

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Kế hoạch triển khai văn hóa doanh nghiệp trong
Công ty Cổ phần Thủy điện A Vương giai đoạn 2026 - 2030

TỔNG GIÁM ĐỐC
CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN A VƯƠNG

Căn cứ Điều lệ Công ty Cổ phần Thủy điện A Vương;

Căn cứ Quyết định số 255/QĐ-EVNGENCO2 ngày 30/7/2026 của Tổng công ty Phát điện 2 về việc ban hành Kế hoạch triển khai văn hóa doanh nghiệp Tổng công ty Phát điện 2 giai đoạn 2026-2030;

Căn cứ Nghị Quyết số 46/NQ-HĐQT ngày 19/9/2026 của Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Thủy điện A Vương về việc thông qua Kế hoạch triển khai Văn hóa doanh nghiệp giai đoạn 2026-2030 tại Công ty Cổ phần Thủy điện A Vương.

Theo đề nghị của Trưởng phòng Hành chính và Lao động,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch triển khai văn hóa doanh nghiệp trong Công ty Cổ phần Thủy điện A Vương (AVC) giai đoạn 2026-2030.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Điều 3. Ban Tổng giám đốc, Trưởng các đơn vị trực thuộc Công ty và các cá nhân có liên quan trong Công ty chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- EVNGENCO2 (b/c);
- HĐQT (b/c);
- Ban TGD;
- CĐ;
- Các ĐV;
- Lưu: VT, HCLĐ.

TỔNG GIÁM ĐỐC

Cao Huy Bảo

TỔNG CÔNG TY PHÁT ĐIỆN 2
CÔNG TY CỔ PHẦN
THỦY ĐIỆN A VƯƠNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

KẾ HOẠCH TRIỂN KHAI VĂN HOÁ DOANH NGHIỆP TRONG CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY ĐIỆN A VƯƠNG GIAI ĐOẠN 2026 - 2030

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU VÀ ĐỊNH HƯỚNG

1. Quan điểm

- Bám sát quan điểm chỉ đạo về Văn hóa doanh nghiệp (VHDN) giai đoạn 2026-2030 mà EVNGENCO2 đã đề ra để thực hiện xây dựng VHDN của Công ty Cổ phần Thủy điện A Vương (AVC). Đẩy mạnh thực thi VHDN, giữ gìn và phát triển thương hiệu của Công ty; phát huy mạnh mẽ hơn nữa vai trò nền tảng của các cấp chỉ đạo VHDN tại Công ty.

- VHDN phải trở thành “hệ điều hành” xuyên suốt, được tích hợp vào quản trị doanh nghiệp và hoạt động sản xuất kinh doanh, trực tiếp góp phần bảo đảm cung ứng điện an toàn, ổn định; nâng cao độ tin cậy hệ thống; tăng năng suất lao động; thúc đẩy đổi mới sáng tạo; phát triển khoa học công nghệ.

- Thực thi VHDN là quá trình liên tục, cần cơ chế quản trị chuyên nghiệp, xuyên suốt, trong đó người đứng đầu giữ vai trò quyết định, Lãnh đạo phải gương mẫu thực hiện các giá trị VHDN.

- Cụ thể hóa chuẩn mực hành vi, quy trình, cơ chế quản trị và hệ thống số, đảm bảo đo lường, giám sát, cải tiến; chuyển từ phong trào sang dữ liệu, gắn kết quả thực chất.

- Thường xuyên chăm lo, phát huy các giá trị truyền thống quý báu, coi trọng việc khơi dậy niềm tự hào của CBCNV về truyền thống của EVN/EVNGENCO2 và ngành Điện Cách mạng Việt Nam.

- Trong điều kiện biến đổi khí hậu và yêu cầu chuyển đổi xanh ngày càng gia tăng, AVC cần xây dựng VHDN linh hoạt, nâng cao năng lực thích ứng, phù hợp chủ trương của Đảng và pháp luật về sử dụng năng lượng tiết kiệm, hiệu quả.

