

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BÌNH DƯƠNG TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

NGUYỄN CHÍ HẢI (*) HẠ THỊ THIẾU DAO (**)

Trong điều kiện ngày nay, nguồn nhân lực không chỉ là đầu vào bình thường của quá trình sản xuất kinh doanh, mà được coi là yếu tố đầu vào đặc biệt quan trọng, là động lực cho sự phát triển. Bình Dương là một tỉnh có nguồn nhân lực trẻ, dồi dào, là nơi hội tụ của nguồn nhân lực của các địa phương khác đến tham gia vào thị trường lao động, đó là một thuận lợi rất quan trọng, mà ít địa phương khác có được. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực và việc sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương cũng đang đặt ra những vấn đề cần giải quyết. Đó chính là nội dung mà chúng tôi muốn đề cập trong bài viết này.

Đặc điểm nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương và những vấn đề đặt ra

Thứ nhất, về số lượng nguồn nhân lực: Dân số tỉnh Bình Dương tăng khá nhanh: năm 1997 dân số 679 nghìn người, năm 2000: 742,8 nghìn người, 2005: 1.030,7 nghìn người và năm 2010 là 1.619,930 nghìn người. Tốc độ tăng trưởng dân số của tỉnh Bình Dương giai đoạn 1997 - 2010 khoảng 63%. Mật độ dân số trên địa bàn tỉnh cũng gia tăng khá nhanh, năm 1997 là 252 người/km², đến năm 2008 là 399 người/km² và năm 2010 là 601 người/km². Là một vùng đất mới phát triển và với đặc tính xã hội và cơ chế thoáng là lợi thế của Bình

Dương trong việc thu hút lao động và định cư của người dân các tỉnh khác. Dân số đang có xu hướng tăng nhanh vì thu hút nhiều lao động từ các tỉnh, thành phố khác.

Dân số trong độ tuổi lao động tăng nhanh cả về số lượng và tỷ trọng, năm 2010 là 1.237,455 nghìn người, chiếm 76,4% dân số. Tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế chiếm tỷ lệ khá cao, năm 2000 là 83,2% và năm 2010 là 84%. Hằng năm có một lượng lớn lao động từ các vùng nông thôn của tỉnh Bình Dương và các tỉnh khác đến làm việc trong ngành công nghiệp, riêng tại các khu công nghiệp (KCN) có đến 80 - 90% lao động ngoài tỉnh. Bên cạnh đó, Bình Dương còn có sức hấp dẫn riêng do không có sự phân biệt việc tiếp cận các dịch vụ công cộng như y tế, giáo dục... giữa người dân trong tỉnh Bình Dương và người nhập cư chưa có hộ khẩu. Sự dịch chuyển lao động từ tỉnh khác đến Bình Dương đã bổ sung lực lượng lao động cho tỉnh, đáp ứng kịp thời nhu cầu lao động công nghiệp tăng nhanh nhưng cũng làm gia tăng áp lực ngày càng lớn đối với việc đào tạo nghề và nhà ở cho người lao động.

Tuy nhiên, việc phát triển dân số nhanh lại là điều đáng quan ngại, nếu xét trong phát triển dài hạn trên nhiều khía cạnh kinh tế - xã hội (KT-XH) vì có thể ảnh hưởng đến quy hoạch tổng thể, cấu trúc đô thị và an sinh xã hội. Vấn đề này đang gây nhiều khó khăn cho Bình Dương về ổn định đội ngũ lao động, thiếu nhà ở và cơ sở hạ tầng xã hội, ảnh hưởng đến trật tự trị an trên địa bàn. Vấn đề này ngày càng trở nên trầm

(*) TS., Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP.HCM.

(**) TS., Tạp chí Công nghệ Ngân hàng, Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM.

trọng hơn, đặc biệt là vào thời điểm sau Tết Nguyên Đán khi hàng loạt các KCN đang liên tục mở ra ở các tỉnh miền Trung, các tỉnh Đồng bằng Sông Cửu Long những nơi chủ yếu cung cấp lao động cho công nghiệp tỉnh Bình Dương.

Thứ hai, về chất lượng nguồn nhân lực: Đến thời điểm hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương đã được cải thiện một bước quan trọng so với thời kỳ mới tái lập tỉnh. Tính đến thời điểm cuối năm 2008, tỷ lệ lao động của tỉnh đã qua đào tạo chiếm 50,5%, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 35,5%⁽¹⁾.

