

**QUYẾT ĐỊNH**

**Ban hành Kế hoạch triển khai công tác văn hóa doanh nghiệp trong  
Tổng công ty Phát điện 2 giai đoạn 2026 - 2030**

**TỔNG GIÁM ĐỐC TỔNG CÔNG TY PHÁT ĐIỆN 2 - CTCP**

*Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tổng công ty Phát điện 2 – Công ty cổ phần;*

*Căn cứ Nghị quyết số 222/NQ-HĐQT ngày 29/7/2026 của Hội đồng quản trị Tổng công ty Phát điện 2 về việc thông qua kế hoạch triển khai công tác văn hoá doanh nghiệp EVNGENCO2 giai đoạn 2026-2030;*

*Theo đề nghị của Chánh Văn phòng Tổng công ty Phát điện 2.*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch triển khai văn hóa doanh nghiệp trong Tổng công ty Phát điện 2 giai đoạn 2026-2030.

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

**Điều 3.** Chánh Văn phòng, các Trưởng Ban Tổng công ty Phát điện 2, Giám đốc các đơn vị trực thuộc Tổng công ty, Chủ tịch công ty TNHH MTV do Tổng công ty nắm giữ 100% vốn điều lệ và Người đại diện phần vốn của Tổng công ty tại các Công ty cổ phần chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- HĐQT (để b/c);
- Ban Kiểm soát;
- TGD (để b/c);
- Các P.TGD;
- Công đoàn Tổng công ty;
- Đoàn thanh niên Tổng công ty;
- Lưu: VT, VP.

**KT. TỔNG GIÁM ĐỐC  
PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC**



**Nguyễn Xuân Điện**

**KẾ HOẠCH  
TRIỂN KHAI VĂN HOÁ DOANH NGHIỆP TRONG TỔNG CÔNG TY  
PHÁT ĐIỆN 2 GIAI ĐOẠN 2026-2030**

---

**I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU VÀ ĐỊNH HƯỚNG**

**1. Quan điểm.**

Thực hiện Nghị quyết 80-NQ/TW ngày 7/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam, con người là nền tảng của phát triển và phải thực sự trở thành nền tảng vững chắc của đất nước. Văn hóa phải thực sự trở thành nền tảng tinh thần, nguồn lực nội sinh và động lực quan trọng của phát triển bền vững; kinh tế nhà nước phải được củng cố để phát huy vai trò dẫn dắt ở các lĩnh vực then chốt; ngành năng lượng phải phát triển theo hướng hiện đại, thông minh, tin cậy, thích ứng với chuyển dịch năng lượng. Bám sát NQ 80-NQ/TW, ngày 14/4/2026, Đảng bộ EVN đã ban hành Nghị quyết số 11-CTr/DU về chương trình hành động, với các mục tiêu như sau: Đẩy mạnh xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc; thống nhất trong đa dạng; mang đặc trưng dân tộc, dân chủ, nhân văn, khoa học, hiện đại. Xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh từ gia đình, nơi làm việc và không gian số.

Trên cơ sở đó, EVNGENCO2 xây dựng VHDN EVNGENCO2 trở thành nền tảng vững chắc, nguồn lực nội sinh và động lực phát triển. Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, người lao động có bản lĩnh, trách nhiệm, chuyên nghiệp, đổi mới sáng tạo. Lấy người lao động làm trung tâm, bảo đảm các giá trị văn hóa thấm sâu trong mọi hoạt động; xây dựng môi trường làm việc văn minh, kỷ cương, an toàn, nhân văn, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và uy tín thương hiệu Tổng công ty Phát điện 2 nói riêng và Tập đoàn Điện lực Việt Nam nói chung.

Trên cơ sở mục tiêu chiến lược phát triển EVN giai đoạn 2026–2030, VHDN được xác định là nhiệm vụ trọng tâm và yếu tố then chốt. 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 từ Tập đoàn đến các đơn vị, trong đó người đứng đầu giữ vai trò quyết định. Lãnh đạo các cấp, đặc biệt người đứng đầu, phải gương mẫu thực hiện các giá trị văn hóa EVN/EVNGENCO2.

