# 基层法院管理工作总结

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2025-02-14

*第一篇：基层法院管理工作总结基层法院管理工作总结范文一、服务大局，提升法院管理工作水平在日常管理工作考评中发现，一些经常性的问题还是不断出现，如个别干警素质不高，服务大局能力不强，司法为民认识不高，无不影响着司法公信力。因此连续三年我们狠...*

**第一篇：基层法院管理工作总结**

基层法院管理工作总结范文

一、服务大局，提升法院管理工作水平

在日常管理工作考评中发现，一些经常性的问题还是不断出现，如个别干警素质不高，服务大局能力不强，司法为民认识不高，无不影响着司法公信力。因此连续三年我们狠抓了以下几个方面的工作：一是抓强化以人为本理念的牢固树立。最高人民法法院院长王胜俊指出，“我们手中的权力是人民授予的，我们只能用它为人民谋利益。时刻把群众冷暖记挂心头，真正做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。”“人民法官要始终把‘人民’二字牢记心头，带着深厚的感情为群众排忧解难，着力解决人民最关心、最直接、最现实的利益问题。”正因为如此，坚持把以人为本作为法院工作的一种指导思想、一种根本宗旨，作为人民法官的一种政治意识、一种现代理念，始终坚持人民的利益高于一切，把人民群众的呼声作为第一信号，把人民群众的需要作为第一选择，把人民群众的利益作为第一考虑，把人民群众的满意作为第一标准，事事处处为人民群众着想，时时刻刻为人民群众排忧解难。在审判法院管理工作中，牢固树立亲民观念，心中装着人民，感情贴近人民，设身处地感受群众所思、所想、所盼、所怨，做到思想上为民、程序上便民、实体上护民、作风上亲民，解民忧，排民难，维民权，保民安，把以人为本的理念落实到保护人民、打击犯罪、制裁违法、定纷止争、化解矛盾的审判过程中去，更好地履行党和人民赋予的神圣职责，满足人民群众对司法的需求。二是加强法院管理。建立赏罚分明的激励机制，健全完善《岗位责任制》内容，并层层分解，落实到庭到人，并以法院管理工作目标完成情况作为各部门年度考核标准，年终根据每位干警工作目标完成情况，给予不同层次的奖励，有效地调动了干警的管理工作能动性，形成了浓郁的干事创业氛围。

对人的管理是一种权力，同时又是一门科学和艺术，这种艺术文明、公正、智慧则局面稳定、事半功倍，否则，就会局面动荡、劳而无获。对人管理的目的是调动人的积极，中心是处理好上下级和左邻左舍关系，使下级努力工作，同级乐于配合，上级大力帮助，上下左右齐心协力拧成一股力量，共同做好法院管理工作。因此，提高领导干部自身的领导艺术在以人为本的管理中就显得非常必要。

首先，领导干部要进入角色，摆正位置，了解自我，塑造形象。毛泽东曾深刻指出：“政治路线确定之后，干部就是决定因素。”在我国加强法制建设，以法治国的新形势下，领导干部要有坚定正确的理想和信念，摆脱传统的思维方式和束缚，解放思想、转变观念、努力学习和掌握邓小平理论和“三个代表”重要思想，抓好班子，带好队伍，改进审判作风，大胆探索、勇于实践、培养和锤炼自身的品格，提高领导水平。

其次，领导干部要关心和体察干警疾苦，通过关心、爱护、了解、尊重，取得与干警的沟通，建立起友好和谐的关系，从中了解到每个人的特长、兴趣和能力，使每个人的才能得到充分发挥。坚持为干警办好事，办实事，努力改善干警的工作和生活环境，提高干警的福利水平，丰富的业余文化生活，和干警打成一片，与干警同苦同乐，缩短与下级之间的距离，树立领导在干警中的威望。

第三，领导干部应当以身作则，率先垂范。作为领导干部要严格要求自己，要求别人做到的，自己要首先做到，才能产生影响作用，产生威望。领导干部要讲学习、讲政治、讲正气，以事业为重，时刻关心党和人民交给自己的任务，关心法律赋予的审判职能，以身

为则，身先士卒，竭力带领和影响干警奔向工作目标。要正确处理个人和集体利益的关系，勤于敬业、乐于奉献。坚持为政清廉，秉公执法，经受住权力、金钱、美色的考验。

第四，领导干部要善于处理人与人之间的矛盾，对矛盾要客观地调查、分析，分清责任，奖罚分明，积极摆事实，讲道理，清除矛盾，增强内部凝集力，减少内耗。一个单位的内部不团结，争权夺利，拉帮结派，是阻碍任务完成的最大祸根，必须及时进行调协。

**第二篇：基层法院办公室管理工作情况交流材料**

办公室管理工作情况交流材料

幼教中心办公室是一个综合管理部门，是中心的中枢和窗口。办公室不仅是协助中心领导组织协调、处理中心工作的重要职能部门，是中心工作运转承上启下、协调左右的综合部门，那么怎样才能管理好人民中心办公室呢？使中心办公室在中心工作中发挥着参谋助手、综合协调、督促检查、后勤保障的重要作用。笔者结合这几年管理经验，浅谈自己的看法。

