

Doanh nghiệp Agile đòi hỏi nhiều hơn các giá trị và nguyên tắc Agile năm 2001 hoặc một số.

trong số các xu hướng mà chúng tôi thấy trên thị trường gần đây là sự nhanh chóng trong kinh doanh.

Chúng ta còn nhiều điều cần nói về ba công ty giá trị, các mô hình hành vi mới.

cho các tổ chức tiếp xúc với sự thay đổi nhanh chóng hoặc cái mà chúng tôi gọi là hệ thống kinh.

Đây là một phần của cách suy nghĩ Agility của Doanh nghiệp.

Những cách suy nghĩ này cung cấp nền tảng cho tổ chức và bao gồm các cách.

cách làm việc, cách cấu trúc, cách phân hier, cách tương tác và cuối cùng là cách suy nghĩ.

Hôm nay chúng ta sẽ tập trung vào một trong những thành phần quan trọng nhất của Enterprise Agility.

Tôi là Erich R. Bühler và hôm nay tôi muốn nói về bốn điều hơn về những ý tưởng của chúng ta đang thay đổi như thế nào.

thứ gì của các tổ chức.

Các công ty ngày nay phải biết một vài điều mà không chỉ cần hơn và sự linh hoạt trong nhân.

sự gián đoạn mà họ đã có 10 hoặc 15 năm trước.

Điều này đã dẫn đến sự phát triển của các phương pháp tiếp cận mới cho phép các công ty linh hoạt hơn và.

đàn hồi khi tiếp xúc với sự thay đổi theo cấp số nhân hoặc tăng tốc.

Khi tôi bắt đầu viết cuốn sách của mình vào năm 2016, tôi nhận ra rằng không có mô hình nào hiện có.

đã tính đến việc các tổ chức thành công hơn những người khác có thể linh hoạt và một tinh thần.

và đó là một sự thất bại không thể phủ nhận.

Bất kể công ty sử dụng khuôn khổ, kỹ thuật hay thực tiễn tuy nhiên với như thế nào, nếu mọi người trong.

tổ chức không linh hoạt và một tinh thần, họ không thể nhanh chóng thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng và đó là.

sự tác động theo cách rõ ràng là họ đưa ra quyết định.

Tinh thần linh hoạt cũng có nghĩa là những người này có thể xử lý cảm xúc của họ tốt hơn khi.

phải biết một vài điều thay đổi hoặc một tình huống mới đáng ngạc nhiên.

Chúng ta sẽ nói nhiều hơn về vấn đề này trong các video sau và tác động của sự gián đoạn thị trường.

và mức độ cortisol trong não và điều đó có thể ảnh hưởng như thế nào đến cách chúng ta đánh giá các tình huống.

Chúng tôi biết rằng một người càng kém linh hoạt và một tinh thần thì họ càng bị ảnh hưởng bởi.

trở lại không mong muốn.

Chỉ có công có nghĩa là càng khó quản lý càng xúc phạm mình, càng ít càng xúc.

Bạn có thể quản lý, chỉ là công của các quy trình càng thấp và bạn càng có ít quan tâm.

Sẽ có thể đánh giá.

Vậy làm thế nào bạn có thể tìm kiếm công ty của bạn có những nhân viên linh hoạt hơn và một tinh thần?

Và nếu sẽ nhanh hơn và tinh thần của bạn cùng là chỉ quản lý, tại sao không có khuôn khổ?

hoặc các thực hành xem xét việc công việc sẽ nhanh hơn của trí óc hoặc cái mà khoa học gọi là tính dẻo dai của thần kinh.

Nhà là một phần quan trọng trong cấu trúc của họ?

Theo quan tâm của tôi, các công ty mà nhân viên của họ có một số linh hoạt thần kinh cao hơn.

Sẽ có chỉ số kiến thức thành công.

Hãy không chỉ có thể sản xuất ra những sản phẩm tốt hơn mà còn làm cho sản phẩm tốt hơn.

Quy trình và tất cả các mặt của lãnh đạo cao hơn của họ?

Và chỉ này là do sự tương tác giữa các nhân tố của lãnh đạo họ?

Tôi nghĩ về Agility của Doanh nghiệp, chúng tôi nghĩ khái niệm này là sẽ nhanh hơn và một tinh thần và đó là nền tảng.

Một phần của sự linh hoạt của doanh nghiệp.

Một phần của nhân viên không có tinh thần nhanh nhạy thì không thể tất cả.

