# 检察院“十二五”人才队伍建设规划[五篇范文]

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-06-14

*第一篇：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...*

**第一篇：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、年度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。

**第二篇：检察院队伍建设规划**

抓基础 求实效 积极推进检察队伍建设

近年来，郴州市苏仙区检察院新一届院领导班子始终坚持把队伍建设作为一项重要工作紧抓不懈，从基础工作抓起，突出抓思想观念和工作作风的转变，建立和完善激励机制，勇于开拓，积极进取，干警的精神面貌发生了深刻变化，检察队伍建设取得了显著成效。

一、健机制、争先创优

（一）健全完善激励机制，深入开展争先创优活动

按照省级先进院和文明单位的评选条件和标准，对各部门的工作进行了量化，实行百分制考核，明确要求各部门“纵比上台阶，横比争一流”。将区财政统一保障的每月300元奖金，全部用于考核兑现，真正体现了奖优罚劣、奖勤罚懒，激励先进的目的。在2024年全市检察机关考核中，有9个科室获得了先进，占70%。在区委、区政府年终考核中，被评为“双文明单位”和综合考核“一等奖”。2024获得市级表彰的先进个人有 6人次，先进集体有9个，获得区级表彰的先进个人有12人次，先进集体有8个。

（二）创新选人用人机制

实行干部轮岗和竞争上岗制度，规定内设机构正职在同一岗位连续工作3年的，原则上交流任职；内设机构副职在同一岗位连续工作5年、一般干警在同一岗位连续工作8年的，要进行换岗交流。竞聘部门正职的，应具备两个不同岗位副职的工作经历。一次有2个以上部门正职调整的，必须实行竞争上岗，个别易动调整的，由院党组研究决定。2024年3月，开展了双向选择、竞争上岗，将内设各部门所有正、副职岗位全部纳入竞争上岗的范围，部门正、副职职位全部进行了轮岗。双向选择实现了“精兵减政”，部门正职岗位减少了5个，精减28%；副职职位减少到6个，精减60%。注重发挥部门负责人的骨干作用，把部门负责人作为科室的“主心骨”，积极为他们营造良好的工作条件和环境，充分调动主观能动性和工作积极性。

（三）以业绩为导向，切实转变观念

实行精神鼓励与物质奖励相结合，坚持将干警个人能力的拓展与检察事业的发展紧密地结合起来，引导干警立足本职岗位建功立业。通过完善绩效评价机制，对干警的工作业绩进行动态跟踪和全面考核，客观公正准确地反映干警的政治业务状况和工作实绩，使“愿做事、能做事、做得好事”的干警得到锻炼、优先培养，有效激发了队伍的强烈进取心和竞争意识，“人争有为、事争先进”的观念，深入人心，基本形成了“能者上、平者让、庸者下”的人才良性循环局面。

二、严管理，树立形象

以逐步建立检察执法规范体系为目标，以检察业务工作的关键部位、关键环节为重点，强化管理，执法形象明显提升。

（一）规范执法办案程序

按照制度完备、程序严密的要求，根据各个业务部门的职权配置和工作特点，进一步完善各项检察业务工作流程，从案件受理、侦查、批捕、起诉、申诉、复查以至检察委员会讨论等各项执法工作，都提出了明确的规范要求，完善了《苏仙区人民检察院关于刑事检察中规范办案程序的若干规定》、《苏仙区人民检察院案件质量考评和责任追究有关规定》等制度。

（二）加强重点案件、重要执法环节的内部监督制约

对于重点案件、重要执法环节，在执行法律和上级院规定的同时，明确不立案、撤案和不起诉的案件一律提交检察委员会研究决定；重大案件的取保候审、自侦案件逮捕后变更强制措施和涉案款物的处理必须经检察长办公会议或检委会决定。修改完善了错案责任追究制度，对因故意或者重大失职行为导致执法过错的，依法依纪依规定追究有关人员的责任。健全完善了刑事检察部门的办案检察官负责制度，实行权力与责任统一，通过“三书”（起诉意见书、起诉书、判决书）对照检查的方式，对办案工作进行评议，对前三名的表彰奖励，对后三名的通报批评并扣罚岗位津贴。

