



探索精治善为的综治新路径

孙扬
北京市东城区委常委、政法委书记

社会治安综合治理中心作为整合平安建设资源、协同处置矛盾纠纷的重要平台,是坚持和发展新时代“枫桥经验”、提升治理效能的重要载体。北京市东城区是首都功能核心区,肩负着维护安全稳定的重要使命。如何有效破解资源约束紧、风险传导快、化解力量大的现实难题,成为我们必须回答好的时代课题。

近年来,东城区立足区域实际,不断深耕“网格化治理”“矛盾调处一体化”实践,以综治中心规范化建设为突破口,探索出一条符合超大城市核心区特点的集约高效社会治安综合治理新路径。在空间布局上,突出“一体调处”,设置“正阳江安”综治中心作为总枢纽和主阵地;同时,在天坛、地坛分设两处矛盾调工作站作为重要支撑,形成“一主两副”的工作格局。在机制运行上,突出主动感知、梯次递进,充分发挥自下而上的社区汇聚系统,自上而下的平安恳谈机制、因地制宜的地区和行业综治品牌集群三项机制作用,打造符合核心区特点的社会治安综合治理标杆工程,切实把矛盾纠纷化解在

基层、化解在萌芽状态。

一、破解空间资源约束难题,打造集约高效的社会治理综合管理中枢

核心区寸土寸金,物理空间有限,难以依靠增容扩建来满足社会治安综合需求。同时,治理事项复杂多元,若功能布局分散、力量配置平均,极易导致资源浪费与效能低下。面对有限空间与无限责任之间的矛盾,东城区摒弃贪大求全的粗放思路,转向功能集成、流程再造的精细化社会治安综合治理路径。

我们坚持方寸之地也能有大作为的理念,对区街两级综治中心进行系统性重塑。一是空间布局集约化。区级中心依托信访接待大厅改造升级,科学集约群众接待、调解服务、指挥调度、心理服务四大功能区,实现从“物理相加”到“化学相融”的效能升级。街道中心则统一设置登记受理、信访接待、法律服务、调解工作、指挥调度五个基本功能区,并因地制宜拓展特色单元,确保群众诉求“只进一扇门、最多跑一地”。二是运行流程高效化。建立5家常驻、12家轮驻,多部门驻点的弹性入驻模式,明确权责分工;设定一般7日、复杂30日的办结时限,强化全流程线上闭环督办。通过流程的“精打细算”,实现社会治安综合治理效能的“精耕细作”。三是功能配置精准化。明确区级中心“非全科门诊”定位,聚焦统筹调度、专业处置、法治保障,避免功能泛化。街道中心强化实战导向,前台“一窗受理”精准导流,后台各功能区协同发力,确保力量用在刀刃上。

二、破解风险集聚扩散难题,构建梯次递进的化解链条

核心区风险敏感性强,矛盾易发酵、易上行,若处置不及时、疏导不得当,个别问题可

能演变为系统性风险。宜散不宜聚是核心区矛盾化解的基本规律,关键在于构建起风险层层过滤、压力梯次疏解的有机体系。

东城区创新实践多调合一模式,打造“漏斗型”四级化解链条:源头层面,夯实1971个微网格“神经末梢”,依托网格员“日格上走、事格上巡”,通过社区汇聚平台实时感知上报苗头隐患,确保风险见之于未萌。社区层面,整合社工、楼门院长等力量,就地化解一般纠纷。街道层面,发挥17个街道综治中心“纠纷消峰”主阵地作用,打造“四合一家”“安定枫景”等特色品牌,对疑难案件启动“吹哨报到”机制协同处置。区级层面,聚焦跨域疑难复杂矛盾,整合政法、行政资源实行首接负责、联动调处、司法兜底,形成小事不出社区、大事不出街道、矛盾不上交的社会治理综合治理闭环。

三、破解基层权责失衡难题,推动政法力量的下沉融合

社会治安综合治理面临不少困难,特别是对涉及多部门的复杂问题,街道社区往往看得见、管不了。同时,传统模式下,区级部门多以下任务、压担子为主,难以形成高效协同、同频共振的合力。

为破解条块分割、权责脱节问题,我们推动工作理念从自上而下的督查考核向自下而上的服务支撑深刻转变,将区级政法力量定位为基层的支援部队和专业后盾。一是建立实名制下沉机制。法院、检察院、司法局选派骨干干警对接街道,实行街道吹哨、干警报到,使专业力量成为社会治安综合治理的生力军。二是创新平安恳谈机制。通过集中座谈、随机访谈、定向约访三种方式,建立区级政法单位领导、街道政法委员、“三官一师”

