

UVOD	IX
I. NAUKA O RADU	1
I.1 SUŠTINA I ZNAČAJ NAUKE O RADU	3
I.1.1 POJAM NAUKE O RADU	3
I.1.2 KRAĆI OSVRT NA RAZVOJ NAUKE O RADU	3
I.1.3 SISTEMATIKA NAUKE O RADU	10
I.2. FENOMENOLOGIJA RADA	15
I.2.1. SUŠTINA I ZNAČAJ LJUDSKOG RADA	15
I.2.1.1. Odredjenje rada	17
I.2.1.2. Karakter i sadržina rada	19
I.2.1.3. Pojam rada i psihologija rada	20
I.2.1.4. Pojam rada i fiziologija rada	26
I.2.1.5. Pojam rada i sociologija rada	27
I.2.2. RAD U PROSTORU	29
I.2.2.1. Analiza složenih radnih operacija	29
I.2.2.2. Proučavanje pokreta	33
I.2.3. RAD U VREMENU	40
I.2.3.1. Budžet vremena	40
I.2.3.2. Analiza radnog vremena	46
I.2.3.4. Određivanje normi vremena	48
I.2.4 RAD U DRUŠTVU	54
I.2.4.1 Analitičko vrednovanje poslova	54
I.2.4.1.1 Grupe zahteva i pojedinačni zahtevi u modelu vrednovanja	54
I.2.4.1.2 Alociranje bodova po grupama zahteva	56
I.2.4.1.3 Rast broja bodova po stepenima težine (progresija bodova)	56
I.2.4.1.4 Određivanje željenog raspona	58
I.2.4.1.5 Definisanje sadržine zahteva po stepenima težine	58
I.2.4.2. Vrednovanje rezultata rada pojedinaca	76
I.2.4.2.1. Povezanost analitičkog vrednovanja poslova i rezultata rada pojedinaca	76
I.2.4.2.2. Pojam rezultata rada	76
I.2.4.2.3 Kriterijumi na osnovu kojih se vrši vrednovanje rezultata rada pojedinaca	77
I.2.4.2.3.1 Kvantitet rada	77
I.2.4.2.3.2. Kvalitet rada	77

1.2.4.2.4. Utvrđivanje stimulacije kvantiteta i kvaliteta rada	78
1.2.4.2.5. Značaj normi i standarda rada kod analitičkog vrednovanja rezultata rada pojedinaca	78
1.2.4.2.6. Primena osnova i merila rezultata rada pojedinaca	81
1.2.4.3. Analitičko vrednovanje uticaja ponašanja čoveka na rezultate rada grupe kojoj pripada	90
1.2.4.3.1. osvrt na neke metode ocenjivanja uticaja ličnosti radnika na rezultate rada i njihova kritička analiza	91
1.2.4.3.2. model analitičkog vrednovanja uticaja ličnosti radnika na rezultate rada grupe kojoj pripada	94
1.3. SPOSOBNOST ZA RAD	98
1.3.1. FIZIČKE SPOSOBNOSTI	98
1.3.1.1. Antropometrija	98
1.3.1.2. Energetika ljudskog rada	104
1.3.1.2.1. Statički rad	110
1.3.1.2.2. Dinamički rad	113
1.3.1.3. Zamor, premor, odmor	113
1.3.1.3.1. Vrste zamora	115
1.3.1.3.2. Zamoru slične pojave: monotonija, nivo budnosti - pažnje, zasićenost poslom	116
1.3.1.3.3. Znaci zamora	118
1.3.1.3.4. Ublažavanje posledica zamora	123
1.3.1.4. Brzina i pouzdanost nervnih reakcija	128
1.3.1.5. Testovi sa područja pretežno fizičkih sposobnosti	135
1.3.2. LIČNOST I PSIHIČKE SPOSOBNOSTI	140
1.3.2.1. Značenje pojma i poznatije teorije	140
1.3.2.2. Psihičke sposobnosti	155
1.3.2.2.1. Inteligencija	161
1.3.2.2.2. Znanje, navike i veštine	164
1.3.2.2.3. Karakter i karakterne osobine	166
1.3.2.2.4. Radna grupa i rad u grupi	168
1.3.2.2.5. Upoznavanje ljudi	175
1.3.2.2.5.1. Testovi inteligencije i njihova prognostička vrednost u proceni uspeha na nekom području rada	175
1.3.2.2.5.2. Testovi znanja	180
1.3.2.2.5.3. Testovi ličnosti	181
1.3.2.3. Savetovanje pri zapošljavanju	186
1.3.2.4. Psihofiziologija profesionalnih nezgoda	189
1.3.2.4.1. Faktori koji dovode do nezgoda na radu	190
1.3.2.4.1.1. Subjektivni faktor - čovek i njegova predispozicija za nesreće	191
1.3.2.4.1.2. Radna okolina i njen uticaj na nezgode pri radu	194

