



# DEI对组织的重要性 以及促进人才包容性的战略



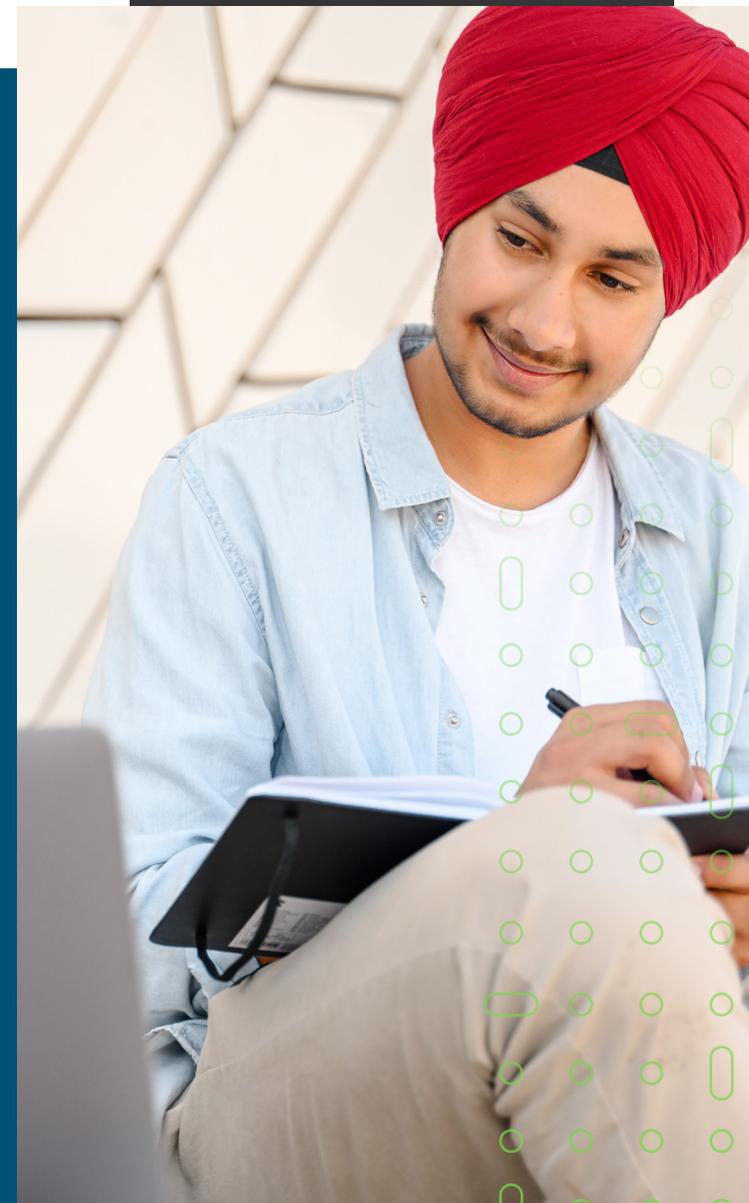
# 组织应继续高度重视DEI

多元化、公平性和包容度 ( Diversity, Equity, and Inclusion, 简称DEI ) 已成为蓬勃发展的职场中不可或缺的组成部分。SHL全球人才趋势调研<sup>1</sup> 发现：尽管面临经济挑战，但20%受访企业表示将更加坚定地致力于落实DEI举措。

多元化、公平性及包容度更高的职场氛围与组织可持续成功之间的相互关联显而易见——近一半的受访者 ( 44% ) 将DEI视为人才工作的重中之重。

本书探讨了“多元化、公平性和包容度”政策为组织带来的主要益处，以及企业如何展示其对DEI举措所赋予的承诺和投资，以及营造有利于所有员工成长和福祉的职场环境的相关策略。

<sup>1</sup> The 2023 Global Talent Trends survey collected insights from roughly 1,600 human resource professionals from around the globe. Its purpose was to gather global insights regarding talent management and assessment practices among organizations.





# DEI计划如何改善组织绩效

现在，人们已经不仅仅把实施DEI视为一种道德义务，更将其视为一项组织战略性业务决策，因为该类举措可以对员工绩效、留任率、公司声誉以及长期成功产生积极影响。

## 1. 吸引并留任优秀人才

致力于促进 DEI无疑将帮助组织进一步吸引求职者，提高企业声誉以及对顶尖人才的吸引力。类似承诺可转化为更高的人才留任率，并会由于员工流失率的降低从而减少招聘开支。人才包容性较高的职场氛围可确保员工感受到自身价值，从而提高敬业度、工作满意度和忠诚度。

