

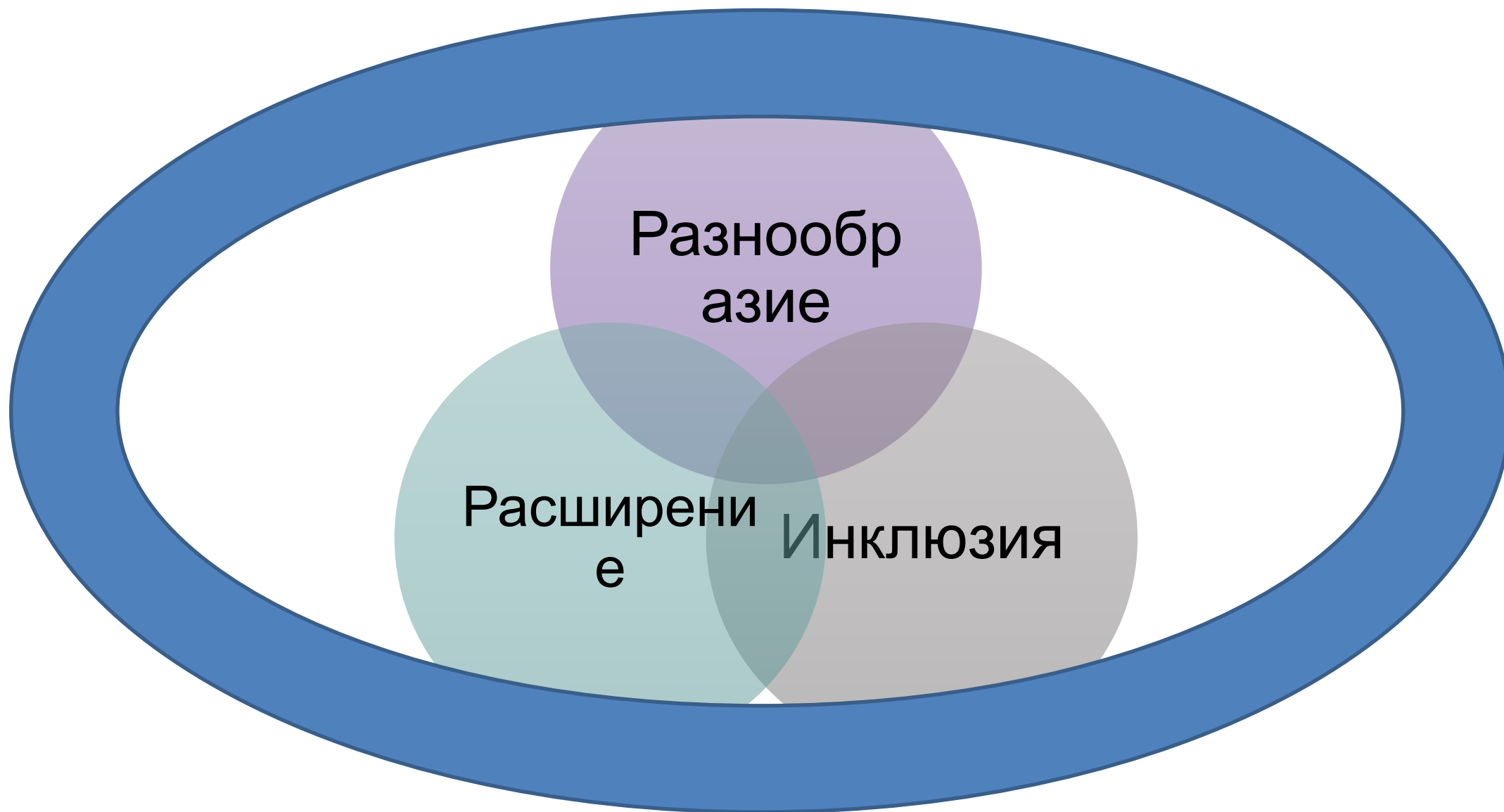


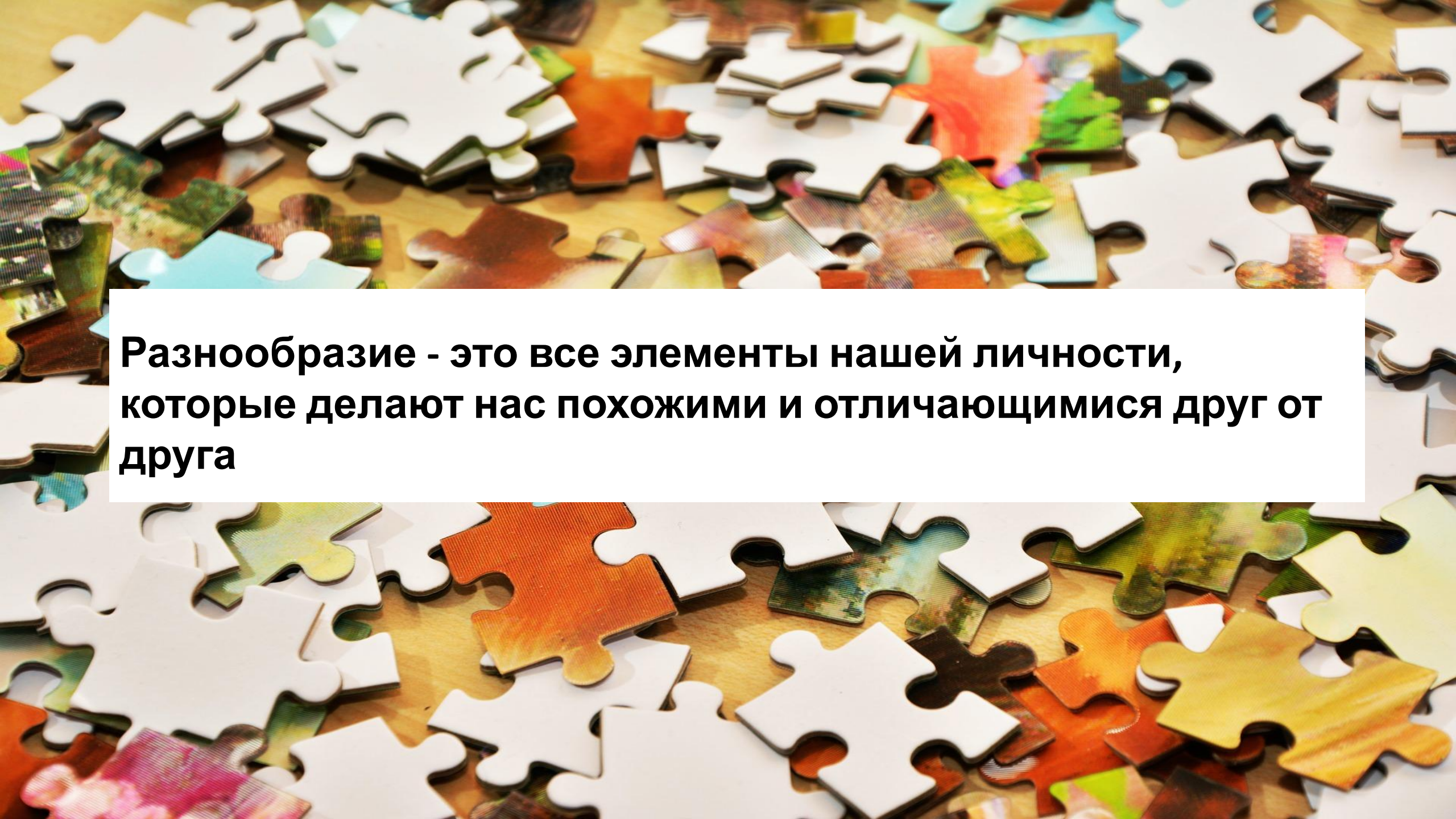
Создание организационного сообщества с