

NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TÂY NGUYÊN: thực trạng và định hướng

BÙI TẮT THẮNG, NGUYỄN VĂN THÀNH

Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Kể từ năm 1975, nguồn nhân lực Tây Nguyên gia tăng rất nhanh và đã đạt được những thành tựu quan trọng về nâng cao chất lượng. Tuy vậy, chất lượng nguồn nhân lực ở khu vực này còn thấp hơn so với mức bình quân của cả nước, cơ cấu lao động theo bậc đào tạo còn bất hợp lý, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của vùng theo hướng bền vững. Bài báo đưa ra những dự báo về lực lượng lao động của vùng đến năm 2030 và các vấn đề mới phát sinh cần giải quyết trong thời gian tới để tiếp tục phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững Tây Nguyên đến năm 2020, tầm nhìn 2030.

Mở đầu

Gần 40 năm qua, dân số Tây Nguyên biến động rất nhanh, theo đó, quy mô nguồn nhân lực cũng biến động nhanh. Dân số Tây Nguyên năm 2012 là 5,38 triệu người, tăng 3,7 lần so với năm 1979. Tốc độ tăng trưởng dân số thời kỳ 1979-1989 là 5,52%/năm, 1989-1999 là 5,10%/năm, 1999-2009 là 3,82%/năm và 2009-2012 là 1,60%/năm. Nguồn nhân lực của vùng cũng có có tốc độ tăng trưởng rất cao (thời kỳ 1979-1989 tăng bình quân 6,87%/năm, 1989-1999 là 5,47%/năm, 1999-2005 là 2,73%/năm, sau tăng lên 2,84%/năm ở thời kỳ 2006-2010 và 3,66%/năm trong các năm 2011-2012).

Lực lượng lao động Tây Nguyên có cơ cấu trẻ, tỷ lệ thanh niên 15-24 tuổi trong tổng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên khá cao, chiếm 18,7% (đứng thứ hai, chỉ sau vùng Trung du miền núi Bắc Bộ là 21,8%; mức trung bình của cả nước là 15,1%). Lao động Tây Nguyên có cơ cấu nhiều thành phần dân tộc. Ngoài các dân tộc thiểu số nguồn gốc tại Tây Nguyên (Ê Đê, Gia Rai, Ba Na, Xơ Đăng, Cơ Ho, Mnông...), còn có một số dân tộc thiểu số có nguồn gốc từ các vùng khác di cư đến như Thái, Nùng, Tày, Hmông, Dao... Như vậy, có thể nói trên địa bàn Tây Nguyên đã hình thành 3 nhóm cộng đồng các dân tộc là người Kinh, các dân tộc thiểu số gốc Tây Nguyên và các dân tộc thiểu số di cư từ nơi khác đến Tây Nguyên. Mỗi nhóm các dân tộc này đều có những đặc điểm tương đối tương đồng về phong tục, tập quán, lối sống, trình độ học vấn và đào tạo.

Đặc điểm chất lượng nguồn nhân lực Tây Nguyên

Trình độ học vấn của nguồn nhân lực

Kể từ năm 1979 đến nay, trình độ học vấn của nguồn nhân lực Tây Nguyên được nâng lên đáng kể. Tỷ lệ dân số không biết chữ liên tục giảm: năm 1979 có 30,9% số người từ 6 tuổi trở lên không biết chữ; năm 1989, tỷ lệ này là 28,8%; năm 1999 còn 16,7%; năm 2009 là 11,2%... Tỷ lệ dân số tốt nghiệp THCS tăng từ 9,3% năm 1989 lên 20,8% năm 2009; tỷ lệ tốt nghiệp THPT tăng từ 7,1% năm 1989 lên 13,7% năm 2009. Tuy nhiên, trình độ học vấn của Tây Nguyên còn thấp so với mức trung bình của cả nước và các vùng khác. Kết quả Tổng điều tra dân số năm 2009 cho thấy: tỷ lệ dân số từ 5 tuổi trở lên chưa bao giờ đến trường của Tây Nguyên là 8,9%, trong khi đó của cả nước là 5,1% và vùng Đồng bằng sông Hồng là 2,2%; tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên không biết chữ của Tây Nguyên là 11,2%, cao gấp gần 2 lần của cả nước (6,0%), gấp hơn 4 lần vùng Đồng bằng sông Hồng (2,5%)... Đồng thời, chênh lệch về trình độ học vấn của nguồn nhân lực giữa các dân tộc trong vùng khá cao. Tỷ lệ những người có trình độ học vấn thấp (chưa biết chữ, chưa tốt nghiệp tiểu học và tốt nghiệp tiểu học) của các dân tộc Tây Nguyên ở mức cao hơn nhiều so với dân tộc Kinh trong vùng. Càng ở các cấp học cao hơn, tỷ lệ học sinh là các dân tộc thiểu số trong tổng số học sinh cùng cấp càng thấp. Năm 2012, tỷ lệ học sinh các dân tộc thiểu số trong tổng số học sinh cấp tiểu học là 43,4%, cấp THCS là 34,5% và cấp THPT chỉ có 17,7%.

