

نقش و تأثیر سوگیری های شناختی در تصمیمات منابع انسانی چیست؟

سوگیری های شناختی اشتباهاتی هستند که هنگام قضاوت در مغز انسان به روشی سیستماتیک رخ می دهند. این حالت موافقی اتفاق می افتد که تفکر شما منطقی نیست، حتی اگر متقاعد شده باشید که اشتباه می کنید.

سوگیری های شناختی نتیجه سالها تکامل مغز است که به آن امکان می دهد سریع فکر کند و با انبوهی از اطلاعاتی که در معرض آنها قرار می گیرد مقابله کند. این رفلکس های خودبه خودی در طول تکامل بسیار مفید بودند و به انسان این امکان را می دادند که به سرعت خطرات را تشخیص دهند و بقای خود را تضمین کنند (به عنوان مثال، شناسایی یک مار در جنگل با دیدن یک شی بلند و نازک).

بدیهی است که بقای ما دیگر به صورت روزانه تهدید نمی شود، اما سوگیری های شناختی باقی می مانند. اینها می تواند پیامدهای بسیار واقعی در منابع انسانی داشته باشد. برای مثال استخدام را در نظر بگیرید. در طول مصاحبه، یک استخدام کننده باید فراتر از اولین برداشت خود از یک متقاضی یا "احساس" خود باشد تا مهارت هایش را به طور کامل ارزیابی کند. تصمیم مصاحبه کننده باید بر اساس داده های عینی باشد تا از تصمیم گیری های خودکار جلوگیری شود.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

سوگیری های شناختی

سوگیری های شناختی می تواند منجر به تصمیم گیری های تبعیض آمیز شود، چه آگاهانه باشند و چه نباشند. سوگیری های ناخودآگاه علاوه بر تأثیر بر تنوع، غنا و روحیه سازمان شما می تواند پیامدهای قانونی بسیار واقعی داشته باشد. سازمان ها باید اطمینان حاصل کنند که فرآیندها و سیاست های آنها با قوانین موجود مطابقت دارد. این امر از چندین نوع تبعیض محافظت می کند:

- سن
- نژاد
- وضعیت اجتماعی
- دین
- وضعیت تأهل
- رنگ پوست
- ناتوانی
- سابقه کیفری
- ارتباط جنسی

- هویت جنسی یا تجربه
- بارداری
- جهت‌گیری جنسی
- زبان
- منشاء قومی/ملی

کدکس سوگیری شناختی بیش از 180 سوگیری شناختی را دسته‌بندی و توصیف می‌کند که بر ادراکات و استدلال ما تأثیر می‌گذارد و آنها را تحریف می‌کند. روانشناسان آموس تورسکی و دانیل کانمن در سال 1972 مفهوم سوگیری شناختی را معرفی کردند. این زوج توضیح دادند که انسان‌ها از راهبردهای ساده یا میانبرهای ذهنی، معروف به اکتشافی، برای پردازش سریع اطلاعات و تصمیم‌گیری با توجه به منابع محدود استفاده می‌کنند.

سوگیری‌های شناختی توضیح می‌دهند که چرا حتی با وجود اینکه مغز انسان‌ها قادر به شاهکارهای فکری باشکوه است، به همان اندازه می‌توانند افکار ما را به هم بزنند و ما را به شکست‌های غیرقابل تصویری سوق دهند. در محل کار، سوگیری‌های شناختی بر نحوه تصمیم‌گیری، تعامل و همکاری با دیگران، و شناخت و پاداش دادن به افراد تأثیر می‌گذارد. تا زمانی که از سوگیری‌های شناختی آگاه نباشیم، همچنان به خودمان دروغ می‌گوییم و در دام‌های رایجی می‌افتیم که قضاوت‌های نادرست و باورهای غلط را تداوم می‌بخشد. درک سوگیری‌های شناختی در ایجاد یک فرهنگ کاری سالم و اجرای یک کسب و کار موفق بسیار مهم است.



انواع سوگیری های شناختی

در زیر به 9 سوگیری شناختی رایج که می‌توانند بر تیم و پروژه‌های شما تأثیر بگذارند، همراه با تکنیک‌هایی برای غلبه بر آنها خواهیم پرداخت.

1. سوگیری تأییدی

سوگیری تأییدی، به تمایل به جست‌وجو، حمایت و تمرکز بر اطلاعاتی اشاره دارد که از پیش‌فرض‌های ما پشتیبانی می‌کند. یعنی ما احتمالاً اطلاعات متناقض را نادیده می‌گیریم یا رد می‌کنیم. سوگیری تأییدی منجر به تصمیم‌گیری معیوب می‌شود که می‌تواند برای یک کسب و کار گران تمام شود.

