

江苏淮安：法润淮商“一件事” 企业解忧“一扇门”

赵德刚 赵 晗 孙逸人



盱眙法院联合多部门在企业开展常态化走访调研活动。

管 凯 摄



清江浦区人民法院法官和书记员到商企了解情况。

孔冬冬 摄



洪泽区人民法院法官和商会调解员在“泽法商事厅”开展调解工作。

陈宇妍 摄

法官+行业调解 股东从“拉锯”到“握手”

“本以为要打持久战，没想到在法院很快就解决了。”

说这话的，是江苏省盱眙县一家汽配公司的股东高某。彼时，公司已连续数月开不出有效股东会，供应商断供、员工流失，生产近乎停摆。控股股东与中小股东因股权转让价款僵持不下，“内讧”越发严重。然而，这场“内讧”并没有走进审判庭，而是在盱眙县人民法院非公企业法庭的调解室里画上了圆满的句号。

盱眙法院非公企业法庭，有一间面积不大却敞亮的调解室。这里没有原告席和被告席，只有一张圆桌、两杯热茶。

这家汽配公司的问题，就摆在这张圆桌上。控股股东高某希望公司摆脱僵局轻装上阵，中小股东周某则期望合理评估股权价值后有序退出。双方诉求看似对立，实则指向同一个词：“分离”。

驻庭法官一眼看出，双方争的不是输赢，而是出路。若直接进入诉讼程序，不仅耗时费力，更可能彻底撕裂彼此信任，最终“赢了官司、输了企业”。

法官当即启动先行调解机制，迅速安排熟悉行业规则、具备法律素养的行业协会调解员介入。调解过程中，法官与调解员采取“背靠背”释法，“面对面”协商相结合的方式：一方面逐条阐明公司法关于股权转让的规定，逐笔分析诉讼带来的时间与财务成本；另一方面从行业实际出发，帮助双方理性评估公司资产与市场价值。行业协会调解员懂行话、懂估值、懂人脉，成了双方重建信任的“黏合剂”。

几轮磋商后，双方就股权转让价款达成一致，当场签署协议。中小股东主动配合完成公司材料交接，股权与管理权实现“无缝衔接”。这场调解救活的不仅是一家企业，更是背后十几名员工。

在淮安，这样的“圆桌调解”并非孤例。全市法院培育商事调解组织71个，277起涉企矛盾纠纷止步诉

2025年7月5日，江苏省淮安市“法润淮商”涉企司法服务中心正式运行。一年多以来，该中心共接听涉企诉求电话497次；推动13家重点企业重获新生，190家小微企业摆脱困境，盘活土地厂房121.69万平方米，吸引外来投资7.38亿元；培育商事调解组织71个，诉前化解涉企矛盾277起；组织法企座谈32次，发送司法建议30份。

这一连串的数字背后，是三条清晰的路径：诉前“治未病”、诉中“定分争”、诉后“促重生”。三个典型案例，勾勒出淮安法院护航营商环境的“闭环答卷”。

前。调解，正从“最后的妥协”变为“第一选择”。

法院+商会 出口纠纷化干戈为玉帛

“原以为跨国纠纷要耗费大量精力，没想到这么快就收到了剩余货款，而且对方今年又续签了新订单。”淮安市洪泽区出口型企业宏泰公司的负责人对前来自访的法官感慨道。

她口中的“对方”，是浙江义乌一家长期经营日用百货进出口贸易的天力公司。两家企业共同向海外销售商品，原本合作顺畅，却在2024年因货款支付与交货节点产生争议。祸不单行，第二批货物受不可抗力影响导致航期延误，产品销路受阻，矛盾激化。宏泰公司于2024年11月向洪泽区人民法院提起诉讼，要求支付货款及违约金共计12万美元。

法官陈书敬接手此案后，没有急于排期开庭，而是调取了双方三年来的全部交易记录。她发现，两家企业合作基础牢固、信用记录良好，裂痕并非不可弥合。

于是，她决定依托洪泽区法院“泽法商事厅”特色解纷平台，通过平台以“专业指导+以商调商”模式，邀请当地有威望的商会调解员姚建兵参与调解。这个平台由洪泽区法院联合区委政法委、工商联、司法局、工会等单位

于2021年共同搭建，聚焦涉企商事和劳动争议调解、企业法律体检与培训、重大项目司法保障等职能。

考虑到天力公司远在浙江，洪泽区法院启用“无讼淮安·一码解纷”小程序，双方虽相隔千里，但可同屏协商。科技让商业纠纷的化解跑出了加速度。

经了解，陈书敬和调解员发现，双方仍有继续合作的空间，便引导双方客观考虑维权成本、汇率波动等因素，站在平等互利、合作共赢的立场解决争议。通过谈判，宏泰公司同意减免天力公司5%的货款，并主动协助天力公司向国外商家主张因不可抗力造成的损失。

