

**Тема лекції:** Соціальна робота з працівниками, які залежні від психоактивних речовин

### План

1. Соціальна робота з попередження п'янства
2. Вдосконалення умов, організації праці, побуту та відпочинку працівників
3. Система управління цілеспрямованої роботи з профілактики пияцтва та алкоголізму

1. Проблема не здорового образу життя працівників є складною і має включати особливу специфіку виховної роботи керівництва з ними. Правила спілкування керівника з порушниками дисципліни мають включати в себе такі складові:

- а. Конкретизація мети регламентної розмови,
- б. Складення плану ділової бесіди з порушником.

Регламентна бесіда проходить по заздалегідь намічених питаннях зовнішньо схожа на іспит. У вільній бесіді керівник спочатку задає доволі загальне питання, а потім заохочує активність співбесідника до розмови.

в. Оберіть найбільш сприятливий час і місце. При першому порушенні частіше за все розмовляють на одинці.

г. Задайте правильний тон бесіди. Спочатку повністю вислухайте, а після цього приймайте рішення.

д. Зафіксуйте результат бесіди у зручній для його подальшого використання формі.

е. Після бесіди практично проаналізувати свою поведінку.

Важливим є фіксація результату розмови, яка допоможе визначити та встановити відповідальність за можливі подальші порушення.

У сполучених штатах виділяють чотири напрямки боротьби з алкоголізмом на виробництві:

**1. Навчання майстрів визначенню симптомів алкоголізму.** Первинні симптоми алкоголізму за визначенням фірми «Consolidated Edison»: регулярні запізнення, пояснення відсутності на роботі у зв'язку з легким нездужанням, похмілля, різкі зміни у поведінці раніше гарного працівника, відсутність на робочому місці протягом робочого дня, позаробочі проблеми.

**2. Навчання майстрів методам допомоги алкоголікам.** Не читати нотацій, роботи попередження в рамках трудового законодавства, надавати умовні терміни на виправлення, тримати керівництво в курсі.

**3. Розробка в організації процедури реабілітації алкоголіків.** У разі встановлення діагнозу алкоголізм працівнику надається випробувальний термін, протягом якого він має довести лікар, що він: усвідомив свою проблему, бажає виправити ситуацію. Використовуючи досвід фірми «E.I. Dupon de Nemur» можна ввести посаду уповноваженого щодо боротьби з алкоголізмом з обов'язками:

- а. Надання різної допомоги всім філіалам фірми у виправленні алкоголіків.
- б. Допомога у створенні первинних організацій «Анонімного товариства алкоголіків» на всіх підприємствах фірми.
- в. Встановлення зв'язків підприємства фірми з АТА.
- г. Підготовка та читання лекцій для керівників, майстрів та працівників з метою навчання їх сучасним методикам боротьби з алкоголізмом.
- д. Виявлення прихованих алкоголіків та їх лікування.

**4. Робота з громадськими організаціями.** Якщо підприємство не може собі дозволити створення таких товариств, воно може співпрацювати з відповідними громадськими організаціями щодо боротьби з алкоголізмом та іншими психоактивними речовинами.

2. Унікальною і неоднозначною є ідея про те, що формування виробничої дисципліни праці можливе у двох напрямків. По-перше, постійне вдосконалення умов життєдіяльності працівників. По-друге, корпоративна та

багатопланову виховна робота (пропаганда корпоративної ідеології, традицій).

Особливу роль у вихованні людини відіграє вдосконалення трудової сфери життєдіяльності. Праця людини є не тільки головним джерелом засобів до існування. Вона також є головним засобом життєвого самоствердження, розвитку особистості. У зв'язку з цим культура праці, тобто зміст, санітарно-гігієнічні умови, організація, характер відносин між працівниками, сильно впливає на виховання.

Важливий фактор умов праці – санітарно-гігієнічні характеристики робочого місця. Організація праці – один із компонентів трудової діяльності, яка здійснює найістотніший вплив на виховання корпоративної культури у працівників. З метою більш диференційованої оцінки трудового вкладу кожного окремого працівника в умовах колективної організації праці, яка переважає на більшості підприємств, робітник отримує премію з урахуванням коефіцієнта трудової участі.