разнообразными и инклюзивными командами



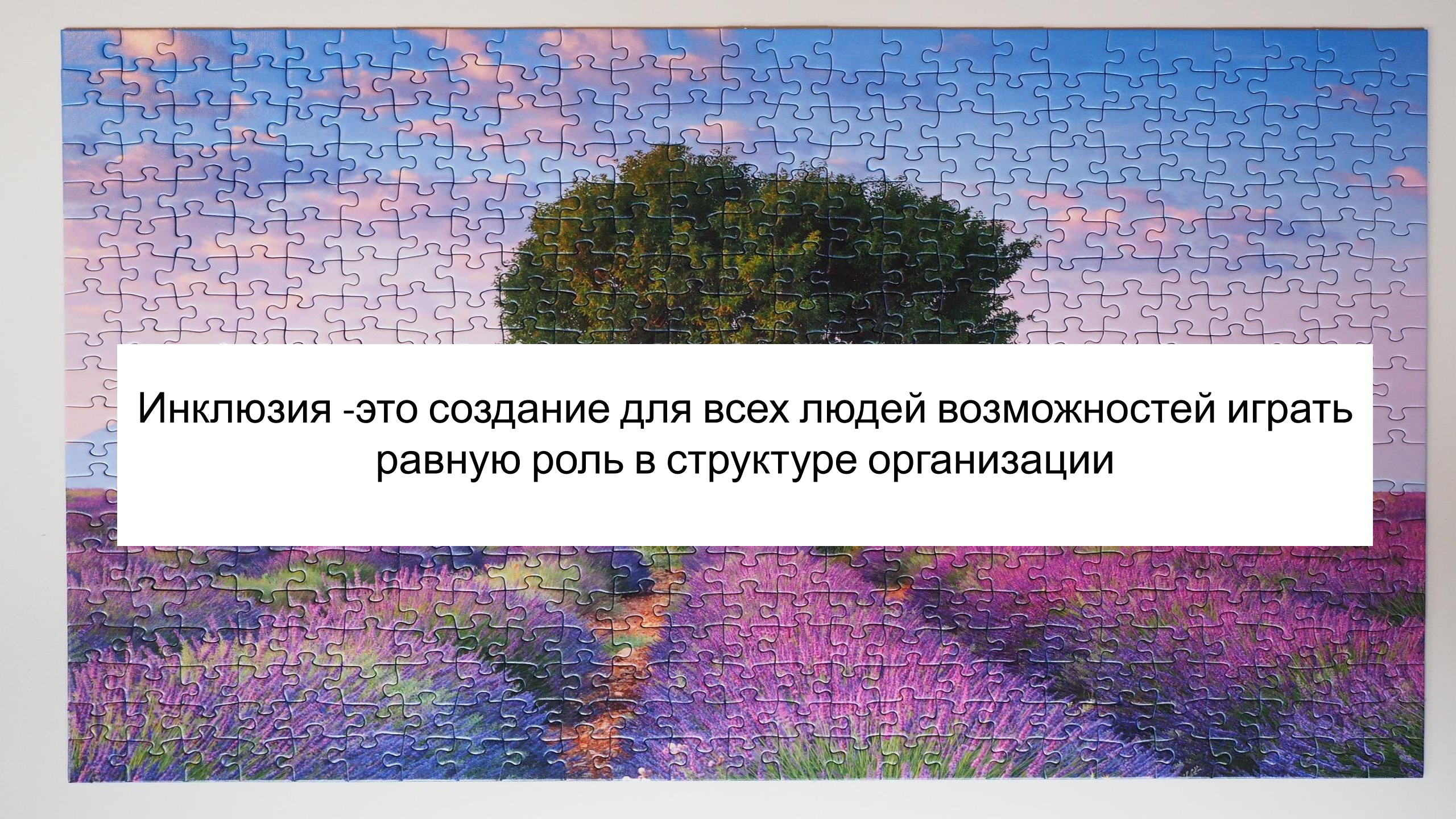
Каково
определение
организационного
сообщества?