2. Mục tiêu xây dựng văn hoá AVC

2.1. Mục tiêu tổng quát

Tiếp tục xây dựng VHDN AVC trở thành nền tảng tinh thần và sức mạnh nội sinh, đồng thời là công cụ quản trị hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng mô hình quản trị, chất lượng vận hành nhà máy điện, an toàn lao động, năng suất lao động và hiệu quả phối hợp trong toàn Công ty. Văn hóa giúp AVC vận hành kỷ cương hơn, phục vụ tốt hơn, qua đó phát triển bền vững, hiện đại, minh bạch và củng cố niềm tin với xã hội, góp phần cùng EVNGENCO2 trong việc bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, kỷ cương, minh bạch và nhân văn, đề cao kỷ luật thực thi, tinh thần trách nhiệm; nâng cao mức độ gắn kết niềm

tin và niềm tự hào của CBCNV; phát triển đội ngũ người lao động giỏi chuyên môn, chuẩn mực trong ứng xử, vững vàng trong thực thi và thích ứng với môi trường làm việc số.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động và chất lượng quản trị thông qua văn hóa, trọng tâm là hình thành và vận hành hiệu quả: văn hóa lãnh đạo nêu gương; văn hóa trách nhiệm - tuân thủ - chất lượng - an toàn; văn hóa phân cấp gắn với giải trình; văn hóa phối hợp trong nội bộ và các đơn vị trong AVC; văn hóa số và văn hóa đổi mới sáng tạo.

- Xây dựng AVC trở thành tổ chức học tập và đổi mới sáng tạo, trong đó mọi CBCNV chủ động học tập, chia sẻ tri thức, làm chủ công nghệ mới, ứng dụng dữ liệu và AI, đề xuất sáng kiến, cải tiến công việc và thích ứng với phương thức làm việc số; hình thành văn hóa học tập liên tục, học từ thực tiễn, học từ dữ liệu và học lẫn nhau trong toàn hệ thống.

- Chuyển đổi số không chỉ là thay đổi công nghệ mà là chuyển đổi toàn diện về tổ chức và con người, hình thành văn hóa doanh nghiệp mới. VHDN chính là cách tổ chức vận hành, làm việc và những giá trị tập thể được chia sẻ. Trong bối cảnh số, văn hóa số giúp doanh nghiệp khai thác hiệu quả công nghệ và dữ liệu, thúc đẩy cộng tác đổi mới sáng tạo và ra quyết định thông minh, từ đó tạo giá trị bền vững cho người lao động và xã hội.

- Tổ chức truyền thông và lan tỏa bản sắc văn hóa EVNGENCO2, xây dựng “ngôi nhà chung EVNGENCO2” đoàn kết, nghĩa tình, gắn kết đa thế hệ, đồng thời không ngừng nâng cao uy tín thương hiệu EVNGENCO2 với hình ảnh một đối tác tin cậy, chuyên nghiệp, thân thiện và có trách nhiệm với cộng đồng, xã hội.

- Gắn văn hóa với kết quả trong công việc và được phản ánh trực tiếp thông qua mức độ an toàn lao động, độ tin cậy cung cấp điện, chất lượng xử lý sự cố, hiệu quả phối hợp nội bộ, tiến độ công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng đơn vị và cá nhân.

3. Định hướng xây dựng văn hoá AVC

- Phát huy vai trò lãnh đạo toàn diện của cấp ủy đảng; trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu; sự tham gia tích cực của các tổ chức chính trị - xã hội và toàn thể cán bộ, đảng viên, người lao động.

- Xây dựng văn hóa lãnh đạo làm gương. Đề cao nêu gương, trách nhiệm và tính nhất quán “nói đi đôi với làm”. Hoàn thiện văn hóa quản trị hiệu quả thông qua tinh gọn bộ máy, tối ưu quy trình nâng cao trách nhiệm giải trình và chất lượng phối hợp.

- Nâng cao chất lượng văn hóa an toàn. Chuyển đổi nhận thức từ “tuân thủ an toàn” sang “văn hóa an toàn tự giác” hướng tới mục tiêu không tai nạn. Đề cao tinh thần trách nhiệm, hình thành nhận thức và thói quen coi an toàn lao động là ưu tiên hàng đầu trong mọi hoạt động.

- Nâng cao giá trị văn hóa gắn kết - nghĩa tình, chăm lo đời sống tinh thần. Tổ chức các hoạt động kết nối nội bộ, phát huy tinh thần “ngôi nhà chung”; chú trọng truyền thông nội bộ hiệu quả và truyền thông đối ngoại, xây dựng hình ảnh AVC mạnh về kỹ thuật, giàu bản sắc văn hóa nhân văn.

