

Tato disertační práce si klade za cíl vymezit relativně novou manažerskou disciplínu, management znalostí (MZ), a to odlišným způsobem než je tomu obvyklé v dostupné literatuře.

MZ dnes představuje značně široké a intenzivně diskutované téma, které má mnoho kritiků i zastánců. Jedná se především o praktickou disciplínu, která se z praxe vyvinula a je s ní neoddělitelně svázána. Jejím jádrem jsou nehmotná (znalostní) aktiva.

MZ je komplexní proces, jehož úspěšnost je determinována firmami strategií, podnikovou kulturou, týmovou prací, neformálními sítěmi, měřitelností a technologiemi. Každý z těchto prvků musí být nastaven a řízen v návaznosti na všechny ostatní a za plné podpory organizačních procesů. Tyto procesy obvykle zahrnují několik fází nebo sub-procesů řízení znalostí v organizaci, kterými jsou vznik, identifikace, formalizace, organizace, šíření, sdílení, adaptace, využívání a hodnocení znalostí.

Úspěšná implementace MZ v organizaci znamená dostat správné znalosti ke správným pracovníkům ve správný čas a ve správné formě.

Práce je rozdělena do čtyř tematických kapitol. První a druhá kapitola jsou zaměřeny na teoretické vymezení základních východisek MZ a jeho terminologie, tj. definování pojmů „organizace“, „management“, „manažer“ a „znalosti“, a to z mnoha různých úhlů pohledu, včetně problematiky intelektuálního kapitálu a Talent Managementu.

Třetí část je věnována koncepci MZ. Nejprve její základní charakteristice a relevantním disciplínám, posléze základním pilířům MZ, tj. procesům, technologické infrastruktuře a lidem – nositelům znalostí. Klíčovým prvkem MZ jsou lidé. Z tohoto důvodu je MZ důležitou oblastí řízení lidských zdrojů, které se řízením a rozvojem lidí v organizaci zabývá.

Vyústěním práce je empirická část, která obsahuje nejvíce poznatků a postřehů z praxe. Je založena na výstupech z mé kvalitativní sondy a na nejlepší praxi společností, které MZ implementují.