

认定职务犯罪自首的疑难问题探讨

姚翔宇



被调查人配合调查的情节能否认定自首,实践中容易引发争议。而被调查人能否成立自首,较大程度关涉其被采取何种调查措施、刑事强制措施、是否被提起公诉、量刑结果以及刑罚执行方式等,也影响其口供稳定性和是否愿意认罪认罚,所以备受监察机关和司法机关、被调查人及其辩护人的关注。相关争议主要因被调查人的投案方式、和其供述的行为事实、性质认定,相较其他类型的犯罪,具有一定的特殊性所致。

一、认定一般自首的疑难问题

根据刑法的相关规定,一般自首的要件包括自动投案和如实供述两个部分的内容。故判断职务犯罪被调查人能否成立一般自首,亦应围绕判断其到案的自动性和所交代事实有无达到如实供述的程度展开。

(一)自动投案的认定

职务犯罪被调查人到案方式较为多元化,有的系被监察机关工作人员至其实际居住地地带其到案的,有的系向监察机关、所在单位负责人、巡视巡察机构等交代问题后被移送监察机关的,有的在监察机关对线索适当了解、谈话、函询过程中主动向监察机关讲明自身问题的等。这些类型的到案自动性较为容易判断,通常不致引发认定的分歧。

争议集中在被调查人已然事实上处于监察机关控制下,但未被正式讯问或宣布强制措施时,自动交代问题的情况。实践中,为便于下一步调查工作的顺利开展,监察机关较多采用派工作人员至涉嫌严重职务犯罪的被调查人所在单位或者上级单位,由被调查人的上级领导以召开会议、汇报工作等事由让被调查人到会议室或上级领导的办公室。然后,由其上级领导与其谈话,以解除其思想顾虑,积极配合交代问题,争取被从宽处理。如在上级领导与其谈话期间,被调查人交代主要犯罪事实的,应如何认定其行为性质。有观点认为,此时监察机关工作人员已经在现场或者室外等候,实际上被调查人已不存在脱逃的可能性。且被调查人到案目的系出于向领导汇报工作、参加会议等,而非认识到因涉嫌职务犯罪而自动置于监察机关控制下,所以缺乏投案的自动性,不属于自动投案,如其能够如实供述主要犯罪事实,仅能认定其具有坦白情节,不能认定为自首。同理,被监察机关带至办案场所的路上至被宣布立案或采取监察强制措施前的时间段内,交代主要犯罪事实的,也因其处于监察机关的控制之下,不能认定为自动投案。亦有观点认为可以认定为自动投案,理由是依据监察法实施条例第二百四十五条第一款第(四)项的规定,立案前尚未受到讯问或者采取强制措施前交代的,属于自动投案。所以,阻碍被调查人成立自动投案的时间节点,应当以向被调查人开展首次讯问,或者正式宣布是否以及采取何种类型的监察强制措施为标准。

笔者认为产生争议的主要原因在于如何解释监察法实施条例第二百四十五条第一款第(四)项中“尚未受到讯问或者采取强制措施”。讯问属于法定的向被调查人收集证据的方式,以宣布监察立案为前置条件,专属于对被调查人有监察管辖权的机关,对程序、场所、参与讯问人员等均有严格要求,故被调查人的上级领导对其开展谈话,在性质上并非属于开展讯问工作。

关于解决“尚未采取强制措施”的理解分歧,应确定以被调查人已被采取强制措施,还是调查人员已经着手采取强制措施,抑或是虽未被着手采取强制措施,但实质上已处于监察机关控制之下为标准。笔者认为,是否属于采取强制措施,应参照公安机关办理犯罪案件的自动投案时间认定标准,以是否着手实施人身控制或者其他人身约束性措施为条件。关于着手采取强制措施,不仅需要调查人员和被调查人处于紧密接触的特定时空范围之下,亦需要伴随调查人员表明身份,向被调查人讲明因涉嫌何种问题需要予以配合等程式要求。在被调查人与上级领导交谈过程中,无论调查人员在现场或者室外等候,此时监察机关尚未着手采取强制措施,如被调查人向其上级领导交代问题的,属于自动投案。但是,当被调查人已被监察机关工作人员控制,被带至谈话、留置场所的过程中交代主要犯罪事实的,因此时实质上已处于被监察机关采取监察强制措施的过程当中,所以不符合自动投案的时间条件。

