# 论基层检察院人才工作

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2025-04-05

*第一篇：论基层检察院人才工作论基层检察院人才工作◎区检察院检察长 夏 阳国以才立、政以才治、业以才兴，只有抓住人才这个根本性的问题，检察事业才能兴旺发达。检察机关有80%的干警在基层，80%的业务在基层，基层检察院的人才是基层检察院工作的...*

**第一篇：论基层检察院人才工作**

论基层检察院人才工作

◎区检察院检察长 夏 阳

国以才立、政以才治、业以才兴，只有抓住人才这个根本性的问题，检察事业才能兴旺发达。检察机关有80%的干警在基层，80%的业务在基层，基层检察院的人才是基层检察院工作的坚强保证。因此，基层检察院特别是“一把手”始终要以高度的政治责任感和使命感，抓好人才工作，促进队伍建设，推动检察事业长远发展。

一、正确把握人才内涵，树立“人才至上”的思想

马克思主义政治经济学告诉我们，人是一切社会创造的主体，是生产力诸要素中最活跃最革命的因素。邓小平曾说过“人才问题，主要是个组织路线问题，正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证，中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上来说，关键在人”。古云，人才为政事之本。可见而之，人才的巨大作用。

何谓人才，现代汉语典的词条解释为：德才兼备的人，有某种特长的人。推而广之，检察人才是指符合检察工作各项要求，具有检察业务特长或专长的检察干警。检察人才符合政治过硬、业务精通、作风优良、执法公正的要求，具有检察工作特色和人才特点的双重属性。

正确认识检察人才，要把握检察人才的三个特性：一是政治素质与业务素质的兼容性。检察机关是国家法律监督机关，检察官履行法律监督职能，在法律实施过程中贯彻执行党的路线、方针、政策，要求具有高度的政治敏锐性和坚定的政治立场，明确政治方向和执法方向，切实弄清为谁执法，为谁掌权。同时检察业务具有较强的专业性，要求检察官业务精通，开拓创新；二是理论水平与实务能力的复合性。检察人才既要有扎实过硬的业务理论基础，能全面正确理解、掌握适用法律，善于运用理论指导实践，又要有较强的逻辑思维能力和判断分析解决问题的能力，能独挡一面，具有得当的方法；三是组织认可与群众公认的同一性。检察人才具有表现突出，组织和领导信任、系统和群众公认的特性，能用工作表现、业务能力、工作业绩证明自己。

正确认识检察人才，切实做到三要三防止：一要客观，防止片面化。检察人才既有共性特点，又有个性特点，防止对人才考察，只注重某一方面的特点或专长，而忽视了检察人才的全面发展；二要公正，防止倾向化。培养、使用检察人才应当注意综合各方面意见和建议，坚持普遍标准防止以个人善好，主观臆断人才；三要务实防止绝对化。看待检察人才，既要符合事物发展的普遍规律，又要有利于人才的最终发展。不容置疑，检察人才的作用是巨大的，但也不能绝对地看问题，无限度夸大其作用。

通过对检察人才内涵的分析把握，我们应该树立“人才至上”的思想，充分认识加强检察人才队伍建设的重要性和紧迫性，切实增强使命感和责任感，牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力实施人才强检战略，排除制约人才成长和发挥作用的障碍，为基层检察工作的创新发展提供坚强的人才保证和智力支持。

二、立足当前着眼长远，把握成才规律

人才有一个成长的过程，抓好基层检察院的人才工作要明确重点，理清思路，把握好检察人才成长的规律，最大限度地发现、培养、用好人才。一是要理清符 1

合本院实际的人才工作思路，立足当前，着眼长远，在认真总结分析本院队伍结构现状的基础上，制定人才工作长远目标、长期规划和阶段性计划，有目的、有针对性地注意发现、培养和使用人才，做到整体推行工作有合力，解决问题有能人；二是要根据成才规律，培养使用管理检察人才，针对不同人群和个人，采取不同措施方法进行培养、使用，既不能一蹴而就，又不能任其发展。要充分掌握好检察人才成长的速度与节奏、成熟的标准，适时给任务压担子，使人才在锻炼中成长，在成长中锻炼；三是正确掌握检察人才标准，做到选拔人才有标准，使用人才讲灵活。既坚持干部队伍四化标准即“革命化、年轻化、知识化、专业化”作为选拔检察人才的共性标准，又注重结合实际，突出某一方面专长为个性标准；四是正确看待有争议的人才，人才之所以不同于一般人，就在于他个性突出，能力突出，个性在某种意义上决定能力。优秀人才的出现与成长常常会伴以争议，通过正常的争议，优者自当更显其优，平庸者相形见绌。正常的争议不仅可以广开言路，而且可以使被争议者始终保持头脑清醒，更加谨慎并尽心尽力，对有争议的人才关键在于用其长，避其短。

