

NETZWERK HUMANRESSOURCEN

Wie Personalmanagement in KMU Sinn macht?



Personalmanagement in KMU Besonderheiten

Engpass an qualifizierten Fachkräften ⇒ Expansions- und Wachstumsbremse Nummer 1!

● Herausforderungen

- Bewusstsein von Entscheidungsträgern für das Thema
- Bedeutung von Personalagenden gegenüber anderen Themenfeldern
- Finanzielle und zeitliche Ressourcen

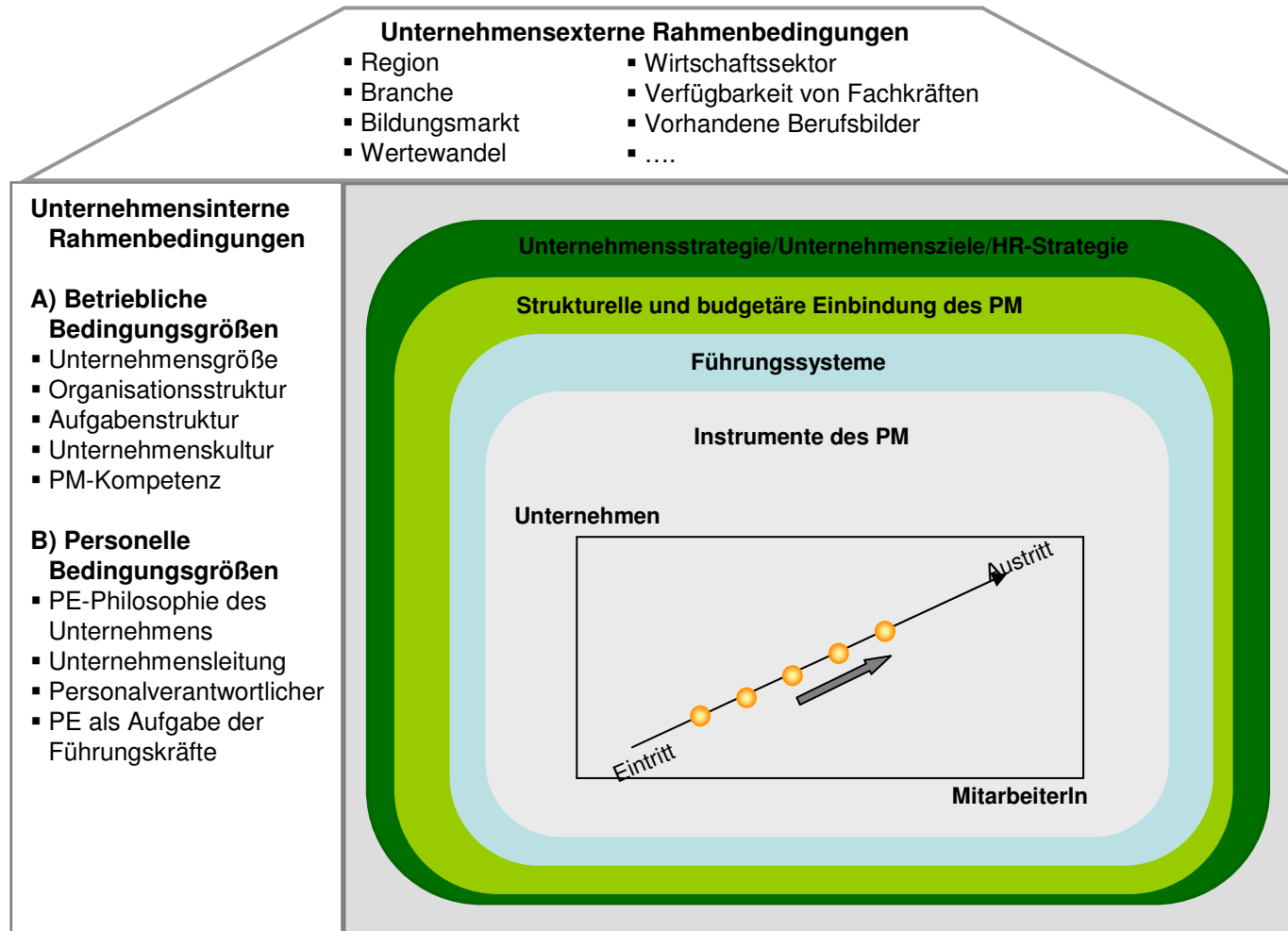
● Stärken

- + „Mitarbeiterfamilie“ schafft Loyalität zum Unternehmen (emotionale Bindung)
- + Motivation durch Vorbildwirkung der Unternehmensleitung und Vorgesetzten
- + Geringe Bürokratie und kurze Entscheidungswege
- + Leichtere und schneller Kommunikation