Ba kết quả của sự nhanh nhạy của doanh nghiệp.

Hãy phải luôn sẵn sàng, luôn chấp nhận và luôn sẵn lòng.

Vì vậy, một khi bạn hiểu rằng tinh thần nhanh nhạy là nền tảng của bất kỳ thành công nào,

bạn cần đưa chúng vào một mô hình và các phương pháp thực hành rõ ràng có thể thực hiện được.

Hôm nay tôi muốn chia sẻ với bạn một trong những mô hình tôi đã tạo ra năm 2016 đến 2017.

Đã giúp thúc đẩy sự thay đổi bạn đang nghĩ về trên thế giới.

Mô hình này xem xét sự linh hoạt của doanh nghiệp như năm loại kích thích khác nhau.

Đan xen.

Quản lý nhà, năm loại hoặc khía cạnh của sự nhanh nhạy này bằng cách nào đó cho phép bạn xem xét các thành phần.

t? các quan ?i?m khác nhau..

Nó gi?ng nh? ?eo nh?ng chi?c kính khác nhau ?? xem các tình hu?ng..

Ví d?, khi b?n ?eo kính tinh th?n nhanh nh?n, b?n s? t?p trung vào b?t c? ?i?u gì có th?.

t?ng tính linh ho?t th?n kinh c?a cái mà chúng ta g?i là s? nhanh nh?n c?a trí óc..

Và rõ ràng là ?i?u ?ó có th? tác ??ng ??n nhân viên và cách h? thích nghi v?i sáng ki?n thay ??i c?a b?n..

Tuy nhiên, n?u chúng ta nói v? s? nhanh nh?n trong xã h?i, ch?ng h?n, b?n s? t?p trung vào b?t k? th? gì làm t?ng.

s? k?t n?i gi?a m?i ng??i ?? lu?ng thông tin gi?a h? có th? nhi?u h?n.

d?ch..

B?n có th? th?y r?ng s? linh ho?t c?a doanh nghi?p có các lo?i ho?c kích th??c linh ho?t khác nhau..

Tuy nhiên, tôi th?y r?ng k?t qu? c?a s? nhanh nh?n là th? khó hi?u h?n ??i v?i m?i ng??i..

K?t qu? nhanh nh?n là m?t khía c?nh r?t c? th?, v? c? b?n t?p trung vào chi?n l??c.

và ???c k?t n?i rõ ràng v?i lãnh ??o..

Rõ ràng là các t? ch?c không th? thay ??i chi?n l??c m?i lúc..

Ho?c ít nh?t ?ó là nh?ng gì chúng tôi tin cho ??n nay..

Trong m?t th? gi?i mà m?i th? thay ??i hàng tu?n ho?c hàng ngày, các nhà lãnh ??o ph?i có kh? n?ng t?o ra.

chi?n l??c ?? ?áp ?ng v?i nh?ng th? tr??ng ?ó và h? ph?i có kh? n?ng s?p x?p l?i m?i ng??i v?i.

chi?n l??c m?i..

Và ?i?u này ?úng ngay c? khi m?i th? liên t?c thay ??i..

K?t qu? nhanh nh?n t?p trung vào s? thích ?ng liên t?c c?a chi?n l??c và k?t n?i c?a nó.

gi?a lãnh ??o, chi?n thu?t và tái t? ch?c chi?n l??c c?a t? ch?c v?i cái m?i.

?òi h?i c?a các th? tr??ng..

?i?u này cho phép t?o ra các công ty luôn s?n sàng, luôn ?áp ?ng.

và luôn ??i m?i..

Và hãy nh? l?i, ?ây là ba k?t qu? c?a s? linh ho?t trong doanh nghi?p..

Cu?i cùng là s? nhanh nh?n v? tinh th?n h? tr? t?t c? các lo?i nhanh nh?n khác..

Thông th??ng, t? ch?c t?p trung vào ph?n trên cùng, n?i ??t sô cô la ho?c cái mà chúng tôi g?i là.

k? thu?t nhanh nh?n..

S? linh ho?t v? k? thu?t liên quan ??n các quy trình và khuôn kh? h??ng ph?n m?m và ?i?u này hoàn toàn ?úng..

k?t n?i v?i s? nhanh nh?n c? ?i?n..

Chúng ta ?ã th?y ?i?u này trong video tr??c..

Nhi?u khi các công ty t?p trung quá nhi?u vào vi?c làm cho sô cô la th?t m?m và ngon mi?ng..

cu?i cùng h? ??t cháy ph?n ?? c?a chi?c bánh, ?ó là s? nhanh nh?n v? tinh th?n..

