بما في ذلك تطوير ثقافة شاملة، وإدارة قضايا التشارك في البيانات بطرق تدعم الأعمال أيضًا. ويتعين على الشركات فحص ممارسات إدارة الأفراد وبيانات التنوع الخاصة بها لفهم أين تكمن الحواجز، هناك حاجة إلى استراتيجية متماسكة لضمان دعم ممارسات العمل في جميع أنحاء المنظمة لثقافة شاملة تحتضن الاختلاف. يعتمد تقريرنا " إدارة التنوع التي تعمل" على الأدلة البحثية والخبرة المهنية لتقديم توصيات عملية في ستة مجالات رئيسية لممارسات واستراتيجية التنوع. فمن الجيد إعداد واحدة لإثبات أن مؤسستك تأخذ التزاماتها القانونية والأخلاقية تجاه كونها صاحب عمل متنوع على محمل الجد. كما يمكن أن تشجع الموظفين على معاملة الآخرين على قدم المساواة. الاعتراف بأن القوى العاملة المتنوعة قد لا تحقق المساواة في النتائج وتحتاج إلى بيئة وثقافة شاملة لتزدهر. وتذكر أن إدارة التنوع وتطوير ثقافة الإدماج هي عملية مستمرة من التحسين، تطوير استراتيجية مع مراعاة الخبرة الحياتية للموظفين المهمشين لدعم تحقيق أهداف العمل، بما في ذلك طرق معالجة الاحتياجات المتنوعة للعملاء. تصميم المبادئ التوجيهية وتوفير التدريب لمديري الخطوط لمساعدتهم على الاستجابة بشكل مناسب لاحتياجات التنوع، ربط إدارة التنوع بالمبادرات الأخرى مثل المستثمرين في الأشخاص (IIP)، في المنظمة التي تعمل على المستوى الدولي، يجب أن تدرك أن النهج المتبع في إدارة التنوع سوف يحتاج إلى مراعاة التشريعات المحلية والأعراف والقضايا الاجتماعية، إعطاء الأولوية لجمع واستخدام بيانات الأشخاص ذات الجودة الجيدة، تدريب جميع الموظفين على فهم EDI والتعامل معه في كيفية قيامهم بوظائفهم والعمل مع زملائهم. عكس المساواة والاحترام والكرامة للجميع في قيم المنظمة والتأكد من إظهارها في الطريقة التي تعمل بها المنظمة وموظفوها على أساس يومي. دمج EDI في أطر إدارة الأداء وجميع أدوار المديرين؛ وضمان أن تكون الجدارة والكفاءة والإمكانات هي الأساس لجميع القرارات المتعلقة بالتوظيف والتطوير، واليقظة لتأثير التحيزات الواعية وغير الواعية. إدخال آليات للتعامل مع جميع أشكال التحرش والتنمر ، مع توضيح أن مثل هذا السلوك لن يتم التسامح معه وتحديد عواقب مخالفة قواعد سلوك المنظمة. تطوير ثقافة مفتوحة مع قنوات اتصال جيدة تعتمد على الحوار المفتوح والاستماع الفعال. استخدم أساليب مختلفة وسهلة الوصول مثل النشرات الإخبارية والمجلات الداخلية ولوحات الإعلانات والشبكات الداخلية لإبقاء الناس على اطلاع بسياسات وممارسات التنوع. قم بدمج مفاهيم وممارسات التنوع والتعددية في دورات تدريب الموظفين وبرامج تدريب الإدارة وبناء الفريق لزيادة الوعي بالحاجة إلى التعامل مع وجهات النظر والتصورات والأفكار المختلفة بطرق إيجابية. النظر في برامج التوعية باعتبارها جزءًا من التدريب المستمر الأوسع للتبادل الإلكتروني للبيانات والمتكامل مع التطوير المهني المستمر (CPD). بما في ذلك رفع مستوى الوعي بمجموعات شبكات الموظفين، حتى يتعرف جميع الموظفين الجدد على قيم المنظمة وسياساتها. تدريب جميع القادة والمديرين لمساعدتهم على فهم القضايا وتعزيز دعمهم للسياسات والممارسات التنظيمية والتشغيلية. إرساء حوكمة فعالة لسياسة واستراتيجية التبادل الإلكتروني للبيانات، باستخدام البيانات الكمية والنوعية حول كل من الإدماج والتنوع، لتسليط الضوء على أماكن وجود الحواجز (على سبيل المثال، وإجراء التغييرات المناسبة على الأنشطة إذا لزم الأمر. استخدم استطلاعات رأي الموظفين وتجارب الموظفين المهمشين لتقييم المبادرات، ومعرفة ما إذا كانت السياسات تعمل لصالح الجميع، يمكن أن تطرح استطلاعات الرأي الخاصة بالموظفين أسئلة حول ثقافة الفريق وإدراك تكافؤ الفرص. لتبني الأفكار وتكييفها حيثما كان ذلك مناسبًا.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي