# 检察院人才队伍建设情况报告

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-07-13

*第一篇：检察院人才队伍建设情况报告×检察院人才队伍建设情况报告为了确保编制《×县2024—2024年中长期人才规划发展纲要》，根据县委组织部的通知精神，现将我院人才队伍情况报告如下：一、我院人才队伍建设现状我院编制62人，在职人员57人，...*

**第一篇：检察院人才队伍建设情况报告**

×检察院人才队伍建设情况报告

为了确保编制《×县2024—2024年中长期人才规划发展纲要》，根据县委组织部的通知精神，现将我院人才队伍情况报告如下：

一、我院人才队伍建设现状

我院编制62人，在职人员57人，院领导7人，检委会6人。检察员27人，助理检察员6人，书记员13人，法警7人，督导员2人。具有本科学历45人（法律专业35人），专科学历11人（法律专业7人）及中专学历干警1人。年龄结构56-60岁4人，46-55岁17人，36-45岁22人，26-35岁10人，25岁以下4人。

二、我院2024—2024年检察人才需求及2024年前检察人才需求情况

我院坚持近期使用与中长期培养相结合，建立一支数量充足、结构合理、素质优良，具有特色的检察人才队伍的原则。党政类、政法类、经济管理类、专业技术类四类人才，主要以政法类人才为中心，兼顾党政类人才，辅助以经济管理类和专业技术类人才培养、引进与发展。

检察工作是一项系统工程，既需要专业性、操作性很强人才，又需要理论性、知识性丰富性的人才。更需要复合性的人才。我院专业性、操作性政法人才相对来较为扎实，是

中流砥柱；理论性、知识性的人才是后备军；复合性的人才是未来发展急需人才的人才。我院检察人员法律素质和法律素养参差不齐，需要通过在职学习与岗位练兵，进一步提高干警的综合素质。我院从业资格人员独立办案33人员，通过国家司法试人员7人，全院司法考试通过11人，调离3人，现有8人。复合性人才，既有理论，又有工作经验，25岁以下、法律本科以上、通过国家司法考试，是当前急需人才。

三、近年来我院检察人才工作的主要做法

一是抓好人才选拔关口，保证人才质量。对于检察人才的选拔，以“德才兼备”为标准，在程序上坚持民主推荐、组织考察、纳入规划的步骤，层层把关。扩大人才选拔的范围，如从社会中优选一批进行培养，优秀的可充实到重要工作岗，注重对年轻干部的培养，从市里分给我院选调的优秀大学生和在基层工作表现突出的，具有高学历的青年干部中选拔人才，经过培养锻炼成熟的检察人才要不拘一格大胆使用。这一做法，树立了良好的用人导向，激发了全体干警特别是在一线扎实工作，奋发向上的进取精神。

二是加强对检察人才的培养，为人才增长才干搭建平台，实现人才素质的优化。在人才培养上，我院基本上已建立起精心培育、动态管理、适时提拔，即育、管、用相结合的培养机制。通过对人才进行培养，使其能力有较大的提高，拓宽他们的才干面，从而从总体上使我院人才综合素质再上一个新台阶，也体现党管检察人才工作的要求。对检察人才的教育和培养，我院主要有以下做法：一要把有培养前途的年轻干警安排到一线岗位和关键部门，实行《年轻干部到基层挂职锻炼制度》。几年来，我院选派了10名年轻干部挂职锻炼，近两年有7名同志被正式任职或被安排到重要部门工作。二要举办各类业务培训班，提高检察人才的业务素质，增长他们的才干。三要实行“一帮一、一对红”制度，即让有经验的老同志与有培养前途的年轻干部结对子，帮助年轻干部解决疑难问题，促使其快速成才，目前我院共结帮带对子28余对。四要进行岗位交流，使各类检察人才能到各种岗位特别是关键岗位上锻炼，在不同的岗位上获得工作经验，几年来共交流人才30余人次。另外，定期召开优秀检察人才座谈会。通过座谈，大家谈工作体会、交流工作经验，共同提高。

三是加强检察人才管理，坚持考核与监督相结合，科学管理检察人才。一要抓制度建设。我院制定了《制度汇编》，以制度规范人才的选拔、使用、管理工作，减少随意性。二要抓考核体系。对于检察人才评价，我们通常以考核为主方式，实行定量考核与定性考核相结合，定期考核与随机考核相结合，群众测评与个人述职相结合。初步形成了以党组为主，各部门为辅，群众参与，多考核方式并用，对人才进行

“德、能、勤、绩、廉”综合评定的评价体系。注重考核检察人才的实际工作能力，突出业务素质和实际操作能力。对人才队伍建设进行及时调整，以保证人才储备的充足性和针对性。三要抓监督体系。按上级对人才管理的有关规定，对人才进行监督管理，发现问题，严格按人才工作程序及时调整。对检察人才的管理，我们主要是从组织角度关心、领导，使其发挥先锋模范作用，在促进全体干警为检察事业有所作为。

四是坚持开拓创新，构建人才工作新体系。树立人才资源管理法制化的理念，进一步完善人事法规体系，提高依法和按国际规则管理 人才资源的意识及能力。

当前我院正积极建立以竞争择优为特点的人才选拔机制，以价值体现为特点的人才激励机制和以满足各方需求为特点的检察人才培养机制。通过采取职务激励、物资激励、精神激励、情感激励等一系列激励方式，吸引检察人才。同时我院对口部门主动采取措施解决引进检察人才的户籍问题、子女就学问题，解除在检察工作的人才的后顾之忧，为人才发展创造良好环境。

随着党管检察人才工作的不断深入，目前我院人才工作已取得可喜的成绩，近年来人才总量呈递增趋势，人才结构也在不断优化。但我院检察人才状况同我市其他先进城区相比还有很大差距，需要我们投入更多的工作，创造良好的人

