CHƯƠNG IV.

BÁO CÁO & ĐÁNH GIÁ CỦA BAN TỔNG GIÁM ĐỐC



TRẤN GIỮ VÙNG LÕI

TẬP TRUNG GIẢI QUYẾT BÀI TOÁN CỐT LÕI: NÓI KHÔNG VỚI DOANH THU BẰNG MỌI GIÁ, TỐI ƯU HÓA DÒNG TIỀN, GIỮ CHÂN KHÁCH HÀNG LỚN (MEGA-CLIENTS).

COTECCONS FY2026: Bản thiết kế tăng trưởng bền vững

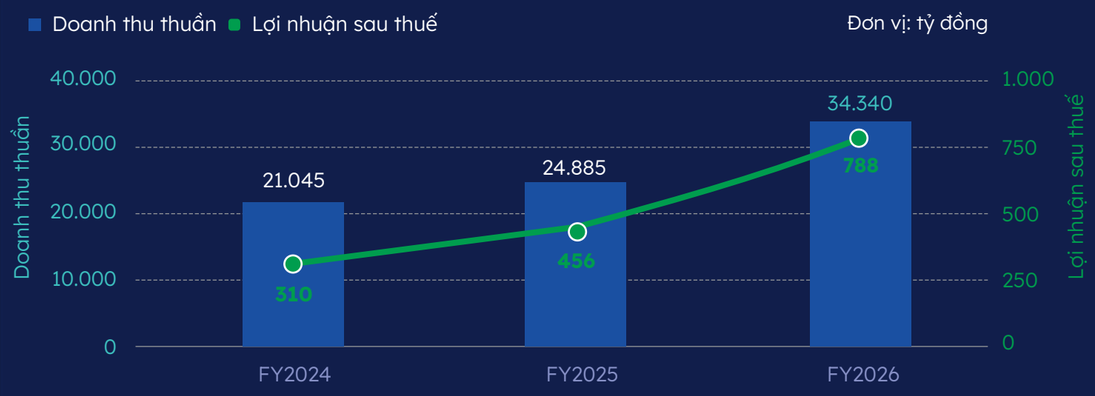
NIÊN ĐỘ TÀI CHÍNH:
FY2026 (1/7/2025 - 30/6/2026)

DOANH THU THUẦN	LỢI NHUẬN SAU THUẾ (NPAT)	GIÁ TRỊ (BACKLOG)
~34.340 TỶ	**788 TỶ**	**70.000 TỶ**
+38% YoY	+73% YoY	Đỉnh cao lịch sử
Vượt kế hoạch năm 15%	Tốc độ tăng lợi nhuận tăng gấp đôi doanh thu	Đảm bảo doanh thu 2-3 năm
Đạt kỷ lục doanh thu	Vượt kế hoạch năm 13%	

Khước từ cuộc đua phá giá đáy, kỷ luật dòng tiền và bảo vệ biên lợi nhuận. Sẵn sàng cho kỷ nguyên "Tăng trưởng chất lượng" và chiến lược giành "Huy chương Vàng" tại các ngách chiến lược toàn cầu.

TỐC ĐỘ TĂNG TRƯỞNG DOANH THU SO VỚI LỢI NHUẬN

Minh chứng cho chất lượng lợi nhuận bứt phá nhanh gần gấp đôi doanh thu (FY2024 - FY2026).

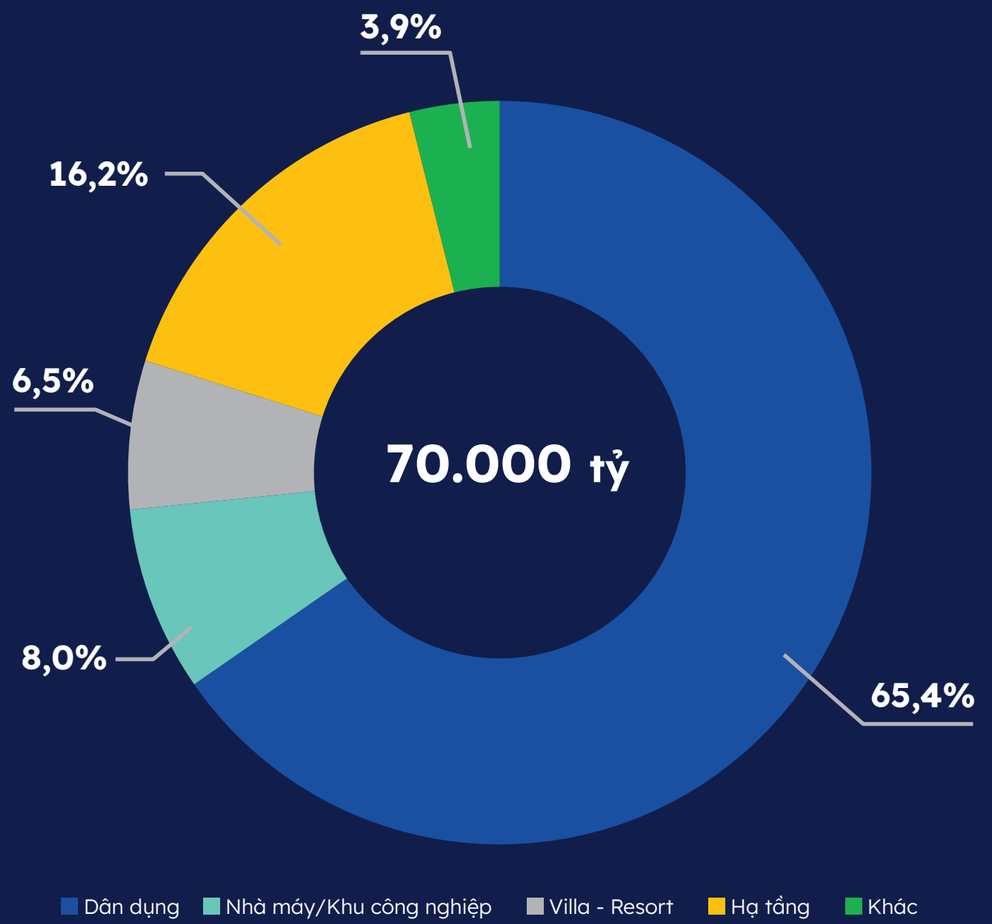


TĂNG TRƯỞNG FY2026 SO VỚI FY2025

Doanh thu	Lợi nhuận sau thuế
+38%	**+73%**

CƠ CẤU BACKLOG & DANH MỤC

Đa dạng hóa danh mục đón đầu hạ tầng và công nghệ cao.



CHIẾN LƯỢC "THẾ VẬN HỘI OLYMPIC" TOÀN CẦU:

Dấu ấn toàn cầu tại các ngách chọn lọc

Tuyển dụng kỹ sư tinh nhuệ

Sở hữu đội ngũ hơn **4.000 kỹ sư** tinh nhuệ.

Đào tạo công nhân lành nghề

Phát triển lực lượng hơn **32.000 công nhân** lành nghề.



Chuyển đổi từ "Quản lý nhân sự" sang "Quản trị vốn con người" với chính sách **"PD Empowerment"**: mỗi Giám đốc dự án vận hành như một **"Mini-CEO"** chủ động quyết định về P&L và kỷ luật dòng tiền.

KỶ LUẬT HỆ THỐNG

5 "LẰN RANH ĐỎ" BẢO VỆ DÒNG TIỀN VÀ BIÊN LỢI NHUẬN

Nguyên tắc bất khả xâm phạm giúp Coteccons từ chối dự án rủi ro để đi đường dài

01 Ưu tiên Biên lợi nhuận

Doanh thu không có lợi nhuận là vô giá trị.

02 Kỷ luật Dòng tiền thực

Thu hồi công nợ, quản trị vốn lưu động và biến doanh thu thành dòng tiền thực chất.

03 Không tai nạn lao động

Tuyệt đối không đánh đổi an toàn công trường lấy tốc độ thi công.

04 Nói không với "Red Zone"

Sàng lọc năng lực tài chính chủ đầu tư, hạn chế rủi ro nợ xấu trong tương lai.

05 Mở rộng Toàn cầu có chọn lọc

Chỉ thâm nhập vào các thị trường ngách nơi Coteccons xây dựng được năng lực vượt trội (USPs).

TẦM NHÌN CHIẾN LƯỢC DÀI HẠN

"Câu hỏi lớn nhất hiện nay không phải là chúng ta có thể tăng trưởng bao nhiêu, mà là chúng ta có thể duy trì sự tăng trưởng này trong bao lâu? Sự bền vững ở đây không phải là chúng ta theo đuổi những con số vô nghĩa, mà là sức bền tài chính, dòng tiền lành mạnh, kỷ luật thép bảo vệ biên lợi nhuận. Chúng ta khước từ cuộc đua phá giá đáy, dũng cảm nói không với những dự án rủi ro để bước vào kỷ nguyên Quality Growth".

Ông Bolat Duisenov

Chủ tịch Hội đồng Quản trị Coteccons



Tổng quan Nhà máy LEGO hoàn thiện - Đây là nhà máy lớn nhất thế giới của LEGO và cũng là một trong những dự án lớn nhất của Đan Mạch đầu tư vào Việt Nam.

Làm chủ cuộc chơi MEGA PROJECT

Tự chủ chuỗi giá trị kỹ thuật cao và bảo vệ tăng trưởng chất lượng giúp Coteccons khẳng định vị thế trong các dự án lớn.

Trong bối cảnh chuỗi cung ứng toàn cầu tái định hình và thị trường bất động sản dân dụng có nhiều biến động, Coteccons đã chủ động chuyển trục chiến lược sang phân khúc đại dự án (Mega Projects) và dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Đây không đơn thuần là giải pháp ứng phó chu kỳ, mà là bước đi chủ động nhằm chiếm lĩnh các phân khúc đòi hỏi biên độ kỹ thuật chuyên sâu và năng lực tài chính vững mạnh.

FDI THẾ HỆ MỚI: KHẲNG ĐỊNH VỊ THẾ BẰNG TIÊU CHUẨN QUỐC TẾ

Hiện đóng góp khoảng 50% tổng doanh thu của Coteccons, mảng FDI thế hệ mới đã thiết lập một sân chơi hoàn toàn khác biệt. Thay vì tham gia vào cuộc đua hạ giá thầu, Coteccons xác lập lợi thế cạnh tranh bằng năng lực thực thi vượt trội và việc đáp ứng khắt khe các tiêu chuẩn ESG quốc tế (như chứng nhận xanh LEED, EDGE và mục tiêu trung hòa carbon).

Năng lực này được chứng minh qua hàng loạt siêu dự án công nghệ cao và quy mô lớn như LEGO, Pandora, Foxconn và Suntory PepsiCo. Tại các công trình này, việc kiểm soát an toàn tuyệt đối, ứng dụng mô hình thông tin công trình (BIM) và các giải pháp kỹ thuật tiên tiến đóng vai trò bảo vệ trực tiếp tiến độ và biên lợi nhuận của dự án.

Điển hình tại siêu dự án nhà máy LEGO (chiều cao 32m), đội ngũ kỹ thuật của Coteccons đã nghiên cứu và triển khai thành công hệ sàn thao tác tạm treo trực tiếp vào kết cấu thép mái, cho phép thi công song song đa tầng không gian và rút ngắn đáng kể tiến độ. Giải pháp sáng tạo này hiện đã được chuẩn hóa cho các dự án trần cao tiếp theo.

Bên cạnh đó, việc thắng thầu dự án trung tâm dữ liệu tại Georgia tiếp tục khẳng định năng lực của Coteccons trong việc làm chủ các tiêu chuẩn kỹ thuật quốc tế. Đi trước một bước, Coteccons đã có một đội ngũ được đào tạo và sở hữu đầy đủ các chứng chỉ quốc tế để sẵn sàng triển khai các dự án liên quan tới Data Center cũng như các dự án yêu cầu công nghệ cao.

Coteccons tham gia thi công nhiều hạng mục quan trọng tại dự án sân vận động PVF (Hưng Yên).



HẠ TẦNG TRỌNG ĐIỂM: KỶ LUẬT CHỌN LỌC ĐỂ HÓA GIẢI RỦI RO CHI PHÍ

Làn sóng đầu tư công và hạ tầng giao thông trọng điểm (đường sắt tốc độ cao, sân bay, cao tốc) mở ra dư địa tăng trưởng lớn nhưng cũng tiềm ẩn rủi ro trượt giá vật liệu và định mức đơn giá thấp. Trước áp lực chi phí đầu vào biến động, Coteccons kiên định áp dụng nguyên tắc quản trị rủi ro nghiêm ngặt:

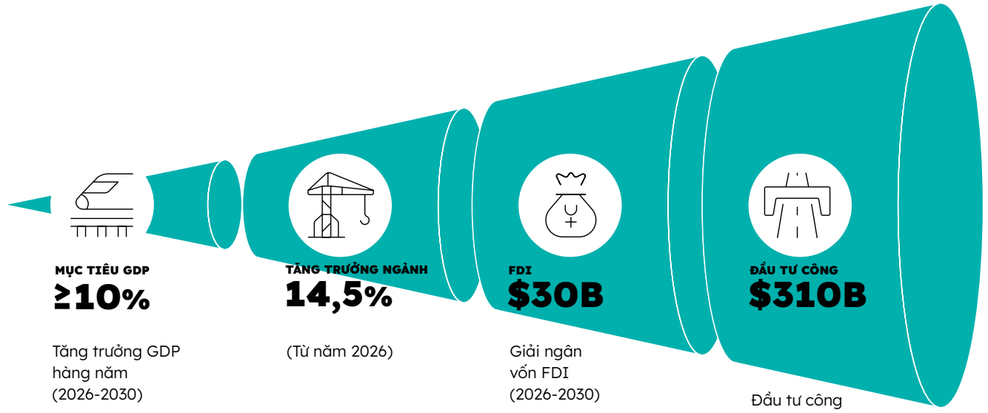
- **Ưu tiên biên lợi nhuận (Margin First)**: Doanh thu không đi kèm biên lợi nhuận sẽ không tạo ra giá trị thực. Công ty kiên quyết sàng lọc và từ chối các dự án có biên lợi nhuận quá mỏng hoặc không tương xứng với mức độ rủi ro.
- **Kỷ luật dòng tiền và không thỏa hiệp rủi ro**: Kiểm soát chặt chẽ các điều khoản hợp đồng, tiến độ phê duyệt IPC và thu hồi công nợ. Kiên định loại trừ các dự án tiềm ẩn nguy cơ nợ xấu để bảo vệ sức khỏe tài chính.
- **Tối ưu hóa tiến độ để bù đắp chi phí**: Điển hình tại gói thầu kết cấu tháp không lưu sân bay Gia Bình, công trình được hoàn thành chỉ trong 4 - 5 tháng (chưa đầy một nửa thời gian trung bình toàn ngành), giúp tối ưu hóa chi phí cố định và đẩy nhanh vòng quay vốn.

Có thể thấy, Công ty tập trung nguồn lực vào các công trình hạ tầng phức hợp đòi hỏi tiến độ nhanh và kỹ thuật cao. Cùng với đó, khả năng tối ưu hóa tiến độ thi công chính là



MỘT SỐ MỤC TIÊU HẠ TẦNG TRỌNG ĐIỂM GIAI ĐOẠN 2026 - 2030

645km	1.655km	50%
Đường sắt đã hoàn thành (bao gồm 200km đường sắt tốc độ cao)	Đường cao tốc	Tỷ lệ đô thị hóa



ĐỘNG LỰC TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ VĨ MÔ

"chìa khóa" giúp Coteccons kiểm soát chi phí cố định, gia tăng vòng quay vốn và bảo toàn tính khả thi tài chính.

NỀN TẢNG TÍCH HỢP VÀ TẤM ĐỆM ESG BẢO VỆ BIÊN LỢI NHUẬN

Chiến lược "Tăng trưởng chất lượng" kết hợp cùng các đại dự án đã mang lại nền tảng tài chính vững chắc trong niên độ FY2026: doanh thu đạt 34.340 tỷ đồng (+38% YoY), lợi nhuận sau thuế đạt 788 tỷ đồng (+73% YoY), biên lợi nhuận gộp đạt 4,21% và lượng backlog đạt mức đỉnh lịch sử 70.000 tỷ đồng. Tốc độ tăng trưởng lợi nhuận vượt trội so với doanh thu là minh chứng cho giá trị thực chất được tạo lập. Sức chống chịu bền bỉ của Coteccons được củng cố qua mô hình phát triển toàn diện:

- **Mô hình cấu trúc 2 tầng tích hợp**: Gồm tầng cốt lõi là Tổng thầu (GC) kết hợp cùng tầng năng lực chuyên biệt. Việc tích hợp GEO Foundations – đơn vị kế thừa công nghệ địa kỹ thuật từ BAUER (Đức) – góp phần hoàn thiện chuỗi giá trị khép kín, kiểm soát rủi ro tại các hạng mục nền móng và công trình ngầm phức tạp.



Toàn cảnh hình ảnh công trường thi công.

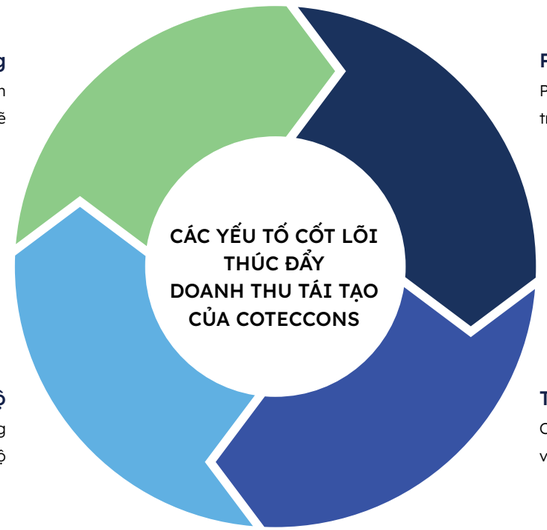
- **Mở rộng quốc tế có chọn lọc**: Hiện diện tại các thị trường quốc tế không chỉ mở rộng cơ sở doanh thu mà còn giúp giảm sự phụ thuộc vào biến động của chu kỳ bất động sản trong nước.
- **Nền tảng vận hành bền vững**: Áp dụng hệ thống "Hồ sơ Xanh" (Green Profile) để sàng lọc chuỗi cung ứng, chuẩn hóa quy trình (SOPs), tiết giảm chi phí quản lý SG&A (tiết kiệm thêm 30 tỷ đồng) và giữ vững cam kết "Không tai nạn" (Zero Accidents) trên mọi công trường.

Nền tảng vận hành có tính tích lũy cao này giúp Coteccons tăng cường sức chống chịu trước các chu kỳ thị trường, tự tin khẳng định năng lực cạnh tranh cùng các định chế xây dựng quốc tế ngay tại các siêu dự án thế hệ mới.

Làm chủ các siêu dự án bằng chiều sâu kỹ thuật, kỷ luật tài chính và hệ sinh thái tích hợp chính là bệ phóng giúp Coteccons bước ra "đấu trường Olympic" của ngành Xây dựng thế giới với vị thế một định chế kỹ thuật vững mạnh.

Thúc đẩy DOANH THU TÁI TẠO

Đảm nhận vai trò đầu tàu của hệ thống với khối lượng Backlog lớn nhất, ông **Nguyễn Chí Thiện, Phó Tổng Giám đốc kiêm Tổng Giám đốc BU2 của Coteccons**, mang đến góc nhìn về chiến lược định hình lại chất lượng doanh thu. Trong cuộc trao đổi chuyên sâu, ông bóc tách nghệ thuật giữ chân các khách hàng lớn, quản trị rủi ro báo giá và triết lý "Kỷ luật vận hành" trên hàng chục đại công trường.





ÔNG NGUYỄN CHÍ THIỆN
Phó Tổng Giám đốc kiêm
Tổng Giám đốc BU2

SONG HÀNH CHIẾN LƯỢC MEGA-CLIENTS

*** Kết thúc niên độ FY26, BU2 tiếp tục khẳng định vị thế dẫn đầu về quy mô doanh thu và Backlog. Nếu dùng một cụm từ để tổng kết về chất lượng của dòng doanh thu mà BU2 mang về trong năm qua, ông sẽ định nghĩa nó như thế nào?**

- Tôi sẽ chọn cụm từ “doanh thu có khả năng tái tạo”. Quy mô lớn là một kết quả đáng ghi nhận, nhưng điều cốt lõi là phần lớn doanh thu của chúng tôi không đến từ những hợp đồng đơn lẻ, mà đến từ việc các khách hàng lớn tiếp tục giao cho Coteccons dự án thứ hai, thứ ba với độ khó ngày càng cao.

Điều này minh chứng khách hàng không chỉ mua năng lực thi công thuần túy, họ đặt niềm tin vào khả năng giữ đúng cam kết tiến độ, kiểm soát an toàn, chất lượng, phản ứng nhanh trước thay đổi và chịu trách nhiệm đến cùng với kết quả. Kết quả FY26 của Công ty cho thấy bước chuyển rất tích cực: doanh thu đạt 34.340 tỷ đồng (tăng 38%), lợi nhuận sau thuế đạt 788 tỷ đồng (tăng 73%) và Backlog chuyển tiếp vượt 70.000 tỷ đồng. Tốc độ tăng lợi nhuận cao hơn tốc độ tăng doanh thu hoàn toàn phù hợp với định hướng “Tăng trưởng Chất lượng” của Công ty.

*** Phục vụ tệp khách hàng "quyền lực" nhất thị trường nội địa (như Sun Group, Vingroup, Ecopark) mang lại chỉ số repeat sales cao, nhưng cũng đi kèm rủi ro phụ thuộc. BU2 đàm phán ra sao để bảo vệ sòng phẳng biên lợi nhuận và dòng tiền?**

- Triết lý của BU2 là phục vụ bằng năng lực, không giữ khách hàng bằng sự nhượng bộ. Chúng tôi tham gia từ rất sớm vào dự án để cùng khách hàng rà soát khả năng thi công, tối ưu thiết kế, nhận diện rủi ro tiến độ và xây dựng kế hoạch mua sắm nhằm giảm chi phí toàn cục.

Tuy nhiên, đặt khách hàng làm trung tâm không đồng nghĩa với việc chấp nhận mọi điều kiện. Một mối quan hệ chỉ bền vững khi hai bên chia sẻ hợp lý rủi ro. BU2 giữ vững các "lằn ranh đỏ" không thỏa hiệp: pháp lý dự án phải rõ ràng, điều kiện thanh toán phù hợp tiến độ, rủi ro biến động giá phải được phân bổ hợp lý, và tuyệt đối không đánh đổi an toàn, chất lượng để chạy theo yêu cầu tiến độ thiếu thực tế. Vị thế đàm phán của chúng tôi đến từ việc sở hữu dữ liệu chuẩn xác để chứng minh phương án thi công sẽ tiết kiệm bao nhiêu thời gian và chi phí cho chủ đầu tư.

QUẢN TRỊ BÃO GIÁ VÀ BÀI TOÁN CHẢY MÁU CHẤT XÁM

*** Sự biến động dữ dội của giá vật liệu, đặc biệt là bê tông, có thể dễ dàng ăn mòn toàn bộ lợi nhuận của một siêu dự án. BU2 đã thiết lập các lớp phòng thủ nào để bảo vệ biên lợi nhuận kỳ vọng?**

- Rủi ro trượt giá vật tư trong một năm qua là cực kỳ lớn và gây sức ép nặng nề lên toàn ngành. Thực tế đã chứng minh, một số doanh nghiệp hạ tầng đã phải chịu thua lỗ rất lớn vì sự ăn mòn của chi phí. Nếu không có các điều khoản ràng buộc về trượt giá trong hợp đồng, nhà thầu không thể nào sống nổi và toàn bộ dự án sẽ đối mặt với nguy cơ thua lỗ trắng.

Biên lợi nhuận phải được bảo vệ từ trước khi ký hợp đồng, không thể đợi đến khi vật giá tăng mới lo xử lý. Lớp kiểm soát đầu tiên diễn ra ngay khâu đấu thầu: chúng tôi kiểm tra giá đầu vào bằng nhiều nguồn độc lập,

DOANH THU
34.340
tỷ đồng
(tăng 38%)

LỢI NHUẬN SAU THUẾ
788
tỷ đồng
(tăng 73%)

BACKLOG CHUYỂN TIẾP
70.000
tỷ đồng



Coteccons ký kết hợp tác chiến lược với Sun Group.

“KHÔNG CHẠY THEO DOANH THU BẰNG MỌI GIÁ. MỖI DỰ ÁN BU2 NHẬN ĐỊNH PHẢI TẠO ĐƯỢC BA GIÁ TRỊ CỐT LÕI: KHÁCH HÀNG TIN TƯỞNG HƠN, CÔNG TY MẠNH HƠN VÀ ĐỘI NGŨ TRƯỞNG THÀNH HƠN”

đánh giá năng lực cung ứng tại địa phương (khoảng cách vận chuyển, công suất giờ cao điểm, chất lượng cấp phối) và chạy các kịch bản bất lợi.

Với các vật tư chủ lực, BU2 áp dụng cơ chế mua sắm sớm và tập trung, ký thỏa thuận khung để khóa giá, và luôn duy trì ít nhất hai nguồn cung trọng yếu. Trong quá trình vận hành, chúng tôi quản trị biên lợi nhuận theo phương pháp dự báo khi hoàn thành (ETC/EAC) thay vì chỉ nhìn vào số liệu đã phát sinh, theo dõi sát sao dòng tiền dự kiến trong 13 tuần. Khi có tín hiệu giá tăng, hệ thống lập tức can thiệp bằng cách



Lễ bổ nhiệm Chỉ huy trưởng dự án - thế hệ lãnh đạo kế thừa BU2.

đàm phán lại kế hoạch cung ứng, tối ưu cấp phối, điều chỉnh trình tự thi công và làm việc với chủ đầu tư về cơ chế chia sẻ rủi ro.

*** Khối lượng công việc khổng lồ đè nặng lên công trường dễ dẫn đến khủng hoảng nhân sự. Ông quản trị rủi ro "chảy máu chất xám" và khai mở tiềm năng đội ngũ ra sao?**

- Chưa có một năm nào mà khối lượng công việc lại bùng nổ khổng lồ như năm ngoái và năm nay. Các dự án triển khai khắp cả nước, tạo ra cảm giác như một đại công trường.

REPEAT SALES
72%
Tỷ trọng khách hàng truyền thống trong hợp đồng ký mới của Công ty



Toàn cảnh dự án Trung tâm
Tổ chức Hội nghị APEC (Phú Quốc).

Tuy nhiên, tăng trưởng hai con số mang lại áp lực rất lớn về mặt nhân sự. Lực lượng cán bộ trẻ mới vào rất đông, trong khi thời gian đào tạo để bắt nhịp chưa đủ, dẫn đến những khó khăn nhất định về sự đồng điệu văn hóa và cách thức làm việc. Công việc quá nhiều nhưng lại thiếu hụt nguồn nhân lực cũ đủ kinh nghiệm để dẫn dắt toàn bộ hệ thống.

Thu nhập phải cạnh tranh, nhưng người giỏi không ở lại chỉ vì một chính sách lương. Họ cần nhìn thấy cơ hội làm những việc lớn, con đường phát triển rõ ràng, quyền được quyết định và một người lãnh đạo đáng để đi cùng.

Tại BU2, chúng tôi phân nhóm các vị trí trọng yếu (Giám đốc dự án, Chỉ huy trưởng, QS, QA/QC, MEP, An toàn) để thiết lập kế hoạch kế nhiệm và lộ trình phát triển riêng. Việc trao quyền được đi kèm với giới hạn trách nhiệm minh bạch; Chỉ huy trưởng được quyền chủ động hoàn toàn trong phạm vi ngân sách và nhân lực đã duyệt. Tôi luôn nhấn mạnh với đội ngũ: "Một công trình tốt không thể được xây dựng bởi những con người đã cạn kiệt năng lượng". Chúng tôi không tôn vinh việc làm việc quá sức liên tục như một biểu hiện cống hiến, bởi một hệ thống phụ thuộc vào "người hùng" là một hệ thống chưa bền vững.

*** Việc vận hành các siêu công trường với hàng ngàn lao động đòi hỏi một nền tảng quản trị vững chắc. Môi trường làm việc cho người lao động đã được thay đổi như thế nào để đáp ứng quy mô này?**

- Chăm lo cho người lao động là ưu tiên hàng đầu. Chúng tôi đầu tư mạnh vào môi trường làm việc từ những yếu tố cơ bản nhất như chỗ ăn, chỗ ở để người công nhân yên tâm cống hiến.

Đặc biệt, việc thiết lập một công trường an toàn tuyệt đối, hướng tới mục tiêu "Zero accident" đã làm thay đổi hoàn toàn tâm lý của người lao động khi bước vào dự án của Coteccons. Họ làm việc với tâm thế yên tâm hơn, năng suất cao hơn. Đồng thời, chúng tôi liên tục tổ chức huấn luyện an toàn, đào tạo bài bản và đưa các biện pháp thi công tiên tiến vào thực tiễn nhằm giảm bớt sự phụ thuộc vào lao động thủ công truyền thống.

DỊCH CHUYỂN DNA THI CÔNG

*** Báo cáo định hướng FY27 nhấn mạnh việc đẩy mạnh mảng hạ tầng và FDI. Bước dịch chuyển này đòi hỏi sự nâng cấp "DNA thi công" của BU2 như thế nào khi thế mạnh cốt lõi vốn là bất động sản thương mại?**

- Dân dụng và thương mại vẫn là nguồn doanh thu nền tảng trong FY27, nơi chúng tôi có thế mạnh tuyệt đối về tổ chức công trường quy mô lớn và tốc độ thi công nhanh. Việc mở rộng sang hạ tầng và FDI không phải là từ bỏ năng lực cốt lõi, mà là bổ sung một tầng năng lực mới.

Đối với FDI, DNA thi công phải bổ sung khả năng làm việc theo hệ thống tiêu chuẩn quốc tế, quản trị hồ sơ bằng tiếng Anh, tuân thủ nghiêm ngặt yêu cầu về EHS&ESG, đáp ứng chuẩn LEED/LOTUS và đặc biệt là văn hóa "right first time" (làm đúng ngay từ đầu). Với mảng hạ tầng, chúng tôi cần trang bị thêm năng lực địa kỹ thuật, kết cấu đặc thù, quản trị hợp đồng dài hạn nhiều năm và kiểm soát tác động môi trường. Mục tiêu cơ cấu danh mục Backlog của BU2 là đưa tỷ trọng mảng non-residence (phi dân dụng) đạt mức lớn hơn hoặc bằng 40%.

*** Chuyển giao sang kỷ nguyên "Tăng trưởng Chất lượng", ông quán triệt tinh thần "Kỷ luật Vận hành" đến từng Chỉ huy trưởng ra sao để nó không chỉ là khẩu hiệu trên giấy?**

- Kỷ luật vận hành phải xuất hiện trong nhịp điều hành hằng ngày. Tôi thiết lập một hệ thống scorecard (thẻ điểm) ngắn gọn cho mỗi công trường, cập nhật định kỳ các chỉ số "sống còn": tiến độ, chi phí dự kiến hoàn thành, biên lợi nhuận dự báo, dòng tiền, khối lượng phát sinh và an toàn lao động.

Tôi đặt ra nguyên tắc xuyên suốt là "Báo cáo sớm". Một vấn đề được báo cáo sớm là vấn đề có thể xử lý; giấu giếm đến cuối kỳ sẽ trở thành tổn thất. Lãnh đạo BU cũng phải nhất quán: không thể yêu cầu công trường bảo vệ biên lợi nhuận nhưng lại ép họ nhận mọi dự án bất chấp rủi ro.

*** Chuẩn bị bước vào FY27, thông điệp quan trọng nhất mà ông muốn gửi gắm đến hàng ngàn kỹ sư BU2 là gì?**

- Không chạy theo doanh thu bằng mọi giá. Mỗi dự án BU2 nhận định phải tạo được ba giá trị cốt lõi: Khách hàng tin tưởng hơn, Công ty mạnh hơn và Đội ngũ trưởng thành hơn.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Bản lĩnh đón sóng "FDI THẾ HỆ MỚI"



Đón đầu làn sóng dịch chuyển chuỗi cung ứng toàn cầu, dưới góc nhìn của ông **Võ Hoàng Lâm, Phó Tổng Giám đốc, Tổng Giám đốc BU1**, "mã gen" nào giúp Coteccons chinh phục các dự án FDI tỷ USD và biến những thách thức khắc nghiệt nhất thành lợi thế cạnh tranh cốt lõi?

BẢN ĐỒ ĐỊNH VỊ FDI THẾ HỆ MỚI

*** Thưa ông, làn sóng FDI đổ bộ vào Việt Nam đang dịch chuyển mạnh mẽ sang các lĩnh vực công nghệ cao, bán dẫn, trung tâm dữ liệu (Data Center) và nhà máy xanh. Những "đại bàng" này đặt ra các yêu cầu khắt khe vượt trội nào so với chủ đầu tư truyền thống, và Coteccons đã phải tự thay đổi như thế nào để đáp ứng các tiêu chuẩn đó?**

- Nhìn vào thực tế, các chủ đầu tư FDI thế hệ mới không chỉ nhìn vào giá trị hợp đồng hay tiến độ phần thô như trước đây. Họ đặt trọng tâm vào ba yếu tố cốt lõi: Chuẩn mực ESG khắt khe, minh bạch tài chính và an toàn lao động tuyệt đối. Đối với họ, một sự cố an toàn nhỏ cũng có thể khiến cả dự án bị đình chỉ.

Để đáp ứng các tiêu chuẩn này, Coteccons (đặc biệt là khối BU1) đã phải tiến hành một cuộc lột xác toàn diện từ hệ thống quản trị, quy trình kiểm soát chất lượng đến việc nâng cấp năng lực của toàn bộ đội ngũ kỹ sư. Chúng ta không thể dùng tư duy làm thầu



Coteccons tự hào đồng hành cùng Pandora trong hành trình xây dựng nhà máy tại Việt Nam, đặt nền móng quan trọng cho việc ghi danh Việt Nam trên bản đồ chế tác trang sức toàn cầu.

truyền thống để phục vụ các tiêu chuẩn toàn cầu. Sự thay đổi này đòi hỏi sự chuẩn hóa từ những chi tiết nhỏ nhất trên công trường cho đến hệ thống dữ liệu số hóa tập trung.

*** Việc thầu các dự án FDI lớn hay các siêu nhà máy khác đòi hỏi năng lực quản trị rủi ro và tích hợp chuỗi cung ứng toàn cầu cực cao. Coteccons đã vượt qua bài toán áp lực về tiến độ "thần tốc" nhưng vẫn phải đảm bảo tuyệt đối các tiêu chuẩn quốc tế về LEED, Net-Zero và an toàn ra sao?**

- Áp lực tiến độ trong các dự án FDI là vô cùng khủng khiếp, bởi với họ, "thời gian là chi phí cơ hội". Tuy nhiên, tốc độ thần tốc không đồng nghĩa với sự cẩu thả. Bí quyết của chúng tôi nằm ở năng lực lập kế hoạch chi tiết, kiểm soát chuỗi cung ứng đồng bộ và quản trị rủi ro từ sớm.

Ngay từ giai đoạn tiền khởi công, chúng tôi đã phối hợp chặt chẽ với các chuyên gia quốc tế để thiết lập các tiêu chuẩn về vật liệu xanh, giảm phát thải carbon và tối ưu hóa năng lượng theo các chứng nhận LEED khắt khe. Khi hệ thống vận hành trơn tru dựa trên kỷ luật vận hành và công nghệ, tốc độ sẽ là kết quả tất yếu của một quy trình chuẩn mực.

BÍ QUYẾT GIỮ BIÊN LỢI NHUẬN

*** Chiến lược của Coteccons trong kỷ nguyên mới là "tăng trưởng chất lượng" thay vì "chạy đua doanh thu bằng mọi giá". Khi đàm phán với các tập đoàn đa quốc gia có tiềm lực tài chính lớn nhưng cũng rất rắn về giá, đâu là bí quyết để Ban Điều hành vừa giữ được biên lợi nhuận tối ưu, vừa bảo vệ dòng tiền lành mạnh?**

- Khách hàng FDI rất chuyên nghiệp và sòng phẳng, nhưng họ cũng rất cứng rắn trong đàm phán thương mại. Nguyên tắc của chúng tôi là không bao giờ đánh đổi biên lợi nhuận và sự an toàn dòng tiền để lấy quy mô doanh thu.

Trước khi bước vào bất kỳ bàn đàm phán nào, chúng tôi đều áp dụng các bộ lọc đánh giá rủi ro ngặt nghèo về năng lực thanh toán, điều khoản điều chỉnh trượt giá và cấu trúc dòng tiền. Chúng tôi chứng minh cho chủ đầu tư thấy rằng mức giá mà họ chi trả hoàn

> **“LỢI THẾ LỚN NHẤT CỦA COTECCONS KHÔNG CHỈ NẰM Ở NĂNG LỰC KỸ THUẬT THI CÔNG NGANG TẦM QUỐC TẾ, MÀ NẰM Ở SỰ THẤU HIỂU ĐỊA PHƯƠNG KẾT HỢP VỚI TƯ DUY QUẢN TRỊ TOÀN CẦU”**



toàn xứng đáng với giá trị thực thi vượt trội, sự an tâm tuyệt đối về tiến độ và việc triệt tiêu các rủi ro pháp lý hay rủi ro chất lượng về sau. Giá trị thật luôn có chỗ đứng và được tôn trọng trên thị trường.

*** Việc phục vụ các chủ đầu tư FDI đồng thời đặt ra yêu cầu phải chuẩn hóa toàn bộ hệ thống nhà thầu phụ và nhà cung cấp nội địa theo chuẩn quốc tế. Coteccons đóng vai trò là "nhạc trưởng" như thế nào để kéo cả hệ sinh thái cùng nâng cấp chất lượng, tránh tình trạng lệch pha năng lực?**

- Để chiến thắng trong các dự án quốc tế, yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất là hệ thống vận hành của Coteccons phải đạt chuẩn quốc tế. Nếu hệ thống quản trị, tài chính minh bạch và an toàn không nói chung một "ngôn ngữ" với đối tác ngoại, chúng ta sẽ không thể làm việc được.

Bên cạnh đó, các tập đoàn đa quốc gia không chỉ nhìn vào hồ sơ năng lực trên giấy, mà họ đánh giá qua năng lực thực chiến của đội ngũ dự án, khả năng tối ưu hóa chuỗi cung ứng và sự cam kết về tiến độ. Việc Coteccons liên tiếp hoàn thành xuất sắc các dự án lớn như LEGO hay Pandora và thậm chí được chính các chủ đầu tư đó tin tưởng giới thiệu cho các đối tác toàn cầu của họ, chính là minh chứng đanh thép nhất cho năng lực cạnh tranh của kỹ sư Việt Nam.

Một mình Coteccons không thể làm nên một siêu dự án FDI nếu chuỗi cung ứng phía sau đi lệch nhịp. Vai trò của chúng tôi chính là người "nhạc trưởng" định hình tiêu chuẩn và dẫn dắt toàn bộ hệ sinh thái nhà thầu phụ, nhà cung cấp nội địa đi lên.

Chúng tôi tổ chức các chương trình đào tạo, chuyển giao công nghệ, chia sẻ kinh nghiệm quản trị an toàn và chất lượng thực chiến giúp các đối tác nội địa từng bước nâng cao năng lực. Khi các đối tác cùng lớn mạnh và đáp ứng được chuẩn quốc tế, đó không chỉ là lợi ích riêng cho Coteccons, mà còn là cách chúng tôi nâng tầm vị thế của ngành Xây dựng Việt Nam trên bản đồ khu vực.

LỜI CÁM ƠN NÂNG TẦM VÓC QUỐC TẾ

*** Trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt với các nhà thầu ngoại quốc khi họ bước chân vào thị trường Việt Nam, lợi thế cạnh tranh cốt lõi nào giúp Coteccons không chỉ giữ chân các khách hàng FDI quay lại mà còn biến họ thành đại sứ thương hiệu?**

- Lợi thế lớn nhất của Coteccons không chỉ nằm ở năng lực kỹ thuật thi công ngang tầm quốc tế, mà nằm ở sự thấu hiểu địa phương kết hợp với tư duy quản trị toàn cầu. Các nhà thầu ngoại có thể rất mạnh về vốn hay công nghệ, nhưng sự am hiểu sâu

sắc về hành lang pháp lý, văn hóa lao động và khả năng huy động nguồn lực linh hoạt tại thị trường Việt Nam chính là "vũ khí" độc bản của chúng tôi.

Tại các dự án quốc tế quy mô lớn, sau khi vượt qua hàng loạt tiêu chuẩn vô cùng ngặt nghèo về tiến độ thần tốc và kỹ thuật cao, điều đọng lại không chỉ là lợi nhuận kinh tế mà là sự tôn trọng tuyệt đối từ chủ đầu tư. Họ không chỉ đến bắt tay cảm ơn, mà ngay sau đó tiếp tục ngỏ lời mời Coteccons đồng hành trong các giai đoạn tiếp theo hoặc các đại dự án mới của họ tại Việt Nam.

Lời cảm ơn từ những khách hàng khó tính bậc nhất thế giới chính là thước đo chính xác nhất cho chất lượng dịch vụ và uy tín thương hiệu. Nó chứng minh rằng khi nhà thầu đặt "đạo nghề", sự minh bạch và chất lượng lên hàng đầu, khoảng cách về văn hóa hay rào cản kỹ thuật khắt khe đến đâu cũng sẽ được chinh phục, biến những chủ đầu tư quốc tế thành những "đại sứ thương hiệu" bền vững cho năng lực xây dựng Việt Nam.

Khi một chủ đầu tư lớn như LEGO hay các tập đoàn bán dẫn tiếp tục giao phó những dự án tiếp theo, hoặc chủ động giới thiệu chúng tôi cho các đối tác của họ trên toàn cầu, đó là minh chứng sống động nhất cho thấy uy tín và chất lượng dịch vụ đã vượt qua mọi ranh giới địa lý.

*** Nhìn về tầm nhìn dài hạn, khi Coteccons định vị là người dẫn dắt không chỉ tại thị trường nội địa mà còn vươn ra khu vực, những kinh nghiệm xương máu và năng lực tích lũy từ mảng FDI sẽ là bàn đạp chiến lược thế nào để các kỹ sư Việt Nam tự tin "mang chuông đi đánh xứ người"?**

- Chiến lược vươn ra thị trường nước ngoài là định hướng dài hạn nhằm khẳng định tầm vóc thương hiệu chứ không đơn thuần chạy theo doanh thu ngắn hạn. Tuy nhiên, chúng tôi tiếp cận thị trường quốc tế với một sự thận trọng cao độ và sự chuẩn bị kỹ lưỡng về nền tảng pháp lý, tài chính và nhân sự.

Tại Việt Nam hiện nay, các dự án FDI tiêu chuẩn cao ngày càng nhiều, và việc phục vụ tốt các "đại bàng" ngay tại sân nhà chính là bệ phóng tốt nhất để kỹ sư Việt Nam mài giũa bản lĩnh. Khi năng lực thực thi đã được chứng minh qua các chuẩn mực khắt khe nhất, việc bước chân ra các thị trường khu vực sẽ là bước đi tự nhiên và vững chắc.

Khát vọng vươn tầm khu vực không còn là câu chuyện lý thuyết, mà đang được hiện thực hóa từng ngày qua chính bản lĩnh và trí tuệ của thế hệ nhân sự Coteccons hôm nay.

Trong ngành Xây dựng, định kiến thường thấy là sau khi dự án bàn giao và quyết toán xong, nhà thầu và chủ đầu tư thường hiếm khi duy trì được mối quan hệ sâu sắc, thậm chí dễ phát sinh những khúc mắc, tranh chấp. Tuy nhiên, đối với Coteccons và hành trình chinh phục các tiêu chuẩn quốc tế khắt khe, câu chuyện lại hoàn toàn khác biệt.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Đại diện Coteccons tham dự Lễ khánh thành Nhà máy Suntory PepsiCo Việt Nam tại Tây Ninh.

1. Có điều gì Coteccons không đánh đổi?

- Không thỏa hiệp với đạo nghề, an toàn và chất lượng: Dù phải đối mặt với áp lực cạnh tranh khốc liệt về giá, chi phí hay tiến độ "thần tốc" từ các chủ đầu tư lớn, Coteccons kiên quyết không bao giờ đánh đổi đạo nghề, sự minh bạch, tiêu chuẩn an toàn lao động tuyệt đối và chất lượng kỹ thuật. Một sai sót nhỏ hay sự thỏa hiệp ngắn hạn đều có thể làm tổn hại đến uy tín doanh nghiệp và sự an toàn của con người.

2. Nếu khách hàng mô tả Coteccons bằng 3-5 từ...

- Các từ khóa định hình thương hiệu Coteccons trong mắt đối tác và khách hàng quốc tế bao gồm:

• **Chuyên nghiệp** (trong quy trình vận hành và tích hợp chuỗi cung ứng toàn cầu).

• **Đẳng cấp quốc tế** (đáp ứng trọn vẹn các chuẩn mực khắt khe của các "đại bàng" FDI như LEGO, Pandora, v.v.).

• **Uy tín & tận tâm** (cam kết đồng hành dài hạn và giữ vững chữ tín trong mọi hoàn cảnh).

• **Đáng tin cậy** (là điểm tựa vững chắc cho các dự án phức hợp tỷ đô).

3. Giá trị lớn nhất Coteccons mang lại cho khách hàng là gì?

- Sự an tâm tuyệt đối: Giá trị lớn nhất không chỉ nằm ở một khối bê tông hoàn thành đúng hạn, mà là sự an tâm toàn diện mà Coteccons mang lại cho chủ đầu tư thông qua:

• Năng lực quản trị rủi ro vượt trội và giải pháp thi công tối ưu.

• Sự am hiểu sâu sắc về thị trường nội địa kết hợp với tư duy vận hành chuẩn mực toàn cầu.

• Chuẩn hóa toàn bộ hệ sinh thái nhà thầu phụ và nhà cung cấp để đảm bảo chất lượng đồng bộ từ chi tiết nhỏ nhất.

4. Hành vi nào là không thể chấp nhận tại Coteccons?

- Vi phạm đạo đức nghề nghiệp và sự thiếu minh bạch: Coteccons không dung thứ cho bất kỳ hành vi thiếu trung thực, gian lận, thiếu minh bạch trong tài chính/chuỗi cung ứng, hoặc sự cẩu thả làm sai lệch tiêu chuẩn an toàn và chất lượng công trình. Kỷ luật vận hành và đạo đức hành nghề luôn là lằn ranh đỏ bất dịch của tổ chức.

CÂU CHUYỆN DỊCH CHUYỂN CHIẾN LƯỢC SANG KHÔNG GIAN MỚI: HẠ TẦNG QUỐC GIA, CÔNG NGHỆ CAO VÀ VƯƠN RA THỊ TRƯỜNG QUỐC TẾ.

