



**ỦY BAN TƯ VẤN VÀ GIẢI TRÌNH CẢNH SÁT  
THỨ TƯ, NGÀY 21 THÁNG 2 NĂM 2024, LÚC 6:00 CHIỀU**

**Trực tiếp:**

**Hội trường Hội đồng Thành phố San Rafael  
1400 Fifth Ave, San Rafael, California**

**Trực tuyến:**

**Xem Trực tuyến: <http://tinyurl.com/PAAC-2024-02-21>**

**Nghe qua Điện thoại: (669) 444-9171**

**ID Cuộc họp: 898-5264-7245#**

## **CHƯƠNG TRÌNH NGHỊ SỰ**

Cách tham gia cuộc họp:

- Quý vị có thể phát biểu ý kiến trực tiếp tại cuộc họp. Mỗi diễn giả sẽ có 2 phút để trình bày ý kiến của mình.
- Gửi ý kiến của quý vị tới địa chỉ email [PAAC@cityofsanrafael.org](mailto:PAAC@cityofsanrafael.org) trước 4:00 chiều ngày diễn ra cuộc họp.

### **BẮT ĐẦU CUỘC HỌP - 6:00 CHIỀU**

#### **BIÊN BẢN**

1. Phê duyệt biên bản cuộc họp thường kỳ của ngày 17 tháng 1 năm 2024.

#### **BÀI GIỚI THIỆU ĐẶC BIỆT**

2. Giới thiệu Đặc biệt:
  - a. Giới thiệu Định hướng, Cấu trúc, Chính sách và Đội ngũ Chỉ huy của Sở Cảnh sát

#### **CÁC KHOẢN TRÌNH TỰ KHÁC**

Nếu cần thiết để đảm bảo hoàn thành những mục sau, Chủ tọa có thể thiết lập giới hạn thời gian cho các bài trình bày của từng diễn giả.

3. Các khoản Trình tự Khác:
  - a. Tuyển dụng và Tuyển chọn của Sở Cảnh sát San Rafael  
*Đề xuất: Nhận báo cáo.*

#### **BÁO CÁO CỦA LIÊN LẠC VIÊN**

4. Các cập nhật chương trình hoặc báo cáo ngắn gọn về những cuộc họp, hội nghị và/hoặc hội thảo bất kỳ mà nhân viên tham dự.

## **BÁO CÁO CỦA ỦY BAN**

5. Báo cáo ngắn gọn khác về những cuộc họp, hội nghị và/hoặc hội thảo do các thành viên Ủy ban tham dự.

## **THỜI GIAN PHÁT BIỂU CỦA CÔNG CHÚNG**

Công chúng được chào đón phát biểu trước Ủy ban Tư vấn và Giải trình Cảnh sát về các vấn đề không có trong chương trình nghị sự và thuộc thẩm quyền của Ủy ban. Không phát biểu quá 2 phút và phải tôn trọng cộng đồng.

## **BẾ MAC**

*Bất kỳ hồ sơ nào liên quan đến một mục trong chương trình nghị sự, được nhận bởi đa số thành viên Hội đồng trở lên trong thời gian ít hơn 72 giờ trước cuộc họp, sẽ được công khai trực tuyến và được đặt cùng với các tài liệu liên quan đến chương trình nghị sự khác trên bàn trước cuộc họp, tại phòng họp lớn tầng ba của tòa thị chính, 1400 Fifth Avenue, San Rafael, California. Quý vị có thể yêu cầu dịch vụ phiên dịch Ngôn ngữ Ký hiệu bằng cách gọi số (415) 485-3066 (giọng nói), gửi email đến địa chỉ [city.clerk@cityofsanrafael.org](mailto:city.clerk@cityofsanrafael.org) hoặc sử dụng Dịch vụ Chuyển tiếp Viễn thông California bằng cách quay số "711", ít nhất 72 giờ trước cuộc họp. Các bản sao của tài liệu có sẵn ở các định dạng có thể truy cập theo yêu cầu. Để yêu cầu phiên dịch tiếng Tây Ban Nha, vui lòng gửi mẫu đơn trực tuyến tại trang web <https://www.cityofsanrafael.org/request-for-interpretation/>.*



**SAN RAFAEL**

THE CITY WITH A MISSION

**ỦY BAN CỔ VẤN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CẢNH SÁT (PAAC)  
THỨ TƯ, NGÀY 17 THÁNG MỘT NĂM 2024 LÚC 6:00 CHIỀU**

Gặp trực tiếp:

Trung Tâm An Toàn Công Cộng San Rafael  
1375 Fifth Ave, San Rafael, California

Trực Tuyến:

Xem Trực Tuyến:

<http://tinyurl.com/PAAC-2024-01-17>

Nghe qua Điện Thoại (669) 444-9171

ID Cuộc Họp: 898-5264-7245#

**BIÊN BẢN**

**THÔNG BÁO CHÍNH THỨC BẮT ĐẦU CUỘC HỌP**

Chủ Tịch Paula Kamena đã thông báo cuộc họp bắt đầu vào lúc 6:15 chiều.

**ĐIỂM DANH**

**Có mặt:**

Thành Viên Daniel Alm  
Thành Viên Marilyn Alvarez  
Thành Viên Daryoush Davidi  
Thành Viên Paula Kamena  
Thành Viên Mydung Nguyen  
Thành Viên Darlin Ruiz  
Thành Viên Fatai Tokolahi  
Thành Viên Thay Thế Salamah Locks  
Thành Viên Thay Thế Karla Valdez

**Vắng mặt:** Không

**Cùng với sự hiện diện của:** Cristine Alilovich, Quản Đốc Thành Phố  
Angela Robinson Piñon, Trợ Lý Quản Đốc Thành Phố  
David Spiller, Cảnh Sát Trưởng, Sở Cảnh Sát San Rafael  
Scott Eberle, Trung Ủy, Sở Cảnh Sát San Rafael

Trung Ủy Scott Eberle đã thông báo với cộng đồng rằng cuộc họp trực tiếp cũng sẽ được ghi lại và phát trực

tiếp trên YouTube và Zoom. Ông lưu ý thời gian hai phút để công chúng đưa ra ý kiến và tính năng phụ đề trên Zoom.

## 1. **BIÊN BẢN**

Thành Viên Davidi đưa ra đề nghị và được Thành Viên Alm ủng hộ thông qua biên bản cuộc họp ngày 20/12 như đã trình bày.

CÓ:	THÀNH VIÊN:	Alm, Davidi, Kamena, Nguyen, Ruiz, Alvarez và Tokolahi
KHÔNG:	THÀNH VIÊN:	Không
VẮNG MẶT:	THÀNH VIÊN:	Không
BỔ PHIẾU TRẮNG:	THÀNH VIÊN:	Không

Tỷ lệ là 7-0-0.

### o **CÁC CHƯƠNG TRÌNH NGHỊ SỰ KHÁC CỦA CUỘC HỌP**

## 2. Các Chương Trình Nghị Sự Khác của Cuộc Họp:

### a. **Phản Hồi về Điều Lệ Dự Thảo**

*Đề xuất: Lấy ý kiến về điều lệ dự thảo*

Chủ Tịch Paula Kamena giới thiệu hạng mục.