Организационное сообщество



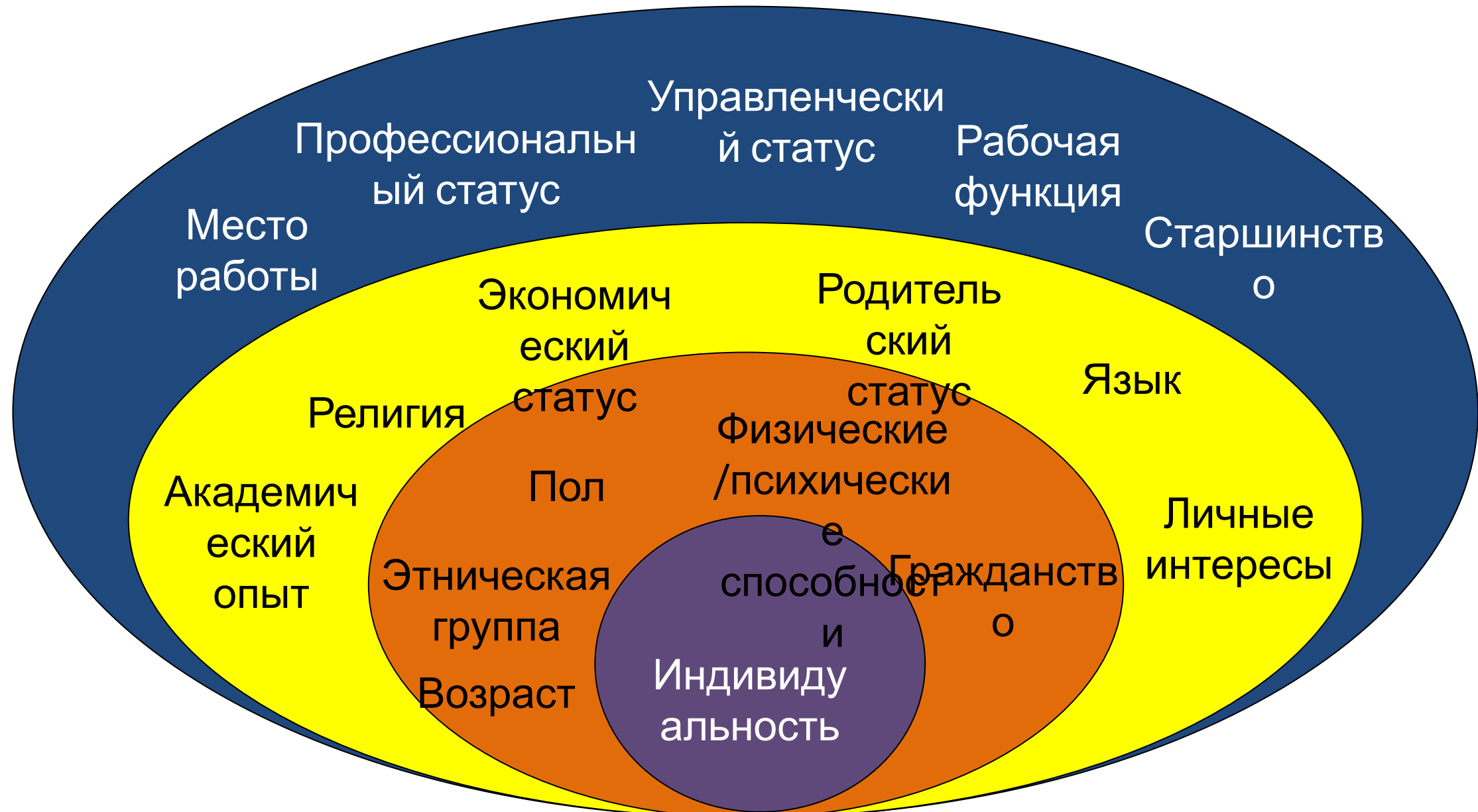


**Разнообразие - это все элементы нашей личности,
которые делают нас похожими и отличающимися друг от
друга**



**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

Религия

