

Sicher in die Zukunft durch **punktgenaue** Personal-Planung

Gewinnen Sie
Sicherheit für
Ihre Personal-Planung!

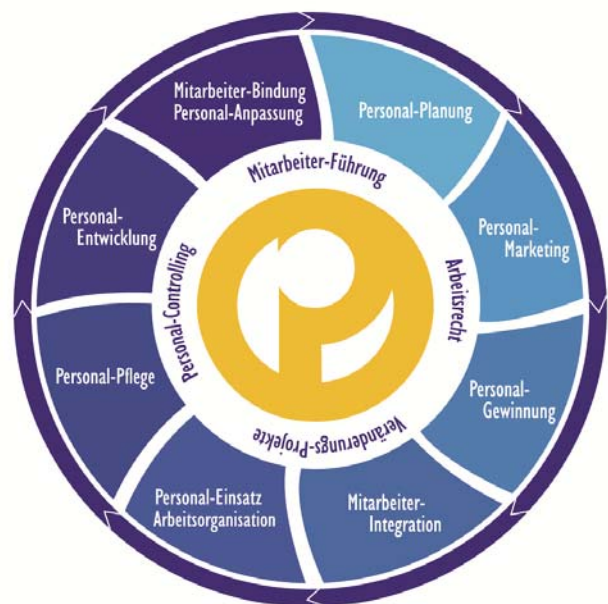
Ein Blick auf die demographische Entwicklung zeigt, dass die Kurven für Wirtschaftswachstum, Geburtenrate und Absolventenanzahl auseinanderlaufen. Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften muss intensiv geplant werden.

----- ● im **brennpunkt**: Ihre Vorteile

Mit einfach anzuwendenden Planungs-Instrumenten gewinnen Sie Sicherheit für Ihre Personal-Planung.

└─── ●●● auf den **punkt** gebracht

So durchleuchten Sie z.B. die Personal-Qualität, analysieren die Position des Mitarbeiters im Mitarbeiter-Lebenszyklus, erkennen Personal-Engpässe der Zukunft oder die Wirkung technologischer Trends.



Worum geht's? - Die Schlüssel-Themen.

Zweck der Personal-Planung ist es, den aktuellen und künftigen Bedarf an Mitarbeitern zu erkennen und in Anzahl, Qualifikation und Kosten zu definieren.

Personal-Bedarfsbestimmung

Wie viele Mitarbeiter welcher Qualifikation werden aufgrund der Unternehmens-Strategie und der vorgegebenen Sachaufgaben zu welchem Zeitpunkt und an welchem Ort benötigt?

Personal-Bestandsanalyse

Wie viele Mitarbeiter welcher Qualifikation sind zurzeit vorhanden bzw. werden aufgrund der bereits feststehenden Veränderungen zu welchem Zeitpunkt vorhanden sein?

Personal-Kostenmanagement

Welche Kosten ergeben sich durch den Personal-Bestand, geplante Veränderungsmaßnahmen und unmittelbare Kosten der Personal-Arbeit, und wie können wir diese Kosten beeinflussen?

Portfolio: Personal-Qualität - Wo stehen Ihre Mitarbeiter?

Mit einem Personalportfolio analysieren Sie rasch und einfach das Leistungsverhalten und die Entwicklungspotenziale Ihrer Mitarbeiter.

Das Portfolio gibt Auskunft über die Qualität und Ausgewogenheit des Personals.



- **Talente:** Mitarbeiter, von denen man noch nicht weiß, ob sie auf Dauer im Unternehmen bleiben. Durch gezielte Entwicklungsmöglichkeiten können sie zu Stars werden.
- **Stars:** Spitzen-Mitarbeiter, die dem Unternehmen ihr Fähigkeitspotenzial längerfristig zur Verfügung stellen. Um hohe Motivation zu halten, braucht es Anreizsysteme.
- **Leistungsträger:** Stark an das Unternehmen gebundene Mitarbeiter, die über ein geringes Entwicklungs-Potenzial verfügen. Sie gilt es zu fordern und zu fördern.
- **Verbesserungsfähiges Leistungsniveau:** Mitarbeiter mit geringer Entwicklungsmotivation. Dies lässt sich ändern, indem man Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt.

Ihre **pluspunkte:**

- Sie optimieren Kosten/Nutzen Ihres Personal-Managements.
- Sie stimmen Personal-Strategie und Personal-Politik auf Ihre Unternehmens-Strategie ab.
- Sie gewinnen, halten, fordern und fördern wertvolle Mitarbeiter.

punkten Sie mit Sicherheit und Gelassenheit:

„Wir wissen, was auf uns zukommt.“

Ihre Fragen

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

punkt für punkt: Mit gezielten Maßnahmen zu einem ausgewogenen Personal-Portfolio. Wir beraten Sie gerne!

Werden Sie aktiv.

Telefon: +43 (0)662 44 18 66

E-Mail: office@pmp.co.at

www.pmp.co.at

