

# 给经理的建议： 如何在新冠肺炎 (COVID-19) 期间 评估员工绩效



在面对新冠肺炎 (COVID-19) 带来的诸多挑战时，许多公司都在重新考虑评估员工绩效的方式。如果您担任经理职位，请考虑以下建议。

## 调整期望

我们大家都在全球危机中继续工作，疫情势必会对每个人的生理、心理和情绪健康产生显著影响。许多员工面对的是全新的工作环境。许多人的职务发生转变，需要担任全新角色。有的人可能需要照顾子女和家中的老人。有的人可能面临过去没有的财务压力。有些员工的亲友可能属于高风险族群、可能已经患病甚至去世。有些员工可能自己已被感染。

在评估员工绩效时，必须考虑以上所有因素。不应只考虑工作表现，还应加入其它考量。鼓励员工参与互动、保持联系，同时也要重视员工的身心健康。

## 在选择保留绩效评估之前，请考虑您的目标

有些公司仍继续保留绩效评估的做法，其它公司则将其完全摒弃。在决定最适合您公司的做法时，请仔细考虑您的目标。另外，请考虑员工对这类评估的反应。

例如，这类评估本来可能是与加薪或升职挂钩，但现在是否仍有加薪或升职的可能？如果没有相应好处，这类评估是否可能会对员工造成压力和担忧？您的公司是否通过绩效评估确保员工清楚自己的目标，并对实现目标所需的指导有清晰的认识？绩效评估是否有助于营造一切如常的氛围，并且让员工感到自己获得管理层的支持？

无论您最终是否进行绩效评估，请确保定期与员工交谈，随时了解员工情况。这些彼此建立联系的机会在现阶段变得更加重要。

## 考虑通过定性、对话的方式进行评估

员工评估的形式可以通过多种方式进行调整：

- 许多学校已将评分模式转变为及格/不及格两种。您的评分方式可能也需要进行调整。重新审视您通常使用的衡量标准或指标。鉴于当前形势，这些标准或指标所依据的目标是否仍有意义？疫情前为员工设定的目标是否仍然适合？可以修订这些目标，也可以暂时搁置。
- 许多公司都在取消打分模式。取而代之的是更具描述性、更灵活的评估。可以考虑改变现状。
- 听取员工意见。让员工发表意见，表达自己希望专注的内容以及需要帮助的方面。员工是否对自己的成绩感到满意？员工是否需要管理层提供工具或资源才能适应新的情况？员工需要哪些资源才能确保自己能够保持积极性，而不会对手中的项目和任务感到倦怠？
- 提供必要的反馈至关重要。但也不要忘记，绩效评估还应涵盖员工表现良好的方面。对于在疫情期间尤其重要的品质，要特别表彰嘉奖。其中包括灵活、弹性和帮助他人。

此计划不应该用于紧急情况或紧急护理需要。如有紧急情况，美国境内请拨打 911，美国境外则拨当地紧急服务电话，或请前往最近的意外事故部门或急诊室。此计划无法取代医生或专业人员的护理。因为可能会有利益冲突，如果问题可能涉及对 Optum、其关联机构或来电者直接或间接透过其取得相关服务的任何实体（例如雇主或健保计划）采取法律行动，便不会提供法律咨询。本计划和其所有内容（特别是指为 16 岁以下家人提供的服务）未必在所有地点均可提供，并且可能不经事前通知即变更。员工帮助计划服务人员的经验和/或教育程度可能因合同要求或国家/地区监管要求而异。承保例外情况和限制可能适用。

Optum® 是 Optum, Inc. 在美国和其它司法管辖区的注册商标。所有其它品牌或产品名称均为其各自所有者的商标、注册商标或财产。Optum 是平等机会的雇主。

© 2020 Optum, Inc. 保留所有权利。WF998385 203787-072020