

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO TRONG HỢP TÁC XÃ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH PHÚ YÊN

Võ Thị Tâm

Trường Đại học Phú Yên

Email: votam@pyu.edu.vn

Ngày nhận bài: 27/02/2023; Ngày nhận đăng: 20/10/2023

Tóm tắt

Phát triển kinh tế tập thể mà nòng cốt là hợp tác xã là xu thế tất yếu trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam hiện nay. Tuy vậy, kinh tế tập thể, hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra, đang có những tồn tại, bất cập, hạn chế. Theo đó, một trong những yêu cầu cấp bách hiện nay là nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ quản lý, điều hành hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên.

Từ khoá: *Kinh tế tập thể, Hợp tác xã, năng lực lãnh đạo, Phú Yên.*

Some Solutions for Leadership Capacity Enhancement for the Cooperative Leaders in Phu Yen Province

Vo Thi Tam

Phu Yen University

Received: February 27, 2023; Accepted: October 20, 2023

Abstract

Developing a collective economy with a focus on cooperatives is an inevitable trend in the context of international economic integration, in line with the socialism-oriented market economy of Vietnam today. However, the collective economy and cooperatives in Phu Yen province have not met the requirements yet, there are still some shortcomings, inadequacy and limitations. One of the current urgent requirements is to enhance the leadership capacity of the cooperative leaders in Phu Yen province.

Keywords: *Collective Economy, Cooperatives, Leadership, Phu Yen Province.*

1. Đặt vấn đề

Kể từ khi Hội nghị Trung ương 5 khóa IX ban hành Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 18 tháng 3 năm 2002 về “Tiếp tục đổi mới, phát triển, nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể”, đến nay, đã trải qua 20 năm, kinh tế tập thể với hình thức hợp tác xã đã có những bước phát triển, đổi mới căn bản, toàn diện. Bên cạnh đó, để hỗ trợ

kinh tế tập thể phát triển bền vững, Nghị quyết 20-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể trong giai đoạn mới có nhiều đột phá về chính sách đất đai, tài chính, nguồn vốn tín dụng, con người và khoa học - kỹ thuật, phát triển thị trường..., cùng với đó, các địa phương cũng có những cơ chế,

chính sách riêng để kích thích kinh tế tập thể phát triển.

Tại Phú Yên, kinh tế tập thể đặc biệt là hợp tác xã chưa đáp ứng được vai trò là động lực quan trọng của nền kinh tế. Các hợp tác xã trên địa bàn chủ yếu là nhỏ và siêu nhỏ, trình độ quản trị và công nghệ lạc hậu, khả năng cạnh tranh và hiệu quả hoạt động thấp, mức độ sẵn sàng liên kết với khu vực đầu tư nước ngoài hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của chuỗi giá trị sản xuất khu vực và toàn cầu. Việc thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn chưa mạnh mẽ; ứng dụng công nghệ cao còn hạn chế. Nhiều hợp tác xã chưa xác định cơ cấu và sản phẩm lợi thế phù hợp. Kết quả hoạt động của nhiều hợp tác xã chưa thực sự bền vững. Công tác quản lý, điều hành còn gặp nhiều khó khăn, yếu kém.

Tuy nhiên, để kinh tế tập thể trở thành đòn bẩy của kinh tế nông thôn, một thực trạng cần nhìn nhận hiện nay là phải đổi mới tư duy về vai trò thật sự quan trọng của kinh tế tập thể trong nền kinh tế. Cùng với đó, để kinh tế tập thể phát huy được vai trò quan trọng thì một trong những nhân tố then chốt là nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý trong hợp tác xã.

Theo Luật Hợp tác xã năm 2012, vai trò của các hợp tác xã trở nên rất quan trọng trong việc tổ chức sản xuất, hoạch định chiến lược phát triển, trong đó vai trò “đầu tàu” phải kể đến đó là bộ máy quản lý hợp tác xã. Từ thực trạng về trình độ và đánh giá kết quả về công tác bồi dưỡng, tập huấn cán bộ quản lý và chuyên môn nghiệp vụ ở các hợp tác xã trong thời gian qua trên địa bàn tỉnh Phú Yên, kết quả cho thấy hiện nay năng lực lãnh đạo của nhiều hợp tác xã vẫn còn yếu.

