说道，“去年我养土鸡，上面给我安排了个科技特派员。结果每次来就是帮我喂喂鸡苗，陪着唠唠嗑。后来我怀疑有些鸡苗患了瘟病，找他帮忙看看，他却说没事，叫我放心。结果后来几百只鸡全部染上了鸡瘟，让我损失惨重。”

对此，老蒋村里的村支书老周也表示无奈：“现在我们这儿对特派员的考核制度还不够完善。要是他们干好干坏都一个样，是很难有积极性的。如果能通过建立责任连带制度，并让特派员们以技术入股分红的话，他们和服务的农户就会‘同呼吸，共命运’，双方都可以受益。而且乡亲们也知道好的特派员不好找，可现在村里也都通了互联网，能不能像很多医院开通网上诊断那样，通过远程视频，让特派员们给村民们的庄稼家禽们把把脉，号号病？”

同时，小菲对全区82名科技特派员进行了问卷调查。调查发现：有近三分之二的科技特派员认为自己知识结构趋于老化，需要更新丰富。而同时，80%的科技特派员表示因为工作的关系，自己根本没有时间去自行组织学习，但如果有相应的知识讲座、观摩交流会的话，他们会积极参加，有优质的网络学习资源也不愿错过。并且这些特派员有不少同专业同领域的朋友、同学其实也有成为服务农村的科技特派员的意愿，但最后都因为工作忙、不在本地，不在政府指派培养范围内等原因而作罢。

据悉，D区计划近期开展服务活动。围绕本地农业主导产业，建立一批“互联网+科技特派员”创新创业示范基地，对接国家、省里的“科技特派员管理服务平台”。为此，小菲感叹道：这样的计划固然是美好的，但用好科技特派员的前提是科技特派员好用、够用啊。

【材料二】

最近几年，很多二线城市的人才引进工作都开展得如火如荼。二线城市尚在努力，三四线城市自然也不甘落后：给钱、给房、给户口。然而，纵观很多三四线城市的“人才争夺战”，大多也只是出台买房打折、租房补贴、落户降标、项目资助、一次性奖励等引才政策。这固然有一定的吸引力。但作为本身经济实力和区位优势就不那么突出的三四线城市，给出和二线城市差不多的“彩礼”，能真正地“引凤求凰”吗？

“在人才工作中，一些地方的同质化倾向依旧明显。”一位从事人才引进工作多年的部门负责人说道，“现在，很多中小城市都要高学历、高效能、高层次、高大上、高精尖的人才；而给人才的往往就是‘老三样’——钱、房和户口。”

“很多地方把人才引进工作想得过于简单了。”一位评论家说道，“人才工作不是把人引进来就可以的，它其实更依赖人才生态的建设——如何利用、再培养、激励，如何留得住才是重中之重。然而，这往往是被很多中小城市忽视的。花了大力气，引不到人才；人才来了呆不久。消耗了那么多的财力物力，也还是为他人做嫁衣。”问题还不止于此。现在一些地方的人才引进工作，已经给当地的财政带来不小的压力和负担了，但收效却甚微。很多地方都重视引进外地人才，可外地人才引不来，厚彼薄此、重外轻里的人才政策更让本地人颇有意见，可以用“赔本也没赚到吆喝”来形容。

位于东部的B市，就曾犯一种“经典”的错误。在五年时间里，B市花费数亿资金引进了大量外市的高职称人才。然而，效果却不尽如人意。“招来了女婿，气走了儿子。各个地方都是这样，厚彼薄此成了通病！”B市土生土长的科研人员小姚说道，“同样的学历、同样的职称，就因为我一直在本地，来路不同，待遇差距就这么大？果然是外来的和尚会念经？这让我们这些兢兢业业的本地人有些寒心。”而与此同时，小姚也接到了外地的一个职位邀请，待遇颇为优厚，他说自己正在考虑中。其实引进人才不能够片面地理解为“买进人才”，发掘培养本土人才也同样重要。