Hệ thống giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh, đến nay, bao gồm 369 đơn vị trường học (tăng 58 đơn vị so với năm 2006), 08 trường đại học, 06 trường cao đẳng, 12 trường trung cấp và 30 cơ sở đào tạo nghề⁽²⁾. Sự ra đời của các cơ sở đào tạo đại học gần đây trên địa bàn tỉnh như Đại học Thủ Dầu Một, Đại học Quốc tế miền Đông, đã làm tăng thêm tính cạnh tranh trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao chất lượng đào tạo.

Hệ thống y tế, an sinh xã hội của tỉnh ngày càng được củng cố, phát triển nhằm chăm lo sức khỏe nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Đến cuối năm 2010, có khoảng 90% trạm y tế xã, phường, thị trấn đạt chuẩn y tế. Tỷ lệ hộ nghèo giảm từ 3,35% (2009), xuống còn 1,38% (2010). Chỉ tính riêng năm 2010, tỉnh Bình Dương đã giải quyết được việc làm cho 57 nghìn lao động, đạt 126% kế hoạch năm⁽³⁾.

Bên cạnh đó, chất lượng của lực lượng lao động còn thấp. Lao động công nghiệp của Bình Dương chủ yếu là lao động phổ thông, giản đơn được đào tạo ngắn hạn hoặc được đào tạo tại chỗ. Kết quả tổng điều tra doanh nghiệp năm 2002 ở Bình Dương cho thấy, tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học chiếm 1,59%, trung cấp 6,14%, còn lại lao động phổ thông là 92,27%. Riêng ở các khu công nghiệp, trình độ lao động cao hơn mặt bằng chung: lao động có

trình độ đại học, trên đại học đạt 4,8%, trung cấp 8,1% và phổ thông là 87,1%.

So với các đánh giá trước đây về trình độ lao động công nghiệp, hiện tỷ lệ lao động có trình độ đại học, sau đại học có tăng hơn nhưng trình độ trung cấp lại giảm đi. Như vậy, trong thời gian qua, số lượng lao động phổ thông, đơn giản tăng cao hơn nhiều so với số lao động được đào tạo.

Thứ ba, về thu hút và sử dụng nguồn nhân lực: Với chính sách thu hút nhân tài, tỉnh đã nhanh chóng hình thành một đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế các cấp ngày càng cao và ngày càng trưởng thành, đặc biệt là trong quản lý, điều hành sản xuất. Mỗi năm tỉnh đều có mở lớp bồi dưỡng về quản lý cho cán bộ của các sở, ban, ngành và đội ngũ doanh nhân trên địa bàn tỉnh, nhằm giúp họ kịp thời nắm bắt chủ trương chính sách mới của Đảng, Nhà nước và địa phương. Tỉnh còn tổ chức những chuyến tham quan, học tập kinh nghiệm, phương thức quản lý tiên tiến, khoa học ở các nước phát triển. Từng bước đưa việc quản lý theo tiêu chuẩn chất lượng hàng hóa quốc tế. Hơn 100 doanh nghiệp xây dựng được hệ thống quản lý chất lượng đạt tiêu chuẩn quốc tế, được cấp chứng chỉ ISO, HACCP, GMP, GIS... Bình Dương cũng đã có nhiều biện pháp thu hút lao động phổ thông như xây dựng nhà ở cho công nhân miễn phí, hỗ trợ nhà ở cho công nhân, bán nhà hoặc cho thuê đối với công nhân có thu nhập thấp, gửi thư ngỏ đến 20 tỉnh thành để tuyển dụng lao động, khuyến khích thực hiện xã hội hóa trong lĩnh vực đào tạo nghề.

Mặc dù có chính sách thu hút và phát triển như vậy nhưng lực lượng lao động của Bình Dương hiện nay không đủ đáp ứng cho nhu cầu phát triển công nghiệp và trình độ lao động cũng còn nhiều bất cập. Không chỉ thiếu lao động có tay nghề cao, Bình Dương còn thiếu lao động phổ thông đặc biệt là sau Tết⁽⁴⁾. Chủ trương đào tạo nghề cho lao động ở nông thôn cũng gặp không ít khó khăn trong tuyển sinh. Có thể nói, thiếu hụt lao động đang là rào cản của Bình Dương trên con đường phát triển nếu như Bình Dương không chuyển đổi cơ cấu thích hợp hoặc

⁽¹⁾ www.binhduongjobs.com/News: *Bình Dương quan tâm đào tạo nguồn lực lao động*

⁽²⁾ www.binhduong.gov.vn: *Nhiệm kỳ 2004 – 2011, UBND tỉnh hoàn thành các mục tiêu về phát triển kinh tế - xã hội*

⁽³⁾ www.binhduong.gov.vn: *UBND tỉnh Bình Dương Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Bình Dương năm 2010*

⁽⁴⁾ <http://www.tinmoi.vn/Thieu-lao-dong-o-cac-tinh-phia-Nam-0633355.html>

không giải được bài toán việc làm.

