

编者按 习近平总书记在党的二十大报告中强调,“人才是第一资源”“深入实施人才强国战略”。最高人民检察院检察长应勇在与第五批全国检察业务专家座谈时指出,“国家发展靠人才,民族振兴靠人才,党的检察事业创新发展根本也要靠人才、靠队伍!”本期“观点·专题”邀请六位基层院检察长,同时也是全国检察业务专家,从明确人才培养方向、更新人才建设理念、健全人才工作机制、构建检察人才工作大格局等角度畅谈人才强检之道,敬请关注。

答好新形势下检察人才“三问”

□江苏省苏州工业园区人民检察院党组书记、检察长,全国检察业务专家 王勇



一名优秀的法律人,忠诚、干净、担当、责任、理念、能力缺一不可,检察队伍建设如何通过理念更新、机制创新,全面提升履职能力?需要回答三个问题:

何为人才?

世不患无才,而患无用才之道。只有坚持每一名干警都是人才的“全员人才观”,在新时代新征程上,检察事业创新发展才能充满生机与活力。

全员人才观,就意味着人皆是才。人皆是才,首先要凝聚共识。文化认同是一个群体向心力的有机“黏合剂”,检察文化也是如此。发自内心的文化认同能够激励干警奋勇争先。

人皆是才,还要能各展其长。以“全员人才观”为指导,畅通检察人员内外双循环,构建全面、立体、多元的用人机制,推动人岗相适、各展其才。作为管理者,要努力发掘每一名干警的优势和特点,做到人尽其用方能实现人尽其才。

人皆是才,核心在正向激励。从挖掘培育到使用管理,如何激发检察队伍干事创业的内在动力?机制要开放,管理要闭环。在评价机制的制定上,探索更加灵活的考核办法,给予有能力者更多的信任和激励。同时,建立闭环管理的评价体系,完善“能上能下”和追责机制,明责于心、履责于行、追责于纪,让有能者有为。

检察人才的培养方向是什么?

从理念上来说,在办案中,如何看待当事人、企业的诉求?是简单完成案件办理、“息诉罢访”,还是让当事人感受到“公平正义”,满意而归?个案办理背后体现的其实是如何落实“以人民为中心”的要求。从能力上来说,法律文书质量的高下,直接体现了法律人的责任心、工作态度和业务能力。检察官把好法律文书质量关,就是落实“高质效办好每一个案件”的基础。

从结果方面来说,群众就是希望从检察官办理的“司法案件中感受到公平正义”,这就是人才培养的结果导向。如何实现这一目标?就是要在办理每一个案件中

更新理念 贯彻好检察人才“四观”

□浙江省杭州市余杭区人民检察院党组书记、检察长,全国检察业务专家 鲍健



最高人民检察院检察长应勇强调“要把党和国家人才观、法治人才观、检察人才观贯通起来”,并提出树立全局人才观、全员人才观、开放人才观、科学人才观的检察人才“四观”,为检察机关做好检察人才工作提供了重要理念指引。

贯彻全局人才观,放大选才育才格局。全局是站位、是方向、是基本盘。检察人才工作事关检察工作全局,要以更高层次、更大力度、更实措施寻求人才建设问题的解决之道,以高质量人才队伍建设助推检察工作现代化。应勇检察长深刻指出,当前,检察队伍建设的矛盾已由学历层次低、职业保障不足等,转变为司法理念、素质能力等不适应、跟不上检察工作高质量发展要求。我们在工作中也深刻感受到,高层次人才储备不足、各种类型的检察人才储备不均衡等问题较为突出。余杭区检察院坚持以党建带队建,系统谋划人才培养的思路、方向和举措,通过构建多层次多形态“党建+”体系,制定中长期人才培养规划,组建网络、金融、未检专业化办案团队等系列举措,着力破解人才建设中的深层次问题,持续锻造高素质过硬检察队伍。

贯彻全员人才观,完善选育才平台。加强检察人才建设,不是针对一部分检察人员或者少部分检察人员,而是面向全体检察人员。贯彻全员人才观,要坚持眼睛向内看,树牢“人人皆可成才”的理念,以“不能让一个检察人员掉队”的责任担当,努力实现“人人尽其才”的良好局面。贯彻好全员人才观,搭建平台是关键。要建立全员全时全链闭环管理机制,打通储备、培养、管理、使用等人才

落实好“三个善于”的要求,不简单拘泥于法律条文的形式规定,而是坚持天理、国法、人情的融合,努力在办案中实现“三个效果”的有机统一,防止就案办案、机械办案。要成为这样的人才,就要有规范细节的能力、流畅表达的能力、全面思考的能力,更重要的是要有更强的责任感,责任感是催生检察官进步的内生动力。

如何在基层培养责任感更强的检察人才?

