



TANTÁRGYI ADATLAP

SZERVEZETI VISELKEDÉS ÉS VEZETÉS

BMEGT52M300

I. TANTÁRGYLEÍRÁS

1. ALAPADATOK

Tantárgy neve

SZERVEZETI VISELKEDÉS ÉS VEZETÉS

Azonosító

BMEGT52M300

A tantárgy jellege

kontaktórási tanegység

Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	2
Gyakorlat	2
Laboratórium	0

Tanulmányi

teljesítményértékelés

(minőségértékelés)

típusa

vizsgaérdemjegy

Kreditszám

5

Tantárgyfelelős

<i>Neve</i>	<i>Beosztása</i>	<i>Email címe</i>
-------------	------------------	-------------------

Dr. Salamon János	tudományos munkatárs	salamon.janos@gtk.bme.hu
-------------------	----------------------	--------------------------

Tantárgyat gondozó oktatási szervezeti egység

Ergonómia és Pszichológia Tanszék

A tantárgy weblapja

<https://edu.gtk.bme.hu>

A tantárgy oktatásának nyelve

magyar és angol, HU és EN

A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve

Szak: **Vezetés és szervezés MSc**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **0**

Szak: **Pénzügy MSc (angol nyelven)**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **0**

Közvetlen előkövetelmények

Erős Nincs

Gyenge Nincs

Párhuzamos Nincs

Kizáró feltételek Nincs

A tantárgyleírás érvényessége

Jóváhagyta a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Kari Tanácsa (2026.06.24.) az 580483/15/2026 iktatószámon hozott határozatával, amely érvényes 2026.06.24-től.

2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

Célkitűzések

A tárgy célja, hogy a gyakorlati ismereteket és a tapasztalati tanulást integrálva újszerű, hatékonyan működtethető és modern személeti keretet adjunk át a jövő potenciális vezetőinek arra vonatkozóan, hogy hogyan működjenek hatékonyan vezetőként, hogyan vegyenek részt és alakítsák hatékonyan az emberi kapcsolatokat. Nagyon fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy a hallgatók egy olyan pozitív vezetői szemléletet vegyenek át és alakítsanak ki, hogy képesek legyenek hiteles képet kialakítani és közvetíteni önmagukról. A kurzus során azt szeretnénk megértetni a jövő fiatal vezetőivel, hogy hogyan érhetnek el pozitív változást a saját életükben, a munka-szerepükben, a csoportjukban, a szervezetben és a társadalomban, mert ez a szemlélet kell, hogy jellemezze a 21. század vezetőit.

Tanulmányi eredmények

Tudás

1. Ismeri a szervezetszichológiával és vezetéssel kapcsolatos fogalomrendszert, a legfontosabb összefüggéseket és elméleteket, beleértve az alábbi témákat: - Szervezet- és vezetéspszichológia, vezetéselméletek - Szervezeti kultúra és vezetés - Diszfunkcionális vezetés - Hatékony egyéni és csoportmunka - Érzelmi intelligencia - Motiváció - Pozitív pszichológia - Szervezeti tanulás - Változásmenedzsment - Tudás- és Innovációmenedzsment
2. Ismeri a vezetés- és szervezéstudomány és gyakorlat korszerű irányzatait és eredményeit. (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: ML - Tudás (KKK) - T6 - ILO 3: Marketing and management)

Képesség

1. Képes megérteni a szervezet- és vezetéspszichológiával kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni.
2. Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a szervezetszichológia és vezetés különböző témaköreiben.
3. A gyakorlati tudás, tapasztalatok megszerzését követően közepes és nagyméretű vállalkozást, komplex szervezeti egységet vezet, gazdálkodó szervezetben átfogó gazdasági funkciót lát el, összetett gazdálkodási folyamatokat tervez, irányít, az erőforrásokkal gazdálkodik. Nemzetközi, multikulturális környezetben is képes hatékony munkavégzésre. (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: Finance - Képességek (KKK) - K2 - ILO 4: Communication)

