

法院人才工作计划(汇总9篇)

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。相信许多人会觉得计划很难写?以下是小编收集整理的工作计划书范文,仅供参考,希望能够帮助到大家。

法院人才工作计划篇一

1. 员工入职、离职(截止3月31日)

总部:各部门入职41人,离职13人。离职率为4%。20--年同期入职17人、离职人员25人。离职率为8%。离职率较去年同期降低4个百分点。

加工厂:入职163人,离职76人,离职率为13%。20--年同期入职为112人,离职人数73人,离职率为15%。入职人数同比增长51人,增长46%,同比离职率下降2%。从以上数据可以看出来,工厂在招工难的外部环境压力下,还是招录相对较多的工人,且离职率同比有所下降。充分体现了公司年初提高员工福利待遇、改善员工伙食等一系列的激励政策与人文关怀的良好结果。也体现了工厂对外宣传公司政策、吸引曾离职工人重返工作岗位的工作成果。

办事处:(截止2月末,且不含临时人数。3月数据正在整理,中旬才能完成),办事处共318个专柜,在职988人,入职108人,离职95人。离职率为9%。20--年同期离职人员为107人,入职为114人,离职率为10%。同比变化不大。

专卖店:(截止到2月末,3月份人数正在整理中),专卖店共有28个店铺,在职87人,离职率为13%。因专卖店的人事信息刚刚完善,暂没有前期的对应数据。

综上,在公司的人力资源战略规划中,20--年是组织架构、

人员结构调整年，20--年是人员能力提升及二次创业人才储备的一年，这一点从上述的入职数据中可见端倪。

2. 招聘

本季度公司招聘途径有四种，即：前程无忧网络招聘、晚报招聘、理工校园现场招聘、内部推荐。本季度共面试209人，复试 105 人，上岗 35人，通过人力资源部招聘及内部推荐而入职35人(1月份3人，2月份15人，3月份17人)。其中：通过内部推荐入职3人。

二、企业文化与员工培训

(一)企业文化活动

1. 组织完成年会策划及实话
2. 每月板报更新
3. 早会主题拟定及人员安排

(二)培训工作

1. 建立20--年度公司级、部门级培训计划
2. 培训实施
 - 1) 新员工入职培训2次
 - 2) 沙龙文化培训：《职场也要步步精心》、《沟通风格》。
 - 3) 公司级培训

已经完成了oa协同办公平台的使用培训。

4)

协调相关部门培训工作：信息部：维富友升级系列培训、集团总部采购部质检周期、实验设备及产品执行标准的培训多品牌中心黑田副总讲解的色彩培训。

三、薪酬福利规划

1. 绩效考核方案

制定办事处经理代管绩效草案框架；

制定并上报电子商务管理者绩效奖金计发办法(草案)。

2. 人力资源数据

人工成本预算：根据年初各体系调薪结果，调整各体系20--年度人工成本预算；

人工成本分析报告：形成各体系人工成本分析报告模板，完成20--年1月-2月办事处人工成本数据分析报告。

3. 薪酬、福利方案

20--年度工厂工资调整方案；

20--年度集团总部办事处职员、导购调薪方案；

20--年度总部各体系调薪方案。

4. 外联工作

政策补贴：获得劳动局2万元就业贡献奖励，已入公司财务账户。

外部评选：3月份将园区各部门参选甘井子区政府组织的三八妇女节评优活动，第一工厂生产一班荣获甘井子区“巾帼文明岗”先进女职工集体荣誉、第二工厂生产五班荣获甘井子区“先进女职工集体”荣誉、检查部刘部长荣获甘井子区“巾帼文明岗”荣誉。

编制政协提案：从解决企业发展中的现实问题入手，人力资源部策划、撰写4项政协提案，已经提交区政协。

《扩大品牌服装生产企业劳动用工补贴范围》

《对先就业再培训的品牌服装企业进行培训直补》

《在住房政策方面给予外来务工人员市民待遇》

四、组织工作

1. 制度流程建设

oa人事系统的完善：一季度重点是完善了总部oa人事系统和办事处oa人事申请审批流程。

质量体系文件修订：一季度重新完善、修改了《员工职务行为管理规定》，同时，制定了《办事处经理请休假管理规定》及《关于员工再次入职延续工龄的规定》。

2. 外审工作

3月21日-22日接受了莱因公司的外审，外审员对人力资源部的各方面工作都给予了肯定，但对于人力资源部提出3个建议项目，已经组织相关责任人做出改进时间计划。

五、强化人事基础信息管理

1. 健全专卖店人事信息管理
2. 加工厂计时人员、办事处职员编制纳入总部管理

在年初调薪的同时，将加工厂计时人员及办事处职员的编制规范管理，对增编增岗、入职提出管理要求。

六、第二季度重点工作计划

1. 完善人员岗位能力评价体系；
2. 细化新员工培训内容；
3. 建立健全培训效果跟踪评价方法和内容
4. 办事处20--年第2季度销售激励方案及操作细则
5. 整合人力资源质量体系文件，建立完善办事处管理制度。

法院人才工作计划篇二

当今的信息是开放的，市场是开放的，人才竞争也同样是开放的。在信息开放和人才竞争时代，谁拥有合法、开放、创新的人力资源管理观念和管理制度，谁就拥有核心的竞争力。

第一、对照《劳动合同法》梳理实业公司现行人力资源管理制度中相关内容；

二、建立员工招聘渠道

实业及所属公司各部门人员已基本到位，公司侧重招聘专业技术人员，由于廊坊市场的专业技术人员数量不多、质量不高、流动性不强，所以需要调研并开辟人员信息更新率高、专业技术人员多、费用低、功能全的招聘渠道，为实业公司

人员招聘打好基础。具体措施如下：

第一、分析招聘过程中的得失，与各兄弟公司分享招聘经验；

第四、预测实业门窗及装饰外埠项目部的人员需求，考察项目所在地招聘途径、招聘成效、招聘费用等因素，针对项目特点梳理招聘渠道，使招聘工作做到成本低、效果好。

三、合法用工

新的一年实现全员聘任制、全员劳动合同制，规范用工制度，保障企业和员工的双方利益，并逐步增加保障性激励，建立完善的福利制度，切实为员工在保险、健康以及衣食住行等各方面解除后顾之忧。

四、结合企业战略规划的培训

实业公司进入快速发展阶段，竞争加剧，公司需要反映敏捷、技术能力强的员工以及能培养出这种人才的领导班子。本年进行针对性培训：着重管理人员的管理理念及技能培训。同时采取多样化的培训方式，例如外派学习、通过管理光碟学习、读书活动、互联网学习、外聘讲师授课、聘请集团讲师授课等。普通员工的培训，结合人力资源部建立的员工职业生涯发展档案，通过集团培训讲师队伍，针对专业技术人员着重技能培训，一般员工着重执行力、企业文化和职业化素质培训。

五、建立持续激励的管理制度

管理需要不断完善，人才需要持续激励，只有持续的激励才能持续地调动员工的积极性与创造性，使企业充满活力与激情。从员工层面，随着员工素质、员工水平的不断提高，员工的需求不断提高，随之配套的激励水准也需相应提高。从企业层面，持续激励的重点将向重点部门、骨干员工倾斜。

法院人才工作计划篇三

1. 招聘、入职、建档

试。员工招聘过程在同等条件下重点考虑员工的态度和能力，学历、经验其次（专业、技术性岗位除外），尽量招到稳定性的人才。

入职在“细”：员工入职要求必须填写全面、完整的人事资料，提供必备的证明，如身份证、毕业证、学位证、技能证、相片，同时注重细节、效率和行政后勤工作的配合，让员工从入职的那一刻感觉到家的温暖，培养新进员工对公司的认同感。规定员工何时到岗必须进行核实，避免人事和工作部门的脱节，杜绝员工到厂不到岗的现象发生。

