

2023年公安队伍管理反思报告(优质5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么报告应该怎么制定才合适呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

最新公安队伍管理反思报告大全篇一

辅警是具有中国特色的安全治理力量，在社会治安综合治理中具有基础性的作用。对公安机关而言，辅警起到了重要的补充和替代作用。警察主要从事实质性和高权性的执法工作，而由辅警从事简单事务性和机械程序性的工作，实现有限警力资源的优化配置。然而，由于缺乏法律的明确规定，公众对辅警主体合法性的质疑一直在持续，辅警的法治化之路势在必行。该路径应该在遵循法律保留原则的前提下，应用行政辅助理论，建构辅警合法性基础。辅警的主体立法可以通过公安部的部门统筹立法、地方区别立法的两种具体方案展开，在清理文件的同时规范立法。

随着改革开放的不断深入，人口等生产要素流动性更加普遍化，阶层分化导致不同利益群体之间的矛盾愈发显现，违法和犯罪严重冲击着正常社会秩序，安全不再是触手可及的公共品，而是需要在精巧设计和严厉执行下的奢侈品。警力不足既是现有安全和秩序不尽如人意的借口，也是警察寻求更多关注、更多宽容，进而谋求制度变革的源动力。应对警力不足的最佳方式当然是无增长改善，[1]苏州的警务创新在很多具体做法上与之契合，[2]但是，无增长改善在大部分时候不具有普遍应用的效果，在创造力短期内提高有限的情况下，有效应对警力不足的方式就是增加警力。更多的警察需要同比例的扩大财政支出，这与政府机构改革的基本原则背道而驰，也不符合有限政府和服务政府的理念。同时，一个不断膨胀的警察机关既可能创造出更好的安全和秩序格局，也可能成为自由和效率等更高位阶价值的破坏者。因此，长期以

来，警察机关采取招募治安联防队员、辅警等称谓不同但内涵一致的警察辅助力量予以应对。由于缺乏相关法律规定，在行政法主体理论匮乏的情况下，警察辅助力量的合法化解释显得捉襟见肘，只做不说、只看效果不看授权，成为警察辅助力量的基本生存样态。

警察权力来源的依据在于实现法的安全和秩序价值，与此同时，安全和秩序也是人类不同主体共同捍卫的价值，在实现安全和秩序的目的过程中，警察从来都不是唯一的选择。对于私法主体的安全和秩序而言，个人、法人、其他组织必须首先承担起自我保护的职责，警察只有在其自身力有所不及的情况下才承担责任；而在公共领域，完全开放或者半开放的时空内部，警察是第一责任主体，对于公共安全和公共秩序负有义不容辞的义务。警察权行使不仅来源于警察法的直接授权，也来源于其他行政法或者公法的间接授权，在城市综合执法中警察往往担当强制力保留的角色，通过行政协助的方式实现城市管理中综合执法的整体目的。当警察、社会中间层、私人等不同主体同时拥有对安全和秩序的诉求时，各自所占据的位阶、比例、原则、方式、手段等即成为法治国家的基本规范，警察起着重要的示范和引导效能，这也是治安联防、辅警、保安、私家侦探等主体存在的合法性依据。警察辅助力量来源于人民群众，基本任务是协助警察预防和控制违法犯罪，并逐渐成为国家和民间通力协作的典范，从国家到地方均受到普遍重视。不过在国家强化其控制社会的功能后，协作逐渐变成领导与组织，警察辅助力量基本丧失其自治性，通过国家和地方性文件对治安联防和辅警的相关规定，我们可以清晰的看到这一发展脉络。

（一）辅警前身—治安联防与社会治安综合治理的软法规范

（二）辅警渐进：治安联防与社区警务战略的一体化

随着城市化进程的加快，社区改造与重建成为各方关注的焦点，社区警务战略也在不断推进，治安联防成为人防、物防、

技防相结合的社区防范机制和防控网络的主要组成部分。具体工作目标和方法是“依托社区居委会等基层组织，挖掘和利用社区资源，加强群防群治队伍建设。组织开展以社区保安、联防队员为主体，专职和义务相结合的巡逻守望、看楼护院等活动”。[6]农村的社会治安综合治理也在借鉴社区警务的基本理念，同样强调安全防范的立体化和网格化，“逐步建立以驻村民警为主导，以群防群治队伍为补充，人防、物防、技防相结合的安全防范机制和防控网络。要依托社区资源，组织开展以社区保安、联防队员为主体，专职人员和义务志愿者相结合的邻里守望、看楼护院、看村护家等活动。”[7]治安联防的工作目标显然不同于封闭式空间内部的安全和价值追求，因为“城市社区物业管理公司要发挥协助维护居民住宅区治安秩序的积极作用。保安服务公司要进一步加强规范管理，逐步推进保安服务专业化”。[8]小区的物业管理和保安服务公司主要靠市场化机制运作，其服务对象是特定的，工作目标指向的则是封闭的时空，不具有公共性、开放性，这一点全然不同于警察及警察主导的治安联防，他们的存在和使命是以公共安全和公共秩序为目标。

依法行政是现代法治国家所奉行的基本准则。在国家权力中，警察权力横跨行政和刑事领域，最具广泛性、主动性、强制性和自由裁量性，与普通民众联系最为紧密，必须成为法律监督的重点。警察权的行使的前提是警察执法主体资格的界定，无论是行政执法还是刑事执法，均需要通过制定并完善警察组织法，规范警察主体的设置、编制、职权、职责，并对各警察主体的法定职权作明确划分和界定。《人民警察法》和《人民警察组织条例》等法律法规对警察主体及警察权力做了基本规范。基于依法行政的压力，治安联防队员在实践中面临的诸多问题迫使公安机关调整思路；各地均在探索如何更加规范地运用警察辅助力量，很多地方开始采纳辅警这一源自于英美法系的概念改造和规范治安联防队伍。

（一）怀疑、两难、否定：准确定位的必要性

警察辅助力量，长期以来并没有明确的成文法规定，似乎也不需要法律的明确规定，针对治安联防比较书生气的反问是：为什么要对群防群治的民间力量进行规制呢？如同私人权利，只要法律没有禁止性的规定，其边界就不受限制。公安部和各地方公安机关也只能以内部文件的形式概括描述警察辅助力量的主体及职责任务，“治安联防队是群众性的治安防范组织，是协助公安机关预防和打击违法犯罪活动，维护社会治安秩序的重要力量。”[9]实质性问题则是：治安联防队真的是群众性的自治组织吗？从公安部文件已经可以看出，治安联防队可能根据警察的要求参与到反扒窃等侦查任务中，甚至于在一段时期内，治安联防队员可以像警察一样行使警察权，冒充正在执行公务的人民警察，以抓卖淫嫖娼、赌博等违法行为为名，非法占有他人财物。

最高人民法院的司法解释强调，违法者冒充警察和冒充治安联防队员的行为之间具有本质区别，“行为人冒充正在执行公务的人民警察，抓赌”、“抓嫖”，没收赌资或者罚款的行为，构成犯罪的，以招摇撞骗罪从重处罚。行为人冒充治安联防队员，抓赌”、“抓嫖”、没收赌资或者罚款的行为，构成犯罪的，以敲诈勒索罪定罪处罚。”[10]但是毫无疑问，治安联防队员的辅助警察功能其实被大大拓宽，在违法犯罪猖獗肆虐时期，治安联防队员享有警察权，不仅得到了被辅助的警察的承认，而且获得了普通老百姓的默认。

然而，传统行政法观念强调行政主体及行政授权的实体性合法，治安联防的主体定位和权力来源均无明确依据，其执法当然不会获得名义上的合法性。实体性非法执法如果能够披上程序性合法的外衣，辅之以合法律目的性内涵的解释，也许不会遭遇太大的非议。但是实体性违法恰好是程序性违法的一大前提，良莠不齐的治安联防和模糊不清的权力，使得治安联防在执法时流于恣意和无序，以致于到了2000年，公安部还要专门下发文件，要求“各地公安机关要对本地区的执法队伍进行清理整顿，凡有合同工、临时工、联防队员、保安人员等非人民警察从事公安行政执法任务的，必须一律

停止，并根据有关规定进行清理和整顿。对有违法违纪行为的人员，要严肃查处，及时清理”。[11]尽管并没有确切的统计数据来证明治安联防队员和警察在程序性违法上的恶性，但在执法人员比、执法数量比、执法的高权低权比等数据理性参照下，治安联防是否更应该被批判和否定。

（二）合法性障碍与合法律目的性：主体定位的破解之道

警察辅助力量的主体性地位从当下的成文法系统内部很难找到依据，左右摇摆的定位和模棱两可的权限不仅影响警察辅助力量的自身发展和权益，更从根本上动摇其辅助的主体——警察目的性的实现。从规范意义上说，不具有明确法律授权和委托的主体是无法以警察的名义执行法律的，警察辅助力量不是独立的执法主体，其执法效果当然归于警察。问题在于，法律法规通常会明确规范执法主体的权责、程序等要素，也会明确规范具体的执法方式和手段，譬如对于枪支、手铐等警械都有概括的授权和在一定时空内的自由裁量权，警察可以基于不同的情境区别使用并独立承担相应的法律责任。但是警察辅助力量即便没有行政主体地位，也不能彻底剥离其主体性的特征，也会参照警械等警用装备使用的规定来执法。公安机关和地方政府之所以对警察辅助力量情有独钟，反复清理整顿却又周而复始，主要还是因为辅助力量具有的警力直接替代作用。

行政主体在理论和成文法规定上的匮乏和混乱则进一步加剧了警察辅助力量执法的合法性困局。警察辅助力量和警察之间的表面的皮肉分离，以及内里的骨肉相连，映衬着行政主体和行政行为理论的阴影，必须打破现有法律文本和实践观念的阻碍，按照合法律目的性予以重塑，让警察辅助力量的光芒正式闪耀。这也契合了王锡锌的观点，“传统意义上的依法行政逻辑，在面对行政立法兴起的现实时，面临着合法化解释能力的匮乏。回应这一挑战，需要对传统依法行政的合法化逻辑进行扩展，如果能够通过一系列的程序和机制保障行政规则与法律之间在形式上或者目的上的一致性，那么

行政规则依然可以获得形式合法性并具有正当性。” [12]这要求我们必须从关注行政行为及行政主体权力的合法性，回归到行政主体设立时的功能及价值判断中。对于警察辅助力量而言，立足于协作及整合的服务型功能定位，捍卫公共安全和公共秩序的基本价值取向，是建立其合法性的关键。

在大陆法系国家，行政权的基本原则主要是来自于对警察国的批判和改造，并渐渐形成法律优先和法律保留两大原则。法律优先原则，要求行政必须受法律的拘束，一切行政活动均不得与法律相抵触，此处的法律采取广义标准，包括成文法与不成文法。法律保留原则，要求在某些领域中，行政机关必须有法律的授权才能采取行动和做出行为，法律保留原则中的“法律”一词，一般仅作狭义的理解，即议会或最高国家权力机关所制定的法律。但是，“议会民主的发展、给付行政意义的扩大以及基本法对所有国家领域的约束都要求扩大法律保留的范围”。[13]虽然调整尺度有限，并且必须遵循必要的限度，“完全重要的事务需要议会法律独占调整，重要性小一些的事务也可以由法律规定的法令制定机关调整，一直到不重要的事务，不属于法律保留的范围。” [14]警察权和辅助警察权的根本目的都是为了实现安全，满足公民、法人、组织等不断增长的安全需要，在遵守法律优先和法律保留范围的原则下，准确理解和应用法律原则，就成为安全实现的必经之路。

（一）法律保留原则在辅警法治化中的应用

长期以来，在我国行政执法实践中，不能准确区分组织法和行为法，一般认为，只要行政机关拥有某方面的事务的管辖权，就可以采取实现管辖权目的的一切必要措施，一度喧嚣尘上的城管可能是这一观念现实映照的极致。不惟城管，其他行政机关和行政辅助人员，也有类似的疯狂举动，交通协管员、计划生育协管员和治安联防队员等也深受此观念的影响。法律保留原则要求安全和秩序主要赋予警察承担，其他任何组织和个人都不得逾越法律授权，行使维护安全和秩序

的职责。但是随着社会变迁，警察无法面对爆发性和突发性增长的安全事件，增加执法主体成为必然的选择。由于国家基本治理理念和现实法律的双重限制，警力不能随意增长，将一些不重要的事务直接赋予辅助警察人员执行，就成为必然的选择。

我国《立法法》给予国务院以较大的立法权限，公安部根据国务院的决定可以制定部门规章，同时该法第73条还对地方性规章予以概括授权，可以为执行法律、行政法规、地方性法规而制定规章；以及制定属于本行政辖区内的具体行政管理事项。[15]辅警的部门或地方立法是为了实现警察维护秩序和安全的行政管理事项，在制定辅警的角色定位和工作职责时，只要遵从《立法法》等立法的基本原则和具体规则，就可以通过清晰定位和明晰职责帮助警察主体更好地履行其职能。

（二）行政协助理论对辅警立法的借鉴意义

行政机关原则上应各有所司，在其职权范围内独立行使其职权、执行其职务，以共同达成国家行政目的，但是基于行政一体化的要求，必要时，赋予行政机关请求其他机关予以职务上协助的权利，课予行政机关之间在职务上相互协助的义务。如《行政监察法》第22条规定：“监察机关在办理行政违纪案件中，可以提请公安、审计、税务、海关、工商管理机关予以协助。”《海关法》第7条规定：“海关在执行公务受到抗拒时，可请求公安机关和人民武装警察部队提供职务协助。”在行政协助关系中，“协助主体与被协助主体均以各自独立的名义进行行为或以共同的名义实施共同行政行为，而且各自对自己的行为负责或共同对它们的共同行政行为负责。”[19]据此，警察行政协助，是指非警察机关在执行行政职务时，遇有特定情形，而依法请求与其无隶属关系的警察机关予以协助，警察机关不得任意拒绝。当然，依据相关法律，警察也会请求其他机关协助其执行行政事务。从行政法理论来判断，这些行为都是属于典型的公权力之间

的互助，与私人和社会毫无干系。警察在执法工作中偶然请求公民、法人、组织的协助以实现执法目的，在行政助理理论的内涵确定无疑后，应该另谋他路，而行政助理理论恰逢其时。

（三）行政助理理论在辅警规范中的应用

我们姑且将临时响应警察命令、指示或授权的私人视为偶然性的行政辅助人，这与经过合同签约而成为长期性的行政辅助人本质并无区别，都是私人辅助警察之公务行为，并且一般会有一定的报酬和奖励。无论是偶然性还是长期性的行政辅助，均“意指私人作为行政机关行使公权力时的帮手，其并非如被授权人以自己的名义独立行使公权力，而是直接受行政机关的指挥命令从事活动，犹如行政机关的„延长之手“。” [20] “行政助手系在行政机关指示下，协助该机关处理行政事务（包括公权利之行使），性质上为机关之辅助人力。” [21] 行政辅助人在中国的现实生活中大量存在，如交通协管员、税务机关聘用的协税员、城管部门聘用的城管员等，但是由于其公私不明，理论上一直未有明确性和显著突破。

行政辅助人产生的前提是合同的订立，行政主体为了实现行政管理的目的，从社会上招聘符合条件的相关人员，经双方当事人意思表示一致并订立合同，行政辅助人按照合同的约定履行相关的职责、义务，行政主体依据合同对行政辅助人进行监督、管理。有时候虽然没有书面合同，但双方已经就主要事项达成合意并实际履行，仍然视为行政辅助合同成立。其次，通常实践中的行政辅助人不享有独立的行政执法权，由于行政辅助人不具有行政主体资格，只能在行政机关的监督、指导下履行相应的职权。以税务机关聘用的协税员为例，国家税务总局在2000年7月6日发布的《税务检查证管理暂行办法》中第6条明确指出“各级税务机关聘用的从事税收工作的临时人员、协税员、助征员、代征员等不核发税务检查证。” 2003年7月11日发布的《关于加强农业税收征管机构和队伍

建设的通知》中也明确指出“对必须聘请协税员的，要制定严格的聘用标准，经过规定的聘用程序，并签订协议。协议中要写明：协税员不得直接征收税款，如有违反，一经查明，立即解聘。”最后，行政辅助人的行为结果归属于所属的行政机关。[22]行政辅助人只在行政机关监督、指导下辅助参与执法，其行为应被视为行政机关行为的延伸，行为的结果也理应归属于所属的行政机关。

关于行政辅助的契约性质当无异议，无论是临时性的协助抓捕、扣押，提供工具、信息，参与疏导、引导等警察行为，还是长期性的固定职业合同，均需要警察和辅警对从事的辅助行为意思表示一致。但是武断认定行政辅助人完全不具有独立的执法权，并不妥当。通常，辅警的辅助行为的履行方式和限度有别于警察正式行为，但在一些不涉及到合法公民权益的事例中，尤其是紧急事件的处理中，辅警应该被赋予更多的代理公权力，这一方面是基于法治国家的私人权利需求，也是作为警察辅助公权力的需求。毕竟，辅警作为行政辅助人，是由政府部门统一招聘或公安机关自行招聘并以合同的形式加以规范，协助公安机关履行各项职能的辅助性力量，协助的分寸和尺度只有在具体事例中才会有准确清晰的判断。无论辅警是在公安机关和警察的监督、指导下进行一定的辅助工作，还是特定情形下，独立和部分地参与执法，其行为结果都同样归属于公安机关。

目前对辅警进行规范的绝大部分是内部文件和政策性规定，虽然在内容上基本属于宪法和立法法体系内的法律保留事项，但还是因为制定部门错综复杂，暴露出各自为政，职责不清等问题。辅警规范的混乱必定会导致其协助执法时的尺度不均衡，严重挑战构建公正文明的法治社会的发展目标。而在我国目前的立法体例下，并不乏针对辅警进行立法的空间，可以按照以下方式进行辅警法律法规的清理和制定。首先，国务院有权制定和发布行政法规，国务院各部、委员会有权制定和发布行政规章（部、委规章），因此，公安部可以根据需要制定辅警规章；其次，省、直辖市和省人民政府所在

地的市、经济特区市和经国务院批准的较大的市的立法机构在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，可以制定辅警的地方性法规；最后，如果可能，在理念统一和现实接纳的情况下，借鉴英美法系对辅助警察的法律规定，将辅警纳入到警察序列，启动修法程序，建议全国人大修改《人民警察法》，规范辅助警察的法律地位、职责和权限等。

最新公安队伍管理反思报告大全篇二

警务辅助人员是公安机关管理使用的一支重要力量。基层一线公安工作事务繁多庞杂，既需要正式编制的执法者开展警务工作，也需要大量警务辅助人员予以协助。但同时要看到，目前，一些地方的警务辅助人员管理不够规范，部分人员素质有待提高，若出现侵害群众利益的事件，不但会严重损害公安机关的形象声誉和执法公信力，还会被群众诟病，造成群众对公安机关的误解，对这类问题，必须统一思想认识，采取有力措施予以解决。

坚持问题导向 解决突出问题

开展辅警队伍教育整顿，关键是坚持问题导向，查找并剖析问题根源，切实解决辅警队伍中存在的不足，提升队伍战斗力。笔者结合交管工作实践、综合汇总多地信息发现，公安交管部门辅警队伍作为一支有力协助交管工作的队伍，在维护道路交通秩序、预防和减少道路交通事故、开展道路交通安全宣传、后勤保障等方面发挥了积极作用，但少数辅警缺乏大局意识、责任意识，不作为、乱作为；部分辅警思想觉悟不高，纪律观念不强，自我约束不强，对待工作不够主动、对待警令敷衍完成，交往关系复杂；部分辅警法治意识不强、道德防线不牢等，严重损害辅警队伍和公安交管队伍形象，影响了公安交管事业健康发展，亟待通过教育整顿，进一步解决辅警队伍中存在的突出问题。

开展教育整顿 打造高素质辅警队伍

公安机关要结合实际和辅警队伍管理状况，研究制订工作方案，对辅警队伍开展教育整顿，着重解决辅警队伍中存在的倾向性、苗头性问题，着力打造一支政治过硬、管理规范、辅助有力、纪律严明、保障到位的辅警队伍。

加强组织领导，强化措施落实。要进一步明确职责、加强领导，制订工作方案，明确提出本单位辅警队伍教育整顿的指导思想、工作目标、查摆重点、方法步骤和工作要求；要紧密结合开展“坚持政治建警全面从严治警”教育整顿，及时召开辅警教育整顿动员大会，认真对标对表，查找本单位辅警队伍和管理工作中存在的突出问题、薄弱环节。

抓好学习教育，深化思想认识。要采取多种形式开展学习教育活动，采取集中学习与个人自学相结合、专题辅导与相互交流相结合，组织辅警认真学习规范辅助执法执勤的有关文件，进一步明确辅助执法各项要求；组织辅警参与民警日常的政治理论、警示教育学习，做到同学习、同教育；组织辅警深入学习法律法规、警规警纪，深刻剖析辅警违纪违法典型案例，不断提高思想认识，增强遵纪守法和廉洁意识，筑牢拒腐防变思想防线。

开展问题排查，列出问题清单。要深入查找辅警队伍在宗旨意识、履职尽责、遵纪守法、辅助执法办案、工作作风、生活作风、自律意识、工作落实等方面存在的问题，通过多种方式，听取社会各界的意见建议；通过“照镜子”的方式，对照群众反映强烈的突出问题，组织辅警全面自查、互查，认真开展批评和自我批评，列出问题及整改清单；各单位要逐项明确责任和整改期限，做到认识不提高不放过、问题找不准不放过、根源挖不深不放过、整改不落实不放过。

落实整改措施，强化队伍管理。要针对查摆中发现的问题和收集的意见建议，进行分类、归纳、整理，制订切实可行的整改方案，明确整改重点和时限，确保各项整改落实到位；要加强辅警思想政治教育，增强辅警大局意识和服务意识，

提高工作水平；对有苗头性、倾向性问题的辅警，要认真落实监督管理制度，最大限度地预防、减少违纪违法行为；对辅警在工作作风、生活作风方面存在的突出问题，要敢于动真碰硬，找准症结、立整立改；要采取谈心提醒、一对一帮教、办班学习等多种方式确保教育整顿取得实效，切实督促辅警遵纪守法，养成良好作风。

强化督导检查，狠抓责任落实。要及时开展明察暗访，对开展教育整顿情况全面了解、跟踪检查，对部署不到位、查摆不全面、措施不得力的给予通报批评；对流于形式、走过场的严肃追究责任；对发生违纪违法问题的民警辅警，一经查实，给予严肃处理；认真总结教育整顿成效和经验，对措施得力、效果显著、无违纪违法的部门，结合绩效考评给予表彰。

最新公安队伍管理反思报告大全篇三

面对日趋繁重的交通管理任务和日益复杂的交管新形势，因交通民警警力严重不足，警务辅助人员大量招录应运而生。多年来，辅警队伍在维护道路交通秩序、预防和减少道路交通事故、办理车驾管业务、开展道路交通安全宣传以及后勤保障、文秘管理、计算机管理等非执法性日常事务工作中发挥了重大作用。同时，也暴露出一些不容忽视的问题，个别地方更是因对辅警疏于监管，导致违法乱纪问题发生，引起群众诟病，也严重影响了交警队伍的整体形象。为贯彻落实党在新时代的建设治警方针，笔者结合大队辅警队伍现状，就如何加强辅警队伍建设和管理，打造新时期下人民满意的交警队伍提出几点浅见。

当前，我县道路通车里程达5019公里，机动车保有量13万余辆，驾驶人数量超过18万名，机动车保有量居全市第二、驾驶人数量居全市第三。大队现有民警35人，事业人员6人，辅警115人，管理任务与管理力量之间悬殊巨大。从人员结构来看：辅警人数占大队总人数的73.7%；从年龄结构来看：辅警

队伍中18-25岁的23人，占辅警总人数的20%，26-39岁的71人，占辅警总人数的61.7%，40岁以上的21人，占辅警总人数的18.3%；从文化结构来看：高中及以下学历的49人，占辅警总人数的42.6%，大专学历的65人，占辅警总人数的56.5%，本科学历1人，占辅警总人数的0.87%；从从业年限来看：未
满1年的10人，占辅警总人数的8.7%，1-3年的39人，占辅警总人数的33.9%，3-10年的47人，占辅警总人数的40.9%，10年以上的19人，占辅警总人数的16.5%。从岗位分布来看：窗口服务24人，路面勤务58人，事故处理11人，文秘内勤15人，指挥调度5人，司勤2人。

总的来说，辅警队伍呈现以下特点：一是呈整体年轻化，思维活跃，学习新知识、接受新事物能力较强；二是文化程度不高，思想认识、思维方式存在一定的局限性；三是从业年限10年以下的占了83.5%，人员流动性较大，队伍稳定性有待提高。

