# 监狱民警工作心得体会

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-06-24

*监狱民警是是负责看守犯人和组织犯人劳改的重要力量，下面是范文网范文网小编精心整理的监狱民警工作心得体会范文，供大家学习和参阅。 参加工作距今整整5年了，将自己的感受写出来和大家分享一下。 xx年警校毕业，恰逢家乡省直机关招考公务员...*

监狱民警是是负责看守犯人和组织犯人劳改的重要力量，下面是范文网范文网小编精心整理的监狱民警工作心得体会范文，供大家学习和参阅。

参加工作距今整整5年了，将自己的感受写出来和大家分享一下。

xx年警校毕业，恰逢家乡省直机关招考公务员，报名之后，一路下来幸运的入闱，并如愿以偿的分配到了现在的单位，监狱。

首先说下工作情况。熟悉监狱的朋友应该了解，监狱都有自己的企业。做为一个煤炭大省，又地处本省最大煤田之上的监狱，理所当然开办的企业就是煤矿。监狱中关押的所有具备下井劳动条件的罪犯必须下井参加劳动。而我们基层的民警的工作就随之分为两块：一块是罪犯的日常管理工作;一块是井下的安全生产。其中最重要的就是井下的生产，为了避免事故发生，监督罪犯生产，要下井直接指挥罪犯生产。煤矿生产是三班倒，每班12小时，罪犯劳动12小时，民警现场指挥12小时。我们的每日工作程序以下午班为例，上午进入监房之后全面了解自己所承包的罪犯情况，有需要谈话的谈话，并且还需要带领罪犯接见打亲情电话什么的。中午12点吃饭之后带罪犯下井，晚上12点上井后，有事的处理完事情才能下班回家，可以说是很辛苦的。正因为辛苦，全监近900名警察只有区区60人是做这个工作的，而我，就是其中一个。

接下来，说下待遇。我们的月工资分工资和奖金，做为一个工作5年的二司来说，正常的话(没有罚款，可是不可能没有，起步1000)月收入在5000左右，其中占很大比重的是奖金。对于一个欠发达的中西部省份来说，这样的收入我还是比较满意的。大家可能认为做为一个煤矿企业这样的工资有点低了，(对于一名基层民警来说不低了，分监区长监区长监狱长那是另一个档次，至于多少，不遍透露)其实我们省有只有4所煤矿监狱，收入的很大一部分都要上缴监狱局，再由局里分配给其他效益不好的监狱，这样以来，待遇并将没有别人想象的那样高。

再说下自己工作5年来的感受，总结下来就是越来越没有劲，越来越没有希望。可能换一个环境就不会有这样的想法，但就我们60个兄弟来说，都是这样的想法。

为什么呢?相信每个从刚从学校出来的朋友都是朝气蓬勃，热血沸腾，立誓要作出一番事业来的。我也是，当分配过来却要下井的时候我并没有什么想法。我知道，这是我的工作，只要干好了，下一辈子何妨?可是到后来，我发现我错了。遇到的事情太多了，举几个典型事例吧

例一：我们监狱所有分配过来的公务员必须从基层做起，其中最大的原因就是下井的人太少了，必须充实一线民警队伍。我们这一年分配的十几个兄弟都分配到各分监区一线下井。而某位长的儿子，分过来直接去了科室工作。这件事无可厚非，因为在我们单位这不算什么事，在社会上更不算什么事，我也没有什么心理失衡的，咱没关系没钱，靠自己努力吧。接下来的事却让我彻底失去了信心。我们晋升副科指标条件为：本科必须有3年的井下工作经历，专科需要5年。有一年竟然变了!本科不需要，专科3年，我是专科毕业，工作不到3年，没有资格，而那位公子由于是本科，直接副科，还有很多没有下过井的同事晋升副科。更稀罕的是去年，条件又变回去了!这样下来，我和我们那帮难兄难弟还是不到!这指标是为他开的?

例二：监狱近900名干警，只有不到300人是直接监管罪犯的，其余的都在机关工作。一个部门的正常运转，需要个环节通力合作才能发挥最大效力，少了谁也不行。但在待遇方面应有所倾斜和主次。倾斜当然是照顾基层、一线，我们监狱恰恰在这上面难得糊涂。井上井下，一线后勤，虽然有差别，微乎其微。重要的是一线担负着生产安全和管教安全，稍微出点事情，罚款少则数千，多则上万。而井上单位，从来没有罚款之说。迷惑很久，一位同事一语道破天机：井上单位很多人都是关系才进去的!恍然大悟，怪不得都要削尖脑袋往外面跑，待遇低不了多少，关键是不用担责任，不操心。不像井下单位一样，辛辛苦苦干一年，到年底了因为罪犯打架或生产完不成任务而一下回到旧社会。所以和他们聊天的时候不论说什么,他们最后总会绕到钱上面来你们挣的比我们多多了......比你们多为什么你们不来??

