

نصائح

و

أدوات

أدوات لإدارة التنوع

إدارة التنوع
إدراك ماهية التحامل في العلاقة بين الأشخاص
استخدم هذه الأداة لإدراك ماهية الشعور بالتحامل، ولتقدير الأهمية المتمثلة في التصدي للتحامل والآراء النمطية في مكان العمل.
حين تم التعامل معك بطريقة متحاملة:
صف في الفراغ أدناه موقفاً تعرضت فيه للتحامل من قبل أحدهم في العمل.
ما كان شعورك من جراء الحادثة؟
ما كانت استجابتك؟
كيف كان بإمكانك الاستجابة، على وجه الاحتمال، بطريقة مختلفة؟

حين تعاملت بتعامل مع شخص آخر:

صف موقفاً تعتقد أنك تعاملت فيه بتعامل، على وجه الاحتمال، مع شخص آخر في مكان العمل.

ما كان شعور ذلك الشخص - بحسب اعتقادك - من جراء الموقف؟

إن أثر الموقف على نحو سلبي في علاقتك بذلك الشخص، فما الخطوات التي يمكن أن تقوم بها لإصلاح الضرر؟

إدارة التنوع

إجراء تقويم ذاتي فيما يتعلق بإيجاد بيئة اندماجية

استخدم هذه الأداة لتقويم قدرتك على إيجاد بيئة عمل تشجع جميع موظفيك على الاندماج، وتمكنهم من تقديم أفضل ما يمكنهم في العمل. أشر مقابل الجمل الآتية، مشيراً إلى مدى اتفاقك مع تلك الجمل، أو اختلافك معها. يشير رقم 1 إلى «الاختلاف بشدة»، بينما يدل الرقم 5 على «الاتفاق بشدة».

التصنيف					الجملة
مرتفع		منخفض			
5	4	3	2	1	
					1. أستمع إلى مخاوف موظفي كافة.
					2. أدعو موظفي كافة إلى اجتماعات يتخذ فيها ما يؤثر فيهم، أو في عملهم، من القرارات.
					3. أعلم موظفي كافة بما يؤثر فيهم، أو في عملهم، من المسائل.
					4. أشعر الجميع في قسمي بالترحاب.
					5. أعامل مرؤوسيّ المباشرين كافة بطرق تمكنهم من أداء عملهم على الوجه الأمثل.
					6. يقدم مرؤوسيّ الفائدة لشركتنا عبر توظيف معرفتهم وخبرتهم فيما يتعلق بالابتكار، وحل المشكلات، وأداء مهام الشركة.

التصنيف					الجملة
مرتفع		منخفض			
5	4	3	2	1	
					7. أشجع موظفي على توظيف مهاراتهم، وقدراتهم، ومعرفتهم المتميزة، وخبرتهم، بغية الإسهام في نجاح قسمنا، فضلاً عن الشركة.
					8. أثق بموظفي.
					9. يثق مرؤوسيّ المباشرون ببعضهم.
					10. يشعر مرؤوسيّ بإمكانية «التصرف بقوة» في العمل.
					11. أظهر تقديري لآراء موظفي، فضلاً عن التماسها بقوة، فيما يتعلق بالمشروعات والجهود المبذولة في قسمنا.
					12. يشعر موظفي في القسم بحس من «الانتماء»، فضلاً عن المسؤولية عما نبذله من جهود، ويظهرون الإخلاص والتفاني في العمل.
					13. أتحدث بقوة حين يتم استبعاد واحد، أو أكثر، من موظفي أثناء النقاشات.
					14. أعمد عند الاختلاف مع مرؤوسيّ المباشرين إلى التماس أفكارهم وخبراتهم، فضلاً عن تقبل آرائهم، لما تمثله من صحة في نظرهم.
					15. أعمد فيما يتعلق بالتعامل مع من تختلف لغتهم الأم عن لغتي من الموظفين إلى تعلم كيفية نطق بضع من مفردات لغتهم.

إدارة التنوع	
إجراء تحليل للتنوع	
استخدم ورقة العمل هذه لإجراء تحليل للتنوع فيما يتعلق بالموظفين. واعمد ضمن كل بند إلى تدوين عدد الموظفين الذين تنطبق عليهم المواصفات الواردة في ذلك البند. يجدر بك عقب إجراء هذا التحليل العمل على تعيين السبل الكفيلة بزيادة التنوع بالقدر الأكبر ضمن فريقك.	
القسم الأول: إجراء التحليل الخاص بك	
	تاريخ إجراء التحليل:
	القسم أو الفريق:
الجنس	السن
ذكر —	العمال الكبار (السن +56) —
أنثى —	العمال متوسطو السن (السن 37 - 55) —
متحول —	العمال الصغار (السن 20 - 36) —
القدرات الجسدية/ الذهنية	العرق/ الإثنية
موظفون ذوو إعاقات —	أمريكي أفريقي/ أسود —
جسدية —	آسيوي هندي —
بؤنييزي —	آسيوي —
موظفون ذوو إعاقات —	لاتيني/ إسباني —
ذهنية —	أبيض —
	عرقين أو أكثر —
	أمريكي أصلي —
	أعراق أخرى —
الهوية الجنسية (للموظفين المنفتحين بشأن هوياتهم)	الوضع الشخصي
مثلي	مقيم مع شريك
مثلية	مقيم مع شريك ومعيّل
مخنث	متزوج