## 2. 提高创新、创造及决策力

多元化团队能带来不同的视角，在解决问题的过程中促进创造性和创新性。包容的组织环境鼓励员工开展开放式交流以及对不同观点进行考量，从而形成更为全面的决策流程。

## 3. 深入了解市场和客户

多元化员工队伍可以增强企业对市场和客户的了解，从而生产出可满足更广泛消费群体需求的产品和服务，最终提高竞争力。



#### 4. 全球视角

对于在国际市场开展业务的组织而言，多元化员工队伍可助力企业获得更为广泛的全球视角，有助于驾驭文化差异，了解多样的市场需求。

#### 5. 企业声誉

优先考虑人才多元化和包容性体现了企业的社会责任感，有助于提高企业声誉从而吸引具有较强社会意识的利益相关者。

#### 6. 包容性文化与合作

包容文化鼓励协作和团队精神。当员工乐于分享自己的想法和意见时，团队合作就会得到改善，从而提高协作和解决问题的效率。



# 组织对 DEI 的承诺

**65%**

65%受访组织  
积极促进DEI

**59%**

59%受访组织  
对DEI作出书面承诺

**66%**

66%受访者  
采取积极措施  
培养更具包容性的  
组织文化

**70%**

70%受访组织  
主动采取措施，  
保证公平且包容性更高的  
测评体验

**67%**

67%受访者  
认识到公平  
在测评中的重要性

我们的调研结果表明：大多数组织已经认识到DEI所带来的巨大附加价值。同样令人鼓舞的是，我们注意到公平测评的重要性，以及组织对公平且平等测评的重要性所秉持的信念。



# 承认神经多样性人才

近四分之一 (24%) 的组织仍未充分认识到神经多样性人才是一大宝贵的人才来源。只有41%的受访者表示其所在企业制定了人才测评相关策略, 以支持神经变异候选人取得成功。不到一半 (47%) 的受访组织部署了在人才招聘流程中为特殊人群提供便利的计划。

如果未能充分发掘神经多样性人才库, 包括: 患有自闭症 (autism)、多动症 (Attention deficit hyperactivity disorder, 简称ADHD) 或阅读障碍 (dyslexia) 等疾病的人群, 可能会导致错过某些拥有独特视角、技能和才能的人才。SHL在关于人类神经多样性研究的项目中发现了该类人群的某些优势, 如: 工作自主性和批判性评估等方面。





# 促进包容性的策略

实施包容性人才管理实践和举措，有助于组织创建一种重视多元化、公平性和包容度的职场文化，最终提高员工满意度、生产力和创新力。

## 包容性人才招聘实践

各组织可在初始招聘阶段采用盲选流程，以降低无意识偏见。实施**包容性招聘实践策略**还可以通过瞄准招聘会或与 BYP Network 等专门吸引多元化人才的组织合作，从多样化渠道触及更广泛的群体。此外，还应考虑在岗位职责描述中使用无偏见的语言，制定计划以满足有特殊需求的人群，以及聘用多元化的面试官。

## 促进DEI各项事务的预算分配

# 67%

超过三分之二的组织正在维持或增加其 DEI 预算，以便制定和进一步落实 DEI 计划。

成功实施DEI策略需要企业长期不懈的努力和投入、持续的支持以及领导层的积极参与。



### 领导力发展与培训

为培养高度包容的领导文化，组织应实施**有针对性的培训计划**，并就无意识偏见和文化胜任能力等主题对领导层进行持续培训，还可以实施**导师辅导**，以发现和培养来自代表性不足群体的人才。

