

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Kế hoạch triển khai thực thi văn hóa doanh nghiệp
trong Tổng công ty Phát điện 1 giai đoạn 2026 - 2030**

TỔNG GIÁM ĐỐC TỔNG CÔNG TY PHÁT ĐIỆN 1

Căn cứ Quyết định số 317/QĐ-EVN ngày 05/12/2018 của Hội đồng thành viên Tập đoàn Điện lực Việt Nam về việc ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tổng công ty Phát điện 1;

Căn cứ Quyết định số 112/QĐ-HĐTV ngày 05/8/2022 của Hội đồng thành viên Tập đoàn Điện lực Việt Nam về việc sửa đổi, bổ sung Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tổng công ty Phát điện 1;

Căn cứ Nghị quyết số 76-NQ/ĐU ngày 05/8/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ Tổng công ty Phát điện 1 (Nội dung 2);

Căn cứ Nghị quyết số 124/NQ-HĐTV ngày 08/8/2026 của Hội đồng thành viên Tổng công ty Phát điện 1 về việc thông qua Kế hoạch triển khai thực thi văn hóa doanh nghiệp trong Tổng công ty Phát điện 1 giai đoạn 2026-2030;

Theo đề nghị của Trưởng ban Tổ chức và Nhân sự Tổng công ty.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch triển khai thực thi văn hóa doanh nghiệp trong Tổng công ty Phát điện 1 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, Giám đốc các đơn vị trực thuộc, Người đại diện phần vốn của Tổng công ty tại các công ty cổ phần và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- EVN (để b/c);
- ĐU TCT (để b/c);
- HĐTV (để b/c);
- Các PTGD, KSV;
- CĐ TCT;
- Đoàn TN TCT;
- Lưu: VT, TCNS.

TỔNG GIÁM ĐỐC

Lê Hải Đăng

KẾ HOẠCH
TRIỂN KHAI THỰC THI VĂN HÓA DOANH NGHIỆP
TẠI TỔNG CÔNG TY PHÁT ĐIỆN 1 GIAI ĐOẠN 2026 - 2030

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU VÀ ĐỊNH HƯỚNG

1. Quan điểm

Thực hiện Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam; Kế hoạch triển khai văn hóa doanh nghiệp (VHDN) trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam giai đoạn 2026 – 2030¹; Chương trình hành động số 22-CTr/ĐU ngày 04/6/2026 của Đảng ủy Tổng công ty Phát điện 1 về thực hiện Nghị quyết số 80-NQ/TW, EVNGENCO1 ban hành Kế hoạch triển khai thực thi VHDN tại Tổng công ty Phát điện 1 giai đoạn 2026-2030 theo các quan điểm sau:

- VHDN là nền tảng tinh thần, nguồn lực nội sinh và động lực phát triển bền vững của Tổng công ty. VHDN phải được tích hợp sâu rộng vào quản trị doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất kinh doanh (SXKD), gắn liền với việc ứng dụng khoa học công nghệ (KHCN), chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo.

- Thực thi VHDN bám sát 5 giá trị cốt lõi của EVN và EVNGENCO1: Niềm tin, Chất lượng, Tiên phong, Sáng tạo, Trách nhiệm; đồng thời lan tỏa mạnh mẽ 6 nét văn hóa tiêu biểu của người EVNGENCO1: Nhân - Tâm - Đồng - Tiến - Trí - Bền.

- Phát triển VHDN lấy con người làm trung tâm; sự lãnh đạo của cấp ủy, đặc biệt là vai trò nêu gương của người đứng đầu, mang tính quyết định. 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 EVNGENCO1 nhưng đa dạng cách làm và lan tỏa toàn hệ thống.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Tiếp tục xây dựng và phát triển VHDN EVNGENCO1 trở thành nền tảng tinh thần, sức mạnh nội sinh và công cụ quản trị hiệu quả; xây dựng EVNGENCO1 thành một “tổ chức học tập” thực sự, với đội ngũ nhân lực chất lượng cao, giỏi chuyên môn, vững vàng kỹ năng số, chuyên nghiệp và liêm chính. Qua đó, đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại, tham gia hiệu quả vào thị trường điện cạnh tranh và khẳng định vai trò tiên phong trong lĩnh vực sản xuất điện, chuyển dịch năng lượng.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, kỷ cương, dân chủ, công bằng, minh bạch và nhân văn. Truyền thông và lan tỏa bản sắc văn hóa EVN, EVNGENCO1, đưa 6 nét văn hóa tiêu biểu “Nhân – Tâm – Đồng – Tiến – Trí – Bền” thấm thấu sâu sắc vào mọi hoạt động, tạo nên sức mạnh nội sinh và động lực tập thể.

