

# ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
ГЛАВА 1. ТРУД И ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ .....	9
1.1. Деятельность человека и ее основные виды и формы .....	9
1.2. Структура деятельности .....	11
1.3. Виды, формы, содержание и характер труда .....	19
1.4. Труд как процесс: производственный, технологический и трудовой процессы .....	22
Вопросы и задания для самопроверки .....	31
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА .....	32
2.1. Теоретические основы организации труда .....	32
2.2. Задачи, принципы и методы организации труда .....	34
2.3. Разделение и кооперация труда .....	37
2.4. Организация рабочих мест .....	43
Вопросы и задания для самопроверки .....	46
ГЛАВА 3. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ .....	48
3.1. Основные категории науки управления .....	48
3.2. Функции управления .....	53
3.3. Методы управления .....	65
Вопросы и задания для самопроверки .....	66
ГЛАВА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ .....	67
4.1. Общие вопросы организации системы управления охраной труда в организациях .....	67
4.2. Организация разработки и функционирования системы управления охраной труда .....	70
Вопросы и задания для самопроверки .....	107
Тестовые задания для самоконтроля .....	108
ГЛАВА 5. ОРГАНИЗАЦИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ .....	111
5.1. Общие вопросы организации системы управления профессиональными рисками .....	111
5.2. Организация и выполнение оценки и управления профессиональными рисками .....	113
5.3. Методы оценки профессиональных рисков .....	123
Вопросы и задания для самопроверки .....	140
Кроссворд по теме «Оценка рисков» .....	141
ГЛАВА 6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СТРУКТУРНЫХ КОМПОНЕНТОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА .....	142
6.1. Общие положения по созданию в организации структурных единиц системы управления охраной труда .....	142
6.2. Организация штатной структурной единицы управляющего органа системы управления охраной труда .....	146

6.3. Организация внештатной структурной единицы управляющего органа системы управления охраной труда: комитета (комиссии) по охране труда.....	159
Вопросы и задания для самопроверки .....	161
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	163
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	165
Приложение 1 .....	165
Приложение 2 .....	167
Приложение 3 .....	179
Приложение 4 .....	180
Приложение 5 .....	183
Приложение 6 .....	188
Приложение 7 .....	189
Приложение 8 .....	191
Приложение 9 .....	195
Приложение 10 .....	196
Приложение 11 .....	200
Приложение 12 .....	205
Приложение 13 .....	206
Приложение 14 .....	212
Приложение 15 .....	225
Приложение 16 .....	226
Приложение 17 .....	227
Приложение 18 .....	232
Приложение 19 .....	233
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	239

## ВВЕДЕНИЕ

Характерной особенностью трудовой деятельности современного человека является высокий уровень используемых технических средств, сложных технологических процессов, которые становятся все более энергонасыщенными и автоматизированными. В то же время роль человеческого фактора во взаимодействии со средствами производства, как и прежде, остается решающей, а именно, человеку вменяется в обязанности управлять, обслуживать, контролировать работу технических средств, технологических процессов и предметов труда, используемых для их реализации.

Анализ статистических данных аварий и несчастных случаев на производстве свидетельствует о том, что основными их причинами являются неправильные, а часто опасные действия людей, вызванные ошибками и нарушениями технологии и техники безопасности выполняемых работ, а также безответственностью, низкой квалификацией и некомпетентностью работников, в том числе и ответственных лиц, в обязанности которых входит обеспечение безопасности и гигиены труда в подконтрольных структурных подразделениях организации.

Все указанные обстоятельства обусловлены низкой эффективностью системы управления охраной труда, которая, в свою очередь, не в малой степени зависит от уровня квалификации иправленческих компетенций менеджеров среднего и высшего звена организаций.