Trình độ nghề nghiệp và kỹ năng lao động của nguồn nhân lực

Trải qua hơn gần 40 năm phát triển, chất lượng nguồn nhân lực Tây Nguyên từng bước được nâng lên. Số người có chuyên môn, kỹ thuật (đã qua đào tạo theo tiêu chí do Tổng cục Thống kê quy định) tăng nhanh, từ 60,8 ngàn người năm 1979 lên 313,3 ngàn người năm 2009 (tăng 5,16 lần) và lên 373,9 ngàn người năm 2012 (tăng 6,15 lần so với năm 1979). Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật tăng rất chậm (năm 1979 là 9,27%, năm 1989 giảm xuống 8,29%, năm 1999 giữ ở mức 8,28%, năm 2009 tăng lên 11,0% và năm 2012 tăng nhẹ ở mức 12,1%). Tỷ lệ lao động qua đào tạo của Tây Nguyên thấp hơn đáng kể so với mức bình quân cả nước và các vùng phát triển. Năm 2012, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm đến 87,9% tổng lao động làm việc (trong khi đó, tỷ lệ này của cả nước là 83,4% và vùng Đồng bằng sông Hồng là 78,6%, vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ là 85,1%); tỷ lệ lao động làm nghề giản đơn ở Tây Nguyên là 53,3%, trong khi đó của cả nước là 40,4%, vùng Đồng bằng sông Hồng là 43,1% và vùng Đông Nam Bộ là 27,0%. Trên thực tế, nhiều người lao động Tây Nguyên có kỹ năng cao, thành thạo và chuyên nghiệp trong công việc của mình, nhất là trong lĩnh vực trồng các loại cây công nghiệp giá trị cao như cà phê, cao su, hồ tiêu, điều, chè, rau, hoa, dược liệu... Họ thực sự là những lao động lành nghề, làm việc với năng suất và hiệu quả cao. Điều đó thể hiện ở chỗ, năng suất lao động nông - lâm nghiệp của Tây Nguyên cao hơn mức trung bình của cả nước và đứng thứ 3 trong số 6 vùng về năng suất lao động nông - lâm nghiệp - thủy sản; năng suất các loại cây trồng như cà phê, cao su, hồ tiêu... ở Tây Nguyên cao hơn ở nhiều nước trên thế giới. Những người lao động lành nghề này thường được đào tạo trực tiếp trong quá trình lao động, sản xuất mà không qua trường lớp, không có bằng cấp, chứng chỉ. Do đó, nếu xét theo tiêu chí của Tổng cục Thống kê thì họ không thuộc vào nhóm lao động có chuyên môn, kỹ thuật. Đây là một đặc điểm cần được tính đến trong việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Tây Nguyên và đưa ra những giải pháp đào tạo nguồn nhân lực của vùng trong thời gian tới.

Bên cạnh đó, cơ cấu lao động theo bậc đào tạo ở Tây Nguyên thay đổi theo hướng ngày càng bất hợp lý, thể hiện ở tỷ lệ công nhân kỹ thuật/lao động trình độ đại học, cao đẳng giảm nhanh và hiện ở mức rất thấp.

