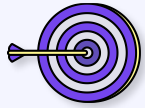


Plan-Do-See, 각 단계에서 바로 활용할 수 있는

성과관리 리더십

성과관리 시즌

각 시즌마다 골치아픈 리더!

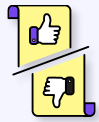


목표수립 시즌

- 구성원들이 도전적 목표를 설정하도록 하는 방법은 뭘까? (혁신 업무 확장)
- 저부가가치의 일상 반복 업무를 수행하는 구성원의 목표 설정, 어떻게 해야 할까?
- 결과에 대한 평가 부담감 때문에 목표 설정 자체를 팀장에게 의존하는 문제, 어떻게 해야 할까?
- 목표의 설정과 실행계획이 매번 같다. 매년 비슷한 업무에서 새로운 목표를 제시하게 하는 방법은?
- 본부/실로부터 부여된 팀 목표에 대해 리더인 나 자신도 동의가 안 된다면 어떻게 해야 할까?

Plan

뻘하고 모호한 목표가 아닌
전략적으로 목표를 수립하는
방법을 알려드립니다



중간피드백

- 저성과자를 효과적으로 피드백하는 방법은 없을까?
- 구성원의 성과 수준별로 피드백 방법이 따로 있나?
- 실력도 있고, 성과도 잘 나오는데 태도가 좋지 않은 구성원은 뭐라고 해줘야 할까?
- 어려운 수준의 업무를 수행하지 않으려 하는 구성원, 어떻게 해야 하나?
- 자기 자신을 과대평가하는 구성원은 어떻게 이끌어야 할까?

Do

상시 피드백의
5가지 원칙과 방법을
알려드립니다



성과평가 시즌

- 숫자로 표현하기 힘든 정성적인 부분에 대해서는 어떻게 객관적으로 평가해야 하나?
- 평가 결과에 대해 팀장과 구성원의 판단이 다른 이유는?
- 자기 평가를 상시 평가보다 높거나 낮게 하는 경우 어떻게 해야 하나?
- 정량화하기 힘든 Staff 업무는 어떻게 평가해야 하나?
- 승진을 앞둔 구성원의 평가, 어떻게 해야 할까? 승진에 도움되도록 잘 줘야 하나?

See

태도가 아닌 성과,
성실함이 아닌 결과로
평가하는 기법을 알려드립니다

목표수립 (Plan)

상시피드백 (Do)

성과평가 (See)

1. 리더들의 고민

- 구성원 스스로 도전적인 목표를 설정하도록 하는 방법은 뭘까?
- 저부가 가치의 일상 반복업무를 수행하는 구성원의 경우, 어떻게 목표를 세워야 하지?
- 결과에 대한 평가 부담감 때문에 목표설정 자체를 팀장인 나에게 의존하는 경우에는 어떡하지?
- 목표의 설정과 실행계획이 매번 같은데 새로운 목표를 제시하게 하는 방법은 없을까?
- 목표에 대해 리더인 나 자신도 동의가 안 된다면 어떻게 해야 할까?

2. 교육 목표 내용

전략적 목표수립 방법을 습득합니다

- 목표수립의 필요성에 대한 이해
- 목표수립 전, 꼭 필요한 면담은? 역할과 우선순위 과제 도출
- 전략적 목표수립을 위한 5가지 방법

1. 조직목표와 Align하기
2. Agile적 사고를 더한 분기별 목표 세우기
3. S.M.T(Specific / Measurable / Timely)가 반영되어 있는 목표인지 점검하기
4. 업적달성을 위한 역량목표를 수립할 수 있도록 이끌기
5. 목표 공유 시간 갖기

3. 모집 요강

| | |
|------------|---------------------------------|
| 날짜 | 2022.02.10(목) 13:30~16:30 (3시간) |
| 장소 | ZOOM |
| 대상자 | 평가권이 있는 직책자 |

| | |
|------------|--|
| 인원 | 30명 (선착순 마감) |
| 교육비 | 220,000원 (교재비 및 VAT 포함) |
| 문의 | HSG 공개교육팀 / 02-730-3530 / open@hsg.or.kr |

1. 리더들의 고민

- 저성과자를 효과적으로 피드백하는 방법은 될까?
- 구성원의 성과 수준별로 피드백 방법은 없을까?
- 실력도 있고, 성과도 잘 나오는데 태도가 좋지 않은 구성원은 뭐라고 해줘야 할까?
- 어려운 수준의 업무를 수행하지 않으려 하는 구성원, 어떻게 해야 하나?
- 자기 자신을 과대평가하는 구성원은 어떻게 이끌어야 할까?