مثال‌ها:

اگر مدیری از عملکرد یک کارمند راضی باشد، ممکن است به راحتی اجازه دهد که کارمند از اشتباهی که در غیر این صورت مستلزم اقدامات انضباطی بود، خلاص شود. به طور مشابه، اگر مدیری از کارمندی ناراضی باشد، مستعد پذیرش شواهدی است که اشتباهات و ضعف‌های کارمند را تأیید می‌کند.

2. اثر دانینگ-کروگر (هاله‌ای)

روانشناسان دیوید دانینگ و جاستین کروگر اولین بار در سال 1999 اثر دانینگ-کروگر را ابداع کردند. این سوگیری شناختی به تمایل ما برای دست کم گرفتن مهارت‌ها و دانش خود و دست کم گرفتن نادانی خود یا میزان بد بودن ما در موارد خاص اشاره دارد. این باور که ما باهوش‌تر از آنچه دیگران تصور می‌کنند هستیم، همراه با ناتوانی در تشخیص دقیق و اصلاح عملکرد ضعیف خود، می‌تواند منجر به اشتباهات فاحش و موقعیت‌های ناامیدکننده در محل کار شود. اثر دانینگ-کروگر به هر دو صورت عمل می‌کند. کارشناسان واقعی تمایل دارند توانایی‌های خود را دست کم بگیرند. از آنجایی که آنها اطلاعات زیادی در مورد موضوع انتخابی خود دارند، می‌توانند شکاف‌های موجود در دانش خود را ببینند و تشخیص دهند که چه زمانی اشتباه می‌کنند (حتی اگر این اشتباهات برای افراد غیرمتخصص نامحسوس باشد).

مثال 1:

بر اساس درس دیوید دانینگ روانشناس، زمانی که از مهندسان نرم افزار دو شرکت خواسته شد تا عملکرد خود را ارزیابی کنند، 32 درصد از مهندسان یک شرکت و 42 درصد در شرکت دیگر خود را در بین 5 درصد برتر قرار دادند.

مثال دیگری از اثر دانینگ-کروگر، همکاری است که فکر می‌کند درخشان است و با اطمینان این را به همه می‌گوید. اما در پشت پرده، افراد دیگر باید سستی را بردارند و اشتباهات خود را اصلاح کنند. برای یک سازمان خطرناک است که افرادی مانند این گروه را به سمت‌های رهبری ارتقا دهد، زیرا این امر می‌تواند به سرعت باعث تصمیم‌گیری بد، رنجش و موقعیت‌های ناعادلانه، همکاری ضعیف تیمی، مشارکت کم کارکنان و در نهایت شکست تجاری شود.

اثر هاله‌ای وقتی در [ارزیابی عملکرد](#) تأثیر می‌گذارد که مدیران دیدگاه بیش‌ازحد مثبتی و یا به طرز افراطی منفی نسبت به یک کارمند خاص داشته باشند. این مسئله می‌تواند بر دید مدیر به کارمندان تأثیر بگذارد و اثر مستقیمی روی **ارتقا شغلی** دارد. اما راه‌حل چیست؟ باید عملکرد کارمندان را بر اساس فاکتورها و اعداد ارزیابی کنید. اثرات فریب‌دهنده احساسات مدیران با تکیه کردن به سیستم و اعداد، کاهش می‌یابد.

خطای هاله‌ای باعث می‌شود که به طور طبیعی به دنبال تأیید باورهای از پیش تعیین شده‌مان باشیم. این سوگیری شناختی از طریق تفسیر یا یادآوری عملکرد خاص دیگران انجام می‌شود.

برای مثال، مدیر شرکت ممکن است پیش‌فرضی داشته باشد که گزارش مردان قاطعانه‌تر و دقیق‌تر است. این امر باعث می‌شود که موفقیت فرد را راحت‌تر به خاطر بیاورد و از ایرادهایش چشم‌پوشی کند. چنین فردی علاقه‌ای ندارد که پیشنهادهای خانم‌های تیم را جدی بگیرد یا فراموش می‌کند که کارمندان خانم، مذاکرات سخت را با موفقیت تمام کرده‌اند.



مثال 2:

اثر هاله نوعی سوگیری شناختی است که در آن ما افراد دیگر را بر اساس احساسی که نسبت به آنها داریم ارزیابی و قضاوت می‌کنیم. برداشت ما از آنها تحت تأثیر صفات خاصی است. اثر هاله اغلب نتیجه علاقه انسان به افرادی است که به طور معمول جذاب هستند. جالب است بدانید یک مطالعه نشان داد افرادی که بیش از 182

سانتی متر قد دارند، در طول سی سال شغلی نزدیک به 166000 دلار نسبت به افرادی که تنها 152 سانتی متر قد دارند، درآمد کسب می کنند.