(即法官、检察官、警官、律师)三级联动责任体系,直插一线听真话、察实情、解难题。三是构建闭环式处置机制。恳谈形成问题清单、研判制定任务清单、督办生成落实清单、督责形成成效清单,并将处置情况纳入平安建设考核,确保问题“发现—交办—解决—反馈”全链条闭环管理。

四、破解滞后难题,强化数字赋能的预警预测

核心区风险变化快、关联性强,运用现代科技提升社会治安综合治理的预见性、精准性,是应对复杂局面的必然选择。

东城区将数字赋能贯穿综治中心运行全过程。在信息采集端,社区汇聚平台让社工移动端成为流动的信息探头,实时采集人、地、事、物、情等动态数据,确保源头信息鲜活可视。在风险研判端,“金水桥边”矛盾风险监测指挥平台整合海量数据,运用算法模型动态生成三色平安指数热力图,实现对风险态势的精准画像和提前预警。在重点管控端,创新构建重点人群风险评级模型,实现一人一策的精准管理和服务,防范系统性风险。

党的二十届四中全会提出,深化社会治安整体防控体系和能力建设。东城区通过综治中心的规范化、智能化、实战化建设,有效破解超大城市核心区社会治安综合治理面临的一系列难题,探索出一条聚散有度、精治善为的新路径。下一步,我们将继续深化机制体制创新,推动社会治安综合治理重心下移、力量下沉、保障下倾,不断提升矛盾纠纷预防化解法治化水平,努力为首都功能核心区长治久安奠定更加坚实的基础,为超大城市治理现代化提供更多“东城经验”。

熊亚平
湖北省司法厅党委委员,
省监狱管理局党委书记、局长

”格局,持续擦亮湖北监狱系统罪犯读书改造、“零违纪”竞赛、劳动改造竞赛评选等活动品牌,形成教育改造全过程工作闭环,努力将罪犯改造成为守法公民,统筹推进教育改造、社区矫正、安置帮教、纠纷化解、法治宣传等工作,主动加强与社区矫正、安置帮教等部门衔接配合,共同开展执法实务、刑释衔接等同堂培训,建立健全“横向协同、纵向联动、数据畅通”的协调联络机制,协助刑释人员顺利回归融入社会,组织“春风行动”监狱人员就业推介会,扩大自愿接受刑释人员企业名单,拓宽刑释人员就业渠道。积极建立健全为罪犯办理社会保险机制,建好罪犯“刑释安置储备金”,有效预防和减少重新犯罪。

四、紧扣法治监狱建设目标任务,着力健全完善严格规范的刑罚执行工作体系

监狱机关作为国家刑罚执行机关,应强化法治思维和法治方式,坚持把公平正义作为监狱刑罚执行的生命线,深化刑罚执行一体化建设,更加注重法律效果和社会效果的统一,持续提升监狱工作法治化水平和执法公信力。

依法推进执法规范的防线前移,做好罪犯“减假暂”证据真实性、完整性、关联性审核,推进监区举证质证试点工作,严防非法证据。

严格执行防止干预司法“三个规定”,健全案件办理责任制,既要防范罪犯“提钱”出狱、“纸面服刑”,又要解决好适用不精准、不敢用等问题。研究制定进一步做好执法证据保全的规定,对“以前哪些执法资料要保留、从现在起哪些执法轨迹要保存”进行明确,让执法工作经得起时间的检验。

全面推进法治监狱建设。在全省监狱加强狱务服务中心建设,做好狱务公开,推动监狱公正文明执法。积极协调争取政策资金,加快监狱重点项目建设,推进监狱设施更新和功能完善,改善执法条件和改造环境。完善合法性审查机制,发挥公职律师、法律顾问及法治审查工作人员作用,落实国家工作人员学法用法、领导干部应知应会党内法规和国家法律清单制度,推进国家赔偿审委员会制度建设,确保监狱工作始终在法治轨道上运行。

五、紧扣民警队伍建设目标任务,着力健全完善全链条的选育管用工作体系

干事创业,关键在党,关键在人。我们要以全省“干部素质提升年”为契机,不断打造过硬铁军队伍,为监狱改革发展稳定和用心用情改造罪犯提供有力组织保障。

深入开展湖北监狱系统民警队伍突出问题集中整治教育整顿,持之以恒纠“四风”、树新风,深入整治形式主义为基层减负,营造风清气正的政治生态。加强“省局、监狱、监区”民警教育培训三级体系建设,继续发挥湖北省监狱管理局党委党校主阵地作用,综合利用湖北监狱工作大讲堂,推进“关键少数”、重点对象、条线民警的教育培训。

