

DEI در مدیریت منابع انسانی به چه

معناست؟

کسب و کارها در دهه گذشته پیشرفت‌هایی داشته‌اند، اما صنعت فناوری بسیار همگن باقی مانده است. یک نظرسنجی در سال 2019 نشان داد که رنگین‌پوستان تنها پنج درصد از کارکنان شرکت‌های فناوری را تشکیل می‌دهند و زنان تنها 28 درصد از نقش‌های صنعت فناوری را در اختیار دارند. اگر سازمان‌ها قصد دارند که صنعتی بسازند که واقعاً به افق‌های جدید نگاه کند، باید DEI را به بخش مرکزی ارزش‌های خود تبدیل کنند. DEI در مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است.

کارفرمایان باید مطمئن شوند که کسب و کار آن‌ها شامل این افراد می‌شوند و به آن‌ها برابری می‌دهند. مدیران باید مطمئن شوند که آن‌ها نه تنها شغل دارند، بلکه توانایی یکسانی برای ارتقاء، مشارکت و تأثیر یکسان در جهان و محل کار مانند هم‌تایان خود دارند.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

تنوع، برابری و شمول (DEI) چیست؟

DEI مخفف تنوع، برابری و شمول است. تنوع وجود تفاوت‌ها در یک محیط معین است. برابری فرآیندی است برای حصول اطمینان از این که فرآیندها و برنامه‌ها بی‌طرفانه و منصفانه هستند و نتایج یکسانی را برای هر فرد فراهم می‌کنند. شمول عملی است برای اطمینان از این که افراد در محل کار احساس تعلق دارند.

تنوع، برابری و شمول (DEI) برای ایجاد و حفظ یک محیط کار موفق حیاتی است. یکی بر این اصل بنا شده است که همه افراد می‌توانند از نظر شخصی و حرفه‌ای پیشرفت کنند. قبل از این که شروع به ارزیابی مجدد تلاش‌ها و اجرای شیوه‌های جدید کنید، مهم است که هر جزء را به‌طور جداگانه و نحوه کار آن‌ها با یکدیگر را کاملاً درک کنید.

در اینجا شما خواهید آموخت که تنوع، برابری و شمول چیست و چگونه هر کدام در ایجاد یک محل کار بهتر نقش دارند و DEI در مدیریت منابع انسانی به چه معناست؟

DEI برای ایجاد و حفظ یک محیط کاری موفق حیاتی است



تعریف تنوع، برابری و شمول

– تنوع

وجود تفاوت‌ها در یک محیط معین. در محل کار، این می‌تواند به معنای تفاوت در نژاد، قومیت، جنسیت، هویت جنسی، گرایش جنسی، سن و طبقه اجتماعی – اقتصادی باشد. تنوع وجود تفاوت‌ها در یک محیط معین است. در محل کار، این امر می‌تواند به معنای تفاوت در نژاد، قومیت، جنسیت، هویت جنسی، گرایش جنسی، سن و طبقه اجتماعی – اقتصادی باشد. همچنین می‌تواند به تفاوت در توانایی بدنی، داشتن یا نداشتن فرزند اشاره داشته باشد که همه این موارد اجزای تنوع هستند.

– برابری

حصول اطمینان از این که فرآیندها و برنامه‌ها بی طرفانه و منصفانه هستند و نتایج ممکن یکسانی را برای هر فرد فراهم می‌کنند. کارکنان می‌خواهند به‌طور عادلانه برای کار خود پاداش دریافت کنند، به چالش کشیده شوند، یاد بگیرند و کمک کنند.



– شمول

حصول اطمینان از این که افراد در محل کار احساس تعلق دارند. این بدان معناست که هر کارمندی در مورد انجام کارهای خود احساس راحتی می‌کند و از طرف سازمان حمایت می‌شود.

