

Disertacijos vadovas <i>Supervisor</i>	Tema <i>Topic</i>	Aprašymas <i>Description</i>
Doc. dr. Asta Stankevičienė (VU EVAF)	<p>LT: Žaliojo žmogiškųjų išteklių valdymo sąsajos su gerove nuotolinio/hibridinio darbo kontekste</p> <p>EN: The relationships between green human resource management and employees well-being in the context of remote/hybrid work</p>	<p>LT: Visuomenės dėmesys aplinkosaugai bei darbuotojų orientacija į gerovę, verčia organizacijas priimti sprendimus keisti savo ŽIV procesus. Žaliojo ŽIV teorija ir praktikos yra atsakas į suinteresuotųjų šalių (akcininkai, darbuotojai, klientai ir kt.) spaudimą rūpintis aplinkos klausimais, didinant vertę organizacijai bei gerinant organizacijos įvaizdį. Tuo pačiu organizacija įtvirtina save kaip socialiai atsakingos organizacijos visuomenės kontekste įvaizdį, įtraukdama suinteresuotąsias šalis dalyvauti tokios politikos formavime. Tokiu būdu žaliojo žmogiškųjų išteklių valdymo praktika tampa įrankiu įgyvendinti socialinę atsakomybę, tuo pačiu turėdama teigiamą poveikį darbuotojų požiūriui į organizaciją, identifikacijai su ja bei įsipareigojimui organizacijai. Todėl galima daryti prielaidą, kad suderinus konkrečią žaliojo žmogiškųjų išteklių valdymo politiką ir praktiką, orientuotą į tris tvarumo aspektus - aplinką, ekonominę ir socialinę pusiausvyrą, galima didinti darbuotojų gerovę</p> <p>EN: Public attention to the environment and employee orientation shift to well-being force organizations to make decisions to change their human resource management processes. Green human resource management theory and practice is the result of pressure from stakeholders (shareholders, employees, customers, etc.) to take care of environmental issues, thus increasing the value of the organization and improving the reputation of the organization. At the same time, the organization establishes its image as a socially responsible organization in the context of society by involving stakeholders in the formulation of such policies. In this way, green human resource management practices become a tool for implementing social responsibility, while having a positive impact on employees' attitudes, identification with and commitment to the organization. It can therefore be assumed that the match of specific green human resources management policies and practices, focusing on the three dimensions of sustainability: environmental, economic and social, can increase the well-being of employees.</p>