

1. Naslov učne enote / predmeta		<i>Menedžment medkulturnih razlik</i>			
2. Koda enote	2-116	3. Število ECTS kreditov			5
4. Kontaktne ure		Skupaj 75	Predavanja 30	Vaje 15	Laboratorijske vaje Ostale oblike
5. Stopnja	podiplomski (druga)	6. Letnik	Prvi ali drugi	7. Semester	Drugi ali četrti
8. Študijski program	Medkulturni menedžment			9. Študijska smer	Program nima smeri
10. Tip predmeta	Programski obvezni			11. Jezik	Slovenski, angleški
12. Cilji / kompetence					
Študenti/šudentke bodo v podiplomskem študijskem programu <i>Medkulturni menedžment</i> pridobili naslednje splošne kompetence:					
<ul style="list-style-type: none"> • poznavanje in razumevanje kulturnih in družbenih procesov in sposobnost njihove kompleksne analize; • strateška usmerjenost, tj. sposobnost anticipacije dogodkov, izhajajočih iz kulturne dinamike, sposobnost ponujanja rešitev za preprečevanje njihovih negativnih konsekvenc; • razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti za komuniciranje z različnimi okolji; • sposobnost navezovanja stikov v večkulturnem okolju in komuniciranja z akterji iz različnih kulturnih okolij; • sposobnost anticipacije in reševanje problemov, ki izhajajo iz medkulturnih razlik; • organizacijske in vodstvene spretnosti za usmerjanje dela v večkulturnem okolju; • sposobnost kulturne empatije, tj. razumevanja idej, vrednot in mišljenjskih vzorcev iz različnih kulturnih okolij. 					
13. Opis vsebine					
<ul style="list-style-type: none"> • Predstavitev področja menedžmenta medkulturnih razlik, namena, ciljev in vsebine predmeta ter metod in tehnik proučevanja; • Poglobljanje v bistvo fenomena poslovne kulture in morale kot dejavnikov vedenja organizacij v globaliziranem gospodarstvu, posebej evropskem; • Podajanje vpogleda v sodobne znanstvene teorije na področju kulturnih razlik; • Strateški pomen kulturnih razlik; • Kulturne razlike, stereotipi (klišeji), predsodki, mnenja in stališča kot vir možnih sporov in konfliktov v organizaciji - metode in tehnike prevencije kulturnih konfliktov; • Modeli za uspešno upravljanje medkulturne komunikacije v multikulturnem in/ali mednarodnem poslovnem svetu oziroma notranjem okolju organizacije; • Praktično usposabljanje za uporabo metod, tehnik in strategij za preprečevanje in razreševanje vrednotnih sporov – <i>evro-model</i>; • Simulacije primerov, <i>metoda detanta</i>; • Zaključne refleksije 					
14. Temeljna literatura					
<ul style="list-style-type: none"> • Jelovac, Dejan: <i>Principi postmoderne praktične filozofije</i>, FUDŠ, Nova Gorica (v pripravi) • Harris, Phillip and Moran, Robert. 2000. <i>Managing Cultural Differences: Leadership Strategies for a New World of Business</i>, Gulf Publishing. • Deresky, Helen. 2002. <i>International Management – Managing Across Borders and Cultures</i>. Essex: Pearson Education Ltd. • Simons, George. 2002. <i>Euro Diversity: A Business Guide to Managing Difference</i>. Butterworth-Heinemann. • Hofstede, Geert. 1994. <i>Cultures and Organization: Software of the Mind</i>. London: Harper Collins Business. • Terpstra, Vern, David, Kenneth. 1985. <i>The Cultural Environment of International Business</i>. Cincinnati, Ohio: South-Western Publ. Co. • Linowes, Richard G., Mroczkowski, Tomasz, Uchida, Keiko in Komatsu, Akira. 2000. <i>Using mental maps to highlight cultural differences: visual portraits of American and Japanese patterns of thinking</i>. 					

Journal of International Management: Volume 6, Issue 1, Pages 71-100.

- Yeheskel, Orly, Zeira, Yoram, Shenkar, Oded, in Newburry, William. 2001. *Parent company dissimilarity and equity international joint venture effectiveness Journal of International Management*. Journal of International Management: Volume 7, Issue 2, 81-104.
- Francis, June N. P. 1991. *When in Rome? The Effects of Cultural Adaptation on Intercultural Business Negotiations*. Journal of International Business Studies: 22, 403 – 428.

