



FIȘA DISCIPLINEI

în conformitate cu planul de învățământ valabil pentru anul 2015-2016

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca
1.2. Facultatea	Facultatea de Studii Europene
1.3. Departamentul	Studii Europene și Guvernanță
1.4. Domeniul de studii	Management
1.5. Ciclul de studii	Licență
1.6. Programul de studii/ Calificarea	Management

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Management intercultural						
2.2. Titularul activităților de curs	Lector univ. dr. Veronica Mateescu						
2.3. Titularul activităților de seminar	Lector univ. dr. Veronica Mateescu						
2.4. Anul de studiu	3	2.5. Semestrul	1	2.6. Tipul de evaluare	Colocviu	2.7. Regimul disciplinei	Obligatorie, de specialitate (OB)

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1. Nr. de ore pe săptămână	3	Din care 3.2. curs	2	Din care 3.3. seminar/ laborator	1	
3.4. Total ore din planul de învățământ	42	Din care 3.5. curs	28	Din care 3.6. seminar/ laborator	14	
Distribuția fondului de timp					ore convenționale: 5x25= 125	Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					17	
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					25	
Pregătire seminarii/ laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20	
Tutoriat					5	
Examinări					2	
Alte activități:.....					-	
3.7. Total ore studiu individual					69	
3.8. Total ore pe semestru					125	
3.9. Numărul de credite					5	

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	-
--------------------	---

4.2. de competențe	-
--------------------	---

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> • Videoproiector si acces internet
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> • Videoproiector si acces internet

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C1 - Identificarea, analiza si gestionarea elementelor care definesc mediul intern si extern al organizației prin diagnosticare si analiză SWOT</p> <p>C2 - Elaborarea si implementarea de strategii si politici ale organizației</p> <p>C3 - Elaborarea si implementarea sistemului managerial si a subsistemelor sale (alocare si realocare de resurse si activități)</p> <p>C4 - Identificarea, selectarea si utilizarea modalităților de previzionare, organizare, coordonare, antrenare si control-evaluare</p> <p>C5 - Fundamentarea, adoptarea si implementarea deciziilor pentru organizații de mică complexitate (în ansamblu sau pe o componentă)</p> <ul style="list-style-type: none"> • interpretarea fenomenelor, situatiilor si proceselor organizationale din perspectiva functiilor manageriale în cazul organizațiilor caracterizate prin diversitatea culturală a personalului angajat; • capacitatea de a realiza analiza și diagnosticul culturii organizaționale al organizațiilor caracterizate prin diversitatea culturală a personalului angajat; • capacitatea de a concepe/oferi soluții în vederea atingerii obiectivelor de management ale organizațiilor caracterizate prin diversitatea culturală a personalului angajat, ca urmare a analizei și diagnosticului culturii organizaționale a acestora; • capacitatea de realizarea de studii/lucrari de fundamentare a procesului managerial, în cazul organizațiilor caracterizate prin diversitatea culturală a personalului angajat, utilizând baze de date, informatii si cunostinte; • capacitatea de elaborare si implementarea de strategii si politici ale organizației astfel încât să se valorizeze diversitatea culturală;
Competențe Transversale	<p>CT1 Aplicarea principiilor, normelor si valorilor eticii profesionale in cadrul propriei strategii de munca riguroasă, eficientă si responsabilă</p> <p>CT2 Identificarea rolurilor si responsabilităților într-o echipă plurispecializată si aplicarea de tehnici de relaționare si muncă eficientă în cadrul echipei</p> <ul style="list-style-type: none"> • dezvoltarea sensibilității culturale (<i>cultural sensitivity</i>). • dezvoltarea/consolidarea competenței interculturale; • dezvoltarea gândirii critice; • dezvoltarea învățării reflexive; • creșterea nivelului de auto-cunoaștere, a toleranței și a empatiei; • dezvoltarea abilităților de comunicare, relaționare interpersonală și gestionare a conflictelor; • aplicarea principiilor, normelor si valorilor eticii profesionale in cadrul propriei strategii de munca riguroasă, eficientă si responsabilă; • identificarea rolurilor si responsabilităților într-o echipă plurispecializată si aplicarea de tehnici de relaționare si muncă eficientă în cadrul echipei