（三）强化对干警八小时之外的监督

规范“三圈”，即：工作圈、生活圈、社交圈。开展“三德三做”教育，即：遵守社会公德，在社会做个好公民；遵守职业道德，在单位做个好干警；遵守家庭美德，在家庭做个好成员。形成单位、家属、社会多管齐下的监督管理网络。在强化单位管理、监督的同时，采取定期召开干警家属座谈会、向家属通报检察工作情况、听取家属的意见和建议、积极开展“贤内助、廉内助”评选等措施，充分发挥干警家属在反腐倡廉中的作用。在社会监督方面，一是聘请执法监督员和人民监督员对干警的执法办案活动进行评议监督，二是定期与区纪检监察部门的沟通和交流，向相关单位征求意见，及时发现违纪违法苗头，做好预防工作。

（四）加强廉政建设

进一步落实党风廉政建设责任制，按照“一岗双责，从严治检”要求，层层签订党风廉政建设责任状；认真开展廉洁从检教育，学习通报了发生在检察机关的违纪违法案件，时刻警钟长鸣；严格执行“四条禁令”、“六个严禁”、“九条卡死”以及“禁酒令”等硬性规定，加强了干警廉政档案建设，要求科室负责人定期向院党组汇报廉政建设情况。认真贯彻落实《执法状况考评细则》和《错案责任追究制》，时时督促干警安全、文明办案；严格落实“一案三卡”和涉案款物扣押、冻结制度，认真抓好案件回访和涉案款物清理工作，对2024年以来所有冻结、扣押的涉案款物进行了专项检查。

三、抓教育，提升素质

（一）政治强检

通过深入开展社会主义法治理念教育、“大学习、大讨论”活动和“学习实践科学发展观活动”，采取领导授课、集中辅导、专题研讨等形式，组织干警系统学习党的十七大精神、科学发展观、中央领导同志关于检察工作的讲话和重要指示精神，引导干警树立正确的世界观、人生观、价值观，树立正确的执法思想和执法理念。以组织政治理论考试、开办学习园地、讨论座谈学习体会等形式，通过民主生活会、“中心组”学习活动、组织观看《沉痛的教训》等警示教育片，剖析讨论近几年来发生在检察机关的违纪违法案例，进一步树立权利意识和责任意识。通过制定《苏仙区人民检察院关于加强检察政治工作的决定》，进一步强化政治工作在检察工作中的引领作用。充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员干警先锋模范作用，弘扬先进事迹、树立先进典型，完善了政治建检的各项措施。

（二）素质兴检

认真实施“人才强检，素质兴检”工程，扎实开展“思想大解放、业务大培训、技能大练兵”活动，通过周五常规学习、业务知识考试、业务培训、岗位“学、练、赛”等活动，干警的业务素质普遍得到提升。两年共举办各类培训18期，培训人员220人次，刑检部门通过每月开展的“优秀案卷”、“优秀法律文书”评选活动，收到了很好的效果，侦查监督科的《邝献民等人非法吸收公众存款案审查逮捕案件意见书》被省院侦监处评为优秀文书。积极鼓励高学历教育，在职干警本科学历为88.9%，对参加硕士研究生教育考试的，院里给予一定时间的假期，并报70%的学费，通过这一激励政策，现有 3名干警参加了在职研究生学习。组织中层干部分别到醴陵市检察院、广州市天河区检察院、凤凰县检察院等国家级、省级先进检察院学习，开阔干警的视野，提升队伍的整体素质。

（三）增强纪律，转变作风

为培养干警的团结协作意识，加强纪律作风建设，组织干警开展封闭式军事集训活动，严格按照军事化管理，进行队列、步伐、射击、国防教育等训练。开展唱“红歌”歌咏活动，组织干警集中学唱革命歌曲，并要求在干警大会和重要活动前集体合唱。开展野外拓展训练，增强干警攻坚克难意志和团队意识。通过一系列的活动，现在全院干警在工作和参加集体活动时的精神面貌大为改观，营造了一种团结向上、激情洋溢、勇于进取的良好氛围。

