

<<基层检察院建设探索与实践>>

图书基本信息

书名：<<基层检察院建设探索与实践>>

13位ISBN编号：9787510201295

10位ISBN编号：7510201292

出版时间：2009-9

出版时间：蒙永山 中国检察出版社 (2009-09出版)

作者：蒙永山 著

页数：263

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<基层检察院建设探索与实践>>

### 内容概要

我国检察机关内设机构的设置，体现了我国特有的检察权双重属性的特点。但这种理想的设置方式，应当以检察人力资源充足为前提。而目前的实际情况却是，基层检察院工作压力大，人力资源严重缺乏。这一矛盾的存在，使得目前基层检察院的内部机构设置成为限制部分基层院工作绩效的重要因素。要实现检察权在基层检察院的合理分配与制衡，应当深化改革，实现机构设置的科学化、人力资源分配的合理化以及人事管理制度的科学化。

## <<基层检察院建设探索与实践>>

### 书籍目录

改革探索从基层检察工作实际谈检察权的优化配置  
检察委员会委员选拔标准的体系构建  
论基层检察院检委会委员选拔机制的完善  
职务犯罪侦查权监督制约机制研究——自律与他律相结合  
检察机关自侦案件内部监督制约机制探讨  
论我国检察机关提起民事公益诉讼制度的构建  
制度建设试论检察引导侦查机制  
上下级检察机关业务监督机制的反思与完善  
论案件管理中心运行机制的完善  
检察机关案件质量管理模式探析  
检察工作考核制度的理性思考  
论检察长列席审判委员会会议制度的完善  
业务实践  
侦诉协作机制实践与探索  
基层检察院公诉案件质量若干问题探讨  
职务犯罪线索管理的思考  
律师法修改与反贪侦查工作对策  
刑事和解在检察实践的适用  
浅谈毒品犯罪案件的推定问题  
论科学发展观下刑事审判监督的完善  
刑事审判检察监督存在的问题及对策  
浅谈如何建立完善对羁押工作的检察监督队伍管理  
基层检察干部队伍科学化管研究  
论基层检察干部队伍管理  
基层检察干部管理问题思考  
浅谈新形势下如何调动基层检察干警创业的积极性  
检察官在查办职务犯罪工作中的不良心理剖析  
宽严相济刑事政策与基层监察工作  
论宽严相济政策下“无逮捕必要”的适用  
“宽严相济”语境下逮捕权的运用  
如何在公诉环节贯彻宽严相济刑事司法政策  
宽严相济刑事政策在公诉环节之运用  
宽严相济刑事政策在监所检察工作中的运用  
调查研究  
基层检察院干部队伍管理存在问题的调查分析——以广西柳城县为样本  
论基层检察院队伍专业化建设——以武宣县人民检察院为视角  
对法院在刑事审判中预收罚金后从轻处罚被告人的调查分析——以广西鹿寨县为样本

## <<基层检察院建设探索与实践>>

### 章节摘录

插图：二是行政职级在检察官管理中的运用不合理。

“在行政化管理模式下，有限的行政职级不仅封闭了检察官的自我发展空间，而且误导了检察官对职业发展方向的追求，对检察队伍建设而言，影响了专业化进程”。

行政职级对于具有公务员身份的检察官来说是相当重要的，它决定了检察官的晋升和薪酬的高低，而且它的影响力对一名检察官来说是终身的。

虽然检察官也同时具备了检察官级别，根据检察官的级别，检察官也享有一定的检察官津贴，但是，检察官级别规定中明确，检察官级别津贴只是限于检察官在职时发放，检察官退休后即予以停发。

试想，在我国社会福利配套设施如此不完善的情况下，检察官级别津贴的规定，如何让在职时承担巨大政治风险和社会风险的检察官无后顾之忧？

在这种人事制度的导向作用下，促使部分干警谋官不谋业，不少业务骨干不愿在检察业务岗位上建功立业，宁可放弃专业特长而去竞争政工、综合等行政中层领导职位，以解决行政职级及薪酬的问题。

而当单位内部没有晋升机会后，一些优秀的业务骨干为了解决行政职级和薪酬问题，调往其他党政机关工作；一些优秀的业务骨干无法在本单位解决行政职级待遇，又没有办法通过调往外单位来解决薪酬问题的，有的在通过司法考试之后，辞职改行当律师，有的没有通过司法的，宁愿辞职到私企打工，也不愿继续在检察机关工作。

如1997年以后经招录考入我院的干警当中，就有三名干警通过司法考试后辞职当律师，有一名未通过司法考试的干警辞职到广东私企打工。

人事制度的缺陷，是造成检察人才流失的重要原因。

（三）检察官任用的考核机制与晋升机制相脱节，挫伤干警工作的积极性各级检察院根据上级的要求，建立了相应的考核制度。

但是，这种考核机制只是针对各个部门进行，并没有区分各部门的责任轻重、工作繁简、人员配置来进行，没有区别各部门的工作量来对每位干警所在的岗位实行量化和动态的绩效考核。

在考核评优时千篇一律，挫伤了部分干警工作的积极性。

而且，目前的考核机制没有实现真正的透明化、公开化，没有与干警的实质待遇相挂钩。

当涉及对干警评先评优、晋升的考核时，很多干警往往是凭印象和人缘关系来决定选择的对象。

在这种考核机制下，一些真正埋头苦干的干警，由于没有更多的时间去处理单位的人际关系，所以，往往在考评时的人缘分数低。

<<基层检察院建设探索与实践>>

编辑推荐

《基层检察院建设探索与实践》是由中国检察出版社出版的。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>