Do đó, nhu cầu thực tế đặt ra cần quan tâm hơn đến công tác phân tích, đánh giá đúng thực trạng năng lực lãnh đạo của

hợp tác xã để từ đó có những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao năng lực quản lý, điều hành, lập kế hoạch, tổ chức sản xuất kinh doanh cho cán bộ chủ chốt và chuyên môn nghiệp vụ là yêu cầu quan trọng, cấp thiết hiện nay. Điều này góp phần đưa hoạt động của hợp tác xã ngày càng phát triển và kinh doanh có hiệu quả trong nền kinh tế thị trường hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Thực trạng năng lực lãnh đạo của hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên

2.1. Đặc điểm các hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên

Theo số liệu thống kê của công thông tin điện tử Phú Yên (2023) cho thấy, đến thời điểm cuối năm 2022, trên địa bàn tỉnh có 63 tổ hợp tác, 02 Liên hiệp Hợp tác xã và 168 Hợp tác xã đang hoạt động bao gồm nhiều lĩnh vực như: nông nghiệp có 132 Hợp tác xã; công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp có 08 Hợp tác xã; giao thông vận tải 15 Hợp tác xã; thương mại và dịch vụ 13 Hợp tác xã; và 04 Quỹ tín dụng nhân dân. Về nguồn nhân lực, lao động làm việc thường xuyên trong Hợp tác xã là 2.660 người; tổng vốn khoảng 567 tỷ đồng, trong đó vốn điều lệ khoảng 277 tỷ đồng. Ước tính 6 tháng đầu năm 2022, doanh thu bình quân gần 1,3 tỷ đồng/Hợp tác xã, thu nhập bình quân gần 80 triệu đồng/Hợp tác xã; thu nhập bình quân của lao động trong hợp tác xã 3,5 triệu đồng/người/tháng.

Toàn tỉnh Phú Yên có 168 Hợp tác xã với hơn 112.120 thành viên. Trong đó, số lượng cán bộ quản lý là 387 người nhưng trình độ đại học, cao đẳng chỉ chiếm 21,71%. Qua khảo sát số liệu cho thấy đa số nhân sự quản lý hợp tác xã đều lớn tuổi, thậm chí đã hết tuổi lao động, chưa qua đào tạo nên không tránh khỏi lúng túng trong điều hành (Liên minh Hợp tác Xã Phú Yên, 2022).

2.2. Cơ sở lý thuyết về năng lực lãnh đạo

2.2.1. Khái niệm

Năng lực lãnh đạo là tổng hợp các kỹ năng, kinh nghiệm, kiến thức, hành vi và thái độ cần có ở một nhà lãnh đạo. Các kỹ năng, kinh nghiệm và kiến thức trong lĩnh vực ngành nghề lẫn cuộc sống là điều vô cùng cần thiết của nhà lãnh đạo.

Người lãnh đạo luôn chỉ đường dẫn lối cho tổ chức tồn tại và phát triển bằng tầm nhìn chiến lược sâu rộng của mình. Người lãnh đạo có năng lực là người có khả năng thuyết phục mọi người thực hiện nhiệm vụ được giao bằng một thái độ sẵn lòng và tự nguyện.

2.2.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo

Khả năng lập kế hoạch: Người có năng lực lãnh đạo tất nhiên phải có kỹ năng lập kế hoạch, kiểm soát hoạt động và tiến độ của công việc. Dựa vào đó, có thể hoàn thành tốt những nhiệm vụ đã đề ra.

Khả năng giải quyết vấn đề: Sự nhạy bén đối với thị trường, khả năng phân tích và phán đoán tình huống, cùng với sự quyết đoán của người lãnh đạo giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn nhanh chóng, kịp thời.

Sẵn sàng gánh vác trách nhiệm: Trong quá trình dẫn dắt tổ chức tồn tại và phát triển, tổ chức sẽ không tránh được những khó khăn, thất bại. Vì vậy một trong những yếu tố quan trọng của người lãnh đạo là khả năng sẵn sàng gánh vác trách nhiệm.

Có kiến thức chuyên môn: Năng lực lãnh đạo cũng được thể hiện qua việc người lãnh đạo có kỹ năng chuyên môn giỏi. Ngoài ra, để hỗ trợ cho lĩnh vực của mình thì cần mở rộng hiểu biết những kỹ năng chuyên môn khác.

Kỹ năng giao tiếp: Là khả năng giao tiếp tốt và truyền đạt được đầy đủ, chính xác thông tin cho mọi người, đây được xem là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo.

