

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN ĐÔ THỊ CỦA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

ThS. LÊ THỊ THU HIỀN^(*)

Tóm tắt: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là hoạt động thường xuyên của mỗi cơ quan, đơn vị nhằm hoàn thiện nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Bài viết tập trung phân tích công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua. Từ đó, đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của công tác này đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền đô thị Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: cán bộ, công chức; chính quyền đô thị; đào tạo, bồi dưỡng

1. Đặt vấn đề

Nền hành chính của mỗi quốc gia phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ nhân sự đang làm việc trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của quốc gia đó. Đây là nguồn lực cơ bản, quan trọng, quyết định sự tồn tại, ổn định và phát triển của một quốc gia. Bởi vì, nền hành chính có bộ máy khoa học, thể chế hoàn thiện, nhưng nếu thiếu đội ngũ nhân sự đủ tâm, đủ tầm thì hiệu quả vận hành bộ máy đó cũng sẽ bị ảnh hưởng.

Hiện nay, Thành phố Hồ Chí Minh đang đứng trước yêu cầu về xây dựng mô hình chính quyền phù hợp với đặc thù của đô thị loại đặc biệt trực thuộc Trung ương. Ngoài việc tìm kiếm một mô hình phù hợp, Thành phố cũng xác định xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu về năng lực chuyên môn là nhiệm vụ trọng tâm. Trong những năm qua, Thành phố Hồ Chí Minh luôn quan tâm chăm

lo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm xây dựng đội ngũ này đủ phẩm chất, năng lực, hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế.

2. Thực trạng và những yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Thành phố Hồ Chí Minh

- Những thành tựu đạt được

Thứ nhất, công tác đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức luôn được Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh quan tâm và xác định là một trong 07 nhiệm vụ đột phá: nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cải cách hành chính⁽¹⁾, trong đó cải cách cán bộ, công chức ngày càng được hoàn thiện.

Thứ hai, trên cơ sở Nghị quyết Đại hội X Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ X, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh chủ động xây dựng phê duyệt chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của toàn Thành phố hằng năm trên phù hợp với vị trí việc làm, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ.

Thứ ba, số lượng cán bộ, công chức của

^(*) Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Thành phố tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng trong những năm qua đã đạt và vượt các chỉ tiêu theo quy định của Chính phủ, Ủy ban nhân dân Thành phố, đạt tiêu chuẩn ngạch, chức danh và các kiến thức, kỹ năng chuyên ngành. Đặc biệt, Thành phố Hồ Chí Minh còn có chương trình đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ dài hạn, như: *Chương trình quy hoạch cán bộ dài hạn* (nay là Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi); *Chương trình đào tạo 300 tiến sĩ, thạc sĩ* (nay là Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ). Qua 10 năm triển khai thực hiện chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi và chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, Thành phố đã xét tuyển và bố trí công tác cho 1.524 cán bộ và có 1.087 người có độ tuổi dưới 35. Hiện đã có 577 học viên hoàn thành chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trở về và đang công tác tại các sở, ban, ngành, quận, huyện, doanh nghiệp⁽²⁾.

- Một số hạn chế

Hàng năm, số lượng cán bộ, công chức của Thành phố được đào tạo, bồi dưỡng qua các lớp, khóa đào tạo, bồi dưỡng khá lớn. Đơn cử, năm 2019 có 81.822 lượt cán bộ, công chức, viên chức tham dự⁽³⁾. Tuy nhiên, bằng cấp, chứng chỉ tăng, nhưng chất lượng chuyên môn của cán bộ, công chức chưa tương xứng, nhất là về kiến thức quản lý nhà nước mới và kỹ năng nghiệp vụ hành chính. Đây là vấn đề đáng quan tâm hiện nay.

Nội dung chương trình các khóa học mang tính khuôn mẫu (do Bộ Nội vụ xây dựng và ban hành), thiếu tính cập nhật và phù hợp với đặc thù của Thành phố, các tình huống xử lý còn lạc hậu. Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn nặng về lý thuyết, tính ứng dụng không cao, chưa chú trọng tính đặc thù riêng biệt của từng vị trí việc làm của cán bộ, công chức.