- 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 -

¹ Ban hành kèm theo Quyết định số 732/QĐ-EVN ngày 19/6/2026 của Tập đoàn Điện lực Việt Nam

tuân thủ - chất lượng - an toàn; văn hóa phân cấp gắn với giải trình; văn hóa số và văn hóa đổi mới sáng tạo; chủ động, minh bạch và chuyên nghiệp khi làm việc với các đối tác.

- Xây dựng EVNGENCO1 trở thành tổ chức học tập không ngừng; khuyến khích cán bộ, người lao động chủ động chia sẻ tri thức, làm chủ công nghệ mới (AI, Dữ liệu lớn) và phát huy sáng kiến, cải tiến công việc và thích ứng với phương thức làm việc số, thúc đẩy đổi mới sáng tạo.

- Đo lường VHDN bằng hiệu quả thực tiễn, lấy kết quả sản xuất kinh doanh làm thước đo văn hóa thông qua các chỉ tiêu: mức độ an toàn lao động; vận hành các nhà máy điện an toàn, ổn định, tin cậy; năng suất lao động và hiệu quả phối hợp nội bộ.

3. Định hướng xây dựng VHDN

- Phát huy vai trò lãnh đạo toàn diện của cấp ủy đảng và trách nhiệm nêu gương "nói đi đôi với làm" của người đứng đầu. Hoàn thiện văn hóa quản trị hiệu quả thông qua việc tinh gọn bộ máy và nâng cao trách nhiệm giải trình.

- Chuyển đổi nhận thức từ "tuân thủ an toàn" sang "văn hóa an toàn tự giác", đặt an toàn lao động là ưu tiên hàng đầu trong mọi hoạt động, hướng tới mục tiêu không tai nạn.

- Kiến tạo môi trường làm việc số mang tính cộng tác, cởi mở, đổi mới sáng tạo. Thúc đẩy văn hóa học tập không ngừng.

- Nâng cao giá trị văn hóa gắn kết - nghĩa tình; tham gia xây dựng "Ngôi nhà chung EVN" đa thế hệ. Lan tỏa truyền thống tự hào của ngành Điện cách mạng Việt Nam và định vị EVNGENCO1 là doanh nghiệp phát điện trách nhiệm, chuyên nghiệp, nhân văn, đồng hành cùng mục tiêu phát triển bền vững.

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

1. Nhóm giải pháp thứ nhất: Xây dựng văn hóa lãnh đạo và quản trị làm nền tảng

- Tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu trong xây dựng, thực thi văn hóa EVNGENCO1. Lãnh đạo các cấp phải là hình mẫu về tác phong, tu dưỡng, rèn luyện, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

- Cụ thể hóa tài liệu "Phong cách lãnh đạo EVN trong giai đoạn mới" gắn với đặc thù EVNGENCO1. Xây dựng văn hóa lãnh đạo tuyến trước: Lãnh đạo quản lý trực tiếp tại các phân xưởng, tổ/đội sản xuất thực thi theo phương châm: "Sát hiện trường - giỏi chuyên môn - chuẩn mực hành xử - quyết liệt trong thực thi".

- Bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, trong đó, chú trọng phát triển lãnh đạo trẻ cấp trung, cấp cơ sở thông qua lộ trình đào tạo đặc thù gắn với "Phong cách lãnh đạo EVN trong giai đoạn mới" 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 hoá an toàn (VHAT) không chỉ là bắt buộc mà là phản xạ nghề nghiệp và trách nhiệm tự thân, chuẩn mực hành vi của mỗi cá nhân, hướng tới mục tiêu không tai nạn.

- 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.

- 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.

- Khuyến khích văn hóa "không thỏa hiệp với mất an toàn", "học tập từ sai lầm, thiếu sót". Người lao động có quyền từ chối công việc nếu không đủ điều kiện an toàn mà không bị phân biệt đối xử. 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. Người lao động chủ động báo cáo các sai lầm, thiếu sót suýt dẫn đến rủi ro (báo cáo near-miss) mà không e ngại bị khiển trách hay phán xét; đó là dữ liệu quý giá để phân tích nguyên nhân, từ đó cải tiến quy trình và nâng cao năng lực của đội ngũ.

