SESSION 2008

BTS TERTIAIRES – GROUPE 1

ÉPREUVE ÉCRITE DE LANGUE VIVANTE

ALLEMAND

Durée : 2 heures

Management des unités commerciales	coefficient 1,5
Assurance	coefficient 1
Banque	coefficient 1
Communication des entreprises	coefficient 1
Professions immobilières	coefficient 1

Dictionnaire bilingue autorisé

Calculatrice interdite

TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT

I. COMPRÉHENSION **(10 points)**

Vous rédigerez un compte rendu en français de l'article (150 mots environ) en utilisant les pistes proposées ci-dessous :

- Quelles qualités doit avoir un manager en général ?
- Qu'attend-on de lui en ce qui concerne plus particulièrement la gestion des personnels ?
- Quelles sont ses contraintes ? À quelles difficultés est-il confronté ?

Veillez à préciser le nombre de mots à la fin de votre travail.

II. EXPRESSION **(10 points)**

Vous répondrez aux deux questions suivantes en allemand :

1. Warum wird in unserer globalisierten Welt die Aufgabe eines Managers immer schwieriger? (mindestens 60 Wörter)

2. Möchten Sie gern Führungskraft werden? Beschreiben Sie, wie Sie sich Ihre persönliche berufliche Karriere vorstellen! (mindestens 100 Wörter)

Von der Kunst, ein guter Chef zu sein

Der Chef kommt! - „Wenn die Kollegen mit diesem Satz dich meinen, ist das anfangs schon ein komisches Gefühl", erinnert sich Luzian Kern, Manager beim Software-Konzern SAP in Walldorf. Seit vergangenem Jahr leitet der 32-Jährige ein Team mit 18 Mitarbeitern: „Plötzlich trägst du viel größere Verantwortung und stehst im Blickpunkt[1]."

Manager - aber auch ihre Mitarbeiter - fragen sich: Welche Qualitäten zeichnen eine erfolgreiche Führungskraft aus? Einig sind sich alle Experten, dass Führen keine Frage der Begabung[2] ist. „Management kann jeder lernen, der offen für seine Umwelt ist", betont Steffen Laick, Leiter der SAP-Personalabteilung.

Die meisten deutschen Führungskräfte gelten mit ihrem Fachwissen im internationalen Vergleich als gut ausgebildet. Kleine Schwächen offenbaren jedoch einige, wenn es um Energie und Leistungsbereitschaft geht. Die größten Defizite zeigen sich in den sozialen Fähigkeiten: Wie führe ich ein Team? Wie gehe ich mit den Kollegen um?

Dabei ist genau das wichtiger als je zuvor. Die Firmen müssen sich ständig auf neue Konkurrenten und veränderte Kundenwünsche einstellen[3] und viele Ziele kann ein Chef nicht mehr von oben nach unten durchsetzen[4]: Mitarbeiter hinterfragen ihre Aufgaben stärker als früher.

Wie aber lässt sich ein Team motivieren? Ein guter Manager muss jedem Kollegen klare Ziele setzen und transparent entscheiden. Chefs sollen nicht nur Aufgaben delegieren, sondern auch die Verantwortung dafür. Führungskräfte müssen die Stärken ihrer Leute im Blick haben, nicht die Schwächen: Es ist wichtig, Talente zu fördern.

Wer seinen Mitarbeitern zuhört, profitiert nicht nur von den Ideen des Teams, sondern gewinnt auch an Glaubwürdigkeit[5]. Das hilft, wenn Manager einmal unbequeme Entscheidungen wie etwa einen rigorosen Sparkurs[6] umsetzen müssen.

An ihren Leistungen müssen sich alle Manager messen lassen. Durchschnittlich 30 Prozent des Gehalts hängen davon ab, ob eine Führungskraft zum Beispiel ein vereinbartes Umsatzziel erreicht hat. Sehr gestresst fühlen sich vor allem Manager unter 35 Jahren: Es fällt den meisten schwer, nicht nur sich selbst, sondern auch die Mitarbeiter zu motivieren. Wer aber Führungsambitionen besitzt, genügend Energie aufbringt und gern konzeptionell denkt, sollte sich nicht abschrecken lassen. Personalleiter sind ohnehin davon überzeugt, dass es die perfekte Führungskraft nicht gibt: „Auch Manager sollten ihre Stärken kennen."

nach einem Artikel aus dem *FOCUS* vom 29. Januar 2007

---

[1] im Blickpunkt stehen = *être au centre de l'intérêt*
[2] die Begabung = *le don, le talent*
[3] sich auf etwas einstellen = *s'adapter à quelque chose*
[4] etwas durchsetzen = *imposer quelque chose*
[5] die Glaubwürdigkeit = *la crédiblilité*
[6] der Sparkurs = die Sparmaßnamen = *les mesures d'économie*