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea specificului managementului intercultural, ca domeniu de studiu de sine-stătător în cadrul managementului, înțelegerea elementelor de diversitate culturală la nivelul unei organizații (naționalitate, etnie, religie, gen, vârstă, profesie etc.) și a modului în care acestea influențează funcționarea unei organizații
7.2 Obiective specifice	<ul style="list-style-type: none"> • cunoașterea diferitelor accepțiuni ale noțiunii de management intercultural și înțelegerea contextului care a permis constituirea managementului intercultural ca disciplină distinctă în cadrul domeniului mai larg de studiu al managementului; • cunoașterea diferitelor studii/cercetări care au evidențiat influența culturii asupra managementului diferitelor organizații, permițând instrumentalizarea culturii în scopuri manageriale; • cunoașterea diferitelor accepțiuni ale noțiunii de cultură organizațională, a rolului acesteia în integrarea internă și adaptarea externă a organizațiilor și a particularităților în cazul organizațiilor care operează pe plan internațional; • cunoașterea diferitelor practici de management intercultural la nivelul organizațiilor, al specificului acestora în funcție de mărimea organizației, de forma sub care acestea sunt prezente pe piața internațională și de tipul de strategie adoptat în gestionarea diferențelor culturale; • cunoașterea specificului comunicării, al managementului resurselor umane și al problematicii eticii în context internațional și intercultural; • înțelegerea rolului organizațiilor/al locului de muncă în definirea identității sociale;

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Management intercultural – noțiuni introductive	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Adler, Nancy J., <i>International Dimensions of Organizational Behavior</i> , fourth edition, Ohio, South-Western Thomson Learning, 2001 sau Bibu, Nicolae A., <i>Management comparat. Abordare interculturală. Abordare modernă</i> , Ed. Mirton, Timișoara, 2000
2. Cultura organizațională – aspecte teoretice (I)	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009 sau Schein, Edgar H., <i>Organizational Culture and Leadership</i> , ed. a III-a, Jossey-Bass, San Francisco, 2004
3. Cultura organizațională – aspecte teoretice (II)	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Fischer R. & al, "Organizational practices across cultures: An exploration in six cultural contexts", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2014, Vol. 14(1) 105–125 Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009
4. Cultura organizațională – aspecte metodologice (I)	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog	Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009

	conversație euristică, problematizare exemplificare	sau Schein, Edgar H., <i>Organizational Culture and Leadership</i> , ed. a III-a, Jossey-Bass, San Francisco, 2004
5. Cultura organizațională – aspecte metodologice (II)	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009 Sau Schneider B., Barbera, K.-M. (eds.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture</i> , Part Five, Oxford University Press, New York, 2014, pp. 484-496
6. Analiza abordărilor tradiționale în managementul intercultural (modelele dimensiunilor culturii naționale)	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Aycan, Zeynep, "Organizational Psychology. Contributions, Past Developments, and Future Directions", <i>Journal of Cross-Cultural Psychology</i> , vol. 31, no. 1, ianuarie 2000, pp. 110-128,, 'Cross-cultural Industrial and [http://jcc.sagepub.com] , accesat iulie 2007]. Hofstede, Geert, <i>Managementul structurilor multiculturale. Software-ul gândirii</i> , Ed. Economică, București, 1996
7. Diversitatea culturală – perspective și strategii de gestionare la nivel organizațional	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare studii de caz	Adler, Nancy J., <i>International Dimensions of Organizational Behavior</i> , fourth edition, Ohio, South-Western Thomson Learning, 2001
8. Managementul resurselor umane și diversitatea culturală în firmele multinaționale	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare studii de caz	Dupuis, J.P., "New approaches in cross-cultural management research: The importance of context and meaning in the perception of management styles", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2014, Vol. 14(1) 67–84 Mead, Richard, <i>International Management. Cross-cultural Dimensions</i> , Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Carlton Victoria, 2005, capitolul 19, "Managing Human Resources"
9. Managementul resurselor umane în context intercultural – cazul managerilor expatriați	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare studii de caz	Mead, Richard, <i>International Management. Cross-cultural Dimensions</i> , Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Carlton Victoria, 2005, capitolul 19, "Managing Human Resources"
10. Abordări ale culturii organizaționale și ale managementului intercultural în România	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009
11. Etica muncii – element al diversității culturale în	prelegere (însoțită de prezentare PP)	Green, Brenda, "The work ethic: is it universal?", <i>Journal of International Business and Cultural</i>

