**深圳2016高考一模作文试题解读**

**茹清平、范磊**

***作文试题（1）***

浩瀚的苍穹里，有时繁星满天，有时月明星稀，哪一种景象更吸引你？辽阔的草原上，有时万马奔腾，有时一骑绝尘，哪种场面更震撼你？

请以“‘繁星满天’与‘月明星稀’”或“‘万马奔腾’与‘一骑绝尘’”为题目，写一篇议论文谈谈自己的见解，不少于 800 字。

**一、题目结构和任务解读**

本题为“比喻型+任务驱动型”材料作文。试题分两个部分。第一部分为材料及对考生发出的驱动命令。材料中有两组对比：“浩瀚苍穹——繁星满天与月明星稀”，“辽阔草原——万马奔腾与一骑绝尘”。发出的驱动任务为：两组对比中，哪一种景象更吸引你？哪种场面更震撼你？即要求考生在两种景象和两种场面中选择其中的一种，在阐释其比喻义的基础上说理论证。第二部分为作文要求：（1）命题作文，题目二选一；（2）文本限定为议论文，字数在800字以上。

**二、立意与运思提示**

写好这篇文章，对浩瀚的苍穹里“繁星满天”“月明星稀”的两种景象，辽阔的草原上“万马奔腾”“一骑绝尘”两种场面必须有深入的解读，完成由本体到喻体的联想、转换、诠释和解读。联想可从社会、人生、自然、生活、艺术、时代等方面展开。

两组对比中，突出的是“繁与稀”、“万与一”的对比。数量的多少、风格的繁简、人生的繁华与落寞、狂欢与孤独，社会的繁荣昌盛、充满活力与清正平和、相对稳定……

两组对立与对比中，不是否定一方、肯定一方，而是强调各有各的美感，各有各的价值。各自不可替代，都是自然的规律、人生的风景。

转换时注意二者所象征的不同，有对立对比的意味，但不要仅仅就数量多少方向进行联想。只要是风格、时代、社会生活、艺术、人生阶段、不同人生、不同个性追求等对比鲜明且有某种对立倾向的人与事都可以拿来比喻说理。但所联想的两个事物要在统一范畴以内，即是扣住原材料“浩瀚的苍穹里”“景象”、“辽阔的草原上”“场面”，也就是要在有相似的基础上事物进行联想和比较。

“繁星满天”与“月明星稀”立意角度示例：

**（一）艺术。繁复与简洁之美，丰腴与瘦瞿之美**。（1）中西艺术的比较。绘画、诗歌、建筑、雕刻、电影、音乐……中国水墨画的淡远宁泊与西方油画的丰富厚重。中国画的写意抽象简略、诗词的言有尽而意无穷与西方的写实细腻逼真、诗词的繁复满溢之美。小类艺术剪纸、手工、刺绣、电视节目、美工舞台风格……（2）中国艺术（或者西方艺术）内部不同风格的比较。比如，同为画家，民间画家的齐白石与学院派画家徐悲鸿之比较；梵高的奔放激情和莫奈的温柔宁静对比。同为诗风，婉约和豪放的对比，古典与现代的对比。（3）电影奥斯卡李安与斯皮尔伯格；历史影片不同的风格。（4）诺贝尔获奖作家系列。

**（二）文明、时代与国家、社会形态。** （1）中国的秦汉唐宋明清，各时代有各时代的风采。注意选择对比去诠释。比如：宋的节制自律和唐的自由奔放，明末的开放与清的海禁……不要一褒一贬，而是各有千秋。（2）国家比。如中国和印度文明古国的对比，中国和日本在传统文化传承方面对比。……

