

<<社区警务战略与实践>>

图书基本信息

书名：<<社区警务战略与实践>>

13位ISBN编号：9787565301773

10位ISBN编号：7565301779

出版时间：2011-1

出版时间：中国人民公安大学出版社

作者：（美）皮克 著，刘宏斌 译

页数：395

译者：刘宏斌

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>

<<社区警务战略与实践>>

前言

社区警务已有二三十年了，在此期间，社区警务的理论和实践不断得到发展。它对警务事业的基本和持久方面进行了说明，否认了社区警务思想将在警务改革运动中成为过眼云烟的预测。

社区警务非常明确地阐释了在自由、民主社会重建警民关系的两个基本原则：第一，警察对公众负有绝对责任；第二，公众对自我安全负有一定程度义务。

以问题为导向警务——或者问题解决，正如通常所言，需要警察更加有效地提高公共安全和治安。

社区警务与传统警务并非截然分离，而是对民主警务的真正回归。

除非警察对公众不承担责任或义务或者警察对更加有效的工作不感兴趣，社区警务才可能仅仅是未来概念。

为了使警察更加有责任、反应迅速、有效和公平，应该对社区警务概念制定具体的形式。

社区警务已经与现代警务理论和实践交织在一起，但有些人仍然倾向于怀疑这些办法是否会被其他方法取代，或者它们在面对公共安全危机挑战时，如恐怖主义，它们是否具有相关性。

显然，那些问题会被及时回答，但是有理由相信社区警务不论是否最终成为专业术语，不管现在还是将来其原则都将证明是重要的和具有生命力的。

在面对20世纪80年代出现的毒品市场所产生的极端挑战时，社区警务思想的生命力和关联性的类似问题再次出现，大多数情况下社区警务证明不仅有生命力，而且能够帮助警察和社区公众处理街头毒品问题。

同样，如果运用得当，社区警务非常有希望在自由、开放的社会里保护社会不受恐怖主义的伤害并保障权利和自由。

<<社区警务战略与实践>>

内容概要

本书是“警察学译丛”之一，全书共分15个章节，主要对社区警务战略与实践知识作了介绍，具体内容包
括警务发展、问题导向警务、社区警务评估、社区警务培训、辖区内的更多社区警务等。
该书可供各大专院校作为教材使用，也可供从事相关工作的人员作为参考用书使用。

<<社区警务战略与实践>>

作者简介

作者：（美国）皮克（Kenneth J.Peak）（美国）Ronald W.Glensor 译者：刘宏斌 等

<<社区警务战略与实践>>

书籍目录

前言 作者简介 译者自序 第一章 警务发展 过去的智慧与未来方向 主题词和概念 学习目标 导言 大不列颠的贡献 美国警务：政治时代 早期开始 政治与腐败 职业化的出现 职业化时代 通向改革的过程 新发展和对改革的需求 犯罪委员会和早期警察研究 职业犯罪斗士 职业化模式的问题 变化的警务智慧：更多近代警察工作研究 对“圣牛”警察方法的审慎观察 新方法的时代 解决社区问题的时代 警队警务、徒步巡逻和打破神话 新的社区警务模式原则 社区警务出现的原因 界限分明：社区警务的三个时代 通过互联网分享历史 社区警务与国土安全 新的问题和新的措施 社区警务的作用 总结 复习要点 注释

第二章 社区警务 第三章 问题导向警务 第四章 预防犯罪 第五章 信息技术 第六章 从新警到局长 第七章 规划与实施 第八章 社区警务评估 第九章 社区警务培训 第十章 多元社会中的警察 第十一章 辖区内的社区警务 第十二章 辖区内的更多社区警务 第十三章 美国社区警务模式 第十四章 国外社区警务 第十五章 未来附录

<<社区警务战略与实践>>

章节摘录

插图：远景（V）要求领导考虑变革必须最大限度的尊重相关的公共机构、管理实践、个体行为、组织文化和社区。

步骤（S）包括制定计划以便获得支持和克服变革的障碍。

很多时候，当提出变革时，创新理念就会被引入。

变革行为也将随之而来。

于是，组织变革的最终成功与否取决于组织能够在多大程度上改变成员的行为模式。

组织成员的行为模式受到很多因素的影响。

例如，领导风格、激励机制、非正式关系和组织与职位设计。

为了适时推行变革，管理人员需要考虑为什么人们会抵制变革、如何消除对变革的抵制。

正如早期人们指出的那样，可能变革的最一般的特征就是人们对它的抵制。

一般而言，人们不喜欢改变他们的行为，不喜欢去适应一种新的环境或方法，那样会使他们感到有压力或其他形式的精神不舒服。

由于缺少足够的或者理性的交流导致组织成员对计划周密的变革目标、机制或者成果缺乏清晰的理解，进而很可能对变革进行抵制。

如果不告诉组织成员变革将会给他们带来怎样的影响，随之而来的将会是各种谣言和猜测，甚至会接着发生破坏改革的行为。

那些抵制改革的人有时会被强迫接受变革。

虽然强迫会立竿见影使变革得以贯彻，但从长远来看后果是有害的。

警察机构的变革，尤其是重大变革，被人们描述为对集中决策和强制策略的运用。

督察员与警员之间总是一种对手的关系。

督察员可能会认为由于警员不懂变革的必要性而想尽办法抵制变革，因而也就没有必要让他们参与到变革的过程中来，必须强迫他们跟随变革的进程。

有些督察员甚至希望那些抵制变革的人能够退休或者辞职。

这是一个不恰当的观点，强制应该作为最后的手段。

通过运用工作队、专门委员会、小组讨论会和其他特定的技术，警员能够直接参与到变革计划的制定中。

通过对议题充分的讨论和辩论，就会产生一份对于形势的准确的、相互体谅的和公正的分析。

勒温的变革过程模式理论（Lewin's Process Model, for Change）心理学家库尔特·勒温（Kurt Lewin）被人们称为现代组织变革理论之父，他创造了“团体动力学”这个术语，并且他是第一个提出在组织变革过程中，领导行为能够塑造组织文化。

在第二次世界大战期间，他与玛格丽特·米德一起工作。

在此期间，勒温创造了“参与式管理”概念。

<<社区警务战略与实践>>

编辑推荐

《社区警务战略与实践(第5版)》：警察学译丛。

<<社区警务战略与实践>>

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>