最终，双方不仅达成和解，还续签了新的出口订单。据统计，2025年以来，洪泽区法院通过“泽法商事厅”平台共成功化解商事合同、劳动争议等涉企纠纷236件，涉及金额2000余万元，平均办理用时不超过26天。

法院+工商联+社区 百万租赁僵局“和平退场”

淮安市清江浦区人民法院法官邵冬梅的办公桌上，曾摆过两沓厚厚的起诉状。一沓来自某大型商场，一沓来自租用户负一层3600平方米场地的超市。

2022年，超市入驻后持续亏损，累计拖欠租金、管理费、水电费

等合计180余万元。商场多次催收无果后诉至法院，要求支付欠款并索要违约金；超市也随即提起诉讼，称因商场未按约开业导致长期亏损，要求解除合同、退还租金及保证金，并赔偿装修和经营损失。双方各执一词，矛盾尖锐。

邵冬梅带着书记员两次赴现场勘验。她拿着卷尺和账本，逐项核对装修投入、设备现状及场地占用情况，连一排排的货架尺寸都记录在案。商场保安后来回忆：“法官蹲在地上清点设备，一待就是一下午。”

事实厘清后，法院启动“法院+工商联+社区”联动调解机制，邀请区工商联和社区共同参与。三方立足各自职能优势、同向发力。法官从法律角度厘清权利义务，引导理性博弈；社区书记从情理入手，既讲政策又谈人情，成为法官与商户之间的“翻译官”；工商联聚焦服务企业发展职能，为商户寻找可行出路。

经过耐心调解，双方终于握手言和；对欠付费用金额达成一致，超市不再主张装修及经营损失，同意在妥善处理好客户及员工问题后有序退场。

这场调解的意义，远不止于一纸协议。通过“和平退场”，长期被低效资产占用的核心商圈空间得以释放，商场重新招商、焕新业态；超市则卸下债务包袱，轻装退出，为后续转型奠定了信用基础。一退一进之间，闲置资源被激活，沉淀资本被解套，实现了从“双输”到“双赢”的重生。

三个案例，三种路径，指向同一内核——“法润淮商”涉企司法服务中心的成立，不仅是开了一扇门，更是一次司法理念的转身。

淮安市中级人民法院党组成员、副院长李玲说：“‘一件事’就是通过两级法院上下协同、职能部门内外联动，推动涉企关联纠纷、交叉事务一体办理、集成处置，通过中心‘这扇门’，实现纠纷分类分道，更好匹配企业个性需求。”

过去，企业对法院的认知往往是“打官司的地方”。如今，在淮安，这扇门通向的是调解室、商会平台、社区圆桌，是诉前的预警、诉中的纾困、诉后的重生。一周年，只是一个开始。这扇门，还在越开越宽。

河北安国：“三阶”铺就成长路 “双轨”淬炼后备军

李 丽 胡秋阳 刘诗硕

面对基层队伍建设模式“一刀切”、青年干警成长路径不清晰、人才梯队衔接不畅等突出难题，河北省安国市人民法院立足审判执行工作实际，坚持党建引领人才培养，创新打造“初阶—中阶—高阶”三级梯队、“综合型—专业型”双轨并行培育机制，推动法官助理从“自然成长”转向体系化赋能，把青年人才优势实实在在转化为审判执行工作效能。

铸魂固本把方向 系好司法从业“第一扣”

人才培育，思想先行。河北省安国市人民法院始终把政治标准贯穿法官助理“选、育、管、用”全链条，将筑牢政治忠诚作为青年干警成长第一课。该院建立法官助理动态分析台账，梳理学历特长、年龄结构，研判员额自然减员情况，摸清刑事、民事、执行、破产、司法调研等条线人才缺口，坚持按需育才、精准招录。2023年以来，累计招录6名法学类研究生，补强各业务板块审判辅助力量，建强司法人才蓄水池。

推动党建与队建深度融合，把党务岗位作为青年政治历练平台，优先选拔青年党员法官助理担任支部组织委员、宣传委员，在“三会一课”、主题党日、普法宣传中深学笃行习近平法治思想。全院5个党支部共有6名法官助理承担党务工作，审判业务与党务历练同步推进，锤炼群众工作综合素养。

