

매니저들을 위한 팁: COVID-19 사태 동안 성과 평가하기



COVID-19로 인한 엄청난 어려움 속에서 많은 직장에서는 직원들의 성과를 평가하는 방법에 대해 다시 생각하기 시작했습니다. 여러분이 다른 사람들을 관리하고 있다면 다음의 권고사항들을 고려해보십시오.

기대치를 조정하십시오.

우리는 모두 전 세계적인 위기상황 중에 일하고 있습니다. 그리고 이 위기는 신체적, 정신적, 감정적 건강에 명백한 영향을 주고 있습니다. 많은 직원들이 새로운 환경 속에서 일하고 있습니다. 많은 사람들은 새로운 역할을 담당하게 되었습니다. 그들은 육아와 노인 돌보기를 하고 있을 수 있습니다. 그들은 새로운 재정적인 스트레스 원인에 대처하고 있을 수 있습니다. 고위험군인 사랑하는 가족이 병에 걸렸거나 또는 사망했을 수도 있습니다. 그들은 자신이 병에 걸렸을 수도 있습니다.

이러한 요소들이 모두 성과를 검토할 때에 고려되어야만 합니다. 여러분의 초점을 생산성으로부터 다른 방향을 전환하도록 해보십시오. 참여, 연결성과 웰빙을 지원하십시오.

성과 평가를 진행하기 전에 여러분의 목표를 고려해보십시오.

일부 회사들은 성과 평가를 진행하고 있습니다. 다른 회사들은 전부 이를 없애버리기도 했습니다. 여러분의 직장에 가장 적합한 것이 무엇인지 결정하기 전에 자신의 목표를 충분히 생각해보십시오. 또한 직원들이 이러한 종류의 평가에 어떻게 반응할지에 대해서도 고려해보십시오.

예를 들어, 이러한 평가가 앞으로 발생할 계획이 없는 임금 인상 또는 승진과 연결되어 있습니까? 직원들에게 합당한 혜택 없이 압박이나 우려를 발생시킬 위험이 있습니까? 아니면 여러분 조직의 평가 방식이 직원들로 하여금 자신들의 목표에 대한 명확한 이해와 이 목표를 향해 나아가는 데 필요한 지침을 제공합니까? 정상감을 유지하고 지원을 제공하는 데 도움이 됩니까?

여러분이 성과 평가를 결국 수행하는지 여부에 관계없이, 정기적으로 직원들을 확인하도록 하십시오. 이러한 연결의 기회들이 지금 당장은 훨씬 더 중요한 일입니다.

좀 더 높은 질과 대화를 중심으로 하는 접근방식을 고려해보십시오.

직원 평가의 양식은 여러 가지 방식으로 조정할 수 있습니다.

- 많은 학교들은 성적 평가에서 합격/불합격 모델로 전환했습니다. 여러분의 점수 평가 기준 또한 조정할 필요가 있을 수 있습니다. 여러분이 보통 사용해왔던 수치 또는 계량 모델들을 검토해보십시오. 이러한 방식들은 이 새로운 환경에서 통용되지 않는 목표들에 의존하고 있습니까? COVID-19 사태 이전에 직원들을 위해 또는 직원들에 의해 설정된 목표들이 여전히 적절합니까? 이러한 목표들을 수정하거나 일단 중단시킬 수 있을 것입니다.
- 많은 회사들은 점수 평가 제도를 폐기하고 있습니다. 대신 좀 더 묘사적이고 서술적으로 평가를 할 수 있습니다. 이런 평가는 주변 환경의 변화를 고려할 수 있습니다.
- 직원들의 의견을 받으십시오. 직원들이 집중하고자 하는 일과 도움이 필요한 일에 관한 자신들의 생각을 제출하도록 하십시오. 직원들은 자신이 성취했던 성과에 대해 자랑스럽게 생각하고 있습니까? 직원들이 새로운 환경에 적응하기 위해 경영진으로부터 필요한 도구 또는 자원이 있습니까? 직원들이 자신들이 담당하는 프로젝트와 과제를 위한 동기를 얻기 위해 필요한 것은 무엇입니까?
- 필요한 피드백을 제공하는 것이 중요합니다. 그러나 평가에는 직원들이 잘 하고 있는 일에 대해서도 또한 다뤄야 한다는 점을 잊지마십시오. 특히 이 시점에서 소중한 자질에 관해 인정해주십시오. 여기에는 유연성, 회복력, 다른 사람에 대한 지원이 포함됩니다.

이 프로그램은 응급 또는 긴급 치료가 필요할 경우 이용해서는 안됩니다. 응급상황인 경우, 귀하가 미국 내에 있다면 911에 전화하시거나 미국 외의 지역에 있는 경우 현지 응급 서비스 전화번호로 전화하시고 또는 가장 가까운 사고 및 응급의학과에 가십시오. 이 프로그램은 의사 또는 전문가의 진료를 대체하는 것이 아닙니다. 이해 갈등의 가능성으로 인해 Optum 또는 그 자회사 또는 전화를 건 사람이 이들 서비스를 직접 또는 간접적으로 받는 모든 당사자(예: 고용주 또는 건강보험)에 대한 법률 소송과 관련될 수 있는 문제에 관해서는 법률 자문이 제공되지 않습니다. 이 프로그램 및 프로그램의 모든 구성요소, 특히 16세 미만의 가족 구성원에 대한 서비스는 모든 장소에서 제공되지 않을 수 있으며 사전 고지 없이 변경될 수 있습니다. 직원 지원 프로그램 인력 자원의 경험 및/또는 교육 수준은 계약 요건 또는 국가 규제 요건에 기초해 다양할 수 있습니다. 혜택 제외사항 및 한계사항이 적용될 수 있습니다.

Optum®은 미국 및 다른 관할권 내에서 Optum, Inc.의 상표입니다. 모든 기타 브랜드 또는 상품명은 각 소유주의 상표 또는 등록 상표입니다. Optum은 동등한 고용 기회를 제공하는 기업입니다.

© 2020 Optum, Inc. 모든 권한은 귀속됩니다. WF998385 203787-072020