



光华法律

GUANGHUA LAW

第二辑

主 编/高晋康
执行主编/雷建昌 唐清利

【热点前沿】

基层检察队伍问题研究
——以A市B区检察院为样本
资源型城市可持续发展法律保障机制建立之必要性探析

【诉讼法理论】

侦查程序主体权利之构架
从调解新动向看法院调解的实施

【刑法理论】

论不作为犯中的先行行为
——以实质的作为义务来源理论
犯罪概念与犯罪构成之关系解析

【民法与行政法研讨】

劳动者精神损害赔偿问题研究

【司法实务】

国有资产管理中职务犯罪特点、手段及其原因剖析

【案例探讨】

从非法占有谈业务员骗取老板货物行为的认定



光華法律

GUANGHUA LAW

第二輯



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

光华法律. 第2辑 / 高晋康主编. —北京: 法律出版社, 2010

ISBN 978 - 7 - 5118 - 1610 - 8

I. ①光… II. ①高… III. ①法律—文集 IV. ①D9 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 248599 号

光华法律(第2辑)

高晋康 主编

责任编辑 郑 导
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

开本 787 × 960 毫米 1/16

印张 23.25 字数 406 千

版本 2010 年 12 月第 1 版

印次 2010 年 12 月第 1 次印刷

出版 法律出版社

编辑统筹 独立项目策划部

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 永恒印刷有限公司

责任印制 张宇东

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010 - 63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010 - 63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010 - 63939781/9782

西安分公司/029 - 85388843

重庆公司/023 - 65382816/2908

上海公司/021 - 62071010/1636

北京分公司/010 - 62534456

深圳公司/0755 - 83072995

书号: ISBN 978 - 7 - 5118 - 1610 - 8

定价: 50.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

《光华法律》卷首语

《光华法律》是一本主要以法学院在读研究生和司法实务部门的工作人员为作者和读者的刊物。对读者群和作者群的定位使它更像我们在法学教育与司法实践之间搭建的一座桥梁,我们希望有更多的人从桥上走过并留下他们关注的目光。

法学院的研究生在课堂教学和导师的指导下打牢理论基础、提升研究能力的同时,引导他们更多地关心司法实践,培养法科学生应有的社会责任和职业责任,是我们必须正视和加以重视的课题。希望研究生能够在学习阶段不断提高发现问题的能力、分析问题的水平和解决问题的智慧,正是《光华法律》所期待的。

在司法改革的时代背景下,司法体制、工作机制如何适应经济社会发展的需要使其成为文明进步的推动力,如何有效解决人民群众的法治诉求使其成为公平正义的维护者,是每一个司法工作者乃至决策者正在面对、竭力探索以寻求最佳实现途径的问题。《光华法律》(第2辑)期冀记录那些在执法办案第一线的实践者思想的火花和探索的足迹。

《光华法律》(第2辑)以检察工作为关注点,集中了数位研究生和实务部门同志的研究文章50余篇,这些文章也许思想远不够深刻、论证远不够缜密、文法远不够圆润,但如果它们能激发更多人对检察工作更深的思考、更多的关注,那么,我们的努力就没有白费。

目 录

【热点前沿】		1
基层检察队伍问题研究		
——以 A 市 B 区检察院为样本	杜利民	1
资源型城市可持续发展法律保障机制建立之必要性探析	郑翔 罗洁	13
浅谈自由实现与权利边界		
——以法哲学的视角	李伟 周利	22
【诉讼法理论】		26
侦查程序主体权利之构架	王天学 赖善明	26
从调解新动向看法院调解的实施	曹炜姗 曹洁	35
论非营利机构理论对我国仲裁机构改革的意義	龙涓 付小丽	44
诱惑侦查在毒品犯罪案件中的滥用及规制	郑家明 原红旗 王夏玮	50
我国陪审制度在反思基础上的再改革	管收年 吴炳光	56
刑事和解之我见	谢彩灵 李航	64
对刑事二审“发回重审”理由的反思	陈文军	68
刑事案件普通程序简化审的实践与思考	李飞	74
对检察机关刑事审判监督的现实思考	王奇志 郑莹	78
浅析我国刑事见证制度	王锦 梁杰	85
完善我国社区矫正制度探析	卫德佳 赵晓燕 陈雁	91
亲亲相隐制度重构之探析	黄佑星 王定东 张奇圣	100
论刑事附带民事诉讼中的精神损害赔偿	吴桃 黄晓辉	108
我国刑事被害人的权利保障	兰美海 宁玄	115