才环境，吸引更多的人才来，为振兴县城和我院提供智力支持。

四、做好检察人才工作的建议

随着我国社会主义法制化进程的不断推进和人民群众法律意识的不断增强，对行政执法、刑事司法人员的法律素质提出了更高的要求。从目前情况看，政法系统，特别是检察系统干警匮乏现象比较普遍。近年我院陆续招录干警，接受政法院校毕业生，但是仍不足以弥补自然减员（退休、调离）所造成的人才匮乏。政法干警定向培养周期长，来得慢，不能满足基层检察院对人才的迫切需求，不如从社会上招录具有法律从业资格证书的人员。建议协调有关部门，增加社会招考人数，引进法律院校毕业生、招录检察机关工作急需的各类人才。这样做，一是可以大幅度提高干警队伍整体素质，符合科学发展观的总体要求；二是可以节约司法资源，为检察机关赢得宝贵的办案时间；三是还可以为其他政法部门提供人才引进工作经验。

**第二篇：检察院人才队伍建设情况报告**

×检察院人才队伍建设情况报告

为了确保编制《×县2024—2024年中长期人才规划发展纲要》，根据县委组织部的通知精神，现将我院人才队伍情况报告如下：

一、我院人才队伍建设现状

我院编制62人，在职人员57人，院领导7人，检委会6人。检察员27人，助理检察员6人，书记员13人，法警7人，督导员2人。具有本科学历45人（法律专业35人），专科学历11人（法律专业7人）及中专学历干警1人。年龄结构56-60岁4人，46-55岁17人，36-45岁22人，26-35岁10人，25岁以下4人。

二、我院2024—2024年检察人才需求及2024年前检察人才需求情况

我院坚持近期使用与中长期培养相结合，建立一支数量充足、结构合理、素质优良，具有特色的检察人才队伍的原则。党政类、政法类、经济管理类、专业技术类四类人才，主要以政法类人才为中心，兼顾党政类人才，辅助以经济管理类和专业技术类人才培养、引进与发展。

检察工作是一项系统工程，既需要专业性、操作性很强人才，又需要理论性、知识性丰富性的人才。更需要复合性的人才。我院专业性、操作性政法人才相对来较为扎实，是中流砥柱；理论性、知识性的人才是后备军；复合性的人才是未来发展急需人才的人才。我院检察人员法律素质和法律素养参差不齐，需要通过在职学习与岗位练兵，进一步提高干警的综合素质。我院从业资格人员独立办案33人员，通过国家司法试人员7人，全院司法考试通过11人，调离3人，现有8人。复合性人才，既有理论，又有工作经验，25岁以下、法律本科以上、通过国家司法考试，是当前急需人才。

三、近年来我院检察人才工作的主要做法

一是抓好人才选拔关口，保证人才质量。对于检察人才的选拔，以“德才兼备”为标准，在程序上坚持民主推荐、组织考察、纳入规划的步骤，层层把关。扩大人才选拔的范围，如从社会中优选一批进行培养，优秀的可充实到重要工作岗，注重对年轻干部的培养，从市里分给我院选调的优秀大学生和在基层工作表现突出的，具有高学历的青年干部中选拔人才，经过培养锻炼成熟的检察人才要不拘一格大胆使用。这一做法，树立了良好的用人导向，激发了全体干警特别是在一线扎实工作，奋发向上的进取精神。

二是加强对检察人才的培养，为人才增长才干搭建平台，实现人才素质的优化。在人才培养上，我院基本上已建立起精心培育、动态管理、适时提拔，即育、管、用相结合的培养机制。通过对人才进行培养，使其能力有较大的提高，拓宽他们的才干面，从而从总体上使我院人才综合素质再上一个新台阶，也体现党管检察人才工作的要求。对检察人才的教育和培养，我院主要有以下做法：一要把有培养前途的年轻干警安排到一线岗位和关键部门，实行《年轻干部到基层挂职锻炼制度》。几年来，我院选派了10名年轻干部挂职锻炼，近两年有7名同志被正式任职或被安排到重要部门工作。二要举办各类业务培训班，提高检察人才的业务素质，增长他们的才干。三要实行“一帮一、一对红”制度，即让有经验的老同志与有培养前途的年轻干部结对子，帮助年轻干部解决疑难问题，促使其快速成才，目前我院共结帮带对子28余对。四要进行岗位交流，使各类检察人才能到各种岗位特别是关键岗位上锻炼，在不同的岗位上获得工作经验，几年来共交流人才30余人次。另外，定期召开优秀检察人才座谈会。通过座谈，大家谈工作体会、交流工作经验，共同提高。

三是加强检察人才管理，坚持考核与监督相结合，科学管理检察人才。一要抓制度建设。我院制定了《制度汇编》，以制度规范人才的选拔、使用、管理工作，减少随意性。二要抓考核体系。对于检察人才评价，我们通常以考核为主方式，实行定量考核与定性考核相结合，定期考核与随机考核相结合，群众测评与个人述职相结合。初步形成了以党组为主，各部门为辅，群众参与，多考核方式并用，对人才进行“德、能、勤、绩、廉”综合评定的评价体系。注重考核检察人才的实际工作能力，突出业务素质和实际操作能力。对人才队伍建设进行及时调整，以保证人才储备的充足性和针对性。三要抓监督体系。按上级对人才管理的有关规定，对人才进行监督管理，发现问题，严格按人才工作程序及时调整。对检察人才的管理，我们主要是从组织角度关心、领导，使其发挥先锋模范作用，在促进全体干警为检察事业有所作为。

四是坚持开拓创新，构建人才工作新体系。树立人才资源管理法制化的理念，进一步完善人事法规体系，提高依法和按国际规则管理 人才资源的意识及能力。

当前我院正积极建立以竞争择优为特点的人才选拔机制，以价值体现为特点的人才激励机制和以满足各方需求为特点的检察人才培养机制。通过采取职务激励、物资激励、精神激励、情感激励等一系列激励方式，吸引检察人才。同时我院对口部门主动采取措施解决引进检察人才的户籍问题、子女就学问题，解除在检察工作的人才的后顾之忧，为人才发展创造良好环境。

