

关于加强队伍建设的调研报告 3 篇

通过整理的关于加强队伍建设的调研报告 3 篇相关文档，渴望对大家有所扶植，感谢观看！

关于加强队伍建设的调研报告 3 篇 【篇一】 加强队伍建设是人民法院工作的一个永恒主题。最高人民法院《关于新形势下进一步加强人民法院基层基础建设的若干看法》，提出加强基层基础建设要“以审判工作为中心、队伍建设为根本、物质装备为保障”作为基本思路。如何加强队伍建设，锻造一支能够推动经济社会全面、协调、可持续发展的作风优良、业务过硬的法官队伍？成为当前亟待解决的一项重要课题。

笔者以所在法院队伍建设为例，剖析当前基层法院队伍的现状以及存在的问题，提出加强法院队伍建设的建议，以期对加强基层法院队伍建设有所裨益。

一、xx 法院队伍基本状况： 目前，xx 法院在职在岗政法编制人员 88 人（其中工勤 1 人），该院 2002 年干警人数为 142 年，2002-xx 年十多年间因离退、辞职、自然减员等缘由共削减 62 人，新录入事业编制人员 8 人。政法专项编制 90，另有 11 人虽离岗但仍占编制，共超编 9 人。

现有临时聘用人员 47 人：包括司法辅警 11 人，司机 8 人，书记员 16 人，综合部门人员 12 人。

人员身份构成：法官 50 人、法警 12 人、书记员 4 人、其他人员 22 人。

年龄结构：30 岁以下的干警 8 人(全部为新招入的事业编制人员)，30-40 岁以下的干警 19 人，占全院干警总数的 20%；41-50 岁 31 人,占全院干警总数的 33%，51 岁以上的 38 人,占全院干警总数的 40%，全院干警平均年龄 46 岁。

政治面貌：全院在职干警中党员人数为 84 人（其中正式干警 80 人，事业编干警 4 人），设有党总支及五个党支部。

学历状况：全院干警中取得硕士学位的 2 人，学士学位 29 人，高校本科学历人数为 57 人，大专学历 23 人，中专以下学历 16 人。

内设机构：全院内设机构二十五个庭室（其中有八个基层法庭）。

党组成员 9 人，中层干部 41 人，其中正职 23 人，副职 18 人，

副科级以上干部为 15 人，基层法庭庭长全部落实了副科级待遇。

xx 年受理案件 6754 件，结案 6619 件，结案率 98%。xx 我院年人均结案数为 159 件，法官个人最高结案 321 件，创该院个人结案最高纪录。

二、目前队伍建设中存在的问题 （一）客观方面的问题 1.队伍年龄结构偏大，断档现象严峻 xx 法院现有在职干警平均年龄在 46 岁以上，已连续十余年没有补充法官力气，2002-xx 年因各种缘由共削减 62 人，新增 8 人，其中书记员 4 人、部队转业安置 2 人、外调 2 人，均无法官资格，法官队伍年龄老化，结构不合理，青黄不接，断层现象日益严峻。

2.案多人少的冲突日益突出 xx 法院编制数为 90 人，该编制数是依据辖区人口、面积等因素考量，在确定时间内会保持相对稳定性。但近年来，随着该辖区经济的飞速发展，案件数量呈井喷上升趋势。2002 年干警数量 142 人，全年结案数为 2874 件；xx 年干警数量为 101 人，年结案数为 4312 件，xx 年干警数量为 88 人，全年结案收案 6619 件，由上述数据对比可见，自 2002 年至 xx 年十年间，干警人数骤减，而案件数量急增，但因编制数额的限制，新生力气得不到有效补充。法官的工作量越来越大，工作压力越来越大，案多人少的冲

突日益突出，成为制约法院队伍建设及各项工作长远发展的瓶颈。

3.干部的职级待遇难落实 由于岗位特点和工作性质的缘由，法院干部沟通不顺畅，流淌受阻碍，不利于干部的发展成长。因为干部职数、职级职数的限制，大部分干警长期得不到提拔重用，到目前我院党组班子 9 人中尚有 3 人未能落实副科级待遇。有些干警在同一个岗位上工作时间过久，对工作失去热忱和斗志，有厌岗心情，严峻影响了干警工作主动性和主动性的有效发挥。