**（三）自然风景、植物地貌、人文风景、文化遗产。**美国大峡谷和中国恩施大峡谷的对比。高原和平原、南方的雪与北方的雪、古希腊神庙和中国万里长城。

**（四）花朵与美貌。**沉鱼落雁、梅兰竹菊、各美不同。

**（五）文化、节日庆典、饮食文化。**中国文化的道家和儒家，佛教禅宗里的渐悟与顿悟；农耕文明与海洋文明；圣诞节与春节、面包文化与稻米文化、物质文化与精神文化。英国茶与中国茶、中国茶与日本茶。

**（六）企业风格与文化。**企业不同风格，不同追求，不同发展阶段所呈现出来差别的样貌。如，苹果和华为、阿里巴巴与腾讯。

**（七）人生、个性与追求。**归隐与出仕、大隐于市与大隐于山、放浪形骸之外与晤言一室之内、动与静、静与躁、居庙堂之高与处江湖之远。得意与失意，如苏轼、李白的得意与失意。

**（八）小说。**小说风格、小说人物之间比较人物自身性格的矛盾，命运阶段性所展示出来的变化。古代与现代、繁复与简略、温柔与刚强，《水浒传》林冲的忍与狠，鲁智深与李逵，《红楼梦》里同为丫鬟的袭人与晴雯同为主角的宝钗与黛玉、黛玉与妙玉、宝钗与宝琴等。

***作文试题（2）***

中国人一向认为自己是一个**勤劳的民族**， 全世界也都知道中国人勤劳， 工作辛苦。但中国人民大学著名学者张鸣教授最近撰文披露，据权威的盖洛普公司的一份调查，**全球雇员的敬业度，中国籍雇员最低**。

**敬业即专心致力于学业或工作，是一个人对自己所从事的工作及学习负责的态度**。

中国人究竟是**敬业还是不敬业**？你对这个问题是如何看的？请围绕此问题写一篇文章，题目自拟，文体自选，不少于 800 字。

**一、题目结构和任务解读**

试题分三部分。第一部分为材料，从正反两个方面陈述有关中国人的劳动态度：“勤劳”但“敬业度”最低。第二部分是对材料中关键词**“敬业”的诠释**：敬业即专心致力于学业或工作，是一个人对自己所从事的工作及学习**负责的态度**。第三部分是对考生发出驱动命令以及提出的写作要求。**中国人究竟是敬业还是不敬业**？你对这个问题是如何看的？

题目**由“勤劳”开头，由“敬业”的中心词语终结**。很明显**，“中国人”指的是勤劳的中国人，写作需要围绕“勤劳”的中国人是否“敬业”展开讨论，完成驱动型写作任务**。

本文的立意方向有三种：**“勤劳”的中国人“最不敬业”；“勤劳”的中国人并非“最不敬业”；“勤劳”的中国人是否“最不敬业”不能妄下结论。**

写议论文为佳，也可写成说理性或者表现型散文，还可以写小说。

**二、立意与运思提示**

写议论文的考生，可尝试从“是什么”“为什么”“是不是”“怎么办”“会怎样”“我怎样”等角度进行思考。

**立意方向之一：认同中国人“最不敬业”。**

**（一）从“是什么”的层面思考**

**1.何谓“勤劳”**

辛勤劳动。引申为努力劳动，不怕辛苦。

**2.何谓“敬业”**

（1）可摘录题干的解释：专心致力于学业或工作，是一个人对自己所从事的工作及学习负责的态度。

（2）可将工具书释义与个人诠释结合：新版辞海解释为“敬肃、不怠慢”“警戒”。所谓“敬肃、不怠慢”即对待工作首先要勤奋、认真；所谓“警戒”即对待工作要有危机意识，要理性，要寻求科学的方法。

（3）可整合古代经典的诠释：《礼记﹒学记》中有“敬业乐群”的说法。《论语.子路》中有“居处恭、执事敬，与人忠，虽之夷狄，不可弃也”之论，《论语.季氏》中曾提及“君子有九思。视思明，听思聪，色思温，貌思恭，言思忠，事思敬，疑思问，忿思难”，孔子对“敬业”的理解是“执事敬”、“事思敬”。北宋理学家程颐认为：“所谓敬者，主之一谓敬；所谓一者，无适（心不外向）之谓一。”南宋理学家朱熹说得更明白：“敬业者，专心致志以事其业也。”程颐和朱熹的观点比较相近，在他们看来，“专注，全力以赴”为敬业。

