

2019 年重庆市选调应届优秀大学毕业生到基层工作笔试真题《申论》

一、注意事项

1. 申论考试是对应试者阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力等的综合测试。

2. 作答参考时限：阅读资料 20 分钟，作答 100 分钟。

3. 仔细阅读给定资料，按照后面的“作答要求”依次作答。

二、给定材料

材料 1

2017 年以来，一场场求贤若渴的“人才大战”席卷全国。从武汉 2017 年初提出“百万人才留汉计划”，到成都发布“人才新政 12 条”，从郑州向全球发出“史上最强”招贤令，到西安推出“史上最宽松”户籍政策……据统计，40 多个城市在一年多的时间内密集出台了人才扶持政策，城市之间的“人才大战”持续升温。

天津大学管理与经济学部公共管理学院院长、博导傅某认为，粗放式发展模式下，资金、土地等要素对经济的拉动作用巨大，而在产业结构面临转型升级的今天，人才与创新成为经济发展的重要驱动力。

五花八门的“人才计划”背后，送户口、送钱、送房子始终是绕不开的“老三样”法宝，粗鲁的“抢人政策”似乎对于城市发展的效果并不大。2018 年 6 月，有调查数据显示，作为高素质的大学生人才，最看重薪资水平（64.3%）、发展空间（59.3%）和城市大小（43.9%）。相比之下，落户政策（28.8%）以及激励补助（13.0%）排位偏后。

“户口有一定效用，但长期吸引力不大。”中国教育发展战略学会副会长兼秘书长韩某表示，城市重要的是考虑怎样给人才创造一个能够不断成长、不断发展的良好环境。按照马斯洛需求层次理论，物质层面的需求多为低层次需求，自我实现的需求才是最高需求。

国家统计局数据显示，2014 年中国 60 岁及以上老人 2.12 亿，占总人口比例为 15.5%；65 岁以上人口数为 1.37 亿，占比 10.1%，相当于每 10 个人里就有一个 65 岁以上的老年人。在北京大学经济研究所常务副所长苏某看来，“人才大战”反映了中国人口的深层次问题，例如人口老龄化对经济、社保等都构成了强大压力，因此争抢优质年轻劳动力便成为一种具有前瞻性的做法。对于“人才大战”，有人戏称，北上广深可能是在“抢人才”，而更多城市其实是在“抢人口”。干了十几年人才引进工作的天津高新区人社局副局长、人才中心主任薛某注意到，近年来引进的人才普遍年轻化。

从全国城市发展规律来看，甚至从世界城市发展规律来看，有经济活力的城市大多是移民城市。在中国北上广深，外来人口所占比重最高，深圳外来人口和本地户籍人口大约为四比一。北京外来人口 800 多万，占总人口比重五分之二，上海外来人口 900 多万，占总人口的比重和北京差不多。京津冀，长三角重点是沪、苏、浙，珠三角，都是全国外来人口最为集中的地区。三大城市群创造的 GDP 占全国比重的 40%。同时，数据显示，2015 年中国的流动人口首次出现负增长，2016 年流动人口比上年末又减少了 171 万人。专家认为，如今越来越多城市为人才取消了门槛，这种开放会使一个城市充满活力和创造力。

材料 2

“三十五岁不到的我们，远离城市但并没有‘退休’，而是实现了更好的奋斗。生活正在朝我们想要的方向行走。”去年，一位 33 岁的年轻妈妈放弃北京的生活而选择到阳朔乡间创业。

成功只能发生在更“高级别”的地区——这个长久以来驱动我国人口迁徙的逻辑，正在被颠覆。生在农村，不一定要挤进城市；生在四线，不一定要向二线、一线攀爬。针对此，某知名杂志社展开了一项网络调查。

对于“你本人有无意愿和可能到基层去工作生活”的问题选项，5000 份调查问卷显示，40%的被访者已经工作生活在基层，28%的被访者表示很想去基层。

“担任某快消品公司的驻地业务代表，每天都有忙不完的工作：做不完的表，沟通订单、活动策划与执行、走访市场、培训经销商团队等。”网友“巍的”认为，“每天努力工作，在哪里都一样。”

《北京大学 2014 年毕业生就业质量年度报告》显示，2014 年北大各类毕业生中签约基层和西部地区的，同比增长 10%以上。《2015 年应届毕业生就业力调研报告》显示，2015 年大学毕业生对就业于北京、上海、广州等一线城市的期望骤降至 33.9%。

