

MP

MAG. MONIKA PLESCHINGER
PERSONALMANAGEMENT

FLEXIBLES PERSONALMANAGEMENT AUF ALLEN EBENEN

PERSONALMANAGEMENT SO INDIVIDUELL WIE IHR UNTERNEHMEN SELBST

DIE AUSLAGERUNG VON PERSONALMANAGEMENT-AUFGABEN ERÖFFNET NEUE BLICKWINKEL ...

In wirtschaftlich turbulenten Zeiten wird die Notwendigkeit eines professionellen Personalmanagements zu einem Kernthema in der Unternehmensführung. Als bestens ausgebildete Personalistin mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung biete ich Ihnen an, das gesamte Spektrum oder einzelne Teile Ihres Personalmanagements bedarfsgerecht zu übernehmen, oder Sie mit meiner Erfahrung bei Personalprojekten, Trainings oder speziellen Aufgaben zu unterstützen. Dies garantiert nicht nur die Stärkung Ihres Personalwesens, sondern auch dessen Effizienz. So flexibel wie Ihr Unternehmen selbst, definiere ich gemeinsam mit Ihnen maßgeschneiderte Lösungen und führe diese zielgerichtet aus. Sie entscheiden selbst, welche der Bausteine Sie zur Erreichung Ihrer Unternehmensziele in Anspruch nehmen. Eine erfolgreiche Umsetzung kann ich Ihnen in jedem Fall garantieren.

DIE FLEXIBLEN BAUSTEINE ERFOLGREICHEN PERSONALMANAGEMENTS

SUCHEN & FINDEN _____

FORDERN & FÖRDERN _____

BEURTEILEN & BEZAHLEN _____

VERWARNEN & FREISETZEN _____

MEINE LEISTUNGEN IM ÜBERBLICK

SIE ENTSCHEIDEN, WELCHE BAUSTEINE MEINES LEISTUNGSSPEKTRUMS FÜR SIE VON NUTZEN SIND!

- **Maßgeschneiderte Lösungen in allen Bereichen der Personalarbeit**
- **Bedarfsgerechte Beratertätigkeiten für alle Themen des Personalmanagements**
- **Realisierung und Steuerung von Personalprojekten**
- **Laufende, operative Personalarbeit - auch vor Ort in Ihrem Unternehmen**
- **Trainings und Workshops für Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte**



- Evaluierung und Definition von Recruiting-Prozessen
- Durchführung von Recruiting-Projekten
- Umsetzung eines professionellen Bewerbermanagements
- Erstellung von Dienstverträgen
- Einführung neuer Mitarbeiter
- Umsetzung von Personal-Marketing und Employer Branding
- Konzeption und Durchführung von Trainee-Programmen

- Entwicklung und Einsatz von Personalentwicklungs-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Konzeption und Durchführung von Managementtrainings und -workshops
- Entwicklung von Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgesprächen
- Sicherstellung von Nachwuchsführungskräften und Besetzung der Schlüsselpositionen
- Erstellung fairer Konzepte für Arbeits- und Auszeiten

- Erstellung von Kriterien für die Beurteilung von Mitarbeitern und Führungskräften
- Konzeption und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen
- Ermittlung von Löhnen, Gehältern und betrieblichen Sozialleistungen
- Einführung von Kennzahlensystemen im Personalbereich und Benchmarking
- Moderation von Konfliktsituationen

- Richtiger Einsatz der Austrittsarten bei der Trennung von Mitarbeitern
- Entwicklung von Maßnahmen bei betriebsbedingten Kündigungen
- Training und Coaching der Führungskräfte bei Mitarbeiteraustritten
- Einführung, Durchführung und Analyse von Austrittsgesprächen
- Erstellung von Dienstzeugnissen

suchen & finden

NUR DIE BESTEN MITARBEITER KÖNNEN IHR UNTERNEHMEN LANGFRISTIG STÄRKEN

Der Definition Ihrer Unternehmenswerte folgt ein ganzheitlicher Recruiting-Prozess

Ein positives Image Ihres Unternehmens erzeugt bei potentiellen Kandidaten das Bild des „bevorzugten Arbeitgebers“. Ein motivierendes, einheitliches Erscheinungsbild ist die Basis für erfolgreiche Recruiting-Projekte: Von der Gestaltung der Jobinserate und der Platzierung in relevanten Medien, über die Korrespondenz mit den Bewerbern, bis hin zur Wahl der effizientesten Recruiting-Kanäle.