- Tham gia xây dựng thư viện số "Bài học an toàn EVN" 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. Đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số và KHCN trong công tác quản lý an toàn: triển khai flycam, camera AI, số hóa checklist trong kiểm soát an toàn hiện trường; 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 "OneEVNGENCO1"

- 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; thúc đẩy văn hóa phối hợp, chia sẻ giữa Cơ quan Tổng công ty và các đơn vị, xóa bỏ tư duy cục bộ, đùn đẩy trách nhiệm.

- Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, sức khỏe, điều kiện làm việc của CBCNV, tạo điều kiện để mỗi cá nhân được phát triển, được lắng nghe, được ghi nhận, góp phần cùng nhau xây dựng "Ngôi nhà chung EVN" cởi mở, minh bạch và nghĩa tình.

- Tuân thủ nghiêm kỷ luật, kỷ cương theo các nội dung của Quy tắc ứng xử văn hoá EVN; đề cao văn hóa phản hồi, trách nhiệm giải trình và chuẩn hóa quy tắc ứng xử trên môi trường số.

4. Nhóm giải pháp thứ tư: Đổi mới văn hóa kinh doanh, chủ động trong thị trường điện cạnh tranh

- Định vị đối tác và khách hàng của EVNGENCO1 là EVN, các đơn vị phối hợp trong công tác vận hành hệ thống điện và thị trường điện; các đối tác cung cấp nhiên liệu, thiết bị, cung cấp các dịch vụ cho EVNGENCO1, sử dụng dịch vụ của EVNGENCO1.

- Hoạt động kinh doanh dựa trên triết lý "Cùng hợp tác, chúng ta đồng kiến tạo" và "Chất lượng kiến tạo niềm tin".

- Minh bạch, chính trực trong công tác đấu thầu, mua sắm và giao dịch thị trường điện. Nâng cao năng lực phân tích dữ liệu thị trường để tối ưu hóa chiến lược chào giá, đảm bảo cạnh tranh lành mạnh.

5. Nhóm giải pháp thứ năm: Phát triển văn hóa số, văn hóa học tập và đổi mới sáng tạo

- Tạo nên môi trường làm việc số hoá có tính cộng tác, cởi mở, sáng tạo, gắn kết con người EVNGENCO1 thành một tập thể mạnh, giải phóng mạnh mẽ sức làm việc của CBCNV; đưa ứng dụng KHCN và trí tuệ nhân tạo (AI) vào quản trị và sản xuất.

- Xây dựng và triển khai chương trình đào tạo tổng thể, xuyên suốt về VHDN, chú trọng đến các nội dung về văn hóa học tập, văn hoá đổi mới sáng tạo và văn hoá số. Triển khai Chương trình thúc đẩy Đổi mới sáng tạo trong EVNGENCO1, lồng ghép các chương trình đào tạo, tọa đàm, hội thảo... Tổ chức diễn đàn chia sẻ sáng kiến, giải pháp ứng dụng AI hiệu quả từ thực tiễn các ban, đơn vị.

- Đưa việc ứng dụng KHCN, phát huy sáng kiến, đổi mới sáng tạo, cải tiến kỹ thuật và chuyển đổi số trở thành phong trào lan tỏa từ cơ sở. Mỗi CBCNV phải trở thành một "tác nhân đổi mới", đóng góp sáng kiến, tinh gọn quy trình, tối ưu hiệu quả, để văn hóa đổi mới sáng tạo không dừng lại ở khối kỹ thuật mà lan tỏa đến từng bộ phận, từng nhà máy, từng văn phòng.

- Tổ chức các chương trình bồi dưỡng năng lực số bám sát thực tiễn. Hình thành văn hóa tương trợ số thông qua mô hình nhân sự trẻ hỗ trợ nhân sự lớn tuổi, qua đó xóa bỏ tâm lý e ngại, giúp toàn bộ lực lượng lao động làm chủ các công cụ AI, ứng dụng CNTT hiệu quả trong công việc.

6. Nhóm giải pháp thứ sáu: Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác truyền thông về văn hoá EVN, EVNGENCO1

- Triển khai xây dựng 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 EVNGENCO1.