“近年来，海归的创业就业地点正在逐渐由一线城市转向二三线城市，这是理性选择的结果，也是社会发展的必然趋势。”国务院参事、中国与全球化智库主任王某表示。

三四线城市、县城、小城镇吸引人才的优势何在？调查发现，被访者普遍认为在基层干事创业的总体环境向好，认同度最高的三大优势依次是：生活安居成本低（26%）、工作竞争压力小（24%）、向基层倾斜的政策好（23%）。

据统计，2001 年全国普通高校毕业生人数为 115 万，2016 年达到 765 万，2017 年达到 795 万。同时，供需结构性矛盾突出，尤其在北上广等一线城市，毕业生普遍认为“一岗难求”，竞争压力较大。

网友普遍反映，基层有很多尚未开垦的处女地和蓝海，值得精心耕耘。网友“高文虎”说，“基层没有一蹴而就的大机会，但有扎实创业的小成功。”

调查发现，当前不少扎根基层的创业人才、就业者认为，如今不是只有留在一二线城市，五位数月薪入囊的就业才令人羡慕，做好农村电商、当好基层公务员、成为小城市“毕创族”、试水民企空间等都会有美好未来。当人们的职业起步越来越多元，拥有基层故事将令人生更加厚实。

材料 3

在科研领域，评上“长江学者”“千人计划”“百人计划”等头衔的人才，仿佛戴上了一顶神奇的帽子。各种计划和学者的称号，形成“帽子满天飞”的乱象。许多单位引进人才时，大有以“帽”取人之势，有“帽子”的人才，则成为炙手可热的争夺对象。近日，某主流媒体举办了一期节目，邀请部分全国两会代表委员、知名专家学者，就该话题进行了深入讨论，以下为部分发言摘录：

全国政协委员、中科院心理所研究员 杨某

你有“千人”、我有“万人”，你有“长江”、我有“黄河”……近些年来各地、各部门推出的人才计划太多了，让人眼花缭乱，如国家自然科学基金委有“杰出青年科学基金”“优秀青年科学基金”，教育部有“长江学者”“青年长江学者”“新世纪优秀人才支持计划”……同时，据不完全统计，近 10 年“杰青”获得者约 1930 人，其中 530 多人同时又是“长江学者”。“长江学者”青年项目共实施两批 443 人，其中有 247 人同时又入选“优青”或“万人计划”，重复资助比例高达 55.8%。

全国政协委员、上海大学副校长 江某

很多青年学者有这样的感受，我拿到一个称号，别人拿了两三个了，我不多拿点好像就不行。35 岁之前当“优青”和“青长”、45 岁之前当“杰青”和“长江”、50 多岁当院士，已成为许多年轻科研人员心照不宣的奋斗目标。正如已故院士王选所说：“我 38 岁时，站在研究的最前沿，却是无名小卒；58 岁时，成为两院院士，但是两年后就离开了设计第一线；到现在 68 岁，又得了国家最高科技奖，但已经远离学科前沿，靠虚名过日子。”

清华大学化学工程系副主任 邢某

对青年学者来说，没有“青年长江”“青年千人”，就好像低人一等，现在“帽子”不仅和科研经费挂钩，而且还和晋升职称、评奖、待遇都挂上钩了，拿到“帽子”的人才在单位里就成了名人，各方面的名利会接踵而至。拿到“帽子”的少数人和没有拿到“帽子”但同样优秀的人才，形成了鲜明的待遇反差。

全国人大代表 张某

过去没有“优秀青年科学基金”，青年人选题可能会瞄准一些十年或更长远的目标，但现在为了得到“优青”等其他“帽子”，就会更关注三五年就能出成果的选题。至于所做的题目是不是国际领域重要的科学问题，就顾不上考虑了。结果，做的研究只是修修补补的工作，而不是全新的、引领性的。等拿到“帽子”，想起来再做的时候，那个重要的科学问题很可能早就被别人做了，机会和时间白白耽误了。