Phá vỡ giới hạn, CHINH PHỤC ĐỈNH CAO MỚI

"Biên giới của một nhà thầu xây dựng truyền thống kết thúc ở những khối bê tông cốt thép. Nhưng biên giới của một Người dẫn dắt trong kỷ nguyên mới là nơi hạ tầng chiến lược, công nghệ cao và thị trường toàn cầu giao thoa. Dám bước ra khỏi vùng an toàn chính là cách Coteccons định nghĩa lại giới hạn của chính mình."

VƯỢT QUA VÙNG AN TOÀN: KHI NHÀ THẦU XÂY LẮP BƯỚC VÀO KỶ NGUYÊN "DEEP TECH" VÀ HẠ TẦNG TỶ ĐÔ

Trong suốt nhiều thập kỷ, ngành Xây dựng Việt Nam thường bị đóng khung trong định kiến về một lĩnh vực thâm dụng lao động, biên lợi nhuận mỏng và phụ thuộc hoàn toàn vào chu kỳ bất động sản dân dụng. Thế nhưng, câu chuyện của Coteccons trong năm 2026 đã viết nên một kịch bản hoàn toàn khác. Khi thị trường nội địa dịch chuyển mạnh mẽ sang các phân khúc có hàm lượng kỹ thuật cao, việc dậm chân tại chỗ đồng nghĩa với tụt hậu.

Phá vỡ giới hạn không phải là một khẩu hiệu sáo rỗng, mà là hành động chiến lược được cụ thể hóa bằng những "trận đánh lớn" trên các lãnh địa hoàn toàn mới. Coteccons đã chủ động bước ra khỏi vùng an toàn của nhà thầu xây lắp dân dụng để tiến thẳng vào những không gian tăng trưởng tỷ đô: Hạ tầng quốc gia, hệ sinh thái công nghệ cao (Data Center, nhà máy điện tử, năng lượng) và mở rộng thị trường quốc tế. Đó là sự chuyển hóa từ một nhà thầu thi công đơn thuần thành một tổng thầu tích hợp giải pháp kỹ thuật toàn cầu.

Tập thể Ban chỉ huy tại Tháp không lưu cao 127m cất nóc trong 6 tháng, dự án Cảng Hàng không Quốc tế Gia Bình.



Bãi đúc dầm cho dự án Cầu Cần Giờ (TP.HCM).

Phá vỡ giới hạn, làm chủ công nghệ và chinh phục thị trường quốc tế là hành trình không dành cho sự rụt rè. Bằng sự táo bạo được đặt trên nền tảng quản trị rủi ro vững chắc, Coteccons đã chứng minh rằng: Khi một doanh nghiệp dám tự phá vỡ giới hạn an toàn của chính mình, không gian phát triển cũng mở ra không giới hạn.

SÂN CHƠI CỦA NHỮNG TIÊU CHUẨN CAO

Sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo (AI), điện toán đám mây và chuỗi cung ứng bán dẫn toàn cầu đã đặt ra những tiêu chuẩn chưa từng có cho các công trình hạ tầng số. Tại đây, bài toán không chỉ nằm ở việc xây dựng phần thô, mà nằm ở hệ thống cơ điện (MEP) phức hợp, khả năng kiểm soát năng lượng tuyệt đối và vận hành không gián đoạn.

Thông qua sự bứt phá của Khối Kinh doanh chuyên biệt, Coteccons đã chính thức mở rộng năng lực cơ điện truyền thống để bước chân vào phân khúc Data Center và nhà máy công nghệ cao. Việc làm chủ các tiêu chuẩn kỹ thuật khắt khe này không chỉ mang lại biên lợi nhuận cao hơn mà còn mở ra cơ hội xuất khẩu dịch vụ kỹ thuật cao (MEP, Data Center) sang Đài Loan và các thị trường khu vực Tây Á, Trung Đông. Khi năng lực kỹ sư Việt Nam sánh ngang với các tiêu chuẩn khắt khe nhất thế giới, biên giới địa lý không còn là rào cản.

MẢNH GHÉP M&A VÀ HẠ TẦNG QUỐC GIA: TỪ NỀN MÓNG ĐẾN NHỮNG TUYẾN CAO TỐC HUYẾT MẠCH

Một cỗ máy vững mạnh đòi hỏi một hệ sinh thái tự chủ hoàn toàn. Chiến lược mở rộng không gian phát triển của Coteccons được củng cố bằng những thương vụ M&A chọn lọc như GEO Foundations Vietnam hay Sinh Nam Façade, UG M&E. Bằng cách tự chủ từ khâu xử lý nền móng chuyên sâu đến mặt dựng, MEP, Coteccons nâng cao tính chủ động trong triển khai dự án, tối ưu hiệu quả chi phí, kiểm soát chất lượng và rút ngắn thời gian thi công.

Song song với đó, việc rẽ sóng sang mảng Hạ tầng chiến lược, đã mở ra một dòng doanh thu dài hạn quy mô lớn. Coteccons không chỉ xây dựng các công trình thương mại, công nghiệp mà còn đang trực tiếp tham gia kiến tạo bộ mặt hạ tầng giao thông và kinh tế của đất nước trong kỷ nguyên mới.

MANG "CTD DNA" RA BIỂN LỚN: KHI KỸ SƯ VIỆT NAM CHINH PHỤC THẾ GIỚI

Khát vọng của một Người dẫn dắt không thể chỉ dừng lại ở biên giới hình chữ S. Dưới sự dẫn dắt của Khối Kinh doanh Quốc tế (Global), chiến lược "mang chuông đi đánh xứ người" đã chuyển từ tầm nhìn thành những cột mốc thực tế tại các thị trường quốc tế đầy thách thức như Kazakhstan hay Georgia.

Đưa "CTD DNA" - tinh thần kỷ luật, tốc độ thần tốc, tiêu chuẩn an toàn không khoan nhượng và tư duy giải quyết vấn đề đỉnh cao - ra đấu trường quốc tế là một quyết định lớn, đòi hỏi bản lĩnh thép. Nhưng chính tại những vùng đất mới chưa từng có dấu chân nhà thầu Việt, năng lực thực thi của Coteccons đã được thử lửa và ghi nhận bởi các chủ đầu tư toàn cầu. Đó không chỉ là thành công về mặt kinh tế, mà còn là niềm tự hào của thương hiệu xây dựng Việt Nam vươn tầm thế giới.



ÔNG TRẦN NGỌC HẢI
Phó Tổng Giám đốc, Khối Thương mại

Hành trình chinh phục các biểu tượng

Coteccons không chọn cách an toàn đi theo lối mòn, mà đang từng bước định hình lại vị thế bằng tham vọng chinh phục các siêu dự án hạ tầng và công trình biểu tượng. Dưới góc nhìn thực chiến, ông **Trần Ngọc Hải, Phó Tổng Giám đốc, Khối Thương mại Coteccons**, cho thấy bức tranh tăng trưởng chất lượng và tinh thần "Dám làm điều chưa từng" đang được phác họa rõ nét hơn bao giờ hết.



Cụm dự án biểu tượng Nhà hát Ngọc trai & Nhà khách Tây Hồ (Hà Nội) trong ánh hoàng hôn.

ĐÓNG GÓI KINH NGHIỆM THỰC CHIẾN

“KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC VÀ CÁC DỰ ÁN MÀ COTECCONS ĐANG CHUẨN BỊ TRIỂN KHAI CHO GIAI ĐOẠN TỚI LÀ RẤT LỚN. TUY NHIÊN, ĐỊNH HƯỚNG CỐT LÕI LÀ TIẾP TỤC DUY TRÌ ĐÀ PHÁT TRIỂN, NHƯNG PHẢI VẬN HÀNH CÓ KỶ LUẬT, TẬP TRUNG VÀO CHẤT LƯỢNG TĂNG TRƯỞNG”

*** Thưa ông, mảng hạ tầng của Coteccons đang trong giai đoạn chuyển mình từ "ổn định" sang "bứt tốc". Nếu nhìn lại toàn cảnh niên độ FY26, ông đánh giá đâu là thành tựu nổi bật nhất của BU6 trong việc củng cố cấu trúc tổ chức và định hình quy mô Backlog để chuẩn bị cho chu kỳ mới?**

- Niên độ FY26 đánh dấu một bước ngoặt thực chất khi BU6 không chỉ dừng lại ở việc thiết lập hiện diện mà đã kiện toàn xong bộ máy vận hành cốt lõi. Thành tựu lớn nhất của chúng tôi là định hình rõ nét quy mô Backlog chất lượng cao, tập trung vào các dự án giao thông trọng điểm và hạ tầng kỹ thuật lớn như cầu đường sắt tốc độ cao tuyến Bến Thành - Cần Giờ, đường nối cao tốc với sân bay Gia Bình, đường sắt tốc độ cao Hải Phòng - Quảng Ninh... Tới đây, sẽ có rất nhiều cơ hội trong các dự án hạ tầng lớn dành cho Coteccons. Chúng tôi đã chuyển từ trạng thái "thăm dò thị trường" sang "chủ động đón đầu", tạo bệ phóng vững chắc để BU6 bước vào pha bứt tốc trong chu kỳ chiến lược mới.

*** Sân chơi hạ tầng (cầu đường, cao tốc) vốn là lãnh địa của các tổng công ty xây dựng giao thông truyền thống. Khi Coteccons - một nhà thầu có DNA xây dựng dân dụng - bước chân vào thị trường này, đâu là những lợi thế cạnh tranh độc bản và năng lực nội tại giúp BU6 tự tin giành chiến thắng tại các gói thầu lớn?**

- Đúng vậy, người ta thường nghĩ hạ tầng là sân chơi riêng của các tổng thầu chuyên ngành. Tuy nhiên, lợi thế cạnh tranh của Coteccons nằm ở chỗ chúng tôi mang tiêu chuẩn quản trị khắt khe, tư duy tối ưu hóa tiến độ và kỷ luật tài chính từ mảng xây dựng dân dụng phân khúc cao cấp áp dụng sang hạ tầng. Chủ đầu tư hiện nay không chỉ cần một nhà thầu biết làm đường hay cầu cống, mà cần một tổng thầu có năng lực quản trị rủi ro toàn diện, kiểm soát dòng tiền và phối hợp hệ sinh thái lớn. Đó là điểm khác biệt giúp Coteccons tạo ra sức bật mạnh mẽ.



Cảng hàng không quốc tế Gia Bình, cú hích hạ tầng chiến lược và cam kết đồng hành của Coteccons



Hình ảnh phối cảnh Cảng Hàng không Quốc tế Gia Bình.

*** Coteccons đã có kinh nghiệm tham gia thi công và quản trị những công trình hạ tầng phức tạp mang chuẩn quốc tế. Khối Thương mại và BU6 đã thực hiện việc "đúc kết kinh nghiệm" từ các dự án trọng điểm này thành các bộ Tiêu chuẩn (SOPs) và Know-how (Bí quyết) chuyên trách như thế nào để sẵn sàng áp dụng cho các gói thầu hạ tầng quy mô lớn tiếp theo?**

- Chúng tôi không làm ngẫu hứng. Mọi công trình phức tạp đi qua đều được Khối Thương mại và BU6 mổ xẻ, đúc kết thành các quy trình vận hành chuẩn (SOPs) và bí quyết kỹ thuật (Know-how) riêng biệt. Việc "thể chế hóa" kinh nghiệm thực chiến này giúp chúng tôi có thể nhân bản (scale-up) năng lực thi công ngay lập tức cho các siêu dự án mới mà không phải mò mẫm lại từ đầu, đảm bảo tính đồng bộ và chuẩn mực quốc tế trong mọi gói thầu.

*** Bối cảnh chiến lược có đề cập việc "một phần năng lực cần bổ sung từ bên ngoài". Để bù đắp nhanh chóng những khoảng trống về kỹ thuật chuyên sâu hoặc thiết bị đặc chủng trong mảng hạ tầng, chiến lược liên danh, đối tác chiến lược hoặc M&A của ông đang được triển khai với các tiêu chí khắt khe nào?**

- Dù các thương vụ M&A có giá trị lớn và đòi hỏi nhìn nhận tổng thể, dài hạn, nhưng định hướng cốt lõi vẫn là củng cố sức mạnh, gia tăng sức nặng và mở rộng hệ sinh thái trong ngành. Công ty không ngồi chờ các thương vụ M&A hoàn thành mới phát triển, mà song song với đó các bộ phận nội bộ cũng đang tự nâng cao năng lực. Do đó, khi M&A xong hoặc hoàn tất các bước, nguồn lực sẽ hòa quyện vào nhau rất nhanh.

Trong ngành xây dựng hiện đại, không ai có thể làm giỏi tất cả mọi thứ một mình. Tiêu chí của chúng tôi khi tìm kiếm đối tác liên danh hay thực hiện M&A là bổ sung công nghệ lõi, thiết bị đặc chủng hoặc năng lực kỹ thuật ngách. Chúng tôi không mua quy mô bằng mọi giá, mà tìm kiếm sự cộng hưởng thực chất - những mảnh ghép có thể tích hợp ngay vào hệ sinh thái EPC khép kín của Coteccons để gia tăng biên lợi nhuận và năng lực cạnh tranh.

Đối với các công ty thành viên mới gia nhập như Sinh Nam Façade hay GEO Foundations, kết quả kinh doanh thời gian qua rất khả quan, tăng trưởng mạnh (ví dụ Sinh Nam Façade doanh thu tăng trưởng gấp đôi), chứng minh hiệu quả tích cực khi về chung một nhà trong hệ sinh thái Coteccons.



THIẾT LẬP NHỮNG CHỐT CHẶN AN TOÀN

*** Bước sang FY27, BU6 đang nhắm tới các cơ hội chiến lược cụ thể nào trong các phân khúc cốt lõi như cầu đường bộ, cao tốc? Đặc biệt đối với các "dự án mang tính biểu tượng", Coteccons đã chuẩn bị hồ sơ năng lực như thế nào để đáp ứng các yêu cầu thiết kế và kiến trúc phức tạp của Chủ đầu tư?**

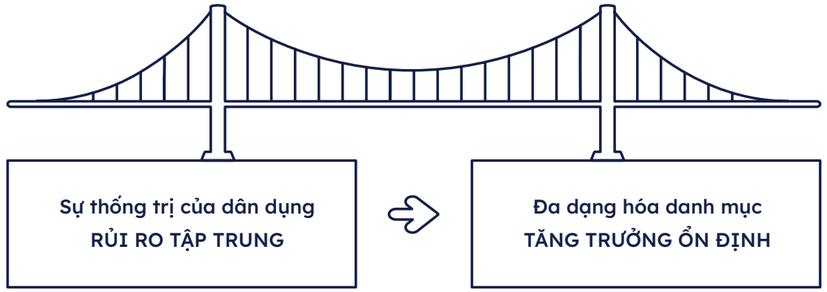
- Về doanh thu, năm tài chính 2027 được dự báo sẽ tăng trưởng rất lạc quan và tích cực, với kế hoạch tăng trưởng dự kiến trên 20% so với năm trước. Khối lượng công việc và các dự án mà Coteccons đang chuẩn bị triển khai cho giai đoạn tới là rất lớn. Tuy nhiên, định hướng cốt lõi là tiếp tục duy trì đà phát triển, nhưng phải vận hành có kỷ luật, tập trung vào chất lượng tăng trưởng thay vì chạy đua theo số lượng một cách bất chấp.

Sang FY27, BU6 tập trung sâu vào các dự án cao tốc trọng điểm, đường vành đai và các nút giao thông phức tạp. Để chinh phục các "dự án mang tính biểu tượng", chúng tôi đã chuẩn bị sẵn một bộ hồ sơ năng lực tích hợp: từ giải pháp thiết kế tối ưu, khả năng huy động nguồn lực tài chính mạnh mẽ cho đến việc hợp tác chặt chẽ với các đối tác tư vấn thiết kế hàng đầu thế giới. Chúng tôi sẵn sàng đáp ứng những yêu cầu khắt khe nhất về kiến trúc và kỹ thuật từ phía chủ đầu tư.

*** Các thương vụ M&A chiến lược của Coteccons gần đây như GEO Foundations (chuyên nền móng, hạ tầng ngầm) đóng vai trò như thế nào trong việc kiến tạo sức mạnh tổng hợp, giúp BU6 tối ưu hóa chi phí và đảm bảo yếu tố kỹ thuật trọn gói khi đấu thầu các dự án hạ tầng giao thông quy mô lớn?**

- Thương vụ sáp nhập GEO Foundations là một minh chứng sống động cho chiến lược tích hợp hệ sinh thái. Phần nền móng và hạ tầng ngầm luôn là hạng mục xương sống, đòi hỏi kỹ thuật cao và chiếm tỷ trọng lớn trong các dự án hạ tầng. Khi đưa GEO Foundations về chung một nhà, BU6 làm chủ hoàn toàn từ phần ngầm cho đến phần nổi, giúp tối ưu hóa chi phí, kiểm soát chặt chẽ tiến độ và mang đến giải pháp trọn gói cạnh tranh khi tham gia đấu thầu.

CHIẾN LƯỢC ĐA DẠNG HÓA DOANH THU CỦA COTECCONS



Mục tiêu của Coteccons cho các dự án không thuộc phân khúc dân dụng (bao gồm hạ tầng, công nghiệp kỹ thuật cao và FDI) chiếm ít nhất

40%

tổng doanh thu. Trong cơ cấu tổng thể, tỷ trọng giữa mảng dân dụng truyền thống và mảng hạ tầng - công nghiệp sẽ được phân bổ hướng tới sự cân bằng hơn, giúp đa dạng hóa nguồn thu và bảo vệ tăng trưởng ổn định.

*** Đặc thù của các dự án hạ tầng/đầu tư công là biên lợi nhuận mỏng và rủi ro chậm giải ngân rất cao. Ở góc độ quản trị khối Thương mại, ông thiết lập các chốt chặn rủi ro nào ngay từ khâu đàm phán hợp đồng để đảm bảo an toàn dòng tiền và không làm ảnh hưởng bảng cân đối kế toán của Công ty?**

- Dòng tiền là huyết mạch, và chúng tôi thấu hiểu rất rõ những rủi ro đặc thù của mảng hạ tầng. Ngay từ khâu đàm phán hợp đồng, Khối Thương mại luôn thiết lập các chốt chặn pháp lý và tài chính kiên cố: từ việc kiểm soát chặt chẽ điều khoản tạm ứng, tiến độ thanh toán gắn liền với nghiệm thu khối lượng, cho đến việc sàng lọc kỹ lưỡng nguồn vốn của chủ đầu tư. Chúng tôi tuyệt đối không đánh đổi sự an toàn của bảng cân đối kế toán hay chạy theo doanh thu bất chấp rủi ro dòng tiền.

*** Đối với đội ngũ kỹ sư hạ tầng của BU6 - những người đang trực tiếp tham gia xây dựng các công trình giao thông có tuổi thọ hàng trăm năm - ông muốn gửi gắm thông điệp gì về sứ mệnh kiến tạo di sản bền vững và khẳng định tinh thần "Dám làm điều chưa từng" trong niên độ tới?**

- Những công trình hạ tầng mà anh em kỹ sư BU6 đang ngày đêm thi công không chỉ là những con đường hay nhịp cầu phục vụ giao thông trước mắt, mà là những di sản tồn tại hàng thế kỷ cùng sự phát triển của đất nước. Để làm được điều đó, chúng ta cần giữ vững tinh thần "Dám làm điều chưa từng" - dám bước ra khỏi vùng an toàn, dám thử thách những giải pháp kỹ thuật mới và đặt trọn tâm huyết vào từng mũi thi công. Tôi tin rằng, với sự đoàn kết và kỷ luật, tập thể BU6 sẽ tạo nên những dấu ấn rực rỡ, viết tiếp câu chuyện tự hào của Coteccons trong kỷ nguyên vươn mình mới.

*** Cám ơn ông vì những chia sẻ rất thẳng thắn và chiến lược!**

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



ÔNG NGUYỄN TẤN TIẾN
Giám đốc Điều hành MEP

Chuỗi cung ứng toàn cầu và bước ngoặt 40-30-30

Trong chưa đầy hai năm, Khối Cơ điện (BU4) của Coteccons đã biến chuyến khảo sát ba người tại Đài Loan thành một lực lượng tinh nhuệ với hơn 70 kỹ sư, nắm giữ danh mục dự án gần 1.000 tỷ đồng. Ông **Nguyễn Tấn Tiến, Giám đốc Điều hành MEP,** chia sẻ những bài học thực chiến khi vươn ra quốc tế, chiến lược kiểm soát "bão giá" vật tư và tham vọng chiếm lĩnh mảng Trung tâm dữ liệu (Data Center).



Lễ khởi công dự án HSR Hsinchu tại Đài Loan.

*** Quá trình thâm nhập thị trường Đài Loan với những tiêu chuẩn pháp lý khắt khe đã diễn ra như thế nào, thưa ông?**

- Chúng tôi mất khoảng 8 tháng để hoàn thiện pháp nhân và xin cấp chứng nhận tổng thầu cấp A (mức cao nhất, bao gồm cả cơ điện) tại Đài Loan. Từ 3 người ban đầu, đội ngũ hiện đã vượt 70 nhân sự, triển khai 3 dự án trị giá xấp xỉ 1.000 tỷ đồng. Dự kiến năm 2027, BU4 sẽ ký thêm 2 dự án mới, đồng thời đưa mảng nhôm kính (Sinh Nam Façade) và các bộ phận thiết kế của Coteccons cùng tham gia.

Thách thức lớn nhất là mọi thứ phải bắt đầu từ con số không, từ hành lang pháp lý, hạn ngạch lao động đến văn hóa và chi phí đầu tư ban đầu. Bài học "xương máu" là tuyệt đối không áp đặt kinh nghiệm tại Việt Nam sang thị trường ngoại. Chúng tôi buộc phải tuân thủ nghiêm ngặt các quy định sở tại về giấy phép, bảo hiểm và chỉ tiếp cận những gói thầu có mức độ chắc chắn 80% trong năm đầu tiên để hạn chế rủi ro.

*** Với đặc thù vật tư chiếm 70-80% chi phí cơ điện, BU4 quản trị biên lợi nhuận thế nào trong bối cảnh giá cả biến động khó đoán hơn cả năm 2022?**

- Giá cả năm nay lên xuống rất nhanh, thậm chí nhiều vật tư không giảm dù giá xăng dầu đã hạ nhiệt. Để bảo vệ biên lợi nhuận, chúng tôi thực thi kỷ luật quản trị qua 3 khâu kỹ thuật cốt lõi: mua đúng yêu cầu, tối ưu thiết kế và tính chính xác khối lượng để tránh lãng phí hoặc đội chi phí hậu cần. Ngoài ra, chiến lược cung ứng được kiểm soát chặt chẽ bằng các giải pháp cụ thể:

• Phối hợp với khối mua sắm để gom khối lượng đặt hàng tập trung cho nhiều dự án nhằm đạt chiết khấu tốt nhất.

• Theo dõi biến động giá (đặc biệt là kim loại màu và chip bán dẫn) từng ngày để đưa rủi ro trượt giá vào hợp đồng với chủ đầu tư.

• Chủ động đặt sản xuất trước các vật tư dễ thất thoát (cáp đồng, nhôm) và ký gửi tại kho nhà máy, chỉ vận chuyển khi công trường cần.

Dù áp lực chi phí hay tiến độ lớn đến đâu, nguyên tắc bất di bất dịch của BU4 là không bao giờ đánh đổi chất lượng kỹ thuật và an toàn công trường.

*** Đứng trước cuộc chiến cạnh tranh giá tại thị trường nội địa, BU4 đang tái định vị chiến lược như thế nào để thoát khỏi cuộc chiến hạ giá thầu?**

- Nếu chỉ tập trung 100% vào các dự án dân dụng, văn phòng truyền thống, chúng tôi sẽ không thể cạnh tranh về chi phí vận hành với các nhà thầu nhỏ. Vì vậy, gần 90% nguồn lực nội địa hiện tại đang được tái cơ cấu để hướng tới mô hình tối ưu "40-30-30": 40% doanh thu đến từ thị trường truyền thống; 30% đến từ các dự án FDI công nghệ cao (Trung tâm dữ liệu, bán dẫn); 30% đến từ thị trường quốc tế.

*** Nhắc đến Data Center, đây là miếng bánh hấp dẫn nhưng đòi hỏi kỹ thuật cực kỳ phức tạp. Khối cơ điện đã chuẩn bị năng lực ra sao?**

- Cái khó nhất của một Data Center hay nhà máy bán dẫn chính là mảng MEP. Đây là lợi thế của Coteccons khi sở hữu hệ sinh thái khoảng 550 kỹ sư cơ điện. Chúng tôi đã có 12 nhân sự đạt chứng chỉ Uptime của Mỹ (tiêu chuẩn quốc tế về Data Center). Hiện BU4 đang triển khai Data Center cho Viettel và chuẩn bị thực hiện một dự án tại thị trường Georgia vào tháng 8 này.

*** Ông có thể chia sẻ cụ thể về quy mô Backlog và mục tiêu của Khối trong năm tài chính tới?**

- Tổng Backlog của cả 3 nhánh chiến lược trong năm 2026 đang ở mức khoảng 11.000 tỷ đồng. Kế hoạch ký mới cho năm tới là khoảng 10.000 tỷ đồng, trong đó riêng thị trường Đài Loan ước tính đóng góp thêm khoảng 500 tỷ đồng từ các cơ hội đấu thầu tiềm năng.

*** Để hiện thực hóa mục tiêu "Tăng trưởng Chất lượng" trong FY27, thông điệp cốt lõi và yêu cầu về kỷ luật vận hành mà ông muốn gửi gắm đến toàn thể đội ngũ kỹ sư, giám sát viên tại BU4 là gì?**

- Thật ra trong mục tiêu tăng trưởng chất lượng,

Hệ thống Chiller được phối hợp bằng BIM, với bố trí tối ưu, hệ thống giá đỡ được gia công chính xác và công tác lắp đặt MEP chất lượng cao tại dự án Nhà máy Pandora Production Việt Nam (TP.HCM).





hầu hết anh em BU4 cũng đã nắm rồi, nhưng có hai điều chính tôi muốn gửi đến mọi người và cũng sẽ thực hiện. Thứ nhất, để một công ty hoạt động vững thì tất cả thành viên đều phải tuân thủ kỷ luật. Không có công ty nào mà nhân viên thiếu kỷ luật mà phát triển được. Thứ hai, nếu cứng nhắc quá thì hệ thống cũng sẽ không vận hành trơn tru. Nhân viên BU4 phải tương tác với các phòng ban khác và các đồng nghiệp khác để công việc được giải quyết tốt hơn, để công việc được giải quyết trên một hệ thống.

*** Tầm nhìn dài hạn của ông dành cho BU4 và hệ sinh thái Coteccons trong thập kỷ tới là gì?**

- Mong muốn lớn nhất của tôi là trong 10-20 năm tới, Coteccons sẽ trở thành một công ty toàn cầu. BU4 hiện tại vận hành dựa trên hệ thống và kỷ luật tập thể, nơi các Giám đốc Dự án được trao quyền quyết định thay vì phụ thuộc vào một CEO duy nhất. Từ 2.000 nhân sự tăng lên gần 4.000 nhân sự, từ thi công nội địa bước ra đấu trường quốc tế và dự án công nghệ cao, đó là những kết quả thực tế và minh chứng rõ nét nhất để các kỹ sư trẻ tin tưởng và đồng hành cùng Coteccons.

Lễ bổ nhiệm Chỉ huy trưởng dự án - thế hệ lãnh đạo kế thừa BU4.





Hình phối cảnh dự án
Taipei Twin Tower, Đài Loan.

*** Không đánh đổi vì áp lực chi phí, áp lực tiến độ, chi phí và lợi nhuận?**

- Mảng cơ điện thiên về kỹ thuật là chính. Nên đầu tiên phải đảm bảo kỹ thuật cho khách hàng, cung cấp cho chủ đầu tư một sản phẩm tệ là điều không thể chấp nhận được. Thứ hai là phải đảm bảo an toàn, không thể vì chi phí, vì tiến độ mà bỏ qua công tác an toàn.

*** Trong mắt thị trường, Coteccons nói chung và BU4 nói riêng khác với những nhà thầu khác ở điểm nào?**

- BU4 có điểm khác biệt so với các nhà thầu cơ điện khác, đó là vận hành trên một tập thể, chứ không có một người nào tự quyết định. Nếu như ở các nhà thầu khác, cấp CEO đưa ra quyết định, còn tại BU4 thì giám đốc dự án sẽ quyết định trong phạm vi cho phép. Đó là khác biệt lớn, BU4 vận hành trên một hệ thống chứ không phải một người.

*** Khi có bất đồng với khách hàng, đối tác, hoặc nội bộ, thì hệ thống sẽ xử lý như thế nào?**

- Tốt hơn hết là đừng phản ứng ngay, ngồi tĩnh lặng một chút. Chờ bình tĩnh lại rồi tìm hiểu lý do, tìm cơ hội để trao đổi gần gũi hơn. Một khi có bất đồng, bất kể với khách hàng hay nội bộ, mà phản ứng ngay thì chắc chắn sẽ không tốt.

*** Nếu chọn một điều khiến khách hàng nhớ về Coteccons, cụ thể là nhớ về BU4, sau khi dự án kết thúc, thì ông nghĩ đó là điều gì?**

- Sau khi một dự án hoàn thành, thực ra ở công trường thì mình vẫn muốn khách hàng nhớ đến tinh thần làm việc của anh em, là sự gần gũi, gắn bó, thân thiện.

*** Nói về chất của Coteccons trong vòng 10 đến 20 năm tới, nếu chọn một thông điệp để nói về Coteccons thì ông sẽ nói điều gì?**

- Tôi muốn Coteccons trong 10 - 20 năm tới là một công ty toàn cầu, đó là mong muốn lớn nhất.

*** Ông có muốn nói gì với một bạn kỹ sư trẻ tương lai về lý do vì sao nên tin vào Coteccons và đồng hành cùng Công ty trong tương lai?**

- Tin Coteccons ở đây không có nghĩa là tin vào bất kỳ cá nhân lãnh đạo nào, mà hãy tin vào kết quả thực tế. Ví dụ giai đoạn 2022-2026, tăng trưởng hằng năm khoảng 40%, và nhân sự thời điểm đó khoảng 2.000 người, bây giờ đã lên gần 4.000 người. Đồng thời, thay vì trước đây chỉ làm trong nước, bây giờ Coteccons đã có những dự án ở nước ngoài, cũng có những dự án liên quan tới lĩnh vực công nghệ cao. Đây những điều dễ nhìn thấy và dễ kiểm chứng để tin tưởng.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



ÔNG NGUYỄN TRÍ THÔNG
Giám đốc Chiến lược Thị trường Quốc tế - CTD Global

Từ xây dựng nền tảng đến giấc mơ GLOBAL-READY

Trong chiến lược vươn ra biển lớn của Coteccons, CTD Global đóng vai trò là "mũi nhọn" phá băng. Trò chuyện về chặng đường đã qua, ông **Nguyễn Trí Thông, Giám đốc Chiến lược Thị trường Quốc tế,** CTD Global đã có những chia sẻ sắc sảo, thực tế và đầy cảm hứng về cách một nhà thầu Việt Nam thiết lập nền tảng chuẩn mực quốc tế để tự tin đứng cạnh các tổng thầu sừng sỏ toàn cầu.

KHỞI ĐỘNG VÀ TỔNG QUAN FY26 - XÂY BỆ PHÓNG CHO CUỘC VIỄN CHINH

*** Sau hơn một năm chính thức triển khai, ngọn lửa nhiệt huyết của chiến dịch "Go Global" đã chuyển hóa thành những nền tảng cụ thể nào tại CTD Global, thưa ông?**

- Trong năm tài chính 2026, trọng tâm lớn nhất của tôi là xây dựng các nền tảng cốt lõi cho hoạt động kinh doanh quốc tế. Thực tế, mảng global của Coteccons đã được khởi động từ hơn một năm trước khi tôi tham gia, nhưng các nền tảng khi đó chưa đủ vững chãi để có thể bước ra thị trường quốc tế một cách bài bản.

Tôi xác định rõ: phải xây nền trước khi tăng tốc. Khi nền tảng đủ chắc, chúng ta mới có thể đi nhanh và đi xa. Ba trụ cột được tập trung thiết lập gồm pháp lý, tài chính và con người.

Về pháp lý, chúng tôi phối hợp chặt chẽ với các phòng ban, đặc biệt là ban pháp chế, để thiết lập các hình thức pháp nhân tại nước ngoài khác nhau phù hợp với hoàn cảnh của từng thị trường cụ thể. Trong bối cảnh chính sách thu hút FDI thường được ưu tiên hơn ở cấp độ vĩ mô, việc đầu tư ra nước ngoài đôi khi giống như "lội dòng nước ngược". Vẫn còn nhiều rào cản về thủ tục xin cấp phép đầu tư, thủ tục ngoại hối và chuyển vốn, khiến quá trình triển khai gặp không ít khó khăn.

Về tài chính, Coteccons đang tích cực xây dựng cơ chế hợp pháp để chuyển vốn, và quan trọng hơn, xúc tiến hợp tác với các đối tác ngân hàng chiến lược



Triển khai data center
Coteccons tham gia với vai trò tổng thầu EPC cho dự án data center đầu tiên tại Georgia





Xây dựng tòa tháp
Coteccons thực hiện dự án tòa tháp thương mại 44 tầng tại thành phố du lịch Batumi



Khách hàng tin tưởng
Khách hàng quyết định mua căn hộ ngay khi biết Coteccons là tổng thầu dự án

DẤU ẤN DỰ ÁN COTECCONS TẠI GEORGIA

để thực hiện bảo lãnh cho dự án quốc tế. Với vị thế là một tên tuổi mới trên thị trường toàn cầu, việc được các ngân hàng thẩm định và cấp hạn mức bảo lãnh là một bước xác nhận quan trọng về uy tín và năng lực của Tập đoàn.

Về con người, việc đảm bảo sự ổn định và sẵn sàng cho hàng trăm kỹ sư và công nhân làm việc dài hạn tại nước ngoài là ưu tiên hàng đầu. Đây không chỉ là bài toán vận hành, mà còn là bài toán về xây dựng năng lực, củng cố tâm lý và sự gắn kết.

Khi ba nền tảng này dần được hoàn thiện, hoạt động quốc tế của Coteccons mới có thể thực sự "vươn mình".

*** Nhìn lại niên độ FY26, đâu là những dấu mốc "chiến công" quan trọng nhất mà CTD Global đã đạt được để cắm cờ tại các thị trường quốc tế?**

- Trong năm tài chính 2026, chúng tôi đã ký kết thành công hai hợp đồng tại Georgia với tổng giá trị khoảng 1.200 tỷ đồng – một con số có ý nghĩa đối với quy mô của mảng quốc tế trong giai đoạn này.

Tuy nhiên, điều tôi đánh giá cao hơn cả là việc vượt qua các rào cản về chính sách và thủ tục, đồng thời hoàn tất quy trình KYC khắt khe từ các ngân hàng để thiết lập niềm tin tài trợ vốn.

Song song đó, ba dự án tại Đài Loan vẫn đang được triển khai với thời gian thực hiện từ 34 đến 38 tháng, hiện đóng góp khoảng 30% backlog của mảng quốc tế.

CHIẾN LƯỢC MỞ RỘNG VÀ KHAI PHÁ CÁC NGÁCH CAO CẤP

*** Coteccons hiện diện tại nhiều quốc gia từ Hoa Kỳ, Ấn Độ, Đài Loan, Singapore cho đến Kazakhstan, Georgia và Saudi Arabia. Cơ sở nào để CTD Global lựa chọn và phân bổ nguồn lực vào các thị trường này?**

- Trong giai đoạn đầu của hành trình Go Global, chúng tôi chủ động tiếp cận nhiều thị trường khác nhau với mục tiêu thử nghiệm, học nhanh và xác định đâu là những thị trường phù hợp để phát triển sâu và dài hạn.

Mỗi thị trường đều có đặc thù và đóng một vai trò riêng trong chiến lược tổng thể. Hoa Kỳ là thị trường chiến lược giúp nâng tầm hồ sơ năng lực quốc tế; Đài Loan và Saudi Arabia có nhu cầu lớn về nhân lực, trong đó Đài Loan đặc biệt phù hợp với lao động Việt Nam nhờ sự tương đồng về văn hóa; còn Kazakhstan và Georgia thừa hưởng lợi thế từ các mối quan hệ đối tác chiến lược đã được thiết lập trước đó, và đây cũng là cứ điểm để phát triển sâu rộng hơn ra toàn khu vực Trung Á và Caucasus, là những khu vực có nhiều tiềm năng.

*** Vì sao Coteccons lại tự tin bước vào các ngách kỹ thuật cao đòi hỏi khắt khe như trung tâm dữ liệu (data center) trên trường quốc tế?**

- Việc tham gia vào các lĩnh vực như data center không phải là bước đi ngẫu nhiên, mà xuất phát từ định hướng chiến lược của Ban Lãnh đạo trong việc đưa Coteccons vượt ra khỏi vùng an toàn. Đây là phân khúc có yêu cầu kỹ thuật cao, nhưng đồng thời cũng là xu hướng phát triển rất mạnh trên toàn cầu, đặc biệt tại các thị trường như Hoa Kỳ. Nếu tiếp cận đúng cách, đây sẽ là cơ hội để Coteccons vừa mở rộng quy mô, vừa nâng cấp năng lực cốt lõi.

Chúng tôi không tiếp cận theo hướng "liều lĩnh", mà đi từng bước có kiểm soát: lựa chọn các dự án có độ phức tạp phù hợp và triển khai theo lộ trình tăng dần về quy mô. Ví dụ, dự án data center tại Georgia được chia thành nhiều giai đoạn từ 0,5 MW lên 1 MW và 2 MW. Bên cạnh đó, việc hợp tác với các tập đoàn công nghệ toàn cầu như Huawei để cùng triển khai dự án giúp Coteccons từng bước xây dựng uy tín, vượt qua rào cản "tên tuổi mới" và tạo nền tảng để tham gia các dự án có quy mô lớn hơn trong tương lai.

VẬN HÀNH HẬU TRƯỜNG - CHUẨN MỰC IFRS VÀ SỨC KHỎE TINH THẦN ĐỘI NGŨ

*** Việc hoàn tất báo cáo theo chuẩn mực IFRS đóng vai trò chiến lược thế nào trong việc tạo ngôn ngữ chung với các định chế tài chính và chủ đầu tư nước ngoài?**

- Khi tham gia thị trường quốc tế, việc sử dụng chuẩn mực báo cáo tài chính IFRS là yêu cầu gần như bắt buộc. Đây không chỉ là sự thay đổi về ngôn ngữ báo cáo, mà còn là sự thay đổi về cách ghi nhận doanh thu, lợi nhuận và tài sản.

Nếu đối tác quốc tế không thể đọc hiểu hoặc không chấp nhận báo cáo theo chuẩn VAS, trong khi các đối thủ sử dụng IFRS, thì rõ ràng chúng ta sẽ ở thế bất lợi. Vì vậy, IFRS là một yếu tố nền tảng để Coteccons đạt trạng thái "global-ready", đồng thời vẫn duy trì tuân thủ VAS theo quy định trong nước.

*** Thách thức lớn nhất khi đưa kỹ sư Việt Nam ra nước ngoài làm việc là gì, và CTD Global đã giải quyết bài toán tâm lý cũng như hậu cần ra sao?**

- Thách thức lớn nhất không nằm ở chuyên môn, mà ở việc thích nghi với môi trường sống và môi trường làm việc hoàn

toàn mới – từ khí hậu, ngôn ngữ đến văn hóa, ẩm thực và cách thực thi dự án theo tập quán của quốc gia sở tại.

Để giải quyết, chúng tôi đặc biệt chú trọng khâu tuyển chọn, ưu tiên những nhân sự có tinh thần sẵn sàng làm việc quốc tế và có khả năng thích nghi cao. Đồng thời, các chương trình đào tạo về văn hóa và môi trường sở tại cũng được triển khai trước khi nhân sự lên đường.

Về hậu cần, mọi khâu cũng được chuẩn bị kỹ lưỡng. Cá nhân tôi trực tiếp tham gia khảo sát điều kiện nhà ở, đi lại và tổ chức dịch vụ ăn uống phù hợp để anh em kỹ sư có thể ổn định nhanh và tập trung tối đa vào công việc.

Song song đó, chúng tôi đang phối hợp cùng bộ phận Phát triển nguồn nhân lực xây dựng "Global-Ready Talent Pool" – một hệ thống phát triển nhân sự dài hạn cho hành trình Go Global, bao gồm nhận diện tài năng, đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng mềm và lộ trình nghề nghiệp rõ ràng.

> **"ĐI QUA NHIỀU NƠI TRÊN THẾ GIỚI, TÔI NHẬN THẤY NGƯỜI VIỆT NAM CÓ THỂ LÀM ĐƯỢC RẤT NHIỀU VIỆC LỚN, NHƯNG TRƯỚC HẾT PHẢI CÓ SỰ TỰ TIN, QUYẾT TÂM VÀ NỖ LỰC 200%"**

ĐỊNH HƯỚNG FY27 VÀ THÔNG ĐIỆP RA BIỂN LỚN

*** Bước sang năm tài chính FY27, mục tiêu và chiến lược phát triển của mảng quốc tế sẽ tập trung vào những định hướng trọng tâm nào, thưa ông?**



Global-Ready Talent Pool

Hệ thống phát triển nhân sự dài hạn gồm nhận diện tài năng, đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng mềm và lộ trình nghề nghiệp.

Tuyển chọn nhân sự

Ưu tiên nhân sự có tinh thần sẵn sàng làm việc quốc tế và khả năng thích nghi cao.

Hỗ trợ hậu cần

Khảo sát điều kiện nhà ở, đi lại và tổ chức dịch vụ ăn uống để kỹ sư ổn định nhanh.

Đào tạo hội nhập

Triển khai các chương trình đào tạo về văn hóa và môi trường sở tại trước khi lên đường.



Đội ngũ kỹ sư Coteccons ngày đầu đặt chân tới dự án Silk Tower tại Georgia.

- Mảng quốc tế non trẻ vẫn đang trong giai đoạn đầu phát triển, với backlog hiện đã xấp xỉ 2.000 tỷ đồng sau khoảng một năm triển khai quyết liệt. Giai đoạn vừa qua giúp đội ngũ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn và nhận diện rõ hơn những điểm cần hoàn thiện.

Trong giai đoạn tới, chúng tôi sẽ chuyển từ "mở rộng để thử nghiệm" sang "lựa chọn và tập trung", ưu tiên những thị trường có nhu cầu thực sự, có các "ngách" và độ canh tranh phù hợp với năng lực của Coteccons.

*** Chủ tịch HĐQT Bolat Duisenov đặt niềm tin rất lớn vào kỹ sư Việt Nam. Ông muốn gửi gắm thông điệp gì qua câu hỏi đầy kiêu hãnh: "Tại sao lại không chứ?" khi đứng cạnh các nhà thầu lớn thế giới?**

- Thực tế triển khai tại các dự án quốc tế đã cho thấy năng lực của Coteccons hoàn toàn có thể đáp ứng các tiêu chuẩn toàn cầu. Ví dụ, dự án data center tại thủ đô Tbilisi ở Georgia là dự án data center đầu tiên của Coteccons tại hải ngoại với vai trò tổng thầu EPC, và cũng là dự án data center đầu tiên của quốc gia này. Hay dự án tháp thương mại 44 tầng tại thành phố du lịch Batumi nổi tiếng, chủ đầu tư đã tự tin quảng bá Coteccons là nhà thầu thực hiện xây dựng công trình đến khách hàng tiềm năng ngay từ giai đoạn mở bán.

Những câu chuyện như vậy không chỉ là minh chứng về năng lực, mà còn là nguồn động lực và cảm hứng lớn cho đội ngũ Go Global ở Coteccons. Qua nhiều trải nghiệm quốc tế của bản thân, tôi nhận thấy người Việt Nam hoàn toàn có thể làm được những điều lớn lao. Vấn đề không còn là "có làm được hay không", mà là chúng ta có đủ tự tin, quyết tâm và kỷ luật để theo đuổi đến cùng hay không.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Hình ảnh dự án
Sun Cosmo Residence
Đà Nẵng - Sự hợp tác giữa
Coteccons và Sinh Nam Façade.

Bản giao hưởng của những mảnh ghép

Khi M&A trở thành vũ khí chiến lược để Coteccons chinh phục những siêu dự án trong và ngoài nước.

Trên thương trường, nơi sự cạnh tranh thường được đo đếm bằng những con số biên lợi nhuận hay cuộc đua hạ giá thầu đầy rủi ro, một định chế xây dựng hàng đầu không chọn cách đi theo lối mòn của tư duy "zero-sum game" (trò chơi tổng bằng không). Thay vào đó, họ chọn cách vẽ lại bản đồ ngành bằng một thứ vũ khí sắc bén hơn, mang tầm vóc toàn cầu: M&A (Mua bán và Sáp nhập) làm đòn bẩy hoàn thiện hệ sinh thái.

Câu chuyện chuyển mình của Coteccons trong những năm gần đây dưới góc nhìn chiến lược của các nhà quản lý không chỉ là một bài toán kinh doanh thuần túy, mà là một lát cắt điển hình của kinh doanh: thực chiến và đầy tầm nhìn vĩ mô. Ở đó, những cái tên như ông Trần Duy Thanh (Tổng giám đốc Sinh Nam Façade) hay ông Huỳnh Xuân Vinh (Giám đốc dự án GEO Foundations) đại diện cho lớp tư duy quản trị hiện đại - những người hiểu rằng để bước vào sân chơi của các siêu dự án tỷ đô và các đại công trình FDI khắt khe, Coteccons không thể chỉ đơn độc đưa cần cẩu, máy xúc tới, mà phải tạo ra một cỗ máy đồng bộ, nơi mọi mảnh ghép đều khớp nối hoàn hảo.

KHI "TỰ LÀM" KHÔNG BẰNG "CÙNG NHAU VƯƠN XA"

Trong suốt nhiều thập kỷ, ngành Xây dựng Việt Nam bị đóng khung trong một vòng lẩn quẩn: nhà thầu chính ôm đồm mọi thứ, từ phần thô, hoàn thiện cho đến việc tìm kiếm các mảng kỹ thuật ngách, để rồi tự bóp nghẹt biên lợi nhuận của chính mình khi đối mặt với những cú sốc chuỗi cung ứng.

