

Jírů, M. Znalostní management, učící se organizace a vzdělávací firma. Katedra andragogiky a personálního řízení. FF UK, Praha, 2010

Práce k rigoróznímu řízení

Posudek oponenta práce

Předložená rigorózní práce se zabývá specifickým problémem a to hledáním teoretických souvislostí mezi managementem znalostí, učící se organizací a vzdělávací institucí pro dospělé. Téma je do značné míry originální a autorka prokázala schopnost provádět teoretické analýzy.

Autorka vychází z pojmu znalosti, odlišuje to od informací zabývá se podstatou managementu znalostí, tj. jak řídit znalosti ve firmě a jak spojit působení strategie podniku, firemní kultury a dalšího vzdělávání. Bez přehánění se dá říci, že tím odhalila klíčový element podnikových procesů v současnosti. V podstatě jde dnes v každém podniku opravdu hlavně o to, jak zvládnout zacházení se znalostmi. Ať se to děje cestou budování a využití komplexních informačních systémů, distribucí znalostí přes internet či intranet či realizaci různých typů edukačních aktivit. Práce myslím dostatečně ukazuje, jak je důležité v podniku investovat do těchto oblastí a podchytit všechny dané kapacity pro formování profesních kompetencí pracovníků.

Z hlediska teorie lze předkládanou rigorózní práci řadit k příspěvkům k rozvoji strategického znalostního managementu, který přináší požadavek permanentního učení. Autorka na řadě příkladů a analýzy jevů praxe dokládá, že se mění modely vzdělávání jednotlivce a skupinové učení v podniku. Firemní kultura, která by z těchto skutečností nevycházela a nerozvíjela se, by v podstatě nemohla fungovat a nebyla by určitě úspěšná.

V této souvislosti lze zejména ocenit, že autorka na základě analýzy teoretických konceptů jasně a stručně definuje cesty k budování znalostního potenciálu firmy. Jde zejména o:

1. Aplikaci informačních systémů na podporu podnikových procesů V zásadě jde o systémy na podporu rozhodování, expertní systémy, systémy řízení či správy informací apod. Autorka by se mohla v této souvislosti vyjádřit o těchto systémech v oblasti řízení lidských zdrojů.

2. Budování systémů podnikového vzdělávání a rozvoje pracovníků. Tyto systémy jsou tvořeny „nejen“ „klasickým vzděláváním“, ale též dalšími aktivitami jako je e-learning, koučování, Out-door training apod. Autorka by se mohla vyjádřit k současné situaci v podnikovém vzdělávání u nás.

Pí. Mgr. Jirů ukazuje na řadě metodických konceptů, jak se liší příprava, realizace a hodnocení těchto edukačních aktivit. Možná by v této souvislosti byla vhodná poznámka o podílu těchto aktivit na vytváření profesních kompetencí pracovníků. Jinými slovy do jaké míry nahrazují klasické další profesní vzdělávání „jiné“ varianty edukačních aktivit jako je např. ~~klučino~~ ^{klučino}, zážitková pedagogika či e-learning.

Abych jen autorku a její práci nechválil. Poměrně správné vymezení managementu znalostí v první kapitole směrem k transformaci firmy a k firemní kultuře učící se organizace se mě zdá trochu prvoplánovité a jednostranné. Chybí mě zde další úhly pohledu na tuto problematiku. Vycházím např. ze studie „Index světové konkurenceschopnosti ve výrobě“ vypracované společností Deloitte v roce 2010. V této studii tvoří klíčový faktor konkurenční schopnosti ve výrobě dostupnost inovativních a flexibilních pracovníků. Autorka sice popisuje situaci v českých podnicích, ale pohled na jejich konkurenční schopnost (resp. jejich pracovníků) práci chybí.

Chybí zde také pohledy na lidský kapitál nejen v teorii, např. pojetí Millera, podle kterého je lidský kapitál tvořen kompetencemi lidí. Jde mě opět o situaci v českých podnicích, jak jsou na tom, jak hodnotit úroveň lidského kapitálu, kompetencí či kvalifikaci pracovníků.

Dalším, chybějícím úhlem pohledu je zaměstnatelnost kompetentních lidí. Z rigorózní práce vyplývá, že strategické směřování firem vede k více „znalostně způsobilým“ pracovníkům (vyšší vzdělání, profesní zkušenost). Nikde není však zmínka o tom, jak toto ovlivní zaměstnatelnost lidí, či transformační schopnost celých podniků.

Zajímavá je také čtvrtá část rigorózní práce Mgr. Jirů, která analyzuje její firmu Centrum andragogiky. Pominu název firmy, který není určitě přesný. Firma se nezabývá andragogikou, ale vzděláváním, dospělých. Předložená případová studie ukazuje velmi kvalitně realizovaný podnikatelský záměr. Je nutno ocenit projektovou, organizační i marketingovou činnost této společnosti. Nicméně mě chybí dva aspekty:

1. Jaké typ produktů firma vyvíjí a realizuje na trhu?
2. Které produkty hrají roli dojně krávy (v marketingovém slova smyslu)?
3. Lze u některých produktů blíže charakterizovat fáze jejich životního cyklu?

A vůbec mě v této části práce chybí bližší rozbor překážek v rozvoji takto zaměřené firmy. Určitě existuje jen omezený vliv takto pojatého vzdělávání na firemní praxi. Jak například funguje vztah vzdělávací firma – podnik budoucí odběratel vzdělávacích služeb?

Hodně je naznačeno v poslední, páté kapitole předložené práce zabývající se marketingem vzdělávání. Myslím, že vyznění této kapitoly je jednoznačné. Firma Centrum andragogiky vyvíjí dá se říci stejné úsilí dvěma směry. Jednak jde o „vývoj a inovaci“ vzdělávacích produktů a jednak o hledání marketingových kanálů k zákazníkům, budoucím účastníkům kurzů a školení. Tato část práce přináší zajímavou zkušenost kdy marketing vzdělávacích aktivit je vlastně totožný s marketingem jiných, hmotných výrobků.

Autorka velmi názorně ukazuje postupný přechod marketingu, vzdělávacích služeb od písemných materiálů (informační brožury, katalogy) k internetové prezentaci až k „žhavé“ novince jakou je Facebook. Zkušenosti z marketingové komunikace ve vzdělávací oblasti si určitě vyžadují velkou pozornost vědy, výuky i praxe.

Závěr

Téma předložené rigorózní práce je pro akreditovaný studijní obor andragogika a personální řízení určitě nosné. Kolegyně Marie Jírů zpracovala práci velmi zdařilou, snažila se porozumět danému problému, vytvářet jeho obraz v co možná komplexní podobě. Hlavní poznatky jsou získávány studiem teoretických pramenů a kontakty s terénem dalšího vzdělávání. Rigorózní práci „Znalostní management, učící se organizace a vzdělávací firma“ proto doporučuji k obhajobě.

V Praze dne 10.9.2010

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, Dr.Sc.

