



# 以规范律师档案管理赋能基层法治服务的路径探析

●陈义

律师档案管理是司法行政机关履行律师监管、政务服务、行业治理职能的重要基础性工作,完整记录律师执业准入、日常考核、教育培训、奖励惩戒、投诉查处等全流程信息,是维护法律服务市场秩序、优化营商环境、保障群众合法权益的关键支撑。本文立足鄂尔多斯市准格尔旗实际,聚焦档案管理短板弱项,加强律师档案规范化、电子化、长效化管理,对深化“放管服”改革、推进减证便民、提升基层法治建设水平具有重要的现实意义,为赋能基层法治服务提供了有益参考。

## 一、律师档案管理工作的重要意义

律师档案管理工作是基层司法行政工作的重要凭证与管理基石,在行政管理、行业监管、矛盾化解等工作中发挥着多重重要作用。

一是开展行政许可的法定依据。完整的执业档案是办理律师执业许可、变更、注销、年度考核等事项的必备资料,可确保审批工作有据可查、依法依规,严守律师执业准入关口。随着准格尔旗法律服务队伍逐年壮大,标准化档案已成为行政审批闭环管理的硬性保障。

二是行业监管的重要抓手。依托档案可全面掌握律师执业动态、诚信状况、法律援助承办、法律顾问履职等关键信息,精准排查违规执业线索,推动行业监管由粗放巡查转向精准管控,助力及时整治不规范执业行为,有效净化本地法律服务市场。

三是化解矛盾与处理投诉的关键书证。在律师执业投诉、纠纷处置、行业惩戒工作中,规范的档案管理能够客观还原事实、厘清责任,无论是常规投诉还是重复信访复查,完整归档材料都是公平作出处置决定的重要依据,可兼顾投诉人与执业律师双

方合法权益。

四是服务地方发展的数据支撑。通过汇总分析档案数据,能够摸清全旗法律服务资源分布、乡镇法律顾问全覆盖缺口,为优化律师资源调配、补齐偏远地区公共法律服务短板、提升基层治理法治化水平提供科学的决策参考。

## 二、档案电子化助力政务服务减证便民的现实意义

推进律师档案电子化,是落实政务服务改革、实现减证便民、优化审批流程的核心举措。

依托全区政务服务平台和司法行政业务系统,整合律师身份、学历资质、执业履历、考核奖惩、办案记录等各类信息,搭建本地化电子档案数据库,可以有效打通跨部门数据接口,实现信息共享与互联互通。同时,将其延伸至公共法律服务领域,把电子档案接入法律服务平台,方便群众在线查询律师执业资质、择优选择法律服务,推动实现“数据多跑路、群众少跑腿”目标。

律师档案电子化从源头破解了以往办事重复提交材料、多头跑腿的痛点,依托系统数据自动调取、线上材料核验,精简审批环节、压缩办理时限,实现律师执业相关事项网上通办,大幅提升执业许可、变更、注销、年度考核等业务的办理效率,能够有效节约纸张、库房、人工等行政成本,提升政务工作透明度与公信力。

## 三、以规范纸质档案留存夯实管理工作的根基

在推进律师档案电子化的同时,纸质档案的规范整理与留存同样不可或缺。

作为原始凭证纸质档案原件具备原始性与法定效力,是电子档案的数据本源,在

法定场景中,其凭证作用是电子档案无法替代的。

纸质档案归档的核心要求是将执业审批、年度考核、奖惩处分等内容按分类标准立卷,实行专柜存放、专人保管,库房常态化落实防潮、防火、防盗、保密等管护措施。要坚持电子与纸质档案双轨并行、同步采集更新,纸质材料发生变动后须及时扫描录入系统,确保两类档案内容一致。既依靠数字化手段提升办事效率,又以纸质原件守住法治证据底线,保障档案管理合法安全。