Luật Sư Thành Phố Rob Epstein đã trình bày tổng quan về Đạo Luật Brown.

Quản Đốc Thành Phố Cristine Alilovich hoan nghênh ủy ban và bày tỏ sự đánh giá cao của mình đối với Ủy Ban, đồng thời ghi nhận và làm rõ Nghị Quyết được Hội Đồng Thành Phố thông qua vào tháng Sáu năm 2023 liên quan đến Ủy Ban Cố Vấn và Trách Nhiệm của Cảnh Sát.

Trợ Lý Quản Đốc Thành Phố Angela Robinson Piñon trình bày báo cáo của ban tham mưu.

Ban tham mưu trả lời các câu hỏi của Ủy Ban.

Chủ Tịch Kamena mời công chúng đưa ra ý kiến.

**Diễn Giả:** Steven Bingham, Heidi, Name Withheld, Jason Sarris

Ủy Ban đưa ra các nhận xét và thảo luận các lựa chọn để xem xét.

### b. **Phát Triển Kế Hoạch Làm Việc 2024**

*Đề xuất: Phản hồi về Kế Hoạch Làm Việc*

Chủ Tịch Kamena giới thiệu hạng mục.

Trung Ủy Scott Eberle trình bày kế hoạch công tác 4 tháng đầu tiên trong năm 2024.

Ban tham mưu trả lời các câu hỏi của Ủy Ban.

Chủ Tịch Kamena mời công chúng đưa ra ý kiến.

**Diễn Giả:** Steven Bingham, Heidi

Ủy Ban đưa ra các nhận xét về Kế Hoạch Làm Việc.

c.

### **BÁO CÁO LIÊN LẠC CỦA BAN THAM MƯU**

3. Báo Cáo Liên Lạc của Ban Tham Mưu: Không có.

### **BÁO CÁO CỦA ỦY VIÊN**

4. Báo Cáo của Thành Viên Ủy Ban: Không có.

### **THỜI GIAN LẤY Ý KIẾN CÔNG CHÚNG CÔNG KHAI**

Chủ Tịch Kamena đã mời công chúng đưa ra ý kiến về những vấn đề không được liệt kê trong chương trình nghị sự.

- Steve Bingham - đã đưa ra ý kiến về việc chuyển địa điểm đến một địa điểm khác và muốn một Chủ Tịch khác đại diện cho ủy ban.
- Heidi - đã đưa ra ý kiến về việc chuyển địa điểm đến một địa điểm khác và nhấn mạnh rằng chúng ta có dịch vụ dịch thuật tốt. Cô ấy đề nghị ủy ban nên trình bày một mốc thời gian về “làm thế nào chúng ta có mặt ở đây” liên quan tới “vụ Lopez” cho đến thời điểm hiện tại.
- Jason Sarris - đưa ra ý kiến về việc lắng nghe tiếng nói của công chúng và ủy ban có thể sử dụng những phản hồi này để “tư vấn”. Ông muốn thấy ủy ban xem xét hành vi của cảnh sát và buộc họ phải chịu trách nhiệm trước cộng đồng. Ông cũng có ý kiến về việc tìm một địa điểm khác cho các cuộc họp.

### **NGƯNG HỌP**

Chủ Tịch Kamena đã ngưng cuộc họp vào lúc 9:19 tối.

\_\_\_\_\_  
SCOTT EBERLE, Sĩ Quan Liên Lạc

ĐÃ THÔNG QUA VÀO NGÀY \_\_22\_\_ THÁNG \_\_MỘT\_\_ NĂM 2024



**Ngày 21 Tháng Hai 2024  
Mục 3A**

**TIÊU ĐỀ: QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG VÀ XÉT TUYỂN CỦA SỞ CẢNH SÁT SAN RAFAEL**

**ĐỀ XUẤT:** Chấp nhận báo cáo.

**CƠ SỞ:**

Mục đích của báo cáo này là cung cấp một cái nhìn tổng quan về những thách thức mà Sở Cảnh Sát San Rafael phải đối mặt trong công tác tuyển dụng và tuyển chọn nhân lực. Tài liệu này sẽ đặt nền tảng cho các cuộc thảo luận trong tương lai về những cập nhật có thể áp dụng đối với các thủ tục tuyển dụng và tuyển chọn cho Sở Cảnh Sát.

**THẢO LUẬN**

*Giới thiệu*

Các cơ quan thực thi pháp luật trên khắp Hoa Kỳ đang phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân sự chưa từng diễn ra, cũng như nhiều thách thức trong việc tuyển dụng và giữ chân các sĩ quan có trình độ. Nhiều yếu tố đã góp phần tạo ra những thách thức này trên quy mô toàn quốc, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Thủ Tục Đánh Giá Điều Kiện và Tuyển Dụng
- Đào Tạo
- Lợi Ích và Ưu Đãi
- Cân Bằng giữa Công Việc-Cuộc Sống và Phúc Lợi của Sĩ Quan
- Đa Dạng, Công Bằng và Hòa Nhập
- Văn Hoá
- Hình Ảnh Đội Ngũ Thực Thi Pháp Luật

Một số yếu tố này đã được ghi lại trong báo cáo của Bộ Tư Pháp Hoa Kỳ có tiêu đề [Tuyển Dụng và Giữ Chân Nhân Viên dành cho Cơ Quan Thực Thi Pháp Luật Hiện Đại](#). Báo cáo này xem xét hiện trạng tuyển dụng và giữ chân các viên chức thực hiện công tác thực thi pháp luật. Khám phá những phương thức hiện đại hóa các quy trình tuyển dụng và giữ chân để đáp ứng nhu cầu của cộng đồng và các sở cảnh sát.

*Tổng Quan về Tình Hình Nhân Sự của Sở*

Tính đến ngày 01/02/2024, có 58/68 vị trí sĩ quan lực lượng cảnh sát thuộc ngân sách đã được bổ nhiệm trong Sở Cảnh Sát San Rafael. **Hình 1** bên dưới hiển thị các vị trí tuyển dụng theo phân loại công việc ("vị trí").

**Hình 1:** Phân Tích Số Lượng Sĩ Quan Cảnh Sát theo Vị Trí tính đến ngày 01/02/2024

Vị trí	Trống	Đã bổ nhiệm	Thuộc ngân sách
Cảnh Sát Trưởng	0	1	1
Đại Úy	0	2	2
Trung Úy	0	4	4
Trung Sĩ	0	9	9
Hạ Sĩ	5	4	9
Sĩ Quan	5	38	43
<b>Tổng</b>	<b>10</b>	<b>58</b>	<b>68</b>

Ban tham mưu cũng đã tính toán số lượng vị trí được tuyển dụng và rời ngành trong giai đoạn 2018-2023 và nhận thấy rằng năm 2023 chứng kiến số lượng sĩ quan cảnh sát giảm mạnh nhất. Trong vòng sáu năm, số lượng sĩ quan thực thi pháp luật của Thành Phố đã giảm đi 10 so với số lượng được tuyển dụng. Vui lòng xem **Hình 2** để biết thêm thông tin.