在案件中淬炼。疑难案件是提升司法能力的磨刀石。在构建以证据为核心的刑事指控体系上,检察官只有发挥主导作用进行穿透式审查,不放过任何疑点,才能准确认定犯罪事实,高质效办好每一个案件。检察官只有在一个个具体的疑难案件中淬炼,才能在面对急难险阻的任务时,敢于担当、认真负责,穷尽一切努力,让群众切实感受到公平正义就在身边。

在学习中磨砺。新时代,人民群众对公平正义有了更高要求,与此同时,各类新型疑难案件涌现,无先例可循,许多检察官出现“本领恐慌”。能力的培养一方面依赖个人学习,另一方面,好的平台往往能起到事半功倍的作用。每个检察院都应该打造专门的人才培养和学習平台,让年轻人燃起学习热情。我院自2022年开始搭建人才培养品牌“青剑坊”。一方面,通过定期开展文化沙龙、读书会等活动,邀请学者教授、实务专家等授课交流,打破圈层壁垒,高端引流,实现输入“最优化”;另一方面,结合舆论关注的热点案件,开展业务研学,点燃学习热情,实现输出“最大化”。

在履职中锻造。能否通过履职办案实现公平正义,最终落脚点还是在“司法温度”。法律文书、信访案件、公开听证等都是人民群众“感知”公正的重要载体,通过机制创新,抓实素能建设,从而打造检察现代化需要的新型专业人才。我院先后探索开展信访案件“回头看”,青年干警接访评议制度、“文书三审”机制等,让规范办案成为“肌肉记忆”。

习近平总书记强调:“知识就是力量,人才就是未来。”检察事业的未来,最根本的就是人才这个“第一资源”。作为基层院的检察长,应该按照“人皆是才”的眼光挑选人才,按照“三个善于”的方向培养人才,按照“在案件中淬炼、在学习中磨砺、在履职中锻造”的目标打造人才。唯有让“千里马”们在司法办案的一线竞相奔跑,才能高质效办好每一个案件,检察工作现代化的道路才会越走越宽!

建设全链条各环节,实现检察人员成长和队伍系统统筹推进,同向发力。针对检察人员“发展瓶颈”问题,落实人员分类管理相关规定,积极争取地方组织部门支持,进一步畅通晋升通道。加强中层干部跨部门交流,打破综合部门与业务部门的壁垒,形成良性循环流动。要建立健全司法雇员管理考核体制,建立薪酬动态调整机制,切实提升司法雇员的职业尊崇感,维护检察队伍稳定。

贯彻开放人才观,丰富选育才才渠道。得人之道,必广其途以储之。贯彻开放人才观,要紧盯眼睛向外看,以更广阔的视野、更务实的举措深化与社会各界的协作配合,借力“外脑”,汇聚合力,共同推动检察工作高质量发展。2022年以来,余杭区检察院积极践行全过程人民民主理念,以更开放的姿态创新打造“全过程人民民主检察智库”,先后聘请11名律师作为第三届涉法涉诉律师团成员参与涉法涉诉矛盾化解,聘请12家行政机关13名专业人员担任特邀检察官助理,聘请33名民主党派成员和无党派人士担任特约检察员,“益心成公”志愿者等,并按照“打破壁垒、整合资源、共建共享”原则统筹管理和使用,形成集“监督员”“参谋员”“联络员”“宣传员”为一体的矩阵型检察“外脑”组织结构,为“高质效办好每一个案件”,使得各类检察人才在检察职业生涯各得其所、各展其才。

贯彻科学人才观,遵循选育才才规律。贯彻科学人才观,要遵循人才成长规律,加强检察人员个性化职业生涯规划,架设人才成长“阶梯”,使得各类检察人才在检察职业生涯各得其所、各展其才。贯彻科学人才观,还要动态关注本土地的检察人才需求,应及时调整人才建设重点。浙江是数字化改革先行省份,余杭区检察院在深入实施数字检察战略的过程中,先行先试数字检察人才培养路径,将善于获取数据、分析数据、运用数据作为检察人员的基本功,努力培养更多讲政治、精业务、懂数据的高素质复合型人才,夯实余杭数字检察高质量可持续发展根基。

