

思索与实践

闸北区人民检察院理论研究成果集萃



曾 勉 · 主编

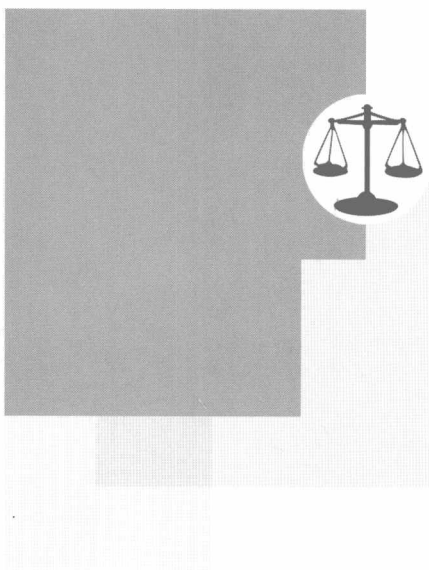


上海社会科学院出版社

曾 勉 主编
吴 盛 黄晓华 副主编

思索与实践

闸北区人民检察院理论研究成果集萃



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

思索与实践:闸北区检察院理论研究成果集萃/曾勉

主编. —上海:上海社会科学院出版社,2007.11

ISBN 978-7-80745-116-7

I. 思... II. 曾... III. 检察机关-工作-闸北区-文集 IV. D926.32-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第160792号

思索与实践

——闸北区人民检察院理论研究成果集萃

主 编:曾 勉

副 主 编:吴 盛 黄晓华

责任编辑:杨 国

封面设计:王斯佳

出版发行:上海社会科学院出版社

上海淮海中路622弄7号 电话63875741 邮编200020

<http://www.sassp.com> E-mail: sassp@sass.org.cn

经 销:新华书店

印 刷:上海宝山杨中印刷厂

开 本:787×1092毫米 1/16开

印 张:27.25

插 页:2

字 数:430千字

版 次:2007年11月第1版 2007年11月第1次印刷

ISBN 978-7-80745-116-7/D·026

定价:55.00元

版权所有 翻印必究

序

春华秋实,硕果累累。伴随着金秋的阳光,从《思索与实践——闸北区人民检察院理论研究成果集萃》中溢出的阵阵清香也习习飘来。

近年来,在院党组的正确领导下,通过全体干警的共同努力,我院在各项检察业务连创佳绩的同时,理论研究工作也取得了长足进步。这得益于我院“以人才建设为依托,以人才强检为抓手”的总体规划,得益于领导重视调研、骨干带头调研、全员参与调研的良好氛围,得益于检察干警善于钻研业务、勤于理性思考的作风养成。

本书收录的论文,都是我院检察理论研究领域涌现出的优秀成果。其主要特点在于:一是新颖性。针对新时期检察工作中出现的新情况、新问题,抓住热点,突出重点,破解难点,体现了独到的个人见解和可贵的求知精神。二是专业性。涉及的检察理论问题不仅内容丰富、切合实务,而且论点鲜明、论证透彻,有的还在国家级、省市级法学核心期刊上发表或者有关评比中获奖,反映了理论研究的高质量、高水平。三是实践性。以服务全局、服务办案为宗旨,坚持理论联系实际,实践创新理论,促进了两者的平衡发展。可以说,本书以理性的思辨,揭示了我院开拓进取与求真务实的有机统一,勾勒出检察机关强化法律监督、维护公平正义的探索之路。

调查研究是谋事之基、成事之道。缺乏坚实的理论支撑,实践工作就会失去改革、创新、发展的根基和动力。作为检察工作的重要组成部分,检察理论研究是推动各项检察业务持续、健康发展的先导和保障,因而只能加强,不能削弱,只能精益求精,不能安于现状。对此,最高人民检察院副检察长朱孝清在第八届全国检察理论研究年会上,特别强调了当前检察理论研究必须抓

思索与实践

好“四个落实”：一要抓好思想落实，进一步增强检察理论研究的忧患意识、机遇意识和责任意识；二要抓好措施落实，充分调动和发挥检察系统内外的积极性；三要抓好组织落实，坚持以法学专家、检察业务专家、检察理论研究人才为龙头，以检察理论研究骨干为主体，倡导广大检察干警的共同参与；四要抓好领导落实，将检察理论研究列入各级检察机关和中层领导的议事日程，做到常抓不懈。