四、下基层，为民办实事

为密切与人民群众的联系，提高执法公信力和群众满意度，扎实开展了下基层，访群众，为民办实事活动。2024年，开展了“大下访”活动，组织49名干警深入乡镇、社区，走访群众1960户，发放资料1000余份，收集意见建议200条，化解矛盾纠纷96次。

（一）把“走下去”常态化，建立深入基层的长效机制

把近年来“走下去”的措施常态化，定期组织干警对区内的机关单位、企业乡镇及社区进行走访和开展检务公开、法律宣传活动。今年2月--4月，按照“真正走进群众中去，真心倾听群众呼声，真心解决群众困难”的活动要求，开展了“进机关、进社区、进企业、进农村”的“四进”活动。各分管领导带领分管科室人员深入基层，宣传检察工作，走访

了辖区内17个乡镇的98个行政村，2个街道办事处的26个社区，12个企业，走访群众1000余户，走访慰问贫困户248户，发放慰问金32000余元，发放检务公开宣传手册1300份，宣传资料20000份，为社区群众举办以“什么是检察工作”为主题的法律宣传讲课27堂，受课群众2024余人，增强了群众对检察工作的认知度和了解度，同时也收集到了很好的建议和案件线索，为检察工作的开展奠定了基础。

（二）积极参与社会治安防控体系建设和平安创建活动

在处置突发事件、矿山整顿、抗冰救灾等工作中，优先安排和保障人、财、物，共派警力620人次，安排经费5.8万余元。认真开展扶贫帮困工作，为“5.12”汶川大地震灾民捐款4万余元；在 “大下访”和“四进”活动中为生活困难群众发放慰问金3万余元；在“千名干部下基层”活动中为5个村提供建设资金2.5万元；在社会主义新农村建设中为驻点村桥口镇下渡村提供资金2万元，并筹集建设资金60余万元，修建了通村通组公路、修缮了饮水渠道和水利设施。

五、突出特色，开展文明创建活动

针对检察机关的工作特点，积极开展文明创建活动，我们注重突出检察特色，重点抓好司法文明建设，不断增强文明创建活动推动力。

（一）以健康向上的文化娱乐活动传播精神文明，使干警在欢笑中受到教育和启迪，增加检察队伍的凝聚力。

从基础创建工作抓起，近年来，按照检察工作要求，开展了创建“文明家庭”、“青少年维权岗”、评选文明干警等一系列文明创建活动，每年都对评出的文明科室、文明标兵以及文明家庭给予宣传表彰。以“唱、演、会”等形式，提高干警的思想觉悟和组织观念，增强向心力，促进了两个文明建设的协调、健康发展。组织开展篮球邀请赛，使队伍保持了爱岗敬业、健康充实的精神状态。

（二）以主题教育根植先进执法理念，着力培养干警高尚的思想道德情操。近年来，先后开展了“强化法律监督，维护公平正义”主题教育、“大学习、大讨论”、“保持共产党员先进性教育”以及检察职业道德教育活动。在这些活动中，始终把倡导文明执法，践行“立检为公，执法为民”的检察宗旨摆在首位，树立正确的执法观。通过内创“文明科室”，外创“文明窗口”等途径，实行检务公开、文明接待和接受监督。不断创新机制，形成全院一盘棋的创建格局，以文明单位建设总揽全局，以创建带业务，以创建促发展，使创建活动向着经常化、规范化、科学化、制度化方向不断迈进。（

