

最新销售合同购销合同区别 销售购销合同 (优秀10篇)

心得体会是我们在生活中不断成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才强国心得体会篇一

人才，强国之根本、兴邦之大计。__始终视人才为第一资源。党的__以来，党中央立足中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局，全面深入推进人才强国战略，高瞻远瞩谋划人才事业布局，大刀阔斧改革创新，广开进贤之路、广聚天下英才，推动新时代人才工作取得历史性成就。

“礼敬人才”的优良传统得到进一步弘扬。“多士成大业，群贤济弘绩。”古往今来，人才都是富国之本、兴邦大计。礼敬人才是中华民族的优良传统，是我们党从中华优秀传统文化中继承的“固有基因”。回望百年中国共产党的奋斗史，就是一部集聚人才、培养人才、团结人才、引领人才、造就人才、壮大人才、成就人才的历史。百年奋斗历程中，中国共产党吸引了一代代优秀人才为党和人民事业建功立业，在革命、建设、改革的历史画卷中写下精彩篇章。站在第二个百年奋斗目标的新起点上，迈向新征程，更要坚持党管人才原则，以高站位、大格局、宽视野为人才工作把关定向，让事业激励人才，让人才成就事业。广大党员干部要努力成为可堪大用能担重任的栋梁之才，更好地为实现中华民族伟大复兴的中国梦而不懈奋斗。

“不拘一格降人才”理念得到进一步强化。治国之要，首在用人。党的__以来，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，人才越来越站在经济社会

发展最前端，发挥第一资源、第一驱动力、第一优势作用。“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。”在全面建设社会主义现代化国家新征程上，更须厚植人才成长沃土，搭建广阔舞台，营造人才成长的制度环境，构建多元化的培养激励机制，形成“不拘一格降人才”的英杰高地，形成人才千里马竞相奔腾于伟大时代的生动局面。广大党员干部更应该努力成为时代英才，不忘初心、牢记使命，团结带领全国人民共同汇聚起实现“第二个百年”奋斗目标的磅礴力量。

新时代“人才成长战略”得到进一步落实。“国以才立，政以才治，业以才兴。”在这个百舸争流、千帆共进的新时代，党和政府为人才成长创造了良好的条件，搭建了稳健的平台，开辟了广阔的天地，激发了人才创新活力，形成了“虎跃龙腾、群贤毕至”的局面，让人才立足岗位、扎根事业，干事有舞台，发展有空间。同时，大力营造“尊才爱才”的优良氛围，以坚强保障解后顾之忧，以温暖服务暖人才之心。广大党员干部深怀爱国之心、砥砺报国之志，主动担负起时代赋予的使命责任，在坚定理想信念、站稳政治立场的同时，善学能为敢担当，以虎虎生威的雄风、生龙活虎的干劲、气吞万里如虎的精神。

这是一个“不拘一格降人才”的时代，这是一个“万马奔腾齐争先”的时代，这是一个“聚天下英才而用之”的时代。迈进新时代，踏上新征程，日益壮大的人才大军必将为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚强的人才保证和智力支撑。

人才强国心得体会篇二

从古至今，关于人才的典故、美谈数不胜数，从“求贤若渴”到“三顾茅庐”，从“千金市骨”到“礼贤下士”，而今，提出“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”，无不流露出对人才的尊重和渴求。做好新时代人才工作，要从历史典故中汲取智慧，做好做实“三篇文章”，让更多“千里马”在新时代竞相奔腾。

当好“伯乐”，做实“理念”文章，集聚实用人才。

千里马常有，做好新时代人才工作必须当好“伯乐”，牢固树立“有用即是人才，人才就在身边”的工作理念，精准识别人才，大力挖掘人才，集聚更多“千里马”。打破“唯资历论”“唯学历论”，对急需人才，不光看履历，还要看实践，更要看成效，通过实地调研、技能比拼等形式，把有本领、能吃苦、善实践的可用之才识别选用起来，确保“人岗相适”“人事相宜”。打破“外来和尚好念经论”，持续壮大本土人才队伍，注重打好“乡情牌”，鼓励和引导在外有技术、有资金、有经验的本土人才“衔泥归巢”，建设家乡；注重建好“育苗棚”，围绕企事业单位需求和产业发展需要，创建人才培育基地，让本土人才增长本领，成长进步；注重建好“孵化室”，加大本土人才创业项目扶持力度，帮助走上正轨。

