



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. Szabó Zsolt Péter egyetemi docens szabozsolt.peter@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: **Pénzügy MSc (angol nyelven) 2019/20/1 félévtől ŐSZI kezdés**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **3**

Szak: **Pénzügy MSc (angol nyelven) 2019/20/1 félévtől TAVASZI kezdés**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **4**

Szak: **Vezetés és szervezés MSc (angol nyelven) 2019/20/1 félévtől**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **1**

Szak: **Vezetés és szervezés mesterszak 2019/20/1 félévtől (Őszi féléves kezdés)**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **1**

Szak: **Vezetés és szervezés mesterszak 2020/21/2 félévtől (Tavaszi féléves kezdés)**

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 Tanácsa 2020. november 25-én, érvényes 2020. szept. 1-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 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. Opcionális önállóan és csoportmunkában készített feladatok.

Tanulástámogató anyagok

- Haslam, S.A., Reicher, S.D., & Platow, M.J. (2010). The new psychology of leadership. Identity, influence and power. Routledge.
- Schein, E.H. (2016). Organizational culture and leadership 5th edition. Wiley.
- De Vries, M.K. (2009). The leader on the couch. A clinical approach to changing people and organizations. Wiley.
- Edmondson, A.C. (2018). The fearless organization. Wiley.
- 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.
- Hertwig, R., & Grüne-Yanoff, T. (2017). Nudging and boosting: Steering or empowering good decisions. Perspectives on Psychological Science, 12(6), 973-986.
- Sunstein, C. R. (2014). Nudging: a very short guide. Journal of Consumer Policy, 37(4), 583-588.
- Wood, W., & Rünger, D. (2016). Psychology of habit. Annual review of psychology, 67.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). The power of small wins. Harvard Business Review, 89(5), 70-80.
- Courtney, H., Lovallo, D., & Clarke, C. (2013). Deciding how to decide. Harvard Business Review, 91(11), 62-70.
- Drucker, P. F. (2004). What makes an effective executive. Harvard business review, 82(6).
- Drucker, P. F. (2005). Managing oneself. Harvard Business Review, 83(1), 100-109.
- Miller, A. P. (2018). Want less-biased decisions? Use algorithms. Harvard business review, 26.
- Snowden, D. J., & Boone, M. E. (2007). A leader's framework for decision making. Harvard business review, 85(11), 68.
- Szaszi, B., Palinkas, A., Palfi, B., Szollosi, A., & Aczel, B. (2018). A systematic scoping review of the choice architecture movement: Toward understanding when and why nudges work. Journal of Behavioral Decision Making, 31(3), 355-366.
- De Vries, M.K. (2003). Leaders, fools and impostors. Essays on the psychology of leadership. iUniverse.
- Schein, E., & Schein, P. (2018). Humble leadership. The power of relationships, openness, and trust. Berrett-Koehler Publishers.

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 kiscsoportosan végzett projekt feladatok alapján történik.

Teljesítményértékelési módszerek

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása. 1. Zárthelyi dolgozatok: A tanulók elméleti tudásának megszerzéséről a félév során írt 2 zárthelyi dolgozat gondoskodik. A dolgozat 30-30 tesztkérdésből áll és egy-egy kifejtős esszékérdésből. 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.

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- Első zh eredménye pontszámában : 40%
- Második zh eredményei pontszámában: 40%
- Projektmunka: 20%
- összesen: 50%

Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- írásbeli vizsga : 50%
- összesen: 50%

Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

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.

Érdemjegy-megállapítás

Jeles

Jeles > 86

Jó 75–85

Közepes 65–74

Elégéséges 50–64

Elégtelen < 50

Javítás és pótlás

A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel a kontakt tanórákon – partici-pation in contact lessons 14

kötelező részvétel a gyakorlaton – obligatory participation in practice 10

projektfeladat – project task

kijelölt írásos tananyag önálló elsajátítása -independent study of the compulsory readings

vizsgafelkészülés – exam preparation

összesen

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőt véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2020. november 25-én, érvényes 2020. szeptember 1-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 sillabuszaiban e témaelemeket ütemezzük a naptári és egyéb adottságok szerint.

- 1 Ismétlés: a szervezet- és vezetéspszichológia fogalmának definiálása, és történetének főbb pontjainak bemutatása. Vezetői vonás – és képességelméletek, kongruencia elméletek, vezetési stílusok, helyzetfüggő vezetés. Repetition: defining the concept of organizational and managerial psychology and presenting the main points of its history. Leadership traits and skills theories, congruency theories, leadership styles, situational leadership.
- 2 Szervezeti kultúra és vezetés. Alapvető feltételezések, szervezeti tudattalan, a szervezeti kultúra és a vezetők egymáshoz kötöttsége. Organizational culture and leadership. Basic assumptions, organizational unconscious, the interdependence of organizational cultures and leaders.
- 3 Diszfunkcionális vezetési stílusok, vezetői vakfoltok, önismeret, önértékelés, önbecsülés vezetőként. Dysfunctional leadership styles, leaders' blind spots, self-knowledge, self-esteem and self-respect as a leader.
- 4 Kiscsoportok vezetése. Hatékony csoportmunka, csoportszerepek, a pszichológiai biztonság fogalma.
- 5 Leading small groups. Group effectiveness, group roles, psychological safety.
- 6 Motiváció a munkahelyen, motivációs elméletek, munka és szervezet iránti elkötelezettség. Motivation at work, motivational theories, job and organizational commitment.
- 7 Vezetői döntéshozatal, döntéshozatali módszerek, döntéshozatali torzítások és kezelésük. Decision making as a leader, decision making methods, biases in decision making and how to overcome them.
- 8 Szervezeti tanulás, attitűd-, viselkedés- és szokásváltoztatás. Organizational learning, changing attitudes, behaviours and habits.
- 9 Változásmenedzsment, krízismenedzsment. Change management and crisis management.
- 10 Tudás és innovációmenedzsment. Knowledge and innovation management.

További oktatók

Salamon János	tanársegéd	salamon.janos@gtk.bme.hu
Dr. Szijjártó Linda	adjunktus, assistant professor	szijjarto.linda@gtk.bme.hu
Dr. Séllei Beatrix	adjunktus, assistant professor	sellei.beatrix@gtk.bme.hu
Vasvári Fanni	PhD hallgató, PhD student	vasvari.fanni@gtk.bme.hu
Nyeki Emőke	PhD hallgató, PhD student	nyeki.emoke@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.