

喜迎二十大·建设高质量检察队伍征文(摘登)

以考核压实“一岗双责”

□内蒙古自治区检察院党组副书记、副检察长 简小文

近年来,内蒙古自治区检察机关紧密结合实际,层层抓实检察人员考核工作,坚持以政治与业务深度融合为主线,在全国较早出台自治区检察人员考核工作办法,调动和激发全区三级院检察人员干事创业的动力和活力,助力新时代检察工作高质量发展。

力求考准考实

内蒙古自治区检察机关坚持把政治标准放在考核首位,把“讲政治”转化为看得懂、做得到、评得准的评价指标逐项计分。如乌海市检察院将政治理论、党的建设、党史学习教育等融入考核;内蒙古自治区检察院将干部在疫情防控、重大专项工作等任务中的工作表现列入考核,力求考准考实政治素质。

全区检察机关坚持政治与业务深度融合,及时把党中央的决策部署通过考核传导至基层、压实到检察官,促进每一名检察官把服务大局、司法为民的政治要求转化为办案自觉。为优化营商环境,全区各级检察院均将服务保障民营企业工作成效等列入考核内容并给予一定加分。如鄂尔多斯市检察院认真梳理全市民营企业司法需求等,制定出台5个方面16项举措,为全市检察机关



内蒙古自治区检察院考核工作办公室与案件管理办公室人员共同分析研判业务数据

关服务优化营商环境提供制度依据和工作路径。

为转变“数量为王”的传统考核理念,全区检察机关确定201项质量指标、74项效率指标、108项效果指标,分别赋予40%、30%、30%的权重,扩大客观标准、减少主观评判,引导检察官求极致办案。如对积极开展司法救助、把矛盾风险防范化解在基层一线的,以及所办案件入选典型案例的,予以加分肯定,更好

地将检察工作融入为民办实事和社会治理中。

抓实全员全面全时考核

全区检察机关抓实全员考核,对检察官、检察辅助人员和司法行政人员三类检察人员的考核采取量化评分方式,考核占比为业绩指标70%、共性指标20%和综合评价10%。在抓实全面考核方面,全区检察机关进一步优化考核方式,落

实干部考核、公务员考核各项要求,将考核内容拓展到德能勤绩廉的全面评价。2021年,内蒙古自治区检察院有5人因违纪被评为“不确定等次”、24人因漏报“三个规定”等重大事项被减分,其所在部门负责人一并被减分,通过考核压实“一岗双责”。

全区检察机关还建立以月、季度、半年、年度为时间节点的动态考核管理机制,实现对检察人员的全时考核。结

合考核情况做好分析研判,内蒙古自治区检察院及12个盟市院每月通报业务数据情况和案件质量评价指标完成情况,每季度召开一次数据分析研判讲评会,查找不足、分析原因、补齐短板。研发应用智能化考核系统,党务、政务、检务、事务等考核数据实行自动抓取,实现“事事在考核之列,人人在考核之中”。

把考核结果用起来

“考”是基础,“用”是关键。内蒙古自治区检察机关将考核结果作为职务职级晋升、交流任职、退出员额等的重要依据,推动形成以实绩论“英雄”、凭实绩用干部的选人用人导向。如呼伦贝尔市检察院开展机关干部选任工作时,全面参考当年前三季度平时考核结果,提拔科级干部中平时考核获得好等次较多的干警占提拔总人数的68%,极大激励了干警争先创优的积极性;赤峰市1个基层院的1名员额检察官因考核不合格退额;内蒙古自治区检察院分4批选拔任用处级领导干部44名,一大批优秀年轻干部走上领导岗位。同时,全区检察机关明确平时考核、年度考核结果均作为奖励性绩效发放依据,鼓励全程拉开差距。

