县级检察官助理现状与职业发展方向

**——以F省Y市人民检察院检察官助理现状为样本**

永安市人民检察院 郑 翔 [[1]](#footnote-2)\*

内容摘要：经过5年司法体制改革以来，当前的县级检察官助理处于一种入额难、职级晋升难、转岗难的“三难”状态，获得感、认同感、荣誉感“三感”缺失，引发消极情绪，不利于检察队伍的稳定性。本文就立足县级检察官助理岗位，谈一下现有窘境，从职级晋升、部门重视、培养方向、考核机制等方面分析原因，并着重从职业规划、职业保障两方面浅谈解决县级检察官助理职业发展路径。

关键词：检察官助理、窘境、职业发展

2016年司法体制改革以来，将原有的司法人员进行分类管理，把人员分为员额检察官、检察辅助人员（检察官助理、书记员、检察技术人员以及司法警察）、司法行政人员。检察官助理的建立对于员额检察官办案是起促进作用，确保员额检察官专注办案，提高办案质量，提升办案效率。经过5年的司法体制改革，检察官助理改革暴露出一些新问题，对检察队伍的稳定和人员的培养造成一定程度的影响。由于部分检察官助理在司法体制改革以前已经是检察员，如今和刚入职的检察官助理处于同一起跑线，对 “老检察官助理”[[2]](#footnote-3)而言，他们的前面的方向在哪里？本文就以以F省Y市人民检察院检察官助理的现状进行调研，深入剖析原因，并探讨当前形势下县级检察官助理职业发展问题，希望引起重视，进而助力检察官助理职业发展。

一、F省Y市人民检察院检察官助理现状

（一）检察官助理人数少

司法改革的初衷是通过组建“员额检察官+检察官助理+书记员”新型办案模式，但随着司法体制改革、检察机关转隶到监委等问题，员额检察官：检察官助理无法达到1：1比例，检察官助理较少，势必影响了员额检察官的办案效率，导致检察官于检察官助理之间的协助无法达到最优的效果。如Y市人民检察院现有政法干警53人，工勤人员6人，聘用制书记员8人，派驻纪检监察组3人。其中，员额检察官24人，检察官助理18人，而员额检察官比检察官助理多6人，出现了1名检察官助理搭配2名员额检察官的情况，不能充分满足该基层院员额检察官办案的需要。

（二）检察官助理职业定位混同

Y市人民检察院18名检察官助理中分配在办案部门的只有12人，有6人分配到了政治处、综合业务部门，占了三分之一。而这12人中，只有6人在第一检察部门（Y市的第一检察部承担了普通刑事案件、重大刑事案件类型案件，占全院案件刑事案件数量的85%以上），这6人检察官助理，平均一个人负责2名员额检察官，其多数的工作时间消耗在开庭、提审、文书校对、内卷装订等“事务性”工作。可想而知，因对检察官助理的身份地位认识不清，导致真正从事“专业性”工作（即在员额检察官的指导下承担案件实质性审查工作、法律文书草拟等）的人数太少，而绝大多数检察官助理主要从事“事务性”工作，无法真正发挥其作用，让很多检察官助理无法对职业产生获得感、认同感、荣誉感，甚至感觉到边缘化，缺乏归属感。试问下，长期从事“事务性”工作的检察官助理，是否有勇气入额，能否承担起员额检察官的责任！

（三）检察官助理晋升难

一方面，入额时间长。按照规定，县级的员额检察院的比例控制在中央政法专项编制的39%，而Y市的员额检察官24人比例占政法专项编制40.69%，高于规定的比例，而这24人中出现下一轮员额空编也要2022年以后，也就意味着，2018年以后检察官助理（2018年该院的检察官助理即上述所说的18人）要等5年以后才有机会参与入额遴选资格考试。

