

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG THUỶ NGUYÊN

BẢN MÔ TẢ SÁNG KIẾN

**“Áp dụng mô hình quản lý 3P (Phân tích- Phân công- Phò trợ)
nhằm nâng cao chất lượng điều hành, phát huy năng lực đội
ngũ cán bộ, công chức phường Thuỷ Nguyên trong bối cảnh
thực hiện chính quyền địa phương hai cấp”**

Tác giả: Nguyễn Văn Viễn

Trình độ chuyên môn: Thạc sĩ quản lý Kinh tế

Chức vụ: Phó Bí thư Đảng uỷ- Chủ tịch UBND

Đồng tác giả: Đinh Khắc Quyết

Trình độ chuyên môn: Thạc sĩ Quản lý Kinh tế

Chức vụ: Trưởng phòng Văn hoá- Xã hội

Nơi công tác: Ủy ban nhân dân phường Thuỷ Nguyên

Tháng 10 năm 2025

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐƠN ĐỀ NGHỊ XÉT, CÔNG NHẬN SÁNG KIẾN

Năm 2025

Kính gửi: Hội đồng đánh giá hiệu quả áp dụng và phạm vi ảnh hưởng cấp

Cơ sở cho các sáng kiến năm 2025

Họ và tên: Nguyễn Văn Viên

Chức vụ, đơn vị công tác: Phó Bí thư Đảng uỷ- Chủ tịch UBND phường Thuỷ Nguyên

Tên sáng kiến: “Áp dụng mô hình quản lý 3P (Phân tích- Phân công- Phò trợ) nhằm nâng cao chất lượng điều hành, phát huy năng lực đội ngũ cán bộ, công chức phường Thuỷ Nguyên trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp”

Lĩnh vực áp dụng sáng kiến: Cải cách hành chính

Tác giả 1 đóng góp 50% nội dung sáng kiến, gồm các nội dung về quan điểm chỉ đạo, lãnh đạo và triển khai thực hiện giải pháp 2 và 3.

1. Đồng tác giả:

Họ và tên: Đinh Khắc Quyết

Ngày tháng/năm sinh: 08/05/1968

Chức vụ, đơn vị công tác: Trưởng phòng Văn hoá - Xã hội phường Thuỷ Nguyên.

Điện thoại: 0982832510

Tác giả 2 đóng góp 50% nội dung sáng kiến, gồm các nội dung về việc thực hiện các nội dung theo quan điểm chỉ đạo, lãnh đạo của Chủ tịch UBND phường và nghiên cứu triển khai thực hiện giải pháp 1 và các vấn đề liên quan.

2. Đơn vị áp dụng sáng kiến:

Tên đơn vị: Ủy ban nhân dân phường Thuỷ Nguyên

Địa chỉ: Tổ dân phố Đà Nẵng, phường Thuỷ Nguyên, thành phố Hải Phòng.

Điện thoại:

I. Mô tả giải pháp đã biết

Trước khi viết sáng kiến chúng tôi đã từng nghiên cứu, tham khảo và áp dụng một số sáng kiến, bài viết của các tác giả sau:

1. Bài viết “Quản lý công chức dựa trên năng lực - thực trạng và giải pháp” của tác giả Nguyễn Thị Kim Huế- Ban tổ chức Trung Ương.

2. Bài viết “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới” của UBND phường Hải An.

3. Bài viết “Bồi dưỡng, nâng cao năng lực công tác cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, đặc khu đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ triển khai vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay” của TS Nguyễn Hồng Chinh- Trung tá, Khoa Công tác Đảng, công tác chính trị, Trường Sĩ quan Lục quân 2 (Tạp chí Cộng sản).

Tuy nhiên, các nghiên cứu trước đó chưa đưa ra giải pháp cho các địa phương có nguồn nhân lực đông nhưng chất lượng không đồng đều, yếu về chuyên môn và kỹ năng công nghệ. Sau sáp nhập, khối lượng công việc tăng đột biến khiến nhiều cán bộ quá tải, phải kiêm nhiệm nhiều việc và xin nghỉ. Kỹ năng ứng dụng công nghệ của cán bộ còn chênh lệch, nhiều người chưa thành thạo. Chính sách đãi ngộ hiện tại chưa đủ để khuyến khích họ làm việc trong môi trường áp lực cao.

