

2023年人才强国战略心得体会题目有哪些 新征程人才强国战略心得体会(优秀5篇)

心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

人才强国战略心得体会题目有哪些篇一

《深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地》文章强调，深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地。各级组织部门需始终坚持党管人才原则，完善选人用人育人机制，为社会主义现代化建设提供强大的人才支撑，为高质量跨越式发展提供坚实的智力支撑。

继往开来，当好人才选任“筛选器”。人材者，求之则愈出，置之则愈匮。各级组织部门要积极拓宽人才来源渠道、用好选人“放大镜”，以德才兼备、任人唯贤的标准去发现和挖掘人才。着重考量专业能力与工作岗位的“匹配度”，破除“唯学历”“唯论文”的传统桎梏，重塑选才标准，明确人才引进方向，对职业技能人才采取适当降低学历条件、放宽年龄限制等措施降低进入门槛。加大从优秀“村官”中定向招录乡镇事业单位人员或乡镇公务员力度，发挥人才最大效用，聚天下英才而用之。

创新模式，做好人才激励“助推器”。得人者兴，失人者崩。人才对于社会发展的核心作用不言而喻。但当下“操之过急”的选人用人准则，让人才在任用上出现了乱点“鸳鸯谱”的痛点。机构冗杂、人浮于事、工作效率止步不前的弊端也进一步凸显。为此，各级组织部门在用人上应做好顶层

设计、划好战略布局，以“谋定而后动”的统筹力，以培育“大国工匠”的向心力，强化人才归属感与获得感，建设人才发展新高地、提升人才自主创新能力，将资源的天平向人才、向科技、向技术倾斜，真正打造一批有才能、真实干的“精英战队”。

精准务实，打造人才推动“引力器”。对于青年人才、紧缺型人才、复合型人才应明确好人才梯度的划分，摒弃人才培养中“一刀切”“均等化”的现象，杜绝“一把尺子量到底”的敷衍态度，将论资排辈的落后机制彻底剔除，让人才任用真正达到接得住、用得好的效果，赋予人才更多的自主权、决定权。全党上下应树立起“不拘一格降人才”的用人格局，坚持聚天下英才而用之，以创新力、贡献值为评判准则，营造惜才、爱才的用人新环境，真正形成“能者上、平者让、庸者下”的用人导向。

治国为邦，人才为急，只有加大人才发展投入，靶向吸引人才，精准发力，才能真正实现“人尽其才、才尽其用”，让国家发展大势向着百家争鸣、百花齐放、欣欣向荣的局面稳步迈进。

人才强国战略心得体会题目有哪些篇二

20xx年以来，新疆维吾尔自治区富蕴县找准新时代乡土人才工作坐标系，坚持把加强乡土人才队伍建设作为助力乡村振兴的有力抓手，在盘活用好农村牧区乡土人才资源上下功夫，助力乡土人才人尽其用、尽展其长。

将1376名登记在册的生产能手、种植养殖大户、手工艺能人、致富带头人，按照生产型、经营型、技能型、服务型4大类别

纳入人才库，分类建档，动态管理。从乡土人才中选拔一批政治觉悟高、综合素质好、带富能力强的优秀人才纳入村级后备干部管理，构建“提升一批、开发一批、储备一批”的梯次结构。

“靶向”培训“铺底子”，让乡土人才“壮”起来。以“整合资源、农民点单、政府买单”的方式，定期开展乡土人才培训需求调研，以“缺什么、补什么”的原则，既注重个性、又突出差异，着力提升培训的针对性、实效性，做到点单教学、订单设课、因人施教。以“走出去+现场实操”的培训形式，进“丝路姑娘”乳制品加工厂、“肥源”苦山羊合作社、“戈壁果香”农业开发有限公司，围绕乡村旅游、休闲农业、特色产业、农村电商等新兴产业，举办技能提升、创业培训、小浆果种植、肉奶制品加工等示范培训班8大类36期，“全日制”学习实用技能，分类别分领域培训各类乡土人才100余名，由县委组织部联合人社、农业农村、林草、畜牧等部门进行技术鉴定考核，合格者，纳入全县乡土人才库统一管理使用，催生“培育一个人才、兴起一个产业”的链式反应。

