

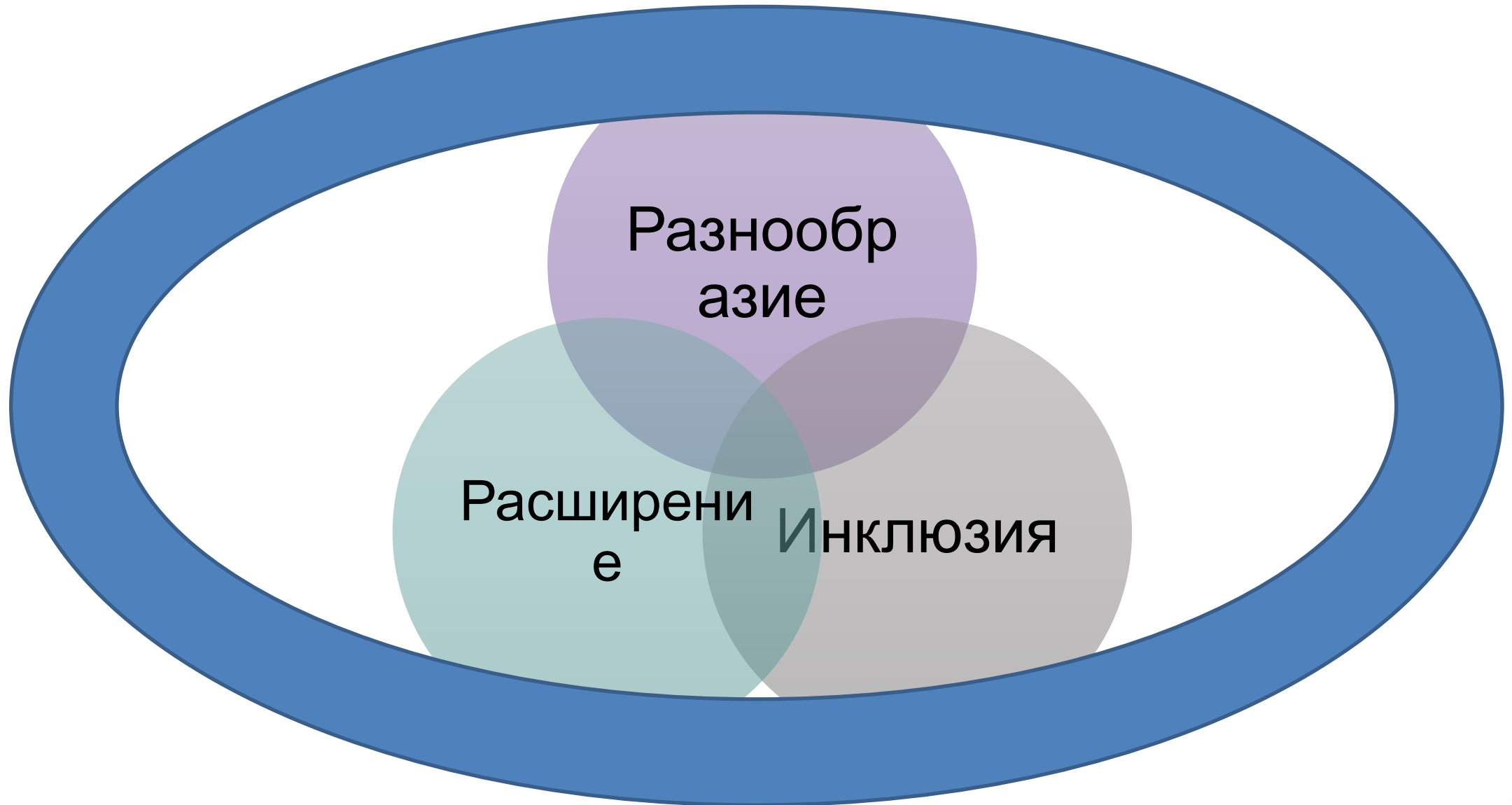


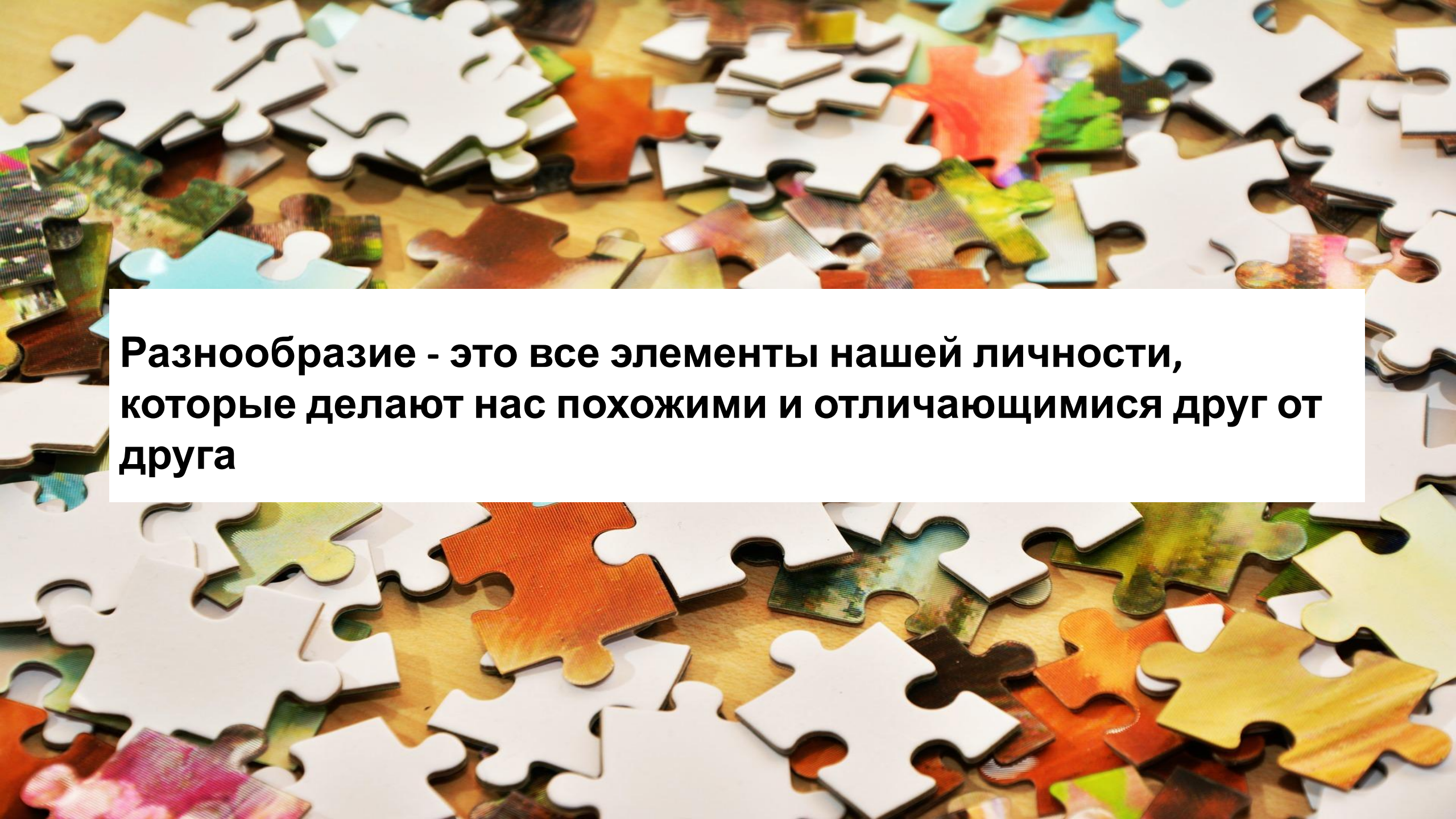
**Создание организационного сообщества с разнообразными и инклюзивными командами**