Attitűd

1. Nyitott a szakterületéhez kapcsolódó tudás bővítésére.
2. Nyitott és motivált a megszerzett tudás alkalmazására.
3. Együttműködik az ismeretek bővítése során az oktatóval és hallgató társaival.
4. Nyitott az információtechnológiai eszközök használatára, amelyet a kurzus során alkalmazunk.
5. Törekszik tudásának és munkakapcsolatainak fejlesztésére, erre munkatársait és beosztottjait is ösztönzi, segíti, támogatja. (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: ML - Attitűd (KKK) - A3 - ILO 4: Teamwork)
6. Kulturált, etikus és tárgyilagos értelmiségi hozzáállás jellemzi a személyekhez, illetve a társadalmi problémákhoz való viszonyulása során, munkájában figyel a szélesebb körű társadalmi, ágazati, regionális, nemzeti és európai értékekre (ideértve a társadalmi, szociális és ökológiai, fenntarthatósági szempontokat is). (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: ML - Attitűd (KKK) - A2 - ILO 5: Ethical decision making)
7. Kritikusan viszonyul saját, illetve a beosztottak munkájához és magatartásához, innovatív és proaktív magatartást tanúsít a gazdasági problémák kezelésében. (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: Finance - Attitűd (KKK) - A1 - ILO 2: General literacy)

8. Törekszik tudásának és munkakapcsolatainak fejlesztésére, erre munkatársait és beosztottait is ösztönzi, segíti, támogatja. (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: Finance - Attitűd (KKK) - A4 - ILO 6: Teamwork)
9. Nyitott az együttműködésre, a csoportmunkában való részvételre. (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: Finance - Attitűd (KKK) - A5 - ILO 6: Teamwork)

Önállóság és felelősség

1. Felhasználja és aktívan keresi az új tudást.
2. Aktívan részt vesz az ismeretsajátítás folyamatában.
3. Felelősen és önállóan old meg egyéni és csoportos feladatokat.
4. Csoportmunka során együttműködik hallgatótársaival.
5. Gondolkozásában a rendszerelvű megközelítést alkalmazza.
6. Tudását és tapasztalatait megosztja másokkal, mentorál vagy együttműködik interdiszciplináris csapatokban. (EFMD-ILO és képzési terv kapcsolódási pont: ML - Felelősség és önállóság (szak specifikus) - SpecF2 - ILO 1: Communication)

Oktatásmódszertan

Előadások, kommunikáció írásban és szóban, IT eszközök és technikák használata. Önállóan és csoportmunkában készített feladatok. Készségfejlesztés tréning módszertannal.

Tanulástámogató anyagok

- Principles of Management: https://saylordotorg.github.io/text_principles-of-management-v1.1/
- Organizational Behavior: https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/
- További olvasmányok / Further reading:
- 1. Szervezet- és vezetéspszichológia, vezetésemelések / Concept of organizational and managerial psychology, leadership theories
- Antonakis, J., & Day, D. V. (Eds.). (2017). The nature of leadership 3rd Edition. Sage publications.
- Northouse, P. G. (2019). Leadership: theory and practice. Eighth Edition. Los Angeles, SAGE Publications.
- 2. Szervezeti kultúra és vezetés / Organizational culture and leadership
- Schein, E.H. (2016). Organizational culture and leadership 5th edition. Wiley.
- 3. Diszfunkcionális vezetés / Dysfunctional leadership
- Krasikova, D.V., Green, S.G. and LeBreton, J.M. (2013). Destructive leadership: a theoretical review, integration, and future research agenda, Journal of Management, 39(5), 1308-1338.
- 4. Hatékony csoportmunka / Group effectiveness
- Lencioni, P. M. (2002). The five dysfunctions of a team. Jossey-Bass.
- 5. Érzelmi intelligencia / Emotional intelligence
- McCleskey, J. (2014). Emotional intelligence and leadership: A review of the progress, controversy, and criticism, International Journal of Organizational Analysis. 22(1), 76-93. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2012-0568>
- 6. Motiváció / Motivation
- Saks, A.M., & Gruman, J.A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement. Human Resource Development Quarterly, 25, 155-182.
- Fowler, S. (2014). What Maslow's hierarchy won't tell you about motivation. Harvard Business Review, 92(11).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331-362.
- 7. Pozitív pszichológia / Positive psychology
- Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S.J., & Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. The Journal of Positive Psychology, 1, 16 - 3.
- Seligman, M., & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. The American psychologist, 55 1, 5-14 .
- 8. Szervezeti tanulás / Organizational learning
- Ford, J. K. (2020). Learning in organizations: An evidence-based approach. Routledge.
- 9. Változásmenedzsment / Change management
- By, R. T. (2005). Organisational change management: A critical review. Journal of change management, 5(4), 369-380.
- Oreg, S., Bartunek, J. M., Lee, G., & Do, B. (2018). An affect-based model of recipients' responses to organizational change events. Academy of Management Review, 43(1), 65-86.
- Venus, M., Stam, D., & Van Knippenberg, D. (2019). Visions of change as visions of continuity. Academy of Management Journal, 62(3), 667-690.
- 10. Tudás- és Innovációmenedzsment / Knowledge and Innovation management
- Arena, M. J. (2018). Adaptive Space: How GM and Other Companies are Positively Disrupting Themselves and Transforming into Agile Organizations. McGraw Hill.
- Durst, S., Folí, S., & Edvardsson, I. R. (2024). A systematic literature review on knowledge management in SMEs: current trends and future directions. Management Review Quarterly, 74(1), 263-288.