Việc phân tầng, phân loại kiến thức, kỹ năng cho từng nhóm đối tượng chưa được chú ý đúng mức, công tác đào tạo, bồi dưỡng của Thành phố cũng tồn tại những hạn chế chung của cả nước: thiếu các chương trình bồi dưỡng cán bộ công chức theo vị trí việc làm; một số chuyên đề kỹ năng trong

chương trình chưa thật sự phù hợp, còn có sự trùng lặp nhau; chương trình bồi dưỡng chưa có các chuyên đề gắn với việc xử lý các vấn đề mang tính quốc tế trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức⁽⁴⁾. Việc đánh giá tác động của công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức chưa được chú trọng đúng mức, thiếu cơ sở thực tiễn để đổi mới chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Điều này đã làm nảy sinh “vòng luẩn quẩn” trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng không cao dẫn đến năng lực làm việc của cán bộ, công chức chưa được cải thiện, sức ép về đào tạo, bồi dưỡng lại càng tăng lên. Thế nhưng, đào tạo, bồi dưỡng lại tiếp tục không đáp ứng được yêu cầu, khiến cho việc nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức càng gặp trở ngại, khó khăn, đặc biệt trong điều kiện Thành phố đang nỗ lực tìm kiếm mô hình quản lý phù hợp.

Các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn gắn với vị trí việc làm được Thành phố “đặt hàng” cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín xây dựng và tổ chức giảng dạy, cơ bản là phù hợp với yêu cầu hiện nay. Tuy nhiên, vẫn còn một số chương trình chưa đáp ứng được mong đợi, chưa gắn với phạm vi thẩm quyền của cán bộ, công chức, chưa phù hợp với kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Công tác tổ chức các lớp, khóa đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức, như thời gian tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng chưa được phân bổ hợp lý, tình trạng học ngoài giờ hoặc 01 học viên phải tham gia hơn 01 lớp trong cùng thời điểm, vẫn còn diễn ra ở nhiều nơi⁽⁵⁾.

- Những yêu cầu đặt ra

Để đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền đô thị, *một số vấn đề đặt ra đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Thành phố Hồ Chí Minh, như sau:*

Một là, với mục tiêu “phải lấy sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo kết quả sự lãnh đạo” đã đặt ra yêu cầu nêu gương trong tư tưởng, đạo đức, phong cách phục vụ Nhân dân.

Hai là, mô hình chính quyền đô thị của Thành phố Hồ Chí Minh không tổ chức Hội đồng nhân dân cấp quận và phường, nhiệm vụ kiểm soát quyền lực của chính quyền địa phương chỉ dựa vào Hội đồng nhân dân Thành phố và các tổ chức chính trị - xã hội đã đặt ra các vấn đề về năng lực giám sát của cán bộ, công chức đối với hoạt động của Ủy ban nhân dân.

Ba là, tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong thực thi công vụ cũng như năng lực xây dựng và ban hành các chính sách của cán bộ, công chức trong điều kiện Trung ương đẩy mạnh phân quyền, phân cấp cho Thành phố Hồ Chí Minh.

Bốn là, xây dựng chính quyền đô thị với tiến trình tiếp tục xây dựng “thành phố thông minh”, đã đặt ra yêu cầu về năng lực khai thác, vận hành chính quyền điện tử đối với cán bộ, công chức.

