



CULTURE BY DESIGN

CRAFTING INTENTIONAL WORKPLACES INDEX





01

การเป็นผู้นำตนเอง



ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม: การปลูกฝังความซื่อสัตย์ในทุกการตัดสินใจ”

รายการตรวจสอบการตัดสินใจในวารสาร บันทึกการใคร่ครวญตนเอง

02

การเป็นผู้นำร่วมกัน



**การตรวจสอบวัฒนธรรมจากมุมมองของ
Management Drives Lens**

| บทสัมภาษณ์ – ชาร์มีนี คาริม สนทนากับลีโอเต้ ฮาเรนสแล็ค

03

การเป็นผู้นำที่เหนือกว่า



**เรียนท่านผู้นำ: สิ่งที่เราหวังว่าคุณจะสร้างใน
วัฒนธรรมแห่งอนาคต**

ถึงท่านผู้นำ

04

บุคลิกภาพ



**กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ที่หล่อหลอมวัฒนธรรมและความ
ผูกพันในองค์กร**

บทความ

**IN
THIS
ISSUE:**



การปลูกฝังความซื่อสัตย์ ในทุกกระบวนการ ตัดสินใจ

ภาวะผู้นำที่มี
จริยธรรม

คุณจะทำอย่างไรเมื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องอาจทำให้หัวหน้างานของคุณไม่พอใจหรือทำให้ผลลัพธ์ล่าช้า? ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมไม่ได้หมายถึงแค่ “การไม่ฝ่าฝืนกฎ” เท่านั้น แต่มันคือยืนหยัดบนบรรทัดฐานแห่งคุณธรรมและรากฐานของความไว้วางใจในทีม ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องเท่านั้น แต่ยังเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ทุกการตัดสินใจของผู้นำล้วนสื่อถึง “สิ่งที่สำคัญที่สุด” แม้ในยามที่ไม่มีใครเห็น การตัดสินใจเหล่านี้ก็จะหล่อหลอมบรรยากาศของทีมงานอย่างเฉียบพลัน และเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรจะได้รับความเคารพนับถือในระยะยาวหรือไม่.



บันทึกการใคร่ครวญตนเอง

แก่นแท้ของภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมไม่ใช่การไม่เคยทำผิดพลาด แต่คือการพยายามปรับแนวทางใหม่ทันทีเมื่อเห็นทิศทางการตัดสินใจของคุณเริ่มคลาดเคลื่อน ลองนึกถึงการตัดสินใจครั้งล่าสุดของคุณ: คุณละเอียดรอบคอบและยึดถือกระบวนการเพื่อ “ให้ทันกำหนดเวลา” หรือไม่? คุณแทนที่ “คำอธิบาย” ด้วย “อำนาจ” เมื่อมีคนซักถามคุณหรือไม่? การประนีประนอมที่คุณเหมือนไม่เป็นอันตรายเหล่านี้กำลังกัดกร่อนความไว้วางใจของทีมอย่างแนบเนียน ลองยึดความคิดของคุณด้วยคำถามเหล่านี้:

- ✓ ครึ่งสุดท้ายที่ฉันยอมลดทอนคุณค่าเล็กๆ น้อยๆ ลงเพื่อความเร่งรีบหรือความสะดวกสบายคืออะไร?
- ✓ ฉันผ่อนปรนมาตรฐานของตัวเองหรือไม่เมื่อไม่มีใครคอยจับตามองอยู่?
- ✓ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ฉันให้ความสำคัญกับมากกว่าความสะดวกสบายส่วนตัว หรือไม่?
- ✓ เมื่อต้องตัดสินใจภายใต้แรงกดดัน ฉันอธิบายเหตุผลให้ทันเข้าใจอย่างชัดเจนหรือไม่ แทนที่จะแค่เรียกร้องให้ “มันต้องเป็นแบบนี้”
- ✓ เมื่อการตัดสินใจได้ผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจ ฉันได้ทบทวนอย่างตรงไปตรงมาถึงการประนีประนอมคุณค่าของ ฉันในระหว่างกระบวนการหรือไม่?