- Chuyển đổi phương thức truyền thông từ "đưa tin" sang "kể chuyện con người thật - việc thật" có định hướng rõ ràng, tạo cảm hứng, có tương tác và có đo lường mức độ lan tỏa, đồng thời định kỳ đánh giá hiệu quả truyền thông dựa trên mức độ tiếp cận, tương tác và mức độ chuyển biến về nhận thức, hành vi của cán bộ, người lao động đối với các giá trị VHDN qua đó góp phần định hình nhận thức, cổ vũ hành vi đúng và củng cố hình ảnh EVNGENCO1.

- Xây dựng hệ sinh thái số về truyền thông (phòng truyền thông ảo theo đặc thù và điều kiện cụ thể của Tổng công ty và các đơn vị, thư viện số, podcast, phim ngắn, câu chuyện nghề và tư liệu người thật - việc thật) để giáo dục truyền thống ngành điện; chú trọng ứng dụng các nền tảng số, công nghệ mới và trí tuệ nhân tạo (AI) trong sản xuất nội dung truyền thông văn hóa, quản lý dữ liệu tư liệu số và đa dạng hóa phương thức chuyển tải nhằm nâng cao hiệu quả tiếp cận của NLĐ, phù hợp với chiến lược chuyển đổi số của EVN và Tổng công ty.

- Gắn văn hóa với trách nhiệm xã hội, đẩy mạnh hoạt động đền ơn đáp nghĩa, an sinh xã hội và bảo vệ môi trường, chuyển dịch xanh.

7. Nhóm giải pháp thứ bảy: Đổi mới công tác đào tạo, nâng cao hiệu quả thực thi VHDN

- Phối hợp các Ban EVN chuẩn hóa khung đào tạo VHDN theo nhóm đối tượng; xác định lộ trình học tập và chuẩn đầu ra.

- Đổi mới phương thức tổ chức đào tạo VHDN, tăng cường đào tạo số, đào tạo gắn với hành vi thực tế.

- Triển khai các chương trình 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 EVNGENCO1 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 để triển khai 7 nhóm giải pháp nêu trên.

III. THỰC THI VHDN TRONG CÁC LĨNH VỰC CÔNG TÁC CHÍNH

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, 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 nghiệp, 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 có trách nhiệm phải trực đêm, trực lễ tết, xử lý sự cố khẩn cấp, làm việc trong thiên tai bão lũ... 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, 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 không thể làm việc đơn lẻ, một thao tác vận hành có thể liên quan nhiều bộ phận: điều độ, trạm, đường dây, nhà máy điện... 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, điển hình như tự động hóa trạm, tự động hóa điều khiển nhà máy điện, ứng dụng công nghệ mới, chuyển đổi số... Do đó, 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 nguồn điện 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 vận hành cần luôn tư duy quản trị hiệu quả, triển khai thực hiện tốt Chương trình tổng thể thực hành tiết kiệm, chống lãng phí của Tổng công ty, đơn vị.

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

Bối cảnh ứng dụng KHCN, chuyển đổi số 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 xa, trạm không người trực, AI cảnh báo sự cố, số hóa dữ liệu vận hành... Do vậy, cán bộ, người lao động 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

(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, người lao động 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, chuyển đổi số 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, người lao động 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

EVNGENCO1 được EVN giao thực hiện các nhiệm vụ trên cơ sở quản lý tài sản lớn, 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 EVN.

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

Xây dựng văn hoá minh bạch và liêm chính trong quản trị đòi hỏi sự nhất quán từ nhận thức đến hành động thực tiễn. Cần tập trung vào các yếu tố cốt lõi: cam kết từ lãnh đạo, cơ chế kiểm soát rõ ràng, quy trình minh bạch; 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

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 CBCNV, người lao động. Công tác lãnh đạo không đơn thuần là mệnh lệnh mà còn là động lực, truyền cảm hứng cho toàn thể CBCNV và người lao động.

(iv) Văn hóa quản trị hiệu quả

Ngành điện là một chuỗi hệ sinh thái liên kết giữa các khâu: phát điện, truyền tải, phân phối, đầu tư, kinh doanh, nhân sự, tài chính... nên nếu quản trị cục bộ sẽ ảnh hưởng toàn chuỗi vận hành. Như vậy ở đây văn hóa quản trị cần lưu ý các đặc tính phối hợp, hợp tác và liên kết vì mục tiêu tổng thể chung.