اگر یک سازمان بخواهد مکانی باشد که نوآوری و نبوغ در آن شکوفا شود، تنوع، برابری

و شمول باید در مرکز توجه قرار گیرد و کارفرمایان باید فعالانه برای ایجاد تغییرات معنادار تلاش کنند.

DEI نگرشی است که ارزش صداهای متنوع را به رسمیت می‌شناسد و بر فراگیری و رفاه کارکنان به عنوان جنبه‌های اصلی موفقیت تمرکز می‌کند. برای زنده کردن این ارزش‌ها، شرکت‌ها باید برنامه‌ها و ابتکاراتی را اجرا کنند که به طور فعال دفاتر آنها را متنوع‌تر، عادلانه‌تر و فضاهای فراگیر کند و هر کارمند باید در محل کار خود احساس ارزشمندی از سوی هم‌تایان و کارفرمایان خود داشته باشد.

چرا تنوع مهم است؟

زمانی که به تنوع در محل کار فکر می‌کنیم، اغلب بر تفاوت‌های فیزیکی و قابل مشاهده متمرکز می‌شویم. با این حال، مهم است که به تنوع افکار توجه داشته باشید.

اهمیت DEI در مدیریت منابع انسانی

از نقطه نظر کسب‌وکار، دیدگاه‌های مختلف مستقیماً بر یک محصول تأثیر می‌گذارند. این که این محصول چگونه ساخته می‌شود، به چه کسی خدمات می‌دهد، چگونه کار می‌کند و غیره. چشم‌انداز بیشتر باعث ایجاد محصول بهتر می‌شود. افراد با پیشینه‌های مختلف با تجربیات متفاوت زندگی می‌توانند دیدگاه‌های جدیدی را ارائه دهند که به اصلاح و [بهبود فرآیندها](#) کمک می‌کند.



سطحی از نوآوری وجود دارد که تنوع به آن کمک می‌کند. افراد چارچوب منحصر به فردی را برای کار به ارمغان می‌آورند که آن‌ها را قادر می‌سازد به گونه‌ای متفاوت با مشکلات برخورد کنند و راه‌حل‌های منحصر به فردی ارائه دهند. هرچه صداهای متنوع‌تری در سازمان شما وجود داشته باشد، نتایج شما صرفاً از نقطه نظر تجاری بهتر خواهد بود.

DEI در مدیریت منابع انسانی به این معنا است که اگر به کارکنان فرصت عادلانه‌ای بدهیم که نه تنها شاغل شوند، بلکه بتوانند با هدف و اشتیاق شغلی داشته باشند، کسب و کارها می‌توانند کارهای بزرگی انجام دهند و به یک سازمان چابک تبدیل شوند. از آنجایی که جذب بهترین استعدادها دشوارتر از همیشه است، ارتباط مستمر و کارآمد

پیشنهاد ارزش کارکنان (EVP) اهمیت بسیاری دارد.

چرا حقوق و مزایا در شرایط برابر اهمیت دارد؟

به منظور تضمین شرایط برابر برای همه افراد در سراسر سازمان، برابری مستلزم آن است که کارفرمایان موانع و مزایا را بشناسند.

در فرآیند درخواست شغل بین مردان و زنان، زنان تمایل دارند برای نقش‌هایی که 100 درصد از معیارها را برآورده می‌کنند درخواست دهند، در حالی که مردان اگر فقط 60 درصد را داشته باشند، درخواست می‌دهند. این محدودیت‌ها همان چیزی است که موانع را مشخص می‌کند و باعث ایجاد مزیت‌ها می‌شود که در نهایت منجر به فرآیندی ناعادلانه می‌شود.

این نشان‌دهنده ناعادلانه بودن فرآیند جذب در منابع انسانی شماست. راه حل این است که از خود بپرسید: چگونه می‌توانم شرح شغل خود را استاندارد کنم تا همه شانس برابر برای درخواست داشته باشند؟ چگونه می‌توانم شخصی را تشویق کنم که واجد شرایط است تا درخواست خود را ارسال کند، حتی اگر نتواند همه کادرها را علامت بزند؟ این در مورد مساوی کردن زمین بازی است تا موانع ورود برای هر فرد یکسان باشد.