4.经费保障严峻不足 由于经济、财政、政策等诸多缘由造成基层法院经费严峻不足，致使办公用房惊惶，办公条件得不到改善，设施设备老化得不到刚好更新。办公车辆与办案需求不能匹配，尤其是执行工作中由于装备的差距往往错失执行时机，影响了办案效果。另外，现行政策与法官待遇不挂钩。现在的法官面对越来越大的工作压力，执法环境对法官的素养提出了更高的要求，随着各种新类型案件的不断增加，新的法律法规和司法不断出台，法官的学问结构面临新的重建，学习压力增大； 随着人大及社会各界的监督不断加强，以及法院内总的分权制衡、错案追究等制度的出台，法官办案要求越来越规范，执行力度也越来越大，法官面临着方方面面的督办、指责和评议，其压力大、任务重、责任大、风险高。法官的责任、风险、压力超乎一般人的承受，应逐步提高法官的政治、经济待遇，体现法官

的工作风险性，提升法官的职业尊荣感，从而确保法官队伍的稳定性。

（二）主观方面的问题 一是宗旨观念不强，一些干警没有正确树立司法为民的宗旨意识，漠视群众利益，忽视程序正义，工作不在状态，作风有待加强。二是职业操守缺失，极个别干警有违反纪律的现象，办案不公，执法不廉的现象仍旧存在，社会投诉问题尚未杜绝。三是业务素养有待提高，个别干警司法水平和司法实力不能满足群众对人民法院工作的新期盼新要求，处理困难疑难案件的实力不强，对一些案件把握不准，执法尺度不统一，出现同案不同判的现象。四是法院的执法环境有待改善，一些党政部门的法制意识极其淡薄，官本位思想极其严峻，影响了法院的整体执法水平和执法效果。上述问题有的是须要通过我们加强队伍建设，实现自身克服，有的则的确须要从体制和制度进行改进。

三、加强队伍建设的路径、建议和措施 （一）逐步解决人员编制、年龄结构和机构设置的问题 建议由政法各部门将本部门存在的编制与机构问题上报政法委，由政法委汇总后，逐级反映，以中心政法专项编制增编的名义，从中心到地方重新核编解决基层政法各部门的机构设置和人员编制问题。

同时，还要赐予各地结合实际，在原则范围机敏设立机构和设置

岗位人员，为经济较为发达、案件较多的地方提高编制比例，并通过公开招录解决实际问题。

（二）抓好经费保障机制的落实 加大对基础设施的投入，特别是加大办公经费和装备的投入。只有从根本上解决经费不足的问题，才能更好地发挥政法各部门在维护社会稳定、为辖区经济又好又快发展保驾护航的作用。

（三）加大从优待警的力度 要从政治上关切干警，加强培育和熬炼，大胆提拔重用年轻优秀干警，切实解决好业务骨干的职级待遇问题；要从工作上疼惜干警，留意改善工作条件，合理支配工作任务，缓解干警工作压力；要从生活上体恤干警，接着提高干警物质待遇，解决干警的后顾之忧，关切干警身心健康，加强人文关怀、心理疏导、心理危机预防与干预，缓解干警的心理压力。

（四）以人为本，不断提高政法队伍素养 建设一只高素养的政法队伍，应本着凝合人心增合力、培育人智提素养、整合人力优配置、强化廉政树形象的思路来进行。以人为本就是以人为中心，把人摆在第一位，把动身点、着眼点、落脚点放在充分调动人的主动性、主动性、创建性上，最大限度地挖掘人的潜在实力，追求人的全面发展。一是要凝合人。要引导和影响干警树立正确的价值观和人生观。为干

