

Posudek

Disertační práce: „Řízení znalostí. Nástroj pro zvyšování hodnoty firmy.“

Autorka: Mgr. Denisa Parkosová

Školitel: PhDr. Richard Papík, PhD.

Oponent: doc. PhDr. Rudolf Vlasák

Hned v úvodu svého posudku rád uvádím, že jsem tuto disertační práci přečetl s radostí nejen nad jejím profesním zaměřením, ale také nad vysokou úrovní zpracování, kterou už někteří naši absolventi dokáží prokázat. Denisa Parkosová je tak dalším živým důkazem toho, že studijní obor „Informační věda“ na ÚISK je moderní, nosný a relevantní vzhledem k výzvám, kterým absolventi na trhu práce v soudobých informačních službách i podnikové a všeobecně institucionální sféry čelí. Navíc zde jde o výjimečnou rovnováhu mezi teorií a praktickými zkušenostmi, které ji konfrontují. Na rozdíl od mnoha různých literárních děl o managementu a projektování od autorů, kteří pravděpodobně nikdy nic neřídili ani nevyprojektovali, setkáváme se zde s prací vzniklou na bázi hluboké znalosti problémů spojených se skutečným řízením lidí a vytvářením reálných projektů firemních informačních systémů, fungujících ve prospěch „knowledge managementu“ a hlavně ve prospěch kultivování firmy uvnitř i navenek. Na první pohled je znát, že to, co se v práci opírá o skutečně moderní teorii, je podloženo vlastní tvrdou zkušeností.

Pokud jde o vlastní téma, práce postihuje skutečně veškeré pojmy, které se nějakým způsobem problému vytváření podnikového prostředí pro řízení znalostí dotýkají, či s ním přímo souvisí. To, spolu s mimořádně přehledným a logickým roztríděním do kapitol a subkapitol, výborně provedenými vyobrazeními v textu (až na jednu výjimku – obr. 11 na str. 54), vybavením funkčními přílohami, seznamy a dodržování „citační kázně“, pokládám za uznatelné faktory pro velmi příznivé hodnocení předložené práce. Jde ve všech případech o zcela kvalifikované výklady pojmů, založené na relevantní světové literatuře. Přitom je to skutečně velké množství relativně nových pojmů, s nimiž se dnes ve světě, pokud jde o progresivní firemní, resp. institucionální management, intenzívně pracuje. V tomto smyslu se mně osobně líbí, že pak v textu autorka využívá ze stylistických důvodů pro pojmenování jednotlivých pojmů všech možností variability synonym, která jsou též odbornými termíny (např. management znalostí, řízení znalostí, KM, knowledge management...). A hned v úvodní terminologické pasáži se vyvarovala zúžení anglického slova „knowledge“ pro češtinu jen jako znalost. A také chválím, že se všechny anglické termíny a výrazy nesnaží překládat do češtiny.

K dílčím částem práce uvádím jen několik poznámek:

- na stránkách 10 a 11 jsou uvedeny dvě definice „řízení znalostí“, přičemž ta druhá, od Katolického, se od té první téměř neliší, takže by na sebe měly nějak blíže navazovat,
- opakuje se ponechávání „vdov“ nadpisů na posledních řádcích (např. hned na 1. stránce a také na jiných),
- odkaz z pozn. 9 pod čarou na str. 13 na Kaplického je opomenut v literatuře na konci práce,

- „horizontální komunikací“ není asi ta, která probíhá mezi manažery a jejich podřízenými, řekl bych, že to je spíše příklad vertikálu, kdežto horizontál by byl mezi manažery či zase mezi podřízenými navzájem (str. 37 dole),
- na jinak zdařilém obr. 10 na str. 50 bych možná ještě před znalostní mapy a pak už znalostní databáze, ale po analýze a zpracování informací, založil nějakou databázi či soubory jen informací (těch, které byly získány a jsou analyzovány a sdíleny),
- taktéž bych asi na str. 53 v bodě c) spíše viděl systémy pro „distribuci“ informací a nikoli znalostí – ty jen tak přenášet, jako informace, nelze,
- vím, že se teď namísto „starých informačních“ termínů, jako jsou např. databáze nebo vyhledávání, resp. selekce či rešerše, módně používá slov typu dolování v úložištích či dokonce v datových skladech (str. 56 dole), třeba v budoucnu špejcharech (zase od němčiny Speicher), ale nejví se mi to štastným,
- ve využívání externích informačních zdrojů (str. 61) bych jako klíčové procesní prvky v odst. „Obecné podnikatelské zdroje“ uvedl jako příklad off-line, služby typu alert a možná i staré dobré rešerše SDI, které databázová centra, jako je velmi správně uvedená Factiva, intenzívně nabízejí.

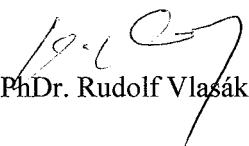
To rozhodně nejsou připomínky, které by mohly ovlivnit celkově velmi pozitivní hodnocení celé disertační práce. Ta představuje velmi zralou, fakty a zkušenostmi podloženou monografii na velmi aktuální téma „kultivace chování firmy v jejím vlastním zájmu“. Skoro bych řekl, že se tu firma jaksi personifikuje a jedná se o ní někdy jako o člověku, živém organismu, který se musí nějak kultivovat, aby vyhověl zpřísňujícím se požadavkům doby. Také vynikající nápad uvádění „typů z praxe“ mě velmi oslovil, zejména v případě typu odkazujícího na přílohu č. 5 s prezentací ke studii Českého Telecomu.

Samozřejmě lze za hlavní příspěvek předložené disertace k literatuře obírající se znalostním managementem firmy pokládat prezentaci vlastní autorčiny metodiky zavádění KM (od str. 82), doprovobenou zejména případovou studií Českého Telecomu (od str. 100). Kvituji, že jde o prakticky uplatněné a také dále uplatnitelné „metodiky“, nikoli jen jakési teoreticky sice vznešené, v praxi však stěží uplatnitelné „hraběcí rady“, s nimiž se v literatuře často setkáváme.

Celkově jde tedy jednoznačně o zdařilou studii k současnému stavu vývoje ve velmi široké aktuální problematice moderního informačního chování firmy jako podnikatelského subjektu. Zařazuje se do průkopnické větve rozvoje našeho oboru.

Vzhledem k tomuto celkovému hodnocení doporučuji disertační práci Mgr. Denisy Parkanové „Řízení znalostí. Nástroj pro zvyšování hodnoty firmy“ k obhajobě a stavím se za její přijetí.

V Praze 3. května 2009


doc. PhDr. Rudolf Vlasák