Язык

Академический опыт

Пол

Физические / психические способности

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

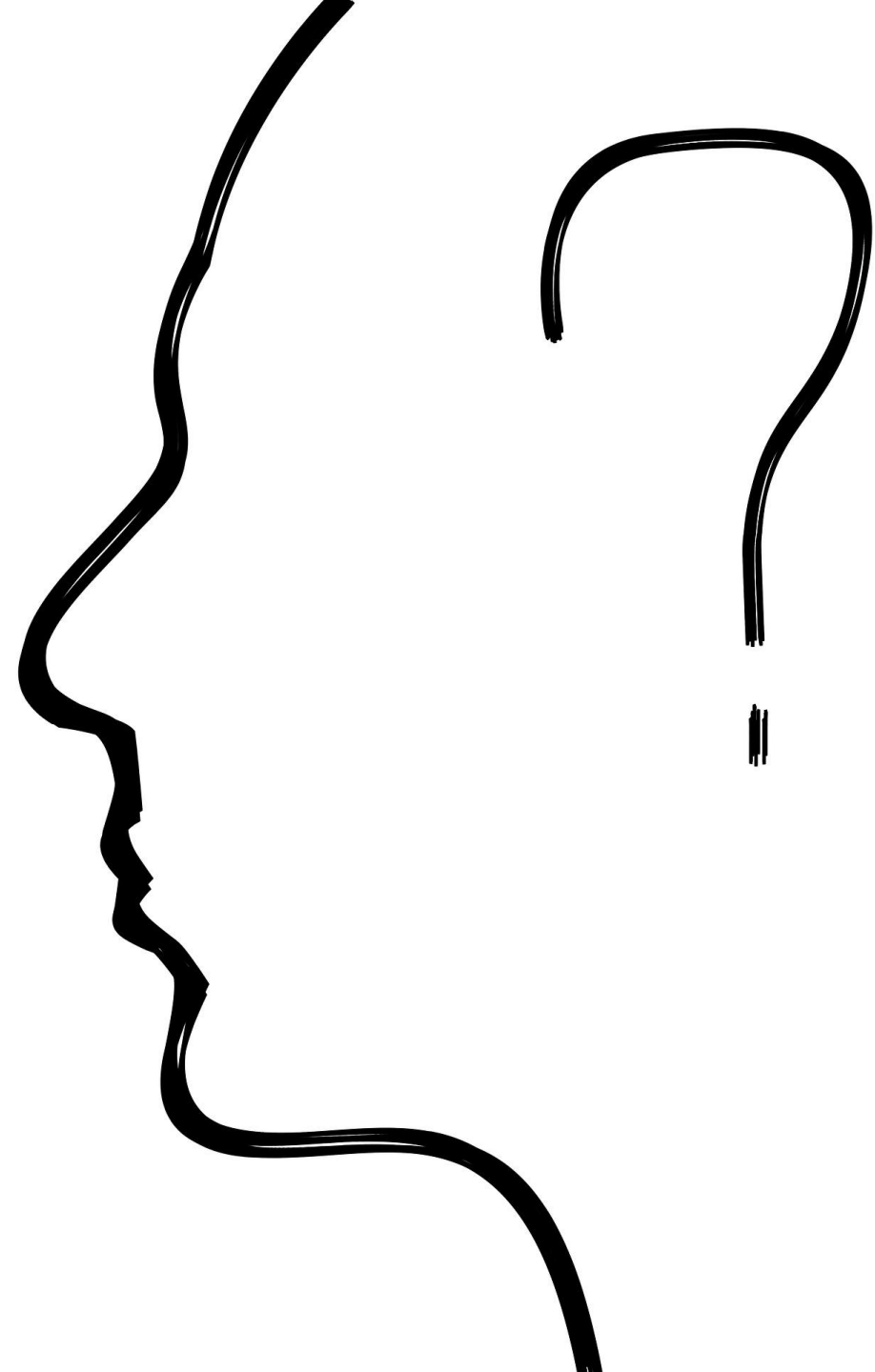
Поразмышляйте о своей личности

- 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...

