|  |  |
| --- | --- |
| BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

**ĐỀ CƯƠNG HỌC PHẦN**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** | **Thông tin học phần** |
|  | **Tên học phần:** | **HÀNH VI TỔ CHỨC** **Organisational Behaviour** |
|  | **Mã số:** | EC540 |
|  | **Thời lượng:** | 2 (2-0) |
|  | **Loại:** | Tự chọn |
|  | **Trình độ đào tạo:** | Thạc sĩ |
|  | **Đáp ứng CĐR:** | 3, 4, 5 |
|  | **Học phần tiên quyết:** | EC533 |
|  | **Giảng viên biên soạn:** | TS. Quách Thị Khánh Ngọc |
|  | **Bộ môn quản lý:** | Quản trị kinh doanh  |

|  |  |
| --- | --- |
| **2.** | **Mô tả** |
|  | Học phần được tạo lập từ những kiến thức chuyên sâu về hành vi tổ chức bao gồm: một số vấn đề về tổ chức hiện đại gồm hành vi cá nhân và hành vi nhóm và các chủ đề về cơ cấu tổ chức, văn hóa tổ chức, và việc cần thiết thay đổi và phát triển tổ chức.  |
|  |  |
| **3.** | **Mục tiêu** |
|  | * Mục tiêu của học phần này nhằm cung cấp cho học viên: các kiến thức về sự vận hành của tổ chức và hành vi ở nơi làm việc của các cá nhân và nhóm; khung phân tích và công cụ để phân tích và chẩn đoán các vấn đề trong hành vi tổ chức trước mỗi tình huống nhất định; xác định các đặc tính thuộc về phong cách cá nhân và tìm hiểu những đặc tính này ảnh hưởng như thế nào đến công việc của cá nhân và công việc nhóm.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **4.** | **Kết quả học tập mong đợi** |
|  | Sau khi học xong học phần, học viên có thể: |
| 1) | Nắm vững các lý thuyết và các nghiên cứu hiện tại trong lĩnh vực hành vi tổ chức bao gồm các lý thuyết về hành vi cá nhân, hành vi nhóm và cơ cấu tổ chức. |
| 2) | Hiểu rõ cách thức để áp dụng khung lý thuyết, các công cụ và các khái niệm hành vi tổ chức để tăng hiệu quả trong công việc của cá nhân, nhóm và tổ chức. |

|  |  |
| --- | --- |
| **5.** | **Nội dung** |
| **TT** | **Chủ đề** | **Nhằm đạt KQHT** | **Số tiết** |
| **LT** | **TH** |
| 11.11.21.31.4 | **Giới thiệu về hành vi tổ chức**  Những thách thức đối với quản lý Sự cần thiết của nghiên cứu hành vi tổ chức Các khoa học đóng góp vào hành vi tổ chức Các phương pháp nghiên cứu hành vi tổ chức | 1, 2 | *2* |  |
| 22.12.22.32.4 | **Những cơ sở của hành vi cá nhân**Những đặc tính tiểu sửTính cáchNhận thứcHọc tập | 1, 2 | 4 | 2 |
| 33.13.23.3 | **Giá trị, thái độ và sự thỏa mãn trong công việc**Giá trị và tầm quan trọng của giá trịCơ sở của thái độ và phân loại thái độSự thỏa mãn đối với công việc | 1, 2 | 3 | 1 |
| 44.14.24.3 | **Cơ sở của hành vi nhóm**Cơ sở hình thành nhómThông tin và việc ra quyết định nhómMâu thuẫn và sự đàm phán | 1, 2 | 4 | 2 |
| 55.15.25.3 | **Cơ cấu tổ chức và thiết kế cơ cấu tổ chức**Ý nghĩa và bản chất của cơ cấu tổ chứcThứ bậc trong cơ cấu tổ chức, tầm quan trọng của các cấp độ trong tổ chứcCác yếu tố cần xem xét khi thiết kế tổ chức  | 1, 2 | 3 | 1 |
| 66.16.2 | **Văn hóa tổ chức**Bản chất của văn hoá tổ chứcTạo dựng và duy trì văn hoá tổ chức | 1, 2 | 3 | 1 |
| 77.17.27.3 | **Đổi mới và phát triển tổ chức**Sự tồn tại và thích ứng của tổ chứcThay đổi tổ chứcQuá trình phát triển tổ chức | 1, 2 | 3 | 1 |

|  |  |
| --- | --- |
| **6.** | **Học liệu** |
| 1) |  Nguyễn Hữu Lam (2007), *Hành vi tổ chức.* NXB Thống Kê. |
| 2) | Paul Hersay, Ken Blanc Hard (2005), *Quản trị hành vi tổ chức*, NXB Thống Kê. |
| 3) | Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2012. *Essential of Orgainsational Behaviour. Prentice Hall.* |

|  |  |
| --- | --- |
| **7.** | **Kiểm tra và Đánh giá** |
| **TT** | **Hình thức kiểm tra, đánh giá** | **Nhằm đạt KQHT** | **Trọng số (**%) |
| 1. | Kiểm tra giữa kỳ (viết/vấn đáp) | 1, 2, 3 | 10 |
| 2. | Bài tập về nhà/ Bài tập lớn/ Tiểu luận | 1, 2, 3 | 20 |
| 3. | Thi kết thúc học phần (viết/vấn đáp/) | 1, 2, 3 | 70 |

|  |
| --- |
| **Giảng viên biên soạn** |
| **Họ và tên** | **Chức danh, học vị** | **Chữ ký** |
| Quách Thị Khánh Ngọc | Tiến sĩ |  |
| **Ngày cập nhật cuối cùng: 28/ 02/ 2015.** |