人人皆可成才 人人尽展其才

以更大力度、更实举措、更优机制做好检察人才工作

让检察人才培养与检察事业相得益彰

□北京市通州区人民检察院党组书记、检察长,全国检察业务专家 李辰

功以才成,业由才广。近年来,在北京市检察院建设堪当重任的高素质首都检察队伍的培养体系中,通州区检察院立足北京城市副中心建设实际,聚焦大局之所需、人民之所需、检察之所需,深入实施人才培养工程,求真务实、担当实干贯穿检察队伍建设全过程,使之成为通州检察人必备的精神状态、鲜明的履职特征。

聚焦服务和国家法治事业所需,着力培养政治过硬、作风过硬的检察人才。检察机关首先是政治机关,政治素质是检察队伍最根本、第一位的专业素养。突出政治能力首要地位。紧紧围绕学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平法治思想,通过高标落实“第一议题”制度,不断拓展“领航课堂”“通航青年学思会”等鲜活载体,创新运用领导带学、支部共学、分层研学、实战检学等全员政治轮训机制,让政治意识、法治理念成为检察人才的思想自觉、行动自觉。突出创新理念先导地位。坚持不懈在深化转化内化上下功夫,注重加强“高质效办好每一个案件”“依法一体履职、综合履职、能动履职”等检察司法新理念的研究培训、典型示范、案例检视,引导检察人才准确领悟党的创新理论对法治建设、司法工作、检察履职的实践要求,从中深刻把握推进检察工作的思

“三位一体”推进检察人才建设高质量发展

□湖北省武汉市黄陂区人民检察院党组书记、检察长,全国检察业务专家 刘国媛

人才工作机制的完善在营造“人人皆可成才、人人尽展其才”的人才环境中至关重要。在此,从“引、育、用”三个维度就检察人才工作机制的完善谈一点认识。

健全引才机制,做大检察人才“总量”。念好“三字诀”,完善精准引才机制,营造人才聚集效应。做好“招”字文章。面向社会招考是检察机关引才引智的主要方式。要紧扣党和国家法治事业所需、检察工作高质量发展所需、检察人员高质效履职办案所需,牢牢抓住“四大检察”法律监督基本盘,对检察事业所需各类人才,用足用好公务员招录、从律师、法学专家中公开选拔、政法干警定向委培等方式,多渠道、有针对性做好人才引进工作。用活“调”字补充。检察机关要积极与党委、组织部门沟通,用足用活人事政策,通过公务员遴选、转任等途径,引进更多有经验、有能力的体制内干部到检察机关任职。对于一些特殊人才要有特殊政策,要敢于打破常规,主动拆除“围墙”、降低“门槛”,以更加开放、更加有效的政策吸引人才加速聚集。抓住“聘”字拓展。检察人才建设不能局限于检察人员,要树立全局意识、系统思维,构建宽领域、多渠道、立体化

严管厚爱激发检察队伍内生动力

□福建省莆田市涵江区人民检察院党组书记、检察长,全国检察业务专家 姚舟

新时代下,检察机关在延揽人才方面如何做到“精准识才、系统育才、科学用才”成为检察工作现代化的内在要求。踏上新征程,涵江区检察院以激发队伍内生动力为目标,坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重,不断增强队伍的荣誉感、归属感、获得感,全力锻造一支忠诚、干净、担当的新时代检察队伍。

以从严管理为基础,提振干事创业的精气神。在业务上压担子、严要求。对于具备较好业务能力的年轻苗子,院党组会根据特点为其制定一定期限的发展规划,确保年轻同志在业务部室负担起一定份量且具有一定分量的重大案件的办理,或者在综合管理部门参与中大型材料撰写、关键活动企划,防止出现优秀人才在起步阶段蹉跎时光,失去最好吸收经验、快速成长的机会。对于特别优秀同志,院内的全国检察业务专家和省检察业务专家会不定期通过检察业务应用系统抽查其审查报告

等法律文书,旁听其庭审,审阅其撰写的文字材料,并一一对其进行“带辣味”的建议反馈,以压力促其成长。在纪律上划红线、常提醒。党组全面扛起从严治检主体责任,经常开展日常谈心谈话、任职谈话、提醒谈话,了解掌握队伍中,尤其是青年干警中,带有倾向性、苗头性的问题,及时“修剪枝叶”,全面提高其自律能力。坚持问题导向,制定检察督察工作计划,定期确定专题开展督察。督察实行通报制度,由党组听取督察情况汇报并研究解决发现的问题。在不影响检察官独立办案的基础上,强化对部分易发风险节点的内部防控和监督,用客观的制度约束权力,为青年检察人才的成长保驾护航。