Những vấn đề bất cập về nhân lực nêu trên, do nhiều nguyên nhân: a) các khu công nghiệp, cụm công nghiệp của Bình Dương mở ra ngày càng nhiều; b) một phần lao động ở các địa phương trong tỉnh có công nghiệp phát triển chuyển sang làm dịch vụ đơn giản; c) tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam diễn ra khắp nơi trên cả nước. Nhiều KCN, cụm công nghiệp mọc lên khắp các tỉnh đã tạo ra “ly nông bất ly hương” làm nghẽn dòng lao động di chuyển từ các tỉnh khác đến Bình Dương; d) các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh chưa đãi ngộ xứng đáng người lao động; e) điều quan trọng là hệ thống đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh cả về chất lượng và số lượng.

Chính vì vậy, Bình Dương cần phải quan tâm nhiều hơn và có giải pháp hiệu quả hơn để nâng cao trình độ cho lực lượng lao động, đặc biệt là khu vực nông thôn để cung cấp lao động cho tỉnh và đảm bảo phát triển bền vững của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong thời gian tới là duy trì phát triển dân số ở mức tăng dân số bền vững, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế ngày càng cao của tỉnh; khai thác và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả đáp ứng nhu cầu CNH, HĐH của tỉnh. Để đảm bảo mục tiêu này, trong thời gian tới tỉnh Bình Dương cần tập trung vào các giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, cần quán triệt sâu sắc hơn nữa tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống cơ quan nhà nước, đoàn thể, các tổ chức doanh nghiệp, cơ sở hoạt động kinh doanh; yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực từ nhận thức đến hành động, phải có quyết tâm chung và được thực hiện đồng bộ trong toàn tỉnh. Đó là điều kiện hết sức quan trọng cho việc phát triển bền vững tỉnh Bình Dương thời gian tới.

Thứ hai, ngành giáo dục và đào tạo tỉnh Bình

Dương cần có những biện pháp phát triển hệ thống giáo dục – đào tạo cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt là chất lượng, cụ thể:

Phát triển hệ thống giáo dục phổ thông, đảm bảo mọi người dân trong độ tuổi đi học đều được đến trường, đặc biệt ở các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa. Ngành giáo dục tỉnh cần coi việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các cấp là khâu đột phá và là nhân tố quyết định để nâng cao chất lượng giáo dục. Để nâng cao chất lượng giáo viên, cần quan tâm đầu tư đồng bộ về nhiều phương diện. Theo chúng tôi, trong thời gian tới, ngành giáo dục tỉnh cần kiên quyết thực hiện các biện pháp:

+ Đa dạng hóa các loại hình trường công lập và tư thục. Nhà nước cần tập trung đầu tư tốt cho hệ thống công lập, đồng thời tạo điều kiện phát triển các trường tư thục trên cơ sở chương trình chung của Bộ giáo dục và Đào tạo.

+ Tăng cường công tác đào tạo và đào tạo lại, nâng cao trình độ chuyên môn, phương pháp sư phạm, đạo đức nhà giáo đối với đội ngũ giáo viên các cấp. Cần đổi mới công tác quản lý nhà giáo theo hướng chuẩn hóa, đồng thời phát huy được tinh thần trách nhiệm, tính sáng tạo và năng lực cống hiến của đội ngũ giáo viên.

+ Các trường học cần phải được chuẩn hóa về cơ sở vật chất, đảm bảo điều kiện ngày càng tốt về phương tiện giảng dạy và học tập của giáo viên và học sinh.

+ Cần tạo ra tính cạnh tranh trong hoạt động giữa khu vực công và khu vực tư trong hệ thống giáo dục, trong đó khu vực công phải là nơi định hướng, thu hút lực lượng giáo viên giàu tâm huyết, có năng lực tham gia giảng dạy. Sự “cạnh tranh” lành mạnh giữa hai khu vực công - tư trong hệ thống giáo dục chính là nhân tố để nâng cao chất lượng nhà giáo và qua đó nâng cao chất lượng giáo dục.