建档在“全”：建立员工档案时要全面，应该登记的人事资料必须全部登记，定期进行核实，保证员工档案的真实性。

2. 培训

入职培训：工作要及时、注重细节、灌输企业文化和企业优越性，同时要培养员工的积极态度，在岗培训需要记录在档（新进普工）

在职培训：注重技能和实用性，培训员工所需要的知识和技能

安全培训：注重实用性、效率性，记录培训档案和进行培训跟踪

管理培训：部门主管，组长、管理培训，提高管理水平

3. 考勤

(1) 不定期进行考勤抽查，促进员工提高工作积极性，了解各部门到岗情况，对人事资料进行及时更新。

(2) 进一步规范考勤和打卡制度，相关制度进行修改，提高考勤制度的可执行性和满意度，力争做到“无人为原因漏打卡”，考勤执行的过程中对事不对人，严格按照考勤制度照章行事。

(3) 通过培训、开会等形式强化考勤制度的推行，要求各部门从自身做好考勤打卡规定，如外出、请假、呆料、转班、按程序向人事部备档。

4. 薪酬

(1) 规范加班申报制度，严格按照考勤制度加班，做到考勤数据和加班申请记录一致，出现误差由相关负责人自行承担，并按员工守则考勤制度处理。

(2) 定期通知要求各部门将本部门人员名单、调薪、奖罚、绩效奖金等资料及时跟人事行政部进行沟通，确保财务部核算薪资准确度。

(3) 及时收集、迟到、早退、旷工，请假等资料，确保工资核算准确。

5. 社保、工伤

社会保险的购买和退保保证及时、有效。健全工伤保险制度和流程，做到工伤事故处理及时，保证公司和员工利益。

6. 人事资料

(1) 完善人事资料，做到人在资料在，资料完整、准确，出现人事异动、离职及时进行资料更改。

(2) 电子档案和文本档案配套规范，将员工的有效证件、晋升、奖惩、异动情况及时准确的记录在文本档案上，定期进行检查和归类。

7. 积极推动文化建设，拉近公司同员工之间的距离

(2) 让员工积极参与公司各项制度的建设中来，提高制度的可执行性和员工的参与度，拉近公司同员工之间的距离。

1. 宿舍

(1) 完善生活配套设施，定期检查卫生，推行卫生奖罚结合，促进员工提高卫生意识；

(2) 多进行员工生活满意度调查，了解员工居住条件和心态；

(3) 定期检查寝室生活设施，预防火灾到等事故发生；

(4) 后勤水电工作做到及时、高效，保证员工生活；

2. 食堂

(1) 定期进行员工满意度调查，督促食堂提高伙食质量；

(2) 制定切实有效的食堂改革方案，改善员工伙食；

3. 保安

(1) 保安工作对全厂财产、安全起重要作用，须完善奖罚制度，对于立功保安进行奖励，工作不积极、玩忽职守的保安予以处罚或辞退。

(2) 规范出入厂制度，公司员工休息时间出入厂须带厂牌、带物品出厂须写放行条和检查，非公司员工进厂必须登记。

4. 晨会制度

晨会可以很好的传达公司的制度和信息，必须充分利用晨会及时传达公司各项制度、信息、奖罚、人员异动情况，宣传企业文化。

(1) 每月开一次全厂员工大会，参加部门可根据公司情况而定。

近期工作重点：

根据各部门人员需求人数和要求，制定招聘方案，尽快补充人员。

1. 防火

排除火灾隐患，对公司进行消防大检查，发现存在的隐患必须及时处理，特殊区域的管理如吸香烟区、化工区等，不定时的检查。

2. 防盗

为保证公司财产安全，保安组要加大工作力度，加强防盗措施。晚上保安不定时巡逻，及根据二十多天对公司整体管理制度的了解，结合公司目前情况，初步制定了人事行政部的工作计划，在接下来的工作中，将按照此计划来开展工作。