（4）可结合材料相关内容和自己的理解做出“个性化诠释”。如，①敬业是以恭敬和负责的态度对待自己的工作和职业。②“敬”就是尊重，敬仰，谨慎，不怠慢，自始至终都谨慎不懈；“业”是指职业、学业、工作等。“敬业”，就是以一种恭敬的态度专心致力于自己的职业、工作或学业，做到心无旁骛，严肃认真，精益求精，尽职尽责，具有强烈的职业责任感和职业义务感。③在我看来，敬业也可以理解为“爱岗”。即干一行爱一行，对自己的职业责任、职业荣誉有深刻理解和认识，以成为某个职业领域的行家里手、业内精英为职业目标。

④依我管见，“敬业”即用一种恭敬严肃的态度对待自己的工作，认真负责，一心一意，任劳任怨，精益求精。⑤我理解的“敬业”即珍惜自己的职业荣誉，怀着一颗敬畏、尊敬的心对待职业和工作，坚守本行业、本职业的基本道德规范，多做为本职业增光添彩的事情，不做亵渎职业荣誉、给本职业摸黑的事情。⑥我以为，敬业是指对待从事的工作能做到勤奋、认真、理性、专业、精业。⑦敬业是指对待本职工作严谨认真，专心专注，全力以赴，成就单位的同时也成就自己。

**3.何谓“敬业度”**

“敬业度”是对事业专心致志。是个人对所从事的工作一种发自内心的、心甘情愿的、积极主动的工作态度。“敬业度”反映的是员工对公司投入的智慧、感情和承诺的程度，透视的是劳动者发自内心的忠诚度、归属感与责任感，其外在表现包括乐于宣传、乐意留下、全力付出等多个层次。也就是说，只有把从事的“职业”做到忠于“事业”的极致境界，基于认知自觉的“敬业”才会油然而生。

**4.“勤劳”与“敬业”的关系辨析**

勤劳既可以是精神驱使，也可以是物质欲望的推动。换言之，敬业一般通过勤劳来体现，但勤劳却不一定由敬业来支持。敬业是工业分工后的事情，而勤劳则是农业经济乃至原始采撷阶段就存在。即使以现代社会价值标准评价，勤劳与敬业也有区别，敬业来自于对职业和工作的热爱与尊重，来自与一种责任感和荣誉感、成就感。敬业可以是一进入行业就具备的，也可以在工作中慢慢培养和认识的。敬业在于工作者本身的自我认知与觉悟，也来自与工作环境和教育。是主动积极的面对自己的工作。当勤劳因物质利益而来，那么是不是喜欢某一个职业并不特别重要，更重要的是以物质利益的多寡，敬业也受物质利益的影响，但更受精神追求与超越物质享受的价值观念与人文修养的影响。如果把工作当作饭碗，就很难敬业。只有对职业的喜爱、选择和践行三个环节相一致，才能达到敬业的状态。

**5.“勤劳”与“敬业”的反面**

不“勤劳”者，懒惰、懈怠、怠慢、怠惰、散逸、疏懒、懒散等。

不“敬业”者，漫不经心、庸碌无为，耐不住寂寞、经不起诱惑，心浮气躁、朝三暮四，好高骛远、见异思迁，干什么事情都只能是虎头蛇尾、半途而废，对学业、工作、事业缺乏一种执着精神，态度不端正。缺乏责任感。负责就意味着付出，付出就意味着会多占用自己的时间、精力，当这些付出得不到明确的回报时，很多人就不愿去负责；自律性差，缺乏自我管理能力。 “领导在与不在两个样”。无法承担压力。“欲多则心散，心散则志衰，志衰则思不达”。

**6.“勤劳”与“敬业”的形象化诠释。（略）**

**（二）从“是什么”的层面思考：为什么“最勤劳”的中国人“最不敬业”**

**1.个人层面——**

（1）“业”的理解有误——将“就业”视为“谋生”、“饭碗”和“挣钱”（缺少“热爱”与“敬仰”）

（2）“业”的选择被动——就业压力大，缺乏自主择业余地，无法找到与自己的专业、特长、兴趣爱好相匹配的工作，为生存而就业。对从事的工作缺乏兴趣、幸福感，更谈不上对工作的认可、热爱与忠诚。