“赤橙黄绿青蓝紫，谁持彩练当空舞。”在今后的工作中，我院将进一步加大检察理论研究的力度，通过开展形式多样、内容丰富的调研活动，积极营造学习成才、岗位成才的良好氛围，引导广大干警学理论、重调研，牢固树立勤于学习、善于思考、勇于实践的意识，注重培养司法实践与理论创新的“双重智慧”，推动各项检察业务的全面发展。我相信，通过大家的共同努力，我院的检察理论研究工作必将继续焕发生机，再度创造辉煌。

是为序。

上海市闸北区人民检察院检察长 曾 勉

2007年9月

目 录

序/曾 勉(1)

第一部分 队伍建设

学习江泽民“人才资源是第一资源”理念 构建检察机关人才培养、管理工作机制/(3)

遵循新时期思想政治工作特点 创新基层检察机关思想政治工作思路/(11)

社会主义法治理念教育转为经常性教育的必要性和保障措施/(18)

加强和改进基层检察机关领导班子作风建设的若干思考/(24)

检察机关参与上海平安建设/(28)

检察机关与和谐社会的构建/(31)

法国公务员培训机制对我院教育培训工作的启发/(35)

刍议当前提高司法警察思想业务素质的途径/(40)

着力加强基层检察机关检察官执法能力建设/(44)

彰显社会主义法治理念促进检察工作/(48)

第二部分 法理肆言

论检察机关的规范办案与保障人权/(53)

宽严相济刑事司法政策提出的背景及意义/(57)

宽严相济视角下的未成年人刑事污点消灭制度/(63)

宽严相济刑事司法政策特点及其意义/(67)

刑法修正后的枉法仲裁罪及其与受贿罪的竞合/(70)

- 对渎职犯罪中“因公徇私”的法律评价/(75)
- 刍议刑法领域单位平等之现状及完善/(79)
- 浅析容留他人吸毒罪中共同犯罪之认定/(85)
- 当前未成年人刑事责任年龄的认定问题及对策建议/(89)
- 刍议我国刑事责任年龄认定规则的重置/(93)
- 社会交换理论与腐败/(97)
- 我国刑法意义上的合同研究/(99)
- 国有企业犯罪主体身份的认定/(104)
- 惩治金融诈骗犯罪若干法律适用问题的思考/(108)
- 程序正义视野下的辩护律师权利缺失及其矫正/(112)
- 程序性制裁的功能/(116)
- 浅析我国刑事附带民事诉讼的受理范围/(119)
- 司法权威失范的原因考察/(123)
- 试论无罪推定原则在我国的适用/(126)
- 民事诉讼法修改与民事检察工作的机遇/(130)
- 论我国程序性制裁制度的本土建构/(134)
- 民事公益诉讼在构建和谐社会中的价值/(137)
- 对预防职务犯罪中制度建设的几点思考/(141)
- 职务犯罪预防效果评估/(145)
- 预防职务犯罪的介入条件/(149)
- 构建检察机关职务犯罪预防理论体系的基本设想/(153)

第三部分 监督指南

- 完善职务犯罪侦查措施/(161)
- 渎职侵权犯罪立案评估阶段工作机制研究/(165)
- 刍议刑事审判简易程序之监督问题/(172)
- 关于完善公诉案件质量工作机制的初步构想/(176)
- 论检察机关对刑事简易程序的法律监督/(180)
- 实施刑事和解机制的主要情况、存在问题及完善建议/(184)
- 关于准确运用逮捕强制措施几点思考/(189)
- 从妨害公务案件的处理情况看此类案件司法实践中的一些问题/(193)

“冒名顶替”服刑引发刑事申诉案件的思考/(198)	
试论检察机关控申部门对外监督、对内制约的检察职能/(202)	
浅谈刑事申诉案件中检察建议书的法律地位/(207)	
试论当前超期羁押的问题与对策/(211)	
试析看守所羁押患病在押人员的困难及对策/(216)	
浅析劳教人员长期滞留看守所存在的问题及对策/(220)	
试论构建监所检察绩效评估制度/(224)	
司法权威的生长/(229)	
职务犯罪预防是检察机关法律监督本质的体现/(233)	
刍议刑事司法鉴定的启动权/(237)	
论刑事司法鉴定的证明力/(240)	
司法伦理视野下的司法鉴定启动制度/(243)	
试论电子证据在司法实践中的运用/(247)	
论建构我国青少年暂缓起诉制度/(251)	
论刑事和解制度在未成年人犯罪案件中的适用/(254)	
当前未成年人犯罪居高不下的原因及对策思考/(259)	
轻微罪错未成年人社区矫正工作的构建/(263)	
渎职侵权犯罪衔接阶段工作机制研究/(266)	

