

山东省考面试题（监狱系统）（网络版）2024年3月15日下午

扫描下方二维码下载妙学吧APP 刷海量题库掌握最新热点



QQ扫码直接下载

微信扫码到应用市场下载

支持所有机型

【问题1】

某镇政府在自己的官方平台上发布了一份该镇《2023年度“躺平”休闲人员拟定名单公示》，总共有8名工作人员“光荣”上榜。有人认为名单只是公布出来了，并没有说怎么处理，这也是“躺平”不作为的另一种形式而已，也有人说基层工作任务负担大，他们是被迫“躺平”。对此，你怎么看？

【问题1参考答案】

对于某镇政府公布“躺平”休闲人员名单这一事件，我认为其背后折射出基层治理中复杂的现实困境与制度探索。这一做法既体现了地方政府试图打破“干多干少一个样”僵局的尝试，也暴露出当前基层工作中存在的结构性矛盾。我们需要以辩证的眼光看待这一现象，既要肯定其直面问题的勇气，也要警惕形式主义的风险，更要从根本上思考如何为基层干部创造更健康、更可持续的工作环境。

从积极的角度看，这份名单的公示至少传递出三个信号：一是地方政府开始正视“躺平”现象对行政效能的影响，敢于将内部问题置于公众监督之下；二是试图通过公开曝光形成一定的舆论压力，倒逼部分干部转变工作态度；三是反映了基层治理中“能者多劳、庸者逍遥”的不公现象已引起管理者的重视。这种尝试本身，可以看作是对传统考核机制失灵的一种补充性探索，其象征意义在于打破了长期以来对“躺平”现象视而不见的沉默文化。

然而，正如批评者所指出的，单纯公布名单而不明确后续处理措施，确实容易陷入“为公示而公示”的形式主义窠臼。如果缺乏配套的惩戒机制、帮扶措施和制度保障，这样的公示很可能沦为一场“秀”，不仅无法真正解决问题，反而可能加剧基层干部的心理负担和抵触情绪。更值得深思的是，名单上的“躺平者”是否真的都是主观懈怠？还是其中有相当一部分人是被不合理的考核指标、文山会海的形式主义、权责不对等的岗位设置所“逼躺”？如果不对“躺平”的成因进行细致甄别，简单地贴标签、搞曝光，很可能误伤那些在重压下暂时失去工作动力的干部。

事实上，基层干部的“躺平”现象往往是多重因素交织的结果：一方面，基层确实面临着“上面千条线，下面一根针”的超负荷工作压力，各种检查、考核、报表层层加码，让许多干部疲于应付；另一方面，晋升渠道狭窄、薪酬待遇偏低、问责风险过高而容错机制不足，也消磨了不少干部的工作热情。此外，不同年龄、不同背景的干部对工作的期待值和承受力也存在差异，简单用“懒政”概括所有“躺平”行为，难免有失偏颇。

要真正破解“躺平”难题，需要的是系统性、人性化的治理智慧。首先，应当建立更加科学合理的考核评价体系，减少不必要的形式主义负担，让干部能够将主要精力投入到真正为民服务的工作中。其次，要完善激励保障机制，拓宽基层干部的晋升通道，提高待遇保障，同时建立合理的容错纠错机制，保护那些敢于担当、勇于创新的干部。再者，对于确实存在工作态度问题的干部，应当采取“公示+帮扶+惩戒”的组合措施，通过谈心谈话、岗位调整、技能培训等方式帮助其重新找回工作状态，对于屡教不改者再施以必要的纪律处分。最后，更重要的是营造一种健康积极的机关文化，通过领导带头、榜样示范、团队建设等方式，激发整个组织的内生动力。

总之，治理“躺平”现象不能止于贴标签、搞曝光，而应当深入剖析其背后的制度性、文化性根源。唯有通过制度优化减轻不必要的负担，通过人文关怀重燃干部的工作热情，通过科学管理提升整体行政效能，才能让基层干部从“被迫躺平”或“选择躺平”的状态中走出来，真正成为乡村振兴和基层治理的活力源泉。这既是对干部负责，也是对人民群众负责，更是对国家治理现代化进程的积极贡献。