Đặc điểm về tình trạng việc làm của nguồn nhân lực

Số lượng lao động làm việc trong nền kinh tế

Tỷ lệ dân số Tây Nguyên có việc làm năm 1979 là

45,04%, tăng lên 46,6% năm 1989, giảm còn 44,2% năm 1999, đến năm 2005 tăng lên 50,3% và đạt 57,8% năm 2012. Tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế của vùng năm 2012 là 3.109 ngàn người, tăng 4,74 lần so với năm 1979. Tốc độ tăng lao động làm việc của vùng luôn ở mức cao (thường cao gấp 2,0-2,5 lần của cả nước trong từng thời kỳ), bình quân 5,87%/năm trong thời kỳ 1979-1989; 4,54%/năm thời kỳ 1989-1999; 4,8%/năm thời kỳ 1999-2005 và 3,78%/năm thời kỳ 2005-2012. Trong tổng số lao động làm việc tăng thêm, khu vực nông - lâm nghiệp - thủy sản luôn chiếm số lượng tuyệt đối lớn nhất và tỷ trọng cao nhất (liên tục ở mức trên 80%) trong giai đoạn dài từ năm 1979 đến năm 2005. Tăng nhanh lực lượng lao động làm việc trong nền kinh tế là một trong những yếu tố đóng góp cho việc đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân hàng năm của Tây Nguyên thời kỳ 1996-2000 là 12,5%/năm, 2001-2005 là 7,7%/năm và 2006-2010 là 8,9%/năm, cao hơn tốc độ tăng trưởng kinh tế của cả nước.

Cơ cấu lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động

Có thể nói, cho đến năm 2012, cơ cấu lao động làm việc trong nền kinh tế của Tây Nguyên còn lạc hậu, chuyển dịch chậm, phản ánh trình độ phát triển còn ở mức thấp. Trong tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế của vùng năm 2012, tỷ trọng của khu vực nông - lâm nghiệp - thủy sản ở mức rất cao, chiếm đến 71,2% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế, cao nhất nước (chỉ số này của cả nước là 47,4%, vùng Đồng bằng sông Hồng là 40,7%, vùng Đông Nam Bộ là 34,8%, vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ là 69,9%), tỷ trọng của khu vực công nghiệp - xây dựng chỉ có 8,2% và khu vực dịch vụ là 20,6% (tỷ lệ này của cả nước là 21,2% và 31,4%; vùng Đồng bằng sông Hồng là 29,8% và 29,5%; vùng Đông Nam Bộ là 33,5% và 31,8%). Cơ cấu lao động của vùng bước đầu chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa, song còn chậm. Năm 2012, tỷ trọng lao động khu vực nông - lâm - ngư nghiệp của Tây Nguyên vẫn ở mức tương đương của cả nước năm 1990 (71,6%), nói cách khác cơ cấu lao động của Tây Nguyên chuyển dịch chậm hơn của cả nước đến 22 năm. Bên cạnh đó, thị trường lao động ở Tây Nguyên chưa phát triển mạnh. Tỷ trọng người làm công ăn lương ở mức thấp nhất nước, tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình trong tổng số lao động có việc làm ở mức cao, lên đến 77,1%, trong khi mức bình quân của cả nước là 62,6%.

Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực

Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực Tây Nguyên chỉ bằng khoảng 67-70% mức trung bình của cả nước, bằng 71,0% của vùng Đồng bằng sông Hồng và 29,0% của vùng Đông Nam Bộ (năm 2010). Trong 3 khu vực kinh tế của Tây



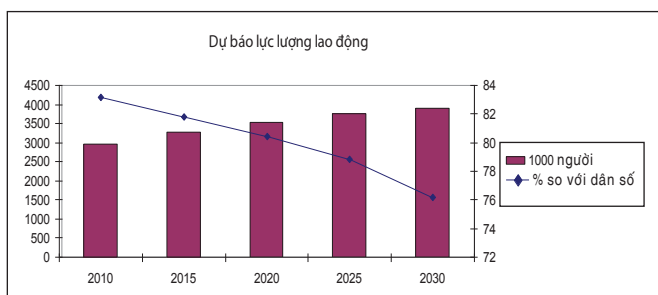
Công nhân Đăk Lăk đang thu hoạch mủ cao su

