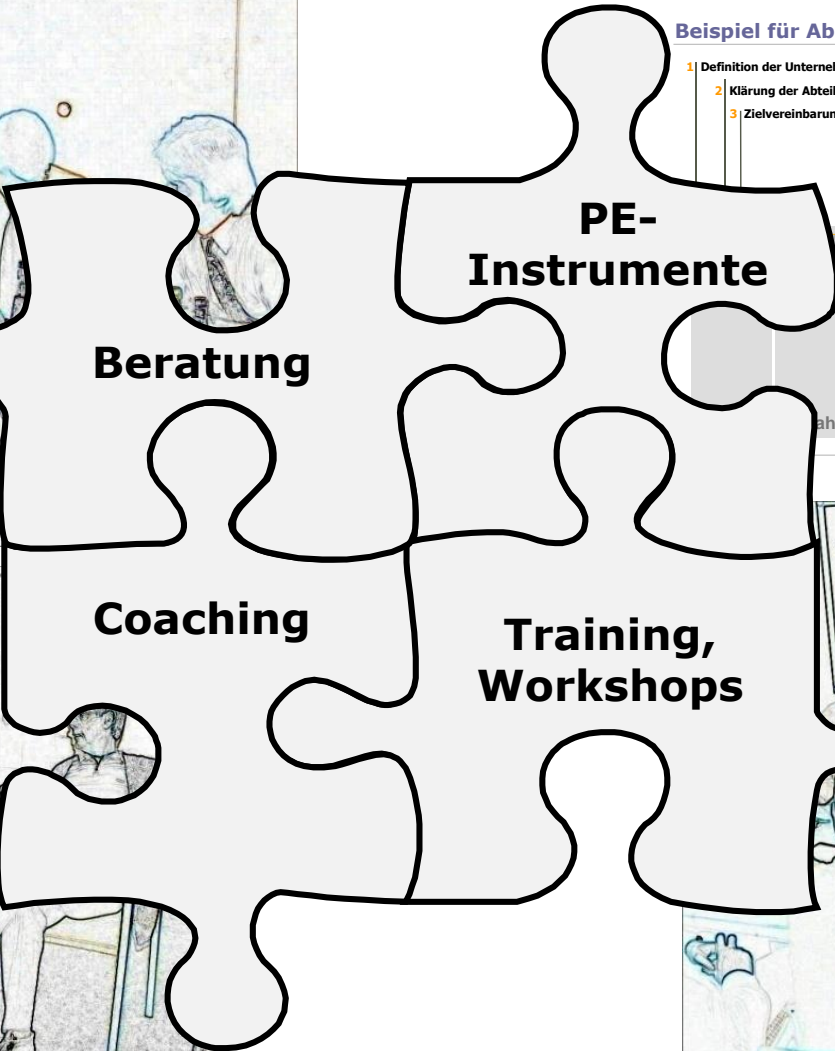
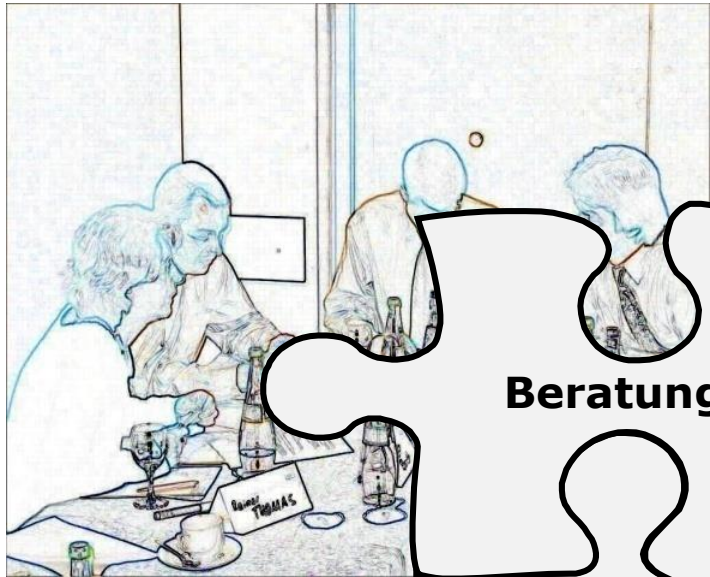
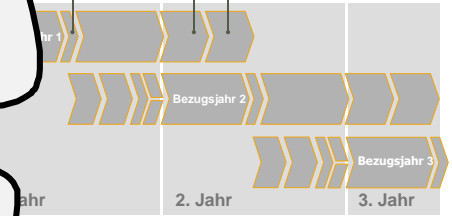
	Mutafoff	Beratung	Alexander Mutafoff	Tel. 08194 - 99 98 48	Internet / E-Mail:
		Coaching	Heideleweg 1	Mobil 0171 - 14 74 74 8	www.mutafoff.de
		Training	D-86946 Issing	Fax 08194 - 99 98 49	info@mutafoff.de
Personalentwicklung					