浅议转型期基层人民法院审判权运行的思辨	邓科 彭洪力	121
---------------------	--------	-----

【刑法理论】 131

论不作为犯中的先行行为

——以实质的作为义务来源理论为基础解释先行行为	王若眉 谢佳	131
-------------------------	--------	-----

犯罪概念与犯罪构成之关系解析	叶睿 吴畏	139
----------------	-------	-----

犯罪构成要件可以无需犯罪客体	张繁星 李淼	149
----------------	--------	-----

对贪污罪主体的立法建议	贺德双 孙国华 麦苗	154
-------------	------------	-----

金融刑法立法之谦抑性研究	唐金印 许敏	159
--------------	--------	-----

浅析教唆他人自杀行为的定性	吕绪勇 张佃江	165
---------------	---------	-----

刑法解释的哲学方法	贾燕 余维刚	171
-----------	--------	-----

从价值论角度看财产罪的保护法益	陈霞 杨涛	179
-----------------	-------	-----

牵连关系浅析	徐鹏程 胡铭明	187
--------	---------	-----

《刑法》第186条中的“造成重大损失”在违法发放

贷款罪中的地位分析	张君 肖潇	192
-----------	-------	-----

操纵证券市场罪研究	郭炜 邓志诚	199
-----------	--------	-----

无被害人犯罪的界定		
-----------	--	--

——从被害人角度分析	巨萍 孟虹	205
------------	-------	-----

涉及刑事案件股东资格确认问题的思考	仰大平 曹毅 张晓莉	214
-------------------	------------	-----

被宣告死亡人恶意再婚是否构成重婚罪	刘连欢 张子堯	221
-------------------	---------	-----

出卖亲生子女的定性及立法完善	洪晓华 韩小利 周光富	226
----------------	-------------	-----

【民法与行政法研讨】 231

劳动者精神损害赔偿问题研究	尹明生 袁小玲	231
---------------	---------	-----

房屋拆迁行政行为研究	张丹 张君 赵晶	238
------------	----------	-----

【司法实务】 246

当前国有资产管理中职务犯罪特点、手段及其原因剖析

罗渝湘 许敏 姚望	246
-----------	-----

当前职务犯罪的特点、原因及对策

麦浪 王强	251
-------	-----

自侦案件逮捕权上提一级后基层检察院侦查监督

工作面临的问题及对策建议	杨兵 谢旭刚 马光全	255
--------------	------------	-----

职务犯罪的节点控制与预防	张长安	261
预防国有资产管理中职务犯罪的监控对策	曾利民	266
对控申工作中开展“检调对接”工作的思考	王 玲	270
对当前基层检察院提高审查批捕工作质量的一点浅见	方海虹	274
基层检察院人民监督员工作的“四个倾向”值得关注	王 硕 王春燕	277
浅谈从轻量刑情节	周 婧 孙 静 汪晓路	282
当前容留他人吸毒犯罪案件特点及防控对策 ——以 C 市 A 区人民法院审判实践为例	金智远 姜新博	290
网络传播权的司法保护	何美琪 吴映伟 彭 敏	296
非法经营罪的司法认定 ——以房地产交易行为为视角	殷 磊 李 援	304
从日常借阅层面谈如何充分发掘检察档案的现实价值	李 敏	312
创新与实践: 民行检察工作改革路径之探索	张 炯	317
【队伍建设】		324
政法干警“职场橡皮人”现象的成因及其对策	余大志	324
【案例探讨】		329
从非法占有谈业务员骗取老板货物行为的认定 猥亵抑或强奸 ——站在实质解释之立场的考量	任 涛 吕 彤 刘明智 罗健文	329 337
私设倒场的行为之性质定性	王 松	342
变卖临时借用的手机属盗窃罪、诈骗罪还是侵占罪? 再析许霆案	李 雯 秦 芳 施建华	347 349
【随笔】		355
惩罚权力的运作方式和规训权利的实现 ——评《规训与惩罚》	杜兆龙	355