II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése két évközi írásbeli teljesítménymérés (összegző tanulmányi teljesítményértékelés) és egyéni valamint kiscsoportosan végzett projekt feladatok alapján történik.

Teljesítményértékelési módszerek

EFMD-ILO-k megvalósulása: - Reflektív napló: Önreflexív kommunikáció; saját fejlődés írásbeli artikulálása. (ML ILO 1) - Csoportos prezentáció: Koordinált stratégiai javaslat bemutatása; szerepek összehangolása. (ML ILO 3) - Csoportos projektmunka: Együttműködés, szerepvállalás, konfliktuskezelés és csoportteljesítmény értékelése. (ML ILO 4) - Csoportos prezentáció: Etikai megfontolások csoportos kommunikációja. (ML ILO 5) - Kutatási terv: Üzleti vagy menedzsmentkutatási kérdés operacionalizálása. (Finance ILO 2) - Csoportos projektmunka: Csapattagok közötti kommunikáció; közös dokumentumok és prezentációk. (Finance ILO 4) - Reflektív napló: Csapatdinamika és önálló munkavégzés reflektív értékelése. (Finance ILO 6) Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása: 1. Zárthelyi dolgozatok: A tanulók elméleti tudásának megszerzéséről a félév során írt 2 zárthelyi dolgozat gondoskodik. A kérdések lefedik az órai anyagot, valamint a megadott kötelező szakirodalmat. A két zh-ra kapott pontszám beleszámít a végső vizsgajegybe. 2. Kiscsoportos projektfeladat: 4-6 fős kiscsoportba szerveződve kell előre megadott szempontok alapján (pl. szervezeti forma, struktúra, szervezeti életciklus, vezetői stílus stb.) elemezni egy létező szervezetet és annak ügyvezetőjét. Az elvégzett elemzéseket a kurzus utolsó két alkalmán kell bemutatni. A bemutatás során a szervezettel és vezetővel kapcsolatos diagnosztikát és fejlesztést tudományos szakirodalomba kell ágyazni. 3. Egyéni feladatvégzés: A készségfejlesztést célzó tréning alkalmakhoz kapcsolódó, önreflexiót és tanulást támogató kérdőívek és haladási naplók kitöltése.