上班必须佩戴工作证、穿工作服，出入须出示厂牌。严格按照公司员工守则执行厂纪厂规，办公室人员要起好带头作用。

1□5s定期检查并进行奖罚结合，罚款作为员工活动基金。相关奖罚按5s管理制度。

2. 办公室管理人员可以再次进行5s培训，提高5s认识。

法院人才工作计划篇四

2011年，法院的人事工作要按照区委组织部的要求，在院党组的领导下，积极贯彻和严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和“四项监督制度”，紧密围绕审判工作中心，认真履行好院党组的参谋、执行和服务的职责，深入贯彻落实科学发展观，创新工作方法，加强对现有人才的科学管理和合理使用，不断建立、健全和完善干部人事工作制度，通过规范的干部组织工作鼓舞士气、凝聚力量、激发活力，为全院的和谐发展提供组织基础。

一、突出重点、有序推进干部管理工作

在党组的统一领导下，继续强化调研，认真梳理我院各个层面的人员情况，进一步制定并完善长宁法院队伍建设发展规划，有序地开展职务职级晋升及中层干部选拔等工作，使该项工作既体现公平公开公正晋升原则，又体现注重工作实绩、任人唯贤的培养方针，有效促进法院队伍建设的年轻化、知识化。

(一)配齐配强中层干部队伍

针对目前我院面临的中层干部人员不足、年龄偏大、部分部门低配的局面，坚持用发展的思路抓队伍建设，加大中层干部的选拔充实力度，通过积极完善以业绩为引导的干部晋升、选拔、考核、任用等干部人事管理制度，营造创新氛围和正确的用人导向，真正把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部，选拔到领导岗位上去。主要工作有：

- 1、第二批中层助理任职期满考核工作；
- 2、中层副职的民主推荐选拔任用工作；

- 3、部分中层领导岗位调整、挂职锻炼工作；
- 4、制定非审判岗位科组长设置方案并予以实施；
- 5、研究室、监察室主任试用期满考核工作；
- 6、第一、二批政治协理员聘任期满考核工作；
- 7、法警大队设置政委工作。

(二)完成各层次干部的职级晋升

政治部将根据党组的意见、我院《法官与工作人员职务职级晋升和选任的规定》的规定以及我院的实际情况，拟定各层次晋升工作实施方案：

- 1、与区委组织部共同完成处级干部晋升；
- 2、副科级晋升正科级工作；
- 3、科员级晋升副科级工作。

(三)初任法官遴选、助审晋升审判员、警务人员警衔晋升及高级法官的选升、晋级等工作

- 4、两年一度的独任法官续任、选任工作。
- 5、每年上下半年各一次警务人员警衔晋升。

(三)进行干警的岗位交流，合理调配审判资源

- 2、组织青年法官轮岗；
- 3、对部分人员进行岗位调整；

5、制定归档事务中心人事管理方案并予以实施。

在案件多、人员少的情况下，如何合理配置审判资源，保证审判组织的良性运转。使力量组织化、效果产出化，缓解有限的审判资源与不断增加的审判任务之间的矛盾，是当前干部人事管理工作中的一项重要任务。政治部将根据岗位需要，在深入调查研究的基础上对干警岗位进行了合理调整，调整过程中本着两条原则，一是加强业务庭人员配备，确保审判资源向一线倾斜，二是加大中层干部的轮岗交流力度，努力形成“交流一个人，带活一班人，走活一盘棋”的局面。

二、统筹兼顾、抓好人才队伍建设

人才资源是第一资源，是确保法院工作可持续性发展的重要保障，需要把人才培养工作放在重要的战略位置，从实际出发，制定措施，积极实践，努力推进人才队伍建设。政治部将根据党组要求主要开展以下几项工作：

(一)积极做好人员招录工作

按照人才培养可持续发展的要求，我院合理利用高院下拨的政法专项编制，在对本院年度收、结案、人均结案数等充分调研的基础上，确定招录数，设定好招录条件，把好公务员招录关。对新进人员进行“青年成才&8226;职业生涯规划”座谈会，鼓励其明确奋斗目标，实现阶段成长。

法院人才工作计划篇五

20xx年配合医院十年规划的发展目标的，以二级甲等医院人力资源要求为标准，加强人力资源工作的计划性，根据全院的发展计划目标，我科特制定如下工作计划：

1、按照卫生技术人员准入，评测标准和我院用人规定，对面面试的安排，形成统一而又灵活的模式，对应聘者既要严把准入

关,又要保证能招到我院所需人才.

