Workday Peakon Employee Voice

Product Summary

November 18, 2025

workday.

목차

설정 고려 사항: Workday Peakon Employee Voice 13

컨셉: Peakon 관리자 가이드 18

컨셉: Peakon 직원 가이드 19

일반 20
- 참고: Workday Peakon 직원의 목소리 용어집 20
- 기술 사양 21
  - 개념: 이메일 전달 21
  - 개념: 시스템 요구 사항 23
  - 개념: 보안 모범 사례 23
  - 개념: Peakon 데이터 개인 정보 보호 24
  - 참고: 호스트 및 프로토콜 26
- 회사 계정 28
  - 개념: 계정 삭제 28
  - 개념: 테스트를 위한 Peakon 인스턴스 28
  - 참조: 회사 계정 설정 29
  - 참조: 대시보드 제품 설정 30
- 기밀성 및 데이터 가시성 31
  - 세그먼트 가시성 임계값 설정 31
  - 질문 가시성 임계값 설정 32
  - 겹치는 세그먼트 임계값 설정 32
  - 댓글 표시 임계값 설정 33
  - 점수 표시 창 설정 34
  - 이탈자를 위한 점수 표시 창 설정 35
  - 각 드라이버에 대한 점수 표시 창 설정 36
  - 개념: 점수 집계 36
  - 개념: Peakon 데이터 개인 정보 보호 37
  - 참고: 데이터 가시성 및 기밀성 39
  - FAQ: 데이터 가시성 42
- 벤치마크 설정 43
  - 외부 벤치마크 설정 43
  - True Benchmark 활성화 44
  - 벤치마크에 대한 속성 매핑 구성 44
  - 세그먼트별 벤치마크 활성화 45
  - 개념: 벤치마킹 46
- 다국어 지원 48
  - 개념: 지원 언어 및 언어 감지 48
  - 참고: 기능별 지원 언어 49
  - FAQ: 수동으로 번역하려면 무엇이 필요한가요? 53
- 개인 계정 53
  - 계정에 로그인하세요 53
  - SSO(Single Sign-On)를 사용하여 계정에 로그인하세요 54
  - 전화번호를 사용하여 계정에 로그인하세요 54
  - 대시보드 언어 변경 55

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

쿠키 기본 설정 관리....55
알림 구독 관리....55
2단계 인증(2FA) 설정....56
예: 이메일 알림 비활성화....56
개념: 보안 모범 사례....57
참고: 알림 구독....58
참고: 관리자 및 관리자가 이메일을 받는 방법....59
참고: 설문 참여자가 이메일을 받는 모습....63
참고: 개인 프로필 설정....65
문제 해결: 일반적인 액세스 문제....66
모바일 앱....67
컨셉: 모바일 앱....67
개념: 모바일 앱 보안....68
참고: 모바일 앱 기능....68
FAQ: 모바일 앱....70
FAQ: 이메일 대신 전화번호를 사용하여 로그인할 수 있나요?....70
FAQ: 모바일 앱 언어가 기본적으로 영어로 설정된 이유는 무엇인가요?....70
FAQ: 모바일 앱에서 사용자를 대시보드 대신 설문조사로 리디렉션하는 이유는 무엇인가요?....70
FAQ: 모바일 앱에서 이메일 주소가 존재하지 않는다고 하는 이유는 무엇인가요?....71

사용자 관리....71
직원 기록....71
설정 고려 사항: 직원 기록....71
새로운 직원 추가....73
새로운 관리자 추가....74
새로운 관리자 추가....75
데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록 관리....75
대량 업데이트 직원 시간대....78
대량 업데이트 직원 언어....78
대량 업데이트 직원 기록....79
대량 업데이트 이메일 주소....79
직원 기록 언어 가져오기....80
직원 기록 시간대 가져오기....81
직속 보고자를 관리자에게 할당....82
세그먼트 관리 액세스 수동 할당....82
수동으로 설정된 세그먼트 관리자를 대량으로 제거....83
기존 팀의 라인 매니저 변경....83
프록시 뷰를 사용한 Access Manager 대시보드....84
과거 조사 데이터 삭제....84
전화번호 설정 로그인....85
개념: 직원 관리....86
개념: 직원 및 세그먼트 변경이 발생하는 경우....88
개념: 직원을 비활성 상태로 설정....89
개념: 직원 제거....90
개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용....91
개념: 직원 동기화 정보....92
개념: 전화번호 로그인....93
참조: 데이터 가져오기 오류 및 경고....94
참조: 직원 기록 가져오기에 대한 언어 코드....95
참고: 직원 기록 가져오기에 대한 표준 시간대 코드....98
예: 퇴사한 직원 복직....111
예: 개별 직원의 세그먼트 값 소급 적용....112
예: 데이터 가져오기를 사용하여 직원 세그먼트 값의 역날짜 지정....113
예: 대량으로 직원 세그먼트 값 소급 적용....113
예: 기존 팀을 새로운 고위 리더에게 역일자로 지정....114

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

예: 직원 설문 조사 포함 대량 업데이트 114
문제 해결: 데이터 업로드 시 날짜 형식 오류 115
문제 해결: 잘못된 데이터 가져오기 수정 116
문제 해결: 반송된 설문 조사 이메일 116
사용자 권한 117
설정 고려 사항: 액세스 제어 117
일반 액세스 제어 그룹 만들기 121
전문화된 회사 전체 접근 제어 그룹 만들기 123
전문가 세그먼트 액세스 제어 그룹 생성 123
외부 관리자 추가 124
수동으로 채워진 그룹의 사용자 관리 125
자동으로 채워진 그룹의 사용자 관리 125
액세스 제어 그룹의 대상 세그먼트 126
액세스 제어 그룹 사용자에게 알림 126
프록시 뷰를 사용한 Access Manager 대시보드 127
액세스 제어 그룹 내보내기 128
액세스 제어 그룹 비활성화 128
액세스 제어 그룹 삭제 129
세그먼트 관리 액세스 수동 할당 129
수동으로 설정된 세그먼트 관리자를 대량으로 제거 130
작업 및 마이크로 코스 액세스 활성화 130
개념: 일반 액세스 제어 그룹 130
개념: 전문 접근 제어 그룹 132
개념: 액세스 제어 권한 상속 133
개념: 외부 관리자 134
개념: 질문 세트 접근 135
개념: 액세스 수준별 대시보드 및 히트맵 가시성 136
예: 제한된 회사 수준 액세스 활성화 137
예: HRBP 대시보드 액세스 구성 137
예: 로컬 관리자 액세스 제어 그룹 만들기 138
예: 회사 전체의 전문가 액세스 제어 그룹 만들기 139
예: 로컬 관리자가 액세스 제어 그룹 구성원을 관리하도록 설정 139
예: 표준 관리자 액세스 제어 그룹에서 관리자 제거 140
예: 단계적 개인 대시보드 출시 141
예: 대상 그룹에서 특정 질문 세트 숨기기 142
참조: 액세스 제어 설정 143
참고: 댓글 접근 148
FAQ: 액세스 제어 그룹에 관리자를 추가할 수 없는 이유는 무엇입니까? 149
FAQ: 일반 접근 제어 그룹과 전문 접근 제어 그룹의 차이점은 무엇입니까? 149
회사 구조 149
설정 고려 사항: 속성 및 세그먼트 149
옵션 유형 속성 만들기 154
직원 유형 속성 만들기 154
숫자 유형 속성 만들기 155
날짜 유형 속성 만들기 156
조합 유형 속성 만들기 156
분리 속성 만들기 157
제한된 속성 만들기 157
기존 속성 제한 158
세그먼트 제한 158
속성 계층 구조 만들기 159
세그먼트 병합 159
직속 보고자를 관리자에게 할당 160
수동으로 설정된 세그먼트 관리자를 대량으로 제거 160
개념: 속성 및 세그먼트 161
개념: 속성 및 세그먼트 제한 162

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개념: 조합 속성 163
개념: 계층적 속성 165
개념: 세그먼트 관리자 167
개념: 세그먼트 관리자 가져오기 168
참조: 속성 유형 169
참조: 속성 구성 옵션 170
참조: 세그먼트 구성 옵션 172
FAQ: Peakon이 두 세그먼트 사이의 계층 구조를 감지하지 못하는 이유는 무엇입니까? 172
예: 성별 및 부서에 대한 교차 결과 173
예: 특별 보고를 위해 세그먼트를 수동으로 결합 174
예: 성과 평가 속성 추가 175

통합 176
설정 고려 사항: 통합 176
Workday 통합 182
단계: Workday 통합 설정 182
Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 183
Peakon에서 사용자 정의 속성을 위한 통합 시스템 설정 185
Peakon의 사용자 정의 속성을 위한 변경 통합 시스템 187
ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 188
OAuth를 사용하여 Workday에 연결 190
Alpaca를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정 193
OAuth를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정 194
FAQ: 관리자 인사이트 허브에 참여 점수 카드가 표시되지 않는 이유는 무엇인가요? 195
개념: Workday 직원 동기화 196
개념: 근로자 자격 198
개념: 직원 동기화 정보 199
문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 199
문제 해결: 동기화 연결 끊김 201
문제 해결: 비정규직 근로자에서 직원으로의 전환 203
참조: Workday 통합을 위한 표준 속성 203
개념: 테넌트 매핑 205
직원 프로비저닝 207
SCIM 2.0을 사용하여 직원 프로비저닝 설정 207
Okta 통합 설정 207
Azure Active Directory 통합 설정 209
Sapling 통합 설정 209
Personio 통합 설정 210
Bob 통합 설정 210
BambooHR 통합 설정 212
개념: 직원 동기화 통합 212
개념: 직원 프로비저닝 213
개념: BambooHR 통합 214
컨셉: HiBob 통합 215
개념: Personio 통합 216
개념: 직원 동기화 정보 216
개념: Peakon SCIM 2.0 API 217
참조: Personio 통합을 위한 표준 필드 219
참조: Bob 통합을 위한 표준 필드 219
참고: BambooHR 통합을 위한 표준 필드 220
참고: Peakon SCIM 2.0 API 페이로드 221
FAQ: Personio 통합 221
FAQ: BambooHR 통합 222
단일 로그인(SSO) 222
Single Sign-On 설정 222

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Microsoft Entra(이전 Azure AD)를 사용하여 Single Sign-On 설정....223
Okta로 Single Sign-On 설정....224
개념: Single Sign-On....225
개념: 단일 로그인 설문 조사 링크....225
문제 해결: Single Sign-On....226
데이터 내보내기....227
단계: REST API를 사용하여 커스텀 앱 빌드....227
개념: Peakon API....228
개념: 원시 데이터 내보내기 API....229
설문조사 고지사항 맞춤 설정....231
참조: 데이터 내보내기 API 필드....232
참조: Peakon API 필터링 값....233
FAQ: Peakon API....234
설문조사 알림....236
개념: 설문 조사 알림 통합....236
Slack 통합 설정....237
Microsoft Teams 통합 설정....238
개념: BetterUp 통합....239
BetterUp 통합 설정....239

설문....240
설문조사 설정....240
단계: 설문 조사 시작....240
새로운 설문 조사 일정 만들기....241
설문조사 시작 날짜 설정....242
설문조사 빈도 설정....243
퇴사 설문조사 설정....244
온보딩 설문조사 설정....245
설문조사 타겟팅 설정....246
설문 조사 그림 설정....247
설문조사 참여 요약 설정....247
설문조사 발송 시간 설정....248
설문조사 언어 설정....249
설문조사 미리보기....250
테스트 설문조사 시작....251
설문조사 시작 날짜 변경....251
설문조사 종료일 변경....252
설문조사 알림 날짜 설정....253
설문조사 라운드를 수동으로 하드 클로즈....253
정기 설문 조사를 테스트 라운드로 변경....254
설문 조사 일정 비활성화....255
설문 조사 일정 삭제....256
키오스크 모드 활성화....256
공개 설문 조사에 직원 추가....258
개념: Workday Peakon 직원 의견 설문 조사....258
개념: 설문 조사 타임라인....259
개념: 설문 조사 빈도....261
개념: 설문 조사 언어....262
개념: 설문 조사 발송 시간....263
개념: 퇴사 직원 설문 조사....265
개념: 설문 조사 참여 요약....266
개념: 테스트 설문 조사....267
개념: 설문 조사 미리보기....268
개념: 설문 조사 타겟팅....269
개념: 다중 조사 일정....270

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개념: 대략적인 설문 완료 시간 271
개념: 고용 상태 272
개념: 설문 조사 응답 273
개념: 설문조사 답변 재설정 274
참조: 설문 조사 구성 옵션 275
참고: 설문조사 지원 언어 278
FAQ: 설문 조사 및 질문 빈도 280
FAQ: 퇴사 직원 설문 조사 283
FAQ: 직원의 설문조사 참여를 취소할 수 있나요? 285
FAQ: 소규모 직원 그룹에게 펄스 설문조사를 보낼 수 있나요? 287
FAQ: 설문조사가 종료되면 어떻게 되나요? 287
문제 해결: 설문조사에 직원을 추가할 수 없습니다 288
문제 해결: 출시일에 설문 조사 라운드 종료 288
설문조사 커뮤니케이션 289
설정 고려 사항: 설문 조사 알림 289
개별 직원에게 설문조사 재전송 293
설문 조사 및 알림 이메일 사용자 지정 294
다이제스트 이메일 빈도 설정 295
SMS 설문조사 알림 활성화 296
키오스크 모드 활성화 297
개념: 설문 조사 채널 298
개념: 이메일 설문 조사 채널 300
개념: 이메일 전달 302
개념: 키오스크 설문 조사 304
개념: 단일 로그인 설문 조사 링크 306
개념: SMS 설문 조사 알림 307
개념: 다이제스트 이메일 알림 308
참고: 설문 참여자가 이메일을 받는 모습 311
참고: 관리자 및 관리자가 이메일을 받는 방법 313
참고: 알림 구독 317
참조: SMS 알림 지원 위치 318
FAQ: 참여도가 낮은 이메일의 기준은 무엇입니까? 322
FAQ: 다이제스트 이메일을 받지 못한 이유는 무엇인가요? 322
문제 해결: 반송된 설문 조사 이메일 323
문제 해결: 잘못된 직원 이메일 주소 324
설문 브랜딩 324
설문조사 이름 및 로고 재정의 324
회사 이름 및 로고 재정의 325
세그먼트 로고 추가 326
미리보기 설문 브랜딩 327
이메일 브랜딩 미리보기 327
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 328
예: 모든 설문 조사 일정에서 회사 이름 및 로고 재정의 329
예: 표준 회사 일정에 대한 설문 조사 이름 재정의 및 설문 조사 로고 추가 330
예: 자회사 설문 조사의 설문 조사 이름 및 로고 재정의 330
설문 질문 331
설정 고려 사항: 질문 331
새로운 드라이버 질문 만들기 334
새로운 개방형 질문 만들기 335
새로운 가치 질문 만들기 336
회사 질문에 대한 드라이버를 만듭니다 336
기존 질문 편집 337
질문 번역 추가 337
질문 타겟팅 설정 338
온보딩 및 종료 질문 시간 편집 339
운전자 질문 빈도 설정 339

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

개방형 질문 빈도 설정 340
질문 비활성화 341
수출 질문 342
설문조사에서 질문 활성화 342
질문 세트에 대한 액세스 관리 343
사용자 정의 질문을 다른 드라이버 또는 질문 세트로 이동 343
질문 새로 고침으로 질문 세트 업데이트 344
온보딩 설문조사 설정 345
퇴사 설문조사 설정 346
질문 시간 설정 347
개념: 운전자 질문 348
개념: 개방형 질문 350
컨셉: 회사 질문 351
개념: 가치 질문 352
개념: 표준 질문 세트에 대한 사용자 정의 질문 352
개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 353
개념: 온보딩 및 종료 질문 354
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 357
개념: 규칙 기반 질문 수신 358
개념: 질문 빈도 361
개념: 설문조사의 질문 순서 362
개념: 질문 회전 알고리즘 362
개념: 질문 재구성 및 유지 벤치마크 364
참고: 질문 세트 365
참고: 참여 질문 라이브러리 및 이론 참고 자료 365
참고문헌: 건강 및 웰빙 질문 라이브러리 및 이론 참고문헌 371
참고문헌: 다양성 및 포용성 질문 라이브러리 및 이론 참고문헌 376
참고: 온보딩 질문 라이브러리 및 이론 참조 379
참고: 종료 질문 라이브러리 및 이론 참조 381
참고문헌: 변형 및 변화 문제 라이브러리 및 이론 참고문헌 383
참고: COVID-19 질문 라이브러리 385
참고문헌: 환경, 사회 및 거버넌스 문제 라이브러리 및 이론 참고문헌 386
예: 대상 그룹에서 특정 질문 세트 숨기기 389
FAQ: 설문 조사 및 질문 빈도 390
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 393
FAQ: 각 설문조사에 어떤 질문이 들어갈지 제어할 수 있나요? 394
FAQ: 새로운 질문 세트를 만드는 것이 가능합니까? 394
FAQ: 직원이 주요 참여 질문을 받지 못한 이유는 무엇입니까? 394
FAQ: 온보딩 및 종료 질문 세트 395
FAQ: 규칙 기반 질문 397
FAQ: 변형 및 변경 질문 세트 398
FAQ: 다양성 및 포용성 질문 세트 399
FAQ: 환경, 사회 및 거버넌스(ESG) 질문 세트 401
FAQ: 설문조사 질문 새로 고침 401
속성 데이터 수집 403
단계: 설문조사에서 인구 통계 데이터 수집 403
설문조사에서 데이터 수집을 위한 속성 만들기 403
설문조사에서 데이터 수집을 위한 민감한 속성 만들기 404
민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 메시지 사용자 지정 406
속성 데이터 수집을 위한 타겟팅 설정 407
설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화 407
속성 데이터 수집 중지 408
제한된 속성 데이터 삭제 409
개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집 409
개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 410
예: 속성 데이터 수집을 사용하여 작업 환경 설정 수집 411

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

예: 설문조사에서 대상 속성 데이터 수집....412
설문조사 응답....413
컨셉: Peakon 직원 가이드....413
개념: 설문 조사 응답....414
개념: 설문조사 답변 재설정....416
집중 분야에 대한 팀 제안 제출....417
FAQ: 설문조사를 받지 못한 이유는 무엇인가요?....417
FAQ: Peakon에서는 어떤 질문을 하나요?....418
FAQ: 왜 가끔 같은 질문을 다시 받을까요?....418
FAQ: 설문조사에 응답할 때 평가 척도를 어떻게 해석해야 합니까?....418
FAQ: 특정 질문을 건너뛸 수 있나요?....419
FAQ: 점수 없이도 댓글을 남길 수 있나요?....419
FAQ: 나중에 설문조사에 다시 참여할 수 있나요?....419
FAQ: 내 답변을 편집하거나 삭제할 수 있나요?....420
FAQ: 설문조사 언어를 어떻게 변경하나요?....420
FAQ: 설문조사 알림 구독을 취소하거나 다시 구독하려면 어떻게 해야 하나요?....420
FAQ: 내 답변은 비밀로 유지되나요?....421
FAQ: 내 답변은 언제 회사에 공개되나요?....421
FAQ: 비밀 설문 조사인 경우, 설문조사 알림을 받으려면 어떻게 해야 하나요?....421
FAQ: 비밀 게시물인 경우, 댓글에 대한 답변을 어떻게 받을 수 있나요?....421
FAQ: Peakon이 설문조사에 직원 이름을 사용하는 이유는 무엇입니까?....422
FAQ: 직장 이메일 주소 없이 설문조사에 접속하려면 어떻게 해야 하나요?....422
FAQ: 지난 설문조사 답변은 어떻게 볼 수 있나요?....422

통찰력....422
관리자 대시보드....422
대시보드 공유....422
팀의 집중 영역 설정....423
초점 영역 제거....424
대시보드 다시 계산....424
컨셉: Peakon 관리자 가이드....425
개념: 대시보드 컨텍스트....426
개념: 강점 및 집중 분야....427
개념: 집중 분야에 대한 팀 제안....429
컨셉: 강조된 세그먼트....431
개념: 드라이버 및 질문 점수....432
컨셉: 점수 색상....433
개념: 질문 세트 대시보드....433
개념: 과거 데이터....435
개념: 공유 가능한 대시보드....436
참조: 대시보드에 지원되는 언어....438
FAQ: Peakon은 팀의 참여 점수를 어떻게 계산하나요?....438
FAQ: 내 전체 점수가 모든 운전자 점수의 평균과 다른 이유는 무엇입니까?....439
FAQ: 점수가 변동하는 이유는 무엇입니까?....439
FAQ: 드라이버의 임팩트 서클....439
FAQ: '이 세그먼트로 보기' 옵션은 어떻게 작동하나요?....442
FAQ: 왜 강점이나 집중 분야가 없는가요?....442
FAQ: 영향을 미칠 수 없는 집중 분야가 있다면 어떻게 해야 하나요?....443
FAQ: 관리자 이름이 강조된 세그먼트로 표시되는 이유는 무엇입니까?....443
FAQ: 대시보드를 표시할 때 '아직 데이터가 없습니다'라는 메시지가 나타나는 이유는 무엇입니까?....443
FAQ: 설문조사에 아무도 응답하지 않으면 어떻게 되나요?....444
FAQ: 새로운 설문 조사를 실시하면 팀의 기존 데이터는 어떻게 되나요?....444
FAQ: 직원이 다른 팀으로 이동하면 어떻게 되나요?....445
FAQ: 관리자가 기존 팀을 인수하면 무슨 일이 일어날까요?....445

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 설문조사가 끝나지 않은 사이에 점수가 바뀐 이유는 무엇인가요? 446
FAQ: 비활성화된 드라이버가 강점 및 집중 영역 선택에 기여할 수 있습니까? 446
FAQ: 회사에서 질문을 비활성화하면 어떻게 되나요? 447
FAQ: 내 팀에 누가 있는지 어떻게 확인할 수 있나요? 447
FAQ: 점수 색상 447
보고 448
히트맵 세그먼트 선택 448
히트맵 내보내기 449
수입 영향 지표 449
개념: 참여 점수 450
개념: eNPS 점수 451
개념: 호감도 백분율 452
개념: 대시보드 사용자 인터페이스의 반올림 453
개념: 대시보드 내보내기 454
개념: 히트맵 455
개념: 드라이버 및 질문 점수 457
개념: 이탈 예측 보고 458
개념: 이탈 예측 방법론 461
개념: 큐레이팅된 인사이트 대시보드 463
개념: 직원 경험 주기 463
개념: 영향 지표 465
개념: 사용 지표 466
참고: 보고 468
참고: 점수 보기 469
FAQ: 대시보드를 내보낼 수 없는 이유는 무엇인가요? 470
FAQ: 내 히트맵에 이 관리자 세그먼트가 표시되는 이유는 무엇인가요? 471
댓글 471
설정 고려 사항: 주석 471
민감한 댓글 모니터링 설정 474
키워드 주제 제거 476
주석에 대한 의미 검색 활성화 476
댓글 표시 임계값 설정 477
댓글 번역 설정 478
댓글 번역 기본 설정 478
댓글 요약 설정 479
개념: 설문 조사 의견 479
개념: 댓글 대화 480
개념: 의견 감사 481
개념: 강조된 댓글 482
개념: AI 주석 번역 482
개념: AI 주석 요약 483
개념: 높은 댓글 볼륨 관리 484
개념: 민감한 의견 485
개념: 주석에 대한 의미적 주제 487
개념: 댓글에 대한 키워드 주제 487
개념: 키워드 주제 분석 488
개념: 주석에 대한 의미 검색 490
참고: 댓글 접근 490
참고: 민감한 댓글에 지원되는 언어 491
참조: 키워드 주제에 지원되는 언어 492
FAQ: 의견 493
FAQ: 민감한 댓글 493
FAQ: 관리자가 팀의 댓글을 볼 수 없는 이유는 무엇입니까? 495
FAQ: 댓글 관리자 목록은 어떻게 채워지나요? 495
FAQ: 두 대시보드 사이에서 동일한 댓글의 관리자 목록이 바뀌는 이유는 무엇인가요? 496
FAQ: 세그먼트에 표시되는 댓글 수가 다른 이유는 무엇인가요? 497

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 댓글 관리자 목록에 직속 관리자가 없는 이유는 무엇인가요?....497
FAQ: 고위 경영진이 전체 팀의 의견을 볼 수 있는 이유는 무엇입니까?....497
FAQ: 내부 메모에서 다른 관리자를 태그할 수 없는 이유는 무엇인가요?....497
FAQ: 회사 수준에서 키워드 주제가 생성되지 않는 이유는 무엇입니까?....498
FAQ: 점수 없이도 댓글을 남길 수 있나요?....499
FAQ: 댓글을 삭제할 수 있나요?....499
FAQ: 댓글 답변을 삭제할 수 있나요?....499
FAQ: 퇴사하는 직원의 의견은 어떻게 되나요?....499
참여....499
세그먼트별 참여 보기....499
개념: 설문 참여 보고....500
FAQ: 최근 설문조사에 응답한 직원은 몇 명입니까?....502
FAQ: 히트맵의 최신 참여 열은 어떻게 작동하나요?....502
FAQ: 참여자 목록에 탈퇴자가 계속 표시되는 이유는 무엇인가요?....503
FAQ: 내 참여 목록이 내 팀 구조와 일치하지 않는 이유는 무엇입니까?....503
벤치마킹....504
개념: 벤치마킹....504
개념: True Benchmark....505
개념: 벤치마크 업데이트....506
FAQ: 벤치마킹....507
FAQ: 벤치마크는 어디에서 나왔나요?....508
FAQ: 설문조사가 종료된 후 실제 벤치마크가 변경된 이유는 무엇입니까?....508
개인 대시보드....509
개인 대시보드 활성화....509
집중 분야에 대한 팀 제안 제출....510
예: 단계적 개인 대시보드 출시....511
개념: 개인 대시보드....512
개념: 관리자 관점에서 본 개인 대시보드....514
개념: 개인 대시보드 액세스....515
참조: 대시보드에 지원되는 언어....515

피드백에 따른 조치....516
행동 계획....516
액션 만들기....516
기존 작업 편집....517
작업을 완료로 표시....517
작업 보관....518
완료되거나 보관된 작업 복원....518
수출 실행 계획....519
다른 관리자에게 작업 할당....520
귀하에게 보고하는 관리자의 작업 계획 보기....520
팀의 집중 영역 설정....521
초점 영역 제거....522
집중 분야에 대한 팀 제안 제출....523
개념: 행동 계획....523
개념: 집중 분야에 대한 팀 제안....525
FAQ: 관리자의 활동을 어떻게 추적할 수 있나요?....527
FAQ: 나에게 보고하는 관리자의 실행 계획을 볼 수 없는 이유는 무엇입니까?....528
FAQ: 영향을 미칠 수 없는 집중 분야가 있다면 어떻게 해야 하나요?....528
FAQ: 댓글이 충분하지 않을 때 어떻게 해야 하나요?....528
FAQ: 팀원들에게 실행 계획을 전달하려면 어떻게 해야 하나요?....528
FAQ: 특정 작업이 사용 지표에 표시되지 않는 이유는 무엇입니까?....529
FAQ: Peakon은 언제 작업을 삭제하나요?....529
댓글에 응답하기....529
개념: 의견 감사....529

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개념: 댓글 대화 530
개념: 설문 조사 의견 531
개념: 높은 댓글 볼륨 관리 532
FAQ: 댓글 답변을 삭제할 수 있나요? 533
허브 개선 533
관리자를 위한 권장 작업 만들기 533
관리자를 위한 회사 리소스 만들기 534
컨셉: 허브 개선 534
개념: 맞춤형 회사 리소스 및 작업 535
참고: 마이크로 코스에 지원되는 언어 536

제품 업데이트 536
컨셉: Peakon 릴리스 노트 정보 536
릴리스 노트 537
2025 537
2024 558
이전 릴리스 노트(2024년 8월 이전) 568
2022 568
2023 574
2024 591

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

설정 고려 사항: Workday Peakon Employee Voice

이 항목을 통해 Workday Peakon Employee Voice의 구성 및 사용을 계획할 때 의사 결정을 내릴 수 있습니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 왜 설정해야 하나요?
- Workday의 나머지 부분과 어떻게 맞물리는지.
- 하류 영향 및 제품 간 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

그것이 무엇인가

Peakon은 직원의 기밀 피드백을 수집하고 참여를 개선하기 위한 설문 조사 기반 데이터 분석 플랫폼입니다. 피드백을 바탕으로 집중해야 할 분야를 파악하고 권장 조치를 활용할 수 있습니다.

사업상의 이점

- 데이터 기반의 인력 및 전략적 결정을 내립니다.
- True Benchmark를 사용하여 귀하의 점수를 동일 산업의 다른 회사와 연결하여 실제 점수에 대한 맥락을 제공하세요.
- 현재 팀의 주요 관심 분야에 따라 권장 조치를 제시하여 관리자의 의사결정을 지원합니다.
- 직원의 우려 사항을 해결하여 직원 이직률을 낮추세요.
- 설문 조사 데이터에 대한 맥락을 제공하기 위해 주석과 고급 자연어 처리(NLP)를 활용합니다.
- 다양성 및 포용성 질문 세트의 설문 조사 데이터를 활용하여 다양하고 포용적인 직장을 만드는 데 도움을 주세요.
- 직원들이 우려 사항을 비밀리에 말할 수 있는 안전한 공간을 제공함으로써 건강한 근무 환경을 조성하는 데 도움이 됩니다.
- 마이크로 코스를 활용하여 관리자가 수신한 피드백을 바탕으로 조치를 취할 수 있도록 합니다.
- 잠재적으로 유해하고 민감한 문제를 파악하고 즉각적인 조치를 취합니다.
- 변혁 및 변화 질문 세트의 설문 조사 데이터를 활용하여 변화 시기에 신속한 피드백을 받으세요.
- REST API를 사용하여 원시 데이터를 내보내고 사용자 정의 보고서를 작성하세요.
- 자동화된 직원 가져오기 및 관리를 통해 관리 작업을 최소화하세요.
- 다양한 방법을 사용하여 설문조사를 보내고, 직원들에게 설문조사 결과를 전달합니다.

사용 사례

- 다양한 세그먼트 간의 참여도를 비교합니다. 예: 남성 대 여성, 유럽 대 NAMER, 마케팅 대 재무.
- 이직률 예측보고서를 사용하여 이직률이 높은 분야의 이직 이유를 파악하세요.
- 파악된 주요 분야와 추세를 이해관계자에게 제시하기 위해 PowerPoint 대시보드 요약을 내보냅니다.
- 설문 조사 참여자가 자신의 점수와 의견을 보고, 관리자와의 대화에 응답하고, 1:1 대화를 준비할 수 있도록 개인 대시보드를 활성화하세요.
- 직원 참여가 매출 성장에 미치는 영향을 파악하려면 영향 보고서를 실행하세요.
- 직원 경험 주기보고서를 사용하여 근속 기간이 긴 직원과 짧은 직원 간의 참여도 격차를 파악합니다.
- 직원들이 팀의 결과와 활동을 볼 수 있도록 공유 대시보드를 생성합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
당신은 어떤 산업에 종사하고 있나요?	회사에 적합한 산업을 선택하면 가장 정확한 벤치마크 비교가 가능합니다. 두 산업에 종사하고 있다면, 각 산업의 업무 문화가 다르다는 점을 고려하세요. 예: 제조업계의 회사는 기술업계와 대조적인 원격 근무 점수를 가질 수 있습니다. 다음 산업을 기준으로 회사를 벤치마킹할 수 있습니다. • 소비자. • 교육 • 에너지 및 유틸리티 • 금융 • 정부 • 헬스케어 • 소재 • 제조 • 비영리 • 전문 서비스 • 기술 • 운송
직원 기록을 어떻게 가져오시겠습니까?	다음을 통해 직원을 업로드하거나 동기화할 수 있습니다. • BambooHR • 히밥 • Microsoft Excel • Personio • SCIM 2.0 지원 시스템. 예: 어린 나무, 즉 • Workday Peakon은 사용자가 가져온 정보를 기반으로 세그먼트와 보고 라인을 자동으로 생성합니다. 예: 연령, 부서, 국가.
설문조사 일정을 어떻게 설정하시겠습니까?	조직 전체를 대상으로 동일한 설문 조사 일정을 적용하거나 여러 일정을 만들 수 있습니다. 예: 어떤 사업부에서 회사 전체와는 다른 빈도로 설문조사를 실시하고 싶어합니다.
직원들에게 어떤 유형의 질문을 하고 싶으신가요?	번역과 벤치마크가 함께 제공되는 표준 문제 세트에서 문제를 사용할 수 있습니다. 이러한 표준 질문 세트는 업계 벤치마크를 지원합니다. • 코로나19 • 다양성과 포용성 • 인게이지먼트 • 건강과 웰빙 표준 질문과 함께 나만의 질문을 사용하는 것도 가능합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
관리자, 리더, 직원들에게 어떤 정보를 제시하고 싶으신가요?	사용자 정의 액세스 그룹을 만들어 다양한 페르소나가 가져야 하는 액세스 유형을 다양화할 수 있습니다. 예: 댓글 권한이 없는 관리자 그룹을 추가합니다. 관리자와 리더는 다음을 수행할 수 있습니다. • 할당된 대시보드를 확인하세요. • 팀 댓글을 보고, 응답하고, 인정합니다. • 팀을 위한 행동 계획을 만듭니다. • 대시보드의 축약된 버전을 직원들과 공유하세요. • 대시보드를 PowerPoint 형식으로 내보냅니다. • 세그먼트 히트맵을 Excel 형식으로 내보냅니다. 인사부 리더는 다음을 수행할 수 있습니다. • 할당된 상위 수준 대시보드를 확인하세요. 예: 특정 사업 단위, 국가 또는 회사 전체. • 댓글을 보고, 응답하고, 확인합니다. • 행동 계획을 세우세요. • 대시보드의 축약된 버전을 직원들과 공유하세요. • 대시보드를 PowerPoint 형식으로 내보냅니다. • 세그먼트 히트맵을 Excel 형식으로 내보냅니다. • 직원 기록을 업로드하고 유지 관리합니다. • 설문조사를 관리합니다. 직원들은 다음을 볼 수 있습니다. • 자신의 설문 조사 점수와 의견. • 공유 가능한 대시보드.
설문조사를 직원들에게 어떻게 전달하고 싶으신가요?	직원들이 회사 이메일 주소를 사용하는 경우 다음을 사용하여 설문 조사를 보내는 것을 고려하세요. • 이메일 • 사람 경험 카드 • Slack • Microsoft Teams 직원들이 회사 이메일 주소를 사용하지 않는 경우 다음 사항을 고려하세요. • SMS • 키오스크 설문조사 결과를 직원에게 전달하는 방법은 다음과 같습니다. • 회사 및 팀 수준의 대시보드를 공유합니다. • 이해관계자에게 배포하기 위해 PowerPoint 보고서를 내보냅니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	• 개인 대시보드를 활성화하면 직원들이 자신의 점수와 함께 회사 및 팀 수준의 점수를 볼 수 있습니다.

