



关于无意识偏见工具的七种误解

确保您的偏见和倾向不会破坏您的反馈

这些最佳实践中有多少是您经常采用的？

如果您能勾选出以下大部分或几乎全部的习惯行为和策略规划，那么您就在成为能够提供准确且有效反馈的领导者的道路上。

反馈评估

- 我会根据每个下属的需求和偏好设计不同的反馈风格，而不是以同一种方式向每个人提供反馈。
示例：真诚地询问每位下属他们希望如何获得反馈。

- 我会跟踪向每个下属提供反馈的频率。
示例：以有规律地定期为每个下属提供反馈（例如，在每次1对1谈话的时候）；计划好每周向每个下属提供反馈的次数。

- 我会计划给每个下属的反馈的范围和语气。
示例：列出您注意到的行为及其影响，以及您计划如何使用“反馈计划”或类似流程传达您的信息（研究发现：与男性员工相比，管理者倾向于向女性员工提供更多的批评性反馈。请根据性别、种族、年龄以及地域来规划和提供或多或少的详细反馈，有助于缓解这些偏见。）

- 我会积极参与艰难的对话，并向我的每个下属提供重要的反馈，无论我对这个人的满意程度如何。
示例：相信每个下属都是有能力改进自我的（不做假设认为某些下属“永远不会改变”）。