浅析如何加强新形势下检察人才队伍工作

检察人才工作是决定检察机关能否长远发展的重要因素。目前，司法体制改革正全面推进，为了确保检察机关工作不断，不至于出现人才断层的情况，因此检察人才工作显得尤为重要。

为积极适应司法改革新形势新要求，进一步深化司法改革，推进检察队伍建设。笔者以本院为例，对司法体制改革新形势下检察人才工作遇到的问题进行剖析，以期能提出可行的建议、对策解决实际工作面临的问题，促进检察机关长远发展。

一、基本情况

（一）县情

我县地处青臧高原东南缘,属农牧过渡地带，境内山恋起伏,群峰连绵,雪山环绕,地势高亢，县城海拔高度为2850米。幅员面积8486平方公里,全县共有74888人（截止2011年），农业人口57440人，非农业人口17448人，属于全省贫困县之一。同时属多民族杂居地，主要由藏、羌、回、汉四个民族构成，其中藏族占43.7%、羌族占10.50%、回族占15.2%、汉族占30.5%、其他民族占0.1%，是全州维稳重点县之一。

（二）检察队伍基本情况

全院政法专项编制为27人，实有干警26人，新招录未到岗1人。**年龄结构：**以实有干警计算，年龄最大的55岁，最小的26岁，平均年龄37岁。35岁以下16人，35--50岁8人，50岁以上2人，其中近五年新招录干警14人。**学历结构：**以实有干警计算，大学本科（含继续教育）及以上学历22人，占84.6%；专科（含继续教育）学历4人，15.3占%。年轻干警（35岁以下，下同）中大学本科及以上学历15人，占57.7%；专科1人，占3.8%。**专业结构：**26名干警中，双学位8人、法学专业23人、计算机专业1人、藏汉翻译专业1人、行政管理专业1人。**从业资格：**全院具有法律从业资格A证的有7人，其中年轻干警占6人。具有法律从业资格C证（含C特）的5人，其中年轻干警占4人。**职级结构：**实职副科干部7人（副检察长3人，政治处主任1人，纪检组长1人，检委会专职委员2人），主任科员1人，副主任科员1人，无实职正科级干部，年轻干警均是科员。

(三)司法体制改革人员分类情况

按照司法体制改革的要求，本院入额检察官比例为35%，司法辅助人员比例为50%，司法行政编制为15%。目前，我院入额检察官为5人（编制9人）、辅助人员为16人、司法行政人员为5人。按照省院核定的入额检察官人数应为11人，但是在司法体制改革启动后，由于年限、资历等原因限制，按要求共上报9人，实际只入额了8人。今年初，又2名员额检察官转隶到监察委、退休1人，现本院员额检察官仅5人。在入额的5名检察官中，检察长、副检察长4人，公诉科科长1人，年轻干警占1人。16名司法辅助人员中，年轻干警占12人。5名司法行政人员中，年轻干警占3人。

三、存在的问题及原因分析

从本院的基本情况可以看出，我们存在大量的具有专业知识和法律从业资格的年轻干警。因此，我院人才工作主要是关于年轻干警的培养问题。

（一）人才断层的问题

法律实务除了需要具备一定的专业知识，还需要大量的案件办理经验。或者说，案件办理经验在法律实务中起着主要作用。虽然本院有一大批具有法律专业知识的年轻干警。但是，缺乏办案经验是其致命缺点。由于存在办案经验丰富的检察人员因为提拔、交流或其他原因离开了检察机关，或离开了本县，导致了一部分人才的流失。从2012年至今，从本院陆续调出15人。员额制改革后具有长期办案经验的干警由于自身原因未能进入员额检察官，进入员额的检察官中具有实际办案经验的人员也寥寥可数。因此，年轻干警存在缺乏实际办案指导的情况，只有靠自身在办案中学习，在学习中办案。

（二）培养锻炼机会少

由于少数民族地区情况较为复杂，对案件的公平公正要求较高，任何一个案件处理不公，都有可能引发群体性事件，因此，这对办案人员的专业能力提出了较高的要求。但是，本院每年刑事案件较少，多属于交通肇事、盗窃、毒品和盗伐林木等类型案件，案件形式单一。民事案件几乎没有。加之业务培训和学习交流的机会较少，对办案人员的法律素质能力和业务能力的学习锻炼的机会较少，能力提升较为困难。

（三）事多人少的矛盾比较突出

从基本情况不难看出，我县既是维稳重点县，又是贫困县。本院在完成检察业务工作外还承担相应的维稳、扶贫和其他行政事务。按照司法体制改革要求，司法行政人员所占比例为15%。结合本院的实际情况，行政编制为4人，这不足以完全负担本院行政工作和党委安排的工作任务。所以，在实际工作中，行政工作由全院干警分摊完成。也就是说，入额检察官和司法辅助人员在办理案件的同时，还要完成一定量的行政工作。此外，入额检察官中有4人为院党组成员。入额的院党组成员大部分时间和精力被行政工作所牵制，作为司法辅助人员的年轻干警还承担了主要的案件办理工作。

加之，司法体制改革改变了传统的办案模式。在司法改革之初，需要入额检察官和司法辅助人员学习和适应新的办案模式。但是，行政工作挤占了入额检察官和司法辅助人员大量的时间和精力，致使提高业务能力不能时刻兼顾。办案人员在学习和适应新的办案模式过程中，很容易出现操作失误，对案件的办理存在一定影响。因此，事多人少的矛盾比较突出，对年轻干警的培养带来不利。

（四）“留人难”问题

本县地处高原，经济发展相对滞后，医疗、卫生、教育等条件相对较差。我院大部分干警的父母、子女都存在在经济相对发达的城市生活和学习的情况。在本院的年轻干警中，有一部分干警属本县外的人，因为家庭等原因可能会离开。这也对人才培养造成了一定的困扰，既不敢花费大量的人财物力进行培养，又需要其参与办案。

四、建议对策

从以上笔者总结的年轻干警培养的几个问题来看，归根结底是人员短缺、流失、经验不足等方面的问题。针对以上问题，笔者认为应该从以下三个方面加以解决。

1. 加强人员招录

出现“留人难”问题主要是由于州外或者县外人员较多，导致这部分干警无法兼顾工作和家庭，容易出现人员流失。要解决人员“留人难”或者人员流失的问题，笔者认为把好人员招录关有助于解决这一问题。即对报考检察院的人员的地域进行限制，仅限定本州人员报考。本州人员的家人及朋友主要在州内，因此存在工作和家庭不能兼顾的情况比较少，免去了后顾之忧。同时，州内人员对民族地方的风俗习惯比较了解，更有助于检察工作的开展。

（二）争取政策倾斜

人员短缺主要表现检察院总体人数较少和司法行政人员较少两方面。笔者认为，针对人员总体人数较少的问题，可以加强同上级和同级组织人事部门的沟通协调，通过临时招录本地人员作为书记员的方式解决人员不足的问题。针对司法行政人员不足的问题，可以结合本地实际情况逐级反映，争取提高司法行政人员分类比例。针对人员“留人难”或者人员流失的问题，可以给予愿意扎根藏区、奉献高原的人才一定的政策倾斜，适当提高政治待遇，以提高工作积极性。

（三）拓展锻炼渠道

如何加强对年轻干警的锻炼，弥补经验不足的缺点。笔者认为，除了通过培训、学习等方式，还可以通过组织开展院内业务竞赛等方式，增强干警的学习积极性。最主要的是要充分利用援藏援彝的平台优势，派遣年轻干警前往援助院进行业务学习和岗位锻炼，学习办案经验，提高办案能力和水平。