SỐ 22 - 07, 08/2026

EuP GROUP NEWS



BỒI ĐẮP NỀN TẢNG HƯỚNG TỚI TƯƠNG LAI

SỐ 22 - 07, 08/2026
BỒI ĐẮP NỀN TẢNG, HƯỚNG TỚI TƯƠNG LAI

SỐ NÀY CÓ GÌ ?

MỤC LỤC

TIN TỨC 03

EuP hợp tác cùng Công ty Cổ phần Bao bì Đạm Phú Mỹ 04

Khi học tập trở thành một phần của vận hành 05

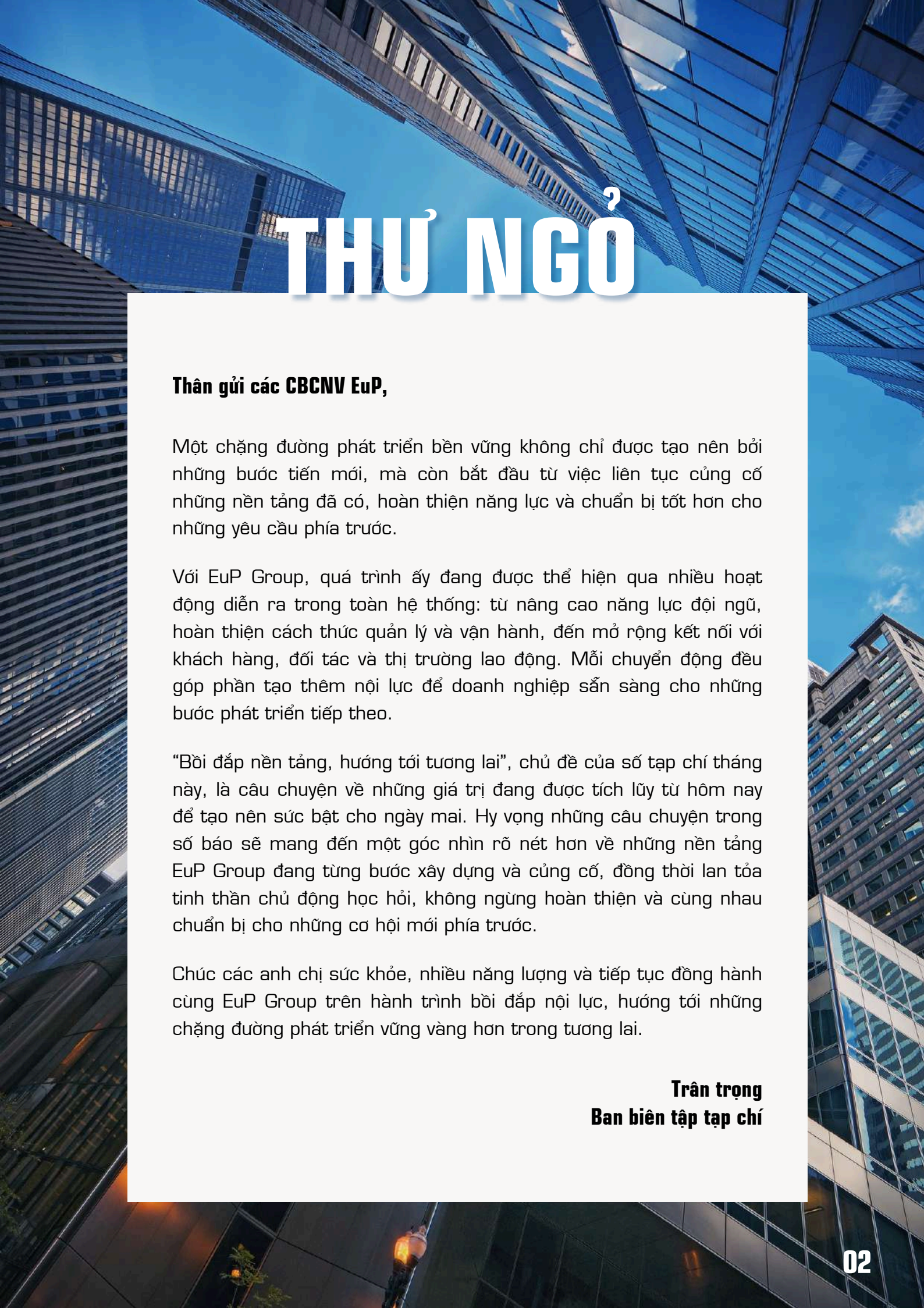
EuP triển khai E-learning: Xây dựng nền tảng đào tạo và chia sẻ tri thức 11

EuP Group mở rộng hiện diện, tăng kết nối với ứng viên 13

CON NGƯỜI EuP 15

Phía sau một ngày bình thường tại EuP 16

TUYỂN DỤNG 23



THƯ NGỎ

Thân gửi các CBCNV EuP,

Một chặng đường phát triển bền vững không chỉ được tạo nên bởi những bước tiến mới, mà còn bắt đầu từ việc liên tục củng cố những nền tảng đã có, hoàn thiện năng lực và chuẩn bị tốt hơn cho những yêu cầu phía trước.

Với EuP Group, quá trình ấy đang được thể hiện qua nhiều hoạt động diễn ra trong toàn hệ thống: từ nâng cao năng lực đội ngũ, hoàn thiện cách thức quản lý và vận hành, đến mở rộng kết nối với khách hàng, đối tác và thị trường lao động. Mỗi chuyển động đều góp phần tạo thêm nội lực để doanh nghiệp sẵn sàng cho những bước phát triển tiếp theo.