Khả năng ứng dụng phần mềm, công cụ hỗ trợ: Người lãnh đạo nên biết cách tận dụng những phần mềm hỗ trợ cho công việc. Bởi ngày nay, công nghệ đang ngày càng phát triển, thay vì làm việc theo cách truyền thống, thủ công như trước, thì các nhà lãnh đạo nên đổi mới, chuyển sang sử dụng những phần mềm công nghệ số.

2.3. Một số tồn tại, hạn chế về năng lực quản lý của các hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên

Qua đánh giá tình hình cho thấy, những tồn tại, hạn chế về trình độ, năng lực của người đứng đầu hợp tác xã khiến nhiều hợp tác xã gặp khó trong việc tiếp cận nguồn vốn tín dụng cũng như xây dựng chuỗi giá trị trong thực hiện liên kết sản xuất với doanh nghiệp.

Thời gian qua, Liên minh Hợp tác xã tỉnh Phú Yên đã chủ trì, phối hợp với các trung tâm, trường đào tạo tổ chức được nhiều lớp bồi dưỡng cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý và ban kiểm soát hợp tác xã về kiến thức, nghiệp vụ liên quan trực tiếp đến lĩnh vực hợp tác xã. Mặc dù, công tác đào tạo, bồi dưỡng đã đáp ứng được một phần yêu cầu về tổ chức, quản lý và hoạt động sản xuất kinh doanh của các hợp tác xã, trang bị kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, lập kế hoạch, xây dựng phương án sản xuất kinh doanh; xây dựng mô hình hợp tác xã kiểu mới gắn với chuỗi giá trị sản phẩm... từng bước được áp dụng và triển khai trong thực tiễn, nhưng vẫn còn nhiều khó khăn và hạn chế cần nhanh chóng giải quyết.

Hầu hết Hội đồng quản trị của các hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên đều chưa qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ về quản lý. Khảo sát 52/168 hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên cho thấy chỉ có 17,31% lãnh đạo hợp tác xã đã qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ về quản lý. Điều đó, đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng

hoạt động của các hợp tác xã trong vai trò quản lý, điều hành sản xuất.

Số liệu khảo sát 52/168 hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên cũng cho thấy, một số lãnh đạo hợp tác xã có độ tuổi trên 60 tuổi (chiếm tỷ lệ 23,08%). Điều này dẫn đến việc cán bộ quản lý và điều hành ở một số hợp tác xã gặp khó khăn và hạn chế trong việc tiếp cận tiến bộ khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, học tập để nâng cao năng lực lãnh đạo.

Bên cạnh đó, phần lớn các lãnh đạo hợp tác xã chưa thực sự quan tâm đúng mức đến việc nghiên cứu và thi hành những quy định của pháp luật về hợp tác xã nên gặp khó khăn trong công việc tiếp cận thị trường, nhu cầu của thành viên và của khách hàng bên ngoài hợp tác xã; dẫn đến thiếu năng động trong việc mở rộng dịch vụ, thu hút nguồn vốn từ thành viên và gắn kết với các doanh nghiệp còn bị hạn chế.

Mặc dù địa phương cũng đã vận động và đưa đi đào tạo được một số nhân sự để làm nguồn tham gia Hội đồng quản trị hợp tác xã, nhưng cũng gặp khó khăn vì không thể giữ chân được những người trẻ có trình độ, có bằng cấp tham gia vào Hội đồng quản trị hợp tác xã. Từ những vấn đề khó khăn về lực lượng quản lý hợp tác xã, cho nên rất ít hợp tác xã xác định được dịch vụ cốt lõi của mình để có thể vươn lên phát triển một cách bền vững.

Trong những năm vừa qua, kinh tế tập thể, hợp tác xã tuy phát triển nhưng chưa tương xứng với tiềm năng, cụ thể:

- Số lượng hợp tác xã tăng lên nhưng số lượng thành viên trung bình của một hợp tác xã giảm xuống;

- Hầu hết hợp tác xã có quy mô nhỏ, năng lực yếu, cơ sở vật chất nghèo nàn, trình độ công nghệ lạc hậu, năng lực quản lý yếu;...

- Nhiều hợp tác xã vẫn còn ở trong tình trạng khó khăn;

Ngoài ra, trong 20 năm qua, tốc độ tăng trưởng của khu vực kinh tế tập thể, hợp tác xã đạt thấp và có xu hướng giảm, chỉ bằng 1/2 tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế (tốc độ tăng trưởng của hợp tác xã năm 2003: 4,92%, năm 2005: 3,98%, năm 2010: 3,32%, năm 2020: 2,4%) (Tổng cục thống kê Việt Nam, 2023).