随着党管检察人才工作的不断深入，目前我院人才工作已取得可喜的成绩，近年来人才总量呈递增趋势，人才结构也在不断优化。但我院检察人才状况同我市其他先进城区相比还有很大差距，需要我们投入更多的工作，创造良好的人才环境，吸引更多的人才来，为振兴县城和我院提供智力支持。

四、做好检察人才工作的建议

随着我国社会主义法制化进程的不断推进和人民群众法律意识的不断增强，对行政执法、刑事司法人员的法律素质提出了更高的要求。从目前情况看，政法系统，特别是检察系统干警匮乏现象比较普遍。近年我院陆续招录干警，接受政法院校毕业生，但是仍不足以弥补自然减员（退休、调离）所造成的人才匮乏。政法干警定向培养周期长，来得慢，不能满足基层检察院对人才的迫切需求，不如从社会上招录具有法律从业资格证书的人员。建议协调有关部门，增加社会招考人数，引进法律院校毕业生、招录检察机关工作急需的各类人才。这样做，一是可以大幅度提高干警队伍整体素质，符合科学发展观的总体要求；二是可以节约司法资源，勤劳的蜜蜂有糖吃

为检察机关赢得宝贵的办案时间；三是还可以为其他政法部门提供人才引进工作经验。

**第三篇：检察院“十二五”人才队伍建设规划**

检察院“十二五”人才队伍建设规划

为全面实施人才强检战略，培养、造就政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正的高素质、专业化检察队伍，根据高检院关于全国检察人才队伍建设规划，结合我院实际，制定本规划。

一、加快推进人才强检战略，切实把人才队伍建设放到优先发展的战略地位

1、我院检察人才队伍

建设取得的成效:最近几年，我院通过深入开展人才工程建设，用事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，用制度保障人才，使人才队伍建设取得了一定的成绩：人才队伍建设的指导思想进一步明确，人才工作理念不断更新，人才强检意识明显增强；检察队伍的专业化建设程度明显提高，岗位练兵、实务培训等措施更具针对性，检察教育培训工作取得了明显成效；人才的引进、培养、选拔、使用和激励保障等制度不断深化，初步构建了较为完善的检察人才工作机制；在全市率先启动高层次人才培养计划；涌现出一大批优秀人才，向上级机关输送了十余名优秀干部，成为名副其实的“人才库”。

2、检察人才队伍建设存在的主要问题:人才资源是第一资源的观念还没有完全深入人心，与科学发展观相适应的科学人才观尚未真正树立；人才在检察工作发展中的关键性地位和作用发挥得不够，尚未形成一套完善的符合司法属性、检察特点的人才工作机制；人才的评价体系尚未建立，人才的选拔、任用、激励机制尚不健全；高层次的领军人才缺乏，业务骨干的成长速度趋缓；对人才教育培训资金投入不够；人才的总量、素质、结构与我院面临的形势和承担的任务还不很适应。这些问题的存在，已成为制约我院持续发展的“瓶颈”。

3、加强检察人才队伍建设的重要性：大力加强人才队伍建设，培养造就一大批具有精湛业务技能的检察人才，稳步提升队伍的整体素质，是增强核心竞争力，推进我院可持续发展的主要实现路径和根本保证，对于促进人的全面发展，具有重大而深远的意义。我们必须进一步提高认识，坚决贯彻尊重知识、尊重人才的方针，牢固树立科学的人才观，不断增强做好人才工作的责任感和紧迫感，努力开创人才队伍建设的新局面。

4、人才队伍建设的指导思想：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，大力实施人才强检战略，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，切实做到以提高执法能力为核心，以高层次人才培养为重点，以制度和机制创新为突破口，全面提高人才队伍的综合素质，促进各类人才脱颖而出，为推动检察工作全面协调可持续发展，为构建海西和谐社会首善之地提供强有力的人才保证和智力支持。

5、人才队伍建设的目标任务：加快培养一大批数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍；建立培养体系完善、评价和使用机制科学、激励和保障措施健全的人才工作新机制；人才队伍的知识结构、思想道德素养、专业素养与检察事业发展的要求、与我院要走在全国基层检察机关前列的要求基本相适应；人才的执法能力明显增强，人才对检察工作的推动作用更加显著。

——人才队伍的整体实力走在全国检察系统前列。到2024年，配合上级院培养出1名全国检察业务专家，20名高层次人才，40名业务骨干；在全国“十佳”公诉人等各类检察人才评比活动中争取榜上有名；在全省、泉州市检察系统第三届业务技能竞赛中取得优异成绩。

——提高检察人才队伍的学历层次。到2024年，检察人员中，大学本科以上学历比例达到95%，研究生学历比例达到25%。

——提高检察人才队伍的法律专业比例。除了在后勤部门工作的人员外，法律专业人才比例，到2024年要达到85%以上。

——人才工作中执法能力建设的地位更加突出。全面提高检察人员的学习能力、实践能力和创新能力，检察人才队伍建设要围绕执法能力建设这一核心，政治素质、知识结构、工作能力和业务实绩应成为衡量人才、选拔使用人才的主要标准。全面提高各类检察人才坚决贯彻党的理论、路线、方针、政策，始终保持政治坚定、清醒、敏锐的能力；科学分析、判断形势，驾驭检察工作全局的能力；正确理解立法精神，综合运用法律指导办案实践的能力；善于发现问题、解决问题，研究解决检察工作新情况、新问题的能力；把握检察工作规律，创造性开展工作的能力；公正执法、廉洁办案，实现检察工作更好地服务大局的能力。

——人才的结构和分布更加合理。充分发挥不同年龄段检察人员的作用，保持检察人才队伍合理的梯队结构。努力造就“三支队伍”：“一支精通本部门业务、熟悉相关专业知识、能独立承担重大专项任务的检察官队伍；一支服务意识强、精通本职业务的检察事务官队伍；一支思想政治素质高、综合调研能力强、服务保障有力的检察行政人员队伍。”根据不同的工作职责和工作要求，培养出不同层次、不同类别的人才，使人才在各部门的分布更为合理。