همچنین اثر هاله را می توان در شرایطی مشاهده کرد که یک شرکت فراتر از انتظارات خود عمل می کند. به عنوان مثال، سیسکو در دهه 1990 عملکرد فوق العاده ای داشت. همه از جمله مدیریت فکر می کردند که این امر به خاطر تاکتیک های درخشان و مدیریت عالی آنهاست. طولی نکشید که همه چیز تغییر کردند. وقتی حساب نقطه ای ترکیب، عملکرد سیسکو کاهش یافت. همه موضع خود را تغییر دادند و گفتند که شرکت به دلیل مدیریت ضعیف و تصمیم گیری بد در حال شکست است. عملکرد شرکت هاله ای - خوب یا بد - ایجاد می کند و نحوه درک ما از استراتژی، فرهنگ و رهبران آن را شکل می دهد.

اثر هاله از تمایل ما به قضاوت کلی درباره شخصی بر اساس یک ویژگی مثبت رخ می دهد. ما باید به این موضوع توجه داشته باشیم، زیرا می تواند منجر به رفتار ناعادلانه شود. برای مثال، استخدام کننده ای که با فردی خوش صحبت مصاحبه می کند، فرض می کند که این فرد باید در توانایی های نوشتاری خود نیز سخنور باشد. استفاده از مصاحبه های استاندارد می تواند به ما کمک کند که هدفمند بمانیم. ما باید از این سوگیری های ظریف آگاه باشیم تا فرآیند استخدام منصفانه و در نهایت مناسب ترین انتخاب را تضمین کنیم. (یا درباره تبعیض جنسیتی هم می توانیم بگوییم که زنان کمتر حقوق می گیرند)

3. سوگیری هزینه از دست رفته

مغالطه هزینه تلف شده تمایل ما به افزایش سرمایه‌گذاری در یک تصمیم یا ادامه تلاش بر اساس زمان یا منابع سرمایه‌گذاری شده قبلی را توصیف می‌کند، حتی اگر هزینه‌های فعلی بیشتر از منافع باشد.

تا به حال برای شما پیش آمده که از شغل و محیط کارتان راضی نباشید اما به خاطر انرژی و زمانی که صرف کرده‌اید، باز هم به انجام دادن آن ادامه دهید؟

هنگامی که فردی، زمان، انرژی و سرمایه‌ی خود را صرف انجام فعالیتی یا تصمیمی می‌کند، به تلاش و کار خود برای اتمام آن ادامه می‌دهد. ما انسان‌ها به شدت وابسته به چیزهایی هستیم که برایشان زمان، انرژی و هزینه صرف می‌کنیم به طوری که حتی اگر بفهمیم کار اشتباهی انجام می‌دهیم، تمایل داریم آن را توجیه کنیم و حتی از انتخاب خود به هر قیمتی دفاع کنیم. در واقع این گرایش حتی باعث می‌شود گزینه و موقعیت‌های بهتر و بیشتری را از دست بدهیم!

مثال‌ها:

کارآفرینی که روی یک ایده استارت‌آپی سرمایه‌گذاری می‌کند و بیش از حد به آن وابسته می‌شود، حتی اگر کسب‌وکار برای مدت طولانی بی‌سود بوده است، پول و منابع بیشتری را در آن صرف و خود را متقاعد می‌کند که می‌تواند وضعیت را نجات دهد.

مثال دیگر شرکتی است که میلیون‌ها تومان را صرف یک کمپین بازاریابی می‌کند که

کاملاً بمباران می‌شود. به جای لغو آن کمپین و تلاش برای چیز دیگری، این شرکت به اجرای آن ادامه می‌دهد تا بتواند مقداری بازده سرمایه اولیه خود را به دست آورد.