Свидетельством важности вопроса подготовки и воспитания управлеченческих кадров в области охраны труда является введение в действие образовательного стандарта нового поколения. Выпускники, прошедшие обучение по программе данного стандарта, в своей профессиональной деятельности должны быть готовы решать не только проектно-конструкторские, сервисно-эксплуатационные, экспертные, надзорные, инспекционно-аудиторские, научно-исследовательские, но и организационно-управленческие задачи.

О важности повышения статуса специалистов по охране труда указывается и в профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда», утвержденном приказом Минтруда России за № 274н от 22.04.2021 г. [2]. В этом документе в дополнение к уже действующим 6 и 7 уровням введен 8 квалификационный уровень специалиста по охране труда. Работник данного квалификационного уровня имеет право занимать должности заместителя руководителя организации по управлению профессиональными рисками или руководителя направления (подразделения) по управлению профессиональными рисками в организации. В обобщенные трудовые функции такого уровня специалиста входит стратегическое управление профессиональными рисками в организации.

Для создания эффективной системы управления охраной труда в организации как части системы управления производством и качеством специалистам необходимы знания основ управлеченческой науки, современных направлений, требований и принципов построения системы управления.

Область знаний, связанная с управлением процессов обеспечения безопасности труда и здоровья работников, необходимая для усвоения, может быть выявлена из структуры трудовой деятельности, которую можно представить как взаимосвязь и взаимозависимость таких ее компонентов, как:

- а) субъект труда — носитель и инициатор трудовой деятельности;
- б) содержание труда — процессы и способы выполнения трудовых задач;
- в) условия труда — физико-химическая и социальная среда;
- г) средства труда — материальные (инструменты, машины, механизмы, оборудование) и функциональные (речь, поведение, жесты);
- д) организация труда — порядок, продолжительность и объем трудовых задач.

Если подходить системно к изучению деятельности человека, связанной с охраной труда в целом и, в частности, с системами управления охраной труда, необходимо последовательно рассмотреть такие вопросы, как:

- а) основные сведения о системе знаний о труде и трудовой деятельности, частью (подсистемой) которой является организация труда в целом, и организация охраны труда, в частности;
- б) назначение (цели, задачи и пр.) системы управления, ее функции и методы;
- в) система управления охраной труда как часть системы управления организацией, обеспечивающей безопасность и условия труда на рабочих местах: назначение, содержание, задачи, функции и методы;
- г) элементный состав системы управления охраной труда, их цели, задачи, функции и пр. (т. е. декларативные знания — утверждения об объектах предметной области, их свойствах и взаимоотношениях);
- д) процессы реализации функций отдельных элементов и системы управления охраной труда в целом (процедурные знания, описывающие правила преобразования объектов предметной области) и пр.

В связи с этим возникла необходимость создания учебного материала, охватывающего вопросы порядка создания и внедрения системы управления охраной труда (СУОТ) в организации и системы управления профессиональными рисками (СУПР) как части СУОТ, а также порядка организации и внедрения структурных компонентов органа управления системы управления охраной труда: службы охраны труда и комитета (комиссии) по охране труда.

При написании учебного пособия авторами были использованы действующие, актуальные нормативные правовые акты, научная и учебная литература по указанным вопросам.

Назначение настоящего учебного пособия:

- а) во-первых, как средства обучения — расширение, углубление и лучшее усвоение знаний по вопросам организации охраны труда в целом и, в частности, систем управления охраной труда, и профессиональными рисками и их структурными компонентами: службой и комитетом (комиссией) по охране труда;
- б) во-вторых, как учебный материал для студентов при изучении дисциплины «Организация охраны труда на производстве и в социальной сфере».

Актуальность и необходимость изучения дисциплины «Организация охраны труда на производстве и в социальной сфере» обусловлена необходимостью получения будущими специалистами в области охраны труда знаний, умений и навыков в вопросах организации процессов функционирования систем управления охраной труда и профессиональными рисками и мероприятий по обеспечению безопасности и условий труда на рабочих местах.

Целью изучения данной дисциплины является формирование у студентов компетенций для решения задач, связанных с организацией и управлением процессами обеспечения безопасности труда и здоровья работников на производстве на системно-процессной основе.