另一方面，职级晋升难度大。根据2019年6月17日，中共中央组织部、最高人民法院、最高人民检察院印发了《关于法官助理、检察官助理和书记员职级设置管理的通知》，检察院助理职级序列分为：特级检察官助理、一级至四级高级检察官助理，一级至五级检察官助理，与综合管理类公务员二级巡视员至一级科员一一对应。其中县级检察院设置三级高级检察官助理以下职级。对检察官助理职级晋升审批权限，与本院司法行政人员对应职级层次的审批权限相同（也就是按照公务员职级晋升的审批权限）。就Y市人民检察院18名检察官助理中，只有1名四级高级检察官助理，6名四级检察官助理，剩余11名五级检察官助理，四级以上检察官助理占比检察官助理比例为38.9%,而四级检察官助理的平均年龄为47.28岁。这意味着，按照行政化的管理模式下的晋级，多少还是带有“按资排辈”的色彩，这些平均年龄为30.5岁的五级检察官助理的晋级之路还相当漫长。

二、检察官助理现状瓶颈之原因

（一）因辅助性地位，检察官助理不受重视

按照规定，检察官助理系检察辅助人员，其主要职责就是辅助员额检察官办案，在员额检察官指导下办理案件，由于其的辅助性地位，因此检察官助理往往处于被忽视的群体。如各大媒体、平台宣传的检察机关内部优秀人才基本上都是员额检察官，毕竟现在司法体制改革，能够入额的检察官基本上是能手，因此现在各类优秀人才的评选都是优先考虑员额检察官，而检察官助理较少能够引起各级部门的重视，所以检察官助理很难通过助理的岗位上发光发热，只有遴选充实到员额检察官队伍中去，才有机会展示自己。就笔者所在的Y市人民检察院，有不少的会议只有员额检察官才能参与，而且办案所需要的法律专业书籍，也只配给员额检察官。

（二）受到转隶影响，检察官助理出现断层局面

2017年，检察机关反贪、反渎、预防等部门陆续开始整体转隶至地方监察委员会，相关编制也随之转至监察委员会。就Y市人民检察院而已，由于受到转隶影响，从2017年至今处于满编状态，一直2022年才可能出现新招录的局面，在此长达6年的时间无法补充新鲜力量。由于招录的基本上是书记员或检察官助理，因此检察官助理出现了严重的断层局面，这也就是为什么Y市人民检察官的五级检察官助理的平均年龄都30岁以上的原因了，这也就是为什么检察官助理人数少于员额检察员的因素之一了。

（三）培养机制不当，检察官助理成长陷入窘境

1、对外的实地培训少。基层检察院能够参加实地培训，主要还是以省级培训为主，国家级的培训由于参训名额 “粥少僧多”，基层院都是要靠运气才有资格参加，而这些培训基本上都要求是业务骨干，基本上都是员额检察官，几乎没有检察官助理参与。

2、对内的“师徒制”司法传统渐失。一方面是，员额检察员没精力教。以往的培养模式为师徒式“传帮带”，但经验丰富的“师傅”入额后，其办案的数量大幅攀升，责任压力倍增，而办案精力有限，无暇培养“徒弟”[[3]](#footnote-4)。另一方面，“老检察官助理”不想教。改革后，将他们同年轻的检察官助理同等对待，而忽视他们长期的经验，无法受到重视，导致与年轻的检察官助理经验分享和交流的积极性不高[[4]](#footnote-5)。再加上新进人员的学历越来越高，如Y市人民检察员五级检察官助理均是全日制大学本科法学专业，而四级以上检察官助理的“老检察官助理”有的还是高中学历，专业也多数不是法学，这种情况下，个性化强学历高的年轻人容易出现不愿意学的局面。

（四）考核内容不完善，检察官助理缺乏调动积极性。

司法体制改革后，检察官助理属于检察辅助人员，协助检察官从事办案工作，如草拟法律文书、出庭等工作[[5]](#footnote-6)。结合笔者近年来的工作实际，改革后的检察官助理所草拟的文书，不论是程序性的法律文书还是实体性的法律文书，如审查报告之类，其的审批权限从原先的科室长改为办案单元组的员额检察官，其实和改革前没有太多差异。换句话说，也就是改革前后检察官助理的实质性工作没有发生很大的变化。但是由于考核内容的不完善，导致检察官助理的考核标准不统一，无法提现其个人价值，容易导致部分检察官助理的心理失衡。就以Y市人民检察院为例，虽然有制定相关的检察官助理考核标准，但是，由于不同部门检察官助理的标准不一致，无法全院性评价检察官助理的工作，最后到年底考核的时候依旧是按照文字工作的完成情况进行考核，即检察官助理撰写的信息、调研、宣传的被采用情况，由于考核机制的不完善导致造成工作上态度的消极性、责任心不强等。

