

### 喜迎二十大·建设高质量检察队伍征文(摘登)

# 盘活资源 学践相长 选育管用 多措并举建设高素质专业化基层人才队伍

□安徽省检察院党组成员、政治部主任 周勇

近年来,安徽省检察机关始终坚持人才兴检强检,有力推动基层人才队伍建设,提升检察履职能力,破解人才储备不充足、能力不适应、管理不科学等难题,努力打造高素质专业化基层人才队伍。

#### 盘活资源,破解人才储备不充足难题

安徽省检察机关主动开源引流,加强对基层人才数量、结构、分布的动态掌握,先后引进经济金融、知识产权等专业人才上百名。同时,加大对20个经济欠发达县域基层院引才扶持力度,加强与组织部门沟通,采取区县打包招录、放宽岗位条件和专业限制等措施,用足用活政策,为基层院招录公务员54名。

全省检察机关积极选派年轻干部到基层任职,结合基层院脱薄争先、业务部门结对共建工作,开展骨干人才蹲点指导和对口帮扶,全面推开检察官逐级遴选、初任检察官到基层任职,从下级院择优选拔到上级院担任领导职务等工作,有效形成人才从基层来到基层去的良性循环。同时,借梯登高,坚持“检察一体化”理念,指导推进地域毗邻基层院协作办案,健全完善联合调查取证、联合办理重大疑难复杂案件、检察官集中调配等工作机制,发挥传帮带作用,并积极探索特邀检察官助理跨层级、跨地域、跨线上线



2022年4月安徽省检察机关新任检察长培训班开班

交叉聘任履职,助力解决基层专业人才不足难题。

#### 学践相长,补强基层人才能力不足

近年来,安徽省检察机关制定实施基层教育轮训规划,大规模开展覆盖各条线的高质量业务培训。安徽省检察院每年办班15期,基层干部参训率达74.6%,市级院每年自主培训基层院干部,不断提升基层干部专业素质。同时,全省检察机关积极深化教学实践资源共享,加强师资库、教案库、案例库的开发建设,在合肥、芜湖、池州三地建成智慧检务、公益

诉讼、生态检察特色培训基地,发挥牵引辐射作用。

安徽省检察机关在服务改革发展中改善知识结构,提升履职素质,重点加强知识产权、金融证券、环境保护、涉案企业合规改革试点等新业务、新领域培训,充分利用学习平台的网络课程,拓展政治、经济、社会等知识培训。各地主动围绕区县经济发展及基层治理工作中面临的突出共性问题,开展“公检法”同堂培训,协调行政执法、金融监管等部门开展业务培训、联合办班20余场次,有效丰富知识储备,凝聚执法司法共识。

安徽省检察机关还主动融入安徽数字科技发展快车道,积

极推进全省检察大数据中心、政法机关信息资源共享平台等建设,并常态化组织基层院检察长、业务部门负责人、业务骨干和技术信息人员参加信息化培训,举办大数据、区块链、人工智能等前沿科技讲座,加强移动办案系统、智慧公益平台、远程提审等系统应用培训,提升基层院干警的科技思维、应用能力。

#### 选育管用,让基层人才管理更科学

近年来,安徽省检察机关坚持以市级检察院为主导,建立完善检校合作育人机制,联合开展理论研究攻关、学历教

### 用好考核指挥棒 构建员额进出机制

# 立足“质量建设年”深化改革提升队伍素能

□成都铁路运输检察院党组书记、检察长 冯利琼

近年来,成都铁路运输检察院在改革中始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻习近平法治思想,以“质量建设年”为契机,坚持改革提升队伍整体素质,增强队伍战斗力,凝聚力,不断提升新形式、新任务,依法能动履职,攻坚克难、笃行不怠,促进各项工作高质量发展。

成都铁路运输检察院切实把领导班子建设作为检察队伍建设的重中之重,按照政治坚定、求真务实、开拓创新、勤政廉政、团结协调的要求,以提高领导水平和法律监督能力为核心,不断增强领导班子创新能力、凝聚力和战斗力,形成朝气蓬勃、奋发有为的坚强领导集体。在此基础上,提出政治有站位、提升有进步、奋发有品牌的队