Задачами дисциплины являются:

- а) формирование у студентов управленческого мышления, приобретение практических навыков и получение знаний по основным вопросам данной учебной дисциплины;
- б) передача теоретических и методологических основ организации труда;
- в) изучение студентами содержания и порядка выполнения работ и процессов по организации труда с точки зрения обеспечения его безопасности;
- г) обучение студентов применению методик планирования и организации работ по обеспечению безопасности и условий труда в организации;
- д) изучение студентами организационно-правовых основ организации мероприятий по охране труда.

В результате изучения дисциплины студенты должны:

**знать:**

- а) нормативную и правовую базу по системе управления охраной труда и системе управления профессиональными рисками;

б) требования и порядок организации системы управления охраной труда и системы управления профессиональными рисками в организации;

в) требования и порядок организации процедур идентификации опасностей, анализа и оценки профессиональных рисков;

г) требования и порядок планирования и разработки мероприятий по снижению уровней идентифицированных и оцененных опасностей;

д) требования и порядок организации мероприятий по охране труда;

**уметь:**

а) применять нормативную и правовую базу по системам управления охраной труда и системе управления профессиональными рисками;

б) организовывать и внедрять систему управления охраной труда и систему управления профессиональными рисками в организации;

в) идентифицировать опасности на рабочих местах и оценивать уровни рисков их проявления;

г) планировать и разрабатывать мероприятия по снижению уровней идентифицированных и оцененных опасностей;

д) организовывать и выполнять мероприятия по обеспечению безопасности и условий труда на рабочих местах в организации.

**владеть:**

- а) навыками подбора нормативно-правовых актов для решения локальных задач по охране труда, в том числе по организации и внедрению систем управления охраной труда и профессиональными рисками и их структурными компонентами;
- б) основами нормативного обеспечения системы управления охраной труда;
- в) методами идентификации опасностей и методами анализа и оценки профессиональных рисков в организации;
- г) методами ресурсного обеспечения функционирования системы управления охраной труда в организации;
- д) методами надзора и контроля за состоянием безопасности и условий труда на рабочих местах и в организации в целом.

Основой дисциплины «Организация охраны труда на производстве и в социальной сфере» являются нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие государственные нормативные требования в области охраны труда. Изучение данной дисциплины осложнено тем, что практически отсутствуют учебники и учебные пособия по данному направлению.

Предлагаемое учебное пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Техносферная безопасность» профиля подготовки «Безопасность технологических процессов», и может быть полезным в процессе повышения квалификации работников организаций по вопросам охраны труда, а также для специалистов по охране труда.

# ГЛАВА 1. ТРУД И ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

## 1.1. Деятельность человека и ее основные виды и формы

Организм человека и он сам как индивид и как социальное существо — носитель уникального сочетания врожденных и приобретенных свойств, постоянно пребывают в состоянии различного уровня активного функционирования. Эта активность осуществляется под контролем сознания или подсознательно и может проявляться внешне в виде различного рода движений, действий, операций, мышечных усилий или внутренне без каких-либо внешних признаков, классифицируемых как психическая активность, которая наблюдается даже у неподвижного человека, когда он размышляет, читает, припоминает и т. д.

Если активное состояние человека связано с действиями, управляемыми сознанием, порождаемыми потребностями в познании, в преобразовании внешнего мира и самого себя, то такая активность классифицируется как деятельность (рис. 1).

