

**GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ TỈNH TUYỀN QUANG
TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

**The solution to build minority ethnic-staffs in Tuyen Quang province
at the present stage**

Ngày 06/2/2017; ngày phản biện: 22/2/2017; ngày duyệt đăng: 22/3/2017

Chu Văn Liễu*

TÓM TẮT

Bài viết đề cập đến thực trạng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số của tỉnh Tuyên Quang, từ đó đưa ra giải pháp hữu hiệu để xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này trong hệ thống chính trị của tỉnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới, hội nhập quốc tế hiện nay.

Từ khóa: *Tuyên Quang, xây dựng, dân tộc thiểu số, cán bộ*

ABSTRACT

This writing is about the actual situation of minority ethnic-staffs in Tuyen Quang province, to bring an useful solution solution to build minority ethnic-staffs since, with purpose to raising the quality of this staffs in the province's politics system, to satisfy the request of duty on innovation stage, integrating international.

Keywords: *Tuyen Quang, build, minority ethnic, staff*

Tuyên Quang là một trong những tỉnh miền núi phía Bắc có địa bàn chiến lược quan trọng cả về kinh tế, xã hội, an ninh quốc phòng; đồng thời là địa bàn tụ cư lâu đời của 22 dân tộc. Thực hiện chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước ta, sau 30 năm đổi mới, tỉnh miền núi Tuyên Quang đã có những bước tiến đáng kể trong sự nghiệp phát triển kinh tế, xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng; đồng thời cũng tồn tại những thiếu sót, yếu kém. Những tồn tại này thể hiện cả trong cơ chế, chính sách dân tộc; công tác cán bộ dân tộc thiểu số còn nhiều hạn chế và bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới hiện nay. Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa IX đã chỉ rõ: "Nhìn chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý ở vùng dân tộc và miền núi còn thiếu về số lượng, yếu về năng lực tổ chức, chỉ đạo thực

hiện; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số chưa được quan tâm" [2].

Trong quá trình thực hiện các Nghị quyết về chiến lược cán bộ, Tỉnh ủy đã coi trọng lãnh đạo các khâu trong công tác cán bộ; từ tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí, sử dụng đến quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số, chú trọng đến trình độ, năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức của cán bộ, công chức nên chất lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị của tỉnh ngày càng được nâng lên.

Đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong tỉnh đều giữ vững lập trường tư tưởng, có phẩm chất đạo đức, luôn trung thành và tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của đất nước do Đảng và Nhà nước khởi xướng và lãnh đạo. Có ý thức tôn trọng và biết phát huy quyền làm chủ của nhân dân, giữ được mối liên hệ tốt

*Đại học Tân Trào

với nhân dân, có tinh thần trách nhiệm và ý thức tổ chức kỷ luật. Đại đa số cán bộ, công chức luôn cần cù, chịu khó học hỏi, đổi mới tư duy, do đó trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ từ tỉnh đến cơ sở tăng lên qua mỗi nhiệm kỳ, thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ chuyên môn, tạo bước chuyển quan trọng về kinh tế – xã hội, góp phần ổn định chính trị và thúc đẩy sự nghiệp đổi mới của đất nước.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức nói chung và cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số nói riêng trong những năm qua của tỉnh được cấp ủy, chính quyền các cấp tổ chức triển khai thực hiện tốt. Việc quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh đều thực hiện gắn với đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và chính sách cán bộ.

