

以案件质量检查、核查、评查为核心的“每案必检”，既是落实高质效办好每一个案件的必然要求，也是全面准确落实司法责任制、确保司法公正的强有力保障——

深入落实“一案三查”夯实案件质量管理根基

——一体抓实“三个管理”——
高质效办好每一个案件

□孙庆杰 白虹霞 张爱丽

党的二十届四中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》(下称《建议》)明确提出“强化检察监督”，充分体现党中央对检察机关法律监督工作的高度重视。《建议》特别强调“规范司法权力运行，完善司法公正实现和评价机制”，对包括检察管理在内的各项检察工作提出了新的高度要求。最高人民检察院党组强调，要深入学习贯彻党的二十届四中全会精神，构建检察“大管理”格局，细化“三个管理”具体举措，引导广大检察人员持续做实高质效办好每一个案件的必然要求，也是全面准确落实司法责任制、确保司法公正的强有力保障。

建立案件质量检查工作机制，夯实案件质量第一责任

检察官是案件质量的第一责任人，也是决定案件质量的关键。必须建立科学合理的案件质量检查工作机制，细化检查操作流程标准，指引检察官认真落实已办结案件的检查责任，强化自我管理，从源头把好案件质量第一关。

制定自查标准，分步实现“每案必检”。率先对“四大检察”主要案件类别制定细化案件质量检查标准和指引，增强案件质量检查针对性、实质性，确保主要案件、多数案件率先实现“每案必检”；其他数量相对较少的案件类别逐步制定细化检查标准和指引，从而分步骤逐步实现“每案必检”。

配置制式文书，实现标准化线上检查。案件质量检查文书应当以线上检查为主、线下检查为辅，按照检查标准将相关检查表格、文书嵌入检察业务应用系统文书库，进行网上流转。案件结案后10个工作日内，办案人员对所办案件进行自查并填写《案件质量自查表》，并对案件办理和检查情况进行简要小结，形成《案件质量检查报告》，进行自查打分评价。办案人员应将自查融入办案，形成每一个环节均要自查的意识，将质量问题解决在“检察产品”出厂前。

量化检查评分，实现精准自评。采用量化评分制，对办结案件质检打分，确定质量档次。坚持奖优罚劣，对于认定事实清楚、适用法律正确、办案程序合法、规范、文书使用和制作正确、规范、说理充分，案件办理政治效果、社会效果、法律效果突出的案件，自查时可视情况加分；对自查有问题



孙庆杰

□建立科学合理的案件质量检查工作机制，细化检查操作流程标准，指引检察官认真落实已办结案件的检查责任，强化自我管理，组织案件质量核查应当做到客观、准确、全面，对核查意见负责，并承担相应司法责任，以高质效案件质量核查推动案件质量检查实质化；案件质量评查应由注重覆盖数量转向更加注重提升评查质效，更加注重将评查与案件管理其他手段融会贯通，达到评查一个案件、提升一类案件办理质效的效果。

的案件，按问题严重性扣分。明晰问题分类标准，对一般瑕疵如文书错别字、归档延迟等，及时补正；严重瑕疵如程序违法、关键证据缺失、通报批评并纳入考核；错案如事实认定或法律适用错误导致严重后果，办案程序严重违法损害相关人员权利或造成处理结果错误，启动问责机制。案件质量检查结果应记入检察官司法业绩档案，作为检察官等级晋升、择优遴选、员额管理的重要依据。

分类处理检查结果，及时纠错补正。对检查发现的一般瑕疵问题，能够补正的，应当及时补正；无法补正的，作出专门记录说明，存档备查。对检查发现的严重瑕疵问题或错案，能够纠正的，应当及时纠正，作出专门记录说明，存档备查；不能纠正的，及时查明情况，对检查中发现作出的相关决定确有错误需要纠正或者有其他情形需要撤销、撤回的，按照有关规定提请检察长或检察委员会决定。对案件办理中存在的问题可能引发舆情或信访的，承办人应进行风险评估，做好处理预案，并及时向相关部门报告，妥善处置。

建立案件质量核查工作机制，确保案件质量检查实质化开展

案件质量核查是案件质量检查实质化的重要保障，办案部门负责人组织案件质量核查应当做到客观、准确、全面，对核查意见负责，并承担相应司法责任，以高质效案件质量核查推动案件质量检查实质化。