### 绩效评估透明度

提高**绩效评估的透明度**可确保公平的绩效管理实践。明确的定义以及客观的绩效标准有助于营造积极环境，确保通过个人贡献和成就评估员工绩效。

### 提升入职培训计划包容性

企业应制定**更具包容性的新员工入职培训计划**，为新人指派导师，提供文化胜任力培训，并提供必要的资源，帮助新员工从入职伊始就感受到自身受到重视和包容。



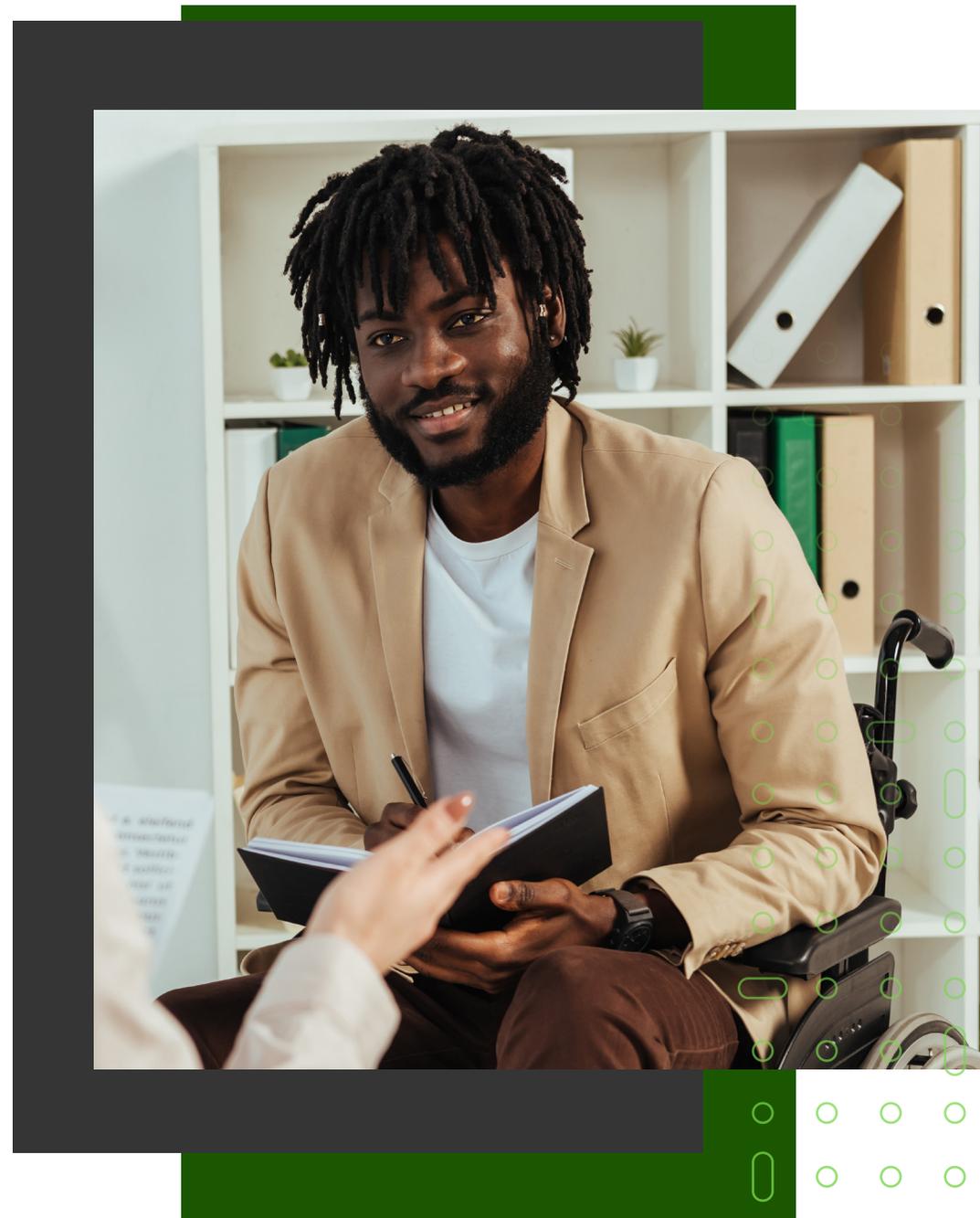


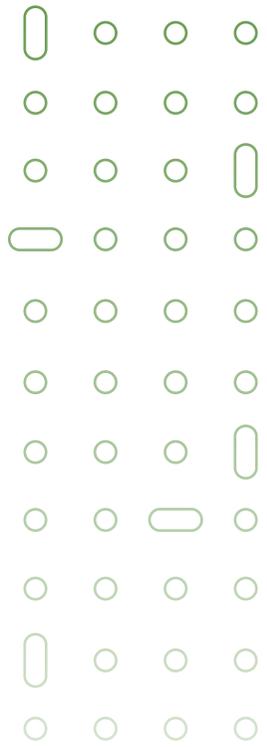
### 员工资源小组

建立并支持**员工资源小组** ( Employee Resource Groups, 简称ERG ) 有助于优化社群归属感, 打造多元化意见平台, 从而进一步加强包容性。ERG赋能员工与具有相同背景或过往经历的同事建立联系。

### 定期进行多元化和包容性调研

组织应当考虑定期进行**多元化和包容性调研**, 收集反馈并, 持续优化, 从而基于员工体验和认知不断调整并优化战略。





SHL以强大透明的尖端AI科技和数据驱动的客观人才科学,帮助企业吸引、  
培养和发展在数字化时代取得成功所需的各类人才。

我们赋能企业人才战略,以释放您最宝贵的人才资产的无限潜力为己任。



中国大陆客户支持热线 · 400 120 8840 · [LearnMore@shl.com](mailto:LearnMore@shl.com) · [shlglobal.cn](http://shlglobal.cn)