

STRESZCZENIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Temat: Gospodarowanie kapitałem ludzkim w ochronie zdrowia w Polsce na przykładzie grupy zawodowej położnych

Autor: mgr Anna Skoczek

Promotor rozprawy: prof.UG, dr hab. Jacek Zaucha

Rozprawa doktorska podejmuje temat gospodarowania kapitałem ludzkim i koncentruje się na grupie położnych. W pracy zostało określone znaczenie pielęgniarek i położnych dla właściwego funkcjonowania systemu ochrony zdrowia w Polsce oraz przedstawiono alternatywne systemy gospodarowania zasobem położnych w wybranych krajach Unii Europejskiej.

Głównym celem rozprawy było wykazanie możliwych usprawnień w Polskim systemie ochrony zdrowia poprzez zmianę sposobu gospodarowania personelem medycznym oraz zaproponowanie nowych rozwiązań dotyczących gospodarowania kapitałem ludzkim przy założeniu, że restrykcje dotyczące zasilania finansowego pozostaną niezmiennie, a proste rezerwy systemu będą wykorzystane.

W celu weryfikacji postawionych w rozprawie hipotez badawczych przeprowadzono badanie ankietowe wśród grupy aktywnych zawodowo położnych zatrudnionych w publicznych placówkach ochrony zdrowia (szpitalach i przychodniach) w Polsce. Kwestionariusz ankiety składał się z dwóch części tematycznych: pierwsza część dotyczyła oceny dotychczasowego życia jako całości a druga oceny satysfakcji z pracy zawodowej. W pracy zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych w 2015 roku. Celem badania było określenie czynników mających wpływ na satysfakcję życiową i zawodową położnych oraz wykorzystanie tej wiedzy dla zmiany systemu gospodarowania tym personelem medycznym a przez to usprawnienie systemu ochrony zdrowia w Polsce.

W rozprawie sformułowano następującą główną hipotezę badawczą: Personel średni w systemie ochrony zdrowia w Polsce jest ważnym czynnikiem warunkującym jakość usług zdrowotnych. Ze względu na narastający problem zapewnienia odtwarzalności zasobów ludzkich obecny system wymaga zmian w gospodarowaniu tymi zasobami. Ze względu na istniejące uwarunkowania finansowe zmiany te mogą dotyczyć głównie kwestii pozafinansowych wpływających na zadowolenie z pracy i z życia średniego personelu medycznego.

Celowi i postawionej hipotezie rozprawy podporządkowany jest układ pracy. Rozważania przedstawione w pracy ujęto w pięciu rozdziałach.

W rozdziale pierwszym zostały opisane podstawowe teoretyczne pojęcia związane z gospodarowaniem kapitałem ludzkim, definicje i ewolucja myśli ekonomicznej dotyczącej zasobów ludzkich. Rozdział zawiera opis wybranych teorii kapitału ludzkiego, oraz strategii inwestycji w kapitał ludzki z uwzględnieniem uwarunkowań egzogenicznych

i endogenicznych. W rozdziale drugim przedstawiono organizację polskiego systemu ochrony zdrowia. Zaprezentowane zostały cele, uczestnicy systemu oraz elementy otoczenia tego systemu. Przedstawione zostały mechanizmy gospodarowania personelem medycznym w placówkach ochrony zdrowia w Polsce. Zaprezentowano sytuację zdrowotną w naszym kraju. Wyjaśnione zostały pojęcia jakości świadczeń medycznych i czynników wpływających na jakość usługi medycznej ze szczególnym uwzględnieniem czynnika kapitału ludzkiego.

