

# Half-time Seminar

**1부소개**

HSG가 제안하는 HRD솔루션

“요즘 그렇게 말하면 큰 일 납니다!”

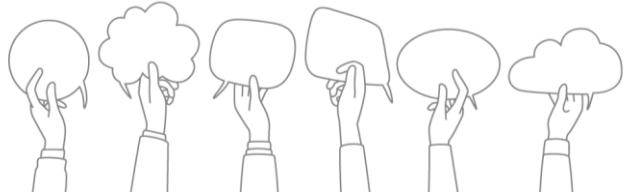
## 먹히는 말, 살리는 말, 울림이 있는 말

왜 이 콘텐츠를 들어야 할까요?

소통 교육을 아무리 해도 블라인드에 리더를 향한 원성의 글이 끊어지지 않습니다. 그런데 정작 리더들은 “그런 의도로 말한 게 아닌데...”라며 답답해하네요. 리더의 말이 쌓일수록 구성원과 심리적 장벽이 높아진다고요? 막히는 말이 아닌 ‘먹히는’ 말, 기 죽이는 말이 아니라 ‘가 살리는’ 말, 울리는 말이 아닌 ‘울림이 있는’ 말을 할 방법은 없을까요?

리더에게 달변가가 되라고 하는 게 아닙니다. 리더십은 결국 ‘말’을 통해 행사된다는 것을 일깨워 주자는 것이죠. 수시로 이뤄지는 원온원 및 미팅, 발표 등에서 의도치 않은 말실수로 오해를 불러일으키는 리더로 인해 걱정인가요?

HSG의 ‘리더의 언어’를 통해 리더들이 자신의 언어를 찬찬히 들여다보며 올바른 방향으로 디자인해 볼 수 있는 기회를 마련해 주시면 어떨까요?



어떤 내용으로 교육하나요?

<p><b>1</b> 리더의 언어가 가지는 영향력</p> <p>“기억에 남는 리더의 말이 있다면?”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 구성원의 행동을 변화시키는 리더의 말</li> <li>• 심지어 구성원의 무의식까지 지배한다?</li> </ul>	<p><b>2</b> 시대의 언어 (Message)</p> <p>“대체 언제적 애길 하는 거야?”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 시대정신을 못 읽은 리더들의 실화</li> <li>• 리더가 되면 말실수가 찾아지는 이유</li> <li>• 리더가 조심해야 할 말은 무엇일까?</li> </ul>
<p><b>3</b> 저맥락의 언어 (Audience)</p> <p>“좀 더 알아듣기 쉽게 말해주면 안 되나?”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 리더의 말을 듣는 사람들, 어떤 상황일까?</li> <li>• 이해하기 쉽고, 머릿속에 그려지게 만드는 리더의 저맥락 언어란?</li> </ul>	<p><b>4</b> 동반자의 언어 (Speaker)</p> <p>“왜 말에 믿음이 안 가지?”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 군림하는 리더가 아니라 함께 하는 파트너처럼 느끼게 하려면?</li> <li>• 구성원으로부터 신뢰를 얻기 위한 리더의 말하기 기술은?</li> </ul>

※ 위의 구성은 4시간 기본 모듈입니다. 교육 내용과 시간은 기업의 요청에 따라 다르게 구성 가능합니다.

## 리더의 언어

어떤  
방법으로  
교육하나요?

			
강의	솔루션코칭	영상학습	워크숍

※ 원하시는 교육 방식(형태)을 선택할 수 있습니다

누구에게  
필요한  
교육일까요?



조직에 끼치는  
영향력이 큰  
최상위 경영진






구성원에게 긍정적인  
영향력을 발휘하고 싶은  
리더



‘말’을 통해 본인의  
가치를 높이고 싶은  
핵심인재

어느  
기업에서  
선택했나요?

