

激发队伍动能 保障高质量发展

缪志刚

把加强法院队伍建设作为树立和践行正确政绩观学习教育的重要实践,系统抓建、精准发力、久久为功。要突出凝心铸魂,不断锤炼过硬政治能力;精准培训赋能,不断提升业务能力;树立鲜明导向,全面激发干警奋斗动力;坚持严管厚爱,持续增强队伍建设活力。

全面推进依法治国 司法观澜

队伍建设是人民法院的长远性、基础性、战略性工程,是推动司法工作高质量发展的根本支撑。我们要把加强法院队伍建设作为树立和践行正确政绩观学习教育的重要实践,系统抓建、精准发力、久久为功,着力锻造忠诚干净担当的法院铁军,为以审判工作现代化支撑和服务中国式现代化提供有力人才保障。

要突出凝心铸魂,不断锤炼过硬政治能力。人民法院首先是政治机关,政治方向是首要问题。要把政治建设贯穿队伍建设全过程,引导广大干警善于从政治上看、精于从法治上办。一是加强科学理论武装,把牢政治“定盘星”。严格落实“第一议题”、理论学习中心组学习、“三会一课”、主题党日、专题党课等制度,常态化、全覆盖开展政治轮训,持续深学笃行习近平法治思想,引导全体干警坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。搭建党员大讲堂、青年理论学堂、社会大课堂等平台载体,开展理论大家谈、热点大家议、故事大家讲活动,在干警喜闻乐见的方式中筑牢政治信仰。二是加强法院文化浸润,铸牢忠诚根和魂。深挖红色司法文化精髓,将典故、法律、案例、格言、先进典型等红色司法文化元素上墙展示,抬头可见,从仪表、言谈、举止、交往等细节抓起,引导干警传承红色司法基因、赓续红色血脉。坚持以文化人,开展最佳读书之星、最佳审判案例、最美法官、最强业务标兵评选,弘扬正能量,广泛宣传人民司法的发展成就、生动实践,引导干警坚决抵制西方错误思潮影响,铸牢政治忠诚。三是加强党建业务融合,恪守履职“刻度尺”。落实党建业务“一岗双责”,将习近平法治思想作为“纲”和“魂”融入审判工作。严格执行重大事项请示报告制度,强化“案案无

小事、事事连政治”政治敏锐性。始终把讲政治作为衡量审判工作党性自觉的首要标准,坚持以司法为民、服务大局等工作成效,检验审判人员的政治意识、政治能力,在实践中厚植党的执政根基。

要精准培训赋能,不断提升业务能力。教育培训是人才成长、能力跃升的核心途径。要紧扣新时代司法履职新任务,注重分层分类,突出实战实效,构建系统化、全链条素能培训提升体系,打造高素质司法审判人才方阵。一是抓龙头牵引,顶层谋划人才培养布局。加强人才工作顶层设计,深入调研摸底,科学制定“十五五”人才发展规划,区分领军人才、专家型人才、复合型人才类型,分类制定专项培养子计划,细化任务、措施、问题、责任、质效“五张清单”,绘就人才建设蓝图、路线图、施工图。常态化开展谈心谈话,对干警特长潜力、成才志向精准把握,量身定制个人成长计划,牵引人才建设实现组织培养与个人自我提升同向发力、双向奔赴。二是抓源头提升,多维发力夯实履职根基。坚持培训内容精细化,秉持“缺什么补什么、弱什么强什么”原则,设置培训内容,重点加大数字经济、金融、知识产权、涉外司法等领域业务培训。根据不同类型、不同层次干警履职需求,推行能力模块化培养,实行积分制管理,精准补齐干警知识弱项、能力短板、经验盲区。坚持培训管理工程化,构建调研、备课、示教、组教、评课、考核、反馈、改进的全流程闭环机制,打造教、学、评、考、改一体化管理链条。坚持培训课程精品化,集聚优质教学资源,用优秀的人培养更优秀的人,邀请名家讲理论课、业务骨干讲专业课、一线干警讲案例课,建好优质师资库、精品课程库,打造高品质、专业化课程体系。坚持培训方式平台化,打造线上慕课、线上微课、线上学习平

