

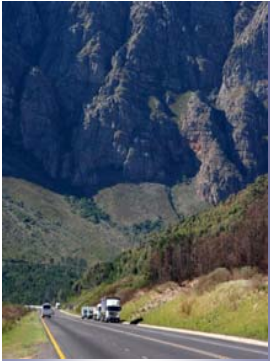
Technical Capability in SANRAL

Les compétences et capacités techniques du SANRAL

Solutions

Les solutions





*Creating Wealth
Through
Infrastructure*



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*



2007 - SANRAL

2007 - SANRAL



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*

- Continuous change
- Integrated, systemic solutions
- Global focus
- Multiple possible solutions to Engineering “problems” and challenges
- Co-operation and collaboration – with our community, stakeholders, contractors and consultants
- Employees want personal growth
- Flatter, flexible organisational structure – and a growing organisation
- Coaches, servants of their people and catalysts for positive change
- Leaders as servants of the organisation

- Changements continus
- Solutions systémiques, intégrées
- Vision élargie
- Solutions multiples aux problèmes de génie et aux défis
- Coopération et collaboration avec nos communautés, partenaires, contracteurs, consultants
- Demandes de développement personnel des employés
- Une organisation flexible et aux niveaux réduits, mais qui se développe
- Au service de leurs concitoyens pour le changement
- Des dirigeants au service des membres de l'organisation



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*

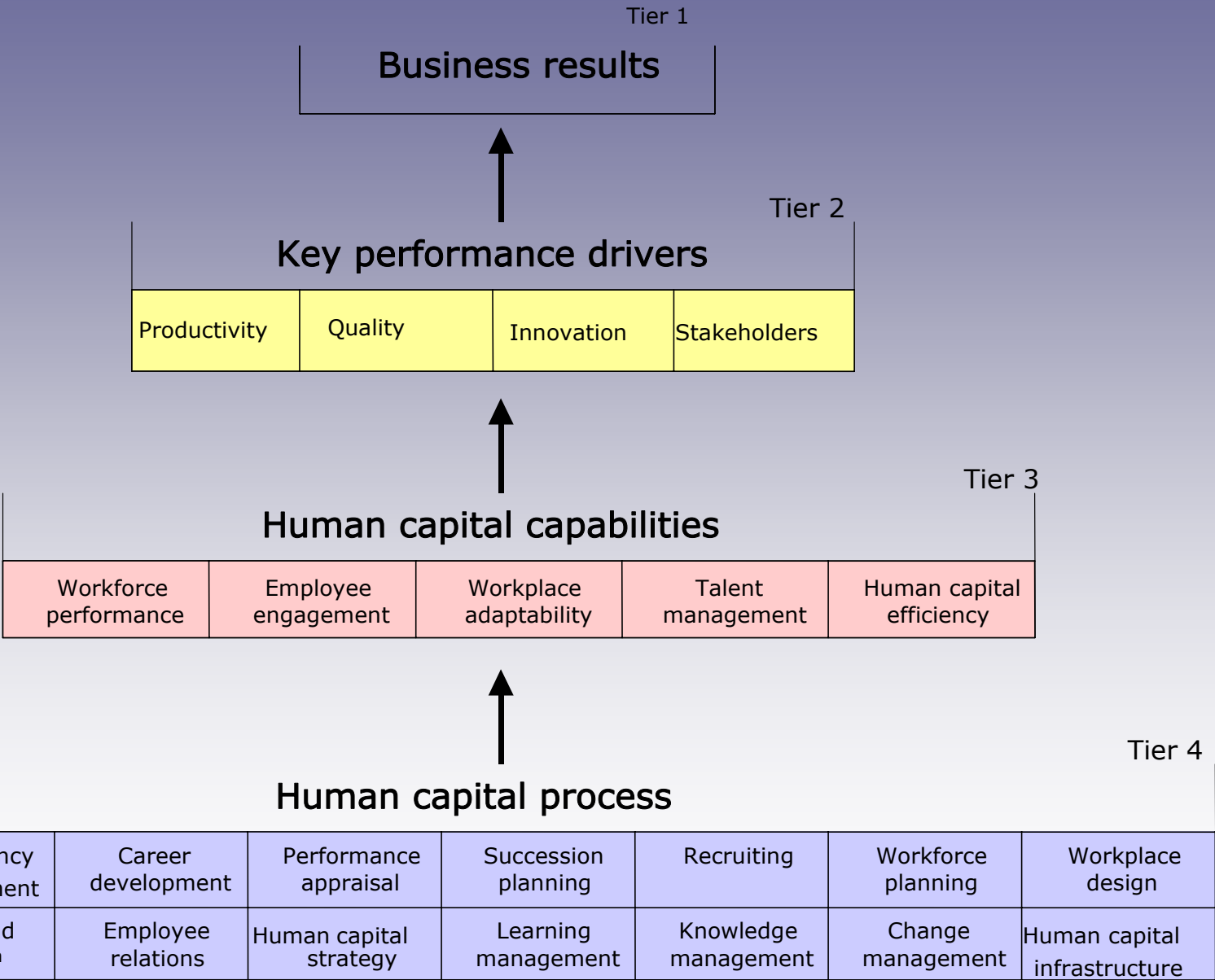
What SANTRAL HRM does differently Ce que SANTRAL fait différemment?

