



TANTÁRGYI ADATLAP

SZERVEZETI VISELKEDÉS ÉS VEZETÉS

BMEGT52M700

I. TANTÁRGYLEÍRÁS

1. ALAPADATOK

Tantárgy neve

SZERVEZETI VISELKEDÉS ÉS VEZETÉS

Azonosító

BMEGT52M700

A tantárgy jellege

kontaktórási tanegység

Kurzustípusok és óraszámok

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

Tanulmányi

teljesítményértékelés
(minőségértékelés)

típusa

vizsgaérdemjegy

Kreditszám

5

Tantárgyfelelős

<i>Neve</i>	<i>Beosztása</i>	<i>Email címe</i>
Dr. Juhász Márta	egyetemi docens	juhasz.marta@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 - HU

A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve

Szak: **Marketing MSc 2019/20/1 félévtől**

Tantárgy szerepe: **Szabadon választható**

Ajánlott félév: **0**

Szak: **Master of Business Administration MSc 2019/20/1 félévtől**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **2**

Közvetlen előkövetelmények

Erős Nincs

Gyenge Nincs

Párhuzamos Nincs

Kizáró feltételek Nincs

A tantárgyleírás érvényessége

Jóváhagyta a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Kari Oktatási Bizottsága (Érvényes: 2021.09.06-tól).

2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

Célkitűzések

A tárgy célja, hogy elsősorban a gyakorlati ismereteket és a tapasztalati tanulást integrálva újszerű, hatékonyan működtethető és modern személeti keretet adjunk át a (potenciális) vezetőknek 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 az üzenetet szeretnénk átadni a hallgatóknak, 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 szervezetpszichológiával és vezetéssel kapcsolatos fogalomrendszert, a legfontosabb összefüggéseket és elméleteket.

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 szervezetpszichológia és vezetés különböző témaköreiben.

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.

Önállóság és felelősség

1. Elvárja és hasznosítja az új ismereteket.
2. Aktívan részt vesz az ismeretelsajátítás folyamatában.
3. Felelősen és önállóan old meg egyéni és csoportos feladatokat.
4. Csoportmunka során együttműködik hallgatótársaival.
5. Gondolkozásában a rendszerelvű megközelítést alkalmazza.

Oktatásmódszertan

Előadások, kommunikáció írásban és szóban, IT eszközök és technikák használata.

Tanulástámogató anyagok

- Belbin, M. (2003). A team, avagy az együttműködő csoport. Edge 2000 Kft.
- Heidrich B. (2001) Szervezeti kultúra és interkulturális menedzsment, Humán Telex Consulting, Budapest. 5-37.old. 60-93.old.
- Tarnai Márta (2003): A bizalom szerepe a gazdasági kapcsolatokban In: Hunyady Gy., Székely M.(szerk): Gazdaságpszichológia, Osiris Kiadó, Budapest, 694-703.
- Block, P (2005). Makulátlan tanácsadás, HVG Kiadó
- Poór József at al (2016): Menedzsment tanácsadási kézikönyv, Közgazdasági és Jogi Kiadó, KJK-Kerszöv, Budapest
- De Rue, D.S., NAHRGANG, J.D., WELLMAN, N., HUMPHREY, S.E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. Personnel Psychology 2011, 64, 7–52
- Hamlin, Patel, Ruiz, Withford – Towards a Universal Taxonomy of Perceived Managerial and Leadership Effectiveness: A multiple cross-case/cross-nation study of effective and ineffective managerial behaviour (2013)
- Locke, E.A., Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation, A 35-year Odyssey, American Psychologist Association, Vo. 57, No. 9. (705-717)
- Pearce, C.L. (2004). The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. Academy of Management Executive, 2004, Vol. 18, No. 1.

II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése egy évközi írásbeli teljesítményméréssel és a vezetői önreflexiót erősítő feladat elvégzésével.

Teljesítményértékelési módszerek

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása: 1. Zárthelyi dolgozat: A félév végén egy zárthelyi dolgozat megírása, amely két alfeladatból áll. A) feladat: az elméleti tudás felmérésére szolgáló 30 tesztkérdés; B) az elméleti tudás gyakorlati alkalmazása céljából mindenki kap egy esettanulmányt vezetési problémával kapcsolatban, amelyre megoldási javaslatokat kell írni a megtanult elméleti anyagok alapján. A két feladatra kapott pontszám alapja képezi a megajánlott vizsgajegyét, amelyet, ha nem fogadnak el, akkor szóban lehet vizsgázni. 2. Önálló egyéni feladat a vezetői identitás elmélyítésére: Minden órán számos vezetői kérdőív és teszt kitöltésére lesz lehetőség, amelyeket a hallgatóknak ki kell tölteni és a kurzus elején átadott elektronikus napló-ban az ezekre kapott pontszámokat vezetni kell. A napló egyéb, elgondolkodtató, az önreflexiót elmélyítő feladatokat is tartalmaz, amelyet a hallgatóknak vezetni kell és a félév végén ezt kell elküldeni és leadni.

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- ZH A) és B) részének pontszáma: 40%
- Önálló egyéni feladat : 10%
- összesen: 50%

Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- szóbeli vizsga: 50%
- összesen: 50%

Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

Érdemjegy-megállapítás

Jeles	
Jeles	86–100
Jó	75–85
Közepes	65–74
Elégéséges	50–64
Elégtelen	< 50

Javítás és pótlás

1) 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.

A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

Részvétel a kontakt tanórákon	7
Önálló egyéni feladat a vezetői identitás elmélyítésére	
Moodle-re feltöltött anyagok feldolgozása	
ZH-ra való felkészülés	
összesen	

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

2017 előtti, következő felülvizsgálat 2021. szeptember.

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 sillabuszaiban e témaelemeket ütemezzük a naptári és egyéb adottságok szerint.

- 1 Ismétlés: a szervezet- és vezetéspszichológia fogalmának definiálása, és történetének főbb pontjainak bemutatása
- 2 Vezetői vonás- és képességelméletek: a vezető személyisége és a vezető kogníciója: „neuroleadership” megközelítések
- 3 Vezetési stílusok és szervezeti típusok, vezetői viselkedések a hatalmi pozícióban: meggyőzés, befolyásolás, manipuláció; Döntési heurisztikák a vezetésben
- 4 Helyzetfüggő vezetés: vízió, célkitűzés, szervezeti stratégia kialakítása és ezek kommunikálásának szerepe az elkötelezettség kialakításában; korszerű vezetés stílusok, melyek inspirálják a dolgozókat (szolgáló, etikus, autentikus vezető)
- 5 Kihívások a vezetői munkában: transzformáló, átalakító vezetői stílus és a szervezeti változások kezelése. Coaching szemléletű vezetés a szervezetben, a tehetségek és a teljesítmény menedzselése
- 6 Vezető a szervezetben: Hogyan hozzon létre egy hatékony csapatot? Teammunka a szervezetben, a csapatok kialakítása és koordinálása.
- 7 Pozitív és negatív visszajelzések hatása a teljesítményre, teljesítményértékelési megközelítések; coaching szemléletű vezetés a szervezetben, a tehetségek és a teljesítmény menedzselése
- 8 Érzelmi intelligencia és mentális egészség a vezetői munkában; Toxikus szervezet – diszfunkcionális vezetés vs egészséges szervezet – vezetői pszichés jóllét

További oktatók

Dr. Kun Ágota adjunktus kun.agota@gtk.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.