

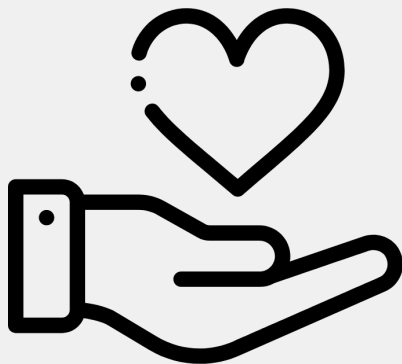


# VĂN HÓA LOSHIP

# MỤC LỤC

1. Giá trị cốt lõi
2. Đội ngũ trong mơ (Dream Team)
3. Lương thưởng và phúc lợi
4. Văn hóa tự do và Trách nhiệm của người trưởng thành
5. Văn hóa minh bạch
6. Văn hóa trao quyền
7. Văn hóa phản hồi
8. Thời gian làm việc
9. Cơ hội thăng tiến
10. Chống hối lộ
11. Bảo vệ thông tin
12. Những văn hóa nói KHÔNG
13. Lời cuối cùng

# 01. GIÁ TRỊ CỐT LÕI



Giá trị cốt lõi là những yếu tố quan trọng hình thành nên Loship.  
Đây là lối sống, cách ứng xử của mỗi người tại Loship.

Chúng ta tin rằng, một công ty có hệ giá trị cốt lõi vững chắc, sẽ là công ty phát triển lâu dài và vững mạnh.

# 1. KHÁCH HÀNG LÀ THƯỢNG ĐẾ

Mỗi công ty cần biết điều gì là quan trọng nhất làm nên thành công bền vững.  
Tại Loship, khách hàng là tài sản quan trọng nhất, là trung tâm của mọi sự phát triển.

Chúng ta đặt lợi ích của khách hàng lên hàng đầu. Chính nỗi ám ảnh mang tên khách hàng mới là chìa khóa tạo nên sự khác biệt.

**LOSHIP**

## 2. TỐC ĐỘ QUAN TRỌNG HƠN SỰ HOÀN HẢO

Để làm hài lòng khách hàng, chúng ta phải liên tục lắng nghe và cải thiện, thực hiện mọi thay đổi nhanh nhất và quyết liệt nhất có thể.

Sự phát triển bắt nguồn từ việc thực thi, không đến từ sự trì hoãn. Trong cuộc đua chiếm lấy trái tim khách hàng, chậm trễ đồng nghĩa với thua cuộc.

### 3. MÌNH LÀ NGUỒN GỐC CỦA MỌI VẤN ĐỀ

Loship đề cao tính sở hữu và tinh thần trách nhiệm trong công việc. Mọi việc xảy ra quanh bạn, có nguyên do từ chính bạn. Chúng ta cần có tư duy dài hạn trên mỗi công việc được giao, không hy sinh lợi ích dài hạn của tổ chức để lấy lợi ích ngắn hạn của bản thân.

## 4. CHÍNH TRỰC

Chính trực được xây dựng từ việc giữ lời hứa, làm việc trung thực và không chối bỏ sai lầm. Chúng ta không sợ mắc sai lầm. Sai lầm tạo ra cơ hội cho sự phát triển tiếp theo. Chúng ta chỉ sợ không dám nhìn thẳng vào sai lầm để tìm cách sửa, hoặc tận dụng lỗi sai của người khác để làm những việc ảnh hưởng đến lợi ích chung của công ty.

Sự chính trực luôn phải tồn tại trong môi trường làm việc, trong quá trình đưa ra quyết định, trong giao tiếp với đồng nghiệp và khi phục vụ khách hàng.



## 5. GIÚP ĐỠ ĐỒNG NGHIỆP

Người Loship không bao giờ nói “không” khi nhận được đề nghị giúp đỡ. Công việc sẽ trở nên ý nghĩa hơn nếu những điều chúng ta làm không chỉ phục vụ phận sự cá nhân, mà còn giúp cho cuộc sống của đồng nghiệp mình dễ dàng hơn. Chúng ta cùng phấn đấu để thành công, cùng hướng đến mục tiêu chung “vì sự hài lòng của khách hàng và sự phát triển của công ty”.