به عنوان مثال، به جای فهرست کردن سال‌ها تجربه به عنوان یک الزام، حوزه‌های خاص تجربه یا دامنه را مشخص کنید. انجام این کار، مجموعه استعدادها را برای متقاضیان واجد شرایطی که ممکن است در مراحل اولیه شغل خود باشند، باز می‌کند. به جای «5 تا 7 سال تجربه مدیریت پروژه»، «تجربه مدیریت پروژه‌ها به صورت مستقل، از

ایده‌پردازی تا اجرا» را بخواهید.

نابرابری در تمام جنبه‌های کسب و کار شما نفوذ می‌کند و نیازمند هوشیاری و اقدام سریع است. متخصصان منابع انسانی باید کار را انجام دهند تا بفهمند که چگونه می‌توانیم فراتر از آن برویم تا یک سازمان عادلانه برای همه ایجاد کنیم.

چرا شمول مهم است؟

در حالی که محل کار نیاز به حرفه‌ای بودن و آداب معاشرت دارد (یعنی بدون زبان توهین‌آمیز)، فرهنگ فراگیر نباید افراد را از خودشان بودن منع کند. کارمندان باید بتوانند بدون این که احساس کنند چیزی در مورد آن‌ها باید تغییر کند، به کار مشغول شوند. آن‌ها نباید نگران این موضوع در محل کار باشند بلکه باید بر نحوه تأثیرگذاری در شرکت متمرکز شوند.

مسئولیت منابع انسانی

برای کارفرمایان و متخصصان مدیریت افراد به طور یکسان، بزرگ‌ترین چالش این است که بدانند از کجا شروع کنند. هیچ راه‌حل سریعی وجود ندارد. بسیاری از مردم بلافاصله به این فکر می‌کنند که چگونه می‌توانند شرکت خود را متنوع‌تر کنند، اما شما نمی‌توانید اهمیت شمول و برابری را دست کم بگیرید. بدون این دو قطعه، به تنوع واقعی نخواهید رسید.

درک این که چگونه هر عنصر DEI بر عناصر دیگر بنا می‌شود برای ایجاد یک محیط

کاری که عادلانه و شامل همه افراد باشد، مهم است. درست همان طور که DEI یک فرآیند چند وجهی است، کارفرمایان نیز باید تشویق شوند که به یکدیگر تکیه کنند. این یک شخص HR نیست که به موضوع DEI برای یک شرکت پردازد. به جامعه حرفه‌ای خود تکیه کنید. شما نمی‌توانید همه پاسخ‌ها را داشته باشید زیرا همه دیدگاه‌ها را ندارید.

تمرکز بر DEI تغییر بزرگی را برای منابع انسانی ایجاد کرده است. در حال حاضر، در سازمان‌ها این موضوع مهمی است که باید به آن توجه شود و اقدامات در مورد درک چگونگی مدیریت DEI توسط منابع انسانی و نحوه استفاده از آن برای ارتقای نیروی کار باید صورت بگیرد.

سخن پایانی

استراتژی DEI شرکت شما هر جنبه‌ای از تجربه کارمندان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نیاز به درخواست‌های متفکرانه، برنامه‌ریزی و اقدام دارد. اما این تلاش‌ها ثابت کرده است که چنین استراتژی‌ای هم از نظر شادی کارکنان و هم از نظر موفقیت سازمانی نتیجه داده است. شرکت‌هایی که کار سخت ایجاد یک محل کار واقعاً متنوع، عادلانه و فراگیر را انجام می‌دهند، شاهد پیشرفت‌هایی در کسب استعداد، بهره‌وری، مشارکت و حفظ خواهند بود.

[faq-schema id="49890"]