



HPD INDEPENDENT REVIEW COMMITTEE | AUGUST 21, 2024



SUSPENDED INCIDENT REPORTS

Đánh giá độc lập về việc sử dụng Bộ luật SL của HPD

TÓM LƯỢC CHI TIẾT

Giới thiệu

Mục tiêu của bài đánh giá và báo cáo cuối cùng này nhằm cung cấp một bản tường thuật chi tiết về các vấn đề quản lý và vận hành đã góp phần gây ra “vụ bê bối SL” như đã được biết đến.¹ Ngoài ra, Ủy ban còn đặt mục tiêu cung cấp đánh giá toàn diện về các hoạt động quản lý hồ sơ hiện tại của bộ phận nhằm đưa ra các khuyến nghị nhằm cải thiện bộ phận.

Mục tiêu Chính

1. Xem xét dữ liệu toàn diện từ Sở Cảnh Sát Houston (Houston Police Department, hoặc HPD) về các báo cáo sự cố bị hoãn.
2. Xác minh tính chính xác và đầy đủ của phản hồi khắc phục của HPD đối với quy định SL.
3. Đưa ra các khuyến nghị khả thi để cải thiện tính minh bạch và hiệu quả.

Phương pháp

- **Thu thập Dữ liệu:** Dữ liệu toàn diện từ HPD liên quan đến 268,920 báo cáo sự cố bị hoãn từ năm 2016 đến nay.
- **Phân tích Dữ liệu:** Xác định xu hướng, mô hình, và sự khác biệt trong việc xử lý và giải quyết các báo cáo sự cố bị hoãn.
- **Chiến lược Lấy mẫu:** Lấy mẫu có hệ thống các báo cáo sự cố bị hoãn theo năm và loại hành vi phạm tội.
- **Đánh giá và Xem xét:** Kiểm tra chi tiết tài liệu, hành động và kết quả cho từng báo cáo được lấy mẫu.
- **Xác minh:** Độ chính xác của thông tin được tham chiếu chéo với các nguồn độc lập.

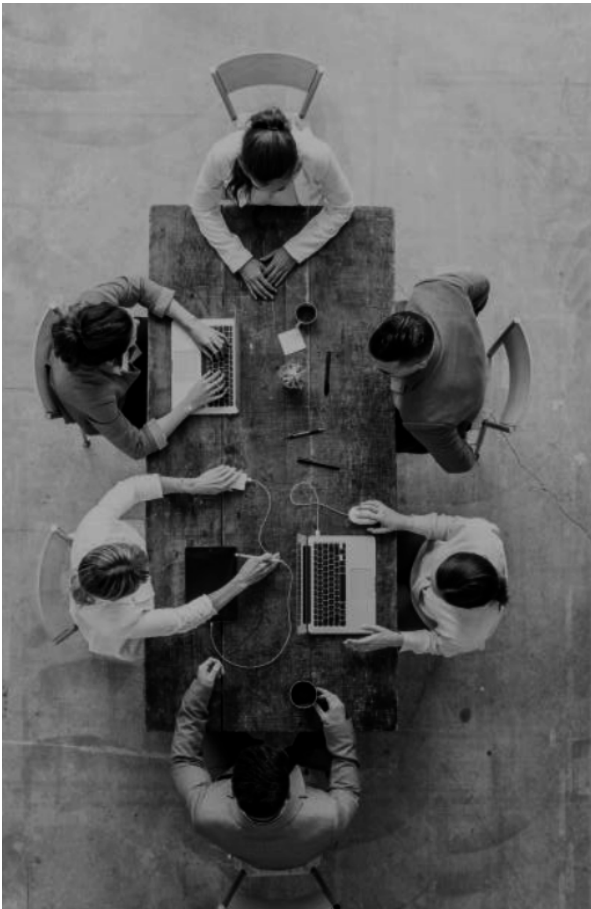
Các Phát hiện Chính

1. Không Nhất quán trong Quản lý Hồ sơ: Sự chênh lệch đáng kể trong cách các bộ phận xử lý và hoãn các hồ sơ.

¹ "SL" đề cập đến việc hoãn các báo cáo sự cố theo quy định về thiếu nhân lực (Suspended – Lack).

2. Thiếu nhân lực: Tác động lớn đến Bộ phận Phụ trách Nạn nhân Đặc biệt (Special Victims Division) và Bộ phận Phụ trách Tấn công Nghiêm trọng/Bạo lực Gia đình, làm giảm khả năng ứng phó với tội phạm một cách hiệu quả.
3. Hệ thống RMS Lạc hậu: Hệ thống Quản lý Hồ sơ (Records Management System, hoặc RMS) hiện tại không đủ để quản lý hồ sơ hiệu quả.
4. Thiếu Nhân viên Dân sự: Khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên dân sự để hỗ trợ các hoạt động điều tra.
5. Giao tiếp Gián đoạn: Thiếu sự giao tiếp đầy đủ giữa các bộ phận và nhân viên cấp điều hành.