一、加强学习，提高工作人员素质

首先，人民中心办公室每一项工作都带一定的政治性。办公室工作人员在政治上要过得硬，要保持坚定的政治立场，在思想上政治上同党中央和中心党组保持高度一致，坚决维护党中央和中心党组的权威性；确保政令畅通；把讲政治，强化政治素质作为自身的第一素质。其次，人民中心办公室工作人员一定要业务精湛。人民中心办公室工作人员作为参谋和助手，在行动上要先人一步，涉及重大难题及早解决；在措施上胜人一筹。要想领导之所想，急领导之所急。领导想到的要想到；领导没有想到的，要主动替领导想到。办文办事的能力做到提笔能写，开口能讲，有事能办。要把提高理论政策水平和写作水平作为增强业务能力的重中之重。因此，提高理论政策及写作水平必须在学习邓小平理论、三个代表重要思想上下功夫，在坚持科学的发展观上下功夫。通过学习理论，增强社会主义法制理念，牢固树立公正司法，一心为民的思想，增强总结、归纳、提炼的能力，增强出政策、出思路、出精品的能力。

二、建章立制，以制度约束、管理人

在中心改革不断深化，各项工作不断推进的新形势下，按照中心管理规范化、科学化的要求，不断改进和完善各种规章制度，才能确保办公室的各项工作能够忙而不乱、运转有序、效果明显。落实责任制，是保证中心办公室各项工作落实的关键。办公室的各项工作都要建立和健全必要的责任制。缺乏制度作保证，就不能确保布置的工作达到预期的效果。要强调责任到岗，责任到人，各负其责，各司其职，建立并严格目标责任制，要通过完善必要的机制，促使人人动脑筋、出智慧、想办法，形成人人有任务、有责任，有压力、有动力，确保领导部署和安排的各项工作，都能逐一落到实处，取得实效。

三、发挥办公室人员的主观能动性

处于承上启下枢纽环节的办公室，是上传下达的桥梁、协调左右的杠杆，是为领导决策和实施决策服务的综合部门，工作牵涉各个部门，各项工作相互联系、相辅相成。办公室人员必须具备团结协作的理念，具备良好的沟通协调能力；办公室分管领导要树立“一盘棋”的思想，处理好局部利益与全局利益、眼前利益与长远利益关系，识大体、顾大局。如果分管领导在工作方法上轻重不分，事无巨细都要自己亲自把关，不轻易下放权力，不注意发挥大家的作用，习惯于独来独往、包办代替。这样做剥夺了办公室其它人员实践锻炼的机会，使其难以提高工作能力；也挫伤了办公室其它人员的工作积极性和创造性，使他们认为领导不信任自己，怀疑自己的工作能力。因此，办公室领导既要善于决策，更要善于用人，做到放权不包揽、支持不甩手。充分发挥办公室成员的优势和挖掘他们的潜力，在把握好大政方针和勇于提起责任的同时，凝聚力量，调动大家的积极性和创造性，齐心协力把工作做好。

四、通过“人格魅力”进行管理

一个人要想让别人尊敬他，信服他，应该有自己的人格魅力。我们社会是一个很讲究上行下效的社会，其领导学识、品行、作风、气度等，对一个部门的工作、风气和干部队伍的导向有着决定性的影响。因此，领导要在工作中发挥表率作用，带头遵守制度、严于律已、宽以待人，凡是要求别人做到的，自己首先做到，以优良的作风引导人，以优秀的品质影响人，这样才能有正面的示范效应，才能营造一个人人想干事、能干事、能成事的工作环境，才能克服离心力、增强向心力、提高战斗力，从而带出一个团结协作的队伍。“谋事而不谋利，奉献而不索取”这是办公室分管领导的人格魅力精髓，只有淡泊名利、勇挑重担、甘于奉献，才能提高自己的素养，才能得到群众发自内心的认可。

我会说，以我本性而言，我肯定不会选择到办公室，尤其是办公室主任角色．因为那一角色有时真的不是人能干的。也许有人说，你小子有多大能耐，干出了多大的成绩，开口尽说些大话。能形成当前工作如此良好的工作局面，对我来说也颇感意外．但深入分析自己潜意识下采取的工作方式和措施，我认为这一结果也在情理之中．我想用我的秃笔，粗略的描述一下某些本人已经在实践的并取得成效的工作理念，希望与同行探讨，也供后进参考。

一、关于角色的定位．

俗话说＂不在其政，不谋其位＂．没有当上办公室主任前，我从来没有想到当好这一角色是如此之难．当我担任办公室主任角色时，在本组织内中层干部中我的年龄最小，资历最嫩（我能担任这一职务的原因下回说），周围尽是持怀疑的眼光．如何服众，是我的当务之急．

我深入地剖析自己的优势与弱势，疏理单位内部的人脉关系，分门别类，定位自己的角色．针对领导层，确定为＂服务型和参谋型＂角色，力求做到：领导还没有想到的，我已想到；领导已想到的，我已在做；领导给任务时，我已做好或正在做．针对中层干部，确定为＂服务型和监督型＂角色，力求成为其它部门开展工作的后勤部，指挥部和决策部．现在回想起来，参谋角色真不容易当。作为参谋者，其思维层次必须等同于或高于服务对象，不然，这一角色不可能发挥出什么作用。当时也没有象现在这样系统地思考这些问题，许多时候都是凭着直觉行事。但内心深处还是放着一根标尺，那就是把自己当成主任来思考一切问题、谋划一切工作。当把自己知识储备、能力水平与主任岗位要求一比较，我才发现自己的薄弱之处。总的来说，存在着管理知识极为缺乏、行业发展趋势掌握得不深、单位内部情况了解得不够全面等问题。问题找着了，努力方向也就明确了。之后，在工作之余，我刻苦钻研管理学、经济学及相关专业理论知识，广泛地与干部职工进行接触沟通，使自己对领导的处事、用人等管理方式有了更为清晰地认识，对行业的发展趋势有了更为准确地把握住，并全面地掌握了单位内部的基本情况。每次与领导探讨问题，我都能准确而迅速地把握住他的本意，并及时提出自己的观点，得到了领导的高度评价。