Unternehmensentwicklung
durch Personalentwicklung

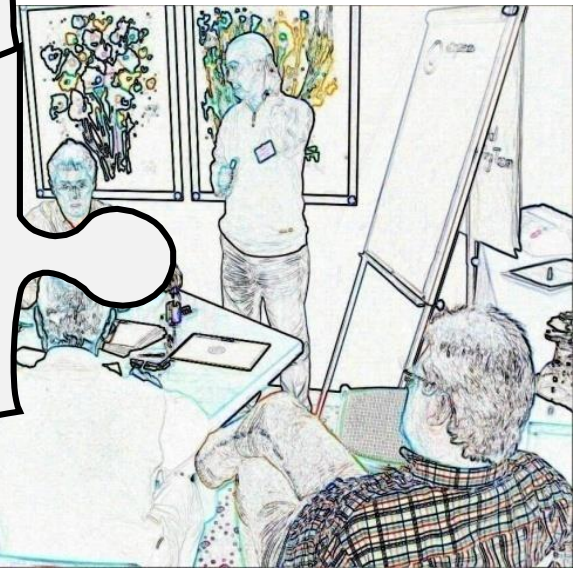


Beispiel für Ablauf des Zielverfahrens

- 1 Definition der Unternehmensziele
- 2 Klärung der Abteilungsziele
- 3 Zielvereinbarungsgespräch
- 4 Meilensteingespräch
- 5 Zielerreichungsgespräch und Feststellung der variablen Vergütung
- 6 Auszahlung der Variablen Vergütung



Seite 25



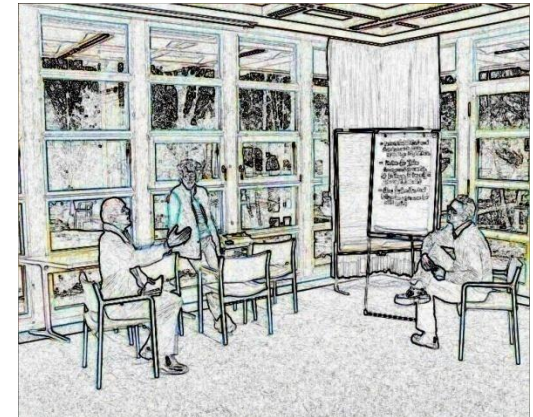
Wie arbeitet Mutafoff Personalentwicklung?

Partnerschaft mit Kunden

- Unternehmensspezifische Vorgehensweisen (Berücksichtigung Werte, Ziele, Situation)
- Regelmäßige Statusgespräche
- Know How-Transfer in das Unternehmen

Qualität und Kontinuität

- Alexander Mutafoff als persönlicher Ansprechpartner
- Integration von Kollegen aus langjähriger Zusammenarbeit (z. T. 20 Jahre)
- Netzwerk von kompetenten Kollegen
- Klar definierter Auftrag und Standards



Mutafoff Personalentwicklung

Mutafoff Personalentwicklung

- Beraterkollegen mit überwiegend akademischer Ausbildung, Berufserfahrung und Zusatzausbildungen
- Beraterkollegen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Erfahrungen
- Einheitliche Trainingsphilosophie
- Erprobte Projektarbeit
- Gemeinsame Fortbildungen

Erfahrungen Alexander Mutafoff

- 30 Jahre Erfahrung als Berater, Trainer
- 30 Jahre Erfahrung als Führungskraft
- 25 Jahre Erfahrung im Vertrieb
- 10.000 zufriedene Trainingsteilnehmer