例三：每个监狱为了提高工作效率，提高队伍执法水平，都会制定或多或少的制度和纪律什么的。我们监狱也一样，不论什么科室，只要是有点权利，有点职能，都会制定一些制度。而这些制度，全部是用来约束分监区，约束一线民警的!而且全部跟罚款挂钩!更离奇的是，由于沟通不够，各自为了那点利益，制度之间甚至是矛盾的。让我们不知所以，畏首畏尾。甚至有些内看守民警，为了抽几包烟，不停的往分监区跑，检查这个检查那个，查住就扣分，领导为了不影响考核，就忍痛从分监区帐里拨款给他们买烟什么的，这已经是一种潜规则。

例四：民警李某，参加工作不到两年，不想下井，但无奈无钱无关系，就请假，有什么假请什么假，长达十个月不上班。然后不停的找领导闹，耍无赖，说家里如何如何困难(娃开一辆迈腾)，自己有病不宜下井等等，领导耐不住死磨硬泡，后如愿调入一职能科室。民警王某，十几年如一日，兢兢业业，克己奉公，坚持深入井下生产一线指挥生产，一心扑在工作上，家里的事都留给妻子照顾。就这样一位民警，至今任坚持在一线。领导甚至不知道这位民警的名字!

以上的例子都不是个案，在我们单位是普遍存在的，诸如此类的事情很多很多，在这工作生活了5年的我已经麻木了。可能很多人会认为我是在发牢骚，就像领导开会给我们讲的一样别老发牢骚，问问你为监狱付出了多少?我当时真想大吼付出越多的越在付出，没有付出的越在偷着乐!

5年来，没有了当初的壮志豪情，鸿鹄之志。换句话说，即使有，也没有天地供我施展。也许其他兄弟单位也存在我们这的问题，也许这只是我们监狱特有的一种文化。总之，我对这些现象的对策就是摆正心态，顺其自然，干好自己的工作，替领导分担解忧(我们分监区领导待我还是不薄的)对得起这份工资，对得起老婆孩子，对得起自己就行了。基于其中的深层次的原因，错综复杂的关系，不是一个人一件事能左右得了，更不是一朝一夕就能改变的。所以，套用一句时髦的话，生活就像那什么，反抗不了，就默默享受吧。

讲真，作为一名监狱警察生活真的很枯燥，尤其是像我这样的身在外地的单身狗，比如我现在就是待在单位宿舍不知做什么，对着电脑，不知道看什么节目，拿着手机不知道找哪个朋友聊天，桌角放的书也很久没有翻动了。除了单位的公文，也已经很久没有写过笔记了，今天就简单的写一点自己的胡思乱想吧。

我感觉到很多人对狱警这个职业是有误解的，这个想法仅来自我周边的亲人朋友问过我最多的问题。我刚参加工作之后，回到老家，奶奶总是担心我的人身安全，认为我还是像在公安上外出抓人什么的，总是一遍遍的叮嘱我;我的发小，朋友们总是问我监狱里时怎么打服刑人员的，这些问题在我解释很多边之后还是不能消除他们的疑惑，其实现在监狱就是一座学校和工厂，服刑人员在这里接受思想教育，通过劳动转变不劳而获等思想观念并学习生活技能。很多影视节目里狱警就是一个个的暴徒，这样的影视节目也误导很多人对狱警有色看待，认为狱警不是受贿就是暴力，我真心的希望能有更多的影视节目宣传狱警的正能量，焦南监狱警察袁文俊被评为2024年感动中原十大年度人物，但人却累到在工作岗位上，这样的结果让我们很痛心。监狱工作就是每天坚守监管一线，保障安全，工作性质也决定狱警的工作很平凡，但就是这样平凡的工作要一辈一辈的坚守，安全就是我们的工作业绩，就像我单位在监管工作上取得20年无事故，平凡的几个字，就是一辈人的坚守!

当前，监狱工作正面临着新的历史机遇，也面临着新的刑事政策调整，监狱整体工作，特别是监管安全要求更高、压力更大、监督更严，面对社会发展和监狱发展共同面临的新常态，我们必须主动适应新常态，做到心常态。

悟一：无惧媒体监督，习惯放大镜下工作

黑龙江省讷河监狱事件后，我们不仅认识到了手机等违禁品的危害，也对媒体和网络所释放的巨大能量有了新的认识，特别是江西赣州监狱因为讷河监狱事件躺枪后，大部分监狱会对媒体和网络心生畏惧!