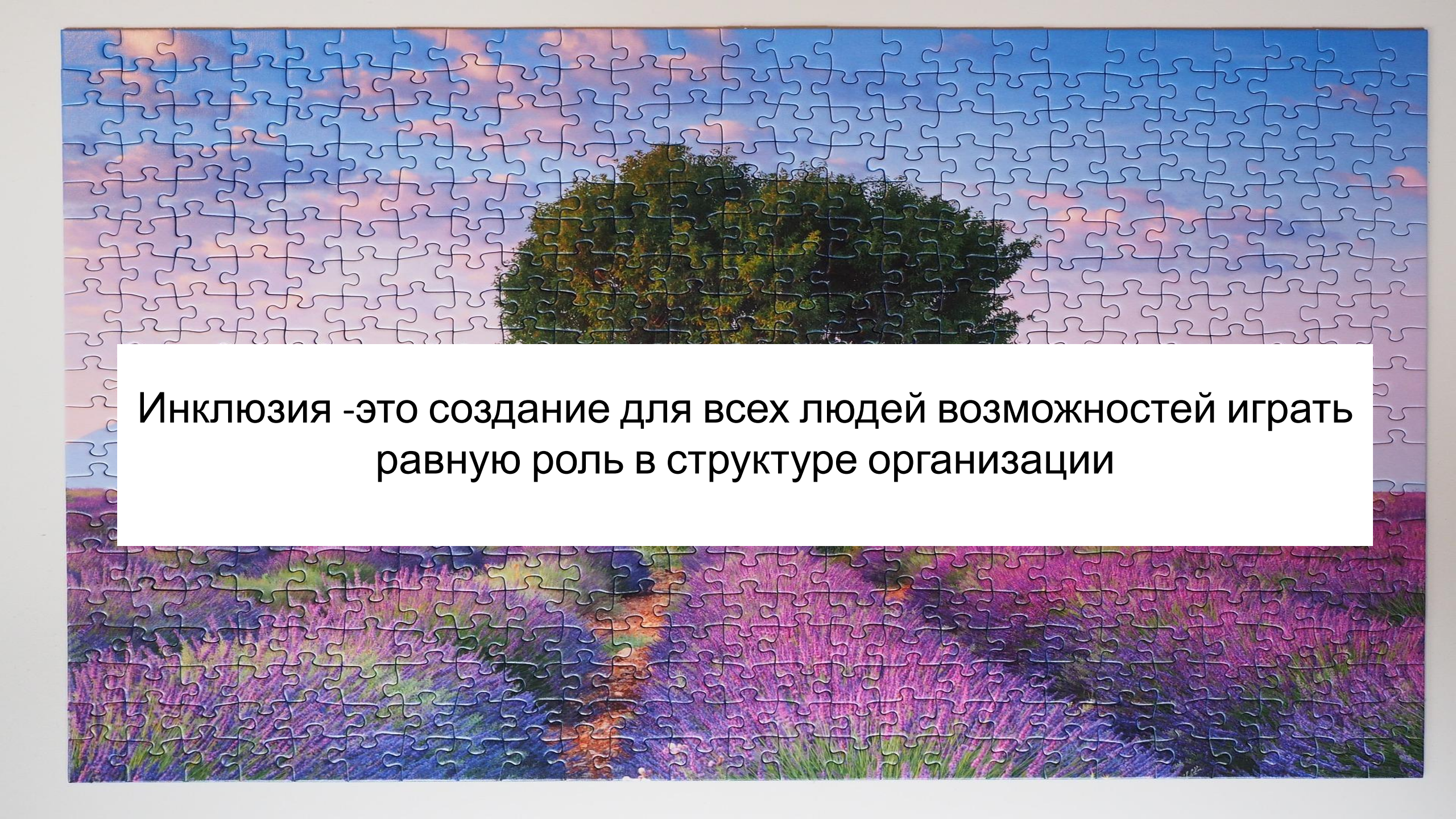
Каково  
определение  
организационного  
сообщества?

