



锻造高素质专业化检察人才队伍 为检察工作现代化发展赋能

鄢 凯*

“为政之要,惟在得人”。党的二十大报告指出,“全面建设社会主义现代化国家,必须有一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。”九江市人民检察院坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学思践悟习近平法治思想,围绕新时代检察队伍面临的新情况新问题,聚焦高质量发展主题,查找制约检察队伍现代化建设的短板弱项,研究对策措施,形成解决问题、促进工作的思路办法和务实举措,努力锻造高素质专业化检察人才队伍,为检察工作现代化发展赋能。

一、近年来人才队伍建设的做法与成效

2021年换届以来,九江市检察机关立足新时代新征程新使命,实施人才强检工程三年行动方案,加速推进年轻干部储备培养,将优秀干部育起来、提上来,逐步形成了有利于检察人才脱颖而出、茁壮成长、干事创业的良好氛围。

(一)以破解难题为导向,不断优化检察队伍结构。一是着眼工作需求,广开渠道引进人才。充分掌握人才需求,积极争取招录政策,实行“按需设岗”,相继实施面向社会招考公务员、面向全市法检基层单位遴选员额检察官和检察官助理、“引才计划”“归乡计划”。2021年以来,全市检察机关新招录公务员(含已报招录计划)91人,接收省委选调生公务员1人,市检察院(含经开区院)面向全市法检基层单位公开遴选公务员4人,不仅有效地充实了办案力量,还有针对性地补充了工作急需的信息化、财务、法医等专门力量,有效缓解办案压力。同时,按照岗位需求扩大选人用人视野,从组织部、政法委、公安局以及其他党政机关调入干部3人,从外地检察机关调入干部1人,及时补充了办案力量,加强了综合行政工作。二是着眼素能提升,培优工程选育人才。在调研摸底、掌握情况基础上,以培养一定数量的全国检察业务专家、全国优秀公诉人、全省检察业务专家、优秀办案团队和条线工作专门人才为目标,建立全市检察人才库,对纳入人才库管理的108名年轻干部从年龄结构、专业结构、工作能力、发展潜力等方面进行系统分析,逐人明确培养方向,制定培养锻炼措施。2021年以来,有2人获得全国检察机关宣传工作先进个人,4人在省级以上业务竞赛中获得行政检察业务能手、公诉业务能手、公益诉讼检察业务能手称号,2个办案团队获得省级以上表扬,18个案例被评为最高检指导性案例或省检察院参考性(典型)案例。三是着眼长远发展,不拘一格使用人才。制定人才培养规划,鲜明用人导向,为肯干、敢干、能干干部搭建“舞台”。市检察院提拔中层干部21人,晋升各类职务职级14人,中层干部平均年龄下降4.3岁,全日制法律本科学历占比37.1%,其中全日制研究生学历占比25.7%,90后年轻干部走上正科级岗位,挑起检察事业发展大梁。调整优化基层院领导班子,优化年龄结构,用好“70后”“80后”“90后”各个年龄段干部,实现老中青搭配。基层院班子副职提拔和进一步使用13人,交流任职17人,80后90后班子成员占比为51.8%,有11个院配备了35岁

* 作者单位:九江市人民检察院。



左右年轻班子成员,有5个基层院配备了党外干部。检察人才库人员中,近一半人员得到组织认可获得提拔使用,全市检察机关初步形成中层优化、后备充足、梯次合理的干部队伍结构,让年轻干部有希望、有动力。四是着眼能动履职,上下交流锻炼人才。从为检察工作高质量发展蓄势储能出发,加大业务干部上下交流力度,聚焦主责主业发展需求培养人才。持续加大工作相对薄弱院脱薄争先力度,市检察院先后选派3名业务骨干到德安、瑞昌、修水等全国相对薄弱基层院帮助工作,推动了业务质效的提升和工作作风的转变,并有计划地将相对薄弱院干部选派到市检察院和先进兄弟院进行跟岗锻炼,基层院结合本院相对薄弱的业务条线和工作实际,选派8人次到市检察院跟班学习;针对经开区院力量薄弱的实际,在全市范围内调派2名员额检察官和5名检察辅助人员帮助工作;畅通上下级交流渠道,注重从基层院选拔优秀干部特别是员额检察官到市检察院工作,有效解决基层干部“天花板”问题,拓宽基层干部职业发展空间。近年来,相继从基层院副科级领导中竞争性选拔4人到市检察院和经开区院担任正科级领导,从基层院遴选1名员额检察官到市检察院;从市检察院选派1名具有全日制法学专业研究生学历的优秀年轻干部,到湖口县院担任党组成员、副检察长,帮助人才短缺、年龄空档问题突出的基层院加强班子建设。