就讷河监狱而言，罪犯通过手机在狱内骗钱骗色，多名民警参与其中，经媒体报道后，极大地损害了监狱系统的正面形象，这好像是媒体给我们造成的负面影响，但不得不承认的是，媒体并非无端炒作，报道的大多是事实。

躺枪的江西赣州监狱哩，几年前的事，被突然起底，就有炒作之嫌，明眼人一看便知，但赣州监狱积极应对，主动联系央视焦点访谈节目，让事实说话，还原真相，回应质疑，很快平息了事态。

两个监狱一样被媒体聚焦，彰显出不一样的结果，主要原因不是媒体本身，而是我们执法过程和结果本身能否经得起媒体聚焦。事实胜于雄辩，自然不怕炒作;执法漏洞百出，就惧怕媒体曝光。

汪道胜厅长在处干班开班动员讲话中强调，要主动适应全面依法治国的新常态，要习惯在聚光灯下、放大镜下、显微镜下工作!我们不仅要依法治监，公开、公正、严格，而且还要阳光执法，文明执法，主动接受媒体、网络和社会的监督。

悟二：监狱信息化建设需要大智慧

大智慧是一款计算机应用软件，并且还是一只潜力股。

联想到监狱的信息化建设，我觉得特别需要借用大智慧的思维来制定大规划、谋划大格局和实施大战略。

监狱的信息化建设随着监狱体制改革和监狱布局调整实施有了快速发展，就湖北来讲，新建、改建监狱，包括一些没有改扩建的硬件设施比较落后的工业监狱基本都同步进行了信息化建设，除了个别监狱外，没有信息化的单位少之又少，可以说，人防之外，技防地位已提升不少。

这次学习期间，欣闻司法部与武警的安防联席会议在我省召开，信息化的春天又来了!

虽然没能参加全国性的会议，但是凭我在基层先后接触到的武警荆州支队和武警荆门支队所了解的情况来看，武警部队的信息化建设可谓大智慧，而我们与之相比还有不小差距。

一是指导不够。对监狱信息化建设方向、规模、成本、所要达成的目标缺乏宏观控制和具体指导。

二是发展不平衡。各监狱已建成的建设规模、投资规模各异。

三是标准不统一。可以说，每一个信息化建成的监狱都有自己引以为豪而其他监狱没有的所谓技术优势和亮点，怎么建设、建成什么样、达到什么标准全凭监狱资金实力和信息化建设单位的安防偏好。

然而，武警不一样，他们建设资金普遍不高，一个中队60万左右，标准由总队统一下发，不允许自行其是，擅自更改方案或扩大建设规模，而他们的监控网点做到了简单、实用、多层级管理，全时段监控，任何一个点位，武警总队可以从远在万里之遥的北京查看的一清二楚。

就监狱系统而言，应在以下三个方面下功夫：

一是制度建设需要顶层设计。司法部应该制定监狱信息化建设的总体规划、技术标准和实施方案，加强领导，统一指导全国的信息化建设，对软硬件设施，资金规模提出要求，做出规范。

二是工程建设应该由上而下，而不是由下而上。具体的讲，应该按行政管理级别高低顺序化建设，实现全国联网管理、权限管理、技术管理、多级监控管理目标的一体化、系统化建设。

三是安防技术要实现大而统，小而优，简而实。所谓大而统，就是大的技术性指标方面，即必须具备基础性的、实用性的技术指标全国统一;所谓小而优，就是前沿性的，允许地方先行先试的技术标准做到质优价廉，不允许扩大规模和范围;所谓简而实，就是必须做到简单实用，不搞花架子。

悟三：监管安全贵在执行好、落实好核心制度

在经历了三制一法，两个调整，创建、监狱体制改革，监狱布局调整等几个重要历史节点后，监狱制度有了进一步的创新、丰富和完善。制度加物防、技防的跟进使得罪犯脱逃等案件有了大幅下降。

尽管如此，案件还是时有发生!

最近也是最为典型的案件当属去年11月1日广东省北江监狱发生的两人集逃案件：两名罪犯在劳动车间开始实施脱逃行动，先是离开现场，又撬开车间库房门，翻越几道小围墙，其中一人成功翻越武警把守的大围墙脱逃。

有人说，监管安全制度林林总总，少则几十条，多则上百条，你说违反了那一条?

外省不敢说，因为对他们的制度不了解，但如果湖北发生此类案件，只要聚焦案发第一现场就能找到原因，违反的制度很简单，就是前辈们总结的最为简单实用的八字方针点名、清人、互监、包夹。

如果每30分钟点一次名，清一次人，他们能够从容离开现场不被发现?

如果落实了互监组，实行了包夹措施，他们能避开监督自由行动?

所以说，人防也好，物防也好，技防也罢，最重要的还是人防!继承也好，发扬也好，创新也罢，最重要的是核心制度要坚持!