中科院院士 高某

我做的研究偏基础，出成果慢，我很焦虑，目前公认的几大高级别人才计划，对申报者年龄都有限制：“青年千人”申报者一般不超过 40 周岁；申报“长江学者”，理工科领域一般不超过 45 周岁……在各种“帽子”的刺激下，出现了所谓的“45 岁现象”——部分科研人员如果在 45 岁前没拿到人才“帽子”，就意味着基本没有机会再出头。因此，那些在“帽子”赛中未能胜出的学者，不得不另谋出路。尤其在基础研究领域，学者评不上“帽子”，可能放弃学术去做应用。

全国人大代表、中科院上海分院院长 王某

讲一个令人哭笑不得的“差别待遇”，一位“土八路”博士，做出了影响世界的成果，可以被“破格提拔研究员”，而一个作为人才引进的“海归”博士，也许什么都还没做，就已经当上了“研究员”。说到我的本行，“墨子号”四个核心设备的负责人都是和我一样的“土八路”，都没有长期留学经历。再说到近年来亲历的一些重大成果，很多也都出自于本土培养的科学家。

全国人大代表、上海交通大学医学院附属第九人民医院副院长 刘某

现在有些高校，“帽子”人才引进层层加码，你给 1000 万元，我就给 2000 万元，你给领军，我就给首席。之所以热衷于按“帽子”引进人才，缘于各类“人才计划”的入选人数已成衡量大学、学科实力的重要指标，并在高校排名、学科评估、项目申报、经费划拨等方面发挥着重要作用。

华中师范大学党委书记 马某

去年，一所南方高校以 150 万元年薪来引进华中师范大学的人才，还附加住房补贴、科研经费等“激励条款”。如果一位人才被好几个学校看中，他们还会竞争“挖人”，争相抬价。华北水利水电大学给引进的首席科学家提供 3000 万元科研启动经费，杭州电子科技大学给院士 500 万元年薪，天津工业大学给院士 500 万元住房补贴……随着“双一流”高校建设，出现了新一轮抢“帽子”人才的现象，有人将之称为新一轮的“双一流”“速成法”。

北京某高校人事处长 廖某

“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳。”一些高校花高价聘来的“帽子”人才，并没有创新的学术成果。像我们学校，有引进的人才在海内外各个高校兼职，就是空中飞人，一年都没在岗位连续工作半个月，对国家学科发展没有起到积极作用，负面影响巨大。

材料 4

S 市面积不足 1000 平方公里，却位列中国工业百强县（市）之首，并实现了全国县城经济发展“十五连冠”，中国全面小康十大示范县市“十连冠”。作为县级市，这里没有高校院所聚集，没有高铁经过，更没有一二线城市特有的魅力……即便如此，S 市依然建成诺奖得主研究院 5 家，院士工作站 55 个，国家、省工程技术中心 148 家，省“双创计划”人才 58 名，各类人才总数超过 35 万人。

2010 年，海归博士顾某带着她的贻贝精蛋白项目在全国寻找产业化基地，历时半年考察了十几个创业热点地区，一个偶然的机会，顾某途径 S 市，短短时间就作出把项目落户这里的决定。顾某说：“S 市高新区领导当时对我说：‘你们孵化三年，我们就陪你们三年’，这份真心深深打动了我。”

和顾某一样，在 S 市高新区，36 岁的孟某在众多产业人才中显得有点另类，她 9 年前参与创业的生物科技有限公司，致力于载药囊泡治疗肿瘤技术市场转化，但至今尚未给地方政府带来一分钱税收。

“让我们死心塌地留在 S 市的，就是这种为企业做好服务却不急于要回报的态度。”孟某说，在新技术临床试验成功后，为了尽快推进物价审批工作，S 市国家生物产业基地建设办公室专门将省卫计委和省发改委物价审批部门的相关同志请到高新区现场办公。

“一直以来，我们非常注重产学研结合，促进创新发展。”S 市人民医院检验科主任邓某近年来一直带领团队研究微流控芯片技术。提到项目进入产业化，邓某激动地说，像我们入驻的高新区生物医药产业园，就是近年来 S 市政府打造的科技成果孵化转移平台。我们在这里得到了许多支持，生物医药服务的相关单位就在园区内，让跑流程、送产品检测、咨询沟通方便了很多，节省了大量时间。另外，还为我们这类创新产品提供了“绿色通道”，省去了排队的流程，加快了项目成果产业化的速度。