三、优化环境创新机制，围绕办案出效果

培养选拔使用人才的根本目的在于促进工作，基层检察院人才工作的出发点和落脚点就在于紧紧围绕“强化法律监督，维护公平正义”检察工作主题，以办案为中心履行检察职能。

优化环境，用事业凝聚人才。江山代代有人出，新的伟大历史机遇期，人才辈出，检察事业呼唤人才，检察事业成就人才。追求事业成功，彰显自身价值是人才成长的内在动因，必须紧紧抓住检察人才做好工作、成就事业的强烈责任感和荣誉感，以我们正在做的检察工作凝聚人心、凝聚人才，为各类人才搭建干事创业的平台。一要形成领导重视，群众支持，齐抓共管的检察人才工作格局；二要坚持人才至上，树立尊重人才、重用人才的良好风气，大力优化成才环境，形成全院上下对人才的认同感、人才的归属感，积极鼓励干警参与和支持人才成长；三要使人才工作与创建学习型检察院结合起来，与争先创优结合起来，与解决问题推动工作结合起来，为人才展示最大能力创造更大的空间。

训用结合，用教育培养人才 基层检察院最需要的是善于用掌握的理论知识，正确适用法律，解决办案中出现的新情况、新问题，并不断总结提高的实战型人才。要树立“人才投入是效益最大的投入”的观念，在人才培养上，舍得投入时间，舍得投入人才，舍得投入财力。一是继续抓好专业化培训。我院现有法律本科学历以上的干警78人，占82.1%，法律专科的17人，占17.9%，具有研究生学历的有7人，双学位的3人。尽管我院具有法律本笠学历以上的干警占了绝大多数，但在2024年时，专业政法院校毕业的本科生仅为4人。所有研究生学历都是通过继续教育取得，有学位的人仅为1人，人才队伍表现出专业化不突出，高学历、复合型人才欠缺的状况，在一定程度上影响了对业务工作的理论指导和提升。为此我院制定了十一五教育培训规划，立足本院人才队伍现状，结合上级检察机关的干部教育培训计划和要求，加大经费投入，继续抓好学历教育和专业化教育，鼓励和选派干警攻读在职研究生和第二学历，努力造就一批专业人才和复合人才；二是继续开展岗位练兵。结合正在开展的“大学法”活动，切实要求干警干什么，学什么，缺什么，补什么，广泛学习刑事法律以及其他相关法律、法规知识，在干事中成长，在成长中成才。大力开展以计算机网络技术为重点的现代科技专业技能培训，积极探索办案与信息化的有机结合，逐步推进办公现代化。

力求科学，用机制激励人才。通过激励，人才可以迸发出更大的能量，有竞争才能激活干警的内在潜能。在基层检察人才工作中必须以机制选拔、使用、激励人才，求得公正与高效。要坚持衡量人才的标准是知识、能力和业绩，杜绝唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，不拘一格使用人才，努力做到任人唯贤、唯才是举，使优秀人才脱颖而出。2024年下半年，我院针对中层干部结构老化，个别中干事业中心、进取心不强的情况，果断进行中层干部竞争上岗，精心组织、设计方案，坚持人才标准，突出人才使用原则，使一批年轻有为，事业心强的同志走上中层领导岗位，对推动我院进入优秀基层院行列起到了决定性作用。之后，我院又不拘一格，大胆使用人才，使一名助检员走上了职侦局副局长的重要岗位，收到了较好的效果；要建立健全科学，有效的人才绩效考核体系，通过民主测评、组织考察等形式，加强对人才的绩效考核，树立无功就是过，绩平就是劣的思想，推行任期制，末位淘汰等制度，形成能者上、平者让，庸者下的机制，使人才队伍始终保持蓬勃朝气和昂扬锐气；要完善物质激励制度，除精神奖励外，还要注重物质激励机制的建立，以岗定待遇，以业绩论待遇，以此树立对人才尊重的良好氛围。2024年我院出台了《集体和个人奖励办法》，对人才论成绩、论荣誉予以物质奖励。

因人而宜，用实践造就人才。就是引导人才在实践中经受锻炼，增长本领，让检察人才经受办案的考验，提升素质和能力，展现工作业绩。人才的展示要有空间和舞台，没有适合其特点和专长的平台不可能发挥检察人才的作用，作为基层院的领导，既要有识才的眼光，又要有用人的气魄，对人才要加以认真分析，注意结合干警的个人兴趣、特长、潜力来安排岗位，并根据其实际表现，适时予以调整，努力使干警各展所长，切实做到人尽其才、才尽其用，实现个人发展与集体发展的和谐统一。

整合资源，用工作检验人才。人才工作抓得好不好，有无效果，关键在于充分利用人才资源、使用人才，促进工作。一是要紧贴本院实际，盘活现有人才。由于体制编制的限制，基层院没有自主进人的权利，广纳贤才受到一定限制，必须充分挖掘现有干警的潜能，把潜能变成贤能，形成合力推进工作；二是要畅通渠道。积极争得党委、政府、人大支持，增编补员，畅通进出口、及时增加新鲜血液，改善队伍的年龄结构、知识结构、能力结构，使人才队伍提质增量。从2024年以来我院积极争取党委和上级检察机关的支持，畅通进出口，招入政法本科生8名，今年又加大引进人才力度，即将招入研究生5名、双学位毕业生1名。最近两年已推荐和抽调5名优秀干警到区里工作，初步实现人才良性流动，一定程度上改善了我院的人才结构，充实了办案第一线，对我院近几年业务工作提升起到了促进作用。