Jedes Recruiting-Projekt ist so individuell wie Ihr Unternehmen selbst

Der optimalen Besetzung einer vakanten Position geht ein perfekt ausgearbeitetes Anforderungsprofil voraus. Nur so findet eine Fokussierung auf die besten Kandidaten bereits im ersten Schritt des Recruiting-Prozesses statt und spart Kosten. Die Auswahl des geeignetsten Bewerbers, die Gehaltsfindung, die Vertragsgestaltung sowie die Einführung des Mitarbeiters in das Unternehmen bedürfen eines erfahrenen Spezialisten.

fordern & fördern

LEISTUNGSTRÄGER IDENTIFIZIEREN UND IHRE STÄRKEN FÜR DAS UNTERNEHMEN EFFEKTIV NUTZEN

Fordern Sie das Know-how Ihrer Mitarbeiter mit definierten Trainings-Programmen

Interne und externe Trainings bilden weiter und steigern die Motivation Ihrer Mitarbeiter signifikant. Dem voraus geht die Erstellung eines gut durchdachten Schulungsprogrammes von der Bedarfsermittlung über die Konzeption und Durchführung bis hin zur Evaluierung. Für Führungskräfte bedarf es spezieller Entwicklungs-Maßnahmen. Sind sie doch die Entscheidungsträger des Unternehmens, die Ihre Mitarbeiter in erfolgreichen aber auch turbulenten Zeiten zielsicher steuern sollen.

Die Förderung der besten Mitarbeiter als Wertanlage für eine erfolgreiche Zukunft

Nur wer die Performance- und Potentialträger im Unternehmen fördert und in ihrer Entwicklung begleitet, kann sie langfristig halten und in wichtigen Schlüsselpositionen einsetzen. Als Ihre Personalistin identifiziere ich mit Ihnen gemeinsam die Leistungsträger in Ihrem Unternehmen und erstelle ein für diese Gruppe definiertes, effizientes Förderungsprogramm. Ob dies interne oder externe Trainings, Workshops, ein größerer Verantwortungsbereich oder die Übernahme von speziellen Aufgaben und Projekten sind, ist von den jeweiligen Erfordernissen abhängig.

beurteilen & bezahlen

EIN ANGEMESSENES LOHN- UND GEHALTSNIVEAU SCHÜTZT VOR DEMOTIVATION UND INNERER KÜNDIGUNG

Faire Bezahlung bei guter Leistung begünstigt den Ehrgeiz und die Einsatzbereitschaft

Jede Branche, jedes Unternehmen folgt ihren/seinen eigenen Gesetzen in punkto Gehalts- bzw. Lohnpolitik. Umso wichtiger sind die Beurteilung der Mitarbeiter Kompetenzen, die Ermittlung von markt- und unternehmensgerechten Löhnen/Gehältern, die Umsetzung von kollektivvertraglichen Erfordernissen, sowie die Erstellung der dafür notwendigen (Betriebs-)Vereinbarungen. Gewähren Sie – zusätzlich zu einer fairen, leistungsorientierten Entlohnung – Sozialleistungen und Benefits, die Ihre Mitarbeiter zu noch mehr Leistung antreiben und Konfliktsituationen gar nicht erst entstehen lassen.

