

解放思想推动学校高质量发展 解放思想 推动高质量发展心得体会发言稿(汇总5 篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

解放思想推动学校高质量发展篇一

***总书记在深入推进东北振兴座谈会上的重要讲话和考察黑龙江的重要指示精神，深刻揭示了思想观念落后是影响东北经济发展的关键因素。省委组织“解放思想大讨论”活动，是为了解决制约高质量发展的体制机制等深层次矛盾和问题，引导广大党员干部深入解放思想、转变观念，切实推动我省经济建设全面振兴全方位振兴。我认真贯彻落实省、市、区委的部署要求，先后组织社区全体工作人员开展了3次专题讨论。下面，谈一下近期的讨论心得。

解放思想，必须加强理论学习。解放思想，是党的思想路线的本质要求，是我们应对前进道路上各种新情况、新问题、不断开创事业新局面的一大法宝。我们要把学深悟透***总书记重要讲话和重要指示精神作为解放思想的根本性措施，坚持用***新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作。要利用“三会一课”、主题党日等组织生活制度和载体活动，集中全体干部经常学、反复学，读原著、学原文、悟原理，保持学习经常化。

解放思想，必须带头作出表率。我们要做解放思想的先行者，要充分肩负责任，思想上重视、态度上坚决、行动上自觉，

以饱满的政治热情投入到解放思想大讨论活动中来。要克服私心杂念，发挥表率作用，带头学习讨论，带头查摆问题，带头更新观念，带头制定和落实整改措施，带头转变作风，带头改进工作，真正使自己接受一次解放思想的洗礼。

解放思想，必须强化创新意识。要紧跟时代步伐，创新管理机制，全力打造“服务型”和谐社区，突出抓好社区管理，健全完善各项规章制度，加强制度执行力度，促使社区各项工作责任有落实、工作有程序、做事有规范、检查有依据、考评有规则。要大力弘扬“勇于奉献、规范高效、争创一流”的拼搏精神，带领全体社区工作者团结奋进，有序推动各项工作上台阶。

解放思想，必须结合社区实际。按照区委要求，西区社区党工委结合实际，制定了《西区社区开展解放思想推动高质量发展大讨论实施方案》和计划，围绕区委6个方面讨论内容，有针对性有计划地组织实施大讨论工作。2019年1月召开支部会议，围绕拓宽社区发展视野、创新社区工作思路开展讨论。2月18日，支部会议组织学习***总书记考察黑龙江的重要指示精神，围绕增强社区发展信心和责任意识开展讨论。截至目前，共查摆出问题4项13条，并明确了整改措施和完成时限。

解放思想“重在行动，贵在落实”。我们要通过开展解放思想大讨论活动，强化履职为民意识，进一步关注民生、重视民生、保障民生、改善民生，切实帮助群众解决实际问题，真正把最广大人民的根本利益贯穿于社区工作的各个方面、各个环节，多做想民、为民、富民的实事好事。

解放思想推动学校高质量发展篇二

作为一名水务党务工作者应当先解放思想再出发，不仅要提高自身政治站位，更要进一步深入学习贯彻***新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，以及集团党委的工作部署，以一名合格的党务工作者身份，当好表率。结合大学习

大讨论，心得如下：

当下如何高质量发展？这就需要自身打破阻碍高质量发展的传统观念、思维模式和路径依赖，真正做到以思想大解放引领发展高质量。

推动高质量发展，思想是行动的先导，这就要求身为党务工作者的我必须学懂弄通做实***新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，积极对照要求，弄明白什么是高质量、查明白与高质量的差距、想明白达到高质量思路方法举措，立足新时代、胸怀大格局、树立高标准、追求高质量、实现高水平。为此我必须全面查找思想观念、工作作风、思路举措等方面存在的差距和不足，找准问题的深层次根源，才能实现思路眼界的与时俱进，招法举措的创新突破，工作成效才能不断提升。