1. Focussing on Leadership Development;
 2. Fund and encourage General Management Programmes;
 3. Move HRM towards transformation role:
 4. Introducing Mentoring and Coaching
 5. Monitoring.....
1. Développement du leadership;
 2. Financement et encouragement des programmes de développement des gestionnaires;
 3. Gestion des RH pour la transformation
 4. Mentorat et coaching
 5. Suivi

Human Capital Development Framework



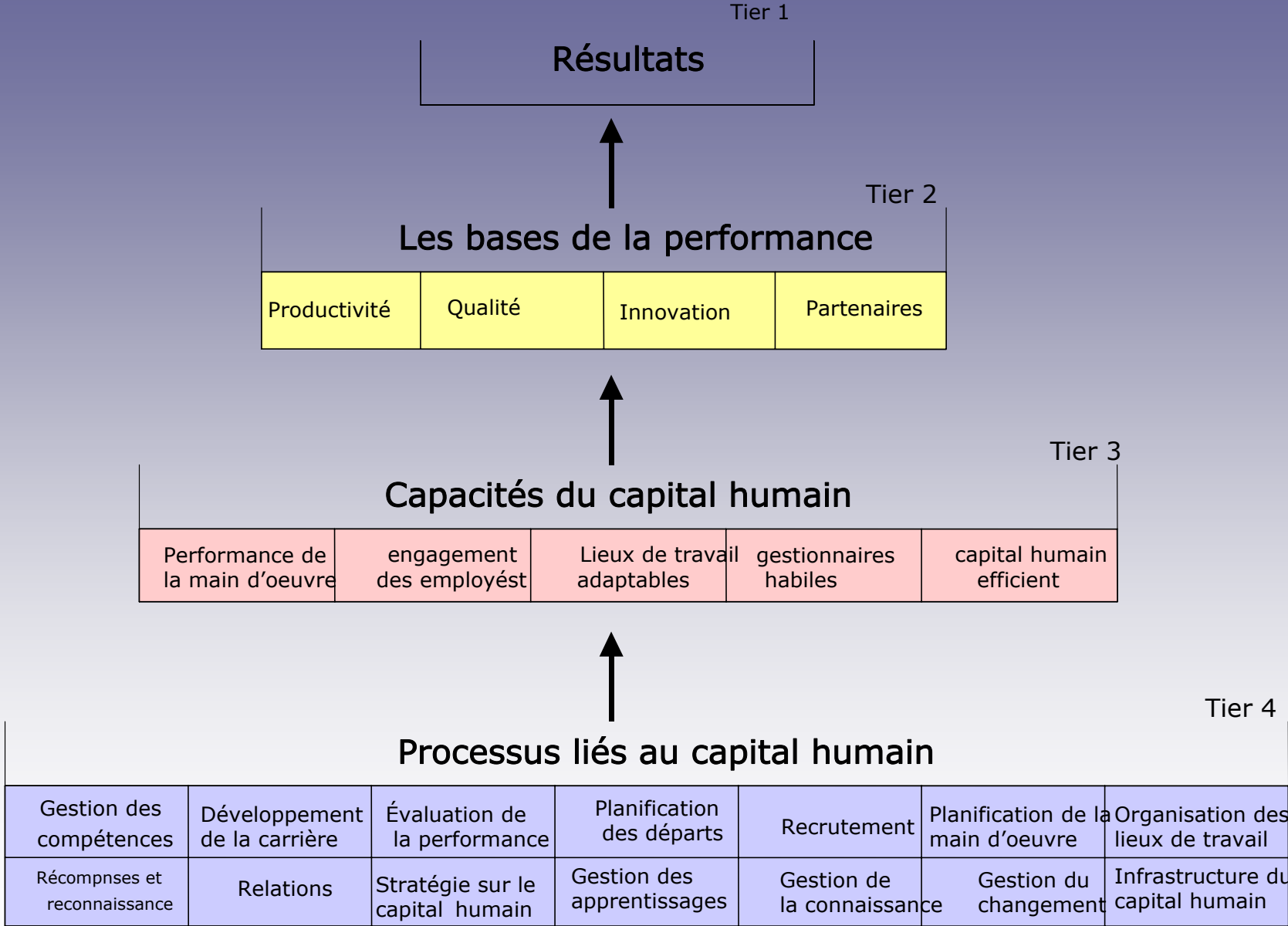
Creating Wealth Through Infrastructure



Cadre de développement du capital humain



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*



What is Mentoring

Ce qu'est le mentorat



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*

- It is a one on one relationship between a more experienced and less experienced person/learner. It is a deliberate pairing
- It is a relationship, not just a procedure or activity
- It goes beyond the normal manager/subordinate relationship.
- It is based upon regular conversations, encouragement, constructive comments, openness, mutual trust, respect and willingness to learn and share.

- Relation de personne à personne, d'un employé expérimenté et l'apprentis. Un parrainage délibérée
- Une relation pas un processus ou activité
- Au delà de la relation gestionnaire subordonnés
- S'appuyant sur le dialogue, l'encouragement, les commentaires constructifs, la confiance, l'ouverture le respect, la volonté d'apprendre

What is the role of the Coach

Le rôle du Coach

- The coach is concerned with the task or job at hand.
- The coach focuses on the skills acquired and performance of the current job.
- The coach gives feedback to the learner and assessor.
- The coach addresses a short-term need i.e. during the duration of the particular project.

- Le coach suit la tâche le travail en cours