(二)交代主要犯罪事实的判断标准

职务犯罪相较于其他类别的犯罪有一定的特殊性:一是犯罪行为有一定的隐蔽性,犯罪行为距离案发往往已经历较长的时间;二是被调查人实施职务犯罪的行为次数通常非止一次,表现为多次的情况较为常见;三是涉案人员较多,以常见的受贿罪为例,除行贿人外,其他证人根据角色不同也经常处于被调查人实施犯罪行为为证据链条的一环或多环,有根据受贿人指使或斡旋具体完成请托事项的人、有帮助受贿人持或保管财物的人等;四是被调查人容易对涉嫌职务犯罪的行为性质产生误判,如认为自身问题属于正常的民事行为或最多属于违纪行为,客观上导致被调查人短时间内无法将犯罪事实全部讲清楚,或者误认为实施的行为不属于犯罪因而不主动向监察机关交代。以上情况容易产生被调查人是否主动交代了主要犯罪事实的争议。

《最高人民法院关于处理自首和立功若干具体问题的意见》的相关规定,已充分考虑多次实施同种罪行可能存在一时无法全部供述清楚的情况,明确交代主要犯罪事实,即可以成立如实供述,对于存在被调查人未交代部分事实的,需要综合考虑已交代事实与未交代事实的危害程度等因素综合判断是否成立如实供述,一般标准是如实供述的犯罪情节重于未交代的犯罪情节,如交代的犯罪数额多于未交代的犯罪数额。所以,对于交代大部分职务犯罪事实的,不影响如实供述的成立。

被调查人经过深思熟虑后决定自动投案的,一般伴随着对犯罪等事实的事前梳理,交代的事实较为明确具体。但在临时性、突发性自动投案的情况,多见对犯罪事实的抽象性供述。而抽象性供述的情况最易引发争议,比如被调查人主动向监察机关说明这么多多年收的钱不少于1000万人民币,但未交代收受何人财物和接受请托为行贿人谋利的内容。有观点认为,抽象性供述未交代具体的行为事实,甚至仅从其交代内容亦不明确其行为性质属于违纪还是犯罪,所以不宜认定为交代主要犯罪事实。笔者认为,应充分考虑职务犯罪的特殊性,其抽象性交代已然达到自首带来的节约调查资源目的,只要其在正式到案后将所交代的内容予以细化,未表现出对抗、隐瞒的目的和行为,而其交代的数额、情节与最终查明的犯罪数额、情节大致相同的,能够认定属于主要犯罪事实的,不影响如实供述的成立。

二、认定特殊自首的疑难问题

被采取监察措施的被调查人如实供述监察机关未掌握的其他罪行的,根据刑法第六十七条第二款的规定,可成立特殊自首。实践中容易引发争议的是如何判断监察机关对涉案罪行掌握与否,以及已掌握罪行因刑法的特殊规定最后按照其他罪名定罪的情况。

