Принципиальное отличие человека от животного – способность к целенаправленной деятельности. **Деятельность** – это вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающею мира, включая самого себя и условия своего существования.

**Различают четыре вида деятельности:** 1.Общение, 2. Игра, 3. Учение, 4. Труд.

Труд (трудовая деятельность) человека характеризуется ***целью, предметом, содержанием, средствами труда, условиями труда***.

Цель трудовой деятельности – ее продукт.

**Предмет труда** – материальные или интеллектуальные предметы или отношения, с которыми связана данная деятельность.

**Мотивация труда** – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, направленной на достижение определенных целей.

***Мотивация труда*** – одна из важнейших функций управления людьми. Мотивы являются внутренними побудителями. Внешние относительно работника средства, которые в той или иной мере побуждают его к труду, называются ***стимулами***.

Процесс применения ***системы стимулов*** и соответственно возникновения мотивов, побуждающих человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей, к решению определенных задач, есть стимулирование.

**В управлении поведением персонала стимулы должны мотивировать (побуждать) работников:**

* на постоянное развитие (повышение) личностного и коллективного потенциалов;
* на максимальное использование этих потенциалов для достижения целей организации;
* на соблюдение правил поведения в организации не только на рабочих местах, но и на всей территории во время работы и перерывов в работе, в общении с сотрудниками, руководителями;
* на участие в выработке управленческих решений, способствующих позитивным сдвигам в экономическом и социальном развитии;
* на формирование и укрепление корпоративной культуры, в том числе культуры охраны труда.

**Используя различные стимулы, необходимо соблюдать следующие принципы:**

* стимулы согласовываются с интересами работников;
* стимулы должны быть более привлекательными, чем в других организациях;
* стимулы объединяются в хорошо управляемую систему;
* стимулы меняются в соответствии с изменениями социально-трудовых отношений.

Стимулы подразделяют на ***материальные*** и ***нематериальные***.

**Материальные стимулы** действуют на основе разрабатываемых и применяемых систем стимулирования: заработной платы; социальных выплат, льгот и услуг; распределения дохода и прибыли организации. Эти стимулы составляют основу мотивации труда.

**Нематериальные, стимулы** – это благоприятные условия труда, хорошие отношения в коллективе, участие работников в принятии решений и др. В результате стимулирования у работников возникает чувство удовлетворения, что побуждает к добросовестному труду, улучшению результатов работы.

**К нематериальным стимулам относятся:**

* повышение привлекательности труда, наполнение трудового процесса более сложными, интересными функциями;
* улучшение окружающей производственной среды, снижение или устранение ее вредного воздействия на здоровье работников;
* снижение тяжести труда, интенсивности труда;
* улучшение условий труда на рабочих местах, оптимальное чередование труда с отдыхом, позволяющее работникам быстро восстанавливать работоспособность;
* установление нормальных (хороших) отношений с другими работниками, менеджерами, руководством;
* воспитание ответственности каждого за взаимоотношения в коллективе;
* совершенствование структуры управления в организации, обеспечение слаженной, ритмичной работы всех звеньев производства и управления;
* организация подготовки и переподготовки работников, повышения их квалификации, что дает работникам большие возможности для личного совершенствования;
* обеспечение доступа работников к управлению производством, организация производственной деятельности на принципах демократии.

Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда посредством умелого построения системы стимулирования, поощрений и наказаний занимает важнейшее место в системе управления охраной труда организации. Практика показывает, что организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда, регулярное проведение Дня охраны труда являются эффективными формами профилактики несчастных случаев на производстве.

**Основными видами причин производственных травм являются:**

1. Организационные;
2. Технические;
3. Психологические (личностные).

В связи с тем, что психологические (личностные) причины производственного травматизма занимают значительную долю в структуре причин несчастных случаев, возникает необходимость их предупреждения и минимизации посредством повышения ***культуры охраны труда*** и в целом ***культуры труда***.

**Культура охраны труда** – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. От того, какой политики в области охраны труда он придерживается, зависит отношение работников организации к охране труда.

При разработке политики организации в области охраны труда и в соответствии с ней системы управления охраной труда следует учитывать и такие вопросы, как доверие работников своему руководству, роль работников в принятии решений, касающихся охраны труда и др. Руководство должно постоянно демонстрировать, что безопасность труда является приоритетной задачей организации.

**Культура труда** – комплексная качественная характеристика состояния труда. Ее составляющими являются: рациональная организация труда, благоприятные условия труда, использование передовых технологий, высокий профессионализм работников, партнерские отношения меж ту участниками совместного труда.

**В целом культура труда способствует достижению следующих целей:**

* сохранению здоровья работников;
* развитию чувства удовлетворенности трудом, хорошего настроения, интереса и активности при выполнении работы;
* росту профессиональной квалификации;
* профессиональной и личной самореализации;
* освоению рациональных приемов труда, техники и технологии;
* повышению производительности труда.

Рост культуры труда и ее составляющей культуры охраны труда достигается с помощью усилий руководства организации по вовлечению работников в управление охраной труда и осуществление административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации.

Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны груда проявляется в организации деятельности уполномоченных лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива и комитета (комиссии) по охране труда.