（3）功利性就业思维——从事社会地位高，待遇好的工作，则有归属感，快感，职业认同感。否则，或“不求有功，但求无过”“做一天和尚撞一天钟”，或“三心二意，敷衍了事”等。

**2.单位层面——**

（1）管理者：习惯发号施令、传统家长式管理，鲜有人文关怀。习惯驱使员工而不是说服员工；习惯训练员工服从而不是引导员工合作；习惯令员工畏惧而不是激发员工热情；习惯批评责备员工而不是表扬和鼓励员工。

（2）从业环境：缺乏公平合理的薪酬制度和完善的福利保障。多劳不多得。干好干坏一个样，人际关系的复杂，绩效考核流于形式。

**3.社会层面——**

（1）社会转型期，变化急剧，风气浮躁，贫富差距逐步加大，价值观多元化、员工对工作有着不同的态度和想法，热情和激情远不如多年前。

（2）劳动力市场缺乏明确的规范和秩序；劳动者的职业化程度比较低。努力与否并未给员工带来具体差异。

（3）法律对劳动者权益的保护也很缺乏。法定假期和带薪假期短，职业安全和健康问题突出。

**4.文化层面——**

（1）推崇“适者生存、优胜劣汰”的丛林法则，“狼性文化”。就业环境过于冷酷。

（2）遵循“一元化”成功价值观，即所谓“功成名就”使得许多人在读书时倾向于选择最好就业的专业，不管个人是否喜欢；在就业时，倾向于选择最能挣钱最能出人头地的工作，而不注重培养自身良好的综合素质和健全的人格，甚至忽略乃至压抑内心的真实感受。

（3）受儒家伦理观念影响，崇尚勤俭持家，崇尚积累财富，且中国人刚刚解决吃饭问题，饿肚子记忆犹新，既然尚处于财富积累阶段，那么考量和选择职业自然不在于喜欢不喜欢，而在于赚钱多少。

**（三）从“是不是”的层面思考——**

由此及彼，对社会上不敬业的现象进行梳理、归纳，分类列举（略）

**（四）从“怎么办”的层面思考——**

要两种简便的方法可以快速打开思路。其一，学会分类思考。如，政府层面，用人单位，个人各自该怎么做。再如，分人员因素、工作因素、薪酬因素、机遇因素等方面提出解决问题的办法。只要是言之成理的分类，且提出了解决问题的办法，都是有效的论证。其二，学会比较。如，敬业者与不敬业者表现、危害、行为特征等比较，国内、国外从业者职业精神、职业态度、职业行为的比较等等，在比较中提出解决问题的办法。

**（五）从“我怎样”的层面思考——**

“我怎样”的“我”不能拘囿于“小我”，还包括“我们”“我们民族”“我们国家”“我们这个时代”等“大我”，分析、解剖我们身边的从业者及其职业精神、职业态度等。

**立意方向之二：不认同中国人“最不敬业”**

提示：强调传统的劳动勤劳在敬业过程中发挥的积极作用，由生活主动或者被动的工作慢慢培养出的劳动精神、劳动乐趣、责任感和荣誉感。可以列举传统和现代的劳动成果、工作面貌、经济发展、智力创造等事例证明中国人敬业爱岗。中国关于爱岗敬业的文化表述，俗语谚语等，表明敬业的巨大进步空间和社会价值。

敬业度调查的报道模糊了焦点、倒置了因果。在我国，普通劳动者是改革发展的主力军，创造经济社会发展一个接一个的“奇迹”，他们爱岗敬业、恪尽职守，当之无愧属于世界上“最敬业”的劳动者。我国用短短30年的现代化建设，完成西方国家200多年走过的工业化进程，普通劳动者为了国家富强和民族振兴的伟业，为了企业发展和改善民生作出的卓越贡献，必然得到国际社会舆论和国内主流民意的尊重，中国普通劳动者的敬业程度处于世界前列毋庸置疑。