成都铁路运输检察院对员额检察官履职情况进行民主测评

伍建设“三有”目标,为队伍建设提供了科学遵循。

院领导带头办理重大疑难复杂案件,切实发挥头雁效应。

如院领导牵头,组织骨干力量形成办案团队,办理特大跨境电信网络诈骗案,白某涉嫌参加黑社会性质组织、职务侵占一案,召

开检察官联席会议20余次,加强学习研判,在全院形成敢啃硬骨头的办案风气。

同时,成都铁路运输检察院加强后备干部队伍建设,按照素质优良、数量充足、结构合理、堪当重任的要求,做好后备干部的选拔培养工作。打通选育管用渠道,不断增强干警素质。2020年至2021年,选派检察官到法院跟案学习,提升干警民事检察业务能力;选派干警到四川省纪委监委、四川省检察院等单位帮助工作,29人次获表彰。此外,注重挖掘身边先进典型,充分发挥其示范引领作用,激励干警干事创业热情,还派员额检察官进入四川省检察院轮岗,作为案件承办人直接办理省检察院的部分二审案

件。自2021年10月至今,已有1名员额检察官办理省检察院二审刑事案件6件19人,办案能力得到极大提升,获四川省检察院好评。

成都铁路运输检察院稳步推进跨行政区划检察改革,组织骨干力量学习巡回检察、互联网、金融等方面专业知识,为改革储备人才力量。同时,积极推进检察官逐级遴选工作,畅通人才交流渠道,2021年创新开展面向上级检察院检察官助理遴选员额检察官,对打通市、县两级检察院检察官助理到基层检察院初任员额检察官进行了有益尝试。与此同时,还完善了员额检察官考核机制,利用考核系统落实好考核工作,充分发挥考核指挥棒作用,构建能上能下的员额进出机制。

# 开展干部轮岗交流 激活高质量发展动能

□河北省秦皇岛市检察院

河北省秦皇岛市检察院党组把握地方换届和政法队伍教育整顿有利契机,用好用活干部交流政策,组织47名包括全国模范检察官、全国优秀公诉人等在内的干部实现轮岗交流,拓宽干部成长通道,优化队伍结构,激发创业动力,为检察工作高质量发展注入源头活水。

#### 个性化培养推进干部交流

秦皇岛市检察院党组立足选、育、配三个维度,高标准组织、高强度推进干部交流工作。秦皇岛市检察院政治部针对全市检察队伍知识结构、工作经历、履职能力开展摸底调研,按照政治有品行、工作有作为、发展有潜力标准,从各基层院党组推荐的113名入选中,分层次、分类别甄别筛选出67人,建立起涵盖个人专长、未来发展方向的优秀干部人才库。育苗成才是干部成长链条

中的关键环节。秦皇岛市检察院党组坚持必要台阶和递进式培养相结合的育才思路,制定员额检察官、检察官助理和司法辅助人员交流工作个性化培养方案,分期分批安排岗位轮换、交叉挂职、双向交流,让业务骨干到综合岗位锻炼、行政干部到业务部门补课,从中院选派有潜力的干部到基层锻炼,对基层院中有发展后劲的干部实行点名调训,119名干部得到多岗位锻炼,全方位提升。创新干部管理清单,实行一人一档,将全国、全省业务竞赛成绩优异、办理重大案件、完成重点任务、破解工作难题等作为加分项目,27名干部因此被纳入组织培养视野。

秦皇岛市检察院围绕优化年龄结构选配,为市县院调整补充班子成员,10位“80后”甚至“85后”年轻检察官走上院领导岗位,初步形成老、中、青结合的良性梯次结构;围绕正职领导迭代更新选配,提拔3名年轻干部

担任基层院常务副职。

#### 搭台设擂促进创先争优

秦皇岛市检察院党组采用建立工作台账、定期晾晒业绩、设置案例光荣榜、深化考核机制等方法,充分调动交流干部的内在动力,有力促进检察工作创先争优。在提升矛盾化解能力方面,47名交流干部共包联初访和积案200余件,从多角度化解涉法涉诉信访,推动案结事了人和,促进基层社会治理。

