# 法院思想政治建设工作汇报

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-07-01

*第一篇：法院思想政治建设工作汇报科学发展观的核心是以人为本。法院贯彻落实科学发展观，必须从加强思想政治建设入手，提高法院队伍素质，调动一切积极因素，挖掘人的最大潜能，激发创造性。在新的历史条件下，人民法院面临很多新情况、新问题。改革开放和...*

**第一篇：法院思想政治建设工作汇报**

科学发展观的核心是以人为本。法院贯彻落实科学发展观，必须从加强思想政治建设入手，提高法院队伍素质，调动一切积极因素，挖掘人的最大潜能，激发创造性。在新的历史条件下，人民法院面临很多新情况、新问题。改革开放和经济社会的快速发展既给人民法院创造了良好的发展机遇，同时也带来了前所未有的新考验，要保证人民法院队伍忠于党、忠于国家、忠

于人民、忠于法律，推进法院工作与时俱进和科学发展，必须全面加强人民法院的思想政治建设，突出加强“以思想政治建设为主线”的队伍建设，为实现人民法院工作与时俱进和科学发展提供政治保证、思想保证和组织保证。

一、强化思想引导，保证法院高举旗帜信念不动摇

思想建设是人民法院队伍建设的根本，要认真学习、深刻领会党的十七大精神，自觉高举中国特色社会主义伟大旗帜不动摇，坚持中国特色社会主义道路不动摇，坚持中国特色社会主义理论体系不动摇，确保人民法院工作的政治方向。要以科学发展观为指导，深入开展社会主义法治理念教育，始终坚持“公正司法，一心为民”的指导方针，始终坚持党对人民法院工作的绝对领导，始终坚持“三个至上”重要指导思想，要从思想上真正解决好为谁掌权、为谁司法、为谁服务的问题。加强经常性思想教育，坚持正面引导，弘扬正气，强化法官职业道德建设与行为规范，树立大局意识、政治意识、群众意识、责任意识和廉洁意识。使队伍能经得起改革发展的考验，案件能经得起历史的检验，审判工作能经得起人民的评判。

二、切实改进作风，保证法院工作让人民群众认同

作风建设是人民法院队伍建设的关键。优良的工作作风是人民法院赢得民心、树立形象、树立权威的必要条件。要坚持全心全意为人民服务的根本宗旨，将人民群众对司法工作的感受转化为改进法院工作的重要依据，将人民群众对司法工作的意见转化为改进法院工作的最终目标，将人民群众对司法工作的认同转化为改进法院工作的不竭动力。着眼服务民生，维护民权，努力为人民群众办实事、办好事、解难事，真正做到在思想上尊重群众、感情上贴近群众、工作上深入群众，真诚倾听群众呼声，真实反映群众愿望，真心关心群众疾苦。要健全完善民意表达诉求机制，大兴求真务实之风，反对形式主义和做表面文章，以人民满意不满意、高兴不高兴、认同不认同为标准，切实做好人民法院各项工作。

三、创新党建工作，保证法院法官队伍高素质

组织建设是人民法院队伍建设的组织保证。胡锦涛总书记指出：“建设高素质政法队伍是做好政法工作的组织保证”。要坚持党对人民法院工作绝对领导的原则，切实加强人民法院的党组织建设，坚持党要管党，从严治党，强化党组织制度建设，加强党员党性教育，增强党员意识和党性观念，切实加强法院领导班子建设，在司法工作中充分发挥党组织的核心领导和党员先锋模范作用。要进一步健全完善政绩、业绩考评体系，坚持干部选拔任用原则，树立正确的选人、用人导向，让想干事的人尽施才华，为能干事的人提供舞台，严格按照程序选人用人，大力培养使用创新、创业、创优的年轻干部。要坚持人才资源是第一资源的理念，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，倡导人人做贡献，人人都成才，努力营造尊重创新、崇尚创业、支持创优不拘一格选人才的良好环境，为法院科学发展提供高素质的人才队伍支持和组织保证。

四、提高司法能力，保证法院高效服务经济社会发展

司法能力建设是人民法院队伍建设的基础。要培养既懂政治又懂法治的法官队伍，必须大力加强司法能力建设。要提高认识和把握全局的能力，将审判工作放在经济社会发展大局中考量，从人民群众对法院工作的新期待新要求去谋划和思考，不断提高服务大局的能力，促进社会整体和谐发展。要健全完善教育培训机制，加强政治和业务理论知识学习、训练，不断增强法官接受新知识的能力，提高认识新情况、分析新问题、解决新问题的能力。要提高处理疑难复杂案件和处理突发事件的应变能力，要准确把握社情民意，正确认识理解人民群众的诉求，努力提高法官处理纠纷、化解矛盾的能力。

