

TISKOVÁ ZPRÁVA

Komplexní výzkumný projekt *“Informační a znalostní podpora strategického řízení”*, řešený v rámci výzkumných záměrů MŠMT ČR, byl řešen v období 2005 – 2011. Předmětem výzkumu byly principy, metody, nástroje a procesy strategického řízení s důrazem na využití znalostí ve všech základních funkcích strategického řízení v organizaci, které povedou k dokonalejším formulacím strategických rozhodnutí podniku a tím i k posílení jeho konkurenční výhody.

Vědecký výzkum široce koncipovaného projektu přinesl nové poznatky o životním cyklu znalostí v podnikovém prostředí a vyprodukoval metodické a praktické postupy, které bezprostředně zvyšují výkonnost procesů strategického řízení.

Komplexní výzkum respektoval a vzájemně propojoval dva různé přístupy k chápání světa znalostí:

1) Znalostní společnost, nebo znalostní ekonomika patří mezi velmi frekventované pojmy. Pojem znalost nabývá různý význam v různém prostředí a situacích. Znalost – na rozdíl od informace – má totiž dva zajímavé aspekty: můžeme ji chápat jako objekt, nebo také jako proces. Použije-li se znalost jako postup, vedoucí k úspěšnému vyřešení nějakého problému, chápeme ji jako objekt. Stává se institucionálním „know-how“, instituce ji může uchovávat v databázích, skladovat a chránit jako své zboží nebo výrobní tajemství, konkurenční výhodu, nebo ji může naopak prodat; znalost se stává jměním. Jestliže tutéž znalost chceme předat jiným subjektům, chová se znalost jako proces. Hovoříme o transferu znalosti, který má všechny vlastnosti vzdělávání. I tvorba znalosti, spočívající ve vzdělávání, v učení se z praktické činnosti nebo je-li produktem vědeckého výzkumu, má charakter procesu. Oba aspekty znalosti – objektový a procesní – nejdou od sebe oddělit, v managementu organizace se podle potřeby soustředíme na jeden, nebo druhý aspekt.

2) V současném světě znalostí se setkáváme se dvěma odlišnými koncepty životního cyklu znalosti. Japonští vědci I. Nonaka a H. Takeuchi, představitelé východní kultury, popisují životní cyklus znalosti jako proces, který probíhá uvnitř podniku. Znalost se zde vytváří v podnikovém prostředí při řešení manažerských problémů, prochází určitými čtyřmi vývojovými stádii a nabývá přitom dokonalejší formy a přetvoří se do nové znalosti. Zaměstnanci uvádějí znalost do pohybu, transfer znalosti probíhá relativně mimo ně. Naproti tomu západní kultura, reprezentovaná např. K. R. Popperem, umísťuje tvorbu znalosti do lidské mysli, jejím prvořadým cílem je poznání pravdy o sobě a o světě prostřednictvím konání, zaměstnanec ji podniku pro řešení problémů propůjčuje. Znalost se zde uchovává a vyvíjí v mysli jedince jistý druh potenciální energie, která čeká na svoji příležitost a mění se na energii kinetickou, když je třeba řešit nějaký problém. V průběhu řešení problému se znalost mění, přechází do vyšší kvality, nebo se změní na znalost jinou. A jako nová potenciální energie v mysli osobnosti čeká na novou příležitost k uplatnění. Znalost zůstává trvalým vlastnictvím osobnosti, stává se jejím jměním. Nezávisle na vůli osobnosti mění i její charakter, posouvá ji blíže k poznání pravdy.

Výzkumná činnost, zaměřená na informační a znalostní podporu strategického řízení, byla proto rozdělena do čtyř navzájem se prolínajících oblastí: (1) studium organizace a řízení databází odpovídalo objektové složce charakteru znalosti, (2) metodologie a metody organizačního učení respektovaly procesní složku znalosti, (3) analýza, hodnocení a návrhy podnikových strategií řízení vycházely z pojetí soudobého znalostního managementu reprezentovaného výše citovanými japonskými autory, (4) studium faktorů úspěšnosti managementu v závislosti na lidském kapitálu reprezentovalo historické chápání znalosti západní kultury.

Strategie řešení výzkumného záměru byla založena na synergickém efektu vzájemně se doplňujících a podporujících vědeckých týmů z různých oborů, komplexně naplňujících výše uvedené čtyři oblasti: řízení, informatiky, operační a systémové analýzy, psychologie a sociologie.

Realizované výstupy výzkumného záměru představují ucelený soubor metod a nástrojů, které umožňují využití znalostí v procesech strategického řízení u různých typů organizací, stylů řízení a turbulentních vnějších podmínkách, při respektování a rozvíjení osobnostních kvalit zaměstnanců. V souladu s plánovanými cíli byly realizovány následující výstupy:

Metodiky, postupy a nástroje pro efektivní využívání existujících znalostí, pro udržování, obnovování a rozvíjení znalostí na úrovni jednotlivce i organizace. Návrhy na transformaci individuálních znalostí do strukturálního kapitálu. Nová paradigma podnikových strategií založených na nových kompetencích. Systémové přístupy tvorby strategie ve znalostním prostředí. Metriky a míry ve znalostním prostředí organizace. Metodika, řízení a evaluace organizačního učení.