基层检察队伍问题研究

——以 A 市 B 区检察院为样本
杜利民*

基层检察院是全市检察工作的基础,是检察机关联系人民群众的桥梁与纽带,是维护社会和谐稳定和公平正义的第一线平台。去年,最高人民检察院印发《2009~2012年基层检察院建设规划》,提出以推进执法规范化、队伍专业化、管理科学化、保障现代化为主要内容的基层院建设目标。B区检察院围绕“四化”建设采取了许多措施,也收到一定实效。但队伍中仍然存在一些与“四化”建设及新形势、新任务要求不相适应的突出问题,需要引起重视,并寻求对策加以解决。

一、突出问题

(一)人员编制:人手紧张与人浮于事

B区检察院建院时核定专项编制30名,2010年增加到50名。近年所辖区域经济高速发展,社会矛盾凸显,检察工作任务成倍增长,要求越来越高,随着B区区域功能调整和新城建设步伐加快,现有人员编制数量与繁重任务之间的矛盾

* 作者单位:四川省成都市高新区人民检察院。

盾难以调和,并将日渐突出。而与此同时,忙闲不均、人浮于事的情况不同程度的存在,可能挫伤部分检察人员的积极性,产生相互攀比、相互推诿的恶果,影响工作的顺利推进。

(二)队伍结构:表象优化与现实差距

经过近年增编补员及在职教育等调整,B区检察院的队伍结构得到一定程度改善,但还存在一些差距与问题,主要表现为:

一是年龄结构呈现老化趋势。现有检察人员52人,平均年龄42岁,其中26~30岁、31~35岁均为8人,各占15.4%;36~40岁7人,占13.5%;41~45岁、46~50岁均为9人,各占17.3%;51~55岁8人,占15.4%;56~59岁3人,占5.8%(图1)。可见,该院检察人员平均年龄偏大,老中青各年龄段人数相近,队伍呈现老化趋势。

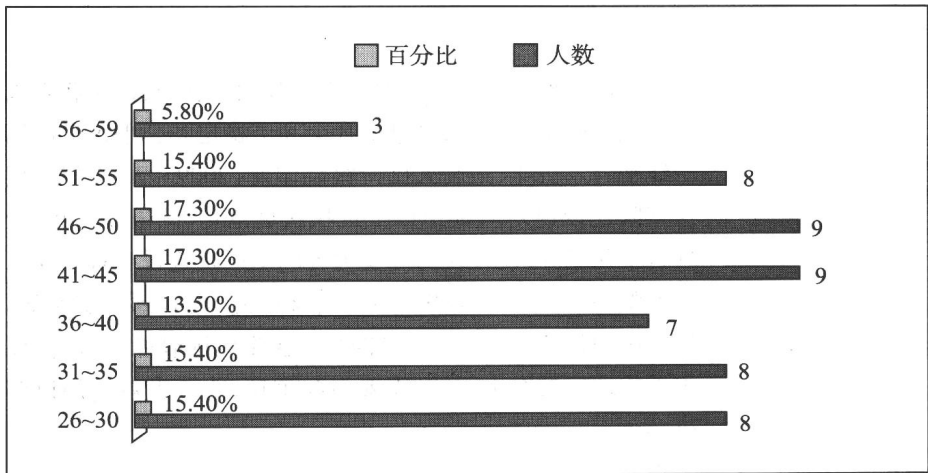


图1 检察人员年龄结构图示

二是文化程度参差不齐。全院高学历人员比例较高,全日制法学硕士研究生10人,占总人数的19.2%,在全市基层检察院中位居前列;大学36人,占69.3%;而大专学历有6人,占11.5%,比例也不低,多是50岁以上的老同志,有的即将退休,学历再提升的可能性不大。