台,方便干警随时灵活学习;搭建比武竞赛、交流研修平台,让干警在业务考核、技能比武、交流碰撞中增长才干。坚持培训阵地实战化,把审判执行一线、疑难复杂案件审理、重大司法课题攻关作为磨砺成才的主阵地,有序推进干警跨部门、跨层级交流任职,提升复合能力,增强实战本领。三是抓“关键少数”引领能力跃升。强化院庭长的校长意识、兄长情怀、学长风范,把人才培养工作纳入领导干部政绩考评体系,做到主动谋划干警队伍的能力建设,与审判执行工作一体推进,为干警成才铺路搭桥、创造条件。主动投入青蓝工程、师徒结对活动,对年轻干警进行思想引导、业务指导、生活解难、关怀激励,实行滴灌式培养、陪伴式成长。带头深学理论、精研业务、锤炼本领,不断推动能力素质扩容升级,带头办“骨头案”、攻难关,示范引领全体干警勤学好善思、精进业务、提升办案质效。

要树立鲜明导向,全面激发干警奋斗动力。好导向引领好作风、激发好状态。要着力构建考核任用、表彰奖励、典型选树制度机制,强化正向激励,激发广大干警比学赶超、争先创优的内生动力。一是以精准考核树立实干导向。健全“全面、全员、全时”业绩考核体系,规范年初定目标、定期晒业绩、综合评表现、立体考指标工作流程,推动高质量发展考核、部门考核、个人考核深度衔接。坚持定性与定量、平时考与专项考、组织评价与群众评议相结合,统筹“评案、绩绩、考人”,兼顾实绩、潜绩、担当,注重深入基层一线、重大任务现场考核,通过多维度纪实性笔法为干警精准画像,将考核结果作为评优评先、选拔任用的硬杠杠,以刚性考核激励约束干警实干争先。二是以科学选任树立用人导向。健全干警干才选、知事识人、以事择人机制,大胆使用优秀骨干、紧缺专业、青年拔尖人才,坚决破除“隐形台阶”、破除论资排辈问题。严抓干部能上能

下、法官等级能升能降,加大不称职干警调整力度,形成“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的良好局面。拧紧选人用人责任链条,健全从严管理监督机制,匡正用人风气,营造清明政治生态。三是以选树典型树立舆论导向。深挖各条线、各层级先进典型,加强典型培育、总结宣传、关怀激励,让先进典型受尊崇、得重用。做实典型学习践行工作,总结可复制可推广的典型成长路径,发挥辐射带动作用,努力把盆景变为风景、独苗长成森林,营造学习先进、争当先进、赶超先进的浓厚氛围。

要坚持严管厚爱,持续增强队伍建设活力。坚持严字当头、爱字托底,宁听骂声,不听哭声,抓实从严管理、暖心关爱、廉政防控工作,营造凝心聚力、风清气正的队伍建设生态。一是建强从严管理堡垒。以“四强”党支部为抓手,推进支部标准化规范化建设,组织党支部书记培训,提高开展党务工作能力。加强支部建设考核,压实党支部书记从严管党治党“一岗双责”,严格落实七项组织生活制度,常态化开展思想动态摸排、谈心谈话,精准掌握干警思想动态,针对性做好教育管理工作。二是营造暖心关爱环境。搞好图书馆、体育健身场馆建设,开设心理健康讲座,丰富文体活动,落实休假疗养制度,为干警子女入学入托、家庭困难提供帮助,以周到细致的服务,把政治激励、工作支持、待遇保障落到实处,让干警心无旁骛干事创业。健全容错纠错机制,为担当干事、踏实履职的干警撑腰鼓劲。三是扎紧廉政防控篱笆。坚持预防为主、挺纪在前,加强廉洁文化建设,常态化开展廉洁司法、警示教育,引导干警知敬畏、存戒惧、守底线。强化政治督察、司法巡查、审务督察,抓早抓小、防微杜渐,及时纠治苗头性、倾向性问题。严格落实防止干预司法“三个规定”、新时代政法干警“十个严禁”等铁规禁令,筑牢廉洁司法防线。四是强化执纪问责震慑。坚持零容忍惩治司法违纪违法行为,打好线索查办、追責惩戒“组合拳”,保持从严治院高压态势。开展司法作风专项整治,健全长效风险防控机制,纠治作风顽瘴痼疾,全力打造清正廉洁、司法为民的过硬法院队伍。
(作者单位:江苏省高级人民法院)

