2022-12-12

**譯者**．**陳如月**

# 包容性點收：你把精力獻給了誰？

建立信任的三種簡單方法 **—** 走出你的舒適區。

我們把精力投入到重要的事情上。我們只有這麼多的寶貴資源，這些資源激發我們與他人真誠聯繫的能力。我們可以透過一貫的做事方式（處於自動駕駛狀態）來節省精力，這可能會導致無法培養包容性文化。

當談到擴大工作場所的包容性，精力和擴大我們熟悉區域的願望是必要條件。以下是領導者可以透過將精力投入到那些可能不直言不諱、缺乏信心或接受必要的培訓以了解影響的人來建立更多信任和包容的幾種方式。

1. **商務會議：**在會議開始之前端詳一下會議室（或在線平台）。誰是你不認識的？考慮採用成為「派對東道主」的理念，如果可能的話，快速介紹這些人。此外，你也要不厭其煩地徵求沈默者的意見。他們可能正在擱置洞察力、想法或挑戰的寶藏。
2. **社交活動：**抗拒誘惑，不要花時間和那些你已經認識的人在一起，或者因為有共同的經歷或相似的背景而更舒服的人在一起。請不要等別人來找你。很有可能有些人不會接近你，因為他們的地位或不知道該說什麼的焦慮。學習社交技能，讓他們容易接受。
3. **1：1 秒：**多工作業（同時執行多個任務）是一個迷思。研究顯示，我們所認為的多工作業實際上是在兩個任務之間來來回回的過程。當我們與人見面時不斷地查看我們的裝置物品，我們沒有給予人們我們的關注和精力。當我們無法控制查看手機的衝動時，會讓他人感覺不那麼重要，從而削弱信任。簡而言之，我們正在減少我們的領導影響力。除非是緊急情況，否則不值得分心，讓員工感到「不如人」。

**把握時機**

領導力最偉大的恩物之一是透過經驗和關注幫助一個人培養自信心，從而改變一個人的生活。找出與我們不同的人，並把我們的精力奉獻給他們，可以為你、他們和公司帶來巨大的利益。同樣，當我們真誠地與他人相處時，我們可以增加信任和人脈，這會產生極大的ROE（return on energy，能量回報）。

(資料來源：Pharmaceutical Executive)