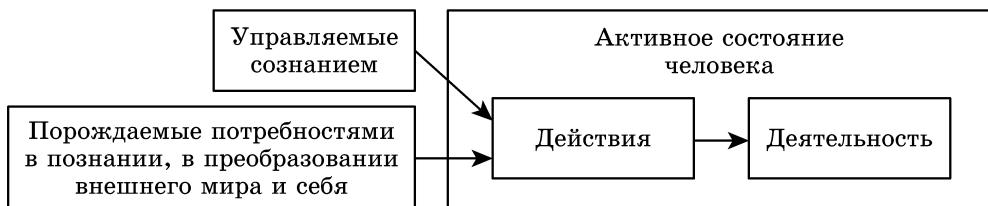


Рис. 1

Деятельность как осознанные действия, порожденные потребностями

То есть *деятельность* — это специфическая человеческая активность, регулируемая сознанием, порожденная потребностями и направленная на познание и преобразование внешнего мира и самого человека.

Без деятельности невозможна человеческая жизнь. Она формирует и изменяет его самого, его характер, волю, способности, знания, умения, навыки и часто связана с выполнением требований к нему со стороны общества и государства.

В процессе деятельности человек не только познает окружающий мир, но и создает материальные условия жизни, без которых он не может существовать: пищу, одежду, жилище; а также духовные продукты: научные знания, литературные и музыкальные произведения, живопись.

В процессе деятельности человек изменяет окружающую действительность, своим трудом преобразует окружающий мир: пустыни превращает в цветущие сады, изменяет направления рек, строит в тундре и в тайге города.

Деятельность человека принципиально отличается от поведения животных, даже если это поведение у последних достаточно сложно:

а) во-первых, она носит сознательный характер — человек осознает цель и способы ее достижения, предвидит результат;

б) во-вторых, деятельность связана с изготовлением, употреблением и хранением орудий труда;

в) в-третьих, деятельность человека связана с использованием исторически накопленных знаний, созданием, хранением и передачей новых знаний;

г) в-четвертых, деятельность человека носит общественный характер, она осуществляется, главным образом, в коллективе и для коллектива.

Специалисты определяют деятельность как процесс, в ходе которого человек творчески преобразует окружающий мир, превращая себя в деятельного субъекта, а осваиваемые объекты и явления окружающей среды в объект своей деятельности.

*Субъектом* трудовой деятельности выступает, как правило, человек, так как он является источником и инициатором активных действий, он управляет процессом труда.

*Объектом* называют пассивную, инертную сторону взаимоотношений, над которой производится деятельность. Объектом деятельности может быть природный материал или предмет (земля в сельскохозяйственной деятельности), другой человек (студент как объект обучения) или сам субъект (в случае самообразования, спортивных тренировок).

Для более глубокого понимания смысла понятия «деятельность» необходимо учитывать следующие ее важные особенности.

*Человек и деятельность неразрывно связаны.* В процессе эволюционного развития человека деятельность стала непременным условием жизни человека. Как нет человека без деятельности, так нет и деятельности без человека. Только человек способен к трудовой, духовной и иной преобразовательной деятельности.

*Деятельность преобразует человека и окружающую его среду.* Если животные приспосабливаются к природным условиям, то человек способен не только активно приспосабливаться к изменяющимся условиям среды обитания и деятельности, создавая предметы, вещи, всевозможные технические средства, но и изменять эти условия. Например, изменять параметры микроклимата производственных помещений (температуры, влажности, скорости движения воздушных масс) в целях создания комфортных, а следовательно, и безвредных (безопасных) условий труда.

*Деятельность выступает в качестве творческой, созидающей активности.* Человек в процессе своей деятельности выходит за границы природных возможностей, создавая нечто новое, не существовавшее ранее в природе (к примеру, всевозможные машины, механизмы, транспортные средства, бытовую технику и духовные продукты).

Таким образом, в процессе деятельности человек творчески преобразует действительность, себя самого и свои социальные связи.

Как правило, деятельность человека определяется общественно-историческими условиями. В зависимости от требований общества деятельность человека приобретает различный характер и виды, но при этом их можно свести к трем основным: игровой, учебной и трудовой. Иногда выделяют спортивную деятельность, а также общение как своеобразный вид деятельности.

*Игра* — это специфическая форма деятельности, целью которой является сам процесс игры, а не достижение какого-либо результата.

