

| Disertacijos vadovas <i>Supervisor</i> | Tema <i>Topic</i> | Aprašymas <i>Description</i> |
|--|---|--|
| Vyresnioji mokslo darbuotoja dr. Bernadeta Goštautaitė (VU EVAF) | <p>LT: Amžiaus įvairovė organizacijose ir jos sąsajos su darbdavio patrauklumu skirtingoms amžiaus grupėms</p> <p>EN: Age diversity in organizations and its relationship to employer attractiveness for different age groups</p> | <p>LT: Amžėjant visuomenei, į darbo rinką vis labiau įsitraukia vyresnio amžiaus darbuotojai - šią tendenciją 2019 m. pabrėžė EBPO. Lietuvoje taip pat stebimos visuomenės amžėjimo pasekmės - tai rodo vienas didžiausių 65 m. ir vyresnių asmenų darbo jėgos aktyvumo rodiklių tarp ES šalių. Atitinkamai amžiaus įvairovė organizacijose didėja, o tai lemia ne tik daug naudų, bet ir iššūkių organizacijoms ir darbuotojams, tačiau vis dar trūksta empirinių tyrimų, kaip amžiaus įvairovė daro įtaką organizacijų suvokimui skirtingose demografinėse amžiaus grupėse. Nerimaujama, kad pastangos padidinti organizacijos patrauklumą vienai amžiaus grupei, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus darbuotojams, gali tuo pačiu sumažinti jos patrauklumą kitoms amžiaus grupėms, pavyzdžiui, jaunesniems darbuotojams. Siekiant spręsti šią visuomeninę problemą, būtini moksliniais tyrimais grįsti įrodymai, kaip organizacijos gali skatinti amžiaus įvairovę ir kartu išsaugoti savo, kaip darbdavių, patrauklumą įvairioms amžiaus grupėms.</p> <p>EN: The global workforce increasingly incorporates older employees as the population ages, a trend underscored by the OECD in 2019. Lithuania, in particular, is grappling with the implications of an aging population, evidenced by one of the highest labor force participation rates of individuals aged 65+ among EU countries. Accordingly, age diversity within organizations is increasing, resulting in many beneficial outcomes but also important challenges for organizations and workers, yet there remains a scarcity of empirical research on how age diversity influences perceptions of organizations across different age demographics. There is a concern that efforts to enhance an organization's appeal to one age group, such as older workers, might inadvertently diminish its attractiveness to other age groups, such as younger employees. To confront this societal issue, it is imperative to conduct rigorous research into how organizations can embrace age diversity while simultaneously preserving their appeal as employers across diverse age groups.</p> |