最新人才战略心得体会 人才强企战略心得体会(优秀9篇)

我们得到了一些心得体会以后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样能够给人努力向前的动力。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？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。

人才战略心得体会篇一

人才为企业发展提供了坚实可靠的动力，因此，强化人才强企战略是企业获得成功的关键。下文将综合我的体验和理解，分享如何使用人才来促进企业成功的五个方面。

第一，在招募人才时，企业应关注其综合能力。根据我的无数次面试经验，告诉我，仅依赖对最新技术和行业动态的知识，超出公司所需，是不够的。多元化的能力要求，包括问题解决、协作和领导能力以及行业和客户知识，必不可少。企业应重视人才的整体素养，而不是仅仅依赖特定技能或经验进行招聘。这样，不仅能在市场中占据竞争优势，而且能够支持内部培训，以进一步提高人员能力水平。

第二，对于新员工，提供培训和发展机会是非常必要的。许多企业对此非常重视，并在入职晚上进行新员工培训。然而，我的经验是，不应该停留在此。企业应该为员工提供终身学习机会以提高技能水平。通过提供定期培训和发展计划，企业可以促进员工职业成长和成功，同时也实现了公司的长期盈利目标。

第三，在拥有了优秀员工之后，企业应该如何留住他们呢？人才的流失率是企业成功的大敌。公司的领导者必须制定优秀的奖励和激励政策，以帮助员工争取实现他们的个人和职

业目标。企业领导者的责任就是创造一个职业发展路径，以激励员工使用自己的技能和经验为公司实现成功。

第四，企业通过创新程序，为员工提供动态和有意义的工作。激励员工参与到有创意和个性的任务和项目中，同时为集体工作提供支持和奖励，这能够帮助企业建立员工忠诚和互信。企业创造多样化的企业文化，以使员工有自尊心和荣誉感，并为员工提供实现职业目标和企业愿景的有效媒介。

第五，必须使用最先进的技术，以打造强大的团队。通过使公司拥有最新的数字化技术，通过使用分析，开发甚至是人工智能的支持来促进扩展企业模式，促进业务复制，并促进企业成长和创新。最好的公司使用最新的工具和技术，以发掘才华横溢的员工的潜力，并在竞争激烈的市场中实现成功。

受总裁培训项目的培训，让我对人才强企战略有了深刻的理解，可以应用到实践中。成功的企业需要优秀的人才，以实现战略目标和长期成功。通过招聘、培训、激励和使用最新技术，企业可以确保获得成功。同时，优秀的企业领导人必须始终专注于创造一个有序的团队，以达到各种各样的目标，从而成为更加大的领先者。

人才战略心得体会篇二

人才是企业发展的核心资源，如何把优秀的人才留在企业，并激发他们的潜力，成为联盟中不可或缺的存在，一直是企业所关注的问题。企业领导者恰当地运用“人才强企”战略，对探求人才培养、激励及留用具有深远的意义。以下是我的一些思考及心得体会。

一、寻找合适的人才

企业规模的不断发展以及业务范围的不断拓展，需要的并不是人头，而是有能力、有经验、有远见的人才。重点是要在

众多的应聘者中寻找到适合企业的人才，只有找到适合企业的人才，才能够更好地发挥他们的潜力。因此，企业必须正确评估应聘者的能力和潜力，为企业的发展注入新的生命力。

二、注重人才培养

人才强企不仅仅是找到一批优秀的人才，更要有系统的培养和提升，这意味着需要建立健全的人才培养机制和完整的薪酬激励制度。经过培训的员工能够更好地适应不断变化的市场环境和企业需要，拥有更强的执行力同时也可以为企业做出更大的贡献。

三、激励和保留人才

优秀的员工既需要能力的认可，也需要保证他们的收入。菜鸟网络的张勇说，“人员福利和职业发展计划，尤其是薪资体系必须待遇优厚以吸引和留住人才。任何一个企业想要把人才吸引来，必须给出合理的工作规划和职业发展机会。实行合理的薪资制度和分配机制，确保对员工的奖励和惩罚能够重点关注个人的工作绩效。

四、培养企业氛围和团队合作精神

企业的发展，除了人才外还需要一个良好的团队氛围，这种氛围是建立在员工普遍认同企业文化的基础上的。良好的团队氛围除了由企业领导者推行制定外，更要感性地传达给每一位职员，让这种以人为中心的企业文化变成每一个员工的信仰。

五、创新尝试

企业的发展需要不断的发掘创新乃至冒险的精神和勇气。企业领导者需要扮演创新者和激励者的角色，从员工中寻找创新灵感，并鼓励员工展现他们的想法。企业必须实现“学习

型组织”的目标，要与时俱进的变革理念，不断地创新实现企业的长远发展。

以上几点，是我在人才强企战略的实践过程中得出的一些心得体会。只有对人才进行规划和管理，才能真正实现企业优化和持续发展。当企业建立起良好的人才发展机制，员工能够在团队中发挥所长，为企业增加新的维度，这样的企业在市场竞争中将具有更强的生命力。

