**Профилактика алкоголизма в трудовых коллективах.**

Каждый руководитель организации стремиться повысить производственные показатели. Основным фактором конкурентоспособности является ее стабильное функционирование в быстро изменяющихся условиях. Это напрямую зависит от качественного потенциала персонала организации.

Но с повышением ритма жизни современного человека возрастает и его психологическое напряжение, которое приводит к стрессам. В свою очередь, сотрудники пытаются снять стресс с помощью алкоголя.

Тяжелые алкогольные эксцессы после конфликта на работе нередко наблюдаются у людей, которых в целом можно отнести к разряду «умеренно употребляющих алкоголь». У людей с повышенным риском алкоголизма и тех, у кого уже сформировано эмоционально положительное отношение к приему алкоголя, производственные конфликты, эмоциональная и личностная отчужденность от коллектива могут стать одной из причин быстрого развития алкоголизма. Подавляющее большинство пьющих людей с начальными проявлениями алкогольной зависимости весьма остро и неправильно реагирует на неблагоприятные условия в трудовых коллективах. Поэтому очень важным фактором, характеризующим уровень развития коллектива, является социально-психологический климат, сложившийся в конкретной рабочей группе. Кроме того, состояние социально-психологического климата — один из ведущих показателей работы руководителя.

Здоровый социально-психологический климат в коллективе сложно формируется и трудно удерживается на необходимом уровне. Колебания психоэмоциональных состояний людей могут изменяться быстро под влиянием как объективных, так и субъективных условий.

Для того, чтобы работа коллектива положительно влияла на внутригрупповые отношения, необходимо воспитывать высокий уровень общей и поведенческой культуры в организации на основе взаимного уважения.

Важнейшими признаками оптимального социально-психологического климата в рабочей группе являются:

• взаимное уважение и взаимное доверие членов группы друг к другу в сочетании с высокой требовательностью;

• конструктивная критика с соблюдением этических норм;

• свободное высказывание собственных позиций при обсуждении производственных проблем;

• возможность выбирать приемы и методы исполнения деятельности работниками;

• коллегиальное принятие решений, важных для коллектива;

• высокая степень эмоциональной вовлеченности и взаимопомощи при возникновении проблемных ситуаций у кого-то из членов группы;

• признание персональной ответственности за положение дел в коллективе каждым его членом.

Таким образом, оптимальный социально-психологический климат положительно влияет на производительность труда, удовлетворенность работников своим трудом и социальным окружением. Что в свою очередь может служить профилактикой алкоголизма в коллективе.

Социально-психологический климат должен формироваться целенаправленно посредством систематической работы с составом группы, разработки и реализации специальных мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений между членами коллектива.