II. Nội dung giải pháp đề nghị công nhận sáng kiến

II.1. Nội dung giải pháp đề nghị công nhận sáng kiến

Mô hình chính quyền hai cấp đã tăng đáng kể khối lượng và áp lực công việc lên chính quyền phường. Tại phường Thủy Nguyên, đội ngũ cán bộ ban đầu gặp khó khăn, quá tải và việc phân công nhiệm vụ chưa hiệu quả. Để khắc phục, người đứng đầu đã áp dụng sáng kiến mô hình quản lý 3P (Phân tích - Phân công - Phò trợ). Mục tiêu của mô hình là đánh giá đúng năng lực cán bộ để phân công nhiệm vụ thông minh, phát huy sở trường. Đồng thời, kiến tạo môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ để cán bộ được phát triển và sáng tạo. Việc áp dụng các phương pháp điều hành mới là cấp thiết để nâng cao hiệu quả hoạt động. Điều này đòi hỏi sự chỉ đạo đúng hướng của người đứng đầu trong giai đoạn đầu chuyển đổi. Do đó, tôi đã nghiên cứu, xây dựng và áp dụng thử nghiệm sáng kiến: *“Áp dụng mô hình quản lý 3P (Phân tích- Phân công- Phò trợ) nhằm nâng cao chất lượng điều hành, phát huy năng lực đội ngũ cán bộ, công chức phường Thủy Nguyên trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp”*. Sáng kiến đề xuất 3 giải pháp:

Giải pháp 1: Phân tích năng lực, trình độ chuyên môn, sở trường, trách nhiệm công việc của từng cán bộ, công chức.

Giải pháp 2: Phân công, giao việc phù hợp, theo cơ chế linh hoạt

Giải pháp 3: Phò trợ và hỗ trợ cùng nhau phát triển.

II.2. Tính mới, tính sáng tạo

Sáng kiến thể hiện sự đột phá trong tư duy quản trị hành chính công qua ba yếu tố chính:

Lần đầu tiên, yếu tố tâm lý được xem trọng ngang với chuyên môn. Việc lãnh đạo chủ động đối thoại, lắng nghe đã biến áp lực trong giai đoạn chuyển đổi thành động lực, tạo sự kết nối và thấu hiểu sâu sắc trong nội bộ.

Phá vỡ cấu trúc làm việc cứng nhắc, các nhóm công tác tạm thời được lập ra để giải quyết nhiệm vụ đột xuất, liên ngành. Cách làm này vừa tập trung được nguồn lực, vừa giúp cán bộ phát huy năng lực tiềm ẩn và tạo hứng khởi mới trong công việc.

Bằng cách tạo ra một "vùng an toàn" và cam kết bảo vệ cán bộ, sáng kiến đã xóa bỏ rào cản tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm. Điều này khuyến khích mạnh mẽ sự chủ động, dám nghĩ dám làm và sáng tạo vì lợi ích chung.

II.3. Hiệu quả, lợi ích thu được do áp dụng giải pháp

Sáng kiến giải quyết dứt điểm các nhiệm vụ trọng tâm theo nguyên tắc "đúng người, đúng việc"; Khắc phục tình trạng quá tải, phá vỡ sự cục bộ giữa các bộ phận, giúp công việc vận hành thông suốt; Nhiều cách làm mới được áp dụng, góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà nước; Cán bộ cảm thấy được tôn trọng, lắng nghe và tin tưởng, được thử sức ở các vai trò mới và được kèm cặp, hỗ trợ để phát triển, môi trường làm việc cởi mở, gần bó, mọi người sẵn sàng hỗ trợ lẫn nhau.

Giúp việc ra quyết định điều hành dựa trên cơ sở phân tích khoa học, chính xác hơn. Xây dựng hình ảnh người lãnh đạo quyết liệt nhưng thấu cảm, dám chịu trách nhiệm, từ đó tạo ra niềm tin vững chắc trong tập thể.

II.4 Về khả năng áp dụng và nhân rộng

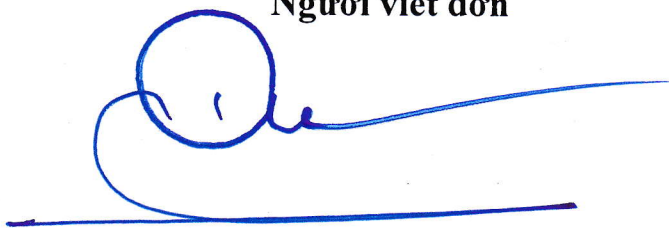
Sáng kiến có tiềm năng nhân rộng rất cao vì: Thấu hiểu con người (Phân tích), sử dụng hiệu quả (Phân công), và phát triển con người (Phò trợ). Cách giải quyết các vấn đề chung mà nhiều địa phương đang đối mặt (sáp nhập, quá tải, tâm lý xáo trộn). Linh hoạt, có thể tùy biến theo điều kiện thực tế của từng đơn vị, tổ chức. Chi phí triển khai gần như bằng không, thành công phụ thuộc chủ yếu vào tầm nhìn và quyết tâm của người đứng đầu.

