

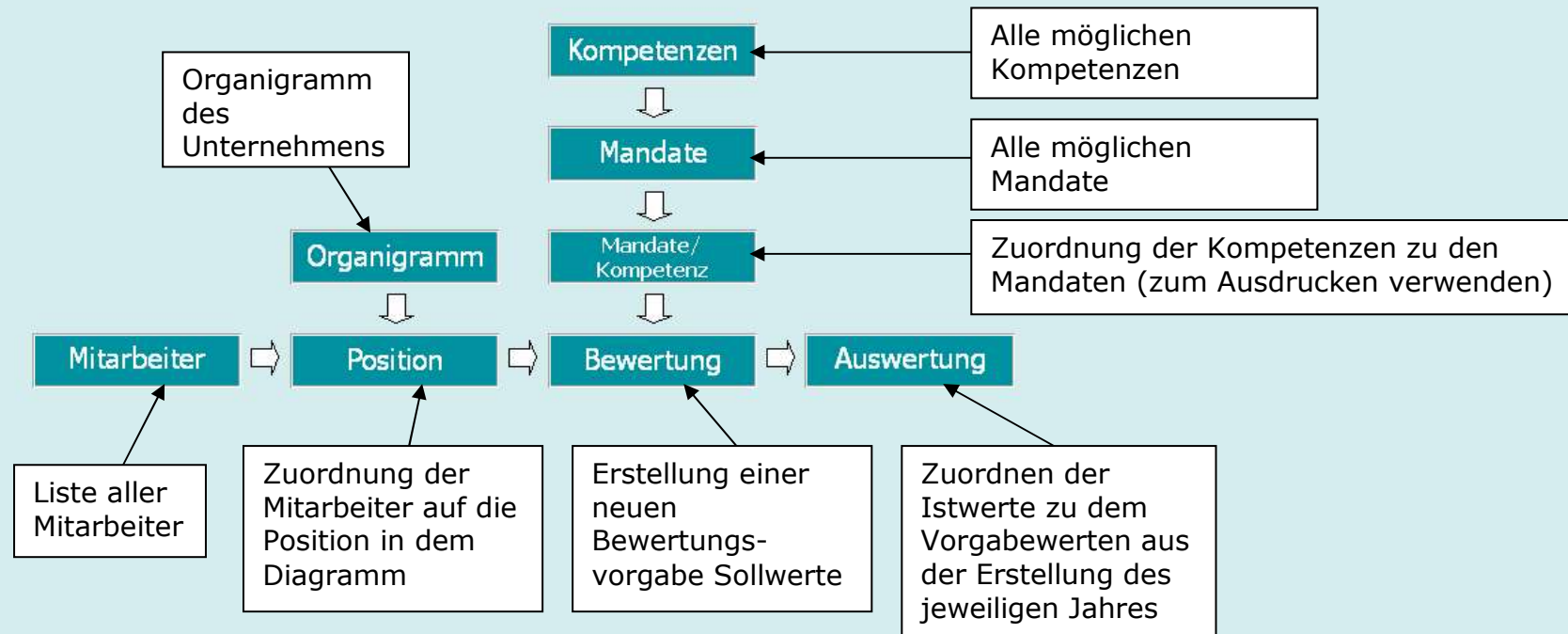
PAM

Performance Analyse Management

Das Programm hat zum Ziel die Dokumentation und Auswertung von periodischen Bewertungen der Mitarbeiter (Jahresendgespräch).
Dafür werden verschiedenen Stellenbeschreibungen (Mandate) mit bestimmten Kompetenzen versehen.

Im Folgenden werden alle Mitarbeiter nach den vorgegebenen Kompetenzen bewertet.
Daraus ergibt sich je nach Erfüllungsgrad eine Bewertung nach den geforderten Kompetenzen.

PAM Performance Analyse Management



PAM Performance Analyse Management

Neue Bewertung für:

Westfalia [.]
Management Board [GF]] 20101
Chief Executive Officer [.]
Finance Manager & Administration Manager [Lt. Finanzen Witis
Controlling] 20355
Accounting1 [Buchhaltung] 20326
Accounting2 [Buchhaltung] 20322
Human Resource 1 [Personal] 03
Sales & Projekt Manager [Lt. Vertrieb & Projekt]
Production Manager [Produktionsleiter]
Quality Manager [Leiter Qualitätssicherung] 2058
Assistant to the Managing Board [Ass. GF] 12
Management Representative [Management Representative
Projekt Management Maintenance & Facility [.]
Managing Director Sales & Marketing [GF 1] 20303

am: 06.11.20 17:27:56
Personalnummer: 20355
Controlling [Controlling] 20355

erstellen

1. Datum der Bewertung ausfüllen

3. Neue Vorgabe erstellen

2. Auswahl des Mitarbeiters für den eine neue Bewertung erstellt wird

Performance Level - Personalperformance

Start Erstellen Externe Daten Datenbanktools Add-Ins

Personalauswahl Performance Level Daten Performance Level Graphik Einzel verbale Einschätzung Performance Level Graphik Gruppe Power Szenario Markt Attraktivität Performance Indicator