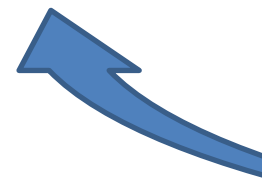
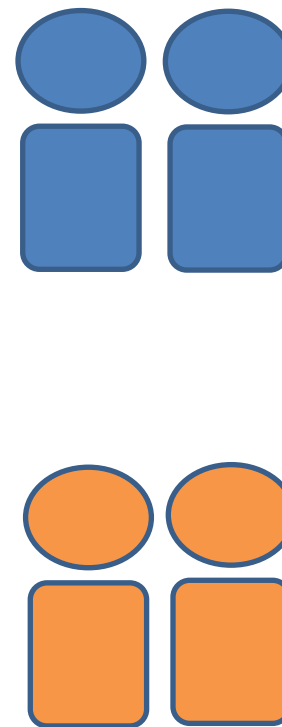
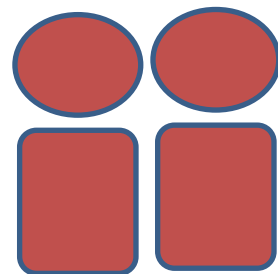
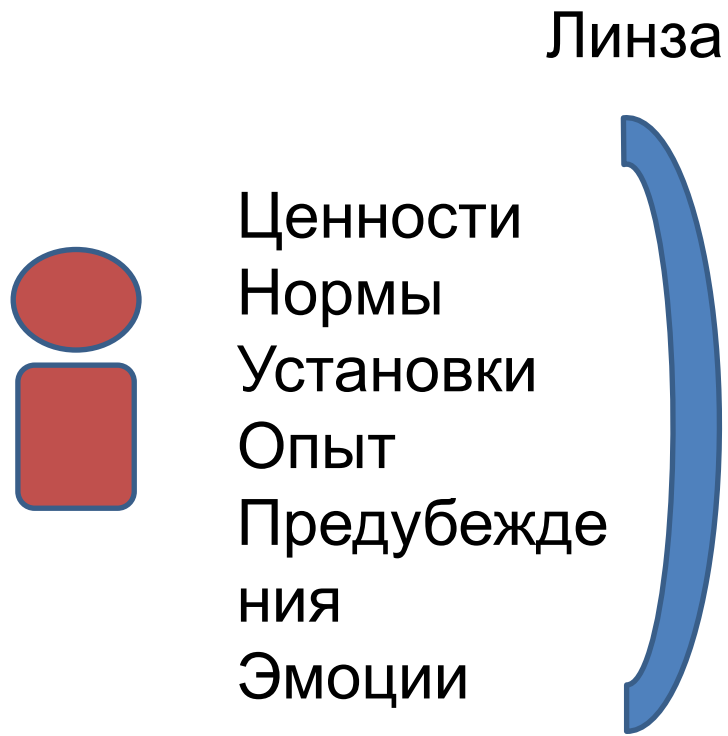
A hand holding a magnifying glass with a black frame. The lens is focused on the text below. The background is white.

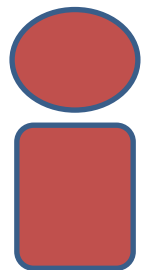
...а таким, какие
МЫ есть.

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

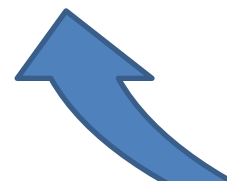
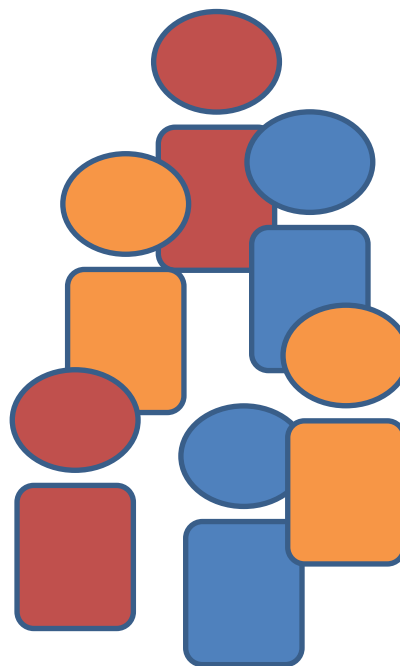