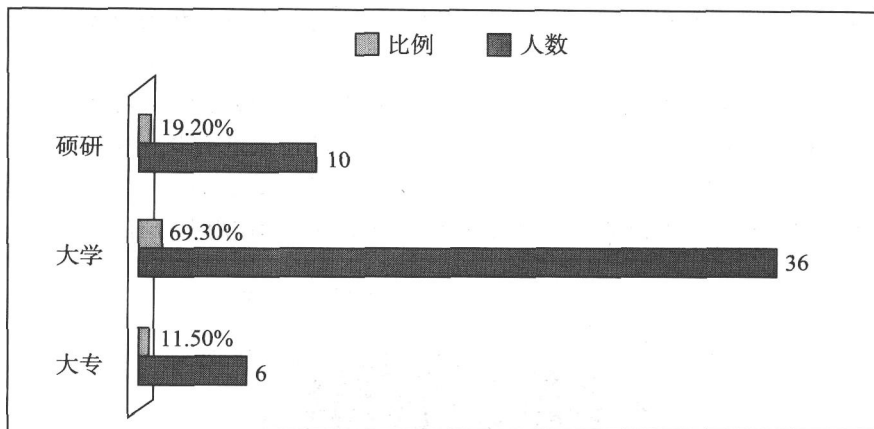


图2 检察人员学历结构图示

三是综合素养不高。全院65%以上的人员通过各种形式的在职教育取得现有学历。例如,现学历为大学文化的36人中,全日制大学毕业9人,其中取得硕士学位1人,学士学位8人;而通过函授、电大等取得学历13人,党校本科14人,居于首位。受文化基础的限制,一些检察人员在人文素养、理论功底、思维方法、综合能力等方面有一定差距,专业水平不能完全适应工作发展要求,特别是在遇到疑难棘手的问题时,工作效率与效果都会受到影响。

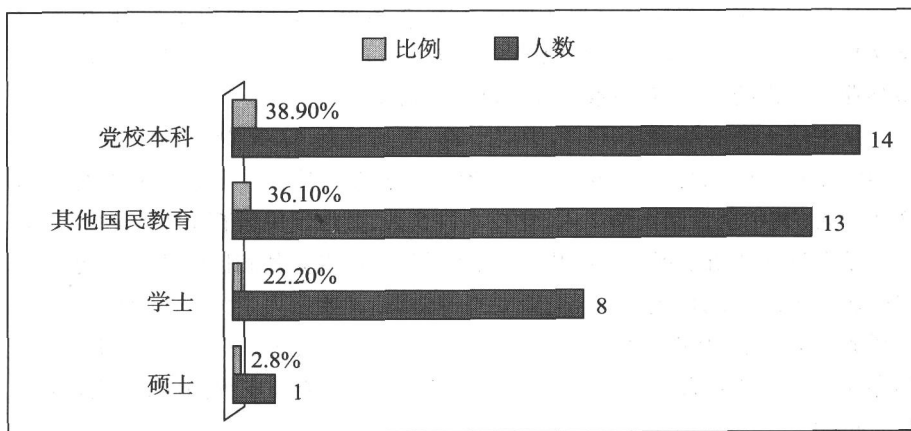


图3 本科学历检察人员学历学位类别图示

四是知识结构比较单一。全院48人为法律专业,仅有4人为非法律专业,分别是数学、医学、汉语言文学和计算机。多数人员对刑事法规相对熟悉,而对

民商法、行政法、经济法等知之较少,缺乏与开展检察工作密切相关的金融、会计等专业人才。

五是骨干人才匮乏。虽然基层院各主要业务部门一般有1~2名骨干,但其中靠经验办事的多一些,理论功底扎实、业务精通的行家里手少一些,高层次的拔尖人才更少。B区检察院目前仅有1名省级十佳办案能手、1名省级复合型人才、2名市级十佳书记员,占总人数的8%,其辐射带动作用十分有限。

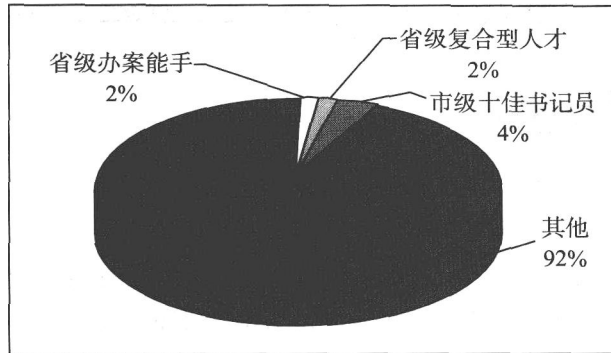


图4 检察人才类别结构图示

(三) 领导队伍:不甚理想的结构与执行力

从目前B区检察院领导班子的结构看,5名班子成员平均年龄48.6岁,大学文化4人(其中党校3人,在职国民教育1人),大专1人,任职以前未从事过检察业务工作的3人,有检察业务工作经历的2人。