## 6. LUÔN KHIÊM TỐN

Cho dù chúng ta đang ở đâu và giữ vị trí nào, thì sự khiêm tốn luôn cần thiết. Chúng ta phải chấp nhận rằng mình không hoàn hảo và sẽ luôn có người giỏi hơn mình ở một khía cạnh nào đó. Thừa nhận sự thật và khiêm tốn đón nhận sự trợ giúp của người khác, đó mới là đỉnh cao của sự hiểu biết.

Tổng kết lại:

Khách hàng > Công ty > Cá nhân

# Công ty > Cá nhân

Đừng vì lợi ích cá nhân mà gây ảnh hưởng đến tập thể và toàn công ty.

# Khách hàng > Công ty

Khách hàng luôn là ưu tiên hàng đầu. Khi gặp vấn đề, hãy ưu tiên giải quyết vì lợi ích của khách hàng hơn là của công ty.

## 02. ĐỘI NGŨ TRONG MƠ (DREAM TEAM)

# ĐỊNH NGHĨA DREAM TEAM

Với chúng ta, nơi làm việc tuyệt vời không phải là văn phòng hoành tráng, phòng họp tiện nghi.

Nơi làm việc tuyệt vời, là nơi có một **đội ngũ trong mơ**, một **Dream Team** cùng theo đuổi các mục tiêu chung đầy tham vọng.

Ở đó, bạn được học hỏi nhiều nhất, được phát triển nhanh nhất.

# LÀM SAO ĐỂ XÂY DỰNG 01 DREAM TEAM?

Chúng ta chủ trương chỉ tuyển những người phù hợp, với văn hóa và tầm nhìn chung.

Chúng ta không xây dựng văn hoá công ty thân thiết theo kiểu “gia đình”, nơi tình yêu là vô điều kiện. Thay vào đó, **Dream Team** là một đội bóng – một tập thể thống nhất với mục tiêu rõ ràng, và bất cứ thành viên nào cũng có thể bị thay thế nếu không còn giữ phong độ cao nhất.



“

Những người không phù hợp sẽ bị đào thải khỏi  
Dream Team.

**LOSHIP**

# LÀM SAO ĐỂ XÂY DỰNG 01 DREAM TEAM?

“Giúp đỡ đồng nghiệp và Luôn khiêm tốn” - là cách chúng ta xây dựng nên **Dream Team**. Chúng ta muốn mỗi đồng nghiệp đều cảm thấy được hoan nghênh và trân trọng.

Và trong một dream team, không có chỗ cho kẻ kiêu ngạo. Chúng ta làm việc cùng nhau trên tinh thần cộng tác, truyền cảm hứng cho nhau để sáng tạo hơn, hiệu quả hơn và cuối cùng là thành công hơn.

# 03. LƯƠNG THƯỞNG PHÚC LỢI

# TRẢ LƯƠNG DỰA THEO NĂNG LỰC

Lương trả dựa theo năng lực, đúng với khả năng và giá trị bạn mang lại cho tổ chức.

Loship không mạnh về vốn, nhưng lại có rất nhiều thứ phải làm. Chúng ta xác định rằng đối với bất kỳ vị trí nào, khi có giới hạn rõ ràng về mức độ công việc và giá trị mang lại, chúng ta sẽ chi trả mức lương trung bình so với thị trường.

Đối với những công việc sáng tạo, giữ vai trò chiến lược, chúng ta sẵn sàng trả 01 mức lương hậu hĩnh, thậm chí ở mức cao nhất thị trường để đãi ngộ nhân tài.

**LOSHIP**

# ĐỘI NGŨ TINH GỌN

Chúng ta hướng tới xây dựng 01 lực lượng lao động tinh gọn. Chúng ta dựa vào 01 người xuất sắc để thực hiện công việc của nhiều người, và sẵn sàng trả cho họ rất nhiều, tương xứng với giá trị họ đóng góp.

Mức lương bạn nhận được hoàn toàn phụ thuộc vào kỹ năng và uy tín của bạn, không phụ thuộc vào thâm niên tại công ty.

**LOSHIP**

“

Giá trị của bạn được đánh giá dựa trên sự hiệu quả,  
không phải số năm làm việc.

