

Деструктивные взаимодействия
в организациях: от общей картины
к конкретным решениям



POOMC



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

Социальные технологии профилактики и «лечения» деструктивных взаимодействий в организации

Пятакова Евгения



POOMC

КОМПАНИИ
для всех
ВОЗРАСТОВ



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

Пятакова Евгения

Методолог, архитектор социальных систем, директор по развитию экспертного сообщества Академии социальных технологий.

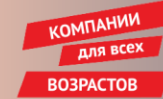
- Более 15 лет в бизнес-консалтинге. В активе: исследования и трансформация корпоративной культуры, корпоративное обучение, проекты поддержки внешних коммуникаций и пр. Среди клиентов: Сбер, Роснано, Сколково, министерства и др.
- 10 лет в социальной сфере как консультант по орг. развитию НКО (16+ проектов), методолог, исследователь и аналитик, эксперт по партнерству. Ex-методолог федерального сообщества НКО Коалиция «Забота рядом».



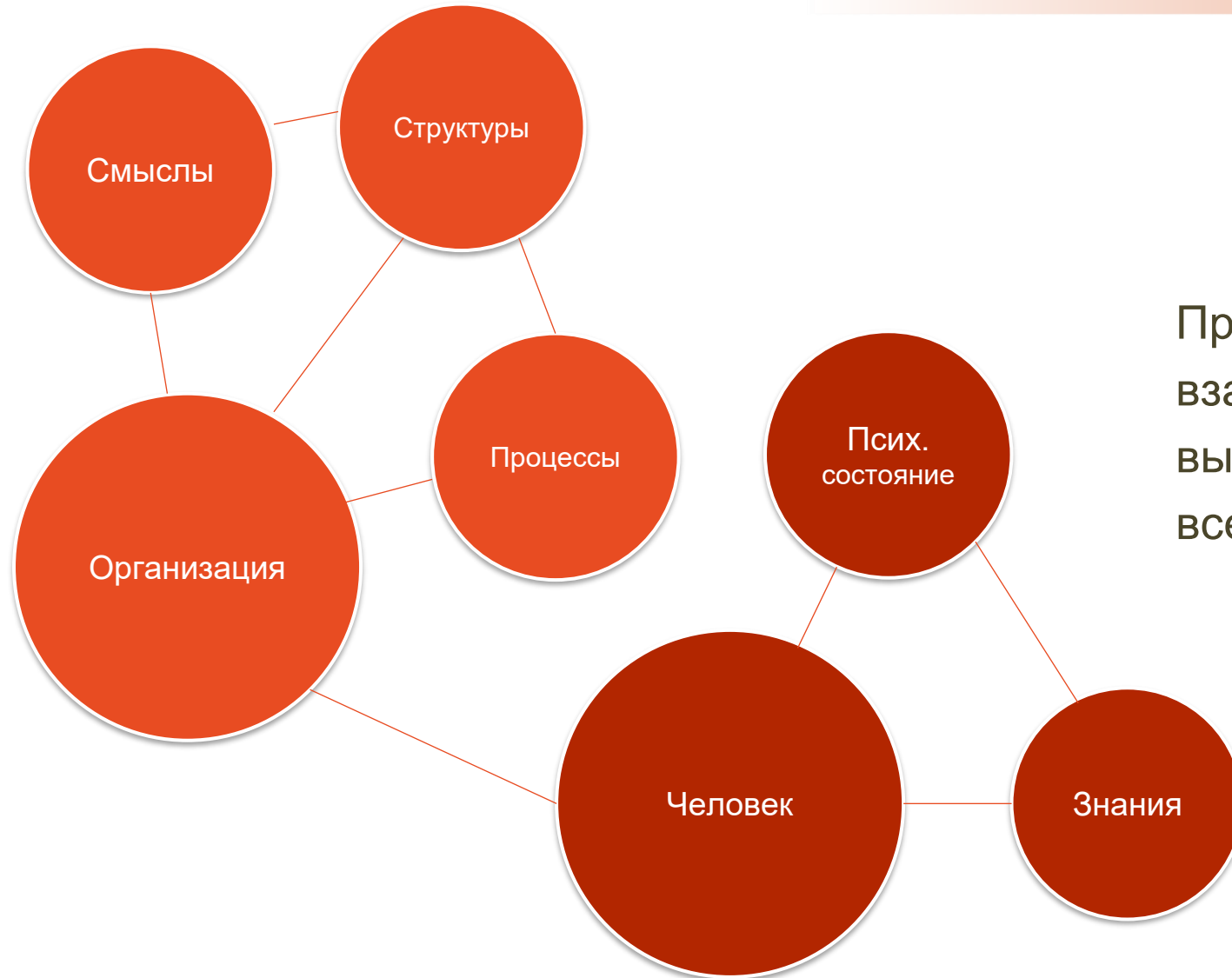
«Волшебной таблетки» нет



POOMC



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



Профилактика деструктивных взаимодействий в организации и выстраивание здоровых отношений – всегда системная работа.

Смыслы: корпоративная идеология



POOMC



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ



«Назвать» феномен

что мы понимаем под буллингом, деструктивным поведением, в чем это выражается

Выразить отношение

выразить ясную и четкую позицию по поводу проявления деструктивного поведения / буллинга в организации

Рассказать «как надо»

дать четкое понимание того, какие моральные ориентиры и поведение поддерживаются

Процессы и структуры

Чтобы корпоративная идеология не осталась «словами на бумаге» важно реализовать ее в реальных процессах и организационных структурах



Коммуникация идеологии

Истории, примеры, поддерживающие ритуалы, герои и антигерои



Обучение

Тренинги по культуре в целом, обучение навыкам коммуникации; инструкции по поведению в ситуации буллинга



Адаптация

Адаптация «новеньких» в коллективе: при смене работы, повышении, горизонтальном перемещении



Практики диалога и взаимодействия

Управление в стиле коучинг, фасилитация совещаний и обсуждений, медиация, наставничество, командообразование



Система оценки

Включение проявления нужного поведения в параметры оценки (условия премирования), особенно у руководства; оценка по ценностям «на входе»



Специальные орг. структуры

Комитет по этике, комитет КСО, омбудсмен

«Человеческий фактор»



Люди могут общаться деструктивно, несмотря на культуру организации, потому что:

1. Устали или выгорели
2. Отреагируют на других свои психологические проблемы
3. Не понимают свои чувства и/или чувства других людей
4. Не умеют общаться по-другому
5. Не хотят (могут) общаться по-другому



Исследование травли в
российских организациях
2025



Конференция
«Здоровые коммуникации»