추천사항

- 직원이 팀 결과에 액세스할 수 있도록 관리자에게 공유 가능한 대시보드 권한을 구성합니다.
- 직원을 위한개인 대시보드를활성화합니다.
- 더 많은 참여를 장려하기 위해 질문을 줄이고 자주 설문조사를 실시하세요.
- 다양한 질문 세트를 사용하여 통찰력을 극대화하세요.
- 여러 설문조사를 동시에 실행할 때 설문조사 종료일을 맞춥니다.

요구 사항

- 데이터 정확성을 보장하기 위해 각 직원마다 고유 식별자(이메일 주소/직원 ID)를 사용합니다.
- 이메일, SMS 또는 키오스크 모드 등 디지털 방식으로 직원들에게 설문 조사를 배포할 수 있는 기능입니다.

제한 사항

- 피콘 방법론을 사용하면 일회성 설문조사를 만드는 데 제한이 있습니다.
- 설문조사 데이터의 집계를 해제하는 것은 불가능합니다. 이 도구의 목적은 단독 설문조사가 아닌 지속적인 청취입니다.
- Peakon은 설문조사 답변에 0~10점 척도만 지원합니다. 0~10점 척도와 NPS 척도를 모두 사용하여 데이터를 해석할 수 있습니다.
- Peakon은 객관식 질문을 지원하지 않습니다.

테넌트 설정

Workday의 관리자 인사이트 허브는 관리자를 위한 Peakon 카드를 표시하여 팀의 진행 상황 개요와 직속 보고자에 대한 실행 가능한 인사이트를 제공합니다.

Managers Insights Hub에서 Peakon 카드를 구성하려면 다음을 수행해야 합니다.

1. 고객 서비스에 사례를 제출하고 Peakon 카드를 표시하려는 세입자의 이름을 제공하여 세입자 매핑을 요청하세요.
2. 테넌트 설정 편집 - HCM작업에서Manager Insights Hub에서 직원 참여 활성화옵션을 선택합니다.

Workday 테넌트에서 People Experience 카드를 설정하여 새로운 Peakon 설문 조사가 있을 때 직원에게 알릴 수도 있습니다. 자세한 내용은Alpaca를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 사람 경험 카드 설정을참조하세요.

보안

도메인	고려 사항
통합 영역의 통합 보안도메인입니다.	통합을 사용하여 Workday에서 Peakon으로 직원 데이터를 자동으로 전송할 수 있습니다.
시스템 기능 영역의 보안 구성도메인입니다.	Workday에서 Peakon으로 특정 직원이나 직원 그룹을 전송하기 위해 보안 그룹을 설정할 수 있습니다.

비즈니스 프로세스

영향 없음.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

보고

보고서 또는 대시보드	설명
메인 대시보드	메인 대시보드는 집계된 결과를 요약한 것입니다.
대시보드 요약 PowerPoint	PowerPoint 보고서에는 대시보드 요약 항목과 참여 질문 점수가 포함되어 있습니다.
세그먼트 히트맵	세그먼트 히트맵을 사용하면 한 번에 여러 세그먼트를 비교할 수 있습니다. 이 보고서를 Excel 형식으로 내보낼 수도 있습니다.
큐레이트된 통찰력	큐레이팅된 인사이트 보고서는 모든 질문 세트에서 시간 경과에 따른 가장 중요한 변화를 표시합니다.
이탈 예측 열 지도	이탈 예측 히트맵은 회사 수준의 평균 이탈 위험과 비교하여 각 세그먼트의 이탈 위험을 표시합니다.
사용 지표	사용 지표 보고서는 작업 계획, 댓글 상호작용, 로그인에 대한 세그먼트 및 관리자 활동을 표시합니다.

통합

통합 유형	설명
SCIM 2.0	사용자를 Peakon에 자동으로 프로비저닝하려면 Peakon을 인사 관리 도구에 연결하세요.
SAML 2.0	Single Sign-On을 활성화하려면 기존 ID 공급자를 사용하여 Peakon을 서비스 공급자로 구성하세요.

연결 및 터치포인트

터치포인트	고려 사항
Microsoft Teams, Workday의 People Experience 카드 및 Slack	이러한 기능을 사용하면 새로운 설문조사가 있을 때 직원에게 알릴 수 있습니다. Alpaca를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 사람 경험 카드 설정을참조하세요.
관리자 인사이트 허브	직원 참여섹션에는 다음과 같은 통찰력이 표시됩니다. • 인게이지먼트 점수 • 참여의 주요 동인 • 최신 댓글

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

relatedlinks
참조
다음 단계: 근무일 최고점 직원의 목소리 배포 준비

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

컨셉: Peakon 관리자 가이드

대화형 Peakon 대시보드는 리더인 당신에게만 고유하며, 당신이 이끄는 직원에 대한 가장 관련성 있는 통찰력을 제공합니다. 대시보드를 사용하면 전반적인 추세를 보고, 직원 그룹 간 비교를 하고, 관심 있는 영역을 심층적으로 살펴볼 수 있습니다.

이 가이드에서는*Your Peakon 15*라고 불리는 간단한 모델을 사용하여 단 15분 만에 대시보드를 검토하는 3가지 5분 단계를 제시합니다.

1. 검토
2. 대답하다
3. 액션

Peakon에서 15분을 투자하여 통찰력을 검토하고, 의견에 응답하고, 조치를 설정하면 팀 참여를 촉진하는 데 도움이 되는 것으로 입증되었으며, 이를 통해 팀원들의 동기를 유발하는 요인과 팀원들이 느끼는 감정에 대해 알 수 있습니다. 이 세 단계를 거치면 최신 점수, 추세, 세분화를 파악하고, 직원의 의견을 검토하고 대응하며, 조치를 설정하여 팀과 공유할 수 있습니다.

1단계**:** 검토

Peakon은 대시보드에서 데이터를 수집하고 표시하기 위해 운전자 질문과 개방형 질문을 포함한 다양한 유형의 질문을 합니다. 귀하의 조직에서는 다른 주제와 관련된 질문을 할 수도 있습니다. 예: 직원의 건강과 웰빙, 보다 다양하고 포용적인 직장을 만들기 위한 조직의 노력.

대시보드의 첫 페이지를 전체 참여 점수부터 시작하여 위에서 아래로 읽을 수 있습니다. Peakon은 평균 점수와 eNPS를 사용하여 점수를 계산합니다. 보다 개념: 참여 점수 페이지 450그리고 개념: eNPS 점수 페이지 451. 설문조사를 몇 차례 진행하면 점수 추세가 어떻게 나타나는지, 그리고 어떤 동인이 참여에 가장 큰 영향을 미치는지 확인할 수 있습니다. 점수에 대한 맥락을 제공하기 위해, 귀하의 팀은 회사의 평균 점수와 비교하여 벤치마크 점수를 매겼습니다. 다양한 인구 통계에 맞춰 조정하기 위해, 진정한 벤치마크는 점수에 필요한 조정을 할 수 있습니다. 보다 개념: 벤치마킹 페이지 46그리고 개념: True Benchmark 페이지 505.

2단계**:** 응답

우리의 데이터에 따르면 Peakon의 댓글과 상호작용하면 참여율이 더 높아진다는 것이 나타났습니다. 직원들에게 그들의 우려 사항을 들었다는 사실을 알리면 지속적인 참여와 더 높은 품질의 피드백이 보장됩니다. 피드백 루프를 닫고 작업 계획을 세우는 데 도움이 되도록 확인 옵션 중 하나를 사용하거나 대화로 응답하세요. 보다 개념: 의견 감사 페이지 481그리고 개념: 댓글 대화 페이지 480.

3단계**:** 조치

Peakon에서 작업을 설정하면 시간이 지남에 따라 드라이버 점수에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났습니다. 검토한 데이터와 피드백을 토대로 이제 집중 영역을 설정하고, 운전자 점수를 개선하기 위한 실행 계획을 만들고, 마감일을 할당할 수 있습니다. 작업을 설정할 때 사용자 지정 작업을 직접 만들거나, 기존에 권장되는 작업을 사용하거나, 집중 분야에 대한 팀의 제안에서 영감을 얻을 수 있습니다. 보다 개념: 집중 분야에 대한 팀 제안 페이지 429. 매달 쉽게 이룰 수 있는 몇 가지 성과와 장기간에 걸쳐 달성할 수 있는 장기적인 목표를 고려해 보는 것이 좋습니다.

대시보드를 공유하면 팀원들에게 가벼운 버전의 대시보드를 제공할 수 있으며, 팀원들에게 작업 내용을 직접 전달할 수 있는 좋은 방법입니다. 보다 대시보드 공유 페이지 422. 또는 팀에서 개인 대시보드를 사용하는 경우 조직에서 활성화한 경우 주요 분야와 실행 계획에 액세스할 수 있으므로 이를 최신 상태로 유지하는 것이 좋습니다. 보다 개념: 관리자 관점에서 본 개인 대시보드 페이지 514.

또한 운전자 점수를 개선하는 데 도움이 되는 각 운전자를 위한 마이크로 코스와 큐레이트된 기사도 제공합니다. 보다 컨셉: 허브 개선 페이지 534

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

컨셉: Peakon 직원 가이드

Peakon은 직원의 피드백을 리더가 더욱 반응성 있고, 보람 있고, 생산적인 직장을 만드는 데 사용할 수 있는 통찰력으로 전환하는 플랫폼입니다. 이를 통해 직원은 자신의 생각, 우려 사항, 아이디어를 정기적으로 조직의 리더십과 즉시, 기밀스럽게 공유할 수 있습니다.

이 플랫폼은 실시간으로 피드백을 수집하고 분석하여 관리자에게 즉각적인 조치를 취하고 사업을 개선하는 데 필요한 통찰력을 제공합니다.

귀하의 설문 조사 경험

회사 문화, 경영진의 관리 방식, 회사 전체의 방향에 대한 생각을 다루는 다양한 질문이 주어집니다. 각 질문에 점수(0~10점)를 매기고 의견을 남길 수 있습니다. 가능하다면 언제든지 의견을 추가하는 것이 좋습니다. 의견을 추가하면 리더가 개선 방법에 대한 더 많은 통찰력을 얻을 수 있습니다.

Peakon은 귀하의 피드백을 바탕으로 경영진이 점수와 제공된 추가 의견을 토대로 전반적인 회사 문화와 각 팀의 참여를 개선할 수 있는 핵심 영역을 파악하는 데 도움을 드립니다. 귀하의 조직에서 선택한 빈도에 따라 주간, 월간, 분기별 또는 연간으로 설문조사를 받을 수 있습니다. 일부 설문조사는 다른 설문조사보다 질문이 더 많을 수 있는데, 이는 질문 빈도, 설문조사 빈도, 특정 질문에 점수를 매기는 방식에 따라 달라집니다. Peakon은 더 많은 정보를 수집하기 위해 개인 수준에서 추가 질문을 할 수 있습니다. 예를 들어, 특정 질문에 대한 점수가 매우 낮은 경우입니다.

가끔은 과거에 받았던 질문을 다시 받을 수도 있습니다. 같은 질문에 다시 답하는 것이 시간이 지남에 따라 직장 생활이 나아지고 있는지를 보여주는 가장 정확한 방법입니다.

몇 가지 예:

- [회사명]을 직장으로 추천할 가능성은 얼마나 되나요?
- 직무를 훌륭히 수행하는 데 필요한 도구 및 장비를 갖추고 있습니다.
- 저는 우리 조직에서 제 경력을 발전시킬 수 있는 길을 봅니다.
- [회사명]은 제 정신 건강에 정말 관심이 많아요.
- 저는 [회사명]에 대한 기여에 대해 공정한 보상(예: 급여, 승진, 교육)을 받고 있습니다.

댓글 감사의 말

여러분이 의견을 남길 때마다, 여러분의 피드백에 접근할 수 있는 인사부나 리더가 이메일을 통해 간단히 확인 메시지를 보낼 수 있습니다. 리더들이 선택할 수 있는 인정은 다음과 같습니다.

- 좋은 생각이네요.
- 공유해 주셔서 감사합니다.
- 동의합니다.
- 작업 중이에요.
- 직접 만나서 이야기하고 싶습니다.

귀하의 정보는 여전히 비밀로 유지되며, 귀하의 개인 연락처 정보는 시스템만 알고 있으므로 귀하는 자동 이메일 업데이트를 받을 수 있습니다.

댓글 대화

귀하의 관리자는 설문조사에 작성한 의견을 바탕으로 귀하와 대화를 시작하여 설명을 요청하거나, 도움을 제공하거나, 추가 정보를 얻을 수 있습니다.

대화에 답장할 때마다 귀하의 답변은 비밀로 유지됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

설문조사 이메일 및 알림

Peakon에서는 각 설문조사 링크가 직원에게 개인적이라는 것을 보여주기 위해 귀하에게 발송된 이메일에 귀하의 이름을 사용합니다. 이는 직원이 설문 조사 링크를 다른 직원에게 전달하지 못하도록 하기 위한 것입니다. 이메일은 Peakon의 직원 기록을 기반으로 자동으로 생성됩니다.

Peakon은 설문 조사에 대한 각 개인의 응답 상태를 추적하여 답변되지 않은 질문에 대해 알림을 보내야 하는지 여부를 파악하지만, 이 정보는 회사의 어느 누구에게도 공개되지 않습니다.

기밀 유지에 대한 우리의 접근 방식

Peakon의 질문에 대한 귀하의 답변과 의견은 정직성과 개방성을 장려하고 편애를 방지하기 위해 비밀로 유지됩니다. 동료, 관리자 또는 조직 내의 다른 누구도 특정 답변이나 피드백을 제공한 사람이 누구인지 볼 수 없습니다. 팀 규모에 관계없이 응답은 항상 집계되므로 개인을 식별할 수 없습니다. 귀하가 제공한 피드백은 Peakon 대시보드에서 경영진에게 즉시 표시됩니다. 귀하의 피드백은 회사에서 정한 기간(3개월, 6개월 또는 1년) 동안 경영진의 Peakon 대시보드에 표시됩니다.

일반

참고: **Workday Peakon** 직원의 목소리 용어집

용어	설명
직원 인게이지먼트	직원 참여는 조직과 직원 간의 관계의 결과입니다. 참여적인 직원은 회사와 회사의 목표에 대한 높은 수준의 헌신을 바탕으로, 자신의 업무에 온전히 몰두하고 열정을 가지고 있습니다.
인게이지먼트 점수	Peakon의 참여 질문(활성화된 경우 참여 결과 질문 포함)에 대한 집계된 응답은 직원 그룹에 기인합니다. 점수는 0점에서 10점까지입니다. • 질문: [회사명]을 직장으로 추천할 가능성은 얼마나 되나요? 참여 결과 질문: • '충성도' 결과 질문: 다른 회사에서 동일한 직무를 제안받는다면 [회사명]에 계속 근무할 가능성은 얼마나 됩니까? • '만족도' 결과 질문: 전반적으로 [회사명]에서 일하는 것에 얼마나 만족하십니까? • '신념' 결과 질문: [회사명]의 제품이나 서비스를 친구와 가족에게 추천할 가능성은 얼마나 됩니까?
eNPS(직원 순추천점수)	참여 질문에 대한 응답에 대한 다른 관점. NPS 방법론은 직원들의 답변을 3개 그룹으로 나눕니다. 추천자(9-10점), 수동자(7-8점), 비추천자(0-6점) eNPS 점수를 얻으려면 추천자 비율에서 비추천자 비율을 빼세요. 점수는 -100에서 100까지입니다.
속성	속성을 사용하면 조직 구조와 인구 통계 그룹을 구축할 수 있습니다. 예: 사업부, 연령, 재임 기간, 관리자, 국가. 속성은 범주로 생각할 수 있고, 세그먼트는 각 범주 내의 옵션으로 생각할 수 있습니다.
세그먼트	조직 구조(예: 단체, 부서, 관리자) 또는 인구 통계(예: 성별, 연령, 재임 기간) 측면에서 동일한 가치를 공유하는 직원 그룹입니다. 세그먼트는 기업 전반의 하위 문화와 관리 차이점을 이해하는 데 도움이 됩니다.
Driver	운전자는 전반적인 직원의 감정을 파악하는 질문 세트의 요소입니다. 예: 경영지원은 참여 질문 세트의 원동력입니다. 이는 궁극적으로 직원들이 얼마나 참

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

용어	설명
	여감을 느끼는지에 영향을 미치는 요소입니다. 각 질문 세트에는 고유한 동인이 있습니다. 조직 심리학은 각 동인과 관련된 질문 집합 사이에 일반적인 연관성이 있다는 것을 증명했습니다. 운전자 점수는 문제 세트의 주요 점수를 계산하는 데 기여하지 않지만, 맥락과 명확한 초점 영역을 제공하는 데 도움이 됩니다. 또한 Peakon의 분석 엔진은 각 드라이버가 질문 세트의 전체 점수에 미치는 간접적인 영향을 표시합니다. 예: 대시보드에서 성장 동인이 참여에 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있습니다.
주력 분야	주의가 필요한 드라이버 또는 세그먼트. 집중 분야는 전체 점수에 큰 영향을 미칠 수 있으며, 현재 운전자 점수에 개선의 여지를 남길 수 있습니다. 예: 인정 드라이버가 권장되는 집중 영역인 경우 Peakon은 직원에게 업무에 대한 피드백을 더 많이 제공하면 참여도가 높아질 것으로 예상합니다. 집중 영역 세그먼트는 회사의 나머지 부분에 비해 참여도가 낮은 직원 그룹을 나타냅니다.
강점	회사의 다른 직원들과 비교했을 때 특히 우수한 성과를 보이는 운전자나 매우 참여도가 높은 직원 그룹입니다.
회사 벤치마크	조직 내 평균 점수입니다.
산업 벤치마크	업계 전반의 평균 점수입니다.
True Benchmark®	팀/세그먼트 구성을 반영하는 조정된 회사 또는 산업 벤치마크입니다. True Benchmark를 구성하여 연령, 부서, 성별, 직급, 지역 사무소, 재임 기간 등의 변수에 맞게 조정할 수 있습니다. True Benchmark는 관리자에게 더욱 정확하고 공정한 벤치마크를 제공합니다.
스케줄	설문조사를 시작하려면 설문조사 일정을 만들고 구성하세요.
집합	데이터 가시성 설정에 따라 제한되는 각 직원의 최신 점수의 평균입니다. 예: 1년. 집계 기간은 활성 설문 조사 라운드 동안에만 변경되므로 설문 조사 라운드 사이의 비활성 기간 동안에는 대시보드가 변경되지 않습니다.

기술 사양

개념: 이메일 전달

이 주제에서는 근로자가 Workday Peakon Employee Voice에서 이메일을 받을 수 있도록 하는 방법에 대한 자세한 내용을 제공합니다.

Peakon은 Amazon Web Services(AWS), 특히 Simple Email Service(AWS SES)를 사용하여 이메일을 보냅니다.

보안

Peakon 이메일에는 적절한 SPF 및 DKIM 레코드가 있습니다. 이메일 서버가 지원하는 경우 TLS를 통해 이메일을 전달하고 배달을 추적하기 위해 DMARC를 사용합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

IP 주소

다음 IP 주소에서 이메일을 보냅니다.

호스팅 옵션	IP 주소
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
US	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

이러한 IP 주소는 동일하게 유지되어야 합니다. Peakon은 향후 추가 IP 주소를 추가할 수 있습니다.

이메일 주소

모든 Peakon 이메일은 답장 불가 이메일 주소 app@peakon.com에서 발송됩니다.

반환 경로

EU 호스팅 테넌트의 경우 <example>@bounce.peakon.com 반환 경로를 사용하고, 미국 호스팅 테넌트의 경우 <example>@bounce-us1.peakon.com 반환 경로를 사용하여 이메일 반송을 추적합니다. 이를 통해 이메일 반송에 대한 알림을 제공하여 잘못된 이메일을 수정할 수 있습니다.

허용할 이메일

호스팅 지역	이메일
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
US	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

Office 365 Advanced Threat Protection의 경우 Peakon에서 이메일을 검사할 때 Office 365가 안전한 링크를 우회할 수 있도록 메일 흐름 규칙을 설정합니다.

1. GoMail 흐름 > 규칙. 새로운 규칙을 만듭니다.
2. ...의 경우 이 규칙을 적용합니다. 섹션에서추가 옵션 > 발신자의 IP 주소가 다음 범위에 있는 경우를선택합니다.
3. IP 주소를 추가합니다.
4. 다음을 수행하세요...섹션에서메시지 헤더를 이 값으로 설정...을선택하세요.
5. 메시지 헤더를 X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing으로 설정하고 값을 1로 설정합니다.

바운스 처리

이메일이 소프트 바운스되면 Peakon은 계속해서 이메일을 보내려고 시도하므로 각 시도 사이의 지연 시간이 늘어납니다. 인터넷 연결 문제, 대상 이메일 서버 문제 또는 기타 일시적인 문제로 인해 이메일이 소프트 바운스될 수 있으므로 아무런 조치를 취할 필요가 없습니다.

이메일이 하드 바운스나 영구 바운스되는 경우, Peakon은 해당 주소로 이메일 전송을 중단하고, 해당 주소를 반송된 이메일 주소로 표시합니다. 이메일 주소의 오타, 전직 직원의 이메일 주소, 또는 잘못된 스팸 거부

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

로 인해 하드 바운스가 발생할 수 있습니다. 이메일 주소가 유효하면 직원 목록에서 플래그를 지울 수 있습니다.

테스트

소규모 직원 그룹에 테스트 이메일을 보내 이메일 전달을 테스트해 보는 것이 좋습니다. 이렇게 하면 문제가 발생할 경우 문제를 해결할 수 있습니다.

이메일 필터

Peakon을 사용하면 설문조사 이메일의 발신자를 선택할 수 있습니다. 특정 주소에서 보내는 설문조사 이메일이 방해받지 않도록 이메일 필터를 검토하는 것이 좋습니다. 예: 어떤 조직이 단일 주소에서 발송된 대량 이메일을 스팸 사건으로 식별하기 위해 이메일 서버 필터를 구성합니다. 이 필터는 CEO가 조직에 보내는 설문 조사 이메일을 차단합니다.

이메일 전달을 방해할 수 있는 다른 이메일 설정을 검토해 보세요.

이메일 인증

Peakon을 사용하면 이메일에 인증서를 추가할 수 있습니다. 보다: 참조: 회사 계정 설정 페이지 29.

relatedlinks
참조
참고: 호스트 및 프로토콜 페이지 26

개념: 시스템 요구 사항

Workday Peakon Employee Voice(Peakon)는 웹 브라우저에서 실행되는 웹 기반 SaaS(Software as a Service) 애플리케이션입니다. 이 항목에서는 Peakon을 지원하는 브라우저와 모바일 운영 체제를 나열합니다. 귀하 조직의 IT 보안 정책을 준수하는 경우 Google Chrome을 사용하는 것이 좋습니다. 컴퓨터에 Google Chrome을 설치할 수 없는 경우 최신 스마트폰을 사용하여 설문조사에 답변하고 제출할 수 있습니다.

설문조사 페이지와 관리자, 관리자 및 직원 대시보드용 브라우저:

- 크롬: 최신 2개 버전
- Firefox: 최신 2개 버전
- Safari: 최신 2개 버전
- Edge: 최신 2개 버전

브라우저 설정이나 도움말 메뉴에서 직접 업데이트를 확인할 수 있습니다.

Peakon 모바일 앱용 운영 체제:

- 최신 2가지 주요 iOS 버전
- 안드로이드 8 이상

Peakon에 대한 전체 액세스를 활성화하고 모든 페이지가 올바르게 로드되도록 하려면 필요한 방화벽과 프록시를 구성하세요. 보다: 참고: 호스트 및 프로토콜 페이지 26

개념: 보안 모범 사례

Peakon은 귀하의 계정에 대한 접근이 안전하고 보호되도록 다양한 보안 옵션을 제공합니다. 보안 침해 위험을 줄이기 위해 다음과 같은 모범 사례를 권장합니다.

보안 비밀번호 적용

Peakon은*zxcvbn*라이브러리를 사용하여 비밀번호 복잡도가 보안 기준을 충족하는지 확인합니다. 이 알고리즘은 비밀번호를 찾는 데 필요한 추측 횟수를 추정하는 데 사용됩니다.

Peakon의 비밀번호 검증 기능은 10,000,000,000번 미만의 시도로는 비밀번호를 추측할 수 없도록 보장합니다. Peakon에 새로운 비밀번호를 입력하면 비밀번호 강도를 알려주는 메시지가 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

비밀번호에는 다음 내용이 포함될 수 없습니다.

- 비밀번호에 사용자 ID, 이름, 성 또는 이메일 주소를 입력하세요.
- "피크온" 또는 "근무일"이라는 단어.
- 알파벳이나 키보드에 순서대로 나열된 문자, 예: "abcde", "12345" 또는 "qwerty".
- 매우 일반적인 비밀번호 구문, 예: "P@ssword1".

2단계 인증**(2FA)** 설정

2FA를 설정하면 Authy를 통해 휴대폰으로 전송된 비밀번호와 인증 코드가 모두 필요하므로 계정을 공격으로부터 보호하는 데 도움이 됩니다.

보다 2단계 인증(2FA) 설정 페이지 56지침을 보려면 클릭하세요.

활성 세션 및 활동 내역 모니터링

모든 기기에서 표준 세션 시간 초과는 4주입니다. 고객은 Workday에 사례를 제출하여 해당 조직의 세션 시간 초과를 변경할 수 있습니다.

활성 세션과 활동 내역은 프로필 영역의보안탭에서 확인할 수 있습니다.

세션에서 로그아웃을클릭하면 활성 세션을 종료할 수 있습니다.

계정 활동 내역 섹션에는 다양한 계정 이벤트가 표시됩니다. 예: 설문 조사 또는 일정 업데이트, 통합 변경 사항, 대시보드 액세스. 각 이벤트에는 시간, 브라우저/OS, 위치 및 IP 주소가 표시됩니다.

귀하의 조직이 웹 브라우징을 위해 VPN을 사용하거나 이메일의 링크 확인 소프트웨어를 사용하는 경우 이 페이지에 추가 계정 활동이 표시될 수 있습니다.

Single Sign-On(SSO)을 고려하세요

관리자인 경우 조직에 SSO를 구성하고 유일한 로그인 옵션으로 지정하는 것을 고려하세요. 이를 통해 사용자는 먼저 외부 디렉토리에 대해 인증을 받은 후, 디렉토리에 나열된 앱을 통해 Peakon에 액세스할 수 있습니다. 보다 Single Sign-On 설정 페이지 222지침을 보려면 클릭하세요.

대시보드 공유 설정 모니터링

대시보드를 팀과 공유한 경우 언제든지 액세스를 취소하고공유 옵션으로 이동하여 링크를 다시 생성할 수 있습니다.

관리자는관리 > 데이터 설정 > 공유로 이동하여 모든 공유 대시보드에 액세스할 수 있으며 필요한 경우 이를 취소할 수도 있습니다.

링크 공유

동료와 설문조사 링크를 공유하지 마세요. 동료가 당신을 대신해 설문조사를 완료하지 못하도록 하기 위해서입니다.

개념: Peakon 데이터 개인 정보 보호

Peakon은 개인정보 보호 규정 준수 및 설계 단계부터 개인정보 보호를 염두에 두고 구축되었으며, 이에 대한 당사의 접근 방식을 고객이 이해하도록 도울 수 있어 기쁩니다.

Peakon에서 처리되는 데이터

Workday Peakon Employee Voice에서 처리되는 데이터는 세 가지 범주로 분류할 수 있습니다.

- 직원이 제공한 정보.
- 고용주가 Peakon에 업로드한 직원 정보입니다.
- 직원이 플랫폼을 사용할 때 Peakon이 수집하는 정보입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

직원들은 설문조사를 통해 정보를 제공합니다. 고용주는 설문조사를 보내기 위해 직원의 이메일 주소와 같은 기본 연락처 정보 외에도 재직 기간, 부서, 직책, 위치 등과 같은 직원 정보를 제공합니다.

Peakon은 플랫폼이 시스템 관리 목적으로 사용될 때 특정 정보를 자동으로 수집하고, 계정 관리자가 설정한 접근 권한에 따라 사용자에게 올바른 접근 권한이 부여되도록 보장합니다.

Peakon이 데이터를 처리하는 방법

직원들이 Peakon에 입력하는 정보는 다른 직원들의 정보와 집계되고, 과거 또는 미래의 직원 응답 및/또는 업계 벤치마크에서 얻은 데이터와 비교됩니다. 이렇게 집계된 정보는 관리자에게 직원의 참여 수준과 직장 생활과 관련된 감정에 대한 견해를 제공합니다. 모든 설문 조사 응답은 전적으로 선택 사항이며, 질문은 건너뛸 수 있습니다. 일반적으로 식별 가능한 정보는 조직이 다음을 충족하지 않는 한 고용주 조직에 제공되지 않습니다.

- 데이터 내보내기 API를 활성화하고 구성했습니다. 개념: 데이터 내보내기 API 구성을참조하세요.
- 신원 공개를 요청했습니다.

Peakon은 제품 개선 방법에 대한 피드백을 얻기 위해 사용자에게 연락할 수 있으며, 사용자에게 새로운 기능, 제품 버전 또는 서비스 제공 사항을 알릴 수도 있습니다. 또한 이 데이터는 문의, 우려 사항 및 불만 사항을 처리하는 데 사용됩니다.

데이터 보존

Peakon 데이터의 표준 데이터 보존 기간은 5년입니다.

조직이 Peakon 사용을 중단하는 경우, 서비스 기간 종료 후 6개월 이내에 데이터가 삭제되거나 익명화됩니다. 당사는 고객과의 계약 또는 당사의 법적 권리와 의무에 따라 사용하는 데 합리적으로 필요한 기간보다 더 오랫동안 개인 데이터를 보관하지 않습니다.

최소 데이터 보존 기간은 3년입니다.

데이터 주체의 권리

또한 Workday는 플랫폼을 통해 처리되는 개인 데이터에 대한 데이터 주체 권리를 충족하도록 고객을 지원합니다.

- Workday는 직원이 Peakon 플랫폼에서 개인 데이터에 접근하거나 이를 삭제할 수 있는 권리를 지원합니다. 고객은 데이터 접근 또는 데이터 삭제 요청에 대한 세부 정보를 지정하여 고객 사례를 열 수 있습니다.
- Workday는 사용자 인터페이스, 설문 조사 및 설문 조사 재설정 프로세스를 통해 직원이 자신의 데이터를 업데이트할 수 있는 권리를 지원합니다.

직원들은 이메일에서 구독 취소 옵션을 클릭하여 Peakon 이메일 구독을 취소할 수도 있습니다. 이로 인해 직원들은 Peakon에서 이메일 알림을 받지 못하게 됩니다.

데이터 호스팅 및 하위 프로세서

Peakon 플랫폼은 유럽 경제 지역(EEA)과 미국 모두에 호스팅되며, 직원 데이터와 설문 조사 응답은 안전하고 보안된 저장을 보장하기 위한 기술적, 조직적 조치를 통해 저장 및 처리됩니다. Peakon 인스턴스는 미국이나 EEA에 호스팅됩니다. Peakon 인스턴스가 호스팅되는 위치는 고객 성공 관리자를 통해 확인할 수 있습니다.

Peakon의 일부 기능을 사용하려면 사용자로부터 수집한 정보 중 일부를 EEA 및/또는 미국 외부의 목적지로 전송, 처리 또는 저장해야 할 수도 있습니다. 하위 프로세서 사용에 대한 자세한 내용은Workday 하위 프로세서 목록에서 확인할 수 있습니다. 당사는 플랫폼을 통해 서비스를 제공하기 위해 이러한 하위 프로세서에게 개인 데이터를 전송할 수 있습니다.

데이터 보호

개인 데이터의 우발적, 무단적 또는 불법적 손실, 파괴, 변경, 공개 또는 접근을 완화하기 위해 적절한 기술적 및 조직적 조치가 마련되어 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon이 시행한 조치는 다음과 같습니다.

- 개인정보의 암호화.
- 백업 및 재해 복구 준비.
- IT 인프라와 환경의 지속적인 기밀성, 무결성, 가용성 및 복원력을 보장하는 능력입니다.
- 이러한 조치의 효과에 대한 정기적인 테스트와 평가.

정체성 공개

어떤 상황에서는 고객이 우려를 불러일으키는 의견을 받을 수 있으며, 해당 직원의 신원을 확인하는 것이 적절하다고 생각할 수도 있습니다. 예: 직원이 자해 또는 타인에게 해를 끼칠 의도를 나타내거나, 직장에서 범죄적 또는 사기적 행동을 암시하는 경우.