轻重有别，避免重复无度。对于办理的下列案件，应当作为重点案件核查：上级检察院启动复查的案件；提请抗诉，法院未改变原裁判的民事行政审判监督案件；提出再审检察建议后，法院未启动再审程序的案件；提起行政公益诉讼案件；在流程监控等管理活动中发现存在严重违法、不当干预、缺少制约程序等问题的案件；检察长决定重点检查的其他案件。对于报请检察长或检委会审批决定的案件，属于应当逐案重点评查的案件，办案部门可不再

进行质量核查。

结合实际，拓展核查方法。依据办案实际情况，根据不同案件类型、适用程序、复杂程度等情况，通过专人核查、交叉核查、重点核查、专项核查等方式开展好案件质量核查，如部门内或跨部门、跨层级随机抽检，重点核查重大、疑难、信访等案件。针对办案质效会商研判中发现的特定问题，由上级院适时开展专项核查，探索引入人民监督员参与案件质量核查工作，增强核查监督刚性。

开展评估，突出核查成效。专项核查评估坚持问题导向，主要就办案中发现的重点问题进行深度分析研究，提出改进措施，形成评估报告。评估报告可由检察官联席会议逐条讲评，提出加强和改进的具体措施。各办案部门可根据工作要求和实际需要，研究制定本部门专项检查评估年度计划，对本部门、本条线特定类型案件和案件的特定环节、特定问题，组织专项评估。对一定时期内的突出问题，可以临时组织专项评估。专项评估可由办案部门自行开展，也可与案件管理部门、检务督察部门联合开展，增强专项评估的监督刚性。

完善案件质量评查机制，切实增强案件评查实效

在案件质量检查、核查的基础上，案件质量评查应由注重覆盖数量转向更加注重提升评查质效，更加注重将评查与案件管理其他手段融会贯通，达到评查一个案件、提升一类案件办理质效的效果。

将评查与流程监控、办案质效分析研判衔接贯通。一方面，鼓励检察官主动整改，规范办案，将案件流程监控情况纳入案件评查范围，对已在流程监控中及时整改且未产生严重后果的，不再作为评查发现的问题进行评价。另一方面，将办案质效分析研判中发现的苗头性、倾向性问题案件纳入专项评查范围，通过个案评查确定是否存在问题。

加强评查结果运用与反馈。建立“评查—整改—讲评—考核”闭环管理系统，将评查中发现的典型问题转化为讲评案例，指出优质案件的优点、不合格案件的错误，

用身边人办理的案件做好正反两方面培训教育，降低同类问题发生率。严格按照《人民检察院案件质量检查与评查工作规定(试行)》要求，将评查结果记入检察官司法办案档案，纳入检察官业绩考核，增强检察官高质效办案的自觉性、主动性。评查确定不合格的案件，按照相关规定及时抄送检务督察部门，推进落实司法责任制。对于评查发现的优秀法律文书、典型案例以及办案业绩突出的单位、个人，按照相关规定给予表彰奖励。

构建良性互动机制，同向发力提升案件质量

加强案件质量管理的最终目的是推动“高质效办好每一个案件”基本价值追求的实现，这要求业务部门的自我管理与案件管理部门的专门管理能够实现良性互动，在反馈与整改中提升办案质量。

注重以管促办，推动一体综合履职。对案件质量检查中发现的需要制发社会治理检察建议、编报信息简报、开展宣传、撰写案例的案件，会同相关部门及时总结提炼。对案件质量检查中发现的法律监督线索，按照《人民检察院内部移送法律监督线索工作规定》执行；发现属于其他单位履职事项的，交案件管理部门移送处理，增强履职合力。

注重检评协同，做好案件质量检查与评查衔接贯通。把握好案件质量检查与评查的关系，防止叠床架屋、反复检查评查。鼓励自查自纠，办案部门在案件质量检查中对发现问题及时纠正的，在案件质量评查确定等次时应予以综合考量，问题较轻且未导致案件处理错误的，一般不作为评查问题再次评价、通报。案件质量检查归档后，又被评查确定为不合格案件的，应按相关规定移送检务督察部门调查处置。

注重立管长久，做好案件质量检查“后半篇文章”。建立案件质量管理会商机制，共同研判解决问题。对“一案三查”中发现的典型性、普遍性、倾向性问题，案件管理部门可协同各办案部门开展案件质量管理会商研判，动态梳理更新多发高发问题清单，由案件管理部门与相关业务部门共同研究解决，并建立健全长效机制，促进完善高质效办案规范体系建设。对检查中发现的法律政策适用疑难问题或存在重大分歧意见的问题，可提交相关部门或单位研究解决，出具指导和规范意见。