2、拟录用新员工,在规定的时间内组织我院新进员工进行岗前培训,严格按照规定进行试用期考核,严把用人关。

3□20xx年在全国深入改革的大环境下,我院也迎来了快速发展的大潮,人力需求将迅猛增加。招聘大量人才,为我院培养储备或进行人力资源的更替提供基础,改善目前招聘渠道,拓展招聘方向,通过网络招聘,猎头招聘,人才招聘,内部提拔,学校现场招聘等方式,加大宣传力度。努力满足新增科室岗们需求,保证各科室人才储备,实现全院人员梯队建设。

4、定期下科室了解各科人员基本情况,对流动性较大的岗位,进行科学分析人员流动情况,通过调查找出原因,总结全院人才培训计划起草后上报院领导.

5、针对我院外地职工较多的特点,定期组织员工座谈,互相交流,了解职工的心里活动方向,对一些消极思想加以引导,赢造一个积极的医院文化氛围.

法院人才工作计划篇六

建立和完善人事管理、党务管理、纪检监察和教育培训等方面的制度,人事监察科刚刚组建,很多制度都尚未建立。下一步,我科将加强调查研究,学习借鉴周边兄弟市和市直兄弟部门的有益经验,为我市人力资源和社会保障事业顺利发展提供组织和人事保障。

继续做好干部交流轮岗工作,进一步优化科室工作人员结构,并通过不同岗位使干部得到锻炼,促进干部成长。做好中层干部的选拔任用工作,把那些想干事、会干事、能干好事而且群众口碑好的干部提拔到重点岗位,重点保障市委市政府考核目标和本局承担急难险重任务的落实。根据人力资源和

社会保障事业发展需要，继续为局机关和下属事业单位物色补充适用人才。统筹考虑事业编制职员、机关雇员和合同工待遇问题，建立和完善合理的薪酬制度，避免苦乐不均现象。

根据大部制改革的实际，做好下属事业单位三定工作，积极争取有关部门的支持以解决编制不足问题。结合人员调整，逐步理顺局机关、社保基金局和其他事业单位的编制关系，减少混编混岗现象。

根据建设学习型组织的要求，加强人社部门干部业务培训，每季度开展一次集中培训，采取外派学习和邀请专家学者开设讲座等形式，重点加强公文写作、礼仪、心理健康和人力资源社会保障管理培训。

组织实施《关于组建市人社局党工青妇组织的工作方案》，组建党工青妇组织并开展相关工作。深入实施创先争优活动，向市推荐优质服务先进事迹，及时报送有关材料和报表。加强机关作风建设，做好迎接市的考核工作。开好处级领导干部民主生活会，重点抓好群众反馈意见和领导自查问题的整改。配合局党组抓好党组中心学习组的学习。

进一步落实惩治和预防腐败体系实施纲要，贯彻落实《建立健全惩治和预防腐败体系一年工作规划》，有效惩治和预防腐败。抓好纪律教育学习月活动，着重抓好党员干部队伍的廉洁自律和警示教育，着力解决党员领导干部作风方面存在的突出问题，筑牢党员干部拒腐防变的思想道德防线。加强对涉及人、财、物管理的重点岗位的监督，不定期开展明查暗访，采取群众监督和组织监督的办法开展监督，防患于未然。

根据工会、共青团和妇委会等不同组织及其成员的特点，有针对性地提出指导意见并组织开展各具特色的活动。增强组织的凝聚力和向心力，激发人社干部的活力和积极性。

法院人才工作计划篇七

****年法院工作总任务是：深入贯彻党的xx届三中全会精神，以邓小平理论和“xxxx”重要思想为指导，紧紧围绕旗委的中心工作抓好审判，以“公正与效率”为主题，充分发挥审判职能作用；以法院改革为动力，全面提高法官整体素质；以强化内部管理为手段，加强法官队伍建设；以质量建院为根本，提高审判效率；以人民满意为目标，推进“司法关注民生、审判贴近百姓”新的审判理念，为自治旗全面建设小康社会提供有力的司法保障。

一、全面加强审判和执行工作，促进经济发展和社会进步

一要进一步加强刑事审判工作，继续依法严惩危害国家安全、侵害人民群众根本利益的犯罪；依法严惩利用xx组织破坏法律实施的犯罪；继续从严打击严重破坏市场经济秩序犯罪，净化经济发展环境；继续依法严惩贪污贿赂和渎职犯罪，推动反腐败斗争深入进行。

二要依法及时调解社会矛盾，确保社会稳定。依法及时调整各类市场主体之间的财产、信用和契约关系，平等保护各类市场主体的合法权益。

三要进一步加强行政审判工作和国家赔偿工作，依法审理各类行政案件，妥善解决行政争议，依法确认国家赔偿责任，加强对行政执法活动的监督，保护公民、法人和其他组织的合法权益。

四要继续加强和改进执行工作，进一步强化执行措施，努力探索执行工作的新方法、新途径，确保有执行能力、具备执行条件的案件都能依法及时得以执行，切实解决“执行难”的问题。

二、全面推进法院司法改革，完善审判制度和基础设施建设

一要进一步深化审判方式改革，强化庭审功能，完善诉讼调解制度，继续扩大简易程序适用范围，提高诉讼效率。

二要进一步深化立案改革，规范立案工作职能，依法保护当事人的诉权，年度内完成大立案初步格局(书记员归位)和审判工作流程管理。

三要进一步推进审判监督改革，严格再审立案审查制度。加强审判监督的职能，开展再审立案审查，再审案件的审理，上诉案件的检查，上报法律文书的评查，全院案件质量评查，二审发回重审改判案件的分析和通报，做好审委会办公室工作。

四要建立以审判工作为中心，以科技为后盾的后勤保障服务体系。积极推进办公信息化建设，按照统一规划，稳步发展的原则，抓紧建设我院的计算机网络工程，提高办公信息化水平。

五要抓好以“两庭”建设为中心的法院基础设施建设，改善法庭的审判条件，完善法庭审判功能，努力实现法庭规范化管理。年度内力争有2-3个基层法庭达到标准化法庭。

三、全面加强队伍建设，大力提高法官素质

四要大兴调研之风和微机使用的操作。****年每位环节干部必须至少有1篇调研文章或论文在市级以上报纸、刊物上发表，3月1日前每位干警必须能够掌握微机操作并制作各种法律文书，年底前必须熟练掌握微机技术，并以此作为考核和任用干部的重要条件。

四、紧紧围绕司法为民的宗旨，全面落实司法为民要求

“立党为公、执政为民”是“xxxx”重要思想本质特征和根本要求，牢固确立司法为民思想，认真落实司法为民措施，

着力解决社会关注、群众反映的焦点、热点问题，扎扎实实为人民群众办实事，真正达到司法为民、司法便民、司法护民的目的，树立人民法院亲民、爱民、为民的良好形象，不断增强司法公信力和亲和力。

一要高度重视群众来信来访和申诉立案工作，充分发挥信访立案第一窗口的作用，充分保障当事人的诉讼权利，切实解决人民群众告状难、申诉难的问题，从源头上落实好司法为民的要求，“决不能因为当事人经济困难打不起官司，决不能让人情关系影响公正审判，决不能让当事人光有判决书而无法实现的权利”。

二要加强审判流程管理，严格执行审判制度。认真做好清理积案工作，切实提高司法效率。三月底前要完成清理积案工作，对瞒案不报的承办人要做组织处理。

三要切实转变司法作风，加强司法文明建设。坚决杜绝“门难进、脸难看、话难听、事难办”的衙门作风；坚决杜绝“吃、拿、卡、要”等司法腐败现象；坚决杜绝“关系案、人情案、金钱案”事件的发生；坚决杜绝久拖不立、久立不审、久审不结、久结不执、久访不息、久督不办的现象。

