



Программы развития лидерского потенциала

3 ноября 2006 года

Программы развития лидерского потенциала:

- Созданы, чтобы обеспечить обслуживание канадских граждан профессиональными, компетентными и высококвалифицированными кадрами.
- Входят в общую стратегию подготовки руководящих кадров, включающую развитие умения руководить и вести за собой, применение принципов подотчетности и новаторских подходов, работу на основе корпоративных ценностей и этики.

Назначение программ развития лидерского потенциала

- Комплекс взаимосвязанных учебных программ развития лидерских и управленческих умений и навыков, рассчитанный на управленцев всех звеньев;
- Оптимальное сочетание теоретической подготовки, обеспечивающей участникам программ получение глубоких знаний, и практических занятий, необходимых для развития лидерских качеств и навыков руководства;
- Особое внимание проблемам работы с коллективом, включающим представителей различных социальных и этнических групп, а также вопросам работы на обоих официальных языках (английский и французский);
- Связь с HR-планированием и новейшими требованиями к необходимому для эффективного руководства набору умений и знаний, необходимых



Основы программ

- «Политика по обучению, подготовке и развитию лидерского потенциала», действующая с 1 января 2006 года
- Цель Политики – рост индивидуального потенциала на основе:
 - обязательной подготовки
 - повышения квалификации
 - участия в программах по развитию управленческих и лидерских качеств и умений
- Все компоненты программы включают также практическое руководство по их реализации

Сущность программ:

Система взаимосвязанных программ корпоративного развития.

Ее составляющие:

- ❑ **Программа обучения и практической подготовки управленческих кадров**
 - Подбор кандидатов среди начинающих сотрудников
 - Развитие и продвижение кандидата до уровня руководителя среднего звена
- ❑ **Программа ускоренного карьерного роста**
 - Выявление наиболее талантливых кадров среди руководителей среднего звена
 - Ускоренный карьерный рост до уровня высшего руководящего состава
- ❑ **Программа ускоренного продвижения управленцев из числа высшего руководящего состава**
 - Отбор наиболее перспективных кандидатов из числа высшего руководства
 - Подготовка их для работы на уровне Первого заместителя министра



Программа подготовки руководящих кадров (МТР)

- Для сотрудников без опыта работы на государственной службе, необходимо наличие диплома Магистра
- Программа рассчитана на три года. В течение этого времени сотрудник получает различные назначения
- Основные критерии оценки и продвижения по службе – умения и знания
- Обязательно присутствует компонент обучения
- Существуют служба консультаций по вопросам карьерного роста

Программа назначений кандидатов на руководящие должности (САР)

- Подбор кандидатов среди государственных служащих.
- Программа рассчитана на три года. В течение этого времени сотрудник получает различные назначения.
- Существует кадровый резерв сотрудников, прошедших предварительный отбор и обладающих потенциалом и навыками, необходимых для руководителя высшего звена.
- Финансирование программы осуществляется совместно со Школой государственной службы и министерствами
- В программу входит обязательный учебный компонент (6 недель)
- Существуют службы консультаций по вопросам служебного роста
- Программа может быть адаптирована для удовлетворения конкретных потребностей, для целевых сообществ*

*Сотрудники, объединенные общими профессиональными задачами, обязанностями и интересами
(прим. переводчика)



На нашей повестке:

- Набор кандидатов как для Программы подготовки руководящих кадров (МТР) - до 100 человек, так и для Программы должностных назначений кандидатов на руководящие должности (САР) - в настоящее время она охватывает более 200 кандидатов.
- Изменение и перегруппировка структурных компонентов для достижения большей гибкости и концентрированности усилий
- Целевые программы по работе с целевыми и прочими сообществами в рамках Программы назначений кандидатов на руководящие должности
 - Особый подход к разработке программ с учетом особенностей финансового, HR, научно-технического и региональных сообществ