Pos71 [Schichtführer]] 20501 132

Performance Level 100 %

95,6	↔	Arbeitsverhalten
100	↔	Arbeitseffektivität
100	↔	POWER-SZENARIO
100	↔	Kompetenzen
80,0	↔	Kundenakzeptanz
94,4	↔	MARKT-ATTRAKTIVITÄT
100	↔	PERFORMANCE LEVEL

Unternehmensperformance: 70

BSC Mitarbeiter Entwicklung Graphik

Kategorie	Prozent
Bew-3/2007	80

Ist/Soll

Pos66 [TL/stv. Schichtleiter]] 20592
 Pos60 [TL/stv. Schichtleiter]] 20515
 Pos18 [Kalkulation]] 20344
 Pos107 [WZB]] 20633
 Pos95 [MA Qualitätskontrolle]] 20583
 Pos72 [Pressenbediener]] 20543
 Pos73 [TL/stv. Schichtleiter]] 20575
 Pos97 [MA Qualitätskontrolle]] 20575
 Pos91 [MA FS]] 10005
 Pos104 [WZB]] 20527
 Pos102 [WZB]] 20508
 Pos47 [TL/stv. Schichtleiter]] 20539
 Pos23 [Pressenbediener]] 20664
 Pos45 [Pressenbediener]] 20670
 Pos76 [Pressenbediener]] 20570
 Pos115 [WZB]] 20611
 Pos84 [Pressenbediener]] 20660
 Pos123 [Pressenbediener]] 20666
 Pos26 [Konstrukteur]] 20346
 Pos35 [Pressenbediener]] 20521
 Pos5 [Buchhaltung]] 20326
 Pos77 [Pressenbediener]] 20601
 Pos52 [Pressenbediener]] 20560
 Pos37 [Pressenbediener]] 20573
 Pos96 [MA Qualitätskontrolle]] 20545
 Pos62 [Pressenbediener]] 20572
 Pos88 [MA FS]] 20434
 Pos81 [Pressenbediener]] 20559
 Pos105 [WZB]] 20629
 Pos39 [Pressenbediener]] 20586
 Pos25 [Konstrukteur]] 20345

Performance Level - Personalperformance

Start Erstellen Externe Daten Datenbanktools Add-Ins

Personalauswahl Performance Level Daten Performance Level Graphik Einzel verbale Einschätzung Performance Level Graphik Gruppe Power Szenario Markt Attraktivität Performance Indicator

Performance Level Ø

100 %

Bewertungsdatum:

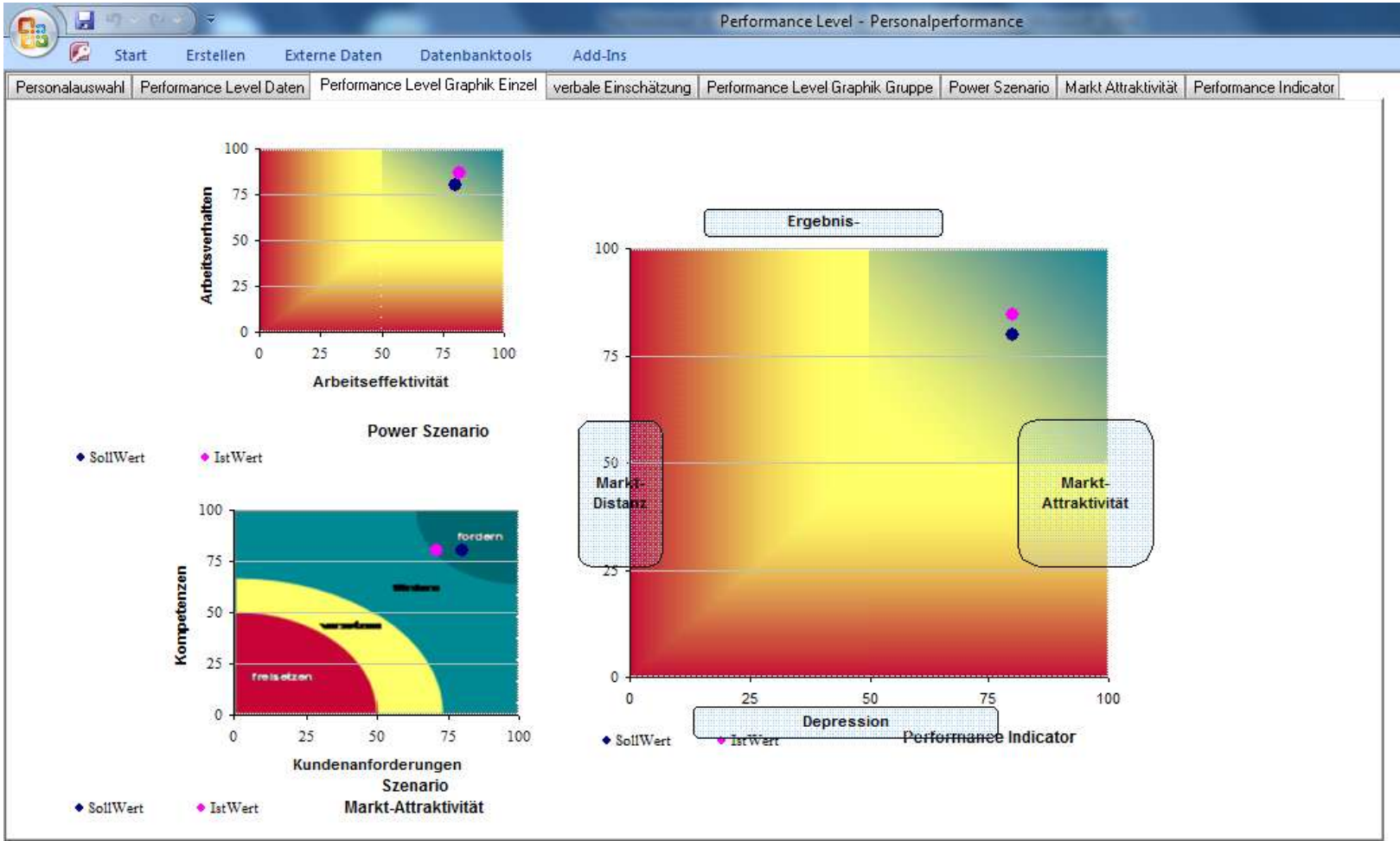
	Max	Soll	Ist	Diff
Arbeitsverhalten	100	91	87	-4
Arbeitseffektivität	100	80	82	2
POWER-SZENARIO	100	80	85	4,5
Kompetenzen	100	80	80	0
Kundenakzeptanz	100	80	71	-9
MARKT-ATTRAKTIVITÄT	100	80	76	-5
PERFORMANCE LEVEL	100	80	80	0

Pos71 [Schichtführer] 20501

Manufacturing Supervisor

Speichern in Historie Print View Bewertung löschen

Arbeitsverhalten				Arbeitseffektivität				Kompetenzen				Kundenakzeptanz			
	Max	Soll	Ist Diff		Max	Soll	Ist Diff		Max	Soll	Ist Diff		Max	Soll	Ist Diff
Informationsverhalten	10	9	9 0	Arbeitsqualität	10	9	8 -1	Bereichsübergreifendes Wissen	10	9	9 0	Informationsverhalten	10	9	9 0
Flexibilität	10	9	8 -1	Arbeitsquantität	10	9	8 -1	Beziehungsfähigkeit	10	8	7 -1	allg. kommunikation mit Sch.	10	9	8 -1
Kommunikationsverhalten	10	9	8 -1	Sorgfalt/ Arbeitsgüte	10	10	9 -1	Konfliktfähigkeit	10	9	6 -3	Kooperationsverhalten	10	9	8 -1
Loyalität	10	10	10 0	Zuverlässigkeit	10	10	10 0	Interesse/Lernvermögen	10	9	9 0	Kundenorientierung	10	9	8 -1
Ordnung und Sauberkeit	10	8	7 -1	Arbeitstempo	10	8	8 0	Einsatz BSC	10	9	9 0	Partnerschaftliches Verhalten	10	7	8 1
strukturiere Arbeitsweise	10	10	9 -1	Termintreue	10	9	8 -1	Entscheidungsfähigkeit	10	9	8 -1	Prozessorientiertes Denken ur	10	10	10 0
Zuverlässigkeit	10	10	9 -1	Kostenbewusstes Handeln	10	9	9 0	Feedback geben für Leistunge	10	8	7 -1	Englisch in Wort und Schrift	10	4	4 0
Diskretion/Umgang mit Informa	10	9	9 0	Leistungsstabilität/ Kontinuität	10	8	8 0	Mitarbeiterführung	10	9	7 -2	Einsatz L-Mobile	10	4	3 -1
Lernbereitschaft	10	9	9 0	Effizienzorientierung	10	9	8 -1	Organisation und Planung	10	9	8 -1	PC-Kenntnisse Infor	10	7	6 -1
Bereitschaft zu Mehrarbeit	10	8	9 1	psychische Belastbarkeit	10	7	7 0	Problemlösungsfähigkeit	10	8	7 -1				
Engagement/ Leistungsbereits	10	9	8 -1	KVP-Ergebnisse/BVW	10	9	7 -3	PC-Kenntnisse (Office)	10	7	8 1				
Selbstorganisation/-managem	10	9	8 -1				Kontrolle	10	9	8 -1					
Eigeninitiative	10	9	9 0				Fachwissen	10	9	10 1					
Veränderungsbereitschaft	10	9	9 0				Fachkompetenz (allgemein)	10	9	10 1					
Verantwortungsbewusstsein	10	9	9 0				Förderung Mitarbeiter	10	9	7 -3					