职务犯罪立案前,虽然通常经历了较长的初核过程,但在初核过程中为避免串供、销毁、隐匿证据以及发生办案安全问题等,一般不直接接触被核查人,甚至不接触与被核查人来往密切的涉案人员,所以掌握的事实不一定能够反映其所涉罪行的全部构成要件。以被调查人涉嫌受贿罪为例,立案时监察机关可能只掌握被调查人与行贿人之间存在财物赠送行为,但不掌握具体的谋利事项,甚至掌握的线索材料还有更为抽象的被调查人存在银行大额存现、家庭巨额财产与其合法收入完全不匹配等,经过立案后的细致调查才逐渐明晰受贿行为性质。关于能否属于监察机关已然掌握,笔者认为监察机关对线索的掌握已经能够初步反映被调查人的行为性质,即可以认定属于已经掌握犯罪事实。同样以被调查人涉嫌受贿罪为例,掌握了被调查人与具体的行贿人存在不正当经济往来,并且两人之间存在紧密的即可认为对被调查人受贿行为已然掌握,不要求掌握程度达到定罪标准。但是对于抽象性知道大额存现、家庭资产显著与其收入不匹配,到案后被调查人主动讲清属于受贿所得的情况,因监察机关不掌握收钱和谋利的受贿罪核心构成要件事实,如被调查人被动到案后交代受贿事实,最终被认定为受贿罪,可以认定被调查人成立特殊自首。

对于交代的罪行系其他罪行,一般以罪名作为区分标准。比如,监察机关掌握其涉嫌受贿罪,被动到案后交代了未掌握的隐瞒境外存款的犯罪事实,对隐瞒境外存款罪而言成立自首。异种罪名之间容易引发争议之处,主要是掌握的犯罪事实与新查证的事实结合起来成立新的罪名,或者新交代事实与先前掌握的事实存在牵连关系、想象竞合关系,或者属于事后不可罚行为,以及因刑律条款的特殊规定,导致最终被认定为新的罪名情况。如监察机关掌握某司法工作人员收受受贿罪在案中中行贿人予以关照的事实,但其被动到案后交代的具体请托事项构成徇私枉法罪,且按照徇私枉法罪更重,按照刑法相关规定应当按照徇私枉法罪一罪处理。此时,因最终所定罪名核心构成要件所涵盖的事实不被监察机关事先掌握,应当认定被调查人成立特殊自首。

(作者单位:上海市纪委监委)

听取意见600余人次,今年的考核有啥不一样?

上接第一版

作为嘉奖审判部门代表发言的审委会委员、刑二庭庭长马岩,脸上充满喜悦与坚定:“刑二庭连续两年获得嘉奖,我们倍感自豪、倍受鼓舞!”

记者了解到,在上一年度考核工作经验基础上,最高法院2025年度考核工作持续深化“指标赋分+实地调研”方式,既以量化数据筑牢评价基础,又通过实地调研进行主观校准,让真正干事、实绩突出的集体与个人得到了充分认可。

从监测指标到“望闻问切”

习近平总书记强调:“持续深化拓展整治形式主义为基层减负工作,让广大基层干部有更多精力抓落实。”党的二十届四中全会明确提出,要“完善干部考核评价机制”。

最高法院党组结合新的形势变化,对考核工作提出了“减负增效”的新要求,强调要在指标繁简上做“减法”,在提质增效上做“加法”。

如何以科学考核实现减负与增效相统一?

针对以往年度考核“唯指标、唯分数”、方式较为单一的问题,最高法院学习借鉴中央单位和地方党政机关做法,在2024年度考核工作中大胆创新,从单一“指标评分式”的考核,探索调整为指标赋分与实地考核相结合的方式。

“2025年度考核继续发挥‘实地走访’优势,注重通过现场看、当面听、直接问和面对面交流,更加客观全面了解巡回法庭实际情况,提出了公正科学的考核结果建议。”

1月7日至22日,由各考核职能部门正局级干部牵头成立的7个考核组,分赴刑事审判、民事审判庭、综合审判庭、巡回法庭、综合部门、直属单位开展调研考核工作。

为严格落实减负要求,各考核组不组织集中开会,原则上采取书面方式述职,严格控制调研时长,避免对部门工作造成干扰。

“出发之前,考核组拿到一份指标测算数据,本庭案情情况如何、条线质效情况如何,一目了然。”参与此次考核的政治部法官管理部部长梁代杰介绍。

为进一步减轻部门和干警的考核负担,2025年度考核在保持整体框架稳定的前提下,按照精简管理事务型指标、合并压减同类项指标、删除“沉睡型”指标的原则,对指标进行优化调整,总体指标压减比例超过四