- Phát huy truyền thống và bản sắc văn hóa EVN/EVNGENCO2. Phát huy truyền thống quý báu, khơi dậy niềm tự hào ngành điện cách mạng Việt Nam.

II. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP VỀ VIỆC ĐỔI MỚI THỰC THI VHDN GIAI ĐOẠN 2026-2030

Trên cơ sở các mục tiêu và định hướng xây dựng và thực thi VHDN trong EVNGENCO2 giai đoạn 2026-2030, AVC đề xuất thực hiện các nhóm giải pháp và các nhiệm vụ trọng tâm như sau:

1. Nhóm giải pháp thứ nhất: Xây dựng văn hoá lãnh đạo AVC làm mũi nhọn để đổi mới toàn diện, tạo đột phá về công tác VHDN.

- Tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu trong xây dựng, thực thi văn hóa AVC; bảo đảm triển khai đồng bộ, hiệu quả, gắn với trách nhiệm và nêu gương của cán bộ, đảng viên. Tạo đột phá trong xây dựng VHDN thông qua vai trò gương mẫu, tiên phong, chuyên nghiệp của đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp; chủ động dẫn dắt đổi mới và không ngừng rèn luyện, tu dưỡng để trở thành hình mẫu cho CBCNV trong công việc và lối sống.

- Đề cao tinh thần nêu gương, trách nhiệm, liêm chính, năng lực đổi mới sáng tạo, làm chủ công nghệ số và hiệu quả dẫn dắt; Phát triển toàn diện đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp về phẩm chất, năng lực và phong cách lãnh đạo đổi, nhằm nâng cao uy tín, hiệu quả VHDN. Đồng thời, đổi mới đào tạo theo hướng hiện đại, tập trung các chuyên đề: lãnh đạo bằng văn hóa, quản trị hiệu suất, lãnh đạo số, đổi mới sáng tạo, quản trị thay đổi, trí tuệ cảm xúc và truyền cảm hứng.

- Xây dựng văn hóa lãnh đạo tuyến trước; xác lập phong cách quản lý cho đội ngũ cấp tổ/ đội/ ca/ kíp/ phòng/ ban/ phân xưởng theo phương châm “sát hiện trường - giỏi chuyên môn - chuẩn mực hành xử - quyết liệt trong thực thi”.

- Phát triển lãnh đạo trẻ và cán bộ tiềm năng thông qua lộ trình đào tạo đặc thù, giao nhiệm vụ thử thách, luân chuyển thực tiễn và tham gia các dự án đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số.

2. Nhóm giải pháp thứ hai: Chuyển đổi nhận thức từ “tuân thủ an toàn” sang “văn hóa an toàn tự giác”

- Xây dựng văn hóa an toàn bền vững, không chỉ là quy định bắt buộc mà trở thành phản xạ nghề nghiệp, chuẩn mực hành vi và trách nhiệm tự thân của mỗi cá nhân, là cầu phân trung tâm của VHDN, gắn chặt với quản lý kỹ thuật, chất lượng vận hành, quản trị rủi ro và hiệu quả thực thi; hướng tới mục tiêu giảm thiểu tai nạn lao động, ngăn ngừa sự cố do chủ quan, nâng cao độ tin cậy vận hành và chất lượng tại hiện trường.

- Nâng cao vai trò, trách nhiệm của lãnh đạo đơn vị trong triển khai, thực thi văn hóa an toàn (VHAT). Gắn an toàn với trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu, với văn hóa không thỏa hiệp về chất lượng và với yêu cầu xử lý nghiêm, công bằng, minh bạch các vi phạm; lãnh đạo các cấp trực tiếp cam kết, truyền thông và đánh giá định kỳ kết quả thực thi VHAT tại đơn vị mình.

- Rà soát, hoàn thiện hệ thống quy trình, quy định, hướng dẫn về an toàn, tạo hành lang pháp lý và chế tài đầy đủ, đồng bộ để quản lý công tác an toàn; bảo đảm các quy định khả thi, dễ áp dụng tại hiện trường và được cập nhật kịp thời theo yêu cầu thực tiễn.