三、检察官助理职业发展方向之路径

自2016年全国检察机关人员分类管理基本完成之后，一直到2021年这五年来，检察官助理制度改革陷入僵局，一些问题逐步暴露出来，而未得到解决，严重影响和制约检察官助理的发展，本文就重点围绕如何最大限度地解决检察官助理目前的窘境，确保检察队伍的稳定性。以下从职业规划、职业保障两个方面提出解决路径。

（一）职业规划——提供多种选择。

笔者认为，由于现如今很多检察官助理同检察官一样都是通过公务员考试进入检察序列，只是因为司法体制改革，部分检察官助理未能进入检察官队伍而已，因此，对于检察官助理的发展应该多元化考虑。

1、出路一：扎根检察官助理队伍

要改变检察官助理为检察官的“后备军”的认知，毕竟不是所有检察官助理都可以成为员额检察官，也不能要求检察官助理应当将成为员额检察官视为唯一目标。检察官助理的发展理应是从五级助理到高级助理，而不是多数人认为的进入员额检察官的序列。因为，这不是职务晋升，也不是待遇提高，只是身份的转变，以及个人对职业的不同追求，毕竟有人是希望获得检察官殊荣，而有人愿意扎根检察官助理队伍。[[6]](#footnote-7)

检察官助理也可以在自己的助理序列范围内成为优秀的人才，希望这点能够引起相关部门、领导的重视，能够让一些可能无法成为员额检察官的检察官助理们能够在该序列光彩夺目，也能够实现自己的人生价值，增强职业荣誉感。

2、出路二、补充员额检察官队伍

根据现在的规定，未来很长一段时间的员额检察官来源于检察官助理，检察官助理需要在办案中草拟审查报告、参与讯问、出庭的实际中磨练，为将来可以成为检察官做好准备。检察官助理可以通过遴选进入员额检察官序列，但是由于员额检察官总数有控制，如Y市人民检察院员额检察官比例不超过39%，目前一共进行2轮的遴选，员额检察官已经满额，需要员额检察官出现退休、调离等情况才有空编，这不仅是长时间的等待而且是激烈的竞争，所以目前的检察官助理是难以进入员额检察官队伍的。

完善员额检察官“退额”机制，明确 “退额”情形，而不仅仅是退休、离职，不要让“退额”成为空谈，真正组建“能者上，庸者下”的员额检察官队伍，也让优秀的检察官助理尽快加入员额检察官队伍中。

3、出路三：其他部门交流

目前仍有很多检察官助理在政治部、办公室等综合性岗位上从事与办案相对无关的工作，这与检察官助理的本身定位是相违背的。检察官助理具有辅助性，和法律性，就是检察官助理则是协助检察官完成与检察核心事务密切相关的非核心性辅助事务，是法律工作者，不是行政人员[[7]](#footnote-8)。而这些长期从事行政工作的检察官助理，法律专业性可能受到影响，但管理、文字或者宣传方面可能得到锻炼，转岗到综合部门或者到其他党政机关等等不失为一种选择。当然，这不仅仅是针对在政治部、办公室等综合性岗位的检察官助理们，对其他岗位上检察官助理们来说，让自己经历多岗位的锻炼，学习办案以外的技能，也是对自己综合素质的一种提高，也许会有另外一番天地。

对于检察官助理的出路，不是一味的默认为检察官助理序列或者等排队进入员额检察官，而是希望相关部门能够重视检察官助理的职业发展，通过谈心谈话，最终结合各自的优势，让检察官助理有多种选择的机会。

（二）职业保障——确保队伍稳定。

1、检察官助理晋升机制

司法体制改革的本意就是区分行政人员与业务人员，但检察官助理的晋升参照公务员行政级别晋升，这样行政化的晋升难以体现检察官队伍的专业化、职业化的要求。笔者建议，打破现有僵化的等级晋升制度，并在遵循等级考核晋升的基础上，考虑检察官队伍专业化、职业化的特点。在参考公务员行政级别晋升的基础上，构建完善的检察官助理晋升渠道和待遇保障，从中激发检察官助理的积极性和上进心，尤其避免新招录的检察官助理与“老检察官助理”的无差别对待，不要让“老检察官助理”“寒心”。