**第二篇：论人才工作**

论人才工作

以科学人才观为统领，是实施人才优先发展战略的关键所在。搞好人才的开发、吸引、培养和使用，应树立科学的人才观念、破解人才工作的矛盾、找准人才工作的定位、抓住人才工作的关键，为经济社会科学发展提供不竭的人才支撑和智力支持。

一、树立“五种观念”

人才观与发展观、政绩观、群众观是密切联系的统一整体，只有树立正确的人才观念，充分认识落实科学人才观和实施人才优先发展战略的重要性和紧迫性，才能自觉增强大局意识和忧患意识，以高度的政治责任感和历史使命感，更好地为区域的经济发展服务。

一要树立“人才资源是第一资源”的观念。实践证明：谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了发展的主动权。大家也都知道这一点，但知易行难，需要我们真正牢固树立以人为本理念，把人才资源当作第一资源，把人才竞争当作第一竞争力，切实把人才开发工作摆到第一战略去实施。

二要树立“人才不求所有但求所用”的观念。传统观念中挖墙脚式的人才掠夺已经过时，特别是对于欠发达地区来讲，想引进高层次人才为我所有更不现实。要学会用新的观点、新的思维来看问题，力求由单一人才开发向多元人才开发拓展，由部门人才开发向全社会人才资源共享延伸，由就人才开发人才向人才与技术、项目捆绑引进转变。

三要树立“埋没浪费人才是过错”的观念。人才要发挥作用固然要靠自身能量的释放，但没有外因的作用也容易一事无成。我们必须以求贤若渴的姿态，真正把选贤任能作为义不容辞的历史责任，要用识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，为各类人才提供发挥聪明才智的天地，开创人才辈出、群贤毕至的良好局面。

四要树立“人才价值来源于创造”的观念。是人才，必然有价值，但其价值不是文凭、职称的代名词，而是体现在创业、创新、创造上。因此，要积极鼓励和激励更多的优秀人才流向基层、流向企业，特别是流向民营企业，流向经济建设主战场，流向能发挥自己作用的地方，为社会创造出更大价值。如果贪图清闲安逸，脱离实际，远离一线，再高的学历、再高的职称也无任何价值而言，也就不称其为人才了。

五要树立“各行各业人才辈出”的观念。后发展地区高精尖人才的确很少，但并不等于无人才可言，不正视这一点就会陷入提才兴叹的被动境地。事实上，无论机关干部、企业经营管理者、专业技术人员，还是工人、农民，只要是有一技之长，能够创造财富的人，都是宝贵的人才。科学家袁隆平是人才，新时期产业工人的代表许振超也是人才。因此，要放手让各类人才充分施展才华，让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竟相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。

二、破解“三个矛盾”

当前，人才工作与经济发展不相适应的地方还很多，人才队伍建设仍处于矛盾交错之中，一些观念性、机制性、制度性的问题需要破解。

一是破解人才结构不优与人才分布失衡的矛盾。从现有人才队伍结构上

看，存在着“三多三少”的问题。即初级人才多，拔尖人才少；行政管理人才多，专业技术人才少；凭经验吃饭的人才多，靠创造立身的人才少。人才结构不合理本身就是先天不足，而有用的人才多数又不在需求的岗位上。这种人才分布上的失衡反过来又放大了人才结构不优的缺陷。

二是破解人才政策激励与人才待遇滞后的矛盾。近年来，各地纷纷出台了不少激励人才发挥作用的优惠政策，如提高工资补贴、破格晋升职称、个人贡献大小与所得报酬直接挂钩等等。但从实际情况看，有些激励性政策，或者不便考核操作，或者财力紧张，很难落到实处，致使一些人不愿意从事农村生产一线工作，甚至转行改做其它工作。

三是破解人才市场配置与人才部门所有的矛盾。社会主义市场经济体制的一个鲜明特征，就是实现市场机制在资源配臵中的基础性作用。人才作为第一资源，理应打破地域、行业、部门界限流动，使市场成为人才配臵的主体。但在现实中，很大程度上仍沿用计划经济的管理方式，人员流动要受单位体制、个人身份、人员编制、工资渠道等多种因素的制约。往往是这边喊着不拘一格选人才、不唯学历、不唯职称、不唯身份，而那边做起来却不得以人为设臵条条框框。这些问题要解决起来确实不是件容易的事。

三、找准“三个定位”

凡事都要讲究找准定位。抓人才工作的重中之重也是定位。定位准了，用劲才能抓到着力点，落实才能抓到落脚点；定位找不准，座标找不对，就是“盲人骑瞎马”。

一要找准原则定位。必须坚持党管人才原则，加强党对人才工作的宏观管

理，整合人才工作机制，统筹、搞活、用好社会各类人才资源。重点做好制定政策、整合力量、营造环境、提供服务的工作，努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才，为一切有志成才的人提供更多发展机遇和更大发展空间。