**立意方向三：辩证看待中国人“最不敬业”的调查结果**

推荐《怎样看待“敬业度”排名垫底》（2013年11月15日《解放日报》作者，顾骏）

**主要观点：**

（1）不必过度反应，这项排名的名称翻译成“敬业度”本身就有问题。按盖洛普自己的说法，应该是“投入度”（engaged），其核心是对企业的认同感，简单地说，这是员工的主观感受，而且是同企业相联系的感受，与个人对自己所干工作的态度不是一回事。

（2）生产过程中作为雇员的员工，其工作激情和对企业的认同，与通常大家所认为的“敬业”不是一回事。一个个体劳动的木匠对手上的活精益求精，但因为不属于任何一家企业，所以不会有什么“企业认同感”，这丝毫不会影响他制造出精美绝伦的产品，并从中得到极大满足。

（3）从方法论上说，盖洛普这项调查的设计也是有问题的，因为这个“投入度”概念内含价值判断，被认为是一种“好的素质”，而且所谓的“好”，单纯以是否有利于企业为评判标准。员工将自己融入企业，就被认为是投入的，也就是好的，反之则是不投入，也就是不好的。可是它没有回答，为什么融入企业就是好的？更没有回答，为什么对企业好就是好的？事实上，界定个人对工作的投入度，至少在“对企业好”这一维度之外，还可以找到另外两个维度：一个是对个人好不好，另一个是对整个社会好不好。

（4）在择业问题上，还是要让市场发挥决定性作用。中国改革开放以来，草根经济充满活力，其中有一些人最初的动力就直接来自于对所在企业的“不认同”，最终毅然选择自我下岗、自己创业。如果当初这些人始终依恋国有企业的铁饭碗，不敢往外闯，又哪来后面的“改革弄潮儿”？

（5）也不能走极端，认为“认同度”无足轻重。每个人都有选择的权利，但要对自己的选择负责。一旦选定目标，就应全力以赴，不能出工不出力，更不能这山望着那山高。做好本职工作，依然是值得倡导的职业素养。