3. Một số giải pháp

Thứ nhất, đổi mới nhận thức về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, xem đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là nhiệm vụ trọng tâm trong xây dựng chính quyền đô thị. Theo đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ chuẩn hóa ngạch, vị trí việc làm sang hiệu quả công việc gắn với ưu tiên bồi dưỡng phẩm chất đạo đức của người cách mạng. Bởi lẽ, đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, công chức “không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố”⁽⁶⁾. Ngoài yếu tố tự thân trau dồi, rèn luyện của mỗi cán bộ, công chức còn có sự tác động quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Cán bộ, công chức phải luôn nêu cao tinh thần liêm chính, tận tụy và có trách nhiệm phục vụ, xây dựng kỹ năng phê phán trong các quyết định mang tính đạo đức; hình thành thái độ, nghĩa vụ, trách nhiệm cá nhân, chuẩn mực đạo đức công vụ, xem công dân, tổ chức là khách hàng, là đối tượng phục vụ.

Thứ hai, tiếp tục thực hiện nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng khung của Bộ Nội vụ đồng thời xây dựng các chương trình bồi dưỡng ưu tiên các nội dung để giải quyết những vấn đề đặt ra khi xây dựng chính quyền đô thị. Cụ thể là: kỹ năng ban hành quyết định, kỹ năng

giám sát, kỹ năng lập quy hoạch, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin,...

Thành phố cần tiến hành khảo sát, nghiên cứu một cách nghiêm túc về nhu cầu bồi dưỡng của từng tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý, vị trí việc làm, có nghiên cứu đánh giá mỗi ngạch, bậc, vị trí việc làm đang cần được bổ sung về kiến thức, kỹ năng. Từ đó, Thành phố có căn cứ lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với “sự thiếu hụt” của cán bộ, công chức của từng cấp chính quyền. Theo đó, phân loại cán bộ, công chức để lựa chọn nội dung phù hợp.

Đối với cán bộ, công chức công tác ở cơ quan đảng và đoàn thể cần ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng giám sát đối với hoạt động của chính quyền. Điều này để lấp đầy ‘lỗ hổng’ giám sát các cơ quan hành chính cấp quận, cấp phường khi không tổ chức Hội đồng nhân dân cùng cấp. Trong đó, ưu tiên các kỹ năng lập kế hoạch thành lập đoàn giám sát, kỹ năng chất vấn, đối thoại với chính quyền khi thực hiện giám sát.

Đặc biệt, gắn với xây dựng chính quyền đô thị là tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự quản của Thành phố ở mức độ cao trong xây dựng, ban hành và triển khai thực hiện các quyết định trên quy định của pháp luật. Vì vậy, năng lực, kỹ năng xây dựng, ban hành các quyết định phù hợp với yêu cầu quản lý của chính quyền đô thị cần được ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.

Thành phố Hồ Chí Minh đang triển khai xây dựng đô thị thông minh. Yếu tố thông minh ở đây chính là những tiện ích, tiện lợi thông qua các thiết bị, các phương tiện khoa học - công nghệ trong việc đáp ứng các nhu cầu chính đáng của người dân, như đi lại, học tập, khám chữa bệnh, sản xuất - kinh doanh, giải quyết các nhu cầu hành chính... Để vận hành hệ thống thông minh đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức phải được trang bị kiến thức, kỹ năng về công nghệ thông tin.

Thứ ba, tiếp tục đổi mới phương pháp dạy và học trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Theo đó, chuyển từ “dạy” sang hướng

dẫn; từ nghe và tiếp thu một cách thụ động một chiều sang tự học; chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác, cùng nhau bàn bạc, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề nào đó đang được đặt ra trong thực tế. Nâng cao tính chủ động sáng tạo của người học, qua đó rèn luyện kỹ năng, bản lĩnh giải quyết công việc trong điều kiện trình độ dân trí của người dân Thành phố cao, yêu cầu giải quyết kịp thời trước những đòi hỏi của công cuộc đổi mới đất nước. Điều này đòi hỏi “thầy” và “trò” phải được trang bị các phương tiện hỗ trợ phương pháp giảng dạy và học tập tích cực, có khả năng ứng dụng và sử dụng công nghệ, phương tiện giảng dạy - học tập hiện đại. Phần lớn cán bộ, công chức tham gia những chương trình đào tạo, bồi dưỡng là những người đã đạt chuẩn ở một số trình độ nhất định, trải qua thực tiễn, có nhiều kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích, đánh giá vấn đề. Vì vậy, với đối tượng này, các giảng viên chỉ nên định hướng nội dung học tập, nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Sau mỗi cụm chuyên đề, giảng viên nên tổ chức cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực hành với thời gian thích hợp.