# Организационное сообщество



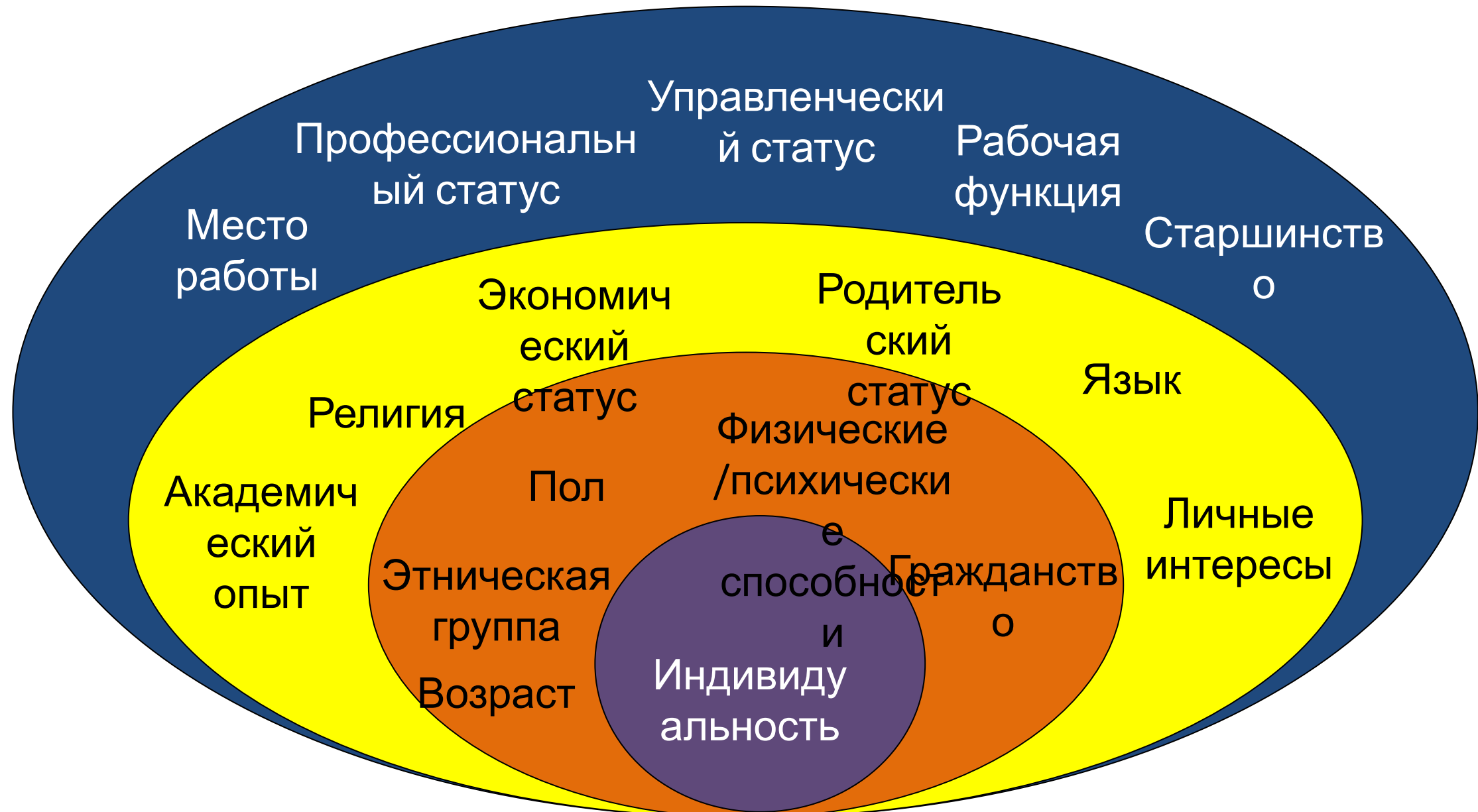


**Разнообразие - это все элементы нашей личности,  
которые делают нас похожими и отличающимися друг от  
друга**



**Инклюзия -это создание для всех людей возможностей играть  
равную роль в структуре организации**

# Аспекты личности



Место работы

Профессиональный статус

Управленческий статус

Рабочая функция

Старшинство

Экономический статус

Родительский статус

Язык

Религия

Физические / психические способности

Академический опыт

Пол

Личные интересы

Этническая группа

Гражданство

Возраст

Индивидуальность



# Что в пределах видимости

Размер

Цвет  