● Ziel

- Keine Kopie der PE-Konzepte von Großbetrieben
- Auf eigene Rahmenbedingungen abgestimmt
- Stärken des eigenen Unternehmen bewusstmachen und nutzen (Positionierung als guter Arbeitgeber)

Ganzheitliche Betrachtung des Personalmanagements (PM)



Strategieorientierung

Unternehmensstrategie/Unternehmensziele/Personalstrategie

- Commitment der Unternehmensleitung
- Ausrichtung auf Unternehmensstrategie
- Einbeziehung des Personalverantwortlichen in strategische Entscheidungen und Entwicklungsprozesse

Strukturelle und budgetäre Einbindung

- Organisatorische Anbindung an Entscheidungsträger
- Transparenz der Schnittstellen
- Führungskraft als Entwickler seiner Mitarbeiter

Führungssysteme

Mitarbeitergespräch/ Mitarbeiterorientierungsgespräch

Mitarbeitergespräch (MAG)

- Schnittstelle zwischen Führungskraft und Mitarbeiter
- Fokus auf einzelnen Mitarbeiter

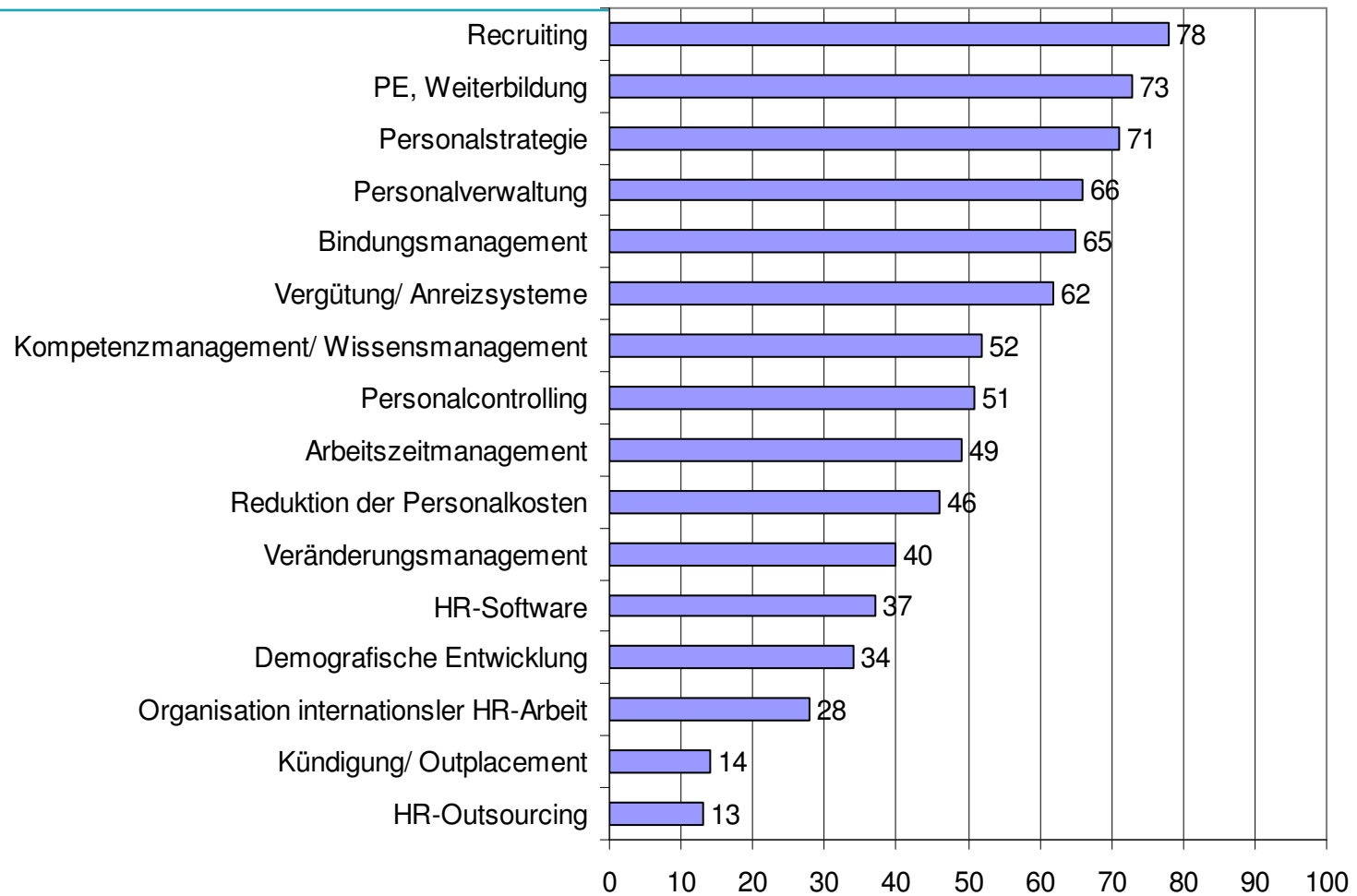
Mitarbeiterorientierungsgespräch (MOG)

