

наслідок – поява низки досліджень, в яких у різних аспектах розглядається робота з персоналом поліцейських структур.

Наприклад, у Великобританії та Канаді проголошується принцип, згідно з яким поступово виникають підстави для переходу від ієрархічної воєнізованої моделі поліції до більш гнучкої моделі охорони правопорядку, яка включає до себе залучення громадськості. При цьому громадська думка про роботу поліції повинна розглядатися як одна із форм громадського контролю за діяльністю правоохоронних органів.

Для виміру ефективності роботи поліції пропонується використовувати два важелі: відношення кожного поліцейського до того, що робить його підрозділ і як робить, а також відношення клієнтів, тобто громадян, до діяльності органів поліції.

Служба, яка безпосередньо має контакти з громадянами, представлена в цих країнах підрозділами по охороні громадського порядку. Працівники цієї служби знаходяться у максимально тісних повсякденних контактах з населенням, яке представляє увесь спектр соціальних та професійних груп, політичних переконань, моральних та релігійних міркувань. Патрульні підрозділи виконують різноманітні поліцейські функції: ліквідують порушення громадського порядку; припиняють злочини, здійснюють профілактичні заходи, регулюють і патрулюють дорожній рух, беруть участь у розшуку злочинців, що переховуються; збирають інформацію, яка необхідна для інших галузевих служб; допомагають громадянам в екстремальних ситуаціях, які не пов'язані з правопорушеннями. Суттєвою рисою патрульних нарядів є те, що вони не обмежуються охороною порядку лише на вулицях та в інших громадських місцях, а розповсюджують свою діяльність і на житловий сектор. Поєднання багатоаспектних функцій, високої активності та оперативності складають своєрідність європейської поліції. Авторитет патрульних служб серед населення дуже високий, що можна пояснити як історичною традицією, так і їх високими професійними та моральними якостями. У свою чергу, керівництво поліції чимало робить для широкої пропаганди успіхів у діяльності цієї служби. Багато уваги приділяється відбору та підготовці кадрів для патрульної служби. З урахуванням особливостей роботи працівників цієї служби у процесі навчання забезпечується їх соціологічна та психологічна підготовка. Це й зрозуміло, адже більше 30 років у Західній Європі спостерігається тенденція до активного залучення різних верств населення до співпраці з поліцейськими органами як на безоплатній основі, так і з використанням матеріальних стимулів.

Як бачимо, всебічна робота з персоналом поліції дає позитивні наслідки, а головне – серед населення панує впевненість, що позитивний образ поліцейського відповідає його дійсній поведінці.

С.М. Саєнко

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗУСТРІЧЕЙ КЕРІВНИЦТВА ГУ ТА ОВС З НАСЕЛЕННЯМ

ЦГЗ ГУ МВС України в Київській області активно пропонується та постійно удосконалюється така форма взаємодії міліції з громадськістю як виступи та зустрічі в трудових колективах та з населенням.

Аналіз проведених виступів доводить, що безпосереднє спілкування працівників міліції з людьми дає можливість не тільки інформувати їх про

діяльність правоохоронних органів, а й вислухати їх думки, критику та побажання громадян щодо поліпшення роботи ОВС, почути від них оцінку роботи та поведінки конкретних працівників міліції.

Під час проведення таких виступів знаходиться своє вирішення питання, які люди через бездушність, або некомпетентність окремих працівників міліції не можуть вирішити місяцями. Громадяни з більшою довірою починають ставитись до правоохоронців, вбачаючи в їхніх діях щире прагнення надати допомогу.

На початку 1999 року за ініціативи ЦГЗ на оперативній нараді ГУ було проаналізовано стан організації виступів керівного складу ГУ, начальників галузевих служб в трудових колективах та перед населенням. Було визнано за доцільне дещо удосконалити проведення таких зустрічей в цілях отримання максимального результату. Керівники галузевих служб зобов'язувались в тиждень термін надати в ЦГЗ ГУ, який організував узагальнюючу роботу, графіки виступів на квартал. Після цього в курируваних районах за декілька днів проводилось інформування населення через місцеві газети, радіо та за допомогою оголошень про місце, день та час проведення зустрічі. Сама ж зустріч проводилась в два етапи, наприклад: з 16 до 18 год. проводилась «пряма телефона лінія», під час якої на запитання відповідає заступник начальника ГУ разом з керівником МРВ. Після цього з 18 до 20 год. відбувався прийом громадян з особистих питань.

В деяких районах проведення прямої лінії передавало зустріч в трудових колективах, з населенням в сільрадах або клубах.

Як правило, у виступах висвітлювались такі питання:

- інформація про роботу ОВС, проведена за певний період щодо забезпечення правопорядку на відповідній території та стан криміногенної обстановки в районі;

- стан розслідування резонансних злочинів та скоєних в даній місцевості;
- роз'яснення окремих положень чинного законодавства.

ЦГЗ було розроблено типовий графік для планування виступів керівництвом ГУ та начальниками галузевих служб, окремі форми звітності. Результати цієї роботи по закінченню кварталу узагальнювались в ЦГЗ та доповідались на оперативній нараді начальнику ГУ.

Проведена форма спілкування з населенням в поєднанні з іншими дає хороші можливості в визначенні проблем та недоліків в роботі ОВС, встановленню раніш невідомих фактів стосовно роботи міліції і конкретних співробітників.

А.В. Клімачова, канд. філос. наук

ВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ДО АВТОРИТЕТУ ПРАВООХОРОНЦІВ

В сучасних умовах авторитет працівників ОВС значною мірою залежить від уміння на високому професійному рівні виконувати службові обов'язки. Авторитет закону значною мірою залежить від авторитету працівника ОВС, людини, яка цей закон представляє, від її професійної майстерності та моральних якостей. Для працівника органів внутрішніх справ його робота та професійний, службовий обов'язок – це той стрижень, який безпосередньо пов'язаний з його духовним світом, моральним змістом особистості, що про-