当前本人工作存在的最大问题，依然表现为：一是对“解放思想推动高质量发展”学习不到位、了解不深；其二是没有系统性思维，不能够把握规律性，在高质量发展和自身党务工作之间，找不到内在联系和切入点。不知道如何将本职工作的政治优势转化为发展优势，发挥党务工作的职能优势还不明显。

存在问题原因剖析来看，由于自身学习不够、认识层面不高，不能以创新的思路、有效的措施促进本职工作进步。推动高质量发展，推动工作落实是重要切入点。在今后工作中要切实增强全局意识、协同意识，着眼于“走之前、作表率”。要积极响应号召，组织发动，使自己思想和行动进一步统一到高质量发展的部署安排上来，以更加积极的姿态主动投身到本职工作中去，挑大梁当标杆，走前列当先锋。

思想认识上，要让本职的党务工作成为本单位政治核心，发挥政治引领作用，通过党务工作形式和载体，宣传贯彻好中央和省市以及水务集团关于解放思想、深化改革，推动高质

量发展方面的部署，深入思考如何锻造优良作风，着力解决工作标准不高、开放意识不够、大局观不强、工作能力不足、担当意识缺乏、干事激情不足等突出问题，对“解放思想、追赶超越、争当先锋，推动高质量发展”的深刻认识和理解决要深入、透彻，积极配合领导号召并推动党员进一步解放思想，切实找准本职工作的正确方位，给本单位的党群工作营造一个浓厚的氛围，让党员们认识到凝聚争当先锋的思想共识。

认识上，党组织是推动高质量发展的先锋军。党务工作要坚持向中心聚焦、为大局聚力，搞好本职工作谋划，抓实工作举措；积极响应号召，认真完成上级交代的各项任务，使本单位党员思想和行动进一步统一到高质量发展的部署安排上来，在立足本职岗位建功立业的同时，以更加积极的姿态主动投身到企业服务等工作中，在助力水务事业发展中献礼献策。

三是不断完善自身上，要让党成为提升自我能力的训练营。除了政治过硬外，更加注重提高自身各项本领。尤以提高“八大本领”打造载体为主。自己要主动学习、敢于创新、不懂就问。可以通过教育培训、党课、调查研讨等活动使自身素质更加完善。接受来自领导和同志们的多方批评和建议，毕竟从事党务工作时间尚短，需要磨练的地方还很多。

通过开展大讨论，进一步增强了我对本职党建工作的信心，立足本企业实际，充分认清当前水务集团发展形势，坚定发展方向；通过大讨论，也是对我的党务工作作风进行了一次再教育，再提升；通道大讨论，切实将自身的思想和行动统一到***总书记重要讲话精神上来，更加明确自己今后党务工作该如何做，怎么做！虽然力量微薄，但是也要尽心竭力为水务事业贡献出自己的一份力量。

解放思想推动学校高质量发展篇三

解放思想不是一句空口号，而是要落实到自己的具体行动上，联系目前的实际工作，我觉得解放思想要从以下几方面做起：

一要勤于学习。第一要树立终身学习的观念，利用休息、工作之余，切实做到工作学习两不误；第二要会学习，要有方法，学习要有针对性和时效性，切实做到学以致用；第三要坚持学，持之以恒，不浮躁，在学习中努力增长自己的才干。第四学习中不仅要向领导学习，还要虚心向身边的同志、群众学习。通过不断的学习，深刻思想，更新观念，掌握技巧，从而创新思路，以更好地满足群众需求，适应工作的需要。

二要善于思考。运用所学知识，根据掌握资料多方面进行思考。工作中不会一帆风顺，在遇到困难和挫折时，要正确认清形势，妥善处理矛盾。面对群众时，一定要注意沟通方式和方法，要充分运用所的知识和工作经验，积极思考如何打开工作局面。

三要勇于实践，要牢固树立“重在行动，贵在落实”的理念，将学习和行动结合起来，如今国家各项政策在不断变化，群众需求也样化，作为基层工作的第一线人员。工作中要做好以下几个方面：一是做好“诚信服务”尽心负责地向群众宣传政策，从而让群众有信赖感。二是积极主动为群众排忧解难，想群众所想，急群众所急，积极为困难群众提供帮助。三要敢于转变。工作中会接触到各种各样的人，我们要转变工作作风，破除旧观念，要经常深入到群众中去，与人民群众拉近距离，热情周到地为他们服务。