五、严格制度管理，保证法院队伍和案件不出问题

反腐倡廉建设是人民法院队伍建设的重要任务。要坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针。深入开展反腐倡廉教育，强化正面教育引导，教育干警要明明白白审案、干干净净司法、堂堂正正做人，真正做到一身正气、一尘不染。要加强廉政文化建设，积极营造“以廉为荣，以贪为耻”的廉政氛围。切实加强廉政制度建设，加强队伍管理、审判管理和政务管理，严格制度检查和落实，坚持用制度规范干警言行，以制度管人、管事、管案件。要注重加强对审判权力的监督，针对重点岗位和重点环节，加强事前、事中和事后的有效监督，加大对违法审判督查的力度，进一步落实违法审判责任追究制，保证队伍和案件不出问题，以清廉公正形象树立司法权威，以严格公正文明提高司法公信力。

**第二篇：法院思想政治建设工作总结**

思想建设是人民法院队伍建设的根本，要认真学习、深刻领会党的十七大精神，自觉高举中国特色社会主义伟大旗帜不动摇，坚持中国特色社会主义道路不动摇，坚持中国特色社会主义理论体系不动摇，确保人民法院工作的政治方向。要以科学发展观为指导，深入开展社会主义法治理念教育，始终坚持公正司法，一心为民的指导方针，始终坚持党对人民法院工作的绝对领导，始终坚持三个至上重要指导思想，要从思想上真正解决好为谁掌权、为谁司法、为谁服务的问题。加强经常性思想教育，坚持正面引导，弘扬正气，强化法官职业道德建设与行为规范，树立大局意识、政治意识、群众意识、责任意识和廉洁意识。使队伍能经得起改革发展的考验，案件能经得起历史的检验，审判工作能经得起人民的评判。

作风建设是人民法院队伍建设的关键。优良的工作作风是人民法院赢得民心、树立形象、树立权威的必要条件。要坚持全心全意为人民服务的根本宗旨，将人民群众对司法工作的感受转化为改进法院工作的重要依据，将人民群众对司法工作的意见转化为改进法院工作的最终目标，将人民群众对司法工作的认同转化为改进法院工作的不竭动力。着眼服务民生，维护民权，努力为人民群众办实事、办好事、解难事，真正做到在思想上尊重群众、感情上贴近群众、工作上深入群众，真诚倾听群众呼声，真实反映群众愿望，真心关心群众疾苦。要健全完善民意表达诉求机制，大兴求真务实之风，反对形式主义和做表面文章，以人民满意不满意、高兴不高兴、认同不认同为标准，切实做好人民法院各项工作。

司法能力建设是人民法院队伍建设的基础。要培养既懂政治又懂法治的法官队伍，必须大力加强司法能力建设。要提高认识和把握全局的能力，将审判工作放在经济社会发展大局中考量，从人民群众对法院工作的新期待新要求去谋划和思考，不断提高服务大局的能力，促进社会整体和谐发展。要健全完善教育培训机制，加强政治和业务理论知识学习、训练，不断增强法官接受新知识的能力，提高认识新情况、分析新问题、解决新问题的能力。要提高处理疑难复杂案件和处理突发事件的应变能力，要准确把握社情民意，正确认识理解人民群众的诉求，努力提高法官处理纠纷、化解矛盾的能力。

反腐倡廉建设是人民法院队伍建设的重要任务。要坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针。深入开展反腐倡廉教育，强化正面教育引导，教育干警要明明白白审案、干干净净司法、堂堂正正做人，真正做到一身正气、一尘不染。要加强廉政文化建设，积极营造以廉为荣，以贪为耻的廉政氛围。切实加强廉政制度建设，加强队伍管理、审判管理和政务管理，严格制度检查和落实，坚持用制度规范干警言行，以制度管人、管事、管案件。要注重加强对审判权力的监督，针对重点岗位和重点环节，加强事前、事中和事后的有效监督，加大对违法审判督查的力度，进一步落实违法审判责任追究制，保证队伍和案件不出问题，以清廉公正形象树立司法权威，以严格公正文明提高司法公信力。

**第三篇：法院领导班子思想政治建设情况汇报（推荐）**

法院领导班子思想政治建设情况汇报

区法院领导班子思想政治建设情况汇报好范文版权所有，全国文秘工作者的114!

