

Współczesne realia gospodarcze, charakteryzujące się m.in. intensywną konkurencją rynkową oraz wysoką dynamiką zmian w otoczeniu organizacji, zmuszają menedżerów do poszukiwania i wdrażania coraz to nowszych metod, technik i narzędzi zarządzania, mających zapewnić przewagę nad konkurentami. W staraniach tych menedżerom towarzyszą naukowcy. W rezultacie, na przestrzeni ostatnich lat, zarówno jedni, jak i drudzy, znacząco poszerzyli spektrum znanych dziś koncepcji. Szczególną uwagę w środowisku naukowym i biznesowym wzbudziła koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL), ze względu na udowodniony empirycznie wpływ polityk i praktyk z tego zakresu na efektywność organizacji. Obecnie, jednym z priorytetów zarządzania zasobami ludzkimi jest zarządzanie talentami, postrzegane jako zbiór praktyk ZZL stosowanych w odniesieniu do ograniczonego zasobu talentów w organizacji.

Pomimo toczącej się dyskusji na temat problematyki zarządzania talentami odczuwalny jest niedostatek dowodów empirycznych potwierdzających jednoznacznie, że wysiłki przedsiębiorstw w tym zakresie mają wpływ na wyniki indywidualne. Istniejąca luka badawcza sprawia, iż menedżerom brakuje potwierdzonych naukowo podstaw do podejmowania decyzji dotyczących utalentowanych pracowników. Podjęcie badań poświęconych zależnościom pomiędzy zarządzaniem talentami a wynikami na poziomie indywidualnym jest szczególnie istotne w dobie dzisiejszych warunków gospodarczych. Podczas gdy kapitał finansowy staje się powszechnie dostępny, a innowacje produktowe i procesowe są łatwe w imitacji, talent, będący cechą rzadką i trudną w imitacji, może stanowić źródło trwałej przewagi konkurencyjnej.

Zależność pomiędzy zarządzaniem talentami a wynikami indywidualnymi nie pozostaje w izolacji od uwarunkowań wewnątrzorganizacyjnych i czynników zewnętrznych. W zakres uwarunkowań mogących istotnie wpływać na wspomnianą relację wpisują się pozytywne zjawiska organizacyjne, takie jak orientacja pozytywna, czy uważne organizowanie. Zjawiska te stanowią przejawy pozytywnego zarządzania, które koncentruje uwagę na pozytywnych atrybutach, procesach oraz wynikach organizacji i jej członków. Zagadnieniom tym, wcześniej niedostrzeganym lub niedocenianym, pozytywne zarządzanie przypisuje znaczącą rolę w osiąganiu sukcesu organizacji. Literatura naukowa zawiera przesłanki sugerujące, iż pozytywne zjawiska organizacyjne wpływają na zależność pomiędzy zarządzaniem talentami a wynikami na poziomie indywidualnym. Związki te pozostają jednak domeną teoretycznych spekulacji. Istnieje zatem potrzeba ustalenia, czy przejawy pozytywnego zarządzania mogą potęgować wpływ zarządzania talentami na wyniki indywidualne. Weryfikacja tej kwestii umożliwi bardziej kompleksowe spojrzenie na wewnątrzorganizacyjne uwarunkowania zarządzania talentami.

Projekt ma na celu wypełnienie istniejącej w piśmiennictwie naukowym luki badawczej, którą można ująć w pytaniu: jakie znaczenie dla wyników indywidualnych mają praktyki zarządzania talentami w kontekście pozytywnych zjawisk organizacyjnych, będących przejawami pozytywnego zarządzania? Dlatego też głównym celem planowanych w projekcie badań jest identyfikacja skutków zarządzania talentami na poziomie indywidualnym oraz określenie wpływu zmiennych zarządzania pozytywnego na relację pomiędzy zarządzaniem talentami a wynikami indywidualnymi. Realizacja tego celu umożliwi pogłębienie wiedzy na temat natury zarządzania talentami i pozytywnego zarządzania oraz skutków określonych praktyk z tego zakresu dla wyników indywidualnych.