全员考核激发队伍活力

□吉林省检察院党组成员、政治部主任 车国庆

今年以来,吉林省检察院认真贯彻落实习近平总书记关于干部考核工作重要指示精神,深入贯彻落实最高检考核工作要求,坚持把全员考核作为落实“质量建设年”重要抓手,全省检察队伍干劲儿更足,素能不断提升,各项检察工作争先创优,呈现高质量发展良好态势。

构建科学高效考核体系

吉林省检察院党组书记、检察长尹伊君高度重视全员考核工作,亲自牵头制定全省检察人员考核工作实施办法等重要文件,从融合性、特色性、差异性、区分性、简洁性方面,努力做好全员考核。

吉林省检察机关系统推进落实检察人员考核、机关部门考核、市县院绩效考核,实现个人成绩与所在部门成绩相挂钩、与本单位绩效成绩相衔接的系统评价体系。突出条线特色,由省院牵头、市县两级院跟进制定特色鲜明的指标体系

和考核内容,保证各条线上下一致且各有侧重。比如,民事检察条线探索建立检察辅助人员常规工作按岗位职责分配、重点工作按能力素质分配、其他创新类工作自主申领的管理模式,有力激发辅助人员工作积极性。

针对政治部、办公室等行政部门职责差异大、指标难统一问题,各院各部门制定岗位实施细则和评分标准。如省院办公室区分文字综合、信息简报、督查督办等9类不同岗位,研究制定106项加减分内容,并实行清单化、图表化管理。

多点发力落实考核

吉林省三级检察院的班子成员带头参加全员考核,认真落实入额院领导阅卷、包保信访案件等考核要求。今年上半年,全省入额院领导办理重大疑难复杂案件6967件,包案办理首次信访案件378件。

白城市检察院、吉林省检

察院延边林区分院等充分发挥示范带动作用,及时总结成功做法,为全省推进落实全员考核提供借鉴和参考。白城市检察院探索建立立体化考核模式,将“质量建设年”相关指标落实情况纳入考核,通过强化科学管理激发依法能动履职内生动力,该地区核心业务数据指标有13项跃居吉林省第一。

将全员考核与脱薄争先紧密结合,省市两级院领导共同包保、二级高级检察官指导业务,并逐院解读规则、把关方案、研究指标,以考促改、以考促优,形成良性循环,全省先后有4家相对薄弱基层院实现脱薄。

补齐短板弱项

针对考核可能存在的“上下一般粗”“左右一个样”问题,吉林省检察院加大督导力度,督促各院立足本地特点,设定服务大局、社会治理、工作创新等个性化考核指



吉林省检察院研究制定部门考核指标

标。如四平市检察院在土壤污染防治、占用耕地等黑土地保护重点领域设置专项评分;延边朝鲜族自治州两级院结合自身特点,设立“运用双语开展检察业务活动”加分项。

针对“凑数监督”“勾兑监督”等问题,吉林省检察院建立平时考核和年终考核“双轨制”计分方式,以领导点

评、部门打分方式,按照比例累加获得年度考核分值,实现对监督质效的全面评价。

针对考核结果受偶发因素影响而不精准的问题,吉林省检察院建立考核末位人员再评审机制,将平时得分排名和年终考核均靠后的检察人员纳入再评审范围,得到全省检察人员的普遍认可。

破难点建机制推进科学考核

□四川省检察院党组成员、政治部主任 付全忠

2021年,最高检印发《检察人员考核工作指引》。一直以来,四川省检察院按照相关要求,进一步完善考核机制,突出考核操作性、针对性、实效性,有效破解工作质效评价不全面等考核难点,推动检察人员考核工作科学开展。

推动实现考核工作数字化

四川省检察机关建立以月度计分为基础、季度考核为周期、年终考核定全年等次的实时动态考核管理机制。在强化检察人员从业规范和政治规矩方面,全省检察机关对违反“三个规定”、新时代政法干警“十个严禁”等突出问题的干部实行考核评优一票否决制;突出检察为民理念,紧盯窗口岗位服务质效,对12309检察服务中心等窗口服务检察人员,从服务态度、服务质量和信访回复实效等方面进行考核;紧扣促检察履职、强使命担当,将办案效果纳入考核项目。