区委去年月日召开区属单位领导班子思想政治建设座谈会之后，我院参会人员与当日下午将会议精神向主持工作的郭中兴副院长（党组副书记）作了汇报，并在日后召开的党组会议上进行了传达。在郭中兴同志的主持下，我院

党组在学习区委领导指示和先进经验的基础上，对本院近年来领导班子思想政治建设情况进行了比较认真的总结回顾，研究讨论了进一步抓好我院领导班子思想政治建设的初步意见。现将我院近年来领导班子思想政治建设的简要情况和今后进一步抓好领导班子思想政治建设打算汇报如下。

一、我院领导班子思想政治建设的基本情况

近年来，在区委、上级法院的领导和上级机关的指导下，我院领导班子思想政治建设不断取得进步，特别是经过“三讲”教育，党组进一步认识到，能不能把领导班子建设成为一个思想开拓、作风过硬的坚强核心，是法院队伍能否有一个好风气、审判工作“公正与效率”能否真正实现的大问题。我们紧紧抓住这个关键，认真贯彻区委和上级法院关于加强领导班子思想政治建设的一系列指示，坚持把抓好领导班子建设放在队伍建设的首位，在“创建一个好班子”上作了不懈努力。

一是注重政治理论和业务学习，为不断提高思想理论和决策水平，党组成员在积极参加全院政治业务学习的同时，坚持了每月一次集中学习活动，同时能自觉抓好业余学习。党组要求每个成员都要有学习笔记，并在每年的全院目标管理方案中规定，每个院领导每年要完成两篇字以上的业务论文或调研文章，这些要求都得到了较好落实，如党组副书记、副院长郭中兴同志，带头参加学习、抓好自学，并多次在干警大会上讲授业务知识、交流学习体会，受到了广泛称赞。

二是坚持民主集中制原则，制定和认真执行了重大问题议事规则，凡属重大开支、重要工作部署、干部调整任免、干警福利事项等重大事项，都必须由党组集体讨论决定。

三是坚持每半年召开一次民主生活会，积极开展批评和自我批评，并做到平时开展积极开展谈心活动，相互沟通，齐心协力抓好各项工作。

××年，党组书记王建夫同志对加强领导班子自身建设提出了三点要求，第一，班子成员要在学习、工作、纪律方面率先垂范，哪里有困难，哪里艰苦，哪里有大案要案或重大问题需要解决，那里就应该有院党组成员的身影。要把大家凝聚在院党组的周围。第二，要一级抓好一级、管好一级，从小事做起，从小事抓起。必须树立起有令必行、有禁必止的硬作风。第三，要联系群众，经常开展谈心活动，定期开党组、支部民主生活会。大事要讲原则，小事要讲风格，做到一个声音对外。他提出，领导者的权威是在是在实践中形成的，要以自己的人格力量、真实水平、切实政绩感召和影响大家，每个班子成员都要承担一定的实际工作，副院长每人每年办结案件不应少于件。这些要求和目标已经实现，院领导班子成员以自己的模范作用赢得了广大干警的真心拥护。班子形成了讲团结、守纪律、集思广益、互相尊重的良好风气。

经讨论认为，我院领导班子思想政治建设虽然取得的一定成绩，但与区委的要求相比，与先进典型相比，还有一定的差距，主要是理论学习还抓得不够紧，学习制度落实得不够好，在落实“一岗双责”制度上还要进一步努力。

二、进一步抓好领导班子思想政治建设的打算好范文版权所有，全国文秘工作者的114!

（一）、继续深入学习、贯彻党的十六届三中、四中全会精神，不断加强司法能力、提高司法水平

加强司法能力、提高司法水平是贯彻落实党的十六届四中全会精神在人民法院工作上的体现。要认真开展如何加强司法能力建设的讨论，找出在司法能力与司法水平上与形势不相适应的问题，分析影响司法能力建设的主要因素，研究加强司法能力、提高司法水平的办法措施，把党依法执政的基本要求贯彻落实到我院工作的全过程和各个方面。学习贯彻活动目标要明确、内容要扎实，形式要创新，成效要显著。要坚持用十届四中全会精神指导实践，解决问题，推进工作，切实把十六届四中全会精神贯彻落实到各项工作中去。

增强司法能力、提高司法水平必须坚持党对法院工作的领导，要自觉接受党委、人大对司法活动的监督，依法独立公正地行使审判权，使体现党和国家意志的宪法和法律得以实施。要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以服从党和国家工作大局为宗旨，不断增强惩罚刑事犯罪，维护国家安全和社会稳定的能力；增强依法调解经济关系，促进社会主义市场经济健康发展的能力；增强依法处理矛盾纠纷，保障社会和谐的能力；增强支持和促进依法行政，推进社会主义民主政治建设的能力；增强在司法领域保障人权，维护人民群众合法权益的能力；不断提高正确适用法律、公正高效司法的水平。