متحون	متزوج ومعييل عازب عازب ومعييل
الانتماء الديني (للموظفين المنفتحين بشأن انتمائهم الديني)	التعليم
مسيحي — انتماءات أخرى — يهودي — مسلم — هندوسي — بوذي — لا أدري / ملحد —	لم يكمل المرحلة الثانوية — أكمل المرحلة الثانوية — أكمل سنتين في الجامعة — أكمل أربع سنوات في الجامعة — تخرج من الجامعة — حاز شهادة الدكتوراه —
القسم الثاني: زيادة التنوع بالتدرج الأكبر ضمن فريقك	
أفكار لمواجهة تلك التحديات	التحديات المتعلقة بالتنوع في قسمي
أفكار للبناء على تلك المزايا	مزايا التنوع في قسمي

إدارة التنوع	
إعداد قائمة فيما يتعلق بمقابلة التوظيف	
<p>استخدم هذه القائمة للتوثق من جاهزيتك للإجابة عن الأسئلة المهمة التي يتم طرحها من قبل مرشحي الوظائف المتنوعين في أثناء مقابلات التوظيف. اعمد فيما يتعلق بكل من الأسئلة الآتية إلى تدوين إجاباتك عما تلم به من تلك الأسئلة، والإشارة إلى كيفية جمع المعلومات بغية الإجابة عما تجهل كنهه منها.</p>	
تاريخ المقابلة:	
اسم المقابل:	
<p>صفات المقابل المميزة فيما يتعلق بالتنوع (كالعرق، على سبيل المثال، والإثنية، والجنس، والسن ... إلخ):</p>	
سؤال المرشح	إجابتك
كم لديك ممن يماثلونني في هذه الشركة؟	
هل تتوفر برنامج توجيه رسمي، وبرامج تطوير مهنية لمن يماثلونني، والمجموعات المتنوعة الأخرى؟	
كم عدد العمال والتقنيين ممن يماثلونني في هذه الشركة؟	

	<p>هل لديكم مجموعات مشتركة من الموظفين تركز على حاجات من يماثلونني والمجموعات الأخرى؟</p>
	<p>ما تفعل هذه الشركة من حيث الجهود المبذولة للتواصل مع المجتمع بغية الدخول في شراكة مع المجموعات المتنوعة؟</p>
	<p>هل تم تدريب المديرين في هذه الشركة على التواصل والتعامل مع الموظفين المتنوعين؟</p>
	<p>ما الذي أسهمت به شركتك من المبادرات والمناسبات والبرامج فيما يتعلق بالتنوع؟</p>
	<p>ما فرصتي للتقدم في وظيفتي في هذه الشركة؟</p>
	<p>هل تطرح الشركة ما هو قائم بالفعل من المبادرات الرسمية والبرامج العملية فيما يتعلق بالتنوع؟</p>
	<p>كم عدد من يشغلون مناصب إدارية متوسطة وعليا ممن يماثلونني في هذه الشركة؟</p>

إدارة التنوع		
إجراء تقويم ذاتي فيما يتعلق بالذكاء الثقافي		
استخدم هذه الأداة لتعيين الجوانب المتعلقة بذكائك الثقافي، إذ يمكن أن يتم تعزيزها. أشر فيما يتعلق بكل من العبارات الآتية «بنعم» إن كنت تتفق مع تلك العبارات، أو «لا» إن كنت تختلف معها، ثم اقرأ الأفكار المتعلقة بتعزيز أي من مواطن الضعف لديك.		
الذكاء الثقافي المكتسب عبر التفكير والملاحظة		
لا	نعم	العبارة
		أسأل نفسي قبل التفاعل مع من ينتمون إلى ثقافة جديدة عما أمل في تحقيقه. أستعين حين أواجه ما هو غير متوقع عندما أعمل ضمن ما هو جديد من الثقافات بهذه التجربة للإلمام بطرق جديدة لمقاربة الثقافات الأخرى في المستقبل.
		أخطط لكيفية التواصل مع من ينتمون لثقافة مختلفة قبل الالتقاء بهم. يمكنني مباشرة حين أواجه ما هو جديد من المواقف الثقافية أن أستشعر ما إذا كان أي من الأمور يسير على ما يرام، أو بالنقيض من ذلك.
		تعزيز مواطن الضعف: اعمد فيما يتعلق بأي من العبارات التي أشرت قبالتها «بلا»، إلى تعداد الأفكار المتعلقة بتعزيز قدراتك في المجالات التي تشير إليها تلك العبارات. لنفرض -على سبيل المثال- أنك لا تنزع إلى التخطيط لكيفية التواصل مع من ينتمون إلى ثقافة مختلفة قبل الالتقاء بهم. إذن يمكنك في تلك الحالة أن تفكر في العمل مع أحد الموجهين قبل لقاءك المقبل مع أولئك الأفراد بغية التأقلم على نحو سابق مع ممارسات العمل السائدة في ثقافتهم.

