

## 如何避免无意识偏见造成的负面影响？

每天，当人们对于小到实际工作，大到战略方向做决策的时候，都会面临海量的信息。在与多元化的团队和利益相关者的合作过程中也面临着同样的挑战。当信息量不断增加，需要考虑的意见愈加纷繁复杂，同时又需要快速行动的时候，领导者往往会倾向于使用偏见思维。为什么？因为无意识偏见是大脑对超负荷的补偿方式。但偏见会对绩效产生负面影响也会导致决策失误。如何才能避免无意识偏见可能造成的负面影响？如何才能创建一个人人都感受到受重视，并能极致发挥才能的工作环境呢？

## 去了解无意识偏见™：理解偏见释放潜能

偏见是对于某人、某地或某事的偏爱或反对，但无意识偏见让我们无法意识到偏见思维可能带来的危害。理解偏见，解决偏见，就能营造利于所有人成长的文化。为此，我们必须：

- 识别偏见识别在我们的工作场所和思想中哪些地方存在着偏见
- 培养关系与周围的人建立联系，加深了解，优化决策
- 展现勇气处理会对人们产生限制，影响绩效的偏见时做到勇敢面对，大胆行动

挑战	方案
我们没有意识到偏见限制和影响了我们决策的方向。	学会发现我们预设的偏见，尤其当我们信息过载又需要快速行动，或者在我们受情绪驱动的时候。
我们不堪重负，所以没有拓宽人际网络，或没有主动积极地寻求差异性的观点。	用同理心和好奇心与他人培养良好的关系，集思广益做出决策。
因为担心造成伤害或者畏难情绪，让我们虽然发现了偏见，但是没有认真去解决。	提升技能，让我们能胆大心细、建设性地抵制偏见及其潜在的危害。
当偏见影响了自我、他人和组织的绩效时，我们缺乏能力或者缺乏意愿。	围绕着尊重、包容和珍视所有团队成员的观点和贡献，来建立公司文化和培训领导者。

# 调整领导者和团队的无意识偏见提高整个组织的绩效

偏见是对于某人、某地或某事的偏爱或反对，但无意识偏见™ 让我们无法意识到偏见思维可能带来的危害。理解偏见，解决偏见，就能营造利于所有人成长的文化。领导者以及每个人都有必要识别在工作场所和思维中哪些地方存在着偏见，培养关系与周围的人建立联系，加深了解，优化决策。展现勇气，处理会对人们产生限制、影响绩效的偏见时，做到勇敢面对，大胆行动。

偏见是人类自然本性的一部分，我们的大脑就是这样运作的。但是偏见影响了我们如何做决策，如何同他人相处，如何在不同情境下做出回应，它经常会限制我们的潜能发挥。没有什么比看待和对待他人的方式更重要了。无意识偏见™ 解决方案能够帮助您的领导者和团队成员，在识别、理解和处理偏见的过程中得到成长，推动组织的绩效增长。



话题	目标
识别偏见	认识到偏见对行为，决策和绩效的影响。
培养联系	在人际交往过程中加入更多同理心和好奇心让偏见得以被发现。
展现勇气	探索勇敢面对偏见的方法，创造一个人人被尊重、被包容、被珍视的环境。承诺采取行动去处理限制自我和他人绩效表现的偏见。

## 产品资料：

- 学员手册
- 无意识偏见实践卡片
- 线上学习资源
- 讲师手册及认证工具（针对企业讲师认证项目）



富兰克林柯维拓展您的视野，达成商业目标，对业绩产生持续影响。您可访问富兰克林柯维资源库，包括评估，培训课程，工具以及其线上和线下培训内容。联系富兰克林柯维客户伙伴，了解更多信息：

北京 010-8529 6928

上海 021-6391 5888

广州 020-8558 1860

深圳 0755-2337 3806