<<职务犯罪侦查机制的实践与反思>>

图书基本信息

书名：<<职务犯罪侦查机制的实践与反思>>

13位ISBN编号：9787510206603

10位ISBN编号：751020660X

出版时间：2012-6

出版时间：中国检察出版社

作者：王定顺 等著

页数：286

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>

<<职务犯罪侦查机制的实践与反思>>

内容概要

《职务犯罪侦查机制的实践与反思》以一种相对客观而理性的视角审视了职务犯罪侦查机制的历语境进行了全面的考察和反思，最终提出了职务犯罪侦查机制的再实践路径和方法，具有广泛的积极意义。

《职务犯罪侦查机制的实践与反思》回应了迫切的现实需要。

随着改革开放的深入，职务犯罪尤其具有其严重性和危险性。

因此，需要加强对职务犯罪的惩处和预防工作。

随着职务犯罪侦查实践的广泛而深入的开展，不仅积累了大量的实践经验，更面临了一系列的困境。

而职务犯罪侦查的相关理论也有待进一步检验和更新。

这就需要广大的理论和实务工作者及时予以研究，提炼和升华有益经验，解释和解决现实困境。

寻找职务犯罪侦查的可行途径和方式，实现坚持党的领导、人民当家做主、依法治国的有机统一。

《职务犯罪侦查机制的实践与反思》以“职务犯罪侦查机制”为主题，集中而系统地反映并回答了职务犯罪的基本问题以及热点与难点问题。

<<职务犯罪侦查机制的实践与反思>>

书籍目录

序言
导言
第一部分 职务犯罪侦查机制的实践
第一章 职务犯罪侦查机制概述
一、职务犯罪
二、侦查与职务犯罪侦查
三、职务犯罪侦查机制
第二章 我国职务犯罪侦查机制的历史沿革及其现实考察
一、我国古代职务犯罪应对机制的沿革
二、新中国成立以来职务犯罪侦查机制的历史沿革
三、我国职务犯罪侦查机制的现实考察
第三章 职务犯罪侦查机制的域外实践
一、英美法系国家职务犯罪侦查机制的理论与实践
二、大陆法系国家职务犯罪侦查机制的理论与实践
第二部分 职务犯罪侦查机制的反思
第一章 职务犯罪侦查机制的实践语境反思
一、职务犯罪侦查机制的唯理性语境反思
二、职务犯罪侦查机制的文化语境反思
三、职务犯罪侦查机制的法治语境反思
第二章 职务犯罪侦查机制的理论存在反思
一、职务犯罪侦查机制的存在目的反思
二、职务犯罪侦查机制的研究主体反思
三、职务犯罪侦查机制的研究思路反思
四、职务犯罪侦查机制的研究语言反思
五、职务犯罪侦查机制的研究资料反思
六、职务犯罪侦查机制的研究结果反思
第三章 职务犯罪侦查机制的实践发展反思
一、尊重人的主体性
二、尊重社会语境
三、尊重侦查规律
四、尊重实践智慧
第三部分 职务犯罪侦查机制的再实践
第一章 职务犯罪侦查主体的困境及其完善
一、我国职务犯罪侦查主体面临的主要困境
二、职务犯罪侦查主体的完善建议
第二章 职务犯罪侦查管辖范围的困境及其完善
一、职务犯罪侦查管辖范围的困境
二、职务犯罪侦查管辖范围的完善建议
第三章 职务犯罪侦查措施的困境及其完善
一、职务犯罪侦查措施的困境
二、职务犯罪侦查措施的完善建议
第四章 职务犯罪侦查硬件保障的困境及其完善
一、职务犯罪侦查硬件保障的困境
二、职务犯罪侦查硬件保障的完善建议
第五章 职务犯罪侦查运作机制的困境及其完善
一、职务犯罪侦查的线索运作机制的困境及其完善
二、职务犯罪侦查情报信息的困境及其完善
三、职务犯罪侦查决策模式的困境及其完善
四、职务犯罪侦查协作的困境及其完善
五、职务犯罪侦查考评机制的困境及其完善
六、职务犯罪侦查监督制约的困境及其完善
附录
参考文献

章节摘录

(5) 职务犯罪侦查主体的培养及退出(以培养具备出色侦查技能为目的)。

检察机关一般都是用“师傅带徒弟”、“以案带训”的模式来培养新进侦查人员的侦查技能,一般新进人员都要经过3年至5年的时间才能在这样的培养模式下熟练各项侦查技能,且侦查技能的不断掌握、熟练乃至在某一方面有成为专家型人才的潜质则不仅需要自身的勤奋努力和刻苦钻研,更需要领导的关心督促以及骨干力量的悉心指点。

换言之,在现行体制下,我们尚缺乏一个刚性的培养机制来促进人才掌握侦查技能。

同时,目前我们也没有一个刚性的淘汰机制来促使不适应侦查实践的人员退出。

也就是说,我们当前对新进人员的培养及退出的刚性机制仍未建立,人员的培养及退出主要还是依赖于领导的非刚性整体把握。

上述情况导致的最大的问题就是侦查人才的流失,这主要体现在:优秀侦查人才一旦晋升,就往往会脱离侦查工作;晋升之后担任侦查工作的领导职务,但不从事一线侦查工作,仅负责宏观把握;晋升之后虽从事一线侦查工作,但只发挥了其侦查策划方面的侦查技能,其他如审讯、取证等优秀技能被浪费。

(6) 职务犯罪侦查主体的激励。

由于目前职务侦查部门人员的工资及其他待遇的提高与其行政级别相对应,行政级别分领导职务和非领导职务,在现有的机制之下,领导职务相对于其他在技能方面突出的侦查骨干或者专家型人才来说更能体现个人价值,也更能获得好的待遇及社会认同,所以侦查人才同我国其他行政人员一样其个人价值的体现是较为单一的,即获得不需要从事一线侦查工作的领导职务。

.....

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>