

笔者个人情况

男，籍贯：江西鄱阳，身份证号：362330199412262832，邮箱：
alex_jiang1994@163.com

2021 年毕业于西安交通大学软件工程专业（硕士研究生）

2021 年 9 月通过江西省**警务技术岗**招录进入南昌市公安局（以下简称"NCPB"）

现任职于青山湖分局刑事侦查大队某中队，警号 012799

理想与现实的撕裂

走出校门后，我怀着用代码构筑平安南昌的憧憬加入警队。然而入职两年来，我的工作轨迹与专业背景形成荒诞反差：

- **技术理想悬置：**作为计算机类硕士，日常却在处理纠纷调解、案件笔录制作等基础勤务，与我之初心背道而驰，同时我的专业能力也在逐步退化；
- **职业价值坍塌：**2021 年同批招录的 20 多名非警校生（多为硕士），无一例外被分配至基层执法岗，与招考公示的“计算机”“法学”等技术岗需求严重背离；

这种“招录时强调技术属性，入职后实施粗放管理”且背离“人岗相适”的用人模式，正在系统性地摧毁非警校背景民警的职业发展路径，我们一直在并不擅长的岗位挣扎且看不到任何希望。

亟待正视的四大结构性问题

（一）岗位分配：暗箱操作吞噬公平

NCPB 下辖东湖区、西湖区、红谷滩区、青山湖区、新建区、南昌县、进贤县、安义县、经开区、高新区等分局，除经开区、高新区外的几个区县分局待遇差别不大，然而高新区要比前者高出 6-8w 元以上，经开区更甚。在 NCPB 除了经开、高新，市局机关的工资要比其他几个分局高出一两万以上，然而基层远比

市局机关工作量大。各个分局局之间收入差异巨大，分局内部的各个科所队工作强度差距也很大。NCPB 每年招录新警的时候并不像深圳等地执行“阳光选岗”模式。NCPB 的岗位分配一直是一个谜，分配前没有任何意向沟通，且没有任何分配标准。

个人看法：以上分明是与公平公正公开的精神背道而驰，另外这里面存在多大的权利空间大家可想而知。我也多次听到同事说要想去经开高新就得去找某个领导“炒锅”。甚至分配去高新经开的价码都已经成为了局内公开的秘密，花费十几万去到经开高新只需要一两年就挣回来，似乎买方卖方形成双赢局面，但吃亏的又是谁？

以警校生为例，我不知道领导们是出于一个什么样的分配逻辑，考录分数作为岗位分配标准不一定最优，但是基于“关系”远近与“打点”多少进行岗位分配一定错到离谱。基于往年的分配数据，我经过分析之后竟然发现考生的综合条件（考录分数、学历层次、院校背景）与最后分配岗位的优劣呈现负相关！你细品！

如果纪 wei 介入调查，我可以提供两个浅陋的思路。一是**资金流**，从分配到经开、高新分局等人的近亲属的银行流水着手，毕竟有舍才有得。二是**信息流**，查询上述目标对象和市局主要领导的电子话单（考虑中间人），建立数据表进行关联。

（二）人岗错配：专业能力遭系统性浪费

NCPB 每年招录的新警分为警校生和社招生，前者主要为警校本科生（户籍为南昌），人数规模 100 人左右；后者则主要是非警校的硕士研究生，人数 20 人左右（以 2021 年为例）。前任领导在任时我们社招生一般主要分配在市局机关；2021 年 9 月新领导上任之后，一举推翻前任领导已经确定的分配方案，将我们这批大部分是经过警务技术类考核招录的社招生全部分配在执法勤务岗位，这时的说法是新警一律下基层；然后 22 年又有数名警校生分配至市局机关、支队。这种“人随政举，人走政息”的决策模式，反映我局的制度建设严重缺失。

按照我国现行标准，警察主要分为三类，主要是**执法勤务类、综合管理类和警务技术类**。（引自百度百科）

1、执法勤务类

这类岗位是指履行指挥处警、国内安全保卫、经济犯罪侦查、刑事犯罪侦查、出入境管理、反邪教、反恐怖、法制等职能岗位。面向的招考对象一般就是公安院校公安专业毕业生，或者警校毕业的应届毕业生。

2、综合管理类

综合管理类岗位是指履行政工、文秘、审计、财务、信访、后勤保障等职能岗位。这类后勤和综合管理类岗位更加适合招录普通高校相关专业的应届生们。

3、警务技术类

这类岗位是指专职从事专业技术工作，为公安机关提供刑事技术、行动技术、网络安全技术、警务信通技术等专业技术支持岗位。

个人看法：我们社招生缺乏执法经验和理论知识，其中十之八九是戴着眼镜的书生模样，让我们在执法勤务岗工作大有一种让跳高运动员去游泳池拼搏的味道。在一线执法岗位的挫败感、焦虑感、无力感，使得我们常常想当初招录我们社招生的意义何在。基层是锻炼人，但是我们在基层就看不到头。既然能有数名警校生因其专业为网络安全而被分配至网 an 支队，为什么我们社招生就不能依据人岗相适的原则分配到专业更为对口的岗位，这样更能发挥我们的战斗力。我身边的新入职的非警校生对此感到愤懑的十之有九。