——人才工作的各项机制更加完善。建立与检察人员分类管理模式相对应的各类检察人才的引进、培养和使用机制。继续深化干部人事制度改革，形成充满生机和活力的选人用人机制和竞争激励机制。建立科学的检察人才评价机制，营造有利于人才脱颖而出、充分施展才能的氛围。实现人才培养、选拔、使用的有机结合和

政策措施的配套衔接，保持人才工作制度的连贯性和一致性，形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。

二、以执法能力建设为核心，提高检察人才的专业化水平

6、坚持把检察官队伍建设作为检察人才队伍专业化建设的重点。充分发挥检察官依法履行职责的主动性和创造性。围绕“强化法律监督，维护公平正义”主题和执法能力建设核心，提高检察官队伍的专业化水平和法律监督能力。强化对检察官职业道德和职业精神的养成教育，统一、完善检察官的执法思想、执法观念，推动检察官司法理念的更新。严格检察官准入制度，改进检察官遴选办法，加大检察官培养力度，完善检察官考核管理，提高检察官职业保障，切实把执法能力建设贯穿检察官选拔任用、考核培训、教育管理全过程。

7、加快高层次人才队伍建设。重点培养一批精通法律、熟悉相关专业知识、具有丰富司法实践经验和检察实践能力，能指导、解决疑难复杂案件，承担重大课题和开展其他专项工作的高层次人才。重视在检察工作实践中培养、选拔高层次人才，突出高层次人才在司法实践、理论研究中的领军作用和示范、辐射作用；规范、完善高层次人才选拔机制。对不同的高层次人才，根据需要和可能，采取不同的培养方式和途径，因材施教，按需施教。对检察业务专家的培养对象，主要采取高学历教育、接受国内外高层次培训和进行高水平学术交流、重大课题研究等方式。对复合型人才的培养，主要采取参加高学历教育、进行跨学科学习研究、组织专门进修或培训等方式。对专门型人才的培养，主要采取组织进修、专门培训等方式。

8、加强业务骨干队伍培养。大力提倡在岗位实践中培养人才、发现人才、使用人才，开展经常性的技能竞赛，鼓励人才在本职工作岗位上脱颖而出，初步建成一支法律基础理论和检察业务知识扎实的业务骨干队伍。切实加强对业务骨干的统一管理和分类使用，发挥好业务骨干在办案实践、实务研究、司法交流和科技强检中的作用。充分发挥业务骨干的传帮带作用，由业务能力强，综合素质高的干警帮带工作能力较弱的干警，着力促进全员提高、全面提高。

9、重视检察行政人员队伍建设。根据各类岗位的实践性、技能性要求，按照人才分类管理的要求，加强政工人才、检务保障人才、检察技术人才等实用型人才的培养，为各类实用型人才更好地服务保障检察事业创造条件。针对专长和能力素质结构，创造各类实用型人才发展成才的机会，把最合适的人才放到最合适的岗位。

三、注重教育培训的针对性和实效性，促进人才资源全面开发

10、构建大教育、大培训体系。继续倡导和强化终身学习理念，鼓励检察人员养成良好的学习习惯。大力开展创建学习型科室、学习型检察官活动，营造全员学习、终身学习、人人成才的良好氛围，提高检察人员的学习能力。构建现代化的教育培训体系，逐步推广开放式、社会化的教育培训模式。适当创造条件，使检察人员及时更新知识和理念，改善知识结构，提高能力水平。

11、改进教育培训办法。制定教育培训规划和各类人才教育培训计划，提高教育培训内容的实务性、针对性和前瞻性。继续开展外语人才的选拔；探索不同人才的不同培养方式，拓宽培养渠道，促进人才的分类培养和个性化培养；注重对新录用人员的早期培训；改进岗位内外培训、境内外培训选拔办法和考核管理方式；重视人才的实践锻炼和经验积累，通过组织人才攻坚克难、加强与友好基层院之间的人才交流、参加各级党校培训、到法律院校的教学科研岗位研修等方法，促进各类人才尽快在实践中成长；建立教育培训档案，加强对培训对象、培训效果的跟踪考核。加强师资人才库和“网络课堂”建设，与华侨大学、厦门大学等高校的法学院系建立共建关系，依托高校专家学者的资源实现师资力量和信息共享。开发优质网络培训课程、课件，建立远程教学资源库。开设检察专网教育培训专栏、开辟网络学堂、开展网络直播授课。要着眼于干警掌握信息的需要，采取研讨式教学法、案例教学法、模拟教学法和诊断教学法，进一步发挥影像教学的直观作用，用最好的方法、最新的载体向干警传授最新的知识。加大干部读书网络建设，积极创建学习型检察院和学习型检察队伍，把干警集中培训与加强自学结合起来，把理论学习和实际技能培训结合起来，把检察理论阐述和检察实务研究结合起来，不断巩固和提高干警教育培训成果。

12、积极开展正规化岗位培训。加强业务一线检察人员特别是执法办案骨干的专项业务培训和岗位技能培训，继续抓好各类新进新任人员的上岗培训、任职资格培训。保证检察人员每年培训时间不少于15天。继续抓好国家统一司法考试培训，提高考试通过率。加强电子检务、计算机运用等通用技能培训。

13、逐步加大对教育培训的投入。每年教育培训经费数额不少于全年检察业务经费总额的4%，增长幅度不低于业务经费增长幅度。研究制定教育培训条例，逐步建成分类、分级培训制度。开拓培训资源，整合培训力量，建立多层次、多渠道的培训体系。修改、完善学历教育和续职培训的有关规定，大力开展领导素能培训、专项业务培训和检察技能培训，提高教育培训的针对性和实效性。改善培训条件，充实培训内容，保证培训时间，保证检察人员获得高质量的培训，保证高层次人才获得最优培训、业务骨干获得专项培训、紧缺人才获得优先培训。合理使用教育培训经费，提高教育培训经费的使用效益。

四、创新人才管理制度，完善人才工作机制

14、继续深化干部人事制度改革。在领导职务、非领导职务和重要职位中深化公开选拔、竞争上岗、双向选择制度，进一步健全检察官办案责任制。根据检察工作需要，探索面向社会公开选拔优秀人才充实检察官队伍的办法。

