



学科导航4.0暨统一检索解决方案研讨会

当前检察机关考评机制的四大问题

<http://www.fristlight.cn> 2007-09-17

[作者] 郑文

[单位]

[摘要] 当前,我国各级检察机关都建立了相应的考评机制,这对激励各级检察机关争先创优,提高检察官整体素质,推动整个检察工作的发展起到了积极作用。但在实际操作和认识上 笔者认为存在一些误区和问题。

[关键词] 检察机关;考评机制

当前,我国各级检察机关都建立了相应的考评机制,这对激励各级检察机关争先创优,提高检察官整体素质,推动整个检察工作的发展起到了积极作用。但在实际操作和认识上 笔者认为存在一些误区和问题。主要表现在: 问题一:重办案考评、轻调研考评 重实践轻理论,重办案轻调研,是检察机关重建以来开展各项检察工作中普遍存在的问题。一方面大家认为检察机关办案任务重没有时间搞研究;另一方面认为做理论研究是专家学者的事,检察机关只要办好案就行了。由于思想上没有给予足够的重视,因而在考评机制中,调研工作常常显得无足轻重,甚至不纳入考核范畴。即使纳入考核内容了,具体操作时,只要办案任务完成,调研任务没完成影响也不大。这样做的结果是,在关于司法体制改革的研究讨论中,一些专家在媒体发表文章,质疑检察机关的宪政地位,主张削弱甚至是取消检察权,使检察制度和检察理论面临挑战。面对各种质疑、取消、削弱的声音,来自检察机关内部的反驳声却极其微弱。这与检察机关长期不重视理论调研工作,不重视培养自己的中青年法学家不无关系。因此,检察机关在考评机制改革时应当将检察调研工作与检察办案实践工作放在同等重要的位置,使检察理论、检察实践相互影响、共同发展。 问题二:重整体考评、轻个人考评 目前检察机关几乎都制定了目标管理办法,但主要是针对单位整体而言,各级检察院往往高度重视上级院对本院的考评、上级院各部门对本院各部门的考评,并将考评结果与年终奖金挂钩。对个人的考评却非常忽略,甚至可以说几乎处于空白状态,或者说各级检察院并没有把对个人的考评放在重要的议事日程上。这主要表现在:年度考核与平时考核脱节,没有将平时考核与年度考核有机地结合起来。平时没有把干警的日常工作表现记录下来,到年度考核时只能凭大致印象而定,使年度考核考而无据。 问题三:重行政考评、轻专业考评 人民检察院是行使检察权的法律监督机关,检察权属于司法权,不同于行政权,两者是性质不同的权力。司法权的价值取向是公平正义 而行政权的价值取向为效率优先。由于历史原因,我国的司法权高度行政化,不论是检察机关的建制,还是检察机关的管理活动都是按照行政体制的结构和模式构建和运行;检察官考评制度基本套用公务员考核制度,无论是考评内容、考评方法、考评结果还是激励机制,均不可避免地带有浓厚的行政色彩。套用行政管理的考评模式势必掩盖检察工作的司法属性,混淆法律监督工作与行政工作的区别,使检察机关司法属性的考评机制特色没有显现出来,这与当前消除司法权力行政化的改革方向是背道而驰的。 问题四:重内部考评、轻外部考评 按照现有的操作模式,各级检察院的考评工作一般都是在系统内部进行。虽然检察机关考评制度是人民检察院内部管理和监督的一项重要制度,借此能够充分了解各级检察院履行职责的情况,实行业绩考核,作为奖惩的依据,能够有效激发检察官工作积极性,推动检察工作发展。但是并不能因此完全关起门来自评。毕竟检察机关各个部门的工作做得好不好 直接关系到司法权威与法治信仰,关系到社会公平与正义的维护与实现,同时也直接关系到民众的切身利益,因而,检察机关的评议不仅是检察院自己的事情 更是关乎社会公正的大事。所以,检察机关的考评机制有必要借助外部的力量或信息,全方位客观、全面地评价检察官及检察工作,这样可以避免自己监督自己、自己评价自己的弊端,保证考评的客观。建立科学合理、可操作性强的检察机关考核评价机制 是人民检察院全面落实科学发展观,正确履行法律监督职责,实现和维护社会公平正义的本质要求,是规范检察官职业化管理的客观需要。在新的历史条件下,人民检察院应以加强队伍建设、促进司法公正为目标,力求全面客观、分类考核、利于操作,进一步改革、完善符合检察工作规律和检察官职业特点的业绩考评机制。