（三）、以党员先进性教育活

**第四篇：街道领导班子思想政治建设工作汇报**

街道领导班子思想政治建设工作汇报

思想政治建设是领导班子建设的基础，也是建设发展型领导班子的关键，换届以来，街道党委坚持科学发展观为指导，积极贯彻落实市区各项会议以及文件精神，着力加强领导班子思想政治建设，进一步提高领导班子的思想政治素质和领导能力。现将思想政治建设工作汇报如下：

一、主要做法

（一）坚持理论学习。街道党委强化理论学习，把思想政治建设的出发点放在提高班子成员的执政能力上。制定了领导班子中心组定期学习制度，规定每年集中学习不少于12次，倡导集体学习和个人自学相结合，积极引导干部正确处理工作和学习的关系，既踏实苦干，又扎实苦学，科学地安排时间，珍惜时间，减少不必要的应酬，把功夫用在学习上，不断充实和完善自己。街道党委精心组织、周密安排，每次中心组学习都有中心内容，有专题辅导或发言，有针对性的解决重点问题，做到学有计划、学有笔记、学有记录、学有质量，防止流于形式。

（二）改进领导方法，增强党内民主。街道注重制度建设，完善了领导班子民主议事制、重大事项决策票决制等相关规章制度，坚持“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，完善领导班子议事规则和决策程序，凡涉及重要决策、重要干部人事任免、重大项目安排和大额资金支出等问题，必须经集体讨

论决定。坚持每周召开党政联席会、民主生活会等制度，贯彻执行民主集中制，工作讲配合、重协调，营造一条心、一股劲的好氛围。街道领导班子成员分工明确，配合默契，能够有效发挥成员工作积极性和创造性，班子成员良好的精神状态，较强的敬业精神，保证了各项工作的顺利推进。

（三）狠抓工作落实。街道严格按照目标管理责任制的内容，加大工作督查力度，狠抓工作落实。结合“争先进位年”活动，制定了工作承诺制，健全了年初承诺、年内践诺、年底评诺的工作机制。街道党委制定了专项述职制度和责任追究制度，要求领导班子成员对所负责的工作进行定期汇报，并且实现责任主体明确化、部门责任法定化、岗位责任具体化，逐步形成符合科学发展观和正确政绩观要求的干部考核、领导评价、奖罚机制。

（四）积极改进工作作风。街道制定了科级干部包村制度以及帮包基层党建联系点制度，积极帮助后进村理清思路、破解难题、创业致富、转化升级。街道党委推行“一线工作法”，要求班子成员深入基层、深入群众，对事关全局的重大问题和群众关注的热点进行深入的调查研究。街道党委坚持务实、节俭、高效的原则，减少会议次数，控制会议规模；精简各类文件简报，严格控制文电印发规格和数量；严格控制办公经费支出，坚持节能、节水、节电、节材，进一步降低行政成本。

（五）加强党风廉政建设。街道积极落实党风廉政建设责任制。对职责范围内的党风廉政建设，坚持亲自抓，负总责；对分

管部门和单位的不良现象部掩盖不袒护，采取有力措施防止腐败。严格遵守组织人事纪律，坚持从事业发展和工作需要出发，选拔任用政治过硬、德才兼备的优秀干部，坚决抵制跑官要官等不正之风。认真执行领导干部报告个人有关事项、述职述廉制度和诫勉谈话制度，主动接受党组织、广大党员、人民群众好新闻舆论的监督，严格规范从政行为。加强纪检监察机关的监督，积极探索对党员干部八小时之外监督的有效办法。

二、存在问题

虽然我们在加强领导班子思想政治建设方面做了一定的工作，也取得了一些明显的成效，但与新形势新任务的要求相比，还存在一定的差距。

一是在思想政治建设上，少数领导干部思想观念与科学发展观的要求还不相适应。少数干部中还存在认识不到位、理解不深刻、落实不彻底的问题，还存在思想保守、满足现状、不思进取的问题。

二是在执政能力建设上，少数领导干部能力素质与加快发展的要求还不相适应。在部分领导干部身上，还存在抓行政管理的能力强，抓经济工作的能力弱，抓常规工作的能力强，应对突发事件的能力弱，用传统办法解决一般问题的能力强，按市场经济规律解决复杂问题的能力弱等问题。