이러한 상황에서 Workday에서는 관련 관리자가 직원에게 의견 응답 기능을 통해 해당 문제를 해결하기 위한 추가적인 논의에 참여하도록 요청하여 직원의 참여를 유도할 것을 권장합니다. 하지만 고객이 상황을 효과적으로 조사하고 해결하기 위해 댓글 작성자를 식별해야 한다고 판단하는 경우 고객 사례를 통해 신원 공개를 요청할 수 있습니다.

이러한 요청을 이행하기 위해 Workday는 정확한 댓글 URL과 제출 날짜 등 댓글을 식별하는 구체적인 세부 정보와 정보가 필요합니다. Workday는 의견을 제출한 개인의 신원을 확보하여 보안 메시징 플랫폼을 통해 고객의 지정된 지원 담당자와 공유합니다. 보안 플랫폼은 암호화를 통해 신원 관련 데이터를 보호하고 10일 후 자동으로 데이터를 파기하고 삭제합니다.

Workday는 신원 공개 절차를 원활하게 진행하기 위해 최선을 다하며 고객의 지시에 따라 조치를 취합니다. 의견 작성자의 신원을 공개할지 여부는 언제나 고객에게 달려 있습니다.

연락처

이 기사에 관해 궁금한 사항이 있으시면 Workday 지원팀에 문의해 주세요.

참고: 호스트 및 프로토콜

다양한 서비스가 함께 작동하여 Workday Peakon Employee Voice의 전체적인 경험을 제공합니다. 이 항목에서는 액세스를 활성화하기 위해 방화벽과 프록시를 구성하는 데 필요한 호스트와 프로토콜을 나열합니다.

프로토콜

모든 통신은 포트 443의 TLS를 통해 이루어집니다. 기본 프로토콜은 HTTPS와 WSS입니다.

호스트

주: 참고: 2025년 3월 15일에 미국 호스팅 지역을 출시하여 일반 공급을 시작했으며, 2025년 1월 15일부터는 신규 Peakon 고객을 대상으로 조기 액세스를 시작했습니다. 미국에 호스팅되는 세입자가 있는 경우 미국에 호스팅되는 세입자 정보를 참조하세요.

서비스	호스트
모든 Peakon 직항 서비스	다음 호스트를 활성화합니다. EU 호스팅 세입자: • <subdomain>.peakon.com • email.peakon.com 미국에 거주하는 세입자: • <subdomain>.peakon.com • email-us1.peakon.com
통합 예: Workday, SCIM API	이러한 아웃바운드 IP 주소를 허용 목록에 추가합니다. EU 호스팅 세입자:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

서비스	호스트
	• 176.34.69.237 • 18.202.158.27 • 34.253.249.186 • 54.220.91.27 • 52.208.195.61 • 63.34.110.118 • 52.16.250.166 • 3.66.151.55 • 3.122.124.4 • 3.64.182.57 • 52.212.163.212 • 54.170.189.43 • 54.171.235.238 미국에 거주하는 세입자: • 3.14.176.240 • 3.19.107.197 • 3.131.235.126 • 52.40.1.155 • 44.239.64.10 • 44.236.109.88 Impl US1 환경의 경우 필요한 경우: • 52.15.179.242 • 3.23.204.121 • 13.58.85.200
정적 자산 호스팅을 위한 CDN 예: 이미지, 스타일시트, 글꼴 및 자바스크립트	다음 호스트를 활성화합니다. EU 호스팅 세입자: • cdn-app.peakon.com • cdn-survey.peakon.com • static.peakon.com 미국에 거주하는 세입자: • cdn-survey.us1.peakon.com • static.peakon.com
파일 업로드 및 다운로드 지원 예: 프레젠테이션, 직원 가져오기 및 내보내기, 댓글 내보내기.	다음 호스트를 활성화합니다. EU 호스팅 세입자: • peakon-uploads.s3.amazonaws.com • peakon-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.eu-west-1.amazonaws.com 미국에 거주하는 세입자: • peakon-uploads-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-uploads-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-uploads-us-west-2.s3.amazonaws.com

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

서비스	호스트
	• peakon-uploads-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com
지원 서비스	다음 도움말 센터와 상태 페이지에 접속하세요. • status.peakon.com • help.peakon.com

relatedlinks
개념
개념: 이메일 전달 페이지 21

회사 계정

개념: 계정 삭제

계약 종료일 이후 귀하의 계정 삭제 요청이 수락되면 귀하의 데이터는 삭제되고 익명화됩니다. 귀하의 데이터는 3개월 이내에 기본 데이터베이스에서 삭제되며, 귀하의 데이터 백업은 3개월 후에 만료됩니다. 전체 데이터 삭제 및 익명화 프로세스에는 최대 6개월이 소요됩니다.

삭제 프로세스는 프로덕션 데이터베이스에 저장된 개인 식별 데이터를 익명화합니다. 개인 식별 정보에는 이메일 주소, 이름, 의견이 포함됩니다. 행당 무작위 솔트 외에도 데이터를 삭제하거나 일방향 해싱 알고리즘을 실행하여 데이터를 익명화합니다.

계정 삭제 요청 제출

커뮤니티를 통해 고객 관리 계정 삭제 요청을 제출하려면 지정된 지원 담당자(NSC)와 협력하세요. 경로는 다음과 같습니다.고객 관리 > Peakon 인스턴스 관리 > Peakon 오프보딩 지원.

추천사항

나중에 설문조사 결과에 접근해야 하는 경우를 대비해 대시보드를 삭제하기 전에 내보내세요. 자세한 내용은 다음을 참조하세요. 개념: 대시보드 내보내기 페이지 454.

개념: 테스트를 위한 **Peakon** 인스턴스

Peakon은 고객에게 구현 및 운영이라는 두 가지 환경을 제공합니다. 구현 환경과 프로덕션 환경은 완전히 분리되어 있으며, 어떠한 리소스나 서비스도 공유하지 않습니다. 구현 및 운영 환경은 보안 조치와 프로토콜 면에서 동일합니다.

구현 계정에는 기본 구성만 있으므로 프로덕션 환경의 구성을 미러링하지 않습니다. 프로덕션 인스턴스에서 발생할 수 있는 통합 관련 문제를 재현하기 위해 구현 계정을 수동으로 구성할 수 있습니다.

Workday HCM 통합을 구현할 때 일반적인 접근 방식은 테스트 목적으로 Peakon 구현 계정을 Workday 샌드박스 계정에 연결하는 것입니다.

테스트 목적으로 구현 환경이 필요한 경우 고객 서비스에 문의하세요.

주: 고객은 조달 과정에서 데모 계정을 받을 수도 있습니다. 데모 계정을 사용하면 가상 데이터를 사용하여 기능을 확인할 수 있습니다. 데모 환경에는 프로덕션 및 구현 환경과 동일한 보안 조치 및 프로토콜이 없으므로 데모 환경에 실제 데이터나 테스트 데이터를 로드해서는 안 됩니다. 구현 환경은 테스트 목적으로만 사용해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

참조: 회사 계정 설정

꼬리표	환경	설명
정보	회사 이름	회사 이름은 회사 이름 자리 표시자%s를사용하는 질문에 표시됩니다. 이름이 다른 여러 엔터티가 있는 경우 상위 조직의 이름을 사용하고 브랜딩을 별도로 구성하세요.
	로고	설문조사의 메인 페이지에 회사 로고가 표시됩니다. 로고가 서로 다른 여러 기관이 있는 경우, 상위 기관의 로고를 업로드하고 브랜딩을 별도로 구성하세요. 로고의 이상적인 크기는 300 x 300픽셀입니다.
	부문	자동외부 벤치마크 옵션을 선택하는 경우, 선택한 부문에 따라 업계 벤치마크 선택이 결정됩니다.
	규모	귀사의 직원 수는 글로벌 벤치마킹 데이터 세트에는 기여하지만, 귀사의 벤치마킹에는 기여하지 않습니다.
	시간대	주요 위치의 시간대로 설정합니다. 설문조사는 이 시간대를 설문조사 발송 시간의 대체 옵션으로 사용합니다.
	데이터 호스팅 지역	Peakon 데이터가 호스팅된 지역을 표시합니다.
데이터 관리	전직 직원 자동 삭제	퇴사일 이후 직원 기록이 계정에 남아 있어야 하는 기간을 설정합니다. 7일부터 1825일까지 선택이 가능합니다. 직원이 퇴사한 날짜로부터 일정 기간이 지나면 Peakon에서는 해당 직원의 기록을 삭제하고 데이터베이스에서 설문 조사 데이터의 개인 정보를 제거합니다. 주: 최근 7일 동안 변경된 직원을 즉시 삭제하지 못하도록 하는 보호 장치가 있습니다. 예: 직원의 퇴사일을 삭제 일수를 이미 지난 날짜로 설정한 경우. 이를 통해 관리자는 잘못 할당된 분리 날짜를 수정할 수 있는 기회를 얻습니다.
	데이터 처리	타사 공급업체를 통해 데이터를 처리하고 수동 참여를 요구하는 기능을 활성화합니다.
	Peakon 지원에 대한 액세스	지원을 받고 싶은 지역에 대한 데이터 액세스를 제한하세요. Workday 팀에서 지원을 받을 수 있도록 액세스를 활성화하는 것이 좋습니다. 옵션은 다음과 같습니다. • 글로벌 지원 - 모든 지역. • 지원이 제한되어 있습니다. 특정 지역에만 지원됩니다. • 접근 불가. 액세스를 활성화하는 것이 유용할 수 있는 경우는 다음과 같습니다. • 전개. 예: 최초 계정 설정, 질문 검토, 직원 기록 업로드. • 지원 문의. • 사업 검토 세션.
이메일	인증	이메일 인증서(SMIME 인증서라고도 함)를 사용하여 이메일 메시지에 서명하고 암호화할 수 있습니다. 이메일 인증서를 사용하여 이메일을 암호화하면 수신자만 이메일을 해독하고 읽을 수 있습니다. 이 인증서는 수신자에게 이메일이 진짜이며 신뢰할 수 있는 출처에서 온 것임을 보증합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

꼬리표	환경	설명
동의 요청	동의 요청 추가 또는 편집	설문조사에서 민감한 속성을 수집할 때 기본 동의 메시지를 사용할지, 아니면 사용자 지정 동의 메시지를 사용할지 선택할 수 있습니다. 맞춤형 동의를 사용하면 직장 문화를 반영하는 동시에 규정 준수, 일반 데이터 보호 규정, 현지 법률 요구 사항을 충족하는 데 도움이 됩니다. 사용자 정의 동의 메시지에 번역과 URL을 추가하는 것도 가능합니다.

참조: 대시보드 제품 설정

대시보드 설정은관리 > 데이터 설정에서 액세스할 수 있습니다.

환경	설명	고려 사항
Driver 정렬	모든 대시보드에 대한 드라이버의 표준 정렬을 제어합니다. 권장되는 옵션은 주요 분야별로 정렬하는 것이지만, 점수나 차이점을 기준으로 정렬하여 벤치마크할 수도 있습니다. 어떤 옵션을 선택하든 관리자는 대시보드에서 3가지 옵션 모두를 기준으로 정렬할 수 있습니다. 대시보드는 새로운 세션마다 선택한 옵션으로 돌아갑니다.	N/A.
총점	대시보드의 전체 점수를 평균 모드로 표시할지, NPS 모드로 표시할지 여부를 제어합니다. 어떤 옵션을 선택하든 관리자는 대시보드에서 2가지 모드 사이를 전환할 수 있습니다. 대시보드는 새로운 세션마다 선택한 옵션으로 돌아갑니다.	NPS를 점수 모드로 선택하면 주요 참여 질문에는 표준 eNPS 용어가 사용됩니다. 다른 모든 질문은 NPS 용어를 사용합니다.
Driver의 점수 집계	대시보드가 모든 핵심 및 하위 운전자 질문을 기반으로 운전자 점수를 매겨야 하는지 여부를 제어합니다. 예: 자율성은 핵심 질문이고, 유연성은 하위 동인 질문이며, 원격 근무는 하위 동인 질문입니다. 평균 모드는 먼저 3가지 질문 각각에 대한 직원의 응답을 바탕으로 각 직원의 전반적인 자율성 점수를 계산합니다. 그런 다음 전체 점수의 평균을 내어 팀 자율성 점수를 구합니다. 분리 모드는 드라이버 또는 하위 드라이버 기준으로 작동합니다. 전반적인 자율성 점수를 얻으려	주요 운전자 질문은 비활성화하고, 하위 운전자 질문은 켜둔 채로 둘 수 있습니다. 집계 모드를 사용할 때 이 구성은 동일한 질문에서 점수를 얻었음에도 불구하고 운전자와 부운전자가 모두 관심 영역으로 나타날 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

환경	설명	고려 사항
	면 직원당 주요 질문에 대한 최신 점수만 사용합니다. 데이터 가시성 창은 선택한 설정에 관계없이 적용됩니다. 다음과 같은 이유로 집계 모드를 사용하는 것이 좋습니다. • 운전자 점수는 개념의 측정 기준으로 볼 수 있습니다. • 드라이버 내의 모든 질문에 가중치를 부여하면 점수 변동성이 줄어들고 극단적인 값과 변화가 줄어듭니다. • 운전자 점수는 하위 운전자 질문의 사용자 정의에 덜 민감합니다.	

기밀성 및 데이터 가시성

세그먼트 가시성 임계값 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

응답 수설정은 세그먼트를 비교할 수 있도록 설문조사를 완료해야 하는 최소 직원 수를 제어합니다. 이 설정은 선택한 표시 창과 함께 작동합니다.

따라서 새로운 설문 조사가 진행될 때마다 오래된 데이터는 최신이 아니므로 현재 점수에 포함되지 않고, 새로운 데이터는 현재 점수에 추가됩니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 점수로 이동합니다.
2. 응답 수설정을 지정합니다.

예

응답 수를5로 설정했고,집계 기간표시 기간은 1년입니다.

마케팅팀 부문은 2개의 하위팀으로 구성되어 있으며, 총 직원 수는 8명입니다. 관리자는 이러한 세그먼트를 히트맵에서 별도로 보고 싶어합니다.

- 콘텐츠 마케팅 팀에는 지난 1년 동안 설문조사에 응답한 직원이 5명 있습니다.
- 마케팅 분석팀에는 지난 1년 동안 설문조사에 응답한 직원이 3명 있습니다.

이 팀의 관리자는 전반적인 마케팅 부문과 콘텐츠 마케팅 부문을 볼 수 있습니다. 그 결과로 생성된 대시보드는 다음 설문 조사가 시작될 때까지 그대로 유지되며, 다음 설문 조사에서 동일한 검사를 다시 실행합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 설정에서는 작은 세그먼트가 표시되지 않지만, 콘텐츠 마케팅을 전체 마케팅 세그먼트와 비교하여 공제를 하는 것은 방지하지 않습니다. 두 세그먼트에 걸친 고유 직원 수설정을 4로 설정하면 콘텐츠 마케팅 세그먼트도 숨겨져 마케팅 분석의 기밀 위험으로부터 보호됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 점수 집계 페이지 36

질문 가시성 임계값 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

질문당 점수 수설정은 질문에 답해야 하는 최소 직원 수를 제어하여 집계된 점수를 표시합니다. 이 설정은 선택한 표시 창과 함께 작동합니다.

따라서 새로운 설문 조사가 진행될 때마다 오래된 데이터는 최신이 아니므로 현재 점수에 포함되지 않고, 새로운 데이터는 현재 점수에 추가됩니다.

일관성을 위해질문당 점수 수를 응답 수설정과 동일한 임계값으로 설정하는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 점수로 이동합니다.
2. 질문당 점수 수를설정합니다.

예

질문당 점수 수를5로 설정하고집계 기간표시 창을 1년으로 설정했습니다.

귀하의 팀에서는 지난 1년 동안 5명의 직원이 환경 질문에 답변했습니다. 지난 1년 동안 자율성 질문에 답한 직원은 3명뿐입니다. 환경 드라이버의 대시보드는 볼 수 있지만 자율성 드라이버의 대시보드는 볼 수 없습니다. 다음 라운드에서 2명의 추가 고유 직원이 자율성 드라이버에 응답하면 대시보드를 사용할 수 있게 됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 점수 집계 페이지 36

겹치는 세그먼트 임계값 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

두 세그먼트에 걸친 고유 직원설정은 직원 중복이 많은 두 세그먼트 간에 필요한 고유 응답자 수를 제어합니다. 이 설정은 소그룹의 점수와 의견을 추론하기 위해 연역법을 사용할 가능성을 줄입니다.

대시보드에서 세그먼트에 충돌하는 세그먼트가 있음을 감지하면 볼 수 있는 대체 세그먼트를 제안합니다. 제안된 대체 세그먼트로 이동하려면'겹치는 세그먼트 보기'를클릭하세요. 한 관리자에게 표시되는 세그먼트가 다른 관리자에게는 표시되지 않을 수도 있습니다. 이는 액세스할 수 있는 세그먼트가 다르기 때문입니다.

응답 수설정은 임계값 아래의 세그먼트를 숨기는 반면,두 세그먼트에 걸친 고유 직원설정은 대신 너무 큰 세그먼트를 숨길 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 점수로 이동합니다.
2. 두 세그먼트에 걸쳐 고유한 직원설정을 지정합니다.

예

설정은 3가지 방법으로 작동하지만 첫 번째 확인만 글로벌 관리자에게 적용됩니다.

- 하위 세그먼트로 데이터를 필터링합니다. 예: 팀에 직원 10명이 있고 그 중 9명이 여성입니다. 여성 세그먼트가 가시성 임계값을 충족하여 보이는 경우 1명의 남성 세그먼트의 점수를 추론할 수 있습니다. 두 세그먼트에 걸쳐 고유한 직원 수를2로 설정하면 공제 위험을 방지할 수 있습니다.
- 직속 보고자 세그먼트 보기. 예: 관리자는 전체 보고자 세그먼트에 직원 12명을 두고, 직속 보고자 세그먼트에 직원 10명을 둡니다. 두 세그먼트가 모두 표시되면 관리자는 2개의 간접 보고에서 답변을 추론할 수 있습니다. 두 세그먼트에 걸쳐 고유한 직원 수를3으로 설정하면 공제 위험을 방지할 수 있습니다.
- 다른 컨텍스트에서 세그먼트에 액세스하는 동안 세그먼트를 보는 것. 예: 영업 이사는 10명의 직원이 있는 상급 관리자의 모든 보고서 세그먼트에 접근할 수 있습니다. 영업 이사는 또한 직원 12명이 있는 영업 부서에도 접근할 권한이 있습니다. 이 두 명의 독특한 직원은 바로 고위 관리자와 영업 관리자입니다. 두 세그먼트가 모두 표시되면 영업 관리자는 수석 영업 관리자의 답변을 추론할 수 있습니다. 두 세그먼트에 걸쳐 고유한 직원 수를3으로 설정하면 공제 위험을 방지할 수 있습니다.

댓글 표시 임계값 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

직원 피드백에서 가장 실행 가능한 부분은 종종 의견입니다. 회사 수준 보기에서 댓글을 볼 수 있으며, 해당 세그먼트가 가시성 임계값을 충족하는 경우 직원이 속한 세그먼트도 볼 수 있습니다. 관리자가 아닌 사용자는 해당 작업에 대한 액세스 권한이 있는 경우에만 자신이 관리하는 세그먼트의 댓글을 보고 응답할 수 있습니다.

직원들에게 댓글 기밀 설정을 어떻게 구성했는지 알려주세요. 그러면 직원들이 댓글을 제공할 때 정보에 입각한 결정을 내릴 수 있습니다.

댓글 공개 프로세스의 목적은 각 직원의 기밀을 유지하는 동시에 최대한 많은 댓글을 표면화하는 것입니다.

가시성 설정은 직원이 의견을 제출하도록 요구하거나 관련이 없지만, 세그먼트에서 의견이 표시되기 전에 설문 조사에 답변해야 하는 직원 수를 제어할 수 있도록 해줍니다.

1. 각 세그먼트는 해당 직원의 답변만 보관합니다.
2. 선택한 표시 기간(마지막 설문 조사 날짜 기준) 동안 응답한 직원 수가 표시 임계값보다 적을 경우 댓글이 표시되지 않습니다.
3. 댓글은 설문 조사에 참여한 직원 수와 답변한 직원 수가 댓글 표시 임계값을 초과하는 설문 조사에만 표시됩니다.
4. 댓글은 세그먼트가 다른 세그먼트와 충돌하지 않는 설문 조사 라운드에만 표시됩니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 주석으로 이동합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 세그먼트및응답설정을 지정합니다.

환경	설명
세그먼트	세그먼트에 댓글을 표시하는 데 필요한 응답 수를 제어합니다. 이 설정은응답 수설정에 대한 제한이며, 설문조사별로 적용됩니다.
응답	특정 라운드에 대한 의견을 표시하기 위해 한 라운드에서 얼마나 많은 직원이 설문 조사에 응답해야 하는지 제어합니다. 두 가지 설정을 결합하면 여름 방학처럼 참여가 낮은 기간 동안 기밀 위험을 완화할 수 있습니다. 이 설정은 설문조사별로 적용되며 세그먼트의 댓글 표시 임계값보다 높을 수 없습니다.

예

귀하의 공개 기간은 1년입니다. 세그먼트의 댓글 표시 임계값을 6으로 설정하면, 지난 1년 동안 6명 이상의 직원이 설문 조사에 응답한 세그먼트에 댓글이 표시됩니다.

또한 응답의 댓글 표시 임계값을 3으로 설정했습니다. 최소 6명의 직원이 지난 1년 동안 설문 조사에 응답했고, 그 중 최소 3명의 직원이 그 라운드에서 설문 조사에 응답한 경우 세그먼트에 의견이 표시됩니다.

점수 표시 창 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 가시성 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

Peakon의 각 운전자 점수는 각 직원이 특정 질문에 대해 내린 최신 답변으로 구성된 평균 점수입니다. 점수 집계 설정은 대시보드에서 질문별, 직원별 최신 점수를 얼마나 멀리 검색해야 하는지를 결정합니다.

가시성 창은 새로운 설문 조사 라운드마다 앞으로 이동하고, 설문 조사 데이터 유입이 중단되면 고정됩니다. 가시성 창의 종료 시점은 현재 보고 있는 대시보드 컨텍스트 내에서 라운드의 종료 날짜입니다. 특정 맥락에서 가장 최신 답변에 따라, 같은 세그먼트에 대한 다른 관점에서 점수와 참여도가 다를 수 있습니다.

설문 조사에서 질문 세트를 제외하면 해당 질문 세트의 이전 점수는 다음 설문 조사에 해당 질문 세트가 포함될 때까지 다시 계산되지 않고 그대로 유지됩니다. 그런 다음 점수는 유효성 설정에 따라 다시 계산됩니다.

각 설문조사를 통해 가시성 창이 바뀌므로 결국에는 과거 데이터가 현재 점수에 반영되지 않게 됩니다. 대시보드를 이전 라운드로 전환하면 표시 창이 더 이전으로 이동하기 때문에 현재 점수에 이전 데이터가 포함됩니다.

각 드라이버에 기여하는 데이터 포인트 수를 늘리려면집계 기간을1년(52주)으로 설정하는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 점수로 이동합니다.
2. 집계 기간을설정합니다.

결과

이 설정은 소급 적용되며 전체 데이터 수집에 적용됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

예

방금 2022년 6월 설문조사를 마감했습니다. 집계 기간설정은 1년입니다.

한 직원이 입사 이후 자율성 질문에 여러 번 답변했습니다.

- 자율성 핵심 질문: 2021년 5월, 2021년 8월, 2022년 1월.
- 유연성 하위 동인 질문: 2021년 12월, 2022년 5월.
- 원격 근무 하위 운전자 질문: 2021년 3월.

첫째, 이 직원의 자율성 점수는 1년 이상 된 점수를 무시하므로 2021년 5월 자율성 및 원격 근무 점수는 계산에 반영되지 않습니다. 다음으로, 나머지 점수 중에서는 각 질문의 최신 점수만 현재 점수에 반영됩니다.

이 특정 직원의 최신 자율성 핵심 질문 점수는 2022년 1월의 것이고 유연성 하위 동인 점수는 2022년 5월의 것입니다. 직원의 전체 자율 주행 운전자 점수는 가장 최근 2개 점수의 평균입니다.

집계 기간설정을 3개월로 설정하면 직원은 자율성 동인에 유연성 하위 동인 점수만 기여합니다.

조사 빈도를 주 단위로 늘리면 매우 짧은 가시성 기간을 사용하는 경우 데이터 양이 늘어날 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 점수 집계 페이지 36

이탈자를 위한 점수 표시 창 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 가시성 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

Peakon의 각 운전자 점수는 각 직원이 특정 질문에 대해 내린 최신 답변으로 구성된 평균입니다. 점수 집계 설정은 대시보드에서 질문별, 직원별로 최신 점수를 얼마나 멀리 검색해야 하는지를 결정합니다.

전직 직원 포함설정을 사용하면 회사를 떠나는 수많은 직원의 노출 창을 줄일 수 있습니다. 탈퇴자의 답변을 점진적으로 삭제하면 해당 답변의 기밀성이 보호되고 탈퇴 이유를 분석할 수 있으므로, 현재 점수에서 답변을 즉시 삭제할 필요가 없습니다.

표시 창은 탈퇴자의 분리 또는 삭제 날짜를 사용하여 각 설문 조사 라운드에서 해당 피드백이 현재 점수에 계속 반영되어야 하는지 여부를 결정합니다. 퇴사일을 설정하면 직원 기록을 변경해야 할 경우에도 계속 사용할 수 있습니다.

각 운전자에 기여하는 데이터 포인트 수를 늘리기 위해전직 직원 포함 기간을3개월(12주)로 설정하는 것이 좋습니다. 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하는 경우 1년으로 설정하는 것이 좋습니다. 퇴사 전 3개월 미만의기간과직원 경험 주기의 퇴사 단계는 퇴사자의 피드백에 의존합니다.

전직 직원 포함설정은 소급 적용되며 전체 데이터 수집에 적용됩니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 점수로 이동합니다.
2. 전직 직원 포함설정을 설정합니다.

예

방금 2022년 6월 설문조사를 마감했습니다. 집계 기간설정은 1년이고,전직 직원 포함기간은 3개월입니다.

2022년 6월 설문조사 전(또는 설문조사 도중)에 퇴사한 직원은 입사 후 자율성 질문에 여러 번 답변했습니다.

- 자율성 핵심 질문: 2021년 5월, 2021년 8월, 2022년 1월.
- 유연성 하위 드라이버 질문: 2021년 12월, 2022년 5월.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 원격 근무 하위 운전자 질문: 2021년 3월.

직원이 6월에 퇴사했기 때문에 설문조사 대시보드는 이 직원에 대해 3개월 이상 된 점수를 무시합니다. 이 직원의 자율 운전자 점수에는 2022년 5월 유연성 점수만 계산됩니다.

설문조사가 끝난 후 직원이 퇴사한 경우, 해당 직원의 점수에 대한 공개 기간은 다음 설문조사가 시작될 때까지 1년으로 유지됩니다. 점차적으로, 새로운 설문조사가 진행될 때마다 이 직원의 운전자 점수가 현재 점수에 반영되는 정도가 줄어듭니다. 결국, 그들의 점수는 현재 점수에 전혀 반영되지 않습니다. 탈퇴자의 이전 점수(현재는 익명화됨)는 기록 대시보드에 보관되어 기록 데이터가 당시의 그대로 유지되도록 합니다.

참여율에는 지난 1년 동안 설문 조사한 현재 직원과 지난 3개월 동안 설문 조사한 퇴사자가 포함됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 점수 집계 페이지 36

각 드라이버에 대한 점수 표시 창 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 가시성 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

주: 2018년 11월부터 이 설정은 기존 고객에게만 제공됩니다. 설정을 끄면 데이터 가시성 옵션에서 사라집니다. 사용 가능한 다른 설정은 이미 가장 유익한 데이터 가시성 조합을 제공합니다.

Peakon의 각 운전자 점수는 각 직원이 특정 질문에 대해 내린 최신 답변으로 구성된 평균입니다. 점수 집계 설정은 대시보드에서 질문별, 직원별 최신 점수를 얼마나 멀리 검색해야 하는지를 결정합니다.

각 운전자 참여 설정에 대한 시간을사용하면 직원이 운전자에게 마지막으로 답변한 시간을 기준으로 각 운전자의 표시 창을 설정할 수 있습니다. 이 설정은 소급 적용되며 전체 데이터 수집에 적용됩니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 점수로 이동합니다.
2. 각 참여 동인 설정에 대한 시간을설정합니다.

예

집계 기간은 1년이고,각 참여 동인에 대한 시간은3개월입니다.

먼저, 대시보드는 각 운전자와 질문에 대한 각 직원의 최신 점수를 찾아 1년 이상 된 점수를 제거합니다. 그런 다음 각 운전자의 최신 답변을 식별하고 3개월 전으로 거슬러 올라가서 전체 운전자 점수를 구성해야 하는 점수를 수집합니다.

각 운전자의 참여율에는 지난 1년 중 3개월 기간의 답변이 포함됩니다.

개념: 점수 집계

점수 집계 알고리즘은 가시성 창을 정의하여 전체 결과에 각 직원의 가장 최근 점수만 포함합니다. 질문 샘플링 알고리즘은 라운드당 질문 수를 줄입니다. 모든 설문 조사에서는 활성화된 질문과 답변이 가능한 질문을 모두 묻지만, 모든 직원에게 동시에 묻는 것은 아닙니다.

점수 집계는 전통적인 연례 설문 조사에 비해 다양한 이점을 제공합니다.

- 회사 전체의 모든 운전자에 대한 정확한 그림을 유지하는 동시에 설문조사에서 질문 샘플링을 수행할 수 있습니다.
- 다양한 빈도로 실시한 회사 조사의 결과를 포함할 수 있습니다.
- 각 직원의 최근 답변만 전체 결과에 반영되도록 보장합니다.
- 전직 직원의 답변은 짧은 시간 동안만 도움이 됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

운전자 계산의 기준일은 설문 조사가 끝난 날입니다. 회사 또는 세그먼트의 현재 점수는 마지막 라운드의 끝을 기준으로 합니다.

점수 집계는 질문 세트별로 진행됩니다. 즉, 질문 세트의 점수와 대시보드는 설문 조사 라운드에 질문 세트를 포함할 때만 다시 계산됩니다.

점수 집계
점수 집계는 모든 설문 조사 라운드에서 선택한 표시 기간 동안 모든 응답을 참조하여 이루어집니다. 설문조사 실행을 중단하면 실제 가시성 창이 계속 진행되더라도 대시보드는 업데이트되지 않습니다.

1. 이 알고리즘은집계 기간창 밖에 있는 설문 조사 라운드의 모든 답변을 제외합니다.
2. 퇴사 또는 삭제 날짜가전직 직원 포함기간을 벗어나는 경우, 전직 직원의 답변은 더 이상 현재 점수에 반영되지 않습니다.
3. 각 직원의 가장 최근 답변만이 그들이 답변한 각 질문의 현재 점수에 반영됩니다.
4. 이 알고리즘은 각 직원의 운전자와 보조 운전자에 대한 평균 점수를 계산합니다.
5. 이 알고리즘은 각 운전자와 부운전자에 대한 전체 평균 점수를 계산합니다.

표시 기간은 구체적인 날짜가 아닌 정확한 주 수에 해당합니다.

- 1개월은 4주입니다.
- 3개월은 12주입니다.
- 6개월은 26주에 해당합니다.
- 1년은 52주에 해당합니다.

relatedlinks
개념
다음 단계: 점수 집계 이해

개념: **Peakon** 데이터 개인 정보 보호

Peakon은 개인정보 보호 규정 준수 및 설계 단계부터 개인정보 보호를 염두에 두고 구축되었으며, 이에 대한 당사의 접근 방식을 고객이 이해하도록 도울 수 있어 기쁩니다.

Peakon에서 처리되는 데이터

Workday Peakon Employee Voice에서 처리되는 데이터는 세 가지 범주로 분류할 수 있습니다.

- 직원이 제공한 정보.
- 고용주가 Peakon에 업로드한 직원 정보입니다.
- 직원이 플랫폼을 사용할 때 Peakon이 수집하는 정보입니다.

직원들은 설문조사를 통해 정보를 제공합니다. 고용주는 설문조사를 보내기 위해 직원의 이메일 주소와 같은 기본 연락처 정보 외에도 재직 기간, 부서, 직책, 위치 등과 같은 직원 정보를 제공합니다.

Peakon은 플랫폼이 시스템 관리 목적으로 사용될 때 특정 정보를 자동으로 수집하고, 계정 관리자가 설정한 접근 권한에 따라 사용자에게 올바른 접근 권한이 부여되도록 보장합니다.

Peakon이 데이터를 처리하는 방법

직원들이 Peakon에 입력하는 정보는 다른 직원들의 정보와 집계되고, 과거 또는 미래의 직원 응답 및/또는 업계 벤치마크에서 얻은 데이터와 비교됩니다. 이렇게 집계된 정보는 관리자에게 직원의 참여 수준과 직장 생활과 관련된 감정에 대한 견해를 제공합니다. 모든 설문 조사 응답은 전적으로 선택 사항이며, 질문은 건너뛸 수 있습니다. 일반적으로 식별 가능한 정보는 조직이 다음을 충족하지 않는 한 고용주 조직에 제공되지 않습니다.

- 데이터 내보내기 API를 활성화하고 구성했습니다. 개념: 데이터 내보내기 API 구성을참조하세요.
- 신원 공개를 요청했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon은 제품 개선 방법에 대한 피드백을 얻기 위해 사용자에게 연락할 수 있으며, 사용자에게 새로운 기능, 제품 버전 또는 서비스 제공 사항을 알릴 수도 있습니다. 또한 이 데이터는 문의, 우려 사항 및 불만 사항을 처리하는 데 사용됩니다.

데이터 보존

Peakon 데이터의 표준 데이터 보존 기간은 5년입니다.

조직이 Peakon 사용을 중단하는 경우, 서비스 기간 종료 후 6개월 이내에 데이터가 삭제되거나 익명화됩니다. 당사는 고객과의 계약 또는 당사의 법적 권리와 의무에 따라 사용하는 데 합리적으로 필요한 기간보다 더 오랫동안 개인 데이터를 보관하지 않습니다.

최소 데이터 보존 기간은 3년입니다.

데이터 주체의 권리

또한 Workday는 플랫폼을 통해 처리되는 개인 데이터에 대한 데이터 주체 권리를 충족하도록 고객을 지원합니다.

- Workday는 직원이 Peakon 플랫폼에서 개인 데이터에 접근하거나 이를 삭제할 수 있는 권리를 지원합니다. 고객은 데이터 접근 또는 데이터 삭제 요청에 대한 세부 정보를 지정하여 고객 사례를 열 수 있습니다.
- Workday는 사용자 인터페이스, 설문 조사 및 설문 조사 재설정 프로세스를 통해 직원이 자신의 데이터를 업데이트할 수 있는 권리를 지원합니다.

직원들은 이메일에서 구독 취소 옵션을 클릭하여 Peakon 이메일 구독을 취소할 수도 있습니다. 이로 인해 직원들은 Peakon에서 이메일 알림을 받지 못하게 됩니다.

데이터 호스팅 및 하위 프로세서

Peakon 플랫폼은 유럽 경제 지역(EEA)과 미국 모두에 호스팅되며, 직원 데이터와 설문 조사 응답은 안전하고 보안된 저장을 보장하기 위한 기술적, 조직적 조치를 통해 저장 및 처리됩니다. Peakon 인스턴스는 미국이나 EEA에 호스팅됩니다. Peakon 인스턴스가 호스팅되는 위치는 고객 성공 관리자를 통해 확인할 수 있습니다.

Peakon의 일부 기능을 사용하려면 사용자로부터 수집한 정보 중 일부를 EEA 및/또는 미국 외부의 목적지로 전송, 처리 또는 저장해야 할 수도 있습니다. 하위 프로세서 사용에 대한 자세한 내용은Workday 하위 프로세서 목록에서 확인할 수 있습니다. 당사는 플랫폼을 통해 서비스를 제공하기 위해 이러한 하위 프로세서에게 개인 데이터를 전송할 수 있습니다.

데이터 보호

개인 데이터의 우발적, 무단적 또는 불법적 손실, 파괴, 변경, 공개 또는 접근을 완화하기 위해 적절한 기술적 및 조직적 조치가 마련되어 있습니다.

Peakon이 시행한 조치는 다음과 같습니다.

- 개인정보의 암호화.
- 백업 및 재해 복구 준비.
- IT 인프라와 환경의 지속적인 기밀성, 무결성, 가용성 및 복원력을 보장하는 능력입니다.
- 이러한 조치의 효과에 대한 정기적인 테스트와 평가.

정체성 공개

어떤 상황에서는 고객이 우려를 불러일으키는 의견을 받을 수 있으며, 해당 직원의 신원을 확인하는 것이 적절하다고 생각할 수도 있습니다. 예: 직원이 자해 또는 타인에게 해를 끼칠 의도를 나타내거나, 직장에서 범죄적 또는 사기적 행동을 암시하는 경우.

이러한 상황에서 Workday에서는 관련 관리자가 직원에게 의견 응답 기능을 통해 해당 문제를 해결하기 위한 추가적인 논의에 참여하도록 요청하여 직원의 참여를 유도할 것을 권장합니다. 하지만 고객이 상황을 효

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

과적으로 조사하고 해결하기 위해 댓글 작성자를 식별해야 한다고 판단하는 경우 고객 사례를 통해 신원 공개를 요청할 수 있습니다.

이러한 요청을 이행하기 위해 Workday는 정확한 댓글 URL과 제출 날짜 등 댓글을 식별하는 구체적인 세부 정보와 정보가 필요합니다. Workday는 의견을 제출한 개인의 신원을 확보하여 보안 메시징 플랫폼을 통해 고객의 지정된 지원 담당자와 공유합니다. 보안 플랫폼은 암호화를 통해 신원 관련 데이터를 보호하고 10일 후 자동으로 데이터를 파기하고 삭제합니다.

Workday는 신원 공개 절차를 원활하게 진행하기 위해 최선을 다하며 고객의 지시에 따라 조치를 취합니다. 의견 작성자의 신원을 공개할지 여부는 언제나 고객에게 달려 있습니다.

연락처

이 기사에 관해 궁금한 사항이 있으시면 Workday 지원팀에 문의해 주세요.

참고: 데이터 가시성 및 기밀성

모든 설문조사 응답은 직원의 신원을 보호하기 위해 비밀로 처리됩니다. 설문조사 결과를 분석하는 데 필요한 수준의 통찰력을 제공하는 동시에 응답 내용을 기밀로 처리할 수 있는 설정과 기능이 마련되어 있습니다.

데이터 가시성 설정

환경	위치 설정	설명
응답 수	관리 > 데이터 설정 > 데이터	비교할 세그먼트를 표시하는 데 필요한 응답 수를 제어합니다. 예:응답 수를5로 설정하고,집계 기간을1년으로 설정합니다. 세그먼트는 지난 1년 동안 5명의 고유한 직원이 설문 조사에 응답한 경우의 데이터를 표시합니다.
질문당 점수 수	관리 > 데이터 설정 > 데이터	드라이버 또는 질문을 비교하기 위해 필요한 응답 수를 제어합니다. 예:질문당 점수 수를5로 설정하고,집계 기간을1년으로 설정합니다. 운전자 또는 질문은 지난 1년 동안 5명의 고유한 직원이 해당 운전자 또는 질문에 답변한 경우 데이터를 표시합니다.
두 개 세그먼트에 걸치지 않는 고유한 직원	관리 데이터 설정 데이터	비교를 통한 노출을 피하기 위해 두 개의 대부분 겹치는 세그먼트의 사례를 설명합니다. 예: 보고 라인에 직원이 49명 포함된모든 보고세그먼트를 보유한 국가 관리자가 있습니다. 또한, 50명의 직원을 둔 Country 부문도 있는데, 여기에는 동일한 그룹과 국가 관리자가 포함됩니다. 두 세그먼트가 모두 표시되고 비교할 수 있는 경우 국가 관리자의 기밀성이 위험에 처하게 됩니다. 이 설정을 2로 설정하면 중복되는 세그먼트 중 하나는 표시되지 않습니다. 해당 세그먼트 간의 고유 직원 수가 2보다 적기 때문입니다.
댓글 표시 임계값:세그먼트	관리 > 데이터 설정 > 주석	세그먼트에 댓글을 표시하는 데 필요한 응답 수를 제어합니다. 이 설정은응답 수설정에 대한 제한이며, 설문조사별로 적용됩니다. 예:응답 수를5로 설정하고,집계 기간을1년으로 설정합니다. 세그먼트는 지난 1년 동안 5명의 고유한 직원이 설문 조사에 응답한 경우 코멘트를 표시합니다.
댓글 표시 임계값:응답	관리 > 데이터 설정 > 주석	특정 라운드에 대한 의견을 표시하기 위해 설문조사 라운드에서 얼마나 많은 직원이 설문조사에 응답해야 하는지 제어합니다. 두 가지 설정을 결합하면 여름 방학처럼 참여가 낮은 기간 동안 기밀 위험을 완화할 수 있습니다. 이 설정은 설문조사별로 적용되며 세그먼트의 댓글 표시 임계값보다 높을 수 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

환경	위치 설정	설명
		예:세그먼트에 대한댓글 표시 임계값을6으로 설정하고응답에 대한댓글 표시 임계값을3으로 설정합니다. 최소 6명의 직원이 표시 창에 설문조사에 응답하고, 그 중 최소 3명이 해당 설문조사에 응답한 경우 댓글이 표시됩니다.
디스플레이 설정:날짜	관리 > 데이터 설정 > 주석	각 댓글의 날짜가 댓글 날짜인지, 아니면 댓글이 포함된 설문 조사 라운드의 종료 날짜인지를 제어합니다.
표시 설정:대화 이메일 내용	관리 > 데이터 설정 > 주석	댓글 답장 이메일에 메시지, 대화 기록, 원래 댓글을 표시할지 여부를 제어합니다. 이 설정이 꺼져 있으면 직원은 링크를 클릭해서 대화로 이동해야 합니다. 조직에서 개인 대시보드를 사용하는 경우 이 설정을 활성화하여 직원들이 개인 대시보드에서 대화를 안전하게 볼 수 있도록 하는 것이 좋습니다.
속성 및 세그먼트 제한	속성을 제한하려면:관리 > 속성 > 속성 > 데이터 액세스편집 또는 개별 세그먼트를 제한하려면 다음을 수행합니다.관리 > 속성 > 편집(특정 세그먼트 옆) > 고급	속성과 세그먼트를 제한하고, 액세스 그룹을 사용하여 이 데이터를 볼 수 있는 사람을 제어할 수 있습니다. 대시보드 수준과 직원 레코드 수준에서 속성을 제한할 수 있습니다. 직원 기록 수준에서 속성을 제한하면 대시보드에서 설문 조사에 참여한 직원 목록도 숨겨집니다. 예: '민족'이라는 편집 가능한 속성을 만들면 직원들이 설문조사 중에 자신이 어떤 세그먼트에 속해야 하는지 확인할 수 있습니다. 집계된 대시보드 데이터는 각 세그먼트를 선택한 직원을 보지 않고도 다양성 및 포용성 컨설턴트에게 표시되어야 합니다. 직원 기록 액세스를'없음'으로 설정하고, 대시보드 액세스를'제한된 세그먼트에 대한 액세스 권한이 있는 사람만'으로 설정합니다.

액세스 제어 권한

각 액세스 제어 그룹에 대해 개별적으로 권한을 설정할 수 있습니다.

허가	설명
설문 수신 직원 목록 액세스	설문조사에 참여한 직원 목록을 표시 창 동안 표시할지 여부를 제어합니다.
제한된 속성 액세스	제한된 속성의 세그먼트를 표시할 수 있는지 여부를 제어합니다.
댓글에 접근하세요	각 액세스 그룹이 볼 수 있는 댓글 유형을 제어할 수 있습니다.
실시간으로 댓글에 접근하세요	실시간으로 댓글을 표시할지 여부를 제어하거나, 비활성화한 경우 라운드가 종료됩니다.
댓글 매니저 조회	댓글에 관리자의 계층적 목록을 표시할지 여부를 제어합니다. 이 목록에는 해당 세그먼트의 가시성 요구 사항을 충족한 관리자만 표시됩니다. 목록은 맥락과 댓글을 보는 관리자에 따라 달라집니다. 예: 세그먼트가 중복되어 관리자 세그먼트를 볼 수 없으므로 보기에서 직속 보고자의 댓글에 해당 이름이 표시되지 않습니다. 관리자는 이 관리자의 세그먼트를 볼 수 있으므로, 동일한 댓글을 볼 때 관리자의 이름이 목록에 표시됩니다.
세그먼트별 댓글 조회	특정 세그먼트별로 댓글을 필터링할 수 있는지 여부를 제어합니다. 이 권한을 비활성화하면 그룹 구성원은 전체 대시보드에서만 댓글을 볼 수 있

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

허가	설명
	으며, 가시성 요구 사항을 충족하는 하위 세그먼트를 자세히 살펴볼 때는 댓글을 볼 수 없습니다.

설문조사 경험

설문조사 경험	설명
전반적인 기밀성	직원이 제출한 점수와 의견은 비밀로 유지되며, 직원의 신원이 드러나지 않습니다.
참여	설문조사 참여는 선택 사항이며, 대시보드에는 실제로 설문조사에 응답한 직원이 공개되지 않습니다. 직원들은 질문을 건너뛸 수도 있고, 의견을 남기는 것은 선택 사항입니다.
댓글	댓글을 통해 직원의 신원이 드러나는 일은 없습니다. 자동 댓글 셔플 기능을 사용하면 단일 설문조사 제출물의 댓글이 관리자 대시보드에 그룹으로 표시되는 것을 방지할 수 있습니다.
이메일 수신	직원들은 이메일 하단의 링크를 클릭하여 이메일 구독을 취소할 수 있습니다. 1개의 이메일 유형을 수신 거부해도 다른 이메일 유형은 수신 거부되지 않습니다. 예: 설문조사 이메일 구독을 취소하더라도 댓글 대화나 확인 이메일은 계속 받을 수 있습니다.
개인 대시보드	직원들은 직원 기록에 등록된 이메일 주소를 사용해 로그인하여 개인 대시보드에서만 점수와 코멘트에 접근할 수 있습니다.

이메일

이메일 유형	기밀 유지 기능
설문 이메일	설문조사 이메일에는 직원 이름이 포함되어 있지만, 직원이 제출하는 답변에는 직원의 이름이 표시되지 않습니다. 이 이름은 직원이 자신의 설문조사 링크를 다른 직원과 공유해서는 안 된다는 것을 나타냅니다.
설문 알림	각 직원은 고유한 설문 조사 토큰을 가지고 있으므로 참여가 완료되지 않으면 알림을 받습니다. 알림은 자동으로 이루어지므로 각 직원의 참여 상태는 비밀로 유지됩니다.
댓글 확인	어떤 액세스 제어 그룹이 댓글을 승인할 수 있는지 제어할 수 있습니다. 직원들은 관리자의 이름과 확인이 담긴 무작위 지연 이메일을 받습니다.
댓글 답글	댓글에 답변할 수 있는 액세스 제어 그룹을 제어할 수 있습니다. 직원들은 관리자 이름, 답변 내용, 답변 옵션이 포함된 무작위 지연 이메일을 받습니다. 데이터 설정에서 이메일 콘텐츠의 댓글 미리보기를 제거할 수 있습니다. 대화 응답 링크를 통해 직원은 개인 대시보드로 이동하거나, 조직에서 개인 대시보드를 사용하지 않는 경우 응답에 응답할 수 있는 독립형 페이지로 이동합니다. 이 경우 링크 토큰은 24시간마다 만료되므로 직원이 수동으로 새 토큰을 요청해야 하며, 이를 통해 Peakon에서 새 이메일을 보냅니다. 직원의 답변은 프로세스 전반에 걸쳐 비밀로 유지됩니다.

relatedlinks
개념
다음 단계: 점수 집계 이해

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 데이터 가시성

Peakon의 고객 기반에서 일반적인 데이터 집계 기간은 어느 정도입니까?	대부분 Peakon 고객은 표준 1년 표시 기간 옵션을 사용합니다. 일부 고객은 자주(예: 매주) 설문조사를 실시하고 가시성 창을 3개월로 줄입니다.
가시성 임계값을 어떻게 결정해야 할까요?	회사 내에서 가시성 임계값에 미치지 못하는 팀이 몇 개인지 고려해 보는 것이 좋습니다. 임계값을 낮추면 더 많은 관리자가 대시보드에 액세스할 수 있고, 설문조사 응답을 통해 의미 있는 변화를 경험할 수 있는 직원의 수가 늘어날 것입니다.
대시보드에 1개 설문조사의 점수만 표시되도록 가시성 창을 구성할 수 있나요?	네, 두 설문조사의 소프트 클로즈 날짜 사이의 시간이 표시 창을 초과하는 경우입니다.
각 옵션은 며칠 또는 며칠 동안 적용됩니까?	• 1개월은 4주입니다. • 3개월은 12주입니다. • 3개월은 12주입니다. • 1년은 52주에 해당합니다.
표시 기간을 변경하는 경우(예: 1년에서 3개월로), 변경 사항이 즉시 적용됩니까?	일반적으로 변경 사항은 즉시 적용되지만, Peakon이 백그라운드에서 모든 점수를 다시 계산하는 데 대기업의 경우 최대 몇 시간이 걸릴 수 있습니다.
표시 기간을 앞뒤로 변경하면(예: 1년에서 3개월로, 다시 1년으로) 대시보드는 어떻게 되나요?	대시보드는 데이터 손실 없이 변경하기 전의 모습 그대로 표시됩니다. 유효 기간을 변경해도 답변 자체는 수정되지 않고, 수집된 설문조사 답변 위에 레이어를 추가하는 역할만 합니다.
조직의 다양한 영역에 서로 다른 가시성 창을 적용할 수 있을까요?	가시성 및 기밀성 설정은 글로벌합니다.
사람마다 같은 세그먼트의 대시보드를 다르게 볼 수 있나요?	2명의 관리자가 동일한 세그먼트를 관리하고 해당 세그먼트가 모든 가시성 및 기밀성 임계값을 충족한 경우, 세그먼트 대시보드는 2명의 관리자에게 동일하게 표시됩니다. 그러나 관리자는 구성에 따라 액세스할 수 있는 다른 세그먼트와 충돌이 발생하여 세그먼트 대시보드에 액세스하지 못할 수도 있습니다. 예: 두 세그먼트 사이에 고유한 직원이 1명만 있으면 해당 직원의 기밀이 위험에 처할 수 있습니다. 동일한 세그먼트에 대한 액세스 권한이 있는 다른 사용자는 관리하는 세그먼트 내에 충돌이 없는 경우 해당 세그먼트를 표시할 수 있습니다.
세그먼트의 대시보드가 최소 가시성 임계값을 충족했는데도 보이지 않는 이유는 무엇입니까?	두 세그먼트에 걸친 고유 직원설정은 두 유사 세그먼트가 모두 표시되도록 하기 위해 두 세그먼트 사이에 반드시 존재해야 하는 고유 직원 수에 대한 임계값을 제어합니다. 2개의 유사한 세그먼트에 액세스할 수 있고 고유 직원 수가 조직에서 선택한 임계값보다 낮은 경우 세그먼트 중 1개를 보기에서 사용할 수 없습니다. 이 설정은 사용자가 세그먼트 관리자 또는 하위 세그먼트가 있는 계층 구조의 관리자로서 액세스할 수 있는 다른 세그먼트에 따라 각 사용자에게 적용됩니다.
설문조사 라운드에서 질문 세트의 점수와 대시보드를 비활성화하면 어떻게 되나요?	설문조사 라운드에서 질문 세트를 사용하지 않으면 해당 라운드가 끝난 후 다시 계산되지 않으며, 점수

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

와 강조 표시된 동인 및 세그먼트는 변경되지 않습니다.

각 질문 세트의 대시보드는 유효성 창을 계산하기 위한 기준점으로 질문 세트를 포함한 마지막 설문 조사를 사용합니다. 따라서 다양한 질문 세트 대시보드 사이를 전환할 때 유효성 창이 서로 다른 시간에 시작되고 끝날 수 있습니다.

다음에 해당 질문 세트를 설문조사에 포함하면 유효 기간을 사용하여 점수가 다시 계산됩니다.

relatedlinks
개념
다음 단계: 점수 집계 이해

벤치마크 설정

외부 벤치마크 설정

시작하기 전에

보안:

- 관리자접근.

이 태스크 정보

모든 회사 수준의 결과는 외부 벤치마크 데이터를 사용하여 실제 결과에 점수를 고정합니다. 외부 벤치마크의 소스와 백분위수를 선택할 수 있습니다. 예: '동급 최고' 기술 벤치마크의 경우, 기술 산업에서 상위 5%를 선택합니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 벤치마크로이동합니다.
2. 업계 벤치마크섹션으로 스크롤하세요.
3. 외부 벤치마크를 선택할 때 다음 사항을 고려하세요.

옵션	설명
자동	외부 벤치마크는 회사계정설정에서 선택한 부문을 참조합니다. 벤치마크는 특정 산업에 속한 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다. 해당 부문에 대한 벤치마크가 아직 존재하지 않는 경우 대안은Peakon벤치마크 옵션입니다.
Peakon	벤치마크는 설문조사에 참여한 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다.
업계	벤치마크는 특정 산업에 속한 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다. 선택한 산업에 충분한 데이터 포인트가 없는 경우, 해당 산업에 충분한 데이터 포인트가 생길 때까지Peakon벤치마크 옵션을 사용합니다. 우리는 분기별로 벤치마크에 새로운 데이터 포인트를 추가합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 업종을선택한 경우 업종 기본 설정을 지정합니다.
5. (선택 사항)*Peakon*또는*Industry*를선택한 경우 백분위수 기본 설정을 선택하세요.

relatedlinks
개념
개념: 벤치마킹 페이지 46

True Benchmark 활성화

시작하기 전에

보안:

- 관리자접근.

이 태스크 정보

True Benchmark는 인구 통계에 따라 더욱 정확하고 개인화된 벤치마크를 제공합니다. 벤치마크 조정 계산에 기여해야 하는 속성을 선택하여 True Benchmark를 활성화합니다.

True Benchmark는 6가지 표준 속성에 대한 조정을 제공합니다.

- 보유
- 나이
- 직무 수준
- 성별
- 부서
- 지역 사무실

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 벤치마크로이동합니다.
2. True Benchmark 섹션에서 사용된 속성을참조하세요.
3. True Benchmark 조정에 기여해야 하는 속성을 활성화합니다.

결과

이제 조직 전체의 모든 대시보드에서 True Benchmark 조정이 가능합니다.

relatedlinks
개념
개념: True Benchmark 페이지 505
벤치마킹과 진정한 벤치마킹 이해

벤치마크에 대한 속성 매핑 구성

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

속성에 대한 표준화된 매핑을 통해 Peakon은 True Benchmark 기능에 대한 작은 조정을 할 수 있습니다. 예: 귀하의 회사는 외부 벤치마킹을 위해 선택한 업계 내 신입 직원의 비율보다 신입 직원의 비율이 더 높습니다. Peakon은 직원의 시작 날짜가 포함된 속성을 파악하여 벤치마크에 영향을 줄 수 있는 인구 통계적 차이를 고려하여 벤치마크를 약간 조정할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon 계정을 처음 생성할 때 모든 기본 속성에는 이미 표준화된 매핑이 적용되어 있습니다. 하지만 매핑이 필요한 속성을 직접 만들 때 속성 및 세그먼트 매핑을 표준 값으로 수동으로 구성할 수 있습니다.

각 속성은 속성 유형에 따라 가능한 속성 매핑 옵션을 표시합니다. 예: 날짜 유형 속성을 사용하면 생년월일, 고용 날짜, 퇴사 날짜만 선택할 수 있습니다.

직함, 부서, 급여, 생년월일, 입사일, 퇴사일, 관리자 등 이러한 속성의 개별 세그먼트를 수동으로 매핑하는 것은 불가능합니다. 이러한 속성은 Excel 템플릿을 다운로드하는 옵션도 표시하지 않습니다.

각 세그먼트에는 속성에 대해 선택한 매핑을 기반으로 가능한 세그먼트 매핑 옵션이 표시됩니다. 예: 레벨 속성 매핑을 사용하면 인턴, 직원, 팀 리더, 관리자, 임원만 선택할 수 있습니다. Peakon은 속성에 대한 매핑을 설정한 후 날짜 및 숫자 유형 속성 세그먼트에 대한 매핑을 자동으로 표준화합니다.

여러 속성에 동일한 매핑 표준을 사용하는 것은 불가능하지만 여러 세그먼트에 동일한 매핑을 사용하는 것은 가능합니다.

조합 속성에 대한 매핑을 구성하는 것은 불가능합니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 매핑해야 할 속성을 엽니다.
3. 벤치마크 매핑탭을 클릭합니다.
4. 드롭다운 메뉴에서 표준 속성을 선택합니다.
5. 변경 사항 저장을클릭합니다.
6. 다음 방법 중 하나를 사용하여 세그먼트를 매핑하세요.
    - 세그먼트 옆에 있는편집을클릭한 다음 매핑 선택 드롭다운 메뉴에서 옵션을 선택합니다.
    - Excel 템플릿을 내보내고 세그먼트 매핑과 함께 다시 가져옵니다. 템플릿의 옵션 탭을 사용하여 사용 가능한 세그먼트 매핑 옵션을 알아보세요. 여러 세그먼트를 동일한 세그먼트 매핑에 매핑하는 것이 가능합니다.

    가져올 수 있는 행의 최대 수는 20,000개입니다. 행 번호가 최대값을 초과하는 경우 여러 파일을 사용하여 가져오기를 완료하세요.

결과

속성 및 세그먼트 매핑이 즉시 적용됩니다. 실시간 조사 중에 매핑을 업데이트하면 True Benchmark 조정에 즉각적인 효과가 적용됩니다.

표준 속성에서 매핑을 제거하면Administration > Data Settings > Benchmark의 True Benchmark에 사용 가능한 속성에서 사라집니다. 매핑을 다시 활성화하고 True Benchmark 조정에 사용하려면 벤치마크 설정에서 다시 활성화해야 합니다.

relatedlinks
개념
벤치마크 매핑 셀프 서비스
벤치마킹과 진정한 벤치마킹 이해

세그먼트별 벤치마크 활성화

시작하기 전에

보안:

- 관리자접근.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

특정 세그먼트에 대해 표준 벤치마크 선택 프로세스를 재정의하기 위해 다른 외부 또는 내부 벤치마크를 선택할 수 있습니다.

속성 계층을 설정한 경우 세그먼트별 벤치마크를 자식 세그먼트로 전파할 수도 있습니다.

세그먼트별 벤치마크는 표준 벤치마킹과 동일한 프로세스로 True Benchmark를 사용합니다. True Benchmark의 기준은 세그먼트별 벤치마크의 참여 점수입니다.

구성된 세그먼트의 대시보드를 볼 때 세그먼트별 벤치마크가 표시됩니다. 히트맵에서 세그먼트를 다른 세그먼트 내의 세그먼트로 볼 때 컨텍스트의 벤치마크를 사용합니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 벤치마크로이동합니다.
2. 세그먼트별 벤치마크섹션에서 세그먼트를 선택하세요.
3. 벤치마크를 선택하세요.
4. (선택 사항) 백분위수 기본 설정을 선택합니다.
5. (선택 사항) 벤치마크를 자식 세그먼트에 전파할지 여부를 선택합니다.

예

귀사는 혁신 부서가 있는 금융 서비스 제공업체로, 더욱 관련성 있는 분석을 위해 기술 산업 벤치마크가 필요합니다. 또한 사업부 및 관리자 속성 사이에는 계층 구조가 있으며 벤치마크는 국가 수준에서 관리자 수준까지 아래로 전파되어야 합니다.

1. 관리 > 데이터 설정 > 벤치마크로이동합니다.
2. 세그먼트별 벤치마크섹션까지 아래로 스크롤하세요.
3. 세그먼트를 혁신(사업부)으로 설정합니다.
4. 기술에 대한벤치마크를설정합니다.
5. '자식 세그먼트에 벤치마크 전파'상자를 선택합니다. 이렇게 하면 사업부 수준에서 설정된 벤치마크가 해당 사업부 아래의 모든 관리자에게 자동으로 전파되어 모든 수준에서 분석이 정렬됩니다.
6. 특정 벤치마크 추가를클릭합니다.

개념: 벤치마킹

글로벌 산업 벤치마크를 통해 데이터를 실제 기대치에 맞춰 조정할 수 있습니다. 회사 수준의 결과에는 설문조사를 실시한 모든 회사의 점수로 구성된 외부 산업 벤치마크가 있습니다. 각 조직 내의 모든 세그먼트는 회사 수준 점수를 내부 벤치마크로 사용합니다.

외부 벤치마크의 소스를 선택할 수 있습니다. 선택한 외부 벤치마크 내에서 벤치마크 백분위수를 설정하는 것도 가능합니다. 예:기술산업의상위 *20%*.

외부 벤치마크	설명
자동	외부 벤치마크는관리 > 계정 > 부문에서 선택한 부문을 참조합니다. 벤치마크는 특정 산업에 속한 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다. 해당 부문에 대한 벤치마크가 아직 존재하지 않는 경우 대안은Peakon벤치마크 옵션입니다.
Peakon	벤치마크는 Workday Peakon Employee Voice를 사용하는 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다.
업계	벤치마크는 특정 산업에 속한 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다. 선택한 산업에 충분한 데이터 포인트가 없는 경우, 해당 산업에 충분한 데이터 포인트가 생길 때까지Peakon벤치마크 옵션을 사용합니다. 우리는 분기별로 벤치마크에 새로운 데이터 포인트를 추가합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

상황에 따라 벤치마크가 어떻게 바뀌는가

컨텍스트 선택은 설문 조사 데이터 세트에 대한 필터 역할을 합니다. 컨텍스트 뷰를 변경하면 벤치마크 선택도 조정됩니다. 동일한 세그먼트를 표시하더라도 관리자와 운영자마다 컨텍스트 선택에 따라 다른 벤치마크 소스를 볼 수 있습니다.

컨텍스트 선택	벤치마크 선택
회사 수준 대시보드.	외부 벤치마크.
세그먼트 대시보드. 예:마케팅(부서)세그먼트 대시보드.	내부 벤치마크: 회사 점수. 예:마케팅(부서)의 성장 동인 점수는 회사 수준의 성장 동인 점수를 벤치마크로 사용합니다.
세그먼트 대시보드 내에서 하위 세그먼트를 보는 중입니다. 예:마케팅(부서)세그먼트 대시보드에서여성(성별)세그먼트 보기.	내부 벤치마크: 컨텍스트 세그먼트 점수. 예:마케팅(부서)의여성(성별)에 대한 성장 동인 점수는마케팅(부서)성장 동인 점수를 벤치마크로 사용합니다.

세그먼트별 벤치마크를 사용하는 경우에는 예외가 발생하는데, 이를 통해 특정 세그먼트를 수동으로 선택한 외부 또는 내부 벤치마크에 맞춰 벤치마킹할 수 있습니다. 세그먼트별 벤치마크는 표준 벤치마킹 규칙보다 우선합니다.

벤치마크 백분위수

모든 점수와 백분위수는 반올림을 사용합니다. 참여 점수가 어느 벤치마크 백분위수에 속하는지 결정할 때, 대시보드는 반올림되지 않은 참여 점수를 반올림되지 않은 백분위수 범위와 비교합니다.

벤치마크 백분위수 예시

대시보드에 9.0으로 표시되는 참여 점수는*8.96123864*입니다. 이 예에서 상위 5% 벤치마크 백분위수는*8.97363652*이며, 대시보드에도 9.0으로 표시됩니다.

반올림되지 않은 참여 점수*8.96123864*는대시보드에 두 수치 모두 9.0으로 표시됨에도 불구하고 상위 5% 백분위수인*8.97363652*의 임계값보다 낮습니다. 그 대신 점수는 상위 10%에 속합니다.

백분위수	점수	범위
상위 5%	9.0	≥ 9.0
상위 10%	8.8	8.8 - 8.9
상위 25%	8.5	8.5에서 8.7까지
중위	8.1	7.7 - 8.4
하위 25%	7.6	7.4에서 7.6까지
하위 10%	7.3	7.1에서 7.3까지
하위 5%	7.0	≤ 7.0

relatedlinks
개념
외부 벤치마크 설정 페이지 43
True Benchmark 활성화 페이지 44
세그먼트별 벤치마크 활성화 페이지 45
벤치마킹과 진정한 벤치마킹 이해
참조
FAQ: 벤치마킹 페이지 507

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

다국어 지원

개념: 지원 언어 및 언어 감지

설문 조사 언어 감지 및 구성

Peakon은 다양한 언어로 지역화된 설문 조사 환경(이메일 및 알림 포함)을 제공합니다. 모든 표준 질문에는 번역이 제공됩니다.

방법	설명
자동 감지	직원이 처음으로 Peakon 설문조사를 열면 시스템은 브라우저 언어를 통해 직원이 선호하는 언어를 학습하거나, 대체 옵션으로 IP 주소를 학습합니다. 그 이후로 직원들은 자신이 선호하는 언어로 현지화된 커뮤니케이션을 받게 됩니다.
직원들이 설문 조사 언어를 스스로 선택함	각 직원은 설문조사의 언어 드롭다운 메뉴를 사용하여 언어를 선택할 수 있습니다. 그 이후부터 직원은 선택한 언어로 현지화된 커뮤니케이션을 받게 됩니다. 관리자는 드롭다운 메뉴에 표시되는 언어를 제한할 수 있습니다. 드롭다운 메뉴의 언어 순서는설문조사 설정탭의설문조사 언어필드에 추가한 순서를 반영합니다. 설문조사를 1개 언어로 제한하면 드롭다운 메뉴가 사라집니다.
관리자가 수동으로 언어를 선택함	직원 데이터를 편집할 수 있는 권한이 있는 사용자는 속성 데이터를 기반으로 직원 그룹에 대한 로캘을 설정할 수 있습니다. 예를 들어, 파리에 있는 팀에서 프랑스어를 선택하려면 다음 단계를 따르세요. 1. 관리>직원으로 이동합니다. 2. 지역 사무소로 필터링하고파리를선택하세요. 3. 모든 직원을 선택하세요. 50명이 넘을 경우,모두 선택버튼을 클릭하세요. 4. 대량 편집을 하려면'편집'을클릭하세요. 5. 언어상자를 체크하고프랑스어를선택하세요. 6. 변경 사항을 저장합니다. 조직에서 Peakon을 출시하기 전에 이 작업을 수행하면 직원이 플랫폼에서 받는 첫 번째 이메일과 첫 번째 설문 조사가 직원이 선호하는 지역으로 전송됩니다.

