

## نصائح للمديرين: تقييم الأداء خلال فترة تفشي جائحة فيروس كورونا المُستجد (كوفيد-19)



بسبب التحديات الكثيرة التي فرضتها جائحة فيروس كورونا المُستجد (كوفيد-19)، يفكر الكثير من أماكن العمل في كيفية تقييم أداء الموظفين. إذا كنت تدير عمل مجموعة من الموظفين، يمكنك النظر في هذه التوصيات.

### مواعمة التوقعات

نعمل جميعاً وسط أزمة عالمية. ولهذه الأزمة أثر ملحوظ على الصحة الجسدية والعقلية والعاطفية. يعمل كثير من الموظفين في بيئات جديدة. وتحوّل كثيرون ليضطلعوا بمهام جديدة. وقد يكون هؤلاء مهتمون برعاية أطفال أو مسنين. وقد يكونون يواجهون ضغوطات مالية جديدة. وربما يكون بعض أحبائهم معرضين للخطر، أو مُصابين بالمرض، أو واقفهم المنية. قد يكونون هم أنفسهم مرضى.

يجب وضع كل تلك العوامل في الاعتبار عند مراجعة الأداء. حاول إعادة توجيه تركيزك بعيداً عن الإنتاجية. ادعم المشاركة والترابط والعافية.

### قبل المضي قدماً في مراجعات الأداء، انظر في أهدافك

تمضي بعض الشركات قدماً في مراجعات الأداء. ويتخلص آخرون منها تماماً. عند اتخاذ القرار حول أكثر ما يفيد مكان عملك، أعد النظر في أهدافك. وأيضاً، ضع في اعتبارك الطريقة التي قد يتفاعل بها الموظفون تجاه هذا النوع من التقييمات.

على سبيل المثال، هل ترتبط هذه المراجعات بزيادات في الرواتب أو ترقيات لم تعد متوفرة في الوقت الحالي؟ هل هناك خطورة من أنها قد تخلق شعوراً بالضغط والقلق من دون أي فائدة مقابلة؟ أم أن المراجعات هي أسلوب مؤسستك لضمان منح الموظفين إحساساً واضحاً بأهدافهم وتوفير الإرشاد اللازم لهم للعمل نحو تحقيقها؟ هل ستساعد على الحفاظ على الشعور بالحياة الطبيعية والدعم؟

بغض النظر عن إجرائك مراجعات للأداء في نهاية الأمر، احرص على التحقق بشكل منتظم مما يريده الموظفون. فإن فرص التواصل هذه هي الأهم في الوقت الحالي.

## فكر في تطبيق نهج أكثر نوعية وقائم على الحوار

يمكن تعديل نسق تقييمات الموظفين بعدة طرق:

- اتجهت مدارس كثيرة إلى نظام التقييم القائم على النجاح/الرسوب. وقد يلزم أيضًا تعديل مقياسك للتقييم. أعد النظر في المعايير والمقاييس التي تستخدمها عادةً. هل تستند هذه المعايير والمقاييس إلى أهداف لم تعد ذات أساس منطقي نظرًا للظروف الجديدة؟ هل لا تزال الأهداف الموضوعية للموظف أو تلك التي وضعها بنفسه قبل تفشي جائحة فيروس كورونا المُستجد (كوفيد-19) ملائمة؟ يمكن إعادة النظر فيها أو تأجيلها في الوقت الحالي.
- ألغت شركات كثيرة العمل بطريقة التقييم العددي. بدلاً من هذا، يمكن أن تكون المراجعات ذات طبيعة أكثر سردية ودقة. يمكنها وضع تغيير الظروف بعين الاعتبار.
- استفد من مساهمات الموظفين. دعمهم يدلوا بأفكارهم الخاصة بشأن ما يريدون التركيز عليه وما يحتاجون إلى المساعدة فيه. هل يشعرون بالرضا عما ينجزونه؟ هل هناك أدوات أو موارد يحتاجون إلى توفيرها من الإدارة للتأقلم مع الظروف الجديدة؟ إلام يحتاجون لضمان أن تكون لديهم مشاريع ومهام تحفيزية للقيام بها؟
- من المهم تقديم أي ملاحظات ضرورية. ولكن لا تنس أن المراجعات يجب أن تضم ما أحسن الموظفين في عمله أيضًا. احتف بالمزايا التي لها قيمة خاصة في الوقت الحالي. وهذا يشمل المرونة والقدرة على التكيف ودعم الآخرين.

ينبغي ألا يُستخدم هذا البرنامج لتلبية احتياجات حالات الطوارئ أو الرعاية العاجلة. في حالة الطوارئ، اتصل برقم 911 إذا كنت في الولايات المتحدة، أو برقم هاتف خدمة الطوارئ المحلية إذا كنت خارج الولايات المتحدة أو اذهب إلى أقرب قسم خاص بالحوادث أو الطوارئ. لا يحل هذا البرنامج محل رعاية الطبيب أو الرعاية المتخصصة. ونظرًا لاحتمال وجود تضارب في المصالح، لن نُقدّم الاستشارات القانونية في القضايا التي قد تنطوي على اتخاذ إجراءات قانونية ضد Optum أو الشركات التابعة لها، أو أي كيان يتلقى المتصل من خلاله هذه الخدمات مباشرة أو بطريقة غير مباشرة (على سبيل المثال، صاحب العمل أو الخطة الصحية). هذا البرنامج وجميع مكوناته، على الأخص الخدمات المقدمة لأفراد الأسرة بعمر أقل من 16 عامًا، قد لا يكون متاحًا في جميع المواقع وتخضع للتغيير دون إخطار مسبق. قد تتفاوت الخبرة و/أو المستويات التعليمية لموارد برنامج Employee Assistance بناءً على متطلبات العقد أو متطلبات الدولة التشريعية. يجوز تطبيق استثناءات وحدود التغطية.

Optum® هي علامة تجارية مسجلة لشركة Optum, Inc. في الولايات المتحدة وغيرها من الولايات القضائية. جميع العلامات التجارية أو أسماء المنتجات الأخرى هي علامات تجارية مسجلة أو علامات مسجلة لمالكها أصحابها المعنيين. Optum هي رب عمل يؤمن بتكافؤ الفرص.