上接第一版

健全完善涉军纠纷化解和诉讼服务机制保障

“没想到这么快就拿到了判决书!”某部军士鲁某紧握着青海省西宁市城东区人民法院法官的手,激动之情溢于言表。

此前,鲁某因个人家庭婚姻问题,面临诉讼纠纷,承受着“情感焦虑”和“权益焦虑”双重压力。得益于军地法院司法协作机制,城东区法院迅速启动涉军案件绿色通道,纠纷得以快速妥善解决,这位年轻战士脸上也露出了久违的笑容。

这是人民法院完善涉军诉讼服务的一个缩影。人民法院用足用好司法改革创新成果,畅通立审执绿色通道,依法高效调处涉军纠纷——

山东省烟台市芝罘区人民法院创建“357”绿色调解机制,3天内引导双方当事人填写“两状”示范文本并进行第一次证据交换,5天内对双方无异议的证据和事实予以确认并进行第二次证据交换,7天内根据案件类型结合要素式审判明确案件争议焦点。

北京市高级人民法院与北京卫戍区、北京军事法院、解放军直属军事法院制定专门文件,在涉军审判、执行案件中建立协作工作机制,提倡涉军案件公正高效审理执行。江苏省新余市渝水区人民法院制定《创建“拥军法庭”工作实施细则》,制作涉军维权工作流程图、司法拥军连心卡等,完善涉军诉讼服务“接诉即办”“一次办好”工作机制。

兵团法院建立涉军案件“优先立案、快速审理、专项执行”的绿色通道机制,对涉军案件实行第一时间受理审查、第一时间流转办理;对符合立案条件的,依法优先排期、优先调解、优先审理。新疆维吾尔自治区塔城地区两级法院通过“线下专窗+线上平台”双轨服务模式,减少军人军属往返奔波,实现涉军案件“一站式受理、高效率办理”。

生动实践的背后,是整体性推动

分之一。“这与最高法前期修订审判质量管理指标体系的思路一脉相承。”

有了指标这把尺子,考核组“心里有了底”,但这并不能直接转化为部门“成绩单”。

“考核应该是一种综合性、全方位的评价。”执行局二级巡视员韩峰担任综合行政第一组组长,他认为,各考核组在指标数据基础上,深入实地展开综合调研。

考核办的工作人员补充介绍,指标体系本质上是对工作的量化描述,如何给出部门排名及等次,离不开精准的价值判断,具体还要听班子怎么说、法官怎么谈,要看部门管理水平、队伍生态面貌和干事创业氛围。

为此,各考核组在指标数据基础上,深入实地展开综合调研。以巡回审判组为例。梁代杰介绍,考核组组长、政治部副主任叶健在行前碰头会上要求,考核不能“脑袋空空”,必须充分学习领会深化巡回法庭工作机制改革相关部署。考核组提前与各庭沟通对接,全程采取“白天调研、晚上赶路”的高效方式,“7天走完6个巡回法庭!”

“时间短不代表不充分。”该组累计与领导班子、法官、普通干警、借调人员等代表谈话110人次,超过考核手册要求的平均15人次;同时,实地查看党支部会议记录、规章制度、问题台账等;深入诉讼服务中心,了解接访室、听证室等建设情况……从不同层面、不同角度收集信息、交叉印证,全面客观了解巡回法庭实际情况,提出了公正科学的考核结果建议。

