

4. Was trinken die Deutschen am liebsten? URL:
<https://dasproekt.ru/articles/kuhnya/chto-predpochitayut-pit-nemtsy/>. (Дата звернення: 11.11.2012)

Sprachliche Beratung: *Bilous N.W., Oberlektorin für Deutsch auf dem Lehrstuhl für Fremdsprachen, Taurische staatliche agrartechnologische Dmytro Motorny-Universität, Melitopol*

KONFLIKTMANAGEMENT IM KOLLEKTIV

Martynova N.O., *tvoyanata8@mail.com*

Taurische staatliche agrotechnologische Dmytro Motorny-Universität

Ein Manager als eine Person, die ständig mit Menschen arbeitet, muss in der Lage sein, die Entstehung eines Konflikts zu verhindern, Menschen aus einem feindlichen Zustand zu bringen und Streitigkeiten beizulegen. Die moderne Managementwissenschaft erkennt an, dass Konflikte ein wesentlicher Bestandteil des Lebens einer Organisation sind. Konflikte lassen sich am besten vermeiden. Ohne Konflikte führen - ist das möglich? Wenn wir unter Konflikt jede kritische Rede, jede Diskussion oder Meinungsverschiedenheit verstehen, dann wäre das Konzept der Governance ohne Konflikte nicht nur eine Utopie, sondern würde Kritik nicht standhalten.

Zu vermeidende Konflikte sind destruktive Phänomene, die zur Zerstörung von Ressourcen führen, anstatt sie in einen konstruktiven Prozess der optimalen Nutzung einzubeziehen. Ressourcen sind Kräfte und ihre Quellen, Ressourcen sind Menschen, ihr geistiger Reichtum und ihre Bereitschaft, ihre Stärke auf ein Geschäft anzuwenden. Ressourcen sind natürlich Rohstoffe und Materialien, Kapital und Land, Natur und Umwelt. Und eine Ressource der besonderen Art ist unsere Zeit. Der Leiter ist mehr als andere eine Person, die für den optimalen Einsatz von Ressourcen, deren Verbesserung und Vermehrung verantwortlich ist.

Konflikte können rationaler und emotionaler Natur sein. Abhängig davon unterscheidet sich das Konfliktmanagement auf der Grundlage von: · gezielten Auswirkungen auf die Ursachen und Bedingungen des Konflikts; · Änderungen in den Einstellungen und Wertorientierungen von Rivalen. Diese Arten des Konfliktmanagements werden auf verschiedene Arten implementiert, von denen die wichtigsten organisatorisch, soziokulturell und sozialpsychologisch sind.

Die Konfliktverhütung in der Organisation wird von drei Hauptakteuren durchgeführt, "Personen", Themen: höheres Management, das die allgemeine Position dieser Einheit im System eines Unternehmens oder einer Institution bestimmt; der Referatsleiter, der eine gemeinsame Linie für den Umgang mit Konflikten und deren Bewältigung sowie ein Arbeitskollektiv umreißt, das in der Lage ist, Bildungs- und Regulierungsfunktionen wahrzunehmen, Menschen zu vereinen, ein Gefühl der Gruppenidentität, der Beziehungen der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Unterstützung zu entwickeln und im Konfliktfall der maßgeblichste Schiedsrichter zu sein. Trotz der Bedeutung aller Akteure im Konfliktmanagement spielt der direkte Manager der Einheit, in der sich der Konflikt zusammenbraut oder bereits entwickelt, die führende Rolle im Konfliktmanagement. Für eine wirksame Prävention und Lösung von Konflikten aus dem Kopf sind erforderlich: die Fähigkeit zur Analyse der sozialen Situation und ihre konfliktologische Diagnose; Kenntnis der Psychologie von Menschen und der Muster ihres Verhaltens; eigene Selbstbeherrschung, Unparteilichkeit und Beständigkeit gegenüber Gegnern; die Fähigkeit, individuelle Gespräche und Verhandlungen auf einer prinzipiellen, geschäftsmäßigen Basis zu führen.

Es gibt innovativere Methoden des Konfliktmanagements. Sie ermöglichen es den Mitarbeitern, nicht nur ihre Unzufriedenheit auszudrücken, sondern auch darüber zu sprechen, wo ihrer Meinung nach das schwache Glied in der Organisation liegt, um sich nicht darauf zu konzentrieren, den Schuldigen zu finden, sondern sich selbständig aus einer schwierigen Situation herauszuarbeiten.

