

리더가 알아야 하는 성과관리의 A to Z

성과관리 리더십 공개과정

“팀장님 왜 제가 C죠?”

혹시 지난 연말 평가 때 이런 불평 들으셨나요?

성과평가의 어려움

평가자&평가 받는자 모두가 불만이다!



리더

“상대평가 때문에 어쩔 수 없이
누군가는 C를 받게 되어 있는데
이걸 어떻게 설명해야 할지... 너무 힘드네요”



구성원

“제가 어떤 이유로 이런 평가를 받았는지
정말 납득이 안돼요.
아시잖아요 저 열심히 하는거”

다음 평가엔 이런 얘기 듣고 싶다면?

“제가 팀장님 입장이었어도 어쩔 수 없었을 것 같아요...”

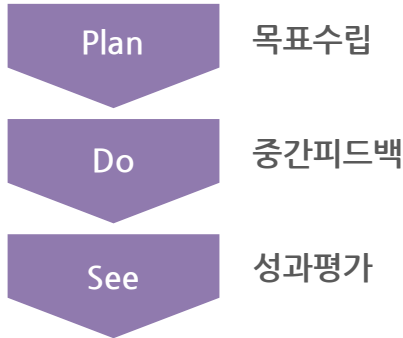
조직의 생산성을 극대화하는 방법은 단 하나!
신뢰받는 리더와 납득하는 구성원 간의 소통에 있습니다
HSG 성과관리 리더십 공개교육에서
조직의 생산성을 높이는 성과관리 비법을 얻어가시기 바랍니다

3가지 차별화 포인트

1

단계별 구체적 성과관리
방법 제시

목표수립/중간피드백/성과평가시
구성원의 납득성을 높이는
구체적 솔루션 제시



2

상황별 시나리오 실습
통한 성장

구성원의 상황별 (태도X역량별)
성과면담 실습을 실시,
현업 적용력 극대화

배포자료 B

반기의 결과에 대해 코칭하라 (현재 상황)

당신은 신용평가회사의 기업평가 5명의 실장이다. 당신이 맡은 실은 건설업 재무구조. 통틀
평가회 회사의 신용등급을 지키는 임무를 한다. 지난 반기의 업무 성과를 점검하고 다음 반
기 목표를 세우기 위한 코칭을 진행 중이다. 다음은 기업평가 3실장에서 출장한 분야의 기업
평가 실장 1명 및 실장 2명으로부터 받은 반기별 직원관리 사례와 코칭을 하여 한다.

업무 성과 리뷰

- 권익 실적 순치가 15%는 20%에 미치지 못한
- 지난 1년 간 실적성 지표도 개선은 15%에 불과한 실정
- 보고서를 잘 지 책과 문헌을 연구해 자료를 활용하는 능력은 우수함
- 보고서를 맡아오는 통거 자료를 확인하고 분석하는 능력이나, 스펙트럼 지표도 분석 시
기초 / 구성 능력에서도 부족하다 할 것임

태도 리뷰

- 고도의 반성이나 요구 사항에 부응하는 능력이 부족한
- 지난 주 고성과 출장할 때, 고도의 신용 등급을 출장하고 요구하는지 그늘

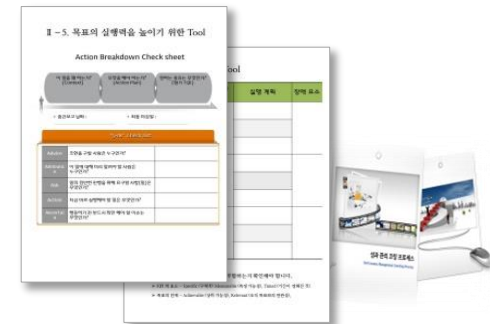
업무 성과 리뷰

태도 리뷰

3

현업에서 실천을 극대화하는
성과관리 코칭노트 제공

지식을 뛰어넘어 성과와 직결되는
Tool Kit
'성과관리 이럴때 이렇게' 제공



교육세부내용 (1Day Essence Program)