(一)人员素质良莠不齐。当前，各地辅警招录工作大多归口于公安局和人社局，面向社会统一进行招录，招录条件较为宽泛，对学历要求及岗位适应能力要求不高。加之辅警队伍流动性过大，为便于日常工作开展，往往会对招录程序进行简化，未严格执行招录标准，直接导致被录用人员政治素养和业务素质良莠不齐。

(二)收入付出不成正比。作为交警队伍中最重要的一支辅助力量，辅警队伍发挥了辅助执法管理和服务的作
用，日常工作强度高，纪律要求严格，但无论是政治待遇还是经济收入都与民警相差甚远。久而久之，势必造成心理失衡，影响工作积极性。更有甚者会利用工作之便谋取私利，铤而走险，既伤害与群众间的感情，又损害交警队伍整体形象。

(三)队伍的稳定性不高。辅警属于“合同工”性质，被戏称之为“临时工”，但其工作压力、工作强度以及工作风险都与民警相当，高强度工作与低工资福利必然催化人员迅速流动，难以留住优秀人才长期从事交通辅助管理工作。部分辅

警职业荣誉感、认同感较低，认为工作没有前途或前途渺茫，缺乏应有的进取心，继而心浮气躁、作风飘浮，影响了自身发展和队伍整体形象。据统计，近三年来，从大队离职或被辞退的辅警共有59人，其中既有新招录人员承受不了工作强度而离职，也有培养成熟的业务骨干因待遇差而离职，人员流动性巨大，给日常管理增加了难度。

(四) 监管制度落实不好。一方面个别辅警法纪意识淡薄，岗位责任意识不强，认为纪律规定是为了约束民警而制定的，部分辅警甚至存在“管严了、犯错了，大不了走人”的心态。另一方面日常监管制度落实不好，对迟到早退、接听非工作电话等日常性问题的处理上往往点到为止、避重就轻，影响了规章制度的约束力和执行力，导致个别辅警身上不同程度的存在作风散漫、服务态度不好、工作效率不高等问题，影响了队伍整体形象。

(五) 综合能力有待提高。新招录辅警基本是录用后即分配，分配后即上岗，未经过系统性的教育培训。业务知识尚可通过随岗学习快速掌握，但思想观念的转变、日常行为的养成、纪律要求的遵守需经专题学习和强化教育，否则容易出现思想偏差。且大多数辅警主动学习意识不强，不善于利用碎片化的时间进行学习提升，自身综合素质和业务水平以及主动思考和解决工作中遇到的问题能力均有待提高。

(六) 观念转变不够彻底。近年来基层公安交警部门越来越重视民生，为民排忧、为民解难已成为工作发展的大趋势，但在由管理者向服务者的角色转变中，个别民辅警思想认识转变不彻底，没有摆正身份位置，存在特权思想，以管人者自居，对待群众态度冷漠生硬，存在门难进、脸难看、话难听、事难办的“四难”现象。2020年，我队共收到省厅、市局动态测评不满意评价92条，市民热线工单211条，书记县长信箱21条。这些数据说明：人民群众对道路交通管理工作的关注度越来越高，但我们的工作成效离群众的要求还有一定距离，尚未满足群众对交管工作的新要求、新期待以及对美好

生活的向往。

(一)完善管理制度。梳理现有制度，结合实际进行修订完善，并有针对性地填补制度空缺。完善合同签订、岗位职责、培训考核、日常监管、奖惩激励等制度体系。建立健全监督和退出机制，严格违法行为处理，依据日常管理情况逗硬执行续签、解聘、处分处理等手段。

(二)加强教育培训。根据“坚持政治建警全面从严治警”教育整顿活动要求，结合岗位实际，按照“干什么、练什么，缺什么、补什么”原则，认真制定本部门年度培训计划。同时，对新招录人员还应着重突出岗前培训。一是加强政治理论学习。将深入贯彻落实党的十九大和十九届五中全会精神与践行“四句话十六字”总要求有机结合，以“牢记使命、不忘初心”主题教育为导向，努力培树“忠诚、为民、担当、公正、廉洁”的警察核心价值观。二是强化业务知识培训。坚持每月对全体辅警开展一次涉及路面勤务、事故处理、车驾管理等方面的综合性、系统性法律法规知识培训和考试，着力解决少数同志对相关法律法规学习不够、相关内容把握运用不好、业务水平相对滞后等问题，不断提升全体辅警的业务水平，努力适应形势和任务发展的需要。三是开展内部轮岗交流。定期对各部门辅警进行较大范围的工作对调和轮岗交流，互相学习不同交通管理岗位的业务知识，促进队伍整体工作能力及综合素质不断提升，铲除岗位腐败滋生土壤。

(三)突出精细管理。一是实行清单管理。结合岗位职责，对工作任务进行细化、量化，制定任务清单，定期对照清单对各岗位工作情况进行考核验收，考核结果纳入绩效工资实施范畴，最大限度地调动辅警工作的积极性、主动性和自觉性。二是定期分析研判。每周召开一次专题学习会，每月召开一次队伍状况分析研判会，针对队伍存在的问题，组织全体辅警从思想、学习、工作、生活等方面深入分析，认真查摆和分析个人在遵守纪律、精神风貌、服务态度、执勤执法、工作质量和效率等方面存在的问题，通过广泛学习讨论和剖析

交流，在思想深处产生触动和警醒，增强自身遵章守纪和为民服务意识。三是加强日常督查。不定期对各单位内务秩序、警容风纪、警车停放管理、路面执勤执法活动、窗口服务、驾考工作等进行检查，并将检查发现的问题予以通报，杜绝发生执勤执法和窗口服务不规范、驾考徇私舞弊等问题，推进队伍建设与交管工作同步发展。

(四)严格风险防控。一是以制度管人。建立健全公务用车管理、信息安全管理、交通违法行为办理、辅警队伍管理等内部管理制度，坚持以制度管人、以制度治警。二是加强动态监管。明确专人对各岗位执勤执法、服务群众及驾考工作音视频进行巡查，定期进行分析研判，及时发现民辅警违规违纪行为。对风险岗位及监管人员实行捆绑考核，压实监管人员责任。三是严格逗硬处理。严格落实《四川省公安机关从严管理队伍六项规定》《四川公安队伍管理“七凡七必”规定(试行)》《交通警察和警务辅助人员安全防护规定》《四川省公安机关交通管理部门勤务辅警执勤工作规范(试行)》等规定，对违反管理制度的根据《厅规》予以记分，情节严重的一律作出组织处理，违法违纪的一律报局纪委处理。