Quellenverzeichnis

1. Кибанов А.Я., Дуракова І.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом". Москва, 2009. 301 с.
Sprachliche Beratung: *Bilous N.W., Oberlektorin für Deutsch auf dem Lehrstuhl für Fremdsprachen, Taurische staatliche agrartechnologische Dmytro Motorny-Universität, Melitopol*

DAS BANKENSYSTEM IN DEUTSCHLAND

Mazurova I.V., mazurovaira2001@gmail.com

Taurische staatliche agrartechnologische Dmytro Motorny-Universität

Das Bankensystem erfüllt wichtige volkswirtschaftliche Funktionen. Gleichzeitig stehen Banken immer wieder in der Kritik [1].

Banken lassen sich in verschiedene Kategorien einteilen, sodass es keine allgemeine Definition gibt. Die Unterteilung erfolgt vielmehr nach Eigentümerstruktur, Organisation und Tätigkeitsfeld. Dabei kann jedoch zum Beispiel eine genossenschaftlich organisierte Bank durchaus auch als Universalbank tätig sein. Ebenso kann etwa eine private Bank als Spezialbank agieren. Eine ganz besondere Rolle kommt der Deutschen Bundesbank zu. Sie ist die Zentralbank der Bundesrepublik [1].

Deutschland und Teil des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB) sowie des Eurosystems. Das Bankensystem erfüllt in jeder Volkswirtschaft verschiedene wichtige Funktionen. Dies gilt auch für das deutsche Bankensystem. Diese wichtigen Funktionen sind Losgrößen-, Fristen- und Risikotransformation [2].

Zum deutschen Bankensystem gehören auch Universalbanken, Investmentbanken, Privatbanken, Staats- und Spezialbanken [2].

Als Universalbanken werden Kreditinstitute bezeichnet, die verschiedene Bankdienstleistungen anbieten. Von den knapp 1900 Banken in Deutschland sind ca. 95 % Universalbanken. Dazu zählen neben den Privatbanken auch die Sparkassen und Genossenschaftsbanken. Universalbanken bieten Produkte des Kredit- und Einlagengeschäfts, Zahlungsverkehrslösungen, Kapitalanlagen und weitere Bankprodukte an [1].

Investmentbanken betreiben das Investmentgeschäft, den Handel mit Wertpapieren und Vermögensverwaltung. Außerdem sind Investmentbanken an Kapitalmaßnahmen von Unternehmen wie zum Beispiel Börsengängen beteiligt. Die Bezeichnung als Investmentbank ist historisch auf das Trennbankensystem der USA zurückzuführen. Private Banken sind in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft organisiert und befinden sich mehrheitlich im privaten Besitz. Zu den wichtigsten privaten Banken in Deutschland zählen die Großbanken Deutsche Bank, Commerzbank, Postbank und HypoVereinsbank [1].

Im öffentlich-rechtlichen Bankensektor gibt es Sparkassen, Landesbanken und einige weitere Institute. Die Träger der Sparkassen und Landesbanken sind Gemeinden, Kreise und Länder. Eine Besonderheit des Sparkassensektors besteht darin, dass sich das Geschäftsgebiet einer Sparkasse auf das Gebiet ihres Trägers (zum Beispiel Landkreis) beschränkt. Sparkassen bieten Privat- und Geschäftskunden Kredite, Konten sowie Anlagelösungen an. Neben den regionalen Instituten gibt es auch einige zentrale Einrichtungen des Sparkassensektors [1].

Zu den Genossenschaftsbanken zählen die Volks- und Raiffeisenbanken, PSD Banken und genossenschaftliche Spezialinstitute. Bei Genossenschaftsbanken sind Kunden gleichzeitig auch Mitglieder. Genossenschaftsbanken sind ähnlich wie Sparkassen regional aktiv [1].

Spezialbanken werden Kreditinstitute genannt, die nur eine einzige oder nur sehr wenige und sehr spezielle Dienstleistungen anbieten. Zu den Spezialbanken zählen zum Beispiel Pfandbriefbanken und Bausparkassen [1].