二要找准工作定位。要整合担负人才管理、服务职责的相关职能部门这股

主要力量，形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、社会力量广泛参与的人才工作新局面。在开发使用人才时要充分考虑人才的需求、尊重人才的个性、维护人才的权益，为人才成长和发展提供政策支持、服务保障和法律保证。

三要找准角色定位。抓人才工作不能政府部门“一头热”，人才始终是人

才工作的主体，“人才”不响应，不管制定的人才政策多么完善，还是白搭。因此，应该经常性地跟人才交流，得到人才的响应。调动他们参与人才管理的积极性，不仅要知道他们所想所愿，更要知道他们所困所惑，认真为人才排忧解难，提供服务，不断完善人才工作体制机制，让人才留得住，发挥好在经济社会发展中的“主体”作用。

四、抓住“三个关键”

人才工作是一项系统工程，是一个长远大计。它的战略意义和深远影响不言而喻，然而要使此项工作收到实效，必须要紧紧围绕吸引、培养和使用三个环节，抓住人才与人才工作结合的关键。

一是抓住“策略聚才”的关键。引进外地人才，尤其是高层次人才尽管难

度较大，但对于特别需要的还是要不惜代价而为之。人才引进的主要策略是什么？一靠尊重，二靠待遇。人才生活在群众中间，人们对人才的尊重、支持、信

赖的程度，对人才会产生很大影响。因此，一方面要努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围；另一方面，也要给人才发展积极创造条件，以良好的环境聚集人

才，倒出位子让给人才，拿出重金奖励人才，不断提高对各类优秀人才的吸引力。

二是抓住“统筹培养”的关键。构筑人才高地，不仅要大力实施人才开发引进战略，更要在本土人才培养上做文章，绝不能对已有的人才视而不见。应该看到，本土人才既有适应环境、愿为家乡做出贡献的强烈愿望，也有不断提高自身素质的内在动力。因此，要根据本地区现有人才状况和发展目标要求，制定出一套动态有序的人才培养方案。要紧紧围绕项目开发和招商引资这条主线，切实培养一大批经济管理型人才，着力提升驾驭市场经济的能力；要紧紧围绕实施农村实用人才工程这个重点，按照实际、实用、实效的原则，组织培训各类乡土人才，着力提高他们的科学文化素质和解决实际问题的能力；要紧紧围绕主导产业和战略性新兴产业发展需求这个关键，挑选一批学历高、素质好、有培养前途的优秀人才，到一些重点院校进行学习深造，努力做到学有所专、学有所成、学有所用。三是抓住“以用为本”的关键。发挥人才的作用，贵在知人善用。知人，重在知其所长所短，善用，重在扬长避短。对于一个人来说，扬其长则可能是人才，用其短则可能成为庸才。做到知人善用，把握好以下几点至关重要。一要公开公平选用。要建立一套公平、公正、公开的选拔人才机制，做到公平竞争，公正评判，公开用人，真正做到唯贤是举，以政绩取人。二要放心放手使用。要相信人才的潜能，施以重担，委以重任，最大限度地调动人才的积极性。三要诚心诚意支持。要想干一番事业，必然有成功有失败，要给予创新创业者极大的支持与鼓励，从政策、资金、服务等方面给予倾斜，在优惠贷款、提升培训、税费减免等方面提供多元化支持。

**第三篇：论基层检察院考评工作机制问题**

论基层检察院考评工作机制问题

摘要：基层检察院在对内设部门及人员考核评价的实践中，建立了相应形式的考评机制，其中较为普遍的是目标量化考核评价模式。从实际情况看，考评在基层院工作中发挥了积极有效的作用，但具体考评实践中也存在着一些问题，如考评目标不够明确、考评内容不尽科学、考评方法还不够合理等。在科学发展观指导下健全完善的基层检察院考评工作机制具有重要意义。

关键词：考评机制；检察业务；考评目的近年来，按照高检院规范基层检察院工作的有关要求，一些基层检察院结合工政工论文发表www.feisuxs/gcslwfabiao/作实际，制定了业务管理制度和考核办法，这对于加强检察业务管理，推动检察工作发展，起到了重要的作用。同时也要看到，目前检察业务考评工作中也存在着考评目标不够明确、考评指标不够协调、考评方法不够合理等问题，不利于检察工作的科学发展。因此，建立健全符合科学发展观要求的检察业务考核评价体系，是促进检察工作长远健康发展的内在要求，也是解决目前考评工作中存在突出问题的迫切需要。

一、目的是否明确是考评工作机制的基础性问题考评是为了使领导者把握工作整体发展态势，促使工作部署得以正确、深入地落实，实现管理的改善和绩效的提升，保持全面、协调、可持续发展的良好态势。通过考评以确定人员的晋升、奖惩和各种利益的分配。考评是手段，但不是最终目的。