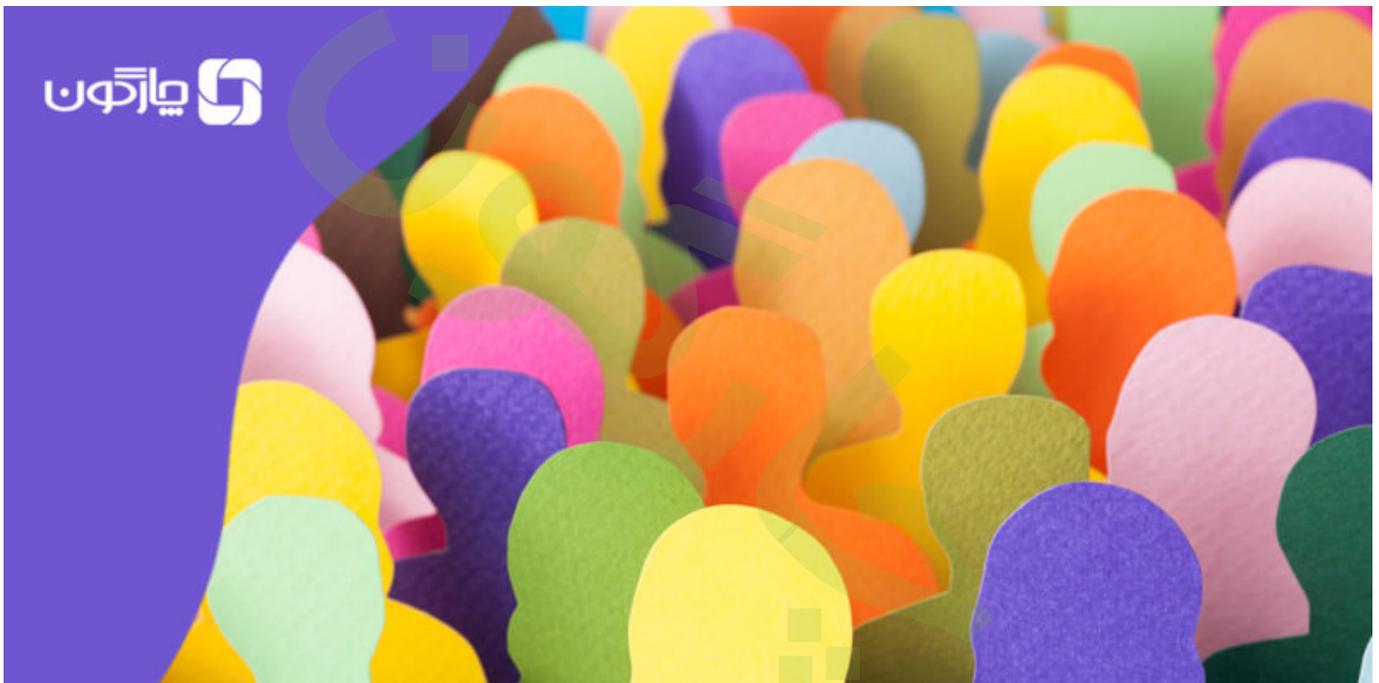
4. سوگیری خوش بینی

داستان حوزه تحریف واقعیت استیو جابز را به خاطر دارید؟ این موضوع یک شکل افراطی از سوگیری خوش بینی است که به باور اشتباه ما اشاره دارد که احتمال کمتری دارد رویدادهای منفی را تجربه کنیم و احتمال بیشتری برای دستیابی به نتایج مثبت داریم. دانیل کانمن، برنده جایزه نوبل، این سوگیری شناختی را در کتاب خود به نام تفکر، سریع و آهسته توصیف می‌کند. بسیاری از ما جهان را خوش‌خیم‌تر از آنچه هست، ویژگی‌های خودمان را مطلوب‌تر از آنچه واقعاً هستند، و اهدافی را که اتخاذ می‌کنیم دست‌یافتنی‌تر از آنچه که احتمال دارد می‌بینیم.

مثال‌ها:

در حالی که خوش بینی راهی عالی برای **کاهش استرس** و شاد ماندن است، دیدن دنیا بسیار زیباتر از آنچه هست می‌تواند خطرناک باشد. تعصب خوش بینی می‌تواند باعث تصمیم‌گیری احمقانه و رفتارهای مضر مانند رژیم غذایی ناسالم، سیگار کشیدن، خرج کردن بیش از حد و نبستن کمربند ایمنی در هنگام رانندگی شود. این سوگیری شناختی همچنین توضیح می‌دهد که چرا 80 درصد از تصمیمات سال نو تا هفته دوم اردیبهشت شکست می‌خورند.

دنیای بانکداری و مالی را به عنوان مثال دیگری در نظر بگیرید. تحلیلگران مالی، سرمایه‌گذاران و مقامات دولتی با انتظارات غیرواقع‌بینانه از موفقیت مالی، علی‌رغم شواهد ضد و نقیض، تمایل به انجام شرط‌بندی‌های بسیار خطرناک دارند. تالی شاروت، عصب‌شناس و نویسنده کتاب *The Optimism Bias*، اشاره می‌کند که سوگیری خوشبینی به عنوان یکی از دلایل اصلی بحران مالی سال 2008 نامیده شده است.



5. سوگیری هم‌رنگ جماعت

این سوگیری به عنوان تفکر گروهی یا ذهنیت گله نیز شناخته می‌شود، سوگیری هم‌رنگ جماعت شو زمانی است که ما نگرش، رفتار یا سبک خاصی را اتخاذ می‌کنیم زیرا افراد دیگر بدون توجه به اعتقادات شخصی اطرافیان آن را انجام می‌دهند. فشار برای انطباق

و هم‌رنگی با اطراف، میل به طرف برنده بودن و ترس از طرد شدن/ نیاز به تعلق عوامل مشترکی هستند که بر سوگیری هم‌رنگ جماعت شو تأثیر می‌گذارند.