Учебная деятельность имеет цель и тем самым связана с приобретением знаний, умений, навыков в определенных областях.

Трудовая деятельность имеет цель производство общественно необходимых продуктов или услуг.

## 1.2. Структура деятельности

Любую деятельность можно представить в виде линейной структуры, компоненты которой связаны между собой причинно-следственной связью и следуют один за другим, как показано ниже.

**Потребность → Мотив → Цель → Средства → Действие → Результат**

Дадим более подробную характеристику перечисленным компонентам деятельности.

### **Потребность деятельности.**

Характер отношения человека к трудовой деятельности определяется воздействием определенного набора внутренних и внешних факторов — регуляторов. Только при условии совпадения и слияния их, следует ожидать наиболее эффективную отдачу работника.

*В основе внутренней регуляции поведения человека лежат потребности, интересы, ценности, мотивы.* Эти внутренние побудительные силы представляют суть процесса мотивации трудовой деятельности.

Первичным источником мотивации трудового поведения работников являются потребности.

Потребность — это определенная нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чем-либо для своего нормального функционирования [3].

Потребность — это источник побудительной силы мотива.

Известный советский психолог, философ, педагог Леонтьев А. Н. (1903–1979 гг.) в труде «Потребности, мотивы, эмоции» писал: «Первая предпосылка всякой деятельности есть субъект, обладающий потребностями. Наличие у субъекта потребностей — такое же фундаментальное условие его существования, как и обмен веществ. Собственно, это разные выражения одного и того же <...> главная характеристика потребностей — их предметность. Собственно потребность — это потребность в чём-то, что лежит вне организма; последнее и является ее предметом» [4].

При встрече потребности с отвечающим ей материальным или идеальным (духовным) предметом (стимулом), она впервые становится способной направлять и регулировать деятельность.

Таким образом, потребность — это внутреннее состояние человека (объекта, субъекта), социальной группы или общества в результате психического или функционального ощущения недостатка чего-либо. Она может проявляться по-разному в зависимости от сложившейся ситуации. При этом ситуация складывается из сочетания и взаимодействия между собой различных ситуационных факторов на конкретный момент времени.

Сформированная потребность как реакция на сложившуюся ситуацию, в свою очередь, становится глубинной (коренной) причиной, которая побуждает человека к качественно определенным формам активной деятельности.

Ярким примером может служить жажды — острое чувство потребности в воде, возникающее при обеднении ею организма животного или при превышении в крови нормальной концентрации минеральных и органических веществ. Это состояние становится причиной активных действий — для получения воды и утоления жажды.

В большей своей части потребности эмоционально окрашены и проявляются в виде стремлений, желаний, влечений. Состояние удовлетворенной потребности у индивида проявляется в виде оценочных эмоций.

Потребности обнаруживаются в мотивах, побуждающих человека к деятельности.

Следует отметить, что связь потребностей и деятельности человека носит двусторонний характер: потребность стимулирует деятельность, выступает как ее первопричина, одновременно сама деятельность становится предметом потребности (например, в творческом, содержательном труде), а также вызывает своими результатами (создание новых продуктов) формирование новых потребностей.

Необходимость удовлетворения материальных потребностей приводит к тому, что труд выступает в качестве возможного их получения. У человека вырабатывается такое отношение к труду, когда он воспринимается как средство удовлетворения потребностей физического существования.

Таким образом, основным источником удовлетворения материальных потребностей становится труд.

А. Н. Леонтьев в работе [4] отмечает: «Несмотря на то, что потребность является необходимой предпосылкой для любой деятельности, однако она сама по себе не способна направлять деятельность. <...> Наличие у человека потребности в музыке создает у него соответствующую избирательность, но еще ничего не говорит о том, что предпримет человек для удовлетворения этой потребности. Может быть, он вспомнит об объявленном концерте и это направит его действия, а может быть до него донесутся звуки транслируемой музыки и он просто останется у радиоприемника или телевизора. Но может случиться и так, что предмет потребности никак не представлен субъекту: ни в поле его восприятия, ни в мысленном плане, в представлении, тогда никакой направленной деятельности, отвечающей данной потребности, у него возникнуть не может. То, что является единственным побудителем направленной деятельности, есть не сама по себе потребность, а предмет, отвечающий данной потребности». В сказанном речь идет о такой категории как стимулы. Они являются средством внешней регуляции поведения человека.