以选才育才为导向,激发争先创优的旺盛斗志。强化人才挖掘培养机制。人才的培养是一项长期工程,但第一步是挖掘和发现。涵江区院深入开展分类培训、业务竞赛,通过优秀公诉人论辩赛、观摩评

议庭、检察建议文书评比等一系列岗位练兵活动,着力提高检察人员解决实际问题能力的同时,发掘一批有潜力的业务苗子。在此基础上,深化青蓝结对机制,分管院领导或本部门资深业务骨干担任导师,与青年干警结对,开展“一对一”指导帮带,助推帮带对象尽快成长成才。统筹人才类别和梯队。根据年龄和类别设置不同梯队,系统、科学制定具体培养措施,并根据干警特点定制个性化培养计划,致力于搭建干部成长“快车道”。对有潜力的业务型人才,经常性交办疑难复杂案件压担子,以“老带新”方式不断磨砺办案能力,并通过协调市检察院以短期抽调的方式,拓宽他们参与地市级大案要案办理的渠道,充分给予他们提升眼界,接触急难险重和新类型案件的机会,培养复合型业务人才;对有潜力的综合管理类人才,主动争取党委支持,通过跟班学习、乡镇挂职等方式,不断磨炼干警行政业务

能力、综合素质全面提升。“练”硬本领。在人才培养中,既突出专业能力培养,又注重综合素质发展。强化常态化岗位练兵,立足法律监督职能,把日常办案作为主战场,引导干警练好办案基本功,不断提升引导侦查、出庭应诉、释法说理等能力。坚持把业务竞赛作为专业化人才培养的抓手,不断锤炼办案技巧,使“赛场选马”成为常态,持续打造业务尖兵。通过到上级院跟班学习、参与重大案件办理等形式,让检察人才在实践锻炼中提升能力。通过组织人才参与信息稿件撰写、承担各级重点课题调研,让综合类得到有效锻炼提升。“用”尽其才。深入开展领导干部“四个上讲台”活动,积极为优秀人才提供充分施展才能的平台。让业务精湛、担当有为的优秀干部有更大的职业发展空间,真正做到人心暖、干劲足、事业兴。

构建“一个机制”助推人才培养。加

路、方法,把习近平法治思想落实到每一项工作、每一起案件办理中。突出纪律作风保障地位。探索建立检察职业道德课程体系、培养模式与评价机制,积极选树践行习近平法治思想、恪守检察职业道德的先进典型,推广捍卫公正、恪守良知的检察案例,教育引导干警与时俱进提升检察职业道德,为党和国家的法治事业在副中心的检察实践中开花结果提供有力保障。

聚焦服务保障副中心“千年之城”建设所需,着力培养可堪大任、能担重任的检察人才。在服务保障副中心“千年之城”建设的火热实践中推动形成“检察成就人才,人才成就检察”的生动景象。立足服务京津冀协同发展、城市副中心规划落地。在保障“两区”建设、千亿级投资落地、环球度假区建设运营、医药健康产业等重大战略、重点项目中,磨砺检察人才履职尽责、奋发有为的素质本领。立足服务副中心高质量发展新需求。深化数字赋能法律监督促进副中心治理,探索开创行政检察“副中心模式”,针对副中心高速发展建设过程中非诉占比、建筑垃圾激增等问题开展专项监督,助力推进副中心法治示范区建设,激发检察人才开拓创新、锐意进取的胆识气魄。立足服务副中心基层治理现代化。在全面落实“信访件件有回复”,开展虚假诉讼、支

的引才格局,努力造就一支“编外”人才队伍。通过聘任特约监督员、兼职检察官助理、检察听证员、深化检校合作、建立专家咨询库、项目共研共建等方式,让更多优秀人士参与到检察工作中,为检察事业创新发展出谋划策、贡献才智,变“外脑”为“智囊”。

健全育才机制,盘活检察人才“存量”。多维度育才,解决检察队伍司法理念、素质能力等不适应、跟不上检察工作高质量发展要求问题。强化理念变革。检察理念是指导、引领检察人员高质效履职的思想、灵魂,是在检察工作中贯彻落实习近平法治思想的司法政策、检察政策的集中体现。明者因时而变,知者随事而制。检察机关要因应时代变化、人民需求、履职需要,持续深化检察理念建设,引导检察人员及时更新理念,固本培元,铸魂强基。一体推进政治、业务和职业道德建设。政治素质是最根本、第一位的素养。要强化检察人才政治素养的培育,奠定忠诚的政治底色。业务能力是落实高质效履职要求的基本能力。实施青年干警成长工程,以业务竞赛为抓手,培育国家级、省市级业务专家、标兵能手,以点带面,发挥示范效应,促进整体业务水平提升。将职业道德建设融于政治建设、业务建

