

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Обливская средняя общеобразовательная школа № 2»**

347141, Ростовская область, Обливский район, станица Обливская, ул. Грязлова 18 а;
Телефон: (886396) 21-0-71; 21-9-47 e-mail: school-oblivka@yandex.ru

Памятка

по созданию системного подхода, включающего организационные меры, работу с корпоративной культурой, обучение сотрудников и регулярный мониторинг ситуации, направленных на обеспечение благоприятного социально-психологического климата и профилактика травли и социально-опасного поведения

Разработала: педагог-психолог
М.С.Глазкова

Формирование благоприятного социально-психологического климата:

1. Определение ценностей и норм поведения. Сформулируйте чёткие корпоративные ценности, которые включают уважение, поддержку, открытость и недопустимость дискриминации. Закрепите их в документах (кодекс поведения, этический кодекс) и регулярно напоминайте сотрудникам.
2. Демократичный стиль управления. Руководитель должен выступать в роли наставника, а не диктатора. Важно поощрять участие сотрудников в принятии решений, проводить открытые обсуждения, учитывать мнения и предложения.
3. Чёткое распределение ролей и обязанностей. Избегайте дублирования функций и размытых зон ответственности. Это снижает риск конфликтов из-за неопределённости.
4. Прозрачность и открытость. Информируйте сотрудников о целях, задачах и принимаемых решениях. Регулярно проводите собрания, где можно обсудить текущие вопросы и проблемы.
5. Система обратной связи. Внедрите механизмы для сбора мнений сотрудников: анонимные опросы, регулярные встречи 1:1, онлайн-платформы для предложений. Это поможет вовремя выявлять напряжённость и проблемы.
6. Поддержка и признание. Поощряйте достижения сотрудников, внедряйте системы мотивации и признания. Публичная похвала за хорошо выполненную работу повышает мотивацию и укрепляет командный дух.
7. Развитие эмоционального интеллекта. Проводите тренинги по управлению эмоциями, эмпатии, навыкам эффективного общения и разрешения конфликтов.
8. Командные мероприятия. Организуйте тимбилдинги, совместные проекты, спортивные события или культурные мероприятия. Это способствует сплочению коллектива и улучшению неформальных отношений.
9. Комфортные условия труда. Обеспечьте эргономичное рабочее пространство, доступ к необходимым ресурсам и технологиям, зоны для отдыха и восстановления энергии.

Профилактика травли и социально опасного поведения

1. Антибуллинговая политика. Разработайте документ, который чётко определяет понятия травли (буллинга, моббинга), описывает недопустимые формы поведения, алгоритмы действий при обнаружении случаев травли, а также санкции за нарушения.
2. Анонимные каналы поддержки. Создайте горячие линии, онлайн-формы или доверенных лиц, к которым сотрудники могут обратиться при столкновении с травлей. Гарантируйте конфиденциальность.
3. Обучение руководителей и сотрудников. Проводите тренинги по распознаванию травли, управлению конфликтами, развитию навыков медиации. Особое внимание уделите обучению руководителей, так как их поведение задаёт тон в коллективе.
4. Мониторинг и диагностика. Регулярно проводите опросы, социометрические тесты (например, методику Фидлера или Лутошкина) для оценки психологического климата и выявления рисков.
5. Быстрое реагирование на инциденты. При получении жалобы немедленно начинайте расследование, собирайте факты, опрашивайте свидетелей. Принимайте меры — от предупреждений до дисциплинарных взысканий.
6. Поддержка пострадавших. Обеспечьте доступ к психологической помощи (консультации психолога, коуча), рассмотрите возможность временного перевода на другую должность.
7. Работа с агрессорами. Проведите беседу, объясните недопустимость поведения, предложите тренинги по управлению эмоциями. В случае повторения — применяйте дисциплинарные меры.
8. Профилактика кибербуллинга. Внедрите системы модерации в корпоративных коммуникациях, проведите обучение по цифровой этике.

Критические факторы успеха

Роль руководителя. Руководитель должен быть примером уважительного поведения, активно участвовать в создании благоприятной атмосферы и своевременно реагировать на проблемы.

Культура взаимоуважения. Важно сформировать среду, где ценится поддержка, а не критика, где сотрудники чувствуют себя защищёнными и могут открыто высказывать мнения.

Регулярность усилий. Профилактика должна быть постоянной работой, а не разовыми мероприятиями. Необходимо регулярно обновлять программы и методы в соответствии с изменениями в коллективе.

Вовлечение всех сотрудников. Каждый член коллектива должен понимать свою роль в поддержании здоровой атмосферы и знать, как действовать при обнаружении проблем.

Дополнительные рекомендации

Проводите exit-интервью, чтобы выяснить причины ухода сотрудников и выявить возможные проблемы в климате коллектива.

Используйте метрики вовлечённости и удовлетворённости работой для отслеживания динамики.

Рассмотрите возможность создания «сети уполномоченных по корпоративной этике» из авторитетных сотрудников, которые могут помогать в профилактике травли.

Создание благоприятного социально-психологического климата и профилактика травли — это комплексная задача, требующая совместных усилий руководства, HR-службы и всего коллектива. Системный подход и внимание к деталям помогут снизить риски и создать продуктивную, гармоничную рабочую среду.