КОЖИ

Рост

Возраст

Пол  
*(иногда)*

Физические способности  
*(иногда)*





# Что часто спрятано



Образование

Вера/убеждения

Психическое и  
физическое нарушение

Сексуальная  
ориентация

Статус в  
отношениях

Экономический  
статус

Ценности

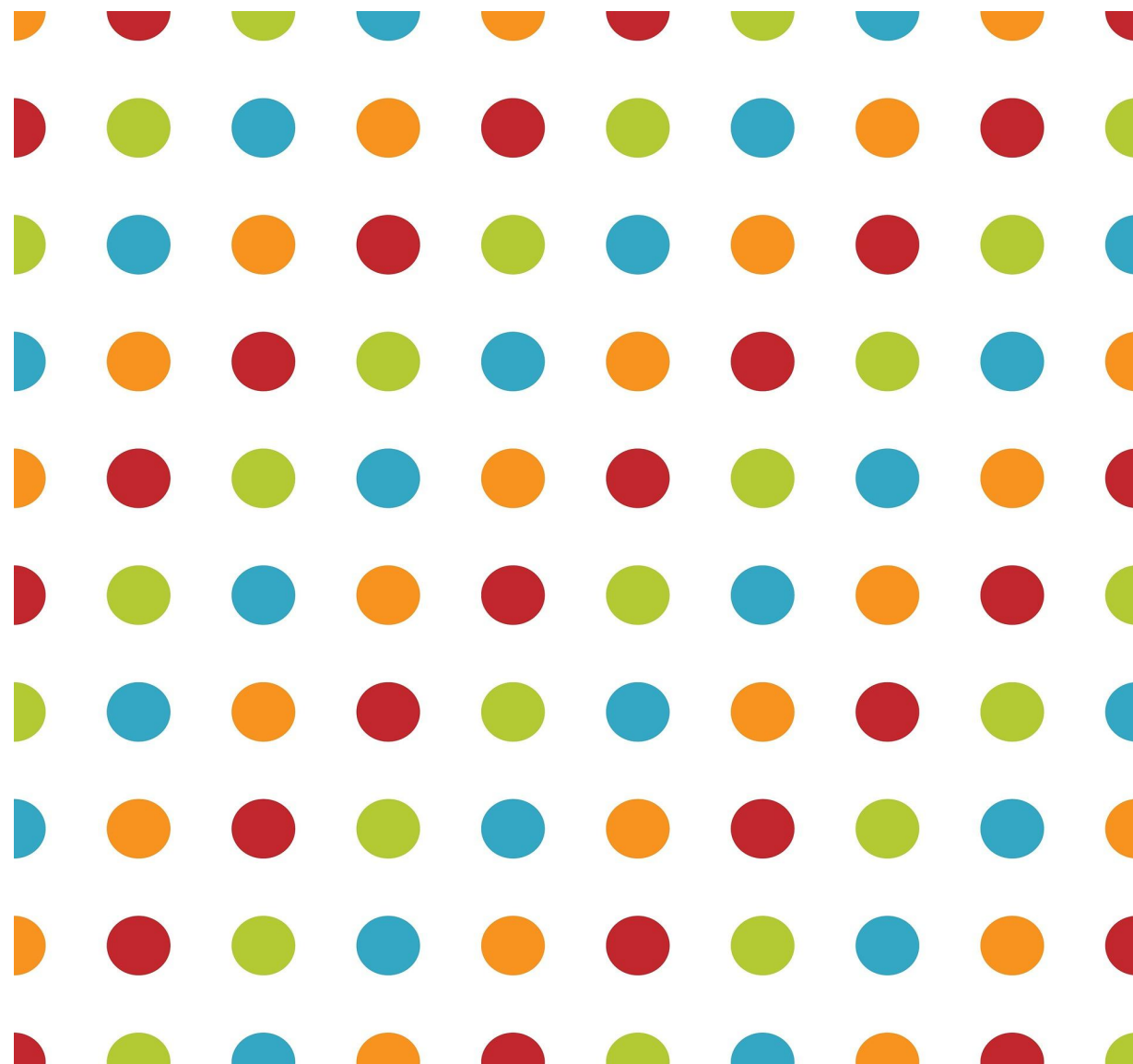
Этническая  
группа

Опыт работы

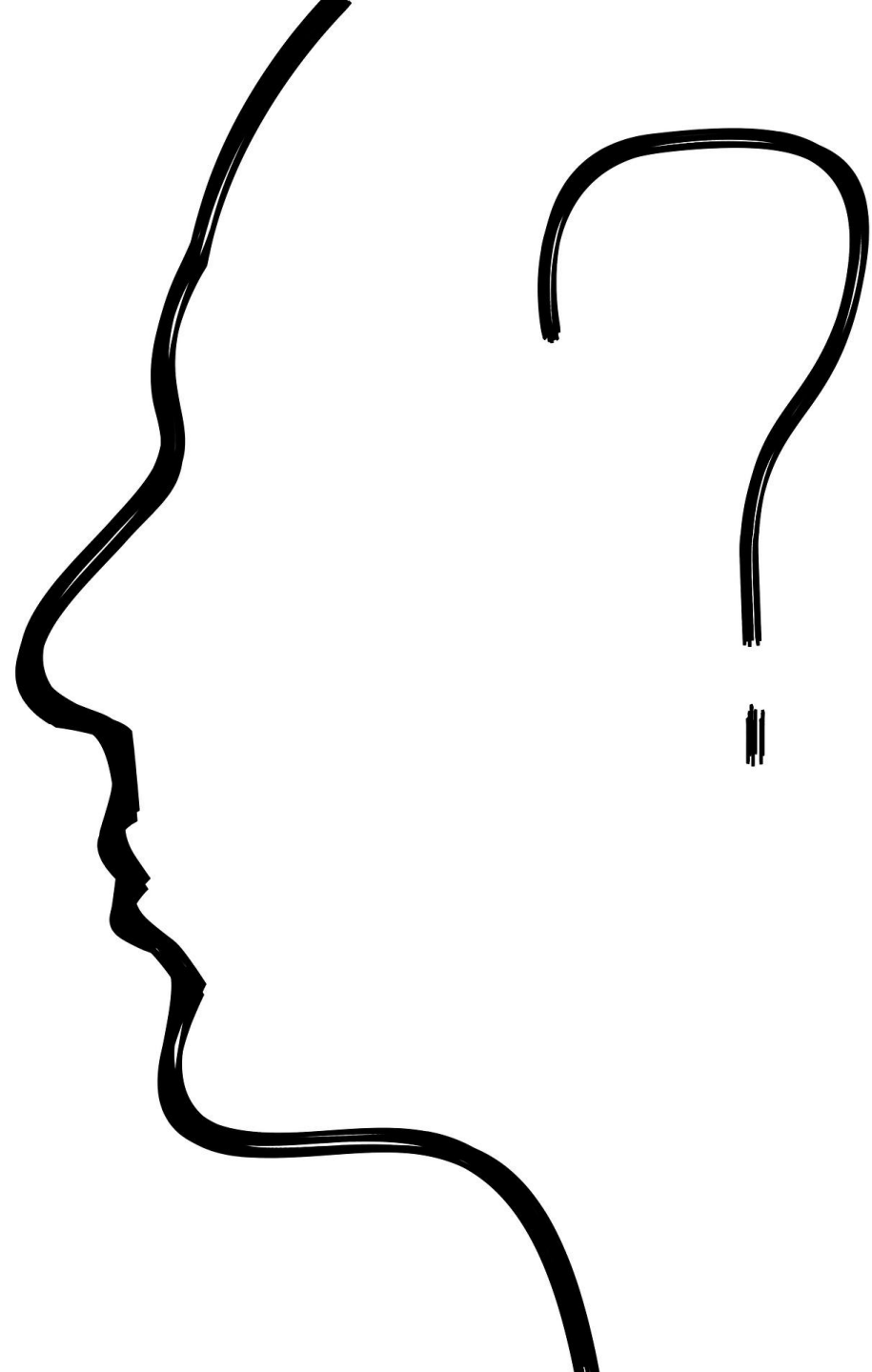
# Поразмышляйте о своей личности

- Какие аспекты личности наиболее важны для вас?
- Какие из этих аспектов вы можете изменить? Что вы не можете изменить?
- Какие из этих аспектов видны? Какие невидимы?
- Как другие люди воспринимают вас из-за этих аспектов вашей личности?