四川省检察院持续挖掘技术赋能考核的潜力,抽调业务骨干成立考核指标研制专班,制定适用于三级院的460项通用型线上考核指标并对接软件开发方;2次开展三级院检察人员同堂视频培训,有序组织开展线上考核,推动考核工作数字化、便捷化。

制定个性化考核指标

四川省检察机关采取“通用考核指标+条线考核指标”互补模式,着眼“四大检察”均衡发展,针对大力开展民事诉讼监督、行政争议实质性化解工作、持续推进“一号检察建议”落实等要求,设置专门的质效指标,以考核抓弱项补短板,各项数据持续向好。同时,鼓励制定个性化指标。在省院研究制定省、市、县三套涵盖质量、效率、效果三方面共计460项的通用型指标的基础上,市县两级院进一步设置本地化考核指标。比如,乐山市检察院探索建立“1+3+N检察官考核体系”,



四川省成都市金牛区检察院干警介绍“KPI+360”考核体系

对单独提起公益诉讼案件和办理相关公益诉讼案件的设置高分值,鼓励做好对文物和文化遗产的保护工作;凉山彝族自治州检察院机关推动检察业务帮扶与人员考核同谋划,针对本地毒品、艾滋病的双重防控挑战,重点考核禁毒防艾方面的履职情况。

此外,四川省检察机关还

实行考核对象全覆盖、考核内容多维度,省院开展“三类人员”考核,部分市县院结合自身实际进一步探索拓展考核对象和内容。如成都市金牛区检察院探索建立“KPI+360”考核体系,对考核对象的个人绩效、部门贡献度等方面开展多维度、多权重的量化赋分,有效破解工作质效评价不全面



山东省招远市
检察院党组书记、
检察长 张璇

充分发挥青年干警潜力,实现检察工作高质量发展是山东省招远市检察院始终关注的重点。2022年,招远市检察院立足人才培养与梯队建设实际,实施为期三年的“扬帆计划”——青年干警培养工程,通过路径引导、因材施教、制度巩固,为青年干警成长持续赋能,不断提振检察队伍精气神。

紧扣原则,理清路径把方向。始终坚持党组统一领导原则,成立由党组书记任组长的“扬帆计划”领导小组,定期听取专题汇报,及时研究推进计划实施。围绕“立足长远、务实创新、精准监督、品质检察”理念,通过“每周夜校”定期开展学习教育、理论宣讲,以思想上的紧迫性增进执行上的自觉性,逐步形成党组统筹调度、部门全方位渗入、青年干警积极参与的工作格局。

在管理方式的设定上,始终坚持整体平衡原则,针对部门工作量不均问题,采取抽调干警协助工作等方式,平衡各部门青年干警的培养力度;考虑不同条线干警能力不均问题,突出计划实施的灵活性,逐步实现青年干警“文案能办、提笔能写、开口能讲、问策能对、遇事能干”的培养目标。

为激发青年干警争先创优的激情,以争创全国先进基层检察院为总目标,以优化各部门考核数据为抓手,激励青年干警在落实“扬帆计划”中培树先进理念、规范执法行为、提升办案质量。积极构建奖励机制,设立工作创新奖、个案主办奖、优秀案件稿件奖等;结合“跟班学习找差距,立足岗位创一流”活动,每年评选优秀团队1个、岗位之星4名。

聚焦分类培养,因材施教求实效。深化对入门型、成长型、领军型三类干警成长路径的探索,细化有针对性的培养措施,提高培养青年干警的持续性、实效性。对入门型青年干警实行“一对一”定向帮带,由党组成员和业务骨干就理论知识、工作技能进行“点对点”指导,以手把手、面对面的言传身教,帮助青年干警熟悉业务、尽快入门。