- Hướng dẫn, huấn luyện để mỗi người lao động đều thành thực nhận biết mỗi nguy, đánh giá rủi ro và áp dụng biện pháp kiểm soát trước khi thực hiện công việc. Thiết lập đường dây nóng để người lao động phản ánh kịp thời các nguy cơ mất an toàn đến các cấp quản lý; bảo đảm quyền từ chối, dừng công việc khi không đủ điều kiện an toàn mà không chịu bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào.

- Nâng cao năng lực dự báo và kiểm soát rủi ro của trưởng ca, đội trưởng, tổ trưởng và đội ngũ quản lý trực tiếp tại hiện trường, đây là lực lượng tuyến đầu quyết định chất lượng thực thi VHAT; trang bị kỹ năng phân tích tình huống, ra quyết định nhanh và xử lý các phát sinh bất thường

- Đổi mới hình thức, nâng cao chất lượng huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng, tuyên truyền và phổ biến về an toàn theo hướng trực quan, tương tác, sát với thực tế công việc.

- Triển khai theo định hướng của EVNGENCO2 và điều kiện thực tế của AVC liên quan đến công tác chuyển đổi số và khoa học công nghệ trong công tác quản lý an toàn.

3. Nhóm giải pháp thứ ba: Tăng cường kỷ luật, kỷ cương và xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, cởi mở và thân thiện.

- Triển khai thực thi đưa các giá trị cốt lõi, các giá trị chuẩn mực đạo đức và hành vi ứng xử đi sâu vào từng lĩnh vực, từng hoạt động SXKD và đến từng người lao động; xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, cởi mở và thân thiện, hiệu quả và nhân văn trên nền tảng kỷ luật nghiêm minh, trách nhiệm rõ ràng, phối hợp với tinh thần tôn trọng lẫn nhau. Tạo điều kiện để mỗi cá nhân được phát triển, được lắng nghe, được ghi nhận và cùng đóng góp vào ngôi nhà chung của Công ty.

- Thường xuyên rà soát, hoàn thiện các quy định về hội họp, phối hợp liên phòng/ban/đơn vị, văn hóa phản hồi, thời gian xử lý công việc và quy tắc ứng xử trên môi trường số.

- Tích hợp VHDN vào toàn bộ vòng đời nhân sự: tuyển dụng, hội nhập, đào tạo, đánh giá hiệu quả công việc, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng và kỷ luật.

- Phát triển môi trường làm việc đa thế hệ, tôn trọng khác biệt, phát huy sự kết hợp giữa kinh nghiệm thực tiễn của thế hệ đi trước và tư duy số, tinh thần đổi mới của thế hệ trẻ.

- Thúc đẩy văn hóa phối hợp “OneEVN”, khắc phục tư duy cục bộ, chia cắt, đùn đẩy trách nhiệm; lấy mục tiêu chung và kết quả chung làm chuẩn mực hành xử.

- Chăm lo đời sống tinh thần, sức khỏe, điều kiện làm việc, môi trường làm việc xanh - an toàn - thân thiện, gắn văn hóa với chất lượng sống nghề nghiệp của người lao động.

4. Nhóm giải pháp thứ tư: Phát triển văn hóa số và đổi mới sáng tạo.

- Nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ, sử dụng dữ liệu và các nền tảng số, năng lực đổi mới sáng tạo của cán bộ, người lao động, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong Công ty.

- Tạo nên môi trường làm việc số hoá có tính cộng tác, cởi mở, sáng tạo, gắn kết con người trong AVC thành một tập thể mạnh.

- Tạo ra các sản phẩm số phục vụ hiệu quả các hoạt động sản xuất của Công ty.

5. Nhóm giải pháp thứ năm: Tăng cường chất lượng và hiệu quả truyền thông về văn hoá EVN/EVNGENCO2; lan tỏa các giá trị văn hoá truyền thống quý báu của EVN/EVNGENCO2, làm nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững.

- Thực hiện chương trình truyền thông mang tính tổng thể về VHDN (gồm truyền thông nội bộ với truyền thông ra bên ngoài) gắn liền với công tác xây dựng hình ảnh và thương hiệu EVN/EVNGENCO2.