II.5 Phạm vi ảnh hưởng

Sáng kiến đã thay đổi tận gốc rễ văn hóa làm việc, chuyển từ mô hình "hành chính mệnh lệnh" thụ động sang "hợp tác và kiến tạo". Hiệu quả công việc tăng lên đã trực tiếp nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp, qua đó củng cố vững chắc niềm tin của nhân dân vào chính quyền cơ sở.

Hải Phòng, ngày 06 tháng 10 năm 2025

Người viết đơn



Nguyễn Văn Viễn



Đinh Khắc Quyết

THÔNG TIN CHUNG VỀ SÁNG KIẾN

1. Tên sáng kiến: “Áp dụng mô hình quản lý 3P (Phân tích- Phân công- Phò trợ) nhằm nâng cao chất lượng điều hành, phát huy năng lực đội ngũ cán bộ, công chức phường Thuỷ Nguyên trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp”

2. Lĩnh vực áp dụng sáng kiến: Cải cách hành chính.

3. Tác giả

Họ và tên: Nguyễn Văn Viễn

Ngày tháng/năm sinh: 18/11/1969

Chức vụ, đơn vị công tác: Phó Bí thư- Chủ tịch UBND phường Thuỷ Nguyên.

Điện thoại: 0912305964

4. Đồng tác giả:

Họ và tên: Đinh Khắc Quyết

Ngày tháng/năm sinh: 08/05/1968

Chức vụ, đơn vị công tác: Trưởng phòng Văn hoá - Xã hội phường Thuỷ Nguyên.

Điện thoại: 0982832510

5. Đơn vị áp dụng sáng kiến:

Tên đơn vị: Ủy ban nhân dân phường Thuỷ Nguyên

Địa chỉ: Tổ dân phố Đà Nẵng, phường Thuỷ Nguyên, thành phố Hải Phòng.

I. Mô tả giải pháp đã biết

Trước khi viết sáng kiến chúng tôi đã từng nghiên cứu, tham khảo và áp dụng một số sáng kiến, bài viết của các tác giả sau:

1. Bài viết “*Quản lý công chức dựa trên năng lực - thực trạng và giải pháp*” của tác giả Nguyễn Thị Kim Huế- Ban tổ chức Trung Ương.

2. Bài viết “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới*” của UBND phường Hải An.

3. Bài viết “*Bồi dưỡng, nâng cao năng lực công tác cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, đặc khu đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ triển khai vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp hiện nay*” của TS Nguyễn Hồng Chinh- Trung tá, Khoa Công tác Đảng, công tác chính trị, Trường Sĩ quan Lục quân 2 (Tập chí Cộng sản).

- Các tác giả đã nghiên cứu đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp như: Tạo ra sự thay đổi tích cực trong tư duy, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ cơ sở. Nhiều nơi nêu cao tinh thần "làm hết việc chứ không phải hết giờ", giúp tỷ lệ giải quyết hồ sơ luôn đạt mức rất cao (trên 98% tại phường Hải An). Sự chỉ đạo quyết liệt và công tác tổ chức bài bản, sự vào cuộc quyết liệt, phân công lãnh đạo phụ trách để kịp thời tháo gỡ khó khăn. Chủ động luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ để tăng cường nhân lực cho cấp xã, phường. Bộ máy chính quyền hai cấp

nhANH chóng đi vào hoạt động ổn định, thông suốt và hiệu quả, đáp ứng yêu cầu "gần dân, sát dân".

Tuy nhiên các đề tài trên chưa chỉ ra được giải pháp thực hiện đối với các địa phương có nguồn nhân lực đông nhưng chất lượng chưa đồng đều, hạn chế về chuyên môn và kỹ năng công nghệ. Khối lượng công việc tăng đột biến sau sáp nhập khiến một số cán bộ không chịu được áp lực và xin nghỉ việc. Một cán bộ phải kiêm nhiệm nhiều đầu việc. Kỹ năng ứng dụng công nghệ của cán bộ chưa đồng bộ, nhiều người chưa thông thạo máy tính và làm việc trên môi trường mạng. Chính sách đãi ngộ chưa thực sự phù hợp để khuyến khích, động viên cán bộ làm việc trong môi trường áp lực cao.

