

# 人才强国战略的心得体会 人才强国战略 心得体会(大全5篇)

心得体会是个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

## 人才强国战略的心得体会篇一

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。

## 人才强国战略的心得体会篇二

人才是一个国家最宝贵的资源，实施人才强国战略对于国家的发展至关重要。近年来，我国推行了一系列人才强国战略，取得了显著的成绩。在实施这一战略中，我深感人才培养、人才吸引和人才留用等方面仍存在一些问题和挑战。通过对这些问题的探讨和总结，可以更好地促进我国人才强国建设的持续发展。

首先，要加大人才培养的力度。人才培养是人才强国的基石，

关系到国家的未来。我国已经在中小学、高校等各个阶段加大了对人才培养的支持和投入，但还存在人才质量不高、培养模式单一等问题。因此，我们要进一步改革教育体制，倡导质量导向，加强学科交叉与创新能力的培养，提高学生的综合素质。此外，还应注重培养创新创业能力，引导学生实施跨学科、跨专业的学习和实践，培养具有创新精神和实践能力的人才。

其次，要加强对优秀人才的吸引力。人才吸引是形成人才强国的重要环节。我国已经出台了一系列政策和举措来吸引海内外优秀人才，但仍然存在对外来人才政策不够明晰、落地不够力度等问题。因此，我们要进一步完善人才引进政策，健全评价机制，提高人才的待遇和工作环境，为人才提供更多的发展机会。同时，还需注重提供更多包容性的环境和对人才的尊重，让优秀人才能够更好地发挥自己的才能。

第三，要加大人才的留用力度。人才的留用是人才强国战略的重要一环。在我国，尽管政府已经采取了许多措施来留住人才，但依然存在人才流失、流动性不足等问题。因此，我们要重视人才的团队精神和职业发展规划，激发人才的工作激情和创造力。同时，要加强企业文化建设，提供更多的晋升机会和发展空间，让人才有更多的发展选择和机会。此外，还应提高人才的收入待遇和福利待遇，给予人才更多的关怀和支持。

第四，要促进人才的跨境流动和合作。人才的跨境流动和合作是实现人才强国的重要手段。我国已经与许多国家建立了人才合作机制和交流平台，但仍存在人才合作的规模不足、领域不够全面等问题。因此，我们要进一步加强与其他国家的人才交流合作，提供更多的合作机会和资源支持。同时，还要加强国际人才组织和平台的建设，为人才的跨境流动和合作提供更便利的环境和条件。

最后，要注重人才的创新能力培养。创新是人才强国的核心

能力和竞争力。我国已经采取了一系列措施来推进创新能力的培养，但创新环境和创新机制仍不够完善。因此，我们要加强创新能力的培养，注重理论与实践相结合，提供更多的创新平台和资源支持，激发人才的创新潜力和创造力。同时，还要重视创新文化的建设，营造鼓励创新的氛围和环境，鼓励人才勇于创新、敢于创新。

综上所述，实施人才强国战略是我国发展的必然选择。在实施这一战略中，我们要注重人才培养的质量和能力的培养，加大对优秀人才的吸引力和留用力度，促进人才的跨境流动和合作，注重人才的创新能力培养。只有这样，我们才能够进一步发挥人才的优势和作用，推动我国成为真正的人才强国。

## 人才强国战略的心得体会篇三

人才强国战略是中国乃至世界各国重要的发展战略之一。在这一战略的指引下，中国通过各种渠道培养和引进人才，推动国家经济、科技和文化的快速发展。近年来，我国人才强国战略发展取得了显著成就，也遇到了一些挑战和问题。本文将对人才强国战略进行总结和反思，以期更好地推动我国的人才强国建设。

首先，我国人才强国战略在培养和引进人才上取得了显著成就。多年来，中国教育事业取得了巨大进步，高校毕业生数量大幅增加，高等教育质量也得到提高。此外，我国通过各种渠道引进了大量的海外高层次人才，他们为我国的科技创新和产业发展做出了重要贡献。同时，我国还实施了一系列人才政策，例如设立各类人才项目、提高人才薪酬水平等，为培养和留住人才提供了可观的利益激励。