Thứ tư, đa dạng hóa các hình thức đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Một trong những nội dung quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là tổ chức các hình thức đánh giá kết quả. Hiện nay, hình thức đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chủ yếu được thực hiện từ phía cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và tiến hành cuối khóa học. Tuy nhiên, công tác đánh giá của cơ quan quản lý và sử dụng cán bộ, công chức sau khi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng chưa được tiến hành thường xuyên. Vì vậy, đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”, nhất là kết quả cuối cùng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Đánh giá “đầu ra” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là đánh giá học viên ngay sau khi kết thúc khóa học, dựa trên các chỉ số về năng lực, kiến thức, kỹ năng thực hành. Việc đánh giá này có thể được thực hiện thông qua các bảng kiểm trước và sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Bảng kiểm cần được xây dựng, thiết kế thực sự công phu, bao gồm hệ thống câu hỏi về kiến thức và các bài tập thực hành để đánh giá hiện trạng của cán bộ, công chức trước và sau khi tham gia khóa học. Ngoài ra, Thành phố, cơ quan trực tiếp sử dụng và quản lý cần xây dựng nội dung các tiêu chí và tiến hành đánh giá trên cơ sở có sự so sánh trước và sau đào tạo, bồi dưỡng, tập trung vào năng lực vận dụng giải quyết vấn đề thực tiễn. Bên cạnh hình thức tự đánh giá của cán bộ, công chức, đánh giá của cơ quan quản lý cán bộ, công chức, Thành phố nên tổ chức đánh giá độc lập từ bên ngoài đối với kết quả công việc của cán bộ, công chức, sau đào tạo, bồi dưỡng. Một mặt, phát huy tinh thần tự học, mặt khác Thành phố thu thập được thông tin chân thực hơn đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thứ năm, Thành phố cần tiếp tục thực hiện và phát huy các giá trị tích cực của “Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi”⁽⁷⁾. Chủ động lập quy hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có tính định hướng lâu dài, ưu tiên một số lĩnh vực trọng tâm của Thành phố, như quản lý đầu tư, xây dựng, du lịch, dịch vụ, cư trú, tệ nạn xã hội. Đồng thời, tiếp tục tuyển chọn, tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý từ công nhân phù hợp với địa phương có số lượng công nhân đông như Thành phố.

Trên cơ sở các tiêu chuẩn về trình độ, năng lực, cơ cấu theo quy định của Trung ương và thực tiễn của địa phương, Thành phố chủ động xây dựng quy hoạch ngay từ đầu nhiệm kỳ, chú trọng việc tạo nguồn cán bộ. Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng có tính định hướng. Nghĩa là, đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở yêu cầu của vị trí việc làm trước khi bố trí, bổ nhiệm. Đối với cán bộ diện quy hoạch đào tạo lâu dài, cần xem

xét lựa chọn nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch là những nhân tố trẻ, điển hình từ phong trào thi đua của các ngành, các cấp, các lĩnh vực công tác. Định kỳ rà soát, bổ sung cán bộ đủ tiêu chuẩn, có triển vọng đưa vào diện quy hoạch, thực hiện tốt phương châm “động” và “mở” để ưu tiên.