- Le coach se concentre sur les habiletés acquises et la performance dans le travail en cours
- Le coach donne du feedback à l'apprentis et à l'évaluateur .
- Le coach s'occupe du besoin à court terme I.e. pendant la durée du projet



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*

Internal Coaching: Managers as coaches

Le Coaching à l'interne : les gestionnaires

- an internal coach often can use their existing insights about the organization and its players to make faster initial progress in suggesting a developmental agenda;
 - an internal coach is more likely to be able to observe or hear about how those being coached are doing and fold those observations back into the coaching
 - internal coaching is a sign of a learning organisation (Senge, 1990).
- un coach peut utiliser sa connaissance de l'organisation et favoriser un agenda de développement plus rapide
 - un coach interne est susceptible de voir et comprendre comment le coaché évolue et réintroduire cette information dans la démarche
 - le coaching interne est signe d'un organisation apprenante (Senge, 1990).



*Creating Wealth
Through
Infrastructure*

Why is coaching a focus throughout the organisation?

Pourquoi l'intérêt de l'organisation pour le coaching ?

- Maximising learning for both coach and employee

- Heightening a sense of self awareness and the ability to problem solve

- Improving organisational performance & sustainability

- Winning in the war for talent - developing and retaining

- Benefits flow to leaders who coach others

- Maximise l'apprentissage pour le coach et l'employé

- Connaissance de soi accrue et capacité de résolution de problème améliorée

- Amélioration de la performance organisationnelle et sa persistance

- victoire sur la guerre du talent du développement et de la

- bénéficie aux leader qui en coach d'autres

Thank you

Merci