**Hình 2:** Dữ Liệu Lịch Sử về Nhân Sự Của Lực Lượng Cảnh Sát trong Năm năm

Năm	Đã tuyển dụng	Đã rời ngành	Thực tế còn
2018	4	9	-5
2019	7	10	-3
2020	10	4	+6
2021	3	5	-2
2022	8	6	+2
2023	9	17	-8
<b>Tổng 6 Năm</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>-10</b>

**Hình 3** bên dưới tóm tắt số lượng sĩ quan thuộc lực lượng cảnh sát trong mỗi cơ quan thực thi pháp luật ở Quận Marin tính đến ngày 01/02/2024. Văn Phòng Cảnh Sát Trưởng Quận Marin (MCSO) có 197 vị trí sĩ quan thuộc lực lượng cảnh sát toàn thời gian (full-time equivalent - FTE) và là cơ quan lớn nhất trong Quận. Trong khi đó, Belvedere có ít vị trí sĩ quan thuộc lực lượng cảnh sát nhất (7 vị trí). Với 68 vị trí tuyên thệ, Thành Phố San Rafael có số lượng vị trí thuộc ngân sách cao thứ hai trong Quận. Central Marin có tỷ lệ vị trí tuyển dụng lớn nhất trong Quận (19% FTE) và Tiburon không có vị trí trống nào. Tính đến ngày 01/02/2024, San Rafael có 25 sĩ quan (36,7% FTE) hiện không làm việc trong trạng thái sĩ quan độc lập. “Sĩ quan độc lập” là một sĩ quan cảnh sát thực hiện nhiệm vụ tuần tra. **Hình 3** cho biết số lượng sĩ quan thực hiện nhiệm vụ đào tạo thực địa (field training officer - FTO). Các sĩ quan FTO chịu trách nhiệm đào tạo và đánh giá các sĩ quan cảnh sát mới.

*Phần này được để trống có chủ ý.*

**Hình 3: Nhân Sự Thực Thi Pháp Luật Quận Marin kể từ ngày 01/02/2024**

Cơ Quan	Số sĩ quan thuộc lực lượng cảnh sát thuộc ngân sách	Số vị trí chưa có người đảm nhiệm	Số sĩ quan nghỉ việc hoặc làm việc nhẹ do bị thương	Số sĩ quan tại Học Viện	Số sĩ quan thực hiện FTO	Tổng số sĩ quan hiện không làm việc trong trạng thái độc lập
Văn Phòng Cảnh Sát Trưởng Quận Marin (MCSO)	197	5 (2,5% FTE)	13	8	11	37 (18,8% FTE)
San Rafael	68	10 (14,7% FTE)	5	5	5	25 (36,7% FTE)
Novato	60	2 (3,3% FTE)	3	2	1	8 (13,3% FTE)
Central Marin	42	8 (19,0% FTE)	0	1	0	9 (21,4% FTE)
Mill Valley	22	2 (9,1% FTE)	2	1	1	6 (27,3% FTE)
Sausalito	18 (+2 đình chỉ)	3 (16,6% FTE)	0	1	1	8 (27,7% FTE)
Tiburon	14	0 (0,0% FTE)	0	1	0	1 (7,1% FTE)
Fairfax	11 (+1 đình chỉ)	2 (18,2% FTE)	0	0	0	2 (18,2% FTE)
Ross	8	1 (12,5% FTE)	1	0	0	2 (25,0% FTE)
Belvedere	7	1 (14,3% FTE)	1	0	0	2 (28,6% FTE)

Tính đến ngày 01/02/2024, có 80% sĩ quan thuộc lực lượng cảnh sát là nam và 20% là nữ. Kể từ năm 2014, tỷ lệ nữ sĩ quan thuộc lực lượng cảnh sát đã tăng 5%.

**Hình 3: So Sánh Phân Tích Nhân Sự Thuộc Lực Lượng Cảnh Sát theo Giới Tính (ngày 01/02/2024 và năm 2014)**

Giới Tính	% Sĩ Quan 2014	# Sĩ Quan 01/02/2024	% Sĩ Quan 01/02/2024	Chênh Lệch (2024 so với 2014)
Nam	85%	46	80%	-5%
Nữ	15%	12	20%	+5%

**Hình 4** là bảng phân tích sĩ quan theo chủng tộc. Các sĩ quan được xác định là Người Da Trắng hoặc Gốc Tây Ban Nha chiếm khoảng 95% tổng số sĩ quan cảnh sát trong sở.



**Hình 4:** Phân Tích Nhân Sự Thuộc Lực Lượng Cảnh Sát theo Chủng Tộc tính từ ngày 1 tháng Hai năm 2024 và năm 2014)

Chủng Tộc	% Sĩ Quan 2014	# Sĩ Quan 01/02/2024	% Sĩ Quan 01/02/2024	Chênh Lệch (2024 so với 2014)	Dân Số Thành Phố <sup>1</sup>
Người Mỹ Gốc Phi	1,7%	1	1,7%	0%	1,6%
Người Gốc Á	6,3%	2	3,4%	-2,9%	6,3%
Người Da Trắng	85,7%	40	68,9%	-16,8%	55,8%
Người Gốc Tây Ban Nha	7,9%	15	25,4%	17,5%	32,5%

1 Dữ liệu được cung cấp bởi Cục Điều Tra Dân Số Hoa Kỳ, <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/sanrafaelcitycalifornia#>

### Các Yếu Tố Nội Bộ Ảnh Hưởng đến Tình Hình Tuyển Dụng và Giữ Chân

#### *Dự Kiến Nghỉ Hưu*

**Hình 5** cho thấy trong số nhân viên còn lại của Hệ Thống Hưu Trí Nhân Viên Công Cổ Điện California (CalPERS) (3% theo công thức nghỉ hưu 55), có 3 nhân viên hiện đủ điều kiện nghỉ hưu trong năm nay và thêm 9 nhân viên đủ điều kiện nghỉ hưu trong 3 đến 5 năm tới. Con số này tương đương với khoảng 20% lực lượng lao động hiện tại có khả năng nghỉ hưu vào năm 2029.

**Hình 5:** Phân Tích Số Lượng Sĩ Quan Cảnh Sát theo Độ Tuổi tính đến ngày 01/02/2024

Tuổi	# Sĩ Quan	% Sĩ Quan
55 trong 1-2 Năm Tới	3	5,2%
55 trong 3-5 Năm Tới	9	12%
Tổng (trên 50)	12	20,7%

#### *Quy Trình Kiểm Tra và Tuyển Dụng*

Nghiên cứu đã chỉ ra rằng quá trình kiểm tra và tuyển dụng kéo dài đã ngăn cản các ứng viên tiềm năng nộp đơn hoặc khiến họ chấp nhận các vị trí ở các cơ quan khác có quy trình tuyển dụng nhanh chóng hơn. Sở đã tổ chức nhiều kỳ thi hàng tháng. Các thí sinh phải vượt qua bài kiểm tra viết trong Bài Kiểm Tra Thực Thi Pháp Luật Cấp Độ Sau Đầu Vào (Post Entry Level Law Enforcement Test Battery - PELLET-B), khóa huấn luyện thể lực linh hoạt và một cuộc phỏng vấn nhóm trước khi chuyển sang giai đoạn cơ bản. Các bài kiểm tra định kỳ đã cho phép Sở duy trì lượng ứng viên bán cố định trong quá trình tuyển dụng.