**LOSHIP**

# SỰ THẬT VỀ TĂNG LƯƠNG

Có 03 cách để bạn được tăng lương:

1. **Nhảy việc:** Cứ làm khoảng 1 năm ở công ty này và nhảy sang công ty khác ở cùng vị trí đó thì lương lúc nào cũng sẽ cao hơn một hoặc vài bậc.
2. **Phát triển công việc theo chiều ngang:** Nhận làm thêm nhiều việc, nhiều dự án khác nhau bên cạnh công việc hiện tại.
3. **Phát triển công việc theo chiều dọc:** Tối ưu hóa công việc hiện tại, làm việc hiệu quả hơn, tạo ra nhiều kết quả và thành tích cho công ty hơn. Từng bước thăng lên các vị trí cao hơn như Team Leader, Manager,... thì mức lương sẽ tăng theo vị trí.

Tất nhiên tại Loship, chúng ta hướng đến cách số 3.

**LOSHIP**

“

Trở thành người làm được việc và công ty không thể thiếu bạn. Giá trị của bạn càng cao, bạn càng có quyền đòi hỏi mức lương tương xứng.



# SỰ THẬT VỀ TĂNG LƯƠNG

Chúng ta có 02 đợt **Performance Review** trong năm. Tuy nhiên, cần phải xác định rằng, không phải bạn sẽ được mặc định tăng lương trong cả 02 lần review.

Chúng ta không áp dụng một mức tăng đồng loạt cho tất cả mọi người. Về cuối cùng, tất cả đều phụ thuộc vào hiệu suất công việc và giá trị bạn đóng góp cho công ty.

# SỰ THẬT VỀ TĂNG LƯƠNG

Tất nhiên, mức lương bạn nhận không phụ thuộc vào tình hình tài chính của công ty.

Sẽ không có bất kỳ quyết sách nào về việc cắt giảm lương chỉ vì công ty hoạt động kém hiệu quả. Một đội bóng tuy thua lỗ vẫn sẵn sàng trả lương hậu hĩnh cho những cá nhân mà họ hy vọng sẽ đưa họ trở lại ngôi vị cao nhất.

# CHÍNH SÁCH PHÚC LỢI

Lương luôn là hình thức trả công hiệu quả nhất, là động lực thúc đẩy tinh thần làm việc cao nhất. Tại Loship, chúng ta không có khái niệm phân chia tổng thu nhập của nhân viên thành lương thực nhận và những khoản chi phúc lợi.

Thay vào đó, chúng ta dồn tất cả vào quỹ lương thực nhận. Bạn sẽ được tự do chi tiêu tiền lương của chính bạn theo cách bạn nghĩ là tốt nhất.

Chúng ta tin rằng, nhân viên chọn gắn bó với công ty vì họ đam mê với công việc và được trả lương cao, chứ không phải vì một chế độ phúc lợi hậu hĩnh.

**LOSHIP**

# CHÍNH SÁCH PHÚC LỢI

Tất nhiên, bạn hoàn toàn được hưởng những chế độ phúc lợi cơ bản như: Thuế thu nhập cá nhân, Bảo hiểm xã hội, BH y tế, BH thất nghiệp,... theo đúng quy định của Bộ Lao Động.

Ngoài ra còn có những khoảng hỗ trợ khác:

- Mã giảm giá khi đặt hàng trên ứng dụng Loship
- Hỗ trợ tiền gửi xe, điện thoại,...
- Lương tháng 13
- Company trip hằng năm

**LOSHIP**

# SỰ THẬT VỀ COMPANY TRIP

Một sự thật là, ở Loship không bao giờ có khái niệm du lịch nghỉ dưỡng.

Chúng ta vượt ra khỏi giới hạn của 01 chuyến company trip truyền thống - chuyến nghỉ dưỡng mà đa phần sẽ trôi qua trong ký ức mọi người như 01 ngày nghỉ tẻ nhạt.

Chúng ta thích “hành xác” bằng cách đi trekking và khám phá trải nghiệm. Đó là cách tốt nhất để thắt chặt tình đồng đội, thử thách ý chí và rèn luyện bản thân.

