



Intercultural school
Talents pour le monde

**ÉPREUVE D'ADMISSION
EN QUATRIÈME ANNÉE
MANAGEMENT INTERCULTUREL (MI)**

Durée de l'épreuve : 3 heures

SESSION DE JANVIER 2016

CHINOIS – ANGLAIS - FRANÇAIS

Document 1

准备与德国同事共事

文章来源: AHK Greater China 作者: 德国工程师 Stephan Petersen 博士

在筹建长江三峡大坝的过程中,一家以北美和北欧为基地的大型工程公司为这一项目提供了所需的发电设备。在中方实地安装这一高科技设备的过程中,设备遭到了损坏,必须进行维修或者予以更换。这会导致一定的额外支出,而且会影响整个工程的进度,竣工日期可能会拖延。而这样的问题几乎每天都会发生,在大型或小型的项目中,以这样或那样的方法来解决问题。关于这类需要技术背景的技术类问题无需其他特殊的解决方法。

而使这类问题急剧恶化的原因往往是文化因素,不仅由于中国人和德国人讨论问题的方式方法不同,最为根本的是双方定义问题的方式不同。如不同文化对“问题”这一概念的定义不同,那么解决问题的方法自然也要遵循受文化因素影响的不同的逻辑方法。结果不可避免的会是两种文化的冲突,尽管双方的初衷都是希望建立良好的合作关系。在前文所提到的例子中,西方公司的项目经理由一个德国人来担任。当他听说设备受到损坏时非常恼怒,因为这会导致项目持续时间延长,并且他的项目小组将要延长停留的时间。他明确指出,由于安装设备完全由中方承担,他的公司没有任何责任。他要求知道中方由谁负责这一事务,并告知中方就这一事情来说没有轻易的解决方法。

作为负责处理与安装此项设备的中方项目负责人拒绝对目前的情况负任何责任。但他建议设法尽快在现场维修损坏的设备并继续进行安装,从而可以对整个项目进程延误所负的责任降到最低。

德方经理称这种想法为“愚蠢”,他写了许多措辞严厉的电子邮件表明了自己的想法,这样一台在北美由高精度机器人生产组装起来的高技术设备不可能在中国的安装现场进行手工维修。中方并未与德方通过电子邮件进行过很多交流,继而拒绝继续进行商讨,觉得德方的方式缺乏尊重,冒犯了自己。

德国人的直接:透明且直接的交流方式

这一案例典型体现了跨文化交际中经常出现的一个基本误解,在日常生活当中几乎每天都会发生。上述例子是发生在两种对立极端的文化中的冲突。与北美国家和其他北欧国家相同,德国人的交际原则是直接和透明,认为直接、准确以及保留自己认为正确的意见很重要。而中国以及大部分世界上的其他文化群则认为交流双方之间的和谐与为对方保留面子更为重要。

简而言之,德国人认为要诚实地说出自己心中所想,说的和想的要保持一致。但是直接并不自然而然地等同于无礼或者粗鲁。相反,如果你不为自己的观点据理力争,有理有据,坚持不懈,或者你犯了错误而不试着去改正并承担责任,这会削弱整个团队的实力,也会影响整个项目。你和整个团队都不能实现预期的目标。同样这样也会使你丢脸蒙羞,使你失去整个团队和上司的信任。在德国人的交际风格和合作项目中直接与透明为人所看重,更是交际的目的。当所有的信息都开诚布公,德国人才会干得更好,得出的结论建立在事实的基础上。只有在对整个事实情况有了彻底了解,明白哪些资源可以利用的基础上才能选择最恰当的解决方法。团队成员可以对问题进行商讨,在项目会议上直抒己见,社会文化中的等级之分牵涉的只是年龄、职位等,却并不影响到人们可以或不可以说什么,特别是当以技术专家的身份直接参与到项目中时。例如人们无需过分担心“上司对我的想法和行为有何种看法”,可以客观、理智地为自己的观点据理力争,可以努力说服其他成员,甚至改变整个项目的进程。事实总是被放在首要的位置上,而人际关系是次要的。

中国人的直接:和谐愉快的交际

与德国人的直接截然不同,中国人在交际过程中首先保持人际之间和睦,并始终有意识地为自己及团队中的其他成员保留面子。中国的机构中等级分明,比如中国人都明白不能轻易忽视年龄、职位、等级和与项目组中其他成员的关系,在作出行为之前都会本能地猜测自己的言谈举止对他人的脸面和情感会产生的影响。对于上司、长者以及关系密切人士的面子更是要给予特别的尊重和照顾。因此很多个人的意见、事实情况、甚至为大多数技术专家所认同的最有效的方案都会因为与上级或者老员工的意见不符而不能得到贯彻实施。在此种文化背景下的交际必然不会是直接的,而是小心翼翼,多方考虑如何表达以及什么该说什么不该说。

提问:假如你是中方项目负责人,面对德方项目负责人措辞严厉的邮件,以及中德双方就高技术设备维修上的分歧,你会如何化解危机?此外,请阐述你在实际生活中亲身体验或观察到的一个中外文化差异的案例并进行分析。

Document 2

the robots are coming

V.C. Firm Names Robot To Board of Directors

The singularity is nigh.