Nhưng Coteccons đã nhìn thấy trước một chân lý khác. Trong các cuộc trò chuyện chiến lược về mô hình tăng trưởng, tư duy hệ thống đã thay thế cho tư duy manh mún. Lực đẩy

> **"KHI SINH NAM NẰM TRONG HỆ SINH THÁI COTECCONS, CHÚNG TÔI CÓ THỂ THAM GIA TỪ RẤT SỚM ĐỂ TỐI ƯU THIẾT KẾ, TỐI ƯU THI CÔNG, RÚT NGẮN TIẾN ĐỘ, TIẾT KIỆM CHI PHÍ CHO CHỦ ĐẦU TƯ CŨNG NHƯ NHÀ THẦU CHÍNH NGAY TỪ GIAI ĐOẠN ĐẤU THẦU, TỪ ĐÓ ĐÓNG GÓP VÀO MỤC TIÊU TĂNG TRƯỞNG CHẤT LƯỢNG CHUNG"**



Ông Trần Duy Thanh,
Tổng Giám đốc Sinh Nam Façade

M&A không ra đời từ tham vọng bành trướng quy mô tài chính ngắn hạn, mà bắt nguồn từ một bài toán căn bản: làm thế nào để thu hẹp những khoảng trống năng lực kỹ thuật và tạo ra một cỗ xe tam mã vững chãi?

Những thương vụ M&A chiến lược vào các doanh nghiệp chuyên sâu như GEO Foundations (nền móng, hạ tầng ngầm) hay việc tích hợp sâu các đơn vị thành viên như Sinh Nam Façade vào hệ sinh thái không phải là những phép tính mua đi bán lại trên bảng cân đối kế toán. Đó là những nước cờ "lắp ghép mảnh ghép" mang tính sống còn. Như ông Huỳnh Xuân Vinh từng nhấn mạnh: "Việc sở hữu di sản công nghệ nền móng chuyên sâu thừa hưởng từ đối tác Đức, cùng sự đảm bảo về tài chính của Coteccons tạo ra sức mạnh cộng hưởng rất lớn. Điều này cho phép chúng tôi tiếp cận và đáp ứng các yêu cầu khắt khe nhất của các chủ đầu tư nước ngoài tại Việt Nam".

SYNERGY MỞ CỬA CÁC ĐẠI DỰ ÁN MEGA FDI

Khi một tập đoàn công nghệ đa quốc gia hay một "đại bàng" bán dẫn thế giới đặt chân đến Việt Nam với các nhà máy trị giá hàng tỷ USD, họ không tìm kiếm một nhà thầu chỉ biết đổ bê tông. Họ tìm kiếm một tổng thầu EPC (Thiết kế - Mua sắm - Xây dựng) có khả năng giải quyết những bài toán kỹ thuật hiểm hóc nhất: từ xử lý nền móng phức tạp dưới lòng đất, tích hợp các hệ thống kỹ thuật mặt dựng công trình (như Facade xanh tiết kiệm năng lượng), cho đến tuân thủ các chuẩn mực ESG và cam kết dòng tiền.

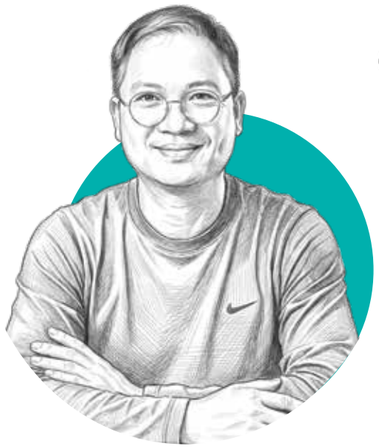
Chính lúc này, hệ sinh thái được định hình qua M&A và liên kết dọc phát huy sức mạnh tối đa. Ở mảng nhôm kính, ông Trần Duy Thanh đã chỉ ra lợi thế cốt lõi: "Khi Sinh Nam Façade nằm trong hệ sinh thái Coteccons, chúng tôi có

thể tham gia từ rất sớm để tối ưu thiết kế, tối ưu thi công, rút ngắn tiến độ, tiết kiệm chi phí cho chủ đầu tư cũng như nhà thầu chính ngay từ giai đoạn đấu thầu, từ đó đóng góp vào mục tiêu tăng trưởng chất lượng chung".

Sự cộng hưởng này mang lại những ưu thế tuyệt đối:

• **Về mặt kỹ thuật và chuỗi giá trị**: Việc sở hữu các đơn vị chuyên môn sâu từ nền móng (GEO Foundations) đến mặt dựng kỹ thuật cao (Sinh Nam Façade) giúp Coteccons kiểm soát những centimet sâu nhất trong lòng đất cho đến lớp mặt dựng thẩm mỹ của tòa nhà, đáp ứng trọn vẹn các tiêu chuẩn quốc tế khắt khe như LEED, Edge, GreenMark...

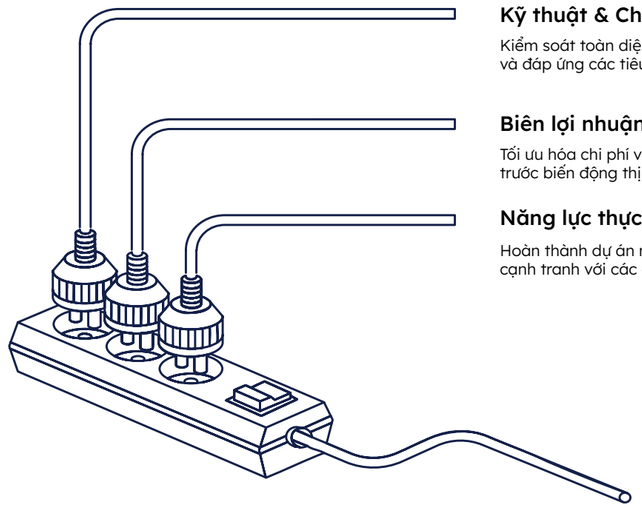
• **Về mặt biên lợi nhuận và tài chính**: Chuỗi giá trị khép kín giúp tối ưu hóa chi phí vòng đời, loại bỏ các tầng trung gian, từ đó bảo vệ biên lợi nhuận của ngành Xây dựng trước biến động vĩ mô.



"VIỆC SỞ HỮU DI SẢN CÔNG NGHỆ NỀN MÓNG CHUYÊN SÂU THỪA HƯỞNG TỪ ĐỐI TÁC ĐỨC, CÙNG SỰ ĐẢM BẢO VỀ TÀI CHÍNH CỦA COTECCONS TẠO RA SỨC MẠNH CỘNG HƯỞNG RẤT LỚN. ĐIỀU NÀY CHO PHÉP CHÚNG TÔI TIẾP CẬN VÀ ĐÁP ỨNG CÁC YÊU CẦU KHẮT KHE NHẤT CỦA CÁC CHỦ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM"

Ông Huỳnh Xuân Vinh,
Giám đốc dự án GEO Foundations

LỢI THẾ CẠNH TRANH



Kỹ thuật & Chuỗi giá trị

Kiểm soát toàn diện quy trình sản xuất và đáp ứng các tiêu chuẩn bền vững.

Biên lợi nhuận & Tài chính

Tối ưu hóa chi phí và bảo vệ lợi nhuận trước biến động thị trường.

Năng lực thực thi

Hoàn thành dự án nhanh chóng và hiệu quả, cạnh tranh với các đối thủ toàn cầu.

• **Về mặt năng lực thực thi**: Các mảnh ghép trong hệ sinh thái đều được đồng bộ hóa theo chuẩn mực quản trị toàn cầu, biến Coteccons thành một cỗ máy đồng nhất, đủ sức cạnh tranh với các tổng thầu đa quốc gia.

Thị trường không có chỗ cho sự hoài nghi. Những ai chọn cách đi nhanh có thể đi một mình, nhưng những ai muốn đi đến "Công ty vĩ đại 100 năm" bắt buộc phải biết cách đi cùng nhau thông qua một hệ sinh thái được củng cố bằng M&A và kỷ luật tài chính.

Lực đẩy M&A và chiến lược tích hợp hệ sinh thái tại Coteccons đã chứng minh một triết lý: Sự vĩ đại không sinh ra từ sự ngẫu nhiên, mà là kết quả của một cấu trúc được tính toán tỉ mỉ. Bằng cách hoàn thiện những mảnh ghép tưởng chừng nhỏ nhất trong chuỗi giá trị - từ nền móng vững chắc cho đến facade xanh chuẩn quốc tế - Coteccons không chỉ đang tự tin giành chiến thắng trong các cuộc đấu thầu mega FDI, mà còn đang định nghĩa lại tiêu chuẩn của ngành Xây dựng Việt Nam trên bản đồ khu vực và thế giới.

Tương lai thuộc về những người dám nhìn thấy bức tranh toàn cảnh khi người khác chỉ nhìn thấy từng viên gạch đơn lẻ. Và Coteccons, với hệ sinh thái được tôi luyện, đã sẵn sàng cho những chương rực rỡ nhất của chu kỳ tăng trưởng chất lượng.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông

Dự án GE Vernova Hải Phòng - Sự kết hợp đầu tiên giữa Coteccons và GEO Foundations.





Ông Trần Duy Thanh, Tổng Giám đốc Công ty Sinh Nam Façade, lý giải chiến lược cộng hưởng hệ sinh thái, cách thức giải bài toán biên lợi nhuận mỏng của ngành Xây dựng và lộ trình đưa chuẩn mực facade Việt Nam vươn tầm quốc tế.

Cộng hưởng hệ sinh thái CTD



Dự án The Hall Mark Tower (TP.HCM) - đạt chứng nhận LEED Gold Plus.

GIẢI MÃ NĂNG LỰC THẮNG THẦU SIÊU DỰ ÁN

*** Thưa ông, ở góc độ của Sinh Nam Façade, ông định nghĩa về "Facade xanh" và vai trò là "Standard dẫn đầu ngành" như thế nào trong hệ sinh thái "Tăng trưởng Chất lượng" của Coteccons?**

- Khi nói đến facade (mặt dựng) xanh, chúng tôi không chỉ nói đến lớp vỏ công trình có khả năng tiết kiệm năng lượng mà đang nói đến một hệ thống kỹ thuật tạo ra giá trị bền vững trong suốt vòng đời của tòa nhà. Ngoài ra còn có yếu tố thẩm mỹ và giá trị thương hiệu của tòa nhà. Một hệ facade tốt góp phần nâng cao giá trị tài sản của chủ đầu tư.

Trong hệ sinh thái Coteccons Group, Sinh Nam Façade không đơn thuần là một nhà thầu facade. Chúng tôi định vị là một trong những đơn vị kiến tạo tiêu chuẩn cho hạng mục facade, từ thiết kế, kỹ thuật, sản xuất, thi công cho đến vận hành. Đối với việc tích hợp dọc giữa Coteccons và Sinh Nam Façade, toàn bộ chuỗi giá trị sẽ được kiểm soát đồng bộ, từ tối ưu thiết kế, phối hợp thi công nhanh hơn, đảm bảo chất lượng đồng nhất và giảm rủi ro về chi phí.

*** Trong mảng facade, đâu là những giải pháp nhôm kính chuyên sâu mà Sinh Nam Façade đang sở hữu sự Xuất sắc vượt trội để hiện thực hóa Ưu tiên chiến lược năm tài chính 2027?**

- Để trả lời câu hỏi này cần nhìn đúng vào chiến lược số 2 của Coteccons. Chiến lược này hướng đến việc chinh phục các dự án hạ tầng, trung tâm dữ liệu (Data Center) và các dự án năng lượng có độ phức tạp cao. Đối với các loại công trình này, hệ facade không còn đơn thuần là lớp vỏ mang tính thẩm mỹ cao. Nó trở thành một hệ thống kỹ thuật có hiệu năng cao. Khi nói đến Data Center hay các dự án năng lượng, hệ facade phải đồng thời đáp ứng yêu cầu về: An toàn, khả năng vận hành, hiệu suất năng lượng, phát triển bền vững.

Vì vậy, Sinh Nam Façade tập trung phát triển bốn năng lực cốt lõi. Thứ nhất là Engineering & Design Excellence. Sinh Nam Façade có đội ngũ thiết kế nội bộ. Nhờ đó, chúng tôi có thể phát triển các hệ facade đáp ứng các yêu cầu rất khắt khe. Thứ hai là Design for Manufacturing and Assembly. Ngay từ giai đoạn thiết kế, chúng tôi đã tối ưu để phục vụ sản xuất và lắp dựng. Thứ ba là Digital Engineering.

Hiện nay, Sinh Nam Façade ứng dụng BIM, mô hình 3D và quản lý dữ liệu xuyên suốt nhằm phối hợp hiệu quả giữa chủ đầu tư, đơn vị tư vấn thiết kế, nhà thầu chính và Sinh Nam Façade.

Cuối cùng là Quality Assurance. Toàn bộ quy trình từ lựa chọn vật liệu, kiểm soát sản xuất, thử nghiệm đến nghiệm thu đều được quản lý theo tiêu chuẩn quốc tế. Đó chính là nền tảng để Sinh Nam Façade đồng hành cùng Coteccons chinh phục các công trình hạ tầng, trung tâm dữ liệu và năng lượng có yêu cầu kỹ thuật rất cao.

*** Các siêu dự án FDI tỷ đô yêu cầu chuẩn mực quốc tế khắt khe về quản trị chuỗi cung ứng xanh ngay từ khâu thiết kế facade. Ông có thể chia sẻ cụ thể cách Sinh Nam Façade đã hợp tác chặt chẽ với thầu chính và các đối tác để đáp ứng rủi ro khí hậu dài hạn của họ?**

- Theo chúng tôi, Green Profile của một công trình không được tạo ra ở giai đoạn thi công mà phải bắt đầu ngay từ giai đoạn thiết kế. Sinh Nam Façade tập trung vào bốn yếu tố:

Thứ nhất, lựa chọn vật liệu có dấu chân carbon thấp và nguồn gốc minh bạch. Thứ hai, thiết kế hệ facade tối ưu hiệu suất năng lượng nhằm giảm tải cho hệ thống điều hòa, qua đó giúp chủ đầu tư tiết kiệm chi phí vận hành trong dài hạn. Thứ ba, quản lý chuỗi cung ứng theo hướng giảm lãng phí, giảm phát thải và nâng cao khả năng truy xuất nguồn gốc. Cuối cùng là thiết kế hướng đến khả năng bảo trì, thay thế và vận hành hiệu quả trong suốt vòng đời công trình. Đối với các dự án FDI quy mô lớn, điều khách hàng quan tâm không chỉ là tiến độ mà còn là khả năng quản trị rủi ro trong 20 hoặc 30 năm tiếp theo. Ví dụ, dự án LEGO, yêu cầu của chủ đầu tư rất cao. Không chỉ hệ facade mà tất cả các tiêu chuẩn về tiết kiệm năng lượng, ESG và tuân thủ đều được yêu cầu ngay từ giai đoạn tiền đấu thầu.

> **“GREEN PROFILE CỦA MỘT CÔNG TRÌNH KHÔNG ĐƯỢC TẠO RA Ở GIAI ĐOẠN THI CÔNG MÀ PHẢI BẮT ĐẦU NGAY TỪ GIAI ĐOẠN THIẾT KẾ.”**



Toàn cảnh dự án Lancaster Legacy (TP.HCM) - sự kết hợp của Coteccons và Sinh Nam.

GIẢI BÀI TOÁN BIÊN LỢI NHUẬN MỎNG

*** "Kỷ luật Vận hành" là trụ cột của FY2027. Ông áp dụng các Quy trình Vận hành Chuẩn (SOPs) quốc tế của Sinh Nam Façade thế nào để đảm bảo 100% dự án và phòng ban tuân thủ SOPs và Chính sách của Công ty, từ đó tối ưu hóa tốc độ thực thi tại công trường?**

- Thực ra, SOPs (Standard Operating Procedures) không đơn thuần là một bộ tài liệu được lưu trữ. Đó là chuẩn mực làm việc dành cho toàn bộ các phòng ban. Nói cách khác, SOPs chính là cách mỗi cá nhân làm việc hằng ngày. Hiện nay, chúng tôi yêu cầu các phòng ban, đặc biệt là kế toán và bộ phận CCM, phải thực hiện các báo cáo phân tích hiệu quả từng dự án, theo dõi lợi nhuận, tiến độ sản xuất, kế hoạch đặt hàng cũng như quản lý dòng tiền. Nếu phát hiện chi phí vượt ngân sách, Ban Điều hành sẽ có biện pháp điều chỉnh ngay và xây dựng kế hoạch tiết kiệm chi phí.

*** Ông có thể phác họa lộ trình cụ thể để đưa Sinh Nam Façade không còn chỉ là một Subsidiary (công ty thành viên) mà thực sự trở thành "Động cơ tăng trưởng chất lượng" cốt lõi, trong hệ sinh thái Coteccons Group?**

- Thực ra, đây chính là định hướng Quality Growth của năm tài chính 2027 mà Coteccons đặt ra cho toàn bộ hệ sinh thái, bao gồm cả các công ty thành viên. Sinh Nam Façade là một công ty thành viên có biên lợi nhuận khá tốt trong Coteccons Group. Chúng tôi mong muốn xây dựng năng lực cạnh tranh mang tính chiến lược cho toàn hệ sinh thái. Trong năm tài chính 2027, Sinh Nam Façade tập trung vào 5 ưu tiên:

• Đầu tư mạnh vào R&D, AI và BIM để phát triển hệ façade hiệu suất cao.

• Áp dụng Lean Manufacturing và số hóa để nâng cấp chuỗi cung ứng sản xuất hiệu quả và linh hoạt hơn.

• Tích hợp sâu với Coteccons từ giai đoạn phát triển dự án.

• Mở rộng xuất khẩu sang các thị trường yêu cầu cao như Úc và Trung Đông.

• Do Việt Nam chưa có trường đào tạo chính quy về facade, Sinh Nam Façade đang lên kế hoạch xây dựng Trung tâm R&D và Training Center nội bộ để chủ động đào tạo thế hệ kỹ sư chuẩn quốc tế.

Khi 5 ưu tiên này vận hành đồng bộ, Sinh Nam Façade không chỉ tạo ra doanh thu mà còn góp phần: nâng cao biên lợi nhuận; giảm rủi ro chuỗi cung ứng và gia tăng giá trị cho toàn hệ sinh thái. Đó mới là ý nghĩa thực sự của Quality Growth Engine.

*** Ông có thông điệp gì gửi gắm đến thế hệ Young Talent chuẩn bị dấn thân vào mảng facade?**

- Theo tôi, facade không chỉ là nhôm và kính. Đó là nơi hội tụ của: kỹ thuật, kiến trúc, công nghệ, sản xuất và quản trị dự án. Muốn theo đuổi lĩnh vực này thì các bạn trẻ trước hết phải có đam mê. Nếu chỉ xem đây là một nghề để kiếm sống thì sẽ rất khó đi đường dài. Đây là một ngành đòi hỏi tư duy đa ngành và tinh thần học hỏi không ngừng bởi vì công nghệ façade thay đổi liên tục, các tiêu chuẩn thiết kế cũng thay đổi từng ngày.

Tôi cũng tin rằng trong khoảng 10 năm tới, AI, BIM và công nghệ sản xuất thông minh sẽ làm thay đổi ngành facade rất nhanh. Nếu những người trẻ biết kết hợp giữa nền tảng kỹ thuật, tư duy số và tinh thần đổi mới thì sẽ có rất nhiều cơ hội để trở thành những nhà lãnh đạo trong tương lai.

Tại Sinh Nam, chúng tôi không chỉ tuyển dụng nhân sự. Chúng tôi mong muốn xây dựng một thế hệ kỹ sư và nhà quản lý có khả năng cạnh tranh theo tiêu chuẩn quốc tế, góp phần đưa ngành facade Việt Nam vươn ra thế giới.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



ÔNG HUỲNH XUÂN VINH
Giám đốc dự án (GEO Foundations)

Tối đa hóa sức mạnh tại siêu dự án

Sau khi chính thức sáp nhập vào Coteccons Group, nhờ lợi thế thừa hưởng di sản kỹ thuật về công nghệ nền móng, GEO Foundations đang chạy nước rút để củng cố vị thế tại các dự án hạ tầng mang tính biểu tượng của Việt Nam. **Ông Huỳnh Xuân Vinh, Giám đốc dự án (GEO Foundations)**, cho biết bước ngoặt quan trọng này đòi hỏi những quyết tâm chưa từng có...

M&A, TÁI CẤU TRÚC VÀ TẦM NHÌN "GO GLOBAL"

*** Thưa ông, sau khi chính thức về chung nhà với Coteccons Group, GEO Foundations đang đẩy mạnh kết nối lại với các Chủ đầu tư bất động sản chuyên nghiệp quốc tế tại Việt Nam cũng như các dự án Metro. Đâu là lợi thế cạnh tranh khi tiếp cận lại tệp khách hàng siêu kỹ tính này?**

- Trong ngành Xây dựng, việc sở hữu di sản công nghệ nền móng chuyên sâu thừa hưởng từ đối tác Đức, cùng sự đảm bảo về tài chính của Coteccons tạo ra sức mạnh cộng hưởng rất lớn. Điều này cho phép chúng tôi tiếp cận và đáp ứng các yêu cầu khắt khe nhất của các chủ đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Có thể kể đến những dự án mang tính biểu tượng cao như UOB với dự án tòa nhà Trung tâm tài chính quốc tế tại TPHCM, Saigon Center giai đoạn 3 hay các dự án metro mà chúng tôi từng tham gia.

Thông thường quy mô phần nền móng chiếm khoảng 25-30% chi phí tổng thể dự án. Ở các dự án quy mô lớn, khách hàng không chỉ cần một nhà thầu thi công mà còn cần một đối tác có năng lực thiết kế, đưa ra giải pháp kỹ thuật tối ưu ngay từ giai đoạn đầu. Với vị thế mới, GEO Foundations không chỉ là đơn vị thi công nền móng mà còn là đối tác chiến lược, cung cấp gói giải pháp hoàn chỉnh (Design & Build) cho khách hàng. Lợi thế của GEO Foundations nằm ở chỗ không chỉ đạt chuẩn kỹ thuật quốc tế, mà có thể mang đến những giải pháp tối ưu cho khách hàng nhờ sức mạnh cộng hưởng của Coteccons.

NỀN MÓNG
chiếm 25% đến 30%
chi phí tổng thể dự án





Thiết bị của GEO Foundations tại kho Bình Dương (TP.HCM).

*** Để đáp ứng các tiêu chuẩn khắt khe, nâng chuẩn đội ngũ là bài toán then chốt. GEO Foundations đang giải bài toán nhân sự như thế nào để họ sẵn sàng thực chiến tại các siêu dự án?**

- Vấn đề nhân sự là điều khó nhất của ngành. Mục tiêu của chúng tôi là nâng số lượng kỹ sư lên 100 người trong vòng một năm tới, trong đó một nửa là kỹ sư lành nghề và số còn lại là các kỹ sư mới. Đội ngũ này bao gồm những chuyên gia đóng vai trò cốt lõi, các kỹ sư không chỉ giỏi chuyên môn, đạt tiêu chuẩn quốc tế mà còn phải đặt yếu tố đạo đức nghề nghiệp lên hàng đầu.

Rất may mắn là chúng tôi vẫn mời được nhiều chuyên gia kỹ thuật từng tham gia nhiều dự án tiêu biểu trên thế giới, như sân bay Changi của Singapore và nhiều dự án ở khu vực châu Á cũng như châu Âu. Vai trò của họ còn là liên tục cập nhật công nghệ mới để đáp ứng nhu cầu, phù hợp với môi trường ở châu Á.

Chúng tôi xác định đội ngũ kỹ sư không chỉ phục vụ cho thị trường trong nước mà còn hoạt động ở những thị trường nước ngoài trong thời gian tới.

MỤC TIÊU
nâng số lượng kỹ sư lên
100
NGƯỜI
trong năm tới

THỊ TRƯỜNG QUỐC TẾ - LỢI NHUẬN, DÒNG TIỀN

*** GEO Foundations đang nhắm đến các dự án hạ tầng giao thông lớn ở Đông Nam Á. Dưới góc độ quản trị tài chính, thị trường quốc tế sẽ đóng góp như thế nào vào mục tiêu lợi nhuận của Coteccons?**

- Thực tế trước khi về Coteccons, chúng tôi cũng đã thực hiện dự án khó ở các thị trường lân cận trong khu vực Đông Nam Á. Trái với thị trường trong nước thường cạnh tranh về giá, thị trường quốc tế có tính minh bạch cao và dòng tiền ổn định, đặc biệt là các dự án cơ sở hạ tầng có nguồn vốn FDI rõ ràng. Biên lợi nhuận gộp ở các dự án này được kỳ vọng sẽ ở mức tốt hơn đáng kể so với mặt bằng chung tại Việt Nam. Cách đi của chúng tôi là tìm những đối tác lớn nội địa cũng như đội ngũ lao động tại chỗ, từ đó xây dựng lợi thế giá đầu vào cạnh tranh nhưng vẫn đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng quốc tế.

*** Sau bước đệm Indonesia và hoàn thiện đội ngũ chuẩn mực, năm thứ 2 GEO Foundations sẽ nhắm đến Singapore và Bangladesh. Tại sao lại là hai thị trường có sự phân hóa rất lớn về đặc thù kỹ thuật và pháp lý này?**

- Singapore là thị trường rất tiềm năng, quy hoạch bài bản và tăng trưởng đều, trong khi Bangladesh là thị trường có nhu cầu xây dựng hạ tầng lớn.

Singapore thì đòi hỏi rất cao về quy chuẩn, đặc biệt là chứng chỉ về an toàn, rủi ro và quản lý chất lượng vận hành, cũng như giấy phép lao động. Nhưng họ cũng rất minh bạch về hệ thống thông tin công bố, chấm điểm các nhà thầu. GEO Foundations sẽ cần thêm thời gian, từng bước cải thiện, đào tạo đội ngũ chuyên gia, kỹ sư để đáp ứng các yêu cầu khắt khe tại đây. Còn với thị trường Bangladesh, chúng tôi xác định đi theo những "ông lớn" trong ngành, dòng vốn FDI chảy từ Nhật Bản. Ưu điểm của họ là dòng tiền sẵn sàng, minh bạch.

*** Để cạnh tranh ở thị trường quốc tế, kỷ luật thực thi và an toàn lao động là yếu tố sống còn. GEO Foundations áp dụng những tiêu chuẩn nào để đảm bảo điều này?**

- Quan trọng nhất là GEO Foundations sẽ không tham gia vào cuộc đua về giá mà sẽ cạnh tranh bằng chất lượng, an toàn. Đối với GEO Foundations, tiêu chuẩn quốc tế không chỉ là một bộ quy định mà là giá trị cốt lõi, là văn hóa của Công ty.

Các dự án quốc tế yêu cầu tuân thủ nghiêm ngặt các quy chuẩn quốc tế. Do đó, chúng tôi thiết lập hệ thống giám sát chéo, đào tạo định kỳ và áp dụng các công nghệ quản lý hiện đại để giảm thiểu sai sót. Một lỗi nhỏ ở công trình ngầm có thể gây hậu quả nghiêm trọng, vì vậy, làm đúng ngay từ đầu (Right first time) là triết lý bắt buộc của GEO Foundations.

*** Cám ơn ông!**

BỆ ĐỠ
>150
NĂM
công nghệ
di sản từ Đức

*** Ông có thông điệp nào gửi cho các kỹ sư trẻ tiềm năng của GEO Foundations?**

- Nghề nền móng thực sự rất vất vả nhưng là cốt lõi và đi đầu trong xây dựng. Quan điểm của GEO Foundations là tìm kiếm nhân sự có tầm nhìn, có tố chất để đào tạo và trở thành đội ngũ kế thừa. Chúng tôi cũng đưa ra lộ trình rõ ràng, để các bạn kỹ sư trẻ thấy con đường thăng tiến, từ đó có niềm tin và yên tâm bước đi.

Vì vậy, các bạn hãy cố gắng xác định rõ hướng đi và vai trò của mình trong tương lai. Với bệ đỡ hơn 150 năm công nghệ di sản từ Đức, các bạn sẽ có cơ hội gặt hái nhiều kiến thức, kinh nghiệm từ các chuyên gia hàng đầu thế giới, đạt chuẩn quốc tế và ghi danh ở những dự án mang tính biểu tượng.

HỆ ĐIỀU HÀNH TRUNG TÂM:

KỶ LUẬT, MINH BẠCH VÀ BẢN SẮC OWN IT

HẬU PHƯƠNG VỮNG CHẮC VẬN HÀNH BẰNG CÔNG NGHỆ, DỮ LIỆU, QUẢN TRỊ DÒNG TIỀN VÀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP HƯỚNG ĐẾN CHUẨN MỰC QUỐC TẾ.



Tổng quan buổi hướng dẫn an toàn tại dự án GEV Hải Phòng.

“Sau mỗi siêu dự án vượt tiến độ hay mỗi hợp đồng FDI là sự vận hành nhịp nhàng của một hệ điều hành trung tâm: nơi dữ liệu thay thế cảm tính, dòng tiền được quản trị bằng kỷ luật thép, và bản sắc “OWN IT” thấm nhuần từng cá nhân trong tổ chức”.

HẬU PHƯƠNG CHIẾN LƯỢC: KHI HỆ ĐIỀU HÀNH LÀ BẢO CHỨNG CỦA TĂNG TRƯỞNG THỰC CHẤT

Nếu các khối kinh doanh là những mũi nhọn xung trận, thì Hệ điều hành trung tâm chính là trái tim và khối óc đảm bảo cho toàn bộ cỗ máy Coteccons vận hành với hiệu suất tối ưu và độ an toàn tuyệt đối. Trong kỷ nguyên "tăng trưởng chất lượng", khi biên lợi nhuận và dòng tiền được đặt lên hàng đầu, một hậu phương lỏng lẻo sẽ ngay lập tức triệt tiêu mọi nỗ lực ngoài mặt trận.

Tại Coteccons, hệ thống hậu phương đã được tái định hình toàn diện để vươn lên chuẩn mực của các tập đoàn đa quốc gia. Đó là sự tích hợp hoàn hảo giữa quản trị tài chính thận trọng, công nghệ dữ liệu thời gian thực, chuỗi cung ứng xanh minh bạch và một nền văn hóa doanh nghiệp lấy kỷ luật và tinh thần tự chủ làm gốc.

LÁ CHẮN THANH KHOẢN VÀ NGHỆ THUẬT QUẢN TRỊ DÒNG TIỀN TOÀN CẦU

Trụ cột đầu tiên của cỗ máy vận hành nằm ở Khối Tài chính Kế toán - nơi giữ nhịp dòng máu của doanh nghiệp. Trong bối cảnh vĩ mô nhiều biến động, việc duy trì tỷ lệ nợ vay thấp nhất ngành và giữ cho dòng tiền thuần từ hoạt động kinh doanh (CFO) luôn dương không phải là ngẫu nhiên, mà là kết quả của một chiến lược quản trị chu kỳ tiền mặt khắt khe.

Đội ngũ tài chính đã đóng vai trò là những "người gác đền" sắc sảo, tối ưu hóa mọi khoản đầu tư, chuẩn bị sẵn sàng nguồn lực vốn cho các thương vụ M&A chiến lược (như GEO Foundations) và hành trình vươn ra biển lớn (Go Global). Quản trị tài chính không chỉ để báo cáo, mà là công cụ kiến tạo biên an toàn tài chính vững chắc trước các cú sốc thị trường.

DỮ LIỆU HÓA CÔNG TRƯỜNG: KHI CÔNG NGHỆ LÀ VŨ KHÍ TRIỆT TIÊU LÃNG PHÍ

Không thể quản trị một công ty xây dựng quy mô lớn bằng phương pháp thủ công. Sự ra đời của nền tảng chuyển đổi số CTD-Core và hệ thống quản trị dữ liệu thời gian thực đã biến mỗi công trường của Coteccons thành một không gian số hóa minh bạch.

Mặt trận thầm lặng nhưng vĩ đại nhất luôn là nơi kiến tạo nên những thắng lợi hiển hách. Bằng kỷ luật thép của tài chính, sự minh bạch của dữ liệu số, sức mạnh của chuỗi cung ứng xanh và ngọn lửa tinh thần "OWN IT", Hệ điều hành trung tâm của Coteccons đã chứng minh một chân lý: Sự vững chắc từ bên trong chính là bệ phóng hoàn hảo nhất để một doanh nghiệp sải cánh vươn xa.

Những rủi ro về tiến độ, định mức vật tư hay biến động chi phí đều được nhận diện và xử lý từ sớm trước khi kịp phát sinh hậu quả. Song hành cùng đó, Khối Chuỗi cung ứng đã thực hiện cuộc cách mạng chuẩn hóa "Green Profile", siết chặt tiêu chuẩn nhà thầu phụ và biến chuỗi cung ứng thành một lợi thế cạnh tranh trong việc đáp ứng các tiêu chuẩn ESG khắt khe từ chủ đầu tư.

KỶ LUẬT KPI VÀ SỨC MẠNH CỦA VĂN HÓA "OWN IT"

Một cỗ máy công nghệ dù hiện đại đến đâu cũng cần những con người xuất sắc để vận hành. Thông qua hệ thống đo lường hiệu suất Workday, Coteccons đã thiết lập một trật tự kỷ luật rõ ràng, nơi mọi mục tiêu chiến lược (AOP) được phân rã đến từng cá nhân với các chỉ số đo lường minh bạch.

Thế nhưng, điều làm nên sự khác biệt cốt lõi của người Coteccons không chỉ nằm ở quy trình, mà nằm ở tinh thần "OWN IT" (Trách nhiệm đến cùng) kết hợp với tinh thần "Saving mode" (Tối ưu hóa mọi nguồn lực) thấm nhuần từ văn phòng điều hành đến từng kỹ sư bám trụ công trường. Văn hóa trao quyền đã phát huy tối đa sức mạnh, biến áp lực thành động lực sáng tạo.

ESG: TỪ CAM KẾT CHÍNH SÁCH ĐẾN VŨ KHÍ THẮNG THẦU FDI

Tại Coteccons, ESG chưa bao giờ là một hoạt động truyền thông bề nổi hay chi phí tuân thủ bắt buộc.

Dưới sự dẫn dắt của đội ngũ chuyên trách, các tiêu chuẩn về môi trường, an toàn lao động và quản trị minh bạch đã trở thành "tấm vé thông hành" giúp doanh nghiệp chinh phục các tập đoàn đa quốc gia và đại bàng công nghệ thế giới. Xanh không chỉ là màu sắc của công trường, mà là giá trị gia tăng định hình vị thế dẫn đầu.

BÁO CÁO PHÂN TÍCH CHIẾN LƯỢC:
Vé thông hành ESG toàn cầu

Từ tấm khiên bảo vệ lợi nhuận đến động cơ xanh hóa ngành xây dựng hướng tới mục tiêu Net Zero.

Giữa vòng xoáy cuộc chiến phá giá khốc liệt để giành giật khối lượng công việc, Coteccons đang chọn một lối đi hoàn toàn khác biệt. Tập đoàn định vị thực hành ESG không phải là một gánh nặng chi phí tuân thủ, mà là một "hào nước" kinh tế bảo vệ biên lợi nhuận và là tấm vé thông hành để chinh phục các siêu dự án FDI.

👑 Lợi Thế Cạnh tranh Tại Phân Khúc FDI

Các chủ đầu tư toàn cầu mua giải pháp bền vững và năng lực quản trị rủi ro, không mua khối lượng bê tông giá rẻ.

- **"Green Profile":** Thiết lập hệ sinh thái đối tác đồng chuẩn, thực hành tốt ESG.
- **Tiêu chuẩn quốc tế:** Đáp ứng chuẩn LEED/Edge, GreenMark ngay từ khâu thiết kế cho LEGO, Pandora, Data Centers.

"Các dự án FDI phương Tây đi trước nhiều quốc gia về ESG khoảng 20 năm."

DƯƠNG TRỌNG NGHĨA, GĐ DỰ ÁN BU1

🌐 Tấm Giấy Thông Hành Viễn Chinh Toàn Cầu

Sự minh bạch về quản trị (Governance) là yếu tố sống còn khi tìm kiếm động cơ mới tại thị trường quốc tế.

- **Kiểm soát rủi ro pháp lý:** Vi phạm quyền lao động hay môi trường sở tại có thể thiệt hại hàng chục triệu USD.
- **Ngôn ngữ chung toàn cầu:** Báo cáo PTBV đạt chuẩn quốc tế nguồn tín dụng ưu đãi và thúc đẩy tỷ lệ thắng thầu.

"Công trình xanh hình thành từ chuỗi cung ứng xanh, giải pháp kỹ thuật xanh và quy trình xanh."

TRẦN DUY THANH, TGĐ SINH NAM FAÇADE

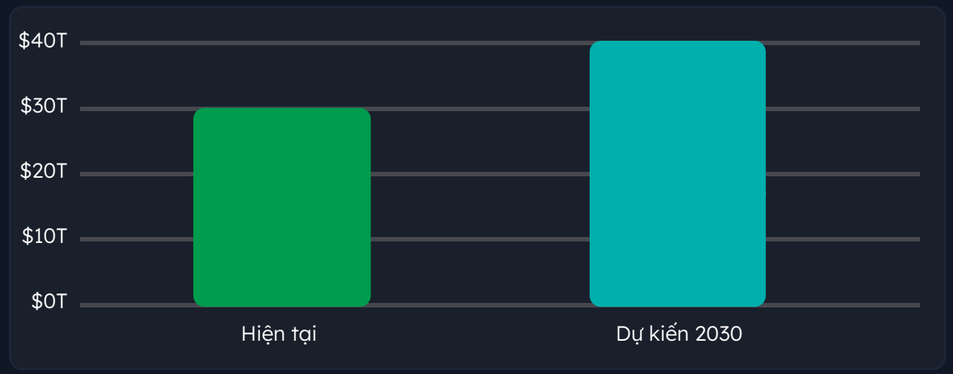
⚡ Cộng Hưởng Tầm Nhìn Net Zero 2050

Ngành xây dựng chiếm ~40% phát thải toàn cầu. Sự chuyển dịch của "đầu tàu" Coteccons mang tính thúc đẩy ngành Xây dựng xanh hoá.

- **Xanh hóa vật liệu:** Ép chuỗi cung ứng sử dụng xi măng phát thải thấp, thép tái chế, kính Double/Triple Low-E.
- **Đồng hành cùng SME:** Không áp đặt một chiều, đóng vai trò "người dẫn dắt" đào tạo đối tác nâng cao năng lực.

LÀN SÓNG ĐẦU TƯ ESG TOÀN CẦU

(Nguồn: Bloomberg Intelligence)



Thực tế thị trường:
79% nhà đầu tư cân nhắc rủi ro và cơ hội ESG khi đưa ra quyết định đầu tư (Theo PwC).

🛡 TIÊU ĐIỂM QUẢN TRỊ

HỆ THỐNG RCA & VĂN HÓA KỶ LUẬT

Trích đối thoại cùng ông **Vũ Hoàng Nam**
Thành viên BKS kiêm Trưởng bộ phận Quản lý Rủi ro, Tuân thủ và Kiểm toán Nội bộ.

🛡 3 LÁ CHẮN TRỌNG YẾU (RCA)

RCA là sự hợp nhất chiến lược: Quản trị rủi ro (Risk Management), Kiểm soát tuân thủ (Compliance) và Kiểm toán nội bộ (Internal Audit).

🧭 PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

ESG không nằm trên những báo cáo hào nhoáng, mà được hòa quyện vào "mạch máu" vận hành.

🦺 KỶ LUẬT ZERO ACCIDENTS

Hệ thống vận hành dựa trên nguyên tắc tối thượng: "An toàn là trên hết" và "Tuyệt đối không khoan nhượng với sự cố".

⚡ XỬ LÝ VI PHẠM

Hệ thống kiểm soát chặt chẽ đối tác phụ. Bất kỳ hành vi vi phạm đạo đức kinh doanh hay thỏa hiệp môi trường đều không được dung túng.



Hình ảnh CBNV Coteccons họp AOP 2026 mid-year review.

Kỷ luật thép giữ dòng tiền dương

Giữa những biến động trong ngành xây dựng, Coteccons ghi dấu ấn mạnh mẽ khi đưa dòng tiền kinh doanh về mức dương và liên tục kéo giảm chu kỳ thu tiền.

Phía sau những chỉ số khả quan là sự tham gia toàn diện của Khối Tài chính, từ kiểm soát dòng tiền kỷ luật cho đến xây dựng điểm tín dụng uy tín, dọn đường cho mục tiêu trở thành một tập đoàn đa quốc gia.

"ZERO BAD DEBT" BẢO VỆ THANH KHOẢN

Các chỉ số tài chính đã cải thiện đáng kể trong năm nay, khi dòng tiền kinh doanh chuyển từ mức âm trong năm ngoái, sang mức dương 829 tỷ đồng, vượt cả lợi nhuận sau thuế 788 tỷ đồng. Cùng với đó, biên lợi nhuận gộp tăng lên khoảng 4,2%, cao hơn mức 2-3% các năm trước.

Kết quả này đến từ sự chuyển dịch tư duy quản trị tài chính trong vài năm qua. Khối tài chính Coteccons hiện góp mặt trọn vẹn trong vòng đời một dự án, từ giai đoạn đấu thầu, thiết kế, thi công... thông qua mô hình "tiền kiểm" và giám sát gồm nhiều lớp.

"Coteccons theo đuổi chính sách Zero Bad Debt thông qua các hoạt động tiền kiểm chặt chẽ về năng lực tài chính, nguồn tiền dự án, pháp lý và tính minh bạch của chủ đầu tư nhằm điều chỉnh các điều khoản thương mại phù hợp, trước khi ra quyết định Go hay No Go", ông Giang Văn Doanh, Phó giám đốc Tài chính, cho biết.

Trong mục tiêu giảm chu kỳ tiền mặt và nợ quá hạn ít nhất 30%, Coteccons tập trung vào hai nhóm giải pháp chính là tối ưu hóa điều khoản cho dự án mới và đẩy mạnh thu hồi ở các dự án hiện hữu.

Với các dự án mới, Khối tài chính tham gia đánh giá đầy đủ từ tính khả thi, khả năng sinh lời, sức khỏe tài chính và rủi ro pháp lý của chủ đầu tư, từ đó thiết kế điều kiện thương mại tương ứng theo mức độ rủi ro. Chẳng hạn như nâng yêu cầu tạm ứng lên 30%, hay kèm thêm bảo lãnh thực hiện hợp đồng nếu dự án có rủi ro. Thời gian thanh toán rút ngắn từ 60-90 ngày xuống 14-30 ngày, tỷ lệ thu tiền mục tiêu đạt 95%.

Mặt khác, Khối tài chính cũng thúc đẩy nhanh xác nhận khối lượng hoàn thành (IPC) theo tuần để thu hồi công nợ sớm.

"Chúng tôi tập trung thay đổi tư duy với các Ban Chỉ huy công trường, hiểu rằng việc quản trị dòng tiền phải bắt đầu từ gốc, bao gồm cả hàng tồn kho cho đến thi công, chứ không phải ở phần ngọn là đi thu hồi nợ. Với lượng Backlog ở mức cao, ông Nguyễn Hồng Sơn, Phó Giám đốc Tài chính, cho biết.

Hiện nay, nợ xấu hiện khoảng 1.200 tỷ đồng trên tổng doanh thu 34.340 tỷ đồng, chiếm tỷ trọng nhỏ và không ảnh hưởng nhiều đến quy mô tổng thể. Tuy vậy, mục tiêu "Zero Bad Debt" cũng được đặt ra nhằm giảm thiểu tối đa rủi ro nợ xấu.

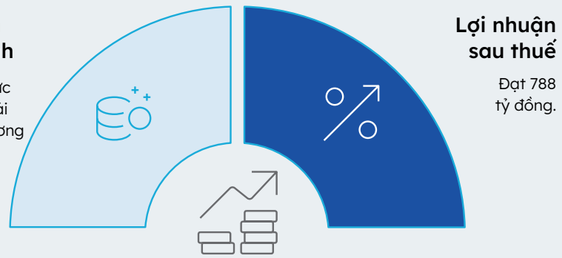
Trong năm 2027, mục tiêu đặt ra là đẩy mạnh quản trị hàng tồn kho, giảm vòng quay tồn kho, đẩy nhanh xác nhận IPC để thu tiền nhanh hơn nữa. Số ngày phải thu bình quân, từng ở mức 110-120 ngày, đang được kéo giảm.

Về mặt tổ chức, nếu trước đây chỉ có bộ phận kế toán ghi nhận những gì đã xảy ra, thì Khối Tài chính mang sứ mệnh lớn hơn, bao gồm dự báo được dòng chảy của tiền, xây dựng "tấm khiên" vững chắc cho nền móng hoạt động của một hệ sinh thái.

"Sự thay đổi trong mô hình quản lý của Khối là thiết lập bộ phận tài chính với tư duy "looking forward", tức có khả năng dự báo tương lai thay vì chỉ đơn thuần ghi nhận nghiệp vụ kế toán cho các sự vụ đã phát sinh trong quá khứ", ông Doanh cho biết.

Sở hữu lượng tiền mặt đủ lớn còn là bộ đệm thanh khoản quan trọng luôn sẵn sàng hỗ trợ dự án khi chủ đầu tư gặp khó khăn tạm thời. Điều này giúp bảo vệ uy tín của Công ty và giữ chân lực lượng lao động tài năng, đảm bảo tiến độ thi công không bị gián đoạn.

CẢI THIỆN CHỈ SỐ TÀI CHÍNH



TỐI ƯU DÒNG TIỀN, SIẾT KỶ LUẬT TÀI CHÍNH

Dù dòng tiền chuyển trạng thái dương, kỷ luật tài chính vẫn được đặt lên hàng đầu. Việc đảm bảo thanh toán đúng và đủ cho nhà thầu phụ và người lao động luôn được ưu tiên, nhất là trong bối cảnh thị trường thiếu lao động hiện nay.

Quản trị dòng tiền còn đến từ sự cân bằng giữa lượng tiền mặt và vay nợ, vốn là thế mạnh từ trước của tập đoàn. Coteccons duy trì khoản lợi nhuận từ hoạt động tài chính hơn 60 tỷ đồng, cao hơn so với năm trước là 50 tỷ đồng.

Cấu trúc nợ trên vốn chủ sở hữu hiện đang ở mức an toàn là 0,6 lần. Đây cũng là dư địa để Coteccons có thể huy động nguồn tiền mới trong tương lai, phục vụ cho mở rộng kinh doanh. Tuy nhiên, để chuẩn bị cho cơ hội tăng trưởng đó, hiện Khối tài chính cũng đang thực hiện những giải pháp cơ bản để xây dựng lịch sử tín dụng, nâng cao năng lực tài chính.

"Nói về cấu trúc vốn, Coteccons tập trung vào mô hình "Asset-Light", chủ yếu sử dụng chất xám của đội ngũ 4.000 kỹ sư để tạo ra hiệu quả thay vì mua sắm quá nhiều tài sản hoặc dùng quá nhiều vốn lưu động", ông Sơn giải thích thêm.