悟四：堡垒最容易从内部攻破

在对手机等违禁品的管理中，我们自觉或不自觉地把进入监狱内协助抓生产的外协人员作为我们管理的重点，视为定时炸弹和真威胁。而事实是，我们的民警和职工的所作所为才让人大跌眼镜，违规违纪人员远超外协人员，有的行为已触犯法律，实在发人深省。

讷河监狱案件在全国的负面影响极大，在此不再赘述。20XX年1月25日，河北邢台监狱发生了一件更奇葩的事情，直让人掩面称奇。监狱民警和职工一起联手协作，将罪犯装入垃圾车，生生地送出了监狱大门，助其成功脱逃。

就在笔者撰写这篇文章间隙，互联网上又爆出了河南新乡市监狱狱政科民警袁华银和看守大队民警蔡文甲通谋给服刑人员带酒进入监内，致罪犯醉酒死亡的案件。

我省监狱也不太平，被检察院立案审查也不在少数。

监狱事业平凡而琐碎，需要一辈子坚守，需要一辈子的执着，要耐得住清贫，守得住寂寞，经得起诱惑，要有前辈献了青春献终身，献了终身献子孙的革命情怀和奉献精神!

悟五：教育方法论，方法论成败

如何抓好罪犯教育，特别是思想教育，并且取得成效?有人说，要有好的教育内容，有的说要有先进的教学手段，还有的说要解决好工学矛盾，要创新教学机制，要优化教学力量不一而足。

依我之见，抓好罪犯教育，最重要的是要改进我们的教育方法。教育的成败在于方法。

我想举两个例子来反证一下教育方法的重要性。

一个是邪教xx功。如果你认为xx分子中除了地痞就是流氓，除了文盲就是法盲，那就错了，这其中不乏曾经的政府官员、商界精英、青年才俊。xx功组织用什么方法成功俘获了他们的思想，击碎了他们曾经拥有的正确的人生观、价值观，使得信徒们甘愿抛家弃子，死心塌地地追随?其传授方法值得我们思考。

另一个是传销。传销作为一个犯罪组织，其以诈骗钱财为目的行径显而易见，在公安机关的严厉打击和网络媒体的反复揭露下，仍有人飞蛾扑火般地深陷其中而不能自拔，其洗脑的方法和发展下线的高效率同样值得我们认真思考。

改造人为什么很难，因为改变人的思想和观念很难，更难的是我们用什么方法才能达到改造他们的目的。个人之见，应该做好以下三点：

一是反复说教法。要将我们所崇尚的人生理想、道德信义、核心价值等等列成简要条目和讲义，反复说教、灌输。通过电视、广播、讲授、背诵等等一切手段覆盖其视听神经，占领其思想的每一片领域。

二是思想同化法。要通过监区文化搭建思想同化的平台，把监区文化的元素、社会主义核心价值观的元素、传统文化教育的元素紧紧结合起来，全方位融进我们的教育理念、内容和所要达到的目标。

三是行为固化法。围绕讲纪律、守规矩、重养成培养罪犯的服从意识，执行意识。把罪犯行为规范重要条款表象化、具体化、程序化，反复刺激，反复强化，形成条件反射，最终固化成其良好行为习惯。

悟六：关注新常态下监狱工作的老问题

监狱工作新常态下面临许多老问题，成为羁绊监狱工作发展的瓶颈，必须予以高度关注。

一是民警年龄老化。现在大多数监狱民警平均年龄接近50岁，随后几年，监狱退休人员将呈现出井喷式增长，老龄化已经是绕不开的话题。

二是管理思维钝化。以我监狱为例，50岁以上的罪犯仅为112人，占比12%，其余均为年轻人，管理代沟非常明显。基本上是民警用上世纪60年代的管理思维应对目前新世纪网络化环境下成长起来的年轻人。

三是工作能力弱化。主要表现为工作中动力不足，得过且过，做一天和尚撞一天钟，矛盾和问题全上交，不愿管，不敢管，不乱作为，也不作为。

人的因素是第一位的因素，所以，解决这个问题还是得从民警队伍建设这个核心方面着手。

一是新民警的招录工作要从长计议，确保数量和质量的双重健康有序增长，确保始终有新鲜血液、新生力量和后备力量。

二是要大力提拔年轻领导干部。各级领导班子要新老搭配，防止班子成员，特别是一、二把手同时更迭过快，工作缺乏连续性。

三是要科学合理配置监区民警警力，注重新老结合，不能将监狱的某些地方设成养老院，造成工作的被动，要注重结构性搭配，以老带新，增添活力;以新促老，增添动力。

四是上级机关在新招录民警的分配上不能只看某个监狱民警的总数和绝对数，而要根据民警年龄的现实状况科学评估，进行结构性调整和配置，防止出现断层。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找