By Jordyn Taylor • 05/13/14 7:00am



Make way for one computer! (Wikimedia Commons)

In case you needed more proof that all our jobs will one day be occupied by robots, a Hong Kong V.C. firm has just named an artificial intelligence tool to its board of directors. The company's also insisting the tool will be treated as an "equal" to the other board members.

Sure, it's all probably a bid for press — but it's still pretty funny.

A press release from Aging Analytics UK, a company that conducts research on biotechnology and regenerative medicine, made two announcements this morning: first, that they've launched an new A.I. tool called VITAL (Validating Investment Tool for Advancing Life Sciences); and second, that they've licensed VITAL to Hong Kong V.C. firm Deep Knowledge Ventures, where the tool will become an "equal member of its Board of Directors."

Yes, that means it'll have exactly the same power as a living, breathing, presumably college-educated human being.

VITAL uses machine learning to predict which life science companies will make for successful investments, the press release explains. That's why it'll be of use to Deep

Knowledge Ventures, which “routinely invest[s] in both private and public companies specializing in biotechnology, regenerative medicine, oncology, drug discovery, bioinformatics and personalized medicine,” according to their website.

We’re trying to imagine what Deep Knowledge’s future board meetings will look like. Will there be ten humans sitting around a table, plus one awkward computer just tryin’ to fit in? When all the board members are going out for after-work drinks — will they feel obligated to invite VITAL along?

On a more serious note, it’s hard to imagine a room of board members willfully heeding the advice of a brand new computer program, but Deep Knowledge’s senior partner, Dmitry Kaminskiy, seems to be enthusiastic about the idea.

“The prospect for utilizing this approach in portfolio management is very attractive,” he said in the release. “We were attracted to a software tool that could in large part automate due diligence and use historical data-sets to uncover trends that are not immediately obvious to humans that are surveying top-line data.”

Update: Mr. Kaminskiy has just provided Betabeat with answers to our pressing questions about what it’ll be like having a robot as a board member.

Will VITAL actually be incorporated into the board of director meetings?

On the meetings investors will firstly discuss the analytical reviews made by VITAL. All the decisions on investing will be made strictly after VITAL provides it’s data. We say that VITAL has been acknowledged as an equal member of the board of directors, because it’s opinion (actually, the analysis) will be considered as probably the most important one. So basically yes, it will be incorporated into meetings.

Will it be a bunch of humans plus one computer sitting around a table?

No, don’t take it literally.

And will people actually take its advice as seriously as the advice from other board members?

Humans are emotional and subjective. They can make mistakes, but unlike the machines they can make brilliant intuitive decisions. Machines like VITAL use only logic. The intuition of the human investors together with machine’s logic will give a perfect collaborative team. The risk of the mistake will be minimized.

Question: You are a shareholder of DKV and you have voted against the appointment of the Robot on the Board of Directors. Explain your views, the reason why you don’t agree.

Document 3

Il a écrit « blabla » dans sa lettre de motivation et a décroché un CDI

Le HuffPost | Par Lauren Provost

Publication: 13/01/2016 14h17 CET Mis à jour: 13/01/2016 14h46 CET

EMPLOI – « Tout ça, c'est du blabla ». Voilà la réflexion que Julien Chorier s'est fait en rédigeant une énième lettre de motivation pour sa recherche d'emploi. Cela lui a donné une idée et... un CDI.

Ce jeune diplômé a remplacé tout le superflu de sa lettre par « blabla ». « J'en avais assez d'écrire toujours la même chose, de rester dans le modèle très formaté de la lettre de motivation, a-t-il confié au HuffPost. Avec un ami, on s'est dit un jour que tout ça c'était vraiment du 'blabla' et que les entreprises n'avaient sûrement pas le temps de tout lire. J'ai repensé à cela et j'ai décidé de remplacer tout ce qui n'était pas essentiel dans ma lettre par 'blabla'. »

Voici le résultat : (page suivante)

Anney, le 9 décembre 2015

Lettre « Blabla » de motivation : pourquoi je veux rejoindre Alumforce !