(五)强化保障激励。一是实行定向招录。根据工作需要进行定向招录，面向优秀警务辅助人员公开招录人民警察，既打破了辅警与民警之间的身份壁垒，打通了辅警晋升渠道，又留住了经验丰富、业务能力强的人才继续从事交管工作。二是强化经费保障。将辅警的装备、服装、培训、考核、优抚以及“五险一金”相关经费列入本级财政预算予以保障。同时优化薪酬结构，建立岗位工作年限和薪资级别相挂钩的薪酬制度，严格落实考勤、通报、评优等一整套管理制度，在制度化管理的积极引入竞争激励机制，在实现同岗同酬的基础上，逐步完善有层次的薪酬标准，奖勤罚懒、奖优罚劣，从而保障从事辅警工作年限长、岗位表现优异的辅警得到更大的经济利益，促进辅警队伍稳定和长效发展。三是丰富警营文化。定期开展形式多样的警营文化活动，培养辅警的集体意识和团结意识，优化辅警的“精神家园”，为辅警

警快乐工作、幸福生活提供强力保障，努力营造拴心留人的工作、生活环境，实现警营上下团结奋斗、拼搏奉献的良好氛围，为交警队伍建设注入强大的生机活力。

最新公安队伍管理反思报告大全篇四

长期以来□xx县公安局党委一直高度重视民警的思想政治教育和心理健康疏导工作，始终把队伍的建设和管理作为首要工作来抓，确保队伍思想稳定和步调一致。

从队伍结构上看，目前，我局政法编制430人，现有在职在编民警377人，目前尚缺警力51人。其中，党委班子成员16人（含挂职4人），女民警55人，占人数比例14.59%。离退休人员109人，协警辅警187人。

派出所155人，占在编在岗总人数的41%。我县的人均拥警率为1.3%，警力存在相对不足，与上级部门的要求和实战工作是不相适应。

从年龄结构来看：35岁以下151人（其中，30岁以下有105人，30岁至35岁46人），36至49周岁134人，50至55周岁79人，56周岁以上29人。民警的平均年龄已经超过40.5岁，民警队伍中层“断档”、“两极分化”趋势严重。

从知识结构来看：硕士研究生1人；

研究生6人；

大学225人；

大专139人；

中专9人；

高中3人；

初中2人。大专以下学历人数占全体干警比例为10%。政法专业人员占全体干警比例为60%。

总体上讲，民警队伍思想状况良好，工作情绪稳定，听召唤、守规矩；

人心齐、风气正；

一种“比学赶帮超”氛围浓厚。

（一）调查民警思想动态状况。掌握民警思想动态、心理需求和价值取向；

掌握民警家庭、工作、学习、生活、等方面存在的困难，及民警思想负担和精神压力。找准存在问题原因，探索解决问题的对策，个性化开展思想工作的预期目的。

掌握先进典型、后进民警工作状况；

摸清和掌握队伍中不能独立担当工作民警的底数。

（三）调查队伍遵章守纪情况。重点调查和掌握队伍内部违法违纪方面苗头性、倾向性问题，重点调查民警家庭经济状况、收入来源以及涉商经商人员底数，调查中央“八项规定”、公安部“三项纪律”等制度规定的贯彻执行情况。

掌握从优待警和优抚工作执行情况，体检、休假制度贯彻落实情况，以及领导干部深入基层民警落实“六必谈、五必访”情况。及其他需要调查分析的民警队伍思想情况以及民警对上级工作的意见与建议。

近年来□xx县公安局党委坚持以人为本，在摸清民警思想脉搏

的基础上，采取多种形式和手段教育民警、激励民警、鼓舞民警、塑造民警，民警思想状况有了可喜变化，队伍的主流和整体状况是良好的，为各项业务工作的顺利开展提供了有力的思想保证。目前，我局民警思想稳定，工作热情高，但也存在一些不容忽视的心理健康问题。

从调查问卷数据对比可以看出，有部分民警心理焦虑、烦恼，受工作压力大影响导致人际关系交往能力差、身体健康与生理变化、生活单调枯燥，敏感、缺乏自信和恒心、想驾驭别人，不服从，易激动等情绪倾向。

（一）客观原因：

一是执法环境差，部分民警心理压力太大。

从民警对工作的感受调查情况看，有77%的民警觉得目前的工作压力大。一方面，基层一线单位的任务、性质决定着基层民警经常要处置不可预防的危急情况和各种暴力行为的威胁，这种工作的性质和特点导致了民警经常要处于精神高度集中的状态，心理承受着相当大的压力。一方面，随着法制的健全和人民群众法制意识的不断增强，社会各界对公安机关的执法提出了更高的要求，民警有面对人民群众新期待新要求的压力。一方面，在具体执法活动中，执法程序要求严，办案纪律要求多，导致了基层民警在一些执法活动中缩手缩脚，给民警的工作增加了许多压力，在一定程度上引发了民警的挫折感，影响了工作积极性的发挥。

二是工作任务重，部分民警情绪烦躁。一方面，各类考核、检查、台帐繁杂，耗费了基层民警的大量精力，民警普遍感到力不从心，疲于应付，心理上厌烦，身体上疲乏，消弥了民警对做好各项公安业务工作的积极性、主动性。另外有部分民警对考核工作提出建议，有的对民警岗位调整提出建议，有的民警建议减少非警务工作、较少“务虚”性工作，有的民警希望单位真正落实民警休假政策，还有的民警认为会议

较多，且时间太长，影响民警正常工作。一方面，受体制制约，绝大多数民警认为干到退休只能是个科员，在晋升职级上基本没有希望，导致民警奋发进取的内在动力不足。

调查显示，有56%的民警感到身心疲惫，38%的民警感到心理负担很重。调查问卷中有14%的民警认为在工作中大多数的法定假日不能正常休假或轮休。由于长时间、快节奏、高强度、超负荷地工作，对基层民警造成一种沉重的心理负担，使一些民警精神紧张、身心疲惫、脾气暴躁。

三是兼顾工作家庭，部分民警受家庭问题困扰。

调查统计结果显示，73%的民警家属都很支持民警工作，但困扰民警的诸多问题，如经济负担重、对父母赡养、子女上学就业难、缺少沟通都将长期存在，这些问题的解决直接关系到广大民警能否安心工作，应引起我们的高度重视。