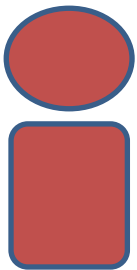




Ценности
Нормы
Установки
Опыт
Предубежде
ния
Эмоции

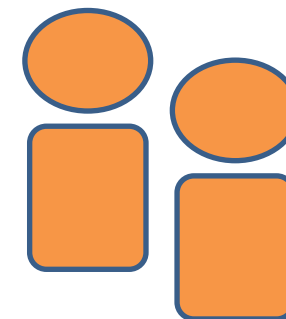
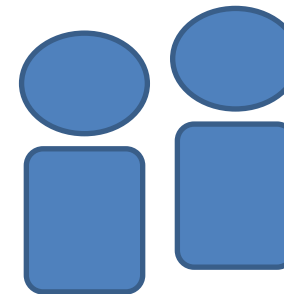
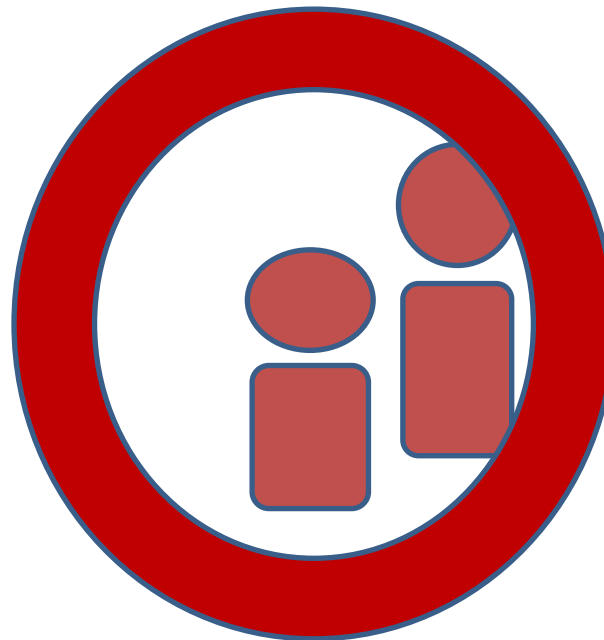
Линза



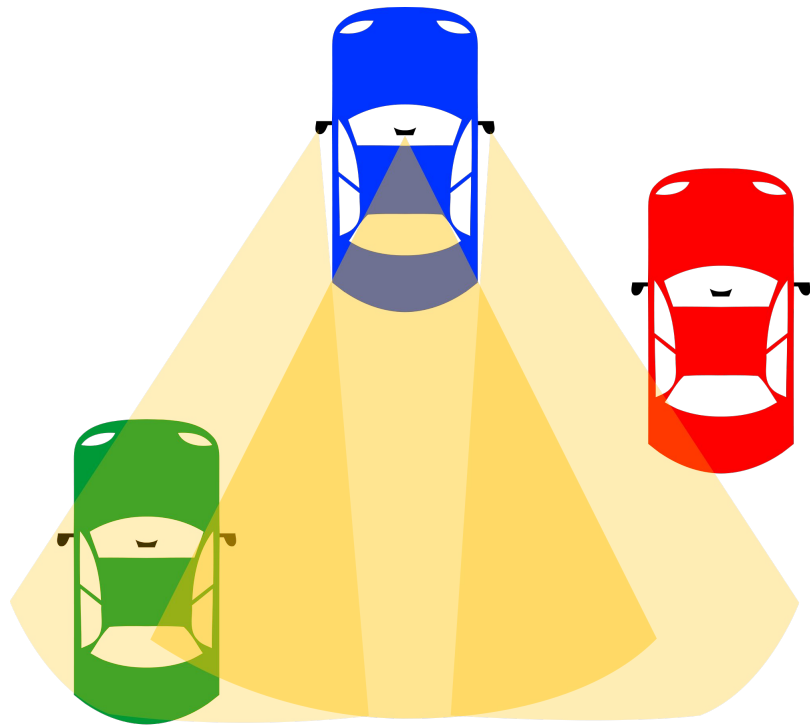


Ценности
Нормы
Установки
Опыт
Предубежде
ния
Эмоции

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

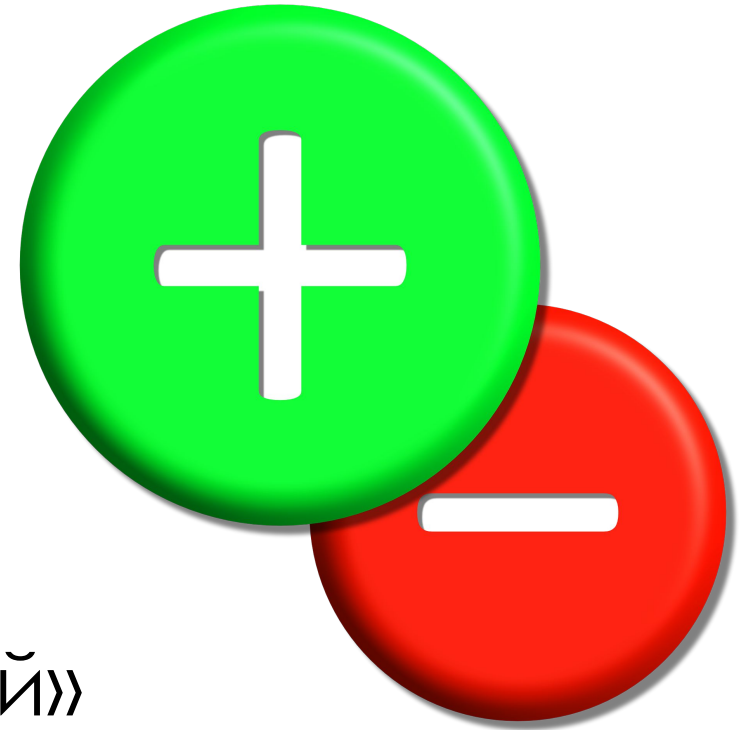
- Мы все имеем автоматические и интуитивные ассоциации о разных аспектах личности, **которые часто противоречат нашим сознательным убеждениям и ценностям.**
- Эти ассоциации приводят к тому, что мы автоматически испытываем положительную или отрицательную реакцию на отдельных людей из определенных социальных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

