

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、小城镇吸引人才的比较优势何在？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，但是两年前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

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。（60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。

【参考范文】

打好“人才”战 助推新发展

功以才成，业由才广。从“周公吐哺天下归心”到“卧龙凤雏二者得一，可安天下”无不证明了人才对于事业的重要性。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，战略位置特殊且重要，需要从全国各地不停上演的“抢人大战”中脱颖而出，赢得更多人才，助推重庆发展。

以事引才，营造公平竞争氛围，拓宽人才招聘范围。“三百六十行，行行出状元。”研发高精尖的技术和产品的人员是人才，金牌月嫂、技艺纯熟的铁匠、护卫小区平安的保安同样可以是人才。作为长江上游地区的经济、金融、科创、航运和商贸物流中心，重庆不能只着眼于为高精尖人才服务，也要积极为支撑城市正常运转的平凡的人才提供干事空间，给予他们足够的支持和保障。如此，方能吸引各个领域的人才来渝，补齐城市发展短板，促进城市发展。

以情留才，做好人才服务工作，保障人才安全感。“种好梧桐树，引得凤凰来”，好的营商环境不仅能引来人才，更能留下人才。一句“你们孵化三年，我们就陪你们三年”，凸显的是对人才的包容和支持；将审批部门的工作人员请到现场办公，推进了相关项目的审批工作；打造科技成果孵化平台、提供绿色通道，加快了项目成果产业化的速度。而营商环境优化，才能让诸多人才安心留下。坚持人才为本，以真挚的感情营造便捷、高效的营商环境，给予人才充分的支持和帮助，这样的城市才是留得下人才的城市。

以智用才，创新人才评价机制，发挥人才积极性。引得进、留得下人才的同时，更要用得好好人才。要用得好人才，就要开动智慧，完善人才评价机制，发挥人才积极性。名目繁多、令人眼花缭乱的“人才计划”造成了“人才‘帽子’满天飞”的现象，不仅让许多人才不再注重创新、研发而专注于拿“称号”、戴“帽子”，不利于发挥人才的积极性和主动性，更让许多同样优秀却没有“帽子”的人才遭遇不公平的待遇，让真正专注做事的人才寒心，不利于城市经济社会的进步。创新人才评价机制，人尽其用、名实相符，方能在“人才大战”中掌握主动权。

人才是发展的第一资源。重庆要发展，必须引得进、留得下、用得好好人才。尊重每个领域每个行业的人才，营造公平氛围，做好人才服务，创新人才评价机制，重庆必能“过关斩将”，在“人才大战”中胜出，让更多的人才为重庆的新发展添砖加瓦！（936字）