四要落实诉讼指南、举证须知、诉讼风险责任告知等便民、利民措施，增强审判工作的透明度，保障当事人的知情权。

五要加强司法救助工作。让确有困难的群众打得起官司，让确有冤情的群众打得赢官司。

同志们，不平凡的五年已过去。进入****年，人民法院要在xx大精神指引下，坚定不移地围绕旗委中心工作抓好审判及其他各项工作，主动接受人大和全旗各族人民群众的监督，努力同政府及各有关部门协调好配合好。扎实工作，公正司法，开拓创新，与时俱进，不断开创我院工作的新局面，为文明、民主、富强的莫力达瓦达斡尔族自治县的发展与进步

做出新的更大的贡献!

法院人才工作计划篇八

20xx年，我院将紧紧围绕加强党的执政能力建设的总要求，以构建社会主义和谐社会为目标，突出司法能力建设的主线；以开展先进性教育活动为契机，建设高素质的法官队伍；以司法改革为动力，努力加强法院自身建设；积极提升法院自身依法服务大局的能力，维护社会稳定的能力，公正司法的能力，有效解决纠纷的能力，改革创新的能力，持续协调发展的能力，为党和政府的中心工作提供有力的司法保障。具体将抓好以下几方面的工作：

今年，我院将继续以司法公正为目标，全面加强审判和执行工作，努力实现办案的法律效果、社会效果与政治效果的有机统一。

1、严惩刑事犯罪，维护社会稳定。一是要继续贯彻“严打”方针不动摇，坚持严打的经常性、长期性，重点打击严重暴力犯罪、有组织犯罪和盗窃、抢劫、抢夺等多发性犯罪，确保我县社会稳定，为经济发展和社会进步创造良好的治安环境。二是在刑事审判中，注重调查研究，对多发性犯罪要及时总结、分析，为社会治安综合治理工作提供可靠的依据和可行性的预防措施。三是加大人性化执法的力度，对青少年犯罪要坚持惩教结合的原则；对犯罪情节轻微、危害不大的，要注重感化和挽救工作，注重法律、社会效果的统一。

2、依法调节经济关系，妥善处理各种民商事案件，促进社会和谐。一是审理好“三农”案件，加强对农民群众合法权益的保护。二是树立平等保护理念，依法保护私营经济的合法权益，促进非公有制经济健康发展。三是坚持能调则调，当判则判，调判结合的原则，尽量通过诉讼调解达到平息纠纷的目的，减少和降低民事纠纷的对抗性。四是加强对弱势群体合法权益的保障力度，对涉及拖欠工程款、民工劳动报酬、

下岗职工的合法权益要给予充分及时的保护，用法律手段平衡矛盾利益冲突。

3、稳妥处理行政诉讼案件。通过依法维护合法的行政行为，纠正违法的行政行为，协调公共权力与公民权利的关系，增进人民群众和政府之间的相互信任，减少社会不稳定因素。同时，要在行政执法诉前服务上进一步加大力度。

4、继续加大执行力度，强化执行措施，提高执行效率，最大限度实现当事人的合法权益。一是全面落实执行机构改革，做到分工负责，协调工作，促进执行。二是进一步改革执行权运行机制，明确职责，分权制衡，强化监督。三是增强执行工作的透明度，始终坚持程序公正、依法执行、文明执行。四是积极探索执行工作新思路，灵活运用强制执行措施，切实为群众排忧解难。

5、完善信访机制。按照“谁主管，谁负责”的原则，全面落实包保责任制，继续实行院长接待制度，努力改善接访条件。同时，注重与有关部门做好沟通，妥善处理群众的上访问题。

6、加强人大监督工作。采取多种形式使人大监督工作更直接，坚持经常汇报制度，做好人大代表联络工作，及时做好人在代表意见和建议的督办和答复工作。

1、推行民事审判方式改革。扩大适用简易程序案件的范围，争取大幅度缩短办案周期，特别是基层人民法庭要充分利用便利群众诉讼的优势，多方开拓案源，争取多收案、多办案，快办案。