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- Első zh eredménye pontszámban : 30
- Második zh eredményei pontszámban: 30
- Projektmunka: 15
- Kérdőívek és haladási naplók: 25
- összesen: 100

Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- írásbeli vizsga : 50
- összesen: 50

Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

1) Mindkettő ZH minimum elégséges szinten történő teljesítése. A két ZH-t a pótlási héten pótolható vagy javítható. Javítás esetén a korábbi és az új eredmény közül a hallgató számára kedvezőbbet vesszük figyelembe. 2) A két tréningnapon való részvétel a program teljes időtartamára kötelező. A kezdéskor és minden szünet után legfeljebb 10 perc késés engedélyezett. 3) A kettő tréningnapon felül minimum 2 gyakorlati alkalmon kötelező a részvétel.

Érdemjegy-megállapítás

Jeles	95
Jeles	> 86
Jó	75–85
Közepes	65–74
Elégséges	50–64
Elégtelen	< 50

Javítás és pótlás

A javítási és pótlási lehetőségek részletes leírása: Mind a kettő zárthelyi dolgozat a pótlási héten pótolható és javítható. A csoportos projektmunkában való részvétel (beleértve annak prezentálását) és a rendszeres egyéni reflexiók feladatok nem pótolhatók és nem javíthatók. A két kötelező gyakorlati alkalom közül legfeljebb egy alkalom kiváltható két darab, egyenként legalább 60 perces vezetői interjú elkészítésével. A két kötelező tréningnap közül legfeljebb egy teljes tréningnap kiváltható négy darab, egyenként legalább 60 perces vezetői interjú elkészítésével. A kiváltás feltétele, hogy a hallgató az előre megadott interjúprotokoll alapján készítse el az interjúkat, majd benyújtsa az aláírt beleegyező nyilatkozatokat, a hangfelvételeket, valamint azok szó szerinti átíratát. Az interjúalanyok felkutatása, megkeresése és felkérése a hallgató feladata.

A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel a kontakt tanórákon	28
kötelező részvétel a gyakorlaton	28
projektfeladat	22
kijelölt írásos tananyag önálló elsajátítása	20
vizsgafelkészülés	32
kérdőívek és haladási naplók	20
összesen	150

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőt véleményezése után jóváhagyta dr. Bodrogi Bence Péter oktatási dékánhelyettes 2026.05.04-én. Érvényes 2026.05.04-től.

III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

A félévben sorra vett témák

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények eléréséhez a tantárgy a következő tematikai blokkokból áll. Az egyes félévekben meghirdetett

kurzusok syllabuszaiban e témaelemeket ütemezzük a naptári és egyéb adottságok szerint.

- 1 Áttekintés: a szervezet- és vezetéspszichológia fogalmának definiálása, és történetének főbb pontjainak bemutatása. Vezetői vonás – és képességelméletek, kongruencia elméletek, vezetési stílusok, helyzetfüggő vezetés.
- 2 Szervezeti kultúra és vezetés. Alapvető feltételezések, szervezeti tudattalan, a szervezeti kultúra és a vezetők egymáshoz kötöttsége
- 3 Diszfunkcionális vezetési stílusok, vezetői vakfoltok, önismeret, önértékelés, önbecsülés vezetőként.
- 4 Kiscsoportok vezetése. Hatékony csoportmunka, csoportszerepek, a pszichológiai biztonság fogalma.
- 5 Motiváció a munkahelyen, motivációs elméletek, munka és szervezet iránti elkötelezettség.
- 6 Időgazdálkodás módszerek és technikák, viselkedés és szokások működése, hatásmechanizmusa. (1. tréning nap)
- 7 Szervezeti tanulás, attitűd-, viselkedés- és szokásváltoztatás, tudás- és innovációmenedzsment.
- 8 Stressz, kiégés, jóllét a vezetői szerepben, és a vezető szerepe a munkatársak jóllétének alakulásában.
- 9 Vezetői tréning, szimuláció. (2. tréning nap)

További oktatók

Dr. Salamon János tudományos munkatárs, research fellow salamon.janos@gtk.bme.hu

Makai Míra doktorandusz, PhD student makai.mira@edu.bme.hu

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Tantárgyi adatlap I. és II. részén túli III. részét az érintett szak(ok) szakfelelőse(i)vel való egyeztetés alapján az 1.8. pontban megjelölt Ergonómia és Pszichológia Tanszék vezetője hagyja jóvá.