针对新人职法官助理，落实“双导师帮带+全域轮岗”机制，5名政治导师、21名业务导师与26名

法官助理实现结对全覆盖。党支部书记担任政治导师抓实党性教育与纪律作风，引导青年牢固树立司法为民理念；员额法官担任业务导师手把手传授庭审筹备、文书起草、矛盾调解、卷宗归档等实操本领。新人职助理多岗位跟班实训，并完成不少于一年的书记员岗位历练，近三年完成跨部门轮岗13人次，破除立审执业务能力壁垒。一名助理在业务导师指导下撰写的“执转破”典型案例被“河北执行动态”专栏刊发。通过“政治领航+业务带教”，帮助法官助理政治素养与业务本领同步提升，引导司法新兵在实践中系好职业“第一粒扣子”。

分道培优强本领 练好多元履职“硬功夫”

经过轮岗历练，“中阶”法官助理业务基础逐步夯实，个人禀赋潜力逐步显现。安国法院依托专业型、综合型双轨赛道，锻造法官助理专项核心素养，出台法官助理分层培养实施办法，配套晋阶考评、绩效分配、成长档案等五项制度，告别“大水漫灌”粗放培养模式，做到因材施教、精准赋能。

专业型赛道助理采取“深耕法条

+办案实训”模式，聚焦证据审查、法律适用、类案检索、案例编撰等核心能力。用好线上培训平台，深化院校共建，邀请专家教授授课，参训干警开展内部成果分享。近三年来，该院组织培训汇报会10场，常态化组织旁听法学、法条解读、案例研讨，强化业务打磨，引导干警从事务辅助向复合型司法研究者转变。2025年以来，该院先后邀请最高人民法院业务专家、高校学者开展专题授课，带动青年深耕实务、强化理论思考。

综合型赛道助理采取“定向学习+实战历练”模式，重点打磨文稿撰写、跨部门协同、专项统筹能力，深度参与党建宣传、考核迎检、协同对接等重点宣传，以事练人，全方位锻造统筹谋划、组织协调、攻坚落实的综合管理素养。2026年8月，4名初阶、4名中阶法官助理通过晋阶考核实现层级跃升。产出多篇高质量调研宣传成果，论文案例斩获全国、省级多项荣誉，多篇稿件刊载在国家级法治媒体，青年助理综合履职能力持续提升。

压担墩苗蓄后劲 建强司法后备“生力军”

进入高阶培养阶段的法官助理，是员额遴选、中层干部储备人员。安国法院依托“三阶双轨”培养成果，坚持实战墩苗、压担砺能，搭建审委会旁听、精品庭审观摩、新法研学、发改案件复盘、跨院践学练兵平台。近三年来，全院组织庭审观摩、案例研讨50余场；赴蠡县、满城、阳原等地交流学习7次，15名骨干助理借鉴先进实践经验，拓宽审判工作思路视野。

把精英编入办案团队，服务审判执行主业。将专业型高阶助理纳入速裁团

队重点培养，深度参与全链条办案工作，在实战办案中积累司法实务经验。

2021年招录的1名法官助理定岗速裁团队，2026年辅助办案164件；2020年招录的1名法官助理扎根执行局，近两年协助办案800余件。

把骨干放到重点岗位，充实管理运行力量。让综合型高阶助理牵头专项任务、重点文稿、对外对接，表现突出的人员纳入中层后备库。2020年至2022年招录的法官助理中，有5名经过培养，已成长为综合业务骨干，提拔为部门副职，参与部门日常管理，有效补齐中层管理队伍人才缺口。

安国法院建立“电子+纸质”双制式成长档案，归集百余项成长数据，实行差异化考核。坚持严管厚爱并重，建好“青法之家”保障异地青年住宿，落实体检、心理疏导、文体团建、谈心谈话，及时化解青年助理思想包袱与现实困难，疏导青年职业困惑。对接组织部门打通晋升通道，实现职数循环周转。

分层培育释放人才优势，该院法官助理理论调研与宣传工作成效突出，多篇斩获全国学术讨论会奖项，1篇案例入选国家级案例库，中标省级调研课题1项。2名法官助理获评全省法院优秀信息员、1名获评市级优秀调研工作者，全院干事创业氛围持续浓厚。

“法官助理队伍是推进审判工作现代化不可或缺的后备力量，我们将根据最高人民法院队伍建设部署，动态优化‘三阶双轨’培育路径，完善考核激励等升级配套举措，健全‘学、练、研、传’培育载体，一体抓实青年助理政治、业务、职业道德素质建设，锻造忠诚可靠、业务精通、作风过硬的专业化法官助理队伍，为基层司法事业长远发展筑牢坚实人才根基。”安国法院党组书记、院长刘慧表示。



安国法院召开青年干警座谈会。

周子涵 摄



法官李杰(左)为结对帮带的法官助理杜晓晓讲解办案要点。

周子涵 摄



安国法院以“书香安法 阅见真知”为主题开展读书分享会。

周子涵 摄