

Wskazówki dla menedżerów: Ocena wydajności podczas COVID-19



Biorąc pod uwagę wiele wyzwań związanych z COVID-19, wiele miejsc pracy zastanawia się, jak oceniać wydajność pracowników. Jeśli zarządzasz innymi, weź pod uwagę nasze podpowiedzi.

Dostosuj swoje oczekiwania

Wszyscy pracujemy w czasie globalnego kryzysu, co ma znaczący wpływ na nasze zdrowie fizyczne, psychiczne i emocjonalne. Wielu pracowników pracuje w nowym otoczeniu. Wielu przyjęło nowe role. Mogą zajmować się opieką nad dziećmi lub osobami starszymi. Mogą mieć do czynienia z nowymi stresorami finansowymi. Mogą mieć bliskich, którzy są w grupie wysokiego ryzyka, byli chorzy lub zmarli. Mogli sami być chorzy.

Przy ocenie wydajności musisz wziąć pod uwagę wszystkie te czynniki. Spróbuj skupić się na innych elementach, niż produktywność. Wspieraj zaangażowanie, komunikację i dobre samopoczucie.

Zanim zaczniesz ocenę wydajności, zastanów się, jaki jest twój cel

Niektóre firmy nadal przeprowadzają oceny wydajności, inne całkowicie się ich pozbywają. Decydując, co jest najbardziej sensowne dla twojego miejsca pracy, zastanów się, jaki jest twój cel. Pomyśl również, jak pracownicy mogą zareagować na tego rodzaju oceny.

Na przykład, czy te oceny są powiązane z podwyżkami płac lub awansami, które już nie mają miejsca? Czy istnieje ryzyko, że mogą wywierać presję i niepokój bez odpowiednich korzyści? A może oceny są sposobem w twojej firmie na upewnienie się, że pracownicy otrzymują jasne informacje o swoich zadaniach i wskazówki potrzebne do ich osiągnięcia? Czy mogą pomóc w zachowaniu poczucia normalności i stanowić wsparcie?

Niezależnie od tego, czy zdecydujesz się na ocenę wydajności, upewnij się, że regularnie komunikujesz się z pracownikami. Jest to teraz jeszcze ważniejsze, niż zazwyczaj.

Rozważ bardziej jakościowe, konwersacyjne podejście

Format ocen pracowniczych można dostosować na kilka sposobów:

- Wiele szkół przeszło na model oceniania z wynikiem zaliczony/niezaliczony. Twoja skala ocen też może wymagać dostosowania. Przemysł miary lub wskaźniki, których zwykle używasz. Czy te opierają się na celach, które nie mają sensu w nowej sytuacji? Czy cele wyznaczone dla lub przez pracownika przed COVID-19 są nadal odpowiednie? Mogą zostać zmienione albo tymczasowo wstrzymane.
- Wiele firm rezygnuje z ocen liczbowych. Zamiast tego oceny mogą być bardziej opisowe i złożone. Mogą brać pod uwagę zmienione okoliczności.
- Uzyskaj wkład pracowników. Pozwól im przedstawić własne przemyślenia na temat tego, na czym chcą się skupić i w czym potrzebują pomocy. Czy dobrze się czują z tym, co osiągnęli? Czy istnieją narzędzia lub zasoby, których potrzebują od kierownictwa, aby dostosować się do nowych okoliczności? Czego potrzebują, aby zapewnić sobie motywujące projekty i zadania?
- Pamiętaj o przekazaniu wszystkich niezbędnych uwag. Ale nie zapominaj, że recenzje powinny również obejmować to, co pracownicy robią dobrze. Chwal cechy, które są szczególnie cenne w tej chwili. Obejmują one elastyczność, odporność i wspieranie innych.

Ten program nie jest przeznaczony do użytku w nagłych przypadkach albo w razie potrzeby pomocy doraźnej. W nagłych przypadkach należy dzwonić pod numer 911 (na terenie Stanów Zjednoczonych), albo pod lokalny numer awaryjny lub udać się na najbliższe pogotowie. Ten program nie ma na celu zastąpienia opieki lekarskiej albo porad specjalisty. Ze względu na możliwość konfliktu interesów nie udzielamy porad prawnych związanych z sytuacjami, które mogą prowadzić do wystąpienia na drogę sądową przeciwko firmie Optum albo jej spółkom zależnym, lub innym podmiotom, od których rozmówca bezpośrednio albo pośrednio uzyskuje te usługi (np. pracodawcy albo planowi medycznemu). Ten program i wszystkie jego elementy, zwłaszcza usługi skierowane do członków rodziny poniżej 16 r.ż., mogą nie być wszędzie dostępne i podlegają zmianie bez wcześniejszego powiadomienia. Doświadczenie i wykształcenie zespołu programu wsparcia dla pracowników może się różnić w zależności od wymagań kontraktowych albo przepisów obowiązujących w danym kraju. Mogą obowiązywać wyłączenia i ograniczenia.

Optum® jest zastrzeżonym znakiem handlowym Optum, Inc. w Stanach Zjednoczonych i na innych obszarach prawnych. Wszystkie inne marki lub nazwy produktów są znakami towarowymi albo znakami zastrzeżonymi należącymi do odpowiednich właścicieli. Firma Optum realizuje politykę równych szans w zatrudnieniu.

© 2020 Optum, Inc. Wszystkie prawa zastrzeżone. WF998385 203787-072020