Profil Alexander Mutafoff

Qualifikation

- Studium Pädagogik (Psychologie, Philosophie, Erwachsenenbildung)
- Studium Wirtschaftswissenschaften an der Fern-Universität Hagen
- Fortbildung systemische Beratung und systemisches Coaching
- Fortbildung Change Management
- Lizenziert u. a. für folgende Persönlichkeitsmodelle: MBTI® und Lifo®

Berufserfahrung

- Bundeswehroffizier in verschiedenen Verwendungen
- Dozent bei unterschiedlichen Bildungsinstituten
- Leiter Personalentwicklung und Projektleiter EDV bei einem Handelsunternehmen
- Vertriebsvorstand bei einem IT-Dienstleistungsunternehmen
- Geschäftsführer einer Personalberatung in der IT-Branche
- Berater Coach und Trainer bei einem führenden Beratungsunternehmen
- Geschäftsführer von zwei Beratungsunternehmen

Tätigkeitsschwerpunkte Beratung, Coaching, Training

- Unternehmenskultur und -strategie
- Veränderungsprozesse z. B. bei Fusionen und Übernahmen
- Personalentwicklung z. B. Potentialentwicklung, Zielvereinbarungssysteme
- Coaching für Manager und Führungskräfte
- Managementmethoden und Mitarbeiterführung
- Vertriebsentwicklung und Vertriebst raining
- Coach- und Trainer-Aus- und -Weiterbildung

Publikationen (Auszug)

- Rückle, Mutafoff: „Werte-Ziele-Zielgruppen-Analyse“ in „Coaching-Tools“ 2004
- Mutafoff, Glatz: „Ziele vereinbaren und Strategien realisieren“, 2001
- Mutafoff, Riekehof: „Die sieben Seiten des perfekten Managers“, 1999
- Gebhardt, Mutafoff: „Personnel Development“ in „Global impact“, 1996
- Rückle, Mutafoff, Riekehof: „Personalentwicklung“, 1994



Unternehmensentwicklung

Beratung zu und Moderation z. B. von:

- Strategieworkshops
- Unternehmensleitbild und Führungsleitlinien

Veränderungsprozesse

- Konzeption der Prozessarchitektur
- Konzeption/Durchführung von Großveranstaltungen
- Integration unterschiedlicher Unternehmenskulturen

Strategische Personalentwicklung

- Personalentwicklungskonzeptionen und –strategien
- Struktur und Kultur der Personalentwicklung
- Werttreiber und Messkriterien



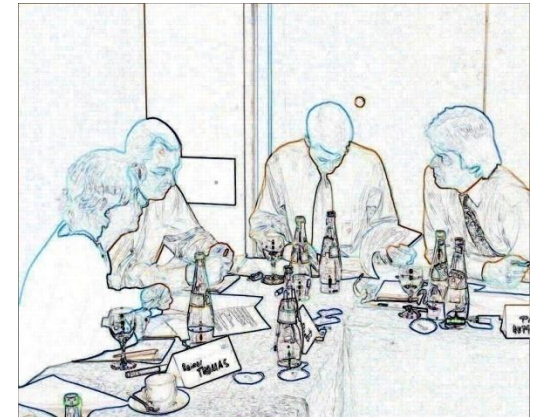
Instrumente der Personalentwicklung

Personalauswahlverfahren

- Assessment Center und Einzelassessments
- Anforderungsprofile und strukturierte Bewerberinterviews
- Integration von Testverfahren

Weiterbildungskonzeptionen und Transfer

- Bedarfsanalyse und Bildungskonzeptionen
- Lerntagebücher und Lerntransfer
- Managemententwicklungsprogramme
- Referenten- und Trainerausbildung
- Training-on-the-job
- Coachausbildung für Führungskräfte und Personalentwickler