Phát triển hệ thống các trường nghề, đào tạo nghiệp vụ, chuyên môn cho người lao động, là một nội dung cấp thiết hiện nay ở Việt Nam nói chung và Bình Dương nói riêng, nhất là tại các địa phương mới phát triển và đang phát triển nhanh như tỉnh Bình Dương. Để đạt mục tiêu

⁽⁵⁾ www.binhduong.gov.vn: Chương trình đột phá về đào tạo, thu hút và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương.

đến năm 2015 là 70% lao động trên địa bàn tỉnh có trình độ kỹ thuật và tay nghề qua đào tạo⁽¹⁾, tỉnh Bình Dương cần phát triển đa dạng các loại hình đào tạo nghề như:

+ Phát triển hệ thống đào tạo nghề theo cơ cấu hợp lý và có tính liên kết giữa các cấp độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng.

+ Khuyến khích và tạo điều kiện để các công ty, các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài đầu tư vào các cơ sở đào tạo nghề gắn với các công ty, các khu công nghiệp.

+ Khuyến khích tư nhân đầu tư, xây dựng các cơ sở đào tạo nghề cho người lao động nhằm phục vụ nhu cầu thị trường lao động tại địa phương

Để mở rộng, nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động tỉnh Bình Dương, thời gian tới tỉnh cần tập trung đầu tư vào hai khâu đột phá. Đó là: Phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề các cấp; Chính quyền tỉnh cần tăng cường hỗ trợ và làm cầu nối với nước ngoài nhằm trang bị đầy đủ các cơ sở cần thiết phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập.

Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học và trên đại học là một ưu tiên trong công tác phát triển nguồn nhân lực ở Bình Dương trong thời gian tới. Theo chúng tôi, việc phát triển hệ thống các trường cao đẳng và đại học trên địa bàn tỉnh là điều cần thiết, song cũng cần chú ý đến:

+ Không nên coi việc nâng cấp đại trà các trường trong hệ thống đào tạo là hướng đi ưu tiên. Thực tế ở Việt Nam hiện nay, đây là một hướng đi khá phổ biến. Kinh nghiệm các nước cũng như thực tế cho thấy, mỗi trường học đều có lịch sử và thương hiệu riêng, hơn nữa mỗi cấp đào tạo có đặc trưng và yêu cầu riêng, không thể quản lý một trường đại học theo kiểu quản lý một trường dạy nghề đó là một bất cập ở một số trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

+ Việc quy hoạch phát triển các trường cao đẳng, đặc biệt là các trường đại học trên địa bàn tỉnh cần gắn với yếu tố vùng, trên cơ sở đó mở rộng việc liên kết đào tạo nguồn nhân lực với các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn TP.HCM.

Do vậy trong thời gian tới, tỉnh Bình Dương cần mở rộng phát triển hệ thống đào tạo nghề,

đặc biệt đầu tư phát triển các trường kỹ thuật, công nghệ ở trình độ tiên tiến. Đồng thời đầu tư nhằm mở rộng và nâng cao uy tín, chất lượng đào tạo của các trường đại học hiện có như Đại học Bình Dương, Đại học Thủ Dầu Một, Đại học Quốc tế miền Đông (Đại học Becamec). Có thể tạo điều kiện để nước ngoài xây dựng thêm 1 - 2 trường đại học liên kết trên địa bàn tỉnh Bình Dương khi có điều kiện, nên chú ý đến mô hình của Mỹ, Singapore.

+ Có biện pháp thu hút, sử dụng nguồn nhân lực có chất lượng cao ở các tỉnh vùng Đông Nam bộ, đặc biệt là TP.Hồ Chí Minh; sử dụng lực lượng giảng viên, các nhà khoa học ở TP. Hồ Chí Minh trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương.

Thứ ba, gắn giáo dục, đào tạo với cơ chế, chính sách sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả. Đây không chỉ là nhân tố quan trọng mà còn là động lực để phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương trong tiến trình công nghiệp hóa hiện đại hóa. Dưới đây là những đề xuất giải pháp chủ yếu:

Tỉnh Bình Dương cần nghiên cứu xây dựng cùng lúc hai chiến lược về nguồn nhân lực, đó là chiến lược phát triển nguồn nhân lực và chiến lược sử dụng nguồn nhân lực. Thực tế phát triển nguồn nhân lực và sử dụng nguồn nhân lực là hai vấn đề liên quan chặt chẽ với nhau, song thực tế ở Việt Nam nói chung và ở tỉnh Bình Dương nói riêng, chiến lược và chính sách sử dụng nguồn nhân lực còn chưa được quan tâm đầu tư đúng mức, nguồn nhân lực không những chưa được sử dụng có hiệu quả, mà còn lãng phí chi phí đào tạo. Do vậy, việc xây dựng chiến lược sử dụng nguồn nhân lực bên cạnh chiến lược phát triển nguồn nhân lực là hết sức cần thiết.