实务中，一些基层院看待考评工作显得过于片面，把考评目的单一化，存在着些许重法律效果轻社会效果、重结果轻过程、重实体处理轻程序公正的倾向。由于考评与日常管理关系并不是很密切，耗费了大量的时间和人力、物力，却流于形式，事倍功半。而且当前的考评体系还未能全面反映和考核日常的管理，工作，造成在工作中存在一些注重名次、弄虚作假、追求加分等问题。有些基层院干警对于能加分的就多做，而不给加分的就不做或者少做，干扰了工作导向，影响了工作的全面发展。

以宣传工作的考评为例，一些干警从考评需要出发，并不真正理解宣传工作的宗旨与目标，扭曲了宣传工作考评的目的，一味追求宣传数量而忽视了宣传的作用，由此导致个别基层院的宣传工作数量大、但质量却不高，报道案件的反面宣传数量远超反映工作成效的正面宣传等。因此，考评目的是最基础的问题，离开这一基础性要求，具体机制的设计都可能偏离正轨。

二、内容是否科学是考评工作机制的决定性问题考评内容的设计是否科学合理，直接决定考评机制的权威性和认同感。当前，检察业务考评机制在内容上仍存在部分不尽科学之处，如检察业务考评的计分方法即有待进一步改进。2024年12月31日，高检院下发了《最高人民检察院考核评价各省、自治区、直辖市检察业务工作实施意见（试行）》和《最高人民检察院考核评价各省、自治区、直辖市检察业务工作项目及计分细则》。这意味着今后检察业务考评将由定性评价为主变为定量评价为主。这个转变最直接的结果就是，基层院检察业务的考评工作，将比出高低，评出名次。根据《计分细则》规定的考评计分方法，该地区所有单位单项得分=各单位项艺术论文发表www.feisuxs/yslwfabiao/目基础分×项目评价系数；各单位项目基础分=项目累积分÷本地区上末实际在编的检察干警数。由于各个基层院实际在编的检察干警数参差不齐，差异较大，干警数越多的单位，项目基础分就越低。同时，部门考评的数据是依据基层院总干警数而不是部门实际干警数，难免受到不公平的质疑。

又如把不起诉率、撤回起诉率、无罪判决率作为衡量公诉案件质量，容易对办案工作的正常开展造成干扰，个别基层院为确保“三率”，往往以行政命令取代审查工作，出现为了数据而办案的不正常现象。量化考评有利于竞争机制的规范化和有序化，但如果过于机械性地贯彻执行，又容易营造出一切工作只为了分数和名次的不良氛围，这是值得关注的问题。

三、指标是否协调是考评工作机制的关键性问题除了考评的目的和内容之外，考评指标的设置也是十分重要的，这一体系的建立是否科学、合理和协调，将直接影响着检察业务工作开展的成效。

实务中，考评工作存在不同的层次，上级院对下级院的考评是综合性的横向考评，在这一体系中，各个业务工作均已实现量化并分别在体系内占据不同的分值比例。而检察院内部的考评虽然也是横向考评，但多数依据各部门在纵向考评体系中的考评成绩而定，且为了简化考评工作、节省工作成本，检察院往往根据上级院的考评结果在本院各部门之间进行评比。但由于各业务部门的横向可比性幼师论文发表www.feisuxs/yjlwfabiao/较差，不同部门、不同岗位之间的计分不平衡，容易出现工作量较大的部门得分不一定高、工作做得较少的得分倒可能排在前面的情况，从而打击工作积极性。

**第四篇：简论基层检察院人才“流失”的几点思考**

简论基层检察院人才“流失”的几点思考

俗话说：“人才聚，事业兴”，当今社会“人才资源就是第一资源”，招贤纳士，广集人才已经成为社会各界具有战略眼光的领导者的共识。检察机关也是一样，要实现检察事业的科学发展，根本在人才。但近些年，基层检察机关人才流失严重，人才匮乏，已严重制约了基层检察机关的发展，如何留住、吸引人才，如何培养、输送人才，保证人才的合理“流失”，不仅成为基层检察长深思的问题，而且也成为地方政府应该重视的问题。

一、基层检察机关人才流失的现状

基层检察机关承担着80%以上的自侦案件、90%以上的一审刑事案件，任务繁重。据统计，凤凰县检察院现有编制49人，在职在编45人。年龄结构35岁以下有19人，占全院人数42.2%；35岁至50岁之间有23人，占全院人数51.1%；50岁以上有3人，占全院人数6.7%。其中反贪污贿赂局6人，反渎职侵权局3人，公诉科5人，侦查监督科3人，其他业务科室基本都是1人主持工作。公诉科、侦查监督两科承担着全县近300件刑事案件的批捕、起诉工作，年人均办案50件，办案数与其他兄弟县、市相比都偏高。两局办案任务数9件，平均每人每年1件，办案任务已接近沿海发达地区。