**LOSHIP**

“

Sau mỗi chuyến đi trải nghiệm, là những câu chuyện để kể và những thành tựu để nhớ về.

**LOSHIP**

# 04. VĂN HÓA TỰ DO & TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI TRƯỞNG THÀNH

# VĂN HÓA TỰ DO

Mục tiêu của chúng ta là truyền cảm hứng cho nhân viên hơn là quản lý họ.

Mang lại cho nhân viên sự tự do trong công việc, cho họ được thoải mái sáng tạo, không gò bó trong những khuôn khổ.

Tránh sự cứng nhắc của những quy tắc, loại bỏ những quy trình rườm rà. Chúng ta tin rằng, mọi người đều sẽ phát triển và tạo nên sự khác biệt dựa trên sự tin tưởng và tự do.

**LOSHIP**



# TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI TRƯỞNG THÀNH

Có những công ty mà nhân viên thản nhiên lờ đi những đồng rác ở văn phòng và để đó cho người khác nhặt nó. Cũng có những công ty nơi mọi người đều chủ động cúi xuống nhặt rác vì họ cảm thấy đây là nhà của họ, và họ có trách nhiệm dọn dẹp chúng.

Chúng ta phấn đấu để trở thành công ty thứ 2 - công ty mà mọi người đều cảm thấy có trách nhiệm phải làm điều đúng đắn. Nhặt rác chỉ là một ẩn dụ để nói về các vấn đề lớn nhỏ mà bạn nhìn thấy, nhưng bạn lại coi đó không phải là công việc của mình.

“

**Người trưởng thành sẽ tự xây dựng được ý thức trách nhiệm với những gì họ làm, với công việc, với công ty.**

# 05. VĂN HÓA MINH BẠCH

# VĂN HÓA MINH BẠCH

Có 03 nấc minh bạch mà chúng ta cần đi qua:

- **Minh bạch trong giao tiếp & định hướng:** Chúng ta tổ chức những buổi họp Open Talk hàng tháng nơi Ban Lãnh Đạo chia sẻ về mục tiêu, kế hoạch và kết quả kinh doanh.
- **Minh bạch trong kết quả làm việc & đánh giá:** Trong những cuộc họp team hàng tuần, chúng ta chia sẻ kết quả công việc cho nhau, thậm chí những đánh giá về hiệu suất giữa các thành viên.
- **Minh bạch trong tài chính:** Nếu có thể, chúng ta sẵn sàng chia sẻ những con số tài chính. Sự minh bạch thông tin tài chính sẽ giúp nhân viên thực sự hiểu được tình hình công ty, từ đó nỗ lực nhiều hơn để giúp tổ chức đi lên.

# VĂN HÓA MINH BẠCH

Văn hóa minh bạch còn được thể hiện ở cách chúng ta đối mặt với thất bại.

Hãy thành thật về những thất bại. Một người khôn ngoan luôn biết đứng dậy và đi lên từ vấp ngã.

Minh bạch còn là bỏ đi cái tôi cá nhân để hướng về mục tiêu chung, luôn nghĩ cho người khác, sẵn sàng chia sẻ các thông tin mà mình có, dù tích cực hay tiêu cực.

Điều tích cực thì luôn dễ công khai, nhưng thẳng thắn về mặt tiêu cực sẽ tạo cho chúng ta niềm tin và cổ vũ tinh thần trách nhiệm mạnh mẽ.

# 06. VĂN HÓA TRAO QUYỀN

# VĂN HÓA TRAO QUYỀN

Chúng ta khuyến khích nhân viên trở thành những người ra quyết định độc lập, chỉ tư vấn ý kiến từ cấp quản lý khi họ không chắc chắn về quyết định đó.

Nhân viên cần phải suy nghĩ như một người chủ doanh nghiệp thật sự. Họ cần phải hiểu được rằng, mỗi 01 quyết định mà họ đưa ra sẽ luôn có ảnh hưởng đến hoạt động của công ty.

“

Công ty chỉ thực sự hiệu quả và sáng tạo khi toàn bộ nhân viên được phép đưa ra quyết định của riêng mình.