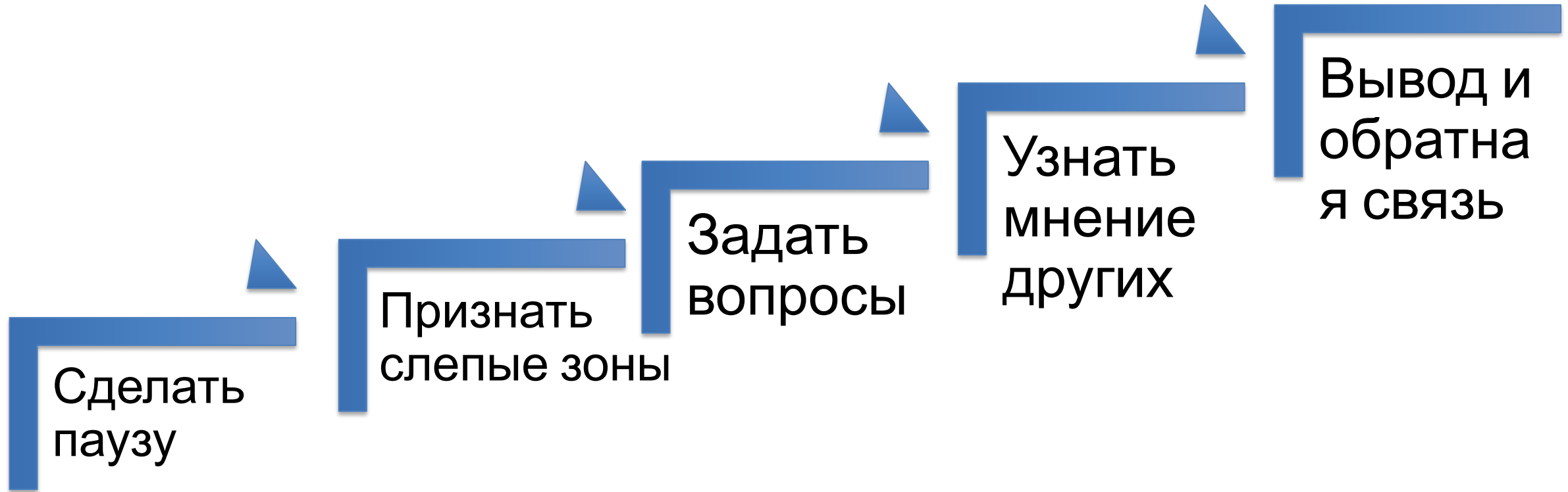


Размышления лидера

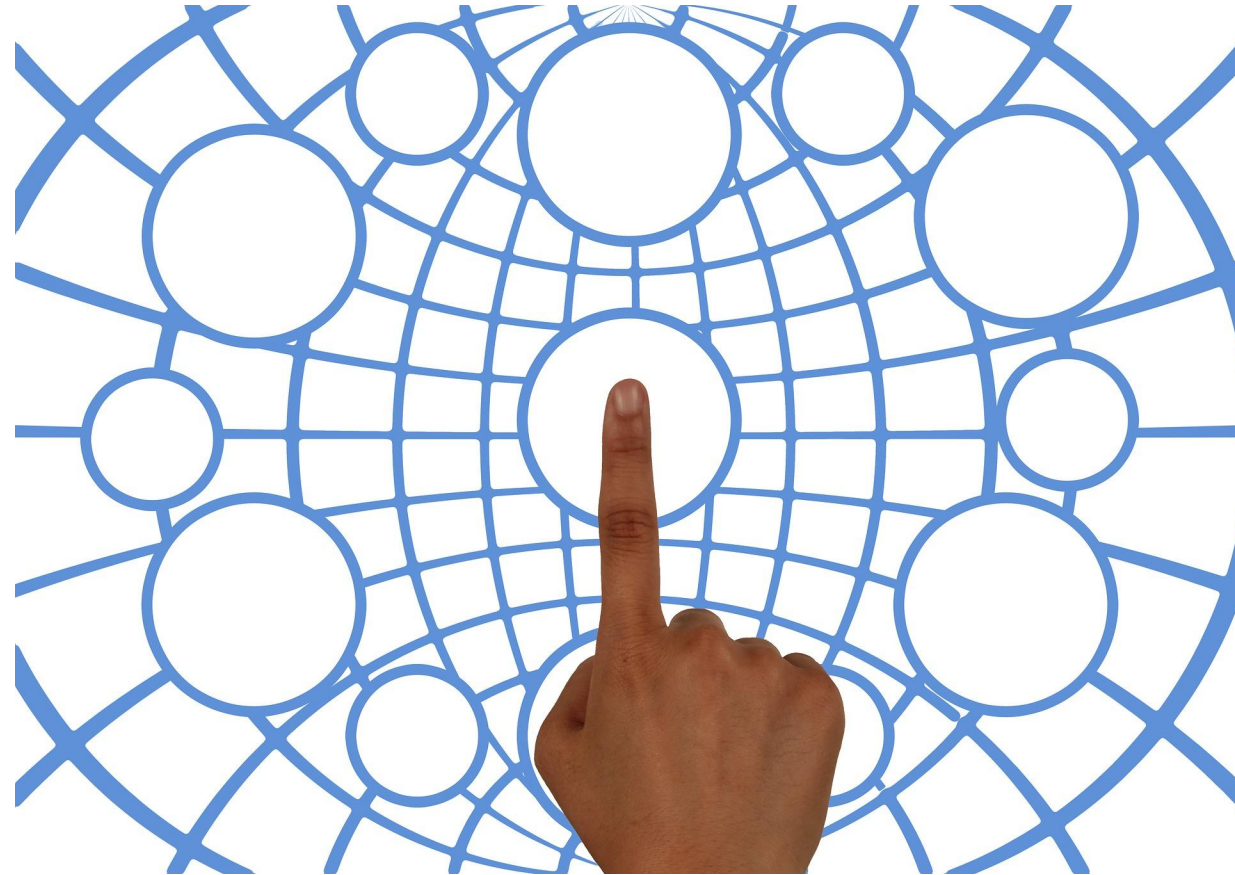
- Что происходит, когда предубеждение не только влияет на нашу точку зрения, но и на наше поведение?
- Как это проявляется в вашей рабочей среде?
- Каким образом вы, как лидер, можете лично оспаривать и преодолевать предубеждения?



