

เคล็ดลับสำหรับผู้จัดการ : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในช่วงโควิด-19



ความท้าทายมากมายที่เกิดจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้หลายบริษัทกำลังคิดที่จะเปลี่ยนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าคุณมีผู้ใต้บังคับบัญชาขอให้พิจารณาข้อแนะนำต่าง ๆ เหล่านี้

ปรับความคาดหวังของคุณ

เราทุกคนต่างก็กำลังเผชิญกับวิกฤตโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจ และอารมณ์ของเรา พนักงานจำนวนมากต้องทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ หรือรับมือกับบทบาทใหม่ที่ใหม่ ๆ เช่น ต้องดูแลลูกหรือผู้สูงอายุไปพร้อม ๆ กันกับการทำงานจากที่บ้าน ต้องรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดเรื่องเงิน พนักงานบางคนอาจมีคนในครอบครัวที่มีความเสี่ยงสูง เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต หรือตัวเองอาจกำลังป่วยอยู่

ดังนั้น เมื่อทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้จัดการจึงควรคำนึงถึงปัจจัยข้างต้นเหล่านี้ด้วย พยายามเบนความสนใจของคุณออกจากผลผลิตของงาน และสนับสนุนการมีส่วนร่วม ความผูกพัน และสุขภาพของพนักงานแทน

ขอให้คำนึงถึงเป้าหมายของคุณก่อนที่จะเริ่มประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

บางบริษัททำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างที่เคยทำในปีก่อน ๆ แต่บางบริษัทตัดสินใจยกเลิกการประเมินในปีนี้ เมื่อตัดสินใจว่าบริษัทของคุณควรทำอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องนี้ ขอให้คิดถึงเป้าหมายของคุณอย่างถี่ถ้วนก่อน คำนึงด้วยว่าพนักงานอาจตอบสนองอย่างไรต่อการประเมินผลเหล่านี้

เช่น ผลการประเมินจะมีผลกับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ทั้ง ๆ ที่คงไม่มีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นในปีนี้ การประเมินผลอาจทำให้พนักงานรู้สึกกดดันหรือกังวลหรือไม่ โดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใดเลย หรือว่าการประเมินผลเป็นวิธีที่องค์กรของคุณใช้เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทราบเป้าหมายการทำงานของตนอย่างชัดเจนและทราบแนวทางในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น การประเมินผลจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นปกติและรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือไม่

ไม่ว่าบริษัทของคุณจะตัดสินใจอย่างไรก็ตามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในปีนี้ ขอให้แน่ใจว่าคุณสื่อสารพูดคุยกับพนักงานของคุณเป็นประจำ โอกาสในการพูดคุยกับพนักงานมีความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะในช่วงวิกฤตนี้

ใช้วิธีประเมินผลเชิงคุณภาพโดยใช้การสนทนาแทน

คุณสามารถปรับรูปแบบการประเมินผลได้หลายวิธี

- โรงเรียนหลายแห่งอาจกำลังเปลี่ยนวิธีประเมินผลการเรียนของนักเรียนจากการให้เกรดแบบเดิม ๆ ไปเป็นการให้ผ่านหรือตกเท่านั้น คุณอาจจำเป็นต้องปรับการให้คะแนนการประเมินผลของคุณให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ทบทวนตัววัดหรือเกณฑ์การวัดปกติที่เคยใช้กัน เกณฑ์เหล่านี้เน้นที่เป้าหมายที่เป็นตัวเลข ซึ่งไม่น่าจะเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่พิจารณาว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้พนักงานยังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ คุณอาจต้องปรับหรือหยุดใช้เป้าหมายนั้นเป็นการชั่วคราวในตอนนี้อย่างไรก็ตาม
- หลายบริษัทกำลังยกเลิกการประเมินผลด้วยการให้คะแนน และหันไปใช้การบรรยายเป็นคำพูดแทน โดยพิจารณาภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ขอความคิดเห็นจากพนักงาน อนุญาตให้พนักงานส่งความคิดเห็นเข้ามาว่าแต่ละคนอยากทำอะไรและต้องการความช่วยเหลือด้านใดบ้าง ถามพนักงานว่ารู้สึกอย่างไรกับผลงานของตัวเองในช่วงวิกฤตนี้ พนักงานอยากให้ผู้จัดการจัดหาเครื่องมือหรือทรัพยากรอะไรให้หรือไม่ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพการณ์ในปัจจุบัน หรือพนักงานต้องการอะไรหรือไม่ เพื่อเพิ่มแรงบันดาลใจในการทำงาน
- การให้ผลป้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญ แต่อย่าลืมว่าการประเมินผลควรครอบคลุมสิ่งที่พนักงานทำได้ดีด้วย กล่าวชมเชยพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในช่วงวิกฤตนี้ เช่น ความยืดหยุ่น ความเข้มแข็ง และการช่วยเหลือคนอื่น

ไม่ควรรใช้โปรแกรมนี้สำหรับภาวะฉุกเฉินหรือในกรณีที่ต้องได้รับการดูแลรักษาอย่างเร่งด่วน ในกรณีฉุกเฉิน โทรศัพทถึง 911 ถ้าคุณอยู่ในสหรัฐอเมริกา ถ้าคุณอยู่นอกสหรัฐอเมริกา โทรศัพทถึงหมายเลขบริการฉุกเฉินของประเทศนั้น หรือไปที่สถานพยาบาลหรือห้องฉุกเฉินที่อยู่ใกล้ที่สุด โปรแกรมนี้ไม่สามารถใช้แทนการดูแลจากแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญได้ เนื่องจากความเป็นไปได้ที่จะเกิดการทับซ้อนของผลประโยชน์ขึ้น จะไม่มีการให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่เรื่องนี้อาจทำให้เกิดการฟ้องร้องทางกฎหมายแก่ Optum หรือบริษัทในเครือ หรือองคภาวะใดก็ตามที่ผู้โทรกำลังได้รับการดูแลนี้โดยตรงหรือโดยอ้อมอยู่ (เช่น ผู้ว่าจ้างหรือแผนสุขภาพ) อาจไม่มีโปรแกรมนี้และส่วนประกอบทั้งหมดของโปรแกรมนี้ให้ในบางพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการสำหรับสมาชิกในครอบครัวที่มีอายุน้อยกว่า 16 ปี และโปรแกรมนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ระดับประสบการณ์และ/หรือการศึกษาของเจ้าหน้าที่โปรแกรมช่วยเหลือพนักงานอาจแตกต่างกันไปตามข้อกำหนดในสัญญาหรือข้อกำหนดในกฎระเบียบของประเทศนั้น ๆ อาจมีข้อยกเว้นและข้อจำกัดด้านการคุ้มครองด้วย

Optum® เป็นเครื่องหมายการค้าจดทะเบียนของ Optum, Inc. ในสหรัฐฯ และในประเทศอื่น ๆ ชื่อแบรนด์หรือชื่อผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ทั้งหมดเป็นเครื่องหมายการค้าหรือเครื่องหมายจดทะเบียนหรือทรัพย์สินของแบรนด์นั้น ๆ Optum เป็นผู้ว่าจ้างที่ให้ออกาสอย่างเท่าเทียมกัน

© 2020 Optum, Inc. สงวนลิขสิทธิ์ทุกประการ WF998385 203787-072020