

구성원의 성장을 돕는 상시피드백 제대를 하기

왜 이 콘텐츠를 배워야 할까요?

바늘구멍 같다는 취업난을 뚫고 입사한 MZ세대가 회사를 떠나는 이유. '회사가 나를 키워주지 못해서'라고 하네요. 이처럼 요즘 직원들은 회사가 자신을 '성장'시켜 주기를 바랍니다.

때문에 리더는 구성원을 어떻게 성장시키고, 더 나은 성과를 내도록 이끌지 고민해야 합니다. 이를 위한 방법이 바로 상시 피드백입니다.

HSG 상시피드백 콘텐츠에서는 구성원을 평가하고 줄 세우는 것이 아닌 성장을 통해 성과를 이끌어 내는 피드백 프로세스를 알려 드립니다.



어떤 내용으로 교육하나요?

1 피드백에 대한 오해	
<ul style="list-style-type: none"> • '피드백'과 '평가'를 구분하자! • 리더는 평가자 이전에 목표 달성 촉진하고 도와주는 사람 • 다양한 상황의 구성원들 어떻게 피드백 해야 할까? 	
2 성과와 태도가 모두 우수하다면?	3 태도는 좋으나 성과가 부족하다면?
<ul style="list-style-type: none"> • 과정과 영향력을 중심으로 인정피드백 하기 	<ul style="list-style-type: none"> • 성과 부족의 핵심 원인을 파악하고, 일하는 방법을 피드백하기
4 성과는 좋으나 태도가 불량하다면?	5 성과와 태도가 모두 부족하다면?
<ul style="list-style-type: none"> • 비폭력 대화법으로 주변에 미치는 영향력을 피드백 하기 	<ul style="list-style-type: none"> • Small Win의 경험 쌓게 하기

※ 위의 구성은 1일(3시간) 기본 모듈이며, 교육 내용과 시간은 기업의 요청에 따라 다르게 구성 가능합니다.

어떤
방법으로
교육하나요?

			
강의	워크숍	영상학습	공개교육

※ 원하시는 교육 방식(형태)을 선택할 수 있습니다

누구에게
필요한
교육일까요?



우수한 직원들의 잠재력을
극대화하고 싶은
리더



구성원에게 끌려온 이야기를
전달하는 게 너무 힘든
리더



'젊은 직원들이 함께 일하고
싶은 리더'가 되길 원하는
조직관리자

어느
기업에서
선택했나요?

<p>kakao ENTERTAINMENT</p> <p>카카오엔터테인먼트 리더 대상 1on1 피드백 세션 교육 실시</p>	<p>NAVER</p> <p>네이버 리더 대상 상시 피드백 교육 실시</p>	<p>KIA</p> <p>기아 팀장 대상 피드백 교육 실시</p>
<p>NC</p> <p>엔씨소프트 팀장대상 피드백 교육 실시</p>	<p>삼성 KPMG</p> <p>삼성케이피엠지 PM 대상 코칭 피드백 교육 실시</p>	<p>LINE</p> <p>라인플러스 리드 대상 상시 피드백 교육 실시</p>

HSG 교육기획실

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

문의하기 >