从中层干部的结构看,11名中层干部,平均年龄47.5岁,其中51~55岁4人,45~50岁4人,41~45岁2人,40岁以下1人。其中硕士研究生2人,大学文化7人(其中全日制大学2人,党校本科5人,其他国民教育1人),大专1人。

整个领导队伍呈现老化趋势,文化底子与专业素养基础比较薄弱。同时,基层院领导干部,特别是中层干部,既要指挥协调,又要亲力亲为,在年复一年的目标任务压力之下,其进取劲头与创新热情难以持久。此外,基层领导队伍中还个别存在全局观念和大局意识不强、表率作用不好、推诿扯皮等问题,在执行力上打了折扣。

(四) 精神状态:警惕“无欲则刚”的“橡皮人”

如今,职场橡皮人已成为网络热门语词。据《中国青年报》进行的一项调查

显示,九成人确认身边存在没有梦想、丢失痛觉、不知趣味的橡皮人。事实上,当前基层检察院也有个别检察人员不同程度地表现出橡皮人的症状:

一是学习上静不下心来,缺乏学习的热情和主动性,没有良好的学习习惯,满足于被动学习,缺乏钻研精神,眼界不高,知识面不广,知识更新缓慢,不熟悉本职业务。

二是工作上不下深水,敬业精神不强,工作责任心不够,进取心不足,主动思考谋划工作较少,满足于按部就班、简单应付,遇到困难或问题,不是积极想办法解决,而是抱怨、退缩、拖拉,执行力不强、效率不高。

三是怠惰情绪滋生,缺乏朝气,没有欲望、没有梦想,生活缺乏热情,不愿意发表意见,不愿意参加集体活动,不愿意接受新生事物。

四是名利面前吃不得亏,极个别人员缺乏荣辱感,对批评表扬无所谓,不比成绩、不比贡献,但却把名利看得比较重,比职级、比待遇,工作时与组织讨价还价,没有如愿以偿就认为组织亏待了自己。

上述问题也许只是个别现象,但却具有相当的感染力与破坏力,甚至波及一些参加工作不久的年轻人,有碍于检察人员的正常工作、健康生活和顺利成长。如果这些问题得不到重视、正确引导,而任意蔓延,将会对检察队伍的健康发展产生负面影响。

(五)观念冲突:值得关注的80后现象

近年检察机关几度增编补员,越来越多的80后进入检察队伍,如B区检察院就有8名20世纪80年代出生的青年干警,占总人数的15.4%。他们都是近两年新进的法学硕士、学士,分布在侦监、公诉、民行、办公室、研究室、政治部等部门。80后检察人员的文化素养高,心态开放灵活,工作劲头足,创新精神强,在短短的一两年时间里迅速成长起来,逐渐在工作中独当一面,为队伍增添了新的活力。但同时,社会公众为80后贴上的众多标签,诸如自我中心、缺乏责任感、享乐主义、诚信缺失、急功近利等似乎也能在他们身上找到影子。领导干部对他们的个别表现颇有微词,感到不好管理,而他们也领导或前辈持怀疑与抵触态度,在工作中出现一些争执与冲突。

二、原因分析

(一)编制紧缺,既是队伍结构不佳的历史原因,也是未来良性发展的隐忧

B区检察院编制基数很低,自1997年建院后十年间一直在30名左右,至

2008年才增加到43名,今年增加到50名,编制总数排全市基层院倒数第4位,净增数在城区院中排末位。由于编制有限,队伍结构性调整效果一直不够理想,2008年和2009年两次公招录用10名大学生后,队伍结构才有了一定改观。