Performance Level - Personalperformance

Start Erstellen Externe Daten Datenbanktools Add-Ins

Personalauswahl Performance Level Daten Performance Level Graphik Einzel verbale Einschätzung Performance Level Graphik Gruppe Power Szenario Markt Attraktivität Performance Indicator

Pos71 [Schichtführer] 20501 Standardfragen anwenden

- 1. Welche Ziele werden für das neue Jahr konkret vereinbart?
- 2. Welche Wünsche hat der Mitarbeiter?
- 3. Welche Verbesserungsvorschläge hat der Mitarbeiter?
- 4. In welchen Bereichen sollte der Mitarbeiter weitergebildet werden?
- 5. Welche Verbesserungspotentiale sollte der Mitarbeiter noch erschließen?
- 6. Was soll der Mitarbeiter an seiner Arbeitsweise beibehalten?
- * 0.

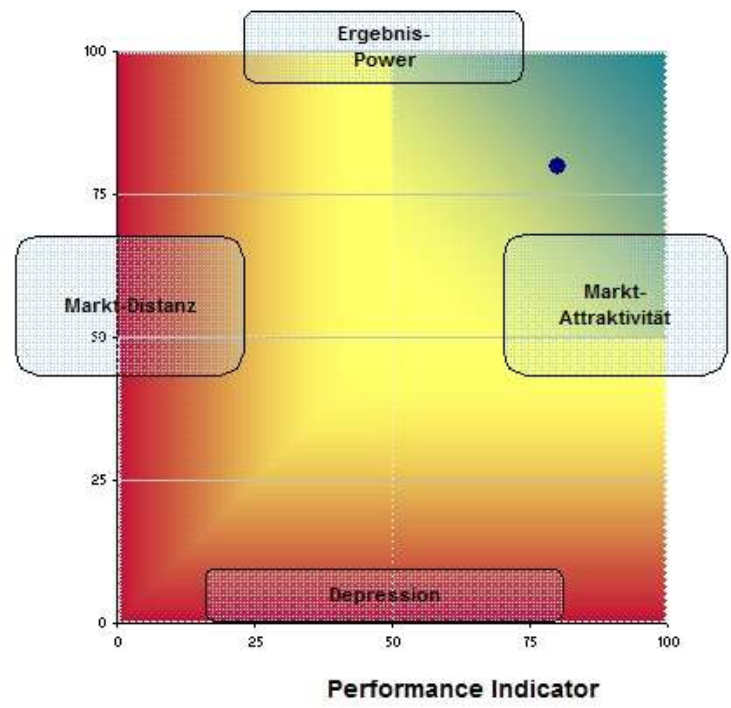
Vergleich

Pos47 [TL/stv. Schichtleiter]] 2053	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos123 [Pressenbediener]] 2066€	21.07.20	<input checked="" type="checkbox"/>
Pos52 [Pressenbediener]] 2056€	21.07.20	<input checked="" type="checkbox"/>
Pos37 [Pressenbediener]] 20573	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos48 [Teamleiter]] 20554	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos54 [Pressenbediener]] 20614	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos56 [Pressenbediener]] 206	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos51 [Pressenbediener]] 206	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos24 [Konstrukteur]] 20301	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos53 [Pressenbediener]] 2058	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos122 [Pressenbediener]] 20662	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos50 [Pressenbediener]] 20576	21.