推动全系统警级晋升工作改革,建立完善民警警级晋升管理办法,激励引导民警开拓进取、干事创业。鼓励和支持一线民警职工开展难点攻关、品牌试点、经验创造。

持续推动创先争优,更加关心关爱基层民警,大力推行“八个监区一线”工作法(即决策部署在监区一线落实、执法行为在监区一线规范,改造质量在监区一线提高、管教能力在监区一线提升、经验做法在监区一线出新、民警作风在监区一线转变、工作业绩在监区一线创造、干部成长在监区一线培养),形成上呼下应、群策群力的生动局面。

工作实际,畅通检察官助理与司法行政人员、员额检察官之间的转任通道,着力培养专业型、职业型检察官助理。

高阶领航并进淬砥柱。聚焦“赋权提能”。出台《关于落实高阶段检察官助理出庭时有关权限的通知》,明确高阶段检察官助理出庭权限,规范具体审批操作流程,为高阶段检察官助理遴选打下坚实基础。深化“类案研析”,通过组织典型案例例周学习、列席检委会集体学习环节、主讲案例分析课等活动,系统提升高阶段检察官助理案例挖掘与思维引导能力。强化“引领示范”,安排综合素能优秀的高阶段检察官助理协助部门负责人开展日常管理、新人传帮带的工作,提拔使用检察官助理担任部门副职,使其完成从“学习者”到“传授者”“管理者”的角色转变。

湘潭市检察机关自开展检察官助理一体化培养工作以来,逐步实现检察官助理从辅助办案到支撑发展、从专业单一到综合全能的转变,检察官助理队伍建设成效显著。40余人获评全国、全省检察标兵能手,38人入选全国、全省检察专业人才库。一批优秀检察官助理已成长为单位中层骨干,成为检察事业发展中的中坚力量。未来,我们将持续深化人才培训机制创新,练强检察履职“内功”,以坚实人才支撑和高质效法律监督实践,为推进更高水平法治中国建设贡献检察力量。

用科学考评体系推动高效履职

杨军
陕西省榆林市人民检察院
党组书记、检察长

从当前检察工作的视角审视,过往的考评体系确实存在某些“一刀切”的弊病,实践当中出现唯指标、唯数据论现象,导致办案人员为数据和考核所累,但同时要认识到,过去的考评体系对督促检察机关依法主动履职曾发挥了应有作用,不能全盘否定,对其精华的部分仍然要保留借鉴并进一步优化。

如何重构科学考评评价体系?一是需要各级检察机关秉持实事求是的态度,锚定改革目标和任务,加强调研论证,切实解决“立什么、如何立”的问题。

二是坚持全局推进与局部试点相结合,鼓励基层检察机关结合地域实际情况,先行一步、勇于创新,形成一批可推广可复制的成熟做法。

三是要从利长远见长的出发,加强“破”与“立”的平稳过渡,蹄疾步稳建立新的考评体系,最终落脚于狠抓落实上。

二、构建更加科学合理考评体系的实践探索

“一取消三不再”决定实施以来,榆林市检察机关在狠抓落实上下功夫,检视旧指标旧体系分析问题、剖析根源,研究制定更加科学务实管用的考评措施。

树立考评正确导向。在决定实施之初,一些基层干警存在认识上的误区,认为“一取消三不再”意味着不要求指标数据、不要求办案数量,也不用再考核和评价。对此,市检察院及时在党组会、全市检察长研讨会上对蕴含政策之中的哲理、目的和要求进行了深入解读,明确不是不再考评,而是要构建更加科学合理精准的考评体系,统一全市检察干警的思想认识。

强化考评结果运用。紧密结合岗位职责,设置不同岗位职责之间的共性指标以及可量化的个性指标,确保考核标准更加公平合理。

考评过程公开透明,引导干警树立正确的业绩观,真正将实干担当、业绩突出的部门和干警评选出来,将考评结果作为干警选拔任用、职级晋升、评优评先的重要依据。

积极开展改革创新项目创建,检察理论课题研究、机制制度完善创新等形式丰富的活动,进一步激励全市检察干警开拓进取、创优争先。

三、构建更加科学合理考评体系的未来展望

理论是推动工作、解决问题的“金钥匙”,

实现考评工作的科学化合理化,需要构建适应时代要求的检察机关考评理论体系,为实践工作提供遵循、明确思路。榆林市检察机关坚持边实践边总结,对构建更加科学合理考评理论体系进行了深入研究探索,我们认为新考评体系要重点把握以下几个方面:

一是明确以“高质量办好每一个案件”为中心。考核评价的根本目的是促进检察机关和检察人员对宪法法律赋予的法律监督职责充分履行到位,所办的每一起案件都符合高质量的标准,检察工作所有的思路、方法、举措都要围绕“努力让人民群众在每一个司法案件中都感受到公平正义”去谋划落实。