Особлива увага приділяється організації роботи нових працівників у перші місяці. Практикуються періодичні звіти нових працівників на зборах бригади, ділянки, зміни. Ефективно застосовуються різні емоційно забарвлені заходи, які прискорюють адаптацію молоді. Зокрема, постійно молодих працівників вітають на робітничих зборах з особистими успіхами в праці, днями народженнями і т.д.

Особливе значення має розширення внутрішнього руху кадрів на підприємстві для підвищення ефективності використання праці молодих робітників. На профілактику пияцтва та алкоголізму значно впливає організація відпочинку молоді. Серед пропозицій молоді з удосконалення відпочинку переважають такі: створення клубів за інтересами, які б задовольняли багатопланові потреби: у творчості, товариському спілкуванні, активізація спортивної роботи в цехах.

Актуальною є соціальна робота безпосередньо в робочих гуртожитках. З метою проведення змістовного дозвілля, розвитку художньої та технічної

творчості молоді необхідно залучати в клуби та гуртки, створені безпосередньо в гуртожитках.

Таким чином, укріплення матеріальної бази, вдосконалення форм та методів роботи спортивних та культурних закладів та організацій – необхідні умови для змістовного дозвілля трудящих. **Виділяють три групи ступені алкоголізму:** традиційне вживання алкогольних напоїв, зловживання алкоголем без ознак алкоголізму, пияцтво з тривалими запоями. Чим більше стадія, тим складніше працювати з людиною.

3. Центральною ланкою є заводська та цехові комісії з профілактики пияцтва та алкоголізму. До складу заводської комісії входять ветерани підприємства, голови цехових комісій з профілактики алкоголізму, працівники наркологічної служби заводу, соціальні працівники, редакція газети підприємства.

Цехові комісії складаються з 3- 5 осіб, до яких входять заступники начальників цехів, представники профспілкових організацій, ветерани підприємства, а також представники медичних та торгівельних організацій, які обслуговують цех.

Комісії підприємства і цеху з профілактики пияцтва та алкоголізму визначають коло осіб, які підлягають обліку в цих громадських органах і з якими перш за все необхідно проводити профілактичну роботу. На облік у міру необхідності починають брати осіб, які постійно зловживають спиртними напоями, з'являються на роботу у нетверезому стані, роблять на цьому ґрунті прогули, запізнюються, порушують громадський порядок, ухиляються від протиалкогольного лікування.

Робота заводських та цехових комісій ведеться за перспективними та квартальними планами, затвердженими головою Ради профілактики правопорушень комітету профспілки підприємства. Засідання заводської комісії підприємства проводиться раз на місяць, цільові - 2-3 рази на місяць залежно від потреби.

На засіданнях комісії підприємства можуть розглядатися питання:

- Про роботу цехових комісій,
- Соціальну роботу з профілактики пияцтва та алкоголізму в гуртожитках підприємства;
- Гласність роботи;
- Індивідуальні звіти за виконаною роботою окремих членів комісії.

Після кожного засідання, рейду, перевірки оформлюється протокол рекомендацій для зацікавлених осіб та організацій, спрямований на підвищення ефективності профілактики пияцтва та алкоголізму. Особливу увагу звертають на строгий контроль за виконанням ухвалених рішень та рішень вищих організацій.

Щоквартально, після отримання звітів із цехових комісій, комісія підприємства готує ґрунтовну інформацію на ім'я директора з докладним висвітленням стану справ з профілактики пияцтва та алкоголізму на підприємстві. Для організації системного навчання голів цехових комісій раз на рік проводиться семінар підприємства У програму семінару входять виступи працівників наркологічної служби, а також органів виконавчої влади району, міліції, прокуратури.

Література:

1. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. Київ. Слово, 2011. 424 с.

2. Менеджмент громадських організацій: вибрані питання теорії та практики: навч. посіб./ Балацький О.Ф., Теліженко О.М., Мішенін Є.В. та ін.; за заг. ред. О.Ф. Балацького, О.М. Теліженка, О.А. Лукянихіної. Суми: Університетська книга, 2016. 366 с.