Xu thế quản trị doanh nghiệp hiện tại đang chuyển đổi mạnh từ “quản lý hành chính” sang “quản trị 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, chuyển đổi số 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, Tổng công ty 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. Các đơn vị trực thuộc, Người đại diện phần vốn của EVNGENCO1 tại các công ty con, công ty liên kết, các Ban chuyên môn của EVNGENCO1 (các đơn vị) căn cứ Kế hoạch triển khai VHDN giai đoạn 2026-2030 của Tổng công ty, các nhiệm vụ được giao tại Phụ lục đính kèm, các nội dung về thực thi VHDN theo từng lĩnh vực công tác, kế

hoạch EVNGENCO1 giao hằng năm để xây dựng kế hoạch chi tiết và triển khai thực hiện, đảm bảo tiến độ và chất lượng.

3. Ban TCNS EVNGENCO1 theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc tình hình thực hiện các công việc, nhiệm vụ trong Kế hoạch tổng thể; định kỳ hằng năm tổng hợp kết quả thực hiện của các đơn vị để Tổng giám đốc báo cáo Hội đồng thành viên EVNGENCO1, báo cáo EVN (trước ngày 15/12 hằng năm).

PHỤ LỤC**CÁC NHIỆM VỤ CHI TIẾT TRIỂN KHAI THỰC THI VHDN EVNGENCO1 GIAI ĐOẠN 2026-2030****1. Triển khai hiệu quả thực thi Văn hóa EVN, EVNGENCO1**

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
1.1	Tổng công ty ban hành Kế hoạch tổng thể triển khai VHDN trong EVNGENCO1 giai đoạn 2026-2030.	Ban TCNS	VP, các ban, các đơn vị	Tháng 8/2026
1.2	Các đơn vị xây dựng kế hoạch hành động chi tiết, thời gian triển khai gửi về Tổng công ty.	Các đơn vị	Ban TCNS	Tháng 8/2026
1.3	Tham gia Hội nghị tổng kết VHDN do EVN tổ chức và quán triệt kế hoạch hành trình văn hóa giai đoạn 2026-2030 tại Tổng công ty và các đơn vị.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban liên quan	Năm 2026
1.4	Tổng công ty hướng dẫn và các đơn vị lập kế hoạch thực thi VHDN chi tiết hằng năm.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban liên quan, các đơn vị	Tháng 8/2026 và tháng 1, 2 hằng năm (2027-2030)
1.5	Rà soát kiện toàn Ban Chỉ đạo thực thi VHDN tại Tổng công ty và các đơn vị.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban liên quan, các đơn vị	Quý III-IV/2026
1.6	Kiểm tra, giám sát thường xuyên và tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện VHDN hằng năm để liên tục cải thiện chất lượng thực thi Tài liệu Văn hoá EVN/EVNGENCO1, Bộ Quy tắc ứng xử văn hoá EVN.	Ban TCNS, các đơn vị	Các ban liên quan, các đơn vị	Kiểm tra giám sát thường xuyên; Tổng kết, đánh giá thực thi VHDN vào tháng 12 hằng năm
1.7	Sơ kết đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch tổng thể triển khai VHDN trong Tổng công ty giai đoạn 2026-2030.	Ban TCNS, các đơn vị	Các ban liên quan, các đơn vị	Quý IV năm 2028
1.8	Tổng kết đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch tổng thể triển khai VHDN trong Tổng công ty giai đoạn 2026-2030.	Ban TCNS, các đơn vị	Các ban liên quan, các đơn vị	Quý IV năm 2030

2. Xây dựng văn hóa lãnh đạo EVN/EVNGENCO1

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
2.1	Phối hợp xây dựng, góp ý sửa đổi, hoàn thiện tài liệu “Phong cách lãnh đạo EVN trong giai đoạn mới”.	Ban TCNS	VP, các ban, các đơn vị	Theo tiến độ của EVN
2.2	Tổ chức quán triệt, cụ thể hóa tài liệu "Phong cách lãnh đạo EVN trong giai đoạn mới".	Ban TCNS	VP, các ban, các đơn vị	Quý III-IV/2026, duy trì hằng năm. Năm 2030: sơ kết chuyên đề
2.3	Tổ chức thực hiện cam kết văn hóa của người đứng đầu và đối thoại văn hóa định kỳ giữa lãnh đạo với người lao động.	Ban TCNS	Lãnh đạo đơn vị	Quý III-IV/2026, định kỳ hằng năm. Năm 2030: Sơ kết, biểu dương
2.4	Bồi dưỡng quản lý cấp trung, cấp cơ sở về lãnh đạo bằng văn hóa, kỹ năng điều hành, trách nhiệm giải trình.	Ban TCNS	Các đơn vị	Quý IV/2026, cập nhật hằng năm
2.5	Triển khai truyền thông, tôn vinh gương sáng lãnh đạo tuyến đầu, quản lý cơ sở tiêu biểu.	Ban TCNS	VP, các ban, các đơn vị	Năm 2026: xây dựng tiêu chí triển khai. Hằng năm duy trì. Năm 2030: Sơ kết, mở rộng