**Найдит  
е свою  
группу**



**Почему это  
происходит?**



Мы видим мир не таким, какой он есть...

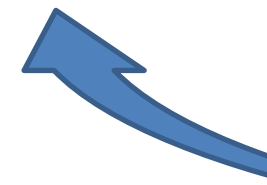
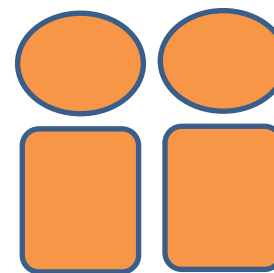
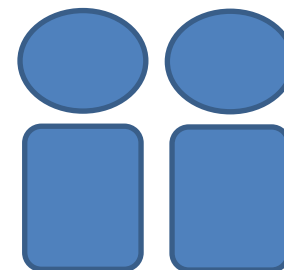
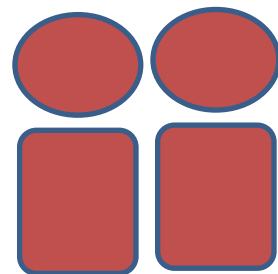
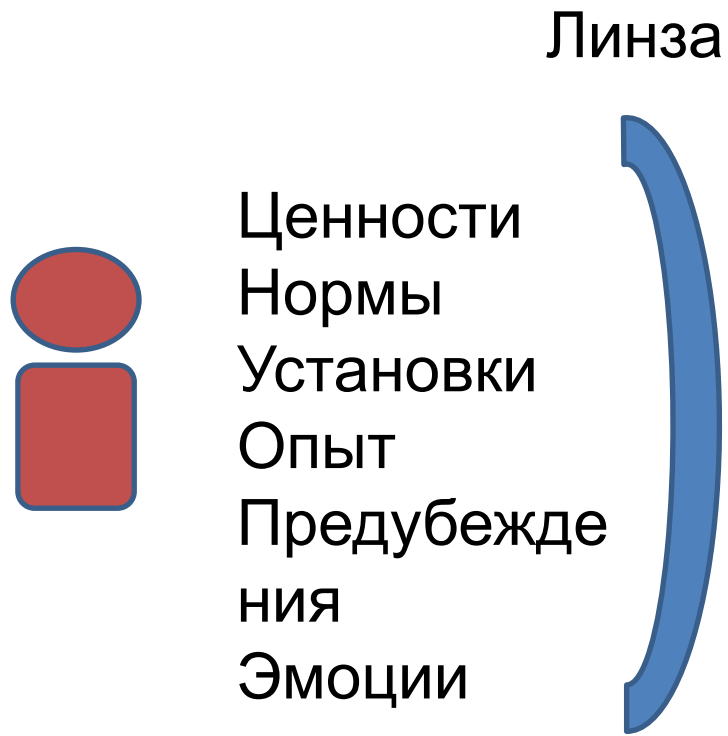
A hand holding a magnifying glass with a black frame. The lens is focused on the text below. The background is white.

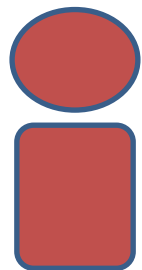
...а таким, какие  
МЫ есть.

# Иллюзия объективности

- Мы все склонны полагать, что мы принимаем объективные, этичные и непредвзятые решения
- Скрытые предубеждения могут перевесить сознательные убеждения, и мы даже не осознаем это
- Мы склонны искать оправдания, когда наши бессознательные предубеждения противоречат нашим сознательным убеждениям

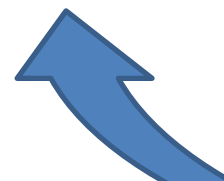
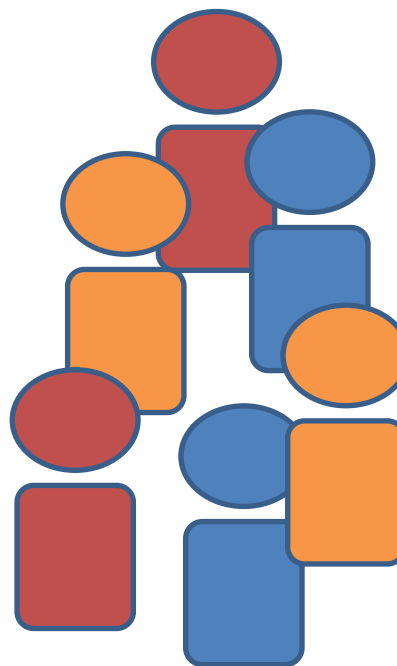