- Khơi dậy niềm tự hào của mỗi người trong AVC về các giá trị truyền thống và bản sắc văn hoá của EVN/EVNGENCO2, lan tỏa mạnh mẽ các giá trị văn hoá truyền thống quý báu đến từng người lao động, đối tác và cộng đồng xã hội.

- Tích cực tham gia các hoạt động đền ơn đáp nghĩa, an sinh xã hội, hoạt động cộng đồng, môi trường và chuyển đổi xanh, qua đó gắn truyền thống với trách nhiệm xã hội trong bối cảnh mới.

- Đổi mới phương thức truyền thông từ “đưa tin hoạt động” sang “kể chuyện con người - chuẩn mực - thay đổi hành vi - giá trị thực thi”; xây dựng nội dung có định hướng rõ ràng, tạo cảm hứng, có tương tác và có đo lường mức độ lan tỏa, qua đó góp phần định hình nhận thức, cổ vũ hành vi đúng và củng cố hình ảnh EVN/EVNGENCO2.

6. Nhóm giải pháp thứ sáu: Đổi mới công tác đào tạo về văn hoá doanh nghiệp.

- Tích cực tham gia các khóa đào tạo VHDN hằng năm theo Chương trình chung của EVNGENCO2.

III. THỰC THI VĂN HÓA DOANH NGHIỆP TRONG CÁC LĨNH VỰC CÔNG TÁC CHÍNH CỦA AVC GIAI ĐOẠN 2026-2030

1. Lĩnh vực sản xuất vận hành, sửa chữa, dịch vụ kỹ thuật (lĩnh vực sản xuất)

(i) Văn hóa kỷ cương kỷ luật, văn hóa an toàn tự giác

Trong lĩnh vực sản xuất, trực ca, thao tác thiết bị... thì kỷ luật là yếu tố sống còn. Văn hóa an toàn tự giác là giá trị cốt lõi của lĩnh vực sản xuất. Vì vậy, yêu cầu tuân thủ tuyệt đối: quy trình vận hành, phiếu thao tác, lệnh điều độ, quy trình an toàn điện.... Không làm theo kinh nghiệm cảm tính, không chủ quan dù thao tác nhỏ. Mỗi người lao động phải là một hàng rào an toàn, tự kiểm tra, nhắc đồng đội, dám dừng công việc khi có nguy cơ mất an toàn.

(ii) Văn hóa trách nhiệm và tinh thần sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ

Cán bộ, người lao động công tác trong lĩnh vực sản xuất của ngành điện lực có trách nhiệm phải trực đêm, trực lễ tết, xử lý sự cố khẩn cấp, làm việc trong thiên tai bão lũ.... Và điều này tạo nên nét văn hóa đặc thù của ngành điện. Vì vậy, các cán bộ và nhân viên trong lĩnh vực sản xuất cần ý thức rõ tinh thần phục vụ, tính hy sinh, và trách nhiệm cộng đồng với yêu cầu sẵn sàng nhận nhiệm vụ mọi thời điểm, phản ứng nhanh với sự cố, không né tránh trách nhiệm và kiên trì và chịu áp lực cao; đặc biệt trong mùa nắng nóng, bão lũ, và trong các tình huống khẩn cấp.

(iii) Văn hóa phối hợp trong công tác

Công tác vận hành, sửa chữa, dịch vụ kỹ thuật của ngành Điện lực không thể làm việc đơn lẻ, một thao tác có thể liên quan nhiều bộ phận. Do vậy yêu cầu công việc cần phối hợp chính xác, kịp thời, thông tin rõ ràng, trung thực, không mơ hồ và chấp hành nghiêm mệnh lệnh điều độ. Văn hóa phối hợp cũng nhằm đạt được các mục tiêu đồng bộ.

(iv) Văn hóa học tập và nâng cao tay nghề liên tục

Hệ thống điện ngày càng hiện đại, mỗi cán bộ người lao động luôn ý thức không ngừng học tập và nâng cao tay nghề, nghiệp vụ để thành thạo sử dụng công nghệ mới, cập nhật quy trình thường xuyên, rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống.

