

Số: /BC-SNV Quảng Trị, ngày tháng năm 2023

BÁO CÁO

Về công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số

Theo đề nghị của Ban Dân tộc HĐND tỉnh tại Công văn số 47/HĐND-DT ngày 09/11/2023 về việc báo cáo phục vụ công tác thẩm tra các nội dung trình kỳ họp thứ 21, HĐND tỉnh, Sở Nội vụ báo cáo các nội dung liên quan đến công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số như sau:

I. Những vấn đề chung

Xác định đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số đóng vai trò rất quan trọng, là người trực tiếp góp phần đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống của đồng bào dân tộc thiểu số, là hạt nhân tiêu biểu trong việc phát huy sức mạnh đoàn kết, đồng thời là lực lượng tiên phong góp phần xây dựng phát triển bền vững kinh tế, xã hội, chính trị ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh đã có những bước trưởng thành về mọi mặt; tinh thần, trách nhiệm, lễ l貌 làm việc, kỹ năng lãnh đạo, xử lý tình huống được nâng lên; hầu hết cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức tốt, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tỷ lệ người dân tộc thiểu số tham gia công tác trong hệ thống chính trị và được bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị, địa phương ngày càng cao, công tác tuyển dụng được quan tâm; công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số được chú trọng, đảm bảo yêu cầu về tỷ lệ và cơ cấu; công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển ngày càng đi vào nề nếp, góp phần tích cực trong việc tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số có chất lượng. Chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số được thực hiện đầy đủ, kịp thời, tạo động lực để cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số yên tâm công tác.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc triển khai thực hiện công tác cán bộ người dân tộc thiểu số vẫn còn một số hạn chế, đó là: Năng lực của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đồng đều, có mặt chưa đáp ứng yêu cầu; tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện còn ít; một số cơ quan, đơn vị cấp tỉnh chưa có cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số; chưa có cơ chế tuyển dụng riêng công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, ảnh hưởng đến nguồn cán bộ kế cận; việc sắp xếp, bố trí công tác cho sinh viên hệ cử tuyển chưa kịp thời, có mặt còn bị động;

không thực hiện được chủ trương các sở, ban, ngành cấp tỉnh tiếp nhận và hướng dẫn để đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số theo lĩnh vực, ngành, nghề mà địa phương có nhu cầu, sau đó bố trí về lại huyện công tác.

Do đó, để xây dựng chính quyền cấp cơ sở vùng dân tộc thiểu số vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả thì công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số cần phải được đẩy mạnh, tăng cường hơn nữa trong thời gian tới.

II. Kết quả triển khai chính sách pháp luật về công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số

1. Thực trạng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số

1.1. Về số lượng, cơ cấu

- Tổng số biên chế, số người làm việc được giao năm 2023 của các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh Quảng Trị: 20.126 chỉ tiêu, gồm: Biên chế hành chính: 1.761 chỉ tiêu; Số người làm việc: 15.754 chỉ tiêu; Cán bộ, công chức cấp xã: 2.611 chỉ tiêu.

- Tổng số cán bộ, công chức, viên chức hiện có: 19.647 người, gồm: Biên chế hành chính: 1.658 người; Số người làm việc: 15.458 người; Cán bộ, công chức cấp xã: 2.531 người.

- Tổng số cán bộ, công chức, viên chức người DTTS (tỷ lệ % so với số hiện có): 1.241 người (chiếm 6,32% so với số hiện có); gồm: Cán bộ, công chức: 51 người; Viên chức: 786 người; Cán bộ, công chức cấp xã: 404 người. Tăng 151 người (tương ứng với tỷ lệ tăng 1,48%) so với giai đoạn trước ngày 31/12/2020 (số lượng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trước ngày 31/12/2020 là 1.090 người, chiếm 4,84% so với số người có mặt thời điểm đó).

1.2. Về cơ quan làm công tác dân tộc

- Đối với Ban Dân tộc tỉnh:

+ Số biên chế được giao năm 2023: 23 chỉ tiêu.

+ Số biên chế có mặt: 23 người.

+ Số công chức là người dân tộc thiểu số: 03 người (chiếm 13,04% so với số có mặt), gồm: 01 Trưởng ban, 01 Phó Trưởng ban và 01 Phó Chánh Thanh tra; trong đó: 02 người có trình độ Thạc sĩ và 01 người có trình độ Đại học.

- Đối với Phòng Dân tộc huyện (tại 02 huyện Hướng Hóa và Đakrông):

+ Số biên chế được giao năm 2023: 09 chỉ tiêu (*Phòng Dân tộc huyện Hướng Hóa: 05 chỉ tiêu; Phòng Dân tộc huyện Đakrông: 04 chỉ tiêu*).