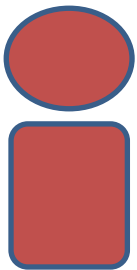


Ценности  
Нормы  
Установки  
Опыт  
Предубежде  
ния  
Эмоции

Линза

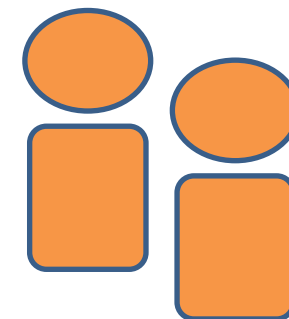
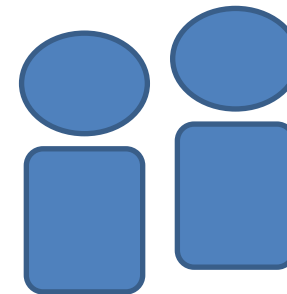
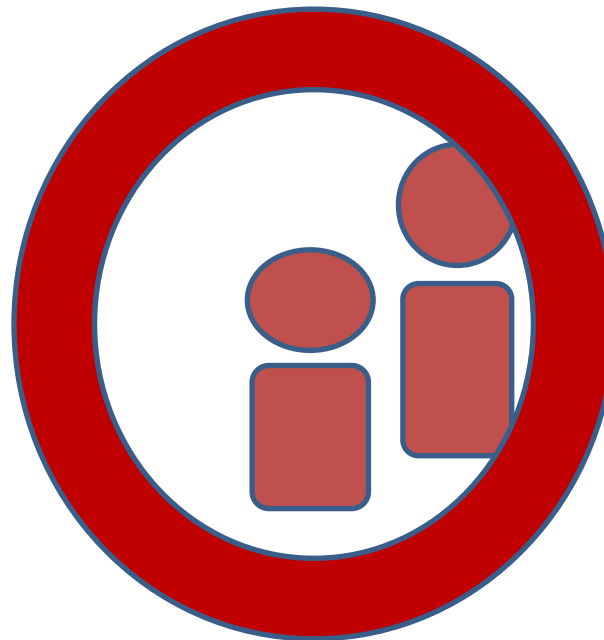
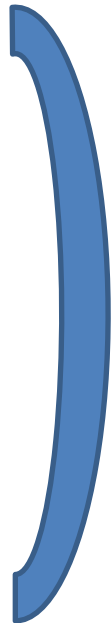




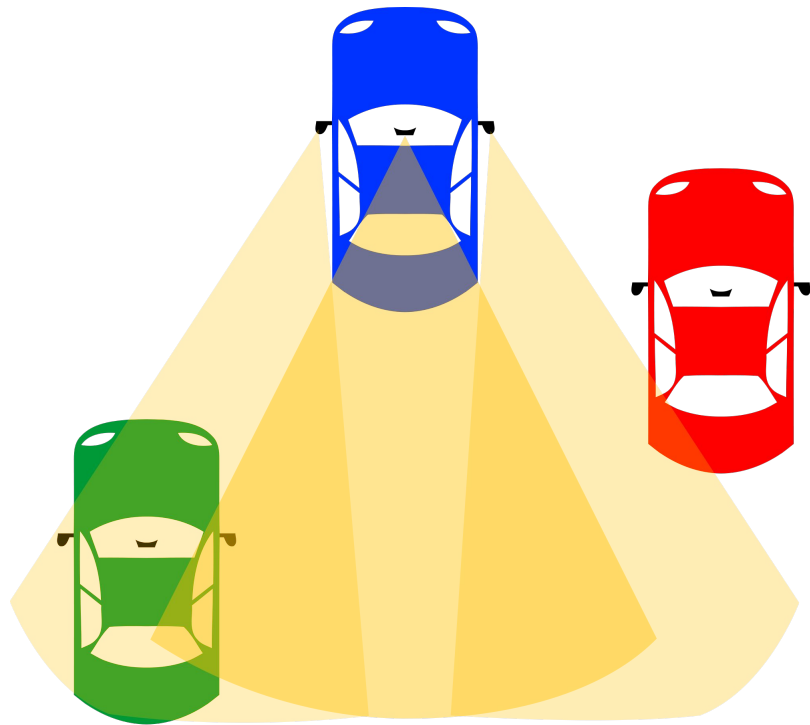


Ценности  
Нормы  
Установки  
Опыт  
Предубежде  
ния  
Эмоции

Линза



# Признание наших слепых зон



Наряду с нашими визуальными слепыми зонами, у всех есть определенные **социальные** слепые зоны.

Скрытое предубеждение - это психологическая обусловленность, которая возникает, когда люди *неосознанно* полагаются на информацию о других, которая влияет на их точки зрения, решения и действия.

# Как возникает скрытое предубеждение

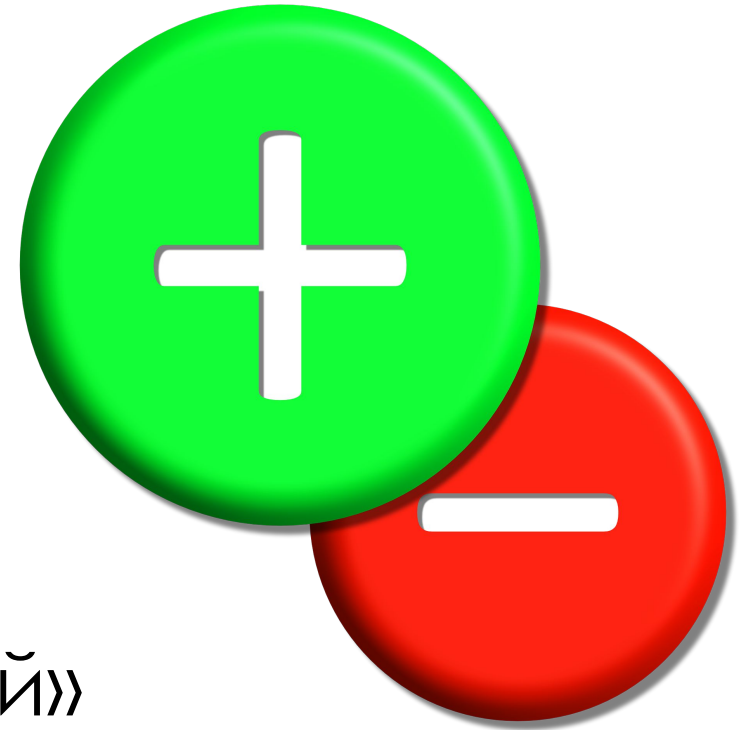
- Мы все имеем автоматические и интуитивные ассоциации о разных аспектах личности, **которые часто противоречат нашим сознательным убеждениям и ценностям.**
- Эти ассоциации приводят к тому, что мы автоматически испытываем положительную или отрицательную реакцию на отдельных людей из определенных социальных групп.