于细微处见苍穹:一名基层民事法官的“如我在诉”答卷

刘雪婷

夜色中的小镇法庭,灯火常明。窗外是万家灯火,窗内是一摞摞卷宗。作为一名扎根基层的人民法庭民事法官,我日复一日面对的,是百姓生活中最真实的纷扰:张家的遗产分割,李家的老人赡养,邻里的漏水纠纷,朋友的借款不还……这些在法治宏大量度下看似微末的纠纷,却是当事人的大事,抑或是他们人生中唯一一次走进法院,将自己人生的重量托付于法槌之下。正是在这贴近泥土的地方,在无数次的倾听与抉择中,我对“如我在诉”意识,有了刻骨铭心而又温暖具体的理解。

一、审判席上:穿透卷宗,看见“具体的人”
民事审判,是践行“如我在诉”的第一现场,它考验的不仅是法律技艺,更是对人性的洞察与理解。我曾审理过一起赡养纠纷。庭审中,几个子女互相推诿,言辞激烈。而年近八旬的老母亲,始终低着头,默默垂泪。如果仅仅依据法条判决子女支付赡养费,案件可以很快了结。但“如我在诉”意识提醒着我,老人需要的或许不只是生活费,更是晚年的亲情慰藉与家庭和睦。我没有急于下判,而是先后三次组织调解,从“孝道伦常”谈到“父母恩情”,从“法律义务”讲到“血脉亲情”。我让他们回忆母亲年轻时的辛劳,引导他们换

位思考老去的孤独。最终,长子流着泪向母亲道歉,兄弟姐妹达成了轮流照料协议。结案后,老人颤巍巍地拉着我的手说:“囡囡,你费心了,这个结果,我心里暖和。”看着她布满褶皱的面庞此刻散发的满足和感激,我深感,“如我在诉”就是要我们穿透厚厚的卷宗,去看见每一个具体而微的个体,去倾听他们未被言明的渴望,让司法裁判不仅定分止争,更能修复社会关系,抚慰人心。

二、校园内外:播种法治,守护“明天的希望”
作为辖区小学的法法庭庭长,“如我在诉”意识也从法庭延伸至校园。我面对的,是一群懵懂又充满好奇的孩子。我常想,如果我是这些孩子,我希望获得怎样的法治教育?是枯燥的法条灌输,还是生动的生活指引?我尝试改变“你听我讲”的模式,组织模拟法庭,让孩子们扮演法官、原告、被告,在亲身体验中感知法律的庄严与公正;我结合学生欺凌、网络安全等热点案例,用故事化的语言讲解法律知识。一次普法课后,一个曾因小事与同学大打出手的男孩悄悄告诉我:“法官老师,我现在知道,拳头解决不了问题,法律才是对的。”这颗悄然种下的法治种子,或许就能避免未来法庭上的一个侵权之诉。这让我坚信,“如我在诉”在预防前端,便是要以

“幼吾幼以及人之幼”的初心,将法治信仰、权利边界、责任担当,化作滋润幼苗的春雨,为国家的明天筑牢法治的根基。

三、街镇乡村:回应关切,传递“司法的温度”
深入社区乡村的普法,是“如我在诉”意识的生动体现。在这里,我面对的不是法律同行,而是用生活经验衡量一切的群众。我提醒自己,如果我是台下的大爷大婶,我能否听懂这些法律知识?我与同事们积极运用巡回审判机制,将法庭搬到社区、园区,把典型的赡养、物业、消费等纠纷庭审呈现在群众面前。我还用最接地气的话语,把民法典条文变成“家长里短”,把复杂的法律程序拆解成“一二三步”,既讲清“法理”,也阐明“事理”,更通达“情理”。当一位大叔听完民间借贷的讲解后,豁然开朗地说:“原来打个借条有这么多门道,法官您这么一说,我就全明白了!”那一刻,我感受到,“如我在诉”就是让法律脱下专业的外袍,用最接地气的方式,走进百姓心里,成为他们可信赖、能运用的生活智慧,让公平正义的阳光,照亮社会的每一个角落。