如果说指标监测是医院做检查的“体检表”,实地考核则是中医诊断式的“望闻问切”,是从更宏观、更全面的视野开展评估、摸清情况,能真正考出实效。

从关注分数到关注问题

“以前只能在教材和培训视频中接触到的作者与讲师,今天能够进行面对面交流,机会非常宝贵。”吉林省长春市中级人民法院国际商事法庭法官王小磊感慨道出很多基层法官的心声。听说最高法二庭要组织开展二巡辖区民事审判工作座谈会的消息,王小磊早早来到会议室,一同前来的还有东北三省法院的民事法官代表。最高法本部、二巡的法官和大家围坐一圈,针对辖区商事审判条线中突出问题展开“外科手术”式的业务剖析。

“这就是‘一巡多效’。”民二庭副庭长麻锦亮说。

2025年3月19日至21日,民二庭一行7人赴二巡巡回办案,3天时间完成开庭、询问、现场调查、授

课、调研、座谈等12项工作,做实提质增效、定分止争,持续深化对下指导。而这一制度探索与年初那场考核密不可分。

2024年度考核中,各考核组既充分总结各部门贯彻党中央决策部署、落实院党组安排的总体成效,也客观反映审判工作中的问题不足。考核的转变在于从“关注分数”到“关注问题”。

“针对上一年度考核组提出的对下指导方式较为单一等问题,考核组着重跟进整改进度和成效。”考核组发现,各民事审判部门主动作为,通过加大重点领域培训力度,发布司法文件与典型案例,在业务培训班、巡回审判、薄弱法院帮扶等工作中开展调研等方式,破解条线审判问题……“各庭创新工作思路的同时,干警活力也被同步激发。”

2025年民事审判的条线“案-件比”、条线上诉率普遍下降,整改成效明显。

成绩来之不易。各庭庭负责同志,都向考核组表示:“真重视、真整改、真落实,效果真不一样!”

执行局也有同样感受。针对处室间交流互动较少等问题,执行局组建交叉执行、执破融合等工作专班,打破处室壁垒,攥指成拳、形成合力。去年以来,交叉执行攻坚克难成效显著,执行质效持续高位运行。

今年1月下旬,考核委员会主任张军,副主任邓修明、孙镇平用两个半天时间逐一听取各组的情况汇报。之后,院党组坚持民主集中制原则,集体讨论研究确定考核结果;坚持考核全过程人民民主,反复与分管院领导沟通协商;坚持做好廉政教育,创造性地开展工作,事先征求驻地派驻纪检监察组意见,并认真研究吸纳。

奔着“总结经验、发现问题、促进工作”的目标,考核组经调查发现:一些部门还存在政治与业务建设融合不够深入,个案与类案尺度把握不尽统一等问题。这些问题事关司法公正实现与评价机制的完善,既是制约审判工作提质增效的堵点,也是影响人民群众感受司法公正的关键点。

“既是听考核情况,也是研究工作。”巡回审判组的汇报用时最长、内容最细,院领导结合调研发现问题,当场部署开展深化巡回法庭工作机制改革推进会的后续工作。

不唯指标、不唯数据、不唯办案数量,考核的价值在于为院党组谋划

和系统性谋划。

2022年3月,最高人民法院与退役军人事务部联合印发工作意见,为涉军矛盾纠纷多元化化解提供更多有力司法服务和保障。

2026年1月,最高人民法院印发《人民法院诉讼服务标准化工作指引》,提出为军人军属、退役军人提供绿色通道、绿色窗口服务,以制度规范推进全国法院涉军绿色服务全覆盖。

“这就是‘一巡多效’。”民二庭副庭长麻锦亮说。

2025年3月19日至21日,民二庭一行7人赴二巡巡回办案,3天时间完成开庭、询问、现场调查、授

课、调研、座谈等12项工作,做实提质增效、定分止争,持续深化对下指导。而这一制度探索与年初那场考核密不可分。

“针对上一年度考核组提出的对下指导方式较为单一等问题,考核组着重跟进整改进度和成效。”考核组发现,各民事审判部门主动作为,通过加大重点领域培训力度,发布司法文件与典型案例,在业务培训班、巡回审判、薄弱法院帮扶等工作中开展调研等方式,破解条线审判问题……“各庭创新工作思路的同时,干警活力也被同步激发。”

