



厚植沃土育新苗 百花齐放满园春

包头市中级人民法院强化人才培养助力审执工作提质增效

本报记者●王祯 通讯员●郭丽娜

时间是度量,更是足迹。2024年,包头市中级人民法院党组将2023年制定的“创一流工作业绩、创一流法院队伍”即“双创双一流”工作方案变更为三年行动计划,创新打造“全周期、分层次、递进式、多角度”人才培养模式,有效激发干警内生动力,促进目标任务落地落实,各项工作呈现出有生气、接地气、冒热气的蓬勃局面。

A “全周期”政治建设积淀忠诚底色

包头中院始终坚持将政治建设摆在首位,着力提升干部政治素养、砥砺干部政治品格,将讲政治贯穿工作始终,融入干部成长“全周期”。

多措并举,抓在经常。该院强化“四学五讲六平台”建设,通过自学、支部学、研讨学、专题学,递进式增进学习效果;通过领导干部讲理论、支部书记讲党史、纪检干部讲法纪、先进典型讲事迹、年轻干部讲体会,实现政治学习全员覆盖、人人参与;通过搭建岗位练兵平台、审判业务带头人研习平台、讲师团宣讲平台、岗位建功平台、普法融合平台、实践检学平台,教育引导干警学用结合、知行合一。目前,共举办政治轮训示范班16期,开展学习141次,组织各类调研127次。

专题教育,融入日常。持续巩固主题教育成果、常态化推进党史学习教育、扎实开展党纪学习教育,组织开展“爱包头、作贡献”“树、提、争”等专项活动,突出学习重点、深化学习认识,在问题查纠中找

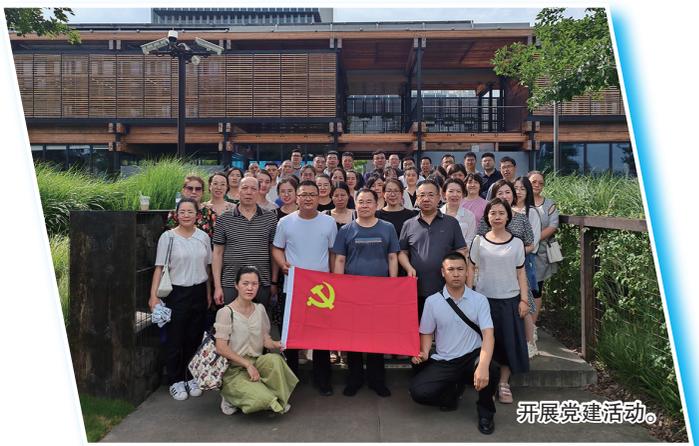
差距、补短板、强弱项。

机制护航,突出实效。看工作实效先看党建成效、评工作表现先评政治表现。干部选任政治素质必察、谈心谈话政治意识必谈、执法办案政治大局必重……以机制护航,以效果评估,让“人人讲政治、人人学理论”在两级法院形成风尚、立起规矩。

目前,“全周期”政治建设取得了一系列成绩:该院党组获评全市党建书记项目优秀奖、该院获评全市学习型机关示范基层党组织、领导班子连续两年年度考核被评为优秀;政治部、机关党委“政青春”工作品牌获评“全国首届机关党建培育品牌”、全市机关党建特色创新案例;两个党支部被评为市级坚强堡垒支部,一个支部被评为“全市学习型机关建设示范基层党组织”;该院少年审判工作、司法救助工作、督察工作、普法工作被评为全国先进,全市法院近两年共有17个集体、85名个人获得自治区级以上表彰奖励……



岗位练兵育“青苗”。



开展党建活动。

B “分层次”靶向发力激活“人才春水”

包头中院聚焦干警成长成才连续递进、累次变化周期,分阶段、分层次、分重点,全面强化人才建设和人才培养。

打造“青苗工程”。针对新入职干警,该院定好“规划图”,搭好“交流梯”,依托“入职第一课”“岗前培训”等,帮助“青苗”快速跨越“适应期”;对新入职干警工作经历、学习经历、个人爱好、专业特长等进行量化分析,划定成长路径,定期交流轮岗;推动新入职干警到基层法院挂职锻炼,到立案、执行等部门进行岗位历练,持续拓展丰富干警视野,为助力其快速成长成才奠定基础。

