十日暖风吹散心头愁

当事人 **杨 某** 口述 **张丽宁 张谷雨** 整理

我今年73岁，住在河北省博野县北杨村老院子，平日孤身一人过日子。年纪大了身子骨一天不如一天，地里农活干不动，手里没有半点进项，往后生活只能指望孩子照拂。可虽然之前法院判了儿子要尽赡养义务，但他总躲着不肯露面，说好的赡养费、口粮迟迟不见踪影。

日子一天天熬下去，屋里的米面慢慢见了底，柴米油盐也时常短缺，偌大的院子很是冷清。我躺在床上翻来覆去，满肚子委屈没处说，我这把年纪，不是非要和孩子争个你长我短，只是人老无依，连最基本的吃穿温饱都成了问题。我一个农村老太太，不懂啥法律规矩，嘴笨也不会与人说道，那段时间，我真是愁得没办法，不知道往后的日子该怎么过。

今年5月初，我实在撑不住了，便拜托年轻邻居帮忙，向法院申请了强制执行。那会儿我心里七上八下，既盼着问题能解决，又怕一家人矛盾闹得更僵，母子隔阂越来越深，心里又慌又纠结。

让我没想到的是博野县人民法院的同志们格外上心，案子刚立上，张法官很快就找上门。

为了解开我们母子俩心里的结，张法官没有急着上门催要财物，而是一次次往村里跑，找来熟悉我们家事、懂乡土人情的村干部一起帮忙调解。他们多次找到我儿子，先跟他讲法律，告诉他赡养父母是为人子女逃不开的法定义务，拒不履行法院生效判决，更是要担责任的。讲完法理，又拉着他唠家常、忆过往，细数我一辈子辛苦拉扯孩子长大的不易，念叨几十年相依相伴的母子情深。

情理相融、反复劝导，终于让我儿子幡然醒悟。他认识到自己偏执不孝的过错，内心满是愧疚和自责。张法官看他真心悔改，便趁热打铁，特意安排我们母子倾心交谈。

许久没有好好说话的我们，那天坐在家中小院里，心里的别扭、怨气都放下了。我没有指责他，只是慢慢说着自己独居的无助、无人照料的心酸，说着为人父母一辈子的牵挂与期盼。听着我的心里话，我儿子红了眼眶，主动拉着我的手低头认错，坦言这些年他钻牛角尖、意气用事，只顾着自己的情绪，辜负了我的养育恩情，实在不该。

天下没有不疼孩子的父母，我从来就没恨过他，当初求助法院只是没办法。看着他真心悔过的模样，我憋了这么久的委屈尽数消散，我们娘俩儿总算解开了心里的疙瘩。我儿子当场承诺，全额补齐拖欠的赡养费与口粮，以后好好尽孝、常回家看看，并与法官说好了钱粮交付的具体事宜。

约定交付当日，法官们专门跑了40多里路来到村里。在村干部的见证下，我儿子足额交清了所有钱款和粮食，那一刻我悬了许久的心总算放下了。可我腿脚不利索，这么多粮食根本搬不动，法院的同志啥也没说，和我儿子一起，一趟趟将粮食搬运、妥善归置到我家中。

从我申请执行，到钱粮到位、我们母子和好，前后也就差不多十天。就这短短几日，不光解决了我的难处，更吹散了我心里好几年的愁云，把我们娘俩的亲情也找回来了。

看着满屋的粮食、法官们忙碌过后满头大汗的样子，我打心底里满是温暖和感激。法官们没有端着架子办案，而是实实在在站在我的角度想问题、办事情，把老百姓的难处当成自己的难处，用真心暖了我们的心、解决了家里的事。