在培养业务攻坚领头雁方面,秦皇岛市检察院从三级检察院、四个地市级、七大系统交流来的干部,带来开阔理论视野、现代司法理念,许多人员成为提升检察业务数据分析运用能力和处理各种疑难复杂案件的攻坚能手。干警杨燕勃从最高检轮岗归来后着力推动以宣传视角培树典型案例工作,办理的3起案件获评河北省检察机关典型案例。在提升素质培养带

头方面,秦皇岛市检察院着力破解队伍年龄结构老化、专业化程度不高、创新意识不强等难题,将多名业务骨干派往基层院,通过人员流动加速工作方法和先进经验的交流。

#### 严管厚爱筑牢成长之基

秦皇岛市检察院党组坚持把严管厚爱工作做细做实,在政治建设上把正“方向盘”,在履职尽责上注入“强心剂”,在廉洁从检上构筑“防火墙”,最大限度帮助干部成长进步。探索构建“案件管理一控告申诉一检务督察”衔接配合工作模式,对案件管理、质量评查、信访举报中存在的突出问题,定期会商研判处置,降低案件质量风险和干部廉政风险。对19起瑕疵案件办案人追究责任,并在全市检察系统通报批评,同步倒查违反“三个规定”情况。两级院领导定期与交流干部谈心谈话,肯定成绩的同时

对16个苗头性、倾向性问题及时告知、提醒、纠偏。

秦皇岛市检察院落实检察人员依法履职保护机制,综合分析主观动机、客观条件、程序方法、后果影响等因素,精准运用监督执纪手段。坚持容纠并举,一方面为13名受到不实反映的干警澄清正名、消除顾虑,另一方面对曾经被迫追究责任的干部,客观评价、该用则用,使其放下思想包袱,从“有错”向“有为”转变。

秦皇岛市检察院还用关爱机制增强干警归属感。从异地交流干部最关心的吃住行等现实问题入手,在任职待遇、住房保障、配偶随迁、子女上学等方面争取地方党委政府支持。连续两年举行从检纪念、记功授奖、入职退休等荣誉仪式,增强干警职业荣誉感。两级院领导包联做好离任免职同志思想工作,多名老领导离任不离党,坚持在服务乡村振兴、司法办案一线发挥余热。



□上海市虹口区检察院党组书记、检察长 孙军

新时代呼唤检察机关必须紧紧抓住时代发展的机遇,始终坚持依法能动履职,更好为大局服务、为人民司法。上海市虹口区检察院深入贯彻落实最高检确定的“质量建设年”各项要求,在办案中求极致,在监督中践使命,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

把办案求极致理念转化为制度机制。近年来,我院办理的金融、航运、网络犯罪、非法集资、诈骗类犯罪案件数量大幅上升,这些案件大多与人民群众的切身利益密切相关,精准适用法律、及时惩处犯罪是基础,切实提升人民群众的获得感和满意度是检察工作“止于至善”的重中之重。为统一办案理念,回应好人民群众对检察工作的新要求、新期待,我院组织各业务部门的骨干力量和年轻干警开展“办案求极致”大讨论,在形成全院共识的基础上,制定办案求极致工作指引,力争通过划定各环节、办案步骤标准,促进检察官办案素能的提升。在不断落实和完善工作指引的基础上,我院努力实现让社会公众能接受、让办案结果暖人心、让公平正义看得见的办案效果。

高举监督之剑提升社会治理效能。我院强化刑事司法和行政执法的衔接,形成工作合力,共同参与社会治理。如2021年底,我院与虹口区13家单位成立行政检察协调小组,实现“行政+检察”互相加持的局面。在行政机关和检察机关之间搭建沟通协作桥梁,是我院深度参与行业整治和社会治理的有益探索。今年,我院建立年度工作通报、决策参考以及行政检察专家库三项制度,推进各项工作系统性、专业化运行。我还加强科技赋能,提升法律监督质效。上海疫情发生以来,我院前期承担研发和试运行任务的法律文书电子送达工作在全市推广,在疫情防控的关键时期起到了减少人员流动、保障司法服务、维护当事人合法权益的积极作用。