 LG전자 팀장 200여명	 현대모비스 핵심인재 30여명	 GS건설 팀장/임원 100여명
 삼성금융사 임원 200여명	 미래에셋증권 리더 180여명	 대한항공 신임임원 25명

콘텐츠  
미리보기

▶ Mobile: 휴대폰 카메라로 하단의 QR코드 스캔



## 구성원의 성장을 돕는 상시피드백 제대로 하기

왜  
이 콘텐츠를  
들어야 할까요?

바늘구멍 같다는 취업난을 뚫고 입사해도 구성원들이 회사를 떠나는 이유. ‘회사가 나를 키워주지 못해서’라고 하네요. 이처럼 요즘 직원들은 회사가 자신을 ‘성장’시켜주기를 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?

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

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

### 상시 피드백

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 깔끄러운 이야기를  
전달하는 게 너무 힘든

리더



'젊은 직원들이 함께 일하고  
싶은 리더'가 되길 원하는

조직관리자

어느  
기업에서  
선택했나요?

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

## 끼어있어 힘든 그대 중간관리자에게 필요한 것은?

왜 이 콘텐츠를 들어야 할까요?

중간관리자는 억울합니다.

시대가 시대이니 만큼 후배들에게 일방적으로 업무 지시를 할 수 없는데, 위에서는 ‘직원 관리 좀 잘하라’며 눈치를 줍니다. 하지만 싫은 소리 몇 마디 했다간 ‘꼰대’ 소리 듣기 십상이고, 좋은 사람 되려다 혼자 일 다 하는 선배가 되어버리고 맙니다.

리더와 팔로워로서의 균형을 잘 잡아야 하는 중간관리자. 이들에게 필요한 것은 무엇일까요?

HSG 미들파워 리더십 콘텐츠에서는 중간관리자가 상위 리더로부터 인정과 지원을 받기 위해, 후배들의 지지를 얻기 위해, 업무에서 전문가로 인정받기 위해 필요한 세 가지 ‘파워’를 알려드립니다.



어떤 내용으로 교육하나요?

<p><b>1 Connected Power (연결 파워 높이기)</b></p> <p>상사가 고마움을 느끼는 구성원이 되는 방법</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기대치를 맞춰라 - 끝 그림</li> <li>• 신뢰를 얻어라 - No surprise</li> <li>• 같은 편이 되어라 - 감정적 유대</li> </ul>	<p><b>2 Expert Power (전문가 파워 높이기)</b></p> <p>인정받을 수 있는 영역을 만드는 방법</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Focusing - 나만의 승부처에 집중</li> <li>• Expanding - 역량의 확장</li> <li>• Developing - 행동장치를 통한 의도적 연습</li> </ul>
<p><b>3 Referent Power (신뢰 파워 높이기)</b></p> <p>함께 일하고 싶은 선배/리더 되는 방법</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 존재감 - Tag 달아주기</li> <li>• 공감 - 감정 읽어내기</li> <li>• 충고받고 요청 - F.I.T하게 요청</li> </ul>	

※ 위의 구성은 1일(8시간) 기본 모듈이며, 교육 내용과 시간은 기업의 요청에 따라 다르게 구성 가능합니다.

어떤  
방법으로  
교육하나요?



누구에게  
필요한  
교육일까요?



어느  
기업에서  
선택했나요?



콘텐츠  
미리보기

▶ Mobile: 휴대폰 카메라로 하단의 QR코드 스캔



상사의 동기부여 없이도 스스로 움직이는 구성원을 원한다면

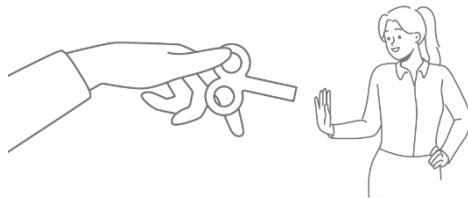
## 프로를 만드는 셀프 동기부여

왜 이 콘텐츠를 들어야 할까요?