警搭建施展才能的平台，使他们在一个公允竞争的舞台上比学习、比工作、比实力、比水平、比成果、比贡献，最大限度去实现自己的人生价值。二是要培育人。一方面要着眼于政治素养、道德素养的提高。政法各部门要把经常引导干警树立正确的世界观、人生观、价值观作为提高政治素养的根本。把具备应有的司法良知和高尚品德，作为培育新时期一名合格政法干警的必备条件。另一方面要从学习入手，切切实实提高干警的业务素养。实行派出去、请进来和从实践中学等方式，激发干警的学习热忱。强调学习就是工作，工作就是学习，把学习过程变成工作过程，把工作过程变成学习的过程，边办案、边研讨、边学习，从而指导促进工作。三是要管好人。科学管理是推动政法工作、队伍建设不断前进的前提和保障。要建立一套切合实际行之有效的运行工作机制，进一步完善组织领导、责任权力、队伍建设、投入保障、激励动力、监督约束、评价考核等工作制度，健全岗位目标责任制，完善奖惩激励机制，严格检查、考核评定、验收措施和具体、具体的考评标准，以岗定责，以责定标，以标定量，使目标硬化、量化。真正实现以制度约束人、管理人、激励人。

（五）完善执法监督机制 大力加强和改进执法监督工作，全力推动执法监督规范化建设，是打造高素质政法队伍的重要一环。一是加强执法责任体系建设。明确执法工作流程，细化执法责任和责任追究制度。依据“谁执法、谁负责”、“谁分管、谁负责”的原则，细致落

实查究制度，切实变更责任不明确，查究不到位的状况。二是加强执法质量和效率的考评体系建设。要把执法质量作为衡量工作、考核班子、检验队伍的主要指标，全面推行执法质量和效率考评制度，将考评结果与领导干部和干警的政治荣誉、经济利益、职务升降紧密挂钩。三是加强干警职业道德教化，建立干警廉政档案，留意内外监督，多层构筑廉政堤坝。要时常提示干警“执法无小情，干警无私情，廉政无小事”。要时常提示干警在薄利面前慎微，厚礼面前慎贪，宴请面前慎饕，盛情面前慎软，私情面前慎迷。建立一支政治强、作风硬、业务精的政法职业化队伍。

【篇二】 依据市政法委的统一部署，我院对近三年来的队伍建设状况进行了调研、分析，现将有关状况报告如下： 一、法院队伍概况 我院设有机关审判、行政部门 13 个，派出人民法庭 5 个。全院有行政编 131 人，现有干警总数 117 人，其中男干警 96 人，女干警 21 人，年龄在 35 岁以下的干警 32 人，占 27.4%。党员骨干人员较多，全院党员干部 99 人，占到全院干警 84.6%。全院干警具有高校本科以上学历文化程度 75 人，64.1% 大专以上学历文化程度 115 人，占 98.2%。全院有副处级干部 2 人，正科级干部 7 人，副科级干部 26 人，科员 67 人，工勤人员 17 人。

二、加强队伍建设方面的主要做法 近年来，我院紧紧抓住队伍

建设这条主线不放松，通过开展纪律教化月、“机关作风整治年”活动以及“弘扬正气、改进作风、提升形象”主题教化实践活动，强化队伍管理，提高队伍士气，队伍建设取得明显成效，为审判执行工作供应了组织保证。

xx年以来，我院共受理各类案件12162件，审执结11982件，结案率为98.52%，民商事案件调撤率为66.27%。先后被省法院记集体二等功，被湛江中院记集体三等功，并被授予清案工作先进单位、党建工作优秀单位、文化建设示范单位、信访维稳工作先进集体、廉江市文明单位等20多项荣誉。

（一）抓班子，着力提升表率作用。我院领导班子成员强化管理，留意团结，驾驭实力、决策水平较高，较好地推动各项工作的发展。第一，留意政治理论和业务学习，我院领导班子依据党组中心组学习支配主动参与学习，并且能够带头自觉学习，亲自参与案件审理，撰写调研文章，起到了很好的模范带头作用。其次，坚持民主集中制原则，制定和细致执行重大问题议事规则，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，都必需由党组集体探讨确定。第三，定期召开民主生活会，主动开展指责和自我指责，做到放开胸怀，把各自工作思想中存在的不足摆在桌面上，进行面对面沟通、沟通，以此增加党组凝合力，同心协力抓好各项工作。领导班

子还经常与干警开展面对面谈心活动，刚好了解解决干警工作生活难题，为干警解除后顾之忧。院领导班子以自己的表率作用赢得了广袤干警的真心拥护，班子真正形成了讲团结、守纪律、集思广益、相互敬重的良好风气，确保了我院各项工作的顺利开展。