Шаги для управления предубеждениями



Создание организационного сообщества



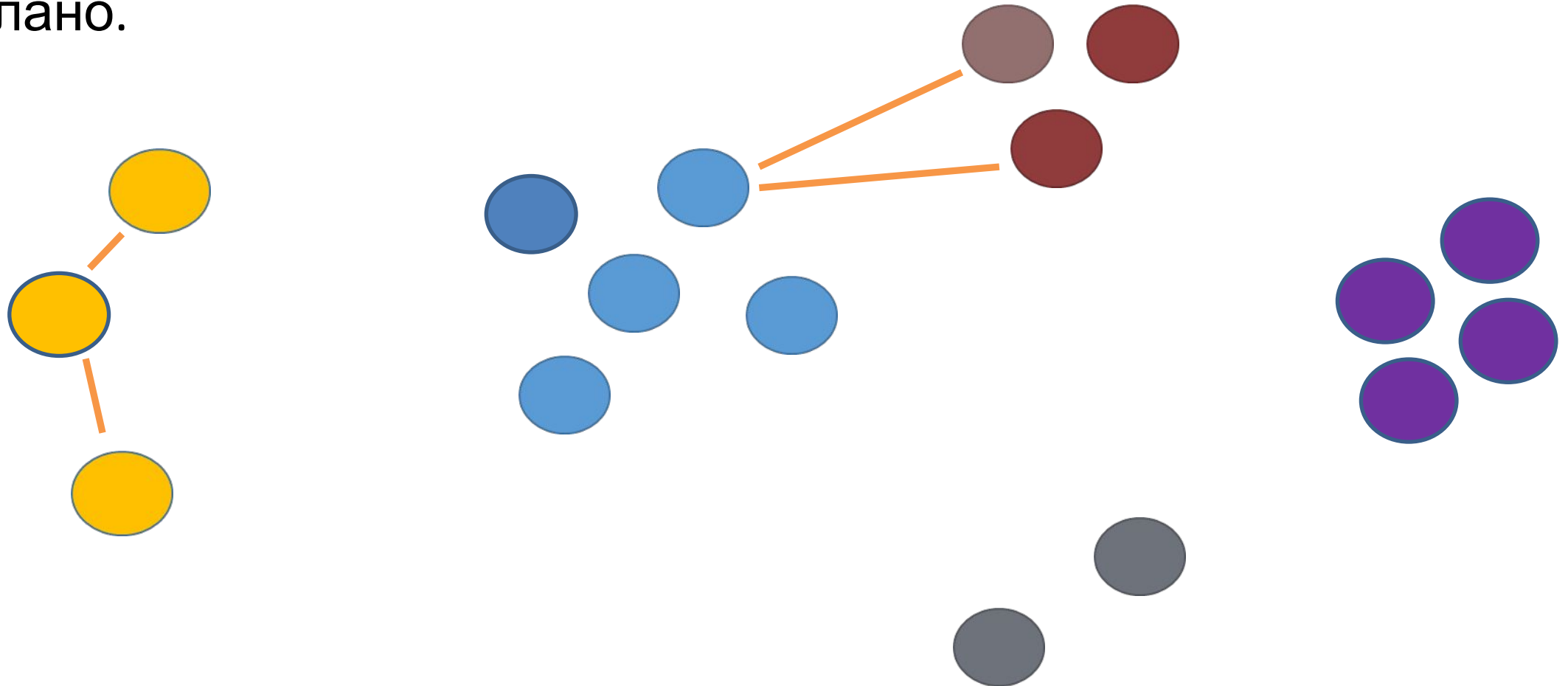
3 совета по Расширению Вашей сети

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?