

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВПО «БРЯНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ»

КАФЕДРА БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Агеенко Л.В.

ВЛИЯНИЕ АЛКОГОЛЯ НА ПСИХИКУ ЧЕЛОВЕКА

Методические указания по выполнению
практической работы

Брянск 2014

УДК 61 : 159
ББК 88
А 23

Агеенко Л.В. Влияние алкоголя на психику человека: Методические указания. Брянск. Издательство Брянской ГСХА, 2014. – 5 с.

Приведены причины алкоголизма, тест для определения подверженности развитию алкоголизму, рассмотрено влияние на физическое и психическое состояние здоровья человека.

Рекомендованы к изданию цикловой методической комиссией общеобразовательных дисциплин протокол №12 от «12» февраля 2014 г.

© Брянская ГСХА, 2014

© Агеенко Л.В., 2014

Влияние алкоголя на психику человека

Цель работы: выявить причины и личную подверженность развитию алкоголизма, изучить методологию *SOLVE*.

Содержание работы: изучить причины алкоголизма, негативные последствия злоупотребления алкоголем, методологию *SOLVE*, определить личную склонность к алкоголизму.

Общие сведения. Негативные последствия злоупотребления алкоголем для предприятий очевидны: это ухудшение здоровья работников, прогулы, отсутствие по болезни, несоблюдение требований охраны труда на производстве, что сказывается на производственных показателях, приводит к снижению производительности труда и прибыли. Борьба с пьянством - задача не из легких. Тем интереснее опыт Международной организации труда (МОТ) в этом плане.

Под эгидой МОТ в России осуществляется ряд специальных проектов. Среди них - Программа просвещения на рабочих местах по вопросу ВИЧ/ СПИД. Работа над проектом проходит в сотрудничестве с Минздравсоцразвития России, Координационным советом объединений работодателей России (КСОРР), Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР), Всероссийской конфедерацией труда (ВКТ), Конфедерацией труда России (КТР). В процессе работы над проектом выявились проблемы со злоупотреблением алкоголем - дополнительным фактором риска с точки зрения инфицирования ВИЧ.

Не секрет, что под воздействием алкоголя человек забывает о правилах безопасного поведения, что может привести к проблемам, связанным с нарушением норм охраны труда и здоровья на производстве, а также к заражению ВИЧ и другими инфекционными заболеваниями.

Приведем пример: на одном из предприятий, участвующих в проекте, 70 % работников-мужчин злоупотребляют алкоголем. Один из менеджеров этого предприятия говорит: «Многие наши сотрудники самого работоспособного возраста - от 40 до 50 лет - «сидят» на водке, хотя не считают себя алкоголиками. Конечно, нужна помощь пьющим. И они сами это понимают, но уже не могут держаться. Если раньше их запои продолжались до двух недель, то сейчас это может длиться до двух месяцев. А при нашем производстве это недопустимо».

Подобные проблемы существуют и на других предприятиях, хотя и в меньших масштабах. В ряде случаев наблюдается определенная закономерность: чем ниже зарплаты на предприятии, тем выше уровень злоупотребления алкоголем.

Как правило, работодатели предпочитают мириться с пьянством, считая его «неизбежным злом», или принимают карательные меры по отношению к «проблемному» сотруднику, вплоть до увольнения.

Ничего не делать - это, конечно, не выход, потому что пьющие продолжают пить, нанося ущерб производству.

А если пьющего сотрудника уволить? Это усугубит и без того неблагоприятное материальное положение работника и его семьи, приведет к потере доходов и нежелательным социальным последствиям для местного сообщества. Кроме того, предприятие потеряет квалифицированного работника со стажем и нужными для производства навыками. При существующем дефиците на рынке труда предприятие не может легко восполнить потерю кадров, в частности и потому, что уровень зар-

платы в отрасли может быть недостаточно высоким для привлечения молодых и квалифицированных кадров.

И российская, и мировая практика показывают, что злоупотребление алкоголем - это сложная тема, которая часто замалчивается, потому что затрагивает сложные этические и юридические вопросы в отношении работников и работодателей.

Сегодня, когда на фоне ухудшающейся демографической ситуации здоровье работников становится все более ценным капиталом, данная тема требует особого внимания, а зачастую и неотложных действий. Необходимо помочь людям справиться с имеющимися у них проблемами, своевременно направлять их за получением квалифицированной помощи, консультировать по семейным проблемам, по вопросам воспитания подрастающего поколения и т. д.

МОТ предлагает начать менять отношение к проблеме - уйти от замалчивания и отрицания и попытаться воздействовать в положительном направлении, используя ресурсы сферы труда. В частности, руководство предприятия может вместе с представителями профсоюзной организации выработать позицию по данному вопросу, выразив свое отношение к фактам злоупотребления алкоголем во время трудовой деятельности, довести эту позицию до сведения трудового коллектива. Необходимо разработать программу действий по предупреждению и профилактике пьянства.