- Fokus auf Gruppe
- **Einfachheit der Handhabung**
- **Klare Zielsetzung und Sinnstiftung als Voraussetzung**
- **Kombination der Führungssysteme**

Instrumente des Personalmanagements



Themen, die an Bedeutung gewinnen...

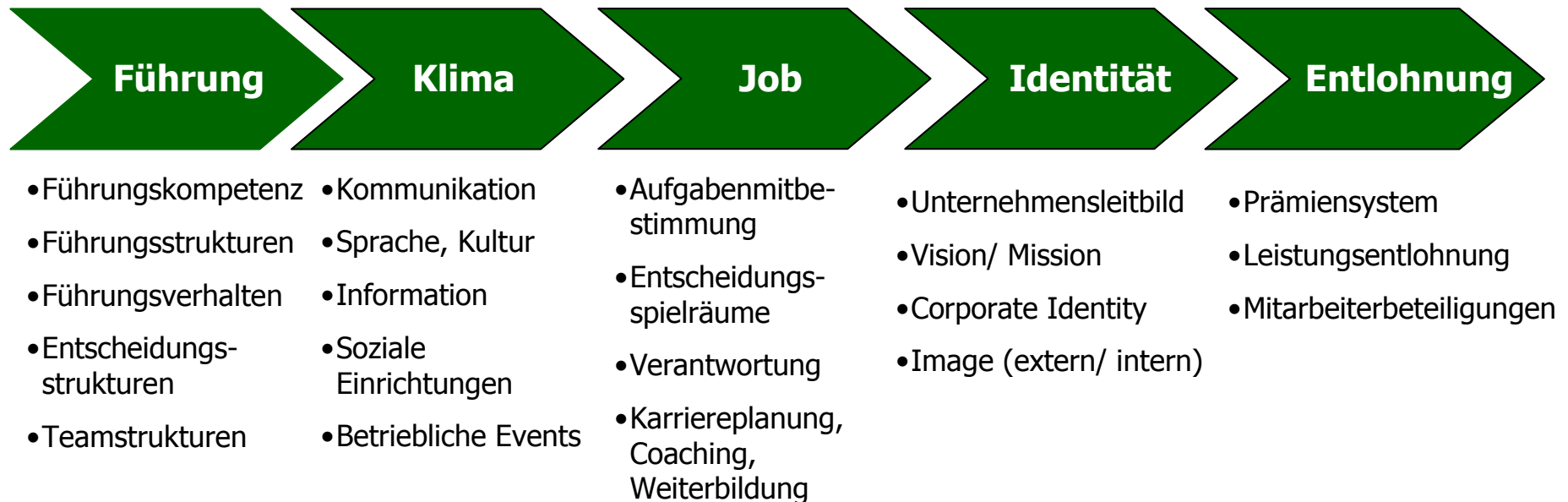


Quelle: Personalmanager Befragung 2006

Instrumente des HRM

- Ausrichtung der einzelnen Maßnahmen auf die Unternehmensstrategie
- Widerspruchsfreiheit der Maßnahmen
- Fokus auf Weiterbildung am Arbeitsplatz

5 Bindungsfaktoren als Ansätze für Mitarbeiterbindung



Erfolgreiche Mitarbeiterbindungskonzepte bündeln alle 5 Faktoren

Ihr Kontakt

Mag. Irene Bouchal

Netzwerk-Managerin Humanressourcen

Clusterland Oberösterreich GmbH
Hafenstraße 47-51
4020 Linz

Tel.: +43 732 79 8105166

Mobil: 0664 8186579

Fax: +43 732 79 810 5160

irene.bouchal@clusterland.at

www.netzwerk-hr.at