如何取得广大中层的认同，对我来说是个考验。我认为，在政府机关单位，中层干部的作用远远大于副职领导的作用。没有这些副职领导，机关的工作效率肯定还要高。我把这些中层划分为三类，一是朋友型，平时关系本来就较好，这类占小部分；二是普通型，平时关系一般的，这类占大部分；三是反对型，内心对我有排拆的，这类人较少。对这三类处理原则是依靠朋友类，争取普通型，缓解反对型。相处的载体就是有关业务工作。有人会说我在拉帮结派，其实也没有那么回事。工作中，我围绕全局大的活动或重点工作，向领导借势、借权、造势，充分发挥办公室的龙头作用，整合有关部门的力量，来共同推进工作。就个人来说，我牢固树立全局观念和服务观念，大事讲原则，小事讲风格，不计较个人得失，以做好工作为最终目标。认真的工作作风和无私的工作原则，逐步得到了广大中层的认可。

二、关于与领导相处问题

古人云：物以类聚（或志同道合）．对此我的理解是，产生＂聚＂或＂合＂的原因在于他们具有相同的价值观．与领导相处的道理也相同．这是能否与领导得以友好持续相处的基本条件．有人也许会说，这样做不就是要对领导阿谀奉承嘛，那我告诉你，如想有所发展，你别无选择．

与领导相处久了，关系好了，这时大多数人与领导说话就随便起来了．我认为这是很危险的事，一不小心，你就会在领导心中造成不良印象．我始终认为，领导就领导，不可能彻底成为朋友．与领导之间的关系，要始终保持一小段距离，维持适合的度为好．

领导不可能喜欢身边的人都是应声虫，有时当他的观点或工作措施不是很合理或适当时，我们也不应完全抛弃原则来迎合领导，不然，又会显得你毫无主见．这时自己的观点必须亮明，但领导执意那样，你只能照办．

我认为，在现有体制下，要做一个优秀的办公室人员，除了上续的“奴性”特质外，还应具备“无我”品质。作为辅助性质的办公室人，既是前锋人员，又是幕后人员。怎么理解？就是事事要了解在前，思考在前，当工作做好了，功劳当然是领导的，这是领导英明决策的结果。与领导争功，这是办公室人的大忌。能否耐得清贫和寂寞，对办公室人员来说是一个考验。我担任办公室副主任多年，由于个性的保守及办公室部门的性质，我的工作能力等情况并不被大多数人所了解。这也是我当上办公室主任职位而让大部分人跌破眼镜的根本原因。

三、走出迷茫---（与“招笑民”等朋友共勉）

工作与生活虽然是两个不同的概念，但在这两个不同的环境中处事方式仍有相同之处。生活中许多人都曾有这样的经历，当出现大雾天气，车辆在公路上行驶如蜗牛行走；当走到陌生的环境中做客时，我们总是自觉地做到慬言慬行。为何会如此？因为大雾迷住了我们的视线，使我们对前进的方向难以作出明确判断；因为朋友陌生，我们对其的性格、爱好、处事方式无法准确把握。情况不明，必然找不到问题的关键所在，势必难以采取有针对性地措施。

工作中也是如此。作为办公室工作者，如果不具备深厚地行业理论知识，不能全面了解本部门的基本情况，很难相信他能有效地服务全局；如果不能对本部门大部分工作人员的秉性有深入地了解，很难相信他能有效调和与其它干部之间的人际关系，融入工作大环境。当我走进办公室之后，我总是不断在内心扪问自己，按目前的工作状态，六年后我的学识会提高吗？我的工作能力会提升吗?认准目标，紧抓不舍。我始终坚信，只要付出了，总会有回报。如何安内与攘外的问题，说回来就是如何处理领导、办公室内部、普通同事等三个层面的人际关系问题。对此，我在上面也谈了不少自己的原则性见解，但是许多朋友看来还是难以做到学以致用。呵呵。为了使大家能更明确地理解我的观点，我准备先回答几位朋友的问题，再从中稍加分析，这样效果可能会好点。

锦上那个添花 朋友 “冲动之下给市上一把手领导打了电话，表达了愿望，不但没调出去，反而让局长知道了~`不知该如何是好。如何应付未来？”

首先，不得不佩服你的勇气。呵呵。再者，建议你今后做事要沉着冷静、谋定而动。第三，不必要对外界或领导的看法过于看重，在他们眼中，你只不过是不成熟的孩子，也只是增加了大家饭后的谈资而已。最后，我想，如果你没有特殊的背景关系，“如何应付未来？”解决方案也就三个。一是进一步处理好与本单位主要领导的关系，努力成为领导的贴心人，通过身边的领导带动自己走出一条路子。二是在做好本职工作的同时，加强学习，积聚力量，等待机会（如公开选拔领导干部等途径）跳出本部门。三是认真做好本职工作，力求成这一行的专家，扩大在内外部的影响力，其它单位必会向你抛出橄榄枝。