Trong video này, chúng ta s? nói v? s? nhanh nh?n trí óc, nó là gì, làm th? nào b?n có th? ?o l??ng nó và.

?i?u quan tr?ng nh?t là hi?u làm th? nào b?n có th? c?i thi?n s? nhanh nh?n tinh th?n trong.

t? ch?c..

Chúng ta s? nói v? các khía c?nh khác c?a s? nhanh nh?n trong các video sau và hôm nay.

Tôi mu?n gi?i thi?u hai ng??i b?n thân nh?t c?a tôi, Andrew, hu?n luy?n viên Agile và Hannah, nhân viên..

H? s? giúp tôi gi?i thích nh?ng ý t??ng ??ng sau s? nhanh nh?n c?a trí óc và cách ?o l??ng nó..

C?m ?n Erich..

Tôi hy v?ng các b?n t?n h??ng th?i gian v?i Andrew và tôi..

Hôm nay chúng ta s? h?c nh?ng ?i?u tuy?t v?i v? s? nhanh nh?n c?a trí óc..

Khi m?i th? ?ang thay ??i theo c?p s? nhân, m?t cách ti?p c?n m?i là c?n thi?t ?? cho phép m?i ng??i.

?i phó v?i các tình hu?ng m?i m?t cách tho?i mái và b?n v?ng..

Nh? Erich ?ã gi?i thích, s? linh ho?t c?a doanh nghi?p có ba k?t qu? chung cho phép xây d?ng.

doanh nghi?p luôn s?n sàng, luôn nh?y bén và luôn ??i m?i..

Hãy cùng tìm hi?u xem s? linh ho?t c?a trí óc liên quan ??n nh?ng k?t qu? ?ó nh? th? nào và nó có th? giúp ích gì cho b?n..

S? nhanh nh?n v? tinh th?n cho th?y m?t ng??i linh ho?t nh? th? nào khi ??i m?t v?i các tình hu?ng m?i, ngay c? khi.

chúng có th? gây c?ng th?ng..

M?t ng??i có m?c ?? nhanh nh?n v? tinh th?n cao có th? ?ánh giá m?t tình hu?ng toàn di?n h?n,,

ngay c? khi anh ?y ho?c cô ?y ?ang b? c?ng th?ng r?t nhi?u..

?i?u này có ngh?a là anh ?y ho?c cô ?y có th? ch?p nh?n và ?ánh giá các s? ki?n, quan ?i?m,,

cảm xúc và giá trị? t? quan ?i?m c?a ng??i khác ho?c nhóm và c?m nh?n chúng nh? c?a m?t ng??i.

s? h?u..

Tinh th?n nhanh nh?n ?? c?p ??n vi?c s?p x?p l?i nh?ng thách th?c ?? tìm ra gi?i pháp m?i ngay c? khi c?ng th?ng.

l?n..

Chúng ta bi?t r?ng khi chúng ta c?ng th?ng, cortisol trong não t?ng lên và gi?m ?i..

tinh th?n nhanh nh?n..

?i?u này khi?n chúng ta ít ??ng c?m v?i ng??i khác h?n ho?c không th? ??t mình vào vi?n c?nh.

c?a ng??i kia..

?i?u này ??t chúng ta vào th? phòng th? thay vì h?p tác..

Hãy t??ng t??ng m?t s? ki?n trong ?ó hai ng??i nh?n th?c các s? ki?n khác nhau v? cùng m?t tình hu?ng và.

c?ng có quan ?i?m, cảm xúc và giá trị cá nhân khác nhau..

N?u hai ng??i này có m?c ?? nhanh nh?n tinh th?n th?p, h? s? khó ??t ???c th?a thu?n.

và h?p tác..

Và ?i?u ?ó r?t quan tr?ng, b?i vì v?i m?c ?? linh ho?t tinh th?n th?p, các công ty s? cung c?p ít h?n.

?i m?i và giá trị kinh doanh cho khách hàng, công ty và l?c l??ng lao ??ng..

Nó c?ng khi?n các t? ch?c khó có th? luôn s?n sàng, luôn ?áp ?ng và luôn.

?i m?i..

B?n có nh? chi?c bánh mà s? nhanh nh?n tinh th?n ? d??i cùng không?.