organizații	dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	<i>Studies</i> , vol. 5, august 2011, 9 pag., [http://www.aabri.com/manuscripts/10678.pdf , accesat august 2013] Harrison, D.-A.; Klein, K.-J., "What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations", <i>Academy of Management Review</i> ; Oct. 2007, Vol. 32 Issue 4, pp. 1199-1228
12. Etica postsocialistă a muncii – element al diversității culturale în organizațiile românești	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Alas, Ruth; Rees, Christopher J., "Work-related Attitudes, Values and Radical Change in Post- Socialist Contexts: A Comparative Study", <i>Journal of Business Ethics</i> , 2006, 68: 181–189 Heintz, Monica, <i>Etica muncii la românii de azi</i> , Ed. Curtea Veche, 2005 Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj- Napoca, 2009, pp. 51-75
13. Comunicare interculturală, conflicte și negociere	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare studii de caz	Jacobson K. JL, Hood, J.-N., Van Buren III, H.-J., "Workplace bullying across cultures: A research agenda", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2014, Vol. 14(1) 47– 65 Mayer, C.-H., Louw, L., "Managing cross-cultural conflict in organizations", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2012, 12(1) 3–8
14. Probleme de etică în managementul intercultural	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog	Jackson, T., <i>International Management Ethics. A Critical, Cross-cultural Perspective</i> , Cambridge University Press, The Edinburgh Building, Cambridge, 2011 Bibu, Nicolae A., <i>Management comparat. Abordare interculturală. Abordare modernă</i> , Ed. Mirton, Timișoara, 2000
Bibliografie obligatorie		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bibu, Nicolae A., <i>Management comparat. Abordare interculturală. Abordare modernă</i>, Ed. Mirton, Timișoara, 2000 2. Gesteland R. R., <i>Cross-Cultural Business Behavior. A Guide for Global Management</i>, Copenhagen Business School Press, 2012 3. Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i>, EFES, Cluj-Napoca, 2009 4. Schneider B., Barbera, K.-M. (eds.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture</i>, Part Five, Oxford University Press, New York, 2014 		
Bibliografie opțională		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adler, Nancy J., <i>International Dimensions of Organizational Behavior</i>, fourth edition, Ohio, South-Western Thomson Learning, 2001 2. Aycan, Zeynep, "Organizational Psychology. Contributions, Past Developments, and Future Directions", <i>Journal of Cross-Cultural Psychology</i>, vol. 31, no. 1, ianuarie 2000, pp. 110-128 3. Child, John; Faulkner, David; Pitkethly, Robert, <i>The Management of International Acquisitions</i>, Oxford, University Press, 2003 4. Czinkota, M.R. ; Ronkainen, M.A. ; Moffet, M.H., <i>International Business</i> (sixth edition), Harcourt College Publishers, 2002 5. Dupuis, J.P., "New approaches in cross-cultural management research: The importance of context and meaning in the perception of management styles", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i>, 2014, Vol. 14(1) 67–84 		

6.	Fischer R. & al, "Organizational practices across cultures: An exploration in six cultural contexts", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2014, Vol. 14(1) 105–125	
7.	Hofstede, Geert, <i>Managementul structurilor multiculturale. Software-ul gândirii</i> , Ed. Economică, București, 1996	
8.	Jackson, T., <i>International Management Ethics. A Critical, Cross-cultural Perspective</i> , Cambridge University Press, The Edinburgh Building, Cambridge, 2011	
9.	Nicolescu, Ovidiu, <i>Management comparat. Uniunea Europeană, Statele Unite ale Americii și Japonia</i> , ediția a II-a, Editura Economică, București, 2001	
10.	Mayer, C.-H., Louw, L., "Managing cross-cultural conflict in organizations", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2012, 12(1) 3–8	
8.2 Seminar/laborator		
	Metode de predare	
	Observații	
1. Management intercultural – noțiuni introductive	Analiză de text Joc – Diagrama identitară (identități/culturi multiple)	Søderberg, Anne-Marie, Holden, Nigel, 'Rethinking Cross Cultural Management in a Globalizing Business World', <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , vol. 2(1), 2002, pp. 103-121
2. Cultura organizațională – aspecte teoretice (I)	Analiză de text Dezbateri	Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009, pp. 12-30
3. Cultura organizațională – aspecte metodologice (I)	Analiză de text Studiu de caz	Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009, pp. 83-109 Van de Ven, Andrew H., Poole Marshall Scott, 'Field Research Methods', în Baum, Joel A. C. (ed.), <i>Companion to Organization</i> , Blackwell Publishers Ltd., Oxford, Malden, 2002, pp. 867-888.
4. Analiza abordărilor tradiționale în managementul intercultural (modelele dimensiunilor culturii naționale)	Analiză de text Dezbateri	McSweeney, Brendan, « Hofstede's Model of National Cultural Differences and Their Consequences: a Triumph of Faith - a Failure of Analysis », <i>Human Relations</i> , Vol. 55, No. 1, [ianuarie] 2002, pp. 89-118 Triandis, Harry C., 'The Many Dimensions of Culture', <i>Academy of Management Executive</i> , vol. 18, nr. 1, februarie 2004, pp. 88-93, [baza de date EBSCO, accesată februarie 2007]
5. Managementul resurselor umane și diversitatea culturală în firmele multinaționale	Analiză de text Studiu de caz	Aycan, Zeynep, "The interplay between cultural and institutional/structural contingencies in human resource management practices", <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 16 :7, ianuarie 2005, pp. 1083-1119 Mayer, C.-H., Louw, L., "Managing cross-cultural conflict in organizations", <i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2012, 12(1) 3–8
6. Managementul resurselor umane în context intercultural – cazul managerilor expatriați	Analiză de text Studiu de caz	Shay Jeffrey P.; Baack, Sally, "An Empirical Investigation of the Relationships Between Modes and Degree of Expatriate Adjustment and Multiple Measures of Performance",