**LOSHIP**



# 07. VĂN HÓA PHẢN HỒI

# VĂN HÓA PHẢN HỒI

Chúng ta sẽ học tốt hơn và nhanh hơn, nếu biết cho và tiếp nhận những phản hồi ít căng thẳng hơn, coi đó là một phần bình thường của cuộc sống.

Chúng ta muốn mọi người nói lên sự thật, vì phản đối trong âm thầm đồng nghĩa với việc không trung thành, và sẽ phá vỡ mối quan hệ giữa mọi người với nhau.

Không nên để một quyết định được đưa ra chỉ là quyết định của riêng bạn.

# 08. THỜI GIAN LÀM VIỆC

# THỜI GIAN LÀM VIỆC

Loship không có văn hóa chấm công. Chúng ta khá thoải mái về vấn đề thời gian.

Chúng ta tin rằng nhân viên có thể tự xây dựng ý thức trách nhiệm khi họ thực sự yêu công việc họ làm. Điều chúng ta cần là hiệu quả công việc, không phải số giờ nhân viên có mặt ở công ty.

“

**Không cần chính sách cho mọi thứ. Người giỏi sẽ tự biết giá trị của mình ở đâu và làm thế nào để cống hiến giá trị đó cao nhất.**

# CHÍNH SÁCH LÀM THÊM GIỜ

Chúng ta không có văn hóa chấm công, và hiển nhiên cũng không có văn hóa làm thêm giờ (Overtime - OT).

Chúng ta làm việc vào cả ngày thứ bảy, thậm chí vào lúc nửa đêm cho những task cần giải quyết gấp - một sự thật có phần hơi “phũ phàng” so với những công ty truyền thống.

Chúng ta quan niệm rằng, khi chưa giàu, chúng ta buộc phải làm việc chăm chỉ.

# CHÍNH SÁCH LÀM THÊM GIỜ

Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa chúng ta “bóc lột” nhân viên. Chúng ta giao việc tương xứng với khả năng và thời gian làm việc.

Bản chất của việc OT là: (1) bạn làm việc chưa đủ hiệu quả để hoàn thành công việc đúng hạn; (2) khối lượng công việc vượt quá khả năng và thời gian của bạn.

Với (1), việc bạn cần làm là cải thiện hiệu suất làm việc, phân chia công việc hợp lý, tìm cách làm việc hiệu quả hơn chứ không phải cố gắng làm nhiều hơn.

Với (2), hãy trao đổi thẳng thắn với sếp về vấn đề bạn đang gặp phải và tìm kiếm sự hỗ trợ. Hãy đưa ra lý do vì sao bạn không thể “cân” hết mọi việc, và quan trọng hết, luôn đi kèm với giải pháp.

# CHÍNH SÁCH NGÀY NGHỈ

**1/ Phép năm và nghỉ các ngày Lễ Tết:** Tất cả nhân viên Loship đều được hưởng 12 ngày nghỉ phép mỗi năm và 09 ngày nghỉ Lễ, Tết theo quy định của Luật lao động.

**2/ Nghỉ tái tạo sức lao động:** Nhân viên Loship được hưởng thêm 1 ngày nghỉ phép có lương mỗi tháng (tương đương 12 ngày phép/ năm) nhằm mục đích tái tạo sức lao động theo chính sách riêng của công ty.

Bạn có toàn quyền sử dụng ngày phép của chính mình mà không cần viện lý do. Có thể là những kỳ nghỉ dài lên đến 01 tháng, miễn là nó không ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng chung của công việc.





**Results** matter  
more than the  
hours we work.

# 09. CƠ HỘI THĂNG TIẾN

# CƠ HỘI THĂNG TIẾN

Cơ hội thăng tiến sẽ luôn rộng mở tại Loship.

Chúng ta thúc đẩy sự phát triển của nhân viên bằng cách tạo nhiều cơ hội để họ tự trau dồi, bao quanh họ với những người đồng nghiệp tuyệt vời, cho họ những thách thức lớn để trải nghiệm.

Đồng nghiệp tâm thường hoặc công việc thiếu tính thử thách chính là thứ giết chết sự tiến bộ của một người.