15、改进人才引进、流动办法。充分利用海西区对人才的集聚效应，开辟多种纳才渠道，加大人才引进力度。统一规范各类检察人员录用标准，提高新进人员的质量。改进人员招录办法，探索与检察人员分类管理改革相适应的分类、定向招录制度。探索部分非法律职务、技术性较强岗位人才的聘用制。

16、建立科学的人才评价和选拔使用机制。制作科学、规范的职位说明书，明确各个职位的职责范围、权利义务、考核标准和考核程序，构建以业务能力和检察实绩为重点，包含执法观念、职业道德、知识结构、执法能力、工作业绩等要素的检察人才评价体系。坚持平时考核、考核与岗位目标量化考核相结合的目标量化考核制。扩大评价、选拔、任用人才的公开性、公平性、竞争性和群众性，保证优秀人才脱颖而出、充分施展才能。实现人才的培养、选拔与使用的结合，注重在检察工作实践中培养人才、发现人才、锻炼人才、检验人才，努力形成广纳群贤、人尽其才、才尽其用、能上能下、充满活力的用人机制。

17、加强检察人才激励、保障机制建设。完善绩效考评奖惩机制。科学设置工作目标，层层分解工作任务，改进和完善考评办法。建立涵盖检察人员德、能、勤、绩、廉的业绩档案，将绩效考评结果作为检察人员使用和管理的重要依据，及时奖优罚劣。探索新形势下落实奖惩机制的有效途径和办法。健全检察职业保障机制。依法保障检察人员履行职责应当具有的职权和工作条件。认真执行中组部有关规定，落实检察人员职级待遇。不得要求尚未达到退休年龄的检察人员提前离岗或退休，不得安排检察人员参与行政执法、招商引资、经济创收等活动。认真执行检察人员工资、福利、津贴和医疗保障政策，落实休假制度，定期组织体检。检察人员因公受伤，其医药费应由单位或财政全额承担；因公牺牲的，遗属按规定享受有关待遇。依法保障检察人员的人身、财产安全，为检察人员办理人身意外伤害保险。

五、加强领导，营造有利于人才成长的良好氛围

18、加强对人才工作的组织领导。我们要坚持科学的发展观、政绩观和人才观，牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，不断强化人才意识，更新人才观念；建立健全党组统一领导，政工部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，全体检察人员广泛参与的人才工作新格局。主动加强与泉州市院、市委组织部、人事局、财政局等部门的联系，争取上级机关和地方党委、政府对检察人才教育培训、选拔使用、管理考核、经费保障等方面的支持。

19、加强对人才的统一管理和集中使用，提高人才管理的效能和人才使用的效益。在党组的领导下，政治处要发挥人才工作的日常办事和协调管理机构的职能作用，各科室要协助政治处抓好本部门人才队伍的管理和使用。将人才培养情况作为考核科室领导履行“一岗双责”的内容。各处室要结合本部门实际，建立岗位练兵的长效机制。加强人才库建设，强化各类人才的信息管理，建立健全各类人才专门档案，加强动态管理和跟踪考核，为制定和完善人才制度、政策提供基础数据，为各级领导及时掌握、开发、管理人才资源提供依据。

20、加强舆论宣传，营造尊重知识、尊重人才的的良好氛围。充分发挥报刊、广播、电视、网络等多种媒体的作用，组织开展形式多样的宣传活动，大力宣传人才在检察工作中的重要作用和突出贡献，树立一批先进典型，扩大他们在系统内外的知名度和影响力，激发全体检察人员的成才意识。发挥价值导向作用，加强检察机关的思想政治工作和精神文明建设，大力培育职业精神，弘扬先进检察文化。通过全面优化人才工作环境，不断开创人才工作的新局面。

**第四篇：关于加强矿区检察院人才队伍建设的几点思考**

关于加强矿区检察院人才队伍建设的几点思考

抚顺市矿区人民检察院检察长曲懿

按照省检察院开展“大学习、大讨论”活动的具体安排，结合“检察长专题调研”活动的实施意见，笔者通过到本院政治处查阅人事档案，与市检察院相关部门进行分析研究，到组织人事部门走访等形式，在进行全方位判断的基础上，形成了“关于加强矿区检察院人才队伍建设的几点思考”。

一、矿区检察院队伍建设的现状

抚顺矿区检察院成立于1993年4月，是在上世纪80年代后期检察机关派驻企业检察室的基础上建立起来的，现有31人。人员主要来自抚顺矿业集团的干部，多数同志是“半路出家”。经过十几年检察机关的学历教育和培训，基本上适应了检察工作的需要。但大多数干警缺乏较深的法律功底，对业务水平的提升有一定的影响。首先，从干警年龄结构上看，31名干警的平均年龄是51岁。经过统计，到2024年，有16名干警要退休。目前有三名在2024年初就要退休的老同志还在反贪、刑检和控申一线办案岗位工作。由于上级规定，招录人员要求空编以后的50％才可以上报，招录过程要一年以上的时间，实际上到了2024年就要有将近两年的空档，如果加上

58岁就不再承担具体业务工作，那么实际上就有四年的时间无在编人员工作，严重影响了全院的检察业务。队伍年龄老化已经成为严重困扰本院的实际问题，这又是本院自身无法解决的。其次，没有优胜劣汰的竞争和辞退机制。本院现有的办案人员由于有法律资格的人员少，业务量大，形成了“你不用我，你还用谁”的尴尬境地。现有有资格的人员没有竞争意识，缺乏危机感，除了部分责任心强、素质高的人员外，大量的人员要领导哄着工作，行不行你都得用。第三，一方面从事检察业务的一线检察官在闹“人荒”，另一方面，办公室、政工、人事、纪检、后勤等部门的负责人，大都有检察官职务却不从事业务工作，内部的优秀人才面临着严重的“流失”。

二、加强矿区检察院人才队伍建设的思考

检察队伍职业化、人员老龄化、尽快解决检察人员“进口”难的问题已经引起了社会各界的关注。如何解决这一问题，对于一个基层检察院——矿区检察院来说尤为迫切。从目前本院的实际情况看，需要解决的问题是：