2.4. Nguyên nhân

Nền kinh tế ngày càng hội nhập sâu rộng, độ mở của nền kinh tế lớn trong điều kiện kinh tế toàn cầu có nhiều biến động khó lường, gây khó khăn cho khả năng phân tích, dự báo, khả năng cạnh tranh và tính tự chủ. Nhiều vấn đề quan trọng trong cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng là những vấn đề phức tạp, đòi hỏi thực hiện trong dài hạn. Dịch bệnh, nhất là đại dịch Covid-19, thiên tai, hạn hán, lũ lụt, sạt lở tác động mạnh và thường xuyên hơn.

Bên cạnh đó, những hạn chế, yếu kém của kinh tế tập thể, hợp tác xã cũng có nhiều nguyên nhân, có cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan, nguyên nhân từ phía quản lý nhà nước và nguyên nhân từ phía hợp tác xã. Trong đó, nguyên nhân từ những hạn chế của thể chế, luật pháp, cơ chế, chính sách là hết sức lớn, quan trọng. Sau Luật Hợp tác xã năm 1996, trong 20 năm qua đã có 02 Luật Hợp tác xã mới được ban hành (Luật Hợp tác xã năm 2003 và Luật Hợp tác xã năm 2012), nhưng vẫn còn không ít hạn chế, bất cập. Việc ban hành các văn bản hướng dẫn, triển khai thực hiện pháp luật còn chậm trễ, thậm chí có văn bản hướng dẫn, triển khai thực hiện không đúng tinh thần của Luật.

Có sự chồng chéo, thiếu thống nhất giữa quy định của Luật Hợp tác xã với quy định của các văn bản quy phạm pháp luật khác; có nhiều quy định của pháp luật chưa phù hợp, chưa tạo thuận lợi cho phát triển

kinh tế tập thể, hợp tác xã, như: Quy định thành viên hợp tác xã phải sử dụng sản phẩm, dịch vụ của hợp tác xã hay quy định thành viên không sử dụng sản phẩm, dịch vụ của hợp tác xã quá 3 năm thì phải chấm dứt tư cách thành viên hợp tác xã;...

Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ quản lý luôn ở trong tình trạng thiếu người có năng lực và thừa người có thâm niên. Ngoài ra, sự phối hợp vào cuộc của các cơ quan chuyên môn trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho hợp tác xã trong những năm qua chưa được tập trung, chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu thực tế. Công tác quy hoạch, tạo nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tư nhân chưa được quan tâm thực hiện; các hợp tác xã luôn thiếu nguồn nhân lực quản lý có trình độ, năng lực và lực lượng lao động trình độ tay nghề cao vì mức lương, chế độ chính sách cho cán bộ hợp tác xã hiện nay quá thấp, dẫn đến việc các hợp tác xã khó có thể thu hút được những người trẻ có trình độ, chuyên môn.

Cùng với đó, việc đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức, chất lượng đào tạo cũng còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn.

3. Một số giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo hợp tác xã

Với những phân tích trên, để nâng cao năng lực lãnh đạo của bộ máy quản lý hợp tác xã, cần thực hiện tốt một số giải pháp chủ yếu sau:

Một là, cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên đáp ứng được các yêu cầu về khả năng lập kế hoạch, khả năng giải quyết vấn đề, sẵn sàng gánh vác trách nhiệm, có kiến thức chuyên môn, kỹ năng giao tiếp và khả năng ứng dụng phần mềm, công cụ hỗ trợ trong công tác lãnh đạo hợp tác xã.

Hai là, cần tạo nguồn nhân lực bổ

sung cho khu vực kinh tế tập thể; nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ và dạy nghề theo đơn đặt hàng từ các hợp tác xã. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá kết quả sau đào tạo và khả năng áp dụng các kiến thức được học vào thực tiễn. Tổ chức các khóa tư vấn sau đào tạo, hướng dẫn trực tiếp học viên đã tham gia các khóa bồi dưỡng, đào tạo trong trường hợp học viên gặp khó khăn trong việc thực hành.

Ba là, triển khai thí điểm, đưa cán bộ trẻ về làm việc tại các hợp tác xã, theo đó các cán bộ trẻ sẽ có cơ hội thể hiện, phát huy năng lực, từ đó có tâm huyết với hợp tác xã; đồng thời các hợp tác xã phải phải có nhu cầu thực sự về con người và có phương án trả lương bổ sung cho cán bộ.