方案二我想没有再解释的必要了。方案三由于我自身有先例在，所以觉得是有可行性的，关键还是要耐得得枯燥与寂寞，有恒心。对方案一的认识我想重点说一下。

我认为，领导选择办公室主任必有其原则条件。选择资历老的，必是看重他在内外部门的协调能力；选择资历嫩的，必是看重他在工作上的执行力和培养上的可塑性。作为年轻人，如何被领导赏识，除了自身应具备一定的基本素质外，还需要一点技巧的。

社会上都说：朝中无人难当官。此话很有道理，但也并非绝对正确。为官者，他们心中都有给自己备条后路的潜意识，都想培养出自己的门生弟子，以备后用。当没有嫡亲或庶亲可培养时，就会寻求其他的可造之才。社会上有嫡亲或庶亲当官的人毕竟只占少数，这也是为何还有如此多的人没有什么特殊关系也能上去的原因。作为办公室工作者，就成了近水楼台。

要想领导赏识你、认定你，也并不容易的事。因为影响一个人的观念是一个长期的过程，不可能一蹴而就。但不管如何，在领导有着正常思维的情况下（特殊的不按常理出牌的除外），我想做到以下几点，领导对你的看法应该会有所改观。

一是要有稳重地处事风格。领导最忌下属做事不稳当。我的性格是保守与开朗兼具，行事保守，与人相处开朗。我这人最喜欢与女孩一起玩，呵呵，在单位中与几位女孩关系很好，在办公室搂搂抱抱也是常事。后来，但为了适应环境，为了适应领导的风格，我收敛了。在工作时间内，我绝不与女孩子说过分的话，做过分的事，与一般同事交往，也平和、沉稳以待。要理性对待，不能随性而为，这是基本要求。

二是要有反应敏捷的脑子。要留心领导的处理风格，要留意他的话外涵义。这很重要。但这也是最难做到，最难用言语表达出来。领导可能有时会突然问你个问题，如果你应答得当，必会令他对你刮目相看。反之则不然。我记得有次领导突然问题我，张五倒底是谁？我内心忖道：张五不是某科室副科长嘛，你怎么会不认识？我就随口照此回答，结果领导默然不语。与领导分别后，走在路上想了一想，不对呀，领导绝不会明知故问，他应该问的是张五倒底有什么背景关系。后来，我通过其它场合随意地自然地说出了这个最终答案。呵呵。

三是看问题要有自己的见解。这是一种个人能力，要培养这种能力，我看只有通过学习这一途径来增强自己的知识储备了。

第二点很重要。这其实就是政治敏感性问题。这个东西的培养看个人的悟性。

**第三篇：2025年如何做好基层法院管理工作汇报**

法院管理工作是一种按照客观规律要求，遵循一定规范，讲究科学方法，提高办案的质量和效率，实现司法公正的管理活动。这些活动的实现要通过人的具体行动去实施。因此，人民法院管理工作必须把握住人这个根本因素，充分发掘、调动、激励人的主观能动性。只有这样，领导者才能更新观念、正确决策，被领导者才能秉公执法、乐于奉献，自觉遵守职业道德，提高案件质量和效率，创出丰盈绩效。

党的十七大报告明确指出：科学发展观的核心是以人为本。最高人民法院院长王胜俊在全国高级法院院长会议上指出，面对新形势、新任务，人民法院要以党的十七大为指导，高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入学习贯彻落实科学发展观，坚持“三个至上”重要指导思想。我们要深入学习实践科学发展观，就要在坚持以人为本上下功夫，做文章；就要按照法律程序，依照法律规定，根据法律事实，公断明判是非，实现“案结事了”，为大局服务，为人民司法。那么如何将以人为本落实在的各项法院管理工作中去，以此彰显公平正义，实现审判价值追求，落实司法为民的真谛，真正体现以人为本。笔者结合基层人民法院管理工作就这一问题，谈一点自己的认识和看法。

一、服务大局，提升法院管理工作水平，就必须坚持以人为本

基层人民法院管理工作的一切活动与广大群众的切身利益息息相通，因此在行使审判职能过程中能否真正以人为本，关注民生、重视民生、服务民生，直接关系到人民群众生命财产的安全，关系到人民群众合法权益的保护，关系到社会政治稳定，关系到国家的长治久安。

在日常管理工作考评中发现，一些经常性的问题还是不断出现，如个别干警素质不高，服务大局能力不强，司法为民认识不高，无不影响着司法公信力。因此连续三年我们狠抓了以下几个方面的工作：一是抓强化以人为本理念的牢固树立。最高人民法法院院长王胜俊指出，“我们手中的权力是人民授予的，我们只能用它为人民谋利益。时刻把群众冷暖记挂心头，真正做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。”“人民法官要始终把‘人民’二字牢记心头，带着深厚的感情为群众排忧解难，着力解决人民最关心、最直接、最现实的利益问题。”正因为如此，坚持把以人为本作为法院工作的一种指导思想、一种根本宗旨，作为人民法官的一种政治意识、一种现代理念，始终坚持人民的利益高于一切，把人民群众的呼声作为第一信号，把人民群众的需要作为第一选择，把人民群众的利益作为第一考虑，把人民群众的满意作为第一标准，事事处处为人民群众着想，时时刻刻为人民群众排忧解难。在审判法院管理工作中，牢固树立亲民观念，心中装着人民，感情贴近人民，设身处地感受群众所思、所想、所盼、所怨，做到思想上为民、程序上便民、实体上护民、作风上亲民，解民忧，排民难，维民权，保民安，把以人为本的理念落实到保护人民、打击犯罪、制裁违法、定纷止争、化解矛盾的审判过程中去，更好地履行党和人民赋予的神圣职责，满足人民群众对司法的需求。二是加强法院管理。建立赏罚分明的激励机制，健全完善《岗位责任制》内容，并层层分解，落实到庭到人，并以法院管理工作目标完成情况作为各部门考核标准，年终根据每位干警工作目标完成情况，给予不同层次的奖励，有效地调动了干警的管理工作能动性，形成了浓郁的干事创业氛围。