XÂY DỰNG LỊCH SỬ TÍN DỤNG MẠNH MẼ TRONG TẦM THẾ GO GLOBAL

Coteccons đang tìm kiếm nguồn vay quốc tế nhưng rào cản lớn nhất là chi phí, đặc biệt là rủi ro tỷ giá. Tuy nhiên, Khối tài chính tin rằng hệ sinh thái Coteccons cần thiết phải chuẩn bị sẵn sàng cho những cơ hội tương lai, bằng cách sở hữu điểm tín dụng uy tín.

Cách tiếp cận của Công ty là đa dạng hóa nguồn vốn trong nước. Một ví dụ cụ thể gần đây là đợt phát hành 1.400 tỷ đồng trái phiếu ra công chúng. Công ty cũng đang chuyển đổi dần cơ cấu nợ từ ngắn hạn sang dài hạn để tăng độ ổn định. Ngoài ra, Coteccons còn làm việc với các ngân hàng nước ngoài có chi nhánh tại Việt Nam như UOB, Standard Chartered, HSBC... để tận dụng mạng lưới khi vươn tầm quốc tế.

"Thương vụ phát hành 1.400 tỷ trái phiếu năm ngoái là dành cho công chúng chứ không phải phát hành riêng lẻ, nhằm xây dựng lịch sử tín dụng minh bạch và uy tín. Mục tiêu là để trong tương lai khi cần huy động số vốn lớn, thì khi đó thị trường đã biết đến và tin tưởng Coteccons", ông Sơn cho biết.

Trong định hướng chung này, xây dựng tính minh bạch cũng là nền tảng cần thiết. Công ty sử dụng ngôn ngữ chung trên thị trường quốc tế bằng cách lập báo cáo tài chính theo tiêu chuẩn IFRS, song song với VAS (tiêu chuẩn Việt Nam). Cùng với việc lựa chọn các hãng kiểm toán thuộc nhóm Big 4 và đánh giá tín nhiệm BBB+, Công ty tin rằng đây sẽ là những "chứng chỉ" giúp Coteccons tham gia thị trường quốc tế thuận lợi hơn.

KỶ LUẬT TÀI CHÍNH TẠO CHẤT KEO CHO HỆ SINH THÁI

Xuyên suốt hành trình quản trị tài chính của Công ty, một điểm chung được đặt ra là yêu cầu tuân thủ tuyệt đối kỷ luật tài chính, trong mục tiêu duy trì dòng tiền chảy đều đặn. Dòng tiền chính là thước đo cho mục tiêu "tăng trưởng chất lượng".

"Coteccons không theo đuổi tăng trưởng bằng mọi giá, mà chọn tăng trưởng có chọn lọc, có kỷ luật. Trong tài chính là kỷ luật quản lý dòng tiền, kiểm soát biên lợi nhuận và bám sát tiến độ dự án để tránh những khoản phạt bào mòn lợi nhuận", ông Doanh cho biết.

Trong các thương vụ M&A, kỷ luật đầu tư cũng được nhấn mạnh. Nguyên tắc là yêu cầu "tự lực cánh sinh", công ty mẹ sẽ có những hỗ trợ ban đầu về nhân sự, tài chính khi cần thiết. Thương vụ gần đây với GEO Foundations giúp Công ty giữ lại giá trị gia tăng nằm trong hệ sinh thái, từ đó mở rộng năng lực cạnh tranh và khả năng tạo dòng tiền trong dài hạn.

Với "chiếc khiên" thanh khoản được xây từ nhiều lớp phòng thủ, chiến lược quản trị tiền mặt và nợ vay được tính toán kỹ lưỡng giữa câu chuyện kỷ luật thực hiện dự án và hiệu quả sử dụng vốn, kể cả các hoạt động M&A nhằm gia tăng sức mạnh cộng hưởng của hệ sinh thái. Trong hành trình "tăng trưởng chất lượng" tới đây, Khối tài chính sẽ là trung tâm luân chuyển dòng tiền, nuôi dưỡng các khối kinh doanh trong sự kiên định và kỷ luật, với tầm nhìn kiến tạo một tập đoàn đa quốc gia với những chuẩn mực tài chính cao nhất.

Ban Quan hệ
Nhà đầu tư & Truyền thông



Dự án Đại đô thị Sun Urban City Hà Nam không chỉ thay đổi diện mạo đô thị mà còn được kỳ vọng trở thành một thành phố vệ tinh đa chức năng, kết hợp hài hòa giữa không gian sống, nghỉ dưỡng và thương mại dịch vụ đẳng cấp tại Hà Nam.



Những hàng rào quan trọng

ÔNG NGUYỄN HỒNG SƠN,
PHÓ GIÁM ĐỐC TÀI CHÍNH:

TỐI ƯU THANH KHOẢN & MINH BẠCH QUỐC TẾ

• **Mô hình "Asset-Light" (Tài sản nhẹ)**: Tập trung sử dụng chất xám của đội ngũ 4.000 kỹ sư để kiến tạo hiệu quả thay vì mua sắm dư thừa tài sản hay lạm dụng vốn lưu động.

• **Bộ đệm thanh khoản vững chắc**: Việc duy trì số dư tiền mặt lớn từ 7.000 - 8.000 tỷ đồng giúp Tập đoàn có sẵn nguồn lực hỗ trợ dự án khi chủ đầu tư gặp khó khăn tạm thời, đảm bảo thi công không bị gián đoạn.

• **Nâng tầm chuẩn mực**: Chủ động áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế IFRS và làm việc với kiểm toán Big 4 để minh bạch hóa dữ liệu, coi đây là "chứng chỉ năng lực" nhằm sẵn sàng thu hút dòng vốn ngoại.

• **ADN Liêm chính**: Đề cao tính minh bạch và liêm chính như một mã gen cốt lõi để tạo ra sự công bằng trong tổ chức và thay đổi những định kiến chưa tốt của ngành xây dựng.

ÔNG GIANG VĂN DOANH,
PHÓ GIÁM ĐỐC TÀI CHÍNH:

TÀI CHÍNH ĐỒNG HÀNH & KỶ LUẬT DÒNG TIỀN

• **Từ "hậu kiểm" sang "tiền kiểm":** Khối tài chính hiện nay không đợi sự vụ xảy ra mới xử lý mà tham gia sâu ngay từ giai đoạn đấu thầu để thiết kế dòng tiền ổn định ngay từ đầu.

• **Kỷ luật "Zero Bad Debt"**: Thực hiện đánh giá khắt khe năng lực tài chính, pháp lý của dự án và chủ đầu tư để đưa ra điều khoản thương mại phù hợp hay quyết định "Go hoặc No Go" rõ ràng, nhằm hạn chế tối đa nợ xấu mới.

• **Bảo đảm sức khoẻ của cả hệ sinh thái:** Tích cực giảm số ngày tồn kho và số ngày phải thu để đảm bảo giữ cam kết đối với các tuyến dưới, tránh hiệu ứng dây chuyền trong hệ thống thi công.

• **Chất lượng tăng trưởng**: Chất lượng dòng tiền là thước đo của chất lượng tăng trưởng.

"SAVING MODE" nơi bước ngoặt tỷ USD

Lấy "Kỷ luật" làm kim chỉ nam cho niên độ 2027, "Saving Mode" đã vượt khỏi khái niệm tiết giảm chi phí để trở thành một hệ tư duy mới về tăng trưởng chất lượng.



Nhân vật "Saving Mode" luôn xuất hiện trong các cuộc họp giao ban của Ban Lãnh đạo.

Trong một buổi họp giao ban đầu tuần tại văn phòng Coteccons, sự xuất hiện của một nhân vật hóa trang từ thùng carton tái chế mang tên "Anh Trai Saving Mode" đã gửi đi một thông điệp đanh thép tới toàn bộ hệ thống: Kỷ nguyên chạy theo doanh thu bằng mọi giá đã kết thúc, nhường chỗ cho sự kỷ luật tối thượng trong chi tiêu.

Đây không phải là một chiến dịch "thắt lưng buộc bụng" nội bộ mang tính phong trào, "Saving Mode" thực chất là một cuộc cách mạng về tư duy vận hành nhằm bảo vệ biên lợi nhuận, đặc biệt trong bối cảnh ngành công nghiệp xây dựng đang bị bủa vây bởi chi phí vật liệu leo thang và sự cạnh tranh khốc liệt.

BƯỚC RA KHỎI VÙNG XÁM LỢI NHUẬN

Ngành Xây dựng Việt Nam đang bước vào một giai đoạn chuyển mình khốc liệt khi các quy tắc cũ không còn hiệu quả. Dòng vốn đầu tư công đang đổ vào nền kinh tế với con số kỷ lục, dự kiến lên tới 1 triệu tỷ đồng vào năm 2026, chủ yếu tập trung vào các siêu dự án hạ tầng như đường sắt tốc độ cao và sân bay. Tuy nhiên, ngành Xây dựng và những lĩnh vực thuộc xây dựng, vốn đóng góp khoảng 17% GDP, lại đang đứng trước một "vùng xám" về lợi nhuận, phải đánh đổi bằng những rủi ro tài chính chưa từng có.

NGÀNH XÂY DỰNG
đóng góp
17% GDP

Trong đó, sự chênh lệch về đơn giá khiến nhiều dự án rơi vào tình trạng "càng làm càng lỗ", đẩy các nhà thầu vào thế tiến thoái lưỡng nan. Cú sốc chuỗi cung ứng tiếp tục giáng đòn mạnh hơn khi giá thép xây dựng tăng khoảng 12%, giá cát tăng 15% do khan hiếm nguồn cung, trực tiếp bào mòn biên lợi nhuận vốn đã mỏng manh. Khủng hoảng lao động cũng ở mức báo động khi toàn ngành cần bổ sung tới 400.000 - 500.000 người mỗi năm, nhưng thực tế mới chỉ đáp ứng được khoảng 50-60%. Đáng lo ngại hơn, 75% lao động vẫn là thời vụ, chưa qua đào tạo bài bản, dẫn đến năng suất thấp...

Áp lực tài chính và nhân sự gia tăng khi doanh nghiệp vẫn phải duy trì chi phí vận hành công trường, trả lương và lãi vay trong bối cảnh biên lợi nhuận ngày càng thu hẹp. Thị trường lao động ngành Xây dựng cũng trở nên cạnh tranh khi một số doanh nghiệp sẵn sàng trả lương cao gấp 2-3 lần để thu hút nhân lực. Những biến động này không chỉ làm đội chi phí mà còn gây sức ép lên tiến độ và khả năng cân đối dòng tiền của nhà thầu, khiến không ít nhà thầu bị bào mòn về năng lực, đặc biệt là nhà thầu thực hiện hợp đồng trọn gói hoặc đơn giá cố định.

Giữa một thị trường phân mảnh với hơn 10.000 doanh nghiệp ngành xây dựng đang hoạt động, cuộc đua hạ giá để sinh tồn của 10 năm trước đã chấm dứt. Các chuyên gia nhận định, doanh thu lớn không còn là thước đo thành công, năng lực quản trị, khả năng kiểm soát dòng tiền, quản trị rủi ro pháp lý và tối ưu hóa chi phí vận hành mới là yếu tố quyết định người dẫn đầu.

TƯ DUY CỦA NGƯỜI LÀM CHỦ

Bối cảnh khắc nghiệt này lý giải vì sao chiến lược mang tính kỷ luật thép như "Saving Mode" của Coteccons trở thành yêu cầu bắt buộc để tồn tại và bứt phá. Thông điệp cốt lõi được đưa ra vô cùng rõ ràng: "Mỗi quyết định chi tiêu đều là một quyết định kinh doanh".

Điểm mấu chốt của "Saving Mode" là yêu cầu nhân viên từ công trường đến khối văn phòng phải tiêu tiền của Công ty như thể đang tiêu tiền túi của chính mình. Cách tiếp cận này biến mỗi bộ phận thành một trung tâm lợi nhuận, hạn chế chi phí phình to và đảm bảo mỗi đồng vốn bỏ ra đều phải chuyển hóa thành giá trị thực.

Đối với một công ty đã vượt ngưỡng doanh thu 1 tỷ USD, Ban lãnh đạo hiểu rõ rằng quản trị dòng tiền mới là "vua". "Nếu đã đạt quy mô doanh thu trên 1 tỷ USD, điều quan trọng không còn là chạy theo tốc độ tăng trưởng bằng mọi giá mà là xây dựng năng lực cạnh tranh dài hạn", ông Bolat Duisenov, Chủ tịch HĐQT Coteccons, khẳng định.

Hiệu quả của chiến lược "tăng trưởng chất lượng" đã nhanh chóng được phản ánh vào bức tranh tài chính.



Dự án Diamond Crown Hải Phòng cất nóc sau hơn 300 ngày - đạt kỷ lục tiến độ hơn 2 ngày/sàn, kỹ thuật khó chưa từng có tại châu Á.

"COTECCONS ĐÃ XÂY DỰNG ĐƯỢC MỘT HỆ THỐNG VẬN HÀNH BÀI BẢN, TỪ MUA SẮM VẬT TƯ, QUẢN LÝ CHUỖI CUNG ỨNG CHO TỚI ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG... GIÚP CHÚNG TÔI KIỂM SOÁT TỐT HƠN CHI PHÍ"

Ông Nguyễn Chí Thiện, Phó Tổng Giám đốc Coteccons

Doanh thu thuần hợp nhất năm tài chính 2026 đạt 34.340 tỷ đồng, tăng 38% so với cùng kỳ, vượt 15% kế hoạch năm. Lợi nhuận gộp đạt 1.446 tỷ đồng, tăng 77%. Lợi nhuận sau thuế hợp nhất 12 tháng đạt 788 tỷ đồng, tăng 73% so với năm trước, vượt 13% kế hoạch đề ra.

Đánh giá về bước tiến này, ông Nguyễn Chí Thiện, Phó Tổng Giám đốc Coteccons, phân tích: "Coteccons đã xây dựng được một hệ thống vận hành bài bản, từ mua sắm vật tư, quản lý chuỗi cung ứng cho tới đội ngũ lao động... giúp chúng tôi kiểm soát tốt hơn chi phí". "Chất lượng tăng trưởng không chỉ được phản ánh qua lợi nhuận mà còn qua chất lượng dòng tiền... dù doanh thu tăng 38%, quy mô khoản phải thu gần như không tăng so với năm trước. Thời gian thu hồi công nợ bình quân cũng đã giảm từ khoảng 200 ngày xuống khoảng 160 ngày".

Để bảo vệ biên lợi nhuận, Coteccons chủ động từ chối các cuộc đua giá rẻ để lựa chọn những dự án có hàm lượng kỹ thuật cao và tiêu chuẩn quốc tế khắt khe. Các siêu dự án như nhà máy LEGO hay sân bay Gia Bình là cơ hội để Công ty trình diễn năng lực thi công thần tốc và quản trị dự án phức tạp.

Ông Trần Ngọc Hải, Phó Tổng Giám đốc, Khối Thương mại, nhấn mạnh: "Chúng tôi không chỉ tập trung vào tăng trưởng mà còn chủ động lựa chọn những dự án có khả năng mang lại giá trị cao hơn cho doanh nghiệp. Đó có thể là giá trị về doanh thu, lợi nhuận hoặc giá trị về năng lực". Ông cũng xác nhận: "Nếu hỏi Coteccons có cải thiện được biên lợi nhuận hay không thì câu trả lời là có... Coteccons duy trì biên lợi nhuận khoảng 4%, cao hơn mức 2 - 3% của những năm trước".

BỎ QUA "NGÀI THỊ TRƯỜNG" ĐỂ HƯỚNG TỚI TẦM NHÌN GLOBAL

Chiến lược cạnh tranh dài hạn của Coteccons hiện được chống đỡ vững chắc bởi ba trụ cột chiến lược:

• **Đô thị hóa**: Tập trung vào hạ tầng và các dự án tiện ích đô thị phức hợp.

• **Công nghiệp hóa**: Đón đầu làn sóng FDI với các dự án công nghệ cao và trung tâm dữ liệu (Data Center).

• **Go Global**: Kiên định đưa năng lực xây dựng Việt Nam ra quốc tế, đặt mục tiêu doanh thu nước ngoài tăng gấp 3-4 lần vào năm tài chính 2027.

Bất chấp kết quả kinh doanh khởi sắc, giá cổ phiếu CTD trên thị trường chứng khoán vẫn chịu áp lực điều chỉnh trong giai đoạn gần đây. Điều này phản ánh sự thận trọng chung của giới đầu tư đối với nhóm ngành Xây dựng. Tuy nhiên, ông Bolat Duisenov khẳng định sẽ không chạy theo những biến động ngắn hạn của "Ngài thị trường". Tầm nhìn của ông đặt vào một niềm tin cốt lõi: Khi nền tảng quản trị rủi ro đủ tốt và văn hóa minh bạch được thiết lập, giá trị doanh nghiệp sẽ sớm được phản ánh đúng thông qua năng lực cạnh tranh dài hạn.

Hiện tại, Coteccons đang sở hữu một "kho việc" khổng lồ với giá trị Backlog kỷ lục vượt 70.000 tỷ đồng. Cuộc đua của ngành Xây dựng trong giai đoạn 2026-2028 sẽ định hình lại trật tự mới. Ở đó, vị trí dẫn đầu không đơn thuần dành cho những doanh nghiệp có nhiều dự án nhất, mà thuộc về những nhà thầu biết cách bật "Saving Mode" hiệu quả nhất để duy trì sức khỏe tài chính và biên lợi nhuận bền vững giữa một thế giới đầy biến động.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Ông Trần Ngọc Hải, Phó Tổng Giám đốc, Khối Thương mại Coteccons

"NẾU HỎI COTECCONS CÓ CẢI THIỆN ĐƯỢC BIÊN LỢI NHUẬN HAY KHÔNG THÌ CÂU TRẢ LỜI LÀ CÓ... COTECCONS DUY TRÌ BIÊN LỢI NHUẬN KHOẢNG 4%, CAO HƠN MỨC 3,4% CỦA NHỮNG NĂM TRƯỚC"

THỊ TRƯỜNG ĐANG ÉP CHẶT BIÊN LỢI NHUẬN TỪ MỌI PHÍA

Sự leo thang chi phí, áp lực tài chính và sự gián đoạn chuỗi cung ứng đã và đang tác động tiêu cực đến biên lợi nhuận và biệc bàn giao dự án.

CÁI BẪY: Đơn giá cố định. Thực tế chi phí biến đổi





BÀ ĐINH MINH ĐOAN TRINH
Giám đốc Chuỗi cung ứng

Hóa đơn mua sắm XANH

Quản lý và đánh giá mạng lưới nhà cung cấp dịch vụ không chỉ dừng lại ở bài toán chi phí mà còn là câu chuyện về ESG. **Bà Đinh Minh Đoan Trinh, Giám đốc Chuỗi cung ứng Coteccons**, phân tích về chiến lược mua sắm, tối ưu hóa biên lợi nhuận và định hướng chuỗi cung cấp bền vững trong niên độ FY27.

TỪ "PHÒNG MUA HÀNG" ĐẾN "CHUỖI CUNG ỨNG"

*** Bà có thể chia sẻ về quá trình chuyển đổi mô hình "Phòng Mua hàng" đến "Chuỗi Cung ứng" tại Coteccons và những hoạt động của nó đến công việc tối ưu hóa chi phí?**

- Thực sự, khi mới gia nhập Coteccons, tôi đã thấy bộ phận mua hàng chủ yếu hoạt động như một "Phòng Mua hàng" chứ chưa hoàn toàn là một "Chuỗi Cung ứng" đúng nghĩa. Trong quá trình chuyển đổi yêu cầu, chúng tôi phải áp dụng những kiến thức và kinh nghiệm từ các công ty quốc tế vào bối cảnh cụ thể của Coteccons. Chúng tôi không chỉ tập trung vào công việc mua hàng và giao thầu mà đã mở rộng phạm vi sang quản lý toàn bộ chuỗi cung ứng. Điều này bao gồm việc tích hợp ESG tiêu chuẩn vào quy trình để tạo ra sự ổn định về giá trị hơn.

*** Sự sai lệch giữa Bảng khối lượng công việc (BoQ) và thực tế luôn là rủi ro tiềm tàng. Cần có sự phối hợp với dự án như thế nào để đảm bảo tính đồng bộ này?**

- Đây là một điểm rất quan trọng. Mặc dù bộ phận Chuỗi cung ứng không tham gia trực tiếp vào BoQ, nhưng chúng tôi phối hợp chặt chẽ với Giám đốc dự án (PD) thông qua việc chia sẻ thông tin và cập nhật liên tục dữ liệu. Khi có sự chênh lệch giữa BoQ và thực tế, chúng tôi sẽ cùng PD phân tích nguyên nhân, điều chỉnh kịp thời và đưa ra các giải pháp giải quyết. Việc này đòi hỏi sự giao tiếp thường xuyên và một quy trình làm việc minh bạch giữa hai bộ phận.

GIỮ NGUỒN CUNG TRONG BIẾN ĐỘNG

*** Coteccons quản lý một mạng lưới đối tác. Hệ thống đánh giá Scorecard của Công ty hoạt động như thế nào để đảm bảo tính minh bạch và công bằng?**

- Chúng tôi đã phân loại nhà cung cấp và nhà thầu phụ thành nhiều cấp độ khác nhau: từ nhà cung cấp chiến lược, nhà cung cấp tiềm năng cho đến những nhà cung cấp nhỏ hơn. Đối với mỗi cấp độ, chúng tôi có các tiêu chuẩn đánh giá và quy trình làm việc riêng.

Với các nhà cung cấp chiến lược, chúng tôi thiết lập mối quan hệ hợp tác lâu dài và có những yêu cầu sâu sắc hơn về chất lượng và tiến độ. Trong khi đó, với các nhà cung cấp nhỏ, chúng tôi tập trung vào công việc hướng dẫn và đào tạo họ để nâng cao năng lực và đáp ứng các tiêu chuẩn tiêu chuẩn của Coteccons. Việc đánh giá này dựa trên các tiêu chuẩn rõ ràng, đo lường được và có nhiều tham số liên quan để đảm bảo tính khách quan.

*** Để đảm bảo nguồn cung cấp không bị gián đoạn, chiến lược của Coteccons là gì, đặc biệt trong bối cảnh vĩ mô?**

- Để giảm thiểu rủi ro về nguồn cung cấp, chúng tôi luôn có kế hoạch dự phòng và cung cấp nguồn hàng đa dạng. Chúng tôi không phụ thuộc vào một hoặc một số nhà cung cấp duy nhất mà xây dựng một mạng lưới rộng lớn, sẵn sàng thay thế khi cần thiết. Ngoài ra, ứng dụng công nghệ trong quản lý chuỗi ứng dụng cũng giúp theo dõi tình hình nguồn cung cấp theo thời gian thực và có những điều chỉnh phù hợp.



Chủ đầu tư Keppel, Tổng thầu Coteccons và Nhà cung cấp FiCo PanU hợp tác ứng dụng bê tông khoáng hóa CO_2 tại dự án The Infiniti, giúp giảm 1.121 tấn phát thải carbon.

“CHÚNG TÔI MONG MUỐN CÁC ĐỐI TÁC CÙNG ĐỒNG HÀNH, CHIA SẺ TRÁCH NHIỆM VÀ CÙNG NHAU TẠO RA NHỮNG GIÁ TRỊ TỐT ĐẸP CHO CỘNG ĐỒNG VÀ XÃ HỘI”

*** Định hướng mở rộng thị trường quốc tế (Go Global) của Coteccons đang được phát triển như thế nào dưới cung cấp góc độ?**

- "Go Global" là một định hướng chiến lược quan trọng của Coteccons. Mục tiêu là hoạt động mở rộng của Coteccons ở mức tối thiểu 3 thị trường quốc tế. Để đạt được điều này, chúng tôi đang tập trung vào việc nâng cao năng lực đội ngũ, tuyển dụng những chuyên gia có kinh nghiệm trong quản lý dự án quốc tế và chuẩn hóa các quy trình làm việc theo tiêu chuẩn toàn cầu. Chúng tôi nhận thấy rằng việc cạnh tranh ở thị trường quốc tế không chỉ dựa trên giá cả mà phụ thuộc rất lớn vào chất lượng, tiến độ và năng lực quản lý.

GREEN PROFILE: ĐỒNG HÀNH CÙNG KIẾN TẠO TƯƠNG LAI BỀN VỮNG

*** Bà định nghĩa thế nào về "Green Profile" đối với nhà cung cấp của Coteccons? Việc số hóa các dữ liệu này đang được thực thi ra sao?**

- "Green Profile" là một bản đánh giá nhà cung cấp dựa trên ESG tiêu chuẩn. Chúng tôi không chỉ xem xét năng lực tài chính và kinh nghiệm thi công mà còn đánh giá mức độ tuân thủ các quy định về môi trường, an toàn lao động và trách nhiệm xã hội.

Dữ liệu hóa ESG là một thách thức lớn nhưng cũng là một tiến trình quan trọng. Chúng tôi đang phát triển các phần mềm quản lý để thu thập, lưu trữ và phân tích dữ liệu ESG của nhà cung cấp. Điều này không chỉ giúp Coteccons minh bạch hóa cung ứng mà còn cung cấp thông tin cần thiết cho các Báo cáo Phát triển Bền vững.



Coteccons tri ân đối tác với hạng mục giải thưởng Green Partner - những đối tác có cùng tầm nhìn về phát triển bền vững và mục tiêu cụ thể nhằm giảm thiểu tác động đến môi trường tại Coteccons Partner Excellence Award 2025.

*** Cân bằng giữa chi phí và tính bền vững luôn là một bài toán khó. Bà giải quyết vấn đề này như thế nào?**

- Đúng là việc áp dụng các tiêu chuẩn ESG thường đi kèm với chi phí ban đầu cao hơn. Tuy nhiên, chúng tôi nhận thấy ESG không phải là chi phí mà là một khoản đầu tư có hiệu quả dài hạn. Bằng cách lựa chọn những nhà cung cấp có "Green Profile" tốt, chúng tôi giảm thiểu rủi ro liên quan đến môi trường và an toàn, đồng thời nâng cao uy tín của Coteccons. Chúng tôi cũng làm việc chặt chẽ với các nhà cung cấp để tìm kiếm giải pháp tối ưu, cân bằng giữa chi phí và tính bền vững.

*** Coteccons đóng vai trò "người dẫn dắt" như thế nào trong việc cung cấp mạng lưới đối tác chuyển đổi xanh?**

- Chúng tôi hiểu rằng nhiều nhà cung cấp chưa đáp ứng được tiêu chuẩn ESG. Do đó, Coteccons không đưa ra yêu cầu cụ thể mà đóng vai trò hướng dẫn và hỗ trợ họ. Chúng tôi tổ chức các buổi đào tạo, chia sẻ kinh nghiệm và cung cấp những công cụ cần thiết để họ có thể tự đánh giá và nâng cao năng lực ESG của mình. Chúng tôi tin rằng sự đồng hành này sẽ mang lại lợi ích cho cả hai bên và thúc đẩy sự phát triển bền vững của toàn ngành.

*** Nếu phải chọn một từ khóa duy nhất để mô tả sự chuyển mình của Chuỗi cung ứng Coteccons trong năm tài chính 2027, bà sẽ chọn từ gì? Thông điệp nào bà muốn gửi tới các đối tác?**

- Từ khóa tôi chọn là "Bền vững" (Sustainability). Trong bối cảnh hiện tại, bền vững không chỉ là một xu hướng mà là một yêu cầu bắt buộc để tồn tại và phát triển. Thông điệp tôi muốn gửi đến các đối tác là: Coteccons cam kết xây dựng một chuỗi cung cấp minh bạch, công bằng và bền vững. Chúng tôi mong muốn các đối tác đồng hành, chia sẻ trách nhiệm và cùng nhau tạo ra những giá trị tốt đẹp cho cộng đồng và xã hội.

*** Cám ơn bà!**

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Tại dự án Nhà máy Pandora Production Việt Nam (TP.HCM), Coteccons chú trọng lựa chọn vật liệu cao cấp, máy móc nhập khẩu hiện đại và các nhà thầu phụ uy tín nhằm đảm bảo độ bền, tính ổn định cho các hạng mục quan trọng.

ĐÒN BẨY TỐI ƯU CHI PHÍ, nâng cao khả năng chống chịu và tạo giá trị bền vững

NHÀ CUNG CẤP GREEN PARTNER 2025



CTCP Vật liệu Xanh Đại Dũng tiên phong giải pháp vật liệu kết cấu xanh và giảm phát thải carbon, được vinh danh là Green Partner 2025.



Công ty TNHH Sơn Jotun Việt Nam cung ứng giải pháp sơn phủ sinh thái và an toàn hóa chất công trình, được vinh danh là Green Partner 2025.



CTCP Bê Tông FICO Pan-United đột phá công nghệ bê tông bền vững và tái chế tài nguyên xây dựng, được vinh danh là Green Partner 2025.

CHIẾN LƯỢC COTECCONS FY26

	Truyền thống	Bền vững
Tập trung	MUA SẮM TẬP TRUNG ○ Quy mô chi phí ○ Đồng bộ chất lượng	TÍCH HỢP ESG ○ 64 Nhà cung cấp xanh ○ Tiêu chuẩn môi trường
Phân tán	ĐÁNH GIÁ TOÀN DIỆN ○ Chi phí TCO ○ An toàn lao động	HỢP ĐỒNG KHUNG ○ Thời hạn 6-12 ○ Bình ổn đơn giá

Trong bối cảnh giá nguyên vật liệu, logistics và nguồn cung tiếp tục biến động, Coteccons xác định Chuỗi cung ứng là một trong những đòn bẩy quan trọng để kiểm soát chi phí, bảo vệ biên lợi nhuận và nâng cao khả năng chống chịu của Công ty.

Trong FY26, Coteccons tiếp tục đẩy mạnh **mô hình mua sắm tập trung**, tận dụng lợi thế quy mô, chủ động đa dạng hóa nguồn cung và xây dựng mạng lưới nhà cung cấp chiến lược, hướng đến xây dựng chuỗi cung ứng xanh.

Coteccons cũng chủ động ký **hợp đồng khung thời hạn 6-12 tháng** đối với một số nhóm vật tư trọng yếu, đồng thời chuẩn bị nguồn cung từ sớm và bố trí vật tư tại công trường phù hợp với tiến độ thi công.

Tại các địa bàn đặc thù như Phú Quốc, Công ty chủ động nghiên cứu các phương án hợp tác với nhà cung cấp tại chỗ, bao gồm xây dựng năng lực dự trữ và bao tiêu sản lượng, nhằm nâng cao tính chủ động về nguồn cung và hạn chế rủi ro vận chuyển.

Coteccons tiếp tục tích hợp các tiêu chí **môi trường, xã hội và quản trị (ESG)** vào hoạt động lựa chọn và phát triển nhà cung cấp. Các đối tác được định hướng đáp ứng đồng thời các yêu cầu về **chất lượng, giá cả, môi trường và phát triển bền vững**.

Trong FY26, số lượng **nhà cung cấp xanh tăng từ 61 lên 64**, cho thấy xu hướng mở rộng hợp tác với các đối tác đáp ứng các tiêu chuẩn về môi trường.

Tại Coteccons Excellent Award, Coteccons đã vinh danh **3 nhà cung cấp Green Partner 2025**, gồm:

- CTCP Vật liệu Xanh Đại Dũng;
- Công ty TNHH Sơn Jotun Việt Nam;
- CTCP Bê Tông FICO Pan-United.

Công ty đồng thời tiếp tục đào tạo nội bộ và đối tác về thực hành ESG, từng bước xây dựng hệ sinh thái chuỗi cung ứng xanh trong ngành xây dựng.

Tính đến ngày 30/6/2026, hệ thống ghi nhận khoảng **29.738 nhà cung cấp và đối tác**, trong đó có **26.473 đối tác trong nước và 320 đối tác nước ngoài**.

Trong FY26, Công ty bổ sung **1.685 nhà cung cấp mới**, gồm 1.648 nhà cung cấp trong nước và 37 nhà cung cấp nước ngoài.

Việc mở rộng mạng lưới gắn với sự gia tăng quy mô dự án, mở rộng hoạt động sang các khu vực mới, lĩnh vực hạ tầng và các dự án quốc tế.

THÔNG ĐIỆP TỔNG QUAN BÁO CÁO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG FY2026

Chuyển hóa cam kết phát triển bền vững thành giá trị thực tiễn

Trong năm tài chính 2026, Coteccons tiếp tục khẳng định cam kết tích hợp các nguyên tắc Môi trường, Xã hội và Quản trị (ESG) vào chiến lược phát triển dài hạn, mô hình quản trị và hoạt động vận hành hằng ngày.

KẾT QUẢ THỰC THI ESG TẠI COTECCONS

Công trường xanh
Triển khai các hoạt động công trường xanh, kiểm kê khí nhà kính và nguyên tắc 3R

Tiết kiệm vật tư
> 12,7 Tỷ VNĐ giá trị tiết kiệm từ tái sử dụng và thu hồi vật tư

Giảm thiểu chất thải
Giảm thiểu chất thải tối đa trong quá trình thi công

Tối ưu tài nguyên
Tối ưu hóa sử dụng tài nguyên tại các dự án

Nâng cao cạnh tranh
Nâng cao năng lực cạnh tranh thông qua các thực hành bền vững

Với chủ đề "Future Inside You", Công ty tin rằng phát triển bền vững được khởi nguồn từ nhận thức, trách nhiệm và hành động của mỗi cá nhân, sau đó lan tỏa đến công trường, chuỗi cung ứng, cộng đồng và toàn bộ hệ sinh thái kinh doanh.

FY2026 đánh dấu bước chuyển quan trọng của Coteccons từ việc thực hiện các sáng kiến ESG riêng lẻ sang định hướng trở thành doanh nghiệp tiên phong về phát triển bền vững trong ngành xây dựng. Hệ thống quản trị ESG tiếp tục được củng cố từ cấp Hội đồng Quản trị đến các đơn vị vận hành, bảo đảm các mục tiêu phát triển bền vững được tích hợp với chiến lược tăng trưởng, quản trị rủi ro và tạo giá trị dài hạn cho các bên liên quan.

MÔI TRƯỜNG (ENVIRONMENTAL)

Coteccons tiếp tục thúc đẩy mô hình công trường bền vững thông qua các giải pháp thi công xanh, quản lý tài nguyên hiệu quả, kiểm kê khí nhà kính và áp dụng nguyên tắc 3R. Các sáng kiến về tái sử dụng và thu hồi vật tư xây dựng đã mang lại giá trị kinh tế hơn 12,7 tỷ đồng, đồng thời góp phần giảm thiểu chất thải và tối ưu hóa việc sử dụng tài nguyên trong toàn bộ hoạt động thi công. Những kết quả này khẳng định ESG không chỉ tạo ra tác động tích cực đối với môi trường mà còn nâng cao hiệu quả vận hành và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

XÃ HỘI (SOCIAL)

Con người tiếp tục là trọng tâm trong chiến lược phát triển bền vững của Coteccons. Trong năm, Công ty ghi nhận hơn 68 triệu giờ làm việc an toàn trên 89 dự án, đồng thời bảo đảm 100% người lao động được đào tạo và huấn luyện về an toàn lao động. Hoạt động phát triển năng lực được duy trì với trung bình 25,6 giờ đào tạo/người lao động, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự có năng lực, khả năng thích ứng và tư duy phát triển bền vững. Bên cạnh đó, chương trình"Xây Tết" đã trao hơn 40.000 phần quà cho người lao động, thể hiện cam kết xây dựng môi trường làm việc an toàn, đa dạng, gắn kết và nhân văn.



QUẢN TRỊ (GOVERNANCE)

Coteccons tiếp tục nâng cao các tiêu chuẩn quản trị doanh nghiệp thông qua việc tăng cường minh bạch, trách nhiệm giải trình và quản trị chuỗi cung ứng bền vững. Trong năm tài chính 2026, Công ty đã thực hiện đánh giá ESG đối với 2.055 nhà cung cấp, từng bước tích hợp các tiêu chí phát triển bền vững vào quá trình lựa chọn, đánh giá và hợp tác với đối tác. Cách tiếp cận này giúp củng cố khả năng chống chịu của chuỗi giá trị, đáp ứng kỳ vọng ngày càng cao từ khách hàng, nhà đầu tư và thị trường quốc tế.

TẠO GIÁ TRỊ CHO CỘNG ĐỒNG

Song song với hoạt động kinh doanh, Coteccons tiếp tục mở rộng các chương trình tạo tác động tích cực cho xã hội và môi trường. Công ty duy trì các hoạt động trồng rừng với tổng số 33.063 cây bản địa được ghi nhận lũy kế, tổng ngân sách an sinh xã hội là 176 tỷ đồng và tổng số tiền tài trợ thực hiện các chương trình xã hội là 13 tỷ đồng. Những hoạt động này phản ánh cam kết của Coteccons trong việc đóng góp vào sự phát triển bền vững, bao trùm và có khả năng chống chịu của cộng đồng trước các thách thức dài hạn.

HƯỚNG TỚI TƯƠNG LAI

Thông qua Báo cáo Phát triển bền vững FY2026, Coteccons tiếp tục minh bạch hóa kết quả thực hiện ESG, đồng thời xác lập các ưu tiên chiến lược cho giai đoạn tiếp theo. Với niềm tin rằng những thay đổi bền vững được tạo nên từ các hành động có trách nhiệm mỗi ngày, Công ty cam kết tiếp tục đồng hành cùng khách hàng, đối tác, nhà đầu tư, người lao động và cộng đồng để kiến tạo một tương lai xanh hơn, an toàn hơn và thịnh vượng hơn cho ngành xây dựng và xã hội.



Với chiến lược "CTD-Core", Coteccons đang tham vọng biến công nghệ thành một Động cơ doanh thu mới. Cuộc trao đổi với ông **Đoàn Hải Nam, Giám đốc IT Coteccons**, hé lộ chiến lược đưa công nghệ trở thành bệ phóng cho mục tiêu "Tăng trưởng Chất lượng" và tái định hình chuỗi giá trị ngành.

BUILDTECH: Chiếc xe mở đường Go Global

*** Thưa ông, giới phân tích nhìn nhận "CTD-Core" là một bước đi chiến lược. Ông định nghĩa thế nào về vai trò "động cơ doanh thu mới" của công nghệ trong hệ sinh thái Coteccons?**

- CTD-Core không đơn thuần giúp Coteccons "chạy nhanh hơn" trong các tác vụ hiện tại, mà là khoản đầu tư cốt lõi để đa dạng hóa nguồn thu. Khác với mô hình Tổng thầu truyền thống vốn cạnh tranh bằng giá và bị giới hạn biên lợi nhuận, CTD-Core hướng Coteccons thành một công ty Frontier Tech Construction. Tại đây, công nghệ tạo ra doanh thu độc lập thông qua dữ liệu số hóa, chuyển dịch lợi thế cạnh tranh sang hiệu quả vận hành. Thực tế, CTD-Core hiện đã có doanh thu mảng công nghệ từ việc phục vụ thị trường Trung Đông.

*** Ưu tiên Chiến lược FY2027 đặt mục tiêu giảm chu kỳ tiền mặt và nợ quá hạn ít nhất 30%. Công ty giải quyết bài toán dòng tiền này ra sao?**

- Chúng tôi không dựa vào mệnh lệnh hành chính mà đặt nền móng trên nền tảng dữ liệu CTD-Core (Connected Data).

Nền tảng này mang lại hai giá trị cốt lõi:

• Thứ nhất, khả năng "Track and Trace" theo thời gian thực. Mọi điểm chạm từ nghiệm thu đến thu tiền đều được hiển thị rõ ràng, giúp nhận diện ngay dòng tiền đang nghẽn ở đâu mà không cần chờ báo cáo tài chính cuối tháng.

• Thứ hai, tuân thủ OLA (Operating Level Agreement). Mỗi bước quy trình đều có cam kết thời gian, tạo sự minh bạch tuyệt đối giữa Coteccons, khách hàng và nhà cung cấp.

Khi chu kỳ chuyển đổi tiền mặt (Cash Collection Cycle-CCC) được đo lường minh bạch, mục tiêu rút ngắn CCC 30% là hoàn toàn khả thi.

*** Ngành Xây dựng vốn chuyển đổi số chậm. Ông thấy cơ hội nào cho Coteccons khi tích hợp công nghệ vào vận hành?**

- Các hãng công nghệ khổng lồ toàn cầu thường bỏ qua ngành xây dựng vì thị trường phần mềm ngách này không đủ lớn so với chi phí R&D của họ. Nhưng khoảng trống đó lại là cơ hội hoàn hảo cho chúng tôi.

Thị trường này "vừa đủ lớn" để chúng tôi dẫn đầu, trở thành một công ty multi-million USD vào FY2027. Tương tự như FinTech thay đổi ngành tài chính, Coteccons muốn định nghĩa lại khái niệm BuildTech, thiết lập tiêu chuẩn mới cho toàn ngành.

*** Làm thế nào để đảm bảo 100% dự án tuân thủ Kỷ luật Vận hành (SOPs) nhằm tối ưu hóa thực thi tại tuyến đầu?**

- Nền tảng CTD-Core được xây dựng theo triết lý "Born by Construction Engineer". Các quy trình kinh doanh trên hệ thống được thiết kế và dẫn dắt bởi những chuyên gia Quản lý dự án và Chỉ huy trưởng thực thụ. Khi phần mềm nói cùng ngôn ngữ công trường và đi theo đúng tư duy logic của kỹ sư xây dựng, việc tuân thủ SOPs sẽ diễn ra tự nhiên vì đó là cách tối ưu nhất để họ hoàn thành công việc.

*** Các dự án FDI đòi hỏi chuỗi cung ứng xanh khắt khe. Công nghệ hỗ trợ mục tiêu này và giúp mảng Dân dụng duy trì biên lợi nhuận gộp +30% như thế nào?**



Bên cạnh mục tiêu thương mại hóa để tạo lập dòng tiền độc lập, giá trị chiến lược cốt lõi của CTD-Core nằm ở vai trò "hạt nhân số hóa" ngay trong lòng tổ chức. Thay vì phụ thuộc vào các giải pháp công nghệ đóng gói sẵn vốn thiếu sự tương thích với đặc thù thi công phức tạp, CTD-Core mang lại cho Coteccons quyền chủ động làm chủ hạ tầng công nghệ.

- Quản trị chuỗi cung ứng xanh yêu cầu chuẩn hóa dữ liệu đồng bộ. Module Master Data của CTD-Core quản lý toàn bộ dữ liệu gốc của Tập đoàn: từ vật tư, định mức, nhà cung cấp đến kỹ thuật công trình. Hệ thống sử dụng chuẩn Môi trường Dữ liệu Chung (CDE) để tích hợp với BIM và AI ngay từ đầu, giúp Coteccons dễ dàng đáp ứng các tiêu chuẩn khắt khe và vững vị thế trong chuỗi cung ứng FDI.

*** Lộ trình tích hợp dữ liệu của Coteccons sẽ diễn ra thế nào để thúc đẩy văn hóa ra quyết định dựa trên dữ liệu (Data-Driven) và ứng dụng AI?**

- CTD-Core đóng vai trò đầu mối tích hợp dữ liệu từ các hệ thống hiện hữu của các công ty thành viên thành một "Single Source of Truth" mà không làm gián đoạn vận hành. Khi dữ liệu đã được chuẩn hóa thành một nguồn tin cậy duy nhất, thói quen Data-Driven Decision sẽ hình thành một cách tự nhiên.

Bước tiến xa hơn là kích hoạt AI Agent. Trí tuệ nhân tạo sẽ hoạt động như một đồng nghiệp (Co-Work), chủ động phân tích và xử lý các tác vụ lặp lại. Nhờ đó, kỹ sư được giải phóng khỏi công việc thủ công, tập trung tối đa vào các quyết định đòi hỏi tư duy chiến lược.

*** CTD-Core tạo cộng hưởng thế nào với các mảng chuyên biệt như Facade (Sinh Nam Façade) hay Nền móng (GEO Foundations) để giúp Coteccons mở rộng danh mục thầu và "Go Global"?**

- CTD-Core là hạ tầng dữ liệu kết nối năng lực kỹ thuật của Sinh Nam Façade và GEO Foundations, giúp đội ngũ kinh doanh xây dựng hồ sơ thầu vượt trội để cạnh tranh trong các dự án phức tạp như Data Center, Hạ tầng và Năng lượng.

> **"COTECCONS MUỐN ĐỊNH NGHĨA LẠI KHÁI NIỆM BUILDTECH, THIẾT LẬP TIÊU CHUẨN MỚI CHO TOÀN NGÀNH"**

Quan trọng hơn, CTD-Core là "chiếc xe mở đường" cho chiến lược Go Global. Lĩnh vực xây dựng truyền thống có nhiều rào cản vật lý, nhưng phần mềm công nghệ thì phi biên giới. Với kinh nghiệm thực chiến tại Trung Đông, chúng tôi có thể tiếp cận tệp khách hàng B2B quốc tế nhanh chóng. Từ uy tín công nghệ này, Coteccons có thể tự tin giới thiệu các năng lực xây dựng khác ra thị trường toàn cầu.

*** Đâu là các chỉ số chứng minh CTD-Core là khoản đầu tư sinh lời trong FY2027?**

- Chúng tôi tập trung vào 3 chỉ số AOP cốt lõi: Tăng trưởng doanh thu (Growth YoY) 150%, Tăng trưởng lợi nhuận ròng (NP Growth) 200%, và chu kỳ thu tiền (Cash collection) tối đa 60 ngày. Bản thân CTD-Core hiện đã có lãi và duy trì tốc độ tăng trưởng cao. Những con số này chứng minh đây là khoản đầu tư tạo ra giá trị thực tế, củng cố năng lực cạnh tranh dài hạn chứ không phải một ván cược tương lai.

*** Việc xuất khẩu công nghệ sang các thị trường ngoại (Mỹ, Georgia, Đài Loan, Israel) sẽ được triển khai thế nào?**

- CTD-Core mang triết lý "Global Standard by Design" - được thiết kế theo chuẩn mực toàn cầu ngay từ đầu, thay vì "bản địa hóa ngược" một phần mềm nội địa. Do đó, khi Coteccons bàn giao dự án tại quốc tế, kiến trúc CTD-Core đã sẵn sàng vận hành theo đúng ngôn ngữ và quy chuẩn của các đối tác, chủ đầu tư ngoại. Chúng tôi xây dựng sản phẩm để "born to serve global" (Sứ mệnh phục vụ toàn cầu).

*** Cuối cùng, ông có thông điệp gì về việc áp dụng "Zen Leadership" để khai mở tiềm năng cho thế hệ kỹ sư công nghệ trẻ tại Coteccons?**

- Lan tỏa tinh thần Zen Leadership xuống đội ngũ kỹ sư công nghệ là một quá trình cần sự kiên trì thực thi từ trên xuống. Đây là một nền tảng tư duy giúp thế hệ kỹ sư trẻ cân bằng được các áp lực ngắn hạn và mục tiêu dài hạn, từng bước chuyển hóa nội lực để trở thành những người dẫn dắt ngành (Industry Leaders) kế cận.