关于县级检察官助理晋升可以划分三、四级高级检察官助理以及一级到五级检察官助理，每个级别可以明确晋升的具体时间，而且可以参考员额检察官的职级晋升，即在四级高级检察官助理以上规定人数限制。关于审批权限，能否也参考员额检察官的职级晋升的权限，将一级到五级检察官助理的其审批权限下放为本院。例如：规定新入职的检察助理根据学历、工作经验划分为为五级或者四级检察官助理，经过3年的培养以及考试，晋升为四级或者三级检察官助理，以此类推，以后每向上晋升一个级别的检察官助理均要经过一定的时间年限及考试，而晋升到四级高级检察官助理需要有比例控制以及相关部门组织的考核，真正保障检察官助理的切实利益。这样，可选任等级较高的“老检察官助理”为新进检察官助理的师傅，逐步培养年轻的检察官助理。[[8]](#footnote-9)

2、检察官助理培养机制

司法体制改革后，关于检察官助理、司法行政人员的招考有明确的区分，之后的检察官助理的培养主要是集中在扎根检察官助理队伍或进入员额检察官队伍。下文就重点阐述培养检察官助理的两个方向。

一方面，厘清检察辅助人员结构，改变检察官助理与书记员混同的局面。检察官助理、书记员都是对协助检察官工作，只是明确了书记员是负责事务性工作的辅助人员，两种岗位的设置初衷是为了缓解检察官的工作压力，而未具体明确检察官助理是否也要承担事务性工作。在现行的操作中，编制内的书记员很多在司法体制改革以后就进入检察官助理序列，所以很多基层检察院编制内的书记员已不存在，反而以聘用制书记员的形式代替。即便大量招聘聘用制书记员，但招聘的人数还是少于员额检察官或者检察官助理，如Y市人民检察院目前招聘的聘用制书记员8人，远远少于24人的员额检察官以及18名的检察官助理。因此，在实践中，检察官助理的工作重心仍是事务性工作，对检察官助理的成长是不利的。

建议区分检察官助理与书记员，将检察官助理限于行政编制内的，通过法律资格考试的、必须在办案一线工作的人员。[[9]](#footnote-10)只有把这两类人员明确区分开来，才有利于检察官助理的发展。同时建议根据员额检察官的人数配备相应的聘用制书记员人数，争取每一个员额检察官都能配备一名聘用制书记员，从真正意义上将检察官助理从事务性的工作中解放出来。

另一方面，赋予检察官助理选择的权利。检察官助理参与讯问、阅卷、草拟文书、出庭的程度越高，将来越有可能走上检察官序列，但其能够全面的刑事诉讼参与权，前提是检察官的授权。实践中，关于检察官助理协助检察官，助理们是没有选择的权利，直接有部门负责人进行指定，容易出现弊端。如办案能力较强的检察官因办案能力突出，不需要赋予检察官助理草拟文书等权利，或者办案能力较弱的检察官，特别依赖检察官助理，而又刚好搭配是办理能力比较弱的检察官助理。这两种局面都是不利于检察官助理的成长。

建议搭建检察官助理团队，检察官助理不固定隶属于某一检察官，而是将检察官助理根据其能力的情况，搭配给检察官，试行一段时间后，听取双方的意见，进行调整，以便达到检察官与检察官助理办案组的最优状态。

3、检察官助理考核机制

根据检察官助理的工作职责，检察官是最有发言权。因此，检察官对检察官助理的思想政治、工作能力、纪律作风、配合度进行重点评判。[[10]](#footnote-11)但实践中，对检察官助理的考核仍按照以前传统的模式，先由检察官助理对自己的工作进行评价打分，最后由院党组考核出优秀检察官助理以及绩效等次考核，评判的依据如上文所说的撰写的信息、调研、宣传的被采用情况。这就无法全面客观反映检察官助理的工作，无法提现检察官助理的辛劳度，无法发挥检察官助理的主观能动性。