15. Predvideni študijski dosežki:

Študent/študentka bo:

- Sposoben razumeti obzolja in temelj problemskega področja menedžmenta medkulturnih razlik, ter pojasniti pojme znotraj njegovega kategorialno-metodološkega aparata,
- Znal identificirati bistvene značilnosti različnih poslovnih kultur na paradigmatičnih primerih,
- Razumel poglede na kulturne razlike z vidika referenčnih teorij oziroma idej najbolj vplivnih avtorjev v sodobnem družboslovju in znal samostojno uporabljati metode, na katerih so le-ti zasnovali svoje teorije,
- Ozaveščen o obstoju, pomenu in vlogi kulturnih razlik v globaliziranem gospodarstvu kot pluralističnem poslovnem okolju in/ali multikulturnem notranjem okolju gospodarskih subjektov,
- Sposoben prepoznati strateški pomen prednosti vs. slabosti, šibkosti vs. priložnosti kulturnih razlik za ustvarjanje konkurenčne prednosti,
- Usposobljen za razumevajoče in tolerantno sožitje v sodobnem mednarodnem in multikulturnem poslovnem okolju,
- Sposoben identificirati in razlikovati dileme, spore in konflikte v organizaciji, ki so posledica kulturnih razlik,
- Usposobljen za uporabo različnih metod in tehnik razreševanja vrednostnih sporov, za umirjanje, obvladovanje in sanacijo že nastalih konfliktov v multikulturnem poslovnem okolju ter za uporabo učinkovitih menedžerskih tehnik preprečitve medkulturnih konfliktov,
- Usposobljen za uporabo modelov s področja pogajanj in odločanja v medkulturnem, mednarodnem in/ali multikulturnem poslovnem okolju,
- Usposobljen za uporabo modelov s področja poslovnega komuniciranja v medkulturnem, mednarodnem in/ali multikulturnem poslovnem okolju,
- Pridobil potreben *know-what*, *know-why* in *know-how*, s pomočjo katerega je možno izvajanje *metode popuščanja (detanta)* na primeru simuliranih poslovnih situacij, ki jo bo vadal z namenom pridobitve veščin in njihovega izpopolnjevanja na področju upravljanja kulturnih razlik,
- Usposobljen za razumevanje dosega in meja menedžmenta kulturnih razlik,
- Pridobil pregled na odprtih vprašanjih stroke in njenimi perspektivami v bližnji prihodnosti.

16. Metode poučevanja in učenja

- *Predavanja* z aktivno udeležbo študentov (razlaga, diskusija, vprašanja, primeri);
- *Seminarske vaje* (študija primerov, refleksija izkušenj, projektno delo, timsko delo, metode kritičnega mišljenja, diskusija, sporočanje povratne informacije, socialne igre);
- Individualne in skupinske *konsultacije* (diskusija, dodatna razlaga, obravnava specifičnih vprašanj);
- *Oblikovanje portfolija in samostojen študij* (motiviranje, usmerjanje, samoopazovanje, samournavanje, refleksija, samoocenjevanje).

17. Pogoji za vključitev v delo oziroma za opravljanje študijskih obveznosti

Pogoj za vključitev v delo je vpis v prvi letnik podiplomskega študija.

Študent/študentka mora pred pristopom k izpitu pripraviti in uspešno zagovarjati seminarsko nalogo.

18. Načini ocenjevanja in ocenjevalna lestvica

- Pisni/ustni izpit - 65% ocene.
- Seminarska naloga in zagovor - 35% ocene.

Ocenjevalna lestvica – skladno s Pravilnikom o preverjanju in ocenjevanju znanja.

19. Metode evalvacije kakovosti

- Samoevalvacija ob zaključku predavanj in vaj.
- Vsakoletna evalvacija v okviru fakultetnega sistema zagotavljanja kakovosti.

20. Sestavljalec učnega načrta in nosilec predmeta:

Doc.dr. Dejan Jelovac

Ključne reference nosilca

Jelovac, Dejan (2005): „Ka modelu plodonosne interkulture poslovnog komuniciranja“, *Sveske*, let. 15, št. 76, str. 137-145.

Jelovac, Dejan (2000): *Podjetniška kultura in etika*, VSŠP, Portorož.

Jelovac, Dejan (2001): „Uticaj verskih uverenja i kulturnih obrazaca na oblikovanje moralnog stava u svetu poslovanja“. *Management*, let. 6, št. 21-22, str. 77-80.

Jelovac, Dejan, Kozamernik, Miha (2006): »Krucijalne promene organizacijske kulture u procesu post-socijalističke tranzicije kao nužni preduslov evropeizacije«. *Poslovna politika*, let.35, št. 6, str. 32-37.

Jelovac, Dejan (1998): *Poslovna etika*, 2. natis, ŠOU, Ljubljana.