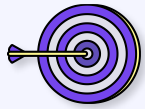


Plan-Do-See, 각 단계에서 바로 활용할 수 있는

# 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 매년 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

# 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

<b>날짜</b>	2025. 01. 13(월) 14:00 ~ 17:00 (3시간)	<b>인원</b>	30명 (선착순 마감)
<b>장소</b>	ZOOM	<b>교육비</b>	220,000원 (교재비 및 VAT 포함)
<b>대상자</b>	평가권이 있는 직책자	<b>환불규정</b>	1~2일 전 변경/취소 시 위약금 10% 발생, 당일 변경/취소 시 환불이 불가합니다.
		<b>문의</b>	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** 2025. 04. 04(금) 14:00~17:00 (3시간)  
2025. 07. 15(화) 14:00~17:00 (3시간)
- 장소** ZOOM
- 대상자** 평가권이 있는 직책자

- 인원** 30명 (선착순 마감)
- 교육비** 220,000원 (교재비 및 VAT 포함)
- 환불규정** 1~2일 전 변경/취소 시 위약금 10% 발생, 당일 변경/취소 시 환불이 불가합니다.
- 문의** HSG 공개교육팀 / 02-730-3530 / open@hsg.or.kr

목표수립 (Plan) → 상시피드백 (Do) → 성과평가 (See)

# 1. 리더들의 고민

- 매번 목표 수준 때문에 갈등이 생길 때는 어떻게 해야할까?
- 저희 팀은 구성원들마다 상황이 다른데요. 각자에게 도움이 되는 피드백 방법이 있을까요?
- Low Performer들에게 강하게 피드백 하다 보면 감정만 상할 것 같아요...
- 평가가 공정하다고 느끼게 하려면?
- 평가 때마다 구성원들의 오해와 불만이 생겨요.

# 2. 교육 목표 내용

## 조직의 성과를 창출하는 성과관리 방법을 학습합니다

- 전략적 목표 수립 (Plan)
- 피드백 스킬 (Do)
- 공정한 성과 평가 (See)

1. 성과창출의 올바른 철학과 프로세스의 이해
2. 자율성 기반의 전략적 목표 수립
3. 목표달성을 위한 피드백
4. 공정성을 높이는 성과평가
5. 전체 과정 리뷰 및 랩업

# 3. 모집 요강

- 날짜** 2025. 10. 29(수) 14:00~18:00 (4시간)  
2025. 12. 12(금) 14:00~18:00 (4시간)
- 장소** ZOOM
- 대상자** 평가권이 있는 직책자

- 인원** 30명 (선착순 마감)
- 교육비** 440,000원 (교재비 및 VAT 포함)
- 환불규정** 1~2일 전 변경/취소 시 위약금 10% 발생, 당일 변경/취소 시 환불이 불가합니다.
- 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

피드백의 본질에 대해서 많은 걸 생각할 수 있게 한 좋은 교육이었고, 일을 떠나서 인간 관계 자체에 대한 해답을 얻을 수 있었습니다. 가정 생활이든 직장 생활이든 잘 활용하겠습니다. 감사합니다.



**현대제철**  
김형준 팀장

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



**파나소닉디바이스세일즈코리아**  
김동원 차장

인사 담당자라면 매년 고민할 수 밖에 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!



**엠케이캠네틱**  
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

뇌 과학적으로 사람의 인식에 대한 기본적인 부분을 설명해 주셔서, 피드백 시 보다 더 객관적이고 원활하게 진행할 수 있을 것 같습니다. 사전 질문에 대한 구체적인 코칭을 해주셔서 직원 면담에도 많은 도움이 될 것 같습니다.



**한림제약**  
오지현 이사