一方面健全考核内容。明确文字材料只是考评中的一小部分，重点要依据检察官助理的工作职权制定相对应的考核内容。检察官助理应侧重对协助办案的具体情况进行考核，如与检察官的配合程度、办案的工作情况，参考检察官意见。[[11]](#footnote-12)由于检察官助理没有全部在办案部门，对仍在政治部门、办公室等综合性部门的，其考核的侧重点应该在文字材料等事务性工作方面。另外对撰写典型案例、草拟检察建议、诉讼监督文书、普法教育宣传等办案之外的业务也要纳入考核内容，且建议作为加分项目，从中鼓励检察官全面发展。

另一方面改进考核方式。当前的绩效考核方式存在弊端，每个月填写开了几次庭、提审几人、撰写多少文书、派了多少车、报销多少次等等将检察官助理的工作数字化，而无法提现出具体的成效。长此以往，为了提升自己的业绩，检察官助理可能会产生即使不将案件吃透、弄懂，而一味的去“陪开庭”“陪提审”，从形式上“增加数量”，而不从真正意义上看待办理案件的本质问题。建议改变现有的考核方式，必要时取消每月一报，而是要看每一个案件，检察官助理的参与程度如何，从中进行择优评价。

【参考文献】

[1] [詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．娄永涛．《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2．

[2] 林志铭．张琳．《从台湾地区检察事务官制度看大陆检察官助理制度的建立》．《海峡法学》．2017年

[3] 方海涛．《我国检察官助理的角色定位和职责分工问题探讨基于对美国检察人员分类和分工的介绍》．《行政与法》．2018年

[4] 黄艾婧．《分类管理视野下检察官助理制度之实务检视与未来展望——以台湾地区检察事务官制度为镜鉴》．2018年第二届全国检察官阅读征文活动获奖文选，2018年

[5]娄永涛．唐祥．《司法改革背景下检察官助理制度的新思考——以C市J区检察院调研情况为样本》．《黑龙江省政法管理干部学院学报》．2020年3月

1. \* 作者郑翔永安市人民检察院四级检察官助理。 [↑](#footnote-ref-2)
2. 检察官员额制改革后，相当大一部分改革前已任命的检察员和助理检察员因未能进入员额而转岗为检察官助理，即“老检察官助理”。参见：[詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．[娄永涛](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%c2%a6%d3%c0%cc%ce&menuname=journal)《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2． [↑](#footnote-ref-3)
3. 参见：[詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．[娄永涛](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%c2%a6%d3%c0%cc%ce&menuname=journal)《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2． [↑](#footnote-ref-4)
4. 参见：[詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．[娄永涛](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%c2%a6%d3%c0%cc%ce&menuname=journal)《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2． [↑](#footnote-ref-5)
5. 参见：方海涛．《我国检察官助理的角色定位和职责分工问题探讨基于对美国检察人员分类和分工的介绍》．《行政与法》．2018年 [↑](#footnote-ref-6)
6. 参见：方海涛．《我国检察官助理的角色定位和职责分工问题探讨基于对美国检察人员分类和分工的介绍》．《行政与法》．2018年 [↑](#footnote-ref-7)
7. 参见：林志铭．张琳．《从台湾地区检察事务官制度看大陆检察官助理制度的建立》．《海峡法学》．2017年 [↑](#footnote-ref-8)
8. 参见：[詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．[娄永涛](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%c2%a6%d3%c0%cc%ce&menuname=journal)《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2． [↑](#footnote-ref-9)
9. 参见：[詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．[娄永涛](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%c2%a6%d3%c0%cc%ce&menuname=journal)《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2． [↑](#footnote-ref-10)
10. 参见：[詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．[娄永涛](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%c2%a6%d3%c0%cc%ce&menuname=journal)《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2． [↑](#footnote-ref-11)
11. 参见：[詹曦](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%d5%b2%ea%d8&menuname=journal)．[娄永涛](http://10.37.0.99/index.aspx?Db=qikan&EncodingName=gb2312&gj=1&info_author=%c2%a6%d3%c0%cc%ce&menuname=journal)《司法体制改革视域下检察官助理制度刍论》．《湖北警官学院学报》．2020年2． [↑](#footnote-ref-12)