“计算机、生物科技、航空航天这些尖端领域的顶尖人才本来就非常稀缺，即使在北上广深这样的城市都是‘肉少狼多’。在这样的环境中，实力薄弱许多的三四线城市往往是耗费了大量的财力物力人力，最后却还是被‘剩下’。而且，就算引进了，往往也用不好，甚至用不上。”一位人力资源专业的教授说到，“引进人才要靠优势，但中小城市能靠的优势往往不是物质吸引力，而是自己的特色。”

另一位评论家也给出了一个观点，“各个地方的人才引进工作，必须要‘错位’又‘对位’。我们的城市定位不应该也不可能是趋同的，要是采用同样的人才路线，是会‘撞车’的；毕竟错落有致，才既尊重城市发展规律，又符合建筑美学嘛。我国各个城市间的地理、经济等方面差距依旧巨大，对人才的吸引力、对人才的需求结构都是大不相同的。我们必须认清这个现实，找准自己的位置，才可能做好人才工作。因为你是你，你不是别的城市。你在全省，甚至是全国有你的角色定位，有你自己独特的优势。所以必须各位其位、各求所需。”

【材料三】

2017年8月，X市一则“我市学生近六成想落户外省”的新闻深深刺痛了当地市民的心：我们这座有三千多年历史，有近百所院校的城市，居然留不住在这个城市求学的大学生？

要说人才引进计划，X市也有。他们按学历、工作经历、从事领域等把人才分为了A到E五类；对于A到C类高级人才的政策优惠力度，相比其他城市可谓毫不逊色，但就D类到E类人才的政策福利来说，并无优势可言。况且，调查显示，80%的受访者认为，这样的人才分类不符合X市实际，对人才的评判、分类分级过于简单草率，存在重视科学理论，轻视技术实际；重视二三产业，轻视第一产业；重视学历，轻视经验的倾向。如果连本地的人才都留不住，那么可以想象，外地引进的人才来了也还是会走的。而据统计，像X市这样制定人才引进政策的三四线城市不在少数，像X市这样留不住在本地求学大学生的中小城市更是占了大多数。

“最让我担忧的是现在我们正慢慢形成倒金字塔型的人才结构。人才金字塔的顶层结构过于庞大，而底层基础型人才逐渐萎缩，这个金字塔是无法长久维持的，甚至有倒塌的危险。”X市社科院的一位专家表达了自己的担忧。

“我们也想留在X市这座自己生活了四年的城市，为它的发展尽一份力。但是像我这种本科生，即使是双一流院校毕业，也算不上什么‘人才’。如果是差不多的工资收入，我还是选择留在一二线城市吧，毕竟那里有更平等的竞争环境，更开放包容的姿态。”一位刚毕业不久的大学生说道，“其实，我们作为普通大学生要求不多。房租能打个9.5折，找工作时能给我们一个晚上的免费民宿住，都会让我们觉得这座城市非常有诚意。”

现在X市最亮眼的名片依旧是“千年古都”，而全国以“千年古都”作为名片的城市不下十个。可以说X市的现代形象是模糊的。城市的发展必须要有现代性的活力，如果在重温旧梦中停滞不前，城市对人才的吸引力就会大打折扣。其实，现在中国许多城市的“现实个性化”发展之路就非常值得借鉴，比如义乌的小商品市场、贵阳的大数据中心等等。城市求贤，君子择城。很多人选择一座城市，往往会考虑这座城市的气质、气场以及传递出来的最强烈信息等和自己的人生目标、发展方向是否投合。比如，在金融中心纽约，你应该更有钱；在法律之都波士顿，你应该更雄辩；在硅谷，你应该更聪明；在华盛顿，你认识的政治“局内人”越多越好……

【材料四】

通过数年努力，W市引进、培育了400名以上能够突破关键技术、发展高新技术产业，带动新兴学科和新兴产业的科技领军人才，600名以上创新型科技人才，2200名以上重点产业紧缺人才，以及一批文化教育等领域的高层次人才。在今年，W市各类人才总量已突破16万人，高层次人才达到8224人。这让W市真正成为一座智力型城市。