### Các Yếu Tố Bên Ngoài Ảnh Hưởng đến Tình Hình Tuyển Dụng và Giữ Chân

#### *Lương và Phụ Cấp*

Lương thấp là một trong những lý do được nhắc đến nhiều nhất khi các ứng viên được hỏi tại sao không theo đuổi sự nghiệp trong ngành thực thi pháp luật. Sự cạnh tranh giữa các cơ quan thực thi pháp luật trong việc tuyển dụng ứng viên đủ tiêu chuẩn càng trở nên thách thức hơn khi có sự chênh lệch đáng kể và không tối ưu về mức lương.

Khi sự cạnh tranh giữa các cơ quan cảnh sát ngày càng tăng, nhiều tổ chức hiện tại đang đưa ra các ưu đãi tuyển dụng và tiền thưởng để không chỉ thu hút ứng viên mới mà còn lôi kéo các sĩ quan cảnh sát rời khỏi cơ quan đang làm việc của họ để được trả lương cao hơn và nhận được phúc lợi tốt hơn. Các ưu đãi thường thấy bao gồm thưởng ký hợp đồng, hỗ trợ

chi phí dịch chuyển, tăng lương cho sĩ quan có bằng cấp cao, trả lương chênh lệch theo ca, hỗ trợ nhà ở, hoàn trả học phí và trợ cấp lương đa ngôn ngữ.

### *Cải Cách Lương Hưu*

Tác động của tiến trình cải cách lương hưu khu vực công trên toàn quốc đối với việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên cũng được xác định là một thách thức. Ở nhiều tiểu bang, nhân viên được thuê sau một ngày nhất định sẽ nhận được ít phúc lợi hơn và/hoặc cần phải làm việc lâu hơn để đạt được phúc lợi tương đương với nhân viên lớn tuổi.

Tại California, Đạo Luật Cải Cách Lương Hưu của Công Chức California (PEPRA), có hiệu lực vào tháng Một năm 2013, đã thay đổi cách áp dụng các phúc lợi hưu trí và sức khỏe của CalPERS, cũng như đặt ra các giới hạn trợ cấp cho các thành viên. Một bài báo trên Police Chief Magazine<sup>1</sup> có tiêu đề "[Tuyển Dụng Sĩ Quan Cảnh Sát – Một Thập Kỳ Sau](#)" đã đưa ra một ví dụ về sự ảnh hưởng của những thay đổi này đến quyết định nghỉ hưu của nhân viên.

*Trước luật PEPRA năm 2013 của California, một sĩ quan cảnh sát của lực lượng thực thi pháp luật California được tuyển dụng ở tuổi 21 có thể nghỉ hưu ở tuổi 50 với 29 năm phục vụ và 87% phúc lợi kèm theo điều chỉnh chi phí sinh hoạt (COLA). Tuy nhiên, một cá nhân ở cùng độ tuổi và trình độ được tuyển dụng sau năm 2013 sẽ nhận được 58% phúc lợi với COLA. Sự khác biệt về phúc lợi hưu trí có thể gây bất lợi cho việc tuyển dụng nhân viên cho cơ quan thực thi pháp luật.*

### *Thái Độ, Nhận Thức và Hình Tượng về Cảnh Sát*

Các vụ việc gây tranh cãi liên quan đến công tác thực thi pháp luật trên khắp Hoa Kỳ đã dẫn đến sự giám sát, mất lòng tin, yêu cầu trách nhiệm giải trình và các phong trào cải cách chính sách thời hiện đại. Thái độ, nhận thức và hình ảnh tiêu cực về lực lượng thực thi pháp luật đã khiến các cơ quan cảnh sát gặp khó khăn trong việc thu hút những ứng viên mới và giữ chân các sĩ quan cảnh sát hiện tại. Sự giám sát ngày càng tăng đã khiến tinh thần tinh thần suy giảm, tỷ lệ nghỉ hưu và từ chức sớm tăng lên, đồng thời số lượng ứng viên theo đuổi sự nghiệp thực thi pháp luật giảm mạnh.

### *Các Thủ Tục Hiện Tại*

Tài liệu đính kèm 1 là Chính Sách Tuyển Dụng và Tuyển Chọn hiện tại của Sở. Tài liệu này cung cấp một khuôn khổ cho công tác tuyển dụng của Sở và được luật pháp tiểu bang và liên bang như Đạo Luật Nhà Ở và Việc Làm Công Bằng California và POST, Ủy Ban Đào Tạo Tiêu Chuẩn Cảnh Sát Trị An của Tiểu Bang California thông báo. POST được Cơ Quan Lập Pháp California thành lập vào năm 1959 để thiết lập các tiêu chuẩn đào tạo và tuyển chọn tối thiểu cho cơ quan thực thi pháp luật của California. Tất cả các bộ phận phải tuân thủ các yêu cầu đào tạo và chứng nhận của họ.

Tài liệu đính kèm 2 nêu rõ các nhiệm vụ cũng như thời hạn tuyển dụng và tuyển chọn đối với những ứng viên tiềm năng vào Sở Cảnh Sát San Rafael. Quá trình này có hai giai đoạn chính là "Tuyển Dụng" và "Thuê". Thời gian thử việc tại Sở Cảnh Sát San Rafael là 18 tháng kể từ ngày tốt nghiệp học viện đối với tất cả sĩ quan cảnh sát.

---

<sup>1</sup> <https://www.policechiefmagazine.org/police-officer-recruitment/>

**TÁC ĐỘNG TÀI KHÓA:**

Không có tác động tài khóa nào với báo cáo này.

Người nộp:

Xác định sau

Xác định sau

**TÀI LIỆU ĐÍNH KÈM**

1. Chính Sách Tuyển Dụng và Tuyển Chọn SRPD
2. Quá Trình Tuyển Chọn SRPD

## Tuyển Dụng và Tuyển Chọn

### 1000.1 MỤC ĐÍCH VÀ PHẠM VI

Chính sách này cung cấp khuôn khổ cho công tác tuyển dụng nhân viên và xác định các tiêu chuẩn liên quan đến công việc cho quá trình tuyển chọn. Chính sách này bổ sung các quy định về các biện pháp tuyển dụng của Sở Cảnh Sát San Rafael, được Phòng Nhân Sự ban hành và duy trì.

### 1000.2 CHÍNH SÁCH

Theo luật hiện hành của liên bang, tiểu bang và địa phương, Sở Cảnh Sát San Rafael trao cơ hội bình đẳng cho ứng viên và nhân viên mà không quan tâm đến chủng tộc, dân tộc, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, giới tính, khuynh hướng tình dục, bản dạng giới hoặc biểu hiện giới tính, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, tình trạng mang thai, thông tin di truyền, tình trạng cựu chiến binh, tình trạng hôn nhân và bất kỳ phân loại hoặc tình trạng nào khác được pháp luật bảo vệ. Sở không thể hiện sự thiên vị hoặc cho phép địa vị đặc biệt nào đối với bất kỳ ứng viên, nhân viên hoặc nhóm nhân viên nào, trừ khi luật pháp có yêu cầu khác.

Sở sẽ chỉ tuyển dụng và thuê những cá nhân thể hiện sự cam kết phục vụ và sở hữu những đặc điểm cũng như các yếu tố phản ánh tính cách liêm chính cá nhân và các tiêu chuẩn đạo đức cao.