2.6	Triển khai xây dựng các video câu chuyện tiêu biểu về văn hóa lãnh đạo (ưu tiên đối tượng quản lý cấp 3, 4); xây dựng video báo cáo kết quả công tác văn hoá lãnh đạo trong năm để lan tỏa nội bộ và gửi EVN (các đơn vị gửi Tổng công ty).	Ban TCNS	VP, các đơn vị	Quý IV hằng năm
-----	---	----------	----------------	-----------------

3. Thực thi văn hoá an toàn, phát triển văn hóa an toàn từ “tuân thủ an toàn” sang “văn hóa an toàn tự giác”

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
3.1	Phối hợp EVN hoàn thiện định hướng phát triển văn hóa an toàn tự giác (theo tiến độ của EVN) và tổ chức quán triệt, ký cam kết thực thi đối với lãnh đạo, quản lý và người lao động hằng năm.	Ban TCNS, các đơn vị	Ban KTAT	Quý I-II hằng năm sau khi EVN ban hành
3.2	Tham gia triển khai xây dựng chuyên mục, học liệu, kho dữ liệu và cơ chế truyền thông, bài học an toàn EVN; Tổ chức các đợt truyền thông, huấn luyện, diễn tập chuyên đề về an toàn; Phối hợp xây dựng nội dung chấm điểm, công bố kết quả, biểu dương điển hình về văn hóa an toàn	Ban KTAT	Ban TCNS, VP, các ban liên quan và các đơn vị	Theo kế hoạch của EVN
3.3	Tham gia xây dựng thư viện số "Bài học an toàn EVN" với video, mô phỏng, tình huống thực tế và micro-learning hoặc chuyên mục, học liệu, kho dữ liệu và cơ chế truyền thông về near-miss, bài học an toàn EVN theo đặc thù và điều kiện của Tổng công ty và các đơn vị.	Ban KTAT, các đơn vị	Ban TCNS, KHCNĐMST	Xây dựng và triển khai hằng năm

3.4	Tích hợp nội dung đào tạo an toàn vào nền tảng học tập số, truy cập trên thiết bị di động; Tổ chức các chiến dịch truyền thông, diễn đàn chia sẻ và cuộc thi về văn hóa an toàn; huấn luyện, diễn tập chuyên đề về an toàn.	Ban KTAT, các đơn vị	Ban TCNS, KHCNĐMST, VP	Triển khai thực hiện hằng năm
3.5	Đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số, KHCN trong quản lý an toàn (flycam, camera AI, số hóa checklist, phần mềm phiếu công tác; thiết bị giám sát thông minh và hệ thống cảnh báo tự động...).	Ban KTAT, các đơn vị	Ban KHCNĐMST	Triển khai từ 2026, duy trì hằng năm
3.6	Khảo sát mức độ triển khai, chấm điểm và biểu dương các tập thể, cá nhân điển hình về văn hóa an toàn.	Ban TCNS	Ban KTAT, các đơn vị	Triển khai từ 2026, duy trì hằng năm

4. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương và xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, cởi mở và thân thiện

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
4.1	Phổ biến và quán triệt, thực hiện nghiêm túc về việc tuân thủ các quy định về nội quy lao động, kỷ luật lao động, văn hóa doanh nghiệp, quy tắc ứng xử đến toàn thể CBCNV.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban	Hằng năm
4.2	Tổ chức các chương trình đối thoại/ tọa đàm giữa lãnh đạo và người lao động, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, kịp thời giải quyết các kiến nghị của người lao động.	Ban TCNS, các đơn vị	Công đoàn các cấp; VP, các ban	Hằng năm