从开始洽谈到敲定工作、拿到有事业编制的岗位，在 S 市政府赴京举办的人才双选会上，中国人民大学应届硕士生龚某仅用不到一个小时就将自己的未来与 S 市联系在一起。S 市人才服务中心主任康某说，最近 S 市组织了 10 余个重点单位、60 多个中高端岗位到北京招聘，在北大、清华、人大三所高校连开三场招聘会，与 10 余名博士、30 多名硕士达成初步意向，有 5 人现场签约。S 市还计划陆续在全国 10 座城市、20 所知名高校举行 30 场引才推介活动。

对创业类人才来说，企业处于初创期时最为艰难。大到资金、人才、技术等重要环节，小到落户、住房等细节，方方面面都费心费力。S 市委组织部人才工作处处长张某介绍说，从改革开放之初的“星期天工程师”，到现在的“英才计划”，S 市始终坚持人才为本、人才为要的理念，积极营造鼓励创新、支持创业、崇尚创优的浓厚氛围，吸引了大量海内外人才到 S 市干事创业。S 市专门出台《S 市引才机构奖励实施办法（试行）》《关于加强“英才计划”顶尖人才团队政策支持的补充意见》，实现对产业领军人才、特色乡土人才、社会事业人才等各领域人才支持全覆盖。

2017 年，S 市又出台人才新政 10 条，对高层次人才、急需紧缺人才、青年人才、高技能人才等不同群体分类施策，为其分类提供项目奖补、创业投资、购房补贴等优惠。现在，外地毕业生来应聘，7 天以内可免费入住 S 市青年人才驿站。对于入驻人才公寓的各类人才，房租低于平均市价，租住满 5 年，还可以不高于入住时的市场售价购买。

2017 年，S 市新增海外留学回国人才 121 人，新引进长期工作的国外专家 62 人，新增高技能人才 4217 人，专业技术人才 6079 人。

“刚毕业的博士很难有承担重大课题的机会，可能要坐多年冷板凳，医院设立课题放手让我们做，我们收获了自信，也积累了经验。”如今已拿到国家自然科学基金青年项目的 S 市人民医院肾病科主任医师屈某说，“给予用人单位充分的自主权，这份灵活自由的学术氛围非常难得。”

创办于 2016 年的“青年学者论坛”和“智汇 S 市”人才创新创业对接洽谈会是海内外学者近距离观察 S 市的窗口。在 2018 年“智汇 S 市”人才创新创业对接洽谈会系列活动中，有近百名国际国内相关领域人才、海内外知名创投代表参会，25 个海外人才创新创业项目在 S 市找到了“婆家”。

兴澄特钢“像办学校一样办企业”，建立阶梯式人才培养体系，营造“人人都能成才”的氛围；扬子江船业启动“航”计划，从启航、续航、远航到领航，分段培育每个阶段对应新进人才、中层骨干、管理人才、高层团队，为人才发展明确目标和方向；双良集团专门设立“虚拟职务”，让暂时没有“位子”的年轻人才列席主管会议，参与决策、享受薪资同等待遇。

“人才引进来，留不留得住，关键在于能否用好。”力博医药董事长陈某说，如果企业没有新的研发，没有新的发展思路，很多人才才会选择离开。目前，全市 5.8 万家企业成为用才的主体，企业人才总量已超过全市人才总数的 70%。

材料 5

十九世纪德国曾掀起一股“科学林业”的风潮，对杂乱的森林进行精细的改造，清除杂树和灌木，以精确计量的方式种植整齐划一的云杉，施以规范科学的管理，初期取得了巨大的成功，极大地提高了森林的经济产出。但是第一代和第二代云杉培植之后就出现了惊人的退化，最后的结果是“森林的死亡”，其根本原因是森林多样性的生态平衡被打破了。城市同样也是一个多样性的存在，多种业态共存、互补、

共生、共荣，恰恰构成了一个城市的活力。产业升级并不排斥低端劳动力，高技能人才与低技能劳动者是互补的。

美国硅谷的所有职业中，按照所需技术等级划分为三级：一级职业包括经理人员、工程师等高技术职业以及律师、会计师等专业职位；二级职业包括销售、制造、运营、生产以及行政职位等；三级职业包括保安、餐饮、建筑和场地清洁以及个人护理等职位。2001年至2017年期间，三类职业中，一级职业比例基本维持在24%左右，保持稳定；二级职业比例逐渐下降，从47.4%下降到42.8%；三级职业人数不断上升，从28.5%上升到32.4%。