四、笔尖纸面:提炼经验,延伸“理念的深度”
撰写法院信息,是我将“如我在诉”的个案体悟,升华为社会治理建议的关键一环。在审理涉未成年人案件中,我敏锐察觉到学生暑期

研学游学存在诸多风险。如果我是那些满怀期待的家庭,该如何规避其中的合同欺诈与安全风险?我深入调研,撰写了专题信息,系统揭示了当前的市场乱象,提出了加强监管、规范合同的建议。在面对精神病人犯罪案件呈高发态势影响治安和公共安全的现状时,我内心沉重。如果我是受害者家属,或是无力监护的病患家庭,我希望得到怎样的帮助?我梳理大量案例,剖析家庭、社区、医疗等多环节的短板,提出构建全方位防治体系的建议,为从国家层面完善特殊群体管理、保障公共安全提供了决策参考。这让我深刻领悟到,“如我在诉”不仅是庭审中的共情,更是将司法实践中发现的普遍性、深层次问题,以赤诚的笔触和专业的分析向上传递,让司法的微光,汇聚成推动国家治理体系和治理能力现代化的磅礴力量。

“些小吾曹州县吏,一枝一叶总关情。”基层司法工作,千头万绪,关乎民生,连接民心。“如我在诉”,是情怀,更是担当;是方法,更是境界。它要求我们永葆司法为民的初心,将当事人的诉讼当作自己的事来办,于法槌起落间彰显公正,于细微处见法治苍穹。前路漫漫,我将继续脚踏基层沃土,仰望法治星空,努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义,感受到法治的温暖与力量。
(作者单位:上海市宝山区人民法院)

“如我在诉”法官谈 主题征文选登

气,一点点开导阿芳,“但现实情况摆在这里,小泽也暂时没有经济能力。今天不是要把责任压给谁,而是为了商量出一个能实际履行的办法。”

徐力正准备把话题转向小泽,小泽却先开了口:“妈,我知道您这些年不容易,等我毕业后工作稳定了,爸这边的费用我来承担。”此前的几次长谈没有白费,他已经明白监护人不只是代为参加诉讼,也要参与父亲往后的生活安排。

这句话不能替代正式的协议条款,但小泽的成长和理解却让阿芳重新有了底气,也让调解有了继续推进的余地。

几轮磋商后,协议在徐力的主持下签订:双方自愿离婚后,女儿由阿芳抚养;阿芳负担阿强至2030年12月的生活、医疗等费用,并承担夫妻共同债务30余万元,同时享有夫妻自建房屋居住使用权。

签完字已是傍晚,阿芳朝徐力鞠了一躬,徐力拍了拍小泽的肩膀,让他扶起母亲,又交代了一句:“法庭会对后续履行进行跟踪回访,往后日子有什么难处,记得给我来个电话。”

天色暗下来,法庭院子里的灯次第亮起。徐力看着母子俩并肩走远,心里踏实下来。法律文终有落款,日子却还要继续,案件有结论之后,生活里的难处也要有个去处,这是徐力这些年办案越来越看重的事。

人民法院 凡人小事



图为浙江省永嘉县人民法院碧莲人民法庭庭长徐力在养老院回访。
李婉怡 摄

2026年3月,养老院的院子里已有些春意。浙江省永嘉县人民法院碧莲人民法庭庭长徐力来回访时,阿强和儿子小泽正并排坐在长椅上晒太阳。小泽替阿强挽了挽外套,阿强偏过头看着儿子,脸上浮现出温和的笑容。

徐力想起初见阿强时的场景。护工把饭勺递到阿强嘴边,他偏头避开,几粒米落在裤腿上,又笑呵呵地站起来吃掉。那时阿强还不知道妻子已向法院起诉离婚。

家要散,阿强的余生该怎么办

倪珠军

阿强与妻子阿芳育有一儿一女。阿强常年在外经商,夫妻聚少离多。2024年的一天,阿强酒后不慎坠楼,颅脑严重损伤,丧失民事行为能力。2025年4月,阿芳将阿强诉至法院,要求离婚析产,案件由徐力承办。

走访中,徐力了解到,阿强的父亲重病在身,母亲患有阿尔茨海默病,家中缺少稳定照护;阿芳离婚态度也很坚决,多年分居和债务压力,让她不愿再拖下去。徐力理解她的选择。长年不和的婚姻对她同样是困局。但另一个问题始终悬着:阿强丧失了劳动能力,没有经济来源,往后的生活该如何安顿?