领导干部提高领导艺术是“以人为本”的前提

对人的管理是一种权力，同时又是一门科学和艺术，这种艺术文明、公正、智慧则局面稳定、事半功倍，否则，就会局面动荡、劳而无获。对人管理的目的是调动人的积极，中心是处理好上下级和左邻左舍关系，使下级努力工作，同级乐于配合，上级大力帮助，上下左右齐心协力拧成一股力量，共同做好法院管理工作。因此，提高领导干部自身的领导艺术在以人为本的管理中就显得非常必要。

首先，领导干部要进入角色，摆正位置，了解自我，塑造形象。毛泽东曾深刻指出：“政治路线确定之后，干部就是决定因素。”在我国加强法制建设，以法治国的新形势下，领导干部要有坚定正确的理想和信念，摆脱传统的思维方式和束缚，解放思想、转变观念、努力学习和掌握邓小平理论和“三个代表”重要思想，抓好班子，带好队伍，改进审判作风，大胆探索、勇于实践、培养和锤炼自身的品格，提高领导水平。

其次，领导干部要关心和体察干警疾苦，通过关心、爱护、了解、尊重，取得与干警的沟通，建立起友好和谐的关系，从中了解到每个人的特长、兴趣和能力，使每个人的才能得到充分发挥。坚持为干警办好事，办实事，努力改善干警的工作和生活环境，提高干警的福利水平，丰富的业余文化生活，和干警打成一片，与干警同苦同乐，缩短与下级之间的距离，树立领导在干警中的威望。

第三，领导干部应当以身作则，率先垂范。作为领导干部要严格要求自己，要求别人做到的，自己要首先做到，才能产生影响作用，产生威望。领导干部要讲学习、讲政治、讲正气，以事业为重，时刻关心党和人民交给自己的任务，关心法律赋予的审判职能，以身为则，身先士卒，竭力带领和影响干警奔向工作目标。要正确处理个人和集体利益的关系，勤于敬业、乐于奉献。坚持为政清廉，秉公执法，经受住权力、金钱、美色的考验。

第四，领导干部要

善于处理人与人之间的矛盾，对矛盾要客观地调查、分析，分清责任，奖罚分明，积极摆事实，讲道理，清除矛盾，增强内部凝集力，减少内耗。一个单位的内部不团结，争权夺利，拉帮结派，是阻碍任务完成的最大祸根，必须及时进行调协。

二、在法院管理工作中发挥调动干警的能动性因素是“以人为本”的基础

以人为本就是对人力资源进行合理的开发和利用，依靠人的力量，以为人最根本的依托，最大潜力发挥人的主观能动性，使工作发挥出较大的效能，从而重新塑造新的审判管理新机制。

法院内部90%以上的人是一般干警，他们分散在单位各个审判岗位和行政岗位，从事着各种职能工作，做好这些人的工作，调动他们的积极性，对法院正确行使审判权力，完成责任目标，创建双文明活动等无疑起着决定性作用。

（一）要加强思想政治管理工作，要用正确的思想引导人

要坚持宗旨教育，教育干警端正服务态度，改进审判作风，树立无产阶级的世界观、人生观、价值观，自觉积极地做好本职工作。要坚持公正司法，秉公办案教育，把公正与效率这个审判工作的世纪主题贯穿在审判工作的全过程，办明案、办快案、办铁案，杜绝办理人情案、关系案和超审限案，充分运用人民赋予的审判权力，除恶扬善，匡扶正义。教育干警在单位做一个好干警，在家做一个好公民，自觉用制度、纪律规范自己的行为，维护本单位的荣誉；要坚持职业道德教育，增强干警的主人翁意识和集体主义观念，激发干警的爱岗敬业情怀；要坚持艰苦朴素教育，提高干警廉洁自洁的自觉性。通过这些教育，最大限度地提高干警的政治素质。

（二）要知人善任，任人唯贤

要善于识人用人，善于授权下级，让下级独立负责地完成任务，创造一个宽松的法院管理工作环境。要任人唯贤，就是要在选拔干部中要增加透明度，实行民主化、公开化，采用民主选举、公民推荐、民主评议、民主考核，引入竞争机制，选出的干警要满意率高，能服众，只有这样才能调动全体干警的管理工作积极性。

（三）是要发挥团队作用，倡导整体协作精神

根据职责的需要和岗位人员素质、智力的配置，越来越多的工作不再是仅仅依靠一两个优秀的个体人才就能完成的，而必须由团队作用来实现。要充分发挥每个干警的才能，使他们能够积极配合，协同工作，取长补短，为一个共同目标而共同努力，提高审判人员的凝聚力。

三、在法院管理工作中提高干警的专业素质是适用“以人为本”的延伸

随着现代科学技术的飞速发展、市场经济体制的运行和法制建设的不断完善，大量案件涌入审判机关，对审判机关的依法审判提出了更高的要求，而进行专业培养和进行岗位练兵是适应新形势需要的最佳办法。

要进行专业培训，提高干警的专业技能。审判机关人员的培训是多种多样的，可以到法学院学习，也可以委托大专院校培训，还可以通过函授教育培训。要积极开始岗位练兵活动，互相学习，共同提高。法院的审判长、审判员、助理审判员、书记员和其他行政人员每人都有自己的专业岗位，要开展经常性的岗位练兵活动，使他们互帮互学，提高专业素质和分析问题解决问题的能力。

四、在法院管理工作中加大诉讼调解力度，促进社会和谐稳定，就必须坚持以人为本

我们要将最大限度地增加和谐因素、最大限度地减少不和谐因素，确定为人民法院的工作目标，把最大限度地实现案结事了贯穿于审判和执行工作的全过程，把是否促进社会和谐作为评判和检验人民法院审判和执行工作的重要标准。”我院坚持以加强刑事附带民事调解、强化诉前调解、健全调解网络组织和创新宜君特色的调解机制为抓手，着力打造独具宜君特色的调解机制。院刑事审判庭坚持惩罚教育相结合，多方做工作，加强刑事附带民事案件调解，最大限度地化解矛盾、保证社会和谐稳定。全年刑事附带民事案件调撤率100%。立案庭不断转变干警思想认识，更新调解观念，只要是当事人意思表示真实，不违反法律禁止性规定，都坚持诉前调解，有力地促进社会和谐稳定。民（商）事审判充分发挥调解网络组织能动作用，一些纠纷大、积怨久、矛盾易激化的案件在调解网络组织的参与下，顺利调解结案，切实做到人民调解、行政调解与法院审判的司法调解相统一，形成了相互联动的多元化纠纷调解机制，拓宽了各类纠纷的调解渠道。

五、在法院管理工作中保护当事人合法权益，强化案件执行，就必须坚持以人为本

“执行难”一直是困扰人民法院工作的焦点问题，更是近年来社会各界和人民群众关心的热点和难点问题。坚持以人为本，服务民生，维护民权，必须认真解决执行难问题，通过强有力的执行，实现好、维护好、发展好广大人民群众的根本利益。一是坚持分类破解“执行难”。注意区别不同案情，采取不同的执行措施。对被执行人有完全履行能力的案件，要果断采取强制执行措施，坚决执行到位；对只有部分有履行能力的案件，要及时依法部分执行到位，并将余额订出还款计划，限期履行；对暂时无力履行的案件，要做好当事人双方的工作，促其达成限期履行协议，采取担保措施，确保按期履行；对确无财产可供执行的案件，要穷尽执行措施后，做好法律解释工作，依法作出法律处理，不得长期拖案不结。做到案情清、决心大、方法对，提高执行效率。二是建立执行联动机制破解“执行难”。坚持对执行工作中的重要问题、重大决策、重点案件，多向党委、人大汇报，形成“党委领导、人大监督、政府参与、政协支持、各界配合、法院主办”的执行工作新格局。三是加强执行队伍建设破解“执行难”。我们不仅加强执行法官的职业道德教育和培训，还注重建设一支既会运用司法裁判权，又会运用行政命令权；既要通晓程序法，又要了解实体法；既要熟知债权，又要深知物权；既要会做司法工作，又要会做社会工作的政治坚定、业务精良、作风过硬、纪律严明、公正清廉、训练有素的执行队伍，做到强根固本。

六、在法院管理工作中彰显公平正义，实现审判价值追求，就必须坚持以人为本

公平正义是社会主义法治的灵魂。公平正义也是审判的价值追求。工作中我们牢固树立公平正义的意识，努力维护司法公正，坚决消除司法不公现象，以保障社会公平和正义的实现。一要提高办案质量。坚持以事实为根据，以法律为准绳，严格依法办案，提高案件审判质量，增强纠纷解决的公正性。进一步完善审判流程管理制度，制定各类案件办案规则，建立案件质量评查体系、违法审判责任追究制度等，规范审判质量监督法院管理工作。二要提高办案透明度。确保当事人的知情权，是司法民主的重要体现。我们进一步落实审判公开制度，做到依法公开、及时公开。加强了诉讼过程中的释明、引导工作，使当事人知晓其诉讼权利、义务和诉讼流程。加强裁判文书的说理性，努力做到明法释理，让当事人打一个明白的官司。三要强化监督。在法院内部我们着重推出“三卡”制度，即立案告知卡、公开承诺卡和审判全程反馈卡制度。通过实施“三卡”制度，让当事人明明白白打官司；使法官就立案、审判、执行期间公开公正办案、廉洁高效执法向当事人公开承诺，强化自我约束，做到自觉自愿接受当事人的监督。同时充分发挥党委领导、人大监督、司法监督、人民群众监督、新闻舆论监督的作用，努力做到裁判公正廉洁，执行迅速规范，监督同步到位，反应及时准确，诉讼方便快捷。

综上所述，法院管理工作贯彻“以人为本”的理念是十分必要的，也是在新形势下加强内部管理，激发干警的责任心，调动干警的积极性，完成各项任务目标的重要途径。法院管理工作主动为县域经济发展和稳定大局服务，不断满足人民群众的这些新要求、新期待，最大限度地实现好、维护好、发展好人民群众的根本利益，以此彰显公平正义，实现审判价值追求，落实司法为民的真谛，就能真正体现以人为本理念，全面践行科学发展观。