รายการตรวจสอบการตัดสินใจ

ก่อนตัดสินใจที่ยากลำบาก ลองหยุดคิดสักครู่แล้วถามตัวเองว่า:

- ✓ การตัดสินใจนี้สอดคล้องกับค่านิยมของฉันและหลักการขององค์กรหรือไม่
- ✓ ฉันเลือกแบบเดิมหรือไม่หากไม่มีใครดู
- ✓ การตัดสินใจนี้จะสามารถผ่านการตรวจสอบจากสาธารณะได้หรือไม่
- ✓ การปฏิบัติต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างยุติธรรมหรือไม่
- ✓ มี “พื้นที่เทา” ใดๆ เมื่อเทียบกับค่านิยมของบริษัทหรือไม่
- ✓ ฉันต้องการให้ทีมของฉันปฏิบัติตามตรรกะการตัดสินใจนี้หรือไม่
- ✓ การตัดสินใจนี้จะทำให้ทีมไว้วางใจฉันมากขึ้น แทนที่จะสงสัยในตัวฉันหรือไม่

Jojo Wang
Director of Audit,
Compliance & Continuous
Improvement



การตรวจสอบวัฒนธรรมจากมุมมองของ MANAGEMENT DRIVES

โดย Sharmini Karim สนทนากับ Lotte Harensiak (ผู้อำนวยการฝ่ายขายและการตลาด ประจำภูมิภาคเอเชีย)



หลายคนเคยตั้งคำถามว่าจะใครแรงจูงใจที่แท้จริงในการทำงานและสิ่งนั้นส่งผลต่อวัฒนธรรมกับอย่างไร – เดือนนี้เราขอแนะนำ **Management Drives** เครื่องมือทรงพลังที่ช่วยเปิดเผยแรงขับเคลื่อนภายในของแต่ละคนและทีม ซึ่งกำหนดวิธีที่เราทำงาน เป็นผู้นำ และประสบความสำเร็จร่วมกัน.



1. Management Drives เผยให้เห็นอะไรเกี่ยวกับวัฒนธรรมและพฤติกรรมพื้นฐานของทีมหรือองค์กร

แบบสำรวจ Management Drives เผยให้เห็นสิ่งที่ขับเคลื่อนผู้คนอย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่สิ่งที่พวกเขาทำ แต่วรรณกรรมที่พวกเขาทำด้วยแรงผลักดันภายในของคุณถูกกำหนดโดยธรรมชาติ (ตัวตนของเรา) การเสี่ยง (วิธีการที่เราได้รับการเสี่ยง) และวัฒนธรรม (สภาพแวดล้อมที่เรากำลังทำงาน)

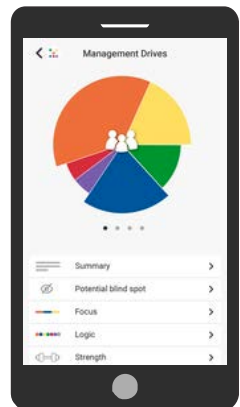
ส่วนสุดท้ายคือวัฒนธรรม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ผู้คนไม่ได้อยู่โดดเดี่ยว พวกเขาได้รับอิทธิพลจากกฎเกณฑ์ที่ไม่ได้เขียนไว้ ความเชื่อร่วมกัน และพฤติกรรมที่โดดเด่นรอบตัว นั่นคือที่มาของการสแกนวัฒนธรรม Management Drives มันไม่ได้พิจารณาแค่ตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงระบบที่พวกเขากำลังทำงานด้วย การสแกนวัฒนธรรมจะแสดงวัฒนธรรมที่รับรู้ (วิธีที่ผู้คนสัมผัสกับองค์กร) และเปรียบเทียบกับแรงผลักดันที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

การสำรวจ Management Drives และ Management Drives Culture Scan ร่วมกันนำเสนอภาพรวมที่ชัดเจนของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐาน คุณอาจพบว่าทีมต่างๆ เติบโตด้วยบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน (สีเขียว) แต่วัฒนธรรมกลับให้ความสำคัญกับความสำเร็จของแต่ละบุคคลมากเกินไป (สีส้ม) ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำเข้าถึงช่องว่างที่มีแนวโน้มจะเห็นระหว่างบุคลากรที่พวกเขามีกับวัฒนธรรมที่พวกเขาสร้างขึ้น และนั่นคือก้าวแรกสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมาย



2. คุณจะเชื่อมโยงผลลัพธ์ของแรงผลักดันโดยรวมเข้ากับภาพรวมของสถานะทางวัฒนธรรมขององค์กรในปัจจุบันได้อย่างไร

เมื่อเราเชื่อมโยงแรงผลักดัน เราจะพิจารณาสามชั้น ได้แก่ แรงผลักดันส่วนบุคคลของแต่ละคน แรงผลักดันโดยรวมของทีมหรือองค์กร และวัฒนธรรมที่รับรู้ผ่านการสแกนวัฒนธรรม โปรไฟล์ส่วนบุคคลแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่จูงใจผู้คน สิ่งที่ทำให้พวกเขางานแก่พวกเขา และสิ่งที่พวกเขามักจะหลีกเลี่ยง เมื่อเราลองสิ่งเหล่านี้เข้ากับโปรไฟล์ทีม เราจะเริ่มเห็นรูปแบบต่างๆ เช่น พนักงานใดที่ครอบงำกลุ่ม การตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างไร ทีมประสบกับการไหลลื่นหรือความขัดแย้งในส่วนใด จากนั้นก็มาถึงขั้นที่สาม: การสแกนวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้คนสัมผัสกับวัฒนธรรมรอบตัวพวกเขาอย่างไร บางครั้งมีความเห็นพ้องต้องกันและผู้คนรู้สึกว่าพวกเขาสามารถเป็นของตัวเองได้ แต่บ่อยครั้งก็มีช่องว่างระหว่างตัวตนของผู้คนกับความรู้สึกว่าวัฒนธรรม ช่องว่างนี้อาจได้หลายอย่าง มันสามารถอธิบายการต่อต้าน ความหยุดชะงัก หรือสาเหตุที่การเปลี่ยนแปลงไม่เกิดขึ้น สิ่งที่ทำให้กระบวนการนี้ทรงพลังคือ เมื่อถึงการสแกนวัฒนธรรม ผู้คนจะเข้าใจตัวเองและกันและกันดีขึ้นแล้ว นั่นสร้างความไว้วางใจและภาษาที่ใช้ร่วมกัน ดังนั้นเมื่อเราพูดถึงวัฒนธรรม มันไม่ใช่แบบธรรมดาดังเดิม ไม่ใช่เรื่องการตำหนิตัวคนอื่น แต่เป็นการสนทนาที่จริงจังและเปิดกว้าง: เราต้องการยึดถืออะไร? อะไรที่ต้องเปลี่ยนแปลง? และเราจะใช้จุดแข็งของเราเพื่อไปถึงจุดนั้นร่วมกันได้อย่างไร?



CONTINUE



3. Management Drives ช่วยเปิดเผยความตึงเครียดทางวัฒนธรรมหรือความไม่สอดคล้องที่การตรวจสอบแบบดั้งเดิมอาจมองข้ามไปในทางใดบ้าง

เครื่องมือแบบดั้งเดิมมักมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมหรือผลลัพธ์ พวกมันบอกสิ่งที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้บอกสาเหตุ ที่ Management Drives เราเจาะลึกลงไปอีกชั้น เราทำงานกับ Drives: แรงจูงใจและค่านิยมภายในที่แฝงอยู่ภายใต้พฤติกรรม เรากอยออกมาและพิจารณาพลังงานพื้นฐานในระบบ ไม่ใช่แค่สิ่งที่ผู้คนที่ทำ แต่รวมถึงสิ่งที่ให้พลังงานแก่พวกเขา สิ่งกีดขวางพลังงานเหล่านั้น และสาเหตุ Management Drives เราไม่ได้หยุดอยู่แค่ข้อมูลเชิงลึก แต่ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยให้ทีมเติบโต ได้ตรงจุด และเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับ Drives ของกันและกัน ไม่ใช่ต่อต้าน เพราะเมื่อผู้คนเข้าใจตนเองและทีมในระดับนั้น บางสิ่งบางอย่างก็จะเปลี่ยนแปลง พวกเขาจะหยุดพยายามแก้ไขพฤติกรรมและเริ่มสร้างจากจุดแข็ง นั่นคือเหตุผลที่ Management Drives สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน



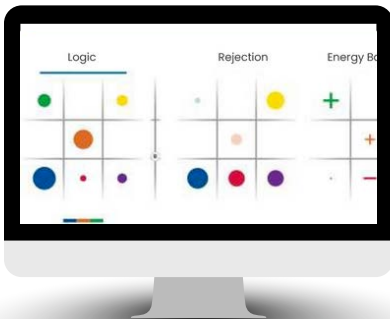
4. คุณเคยเห็นองค์กรต่างๆ ใช้ผลลัพธ์จาก Management Drives ไม่เพียงแต่เพื่อระบุช่องว่าง แต่ยังเพื่อเสริมสร้างจุดแข็งและแรงผลักดันทางวัฒนธรรมด้วยหรือไม่? คุณช่วยยกตัวอย่างได้ไหม?

มีมากมายเหลือเกิน! เมื่อผู้คนเริ่มเข้าใจแรงขับเคลื่อนในของตนเอง และของทีม สิ่งบางอย่างก็เปลี่ยนไป พวกเขาจะเลิกจดจ่อกับสิ่งที่ขาด และเริ่มสร้างบนพื้นฐานของจุดแข็งซึ่งกันและกัน ทุกทีมย่อมมีความแตกต่าง — และเราไม่ได้ต้องการลบความแตกต่างเหล่านั้นออก แต่เราต้องการ “ปลูกให้เต็ม” เพราะนั่นแหละคือหนทางที่จะสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งขึ้น การตัดสินใจที่ดีขึ้น และวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เราสับสนุนองค์กรต่างๆ ผ่านการรวบรวมกิจการ ซึ่งวัฒนธรรมสองแบบต้องผสานรวมเป็นหนึ่งเดียว เราช่วยให้บริษัทต่างๆ เปลี่ยนจากทัศนคติที่มองโลกในแง่ดีเกินไปไปสู่การมุ่งเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรหนึ่งลดอัตราการลาป่วยจาก 8% เหลือ 2% หลังจากนำ Management Drives มาใช้ อีกองค์กรหนึ่งได้ออกแบบโครงสร้างองค์กรวิจัยและพัฒนาใหม่ทั้งหมดโดยใช้ Management Drives แม้แต่บริษัทจัดหางานก็ใช้ Management Drives เพื่อประเมินความเหมาะสมทางวัฒนธรรม ไม่ใช่แค่ประเมินว่าใครสามารถทำงานได้หรือไม่ แต่ประเมินว่าพวกเขาเหมาะสมกับทีมที่พวกเขาเข้าร่วมหรือไม่ ในองค์กรหลายแห่ง Management Drives ได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโดยตัวองค์กรเอง: ภาษาที่เป็นสากลที่ช่วยให้ผู้คนเข้าใจ ทำกาย และสนับสนุนซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



5. Management Drives สนับสนุนการออกแบบวัฒนธรรมองค์กรใหม่โดยเจตนาหรือการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์หลังการตรวจสอบอย่างไร

เมื่อทีมเข้าใจแรงขับเคลื่อนในของตนเองแล้ว เราจะเชิญพวกเขามาร่วมกันหาคำตอบ: คุณต้องการอะไรเพื่อการเติบโต? อะไรคือสิ่งที่เป็นไปได้ในบริบทของคุณ? การเปลี่ยนแปลงนั้นยั่งยืนเพราะเป็นผลงานของทีมเอง นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้องค์กรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น



Sharmini Karim
Development Manager,
Solutions Innovation & Excellence



Lotte Harensiak
Sales and Marketing Director,
Management Drives Asia



ถึงผู้นำทุกท่าน:

สิ่งที่เราหวังว่าคุณจะสร้างในวัฒนธรรมแห่งอนาคต

เมื่อฉันเข้าสู่โลกการทำงาน ฉันได้เรียนรู้อย่างรวดเร็วว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ไม่ใช่แค่เรื่องของสวัสดิการในออฟฟิศหรือกิจกรรมสร้างทีมเท่านั้น แต่มันเกี่ยวกับวิธีที่ผู้คนปฏิบัติต่อกัน วิธีที่พวกเขาตัดสินใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การทำงานในสภาพแวดล้อมแบบผสมผสานทำให้ฉันสังเกตเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับความตั้งใจอย่างมาก มันปรากฏให้เห็นในสิ่งเล็กๆ น้อยๆ เช่น วิธีการประชุม วิธีการแบ่งปันความคิดเห็น และใครบ้างที่ควรมีส่วนร่วม.

สำหรับพวกเราที่เพิ่งเริ่มต้นอาชีพ ช่วงเวลาเหล่านี้กำหนดว่าเราจะรู้สึกเชื่อมโยงกันหรือไม่ การทำงานในองค์กรโดยไม่พูดภาษาจีนกลางดูจะได้ผลลัพท์ประสพการณ์ในแต่ละวันของฉัน ทำางเล็กๆ น้อยๆ เช่น การแปลความคิดเห็นสั้นๆ หรือการเช็คอินหลังการประชุมล้วนมีความหมายอย่างยิ่ง ฉันกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่นๆ และรู้สึกซาบซึ้งใจเมื่อความพยายามนั้นได้รับการตอบแทน แม้การกระทำเหล่านี้อาจดูเล็กน้อย แต่มันบอกย้ำว่าการมีส่วนร่วมคือความรับผิดชอบร่วมกัน.

เมื่อการมีส่วนร่วมเล็กๆ น้อยๆ กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน มันจะสร้างวัฒนธรรมที่ผู้คนรู้สึกปลอดภัยที่จะมีส่วนร่วมและเติบโต วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งสร้างขึ้นจากสัญญาณเล็กๆ น้อยๆ ที่บ่งบอกว่าผู้คนมีคุณค่าไม่เพียงแต่ในสิ่งที่พวกเขาทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงตัวตนของพวกเขาด้วย เราสังเกตเห็นเมื่อผู้นำเปิดพื้นที่ให้กับเสียงที่หลากหลาย การไว้วางใจให้เราเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเรา ซึ่งจะกลายเป็นแรงจูงใจของเรา การตอบรับที่รอบคอบและสม่ำเสมอแสดงให้เห็นว่างานของเราได้รับการใส่ใจ และการพัฒนาทั้งในด้านส่วนตัวและวิชาชีพก็เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมนั้น.



ในขณะที่ฉันยังคงค้นหาคำตอบของตัวเองในโลกการทำงาน ฉันคิดถึงวัฒนธรรมที่ไม่เพียงแต่เปิดโอกาสให้เติบโต แต่ยังเชื่อเชิญให้เกิดการเติบโตอีกด้วย ซึ่งการเรียนรู้และความอยากรู้อยากเห็นอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เราไม่ต้องการรอให้โครงการอย่างเป็นทางการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเรามีส่วนร่วม บ่อยครั้งที่เราชื่นชมผลงานของผู้อื่นและต้องการเรียนรู้จากประสบการณ์ของพวกเขา การส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยจะทำลายกำแพงและช่วยให้ทุกคนเติบโตไปด้วยกัน

เราไม่ได้คาดหวังสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์แบบ แต่เราหวังว่าจะได้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา เชิญเราเข้ามา เราพร้อมที่จะรับฟัง มีส่วนร่วม และช่วยพัฒนาสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป

นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาปริญญาตรีสาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยอังกะลัง มีความสนใจอย่างยิ่งในการสำรวจสาขาต่างๆ ในสาขานี้



Rysha Khanna
Intern

กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ที่หล่อหลอมวัฒนธรรมและความผูกพันในองค์กร

อะไรที่ทำให้คุณรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน?

อะไรที่ทำให้คุณรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน?

วัฒนธรรมการทำงานไม่ได้เป็นเพียงนโยบาย แต่เกิดจากนิสัยและการกระทำร่วมกันที่ตั้งใจ พิธีกรรมในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเล็กหรือใหญ่ ล้วนเป็นเสมือนสมอทางอารมณ์ เปลี่ยนช่วงเวลาธรรมดาๆ ให้กลายเป็นประสบการณ์ที่มีความหมาย สื่อถึง “คุณเป็นส่วนหนึ่งของที่นี่” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานที่ทำงานแบบห่างไกลหรือแบบผสมผสาน เครื่องมือทางจิตวิทยาที่ทรงพลังเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมความสัมพันธ์อันแข็งแกร่งระหว่างมนุษย์ และสร้างทีมที่แข็งแกร่งและยืดหยุ่นยิ่งขึ้น

กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ที่หล่อหลอมวัฒนธรรมและความผูกพันในองค์กร ไม่ได้เป็นเพียงแค่กิจวัตรประจำวัน แต่เป็นเครื่องมือทางจิตวิทยาที่ทรงพลัง ทำหน้าที่เป็นสมอทางจิตวิทยา ส่งเสริมความสามารถในการคาดเดาและลดความวิตกกังวล พิธีกรรมกระตุ้นอารมณ์และโดปามีน ช่วยเสริมสร้างอารมณ์และสมาธิให้ดียิ่งขึ้น การสร้างจังหวะที่สม่ำเสมอทำให้พิธีกรรมเป็นหนึ่งเดียวในท้ายที่สุดได้อัตลักษณ์และเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเพิ่มคุณค่าที่รับรู้ได้ในการทำงานได้มากถึง 16% นำไปสู่การมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นและความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่.

การกระทำโดยเจตนาเหล่านี้สามารถแสดงออกมาได้หลากหลายรูปแบบ:



กิจกรรมต้อนรับพนักงานใหม่



แบ่งปันความรู้สึกขอบคุณประจำสัปดาห์



การพักเบรกประจำวันของทีม



ช่วงเวลาทบทวนและตั้งเป้าหมายประจำเดือน



การทักทายแบบไฮไฟว์ (High-Five) ส่งท้ายสัปดาห์



กิจกรรมการยกย่อง เช่น การกล่าวชื่นชมผลงานต่อหน้าสาธารณะ



การพูดคุยแบบสับตัวต่อตัวผ่านวิดีโอคอล

กิจกรรมเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสัมพันธ์และต่อสู้กับความโดดเดี่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบผสมผสานหรือการทำงานระยะไกล กิจกรรมเหล่านี้ช่วยปลูกฝังความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการเห็นคุณค่า ขณะเดียวกันก็เพิ่มความปลอดภัยทางจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสื่อสารและความไว้วางใจอย่างเปิดเผย.

ผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) ของพิธีกรรมนั้นชัดเจน: ทีมที่แข็งแกร่งขึ้น การมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น และสถานที่ทำงานที่ทุกคนต้องการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรืองให้เริ่มต้นจากสิ่งเล็กๆ และรักษาความสม่ำเสมอ ใดก็ตามที่ปฏิบัติตามวิถีของทีมงานของคุณ: มีพิธีกรรมที่เรียบง่ายและจริงใจอะไรบางอย่างที่คุณสามารถริเริ่ม ฟันฟู หรือตั้งใจทำมากขึ้นในวันนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเชิควินอย่างรวดเร็วหรือการหัวเราะร่วมกัน การกระทำเล็กๆ น้อยๆ เหล่านี้ถือเป็นกุญแจสำคัญสู่สถานที่ทำงานที่มีความเชื่อมโยง ยืดหยุ่น และเป็นมิตรมากขึ้น.



Leeann L. Dio
Managing Director