



## 2018 上半年四川公务员考试申论真题及答案

永岸公考网校

[www.chinaexam.org](http://www.chinaexam.org)

## 2018 上半年四川公务员考试申论真题及答案

## 一、给定资料

## 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。M市D区的农民是科技特派员工程的最早受益人。在村民们心中，科技特派员就是要给田间地头开药方，把先进的科技种到地里头，长出金苗苗。

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。“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？而一个大学生要想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他们天天进村下地？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区村民老蒋对小菲说道：“去年我养土鸡，上面给我安排了一个科技特派员，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的形式参与分红的话，他们和服务的农户就会‘同呼吸、共命运’，双方都可以受益。事实上，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？”

采访中，小菲还对全区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的知识结构趋于老化，需要更新丰富；近80%的科技特派员表示因为工作的关系，根本没有时间自行学习，但如果有相应的知识讲座、观摩交流会，他们会积极参加，也不愿错过优质的网络学习资源。此外，这些特派员还有不少同专业、同领域的朋友、同学，他们也有意愿成为服务农村的科技特派员。但都因为工作忙，或不在本地，或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行动，围绕本地农业主导产业，建立一批“互联网+科技特派员”的创新创业示范基地，对接国家、省里的“科技特派员管理服务平台”。对此，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。

## 材料二

在 2017 年 T 市的“全市十佳科技特派员”评选活动中，小童以压倒性的票数获得第一名。一个年仅 25 岁的年轻人，为何能从平均年龄在 50 岁以上的本市特派员中脱颖而出呢？

领导说，他所服务的 S 村地处偏僻，有一段路车根本开不进去，下雨天时他坐摩托车进村，常弄得一身泥，特别狼狈。可是他每个月去 S 村的次数和时间都远远超过了考核要求。同事们说，他要是有什么没弄懂的问题，肯定会睡不好觉，会缠着老特派员们搞清楚的。大学书本告诉了他“是什么”“为什么”，但他觉得还不够。从来到我们这儿，他就开始研究我们这儿的土壤、天气、乡情民俗，他一个北方人竟然在短短几个月时间里学会了我们这儿的方言。

老乡们说，他态度好，说话和气。大家都喜欢和他说话。他说的话大家听得懂，句子不长，用的也是田坎语言，好懂实用。而且他手把手地传技术，把课堂设在田间地头，教给大家的东西都能被记得住。“他讲东西很接地气，富有土味儿。而且，他还会收集村民的需求，定期地在网上开展‘订单化’培训。这样的特派员难找。”村支书也对小童赞不绝口。

而小童自己却说，自己能赢得大家的喜欢，在于自己会玩些“小花样”。“老乡们要的是技术，晦涩的理论讲得再高深，起到的作用也是有限的；老乡们学技术，最终还是要落脚到做上面去。科教本身有些乏味，必须要加点料才会有滋有味。我在做技术特派工作时，就坚持添加‘三味’：一是原味，坚持用原汁原味的田坎语言讲授，尽量讲短话，讲土话；二是鲜味，给乡亲们的一定是最新的农技知识，过时的、可能已经不适用的，坚决不讲；三是甜味，对乡亲们积极鼓励，尽量用积极的语言，谁都希望话好听啊，多给他们看看成功的案例，正面激励。如果你用的是本地语言，说的是农家事，讲的是致富经，他们不欢迎你都难啊。”

### 材料三

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所忽视的。花了大力气，引不到人才；人才来了却又呆不久。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，但收效甚微。很多地方都重视引进外地人才，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。“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。”一位从事人力资源研究的教授说道，“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，如果采用同样的人才路线，会是‘撞车’的；毕竟错落有致，才能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、经济等方面差距依然较大，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。所以必须各就其位，各求所需。”

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，厚此薄彼成了通病！”在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’？这是让我们这些兢兢业业的本地人有些寒心。”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，是否要离开家乡到外地去发展。

#### 材料四

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市也并不是没有。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类到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，则并无优势可言。况且，调查显示，80%的被调查者认为，这样的人才分类不符和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。据统计，像X市这样制定人才引进政策的城市不在少数，类似X市这样留不住在本地求学的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。一位刚毕业不久的大学生说道：“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，也有更开放包容的姿态。其实，我们作为普通大学生要求不多，房租能打个九折，找工作时能给我们一个晚上的免费住宿，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，那么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，往往会考虑这个城市的气质、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。