Tóm lại, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là nhiệm vụ tất yếu khách quan ở Thành phố Hồ Chí Minh, nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của Thành phố với nhiều cơ chế, chính sách đặc thù của Đảng, Nhà nước đối với sự phát triển của Thành phố. Thành phố cần có đội ngũ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo có tính chuyên nghiệp cao, vững về bản lĩnh chính trị và kinh nghiệm thực hiện để có thể xây dựng thành công chính quyền đô thị □

(1) <https://www.hcmcpv.org.vn/tu-lieu/van-kien-dai-hoi-dai-bieu-dang-bo-tphcm-lan-thu-x/xay-dung-dang-bo-trong-sach-vung-manh-huy-dong-moi-nguon-luc-xay-dung-thanh-pho-ho-chi-minh-van-m-1450669286>

(2) <https://www.moha.gov.vn/tin-tuc-su-kien/diem-tin/dot-pha-dao-tao-nguon-can-bo-tre-45421.html>

(3) và (5) Sở Nội vụ, Báo cáo số 210/BC-SNV ngày 17/01/2020 về kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức Thành phố năm 2019 và kế hoạch, phương hướng đào tạo, bồi dưỡng năm 2020

(4) ThS. Nguyễn Đặng Phương Truyền, Hoàn thiện chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 14, kỳ 2 tháng 7/2018

(6) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2011, tr.612

(7) Quyết định 2424/QĐ-TU 07/10/3013 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh Ban hành quy chế Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi

NHẬN DIỆN NHỮNG NGUYÊN NHÂN CƠ BẢN...

(tiếp theo trang 64)

Bốn là, bảo đảm an ninh năng lượng thông qua giải pháp phát triển thủy điện ở khu vực Tây Nguyên - nơi có các lợi thế nhất định là cần thiết, song, việc phát triển nóng về thủy điện mà chưa có các nghiên cứu, đánh giá đầy đủ các tác động do thủy điện gây ra đối với khu vực là một điểm yếu hiện nay. Do vậy, thông qua việc nghiên cứu, cần đánh giá đầy đủ tác động của hệ thống các công trình thủy lợi đã có tại khu vực để xem xét việc tiếp tục phát triển thủy điện hay tận dụng và phát huy tối đa các công trình đã có hiện nay □

nhiệm Ủy ban Dân tộc, *Một số vấn đề cần chú ý trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chính sách dân tộc ở Tây Nguyên* (Tây Nguyên, 2017)

(5) và (10) Xem: Hội đồng Dân tộc Quốc hội, *Báo cáo kết quả giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về giao đất, giao rừng cho cộng đồng dân cư và hộ gia đình vùng dân tộc thiểu số, miền núi giai đoạn 2006 - 2016*, Hà Nội, 2017

(7) Theo PGS, TS. Đặng Nguyên Anh, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, *Mức tăng dân số bình quân giai đoạn 1979-1989 ở Tây Nguyên là 5,2%; giai đoạn 1989-1999 là 5,1%; giai đoạn 1999-2009 là 2,3%/năm*

(11) Xem: <http://mattran.org.vn/hoat-dong-mat-tran-dia-phuong/tac-dong-cua-thuy-dien-toi-moi-truong-o-tay-nguyen-hien-nay-11567.html>

(12) Xem: <http://lapphap.vn/Pages/TinTuc/210685/Chinh-sach-hau-tai-dinh-cu-doi-voi-dan-toc-thieu-so-o-mot-so-du-an-thuy-dien-o-nuoc-ta-hien-nay.html>

(13) <https://nhandan.com.vn/tin-tuc-su-kien/tap-trung-xay-dung-he-thong-chinh-tri-xa-phuong-thi-tran-o-cac-tinh-tay-nguyen-vung-manh-dap-ung-yeu-cau-nhiem-vu-cua-tinh-hinh-moi-tu-kinh-nghiem-cua-gia-lai-464678;>

(1) Xem: *Niên giám Thống kê năm 2019*, Nxb. Thống kê, Hà Nội, 2019, tr.98

(2), (3) và (8) Xem: *Niên giám Thống kê năm 2019*, Nxb. Thống kê, Hà Nội, 2019 và *Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019*, Nxb Thống kê, Hà Nội, 2020

(4), (6) và (9) Xem: Ksor Phước, Nguyên Ủy viên TW Đảng khóa IX, X, XI, Nguyên Chủ tịch Hội đồng Dân tộc của Quốc hội khóa XII-XIII, Nguyên Bộ trưởng, Chủ