第四部分 法 务 实 践

当前影响检察机关发挥职能作用的主要问题及解决对策/(275)	
结合反贪工作实际贯彻宽严相济政策/(279)	
浅谈完善检察机关举报中心运作的对策/(283)	
贿赂犯罪案件查处的难点分析与侦破策略/(287)	
贪污贿赂案件的言词证据收集难点及对策/(292)	
完善贪污贿赂案件初查工作/(297)	
拓展反贪案源渠道/(301)	
当前单位犯罪的特点、原因及对策/(305)	
宽严相济刑事政策在反贪侦查中的运用/(309)	
浅析当前自侦案件的变证因素/(313)	
公安户籍申报中的“公房租赁凭证”滋生非法户籍及对策/(318)	

- 如何处理好涉检上访/(321)
- 对当前检察信访工作的认识和对策建议/(324)
- 劳动教养人员解教后重犯罪错上升/(329)
- 外来人员违法犯罪探析/(331)
- 当前新吸毒人员滋生的形态、原因及遏制对策/(336)
- 未成年人犯罪呈现组织化倾向/(341)
- 刍议司法会计鉴定在查办贪污贿赂案件中的具体运用/(344)
- 浅论宽严相济刑事司法政策在未成年人犯罪中的运用/(349)
- 防止国资流失的对策与措施/(353)
- 国企改制过程中经营管理人员违法违纪表现形式及原因分析/(357)
- 监管场所执法人员职务犯罪表现形式、特点及预防对策/(361)
- 对工程建设中动拆迁环节预防职务犯罪的思考/(365)
- 医院用药商业贿赂的现状与治理对策/(369)
- 药品采购中诱发职务犯罪的思考和对策/(373)
- 预防工商执法干部违纪违法的对策思考/(377)

第五部分 检 苑 文 化

- 刍议廉政文化在检察文化中的作用与地位/(383)
- 培育先进的检察文化/(388)
- 对新时期构建检察文化的几点认识/(391)
- 与时俱进,以公正执法为核心构建检察文化/(395)
- 检察官职业道德建设是构建检察文化的核心/(398)
- 检察文化的内涵及外在表现形式/(403)
- 检察文化漫谈/(406)
- 检察文化的构建/(409)
- 人才强检与文化育检/(413)
- 营造检察文化氛围/(416)
- 提炼检察文化 增强人文素养/(418)
- 检察文化随想/(420)
- 以检察文化“软实力”打造检察业务硬业绩/(422)
- 执正义之旗 开文明之花/(425)

第一部分 队 伍 建 设

学习江泽民“人才资源是第一资源”理念 构建检察机关人才培养、管理工作机制

一、江泽民人才观的基本构架

(一) 更新人才工作的思想观念,提出“人才资源是第一资源”的思想

2001年8月7日,江泽民同志在北戴河同国防科技专家和社会科学专家座谈时提出,要更新人才工作的思想观念,并明确指出:“做好人才工作,首先要确立人才资源是第一资源的思想。”“人才资源是第一资源”的思想,其内涵在于要在大力开发物质资源的同时,注重开发人才资源,充分发挥人才作用,不断增加人才投入,把我国潜在的人才资源的优势转化为现实的人才优势和发展优势。

从理论上讲,“人才资源是第一资源”有着充分的理论根据。从经济学的角度看,世界有四大资源:人力、物力、财力和信息。许多古典经济学家强调的是物质资源对经济发展的重要作用。在他们之后的发展经济学家比较重视物力资源和财力资源的作用。美国经济学家舒尔茨最早创建了人力资本和人力资源的理论体系,对经济发展的动力作出了新的诠释,他提出“人力资源的投资收益高于物力资本”。20世纪80年代以来,以罗默尔、卢卡斯为代表的人力资本学者提出了“内生经济增长理论”,认为专业化的人力资本才是促进经济增长的真正动力。而人才资源是人力资源的精华部分,当然更是第一资源。