上接第六版 后来因无法顺利交付发生纠纷，承包人往往主张该协议是为行使工程价款优先受偿权，并以此对抗抵押权人及其他债权人。《建工解释二》第十八条明确了行使优先受偿权折价协议的要件，只有同时具备该条规定的四项条件时才能构成民法典第八百零七条规定的折价协议，才属于合法行使了优先受偿权。这样规定的目的是避免发包人与承包人恶意串通，以明显不合理的低价折价工程、变相转移责任财产，损害抵押权人及其他债权人利益。

三是优先受偿权的物上代位。建设工程毁损、灭失或者被征收后，参照担保物权物上代位原理，《建工解释二》第二十条明确优先受偿权效力延伸至工程毁损、灭失、征收所对应的替代价值，包括保险金、赔偿金及征收补偿金等。至于在建设工程转让情形下，承包人就转让款是否可以物上代位，实践中情况复杂，还涉及与执行异议之诉衔接、协调问题，本次解释暂未规定。

四是优先受偿权的起算点。《建工解释一》第四十一条规定承包人应当在合理期限内行使优先受偿权，自发包人应当给付工程价款之日最长不超过十八个月。实践中，“发包人应当给付建设工程价款之日”往往存在由于工期顺延等客观原因导致给付工程款之日被相应延后，此时如果仍按照原先合同的约定起算优先受偿权的行使期间，对承包人明显不公平。《建工解释二》第二十一条第一款规定，此种情形下当事人协商变更给付日期的，则从变更后的应当给付工程价款之日起算优先受偿权行使期限。另一方面，有的合同中当事人未约定发包人应当给付工程价款日期或者约定不明，此时如果优先受偿权行使期限迟迟不予起算，也对发包人以及发包人的其他债权人不公平，所以《建工解释二》第二十一条第二款规定，如果结算协议约定了应当给付工程价款的日期，那么就从该日起算。

五是优先受偿权的转让。工程价款优先受偿权是否当然附随工程价款债权的转让而转让，法律并无规定。肯定的观点认为优先受偿权可随工程价款债权转让而转让，有利于承包人工程价款债权的实现和保护建筑工人利益；否定的观点认为法律赋予承包人优先受偿权是基于建筑工人劳动的物化，具有人身依附性，该权利的主体只能是法定的承包人。《建工解释二》制定过程中，我们反复听取和研究有关方面意见。我们认为，解决此问题要考虑三个方面：其一，优先受偿权转让是否有利于化解债务，保护承包人和建筑工人的利益。其二，优先受偿权转让是否系真实交易，以防不同主体间“空对空”虚假转让，徒增交易成本，非但不解决实际问题，甚至损害抵押权人和其他债权人的合法利益。其三，优先受偿权转让，不是一个简单的判断题、单选题，而要立足于建筑市场实际，考虑到建工案件的特殊性。因此，在充分论证基础上，司法解释以非穷尽式列举的方式，将建设工程是否竣工验收合格、工程价款是否结算、债权转让合同是否有效、受让人是否支付合理转让款等四个要素，作为判断受让人能否主张工程价款优先受偿权的主要审查要素，供法官在具体案件中综合把握。

这四个要素中，第一，建设工程竣工验收合格，是保证工程价款优先受偿权具有真实的资产基础且今后能够通过变价方式真正实现，同时防止在工程项目质量尚未合格时承包人就通过转让权利来实际上逃离或稀释合同中的施工义务和质量责任；第二，工程价款已经结算，是为了更好确保工程价款债权的真实和可靠，确保转让行为始终服务确保“诚信且负责”的承包人尽快实现债权利益这一目的和本源；第三，债权转让合同有效和受让人支付了合理转让款，既是为了杜绝将工程价款债权转让给违法行为人以架空法律强制性规定，也是为了确保在发包人无法支付工程价款时承包人可以通过真实转让来引入“新资金”以打开债的枷锁，还可以确保以“不变价出让工程项目”这种对既存的购房关系影响最小、成本最低的方式来实现承包人受偿。这些因素是人民法院在适用此规则时需要综合考虑的，不同案件中由于情况不一，所以对各种因素的考量和取舍可能会有不同，但是整体上应当从上述方面去考虑和把握。当然，我们也会加强对这一问题的调研和关注，确保规则的适用更加精准和有效，各级法院在审理中遇到新问题、新情况，也应及时研究和报告。