Источник: Банаджи и Гринвальд



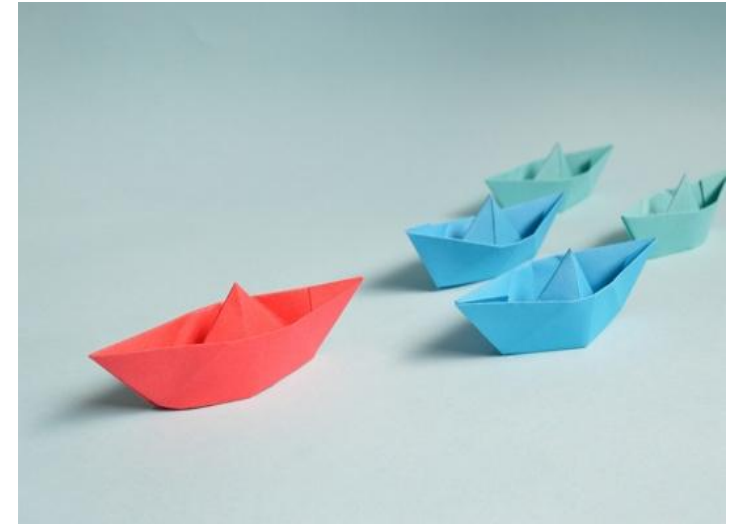
# Микро-аффирмации

- Открытие дверей возможностей
- Демонстрация сострадания и мягкости
- Предоставление «выгод от сомнений»
- Предоставление информации или отзывов для поддержки успеха

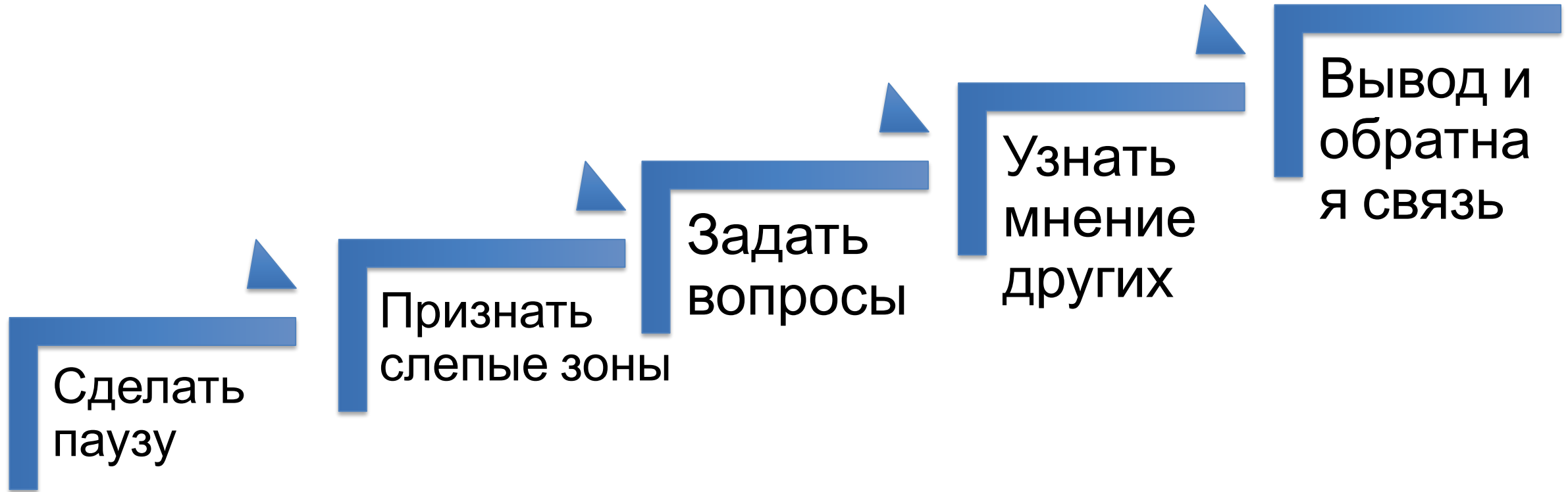


# Размышления лидера

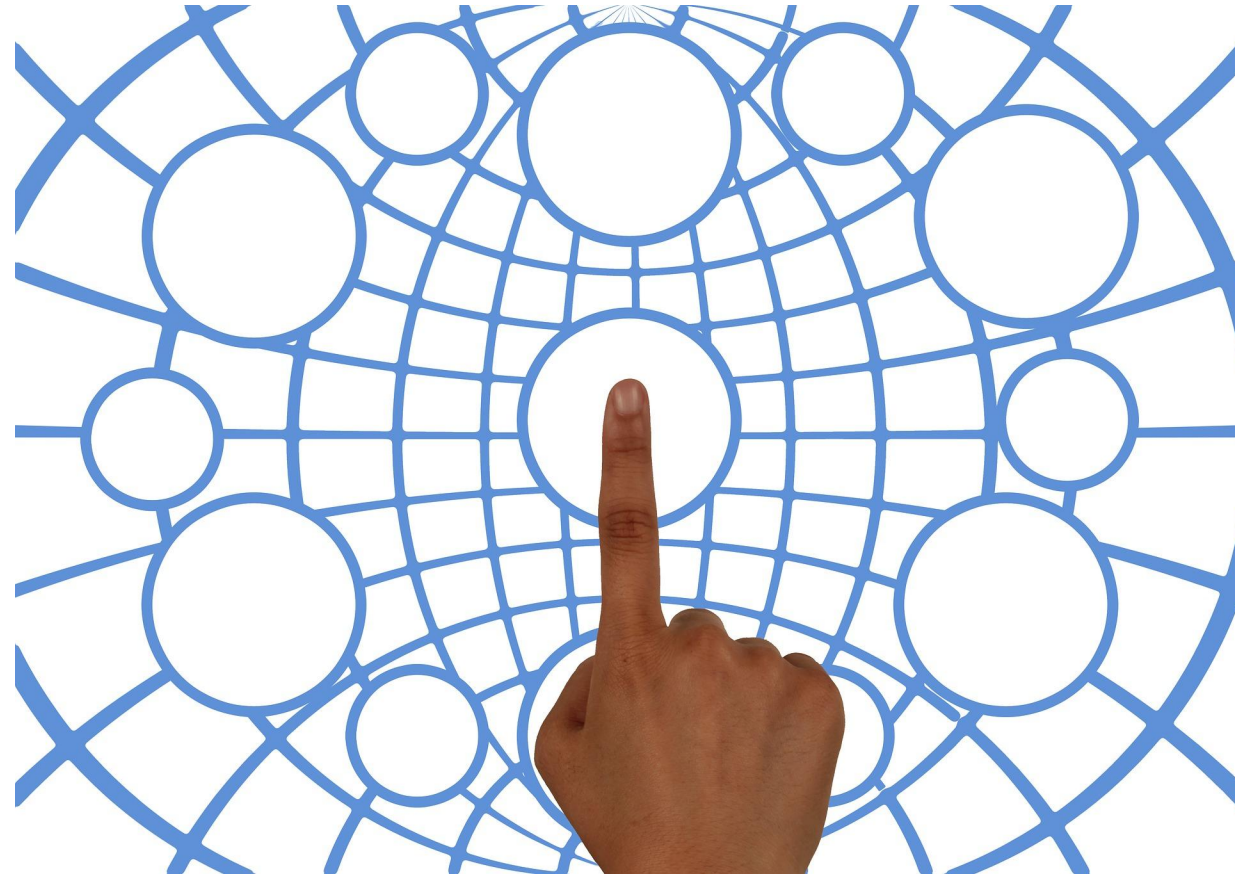
- Что происходит, когда предубеждение не только влияет на нашу точку зрения, но и на наше поведение?
- Как это проявляется в вашей рабочей среде?
- Каким образом вы, как лидер, можете лично оспаривать и преодолевать предубеждения?