设之中,实现三者彼此交融、相互促进。培育“求真务实、担当实干”的实践品格。将“求真务实、担当实干”贯穿人才队伍建设全过程,以“高质效办好每一个案件”的基本价值追求统合人才发展。通过从严管理,以上率下,引导检察人员坚持办实事、求实效,努力营造干事创业的良好风气,使之成为检察人必备的精神状态、鲜明的履职特征。

健全用才机制,盘活检察人才“能量”。用才所长。用才贵在扬长避短、化短为长,做到人尽其才、才尽其用。要通过政治考察、档案筛查、素能测试等方式,发现每一名检察人员的所长。让年轻干警在不同岗位实践学习、加压锻炼,提升检察人才的层次水平。用当其时。只有在最佳时机使用人才,才能最大限度发挥人才的应有效能。对发展潜力大、干事创业的积极性高,保证其发展空间、干事创业的舞台、成事有地位,最大限度调动其干事创业的积极性。用在其位。用好人才,关键在知人善任,做到人岗事适配。量才使用,用在其位,避免人才在“等、耗、熬”中被埋没或者浪费。



持起诉等民生领域专项监督,推进检察版接诉即办、检察服务乡村振兴等深化溯源治理工作实践中,增长检察人才做好群众工作、践行司法为民的能力才干。

聚焦开创检察工作“副中心质量”所需,着力培养提领长远、奠基发展的检察人才。着力推动人才辈出、厚植检察工作创新发展的沃土。着力培养领军型检察人才。制定与检察事业发展相一致的专家型、应用型及复合型检察人才开发培养规划,探索建设精通知识产权、金融大数据等方面知识的检察专业人才集群,打造首都检察人才副中心高地。着力培养青年检察人才。突出抓好年轻干警政治历练、业务训练,有计划地将他们放到重大复杂案件、急难险重岗位上磨砺成长,为检察事业后继有人提供“源头活水”。着力培养理论研究人才。选拔一批讲政治、精业务、善研究的骨干力量,成立一把手带头参与的调研精锐小组,依托“检察+高校”协作平台,聘任高校法学专家学者为“理论研究指导专家”,共同开展检察理论与实践研究,大力培养专家型理论检察人才,让学理论、重研究、促实践在通州检察蔚然成风,为副中心检察事业创新实践探索提供更强检察理论研究的指引和推动。



设之中,实现三者彼此交融、相互促进。培育“求真务实、担当实干”的实践品格。将“求真务实、担当实干”贯穿人才队伍建设全过程,以“高质效办好每一个案件”的基本价值追求统合人才发展。通过从严管理,以上率下,引导检察人员坚持办实事、求实效,努力营造干事创业的良好风气,使之成为检察人必备的精神状态、鲜明的履职特征。

健全用才机制,盘活检察人才“能量”。用才所长。用才贵在扬长避短、化短为长,做到人尽其才、才尽其用。要通过政治考察、档案筛查、素能测试等方式,发现每一名检察人员的所长。让年轻干警在不同岗位实践学习、加压锻炼,提升检察人才的层次水平。用当其时。只有在最佳时机使用人才,才能最大限度发挥人才的应有效能。对发展潜力大、干事创业的积极性高,保证其发展空间、干事创业的舞台、成事有地位,最大限度调动其干事创业的积极性。用在其位。用好人才,关键在知人善任,做到人岗事适配。量才使用,用在其位,避免人才在“等、耗、熬”中被埋没或者浪费。



水平和综合协调能力,增强大局观和工作执行力,培养适合检察工作实际的行政管理好手。

以从优待检为保障,营造担当作为的浓厚氛围。完善激励机制。专门制定青年人才评价、激励、保障机制,严格依据干警的工作业绩、综合表现对其给予公平公正的评定。更重要的是,将评定结果切实应用到评优评先和提拔任用上,真正让业绩和贡献成为选人用人的突出标准。同时,针对入额门槛影响青年人发展的难题,注重解决其职级待遇问题以留人才拴人心。建立完善容错机制。对于在履职中发生的失误错误,只要出于公心、勤勉尽责、未谋私利,且及时纠错改正,一般予以免责处理;确需追究相应责任的,也予以减轻处理,宽容改革创新中的“无心之失”,消除干事创业的后顾之忧。



构建“一个机制”助推人才培养。加