Это и будет началом перехода от карательных мер или «страусиной» позиции к культуре профилактики: через повышение престижа трезвости, повышение информированности работников. Важно побороть отношение к пьянству как необходимому атрибуту жизни.

Порядок выполнения работы:

1. Изучить причины алкоголизма.
2. Изучить влияние алкоголизма на физическое и психическое здоровье человека.
3. Изучить методологию *SOLVE*.
4. Определить личную склонность к алкоголизму путем тестирования.

1. Причины алкоголизма

Проблема усложняется тем, что традиции употребления алкоголя достаточно устойчивы. К тому же спиртное всегда легко купить в многочисленных магазинах, а дешевизна делает его доступным. Определенную роль играют и социально-экономические факторы:

- бедность,
- отсутствие альтернативных возможностей проведения досуга, отдыха, снятия стресса.

Есть и другая группа причин, усложняющих задачу. Среди них:

- отсутствие мотивации на принятие мер (например, у менеджмента и работников),
- отсутствие веры в то, что проблема поддается решению;
- недостаток информации о возможных подходах (в частности, отсутствие примеров успешного опыта);

-склонность к простым, но неэффективным решениям (например, увольнение квалифицированного работника);

-дефицит времени у руководства; нехватка средств на реализацию профилактических программ.

С данной группой факторов можно работать, на нее можно влиять для достижения долгосрочных результатов, для улучшения морального климата в трудовых коллективах.

2. Методология *SOLVE*.

SOLVE исходит из целостного, комплексного подхода к различным психосоциальным проблемам, которые значимы для сферы труда, сказываются на трудовых отношениях и влияют на производственные показатели. В модели *SOLVE* рассматриваются следующие проблемы: злоупотребление алкоголем и наркотиками, ВИЧ/СПИД, курение, агрессия и насилие, а также стресс (см. рис. 1).

Модель *SOLVE* разработана в рамках программы МОТ «Безопасный труд» в помощь администрации и профсоюзным организациям предприятий, с тем, чтобы на местах могли находить способы решения проблем, связанных со здоровьем работников. Одно из главных условий при этом - эффективный социальный диалог между работодателем и работниками.

Психосоциальные проблемы могут начинаться дома и переноситься на работу или наоборот - возникать на работе и переноситься в домашнюю среду. Например, под воздействием стресса работник может начать курить, принимать алкоголь и/или наркотики.

Как показано на рисунке 1, различные поведенческие, психосоциальные проблемы работников часто взаимосвязаны между собой - одна проблема влечет за собой другую. Модель *SOLVE* направлена на то, чтобы стимулировать усилия коллективов предприятий к решению проблем, лежащих в поведенческой плоскости. Согласно мировому опыту, наиболее эффективна именно профилактика.



Рисунок 1 . Типы взаимосвязанных проблем

Типовой план действий может включать в себя следующие мероприятия:

- приглашение специалиста для проведения бесед с работниками (нарколога, психолога, социального работника);
- направление на услуги в медико-социальные учреждения по месту жительства;
- распространение буклетов с информацией о том, куда обратиться для решения проблемы;
- тренинги для менеджеров среднего звена. Цели тренингов: развитие навыков межличностного общения; умение распознать проблему, обсудить ее с работником в позитивном ключе; установить атмосферу конфиденциальности и доверительности;
- тренинги для работников с целью подготовки добровольных консультантов («равных консультантов») из числа работников, чтобы они могли быть наставниками для своих сослуживцев.

Опыт работы проекта показал, что тема профилактики злоупотребления алкоголем востребована на российских предприятиях. В ходе встреч и заинтересованного обсуждения работники поднимали целый ряд вопросов, что показало актуальность проблемы для них и для их семей.

Приведем несколько примеров типичных вопросов, которые задавали работники на встрече с наркологом:

- Как спиртное влияет на потенцию?
- Существуют ли эффективные способы борьбы с похмельем?
- Можно ли доверять отечественным производителям спиртных напитков?
- Из чего формируется стоимость спиртных напитков?
- Что менее вредно - пиво или водка?

Данные примеры полезны для понимания того, с чего начать разговор и как заинтересовать людей, ведя диалог на достаточно деликатные темы, которые обычно не обсуждаются открыто в трудовом коллективе.

Апробированная в России методология MOT («коммуникация для изменения моделей поведения»), а также модель SOLVE могут быть полезны для всех заинтересованных сторон. Это особенно актуально в свете принятого на 2008-2010 гг. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. В гл. 4 Соглашения, посвященной социальному страхованию и социальной защите, подчеркивается необходимость содействовать распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний.