Nguyên, chỉ có khu vực nông - lâm nghiệp có năng suất lao động cao nhất và cao hơn mức năng suất lao động chung của cả nước. Thời kỳ 2001-2005, năng suất lao động của Tây Nguyên giảm bình quân là 2,79%/năm và tăng nhanh lại trong thời kỳ 2006-2010, đạt tới 6,23%/năm, cao hơn mức trung bình của cả nước (là 5,25%/năm). Việc đảm bảo tăng năng suất lao động là yêu cầu cơ bản và cấp bách cho phát triển bền vững Tây Nguyên, vì không thể tiếp tục tăng trưởng theo chiều rộng bằng cách khai thác các nguồn tài nguyên thiên nhiên của vùng. Để thực hiện mục tiêu tăng năng suất lao động, một trong những nhân tố quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa quyết định là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Một số định hướng lớn phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững Tây Nguyên đến năm 2020, tầm nhìn 2030

Dự báo lực lượng lao động Tây Nguyên đến năm 2030 và những yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực

Theo kết quả dự báo của chúng tôi, lực lượng lao động Tây Nguyên tiếp tục tăng tương đối nhanh, năm 2020 đạt 3.596,4 ngàn người (mức gia tăng trung bình thời kỳ 2015-2020 là 63.060 người/năm), năm 2025 là 3.904,4 ngàn người (tăng thêm 61.600 người/năm trong thời kỳ 2021-2025) và năm 2030 đạt tới 4.230,2 ngàn người (tăng bình quân 65.160 người/năm trong thời kỳ 2026-2030).



Biểu đồ dự báo lực lượng lao động đến năm 2030

Từ những kết quả dự báo lực lượng lao động Tây Nguyên như trên, có thể rút ra một số vấn đề cốt yếu đối với phát triển nguồn nhân lực của vùng như sau:

1. Lực lượng lao động của toàn vùng tiếp tục tăng về giá trị tuyệt đối cho đến năm 2030. Theo xu thế và quy luật chung của cả nước, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động

của dân số từ 15 tuổi trở lên của vùng sẽ diễn biến theo xu hướng giảm dần, từ mức 83,2% năm 2010 xuống 80,4% năm 2020 và 76,2% năm 2030 (tỷ lệ này của cả nước là 76,8% năm 2012). Nguyên nhân là do ngày càng có nhiều người trong nhóm tuổi thanh niên (15-29 tuổi) đi học ở cấp THPT và đào tạo nghề nghiệp từ dạy nghề cho đến đại học phù hợp với nhu cầu học tập của người dân và yêu cầu, trình độ phát triển KT-XH của vùng theo hướng ngày càng văn minh, tiến bộ.

2. Mức gia tăng lực lượng lao động hàng năm khá cao trong thời kỳ 2011-2015 và giảm dần trong những năm sau (tuy nhiên, đến năm 2030 vẫn ở mức trên 31.000 người/năm) là nguồn cung ứng lao động khá dồi dào cho phát triển bền vững KT-XH của vùng đến năm 2030, đồng thời cũng tạo sức ép lớn về giải quyết việc làm cho người lao động, nhất là thanh niên bước vào tuổi lao động và lần đầu tham gia thị trường lao động.

3. Mức gia tăng hàng năm lực lượng lao động trong thời kỳ đến năm 2015 tương đối ổn định và ở mức cao (trên 60 nghìn người/năm), mặc dù sau đó giảm dần, song vẫn ở mức 43.000-49.000 người/năm trong suốt 10 năm (2016-2025) và gần 32.000 người trong thời kỳ 2026-2030. Điều đó có nghĩa là trong cả thời kỳ 2011-2030 phải tạo thêm được trên 940.000 việc làm mới, chưa kể số lao động sẽ dồi dào do áp dụng tiến bộ khoa học - công nghệ, cơ giới hóa và tăng năng suất lao động chủ yếu là trong khu vực nông - lâm nghiệp.