从人类社会的现实来看,如今地球上的自然资源越来越有限,人类要实现可持续发展,就必须在资源开发和利用上不断寻找新的途径。20世纪下半叶以来,科学技术迅猛发展,特别是以信息技术为主导的高新技术日新月异,而人才作为高新技术的创造者、发明者、传播者和使用者,已经成为当代科技进步与经济社会发展最重要的资源。从当今世界发达国家的发展看,他们不仅重视本国人才,而且还通过各种手段引进人才。特别是美国,格外重视人才战略,如在二

战行将结束的1945年,美军和苏军都攻入了德国本土,开始对德国资源进行争夺,不同的是,苏军只热衷于拉运德国工厂的设备和仪器,而美军却把大批的德国科学家抢运回国。正是这批被抢运到美国的德裔科学家为战后美国的科技领先和经济繁荣作出了重要贡献。大量吸引和争夺世界各地的人才,是美国二战后取得经济、科技巨大发展的诀窍之一。

江泽民同志提出“人才资源是第一资源”,首次明确了人才在我国经济社会发展中的地位和作用。也为十六大报告中的科学人才观奠定了基础。

在这之后,党中央国务院提出了实施人才强国战略,在2003年12月又召开了党和新中国历史上第一次专门的人才工作会议,把人才工作提到了治国兴业的战略高度。实施人才强国战略是全面建设小康社会的根本保证,是中华民族伟大复兴的根本大计。

（二）在人才的认识上实现了“质”的飞跃

在邓小平“尊重知识、尊重人才”的基础上,江泽民同志在党的十六大上作的《全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面》报告中提出了“尊重劳动,尊重知识,尊重人才,尊重创造”。“四个尊重”连在一起,成为人才内涵不可分割的整体,这在人才的认识上实现了“质”的飞跃。

之所以说是在人才的认识上实现了“质”的飞跃,是因为“四个尊重”打破了过去只重学历的人才观,取而代之的是新型的人才观,即“人才”至少有以下三个层次:(1)人才必须有知识,这是作为人才的基础与前提;(2)人才有了知识,仅仅是基础和前提,知识只有运用于劳动,把潜在的知识转化为劳动成果,才能算得上是人才;(3)有了知识,又把知识运用于劳动之中,同时在劳动中实现创新并取得明显成果的人,才能称之为创新型人才。

（三）提出“党聚人才”的理念,为“党管人才”的提出奠定基础,实现了从党管干部到党管人才的历史性转变

2001年8月,江泽民同志在北戴河同国防科技专家和社会科学专家座谈时指出:要营造符合人才成长特点的环境。应针对专业技术人才的成长和工作特点,努力营造一种尊重特点、鼓励创新、信任理解的良好环境。

江泽民同志在党的十六大上作的《全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面》报告中又进一步指出:要努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制,把优秀人才集聚到党和国家的各项事业上来。打破选

人用人论资排辈的观念和做法,促进人才合理流动,积极营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境。

在江泽民同志提出“党聚人才”的观点之后,2002年12月,全国组织工作会议召开,根据人才强国战略和人才队伍建设的需要,明确提出了“党管人才”的要求和新思路。

2003年12月,全国人才工作会议作出了《关于进一步加强人才工作的决定》,明确指出:“党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务。”

从党的历史上看,“党管干部”的原则形成于革命战争年代和社会主义现代化建设初期,其基本思想就是按照党的纲领、方针、政策吸引各个领域的优秀人才,把他们选拔为党的干部,通过有效的管理、监督、培养、引导,使之成为领导革命和社会主义建设的骨干力量。“党管干部”的原则对于利用有限的人才资源,保证革命的胜利和社会主义建设的顺利推进起到了相当积极的作用。但是,在新的历史条件下,干部成分和概念发生了很大的变化,传统意义上的干部管理已不能涵盖现有的人才队伍。