(二)以现实需求为导向,增强检察队伍能力本领。一是以教育培训夯实基础。把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平法治思想作为提升年轻干部政治素质的重要抓手,严格党性教育,进一步提升年轻干部的政治判断力、政治领悟力和政治执行力。按照市委组织部及相关单位调训安排,分期分批选派县处级、科级后备干部人才库的年轻干部15人次到各级党校参加学习培训,把参加各级党校培训作为年轻干部政治成长的必修课。依托王经燕干部管理学院等教育资源,开展全市检察机关优秀年轻干部政治素能提升培训班,50余名人才库人员、检察业务骨干和其他优秀年轻干部的政治理论素养得到提升。二是以岗位练兵增长才干。建立干部教育培训档案,发挥教育培训的主渠道作用,瞄准检察业务和行政工作短板,扎实开展业务培训。组织开展“政治轮训”“全覆盖培训、全岗位练兵”“公检法同堂培训”“业务速递”等活动17场次,举行业务竞赛、庭审观摩、实庭考核、法律文书制作评比等活动6场次。强化以案代训,整合力量组建专业办案团队,通过办理最高检、省院和省扫黑办等移交或督办的重大敏感案件,提高干部业务能力,其中都昌县检察院审查起诉的张某职务犯罪案,被省检察院确定为观摩庭,省检察院、九江检察机关职务犯罪检察业务骨干150余人到庭观摩。三是以培育案例形成引领。抽调各部门综合能力强的干部成立工作专班,以办理精品案为目标,加强案例培育和经验总结,提高检察人员办案能力。市检察院办理的刘某故意杀人二审抗诉案入选全国检察机关优秀刑事抗诉案件,濂溪区检察院办理的王某某跨省上门听证案入选最高检第二批上门听证典型案例,都昌县检察院办理的罗某某非法采矿非诉执行检察监督案入选最高检“检察为民办实事”第九批典型案例。通过发现、总结具有典型性、引领性的案件,干部素质能力和办案质效得到有效提升。

(三)以奖罚优劣为导向,提升检察队伍管理水平。一是更加注重效益,建立科学管用的考核机制。立足实际,强化管理,组成检察人员考核工作领导小组,并成立工作专班,定期召开座谈会、研讨会,组织研究最高检、省院工作指引和方案,总结分析九江检察机关考核工作的效果和问题。同时,结合本地实际,先后制定入额院领导业务考评实施细则等多项考评制度方案,每月召开业务数据分析研判会,固强补弱、优化数据,向管理要效益。根据省院开展全员考评总体要求,市院主动征求组织部和政法委意见,探索统筹结合的全员考评标准,明确向“上”导向,制定对“下”遵循,增强考评工作科学化、规范化水平,着力用好考核“指挥棒”,激发队伍内生动力。二是坚持优进绌退,建立能上能下的调整机制。坚持能上能下、能进能出、动态调整,对政治上不过硬、廉洁上不干净、工作上不担当、能力上不适应、作风上不扎实,在考评中被确定为称职以下等次的,一律免去其内设机构领导职务或员额检察官,做到优进绌退。召开考评委员会会议,及时掌握干部履职情况,建立“三必谈”的谈心谈话制度,即对考评打分大幅下降的干部必谈、对进取意识不强长期落后的必谈、对业绩平平始终满足于称职等次的必谈。目前,全市检察机关已有一名员额检察官因业绩考评不合格退出员额。三是树立先进典型,建立奖优罚劣的激励机制。进一步强化考评结果运用,对考评优秀等次人员优先评优评先、职务职级晋升。持续开展英模教育和警示教育,



建立本地区英模库和荣誉库,加强对正面典型的宣传学习,建立正负面典型事例清单,及时开展表彰奖励活动,2021年以来,开展及时激励3次,全市共记三等功21人次,嘉奖43人次,干事创业的检察热情进一步激发。

二、人才队伍建设存在的问题和短板

(一)党建和业务建设需进一步深度融合。抓深度融合的认识需加强。将党建融入日常检察工作的自觉需提高,对党建工作的重要性认识不够深刻,还需进一步往心里走、往实里走,与党章要求、上级部署还有差距。例如个别同志思想认识上认为在“业务部门”,是“业务干部”,存在一定程度上重业务轻党建的情况。深度融合的着力点需找准。在推进党建工作时与“四大检察”的职能职责紧贴不够,党建与业务同向同行、同频共振的方法路径,深度融合的特色亮点不够多。结合本地、本院工作实际,主动创新的意识还不够强,吸收新思想新知识、借鉴新经验还不够深入。