最后，人民法院在审理建工案件中，要始终坚持“从政治上看、从法治上办”，切实践行“做实定分止争”，服务保障建筑业高质量发展，以促进社会公平正义、增进人民福祉为出发点和落脚点，努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义。

把政绩成色考准考实

上接第一版

“人民法院肩负着‘为大局服务、为人民司法’的政治责任和使命，必须以正确政绩观为引领，聚焦主责主业，提升审判质效，服务经济社会高质量发展。”今年5月29日，最高人民法院召开政绩考核工作座谈会，最高人民法院院长张军围绕树立和践行正确政绩观，做深做实全员绩效考核，更好履行职责使命提出要求。

三年来，全院各部门深入贯彻习近平法治思想和习近平党建思想，结合实际制定考核方案、创新考核方式，在运行中动态调整优化，注重加强结果运用，让干多干少、干好干差明显区别，引导干警全身心投入到为人民出政绩、以实干出政绩上。

与此同时，考核的制度体系也在不断完善。历经“打基础、促工作、见长效”三个阶段，最高人民法院形成了以《机关考核工作办法》《机关平时考核办法》为基础，以《干警个人绩效考核工作实施方案》《公务员绩效管理试点工作方案》为指引，以年度实地考核调研、季度“红黄灯”提醒、考核指标动态调整、每季度向院党组专题报告等4项工作机制为支撑，以各部门考核细则为主体的“2+2+4+N”考核工作体系。

“这套体系实现了考核工作与科学管理、内部挖潜、督办落实、干部成长的贯通衔接，考核工作的规范化、制度化水平显著提升。”最高人民法院政治部主任孙镇平表示，要聚焦政绩考核工作中出现的问题，集思广益、凝聚共识，推动树立和践行正确政绩观的思想认识再深化、考核方法再优化、工作质效再提升。

如何充分发挥考核指挥棒、风向标、助推器作用？

“不仅坚决落实党中央决策部署，更通过司法建议等主动、协同落实党中央重大部署”“不仅严格依法定分、更重实质止争”“牢记评价司法公正的主体是人民群众”，张军院长在座谈会上强调，要以绩效考核促推正确政绩观落到实处。

政绩观“政”字打头，政治要求是第一位。最高人民法院党组始终坚持对标中央部署要求，紧密结合司法审判工作实际，把政治标准放在首位，把政治建设、思想建设、业务建设、纪律作风建设等方面要求融入考核工作，推动政治考核脱虚入实。

办公厅作为最高人民法院机关运转中枢，围绕“如何全面实施绩效管理，推动完善党中央重大决策部署落实机制”开展专题研究，既通过绩效管理环节完善部门内部落实机制，也作为考核职能部门，通过“红黄灯”提醒、年度考核等方式，对其他部门落实党中央重大决策部署、院党组重点工作情况开展组织绩效评价，进一步强化统筹、督办职能发挥。

“在考核工作中，以‘亮灯提醒为主、扣分惩罚为辅’，但对漠视群众权益的行为坚决扣分。比如当事人或律师申请查阅案卷，业务部门15天不审批，坚决扣分。”办公厅主任林文学表示。

如何以考核为牵引，推动党建与业务深度融合，真正践行“从政治上看、从法治上办”？

刑三庭将落实习近平总书记关于金融强国、扫黑除恶、打击电诈等重要指示批示、院党组决议事项设置考核标准，高质量完成的予以加分，工作拖延、效果不好的予以扣分。将代表委员联络、包案解纷、巡回审判、人民法院案例库及法答网、脱薄工作、“三个规定”填报等重点工作纳入考核并赋分，充分发挥考核导向作用，做实一分部署、九分落实。