“党管干部”的原则强调管好干部手中的权力,打牢组织基础,是实现党的领导的组织保证。“管”的重心在“管干部,建队伍”。而“党管人才”强调的是在全社会形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围,集聚优秀人才,是凝聚民族复兴力量的政治动力。“党管人才”的基本理念是党聚人才,强调营造有利于现代化建设需要的各类人才发挥作用的环境,“管”的重心不同于“党管干部”的“管干部,建队伍”,而是在于“聚人才、创条件”。其根本目的是通过制定反映人才成长规律的人才成长政策、优化人才发展环境,调动一切积极因素,担负起中华民族伟大复兴的组织者和领导者的光荣职责。

因此,从“党管干部”到“党管人才”,不仅仅是提法上的变化,更是思维方式和执政理念上的实质性跃进。

二、确立人才资源是第一资源的思想, 开创我院人才工作的新局面

(一) 转变四种不正确的人才观,树立科学人才观

从江泽民同志“人才资源是第一资源”的提出到全国人才工作会议的召开,标志着科学人才观的确立,这是党在新世纪、新阶段人才工作的指导方针。

综观我院近年来人才建设工作开展情况,人才梯队建设立意新,开展的活动

也丰富多彩,特别是一批检察人才培养对象以及检察青年人才,在院领导压担子、压任务以及悉心带教下,进步很大。然而,也有些干警在人才观念上有些偏差,一是认为上了平台的同志就是人才;二是认为只要会办案,哪怕没有检察员或者助理检察员资格,就是“实践型人才”。于是得出结论说,凡非平台上的同志,就不是人才;院领导只偏重于理论型的人才,对“实践型人才”没有大力提倡。

对此,我认为,以上看法反映了人才观上的偏差。新型的人才观,第一就是在知识经济时代,人才的标准不仅取决于掌握知识的数量,更重要的是取决于知识的创新能力;第二就是经济社会发展需要的是所有层次、全方位的人才;第三是不是人才不应看其身份和地位,而要更看重人的本事和能力。为了确立新型人才观,必须破除四种不正确的人才观。

一是要转变登上平台的就是人才,就一定会提拔重用的错误观点。我院梯队模式一大特点就是竞争淘汰制,政治部每两年对人才进行一次综合测评,凡不思进取、表现平平者将被淘汰出局,而更年轻或更优秀的年轻同志则进入平台予以补充,通过层层递进、良性互动的管理方式,加快青年人才成长的步伐。因此,登上平台的同志未必都会被提拔重用。

二是转变平台上的同志才是人才的错误观点,积极倡导人人都可成才,人人都需尽才的观念和思想。新形势下的人才观在本质上是开放、多元的体系。这样的人才观提倡人人都可成才,人人都需尽才的观念和思想;这样的人才观,其基础是尊重、平等对待所有社会成员,目的是能够进一步释放人的潜能、解放人的思想,激发人的活力,从而最终实现使所有人都能够人尽其才的目标。为此,无论是领导还是干警都要积极倡导人人都可成才,人人都需尽才的观念和思想。没有登上平台的同志,只要他有知识、有追求,有目标,有创新的业绩,能够创造性地开展工作,为我院赢得荣誉,同样可以成为检察人才。

三是转变简单划分实践型人才或理论型人才的观点,新形势下的人才观必须是具备实践与知识的结合型人才。目前,确实有不少干警因司法考试或检察员考试被挡在了检察员序列之外,作为一名检察官,作为一名法律工作者,必须具备一定的资格,这个资格就是作为人才的基础与前提;如果你不具有这一必备资格,很难说你是一个检察人才。

四是彻底转变论资排辈等传统观念,构建以能力和业绩为导向的现代人才理念。科学的人才观要求我们必须坚持德才兼备的原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,尊重知识、尊重人才、尊重创造,努力形成谁勤于

学习,谁勇于投身工作实践,谁就能获得发挥聪明才智的机遇和能脱颖而出的氛围。为此,要积极倡导以能力和业绩为导向的现代人才理念,年内进一步完善三大工作机制,即完善以公开、竞争、择优为导向,有利于优秀人才充分施展才能的选拔任用机制;完善以业绩为重点,由品德、知识、能力等要素构成的人才评价机制;完善与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新的激励机制。