四是身体亚健康状态，部分民警有后顾之忧。

调查显示，有73%的民警认为工作时间过长，82%的民警认为自己的作息时无规律。全局民警2015年度体检结果表明，检查项目全部正常的民警只有17%，有85%名民警患有这样或那样的疾病，民警健康状况令人担忧，这不同程度地影响到工作任务的完成。

五是待遇偏低，部分民警心理不平衡。

一方面，公安民警付出很多，但是与工商、税务、烟草等收入高的行业相比，回报反差大，民警们感到心理不平衡，影响工作积极性的发挥。一方面，社会大环境的影响。市场经济的影响，等价交换与利益原则渗透到警察队伍之中，使一部分民警的世界观、人生观错位，价值观扭曲，使得利益至上的思想有了存在的土壤。有部分民警认为经济负担重成为困扰其家庭生活的主要问题，还有77%的被调查者最大期望是

提高经济待遇。政治待遇方面，公安民警由于人数众多，职数有少，个人政治发展空间十分有限，有56%的民警最大的期望是组织能任用提拔。经济、政治待遇偏低导致了民警心理的不平衡，不仅挫伤了他们的工作积极性，也使一些民警在职业选择上发生变化。调查表明，有13%的民警认为如果再选择一次职业，不会再选择警察这个职业。

（二）主观方面：

其具体情况主要表现在三个方面：

个别民警缺乏积极性、主动性，怀着多一事不如少事的心态，遇事绕道走，争先创优意识不强。部分领导没有大局意识，缺乏协作，甘居中流，不督不办，甚至督了也不办。导致少数单位和民警缺乏积极向上的蓬勃朝气和你追我赶的活力。

（二）敬业奉献精神状况。不少民警缺乏职业荣誉感，认为警察只是为了挣一份固定工资，只要不犯错误，保住饭碗即可，思想懒惰，工作懈怠，遇事不动脑筋，不钻研。个别民警只求组织照顾，不求个人付出。少数不满足于现任职位，不安心工作。

（三）工作纪律作风问题。少数民警不能严格执行制度，得过且过，对警规警纪置若罔闻。对从优待警企盼强烈。大部分民警热切期盼解决民警抚恤工资问题，不少基层所队领导希望加大考核激励力度，奖勤罚懒，从另一方面更好地将从优对待积极上进的民警的各项措施落到实处。

民警个体心理危机主要划分为两大类：负性生活事件引发的心理危机和负性工作事件引发的心理危机。上述，对民警心理健康影响极大。建议采用以下渠道校正民警失衡情绪。

一是着手于实际，开展调查研究。公安机关每半年组织各基层单位开展一次集中调研活动，通过发放问卷、典型调查、

个别访谈、集体座谈、研讨交流及家庭走访等形式，了解基层民警迫切需要解决的实际问题和思想诉求，在充分调查的基础上形成分析报告，准确把握队伍思想状况，深刻分析民警产生思想问题的原因，提出相应对策，及时呈送县局党委，为领导决策提供依据。

对民警反映比较集中的突出问题和普遍性问题，要专题研究，完善相关制度，形成长效管理机制。针对民警队伍中存在的突出性、普遍性思想问题和苗头倾向，因地制宜，因情施策，及时采取相应的工作措施，有针对性地开展思想政治工作，努力做到个性化、精细化、规范化管理队伍。

三是着力于基础，加强职业保障。政策措施上，争取各方面的支持，逐步解决民警在从优待警上所关注的热点、难点，做到以感情留人，以事业留人，以待遇留人。开展民警喜闻乐见的警营文化活动、户外健身活动，合理安排休假、定期体检，切实关注民警生活。警力安排上，合理配置警力资源。要慎用警力，公安民警的工作量大、工作时间长、任务繁杂。应当根据不同的工作任务和不同的工作需求及公安民警不同的心理特征将警力合理调配。岗位交流上，定期实行警种轮岗。继续实行轮岗交流学习，在队伍调整民警时，要“老中青”结合，可以考虑工作任务繁重和心理压力大警种与较轻的警种定期轮换，以实现总体分配均衡。权益维护上。公安民警执法难已成为一个不争的事实。广大基层民警处于各种社会矛盾的风口浪尖。很多情况下执法办案的公安民警反倒是弱势群体，打骂警察、恶意造谣等现象必须严加处理。

心理疏导上，与有资质的大医院对接，邀请专家教授走进警营，要开展心理咨询和疏导讲座，开展心理干预、培养警察的认知，解决心理问题，帮助民警保持愉快的心境和稳定的情绪，增强民警行为素质训练。

最新公安队伍管理反思报告大全篇五

县*检察院设行政办公室、政工科、等部门，行政编制个，在岗干*名，50岁以上人，40-50岁人，30-40岁人，30岁以下人，其中副处名，正科名，副科名，科员名。全部干*中党员人，占比%，检察官人，占比%，大专学历人，占比%，本科学历人，占比%，女干*人，占比%。

(一) 学历层次较低

由于县是山区小县，经济相对滞后，福利待遇偏低，人才吸引力不强，因此该院检察干*学历层次较低，本科学历只占全院检察干*的%，且部分本科学历是通过继续教育所得，第一学历为普通高等院校法律*本科生的极少，大多为大专学历及以下学历。

(二) *化、高层次、复合型检察人才缺乏

该院检察干*学历层次不高，因而缺乏*化、高层次、复合型检察人才，具有较高*理论水平、较强业务能力和实践经验丰富，即精通法律、在其他*领域有造诣的高层次、复合型人才欠缺。

(三) 无法律职务人员较多

20xx年国家统一组织司法考试以来，该院检察干*参加司法考试者不多，参加者司法考试通过率较低。因而无法律职务人员较多，与检察官队伍的实际需要相差甚远，存在检察官断档现象。

(四) 检察院的编制与所承担的工作不相适应

该院人少案多压力大的问题较为突出，不能满足实际检察业务工作的需要。

(五) 检察干警待遇偏低

该院检察干警待遇相比公安、法院较低，且职级晋升较慢，工作生活条件差，致使部分检察干警不安心工作，选择调离检察机关，向发达地区或收入高、提拔快的单位流动。

(一) 检察院缺乏进人的自*

长期以来，由于检察机关实行的是双重领导体制，编制管理机制不配套，检察院进人都是由当地党委、*研究确定，检察机关作为用人单位没有多大自*。从这些年情况看，检察院进人渠道比较杂乱，主要是来自*队转业干部和当地领导以及检察院内部检察干警的子女，导致现有检察干警水平参差不齐。随着国家司法考试制度的建立，部分干警由于司法考试难以过关，虽在长期执法实践中积累了较为丰富的工作经验，但并不具备执法主体资格，造成检察员、助理检察员、书记员比例失调，制约和阻碍了检察工作的发展。