“要‘干什么、考什么’，避免‘一刀切’。”刑三庭庭长汪斌表示，针对庭内专项任务“点多面广”的特点，刑三庭注重考事与考人相结合，设置差异化考核项目，坚持潜绩显绩并重，对带助理办案、接听信访电话以及扫黑、打击非吸、反洗钱等相关日常工作“潜绩”给予合理评价，合理配置权重比例，以综合评价、效果评价来平衡差异。

案件长期未结，直接影响人民群众对公平正义的感受、影响经济社会高质量发展。

民三庭将长期未结案件作为审判绩效的“硬指标”进行考核，对庭内一年以上未结案建立台账，实行清单式全程跟踪管理。针对全国知识产权条线长期未结案，建立“一组一省一策”的对口指导机制，由相应调研组对口定向、精准指导。截至2025年底，民三庭一年以上未结案件、条线两年以上未结案件均大幅下降，清积效果明显。

“自全院考核机制运行以来，全庭工作质效明显提升，作风面貌持续向好，争先创优氛围更浓，考核作用成效明显。”民三庭庭长李剑表示，民三庭还在落实法官独立办案、加强案例入库、提升法答网问答质量等方面加强考核力度、细化考核标准，持续激发队伍凝聚力、战斗力、创造力。

精准施策：分级分类“量体裁衣”

法院人员类型多样、岗位职责差异较大。如何避免考核工作重点不突出、针对性不强等问题？

习近平总书记深刻指出，“要完善差异化考核评价体系，提高考核的针对性和科学性，让考核指挥棒真正管用”。

座谈会上，张军院长从科学统筹“政治”与“业务”、“减负”与“增效”、“考人”与“考事”等方面明确绩效考核工作思路，指出要坚持以政治建设为统领，通过科学考核落实责任、实现增效，既看显绩也看潜绩，全面、综合评价干部。

最高人民法院坚持分级分类、动态调整，考核方式和指标设置充分考虑岗位层次、部门类型、人员性质、素质要求等多维度差异，不搞“一刀切”，有效保证了考核的科学性、针对性——

在岗位层次上，区分厅局“一把手”、班子成员、处级干部、职级公务员，分别侧重考核政治引领、业务协同、抓落实能力、专业实绩；在部门类型上，将全院划分为刑事审判、民事审判、综合审判、巡回法庭、综合行政、直属单位6大类7个小组，同类同台竞技、分类确定评优比例，审判部门看办案质效，综合部门看任务落实，巡回法庭看就地化解矛盾能力；在人员性质上，法官从质量、效率、效果三维量化计分、动态排名，法官助理侧重业务性考核，书记员侧重事务性考核，司法行政人员采用“基础分+加减分”方式；在素质要求上，一体推进政治素质、业务素质、职业道德素质考核，先后3次调整完善院内考核工作机制，确保业务素质考核指标与工作需要紧密挂钩、与时俱进。

与此同时，最高人民法院还建立了“红黄灯”提醒机制，综合政治和业务两方面统筹设置3大类13小项提醒内容，按季度“亮灯”点对点提醒，帮助各部门及时调整工作思路、优化管理举措。

这套分级分类、动态调整的考核体系，在实践中不断优化、持续见效，得到了中央有关部门的充分肯定。

执行案件类型复杂、社会关注度高。如何通过差异化考核，引导执行干警既“用力”更“用心”？

执行局突出问题导向，紧贴执行工作规律，以考核指挥棒，科学校准正确政绩观。充分发挥指挥中心的枢纽作用，推动考核精准施策，建立健全“一月一纪实、一季一报告”的实时动态考核管理机制，对局内和条线异常指标即时喊停、随时调度，聚焦找问题、促改进，三年调度超600次。