三是在工作方式方法上，少数领导干部职能转变缓慢，与构建和谐社会的要求还不相适应。一些领导干部在领导方法上，还

存在着习惯于用传统思维方式解决问题，而不习惯用科学发展的理念谋划全局；习惯于用行政命令发号施令，而不习惯用富有成效的思想政治建设推动工作；习惯于凭已有经验办事，而不习惯用发展的观点和科学的态度处理事情等问题，致使一些工作落实不够及时到位，效果不够明显。

三、工作规划

在今后的工作中，我们将正视差距，进一步强化工作措施，健全工作机制，切实增强思想政治建设的针对性和主动性。

（一）大力弘扬求真务实之风。坚决反对形式主义。大力弘扬求真务实的精神，时时处处坚持重实际、说实话、办实事、求实效，不提脱离实际的高指标，不喊哗众取宠的空口号，不报欺上瞒下、弄虚作假的统计数字。大力整顿文山会海，减少不必要的迎来送往等应酬活动，规范领导干部的公务活动，使领导干部能够从繁杂的事务中解放出来，深入基层，深入群众，倾听民声，体察民情，了解民苦，关注民生。

（二）坚持密切党群干群关系。针对新形势下群众工作面临的新情况、新特点，创新、积极探索加强党群干群联系、密切党群干群关系的新途径。

（三）切实维护群众利益。坚持执政为民、勤政为民，把维护好、实现好、发展好最广大人民群众的根本利益作为决策、办事情的出发点和落脚点，在出台重要政策、开展重要建设事项时，注意保护群众利益。

**第五篇：基层法院思想政治建设调研报告**

基层法院思想政治建设调研报告

当前，随着社会经济的日益发展和司法体制改革的深入推进，作为国家司法机关中重要的司法群体——法院干警，面临着公正高效司法的职业要求与个人价值要求的考验，职级待遇、经济收入、工作压力、社会期望等多方面因素，给法院干警的思想状态带来了前所未有的冲击，干警的思想动态和利益需求正日益呈现多元化趋势。为了深入了解和及时掌握全院干警的思想状况，提高思想政治工作的有效性和针对性，提升干警工作热情，促进干警身心健康，提高队伍管理水平，按照湖南省高院《关于法院思想政治建设研究的通知》要求，古丈县人民法院政治办通过对各部门干警进行调查了解，现就我院干警思想状况分析如下：

一、我院机构人员构成情况

按照《古丈县人民法院职能配置、内设机构和人员编制规定》，县编办核定我院设置13个内设机构，其中政治办为副科级机构，执行局、法警队负责人高配。3个法庭为副科级机构。下设一个党总支，三个党支部。我院实有人数50人，党员干警37人，团员干警6人，群众7人。男干警31人，女干警19人。35周岁以下20人，36-49周岁21人，50岁以上9人。大专学历及大专以下人数5人，本科学历人数43人，研究生学历2人。副科以上21人，科员以下人员

29人。现有审判员24人（包括正、副院长、审委会委员、正副庭长21名），助理审判员4人，书记员4人正式法警10人，其它审判辅助人员8人。

二、干警思想动态表现

在县委、上级法院的领导和指导下，我院干警思想政治建设不断取得进步，特别是经过“社会主义法治理念”、“人民法官为人民”、“党的先进性教育”活动以来，我院干警队伍思想状况比较稳定，各项工作扎实有序开展。

一是加强领导、严密组织。该院党组织把加强领导班子思想政治建设作为“抓班子、带队伍、促审判”的工作主线，认真严格地组织推进。实行“一把手”负责制，班子其他成员各负其责，一级抓一级，层层抓落实。把握全局、统筹兼顾，把思想政治建设与政法干警核心价值观主题教育相结合，与法院各项审判、执行工作相结合，妥善处理工学之间的关系，确保工作与活动两手抓、两不误、两促进。加强组织建设，通过积极争取，我院于去年成立了党总支，下设三个支部，进一步完善了组织机构，各支部有声有色地开展各项工作。

二是深入调研、找准问题。该院建立领导干部联系点制度，加强对领干警思想政治建设工作的督查、指导，把干警思想政治建设列入工作考评的重要内容，深入开展思想政治建设工作的调查研究，对各党组织思想政治建设好做法，及

时挖掘、培育和推广，抓点带面，提升整体水平。

三是创新探索、积极实践。该院党组巩固深化各类主题教育实践活动成果，精心设计载体，丰富实践内涵，创新活动形式，及时总结经验，大胆实践，使领导班子思想政治建设不断推陈出新，健康发展。

