



Работник, постоянно высмеивающий более робких сослуживцев, обсуждающий частную жизнь руководства или коллег, прекрасно чувствует себя в коллективе. Что нельзя сказать о других представителях компании и особенно о руководителе данного работника. О таких людях говорят, что у них «злой язык». Стоит ли бороться со «злыми языками» в коллективе, для чего и какими методами? **Слухи** – это официально не подтвержденные сообщения, которые передаются в результате непосредственных контактов людей друг с другом. Слухи строятся на суждениях людей и передаются всегда в эмоционально окрашенной интерпретации. Могут крайне негативно сказаться на взаимоотношениях: вызвать настороженность, предвзятость, обиду, недовольство. Отсюда – необходимость в четкой и своевременной информации обо всех событиях и планах, затрагивающих жизнь коллектива. **Сплетни** (молва, толки) – социально-психологические образования, основанные на одновременном причудливом сочетании лжи и правды. Явление имеет тенденцию «разрастаться» в движение и во времени. Единственная защита – гласное опровержение, а также решительные меры против распространителей слухов.

Безусловно, в коллективе не должно быть сплетен, но они есть, и они будут всегда и везде, так ли плохо это? Ответ прост – это нормально. Первой причиной, почему люди сплетничают, является стадный инстинкт. Им приятно осознавать, что они находятся в компании таких же «единомышленников» с общими потребностями и взглядами. Членство в таком «кружке по интересам» дает им ощущение защищенности и уверенности, а все эти дружеские междусобойчики с целью кого-то обсудить и похихикать – так это вообще неотъемлемая часть таких отношений. Так же причиной может являться то, что у сплетника есть ряд психологических проблем и комплексы, ведь принизить другого, высмеять, тем самым почувствовать себя лучше – куда без этого? Также сплетни удовлетворяют эмоциональный голод. Людям нужен не только хлеб, но и зрелища. Причин для этого есть очень много, кто-то делает это просто, потому что ему скучно. На самом деле в сплетнях нет ничего плохого, люди будут всегда обсуждать друг друга, такая наша природа, даже мама может с подругой обсуждать как же она устала и не знает, что делать с ее распутной дочкой, но не от зла же она сплетничает, а от отчаяния. В коллективе, например, люди будут всегда конкурировать, какими бы они не были хорошими коллегами, они будут сплетничать друг про друга, бороться за

должность, таким образом они будут лучше работать, показывать результат, тешить эго руководителя и свое, когда будут отличаться, смотреть можно ситуацию под любым углом, но моральные ценности, на которое очень часто плюют, задавят всеми силами любого, одни воскликнут, что это манипуляции, а у других нимб на голове пошатнется. Но такие ценности как доброта, сплоченность, чуткость, терпимость, тактичность могут быть зафиксированы в кодексах поведения и **принципов деловых отношений членов коллектива**, которые можно будет повесить в офисе, чтобы все видели, но поможет ли это? Возможно, если они на собрании всем коллективом его сделают из цветного картона и бумаги, украсят это карандашами и блестками. Возможно коллектив нужно формировать на первом этапе, но они какими бы дружными бы не были все равно будут сплетни. Самое главное, что бы они не были помехой в работе и общении. Когда я работала в Reebok, мы сплетничали все, но это не влияло ни на что, мы все хорошо общались, да, были конфликты, но чуткий и внимательный директор все всегда улаживал, потому что с нами всегда проводились беседы, мы всегда разговаривали, сглаживали углы и по итогу сводилось все к шуткам, а потом это все вспоминалось с улыбками на лицах.

Исходя из вышеизложенного можно сделать выводы, что если на работе будут зафиксированы такие принципы как:

1. принцип равенства: все члены педагогического сообщества рассматривают других членов сообщества как равных себе коллег и относятся ко всем без исключения с соответствующим уважением.
2. принцип доверия: все члены педагогического сообщества разделяют в отношении друг друга убеждение в высоком чувстве ответственности за результаты профессиональной и учебной деятельности, если убедительно не доказано обратное.
3. принцип целесообразности: действия всех членов педагогического сообщества соответствуют и способствуют осуществлению заявленной миссии и цели сообщества;
4. принцип признательности: все члены педагогического сообщества не допускают оскорбления памяти ушедших коллег и выказывают уважение достижениям и человеческому достоинству всех живущих членов сообщества;
5. принцип взаимности: все члены педагогического сообщества стремятся к тому, чтобы их деятельность содействовала осуществлению профессионального роста

возможно большего числа других членов сообщества.

Можно гарантировать, что в коллективе будет благоприятная атмосфера, но это не точно, потому что **Этика деловых отношений в трудовом коллективе всегда нарушалась и будет нарушаться, но в этом то и прелесть, потому что мы не будем «биороботами».**