基层检察机关的干警由于受学历和文化程度的限制，不少干警的法律知识和专业水平不能适应新形势下检察工作发展的要求。一是绝大部分检察干警未经过正规法学高等院校的专业培养，法律专业理论不系统，对刑事法律和其它法律法规缺乏准确理解和认识，仅凭个人的经验办案。二是基层检察干警大多知识偏窄，对刑事法规相对熟悉，而对民商法、行政法、经济法等法律知之较少，影响了法律监督的有效开展。我院文化程度本科以上学历有34人，占全院人数75.6%，大专学历8人，占全院人数17.8%，但全日制学历以中专、大专为主。大部分干警都是通过各种成人考试，取得了大学学历。全日制法律专业本科生的仅有9人，干警门只是忙于平时的工作办案，缺乏对理论的研究，对案件背后深层次问题的调研。

基层检察机关检察官队伍青黄不接，断层现象严重，《检察官法》第十条规定任命检察官必须从事法律工作满二年，通过司法资格考试。受这两个条件的限制，基层检察机关具有办案资格的人少之又少。在基层检察机关业务能力强，且具有检察官资格的人才，大部分都通过公开考试、或者遴选方式调往他机关单位。年龄较大，经验丰富的干警，又不愿意承但繁重的业务工作，而呆在综合部门工作。资历浅、职务低、不具备检察员职务的干警，往往是一线办案的主打力量。我院检察员22人，占全院人数48.9%，排除正副检察长、专职委员、综合部门以及长年病休的检察员外，从事业务工作的只有11人，只占全院人数24.4%。2024年至今，通过司法考试后调离我院的检察员有17人，这部分人都是从事检察工作三载以上，具有丰富的工作经验，这部分人离开后，基层检察机关就面临这人才断层，造成基层检察机关人才的严重流失。预防科、民行科等业务科室因为业务骨干调走，工作无法开展，院党组只好动用工作刚满一年，且未取得检察员资格的新干警，通过强化训练，担负一个部门的重任，工作压力可想而知。

二、辩证看待基层检察院人才流失

人才的流失是把双刃剑，我们应该辩证来看：一是“自古良禽择木而栖”优秀人才需要适合施展才华的土壤，选择更适合自己发展的岗位是每个人的权利。在其岗位上，他们照样可以为人民服务，实现自己的人生价值，做出自己应有的贡献，因而一定的人才“流失”是必然。如果单凭政治口号将人才强留下，人才也就变成“木材”。不仅会影响的人才成长发展，长远来说，更会影响到我们的检察事业。二是人才流失也是一种人才激励，能够激发干警的学习斗志，提高业务素质，增强办案效率，形成你追我赶的发展氛围。三是人才“流失”也说明原单位重视人才、注重人才培养，有良好的学习氛围，有适合人才发展的工作、学习环境，鼓励人才奋进，追求更高目标，从而促进单位的“新陈代谢”。长远利益来看，推动了检察事业的发展，促进了社会的进步。我院不断为上级检察机关、司法部门输送优秀人才，2024年2月被湘西州委评为“书香机关”。但无序的人才流失，对单位的影响也将是多方面的：一是物质损失。人才的成长除了自身的天分和智慧外，与所在单位的精心培养也是密不可分的，人才大量流失导致单位原先的培训花费付之东流；二是人才断档。由于流失人才的年龄正处于中间位置，由此便形成了单位干警年龄层次的“哑铃式”结构。中部凹陷，45岁以上老干警和30岁以下年轻干警成为检察工作主体。年轻干警虽然工作热情很高，但由于缺少业务骨干的“传、帮、带”，导致工作能力和业务素质进步较慢。我院民行工作历来跃居全州前例，但至2024年该院民行科负责人调出以后，出现民行工作青黄不接，跌落低谷局面。三是造成人心浮动。基层检察机关普遍存在工作量大、待遇较低的状况，当不断出现“孔雀东南飞”时，在有的干警心中便产生了“见贤思齐”的想法，工作积极性受挫，不安于本职工作。

三、控制基层检察院人才流失的基本对策

人才的流失不是单纯的因果关系，控制人才流失也是不是一蹴而就，理性控制人才流失，最根本是提升基层检察机关保障水平，加强经费投入。第一，适当增加办案经费，改善用人环境，从优待警，基层检察机关不仅要从工作关心干警，更要从生活中关心干警，从源头治理和破解人才问题；第二，针对基层检察机关人多职少的现实，切实加强同当地政府的联系，保障干警的政治待遇，加强检察官的纵、横向交流，探索摆脱依靠行政职级解决干警待遇的路径依赖，真正落实干警有别于一般公务员的政治和经济待遇，切实提高检察官津贴水平，真正把有经验、有水平的干警稳定在基层一线。第三，针对基层检察机关人才“围城效应”，要对引进的高素质优秀人才，给予特殊照顾，比如安家费、安置房等等，尽可能留住干警。在公开招考中明确并落实最低服务年限或交纳违约金，以增加流动成本，降低人才流动速度，保证人才的有序流动。省级组织部门要大力支持针对少数民族基层检察机关在招考中明确一定熟悉本地语言的考生，既能控制外地考生报考，又可方便在少数民族地区工作。随着近两年法、检公开招考工作，引入“需熟悉本地语言”的报名限制，基层检察机关招录的主体已偏向本地户籍的检察人才。同时，还要加强基层检察机关的人才遴选，省级检察机关每年应给予基层检察机关遴选名额，每年可从基层政法、财政、审计部门直接遴选，让热爱检察事业，想进入检察机关的人才能够进入检察系统工作，尽可能的保证人才的稳定性；第四，加强基础培训，多平台多角度为干警提供培训学习机会，建立培训长效机制，做到培训的长期、高效开展，提高干警“主人翁”意识，增强干警的责任感，加深干警对单位的感情，理性的选择自己发展道路。第五，着力推进政法干警核心价值观教育。深入学习和领会“忠诚”是政法干警的政治本色、“为民”是政法干警的宗旨理念、“公正”是政法干警的价值追求、“廉洁”是政法干警的基本操守这四句话的深刻内涵，真正把这八个字内化于心，外化于行。