打造“青蓝工程”。该院聚力实战、实效,常态化开展裁判文书评比、案件评查、庭审观摩评议等岗位练兵活动,多维度提高法官适用法律、驾驭庭审、制作裁判文书等“看家本领”,(2021)内02刑初51号刑事判决书荣获全国法院未成年人司法保护优秀裁判文书三等奖;立足审判实际,选拔30名优秀骨干组成调研队伍,完成课题9项、调研报告等82篇,斩获国家级荣誉9项、自治区级荣誉6项,13篇司法统计分析课题获得自治区级以上奖励。典型案例撰写方面,1案入选最高人民法院案例库,7案被评为自治区级以上典型案例,“65名学生家长与某教育机构合同纠纷调解案”获评内蒙古法院实质性化解矛盾纠纷十大典型案例。同时,该院教育引导干警深度参与社会治理,参与矛盾纠纷化解,担任法治副校

长,与企业、社区建立包联互助关系等,让干警在一线锤炼本领、积累经验。

打造“领军工程”。该院致力选拔、培养、储备政治立场坚定、精通审判业务、法学理论深厚的中青年审判领军人才,自上而下形成专家型法官、审判业务带头人、条线业务标杆“分层次”培养格局,逐步打造基础扎实、分类明确、尖端引领的人才梯队培养格局和专家型人才带动示范方阵。2023年,包头市法院系统在全区率先开展全员岗位练兵,共选树条线业务能手119名;2024年,包头市法院系统“双创有我”杯第一届审判业务带头人评选暨业务能手同堂竞技选拔工程选树31名审判业务带头人。在此基础上,该院积极进行专家型法官推报、专业型法官推荐,1名干警被评为全区专家型法官。同时,积极参与国家级、自治区级重点调研课题研究,连续五年中标全国司法统计分析重点课题,并获奖。

打造“常青工程”。该院有效发挥退出领导职务干部、退休法官经历经验丰富、业务功底扎实、专业特长突出等优势,最大限度发挥人力资源作用,发挥好“资深力量”的示范带头作用;结合退出领导职务干部的专业、特长、个人意愿,有针对性安排疑难法律问题研讨、案例库编写、法答网问答以及政治督察、司法巡查、信访接待等工作;组建导师团队,建立师徒结对“传帮带”机制,在积案清结、信访化解、个案办理等方面给予青年干警宝贵意见和建议。

C

“递进式”选树培育赋能提质增效

抓根本、勤调研,精准多元“选”。包头中院建立和使用年轻干部库,经常性开展年轻干部工作实绩调研,根据干部成长情况做好后备干部储备,并将其同职务选任、职级晋升、评优评先等相联系,使不同梯次干部在不同层面收获成长。

抓基础、强素质,科学培训“育”。注重提高干警专业技能,每月开展政治学习和业务学习,充分利用线上线下培训资源和各类专业培训,全力提升干警综合素养,鼓励干警勤学深造,参加学术研讨、撰写法学专著。2024年,该院共开展培训145班次,累计参加10486人;全市两级法院新增攻读博士生1人、通过司法考试14人、个人出版法学专著2册。

抓管理、重执纪,常态严格“管”。一方面,注重构建主体明晰、责任明确、有机衔接的责任监督体系,积极打造“1+X”监督格局,推动形成派驻纪检监察组+机关纪委、督察局等职能部门监督合力,实现贯通融合,让“干净加干事、干事且干净”成为法院队伍的鲜明特征。另一方面,从严从实加强干警教育监督管理,认真落实防止干预司法“三个规定”、新时代政法干警“十个严禁”等铁规禁令,建设新时代廉洁文化,纵深推进清廉法院建设。

抓用人、激潜能,合理导向“用”。“破”论资排辈思想,“立”德能兼备导向,34名优秀年轻干部走上领导岗位。目前,包头中院配有35岁左右干部的内设机构班子增长为8个,年轻干部配备全面达标;“破”一劳永逸思想,“立”能上能下导向,建立末位考核制度,按照5%的比例将排名靠后的法官纳入业绩评审范围,有效杜绝“大锅饭”、平均主义、“躺平”思想;“破”人额审级壁垒,“立”跨院遴选导向,10名干警逐级遴选、比选到上级法院,以高素质、专业化队伍助推审判工作现代化。

心中有信仰,脚下有力量。依托“四位一体”人才培养体系,包头中院已初步建成数量足、结构优、素质强、活力旺、堪大任的队伍,形成人才相继、薪火相传的良好局面。