什么是人才？在许多国家，不是按照学历，而是按照行业和就业岗位的需求来定义的。无论是从事简单还是复杂的劳动，如果有岗位需求，从事该行业达到一定年限并且被长期雇用的，就认定是该岗位需求人才，就可以办理长期定居手续。

一种“大人才”观念在上海逐步建立——自从该市停办蓝印户口，推出居住证制度两个月后，有1100多名境内人才获得了上海市居住证，其中20%的获证者没有大学本科以上学历。在这些本科以下学历的获证者中，既有高中学历的美工，也有中专学历的演员，更不乏技术工人和管理人员。他们在做完一份特殊的问卷并达到“及格线”之后，分别拿到了时效为一年、三年和五年的上海市居住证。

这份特殊的问卷名字叫“评价计分体系”。以往在人才引进条例中频频出现的“本科以上学历、中级以上职称”，在该体系中被14项要素所代替。“评价计分体系”虽然考虑了申请者的职称和学历，但更突出其综合能力 and 专业水平、取得职业资格、拥有发明专利及取得经认定的专业培训证书都能得分。

在中华文化里，人被认为应当自强不息、积极进取、刚健有为。英雄不问出处，人才不唯学历、文凭，他可以是大学里专心致志传授学问的学者、教授，也可以是马路上对一个城市了如指掌的快递小哥，还可以是街边一锤接着一锤敲击铁锅的章丘铁匠、专门帮人带孩子的金牌月嫂、专门负责疏通下水道的管道工……三百六十行、行行出状元，各行各业都在不断涌现各自领域的人才。

功以才成，业由才广。习近平总书记多次在不同场合提到“人才”，曾强调要努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发，聪明才智充分涌动。

三、作答要求

（一）请根据给定资料1-2，简要概括席卷全国的“人才大战”产生的原因。（10分）

要求：全面、准确、简明，字数在150字以内。

（二）请阅读给定资料4，假如上级部门来S市考察，请根据给定资料4，就S市在高质量发展人才之道上的探索，写一份汇报提纲。（20分）

要求：提炼准确，归纳合理，层次分明，符合实际，字数不超过400字。

（三）请阅读给定资料3，假如你是该主流媒体记者，请根据给定资料3，写一篇短评文章。（25分）

要求：紧扣材料，重点突出，观点明确，深刻简明，语言流畅，逻辑性强，字数不超过500字。

（四）重庆作为中国中西部唯一的直辖市，处在“一带一路”建设和长江经济带联结点，急需各类人才参与经济社会建设。请参考给定资料，紧密结合重庆实际，围绕“重庆如何在‘人才大战’中胜出”这一主题，自拟题目，自选角度，写一篇议论文。（45分）

要求：

- （1）论述充分，见解深刻，措施有力，思路清晰，逻辑严密，语言流畅；
- （2）参考给定资料，但不拘泥于给定资料，不原文照抄；
- （3）字数800-1000字。

2019 年重庆市选调应届优秀大学毕业生到基层工作笔试真题《申论》

（参考答案）

1、参考答案：

1. 产业结构面临转型升级，人才成为经济发展的重要驱动力。
2. 人口老龄化对经济、社保等构成了强大压力。
3. 外来人才使一个城市充满活力和创造力。
4. 人口迁徙观念正在被颠覆，人们对一线城市的期望降低，更愿意去基层工作生活。