经过十余年发展,B区辖区内人口数量和驻区企业不断增加,随着新城建设的深入推进,检察机关维护稳定、服务经济社会发展的任务日益艰巨,工作量明显加大。近年来,B区院办案数量呈上升趋势,年均批捕和起诉数分别较2001年增长了3倍,但编制增幅仅为67%,远远不能适应发展趋势的需要,工作量大幅度增加与编制资源紧张的矛盾十分突出。基层检察院机构少、事务杂,一人多岗,工作人员既要办案,又要写信息简报、调研文章、宣传文章,还要参加各种活动、完成区上和市院交办的临时性任务。工作人员的工作负担十分重,长期超负荷运转,体力与智力双重透支,不利于保持持续旺盛的工作热情和提高创新发展的能力。如果不突破常规增编,编制紧缺将会成为制约B区检察工作发展的“瓶颈”。

(二)单一的人员补充方式不利于引进实用型人才

在A市人员调动解冻之前,公开招录是城区基层院补充人员的唯一方式。应当说,由省委组织部统一组织的公开招录,在公开、平等、竞争、择优上有很大进步。但人员录用考试化本身存在一定弊端,只有职位要求的外在条件和考试成绩是硬标准,用人单位对考生的政治思想、道德品质、实际工作能力等基本无从考察。在这种程式化的考试中,应试能力至关重要,一般情况下研究生考不过本科生、男生考不过女生、有工作经历的考不过应届毕业生,但只要符合规定程序,用人单位没有选择,必须录用。公开招录的确可以为基层检察院引进高学历、高素质的专业人才,但高学历与高能力、高水平不能完全画等号,考得好不一定干得好、干得好不一定考得上的问题不容回避。因此,应当允许基层院结合实际情况,拓宽渠道、不拘一格地引进人才。

(三)传统培训观念与模式不利于提升队伍素质

队伍素质不适应形势任务要求,是基层院人手紧张与人浮于事相交织、工作质量效率难提高的重要原因,基层院既缺人,更缺能干事的人。为什么学历结构的改善并没有必然带来队伍素质的全面提升?最根本的原因是检察机关的教育培训不能完全适应队伍专业化建设的要求。

一是重视不够。教育培训投入大、产出时间长,在人手少、任务重的情况下,如果领导干部没有真正认识到培训工作的紧迫性与必要性,很难在培训工作中

付出精力与时间。如果检察人员没有自我完善的需求与压力,积极性不高,只是出于完成任务或被动学习,培训也很难收到实效。

二是急于求成。“十年树木,百年树人”,教育培训是一个潜移默化的过程,不可能收到立竿见影的效果。快餐化的学历培训和岗职培训具有太强的工具性,过分看重数据的攀升,总想通过短期的集训来解决工作实践中遇到的具体问题,而忽视了通过夯实基础和综合培养来提升检察人员整体素质。

三是责任落实不到位。基层院的培训工作主要采用选派培训与自主培训相结合的形式,B区检察院的自主培训中,全院性的综合类培训由政治部组织,业务培训以业务部门为主体组织。从运行效果来看,综合培训通常能按计划推进,但业务培训取决于各部门的重视程度,系统性不强,容易出现多头培训、盲目培训或培训缺失等问题。

四是内容方法不新、效果不佳。日本司法研修所认为,“法曹是以人为对象的职业,理所当然地应该要求具有宽阔的视野、对人和事物具有深刻的洞察力。所以法曹也需要具有历史、哲学、文学、思想等法律之外专业领域的宽阔的素养、广阔的知识背景”。而目前基层检察院培训的内容单调,方法陈旧,长期沿用集体学习、课堂讲授等灌输式方法,始终处在补课式、应急式的较低层面,不利于开阔眼界、提高兴趣、启发思维,更不利于培养高层次检察人才,不太受欢迎。在B区检察院所作的一次教育培训需求问卷调查中,分别有58%和40%的检察人员对去年的教育培训效果及个人收获作出中等评价,27%的人员认为对培训效果影响最大是培训内容。而最受基层检察人员青睐的培训方式是经验交流和实地参观,56%的检察人员认为专业培训基地和高校是最理想的培训场所,27%的人员希望参加脱产培训。