人才强企催生电商企业的快速崛起，带动着平台的蓬勃发展，人才的发现、培养、激励、留用依然是企业发展至关重要的问题。因此，企业应该进一步探讨和完善人才培养、激励及留用相关措施，以期更好地实现企业的转型升级。

人才战略心得体会篇三

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，给馈馕，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。

人才战略心得体会篇四

在当今激烈的市场竞争中，公司人才战略成为各大企业必须关注和重视的问题。人才的重要性在于他们是企业的核心竞争力，影响公司的经营业绩，而制定合理的人才战略能够为企业创造不同寻常的价值。在本文中，我会分享一些自己的心得体会，探讨如何制定一套有效可行的人才战略。

第二段：实现人才战略的关键

制定人才战略的关键在于要对公司的核心业务，人才需求和人才市场的变化有深刻理解。在制定人才战略时，要深度分析当前业务的任务分配，制定适合当前业务的人才需求。同时，要注重抓住人才市场的发展趋势，特别关注市场上人才的变化趋势，注重积极招聘专业技能和经验丰富的员工，以满足企业内部业务需要的不断发展。

第三段：制定具体的人才招聘策略

企业不能单靠制定人才招聘计划就能达到预期目标，还需针对具体业务要求和行业市场的需求，制定切实可行的人才招聘策略。首先，需要从市场上寻找符合公司需求的优秀人才，引入到公司内部，并为其提供职业发展渠道和机会，激励并留住他们的职业热情。另外，公司还要营造好的用人环境，在人才激励、福利待遇等方面做出贯彻执行的方案，以留住人才，提升公司的核心竞争力。

第四段：制定完备的人才培训计划

人才的培养是提高企业核心竞争力的重要因素。为了优秀人才的职业发展，公司需要制定一套完备的人才培训计划，帮助专业人才不断提升自身能力。该培训制度应涵盖公司的业务训练、职业发展、专业技能提升等方面，让员工在掌握基本职业知识的基础上，拓展各个行业领域的知识，提升员工的个人价值。

第五段：总结

针对以上几点，制定一套完备的人才战略计划，保证员工的职业发展渠道和机会，激励并留住员工的职业热情，以达到提升企业核心竞争力的目标。企业应该深入理解自身的业务需求，紧密跟踪人才市场和业务的发展变化，因势利导，为公司制定可行的人才战略，以前瞻性和专业性打造具有竞争力的人才优势，推动企业全面发展。

人才战略心得体会篇五

人才是企业的核心事业资源，高效的人才管理有助于人力资源的合理配置，激励员工的积极性，提升企业整体的竞争力和文化内涵。作为一名从事人力资源管理的专业人士，在建立和执行公司人才战略过程中，也获得了一些实践经验和思考。以下是我总结的几点心得：

第二段：明确目标

在制定公司人才战略时，需要基于公司发展战略和业务战略进行检验和优化，并对关键职位、人才分类提出明确的要求。这样可以使人才招募、评估、晋升、退休等人力资源管理活动有针对性，全面提高人力资源管理的效率。

第三段：建立分类管理制度

人力资源管理涉及到员工招聘、培训、绩效考核、福利保障

等细节方面的管理任务，因此一个科学高效的人力资源分类管理制度十分重要。在实践中，我们设计了一套完整的人力资源分类制度，根据公司业务分类、职位分类、头寸分类来执行人才管理任务，这样可以确保人力资源管理的公平性和规范性。

第四段：人才培养、留存

现今企业在人才方面的竞争越来越激烈，如何培养优秀高效的员工并留住他们是企业的一项重要任务。一个好的员工培养计划和成功的福利计划是留住优秀人才、为公司吸收新人才提供了更好的环境，员工发现公司对于自己的重视和投入也会更好地投入到工作中去，提升公司运营水平，促进公司持续良性发展。

第五段：做好人才淘汰的准备

在人力资源管理中，员工在公司中从进入公司到离开公司的期间是不确定性的，面对高绩效员工离开公司的情况，公司需要给予明确的解释甚至是保留机会，这样能够有效减少员工离职对公司职业形象的冲击，更好的保持公司的社会责任与社会声誉。

本文总结了公司人才战略建立和执行的关键要素，包括制定目标、建立分类管理制度、人才培养、留存和慎重考虑人才淘汰等方面。在实践中，企业应该结合自身实际情况，选择适合自己的方式，以最大化地提高人力资源的核心竞争力，实现公司的快速高效发展。

人才战略心得体会篇六

《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，要让事业激励人才，让人才成就事业。“功以才成，业由才广”，面对实现中华民族伟大复兴、