如今的好局面曾让当地负责人才工作的舒部长想都不敢想：W市位于两座副省级城市之间，大城市强大的人才吸附效应让W市这样一个县级市处于尴尬地位。

为了转变这一局面，W市展开了一场声势浩大的引才工程：国际精英周、“名校优生”引才工程、青年精英创业大赛、博士后科研工作站……而真正让W市实现弯道超车的还是它在人才引进的手段、方式和理念上下足了功夫。

W市是较早提出把普通大学生纳入人才引进计划的地方之一。不管你是哪儿的大学生，只要凭着和W市企业签订的规范用工合同、毕业证即可就近选择人才公寓入住，房租打八折。

“普通的大学生也是人才。现在，他们也许缺乏经验，是基础性人才，是构建人才金字塔的基石。但他们中的很多人将来会成为顶尖人才。留住他们，也就留住了一部分顶尖人才。而且本地大学生我们是必须要重点争取的。他们在这个城市生活了这么多年，对这儿有着更深厚牢固的感情。”当地一位负责人才引进的工作人员说。将人才补贴的门槛降低为大学毕业生，是一个非常正确的选择。这种普惠度高的人才政策很可能会惠及到未来的马云、马斯克。普惠支持大众毕业生人才和“截胡”高端人才同等重要。

引进人才，不仅要根据本地情况，合理界定人才范围，还要深挖“引进”的内涵。

“现在，仍持‘人才必须到场，必须到现场’的观点就有些老旧了。现在是互联网时代，共享不仅是一种精神，更是一种能力。那么，为什么不可以考虑跨域人才共享呢？跨地区人才共享机制创新能降低引才、用才成本，提升利用率。我们这个时代已经没有信息流通障碍和空间沟通障碍，跨区域资源配置体系也正逐步成熟。千

城‘共享一人’与千人‘共建一城’的实施难度并不会太大。”这是数年前W市一位政协委员提出的大胆建议。

W市采纳了这一建议，于2016年在“引进”的概念上进一步深化并落实：以借智的方式引进战略性、全局性、规划性人才——在全国范围内建立起一个智库团队，当遇到重大决策、重大项目、重大发展转型期时，邀请智库团队，通过视频会议、直播研讨等方式共同谋划制订出适合城市发展的中长期规划。对稀缺、紧俏型人才也在逐步推广这种远程借智的柔性引才方式。这种更加灵活的智能租赁方式让“人才为我所有”逐步走向“人才为我所用”。

此外，W市在“留”上也做足了文章。其中，极具特色的是通过“侨乡会”“校友会”等联谊活动挖掘本土人才及“泛本土”人才。“一个人不论走到哪，他对自己的家乡都有一份特殊的情感。如果他家乡不是W市，但他曾在这儿生活过，或他的爱人的家乡是这儿，那他也算是半个本地人。在人才工作方面，必须打好感情牌。我们要用些‘花招’，努力挖掘并发展人才和我们这座城市千丝万缕的联系。”

而在家庭方面，伴侣工作问题、子女就学问题、继续教育问题和群体交往问题等这些政府可以撒手的问题，也被当做一项重要的服务内容。

“要是当时我们只是给钱、给房，引进些高学历人才，凭着我们地方财政的优势，人才引进工作也能取得一定的成效。但我们认为，人才引进是一个系统工程，常规动作只能起到常规作用；要实现弯道超车，必须还要有自选动作。”舒部长说。

W市政府在人才工作方面，拥有如此积极的态度，却没有频繁地跑到前台，高调地唱主角，而是做一个不折不扣的服务者。

张先生就曾享受到一份厚重的真心。“从工商注册、税务登记、户口迁移，到投资人的协调，W市几乎是一条龙服务。”服务还不仅于此。大部分技术型、人才型企业在银行开户、装修投产、专利商标申请、科技立项、品牌包装等方面也无需操心，“甚至有的企业直接入驻办公室就可以开展业务了。”他说，这无疑大大地缩短了人才迁移的时间和周期，便利了他们安家落户。