		الذكاء الثقافي المكتسب عبر تقليد السلوك:
لا	نعم	العبارة
		يسهل علي تغيير لغة جسدي (فيما يتعلق بالتواصل البصري أو الوضعية، على سبيل المثال) للتكيف مع من ينتمون إلى ثقافة مختلفة.
		يمكنني تغيير تعابير وجهي حين يستلزم التقاء الثقافات ذلك.
		يمكنني تعديل أسلوبني في الحديث (فيما يتعلق بالهجة أو النبرة، على سبيل المثال) للتكيف مع من ينتمون إلى ثقافة مختلفة.
		يسهل علي تغيير طريقة تصرفي، حين يستلزم التقاء الثقافات ذلك، كما تبدو الحال عليه.
		تعزير مواطن الضعف: اعمد فيما يتعلق بأي من العبارات التي أشرت قبالتها «بلا» إلى تعداد الأفكار المتعلقة بتعزيز قدراتك في المجالات التي تشير إليها تلك العبارات. لنفرض -على سبيل المثال- أنك تواجه صعوبة في تعديل أسلوب حديثك، أو التغيير من تعابير وجهك، حين يستلزم التقاء الثقافات ذلك. يمكنك -في تلك الحالة- أن تفكر في أخذ دروس في التمثيل لتعزيز قدراتك في ذلك المجال.
		الذكاء الثقافي المكتسب عبر امتلاك الحافز والاعتقاد بالإمكانية
لا	نعم	العبارة
		أملك الثقة بإمكانية تعاملي بأسلوب جيد مع من ينتمون إلى ثقافة مختلفة.
		أثق جداً بقدرتي على مصادقة من تتباين خلفياتهم الثقافية عن خاصتي.
		يمكنني التأقلم مع أنماط الحياة التي تسم الثقافات المختلفة بما يتسم بالنسبية من السهولة.
		أثق بقدرتي على التعامل مع ما هو غير مألوف من المواقف الثقافية.

تعزير مواطن الضعف:

اعمد فيما يتعلق بأي من العبارات التي أشرت قبالتها «بلا»، إلى تعداد الأفكار المتعلقة بتعزير قدراتك في المجالات التي تشير إليها تلك العبارات. لنفرض -على سبيل المثال- أنك تفتقر إلى الثقة في بقدرتك على التعامل مع ما هو غير مألوف من المواقف الثقافية. يمكنك على وجه الاحتمال في تلك الحالة أن تعزز من ثقتك عبر التحدث إلى زملائك، ممن شعروا بالقدر ذاته من جراء التعرض لما هو جديد من المواقف الثقافية، وتعلموا بالرغم من ذلك كيفية التعامل مع توترهم.

إدارة التنوع	
التحضير لرحلة عمل عبر الثقافات	
استخدم ورقة العمل هذه لتوثيق ما امتلكته من معرفة عن بلد آخر ستزوره لعقد إحدى الصفقات. فسيمكنك، من خلال توثيق ما تملكه من معرفة بثقافة ذلك البلد أن تنهياً بصورة أفضل للتفاعل مع نظرائك في أثناء الرحلة.	
القسم الأول: تفاصيل الرحلة	
تاريخ الرحلة:	
البلد الذي ستتم زيارته:	
غاية الرحلة:	
من سألتقي من الأفراد:	
مصادر المعلومات الثقافية للاستشارة:	
القسم الثاني: توثيق ما امتلكته من معرفة	
اعمد في الفراغات الآتية إلى توثيق ما تعلمته عن كيفية تعامل سكان البلد الذي ستزوره مع المواقف الآتية:	
صنع القرارات	تحية زملاء العمل الجدد
حل النزاعات	التفاوض

الكشف عن المعلومات الشخصية	تحديد المواعيد النهائية
تنفيذ عمليات محددة	عقد اللقاءات
استخدام الإشارات غير اللفظية	التفاعل مع الموظفين الأعلى رتبة
ترفيه زملاء العمل	امتلاك المعرفة
تقديم العروض	عرض الحالة
البيع والتسويق للزبائن	تحديد أولويات وغايات العمل
تقديم الهدايا	تعيين الاتفاق حول الصفقات
مواقف أخرى	مناقشة إنجازات العمل