



# 枣庄市市中区人民法院 通过“铺路搭台压担”推动青年干警成长成才

孔维扬

枣庄市市中区法院瞄准高质量司法人才需要,立足当前、着眼长远,积极创新青年干警培养机制,通过铺路、搭台、压担,打出人才培养“组合拳”,营造“人人皆可成才、人人尽展其才”的青年人才培养环境,为法院可持续发展提供坚实的人才保障。

## 拓宽培养路径 一以贯之“铺路子”



发挥“党建引领”作用。将青年干警政治教育纳入党建重点工作清单,紧扣“五四”“七一”“12.4宪法日”等节点,组织青年干警到院史展厅和党建文化墙重温法院光辉历史、学习法治精神文化。在院史展厅设置荣誉墙和星级党员风采展示专区,动态亮优亮先,让有成绩、有贡献的青年干警在院史中留下光辉印记,激励先进、鞭策后进。开展“青蓝结对”工程。以“组织安排+双向选择”相结合方式,为新入额法官和新入职干警配备资历丰富、业务精湛的结对导师,紧抓思想政治建设、日常结对指导、业务能力锻造、效果总结评估四个环节,发挥结对导师“传、帮、带”作用,促推青年干警尽早入门、快速成长。对成长快、效果好的

师徒及时表扬鼓励,对考核靠后、指导不力的,视情况取消当年评先资格。推行“能进能退”模式。结合队伍实际,本着“发现一个、重用一个”的原则,大胆起用青年干警到关键岗位挑大梁、当主角。目前,区法院全部庭长均为80后年轻干部,年内力争中层以上85后干部比例达到35%。探索建立末位淘汰机制,对于上诉率、发改率、结案率等关键质效指标持续排名全院倒数的员额法官视情况劝退员额,对“躺平式”干部果断调整岗位,为能干事、想干事的青年干警腾出空间。



## 推进互学互鉴 多管齐下“搭台子”

交流研学“蓄力”。吸纳全院40岁以下青年干警,组建8个青年理论学习小组,推行“一二一”学习模式,即组长每日在小组微信群内发布党规党纪、法律法规、时事政治等学习资料,每月围绕前沿改革方向、社会热点话题、审判实践难点等开展两期集体研讨活动,每季度梳理学习成果形成一篇问题建议类信息或调研报告,并评选“学习标兵”及时进行表彰激励。讲台说法“练

胆”。持续开展“法官讲堂”,新入额法官每周五围绕审判实践中的难点讲评具体案件、交流办案经验。增设“助理说法”活动,24名法官助理以“新春第一讲”形式,就如何做好本职工作上台交流,每期安排4名四级高级法官对助理表现总结点评,活动全程录像并在院机关播放,激励引导青年干警“敢说”“会说”“善说”。案例讲评“壮苗”。以在刑事、民事、知识产权等各条线培育1—2名专家骨干为目标,围绕服务大局、府院联动、小案不小办等主题,每半年开展一期习近平法治思想案例化“三述”和“精品案例讲评会”活动,由青年法官以典型案例为切入,融合讲述、朗诵、司法评书等形式传递新时代法院故事,主动邀请党委领导、人大代表点评指导,在“选优育强”的同时增进党委政府、社会公众对法院工作的理解和认可。



## 强化激励鞭策 宽严相济“压担子”

压实办案责任。除加大指标把控、节点监督外,月初为青年法官设定结案任

务,未完成的需在月度调度会上作出说明,将新入额法官一年内办理案件纳入院长庭长阅核范围,督促严守案件质量“生命线”。明确法官助理每年独立撰写裁判文书数量不低于团队员额法官办案量的60%,未完成的按比例扣发绩效,对参与案件被发改的,助理需独立向审委会做出自我评析,确保实质化参与办案。实施精品战略。设定最低任务指标,青年法官和助理每季度至少报送1篇典型案例、1条法答网提问,每半年至少报送1篇调研报告或学术论文,定期摸底统计并进行公示。开展“四项精品”成果评选活动,每年度评选10篇精品案例、10场精品庭审、5份精品调研成果、5个精品法答网问答,在各个赛道选拔“青年之星”表彰奖励,以“明星标杆”带动学先进、赶先进。常态练兵比武。设置员额法官、法官助理、司法行政人员、司法警察及聘用制人员5大科目,每季度组织一期“岗位练兵”,成绩作为晋升等级和年底考核重要依据。按照“一线励兵”思路,分批次安排新入职干警到立案诉讼窗口、执行局、人民法庭等一线岗位接受历练,将全院助理编入每周院长接访排班,在扛重活、攻难关中壮筋骨、长才干。

