

## SMS CONSULTING

**individuell – erfahren – flexibel – besonders**

SMS CONSULTING gehört im deutschsprachigen Raum zu den führenden Unternehmensberatungen in den Bereichen Performance Management, Personal- und Vergütungsmanagement sowie Führung und Organisation.

Unser Fokus liegt auf der Entwicklung, Implementierung und Umsetzung von HR-Strategien, Konzepten, Prozessen und Instrumenten. Mit unserem integrierten Performance-Management-System verhelfen wir Unternehmen zu nachhaltigen Wettbewerbsvorteilen im HR-Bereich und leisten entscheidende Beiträge zur Steuerung des Unternehmens und dessen wirtschaftlichen Erfolges. Ebenso meistern wir gemeinsam mit Ihnen aktuelle HR-Herausforderungen.

Erfahren Sie mehr unter [www.sms-consulting.com](http://www.sms-consulting.com)

Steuern Sie  
Ihre Mannschaft auf ein  
gemeinsames Ziel



DR. STR~~Ö~~MBACH  
Managementberatung  
& DR. SCHWABL  
**SMS CONSULTING**

info@sms-consulting.com  
www.sms-consulting.com

Integriertes Performance Management  
**Führung**

Führen mit Zielen  
Leistungseinschätzung

# Führen mit Zielen

Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg.

Die Zielvereinbarung ist ein effizientes **Führungs- und Steuerungsinstrument**, welches für die klare strategische Orientierung und Ausrichtung eines Unternehmens und den effektiven Einsatz aller Ressourcen unerlässlich ist.

Dieses Instrument es nicht nur die Ziele der Mitarbeiter an der Unternehmensstrategie auszurichten und zum **Erfolg des Unternehmens** beizutragen, sondern auch Mitarbeiter monetär daran zu beteiligen und somit die **Leistungs- und Ergebnisorientierung** auszubauen. Eine regelmäßige leistungsbezogene Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter unterstützt zudem die Entwicklung einer angenehmen, motivierenden und zufriedenheitsfördernden Unternehmenskultur.

Bei der Gestaltung und Umsetzung eines Zielvereinbarungsprozesses sind eine Reihe prozessualer und monetärer Aspekte zu berücksichtigen:

## Prozessuale Aspekte → Unternehmenssteuerung



## Monetäre Aspekte → Motivationsaspekt

- Anzahl und Gewichtung der Ziele
- Anzahl der Zielerreichungsgrade
- Bonushöhe und Bonustopf

### Der Nutzen unseres Ansatzes im Überblick:

- Konsequent nachhaltige, langfristige Unternehmenssteuerung
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und des added value des Unternehmens
- Förderung der Leistungs- und Ergebnisorientierung
- Steigerung der Mitarbeitermotivation und -partizipation
- Optimale Basis für variable Vergütungssysteme (Bonusmodelle)

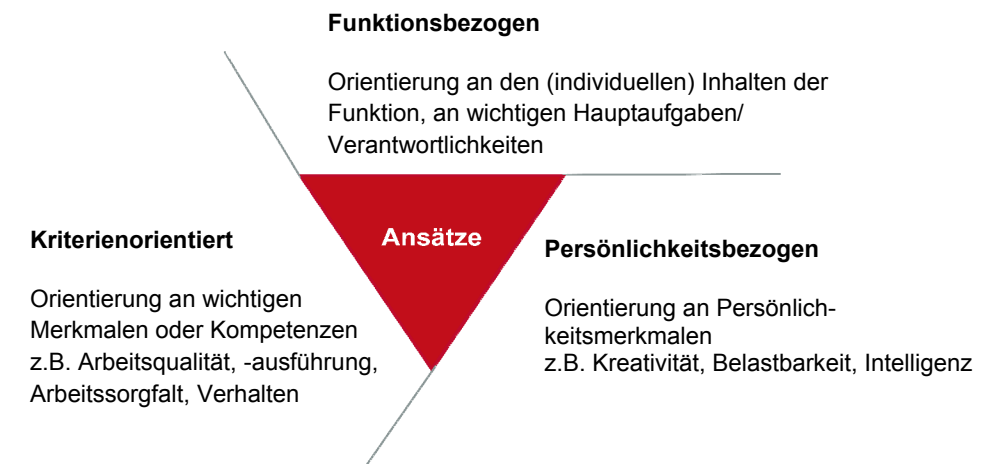
# Leistungseinschätzung

Leistung allein genügt nicht. Man muss auch jemanden finden, der sie anerkennt.

Die **differenzierte** und **gerechte Einschätzung, Entwicklung** und **Motivation** von Mitarbeitern ist ein unerlässliches Kriterium für den Unternehmenserfolg.

Eine wesentliche Komponente eines modernen Führungs- und Performance Management Instrumentariums ist daher die **Leistungseinschätzung**. Mit Hilfe dieses Führungsinstrumentes wird die bereits erbrachte Leistung eines Mitarbeiters eingeschätzt. Das Ergebnis einer **Leistungseinschätzung** bildet die **Basis** für individuelle **Entscheidungen** hinsichtlich **Gehalt, Laufbahn- und Personalentwicklungsmaßnahmen**.

Es gibt **verschiedene Ansätze** bei der Entwicklung einer Leistungseinschätzung. Bei der Wahl des Ansatzes sollte die unternehmensspezifische Ausgangsbasis (z.B. vorhandene Instrumente) und die Zielsetzung der Einführung eine wesentliche Rolle spielen.



Wir unterstützen Sie bei der Wahl des richtigen Ansatzes sowie der Entwicklung und Implementierung einer unternehmensspezifischen, standardisierten und objektiven Leistungseinschätzung. Durch ein transparentes und nachvollziehbares Vorgehen anhand definierter Kriterien werden Führungskräfte bei der Einschätzung der Leistung ihrer Mitarbeiter unterstützt. Einschätzungen allein auf Basis eines undefinierbaren „Bauchgefühls“ werden vermieden. Klare Begründungen und nachvollziehbare Ergebnisse erhöhen die Akzeptanz seitens der Mitarbeiter, da deren tatsächlich erbrachte Leistung anerkannt und ggf. honoriert wird.

### Der Nutzen unseres Ansatzes im Überblick:

- objektive und strukturierte Leistungseinschätzung
- Steigerung der Motivation und Leistungsorientierung
- Transparenz und nachvollziehbares Feedback an den Mitarbeiter
- Ergebnisse für vielfältige Personal-Themen einsetzbar