加强新时代法律监督工作,积极引导社会法治意识。我院深入开展法治宣传,成立青年法治讲师团,不断更新法治教育菜单,开展送法进企业、进街道、进学校活动。如上海复工复产以来,我院出台服务保障复工复产实施方案,其中提供便民惠企法律服务、检察官到金融企业开展防范电信诈骗犯罪普法活动等,受到企业员工和相关用户的欢迎。

强化溯源治理为经济社会高质量发展固本强基。我院要求在案件办理中深入思考、主动挖掘案件暴露出的治理漏洞,找到症结、病灶,综合用好检察建议、公益诉讼、行政争议实质性化解等手段,同时开出“药方”。我院主动拓展社会治理的深度和广度,把握好“小案件”背后的大民生、大情怀,在监督办案中展现检察官的履职担当和社会责任感。更加深刻领会最高检一号至八号检察建议的精神内涵,对标虹口发展现状,深入挖掘社会治理中亟待解决的突出问题,立项制发符合区情、重点聚焦的检察建议。

在维护企业生产“保安全、护稳定、促发展”的背景下,我院在打击犯罪的同时捍卫企业生产安全,有效防范遏制事故发生。2022年6月,我院在审查两起重大责任事故案时,发现涉案建筑公司在承接工程项目及施工过程中存在重大安全隐患,造成1人死亡、直接经济损失达200余万元。为避免类似事故再次发生,我院向该建筑公司发出检察建议并公开宣告送达,该公司立即依照建议内容深入整改、积极履行生产管理职责并形成书面报告。同时,我院依法推进涉案企业合规改革试点,搭建协同高效的履职平台,建立顺畅有序的协作机制,切实为企业“抓前端”“治未病”,推进企业、行业、新业态的合规工作,为激发虹口经济社会发展活力打造最优营商环境。

# 为经济社会发展营造最优法治环境

## 检论

### 年轻干警成长快得益于“五个一”

本报讯(记者匡雪 通讯员王霞)“我们能迅速成长,得益于我院实施的‘五个一’工程。”近日,参加山东省邹平市检察院“检心向党·诵读百年”诗歌朗诵大赛的干警说。“五个一”工程是指,准备一场入职礼、实施一项工程、搭建一个平台、设置一系列“拦路虎”和提供一个“位置”。其中,一场入职礼,是该院为新入院干警组织的培训会,由院内各部门负责人结合部门职能和典型案例,与年轻干警共话检察职责;实施一项工程,即让年轻干警与经验丰富的老检察官结对师徒,通过传帮带帮助年轻干警尽快熟悉业务;搭建一个平台,即举办“订单式”培训会,根据不同业务条线的差异化需求组织培训,并同步开展“邹检青年说”“红心向党、检心向党”主题活动;设置一系列“拦路虎”,是把年轻干警配置到一线业务部门挑大梁;提供一个“位置”,即激励广大干警尤其是年轻干警铆足干劲,营造比学赶超的浓厚氛围。

“目前,我院26岁至40岁间的干警有29人。这些年轻干警是检察队伍的生力军,是检察工作高质量发展的不竭动力,青年兴则检察兴。”邹平市检察院党组书记、检察长温健介绍,该院将青年干警的培养作为重要战略任务,依托“五个一”工程,助推干警成长驶入“超车道”。邹平市检察院政治部主任蔡长越表示,经过对办案质效、业务贡献度、综合素质指标的综合衡量,该院先后提拔4名年轻干警担任部门负责人,选拔14名年轻干警担任中层副职,这些新生骨干力量办理了一批有影响力的案件。今年1月至5月,该院在滨州市检察系统核心业务数据考核中,综合成绩位列全市第一名。



邹平市检察院每月开展“邹检青年说”活动,年轻干警在交流学习、互相促进、共同进步。