### 1000.3 TUYỂN DỤNG

Trưởng Phòng Dịch Vụ Hành Chính sẽ áp dụng chiến lược tuyển dụng và tuyển chọn toàn diện để tuyển dụng và tuyển chọn nhân viên từ nhóm các ứng viên có trình độ và đa dạng.

Chiến lược phải bao gồm:

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng bằng văn bản.
  - Kế hoạch sẽ bao gồm đề cương các bước tuyển dụng ứng viên đại diện cho cộng đồng. Tài liệu này nên bao gồm các ứng viên sống trong hoặc đến từ cộng đồng, nếu phù hợp và thống nhất với luật pháp hiện hành và biên bản ghi nhớ hoặc thỏa thuận thương lượng tập thể.
- Xác định các thị trường mục tiêu đa dạng về chủng tộc và văn hóa.
- Sử dụng các chiến lược tiếp thị để nhắm tới nhóm ứng viên đa dạng.
- Mở rộng hoạt động sử dụng công nghệ và duy trì sự hiện diện mạnh mẽ trên Internet. Hoạt động này có thể bao gồm một trang web tương tác của sở và việc sử dụng các trang mạng xã hội do sở quản lý, nếu nguồn lực cho phép.
- Mở rộng phạm vi tiếp cận thông qua quan hệ đối tác với các phương tiện truyền thông, các nhóm cộng đồng, học viện công dân, các trường cao đẳng, đại học địa phương và quân đội.
- Các chương trình khuyến khích tuyển dụng và giới thiệu nhân viên.
- Xem xét các quy trình kiểm nghiệm khu vực dùng chung hoặc hợp tác.

## *Tuyển Dụng và Tuyển Chọn*

---

Trưởng Phòng Dịch Vụ Hành Chính phải tránh các hoạt động quảng cáo, tuyển dụng và sàng lọc có xu hướng rập khuôn, tập trung vào nhóm ứng viên đồng nhất hoặc sàng lọc ứng viên theo cách phân biệt đối xử.

Sở nên cố gắng tạo điều kiện thuận lợi và đẩy nhanh quá trình sàng lọc và kiểm tra, đồng thời thường xuyên thông báo cho từng ứng viên về tình trạng của họ trong quá trình tuyển dụng.

### **1000.4 QUÁ TRÌNH TUYỂN CHỌN**

Sở cần tích cực cố gắng xác định một nhóm ứng viên đa dạng, những người có khả năng tự nhận thấy mình là những người có triển vọng xuất sắc theo quy chuẩn nào đó. Về tối thiểu, Sở sẽ áp dụng quy trình sàng lọc, điều tra lý lịch và lựa chọn toàn diện để đánh giá khả năng nhận thức và thể chất, đồng thời bao gồm quy trình xem xét và xác minh những thông tin sau:

- (a) Đơn xin việc đầy đủ thông tin (bao gồm việc làm trước đây, người giới thiệu, địa chỉ hiện tại và trước đây, trình độ học vấn, hồ sơ quân sự)
  1. Hồ sơ nhân sự của bất kỳ ứng viên nào có kinh nghiệm làm cảnh sát trị an trước đây ở tiểu bang này sẽ được yêu cầu từ cơ quan thực thi pháp luật thích hợp và được xem xét trước khi gia hạn lời mời làm việc (Bộ Luật Hình Sự § 832.12).
  2. Quá trình này bao gồm hành động xem xét thông tin việc làm thực thi pháp luật trước đây được POST lưu giữ (Bộ Luật Hình Sự § 13510.9).
- (b) Hồ sơ lái xe
- (c) Kiểm tra tài liệu tham khảo cá nhân và chuyên nghiệp
- (d) Khả năng đủ điều kiện làm việc, bao gồm Mẫu Xác Minh Khả Năng Đủ Điều Kiện Làm Việc của Cơ Quan Di Trú và Nhập Tịch Hoa Kỳ (USCIS) I-9 và các giấy tờ nhận dạng và giấy phép làm việc được chấp nhận phù hợp với Bộ Luật Lao Động § 1019.1. Không nên yêu cầu những tài liệu bắt buộc này cho đến khi ứng viên được tuyển dụng. Điều này không cấm lấy các tài liệu cần thiết cho các mục đích khác.
- (e) Thông tin thu được từ các trang internet công cộng
  1. Đánh giá này phải bao gồm việc xác định mọi hoạt động cổ súy hoặc hỗ trợ bạo lực bất hợp pháp hoặc thành kiến bất hợp pháp với người khác dựa trên các đặc điểm được pháp luật bảo vệ (ví dụ: chủng tộc, dân tộc, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, giới tính, bản dạng giới, khuynh hướng tình dục, tình trạng khuyết tật).
- (f) Lịch sử tài chính đồng nhất với Đạo Luật Báo Cáo Tín Dụng Công Bằng (FCRA) (15 USC § 1681 et seq.)
- (g) Kiểm tra hồ sơ tội phạm của địa phương, tiểu bang và liên bang
- (h) Kiểm tra bằng máy phát hiện nói dối (khi được pháp luật cho phép) (Bộ Luật Lao Động § 432.2)
- (i) Kiểm tra y tế và tâm lý (chỉ có thể được thực hiện sau khi nhận được thư mời làm việc có điều kiện)
  1. Tuyên Bố Phù Hợp về Y Tế (mẫu POST 2-363) do bác sĩ đánh giá cung cấp

## *Tuyển Dụng và Tuyển Chọn*

---

sẽ được lưu giữ trong hồ sơ điều tra lý lịch của ứng viên (11 CCR 1954).

2. Tuyên Bó Phù Hợp về Trạng Thái Tâm Thần (mẫu POST 2-364) do người đánh giá cung cấp sẽ được lưu giữ trong hồ sơ điều tra lý lịch của ứng viên (11 CCR 1955).

- (j) Đánh giá của hội đồng xét duyệt hoặc hội đồng tuyển chọn
- (k) Hồ sơ hủy chứng nhận cấp quốc gia và tiểu bang có liên quan, nếu có
- (l) Mọi thông tin liên quan trong Cơ Sở Dữ Liệu Trách Nhiệm Thực Thi Pháp Luật Quốc Gia

### **1000.4.1 ƯU TIÊN CỰU CHIẾN BINH**

Các cựu chiến binh đủ điều kiện của Lực Lượng Vũ Trang Hoa Kỳ đã đủ điểm đậu trong kỳ thi tuyển sinh sẽ được xếp hạng cao nhất trong mọi danh sách kết quả đủ điều kiện. Chính sách ưu tiên cựu chiến binh cũng sẽ áp dụng cho góa phụ hoặc góa phụ của cựu chiến binh hoặc vợ/chồng của cựu chiến binh bị khuyết tật 100% (Bộ Luật Chính Phủ § 18973.1).

### **1000.5 ĐIỀU TRA LÝ LỊCH**

Mỗi ứng viên phải trải qua một cuộc điều tra lý lịch kỹ thuật toàn diện để xác minh sự trung thực của cá nhân và các tiêu chuẩn đạo đức cao, đồng thời xác định bất kỳ hành động nào trong quá khứ có thể cho thấy thành viên đó không phù hợp để thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến hoạt động của Sở Cảnh Sát San Rafael (11 CCR 1953).