Стимул в переводе с латинского в буквальном смысле означает остроконечная палка, которой пастухи подгоняли животных. В контексте осознанной активности человека, вызванной потребностями, это слово приобретает значение побуждения. Поэтому более правильно рассматривать стимул как побуждение к действию или причину поведения человека.

В психологическом словаре под редакцией В. П. Зинченко термин «стимул» определяется как физический агент (раздражитель), воздействующий на орган чувств (рецептор), внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина [5].

*Стимулирование* — это процесс воздействия на человека посредством потребностно-значимого для него внешнего предмета — стимула (объекта, условия, ситуации и т. п.), побуждающего человека к определенным действиям (к примеру, пребывание в комфортных условиях и т. п.).

Расширяя трактовку понятия стимулирование труда, важно отметить, что стимулированием регулируется воздействие не на саму личность, а на условия ее жизнедеятельности (рис. 2). Поэтому стимулирование — это не только и не столько меры поощрения.

Таким образом, под стимулированием труда будем понимать целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с эффектом поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности.

Стимулирование может не выполнять своей роли, если, например, стимулы не удовлетворяют потребности человека или он не осознал зависимости между мерой труда и мерой вознаграждения.

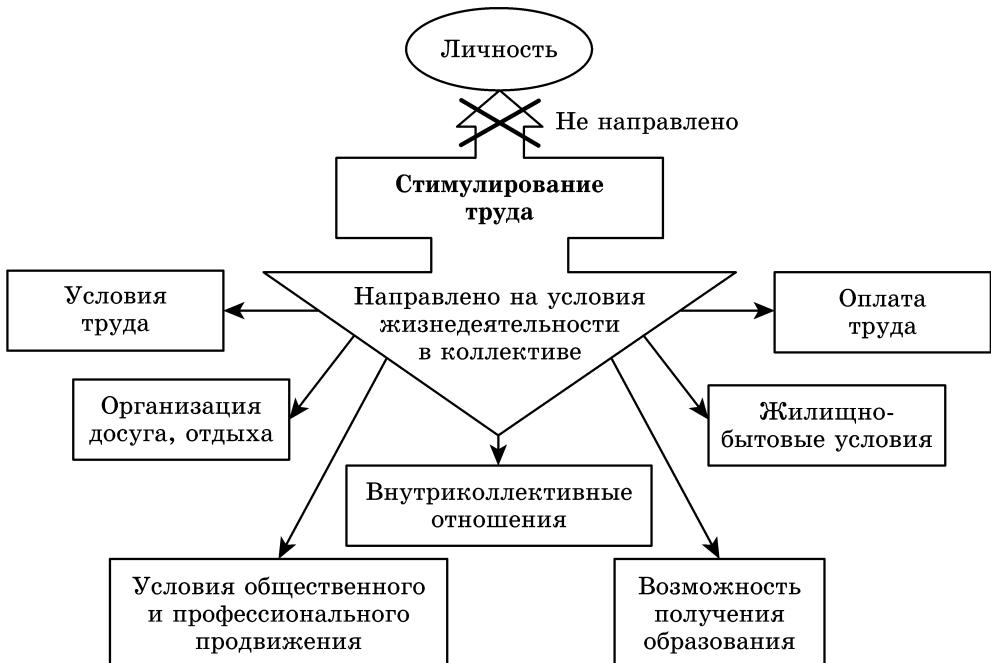


Рис. 2  
Направленность стимулирования труда

Возвращаясь к понятию потребность, с учетом понимания значений стимула и стимулирование, можно заключить, что потребность, выступая необходимым условием любой деятельности, в то же время не способна дать ей четко-

го направления, пока она не «найдет» предмет (стимул), способный ее удовлетворить, на котором она «опредметится».