(v) Văn hóa ý thức tiết kiệm và tối ưu hiệu quả vận hành

Sản xuất, vận hành gắn trực tiếp với các yếu tố: chi phí nhiên liệu, tổn thất điện năng, hiệu suất thiết bị,... Do vậy, yêu cầu luôn được đặt ra là: giảm suất hao nhiên liệu, giảm tổn thất điện năng, vận hành tối ưu hệ thống, tiết kiệm vật tư – nhiên liệu, kéo dài tuổi thọ thiết bị. Các cán bộ lãnh đạo quản lý trong lĩnh vực sản xuất luôn tư duy quản trị hiệu quả, trách nhiệm, chống lãng phí.

(vi) Văn hóa đổi mới và chuyển đổi số trong lĩnh vực sản xuất

Bối cảnh ứng dụng KHCN, CDS mạnh mẽ như hiện nay đã dẫn tới những thay đổi tư duy quản trị truyền thống, ra quyết định dựa trên dữ liệu cũng như minh bạch hóa số liệu và chi phí bằng công nghệ, điển hình là: trung tâm điều khiển từ xa, trạm không người trực, AI cảnh báo sự cố, số hóa dữ liệu vận hành... Do vậy, cán bộ công tác trong lĩnh vực sản xuất cần có những đổi mới về tư duy, tự thích ứng, học hỏi để đáp ứng yêu cầu làm việc trên nền tảng số, quản trị dữ liệu vận hành và tư duy theo hướng hiện đại.

2. Lĩnh vực Đầu tư xây dựng

Việc thực thi văn hóa doanh nghiệp trong lĩnh vực đầu tư xây dựng cần quán triệt và thực hiện nghiêm các vấn đề:

(i) Văn hóa kỷ cương, chấp hành pháp luật và quy định về đầu tư xây dựng

Tuân thủ chấp hành các văn bản quy định pháp luật cũng như các quy định nội bộ về công tác đầu tư xây dựng; không làm tắt quy trình dù áp lực tiến độ cao. Hồ sơ pháp lý đầy đủ, minh bạch, sắp xếp khoa học, truy xuất được. Kỷ luật bám sát yêu cầu tiến độ nhưng không đánh đổi chất lượng.

(ii) Văn hóa trách nhiệm và tinh thần phụng sự cộng đồng

Công tác đầu tư xây dựng không chỉ “xây công trình” mà còn đang thực hiện các nhiệm vụ với cộng đồng xã hội: phục vụ phát triển kinh tế xã hội, góp phần bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia. Do đó, mỗi cán bộ, người lao động cần ý thức tinh thần trách nhiệm, ý thức phụng sự, tư duy vì lợi ích lâu dài của cộng đồng.

(iii) Văn hóa minh bạch và liêm chính trong quản lý đầu tư

Đầu tư xây dựng luôn tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tiêu cực, lợi ích nhóm, thất thoát, xung đột lợi ích. Do đó, các yêu cầu Chính trực, Công tâm, Minh bạch, Trách nhiệm giải trình luôn cần được ý thức với từng cán bộ khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

(iv) Văn hóa an toàn lao động trong thi công các công trình điện

Mỗi cá nhân phải có ý thức trách nhiệm tự giác trong việc tự bảo vệ mình, bảo vệ đồng nghiệp và bảo vệ cộng đồng.

(v) Văn hóa phối hợp trong công tác

Một dự án thường liên quan đến nhiều khía cạnh: kỹ thuật, đất đai, môi trường, quan hệ địa phương, giải phóng mặt bằng, tài chính, pháp lý... nên nếu thiếu văn hóa phối hợp sẽ rất dễ ách tắc, không đạt hiệu quả. Vì vậy, văn hóa phối hợp ở đây cần được cụ thể hóa bằng các hành động cụ thể như: tôn trọng lẫn nhau giữa các bộ phận, chia sẻ thông tin kịp thời, không đùn đẩy trách nhiệm, giải quyết công việc trên tinh thần đồng hành cùng thắng.

(vi) Văn hóa đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong đầu tư xây dựng

Bối cảnh ứng dụng KHCN, CDS mạnh mẽ như hiện nay đã dẫn tới những thay đổi tư duy quản trị truyền thống, ra quyết định dựa trên dữ liệu cũng như minh bạch hóa tiến độ và chi phí bằng công nghệ. Các cán bộ thực hiện nhiệm vụ ĐTXD cũng không thể đứng ngoài xu thế đó và trên khía cạnh VHDN cần xây dựng văn hóa học hỏi liên tục, chấp nhận đổi mới, dám cải tiến và mạnh dạn quản trị hiện đại.

