

## Советы для руководителей: как оценивать персонал по время пандемии COVID-19



С учетом многочисленных сложностей, вызванных пандемией COVID-19, многие организации начинают по-новому оценивать эффективность персонала. Если вы руководите коллективом, эти советы могут вам пригодиться.

### **Скорректируйте свои ожидания**

Мы все работаем в эпоху мирового кризиса, и это сказывается на нашем физическом, психическом и эмоциональном благополучии. Многие сотрудники работают в новой обстановке. Многие стали выполнять новые обязанности. Возможно, они отвечают за уход за детьми или пожилыми родственниками, или столкнулись с новыми финансовыми трудностями, или у них есть близкие, которые находятся в группе высокого риска, заболели или скончались, или они сами перенесли заболевание.

Все эти факторы необходимо учитывать при оценке персонала. Не заостряйте внимание на производительности труда. Поощряйте вовлеченность в процесс, связи внутри коллектива и благополучие сотрудников.

### **Подумайте о своих целях, прежде чем оценивать сотрудников**

Некоторые компании по-прежнему проводят оценку персонала, а другие отказались от этой практики. Прежде чем решить, как поступить вашей организации, подумайте о своих целях. Кроме того, учтите возможную реакцию сотрудников на такую оценку.

Например, ассоциируется ли оценка персонала с прибавкой к зарплате или повышением, которые больше не происходят? Есть ли риск, что оценка окажет на сотрудников давление и вызовет беспокойство, не принесет при этом ожидаемого вознаграждения? Или же оценка служит вашей компании способом убедиться в том, что сотрудники четко понимают свои цели и способы их достижения? Поможет ли она сохранить нормальную обстановку и взаимную поддержку?

Вне зависимости от того, решите ли вы проводить оценку персонала, обязательно регулярно интересуйтесь благополучием коллектива. Сейчас как никогда важно использовать эти возможности для ведения диалога.

## Примените более качественный, разговорный подход

Существует несколько способов изменить формат оценки персонала:

- Многие учебные заведения перешли на шкалу оценок «зачет – незачет». Вы тоже можете изменить свою шкалу. Пересмотрите свои текущие критерии оценки. Привязаны ли они к целям, которые нецелесообразны в текущей обстановке? Разумны ли до сих пор цели, поставленные сотрудником или перед ним до вспышки COVID-19? Их можно скорректировать или временно упразднить.
- Многие компании отказываются от количественных оценок. Вместо этого оценки могут быть словесными и более подробными. При оценке можно учитывать изменения обстоятельств.
- Спросите мнения сотрудников. Позвольте им поделиться своими мыслями о том, на чем они хотят сосредоточиться и в чем им нужна помощь. Довольны ли они тем, чего достигли? Существуют ли инструменты или ресурсы, которые руководство может предоставить, чтобы они сориентировались в новой обстановке? Как сделать проекты и задачи интересными для сотрудников?
- Важно делать справедливые замечания. При этом не забывайте, что оценка должна касаться и достижений сотрудников. Отмечайте их качества, особенно ценные на данный момент, такие как гибкость, стрессоустойчивость и взаимную поддержку.

Данная программа не оказывает экстренную и неотложную медицинскую помощь. В экстренной ситуации звоните в службу 911, если находитесь в США; в местные экстренные службы, если вы за пределами США; либо обращайтесь в ближайшее отделение скорой помощи. Данная программа не является заменой медицинского обслуживания, предоставляемого врачом или специалистом. Ввиду возможного конфликта интересов юридические консультации не предоставляются по вопросам, которые могут повлечь судебные иски против компании Optum, ее филиалов и любой организации, в которой заявитель непосредственно или косвенно получает данные услуги (например, работодатель или план медицинского страхования). Данная программа и ее компоненты, в частности услуги, предоставляемые членам семьи в возрасте до 16 лет, могут быть доступны не во всех регионах; возможны изменения без предварительного уведомления. Уровень квалификации и (или) образования персонала программы помощи сотрудникам может различаться в зависимости от требований договора и нормативных требований страны. В отношении страхового покрытия могут применяться исключения и ограничения.

Optum® является зарегистрированным товарным знаком компании Optum, Inc. в США и других странах. Все прочие названия брендов и продуктов являются товарными знаками или зарегистрированными товарными знаками или собственностью их соответствующих владельцев. Компания Optum обеспечивает равные возможности трудоустройства.