Báo cáo tường thuật và mọi thông tin cơ bản khác sẽ được chia sẻ với chuyên viên đánh giá tâm lý. Thông tin cũng sẽ được chia sẻ với những người khác cùng tham gia quá trình tuyển dụng nếu thông tin đó có liên quan đến đánh giá tương ứng của họ (11 CCR 1953).

#### **1000.5.1 THÔNG BÁO**

Các điều tra viên lý lịch phải đảm bảo rằng các cuộc điều tra được tiến hành và các thông báo được cung cấp phù hợp với yêu cầu của FCRA và Đạo Luật Cơ Quan Điều Tra Báo Cáo Người Tiêu Dùng California (15 USC § 1681d; Bộ Luật Dân Sự § 1786.16).

#### **1000.5.2 THÔNG BÁO CỦA TIỂU BANG**

Nếu thông tin được tiết lộ trong thông tin hồ sơ phạm tội hình sự (CORI) của ứng viên là cơ sở cho quyết định bất lợi về tuyển dụng thì ứng viên cần được cung cấp một bản sao CORI đó (Bộ Luật Hình Sự § 11105).

#### **1000.5.3 ĐÁNH GIÁ CỦA CÁC TRANG MẠNG XÃ HỘI**

Tất cả các ứng viên cảnh sát trị an sẽ được tìm kiếm trên các trang mạng xã hội để xem họ có từng đưa ra các tuyên bố, bài đăng và/hoặc xác nhận liên quan đến sự phù hợp với công việc của cảnh sát trị an, bao gồm thông tin liên quan đến các thành kiến phù hợp với các yêu cầu của 11 CCR 1955(d)(3) và bất kỳ biểu hiện căm ghét công khai nào trên một diễn đàn trực tuyến, như được định nghĩa trong Bộ Luật Hình Sự § 13680(g) (11 CCR 1953(e)(12)).

Do khả năng truy cập vào các thông tin không được chứng minh, riêng tư hoặc được bảo vệ,

## *Tuyển Dụng và Tuyển Chọn*

---

Trưởng Phòng Dịch Vụ Hành Chính sẽ không yêu cầu ứng viên cung cấp mật khẩu, thông tin tài khoản hoặc quyền truy cập vào các tài khoản mạng xã hội được bảo vệ bằng mật khẩu (Bộ Luật Lao Động § 980).

Trưởng Phòng Dịch Vụ Hành Chính nên xem xét việc sử dụng các dịch vụ của bên thứ ba có kinh nghiệm và được đào tạo phù hợp để tiến hành tìm kiếm các mã nguồn mở, dựa trên internet và/hoặc xem xét thông tin từ các trang mạng xã hội để đảm bảo rằng:

- (a) Quyền lợi hợp pháp của ứng viên được bảo vệ.
- (b) Tài liệu và thông tin được xem xét phải được xác minh, chính xác và xác thực.
- (c) Sở hoàn toàn tuân thủ các biện pháp bảo vệ quyền riêng tư hiện hành cũng như luật pháp địa phương, tiểu bang và liên bang.

Bất kể có sử dụng bên thứ ba để tìm kiếm hay không, Trưởng Phòng Dịch Vụ Hành Chính phải đảm bảo rằng bất kỳ người nào tham gia vào quá trình lựa chọn ứng viên đều không được cung cấp thông tin có khả năng bị cấm.

### 1000.5.4 LẬP TÀI LIỆU VÀ BÁO CÁO

Điều tra viên lý lịch sẽ tóm tắt kết quả điều tra lý lịch trong một báo cáo tường thuật chứa đầy đủ thông tin để cho phép cơ quan xem xét quyết định xem có nên gia hạn thư mời làm việc có điều kiện hay không. Báo cáo sẽ bao gồm các phần tóm tắt các Khía Cạnh Điều Tra Lý Lịch có liên quan và bao gồm mọi phát hiện về hành vi, đặc điểm và/hoặc thuộc tính liên quan đến thành kiến theo Khung Đánh Giá Thành Kiến như được mô tả trong Hướng Dẫn Điều Tra Lý Lịch POST. Báo cáo phải xác định các nguồn dữ liệu được xem xét đối với những phát hiện kể trên, bất kể mức độ quan trọng của chúng. Báo cáo phải bao gồm thông tin tường thuật theo định dạng được mô tả trong 11 CCR 1953(g)(1). Báo cáo cũng phải nêu thông tin liệu ứng viên có tham gia hoặc đang là thành viên trong một nhóm thù ghét, tham gia vào hoạt động của nhóm thù ghét, vận động hay bày tỏ sự thù ghét một cách công khai hay không, theo Bộ Luật Hình Sự § 13680 và tiếp theo. (11 CCR 1953).

Báo cáo không được có bất kỳ thông tin nào bị cấm sử dụng, kể cả thông tin từ các trang mạng xã hội, trong việc đưa ra quyết định tuyển dụng. Báo cáo và tất cả tài liệu hỗ trợ, bao gồm tài liệu liên quan về các phát hiện liên quan đến thành kiến và tài liệu thu được thông qua tìm kiếm trên mạng xã hội, sẽ được đưa vào hồ sơ điều tra lý lịch của ứng viên (11 CCR 1953).

Điều tra viên lý lịch sẽ ghi lại bằng chứng xác minh khả năng đủ điều kiện bổ nhiệm cảnh sát trị an trên biểu mẫu Xác Minh Tiêu Chuẩn Bổ Nhiệm Cảnh Sát Trị An và chuyển cho Trưởng Phòng Dịch Vụ Hành Chính để xem xét lần cuối và nộp cho POST (11 CCR 1953).

Hồ sơ điều tra lý lịch phải được cung cấp trong quá trình thanh tra tuân thủ POST (11 CCR 1953).

### 1000.5.5 BẢO QUẢN HỒ SƠ

Báo cáo lý lịch và tất cả tài liệu hỗ trợ phải được lưu giữ theo lịch trình lưu giữ hồ sơ đã thiết lập và ở mức tối thiểu như sau (Bộ Luật Chính Phủ § 12946; 11 CCR 1953):

## *Tuyển Dụng và Tuyển Chọn*

---

- (a) Các báo cáo và tài liệu về các ứng viên được Sở tuyển dụng sẽ được lưu giữ trong toàn bộ thời gian làm việc và tối thiểu 4 năm sau khi họ rời khỏi Sở.
- (b) Báo cáo và tài liệu đối với các ứng viên không được Sở tuyển dụng sẽ được lưu giữ trong tối thiểu 4 năm.

### **1000.5.6 CẬP NHẬT ĐIỀU TRA LÝ LỊCH**

Theo quyết định của Cảnh Sát Trưởng, bản cập nhật điều tra lý lịch có thể được tiến hành thay cho một cuộc điều tra lý lịch hoàn toàn mới về một ứng viên cảnh sát trị an được bổ nhiệm lại trong vòng 180 ngày kể từ ngày họ tự nguyện rời khỏi Sở Cảnh Sát San Rafael, hoặc khi một cảnh sát trưởng tạm thời đáp ứng các yêu cầu trong 11 CCR 1953(f).