(二) 检察院缺乏吸引、留住人才的竞争力

由于县的经济、文化相对落后，高等院校的毕业学生不愿留在原籍工作。同时检察院干警收入少，待遇差，工作清苦。部分检察干警家属下岗或没有工作，部分干警子女就业有困难，不得不为生计奔波而影响工作。还由于检察机关上下、内外交流机会少，导致干警职级偏低，挫伤了工作积极*，一定程度影响了检察干警队伍的稳定，不仅不能吸引优秀人才加入，还导致检察院内部优秀人才的流失。

(三) 检察院缺乏建设人才队伍的机制

检察院由于人员少、任务重、要求高、压力大，检察干警接受业务培训的机会不多，少数干警没有择业压力，业务学习重视程度不够，法律素质相对滞后，执法能力整体较低，难以胜任本职工作。检察院一方面缺乏相应的人员淘汰机制，出口

不畅，对于一些素质低、不适合在检察院工作的干*，难以通过一种有效机制将其淘汰出检察院。另一方面受编制的制约，符合条件的高素质人才不能顺畅地进入，出现了想录用的人进不来，要清退的人辞不去的尴尬局面，造成难以建设好检察人才队伍。

(一)落实用人自*，拓宽培养渠道，培养高素质检察人才

检察院要具有一定的用人自*，要改进招录方式方法，广开门户选人才，有计划地吸收引进法律*本科毕业生，壮大检察院干*人才队伍，解决检察院*人才短缺的瓶颈问题。要拓宽培养渠道，选派优秀检察干*到高校深造，到上级院挂职，提高检察干*的*素质、业务素质和办案能力。要推行岗位资格准入制度，反贪、反渎职侵权部门是检察机关查办职务犯罪的两个重要部门，干*队伍素质的高低直接关系到*工作的成效，通过岗位资格准入考试和个人履职情况综合评价，提高准入门槛，真正把*坚定、业务精通、素质优良、作风过硬的干*选人反贪、反渎部门，进一步优化队伍素质，促进人员的合理流动，增强侦查队伍的战斗力和战斗力。要把检察人才培养融入到日常工作中，注重在实践中培养锻炼检察干*，多渠道、多平台打造人才，在实践中发现人才、培养人才、锻炼人才，全面提高业务能力和工作能力。

(二)加大教育培训力度，推进人才资源开发

要*抓学历教育，继续提高检察干*的学历学识水平。要针对检察队伍学历学位层次偏低的情况，加强检校合作，开办法律本科远程网络教育，组织不达本科学历的检察干*参加学习。对参加学历教育的检察干*，除保障学习期间的*及其它待遇外，给予取得学历*书的要有一定的物质奖励，以提高检察干*参加学历教育的积极*。要大力开展业务培训和任职资格培训，为高素质人才的快速成长搭建平台。围绕服务保障经济平稳较快发展和深入推进社会矛盾化解、社会管理创新、公正廉洁执法三项重点工作，紧密结合检察实践中的难点热

点问题确定培训内容，有针对*地组织相关知识和技能培训，强化对重点岗位人员尤其是领导素能和一线执法办案骨干的培训。通过业务培训和任职资格培训，开展[岗位学习、岗位练兵、业务竞赛”，做到在干中学、在学中干，以此提高检察干*的综合素质。要认真做好司法考试培训工 作，为参加司法考试的检察干*提供一定的便利，鼓励他们认真努力，积极应考，争取通过司法考试，成为一名检察官，解决检察官断档问题。

(三) 建立科学选人用人机制，促进检察人才成长

要建立科学选人用人机制，坚持[公开、平等、竞争、择优”原则，利于优秀人才脱颖而出，能够充分施展才能。要在认真调研和充分征求全体干*意见的基础上，制定检察干部选拔任用工作办法和非领导职务晋升工作办法，明确选拔任用和晋升工作的方式、方法、程序和条件，鼓励年轻检察干*有更高的目标追求，敢于担当重任，让工作时间长、经验丰富、踏实肯干的老检察干*感到有前途、有奔头，充分调动各年龄层次干部队伍的工作积极*。要坚持[阳光作业”，确保选用过程和结果公正。及时将竞争的岗位、条件、方法、程序、人员报名、*推荐、能力测试、党组决定等情况予以公开，扩大群众对检察干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权，最大程度地争取干*的信任和支持，真正做到过程透明、结果公正、群众服气。让年轻有为、富有朝气、业绩突出的优秀人才走上了重要的领导岗位。

良好的文化能够营造积极向上的健康氛围，建立*融洽、团结奋进的工作环境，增强队伍凝聚力。要通过建设检察文化，增强队伍凝聚力，使检察人才甘于在艰苦环境中工作作贡献。建设检察文化一是加强核心价值体系建设，牢固树立社会主义法治理念，坚持社会主义核心价值体系，教育和引导广大检察干*自觉践行科学发展观，坚定理想信念，树立正确的世界观、人生观、价值观和荣辱观，弘扬爱国主义精神和改革创新精神，确保永远忠于党、忠于祖国、忠于*、忠于法律。二是加强*素质建设，认真学习党的路线方针政策和社会主义

法治理念，开展各类[以人为本，执法为民”的主题实践活动，进一步增强检察干*的*意识、大局意识、责任意识、法律意识和廉洁意识，激发检察干*投身检察事业的责任感和使命感。

(五)适当提高待遇，增强检察院对人才的吸引力

要加强检察人才队伍建设，离不开一定的物质基础，要适当提高待遇，增强检察院对人才的吸引力。一要针对检察工作的特殊*及随着地方经济建设发展、财力增加的情况下，加大检察经费，改变检察干*收入少，待遇差的状况，使检察院能够稳定队伍、吸引外来优秀人才。二要关心检察干*的家庭生活，为没有就业的检察干*家属与子女，提供就业帮助，获得工作岗位，让检察干*放弃后顾之忧，全身心投入到检察工作中，提高检察工作效率与检察工作质量。