대시보드 언어 감지 및 구성

대시보드	언어 감지
관리자 및 개인 대시보드	개인 대시보드는 직원의 설문 언어를 반영합니다. 직원의 현재 설문 조사 언어가 대시보드 언어로 제공되지 않는 경우 개인 대시보드는 기본적으로 영어로 설정됩니다. 관리자와 직원은 Peakon의 오른쪽 상단에 있는 이름을 클릭한 다음프로필을클릭하여 선호하는 언어를 선택할 수 있습니다.
공유 대시보드	공유 가능한 대시보드는 브라우저 언어를 사용하지만, 사용자는 드롭다운 메뉴에서 언어를 변경할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

사용자 정의 질문

사용자 정의 질문을 추가하고 조직에서 여러 언어로 설문조사를 사용하는 경우, 자체 번역도 추가해야 합니다.

사용자 지정 질문이나 표준 질문을 편집하려면 질문의 언어를 편집해야 합니다.

모바일 애플리케이션 언어 감지

iOS 및 Android용 모바일 앱은 앱이 기본적으로 지원하는 언어인 경우 기기 언어를 사용하고, 그렇지 않은 경우 앱은 기본적으로 영어로 설정됩니다.

관리자가 설문 조사 언어를 제한하는 경우, 앱을 사용하여 설문 조사에 답변할 때 기기 언어가 우선 적용됩니다. 설문조사 언어와 관계없이 나머지 앱 인터페이스는 기기 언어를 따릅니다.

기능별 지원 언어

- 참고: 기능별 지원 언어 페이지 49.
- 참고: 설문조사 지원 언어 페이지 278.
- 참고: 민감한 댓글에 지원되는 언어 페이지 491.
- 참조: 키워드 주제에 지원되는 언어 페이지 492.
- 참조: 대시보드에 지원되는 언어 페이지 438.
- 참고: 마이크로 코스에 지원되는 언어 페이지 536.

제한 사항

이러한 기능은 관리자 대시보드에 있지만 모든 대시보드 언어로 결과를 제공하지는 않습니다.

- 마이크로 코스: 참조 참고: 마이크로 코스에 지원되는 언어 페이지 536.
- 민감한 의견: 참조 참고: 민감한 댓글에 지원되는 언어 페이지 491.
- 키워드 주제: 참조 참조: 키워드 주제에 지원되는 언어 페이지 492.
- 의미 주제: 영어로만 제공됩니다.
- 의미 검색: 영어로만 제공됩니다.

PowerPoint 내보내기 기능은 현재 대시보드 언어인 아랍어를 지원하지 않습니다. 관리자가 대시보드를 아랍어로 설정한 경우 PowerPoint에서 내보내는 기본 설정은 영어로 됩니다.

참고: 기능별 지원 언어

이 항목에서는 Workday Peakon Employee Voice의 다양한 기능이 지원하는 언어를 나열합니다.

언어	설문	관리자, 개인 및 공유 대시보드(데스크톱 및 모바일)	미니 강좌	권장 액션	PowerPoint 내보내기	주제	주의가 필요한 댓글	관리 섹션
아랍어	예	예	예	예		예	예	예
아제르바이잔어	예							
벵골어	예							
불가리아어	예					예	예	

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

언어	설문	관리자, 개인 및 공유 대시보드(데스크톱 및 모바일)	미니 강좌	권장 액션	PowerPoint 내보내기	주제	주의가 필요한 댓글	관리 섹션
버마어	예							
카탈로니아어	예							
중국어(간체)	예	예		예	예			예
중국어, 번체	예	예		예	예			예
크로아티아어	예					예	예	
체코어	예	예		예	예	예	예	예
덴마크어	예	예	예	예	예	예	예	예
네덜란드어	예	예	예	예	예	예	예	예
영어(영국)	예	예	예	예	예	예	예	예
영어(미국)	예	예	예	예	예	예	예	예
에스토니아어	예	예				예	예	예
페로어	예							
핀란드어	예	예		예	예	예	예	예
플라망어	예							
프랑스어(CA)	예	예		예	예	예	예	예
프랑스어(FR)	예	예	예	예	예	예	예	예
독일어	예	예	예	예	예	예	예	예
그리스어	예					예	예	
구자라트어	예							
히브리어	예							

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

언어	설문	관리자, 개인 및 공유 대시보드(데스크톱 및 모바일)	미니 강좌	권장 액션	PowerPoint 내보내기	주제	주의가 필요한 댓글	관리 섹션
힌디어	예	예		예	예			예
헝가리어	예	예		예	예	예	예	예
아이슬란드어	예							
인도네시아 인	예						예	
이탈리아어	예	예		예	예	예	예	예
일본어	예	예		예	예		예	예
칸나다어	예							
한국어	예	예		예	예		예	예
라오스어	예							
라트비아어	예	예				예	예	예
리투아니아어	예	예		예	예		예	예
마케도니아어	예							
말레이어	예							
말라얄람어	예							
마오리어	예							
마라티어	예							
몽골어	예							
노르웨이어	예	예		예	예	예	예	예
폴란드어	예	예	예	예	예	예	예	예
포르투갈어(PT)	예	예		예	예	예	예	예

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

언어	설문	관리자, 개인 및 공유 대시보드(데스크톱 및 모바일)	미니 강좌	권장 액션	PowerPoint 내보내기	주제	주의가 필요한 댓글	관리 섹션
포르투갈어(BR)	예	예	예	예	예	예	예	예
펀자브어	예							
루마니아어	예	예		예	예	예	예	예
러시아어	예	예		예	예	예	예	예
세르비아어	예							
슬로바키아어	예						예	
슬로베니아어	예						예	
스페인어(ES)	예	예	예	예	예	예	예	예
스페인어(LA)	예	예		예	예	예	예	
스웨덴어	예	예	예	예	예	예	예	예
타갈로그어	예							
타밀어	예							
텔루구어	예							
태국어	예	예		예	예	예	예	예
터키어	예	예		예	예	예	예	예
우크라이나어	예							
우르두어	예							
베트남어	예							
코사어	예							
줄루어	예							

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
참조
참고: 기능별 지원 언어 페이지 49
참조: 대시보드에 지원되는 언어 페이지 438
참고: 마이크로 코스에 지원되는 언어 페이지 536
참고: 민감한 댓글에 지원되는 언어 페이지 491
참조: 키워드 주제에 지원되는 언어 페이지 492
참고: 설문조사 지원 언어 페이지 278

FAQ: 수동으로 번역하려면 무엇이 필요한가요**?**

Peakon은 표준 질문과 메시지를 지원되는 모든 언어로 번역합니다.

고객은 다음과 같은 경우 직접 번역을 추가해야 합니다.

- 사용자 정의 질문을 만듭니다.
- 표준 질문을 편집합니다.
- 표준 메시지를 편집합니다. 예: 설문조사 이메일 제목과 본문.

설문조사를 특정 언어로 제한한 경우 해당 언어로 번역만 제공하면 됩니다.

여러 설문 조사 언어를 사용하고 사용자 정의 질문과 메시지에 대한 번역을 제공하지 않은 경우, 해당 내용은 작성한 언어로 최종 사용자에게 표시됩니다.

주: 영어(미국)와 프랑스어(캐나다)에 대한 번역이 없는 경우 각각 영어(영국)와 프랑스어(프랑스) 번역을 사용합니다(설문조사에서 선택한 경우). 이를 방지하려면 영어(미국) 및 프랑스어(캐나다) 필드에도 번역을 추가하세요.

개인 계정

계정에 로그인하세요

시작하기 전에

Workday Peakon Employee Voice에 이메일 주소가 포함된 직원 기록이 있어야 합니다.

이 태스크 정보

리더는 로그인하면 팀 대시보드에 접속합니다. 직원들은 설문조사(설문조사 기간 중)에 참여하거나, 조직에서 해당 기능을 활성화한 경우 개인 대시보드에 접속합니다.

비밀번호를 생성할 때:

- 대문자, 소문자, 숫자, 특수문자를 섞어서 사용하세요.
- 흔한 단어는 피하고 개인 정보는 포함하지 마세요. 예: 당신의 이름.

입력하는 동안 비밀번호의 강도를 알려주는 메시지가 나타납니다. 안전해질 때까지 강도를 조절하세요. 우리의 팔로우 개념: 보안 모범 사례 페이지 23.

프로시저

1. 로그인 페이지로 이동하세요.
2. 이메일을 입력하고계속을누르세요.
3. 비밀번호를 입력하고 계속하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
개념
문제 해결: 일반적인 액세스 문제 페이지 66

SSO(Single Sign-On)를 사용하여 계정에 로그인하세요

시작하기 전에

다음이 필요합니다.

- Workday Peakon Employee Voice에 이메일 주소가 포함된 직원 기록입니다.
- 조직의 ID 공급자 내에서 Workday Peakon Employee Voice 앱에 액세스합니다.

이 태스크 정보

리더는 로그인하면 팀 대시보드에 접속합니다. 직원들은 설문조사(설문조사 기간 중)에 참여하거나, 조직에서 해당 기능을 활성화한 경우 개인 대시보드에 접속합니다.

프로시저

1. 로그인 페이지로 이동하세요. 예:회사 이름.*peakon.com*
2. 이메일을 입력하고계속을누르세요.
3. 해당 페이지는 귀하의 ID 공급자에게 리디렉션되며, 의무적이지 않은 경우 SSO를 사용하여 로그인하도록 선택할 수 있습니다.
4. ID 공급자에 로그인하면 Workday Peakon Employee Voice 대시보드로 이동합니다.

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225
문제 해결: 일반적인 액세스 문제 페이지 66

전화번호를 사용하여 계정에 로그인하세요

시작하기 전에
다음이 필요합니다.

- Workday Peakon에 등록된 전화번호가 있는 직원 기록입니다.

이 태스크 정보

리더는 로그인하면 팀 대시보드에 접속합니다. 직원들은 설문조사(설문조사 기간 중)에 참여하거나, 조직에서 이 기능을 활성화한 경우 개인 대시보드에 접속합니다.

주: 보안을 유지하기 위해 전화번호로 로그인하는 관리자와 운영자는 직원 프로필에만 액세스할 수 있습니다. 관리자는 관리자 대시보드 대신 개인 대시보드를 볼 수 있습니다.

프로시저

1. 로그인 페이지로 이동하세요. 예:회사 이름.*peakon.com*
2. 전화번호로 계속을선택하세요.
3. 전화번호를 입력하고계속을선택하세요.
4. 귀하의 전화번호가 Peakon 직원 기록에 추가된 번호와 일치하면 휴대전화로 확인 코드가 전송됩니다. 받은 코드를 입력하고계속을선택하세요.

예

전화번호로 로그인하셨고 이제 설문조사와 대시보드에 접속하실 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

다음에 수행할 작업

relatedlinks
개념
개념: 전화번호 로그인 페이지 93

대시보드 언어 변경

시작하기 전에

관리자 대시보드 또는 개인 대시보드 액세스.

이 태스크 정보

지원되는 대시보드 언어 중 하나로 대시보드를 변경할 수 있습니다.

프로시저

1. 프로필을엽니다.
2. 언어필드에서 언어를 선택하세요.

relatedlinks
개념
참고: 기능별 지원 언어 페이지 49

쿠키 기본 설정 관리

시작하기 전에

관리자 또는 직원 대시보드에 액세스합니다.

이 태스크 정보

쿠키는 귀하에 대한 정보를 기억하기 위해 귀하의 브라우저나 기기에 저장되는 작은 데이터(텍스트 파일)입니다.

Peakon은 관리자 및 직원 대시보드에서 사용자에게 선택적 인터셉트 설문 조사를 제공하고 대시보드 경험에 대한 피드백을 수집하기 위해 분석 쿠키를 수집합니다. 예: 사용자가 작업을 완료하면 설문 조사가 팝업되어 작업의 난이도를 평가하거나 직면한 어려움을 파악하도록 요청합니다. 해당 회사가 해당 기능을 거부하지 않은 경우, 선택적 쿠키를 수락한 사용자에게만 인터셉트 설문조사를 제공합니다.

프로시저

1. 대시보드 헤더에 있는?아이콘을 클릭하세요.
2. 쿠키 설정옵션을 선택하세요.
3. 분석 쿠키 사용설정을 선택하거나 선택 해제합니다.
4. 설정 저장을클릭합니다.

알림 구독 관리

시작하기 전에

Peakon에 로그인하세요.

이 태스크 정보

이 문서에서는 Peakon의 프로필 설정에서 자신의 알림 구독을 관리하는 단계를 설명합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon에서 보내는 대부분의 이메일에는 이메일 서버가 해당 이메일을 스팸으로 분류하는 것을 방지하고 사용자가 이메일 기본 설정을 자유롭게 관리할 수 있도록 구독 취소 링크가 포함되어 있습니다. MS Teams와 Slack을 통해서도 알림을 받을 수 있으며, 이러한 알림은 Peakon에서 직접 관리할 수 있습니다.

방문하다 개념: SMS 설문 조사 알림 페이지 307SMS 수신 거부 방법을 알아보세요.

관리자는 직원을 대신하여 구독 기본 설정을 관리할 수 없습니다. 알림 구독 옵션에 대한 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 참고: 알림 구독 페이지 58. Workday의 Timely Suggestions에 대한 Peakon 알림 구독을 취소할 수 없습니다.

관리자 대시보드나 개인 대시보드가 없는 경우에도 이메일 하단의 링크를 클릭하여 구독을 취소할 수 있습니다. 1가지 유형의 이메일(예: 새로운 설문조사 알림)을 수신 거부해도 다른 유형의 이메일 수신은 자동으로 거부되지 않습니다.

프로시저

1. Peakon 대시보드의 오른쪽 상단에 있는 프로필 사진이나 이니셜을 클릭하세요.
2. 사이드바에서설문조사 알림탭으로 이동하세요.
3. 필요에 따라 특정 이메일 알림을 수신하거나 수신 거부할 수 있습니다.
4. 변경 사항 저장을클릭합니다.

2단계 인증(2FA) 설정

시작하기 전에

나만의 대시보드(관리자 또는 개인)에 접속하세요.

이 태스크 정보

대시보드에 로그인하기 위해 2단계 인증(2FA 또는 MFA) 방식을 설정할 수 있습니다. 2FA는 비밀번호와 Authy 애플리케이션의 로그인 코드를 모두 요구하여 계정을 공격으로부터 보호하는 데 도움이 됩니다.

모든 대시보드 사용자는 2FA를 사용할 수 있습니다. 2FA를 강제로 적용하는 것은 불가능합니다.

프로시저

1. 대시보드 오른쪽 상단에 있는 이름을 클릭하여 프로필로 이동하세요.
2. 보안으로 이동하세요.
3. 2FA 섹션에 전화번호를 입력하고계속을클릭하세요.
4. Authy를 설치하려면 받은 SMS를 여세요.
5. 2FA 섹션의 토큰 필드에 Authy에서 받은 토큰을 입력하세요.
6. 마침을클릭합니다.

결과

2FA는 즉시 적용됩니다.

보안탭에서 귀하의 활동을 모니터링할 수 있습니다. 귀하의 조직에서 이메일에 링크 확인 소프트웨어를 사용하는 경우 귀하에게 고유한 토큰이 포함된 링크로 인해 자동 클릭이 계정 활동으로 표시될 수 있습니다.

예: 이메일 알림 비활성화

이 예는 사용자가 Peakon에서 이메일 구독을 관리하는 방법을 보여줍니다. 귀하의 선호도에 따라 여러 개의 알림을 활성화하거나 비활성화할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

여러 팀을 감독하는 HR 리더로서, 팀 리더가 추가한 새로운 주요 영역에 대한 모든 이메일 알림을 받고 싶지는 않을 것입니다.

프로시저

1. 프로필 아이콘을 클릭하세요(기본적으로 이니셜이거나, 업로드한 경우 프로필 사진).
2. 프로필로 이동하세요.
3. 이메일 알림을클릭합니다.
4. 설문조사 관련 이벤트섹션을 확장합니다.
5. 권한을 끄세요. 관리자는 팀의 집중 영역에 대한 작업을 하기로 약속합니다.
6. 변경 사항 저장을클릭합니다.

결과

관리자가 새로운 주요 영역을 생성할 때 Peakon에서 이메일 알림을 더 이상 받지 않습니다. 하지만 해당되는 경우 알림을 다시 켜는 옵션이 제공됩니다.

개념: 보안 모범 사례

Peakon은 귀하의 계정에 대한 접근이 안전하고 보호되도록 다양한 보안 옵션을 제공합니다. 보안 침해 위험을 줄이기 위해 다음과 같은 모범 사례를 권장합니다.

보안 비밀번호 적용

Peakon은*zxcvbn*라이브러리를 사용하여 비밀번호 복잡도가 보안 기준을 충족하는지 확인합니다. 이 알고리즘은 비밀번호를 찾는 데 필요한 추측 횟수를 추정하는 데 사용됩니다.

Peakon의 비밀번호 검증 기능은 10,000,000,000번 미만의 시도로는 비밀번호를 추측할 수 없도록 보장합니다. Peakon에 새로운 비밀번호를 입력하면 비밀번호 강도를 알려주는 메시지가 표시됩니다.

비밀번호에는 다음 내용이 포함될 수 없습니다.

- 비밀번호에 사용자 ID, 이름, 성 또는 이메일 주소를 입력하세요.
- "피크온" 또는 "근무일"이라는 단어.
- 알파벳이나 키보드에 순서대로 나열된 문자, 예: "abcde", "12345" 또는 "qwerty".
- 매우 일반적인 비밀번호 구문, 예: "P@ssword1".

2단계 인증**(2FA)** 설정

2FA를 설정하면 Authy를 통해 휴대폰으로 전송된 비밀번호와 인증 코드가 모두 필요하므로 계정을 공격으로부터 보호하는 데 도움이 됩니다.

보다 2단계 인증(2FA) 설정 페이지 56지침을 보려면 클릭하세요.

활성 세션 및 활동 내역 모니터링

모든 기기에서 표준 세션 시간 초과는 4주입니다. 고객은 Workday에 사례를 제출하여 해당 조직의 세션 시간 초과를 변경할 수 있습니다.

활성 세션과 활동 내역은 프로필 영역의보안탭에서 확인할 수 있습니다.

세션에서 로그아웃을클릭하면 활성 세션을 종료할 수 있습니다.

계정 활동 내역 섹션에는 다양한 계정 이벤트가 표시됩니다. 예: 설문 조사 또는 일정 업데이트, 통합 변경 사항, 대시보드 액세스. 각 이벤트에는 시간, 브라우저/OS, 위치 및 IP 주소가 표시됩니다.

귀하의 조직이 웹 브라우징을 위해 VPN을 사용하거나 이메일의 링크 확인 소프트웨어를 사용하는 경우 이 페이지에 추가 계정 활동이 표시될 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Single Sign-On(SSO)을 고려하세요

관리자인 경우 조직에 SSO를 구성하고 유일한 로그인 옵션으로 지정하는 것을 고려하세요. 이를 통해 사용자는 먼저 외부 디렉토리에 대해 인증을 받은 후, 디렉토리에 나열된 앱을 통해 Peakon에 액세스할 수 있습니다. 보다 Single Sign-On 설정 페이지 222지침을 보려면 클릭하세요.

대시보드 공유 설정 모니터링

대시보드를 팀과 공유한 경우 언제든지 액세스를 취소하고공유 옵션으로 이동하여 링크를 다시 생성할 수 있습니다.

관리자는관리 > 데이터 설정 > 공유로 이동하여 모든 공유 대시보드에 액세스할 수 있으며 필요한 경우 이를 취소할 수도 있습니다.

링크 공유

동료와 설문조사 링크를 공유하지 마세요. 동료가 당신을 대신해 설문조사를 완료하지 못하도록 하기 위해서입니다.

참고: 알림 구독

이 문서에는 Peakon 개인 사용자 프로필에 표시되는 알림 유형이 포함되어 있으며 이를 통해 사용자는 다음을 수행할 수 있습니다. 알림 구독 관리 페이지 55이러한 알림에 대해.

다른 사람을 대신하여 구독을 취소하거나 다시 구독할 수 없습니다. 일부 이메일 유형은 설문 조사 및 액세스 제어 설정에서 비활성화할 수 있습니다.

이메일 알림 개요

카테고리	이메일 알림
일반	• 당신은 Peakon에 관리자로 초대되었습니다. • 관리자 권한으로 Peakon에서 제거되었습니다. • 새로운 팀 제안을 받았습니다(일일 요약).
설문 관련 이벤트	매니저: • 새 설문 회차가 곧 시작됨 • 주의가 필요한 댓글이 감지됨 • 누군가 대화에 메모를 추가함 • 마감 기한이 임박하거나 지난 액션이 있음 • 최근 Workday Peakon Employee Voice에서 발생한 일에 대한 요약이 업데이트된 점수, 집중 영역 및 의견을 포함하여 준비되었습니다. • 설문 참여율이 낮음 설문조사 참여자: • 새 설문에 참여할 수 있음 • 설문 회차가 곧 종료됨 • 누군가 내 댓글 확인 • 누군가 댓글을 달거나 댓글에 답변함 • 한동안 설문에 답변하지 않음 • 매니저가 팀의 주력 분야에 노력하기로 약속함
통합 관련 이벤트	• 오류가 발생하여 통합이 자동으로 연결이 끊김 • 수동으로 트리거된 동기화가 완료됨

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Slack 알림 개요

카테고리	슬랙 알림
일반	• 새로운 팀 제안을 받았습니다(일일 요약).
설문 관련 이벤트	• 새 설문에 참여할 수 있음 • 설문 회차가 곧 종료됨

Microsoft Teams 알림 개요

카테고리	Microsoft Teams 알림
설문 관련 이벤트	• 새 설문에 참여할 수 있음 • 설문 회차가 곧 종료됨

참고: 관리자 및 관리자가 이메일을 받는 방법

Peakon은 모든 이메일을app@peakon.com이메일 주소에서 보냅니다. 참조하다 개념: 이메일 전달 페이지 21이 발신자의 이메일을 허용하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

프로필 설정이나 이메일의 구독 링크를 통해 이메일 구독을 관리할 수 있습니다. 보다 알림 구독 관리 페이지 55.

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
대시보드 초대	관리자가 귀하의 접근 권한을 알렸습니다. 로그인하려면 이메일의 링크를 클릭하세요.	즉각적인.	관리자는액세스 제어또는 직원 기록의액세스 제어탭에서알림버튼을 클릭하여 관리자에게 알릴 수 있습니다. 알림버튼 옆에서 이메일을 미리 볼 수도 있습니다. 다음과 같은 경우에만 누군가에게 알릴 수 있습니다. • 활성화된 액세스 제어 그룹에 속해 있습니다. • 그룹은 대시보드에 대한 접근 권한을 활성화했습니다.
계좌 확인 및 계좌 확인 알림	관리자로서 귀하는 회사 계정을 생성했으며, 이메일 주소를 확인해야 합니다.	즉각적인.	해당 없음.
접근 권한 제거	관리자가 귀하의 관리자 접근 권한을 취소했습니다.	즉각적인.	해당 없음.
비밀번호를 잊으셨나요?	비밀번호 복구를 확인하세요.	즉각적인.	해당 없음.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
비밀번호 변경	비밀번호가 변경되었음을 확인합니다.	즉각적인.	해당 없음.
매직 링크	앱에 로그인할 때 매직 링크 옵션을 선택했습니다.	즉각적인.	해당 없음.
다가오는 설문조사 알림	다음과 같은 기회를 제공합니다. • 직원 기록을 검토합니다. • 직원과 관리자에게 다가올 라운드에 대해 알려주세요. • 조사 일정을 최종적으로 편집합니다. 이메일에는 수신 관리자 또는 관리자가 관리하는 대시보드가 나열되어 있으며, 해당 대시보드에 다가올 설문 조사에 참여하는 직원이 포함되어 있는지 여부와 관리자의 대시보드가 가시성 임계값을 충족하는지 여부가 나열됩니다. 이 이메일은 월 단위보다 빈도가 높은 일정에는 적용되지 않습니다.	설문조사가 시작되기 4일 전, UTC 기준 오전 3시입니다.	관리자는액세스 제어에서 각 그룹에 대해 이 알림을 활성화할 수 있습니다.
참여도가 낮음	설문조사가 마감되기 전에 귀하의 팀이나 회사의 참여를 독려하기 위한 알림입니다. 각 설문 조사 빈도에는 참여 임계값이 낮습니다. • 주간: < 40% • 2주마다: < 50% • 월별: < 60% • 분기별 또는 그 이하: < 70% 이메일에는 수신 관리자 또는 관리자가 관리하는 대시보드가 나열되어 있습니다. 모든 세그먼트를 포함하는 알림을 트리거하려면 낮은 참여 임계값 아래에	직원 설문 조사 알림을 반영합니다. • 첫 번째 이메일은 설문조사의 절반이 진행된 시점에 발송되었습니다. • 이후 이메일은 4일마다 발송됩니다. 관리자가 수동으로 알림을 트리거하지 않는 한, 참여도가 낮은 이메일은 근무일에만 트리거됩니다.	관리자는액세스 제어에서 각 그룹에 대해 이 알림을 활성화할 수 있습니다. 이 이메일을 미리 볼 수 있습니다. 1. 관리 > 일정 > 보기로 이동합니다. 2. '알림 보내기'옵션 옆에 있는'미리 보기'를클릭합니다. 3. 참여도가 낮은 이메일 미리보기를선택하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
	있는 대시보드가 하나만 있어야 합니다. 이메일에서 바로 대시보드에 로그인할 수 있습니다.		
요람	자동또는라운드 종료요약을 사용하는지에 따라 새로운 알림 요약이나 최신 설문 조사 요약이 제공됩니다. 모든 조건이 참이면 리더는 요약 이메일을 받습니다. • 활성화된 액세스 제어 그룹에 속해 있습니다. • 그룹은 대시보드에 대한 접근 권한을 활성화했습니다. • 리더의 대시보드는 데이터 가시성 임계값을 충족합니다. • 대시보드에 업데이트가 있습니다. 다이제스트 이메일의 섹션은 액세스 제어 내에서 각 리더가 접근할 수 있는 기능에 해당합니다.	발송 시간은 다이제스트 이메일 유형에 따라 달라집니다. • 자동: 리더가 읽지 않은 댓글이 있는 경우 매일 06:00 UTC에 자동 적용됩니다. • 라운드 종료: 설문 조사가 종료된 다음 날 06:00 UTC(주말 포함).	각 일정에 대한 다이제스트 이메일 환경 설정을 직접 관리하세요.
팀 제안 요약	지난 24시간 동안 직원들이 제출한 새로운 팀 제안을 요약한 내용입니다. 이메일은 다음 사람에게 전달됩니다. • 표준 관리자 세그먼트(직속 보고자 또는 모든 보고자)의 레벨 0 관리자 • 표준 관리자 세그먼트(직속 보고자 또는 모든 보고자)의 수동 설정 세그먼트 관리자	월요일부터 금요일까지 관리자의 직원 기록에 있는 시간대로 매일 오전 9시.	해당 없음.
개인적 의견 감사 요약	전날 직원들이 자신의 의견에 대해 받은 모든	하루에 한 번, 관리자가 전날 1개 이상의 댓글을	개인 대시보드가 활성화된 경우 이메일에는

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
	감사의 말을 요약한 것입니다.	확인한 경우에만 트리거됩니다.	개인 대시보드의 댓글 페이지로 연결되는 링크가 포함됩니다. 개인 대시보드가 비활성화된 경우 이메일에는 관리자가 보낸 의견 텍스트와 확인 메시지가 포함됩니다.
대화 답변	귀하가 시작한 댓글 대화에 대한 직원이나 다른 관리자의 응답입니다. 혹은, 귀하에게 보고하는 직원이 시작한 대화일 수도 있습니다.	즉각적인.	해당 없음.
내부 메모	설문조사 댓글에 대한 @멘션이나 참여 중인 내부 댓글 대화에 대한 업데이트.	즉각적인.	해당 없음.
액션 알림	이번 주에 완료해야 할 작업이 있습니다.	월요일 06:00 UTC.	해당 없음.
주의가 필요한 댓글	직원이 귀하가 관리하는 대시보드에 민감한 의견을 제출했습니다.	즉각적인.	액세스 제어에서모든 직원유형 그룹 각각에 대해 이 알림을 활성화할 수 있습니다.
직원 동기화가 연결되지 않음	사용자 프로비저닝 통합이 자동으로 연결 해제되었습니다. 이메일에는 관리자가 신속하게 통합을 다시 연결하는 데 도움이 되는 문제 해결 단계가 포함되어 있습니다. 이 이메일은 사용자 정의 통합에는 적용되지 않습니다.	즉각적인.	해당 없음.
직원 동기화 완료	수동으로 트리거된 동기화가 완료되었습니다. 동기화 중에 오류나 경고가 발생하면 Peakon의 통합 영역에 계속 표시됩니다. 이 이메일은 사용자 정의 통합에는 적용되지 않습니다.	즉각적인.	해당 없음.

relatedlinks
참조
FAQ: 참여도가 낮은 이메일의 기준은 무엇입니까? 페이지 322

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

참고: 설문 참여자가 이메일을 받는 모습

Peakon은 모든 이메일을app@peakon.com이메일 주소에서 보냅니다. 참조하다 개념: 이메일 전달 페이지 21이 발신자의 이메일을 허용하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

프로필 설정이나 이메일의 구독 링크를 통해 이메일 구독을 관리할 수 있습니다. 보다 알림 구독 관리 페이지 55.

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
설문 이메일	개인 설문조사 링크입니다. 첫 번째 설문조사 이메일에는 설문조사 이메일 텍스트와 첫 번째 설문조사 질문이 표시됩니다. 이후 설문조사 이메일은 질문으로 시작하고, 그 뒤에 설문조사 이메일 내용이 나옵니다. 첫 번째 이메일 주문과 그 이후의 이메일 주문은 각 직원별로 개별적으로 진행됩니다.	일정에 발송 시간을 사용자 지정하거나 직원 기록 시간대를 추가하지 않는 한 09:00 UTC입니다. 직원의 표준 시간대를 수동으로 업데이트하려면 다음을 참조하세요. 직원 기록 시간대 가져오기 페이지 81.	다음이 가능합니다. • 이메일 발송을 활성화하거나 비활성화합니다. • 제목과 이메일 내용을 사용자 지정하세요. • 현지화를 사용자 정의합니다. • 관리 > 브랜딩에서 제목줄 앞에 브랜드 접두사를 추가합니다. • 관리 > 일정 보기 > 이메일 > 미리 보기 > 에서 설문조사 이메일을 미리 보세요.
설문조사 알림	아직 현재 설문조사에 응답하지 않으셨다면 개인 설문조사 링크가 포함된 링크를 보내드립니다.	알림 이메일 발송 시간은 설문조사 발송 시간과 일치합니다. • 첫 번째 이메일은 설문조사의 절반이 진행된 시점에 발송되었습니다. • 이후 이메일은 4일마다 발송됩니다. 관리자가 수동으로 알림을 트리거하지 않는 한, 알림 이메일은 근무일에만 트리거됩니다. 수동 알림 이메일은 자동 알림 일정에 영향을 미치지 않습니다.	관리자는 수동으로 즉시 알림을 트리거하거나 설문조사 알림 날짜 설정 페이지 253. 수동으로 트리거된 알림 이메일은 자동 알림 일정에 영향을 미치지 않습니다. 이 이메일을 미리 볼 수 있습니다. 1. 관리 > 일정 > 보기로 이동합니다. 2. '알림 보내기'옵션 옆에 있는'미리 보기'를클릭합니다. 3. 미리 알림 이메일을선택하세요.
재활성화	직원이 3회 연속으로 설문조사를 건너뛰면 설문조사 이메일과 알림 이메일이 재활성화 이메일로 대체됩니다. 현재 참여 지표를 제공하	설문조사와 알림 이메일의 주기를 반영합니다.	관리 > 일정 보기 > 이메일 미리 > 보기 > 재활성화 이메일에서 이 이메일을 미리 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
	여 직원의 참여를 장려하고자 합니다. 3번의 재활성화 시도 후, 직원에게 설문조사가 일반 이메일로 돌아갑니다. 직원이 3회 연속으로 설문조사에 참여하지 않으면 재활성화 이메일이 다시 발송됩니다.		
댓글 확인	누군가가 귀하가 제출한 댓글을 확인했습니다.	기밀 유지를 위해 무작위 지연이 있을 수 있지만 거의 즉시 적용됩니다.	해당 없음.
댓글 답글	귀하가 제출한 댓글에 누군가가 답변했습니다. 이메일의 링크를 클릭하면 답장할 수 있습니다. 귀하의 조직에서 개인 대시보드를 사용하는 경우 링크를 클릭하면 먼저 로그인하게 됩니다.	기밀 유지를 위해 무작위 지연이 있을 수 있지만 거의 즉시 적용됩니다.	관리자는관리 > 데이터 설정, > 댓글 대화 이메일 콘텐츠에서 댓글 답장 이메일의 댓글 미리보기를 비활성화할 수 있습니다.
새로운 초점 영역	관리자가 팀 대시보드에서 집중할 영역을 확정했습니다. 귀하는 집중 영역의 점수를 개선하는 방법에 대한 기밀 팀 제안을 제출할 수 있습니다.	즉각적인.	해당 없음.
공유 대시보드	누군가가 귀하가 속한 세그먼트의 대시보드를 공유했습니다. 이메일에는 대시보드를 공유한 관리자의 이름과 대시보드의 이름이 명시되어 있습니다.	즉각적인.	대시보드를 공유하는 관리자는 다음을 수행할 수 있습니다. • 공유 가능한 링크를 비공개로 할지 아니면 로그인이 필요할지 선택하세요. • 세그먼트의 모든 직원과 대시보드를 공유합니다. • 직원들에게 이메일을 보내지 않고도 공유 가능한 링크를 생성합니다. • 공유 가능한 링크를 취소합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
			관리자는관리 > 데이터 설정 > 공유로 가서 현재 공유된 대시보드를 확인하고, 개인정보 보호 상태를 변경하고, 액세스를 취소할 수 있습니다.
개인 대시보드 활성화	개인 대시보드를 활성화하려면 활성화 링크를 클릭하거나 처음으로 개인 대시보드를 열어야 합니다.	즉각적인.	해당 없음.
비밀번호를 잊으셨나요?	비밀번호 복구를 확인하세요.	즉각적인.	해당 없음.
비밀번호 변경	비밀번호가 변경되었음을 확인합니다.	즉각적인.	해당 없음.
매직 링크	앱에 로그인할 때 매직 링크 옵션을 선택했습니다.	즉각적인.	해당 없음.