总之，“铁打的营盘流水的兵”，人才的合理有序流动我们应该倡导，但是怎么把人才的流失扭转为理性人才的流动，需要不断的创新机制，当我们拥有创造人才的机制后，机制再也不会因为某个人的变更而变化。这样我们也就有了活水之源，就会有源源不断的检察人才。

**第五篇：基层检察院检察委员会工作探析**

基层检察院检察委员会工作探析

检察委员会是讨论决定重大、疑难、复杂案件和重大事项的法律决策机构，在总结检察经验、讨论决定个案和决定有关检察业务工作中重大问题等事项中发挥着重要作用。抓好检察委员会工作的改革和创新，是完善中国特色检察制度的重要内容。但是，随着社会发展，司法进程加快，基层检察院的检委会因种种原因受到了限制，已不能完全适应检察工作的发展要求。笔者就改革检委会办事机构、健全检委会工作制度、提高检委会议事决策能力等方面谈几点个人的粗浅看法，以期推动检察委员会在司法实践中发挥更大的作用。

一、改革检委会办事机构，提高检委会工作质量和效率

长期以来，绝大多数基层检察院的检委会由于精简、统一、效能的思想和人员调配难以落实等因素，均未设置检委会专职委员，也没有检委会办公室，而是由专门人员承担检委会办公室的初步审查、填写专职委员审查意见等工作，兼职内勤负责收集讨论材料、会议记录等事务性工作。这造成了检委会日常工作的诸多不足：第一，已经通过检委会决议制定的规范性制度得不到有效的落实和完善，成为一纸空文；第二，对于政策法规、司法解释等业务资料收集和积累的深度和广度都存在不足，没有及时根据需要和社会发展动态更新检委会所需的资料；第三，对于司法实践中出现的新问题和新的困难无法及时向检委会汇报，从而影响了检委会的议事能力和决策水平，限制了检委会职能的充分发挥。因此，设立检察委员会办公室负责日常工作就显得十分必要。

基于检察委员会的法律地位和其工作的重要性, 高检院在颁布的《关于改进和加强检察委员会工作的通知》中规定：“地（市）级以上人民检察院可在研究室设立检察委员会办事机构或专设机构”。笔者认为，这一规定也为基层检察院检委会

办公室的设立明确了方向：第一、可在法律政策研究室中设立检委会办公室。研究室最主要的职能是从事检察法律政策调查研究工作，可以随时收集最新的业务资料和方针政策，并且通过检委会工作，也可以让研究室能及时掌握当前检察机关的重大问题和办理案件中遇到的法律问题，为调研工作提供依据和方向。第二、将办事机构独立专设。基层检察院在机构改革中一般都精简了研究室，因此可以设置独立的检委会办公室。由一名专职委员分管检察委员会办公室日常工作，专职委员可以起到把关的作用，提高检委会议事（议案）的准确度和质量，树立检委会办公室的法律专业知识权威；设秘书一职，秘书负责对有“重大问题”的议案和“重大案件”进行实体审查、程序审查，同时负责会前准备、会议通知、会议记录、编写会议纪要和会后督办、归档等事务性工作

检察委员会办公室的设立,对于落实检察委员会议事规则、议案标准和工作流程的各项规定,督办落实检察委员会决定事项,更高标准、更大限度发挥检察委员会职能,对于提升检察机关决策能力,保证办案质量,维护公平正义,都具有重要的历史和现实意义。

二、健全工作机制，促进检委会工作有序开展

建立和完善检委会工作机制是检委会建设规范化的前提，高检院颁布的《人民检察院检察委员会组织条例》和《最高人民检察院检察委员会议事规则》对地方各级检察院检委会工作的规范化起到了推动作用。但是，《组织条例》的规定难以涵盖检委会复杂的工作内容；《议事规则》规范的对象又仅限于最高人民检察院检委会，因此对除高检院外的三级检察机关只具有参考作用。造成了地方各级检委会职能不明确、案件讨论程序不规范、检委会人员结构不合理等问题，尤其在基层检察院显得更加突出。要建立完善的检委会工作机制，就必须改进这些问题。