مثال‌ها:

تأثیر سوگیری هم‌رنگ جماعت شو در بسیاری از جنبه‌های زندگی ما، از موسیقی، مد و رژیم‌های غذایی گرفته تا تجارت و سیاست، رایج است.

در محل کار، اگر همه با هر ایده‌ای که ارائه می‌شود، موافقت کنند و هیچ‌کس حاضر به ابراز مخالفت یا نظر جایگزین نباشد، جایی برای شکوفایی خلاقیت و نوآوری باقی نمی‌ماند. وقتی مردم از کاری که همکاران و رهبران‌شان انجام می‌دهند کپی و الگوبرداری می‌کنند، حتی اگر این رفتارها منفی باشد. نتیجه این عمل یک محل کار ناسالم و غیرپویا است.

6. سوگیری برنامه‌ریزی

دانیل کانمن و آموس تورسکی برای اولین بار مفهوم سوگیری برنامه‌ریزی را در مقاله خود در سال 1977 با عنوان “پیش‌بینی شهودی: سوگیری‌ها و رویه‌های اصلاحی” پیشنهاد کردند. این سوگیری شناختی تمایل ما به دست کم گرفتن بیش از حد زمان لازم برای تکمیل یک کار، همراه با هزینه‌ها و خطرات مرتبط با آن کار را توصیف می‌کند. به قول کانمن: “سوگیری برنامه‌ریزی این است که شما یک برنامه‌ریزی می‌کنید، که معمولاً بهترین سناریو است. بعد از آن فرض می‌کنید که نتیجه کار به همان شکلی انجام

می‌شود که شما تصور کرده‌اید، در حالی که همیشه این‌گونه نیست.”

مثال‌ها:

سوگیری برنامه‌ریزی مقصر بسیاری از پروژه‌های شکست‌خورده یا به تعویق افتاده است.

بوستون بیگ دیگ یک پروژه بزرگ زیرساخت جاده‌ای است که ساخت آن در سال 1991 آغاز شد و در ابتدا تخمین زده شد که در سال 1988 با هزینه پیش‌بینی شده 2.8 میلیارد دلار تکمیل شود. با این حال، این پروژه نزدیک به یک دهه از برنامه عقب بود و هزینه کلی به 22 میلیارد دلار (با بهره) رسید. نمونه معروف دیگر پروژه دفاعی مشترک Eurofighter Typhoon است که با 54 ماه تأخیر به جای 7 میلیارد پوند، 20 میلیارد پوند تحویل داده شد.

شما مجبور نیستید روی پروژه‌های عظیم کار کنید تا قربانی سوگیری برنامه‌ریزی شوید. پیش‌بینی می‌کنید که یک پروژه جدید را ظرف چند هفته به پایان می‌رسانید، با وجود آنکه انجام آن کار واقعاً به چندین ماه زمان نیاز دارد. شما تخمین می‌زنید که 20 دقیقه طول می‌کشد تا به سر کار برسید، در حالی که زمان واقعی آن 45 دقیقه است. سوگیری برنامه‌ریزی همچنین به شما می‌گوید که چرا حدود 90 درصد از نویسندگان حرفه‌ای در ضرب‌الاجل تعیین شده، نوشته خود را آماده نمی‌کنند.

7. سوگیری لنگر انداختن

این سوگیری به عنوان **کانون‌گرایی** نیز شناخته می‌شود، سوگیری لنگر به این معنی است که ما در هنگام تصمیم‌گیری به شدت به اولین اطلاعاتی که دریافت می‌کنیم، تکیه می‌کنیم. هنگامی که به یک ایده یا طرح خاص می‌رسیم، تمایلی به ارزیابی عینی اطلاعات جدید نداریم که منجر به قضاوت‌های نادرست و ادراک تحریف شده می‌شود.

مثال‌ها:

سوگیری لنگر انداختن در زندگی روزمره قابل مشاهده است، به عنوان مثال در زمان مذاکره حقوق و دستمزد. اولین حقوقی که کارفرما در طول مذاکره می‌بیند، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر پیشنهاد نهایی داشته باشد: دیدن یک عدد پایین بلافاصله می‌تواند کارفرمایان را به ارائه پیشنهادات حقوقی کمتر از آنچه در غیر این صورت ارائه می‌دادند، سوق دهد.

سوگیری لنگر انداختن در جلسات طوفان فکری، جایی که هر یک از اعضای تیم ایده‌ای را به اشتراک می‌گذارند و در همه جا وجود دارد. چیزی که بعد از آن اتفاق می‌افتد این است که همه معمولاً تصمیم می‌گیرند با اولین ایده ارائه شده، پیش بروند.