然而，我国人才强国战略仍面临一些挑战和问题。首先是人才培养的结构性不平衡。虽然高校毕业生的数量大幅增加，但人才的结构不平衡依然存在。我国目前仍然存在着大量需要技术工人的制造业和服务业，而各类高层次人才相对短

缺的现象。其次，我国海外高层次人才留住和利用问题亟待解决。虽然我国有各类人才项目引进海外高层次人才，但是很多人才由于各种原因选择回国发展的意愿不足，对于他们的吸引力还需要加强。最后，人才政策的执行也存在一定的问题。一些地方和单位在实施人才政策时不够积极，导致政策效果不佳。

因此，我认为要进一步推动人才强国战略的发展，需要着力解决以上问题。首先，应该加强职业教育和技能培训，培养更多的技术工人和实用型人才。其次，应该加大对高层次人才的吸引力度，为他们提供更好的发展机会和待遇，使他们更有动力留在中国。同时，还应该优化人才政策，加强各级政府和单位对人才政策的执行力度，确保政策能够真正落到实处。另外，要加强对人才流动和交流的管理，鼓励人才在不同领域和地区之间流动，促进知识和技术的传播和交流。

总之，人才强国战略是中国当前和未来发展的关键之一。通过培养和引进各类人才，我们能够推动中国社会的进步和繁荣。虽然人才强国战略在发展过程中还存在一些问题和挑战，但只要我们加大力度解决这些问题，相信中国一定能够成为真正的人才强国。

## 人才强国战略的心得体会篇四

《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，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。

国家发展靠人才，民族振兴靠人才，人才是第一资源。中国要实现高水平科技自立自强，实现中华民族的伟大复兴，归根到底还是要依靠高水平的创新人才。为此，必须深入实施新时代人才强国战略，惟有厚植“人才沃土”，才能为全面建设社会主义现代化国家贡献人才力量。

坚持党管人才，要“严管厚爱”。办好中国的事，关键在党，关键在人才。深入实施新时代人才强国战略，首先要回答“谁来管理人才、人才发展为了谁”。东西南北中，党政军民学，党是领导一切的。广大人才只有坚持中国共产党的领导，将自己的前途命运同国家的前途命运紧密结合，在未来发展中方能实现人生的价值。与此同时，将各行各业的优秀人才聚集到党和人民的事业中来，对人才进行系统性管理，不是用简单的条条框框限制束缚人才，而是把“严管”和“厚爱”相结合，建立健全常态化的培养、帮扶、考核等管理机制。如今我们党比历史上任何时期都更加重视人才工作，每年都会隆重举行国家科学技术奖励大会，对优秀科技人才在政治上充分信任、在工作中大力支持、在生活中真诚关心，激励广大人才为国奉献、勇攀高峰。

坚持发掘人才，要“墩苗育苗”。我们党善于管理人才，更善于发掘培养人才。人才是创新的“核心要素”，也是实现民族振兴的“战略资源”，更是衡量国家综合国力的“重要指标”。新时代发掘培养人才，要以国家需求为目标，突出科学技术高精缺导向，加快解决“卡脖子”难题，用“人才加速度”实现经济社会高质量发展。虽然现在我国的专利申请数量世界第一，科技人才群体、大学生群体、职业技能人才群体的数量也位居全球首位，但我们仍要清醒地认识到当前人才现状不容乐观。当前，我国的人才基数大但顶尖人才少，论文专利多但转化运用慢，培养高水平创新型人才的工作仍然任重道远。因此，深化人才发展体制机制，要善于识别人才特质，采取最适合的方式培养人才。还要注重在基层一线墩墩苗、压压担，通过多岗位、多职务锻炼助力人才茁壮成长，为社会主义事业发展注入“源头活水”。

坚持留住人才，要“爱才惜才”。俗话说，得地千里，不如一贤。创新之道，唯在得人。要打造“带不走”的人才队伍，就要破除唯论文、唯职称、唯学历、唯奖励的桎梏，鼓励广大人才担当作为，让有“真本领”的人才拥有自己的“舞台”。正所谓，英雄不问出身，各级政府、各部门单位不能

因为人才的年纪较轻就“不想用”，也不能因为人才的阅历较浅，怕承担风险而“不敢用”。爱才惜才敬才不能简单地停留在面上，要进一步优化人才环境，落细落实激励奖励机制，为有真才实学的人才“筑巢架梯”“雪中送炭”。当前，人才“抢夺战”在各地展开，多个城市纷纷升级人才引进政策，给予优秀人才落户优先、安家住房、子女就学、配偶就业、医疗保险等一系列政策，以解决后顾之忧，将拴心留才落到实处，让广大人才“既来之，则安之”，持续激发其内生动力，从而实现“一花引得百花开，百花捧出盛景来”。

国以才立，政以才治，业以才兴。坚持党管人才，就能“聚天下英才而用之”；坚持发掘人才，就能“百舸争流千帆进”；坚持留住人才，就能让更多“千里马”竞相奔腾。总之，厚植“人才沃土”，广大人才在祖国大地上自信展才华、从容显身手，为建设富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国增添人才动力，一定能共同托举起实现中华民族伟大复兴的希望。

## 人才强国战略的心得体会篇五

加强党对人才工作的全面领导，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。做好新时代人才工作，要坚持“党管人才”原则，把好“方向舵”、落好“关键棋”、建好“蓄水池”，打好新时代人才工作“组合拳”。

把好党管人才“方向舵”。

党政军民学，东西南北中，党是领导一切的。办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。我们要遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，坚持党管人才原则，坚持正确政治方向，坚持人才引领发展的战略地位，加强人才政治引领

和政治吸纳。突出群策群力，明确政治引领主体，形成各级党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职，社会力量广泛参与的人才工作格局；突出政治有效吸纳，搭建人才参政议政、联系交流、事业发展平台，做到政治引领入脑入心、政治吸纳务求实效，实现党爱人才、党兴人才、党聚人才。

落好选贤育能“关键棋”。

人才是第一资源。新时代人才工作着眼于三个重要时间节点，举旗定向、谋篇布局，规划“时间表”“路线图”。从关键技术领域带动，到主要科技领域领跑，最终诸多领域“四面开花”，实现国家战略科技力量和高水平人才队伍位居世界前列。“千里马常有，而伯乐不常有。”这就需要党落实好人才选育机制，全方位培养用好人才，切忌论资排辈，切莫“一把尺子量到底”，落好培育“关键棋”，打造人才成长宝地，在坚持党管人才的基础上充分发挥人才自主性，积极为人才“放权”“松绑”，引导各类人才各展其能。从群众需求出发，让人才在实践中奋斗磨练，做到学以致用、用以促学、学用相长。

建好人才成长“蓄水池”。

贤良之士众，则国家之治厚。“人材者，求之则愈出，置之则愈匮。”新时代人才强国战略是成就伟大事业的“蓄水池”。我们要以与时俱进的精神、革故鼎新的勇气、坚忍不拔的定力，坚持“四个面向”，加快实施新时代人才强国战略，确立人才引领发展的战略地位，坚持“筑巢引凤、固巢养凤”，坚持招才引智，把人才培养与项目建设相结合，为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地，以最优生态实现人才“近悦远来”。打造建设人才“硬举措”与“软环境”的“组合拳”，厚植人才成长沃土，将人才优势转化为发展优势，抓住机遇、乘势而上，为全面建设社会主义现代化国家提供源源不断的人才支撑和智力支持。

伟大事业呼唤人才，伟大时代造就人才。面对世界百年未有之大变局，人才建设“组合拳”已经打响，一支规模宏大、素质优良、梯次合理、作用突出的人才队伍正加速集结。人才蔚起，国运方兴。天下英才聚神州，万类霜天竞自由，中华民族伟大复兴的中国梦一定能如期实现。