“执行局通过个人自评、层级审核、公开公示全流程管理，全程留痕、全程透明，以公开促公平、以公正聚人心。”执行局局长黄文俊表示，执行局坚持岗位不一样，权重不一样；难度不一样，赋分不一样，从“静态算账”向“动态调度”转变，根据岗位差异、工作量大小实行差异化考核，杜绝“干多干少一个样、干难干易一个样”。同时建立预警提醒机制，把问题解决在萌芽，绝不等到年底算总账。

巡回法庭处于化解涉诉信访、服务人民群众的第一线。如何为这支队伍“量身定尺”，考出“群众家门口的最高人民法院”的真实担当？

“政绩考核外观是评价体系，内核是科学管理。”第三巡回法庭聚焦主责主业，构建适合巡回法庭实际的政绩考评体系，积极落实信访工作法治化要求，构建“四位一体、四责贯通”信访工作新机制，实行首访负责制，开放诉服大厅全部窗口，当日来访当日接谈完毕，让老百姓“只跑一次”。设立信访热线电话，2025年接听办理群众来电4862个，为群众提供全流程服务，切实降低群众“诉累”。

“我们坚持‘重潜绩，求实效’。”第三巡回法庭分党组副书记、副庭长付向波介绍，三巡坚持实质答复、实质化解，注重为当事人、信访人解法结，更注重解心结。完善信访档案管理办法，全面彻底摸清建庭以来的信访底数。2025年度，三巡来访总量较前一年下降53.92%，初访下降36.90%。

机关直属单位面临人员身份多样、岗位分工多元的考核难题。如何让不同“跑道”上的员工都能感受到考核的公平与激励？

人民法院新闻传媒总社在分级分类上精耕细作：社领导重点考核“第一议题”学习成果转化情况及理论学习指导实践的实效性；中层重点考核完成院党组、社党委交办任务质量、重大专项工作落实成效及本部门党建、队建与业务传帮带表现；普通员工聚焦政治能力、业务绩效与团队协作，从各类新闻奖项以及跨部门协作贡献度等方面综合赋分，围绕不同岗位特点，分类建立激励评价机制。

“对承担重大宣传报道任务、作品取得重要传播效果的集体和个人，在评奖推优中予以倾斜。”人民法院新闻传媒总社党委书记、社长张守增表示，总社考核突出实绩导向，围绕阅读量、互动率、传播广度及舆情反馈等关键指标，推动内容创作从“经验主导”向“数据协同”转型。考核结果与评优评先、职务职级晋升、绩效分配、党员发展等直接挂钩，形成比学赶超的良好氛围。

科学考评：实现减负与增效相统一

考核是手段，实绩是目的。既要考准考实，也要考得科学、考得有效，让干警从繁琐的事务中解脱出来，把更多精力投入到审判执行主责主业上。

“要科学统筹‘减负’与‘增效’，通过科学考核落实责任、传导压力、实现增效，坚决避免给基层增加负担。”张军院长多次强调，要以科学考核实现减负与增效相统一。

三年来，最高人民法院坚持问题导向，在指标繁简上做“减法”，在提质增效上做“加法”，形成了一套符合司法规律、务实管用的考核方法。

“减负”并非一减了之，关键在于找准减什么、为什么减。

“要坚持效果导向，做实减负与提质相结合，从质量、效率、效果三个维度，精准设置考核指标。”在政绩考核工作座谈会上，各部门交流着三年来的探索与实践。

变“考核”为“体检”，审判质量管理指标体系率先经历了一场深刻的定位之变——

2024年1月，人民法院审判质量管理指标体系正式印发，明确不用于考核各级法院，仅为提高审判质效、强化科学管理提供参考。同年9月，在深入调研和全面听取地方各级法院意见基础上，最高人民法院对指标体系作出重大修订，由26项压减至18项，精简比例超过三分之一。与此同时，取消立案条线诉讼服务质效评估指标80项，取消执行条线统计评估指标75项，相应的重点评价事项一体化纳入修订后的总体指标中。2025年，最高人民法院又分别于1月和10月两次优化调整了指标体系，指标数量由18项进一步精简为16项。