?i?u này có ngh?a là s? nhanh nh?y v? tinh th?n tác ??ng ??n s? ti?n b? chung và nó là n?n t?ng cho t?t c?.

các lo?i nhanh nh?n khác..

B?t c? ?i?u gì x?y ra trong não c?a b?n s? ?nh h??ng ??n cách b?n giao ti?p và k?t n?i v?i ng??i khác.

ho?c s? nhanh nh?n xã h?i..

M?c ?? linh ho?t c?a b?n trong vi?c ?i?u ch?nh và th?c hi?n chi?n l??c ho?c k?t qu? nhanh nh?n c?a mình và cách.

c?ng ???c nhân viên ch?p nh?n..

Ngoài ra, cách b?n thi?t k? các quy trình và vai trò ?? h? tr? nh?ng ng??i ?ó ho?c s? linh ho?t c?a c?u trúc..

Và cách b?n phát tri?n ph?n m?m và s?n ph?m ho?c s? nhanh nh?y v? m?t k? thu?t..

?? ?o l??ng s? nhanh nh?n c?a trí óc, chúng tôi s? cho b?n th?y m?t mô hình có tên là B?n giai ?o?n c?a nh?n th?c.

v? Trí tu? Nhanh nh?n, ???c phát tri?n b?i Erich R. Bühler..

Chúng tôi s? giúp b?n suy ngh? v? cách t?o s? li?u ?? ?ánh giá m?c ?? nhanh nh?n c?a trí óc.

trong công ty c?a b?n..

B?n giai ?o?n này ??i di?n cho con ???ng m?i ng??i có th? th?c hi?n khi h? mu?n t?ng.

s? nhanh nh?n v? tinh th?n và c?ng cho phép các nhà lãnh ??o và nhà t? v?n thay ??i l?p k? ho?ch thích ?ng v?i thay ??i,.

k? n?ng qu?n lý c?ng th?ng và kh? n?ng ph?c h?i..

Nó c?ng khi?n chúng ta th?y r?ng t?t c? chúng ta ??u gi?ng nhau khi chúng ta b?t ??u con ???ng có ý th?c ?? ?i?u ch?nh l?i.

tình hu?ng và tinh th?n nhanh nh?n..

M?c ?? nhanh nh?n tinh th?n cao h?n là r?t quan tr?ng cho s? ti?n b? chung..

Càng ? v? trí cao trong mô hình, h? càng rèn luy?n ???c s? nhanh nh?n v? tinh th?n..

Ví d?, m?t nhóm cá nhân không th? nhìn th?y s? th?t, quan ?i?m, c?m xúc.

ho?c giá tr? theo quan ?i?m c?a ng??i khác ho?c c?a nhóm ???c coi là m?c th?p nh?t.

c?a s? nhanh nh?y v? tinh th?n..

Nh?ng ng??i ?ang ? giai ?o?n này c?a cu?c hành trình có th? có m?c xung ??t cao h?n và m?c ?? xung ??t th?p h?n..

m?c ?? ??i m?i và giá tr? mang l?i cho khách hàng và công ty..

?i?u này l?n l??t d?n ??n m?c ?? h?nh phúc c?a l?c l??ng lao ??ng th?p h?n..

Ng??c l?i, m?t cá nhân ho?c nhóm có th? phân tích các s? ki?n t? quan ?i?m c?a ng??i khác.

ng??i ho?c nhóm linh ho?t h?n nhóm c?..

Tuy nhiên, nó kém linh ho?t h?n m?t nhóm có th? ?ánh giá các s? ki?n và quan ?i?m t?.

quan ?i?m c?a ??i khác..

? giai ?o?n ti?p theo, c?m xúc, m?i ng??i phát tri?n m?t m?c ?? nh?t ??nh c?a s? ??ng c?m v?i ng??i khác..

?ây là m?t b??c quan tr?ng vì nó c?ng có ngh?a là m?t ng??i ho?c m?t ng??i tr??ng thành h?n..

nhóm trong vi?c x? lý c?m xúc..

M?c ?? linh ho?t tinh th?n cao nh?t ??t ???c khi m?i ng??i có th? ?ánh giá các s? ki?n và.

quan tâm và cảm nhận cảm xúc của người khác như của chính họ hoặc sự đồng cảm và cảm thấy niềm lý.  
các giá trị hoặc những hình ảnh của người khác..

Hãy nhớ rằng nếu người đó cảm thấy sợ hãi, cảm thấy rằng cô ấy đang mất uy tín hoặc quyền lực..