# Шаги для управления предубеждениями



# Создание организационного сообщества



# 3 совета по Расширению Вашей сети

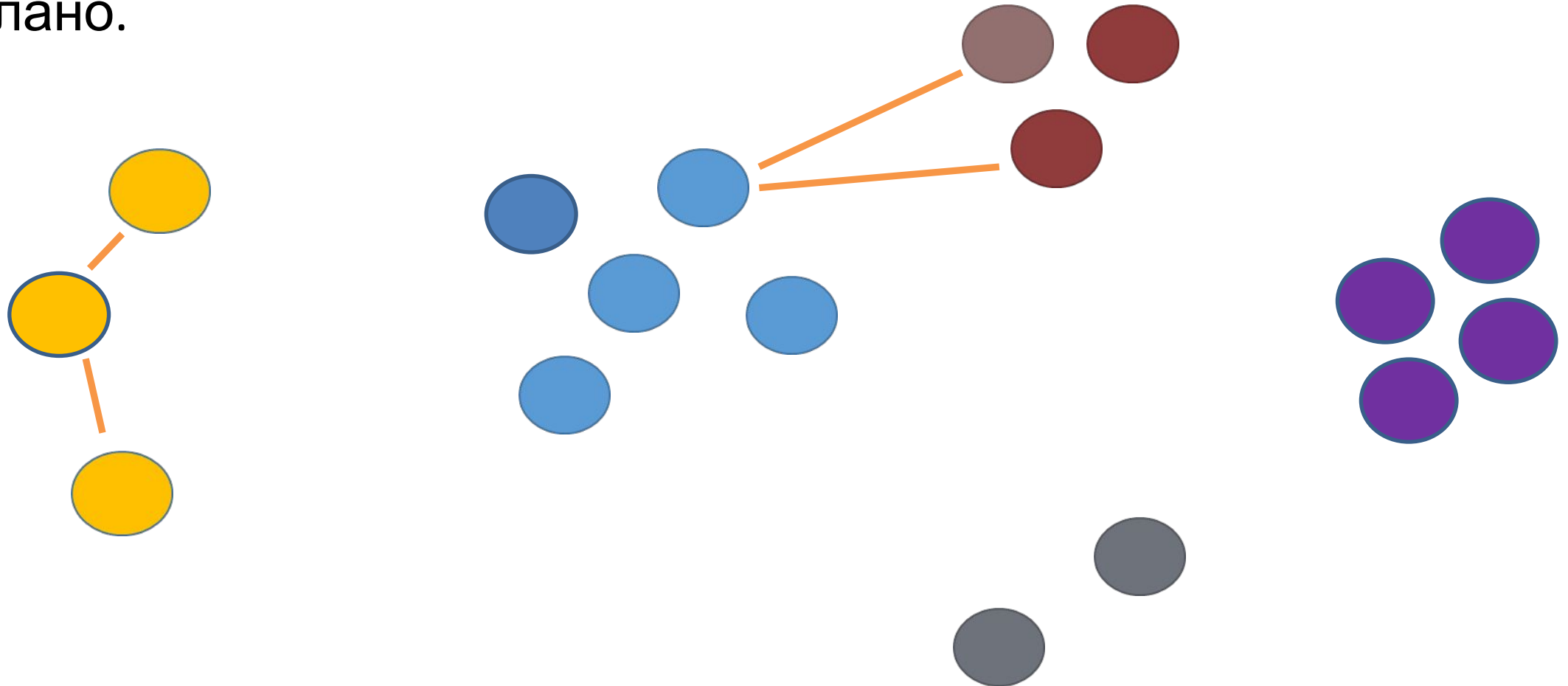
1. Найти общие интересы и цели
2. Понимать задачи, проблемы и выгоды других людей
3. Проверить вашу точку зрения!



ЧЬИ ГОЛОСА ЗА ВАШИМ СТОЛОМ?



**Шаг 1.** Изобразите вашу текущую социальную сеть. Рассмотрите людей или группы, с которыми вы взаимодействуете чаще всего. Подумайте о тех людях, на которых вы больше всего полагаетесь, чтобы все было сделано.



## **Шаг 2.** Посмотрите на состав вашей сети.

- Какие шаблоны вы замечаете в личностях этих людей?
- Какие сходства вы видите? Какие отличия?
- Каким образом состав вашей сети может создавать слепые зоны?

**Шаг 3.** Подумайте о своем поведении и коммуникации с вашей сетью.

- От кого вы чрезмерно зависите в части поддержки или информации?
- Какие микро-аффирмации вы можете дать некоторым людям в вашей сети?
- Каковы последствия вашего поведения?

**Шаг 4.** Как вы расширите свою сеть, чтобы создать более разнообразное организационное сообщество?

- Какие пробелы вам нужно заполнить?
- К кому нужно обратиться?
- Каким будет результат?