“该麻烦的，就不要怕麻烦；该简便的，就必须简便。当简勿繁，当繁勿简；简繁得当，方能出效率，方能出成果。”这是舒部长由衷的感叹。

【材料五】

早上，小凡被闹钟如约地叫醒。还想多睡几分钟的她对闹钟说：十分钟后再叫我吧。于是，闹钟老老实实在地又消停了十分钟。在梳洗完出门前，小凡先用电子交通地图看看哪个路段堵，以免在开车路上虚耗时间。下班回家，实在是不想做饭，那么就叫外卖吧。打开外卖APP，上百款美食，任君挑选……出门逛街，小凡兜里也就带了几十块的零钱，因为现在所有的门店都支持移动支付，自己省事，还不用担心被偷……缴水电费？那也不用再像以前那样去营业厅排队了，手机一点就搞定。这样的生活，会不会少了点什么呢？小凡并不这么想，她觉得这便利了我们，活跃了经济，丰富了世界，何乐而不为？

老张前不久到乡下参加老同学儿子的婚宴。婚宴是标准的乡宴。这是老张第一次看到人家厨师竟然带着一辆餐车来。车内的灶具、厨具一应俱全。车开到哪，一停就立即可以作业。非但如此，就连桌椅板凳、帐篷等也都是厨师自带。和其他来参加宴会的人们一样，老张也觉得这种方式很省事，可就是少了那么一点意思。在老张印象中，以前家里办红白事叫“过大事”。他们的的确确是个事儿——什么都自备，从桌椅板凳、被褥到锅碗瓢盆都要满村子借。事办完了，还要一家一家地还。远处的亲戚会早早地来，村上的人也会提前几天来帮忙。大家都是相互帮忙，相互麻烦。也就是因为这样，大家伙才有乡里乡亲的感觉。而现在，在事过完当天客人也基本走完，好像过大事也是个轻巧事儿了。

据一项权威的市场调查显示：现在人们更加偏向于购买操作简单、功能实用、外观简洁大方的产品——如果能额外有一点点其他优势，当然就更好了。一位著名的产品创意设计人说：“这最让人头疼了。我现在每设计一款产品的时候，都会反复地问自己——这个地方的设计是必须的吗，或者说，不要它可不可以？”

很多时候，简便快捷是我们所追崇的。抛开其他不说，我们的生活也是尽可能地在用减法，减去许多步骤，更直接地、更快地达到目的。这也符合工业时代的最大特点——最大限度地缩短制造流程。但这个世界真的是在变得越来越简单吗？一部智能手机的基本应用功能就有上百个，你要是一开始不仔细琢磨，可能很快就会有一种被它“忽悠”的感觉；一款便利人们生活的APP也许是一个团队加班加点、绞尽脑汁的心血结晶，并且，开发出来也不算完事了，开发团队还得时时关注着用户的使用体验，哪里要是有漏洞了得立马补上；一款简洁实用的产品在上市之前甚至会经过上千次的微调打磨；一部数百字的微小说，每一句话都可能包含着作者的千思万绪、煞费苦心……所以说，简单和繁琐，就是一对孪生兄弟。世界上并没有单纯的简单，也没有单纯的繁琐。更多时候，我们的“简单”和“繁琐”的总量并没有变，它们只是在不同的人群间流动，但就是这不停的流动，推动了社会的改变。

【问题一】

根据给定资料一，概括D区科技特派员工程实施过程中存在的问题。（20分）

要求：紧扣材料，内容全面；条理清楚，层次分明；字数不超过200字。

【问题二】

根据给定资料二，谈谈你对划线部分“各个地方的人才引进工作，必须要‘错位’又‘对位’”的理解。（20分）

要求：全面、准确、简明，有条理，字数不超过200字。

【问题三】

假定你是前往W市调研人才工作的某县政府工作人员，请根据给定资料四，撰写一篇关于W市近年来人才工作情况的调研提纲。（40分）

要求：紧扣材料，内容全面；条理清楚，层次分明；字数不超过400字。

【问题四】

根据你对给定资料五中划线部分：“我们的“简单”和“繁琐”的总量并没有变，它们只是在不同的人群间流动，但就是这不停的流动，推动了社会的改变。”的理解，自选角度，自拟题目，写一篇文章。（70分）

要求：（1）主题明确，立意深刻；（2）联系实际，可以不拘泥于“给定资料”。（3）思路清晰，语言流畅；（4）总字数1000字左右。