好工作提供第一手调研参考。考核调研结束后,考核办还将对考核发现的问题进行分类梳理,通过专题会议、问题清单等方式向分管院领导和各部门负责人反馈,常态化开展整改“回头看”,引导督促各部门补短板、强弱项,构建考核工作闭环,促进审判执行工作提质增效。

从工作至上到以人为本

考核表面看的是工作成绩,实则考的是成绩背后干事创业的“人”。2025年度考核的深层次突破,是将“以人为本”理念贯穿考核全过程,实打实听取领导班子、干警代表600余人次意见。

“直属单位组的各部门工作性质不同、内容差异较大,单纯打分有失公平。”该考核组组长、知识产权法庭二级巡视员殷进亮表示,唯有实地调研、面对面谈话,真听真看真感受,才能挖掘到指标无法反映的“隐形成绩”,考核才会更公正、更贴实际。

“民二庭全年人均加班时长超过730小时”“‘一张网’是一个难以想象的巨大的系统性工程,审管办付出很多精力,克服重重困难”“传媒总社下很大功夫推进媒体融合改革,影响力的持续扩大离不开班子的精准把脉”……

群众的眼睛是雪亮的。“部门成绩怎么样,是集体的功劳;班子带好好不好,谈话中感受得到”。殷进亮说,一言一语之间便能对班子履职能力、队伍生态精准“画像”。

正是这样的“真”,考核组能更好摸清部门工作的真实分量,把考核做得更实更细更准。

“以前考核和自己关系不大,干得好不好全靠凭指标说了算。现在不一样了,考核组坐下来听我们说,努力是能看见的,问题也能被听到。”相比往年的新奇,今年第二次推行实地调研考核,干警们已经完全接受并认可,更愿意主动把心里话讲出来。

考核不再是冷冰冰的数字,而是鲜活的表达和展示。

“领导带头很重要”“平时干得好,年底才不慌”“心往一处想、劲往一处使,一件一件踏踏实实,结果就差不多了”……这场以“人”为核心的考核,不仅考出了公正实效,更凝聚了奋进合力。

干事创业,关键在人。

应对新的变化与挑战,为充分发挥考核“指挥棒”“风向标”“助推器”作用,推动广大干警树立正确政绩观,让考核更好服务于人、服务于提质增效,深化考核改革将永远在路上。

2025年12月3日,北京市海淀区人民法院四季青人民法庭法官曲婧围绕国家宪法宣传和民法典进行解读,为解放军驻京某部官兵带来一堂内容丰富的法治课。

这是北京军事法院联合海淀区法院、北京市法律援助中心等单位赴解放军驻京某部开展的“宪法进军营”活动之一。该活动通过宪法知识讲座、普法互动答疑、案例剖析解读、发放法宣产品等形式,将法律知识送到官兵身边、深入官兵心中。

随着经济社会的快速发展,家庭矛盾、征地拆迁、债权债务等问题也

同样受到军人群体的关注。

江西省南昌县人民法院向塘人民法庭深度融合“党建+司法拥军”,开展法庭开放日、“送法进军营”、军营“法律明白人”普法讲座等拥军活动,公布人民法院法官联系方式,让部队官兵足不出营即可享受法律咨询

服务。

浙江省江山市人民法院主动延伸司法服务,推动与驻江部队签署《法律服务工作协作协议》,并在部队设立工作站,每年利用新兵入伍、八一建军节、国防教育日等时间节点开展法治宣讲、“送法进军营”活动。

广东省高级人民法院遴选优秀法官加入广东省强军普法讲师团,常态化开展“送法进军营”活动。云南省高级人民法院联动昆明军事法院,建立区域法律服务中心,整合公证、鉴定、法律援助等社会司法资源,采取“工单式”办理、“案件化”管理,提升涉军法律服务效率。