2、参考答案：

关于 S 市高质量发展人才探索的汇报提纲

S 市建成多家诺奖得主研究院，院士工作站，国家、省工程技术中心，培养多名“双创计划”人才，拥有各类人才总数 35 万人。该市探索如下：

一、端正服务态度。为企业做好服务且急于要回报，吸引企业落户。

二、加速项目产业化。打造科技成果孵化转移平台，邀请相关部门的同志到现场办公，为创新产品提供“绿色通道”。

三、举办人才双选会、洽谈会。组织重点单位、中高端岗位招聘，在全国多座城市、知名高校举办引才推介活动，打造海内外学者近距离观察我市的窗口。

四、坚持人才为本、人才为要的理念，营造创新、创业、创优的氛围。1. 出台政策，实现对各领域人才支持全覆盖；2. 对不同群体分类施策，为其提供相应优惠。

五、鼓励企业用才。1. 建立阶梯式人才培养体系，培育针对性人才，专门设立“虚拟职务”；2. 给予用人单位充分的自主权，创造灵活自由的学术氛围。

3、参考答案：

科研“帽子满天飞”该停歇了

近来，科研领域出现诸多人才计划和学者称号，重复资助比例高，造成“帽子满天飞”、以“帽”取人的乱象。

科研领域之所以“帽子满天飞”，是由于部分学者存在攀比心理，将获取称号作为奋斗目标；是因为“帽子”作为人才评定标准之一，影响名利得失，与科研经费，晋升职称、评奖、待遇等挂钩；还因为随着“双一流”高校建设，人才计划入选人数成为衡量大学、学科实力的指标，影响高校排名、学科评估、项目申报、经费划拨等。

科研“帽子满天飞”会带来诸多危害：一、资源错配与浪费。部分获得称号的“帽子”人才享受较高待遇，却徒有虚名，毫无含金量，缺乏创新学术成果，对国家学科发展未起到积极作用。二、科研选题功利化。部分青年过于追逐称号，偏离正确研究方向，不做全新、引领性研究，而是倾向于短平快的课题，贻误时机，本末倒置。三、威胁基础研究发展。基础研究出成果的周期长，而人才计划对年龄有限制，迫使部分科研人员放弃基础研究。

科研“帽子满天飞”已到了不能不停歇的地步，需要科研工作者理性看待，回归科研本质。

4、参考答案：

重庆决胜“人才大战”的三个关键

近两年来，西安、成都、武汉等“强二线”城市带头掀起了“人才大战”。这些城市通过给户口，

给安家费，给买房优惠等政策措施吸引高校毕业生入城就业创业。对此，作为中央直辖市，重庆看起来略显“低调”。但其实不然，我认为重庆市自有其引才之道，那就是**产业聚才，服务人才，广纳人才**。

着力发展核心产业，并有针对性的吸纳人才，做到精准引才，此其一。古今中外，城市莫不是因产业而聚拢人口，吸引人才。这几年，一些赶时髦加入“人才大战”的城市其实吸引不到人才，也留不住人才。重庆市应从这些事例中得到一些启发，即：**要靠核心产业吸引人才，要让人才有用武之地**。有了产业，才能让人才愿意来，留得住，用得好。具体来说，重庆市应依托其中西部交通枢纽的优势地位，借力国家“一带一路”发展战略的东风，积极发展出口贸易业，进一步扩大电子工业、汽车制造业等支柱产业的发展空间，以此引入国际交往人才，以及 IT 工程师等创新人才、科技人才。总之，重庆市要把争夺人才和产业发展紧密结合起来，有针对性的引入人才，让核心产业和核心人才相得益彰，大放异彩。

加强政府服务和创业支持，完善人才评价机制，多层次吸纳各类人才，此其二。对重庆来说，并不存在严格的户口限制和高房价问题，人们更加在意的是就业机会和创业机会，增加收入的机会，受教育的机会和实现自我价值的机会。因此，重庆应加强政府服务，全方位完善就业保障和创业支持政策，全面提升教育、医疗等公共服务水平，以解决人才的后顾之忧。**我们还应该看到**，重庆的巨大优势在于城市规模大，地广人稀，有利于多样化地全面吸纳高端、中端、低端人才，白领人才和蓝领人才。我认为，重庆应该以深圳为榜样，以成为中西部地区的“移民城市”为目标，构建多层次、全方位的人才生态系统，不论籍贯、学历、身份，唯才是举。

长远来说，重庆市还需进一步完善基础设施，着力打造城市品牌，以进一步方便人才、广纳人才。重庆多山，地面崎岖，导致道路交通多有不便。加强水路、陆路、航空等对外交通网络建设，加快完善地铁、公路等省内出行设施，破解交通拥堵难题，提高市民出行效率，也是吸引人才的着力点之一。**与此同时**，重视挖掘重庆自古为巴蜀要地，盐业重地，商贾重镇的历史底蕴，重点经营好重庆麻辣火锅等美食品牌，满足人才们的口腹之欲；同时加快发展特色旅游休闲和文化产业，满足其精神文化需求。这样，势必能大大提高城市美誉度，吸引到更多的人才。

人才既是经济社会发展的推动者，也是和资金，能源，原材料等并列的生产要素和资源。在全国“人才大战”中，重庆不会缺席。