### **Мотивы деятельности.**

«...Предмет потребности — материальный или идеальный, чувственно воспринимаемый или данный только в представлении, в мысленном плане — мы называем *мотивом деятельности*» — пишет А. Н. Леонтьев в работе «Потребности, мотивы и эмоции» [4].

В контексте понятия деятельности мотив выступает как динамический процесс физиологического и психологического плана, который управляет поведением человека. Именно мотив побуждает человека к осознанным действиям. Он обосновывает и оправдывает его деятельность для устранения возникшей потребности или нужды.

Главная роль мотивации состоит в формировании цели и поддержке целенаправленных форм поведения.

### **Цели деятельности.**

Цель — это сознательное представление, мысленное предвосхищение будущего результата деятельности. Целью может быть идеальный или реальный предмет сознательного или бессознательного стремления субъекта; конечный результат, на который преднамеренно направлен процесс. Иными словами, цель — это то, чего мы стремимся достичь.

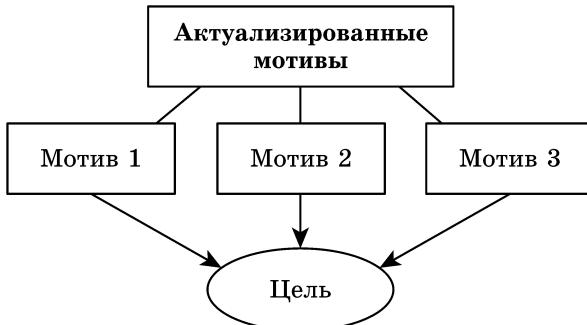
Цель организовывает, побуждает человека к деятельности.

Любая деятельность предполагает целеполагание, т. е. способность самостоятельно устанавливать цели. Животные в отличие от человека не могут устанавливать цели сами: их программа деятельности заранее предопределена и выражена в инстинктах. Человек способен формировать собственные программы (ментальные модели), создавая то, чего никогда не было в природе. Поскольку в активности животных отсутствует целеполагание, она не является деятельностью. При этом если животное никогда не представляет заранее результатов своей активности, то человек, начиная деятельность, держит в сознании образ ожидаемого предмета: до того, как создать нечто в реальности, он создает это в уме (в виде некой модели).

Немаловажное значение имеет при рассмотрении структуры деятельности установление зависимости и соотнесенности целей и мотивов, определяющих их.

Соотношение мотивов и целей деятельности заключается в том, что мотив выступает как причина (побуждение) постановки тех или иных целей. Так, чтобы поставить перед собой цель, необходимо иметь соответствующий мотив (или комплекс мотивов), как некий смысл предстоящей направленной деятельности, выражающийся в самоутверждении, самореализации, в виде материального стимула, интереса к содержанию деятельности и пр.

Цель, как правило, детерминируется несколькими мотивами и, поскольку она тесно связана с ними, также непосредственно побуждает человека к деятельности (рис. 3). Постановка цели стимулирует человека прилагать соответствующее усилие для ее достижения.



**Рис. 3**  
Соотношение мотивов и цели

Важное значение в вопросах мотивации и целеполагания имеет осознанность этих действий. Следует отметить, что цели, в отличие от мотивов, осознаются. Человек понимает, почему он ставит перед собой ту или другую цель, осознает отдаленные результаты, которых стремится достичь. Мотив же не осознаем. Мы, как правило, не ведаем о том, что нас побуждает к деятельности.