### **1000.5.7 ĐÀO TẠO ĐIỀU TRA VIÊN**

Điều tra viên lý lịch phải hoàn thành khóa đào tạo điều tra lý lịch được POST chứng nhận trước khi tiến hành điều tra (11 CCR 1953; 11 CCR 1959).

### **1000.5.8 HỒ SƠ POST BẢO MẬT**

Các hồ sơ được POST tiết lộ cho Sở mà trước đây đã bị POST từ chối cung cấp đối với ứng viên sẽ được giữ bí mật theo như quy định trong Bộ Luật Hình Sự § 13510.9.

## **1000.6 HƯỚNG DẪN LOẠI BỎ TƯ CÁCH**

Theo nguyên tắc chung, các chỉ số hiệu quả, thông tin và hồ sơ của ứng viên phải được đánh giá bằng cách xem xét ứng viên một cách tổng thể và có tính đến những thông tin sau:

- Tuổi vào thời điểm xảy ra hành vi
- Khoảng thời gian đã qua
- Biểu hiện hành vi trong quá khứ
- Mức độ nghiêm trọng của hành vi
- Hậu quả có thể xảy ra nếu hành vi trong quá khứ lặp lại hoặc công khai
- Khả năng tái diễn
- Sự liên quan của hành vi trong quá khứ với công việc trong lĩnh vực an ninh công cộng
- Tình tiết tăng nặng, tình tiết giảm nhẹ
- Những cân nhắc liên quan khác

Tư cách của ứng viên sẽ được đánh giá theo từng trường hợp cụ thể, sử dụng khuôn khổ tổng thể tùy theo hoàn cảnh.

## **1000.7 TIÊU CHUẨN CÔNG VIỆC**

Tất cả các ứng viên phải đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu do luật tiểu bang yêu cầu (Bộ Luật Chính Phủ § 1029; Bộ Luật Chính Phủ § 1031; Bộ Luật Hình Sự § 13510.1; 11 CCR 1950 và tiếp theo). Các ứng viên sẽ được đánh giá dựa trên thành tích, khả năng, năng lực và kinh



## *Tuyển Dụng và Tuyển Chọn*

---

nghiệm, phù hợp với các chuẩn mực cao về tính chính trực và đạo đức được Sở và cộng đồng đánh giá cao. Ủy Ban Tiêu Chuẩn và Đào Tạo Cảnh Sát Trĩ An California (POST) đã phát triển danh sách Quy Mô Công Việc, được sử dụng làm tiêu chuẩn chuyên nghiệp trong công tác điều tra lý lịch.

Các tiêu chuẩn việc làm được xác nhận, liên quan đến công việc và không phân biệt đối xử phải được thiết lập cho từng loại công việc và phải xác định tối thiểu quá trình đào tạo, khả năng, kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của vị trí đó một cách thỏa đáng. Mỗi tiêu chuẩn nên bao gồm các chỉ số hiệu quả để đánh giá ứng viên. Phòng Nhân Sự cần duy trì các tiêu chuẩn đã được xác nhận cho tất cả các vị trí.

### 1000.7.1 TIÊU CHUẨN VỀ SĨ QUAN

Các ứng viên phải đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu do luật tiểu bang yêu cầu hoặc POST thiết lập (Bộ Luật Chính Phủ § 1029; Bộ Luật Chính Phủ Bộ Luật Hình Sự § 1031; 11 CCR 1950 và tiếp theo):

- (a) Không bị kết án trọng tội
- (b) Được phép làm việc hợp pháp tại Hoa Kỳ theo luật liên bang
- (c) Ít nhất 21 tuổi, trừ khi được quy định bởi Bộ Luật Chính Phủ § 1031.4
- (d) Đã được lấy dấu vân tay để tiến hành thủ tục kiểm tra dấu vân tay của địa phương, tiểu bang và quốc gia
- (e) Tư cách đạo đức tốt được xác định thông qua công tác điều tra lý lịch kỹ lưỡng (11 CCR 1953)
- (f) Tốt nghiệp trung học, đậu kỳ thi GED hoặc các bài kiểm tra tương đương trung học khác, hoặc có bằng cấp 2 năm, 4 năm hoặc cao cấp từ một viện nghiên cứu được công nhận hoặc phê duyệt
- (g) Không có bất kỳ tình trạng thể chất, cảm xúc hoặc tinh thần nào, bao gồm thành kiến về chủng tộc hoặc sắc tộc, giới tính, quốc tịch, tôn giáo, tình trạng khuyết tật hoặc khuynh hướng tình dục có thể ảnh hưởng xấu đến việc thực thi công tác trị an của cảnh sát (11 CCR 1954; 11 CCR 1955)
- (h) Không phải là thành viên của các nhóm thù ghét, tham gia vào các hoạt động của nhóm thù ghét hoặc ủng hộ thể hiện sự thù ghét ở nơi công cộng trong vòng 7 năm trước đó và kể từ khi đủ 18 tuổi, được xác định thông qua cuộc điều tra lý lịch (Bộ Luật Hình Sự § 13681)
- (i) Ứng viên cũng phải đáp ứng các yêu cầu lựa chọn POST, bao gồm (11 CCR 1950 và tiếp theo):
  1. Đánh giá khả năng đọc và viết (11 CCR 1951)
  2. Phỏng vấn năng lực nói để xác định sự phù hợp với công vụ thực thi pháp luật (11 CCR 1952)
- (j) Chứng nhận POST chưa bị thu hồi, từ chối hoặc tự nguyện từ bỏ theo Bộ Luật Hình Sự § 13510.8(f)

## *Tuyển Dụng và Tuyển Chọn*

---

- (k) Không có tên trong Danh Sách Thu Hồi Chứng Nhận Quốc Gia của Hiệp Hội Đào Tạo và Tiêu Chuẩn Thực Thi Pháp Luật Quốc Tế hoặc trong các cơ sở dữ liệu tương tự của chính phủ liên bang phản ánh chứng nhận bị thu hồi vì hành vi sai trái hoặc phản ánh hành vi sai trái dẫn đến chứng nhận bị thu hồi ở California.

Ngoài các tiêu chuẩn tối thiểu bắt buộc ở trên của POST, ứng viên có thể phải tuân theo các tiêu chuẩn bổ sung do Sở thiết lập (Bộ Luật Hình Sự § 13510(d)).

### **1000.7.2 TIÊU CHUẨN VỀ ĐIỀU PHỐI VIÊN**

Các ứng viên phải đáp ứng các yêu cầu tuyển chọn của POST, bao gồm (11 CCR 1956):

- (a) Đánh giá khả năng ngôn ngữ, lý luận, trí nhớ và nhận thức (11 CCR 1957)
- (b) Đánh giá giao tiếp bằng lời nói (11 CCR 1958)
- (c) Đánh giá y tế (11 CCR 1960)

### **1000.8 GIAI ĐOẠN THỬ VIỆC**

Trưởng Phòng Dịch Vụ Hành Chính nên phối hợp với Phòng Nhân Sự San Rafael để xác định các vị trí phải trải qua thời gian thử việc và các thủ tục để:

- (a) Đánh giá hiệu quả công việc trong thời gian thử việc.
- (b) Đánh giá mức độ hiệu suất cần thiết để hoàn thành quá trình thử việc.
- (c) Gia hạn thời gian thử việc.
- (d) Ghi lại trạng thái hoàn tất giai đoạn thử việc thành công hoặc không thành công.

