Mobiliser les personnes

Processus de sélection du groupe de la direction (EX) du gouvernement du Canada, évalués selon les six compétences clés en leadership

6 comportements de directeur · 4 inefficaces

Les dirigeants inspirent et motivent les personnes qu'ils dirigent. Ils gèrent le rendement, offrent de la rétroaction constructive et respectueuse pour encourager et rendre possible l'excellence en matière de rendement. Ils donnent l'exemple en se fixant des objectifs pour eux-mêmes qui sont plus exigeants que ceux qu'ils fixent pour les autres.

Comportements efficaces : Directeur

Façonne un esprit de corps et une orientation commune au sein de l'organisation et entre les collègues

Exemples de comportements du SCT, ligne 125

Fixe des attentes claires, surveille et évalue le rendement

Exemples de comportements du SCT, ligne 126

Investit du temps et des ressources en vue de soutenir l'apprentissage continu

Exemples de comportements du SCT, ligne 127

Donne de la rétroaction honnête, reconnaît le rendement et gère les problèmes de rendement

Exemples de comportements du SCT, ligne 128

Mobilise les employés pour recueillir de l'apport et des idées afin de bâtir des équipes cohésives

Exemples de comportements du SCT, ligne 129

Établit des objectifs personnels ambitieux et donne l'exemple en faisant preuve de dévouement et en donnant un rendement élevé

Exemples de comportements du SCT, ligne 130

Un exemple commenté : Gérer le rendement et rebâtir une équipe

Ce qu'elle démontre : Elle montre l'établissement d'attentes claires, une rétroaction honnête, la gestion des problèmes de rendement et la mobilisation des employés pour bâtir une équipe cohésive.

Comment un comité la lit

Visez le volet humain que vous avez réalisé vous-même : attentes fixées, rétroaction donnée, problèmes de rendement gérés, personnes mobilisées. Une réponse sur un projet sans personnes ne démontre pas cette compétence.

Comportements inefficaces, pour tous les rôles

- Limite l'accès à l'information au-delà des exigences de discrétion et des politiques établies
- Est insensible aux besoins, aux aspirations et aux capacités des membres des équipes, ou n'en est pas conscient
- Ne tient pas compte des contributions d'autrui alors que l'intégration et l'engagement de tous sont des éléments clés du rendement et d'un bon esprit d'équipe
- Laisse son propre stress entraver l'effort collectif

ExamDragon, examdragon.com/gc-ex/fr. ExamDragon est une préparation indépendante. Les noms et les documents du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Commission de la fonction publique du Canada, de l'École de la fonction publique du Canada et du gouvernement du Canada servent seulement à décrire la sélection des cadres, et chaque texte officiel cité ici renvoie à sa source.