II. Nội dung giải pháp đề nghị công nhận sáng kiến

1. Nội dung giải pháp đề nghị công nhận sáng kiến

Việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo các Nghị quyết của Trung ương và Thành phố Hải Phòng đã đặt ra những yêu cầu và thách thức mới đối với chính quyền cấp cơ sở. UBND phường không còn là "cánh tay nối dài" của quận/huyện/thành phố mà trở thành một cấp chính quyền hoàn chỉnh, chịu trách nhiệm toàn diện trước nhân dân và cấp trên. Lượng công việc tăng lên, tính phức tạp và yêu cầu về chất lượng cũng cao hơn đáng kể.

Phường Thủy Nguyên là một phường có quy mô lớn, dân số đông, kinh tế - xã hội phát triển năng động, kéo theo nhiều vấn đề phức tạp trong quản lý đô thị, an ninh trật tự và giải quyết thủ tục hành chính. Trong giai đoạn chuyển đổi ban đầu, đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) không tránh khỏi những áp lực, bế tắc, thậm chí là quá tải. Tình trạng "việc tìm người" thay vì "người tìm việc", phân công nhiệm vụ còn mang tính dàn trải, chưa thực sự phát huy hết sở trường của từng cá nhân là một thực tế cần sớm khắc phục.

Xuất phát từ yêu cầu cấp thiết đó, với vai trò là người đứng đầu, tôi nhận thấy việc đổi mới tư duy, phương pháp quản lý, điều hành là yếu tố sống còn để hoàn thành nhiệm vụ. Do đó, tôi đã nghiên cứu, xây dựng và áp dụng thử nghiệm sáng kiến: *"Áp dụng mô hình quản lý 3P (Phân tích- Phân công- Phò trợ) nhằm nâng cao chất lượng điều hành, phát huy năng lực đội ngũ cán bộ, công chức phường Thủy Nguyên trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp"*

Với mục tiêu:

- Xây dựng một phương pháp luận khoa học, thực tiễn để đánh giá đúng năng lực, sở trường và cả tâm thế của từng cán bộ, công chức.
- Thiết lập một cơ chế phân công nhiệm vụ linh hoạt, thông minh, vừa đảm bảo hoàn thành mục tiêu chung, vừa tạo điều kiện cho từng cá nhân phát triển.

- Kiến tạo một môi trường làm việc tích cực, giàu động lực, nơi cán bộ, công chức cảm thấy được ghi nhận, hỗ trợ và khuyến khích đổi mới, sáng tạo, đặc biệt trong giai đoạn khó khăn ban đầu.

Thì việc áp dụng các mô hình, phương pháp điều hành mới, phù hợp với điều kiện thực tế nhằm phát huy năng lực sở trường của đội ngũ và nâng cao hiệu quả, chất lượng thực hiện nhiệm vụ trong giai đoạn đầu khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp là một việc làm cấp thiết, đòi hỏi sự điều hành đúng hướng của người đứng đầu cơ sở. Sáng kiến đề xuất 3 giải pháp:

Giải pháp 1: Phân tích năng lực, trình độ chuyên môn, sở trường, trách nhiệm công việc của từng cán bộ, công chức.