참고: 개인 프로필 설정

프로필 영역에서는 개인 설정을 업데이트할 수 있습니다. 이러한 설정은 개인 대시보드든 리더 대시보드든 대시보드 액세스 권한이 있는 모든 사람이 사용할 수 있습니다.

꼬리표	설명
프로필 편집	이름,성,시간대및언어필드를 편집할 수 있습니다. 관리자가 이러한 필드가 다른 데이터를 가져오는 경우 해당 기본 설정이 무시됩니다. 여기서는 자신의 이메일 필드를 편집할 수 없습니다. 기본 설정과*Deuteranopia*사이에서 접근성 기본 설정을 설정할 수 있습니다. 색각 이상이 있는 경우*Deuteranopia*를사용하는 것이 좋습니다.
이메일 알림	이메일 구독 환경 설정을 관리하세요. 관리자는 사용자가 설문조사 이메일을 거부하는지 확인할 수 없지만, 모든 직원을 대상으로 일괄적으로 다시 구독을 요청할 수 있습니다.
비밀번호 변경	비밀번호를 변경하거나 재설정하세요.
보안	2단계 인증을 활성화하고, 계정에 액세스한 다양한 기기에서 활성 세션을 모두 보고, 계정 활동 내역을 확인하세요. 귀하의 조직이 웹 브라우징을 위해 VPN을 사용하거나 이메일의 링크 확인 소프트웨어를 사용하는 경우 이 페이지에 추가 계정 활동이 표시될 수 있습니다.
쿠키 환경설정	쿠키는 귀하에 대한 정보를 기억하기 위해 귀하의 브라우저나 기기에 저장되는 작은 데이터(텍스트 파일)입니다. 예: 로그인 정보. 여기에서 기본 설정을 업데이트할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

문제 해결: 일반적인 액세스 문제

문제	원인	해결책
이메일 주소를 입력하고 나면 비밀번호를 입력해야 하는데, 비밀번호를 설정한 적이 없습니다.	관리자는 받은 대시보드 링크를 클릭하면 비밀번호를 생성할 수 있습니다. 관리자가 Workday Peakon Employee Voice에서 관리자용 이메일을 한 번도 받지 못하면 이 단계를 놓치게 됩니다.	비밀번호를 잊으셨나요?를클릭하여 비밀번호를 생성하세요.
이메일 주소를 입력했지만, 해당 이메일 주소가 존재하지 않는다고 합니다.	이메일 주소를 입력하면 Peakon에서 기존 직원 기록이 제공된 정보와 일치하는지 확인합니다. 일치하는 항목이 없으면 진행할 수 없습니다.	다양한 옵션: • 오타를 확인하세요. • 회사에 여러 개의 이메일 도메인이 있는 경우 관리자에게 어떤 도메인을 사용해야 하는지 확인하세요. 예: company.com, company.co.uk, company.org 등. • Workday Peakon Employee Voice에 직원 기록이 있는지 관리자에게 확인하세요.
이메일 주소를 입력했지만, 로그인 페이지에는 더 이상 해당 회사에서 일하지 않는다고 나와 있습니다.	직원 기록에 과거 퇴사일이 포함되어 있는 경우 계정에 액세스할 수 없습니다.	이 정보가 정확하지 않은 경우 관리자에게 문의하여 문제를 해결하세요.
받은 초대 링크가 만료되었습니다.	이메일 초대장의 링크는 1주일 후 만료됩니다.	비밀번호를 잊으셨나요?를클릭하여 비밀번호를 생성하세요. 올바른 로그인 링크를 북마크하세요.
Single Sign-On을 사용해야 하지만, 로그인 페이지에서 Workday Peakon Employee Voice 비밀번호를 입력하라는 메시지가 표시됩니다.	Single Sign-On은 Single Sign-On이 활성화된 회사의 이메일 도메인과 귀하의 이메일 주소 도메인을 검색합니다. 사용 가능한 도메인 목록에 없는 도메인이 포함된 이메일 주소를 사용하고 있을 수 있습니다. 회사에서 Single Sign-On을 활성화하지 않았거나 일시적으로 비활성화했을 가능성도 있습니다.	관리자에게 문의하여 Single Sign-On이 활성화되어 있는지 확인하세요. 지원팀에 문의하여 사용 중인 이메일 도메인이 활성화된 도메인 목록에 있는지 확인할 수도 있습니다.
Single Sign-On을 사용하고 있지만 Single Sign-On 페이지로 리디렉션한 후 관리자에게 문의해야 한다는 메시지가 표시됩니다.	이 문제는 일치하는 직원 기록을 찾았지만 Workday Peakon Employee Voice 애플리케이션이 귀하의 ID 공급자에서 활성화되지 않았음을 의미합니다.	IT 팀에 연락하여 Workday Peakon Employee Voice 애플리케이션을 Single Sign-On 서비스에 추가해 달라고 요청하세요.
이메일 주소를 입력하면 해당 페이지가 귀하 회사의 Single Sign-On으로 리디렉션됩니다. Single Sign-On 세부 정보를 완료하면 해당 페이지에서 Workday	귀하는 이미 ID 공급자와 활성 세션을 맺었을 가능성이 높으며, 해당 이메일 주소가 Workday Peakon Employee Voice 직원 기록에 없는 것 같습니다.	ID 공급자에서 로그아웃합니다. Workday Peakon Employee Voice 로그인 페이지로 이동하세요. 이메일 주소를 입력하고 동일한 이메일 주소를 사용하여 ID 공급자에 로그인하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

문제	원인	해결책
Peakon Employee Voice 로그인 페이지로 돌아갑니다.	로그인 흐름을 거친 후 Workday Peakon Employee Voice로 돌아가려고 합니다. 하지만 이 이메일 주소가 직원 기록과 일치하지 않으면 진행할 수 없습니다.	계속 진행할 수 없는 경우 이메일 주소가 Workday Peakon Employee Voice 직원 기록에 있는 이메일 주소와 일치하지 않을 가능성이 높습니다.
계정에 로그인했지만 대시보드(관리자 또는 개인)가 표시되는 대신 완료할 설문조사가 없다고 표시됩니다.	액세스 제어에 따라 대시보드를 볼 수 있는 권한이 없습니다.	필요한 경우 관리자에게 문의하여 액세스 제어 그룹을 확인하고 세그먼트 액세스 권한을 부여하세요.

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225
계정에 로그인하세요 페이지 53
SSO(Single Sign-On)를 사용하여 계정에 로그인하세요 페이지 54

모바일 앱

컨셉: 모바일 앱

모바일 앱은 Apple AppStore와 Google Play에서 이용 가능하며, 앱에 새로운 기능이 추가되면 자동으로 업데이트됩니다.

관리자와 리더는 대시보드를 검토하고, 팀의 조치 피드백을 받고, 마이크로 코스를 통해 리더십 기술을 향상시킬 수 있습니다. 설문조사 참여자는 설문조사를 완료하고 개인 대시보드에 접속할 수 있습니다. 리더는 개인 대시보드와 관리자 대시보드 사이를 전환할 수 있습니다.

모든 앱 기능은 각 직원이나 리더의 접근 그룹 권한을 존중합니다. 관리자 액세스 그룹이 비활성화되어 있거나 비활성화된 권한이 있는 경우, 앱은 해당 사용자를 설문 조사나 개인 대시보드로 리디렉션합니다.

입증

모든 직원이나 관리자는 직원 기록에 있는 이메일 주소를 사용하여 모바일 앱에 로그인할 수 있습니다. 다음을 사용하여 로그인할 수 있습니다.

- 이메일 주소와 비밀번호
- 매직 링크
- Single Sign-On(활성화된 경우)

앱은 데스크톱에서 계정에서 2단계 인증을 활성화한 경우에도 2단계 인증을 지원합니다.

알림

앱을 설치할 때 푸시 알림을 활성화할지 여부를 결정할 수 있습니다. 앱 알림 설정에서 알림을 관리할 수 있습니다.

접근성

이 앱은 시각 장애가 있는 직원도 이용할 수 있습니다. 기기의 기본 기능을 이용해 받아쓰기를 통해 주석을 추가하거나 주석에 답할 수도 있습니다.

언어 감지

관리자 및 개인 대시보드는 기본 앱에서 지원하는 언어인 경우 기기 언어를 따릅니다. 앱이 기기 언어를 지원하지 않으면 앱은 영어를 사용합니다. iOS 기기에서는 iOS 설정에서 앱 언어를 재정의할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

직원의 기기 언어가 아닌 언어로 설문조사를 제한한 경우, 설문조사 언어가 기기 언어보다 우선합니다.

지원되는 운영 체제

- iOS 15 이상
- 안드로이드 8 이상

relatedlinks
참조
다음 단계: Peakon 모바일 애플리케이션

개념: 모바일 앱 보안

사용자의 안전을 보장하기 위해 모바일 애플리케이션은 다음을 수행합니다.

- 최신 보안 표준을 사용하여 Workday Peakon Employee Voice 백엔드 시스템에 대한 안전한 연결을 구축합니다.
- 업계 표준을 충족하는지 확인하기 위해 2년에 한 번씩 보안 침투 테스트를 실시합니다.
- 장치에 PII 및 설문 조사 데이터를 저장하지 않습니다.
- 세션 토큰을 보안 키체인에 암호화하여 로그아웃하거나 4주 동안 활동이 없으면 자동으로 만료됩니다.

로그인 후, 세션은 모바일 애플리케이션과 관련된 기능에만 액세스 권한을 부여합니다. 예: 인사부 관리자는 제품의 관리 영역을 변경할 수 없습니다.

모바일 앱은 모바일 기기 관리(MDM)를 지원하지만, 모바일 애플리케이션 관리(MAM)는 지원하지 않습니다. 관리자는 기술팀과 협의하는 것이 좋습니다.

relatedlinks
참조
다음 단계: Peakon 모바일 애플리케이션

참고: 모바일 앱 기능

모든 기능은 앱에 액세스하는 직원이나 관리자의 액세스 제어 설정에 따라 달라집니다.

개인 대시보드

분야	설명
개요	표시: • 인게이지먼트 점수 • 댓글 요약 • 설문 통계 주: 전반적인 참여 점수는 모든 활성 질문의 평균이 아닌, 참여 드라이버 내 질문의 평균입니다.
점수	표시: • 회사 벤치마크와 비교했을 때 가장 만족도가 높은 운전자와 가장 만족도가 낮은 운전자입니다. • 운전자 점수.
댓글	관리자가 귀하의 댓글에 대해 시작한 귀하의 댓글, 감사의 글, 대화가 표시됩니다. 대화에 직접 답하려면댓글페이지를 사용하세요. 관리자가 댓글을 볼 수 있는 권한이 있는 경우, 모바일 앱을 사용하여 댓글에 대한 대화를 시작할 수도 있습니다. 관리자가 접근할 수 있는 댓글에 대해서만 대화를 시작할 수 있습니다. 귀하의 관리자는 귀하가 이전 관리자에게 보고하는 동안 남긴 댓글이나

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

분야	설명
	특정 질문 세트(예: 다양성 및 포용성 질문 세트)에 대한 댓글에 접근할 수 없을 수도 있습니다. 직원들은 자신의 의견을 인정한 관리자의 이름을 볼 수 있습니다.
주력 분야	직속 상사가 설정한 주요 업무 영역과 작업을 표시합니다.
도움말	자주 묻는 질문을 표시합니다.

관리자 대시보드

분야	설명
개요	표시: • 메인 스코어 • NPS 분포도 • 벤치마크와의 차이 • 참여 • 직속 상사가 설정한 주요 영역과 작업을 표시합니다. • 집중 분야 및 강점 • 질문 세트 전환기 또한, 초점 영역을 설정, 적용 및 해제할 수 있습니다.
컨텍스트 전환기	관리하는 세그먼트를 표시하여 보기를 전환할 수 있습니다.
댓글	다음을 수행할 수 있습니다. • 키워드를 검색하세요. • 댓글을 보고 정렬합니다. • 질문 세트, NPS 카테고리, 상호작용, 라운드 종료일, 민감한 의견 개념별로 필터링합니다. • 의견을 인식하고 답변하세요. 자유 텍스트나 표준 대화 시작 방법을 사용하여 응답할 수 있습니다. 점수가 포함된 댓글에는 표준 대화 시작 도구가 제공됩니다. • 댓글에 내부 메모를 추가합니다. • 댓글 관리자 목록을 확인하세요. • 연관된 댓글 점수를 확인하세요. • 댓글을 번역합니다. • 댓글에 대한 답변을 초안으로 작성한 다음, 댓글이나 앱을 닫은 후 다시 초안으로 돌아오세요.
개선	포함 내용: • 마이크로 코스 • 권장 액션 • 문서 • 동영상 다양한 질문 세트에 대한 기사와 영상이 제공됩니다. Android에만 해당: 마이크로 코스에서 바로 추천 작업을 추가할 수 있습니다.
실행 계획	다음을 수행할 수 있습니다. • 나만의 작업을 만들거나, 추천 작업 목록에서 선택하세요. • 기존 작업을 업데이트하고 삭제합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

분야	설명
	• 필터 작업.
알림	알림을 표시합니다.
iOS 위젯	iOS 기본 설정을 사용하여 사용자 정의 iOS 위젯을 기기 홈 화면에 추가할 수 있습니다.

FAQ: 모바일 앱

웹에서 모바일 앱으로 설문조사를 이어갈 수 있나요?	기밀 유지 및 보안상의 이유로 동일한 장치/IP 주소에서만 연결이 유지됩니다.
직원들이 Peakon 모바일 앱에 접속하려면 비즈니스 이메일이 필요합니까?	직원들은 Peakon 모바일 앱에 접속하려면 비즈니스 이메일이 필요합니다. 이메일 주소는 Peakon 직원 기록에 있는 이메일 주소와 일치해야 합니다.
직원들에게 이메일 주소가 없지만 직원 ID를 사용하여 Single Sign On에 액세스할 수 있는 경우 앱에 액세스할 수 있습니까?	SSO에 액세스할 수 있는 직원은 회사 도메인을 사용하여 로그인할 수 있습니다.
앱이 모바일 기기 관리(MDM)를 지원합니까? 예: 회사 기기에 애플리케이션을 사전 설치합니다.	예.
이 앱은 모바일 애플리케이션 관리(MAM)를 지원합니까? 예: Microsoft Intune을 사용하여 애플리케이션 내의 정책과 제한을 관리합니다.	아니요.
앱이 단일 운전자 접근을 지원하나요?	이 앱은 자체 대시보드가 있는 전체 질문 세트에만 액세스를 지원합니다.

FAQ: 이메일 대신 전화번호를 사용하여 로그인할 수 있나요?

네, 귀하의 조직에서 이 기능을 활성화한 경우 전화번호를 사용하여 로그인할 수 있습니다. 보다 전화번호를 사용하여 계정에 로그인하세요 페이지 54그리고 개념: 전화번호 로그인 페이지 93. 인증은 SMS를 통해 이루어지지만 통신사 제한이 적용될 수 있습니다.

FAQ: 모바일 앱 언어가 기본적으로 영어로 설정된 이유는 무엇인가요?

관리자 및 개인 대시보드는 기본 앱에서 지원하는 언어인 경우 기기 언어를 따릅니다. 앱이 기기 언어를 지원하지 않으면 앱은 영어를 사용합니다. iOS 기기에서는 iOS 설정에서 앱 언어를 재정의할 수 있습니다.

조직에서 직원의 기기 언어가 아닌 언어로 설문조사를 제한한 경우, 설문조사 언어가 기기 언어보다 우선합니다.

relatedlinks
개념
개념: 지원 언어 및 언어 감지 페이지 48

FAQ: 모바일 앱에서 사용자를 대시보드 대신 설문조사로 리디렉션하는 이유는 무엇인가요?

관리자 대시보드 액세스 권한이 있는 사용자는 모바일 애플리케이션을 사용하여 팀의 설문 조사 데이터에 액세스하고, 자신의 설문 조사를 완료할 수 있어야 합니다.

사용자의 모바일 앱에서 관리자 대시보드 대신 설문조사로 리디렉션되는 경우 Peakon의 액세스 권한에 문제가 있습니다.

다음은 몇 가지 예입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 사용자는 Peakon에서 직원 그룹이나 세그먼트를 관리하지만, 해당 사용자가 속한 액세스 제어 그룹은 데이터를 표시할 수 있는 충분한 권한을 제공하지 않습니다.
- 사용자는 Peakon에서 직원이나 세그먼트를 관리하지 않습니다(예: Peakon과 조직의 HRIS 시스템 간의 동기화 문제로 인해).

이 문제가 발생하는 사용자는 인사팀이나 이에 상응하는 부서에 문의하여 Peakon에서의 접근 권한을 확인하는 것이 좋습니다. 접근 문제의 원인을 찾을 수 없는 경우 Workday 지원팀에 사례를 제기하는 것이 좋습니다.

FAQ: 모바일 앱에서 이메일 주소가 존재하지 않는다고 하는 이유는 무엇인가요?

사용자는 Peakon 직원 기록에 있는 이메일 주소와 일치하는 이메일 주소를 사용해서만 앱에 로그인할 수 있습니다. 성공적인 매칭이 이루어지지 않으면 진행할 수 없습니다.

일반적인 오류를 확인하는 것이 좋습니다. 예: 조직에서 사용하는 오타나 이메일 도메인이 다른 경우.

직원이 유효한 회사 이메일 주소를 사용하여 로그인할 수 없는 경우 인사부(HR) 또는 이에 상응하는 부서에 문의하여 연락처 정보를 확인하는 것이 좋습니다.

relatedlinks
예
문제 해결: 일반적인 액세스 문제 페이지 66

사용자 관리

직원 기록

설정 고려 사항: 직원 기록

이 항목을 사용하면 [기능]의 구성 및 사용을 계획할 때 결정을 내리는 데 도움이 됩니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 왜 설정해야 하나요?
- Workday의 나머지 부분과 어떻게 맞물리는지.
- 하류 영향과 교차 제품 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

그것이 무엇인가

Peakon에 추가하는 각 직원에게는 기본 정보와 인구 통계 데이터가 표시되는 전용 직원 기록 페이지가 있습니다. 이 데이터를 사용하면 질문이나 설문조사를 타겟팅하고 다양한 인구 통계적 속성에 따라 결과를 비교할 수 있습니다.

사업상의 이점

Peakon에서 정확하고 최신의 직원 기록을 유지하면 직원을 조사하고 세분화된 통찰력을 얻을 수 있습니다.

사용 사례

- Peakon을 Workday 또는 다른 인사 시스템과 통합하여 새 직원 기록과 업데이트된 직원 기록을 Peakon에 자동으로 동기화하면 관리자의 시간을 절약할 수 있습니다.
- 제공된 템플릿을 사용하여 Excel 파일을 통해 직원 기록을 수동으로 가져오세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
직원 데이터를 어떻게 가져올 계획인가요?	Peakon과 인사 시스템을 통합하여 직원 기록을 동기화할 수 있습니다. 예: Workday, Personio, BambooHR. Excel 파일을 사용하여 근로자 데이터를 수동으로 가져올 수도 있습니다. 통합을 통해 직원 기록을 자동으로 동기화하고 있는 경우에도 이 옵션을 계속 사용할 수 있습니다.
모든 직원이 최소한 1개의 고유 식별자를 가지고 있습니까?	각 직원은 고유한 계정 이메일 주소 및/또는 고유한 직원 번호를 가져야 합니다. 직원 번호가 고유한 경우에도 계정 이메일 주소는 여러 직원에게 재사용될 수 없습니다. 모든 직원 기록에는 성과 이름이 포함되어야 합니다. 개인 이메일 주소는 유효한 이메일 주소만 있으면 됩니다. Peakon에서는 고유성을 검증하지 않으므로 여러 직원이 동일한 개인 이메일 주소를 사용할 수 있습니다.
직원 기록을 어떻게 변경할 계획인가요?	필요한 만큼 직원 기록 데이터를 수동으로 가져올 수 있습니다. 다음 설문 조사에서 각 세그먼트에 최신 정보가 포함되도록 설문 조사가 시작되기 전에 직원 기록을 업데이트하는 것이 좋습니다. 데이터 집계로 인해 직원 기록을 변경하더라도 데이터 유효성 기간 내에 해당 세그먼트 그룹에 속했던 직원은 기존 대시보드에서 소급적으로 제거되지 않습니다. 직원 기록을 자동으로 동기화하려는 경우, 원래 인사 시스템에서 직원을 업데이트하는 것과 동시에 직원 기록도 지속적으로 업데이트됩니다.
떠나는 사람들을 어떻게 관리하고 싶으신가요?	직원이 회사를 떠나면 퇴사일부터 Peakon 설문조사를 더 이상 받지 못합니다. 퇴사일을 미리 업데이트할 수 있으며, Peakon은 해당 날짜가 지나면 자동으로 직원을 퇴사자로 처리합니다. Peakon에서 직원의 퇴사 날짜를 이미 지난 후에 업데이트하는 경우, Peakon은 퇴사 날짜 이후에 진행된 모든 설문 조사(예: 설문 조사 이메일 전송)에서 해당 직원을 소급하여 제거합니다. 필요한 만큼 직원 퇴사 날짜를 수동으로 가져올 수도 있고, 자동 직원 동기화를 통해 이 정보를 자동으로 업데이트할 수도 있습니다.
모든 직원을 수입할 계획이 있나요?	모든 직원을 가져올지, 아니면 특정 그룹을 건너뛸지 고려하세요. 직원을 수동으로 가져오는 경우, 가져오고 싶지 않은 직원의 행을 제외하여 가져온 Excel 시트를 사용하여 직원을 관리할 수 있습니다. Workday 통합을 사용하는 경우 사용자 정의 재정의를 사용하여 근로자 자격을 제어하고 특정 직원을 Peakon과 동기화에서 제외할 수 있습니다. 개념 참조: 근로자 자격. 필요한 경우 임시 근로자를 포함하는 것도 가능합니다.

추천사항

- 직원 데이터가 있는 파일을 가져와야 하는 경우 Peakon에서 템플릿을 내보내는 것부터 시작하세요. 템플릿에는 올바른 형식과 각 속성 열에 대한 예가 포함되어 있습니다.
- 정확한 일치 항목이 없어 새로운 세그먼트가 생성되는 것을 방지하고, 일치하는 속성 이름이 없어 오류가 발생하는 것을 방지하려면 가져오기나 동기화를 수행하기 전에 Peakon에서 속성 및 세그먼트 이름을 변경하세요.
- 가져오기 시트에 필요 이상의 데이터를 포함하지 마세요. 예: 가져온 데이터에 대해 소급 유효 날짜를 설정하는 경우에만 필요한 열이 있는 시트를 가져옵니다.
- 가져오기 파일, 히트맵 및 직원 기록에서 속성을 다른 순서로 표시해야 하는 경우관리 > 속성에서 속성을 다시 정렬하세요. 직원 ID, 이름, 성, 이메일, 전화번호, 언어, 시간대 등의 표준 필드는 항상 가져오기 파일에서 먼저 표시되므로 순서를 바꿀 수 없습니다.
- 통합을 사용하여 직원을 업데이트할 때 발생하는 문제를 해결하려면 직원 기록의동기화 정보탭을 사용하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

요구 사항

- 먼저 속성 구조를 설정하세요. 설정 고려 사항: 속성 및 세그먼트를참조하세요.
- 다른 시스템에서 직원을 자동으로 동기화하는 경우 속성을 표준 값에 매핑합니다. 벤치마크에 대한 속성 매핑 구성을참조하세요.
- 각 직원은 HR 시스템에서 고유 식별자(이메일 주소 또는 직원 번호)를 가져야 합니다.

제한 사항

- 동시에 2개의 인사 시스템을 통합하는 것은 불가능합니다.
- 자동 동기화를 통해 세그먼트 값을 이전 날짜로 되돌리는 것은 불가능하며, Excel 업로드나 직원 기록에 대한 수동 업데이트를 통해서만 가능합니다.
- Excel을 통한 수동 직원 업로드는 업로드당 20,000개의 레코드로 제한됩니다.

테넌트 설정

영향 없음.

보안

사용자는 직원 기록에 액세스하고 업데이트하려면 다음 권한이 필요합니다.직원 보기 및직원 업데이트 .

인사 시스템과 Peakon 간의 통합을 생성할 수 있는 사람은 관리자뿐입니다.

비즈니스 프로세스

영향 없음.

보고

영향 없음.

통합

Peakon을 HR 시스템과 통합하면 직원 데이터와 해당 세그먼트를 채울 수 있습니다. Peakon은 Workday, BambooHR, bob, Personio 및 BetterUp과 즉시 통합할 수 있는 기능을 제공합니다. SCIM 2.0을 사용하여 사용자 정의 통합을 만드는 것도 가능합니다.

통합에 대한 자세한 내용은설정 고려 사항: 통합을참조하세요.

연결 및 터치포인트

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

relatedlinks
개념
개념: 직원 관리 페이지 86
설정 고려 사항: 통합 페이지 176
개념: Workday 직원 동기화 페이지 196

새로운 직원 추가

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

직원이 조직의 다른 직원과 다른 이메일 도메인을 사용하는 경우 고객 서비스에 문의하여 Peakon 계정에 추가해 달라고 요청하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

소수의 직원을 추가하는 경우 수동으로 직원을 만드는 것이 좋은 방법입니다. 더 많은 직원 그룹을 추가하려면 대신 데이터 업로드 방법을 사용하는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 직원을 추가할 때이름,성,이메일/직원 번호필드를 모두 작성해야 합니다.
3. 변경 사항을 저장합니다.

다음에 수행할 작업

공개 설문 조사가 진행 중이고 직원이 타겟팅 요구 사항을 충족하는 경우,라운드탭에서 해당 라운드에 직원을 추가할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 관리 페이지 86
데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록 관리 페이지 75
공개 설문 조사에 직원 추가 페이지 258

새로운 관리자 추가

시작하기 전에

직원이 조직의 나머지 직원들과 다른 이메일 도메인을 사용하는 경우 고객 서비스에 문의하여 Peakon 계정에 해당 도메인을 추가해 달라고 요청하세요.

보안: Workday Peakon Employee Voice(WPEV)에서직원 보기및직원 업데이트권한.

이 태스크 정보

Peakon에서는 직속 보고자부터 국가나 단체 등 대규모 부문을 관리하는 사람까지 다양한 수준의 관리자를 둘 수 있습니다. 이 작업에서는 Peakon에서 누군가를 관리자로 설정하는 단계를 제공합니다.

프로시저

1. 관리자를 직원으로 추가합니다.
2. 관리할 직속 보고자나 세그먼트를 지정합니다. 이 단계를 거치면 관리자는관리자액세스 제어 그룹에 속하게 되며, 그룹이 활성화된 경우 Peakon에 로그인할 수 있습니다.
3. (선택 사항) 그룹에서 제공하지 않는 추가 액세스 권한이 필요한 경우 관리자를 다른 액세스 제어 그룹에 추가합니다.
4. 관리자에게 알리려면관리 > 접근 제어또는 직원 기록의접근 제어탭을 이용하세요.

결과

이제 관리자는 Peakon에 로그인하여 귀하가 할당한 대시보드에 접근할 수 있습니다. 여러 세그먼트를 할당한 경우 컨텍스트 전환기를 사용하여 세그먼트 간에 전환할 수 있습니다.

통계에 액세스할 수 있고 다음 질문 세트 중 하나 이상에 액세스할 수 있는 관리자는 처음 로그인할 때 대시보드에 대한 간략한 소개 투어를 볼 수 있습니다.

- 다양성과 포용성
- 인게이지먼트
- 건강과 웰빙
- 변형과 변화

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

모든 관리자는 대시보드의도움말메뉴에서 관리자 온보딩 투어에 액세스할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
직속 보고자를 관리자에게 할당 페이지 82
세그먼트 관리 액세스 수동 할당 페이지 82
기존 팀의 라인 매니저 변경 페이지 83
예: 기존 팀을 새로운 고위 리더에게 역일자로 지정 페이지 114

새로운 관리자 추가

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

직원이 회사의 다른 부서와 다른 이메일 도메인을 사용하는 경우 고객 서비스에 문의하여 Peakon 계정에 추가해 달라고 요청하세요.

이 태스크 정보

관리자는 조직의 Peakon 계정에 대한 모든 권한을 갖습니다. 보안상의 이유로 관리자 수를 최소한으로 유지하는 것이 좋습니다.

다른모든 직원그룹을 사용하면 회사 수준의 액세스 권한이 필요하지만 관리자가 되어서는 안 되는 리더를 추가할 수 있습니다. 설문조사와 직원을 관리하기 위해 지역 관리자가 필요한 경우, 대신 사용자 지정 그룹을 만드세요.

이 작업에서는 Peakon 계정에 시스템 관리자를 추가하는 방법에 대한 지침을 제공합니다.

프로시저

1. 관리자를 직원으로 추가합니다. 보다 새로운 직원 추가 페이지 73.
2. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
3. 관리자를관리자그룹에 추가합니다.

결과

Peakon은 관리자에게 접근 권한을 즉시 알리고 계정에 로그인하라는 초대장을 보냅니다. 마찬가지로, 접근 권한을 취소하기로 결정한 경우에도 해당 사용자에게 즉시 이메일 알림이 전송됩니다.

데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록 관리

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

Microsoft Excel 워크시트와 CSV 파일을 사용하여 직원을 가져오는 것은 시간을 절약할 수 있는 옵션입니다. 특히 계정을 처음 설정할 때 유용합니다.

프로시저

1. 인사 시스템에서 직원 기록을 다운로드하세요.
2. 각 직원에게 고유 식별자(이메일 주소 또는 직원 번호)가 하나 이상 있는지 확인하세요. 직원 번호는 영숫자로 구성될 수 있습니다. 기존 직원 기록을 업데이트할 때 인적 오류를 방지하기 위해 두 가지 고유 식별자를 모두 사용하는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 각 직원이 데이터 파일에 대해 관리자에게 보고하고 있는지 확인하세요. 이메일 주소(권장), 성과 이름, 직원 번호로 관리자를 설정할 수 있습니다. 직원이 아무에게도 보고하지 않는 경우관리자값을 비워 둡니다.
4. 회사에서 여러 개의 이메일 도메인을 사용하는 경우 업로드하기 전에 고객 서비스 팀에 문의하여 계정에 도메인을 추가하세요.
5. 관리 > 직원 > 가져오기에서 Peakon 템플릿을 다운로드하세요.
6. 파일을 준비할 때 다음 형식 요구 사항을 고려하세요.

서식 요소	고려 사항
열 머리글	워크시트의 열 머리글은 속성 이름이나 별칭과 정확히 일치해야 하며 대소문자와 공백을 구분합니다.
성과 이름	필수 열입니다. 워크시트에서 성과 이름은별도의 열에 입력해야 합니다.
이메일	워크시트의 이메일 주소 열은이메일이어야 합니다.
매니저	Peakon에서 속성 이름을 변경하지 않은 한, 직원의 관리자 열의 이름은관리자 로 지정해야 합니다.
전화번호	전화번호 필드를 사용하는 경우 시트의 열이 텍스트 유형 셀인지 확인하세요. 다른 유형을 사용하면 업로드가 실패할 수 있습니다. Microsoft Excel에서 많은 전화번호의 접두사인 + 기호를 처리하는 방식 때문에 숫자형 셀은 작동하지 않습니다.
특수문자	이메일 주소에는 특수문자를 사용하지 마세요. 그러나 이메일 주소에 들어 있는 일반 문자는 괜찮습니다.
날짜	워크시트의 날짜 속성 열에는 날짜 유형 셀이 포함되어야 합니다. Microsoft Excel에서는 날짜 형식을 사용하더라도 날짜를 올바르게 저장하지 못하는 경우가 많아 Peakon에서 이를 날짜로 인식할 수 없습니다. 이 문제가 발생하면 텍스트로 저장된 날짜를 날짜로 변환하세요. Peakon은 표준 날짜 형식을 허용하지만, 모든 것을 포괄하는 옵션인 YYYY-MM-DD를 권장합니다. 이렇게 하면 잠재적인 문제가 줄어듭니다. CSV 파일을 사용하는 경우 YYYY-MM-DD 형식을 사용해야 합니다.
여러 장	워크시트에는 시트가 1개만 포함되어야 합니다.
비밀번호	암호로 보호된 Microsoft Excel 시트는 작동하지 않습니다.
빈 셀	빈 셀이 있는 열이 있는 경우 업로드하면 해당 속성에 빈 셀이 있는 직원의 기존 값이 제거됩니다. 이 방법을 사용하면 특정 속성에 대한 데이터를 대량으로 제거할 수 있습니다. 특정 속성을 업데이트할 필요가 없다면 파일에서 해당 열을 제거하기만 하면 됩니다. Peakon은 파일에 있는 속성에 대한 데이터만 업데이트합니다.
시간대	여러 시간대에 걸쳐 근무하는 직원이 있고 해당 직원이 속한 시간대에 설문조사를 받아야 하는 경우시간대열을 사용하세요. Peakon은 tz 데이터베이스 표준을 사용합니다. 예: America/New_York.
언어	일정에 여러 언어를 사용하는 경우언어열을 사용하여 각 직원의 언어를 설정합니다.

7. 파일을 가져올 때 추가 파일 가져오기 옵션을 고려하세요.

