



МЕНАЏМЕНТ ЉУДСКИХ РЕСУРСА

ТЕМЕ ЗА ДИПЛОМСКЕ РАДОВЕ У АКАДЕМСКОЈ 2025/26 ГОДИНИ

Завршни рад представља самосталну стручну обраду одређеног проблема. Студент може са једним неположеним испитом пријавити тему завршног (дипломског) рада. Студент предлаже ментору једну од 10 расположивих тема, које су дате у наставку. Након одобравања теме, студент предлаже структуру рада, коју ментор прихвата са или без додатних сугестија. Приликом писања рада, неопходно је да студент води рачуна о правилном цитирању доступних извора литературе и да без правилног цитирања не користи нити један податак, број или чињеницу, коју је неко други написао. Важно је да студенти не преузимају дефиниције са неауторизованих интернет сајтова, попут Wikipedie, и уопште дефиниције са сајтова, већ искључиво из рецензираних научних радова и књига. Студент ће добити детаљно упутство о формату и начину писања дипломског рада.

1	Развој концепта брендирања послодавца и његов утицај на привлачење талената
	Ова тема подразумијева анализу начина на који организације граде имиџ пожељног послодавца и како то утиче на њихову конкурентност на тржишту рада. Истражује се улога интерних и екстерних фактора, као и практичних примјера успјешних стратегија брендирања послодаваца.
2	Стратегије менаџмента људских ресурса у условима одлива радне снаге
	Ова тема подразумијева анализу изазова са којима се домаће организације сусрећу због одлива радне снаге, као и истраживање стратегија менаџмента људских ресурса усмјерених на његово ублажавање. Такође подразумијева идентификацију добрих пракси и препорука које могу допринијети повећању задовољства и лојалности запослених, те смањењу флукуације радне снаге.
3	Менаџмент људских ресурса у малим и средњим предузећима: Изазови и могућности
	Ова тема подразумијева анализу специфичности управљања људским ресурсима у малим и средњим предузећима. Фокус је на изазовима као што су ограничени финансијски и организациони ресурси, недостатак формализованих пракси менаџмента људских ресурса, те потреби за мултифункционалним улогама запослених.

4	Утицај генерацијских разлика на управљање људским ресурсима
	Ова тема подразумијева анализу ставова, вриједности и мотивационих фактора различитих генерација, које су тренутно заступљене на тржишту рада. Такође подразумијева анализу различитих стратегија менаџмента људских ресурса које имају за циљ уважавање генерацијских специфичности.
5	Савремени облици рада: Предности, недостаци и изазови рада од куће
	Ова тема подразумијева истраживање ефеката савремених облика рада на продуктивност, комуникацију и баланс између пословног и приватног живота. Такође подразумијева анализу потенцијалних предности и недостатака рада од куће, као и приједлог рјешења за изазове које овај модел рада доноси.
6	Примјена вјештачке интелигенције у процесу запошљавања
	Ова тема истражује улогу алата заснованих на вјештачкој интелигенцији у HR процесима, као што су регрутовање и селекција кандидата. Такође подразумијева анализу предности употребе оваквих алата, попут ефикасности и објективности, као и потенцијалне изазове, као што је пристрасност алгоритама.
7	Утицај дигитализације на процесе развоја и обуке запослених
	Ова тема истражује начине на које дигитални алати трансформишу традиционалне методе обуке. Очекује се анализа предности, као и изазова, укључујући потребу за технолошком писменошћу и одржавање ангажованости учесника.
8	Стрес на послу и стратегије за његово смањење
	Ова тема истражује узроке, манифестације и посљедице стреса на радном мјесту. Такође подразумијева идентификацију и анализу расположивих стратегија за управљање стресом, као и разраду препорука за њихово побољшање.
9	Слободна тема (приједлог студента)
10	Слободна тема (приједлог студента)
Напомена: Све теме могу бити обрађене кроз теоријски преглед, студије случаја или емпиријска истраживања.	