

Starke Mitarbeiter durch **punktgenaue** Personal-Entwicklung

Holen Sie heraus,
was in Ihren
Mitarbeitern steckt!

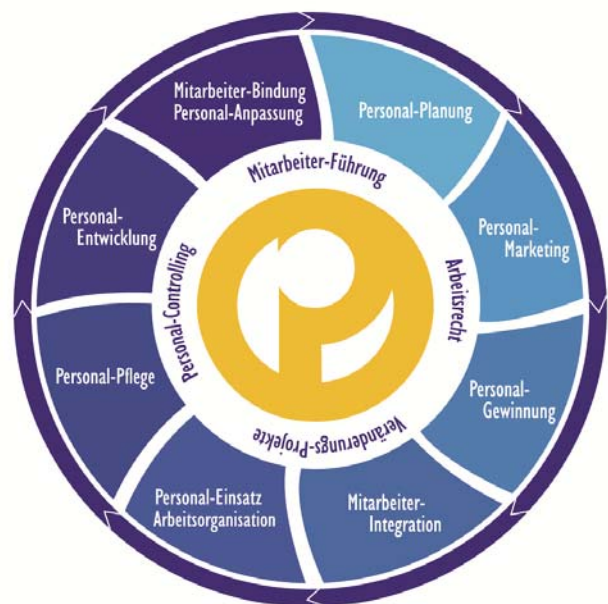
Potenzial ist die Gesamtheit aller Fähigkeiten, Kenntnisse und Begabungen eines Mitarbeiters, die für seine Leistung oder sein Leistungsvermögen relevant sind.

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

Sie fordern und fördern Ihre Mitarbeiter und holen heraus,
was in ihnen steckt.

└─── ●●● **auf den punkt gebracht**

Dadurch steigern Sie die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität
im Mitarbeitereinsatz und sind stärker im Wettbewerb gegen-
über anderen Unternehmen.



Worum geht's? - Die Schlüssel-Themen.

Personal-Entwicklung zielt darauf, für Mitarbeiter auf allen Ebenen die Qualifikationen zur Bewältigung der gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen sicher zu stellen. Sie beinhaltet die Förderung der Fähigkeiten der Mitarbeiter, unter Berücksichtigung der Veränderungen der zukünftigen Anforderungen sowie betrieblicher und individueller Ziele.

Aus- und Weiterbildung

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

Laufbahn und Karriere

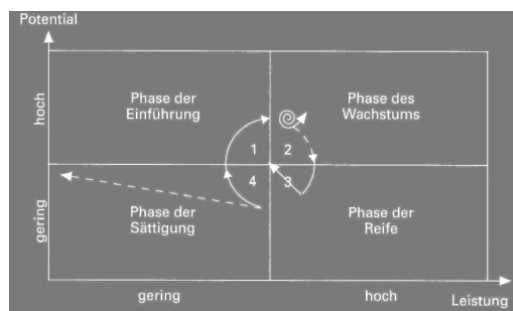
Wie gestalten wir ausgehend von den Potenzialen und Entwicklungswünschen der Mitarbeiter systematisch deren Laufbahn und Karriere?

Mitarbeiter-Potenziale

Über welche Entwicklungspotenziale verfügen die Mitarbeiter und wie können wir diese Potenziale fördern und einsetzen?

Klare Ziele im Lebenszyklus durch punktgenaue Personal-Entwicklung

Das Basis-Portfolio der Potenzial-Leistungs-Matrix kann rasch und einfach für die Analyse und Gestaltung im Mitarbeiter-Lebenszyklus genutzt werden.



- **1. Ziel:** Mitarbeiter mit Entwicklungspotenzial einstellen, rasch mit den neuen Aufgaben und der Arbeitsumgebung vertraut machen und die **Phase der Einführung** kurz halten.
- **2. Ziel:** Mitarbeiter sollten durch Tätigkeiten, die Sinn, Spielraum und Spaß vermitteln, möglichst lang in der **Wachstumsphase** verbleiben.
- **3. Ziel:** Mitarbeiter, die in die **Phase der Reife** gelangen, sollen so lange die gleiche Funktion ausüben, wie sie gutes Leistungsverhalten zeigen. Um sinkende Leistungen zu vermeiden, sollten rechtzeitig neue Herausforderungen angeboten werden (Rückkehr zu Phase 1).
- **4. Ziel:** Für Mitarbeiter, die in die **Phase der Sättigung** gelangt sind, gibt es zwei Angebote: entweder eine neue Position, mit der sie sich wieder identifizieren können (Rückkehr in Phase 1) oder ein unterstütztes und begleitetes Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Ihre pluspunkte:

- Sie garantieren eine erfolgreiche Weiterbildung durch maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme.
- Sie fordern und fördern Ihre wertvollen Mitarbeiter entsprechend ihrer Potenziale.
- Sie binden Mitarbeiter durch individuelle Laufbahn- und Karriereplanung.
- Sie sichern Ihre Wettbewerbsfähigkeit durch zukunftsorientierte Personalentwicklung.

Interessiert? Wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen die **punkte**, die Ihre Mitarbeiter weiterbringen.

Ihre Fragen

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

Ein interessanter Denkansatz für Sie! Wie es von hier weiter geht bearbeiten wir gerne mit Ihnen **punkt für punkt!**

Werden Sie aktiv.

Telefon: +43 (0)662 44 18 66

E-Mail: office@pmp.co.at

www.pmp.co.at

