

海曙法院倾力队伍建设 以凝聚力促执行力 以执行力变公信力

■通讯员 李义山

近年来,宁波市海曙区人民法院收案数急剧上升,年收案数从2007年的4204件激增至2010年的7665件。在案件连续大幅增长、审判力量并没有同步得到充实的情况下,海曙法院把队伍建设作为推动工作发展的根本,抓班子带队伍,抓团结聚共识,抓管理提效率,抓纪律树形象,队伍面貌焕然一新。该院先后获得了全国法院应用法学研究先进集体、省级文明单位和宁波市先进法院等荣誉,有关庭室获得了全国青年文明号、省级优秀青少年维权岗、省级巾帼文明岗、全省法院系统立案信访工作先进集体、全省法院系统纪检监察工作先进集体等荣誉,涌现出了以全国优秀法官周黎为代表的一大批先进个人。

以“凝聚力建设”锻造法官队伍

“沙子再多,散落一盘,终究难成壁垒;绳子虽细,拧成一股,就能力拔千斤。”海曙法院院长孙卫华用这句话形容法院凝聚力建设的必要性:法院工作要靠法官队伍的整体协作、集体智慧来推进,如果缺少了凝聚力,就无法有效应对法院目前面临的各种困难和挑战。因此,队伍的凝聚力建设至关重要。”

高素质的队伍是靠过硬的班子带出来的,为此,海曙法院以抓好班子来带好队伍。院党组坚持日常学习制度,着力提高班子的政治理论素养;坚持民主生活会制度,不断提高班子的科学决策能力;坚持团结共事原则,工作中互相尊重、互相支持,坦诚相待,求同存异,坚持谋事不谋人、对事不对人;坚持发挥班子成

员示范带头作用,形成了令行禁止、干事创业的良好氛围。

法院文化是体现法院精神风貌,展现法院良好形象,增强向心力和凝聚力的重要载体。因此,海曙法院在建设具有自己特色的法院文化方面倾注了大量心血。

该院设立了院史陈列室,推进以资深法官、先进人物画像上墙为主体的法院文化长廊建设;通过开展“公正文化进法院”专题教育活动,举行新任法官授职宣誓仪式,切实提升了法官尊荣感、使命感和责任感,积极弘扬“崇法致公、厚德为民、勤廉务实、追求卓越”的海曙法院精神和“尚法、秉正、致用”的院训,增强队伍凝聚力。

以“储备力量”化解案多人少矛盾

说到“案多人少”这个问题,海曙法院党组副书记王延斌列举了这样几个数据:2010年海曙法院共受理案件7665件,比2007年增加了近一倍,加上一些资深法官退休、外调多达14人,海曙法院经历了一个相当艰难的时期。

王延斌表示,近年来由于受宏观经济形势影响,宁波地区法院收案数均有不同程度的上升。而作为中心城区法院,海曙法院的收案量增长迅速,且处理难度大。为此,海曙

法院党组一方面着力强化科学管理,建立了以审判管理、绩效管理、司法行政管理为核心的一整套管理制度,推进管理的规范化、精细化、动态化。法院党组从科学设定工作绩效、职业道德和廉政情况等各项考核指标入手,实现考核方式由年度考核向季度考核、由考核部门向考核个人转变,强化了考核的约束、激励和导向作用。

同时,海曙法院树立起“一盘棋”意识,开展结对支援办案活动:一个二线部门结对支援一个一线部门,二线部门具有审执资格人员作为主审法官承办案件或参加合议庭,其他干警以协助数据输入、案卷装订等协助办案,有效缓解了一线法官的办案压力。“我们把这个活动形象地称为‘1+1’。”王延斌说。

另一方面,海曙法院立足长远,把目光更多地放在年轻干警身上。“培养年轻一代的法官尽快成长,避免审判工作的青黄不接,这其实是解决案多人少矛盾的终极途径。



院长观点:

法院以从优待警来凝聚人心。近年来,由于审判执行任务繁重,法院干警的健康问题日益突出,不容乐观。为了切实缓解干警身心压力,增进干警集体认同感和归属感,海曙法院一直注重抓好从优待警工作。法院坚持把解决干警思想问题和解决实际问题结合起来,关心帮助生活、工作有困难的干警,安排干警疗养,举办瑜伽班、太极拳培训班,促进干警身心健康,增进队伍向心力;注重丰富干警文体生活,每年开展迎新春文艺联欢会、登山比赛、趣味运动会,赴革命老区开展支部活动,举办心理讲座,创办《金天平》刊物等,促进干警情感交流,激发干警工作热情。