(二)整体履职能力需进一步加强。队伍素能需进一步加强。随着经济社会快速发展,案件日益复杂多样,新型案件不断增加,犯罪手段更加复杂多样,“非接触类案件”增多,如网络聚众吸毒、网络贩卖毒品、境外网络赌博等,对于此类案件的证据收集与认定、法条的理解与适用,难度也更大,检察人员的专业素养和办案能力在办理金融犯罪、网络犯罪、环境资源类犯罪等新领域、新罪名案件时面临较大难度和挑战。各条线国家级、省级标兵匮乏,与高等院校、科研院所等社会力量尚未建立强力合作,需加强运用“外力”“外智”。

(三)检察官入额竞争加剧。目前市院空缺4个员额检察官职数,若现有空缺职数全部占满后,不再增加检察官职数,现有检察官助理再入额可能需要较长年限。同时根据有关文件要求,市级检察院检察官助理参加入额遴选,初任检察官应当到基层检察院入额,由此基层检察机关入额竞争势必加剧。

(四)司法行政人员身份认同感缺失。有的检察行政人员认为综合部门被边缘化、发展空间有限,经济待遇与检察官有差距,在身份地位、职业尊荣等方面有明显受挫感,在工作任务愈加繁重,而工资福利待遇与员额检察官差距进一步拉大时,岗位与其职业规划方向越走越远,内心产生排斥感。

(五)业绩考核体系有待进一步完善。检察工作往往难以量化,但业绩考核过程,无论是前些年的“数量为王”还是现在的“有数量的质量”“有质量的数量”,都有一个工作业绩指标化、考核指标量化的过程。考核规则是相对统一、固定的,而每一个检察人员都是鲜活的,每一个案件都具有差异性。如果考核规则过于复杂,可能会造成管理成本过高,也可能造成“唯考核”“反管理”,那便违背了考核的初衷。如何把难量化的工作实现量化考核,进一步完善业绩考核体系,做到“考实、评准、用好”,是全市检察队伍建设中需要进一步思考的课题。

三、着力解题的对策举措

(一)围绕中心任务,促进党建与业务深度融合。习近平总书记强调,“只有围绕中心、建设队伍、服务群众,推动党建和业务深度融合,机关党建工作才能找准定位。”深化融合意识,通过理论学习等方式提高干部的思想认识,准确理解加强党建业务融合的重大意义,把握党建核心,把党建工作真正融入到具体检察业务中,实现做好业务就是做好党建。丰富融合方式,从严抓实党建规定动作,从严肃党内政治生活做起,严格执行新形势下党内政治生活若干准则。围绕本地中心任务,挖掘本院工作特色亮点,打造品牌工程,将业务质效打造成党建品牌,将党建品牌具化为各项检察业务。压实融合责任,明确各内设机构抓融合的第一责任人,严格落实主体责任,将党建业务融合融入具体办案,实现在办案中同步推进党建工作,确保融合工作有人抓落实。

(二)坚持内外结合,提高队伍整体履职水平。加强人才引进,在考试招录基础之上,通过积极争取定向



选调招录、干部交流等方式,千方百计争取优秀人才。在法定条件下,放宽专业要求和限制条件,激发各类人才竞争活力。大力开展学练比拼,通过以学促赛、以赛促用,学赛用结合,持续打造高质量专业化的检察尖兵。积极向工作先进、经验丰富的兄弟单位取经,邀请国家级、省级业务专家、竞赛标兵前来授课,加强组织引导,全力备战各类业务竞赛。聚智聚力用好“外脑”,加强与行政机关、高等院校等沟通合作,充分用好特邀检察官助理,进一步深化协作配合,促进理论与实践相结合,形成依法行政与司法公正最大公约数。

(三)改进管理方式,激发队伍内生动力。优化各部门人员配置,着眼检察全局,聚焦各项检察工作,根据各部门工作特点、每名干部专业特长,合理分配各内设机构人员。在工作交叉环节明确牵头部门、牵头领导、责任人员,形成工作合力,实现各部门上下左右协作联动。完善考核评价机制,建立并细化各类人员职责清单,实行每月、每季度、年终“对账”,探索通用考核指标,设置突出、重大贡献指标,将工作实绩与民主评价相结合,最大程度建立横向考核体系,做实奖优惩劣,激发干部依法能动履职的积极性、主动性、创造性。

(四)完善保障机制,畅通职业发展通道。畅通干部交流渠道,积极向党委、政法委、组织部门等沟通汇报争取支持,拓宽干部上升发展空间,实现左右交流,全面提升干部素能。加强向上级检察机关请示汇报,推动上下交流,鼓励优秀人才挂职锻炼。精心培养各类人员,充分挖掘各类人员及干部才能,以提升检察官助理素能为重点,组建专业人才队伍,实现分工协作、各司其职。压紧压实“传帮带”责任,通过以案代训、经验交流等多种形式,促使干部相互学习,取长补短。培养干部树立检察大数据思维,提高运用数字检察能动履职本领,努力培养更多“大数据+业务”的复合型检察人才。

(责任编辑:罗菁婷)