+ Số biên chế có mặt: 09 người (*Phòng Dân tộc huyện Hướng Hóa: 05 người; Phòng Dân tộc huyện Đakrông: 04 người*).

+ Số công chức là người dân tộc thiểu số: 04 người (*Phòng Dân tộc huyện Hướng Hóa: 02 người, chiếm tỷ lệ 40% số có mặt; Phòng Dân tộc huyện Đakrông: 02 người, chiếm tỷ lệ 50%*).

2. Công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số

2.1. Về tuyển dụng công chức, viên chức người DTTS

Trong năm 2023, Sở Nội vụ đã hướng dẫn các cơ quan, đơn vị, địa phương

khi xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức phải xác định tỷ lệ người dân tộc thiểu số được tham gia dự tuyển; trong đó chủ yếu là đối với các địa bàn có tỷ lệ người dân tộc thiểu số sinh sống cao như huyện Hương Hóa, Đakrông (*thường xác định tỷ lệ tuyển dụng người dân tộc thiểu số theo các vị trí việc làm từ 30% đến 40%, chủ yếu trong lĩnh vực sự nghiệp giáo dục và cán bộ, công chức cấp xã*), từng bước đảm bảo tỷ lệ cán bộ người đồng bào dân tộc thiểu số theo quy định tại Quyết định 402/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

Bên cạnh đó, Sở Nội vụ đã tiếp tục phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Y tế và UBND các huyện, thị xã, thành phố có phương án để giải quyết chính sách đối với sinh viên cử tuyển tốt nghiệp ra trường về công tác tại địa phương nơi cử đi học; theo đó đã yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương xác định nguyên tắc ưu tiên tuyển dụng, tiếp nhận trước các đối tượng cử tuyển, người dân tộc thiểu số. Việc tuyển dụng, bố trí đối với các đối tượng này phải đảm bảo theo quy định của Chính phủ tại Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006, Nghị định số 141/2020/NĐ-CP ngày 08/12/2020 và các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức, viên chức; gắn việc tuyển dụng với việc nâng cao hiệu quả, chất lượng, đáp ứng kịp thời yêu cầu thực hiện nhiệm vụ. Nhờ vậy, số lượng sinh viên cử tuyển người dân tộc thiểu số chưa tuyển dụng, bố trí đã giảm dần từ năm 2018 đến nay từ 119 người còn lại 47 người. Cụ thể số liệu tính đến thời điểm tháng 11/2023 như sau:

- Huyện Hương Hóa: 22 người (*chia theo trình độ thuộc các lĩnh vực: Y tế: 12 người - Y sĩ); giáo dục: 05 người; nông nghiệp: 03 người; xây dựng: 01 người; quân sự: 01 người*). Trong đó: Hiện nay có 03 người đã được bố trí làm việc tại UBND các xã tại các vị trí không chuyên trách (Tham mưu giúp việc Đảng ủy: 01 người; Phó Chủ tịch Hội Nông dân xã: 01 người; Phó Chủ tịch UBMTTQVN xã: 01 người); có 02 người hiện đang hợp đồng làm cấp dưỡng tại các trường học trên địa bàn. ***Trong đó có 19 người đã tham gia tuyển dụng vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập, cơ quan hành chính cấp xã thuộc huyện nhưng không trúng tuyển.***

- Huyện Đakrông: 13 người (*chia theo trình độ thuộc các lĩnh vực: Y tế: 02 người (02 Đại học Y); giáo dục: 06 người; nông nghiệp: 05 người*). Trong đó: Có 02 trường hợp tốt nghiệp Đại học Y khoa, Trung tâm Y tế huyện Đakrông đã nhiều lần tạo điều kiện để tuyển dụng, bố trí nhưng 02 trường hợp này không tham gia dự tuyển), giảm 03 người so với năm 2022 do có 03 người đã được tuyển dụng, gồm: 01 người tốt nghiệp đại học y khoa đã được tuyển dụng vào làm việc tại Trung tâm Y tế huyện Đakrông, 02 người tuyển dụng vào công chức thuộc UBND huyện Đakrông.

- Huyện Gio Linh: 08 người (*chia theo trình độ thuộc các lĩnh vực: Giáo dục: 07 người; nông nghiệp: 01 người*).

- Huyện Vĩnh Linh: 02 người (*chia theo trình độ thuộc các lĩnh vực: Giáo dục: 01 người; nông nghiệp: 01 người*), giảm 01 người so với năm 2022 do có 01 người tốt nghiệp đại học sư phạm tiểu học đã được tuyển dụng vào làm việc

tại trường học thuộc UBND huyện Hướng Hóa.