## 四、当前律师档案管理工作存在的主要问题

当前,律师档案管理仍存在诸多短板,制约着档案管理工作质效提升。

一是思想重视不足。大部分工作人员存在重业务、轻归档的倾向,经常优先处理即时性工作,致使档案收集整理滞后,办结案卷长期搁置,易出现材料遗失、内容残缺等问题。

二是规范化水平参差不齐。档案分类、卷内目录、材料排序标准不一,卷宗档案质量参差不齐,老旧档案整理混乱,不利于查阅与电子化录入。

三是电子化应用不充分。部分人员在纸质材料信息变更后未能及时更新电子档案,导致与纸质档案内容不同步,跨部门数据共享深度不足,电子化便民优势未能充分释放。

四是投诉档案管理薄弱。部分投诉案件归档拖延,存在受理记录缺失、取证材料不全等问题,案卷内容不完整,难以满足案件复查、追责核查工作需求。

五是制度落地不严。档案借阅、移交、保密管理制度执行宽松,偶有无手续借阅等情况;常态化督查机制缺失,专业培训不足,

业务能力有待提升。

## 五、推动律师档案工作提质增效的有效路径

通过一系列调查研究,笔者认为,应从责任、标准、数字化、双轨管控、制度建设五个方面精准整改,推动档案管理提质增效。

一是提高政治站位,压实管理责任。要加强定岗定责、专人专管,将档案归档质量纳入岗位绩效考核,倒逼工作人员树立“办结即归档”意识,杜绝卷宗积压漏存。

二是统一规范标准,提升归档质量。要对照上级档案法规,结合实际制定律师档案整理细则,统一分类、编目、装订规范。集中开展存量档案查漏补缺,重点完善执业、投诉、考核三类档案,做到应归尽归。

三是深化电子应用,优化便民服务。要建立电子档案常态化更新机制,同步更新纸质与电子信息;深化业务系统与政务平台融合,持续拓宽网办事项范围,进一步精简申报材料。

四是坚持双轨管理,筑牢安全防线。要定期比对纸质与电子档案信息,纸质档案要强化库房安防管理,电子档案要定期备份、分级设置访问权限,全方位防范档案损毁、信息泄密风险。

五是健全制度机制,强化督导落实。应进一步细化档案借阅、保密、移交管理制度,定期开展档案专项督查,建立问题台账闭环整改;常态化开展档案业务培训,提升管理人员实操水平,推动档案工作由被动整理转向主动规范管理。

总而言之,立足档案管理提质目标,从严抓好律师行业监管,方能推动行业稳健发展,夯实基层法治根基,以完备的档案工作助力基层治理现代化行稳致远。

(作者单位:鄂尔多斯市准格尔旗司法局)

# 思想政治工作赋能企业组织建设的实践探索

●王琦

当前,全球经济格局深刻变革、产业技术更新迭代持续加速,企业组织发展面临着诸多不确定性,传统的管理模式已难以适应激烈的市场竞争。现代企业组织建设,核心在于统一价值理念、重塑组织文化、凝聚全员共识。思想政治工作是中国特色现代企业管理的独特优势,能够起到凝聚共识、激发活力的重要作用,但在实践中往往和生产经营相脱节,未能有效转化为企业的发展动能。因此,如何将思想政治工作精准嵌入企业组织建设,推动思政工作与组织治理深度融合,构建新型组织生态,成为了企业管理创新亟待破解的重要课题。

本文立足新时代企业组织建设中思想引领力与执行凝聚力相脱节的问题,结合系统论和组织行为学交叉视角,系统剖析将政治优势转化为管理效能的实践途径。通过搭建价值内化、结构重塑、动能激发三维实践模型,结合具体场景,探究嵌入式思政工作对组织生态的重塑作用。研究表明,将思政工作融入战略解码、流程再造、人才评价三个环节,可有效提高团队的协同效率和风险抵御能力。由此得出结论:思政工作应由原来的单向灌输转变为全链条生态赋能,成为企业组织发展的核心驱动力,实现政治引领和管理逻辑的有机统一。

## 一、强化价值锚定,推动战略解码与执行逻辑的同频共振

针对企业战略落地过程中出现的认知偏差和执行断层问题,思想政治工作应当提前介入战略解码全过程,构建起“愿景共绘一目标共担一责任共负”的价值传导闭环,把政治理念转化为管理语言和行动指南。

实践中,党组织要前置参与重大战略决策研讨,通过“第一议题”制度传达上级

精神,结合企业实际对上级精神进行深入解读,精准对接国家政策导向、行业发展趋势和企业经营目标,消除思想认知与执行理解上的鸿沟。以年度经营计划制定为例,在战略思想工作推进中,党务工作者和业务骨干一起梳理战略背后的政治逻辑和市场逻辑,通过集体研讨和思想碰撞,使各级管理者深刻理解战略调整的必然性和紧迫性,从而把“为什么要做”升华为“必须做好”的行动自觉。