这道题还没理出头绪,意外就来了。诉讼期间,阿强的父亲去世了。按照法律规定,无民事行为能力人参与诉讼,必须由监护人代理。目前能担任阿强监护人的,只有他尚在外读大学的儿子小泽。

徐力第一次在电话里向小泽阐明案件

情况和监护人的法律意义后,小泽沉默了很久,最后问了一句:“徐法官,这不是不就等于……我要替我爸,去跟我妈谈这个事?”小泽有些抗拒,不愿意在法庭上站到母亲对面。此后半个月,徐力又几次与他沟通,但他始终没有做好准备。

听说小泽放假回家,徐力准备当面把事情讲透。

两人在院子里坐下,徐力先讲起了自家的事,他的儿子也将走进大学校门。又谈到办案时见过的被生活推着一夜长大的孩子。等小泽打开话匣,他顺着话头转回阿强,耐心讲明子女赡养义务、监护职责和后续事项。

这番先共情、再释法、后明贵的沟通,一层层打消了小泽的顾虑。小泽最终同意担任监护人。经申请,法院依法适用特别程序,指定小泽为阿强的监护人。

程序的僵局打破了,案件的核心矛盾才真正摊开。徐力把双方约到法庭调解。他在纸上把账算了一遍:共同债务如何处理,养老院费用、基本生活开支、医疗费用还要预留多少,都一项项摆出来。

阿芳眼圈泛红,许久才开口:“徐法官,毕竟二十多年夫妻,我不可能一丝不沾地走了。可往后的照护、医疗开销没有定数,我怕这没个头……”

“阿芳,婚姻关系解除后,这些费用严格来说不是你必须承担的部分。”徐力放缓语

法治时评 “法治体检”帮助企业“治未病”

舒明秋

企业用工管理制度是否规范?合同管理有无漏洞?通过一份标准化体检量表,潜在的法律风险一目了然。近日,辽宁省大连市旅顺口区总工会联合区人民法院面向辖区民营企业开展的法治体检服务活动落下帷幕。此次活动吸引114家民营企业参与,通过量化评分与红黄蓝三级预警,为企业用工管理精准“画像”、靶向“开方”,以专业法律服务护航民营经济行稳致远。

辽宁省大连市旅顺口区总工会联合区人民法院开展的“法治体检”服务活动引发关注。通过一份标准化体检量表,为114家民营企业精准“画像”、靶向“开方”,不仅揭示了企业用工管理中的潜在风险,更以专业法律服务护航民营经济行稳致远。

当前,不少民营企业特别是中小微企业,法律意识相对薄弱,从合同管理漏洞到劳动用工不规范,从知识产权保护缺失到公司治理结构混乱,诸多“隐患”潜藏于日常经营之中。一旦爆发,轻则引发纠纷、增加成本,重则导致企业停摆甚至倒闭。而传统的行政执法往往侧重于事后追責,虽能惩戒违法,却难以预防风险。相比之下,“法治体检”作为一种前置性、预防性的法律服务,能够帮助企业“治未病”,实现从“事后灭火”向“事前防火”的转变。

“法治体检”的核心,在于以专业化、系统化的方式识别风险、提出对策。如旅顺口区所采用的红黄蓝三级预警机制,量化评分、分类处置,既提升了服务的精准度,也增强了企业的可操作性。这种“把脉问诊”式的服务,不是简单的法律宣传,而是深入企业肌理的“手术式”排查。它不仅发现“病症”,更开出“处方”,推动企业建立规范的管理体系,提升依法经营能力。

更重要的是,以往,企业往往心存顾虑,担心“检查即处罚”。而“法治体检”以帮扶代替惩戒,以指导取代问责,有效缓解了政企之间的紧张关系。上海推出的“法治云体检”服务,更借助大数据与人工智能技术,实现“掌上办”“随时办”,真正做到了“无事不扰、有求必应”。