这套指标体系从一开始就被明确定位为“体检表”。它不是上级对下级的考核工具，而是中性的、客观的测量标尺，供地方各级法院对照检验自身审判质效、自主发现问题。2024年7月起，最高人民法院不再通报排名，仅在每季度数据会商后，随会议纪要“点对点”向下级法院反馈其辖域内的审判执行运行数据，不涉及其他地区、不包含排名信息。多数指标设置了“合理区间”，凡进入合理区间的即视为符合要求，不分三六九等，防止盲目攀比、追高压低。数据会商被打造成为高质量的“会诊”，帮助地方各级法院跳出“围着数据转、奔着数据干”的思维定式，从检视出的问题中发现“病源”、找到“病灶”、深挖“病根”。

机关内部对各部门、干警的考核方式变革，同样贯穿着“减负”的理念——

针对以往年度考核“唯指标、唯分数”、方式较为单一的问题，最高人民法院从单一“指标评分式”考核，探索调整为指标赋分与实地考核相结合的方式，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。

今年1月7日至22日，最高人民法院7个考核组分赴刑事审判庭、民事审判庭、综合审判庭、巡回法庭、综合部门、直属单位开展调研式考核工作。深入实地走访调研，与领导班子、法官、干警等代表谈话，现场查看党支部会议记录、规章制度、问题台账……最高人民法院考核组以量化数据与主观评价相结合的复合考核方式，全方位、立体化了解各部门真实工作情况，切实避免“唯指标、唯分数”问题。

减负的落脚点是增效，考核归根结底要推动工作。最高人民法院各单位结合实际，纷纷拿出了自己的“解法”——

刑一庭简化考核步骤，将三大类六十余项具体考核指标设置成制式绩效分表，由干警在办案或办件中直接对照表格分值填报，经分管庭领导审核后由综合办汇总，将考核工作分解在每一项、每一类工作中，既高效运转，又能及时发现问题、解决问题。

民二庭构建“部门—审判团队—个人”三级考核指标体系，对部分不符合工作实际的加分项、不合理加重干警负担的扣分项予以删除、调整，进一步提升了指标科学化水平。推进“考事”与“考人”深度融合。

民四庭创新运行机制，持续优化流程，“边试边改”，推行要素式的简化版《考核工作表》，由考评员计算法官办案绩效分值后进行线上填报，其他工作汇总至季度统一考评，大幅降低填报时间，形成“精考”“减负”“增效”合力，使法官精力聚焦于办案主责主业。

新闻局精简考核内容，剔除重复性、形式化的指标，合并关联度高的指标，聚焦重点任务和关键绩效，减少对过程性、留痕性材料的过度依赖，关注宣传产品的传播力影响力、舆论引导的实际成效、服务法院中心工作的成效等，力戒形式主义。

……

在调整完善考核的同时，最高人民法院持续以科技力量为基层赋能。建设运行法答网、人民法院案例库，为一线法官提供权威、便捷的法律适用参考，避免层层请示的程序繁琐；积极运用信息化手段开展数据收集、统计和分析，增加自动生成比例，减少手工填报数量，让干警从繁琐的表格填报、材料堆砌中真正解脱出来。

考用结合：让考核结果“落地生根”

47人次因绩效考核结果不佳暂缓晋升——这是过去三年，最高人民法院在公务员职级、法官等级晋升中坚持“考核红线”的结果。

一名在职级晋升中被延期的干警表示，“原先以为考核也就是‘摆摆样子’、‘吓唬’大家，不会有什么实质性影响，没想到你们‘来真的’。接下来我要加把劲儿了，争取尽快赶上”。