*** Cám ơn ông!**

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Đội ngũ quản lý của CTD-Core

Trăm năm kiến tạo, dưỡng vóc nhân tài

Vượt lên những khối bê tông, cách Coteccons kiến tạo lợi thế cạnh tranh từ cuộc cách mạng mang tên "Vốn nhân lực".



Chủ tịch HĐQT Coteccons gặp gỡ, trò chuyện cùng kỹ sư tại dự án Nhà hát Hồ Tây (Hà Nội) trong chuyến thăm công trường nhân dịp Tết Bính Ngọ.

Đằng sau những đại công trường rực sáng ánh đèn đêm và những cấu trúc thép khổng lồ vươn lên bầu trời, ngành xây dựng Việt Nam đang đối mặt với một cuộc khủng hoảng thầm lặng. Mỗi năm, toàn ngành cần bổ sung tới 400.000 - 500.000 lao động, nhưng thực tế nguồn cung chỉ đáp ứng được khoảng 50-60%. Đáng lo ngại hơn, khoảng 75% lực lượng này vẫn là lao động thời vụ, chưa qua đào tạo bài bản, kéo theo năng suất lao động thấp.

Giữa bối cảnh phân mảnh đó, Coteccons, Công ty xây dựng tỷ đô của Việt Nam, đang chọn một lối đi hoàn toàn khác biệt. Họ không chỉ xây dựng các siêu dự án, họ đang "xây dựng" con người. Việc chuyển trục chiến lược, biến Nguồn vốn Con người (Human Capital) thành cốt lõi của sự phát triển bền vững đang trở thành rào chắn vững chắc nhất bảo vệ lợi thế cạnh tranh dài hạn.

"ĐẠO XÂY DỰNG" CÙNG THẾ HỆ OWN IT

Bước chuyển mình quan trọng nhất tại Coteccons không bắt đầu từ những cỗ máy tối tân, mà từ tư duy của hàng ngàn kỹ sư trên công trường. Ngành Xây dựng truyền thống vốn dĩ bị trói buộc bởi văn hóa mệnh lệnh từ trên xuống, nơi tâm lý sợ sai và đùn đẩy trách nhiệm dễ dàng bám rễ.

Để phá vỡ sức ì này, Coteccons đang lan tỏa mạnh mẽ triết lý "Dám" và "OWN IT" (Làm chủ công việc). Để việc trao quyền không biến thành sự buông lỏng rủi ro, Công ty thiết lập cơ chế giới hạn quyết định rõ ràng cho từng cấp quản lý dự án nhưng vẫn trao cho họ không gian để chủ động xoay chuyển tình thế khẩn cấp ngoài công trường.

Với hơn 4.000 kỹ sư, sự tự hào đang trở thành chất keo gắn kết mạnh mẽ. Khi các kỹ sư trẻ đứng trước siêu nhà máy Mega hay các công trình hạ tầng trọng điểm và dõng dạc nói "đây là dự án của tôi", họ không chỉ đang làm việc vì đồng lương, mà đang cống hiến cho một giá trị lớn lao mà họ thực sự thuộc về.

Sự chuyển mình về nguồn vốn con người tại Coteccons không chỉ dừng lại ở các kỹ năng thực chiến hay nghệ thuật trao quyền, mà còn được đúc kết thành một hệ tư tưởng quản trị sâu sắc mang tên "Đạo xây dựng".

Bà Nguyễn Trình Thùy Trang, Phó Tổng Giám đốc, Khối Vận hành, nhìn nhận nghề xây dựng vượt ra khỏi những phép tính vật lý khô khan. Theo bà, kỹ thuật thi công chỉ đóng vai trò là phần "xác", trong khi các giá trị cốt lõi và triết lý hành nghề mới chính là phần "hồn" làm nên sức sống của một công trình.

Trong một ngành công nghiệp đầy rủi ro và cám dỗ, "Đạo xây dựng" thiết lập một kỷ luật thép, đòi hỏi sự chính xác và tinh thần trách nhiệm đến từng chi tiết nhỏ nhất. Cách tiếp cận này định hướng đội ngũ không mải miết chạy theo những con số tài chính ngắn hạn, mà tập trung kiến tạo một di sản kinh doanh bền vững. Việc lồng ghép sâu sắc triết lý này vào hệ giá trị cốt lõi H.E.A.R.T. đang tạo ra một lực lượng lao động thấm nhuần tư duy "Tăng trưởng chất lượng", biến mỗi kỹ sư thành một chốt chặn vững chắc bảo vệ uy tín của Công ty.

Trong khi đó, ông Nguyễn Chí Thiện, Phó Tổng Giám đốc kiêm Tổng Giám đốc BU2, đã đưa ra một "lằn ranh đỏ" quyết liệt trong quản trị nhân sự: "Tôi thường nói với đội ngũ rằng một công trình tốt không thể được xây dựng bởi những con người đã cạn kiệt năng lượng. BU2 phải tạo ra kết quả kinh doanh, nhưng đồng thời phải tạo ra thế hệ chỉ huy trưởng, giám đốc dự án và chuyên gia tiếp theo".



Với chủ đề "Dám làm điều chưa từng", Coteccons Townhall 2026 ghi dấu bằng những khoảnh khắc bổ nhiệm và vinh danh đầy tự hào dành cho cá nhân, tập thể xuất sắc.

NHÂN SỨC MẠNH BẰNG CÔNG NGHỆ

Một tầm nhìn lớn về nhân sự không thể chỉ vận hành trên những bảng tính Excel thủ công. Nhận thức rõ điều này, sự chuyển mình của Coteccons đã được thúc đẩy bằng nền tảng công nghệ lõi. Đối mặt với bài toán quản trị hàng ngàn nhân sự trải dài trên hàng trăm đại công trường trong nước và quốc tế, Công ty đã quyết định số hóa toàn diện thông qua việc hợp tác với Workday - nền tảng đám mây quản trị nguồn nhân lực (HCM) hàng đầu thế giới.

Việc triển khai hệ thống Workday tạo ra một bước ngoặt về "trải nghiệm nhân viên". Toàn bộ dữ liệu nhân sự được tập trung hóa, cho phép ban lãnh đạo có cái nhìn real-time (thời gian thực) về biến động lao động, hiệu suất công việc và năng lực cá nhân. Công nghệ này giải phóng các chuyên gia nhân sự khỏi gánh nặng hành chính, từ đó tập trung vào việc kiến tạo các chiến lược giữ chân nhân tài và vẽ ra lộ trình thăng tiến (career path) minh bạch cho từng kỹ sư. Bà Nguyễn Trình Thùy Trang cho biết thế hệ nhân sự trẻ hiện nay ưu tiên tốc độ phát triển, phản hồi tức thì và trải nghiệm số liền mạch. Do đó, doanh nghiệp cần một nền tảng vận hành hợp nhất để thích ứng với xu hướng mới. “Công nghệ tồn tại để hỗ trợ con người được đặt đúng vị trí trung tâm, được trao niềm tin và được dẫn dắt bởi những quyết định công bằng dựa trên dữ liệu minh bạch”, bà Trang nhấn mạnh.

Từ góc độ đơn vị cung cấp giải pháp, ông Fabio Tiviti, Phó Chủ tịch Tập đoàn, Chiến lược và Vận hành của Workday, đánh giá cao cách tiếp cận của doanh nghiệp Việt khi coi chuyển đổi số là sáng kiến lấy con người làm trung tâm. Theo ông Fabio, việc trang bị năng lực AI sẽ giúp các doanh nghiệp thiết lập chuẩn mực mới về quản trị, hướng tới môi trường làm việc minh bạch, linh hoạt và hiệu quả hơn.



Hợp tác giữa Coteccons và Workday kết hợp nền tảng quản trị nguồn nhân lực (HCM) hỗ trợ trí tuệ nhân tạo AI, có khả năng triển khai am hiểu thị trường Việt Nam nói chung và đặc thù ngành xây dựng nói riêng.

Hơn thế nữa, việc áp dụng một nền tảng chuẩn quốc tế như Workday chính là tấm hộ chiếu số, giúp Coteccons xóa bỏ rào cản về khác biệt quản trị khi thực hiện tham vọng vươn ra toàn cầu (Go Global), đáp ứng tiêu chuẩn khắt khe của các Chủ đầu tư FDI.

HỢP LỰC SỨC MẠNH, KIẾN TẠO ĐỈNH CAO

Tầm vóc nhân lực của Coteccons còn được thể hiện qua năng lực thích ứng với những xu hướng công nghệ tương lai. Thay vì hài lòng với kỹ thuật xây dựng dân dụng truyền thống, Công ty chủ động trang bị năng lực để đón đầu dòng vốn FDI thế hệ mới.

Chiến lược phát triển con người của Coteccons không bị giới hạn trong bốn bức tường của tổ chức mà lan tỏa ra toàn bộ hệ sinh thái chuỗi cung ứng. Thay vì áp đặt luật chơi một chiều lên các đối tác nội địa, Coteccons đóng vai trò là "người dẫn dắt", tổ chức các buổi đào tạo, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn để nâng cấp năng lực cho mạng lưới nhà thầu phụ và nhà cung cấp, giúp họ tiếp cận với các chuẩn mực ESG (Môi trường, Xã hội và Quản trị) quốc tế. Bằng cách nâng tầm nhận thức cho hàng ngàn đối tác, Coteccons đang tạo ra một lực lượng lao động mở rộng tinh nhuệ.

Bên cạnh đó, phúc lợi cho lao động phổ thông cũng được thiết lập như một lợi thế cạnh tranh cốt lõi thông qua các chương trình chăm lo đời sống như "Xây Tết". Khi những người công nhân thời vụ cảm nhận được sự tôn trọng và an toàn tuyệt đối, năng suất và sự gắn bó của họ tự động gia tăng, trở thành tấm khiên bảo vệ tiến độ dự án.

Với hơn 4.000 nhân sự có độ tuổi trung bình 31,2 tuổi, Coteccons đang vận hành cùng lúc các công trình trong và ngoài nước. Năm tài chính 2026, Công ty ghi nhận 89.561 giờ đào tạo, bao phủ các nội dung từ chuyên môn kỹ thuật, an toàn, ESG đến kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng mềm. Riêng hệ thống E-learning tổ chức 178 khoá hoạc trên website đào tạo (E-Learning) góp phần giúp nhân viên chủ động phát triển theo nhu cầu và định hướng nghề nghiệp.



Bà Nguyễn Thị Thanh Hương,
Giám đốc Quản trị Nguồn Nhân lực Coteccons

> **“QUAN TRỌNG NHẤT TRONG TỔ CHỨC LUÔN LUÔN LÀ CON NGƯỜI. CÔNG TY NÀO THÌ CON NGƯỜI CŨNG LÀ TÀI SẢN CHÍNH VÀ CÔNG NGHỆ SINH RA LÀ ĐỂ PHỤC VỤ ĐIỀU ĐÓ”**

Bà Nguyễn Thị Thanh Hương, Giám đốc Quản trị Nguồn Nhân lực Coteccons khẳng định, triết lý quản trị không phân biệt ngành nghề: "Quan trọng nhất trong tổ chức luôn luôn là con người. Công ty nào thì con người cũng là tài sản chính và công nghệ sinh ra là để phục vụ điều đó".

Bà Thanh Hương chia sẻ, trong năm 2024-2025, Coteccons đã thực hiện chuyển đổi số toàn bộ quy trình nội bộ, giúp mang lại giá trị sinh lời ước tính 232.735 USD. "Hệ thống hóa giúp mọi dữ liệu nằm trên đám mây, từ chào đón nhân viên mới đến xét KPI, đào tạo trực tuyến... Điều này không chỉ giúp tiết kiệm chi phí mà còn xây dựng nhận thức về ESG cho mỗi nhân viên ngay từ ngày đầu gia nhập", bà Hương nhấn mạnh.

Các con số trên minh chứng rằng tại Coteccons, Human Capital không phải là một slogan truyền thông hay một phòng ban phải có theo chức năng hành chính ngắn hạn, mà là một khoản đầu tư chiến lược có đo lường (ROI). Đó là chuyển hóa thành lợi thế cạnh tranh: Đội ngũ nhân sự được trang bị đầy đủ về kỹ thuật cao, văn hoá ESG và tiêu chuẩn an toàn chính là "vũ khí" giúp Coteccons liên tục thắng thầu các siêu dự án Mega/FDI có biên lợi nhuận tốt. Đó là tạo nên sức mạnh của hệ thống kết hợp giữa Văn hóa ("Đạo xây dựng", "OWN IT") và Công nghệ (Workday, E-learning) tạo ra một hệ thống tự động vận hành, giúp Công ty vừa trao quyền mạnh mẽ cho lớp Successor, vừa kiểm soát hiệu quả các "lằn ranh đỏ" về tài chính và vận hành.

Chính năng lực của đội ngũ này là chìa khóa để trúng thầu các siêu dự án Mega có hàm lượng công nghệ cao và yêu cầu ESG khắt khe - nơi biên lợi nhuận cao hơn nhưng các đối thủ nội địa bị loại sớm vì không đáp ứng được chuẩn mực quốc tế. Khách hàng FDI quan tâm về sự an toàn và minh bạch do đội ngũ nhà thầu mang lại giúp triệt tiêu rủi ro dự án tỷ đô bị đình chỉ thi công.

Trong bối cảnh ngành xây dựng không ngừng chuyển động, lợi thế cạnh tranh của Coteccons không chỉ đến từ đội ngũ kỹ sư giỏi chuyên môn, mà còn từ năng lực quản trị, điều phối và làm chủ quá trình triển khai dự án. Human Capital tại Coteccons không chỉ đào tạo những kỹ sư vững nghề, mà còn phát triển đội ngũ có tư duy quản trị và năng lực thực thi toàn diện: từ phối hợp với nhiều nhà thầu phụ và các bên liên quan, đàm phán chi phí hợp lý, quản lý nguồn lực đến kiểm soát tiến độ và chất lượng công trình. Thông qua các chương trình phát triển năng lực chuyên môn, nâng cao hiểu biết về chuẩn mực IFRS, quản trị rủi ro ESG và củng cố văn hóa OWN IT, Coteccons từng bước xây dựng đội ngũ không chỉ giỏi chuyên môn mà còn chủ động ra quyết định, phối hợp hiệu quả và chịu trách nhiệm đến cùng với kết quả công việc. Đây chính là nền tảng nội lực giúp Coteccons nâng cao năng lực thực thi, duy trì kỷ luật trong vận hành và hiện thực hóa mục tiêu tăng trưởng có chất lượng, tạo dựng giá trị bền vững trong dài hạn.



Hơn 100 nhà lãnh đạo tiềm năng của của Coteccons tham dự buổi đào tạo Mastering Changes tại Bái Đính (Ninh Bình).



Coteccons tổ chức các buổi đào tạo kỹ thuật thi công dành cho các bạn sinh viên trong chương trình “Coteccons Young Talent Program 2025”.

NĂM TÀI CHÍNH 2026

89.561

TỔNG SỐ GIỜ ĐÀO TẠO

Bao phủ nội dung đa dạng cho nhân viên

PHẠM VI NỘI DUNG ĐÀO TẠO ĐA DẠNG

- Chuyên môn kỹ thuật
- An toàn
- ESG
- Kỹ năng lãnh đạo
- Kỹ năng mềm

178

KHOÁ HỌC TRÊN WEBSITE ĐÀO TẠO (E-LEARNING)

39.029

LƯỢT TRUY CẬP WEBSITE ĐÀO TẠO

Theo định hướng Chiến lược Kinh doanh (AOP) cho niên độ tài chính FY2027, "Phát triển Nguồn vốn Con người" (Grow Human Capital) đặt làm một trong năm Trụ cột Chiến lược ưu tiên (Strategic Priorities - SP3). Coteccons xác định việc nâng cấp năng lực tổ chức, xây dựng văn hóa đội ngũ hiệu suất cao và chuẩn bị kỹ lưỡng cho thế hệ lãnh đạo kế cận là những nhiệm vụ sống còn. Khi mục tiêu dài hạn không chỉ là hoàn thành công trình mà là kiến tạo giá trị, Công ty hiểu rằng công nghệ hay tài chính đều có thể sao chép, nhưng một tập thể thấm nhuần "Đạo xây dựng" và được tối ưu hóa bởi công nghệ dữ liệu tiên tiến là tài sản hoàn toàn độc bản.

Trong một thị trường nơi các đối thủ đang mải miết cạnh tranh bằng giá, cuộc đầu tư mạnh mẽ vào hệ thống quản trị và nguồn lực con người của Coteccons giống như một bản tuyên ngôn vững chắc. Họ không chỉ đang dựng lên những tòa nhà biểu tượng, mà đang tạo dựng nền móng trường tồn cho chính định chế của mình bằng vật liệu quý giá nhất: Tầm vóc và bản lĩnh của con người.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



BÀ NGUYỄN TRÌNH THÙY TRANG
Phó Tổng Giám đốc, Khối Vận hành

Xây ĐẠO trong xây dựng

Bà Nguyễn Trình Thuỳ Trang, Phó Tổng Giám đốc, Khối Vận hành bóc tách triết lý "Xây dựng chi đạo", nghệ thuật quản trị từng chi tiết nhỏ nhất được chuyển hóa từ khẩu hiệu thành hành động thực tiễn đắc nhân tâm.

THỰC HÀNH ĐẠO CỦA NGÀNH XÂY DỰNG

*** Thưa bà, khi nhắc đến ngành xây dựng, người ta thường nghĩ ngay đến bê tông, cốt thép và tiến độ công trường. Tuy nhiên, Coteccons đang nhấn mạnh thông điệp "Xây dựng chi đạo" - nơi việc xây dựng không chỉ là kỹ thuật mà còn là "Đạo" (triết lý, đạo đức nghề nghiệp và chuẩn mực sống). Bà định nghĩa chữ "Đạo" trong vận hành xây dựng hiện đại là gì, và nó dẫn dắt Ban Điều hành đưa ra các quyết định chiến lược ra sao?**

- Hãy nhìn vào các ngành nghề khác như y tế hay giáo dục - họ có những chuẩn mực đạo đức hành nghề khắt khe không thể xê dịch. Ngành xây dựng cũng vậy, thậm chí mức độ rủi ro còn trực diện hơn vì sản phẩm cuối cùng là sinh mạng con người và tuổi thọ của cả một đô thị kéo dài hàng trăm năm.

Một sai sót nhỏ ở một mối hàn hay một cây thép thiếu hụt có thể dẫn đến hậu quả thảm khốc. Vì vậy, nguyên tắc của chúng tôi rất rõ ràng: Không thỏa hiệp với an toàn và chất lượng. Đã có những thời điểm chúng tôi từ chối các dự án lớn, chấp nhận thiệt hại ngắn hạn hoặc áp lực từ thị trường khi đấu thầu giá thấp, nhưng đổi lại, tâm thức và uy tín của tổ chức được bảo toàn vì đấu thầu giá thấp đồng nghĩa với các công tác chuẩn bị sẽ bị tiết chế.

Trong một định chế xây dựng hướng tới sự trường tồn, kỹ thuật thi công hay công nghệ chỉ là phần nổi của tảng băng. Chữ "Đạo" ở đây chính là nền tảng đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội và chuẩn mực sống trong từng quyết định vận hành. Khi chúng ta xây một công trình, chúng ta không chỉ đổ bê tông hay dựng cốt thép, mà chúng ta đang kiến tạo không gian sống và định hình không gian sống, làm việc, sự an toàn của hàng triệu con người. Chữ "Đạo" dẫn dắt Ban Điều hành từ chối tư duy "làm ngắn hạn để lấy output", thay vào đó buộc chúng ta phải cân nhắc kỹ lưỡng tác động dài hạn của từng quyết định đấu thầu, từng điều khoản hợp đồng đối với sức khỏe tài chính của công ty và sự an toàn của người lao động.

"Đạo" là nền tảng **ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP**

Chúng tôi đã thực hành "Đạo" của ngành xây dựng và đã hưởng những thành quả đầu tiên thông qua tốc độ tăng trưởng về doanh thu, lợi nhuận và trên hết là sự tin tưởng đồng lòng của khách hàng, đối tác.



Bà Nguyễn Trình Thuỳ Trang, Phó Tổng Giám đốc, Khối Vận hành chụp ảnh lưu niệm cùng đội ngũ kỹ sư tại chương trình "Xây Tết 2026".

*** Ngành xây dựng đôi khi bị nhìn nhận ở các tầng giá trị gia công mỏng. Làm thế nào để Khối Vận hành nâng tầm định vị của ngành lên một tầng giá trị cao hơn - nơi mỗi công trình không chỉ là một khối bê tông hoàn thành, mà là một tuyên ngôn về giá trị văn hóa và trách nhiệm dài hạn?**

- Muốn thoát khỏi vũng lầy gia công mỏng, chúng ta phải thay đổi tư duy từ gốc: coi mỗi dự án là một di sản văn hóa. Khối Vận hành định vị lại giá trị của Coteccons không nằm ở số lượng hợp đồng ký mới hay tốc độ thi công bằng mọi giá, mà nằm ở độ tinh xảo trong từng chi tiết, sự minh bạch trong quản trị và chuẩn mực ESG được thực thi thực chất. Khi mỗi kỹ sư hiểu rằng công trình họ làm ra sẽ tồn tại hàng chục, thậm chí hàng trăm năm và phục vụ cộng đồng, họ sẽ tự khắc hành xử với tinh thần của những nhà kiến tạo thực thụ thay vì những nhà thầu thi công thuần túy.

KỶ LUẬT, ĐỘ CHÍNH XÁC VÀ TRÁCH NHIỆM TRONG TỪNG CHI TIẾT

*** "Xuất sắc trong từng chi tiết" là một phần cốt lõi trong hệ giá trị của Coteccons. Trong vận hành khối lượng công việc khổng lồ trên hàng loạt công trường, một sai sót nhỏ ở chi tiết kỹ thuật hoặc dòng tiền đều có thể tạo ra hệ lụy lớn. Bà đã thiết lập những cơ chế kiểm soát nào để biến "độ chính xác và trách nhiệm" thành phản xạ tự nhiên của từng nhân sự?**

- Sự chính xác không thể đến từ những mệnh lệnh áp đặt hay sự giám sát cực đoan từ bên trên, bởi vì với hàng ngàn công trường trải dài, không ai có thể đứng canh từng thanh thép hay từng dòng tiền thu chi. Cơ chế của chúng tôi là chuẩn hóa quy trình (SOPs), số hóa dữ liệu và xây dựng hệ thống kiểm soát chéo rõ ràng. Khi mọi



Tổng quan buổi đối thoại trực tiếp giữa Công trường và Văn phòng Coteccons với tinh thần "Thấu hiểu để thực thi", hướng đến tăng cường phối hợp và tối ưu nguồn nhân lực - tài sản chiến lược, đóng vai trò then chốt trong hoạt động thi công.

tiêu chuẩn kỹ thuật, dòng tiền và chất lượng được minh bạch hóa trên hệ thống thời gian thực, tính kỷ luật sẽ trở thành phản xạ tự nhiên. Nhân sự không làm đúng vì sợ bị phạt, mà làm đúng vì đó là chuẩn mực duy nhất được hệ thống dung dưỡng và công nhận.

*** Khi xảy ra sự cố vận hành, phản ứng thường thấy của tổ chức là tìm lỗi hệ thống hoặc đùn đẩy trách nhiệm. Khối Vận hành đã dung hòa giữa việc xây dựng một "vùng an toàn tâm lý" để nhân sự dám làm, với việc siết chặt "trách nhiệm giải trình" ra sao?**

- Cổ vũ tinh thần "Dám làm điều chưa từng" đồng nghĩa với việc tổ chức phải chấp nhận một tỷ lệ rủi ro sai sót nhất định. Nếu chúng ta vùi dập nhân sự ngay khi họ vấp ngã vì một ý tưởng táo bạo, chúng ta sẽ triệt tiêu sức sáng tạo của cả tổ chức. Do đó, "vùng an toàn tâm lý" tồn tại để bảo vệ những nỗ lực đổi mới và dấn thân. Tuy nhiên, sự an toàn đó có ranh giới rõ ràng với sự cẩu thả. Trách nhiệm giải trình yêu cầu khi xảy ra sai sót, chúng ta không tìm cách đổ lỗi cá nhân mà mổ xẻ nguyên nhân hệ thống để khắc phục triệt để. Dám làm thì phải dám nhận trách nhiệm đến cùng - đó mới là bản lĩnh của người Coteccons.

*** Số hóa đóng vai trò quản trị quan trọng tại CTD. Tuy nhiên, số hoá một tổ chức quy mô hàng chục ngàn nhân sự, kỹ sư và công nhân trong ngành xây dựng vốn có tính truyền thống và thủ công cao chắc chắn không phải là con đường trải hoa hồng. Đâu là chìa khóa để vượt qua sức ì văn hóa này, thưa bà?**

- Ban đầu, sự kháng cự là rất lớn. Kỹ sư thế hệ cũ quen với cách làm thủ công, bản vẽ giấy, và việc áp dụng các phần mềm quản trị hay mô hình BIM nghiêm ngặt giống như một cú sốc văn hóa. Tuy nhiên, chúng tôi hiểu rằng nếu không tập trung hóa và chuẩn hóa toàn bộ dữ liệu, doanh nghiệp sẽ mãi loay hoay trong mô hình quản trị manh mún.

Chúng tôi không chỉ mua phần mềm đắt tiền rồi bỏ đó. Chúng tôi đầu tư mạnh mẽ vào đào tạo, biến công nghệ thành công cụ thực chiến hàng ngày. Từ hệ thống quản lý nguồn lực, kiểm soát tiến độ thi công đến các chuẩn mực BIM tiên tiến - tất cả đều được đưa vào KPI đánh giá hiệu suất. Nhờ đó, 100% ứng dụng tiêu chuẩn BIM và kiểm soát dữ liệu tập trung được triển khai trên các dự án trọng điểm, giúp biên lợi nhuận được cải thiện rõ rệt, sai sót kỹ thuật giảm thiểu tối đa và năng lực xử lý các dự án phức hợp tầm cỡ quốc tế được nâng lên tầm cao mới.

CHUYỂN DỊCH TƯ DUY CÔNG TY TRƯỜNG TỒN

*** Nhiều doanh nghiệp xây dựng mắc kẹt trong vòng xoáy "chạy đua doanh thu ngắn hạn" mà quên mất sức khỏe dài hạn của tổ chức. Dưới góc nhìn leadership, việc chuyển dịch tư duy từ "làm dự án ra tiền" sang "xây dựng một doanh nghiệp trường tồn" đòi hỏi sự thay đổi triệt để nào trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực?**

- Chạy đua doanh thu ngắn hạn là cái bẫy chết người trong ngành xây dựng, nơi một hợp đồng sai lầm có thể xóa sạch thành quả của nhiều năm. Chuyển sang tư duy xây dựng định chế trường tồn nghĩa là chúng ta phải đặt "con người" và "hệ thống quản trị" lên trên hết. Hệ thống phát triển nhân sự của Coteccons không chỉ đào tạo kỹ thuật để làm dự án nhanh hơn, mà tập trung rèn giũa bản lĩnh lãnh đạo, tư duy tài chính, đạo đức nghề nghiệp và khả năng quản trị rủi ro cho lớp kế cận. Chúng ta đang xây dựng những con người có năng lực tự chủ, để ngay

cả khi ban lãnh đạo vắng mặt, hệ thống vẫn vận hành chính xác và bền vững.

Chúng tôi áp dụng bộ lọc 5 tiêu chí chiến lược cho mọi dự án mới tham gia. Nếu một dự án có biên lợi nhuận không đảm bảo bù đắp rủi ro, hoặc chủ đầu tư không có năng lực tài chính minh bạch, chúng tôi kiên quyết từ chối.

Chiến lược phân bổ nguồn lực tập trung vào việc tối ưu hóa chi phí vận hành, tinh gọn chuỗi cung ứng và đặc biệt là hệ thống kiểm soát công nợ chặt chẽ. Nhờ đó, ngay cả trong những năm thị trường bất động sản gặp khó khăn, dòng tiền vẫn duy trì ở trạng thái an toàn và khỏe mạnh

*** Trong bối cảnh tỷ lệ biến động nhân sự là thử thách chung của ngành, Khối Vận hành đã triển khai những chiến lược nhân sự cốt lõi nào để giữ chân nhân tài và xem Coteccons là sự nghiệp dài hạn?**

- Người giỏi không chỉ ở lại vì lương thưởng ngắn hạn, họ ở lại vì nhìn thấy lộ trình phát triển và ý nghĩa thực sự trong công việc. Tại Coteccons, tư duy quản trị không dừng lại ở việc tập trung săn tìm những "ngôi sao" có sẵn, mà chúng tôi tái định nghĩa tài năng chính là khả năng khơi thông rào cản và giải phóng tối đa tiềm năng của mỗi cá nhân.

Song song với việc phát triển nhân tài, Coteccons duy trì tiêu chuẩn cao trong quản trị nhân sự, chủ động nhận diện và có giải pháp phù hợp đối với tình trạng “deadwood” (những nhân sự trì trệ, không phù hợp), nhằm xây dựng đội ngũ có năng lực, tinh thần chủ động và cam kết đồng hành cùng mục tiêu phát triển của tổ chức. Có một thực tế trong quản trị là: "Một trái táo thối có thể làm hư mười trái táo tốt còn lại". Sự nhượng bộ trước sức ỳ hoặc thái độ tiêu cực của một vài cá nhân sẽ nhanh chóng làm xói mòn động lực và văn hóa của cả một tập thể xuất sắc. Chiến lược giữ chân nhân sự của chúng tôi mới phát huy tối đa thông qua ba mũi nhọn:

• Trao quyền thực chất để mỗi cá nhân được làm chủ công việc của mình như những "mini-CEO".

• Minh bạch và ghi nhận xứng đáng với mọi nỗ lực đóng góp.

• Tạo dựng môi trường làm việc nhân văn, nơi sức khỏe thể chất và tinh thần của kỹ sư, công nhân được chăm lo toàn diện.

"SAVING MODE" - TỪ KHẨU HIỆU TỚI HÀNH ĐỘNG THỰC TIỄN

*** Cụm từ "Saving mode" đang được nhắc đến như một kim chỉ nam vận hành của nhiều doanh nghiệp trong bối cảnh biến động hiện nay. Tuy nhiên, tiết kiệm trong xây dựng rất dễ bị hiểu lầm thành cắt xén chất lượng hoặc bóp nghẹt nguồn lực. Bà định nghĩa "Saving mode" tại Coteccons chuẩn xác là gì, và lằn ranh đỏ nào không bao giờ được phép vượt qua?**

- "Saving mode" tại Coteccons tuyệt đối không phải là sự cắt xén chi phí cục đoan hay làm suy giảm chất lượng công trình. Đó là chiến lược tối ưu hóa vận hành, chống lãng phí, cải tiến biện pháp thi công và nâng cao năng suất lao động thông qua công nghệ và số hóa. Lằn ranh đỏ không bao giờ được phép vượt qua là An toàn lao động, Chất lượng kỹ thuật và Uy tín cam kết với khách hàng. Mọi giải pháp tiết kiệm đều phải xuất phát từ năng lực quản trị thông minh, tuyệt đối không đánh đổi các tiêu chuẩn cốt lõi lấy lợi ích ngắn hạn.

*** Để đưa "Saving mode" chuyển dịch từ một khẩu hiệu trên giấy thành thói quen hành động của từng cá nhân từ văn phòng tập đoàn đến ngoài bãi móng công trường,**



> **“NGƯỜI GIỎI CHỈ Ở LẠI KHI XUNG QUANH HỌ LÀ NHỮNG CỘNG SỰ CÙNG CHUNG CHÍ HƯỚNG. CHÚNG TÔI HIỂU RẰNG MỘT MẮT XÍCH TRÌ TRỆ CÓ THỂ KÉO LÙI CẢ CỖ MÁY VẬN HÀNH, VÀ “MỘT TRÁI TÁO THỐI” SẼ PHÁ CẢ MỘT VỤ MÙA NHÂN TÀI NẾU NGƯỜI LÃNH ĐẠO THIẾU DŨNG CẢM ĐỂ CẮT BỎ NHỮNG TRÁI HƯ.”**
>
> Bà Nguyễn Trình Thùy Trang,
> Phó Tổng Giám đốc,
> Khối Vận hành

Khối Vận hành đã triển khai những cơ chế đo lường và lan tỏa nào?

- Chúng tôi biến "Saving mode" thành KPI hành động cụ thể gắn liền với trách nhiệm của từng Giám đốc Dự án và Trưởng phòng ban thay vì dừng lại ở văn bản vận động. Từ việc tối ưu hóa lượng vật tư hao hụt, kiểm soát chặt chẽ biểu đồ dòng tiền, đến việc ứng dụng các giải pháp BIM/LEAN để cắt giảm thời gian thi công vô ích - mọi sáng kiến tiết kiệm đều được lượng hóa, đo lường theo thời gian thực và có cơ chế khen thưởng, vinh danh xứng đáng. Ban lãnh đạo và đội ngũ quản lý cấp cao tiên phong thực hành tinh thần này trước tiên, tạo hiệu ứng lan tỏa mạnh mẽ đến từng kỹ sư và công nhân ngoài công trường.

*** Nhìn về chặng đường phía trước của FY2027, nếu phải gửi gắm một thông điệp mang tính kim chỉ nam cho toàn thể đội ngũ vận hành và nhân sự hậu cần - kỹ thuật để họ vững tâm thực hiện chiến lược "Tăng trưởng Chất lượng", bà sẽ nói điều gì?**

- Bước sang FY2027, thách thức thị trường vẫn còn đó, nhưng cơ hội dành cho những người làm ăn chân chính và xuất sắc là vô cùng lớn. Thông điệp của tôi rất ngắn gọn: Hãy kiên định với "Đạo" nghề, tuyệt đối tuân thủ kỷ luật trong từng chi tiết nhỏ nhất và biến chất lượng thành chữ ký độc bản của người Coteccons.

Chúng tôi không chỉ xây những tòa cao ốc hay nhà máy để kiếm lợi nhuận trong vài năm. Mỗi công trình mọc lên là một tuyên ngôn về trí tuệ Việt Nam, đứng vững hiên ngang qua hàng thế kỷ. Khi thế hệ mai sau nhìn lại những di sản kiến trúc mà chúng ta để lại hôm nay, họ sẽ thấy ở đó sự tận tâm, chuẩn mực kỹ thuật đỉnh cao và lòng tự tôn nghề nghiệp sâu sắc nhất.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Từ chữ "Dám cũ" đến tăng trưởng tại Unicons

HỒ VĂN CHÍ THÀNH
Phó Tổng Giám đốc Unicons (BU3)

Trong ngành Xây dựng, người ta thường ca tụng tinh thần "dám nghĩ, dám làm" như một phẩm chất mặc định của kẻ dẫn đầu. Nhưng khi đã nếm trải đủ những biến động khắc nghiệt của thương trường, từ bão giá vật tư, khan hiếm nhân công đến áp lực dòng tiền, chúng tôi nhận ra rằng: Dám từ chối một dự án rủi ro đòi hỏi bản lĩnh lớn hơn rất nhiều so với việc dám gật đầu nhận thầu bằng mọi giá.

Đó chính là sự chuyển dịch từ chữ "Dám cũ" đầy cảm tính sang một chữ "Dám mới" mang tính kỷ luật của Unicons trước ngưỡng cửa chu kỳ FY27.



Tọa đàm "Câu chuyện của những lần Dám" với thế hệ trẻ "Dám" tại sự kiện Coteccons Townhall 2026.

TỪ CHỮ "DÁM" CŨ ĐẾN BẢN LĨNH NÓI "KHÔNG"

Unicons từng có rất nhiều kinh nghiệm với chữ "Dám". Trước giai đoạn tái cấu trúc, tổ chức mang trong mình một chữ "Dám" cũ: dám nhận mọi loại công trình, kể cả những gói thầu quy mô nhỏ chỉ 200 - 500 tỷ đồng nhưng cấu trúc kỹ thuật và pháp lý vô cùng phức tạp. Có thời điểm, gần như tuần nào Công ty cũng khởi công dự án mới. Sự bành trướng nóng về số lượng đã tạo ra áp lực khổng lồ lên bộ máy vận hành và hệ thống kiểm soát chất lượng.

Sau tái cấu trúc, Ban lãnh đạo định nghĩa lại hoàn toàn tinh thần này: Unicons chọn "dám từ chối". Công ty kiên quyết gạt bỏ những gói thầu có quy mô doanh thu rất lớn nhưng cơ chế thanh toán mập mờ, dòng tiền thiếu an toàn hoặc biên lợi nhuận bị bào mòn. Năm qua, tỷ lệ trúng thầu của Unicons thấp hơn trước, nhưng đó là sự sụt giảm có chủ đích khi Ban lãnh đạo chủ động loại bỏ các cơ hội ẩn nhiều rủi ro. Quyết định này đã cứu Unicons khỏi chiếc bẫy "cuộc đua xuống đáy" về giá thầu đang tàn phá biên lợi nhuận của toàn ngành.

THỰC TẾ KHẮC NGHIỆT CỦA THỊ TRƯỜNG

Thị trường xây dựng hiện tại đang chịu sức ép từ ba gọng kìm: sự bất ổn vĩ mô toàn cầu, khan hiếm lao động và trượt giá vật tư. Ngay cả với những dự án được thẩm định kỹ lưỡng, rủi ro vẫn luôn chực chờ.

Nhìn lại quá khứ, bài học đắt giá nhất mà tôi trực tiếp xử lý trong năm FY26 là một dự án chung cư cao cấp trị giá hàng nghìn tỷ đồng. Dù chủ đầu tư thanh toán tốt, nhưng việc thi công kéo dài với các yêu cầu kỹ thuật ngặt nghèo và cảm xúc phức tạp đã khiến dự án lỗ hơn 100 tỷ đồng - tương đương khoảng 10% giá trị hợp đồng khi tôi tiếp quản. Dự án kéo dài không chỉ làm suy giảm hiệu quả tài chính mà còn chiếm dụng nguồn lực và bào mòn tinh thần của đội ngũ kỹ sư.

Bài học rút ra rất rõ ràng: Nhận dự án để tạo tiếng vang doanh thu nhưng đánh đổi bằng rủi ro dòng tiền là cái giá Unicons không bao giờ lặp lại. Phương châm nhất quán của chúng tôi là: Sống đàng hoàng, làm người tử tế. Khi nhà thầu thực thi chuẩn mực về An toàn - Tiến độ - Chất lượng, các chủ đầu tư chuyên nghiệp sẽ tự khắc tìm đến và sẵn sàng đồng hành sòng phẳng.

VĂN HÓA "OWN IT" TRAO QUYỀN TRÊN CÔNG TRƯỜNG

Để vận hành hiệu quả danh mục dự án mà không quay lại vết xe đổ tập quyền, tôi đẩy mạnh triết lý "OWN IT" (Tinh thần làm chủ). Mỗi Chỉ huy trưởng tại công trường phải được xem như một "ông chủ" điều hành một doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) với quy mô vốn hàng trăm tỷ đồng.

Quyền hạn và trách nhiệm luôn phải song hành. Chỉ huy trưởng là người bám sát công trường mỗi ngày, hiểu rõ từng đối tác, nhà thầu phụ và tư vấn giám sát. Vì vậy, họ phải được trao quyền thực chất để ra quyết định.

Đã tin thì phải tin tuyệt đối. Sự hoài nghi từ cấp trên sẽ giới hạn năng lực hành động của cấp dưới đúng bằng mức độ nghi ngờ đó. Khi cảm nhận được sự tin tưởng và tôn trọng, người quản lý dự án sẽ tự giác bảo vệ chi phí và lợi nhuận của tổ chức như tài sản của chính gia đình mình.

Tuy nhiên, thực tế công trường luôn phát sinh những bài toán khắc nghiệt vượt ngoài tầm kiểm soát: dòng tiền dự án tắc nghẽn, nhà thầu phụ bỏ cuộc giữa chừng, buộc Chỉ huy trưởng phải tự đứng ra tổ chức tổ đội thi công trực tiếp để bảo vệ tiến độ. Những tình huống khẩn cấp này đôi khi làm phát sinh chi phí ngoài quy trình, dễ gây hiểu lầm nội bộ.

Tại Unicons, bài toán này được giải quyết bằng hai nguyên tắc:

1 Hệ thống Quy trình Chuẩn (SOPs) và sự hậu thuẫn từ các phòng ban:

Đóng vai trò là khung hành lang bảo vệ, không để sự linh hoạt biến thành hành vi buông lỏng kiểm soát.

2 Văn hóa chia sẻ trách nhiệm:

Khi xảy ra sự cố, người quản lý trực tiếp cùng các phòng ban ngồi lại mổ xẻ nguyên nhân thay vì quy kết cá nhân. Sai sót của công trường là trách nhiệm chung cần cả hệ thống cùng tháo gỡ.

PHỤC HỒI NIỀM TIN - SỨC MẠNH CHO FY2027

Thước đo thành công lớn nhất sau giai đoạn tái cấu trúc không nằm ở những con số báo cáo, mà nằm ở sự phục hồi của Niềm tin. Người ta mất nhiều năm để gầy dựng uy tín nhưng có thể đánh mất chỉ trong vài phút.

Nếu định lượng theo thang điểm 10, tôi đánh giá niềm tin nội bộ Unicons hiện đã hồi phục ở mức 8 - 9 điểm, trong khi niềm tin từ các đối tác, nhà cung cấp và nhà thầu phụ đạt khoảng 7 - 8 điểm. Minh chứng rõ nét nhất là các đối tác chiến lược từng chịu ảnh hưởng trong quá khứ đã chủ động quay trở lại đồng hành cùng Unicons trên các công trình mới. Sự tin tưởng được khôi phục không bằng những lời hứa hẹn hoa mỹ, mà bằng sự minh bạch: mời đối tác đến đối thoại sòng phẳng, công khai lộ trình thanh toán nợ theo từng giai đoạn và thực hiện chuẩn xác những gì đã cam kết.

Bước sang năm tài chính 2027, Unicons bước vào đường đua với một tâm thế hoàn toàn mới. Nếu như trước đây người ta nói nhiều về dám nghĩ, dám làm, dám dấn thân, thì chữ "DÁM" quan trọng nhất mà tôi yêu cầu toàn bộ đội ngũ quản lý phải khắc cốt ghi tâm trong giai đoạn này là: DÁM NHÌN THẲNG VÀO KẾT QUẢ.

Dù kết quả kinh doanh hay vận hành là tốt hay xấu, mỗi người phải dũng cảm đối diện với các số liệu thực tế để phân tích, mổ xẻ và rút ra bài học xương máu. Ngành Xây dựng không có hai công trình nào giống hệt nhau. Chỉ khi dám thẳng thắn nhìn vào những điểm chưa hoàn hảo để tự hoàn thiện, Unicons mới có thể bảo vệ được biên lợi nhuận, giữ vững dòng tiền và tạo ra sự tăng trưởng chất lượng thực chất.

"Mini-CEO" kiến thiết lại động lực tăng trưởng

Lớp lãnh đạo kế cận đang sử dụng quyền lực phân tán và kỷ luật khước từ rủi ro để thiết lập một quỹ đạo biên lợi nhuận mới.

Cuối năm ngoái, khi GEO Foundations chính thức sáp nhập vào hệ sinh thái Coteccons, ông Huỳnh Xuân Vinh, Giám đốc dự án GEO Foundations, không chọn cách ăn mừng bằng việc lao vào các cuộc đua giảm giá để giành giật thị phần nội địa chật chội.

ĐỊNH NGHĨA LÀ CHỮ "DÁM"

Đối với ông Vinh, việc bước ra khỏi vùng an toàn để vươn tới các thị trường như Indonesia, Singapore hay Bangladesh không đơn thuần là câu chuyện mở rộng địa lý. Đó là lời giải cho bài toán sinh tử của ngành Xây dựng: Tìm kiếm dòng tiền minh bạch và nhắm tới các dự án có biên lợi nhuận cao vượt trội so với trong nước. Để chinh phục được điều này, GEO Foundations sử dụng bệ phóng là sự cộng hưởng giữa di sản kỹ thuật nền móng từ đối tác Bauer và quy mô tài chính lành mạnh của Coteccons.

Câu chuyện "dám nghĩ lớn" của GEO phản chiếu chính xác một cuộc đổi ngôi chiến lược đang diễn ra trên khắp các công trường của Coteccons. Khi thị trường liên tục chèn ép biên lợi nhuận từ mọi hướng, do lạm phát chi phí, áp lực tài chính và đứt gãy chuỗi cung ứng toàn cầu, Coteccons đã chọn chủ đề "Kỷ luật" cho niên độ FY2027, chính thức đánh dấu bước chuyển mình từ "Tăng trưởng" sang "Tăng trưởng Chất lượng" (From Growth To Quality Growth). Động cơ thúc đẩy cỗ máy này chính là một thế hệ lãnh đạo kế cận mang tư duy hoàn toàn khác biệt.



Ông Phạm Ngọc Bình, Giám đốc dự án BU6

"MỤC TIÊU LỚN NHẤT LÀ BIẾN BU6 THÀNH NƠI HỘI TỤ CỦA NHỮNG NHÂN SỰ TÀI NĂNG, NƠI NGƯỜI TRẺ CÓ KHÔNG GIAN TỰ THÂN PHÁT TRIỂN VÀ KHẲNG ĐỊNH BẢN LĨNH"

Ngành Xây dựng từng chạy đua cùng những bản hợp đồng phình to về quy mô, bất chấp rủi ro tiềm ẩn. Nhưng với ông Hồ Văn Chí Thành, Phó Tổng Giám đốc Unicons (BU3), thành tựu lớn nhất của quá trình tái cấu trúc Coteccons chính là sự thay đổi định nghĩa về chữ "Dám".

Nhìn lại quá khứ, ông Thành thẳng thắn thừa nhận Unicons từng sở hữu một "chữ dám cũ": Dám nhận mọi dự án, từ nhỏ đến khó, với cường độ khởi công gần như mỗi tuần, tạo ra áp lực khổng lồ lên hệ thống vận hành. Nhưng trong kỷ nguyên mới, thế hệ kế cận mang đến một "chữ dám mới": Dám từ chối. "Chúng tôi bắt đầu từ chối cả những dự án có quy mô lớn, doanh thu rất cao nhưng không đáp ứng yêu cầu về dòng tiền hoặc biên lợi nhuận", ông Thành nhấn mạnh. Bằng chứng là trong năm qua, tỷ lệ trúng thầu của Unicons thấp hơn do chủ động khước từ nhiều cơ hội tiềm ẩn rủi ro. Quyết định này đã trở thành "tấm khiên" bảo vệ Công ty trước đợt tăng giá vật tư và khan hiếm lao động khốc liệt của thị trường.

Để Chỉ huy trưởng thực sự mang tư duy "ông chủ", sự tin tưởng phải là tuyệt đối, vì theo ông, "những người tự tin chắc chắn sẽ làm tốt hơn những người cảm thấy tự ti".

ĐÃ DÙNG THÌ PHẢI TIN

Nếu BU3 định nghĩa lại ranh giới của sự an toàn, thì tại BU1, ông Dương Trọng Nghĩa, Giám đốc Dự án, tập trung vào việc giải phóng năng lực của lớp kế cận thông qua chính sách phân quyền "PD Empowerment". Theo ông Nghĩa, tư duy "làm thuê" chỉ bị triệt tiêu khi văn hóa trao quyền được thực thi nhất quán. Lấy triết lý "Đã dùng thì phải tin, đã không tin thì không dùng", ông định vị bản thân không phải là người thâu tóm quyền lực, mà là người kiến tạo nền tảng. "Lãnh đạo đóng vai trò sân khấu, nền tảng. Còn tỏa sáng thì để anh em là những ngôi sao trình diễn", ông Nghĩa đúc kết.



Ông Dương Trọng Nghĩa, Giám đốc Dự án BU1

"LÃNH ĐẠO ĐÓNG VAI TRÒ SÂN KHẤU, NỀN TẢNG. CÒN TỎA SÁNG THÌ ĐỂ ANH EM LÀ NHỮNG NGÔI SAO TRÌNH DIỄN"

Khi một Giám đốc Dự án (PD) đồng ý nhận dự án với một biên lợi nhuận cụ thể, họ lập tức trở thành một "mini-CEO", nắm toàn quyền quyết định về ngân sách, nhân sự, cho đến việc điều tiết dòng tiền. Để đội ngũ trẻ (đặc biệt là thế hệ 9X) không "say quyền" mà tạo ra sai lầm hệ thống, ông Nghĩa



"SUCCESSOR KHÔNG CHỈ NẰM Ở VIỆC NHẬN QUYỀN, MÀ LÀ GIÚP ĐỘI NGŨ VƯỢT QUA NỖI SỢ HÃI KHI PHẢI TỰ MÌNH ĐƯA RA QUYẾT ĐỊNH KHỐC LIỆT TRÊN CÔNG TRƯỜNG"

Ông Ehab Haj-Qasem, Giám đốc Dự án MEP

thiết lập nghệ thuật "lạt mềm buộc chặt" qua 4 bước: Đứng đủ xa để nhân sự thoải mái, nhưng đủ gần để "đỡ" kịp khi họ vấp ngã; Luôn có Plan B, C, D song hành cùng báo cáo tiến độ; Văn hóa họp hành thẳng thắn, không ngại chỉ ra khuyết điểm của nhau; Trao cơ hội từ việc được hỗ trợ đến việc làm chủ hoàn toàn các cuộc đàm phán quốc tế.

"Tôi quan điểm là vẫn phải để anh em 'ngã' ở mức độ kiểm soát được vì bài học lớn nhất thường đến từ thất bại", ông Nghĩa chia sẻ góc nhìn táo bạo về việc rèn giũa thế hệ kế cận.

Đồng điệu với sự kiên quyết này, tại BU4, ông Ehab Haj-Qasem, Giám đốc Dự án MEP, chuyển từ tư duy mệnh lệnh sang văn hóa làm chủ theo triết lý "OWN IT". Đối với ông, tinh thần successor không chỉ nằm ở việc nhận quyền, mà là giúp đội ngũ vượt qua nỗi sợ hãi khi phải tự mình đưa ra quyết định khốc liệt trên công trường. Nhờ cơ chế giải phóng nỗi sợ này, BU4 đã dấn thân vào những mảng kỹ thuật phức tạp nhất, từ việc giành gói thầu trung tâm dữ liệu tại Georgia đến việc táo bạo áp dụng giải pháp sàn thao tác tạm treo ngược tại siêu dự án LEGO.

THIẾT LẬP NHỮNG LẰN RANH ĐỎ

Ông Phạm Ngọc Thành, Quyền Tổng Giám đốc Dự án BU2, mang đến một lăng kính quản trị quyết liệt: Sự nhiệt huyết vô nghĩa nếu thiếu đi hệ thống kiểm soát. "Bạn có "OWN IT" đến đâu mà hệ thống không đủ mạnh thì hai yếu tố đó cũng không thể vận hành cùng nhau" ông Thành khẳng định. Đối với ông, tinh thần "Dare to Build the Impossible" trong hạ tầng không phải là sự liều lĩnh, mà là trách nhiệm phải bước đi để bắt kịp xu thế công nghệ và giảm thiểu phụ thuộc vào nhân công.

Để lớp trẻ phát huy năng lực, Coteccons sẵn sàng cho họ mặc một "chiếc áo rộng" nhằm kích thích sự tăng trưởng. Tuy nhiên, khác với sự mềm dẻo của BU1, BU2 thiết lập những "lằn ranh đỏ" cực kỳ định lượng. Mọi quyết định ủy quyền từ chọn nhà thầu phụ đến định mức tài chính đều có một chốt chặn được cài đặt sẵn trong hệ thống. "Dù muốn vượt thẩm quyền thì hệ thống cũng đã có cơ chế chốt chặn," ông cho biết.

Thước đo thành công của một successor tại BU2 rất thực tế: "Một Giám đốc Dự án giỏi không phải là người tự mình làm được mọi việc, mà là người xây dựng được một đội ngũ có thể vận hành dự án ngay cả khi mình không có mặt", ông Thành nhấn mạnh. Bản lĩnh của thế hệ này đã được chứng minh qua "bão giá" nửa đầu năm 2026, khi các kỹ sư công trường không bị động ngồi chờ mà chủ động tìm nhà cung cấp mới, rà soát thiết kế và đàm phán phát sinh để bù đắp chi phí, bảo vệ biên lợi nhuận cho Công ty.

BỆ PHÓNG CHO TƯƠNG LAI

Với quy mô hơn 4.000 kỹ sư và hơn 32.000 công nhân, theo bà Nguyễn Trình Thùy Trang, Phó Tổng giám đốc, Khối vận hành Coteccons, người giỏi không thiếu mà thiếu một cách để quản trị những người giỏi này để làm sao tạo giá trị cho tổ chức. "Thế hệ lao động trẻ hiện nay rất cởi mở, ham học hỏi và sẵn sàng dấn thân. Nhưng nếu doanh nghiệp không có lộ trình phát triển rõ ràng, cơ chế đánh giá minh bạch và chiến lược đào tạo bài bản, lực lượng này sẽ không thể chuyển hóa thành đội ngũ kế cận", bà Trang cho biết. Ngược lại, khi được đầu tư đúng cách, trong vòng 10 năm, chính nhóm lao động trẻ hiện tại có thể trở thành lực lượng chủ chốt, chiếm tới 50-60% nhân sự chất lượng cao của tổ chức. Điểm cốt lõi là phải chuyển từ tư duy "quản lý nhân sự" sang "quản trị vốn con người", coi con người là tài sản có thể đầu tư và tạo ra giá trị dài hạn.

"Mục tiêu lớn nhất là biến BU6 thành nơi hội tụ của những nhân sự tài năng, nơi người trẻ có không gian tự thân phát triển và khẳng định bản lĩnh. Khi mỗi cá nhân đều dám nghĩ, dám làm và kiên định giữ vững lời hứa, chúng tôi sẽ cùng nhau kiến tạo nên những công trình biểu tượng mà khách hàng tuyệt đối tin tưởng và tập thể Coteccons luôn tự hào", ông Phạm Ngọc Bình, Giám đốc dự án BU6, khẳng định.

Trong bối cảnh địa chính trị phân mảnh và yêu cầu bền vững định hình lại luật chơi, sự sống còn của những "người khổng lồ bê tông" phụ thuộc vào việc thế hệ successor có thể tự phá vỡ chính thành công của mình hay không. Coteccons đã chính thức thể chế hóa tầm nhìn này trong Kế hoạch kinh doanh FY2027. "Phát triển Nguồn vốn Con người" (Grow Human Capital - SP3) được đặt làm một trong năm ưu tiên chiến lược, với mục tiêu xây dựng năng lực tổ chức và kiến tạo thế hệ lãnh đạo kế cận.

Góc nhìn đa chiều từ các BU1, BU2, BU3, BU4 và BU6 đã ghép thành một bức tranh toàn cảnh về chiến lược successor tại Coteccons. Đó là sự giao thoa hoàn hảo giữa khả năng khước từ rủi ro, nghệ thuật giải phóng năng lực con người và kỷ luật vận hành hệ thống. Họ không chỉ đang quản lý các khối bê tông vô tri, mà đang trực tiếp định hình một DNA mới cho Coteccons. Tại Coteccons, cuộc cách mạng này gắn liền với chiến lược chinh phục những dự án "Must-Win Battle" (Trận đánh phải thắng) và vươn ra toàn cầu "Go Global".

Dưới sự dẫn dắt của thế hệ lãnh đạo mang tư duy kỷ luật mới, Coteccons đã gặt hái những quả ngọt tài chính ấn tượng trong FY2026, trong đó có con số ấn tượng: Năng suất lao động đạt 9,8 tỷ đồng/người; quy mô Backlog thiết lập đỉnh cao mới 70.000 tỷ đồng.

Thế hệ kế thừa tại Coteccons ngày nay không chỉ đang nhận bàn giao những công trường đang dở. Họ đang viết lại thuật toán cho một tập đoàn tỷ đô, biến những khối bê tông thành cỗ máy sinh lời bền vững, minh bạch và sẵn sàng đương đầu với mọi thách thức của kỷ nguyên mới.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông







NGHỆ THUẬT TRAO QUYỀN và bản lĩnh tạo dựng thế hệ "Mini-CEO"

PHẠM NGỌC THÀNH
Quyền Giám đốc dự án Coteccons BU2

Trong ngành xây dựng truyền thống, mô hình quản trị mệnh lệnh từ trên xuống đã ăn sâu vào tiềm thức vận hành. Tuy nhiên, khi một doanh nghiệp mở rộng quy mô quản lý hàng trăm dự án và tiến tới mục tiêu định chế tỷ đô, tư duy truyền thống quản trị tập quyền chắc chắn không còn phù hợp. Tại BU2, thông điệp "Dare to Build the Impossible" không phải là một khẩu hiệu truyền thông hoa mỹ. Đó là trách nhiệm sống còn được định hình bằng ba trụ cột: Hệ thống - Trao quyền - Niềm tin.

HẠ TẦNG LÀ BƯỚC ĐI TẤT YẾU

Nhiều người nhìn nhận việc Coteccons đảm nhận dự án Cầu Cần Giờ, công trình cầu đầu tiên của Coteccons, là một quyết định táo bạo khi mở rộng sang lĩnh vực chưa từng triển khai.
Mở rộng sang hạ tầng không phải là sự liều lĩnh mà là yêu cầu chiến lược được thúc đẩy bởi hai động lực vĩ mô.

Về xu thế công nghệ hóa: Lĩnh vực hạ tầng sử dụng máy móc, thiết bị và công nghệ hiện đại chiếm ưu thế. Trong bối cảnh nguồn nhân lực kỹ sư và công nhân ngày càng khan hiếm, chuyển dịch sang hạ tầng là lối thoát chiến lược để giảm bớt sự phụ thuộc vào thâm dụng lao động.

Trong bối cảnh phát triển quốc gia: Hạ tầng giao thông Việt Nam đang trong chu kỳ bứt tốc giải ngân và mở rộng. Đứng ngoài cuộc chơi này đồng nghĩa với việc tự thu hẹp không gian tăng trưởng.

Để thu hẹp khoảng cách kinh nghiệm khi chuyển từ nhà cao tầng sang hạ tầng, giải pháp duy nhất là học hỏi thực chiến và liên danh với các đối tác quốc tế dày dặn kinh nghiệm. Dự án đầu tiên có thể gặp thách thức, nhưng từ dự án thứ hai, thứ ba, đội ngũ sẽ bắt nhịp nhanh chóng và tiến tới tự chủ hoàn toàn trong vận hành.

KHUÔN KHỔ "LẰN RANH ĐỎ"

Một CEO không thể quản lý chi tiết hàng chục Giám đốc Dự án (Project Director - PD) khi mỗi người đang gánh vác 3 đến 4 đại công trình. Lãnh đạo cấp cao cần dành thời gian cho công việc hoạch định chiến lược và tìm kiếm thị trường mới. Do đó, trao quyền cho cấp dự án trở thành điều kiện bắt buộc.

Tại BU2, chúng tôi áp dụng triết lý trao cho nhân sự trẻ một "chiếc áo rộng" để họ có không gian trưởng thành. Các Giám đốc Dự án được trao quyền vận hành như những Mini-CEO thực thụ: tự chủ lựa chọn nhà thầu phụ, trực tiếp làm việc với chủ đầu tư, xây dựng bộ máy nhân sự và nắm giữ gần như 99% quyền quyết định tiến độ trên công trường.

Tuy nhiên, trao quyền không đồng nghĩa với buông lỏng kiểm soát. Tinh thần làm chủ ("OWN IT") chỉ phát huy hiệu quả tối đa khi được đặt trong một hệ thống quản trị chặt chẽ với những "lằn ranh đỏ" minh bạch gồm:

- Phân định giới hạn ủy quyền: Từng vị trí từ Kỹ sư dự toán (QS), Chỉ huy phó đến Chỉ huy trưởng đều có phạm vi ủy quyền rõ ràng. Ví dụ: Chỉ huy trưởng có quyền trực tiếp đàm phán và lựa chọn nhà thầu cho các gói thầu dưới 2 tỷ đồng; nhưng từ 3 đến 5 tỷ đồng trở lên, thẩm quyền quyết định cuối cùng phải thuộc về Giám đốc Dự án.

- Cơ chế chốt chặn hệ thống: Hệ thống ERP và các quy trình kiểm soát nội bộ đóng vai trò là "rào chắn" tự động. Bất kỳ quyết định nào vượt quá ngưỡng tài chính hay chạm vào các lằn ranh rủi ro kỹ thuật, an toàn đều bị chặn lại để trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

KỶ LUẬT "TĂNG TRƯỞNG CHẤT LƯỢNG"

Tăng trưởng chất lượng không phải là bài toán chạy đua theo doanh thu hay tích lũy Backlog bằng mọi giá. Tăng trưởng chất lượng là tối ưu hóa hiệu quả quản trị, bảo vệ biên lợi nhuận và duy trì dòng tiền lành mạnh.

Bản lĩnh của đội ngũ cầm trịch dự án đã được tôi luyện qua những cuộc khủng hoảng thị trường khắc nghiệt. Điển hình là giai đoạn giá vật liệu biến động dữ dội: hợp đồng đã ký cố định nhiều tháng nhưng giá bê tông tăng vọt, không thể yêu cầu điều chỉnh đơn giá theo nguyên tắc hợp đồng thông thường.

Thay vì ngồi chờ đợi, đội ngũ công trường đã chủ động xoay chuyển tình thế bằng nhiều giải pháp. Tối ưu chi phí: Liên tục cập nhật thị trường và tìm kiếm mạng lưới nhà cung cấp thay thế; Giải pháp Win-Win: Khéo léo phối hợp với chủ đầu tư và tư vấn thiết kế để rà soát bản vẽ, bù đắp chi phí trượt giá thông qua xử lý các phát sinh (Variation Order - VO); Cộng hưởng hệ sinh thái: Phối hợp chặt chẽ với các phòng ban nội bộ như Chuỗi cung ứng (Supply Chain) và Khối Thiết kế để tận dụng ưu thế mua sắm tập trung, giảm thiểu lãng phí và hạ giá thành vòng đời dự án. Nhìn thấy trước rủi ro và chủ động triệt tiêu rủi ro từ sớm chính là cách bảo vệ biên lợi nhuận bền vững nhất.

THÀNH CÔNG LÀ TẠO RA NGƯỜI THAY THẾ MÌNH

Máy móc và công nghệ có thể mua bằng tiền, nhưng con người và bản lĩnh quản trị thì không thể. Trong cuộc chiến nhân sự khốc liệt, chạy đua tăng lương chỉ là giải pháp ngắn hạn; thứ giữ chân người giỏi lâu dài chính là niềm tin và lộ trình phát triển rõ ràng.

Thành công của một người lãnh đạo dự án giỏi không nằm ở việc tự tay làm hết mọi thứ, mà là xây dựng được một bộ máy có khả năng tự vận hành trơn tru ngay cả khi mình vắng mặt. Khi người quản lý nghỉ phép mà công trường vẫn thi công an toàn, đúng tiến độ và kiểm soát tốt chi phí, đó mới là thắng lợi của quản trị hệ thống.



Ông Nguyễn Chí Thiện, Tổng Giám đốc BU2 và anh Hà Văn Vương, Giám đốc dự án tại Lễ cất nóc Trụ sở làm việc Cơ quan Chủ tịch nước (Ảnh: Mỹ Linh).

Để thế hệ kế cận (Successor) vững vàng gánh vác tương lai, thông điệp tôi luôn truyền tải đến từng kỹ sư là văn hóa "One Team" và tinh thần chủ động:

- Không bao giờ giấu dốt: Đối diện với khó khăn, toàn đội phải ngồi lại cùng nhau mổ xẻ và học hỏi lẫn nhau. Có làm thì có sai, có sai mới sửa để lớn lên.

- Nói "Yes" trước thay vì vội vã từ chối: Khi đứng trước bài toán phức tạp của chủ đầu tư, đừng vội nói "No". Hãy nói "Yes", rồi cùng nhau phân tích các điều kiện cần thiết về bản vẽ, mặt bằng, vật tư và nguồn lực để biến mục tiêu thành hiện thực.

Không có bài toán thi công nào là không thể giải quyết, vấn đề nằm ở việc chúng ta có đủ bản lĩnh và sự đồng lòng để làm hay không. Bằng hệ thống quản trị kỷ luật và nghệ thuật trao quyền thực chất, Coteccons BU2 đang từng bước tạo dựng nền móng vững chắc, sẵn sàng chinh phục những công trình biểu tượng tiếp theo.



Chủ tịch HĐQT Bolat Duisenov vui vẻ gặp gỡ và động viên đội ngũ kỹ sư Coteccons đang làm việc xuyên lễ tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).

KIẾN TRÚC PHÂN QUYỀN:

Tái lập trình cỗ máy COTECCONS

Cách Coteccons biến hàng ngàn kỹ sư thành một "cỗ máy" thống nhất bằng văn hóa và hệ thống.

Trong một ngành công nghiệp được định hình bởi những khối bê tông cốt thép và máy móc hạng nặng, tài sản quý giá nhất của một công ty xây dựng lại không thể nhìn thấy bằng mắt thường. Đó là văn hóa doanh nghiệp và hệ thống quản trị.

Tại Việt Nam, Coteccons đang định nghĩa lại cách thức một "người khổng lồ" vận hành. Bằng việc thay đổi tư duy mệnh lệnh (từ trên xuống) truyền thống, Công ty đang kiến tạo một thế hệ lãnh đạo dự án hoạt động như những "mini-CEO". Đây là chiến lược mang tính sống còn giúp Coteccons không chỉ vượt qua giai đoạn khủng hoảng thị trường mà còn chuẩn bị bệ phóng cho kỷ nguyên "Tăng trưởng Chất lượng" (Quality Growth) và vươn tầm quốc tế.

SỨC MẠNH CỦA SỰ TRAO QUYỀN

Sự dịch chuyển lớn nhất tại Coteccons không nằm ở những thay đổi cấu trúc thượng tầng, mà ở cách họ tái lập trình tư duy của từng kỹ sư: Từ việc chờ đợi mệnh lệnh sang tư duy "OWN IT". Ông Phạm Ngọc Thành, Quyền Tổng Giám đốc Điều hành Coteccons BU2, lý giải sự thay đổi này: "Thực tế, rất nhiều anh em thích tinh thần "OWN IT". Ai cũng muốn được trao quyền để chủ động xử lý công việc... Nhưng việc trao quyền đó phải đi cùng với sự kiểm soát của hệ thống. Hai bên phải kết hợp với nhau thì mới tạo ra hiệu quả."

Khái niệm "trao quyền" (Empowerment) tại Coteccons không dừng lại ở mức độ khuyến khích tinh thần. Nó được thể chế hóa thành một mô hình vận hành, trong đó Giám đốc Dự án (PD) được trao quyền tự quyết rộng lớn như một "Mini-CEO". "Điểm rất hay của Coteccons là sẵn sàng để anh em mặc một chiếc áo rộng", ông Thành nhấn mạnh. "Việc trao quyền ở đây là trao quyền ra quyết định. Giám đốc Dự án được quyền lựa chọn nhà thầu phụ, làm việc với chủ đầu tư, xây dựng đội ngũ của mình và quyết định hầu hết các công việc tại dự án".

Đồng quan điểm, ông Dương Trọng Nghĩa, Giám đốc Dự án BU1, khẳng định: "Giám đốc dự án như mini CEO là hoàn toàn đúng". Theo ông Nghĩa, sau khi thống nhất biên lợi nhuận, PD gần như được toàn quyền quản lý



“DARE TO BUILD THE IMPOSSIBLE KHÔNG PHẢI LÀ MỘT KHẨU HIỆU MÀ LÀ TINH THẦN TRÁCH NHIỆM. CÓ ĐI THÌ MỚI TỚI, CÓ LÀM THÌ MỚI CÓ THỂ SAI, CÓ SAI THÌ MỚI SỬA VÀ MỚI LỚN LÊN ĐƯỢC”

Ông Phạm Ngọc Thành,
Quyền Giám đốc dự án Coteccons BU2

gói ngân sách, linh hoạt định đoạt từ số lượng nhân sự, mức lương cho đến việc điều tiết dòng tiền dự án.

Tuy nhiên, trong một ngành rủi ro cao như xây dựng, "trao quyền" không cẩn thận sẽ dễ biến thành "buông lỏng". Để giải quyết bài toán này, Coteccons thiết lập cơ chế "Trao quyền có kiểm soát" thông qua hệ thống và các "lằn ranh đỏ".

Ông Thành giải thích cơ chế này: "Mỗi cấp đều có phạm vi thẩm quyền rõ ràng, có "lằn ranh đỏ". Chẳng hạn, mỗi Giám đốc Dự án được quyền ký hợp đồng trong một giá trị nhất định... nếu vượt ngưỡng do công ty quy định thì phải xin ý kiến cấp trên". Về phần mình, ông Dương Trọng Nghĩa áp dụng nguyên tắc quản trị thiên về "nhân trị": "Trao quyền xong phải đứng tách ra đủ xa để họ thoải mái, đủ gần để nếu ngã thì còn 'đỡ' kịp." Ông cho phép cấp dưới phạm sai lầm trong ngưỡng an toàn, bởi "bài học lớn nhất thường đến từ thất bại."

THỬ LỬA BẢN LĨNH ĐỘI NGŨ KẾ CẬN

Một trong những bài kiểm tra khắc nghiệt nhất đối với hệ thống trao quyền của Coteccons là chu kỳ biến động giá vật liệu xây dựng khốc liệt (như giai đoạn đầu năm 2026 do đứt gãy chuỗi cung ứng toàn cầu).

Trong khủng hoảng, tinh thần "OWN IT" đã phát huy tác dụng. Theo ông Phạm Ngọc Thành, đội ngũ tại công trường không hề thụ động: "Các bạn không ngồi chờ thị trường ổn định mà chủ động tìm giải pháp... liên tục cập nhật giá, tìm thêm các nhà cung cấp mới để tối ưu chi phí... chủ động làm việc với chủ đầu tư và đơn vị tư vấn để xử lý các phát sinh."

Cách Coteccons quản trị kỳ vọng của nhân sự trong bối cảnh này cũng rất trực diện và thực tế. Lợi nhuận vượt mức (nếu có) sẽ được chia sẻ, nhưng rủi ro thua lỗ cũng đòi hỏi sự chung vai sát cánh. "Thông điệp của chúng tôi rất rõ ràng,



Kỹ sư Coteccons trao đổi thông tin dự án với đơn vị thi công dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).



Ông Phạm Ngọc Bình, Giám đốc dự án BU6

“TẠI BU6, CHÚNG TÔI NHẬN RA RẰNG: RÀO CẢN LỚN NHẤT CỦA SỰ CHUYỂN MÌNH KHÔNG NẰM Ở NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN HAY CÔNG CỤ KỸ THUẬT, MÀ NẰM Ở TƯ DUY TIẾP CẬN. ĐỂ THÍCH ỨNG VÀ BỨT PHÁ, TỔ CHỨC PHẢI THAY ĐỔI CĂN BẢN CÁCH NHÌN NHẬN VỀ VAI TRÒ CỦA TỪNG CÁ NHÂN TRÊN CÔNG TRƯỜNG”

minh bạch: Có dự án ăn hải sản, có dự án ăn cháo. Cuộc sống không phải lúc nào cũng màu hồng”, ông Nghĩa chia sẻ. Nhờ sự minh bạch này, cộng với lòng tự tôn nghề nghiệp, đội ngũ quản lý trẻ đã gánh vác trách nhiệm bảo vệ cam kết tiến độ với chủ đầu tư, sẵn sàng đặt uy tín công ty lên trên bài toán lợi nhuận ngắn hạn.

Theo ông Phạm Ngọc Bình - Giám đốc dự án BU6, minh chứng điển hình cho tinh thần này là đại dự án Eaton Park (Giai đoạn 2 và 3). Đây là công trình thể hiện rõ nét chuẩn mực Coteccons: không chỉ bàn giao vượt trội về tiến độ và chất lượng, mà còn khẳng định năng lực phối hợp nhịp nhàng với khách hàng, quản trị biến động thiết kế và giải quyết dứt điểm các vướng mắc kỹ thuật phức tạp trong quá trình thi công. Khách hàng tuyệt đối an tâm bởi Coteccons luôn chọn đứng về phía họ để đồng hành tìm kiếm giải pháp.

TỪ TƯ DUY "OUTPUT" ĐẾN "QUALITY GROWTH"

Giai đoạn phát triển bằng mọi giá đã qua. Hướng tới tương lai, Coteccons đang đồng bộ hóa tư duy của hàng ngàn nhân sự theo định hướng mới: "Tăng trưởng Chất lượng" (Quality Growth).

Đây là quá trình dịch chuyển từ việc chú trọng quy mô sang tối ưu hóa quản trị dòng tiền, bảo vệ biên lợi nhuận và kiểm soát rủi ro. Ông Thành cho rằng sự chuyển đổi này phải bắt đầu từ cấp quản lý cao nhất: "Tăng trưởng chất lượng không chỉ là câu chuyện doanh thu mà còn là quản trị dòng tiền, biên lợi nhuận và rủi ro... phải quản lý tốt thiết kế, phối hợp với chủ đầu tư để tìm các giải pháp win-win, kiểm soát chặt các chi phí."

Sự chuyển dịch này được củng cố bằng đặc tính tuân thủ cao của ngành xây dựng. "Do đặc điểm trong ngành xây dựng, tính tuân thủ rất tốt nên khi công ty đổi hướng, anh em bất kể lứa tuổi sẽ đi theo như đoàn tàu”, ông Nghĩa nhận định. Kỷ luật chính là keo dính giúp tổ chức chuyển hướng mượt mà.

Đồng thời, tư duy "Dám làm điều chưa từng" (Dare to Build the Impossible) đang thúc đẩy Coteccons bước khỏi vùng an toàn của xây dựng dân dụng để tiến vào mảng hạ tầng.

Dù thừa nhận bước đi này là khá chậm, ông Thành khẳng định việc thâm nhập hạ tầng là con đường tất yếu: "Thứ nhất là xu thế công nghệ. Hạ tầng chủ yếu sử dụng máy móc, thiết bị và công nghệ, phụ thuộc ít hơn vào con người... Thứ hai là bối cảnh phát triển của đất nước." Việc bắt tay với các đối tác ngoại và chấp nhận bài học từ những dự án đầu tiên là cách Coteccons xây dựng năng lực thi công hạ tầng cho tương lai.

ESG: NÓI CHUNG NGÔN NGỮ QUỐC TẾ

Không thể phân tích chiến lược của Coteccons mà bỏ qua khía cạnh Phát triển Bền vững (ESG). Thay vì coi đây là phong trào, Coteccons biến ESG thành năng lực cạnh tranh cốt lõi.



"ĐÃ DÙNG THÌ PHẢI TIN, ĐÃ KHÔNG TIN THÌ KHÔNG DÙNG. ĐỘI NGŨ COTECCONS ĐÃ VÀ ĐANG THỰC HIỆN ĐIỀU ĐÓ"

Ông Dương Trọng Nghĩa, Giám đốc Dự án BU1

Trong khi ngành Xây dựng vẫn đang loay hoay với khái niệm này, các Giám đốc Dự án tại Coteccons đã đưa ESG vào thực chiến. "Các dự án BU1 phụ trách chủ yếu là FDI phương Tây (châu Âu, Mỹ)... Coteccons 5 năm gần đây cũng quan tâm nhiều và may mắn được nói cùng ngôn ngữ với nhiều đối tác lớn," ông Dương Trọng Nghĩa cho biết.

ESG trên công trường Coteccons được hiện thực hóa bằng những hành động cụ thể, từ việc tái chế đến 80% rác thải xây dựng, sử dụng điện mặt trời, thu gom nước mưa, cho đến việc đảm bảo phúc lợi và quyền lợi phản hồi cho công nhân thông qua mã QR.

Tuy nhiên, động lực đằng sau những sáng kiến này mới thực sự quan trọng. "Có một sự thật là chúng tôi hướng tới hoạt động ESG vì ý thức chúng tôi muốn như vậy. Hơn nữa là trách nhiệm với thế hệ tương lai," ông Nghĩa đúc kết. ESG tại Coteccons là sự tự nhận thức, không phải áp lực tuân thủ.

Sự phục hồi và vươn lên của Coteccons không phải là một phép màu ngẫu nhiên. Nó là kết quả của một chiến lược văn hóa được thực thi có hệ thống. Bằng cách kết hợp giữa nghệ thuật trao quyền linh hoạt và cơ chế kiểm soát rủi ro chặt chẽ, Coteccons đã biến hàng ngàn kỹ sư thành những cá thể "OWN IT" đầy chủ động.

Coteccons đang chứng minh rằng, trong thế kỷ XXI, sức mạnh của một công ty xây dựng không chỉ nằm ở số lượng cần cẩu hay khối lượng xi măng tiêu thụ, mà nằm ở khả năng kiến tạo một hệ sinh thái văn hóa - nơi những người trẻ được "mặc áo rộng" để trưởng thành, và tinh thần "Dám làm điều chưa từng" trở thành DNA định hình một định chế vững bước ra toàn cầu.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Ông Dương Trọng Nghĩa tại buổi lễ Bàn giao nhà máy Pandora Production Việt Nam (TP.HCM).

"LẤY CẢM HỨNG TỪ SỨ MỆNH CHINH PHỤC MẶT TRĂNG - BIỂU TƯỢNG CỦA KHÁT VỌNG VƯỢT QUA ĐIỀU KHÔNG THỂ, TOWNHALL COTECCONS 2026 LẤY CHỦ ĐỀ "DÁM LÀM ĐIỀU CHƯA TỪNG" - LÀ LỜI NHẮC MẠNH MẼ RẰNG: COTECCONS ĐANG BƯỚC VÀO MỘT KỶ NGUYÊN MỚI, NHỮNG VÙNG ĐẤT MỚI, CHINH PHỤC NHỮNG CÔNG TRÌNH KHÓ HƠN VÀ NHỮNG THỬ THÁCH VƯỢT TẦM CHƯA TỪNG CÓ TIỀN LỆ."



BÀ NGUYỄN THỊ THANH HƯƠNG
Giám đốc Quản trị Nguồn Nhân lực

Dữ liệu hạnh phúc & 87 bậc Fortune 500

Trong bối cảnh ngành xây dựng đang đối mặt với bài toán thắt lưng buộc bụng và cắt giảm nhân sự, Coteccons lại đang đi ngược dòng bằng việc "nạp dữ liệu hạnh phúc" vào lõi quản trị. Kết quả? Công ty tăng vọt 87 bậc trên bảng xếp hạng Fortune Southeast Asia 500 và duy trì tỷ lệ khách hàng lặp lại (repeat sales) ấn tượng ở mức 72%.



Công nhân cùng kỹ sư Coteccons tham dự chương trình Xây Tết 2026 tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).

Để giải mã cách một doanh nghiệp xây dựng chuyển hóa "sự hạnh phúc" thành lợi thế cạnh tranh khi đấu thầu các siêu dự án FDI, chúng tôi đã có cuộc phỏng vấn **bà Nguyễn Thị Thanh Hương, Giám đốc Quản trị Nguồn Nhân lực Coteccons.** Cuộc trò chuyện hé lộ một hệ thống vận hành nhân sự tinh tế: từ những "ly cà phê hạnh phúc" nơi tuyến đầu, đến triết lý Lãnh đạo Tỉnh thức (Zen Leadership) chuẩn bị cho kỷ nguyên "Tăng trưởng Chất lượng" trong năm tài chính 2027.

DỮ LIỆU HẠNH PHÚC

*** Thưa bà, Coteccons kết thúc năm tài chính thành công với sự thăng hạng 87 bậc trên Fortune Southeast Asia 500 và tỷ lệ repeat sales 72%. Trong giai đoạn "Tăng trưởng Chất lượng" của AOP FY2027, bà định nghĩa thế nào về vai trò của một hệ thống nhân sự xanh và lành mạnh? Làm thế nào sự hạnh phúc nội bộ lại trở thành năng lực cạnh tranh để thắng thầu các siêu dự án FDI tỷ đô?**

- Trong ngành xây dựng, các chủ đầu tư FDI tỷ đô không chỉ mua năng lực đổ bê tông, họ mua hệ thống quản trị rủi ro và cam kết bền vững. Một hệ thống nhân sự "xanh và lành mạnh" chính là tấm khiên vững chắc nhất bảo vệ những cam kết đó.

Tại Coteccons, chúng tôi biến sự hạnh phúc nội bộ thành năng lực thực thi. Khi nhân sự được chăm sóc toàn diện từ thể chất đến tinh thần, tỷ lệ luân chuyển lao động giảm, chất lượng công trình tăng lên. Đó là lý do chúng tôi giữ được tỷ lệ khách hàng lặp lại (repeat sales) 72%. Trong chiến lược "Tăng trưởng Chất lượng" của FY2027, hạnh phúc không phải là chi phí phúc lợi, mà là một khoản đầu tư mang tính phòng vệ để duy trì uy tín thương hiệu quốc tế.

*** Giữa lúc nhiều doanh nghiệp chạy đua cắt giảm chi phí, tại sao Coteccons lại quyết định nạp "dữ liệu hạnh phúc" vào hệ điều hành nhân sự? Điều này đóng góp gì vào việc biến Coteccons thành "Nhà tuyển dụng được yêu thích nhất" trong mắt các Young Talent?**

- Việc cắt giảm chi phí nhân sự cơ học là một tư duy ngắn hạn. Chúng tôi chọn triết lý "Human-centered" (Lấy con người làm trung tâm) vì thấu hiểu rằng thế hệ kỹ sư trẻ hiện nay - những Young Talent từ Bách Khoa hay ĐH Quốc tế - không chỉ tìm kiếm một mức lương, họ tìm kiếm một lẽ sống và một tổ chức có đạo đức. Bằng việc mã hóa dữ liệu hạnh phúc vào hệ điều hành, chúng tôi tạo ra sức hút tự nhiên, biến Coteccons thành bến đỗ của những nhân tài chuẩn Global.

KẾT NỐI & PHỤNG SỰ

*** Hình ảnh đoàn xe "Happy Coffee Truck" đã trao tận tay hơn 10.000 ly cà phê, trà mát đến các công trường 3 miền và văn phòng. Thông điệp chiến lược đằng sau những ly cà phê này là gì trong việc gắn kết hệ sinh thái thầu chính - chủ đầu tư - nhà thầu phụ?**

- 10.000 ly cà phê được trao đi không chỉ là một chiến dịch truyền thông nội bộ nhân kỷ niệm 21 năm. Đó là một công cụ kết nối vi mô. Tại công trường, áp lực là khổng lồ. Đoàn xe "Happy Coffee Truck" xanh ngọc mang theo thông điệp về sự tri ân và san sẻ. Những ly cà phê này đóng vai trò như "chất keo" gắn kết liền mạch giữa thầu chính, chủ đầu tư và nhà thầu phụ nơi tuyến đầu, xóa nhòa khoảng cách cấp bậc và tạo ra một bầu không khí thi công tích cực, đồng lòng.

*** Lời nhắn "Cảm ơn vì đã phụng sự" được gửi đến từ kỹ sư tuyến đầu cho đến nhân viên hậu phương. Làm thế nào để bà đảm bảo sự biết ơn này trở thành một chuẩn mực vận hành chứ không chỉ là khẩu hiệu bề nổi?**

- Để "sự biết ơn" trở thành chuẩn mực vận hành, nó phải được lượng hóa vào các quy trình nhân sự hằng ngày. Chúng tôi thiết lập các cơ chế đánh giá, ghi nhận và tái tạo năng lượng thường xuyên cho mọi nhân sự, từ tiền tuyến đến hậu phương. Khi lòng biết ơn được thể chế hóa thành hành động chăm sóc cụ thể, nó sẽ trở thành một phần của DNA Coteccons, thúc đẩy văn hóa "phụng sự" thực chất.

*** Ngày Quốc tế Hạnh phúc, Coteccons đã tổ chức Ngày Thư ký Công trường để tri ân hơn 100 thư ký toàn quốc. Việc tôn vinh "lực lượng thầm lặng" này phản ánh triết lý Human-centered ra sao, và nó tạo ra "green profile" thế nào khi Công ty sáp nhập GEO Foundations hay UG M&E?**

- Hơn 100 thư ký công trường là những người nắm giữ nhịp đập vận hành, nhưng công việc của họ thường thầm lặng. Tổ chức Ngày Thư ký Công trường vào đúng Ngày Quốc tế Hạnh phúc minh chứng cho sự minh bạch và triết lý Human-centered của chúng tôi: Không có đóng góp nào là quá nhỏ để bị lãng quên.

Khi tích hợp chuỗi giá trị qua các thương vụ M&A như sáp nhập GEO Foundations hay UG M&E, "green profile" (hồ sơ xanh) về văn hóa tôn vinh con người này chính là yếu tố làm mềm hóa những xung đột sáp nhập. Nó phát đi tín hiệu mạnh mẽ đến các tổ chức mới: Tại Coteccons, mọi thành viên đều được trân trọng.

> **“KHI LÒNG BIẾT ƠN ĐƯỢC THỂ CHẾ HÓA THÀNH HÀNH ĐỘNG CHĂM SÓC CỤ THỂ, NÓ SẼ TRỞ THÀNH MỘT PHẦN CỦA DNA COTECCONS, THÚC ĐẨY VĂN HÓA “PHỤNG SỰ” THỰC CHẤT”**



Coteccons gửi xe cà phê hạnh phúc (Happy Coffee Truck) chiêu đãi nhân viên khắp 3 miền nhân dịp kỷ niệm 21 năm thành lập Coteccons.

Coteccons được Great Place to Work® vinh danh là "Nơi làm việc xuất sắc" năm 2025, nhờ chiến lược lấy con người làm trung tâm trong mọi kế hoạch phát triển.



Năm 2026, Coteccons khẳng định vị thế là một trong những môi trường làm việc tốt nhất khu vực khi được vinh danh tại các giải thưởng nhân sự uy tín:
• 2 năm liên tiếp đạt giải thưởng HR Asia Awards
• Nhận chứng nhận Great Place To Work® (Môi trường làm việc xuất sắc)

Đặc biệt, Coteccons đã xuất sắc giành chiến thắng tại 04 hạng mục quan trọng của HR Asia Awards:
• Best Companies to Work for in Asia: Nơi làm việc tốt nhất châu Á.
• HR Asia People Transformation Awards: Doanh nghiệp chuyển đổi năng lực nhân sự xuất sắc.
• HR Asia Tech Empowerment Awards: Doanh nghiệp dẫn đầu về công nghệ trong quản trị nhân sự.
• HR Asia Sustainable Workplace Awards: Doanh nghiệp có môi trường làm việc bền vững.
Thành tích này là minh chứng cho sự thành công của chiến lược phát triển nguồn nhân lực bền vững, cam kết xây dựng văn hóa doanh nghiệp hạnh phúc, ứng dụng công nghệ và lấy con người làm trung tâm của Coteccons.

*** Cũng trong sự kiện này, các cá nhân ESG tiêu biểu được vinh danh. Bà có thể chia sẻ thêm về "chuẩn mực xanh" và vai trò của phụ nữ trong doanh nghiệp đã được hệ sinh thái Coteccons "xanh hóa" để đáp ứng chuẩn mực quốc tế như thế nào?**

- Trụ cột "S" (Social - Xã hội) trong ESG chính là thước đo năng lực bao trùm và đa dạng của doanh nghiệp. Chúng tôi vinh danh các cá nhân ESG, đặc biệt là phụ nữ, vì họ là người thiết lập "chuẩn mực xanh" trong vận hành thầm lặng. Sự tỉ mỉ, kiên nhẫn của đội ngũ nữ nhân viên giúp hệ thống duy trì được tính bền vững và sự tuân thủ nghiêm ngặt, trực tiếp nâng tầm hệ sinh thái nhân sự của Coteccons tiệm cận với chuẩn mực quốc tế.



Lần đầu tiên, các lãnh đạo tiềm năng của Coteccons trải qua một ngày thực hành nghiệm thân tại Bái Đính, dưới sự dẫn dắt của đội ngũ chuyên gia cấp cao từ Huấn luyện IZL, dựa trên phương pháp và triết lý của Dr. Ginny Whitelaw - nguyên lãnh đạo cấp cao tại NASA và Thiền sư đời thứ 86.

LÃNH ĐẠO BẰNG SỰ TỈNH THỨC

*** Tại Leadership Summit 2026 diễn ra ở Bái Đính, Ninh Bình hơn 100 lãnh đạo đã tụ hội với mục tiêu chuyển hóa từ trạng thái "coping" (đối phó) sang "transforming" (chuyển đổi). Sự kết hợp giữa công nghệ quản trị quốc tế (Adizes, IZL) và Zen Leadership giúp các tướng tiên phong từ BU1, BU2, Unicons phát triển nội lực ra sao?**

- Chúng ta không thể điều hướng một con tàu toàn cầu bằng một tư duy chắp vá. Tại Bái Đính, hơn 100 lãnh đạo từ BU1, BU2 và Unicons đã được tiếp cận hệ thống quản trị quốc tế (Adizes, IZL) kết hợp cùng Lãnh đạo Tỉnh thức (Zen Leadership).

Sự kết hợp này cung cấp cho họ sức mạnh tĩnh tại. Thay vì "coping" - vật lộn đối phó với những cú sốc ngắn hạn của thị trường, Zen Leadership giúp các tướng tiên phong phát triển nội lực vững vàng để "transforming" - chủ động kiến tạo sự chuyển đổi. Đó là công cụ cốt lõi để quản trị sự thay đổi hiệu quả trong giai đoạn tăng trưởng chất lượng.

*** Summit 2026 đặt trọng tâm "cân bằng giữa hiệu quả ngắn hạn và bền vững dài hạn". Làm sao để chuẩn mực "Zen Leadership" lan tỏa đến tận các kỹ sư tại dự án LEGO, giúp họ quản trị rủi ro khí hậu bằng nội lực?**

- Zen Leadership không chỉ nằm ở cấp thượng tầng. Nó được thiết kế để "chảy" xuyên suốt toàn hệ thống. Tại những dự án phức tạp mang chuẩn mực khắt khe toàn cầu như dự án LEGO, áp lực và các rủi ro về khí hậu là rất lớn. Bằng cách truyền tải triết lý cân bằng này, chúng tôi trang bị cho từng kỹ sư một nội lực tĩnh tại, giúp họ ra quyết định chính xác, an toàn và duy trì tính bền vững dài hạn thay vì thỏa hiệp lấy thành tích ngắn hạn.

CHUẨN MỰC CỦA NGƯỜI DẪN ĐẦU

*** Coteccons Young Talent Program 2026 cam kết rút ngắn hành trình từ kỹ sư trẻ đến các vị trí lãnh đạo (Trưởng nhóm, Chỉ huy trưởng). Với hệ sinh thái hạnh phúc và Zen Leadership, bà có thông điệp gì gửi đến thế hệ sinh viên Bách Khoa và ĐH Quốc tế về một Coteccons vượt xa ranh giới của một thầu chính thông thường?**

- Thông điệp của tôi vô cùng rõ ràng: Gia nhập Coteccons, các bạn không chỉ đang nộp đơn vào một nhà thầu xây dựng. Các bạn đang bước vào một bệ phóng của những nhà lãnh đạo tương lai.

Thông qua Coteccons Young Talent Program 2026, chúng tôi cam kết sẽ rút ngắn lộ trình thăng tiến của các bạn lên các vị trí Trưởng nhóm hay Chỉ huy trưởng. Hơn thế nữa, với hệ điều hành lấy sự hạnh phúc làm nền tảng và tư duy Lãnh đạo Tỉnh thức (Zen Leadership) đã được nạp vào toàn hệ thống, Coteccons tự hào là một chuẩn mực của sự phụng sự và phát triển bền vững. Chúng tôi kỳ vọng các bạn sinh viên xuất sắc sẽ đến đây để cùng chúng tôi kiến tạo những di sản vươn tầm toàn cầu.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông

Mùa đầu tiên của Coteccons Young Talent Program (CYTP) - chương trình ươm mầm và phát triển kỹ sư xây dựng tài năng đầu tiên tại Việt Nam, đã khép lại Giai đoạn 1 – BUILDING bằng một buổi Lễ Tổng kết đong đầy cảm xúc.



KIẾN TRÚC VỐN CON NGƯỜI:
Quy mô & Sức mạnh tuyến đầu

Xây dựng lực lượng nhân sự đa dạng, chuyên môn cao và sẵn sàng cho giai đoạn phát triển mới.

Nguồn nhân lực là nền tảng quan trọng để Coteccons hiện thực hóa chiến lược tăng trưởng, nâng cao năng lực triển khai dự án và duy trì chất lượng vận hành trên toàn hệ thống. Trong năm 2026, Coteccons tiếp tục củng cố quy mô và chất lượng nguồn nhân lực theo hướng trẻ hóa đội ngũ, đa dạng hóa cơ cấu và phát triển lực lượng kế thừa, đồng thời duy trì nền tảng chuyên môn phù hợp với đặc thù của ngành xây dựng. Sự kết hợp giữa lực lượng nhân sự trẻ, đội ngũ chuyên môn và nhân sự giàu kinh nghiệm tạo nền tảng để Coteccons đáp ứng yêu cầu triển khai dự án ngày càng đa dạng, nâng cao năng lực thực thi và chuẩn bị nguồn lực cho các giai đoạn phát triển tiếp theo.