五是培训机制不完善。目前基层院的培训反馈机制、培训效果评估机制、培训与使用衔接机制等尚不完备,基层检察队伍中没有真正形成勤学善思的风气,检察人员参加培训的动力与压力不足,积极性不高。

(四) 干部成长空间有限不利于激发队伍工作热情

B区检察院的内设机构从8个增加到11个,在全市基层院中最少,未达到2001年机构改革意见所提出的城区院可比照市院内设机构设置的要求。核定领导职数5名,专职检委会委员职数1名,处级职数19名,大多数干部任主任科员以后职务层次将停滞不前,职数少与编制增加又形成一对新的矛盾。同时,虽然B区检察院是A市人民检察院的派出机构,但干部并未实现真正意义上的交流。由于职务级别比较高,B区检察院要同其他基层院实现干部交流存在一定

障碍,而且B区自建区以来始终坚持机构精简、控制编制,检察机关人员横向交流的机会也很少。上升空间有限,交流渠道不畅,在检察机关激励手段本已十分有限的情况下,容易滋生懈怠情绪,影响队伍活力。

(五) 队伍管理理念与机制滞后难以应对新问题

一是思想政治工作的针对性和实效性不强。随着形势的不断发展,人的思想观念也随之变化,不论是橡皮人,还是80后,都是时代发展的产物,成因十分复杂。面对检察队伍的新动向、新问题,思想政治工作需要及时跟进,关注研究,寻求对策。但目前基层院不同程度地存在思想政治教育方法简单,囿于形式,专题教育活动多而不实,一岗双责落实不力,沟通交流渠道不畅等问题,值得反思与改进。

二是管理机制滞后,制度落实不到位。2009年以来B区检察院先后修订完善了一系列管理制度,在检察队伍管理中发挥了良好的作用,也取得了明显效果,但还存在个别落实不到位的问题。而且在绩效考核、奖惩激励、沟通交流等机制建设上有明显的滞后现象,比如橡皮人现象,以及80后检察人员所表现出的强烈的个体化倾向,都与传统价值观念产生了冲突,也使检察机关固有的管理思想与方法受到挑战。除了教育疏导,更需要通过建立良性的制度来加以引导和激励。

三、对策建议

(一) 科学使用编制,畅通进出渠道,促进良性循环

基层检察院要积极争取上级院支持,依据工作任务的增长幅度和辖区发展趋势增加专项编制,从根本上缓解事多人少的矛盾。同时要科学管理、合理使用,发挥编制的最大效益,促进适度的人才流动。

一要拓宽进人渠道,严格准入条件。制定切合队伍实际的人员补充计划,坚持把公开招录作为引进人才的主要渠道,科学设定职位条件,确保引进高学历、高素质专业人才。同时,要不拘一格,尝试面向全国、全省或全市公开考调经验丰富的检察官及其他成熟专业人才。改革僵化刻板的考试方式,更加注重考察其处理案件、分析判断、驾驭复杂局面等实践工作能力,达到优化检察队伍素质的目的,保障检察事业健康、持续发展。

二要加强干部交流,增进队伍活力。建议进一步健全市院从基层院遴选优秀检察官制度,建立完善市院与B区检察院干部交流制度,争取党工委组织部

支持将检察人员流动纳入通盘考虑,逐步形成上下流动、横向交流的良性人才流动机制。

三要在党工委和组织人事部门的支持下,健全和完善检察人员退出机制,对不适合从事检察工作的人员及时清理、分流,让一部分年龄偏大、学历偏低、能力不济的检察人员提前离开工作岗位,空出编制用于招录高素质专业人才。

(二) 开发领导潜能,提升五种能力,引领队伍发展

一要提高学习能力。依托党组中心组学习和各类培训,增强班子成员、中层干部在工作中自主学习和在实践中自我锻炼的意识,带头学理论、学业务、学管理,培养战略思维、辩证思维、实践思维和民主思维,切实提高业务素养、改善素质结构、提升能力层次,增强领导检察工作科学发展的水平。