Как убедить тех, кто злоупотребляет алкоголем, пить меньше? Как их выявить? Специалистами ВОЗ в рамках международной программы, призванной сократить потребление алкоголя, разработана для этого специальная методика. Она была опробована во Франции под руководством д-ра Филиппа Мишо. Методика предусматривает, в том числе, ответы на вопросы теста. Учитывается потребление спиртных напитков за прошедший год. Следует исходить именно из этого отрезка времени, а не из нескольких последних недель.

Стандартная порция, содержащая одинаковое количество спирта (10 г), составляет: 70 мл аперитива 18°, 25 мл дигестива 45°, 100 мл шампанского 12 °С, 250 мл сидра 5°, 25 мл виски 45°, 250 мл пива 5°, 100 мл белого или красного вина 12°.

ТЕСТ

на алкоголизм

1. Как часто вы употребляете спиртные напитки?

Никогда - 0

Не реже одного раза в месяц – 1

От 2 до 4 раз в месяц - 2

От 2 до 3 раз в неделю - 3

4 раза в неделю и более - 4

2. Сколько стандартных порций вы обычно выпиваете в тот день, когда употребляете алкоголь?

Одну - две - 0

Три - четыре - 1

Пять - шесть - 2

Семь - девять - 3

Десять и более - 4

3. Как часто вам случается выпивать по шесть порций подряд и более?

Никогда - 0

Реже одного раза в месяц - 1

Один раз в месяц - 2

Один раз в неделю – 3

Почти каждый день - 4

4. Как часто за последний год вы замечали, что не можете остановиться при употреблении алкоголя?

- Ни разу - 0
- Менее одного раза в месяц - 1
- Один раз в месяц - 2
- Один раз в неделю - 3
- Почти каждый день - 4

5. Как часто за последний год вы не могли исполнить то, чего от вас ожидали, вследствие употребления алкоголя?

- Ни разу - 0
- Реже одного раза в месяц - 1
- Один раз в месяц - 2
- Один раз в неделю - 3
- Почти каждый день - 4

6. Как часто за последний год после значительного употребления алкоголя вам приходилось выпивать с утра для того, чтобы прийти в форму?

- Ни разу - 0
- Менее одного раза в месяц - 1
- Один раз в месяц - 2
- Один раз в неделю - 3
- Почти каждый день - 4

7. Как часто за последний год вы испытывали чувство вины или сожалели о том, что до этого пили?

- Ни разу - 0
- Менее одного раза в месяц - 1
- Один раз в месяц - 2
- Один раз в неделю - 3
- Почти каждый день - 4

8. Как часто за последний год вы не могли вспомнить о том, что произошло накануне ночью вследствие употребления алкоголя?

- Ни разу - 0
- Менее одного раза в месяц - 1
- Один раз в месяц - 2
- Один раз в неделю - 3
- Почти каждый день - 4

9. Случалось ли вам наносить себе самому или другим телесные повреждения вследствие употребления алкоголя?

- Нет - 0
- Да, но не в прошедший год - 2
- Да, в течение этого года - 4

10. Высказывал ли уже кто-то из ваших друзей, врач или иной медработник озабоченность по поводу употребления Вами алкоголя?

- Нет - 0
- Да, но не в прошедший год - 2
- Да, в течение этого года - 4

Подсчитываем баллы. Сумма всех баллов менее 6 у женщин и 7 баллов у мужчин говорит о «слабом» или «неопасном» риске; от 5 до 12 баллов у женщин и от 7 до 12 баллов у мужчин - употребление алкоголя представляет риск или является

проблемным. Свыше 13 баллов у обеих категорий - вероятно наличие алкогольной зависимости.

Содержание отчета:

1. Конспект причин алкоголизма.
2. Конспект последствий алкоголизма.
3. Конспект методологии *SOLVE*.
4. Тест на склонность в алкоголизму.

Контрольные вопросы:

1. Назовите причины алкоголизма.
2. К каким последствиям приводит чрезмерное употребление алкоголя?
3. В чем заключается влияние алкоголя на травматизм и профессиональную заболеваемость?

Литература

1. Кукин П.П., Лапин В.Л. Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда. М.: Высшая школа, 2003. – 439 с.
2. Барабаш В.И., Шкрабак В.С. Психология безопасности труда. С.-ПГАУ, 1995. – 298 с.
3. Практикум специалиста по охране труда.

Учебное издание

Агеенко Л.В.

Влияние алкоголя на психику человека

Методические указания по выполнению
практической работы

Подписано к печати _____ г. Формат 60x84 ¹/₁₆.

Бумага офсетная. Усл. п. л. 0,46. Тираж _____ экз. Изд. _____.

Издательство Брянской государственной сельскохозяйственной академии.
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянская ГСХА.