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. Đồng thời, khuyến khích đơn vị chủ động phát triển nội dung về bản sắc, mô hình, sáng kiến phù hợp đặc thù và văn hóa vùng miền, bảo đảm thống

nhất giá trị văn hóa của EVN/EVNGENCO2 nhưng đa dạng cách làm và lan tỏa toàn hệ thống.

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, EVNGENCO2 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 EVNGENCO2**

### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

Tiếp tục xây dựng VHDN EVN/EVNGENCO2 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 các nhà máy điện, an toàn lao động, năng suất lao động và hiệu quả phối hợp trong toàn Tổng công ty. Văn hóa giúp EVNGENCO2 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 EVN giữ vững vai trò trụ cột trong bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể.**

a) 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, văn hóa phối hợp và trách nhiệm giải trình; 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.

b) 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 EVNGENCO2; văn hóa số và văn hóa đổi mới sáng tạo.

c) Xây dựng EVNGENCO2 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.

d) 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.

e) 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.

g) Xây dựng văn hóa nội bộ EVNGENCO2: Không ngừng quan tâm chăm lo xây dựng ngôi nhà chung EVNGENCO2 đoàn kết và nghĩa tình, gắn kết đa thế hệ, sự đồng thuận tập thể luôn thực sự trở thành sức mạnh của EVNGENCO2 trong mọi hoạt động SXKD.

h) Gắn văn hóa với kết quả trong vận hành 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 EVNGENCO2**

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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 EVNGENCO2 mạnh về kỹ thuật, giàu bản sắc văn hóa nhân văn.

e) Phát huy truyền thống và bản sắc văn hóa 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 Tập đoàn giai đoạn 2026-2030, EVNGENCO2 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 EVNGENCO2 làm mũi nhọn để đổi mới toàn diện, tạo đột phá về công tác VHDN.***

a) Tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu trong xây dựng, thực thi văn hóa EVNGENCO2; 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.

b) Triển khai tài liệu “Phong cách lãnh đạo EVNGENCO2 trong giai đoạn mới”, 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.

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

d) 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”**

a) Xây dựng văn hóa an toàn bền vững, không chỉ là quy định bắt buộc mà trở thành phần xạ nghệ nghiệp, chuẩn mực hành vi và trách nhiệm tự thân của mỗi cá nhân, là cầu phần 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.

b) 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.

c) 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 vận hành.

d) Thực hiện quản lý, đánh giá rủi ro cho từng công việc, từng vị trí làm việc; thống kê đầy đủ các nguy cơ mất an toàn và các trường hợp “suýt xảy ra” (near miss) để phân tích nguyên nhân và phòng ngừa tái diễn. Hướng dẫn, huấn luyện để mỗi người lao động đều thành thực nhận biết mối 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.

e) 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

g) 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. Xây dựng thư viện số “Bài học an toàn EVNGENCO2” với các định dạng dễ tiếp cận như video mô phỏng, tình huống tương tác, bài học ngắn (micro-learning) theo từng vị trí việc làm; tích hợp vào hệ thống đào tạo nội bộ và truy cập được trên thiết bị di động.

h) Triển khai theo định hướng của EVN và điều kiện thực tế của EVNGENCO2 liên quan đến công tác chuyển đổi số và khoa học công nghệ trong

công tác quản lý an toàn: triển khai flycam, camera AI, thiết bị giám sát thông minh, cảnh báo tự động; số hóa các checklist an toàn và tăng cường sử dụng phần mềm chuyên dụng để quản lý cấp phiếu công tác, theo dõi huấn luyện, thống kê sự cố và đánh giá tuân thủ theo thời gian thực hiện.

