# 检察机关组织人事工作方面存在“五大矛盾”

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-09-06

*检察机关组织人事工作方面存在“五大矛盾” 我国宪法规定了具有中国特色的“检察工作一体化”的领导体制，这种制度设计能增强检察工作的整体性与统一性，使法律监督的整体合力更加充分地发挥出来。加强上级检察院对下级检察院的工作领导必须在制度安排上必须...*

检察机关组织人事工作方面存在“五大矛盾”

 我国宪法规定了具有中国特色的“检察工作一体化”的领导体制，这种制度设计能增强检察工作的整体性与统一性，使法律监督的整体合力更加充分地发挥出来。加强上级检察院对下级检察院的工作领导必须在制度安排上必须体现行政属性。而组织人事工作就是行政属性的重要内容，目前存在一些情况。

  一、检察官条件较高，青黄不接。

  要成为一名真正的检察官，首先要具备正式进入检察院的公务员身份，此外根据《检察官法》规定，初任检察官还必须从通过国家统一司法考试取得资格，并且具备检察官条件的人员中择优提出人选。由于国家统一司法考试掌握的起点较高，非常严格，即具备检察院公务员身份又通过全国统一司法考试的人数比例极小。而社会上通过司法考试的人又不一定具备公务员身份。再加上目前公务员各机关之间的流动性很差，这些都影响了新增检察官的数量。自然减员再加上前段时间很多地方实行“切线”的办法，造成检察官青黄不接，人员断档。

  二、进人无计划，造成各地人员多寡不一。

  2024年以前，有些地方的组织人事部门能够严格执行有关进人规定，对政法机关凡进必考等要求把得比较严，有的组织人事部门则依然执行旧的用人制度，向检察机关任意增加人员。把得严，却因无省市专门人事招录未及时补进人员而严重短编，放得宽的地方则出现人员超编，且上级检察机关不予认可的情况。这与各组织部门不同步有直接关系。目前，随着《公务员法》的执行，这一情况已经得到极大改善，但所造成的不良影响还将长期存在，检察机关补员亟需高标准有计划进行。

  三、法律和行政职务任命关口过繁，效率和效果较差。

  省级以下检察机关要受到地方人大、地方党委以及上级检察机关的领导和监督，“三个婆婆一个媳”，在法律职务的任命上实行的是多头管理的模式。检察员的任命是先由检察机关呈报地方组织部门批准，获批后再经地方人大任命，这还相对容易操作。而在领导干部的管理方面，目前实行双重管理，干部选拔任命是地方党委为主管方，上级检察机关为协管方，以地方为主，上级院为辅，之后才是正式的人大任命。这种模式已经够繁琐，目前又加入上级政法委考核意见这一道关口。也就是说，一名县级院检察员如果要被提拔为副检察长那就需要①院推荐、②县委意见、③市政法委意见、④市院意见、⑤人大任命。这种模式一是过于繁琐，效率极低，一个任命从县委决定到最后人大任命用一年多时间不足为奇，期间人员不稳定势必影响工作。二是这种模式由于县委把关是实质性第一道关，这对干部的选拔会过于侧重人的政治工作能力而放松对业务能力的考量，对于检察机关是法律监督的专门机关这个业务性极强的部门来说，对于副检察长既是领导职务又是法律职务的双重性来说是有欠缺的。三还有党委选派非法律职务人员来领导检察官问题。组织规定在这方面的要求是“从事过法律工作”，但“从事过法律工作”与“具备司法资格”就有了太大的差距。这就会出现小小的助理检察员要考，而副检察长、检察长则可以不具备较强专业知识的情况，这对法律监督工作是极为不利的。

  四、检察机关内部人员五大序列的管理规范程度存在很大差异。

  检察机关的人员包括检察官、司法警察、书记员、行政事务人员，工勤人员这么5大类。检察官、司法警察、书记员、行政事务人员，属国家公务员序列，要受《公务员法》的调整。其中检察官还受《检察官法》调整，司法警察还受《人民警察法》调整，而书记员和一般行政事务人员则同一般公务员无异。工勤则无明确的规范。目前五大序列人员的情况是：1，检察官，是检察机关主要成份，但活性差，法律监督的专业性体现不够，行政化色彩依然很浓。2，司法警察，一是兼职严重，二是年龄老化。办案一线、综合管理等部门都有司法警察的身影，极少正规编队管理。这与目前检察机关用人青黄不接有一定关系。此外司法警察的正规统一进入还是在司法警察制度实行之初的1995年，随着年龄增大、职务变动等情况，很多人已经不再适合从事司法警察工作。3，书记员和一般行政人员。这部分人在做着检察机关一些最基础的工作，但检察官和司法警察有专项津贴，而这两类人员无任何相应补助。4，工勤人员。工勤人员不属于公务员，但93年就有文件规定要求“逢进必考”，其中也包括工勤在内。只是我省至今未见组织此类考试，目前形成检察机关工勤人员的严重缺口，绝大多数院都是在依靠人员借用或临时雇工来解决司机等后勤保障问题，给管理带来很大不便。

  以上几个问题突出为五个矛盾点：

  一是“有人而不能用”的矛盾。一方面是办案人员严重不足，另一方面在职在岗人员司法资格通过率偏低，社会上具备资格的人士又无缘进入。

  二是“人员不能更新”的矛盾。比如司法警察问题。

  三是“缺人不能进”的矛盾。比如工勤人员。

  四是“想用不能用”与“有人随便用”的矛盾。上级检察机关对工作成绩突出有较强工作能力的人想用而无用人权，同时地方组织部门只按一般干部来考量检察用人标准，业务型人才不易被重用。

  五是待遇与工作性质的矛盾。根据宪法规定，人民法院、人民检察院与政府是平等主体，而低一级待遇做事却是现实。这些反映在调派本就稀缺的司法人员去从事地方“大局“工作，职级待遇不能同等对待等等问题上。

  事业成败，关键在人，以上五大矛盾必须抓紧解决。一是要加强建立检察人员分类管理制度，突出检察官的法律职务特点，在市级以上检察院强化主办、主诉检察官的推行力度。在法律业务工作中突出检察委员会的作用。要把书记员的管理规范化纳入日程等等，改变检察人员管理行政化的状况。二是要完善检察官职业资格准入和晋升制度，比如在检察官等级评定中削弱行政职级对检察官等级的影响程度，增加法律工作业绩的考量内容。三是要逐步加大检察机关的人事管理权限。鉴于上级检察院的领导地位，在行政职务、法律职务的推荐选拔上，象副检察长、反贪局局长、副局长、专职检察委员会委员这样业务性较强的职位应该由上级院党组织为主，地方党委为辅进行推荐、选拔和考察；而专职党组副书记、政治处主任、纪检组长等政治性领导职务则以地方党委为主，上级院为辅。即理顺检察领导关系，又实现有效监督，做到了平衡与制约。四是在检察人员录用方面，形成长期、全面、各类人才统筹兼顾的综合性计划。比如每两年一次定期录取，比如检察技术类人才、工勤人员特殊录用制度。对于专业性强的稀缺人才，可考虑严格程序的个案报批审查制度等等，以满足不同岗位的不同需要。形成以考试为主，以严格审批为辅的制度，选优、留优、用优，保证队伍整体质量和相对稳定性。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找