Personal.Management
Dr. Robert Pürstinger

Optimal steuern durch punktgenaues Personal-Controlling

Ihr Steuerungs- und Frühwarninstrument:
strategisch, wertschöpfend,
zukunftsorientiert!

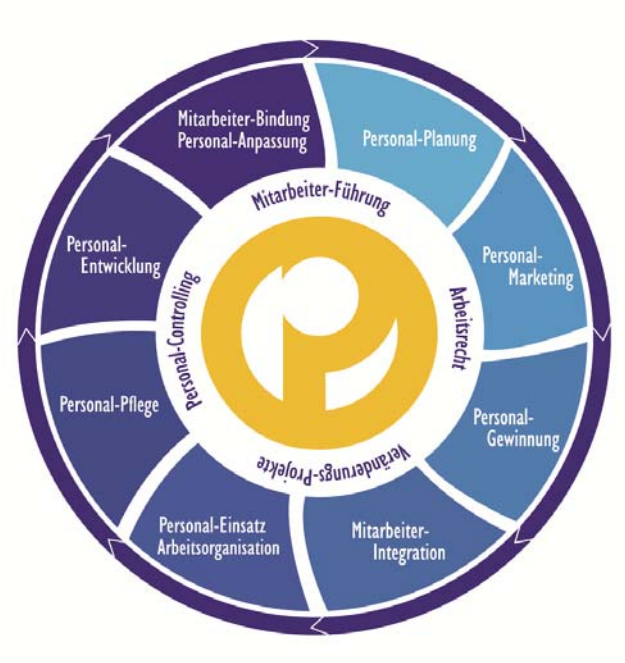
Mit Personalcontrolling steuern Sie das optimale Verhältnis von Personalkosten zu Personalleistung unter Berücksichtigung von aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklungen des Unternehmens. Dabei geht es um die Planung, die Bewertung und den zielgerichteten Einsatz von personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Optimierung der Leistungsfähigkeit des Personals und der Personalarbeit.

im brennpunkt: Ihre Vorteile

Mit unternehmensspezifischen Key Performance Indicators (KPI's) erstellen Sie Ihr eigenes HR-Frühwarnsystem.

auf den punkt gebracht

So schärfen Sie Ihren Blick und analysieren an konkreten Daten die Wertschöpfung des Personalmanagements.



Personal.Management Dr. Robert Pürstinger • Schmiedingerstraße 87 • 5020 Salzburg
Tel/Fax +43 662 / 44 18 66 • Mobil +43 664 / 20 20 498 • E-Mail office@pmp.co.at • Internet www.pmp.co.at

punktgenaues Personal-Controlling

Personal.Management
Dr. Robert Pürstinger

Worum geht's? - Die Schlüssel-Themen.

Personalwirtschaftliche Kennzahlen dienen als Frühwarnsystem, aus dem konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet werden können. Dies ist der entscheidende Schritt von der traditionellen Personalverwaltung zum Personalmanagement: strategisch, wertschöpfend, zukunftssichernd.

Kosten-Controlling

Beinhaltet die periodische Planung der Personalkosten und der Kosten der Personalabteilung.

Effizienz-Controlling

Betrachtet die Produktivität der Personalarbeit durch einen Vergleich von tatsächlichem und geplantem Ressourceneinsatz für die personalwirtschaftlichen Prozesse.

Effektivitäts-Controlling

Betrachtet den Erfolgsbeitrag der Personalarbeit zum Unternehmenserfolg.

Die Wertschöpfung beinhaltet die bedarfsgerechte Gestaltung der Personalfunktionen zur langfristigen Sicherung des Humanpotenzials.

100% Bezahlung für 50% Anwesenheit - Rechnen Sie nach!

Arbeitszeit ist ein aktuelles Thema: Flexibilisierung, Durchrechnungszeiträume, Verlängerung von Arbeitszeit, Abschaffung von Feiertagen sind einige Facetten.

Es ist durchaus interessant auch ohne Arbeitszeitdiskussion einmal einen Blick auf das „Verhältnis Anwesenheitszeit" und "Bezahlte Zeit" zu werfen. So wird der Begriff „100% Lohnnebenkosten" plötzlich ganz deutlich.

Anwesenheitszeit	Wochen		Bezahlte Zeit	Wochen
1 Jahr	52,0		1 Jahr	52,0
- Urlaub (ab dem 25. Dienstjahr 6 Wochen)	5,0		+ 2 Sonderzahlungen (Weihnachts-, Urlaubsgeld)	8,7
- Feiertage (13 FT, etwa 11 an Wochentagen)	2,2		+ 31% gesetzliche Sozialabgaben	19,0
- Krankenstand, Sonderurlaub, Pflegefreistellung	2,3		+ sonstige Sozialleistungen und Nebenkosten (7%)	4,3
- Weiterbildung	0.5			
= Anwesenheitszeit pro Jahr	42,0 Wochen		= Bezahlte Zeit pro Jahr	84,0 Wochen

Ihre pluspunkte:

- Sie nutzen personalwirtschaftliche Kennzahlen als Frühwarnsystem, aus dem Sie konkrete Handlungsfelder ableiten und Maßnahmen umsetzen können.
- Damit setzen Sie den entscheidenden Schritt von der traditionellen Personal-Verwaltung zum Personal-Management: strategisch, wertschöpfend, zukunftssichernd.
- „Aktives Personal-Management statt Personal-Verwaltung."

punkten Sie mit Übersicht und Klarheit: „Personal-Management statt Personal-Verwaltung."

Ihre Fragen

Beantworten wir gerne persönlich. Rufen Sie uns jetzt an: +43 (0)662 44 18 66

punkt für punkt: Mit einem Planungs- und Frühwarnsystem die Zukunft im Griff. Wir beraten Sie gerne!

Werden Sie aktiv.
Telefon: +43 (0)662 44 18 66
E-Mail: office@pmp.co.at

www.pmp.co.at