当前,中国特色社会主义法律体系已经形成,有法可依的问题已经基本解决,但如何正确适用法律,依然任重而道远。人民法院作为国家审判机关,承担着正确适用法律、实现有法必依的重要使命。而法律适用并不是一个抽象的概念,其本质上属于法律实践活动,而法律实践的基本主体是人,法律适用的效果最终要取决于人的因素。因此,在追求正确适用法律、努力维护社会公平正义的过程中,必须时刻牢记法院队伍建设的重要性,任何时候都只能加强而不能削弱队伍建设。

从加强队伍建设的必要性来看,首先,加强队伍建设是法院服务大局的需要。目前国家“十二五”规划已经开启,经济社会转型升级将进一步推进,人民法院服务大局、保障民生的责任将更加重大。面对新形势新任务,人民法院必须坚持不懈地加强队伍建设,引导广大干警转变司法观念,增强司法能力,切实履行好依法服务大局的重大政治责任,为经济长期平稳较快发展提供更加有力的司法保障。

其次,加强队伍建设是人民法院攻坚克难、持续发展的需要。当前正处于社会转型期、矛盾凸显期,大量社会矛盾会以案件的形式进入法院,法院的审判工作任务空前繁重,同时审判领域面临的新问题、新情况、新矛盾也会越来越多,办案难度也会越来越大。从法院工作的外部环境来看,司法活动的社会关注度越来越高,法院已经成为社会公众广泛关注的热点之一,一旦发生司法不公、司法不廉、作风不佳等问题,极易形成社会热点,给法院工作造成被动。因此,只有大力加强队伍建设才能有效应对法院工作面临的挑战,才能切实解决影响、制约法院工作科学发展的困难和问题,深入推进法院改革、发展和建设。

加强法院队伍建设是有效解决法院队伍中存在的突出问题的迫切需要。最高法院院长王胜俊指出:“近年来,全国‘两会’反映最集中、最突出的是法院干部队伍问题,反映队伍存在司法理念不正、司法不公不廉、司法作风不端、司法能力不强、司法公信力不高问题。”结合我院实际,主要存在少数干警大局意识不够强,存在就案办案、机械办案的倾向;少数干警司法能力有待提高,特别是做群众工作的本领、有效解决纠纷的本领不够高;少数干警群众意识不够强,存在特权思想,司法作风不够好;少数干警纪律松弛、精神不振、敬业奉献和开拓进取精神不足等问题。这些现象和问题,损害了人民法院和法官的良好形象,削弱了司法公信力。而切实解决上述突出问题,也必须依靠不断加强队伍建设来实现。

以“内外兼修”树立法院司法形象

走进海曙法院,无论是法官还是书记员,都是清一色黑色西装、白色衬衣制服,面带微笑,精神饱满。说起在2009年3月落实最高院关于统一着装规定时的情形,院长孙卫华还记忆犹新:那时个别干警略有抵触情绪,觉得在穿着上朴素就行,没必要限制得太死。但是我们院里最终是非常严格和彻底地贯彻了上级法院的文件精神,目的就在于借规范着装之机,督促法官自觉遵守司法礼仪,切实转变工作作风。”

孙卫华说,不可否认,树立良好的司法形象关键在于法官个人内在素养的提升,但是更希望看到法官“内外兼修”。近年来,为了抓好作风建设,努力践行司法为民,海曙法院还通过“走出去”与“请进来”相结合,抓作风与抓廉政相结合的方式,进行了积极的探索和努力。

海曙法院组织干警认真学习《法官职业

道德基本准则》《法官行为规范》,严格落实“处事要严谨、讲话要亲和,办案要公正、为人要清廉”的浙江法官“职业四要”要求,规范司法行为,树立文明服务形象。

为整顿机关纪律作风,海曙法院建立作风建设10项巡查制度,对按时开庭、着装、考勤、窗口在岗、安全保卫、车辆管理等10项工作进行重点规范,确立了从通报批评、取消评先评优资格到经济处罚等各类处罚办法。法院同时结合作风建设狠抓廉政建设,强化教育、制度、监督并重的惩防体系建设;坚持教育预防为先,认真开展了“公正司法、廉洁用权”、“学《准则》、记《条例》、保廉洁”、“我为廉政献一策”等专题教育活动;建立了廉政台账、部门廉情月报、大标的案件廉政回访等制度,全面规范法官行为。

此外,海曙法院也建立起了完善的外部监

督机制,开展“百名律师评法官”活动。法院走访了辖区19家律师事务所,征求律师界的意见和建议;签订了法官与律师阳光互动行动公约,有效规范了法官和律师的关系。海曙法院还通过对外聘请廉政监督员,设立违法违纪举报箱,对外公布举报电话,广泛听取社会各界的意见和建议。