- Sở Y tế: 02 người (Đại học y khoa).

Tuy nhiên, phần lớn các trường hợp chưa được tuyển dụng, bố trí nêu trên đã tốt nghiệp từ lâu và cũng đã được ưu tiên tham gia các kỳ thi tuyển, xét tuyển nhưng không trúng tuyển, nhiều trường hợp đến nay không còn đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn của vị trí việc làm dự tuyển; bên cạnh đó có nhiều trường hợp sau khi tốt nghiệp ra trường nhưng không có vị trí việc làm hoặc biên chế để thực hiện tuyển dụng, bố trí... Trong năm 2023, Sở Nội vụ đã đề nghị các cơ quan, đơn vị, địa phương liên quan thực hiện rà soát, đánh giá đối với từng trường hợp cụ thể, qua đó để xác định rõ thực trạng, nhu cầu việc làm và đề xuất phương án giải quyết dứt điểm; đảm bảo việc thực hiện các chế độ, chính sách gắn với việc nâng cao chất lượng, hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ (*Công văn số 771/SNV-CCVC ngày 19/6/2023 của Sở Nội vụ*).

2.2. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh luôn được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm, đầu tư. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đã có những chuyển biến tích cực, rõ nét, khả năng hiểu biết và thực thi công vụ được nâng lên, từng bước đáp ứng với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao.

Để phù hợp với tình hình phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, Sở Nội vụ đã tham mưu UBND tỉnh Quảng Trị thường xuyên chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số về các nội dung: Đào tạo trình độ đại học đối với cán bộ, công chức cấp xã; đào tạo Trung cấp LLCT-HC; Bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch Chuyên viên; Bồi dưỡng kỹ năng Giám sát đầu tư cộng đồng; Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, đạo đức công vụ...; trong đó tập trung chủ yếu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số theo Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND. Trong năm 2023, đã tổ chức 07 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã với 292 lượt người tham gia; cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số tham gia các lớp bồi dưỡng đều được hỗ trợ ăn (50.000đồng/người/ngày), tiền xe đi lại, bố trí chỗ ngủ đảm bảo đúng quy định của Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND. Hiện nay, công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số luôn đạt và vượt chỉ tiêu của Nghị quyết đề ra.

Có thể thấy, cùng với sự phát triển chung của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh; trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đã từng bước được cải thiện về trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và quản lý nhà nước; các kỹ năng giao tiếp, ứng xử, đạo đức công vụ cũng dần hoàn thiện để phục vụ nhân dân trên địa bàn.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số trường hợp cán bộ chuyên trách ở cấp xã vẫn chưa đạt chuẩn theo yêu cầu, năng lực thực thi

công việc thấp, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin chưa đạt chuẩn; kỹ năng lập kế hoạch, điều hành các cuộc họp, soạn thảo văn bản còn nhiều hạn chế, chất lượng tham mưu chưa cao. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có trình độ chuyên môn đại học, sau đại học vẫn còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Theo đánh giá của các cơ sở đào tạo, một số cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số còn nhiều hạn chế trong việc tiếp thu kiến thức; thái độ tham gia học tập chưa tích cực, chưa nghiêm túc, chậm đổi mới, có thái độ trông chờ, ỷ lại, thiếu chủ động trong việc học tập cũng như trong thực thi công vụ.

III. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

- Công tác tuyển dụng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đã được UBND tỉnh Quảng Trị quan tâm, ưu tiên thực hiện trong thời gian qua. Các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh đã nghiêm túc trong quá trình triển khai tổ chức thực hiện các quy định liên quan đến công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; kịp thời tham mưu cấp có thẩm quyền tổ chức thực hiện một cách hiệu quả, chất lượng và đảm bảo theo đúng quy định.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đã thể hiện được bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng; có trách nhiệm và ý thức kỷ luật cao; có ý thức tự chủ, năng động và sáng tạo trong công việc; cơ bản đáp ứng về trình độ kiến thức và năng lực trong hoạt động thực tiễn, khắc phục khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, sẵn sàng tiếp cận với kiến thức và công nghệ mới, từng bước thích nghi dần với cơ chế quản lý mới.

- Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đã tích cực, chủ động khắc phục khó khăn để học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, văn hóa, quản lý nhà nước, pháp luật, đặc biệt là các lớp bồi dưỡng theo vị trí việc làm,... từ đó nâng cao dần chất lượng trong việc tham mưu, đề xuất ý kiến đóng góp nhằm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ và các chỉ tiêu kinh tế - xã hội theo các Nghị quyết, kế hoạch của tỉnh đề ra. Góp phần quan trọng vào việc giữ vững đoàn kết giữa các dân tộc, tôn giáo, đảm bảo ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

2. Hạn chế, khó khăn và nguyên nhân

a. Đối với công tác tuyển dụng, bố trí người dân tộc thiểu số

- Việc toàn tỉnh đến nay vẫn còn 47 trường hợp người học theo chế độ cử tuyển nhưng chưa được tuyển dụng, bố trí việc làm là xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau:

+ Trước đây khi cử đối tượng đi học theo chế độ cử tuyển nhưng các đơn vị, địa phương chưa thực hiện tốt việc dự báo nhu cầu việc làm sau khi tốt nghiệp ra trường, dẫn đến mất cân đối giữa số lượng đào tạo và nhu cầu tuyển dụng.

+ Có trường hợp đã được cơ quan, đơn vị, địa phương tạo điều kiện ưu tiên

trong tuyển dụng, bố trí nhưng không tham gia dự tuyển hoặc không đạt kết quả tuyển dụng.

+ Nhiều trường hợp sinh viên cử tuyển, trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu công việc hiện nay, dẫn đến khó khăn trong việc tuyển dụng, bố trí việc làm.

+ Một số cơ quan, đơn vị, địa phương vẫn chưa thực sự quan tâm, nắm bắt nhu cầu, thực trạng và đề ra các giải pháp căn cơ nhằm sắp xếp, bố trí, tuyển dụng nhóm đối tượng này... Vì vậy, hằng năm vẫn còn tình trạng đơn, thư của các đối tượng người học theo chế độ cử tuyển đề nghị bố trí việc làm gửi về Sở Nội vụ.

- Một bộ phận không nhỏ sinh viên là người dân tộc thiểu số, mặc dù được đào tạo có bằng cấp nhưng khả năng vận dụng kiến thức được học vào thực tiễn công tác có nhiều hạn chế, do đó không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

b. Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng

- Việc triển khai thực hiện hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoại tỉnh, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ (trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học) tại một số địa phương vẫn còn gặp vướng mắc: Hiện nay có 18 người đi đào tạo nhưng trước thời điểm Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND có hiệu lực và 30 người tham gia đào tạo từ khi Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND có hiệu lực nhưng không có quyết định cử đi học của Chủ tịch UBND huyện, chuyên ngành đào tạo không đúng với vị trí việc làm đang đảm nhận nên không thuộc đối tượng được hỗ trợ kinh phí theo Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND.

- Công tác quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là người dân tộc thiểu số mặc dù đã được quan tâm, nhưng quá trình đào tạo, bồi dưỡng để đưa vào bố trí, sử dụng vẫn còn nhiều hạn chế.

- Cấp ủy Đảng, chính quyền cấp xã, cấp huyện chưa thực sự quan tâm, thiếu chủ động trong việc triển khai thực hiện Nghị quyết, chưa xem đây là giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số nên cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đi học tự phát theo nhu cầu cá nhân.

III. Kiến nghị, đề xuất và phương hướng trong thời gian tới

1. Kiến nghị, đề xuất với Trung ương (Quốc hội, Chính phủ, các bộ, ngành)

- Tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; có cơ chế giám sát, kiểm tra, tạo điều kiện để cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy, chính quyền các cấp.

- Có chính sách riêng, đặc thù trong tuyển chọn, đào tạo, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số để nâng cao số lượng người dân tộc thiểu số vào làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Kịp thời điều chỉnh chính sách cử tuyển.

2. Phương hướng, nhiệm vụ trong thời gian tới

- Triển khai thực hiện các chính sách đối với đồng bào dân tộc thiểu số nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói riêng một cách đồng bộ, thống nhất; làm tốt công tác xóa đói giảm nghèo cho đồng bào dân tộc thiểu số để nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và chất lượng đào tạo giáo dục phổ thông cho con em người dân tộc thiểu số trên địa bàn, làm cơ sở để đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

- Tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền, hướng dẫn việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số; gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với công tác bố trí, sử dụng, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm đối với đội ngũ CBCCVC là người dân tộc thiểu số đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn của từng vị trí việc làm một cách phù hợp.

- Tiếp tục xác định tỷ lệ tuyển dụng người dân tộc thiểu số khi xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức hằng năm, đảm bảo số lượng cũng như chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh.

Sở Nội vụ báo cáo về công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh để Ban Dân tộc HĐND tỉnh tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Ban Dân tộc HĐND tỉnh;
- Lãnh đạo Sở;
- Lưu: VT, CCVC.

GIÁM ĐỐC

Ngô Quang Chiến