Điều này làm tăng mức độ cortisol và khi người đó bắt đầu nhìn thấy ít quan tâm hơn..

hay nói cách khác là mất khả năng tái cấu trúc..

Bên giai đoạn nhận thức về sự linh hoạt của tình thần cũng đưa ra các khuyến nghị cho những ai muốn.

Đi thi nhanh hơn tinh thần của họ..

Khu vực bên trái được gọi là lãnh đạo bên thân và là nền tảng để nâng cao nhận thức về bên thân..

Khu vực bên phải được gọi là lãnh đạo người khác và tạo cơ sở cho sự nhanh hơn hơn về tinh thần.

và đồng cảm với người khác..

Tôi nhận thức được điều gì đó chính xác khi bộ não của tôi kích hoạt các dấu hiệu của tôi để sàng lọc tình huống.

và tạo ra một kết quả quan trọng riêng tôi..

Tôi biết cách điều chỉnh suy nghĩ của mình để vượt ra ngoài sự thất vọng..

Hãy tưởng tượng bạn đang nói chuyện với một người đang quan sát một tình huống với.

sự thất vọng bạn đang thấy..

Trong những khoảnh khắc đầu tiên của cuộc trò chuyện đó, sự thất vọng chỉ phải là bộ não của bạn, để đi.

ít nhất để đánh giá rõ ràng sự thất vọng của người khác..

Do đó, điều quan trọng là bạn nhận thức được điều gì đó chính xác khi sự thất vọng của bạn bắt đầu.

Để lọc tình huống và tạo ra một kết quả quan trọng..

Khi bạn nhận thức được điều này, bạn có thể thay đổi rõ ràng các quá trình tinh thần của mình và điều chỉnh.

suy nghĩ để vượt ra ngoài sự thất vọng của bạn..

Bạn có thể sử dụng các chiến lược để thực hiện điều này và chúng tôi đã phát triển các công cụ và chương trình để tạo ra.

sự chọn lựa cách để hiểu biết mình và tâm mình..

Điều này sẽ giúp bạn đánh giá nhiều thông tin hơn, xem các dấu hiệu khác nhau, thích ứng tốt hơn với các sự kiện.

thực tiễn, và đưa ra quyết định tốt hơn..

Điều này cũng đúng với quan tâm, cảm xúc và giá trị..

Giai đoạn cảm xúc chủ yếu cho bạn trải nghiệm cảm xúc của người khác trong khi chúng tôi xem xét các giá trị.

Mức độ cao nhất của sự nhanh nhẹn tinh thần.

Khi bạn có thể tìm thấy tiếp nhận các giá trị của người khác như thế chúng là của chính bạn, chúng tôi nói rằng bạn đang.

Sắp xếp lại.

Và điều này là rất quan trọng để xây dựng tiến trình chia sẻ.

Tóm lại, khu vực bên trái tập trung vào việc tăng cường sự nhanh nhẹn của tinh thần để vượt qua những bí ẩn và bản thân.

và để nhận thức.

Bây giờ chúng ta hãy nói về một phần của bạn giai đoạn nhận thức về sự nhanh nhẹn của tinh thần.

Tôi biết rằng bạn nào của bạn là tình huống và sự thật của bạn để tạo ra ý kiến của bạn.

thực tế.

Tôi nhận ra rằng quan niệm của bạn là thực tế như của tôi.

Tôi biết cách điều chỉnh suy nghĩ của mình để vượt ra ngoài sự thật.

Lưu ý rằng tập trung vào việc tăng cường sự nhanh nhẹn và tinh thần và sự tăng cường để vượt qua người khác.

Nó làm cho chúng ta thấy rằng tất cả chúng ta đều giống nhau khi chúng ta đi sâu vào con người xây dựng có ý thức.

Một tâm trí linh hoạt và kiên cường hơn.

Nó cũng giúp nhận thức được mối quan trọng khi bạn biết điều gì là.

người kia tăng vọt con người đến nỗi sự nhanh nhẹn và tinh thần của họ.

Điều này giúp bạn điều chỉnh suy nghĩ, kết quả, hành vi và chính là giao tiếp của mình.

Để hiểu người khác và thấy rằng quan niệm của người khác là thực tế như quan niệm của bạn.

Mọi người cần có thời gian, không gian và nhu cầu riêng khi nói đến việc chia sẻ bản thân.

Tinh thần nhanh nhẹn và biết điều tập trung vào lợi ích chung và tiến bộ chung.