가져오기 옵션	설명
직원 생성 건너뛰기	이 옵션은 새로운 직원을 추가하지 않고 기존 직원만 업데이트하려는 경우에 유용합니다. 이 옵션은 직원 기록의 중복을 방지하는 데에도 도움이 됩니다. 예: 직원이 고유 식별자 중 하나를 변경하고 파일에 실수가 포함된 경우 Peakon은

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

가져오기 옵션	설명
	복제본을 생성하지 않습니다. 대신 Peakon은 가져온 후에 오류를 경고합니다.
직원 번호 또는 이메일 덮어쓰기 활성화	이 옵션을 선택하지 않으면 Peakon은 기존 고유 식별자를 제거하거나 변경하는 업데이트를 무시합니다. 이러한 필드가 변경되는 경우는 드물며, 종종 직원 번호나 이메일이 혼동되는 경우가 많습니다. 안전 차단 장치를 우회하기 위해 이 옵션을 사용해야 하는 몇 가지 경우가 있습니다. • 직원의 잘못된 직원 번호를 업데이트해야 합니다. • 직원의 이메일 주소나 직원 번호를 제거해야 합니다. • 직원의 이메일이 변경되었는데, 이메일 도메인이나 성이 변경된 경우가 있습니다. 주: 주의해서 사용하세요. 고유 식별자를 업데이트해야 하는 경우, 직원의 직원 기록에 다른 고유 식별자가 있는지 확인하세요. 데이터 파일에서 하나의 고유 식별자를 일관되게 유지하면 중복 생성을 방지할 수 있습니다.
유효기간 시작일 설정	업로드한 모든 데이터는 다음 설문조사부터 Peakon 대시보드에 적용됩니다. 업로드한 데이터는 기존 대시보드 데이터를 덮어쓰지 않습니다. 기존 직원 기록에 대한 정보를 이전 날짜로 변경해야 하는 경우 이 옵션을 사용하세요. 소급 적용은 기존 직원 설문 조사 결과를 소급적으로 다른 세그먼트에 배치하여 과거 대시보드를 변경합니다. 이 옵션을 사용하는 경우 가져오는 직원 데이터의 유효 날짜를 선택해야 합니다. 특정 조사 라운드에 유효해야 하는 경우 해당 라운드가 시작되기 전 날짜를 선택하세요. 업로드하면 시트에 있는 모든 열의 날짜가 이전으로 돌아갑니다. 이전 날짜로 지정하면 안 되는 열을 제거합니다. 필수 열은이름,성,이메일/직원 *ID*, 그리고 이전 날짜를 검색하는 데 필요한 속성뿐입니다. 날짜 값이 이미 유효 날짜이므로 날짜 속성의 날짜를 이전 날짜로 지정하는 것은 불가능합니다.

8. 문제 해결 로그를 다운로드하고 경고나 오류를 모두 해결한 후확인을 클릭하세요. 이 단계를 거치면 보안상의 이유로 오류 로그를 다운로드할 수 없습니다.

결과

다음 설문조사에서 가져온 변경 사항을 볼 수 있습니다. 이전 날짜로 가져오기를 변경하지 않는 한, 이전 데이터는 이전과 동일하게 유지됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
개념
참조: 데이터 가져오기 오류 및 경고 페이지 94
문제 해결: 데이터 업로드 시 날짜 형식 오류 페이지 115
문제 해결: 잘못된 데이터 가져오기 수정 페이지 116

대량 업데이트 직원 시간대

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

직원들이 현지 시간대에 맞춰 정해진 시간에 설문조사를 받을 수 있도록 직원 시간대를 미리 설정할 수 있습니다. 직원이 여러 지역에 걸쳐 근무하는 경우 직원 기록에 시간대를 설정하는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 모든 직원을 선택하거나, 특정 직원을 수동으로 선택하거나, 시간대를 설정해야 하는 직원으로 필터링하세요.
3. '편집'을클릭한 다음 직원 그룹의 시간대를 설정합니다.

결과

다음 설문조사에서는 다음 직원들에게 설문조사가 제공됩니다.

- 일정에 맞춰 발송합니다. 예: 오전 9시.
- 직원 기록의 시간대 내에서. 예: 런던/영국.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263

대량 업데이트 직원 언어

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

Peakon은 첫 번째 설문조사 이후 직원의 브라우저 언어를 기반으로 해당 언어를 감지합니다. 직원들의 의사소통이 처음부터 올바르게 이루어지도록 미리 직원의 언어를 설정할 수 있습니다.

설문조사는 설문조사 설정에서 해당 언어를 활성화한 경우에만 직원 기록 언어로 표시됩니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 모든 직원을 선택하거나, 특정 직원을 수동으로 선택하거나, 언어를 설정해야 하는 직원으로 필터링하세요.
3. '편집'을클릭한 다음 직원 그룹의 언어를 설정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

결과

직원과 관리자가 받게 될 다음 의사소통은 직원 기록 언어로 이루어집니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 언어 페이지 262
참고: 기능별 지원 언어 페이지 49

대량 업데이트 직원 기록

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

모든 직원에게 일괄적으로 직원 기록에 변경 사항을 적용할 수도 있고, 필터를 사용하여 특정 직원 집합만 선택하여 적용할 수도 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 모든 직원을 선택하거나, 특정 직원을 수동으로 선택하거나, 대량 편집해야 하는 직원으로 필터링하세요.
3. '편집'을클릭한 다음 필요한 변경 사항을 적용합니다.

결과

변경한 내용은 과거 데이터를 소급 적용하지 않는 한 이전 데이터에 영향을 미치지 않습니다. 이러한 변경 사항은 다음 라운드부터 실시되는 향후 조사 데이터에 영향을 미칩니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 및 세그먼트 변경이 발생하는 경우 페이지 88

대량 업데이트 이메일 주소

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

모든 직원이 직원 번호 필드를 채웠는지 확인한 후에만 이 단계를 진행하세요.

업로드가 진행되는 동안 Peakon에서 로그아웃되는 것을 방지하려면 파일에서 자신을 제거한 후 새 이메일 주소로 다시 로그인하세요. 마지막에 본인의 이메일 주소를 따로 변경하세요.

이 태스크 정보

이메일 주소와 직원 ID는 직원 기록의 고유 식별자입니다. 고유 식별자 하나를 변경해도 다른 하나는 동일하게 유지되어야 합니다. 업로드를 통해 두 고유 식별자를 동시에 변경하는 경우 Peakon은 새로운 직원 레코드를 생성합니다. 하나의 고유 식별자를 동일하게 유지함으로써 시스템은 기존 직원 기록의 이메일 주소를 업데이트할 수 있습니다.

프로시저

1. 모든 직원이 직원 기록에 직원 ID를 가지고 있는지 확인하세요. 임시 직원 ID를 대량으로 가져오려면 목록을 내보낸 다음직원 ID열에 임의의 ID를 추가하고 파일을 다시 가져올 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

2. 파일을 다시 내보내고, 필요한 이메일 주소를 변경하세요. 직원을 대상으로 퇴사 설문조사를 실시할 예정이라면, 이 단계에서 개인 이메일 주소를 추가하거나 업데이트하여 퇴사 후에도 설문조사가 직원에게 도달하도록 할 수 있습니다.
3. 파일을 다시 가져오기 전에 다음 2개 상자를 체크하세요:새 직원 생성 건너뛰기및직원 번호 또는 이메일 덮어쓰기 활성화.
4. 파일을 가져온 후 가져오기 로그를 다운로드하여 오류가 있는지 확인하세요.

결과

신규 직원 생성 건너뛰기옵션을 사용하면 업로드 시 중복된 직원 생성으로 이어질 수 있는 모든 실수가 무시됩니다. 직원 번호 또는 이메일 덮어쓰기 활성화옵션은 고유 식별자 업데이트에 대한 안전 차단기를 해제합니다.

이메일 주소를 변경한 후 대시보드 사용자는 이전 비밀번호를 사용하여 새 이메일 주소로 로그인할 수 있습니다.

직원 기록 언어 가져오기

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

Peakon에서 직원에게 처음으로 설문 조사를 보낼 때는 직원 기록에 이미 언어가 있는 경우를 제외하고 설문조사 일정 구성에서 첫 번째 설문 조사 언어를 사용합니다.

그 후 Peakon은 다음 설문조사에서 직원의 브라우저 언어를 감지합니다(해당 언어가 일정 설정에 있는 경우). 언어에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요. 개념: 지원 언어 및 언어 감지 페이지 48.

직원 언어 기록을 수동으로 설정하면 각 직원이 원하는 언어로 첫 번째 설문조사를 받을 수 있습니다. 설문조사가 시작되기 최소 1일 전에 직원 기록 언어를 설정해야 합니다.

모든 사람이 동일한 언어로 설문조사를 받도록 하는 것이 목표라면 설문조사 설정에서 직접 해당 언어로만 설문조사를 제한하는 것이 좋습니다.

Excel 가져오기 방법을 사용하면 직원 기록의 언어를 대량으로 업데이트할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 가져오기로 가서 직원 데이터를 사용하여 작성할 가져오기 파일 템플릿을다운로드하거나, 기존 직원 데이터를 편집하여 다시 가져오려면내보내기로 가세요.
3. 언어열에 각 직원의 언어 코드를 추가합니다. 예:*en-US*또는*de*. 보다 참조: 직원 기록 가져오기에 대한 언어 코드 페이지 95전체 목록은 여기에서 확인하세요.
4. (선택 사항) 불필요한 열을 삭제하려면 이름, 성, 이메일 및/또는 직원 ID, 시간대를 제외한 모든 열을 삭제하세요.
5. 관리 > 직원 > 가져오기로 이동합니다.
6. 파일을 가져옵니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 언어 페이지 262
참조
참조: 직원 기록 가져오기에 대한 언어 코드 페이지 95

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

직원 기록 시간대 가져오기

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

직원 기록에 시간대를 설정하면 설문 조사 알림이 첫 번째 설문 조사에서 설정된 직원의 현지 시간대에 맞춰 전송됩니다. 설문조사가 시작되기 최소 1일 전에 직원 기록 시간대를 설정해야 합니다.

보다 대량 업데이트 직원 언어 페이지 78사용자 인터페이스 내에서 시간대를 개별적으로 또는 대량으로 설정하려는 경우.

직원의 시간대를 설정하지 않으면 설문조사는 특정 대체 방법을 사용하여 알림을 보낼 시기를 스스로 결정합니다. 보다 개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263다양한 대안에 대한 예를 들어보겠습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 가져오기로 가서 직원 데이터를 사용하여 작성할 가져오기 파일 템플릿을다운로드하거나, 기존 직원 데이터를 편집하여 다시 가져오려면내보내기로 가세요.
3. 시간대열에 각 직원의 지역 및 도시 이름을 추가합니다. 예:*Europe/London*,*Asia/Kuala_Lumpur*,*America/Kentucky/Louisville*. 보다 참고: 직원 기록 가져오기에 대한 표준 시간대 코드 페이지 98전체 목록은 여기에서 확인하세요.
4. (선택 사항) 불필요한 열을 삭제하려면 이름, 성, 이메일 및/또는 직원 ID, 시간대를 제외한 모든 열을 삭제하세요.
5. 관리 > 직원 > 가져오기로 이동합니다.
6. 파일을 가져옵니다.

예

설문조사 시간을 오전 9시로 설정했고, 모든 직원이 현지 시간으로 오전 9시에 알림을 받도록 하려고 합니다. 서로 1시간 차이로 근무하는 직원이 있는 경우(더블린과 코펜하겐), 두 그룹 모두에 대한 직원 기록 시간대를 설정하려고 합니다. 모든 직원 기록은 이미 플랫폼에 있습니다.

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 내보내기를클릭합니다.
3. 파일을 엽니다.
4. 더블린에 사무실이 있는 모든 직원의시간대열을유럽/더블린 으로 설정합니다.
5. 현지 사무실이 코펜하겐인 모든 직원의시간대열을유럽/코펜하겐으로 설정합니다.
6. 관리 > 직원 > 가져오기로 이동합니다.
7. 파일을 가져옵니다.

다음에 수행할 작업

설문조사 발송 시간 설정 페이지 248.

relatedlinks

개념

개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263

참조

참고: 직원 기록 가져오기에 대한 표준 시간대 코드 페이지 98

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

직속 보고자를 관리자에게 할당

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

Peakon은 직원 기록에 표준관리자속성과 같은 직원 유형 속성 필드에 관리자 이름이 포함되어 있는 경우 보고 줄을 만듭니다. 새로운 관리자에 맞춰 과거 조사 데이터를 조정하기 위해 변경 사항을 소급 적용할 수도 있습니다.

대량으로 보고 라인을 만들어야 하는 경우 대신 데이터 업로드를 사용하는 것이 좋습니다. 이 작업에서는 Peakon에서 직원을 관리자에게 수동으로 할당하는 방법에 대한 지침을 제공합니다.

프로시저

1. 관리자에게 보고하는 직원의 직원 기록을 작성합니다.
2. 각 직원 기록으로 가서관리자필드에서 관리자 이름을 선택합니다.
3. (선택 사항) 변경 사항을 소급 적용해야 하는 경우 값을 소급 적용합니다. 예: 직원은 설문조사가 시작되기 전부터 이 관리자에게 보고하기 시작했습니다. 기밀 유지를 위해 유효 날짜는 보고 라인의 실제 시작일을 반영하는 것이 좋습니다.
4. 변경 사항을 저장합니다.

결과

이제 해당 직원들은 관리자에게 직접 보고하게 되었습니다. 직원이 관리자인 경우 상위 관리자는 이제직속 보고자와모든 보고자라는두 개의 세그먼트를 갖게 됩니다.

세그먼트 관리 액세스 수동 할당

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리및세그먼트 관리 액세스설정을 수행합니다.

이 태스크 정보

보고 라인이 없는 리더의 경우 기존 세그먼트를 수동으로 할당하고, 따라서 해당 리더의 팀을 위한 세그먼트를 할당할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 리더의 직원 기록을 열고관리탭으로 이동합니다.
3. 해당 세그먼트를 할당합니다.

결과

세그먼트를 리더에 할당하면 Peakon은 해당 리더를관리자액세스 제어 그룹에 추가합니다. 그룹은 사용자에게 대시보드에 액세스하는 데 필요한 권한을 제공합니다.

다음에 이 리더가 대시보드를 열면 귀하가 할당한 세그먼트를 볼 수 있습니다. 언제든지 세그먼트를 취소할 수도 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 세그먼트 관리자 페이지 167

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개념: 세그먼트 관리자 가져오기 페이지 168

수동으로 설정된 세그먼트 관리자를 대량으로 제거

시작하기 전에

허가:

- 세그먼트 관리 액세스
- 세그먼트 관리(모든 직원 및 전문가 회사 전체 액세스 그룹에만 사용 가능)

이 태스크 정보

수동으로 설정한 세그먼트 관리자를 대량으로 제거할 수 있습니다. 예: 여러 사무실 위치를 관리자에게 수동으로 할당했는데, 회사 전략이 변경되어 이제 이 액세스 권한을 제거해야 합니다. 전체 속성에 대한 관리자 액세스에서 이러한 세그먼트를 대량으로 제거할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 제거하려는 세그먼트 관리자가 포함된 속성을 엽니다.
3. 세로 줄임표를 클릭하고관리자 삭제를선택합니다.
4. 표시되는 팝업에서 확인하세요.

relatedlinks
개념
개념: 세그먼트 관리자 페이지 167

기존 팀의 라인 매니저 변경

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

Peakon의 필터링 옵션을 사용하면 기존 팀의 관리자나 다른 속성을 대량으로 쉽게 업데이트할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 왼쪽 필터를 사용하여 관련 직원을 검색하세요. 예:관리자필터를 사용하고 이전 관리자로 필터링하여 직속 보고자를 표시합니다.
3. 모든 직원을 선택하고 편집 영역으로 이동하여관리자속성을 새 관리자로 설정합니다.
4. (선택 사항) 변경 사항을 소급 적용해야 하는 경우 값을 소급 적용합니다. 예: 직원들은 설문조사가 시작되기 전부터 이 관리자에게 보고하기 시작했습니다. 기밀 유지를 위해 유효 날짜는 보고 라인의 실제 시작일을 반영하는 것이 좋습니다.
5. 변경 사항을 저장합니다.

결과

이제 해당 직원들은 관리자에게 직접 보고하게 되었습니다. 직원이 관리자인 경우 상위 관리자는 이제직속 보고자와모든 보고자라는두 개의 세그먼트를 갖게 됩니다.

relatedlinks
개념
예: 기존 팀을 새로운 고위 리더에게 역일자로 지정 페이지 114

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프록시 뷰를 사용한 **Access Manager** 대시보드

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

프록시 보기를 사용하면 관리자는 관리자의 관점에서통찰력,분석및개선대시보드 영역을 볼 수 있습니다. 이는 권한 설정을 확인하고 문제를 해결하는 데 도움이 될 수 있습니다. 분석을 위해 세그먼트를 보려면 컨텍스트 전환기에서 세그먼트를 검색하세요.

프록시 보기 기능은관리자액세스 제어 그룹의 구성원에게만 보기 전용 액세스 권한을 제공합니다.

해당 기능은 지원하지 않습니다.

- 공유 대시보드.
- 집중 영역 관리.
- 댓글 상호작용 및 관리.
- 행동 관리.
- 관리및개인 대시보드영역.
- 관리자의 알림에 접근합니다.
- 관리자 프로필에 접근합니다.

활성 액세스 제어 그룹에서통계 액세스권한이 활성화된 사용자에 대해서만 프록시 뷰를 사용할 수 있습니다.

드물지만 프록시 보기를 사용하는 관리자는 일반 세션에서 볼 수 있는 것보다 더 많은 데이터를 볼 수 있습니다. 예: 관리자가 해당 권한을 활성화하지 않았더라도 관리자가 액세스할 수 있는 경우 관리자는 제한된 속성의 세그먼트를 볼 수 있습니다.

프록시 뷰 기능은 문제 해결을 위한 목적으로 제공됩니다. 관리자가 분석을 위해 세그먼트를 확인해야 하는 경우 컨텍스트 전환기에서 세그먼트를 검색하는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 어느 페이지에서나 컨텍스트 전환기 설정을 엽니다.
2. 프록시 보기를 클릭합니다.
3. 관리자를 선택하세요.
4. 대시보드 보기를클릭합니다.

결과

관리자 대시보드는 관리자가 보는 첫 페이지에 나타납니다.

다음에 수행할 작업

다른 관리자의 대시보드를 보려면보기 전환을클릭하고, 자신의 대시보드로 돌아가려면프록시 보기 닫기를클릭하세요.

과거 조사 데이터 삭제

시작하기 전에

관리자접근.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

관리자는 특정 설문 조사 라운드에 대한 직원 점수, 의견 또는 둘 다를 포함한 과거 설문 조사 데이터를 삭제할 수 있습니다.

조직의 요구 사항과 내부 정책에 따라 단일 작업으로 1회 이상의 설문 조사 라운드와 여러 직원에 대한 데이터를 삭제할 수 있습니다. 직원 수와 작업당 허용되는 삭제 횟수에 따라 제한을 적용할 수도 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 직원을 찾아보세요.
3. 삭제하려는 과거 설문조사 데이터가 있는 직원 옆에 있는 확인란을 선택하세요.
4. 삭제 옵션을선택한 다음과거 조사 데이터를선택합니다.
5. 데이터를 삭제할 설문 조사를 선택하세요. 직원 점수와 댓글을 삭제할지, 아니면 댓글만 삭제할지 선택합니다.
6. 선택 사항을 확인하세요.

결과

선택된 과거 설문조사 데이터(점수 및 의견)는 선택된 직원 및 설문조사 라운드에 대해 영구적으로 삭제됩니다. 데이터를 삭제하면 대시보드에 반영되는 데 시간이 걸릴 수 있습니다. 일부 주요 영역은 정확하지 않을 수 있으며, 삭제된 데이터 양에 따라 다시 계산해야 할 수도 있습니다. 특히 많은 양의 데이터가 제거되면 점수가 변경됩니다.

댓글이 삭제되면 관련 주제에 영향을 미치므로 다시 계산해야 합니다. 실수로 데이터가 삭제되는 것을 방지하려면 확인하기 전에 선택 사항을 주의 깊게 검토하세요.

예

다음에 수행할 작업

전화번호 설정 로그인

시작하기 전에

관리자접근.

이 태스크 정보

관리자는 사용자가 전화번호를 사용하여 Peakon에 로그인하도록 설정할 수 있습니다. 설정 전에 직원 기록에 전화번호가 포함되어 있는지 확인하세요.

주: Peakon 인스턴스에서 이 기능을 활성화하려면 고객 서비스 티켓을 생성하세요.

프로시저

1. 관리 > 계정 > 데이터 제어로 이동합니다.
2. 전화번호 로그인섹션에서전화번호로 로그인 사용확인란을 선택합니다.
3. 변경 사항을 저장합니다.

relatedlinks
개념
개념: 전화번호 로그인 페이지 93

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개념: 직원 관리

직원 기록

각 직원 기록은 직원에 해당하며, 계정에 포함된 속성 필드에 해당 값이 표시됩니다. 직원 기록에는 관리하는 세그먼트, 소속된 액세스 그룹, 참여했던 라운드도 표시됩니다.

꼬리표	설명	권한
정보	직원 기록의 기본 연락처 정보와 속성 값에 대한 필드를 표시합니다. 설문조사 포함체크박스는 직원이 설문조사를 받을지 여부를 나타냅니다.	직원 보기.
관리	리더가 관리하는 세그먼트를 표시합니다. 관리되는 세그먼트는 보고 라인이거나, 관리자에게 수동으로 할당한 기존 세그먼트일 수 있습니다.	세그먼트 관리 액세스권한이 있는 리더는 자신이 관리하는 세그먼트를 관리자에게 할당할 수 있습니다.
액세스 제어	직원이 속한 액세스 제어 그룹을 표시합니다. 모든 직원은직원접근 제어 그룹에 속합니다. 세그먼트를 관리하는 모든 직원도관리자액세스 제어 그룹에 속합니다. 직원이 속한 추가 액세스 제어 그룹도 이 탭에 표시됩니다.	모든 직원유형 그룹에만 제공되는 직원 관리권한입니다.
회차	직원이 참여한 설문조사를 표시합니다. 이 정보는 직원이 설문조사에 응답했는지 여부를 나타내지 않습니다. 직원을 공개 설문 조사에 추가하면 배너가 표시되고 직원을 현재 공개 설문 조사에 추가할 수 있는 옵션이 표시됩니다. 직원이 설문조사를 완료할 수 있도록 설문조사 링크를 다시 보낼 수도 있고, 이미 설문조사를 완료한 경우 설문조사를 재설정할 수도 있습니다.	직원 보기.
동기화 정보	다음 3개 섹션이 표시됩니다. • 직원 ID: 직원의 고유 식별자입니다. • 로그: 타임스탬프와 오류 메시지가 포함된 오류 로그입니다. • 정보: 통합에서 얻은 원시 정보입니다.	관리자만 가능합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

꼬리표	설명	권한
	직원을 수동으로 동기화하고 탭에 표시된 정보를 새로 고칠 수도 있습니다.	

직원 보기권한이 있는 리더는관리 > 직원에서 직원 기록을 볼 수 있습니다. 리더가 볼 수 있는 직원은 리더가 있는 상황에 따라 달라지며, 리더는 할당된 세그먼트 외부의 직원을 볼 수 없습니다.

관리자와 리더는 검색 창을 사용하여 이름, 이메일 주소, 직원 번호, 세그먼트 또는 관리자로 직원을 찾을 수 있습니다. 검색 필터를 사용하여 보기를 구체화하고 결과를 보는 동안 최대 4개의 열을 선택하세요.

직원 기록을 볼 수 있는 권한이 있는 사람은 누구나 이를 별도의 파일에 내보낼 수도 있습니다. 이 파일에는 직원 기록의 모든 필드에 대한 열이 자동으로 포함됩니다. Peakon 내에서는 내보내기 기능을 사용자 정의할 수 없습니다.

고유 식별자

각 직원은 직원 기록에 최소 1개의 고유 식별자를 가져야 합니다.

- 이메일 주소 또는 개인 이메일 주소
- 직원 번호

직원들은 동일한 이름과 다른 세부 정보를 가질 수 있지만, 여러 직원이 동일한 고유 식별자를 사용하는 것은 불가능합니다. Peakon에 직원을 추가하려면 최소한 1개의 고유 식별자 필드를 작성해야 합니다.

데이터 업로드 중에 발생하는 인적 오류로 인해 중복 생성이나 기존 세부 정보 덮어쓰기를 방지하기 위해 직원 기록에 두 가지 고유 식별자를 모두 입력합니다. 두 가지 고유 식별자가 있으면 고유 식별자를 변경하기도 더 쉬워집니다.

예: 인수로 인해 대량의 이메일 주소를 업데이트해야 하는 경우, 기존 직원 번호는 업데이트에 맞는 직원 기록을 계속 찾을 수 있습니다. 일치하는 항목이 없으면 Peakon은 새로운 직원 기록을 만듭니다.

이메일 도메인

직원들이 여러 개의 이메일 도메인을 사용하는 경우 고객 관리 팀에서 Peakon 계정에서 해당 도메인을 활성화해야 합니다. 이메일 도메인을 활성화한 후 해당 이메일 도메인에 직원을 추가할 수 있습니다.

직원 기록 유지

각 설문 조사 라운드에서는 라운드가 시작될 당시 해당 세그먼트에 속한 직원의 새로운 설문 조사 데이터로 세그먼트 대시보드가 채워집니다. 라운드가 시작되기 전날에 직원 기록에 중요한 변경 사항을 적용하면 대시보드에서 다음 라운드에 직원을 올바르게 할당할 수 있습니다.

설문조사 진행 중이나 이후에도 소급적으로 변경 사항을 적용할 수 있습니다. 대시보드에 갑작스러운 대규모 변경이 발생하는 것을 방지하기 위해 설문조사 외에도 지속적으로 직원 기록을 업데이트하는 것이 좋습니다.

데이터 가져오기를 사용하여 Peakon에서 직접 직원 기록을 변경할 수 있으며, 대량으로 또는 개별적으로 변경할 수 있습니다.

소급적 직원 기록 변경

직원 기록 업데이트는 다음 설문 조사의 관련 대시보드에 표시됩니다. 각 직원의 최신 점수는 새로운 세그먼트로 이어지지만, 의견과 이전 점수는 이어지지 않습니다. 언제든지 소급적으로 변경하여 댓글과 이전 점수를 그대로 이어갈 수 있습니다. 우리는 신중하게 날짜를 소급 적용하고, 기밀 유지에 따른 결과를 염두에 두는 것을 권장합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Leavers 구성

직원의 마지막 퇴사일을 알게 되면 최대한 빨리 퇴사일을 정하는 것이 좋습니다. 퇴사일은 직원이 퇴사한 후에도 대시보드에 결과가 남아 있어야 하는 가시성 기간에 대한 기준점입니다. 점진적인 제거를 통해 직원의 기밀을 보호하고, 결과가 대시보드에서 즉시 사라지는 것을 방지합니다.

가시성 기간은 설문 조사 시간에 적용되며, 실제 시간은 적용되지 않으므로 실시간 설문 조사 라운드 외부에서 결과가 변경되는 것을 방지합니다. 새로운 설문 조사가 시작될 때마다 시스템은 전직 직원의 공개 기간을 벗어난 답변을 한 퇴사자가 있는지 확인합니다. 실시간 라운드 중에 설문조사 응답이 가시성 기간을 벗어나면 집계 점수에서도 제외됩니다.

relatedlinks
태스크
새로운 직원 추가 페이지 73

개념: 직원 및 세그먼트 변경이 발생하는 경우

직원이 새로운 세그먼트로 이동하면 다음 라운드가 시작될 때 현재 점수가 새로운 세그먼트로 이전됩니다. 라이브 라운드 중에 이러한 전환을 통해 새로운 세그먼트의 관리자는 직원의 신원을 공개하지 않고도 해당 직원에게서 실행 가능한 피드백을 받을 수 있습니다. 변경 사항을 소급 적용하지 않는 한, 직원의 의견은 새로운 세그먼트로 이동되지 않습니다.

답변 유형	이전 세그먼트	새로운 세그먼트
최신 점수	다음 설문 조사가 시작되면 각 직원의 최신 개인 점수는 기존 세그먼트에서 제외됩니다.	새로운 라운드가 시작되면 각 직원의 최신 개인 점수가 기존 세그먼트에서 새 세그먼트로 전송됩니다.
역사적 점수	각 직원의 이전 점수는 이전 세그먼트에 있습니다. 라운드가 진행될수록 점수는 가시성 창 밖으로 빠져나가는 데 더 가까워집니다.	변경 사항을 소급 적용하지 않는 한, 이전 점수는 새 세그먼트로 이전되지 않습니다. 직원의 신원을 최대한 보호하기 위해 한 명의 직원의 날짜를 소급 적용하는 것은 권장하지 않습니다.
댓글	해당 설문 조사 당시 직원이 속해 있던 세그먼트에 의견이 남아 있습니다.	새로운 세그먼트는 직원이 새로운 세그먼트에 기여한 첫 번째 라운드의 의견을 표시합니다.

Peakon은 라운드가 시작될 때 직원을 속해 있던 세그먼트에 귀속시키기 때문에, 설문 조사 라운드가 시작되지 않은 상태에서도 직원 기록을 업데이트하는 것이 좋습니다.

소급 적용 없이 직원 기록을 변경하면 다음 설문조사의 설문조사 대시보드에 변경 내용이 표시됩니다.

사직하는 직원

퇴사 날짜 및 퇴사 사유 속성을 사용하는 경우 직원 기록을 삭제할 필요가 없습니다. 직원의 퇴사일을 직원 기록에 설정하면 Peakon은 퇴사일이 과거가 되면 해당 직원을 퇴사자로 표시합니다. 퇴사자는 로그인할 수 없고, 설문조사를 받을 수 없으며,퇴사자가 '전직 직원 포함'가시성 창을 벗어나면 대시보드에서 설문조사 점수가 사라집니다.

경영진 변경

관리자가 떠나거나 바뀌면 직속 직원에게 최신 정보를 알리고 새로운 관리자에게 알려야 합니다. 이전 관리자의 세그먼트는집계 기간표시 창 내에서 여전히 유효한 점수를 포함하는 한 세그먼트 히트 맵에 표시됩니다. 이전 관리자를 삭제하면 해당 세그먼트가 사라집니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

변경 후 실시되는 설문조사에서는 각 직원의 최신 점수가 새로운 세그먼트로 이전되고, 기존 세그먼트에는 기존 점수만 포함됩니다. 데이터를 이전 날짜로 되돌리지 않는 한, 댓글은 이동하지 않습니다. 이전 날짜로 되돌리면 점수와 댓글 모두에 영향을 미칩니다.

조직 변화

조직 변경은 경영진 변경과 동일하게 진행됩니다. 세그먼트를 같은 방식으로 업데이트하기 때문입니다.

전직 직원

직원을 삭제하면 해당 직원이 '전직 직원 포함'표시 창을 벗어나면 대시보드에서 해당 직원이 제공한 점수가 사라집니다. 직원을 삭제하는 것은 권장하지 않습니다. 삭제 후에는 어떠한 변경도 할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용 페이지 91

개념: 직원을 비활성 상태로 설정

주: 이 주제는 Workday 플랫폼에서 사용자를 관리하는 방법에 대한 권장 사항을 기반으로 합니다. Workday Peakon Employee Voice에서 사용자를 관리하기 위한 내부 정책과 프로세스를 참조하세요.

설문 조사 포함 체크박스는활동 중인 직원을 대상으로 하는 설문 조사에 직원을 포함할지 여부를 제어합니다.

- 직원을 설문조사에 포함하려면 확인란을 선택하세요.
- 제외하려면 체크박스의 선택을 취소하세요. 예: 직원이 장기 휴가를 갈 때.

이 체크박스에서 제외된 직원도 Peakon에 로그인하여 개인 또는 관리자 대시보드에 액세스할 수 있습니다.

더 많은 직원을 제외하려면 각 직원의 확인란을 선택 취소하는 대신 설문 조사 타겟팅을 통해 관리하는 것이 좋습니다.

직원이 조직을 떠난 경우, 퇴사일을 추가하여 Peakon에서 해당 직원을 퇴사한 직원으로 처리합니다. 왼쪽 일정 유형으로 설문조사를 예약하면 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시할 수 있습니다. 설문조사 포함 옵션은 과거에 분리 날짜가 설정된 후에는 변경되지 않습니다.

영향을 받은 지역	고려 사항
과거 설문 데이터	설문조사 포함 확인란을 선택 취소해도 직원의 과거 답변은 집계된 점수에서 제거되지 않습니다. 설문조사가 시작될 때 직원이 포함된 경우, 나중에 확인란을 선택 취소하더라도 해당 직원의 답변은 해당 설문조사의 일부로 유지됩니다. 이전 답변은 공개 기간이 끝날 때까지 대시보드에 계속 표시됩니다. 과거 퇴사일을 설정하면 설문조사 포함 값은 자동으로 변경되지 않습니다. 직원이었을 때 체크박스가 선택되어 있었다면, 퇴사자로서도 선택된 상태로 유지됩니다. 현직 직원으로 승인된 경우, 퇴직자로 승인된 상태로 유지됩니다.
직원 라이센스 제한	설문조사 포함 체크박스를 선택한 직원은 회사의 직원 라이선스 한도에 포함됩니다. 체크박스 상태에 관계없이 개인 대시보드와 관리자 대시보드에 계속 로그인할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

영향을 받은 지역	고려 사항
설문조사 및 알림 이메일	체크박스를 통해 제외된 직원은 설문 조사나 알림 이메일을 받지 않습니다. 실시간 라운드 중에 체크박스를 선택 취소하면 직원에게 이미 전송된 설문 조사 링크는 비활성화됩니다.
관리자 요약, 참여도 낮음 및 다가올 설문 조사 이메일	설문조사 참여 체크박스를 해제한 경우에도 관리자인 직원은 계속해서 이러한 이메일을 받습니다.
대시보드 로그인 액세스	개인 또는 관리자 대시보드에 액세스할 수 있는 직원은 설문조사 포함 상태와 관계없이 계속 로그인할 수 있습니다.
참여율	라이브 라운드 중에 체크박스를 선택 취소하더라도 직원은 여전히 해당 라운드 참여율에 포함됩니다. 확인란을 다시 활성화하지 않는 한, 이후 라운드 참여에 포함되지 않습니다.
공유 대시보드 수신자 목록	체크박스를 통해 제외된 직원은 공유 대시보드 이메일을 받지 못합니다. Peakon 외부에서 링크를 공유하더라도 대시보드에 액세스할 수 있습니다.