Chère équipe Alumforce,

Passionné par le digital, les médias et l'audiovisuel...
blablablablablablablablabla... **compétences et connaissances...** blablablablablabla... **depuis plusieurs années.** Blablablablablablabla... **VOTRE entreprise...** blabla... **créative, jeune et innovante...** blablabla... **correspond à mon idée** ...blablabla... **premier emploi de mes rêves.**

J'ai acquis différentes compétences ...blablabla... **communication et marketing**
...blablabla... **stages et expériences professionnelles...** blablablablablabla... **très stimulant**
...blablabla... **de promouvoir une activité** ...blablabla... **et déterminer les attentes des consommateurs...** blablabla... **Mettre ces acquis à VOTRE service...** blablablablablablabla.

Autres éléments ...blablablablablabla... **porter à votre connaissance** ...blablabla...
webdesign ...blablablablabla... **création graphique** ...blablabla... **organisations d'évènements**
et de rencontres à caractère professionnel.

Les possibilités d'évolutions et de développement à l'international ...blablabla...
VOTRE startup ...blablablablabla... **pour moi des éléments très intéressants.** ...blablabla... **En effet**
...blablabla... **mon expérience à l'étranger de 6 mois...** blablablablablabla... **Turquie...**
blablablablablabla... **profil international** ...blablabla... **très curieux et ouvert sur le monde...**
blablablabla... **excellent niveau d'anglais...** blablablablabla... **des atouts pour VOUS.**

Ecouter et déterminer les besoins... blablablabla... **clients...** blablabla... **conseiller...**
blablablabla... **et négocier...** blablabla.

Je vous remercie de l'attention que vous avez accordée à ma candidature, et j'espère vous avoir convaincu de mon envie de faire partie de votre équipe. Je suis disponible immédiatement et je serais ravi de vous rencontrer au cours d'un entretien pour traduire de vive voix ce « blabla » et vous dévoiler plus précisément mon profil.

Bien cordialement,

Julien Chorier

À 24 ans, Julien Chorier est diplômé d'une grande école de management, la Kedge Business School de Bordeaux. Spécialisé dans le management des industries créatives, ce jeune homme s'est retrouvé sur le marché du travail à l'automne dernier et a donc commencé à chercher du travail dans la communication et le marketing.

Malgré ses diplômes et un an et demi de stages dans ce domaine, le jeune diplômé n'a pas reçu l'accueil espéré. "J'ai commencé par envoyer ma candidature par mail, toujours avec un CV et une lettre de motivation classiques mais adaptés au poste et à l'entreprise, a expliqué Julien Chorier. Malheureusement, je me suis vite rendu compte que ça n'était pas suffisant."

Après une vingtaine de candidatures envoyées, sa boîte mail est restée vide. "Je n'ai eu aucune réponse alors j'ai décidé d'envoyer mes candidatures par voie postale, s'est-il souvenu. Là j'ai eu mes premières réponses, mais ça n'a pas suffi pour décrocher un entretien."

Du « blabla » au CDI

Le jeune diplômé a donc eu envie d'être honnête avec tout le monde et d'envoyer "blablabla" aux recruteurs. "Mes amis ont essayé de m'en dissuader mais j'ai tenté le coup. Premier envoi, pas de réponse. Mais le second essai a été le bon."

Julien Chorier a en effet reçu une réponse rapide et enjouée de la start-up parisienne Alumnforce. « Ils ont voulu savoir qui se cachait derrière tout ce blabla », se souvient Julien Chorier. Et son premier entretien a débouché sur une offre d'emploi concrète dans cette entreprise de 13 personnes qui développe un réseau social professionnel privé destinée aux écoles, aux universités, et aux associations d'anciens élèves.

Julien Chorier a bien fait d'oser et a souhaité partager son expérience pour pousser d'autres demandeurs d'emploi à l'imiter. « Pour moi, c'est un passage obligé pour trouver un emploi, quel que soit le domaine d'activité. Certes, la communication permet d'aller un peu plus loin, mais il faut toujours chercher à se différencier », retient celui qui prendra ses fonctions de chargé de communication et de marketing ce mardi 19 janvier.

Question : Vous êtes la RH de l'entreprise Alumnforce et vous recevez la candidature de Julien Chorier. Vous êtes intéressée par le profil du candidat, mais vous devez convaincre votre chef qui a un style de recrutement plus traditionnel. Rédigez un mail pour le convaincre ! Quels arguments vous mettez en avant ?