조직은 구성원들에게 많은 업무를 부여합니다. 신입사원이 아닌 이상 맥락과 방법을 구구절절 설명해주지도 않죠. 알아서 맡은 일에 '프로'로서 임해주기를 기대하거든요. 여기서 말하는 '프로'는 어떤 사람을 말할까요?

전문가들은 조직에서의 프로는 '셀프 동기부여 하는 사람'이라고 말합니다. 이들은 누가 시키지 않아도 스스로 일의 의미를 찾고, 이것을 잘 해내기 위해선 무엇을 어떻게 해야 하는지 고민합니다.

하지만 현실은 어떤가요? 들어오는 일을 처내는 것만으로도 힘들어하는 구성원들에게 어떻게 해야 프로다운을 이끌어낼 수 있을까요? 누가 시키지 않아도 스스로 동력을 얻는 방법, HSG 프로의 격 콘텐츠에서 알려드립니다.



어떤 내용으로 교육하나요?

<p><b>1</b> '프로답게 일한다'는 것의 의미</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• '프로다운'에 대한 설문 결과</li> <li>• 프로는 한마디로 'self-motivating'하는 사람</li> <li>• Why, How, What에 대한 답을 얻어야 스스로 움직일 수 있는 동력이 생긴다</li> </ul>	<p><b>2</b> 프로가 되기 위한 질문 1-Why</p> <p><i>이 일을 왜 해야 할까?</i></p> <p>: 일에 대한 열정을 높이기 위한 방법 찾기</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사에서는 하고 싶은 일만 할 수 없다: '운명애'를 가져야 하는 이유 3가지</li> <li>• 세상에 나쁜 경험은 없다: 경험을 통해 능력 범위를 넓히는 방법</li> </ul>
<p><b>3</b> 프로가 되기 위한 질문 2-How</p> <p><i>어떻게 하면 더 잘할 수 있나?</i></p> <p>: giver가 아닌 taker의 기대치 맞추기</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 모서리에 답이 있다: 나만의 차별화 포인트를 찾고 업무에 활용하기</li> <li>• 의도적 학습이 필요하다: 셀프리뷰와 모델링</li> </ul>	<p><b>4</b> 프로가 되기 위한 질문 3-What</p> <p><i>어떤 사람이 될 것인가?</i></p> <p>: 프로로서 통련하기 위한 자기관리</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공격성에 잡아 먹히지 않기</li> <li>• Go를 위한 Kill하기</li> <li>• 제 3의 시각으로 보기</li> </ul>

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



프로의견

어떤  
방법으로  
교육 하나요?



※ 원하시는 교육 방식(형태)을 선택할 수 있습니다

누구에게  
필요한  
교육일까요?



매너리즘에 빠져  
조용한 퇴사를 꿈꾸는  
구성원



한 포지션에서 같은 업무를  
오랫동안 하고 있는  
대리~과장

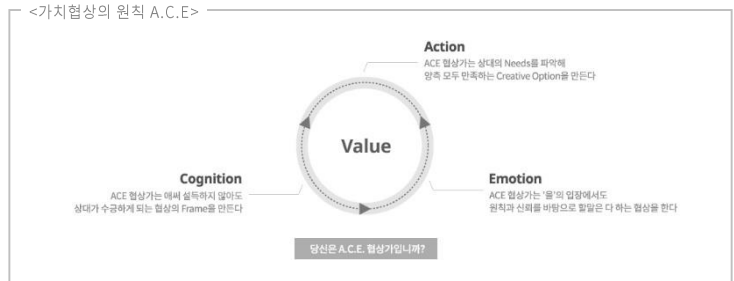


매사 적당주의로  
일관하는  
구성원

## 협상이 두려운 당신 이제는 당당하게 말할 수 있다

왜 이 콘텐츠를 들어야 할까요?