I.4. VOLJA ZA RAD	195
I.4.1. SUŠTINA I ZNAČAJ MOTIVACIJE	195
I.4.1.1. Motivacija i produktivnost rada	196
I.4.1.2. Motivacija i humanizacija rada	196
I.4.2. DOMINANTNE TEORIJE MOTIVACIJE	196
1. Teorija A.H. Maslow-a	197
I.4.2.2. Motivaciona "teorija higijene" f. Herzberg-a	200
I.4.2.3. McGregor-ova teorija "x" i teorija "y"	203
I.4.2.4. Motivacija u Likert-ovoj modifikovanoj teoriji upravljanja	203
I.4.2.5. Chris Argyris o motivaciji	207
I.4.2.6. J.G. March i H.A. Simon o motivaciji	209
I.4.2.7. Teorija motivacije V.Vroom-a	210
I.4.3. VRSTE MOTIVA	212
I.4.3.1. Individualni motivi	213
I.4.3.1.1. Nenovčani motivi	213
I.4.3.1.2. Motivisanje novcem	216
I.4.3.2. Rukovođenje kao sredstvo motivacije u poznatijim teorijama motivacije	218
I.4.3.3. Društveni motivatori	223
I.4.3.3.1. Društvenom "klimom" uslovljeni pretežno egzogeni motivatori	223
I.4.3.3.2. Matrica društvenih vrednosti kao izvor i okvir motiva za rad	226
I.4.4. HIJERARHIJA MOTIVATORA ZA RAD NA PRIMERIMA NEKIH PREDUZEĆA	230
I.5. USLOVI ZA RAD	234
I.5.1. OBLIKOVANJE RADNOG MESTA	234
I.5.2. OSVETLJENJE I USLOVI VIZUELNOG POSMATRANJA	236
I.5.3. UTICAJ BUKE NA RADNI UČINAK I UBLAŽAVANJE ŠTETNIH POSLEDICA	240
I.5.4. MIKROKLIMA RADNOG MESTA	242
I.5.5. SOCIJALNA "KLIMA" RADA	245
I.6. PRODUKTIVNOST RADA	248
I.6.1. SUŠTINA I ZNAČAJ PRODUKTIVNOSTI RADA	248
I.6.2. MERE ZA POVEĆANJE PRODUKTIVNOSTI DRUŠTVENOG RADA	255
I.6.2.1. Zadaci društvene zajednice	255