建成社会主义现代化强国的历史重任，各级党组织尤需扛鼎担责，搭建好事业平台，让“人才源泉”汇入“事业江河”，实现人才与事业之间的双向奔赴、比翼齐飞。

搭建干事平台，让人才“有用武之地”。

刀在石上磨，人在事上练。干事创业是最具活力的“因子”，要确保人尽其才，关键就要科学搭建成事平台。一方面，要把握好“事业与专业”的共同点，突出人岗相适，拒绝骏马耕田、投闲置散，善于扬长避短，将合适的人放在合适的岗位，让专业的人干专业的事，确保人尽其才，英雄有用武之地。另一方面，要善于从事业发展的角度和人才成长的维度去“搭梯架桥”，突出多岗锻炼，让人才围着事业转，事业带着人才走，实现“专才到通才”的贯穿培养，确保事业平台成就优秀人才。

搭配成事辅助，让人才“无后顾之忧”。

“好马配好鞍，好船配好帆”。成长需要环境，成事需要辅助，要确保人才脱颖而出、驰骋千里，核心就要硬核辅助。一方面，要突出整体施策，围绕人才与事业两个关键要素，既在引育留用上给出政策的“真金白银”，更在干事、成事、兴业上赋予成功的“大力推动”，确保人才轻装上阵、脱颖而出、才有所有。另一方面，要突出个体发力，不拘一格地去谋人谋事，对有利于事业发展的人才，要敢于突破束缚去创新求贤，特殊人才要给予特殊照顾，如此，方能确保优秀人才真正大施所能、大展其才、大显身手。

给予走心激励，让人才“不待扬鞭自奋蹄”。

“感人心者，莫先乎于情，莫始乎言”，要实现拴心留人，让人才成就事业，事业激励人才，最基本的还是要落脚到走心走深走实的温暖关怀。一方面，要善于将心比心给人才“打气赋能”，换位思考去关注人才所思所想所盼，主动

从物质层面抓解决、从心理层面抓疏导，做到言出必践、有事必处，不断激发人才工作动力和思想活力;另一方面，要善于常态给予人才关怀激励，拒绝做高高在上的“使令者”，主动俯下身子、放下架子，以“烟火气息”与人才拉近日常距离，用“雪中送炭”给予人才关键支持，真正用情感温暖人才、用事业激励人才，最终实现人才与事业的长远长效。

人才战略心得体会篇七

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“做实事、重实干、强成果转换”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。

人才战略心得体会篇八

《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，摒弃人才培育中“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。

人才战略心得体会篇九

《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》文章指出，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。因此，需要强化青年干部人才队伍建设，为党和人民事业发展注入鲜活动力。立足青年干部成长规律和自身特点，活用“三面镜子”，抓好后继有人这个根本问题。

活用“望远镜”，搭建舞台，科学选才。“不谋全局者，不足谋一域

”站得高才能望得远，用好“望远镜”，需要“不畏浮云遮望眼”的高站位。加强中国共产党对人才工作的全面领导和政治引领作用，按照党和人民事业发展的目标任务，科学选育。招录之前，做深做透调研功课，根据本地区社区管理、经济发展、规划建设等需求，精准选才、因地制宜。科学设置招录岗位，壮大青年干部人才队伍。在加强人才队伍“源头”建设的同时，厚植发展根基，做到精准实情、把控需求、严格要求。在招录的过程中，注重考察青年干部的综合素质和全面发展情况，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。

活用“放大镜”，推上前台，精准育才。青年干部的成长，既需要自身努力的内在动力，也需要组织培养的外在推力。聚焦不同类别人才的专业化水平和自身特点，形成“万类霜天竞自由”的良好局面，用好“放大镜”是关键。加强人才梯队建设，实行信访、党政、组织等多岗位、多渠道轮班制

度，在重要岗位设置ab岗;落实岗位目标责任制度，履行老中青干部“1+1”“1+n”传帮带制度;组织多部门多岗位老中青干部交流会，让青年干部有效汲取经验、提升能力，保证“干什么学什么，缺什么，补什么”，全方位打造“多面手”型复合人才。在用好用活人才的过程中，激发人才成长的潜力和干事创业的动力。

活用“反光镜”，打造平台，淬炼人才。“栽好梧桐树”是“引得凤来栖”的前提和保证，要让年轻干部在工作中有获得感、成就感。实行跟踪培养，进行党校业务培训。发挥人才特长，给青年干部提供建功立业的平台。细化考核成效，实行积分量化，建立“周兑现、月考评、年度奖惩”制度，根据工作实绩，评定业绩等级，着力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的干事创业氛围，对于连年考评“优秀”的干部，及时提拔重用。同时，适当增加艰苦环境工作条件下的薪酬工资、晋升职级的岗位补贴。加强对优秀人才的宣传表彰，落实必要的经济待遇和政治荣誉，营造大胆干事、谨慎做事、勇于创新的良好氛围，让人才在干事创业的过程中学得好、留得住，干得出色、作用突显。

“致天下之治者在人才。”活用青年干部人才建设的“三面镜子”，在“选”“育”“用”上下功夫，是确保党和人民事业后继有人的战略之举。把握青年干部成长的一般规律和特殊规律，在培养造就大批堪当时代重任的栋梁之材中推动全社会形成青蓝相继、薪火相传的干事创业局面，推动党的各项政策从落地听声到落地生根。