2、财务制度改革。在严格执行“收支两条线”的制度，建立健全激励机制，实现部门负责人的责、权、利的有机统一，达到收入有积极性，支出有合理性，以改善法院经费紧张的现状。

3、案件质量跟踪考核制度改革。案件评查工作由过去的阶段性改为日常性工作，案件审结后办案人及时形成卷宗交监察室评查，全面评查后方能归档。同时，落实评查工作人员职责，评查人不负责任，对有明显的失误和问题不予提出纠正，造成不良后果的，由原案件责任人和评查人共同承担责任。

加强司法能力建设是法院今后一个时期的工作重点，加强法官队伍建设是提高司法能力的前提和基础。xx年年，我院将采取得力措施，狠抓队伍建设，打造一支素质全面的法官队伍。

1、抓好司法能力建设，增强法官“七种”能力。一是要增强为党的中心工作服务，为改革发展稳定服务的能力；二是要增强学习政治，钻研业务，掌握应用信息化的能力；三是要增强驾驭庭审、查明案情、明辩是非的能力；四是要增强公正高效依法调解、判决案件，止纷息争，及时化解矛盾，维护社会和谐的能力；五是增强辩法析理，讲求质量，制作法律文书能力；六是增强文明司法，安全司法，预防矛盾激化，应对突发事件的能力；七是增强艰苦奋斗，以俭养廉，拒腐防变能力；从而努力做一名一专多能的复合型人才。

2、以先进性教育活动为契机，进一步加强法官队伍建设。各部门要紧密切合实际，认真查找与形势要求不相适应的问题，分析其原因和解决的办法，把增强司法能力贯彻落实到审判、执行和为审判执行工作服务等工作的全过程。二是要把这次教育活动和工作作风整顿结合起来，要从思想上纠正各种问题和不良作风，在全院形成一种树正气，压歪风的良好氛围。三是要把这次教育活动同法官职业道德建设和作风建设结合起来。通过教育活动，牢固树立司法为民宗旨，真正做到思想观念上“司法亲民”、工作措施上“司法便民”、实际效果上“司法利民”。要深入开展向蒋庆、宋鱼水、李增亮学习，推动广大法官干警时刻注意恪守职业道德，崇尚司法诚信，确保司法廉洁，弘扬司法文化，为增强司法能力、提高思想水平提供强大的精神动力。

法院人才工作计划篇九

2011年，我科将按照市教育局的总体部署，紧紧围绕基础教育和中等职业教育改革发展大局，认真贯彻执行《黄山市中长期教育改革和发展规划纲要(2011—2020年)》，不断努力开创我市教育人事工作的新局面。

一、指导思想

以科学发展观为统领，认真学习贯彻国家、省、市教育工作会议精神及《中长期教育改革和发展规划纲要》，以全面提高教师队伍的整体素质为主线，以农村教师、“双师型”教师、青年教师及创新团队建设为重点，以绩效工作制度和岗位设置管理改革为动力，统筹规划，创新制度，强化管理，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

二、重点工作

1. 加强机构编制管理，充分发挥编制在教师资源配置中的基础性作用；
2. 促进城乡教师交流，推动师资资源的均衡配置；
3. 及时做好教师补充配置工作，不断改善教师队伍结构；
4. 坚持不懈地抓好师德建设，不断提升师德水平；
5. 努力加强农村教师队伍建设，不断提升农村教师队伍整体素质；
6. 继续加强骨干教师队伍建设，拟组织市骨干教师讲师团赴农村薄弱学校开展巡回讲学；

7. 进一步加强中等职业学校教师队伍建设；
9. 继续健全教师管理制度，加快推进教师管理信息化。
10. 认真实施并不断完善教师资格制度；
11. 积极维护教师队伍稳定。认真研究和努力化解影响中小学教师队伍稳定的矛盾和难题，加强对中小学教师的政策宣传和思想政治教育、法制教育，会同有关科室积极做好教师队伍的信访和稳定工作。
12. 继续加强教育人事干部队伍和科室自身建设。