Các Khuyến nghị Chính



1. Chuẩn hóa Quy trình Vận hành Chuẩn (Standard Operating Procedures, hoặc SOP) trong Quản lý Hồ sơ: Tạo và duy trì các Quy trình Vận hành Chuẩn toàn diện cho tất cả bộ phận.
2. Nâng cao Năng lực RMS: Đảm bảo RMS mới hỗ trợ nâng cao quản lý hồ sơ và phân tích dữ liệu.
3. Tăng cường Nhân viên Dân sự: Hợp lý hóa quy trình tuyển dụng và tăng cường nhân viên dân sự để hỗ trợ các hoạt động hành chính.
4. Triển khai Cấu trúc Lộ trình Sự nghiệp: Phát triển kế hoạch thăng tiến sự nghiệp cho cả nhân viên đã phân cấp và nhân viên dân sự.
5. Cung cấp Đào tạo Năng lực Lãnh đạo: Cung cấp đào tạo năng lực giám sát và lãnh đạo nhất quán ở mọi cấp bậc.
6. Thúc đẩy Sự hợp tác giữa Nhiều cơ quan: Tăng cường đào tạo hợp tác với các cơ quan bên ngoài bao gồm nhưng không giới hạn ở Trung tâm Khoa học Pháp Y Houston (Houston Forensic Science Center), Trung tâm Phụ nữ Khu vực Houston (Houston Area Women's Center, hoặc HAWC), và Văn phòng Biện lý Quận Harris (Harris County District Attorney's Office).

7. Cải thiện Phân tích Tội phạm: Đảm bảo mỗi bộ phận đều có một người phân tích tội phạm chuyên trách và chuẩn hóa các hoạt động phân tích tội phạm.
8. Thực hiện Phân tích Bộ máy Nhân sự: Tiến hành phân tích bộ máy nhân sự dựa trên hiệu suất của bên thứ ba.
9. Trình bày Nhu cầu về Nguồn lực với Hội đồng Thành phố: Thường xuyên trình bày với Hội đồng Thành phố và Thị trường về cách hạn chế nguồn lực tác động đến an toàn cộng đồng ra sao.

Kết luận

- **Cam kết Cải thiện:** Các khuyến nghị của Ủy ban nhằm mục đích tăng cường tính minh bạch, hiệu quả và, hiệu suất của các hoạt động quản lý hồ sơ của HPD.
- **Kêu gọi Hành động:** Việc giải quyết các khuyến nghị này đòi hỏi phải đầu tư đáng kể vào nguồn lực, công nghệ, nhân sự, và cơ sở hạ tầng

Bản tóm tắt này nêu bật các khía cạnh quan trọng của báo cáo cuối cùng và đóng vai trò là hướng dẫn cho Hội đồng Thành phố, Thị trường, và công chúng thảo luận về các bước cần thiết để cải thiện hiệu quả hoạt động của HPD.

Tóm lại, các phát hiện cho thấy một số vấn đề quan trọng trong quản lý hồ sơ và cơ sở hạ tầng hoạt động của các đơn vị, đáng chú ý là sự không nhất quán, thiếu nhân sự và hệ thống lạc hậu. Những vấn đề này còn trầm trọng hơn bởi những thách thức trong việc tuyển dụng nhân viên dân sự và sự giao tiếp không đầy đủ giữa các đơn vị và ban lãnh đạo điều hành. Việc giải quyết những vấn đề này là rất quan trọng để nâng cao hiệu quả và hiệu suất của hoạt động ứng phó và quản lý tội phạm.

Để khắc phục những thiếu sót này, nên áp dụng phương pháp tiếp cận đa diện. Chuẩn hóa quản lý hồ sơ thông qua các SOP toàn diện sẽ đảm bảo tính nhất quán giữa các bộ phận. Nâng cấp RMS để hỗ trợ quản lý hồ sơ và phân tích dữ liệu nâng cao sẽ hiện đại hóa hoạt động và cải thiện việc theo dõi hồ sơ. Tăng cường và giữ chân nhân viên dân sự, triển khai các cấu trúc thăng tiến sự nghiệp và cung cấp đào tạo lãnh đạo nhất quán sẽ củng cố khả năng hành chính và quản lý. HPD đã nhận ra mức độ nghiêm trọng của tình hình và thực hiện các biện pháp chủ động để xác định các hành động cần thực hiện để “giữ cho Sở không rơi vào tình trạng tương tự trong tương lai.”

Các khuyến nghị khác bao gồm thúc đẩy sự hợp tác chặt chẽ hơn giữa nhiều cơ quan, tăng cường phân tích tội phạm với nhân sự chuyên trách và tiến hành phân tích nhân sự toàn diện để sắp xếp tốt hơn các nguồn lực với yêu cầu. Cuối cùng, việc thường xuyên trình bày về nhu cầu và nguồn lực với Hội đồng Thành phố và Thị trường sẽ đảm bảo sự hỗ trợ liên tục và nêu bật tác động của các hạn chế về nguồn lực đối với an toàn công cộng.

Bằng cách triển khai các khuyến nghị này, các bộ phận có thể đạt được sự gắn kết hoạt động mạnh hơn, cải thiện khả năng ứng phó và cuối cùng là tăng cường an toàn công cộng thông qua việc quản lý hồ sơ và sử dụng nguồn lực hiệu quả hơn.