Với vai trò là Phó Chủ tịch UBND thành phố Thủy Nguyên (trước sáp nhập), nay là Chủ tịch UBND phường Thủy Nguyên, về cơ bản tôi đã nắm rõ năng lực, sở trường, việc thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ công chức. Tuy nhiên để cơ cấu lại tổ chức các phòng ban chuyên môn khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, tôi đã chỉ đạo Trưởng phòng Văn hoá - Xã hội, bộ phận Văn phòng căn cứ chức năng nhiệm vụ của các phòng, ban, đánh giá, phân tích năng lực, trình độ chuyên môn, sở trường, tinh thần thực hiện chức trách, nhiệm vụ công việc của từng cán bộ, công chức. Tổng hợp báo cáo toàn diện về điểm mạnh, điểm yếu, tiềm năng và cả những rào cản tâm lý của từng người, chỉ ra những "khoảng trống" về năng lực mà phường đang thiếu. Từ đó có cái nhìn tổng quát về năng lực của đội ngũ để sắp xếp bố trí, phân công công việc phù hợp với trình độ chuyên môn theo đề án vị trí việc làm, đảm bảo giao đúng người, đúng việc, phát huy tối đa hiệu quả. Không chỉ vậy, trong những ngày đầu thực hiện mô hình mới, dù công việc bận rộn song tôi luôn dành thời gian "lắng nghe", chia sẻ, khơi gợi để CBCC bộc bạch khó khăn, nguyện vọng. Mới đầu khi được gọi đến trao đổi nhiều cán bộ còn rụt rè, e ngại, nhưng dần việc đó trở lên thường xuyên đã giúp cho tôi nắm bắt được tâm tư nguyện vọng, những khó khăn vướng mắc của đội ngũ, từ đó có những điều chỉnh phù hợp trong công tác chỉ đạo, điều hành. Đây là hành động thể hiện sự quan tâm sâu sắc, tạo dựng niềm tin của người lãnh đạo đối với cán bộ công chức, giúp họ có thêm động lực làm việc trong bối cảnh khối lượng công việc lớn, yêu cầu gấp về tiến độ.

Giải pháp 2: Phân công, giao việc phù hợp, theo cơ chế linh hoạt

Căn cứ kết quả từ kế hoạch phân tích, đánh giá năng lực đội ngũ cán bộ, công chức chúng tôi đã có một cái nhìn toàn diện và sâu sắc về điểm mạnh, sở trường cũng như những mặt cần hoàn thiện của từng cá nhân trong tập thể UBND phường. Để chuyển hóa kết quả phân tích thành hiệu quả công việc thực tiễn, chấm dứt tình trạng "nơi thừa, nơi thiếu", giảm tải áp lực cho những bộ phận quá tải và phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ, tôi chỉ đạo toàn thể đơn vị chuyển đổi mạnh

mẽ từ cơ chế phân công hành chính, cứng nhắc sang cơ chế phân công, giao việc linh hoạt, phù hợp với năng lực và tình hình thực tế.

Chỉ đạo các đồng chí Trưởng phòng, phân công nhiệm vụ phù hợp nhất với chuyên môn, sở trường và cả nguyện vọng của CBCC. Việc gì khó, cần sự sáng tạo thì giao cho người có tư duy đột phá. Việc gì cần sự tỉ mỉ, cẩn trọng thì giao cho người có tính cách điềm tĩnh, chi tiết. Mọi nhiệm vụ được giao phải rõ ràng về mục tiêu cần đạt, thời gian hoàn thành, nguồn lực hỗ trợ và sản phẩm đầu ra. Công khai phạm vi trách nhiệm để tránh chồng chéo, đùn đẩy. Khi đã giao việc cho CBCC có năng lực, phải mạnh dạn trao cho họ quyền chủ động quyết định trong phạm vi công việc. Yêu cầu báo cáo kết quả cuối cùng, không can thiệp vào những việc nhỏ nhặt. Cán bộ được giao nhiệm vụ phải chịu trách nhiệm cao nhất về kết quả công việc của mình. Lãnh đạo có trách nhiệm hỗ trợ, định hướng, tháo gỡ khó khăn và giám sát tiến độ, nhưng tuyệt đối không làm thay công việc của cấp dưới.

Đối với các nhiệm vụ phức tạp, đột xuất hoặc cần sự phối hợp đa ngành (ví dụ: giải phóng mặt bằng, tổ chức lễ hội lớn, chiến dịch chuyển đổi số, kiểm tra liên ngành...), thành lập các "Tổ/Nhóm công tác chuyên đề" tạm thời. Tôi sẽ trực tiếp (hoặc ủy quyền cho Phó Chủ tịch) ra quyết định thành lập Tổ công tác, chỉ định một đồng chí có năng lực phù hợp nhất làm Tổ trưởng (không phụ thuộc vào chức vụ chính thức). Thành viên của tổ được lựa chọn từ nhiều bộ phận khác nhau dựa trên sở trường của họ. Tổ công tác tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Ví dụ: Thành lập "Tổ công tác Hỗ trợ phát quà Tết độc lập 2/9" gồm 10 tổ, mỗi tổ gồm các cán bộ công chức ở các phòng chuyên môn, cán bộ công an địa bàn, tổ trưởng tổ dân phố, Bí thư chi bộ... Giao các đồng chí tổ trưởng, chịu trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ phát quà, tổng hợp báo cáo, hoàn thành hồ sơ...