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos47 [TL/stv. Schichtleiter]] 2053	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos123 [Pressenbediener]] 2066€	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos52 [Pressenbediener]] 2056€	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos48 [Teamleiter]] 20554	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos54 [Pressenbediener]] 20614	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos56 [Pressenbediener]] 206	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos51 [Pressenbediener]] 206	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos53 [Pressenbediener]] 2058	18.07.20	<input type="checkbox"/>
Pos122 [Pressenbediener]] 20662	18.07.20	<input type="checkbox"/>

MARKT-ATTRAKTIVITÄT

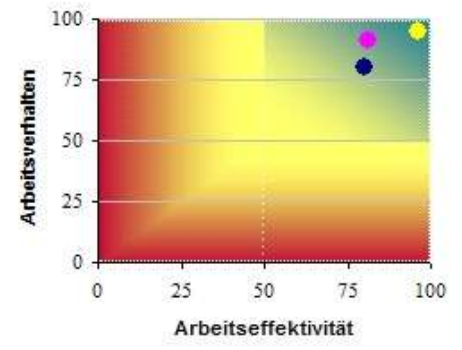
	Arbeitsverhalten (mittel)	Arbeitseffektivität (mittel)	Kompetenzen (mittel)	Kundenakzeptanz (mittel)
IST				
Soll	107	114	119	111

◆ Sollwert

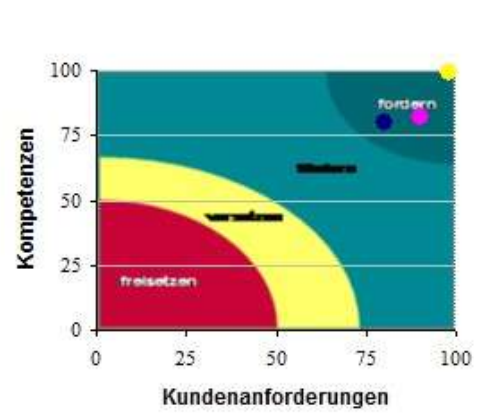


Vergleich

	Arbeitsverhalten (mittel)	Arbeitseffektivität (mittel)	Kompetenzen (mittel)	Kundenakzeptanz (mittel)
IST	93	88	90	94
Soll	118	110	113	118

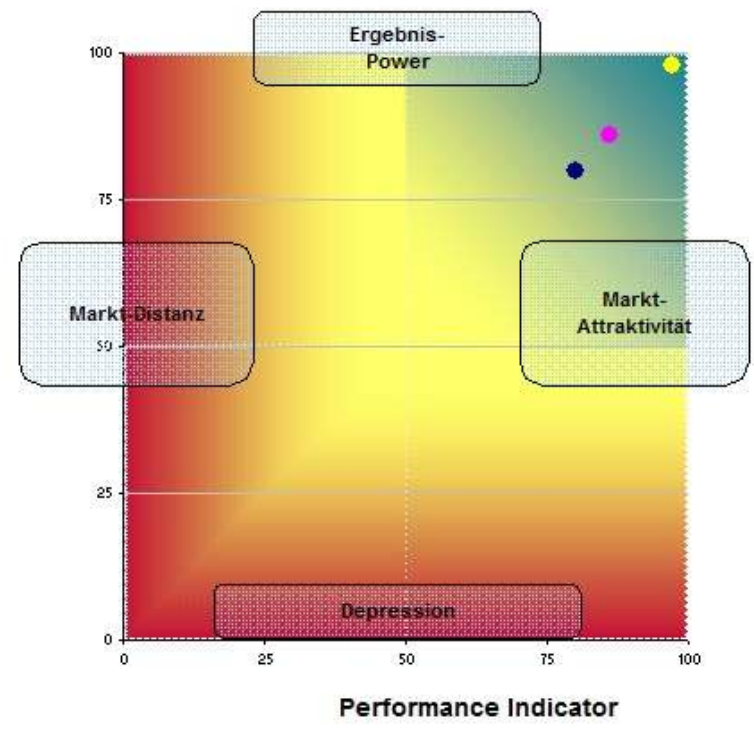


Power Szenario



Szenario Markt-Attraktivität

- ◆ Sollwert
- ◆ F
- ◆ G



Performance Indikator