二要提高决策能力。班子成员尤其要具有胸襟开阔、海纳百川的雅量,发扬民主,尊重群众的知情权、参与权和监督权,提高决策水平,保证决策的科学性、针对性和可操作性。

三要提高创新能力。基层检察院处于法律监督体系的最前沿,在处理繁杂的检察事务过程中,班子成员和中层干部要敢于解放思想,突破陈规,结合工作实际推陈出新,凸显亮点。

四要提高执行能力。科学合理的管理制度固然重要,但只有将其真正落到实处,才能充分发挥最大功效,这就需要抓好落实,领导干部尤其要提高执行效能,起好模范带头作用。

五要提高协作能力。不论是班子成员还是中层干部,都应当坚持“团结、和谐、互补”的原则,在严格要求的同时努力营造和谐相处,友好合作的氛围。不论是在班子内部、部门内部还是在部门之间,都要自觉维护团结,重视协作配合,提高班子和队伍的整体合力。

(三) 更新培训理念,完善培训措施,开创教育培训新局面

一要进一步更新检察教育培训理念。摒弃低水平的应急式培训,将培训关注点逐步放在启发检察人员的职业意识、职业思维、职业习惯的养成上。围绕大局和检察中心工作,开展以专业培训为主线,以文化培育为基础的综合素质教育,提高检察官的整体素质。

二要发挥上级院在教育培训中的统筹作用。建议市院在分期分批轮训基层院领导干部和业务骨干的同时,通过举办流动业务讲坛,积极开展业务学习培训与示范指导为一体的基层巡回培训活动;加强网络培训资源的开发与建设,组建

检察业务培训站点等形式,确保优质培训资源覆盖基层。

三要加强基层院教育培训机制建设。健全检察人员培训激励机制,实现培训与使用的真正意义,做到“不经培训不上岗,不经培训不任职,不经培训不提拔”,改变“学与不学一个样,学好学坏一个样”,引导检察人员注重素质和能力提升,激发自觉学习、积极参训的内在动力,形成自觉求学参训的良好局面。建立完善检察人员培训学时制度和学分制度,完善学习档案,把检察人员参加培训的情况记入本人档案,作为考核和使用的重要依据。

四要改革基层院教育培训方式。建立短期脱产培训制度,规定一定工作年限的检察人员应定期接受短期脱产培训,更新知识,提高素质。据了解,北京、深圳等市早有类似举措,由中院统筹安排全市基层检察院脱产培训,可以效仿。建立交流培训制度,实现地区间、行业间甚至国际间的交流合作,在实践中锻炼检察人员,开阔眼界,拓展思维。

五要重视立足岗位开展培训。通过构建大公诉、大侦监、大自侦等模式,为各部门检察人员提供实战锻炼平台,互相学习,共同提高。邀请本院及其他院的办案能手、业务尖子进行面对面培训,学习好作风和好经验。结合日常工作开展案例教学,包括集中研讨典型案件、争议案件、疑难复杂案件等,重点进行出庭技巧训练和实战经验传授,培养实际运用的能力,边办案边培训,相互交流共同提高。

(四)重视人才开发,改进管理方式,提升队伍战斗力

一要遵循人才发展规律,合理构建检察人才体系。结合基层院实际,从纵向上培养不同层次的检察人才,形成基础牢固、中坚得力、高层拔尖的宝塔型人才结构;从横向上按素质相当、数量合理、搭配适当的要求为部门配置人员,形成与工作性质、任务基本匹配的人才结构,促进平衡发展,避免忙闲不均。同时尽可能地把工作需要和个人意愿、特长有机结合起来,把人才放到最有利于发挥其优势的岗位上,做到适才适用、人尽其才、才尽其用,实现人才资源配置的最优化。

二要建立科学的用人制度,用好优秀人才。倡导“能者上、平者让、庸者下”,严格落实干部选任的各项制度,健全竞争机制,坚持人尽其才,坚持用当其时,使能干事、会干事、愿干事的人拥有尽展才华的舞台。

三要完善绩效量化考核机制。建立更加严格而科学的绩效量化考核标准体系,有效约束检察人员的工作态度与行为,本着日常考核和定期考核相结合的原则,注重对实绩进行统计和量化分析,确定合理的评分方法,进行公正的考核评价。加强对检察人员的监督与管理,前移监督关口,坚持以教育为主、预防为主、