모듈명	내용	교수법
성과창출을 가로막는 3가지 장벽	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 변화되는 세상에 필요한 리더십은? ▪ 성과창출을 가로막는 3가지 장벽 <ul style="list-style-type: none"> - 정서적 문맹 (좋은 의도의 나쁜 표현 방법) - God complex (문제해결 강박관념) - 조변석개 (일관성 없는 원칙, 기준) 	
구성원의 납득성을 높이는 성과관리 리더십	<p>[성과관리 커뮤니케이션]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 피드백의 핵심 전제: Candor ▪ Fact 기반의 I-message 를 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 올바른 피드백을 위해 조심해야 할 고정관념 & 행위자 관찰자 편향 - 거울 같은 피드백= 왜곡없는 피드백 - I-Message: 불필요한 갈등을 줄이고, 피드백의 납득성을 높이는 감정 설명의 화법 	시나리오 문답법 영상 진단 토론 강의
	<p>[전략적 목표 수립]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 도전적 목표수립 <ul style="list-style-type: none"> - 3가지 영역의 목표제시: 업무 목표는 일상적 / 문제해결 / 혁신 목표로 나누어 목표를 배분 - 목표 공유의 시간: 3가지 난이도를 구성원과의 목표 공유 - 1:1 목표 수립 면담 ▪ 정성적 목표 수립: 정량 목표 VS. 정성 목표 ▪ 역량 목표 수립: 업적 목표 달성을 위한 역량 목표 수립은 ? 1년간 어떤 K.S.A를 향상시킬 것인가? 	
	<p>[공정한 성과평가]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 평가의 공정성을 높이기 위한 리더의 역할 ▪ 공정한 업적평가를 위해서 참여를 이끌어라 <ul style="list-style-type: none"> - 구성원이 공정성을 느끼게 하는 방법_업적 공유의 방법 (ex) 업적 공유 세션 - 성과자 면담시 꼭 지켜야 할 것은?: 공감 VS 동의 	
성과창출을 위한 코칭 커뮤니케이션	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 구성원의 특성에 맞는 코칭 접근법이 필요함 인식 ▪ 구성원 상황별 피드백 성과X태도의 4가지 유형과 그에 맞는 성과관리 면담의 키포인트 ▪ 전체 과정 리뷰 및 Q&A 	

강사 소개



한철환 HSG 휴먼솔루션그룹 소장

20여 년의 실무경험과 경영심리학을 바탕으로
리더 역량강화 및 조직 변화관리의 구체적 솔루션을 강의, 컨설팅하는 성과관리 전문가

경 력

현) HSG 휴먼솔루션그룹 성과관리연구소 소장
현) 국제공인 NLP(신경언어프로그래밍) 트레이너
전) IGM 기업가치혁신 부문장 / 가치관경영 연구소장
전) 하이닉스 인재개발원 수석컨설턴트

강의경력

SK그룹, 현대그룹, 삼성그룹, 신한은행, 우리은행, 하나은행, 기업은행, 대우증권,
유진투자, 교보생명, 현대건설, 쌍용건설, 다음, 보광그룹 등 수 백개 기업 강의 및 컨설팅

저 서

설득하지 말고 납득하게 하라(2016)
세상 모든 CEO가 묻고 싶은 질문들(2012)
가치관경영(2011), 오피스 카이젠(2007)



강소엽 HSG 휴먼솔루션그룹 소장

커뮤니케이션 컨설팅의 경험을 리더십 분야에 접목하여 조직 및 개인의 역량강화를 돕는 커뮤니케이션 리더십 전문가

경 력

현) HSG 휴먼솔루션그룹 동기과학연구소 소장
전) 인컴브로더 이사
전) 마콜커뮤니케이션컨설팅 이사
전) 대통령비서실 행사의전비서관실 행정관

강의경력

삼성전자, 삼성SDS, CJ제일제당, CJ오쇼핑, 호텔신라, SK네트웍스, (주)롯데,
유한김벌리, 대우조선해양, 대한제강, 동부하이텍, 매일유업, 코웨이, GE헬스,
디이지오 코리아, ECMD, 금융감독원, 국무총리실, 산업통상자원부, 문화관광부 등

공개교육 신청 안내

	2020년											
	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
일정			10(화)			15(월)			15(화)			
	09:00~18:00 (8시간)											
교육비	1인 66만원 ※ 교재비/VAT/식사비 포함 ※ 무통장 입금 (교육 7일 전 전자세금계산서 청구 발행) or 현장 카드결제											
교육장소	서울 시내 4성급 호텔 ※ 정확한 장소는 추후 안내											
수강대상	평가권이 있는 직책자											
교육인원	10명~24명											
신청방법	http://intra.hsg.or.kr/operate/application_add ※ URL을 클릭하면, 신청서로 연결됩니다 ※ 신청서 작성 후, 담당자에게 연락주세요											
문의	HSG 공개교육팀 T. 02-730-3530 E. open@hsg.or.kr											