

팀장님...왜 제가 C죠?

평가가 시큰, 이 말을 듣지 않으려면

왜 성과관리 리더십이 필요할까요?

우리의 뇌는 자신에게 불리한 내용을 쉽게 받아들일 수 없게 설계돼 있습니다. 때문에 낮은 고과를 받은 구성원은 자신이 부족하다고 생각하는 대신 '리더가 잘못 평가했다'고 받아들입니다.

이러한 방어심리를 몇 마디 말로 설득할 순 없지만 적어도 '납득'하도록 유도할 수는 있습니다. '속상하지만 내가 저분 입장이어도 어쩔 수 없을 것 같네.' 이것이 성과관리에서 리더가 추구할 수 있는 최선의 방법이 아닐까요?

이를 위해서는 리더가 성과관리의 각 단계에서 해야 할 일이 무엇인지를 정확히 알고, 구성원을 지원해야 합니다. 중요성은 알지만 방법을 몰라 막막하기만 했던 성과관리. HSG 성과관리 리더십 콘텐츠에서 구체적인 방법을 알려드립니다.



어떤 내용으로 교육하나요?

<p>1 성과 창출에 대한 이해</p> <ul style="list-style-type: none"> 성과관리의 본질은? 설득하지 않고도 납득하게 이끄는 방법은? 	<p>2 [PLAN] 목표 수립 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> 전략적 목표 수립의 3단계 도전적 목표를 스스로 수립하게 하려면? 정성 목표 수립 시 고려해야 할 것
<p>3 [DO] 중간 피드백 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> 상시 피드백의 5가지 핵심 원칙 부정적/민감한 내용 피드백 방법 저성과자 피드백 방법 	<p>4 [SEE] 성과 평가 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> 성과평가의 2가지 핵심 원칙 성과 면담 Do&Don't
<p>5 성과관리 Q&A</p> <ul style="list-style-type: none"> 우리 회사 리더들의 질문에 대한 전문가의 구체적 솔루션 제시 (사전 서베이 및 현장에서 취합된 질문을 바탕으로 진행) 	

※ 1~4번은 기본 모듈이며, 5번은 심화 과정 선택 시 진행됩니다.

※ 성과관리의 각 파트 별 (목표수립, 중간피드백, 성과평가)로 2~4시간 구성도 가능합니다.

어떤
방법으로
교육하나요?

				
강의	워크숍	솔루션코칭	공개교육	영상학습

※ 원하시는 교육 방식(형태)을 선택할 수 있습니다

누구에게
필요한
교육일까요?



이론이 아닌 실질적인
성과관리 방식이 궁금한
평가권자



구성원과의 면담을 통한
성과관리 방식이 궁금한
직책자



우리 조직의 성과관리
방식을 통일하고 싶은
CEO 및 임원

어느
기업에서
선택했나요?

<p>SAMSUNG</p> <p>삼성금융사 직책 리더 성과관리 교육 2014~2021 연속 진행</p>	<p>SK</p> <p>SK 네트워크스/하이닉스/매직/ 엠앤서비스/플래닛/ 이노베이션 평가자 그룹코칭 2016~2021 연속 진행</p>	<p>GS칼텍스</p> <p>GS칼텍스 팀장 성과관리 그룹코칭 2016~2021 연속 진행</p>
<p>kakao</p> <p>카카오 팀장/셀장/파트장 성과관리 교육 2019~2021 진행</p>	<p>AMOREPACIFIC</p> <p>아모레퍼시픽 직책자 성과관리 교육 2016~2021 진행</p>	<p>HYUNDAI</p> <p>현대자동차 2020~2021 영상 학습 (맞춤 영상제작)</p>

HSG 교육기획실

T. 02-730-3500 E. hsg@hsg.or.kr

문의하기 >