（说明：第一道题目范磊老师执笔，第二道题目茹清平老师执笔。）

**2016年深圳市高三一模作文评分细则**

**2015年高考新课标卷作文评分标准**

**（一）基础等级**

基础等级分内容和表达两项，基础等级的评分，以题意、内容、语言、文体为重点，全面衡量。

内容项（20分）的重点是题意、内容。对于内容要综合考虑，对于材料的把握虽然符合题意，但文章不好、中心基本明确、内容单薄、感情基本真实的，可以在三等上打分。

考生的考卷中所述论据的真实性要特别注意，如果是编造，或者有明显错误，或者不能佐证文章观点的，要适当扣分。

表达项（20分）的重点是作文的结构、语言、文体、卷面等，但也要综合考量。

1.根据表达项的细则，在“内容”评等的基础上，除了在相应的等级上评分外，还可以考虑在上一等或下一等打分。

2.在“内容”等级判分的基础上，表达项原则上不跨等给分，如内容判三等，表达不能在一等给分，只能在三等或二等或四等给分。

**（二）发展等级（20分）**

基础等级分要与发展等级分相匹配，发展等级分不能跨越基础等级的得分等级。

1.发展等级分原则上随内容或表达的等次给分，如内容二等，表达三等，发展等级一般可在二等给分。

2.发展等级一般不在内容或表达的下一等给分，如内容一等，表达二等，发展等级一般在一等或二等给分。

3.发展等级在内容给分的基础上，一般不跨等给分，如内容三等，发展等级不能在一等给分。

4.内容在四等的，“发展等级”可以给1到2分；确为抄袭的，“发展等级”不给分。

发展等级评分。不求全面，可根据“特征”4项16点中若干突出点按等评分。

1.深刻：①透过现象看本质 ②揭示事物内在的因果关系 ③观点具有启发作用

2.丰富：④材料丰富 ⑤论据充足 ⑥形象丰满 ⑦意境深远

3.有文采：⑧用词贴切 ⑨句式灵活 ⑩善于运用修辞手法 ⑾文句有表现力

4.有创意：⑿见解新颖 ⒀材料新鲜 ⒁构思精巧 ⒂推理想象有独到之处 ⒃有个性特征

**新课标卷作文等级评分标准（满分：60分）**



**关于作文的其他项评定**

**（一）扣分项评定**

出现错别字，1个错别字扣1分，重复不计，扣完5分为止；标点符号出现3处以上错误的酌情扣分；不足字数者，每少50字扣1分；无标题扣2分。

**（二）残篇评定**

1.400字以上的文章，按评分标准评分，扣字数分。（少50个字扣1分）

2.400字以下的文章，20分以下评分，不再扣字数分。

3.200字以下的文章，10分以下评分，不再扣字数分。

4.只写一两句话的，给1分或2分，不评0分。

5.只写标题的，给1分或2分，不评0分。

6.完全空白的，评0分。

**作者简介**

茹清平，著名特级教师、广东省名师工作室主持人、深圳市第二批教育科研专家工作室之茹清平工作室主持人。

范磊，武汉大学中文系学士、北京大学中文系硕士、深圳市南山区南头中学高级教师。

评论：

对“敬业度”排名中国垫底不必过度反应

2013年11月15日 来源：解放日报

最近，不少媒体报道了由盖洛普发表的一项全球范围企业员工“敬业度”排位，中国在 142个国家中垫底。消息传来，让许多国人大感意外：中国人一向以“勤劳”著称，乐于“苦干”，论产值，现在撑起了世界制造业的“小半边天”，论产品质量，也在稳步提高，怎么会在“敬业度”上低于世界上绝大多数国家？

其实，不必过度反应，因为这项排名的名称翻译成“敬业度”本身就有问题。按盖洛普自己的说法，应该是“投入度”(engaged)，其核心是对企业的认同感：“投入的员工工作有激情，感觉自己与公司有深刻的联系，他们推动创新，让整个组织前进。”简单地说，这是员工的主观感受，而且是同企业相联系的感受，与个人对自己所干工作的态度不是一回事。既然谈的不是一回事，那么通常被世界公认“敬业”的日本人、韩国人，在这份榜单中排名不靠前，甚至低于世界平均水准，也就不足为奇了。

　　奇怪的倒是，外国机构发表什么消息，只要涉及中国人，特别是具有“负面”性质的消息，专家就会自动对号入座，分析中国人“不敬业”的缘由，什么工资低、劳动辛苦、物价上涨、房价不可承受、国企“养懒人”、民企家族制，不一而足。好像盖洛普一份调查报告，就可以“终审判决”中国员工在敬业程度上的不堪。

　　事实上，生产过程中作为雇员的员工，其工作激情和对企业的认同，与通常大家所认为的“敬业”不是一回事。举个最简单的例子，一个个体劳动的木匠对手上的活精益求精，但因为不属于任何一家企业，所以不会有什么“企业认同感”，但显然，这丝毫不会影响他制造出精美绝伦的产品，并从中得到极大满足。

　　从方法论上说，盖洛普这项调查的设计也是有问题的，因为这个“投入度”概念内含价值判断，被认为是一种“好的素质”，而且所谓的“好”，单纯以是否有利于企业为评判标准。员工将自己融入企业，就被认为是投入的，也就是好的，反之则是不投入，也就是不好的。可是它没有回答，为什么融入企业就是好的？更没有回答，为什么对企业好就是好的？事实上，界定个人对工作的投入度，至少在“对企业好”这一维度之外，还可以找到另外两个维度：一个是对个人好不好，另一个是对整个社会好不好。一个员工技术水平很高，工作绩效也不错，但就是对企业不认同，时刻准备跳槽或自己创业。这对他现在所在的企业可能不好，但对他个人未必不好，“人往高处走”嘛，对整个社会也未必不好，多几个人创业，社会不会不欢迎。甚至对其他企业也有好处，可以招聘到好员工，在原企业中是“一条虫”，换家企业是“一条龙”，这样的情形不少，谁能说跳槽本身好还是不好？

　　十八届三中全会提出，要让一切劳动、知识、技术、管理、资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。在择业问题上，还是要让市场发挥决定性作用。中国改革开放以来，草根经济充满活力，其中有一些人最初的动力就直接来自于对所在企业的“不认同”，最终毅然选择自我下岗、自己创业。如果当初这些人始终依恋国有企业的铁饭碗，不敢往外闯，又哪来后面的“改革弄潮儿”？