8. سوگیری خودتأییدی

سوگیری خودتأییدی زمانی است که رویدادهای مثبت را مدیون شخصیت یا اعمال خود می‌دانیم، اما عوامل بیرونی را مقصر رویدادهای منفی می‌دانیم. این یک مکانیسم دفاعی است که ما از آن برای محافظت، حفظ یا تقویت عزت نفس خود استفاده می‌کنیم. همچنین زمانی که تمایل داریم خودمان را به گونه‌ای خاص به دیگران نشان دهیم و معرفی کنیم، این سوگیری در ما رخ می‌دهد. این سوگیری شناختی می‌تواند منجر به فقدان شدید تحلیل انتقادی و مقاومت در برابر انتقاد (حتی انتقاد سازنده) شود و در نهایت به زندگی حرفه‌ای و شخصی ما آسیب برساند.

مثال‌ها:

وقتی به یک متقاضی شغل موقعیت جدیدی پیشنهاد می‌شود، او معتقد است که این امر به دلیل مهارت‌ها و دستاوردهای خودش است. اما وقتی پیشنهاد کاری دریافت نمی‌کند، فکر می‌کند به این دلیل است که مصاحبه‌کننده او را دوست ندارد.

رهبری که دوست دارد تمام افتخارات تیمی و شغلی تنها برای خودش باشد و در قبال شکست‌ها احساس مسئولیت‌پذیری ندارد، می‌تواند اعتماد و روحیه تیم را از بین ببرد و در نتیجه یک محیط کاری غیرمولد و سمی ایجاد کند که استعدادها را سرکوب می‌کند.

9. سوگیری قرابت

سوگیری وابستگی/قرابت در بسیاری از سازمان‌ها رایج است. در این نوع سوگیری، افراد از کسانی که شبیه خودشان هستند حمایت می‌کنند. ما به دنبال ارتباط با افراد بر پایه اعتماد هستیم. این جزئی بودن شناختی یک مزیت تکاملی داشت زیرا انسان‌ها فقط می‌توانستند به افرادی مشابه خودشان اعتماد کنند و به دیگران با سوءظن نگاه می‌شد.

با این حال، اکنون همه چیز تغییر کرده است. جهانیان اکنون بیش از هر زمان دیگری به یکدیگر وصل هستند. سازمان‌ها بدون هیچ تبعیضی افراد را استخدام می‌کنند و از این رو افراد از نژادها، جنسیت‌ها و موقعیت‌های اقتصادی مختلف برای دستیابی به اهداف مشترک با یکدیگر همکاری می‌کنند.

به عنوان مثال، یک مدیر از کالج آیوی لیگ به دنبال استخدام‌های جدید در تیم خود

است. اگر اولین فکر آنها این است که فارغ التحصیلان هاروارد نسبت به سایرین صلاحیت بیشتری دارند، از سوگیری لنگر انداختن رنج می‌برند. آنها ممکن است با این استخدام احساس ارتباط کنند و فرصت‌های بیشتری را به آنها بدهند. سازمان‌ها باید فعالانه تلاش کنند تا با این نوع سوگیری‌ها مبارزه کنند، زیرا می‌توانند بر فراگیری و تنوع در محیط کار تأثیر بگذارند.

