

Streszczenie

Talenty medyczne są najcenniejszym kapitałem niematerialnym, jakim dysponują publiczne podmioty lecznicze, dlatego też tak ważna jest umiejętność ich właściwego rozwijania i zarządzania nimi dla skutecznej realizacji wytyczonych celów oraz pielęgnowania posiadanych przez niech kompetencji, aby przeciwdziałać ich odchodzeniu z organizacji.

Podjęta w rozprawie doktorskiej problematyka zarządzania talentami na potrzeby publicznych podmiotów leczniczych funkcjonujących w polskim systemie ochrony zdrowia stanowi odpowiedź na zidentyfikowaną lukę badawczą. Zagadnienie to nie zostało jeszcze dostatecznie podjęte i omówione w literaturze przedmiotu. Dysertacja jest zatem próbą wzbogacenia teorii i praktyki zarządzania talentami oraz ukierunkowania ich na dotąd niezbadane obszary.

W niniejszej pracy zaprezentowano wyniki analiz na temat zarządzania talentami w sektorze publicznym. Badania empiryczne przeprowadzone w polskich podmiotach leczniczych na temat zarządzania talentami, objęły jednocześnie zarządzających podmiotami leczniczymi, personel medyczny i studentów kierunków medycznych. Na podstawie przeprowadzonych badań dokonano oceny praktyk z zakresu zarządzania talentami w publicznych podmiotach leczniczych oraz związków pomiędzy tymi praktykami, a efektywnością organizacyjną, jakością świadczonych usług medycznych, satysfakcją z pracy oraz dokonaniem utalentowanego personelu medycznego i retencją talentów medycznych. Po raz pierwszy w Polsce przeprowadzono badania dotyczące oczekiwań utalentowanych studentów kierunków medycznych oraz zidentyfikowano czynniki, które wpływają na te oczekiwania.

Wyniki przeprowadzonych badań weryfikują hipotezę główną „zastosowanie praktyk zarządzania talentami w polskich publicznych podmiotach leczniczych przyczynia się do poprawy ich funkcjonowania”. Biorąc pod uwagę charakter pracy w systemie ochrony zdrowia wskazane jest stosowanie przez szpitale i inne podmioty lecznicze praktyk zarządzania talentami dotyczących pozyskiwania utalentowanego personelu medycznego, motywowania go do pracy, oceniania go, zapewnienia mu rozwoju posiadanych kompetencji i zatrzymania w swoich strukturach.

Podsumowując wyniki badań, można potwierdzić, że zarządzanie talentami jest ważnym elementem systemu zarządzania kapitałem ludzkim, który może przyczynić się do poprawy funkcjonowania podmiotów leczniczych i całego systemu ochrony zdrowia w Polsce. Dzięki niemu można bowiem poprawić efektywność organizacyjną publicznych podmiotów

lecniczych oraz wpłynąć na jakość usług medycznych przez nie świadczonych, a także zwiększyć satysfakcję utalentowanego personelu medycznego i przyczynić się do jego dalszych znaczących dokonań, a przede wszystkim zatrzymać talenty medyczne w swoich strukturach.

Celem głównym rozprawy było opracowanie modelu zarządzania talentami na potrzeby publicznych podmiotów leczniczych funkcjonujących w polskim systemie ochrony zdrowia. W zaproponowanym modelu określono szczegółowy proces zarządzania talentami medycznymi, który jest serią powiązanych i wynikających z siebie etapów, takich jak: zdefiniowanie pojęcia talentu medycznego przez zarządzających danym podmiotem leczniczym, pozyskiwanie utalentowanego personelu medycznego do placówki, następnie motywowanie i odpowiednie wynagradzanie uzdolnionych pracowników, a potem ocenianie wyników ich pracy, aby móc w jego następstwie podjąć prawidłowe decyzje w zakresie rozwoju kompetencji talentu medycznego, co w konsekwencji powinno doprowadzić do jak najdłuższego zatrzymania go w strukturach danego podmiotu leczniczego. Zidentyfikowano warunki niezbędne do prawidłowego wdrożenia proponowanego modelu zarządzania talentami w publicznych podmiotach leczniczych w Polsce. Zaprezentowano także korzyści dla talentów medycznych, ich przełożonych i publicznych podmiotów leczniczych (jako organizacji) wynikające z jego zastosowania. Opracowany model jest odpowiedzią na oczekiwania pracodawców i młodych talentów (studentów kierunków medycznych), które zostały zidentyfikowane w przeprowadzonych badaniach empirycznych.

Prezentowane w rozprawie rozważania teoretyczne i wyniki przeprowadzonych badań empirycznych mają walory teoriopoznawcze, metodologiczne i aplikacyjne oraz mogą stanowić podstawę do dalszych badań empirycznych w tym obszarze. Stąd dysertacja może stanowić istotny wkład w teorię i wytyczne zarządzania talentami i ułatwić decydującym systemu ochrony zdrowia oraz zarządzającym podmiotami leczniczymi implementację tego procesu.

Słowa kluczowe

talent, zarządzanie talentami, model zarządzania talentami, zarządzanie kapitałem ludzkim, ochrona zdrowia, podmioty lecznicze.