W rozdziale trzecim przedstawione zostały: zasady wykonywania zawodu położnej, specyfika i rola zawodowa w systemie ochrony zdrowia oraz uwzględnione czynniki mające wpływ na motywację do pracy personelu medycznego. Zidentyfikowane zostały warunki gwarantujące odtwarzalność zasobów ludzkich w ochronie zdrowia odnoszące się do metod planowania ilościowego i jakościowego zasobów ludzkich w placówkach szpitalnych, doboru personelu oraz zapotrzebowanie na personel medyczny. Rozdział czwarty zawiera analizę gospodarowania zasobami ludzkimi w sektorze ochrony zdrowia w wybranych krajach europejskich: Holandii, Wielkiej Brytanii, i Republice Czeskiej. Zostały w nim przedstawione systemy opieki zdrowotnej, organizacja i funkcjonowanie podstawowej opieki medycznej, znaczenie i pozycja średniego personelu medycznego w tych krajach. Uwzględniona została polityka zdrowotna, podmioty gospodarcze świadczące usługi, struktura organizacyjna placówek medycznych i zasobów kadrowych. Na podstawie przeprowadzonej analizy gospodarowania zasobami ludzkimi w wybranych krajach europejskich zostały określone podobieństwa i różnice stosunku do polskiego modelu. Na tej bazie wskazano możliwości zastosowania rozwiązań w gospodarowaniu zasobami ludzkimi na gruncie polskim. W rozdziale piątym przedstawiono zastosowane metody i uzyskane wyniki badania czynników wpływających na zadowolenie z życia i pracy zawodowej polskich położnych. Dokonano również analizy porównawczej determinant satysfakcji z życia położnych deklarujących chęć oraz nieplanujących wyjazdu za granicę. Na tej podstawie sformułowane zostały rekomendacje dotyczące konieczności wprowadzenia zmian w gospodarowaniu zasobami ludzkimi (średnim personelem medycznym) w polskim systemie ochrony zdrowia.

Podsumowanie stanowią wnioski wynikające z postawionych w pracy siedmiu szczegółowych hipotez badawczych. Wszystkie oprócz jednej zostały zweryfikowane pozytywnie. Analizy ilościowe przeprowadzone w ramach rozprawy pozwalają stwierdzić, że obecne rozwiązania systemowe dotyczące gospodarowania personelem medycznym w ochronie zdrowia w Polsce nie zapewniają jego odtwarzalności z powodu starzenia się kadry i spadku liczby czynnych zawodowo położnych. Badania ankietowe wskazały na istnienie dysonansu między motywacjami położnych a sposobami i metodami jego motywowania przez pracodawców. Wiele uznanych przez respondentki za najważniejszych motywatorów, nie jest uwzględniana w istniejących systemach motywacyjnych. Dotyczy to głównie motywatorów pozafinansowych np. pozafinansowe formy wyrażania uznania, pochwały, rozwój zawodowy czy poczucie stabilności finansowej. Analiza porównawcza wskazała, że w polskim systemie ochrony zdrowia istnieją proste rezerwy systemowe w zakresie gospodarowania personelem medycznym. W wyniku badań ilościowych czynników decydujących o satysfakcji z pracy zawodowej położnych udało się stwierdzić, że deklarowane przez położne znaczenie tych czynników jest różne aniżeli rzeczywisty ich wpływ na poziom satysfakcji respondentek. Natomiast zmiany w zakresie motywatorów

pozafinansowych w istotnym zakresie wpływają na zadowolenie położnych z ich pracy zawodowej, a sytuacja zawodowa jest jedną z najważniejszych determinant ich satysfakcji z życia położny. Na tej podstawie sformułowano zalecenia odnośnie zmian w systemie zarządzania kapitałem ludzkim średniego personelu medycznego (głównie położnych) w polskim systemie ochrony zdrowia. Zostały więc zidentyfikowane i zaproponowane usprawnienia w gospodarowaniu kapitałem ludzkim personelu medycznego możliwe do uruchomienia w istniejących uwarunkowaniach prawnych i finansowych w ochronie zdrowia w Polsce.

Nie udało się natomiast przygotować podobnych zaleceń odnośnie ograniczenia migracji personelu medycznego. Sprawa jest złożona, obejmuje kwestie indywidualnych postaw ludzkich i zmiana podejścia w gospodarowaniu zasobem położnych na lepiej odpowiadające pojęciu kapitału ludzkiego może być niewystarczające w tym zakresie.

Molca