（二）提素养，着力提升司法实力。主动开展创先争优活动，先后开展了调解竞赛活动，“办案突击手”、“调解能手”、“优秀庭长”评比活动，以及“发扬传统坚决信念、执法为民”主题教化实践活动，激发干警爱岗敬业、无私奉献、干事创业的精神。留意法官培训工作，通过开展新法专题培训、庭审观摩竞赛、裁判文书评比、年终评比先进活动等活动，在全院营造了比学赶超的良好氛围，干警庭审驾驭实力、主持调解实力、法律适用实力、裁判文书制作实力和判决说理实力明显增加。留意干部的培育、沟通和选拔，三年共择优选任了7名正科级干部，8名副科级干部。留意法官后备人才培育，为参与司法考试的同志供应各种支持和扶植，近三年有9名同志在工作之余通过司法考试。

（三）树形象，着力提升公信力。我院通过审判工作回应群众要求和期盼，切实维护人民群众根本利益，树立法院良好形象。第一，细致落实司法公开。建立案件信息查询制度，落实庭审公开、执行听证等制度，充分保障当事人的知情权和监督权。定期向人大、政协通

报法院工作状况，加强与人大代表、政协委员的沟通联络。今年6月，我院开展了“法院开放日”活动，邀请了全国、省、市三级人大代表、政协委员20人及社会群众参与，提高了法院工作透明度，让人民群众零距离接触法官、了解法院。其次，解决群众诉讼困难。创新法律文书送达方式，从xx年下半年起凡当事人住址在廉江辖区范围内的一律干脆向当事人送达有关法律文书，由法官在第一时间当面为当事人答疑解惑，做好释法明理工作。主动开展巡回审判工作，把法庭开在田间地头，减轻当事人诉累，彰显人文关怀，并以此进行普法教化。xx年11月，我院在市交警大队成立交通事故巡回法庭，为当事人处理交通事故纠纷供应了“一站式”服务，至今已成功调处交通事故赔偿纠纷案件20余件。今年7月，我院在市人口计生局成立支配生育工作巡回法庭，为我市支配生育工作供应了更有力的司法保障。

（四）增文化，着力提升干警的向心力。加强法院文化建设，激发干警干事创业活力。通过组织学问竞赛、演讲竞赛、球类竞赛、文艺汇演等各种形式的文体活动，活跃和丰富了法院的文化生活，营造了团结友爱氛围，增加了队伍的亲合力、向心力、凝合力和战斗力。开拓廉政建设专栏，每周向干警发送1-2条格言警句，举办廉政主题演讲竞赛，在全院营造深厚的廉政文化氛围。开展廉政警示教化，以反面典型案例警示干警。邀请市纪委有关领导为干警上廉政辅导课，教化干警要时刻看得见风险、经得起考验，收到良好效果。近三年没

有干警因违法违纪受处分。

三、队伍建设中存在的问题 在全院上下的共同努力下，我院在队伍建设方面取得了确定的成果，但也存在一些问题，主要表现在以下三个方面： 一是个别干警的素养未能适应新形势发展。由于经济的发展、社会的变革，法院受理的“疑、难、新、特”案件层出不穷，这对法官的学问结构及思维方式的变更提出了新的要求，我院绝大多数干警都能适应新形势发展，但个别干警的政治素养和业务水平有待进一步提高。

二是个别干警的服务意识有待提高。个别干警服务意识树的不够牢，对群众存在“冷、硬、推”的现象，原则性不强，在审判和执行中掺杂人情等因素。个别干警缺乏群众观念，便民、利民、亲民的工作方式方还需进一步改善。

三是法官职级待遇偏低，人员流失现象较为严峻。法官职业素养要求高，任职条件要求严，但高要求与低保障形成的冲突比较突出，有相当一部分从事审判工作达二十多年的老法官仍旧是科员级。而且，高“门槛”、低待遇，使得法院对高素质人才的吸引力下降，人员流失现象却呈上升趋势。xx年以来，我院考入15人，但通过各种形式调出人员5人，还有2人已通过考察阶段，打算调出。