2. 교육 목표 내용

구성원의 성과를 이끄는 피드백의 5가지 방법을 습득합니다

- 언택트 시대! 상시 피드백이 중요한 이유
- 성과를 높이는 피드백의 5가지 방법

1. 면담하자고 하면 왜 불안해 하는 걸까? - Agenda를 세팅하라
2. 도움주려는 것인데 갈등이 생기는 이유는? - 평가가 아닌 피드백에 집중하라
3. 무엇을 피드백 해야 할까? - 업적과 역량을 피드백 하자
4. 어떻게 피드백 해야 할까? - 스스로 피드백 하도록 이끌자
5. 성과와 태도가 각기 다른 구성원을 피드백 하는 방법

3. 모집 요강

| | |
|-----|--|
| 날짜 | 2022.05.12(목) 13:30~16:30 (3시간) 2022.09.29(목) 13:30~16:30 (3시간) |
| 장소 | ZOOM |
| 대상자 | 평가권이 있는 직책자 |

| | |
|-----|--|
| 인원 | 30명 (선착순 마감) |
| 교육비 | 220,000원 (교재비 및 VAT 포함) |
| 문의 | HSG 공개교육팀 / 02-730-3530 / open@hsg.or.kr |

1. 리더들의 고민

- 숫자로 표현하기 힘든 정성적인 부분에 대해서는 어떻게 객관적으로 평가해야 하나?
- 평가 결과에 대해 팀장과 구성원의 판단이 다른 이유는?
- 자기 평가를 상시 평가보다 높거나 낮게 하는 경우 어떻게 해야 하나?
- 정량화하기 힘든 Staff 업무는 어떻게 평가해야 하나?
- 승진을 앞둔 구성원의 평가, 어떻게 해야 할까? 승진에 도움되도록 잘 줘야 하나?

2. 교육 목표 내용

평가 결과에 대한 납득성을 높이는 방법을 습득합니다

- 성과관리: 설득 Vs. 납득
- 납득성을 높이는 3가지 방법

1. 평가 결과가 공정하다고 느끼게 하려면 - 구성원의 참여를 이끌자
2. 명확한 정성 평가를 하자 - 정량 목표 Vs. 정성 목표의 차이 / WWL로 기대치 공유하기
3. 평가 결과가 억울하다고 항변한다면 - 공감을 바탕으로 면담하자

3. 모집 요강

| | | | |
|------------|---------------------------------|------------|--|
| 날짜 | 2022.11.14(월) 13:30~16:30 (3시간) | 인원 | 30명 (선착순 마감) |
| 장소 | ZOOM | 교육비 | 220,000원 (교재비 및 VAT 포함) |
| 대상자 | 평가권이 있는 직책자 | 문의 | HSG 공개교육팀 / 02-730-3530 / open@hsg.or.kr |

강사 소개

한철환 소장

HSG 휴먼솔루션그룹 성과관리 연구소

P. 02-730-3530

E. OPEN@HSG.OR.KR

H. WWW.HSG.OR.KR



20여 년의 실무경험과 조직관리 경험을 바탕으로 구체적이고 실질적인 인사관리 솔루션을 강의, 컨설팅 하는 HR 전문가

학력

연세대학교 경영학 석사
성균관대학교 경영대학원 MCC(공인 경영컨설턴트)

경력

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

저서

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

강의경력

SK그룹, 현대그룹, 삼성그룹, 신한은행, 우리은행, 하나은행, 기업은행, 대우증권,
유진투자, 교보생명, 현대건설, 쌍용건설, 다음, 보광그룹 등 수백개 기업 강의 및 컨설팅
주요 강의분야: 경영심리학기반 코칭, 갈등관리, 가치관 경영, HR 및 성과관리 등

수강생 추천사

실생활에서 경험했을 법한 적절한 예시로 인해 이해가 쉬웠습니다. 학습자의 집중과 환기를 위해 자연스럽게 참여를 이끌어내주신 강의스킬도 인상적이었고 시간관리를 아주 잘해주셔서 만족스러웠습니다.



한국컴패션
정희욱 팀장

회사로 돌아가서 할 일이 많아지는 건 함정이네요. 하지만 나아가야 할 방향을 알았으니 한번 도전해볼 수 있을 것 같습니다.



아름다운세상
류세나 사무국장

고민이 많은 상황에서 향후 성과관리와 팀 운영에 대해서 좋은 방법과 스킬에 대해서 배울 수 있는 과정이었습니다.



파나소닉다바이스세일즈코리아
김동원 차장

인사 담당자라면 매년 고민할 수밖에 없는, 굉장히 중요하고 방대한 이야기를 한정된 시간 안에서 잘 정리해 주셔서 감사합니다.



노을 주식회사
신경희 매니저

기존 성과관리나 인사고과 관련 강의는 '한국기업에서는 어쩔 수 없다, 살아남기 위해서는 어떻게 해라' 등의 처세술 내용 밖에 없었는데 이번 교육은 '할 수 있게하는 방법'을 알려주셔서 너무 좋았어요!



엠케이캡앤텍
김윤희 차장

성과제도보다 성과관리 기술에 대한 기업들의 고민들이 많은데 그 문제에 대한 많은 솔루션들이 있었습니다. 좋은 강의, 현장에서 많은 도움이 될 것 같습니다.



MBC
이정상 부장

리더에게 필요한 핵심적인 내용과 현장에서 필요한 내용, 너무나도 도움이 많이 될 것 같습니다.



서울도시가스
안정배 차장