Giải pháp 3: Phò trợ và hỗ trợ cùng nhau phát triển.

Với hai giải pháp trên tôi đã phân tích năng lực đội ngũ và triển khai cơ chế phân công linh hoạt. Tuy nhiên, để hai giải pháp trên thực sự đi vào chiều sâu và bền vững, yếu tố quyết định chính là công tác "Phò trợ" là sự hỗ trợ, kiến tạo và đồng hành. "Phò trợ" đề cao trách nhiệm của người lãnh đạo, của đồng nghiệp trong việc hỗ trợ cùng phát triển. Mục tiêu là xây dựng UBND phường Thủy Nguyên không chỉ là một đơn vị hành chính hoạt động hiệu quả, mà còn là một môi trường làm việc lý tưởng, nơi mỗi cá nhân được tôn trọng, được tạo điều kiện để cống hiến và phát triển sự nghiệp. Để hiện thực hóa mục tiêu này, tôi chỉ đạo triển khai các nội dung trong phân công nhiệm vụ:

Ghép cặp một CBCC nhiều kinh nghiệm với một CBCC trẻ/mới để kèm cặp, hướng dẫn không chỉ về nghiệp vụ mà còn về văn hóa ứng xử. Phân công các đồng chí lãnh đạo, cán bộ có kinh nghiệm, uy tín trực tiếp hướng dẫn, kèm cặp các công chức mới hoặc công chức được luân chuyển sang vị trí mới.

Tổ chức giao ban định kỳ, đột xuất, báo cáo kết quả làm việc, những khó khăn, vướng mắc, đề xuất phối hợp, đề xuất một ý tưởng mới để công việc tốt hơn. Tập thể sẽ cùng nhau tháo gỡ và ghi nhận ý tưởng.

Phò trợ về môi trường và điều kiện làm việc: Tôi giao Văn phòng UBND rà soát tổng thể trang thiết bị làm việc, đề xuất kế hoạch nâng cấp máy tính, hệ thống mạng, phần mềm chuyên dụng. Đảm bảo mỗi CBCC có đủ công cụ cần thiết để làm việc hiệu quả.

Lập một nhóm Zalo chung cho cán bộ công chức toàn phường để việc chia sẻ thông tin, triển khai những nhiệm vụ chung được thông suốt từ lãnh đạo đến nhân viên. Chủ tịch sẽ bao quát được tổng thể nhiệm vụ của từng bộ phận, tiến độ công việc, từ đó có những khen thưởng, động viên nhắc nhở kịp lên nhóm. Sự ghi nhận tức thời có tác động tâm lý lớn hơn hàng chục giấy khen cuối năm.

Bản thân là người làm gương về tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, bảo vệ cán bộ của mình trước những áp lực không đáng có.

Hành động và lời nói của tôi phải nhất quán, tạo dựng hình ảnh một người lãnh đạo vừa quyết liệt trong công việc, vừa gần gũi, thấu cảm trong đời nhân xử thế. Chính vì thế tôi luôn khuyến khích các cán bộ công chức thử nghiệm cách làm mới, mạnh dạn đổi mới, nếu có sai sót trong quá trình thử nghiệm mà không gây hậu quả nghiêm trọng và không xuất phát từ động cơ cá nhân, Chủ tịch sẽ chịu trách nhiệm. Điều này tạo ra một "vùng an toàn" để CBCC dám sáng tạo và chủ động hơn trong công việc, giúp họ phát huy năng lực, sở trường.

2. Tính mới, tính sáng tạo

Lần đầu tiên đưa yếu tố "Tâm thế và động lực" quan trọng ngang bằng với chuyên môn trong giai đoạn chuyển đổi đầy áp lực, tâm thế quan trọng hơn cả kỹ năng. Việc gỡ gạc trao đổi, chia sẻ với công chức trong thời gian đầu thực hiện nhiệm vụ, chức năng mới đã biến áp lực thành một cơ hội để lãnh đạo và nhân viên thấu hiểu nhau, tạo sự kết nối cá nhân sâu sắc.

Việc thành lập các tổ công tác chuyên đề tạm thời giúp cho cán bộ công chức có cơ hội được làm việc, giao lưu, hỗ trợ nhau. Được làm các công việc khác chuyên môn hàng ngày, điều này giúp phát huy tối đa năng lực ẩn và tạo sự hứng khởi trong công việc.