价值锚定不是简单的口号宣传,在建立分层分类沟通机制的基础上,把战略目标分解成部门任务和个体指标的同时,也应把责任担当意识融入其中,使组织上下在思想上达成高度一致,在执行上形成强大合力。

当员工从内心深处认识到,个人的不懈奋斗、持续努力不仅与自身职业发展路径、未来成长前景紧密相连,更与企业整体兴衰命运息息相关,同国家宏观发展战略、时代进步进程同频共振时,这种由内而外的深刻认知觉醒和价值认同,便会转化为强大的精神动力,极大地激发其在工作中的高度自觉性、饱满的主观能动性、持久而坚韧的内在驱动力。因此,企业员工将从被动接受任务转向主动承担责任,在战略执行过程中主动规避推诿扯皮、责任分散、执行动作走样变形等问题。这种转变,会使整个组织即使处在复杂的、竞争激烈的外部环境之中,也能保持战略定力和执行锐度,推动团队由被动的“要我干”变为主动的“我要干”,为企业的可持续发展注入源源不断的内生动力。

## 二、重构组织肌理,以党建链串接产业链实现治理效能跃升

面对传统层级组织反应迟缓、部门壁

垒森严的难题,思想政治工作要当好组织变革的催化剂,聚力创新组织设置模式,把党的政治优势转化为组织治理效能,实现党建链与产业链、创新链深度融合和双向赋能。企业要打破传统思维模式,依照业务流程和项目节点灵活设立临时党支部或者党小组,推行“支部建在项目上、党旗飘在工地上”的扁平化治理模式,使党员骨干成为跨部门协作的枢纽和攻坚的先鋒。

在推进数字化转型或者重大技术攻关项目时,可以成立以党员技术专家为领队的“红色突击队”,为其在资源调配、进度协调上赋予特别权限,让组织生活和业务研讨同步进行,在攻克技术难关的同时同步解决思想分歧和利益冲突,把组织生活的严肃性转化为攻坚克难的战斗力。同时,企业应依托数字化党建平台,创建起实时互动的组织反馈机制,把基层一线的声音及时上传到决策层,把组织的决策部署迅速传达给执行末梢,打通信息传递的“最后一公里”;通过以业务流重构组织流,消除“部门墙”造成的内耗,在动态协作中培育出开放包容、协同共进的组织文化,使企业在面对市场波动和突发危机时展现出更强的韧性及敏捷性,真正实现组织形态随着战略需求动态演进,确保治理效能随着组织融合实现持续跃升。

## 三、激发人才活力,创建全周期育人体系和多维评价激励机制

针对人才队伍中存在的职业倦怠、动力缺乏、价值观迷茫等状况,思想政治工作要深度融入人才全生命周期管理,创建一个包含思想引领、能力培育、价值达成的综合育人体系,把政治素养和专业能力作为人才评价的主要方面,以此来调动组织

内部的内在动力。在具体实施路径上,企业应创建“双导师”培养体系,即为青年人才配备业务导师和思政导师,业务导师教授专业技能,思政导师关注思想动态和职业规划,通过谈心谈话和成长复盘帮助疏导心理压力、校准职业航向,使员工能够找准个人价值和使命的结合点。

此外,企业还要改革传统的评价方式,在绩效考核中增加政治素质和作风表现的权重,把员工在急难险重任务中的表现、团队协作精神、廉洁自律情况作为晋升评优的重要依据,形成“有为者有位、吃苦者吃香”的导向。选拔中层干部时实行政治体检一票否决制,重点考察关键时刻的表现,保证关键岗位由德才兼备者担任。将思政指标刚性化,打破唯业绩论的局限,营造积极向上的组织氛围,使人才队伍的思想素养和业务能力实现双提升,为企业发展提供智力支持和人才支撑,实现个人成长和企业发展的同频共振。

## 四、结语

综上所述,思想政治工作赋能企业组织建设不是简单的理论嫁接或者形式叠加,而是价值重塑、结构优化、机制创新的深层次变革。企业应注重强化价值锚定实现战略同频、重构组织肌理提升治理效能、激活人才动能释放内生动力,把独特的政治优势转变成实实在在的发展动能。随着企业内外部环境不断变化,思想政治工作仍要在实践中不断探索新的载体、新的方法,始终保持同时代脉搏的共振,用更加务实的举措、更加系统的思维,推动思政工作与企业治理相融互促,为企业高质量发展提供坚实思想保证与强大组织支撑。

(作者单位:鄂尔多斯市万维科技集团有限公司)