三、当前基层法院干警思想动态呈现的问题及成因(一)、社会各种纠纷凸显，案多人少矛盾突出，审判压力加大

一方面，随着改革开放的不断深入，经济社会的不断发展，各种利益格局不断变化和调整，各种社会矛盾凸显。由于当事人对我国多元化纠纷解决机制缺乏了解劝，当纠纷发生后，选择单一的诉讼途径解决（人民调整、仲裁机构未能充分发挥作用），导致大量矛盾纠纷涌入法院，法院受理的案件出现“井喷”现象。面对审不完的案子、做不完的事、听不完的争吵、写不完的判决书，很多干警对工作产生了极大的厌烦情绪，对办案效率、办案质量和工作态度都造成了极大的负面影响。

另一方面由于进入渠道不畅，人员流失严重等原因，我院干警人数尤其是审判人员逐年减少，现我院24名法官中，班子成员、审委会委员、正副庭长占21名，审判员仅3名，3人中1 人今年退休，1 人长期病假。书记员4 人。而每年我院收案数近1000件，案多人少矛盾突出，人民法庭甚至

出现“一人法庭”的现象。案多人少造成的法官个人超负工作，工作压力大。

再者，执法环境也是不容乐观。主观上看，少数法官自身政治业务素质不高，司法为民的宗旨观念不牢，对待群众态度冷淡，审判效率不高，损害了法院和法官队伍的良好形象。客观上看，由于近几年“执行难”、法律白条、司法腐败等现象屡见不鲜，加上老百姓法律观念的提升以及对法律的不理解、对法院的不理解，甚至存有偏见等种种因素共同作用下，社会形象也受到一定影响，法律的尊严和法院的权威受到严重挑战，法院面临舆论、发展瓶颈，执法环境不容乐观。基层法院干警从事的是一线工作，接触的是形形色色基层群众，直面的是经其他社会调处方式不能有效调和的纠纷矛盾，职业风险大，但由于基层安保设施有限、警力不足和“司法为民”大气候下部分当事人对法院干警形象的恣意扭曲抹黑，干警的人格尊严和人身安全得不到有效保障，法官办案存在顾虑

(二)、基层人民法院机构建制与其所承担的职责不相适应

职级晋升问题是最牵动也是最能集中体现出干警思想动态的问题。由于受到编制和职数限制，法院干警解决职级待遇的机会较其他单位少，因此每到有解决职级待遇的时候，都会引发干警思想情绪的较大波动。改革开放30多年

来，我国各项事业都取得了较大的发展，党和国家为加强政法工作，先后将政法系统的基层公安派出所、基层司法所明确为副科级建制。但是基层人民法院及其内设机构和人民法庭的建制一直处于不确定状态。有关基层人民法院及其内机构和人民法庭的建制，仍然沿用2024年机构改革时的有关规定，对基层人民法院内设机构未予明确规定，2024年人民法庭明确为副科级机构。各地执行不一，即使同一地区不同时期执行也不一样，80年代中期至90年代中期，我院配备的庭长、副庭长的职级直接明确为正科级、副科级。较好地激发了干警的工作热情，全院呈现出了积极进取、奋发有为的精神风貌，有力地促进了法院工作的全面发展。2024年进行公务员工资制度改革时，将基层人民法院作为乡科级单位对待，内设机构按股级对待，低于基层公安派出所和基层司法所的建制级别，我院班子成员中的副职虽然任职满三年后明确为正科职级干部，但同过去任命的庭长、副庭长一样，一律作为非领导职务对待。目前基层人民法院的这各种机构建制和干部职级状况，对法院干警的心理情绪和实际工作产生了相当程度的消极影响。很多老同志觉得自己工作多年，没有功劳也有苦劳，但一直得不到认可，心灰意懒，牢骚满腹，工作缺乏生气。作为法院工作的骨干和主力军的中层干部和资深法官不少仍是科员级，职级待遇与所承担的繁重工作压力极不相称，自然对工作的意义和价值的评价下降，工

作上缺乏动力，从而抑制个人才能的充分发挥。年轻干警短时间内根本不可能有解决职级待遇的机会，因此产生了干多干少干好干坏一个样，多做也无益的想法，不求有功但求无过，很多人等着熬资历或找机会“东南飞”，没有年轻人应有的活力。

（三）、进入渠道不畅，留人机制不优，法院队伍极不稳定

进人机制不畅。法院进人不仅要求通过国家司法考试，还要通过公务员考试，既有上级法院把关，还有地方党委、政府的制约。这一制度虽然在一定程度上能够保证新进法官的素质，但由于法官的高要求与低待遇之间形成的较大反差，导致通过司法考试的较高素质的人不愿进法院。2024年我院计划公开招考一名审判人员，竟无人问津，最后取消了该职位的招考。