**第四篇：2025年如何做好基层法院管理工作汇报**

法院管理工作是一种按照客观规律要求，遵循一定规范，讲究科学方法，提高办案的质量和效率，实现司法公正的管理活动。这些活动的实现要通过人的具体行动去实施。因此，人民法院管理工作必须把握住人这个根本因素，充分发掘、调动、激励人的主观能动性。只有这样，领导者才能更新观念、正确决策，被领导者才能秉公执法、乐于奉献，自觉遵守职业道德，提高案件质量和效率，创出丰盈绩效。

党的十七大报告明确指出：科学发展观的核心是以人为本。最高人民法院院长王胜俊在全国高级法院院长会议上指出，面对新形势、新任务，人民法院要以党的十七大为指导，高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入学习贯彻落实科学发展观，坚持“三个至上”重要指导思想。我们要深入学习实践科学发展观，就要在坚持以人为本上下功夫，做文章；就要按照法律程序，依照法律规定，根据法律事实，公断明判是非，实现“案结事了”，为大局服务，为人民司法。那么如何将以人为本落实在的各项法院管理工作中去，以此彰显公平正义，实现审判价值追求，落实司法为民的真谛，真正体现以人为本。笔者结合基层人民法院管理工作就这一问题，谈一点自己的认识和看法。

一、服务大局，提升法院管理工作水平，就必须坚持以人为本

基层人民法院管理工作的一切活动与广大群众的切身利益息息相通，因此在行使审判职能过程中能否真正以人为本，关注民生、重视民生、服务民生，直接关系到人民群众生命财产的安全，关系到人民群众合法权益的保护，关系到社会政治稳定，关系到国家的长治久安。

在日常管理工作考评中发现，一些经常性的问题还是不断出现，如个别干警素质不高，服务大局能力不强，司法为民认识不高，无不影响着司法公信力。因此连续三年我们狠抓了以下几个方面的工作：一是抓强化以人为本理念的牢固树立。最高人民法法院院长王胜俊指出，“我们手中的权力是人民授予的，我们只能用它为人民谋利益。时刻把群众冷暖记挂心头，真正做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。”“人民法官要始终把‘人民’二字牢记心头，带着深厚的感情为群众排忧解难，着力解决人民最关心、最直接、最现实的利益问题。”正因为如此，坚持把以人为本作为法院工作的一种指导思想、一种根本宗旨，作为人民法官的一种政治意识、一种现代理念，始终坚持人民的利益高于一切，把人民群众的呼声作为第一信号，把人民群众的需要作为第一选择，把人民群众的利益作为第一考虑，把人民群众的满意作为第一标准，事事处处为人民群众着想，时时刻刻为人民群众排忧解难。在审判法院管理工作中，牢固树立亲民观念，心中装着人民，感情贴近人民，设身处地感受群众所思、所想、所盼、所怨，做到思想上为民、程序上便民、实体上护民、作风上亲民，解民忧，排民难，维民权，保民安，把以人为本的理念落实到保护人民、打击犯罪、制裁违法、定纷止争、化解矛盾的审判过程中去，更好地履行党和人民赋予的神圣职责，满足人民群众对司法的需求。二是加强法院管理。建立赏罚分明的激励机制，健全完善《岗位责任制》内容，并层层分解，落实到庭到人，并以法院管理工作目标完成情况作为各部门考核标准，年终根据每位干警工作目标完成情况，给予不同层次的奖励，有效地调动了干警的管理工作能动性，形成了浓郁的干事创业氛围。

领导干部提高领导艺术是“以人为本”的前提

对人的管理是一种权力，同时又是一门科学和艺术，这种艺术文明、公正、智慧则局面稳定、事半功倍，否则，就会局面动荡、劳而无获。对人管理的目的是调动人的积极，中心是处理好上下级和左邻左舍关系，使下级努力工作，同级乐于配合，上级大力帮助，上下左右齐心协力拧成一股力量，共同做好法院管理工作。因此，提高领导干部自身的领导艺术在以人为本的管理中就显得非常必要。

首先，领导干部要进入角色，摆正位置，了解自我，塑造形象。毛泽东曾深刻指出：“政治路线确定之后，干部就是决定因素。”在我国加强法制建设，以法治国的新形势下，领导干部要有坚定正确的理想和信念，摆脱传统的思维方式和束缚，解放思想、转变观念、努力学习和掌握邓小平理论和“三个代表”重要思想，抓好班子，带好队伍，改进审判作风，大胆探索、勇于实践、培养和锤炼自身的品格，提高领导水平。

其次，领导干部要关心和体察干警疾苦，通过关心、爱护、了解、尊重，取得与干警的沟通，建立起友好和谐的关系，从中了解到每个人的特长、兴趣和能力，使每个人的才能得到充分发挥。坚持为干警办好事，办实事，努力改善干警的工作和生活环境，提高干警的福利水平，丰富的业余文化生活，和干警打成一片，与干警同苦同乐，缩短与下级之间的距离，树立领导在干警中的威望。