【作者分别为内蒙古自治区人民检察院副检察长、内蒙古自治区人民检察院案件管理办公室主任，集宁铁路运输检察院党组副书记、副检察长。本文系2025年度内蒙古自治区人民检察院检察理论研究重点课题“以‘一案三查’为基本方法实现‘每案必检’具体路径探究”(项目编号：NJ2025A01)的阶段性研究成果】



□王宏

新时代检察工作高质量发展背景下，检察建议已逐步成为检察机关参与社会治理、维护司法公正、促进依法行政的重要抓手。《人民检察院检察建议工作规定》第4条将“必要审慎”确立为检察建议工作的基本原则之一。然而，实践中一些社会治理检察建议制发随意、针对性不强等问题仍不同程度存在，直接影响司法权威和监督效能。把握好必要审慎原则，对于提升检察建议工作规范化、精准化水平，具有至关重要的理论意义和实践价值。

必要审慎原则的核心内涵与价值意蕴

必要审慎原则并非“必要”与“审慎”两个词语的简单叠加，而是一个内涵丰富、相互关联的有机整体，集中体现了检察权运行的边界、特性和价值追求。“必要”侧重于对问题性质和介入时机的判断，是“要不要发”的价值衡量；“审慎”侧重于对制发过程和内容的质量的把控，是“怎么发好”的行为准则。

“必要”是检察建议制发的前提和基础。“必要”指向的是检察建议的“门槛”问题。其要求检察建议所针对的问题必须达到一定严重程度，具备非由检察机关介入提出建议不足以引起重视、不足以推动解决的特质。具体而言，“必要”体现在以下几个方面：一是问题的严重性。所发现的问题是国家利益、社会公共利益、公民合法权益等遭受侵害或者面临风险隐患的情形，或相关领域存在普遍性、倾向性、苗头性问题，需要督促加强改进或及时整改消除的情形等。二是手段的督促性。检察建议是一种督促性监督手段。检察机关不能替代其他职能部门履行职责，当其他机制未能有效发挥作用时，检察建议的介入督促才显得“必要”。三是目标的明确性。提出检察建议必须有清晰、具体、可实现的预期目标，旨在堵塞制度漏洞、完善管理机制、纠正违法行为、预防类似问题再次发生。缺乏明确目标的建议，其必要性无从谈起。

“审慎”是检察建议制发的过程要求和态度立场。“审慎”要求检察机关在制发检察建议时必须保持高度严谨细致的态度，避免盲目、随意和滥用。其核心要求包括：一是事实依据的充分性。制发检察建议建立在深入调查核实、证据确实充分的基础之上。不能仅凭个别现象或片面之词就轻率提出建议，确保所指出的问题客观、准确，所提建议于法有据、于情有理。二是法律政策的精准性。对问题的定性、法律适用以及所提建议的合法性、合理性应进行充分论证，确保符合国家法律、法规和文件精神，经得起法律和历史的检验。三是程序规范的严格性。严格遵守《人民检察院检察建议工作规定》的程序要求，从立项、调查、起草、审核、签发到送达、跟踪、归档，每一个环节都要规范操作，体现程序的严肃性和权威性。四是发送对象的恰当性。精准识别问题的责任主体或最有利于解决问题的被建议单位，确保社会治理检察建议“送对人”，避免因对象错误导致建议落空或产生负面效应。

落实必要审慎原则的机制构建

为确保检察建议工作始终遵循必要审慎原则，提升其法治化、规范化水平，需要从以下几个方面着力构建长效机制。

强化顶层引导，实施“命题式”制发。充分发挥上级检察院站位高、视野广、掌握信息全面的优势，加强对下指导。一是建立选题指引机制。省、市、院级检察院应定期对辖区内司法办案数据、社会舆情、重点行业领域风险等进行综合分析研判，识别具有普遍性、典型性、紧迫性的社会治理难题，将其列为年度或季度检察建议重点选题方向，下发至下级院参考执行，从而引导基层检察院将有限的精力投入最需要、最关键的问题上，确保建议的“必要性”源于宏观层面的判断。二是推行指定交办机制。对于跨区域、跨层级或涉及重大公共利益的问题，上级院可直接指定相关检察院或自行牵头组织制发检察建议，确保监督力度和效果。