I.6.2.2. Zadaci preduzeća	256
I.6.2.2.1. Razmatranje uticaja nekih od navedenih kratkoročnih mera za povećanje produktivnosti rada	257
II. NAUKA O ORGANIZACIJI RADA	269
II.1. FENOMENOLOGIJA ORGANIZACIJA	271
II.1.1. EPISTEMOLOŠKI PRISTUP ORGANIZACIONIM NAUKAMA	271
II.1.1.1. Šta je epistemologija ?	271
II.1.1.2. Šta je organizacija a šta nauka?	271
II.1.1.3. Da li se organizaciona znanja konstituišu u nauku, ili u veštinu?	272
II.1.2. NEKE KARAKTERISTIKE NOVE NAUKE	276
II.1.3. ORGANIZACIONE NAUKE, ILI JEDINSTVENA NAUKA O ORGANIZOVANJU RADA I POSLOVANJA?	279
II.2. RAZVOJ NAUKE O ORGANIZACIJI RADA	281
II.3. PRINCIPI NAUČNOG ORGANIZOVANJA RADA	288
II.3.1. PRINCIP PODELE RADA	288
II.3.1.1. Kritika Karla Marx-a	288
II.3.1.2. Analogija Emil-a Durkheim-a	292
II.3.1.3. Pokušaj sinteze	294
II.3.1.4. Specifičnosti podele rada	297
II.3.1.4.1. Prirodna podela rada	297
II.3.1.4.2. Društvena podela rada	298
II.3.1.4.3. Tehnička podela rada	299
II.3.1.5. Razvoj proizvodnih snaga i podele rada	300
II.3.1.6. Uticaj podele rada na sadržaj rada	302
II.3.1.7. Podela rada današnjice	303
II.3.1.7.1. Parcijalni rad i monotonija	303
II.3.1.7.2. Ublažavanje posledica hiperspecijalizovanog rada	305
II.3.2. PRINCIP OBEZBEĐENJA ENERGETSKOG OPTIMUMA	308
II.3.2.1. Suština principa	308
II.3.2.1.1. Neke karakteristike kritike Taylor-ovog sistema	309
II.3.2.1.2. Nastanak i razvoj ideje obezbeđenja energetskog optimuma	313
II.3.2.1.2.1. Henry L. Gantt	314
II.3.2.1.2.2. Harrington Emerson	314
II.3.2.1.2.3. Frank i Lillian Gilbreth	315
II.3.2.1.2.4. Ralph Barnes	318
II.3.2.1.2.5. Moderan industrijski inženjering	322

II.3.2.2. Sprega organizacije rada, s jedne i mehanizacije i automatizacije, s druge strane	324
II.3.3. PRINCIP EFIKASNE MOTIVACIJE I INTEGRACIJE RADNIH LJUDI	328
II.3.3.1. Škola "HUMAN RELATIONS" - paternalizam i psihosociološki pravac	329
II.3.3.1.1. Hawthorne	329
II.3.3.1.2. Glavne koncepcije psihosociološkog pravca	335
II.3.3.1.3. "Human relations" i Taylorizam	344
II.3.3.2.1. Uopšteno o komunikacijama	348
II.3.3.2.2. Komunikacije u grupi	356
II.3.3.3. Stilovi rukovođenja	362
II.3.4. PRINCIP RACIONALNOG PRIPREMANJA RUKOVODNIH I UPRAVLJAČKIH ODLUKA	364
II.3.4.1. Suština principa	364
II.3.4.2. Teorija odlučivanja	365
II.3.4.2.1. Kratak istorijat	365
II.3.4.2.2. Suština i značaj odlučivanja	367
II.3.4.2.3. Vrste odluka	373
II.3.4.2.4. Multikriterijalno odlučivanje	376
II.3.4.2.5. Racionalno-hedonistički model čoveka	377
II.3.4.2.6. Iracionalni elementi u procesu odlučivanja	381
II.3.4.3. Takozvana "matematička škola" nauke o organizovanju rada i poslovanja	383
II.3.4.3.1. Linearno programiranje	385
II.3.4.3.2. Mrežno planiranje	391
II.3.4.3.3. Monte Karlo simulacija	395
II.4. TEORIJE "INDUSTRIJSKE DEMOKRATIJE" I "PARTICIPACIJE RADNIKA U UPRAVLJANJU"	398
II.4.1. IDEJNE OSNOVE INDUSTRIJSKE DEMOKRATIJE	398
II.4.2. IDEJE "UTOPIJSKIH SOCIJALISTA"	401
II.4.3. PARTICIPACIJA RADNIKA U UPRAVLJANJU NA ISTOKU I NA ZAPADU	405
II.5. OSNOVI ZA NAŠU TEORIJU UPRAVLJANJA	417
II.5.1. OSVRT NA REALIZACIJU IDEJE SAMOUPRAVLJANJA KOJA JE OBELEŽILA NAŠU POSLERATNU PRAKSU	417
II.5.2. JUGOSLOVENSKA ISKUSTVA I NEKA VIĐENJA BUDUĆIH ODNOSA U PRAKSI	423