

Název disertační práce

## **Informační management pro efektivní vzdělávání**

Autorka

**Ing. Gabriela Mádlová**

**Hlavním cílem** předkládané práce bylo vytvořit návrh opatření, který by přispěl k efektivnějšímu programu péče o zaměstnance zejména v oblasti jejich vzdělávání. V rámci řešení dané problematiky byla dále stanovena výzkumná otázka a ověřovány hypotézy.

**Díličními cíli** práce jsou:

1. Zhodnotit stávající úroveň systému vzdělávání zaměstnanců v dané oblasti napříč organizační strukturou zkoumaného objektu.
2. Posoudit, zda globální model nastaveného znalostního managementu může fungovat v lokálních podmínkách.
3. Zkoumat, zdali je vybraná společnost „učící se organizace“ a jak je tento status důležitý pro její další vývoj.

Cíl práce, výzkumná otázka a hypotézy jsou podle mého názoru stanoveny jasně a srozumitelně. Pro splnění cíle bylo třeba provést rešerši tuzemské a zahraniční odborné literatury, vymezit výzkumnou metodiku, realizovat výzkum, prezentovat a interpretovat jeho výsledky.

**Literární přehled** řešené problematiky je zpracovaný na dobré úrovni. Pozitivně hodnotím, že rešerše je úzce zaměřená a má zřejmou vazbu na stanovený cíl práce. V rámci rešerše autorka věnovala pozornost historii a současné tendenci znalostního managementu, učící se organizaci a organizačnímu učení. Neopomněla uvést, že znalostní management si klade za jeden z nejdůležitějších cílů zvýšit schopnost pracovníků uplatnit získané znalosti v každodenní praxi.

V kapitole 4 Metodika je prostor věnovaný **výběru a zdůvodnění použitých metod**, které autorka pro splnění stanoveného cíle využila. I tato část je pojata na dobré úrovni. Výběr metod je v souladu s naplněním autorkou stanoveného cíle.

Další část práce uvádí **výsledky šetření**, které autorka realizovala v rámci jedné společnosti. Kladně lze hodnotit diskuzi ke zjištěným výsledkům dotazníkového šetření (faktorová a shluková analýza) a výsledkům, získaným z řízených a volných rozhovorů se zaměstnanci na různých úrovních vybrané společnosti včetně srovnání s výsledky prezentovanými v odborné literatuře.

V kapitole 8 **Návrhy a opatření** je pozornost věnována nejprve verifikaci tří hypotéz a zodpovězení výzkumné otázky. Poté autorka na základě provedené rešerše a šetřením zjištěných výsledků formuluje svoje návrhy a opatření.

**Závěr práce** rekapituluje cíl práce a charakterizuje hlavní výsledky, ale teoretickému přínosu práce se věnuje méně. Autorka se zmiňuje o globálním rámci systému vzdělávání a uvádí, že je vůči potřebám společnosti v rámci České republiky flexibilní a dává vedoucím a

manažerů dostačující autonomii. Podle mého názoru by si tato část zasloužila detailnější zpracování a to například uvedením možných údajů (náklady na vzdělávání, počty vzdělávaných pracovníků, apod.) z interních statistik vzdělávání v nadnárodní společnosti v zemích Evropské unie.

V rámci obhajoby disertační práce doporučuji zaměřit diskuzi na tyto oblasti:

1. Trénink je u McDonald's na prvním místě, protože úspěch společnosti je založený na oddaných, dobře trénovaných lidech a na jednotnosti všech operací ve všech restauracích. Můžete uvést, kolik společnost investuje do vzdělání svých zaměstnanců? Je tato částka srovnatelná s jejich největší konkurencí?
2. Jaká je prognóza zavádění znalostního managementu ve sféře služeb v České republice?

Na základě výše uvedeného konstatuji, že předkládaná disertační práce splňuje požadavky, kladené na tento typ prací. Stanovený cíl byl naplněn. Přínosy práce spočívají ve vhodně aplikovaných metodách i v prezentovaných výsledcích, které přinášejí nové vědecké poznatky v oblasti řešené problematiky.

Práci lze podle mého názoru označit jako standardní a **doporučit ji k obhajobě** před příslušnou zkušební komisí pro obhajobu disertačních prací a po úspěšné obhajobě Ing. Gabriele Mádlové **udělit titul Ph.D. v oboru „Informační a znalostní management“**.

V Hradci Králové 18. listopadu 2017

Posudek zpracovala školitelka

**Doc. Ing. Hana Mohelská, Ph.D.**

Vedoucí katedry managementu

Fakulta informatiky a managementu

Univerzita Hradec Králové