

Mgr. Olga Běhounková

Management znalostí a jeho aplikace
při řízení lidských zdrojů

disertační práce
Praha 2008
oponentský posudek

Předložená doktorská práce se zaměřuje na poměrně novou, zato intenzivně diskutovanou a ne zcela ujasněnou oblast managementu. Autorka si klade za cíl ujasnit, co management znalostí může přinést organizacím a kde jsou jeho hranice, proč vznikla diskuze o managementu znalostí, jaké nástroje a jako podniková kultura management znalostí podporují. Práce je napsána přehledně a čtivě, jednotlivé čtyři hlavní kapitoly na sebe logicky navazují a postupně konkretizují zpracovávanou tematiku. Pozitivně se musí hodnotit rozsáhlý úvod do problematiky, zaměřený otázky znalostní společnosti a změny managementu v dnešních podmínkách. Obdobně se dá posoudit i závěr práce, ve kterém autorka nejen shrnuje výsledky práce, ale navíc předkládá diskuzi těchto výsledků. Závěr práce obsahuje tedy i nové názory přesahující v předešlých kapitolách uvedené poznatky.

Autorka vychází z odborné literatury, z výsledků empirického šetření, které přináší zajímavé údaje, a z vlastních zkušeností. Opírat se o vlastní zkušenosti se může zdát při odborné práci charakteru práce disertační poněkud nemístné, musíme si ovšem uvědomit, že management jako disciplína je nejenom teorie, ale i, a především, zevšeobecněná a reflektovaná praxe.

Autorce se zdařilo systematizovat diskuzi o managementu znalostí a zařadit ji do širších souvislostí společenských a manažerských trendů. Vytyčené cíle práce tedy splnila a jako oponent ji hodnotím kladně. V posudku se nyní zaměřím na některé otázky a nejasnosti, které by se měly stát předmětem rozpravy při obhajobě. Připomínky dělím na méně a na více podstatné. K těm méně důležitým patří:

- Nakolik je koncepce učící se organizace aktuální a dá se učící se organizace vymezit tak, jak to autorka činí na s. 93?
- Sloužilo vzdělávání dříve skutečně jen k uspokojování vzdělávacích potřeb nebo byly vždy i jiné funkce vzdělávání?
- Je vzájemné vymezení intelektuálního kapitálu a nehmotných aktiv (s. 76) dostačující? Podle účetních standardů musí být nehmotné aktivum identifikovatelné, podnikem kontrolované a přinášet budoucí ekonomické užítky

(např. patenty, seznamy zákazníků, zákaznické a dodavatelské vztahy, dovozní kvóty, autorská práva atd.).

- Který Bertrand Russel je míněn jako novověký filozof (s. 171)?

Jako podstatné vidím ale především tyto dvě otázky:

- Autorka operuje často s pojmem paradigma. Tento pojem prosadil v roce 1961 T. Kuhn, v roce 1984 ovšem prohlásil, že pojem paradigma přestal používat, jelikož není definovatelný. Základní výpověď zněla, že nemohou existovat dvě paradigmatata vedle sebe, vývoj vědy spočívá v tom, že nové paradigma nahradí to staré. Tím pádem se sociální vědy nalézají v předparadigmatickém stavu, přesněji, nejsou schopny tvořit paradigma. Pravdou je, že pojem paradigma se vydal vlastní a jinou cestou a pronikl do sociálních věd, kde nabyl nového významu. Potud tedy ještě žádná kritika na autorku nemíří. Problematické je ale, že autorka přebírá výpověď, podle které nové paradigma potřebuje k prosazení 25-30 let. Ano, již před Kuhnem prohlásil dánský atomový fyzik Niels Bohr, že nové vědecké přístupy se neprosadí tím, že odpůrce přesvědčíme o správnosti nového, ale tím, že odpůrci vymřou. Vzhledem k průměrnému věku vědeckých autorit a celebrit to těm 25-30-ti letům odpovídá. Ovšem zde je řeč o vědě a o vědeckých revolucích. Autorka mluví ale o manažerské praxi, kde vládnu jiné podmínky.
- Autorka uznává, že žádný management znalostí nemůže zajistit jejich totální kontrolu. Podle mě se ovšem měla ve větší míře zabývat i konflikty v organizacích a vůbec politikou organizace jakožto limitujícím faktorem pro komunikaci a management znalostí.

Práci doporučuji k obhajobě.

V Praze, dne 21.5.08



dóc. Dr. Milan Beneš