第三，领导干部应当以身作则，率先垂范。作为领导干部要严格要求自己，要求别人做到的，自己要

**第五篇：基层法院办公室管理工作情况交流材料**

法院办公室是一个综合管理部门，是法院的中枢和窗口。办公室不仅是协助法院领导组织协调、处理法院工作的重要职能部门，而且是法院党组制定决策和协助实施的参谋部门，是法院工作运转承上启下、协调左右的综合部门，在整个人民法院工作中发挥着重要的桥梁和纽带作用。可以说办公室是人民法院的指挥部、司令部、参谋部和保障部，是党组的参谋和助手，在法院处于核心要害地位。那么怎样才能管理好人民法院办公室呢？使法院办公室在法院工作中发挥着参谋助手、综合协调、督促检查、后勤保障的重要作用。笔者结合这几年管理经验，浅谈自己的看法。

一、加强学习，提高工作人员素质

首先，人民法院办公室每一项工作都带一定的政治性。办公室工作人员在政治上要过得硬，要保持坚定的政治立场，在思想上政治上同党中央和法院党组保持高度一致，坚决维护党中央和法院党组的权威性；确保政令畅通；把讲政治，强化政治素质作为自身的第一素质。其次，人民法院办公室工作人员一定要业务精湛。人民法院办公室工作人员作为参谋和助手，在行动上要先人一步，涉及重大难题及早解决；在措施上胜人一筹。要想领导之所想，急领导之所急。领导想到的要想到；领导没有想到的，要主动替领导想到。办文办事的能力做到提笔能写，开口能讲，有事能办。要把提高理论政策水平和写作水平作为增强业务能力的重中之重。因此，提高理论政策及写作水平必须在学习邓小平理论、三个代表重要思想上下功夫，在坚持科学的发展观上下功夫。通过学习理论，增强社会主义法制理念，牢固树立公正司法，一心为民的思想，增强总结、归纳、提炼的能力，增强出政策、出思路、出精品的能力。

二、建章立制，以制度约束、管理人

在法院改革不断深化，各项工作不断推进的新形势下，按照法院管理规范化、科学化的要求，不断改进和完善各种规章制度，才能确保办公室的各项工作能够忙而不乱、运转有序、效果明显。落实责任制，是保证法院办公室各项工作落实的关键。办公室的各项工作都要建立和健全必要的责任制。缺乏制度作保证，就不能确保布置的工作达到预期的效果。要强调责任到岗，责任到人，各负其责，各司其职，建立并严格目标责任制，要通过完善必要的机制，促使人人动脑筋、出智慧、想办法，形成人人有任务、有责任，有压力、有动力，确保领导部署和安排的各项工作，都能逐一落到实处，取得实效。

三、发挥办公室人员的主观能动性

处于承上启下枢纽环节的办公室，是上传下达的桥梁、协调左右的杠杆，是为领导决策和实施决策服务的综合部门，工作牵涉各个部门，各项工作相互联系、相辅相成。办公室人员必须具备团结协作的理念，具备良好的沟通协调能力；办公室分管领导要树立“一盘棋”的思想，处理好局部利益与全局利益、眼前利益与长远利益关系，识大体、顾大局。如果分管领导在工作方法上轻重不分，事无巨细都要自己亲自把关，不轻易下放权力，不注意发挥大家的作用，习惯于独来独往、包办代替。这样做剥夺了办公室其它人员实践锻炼的机会，使其难以提高工作能力；也挫伤了办公室其它人员的工作积极性和创造性，使他们认为领导不信任自己，怀疑自己的工作能力。因此，办公室领导既要善于决策，更要善于用人，做到放权不包揽、支持不甩手。充分发挥办公室成员的优势和挖掘他们的潜力，在把握好大政方针和勇于提起责任的同时，凝聚力量，调动大家的积极性和创造性，齐心协力把工作做好。

四、通过“人格魅力”进行管理

一个人要想让别人尊敬他，信服他，应该有自己的人格魅力。我们社会是一个很讲究上行下效的社会，其领导学识、品行、作风、气度等，对一个部门的工作、风气和干部队伍的导向有着决定性的影响。因此，领导要在工作中发挥表率作用，带头遵守制度、严于律已、宽以待人，凡是要求别人做到的，自己首先做到，以优良的作风引导人，以优秀的品质影响人，这样才能有正面的示范效应，才能营造一个人人想干事、能干事、能成事的工作环境，才能克服离心力、增强向心力、提高战斗力，从而带出一个团结协作的队伍。“谋事而不谋利，奉献而不索取”这是办公室分管领导的人格魅力精髓，只有淡泊名利、勇挑重担、甘于奉献，才能提高自己的素养，才能得到群众发自内心的认可。

五、要求办公室工作人员一定要公正廉洁

办公室工作人员协调各种关系，处理各种事务，都要坚持从党的事业出发，从法院工作的大局出发，不能存在任何偏见，不能从个人恩怨出发，不能以个人好恶为标准，做到公正、客观。这不仅是一种美德，也是一种纪律。办公室工作虽然没有领导权，但院党组和院领导的决策很多都要通过办公室去落实，群众的意见和要求也要通过办公室向院党组和院领导反映。办公室工作人员特别是领导身边的工作人员往往是人们关注的对象，也是一些别有用心的人诱惑的目标。如果不能严格要求自己，就很容易被人利用，甚至会滑向权钱交易、腐化堕落的泥潭。因此，办公室的工作人员必须有坚强的党性原则和法制观念，时刻绷紧廉洁自律这根弦，自觉做到自重、自省、自警、自励，在思想上、行动上筑起拒腐防变的坚强防线，绝对不能在廉洁上出问题。作为分管领导在廉洁问题上要正人正已,必须处处严格要求自己,事事以身作则,自觉抵制不正之风。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！