Tư duy "Chấp nhận sai sót có kiểm soát" là một bước đột phá trong văn hóa hành chính công, vốn thường có tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm. Nó phá vỡ rào cản lớn nhất của sự sáng tạo và chủ động, giúp đội ngũ dám dấn thân vì công việc chung.

3. Phạm vi ảnh hưởng, khả năng áp dụng của sáng kiến:

3.1. Phạm vi ảnh hưởng

Sáng kiến không chỉ là một giải pháp tình thế cho những khó khăn trước mắt của phường Thủy Nguyên, mà còn mang trong mình một triết lý quản trị hiện đại, có phạm vi ảnh hưởng sâu rộng và tiềm năng nhân rộng to lớn trong hệ thống chính trị cơ sở hiện nay.

Sáng kiến đã thay đổi tận gốc rễ phương thức làm việc, chuyển đổi từ mô hình "hành chính mệnh lệnh", thụ động sang mô hình "hợp tác, kiến tạo và phát triển". Ảnh hưởng của nó không giới hạn ở một vài phòng, ban mà lan tỏa đến từng cán bộ, công chức, kiến tạo một môi trường nơi sự chủ động, sáng tạo và trách nhiệm được đề cao, sự hỗ trợ và đoàn kết trở thành nếp văn hóa chung.

Khi đội ngũ cán bộ được trao quyền, có động lực và làm việc hiệu quả, người hưởng lợi cuối cùng chính là nhân dân và doanh nghiệp. Thủ tục hành chính được giải quyết nhanh hơn, thái độ phục vụ tận tình, chuyên nghiệp hơn, các vấn đề của địa phương được xử lý thấu đáo hơn. Điều này trực tiếp củng cố niềm tin của nhân dân vào chính quyền cấp cơ sở, vốn là cầu nối trực tiếp nhất giữa Đảng, Nhà nước và người dân.

3.2. Về khả năng áp dụng và nhân rộng

Sáng kiến có tính khả thi và tiềm năng nhân rộng rất cao, bởi nó giải quyết những vấn đề chung, mang tính phổ quát của hệ thống chính quyền cơ sở hiện nay.

Cốt lõi của mô hình 3P là các nguyên tắc quản trị con người hiện đại: thấu hiểu con người (Phân tích), sử dụng con người hiệu quả (Phân công) và phát triển con người (Phò trợ). Những nguyên tắc này hoàn toàn có thể áp dụng cho bất kỳ tổ chức nào, không phụ thuộc vào quy mô dân số, điều kiện kinh tế hay vị trí địa lý.

Những thách thức mà phường Thủy Nguyên đối mặt như sáp nhập địa giới, tăng khối lượng công việc, xáo trộn tâm lý đội ngũ... là tình hình chung của hàng trăm xã, phường, đặc khu trên cả nước. Do đó, mô hình 3P có thể được xem như một "bộ công cụ" hay một "cẩm nang" hữu ích để các địa phương khác tham khảo, áp dụng nhằm nhanh chóng ổn định tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động trong giai đoạn chuyển đổi đầy khó khăn.

Mô hình 3P không phải là một khuôn mẫu cứng nhắc. Tùy vào điều kiện thực tế, lãnh đạo các đơn vị khác có thể tùy biến các phương pháp trong từng cấu phần. Một xã nhỏ có thể thực hiện việc "Phân tích" thông qua các cuộc trao đổi trực tiếp, trong khi một phường lớn có thể dùng phiếu khảo sát. Một đơn vị sự nghiệp công lập (trường học, bệnh viện) cũng có thể áp dụng các nguyên tắc này để phát huy năng lực đội ngũ viên chức.

Đây là ưu điểm vượt trội của sáng kiến. Chi phí để triển khai gần như bằng không. Yếu tố quyết định thành công không phải là tiền bạc hay vật chất, mà là

tầm nhìn, quyết tâm và nghệ thuật lãnh đạo của người đứng đầu. Điều này làm cho sáng kiến có tính khả thi rất cao, có thể được nhân rộng ở cả những địa phương có điều kiện ngân sách còn khó khăn.

4. Hiệu quả, lợi ích thu được từ sáng kiến:

Việc áp dụng đồng bộ, nhất quán mô hình quản lý 3P (Phân tích - Phân công - Phò trợ) trong bối cảnh phường Thủy Nguyên thực hiện chính quyền địa phương hai cấp đã mang lại những hiệu quả, lợi ích toàn diện, sâu sắc và có thể đo lường được, tác động tích cực đến cả ba phương diện: Chất lượng công việc chung, đội ngũ cán bộ công chức và năng lực của người lãnh đạo.