Việc thực hiện chính sách, pháp luật về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong địa bàn tỉnh trong năm qua được triển khai đúng quy trình, đúng chế độ chính sách ưu tiên; đặc biệt là khi việc tuyển dụng viên chức sự nghiệp được giao quyền cho Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố đã tạo được tính chủ động, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức, bộ máy, biên chế, chất lượng, từng vị trí việc làm tại địa phương, đáp ứng được nhu cầu công tác, đảm bảo tính khách quan, công khai, minh bạch; các văn bản phục vụ cho công tác tuyển dụng đảm bảo đúng quy định, phù hợp với tình hình địa phương.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số của

tỉnh Tuyên Quang thời gian qua còn bộc lộ những thiếu sót, hạn chế sau:

Đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số tại tỉnh Tuyên Quang tuy khá đông nhưng trình độ không đồng đều, còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu. Một bộ phận cán bộ, công chức trình độ thấp, năng lực yếu hoặc tinh thần trách nhiệm chưa cao. Không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa được đào tạo cơ bản, hệ thống. Một số cán bộ, công chức chuyển biến tư duy còn chậm, chủ quan, làm việc chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, không chịu khó học tập nâng cao trình độ, đúc rút kinh nghiệm dẫn đến bất cập trong xử lý công việc, nhất là những tình huống mới phát sinh từ thực tiễn.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số chưa mang tính đồng bộ, chưa thực sự gắn với cơ cấu phát triển kinh tế của tỉnh (cử tuyển). Chưa chú trọng đúng mức đến đào tạo nâng cao về chuyên môn nghiệp vụ, tỷ lệ cán bộ có trình độ trên đại học còn thấp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã đã có nhiều cố gắng song chưa đạt yêu cầu, chất lượng đội ngũ chưa đồng đều, tỷ lệ cán bộ chưa cập chuẩn còn cao. Theo số liệu thống kê năm 2015: đào tạo 1.562 cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số, (trong đó: sau đại học 88 người, đại học 451 người, cao đẳng 786 người, trung cấp 237 người); Lý luận chính trị: Đào tạo, bồi dưỡng 482 cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số, (trong đó: Cao cấp lý luận chính trị 43 người, trung cấp lý luận chính trị 439 người).

Các chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần, thu hút người tài, hỗ trợ cán bộ học tập nâng cao trình độ tuy đã có song chế độ còn thấp. Cơ sở vật chất, trụ sở làm việc ở một số đơn vị còn nghèo nàn, lạc hậu dẫn đến chưa động viên khuyến khích được cán bộ, công chức phấn đấu phát huy hết khả năng trong thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao.

Trong bối cảnh hiện nay, đất nước đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đang chủ động hội nhập quốc tế, đã đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ, đòi hỏi đội ngũ này phải nâng cao chất lượng, đồng thời phải vững vàng cả về ý thức chính trị, giữ được phẩm chất, đạo đức tốt, lối sống đúng mực, tránh được những tác động tiêu cực từ kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Những hạn chế trong công tác cán bộ dân tộc thiểu số ở tỉnh Tuyên Quang xuất phát từ những nguyên nhân sau:

Việc cụ thể hoá các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, luân chuyển cán bộ dân tộc thiểu số lãnh đạo và các chủ trương có liên quan đến công tác cán bộ còn chậm hoặc xây dựng văn bản cụ thể hoá chưa thật sự phù hợp với thực tiễn địa phương, chưa đồng bộ, sự phối kết hợp giữa các cơ quan chưa chặt chẽ, thiếu sự tổng kết, đánh giá kịp thời sau mỗi giai đoạn dẫn đến trong thực hiện còn nhiều hạn chế. Công tác nhận xét, đánh giá cán bộ có lúc, có nơi còn nể nang, không thực chất.

Trình độ, năng lực của một bộ phận cán bộ dân tộc thiểu số còn bất cập có nguyên nhân do lịch sử để lại dẫn đến tác phong tùy tiện, ý thức kỷ luật kém. Kinh nghiệm, trình độ, kiến thức không đồng đều, phần lớn chưa được đào tạo hoàn chỉnh theo tiêu chuẩn ngạch bậc; một bộ phận có trình độ lý luận chính trị lại thiếu trình độ chuyên môn và ngược lại; một số cán bộ dân tộc thiểu số lãnh đạo hạn chế về năng lực điều hành, quản lý nhưng chưa thể thay thế nên chất lượng, hiệu quả công tác thấp.