**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.**

a) Kế thừa truyền thống văn hoá tuân thủ của EVN, tăng cường nâng cao nhận thức và rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn kỷ cương trong lao động; 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 EVNGENCO2”.

b) 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.

c) Tiếp tục quán triệt, hướng dẫn tăng cường tuân thủ kỷ luật, kỷ cương theo các nội dung của Quy tắc ứng xử văn hoá EVN/EVNGENCO2. EVNGENCO2 và các đơn vị kiểm tra, đánh giá hằng năm để liên tục cải thiện chất lượng thực thi Quy tắc ứng xử văn hoá EVNGENCO2.

d) Các đơn vị đào tạo qua E-learning và trực tuyến để chuẩn hoá các tiêu chuẩn chất lượng công việc, thái độ, hành vi theo chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và chuẩn mực hành vi chung của EVNGENCO2 (theo khối chức năng và đối tượng người lao động).

e) 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.

g) 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.

h) 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.

l) 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.**

a) Ưu tiên phát triển nguồn nhân lực số EVNGENCO2; 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 Tổng công ty.

b) Tạo nên môi trường làm việc số hoá có tính cộng tác, cởi mở, sáng tạo, gắn kết con người EVNGENCO2 thành một tập thể mạnh, giải phóng mạnh mẽ sức làm việc của con người EVNGENCO2.

c) Tạo nên một nền tảng hệ sinh thái kết nối số, cộng tác với đối tác và cộng đồng theo tinh thần đồng kiến tạo.

d) Tạo ra các sản phẩm số phục vụ hiệu quả công tác quản lý vận hành.

**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.**

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

b) Khơi dậy niềm tự hào của mỗi người EVN/EVNGENCO2 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 thông qua các phương tiện và giải pháp truyền thông chuyên nghiệp, hiện đại và hiệu quả cao; phát huy niềm tự hào về truyền thống và các giá trị văn hóa EVN/EVNGENCO2 trong toàn thể CBCNV và người lao động.

c) Tăng cường công tác truyền thông nội bộ và truyền thông tới cộng đồng về VHDN của EVN/EVNGENCO2, đơn vị với các chương trình, hoạt động phong phú, đa dạng và bài bản.

d) 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.

e) 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.

g) Đổi mới phương thức văn hóa truyền thống bằng hệ sinh thái số như phòng truyền thống ảo của EVNGENCO2 và các đơn vị trong EVNGENCO2 tùy đặc thù và điều kiện từng đơn vị, thư viện số, podcast, phim ngắn, câu chuyện nghề và tư liệu người thật - việc thật, giới thiệu và truyền thông cho CBCNV EVN/EVNGENCO2 hiểu biết sâu sắc hơn về truyền thống ngành điện cách mạng Việt Nam, các thành tựu nổi bật và những đóng góp của các thế hệ CBCNV- NLĐ EVN/EVNGENCO2 qua các thời kỳ.

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

a) Xây dựng Kế hoạch đào tạo VHDN hằng năm theo khung chung của EVN và đặc thù của EVNGENCO2.

b) Nâng cao chất lượng thực thi văn hoá của người lao động trong từng lĩnh vực, đưa văn hoá EVNGENCO2 thấm sâu vào phong cách làm việc và đưa tinh thần văn hoá mới của EVNGENCO2 ngày càng thấm sâu vào từng lĩnh vực, công việc SXKD.

c) Xây dựng khung đào tạo chuẩn hóa, áp dụng thống nhất trong toàn EVNGENCO2; phân tầng theo từng lĩnh vực hoạt động phát điện và nhóm đối tượng (lãnh đạo, cán bộ quản lý, CBCNV, nhân viên mới); đổi mới phương thức tổ chức, tăng cường đào tạo số, đào tạo gắn với hành vi thực tế.

d) Đào tạo để chuyển hóa nhận thức thành hành vi, chuẩn hóa văn hóa theo từng nhóm, từng đối tượng và bảo đảm VHDN được bồi đắp thường xuyên, liên tục, có chiều sâu, cần được tổ chức theo hướng thống nhất trong toàn EVNGENCO2 nhưng linh hoạt theo đặc thù từng lĩnh vực, từng nhóm đối tượng và từng cấp quản lý.