政策倾斜“架梯子”，让乡土人才“兴”起来。通过“项目+能人+农户”的形式，鼓励和引导乡土人才带头成立专业合作社，以“家门口”创业带动“家门口”就业，接长共富链，促进农村发展、农业增效、农民增收。对乡土人才带头成立合作社的可优先享受政策扶持、创业资金、低息贷款等方面的优惠。累计发展“欧诺尔皮具合作社”“阿力泰风干肉加工合作社”等农民专业合作社35家、家庭农场180多家，辐射带动群众5000余人。依托“一镇一品”“一村一特”等区域产业特色，抓好特色产业乡土人才整合，推动乡土人才由“单兵作战”走向“抱团冲锋”，同时，充分发挥“领头雁”作用，举办致富分享会，邀请先进典型现身说法，以先进促后进，鼓励其传技术、融资金、带项目，扩大“影响一片、带动一群、造福一乡”的集群发展效应。

人才强国战略心得体会题目有哪些篇三

2月1日□20xx年度浙江省苍南县党委（党组）书记抓基层党建和人才工作述职评议会召开。县委书记在会上强调，各地各部门要切实提高政治站位、聚焦全域建强、锚定赶超发展、强化责任担当，坚定扛起工作使命，确保工作落实落细，奋力开创基层党建新局面，全力推动人才工作迈向新台阶。

在当前激烈的人才竞争中，只有建构起降维打击的人才工作“量子优势”，才能打破人才工作“摩尔定律”，进而真正实现“聚天下英才而用之”。

建构人才工作“量子优势”，要占据“凡益之道，与时偕行”的人才政策高地。进入高质量发展阶段，随着社会经济进一步发展，人才概念的外延也在不断扩大。“快递小哥”“带货网红”“职业农民”等新兴职业已成为地方社会发展的重要“磁极”。因而人才政策也要紧跟新业态、新分工以及地方发展新形势的变化，从而为一些新兴职业提供畅通无阻的“引进、培养、使用、评价、流动、激励”政策机制，使人才进得来，留得住，使之真正融入到地方社会发展的大环境中，培养出新的产业链，以快速反应的人才政策激活人才创新活力，进一步激活地方发展活力。

最后还要做好人才工作参与者的培训和教育，使之在为人才服务过程的点点滴滴中，更好地让服务对象感受到地方的诚意与真心，从而真正以“周公吐哺”的姿态，赢得“天下归心”的效果。

同时，全面梳理区域内人才的各项属性，引导和服务好人才到相适应的产业、事业中发光发热。只有这样，才能真正实现人才与产业、事业对口对位，做到“人尽其才”，从而发挥出地方发展的一个个“长板效应”。

人才强国战略心得体会题目有哪些篇四

人才是一个国家最宝贵的资源，关系着国家的未来和发展。为了实现国家的长远发展目标，各国纷纷提出了人才强国战略。我们国家也不例外，提出了人才强国战略。在人才引进、培养、留用等方面做了很多工作。通过这一段时间的学习和了解，“人才强国战略”这个词是多么令人振奋的词汇。下面我将从人才引进、培养、留用等方面谈一谈我的体会。

首先，人才的引进是一个国家实施人才强国战略的重要环节。我国在人才引进方面已经做了很多工作，但仍有一些不足之处。首先，引进人才的途径和渠道有限。大部分人才通过短期合同、项目合作等形式来到国内工作，这样无法吸引更多具有潜力的人才。其次，引进人才的政策和待遇有待改善。对于一些高级人才，特别是海外人才，给予的优惠政策和待遇还不够吸引人，这使得一些优秀的人才选择留在国外，对于国内人才队伍的建设造成了不利影响。因此，加大招揽海外高端人才力度，改善待遇政策，创造更好的工作环境，方能更好地吸引人才。

其次，人才的培养是实施人才强国战略的关键环节。培养人才需要长期的投入和耐心的培养，不能急功近利。在人才培养方面，我国又存在一些问题。首先，教育体系不够完善。虽然我国人才培养工作已经取得了很大进展，但与发达国家相比，我们在推进高水平高等教育方面还有差距，这就导致了培养的优秀人才较少。其次，培养途径过于单一。大部分人才通过学校培养和职业培训获得技能和知识，这种单一的培养模式限制了人才的发展和创新的能力。因此，我们需要加大对高水平、高水平教育的投入，增加人才培养的多样性和灵活性，才能更好地培养出更多的优秀人才。