我们有意识对成长型青年干警压担子,敢于将关键、复杂及有风险的任务交予青年干警,通过下达调研课题,安排处理突发事件以及组织现场会等方式,激发干警的挑战意识,增强其解决问题的能力,推动其成长为能够独当一面的行家里手。对领军型青年干警在学习培训、学术交流、提拔使用等方面实行政策倾斜,在年终考核、职级职务晋升中予以优先考虑,突出拔尖人才的示范和辐射作用。

突出管理,整章建制促规范。开展“规章制度建设年”等活动,充分发挥各项管理制度的导向作用,确保“扬帆计划”规范有序运行。建立健全全校共建制度,充分发挥烟台大学“检察理论与实践基地”的作用,通过联合开展法学专题调研、专家授课等方式,强化青年干警与高校学者的沟通,开阔理论视野。鼓励一专多能复合型检察人才的培养,实行青年干警定期轮岗制度,原则上每名青年干警每年跨部门锻炼时间不少于20天,切实做到“站一岗有收获,换一岗有提升”。在建立健全全方位关心制度方面,院党组定期召开青年干警座谈会,了解其思想和工作动态,听取干警对院党组工作的意见建议;邀请心理辅导老师授课,缓解青年干警工作压力;积极帮助单身干警解决生活上的问题,让干警随时感受组织温暖,以饱满的热情投入到检察工作中。

今年以来,招远市检察院“金鼎”青年志愿服务队荣获山东省“最佳志愿服务组织”,以青年干警为主的第一检察部被评为全省生态环境行政执法与刑事司法衔接工作表现突出集体等。

天津: 检察长到党校讲党课

本报讯(记者陶强)日前,天津市检察院党组书记、检察长陈凤超走进天津市委党校,以“深入学习贯彻习近平法治思想 开创检察机关法律监督工作新局面”为题,给培训班干部授课。

陈凤超解读了习近平法治思想在新时代检察机关法律监督工作中的实践应用,以大量案例和数据为支撑,论证加强新时代检察机关法律监督的必要性和紧迫性,系统阐述了新时代检察机关的法律监督职能和理念,强调要锚定检察机关的职责定位和发展方向,推进《中共中央关于加强新时代检察机关法律监督工作的意见》(以下简称《意见》)落地生根。

检察长到党校讲党课,推动《意见》落实,主动破层出圈扩大宣传,推进形成社会共识、赢得各界支持。学员们纷纷表示,课程很鲜活,有数据、有案例,深入浅出、融会贯通,让大家对新时代检察机关法律监督工作的性质和作用有了更全面、更透彻的了解,有助于提高自己依法治市、依法行政的能力和水平。

河南兰考: “双导师”助力青年干警成长

本报讯(记者张海燕 通讯员刘红梅)近日,河南省兰考县检察院举行“青年双导师”聘任仪式,21名导师从该院党组书记、检察长曹守威手中接过聘书,这是该院实施“青年干警培养计划”的一项重要举措。

青年双导师机制,即构建青年干警党建理论、业务技能“双导师”培养模式,由青年干警所在党支部的书记担任党建理论导师,并由其指定一名政治过硬、业务精湛的资深检察官担任业务导师,通过传帮带形式,实现思想领航、业务领路齐头并进。

今年5月,兰考县检察院启动“青年干警培养计划”,通过开设青年公开课、举办青年微沙龙活动、设置青年先锋岗、建立青年双导师机制,帮助青年干警坚定理想信念,强化服务意识,提升业务水平,增强工作技能。该院结合各部门35周岁以下干警实际情况,制定“一年助成长、两年促成才、三年挑大梁”的青年干警培养计划。

目前,该院已有19名青年干警分别与党建理论导师、业务导师做好对接,各项培养工作持续开展。该院将择优重用在推进重点工作、完成重大任务、应对重大事件中表现突出、实绩明显的青年干警,全面激发检察队伍活力,推动检察工作高质量发展。

『扬帆计划』赋能队伍建设新发展

检论