

Karriere- und Nachfolgeplanung

Um Ihren Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern, ist es wichtig, Ihr wichtigstes Kapital langfristig an sich zu binden. Dies gelingt am besten, wenn Sie die Wünsche Ihrer Mitarbeiter kennen, einen persönlichen Karrierepfad erstellen und sie auf ihrem Weg begleiten. Ebenso wichtig ist es, eine Nachfolgeplanung für identifizierte Schlüsselpositionen zu betreiben. Durch ein integriertes Vorschlagsmanagement können Besetzungsempfehlungen durch Führungskräfte oder HR Manager verwaltet werden.

Praxisbeispiele:

- Karriereleiter:** Gehen Sie auf die Ambitionen Ihres Personals ein und skizzieren Sie gemeinsam einen möglichen Karrierepfad im Unternehmen. So binden Sie Talente an Ihr Unternehmen.
- Schlüsselpositionen:** Ermitteln Sie über ein intuitives Interface Schlüsselpositionen in Ihrer Organisation. Ein hinterlegtes Austrittsrisiko von Mitarbeitern, sowie dem Ende einer Besetzung durch Ruhestand oder anderweitigen Austritten, unterstützen Sie bei der Nachhaltigkeit der definierten Stellen.
- Talentpool:** Zur Sicherung einer permanenten Besetzung Ihrer Schlüsselpositionen durch qualifiziertes Personal, helfen Ihnen interne Talentpools einen Überblick über mögliche Nachbesetzungen zu halten.
- Leistungspotenzial-Matrix:** Mit Hilfe dieses effektiven und leicht zu handhabenden Instruments können Manager Ihre Talente in Quadranten einer flexibel anpassbaren Matrix kategorisieren.

Hauptfunktionen:

- Verwalten von unterschiedlichen Talentpools (Sales/Ingenieure/Marketing/ fiktive Stellen...)
- Hinterlegung von Karrierepfaden
- Vorschlagsmanagement für Nachfolgebesetzung bei Schlüsselpositionen

Oft benutzt mit:

- rexx Skillmanagement für ein „Matching“ auf zukünftige Wunschpositionen Ihrer Mitarbeiter
- rexx Veranstaltungsmanagement zur Aneignung erforderlicher Kompetenzen
- Personalgespräche
- Zielvereinbarungen