4.1. Đối với chất lượng và hiệu quả công việc chung của toàn đơn vị:

Cơ chế phân công linh hoạt, đặc biệt là việc thành lập các "Tổ công tác chuyên đề", đã giúp tập trung nguồn lực giải quyết các nhiệm vụ trọng tâm, đột xuất một cách nhanh chóng. Tình trạng quá tải ở một số bộ phận và tình trạng "nơi thừa, nơi thiếu" đã được khắc phục căn bản, đảm bảo công việc chung của phường được vận hành thông suốt, hiệu quả.

Tối ưu hóa nguồn nhân lực, đảm bảo nguyên tắc "đúng người, đúng việc", dựa trên kết quả "Phân tích" sâu sắc, mỗi nhiệm vụ được giao đều nhắm đến đúng người có năng lực và sở trường phù hợp nhất. Nhờ đó, chất lượng tham mưu, xử lý công việc và phục vụ người dân được nâng lên rõ rệt. Các công việc khó, phức tạp được giải quyết triệt để hơn khi giao cho những người có tư duy sáng tạo và kinh nghiệm phù hợp.

Mô hình "Tổ công tác chuyên đề" đã tạo ra môi trường làm việc chung, nơi các cán bộ từ nhiều phòng, ban khác nhau có cơ hội hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau. Điều này không chỉ giải quyết hiệu quả các vấn đề liên ngành mà còn phá vỡ sự ngăn cách, cục bộ, tạo ra một tinh thần tập thể vì mục tiêu chung.

Tư duy "chấp nhận sai sót có kiểm soát" và sự bảo vệ của người đứng đầu đã tạo ra một "vùng an toàn", khuyến khích cán bộ công chức mạnh dạn đề xuất và thử nghiệm các giải pháp mới mà không còn tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm. Từ đó, nhiều cách làm hay, sáng tạo đã được áp dụng, góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà nước tại địa phương.

4.2. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức:

Việc lãnh đạo trực tiếp "lắng nghe", thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng đã biến áp lực trong giai đoạn đầu thành động lực. Sự ghi nhận kịp thời qua nhóm Zalo, sự tin tưởng trao quyền đã khiến mỗi cán bộ cảm thấy được tôn trọng, giá trị của mình được nhìn nhận, từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm và cống hiến hết mình cho công việc.

Thay vì bị bó buộc trong các nhiệm vụ lặp đi lặp lại, cán bộ công chức được thử sức ở các vai trò khác nhau trong "Tổ công tác", phát huy những năng lực ẩn

và tạo sự hứng khởi mới. Cơ chế kèm cặp "người đi trước dìu dắt người đi sau" giúp đội ngũ trẻ nhanh chóng trưởng thành, tạo ra một tập thể phát triển đồng đều và bền vững.

Sáng kiến đã kiến tạo một văn hóa làm việc mới, nơi mọi người sẵn sàng chia sẻ, hỗ trợ lẫn nhau. Các buổi giao ban không chỉ để báo cáo mà còn để "cùng nhau tháo gỡ". Mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên, giữa đồng nghiệp với nhau trở nên gần gũi, gắn bó hơn, tạo nên sức mạnh tập thể vững chắc.

4. 3. Đối với vai trò và năng lực lãnh đạo, điều hành của Chủ tịch:

Mô hình 3P đã trang bị cho người đứng đầu một công cụ quản lý toàn diện, từ khâu "biết người" (Phân tích), đến "dùng người" (Phân công) và "giữ người, phát triển người" (Phò trợ). Việc ra quyết định điều hành không còn cảm tính mà dựa trên cơ sở dữ liệu phân tích cụ thể, giúp nâng cao tính chính xác và hiệu quả.

Bằng việc thể hiện mình là một người lãnh đạo quyết liệt nhưng thấu cảm, dám chịu trách nhiệm và luôn đồng hành cùng đội ngũ, uy tín của người đứng đầu được củng cố một cách tự nhiên và bền vững. Niềm tin của cán bộ công chức vào sự lãnh đạo công tâm, sáng suốt của Chủ tịch chính là nền tảng để triển khai thành công mọi nhiệm vụ chính trị của địa phương.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN



PHÓ CHỦ TỊCH
Bùi Văn Biên

TÁC GIẢ SÁNG KIẾN

Nguyễn Văn Viên
ĐỒNG TÁC GIẢ SÁNG KIẾN

Đinh Khắc Quyết