4.3	Xây dựng bộ câu hỏi và tổ chức khảo sát mức độ gắn kết nội bộ, môi trường làm việc, văn hóa phản hồi, trách nhiệm giải trình, văn hóa phối hợp, chia sẻ giữa Cơ quan Tổng công ty và các đơn vị... Xây dựng và triển khai các giải pháp cải thiện trên cơ sở kết quả khảo sát.	Ban TCNS, các đơn vị	Công đoàn TCT, VP, các ban liên quan	Hàng năm
4.4	Đào tạo qua E-learning và trực tuyến và cập nhật chuẩn hóa tiêu chuẩn chất lượng công việc, thái độ, hành vi tuân thủ của người lao động theo chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và chuẩn mực hành vi chung của EVN và đặc thù của Tổng công ty/ đơn vị (theo khối chức năng và đối tượng người lao động).	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban liên quan	2026 - 2030
4.5	Truyền thông lan tỏa các sáng kiến về môi trường làm việc xanh – an toàn – thân thiện.	VP, các đơn vị	Công đoàn Tổng công ty, các ban liên quan	Hàng năm

5. Đổi mới văn hóa kinh doanh, chủ động trong thị trường điện cạnh tranh

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
5.1	Triển khai các hoạt động truyền thông, phổ biến, tuyên truyền triết lý kinh doanh "Cùng hợp tác, chúng ta đồng kiến tạo" và "Chất lượng kiến tạo niềm tin", văn hóa hợp tác, chuyên nghiệp với khách hàng, đối tác và các bên liên quan; tăng cường phối hợp, chia sẻ thông tin và giải quyết công việc trên tinh thần tôn trọng, đồng hành, cùng phát triển tới toàn thể CBCNV.	VP, các đơn vị	Các ban	Quý IV/2026, duy trì hàng năm

5.2	Triển khai các giải pháp quán triệt, kiểm soát đảm bảo minh bạch, chính trực, tuân thủ pháp luật và đạo đức nghề nghiệp trong công tác đấu thầu, mua sắm.	Ban KH	VP, các ban liên quan, các đơn vị	Thường xuyên
5.3	Đào tạo, nâng cao năng lực phân tích dữ liệu thị trường để tối ưu hóa chiến lược chào giá cạnh tranh lành mạnh.	Ban KTAT	Ban TCNS, các đơn vị phát điện	Cập nhật hằng năm

6. Phát triển văn hóa số, văn hóa học tập và đổi mới sáng tạo

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
6.1	Phối hợp xây dựng, tập huấn và triển khai kế hoạch Văn hóa số (VHS) EVN tại Tổng công ty và các đơn vị.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban	Theo kế hoạch của EVN
6.2	Xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình thúc đẩy Văn hóa Đổi mới sáng tạo, lan tỏa tinh thần mỗi CBCNV là một "tác nhân đổi mới"; chương trình bồi dưỡng kỹ năng số gắn với thực tiễn; Ứng dụng mô hình nhân sự trẻ hỗ trợ nhân sự lớn tuổi tiếp cận công nghệ số.	Ban TCNS, KHCNĐMST	VP, các ban, các đơn vị	Quý IV/2026, lan tỏa 2027-2030
6.3	Tổ chức diễn đàn/cuộc thi chia sẻ sáng kiến, giải pháp ứng dụng KHCN, trí tuệ nhân tạo (AI) trong các hoạt động quản trị, sản xuất...	Đoàn Thanh niên Tổng công ty, Ban TCNS	VP, các ban, các đơn vị	Trong năm (2026-2030)
6.4	Truyền thông, viết bài tuyên truyền về VHS EVN/EVNGENCO1 đến CBCNV và cộng đồng.	VP	Ban TCNS, KHCNĐMST, các đơn vị	Quý III-IV/2026, duy trì hằng năm