事实上，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。习近平主席曾经在中国科学院、中国工程院院士大会上指出：“未来总是属于年青人的。拥有一大批创新型青年人才，是国家创新活动之所在，也是科技发展希望之所在。‘我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。’广大院士不仅要去做科技创新的开拓者，更要做提携后学的领路人。希望广大院士肩负起培养青年科技人才的责任，甘为人梯，言传身教，慧眼识才，不断发现、培养、举荐人才，为拔尖创新人才的脱颖而出铺路搭桥。”

#### 材料五

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曾经让W市这样一个县级市处于非常尴尬的地位。但通过数年努力，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。今年以来，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。据曾经负责人才工作的舒部长介绍，W市之所以能够做到人才荟萃实现弯道超车，离不开国际精英周、“名校优生”引才工程、青年精英创业大赛、博士后科研工作站等一系列声势浩大的引才工程，更离不开人才引进的手段、方式和理念的革故鼎新。

在W市看来，普惠支持毕业生人才和引进高端人才同等重要。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。其中，本地大学生是我们必须要重点争取的对象，毕竟他们在这个城市生活了这么多年，对这里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道。毫无疑问，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会惠及更多的人才。

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，必须在现场’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在逐步成熟，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市吸收了这样的有效建议，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。当遇到重大政策、重大项目、重大发展转型期时，

W市便邀请智库团队，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。此外，W市对稀缺、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”。

不仅如此，W市还在“留”上做足了文章。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。“一个人不论走到哪儿，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，但他曾在这里生活过，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。”此外，在家庭方面，伴侣工作、子女就学、继续教育和群体交往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，要想实现弯道超车，必须还要有自选动作。”舒部长如是说。

在人才工作方面，W市政府拥有如此积极的态度，却没有频繁的跑到前台，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、户口迁徙，到投资人的协调，W市几乎是一条龙服务。”W市的服务还不仅于此，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。张先生说：“甚至有的企业直接入驻办公室就可以开展业务了。”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。

## 二、作答要求

第一题：请根据资料2，归纳小童获得“全市十佳科技特派员”荣誉的原因。（20分）

要求：(1)归纳全面，语言简明；(2)不超过200字。

第二题：请针对资料3和资料4所涉及的城市人才工作中的问题，提出相应的改进措施。（30分）

要求：(1)内容全面，措施得当；(2)思路清晰，层次分明；(3)语言流畅，书写工整；(4)不超过500字。

第三题：请根据你对资料5中划线部分“当简勿繁，当繁勿简；简繁得当，方能出效率，方能出成果”的理解，结合给定资料，联系社会实际，以“人才建设工作的简与繁”为题目，写一篇论文。（50分）

要求：(1)观点鲜明，论述深刻；(2)思路清晰，结构严谨；(3)语言流畅，书写工整；(4)总字数800~1000字。

## 参考答案

**第一题：请根据资料 2，归纳小童获得“全市十佳科技特派员”荣誉的原因。（20 分）**

**要求：(1)归纳全面，语言简明；(2)不超过 200 字。**

**【参考答案】**

一、服务积极性高。1. 进村意愿强烈，吃苦耐劳。2. 认真好学，坚持跟随老特派员学习，刻苦钻研。二、交流方式亲民。1. 坚持使用当地田坎语言，使用短话多。2. 态度好，说话和气。3. 积极鼓励村民。三、所授技术实用。把课堂设在田间地头，手把手传技术，教授内容接地气。四、积极探索村民所需。收集村民需求，定期在网上开展针对性培训。五、及时更新知识结构。给村民讲解最新的农技知识。

**第二题：请针对资料 3 和资料 4 所涉及的城市人才工作中的问题，提出相应的改进措施。（30 分）**

**要求：(1)内容全面，措施得当；(2)思路清晰，层次分明；(3)流言流畅，书写工整；(4)不超过 500 字。**

**【参考答案】**

一、问题：

1. 人才引入工作简单化，同质化倾向明显。
2. 忽视人才生态建设，消耗大量财力物力人力，增加财政压力，效果差，人才流失严重。
3. 人才政策厚彼薄此、重外轻里，本地人才待遇低于外地人才，人才浪费。
4. 人才政策不符合实际，对人才的评判、分类分级过于简单草率，针对底层基础型人才的政策福利缺乏优势。
5. 人才结构不合理，呈现“倒金字塔型”，顶层结构过于庞大，底层基础型人才萎缩。
6. 城市现代形象模糊，对人才吸引力弱。