**LOSHIP**

# KẾ HOẠCH NGHỀ NGHIỆP. CAREER PLANNING

Chúng ta không hứa hẹn, không vạch ra 01 kế hoạch/ lộ trình phát triển nghề nghiệp cụ thể. Môi trường startup đòi hỏi sự năng động, linh hoạt và đổi mới liên tục. Lộ trình được định sẵn đôi khi là con dao hai lưỡi ngăn chặn sự sáng tạo và đổi mới.

Thay vào đó, chúng ta hỗ trợ và thúc đẩy nhân viên tự hoàn thiện bản thân. Chúng ta mang đến cho nhân viên môi trường làm việc tốt nhất, những người cộng sự tuyệt vời nhất, những thử thách lớn nhất để họ vươn lên.

Đó mới là cách tốt nhất để phát triển sự nghiệp, chứ không phải 01 bản kế hoạch được vẽ ra chẵn chu.

“

Sự nghiệp của chính bạn, phải do bạn tự nhận thức và vạch ra, tự quản lý và chịu trách nhiệm. Không dựa vào một bên thứ ba lập kế hoạch cho mình.

# 10. CHỐNG HỒI LỘ

# CHỐNG HỐI LỘ

Chúng ta thực hiện việc kinh doanh một cách công bằng và hợp pháp. Chúng ta không hối lộ bất kỳ ai, bất kỳ nơi đâu và vì bất kỳ lý do gì.

Hãy chứng minh rằng, chúng ta vẫn có thể đạt được các mục tiêu kinh doanh mà không cần đến những con đường tắt không thể chấp nhận được. Danh tiếng của Loship có thể bị hủy hoại bởi những hành động hối lộ/ nhận hối lộ thiếu trách nhiệm của bạn.

**LOSHIP**

# CÁCH CHÚNG TA CHỐNG HỐI LỘ

**Không bao giờ** đề nghị, hay đưa hối lộ, hoặc cho phép những người khác thay mặt chúng ta hối lộ. Cần hết sức lưu ý khi trao bất kỳ vật gì có giá trị nào – bao gồm tiền, quà tặng, ưu đãi – cho khách hàng hoặc đối tác.

**Không bao giờ** được chấp nhận bất kỳ hình thức hoa hồng nào với mục đích cá nhân hoặc lợi ích từ nhà cung cấp.

**Luôn** đảm bảo bản chất tất cả các giao dịch là minh bạch. **Luôn** báo cáo cho quản lý của bạn bất kỳ khoản hối lộ khả nghi hoặc các yêu cầu hối lộ nào.



# NGUYÊN TẮC ỨNG XỬ VỚI KHÁCH HÀNG

Chúng ta xây dựng mối quan hệ bền vững và lâu dài với các khách hàng. Thành công của chúng ta là nhờ vào sự thấu hiểu nhu cầu của khách hàng và cung cấp các giải pháp đáp ứng nhu cầu đó.

Chúng ta khuyến khích nhân viên xây dựng mối quan hệ với khách hàng dựa trên sự tin tưởng lẫn nhau. Chúng ta không tranh giành khách hàng bằng cách đối xử với khách hàng một cách dễ dãi, hoang phí hoặc cung cấp các lợi ích bất hợp pháp.

# 11. BẢO VỆ THÔNG TIN

# BẢO VỆ THÔNG TIN

Trong hầu hết các trường hợp, chia sẻ thông tin là một việc tốt, nhưng đôi khi lại là điều sai trái. Hãy suy nghĩ kỹ về tính bảo mật thông tin hoặc quyền sở hữu trí tuệ trước khi bạn bắt đầu chia sẻ chúng.

Nếu thông tin tạo ra lợi thế cạnh tranh cho chúng ta, hoặc nếu đối thủ cạnh tranh cần thông tin đó, thì đó là những thông tin nhạy cảm cần được bảo vệ. Ví dụ:

- Các thông số kỹ thuật của sản phẩm và công nghệ mới
- Các chiến lược quảng cáo truyền thông của công ty.
- Dữ liệu nghiên cứu, ngân sách và các thông tin tài chính khác.

“

Chúng ta bảo vệ thông tin vì các lý do thương mại, pháp lý và đạo đức. Không giấu diếm những thứ mà mọi người có quyền được biết, dù bất lợi như thế nào.