چگونه بر سوگیری‌های شناختی غلبه کنیم؟

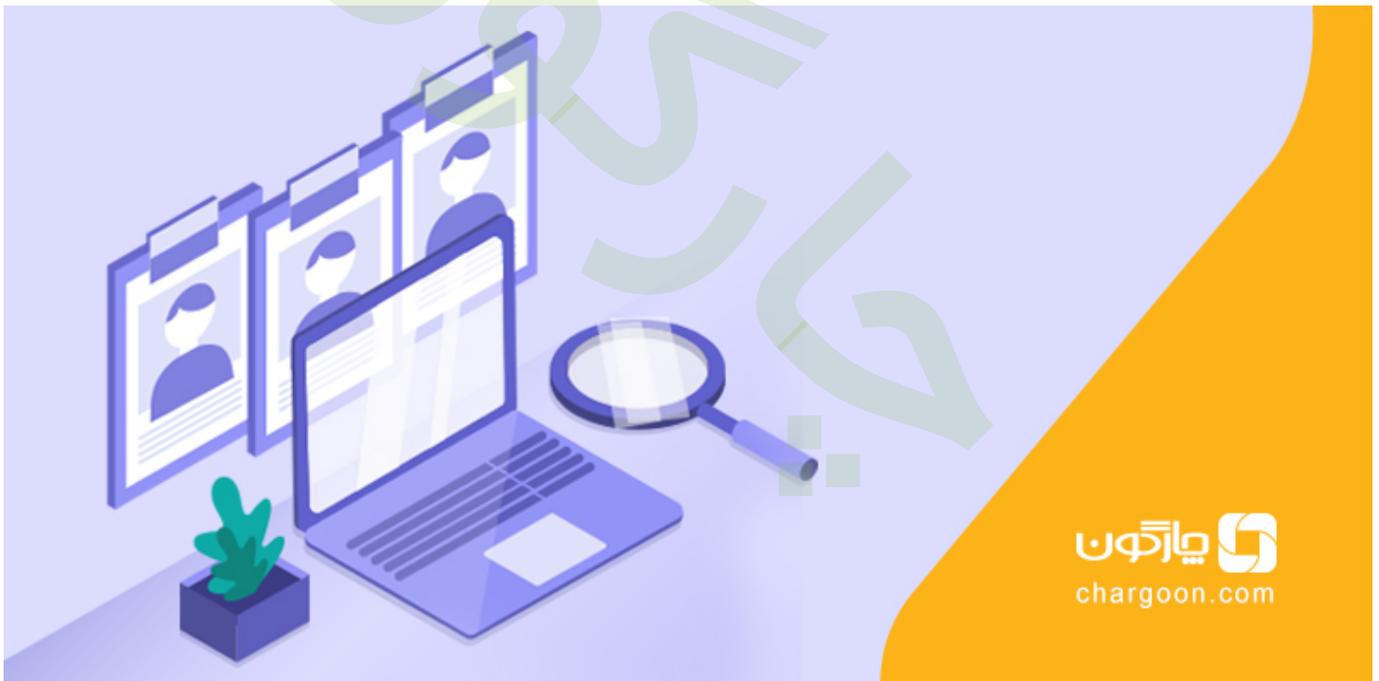
1. ایجاد آگاهی

اذعان به اینکه سوگیری‌های شناختی در همه جا وجود دارد و همه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (داستان استیو جابز را به خاطر دارید؟) اولین قدم برای جلوگیری از تسلیم شدن شما در برابر آنهاست. رهبران نه تنها باید از این نظر مراقب خود باشند، بلکه باید منابعی را نیز برای کمک به افزایش آگاهی و درک سوگیری‌های شناختی در میان اعضای تیم خود فراهم کنند.

2. باورهای خود را به چالش بکشید

برای فرار از شیوه‌های قدیمی تفکر و گسترش دانش خود، باید به طور مداوم باورها و فرضیات موجود خود را بررسی کنیم و به چالش بکشیم. در ادامه چند سؤال برای کمک به شما مطرح می‌کنیم:

- منبع اعتقاد و باور شما چیست؟
- آیا منبع شما قابل اعتماد است؟
- آیا مدرکی وجود دارد؟ آیا این ثابت می‌کند که باور شما درست است؟
- آیا این اعتقاد همیشه در هر شرایطی درست است؟
- آیا چیزی وجود دارد که بتواند نظر شما را تغییر دهد؟
- چه روش مفیدتری برای تفکر در مورد آن وجود دارد؟
- چه کاری باید در مورد آن انجام دهید؟



3. به دنبال دیدگاه‌های متعدد باشید

از افراد باهوش و قابل اعتمادی که از مخالفت با شما هراسی ندارند، نظرات و

تصمیماتتان را زیر سؤال می‌برند و به نقاط ضعف شما اشاره می‌کنند، مشاوره یا بازخورد صادقانه دریافت کنید. یک محل کار متری و سالم شامل تنوع و همچنین دیدگاه‌های تازه، بحث‌های داغ و گفتگوهای چالشی است.

4. به تصمیمات گذشته فکر کنید

به موقعیت مشابهی که قبلاً در آن بوده‌اید، فکر کنید تا شما را راهنمایی کند. بیندیشید که چگونه آن تصمیم را گرفتید، چالش‌هایی که با آن روبه‌رو بودید و اینکه آیا بر آنها غلبه کردید یا خیر. به نتیجه و درس‌هایی که از آن آموختید نگاه کنید.

5. از چارچوب‌های تصمیم‌گیری استفاده کنید

استفاده از چارچوب‌های طراحی شده خوب می‌تواند فرآیند تصمیم‌گیری شما را بهبود بخشد و سوگیری‌های شناختی را در محل کار کاهش دهد.

نقش تکنولوژی در تسهیل سوگیری‌های شناختی

هوش مصنوعی یک راه‌حل ترجیحی برای غلبه بر سوگیری‌های شناختی است. سوگیری‌های شناختی به خوبی در روانشناسی انسان ثبت شده است. در مواجهه با محرک‌های ثابت و حجم زیادی از اطلاعاتی که دائماً در معرض آنها هستیم، این سوگیری‌ها میانبرهایی هستند که توسط مغز انسان برای تسریع در تصمیم‌گیری ایجاد می‌شود. آنها

برای مغز ما به تلاش کمتری نسبت به استدلال تحلیلی بر اساس معیارهای بسیار و اطلاعات زیادی نیاز دارند.