4. Số thanh niên trong nhóm tuổi có nhu cầu cao về học tập và đào tạo (15-23 tuổi) có quy mô khá lớn (năm 2009 có 943 ngàn người, năm 2015 có 1.045 ngàn người, năm 2020 có 978 ngàn người, năm 2025 có 935 ngàn người và năm 2030 có 968 ngàn người) tạo ra nhu cầu lớn về đào tạo nghề nghiệp cho người lao động từ bậc dạy nghề cho đến đại học. Đồng thời nhu cầu thường xuyên về đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho những người đang làm việc trong quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động cũng tạo sức ép không nhỏ cho các cơ sở đào tạo trong vùng.

5. Cơ cấu lực lượng lao động biến đổi theo hướng già hóa. Tỷ trọng thanh niên giảm dần: tỷ lệ nhóm tuổi 15-29 trong tổng dân số trong tuổi lao động năm 2010 là 46,6%, năm 2015 là 45,5%, năm 2020 là 43,7%, năm 2025 là 40,0% và năm 2030 là 37,7%; trong khi tỷ trọng những người 50 tuổi trở lên tăng nhanh: 14,6% năm 2010, 16,5% năm 2015, 17,9% năm 2020, 18,8% năm 2025 và đạt tới 19,3% năm 2030. Điều đó đòi hỏi phải chủ động và tích cực chuẩn bị hình thành và phát triển mạng lưới an sinh xã hội hoạt động an toàn và hiệu quả để ứng phó với những tác động của quá trình già hóa dân số nhằm đảm bảo phát triển bền vững về xã hội.

Một số định hướng chủ yếu phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững Tây Nguyên

Nâng cao trình độ học vấn của nhân lực: duy trì kết quả

phổ cập tiểu học đúng độ tuổi và phổ cập giáo dục THCS, triển khai phổ cập giáo dục THPT ở những địa bàn và đối tượng có điều kiện (các đô thị, khu công nghiệp tập trung, vùng chuyên canh cây công nghiệp tập trung - khu nông nghiệp công nghệ cao...). Đổi mới quản lý giáo dục tập trung vào nâng cao chất lượng, đẩy nhanh tiến độ chuẩn hóa trường học các cấp và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, chú trọng áp dụng công nghệ thông tin trong dạy và học; nâng cao kiến thức tin học, ngoại ngữ cho học sinh. Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo chuẩn nghề nghiệp ở các loại hình, đổi mới việc tuyển dụng giáo viên, đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Tăng cường xây dựng cơ sở vật chất trường lớp và đầu tư trang thiết bị phục vụ dạy và học đạt chuẩn quốc gia. Củng cố và phát triển các trung tâm giáo dục thường xuyên - hướng nghiệp - dạy nghề tổng hợp, các trung tâm học tập cộng đồng nhằm đáp ứng nhu cầu học tập thường xuyên của mọi người, mọi trình độ. Ưu tiên phát triển giáo dục vùng đồng bào dân tộc, vùng sâu vùng xa để giảm chênh lệch về chất lượng giáo dục giữa các vùng và các nhóm dân tộc, dân cư. Tập trung tổ chức các trường bán trú tại xã tạo điều kiện thuận lợi và tăng cường cơ hội đến trường nhằm thu hút bền vững, hiệu quả học sinh là con em đồng bào dân tộc thiểu số đến trường.

Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật của nhân lực: xây dựng và phát triển hệ thống đào tạo nguồn nhân lực gắn với phát triển những ngành nghề là thế mạnh, có năng lực cạnh tranh cao và nhu cầu lớn, có triển vọng phát triển trong tương lai của Tây Nguyên, như trồng và chế biến các sản phẩm cây công nghiệp (cà phê, cao su, hồ tiêu...), trồng rau, hoa và cây cảnh, dược liệu, lâm nghiệp, công nghiệp chế biến thực phẩm, dịch vụ y tế, giáo dục, thương mại, du lịch, công nghiệp khai khoáng, cơ khí phục vụ nông - lâm nghiệp... đáp ứng nhu cầu phát triển của vùng và hội nhập quốc tế, trước hết là sự phát triển của vùng tam giác phát triển 3 nước Campuchia - Lào - Việt Nam. Mở rộng đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng cho người lao động. Chú trọng đào tạo đội ngũ công nhân tay nghề cao, kỹ sư thực hành và nhà quản lý kinh doanh giỏi. Tăng cường quản lý nhà nước về dạy nghề, thực hiện giám sát nội dung, chương trình, điều kiện, cơ sở vật chất và kiểm định chất lượng dạy nghề. Trong giai đoạn đến năm 2020, cần tiếp tục tập trung đào tạo nhân lực cho khu vực nông thôn, nhân lực là đồng bào dân tộc thiểu số, đội ngũ cán bộ công chức, bồi dưỡng doanh nhân và cán bộ quản lý doanh nghiệp; chú trọng đào tạo nhân lực cho các khu, cụm công nghiệp và các lĩnh vực như kỹ thuật chăn nuôi, chế biến nông lâm sản, xây dựng, quản lý đô thị, cấp thoát nước, công nghiệp điện, du lịch...

Tạo việc làm, đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tiến bộ và nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực: triển khai tái cấu trúc kinh tế vùng theo hướng hình thành và phát triển các ngành, lĩnh vực kinh tế để hình thành được



Sinh viên Trường Trung cấp Tây Nguyên trong giờ thực hành sinh học

một dạng cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động mới bao gồm 3 bộ phận gắn kết chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau nhằm tạo thành hệ thống lưới nhiều tầng tạo việc làm cho nguồn nhân lực: (1) Lao động với trình độ công nghệ - kỹ thuật và năng suất cao làm ra những sản phẩm và dịch vụ có giá trị gia tăng lớn, năng lực cạnh tranh cao. Số lượng tuyệt đối và tỷ trọng của khu vực này có thể thấp, song là bộ phận tiên tiến, có tác dụng đầu tàu, làm hạt nhân để tạo việc làm cho những khu vực khác và dẫn dắt nền kinh tế Tây Nguyên phát triển bền vững; (2) Lao động với trình độ công nghệ trung bình, chủ yếu sản xuất các sản phẩm và dịch vụ đảm bảo chất lượng phù hợp với sức mua của đông đảo nhân dân. Đây là khu vực tạo được nhiều việc làm nhất; (3) Lao động phổ thông, chủ yếu ở nông thôn và khu vực phi kết cấu với chức năng chính là tạo việc làm, phục vụ những nhu cầu tại chỗ của người dân và đảm bảo thu nhập - đời sống cho người lao động.

Tài liệu tham khảo

1. Tổng điều tra dân số Việt Nam 1979, 1989.
2. Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 1999, 2009.
3. Báo cáo điều tra lao động việc làm Việt Nam các năm 2011, 2012.
4. Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam năm 2012: Tổng cục Thống kê. Hà Nội, 2013.
5. Niên giám Thống kê tỉnh Kon Tum năm 2013: Cục Thống kê tỉnh Kon Tum, 2013.
6. Niên giám Thống kê tỉnh Đắk Lắk năm 2013: Cục Thống kê tỉnh Đắk Lắk, 2013.
7. Niên giám Thống kê tỉnh Đắk Nông năm 2013: Cục Thống kê tỉnh Đắk Nông, 2013.
8. Niên giám Thống kê tỉnh Gia Lai năm 2013: Cục Thống kê tỉnh Gia Lai, 2013.
9. Niên giám Thống kê tỉnh Lâm Đồng năm 2013: Cục Thống kê tỉnh Lâm Đồng, 2013.
10. Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH Tây Nguyên đến năm 2020: Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Hà Nội, 2010.
11. Các dân tộc Việt Nam: Phân tích các chỉ tiêu chính từ kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Quỹ dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam. Hà Nội, 2010.
12. Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam: Thực trạng, xu hướng và những khác biệt. Tổng cục Thống kê. Hà Nội, 2011.
13. Hoàng Ngọc Phong và Nguyễn Văn Phú, 2006: Các giải pháp tổng thể phát triển KT-XH và bảo vệ môi trường vùng Tây Nguyên trong tình hình mới. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội.