팀장님...왜 제가 C죠?

평가 시즌, 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?

1 성과 창출에 대한 이해

- 성과관리의 본질은?
- 설득하지 않고도 납득하게 이끄는 방법은?

2 [PLAN] 목표 수립 단계

- 목표수립은 왜 전략적이어야 할까?
- 도전적 목표를 스스로 수립하게 하려면?
- 정성 목표 수립 시 고려해야 할 것

3 [DO] 중간 피드백 단계

- 상시 피드백의 5가지 핵심 원칙
- 부정적/민감한 내용 피드백 방법
- 구성원의 상황 별로 다른 피드백 필요

4 [SEE] 성과 평가 단계

- 성과평가의 2가지 핵심 원칙
  - 참여와 공감
- 성과 면담 Do&Don't

5 성과관리 Q&A

- 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?

삼성금융사
직책 리더 성과관리 교육
10년 연속 진행

SK
SK 네트웍스/하이닉스/매직/
엠앤서비스/플래닛/ 이노베이션
평가자 평가/피드백 과정
8년연속 진행

GS칼텍스
팀장 성과관리 그룹코칭
7년 연속 진행

코오롱인더스트리
전체 및 신임직책자
7년 연속 진행

NAVER
클라우드/웹툰/파이낸셜/I&S
직책자 성과관리 프로세스
및 코칭과정 3년 연속 진행

기아
실장,팀장 고객 중심
성과관리 과정 2년 연속 진행

콘텐츠 미리보기

- **Mobile:** 휴대폰 카메라로 하단의 QR코드 스캔
- **PC:** 하단의 QR코드 클릭

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

문의하기 >