Bốn là, để nâng cao hiệu quả hoạt động của các hợp tác xã nông nghiệp trong thời gian tới, cần chuẩn hoá các chức danh trong hợp tác xã đi kèm với Chứng chỉ nghề phù hợp với từng chức danh quản lý trong hợp tác xã như: Giám đốc, Kế toán, Kiểm soát viên... theo Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 16/6/2022 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể trong giai đoạn mới.

Năm là, củng cố, nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ cán bộ, giảng viên làm công tác giảng dạy về kinh tế tập thể, hợp tác xã. Tập trung nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng hiện có. Đầu tư nâng cao chất lượng kết cấu hạ tầng, chuẩn hóa hệ thống giáo trình, tài liệu đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập cho các hợp tác xã.

Cuối cùng, đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên làm công tác giảng dạy về kinh tế tập thể, hợp tác xã cần được đào tạo bài bản và được chuẩn hóa theo quy định. Thường xuyên, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về tình hình

kinh tế – xã hội, kiến thức chuyên sâu về kinh tế tập thể, hợp tác xã; tổ chức nghiên cứu thực tế, học tập kinh nghiệm các mô hình hợp tác xã điển hình trong và ngoài nước, góp phần nâng cao trình độ, kiến thức, đáp ứng yêu cầu công tác giảng dạy.

4. Kết luận

Kinh tế tập thể, hợp tác xã đã hình thành và phát triển gần 70 năm, đóng góp quan trọng cho sự phát triển của đất nước. Thời kỳ 1955-1986, hợp tác xã phát triển nhanh về số lượng ở cả địa bàn nông thôn và thành thị; thời kỳ 1986-2002, khu vực nông nghiệp, nông thôn thực hiện khoán sản phẩm đến nhóm và người lao động và cơ chế quản lý hợp tác xã chưa được đổi mới, số lượng và hiệu quả kinh tế hợp tác xã giảm thấp do phải củng cố và tổ chức lại phù hợp; thời kỳ 2002-2021, kinh tế tập thể, hợp tác xã có bước phát triển về số lượng, chất lượng và hiệu quả hoạt động. Trải qua các thời kỳ phát triển, bản chất, giá trị và các nguyên tắc hoạt động, vai trò của kinh tế tập thể, hợp tác xã phù hợp với chủ trương của Đảng về phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta và quy định của Hiến pháp.

Mặc dù còn nhiều hạn chế như: tỷ lệ lớn hộ cá thể ở địa bàn nông thôn chưa tham gia hợp tác xã; một bộ phận lớn hợp tác xã có quy mô nhỏ, vốn ít; năng lực quản lý, lãnh đạo hoạt động của hợp tác xã còn nhiều hạn chế; liên kết thành viên hợp tác

xã còn thấp, chưa có uy tín và thương hiệu trên thị trường; đóng góp của hợp tác xã cho phát triển nền kinh tế-xã hội tại địa phương còn hạn chế; nhận thức và hiểu biết của cán bộ hợp tác xã cũng như của người dân chưa đúng về cơ chế hoạt động và vai trò của hợp tác xã; pháp luật và chính sách hỗ trợ cho kinh tế tập thể, năng lực lãnh đạo của hợp tác xã còn yếu.

Trước yêu cầu phải nâng cao vai trò của hợp tác xã trong nền kinh tế, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo cho đội ngũ điều hành hợp tác xã trên địa bàn tỉnh Phú Yên trong thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực, đáp ứng được một phần yêu cầu tổ chức, quản lý và hoạt động sản xuất kinh doanh của hợp tác xã, trang bị được kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, lập kế hoạch, xây dựng phương án sản xuất kinh doanh của hợp tác xã ... từng bước áp dụng được yêu cầu thực tiễn vận dụng các kiến thức, kỹ năng trong quá trình tổ chức quản lý điều hành hoạt động của hợp tác xã.

Do vậy, tỉnh Phú Yên nói chung, các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh nói riêng và các bên liên quan khác cần tiếp tục quan tâm hơn nữa đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo hợp tác xã trên địa bàn tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Luật Hợp tác xã số 23/2012/QH ngày 20 tháng 11 năm 2012 của Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam.
- Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 16 tháng 6 năm 2022, Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể trong giai đoạn mới.
- Tổng cục thống kê (2021), *Niên giám thống kê 2021*, Nhà xuất bản Thống kê.