做实从政治上、从法治上办。人民法院将充分发挥司法审判职能作用,切实把新时代人民法院涉军维权工作推上新的更高水平,努力为高质量推进国防和军队现代化提供更加优质的司法服务保障。

“夫妻一方因家庭日常生活需要而实施的民事法律行为,对夫妻双方发生法律效力,但是夫妻一方与对方另有约定的除外。比如妻子是‘鸡娃’

教育,丈夫是‘佛系’教育。假期里妻子为孩子报了课外班,丈夫以不知情为由要求解除教育培训合同,但根据法律规定,夫妻之间互为代理人、享有家事代理权,故这一合同对夫妻双方都产生法律效力。”

2025年12月3日,北京市海淀区人民法院四季青人民法庭法官曲婧围绕国家宪法宣传和民法典进行解读,为解放军驻京某部官兵带来一堂内容丰富的法治课。

这是北京军事法院联合海淀区法院、北京市法律援助中心等单位赴解放军驻京某部开展的“宪法进军营”活动之一。该活动通过宪法知识讲座、普法互动答疑、案例剖析解读、发放法宣产品等形式,将法律知识送到官兵身边、深入官兵心中。

随着经济社会的快速发展,家庭矛盾、征地拆迁、债权债务等问题也

同样受到军人群体的关注。

江西省南昌县人民法院向塘人民法庭深度融合“党建+司法拥军”,开展法庭开放日、“送法进军营”、军营“法律明白人”普法讲座等拥军活动,公布人民法院法官联系方式,让部队官兵足不出营即可享受法律咨询

服务。

健全解纷机制,做实定分止争

和系统性谋划。

2022年3月,最高人民法院与退役军人事务部联合印发工作意见,为涉军矛盾纠纷多元化化解提供更多有力司法服务和保障。

2026年1月,最高人民法院印发《人民法院诉讼服务标准化工作指引》,提出为军人军属、退役军人提供绿色通道、绿色窗口服务,以制度规范推进全国法院涉军绿色服务全覆盖。

“这就是‘一巡多效’。”民二庭副庭长麻锦亮说。

2025年3月19日至21日,民二庭一行7人赴二巡巡回办案,3天时间完成开庭、询问、现场调查、授

课、调研、座谈等12项工作,做实提质增效、定分止争,持续深化对下指导。而这一制度探索与年初那场考核密不可分。

“针对上一年度考核组提出的对下指导方式较为单一等问题,考核组着重跟进整改进度和成效。”考核组发现,各民事审判部门主动作为,通过加大重点领域培训力度,发布司法文件与典型案例,在业务培训班、巡回审判、薄弱法院帮扶等工作中开展调研等方式,破解条线审判问题……“各庭创新工作思路的同时,干警活力也被同步激发。”

群众的眼睛是雪亮的。“部门成绩怎么样,是集体的功劳;班子带好好不好,谈话中感受得到”。殷进亮说,一言一语之间便能对班子履职能力、队伍生态精准“画像”。

正是这样的“真”,考核组能更好摸清部门工作的真实分量,把考核做得更实更细更准。

“以前考核和自己关系不大,干得好不好全靠凭指标说了算。现在不一样了,考核组坐下来听我们说,努力是能看见的,问题也能被听到。”相比往年的新奇,今年第二次推行实地调研考核,干警们已经完全接受并认可,更愿意主动把心里话讲出来。

考核不再是冷冰冰的数字,而是鲜活的表达和展示。

“领导带头很重要”“平时干得好,年底才不慌”“心往一处想、劲往一处使,一件一件踏踏实实,结果就差不多了”……这场以“人”为核心的考核,不仅考出了公正实效,更凝聚了奋进合力。

干事创业,关键在人。

应对新的变化与挑战,为充分发挥考核“指挥棒”“风向标”“助推器”作用,推动广大干警树立正确政绩观,让考核更好服务于人、服务于提质增效,深化考核改革将永远在路上。