Осознание цели заключается в четком понимании:

- а) будущего результата деятельности;
- б) перспектив, которые связаны с достижением цели;
- в) побочных последствий (в том числе и негативных для человека, что немаловажно в принятии предупреждающих мер для обеспечения безопасности и безвредности труда);
- г) возможности или невозможности достижения цели;
- д) иерархии целей (знание, какие из них являются более важными, а какие — второстепенными);
- е) отношение целей к способности человека (легкие и сложные цели);
- ж) отношение цели к предыдущему результату;
- з) средства достижения цели.

*Осознание цели* — это понимание степени сложности цели, имеющихся собственных возможностей, наличия средств достижения ее.

Все эти факторы увеличивают вероятность достижения цели, усиливают мотивацию, а следовательно, и активность субъекта.

Когда субъект ясно представляет себе, что ему поможет добиться цели, когда он может декомпозировать (разделить, детализировать) процесс достижения цели на относительно несложные взаимосвязанные этапы, то это рождает и усиливает интерес к деятельности, внушает надежду на позитивный результат.

#### **Средства, используемые в деятельности.**

Средства — это материальные (предметы, вещи, технические объекты, здания и сооружения и пр.), а также финансовые и информационные ресурсы (приемы и способы действий, стандарты, описания физических и финансовых средств). Например, чтобы построить дом, необходимы финансовые средства, строительные материалы, машины и механизмы для производства работ, ин-

формационные ресурсы в виде проектно-сметной документации, планы производства работ, знания производства строительно-монтажных работ и пр.

Средства должны соответствовать целям в трех смыслах. Во-первых, средства должны быть соразмерны цели. Они не могут быть недостаточными (иначе деятельность будет безрезультатной) или избыточными (иначе энергия и ресурсы будут потрачены зря). Например, нельзя построить дом, если для этого недостаточно материалов; бессмысленно также покупать материалов в несколько раз больше, чем нужно для его постройки. Во-вторых, средства должны быть моральными: нельзя оправдывать аморальные средства благородством цели. Если цели аморальны, то аморальной является вся деятельность. В-третьих, средства должны быть безопасны и безвредны в использовании. Опасные или вредные для здоровья человека средства, которые он использует в своей трудовой деятельности, должны быть в максимальной степени обезврежены. При невозможности приведения средств труда в безвредное (безопасное) состояние, необходимо обезопасить человека в процессе труда индивидуальными или коллективными средствами защиты.

### **Действие.**

Любая деятельность в целом складывается из совокупности логически взаимосвязанных элементов — действий, имеющих относительно самостоятельную и осознанную задачу.

Например, преподавательская деятельность состоит из подготовки и чтения лекций, проведения семинарских занятий, подготовки заданий и т. д.

Немецкий социолог Макс Вебер (1865–1920) выделял следующие типы социальных действий:

а) целерациональные — действия, ориентированные на достижение разумной цели; при этом человек четко рассчитывает все средства и возможные препятствия (генерал, планирующий сражение; бизнесмен, организующий предприятие; преподаватель, подготавливающий лекцию);

б) ценностно-рациональные — действия, основанные на убеждениях, принципах, моральных и эстетических ценностях (например, отказ пленного передать врагу ценные сведения; спасение утопающего с риском для собственной жизни);

в) аффективные — действия, совершенные под влиянием сильных чувств — ненависти, страха (например, бегство от противника или спонтанная агрессия);

г) традиционные — действия, основанные на привычке, часто являющиеся автоматической реакцией, выработанной на основе обычая, верований, образцов и т. д. (например, следование определенным ритуалам в свадебной церемонии).

Если подходить к действиям человека в процессе трудовой деятельности с точки зрения его безопасности, то необходимо чтобы:

а) целенаправленные действия управлялись не только мотивами выгоды от полученного конечного результата, но и мотивами его безопасности;

б) ценностно-рациональные действия содержали в себе и элементы культуры безопасности труда (то есть человеку должны быть привиты убеждения и

Конец ознакомительного фрагмента.  
Приобрести книгу можно  
в интернет-магазине  
«Электронный универс»  
[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)