		<i>International Journal of Cross Cultural Management</i> , 2006; 6; 275
7. Abordări ale culturii organizaționale și ale managementului intercultural în România. Etica postsocialistă a muncii – element al diversității culturale în organizațiile românești	Analiză de text	Luca, Adina (INTERACT), ‘Studiu despre valorile și comportamentul românesc din perspectiva dimensiunilor culturale după metoda lui Geert Hofstede’, aprilie 2005, [http://www.training.ro/docs/studiu2.pdf , accesat mai 2006]. (analiză critică a textului) Mateescu, Veronica M., <i>Cultura organizațională. Aspecte teoretice și metodologice</i> , EFES, Cluj-Napoca, 2009, pp. 51-75 Alas, Ruth; Rees, Christopher J., “Work-related Attitudes, Values and Radical Change in Post-Socialist Contexts: A Comparative Study”, <i>Journal of Business Ethics</i> , 2006, 68: 181–189

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Cursul pregătește studenții pentru realizarea diagnozei organizaționale și oferirea unor soluții de management organizațiilor caracterizate prin diversitatea culturală (națională, etnică, de vârstă, de gen etc.) a personalului angajat. De asemenea, prin competențele transversale dezvoltate, contribuie la crearea unor climate organizaționale și, în general, a unei comunități mai tolerante și mai deschise față de diversitatea culturală.

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1. Criterii de evaluare	10.2. Metode de evaluare	10.3. Pondere din nota finală
10.4. Curs	Realizarea unui diagnostic și a unei analize SWOT a unei organizații caracterizată prin diversitatea culturală a personalului; Aplicarea unui set de instrumente, metode și modalități manageriale la nivelul unei situații organizaționale în care este prezentă diversitatea culturală (potențiale conflicte cu bază culturală; potențiale surse de sinergie culturală; echipe multiculturale etc.) Fundamentarea și aplicarea unei metode specifice de luare a deciziilor într-un context organizațional caracterizat prin diversitate culturală;	Examen scris	70%
10.5. Seminar/ laborator	Evaluarea critic-constructivă a funcționării sistemului managerial și a subsistemelor sale în cadrul unei organizații caracterizată prin diversitatea culturală a personalului angajat; Utilizarea de criterii și metode standard de evaluare a procesului decizional în organizații caracterizate prin diversitatea	Evaluare sistematică a participării active (observație sistematică a parcurgerii bibliografiei, a	10%

	culturala a personalului angajat; Realizarea unei lucrari/unui proiect – reaction paper pentru studiul Interact	modului de rezolvare a sarcinilor în sală, individual și în grup)	20%
10.6. Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> • obținerea notei 5 la examenul scris (minim 3,5 p din cele 7 p); • minim 4 prezențe active la seminar (parcuregere bibliografie, participare la analiza textului, implicare în dezbateri, rezolvarea studiilor de caz etc.) 			

Data completării:
15.09.2015

Semnătura titularului de curs:
.....

Semnătura titularului de seminar:
.....

Data avizării în catedră
.....

Semnătura Șefului de departament/ catedră
.....