협상 테이블에 앉는 게 두려우신가요? 나의 요구 사항을 어떻게 말해야 할까 주저하고 계신가요? 협상은 부탁하는 자리가 아닙니다. 서로에게 필요한 게 있는 사람들이 만나 ‘더 나은 결과’를 만들어 가는 시간입니다. HSG 가치협상 콘텐츠는 상대의 생각과 감정을 바꿔 행동하게 만드는 원칙을 알려드립니다. 이를 통해 성과를 높이는 협상을 하실 수 있습니다.



어떤 내용으로 교육하나요?





DAY 1	
<p><b>1. 협상에 대한 오해와 진실</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>협상 결과가 좋으면 만족할까?</li> <li>협상은 협상 테이블에서만 이뤄질까?</li> <li>가치 협상이란?</li> </ul>	<p><b>2. 협상 1원칙: 상대의 행동 바꾸기 (1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>성공하는 협상의 핵심, Needs</li> <li>질문, 제대로 하고 있나?</li> <li>내 관점과 상대 관점은 어떻게 다를까?</li> </ul>
<p><b>3. 협상 1원칙: 상대의 행동 바꾸기 (2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>협상의 꽃, Creative Option</li> <li>Creative Option 만드는 방법 3가지</li> </ul>	<p><b>4. 협상 팀 배틀 I</b></p> <p>실제 비즈니스 협상 사례에 기반한 시나리오 바탕으로 팀 모의 협상 진행</p>

DAY 2	
<p><b>1. 협상 2원칙: 상대의 인식 바꾸기</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>애써 설득하지 않아도 상대를 납득시키는 3가지 방법 - BATNA, Standard, L&amp;G</li> </ul>	<p><b>2. 협상 3원칙: 상대의 감정 바꾸기</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>올의 입장에서라도 할 말은 하는 방법</li> <li>협상에서 신뢰가 중요한 진짜 이유</li> </ul>
<p><b>3. 팀 배틀 비디오 피드백</b></p> <p>1일차 팀 배틀 리뷰 / 개선점 파악</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>안건이 다양할 때 효과적 진행법은?</li> <li>협상에서 해선 안 되는 행동은?</li> <li>효과적인 제안의 방법은?</li> </ul>	<p><b>4. 협상 팀 배틀 II</b></p> <p>2일차 배운 내용을 활용하여 모의 협상 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ZOPA가 없는 협상은?</li> <li>서로 다른 정보를 가진 경우는?</li> <li>만족도를 높이는 협상 마무리 방법은?</li> </ul>

※ 위의 구성은 2일(16시간) 기본 모듈이며, 교육 내용과 시간은 기업의 요청에 따라 다르게 구성 가능합니다.

### 가치협상

어떤  
방법으로  
교육하나요?

				
강의	워크숍	공개교육	영상학습	컨설팅

※ 원하시는 교육 방식(형태)을 선택할 수 있습니다

누구에게  
필요한  
교육일까요?



판매처를  
늘리고 싶은  
영업 담당자



안정적 공급처를  
확보하고 싶은  
구매 담당자



발전적 노사관계를  
만들고 싶은  
조직 관리자

어느  
기업에서  
선택했나요?

 <b>Mando</b> 만도그룹 구매협상전문가육성 4년 연속 진행	 <b>SAMSUNG</b> 삼성전자 DS부문 영업마케팅 6년 연속 진행	 <b>LG</b> LG인화원 LG그룹 구매마케팅 8년 연속 진행
 <b>국립외교원</b> <small>Korea National Diplomatic Academy</small> 국립외교원 고위급, 참사관급, 실무직원 등 9년 연속 진행	 <b>IDL</b> 대림산업 전체 임원 및 팀장 역량 교육 및 실무 컨설팅	 <b>bluebell</b> 부루벨코리아 전 직급 대상 7년 연속 진행

콘텐츠  
미리보기

▶ Mobile: 휴대폰 카메라로 하단의 QR코드 스캔