当好“燕昭”，做实“政策”文章，激发创新活力。

“千金买马骨，筑台自隗始”，燕昭王求贤若渴，师事郭隗，士人争相趋燕。做好新时代人才工作必须当好“燕昭”，卑身厚币以招纳贤士，注重用好政策“指挥棒”，以“千金买马骨”的决心，着力构建更加开放更加完善的人才保障激励机制，激励和保障各类人才脱颖而出。完善保障机制，大力实施各类人才支撑扶助计划，健全鼓励创新、绩效挂钩的人才激励机制，采取生活补贴、住房保障等多种形式加大政策激励力度，同时，强化政策兑现，认真兑现各项人才优惠政策、各类人才平台奖补机制，为人才创新创业和成长进步提供必要物质保障和精神支持。完善激励机制，开展优秀人才选树活动，对为经济发展和重点项目实施作出突出贡献、具有高超技艺技能和一流业绩水平、长期坚守在生产服务一线

岗位工作的人才给予津贴补助及表彰激励，让吃苦者吃香，奉献者得利。

当好“萧何”，做实“服务”文章，消除后顾之忧。

楚汉相争时期，萧何“镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道”，为“刘邦创业集团”提供了无微不至的后勤保障，位当西汉开国第一功臣。做好新时代人才工作也要当好“萧何”，为人才消除后顾之忧。组建人才“后勤部”，健全人才全生命周期服务，为优秀人才提供一对一“保姆式”结对服务，想方设法帮助解决住房、就医、子女教育、配偶就业等问题，让他们稳得住、干得好、有出路，感受到家的温暖。组建人才“参谋部”，邀请高层次优秀人才列席重要会议、重大活动，参与关键决策、政策制定，重要文件、工程项目审议，让其当好地方政府依法行政、科学决策的参谋助手。组建人才“宣传部”，大力宣传优秀人才事迹，争取更多的关注和支持，让他们真正体会到实现价值的自豪感和贡献家乡的成就感。

人才强国心得体会篇三

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。

人才强国心得体会篇四

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。

人才强国心得体会篇五

近日，中共中央政治局委员、中组部部长陈希在全国组织部长会议上强调，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，充分激发人才创新活力。功以才成，业由才广，人才是“第一资源”，要在“引育用留”上下功夫，求贤若渴寻觅人才、各尽其能用好人才、无微不至服务人才，才能激发人才强县新动能。

聚焦中心“引”人才。围绕中心、服务大局是做好人才工作的根本遵循。要用好调研这个“传家宝”，分地区、分行业、分领域开展全面调研，摸清人才资源底数，弄清人才需求，为后续人才规划打下坚实基础，实现目标导向、问题导向和结果导向三者的有机融合。着力构建特色招才引智平台，拓宽引才方式，健全柔性引进政策，创新技术入股、专家顾问、兼职挂职、节假日服务等多种方式，引进一批“候鸟型”专家、“星期天”工程师等高端人才。

围绕发展“育”人才。致治之要，以育才为先。引才很重要，育才也必不可少。只有持续学习、深造晋级，才能避免人

才“原地踏步”。要围绕县委中心工作，培养一批县委发展急需的人才，按照“因材施教、全面覆盖、资源共享、梯次递进”培养思路，健全人才培养体系，根据人才类型、岗位、需求“订单式”制定长短结合的培养规划，通过理论培训、上挂学习、下挂锻炼、轮岗交流等方式，推动人才到重大工程、重要领域、重点产业、基层一线磨练意志、积累经验、增长才干。

立足实际“用”人才。强化“一盘棋”思维，各部门各司其职、通力合作，形成工作合力；

推动人才流动，特别是鼓励引导人才向基层一线流动，破解区域人才协作体制机制障碍，做到人尽其才、才尽其用，为人才量身定制岗位、平台，才能实现人岗精准匹配、发挥最大价值。要健全完善人才评价机制，鲜明“办实事、重实干、强成果转化”导向，破除“唯学历、唯职称、唯论文、唯奖项”倾向，将真才实干的人才选出来、用起来，真正形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好用人局面，切实树立良好的用才“风向标”。

优化环境“留”人才。环境好，则人才聚、事业兴；

环境不好，则人才散、事业衰。要健全激励机制，出台保障政策，在政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀人才，明确生活待遇、晋级和荣誉奖励、重点项目支持等人才政策，细化安家补助、配偶就业、子女教育、健康保障等配套制度，打通人才服务“最后一公里”。要建立健全创新创业容错免责机制，打破束缚人才发展的“枷锁”，为人才消除后顾之忧，激发他们干事创业的积极性，推动经济社会高质量发展。