留人机制不优。一是职级待遇偏低。目前虽然《法官法》已颁布多年，但由于组织部门对法院干警的管理仍按局、处、科级干部的管理模式进行，使法官等级形同虚设，等级的高低不影响法官的经济待遇，有的法官工作几十多年还是科员，与同时参加工作的其他单位或部门人员相比，职级待遇严重滞后，这一现状严重影响了法院干警的工作积极性、主动性，挫伤了干警感情，也使少数意志不坚定者，在金钱、名利的诱惑下，未能坚守住阵地，在办案中出现了违

规违纪情况。二是经济待遇偏低。随着市场经济发展，人们生活水平日益提高，而目前相当部分法官经济待遇偏低，经济收入与工作付出相差悬殊。由于案多人少，干警们加班是常事，但由于县级财政困难，加班补贴、执勤津贴等政策性的补贴一直得不到落实。纵向跟其他发达地区法院比，经济待遇差距很大，同工不同酬。横向与其他部门比，基层法院队伍工作任务重、纪律要求严、职业风险大、收入待遇低、执业保障欠缺，从而造成干警工作的积极性与主动性降低。干警经济上的拮据加之现行的管理模式等原因，引发了部分干警无利的事不愿做，有利的事争着做。长此以往，容易导致审判执行权力部门化，部门权力利益化，公共权力私有化，办案滥权自由化，滋生出群众不满意、法律不允许的司法腐败行为，既害了干警自己，又影响了单位形象。三是内部管理不顺。法院内部有些工作岗位要求高任务重，有些工作岗位则相对清闲，有的部门收入高，有的部门没有收入。部分干警不能理解这是由于工作性质所决定的，倾向于相互攀比，滋长了惰性思想。同时，年龄差别对干警思想有一定的影响，老同志审判经验丰富，但精力有限，多在法院后勤综合部门工作，平常法院对这些干警约束少、过问也少，自觉性和责任心强的尚可安心工作，差一点的则成为法院的“自由人”，或无所事事等退休，或忙于自己的第二事业。中年干警是法院的中流砥柱，他们大多是法院的院领导和中层骨

干，由于法院领导职数限制和本身理论水平和业务能力都已基本定形，通常满足于能应对现有工作就行。35岁以下干警，大多数是科所班出身，勤学善思，接受新生事物强，是法院审判工作发展要求的希望所在，他们急切希望体现出个人价值，但在法院中往往缺乏话语权和展示舞台，加上考试制度为广大青年干部提供了广阔的平台，许多干部将考入基层作为进入公各员队伍的跳板，一些通过司法考试的书记员和中青年法官由于不满足现状而辞职或调往其他单位，或者通过公开招考进入发达地区法院工作。据统计，2024年以来，我院共调出干警16人，其中13人是35岁以下的，他们大多都是刚过了司法考试的。

综上所述，现行的法院用人制度造成了法院进人难、人才留住难的“两难”局面。

（四）团队意识渐趋淡化，整体作战能力削弱 为应对“人少事多”矛盾，基层法院多以细划岗位目标，落实具体责任的方式进行管理，实行“干警——部门负责人——分管领导”单线联系模式，虽然保障了各项工作的落实到位，但管理模式的不完善对法院干警思想的影响也不容忽视。在这种管理模式与格局下，同一部门内部的干警之间、不同部门的干警之间、审判部门的干警与综合部门的干警之间、分管领导与非分管部门干警之间的联系沟通较少，造成了部门间、干警间各自为阵，埋头提指标、突任务，相互交

流沟通少、从而导致干警集体观念淡薄，团结协作意识不强，队伍的凝聚力、战斗力减弱，干警的种种心理状态变化，很难被及时察觉并及时得到正确引导。因此表面上法院内部似乎是风平浪静，但这种风平浪静表象的底下却酝酿着尖锐激烈矛盾和隐患，不利于法院工作的全面协调发展。

四、新时期开展法院思想政治工作的对策

(一）、加大对人民调解、仲裁等诉讼外多元化纠纷解决机构的宣传力度。

要加大对人民调解、仲裁等诉讼外多元化纠纷解决机构的宣传力度，引导当事人多选择诉讼外纠纷解决方式，充分发挥等诉讼外多元化纠纷解决机制的作用，缓解法院审判压力。

（二）、加强对法官的监督管理，确保队伍纯洁。人民法院是维护社会公平与正义的最后一道关口，对法官队伍要严格教育，严格培训，严格监督，确保队伍的纯洁。一要充实力量，保证思想政治工作队伍的相对稳定性。健全配足配齐政工人员，做到组织健全、制度落实，要保证政工队伍的相对稳定性，形成齐抓共管、覆盖全面的思想政治工作机制。二要加强理想信念宗旨教育，教育法官树立正确的法权观，解决“为谁掌权，为谁审判，为谁服务”的根本性问题，要使每个工作人员懂得法权是人民赋予的，一定要代表人民，维护社会公平与正义。三要加强廉洁自律教育，进一步建立

