

# КАК СПЛЕТНИЧАТЬ... ПРАВИЛЬНО

(Продолжение. Начало в журнале  
«Фармацевт Практик» № 10, 2013)

Сплетни могут быть как невинными, так и опасными, коварными, подлыми. Они могут влиять на чьи-то судьбы, разрушать многолетнюю дружбу, провоцировать разводы, рушить карьеры, да и просто портить жизнь. Они способны довести до нервного расстройства, инфаркта, инсульта и даже суицида. Как тут не вспомнить святой принцип «не судите, да не судимы будете!..»?

Реальность такова, что нас всегда будет интересовать жизнь других людей, мы всегда будем одобрять или осуждать их поступки, комментировать и делать определенные выводы (вслух или мысленно). Как же все-таки не потерять при этом самоуважение, никого не обидеть, не предать, не навредить? Чтобы этого не случилось, следует придерживаться простых правил.

Как можно реже бывайте в обществе людей, которые любят посплетничать, а не просто сообщать новости об окружающих. Если нежелательного общения вам не избежать, постарайтесь незаметно изменить тему разговора. Для этого изучайте интересы собеседника. У каждого из нас есть любимая тема, которая способна завести с полуоборота: мода, сериалы, домашние животные, цветы, дача, кулинария, футбол, машины и пр. Иногда достаточно одного маленького замечания, чтобы беседа перешла в нейтральное русло.

Не подключайтесь к эмоциональному обсуждению «горячей новости», но и не молчите: будучи безмолвным слушателем грязных сплетен, вы уже являетесь «соучастником преступления». Выразите сомнение по поводу достоверности услышанного, уточните источник информации, отбросьте «фантазии на тему». Попробуйте двумя-тремя фразами нарисовать иную версию событий, зародив сомнение у окружающих. Упомяните о положительных качествах обсуждаемого, его хороших поступках или полезной деятельности, которые не согласуются с рассказами о нем.

Если вы стали участником обсуждения какой-либо ситуации, а со временем узнали достоверную картину событий, не примените в том же кругу озвучить правдивую версию.

По возможности не становитесь источником и разносчиком сплетен. Очень осторожно озвучивайте информацию, в достоверности которой не уверены. Может показаться, что вы вполне корректно формулируете новость: «говорят, что...», «мне показалось...», «у меня родилось подозрение...», «их поведение похоже на...», «мне сказали, но я не верю (перечень веских причин)...». Но, к сожалению, вы не можете гарантировать, что ваши слушатели в такой же деликатной форме передадут эту информацию другим. Еще вероятнее, что новость исказят, извратят и приукрасят самыми нелепыми подробностями (вспомните классическую игру в «испорченный телефон»).

Не менее осторожно следует относиться и к абсолютно достоверной информации. Здесь придется анализировать, насколько уместно делиться этими сведениями, как их распространение отразится на благополучии тех, кого вы собираетесь обсуждать. Одно

По возможности не становитесь источником и разносчиком сплетен. Очень осторожно озвучивайте информацию, в достоверности которой не уверены

дело, когда речь идет о нейтральной информации — женитьбе, детях, разводе, перемене работы и т.п., а совсем иное — некие специфические подробности.

Очень тяжело держать в себе и ни с кем не делиться чем-то важным, интересным и срочным. Поэтому тестируйте своих друзей на умение хранить тайны, отслеживая, насколько это им удается. Есть прекрасные люди, которые просто в силу своего темперамента не способны на «словесное воздержание».

Помните, что если вы сплетничаете о коллегах с вышестоящим лицом, то это называется совсем иначе: клеузмничество, наушничество, подхалимство. То есть вы уже становитесь банальным доносчиком и интриганом. И найти этому красивое оправдание практически невозможно.

В то же время бывают ситуации, когда лучше перестраховаться и поделиться даже непроверенной информацией, чем потом укорять себя за то, что не предостерег кого-то от угрожающей ему опасности или непоправимой ошибки.

Бывает, что рабочий коллектив настолько поражен «бациллой» сплетен и пересудов, что единственный выход — бежать. Такая ситуация может свидетельствовать о серьезных просчетах в руководстве, в частности, незагруженности работников, плохой работе менеджеров по персоналу и пр. Подобные коллективы требуют серьезного и системного «лечения».

*Продолжение следует*

**Мария Кириленко**

*По материалам индивидуальных консультаций психологов  
Киево-Святошинского центра социально-психологической  
реабилитации населения и его информирования по вопросам  
последствий Чернобыльской катастрофы*



**ЦСПР**

Киево-Святошинский центр социально-психологической реабилитации населения та його інформування з питань подолання наслідків Чорнобильської катастрофи

www.cspr.kiev.ua | www.cspr-vizitka.marka