当然,期待“法治体检”纳入常态化监管服务体系。一方面,要推动多部门协同联动,将司法、工会、市场监管、人社等力量整合,形成覆盖全链条的法治服务网络;另一方面,要鼓励专业机构参与,支持律师、法务专家深入企业一线,提供定制化、精准化服务。同时,还可借鉴四川等地“智慧法治”经验,建设数字化平台,实现风险自动识别、预警与推送,让“法治体检”更智能、更高效。

长远看,一个健康的营商环境,不仅需要完善的法律制度,更需要企业具备守法的内生动力。“法治体检”正是培育这种动力的重要抓手。它让企业意识到:守法不是被动义务,而是发展保障。

法治是最好的营商环境。为企业定期开展“法治体检”,既是护航企业发展的“及时雨”,也是推进治理体系现代化的“先手棋”。期待更多地方将“法治体检”纳入职能服务“标配”,让每一家企业都能在法治的阳光下安心经营、稳健前行。

“数字监管”当守法律底线

丁家发

随着人工智能技术更迭,一些公司开始施行“数字监管”,通过智能摄像头视频监控、电脑浏览记录监控、工作手机实时定位等方式管理员工。合理的“数字监管”能提高工作效率,也是保障安全生产的必要措施,但监管边界不能模糊。专家表示,职场“数字监管”应以生产经营必要为原则和标准,仅在工作时间、工作场所内进行必要的监控,且不能侵犯员工隐私。

眼下,“数字监管”成为不少企业管理员工的“新法宝”。从工位后方的智能摄像头,到电脑里的屏幕监控软件,再到外勤人员的实时定位系统,数字化的“第三只眼”无处不在。不可否认,合理的“数字监管”能提升工作效率、保障安全生产,但当监控边界模糊不清,员工的隐私被肆意窥探,这份“科技赋能”便异化成了职场的“紧箍咒”。

职场“数字监管”滥用,首先突破的是员工的隐私底线。如果公司员工电脑屏幕上突然跳出“你的屏幕正在被观察”的提示,浏览记录、文件操作全在公司掌控之中。在这种职场“紧箍咒”下,员工在办公时间的每一次鼠标点击、每一个面部表情都被算法分析,当私人社交账号不敢在办公设备登录,连点外卖都要避开公司网络,工作早已失去了应有的人性化温度。

可怕的是,“数字监管”模糊的监管边界,极易成为企业打压员工的工具。深圳一公司员工被公司以“上班看无关书籍、浏览无关网站”为由解雇,可法院审理发现,公司提交的监控证据,无法证明书籍与工作无关,也无法确认涉事电脑为该员工使用。这场官司以公司支付2.8万元赔偿金而告终,但背后暴露的问题引人深思。当监控数据可以被随意解读、滥用,员工的劳动权益便如同空中楼阁。当员工时刻处于“被监视”的焦虑之中,创造力与工作热情也自然被逐渐消磨。

根据我国个人信息保护法,收集、处理个人信息应当具有明确、合理的目的,并应当与处理目的直接相关,采取对个人权益影响最小的方式,不得过度收集使用个人信息。因此,监控工具的须具备正当性,范围应遵循“最小必要”原则。这意味着,企业的“数字监管”只能限定在工作场所的公共区域、工作时间内,且内容必须与工作相关。比如,通过监控保障办公安全、监督工作纪律,保护商业秘密是合理的,但窥探员工私人聊天、记录非工作内容的明显越界,一旦造成信息泄露等问题,就要为此承担相应的法律责任。

事实上,企业管理的核心是激发员工的积极性,而非依靠技术的威慑,更不能成为打压员工的工具。企业与其用监控软件紧盯员工是否认真工作,不如通过完善的激励机制、良好的工作氛围,提升员工的归属感与责任感。同时,监管的透明化也至关重要,企业应当将监控的范围、方式明确告知员工,让“数字监管”在阳光下运行。

总之,职场“数字监管”不能突破法律底线。职场管理的创新无可厚非,但必须守好“数字监管”的边界,这既是对员工基本权利的尊重,也是企业实现长远发展的必由之路。只有当员工感受到被信任、被尊重,才能真正释放出工作潜能,与企业共同成长,从而实现共赢。