　　当然，也不能走极端，认为“认同度”无足轻重。每个人都有选择的权利，但要对自己的选择负责。一旦选定目标，就应全力以赴，不能出工不出力，更不能这山望着那山高。做好本职工作，依然是值得倡导的职业素养。

　　总之，中国员工“投入度低”，是否确有其事可以进一步论证。但不管怎样，在个人，无论是打工还是创业，都要为自己的梦想努力；在社会，应创造宽松的择业氛围，让所有人都能劳有所得、劳有所乐；在企业，尊重员工的选择权，稳住那些“投入度高”的员工，让其发挥更多的积极作用。如果这些都做到了，无论中国员工在类似调查中排名第几，尽可“宠辱不惊”。 ( 顾骏 作者为上海大学社会学系教授)

人民网 强国社区> 强国论坛 2013-11-08

真实现状如何？由我国员工敬业度垫底看延迟退休(原创首发)

由我国员工敬业度垫底看延迟退休

　　抛开题为《调查显示全球雇员敬业度中日垫底》之“敬业员工只有6%”的我国雇员敬业度排名几乎垫底的可信度问题，“亚洲国家和地区普遍劳动力过剩、就业压力巨大，个人自主择业余地较小，因此职业认同度低，个人投入工作的程度也就不高。尤其在中国，就业压力很大。”的南京大学社会学副教授方长春如是说，是不是现实？那么，由此带来的一个问题是不是，敬业度低的一个重要成因是否因养老等问题造成？进而再来看题为《专家：延迟退休或每年延退数月》所述的所谓“老龄化”之“延迟退休年龄”是为了“节约有限劳动力资源”的观点，那个更有说服力？亦或者说，就业压力和“节约有限劳动力资源”那个才是真实的现状呢？

　　常言道：透过现象看本质。我国劳动力是否出现短缺，或所谓“拐点”，以下现象很能说明一点问题吧。

　　１.迄今为止可有一个权威性的失业率数据？

　　２.从如题为《国家公务员报名今结束 江西最火职位1749：1》、《深圳公务员报名人数：火热 最热职位907:1》、《2014国考报名第二天继续火爆 1016人抢一职位》、《“国考”公务员今年火暴依旧 最大比例1886：1》等俯首可拾的报道中，我们看到劳动力短缺了吗？

　　３.如果我国出现了一些专家所言的劳动力短缺的问题，或“拐点”，为什么诸多机关和事业单位还会实施原岗位待遇几乎不变的“转岗”，即所谓“退居二线”式的、基本不用正常上班闲赋在家等待正式退休呢？换个角度来说，这是不是说明就业压力很大，以此来变相腾出新的就业岗位呢？

　　４.还是一个老问题，即企业职工年龄结构问题；也就是说，如果劳动力短缺，用工单位（尤其是企业）员工的年龄结构会层次分明、或较为均等。现实中、特别是企业４０～４５岁的员工占比是多少？４５～５０岁员工占比又是多少？５１岁以上的员工还有多少？或者说，诸多企业是不是根本就不存在５１岁以上的一线、或二线员工了呢？

　　５.我们可有原国营、集体和街道企业下岗失业职工的真实生存状态之类的调研报告？在他们为国家经济改革做出巨大牺牲后，再让这个群体延迟退休，情何以堪？信誉何存？

　　近日，一则人民币外升值内贬值的新闻引发热议，诸多论者均认为“过度依赖投资是病因”；然而，这个病因产生的一个重要根源是不是内需不振导致？内需不振的一个重要根源，是不是普罗大众不敢消费造成？不敢消费的根源，又是不是有太多的后顾之忧使然？

一些专家自有什么调研员之类的岗位去延迟退休，或者衣食无忧的“转岗”等待着正式退休，大龄企业职工可没有如此的待遇；而敬业度排名垫底，恐怕已很好的佐证了国民养老焦虑的现实，还佐证了一盘散沙的现状吧？因而才造成了一说爱国就会遭到所谓主流精英和论者的痛批吧？