（一）依照《组织条例》和《议事规则》的规定，规范检委会议事范围。基层检察院由于业务量大，在日常工作中难免会遇到疑难复杂案件。有的承办人害怕承担责任或是在办案中碰到外来压力，于是将一些本不该提交讨论的案件也提交到检委会，通过检委会来做出“平衡意见”，以便将来集体承担责任，这给检委会议事质量带来负面影响。对这种情况，应当以《组织条例》和《议事规则》为基础，结合本院的职权范围制定相应的《议事规则》，加强、规范检委会讨论决定“重大问题”的议事职能并严格界定讨论重大案件的范围，同时，建立检委会各项议事制度，如会议记录制、跟踪督办制、专职专责制等。从规范制度入手，保障议事规程标准化。

（二）目前，实践中基层检察院检委会讨论案件的程序缺乏有规则的指导，较为简单：按检察长或依院内确定的例会时间召开检委会，检委会秘书把案情材料分给与会者，由办案人汇报案情，委员们根据汇报情况发表各自意见，依少数服从多数的原则，形成对案件的处理意见。这种业务部门报送，检委会秘书提交，检委会讨论的程序的弊端在于检委会委员们很难对案情有具体了解，在检委会上就案情发表的意见也很难得到保证，讨论流于形式。对此，可规定业务部门在报送事项后，检委会办公室进行初步审查，然后将提交事项以及是否需要召开检委会的建议向检察长报告，由检察长决定是否开会。检察长决定召开检委会后，检委会办公室应提前三天将会议通知和文件发给每个委员。会上，由承办人或提交部门负责汇报，检委会办公室负责会议记录工作和提供各种参与性的预研意见，必要时，据检委会决定整理出会议纪要，上报或下发有关单位部门。这样不但从程序上为充分发挥检委会办事机构的作用奠定了基础，同时也使检委会委员在研究案件之前就对案件情况有了比较全面的了解，从而减少了检委会讨论案件的工作量，保证了检委会的议事质量和效率，检委会的决策作用得到充分发挥。

（三）改革检委会委员产生方式，科学配置人员。基层检察院检察委员会的委员除了党组成员外，都由业务处（科）室的正职负责人兼任，一般没有设置专职委员；另外，在现有的制度下，检委会委员与行政级别挂钩，一些业务能力强但行政级别较低的检察官失去了进入检委会的资格。笔者认为，要改革检委会委员的产生方式，首先应本着“积极、规范、务实、高效”的原则，打破论资排辈，大胆启用检察经验丰富、业务能力强的优秀年轻检察官进入检委会；其次在具备良好政治业务素质、符合任职条件的检察官中设置一到两名专职委员，以保证检委会的业务质量。最后可以依照六项改革措施的要求，建立列席制度，邀请人民监督员、人大代表或聘请专家提出意见作为检委会讨论决定的参考依据。实行列席制目的在于更加广泛地接受监督，保证决议的权威和公正。但是，如果检委会研究讨论得是涉及秘密的事项，应注意保密问题。

三、多方面入手，提高检委会决策能力

（一）影响检委会决策能力的问题

据调查，基层检察院检委会普遍存在的几个问题是导致其议事质量不高的主要原因：第一，“一事一议”的现象存在。基层检察院检委会大多没有实行例会制，只是在有案件或事项需要讨论时才临时召开检委会。导致检委会作为检察机关最高决策机构的作用没有得到充分体现。第二，学习制度不健全。在实践中，由于检委会委员工作繁忙，没有过多时间进行专门的学习，另外，现有学习制度的缺陷使得检委会的学习过于单一化、形式化。第三，对检委会决议督办落实不到位，导致检委会的决定缺乏权威性，也影响了检察委员会的工作质量和效率。

（二）提高检委会决策水平的方法

首先，要建立例会制。由于职级和权能的差别，基层检察院则主要是对上级院部署任务的落实。若非研究案件，日常工作并不多见可以提交检察委员会研究的“重大问题”，但不可因此就作为不召开例会的理由。建立例会制，可以让检委会办公室收集议案、审查业务部门提交的案件有明确的时间概念，增强其工作的能动性；同时，在议题量不足的例会上，经请示检察长同意，可以安排学习内容，或召开其他形式如个案专题研讨会、工作总结会等，这样即可以从宏观上对检察业务实践进行针对性的指导，也可以提高委员综合素养,不断培育法律人应有的思维方式和行为定力。

其次，加强检委会委员的学习培训。面对新法律的出台，新形势的变化，新问题的增多，检委会委员也要不断更新自己的知识，做到全面掌握检察业务，与时俱进，拓宽视野，夯实基础。必要时可邀请专家学者进行讲座或专题报告，努力提高委员的业务能力和相关数字，使其更好地为检委会服务，促进检察工作的提高。

最后，加强对检委会决议的跟踪督办。检委会作出的决定具有法律效力，必须坚决予以执行。可以赋予检委会办公室督办的职能，负责对决定的议案进行督办、催办工作。对决定在执行中遇到的问题，及时向检委会反馈并请示领导做好协调工作，同时明确有章不循、决而不行的纪律责任和执法违法后果，保证检委会决议落到实处，从而切实提高检委会的决策能力，维护检委会的权威。

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！