“来真的”正是这场持续三年的改革最准确的注脚。

三年来，最高人民法院党组持续加强考核结果综合运用，持续健全完善考核与干部选拔任用、职级晋升、法官入额、能上能下等工作挂钩机制，让先进者有荣誉、受尊重，让后进者有压力、知不足，以“上”的动力、“下”的压力激发“干”的活力。

“要压实‘关键少数’政治责任、管理责任”“要优化完善差异化考核指标，准确把握不同类型、不同层级干部的考核重点”“要深化考核结果运用，注重考核结果与干部选育管用之间的有效衔接”座谈会上，张军院长多次强调，要以履职担当推动绩效考核落实落细。

“考核把标准摆得明明白白，谁认真、谁担当、谁辛苦，一眼就能看出来，既约束了散漫，也保护了实干，各个部门的氛围都更积极、更向上了。”“考核让好干部被懂得、被发现，彰显了正气，体现了正能量，感到很振奋、很感动。”考核工作开展以来，全院干警大力支持考核、积极参与考核、主动适应考核，在绩效考核中受到激励鼓舞、感受到差距不足，争先创优、敬业奉献、加班加点成为干部队伍的主流。干警普遍反映，考核激发了大家干事创业的内生动力，基本杜绝了“佛系”心态、“躺平”状态。

“考核要与重点工作任务相适应、指标要与审判工作实际相适应、目标要与正确工作导向相适应。”作为考核职能部门，审判管理办公室在院考核办领导下承担办案绩效相关考核工作，审管办副主任宋春雨表示，考核需要构建全方位、多角度、近距离的识别机制，通过一线调研、查阅材料、个别谈话等方式，实地核查审判工作实绩，杜绝“纸上谈兵”“数字政绩”，摒弃简单以分数定优劣，把部门实绩考准考实。

考核的最终目的不是“扣分”，而是“以考促改、以考促干”。近两年，审管办先后深入民事、刑事审判庭开展考核调研，没有完全按照考核指标总分排序，而是综合被考核部门的审判质效、专项工作、协同配合、工作作风等因素，向考核办推荐拟评优部门，让真干事、能干事、干成事的部门脱颖而出，引导广大干警发扬成绩、改进不足、担当奉献。

如何进一步发挥政绩考核作用，真考核政绩，考核真政绩，考核促政绩？

机关党委作为考核政治建设工作的牵头部门，不断优化指标、突出实效，以科学政绩考核促干警政治素质提升。“政治建设工作考核最集中反映干部政治素质，最能促推干部树立和践行正确政绩观，要在指标设置、项目优化、考核方式、结果运用上持续下功夫，激励干部干事业、创政绩。”机关党委分管日常工作的副书记连丹波说。

考核是手段，实绩是目的。在结果运用上，机关党委将政绩考核与评优评先深度挂钩——明确要求前一年度述职评议考核未被评定为“好”的不得参评“四强”党支部；优秀共产党员推荐人选，必须在前两年度院机关年度考核中至少获评一次嘉奖、办案标兵或岗位能手；“四好”党员评选，必须至少有一次当年季度考核“好”的等次。在中央层面和中央和国家机关层面的推优推先中，更是将政绩考核结果作为重要参考依据，通过强化结果运用，真正让“干得好”的干部“评得上”，激发干事创业、担当作为的内生动力。

据了解，为有效推动解决考核工作中存在的“老大难”“硬骨头”问题，进一步提升考核工作整体质效，最高人民法院还将选取部分代表性课题开展调研攻关，启动相关工作。

大道至简，实干为要。习近平总书记深刻指出，要“创造经得起实践、人民、历史检验的实绩”。新征程上，最高人民法院将继续深入贯彻习近平法治思想和习近平党建思想，坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，以更高标准、更实举措，持续完善符合司法规律的政绩考核评价体系，引导广大干警切实把正确政绩观融入为大局服务、为人民司法的生动实践，以高质量考核工作推动人民法院工作高质量发展。