

2018 年四川公务员考试《申论》真题（上半年）

一、注意事项

1. 本题本由给定资料和作答要求两部分构成。考试时限为 180 分钟。其中，阅读给定资料参考时限为 50 分钟，作答参考时限为 130 分钟。满分为 100 分。
2. 请用黑色字迹的钢笔或签字笔在题本、答题卡指定位置上填写自己的姓名、准考证号，并用 2B 铅笔在答题卡上填涂准考证号对应的数字栏。
3. 请用黑色字迹的钢笔或签字笔在答题卡指定区域内作答，超出答题区域的作答无效！
4. 待监考人员宣布考试开始后，你才可以开始答题。
5. 所有题目一律使用现代汉语作答，未按要求作答的，不得分。
6. 当监考人员宣布考试结束时，考生应立即停止作答，并将题本、答题卡和草稿纸都翻过来放在桌上。待监考人员确认数量无误、允许离开后，方可离开。

严禁折叠答题卡！

二、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害了瘟病，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，尽量用积极的话语，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，在五年的时间里，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。’广大院士不仅要作科技创新的开拓者，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。

三、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。

2018 年公务员多省联考《申论》真题（四川卷上）（解析）

1、参考答案：

【审题及答题思路】

请根据材料 2 【“根据”可知只需要在资料 2 中找答案】，归纳小童获得“全市十佳科技特派员”荣誉的原因。【本题为单一题，围绕着“小童获得‘全市十佳科技特派员’荣誉”找原因，通常找一些正面的、积极的信息，找到后分条罗列即可】。（20 分）

要求：（1）归纳全面【“归纳”要求分类，要点全面，宁滥勿缺】，语言简明【表述精炼，简洁，突出关键词】；（2）不超过 200 字。

【参考答案】

一、自身优点多。1. 不畏惧艰难的条件，工作积极性高；2. 认真好学，刻苦钻研，学习能力很强，坚持理论与实践相结合。3. 态度好，说话和气。

二、科教方式合理。1. 手把手传技术，把课堂设在田间地头，教授内容接地气；2. 收集村民需求，定期在网上开展针对性培训；3. 增加科教趣味性。使用田坎语言，短话多，好懂实用；给村民讲解最新的农技知识；积极鼓励村民。

2、参考答案：

【审题及答题思路】

请针对资料 3 和资料 4 【“针对”可知直接锁定资料 3 和 4】所涉及的城市人才工作中的问题，提出相应的改进措施。【本题为单一题，字数限定在 500 字，以及基于内容全面的要求，此题问题加对策都要答上，以对策为重点】（30 分）

要求：

（1）内容全面，措施得当；【问题加对策两个要素都回答，关键词宁滥勿缺，对策能够解决问题】

（2）思路清晰，层次分明；【问题找负面消极词汇，对策可以根据问题反推，可以直接摘抄，或直接借鉴；答案按照要素进行分类】

（3）语言流畅，书写工整；

（4）不超过 500 字。

【参考答案】

问题：

1. 忽视人才生态建设，人才引入工作简单化，同质化倾向明显。
2. 人才政策厚彼薄此、重外轻里，本地人才待遇低于外地人才。
3. 未突出城市特色，忽视自身实际，盲目追求顶尖人才，底层基础型人才的政策福利缺乏优势。
4. 人才分类不符合实际，简单草率，人才结构不合理，呈现‘倒金字塔型’。
5. 城市现代形象模糊，缺乏现代活力。

对策：

1. 加强人才生态建设，重视利用、再培养、激励、留住人才。
2. 制定公平化的人才政策，利用好本地人才。

3. 结合自身实际，依靠城市特色引进不同层次人才，城市定位和人才路线要错落有致，找准城市定位，突出独特优势，要各就其位，各求所需。

4. 兼顾不同层次人才，合理设置不同层次人才的政策福利待遇，营造平等的竞争环境，展示开放包容的姿态。

5. 走“现实个性化”发展之路，追求城市的气质、气场以及传递出来的信息和人才的人生目标、发展方向的投合。

6. 不能片面理解为“买进人才”，发掘培养本土人才，创新人才引进方式，老一辈科技工作者提携后学，担负培养青年科技人才的责任，助力拔尖创新人才。

3、参考答案：

【审题及答题思路】

一、细致审题

根据材料 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【审题关键点：①划线句子有指定出处，重点阅读材料 5 寻找观点，再通过小题目干总结其他材料的大意，补充论据。②“当简勿繁，当繁勿简；简繁得当，方能出效率，方能出成果”为文章的主题，要围绕这一主题写文章。③标题为“人才建设工作的简与繁”，针对这一主题可以思考：第一，人才建设工作的简和繁指的是什么？人才建设当简勿繁、当繁勿简和简繁得当指的是什么？第二，人才建设为什么要简繁得当？第三，人才建设怎样才能做到简繁得当？】，写一篇议论文。（50 分）

要求：

（1）观点鲜明，论述深刻【①文章要有明确的观点，最好放在文章开头、段首句等显眼位置；②具体论据可以理论与事实论据相结合】；

（2）思路清晰，结构严谨【①文章要有标题和正文（开头+主体+结尾）；②符合议论文的一般写作逻辑“是什么—为什么—怎么办”，注意分段分层，设计好每一自然段的内容和衔接】；

（3）语言流畅，书写工整【①写文章时不能出现错字、病句，语句要通顺，段与段之间过渡自然；②书写字迹整齐】；

（4）总字数 800-1000 字。

二、材料解读

材料 5：

段 1：人才建设的总对策：引进人才离不开人才引进的手段、方式和理念的革故鼎新。

段 2：人才建设（繁）的对策：出台普惠度高的人才政策，如将人才补贴的门槛降低为大学生。

段 3-4：人才建设（繁）的对策：跨地区人才共享机制的创新思维 and 智能租赁概念应纳入引进人才的理念中。

段 5：人才建设（繁）的对策：注重关注本土人才。

段 6：人才建设（简）的对策：保持真心，踏实做好服务。简繁得当的含义是不怕烦，积极落实人才政策，同时保持真心，做好服务。

【再通过小题目干总结其他材料的大意，补充论据。】

材料 1：科技特派员工程存在讲授流于形式、工作人员不负责缺乏专业性、人才队伍年龄结构断层、考核制度不完善等问题。

材料 2：被评为市十佳科技特派员的小童用易懂的田坎语言传授最新农技知识，帮助农民更科学更高效进行农业生产。

材料 3：中小城市存在重外轻里、留不住人才的问题，人才工作依赖人才生态的建设——如何利用、再培养、激励。

材料 4：类似 X 市的中小城市，存在人才评判草率、缺乏平等竞争环境和留不住人才的问题，引进人才应更加注重发掘培养本土人才。

【总结：通过对材料 5 的分析，从中找到了写作角度：人才建设工作的简和繁的含义、人才建设的对策。此外，对小题题干进行分析得出材料的大意，可以作为论据。材料 3-4 可以作为人才建设中简繁不得当的危害的论据来使用。】

三、文章内容要点

根据材料内容，文章的分论点包括五个部分，分别是：

1. 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。
2. 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。
3. 人才工作的繁要做到转变观念、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。
4. 人才工作的繁要做到降低门槛、普惠人才，支持毕业生人才和引进高端人才共抓共进。
5. 人才工作的繁要多打感情牌，结合本地特色，立足本地优势，挖掘本土人才，留住外来人才。

【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，吝嗇于出台人才优惠政策，担心被指责“有失社会公平”；有的地方人才引进得来、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，对于紧缺人才我们应不唯学历、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！