هوش مصنوعی به عنوان ابزاری برای جلوگیری از سوگیری های شناختی

دپارتمان‌های منابع انسانی از سوگیری های شناختی آگاه شده‌اند و استراتژی‌ها و تاکتیک‌هایی را برای غلبه بر آنها ایجاد کرده‌اند، مانند بی‌نام کردن رزومه‌ها (نام، آدرس، دانشگاه و غیره). به طور خلاصه، متخصصان منابع انسانی استانداردهای پیشرفت در تنوع و شمول محیط کار به شمار می‌روند.

هوش مصنوعی در حال حاضر یک راه‌حل ارجح برای گسترش قابلیت‌های بخش‌های مختلف منابع انسانی است. این تکنولوژی کمک می‌کند تا فرآیندهای منابع انسانی را به روشی عینی، چه برای استخدام، چه برای تصمیم‌گیری یا ارزیابی عملکرد، ساختاردهی کنید. جمع‌آوری داده‌ها را سرعت می‌بخشد و تجزیه و تحلیل سریع و کامل را امکان‌پذیر می‌کند.

هوش مصنوعی امکان استخدام بهتر، سریع‌تر و در مقیاس بزرگ‌تر را فراهم می‌کند. هوش مصنوعی به طور کامل نمایه‌ها را می‌خواند و در عین حال نیازهای موقعیتی را که باید پر شود را درک می‌کند. کاندیداهایی را پیدا می‌کند که با آنچه واقعاً به دنبال آن هستید مطابقت دارند. هوش مصنوعی به گروه‌های هویتی، نام فرد یا سایر عوامل تبعیض‌آمیز که ممکن است سوگیری ناخودآگاه ایجاد کند، توجهی نمی‌کند.

بر تجزیه و تحلیل صلاحیت‌های نامزدها تمرکز دارد. الگوریتم‌های هوش مصنوعی فراتر

از کلمات کلیدی هستند و پروفایل‌های شغلی را تشخیص می‌دهند. این فناوری برنامه‌ها را با یک سیستم امتیاز ارائه می‌کند که سطح سازگاری را بر اساس موقعیت نشان می‌دهد. این مسئله به استخدام‌کننده کمک می‌کند تا مصاحبه‌های ساختاری با سؤالات استاندارد انجام دهد. این امر اجرای فرآیندهای منصفانه و عینی را تضمین می‌کند.



هوش مصنوعی به عنوان راه‌حلی برای ارزیابی عملکرد

نرم افزارها یک رویکرد یکپارچه و مردم‌محور ارائه می‌دهند. مدیران را قادر می‌سازد تا زمینه‌های پیشرفت هر کارمند را بهتر هدف قرار داده و اولویت‌بندی کنند. این کار از مقایسه مغرضانه بین کارمندان جلوگیری می‌کند. ارزیابی عملکرد باید مستمر و عینی باشد. چنین رویکردی امکان ارزیابی معیارهای مختلف تعریف شده توسط سازمان، مانند کیفیت کار، بهره‌وری و مهارت‌های ارتباطی را فراهم می‌کند. این نرم افزارها به

کارکنان توصیه‌های شخصی برای تنظیم دقیق عملکرد خود می‌دهد. این بدان معناست که مدیران می‌توانند حمایت شخصی را در اولویت قرار دهند و پیشرفت را بدون افتادن در دام تعصبات ناخودآگاه خود تشخیص دهند.

سخن پایانی

تا امروز حدود 100 سوگیری توسط متخصصان شناسایی شده و در موردش صحبت شده است. از چرایی و چگونگی بروز آنها تا اینکه چطور می‌توانیم از آنها به نفع خودمان استفاده کنیم به جای آنکه اجازه دهیم به ما آسیب بزنند. مطالب، سخنرانی‌ها و نشست‌های خوبی در این زمینه برگزار شده است. همچنین با استفاده از ابزارها و نرم‌افزارهایی که در زمینه منابع انسانی فعالیت دارند می‌توان برخی از این آثار را مدیریت کرد. خوب است به خاطر داشته باشیم که انسان جایز الخطاست و البته هر جا جلوی ضرر را بگیریم منفعت است، دچار این سوگیری‌ها شدن مکانیسم ذهنی انسان است، این ما هستیم که تصمیم می‌گیریم از زمانی که به نقص‌هایمان آگاه شدیم، برای رفع کردنشان اقدام کنیم و مسیری را برویم که اغلب آن انتخاب خودمان باشد نه ناخودآگاهمان!