1. QUY MÔ NGUỒN NHÂN LỰC

Tính đến cuối niên độ, CTD Group có 4.080 nhân sự trực tiếp, tăng 1.085 người, tương đương 36,2% so với mức 2.995 người vào cuối năm 2025. Mức tăng đáng kể này phản ánh nhu cầu mở rộng nguồn lực của Coteccons trong bối cảnh quy mô hoạt động và năng lực triển khai dự án tiếp tục được mở rộng.

Sự gia tăng nhân sự tập trung vào việc bổ sung nguồn lực cho các hoạt động trực tiếp và chuyên môn, qua đó nâng cao khả năng đáp ứng khối lượng công việc ngày càng gia tăng, đồng thời tăng tính chủ động trong bố trí nhân sự theo từng địa bàn và dự án.

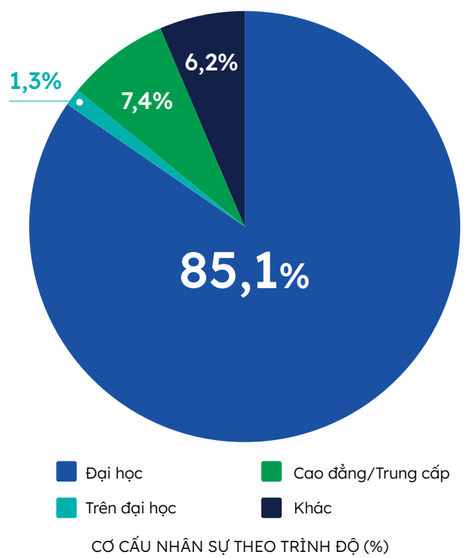
Việc mở rộng quy mô nguồn nhân lực cũng là một bước chuẩn bị quan trọng để Coteccons nâng cao năng lực thực thi, đáp ứng các cơ hội tăng trưởng trong nước và từng bước xây dựng nguồn lực phù hợp với định hướng “Go Global”.

2. CƠ CẤU NHÂN SỰ THEO TRÌNH ĐỘ

Coteccons tiếp tục duy trì nền tảng nhân sự có trình độ chuyên môn cao, phù hợp với yêu cầu đặc thù của lĩnh vực xây dựng, kỹ thuật, quản lý dự án và vận hành doanh nghiệp.

Trong năm 2026, nhân sự có trình độ đại học chiếm 85,1%, trên đại học chiếm 1,3%, cao đẳng/trung cấp chiếm 7,4% và các trình độ khác chiếm 6,2%. Nhóm nhân sự có trình độ đại học tiếp tục chiếm tỷ trọng cao nhất, phản ánh đặc điểm của lực lượng lao động với yêu cầu tương đối cao về chuyên môn và nghiệp vụ.

So với năm 2025, cơ cấu trình độ có sự điều chỉnh theo hướng tăng tỷ trọng ở một số nhóm nhân sự ngoài đại học, trong khi tỷ trọng nhân sự đại học và trên đại học giảm. Sự dịch chuyển này chủ yếu phản ánh thay đổi trong cơ cấu lực lượng lao động theo nhu cầu thực tế của hoạt động thi công, kỹ thuật và vận hành, thay vì làm thay đổi vai trò chủ đạo của nhóm nhân sự có trình độ đại học.



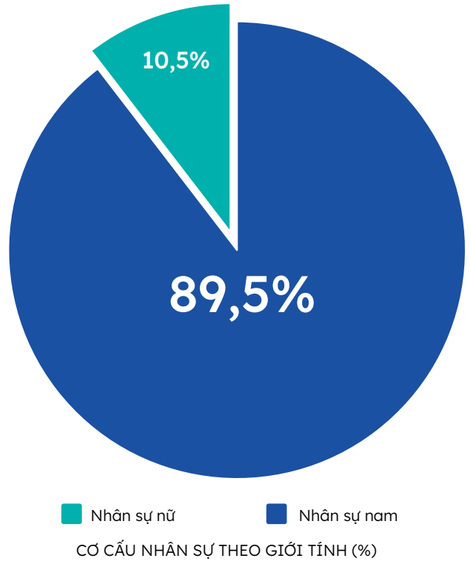
CƠ CẤU NHÂN SỰ THEO TRÌNH ĐỘ (%)

Với cơ cấu đa dạng về trình độ, Coteccons có khả năng bố trí nhân sự phù hợp với nhiều nhóm vị trí, từ chuyên môn, kỹ thuật, quản lý đến vận hành và hỗ trợ, đáp ứng yêu cầu nhân lực tại các dự án và đơn vị trên toàn hệ thống.

3. CƠ CẤU NHÂN SỰ THEO GIỚI TÍNH

Cơ cấu nhân sự theo giới tính trong năm 2026 ghi nhận sự chuyển dịch tích cực theo hướng đa dạng hơn. Lao động nữ chiếm 10,5% tổng số nhân sự, tăng từ 8,4% trong năm 2025, trong khi lao động nam chiếm 89,5%.

Lực lượng lao động nam vẫn chiếm tỷ trọng chủ yếu, phù hợp với đặc thù của ngành xây dựng, vốn có nhu cầu cao đối với nguồn nhân lực trực tiếp tại công trường và các vị trí kỹ thuật.



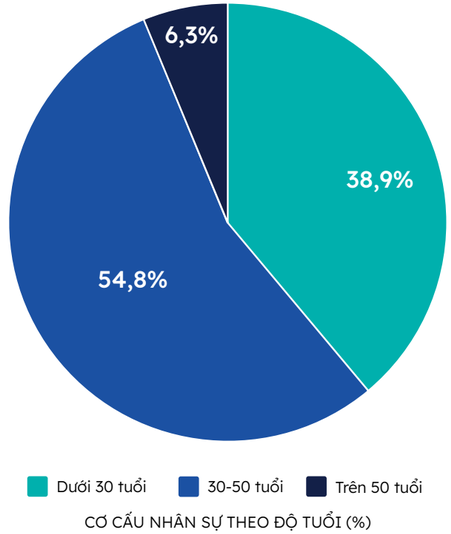
CƠ CẤU NHÂN SỰ THEO GIỚI TÍNH (%)

Tuy nhiên, sự gia tăng tỷ trọng lao động nữ cho thấy phạm vi tham gia của nữ giới trong lực lượng lao động đang từng bước được mở rộng. Coteccons tiếp tục hướng tới môi trường làm việc đa dạng và bình đẳng, trong đó năng lực, hiệu quả công việc và mức độ phù hợp với yêu cầu của từng vị trí là cơ sở cho tuyển dụng, phát triển và ghi nhận nhân sự.

4. CƠ CẤU NHÂN SỰ THEO ĐỘ TUỔI

Cơ cấu độ tuổi năm 2026 cho thấy Coteccons đang duy trì sự cân bằng giữa lực lượng nhân sự trẻ, nhóm lao động nòng cốt và đội ngũ giàu kinh nghiệm.

Tỷ lệ nhân sự dưới 30 tuổi chiếm 38,9%, nhóm 30–50 tuổi chiếm 54,8% và nhóm trên 50 tuổi chiếm 6,3%. Trong đó, nhóm 30–50 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất, tiếp tục đóng vai trò là lực lượng nòng cốt trong hoạt động vận hành và triển khai dự án của Công ty.



CƠ CẤU NHÂN SỰ THEO ĐỘ TUỔI (%)

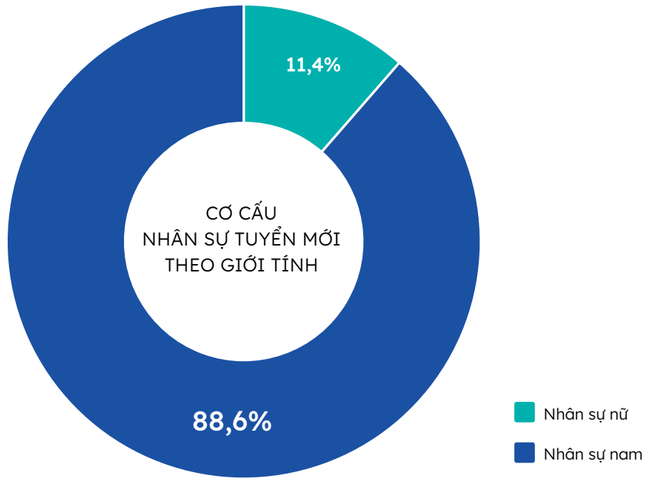
Lực lượng nhân sự trẻ góp phần bổ sung sức trẻ, năng lượng và khả năng thích ứng với công nghệ, phương thức làm việc mới; trong khi nhóm nhân sự có độ tuổi cao hơn tiếp tục phát huy kinh nghiệm chuyên môn, năng lực triển khai và tri thức tích lũy.

Cơ cấu đa thế hệ tạo điều kiện để Coteccons kết hợp giữa sức trẻ và kinh nghiệm, đồng thời hỗ trợ quá trình truyền nghề, chuyển giao tri thức và phát triển đội ngũ kế thừa. Đây là nền tảng quan trọng để Công ty đáp ứng yêu cầu phát triển hiện tại và chuẩn bị nguồn nhân lực cho các giai đoạn tăng trưởng tiếp theo.

CHIẾN LƯỢC VỐN CON NGƯỜI:

Nâng năng suất đầu người lên 9,8 TỶ ĐỒNG giữa đà tăng trưởng quy mô

Bằng việc gắn kết hiệu quả sử dụng lao động với chính sách đãi ngộ đa tầng và văn hóa trao quyền tuyến đầu, Coteccons đang chuyển hóa nguồn nhân lực thành đòn bẩy bảo vệ biên lợi nhuận, đưa doanh thu bình quân đầu người tại công trường chạm mốc 9,8 tỷ đồng trong năm tài chính 2026.

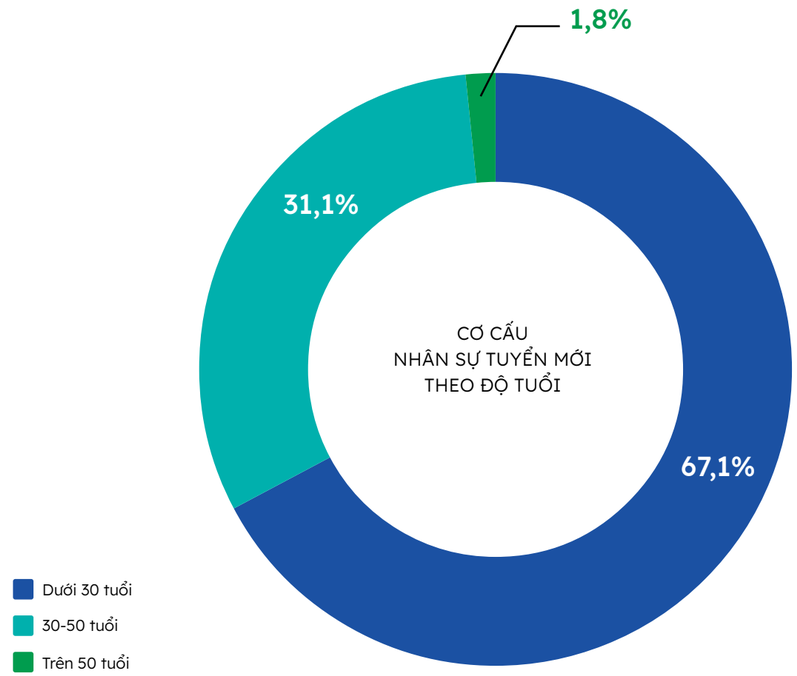


Coteccons xác định nguồn nhân lực là một trong những nền tảng quan trọng để duy trì năng lực triển khai dự án và tạo dựng tăng trưởng bền vững.

Trong năm tài chính 2026, Công ty tiếp tục chú trọng thu hút nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu hoạt động, đồng thời xây dựng môi trường làm việc đa dạng, công bằng và tạo điều kiện để người lao động phát triển.

CƠ CẤU NHÂN SỰ TUYỂN MỚI

Trong năm 2026, cùng với việc mở rộng quy mô hoạt động, Coteccons tiếp tục tăng cường tuyển dụng nhằm bổ sung nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu triển khai dự án trên toàn quốc. Cơ cấu nhân sự tuyển mới cho thấy Công ty tập trung thu hút lực lượng lao động trẻ, đồng thời bổ sung nhân sự có kinh nghiệm phù hợp với yêu cầu chuyên môn và quản lý.



CƠ CẤU NHÂN SỰ TUYỂN MỚI THEO GIỚI TÍNH

Trong tổng số nhân sự tuyển mới, nữ chiếm 11,4% và nam chiếm 88,6%. Tỷ trọng lao động nam cao phù hợp với đặc thù của ngành xây dựng, khi nhu cầu tuyển dụng tập trung đáng kể vào các vị trí kỹ thuật, thi công, quản lý công trường và vận hành dự án. Bên cạnh đó, Coteccons vẫn duy trì nguyên tắc tuyển dụng dựa trên năng lực, trình độ và yêu cầu của từng vị trí, tạo cơ hội để lao động nữ tham gia vào cả các vị trí văn phòng và chuyên môn tại dự án.

CƠ CẤU NHÂN SỰ TUYỂN MỚI THEO ĐỘ TUỔI

Xét theo độ tuổi, 67,1% nhân sự tuyển mới dưới 30 tuổi, 31,1% từ 30–50 tuổi và 1,8% trên 50 tuổi. Việc bổ sung lực lượng trẻ giúp Công ty tăng cường nguồn nhân lực có khả năng thích ứng với công nghệ và phương thức làm việc mới, trong khi nhóm 30–50 tuổi đóng góp kinh nghiệm chuyên môn và năng lực thực tiễn cho các vị trí kỹ thuật, quản lý và chuyên gia. Nhóm trên 50 tuổi được tuyển dụng ở tỷ trọng thấp, chủ yếu đáp ứng nhu cầu nhân sự có kinh nghiệm chuyên sâu.

NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Doanh thu bình quân/người tại công trường là một trong những chỉ tiêu phản ánh năng suất của lực lượng trực tiếp tham gia triển khai dự án. Trong FY2026, chỉ tiêu này đạt 9,8 tỷ đồng/người, cho thấy năng suất lao động tại công trường tiếp tục được duy trì trong bối cảnh quy mô hoạt động và sản lượng của Công ty tăng trưởng.

CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI & ĐÃI NGỘ

Coteccons duy trì hệ thống chính sách phúc lợi và đãi ngộ nhằm bảo đảm quyền lợi, chăm lo đời sống và hỗ trợ người lao động trong các giai đoạn khác nhau của quá trình làm việc. Các chính sách được triển khai theo hướng phù hợp với đặc thù công việc, đồng thời tạo điều kiện để người lao động cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

Người lao động làm đủ 12 tháng trong năm được hưởng 12 ngày nghỉ phép năm. Theo nội quy Công ty, thời gian thử việc 2 tháng cũng được tính vào thời gian hưởng phép năm. Bên cạnh đó, người lao động được hưởng 03 ngày nghỉ ốm có hưởng lương theo chính sách của Công ty.

Đối với chế độ thai sản, Coteccons tạo điều kiện để người lao động thực hiện trách nhiệm gia đình và duy trì sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Trong FY2026, có 69 trường hợp lao động nam và 27 trường hợp lao động nữ nghỉ theo chế độ thai sản.

Giải bóng đá nam Coteccons 2025 tại miền Nam: Sân chơi rèn luyện thể chất và tinh thần gắn kết giữa CBNV.



Về thu nhập và bảo đảm an sinh, người lao động được hưởng các chế độ thưởng KPI , thưởng Tết Âm lịch và thưởng tháng 13 theo chính sách của Công ty. Cụ thể, quỹ thưởng hiệu suất FY2026 đạt mức bình quân 3,5 tháng lương, cao hơn năm trước. Mức thưởng được phân bổ theo kết quả đánh giá hiệu suất, trong đó nhóm Outstanding (O) nhận từ 6–8 tháng lương, nhóm High Effective (HE) nhận từ 3–5 tháng lương, nhóm Effective (E) nhận từ 1,5–3 tháng lương và nhóm Need Improvement (NI) nhận từ 0,5–1 tháng lương. Cơ chế này gắn kết kết quả kinh doanh với hiệu quả thực thi của từng cá nhân, qua đó khuyến khích tinh thần chủ động, trách nhiệm và tạo giá trị trong toàn Công ty.

Bên cạnh chính sách thu nhập, Coteccons thực hiện đầy đủ các chế độ BHXH, BHYT, BHTN theo quy định pháp luật, đồng thời cung cấp thêm bảo hiểm sức khỏe cho người lao động theo chính sách của Công ty. Hệ thống phúc lợi được thiết kế nhằm bảo đảm an sinh, hỗ trợ người lao động và ghi nhận tương xứng những đóng góp vào kết quả chung của Công ty.

Tùy theo tính chất công việc và địa bàn làm việc, người lao động được hưởng các khoản phụ cấp như cơm, xăng xe, đi lại, điện thoại, vùng miền và vé máy bay, góp phần hỗ trợ người lao động, đặc biệt đối với lực lượng làm việc tại các dự án có điều kiện địa lý và đặc thù công trường.

MÔI TRƯỜNG VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Coteccons hướng tới xây dựng The Happy Coteccons – môi trường làm việc an toàn, nhân văn và gắn kết, trong đó điều kiện làm việc của người lao động được quan tâm tại cả văn phòng và công trường – nơi phần lớn lực lượng trực tiếp làm việc trong điều kiện đặc thù của ngành xây dựng. Các chính sách về an toàn, chăm sóc sức khỏe, phúc lợi và đời sống tinh thần được triển khai nhằm tạo điều kiện để người lao động yên tâm làm việc, được tôn trọng và cảm nhận sự đồng hành của Công ty.

ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC AN TOÀN VÀ PHÙ HỢP VỚI ĐẶC THÙ CÔNG TRƯỜNG

Với đặc thù hoạt động xây dựng, Coteccons xác định an toàn là nền tảng của The Happy Coteccons. Công ty chú trọng duy trì các tiêu chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động và điều kiện sinh hoạt tại công trường, đồng thời tăng cường sự hiện diện của các bộ phận phụ trách an toàn và chăm sóc sức khỏe tại dự án.

Bên cạnh yêu cầu về an toàn trong quá trình thi công, Coteccons quan tâm đến các điều kiện thiết yếu của người lao động tại công trường, đặc biệt đối với những dự án xa nhà. Các chính sách hỗ trợ ăn uống, đi lại, lưu trú và phụ cấp phù hợp với đặc thù công việc được triển khai nhằm giảm bớt những khó khăn trong quá trình làm việc và giúp người lao động ổn định cuộc sống tại dự án.

CHĂM LO ĐỜI SỐNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

Tinh thần The Happy Coteccons được thể hiện qua việc đưa các hoạt động chăm lo đến gần hơn với người lao động, đặc biệt tại các công trường – nơi đội ngũ dành phần lớn thời gian làm việc. Trong FY2025, chương trình Happy Coffee Truck được triển khai tại gần 21 công trường và 02 văn phòng trên cả ba miền, tạo không

gian để người lao động nghỉ ngơi, giao lưu và kết nối ngay tại nơi làm việc.

Bên cạnh đó, các hoạt động thể thao và chăm sóc sức khỏe như Yoga, Nhảy, Bóng đá, Cầu lông, Pickleball các Workshop về sức khỏe tinh thần và chương trình Teambuilding được duy trì, góp phần tạo không gian cân bằng giữa công việc và đời sống cá nhân, tăng cường kết nối và hỗ trợ sức khỏe tinh thần cho CBNV.

CÔNG TRƯỜNG HẠNH PHÚC

Từ định hướng The Happy Coteccons, Công ty từng bước mở rộng khái niệm môi trường làm việc hạnh phúc đến các dự án trên toàn quốc thông qua chương trình Công trường Hạnh phúc, tạo không gian để đội ngũ kỹ sư và CBNV tại dự án giao lưu, chia sẻ và tăng cường sự gắn kết.

Thông qua các hoạt động tại công trường, Coteccons hướng tới xây dựng nơi làm việc không chỉ đáp ứng các yêu cầu về an toàn và điều kiện cho lao động, mà còn tạo cảm giác kết nối, được quan tâm và thuộc về đối với người lao động.

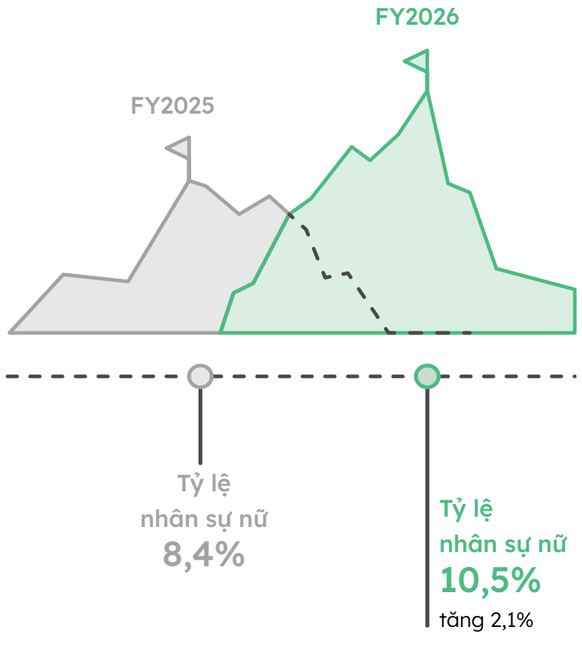
MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC CỞI MỞ VÀ GẮN KẾT

The Happy Coteccons được xây dựng không chỉ từ điều kiện làm việc và chính sách phúc lợi, mà còn từ văn hóa tương tác giữa con người với con người. Coteccons xây dựng văn hóa làm việc dựa trên sự tôn trọng, chủ động và tinh thần đồng đội. Người lao động được khuyến khích trao đổi trực tiếp, chia sẻ ý kiến và đóng góp sáng kiến trong công việc thông qua các hoạt động đối thoại, Townhall, CTD Talk và các kênh tương tác tại văn phòng cũng như công trường. Tinh thần "OWN IT" được lan tỏa như một cách khuyến khích mỗi cá nhân chủ động chịu trách nhiệm với công việc của mình, đồng thời tạo điều kiện để đội ngũ tuyến đầu đóng góp các ý tưởng cải tiến về thi công, an toàn và năng suất.

Song song đó, các hoạt động ghi nhận và gắn kết như "Thanks as a Gift", vinh danh đội ngũ thư ký công trường và các hoạt động Công đoàn góp phần xây dựng văn hóa ghi nhận, trân trọng những đóng góp hàng ngày của người lao động.

ĐA DẠNG, BÌNH ĐẲNG VÀ HÒA NHẬP (D.E.I)

Một môi trường làm việc hạnh phúc cũng là môi trường nơi mỗi người được tôn trọng, có cơ hội phát huy năng lực và được đánh giá dựa trên năng lực, kết quả công việc và yêu cầu của vị trí. Trong FY2026, lao động nữ chiếm 10,5% tổng CBNV, tăng so với 8,4% của FY2025.



TIẾN BỘ DEI TẠI COTECCONS (FY2025-FY2026)

Mặc dù cơ cấu lao động vẫn mang đặc trưng của ngành xây dựng với tỷ trọng lao động nam cao, Công ty từng bước mở rộng cơ hội để lao động nữ tham gia vào các vị trí chuyên môn và tại dự án. Đây là nền tảng để Coteccons tiếp tục xây dựng môi trường làm việc đa dạng, bình đẳng và hòa nhập hơn.

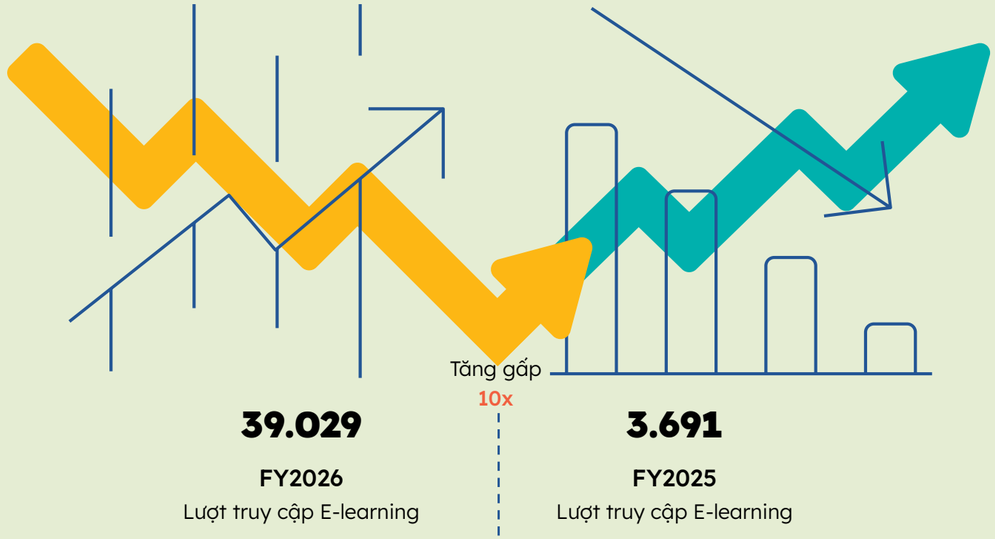
GHI NHẬN VỀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

Những nỗ lực xây dựng môi trường làm việc tích cực tại Coteccons tiếp tục được ghi nhận trong FY2026. Ngày 09/07/2026, Công ty được HR Asia vinh danh tại 04 hạng mục, trong đó có Best Companies to Work for in Asia 2026, đánh dấu năm thứ hai liên tiếp được HR Asia ghi nhận. Bên cạnh đó, khảo sát Trust Index™ của Great Place to Work® (GPTW) với hơn 1.800 nhân sự tham gia ghi nhận 91% đánh giá Coteccons lấy con người làm trọng tâm, 89% tin tưởng lãnh đạo, 86% cho rằng tiếng nói người lao động được lắng nghe và 85% cảm thấy an tâm về công việc.

Những ghi nhận này là minh chứng cho định hướng The Happy Coteccons – nơi môi trường làm việc không chỉ được tạo nên bởi các chính sách phúc lợi, mà còn bởi sự an toàn, quan tâm, tôn trọng và gắn kết trong từng trải nghiệm của người lao động.



Hoạt động chúc mừng sinh nhật anh em BCH tại Dự án Cảng Hàng không Quốc tế Gia Bình.

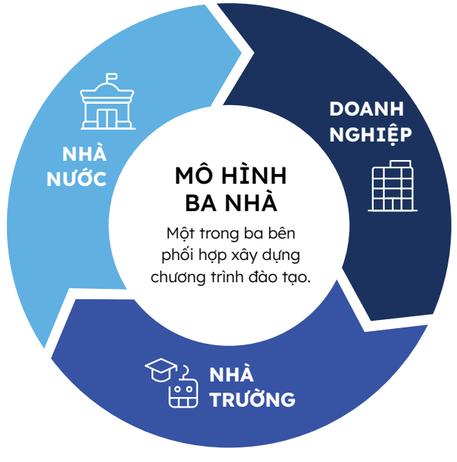


TÁI ĐỊNH HÌNH NĂNG LỰC:

Đào tạo thực chiến đột phá

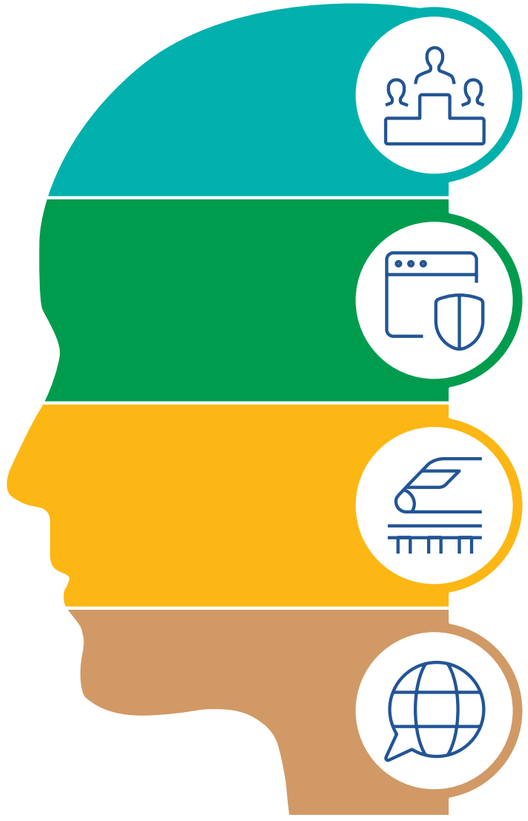
NGUYỄN HOÀNG MAI ANH
Trưởng nhóm L&OD

Chiến lược nâng chuẩn nguồn nhân lực toàn diện tại Coteccons Group - bứt phá 80% thời lượng đào tạo, số hóa toàn diện lộ trình nghề nghiệp và tạo lập bệ phóng nhân tài thế hệ mới.



Trong FY2026, Coteccons Academy triển khai 381 khóa đào tạo, mang đến 89.561 giờ học cho 4.242 học viên trên toàn hệ thống - tăng 80% số giờ đào tạo so với FY2025.

Hệ thống E-learning được nâng cấp lên phiên bản mới, với lộ trình học tập được xây dựng riêng theo từng chức danh. Nhân viên mới có thể chủ động học và hoàn thành chứng nhận ngay từ những ngày đầu làm việc, thay vì chờ được sắp xếp đào tạo tập trung. Nền tảng ghi nhận **39.029 lượt truy cập** trong FY26, tăng gấp 10 lần so với 3.691 lượt của FY25.



CÁC LĨNH VỰC ĐÀO TẠO CỦA COTECCONS

Coteccons Young Talent Program chính thức triển khai trong năm - chương trình phát triển kỹ sư xây dựng tài năng trẻ đầu tiên của ngành Xây dựng Việt Nam. Chương trình được xây dựng trên sự phối hợp giữa Ba Nhà: Nhà trường, Nhà nước và Doanh nghiệp, đưa kỹ sư trẻ vào thực tế công trường ngay từ giai đoạn đào tạo.

Chủ đề đào tạo trong năm trải rộng trên nhiều lĩnh vực:

Về kỹ năng lãnh đạo, Coteccons Leadership Center đã tổ chức Leadership & AOP Summit 2026 cho hơn 100 lãnh đạo cấp cao của công ty cùng với các nội dung từ đối tác độc quyền Adizes Institute cung cấp.

Về an toàn, chương trình OHS Managing Safely và Risk Management được triển khai nhằm nâng năng lực quản trị an toàn tại công trường từ nhân viên đến quản lý cấp cao.

Về chuyên môn hạ tầng, chương trình Kỹ thuật xây dựng công trình đường sắt tốc độ cao (HSR) đưa 21 kỹ sư sang tu học tại Trung Quốc, trang bị kiến thức phục vụ các dự án hạ tầng giao thông trọng điểm.

Về ngôn ngữ, hơn 500 CBNV tham gia đào tạo tiếng Anh và tiếng Hoa để đáp ứng nhu cầu mở rộng thị trường - Go Global của Coteccons Group.

Hướng tới cuộc cách mạng HUMAN CAPITAL

Chuyển đổi tư duy quản trị hiện đại: Đặt nền móng kết nối giữa con người và công nghệ để tối ưu hóa nguồn lực.



Trong ngành xây dựng truyền thống, các dự án từ lâu vẫn quen thuộc với việc quản trị bằng bản vẽ giấy và các bảng tính Excel rời rạc. Đứng trước ngưỡng cửa chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo, Coteccons đang chủ động tạo dựng những bước đi nền tảng vững chắc trong năm 2026 nhằm chuẩn bị cho cuộc bứt phá chiến lược vào năm 2027: triển khai nền tảng quản trị nhân sự và tài chính trên nền tảng AI - Workday. Đây không đơn thuần là một dự án nâng cấp nền tảng IT, mà là bước chạy đà quan trọng cho cuộc cách mạng về mô hình vận hành, sẵn sàng cho tham vọng vươn tầm quốc tế.

NHẬN DIỆN ĐIỂM NGHẼN – TẠO ĐÀ ĐỔI MỚI

"Các dự án xây dựng thường kéo dài từ 24 đến 36 tháng, nơi các kỹ sư cùng ăn, cùng làm và chia sẻ nhiều trải nghiệm thực địa. Tuy nhiên, để doanh nghiệp phát triển bền vững, chúng ta không thể mãi vận hành dựa trên các mối quan hệ cá nhân, mà cần một hệ thống và quy trình minh bạch, rõ ràng. Muốn phát triển dài hạn, Coteccons phải tìm được điểm cân bằng hoàn hảo giữa con người và hệ thống", ông Bolat Duisenov, Chủ tịch HĐQT Coteccons, chia sẻ về bài toán trăn trở nhiều năm qua.

Đồng quan điểm, bà Nguyễn Thị Thanh Hương, Giám đốc Quản trị Nguồn nhân lực Coteccons, chỉ ra thách thức về quy mô: từ 4.000 kỹ sư hiện tại, nhân sự Coteccons dự kiến sẽ tăng vọt lên 6.000 - 7.000 người trong 2 - 3 năm tới.

LỘ TRÌNH 4 BƯỚC XÂY DỰNG NỀN MÓNG CHO AI

Nhiều doanh nghiệp thường mắc sai lầm khi muốn "nhảy vọt" lên AI mà bỏ qua các bước căn bản. Tuy nhiên, tại Coteccons, việc triển khai Workday tuân thủ chặt chẽ lộ trình chuyển đổi số hiện đại: Chuẩn hóa - Số hóa - Dữ liệu hóa - AI hóa.

- **Chuẩn hóa & Số hóa:** Quy tụ toàn bộ nghiệp vụ nhân sự lên một nền tảng đám mây duy nhất, chấm dứt tình trạng dữ liệu nằm rải rác.

- **Dữ liệu hóa:** Workday đóng vai trò như một kho dữ liệu tập trung. Điều này cho phép doanh nghiệp minh bạch hóa lộ trình phát triển của nhân sự và đánh giá năng lực dựa trên bằng chứng thực tế thay vì cảm tính.

- **AI hóa:** Với nền tảng dữ liệu sạch và thực tế (real-time), ban lãnh đạo có thể tiến tới mô hình quản trị mà tại đó họ có thể truy vấn trực tiếp bằng AI để đưa ra quyết định chiến lược thay vì chờ đợi báo cáo tổng hợp.

CHIẾN LƯỢC "ZERO-ALTERNATIVE"

Một trong những điểm ấn tượng nhất trong dự án Workday là tốc độ triển khai "thần tốc" - chỉ trong vòng 5 tháng để vận hành chính thức (Go-live), một kỷ lục so với các dự án ERP thông thường. Để đạt được điều này, Coteccons đã áp dụng hai nguyên tắc quản trị thay đổi cốt lõi:

- Văn hóa "OWN IT": Tinh thần quyết liệt, làm cho bằng được và sự cam kết cao độ của đội ngũ dự án là chìa khóa vượt qua các rào cản kỹ thuật phức tạp, đặc biệt là hệ thống tính lương đặc thù của ngành xây dựng.

- Một khi hệ thống đi vào hoạt động, Coteccons kiên quyết cắt đứt các quy trình thủ công cũ. Sự cam kết này bắt đầu từ cấp cao nhất; nếu các quản lý không tiên phong sử dụng Workday để phê duyệt, nhân viên sẽ không có động lực để thay đổi hành vi.

Việc tiếp tục dựa vào các công cụ truyền thống như Excel hay lưu trữ cá nhân sẽ tạo ra rào cản phân mảnh dữ liệu và làm chậm tốc độ ra quyết định. Để giữ vững vị thế dẫn đầu trong nước và bứt phá tại các thị trường quốc tế như Hoa Kỳ, Đài Loan hay Kazakhstan, Coteccons cần một hệ điều hành thông minh, thống nhất. Mục tiêu lớn nhất của giai đoạn này là chuẩn bị chuyển dịch mọi cấp quản lý thành các "People Managers" (Người quản lý phát triển con người) thực thụ.

HƯỚNG TỚI MỐC VẬN HÀNH 2027

Với việc áp dụng Workday, Coteccons đang đứng trên vai những "gã khổng lồ" để thiết lập một hệ điều hành quản trị chuẩn mực quốc tế, tạo đà cho sự tăng trưởng bứt phá trong kỷ nguyên AI. Theo bà Hương, "Go-Live Workday" không phải đích đến mà chỉ là điểm khởi đầu. Điều Coteccons hướng tới không chỉ là đưa vào vận hành một hệ thống mới, mà còn thay đổi cách doanh nghiệp quản trị con người.

Lựa chọn nền tảng Workday - hệ sinh thái đang đồng hành cùng hơn 11.500 tổ chức toàn cầu - là sự chuẩn bị mang tính chiến lược của Coteccons. Đây sẽ là bảo chứng vững chắc về năng lực quản trị minh bạch chuẩn quốc tế khi công ty tiếp tục đấu thầu các dự án FDI quy mô lớn như Pandora hay Suntory PepsiCo, tạo bệ phóng cho chiến lược dài hạn "Go Digital – Go Global".

Ông Spencer Lin, Trưởng bộ phận Tư vấn Workday (Rolling Arrays), nhận định: "Khi hệ thống được đưa vào vận hành, nhân viên Coteccons sẽ thấy rõ lộ trình phát triển và tiêu chuẩn của từng cấp bậc, trong khi đội ngũ quản lý có đầy đủ công cụ dữ liệu để đo lường, bồi dưỡng nhân tài một cách công bằng, minh bạch".



Ban chỉ huy công trường dự án Trường học Á Châu (TP.HCM) thích thú hưởng ứng dán bảng biểu về Workday tại công trường.



Ban lãnh đạo Coteccons xác định cột mốc Go-Live (dự kiến trong năm tài chính 2027) không phải là điểm dừng, mà là vạch xuất phát cho một phương thức quản trị mới. Năm 2026 là giai đoạn Coteccons tích lũy nội lực, chuẩn hóa quy trình và chuẩn bị tâm thế; năm tài chính 2027 sẽ là thời điểm đón nhận thành quả khi hệ thống quản trị hiện đại chính thức đi vào cuộc sống. Bằng việc biến dữ liệu thành tài sản chiến lược, Coteccons đang từng bước định hình chân dung của "Nhà lãnh đạo Kỷ nguyên mới" – người không chỉ xây dựng nên những công trình bê tông cốt thép kiên cố, mà còn kiến tạo một nền tảng vận hành bền vững dựa trên dữ liệu và công nghệ tương lai.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



Thông qua chiến lược "Human-Hearted" (Lấy con người làm trọng tâm) được triển khai đồng bộ từ tư duy thượng tầng đến hành động thực tiễn trên công trường, Tập đoàn đang biến nguồn nhân lực thành một khối thống nhất, tạo bệ phóng vững chắc để dẫn dắt thị trường nội địa và tiến ra quốc tế.



Những ngày đầu đội ngũ kỹ sư Coteccons đặt chân tới Georgia, bắt đầu hành trình triển khai dự án Silk Tower.

Đưa "tài sản vô hình" vươn tầm toàn cầu

BẢO VỆ "BỮA CƠM" CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Sự quan tâm đến con người tại Coteccons không dừng lại ở những lời động viên, mà được lượng hóa bằng các quyết sách tài chính quan trọng. Trong bối cảnh thị trường khan hiếm dòng tiền, khối tài chính của Coteccons đóng vai trò như trung tâm điều tiết để bảo vệ sức khỏe của toàn bộ hệ sinh thái, từ chủ đầu tư đến người lao động. Sự chăm lo này được cụ thể hóa thông qua các nguyên tắc bất di bất dịch:

- Dù ngân sách được phân bổ cho hàng loạt loại chi phí khác nhau, ưu tiên hàng đầu của Tập đoàn luôn là thanh toán cho nhà thầu nhân công.

- Coteccons cam kết thanh toán đúng và đủ cho các nhà thầu phụ cùng người lao động, coi đây là yếu tố then chốt để giữ vững uy tín và thu hút nhân lực ngay cả khi thị trường thiếu hụt lao động.

- Với các quản lý cấp trung và cấp cao, Công ty áp dụng cơ chế chia sẻ lợi nhuận vượt, đồng thời minh bạch thông tin trong những giai đoạn khó khăn để đội ngũ thấu hiểu và cùng nhau gánh vác.

PHÚC LỢI NGAY TẠI CÔNG TRƯỜNG

Coteccons đưa khái niệm "chăm sóc" xuống tận công trường, nơi những người thợ đang trực tiếp bám trụ với dự án mỗi ngày. Môi trường làm việc an toàn và được tôn trọng chính là yếu tố giữ chân người lao động mạnh mẽ nhất:

- Văn hóa an toàn tại Coteccons được định nghĩa bằng hành động thực tiễn: "nghĩ an toàn và hành động an toàn".

- Công ty thiết lập các điểm thông tin bằng QR Code và đường dây nóng (hotline) ngay tại dự án để công nhân có thể trực tiếp phản hồi ý kiến trong quá trình làm việc.

- Coteccons liên tục tổ chức các chương trình trao thưởng hằng tuần, hằng tháng cho các cá nhân và tập thể xuất sắc.

- Bên cạnh các phần thưởng tài chính, Công ty còn triển khai các chương trình học bổng mang tính nhân văn.

- Ở cấp độ quản lý, sự quan tâm còn thể hiện qua những buổi trò chuyện cá nhân trực tiếp, nơi lãnh đạo trực tiếp thăm hỏi khó khăn trong công việc, cuộc sống và gia đình của nhân sự để kịp thời hỗ trợ.

TRAO QUYỀN ĐỂ NHÂN TÀI TRƯỞNG THÀNH

Sự chăm sóc lớn nhất đối với một kỹ sư hay một nhà quản lý chính là việc trao cho họ cơ hội để phát triển tối đa tiềm năng. Quan điểm quản trị tại đây nhận định rõ: máy móc có thể dùng tiền mua được, nhưng con người thì không thể.



Với thông điệp "Cảm ơn bạn vì đã phụng sự", Ban Lãnh đạo Coteccons đã trực tiếp "phục vụ" đồ ăn, nước uống với mong muốn gửi gắm sự quan tâm, trân trọng sâu sắc tới đội ngũ kỹ sư, công nhân - những người "đặc biệt" của công ty.

- Thay vì giam chân nhân sự trong một khuôn khổ chật hẹp vì sợ họ mắc sai lầm, Coteccons sẵn sàng cho nhân viên mặc một "chiếc áo rộng" để họ có không gian lớn lên.

- Những nhà lãnh đạo đóng vai trò làm bệ phóng, lùi lại phía sau để nhường sân khấu tỏa sáng cho đội ngũ Ban chỉ huy và các Chỉ huy trưởng.

- Mô hình "Mini-CEO" cho phép những người trẻ được tự quyết định, đồng thời tạo ra một môi trường an toàn nơi họ được phép vấp ngã trong ngưỡng có thể kiểm soát, bởi bài học lớn nhất luôn đến từ thất bại.

- Mục tiêu cao nhất của người lãnh đạo là tận dụng tối đa những điểm mạnh của nhân viên và đặt họ vào đúng "cuộc chơi" để họ phát huy năng lực.

NỀN TẢNG LIÊM CHÍNH

Chính sách "Human-Hearted" đã tạo ra một môi trường liêm chính và minh bạch, giúp bảo vệ sự công bằng trong tổ chức. Sự minh bạch này giúp nhân sự từ bỏ các hành vi xấu để tập trung toàn lực vào việc phát triển chuyên môn.

Nhờ nội lực con người làm bệ phóng, Coteccons không chỉ tự tin chuyển dịch thành công sang kỷ nguyên "Tăng trưởng chất lượng" mà còn sẵn sàng cắm cờ tại các thị trường quốc tế, cạnh tranh sòng phẳng bằng chính chất xám và bản lĩnh của đội ngũ kỹ sư Việt Nam.

Go Beyond
2020
THÚC ĐẨY THAY ĐỔI
URGE TO CHANGE

Đồng Chí Hướng
2021
ỔN ĐỊNH
STABILIZATION

OWNIT
2022
TÁI CƠ CẤU
REINVENTION

Sống 19 Làm Điều Đúng Đắn
2023
CHUYỂN MÌNH
TRANSFORMATION

MINH CHỨNG ĐẦU TIÊN
EARLY EVIDENCE

Future Inside You
2024
KHỞI SẮC
BLOOMING

NHẤT QUÁN MỤC TIÊU VÀ NHIỆM VỤ
DREAM / MISSION ALIGNMENT

Phụng Sự Để Dẫn Đầu
(Serve to Lead)
2025
LỚN MẠNH
GROWTH

Hợp Lực Cùng Vươn Lên
(Unite to Rise)
2026

Di sản Coteccons
(The Coteccons Legacy)
2027

DẪN DẮT
LEAD THE INDUSTRY

Giá Trị Việt Nam
(Vietnam's Value)
2028-2030
TỔ CHỨC BỀN VỮNG
ENDURING ORGANIZATION





Đội ngũ kỹ sư Coteccons tại dự án Nhà khách Hồ Tây (Hà Nội) nhận quà Tết tri ân từ ban lãnh đạo và công ty.

MÃ GEN PEOPLE CARING

Trong bối cảnh kỷ nguyên tri thức và sự biến động liên tục của thị trường, một mô hình mới đã trỗi dậy và trở thành vũ khí chiến lược của các tập đoàn hàng đầu: Mô hình quản trị "People Caring" (Lấy con người làm trung tâm và văn hóa quan tâm).

Không chỉ là một sáng kiến nhân sự sáo rỗng hay những phúc lợi bề nổi, "People Caring" đã được chứng minh là một lợi thế cạnh tranh cốt lõi giúp các doanh nghiệp giữ chân nhân tài, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và củng cố năng lực sinh lời dài hạn.

SỰ TRỖI DẬY CỦA "CARING COMPANY"

Nhiều nhà lãnh đạo lầm tưởng rằng việc quan tâm sâu sắc đến đời sống cá nhân của nhân viên là không cần thiết hoặc quá tốn kém. Tuy nhiên, nghiên cứu The Caring Company của Trường Kinh doanh Harvard (HBS) đã chỉ ra điều ngược lại.

Các công ty không xây dựng được một "văn hóa quan tâm" thực sự đang phải gánh chịu hàng triệu USD chi phí ẩn mỗi năm. Những chi phí này đến từ tỷ lệ nghỉ việc cao, mất đi nguồn kiến thức nền tảng của tổ chức, và sự sụt giảm năng suất (hiện tượng có mặt nhưng không làm việc hoặc vắng mặt).

Dữ liệu cho thấy gần 1/3 nhân viên từng rời bỏ công việc vì áp lực cân bằng giữa trách nhiệm chăm sóc gia đình và công việc, trong khi các nhà tuyển dụng lại đánh giá quá thấp tác động của vấn đề này. Mô hình "People Caring" ra đời để giải quyết trực tiếp lỗ hổng này: Bằng cách thấu hiểu và hỗ trợ nhân viên giải quyết các nhu cầu thiết yếu của họ, doanh nghiệp giải phóng được năng lực trí tuệ và sự tận tâm của người lao động.