**第三篇：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。

**第四篇：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。

**第五篇：十二五人才队伍建设工作总结**

十二五人才队伍建设工作总结

十二五人才队伍建设工作总结

下面是我们文秘１１４的小编给大家推荐的十二五人才队伍建设工作总结供大家参阅！

近年来，我局紧紧围绕水利人才工作和改革发展大局，认真贯彻科学发展观，坚持以人为本，深入实施水利人才工程，加快水利人才队伍建设，为水利事业发展提供了有力的人才保障和支撑，现将“十二五”水利人才队伍建设工作的总结报告如下：

一、水利人才队伍的总体评价

“十二五”期间，我局水利人才工作按照市、县对水利工作的要求，以水利可持续发展为主线，以“发展民生水利”为重点，治水兴县，兴水富民，为水利事业跨越式发展作出了积极贡献。总的来看，“十二五”水利人才队伍建设取得了明显成效，截止到2024年，水利系统职工中具有硕士学历1人、本科学历13人、大专及以下学历人员67人；具有副高级专业技术职务人员7人、中级专业技术职务人员14人、初级及以下专业技术职务人员15人。

二、水利人才建设的指导思想

我局人才队伍建设以邓小平理论和三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照省委、市委加快水利改革发展的要求，积极推进水利人才队伍建设，坚持立足本县、着眼长远、学习先进、求真务实，着力培养高层次、高技能人才，不断加强水利人才工作机构和管理队伍建设，推进水利事业全面协调可持续发展，打造民生水利事业。

三、水利人才建设的实际成效

（一）编制水利人才队伍的工作规划

人才培养是一个基础工程、系统工程和长期工程，只有全面准确了解人才队伍建设的现状，才能增强人才培养的针对性和有效性。针对水利人才的特殊性，我局结合当地实际，制定了相应的人才工作规划。

一是开展调研。我局结合全市“十二五”水利发展规划，把水利人才培养作为五年规划的重要组成部分；成立专班对全局水利人才队伍建设情况进行全面跟进，组织专业培训，进行专业训练，不断提升水利人员的业务素质，提升水利人员的专业水平。

二是不断拓宽学习培训渠道。充分利用网络，定期刊载水利工程技术等知识，发布各类信息，为大家提供了学习交流的平台。同时，鼓励干部职工通过函授、自学、远程教育等形式提高学历和水平。针对水利工作操作性、实践性强的特点，因地制宜、分门别类地由经验丰富、技术较强的老同志与年轻同志结对，在理论上教、工作中帮、技能上带，通过开展传帮带，取得了良好效果。

三是着力做好人才吸收、引进和储备工作。通过面向社会招考、参加人才交流会等方式，全系统近年来录聘各类专业人才多人，充实和壮大了我局水利人才队伍。

（二）建立水利人才建设的长效机制

人才工作的有效推进要靠系统科学的制度作保障。我局高度重视人才制度建设，人才工作逐步走上制度化、规范化、经常化的轨道，从而促进了水利人才队伍建设的健康、长远发展。

一是建立再教育机制。我局鼓励干部职工参加各类学历学习、技能培训、考试的政策规定，提供充分的经费、时间保障。

二是建立竞争机制。依据《党政领导干部选拔任用条例》和有关人事政策规定，我局制定了相应干部管理办法和中层干部选拔任用制度和管理办法，激发了广大干部职工的工作热情和干劲。

三是建立责任机制。我局根据本局特点，先后制定了人才培养责任制和管理制度，强化了党管人才、党管干部原则，进一步形成了党组统一领导、一把手亲自抓、分管领导专门抓、职能部门具体抓的人才工作格局，实行领导联系制度，对重点技术骨干进行重点培养，不断增强水利人员的责任意识和管理能力。

四、水利人才建设的明显缺陷

我局目前存在的缺陷主要有:一是年龄结构成橄榄型，以46-55岁为中心向两边逐渐减少。二是学历层次偏低，大专及以下教育程度的占全局总职工人数的82%，反映了基础理论、基础知识教育的缺乏，不得不说是适应现代水利和可持续发展水利需要的一大障碍。三是中高级人才、高技能人才短缺，高级人才只占全局8.6%，中级17.3%，高中端人才较缺乏。

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