# QUÁ TRÌNH TUYỂN CHỌN DÀNH CHO SĨ QUAN CẢNH SÁT

## 1. GIAI ĐOẠN TUYỂN DỤNG

Nhóm tuyển dụng sẽ tham dự các sự kiện và chuyển tên của những ứng viên quan tâm đến Đơn Vị Tiêu Chuẩn Chuyên Môn.

Chúng tôi cũng có Sĩ Quan Đào Tạo Tuyển Dụng tại Học Viện Cảnh Sát Sant Rosa, họ sẽ làm việc và giúp đỡ các tân binh tự chi trả học phí.

### A. Đãi Ngộ Tiếp Nhận

- i. Nhân viên P.S.U. sẽ tham gia vào các cuộc trò chuyện ý nghĩa qua điện thoại.
- ii. Nhân viên P.S.U. sẽ đưa những ứng viên quan tâm đến sở cảnh sát để nói chuyện trực tiếp.
- iii. Lên lịch tham quan các phòng ban
- iv. Phối hợp hộ tống.

## 2. GIAI ĐOẠN THUÊ

Đây là giai đoạn bắt đầu quá trình thử thách để trở thành cảnh sát. Trong giai đoạn này, chúng tôi thường sẽ chỉ định một liên lạc viên cho các ứng viên từ P.S.U. Nhân viên sẽ tư vấn và hướng dẫn thủ tục. Hầu hết các bài kiểm tra và thủ tục dưới đây đều được quản lý bởi Ủy Ban về Tiêu Chuẩn Đào Tạo Cảnh Sát Trị An. Có thể tìm đọc hướng dẫn cơ bản đầy đủ ở đây: <https://post.ca.gov/background-investigation-manual-guidelines-for-the-investigator>

### A. Hội Đồng Vấn Đáp

- a. Hội Đồng Vấn Đáp là một bộ câu hỏi được chuẩn bị trước và được cung cấp cho mỗi thí sinh tham dự hội đồng vấn đáp.
- b. Hội Đồng Vấn Đáp là một nhóm người đa dạng đến từ sở cảnh sát và cộng đồng. (Thông thường sẽ có 3 người ngồi tại một hội đồng vấn đáp)

- c. Hội Đồng Vấn Đáp sẽ cho điểm riêng từng ứng viên dựa trên câu trả lời của họ. (Tất cả các bảng chấm điểm có ghi chú đều được nộp cho Phòng Nhân Sự)
- d. Ứng viên cần đạt 70% số điểm để lọt vào vòng tiếp theo.

#### B. Tuyên bố về lịch sử cá nhân

- a. Mỗi ứng viên phải điền vào bản khai lịch sử cá nhân về Tiêu Chuẩn Đào Tạo Cảnh Sát Trị An (POST). Bản khai nhận sẽ dài khoảng 35 trang và chứa mọi thông tin từ người tham khảo, nơi sống, trình độ học vấn, quá khứ và lịch sử tín dụng. Có thể tìm phiên bản đầy đủ tại đây: [https://post.ca.gov/portals/0/post\\_docs/publications/2-251-phsPeaceOfficers.pdf](https://post.ca.gov/portals/0/post_docs/publications/2-251-phsPeaceOfficers.pdf)
- b. Sau khi ứng viên nộp PHS, họ sẽ được lên lịch gặp nhân viên P.S.U. để được kiểm tra kỹ lưỡng tài liệu.
- c. Nhân viên P.S.U. sau đó sẽ viết bản tóm tắt để gửi cho Cảnh Sát Trưởng và Đại Úy xem xét.

#### C. Phòng Vấn Với Cảnh Sát Trưởng

- a. Nhân viên P.S.U. sẽ sắp xếp một cuộc hẹn để Cảnh Sát Trưởng phỏng vấn ứng viên.
- b. Nếu Cảnh Sát Trưởng chấp thuận ứng viên, người đó sẽ được chuyển sang quá trình điều tra lý lịch.

#### D. Quá Trình Điều Tra Lý Lịch

- a. Ứng viên được chỉ định một điều tra viên lý lịch bên ngoài
- b. Điều tra viên lý lịch đó sẽ đọc PHS và bắt đầu kiểm tra cũng như xác minh liệu mọi thông tin có đúng và chính xác như ứng viên cung cấp. Điều tra viên lý lịch cũng sẽ tìm kiếm các nguồn tham khảo khác không được liệt kê trong PHS của ứng viên. Một ví dụ là họ sẽ kiểm tra khu vực lân cận, lấy phản hồi từ tất cả những người hàng xóm của ứng viên được liên hệ.
- c. Quá trình này thường mất khoảng một tháng.

#### E. Bài Kiểm Tra Nói Dối

- a. Bài kiểm tra nói dối được thiết lập để tìm hiểu xem ứng viên có nói dối không. Trong giai đoạn này, người kiểm tra sẽ xem lại PHS và lập danh sách câu hỏi chi tiết hơn trong khi thí sinh được nối với máy phát hiện nói dối.

Sau khi hoàn thành các bước trên, Thư Mời Làm Việc Có Điều Kiện có thể được gia hạn và chúng tôi có thể chuyển sang các giai đoạn tiếp theo.

#### F. Đánh Giá Tâm Lý

- a. Ứng viên được gặp Chuyên Viên Tâm Lý Học Pháp Y và An Toàn Công Cộng chuyên môn.

- b. Đánh giá này sẽ được giữ bí mật và chúng tôi chỉ công bố kết quả đạt hoặc không đạt theo luật HIPPA.

#### G. Khám Sức Khỏe

- a. Ứng viên được khám sức khỏe với bác sĩ có giấy phép hành nghề. Có thể tìm thấy bản sao của mẫu đơn y tế phải điền ở đây:  
[https://post.ca.gov/portals/0/post\\_docs/publications/2-253MedicalExamReport.doc](https://post.ca.gov/portals/0/post_docs/publications/2-253MedicalExamReport.doc)

Khám sức khỏe sẽ kết thúc giai đoạn Tuyển Chọn của quá trình tuyển dụng và ứng viên sẽ được mời làm việc và chuyển sang giai đoạn đào tạo của Học Viện Cảnh Sát Cơ Bản nếu họ không có lịch sử công tác trong ngành thực thi pháp luật trước đó, hoặc được chuyển ngay sang giai đoạn Đào Tạo Thực Địa nếu họ là sĩ quan dự bị. Quá trình đào tạo trong Học Viện Cảnh Sát kéo dài 5-6 tháng và bao gồm các kiến thức nền tảng của hoạt động trị an. Giai đoạn Đào Tạo Hiện Trường kéo dài 4-5 tháng, tân binh sẽ học hỏi trong công việc và được Sĩ Quan Đào Tạo Thực Địa đánh giá, cố vấn và huấn luyện. Khi sĩ quan đạt đến trạng thái có thể làm việc "độc lập", họ sẽ được đánh giá hàng tháng cho đến khi hết thời hạn thử việc. Thời gian thử việc tại Sở Cảnh Sát San Rafael là 18 tháng kể từ ngày tốt nghiệp học viện đối với tất cả sĩ quan cảnh sát.