"Bồi đắp nền tảng, hướng tới tương lai", chủ đề của số tạp chí tháng này, là câu chuyện về những giá trị đang được tích lũy từ hôm nay để tạo nên sức bật cho ngày mai. Hy vọng những câu chuyện trong số báo sẽ mang đến một góc nhìn rõ nét hơn về những nền tảng EuP Group đang từng bước xây dựng và củng cố, đồng thời lan tỏa tinh thần chủ động học hỏi, không ngừng hoàn thiện và cùng nhau chuẩn bị cho những cơ hội mới phía trước.

Chúc các anh chị sức khỏe, nhiều năng lượng và tiếp tục đồng hành cùng EuP Group trên hành trình bồi đắp nội lực, hướng tới những chặng đường phát triển vững vàng hơn trong tương lai.

Trân trọng
Ban biên tập tạp chí

01

TIN TỨC

CÓ SỰ KIỆN GÌ MỚI?

EuP GROUP HỢP TÁC CÙNG CÔNG TY CỔ PHẦN BAO BÌ ĐẠM PHÚ MỸ



Thời gian gần đây, các nhà máy của EuP ngày càng đón nhiều đoàn khách hàng, đối tác trong và ngoài nước đến tham quan, làm việc và tìm hiểu cơ hội hợp tác. Mỗi chuyến thăm bắt đầu từ những mối quan tâm khác nhau, nhưng đều tạo thêm cơ hội để các bên nhìn trực tiếp vào thực tế sản xuất, hiểu rõ hơn năng lực của nhau và cùng trao đổi về những nhu cầu cụ thể.

Ngày 07/08/2026, EuP Group đón đoàn đại diện Công ty Cổ phần Bao bì Đạm Phú Mỹ đến tham quan và làm việc tại nhà máy. Bên cạnh việc trực tiếp tìm hiểu khu vực sản xuất, quy trình vận hành và năng lực cung ứng, hai bên cũng trao đổi về nhu cầu thực tế, yêu cầu sản xuất và những nội dung có thể phối hợp trong thời gian tới. Buổi làm việc vì thế không chỉ dừng ở việc giới thiệu năng lực, mà mở ra thêm cơ sở để hai doanh nghiệp hiểu rõ hơn định hướng của nhau và đàm phán về những cơ hội hợp tác phù hợp.

Chuyến thăm của Bao bì Đạm Phú Mỹ cũng là một trong nhiều cuộc gặp đang diễn ra tại các nhà máy EuP thời gian gần đây. Qua những cuộc trao đổi trực tiếp như vậy, EuP vừa có cơ hội chia sẻ rõ hơn về năng lực của mình, vừa lắng nghe thêm những yêu cầu từ thị trường để tìm kiếm các điểm kết nối mới với khách hàng và đối tác.

Tinh thần cởi mở và sẵn sàng kết nối cũng là cách EuP từng bước mở rộng các mối quan hệ hợp tác trong quá trình phát triển. Từ một chuyến tham quan nhà máy, một vấn đề được cùng nhau trao đổi hay một nhu cầu mới được nhận diện, mỗi cuộc gặp đều có thể trở thành điểm bắt đầu cho những cơ hội hợp tác lâu dài trong tương lai.

KHI HỌC TẬP TRỞ THÀNH MỘT PHẦN CỦA VẬN HÀNH

Con người luôn là một trong những yếu tố quan trọng trong quá trình vận hành và phát triển của EuP Group.

Vì vậy, bên cạnh việc duy trì hiệu quả công việc, EuP cũng chú trọng tạo điều kiện để đội ngũ liên tục cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng và hoàn thiện phương pháp làm việc.

Từ cán bộ quản lý tại nhà máy, nhân sự khối văn phòng đến lực lượng kinh doanh, mỗi vị trí đều có những yêu cầu riêng về năng lực, nhưng cùng hướng tới mục tiêu làm tốt hơn vai trò của mình và góp phần nâng cao hiệu quả chung của tổ chức.

Tinh thần đó được thể hiện qua nhiều hoạt động đào tạo diễn ra trong tháng 7 và tháng 8/2026 tại các đơn vị và khối chức năng của EuP Group.

Các chương trình đi vào nhiều nội dung gắn với thực tế công việc như quản trị con người, định biên nhân sự, điều hành doanh nghiệp, pháp luật lao động, quản trị trải nghiệm khách hàng hay ứng dụng AI.

Không chỉ bổ sung kiến thức, các khóa học còn mở ra cơ hội để CBCNV tiếp cận thêm những công cụ và cách làm mới, từ đó vận dụng vào những vấn đề cụ thể trong công việc.



Quản lý con người bắt đầu từ hiểu đúng công việc

Tại các nhà máy, nơi mỗi quyết định về nhân sự đều gắn trực tiếp với tiến độ, năng suất và khả năng phối hợp giữa các bộ phận, năng lực quản lý đội ngũ ngày càng đòi hỏi nhiều hơn kinh nghiệm thực tế.

Ngày 30/7, Nhà máy Nhựa châu Âu Nghệ An tổ chức khóa "Phát triển kỹ năng quản lý nhân sự" dành cho đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL).

Khóa học giúp học viên củng cố thêm tư duy và phương pháp trong quản trị đội ngũ, từ tổ chức công việc, đánh giá nhân sự đến giao tiếp và xử lý các tình huống phát sinh trong quá trình quản lý.

Không chỉ bổ sung kiến thức, chương trình còn tạo cơ hội để các CBQL nhìn lại cách thức làm việc tại bộ phận mình, trao đổi về những tình huống thực tế và tìm kiếm những phương pháp phù hợp hơn trong quá trình dẫn dắt đội ngũ.



Nếu chương trình tại Nghệ An đi từ câu hỏi "quản lý con người như thế nào", thì tại Polyfill Yên Bái, bài toán được đặt cụ thể hơn: một bộ phận thực sự cần bao nhiêu người và căn cứ nào để đưa ra con số đó?