CỐT LÕI CỦA MÔ HÌNH PEOPLE CARING

Theo phân tích trên Harvard Business Review, mức độ hài lòng với công việc của một nhân viên cao hơn tới 86% khi họ được làm việc dưới quyền một nhà lãnh đạo có sự thấu cảm và trí tuệ, so với những người không có đặc quyền này.

Mô hình People Caring vận hành dựa trên hai nền tảng tâm lý học hành vi:

- Sự thấu cảm chiến lược (Strategic Empathy): Không phải là sự thương hại, mà là năng lực lắng nghe sâu sắc để hiểu rõ thực tại của nhân viên, từ đó trao quyền và đặt ra những thử thách phù hợp để họ phát huy tối đa tiềm năng.

- An toàn tâm lý (Psychological Safety): Nhân viên tin rằng họ có thể nêu ý kiến, thử nghiệm cái mới hoặc thừa nhận sai lầm mà không sợ bị trừng phạt hay bêu hiếu.

BIẾN SỰ QUAN TÂM THÀNH THẾ MẠNH CẠNH TRANH

Sự thật trên thương trường là: Doanh nghiệp không thể yêu cầu nhân viên tận tâm với khách hàng nếu chính bản thân doanh nghiệp không tận tâm với nhân viên.

Mô hình People Caring mang lại những tác động kinh doanh rõ rệt:

- Thu hút và giữ chân nhân tài xuất chúng: Trong kỷ nguyên mà thế hệ Millennial và Gen Z khao khát tính mục đích, một công ty biết "quan tâm" sẽ giành chiến thắng trong cuộc chiến nhân tài.

- Kích hoạt trí tuệ tập thể: Khi nhân viên không phải tiêu tốn năng lượng để che giấu điểm yếu hay đối phó với các chiêu trò chính trị chốn công sở, họ dành 100% năng lượng đó cho việc giải quyết vấn đề của công ty.

- Tính linh hoạt và bền bỉ: Trong những thời kỳ khủng hoảng, một đội ngũ cảm thấy được tổ chức bảo vệ sẽ tự nguyện đồng cam cộng khổ để đưa doanh nghiệp vượt qua giông bão.

Quan tâm đến nhân viên không phải là sự ủy mị. Thực chất, thực hành triết lý "People Caring" đòi hỏi bản lĩnh lãnh đạo cứng rắn để thay đổi các hệ thống đánh giá cũ kỹ, đối mặt với những cuộc trò chuyện hóc búa để giúp nhân viên phát triển, và dám đặt con người ngang hàng với lợi nhuận trên bảng cân đối kế toán.



Kỹ sư Coteccons tham gia làm tình nguyện viên - hoạt náo tại các Trạm hoạt động cyar chương trình "Xây Tết 2026", mang đến niềm vui cho công nhân.



Màn bắn pháo hoa nghệ thuật tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang) đã mang lại bầu không khí vô cùng hào hứng và phấn khởi cho công nhân, kỹ sư đang làm việc tại đây.

H.E.A.R.T Nhịp đập di sản

Hệ điều hành văn hoá H.E.A.R.T đang tạo nền tảng vững chắc để đưa Coteccons hướng đến những di sản trăm năm.

Trong ngành công nghiệp xây dựng với các giới hạn vật lý khắc nghiệt, lợi thế cạnh tranh cốt lõi đang chứng kiến một cuộc dịch chuyển kiến tạo. Khi các tập đoàn bứt phá khỏi biên giới quốc gia để tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu, bài toán đặt ra không chỉ còn là quy mô vốn hay công nghệ thi công, mà là năng lực quản trị tổ chức, tính minh bạch và chiến lược phát triển bền vững.

Tại Việt Nam, Coteccons đang hướng đến vị thế Thủ lĩnh ngành thông qua một cuộc cách mạng từ bên trong: biến văn hóa doanh nghiệp thành một "hệ điều hành" thực thụ. Trái tim của cuộc chuyển đổi dựa trên nguồn lực con người này chính là bộ giá trị H.E.A.R.T - một lực đẩy chiến lược đưa Công ty bước vào kỷ nguyên "Tăng trưởng chất lượng" và vươn tầm thế giới.

TRUNG TÂM CỦA HỆ ĐIỀU HÀNH CHIẾN LƯỢC

Theo lịch sử nghiên cứu của Harvard Business Review, các chương trình thay đổi văn hóa thường thất bại vì chúng chỉ dừng lại ở những khẩu hiệu sáo rỗng. Tại Coteccons, H.E.A.R.T. không chỉ là bộ giá trị được tuyên bố, mà còn được chuyển hóa trực tiếp thành lăng kính ra quyết định trên mọi công trường:

H

• HUMBLENESS (Khiêm nhường):

Đòi hỏi sự tôn trọng, luôn học hỏi và đặt điều đúng đắn của tổ chức lên trên cái tôi cá nhân. Sự khiêm nhường này được định hình rõ nét qua góc nhìn của ông Phạm Ngọc Thành, Quyền Tổng Giám đốc Điều hành BU2: "Đừng bao giờ giấu dốt. Hãy học hỏi lẫn nhau, đào tạo lẫn nhau và làm việc như một One Team". Điều này cộng hưởng với "chất Coteccons" mà ông Dương Trọng Nghĩa (Giám đốc Dự án BU1) mô tả là sự "Hungry to learn" (khát khao học hỏi) và "Open mind" (cởi mở, chấp nhận cái mới).



E

• EXCELLENCE (Xuất sắc):

Yêu cầu sự xuất sắc trong từng chi tiết để làm tốt hơn mỗi ngày. Thay vì chỉ chạy đua quy mô, sự xuất sắc nay được định hình lại bằng kỷ luật. Ông Thành giải nghĩa: "Tăng trưởng chất lượng không chỉ là câu chuyện doanh thu mà còn là quản trị dòng tiền, biên lợi nhuận và rủi ro".

R

• ROOTED IN LEGACY (Gìn giữ Di sản):

Trân trọng cội nguồn và tiếp tục phát triển hệ sinh thái bền vững cho thế hệ mai sau. Triết lý này ăn sâu vào nhận thức của đội ngũ kỹ sư, như ông Nghĩa chia sẻ: "Trái đất này là của chúng ta và con em chúng ta mà, những gì thế hệ trước tác động đến môi trường thì thế hệ sau sẽ được hưởng". Đó cũng chính là sự cam kết "kiến tạo những di sản vượt thời gian" của Coteccons.



A

• AMBITION (Khát vọng):

Cổ vũ tinh thần dám nghĩ lớn và kiên định theo đuổi mục tiêu. Trả lời cho khát vọng dẫn dắt, lãnh đạo BU2 khẳng định: "'Dare to Build the Impossible' không phải là một khẩu hiệu mà là tinh thần trách nhiệm. Có đi thì mới tới, có làm thì mới có thể sai, có sai thì mới sửa và mới lớn lên được".

T

• TALENT UNLOCKING (Khai mở Tiềm năng):

Tập trung vào việc trao cơ hội, trao quyền (empowerment) vì niềm tin vào tiềm năng của mỗi con người. Ông Nghĩa đúc kết cốt lõi của việc quản trị nhân tài: "Vai trò của leader là tạo mọi cơ hội và nền tảng để đưa anh em thành công".

Khi Công ty mở rộng sang các thị trường quốc tế đầy biến động, một đội ngũ được trang bị hệ giá trị H.E.A.R.T sẽ sở hữu sức mạnh nội tại để tự thích ứng và làm chủ cuộc chơi. Nhận định về lợi thế này, Giám đốc Khối Tài chính Nguyễn Hồng Sơn đã tóm gọn thông qua mô hình Asset-Light (Tài sản nhẹ): Tập đoàn đang "sử dụng chất xám của đội ngũ 4.000 kỹ sư để tạo ra hiệu quả thay vì mua sắm quá nhiều tài sản hoặc dùng quá nhiều vốn lưu động.

LÃNH ĐẠO KIÊN ĐỊNH - NGHỆ THUẬT TRAO QUYỀN

Triết lý của H.E.A.R.T có nét tương đồng mạnh mẽ với các Shinise (doanh nghiệp trăm tuổi) tại Nhật Bản, nơi sự khiêm nhường đi đôi với việc đặt lợi ích của tổ chức và cộng đồng lên trên cái tôi cá nhân. Giá trị “gìn giữ di sản” luôn đồng hành cùng doanh nghiệp bền bỉ nhất thế giới như Kongo Gumi (thành lập năm 578) như "kim chỉ nam" xuyên suốt nhiều thế kỷ. Thay vì phản ứng cực đoan với nghịch cảnh, lãnh đạo NBK hay Hosoo chọn sự bình tĩnh và lòng can đảm để dẫn dắt đội ngũ, chuyển mình từ sản xuất truyền thống sang công nghệ cao mà vẫn giữ vững giá trị cốt lõi của dòng tộc...

Học hỏi những bài học quản trị của thế giới, bà Nguyễn Trình Thuỳ Trang, Phó Tổng Giám đốc Khối Vận hành, nhìn nhận ngành xây dựng không chỉ là kỹ thuật thuần túy, mà là một "đạo nghề" đòi hỏi chuẩn mực đạo đức, trách nhiệm xã hội và sự tỉ mỉ. Để chăm sóc nhân viên tốt nhất, Coteccons không áp đặt mệnh lệnh, mà kiến tạo một môi trường làm việc nhân văn và trang bị cho họ những vũ khí công nghệ tốt nhất. Việc cung cấp cho hàng ngàn kỹ sư một hệ thống quy trình tinh gọn, ứng dụng công nghệ (AI, quản lý dữ liệu) để giảm tải sức lao động chân tay chính là cách Coteccons "chăm sóc" đội ngũ chuyên nghiệp nhất.

Tuy nhiên, một khung văn hóa chỉ phát huy tác dụng tối đa khi nó được vận hành bởi một tập thể lãnh đạo kiên định. Coteccons đã đưa khái niệm "Unbreakable" (Tập thể Kiên định) và mô hình "Lãnh đạo Tỉnh thức" (Zen Leadership) vào triết lý dẫn dắt. Thay vì chống lại nghịch cảnh, những người đứng đầu giữ vững trọng tâm, phản ứng với sự bình tĩnh và lòng can đảm để giúp toàn đội ngũ đi đúng hướng.

Sự vững vàng này tạo ra một nghệ thuật ủy quyền xuất sắc. Bằng cách thiết lập các "Mini-CEO" tự chủ tại dự án, lãnh đạo Coteccons không can thiệp vi mô mà vận hành theo nguyên tắc: "Ban lãnh đạo dũng cảm trao quyền, anh em dưới cũng dũng cảm nhận trách nhiệm". Đồng thời, sự cổ vũ cho "Xung đột Xây dựng" (Healthy Conflict) giúp Coteccons xóa bỏ tư duy cục bộ, biến các cuộc tranh luận thẳng thắn thành các quyết định đồng thuận tuyệt đối. "Giá trị Khiêm nhường" yêu cầu sự lắng nghe không phán xét, làm nền tảng cho sự minh bạch, cởi mở và sẵn sàng thừa nhận sai lầm”, bà Trang giải thích thêm.

Những doanh nghiệp tồn tại hàng thế kỷ không chạy theo lợi nhuận ngắn hạn bằng mọi giá. Việc Coteccons đưa "Giữ gìn di sản" vào hệ quản trị cho thấy họ chia sẻ chung DNA với các doanh nghiệp trăm năm: bảo vệ tài nguyên và xây dựng giá trị lâu dài cho thế hệ mai sau.

Ban Lãnh đạo cùng đội ngũ kỹ sư, công nhân Coteccons thực hiện nghi thức cam kết an toàn lao động trong khuôn khổ chương trình Xây Tết 2026 tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).



H.E.A.R.T VÀ CHUẨN MỰC ESG

Việc triển khai H.E.A.R.T giúp các tiêu chuẩn quốc tế về ESG không còn là áp lực tuân thủ mà trở thành kết quả tự nhiên của một nền văn hóa minh bạch và dám chịu trách nhiệm

Khả năng cạnh tranh trên trường quốc tế hiện nay được đánh giá rất lớn qua lăng kính ESG. Bằng cách lấy con người làm gốc thông qua "khai mở tiềm năng" và "khiêm nhường", Coteccons đang giải quyết thấu đáo trụ cột "S" (Xã hội) và "G" (Quản trị). Trong khi đó, trụ cột môi trường “E” (Môi trường) tương đồng giá trị "Gìn giữ di sản" và điều này thúc đẩy doanh nghiệp cam kết kiến tạo những công trình không chỉ bền vững về kết cấu mà còn thân thiện với hệ sinh thái.

Sự kết hợp các yếu tố trên giúp quản trị doanh nghiệp trở nên kỷ luật hơn, tập trung vào quản trị rủi ro, dòng tiền và biên lợi nhuận thay vì chỉ chạy theo doanh thu. Đặc biệt, sự liêm chính được xem là kim chỉ nam giúp doanh nghiệp phát triển bền vững dù phải đối mặt với nhiều gian nan.

Một khi tổ chức xây dựng được văn hóa minh bạch và dám chịu trách nhiệm (OWN IT), các tiêu chuẩn quốc tế không còn là áp lực tuân thủ. Bà Trang nhấn mạnh: "Sự phát triển của Coteccons những năm qua đến từ nội lực con người chứ không phải các yếu tố tiêu cực bên ngoài. Theo đuổi sự liêm chính dù vô cùng gian nan nhưng mang lại lợi ích lâu dài và sự bền vững".

Văn hóa không phải là một dự án nhân sự, văn hóa là chiến lược kinh doanh bền bỉ. Việc Coteccons triển khai hệ giá trị H.E.A.R.T chứng minh rằng Công ty không chỉ đang xây dựng các tòa nhà chọc trời, mà đang thiết kế một kiến trúc tổ chức chống chọi được với mọi chu kỳ khắc nghiệt của tương lai. Bằng việc đặt trọn niềm tin vào nguồn lực 4.000 kỹ sư và chuyển hóa nội lực thành tiêu chuẩn hành vi thực tế, Coteccons đang tự định vị mình không chỉ dẫn đầu trong nước, mà còn khẳng định năng lực Build-Tech trên bản đồ xây dựng quốc tế.

Ban Quan hệ Nhà đầu tư & Truyền thông



OUR CORE VALUES
GIÁ TRỊ CỐT LÕI



H

HUMBLENESS
KHIÊM NHƯỜNG

We respect people, stay open to learning, and never let ego get in the way of doing what is right.

Tôn trọng, lắng nghe không phán xét, luôn học hỏi và đặt điều đúng đắn cho tổ chức lên trên cái tôi cá nhân.

E

EXCELLENCE
XUẤT SẮC

We hold high standards in how we think, work, and deliver, always aiming for quality and continuous improvement.

Chúng tôi duy trì tiêu chuẩn cao trong tư duy, cách làm việc và kết quả bàn giao; theo đuổi sự xuất sắc trong từng chi tiết để hôm nay luôn tốt hơn hôm qua.

A

AMBITION
KHÁT VỌNG

We bring energy, drive, and determination to achieve more, grow stronger, and create greater impact.

Dám nghĩ lớn, dám nhận việc khó và kiên định theo đuổi những mục tiêu có ý nghĩa.

R

ROOTED IN LEGACY
GÌN GIỮ DI SẢN

We respect CTD's history, stay proud of our Vietnamese roots, and build on that foundation for the future.

Trân trọng những giá trị và lịch sử đã tạo nên Coteccons hôm nay, đồng thời tiếp tục bồi đắp di sản ấy cho các thế hệ mai sau.

T

TALENT UNLOCKING
KHAI MỞ TIỀM NĂNG

We unlock potential, grow capability, and create opportunities for people to excel and lead.

Tạo cơ hội và trao quyền vì chúng tôi tin vào tiềm năng trong mỗi con người, ngay cả khi họ chưa nhìn thấy điều đó ở chính mình.

XÂY ESG trên nền móng tín nhiệm

ĐINH THỊ HỒNG THẮM
Giám đốc Quản trị Đối ngoại Coteccons

Bài toán chuyển đổi "vốn tín nhiệm" thành lợi thế cạnh tranh dài hạn tại Coteccons.

Trong một thị trường vốn nơi hơn 30.000 tỷ USD tài sản toàn cầu đang được sàng lọc khắt khe qua lăng kính phát triển bền vững, phần lớn doanh nghiệp xây dựng tại các thị trường mới nổi vẫn coi ESG là một "khoản thuế tuân thủ" đắt đỏ hay một chiến dịch truyền thông mang tính tô điểm. Tuy nhiên, tại Coteccons, chiến lược ESG đang được định nghĩa lại dưới một lăng kính thực dụng hơn: biến kỷ luật vận hành thành một nền tảng bảo vệ biên lợi nhuận và tích lũy nguồn vốn tín nhiệm (Trust Capital).

XÓA BỎ RANH GIỚI GIỮA CAM KẾT VÀ THỰC THI

Dưới góc nhìn quản trị doanh nghiệp hiện đại, tính khả thi của một chiến lược ESG phụ thuộc vào mức độ cam kết của cơ quan đầu não. Từ rất sớm Coteccons đã thành lập Tiểu ban ESG trực thuộc Hội đồng Quản trị với sự tham gia của thành viên độc lập.

Ở vị trí bao quát toàn diện các phòng ESG, MarComs, Quan hệ Nhà đầu tư (IR) và PR, chúng tôi tiếp cận bài toán bền vững không từ những khẩu hiệu lý thuyết, mà từ yêu cầu vận hành cốt lõi. Với Coteccons, ESG không còn là câu chuyện tuân thủ, mà đã trở thành nền tảng quản trị hiện đại giúp doanh nghiệp củng cố niềm tin, nâng cao năng lực cạnh tranh và kiến tạo giá trị bền vững trong kỷ nguyên mới. Giá trị thực sự của thực hành ESG nằm ở khả năng duy trì sự nhất quán giữa cam kết và hành động, giữa những gì doanh nghiệp công bố ra bên ngoài với những gì được thực thi bên trong.

Quan điểm này lý giải vì sao ESG tại Coteccons không bị bó hẹp trong một phòng ban chức năng đơn lẻ. Bộ phận ESG đóng vai trò cầu nối kích hoạt hệ thống, kết nối các mục tiêu chiến lược của HĐQT với hệ thống kiểm soát 3 tuyến (Ban RCA - Quản trị rủi ro, Tuân thủ, Kiểm toán nội bộ). Khi ESG thẩm thấu vào văn hóa và phương thức vận hành, đây không phải là một khoản chi phí, mà là một khoản đầu tư cho năng lực cạnh tranh dài hạn – tạo điều kiện tiếp cận các nguồn vốn xanh với chi phí tài chính cạnh tranh hơn.



LƯỢNG HÓA DÒNG TIỀN TỪ MÔ HÌNH TUẦN HOÀN 3R

Tham khảo theo chuẩn mực SASB (Sustainability Accounting Standards Board) ngành Xây dựng & Kỹ thuật, tiêu chí môi trường chỉ phát huy tác dụng khi gắn liền với Tính trọng yếu tài chính (Financial Materiality). Coteccons chứng minh năng lực này bằng cách đo lường hiệu quả xanh hóa thông qua dòng tiền thực tế.



Tại KCN Yên Phong II-A (Bắc Ninh), Coteccons cùng Tập đoàn LÕ-GOI đã kiến tạo Tổ hợp Công nghiệp & Logistics 2 tầng hoàn toàn mới tại miền Bắc, xây dựng theo tiêu chuẩn xanh LEED Gold, tiên phong đón đầu xu hướng logistics hiện đại, tự động hóa và bền vững.

Con số hơn 12,7 tỷ đồng giá trị thu hồi từ vật liệu xây dựng thừa không dừng lại ở số liệu báo cáo, mà là các khoản chi phí biến đổi được hoàn lưu trực tiếp vào kết quả kinh doanh. Một sáng kiến 3R không bắt đầu từ câu chuyện môi trường xa vời, mà bắt đầu từ câu hỏi làm thế nào để giảm lãng phí và tạo thêm giá trị. Từ những cải tiến rất cụ thể trên công trường, Coteccons từng bước chuyển những nguồn lực chưa được khai thác hết thành hiệu quả kinh tế, đồng thời thúc đẩy tư duy kinh tế tuần hoàn trong xây dựng.

Khi bước sang năm tài chính tiếp theo, kỷ luật này tiếp tục được nâng cấp. Doanh nghiệp xác định hai trọng tâm mũi nhọn: Số hóa dữ liệu ESG và Chuẩn hóa kinh tế tuần hoàn 3R trên công trường. Kỷ luật trong ESG không nằm ở việc cam kết nhiều hơn, mà ở việc xây chắc nền tảng để mỗi cam kết đều được thực hiện đến cùng.

Đây là tiền đề kỹ thuật giúp Coteccons tích hợp chuỗi giá trị từ giải pháp kết cấu, cơ điện (MEP) hiệu suất năng lượng đến mặt dựng nhôm kính Sinh Nam (sử dụng kính Low-E, nhôm ít carbon) nhằm giải bài toán LEED và LOTUS ngay từ khâu thiết kế, trực tiếp loại bỏ các đối thủ cạnh tranh giá rẻ để giành trọn các siêu dự án FDI như LEGO hay Pandora.

TÍCH LŨY "VỐN TÍN NHIỆM" TỪ SỰ TỬ TẾ THỰC CHẤT

Trong ngành xây dựng thâm dụng lao động, an toàn và an sinh là mắt xích chứa đựng rủi ro pháp lý và vận hành lớn nhất. Thay vì giới hạn trách nhiệm trong bảng lương nhân sự chính thức, Coteccons thực hiện một bước đi đột phá về mặt xã hội: mở rộng khái niệm "người lao động" ra toàn bộ chuỗi giá trị.

Chiến lược này thể hiện rõ nét qua chương trình "Xây Tết" – sáng kiến đã trao lũy kế hơn 89.000 phần quà tại 218 công trường, và riêng dịp Tết 2026 đã mang hơn 40.000 phần quà đến 73 công trường, đồng thời mở rộng bảo trợ đến lực lượng vệ sinh môi trường và thoát nước đô thị. Giá trị của chữ "S" nằm ở sự đồng cảm đời thường. Những người làm nên công trình cũng chính là những người làm nên giá trị của doanh nghiệp. Họ có gia đình để chăm lo, có những dự định cho tương lai và xứng đáng được đối xử bằng sự tôn trọng. Giá trị của "Xây Tết" không nằm ở số lượng phần quà được trao tặng, mà là những sự quan tâm rất đời thường như khám sức khỏe, cắt tóc hay chụp ảnh lưu niệm được mang đến tận công trường. Cảm giác được lắng nghe, được trân trọng một cách chân thành mới là điều khiến họ gắn bó.

Cách tiếp cận nhân văn này song hành chặt chẽ với các chỉ số an toàn khắt khe: hơn 68 triệu giờ an toàn trên 89 dự án và năng suất lao động đạt 9,8 tỷ đồng doanh thu bình quân/người tại công trường. Khi bộ phim ngắn "Ranh giới của hạnh phúc" chạm mốc hơn 1 triệu lượt xem, chúng tôi đúc kết: "Không phải vì hơn một triệu lượt xem, mà bởi công chúng đã phản ứng với một câu chuyện thật được kể bằng sự chân thành. Đó chính là nền tảng để xây dựng niềm tin - Trust Capital. Niềm tin không được tạo dựng bằng những tuyên bố lớn lao, mà bằng những hành động nhất quán được thực hiện mỗi ngày, từ phòng họp đến công trường, từ chiến lược đến vận hành."



"Xây Tết" được tổ chức trên các công trường Coteccons toàn quốc nhằm tri ân các đóng góp thầm lặng của người lao động.

Chính nguồn "Vốn tín nhiệm" này đã trở thành tấm đệm bảo vệ Coteccons trước các cuộc khủng hoảng thiếu hụt nhân lực thi công, đảm bảo tiến độ dự án ngay cả trong những giai đoạn thị trường căng thẳng nhất.

LAN TỎA CHUỖI CUNG ỨNG THEO TINH THẦN SDG 17

Với mạng lưới gần 30.000 đơn vị nhà cung cấp/nhà thầu phụ/đội thi công/đối tác, việc chuẩn hóa tiêu chuẩn ESG đặt ra thách thức quản trị khổng lồ. Thay vì đơn phương áp đặt các chế tài hành chính khiến các nhà thầu phụ vừa và nhỏ trong nước bị loại bỏ hoặc chịu áp lực chi phí đột biến, Coteccons lựa chọn nguyên tắc đồng hành theo tinh thần SDG 17 (Hợp tác vì các mục tiêu phát triển bền vững).

Doanh nghiệp đã đánh giá định kỳ tiêu chuẩn ESG cho 2.055 nhà cung cấp, đồng thời hỗ trợ đào tạo, chia sẻ công cụ tự đánh giá và xây dựng lộ trình cải tiến qua các chương trình Đối tác Xanh, Vật liệu Xanh và Mua hàng Xanh. Song song đó, mô hình hợp tác "Ba Nhà" (Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp) cùng "Young Talent Program" tạo ra một hệ sinh thái tri thức giải quyết trực diện các bài toán thực tiễn của ngành.

ESG chỉ thực sự tạo ra giá trị khi trở thành một ngôn ngữ chung, được chuyển hóa thành các tiêu chí hợp tác, cơ chế đo lường và trách nhiệm cùng thực hiện giữa các bên. Coteccons lan tỏa ESG không bằng mệnh lệnh, mà bằng sự đồng hành; không bằng khẩu hiệu, mà bằng những thay đổi cụ thể trên toàn bộ hệ sinh thái cùng phát triển.

Có thể thấy, thực hành ESG tại Coteccons đã vượt qua khuôn khổ của một bản báo cáo tuân thủ để trở thành một hệ điều hành kinh doanh bền vững. Minh bạch trong báo cáo thường niên là điều bắt buộc. Nhưng điều tạo nên niềm tin không phải là các con số, mà là cách doanh nghiệp đối xử với những con người phía sau các con số ấy. Khi sự tử tế hiện diện trong từng quyết định và hành động, ESG mới thực sự có ý nghĩa.

VÉ THÔNG HÀNH ESG TOÀN CẦU

Từ tấm khiên bảo vệ lợi nhuận đến động cơ xanh hóa ngành xây dựng hướng tới mục tiêu Net Zero.



GreenUP Marathon 2025 tiếp nối hành trình xanh với cung đường ngắm trọn cảnh quan Thành phố Hồ Chí Minh tại The Metropole Thủ Thiêm.

Ngành xây dựng toàn cầu đang bước vào một kỷ nguyên khắc nghiệt. Giữa sức ép lạm phát bủa vây, chuỗi cung ứng đứt gãy và những đạo luật môi trường ngày càng khắt khe, cuộc chơi đã không còn dành cho những nhà thầu chỉ biết chạy đua lấy doanh thu. Bloomberg Intelligence ước tính tổng tài sản đầu tư tích hợp ESG hiện khoảng 30.000 tỷ USD, có thể vượt 40.000 tỷ USD vào năm 2030. Các tổ chức quản lí tài sản như BlackRock, Vanguard, State Street cùng nhiều quỹ hưu trí lớn đã sử dụng hệ thống xếp hạng ESG của MSCI, S&P Global, FTSE Russell hay LSEG để lựa chọn doanh nghiệp.

Xu hướng này biến việc tuân thủ các chuẩn mực phát triển bền vững trở thành "luật chơi" đối với các doanh nghiệp. Tại Việt Nam, xu hướng này đang định hình lại toàn bộ thị trường khi các dòng vốn FDI luôn đặt lăng kính ESG làm bộ lọc tiên quyết.

Giữa vòng xoáy cuộc chiến phá giá khốc liệt để giành giật khối lượng công việc, Coteccons đang chọn một lối đi hoàn toàn khác biệt. Tập đoàn định vị Thực hành Môi trường, Xã hội và Quản trị



(ESG) không phải là một gánh nặng chi phí tuân thủ, mà là một "hào nước" kinh tế bảo vệ biên lợi nhuận và là tấm vé thông hành để chinh phục các siêu dự án FDI tỷ đô. Dưới lăng kính quản trị chiến lược, lợi thế ESG của Coteccons đang giải quyết trọn vẹn ba bài toán cốt lõi: Năng lực cạnh tranh nội địa, Khát vọng viễn chinh toàn cầu và Trách nhiệm quốc gia về Net Zero.

LỢI THẾ TẠI PHÂN KHÚC MEGA/FDI

Khi biên lợi nhuận của mảng xây dựng dân dụng truyền thống bị bóp nghẹt bởi lạm phát vật liệu và nhân công, dòng vốn FDI chất lượng cao (công nghệ, bán dẫn, trung tâm dữ liệu) trở thành cứu cánh. Tuy nhiên, các chủ đầu tư toàn cầu mang theo những tiêu chuẩn khắt khe: họ mua giải pháp bền vững và khả năng quản trị rủi ro, không mua khối lượng bê tông giá rẻ. Tại đây, ESG trở thành lợi thế cạnh tranh tuyệt đối của Coteccons:

- **Thiết lập chuẩn mực mới với "Green Profile"**: Thay vì phó mặc rủi ro cho nhà cung cấp, Coteccons áp dụng bộ lọc "Hồ sơ Xanh" xuyên suốt chuỗi cung ứng. Việc đo lường mức độ tuân thủ môi trường, dấu chân carbon và an toàn lao động giúp tập đoàn tạo ra một hệ sinh thái đối tác đồng chuẩn, loại bỏ hoàn toàn các nhà thầu phụ kém chất lượng.

- **Đáp ứng "tiêu chuẩn kép" của siêu dự án**: Những công trình mang tính biểu tượng như nhà máy LEGO, Pandora hay các Data Center không chỉ đòi hỏi kỹ thuật thi công cực khó mà còn yêu cầu chuẩn mực LEED, LOTUS ngay từ khâu thiết kế. Bằng việc tích hợp sâu các đơn vị thành viên như Sinh Nam Façade và UG M&E, Coteccons có khả năng cung cấp một chuỗi giá trị xanh khép kín, tạo lợi thế cạnh tranh hơn so với các đối thủ nội địa chưa kịp số hóa và xanh hóa nền tảng.

Theo Khảo sát Nhà đầu tư Toàn cầu của PwC, 79% nhà đầu tư cân nhắc rủi ro và cơ hội ESG khi đưa ra quyết định đầu tư. Đánh giá về lợi thế này, ông Dương Trọng Nghĩa, Giám đốc Dự án BU1, nhận định: "Các dự án BU1 phụ trách chủ yếu là FDI phương Tây (châu Âu, Mỹ). Họ quan tâm ESG và phát triển bền vững từ rất lâu và đi trước nhiều quốc gia trên thế giới cũng khoảng 20 năm". Việc thấu hiểu và nói chung một ngôn ngữ với nhóm khách hàng này đã giúp Coteccons tạo ra lợi thế trúng thầu khác biệt.

Việc lựa chọn các nhà cung cấp đạt chuẩn "Green Profile" giúp Coteccons giảm thiểu đáng kể các rủi ro liên quan đến môi trường và an toàn, đồng thời nâng tầm uy tín doanh nghiệp. Sự bền vững của chuỗi cung ứng không thể tồn tại độc lập nếu thiếu đi một hệ thống kiểm soát nội bộ và quản trị rủi ro sắc bén. Tại Coteccons, hệ thống này được vận hành thông qua Ban RCA. Ông Vũ Hoàng Nam, Thành viên Ban Kiểm soát kiêm Trưởng Ban Quản lý Rủi ro, Tuân thủ và Kiểm toán Nội bộ, cho biết RCA là viết tắt của ba chức năng cốt lõi: Quản trị rủi ro (Risk Management), Tuân thủ (Compliance) và Kiểm toán nội bộ (Internal Audit).

Thay vì là một khái niệm xa vời hay bị áp đặt, ESG tại Coteccons đã hòa quyện tự nhiên vào văn hóa và hệ thống vận hành của Công ty. Ông Nam nhấn mạnh rằng ESG chính là "kim chỉ nam" giúp đội ngũ hoàn thiện năng lực quản trị và tạo ra giá trị bền vững. Hệ thống kiểm soát nội bộ luôn đặt trọng tâm vào việc đánh giá sự tuân thủ các quy chuẩn an toàn và ESG của toàn bộ các nhà thầu phụ. Bất kỳ hành vi vi phạm đạo đức kinh doanh hay thỏa hiệp

về môi trường, an toàn nào đều không được dung túng.

TẤM GIẤY THÔNG HÀNH VIỄN CHINH

Giới hạn tăng trưởng của thị trường nội địa thúc đẩy Coteccons tìm kiếm động cơ mới tại các thị trường quốc tế (Đông Nam Á, Đài Loan, Trung Đông). Trong chiến lược này, sự minh bạch về quản trị là yếu tố sống còn.

- **Quản trị rủi ro và tuân thủ (RCA)**: Hệ thống RCA sử dụng ESG như kim chỉ nam định hướng năng lực tuân thủ pháp lý sở tại. Tại các thị trường phát triển, việc vi phạm quyền lợi lao động hoặc đánh giá sai tác động môi trường có thể dẫn đến đình chỉ dự án hoặc thiệt hại hàng chục triệu đô la.

- **Ngôn ngữ chung của các định chế toàn cầu**: Bằng việc báo cáo phát triển bền vững đạt chuẩn quốc tế, Coteccons đang nói "chung một ngôn ngữ" với các ngân hàng, quỹ đầu tư xanh và các chủ đầu tư đa quốc gia, đảm bảo nguồn tín dụng ưu đãi và gia tăng tỷ lệ thắng thầu xuyên biên giới.

Đối với chiến lược "Go Global", việc tuân thủ các chuẩn mực quản trị không chỉ là lợi thế cạnh tranh mà là điều kiện tiên quyết. Trên hành trình tiến ra thị trường quốc tế, Công ty chắc chắn sẽ đối mặt với nhiều "sóng bão" và rủi ro phức tạp. Chính nền tảng ESG và sự minh bạch trong quản trị rủi ro là yếu tố cốt lõi giúp Coteccons xây dựng thương hiệu quốc tế vững chắc.

Để hiện thực hóa lợi thế, toàn bộ chuỗi cung ứng của tập đoàn phải chuyển mình. Ông Trần Duy Thanh, Tổng Giám đốc Sinh Nam Façade, cho biết: "Một công trình xanh không chỉ được tạo nên bởi vật liệu xanh. Nó còn được hình thành từ chuỗi cung ứng xanh, giải pháp kỹ thuật xanh và quy trình triển khai xanh". Đối với các siêu dự án FDI như LEGO, các yêu cầu khắt khe đã trở thành màng lọc loại bỏ nhà thầu yếu kém, bởi "tất cả các tiêu chuẩn về tiết kiệm năng lượng, ESG và tuân thủ đều được yêu cầu ngay từ giai đoạn tiền đấu thầu".

CỘNG HƯỞNG CÙNG TẦM NHÌN NET ZERO 2050

Hơn cả một chiến lược sinh tồn của doanh nghiệp, thực hành ESG của Coteccons đang trực tiếp gánh vác một phần trách nhiệm trong cam kết đạt mức phát thải ròng bằng "0" (Net Zero) vào năm 2050 của Chính phủ Việt Nam. Ngành xây dựng và vật liệu vốn chiếm gần 40% tổng lượng phát thải carbon toàn cầu, do đó, sự chuyển dịch của "đầu tàu" như Coteccons mang tính quyết định.

- **Xanh hóa chuỗi cung ứng vật liệu**: Thông qua lợi thế mua sắm của một nhà thầu tỷ đô, Coteccons góp phần thúc đẩy chuyển đổi xanh của các nhà cung cấp: sử dụng xi măng phát thải thấp, thép tái chế và nhôm ít carbon. Đây là hiệu ứng domino giúp định hình lại toàn bộ hệ sinh thái sản xuất vật liệu xây dựng tại Việt Nam.

- **Tối ưu hóa vòng đời công trình**: Không dừng lại ở lúc cắt băng khánh thành, các giải pháp cơ điện, nhôm kính thông minh do Coteccons thiết kế trực tiếp giảm tải năng lượng tiêu thụ, giảm chi phí làm mát và tối thiểu hóa rác thải trong suốt vòng đời hàng chục năm của tòa nhà.

Điểm giao thoa giữa Chuỗi cung ứng và Ban RCA tại Coteccons là sự minh bạch dữ liệu và tinh thần đồng hành. Để hiện thực hóa việc quản lý, khối Chuỗi cung ứng đang đẩy mạnh số hóa dữ liệu ESG thông qua các phần mềm quản lý thu thập và phân tích thông tin nhà cung cấp. Hệ thống dữ liệu số hóa này không chỉ giúp Coteccons minh bạch hóa chuỗi cung ứng mà còn tạo ra nguồn thông tin đầu vào thiết yếu cho các Báo cáo Phát triển Bền vững.

Hơn thế nữa, đối diện với một thị trường mà phần lớn các doanh nghiệp quy mô vừa và nhỏ chưa thích ứng kịp với làn sóng xanh, Coteccons không chọn cách áp đặt luật chơi một chiều lên các đối tác nội địa vốn chưa quen với tiêu chuẩn quốc tế. Bà Đinh Minh Đoan Trinh, Giám đốc Chuỗi cung ứng, khẳng định Coteccons đóng vai trò là "người dẫn dắt", tổ chức các buổi đào tạo, chia sẻ kinh nghiệm và cung cấp công cụ để các đối tác có thể tự đánh giá và nâng cao năng lực ESG. Sự đồng hành này được kỳ vọng sẽ mang lại lợi ích song phương và thúc đẩy sự phát triển bền vững cho toàn ngành xây dựng.

Sự chuyển đổi này bắt đầu từ các hành động đo lường được trên công trường. Tại BU1, ông Dương Trọng Nghĩa tiết lộ Công ty đã giải quyết bài toán môi trường bằng cách tái sử dụng rác thải làm nguyên liệu đầu vào, giúp "100% rác thải công trường của chúng tôi được xử lý đúng cách". Đồng thời, các công trường xa trung tâm cũng đẩy mạnh sử dụng năng lượng mặt trời và xây bồn chứa nước mưa.

Trên khía cạnh vật liệu và thiết kế chuỗi cung ứng, ông Trần Duy Thanh chỉ rõ những đòi hỏi khắt khe mà Sinh Nam Façade đang thực thi: "Nhôm phải đáp ứng yêu cầu về hàm lượng carbon thấp và kính phải sử dụng các công nghệ mới như Double Low-E, Triple Low-E... nhằm nâng cao hiệu suất năng lượng cho công trình".

Sau cùng, động lực cốt lõi thúc đẩy Coteccons theo đuổi ESG không chỉ là đáp ứng điều kiện đấu thầu, mà xuất phát từ ý thức trách nhiệm dài hạn. Như lời ông Dương Trọng Nghĩa chia sẻ: "Trái đất này là của chúng ta và con em chúng ta, những gì thế hệ trước tác động đến môi trường thì thế hệ sau sẽ được hưởng".

Bằng cách lồng ghép tư duy này vào lõi vận hành, Coteccons đang chứng minh một vị thế hoàn toàn khác biệt trên hành trình chinh phục thị trường toàn cầu. Hành trình tích hợp ESG tại Coteccons minh chứng rõ ràng rằng phát triển bền vững và quản trị rủi ro không hề triệt tiêu lợi nhuận, mà ngược lại, đang trở thành động cơ bảo vệ hiệu quả tài chính dài hạn. Bởi trong môi trường kinh doanh hiện nay, sự bền vững không còn là một xu hướng lựa chọn, mà là yêu cầu bắt buộc để doanh nghiệp tồn tại và bứt phá.

Coteccons bàn giao nhà máy chế tác trang sức Pandora đầu tiên tại Việt Nam sau 15 tháng thi công, đáp ứng các tiêu chuẩn cao nhất về an toàn, chất lượng và phát triển bền vững.



Xây Tết 2026

"Chúng tôi cần bạn
Hãy làm việc an toàn"

CẢM ƠN *người bảo vệ hạnh phúc*

mang những chăm lo thiết thực, một mùa Tết sớm đến cho người lao động gồm công nhân xây dựng, công nhân vệ sinh môi trường, thoát nước đô thị và công nhân đường sắt.

+40.000
phần quà Tết

Tổ chức tại 20 tỉnh thành khắp Việt Nam

+70
đối tác chung tay đồng hành

An toàn là hạnh phúc của hơn 32.000 công nhân và gia đình

Với thông điệp "Cảm ơn người bảo vệ hạnh phúc", chương trình khẳng định hạnh phúc gia đình người thợ chỉ thực sự trọn vẹn khi sự an toàn lao động được bảo đảm xuyên suốt 365 ngày trên công trường. An toàn không chỉ là quy trình kỹ thuật cứng nhắc mà đã trở thành văn hóa, thói quen nếp sống của mỗi người thợ.



▲

"Cảm ơn người bảo vệ hạnh phúc" kể về những người đang âm thầm giữ an toàn trên công trường. Cảm ơn người kỹ sư, người công nhân, và tất cả những người đang ngày đêm dựng xây công trình bằng sự cẩn trọng, kỷ luật và trách nhiệm, để tất cả cùng được trở về nhà bình an. Để mỗi ngày đi làm an toàn là một ngày hạnh phúc!



Đưa hình ảnh người công nhân lên các biển quảng cáo tại vị trí trang trọng ở các nút giao thông trọng điểm là lời khẳng định của Coteccons về thông điệp biết ơn những giá trị của công nhân xây dựng - những người đã trực tiếp đóng góp xây dựng những công trình.





“Xây Tết” trở thành nền tảng chung tay chăm lo cho người lao động - nơi sự sẻ chia, tương thân tương ái kết nối

Chương trình "Xây Tết 2026" đã trở thành nền tảng chung tay giữa các cơ quan nhà nước, báo chí và doanh nghiệp. Sức lan tỏa nhân văn của "Xây Tết 2026" được nhân lên nhờ sự chung tay kết nối của hơn 70 sở, ngành, cơ quan báo chí, đoàn thể cùng đông đảo đối tác trong hệ sinh thái doanh nghiệp (như Long Châu, Thế Giới Sữa, Lê Bảo Minh, Helios, Saigon Times Foundation, các lực lượng PCCC, Đoàn Thanh niên...).



▲

Lễ ra mắt chương trình Xây Tết 2026 với chủ đề "Cảm ơn người bảo vệ hạnh phúc".



▲

Các bên ký kết Biên bản ghi nhớ mở rộng Chương trình "Xây Tết 2026" trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, hướng đến chăm lo cho người lao động trong và ngoài ngành xây dựng.

Trao gửi yêu thương "vượt hàng rào" công trường xây dựng

Bước sang năm thứ 4, "Xây Tết" mở rộng quy mô chăm lo vượt ra ngoài phạm vi ngành Xây dựng hướng tới lực lượng công nhân vệ sinh môi trường và thoát nước đô thị. Đây là những người lao động thầm lặng giữ gìn mỹ quan và sự vận hành an toàn của các siêu đô thị.





Công nhân vệ sinh môi trường, thoát nước đô thị hạnh phúc tham gia các hoạt động của "Xây Tết 2026".









▲ Xuân về cùng người lao động – "Xây Tết 2026" mang đến niềm vui cho gần 2.000 công nhân xây dựng tại dự án Nhà hát Ngọc Trai Hồ Tây (Hà Nội).

Chăm lo thiết thực cho công nhân lao động

Chương trình mang đến chuỗi trải nghiệm độc đáo gồm 5 trạm chăm lo: Trạm Quà Tết (nhận quà Tết), Trạm Nét đẹp (cắt tóc miễn phí), Trạm Kỷ niệm (chụp ảnh lấy liền), Trạm Sức khoẻ (khám bệnh, tư vấn y tế) và Trạm An toàn (thực hiện cam kết an toàn - hướng dẫn kỹ năng an toàn lao động).

Những hoạt động giản dị nhưng giàu ý nghĩa đã mang đến không khí ấm áp, giúp người lao động cảm nhận rõ sự sẻ chia, động viên trước thềm năm mới.



Ông Nguyễn Chí Thiện – Phó Tổng Giám đốc, Tổng Giám đốc BU2 trao tặng quà tết cho công nhân tại dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang). ▶

Anh chị em cùng tham gia các trò chơi vận động tại "Xây Tết 2026".
▼





◀ Công nhân được thực hành sử dụng các thiết bị phòng cháy chữa cháy tại công trình xây dựng của Coteccons.

Đơn vị tổ chức



◀ Niềm vui của Ban Lãnh đạo Coteccons, kỹ sư và công nhân khi cam kết bảo đảm an toàn bằng cách in dấu tay lên Trạm An toàn tại chương trình "Xây Tết 2026" ở Dự án Trung tâm Hội nghị APEC (An Giang).



▲ Ngày hội "Xây Tết" rộn ràng với các tiết mục văn nghệ "cây nhà lá vườn", mang đến một ngày lễ hội thật sự cho công nhân khi có thể ca hát, vui chơi, cùng những phút giây hạnh phúc.

Anh chị em công nhân chỉnh trang diện mạo và chăm chút lại mái tóc gọn gàng chuẩn bị đón Tết.

▼



Đoàn tàu giữa không gian hùng vĩ, nên thơ của "thiên hạ đệ nhất hùng quan" Hải Vân. (Ảnh Trần Ngọc Tiến, Xí nghiệp Đầu máy Sài Gòn)

CHUYẾN TÀU HẠNH PHÚC:

Nối dài hành trình "Xây Tết" dọc Bắc - Nam

Là dấu ấn đặc biệt do Báo Nhân Dân phối hợp cùng Tổng công ty Đường sắt Việt Nam và Coteccons thực hiện nhằm chào mừng Đại hội XIV của Đảng, lần đầu tiên, một đoàn tàu khoác lên mình hình ảnh Cờ đỏ sao vàng cùng biểu trưng Báo Nhân Dân, bên trong trang trí ánh đèn ấm áp và không khí Tết rực rỡ lăn bánh trên tuyến đường sắt Bắc - Nam.



"Xây Tết 2026" còn trao quà tặng cho hơn 100 công nhân ngành đường sắt tại Chi nhánh Toa xe Sài Gòn (thuộc Tổng công ty Đường sắt Việt Nam). Đây là lực lượng then chốt đảm nhận công tác kiểm tra kỹ thuật, sửa chữa, xử lý bề mặt và sơn trang trí các toa tàu. Sự tỉ mỉ của họ bảo đảm mỗi chuyến tàu lăn bánh an toàn và đẹp đẽ trong dịp cao điểm vận tải Tết.



Chương trình "Xây Tết 2026" dành cho anh chị em công nhân ngành đường sắt tại Chi nhánh Toa xe Sài Gòn thuộc Tổng công ty Đường sắt Việt Nam.



Những niềm vui được sẻ chia giữa những người công nhân