**LOSHIP**

## 12. NHỮNG VĂN HÓA “KHÔNG”

# KHÔNG NÓI XẤU ĐỒNG NGHIỆP

Nói xấu đồng nghiệp là cách thể hiện quyền tự do ngôn luận không đúng chỗ, cách hành xử thiếu lịch sự và văn minh.

Tại Loship, chúng ta tuyệt đối nghiêm cấm những hành vi nói xấu nhằm hạ bệ uy tín đồng nghiệp, gây mất đoàn kết nội bộ công ty. Bạn có quyền thể hiện tự do ngôn luận bằng cách nói lên những quan điểm cá nhân trong cuộc họp để cùng nhau tìm ra giải pháp, thay vì nói xấu và bàn luận sau lưng.

# KHÔNG CHIA BÈ KẾT PHÁI

Có thể việc chia bè phái trong công ty sẽ khiến bạn cảm thấy thoải mái và tự tin hơn khi tìm được những người bạn có chung suy nghĩ với mình. Nhưng nếu bạn muốn đi lâu dài và phát triển bền vững thì việc chia bè phái là một hành động thiếu suy nghĩ, thậm chí có thể gọi là “ngu xuẩn”.

“

Muốn đi nhanh thì đi một mình, muốn đi xa hãy đi cùng nhau.

**LOSHIP**



# KHÔNG NỊNH SẾP

Chúng ta nói không với việc “nịnh sếp”.

Đừng tìm cách làm hài lòng sếp của bạn, thay vào đó, hãy tìm cách cống hiến và phục vụ doanh nghiệp. Đó là bàn đạp tốt nhất cho sự thăng tiến.

Việc nịnh nọt sếp để đưa mình lên những vị trí cao hơn không bao giờ là một phương án tại Loship. Kết quả công việc luôn là thước đo chính xác nhất.

**LOSHIP**

# KHÔNG BẮT NẠT NHÂN VIÊN MỚI

Nhân viên cũ bắt nạt nhân viên mới là một thực trạng phổ biến.

Hành vi bắt nạt được biểu hiện cụ thể qua: sai vặt nhân viên mới, giao công việc của mình cho nhân viên mới làm, yêu cầu nhân viên mới làm các công việc không thuộc phạm vi của họ để thỏa mãn tâm lý bắt nạt của bản thân.

Đây không phải là cách thể hiện bản thân đúng nghĩa, mà chỉ là cách bạn thể hiện thị uy vô lý với những người mới vào.

# KHÔNG ĐỨNG NÚI NÀY TRÔNG NÚI NỌ

Chúng ta phát triển bằng sự cải thiện và cầu tiến trong công việc. Chúng ta không so sánh vị trí của bản thân với những vị trí khác trong công ty, hoặc so sánh với những doanh nghiệp khác.

Việc “đứng núi này trông núi nọ” có thực sự khiến bạn phát triển tốt lên hay chỉ làm bạn thể hiện những ích kỷ cá nhân?

# VĂN HÓA NGHỈ VIỆC

Chuyên nghiệp đến từ sự tử tế. Một khi đã nghỉ việc, hãy nghỉ việc sao cho tử tế.

Thẳng thắn với nhau về lý do nghỉ việc và thông báo sớm để công ty có đủ thời gian tìm người thay thế.

Đừng nói dối bịa ra lý do, đừng nghỉ đột ngột. Sự tử tế này chắc chắn sẽ mang lại cho bạn may mắn và tiếng thơm khi tìm công việc mới.

“

Suy nghĩ và làm việc dựa trên sự tử tế, mọi thứ sẽ  
thoải mái hơn rất nhiều.

# LỜI CUỐI CÙNG

Trên đây là tóm lược văn hóa tại Loship. Chúng ta không tìm cách gìn giữ văn hóa này - chúng ta tìm cách cải thiện chúng. Mỗi người tham gia vào Loship đều là những viên gạch nền móng giúp hình thành và phát triển văn hóa này hơn nữa.

**LOSHIP**

FINALLY.

*Nếu bạn muốn đóng 1 con tàu, đừng khua trống kêu gọi mọi người thu gom gỗ và đưa ra mệnh lệnh. Hãy dạy cho họ khao khát sự rộng lớn và bất tận của biển khơi.*

**LOSHIP**