

# 給經理的建議： 如何在新冠肺炎 (COVID-19) 期間評 估員工績效



在面對新冠肺炎 (COVID-19) 帶來的諸多挑戰時，許多公司都在重新考慮評估員工績效的方式。如果您擔任經理職位，請考慮以下建議。

## 調整期望

我們大家都在全球危機中繼續工作，疫情勢必會對每個人的生理、心理和情緒健康產生顯著影響。許多員工面對的是全新的工作環境。許多人的職務發生轉變，需要擔任全新角色。有的人可能需要照顧子女和家中的老人。有的人可能面臨過去沒有的財務壓力。有些員工的親友可能屬於高風險族群、可能已經患病甚至離世。有些員工可能自己已被感染。

在評估員工績效時，必須考慮以上所有因素。不應只考慮工作表現，還應加入其他考量。鼓勵員工參與互動、保持聯繫，同時也要重視員工的身心健康。

## 在選擇保留績效評估之前，請考慮您的目標

有些公司仍繼續保留績效評估的做法，其他公司則將其完全摒棄。在決定最適合您公司的做法時，請仔細考慮您的目標。另外，請考慮員工對這類評估的反應。

例如，這類評估本來可能是加薪或升遷的重要指標，但現在是否仍有加薪或升遷的可能？如果沒有相應好處，這類評估是否可能會對員工造成壓力和擔憂？您的公司是否透過績效評估確保員工清楚自己的目標，並對實現目標所需的指導有清晰的認識？績效評估是否有助於營造一切如常的氛圍，並且讓員工感到自己獲得管理層的支持？

無論您最終是否進行績效評估，請確保定期與員工交談，隨時瞭解員工情況。這些彼此建立聯繫的機會在現階段變得更加重要。

## 考慮透過定性、對話的方式進行評估

員工評估的形式可以透過多種方式進行調整：

- 許多學校已將評分模式轉變為及格/不及格兩種。您的評分方式可能也需要進行調整。重新審視您通常使用的衡量標準或指標。鑒於當前形勢，這些標準或指標所依據的目標是否仍有意義？疫情前為員工設定的目標是否仍然適合？可以修訂這些目標，也可以暫時擱置。
- 許多公司都在取消打分模式。取而代之的是更具描述性、更靈活的評估。可以考慮改變現狀。
- 聽取員工意見。讓員工發表意見，表達自己希望專注的內容以及需要幫助的方面。員工是否對自己的成績感到滿意？員工是否需要管理層提供工具或資源才能適應新的情況？員工需要哪些資源才能確保自己能夠保持積極性，而不會對手中的計劃和任務感到倦怠？
- 提供必要的評論意見至關重要。但也不要忘記，績效評估還應涵蓋員工表現良好的方面。對於在疫情期間尤其重要的品質，要特別表彰嘉獎。其中包括靈活、彈性和幫助他人。

此計劃不應該用於緊急情況或緊急護理需要。如有緊急情況，美國境內請撥 911、美國境外則撥當地緊急情況服務電話，或請前往最近的意外事故和急診部。此計劃無法取代醫生或專業人員的護理。因為可能有利益衝突，如果問題可能涉及對 Optum、其關聯機構或來電者直接或間接透過其取得相關服務的任何實體（例如僱主或健保計劃）採取法律行動，便不會提供法律諮詢。本計劃和其所有內容（特別是指為 16 歲以下家人提供的服務）未必在所有地點均可提供，可能不經事前通知即變更。員工幫助計劃人員的經驗和 / 或教育程度可能根據合約規定或國家法令規定而不同。可能會有不予承保和限制承保規定。

Optum® 是 Optum, Inc. 在美國和其他國家 / 地區的註冊商標。所有其他品牌或產品名稱都是各財產所有人的商標或註冊商標。Optum 為實行平等機會的僱主。

© 2020 Optum, Inc.。保留所有權利。WF998385 203787-072020