Nếu bạn hiểu điều này, bạn cũng có thể nhận thức được những điều mà của mình và tập trung vào.

Cách người khác đánh giá tình huống.

Siêu năng lực của bạn là điều chỉnh suy nghĩ của bạn để tăng sự tăng cường và hiểu biết của bạn.

Của cá nhân khác để bạn có thể lãnh đạo người khác dựa trên nhu cầu của người khác.



Việc này sẽ chỉ cần một vài bước và cho phép mọi người giao tiếp dễ dàng.  
vượt quá mức độ thông thường.

Một điều gì đó quan trọng trong các công ty ba giá trị là cần thiết để xây dựng tiến trình chung.

Tóm lại, các giai đoạn bên phải giúp tạo ra một nền tảng chung cho phép.

những người khác để phát triển và xây dựng những lợi ích hữu ích cho phép mọi người trong  
công ty có mức độ linh hoạt cao hơn khi mọi người thay đổi nhanh chóng.

Tôi từng từng bước đang tìm cách làm thế nào để xây dựng các chế độ cho sự nhanh nhẹn của tinh thần.

Một cách là sử dụng từng giai đoạn và đánh giá chúng một cách độc lập.

Ví dụ: mức độ đáng mà một nhóm hoặc một cá nhân có thể đánh giá người khác.

Để kiểm soát cách sử dụng thang điểm từ 0 đến 4 hoặc phạm vi bên thích, thì bên có thể làm từng việc  
quan trọng, cảm xúc và giá trị.

Một tùy chọn khác là kết hợp bên giai đoạn này trong một sự liên duy nhất.

Điểm càng cao, bên càng tiến gần đến giai đoạn giá trị hoặc sự chấp nhận.

Điểm càng thấp, bên càng gần mức độ thực tế, nghĩa là càng ít.

tinh thần nhanh nhẹn.

Bên cạnh có thể sử dụng các cách tiếp cận khác, chúng ta nên nhớ rằng những người thích ứng của mọi người với  
sự thay đổi.

mức độ xung đột khi tình huống thay đổi bất ngờ, v.v.

Chúng tôi nghĩ đó là một sự thay đổi trong sự linh hoạt của doanh nghiệp.

Chúng tôi sẽ không nó một cách gián tiếp, chúng ta nên nhớ rằng thời gian cần thiết để đạt được một sự  
mới.

hoặc giá trị kinh doanh mà họ có thể có sự gián đoạn.

Bên có thể không cần sự nhanh nhẹn của trí óc một cách khoa học và đây là điều bên có thể cần  
cần.

Hãy xem xét một số ví dụ về những chế độ bên có thể sử dụng để không cần sự nhanh nhẹn của trí óc.

Không cần bên giai đoạn của sự nhanh nhẹn tinh thần một cách độc lập.

Tìm một chế độ cho từng giai đoạn.

Đánh giá thời gian để thích nghi với thực tế mới.

S? d?ng nh?ng cách khác ?? ?o l??ng s? nhanh nh?n c?a tinh th?n..

Chúng tôi hy v?ng b?n th?y nó h?u ích..

C?m ?n Erich và b?n ?ã cho chúng tôi c? h?i ?? gi?i thích t?t c? nh?ng ?i?u này..

Hãy nh? r?ng s? nhanh nh?n v? tinh th?n không ph?i là ?i?m s?, mà là cách ti?p c?n cho phép chúng ta làm t?t h?n.

quy?t ??nh khi giúp ?? m?i ng??i, nhóm và công ty ?òi h?i kh? n?ng ph?c h?i cao h?n.

và kh? n?ng thích ?ng ?? thay ??i và giúp b?n xây d?ng ti?n trình chung..

B?n ?ã ???c tuy?t v?i ngày hôm nay..

Chúng ta có r?t nhi?u ?i?u ?? tìm hi?u trong các ch??ng ti?p theo, ch?ng h?n nh? c?u hình NeuroX ?? hi?u.

làm th? nào kh? n?ng th?n kinh có th? giúp m?i ng??i khi h? ti?p xúc v?i c?p s? nhân ho?c t?ng t?c.

thay ??i, các công ty ba giá tr?, là m?t quan ni?m m?i v? cách các t? ch?c xây d?ng.

giá tr? khi chúng ti?p xúc v?i nh?ng thay ??i liên t?c ho?c ?? không ch?c ch?n cao..

B?n có mu?n bi?t thêm v? s? nhanh nh?n c?a doanh nghi?p?.

H?n s?m g?p l?i..