深化数据分析，挖掘“类案式”线索。将业务数据分析研判作为发现“必要”性问题的重要途径之一，分级分类研判检察建议制发主体。一是构建数据驱动模式。具有综合研判能力的省、市、院级院，可定期对各类案件数据进行深度挖掘，关注特定地区、特定行业、特定类型案件高发、频发态势。如，通过分析办案中发现的辖区内多家银行均遭遇“零元购”“类贷款诈骗”，且暴露出相似的风控漏洞，相较于各基层院分别向涉事银行发送检察建议，由市级院统一向银行业监管部门或银行业协会制发一份综合性的社会治理检察建议，更具分量和实效。二是强化基层院类案分析能力。基层院贴近办案一线，应鼓励并要求其加强对所办同类案件的梳理分析，从中发现共性问题隐患。对于拟基于类案分析制发的检察建议，应提交检察委员会讨论，严格论证其必要性和可行性，确保“审慎”制发。

严格审核把关，筑牢“程序性”防线。切实发挥相关职能部门的审核把关和统筹管理职能。一是建立实质性审核标准。明确审核重点不仅在于形式规范，更要聚焦问题是否清晰、证据是否确凿、法律适用是否准确、建议内容是否具有针对性和可操作性、发送对象是否明确且恰当、是否达到“必要”的制发标准等。对于不符合要求的，退回修改或不予制发。二是建立备案审查与信息共知机制。构建全院统一的检察建议信息管理平台，所有拟制发的检察建议均需备案。通过该平台进行检索比对，可有效避免针对同一问题或类似问题向相同、关联单位重复发送建议，严格控制“一案多发”现象。对于确需向多个单位发送的，应明确主送单位和抄送单位，并在建议内容上体现差异性。三是建立健全质量评查与反馈机制。定期对已制发检察建议质量进行评估，并将评查结果纳入业务考核，倒逼承办部门和检察官提升责任意识和质量意识。

(作者为浙江省宁波市人民检察院法律政策研究室副主任)

坚持必要审慎原则 精准制发社会治理检察建议

多举措锻造新时代高素质检察人才队伍



□闫瑞 丰建平

做好人才培养是检察人才队伍建设的基础环节。新形势下，锻造一支新时代高素质专业化基层检察人才队伍，对推动检察工作高质量发展具有重要价值。

明确检察人才队伍培养方向。政治素质是检察人员的首要素质。应正确引导检察人员时刻牢记职责使命、强化政治意识、提高政治站位、提升专业素养，时刻保持政治上的高度自觉。一是强化专业化培养。通过政治理论学习、主题教育等督促检察人员坚定理想信念、把握政治方向、站稳政治立场，引导检察人员用理想信念引领解决检察实践问题，把讲政治落实到司法办案全过程、各方面；引导检察人员正确运用系统观念、法治思维审视案件背后的深层次原因，为党委决策提供法治参谋作用。二是强化业务素能。专业素能是检察官的“看家本领”，是“高质效办好每一个案件”的基本功。要深入推进检察业务融合发展，同时锤炼专业硬功，聚焦短板弱项，不断提升检察队伍政治素质和业务能力，以素质提升助推工作提质增效。三是强化职业道德素养。加强检察职业道德教育，通过开展职业道德培训、廉政教育、典型案例警示等活动，引导检察人员树立正确权力观、利益观和价值观，增强廉洁自律意识，以过硬纪律作风保障依法履职办案。健全检察管理和内部监督机制，用好重大事项填报制度，严格落实“三个规定”填报，扎实开展办案规范执法监督，维护检察机关良好形象和司法公信力。

厘清检察人才队伍培养层次。科学分层分类，是人才培养的应然之举。应按照“在案件中淬炼、在学习中磨砺、在履职中



闫瑞

锻造”培养目标，注重分层分类、精准培养。一是培养检察业务专家。以培养精通检察业务、善于突破重大疑难复杂案件、解决重大业务问题、推动重大改革机制创新、工作业绩显著，具有较高职业声望和影响力的检察业务专家为目标。对既有一线办案经验，又有一定检察理论研究能力的检察人员，加大扶持力度，优先申报理论课题，推荐参加学术论坛，在进一步锤炼实践能力的基础上提高其理论素养。二是选树检察领军人才。扩大青年干警选拔视野，拓宽培养渠道。充分利用干部交流机制和地方人才引进计划，有针对性地引进人才。通过制定领军人才选拔培养方案，对选拔出的领军人才设定牵头创新项目，培育省级以上精品案例、发表理论文章等年度培养目标，同时赋予领军人才列席检委会、优先参加上级院培训、优先到先进院学习考察等机会。充分发挥领军人才示范引领作用和“头雁效应”，带动更多检察人员成为业务上的“行家里手”。三是培育检察复合型人才。创新培育专业化、职业化的检察复合型人才，以适应数字化转型和检察工作需要。积极适应社会分工日益精细和新技术更新迭代的新情况，鼓励技术人才探索创新，学习利用大数据技术开展法律监督线索挖掘、模型构建；借助人工智能技术辅助案件审查、法律文书制作，在提高工作质效的同时激发检察人员创新能力提升的内在动力。