So behalten Sie den Überblick über Ihre Mitarbeiter und Gehaltsstrukturen

Effiziente Personal-Kennzahlensysteme und eine ordnungsgemäße Lohn- und Gehaltsverrechnung sichern einen guten Arbeitswork-flow und sparen zudem Geld. So haben Sie stets Kontrolle über Ihre Personalkosten und können jederzeit auf Ihre Kennzahlen zur Entscheidungsfindung zurückgreifen.

verwarnen & freisetzen

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN UND FAIR BLEIBEN BIS ZUM SCHLUSS

Der richtige Umgang mit ausscheidenden Mitarbeitern ist ein Balanceakt

Wenn Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, müssen viele verschiedene Aspekte bedacht werden. So gilt es, die unterschiedlichen Austrittsarten – von Kündigung bis Pensionierung – arbeitsrechtlich richtig einzusetzen, um Folgekosten auszuschließen. Die agierende Führungskraft im Unternehmen dahingehend zu schulen, bildet somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor. Schließlich sollen Ihre ehemaligen und vor allem die verbleibenden Mitarbeiter Sie als fairen und guten Arbeitgeber wahrnehmen.

Austrittsgespräche demokratisch führen und die Ergebnisse richtig analysieren

Von scheidenden Mitarbeitern kann man Offenheit und ehrliche Worte erwarten. Diese wertvollen Informationen können Sie geschickt nutzen, um eventuelle Missstände in Ihrem Unternehmen aufzudecken und Verbesserungs-Maßnahmen einzuleiten. Zeigen Sie Ihrem ehemaligen, geschätzten Mitarbeiter im Gegenzug Verständnis und unterstützen Sie ihn bei seiner Jobsuche. Unterschätzen Sie nicht das Dienstzeugnis als ein Aushängeschild Ihres Unternehmens.

MP

MAG. MONIKA PLESCHINGER
PERSONALMANAGEMENT



MEINE DIENSTLEISTUNGEN SIND BESONDERS PASSEND FÜR IHR UNTERNEHMEN WENN...

- ... Sie Personalmanagement-Aufgaben bewusst auslagern wollen.
- ... Sie externe Mitarbeit oder Beratung bei Personalprojekten wünschen.
- ... Sie bei „Arbeitsspitzen“ Entlastung suchen.
- ... Sie kein eigenes Personalmanagement im Unternehmen haben.
- ... Sie maßgeschneiderte Unterstützung / Lösungen bevorzugen und auf der Suche nach größtmöglicher Flexibilität sind.

REFERENZEN:

**MEHR ALS 10 JAHRE BERUFSERFAHRUNG IN NAMHAFTEN
NATIONALEN UND INTERNATIONALEN UNTERNEHMEN**

Red Bull | HR Managerin Recruiting & Training. Weltweit rund 4000 Mitarbeiter
Vogel & Noot Wärmetechnik AG | Leiterin Human Resources Management national und international. Rund 1000 Mitarbeiter
TridonicAtco | Leiterin Personal- und Qualitätsmanagement eines Produktionsstandortes. Rund 250 Mitarbeiter
Fachhochschulakademie (IMT) Kufstein | mehrjährige Lektorentätigkeit

AUS- UND WEITERBILDUNG:

**EIN LEBEN LANG ZU LERNEN UND STETS DIE NEUESTEN
ENTWICKLUNGEN ZU VERFOLGEN IST MEIN GRUNDSATZ**

Abgeschlossenes Studium der Wirtschaftspädagogik mit Schwerpunkt Personalmanagement, Betriebspädagogik und Arbeitsrecht

Laufende Aus- und Weiterbildungsaktivitäten:

- Lehrgang „Wirksame Unternehmensführung“, Malik Managementzentrum St. Gallen
- Ausbildung zum diplomierten Coach, WIFI Steiermark
- Train-the-Trainer Ausbildung, Eric Krauthammer und Christof Arnosti AG
- Ausbildung zum Qualitätsmanager, ÖVQ Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung
- Laufende Weiterbildung in Arbeitsrechtsangelegenheiten

**IHRE PARTNERIN FÜR ERFOLGREICHES
PERSONALMANAGEMENT:**

MONIKA PLESCHINGER | DORF 48 | A-5205 SCHLEEDORF
TELEFON: +43/664/4260700 | E-MAIL: OFFICE@MPLESCHINGER.AT | WWW.MPLESCHINGER.AT