3. Lĩnh vực quản trị doanh nghiệp

(i) Văn hóa kỷ cương và tuân thủ trong quản trị doanh nghiệp

Xây dựng văn hóa kỷ cương và tuân thủ trong quản trị doanh nghiệp, chấp hành tuân thủ quy định pháp luật của Nhà nước, các quy định của EVNGENCO2 và các quy định nội bộ của AVC.

(ii) Văn hóa minh bạch và liêm chính trong quản trị

Xây dựng văn hóa minh bạch và liêm chính trong quản trị luôn cần được quán triệt và nghiêm túc thực hiện, nhất là các vấn đề: quản trị tài chính, công tác tổ chức-nhân sự,...

(iii) Văn hóa trách nhiệm và nêu gương của đội ngũ lãnh đạo

Trong mọi doanh nghiệp thì vai trò của người đứng đầu luôn rất quan trọng và có sức ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động của doanh nghiệp, và hạt nhân trong đó chính là văn hóa doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp phụ thuộc mạnh vào: tư duy lãnh đạo, phong cách điều hành, tinh thần nêu gương nên khi nói về VHDN người ta hay nói đến câu “văn hóa doanh nghiệp là văn hóa của người đứng đầu doanh nghiệp”.

Vì vậy, phong cách lãnh đạo dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, gương mẫu trong hành vi và đạo đức nghề nghiệp, điều hành công việc khoa học, công tâm ... sẽ luôn là động lực tích cực cho các đồng nghiệp và CBNV, người lao động trong doanh nghiệp đó. Công tác lãnh đạo không đơn thuần là mệnh lệnh đơn thuần mà còn là động lực, truyền cảm hứng cho toàn thể CBNV và người lao động.

(iv) Văn hóa quản trị hiệu quả

Xu thế quản trị doanh nghiệp hiện tại đang chuyển đổi mạnh từ “quản lý hành chính” sang “quản trị hiệu quả” với yêu cầu Quản trị bằng KPI và dữ liệu, năng suất lao động, tối ưu nguồn lực và kiểm soát chi phí hiệu quả. Như vậy, dưới góc độ VHDN cần hình thành tư duy theo các hành vi cụ thể: làm việc có mục tiêu, đo lường hiệu quả, chống hình thức, chống tiêu cực lãng phí.

(v) Văn hóa đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững

Bối cảnh ứng dụng KHCN, CDS mạnh mẽ như hiện nay đã dẫn tới những thay đổi tư duy quản trị truyền thống, ra quyết định dựa trên dữ liệu cũng như minh

bach hóa số liệu và chi phí bằng công nghệ, điển hình là: Điều hành trên nền tảng số, quản trị dữ liệu tập trung, số hóa quy trình... Do vậy, công tác quản trị doanh nghiệp cũng cần có những đổi mới về tư duy, tự thích ứng, học hỏi để đáp ứng yêu cầu làm việc trên nền tảng số, quản trị dữ liệu vận hành và tư duy theo hướng hiện đại.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trên cơ sở nhiệm vụ chi tiết thực hiện VHDN của EVNGENCO2 ban hành hàng năm, AVC sẽ ban hành kế hoạch thực thi VHDN AVC với các nhiệm vụ và tiến độ cụ thể, điều chỉnh phù hợp thực tế thực hiện trong năm đáp ứng yêu cầu tiến độ chung trong toàn Tổng công ty và thực tế công tác tại Công ty.

2. Các đơn vị trực thuộc AVC căn cứ các nhiệm vụ chung được giao theo Kế hoạch giai đoạn 2026-2030 và các nhiệm vụ về thực thi VHDN cụ thể theo từng năm triển khai thực hiện các nội dung VHDN AVC đảm bảo tuân thủ, hiệu quả và thiết thực.

3. Ban chỉ đạo VHDN, Phòng Hành chính và Lao động theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc thực hiện các công việc, nhiệm vụ trong Kế hoạch; Báo cáo Tổng công ty Phát điện 2 các nội dung thực hiện theo quy định, chấm điểm theo yêu cầu.