二、对策：

1. 根据实际情况制定引才政策，考虑自身经济实力和区位优势。
2. 加强人才生态建设，重视利用、培养、激励、留住人才。
3. 找准城市定位，依靠城市特色，制定不同的人才路线，了解自身吸引力与人才需求结构。
4. 打造具有现代化活力的城市，营造更平等的竞争环境，显现开放包容的姿态。
5. 走城市“现实个性化”发展之路，城市的气质、气场以及传递的信息要与人才的人生目标、发展方向投合。
6. 发掘培养本土人才，老一辈科技工作者应发扬奉献精神，肩负起培养青年科技人才的责任，言传身教，慧眼识才，不断发现、培养、举荐人才，选拔创新人才。
7. 优化人才结构，重视底层基础型人才。

**第三题：请根据你对资料 5 中划线部分“当简勿繁，当繁勿简；简繁得当，方能出效率，方能出成果”的理解，结合给定资料，联系社会实际，以“人才建设工作的简与繁”为题目，写一篇论文。（50 分）**

要求：(1)观点鲜明，论述深刻；(2)思路清晰，结构严谨；(3)语言流畅，书写工整；(4)总字数 800~1000 字。

### 【参考答案】

#### 人才建设工作的简与繁

经济发展了、生活富裕了，人才的重要性愈发凸显：“尚贤者，政之本也”，“致天下之治者在人才”……得人者兴、失人者崩，人才决定了城市发展的速度、社会进步的速度、国家兴旺发达的速度，是新时代的核心竞争力。想要迎来选贤任能、群贤毕至的局面就要把握好人才建设工作的简与繁：繁就是多出力、不怕烦，积极转变人才观念、出台人才政策；简就是保持真心、诚心，不搞花架子，做好基础服务。

长久以来，阻碍人才发展的落后思想没有消失，各地的人才引进政策也不尽完善。有的地方不敢大胆使用人才，吝啬于出台人才优惠政策，担心被指责“有失社会公平”；有的地方人才引得来、留不住，对待大学生、研究生不屑一顾，忽略了基础人才的保护，缺少公平竞争环境；还有的地方虽有政策，但是简单粗暴，没有分层分类、缺少激励机制、发展后劲不足，捆住了人才的手脚，卡住了创新创业的轮子。

人才工作要做到简，即不忘本心、保持初心、体现诚心，为人才做好服务工作。不少地方引进人才敲锣打鼓、舆论哗然，光有花拳绣腿，却不愿意踏实出实招、做服务，这样招不来人才，更留不住人才。然而，人才建设更要不怕麻烦，“观念不变原地转，政策放开天地宽”，“要择天下英才而用之，实施更加积极的创新人才引进政策”。

人才工作的繁就要做到转变观念、人才共享、为我所用，用更包容、更开放、更有效的政策，广开进贤之路、广纳天下英才，广泛吸引各地各类创新人才。过去，人才有地域的限制，不是本省的不用、不是本市的不用，说白了还是为了私心，为了地方利益，束缚住了手脚。现在我们必须勇于冲破思想观念障碍，突破利益固化藩篱，向顽症痼疾开刀，打通人才发展的体制关卡，真正做到“不拘一格降人才”。

人才工作的繁还要做到降低门槛、普惠人才，支持毕业生人才和引进高端人才共抓共进。不少地方引进人才唯学历、唯背景，不重视基础人才的使用，出现了倒金字塔的局面，长此以往不利于人才结构的健康和可持续发展。唯有降低人才门槛、普惠人才方能实现人才多元化、层次化、系统化的局面，对于紧缺人才我们不应唯学历、不唯职称，唯才是举。

人才工作的繁更要多打感情牌，结合本地特色，立足本地优势，挖掘本土人才，留住外来人才。要用事业留心，要用待遇稳心，要用真情暖心，不仅要给人才提供干事创业的舞台，提供晋升发展的空间，敢于给他们压担子，让他们挑大梁、唱主角；更应该利用“侨乡会”、“校友会”等联谊活动联络感情，让他们感受到家的温暖，真正在本地落地生根。

“致天下之治者在人才”，让我们做好人才建设的繁与简，让人才进的来、留得住、用得好，为实现中华民族伟大复兴的宏伟目标贡献力量！