健全廉政建设的各项制度，堵塞管理漏洞，努力建成“不愿为”的自律机制、“不敢为”的惩戒机制、“不能为”的防范机制，“不必为”的保障机制。四要加强制度建设，使每一个司法环节、司法行为都有章可循，切实做到靠制度管理，靠制度监督，靠制度办事。通过制度建设，建立起教育管理队伍的长效机制。四要加强内部监督，建立公开、公正的内部管理制度，并严格落实、按规范动作，从自我监督做起，确保队伍不出问题，努力建设一支让党放心、让人民满意的革命化、职业化法官队伍。

(三)坚持以人为本，努力改善干警待遇

政治待遇上，充分借助中央、省、市对法院给予的优惠政策，积极落实干警职级待遇。强化对上级法院的工作汇报，对于某些如职级职数等基层法院不能自行解决的政策福利问题，采取自上而下的方式，由上级法院汇同同级组织、人事、编制部门出文进行统一划定，避免地区差、行业差带来的负面影响。在经济待遇上，面对现行财政体制，法院经费受制于地方财政的现状，我们需要进一步主动加强与相关部门的沟通、协商，逐步完善法官津贴制度，努力争取地方财政对法院经费的支持和保障，通过提高干警收入、改善干警待遇，提高干警的物质文化生活水平，为其营造一个更加良好的工作环境和生活环境，使干警能够心无旁骛地全身心投入办案，办出高质量、高水平的案件。

（四）建立科学管理机制，发挥干警主体地位 在管理方面，在坚持从严治院的同时，充分尊重和用好现有干警。针对工作经验丰富、有一定威信的老同志，在审判方面，可以安排从事调解、调研、审判监督和业务指导工作，在行政管理方面，可以从事后勤保障协调工作；对中年干警，要着重激发他们的工作热情，发挥他们承上启下、挑大梁的作用，调动工作积极性干事创业；对青年干警，要适时给予机会、压担子，充分发挥他们的创造力，并积极教育他们立足岗位，树立集休荣誉感，全力以赴实现青春价值。

建立科学的考评和奖惩激励机制，建立更加公正、公平、公开、科学的干部考评和选拔任用体制。以严格法官考评为抓手，激活队伍整体合力。一是按照法官的职业特点，从法官的业绩、职业技能、职业形象、职业精神等方面，并综合法律、党纪、院纪实行量化考核，建立一套科学的法官考评机制。同时，要把考核评价结果，与部门、个人评先评优、晋职晋级，与领导班子调整、干部任免和岗位交流以及离岗培训、待岗试岗、辞职辞退等制度紧密结合起来，建立法官业绩档案，逐步加大平时考核结果在干部任用上的权重。二是进一步深化人事制度改革，建立竞争激励机制，真正做到公正、公平、公开、科学的选拔任用优秀、年轻干部，切实解决能进不能出、能上不能下和论资排辈以及“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”等一些深层次的问题。

（五）以文化建设为载体，增强凝聚力激发活力 法院文化为审判工作、队伍建设、法院内部司法体制改革提供原动力和软实力，是法院队伍的灵魂和精神食粮。要适时开展形式多样的集体活动，增强干警间的联系与沟通，培养和激发干警们的团队意识、竞争意识，努力营造一个和谐的工作和生活环境，使法院各项工作充满生气、充满朝气，让干警充分体会到自我价值，实现由干工作就是谋生向干工作就是干事业的转变，以良好的精神状态把法院各项工作不断向前推进。

（六）畅通进人渠道，加强干警交流。

重视人才的引进和使用，加强对后备人才的培养，增加一线办案人员数量，充实审判队伍并保持稳定性。不断为基层法院补充新进力量，增强发展后劲。建立畅通的人才流动机构，根据工作需要，有计划地从社会法律人才队伍中选调优秀人才，充实法官队伍。同时探索建立吸引优秀人才和留住优秀人才的机构，按照从优待警的原则，帮助干警解决实际困难。坚持在实践中培养人才，开展轮岗锻炼和岗位练兵，培养具有多方面能力的复合型法官。

2024年3月20日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找