1、遴选的局限性。面向社会、从通过国家统一司法考试取得任职资格的人员中公开选拔初任检察官的制度提高了检察官进入的门坎。但是，在具体的实践中，通过司法考试的人员第一位选择进入律师行业，第二位选择进入法官行业，第三位的选择才是进入检察官行业，而报考基层检察院的寥寥无

几。与此同时，省、市检察院实行的在基层检察院遴选优秀检察官的做法，进一步加剧了基层检察院人才的缺失。

2、有效的“进出口”机制。一是基层检察院没有进人的决定权。从建院到现在十几年的时间里，本院只有2024年招录了一名大学生。目前还空余3个行政编制。从2024年全省招录公务员的信息看，上级只给本院一个招录名额。

3、权、责、利的统一。要调动干警的积极性，体现干多干少、干好干坏、利多利少不一样，就要认真总结人事制度改革的经验，积极促使检察人员工作评判标准的科学完善，把工作成绩和利益挂钩，既要在检察院内部形成多劳多得、奖勤罚懒的制度，又要在检察院外部缩小干警与律师、企业家等阶层之间收入的差距。

4、招录检察官应当与招录公务员在年龄上有所区别。目前检察人员的管理是参照公务员法进行，但由于检察队伍的职业特殊性，目前的管理方法已经难以适应检察官队伍的专门化建设。《检察官法》的实行，使检察官的专门化管理具备了法律上的基础。对于取得统一司法考试资格的人员，应当确立其具备检察官的后备人员的当然优先资格。在检察官的职位出现空缺时，应该从通过司法资格考试的人员中直接选拔，不必再受公务员考试和年令的制约。

5、适当降低对基层检察院检察人员的录入标准。原因在于，基层检察院受理案件的类型相对案情简单，标的也小，涉及的法律法规有限，提供给会外语、懂经济、通晓国际惯例的专家型、复合型、精英型检察官施展才能的舞台不大，这就决定了基层检察院的检察官素质不必向中高级检察官看齐；另一方面，由于基层检察院、特别是一些地处偏僻的基层检察院在现行经费保障体制下物质装备落后，工作环境欠佳，待遇偏低，因而不能吸引高素质法律人才已是不争的事实。鉴于基层检察院的实际情况，可以在基层检察院招录一些符合一般性工作的人员做为检察官助理。

6、重新核定检察官员额。应将办公室、政治部、研究室等部门具有司法资格职称的干警单列于行政管理，让出检察官的编制，重新招录检察官或者检察助理。这些部门的干警思想人品、法学功底、检察业务俱佳者并不罕见。由于轮岗交流、组织安排等诸多原因而未在检察业务部门工作。如果将其全部调到业务部门，其目前的行政级别又无法解决。

7、在司法考试中为目前已经在检察院工作的人员适当增加分数。检察机关实行的是书记员晋升检察官制度，初分到检察院的正规院校法律本科毕业生，甚至硕士、博士，都要先从事书记员工作，以致出现了书记员素质超过检察官的现象。检察院招纳这部分书记员的初衷显然不是让其长时期担任书记员工作。但由于其缺乏实践经验、且未通过统一司法考试，暂

时还不能担任检察官职务，形成了这些人在检察院的二等公民身份。就目前的情况看，应当尊重历史，尊重现实，让这部分已经在检察院工作的人员有机会成为检察官助理和检察官，否则将是人才的浪费。应该在司法考试中适当增加已有检察工作实际经验人员的加分值，即给这部分人进入检察官行列以机会，同时也可以缓解基层检察院人才“断档”的压力。

2024年10月28日

**第五篇：检察院队伍建设调研报告(2024)**

XX市XX区人民检察院 队伍建设调研报告

一、XX区人民检察院干部队伍基本情况

XX区检察院目前在编在岗（不含挂职）干警83人，女性26人；中共党员64人），其中副处级干部1人，正科级干部4人，副科级干部26人，科员52人。法律职务方面，有员额检察官41人、检察官助理12人、书记员6人、法警9人、检察技术人员1人、司法行政人员12人。学历结构方面，有硕士研究生学历2人、大学学历80人。另有退休人员26人。

二、我院在加强干部队伍管理方面所做的努力近年来，院党组不断更新人才培养使用理念，增强以人为本意识，在对现有队伍状况进行深入细致调查研究的基础上，汲取队伍建设中的经验教训，以检察文化建设为主线，大力开展文明创建工作，不断夯实检察队伍建设基础，通过努力，检察队伍发生了良好变化，推动检察工作取得了较明显成效。2024年以来，先后获得 “全国检法系统十佳新媒体案例奖”、“XX省文明单位”、“全省模范职工之家”、“全市先进基层检察院”、“XX市文明院落”及全区政法、综治维稳、组织工作先进单位等国家、省、市、区级表彰奖励34个。

有12项业务工作分别进入全省、全市先进行列。院党组班子被评为“全市优秀领导班子”、“组织工作先进单位”。

（一）抓理念道德教育，以核心价值观增强全体干警的凝聚力。

我们始终坚持“政治建检”的工作方针，不断强化理念道德教育，做好经常性的思想政治工作，促进检察文化建设，坚持用最新的政治理论成果武装全体检察人员头脑，坚定理想信念。结合“党的群众路线”、“三严三实”、“两学一做”教育实践活动，持续做好党的十八届三中、四中、五中、六中全会理论学习。把党的全会精神以及中国特色社会主义理论体系等作为学习的重要内容。邀请省院、市委党校、区委讲师团领导来院进行专题讲座，通过检察长上党课，对干警进行廉洁奉公、艰苦奋斗等优良传统教育，教育广大干警较好地树立正确的世界观、人生观和敬岗爱业精神。同时，我们还根据检察工作特点，开展文明卫生单位、文明窗口单位、模范职工之家创建活动；举行升国旗仪式，组织检察官宣誓，组织党员重温入党誓词等，教育干警树高爱岗敬业、恪尽职守、文明办案、执法为民的优良检察官形象。