Tuyên Quang là một tỉnh miền núi nghèo, các quy định về chế độ đãi ngộ cho cán bộ còn hạn chế, đa số những người có thực lực giỏi đều thoát ly làm việc ở các vùng kinh tế lớn dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám làm

tinh thiếu hụt cán bộ dân tộc thiểu số chất lượng cao, các chuyên gia đầu ngành hầu như không có.

Theo quy định hiện hành (*tại Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ*) thì thí sinh dự tuyển là người dân tộc thiểu số được thực hiện ưu tiên theo thứ tự trong trường hợp có 02 người trở lên thi có kết quả bằng nhau và có tổng điểm các bài thi chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành bằng nhau ở chỉ tiêu cuối cùng cần tuyển dụng. Đây là trường hợp hiếm khi xảy ra, đồng thời nếu có xảy ra thì các đối tượng khác như: Anh hùng lực lượng vũ trang, Anh hùng lao động; Thương binh; Người hưởng chính sách như thương binh; Con liệt sĩ; Con thương binh; Con của người hưởng chính sách như thương binh được ưu tiên trước mới đến người dự tuyển là người dân tộc thiểu số. Do đó, trong tuyển dụng viên chức, người dự tuyển là người dân tộc thiểu số ít có khả năng được ưu tiên trong tuyển dụng.

Trước khi có Nghị định số 134/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ về việc cử tuyển đi học do các trường phân bổ chỉ tiêu vì vậy việc đào tạo chưa theo nhu cầu sử dụng cán bộ của tỉnh và hiện nay chưa có văn bản quy định cụ thể về việc tiếp nhận, phân công công tác đối với sinh viên hệ cử tuyển tốt nghiệp làm công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Nguyên nhân chủ yếu của khó khăn này là do thời gian qua số sinh viên cử tuyển tốt nghiệp phần lớn được cử đi học trước năm 2009 - giai đoạn mà các địa phương đang có nhu cầu lớn về nhân lực vào làm việc tại các xã, các phòng, ban chuyên môn và đơn vị sự nghiệp. Tuy nhiên, thời gian đào tạo cử tuyển từ 5 đến 7 năm nên những vị trí việc làm dự kiến dành cho sinh viên cử tuyển khi tốt nghiệp đã được bố trí cán bộ tăng cường hoặc luân chuyển từ nơi khác đến làm việc để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Bên cạnh đó, thời gian gần đây, chỉ tiêu biên

chế không tăng; các ngành địa phương đang thực hiện tinh giản tổ chức bộ máy, biên chế nên việc bố trí sắp xếp việc làm cho sinh viên cử tuyển sau tốt nghiệp càng thêm khó khăn. Thêm nữa, việc tuyển dụng công chức, viên chức phải thực hiện thi tuyển hoặc xét tuyển theo Luật Công chức, viên chức nên khi xét tuyển, thi tuyển các đối tượng khác thường đạt các tiêu chí, điểm thi cao hơn sinh viên cử tuyển. Có một thực tế nữa đó là chất lượng giáo dục ở khu vực miền núi, vùng dân tộc trong tỉnh còn hạn chế, do đó ảnh hưởng đến chất lượng của đối tượng cử tuyển. Bên cạnh đó, có thời điểm công tác thẩm định chất lượng học sinh được cử đi học còn chưa được quan tâm đúng mức.

Do điều kiện kinh tế của tỉnh Tuyên Quang còn khó khăn, việc đầu tư cơ sở vật chất cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và hỗ trợ kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được cử đi đào tạo còn hạn chế.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực thực sự ngang tầm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay, cần tập trung thực hiện tốt các giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, nâng cao hiệu quả tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số một cách cơ bản, lâu dài.

Phải hết sức coi trọng tạo nguồn từ con em các dân tộc thiểu số đang sinh sống trên địa bàn tỉnh. Thực hiện nghiêm túc quy chế tuyển sinh, tuyển đúng đối tượng, đúng quy mô đối với từng loại trường dân tộc nội trú cấp tỉnh, huyện. Xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh cho từng địa bàn trong tỉnh phù hợp với quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số ở địa phương; đồng thời, các địa phương trong tỉnh cũng phải xây dựng quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số thật cụ thể để Trường phổ thông dân tộc nội trú có định hướng phân luồng cho phù hợp.

