

CHECKLIST 5 BƯỚC PHÁT HIỆN THIÊN KIẾN TRONG TỔ CHỨC

BƯỚC 1: Kiểm tra nguồn dữ liệu và thông tin đầu vào

- Dữ liệu thu thập có đa dạng (nguồn, đối tượng, khu vực, thời gian)?
- Có nguy cơ nào về "dữ liệu thiên lệch" do lịch sử hoặc định kiến xã hội không?
- Có kiểm tra bias trong mô hình AI hoặc báo cáo từ hệ thống không?
- 💡 Lưu ý: Nhiều hệ thống AI học từ dữ liệu lịch sử có thể vô tình củng cố định kiến cũ.

BƯỚC 2: Tự kiểm điểm nhận thức cá nhân và nhóm

- Có ai trong nhóm (hoặc chính bạn) từng quá tự tin vào một giả định chưa được kiểm chứng?
- Quyết định hiện tại có đang làm bạn "thấy thoải mái" vì giống với niềm tin trước đây?
- Có sự e ngại hay né tránh khi đối diện với thông tin trái chiều?
- 💡 Tự hỏi: "Liệu mình có đang tin điều này vì nó đúng, hay chỉ vì mình muốn nó đúng?"

BƯỚC 3: Đánh giá sự đa dạng và động lực nhóm

- Nhóm ra quyết định có đủ sự đa dạng về chuyên môn, giới tính, xuất thân, tư duy?
- Có ai thường xuyên giữ vai trò "devil's advocate" (người phản biện tích cực)?
- Có hiện tượng "tập thể im lặng" hoặc "leader bias" trong cuộc họp không?
- 💡 Mẹo: Một nhóm không có bất đồng thường là dấu hiệu của thiên kiến nhóm (groupthink).

BƯỚC 4: Áp dụng câu hỏi phản biện có chủ đích

- Đã từng đặt ra câu hỏi "Nếu quyết định này thất bại thì vì lý do gì?"
- Có thử lật lại vấn đề từ một góc nhìn trái ngược chưa?
- Đã tham khảo những người không liên quan trực tiếp đến dự án để có ý kiến bên ngoài?
- 💡 Gợi ý kỹ thuật: Dùng mô hình "pre-mortem" để mô phỏng thất bại và rút ra lỗi hổng tư duy.

BƯỚC 5: Đánh giá lại sau hành động (Retrospective Review)

- Sau mỗi dự án hoặc quyết định lớn, có thực hiện đánh giá thiên kiến nào đã xảy ra không?

- Có lưu lại nhật ký quyết định để đối chiếu sau này không?
- Có cơ chế khuyến khích phản hồi trung thực từ nhân viên không?
- 💡 Văn hóa tổ chức khỏe mạnh không tránh thiên kiến tuyệt đối, mà biết thừa nhận và cải thiện.



TIGO SOLUTIONS