（二）注重提升干警素质，加大人才培养力度，强力推进人才兴检战略。

院党组十分重视干警素质的提升，不断广泛开展岗位练兵活动和“创建学习型检察院、争当学习型检察官”活动；举办青年辩论赛、组织观摩庭，开展“办案能手”、“精品案件”

等评选活动；举办以探讨检察文化基本内涵、特征及如何推进检察文化建设为主题的理论研讨会，并鼓励干警撰写理论文章；积极开展学历教育和高层次人才培养，大力鼓励在职学习。截止目前，全院本科以上人员比例超过98%。2024年以来，有1名干警取得硕士学位，3名干警被省院评为先进个人，1人被评为“全市优秀青年卫士”，1人被评为“全区优秀党务工作者”，3人荣立三等功，16人荣获嘉奖等等。

（三）建立完善各项规章制度，以科学管理强化队伍建设。

我们从检察人员的思想道德、职业操守、言行举止、廉洁从检等方面，建立健全相应的制度规范。编辑整理了全院制度汇编，完善健全了精细化管理考核制度、学习制度、会务制度、教育谈话制度、与党委、人大、政协联络制度、联系群众制度、财务管理制度、车辆管理制度、食堂管理制度等60个管理制度，尤其是出台了《关于落实党风廉政建设党组主体责任的意见》和《关于落实党风廉政建设纪检监察责任的意见》，明确党组从选用干部、深化作风建设、强化司法监督等7个方面的主体责任，把党组和检察长的责任具体化，规定每个月要进行一次总结评查，对照存在的问题要立行整改，要分析和预防存在的风险，充分发挥党组的战斗堡垒作用。突出纪检监察部门要敢于监督，敢于查办案子，敢于追究责任，敢于亮剑，防止“和稀泥”和“老好人”，努力让干警少犯错、不犯错。

（四）开展文艺体育活动，营造积极向上、和谐优美的工学氛围。

我们结合“省级模范职工之家”及“省级文明单位”创建活动，设立了文化长廊、悬挂了箴言警句；摆放鲜花绿草，对办公和生活环境进行了绿化、美化和净化，办公和生活环境始终保持干净、整洁、优美。建立了乒乓室、健身室、篮球场和多功能会议室等活动场所。组织开展联欢会、演讲比赛，举行篮球、乒乓球、拔河、棋类比赛，活跃文化生活，陶冶干警情操。XX同志的书法作品在省委政法委、省检察院书画比赛中获奖，选派参加省检察院篮球比赛的篮球运动员也为XX检察拼出了风采、赢得了荣耀……优美、和谐、健康、充满活力的检察文化环境，让干警身居其中时时处处都能感受到美的熏陶、智慧的启迪、进取的力量，丰富多彩的活动，更进一步提升了广大干警的思想文化品位。

三、XX区检察队伍状况统计情况

为了科学获得相关统计数据，我们制作了调研问卷（样表见附件），问卷共10小题，涉及检察职业自信、工作状况、生活状况、健康状况等问题。共发放问卷74份，收回有效问卷70份。

1、干警在办案部门与综合部门交流意愿情况

不愿意（20人）29%愿意不愿意愿意（50人）71%

（图一：干警在办案部门与综合部门交流意愿情况）

2、干警职业自信、工作状况、生活状况、健康状况等情况

普通职业（29人）41%崇高的职业(21人)30%比较好的职业（20人）29%

（图二：检察职业自信情况）

满意17%不满意39%满意(12人)比较满意（31人）不满意（27人）比较满意44%

（图三：干警对目前工作状况满意度情况）

不满意24%满意14%满意(10人)比较满意（43人）不满意（17人）比较满意62%

（图四：干警对目前生活状况满意度情况）

没有影响16%影响很大23%影响很大(16人)有一定影响（43人）没有影响（11人）有一定影响61%

（图五：目前工作对干警健康状况的影响情况）

3、外地年轻干警思想动态情况

目前，35岁以下年轻干警，XX区以外且未在XX区定居的干警有5人（其中XX市以外的有2人）。当中，未婚的有3人，夫妻两地分居的有2人，相距均在100公里以上。

这些干警都在侦查监督、公诉、反贪办案一线工作，因5年最低服务期限未满，他们还不能参加公开招录和选调考试。根据调查问卷显示：9名检察工作不满5年的被调查者中，7名表示了在5年内有离开检察机关的打算，占77.8%。4、2024年以来人才流失情况

3.532.521.510.\*\*\*\*\*\*220\*\*\*016人才流失情况（图六：2024年以来人才流失情况）

2024年，有1人调至XX区委政法委，1人调至XX市中级人民法院，2024年1人调至XX市XX区检察院；2024年，有2人调至XX区委政法委；2024年调至XX区政府1人；2024年调XX区政府1人，选调至XX市中级人民法院1人；2024年，有1人被辞退；调XX区XX乡政府1人；2024年调至XX区政协1人，选调至XX市人民检察院1人；2024年有1人调至XX市人民检察院，1人调至XX市XX区司法局；2024年有1人调至区纪委，2人选调至XX市人

民检察院。5、2024年以来招录选调情况

87654321076555招录选调情况\*\*\*02011201220\*\*\*016

（图七：2024年以来招录选调情况）

2024年未招录选调、2024年选调5人、2024年招录7人、2024年招录1人，2024年选调5人、2024年招录2人、2024年选调5人、2024年招录2人选调4人。

因检察工作的特殊性质，我院招录选调的检察工作人员均需具有本科及以上学历，其中2024年招录到硕士研究生1人，2024年招录到硕士研究生1人。

四、辩证看待基层检察院人才流失

马克思主义哲学告诉我们，事物是辩证统一的。对于基层检察院人才的流失，笔者认为应该辩证来看：一是要认识到“良禽择木而栖”、“人往高处走”，优秀人才需要更适合施展才华的土壤，选择适合自己发展的岗位是每个人的权利。在其它岗位上，他们照样可以为人民服务，实现自己的人生价值，做出自己应有的贡献，因而一定的人才流失是必然的。如果单凭政治口号和硬性规定将人才强留下，不仅会影响到