Trong quá trình đào tạo tại các Trường dân tộc nội trú, cần phải tiếp tục phân luồng: Đối với học sinh xuất sắc cần bồi dưỡng để có đủ năng lực thi thẳng vào các trường đại học hoặc chuyên sang dự bị đại học - tiếp tục bồi dưỡng kiến thức phổ thông đảm bảo mặt bằng trình độ chung, phục vụ cho yêu cầu thi đỗ vào các trường đại học. Đối với học sinh người dân tộc thiểu số có năng lực và tư duy khá, định hướng cho các em thi vào các trường cao đẳng; đối với những em có năng lực và tư duy trung bình cần định hướng thi vào các trường chuyên nghiệp hoặc trường nghề.

Đối với các em học sinh dân tộc thiểu số sau khi đã tốt nghiệp trung học phổ thông, không có điều kiện hoặc khả năng thi đỗ vào các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp, các huyện, tỉnh lập kế hoạch bố trí, sử dụng vào các công việc thích hợp ở cơ sở, qua quá trình công tác thấy có triển vọng phải chú ý phát triển vào Đảng, tiếp tục cử đi đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước để sử dụng lâu dài tại địa phương. Đối với số học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học thì Ban Tổ chức cấp ủy, chính quyền các cấp phải chủ động phối hợp với các sở, ban, ngành cấp tỉnh, phòng ban cấp huyện, các đơn vị kinh tế đóng trên địa bàn phải tạo điều kiện thuận lợi, nhanh chóng bố trí việc làm, tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số lâu dài, ổn định cho địa phương, đơn vị.

Xây dựng mục tiêu, kế hoạch cụ thể trong cử tuyển đảm bảo các dân tộc đều có trí thức của dân tộc mình, có cán bộ của dân tộc mình; có kế hoạch chủ động tiếp nhận và sử dụng sau khi họ tốt nghiệp ra trường một cách hợp lý; cần có cơ chế phối hợp giữa Trung ương và địa phương trong việc phân bổ chỉ tiêu cử tuyển và cơ cấu ngành nghề sao cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã

hội vùng đặc biệt khó khăn; đồng thời, tạo cơ hội để con em các dân tộc vùng sâu, vùng xa tiếp tục tham gia học tập ở các cấp học, ngành học.

Cử tuyển là chủ trương đúng của Đảng, Nhà nước ta, làm tốt công tác cử tuyển (cử tuyển học sinh vào các Trường Dân tộc nội trú; Dự bị đại học; cử tuyển học sinh, sinh viên vào các Trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học) là cơ sở quan trọng cho việc nâng cao hiệu quả tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số một cách cơ bản, lâu dài.

Thứ hai, xây dựng và ban hành chính sách, chế độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số

Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chính sách dân tộc; trong đó có chính sách ưu tiên đầu tư phát triển kinh tế, văn hóa vùng dân tộc miền núi đặc biệt khó khăn; chính sách ưu tiên phát triển giáo dục (xây dựng hệ thống trường Dân tộc nội trú, cử tuyển tạo nguồn cán bộ)... Nhưng cho đến nay, chính sách chế độ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ công tác cho cán bộ người dân tộc thiểu số còn nhiều bất cập, chưa thống nhất.

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số cần phải xây dựng và ban hành chính sách chế độ mang tính đặc thù như: chính sách ưu tiên đặc biệt cho những dân tộc có ít cán bộ hoặc chưa có trình độ đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp.

Xây dựng và ban hành chính sách chế độ đối với cán bộ nữ người dân tộc thiểu số, trong thời gian đào tạo có con nhỏ, ngoài hưởng sinh hoạt phí, phải được bố trí nơi ở thuận lợi và hỗ trợ tiền gửi con ở nhà trẻ, mẫu giáo công lập.

Xây dựng và ban hành chính sách chế độ hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ người dân tộc thiểu số vừa học vừa làm, học từ xa hoặc học có hướng dẫn và được cấp bằng tốt nghiệp của hệ thống giáo dục quốc dân, nhằm khuyến khích

cán bộ người dân tộc thiểu số tự học tập, hoàn thiện và vươn lên.

Thứ ba, có chính sách đãi ngộ thỏa đáng

Xây dựng và ban hành chính sách đãi ngộ thỏa đáng cho cán bộ người dân tộc thiểu số có thành tích xuất sắc trong học tập, công tác như: khen thưởng, tăng lương, bổ nhiệm... Những cán bộ người dân tộc thiểu số nòng cốt, có uy tín cao, có trình độ học vấn cao, có cống hiến lớn phải được tôn vinh các danh hiệu và nhận phần thưởng cao quý.

Đây là một trong những giải pháp quan trọng. Đãi ngộ tốt thì không chỉ hấp dẫn được những cán bộ dân tộc có trình độ, chuyên môn giỏi mà còn gìn giữ được phẩm chất tốt đẹp của người cán bộ cách mạng, ngăn ngừa được tình trạng tham ô, tham nhũng, cửa quyền, gây khó dễ cho người dân trong thực thi công vụ của mỗi cán bộ. Đãi ngộ theo hiệu quả công việc sẽ khuyến khích sự sáng tạo, đề cao trách nhiệm cá nhân.

Thứ tư, tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, điều hành thực hiện của chính quyền, nhất là bộ máy làm công tác tổ chức - cán bộ

Trong Kết luận số 37- KL/TW ngày 2/02/2009 của Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020, đã khẳng định: "tiếp tục cụ thể hoá, thể chế hoá nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ. Bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định, quy chế về sự lãnh đạo của Đảng đối với tổ chức và hoạt động của các tổ chức thành viên khác trong hệ thống chính trị; tiếp tục cải tiến quy trình công tác nhân sự của Đảng, Nhà nước, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội. Mở

rộng và phát huy dân chủ trong công tác cán bộ" [1]. Trên tinh thần đó, theo tác giả trong thời gian tới Tuyên Quang cần:

Các cấp uỷ đảng từ tỉnh đến cơ sở cần quán triệt và thực hiện nghiêm túc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ dân tộc thiểu số và quản lý đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, đồng thời đề cao trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Nắm vững và thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ; có quy chế công tác rõ ràng, chặt chẽ, nhất là về công

tác cán bộ, thường xuyên tự phê bình và phê bình, kiên quyết đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, tư tưởng kèn cựa địa vị, tranh giành ngôi thứ, lợi lộc cũng như đầu óc cục bộ, bản vị, xây dựng tinh đồng chí trong sáng, tôn trọng lẫn nhau vì lợi ích chung. Phải xử lý kịp thời những nơi mất đoàn kết, kể cả bằng biện pháp tổ chức, không để kéo dài, làm cho tình trạng mất đoàn kết càng trầm trọng hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Căn cứ Kế hoạch số 744/KH-HĐĐT13 ngày 24/04/2014 của Hội đồng Dân tộc Quốc hội về giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật trong đào tạo, sử dụng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số;
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa IX, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.34;
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011): Văn kiện Đại hội Đại biểu Toàn quốc lần thứ XI, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội;
4. Kế hoạch số 06-KH/TU ngày 13/06/2011 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Tuyên Quang về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, thực hiện mục tiêu Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Tuyên Quang lần thứ XV, nhiệm kỳ 2010 – 2015;
5. Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ, ngày 12/04/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;
6. Trần Đăng Tiến (tập hợp, 2006): Cẩm nang chính sách nhà nước đối với vùng dân tộc thiểu số và miền núi, Nxb Văn hóa dân tộc, Hà Nội;
7. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2004): Một số vấn đề cần biết về dân tộc và chính sách dân tộc của Đảng và nhà nước ta, Nxb Lao động, Hà Nội.