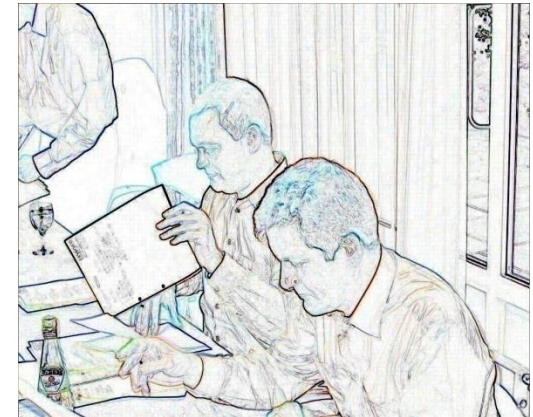
Instrumente der Personalentwicklung

Potentialentwicklung

- Management Audits und Potentialassessments
- Potentialanalysen und Karrierepfade
- Förderkreise und Nachfolgeplanung
- Entwicklungsleitkarten und Mentorensysteme
- Strategische Stellen und Rollenplanung
- Potentialbeurteilungen und 360°-Feedback

Führungssysteme

- Zielvereinbarungssysteme
- Beurteilungsverfahren
- Führungsbarometer / Aufwärtsbeurteilung /
Führungsfeedback



Rahmen des Coaching

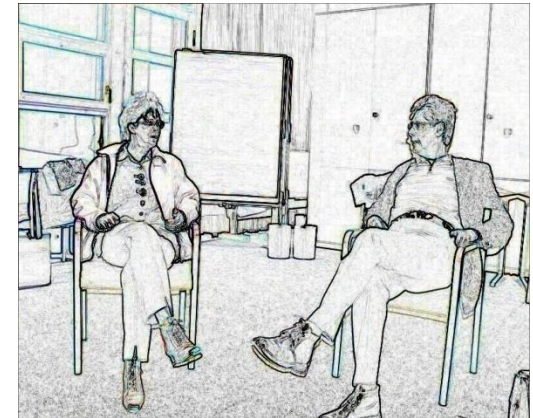
- Werte und Ziele des Klienten
- Klarer Auftrag und „Vertrag“
- Definierte Dauer des Coaching (gem. Zielen und Vertrag)

Ablauf und Vorgehensweise

- Klärung des Anliegen, Situations- und Kontextanalyse
- Zieldefinition und Vereinbarung
- Coaching
- Coachingabschluß, Reflektion und Evaluation

Anlässe für Coaching

- Übernahme von (neuer) Führungsverantwortung
- Entwicklung eines veränderten Führungsverhaltens
- Verhalten in Teams
- Verhalten bei Konflikten
- Entscheidungsverhalten
- Individualtraining für spezifische Führungssituationen



Training

Trainingsbedarfserfassung

- Interviews, On-the-job-Beobachtung, Workshops
- Erfassung der erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Erfassung typischer und kritischer beruflicher Situationen
- Soll-Ist-Profil

Konzeption der Trainingsmaßnahmen

- Definition von Lernzielen, Entwicklung von Trainingsdesigns
- Entwicklung von Trainerleitfäden für interne Multiplikatoren
- Erarbeitung von Seminarunterlagen und Fallstudien

Training, Trainingsbegleitung und Transfersicherung

- Verhaltenstraining und Gruppenarbeit
- Tests, Fallstudien, Trainingsleitkarte und individuelles Feedback
- Trainingsvor- und nachbereitung



Trainingszielgruppen und Trainingsthemen

Führungstraining (Beispiele)

- Selbstmanagement und persönliche Führungskompetenz
- Ziele vereinbaren und Strategien realisieren
- Führungskraft als Coach, als Veränderungsmanager
- Teams erfolgreich leiten
- Mitarbeiter beurteilen und entwickeln

Vertriebstraining (Beispiele)

- Strategisches Verkaufen
- Vertriebsleitertraining
- Verhandlungen vorbereiten und durchführen
- Coaching für Spitzenverkäufer

Themen- und Methodentrainings (Beispiele)

- Train-the-trainer
- Moderation und Präsentation
- Projektmanagement
- Problemlösungs- und Entscheidungstechniken
- Teamentwicklung
- Kommunikation
- Konfliktbewältigung



Zusammenkommen ist ein
Beginn, zusammenbleiben ist ein
Fortschritt, zusammenarbeiten ist
ein Erfolg.

Henry Ford
30.07.1863 - 07.04.1947
Gründer von Ford