完善检察人才队伍培养机制。人才培养整体性、系统性和长远性至关重要。应建立健全人才发现、培养、锻炼、使用机制，努力营造“人人皆可成才、人人尽展其才”的人才

成长环境。一是深化“青蓝”结对帮带机制。为年轻干警指定“工作导师”，综合运用业务竞赛、庭审观摩、辅导实务操作、带领开展理论研究等方式，发挥师徒结对“传帮带”作用，互学互促，共同提升综合素质。二是完善“梯队”人才储备机制。完善青年人发现储备、选拔使用等机制，实施全链条梯次培养。将不同年龄层次人员充实到检察队伍中来，有效解决“青黄不接”局面和防范干部任职年龄“一刀切”现象发生。三是建立“阶段”职业生涯导航体系。根据检察人才发展基础期、进阶期和重点培养期三个阶段特点，明确各阶段人才培养发展方向。基础期着力促使新进干警尽快熟悉检察机关职能、工作流程和岗位要求；进阶期着力训练青年干警办案能力，根据个体优势安排合适发展岗位；重点培养期着力对从事业务岗位上选拔出的人才进行高标准培养，为办案部门、中层干部队伍储备和输送优秀人才。优化队伍结构，未来有计划、有针对性地对专业型人才实施精准化培养。

规范检察人才队伍培训方式。培训方式上，转变理念思路，改革模式机制，注重培训实效。以最高人民检察院印发的《全国检察教育培训规划(2023—2027年)》为依托，着力打造规范高效的检察培训体系。一是转变人才培养观念。遵循四个转变原则，即从“一般性导向”向“需求性导向”转变、从“以答案为中心”向“以问题为中心”转变、从“以教师为主体”向“以学员为主体”转变、从“讲授式培训”向“研讨式促进”转变。针对不同岗位、不同业务领域开展精准化岗位练兵、控辩赛等活动，使检察人员不断更新知识结构、提高专业素质、增强履职本领。二是创新人才培训模式。将短期培训和有计划的“长期滴灌”式教育培训模式相结合，探索采取“检察官+检察官”为主，检察官培训学院专职教师、一线办案人员兼职教师和临时外聘的专家教授培训为辅的培养模式。对各类人员进行分层次培训，实现培训班次与培训对象精准匹配。推行听庭评议、案件评查、案例教学等实训模式，健全集“教学练战”于一体的检学研机

制，提升培训实效。三是注重人才培训实效。建立人才培训“师资库”，吸纳专家学者、检察业务专家、一线办案人员、先锋模范等，以优质师资确保培训质量和效果。创新打造“课堂”“我的案例我来讲”等品牌培训项目，举办文化沙龙、理论研讨会等活动，深度激发年轻干警潜力。采取线上线下和分级、分条线精准培训，切实做到实用实效。

激发检察人才队伍创新活力。坚持以改革创新精神构建党管人才新格局，大力推进检察专业人才培养管理体制创新，最大限度释放蕴藏于检察人才队伍的创新潜能。一是建立科学的岗位分配指导机制。以需求和岗位为导向，深入调研认真分析，充分考虑人才与岗位的匹配、各种人才的梯队储备以及人才在具体业务上的使用效率等，科学合理调配人员力量，尽可能契合检察人才的实际需求和岗位职责，做到资源有效利用和均衡配置，满足检察人才正当、合理发展需求。二是创造检察人才发展机遇平台。适时组织专业人才双向选择轮岗和下派挂职，推进横向、纵向流动常态化，在多岗锻炼中寻求适配匹配最优、积极营造重视人才、关爱人才、优待人才的良好环境，提振干事创业的信心。帮助检察人才建立职业发展规划，引导其充分施展自身才华，有效提升工作生机与活力，为检察事业后继有人提供“源头活水”。三是健全完善检察人员激励机制。认真贯彻从优待检规定，积极争取政策支持，落实好各项检察职业保障，充分调动检察人员干事创业的积极性、主动性和创造性。推动业绩考评从“终身定位”向“全时管理”转变，避免检察人员为数据所困、为考核所累。将业绩考评与评优评先、提拔任用、入额遴选、职级晋升等衔接挂钩，通过强化结果运用，激励担当作为，激发干事创业的热情和争先创优的内生动力。

(作者分别为山东省胶州市人民检察院党组书记、检察长、三级高级检察官；检察业务管理部主任、四级高级警长，全国检察理论人才库成员)