Ngày 5/8, Polyfill Yên Bái triển khai chương trình hướng dẫn xây dựng định biên nhân sự cho đội ngũ Trưởng ca, Trưởng bộ phận.

Chương trình hướng tới việc giúp các CBQL hiểu rõ hơn mối liên hệ giữa công việc, khối lượng thực tế và nhu cầu sử dụng lao động, qua đó từng bước nâng cao khả năng tổ chức nguồn lực tại đơn vị.

Sau đào tạo, các bộ phận tiếp tục triển khai thực hành trên công việc thực tế và thống nhất cách thức thực hiện chung trong toàn Nhà máy. Việc học vì thế không kết thúc tại lớp đào tạo mà tiếp tục được chuyển hóa thành những hoạt động cụ thể trong quá trình vận hành.



Từ năng lực chuyên môn đến năng lực quản lý

Bên cạnh các chương trình đào tạo tại nhà máy, hoạt động phát triển năng lực tại EuP Group còn được mở rộng tới nhiều nhóm chức năng, từ chuyên môn nghiệp vụ đến quản trị và điều hành.

Trong tháng 8, đại diện Ban Hành chính - Nhân sự đã tham gia chương trình cập nhật các quy định pháp lý mới về Bảo hiểm xã hội và Hợp đồng lao động năm 2026. Việc thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn giúp đội ngũ phụ trách nhân sự nâng cao khả năng tham mưu, chuẩn hóa công tác quản trị lao động và hạn chế những rủi ro có thể phát sinh trong quá trình vận hành.

Khối Kinh doanh miền Bắc cũng có cơ hội tham gia đào tạo về kỹ năng bán hàng và quản trị trải nghiệm khách hàng, nơi học viên được cung cấp thêm góc nhìn và phương pháp trong việc tiếp cận, thấu hiểu và đồng hành cùng khách hàng, hướng tới nâng cao chất lượng phục vụ và xây dựng các mối quan hệ bền vững hơn.

Từ việc củng cố năng lực ở các lĩnh vực chuyên môn, EuP Group đồng thời chú trọng mở rộng tư duy quản trị cho đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL). Một số CBQL trong hệ thống đã được cử tham gia các khóa "CEO - Giám đốc điều hành chuyên nghiệp" do Vân Nguyên Edubiz tổ chức.

Chương trình cung cấp thêm những góc nhìn về chiến lược, tài chính, mô hình kinh doanh, lãnh đạo và chuyển đổi số, giúp học viên mở rộng tư duy từ phạm vi chuyên môn sang góc nhìn tổng thể về hoạt động doanh nghiệp.



Đây cũng là cơ hội để đội ngũ quản lý cập nhật những phương pháp quản trị mới, trao đổi kinh nghiệm với học viên đến từ nhiều doanh nghiệp khác và có thêm cơ sở để nhìn lại những vấn đề tại đơn vị mình.

Mỗi bộ phận có những yêu cầu riêng về kiến thức và kỹ năng, vì vậy nội dung đào tạo cũng được lựa chọn dựa trên nhu cầu thực tế của từng vị trí công việc.

Qua đó, việc đào tạo không dừng lại ở bổ sung kiến thức mà gắn trực tiếp với quá trình làm việc, giúp đội ngũ có thêm phương pháp và công cụ để thực hiện tốt hơn vai trò của mình.

Sẵn sàng tối ưu phương thức làm việc

Ngoài năng lực quản lý và chuyên môn, khả năng thích ứng với công nghệ cũng đang trở thành một yêu cầu ngày càng rõ nét đối với đội ngũ nhân sự.

Từ ngày 17/7 đến 10/8, một số CBNV Khối văn phòng EuP Group tham gia chương trình "Mastering Claude for Business" do MCI Academy tổ chức. Chương trình hướng tới việc giúp học viên hiểu rõ hơn cách ứng dụng công nghệ vào công việc thực tế, hỗ trợ xử lý thông tin, phân tích dữ liệu, chuẩn hóa các tác vụ và tối ưu thời gian làm việc.

Qua các nội dung thực hành, học viên có cơ hội trực tiếp trải nghiệm những phương thức làm việc mới, đồng thời nâng cao nhận thức về việc sử dụng AI hiệu quả, có kiểm soát và phù hợp với yêu cầu bảo mật thông tin.



Việc đưa AI vào chương trình đào tạo cũng cho thấy công nghệ đang dần trở thành một phần trong cách EuP nâng cao hiệu quả làm việc. Bên cạnh năng lực chuyên môn, đội ngũ được khuyến khích chủ động tiếp cận công cụ mới, lựa chọn cách ứng dụng phù hợp và từng bước hình thành những phương thức làm việc hiệu quả hơn.

Con người là nền tảng của sự phát triển

Tại EuP, học tập đang dần được nhìn nhận như một phần của quá trình phát triển đội ngũ, thay vì chỉ xuất hiện khi có một khóa đào tạo cụ thể. Việc tạo điều kiện để CBNV tiếp cận kiến thức mới

mới, cập nhật kỹ năng và mở rộng góc nhìn cũng là cách doanh nghiệp từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong toàn hệ thống.

Văn hóa học tập chỉ thực sự hình thành khi việc học không dừng lại ở những chương trình được tổ chức, mà trở thành một thói quen trong công việc. Đó là khi mỗi người chủ động nhìn lại cách mình đang làm, tìm kiếm những kiến thức còn thiếu và sẵn sàng thử những phương pháp mới để cải thiện hiệu quả.

Khi ấy, giá trị của đào tạo không nằm ở việc đã tham gia bao nhiêu khóa học, mà ở những thay đổi có thể nhìn thấy trong cách tư duy, xử lý vấn đề và thực hiện công việc mỗi ngày.

Từ những hoạt động đang được triển khai, EuP Group từng bước tạo thêm điều kiện để tinh thần học hỏi được duy trì thường xuyên hơn trong tổ chức.

Đây cũng là cách doanh nghiệp đầu tư lâu dài cho đội ngũ, không chỉ bằng việc bổ sung kiến thức và kỹ năng, mà còn bằng việc khuyến khích mỗi cá nhân chủ động phát triển và hoàn thiện mình trong công việc.







SỐ 22 - 07, 08/2026

BỒI ĐẮP NỀN TẢNG HƯỚNG TỚI TƯƠNG LAI

EuP TRIỂN KHAI E-LEARNING

XÂY DỰNG NỀN TẢNG ĐÀO TẠO VÀ CHIA SẺ TRI THỨC

Nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (Learning & Development – L&D), đồng thời từng bước chuẩn hóa hoạt động quản lý và chia sẻ tri thức trong toàn hệ thống, được sự phê duyệt của Ban Lãnh đạo, tháng 08/2026, Ban Hành chính - Nhân sự (HCNS) đã triển khai hệ thống đào tạo trực tuyến E-learning.

E-learning được xây dựng như một nền tảng đào tạo tập trung, giúp quản lý, lưu trữ và cung cấp các chương trình, tài liệu, bài giảng và nội dung đào tạo của Công ty.

Thông qua E-learning, CBCNV có thể chủ động học tập, cập nhật kiến thức và phát triển năng lực theo yêu cầu công việc, không bị giới hạn bởi thời gian và địa điểm.

Học tập chủ động - Phát triển năng lực

Trong môi trường sản xuất, kinh doanh ngày càng đòi hỏi cao về năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng, công tác đào tạo và phát triển nhân lực không chỉ được thực hiện thông qua các chương trình đào tạo tập trung. Việc triển khai E-learning tạo thêm một phương thức học tập linh hoạt, giúp CBCNV chủ động lựa chọn nội dung phù hợp với yêu cầu công việc và nhu cầu phát triển năng lực của bản thân.

Các nội dung đào tạo được phân loại theo từng lĩnh vực, giúp CBCNV thuận tiện tìm kiếm, tiếp cận và khai thác kiến thức khi cần thiết. Đặc biệt, E-learning có thể truy cập trên cả máy tính và điện thoại, phù hợp với đặc thù CBCNV làm việc tại Văn phòng, Nhà máy và các đơn vị ở nhiều địa điểm khác nhau.

Không chỉ là hệ thống đào tạo, mà còn là nền tảng quản trị tri thức

Một trong những mục tiêu quan trọng của E-learning là từng bước hình thành hệ thống tri thức dùng chung trong toàn hệ thống.

Bên cạnh các chương trình do Ban HCNS xây dựng và quản lý, các Đơn vị có thể đưa lên phần mềm những tài liệu, bài giảng, quy trình, hướng dẫn nghiệp vụ và nội dung đào tạo thuộc lĩnh vực chuyên môn phụ trách.

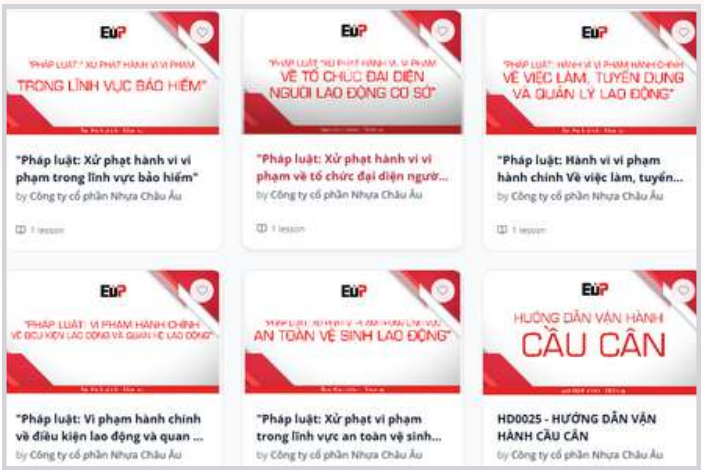
Qua đó, kiến thức và kinh nghiệm được tích lũy tại từng cá nhân, bộ phận và đơn vị có thể được chuẩn hóa, lưu trữ và chia sẻ, tạo điều kiện để CBCNV cùng tiếp cận, học hỏi và áp dụng vào công việc.

Đây cũng là bước chuyển từ phương thức "đào tạo theo chương trình" sang xây dựng môi trường "học tập và chia sẻ tri thức liên tục", nơi mỗi Đơn vị và mỗi CBCNV đều có thể đóng góp vào việc tạo lập, cập nhật và khai thác nguồn tri thức chung.

CBCNV có thể bắt đầu học tập ngay hôm nay

Hệ thống E-learning đã sẵn sàng để CBCNV truy cập và sử dụng:

- **Trên máy tính:** Truy cập https://daotao.eup.vn/login
- **Trên điện thoại:** Tải và cài đặt ứng dụng DaotaoEuP, sau đó đăng nhập bằng tài khoản Công ty cấp.



Ban HCNS đã tạo tài khoản cho CBCNV theo từng Đơn vị và sẽ phối hợp với các Trưởng Đơn vị để triển khai thông tin tài khoản đến CBCNV.

Cùng nhau xây dựng văn hóa học tập tại EuP

E-learning chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi trở thành một phần trong hoạt động học tập và phát triển năng lực thường xuyên của mỗi CBCNV.

Vì vậy, Ban HCNS khuyến khích CBCNV chủ động truy cập hệ thống, lựa chọn các nội dung phù hợp với công việc, duy trì thói quen tự học và tích cực chia sẻ tri thức.

E-learning được kỳ vọng sẽ trở thành một công cụ quan trọng trong hệ thống đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của EuP, góp phần nâng cao năng lực đội ngũ, chuẩn hóa và lan tỏa tri thức, đồng thời từng bước hình thành văn hóa học tập liên tục trong toàn Tập đoàn.

EuP GROUP MỞ RỘNG HIỆN DIỆN TĂNG KẾT NỐI VỚI ỨNG VIÊN

Tìm kiếm và thu hút nhân sự phù hợp không chỉ nằm ở việc đưa thông tin tuyển dụng đến đúng người, mà còn là tạo thêm nhiều cơ hội để ứng viên biết đến và hiểu hơn về doanh nghiệp.

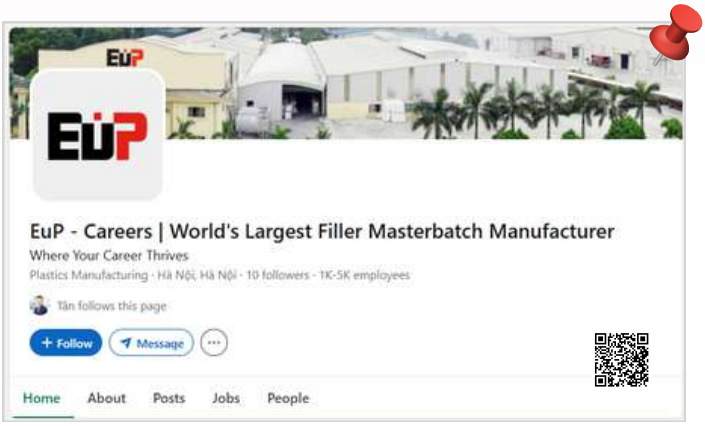
Theo định hướng đó, EuP Group đang từng bước mở rộng hoạt động tuyển dụng ra ngoài các kênh truyền thống như website tuyển dụng, nền tảng đăng tin việc làm hay các hội nhóm tuyển dụng, để hiện diện nhiều hơn trên những kênh truyền thông số gần gũi với ứng viên.

Trong tháng 8/2026, EuP Group bắt đầu cụ thể hóa định hướng này thông qua việc mở rộng hoạt động truyền thông tuyển dụng trên LinkedIn, YouTube và TikTok.

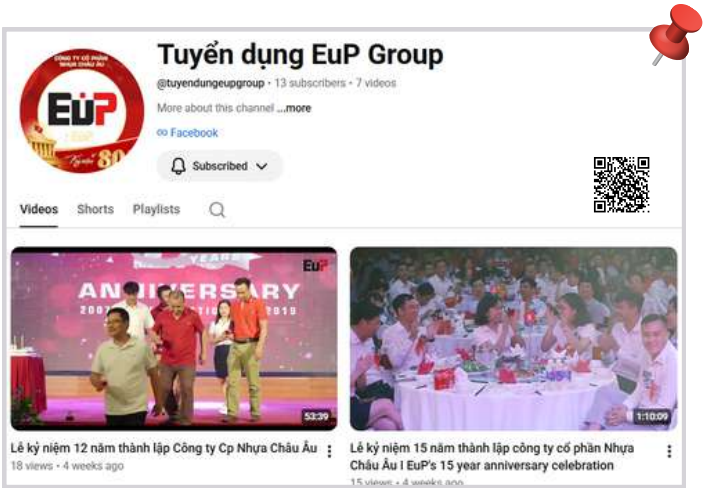
Mỗi nền tảng được lựa chọn với cách tiếp cận phù hợp với đặc điểm người dùng:

- Kênh LinkedIn tăng kết nối với cộng đồng nhân sự chuyên môn và ứng viên trong, ngoài nước;

- Kênh YouTube và TikTok tạo thêm không gian để truyền tải hình ảnh công việc, con người và môi trường tại EuP theo cách trực quan, gần gũi hơn.







Song song với việc mở rộng kênh, nội dung tuyển dụng cũng được phát triển theo hướng đa dạng hơn. Bên cạnh các thông tin về vị trí đang tuyển, ứng viên có thể từng bước tìm hiểu thêm về môi trường làm việc, đội ngũ, chính sách, cơ hội phát triển nghề nghiệp và những trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp.



Qua đó, mỗi kênh không chỉ đóng vai trò đăng tải cơ hội việc làm mà còn trở thành một điểm kết nối để ứng viên có thêm góc nhìn về EuP trước khi cân nhắc cơ hội nghề nghiệp.

Cách tiếp cận này cũng giúp hoạt động tuyển dụng không chỉ tập trung vào nhu cầu nhân sự tại từng thời điểm.

Việc duy trì sự hiện diện và chia sẻ thông tin về doanh nghiệp giúp EuP từng bước xây dựng sự nhận biết với cả những ứng viên chưa có nhu cầu tìm việc ngay, qua đó tạo nguồn kết nối tiềm năng cho các nhu cầu tuyển dụng trong tương lai.

Việc phát triển các kênh tuyển dụng vì vậy không đơn thuần là mở rộng thêm nền tảng truyền thông, mà là một phần trong quá trình xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng bài bản hơn.

Đây cũng là nền tảng để EuP Group từng bước nâng cao năng lực thu hút nhân tài và chuẩn bị nguồn nhân lực cho các mục tiêu phát triển trong những giai đoạn tiếp theo.

> **MỞ RỘNG ĐIỂM CHẠM VỚI ỨNG VIÊN TIỀM NĂNG**

02

CON NGƯỜI EuP

PHÍA SAU MỘT NGÀY BÌNH THƯỜNG TẠI EuP

Một ngày ở công ty thường được nhớ bằng những việc nổi bật: một cuộc họp quan trọng, một dự án hoàn thành, một kết quả đáng kể. Nhưng để những điều ấy có thể thuận lợi diễn ra, phía sau luôn có rất nhiều công việc khác âm thầm giữ cho nhịp vận hành không bị xáo trộn.

Một vị khách được đón tiếp đúng lúc. Một chuyến xe khởi hành đúng lịch. Bữa trưa sẵn sàng đúng giờ nghỉ. Những khu vực chung vẫn sạch sẽ sau hàng trăm lượt người qua lại. Và cuối ngày, mọi người trở về an toàn.



Phần lớn thời gian, chẳng ai dừng lại để nghĩ về những điều ấy. Chúng thường chỉ trở nên rõ ràng khi có một mắt xích lệch khỏi nhịp quen thuộc: chuyến xe đến muộn, vị khách phải chờ, bữa ăn chưa kịp chuẩn bị hay một không gian chung trở nên bất tiện.

Khi đó mới thấy, một ngày "bình thường" thực ra không tự nhiên mà có, mà là kết quả của rất nhiều phần việc đã được âm thầm thực hiện đúng lúc để nhịp chung không bị gián đoạn.

Ở EuP, phía sau sự liền mạch ấy là những người làm bảo vệ, tạp vụ, bếp, lái xe, lễ tân. Họ không trực tiếp tạo ra sản phẩm hay doanh số, nhưng công việc của họ hiện diện trong những trải nghiệm rất đời thường mỗi ngày: sự an toàn, đúng giờ, chỉn chu, thuận tiện và cảm giác yên tâm khi mọi thứ xung quanh vẫn diễn ra một cách trơn tru.

Có lẽ đó cũng là một đặc điểm khá riêng của những công việc vận hành: càng được thực hiện tốt, người khác càng ít phải để tâm đến chúng.

Một sàn nhà sạch không cho biết đã được lau bao nhiêu lần. Một chuyến xe đến đúng giờ không kể lại những thay đổi vừa xảy ra phía sau lịch trình. Một vị khách được đón tiếp chu đáo cũng khó biết trong vài phút ngắn ngủi đã có bao nhiêu kết nối được thực hiện. Điều còn lại sau cùng chỉ là cảm giác: mọi việc vẫn diễn ra như thường lệ.

Khi sự chỉn chu hiện diện từ những điều nhỏ nhất

Cô Mai nói về công việc tạp vụ bằng một nhận xét ngắn gọn:

"Công việc này nhìn qua có vẻ đơn giản, nhưng thực tế có rất nhiều việc phải để ý và xử lý kỹ lưỡng trong suốt cả ngày".

Sự kỹ lưỡng ấy hiện diện trong từng công việc hằng ngày, khi các khu vực chung luôn cần được kiểm tra và chăm chút theo nhịp người qua lại. Đến những ngày mưa hay nồm ẩm, công việc càng thêm phần vất vả khi nước theo từng bước chân vào sảnh, dấu giày nhanh chóng xuất hiện trên nền vừa lau sạch, một khu vực vừa chỉnh trang xong lại cần được quay lại xử lý thêm lần nữa.

Cái khó không nằm ở một thao tác đặc biệt, mà ở việc duy trì sự cẩn thận trong những công việc phải lặp lại nhiều lần mỗi ngày. Một chi tiết rất nhỏ có thể dễ dàng bị bỏ qua khi mọi thứ đã trở nên quen thuộc; nhưng với người làm công việc này, chính những chi tiết ấy lại quyết định một không gian có thực sự sạch sẽ, gọn gàng và an toàn hay không. Bởi một vệt nước thoạt nhìn chỉ là một vệt nước, nhưng nếu không được nhận ra và xử lý kịp thời, nó có thể trở thành một bước trượt hay một sự bất tiện đối với người đi sau.



Ở vị trí bảo vệ, sự tập trung không nằm ở những lúc có sự cố, mà ở việc luôn để ý đến những gì đang diễn ra xung quanh. Mỗi ca trực kéo dài 12 tiếng, phần lớn thời gian là quan sát người và phương tiện ra vào, kiểm soát các khu vực cần lưu ý và kịp thời nhận ra những thay đổi khác với thường ngày. Khi văn phòng đã vãn người, các lượt kiểm tra vẫn tiếp tục để đảm bảo mọi khu vực an toàn trước khi một ngày khép lại.

Nếu một ngày kết thúc yên ổn, có thể sẽ chẳng có câu chuyện đặc biệt nào để nhắc tới. Nhưng đôi khi, chính sự yên ổn ấy lại đến từ việc một dấu hiệu bất thường đã được phát hiện đủ sớm và xử lý trước khi trở thành vấn đề. Có những công việc được nhìn thấy qua những gì đã làm ra. Cũng có những công việc được ghi nhận bằng chính những điều đã không để xảy ra.

Khi thời gian trở thành một phần của trách nhiệm

Từ khoảng 7 giờ sáng, ba người trong bếp bắt đầu chuẩn bị gần 300 suất ăn cho buổi trưa. Con số ấy phần nào cho thấy khối lượng công việc phía sau mỗi bữa ăn. Nhưng với anh Hiệp, điều đáng nhớ nhất không nằm ở bao nhiêu giờ đứng bếp hay bao nhiêu nguyên liệu đã được sơ chế.

"Thấy mọi người ăn ngon miệng, suất ăn được dùng hết, mọi người trong bếp đều rất vui, cảm thấy công sức mình bỏ ra được đền đáp", anh Hiệp chia sẻ.

Một mong muốn rất giản dị, nhưng cũng cho thấy thành quả của công việc này cuối cùng vẫn được đo bằng sự hài lòng của những người dùng bữa.

Bữa trưa chỉ chiếm một khoảng ngắn trong ngày làm việc, nhưng đó là khoảng thời gian hàng trăm người đã dành để nghỉ ngơi trước khi trở lại với công việc buổi chiều. Vì vậy, chuẩn bị kịp giờ không chỉ là hoàn thành phần việc trong gian bếp; đó còn là cách tôn trọng quỹ thời gian chung của mọi người.





Đội xe cũng từng gặp một tình huống tương tự, theo một cách khác. Đó là khi người được phân công đón khách tại sân bay bất ngờ không thể trở về Hà Nội đúng dự kiến. Thông tin được trao đổi ngay trong đội và một thành viên khác nhận chuyến thay. Và đến giờ hẹn, chiếc xe vẫn xuất hiện.

Với người khách hôm ấy, có lẽ chẳng có gì đặc biệt để nhớ. Nhưng chính những tình huống "không thành chuyện" như vậy lại cho thấy cách một tập thể vận hành: một thay đổi phát sinh ở một cá nhân được xử lý bằng sự chủ động và phối hợp giữa cả đội, thay vì để sự bất tiện ấy ảnh hưởng đến lịch trình đã được sắp xếp.

Khi ấy, đúng giờ không còn đơn thuần là vài phút trên đồng hồ, mà là một cam kết được giữ bằng trách nhiệm của nhiều người.



Từ phần việc riêng đến sự phối hợp chung

Có lần, hai vị khách nước ngoài đến EuP mà không có lịch hẹn trước. Chỉ trong vài phút, lễ tân phải nhanh chóng nắm được mục đích chuyến thăm, xác định đúng đầu mối và kết nối với bộ phận liên quan để khách được tiếp nhận kịp thời. Với người khách, điều họ cảm nhận có thể chỉ đơn giản là mình đã được hướng dẫn và hỗ trợ đúng lúc. Nhưng để có được sự thuận tiện ấy, phía sau là rất nhiều bước xử lý diễn ra gần như cùng lúc.

Cũng như khi một người bước vào EuP, điều họ cảm nhận không nằm ở ranh giới giữa các bộ phận, mà ở cách mọi tương tác nối tiếp nhau. Từ lời hướng dẫn của bảo vệ ở cổng, cách lễ tân tiếp nhận thông tin cho đến cuộc gặp sau đó, tất cả cùng góp phần tạo nên ấn tượng chung về EuP.

Ở bên trong tổ chức cũng vậy. Một bữa ăn chậm không chỉ là câu chuyện của gian bếp nếu phía sau là giờ nghỉ của hàng trăm người. Một chuyến xe muộn không chỉ thuộc về người lái nếu ở điểm đến có một cuộc hẹn đang chờ. Một không gian chưa được chuẩn bị chu đáo cũng không chỉ nằm trong phần việc của người phụ trách nếu nơi đó sắp diễn ra một cuộc họp hay đón một vị khách.

Bởi vậy, chất lượng vận hành không chỉ nằm ở việc mỗi bộ phận hoàn thành phần việc riêng của mình tốt đến đâu, mà còn ở những điểm giao nhau giữa các công việc, nơi kết quả của người này trở thành điều kiện để người khác tiếp tục phần việc tiếp theo.

Anh Hà, đội xe, nói: "Thành quả chưa bao giờ thuộc về riêng một cá nhân nào, mà luôn được tạo nên từ sức mạnh, sự đồng lòng và nỗ lực của cả một tập thể."

Một cung đường thuận lợi được chia sẻ cho người đi sau. Một chuyến xe cần đổi người có đồng đội sẵn sàng nhận thay. Những ngày có sự kiện đông, các cô tạp vụ từ khu vực khác sẵn

sẵn sàng sang hỗ trợ chuẩn bị rồi cùng thu dọn khi chương trình kết thúc.

Không hành động nào trong số đó đủ lớn để trở thành một thành tích riêng. Nhưng chính những phần việc nhỏ, được âm thầm tiếp nối và san sẻ, lại góp phần giữ cho cả hệ thống vận hành trơn tru.



Giá trị của một ngày "bình thường"

Khi được hỏi mong muốn gì từ đồng nghiệp, những câu trả lời của mọi người đều rất giản dị. Đó là giữ gìn không gian chung thêm một chút, góp ý khi bữa ăn còn điểm chưa phù hợp, chủ động sắp xếp công việc và thời gian để đội xe có thể đảm bảo lịch trình và an toàn, cung cấp thông tin đầy đủ để một yêu cầu được xử lý nhanh chóng và thuận lợi.

Nhìn riêng, đó đều là những việc tưởng như rất bình thường trong công việc hằng ngày. Nhưng đặt cạnh nhau, chúng cho thấy một điều khá rõ: sự thuận tiện trong công việc của một người nhiều khi phụ thuộc vào mức độ chủ động và ý thức của một người khác.

Văn hóa doanh nghiệp cũng được hình thành từ những tương tác như vậy. Không chỉ trong những dịp trang trọng hay qua những giá trị được viết thành câu, mà trong cách mọi người sử dụng một không gian chung, tôn trọng thời gian của nhau, cung cấp đủ thông tin hay sẵn sàng hỗ trợ khi một phần việc phát sinh thay đổi.

Với chú Hải, bảo vệ, niềm vui trong công việc lại được đo bằng một điều rất giản dị: ***"Chú vui nhất là mỗi ngày được thấy nhân viên đến công ty vui vẻ, tươi cười và ra về thoải mái."*** Một câu nói không cầu kỳ, nhưng lại cho thấy niềm vui trong công việc đôi khi đến từ chính cảm giác những người xung quanh được thoải mái và yên tâm.



Doanh nghiệp thường được nhìn thấy qua những dấu mốc lớn: một sản phẩm mới, một dự án hoàn thành, một khách hàng quan trọng hay một mục tiêu được chinh phục. Nhưng để đi đến những dấu mốc ấy, luôn cần những mắt xích vận hành đủ chắc ở phía sau.

Một nơi làm việc sạch sẽ không trực tiếp tạo ra doanh thu. Một bữa ăn đúng giờ không quyết định chiến lược. Một chuyến xe an toàn hay một vị khách được hướng dẫn chu đáo cũng hiếm khi xuất hiện trong những báo cáo thành tích. Nhưng từng việc nhỏ được thực hiện đúng, đều đặn và có trách nhiệm ấy lại góp phần tạo nên một điều rất quan trọng đối với bất kỳ tổ chức nào, đó là sự tin cậy.

Sự tin cậy không hình thành trong một khoảnh khắc. Nó được tích lũy khi một việc hôm nay được làm đúng và ngày mai vẫn tiếp tục được làm đúng; khi một cam kết được giữ đủ nhiều lần để người khác có thể yên tâm; khi sự chỉn chu được duy trì lâu đến mức trở thành một phần tự nhiên của trải nghiệm mỗi ngày.

Nhìn theo cách ấy, câu chuyện của bảo vệ, tạp vụ, bếp, lái xe hay lễ tân không chỉ là câu chuyện về những công việc hỗ trợ. Đó còn là cách một tổ chức chăm chút cho những điều rất căn bản trong đời sống chung: thời gian của nhau, không gian chung, sự an toàn, những cuộc gặp gỡ và cảm giác được tôn trọng trong từng tương tác nhỏ.



Để rồi ngày mai, EuP sẽ lại bắt đầu một nhịp quen thuộc. Sẽ lại có những công việc khởi động từ sớm, những lịch trình cần giữ, những thay đổi cần ứng biến và vô số chi tiết nhỏ cần được để tâm. Phần lớn chúng ta có thể vẫn sẽ không nhìn thấy hết những điều ấy.

Nhưng nếu cuối ngày, mọi người lại có thể rời công ty với cảm giác rằng mọi thứ đã diễn ra ổn thỏa, thì phía sau sự "bình thường" đó là rất nhiều phần việc đã được làm đúng lúc, đúng chỗ và bằng trách nhiệm của những con người vẫn ngày ngày giữ nhịp cho EuP.

Bởi một ngày vận hành trơn tru không phải là ngày không có điều gì xảy ra, mà là ngày rất nhiều điều đã được âm thầm làm tốt để mọi thứ có thể diễn ra như thường lệ. Đó là giá trị được tích lũy từ những điều rất bình thường, nhưng chỉ khi thiếu đi ta mới thấy nó quan trọng đến đâu.



EuP GROUP NEWS

#22 - 07, 08/2026

03

TUYỂN DỤNG

CÁC VỊ TRÍ ĐANG TUYỂN DỤNG

STT	Vị trí cần tuyển	Công Ty
1	Chuyên viên BA	Công ty Nxcom
2	Lập trình viên	Công ty Nxcom
3	Nhân viên an toàn lao động	Công ty Nhựa Châu Âu Long An
4	Nhân viên an toàn lao động	Công ty CP Nhựa Châu Âu
5	Nhân viên an toàn lao động	Công ty CP Polyfill
6	Nhân viên an toàn lao động	Công ty Nhựa Châu Âu Nghệ An
7	Nhân viên kế toán	Chi nhánh Công ty Cổ Phần Vận Tải và Logistics Toàn Cầu tại Hải Phòng
8	Nhân viên kế toán tổng hợp	Chi nhánh Công ty Cổ Phần Vận Tải và Logistics Toàn Cầu tại Hải Phòng
9	Nhân viên RD	Công ty CP Nhựa Châu Âu Long An
10	Kỹ sư QA	Công ty CP Polyfill
11	Kỹ sư QA	Công ty CP Nhựa Châu Âu
12	Kỹ sư giám sát điện MEP	Công ty CP Nhựa Châu Âu
13	Chuyên viên pháp lý & phát triển dự án	Công ty CP Nhựa Châu Âu
14	Nhân viên HCNS	Công ty An Bình Viên
15	Trưởng nhóm kế toán	Công ty CP Nhựa Châu Âu
16	Chuyên viên kiểm soát nội bộ	Công ty CP Nhựa Châu Âu
17	Nhân viên kế toán	Công ty CP Nhựa Châu Âu
18	Nhân viên nhập liệu	Công ty CP Nhựa Châu Âu
19	Nhân viên kinh doanh quốc tế (Tiếng Anh)	Công ty CP Nhựa Châu Âu
20	Kỹ sư giám sát	Công ty CP Nhựa Châu Âu
21	Giám đốc dự án	Công ty CP Nhựa Châu Âu

*EuP Group khuyến khích CBCNV giới thiệu ứng viên phù hợp cho các vị trí đang tuyển dụng. Hồ sơ ứng viên vui lòng gửi về email: tuyendung@europlast.com.vn

CÔNG TY CP NHỰA CHÂU ÂU

VP đại diện: A60, A66, khu 3HA, phường Phú Diễn, Hà Nội, Việt Nam

SĐT: (+84) 24 3201 0358

Email: info@europlas.com.vn

eup.vn

*Mọi thông tin đóng góp, vui lòng gửi về Ban biên tập tạp chí nội bộ tại địa chỉ email: marcom@europlast.com.vn