

Tématem této diplomové práce jsou v první části teorie organizace a jejich vývoj. Pozornost je věnována zejména prvkům, které jednotlivé teorie odlišují, a rozdílností přístupů, s nimiž tyto teorie ke zkoumanému objektu - tedy organizaci přistupují. Základní postup, v němž jsou teorie uváděny, je chronologický, avšak zároveň jsou nastíněna i ostatní hlediska, s pomocí nichž lze jednotlivé názory na organizaci diferencovat a třídit.

Jedno z těchto třídících hledisek se odráží i v organizaci samotné a lze ho nalézt v nejednotném přístupu k zaměstnancům. Tuto rozdílnost přístupů lze dobře popsat zejména z hlediska náborového procesu, v jehož průběhu se zřetelně odráží. Proto se druhá část práce věnuje tématu náboru a výběrového řízení blíže. Popisuje jednotlivé fáze procesu od vypsání výběrového řízení až po finální výběr uchazeče, který nejlépe splňuje všechna kritéria. U jednotlivých kroků procesu je upozorněno na rozdílnost vyplývající právě ze specifčnosti pozice, s níž výběrové řízení souvisí. Jako příklad je uvedena technika Assessment centra, která dokumentuje komplexnost, s níž je třeba přistupovat k pozicím, které jsou kvalifikovanější a kde je třeba důkladnějšího přístupu k výběru kandidátů.

Práce je tedy zaměřena na organizační teorie v jejich rozdílnosti a odlišném pojetí jejich autorů, stejné diferenciativní prvky ale nachází i uvnitř organizace v souvislosti s jedincem a podobou náborového procesu. Cílem je dokázat, že lze nalézt spojitost mezi těmito dvěma úrovněmi, a tuto spojitost popsat.