

Posudek oponenta

Rigorózní práce:

„Společnost Ostravský informační servis, s.r.o.,
jako učící se organizace“

Autorka: Mgr. Adéla Koudelová, DiS.

Konzultantka práce: PhDr. Beata Sedláčková, PhD.

Oponent: Ing. Petr Pivoda

Následně po obhájené bakalářské práci „Vedení lidských zdrojů – motivace, stimulace pracovníků informačních institucí“, zaměřené, jak je zřejmé z názvu, na ověřování faktorů majících vliv na výkonnost organizace v linii lidských zdrojů společnosti OIS a diplomové práci „Vybraná témata informačního managementu ve společnosti Ostravský informační servis, s.r.o.“ předkládá autorka jako práci rigorózní, zjevně s cílem systematizovat vlastní vědomosti a obohatit firemní know-how OIS, další rozsáhlý materiál hodnotných praktických kořenů a implikací.

Jde o kvalifikovaně zpracovanou studii, zabývající se většinou relevantních aspektů problematiky strategického vedení společnosti jako učící se organizace. Autorka postupně, velmi zasvěceně, charakterizuje jednotlivé konkrétní okruhy současné úrovně poznání této oblasti ovlivňování podnikové kultury a výkonu firmy.

Výsledná práce dosahuje vysokého stupně encyklopedicko-praktické syntézy mezi první, pojmovou částí a částí, zabývající se praktickými přesahy a jejím uspořádáním. Je dobře patrný autorčin hluboký, zapálený a kvalifikovaný vhled. Autorka se vynasnažila v úvodu vymezenou látku dále analyzovat, doplnit řadou zjištění a také v závěru práce vyvodit ze svého sledování účinné, poučné a využitelné závěry.

K celkovému pojetí práce nemám naprosto žádnou výhradu. Je zřejmé také výborné konzultantské vedení, i když autorka jistě pracovala samostatně a maximálně využila svých zkušeností i poznatků z práce v organizaci a předchozích studií a prací, které se dosti úspěšně pokusila zaklenout dalším tématem.

Pokud jde o připomínky, jsou jen spíše formální a týkají se poměru mezi částí vymezení a popisu pojmů a částí sledování a praktické analýzy. Je pravdou, že pro potřeby využití podobného materiálu ve firemním životě, kde hlavní proud stávajících vědomostí jde poněkud mimo linii teorie a praxe učící se organizace je zevrubné osvětlení pojmů nezbytné. Z tohoto pohledu, který považuji za velmi užitečný je zvolené pojetí zcela ospravedlnitelné. Při čistě laboratorním pohledu, který by však neměl převážet, působí práce poněkud asymetricky, přičemž tato asymetrie může být z velmi dobrých důvodů považována za přednost.

Je svým způsobem vzrušující, že se autorce podařilo zachytit období skutečné změny sledované organizace, přičemž sama učinila velmi důležitý krok v oblasti, která je tématem této rigorózní práce a vytvořila pro současný management kvalitní rámec pro pochopení a kodifikaci strategického procesu učení a podnikové kultury.

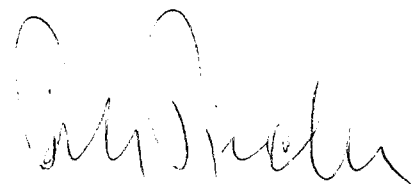
V tomto smyslu nepochybuji o nadprůměrné hodnotě výsledku úsilí věnovaného této rigorózní práci.

Vzhledem ke skutečnostem, které jsem uvedl v úvodních odstavcích svého posudku a celkovému hodnocení, doporučuji rigorózní práci

**„Společnost Ostravský informační servis, s.r.o.,
jako učící se organizace“**

přijmout k obhajobě.

V Ostravě 17. března 2009



Ing. Petr Pivoda