最后，人才的留用是实施人才强国战略的基础和核心。留用人才需要提供良好的职业发展环境和创新研究平台，以激发人才的潜能。在人才留用方面，我国也存在一些问题。首先，

对人才的职业发展不够重视。有时候，一些优秀的人才由于职业发展受到限制而选择离开。其次，创新创业环境不够完善。虽然我国政府已经出台了一系列鼓励创新创业的政策，但执行起来还存在一些问题，这使得一些优秀的人才选择去国外发展。因此，我们需要进一步完善职业发展体系，提供更好的创新创业环境，使人才愿意留在国内。

总之，人才强国战略是我国实现长远发展的重要举措。人才的引进、培养、留用为实施人才强国战略提供了重要保障。然而，目前我国在这三方面还存在一些问题，需要进一步努力。只有充分发挥人才的作用，才能保障国家的长远发展。相信在我国人才强国战略的引领下，我们的国家将会取得更大的发展。

人才强国战略心得体会题目有哪些篇五

《深入实施新时代人才强国战略加快建设世界重要人才中心和创新高地》文章强调，要深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地，为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

“政以才治，国以人兴，事业兴衰，惟在得人。”人才是第一资源，创新是第一动力，发展是第一要务。新时代新形势下，要目光如炬辨良才，砥砺作为促成才，身心关怀聚人才，不断增加“三度”，培植“凌云木”，锻造一支敢打仗、打胜仗的人才铁军，以“人才指数”提高“创新指数”拉升“发展指数”，实现人才工作新跨越。

把好“需求脉”，打通“选才路”，拓展人才涌现的“宽度”。

《默觚·治篇》有言：“人材者，求之则愈出，置之则愈匮。”只有求贤若渴，才会群贤毕至。因此，要大力“引”进外

来人才，坚持以“岗”取人、以“需”择人，冷眼看英雄，自觉摒弃“透过门缝看人”“以亲疏定是非”“一己之好恶”等狭隘、偏颇观念，保持公平公正的良好心态，牢固树立“唯贤是举”的选才观，不求备取人，不以己长格物，听其言，迹其行，察其能，于恒河沙砾中挑出珍珠，在乱花迷眼处选出良木，扩大人才增量；要重视“挖”出本土人才，以创新创业型人才和基础农业、主导产业等急需人才为重点，横向到边，纵向到底，拉网式摸底排查，全面筛选，摸清特长，用好“靶向挖才，乡情挖才、政策挖才”，把“土专家”“田秀才”挖出来，让当地的能工巧匠齐聚一堂，破土飘香，盘活人才存量。

把好“能量脉”，畅通“育才路”，增加人才发展的“厚度”。

“刀要在石上磨、人要在事上练，不经风雨、不见世面是难以成大器的。”凤凰历经涅槃之火，才有凤舞九天；梅花受得三九苦寒，方成傲雪之姿。欲成才之广，惟有千磨百砺。要搭建平台，增强人才干事创业的强大本领，把人才放到基层一线、急难险重中去淬火，置身于重要任务、中心工作中去打磨，苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，在“思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练”中不断提升解决实际问题的能力，练就“身到、手到、口到、眼到”的扎实硬功夫；要科学制定人才培育计划，构造一方池塘，滋润人才自然成长，点燃一束火焰，激励人才自己成长，推开一扇大门，引导人才自由成长，浚其源、涵其林，养正气、固根本，推动人才向能力本位、价值本位转变，为人才成长聚能增效。

把好“保障脉”，贯通“留才路”，提高人才储备的“温度”。

古语云：“人才难得而易失，人主不可不知也。”当前，“引得进，留不住”和本土人才外流的现象在全国各地不同程度存在，留才已成为人才工作的难点和痛点。因此，

要拿出硬举措严管人才，建立健全德能考核机制和奖惩机制，以成效论功过，从过程看实力，全面辩证地分析人才在实践中的表现，衡量其能之兼偏，明晰其行之远近，辨别其智之短长，把考核结果作为选拔重用的重要参考和依据，让能者出彩，庸者无位；要优化软环境，厚爱待才，遇到困难时帮一把，面对挫折时扶一把，失意丧气时挺一把，认真兑现人才政策奖励，解决其后顾之忧，丰富人才业余生活，增强归属感，开辟人才服务绿色通道，从子女入学、住房保障、交通出行等提供全方位、精细化服务，让人才暖心，不断开创“万千作者亿千诗”的生动局面。