*Kèm theo Phụ lục về các nhiệm vụ chi tiết, phân công và tiến độ của EVNGENCO2 và các đơn vị EVNGENCO2 để triển khai các nhóm giải pháp nêu trên.*

### **III. THỰC THI VĂN HÓA DOANH NGHIỆP TRONG CÁC LĨNH VỰC CÔNG TÁC CHÍNH CỦA EVNGENCO2 GIAI ĐOẠN 2026-2030**

#### *1. Lĩnh vực sản xuất vận hành*

##### *(i) Văn hóa kỷ cương kỷ luật vận hành, văn hóa an toàn tự giác*

Trong lĩnh vực sản xuất vận hành, 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 vận hành. 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 vận hành 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 vận hành 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 của ngành Điện lực không thể làm việc đơn lẻ, một thao tác vận hành 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 vận hành cần luôn tư duy quản trị hiệu quả, trách nhiệm, chống lãng phí.

*(vi) Văn hóa đổi mới và chuyển đổi số trong vận hành điện lực*

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 vận hành 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 ngành điện 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 các công trình điện 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*

Đối với các công việc đặc thù của ngành Điện thì An toàn lao động là ưu tiên hàng đầu, không đánh đổi an toàn lấy tiến độ. 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 điện 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

EVNGENCO2 là doanh nghiệp được Tập đoàn Điện lực Việt Nam giao thực hiện các nhiệm vụ trên cơ sở quản lý tài sản, cơ sở hạ tầng có giá trị lớn và liên quan trực tiếp tới an ninh năng lượng quốc gia. Do đó, 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 và các quy định nội bộ của EVNGENCO2.

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

Với tính ảnh hưởng sâu rộng của EVNGENCO2 đến các hoạt động toàn xã hội thì yêu cầu minh bạch và liêm chính trong quản trị đối với EVNGENCO2 là không thể tránh khỏi. Do đó, xây dựng văn 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 bạch 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.

Với đặc thù ngành điện có lực lượng lao động đông, kỹ thuật cao và gắn bó lâu dài nên xây dựng văn hóa học tập không ngừng cũng hết sức quan trọng. Công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực cần được duy trì thực hiện liên tục, tạo điều

kiện để từng người lao động trong vị trí công tác của mình được cập nhật những kiến thức mới và kinh nghiệm thực tiễn. Bên cạnh đó, cũng xây dựng văn hóa chia sẻ, hợp tác với đồng nghiệp nhằm đạt hiệu quả chung của tổ chức.

Do điện năng là mặt hàng tiêu dùng thiết yếu nên các hoạt động điện lực cũng thường xuyên gắn kết với người dân và xã hội, do đó các giá trị chung của cộng đồng về bảo đảm an sinh xã hội, phát triển xanh, bảo vệ môi trường cũng mang ý nghĩa quan trọng, thể hiện trách nhiệm xã hội với cộng đồng và phát triển bền vững.

#### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Hằng năm, EVNGENCO2 ban hành kế hoạch thực thi VHDN với các nhiệm vụ và tiến độ cụ thể, điều chỉnh phù hợp thực tế thực hiện trong năm.

2. Đối với các đơn vị thành viên, căn cứ các nhiệm vụ được giao theo Kế hoạch triển khai VHDN Tổng công ty Phát điện 2 trong giai đoạn 2026-2030, các nhiệm vụ về thực thi VHDN cụ thể theo kế hoạch EVNGENCO2 giao hàng năm và kết hợp các nhiệm vụ VHDN của các đơn vị để xây dựng kế hoạch chi tiết và triển khai thực hiện, đảm bảo tiến độ và chất lượng.

3. Đối với các Ban chuyên môn của EVNGENCO2 căn cứ Kế hoạch triển khai VHDN Tổng công ty Phát điện 2 trong giai đoạn 2026-2030, các nhiệm vụ về thực thi VHDN cụ thể theo kế hoạch EVNGENCO2 giao hàng năm triển khai thực hiện theo chức năng nhiệm vụ quy định.

4. Ban chỉ đạo Thực thi VHDN theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc tình hình thực hiện các công việc, nhiệm vụ trong Kế hoạch; định kỳ hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện của các đơn vị, các Ban để Tổng giám đốc EVNGENCO2 báo cáo Hội đồng quản trị EVNGENCO2 (trước ngày 24/11 hàng năm).