二是统一“办案质量与数量并重更加注重质量”的认识。办案质量与数量之间是辩证统一的关系,没有一定的办案数量积累,质量也就无从谈起,没有质量的办案反而会导致更加严重的后果。我们应坚持“有质量的数量”和“有数量的质量”,并且统筹在更加注重质量上的认识。

三是厘清考核与评价、考评与管理之间的关系。考核结果是评价整个周期内工作优劣的重要依据和象征载体,而对日常各项工作的评价情况又决定着最终的考核结果,二者互为基础、相辅相成。无论是考核,还是评价,二者目的都是更好地服务检察管理,是加强检察管理的重要方式和手段。

四是坚持“六个转变”以更好促进考评成效。考评工作中要积极转变理念和方法,从单一机械考评向因院施策考评转变、从简单的数据考评向充分发掘数据的分析研判功能转变、从重视办案数量考评向实体与程序并重转变、从年终定期考评向加强平时监督管理转变、从繁杂的多头考评向精简高效考评转变、从上级院主要考评向自觉加强自我考评转变,以良好的考评成效提升检察办案履职质效。

梯队建设注入动能。

三、“三阶九转”模式下一体化培养的实践路径及成效

初阶筑基培育启新程。我们实施“双学铸魂”计划,实行“政治必研清单+业务必学条目”双学制,涉及思想政治理论、党内法规、检察工作实务等21项必研必学项目,带教师注重从政治、理论、业务三维剖析归纳,开展业务讲授、案例讲评,既讲清经验做法,又讲透价值导向和司法理念。首创“团队对垒”模式,充分发挥专业人才示范引领作用。挖潜内部一线资深检察官、办案能手担任“团队对垒”导师,团队长一对一传授业务经验,强化专业化岗位练兵,不定期开展团队论辩赛,以赛代训,以赛促训。

中阶实践赋能锻精兵。突出“实战砺能”导向,带教师带领检察官助理深入办案一线,参与办理重要案件、承担重大课题,参与中心工作。如组织检察官助理参加社区矫正巡回检察,参与刑事案件听庭评议观摩;有针对性地安排检察官助理撰写专项分析报告、社会治理检察建议、专题调查研究报告等工作。

搭建“赛训结合”平台,重点以市级以上优秀案例、优秀法律文书、优秀检察建议“评选”以及各类业务竞赛为依托开展以赛代训,

拓宽业务视野,培养检察官助理复合型监督能力。探索“多轨转任”通道,尊重个人意愿和

构建检察官助理一体化培养模式

雷振湘
湖南省湘潭市人民检察院
党组书记、检察长

特色的检察官助理一体化培养路径。

一、检察官助理队伍管理的现实困境

当前,检察官助理队伍管理面临三大核心困境,一是能力培养存在隐性断层。新入职检察官助理虽具备扎实法律理论基础,但理论与实务融合不足,特别是在复杂案件办理、法律文书撰写等方面较为明显。日常工作多局限于单一类型案件处理,缺乏多元业务历练,能力边界固化;司法行政事务处理能力重视不足,影响整体工作效能。二是职业发展陷入瓶颈。员额检察官配置趋于饱和,助理入职周期长、竞争激烈,晋升通道狭窄。同时,职业规划体系不够完善,部分检察官助理陷入职业倦怠与发展迷茫。三是一体培养机制弱化。

培养呈现“碎片化”,未形成“基础—进阶—高阶”的完整链条,不同资历的检察官助理采用同质化培养,与最高检“分阶段培养训练”工作要求有差距;系统内各类培养资源存在“孤岛现象”,共享协同不足,难以形成培养合力。

二、检察官助理“三阶九转”模式下的培养体系构建

“三阶九转”模式核心在于“分阶段设定

程序事务转实质办案,通过检察官“手把手”跟班带教,引导助理深度参与证据审查、事实认定、法律适用等核心环节,鼓励在检察官指导下相对独立办理简单案件。二是单一技能转复合能力,安排检察官助理参与重大案件办理、课题研究、专项报告、临场检察建议撰写等工作,提升调研写作、临场应变、口头表达等综合能力。三是被动执行转主动规划,通过积分制考核、多维度评价,让检察官助理明晰自身优劣,引导向特定方向发展,变被动接受任务为主动规划职业发展。

高阶段培养——从“骨干”到“引领”的跨越。

聚焦独立行使检察权相关能力训练,为遴选检察官、独立办案奠定基础。一是辅办协助转相对独立,按照员额检察官标准,提升检察官助理独立处理普通案件、参与重大疑难复杂案件的能力。二是个案办理转案总结,培养检察官助理类案审查、引导侦查、出庭技巧等能力,引导其从宏观视角解决业务领域共性问题。三是合格履职转创新引领,明确检察官助理“传帮带”职责,推动其从培训参与者转变为课程讲授者、经验传播者,为检察官人才