人才的成长发展，长远来说必会影响到我们的检察事业。二是人才流失也是人才激励的一种体现，能够激发干警的学习斗志，提高业务素质，增强办案效率，形成你追我赶的发展氛围。三是人才流失也说明我院重视人才、注重人才培养，有良好的学习氛围，有适合人才发展的工作、学习环境，鼓励人才奋进，追求更高目标，从而促进单位的新陈代谢。从大局上看，亦推动了检察事业的发展，促进了社会的进步。但是，无序的人才流失，对基层检察院的影响也将是多方面的：一是带来基层检察院的物质损失。人才的成长除了自身的天分和智慧外，与基层检察院的精心培养也是密不可分的，人才大量流失导致基层检察院原先的培训花费付之东流，不得不另外花费大量的时间与金钱来重新培养人才；二是造成基层检察院人才断层。由于流失人才的年龄大多处于30-45岁，由此便形成了单位干警年龄层次的“哑铃式”结构。中部凹陷，45岁以上的老干警和30岁以下年轻干警成为检察工作主体。年轻干警虽然工作热情很高，但由于缺少业务骨干的“传、帮、带”，导致工作能力和业务素质进步较慢。三是导致基层检察院人心浮动。基层检察院普遍存在工作量大、待遇较低的状况，一些干警通过各种渠道调离后，或工作强度降低、或收入增加、或职级升迁，使仍留在基层检察院的年轻干警思想波动，工作积极性受挫，甚至产生一种能者走、庸者留的心理怪圈。

五、控制基层检察院人才流失的基本对策

人才的流失不是单纯的因果关系，控制人才流失也不是一蹴而就，合理控制人才流失，最根本是加强经费投入，提升基层检察院的保障水平。

（一）坚持与时俱进，确立全新的检察队伍建设工作发展目标。牢固树立人才是第一资源的观念，坚持党管人才，着眼检察事业的长远发展和人才的总体需求，认真做好人才队伍的预测和规划工作，调整人才队伍结构，建立检察人才引进、培养、使用和激励的长效机制，坚持“德才兼备”的选人用人原则，打破传统的“论资排辈”观念，积极探索检察机关事业留人、感情留人、适当待遇留人的有效途径和具体措施，重点抓好检察机关“综合管理人才、检察业务人才、专门技术人才”三支人才队伍建设，把检察队伍建设提高到新的水平。

（二）建议就检察官队伍设立专业的职级序列，工资待遇和这个挂钩，而不依赖于行政级别的变动。从管理学角度讲，最有效的激励是要让人知道自己发展的路径和下一步进步的台阶在哪儿。按照现行框架，一名检察官如果扎根在基层检察院，其等级再怎么努力也突不破四级高级检察官。我们认为应该通过一种更合理的制度设计，让最好的检察官稳定在基层，不管检察院是部级还是科级，应该一样有高级别的检察官。

（三）确立并完善主诉、主办、主侦检察官制度，加强检察业务人才队伍建设。健全主诉、主办检察官制度，重点充实公诉、自侦检察官及其他业务部门，加强一线办案力量。深入调研，科学确定主诉、主办检察官及其他检察人员的员额比例，突出各类检察职位的区别，合理配臵各类检察业务人员。有计划地选配优秀年轻检察业务人才到上级检察院去学习锻炼，提高办理大案要案，处理复杂疑难问题的能力。

（四）在引进人才时给予特殊考虑。一是在基层检察院公开招考中明确并落实最低服务年限或交纳违约金，以增加流动成本，降低人才流动速度，保证人才的有序流动。二是在招录、选调中适当引入“需熟悉本地语言”的报名限制，减少人才外流；三是在本地市范围内形成便于流动的系统内互换式调剂模式，减少因家庭等因素影响而带来的后顾之忧。四是加强基层检察机关的人才遴选，省级检察机关应给予基层检察院适当的遴选名额，从基层政法、财政、审计等部门直接遴选，让热爱检察事业，想进入检察机关的人才能够进入检察系统工作，尽可能的保证人才的稳定性。

(五)加强基础培训，完善留人机制，做好情感留人。多平台多角度为干警提供培训学习机会，建立培训长效机制，做到培训的长期、高效开展，提高干警“主人翁”意识，增强干警的责任感，加深干警对单位的感情，理性的选择自己发展道路。积极引导年轻检察人员树立和培养正确的职业理

念、职业信仰、职业操守和职业价值观，不以金钱、地位、待遇为人生最大追求。在情感留人上，尽力解决新进干警子女入学、住房、生活等困难，为外地单身干警生活、住宿、探亲等实际困难提供帮助。在待遇留人上，努力争取提高待遇，最大限度改善福利待遇。

附件：检察队伍建设调研问卷

检察队伍建设调研问卷

本问卷不记名，共10小题，请在您认可选项前的 □ 内打√，多选无效。感谢您的配合和支持。

1、您参加检察工作多长时间了？

□不满5年

□5年以上不满10年

□10年以上不满20年

□20年以上

2、您对检察职业的看法是

□崇高的职业

□比较好的职业

□普通职业而已

3、您对自己选择检察职业后悔吗？ □后悔

□不后悔

4、您对自己目前的生活状态满意吗？ □满意

□比较满意

□不满意

5、您对自己目前的工作状态满意吗？ □满意

□比较满意

□不满意

6、您认为自己目前的工作对您的身体健康有影响吗？ □影响很大

□有一定的影响

□没有影响

7、您认为您更适合在检察院办案部门还是综合部门工作？ □办案部门

□综合部门

□都可以

8、您是否愿意在检察院办案部门与综合部门间进行轮岗？ □愿意

□不愿意

9、相比检察机关，您愿意去其它行政机关工作吗？ □愿意

□不愿意

10、从现在算起5年内，您有离开检察机关的打算吗？ □有

□没有

您对检察队伍建设的意见或建议（如写不下，可写在背面或另附纸）：

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