(二) 以人为本,采取多种手段有效调动和发挥人才平台成员的工作潜能和学习积极性

1. 建议采用“易岗交流”方式对人才平台成员实行换岗培训

对于在科室担任副职,且在该科室工作已超过5年的同志,拟采取一次较大规模的轮岗培养,其目的是把年轻的检察管理人员塑造成能胜任全面管理的多面手。

2. 实施项目管理,提高人才平台成员的创新能力

检察人才培养对象以及检察青年人才是我院未来的栋梁,为此,2007年初每个科室都要拿出一二个优势项目,将该项目交由检察人才培养对象以及检察青年人才去研究和完成,激发人才平台成员自主创新能力。通过项目管理,使人才平台成员成为科室领导有力的助手。

3. 进一步构建开放型的学习平台

一是开展“每月一讲”为主要形式的检察青年人才学习活动,交流学习体会,提高理论修养,提高业务素养;二是将优秀中青年干部和业务骨干送到市院、区委党校进行培训学习,提高他们的综合素质和业务能力;三是积极开展学习共建活动,2007年政治部拟加大与区委组织部人才科的工作互动,与区法院等区人才工作先进单位开展学习型组织的共建活动,形成资源共享,互帮互学,共同提高的局面;四是采取不定期地选派平台人才到共建教学基地学习听课,以提高平台人才的素质。

4. 建立不同于全院干警的考核机制

对进入人才平台的成员必须交任务,压担子,也有需要实行更严格的管理和考核。为此,建议对2007年人才平台成员采取相对独立的考核机制,也就是说该考核只适用于人才平台成员。拟实行“四考两挂钩”的积分考核制度,“四考”是指政治表现、科室工作完成情况、学习调研、项目管理的创新成果四个项目进行年度总积分考核,年底评出一、二、三等奖,同时评出学习型人才,鼓励先进;“两挂钩”就是指学习和工作实绩相挂钩。同时,将此作为平台成员提拔晋升的

重要依据。

（三）完善检察人才选拔、考评和激励机制等方面的工作思路

1. 进一步完善竞争性选人用人机制,使之成为选拔各类人才的基础性制度

通过总结近年来我院进行公开选拔、竞争上岗工作的经验和成果,我们认为应当进一步完善竞争性选人用人机制,并使之逐步成为选拔各类人才的基础性制度。要深化竞争机制,选准用准人才。近年来我院的实践证明,引入竞争机制,实行竞争上岗是选拔人才的最佳方式,必须继续坚持,不断深化,逐步从中层干部的选拔扩大到主诉(办)检察官的选任、检察官等级、职务晋升等各个方面,为优秀人才的脱颖而出创造良好的条件。此外,在选人用人过程中,还应当尊重各类人才的成长规律,既注重个人素质、业务能力和工作表现,又合理兼顾任职年限。在具体程序方面,我认为应当遵循公开、公平、透明、竞争、择优的原则,从规范职位分类与岗位标准入手,建立综合绩效选拔体系。通过自行报名、民主推荐、民主测评、民主评议制度和领导干部任前公示制度等程序,初步确定一批检察人才培养对象,原则上每年选拔补充一次。继续推行公开选拔、竞争上岗和双向选择制度,促进人才合理流动,努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。扩大群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权,为真正符合岗位要求的人才竞争上岗创造良好的外部环境,达到人尽其才、才尽其用的目的,从而提高检察机关的整体工作效率。

2. 建立和健全检察人才考核评价体系

建立人才评估机制,就是要确立人才的标准,并将其进行科学的量化,为选拔人才提供依据。从检察实践角度看,我们认为应当根据不同人才的特点,建立和完善以人才类别为基础,以岗位职责为依据,以工作业绩为核心的人才考核评价体系。规范的人才考评体系应当具备完善的人才评价标准,应当克服人才评价中重学历、资历,轻能力、业绩的倾向,应当对不同类别的人才,在德才兼备的原则下,从规范岗位职责和任职资格入手,建立以业绩评价为基础,由品德、知识、能力等要素构成的综合的人才评价指标体系。具体而言,选拔检察业务人才应坚持“实绩量才”,即坚持业务领域内认可的评价标准,按照业务素质要求,突出对其工作实绩、检察业务水平和工作成效的考核;选拔检察技术人才应坚持“能力鉴才”,即重在对其专业能力的考核;选拔检察管理人才应坚持“群众评才”,即以群众公认为衡量标准,同时按照其任期的工作目标,对其任职业绩、工作能力和综合素质进行考核。而要科学的量化人才的价值,我们必须借鉴现代