四、加强队伍建设的看法和建议 队伍建设是一个长期而又艰难的任务，不能一蹴而就，必需抓住队伍建设中的核心问题，一步一个脚印地做好每一项工作，理顺每一个关系，扎实地推动队伍建设，不断提高队伍的战斗力。

（一）加强思想政治教化，提高干警的思想政治素养。教化引导干警增加宗旨意识，结合“人民法官为人民”主题实践教化活动和政法干警核心价值观教化实践活动，培育干警服务大局意识，努力实现审判执行工作案结事了。强化司法为民意识，真正解决好“为谁执法、为谁服务”的问题，把群众满足作为衡量工作的标准，做到看法上亲民、爱民，方法上便民、利民，结果上维民权、保民安。切实转变作风，主动推行和谐司法，高度关注民生，切实维护人民群众利益。

（二）加大教化培训工作力度，提高分析解决实际问题实力。大力开展符合基层实际的法官职业培训工作，着力提高法官把握大局的实力、把握社会冲突的实力、把握社情民意的实力、把握法律精神的实力、把握新状况、解决新问题的实力。合理支配培训内容和时间，定期培训与专项培训有机结合起来，妥当处理工作与学习的冲突，丰富培训方式，强化参训人员的主动性、参与性、互动性，增加培训的实效性，并加大培训经费的投入，以保障法院培训工作的正常运转，

保证教化培训目的真正实现。

（三）建立关爱干警长效机制，充分调动干警工作主动性。法院应结合实际，建立从优待警长效机制，实实在在地将关切和疼惜法院干警纳入制度化轨道。主动创造条件，通过心理讲座扶植法官减轻心理负荷，扶植他们消退糊涂相识，树立正确的思想观念，增加职业信念。敬重法官的健康权和休息权，并尽最大努力为他们营造良好的工作环境，处在职业压力中的法官更多的理解和支持，主动为法官供应调整、放松、沟通、沟通的平台。关切基层法官健康，尽可能扶植协调解决法官职级问题，家庭、子女就业、就学等问题，使法官感觉到法院的暖和，增加工作主动性和主动性。

（四）接着完善各项规章制度，强化监督制约机制。加强法院队伍建设，制度是保证，监督是核心。人民法院的制度建设，不论是从审判工作的角度讲，还是从司法行政管理的角度说，都显得极其重要。制度不仅要全面、切合实际，而且要付诸实施，努力达到用制度管人管事。与此同时，还要完善法院内部制约和外部监督机制。要充分发挥法院内部纪检、监察部门的作用，主动接受党委领导、人大和上级法院的监督，广泛接受社会和群众监督，把审判活动置于人大、法律、社会公众和新闻舆论的监督之下，推动法院各项工作的顺当开展。

【篇三】 多年来，xx 法院始终坚持以人为本，以科学的理论武装人，以先进的司法理念引导人，以高尚的精神塑造人，以严格的制度管理人，大力加强法院队伍建设，努力造就一支政治坚决、业务精通、纪律严明、作风优良、品德高尚的法院队伍，30 多年来干警无一人存在违法违纪行为，xx 年获得自治区高级人民法院“全区法院公正廉洁模范法院”称号。在新形势下，构建和谐社会对人民法院的审判工作提出了更高的要求，这更须要人民法院进一步加强法院队伍建设工作，提高广袤法官干警综合素养和审判的实力和水平，自觉为民司法，自觉为民服务，促进社会和谐进程。本文中笔者通过对 xx 法院队伍建设状况进行分析归纳，阐述队伍建设工作存在的特点及问题，并试提出自己肤浅的看法和建议，以对我市法院的队伍建设工作起到一些建设性的启发。

一、xx 基本概况 xx，地处广西西北部，云贵高原东南边缘。全县总面积 2037.46 平方公里，海拔在 210 至 2062 米之间。全县人口 20 万人，居住着壮、汉、瑶、苗、侗、哈尼、仡佬、水、满、高山等民族，少数民族人口占全县总人口的 55.8%。全县 8 个乡镇中有 4 个是瑶族乡。因全境 62%的喀斯特地形，自然条件极为恶劣，是 xx 革命老区经济欠发达的县份，亦为国家划定的特困县之一。

二、xx 法院队伍建设的基本状况 （一）现有机构、干警队伍的

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/607006166005010005>