7. Nâng cao hiệu quả truyền thông, phát huy giá trị bản sắc EVN, EVNGENCO1

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
7.1	Xây dựng KH truyền thông trên cơ sở KH của EVN, gắn với xây dựng hình ảnh, thương hiệu EVNGENCO1 (chuyển đổi từ "đưa tin" sang "kể chuyện").	VP	Ban TCNS, các đơn vị	Quý III/2026, triển khai hằng năm. Năm 2030: Tổng kết
7.2	Thiết lập chuyên mục, sản xuất video (gửi EVN và sử dụng nội bộ tại Tổng công ty), podcast và các sản phẩm truyền thông khác về truyền thông EVN, EVNGENCO1, chuyện nghề về "Câu chuyện người EVNGENCO1" , bài học vượt khó... Thiết lập, duy trì "Góc văn hóa EVN và đơn vị" ; sưu tầm, lưu giữ tư liệu, hình ảnh, câu chuyện nghề.	VP	Ban TCNS, các đơn vị	Quý III-IV/2026, đa dạng hóa nền tảng Năm 2029: Sơ kết ² Năm 2030: Tổng kết
7.3	Xây dựng hệ sinh thái truyền thông số, tham gia phòng truyền thông ảo của EVN và ứng dụng tại EVNGENCO1.	VP	Ban TCNS, các ban liên quan, các đơn vị	Triển khai từ 2026
7.4	Triển khai Chương trình "Tự hào truyền thống - Vững bước tương lai" và các hoạt động kết nối "Ngôi nhà chung EVNGENCO1 gắn kết" .	Đoàn Thanh niên, Công đoàn Tổng công ty	Ban TCNS, các đơn vị	Quý III-IV/2026, duy trì hằng năm theo kế hoạch của EVN
7.5	Gắn văn hóa với trách nhiệm xã hội, đền ơn đáp nghĩa, chuyển dịch xanh và bảo vệ môi trường.	VP, các đơn vị	Các tổ chức đoàn thể	Triển khai thường niên Năm 2030: Sơ kết
7.6	Tổ chức Ngày hội văn hóa/ cuộc thi về VHDN/ sinh hoạt chuyên đề, tọa đàm, giao lưu truyền thống, chia sẻ bài học vượt khó và trách nhiệm nghề nghiệp theo các hình thức phù hợp.	VP, Ban TCNS, các đơn vị	Các ban liên quan	Triển khai thường niên
7.7	Tổ chức tôn vinh, biểu dương gương sáng hiện trường, gia đình/ phụ nữ tiêu biểu, người lao động tiêu biểu, có nhiều đóng góp cho Tổng công ty, đơn vị.	Công đoàn Tổng công ty	Ban TCNS, các ban liên quan, các đơn vị	Triển khai thường niên Năm 2030: Sơ kết, mở rộng

² Riêng nội dung "Góc văn hoá EVN và đơn vị": sơ kết năm 2030

7.8	Tổ chức tự chấm điểm, tự đánh giá hiệu quả truyền thông, cập nhật minh chứng và đề xuất mô hình tốt gửi EVN (các đơn vị gửi EVNGENCO1).	VP, các đơn vị	Ban TCNS, các ban liên quan	Quý IV/2026 và định kỳ hằng năm Năm 2029: Sơ kết Năm 2030: Tổng kết
-----	---	----------------	-----------------------------	---

8. Đổi mới đào tạo VHDN

TT	Công việc/Nội dung chi tiết	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Tiến độ thực hiện
8.1	Xây dựng khung đào tạo VHDN theo nhóm đối tượng ³ ; xác định lộ trình học tập và chuẩn đầu ra và cụ thể hoá theo đặc thù của Tổng công ty.	Ban TCNS	VP, các ban, các đơn vị	Theo KH của EVN. Năm 2030: Tổng kết
8.2	Tiếp tục tổ chức đào tạo, tập huấn các nội dung Tài liệu Văn hóa EVN, EVNGENCO1 và Bộ Quy tắc ứng xử, các chuyên đề về văn hóa lãnh đạo, văn hóa số, văn hóa kinh doanh, văn hóa học tập - đổi mới sáng tạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và người lao động tại (học trực tiếp, trực tuyến, trong đó có hệ thống bài giảng E-learning về VHDN của EVN).	Ban TCNS, các đơn vị	Ban KHCNĐMST	Triển khai thường niên
8.3	Tổ chức đào tạo VHDN linh hoạt theo đặc thù, nhóm đối tượng: ưu tiên lực lượng trực tiếp, nhân sự mới; khuyến khích cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trực tiếp đào tạo VHDN cho người lao động của đơn vị mình.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban	Triển khai thường niên Năm 2030: Tổng kết
8.4	Tổ chức chuyên đề, tập huấn quản trị thực thi VHDN cho lãnh đạo quản lý trực tiếp và cán bộ chuyên trách VHDN.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban	Quý II-III hằng năm
8.5	Xây dựng, cập nhật và chia sẻ tình huống thực tế, bài học điển hình, kinh nghiệm hay của đơn vị vào kho học liệu chung về VHDN.	Ban TCNS, các đơn vị	VP, các ban	Triển khai thường niên Năm 2030: Tổng kết

³ Theo khung chung của EVN và đặc thù của Tổng công ty