（三）知法犯法：违规违法司空见惯

我们时常会接到某某领导过问具体案情，仅仅基于与其有利害关系，这已经严重违反防止干预司法“三个规定”。特别夸张的是我所在中队经常遇到这个局长亲属、那个局长熟人的案子。

举例：2023 年 2 月 10 日自称是现任省公安厅常务副厅长肖铁军（时任南昌市公安局局长）亲弟弟的肖某来我队因其车内财物被盗要求查看监控录像（因责任问题与酒店有争执），后面由于其赶时间无法报案手写不报案声明。第二天分局局长就接到某局领导的电话，尔后分局局长要求刑侦大队大队长从速破案，于是包括大队长、分管副大队长、我中队全体民辅警十几人以及网 an 情指等部门的配合下，连续工作二三十小时。最终将三名犯罪嫌疑人抓捕归案，帮助肖某挽回损失数千元。

连续在单位连轴转加班通宵并不可怕，但我们是拿纳税人的钱，理应为老百姓办事，而不是为领导打工。这是典型的公器私用、浪费司法资源，试问如果是

一个普通人结果又会如何？

据我所知我局在执法办案过程中存在大量违反《中华人民共和国刑事诉讼法》的行为。例如：根据刑诉法第一百一十九条之规定“对于不需要逮捕、拘留的犯罪嫌疑人，可以传唤到指定的地点或者他的住所、所在单位进行讯问，但是应当出示人民检察院或公安机关的证明文件”，只有对于当场发现违反法律、法规的行为，承办人员可以口头传唤有关人员。然而实际执法过程中我局民警一般都是先把需要询（讯）问的人员强制带回，经过对其询（讯）问后再行决定是否开出传唤证，虽然传唤证上填的时间是晚于询（讯）问时间，但实际上是先询（讯）问再开传唤证。这一点可以通过执法办案管理系统或者询问当事人验证。又例如按照规定，将犯罪嫌疑人传唤至公安机关后，应确保其一直处于有监控条件的执法办案区，但实际上办案人员可以随意将其带出执法办案区问话，此时一般都是没有监控，于是虐待、殴打嫌疑人等行为屡见不鲜。

我们这一届 21 年 9 月初入职，此后在没有接受新警初任培训的情况下就在执法岗位上进行接处警、执法办案等工作。直到 2022 年 9 月底才间断安排了三周左右的培训，培训时长不足且还有不少培训科目未安排，而后未经考核的情况下我们就获发结业证书。他们可能会以疫情为借口，然而实际上为什么在给我们培训之间有时间给纪委监委的看护辅警培训，却无法及时足时的给我们培训，什么才是市警校的主责主业。何况仔细了解一下我们前后几届新警的培训计划就会发现，几乎无一例外都没有在试用期内安排初任培训。特别是我们这些非警校生一无专业的执法技能、二无及时的初任培训，在未通过公安机关人民警察执法资格等级考试的情况下，进行各种执法活动。《中华人民共和国公务员法》第六十一条规定，机关对新录用人员应当在试用期内进行初任培训；《公安机关人民警察内务条令》（公安部令第 161 号）规定，新录用的公安民警应在初任培训合格后，上岗前由所在单位或培训学校组织宣誓。这表明初任培训不仅是上岗的前提条件之一，而且是确保新录用民警具备基本素质的重要环节。《公安机关人民警察训练条令》第十七条规定，入警训练（即初任培训）的时间要求不少于 90 天（约 3 个月）。

综上，可以说我局诸多领导视国家法律法规如无物，这样的人何以担当重要执法部门的领导

（四）财政黑洞：民生经费沦为“唐僧肉”

1.触目惊心利益链条

经招标、投标程序的日常办公耗材，其最终价格为何显然高于市场价格？每年大谈从优待警，为何同一个行政区域内，公安局的机关食堂与其他行政机关的食堂的菜品质量相去甚远？是此处的财政支出低于其他行政机关还是看不见的人在“鲸吞”这块小蛋糕？南昌市公安局乃至全省公安厅民警的每年被装采购到底有多少猫腻，为何一双质量普通的袜子卖出十多元的高价？

2.多快好省政绩工程

由于我局某些领导好大喜功、搞政绩工程、大谈特谈“科技建警”，在内外网过量建设、重复建设海量的 app 或 web，要么是被闲置或无法正常使用，要么就是发动利益相关方或基层人员注册使用，以此形成某软件的“实用性”和“漂亮的数据”，而每年要花费动辄几百万上千万的维护费。以管理普通民警履历档案的政工类系统为例，据我所知就有三四个之多，这几个系统之间的功能高度重叠。

写在最后

本人保证以上所述内容的真实性，愿意承担相应的法律后果。逆着人流的路注定不平坦，在追随公平正义的过程中我可能会流血甚至倒下，但我仍有“螳臂当车”的勇气和偏执。