Để sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, chính quyền các cấp và các doanh nghiệp tỉnh Bình Dương cần có chiến lược thu hút và sử dụng nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và hoạt động kinh doanh của mình. Thực tế cho thấy, chiến lược thu hút và sử dụng nguồn nhân lực là nhân tố quyết định thành công của một tổ chức, hoặc một đơn vị sản xuất kinh doanh. Một chiến lược thu hút và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả bao gồm phải thực

hiện có hiệu quả các khâu từ tuyển dụng, bố trí sắp xếp công việc, đào tạo nghiệp vụ, chuyên môn, quản lý đánh giá công việc, đến chính sách lương và các đòn bẩy khác.

Trong thời gian tới, nếu tỉnh Bình Dương có các doanh nghiệp làm tốt công tác nhân sự, các cơ quan công quyền lựa chọn và phát huy được năng lực đội ngũ cán bộ, viên chức, thì chắc chắn đây là động lực to lớn để tỉnh Bình Dương phát triển nhanh và bền vững trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Để tạo điều kiện cho các cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có thể thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, tỉnh Bình Dương cần: (1) Xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá, chuẩn hóa trong việc quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ và lực lượng lao động; (2) Cần phát triển mạnh thị trường lao động trên địa bàn tỉnh, có chính sách hỗ trợ cho các trung tâm giới thiệu việc làm, hệ thống thông tin thị trường lao động; (3) Các cơ quan chức năng của tỉnh cần tiếp tục đơn giản hóa các thủ tục, tạo điều kiện về vật chất và tinh thần nhằm thu hút các chuyên gia, các nhà khoa học, các doanh nghiệp, các công nhân có tay nghề cao, đến Bình Dương làm việc và hoạt động sản xuất kinh doanh.

Thứ tư, công tác thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chỉ thực sự có hiệu quả, khi có được các nhà quản lý tài năng và tâm huyết với sự nghiệp “dân giàu, nước mạnh”. Do vậy, trong thời gian tới, tỉnh Bình Dương cần có những biện pháp hỗ trợ, tạo điều kiện để hình thành ngày càng nhiều các nhà quản trị giỏi. Để có nhiều nhà quản trị giỏi, theo chúng tôi, cần phải có các điều kiện: Phải có môi trường thuận lợi để các nhà quản trị giỏi xuất hiện; Phải có hệ thống

đào tạo các nhà quản trị theo cơ chế mở, hội nhập và mang đậm yếu tố văn hóa kinh doanh. Vai trò “bà đỡ” của tỉnh và các hình thức tôn vinh vai trò của các nhà quản trị; Hỗ trợ các nhà quản trị tiếp cận với khoa học công nghệ hiện đại, nâng cao năng lực hội nhập quốc tế.

Thứ năm, việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả không thể tách rời việc hình thành một thị trường sức lao động lành mạnh và hữu hiệu trên địa bàn tỉnh. Hoạt động của thị trường sức lao động không chỉ góp phần vào việc khai thác, sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động hiện có, mà còn tạo ra sự cạnh tranh, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Để cho thị trường sức lao động phát triển có hiệu quả, Bình Dương cần phải có các chính sách, biện pháp đồng bộ như nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề của người lao động, đa dạng hóa ngành nghề đào tạo; tạo dựng môi trường pháp lý rõ ràng, thuận lợi cho các hoạt động của thị trường lao động; cung cấp thông tin minh bạch, kịp thời cho các doanh nghiệp và người lao động, v.v..

Bình Dương đang đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa với sứ mệnh và mục tiêu lớn lao là đưa Bình Dương sớm trở thành một địa phương có nền kinh tế phát triển, sớm hoàn thành mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Muốn làm được điều này, một vấn đề hết sức quan trọng là phải tiếp tục khai thác được thế mạnh về nguồn nhân lực, đồng thời phải có biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và sử dụng có hiệu quả nguồn “vốn người” quý giá này. Đó cũng chính là chìa khóa để tỉnh Bình Dương phát triển nhanh và bền vững.