解放思想推动学校高质量发展篇四

进行整改，现将作风剖析情况报告如下。

（一）学习贯彻党的十九大精神、***新时代中国特色社会主义思想，中央及省、市各级领导讲话、文件精神方面存在的问题。

一是主动学习不够，没有充分认识到学习各级领导讲话、文件精神的重要性；

二是入心学习不够，虽然学了，还写了笔记，但没有认真思考深刻领会；

（二）不作为方面存在的问题。

一是对上级安排的工作有选择性执行的情况。存在涉及本人就关心、认真执行，不涉及本人的事情，就不关心的情况。害怕出差子、偏差，经常是先等一等，看一看再说，一定程度上影响了工作的推进。

二是对涉及联动的工作不主动配合和协调的情况。没有牢固树立“一盘棋”的大局意识，对联动需要配合的工作，被动的等待安排。

（三）慢作为方面存在的问题。

一是服务意识和群众意识差。表现在主动深入学校少，解决实际困难较少，多数时候都是工作需要才到学校。

二是工作不大胆。表现在不思进取，工作中很少有大胆创新、勇闯新路的做法。

（四）纠正“四风”方面存在的问题。

还存在享乐主义思想，工作中还不够积极主动，贪玩心理还存在，学习进取不够加强。

深入剖析个人存在的上述问题，原因是多方面的，究其根源，

主要集中在以下几点：

（一）宗旨意识有所淡化

工作上还存在为我工作不是为党工作，工作上长远规划不全面，目标任务不明确，方向思路不清晰。

（二）担当作为有所不足

工作中缺乏敢闯敢碰的精神，工作中巡查了解不到位，管理考核不具体，引导示范不深入。

（三）大局意识有所不牢

工作上认真完成本职工作，对教育教学外工作任务有敷衍行为，配合部门工作不力，缺乏整体谋篇布局，淡化集体力量效应。

（四）服务能力还需提升。在全镇安全工作中，没有为广大师生服好务，没有当好校长的参谋和助手，没有解决学校的实际困难和问题。

针对查摆出来的问题，我将切实对照全县“解放思想敢担当·真抓实干有作为”主题教育要求，深入学习***新时代中国特色社会主义思想，全力整改以上存在的各方面问题，不断推动各项工作再上新台阶。

以上是我个人作风剖析材料发现的问题、原因剖析及今后努力方向，难免有疏漏、不妥之处，敬请批评指正。

解放思想案例剖析材料

高质量发展个人心得

解放思想推动学校高质量发展篇五

xxxx作为祖国最北的边陲省份，由于地理位置及资源、经费和政策等因素的限制，阻碍地方高校的发展，从而导致地方高校人才的流失，这已成为x内高校一个普遍的现象。解决这一问题，刻不容缓。

目前x内高校人才流失情况严重。以本人浅显的认识，学校人才流失具有以下特征：

1、流失人才以高层次、高职称者居多。一方面，人才的流失现象绝大多数原因在于经济原因。学历越高、能力越强的人才，越容易对自身所收获的经济报偿感到不满，越容易流失。另一方面，“双高”人才因其具有高超的技术实力和科研能力，往往是各高校的重点引进对象。

2、流失人才以中青年教师为主。中青年人才之所以流失率高，一方面是因为对自身的发展有更高的要求，而现有环境和平台不能让其施展才能，故选择跳槽；另一方面，中青年教师相对来说家庭负担较重，上有老下有小，因此他们更多地会倾向于流向那些薪酬福利待遇好或者能解决子女教育问题、配偶工作问题的单位。

1、经济发达地区政府和高校联手参与人才争夺战。经济发达的沿海地区各级政府出台各种人才引进措施，各高校在此基础上推出了系列配套计划，人才争夺战中开出的待遇不断刷新高度。经济发展水平处于劣势的东北高校，所能够向高校人才提供的待遇及保障有限，客观上加剧了高校的人才流失。

2、高校内部管理机制行政化倾向明显。现阶段，地方高校往往具有过于集中的行政管理权，而在科研活动、直接组织教学的二级单位中，其分配管理权、人事管理权得不到充分保证，行政部门过于干涉教学单位常规工作，会让一线教学单

位的教学活动受到不利影响。另外，在教师薪酬规章制度和人事规章制度方面，也没有对教学科研优先原则予以充分体现，使得奖金分配制度、津贴制度难以起到良好的导向功能，高校人才工作积极性受到挫伤，往往会选择流向其他单位。

3、薪酬设置不合理。高校挽留人才所采用的最直接方式就是提供高薪酬。据统计，人才的流失现象有70%以上的原因在于经济原因，学历越高、能力越强的人才，越容易对自身所收获的经济报偿感到不满，越容易流失。在不合理的薪酬体制下，人才的心理价位不断攀升，与此同时，因为顾此失彼，造成内部薪酬的不公平，学校内部原有人才虽然与所引进人才水平相当甚至水平还略高，但是却没有这样的待遇。于是部分现有人才产生“外来和尚好念经”的错觉，致使一些教师选择跳槽。

三、解决地方高校人才流失问题的对策

1、建立和完善现代大学制度

明确提出要“建设现代大学制度”，同时提出要深化高校内部管理体制改革、完善大学内部治理结构。深化高校内部管理体制，需要理顺学术权力与行政权力的关系，让高校真正实现自治和自由学术。杜绝“官本位”思想，构建完善的民主学术体制，切实让学术与行政两大权力彼此之间形成制衡。学校党委和行政管理人员，要密切与教职工和学生的联系，保证将政务、校务公开，创造行之有效的高校管理体制。

2、构建和完善人才工作的宏观环境

地方政府能为地方高校创造一个良好的宏观环境。归根结底，解决好地方高校的人才流失问题，应当以地方政府资金与政策倾斜为支撑。首先，在经费拨付上面，增强财政方面的支持，可以设计专项资金，以此来规避经济落后地方的资源与费用不足的干扰；重点支持潜力巨大的地方高校及学科创

建“双一流”，为其供应良好的发展平台。有了良好的发展平台，学校的办学观念也会发生相应的改变。观念及环境条件的改善，会让人才觉得不管是在哪所高校都能做出成就，自然不会轻易流动。地方高校人才流失的问题才能在根本上得到解决。其次，在政策支持方面，需要国家加强对宏观政策的引导，给与地方高校一定的政策倾斜力度，并且为不同的地方高校制定出不同的标准，依据分层、分类的标准，给人才特殊照顾，提升人才福利待遇，让地方高校特别是中西部地区的地方院校也有“出线”机会。

3、建立合理的薪酬分配体系

教育部办公厅在xx年元月期间颁布了《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》，在此文件当中明确说明不可只是依靠高薪酬去挖人才。地方高校要向人才提供足够的薪酬待遇，去满足人才的利益诉求，但要制定薪酬上限，科学的定价人才。薪酬高是人才流动的主要因素，对人才定价上限的设定，以免区域内的学校之间互挖人才，这对地方高校的人才无序流动能起到抑制和降温的作用。

4、构建科学的人才评价与激励机制

构建科学的人才激励机制，首先要确保人才评价的科学性。以往的地方高校在人才评价工作中，大多以教学成果与科研成果为主要衡量标准，但实际上一个人才所能够做出来的业绩与贡献，也并不仅仅取决于其教学成果与科研成果，还会受到多种因素的影响，包括知识水平、德行操守、专业能力与发展潜力等，仅仅以教学成果与科研成果为依据开展人才评价工作，未免过于偏颇且有失公允。

能有更加强烈的精神需求，可以向其提供旅游福利等满足其精神需求。对不同群体采取有针对性的激励措施，才能在情感上留住人才。