【问题2】

2023年是毛泽东同志批示学习推广“枫桥经验”60周年，请你结合报考岗位，谈谈如何在监狱工作中运用“枫桥经验”，做到“小事不出组，大事不出分监区，难事不出监区”。

【问题2参考答案】

“枫桥经验”作为我国基层社会治理的宝贵经验，其核心要义在于坚持党的群众路线，通过发动和依靠群众，实现矛盾不上交、就地解决。在监狱工作中运用“枫桥经验”，就是要将这一社会治理智慧融入罪犯改造的日常实践，构建起以监区为基础、以矛盾化解为主线、以改造质量提升为目标的基层治理新格局。这不仅是维护监狱安全稳定的现实需要，更是践行改造宗旨、将罪犯改造成为守法公民的内在要求。作为一名监狱人民警察，我深刻认识到，将“枫桥经验”的精髓与监狱工作的特殊性相结合，是实现监狱治理体系和治理能力现代化的重要路径。

要做到“小事不出组”，关键在于激活罪犯小组这一最小单元的自我管理和矛盾调处功能。在小组内，可以借鉴“枫桥经验”中依靠群众、预防为主的理念，选拔改造表现好、有一定威信罪犯担任小组长或矛盾调解信息员，在民警指导下，对组内成员因生活习惯、劳动分工、日常琐事引发的轻微摩擦进行早期介入和初步调解。民警则需深入小组，通过个别谈话、集体评议等方式，及时掌握犯情动态，将矛盾纠纷化解在萌芽状态。

同时，通过开展小组文化建设、制定小组公约、组织互助活动等方式，营造和谐、积极的小组氛围，从源头上减少“小事”的发生。

要实现“大事不出分监区”，则需要建立更为规范、高效的层级化矛盾调处机制。分监区作为监狱管理的中坚力量，应设立由分监区领导、管教民警、心理咨询师和罪犯代表组成的矛盾调解委员会。对于小组层面无法解决的、涉及奖惩考核、处遇调整、家庭变故等较为复杂的“大事”，由调解委员会进行集体研判、听证和调解。这个过程必须坚持依法、公正、公开的原则，既要维护监狱管理权威，也要保障罪犯的合法权益。民警要提升运用法治思维和法治方式化解矛盾的能力，通过释法说理、心理疏导、困难帮扶等多种手段，力争将矛盾化解在分监区层面，避免矛盾升级和上交。

而确保“难事不出监区”，则考验着监区层面的综合施策和资源整合能力。这里的“难事”，往往涉及跨分监区的纠纷、历史遗留问题、重大权益诉求或可能影响监管安全的重大风险隐患。监区层面应建立“难事”会商制度，整合监区领导、业务骨干、驻监检察官、法律顾问等力量，进行专题研究。对于涉及法律政策的，提供专业咨询和引导；对于涉及家庭社会支持的，积极协调开展社会帮教和亲情帮教；对于存在重大安全风险的，制定周密的管控和化解预案。其根本目的，是通过更高层级的协调和更广泛的资源动员，为复杂疑难问题的解决提供平台和支持，防止“难事”演变为影响监狱整体安全的隐患。

综上所述，在监狱工作中践行“枫桥经验”，是一项系统工程。它要求我们监狱民警必须转变工作理念，从单纯的管理者转变为治理的引导者和服务者；必须创新工作方法，将矛盾化解的关口前移、重心下移；必须提升专业素养，增强做群众（罪犯）工作、化解复杂矛盾的本领。最终，通过构建起层级清晰、响应及时、化解有效的矛盾治理网络，我们不仅能够营造更加安全、稳定、有序的监管改造环境，更能在化解一个个具体矛盾的过程中，教育、感化、挽救罪犯，真正实现政治效果、法律效果和社会效果的统一，为平安中国、法治中国建设贡献监狱力量。