개념: 직원 제거

주: 이 주제는 Workday 플랫폼에서 사용자를 관리하는 방법에 대한 권장 사항을 기반으로 합니다. Peakon에서 사용자를 관리하기 위한 내부 정책과 프로세스를 참조하세요.

직원 이탈로 이어지는 요인을 완화하기 위해서는 퇴사자로부터 통찰력을 얻는 것이 중요합니다. 분리 속성을 사용하면 직원이 조직에서 분리되는 것을 관리할 수 있습니다.

분리 날짜를과거 또는 미래의 날짜로 설정할 수 있습니다. 해당 날짜가 미래인 경우, 직원은 퇴사 날짜가 과거가 될 때까지 설문조사를 계속 받고 대시보드를 사용할 수 있습니다. 퇴사일이 지나면 직원은 더 이상 Peakon을 사용할 수 없습니다. 해당 직원의 기록은이전 직원 자동 삭제설정에서 설정한 기간 내에 삭제됩니다. 삭제되기 전까지는관리 > 직원의고용 상태필터를 사용하여 퇴사자의 직원 기록을 볼 수 있습니다.

점수 집계

퇴사한 직원은 더 이상 후속 설문조사에 참여하지 않습니다. 단, 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사 일정을 설정한 경우는 예외입니다. 탈퇴자의 개인 정보를 보호하기 위해, 탈퇴자의 최신 점수와 참여도는 점차적으로 대시보드에서 사라집니다.

각 조사 라운드마다 시스템은 퇴직자의 퇴사 날짜를 확인하고 이들이전직 직원 포함기간 내에 있는지 확인합니다. 퇴사 날짜가 이 기간을 벗어나면 해당 직원은 더 이상 해당 세그먼트의 현재 점수에 기여하지 않으며 참여 목록에 표시되지 않습니다.

퇴사자의 과거 점수는 대시보드에 남아 있으며, 직원이 퇴사해도 이전 설문 조사 대시보드는 변경되지 않습니다. 점수 집계 과정은 댓글에 영향을 미치지 않으므로 계정이 삭제될 때까지 계정에 남아 있습니다.

삭제하는 직원은 분리 날짜 대신 삭제 날짜를 사용하여 동일한 프로세스를 따릅니다.

구성

직원 기록의 다른 정보와 마찬가지로퇴사일필드를 업데이트할 수 있습니다. 직원 기록에서 직접, 데이터 업로드를 통해 또는 통합 동기화를 통해 퇴사 날짜를 업데이트할 수 있습니다.

추천

특정 라운드의 참여자 명단에 탈퇴자가 포함되지 않도록, 조사 라운드가 시작되기 전에 분리 날짜를 설정하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

직원 삭제

직원을 수동으로 삭제할 수도 있고, 분리 날짜 이후의 일수에 대한 임계값을 설정하여 자동으로 삭제할 수도 있습니다. 이 설정은관리내계정설정에서 찾을 수 있습니다.

주: 최근 7일 동안 변경된 직원을 즉시 삭제하지 못하도록 하는 보호 장치가 있습니다. 예: 직원의 퇴사일을 삭제 일수를 이미 지난 날짜로 설정한 경우. 이를 통해 관리자는 잘못 할당된 분리 날짜를 수정할 수 있는 기회를 얻습니다.

직원을 수동으로 삭제할 경우 Peakon에서 1명 이상의 직원과 모든 데이터를 삭제할 수 있습니다.

직원 프로필을 삭제하면 삭제를 취소하고 삭제된 데이터를 검색할 수 없습니다.

관리자이기도 한 직원을 삭제하면 해당 관리자와 연결된 모든 세그먼트와 세그먼트 데이터도 손실됩니다. 직원을 삭제할 때 확인 상자에*DELETE*라는 단어를 입력하세요. 이 단계는 오류로 인해 직원 데이터가 손실되는 것을 방지하는 데 도움이 됩니다. 이 확인은 언어별로 다릅니다. 예: 선택한 언어가 영어인 경우*DELETE*를입력합니다. 선택한 언어가 프랑스어인 경우*EFFACER*를입력하세요.

설문조사 수신자 목록에서 삭제된 직원

삭제된 직원 기록은 설문조사 수신자 목록에 표시될 수 있습니다. 직원 이름을 클릭하면 직원이 활동했던 당시의 직원 기록을 볼 수 있습니다. 직원 기록을 편집할 수 없습니다.

직원이 삭제되면 이전 직원이 됩니다. 댓글을 제외한 참여 및 집계된 데이터는전직 직원 포함설정을 따릅니다. 삭제된 후에는 설문조사 수신자 목록에서 해당 직원을 제거할 수 없습니다. 예를 들어:

- 직원이 실수로 라운드에 추가되어 설문 조사 포함 확인란이 응답하기 전에 지워진 경우에도 해당 직원의 이름은 설문 조사 수신자 목록에 계속 표시됩니다.
- 이 직원을 삭제해도 목록에서 제거되지는 않습니다.

이러한 시나리오에서전직 직원 포함집계 기간이 만료되고 새로운 설문 조사 라운드가 시작되면 전직 직원의 이름은 설문 조사 수신자 목록에서 제거됩니다.

직원 기록을 삭제하기 전에 직원의 퇴사 날짜를 라운드가 시작되기 전으로 조정합니다. 이 작업을 수행하면 설문조사 수신자 목록에 해당 사람이 포함되지 않습니다.

relatedlinks
개념
예: 퇴사한 직원 복직 페이지 111
태스크
과거 조사 데이터 삭제 페이지 84

개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용

직원 기록을 변경한 내용은 다음 설문 조사의 세그먼트 대시보드에 반영되며, 대시보드의 이전 데이터에는 영향을 미치지 않습니다. 직원이 새로운 관리자에게로 이동하면, 기존 응답은 기존 관리자에게 남아 있지만 최신 점수는 새로운 관리자에게 전달됩니다.

직원의 세그먼트 값을 소급 적용하면 직원이 세그먼트에 기여하는 과거 데이터의 양이 늘어납니다. 유효 날짜를 설정하여 얼마나 많은 소급 데이터를 이동해야 하는지 결정할 수 있습니다. 점수와 댓글을 새로운 세그먼트로 옮기면 직원이 속해 있던 원래 세그먼트에서도 점수와 댓글이 철회됩니다.

데이터를 업로드하거나 Peakon에서 직접 직원을 개별적으로 또는 대량으로 소급 적용할 수 있습니다.

고려 사항

고려 사항	설명
데이터 정확도	현실을 반영하지 않는 시점으로 직원의 근무 날짜를 소급 적용하지 마세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

고려 사항	설명
유효 기간	사용자 지정 날짜옵션을 선택하여 직원의 근무일을 특정 설문조사 시작일 전날로 소급 설정합니다. 예: 설문조사가 11월 1일에 시작되었다면 직원의 세그먼트 값을 10월 31일로 소급 적용합니다. 시작 날짜는시간의 시작 이전으로 날짜를 이전하는 데에만 사용합니다.
기밀 유지	소급 적용은 기밀 유지에 위험을 초래할 수 있으며, 특히 소규모 집단이나 한 개인에게 소급 적용하는 경우 더욱 그렇습니다.
설문조사 빈도	직원 기록을 자주 업데이트하면 설문조사 빈도가 높아져 과거 날짜를 확인할 필요성이 줄어듭니다.
집중 분야 및 강점	소급 적용은 기존의 주요 관심 분야와 관심 세그먼트를 재계산하지 않습니다. 집중 분야는 각 설문 조사가 끝날 때마다 계산됩니다.
속성 구성	더 많은 속성을 추가하고 해당 값을 이전 날짜로 되돌려 새로운 세그먼트를 과거 시점으로 채울 수 있으므로, 마치 해당 세그먼트가 항상 존재했던 것처럼 작업할 수 있습니다.
역사적 운동	과거 세그먼트 간 직원 이동 내역이 손실되기 때문에 이전 날짜를 되돌리는 것은 불가능합니다.

모범 사례

새로운 관리자가 팀을 인수하면 표준 관행으로 소급 적용하는 것은 권장하지 않습니다. 이전 피드백은 새로운 관리자에게 적합하지 않거나 실행 가능하지 않을 수 있으며, 이전 관리자를 대상으로 한 민감한 정보가 포함되어 있을 수 있습니다. 과거 데이터에 대한 접근 권한을 제공하는 것이 직원의 기대와 설문 조사 결과 처리에 대한 의사소통에 부합하는지 고려하세요.

새로운 관리자 대시보드에서 이전 점수를 제외하면 관리자가 볼 수 있는 점수가 자신의 노력을 정확하게 반영하도록 할 수도 있습니다.

새로운 관리자가 새로운 팀에 대한 과거 맥락을 알아야 하는 경우, 관리 계통이 바뀌기 전의 기존 관리자 대시보드, 세그먼트 히트맵 및 코멘트를 내보낼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 및 세그먼트 변경이 발생하는 경우 페이지 88
예: 개별 직원의 세그먼트 값 소급 적용 페이지 112
예: 데이터 가져오기를 사용하여 직원 세그먼트 값의 역날짜 지정 페이지 113
예: 대량으로 직원 세그먼트 값 소급 적용 페이지 113
예: 기존 팀을 새로운 고위 리더에게 역일자로 지정 페이지 114

개념: 직원 동기화 정보

배경

피콘의 각 직원은 기본 정보와 인구 통계 데이터를 표시하는 전담 직원 기록 페이지를 가지고 있습니다. 이 데이터를 사용하여 질문이나 설문조사를 타겟팅하고 다양한 인구 통계적 속성에 따라 결과를 비교합니다.

통합(예: Workday 또는 BambooHR)을 사용하여 직원을 업데이트할 때 이벤트 로그를 검토하고 문제를 해결하려면 직원 기록의 동기화 정보 탭을 사용합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

동기화 정보 탭은 직원이 Peakon 직원 기록에 유효한 외부 ID(예: Workday ID)를 가지고 있는 경우에만 데이터를 반환합니다.

동기화 정보

환경	설명
외부 ID	이 직원의 외부 ID를 표시합니다. 수정할 수 없습니다. 외부 ID는 통합 시스템에서 사용되는 직원의 ID입니다.
새로고침 정보	시스템에서 최신 세부 정보를 새로 고치고 표시하여 직원 데이터를 업데이트합니다.
직원 동기화	전체 동기화를 실행하지 않고 개별 직원 기록을 동기화합니다.
정보	통합 시스템에서 제공되는 이 직원에 대한 데이터를 표시합니다. *mappedEmployees*객체(속성,직원,전화섹션)를 검토합니다. *rawEmployee*객체를 무시합니다.
로그	해당 직원의 이벤트 로그에서 모든 이벤트를 표시합니다. 오류 로그를 사용하여 문제를 해결할 수 있습니다. 방문하다 문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 페이지 199통합 문제를 해결하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

relatedlinks
개념
개념: Workday 직원 동기화 페이지 196
개념: BambooHR 통합 페이지 214
태스크
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
BambooHR 통합 설정 페이지 212
예
문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 페이지 199

개념: 전화번호 로그인

배경

전화번호 로그인을 이용하면 사용자는 이메일과 비밀번호 대신 SMS로 인증된 전화번호를 사용하여 Peakon에 접속할 수 있습니다. 이 기능은 보안 조치를 유지하는 동시에 편리한 로그인 방법을 제공합니다.

액세스

관리자는 사용자가 전화번호로 로그인할 수 있는지 여부를 제어합니다. 이 기능을 활성화하려면 관리자가 다음을 수행해야 합니다. 전화번호 설정 로그인 페이지 85. 직원 기록에 전화번호가 포함되어 있는지 확인하세요.

고려 사항

전화번호로 로그인하는 사용자는 자신의 개인 직원 데이터에만 접근할 수 있습니다. 관리자는 관리자 대시보드를 볼 수 없고 대신 개인 대시보드에 액세스하게 됩니다.

Peakon은 SMS 전달을 위한 인기 있는 외부 공급업체인 Twilio를 활용합니다. 그러나 SMS 기술은 본질적으로 이메일에 비해 신뢰성이 떨어지며, 배달 속도는 국가별 규정, 통신사, 가입자 구성에 따라 영향을 받을 수 있습니다. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: SMS 설문 조사 알림 페이지 307

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
태스크
전화번호 설정 로그인 페이지 85

참조: 데이터 가져오기 오류 및 경고

직원 데이터를 업로드할 때 경고와 오류가 모두 발생할 수 있습니다.

- 오류로 인해 데이터를 업로드하기 전에 가져오기가 실패합니다. 다시 가져오기를 시도하기 전에 오류의 원인을 해결하세요.
- 경고를 통해 가져오기를 계속할 수 있습니다. 이러한 경고는 가져오기 요약에서 확인할 수 있습니다. 업로드가 완료된 후에는 전체 경고 목록을 확인하기 위해 가져오기 로그를 다운로드하는 것이 좋습니다. 보안상의 이유로, 페이지를 종료한 후에는 가져오기 로그를 더 이상 검색할 수 없습니다.

경고

경고	설명
X열에 값이 없으면 행이 건너뜁니다.	직원의 필수 열에 값이 없습니다.
행에 대한 식별자를 찾을 수 없으므로 건너뜁니다.	직원의 이메일이나 직원 ID가 있는지 확인하세요.
열 X에 대한 필드를 찾을 수 없으므로 무시됩니다.	Peakon에서 이 열에 일치하는 속성 이름이 있는지 확인하세요.
필드 X에 대한 열을 찾을 수 없으므로 이 필드에 대한 값을 가져올 수 없습니다.	어떤 열 머리글에도 해당하지 않는 (필수가 아닌) 속성이 정의되어 있습니다.
속성 관리자에 대해 이메일, 이름 또는 직원 번호 X를 가진 직원을 찾을 수 없습니다.	기존 직원 기록에 기재된 관리자 세부 정보와 일치하는 직원 기록이 시트나 Peakon에 없습니다. 관리자의 직원 기록을 시트에 추가하고 다시 업로드하세요.
이름이 X인 직원은 [세그먼트 이름]에 속하지 않으므로 건너뜁니다.	기본 계정 관리자의 경우: 대시보드를 특정 세그먼트 컨텍스트로 설정한 상태에서 데이터 파일을 업로드합니다. 해당 파일에는 해당 세그먼트 컨텍스트 외부의 직원이 포함되어 있습니다. 주 회사 수준 컨텍스트로 전환하고 파일을 다시 업로드하세요. 로컬 또는 제한된 관리자의 경우: 광범위한 계정에 이미 존재하지만 관리하는 특정 세그먼트에는 없는 직원을 업로드합니다. 해당 속성의 다른 세그먼트에 속해 있거나 직원 기록의 속성 필드가 비어 있습니다. 귀사의 주계정 관리자에게 해당 직원을 귀하가 관리하는 세그먼트에 추가해 달라고 요청하세요.
이미 X라는 이메일을 사용하는 직원이 있습니다.	직원의 고유 식별자는 이미 Peakon에 존재하지만, 업로드 시 해당 직원에 대한 복제본을 생성하려고 합니다. 고유 식별자가 여러 직원 기록에 별도로 존재할 가능성이 있습니다. 고유 식별자를 재정의하려고 해도 업로드를 통해 직원 기록을 통합할 수 없습니다. 직원을 찾아 수동으로 변경할 수 있는 방법이 있습니다. • 현재 직원과 퇴사자 모두에서 이메일 주소로 Peakon의 이 직원을 검색해 보세요. • Peakon에서 찾을 수 없다면 데이터 파일의 이메일 주소를 검색하세요. 직원 행의 직원 ID를 참조하세요. 해당 직원이 Peakon에 해당 직원 ID로 존재할 가능성이 있지만, 이메일 주소는 다를 수 있습니다. 현재

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

경고	설명
	직원 목록(퇴사자 포함)을 내보내고, 거기에서 기존 직원 ID를 찾을 수 있습니다.
이메일 X는 어떤 회사 도메인 X와도 일치하지 않습니다.	도메인을 Peakon 계정에 승인된 도메인으로 추가하려면 고객 서비스에 문의해야 합니다.

오류

오류	설명
Excel 파일을 읽을 수 없습니다.	먼저 Microsoft Excel에서 열어서 저장해 보세요.
통합 문서를 열 수 없습니다. 비밀번호로 보호되어 있나요?	Microsoft Excel 시트가 암호로 보호되어 있지 않은지 확인하세요.
시트에 최대 행 수보다 많은 행이 포함되어 있습니다(실제 한도는 속성에 따라 다름).	이 오류는 외부 행에 데이터가 없지만 형식이나 스타일이 적용된 경우에도 발생할 수 있습니다.
통합 문서에서 여러 개의 시트가 발견되었습니다. 한 장의 시트만 있어야 합니다.	추가된 시트를 삭제하세요.
워크시트를 찾을 수 없습니다.	Microsoft Excel을 사용하여 파일을 만드세요.
시트에는 최소한 헤더 행과 콘텐츠 행이 포함되어야 합니다.	시트가 비어 있지 않은지 확인하세요.
시트에는 X열이 포함되어야 합니다.	필수 열이 파일에 없어 가져오기가 실패했습니다.
시트에는 "이메일", "직원 ID" 식별자 열 중 하나가 포함되어야 합니다.	고유 식별자 열이 있는지 확인하세요.
이메일이 없는 직원의 식별자는 제거할 수 없습니다.	각 직원은 최소한 하나의 고유 식별자를 가져야 합니다.

relatedlinks
개념
데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록 관리 페이지 75
문제 해결: 데이터 업로드 시 날짜 형식 오류 페이지 115
문제 해결: 잘못된 데이터 가져오기 수정 페이지 116

참조: 직원 기록 가져오기에 대한 언어 코드

이 주제에는 Peakon의 언어 코드 전체 목록이 포함되어 있습니다. 대량으로 직원 기록 언어를 가져올 때 이러한 코드를 사용할 수 있습니다. 보다 직원 기록 언어 가져오기 페이지 80지침을 보려면 클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

언어	암호
아랍어	아르
아제르바이잔어	az
벵골어	비엔
불가리아어	bg
버마어	my
카탈로니아어	ca
중국어(간체)	zh-CN
중국어, 번체	zh-TW
크로아티아어	시간
체코어	cs
덴마크어	다
네덜란드어	nl
영어(영국)	영어(영국)
영어(미국)	영어
에스토니아어	et
페로어	포
핀란드어	fi
플라망어	vls-BE
프랑스어(CA)	fr-CA
프랑스어(FR)	프랑스어-프랑스어
독일어	de
그리스어	엘자
구자라트어	구인
히브리어	그
힌디어	안녕
헝가리어	후
아이슬란드어	-
인도네시아 인	ID
이탈리아어	it
일본어	ja
칸나다어	kn
한국어	ko
라오스어	봐라
라트비아어	lv

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

언어	암호
리투아니아어	lt
마케도니아어	mk
말레이어	ms
말라얄람어	ml
마오리어	mi
마라티어	~ 씨
몽골어	민
노르웨이어	아니요
폴란드어	pl
포르투갈어(BR)	pt-BR
포르투갈어(PT)	pt-PT
펀자브어	통증
루마니아어	ro
러시아어	ru
세르비아어	sr-CS
슬로바키아어	sk
슬로베니아어	sl
스페인어(ES)	에스
스페인어(LA)	es-LA
스웨덴어	sv
타갈로그어	tl
타밀어	ta
텔루구어	te
태국어	번째
터키어	tr
우크라이나어	uk
우르두어	당신
베트남어	vi
코사어	엑스에이치
줄루어	zu

relatedlinks
태스크
직원 기록 언어 가져오기 페이지 80

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

참고: 직원 기록 가져오기에 대한 표준 시간대 코드

이 항목에는 Peakon의 전체 표준 시간대 코드 목록이 포함되어 있습니다. 대량으로 직원 기록 시간대를 가져올 때 이러한 코드를 사용할 수 있습니다. 보다 직원 기록 시간대 가져오기 페이지 81지침을 보려면 클릭하세요.

시간대 코드
아프리카/아비장
아프리카/아크라
Africa/Addis_Ababa
아프리카/알제
아프리카/아스마라
아프리카/아스메라
아프리카/바마코
아프리카/방기
아프리카/반줄
아프리카/비사우
아프리카/블랜타이어
Africa/Brazzaville
아프리카/부줌부라
아프리카/카이로
아프리카/카사블랑카
아프리카/세우타
아프리카/코나크리
아프리카/다카르
Africa/Dar_es_Salaam
아프리카/지부티
아프리카/두알라
Africa/El_Aaiun
아프리카/프리타운
아프리카/가보로네
아프리카/하라레
아프리카/요하네스버그
아프리카/캄팔라
아프리카/하르툼
아프리카/키갈리
아프리카/킨샤사
아프리카/라고스

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시간대 코드
아프리카/리브르빌
아프리카/로메
아프리카/루안다
아프리카/루붐바시
아프리카/루사카
아프리카/말라보
아프리카/마푸토
아프리카/마세루
아프리카/음바바네
아프리카/모가디슈
아프리카/몬로비아
아프리카/나이로비
아프리카/은자메나
아프리카/니아메
아프리카/누악쇼트
아프리카/와가두구
아프리카/포르토노보
Africa/Sao_Tome
아프리카/팀북투
아프리카/트리폴리
아프리카/튀니스
아프리카/빈트후크
America/Adak
아메리카/앵커리지
아메리카/앵커리지
아메리카/앵귈라
아메리카/앤티가
아메리카/아라과이나
America/Argentina/Buenos_Aires
아메리카/아르헨티나/카타마르카
America/Argentina/ComodRivadavia
아메리카/아르헨티나/코르도바
아메리카/아르헨티나/후후이
America/Argentina/La_Rioja

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

시간대 코드
America/Argentina/Mendoza
America/Argentina/Rio_Gallegos
아메리카/아르헨티나/살타
America/Argentina/San_Juan
America/Argentina/San_Luis
아메리카/아르헨티나/투쿠만
아메리카/아르헨티나/우수아이아
아메리카/아루바
아메리카/아순시온
아메리카/아티코칸
아메리카/아트카
아메리카/바이아
아메리카/바베이도스
아메리카/벨렘
아메리카/벨리즈
아메리카/블랑-사블롱
America/Boa_Vista
아메리카/보고타
아메리카/보이시
America/Buenos_Aires
America/Cambridge_Bay
America/Campo_Grande
아메리카/칸쿤
아메리카/카라카스
아메리카/카타마르카
아메리카/카이엔
아메리카/케이맨
미국/시카고
미국/시카고
아메리카/치와와
America/Coral_Harbour
아메리카/코르도바
America/Costa_Rica
아메리카/쿠이아바

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

시간대 코드
아메리카/퀴라소
아메리카/덴마크스하운
아메리카/도슨
America/Dawson_Creek
아메리카/덴버
아메리카/덴버
아메리카/디트로이트
아메리카/도미니카
아메리카/에드먼턴
아메리카/에이루네페
America/El_Salvador
America/Ensenada
America/Fort_Wayne
아메리카/포르탈레자
아메리카/글레이스 베이
아메리카/갓타브
America/Goose_Bay
America/Grand_Turk
아메리카/그레나다
아메리카/과들루프
아메리카/과테말라
아메리카/과야킬
아메리카/가이아나
America/Halifax
아메리카/하바나
아메리카/에르모시요
미국/인디애나/인디애나폴리스
America/Indiana/Knox
America/Indiana/Marengo
미국/인디애나/피터스버그
America/Indiana/Tell_City
America/Indiana/Vevay
아메리카/인디애나/빈센스
America/Indiana/Winamac

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

시간대 코드
아메리카/인디애나폴리스
America/Inuvik
아메리카/이칼루이트
아메리카/자메이카
아메리카/후후이
아메리카/주노
미국/켄터키/루이빌
아메리카/켄터키/몬티첼로
America/Knox_IN
America/La_Paz
아메리카/리마
America/Los_Angeles
America/Los_Angeles
아메리카/루이빌
아메리카/마세이오
아메리카/마나과
아메리카/마나우스
아메리카/마리고
아메리카/마르티니크
아메리카/마타모로스
아메리카/마사틀란
America/Mendoza
아메리카/메노미니
아메리카/메리다
America/Mexico_City
America/Miquelon
아메리카/멍크턴
아메리카/몬테레이
아메리카/몬테비데오
아메리카/몬트리올
아메리카/몬세라트
아메리카/나소
America/New_York
America/New_York

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시간대 코드
America/Nipigon
아메리카/놈
아메리카/노로냐
America/North_Dakota/Center
America/North_Dakota/New_Salem
아메리카/오지나가
아메리카/파나마
아메리카/팡니르퉁
아메리카/파라마리보
America/Phoenix
America/Phoenix
America/Port_of_Spain
아메리카/포르토프랭스
아메리카/포르토_에이커
America/Porto_Velho
America/Puerto_Rico
America/Puerto_Rico
America/Rainy_River
America/Rankin_Inlet
아메리카/레시페
아메리카/레지나
아메리카/레졸루트
America/Rio_Branco
아메리카/로사리오
아메리카/산타_이사벨
아메리카/산타렘
아메리카/산티아고
America/Santo_Domingo
America/Sao_Paulo
아메리카/스코레스비순드
아메리카/십록
America/St_Barthelemy
America/St_Johns
America/St_Kitts

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

시간대 코드
America/St_Lucia
America/St_Thomas
America/St_Vincent
America/Swift_Current
아메리카/테구시갈파
아메리카/툴레
America/Thunder_Bay
아메리카/티후아나
아메리카/토론토
아메리카/토르톨라
아메리카/밴쿠버
아메리카/버진
아메리카/화이트호스
America/Winnipeg
아메리카/야쿠타트
아메리카/옐로나이프
남극/케이시
남극/데이비스
Antarctica/DumontDUrville
남극/맥쿼리
남극/모슨
남극/맥머도
남극/팔머
남극/로데라
Antarctica/South_Pole
남극/쇼와
남극/보스토크
북극/롱이어비엔
아시아/아덴
아시아/알마티
아시아/암만
아시아/아나디리
아시아/아크타우
아시아/아크토베

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시간대 코드
아시아/아쉬가바트
아시아/아쉬하바드
아시아/바그다드
아시아/바레인
아시아/바쿠
아시아/방콕
아시아/베이루트
아시아/비슈케크
아시아/브루나이
아시아/캘커타
아시아/초이발산
아시아/충칭
아시아/중경
아시아/콜롬보
아시아/다카
아시아/다마스쿠스
아시아/다카
아시아/딜리
아시아/두바이
아시아/두샨베
아시아/가자
아시아/하얼빈
Asia/Ho_Chi_Minh
Asia/Hong_Kong
Asia/Hovd
아시아/이르쿠츠크
아시아/이스탄불
아시아/자카르타
아시아/자야푸라
아시아/예루살렘
아시아/카불
아시아/캄차카
아시아/카라치
아시아/카슈가르

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

시간대 코드
아시아/카트만두
아시아/카트만두
아시아/콜카타
아시아/크라스노야르스크
아시아/쿠알라룸푸르
아시아/쿠칭
아시아/쿠웨이트
아시아/마카오
아시아/마카오
아시아/마가단
아시아/마카사르
아시아/마닐라
아시아/무스카트
아시아/니코시아
아시아/노보쿠즈네츠크
아시아/노보시비르스크
아시아/옴스크
아시아/구전
Asia/Phnom_Penh
아시아/폰티아나크
아시아/평양
아시아/카타르
아시아/키질로르다
아시아/랑군
아시아/리야드
아시아/사이공
아시아/사할린
아시아/사마르칸트
아시아/서울
아시아/상하이
아시아/싱가포르
아시아/타이페이
아시아/타슈켄트
아시아/트빌리시

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시간대 코드
아시아/테헤란
Asia/Tel_Aviv
아시아/팀부
아시아/팀푸
아시아/도쿄
Asia/Ujung_Pandang
아시아/울란바토르
Asia/Ulan_Bator
아시아/우루무치
아시아/비엔티안
아시아/블라디보스토크
아시아/야쿠츠크
아시아/예카테린부르크
아시아/예레반
대서양/아조레스
대서양/버뮤다
대서양/카나리아
Atlantic/Cape_Verde
대서양/페로
대서양/페로
Atlantic/Jan_Mayen
대서양/마데이라
대서양/레이캬비크
Atlantic/South_Georgia
Atlantic/St_Helena
애틀랜틱/스탠리
호주/ACT
Australia/Adelaide
호주/브리즈번
호주/브로큰힐
호주/캔버라
호주/커리
호주/다윈
호주/유클라

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

시간대 코드
호주/호바트
호주/LHI
호주/린데만
Australia/Lord_Howe
호주/멜버른
호주/북부
호주/NSW
호주/퍼스
호주/퀸즐랜드
호주/남부
호주/시드니
호주/태즈메이니아
호주/빅토리아
호주/서부
호주/얀코위나
Europe/Amsterdam
유럽/안도라
유럽/아테네
유럽/벨파스트
유럽/베오그라드
유럽/베를린
유럽/브라티슬라바
유럽/브뤼셀
유럽/부쿠레슈티
Europe/Budapest
유럽/키시나우
유럽/코펜하겐
유럽/더블린
유럽/지브롤터
유럽/건지
Europe/Helsinki
Europe/Isle_of_Man
유럽/이스탄불
유럽/저지

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시간대 코드
유럽/칼리닌그라드
Europe/Kiev
유럽/리스본
유럽/류블랴나
Europe/London
유럽/룩셈부르크
유럽/마드리드
유럽/몰타
유럽/마리함
유럽/민스크
유럽/모나코
유럽/모스크바
유럽/니코시아
유럽/오슬로
유럽/파리
Europe/Podgorica
유럽/프라하
Europe/Riga
유럽/로마
유럽/사마라
Europe/San_Marino
유럽/사라예보
Europe/Simferopol
Europe/Skopje
Europe/Sofia
유럽/스톡홀름
Europe/Tallinn
유럽/티라나
Europe/Tiraspol
Europe/Uzhgorod
Europe/Vaduz
유럽/바티칸
Europe/Vienna
Europe/Vilnius

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시간대 코드
유럽/볼고그라드
유럽/바르샤바
유럽/자그레브
유럽/자포로제
유럽/취리히
인도/안타나나리보
인도/차고스
인도/크리스마스
인디언/코코스
인도/코모로
인디언/케르겔렌
인도/마헤
인도/몰디브
인도/모리셔스
인도/마요트
인도/레위니옹
Pacific/Apia
태평양/오클랜드
태평양/채텀
태평양/동부
Pacific/Efate
퍼시픽/엔더베리
태평양/파카오포
태평양/피지
Pacific/Funafuti
태평양/갈라파고스
퍼시픽/갬비어
태평양/과달카날
태평양/괌
퍼시픽/호놀룰루
퍼시픽/호놀룰루
퍼시픽/존스턴
태평양/키리티마티
태평양/코스라에

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시간대 코드
태평양/콰잘레인
태평양/마주로
Pacific/Marquesas
태평양/미드웨이
태평양/나우루
태평양/니우에
태평양/노퍽
태평양/누메아
Pacific/Pago_Pago
태평양/팔라우
태평양/피트케언
태평양/포나페
Pacific/Port_Moresby
태평양/라로통가
태평양/사이판
태평양/사모아
태평양/타히티
태평양/타라와
태평양/통가타푸
태평양/트럭
태평양/웨이크
태평양/월리스
태평양/얍

relatedlinks
태스크
직원 기록 시간대 가져오기 페이지 81

예: 퇴사한 직원 복직

이 예에서는 이전에 퇴사한 직원을 복직시키는 방법을 설명하면서, 직원의 과거 데이터와 고유 식별자를 유지합니다. 직원 데이터에 직원 기록이 여전히 남아 있는 직원은퇴사 날짜속성 필드에 값을 입력하여 복직시킬 수 있습니다. 직원 기록을 완전히 삭제한 후에는 직원을 복직시킬 수 없습니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직을 떠난 직원이 복귀하여 이전과 동일한 직원 번호와 이메일을 사용하게 됩니다. 해당 직원 기록은 현재퇴사 날짜속성에서'좌석'으로 분류되어 있으므로, 현재 직원으로 복직시켜야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 고용 상태필터를 선택하세요.
3. 더 이상 고용되지 않음을선택하세요.
4. 직원의 이름을 검색하세요.
5. 직원 기록을 엽니다.
6. 분리 날짜필드를 클릭합니다.
7. 백스페이스 버튼을 눌러 필드의 내용을 비우세요.
8. 변경 사항 저장을누르세요.

결과

직원 기록에서 퇴사일을 제거하면 Peakon은 해당 직원이 현재 직원임을 인식합니다. 공개된 라운드가 있는 경우 직원을 설문 조사 라운드에 즉시 추가할 수 있습니다. 직원이 개인 대시보드를 가지고 있다면, 퇴사 전의 과거 점수와 코멘트도 볼 수 있습니다. 시스템은 직원을 마치 회사를 떠난 적이 없는 것처럼 취급합니다.

직원이 관리자였고 여전히 자신에게 보고하는 직원이 있는 경우 보고 라인 세그먼트도 복원됩니다. 이 세그먼트에는 팀의 이전 점수와 코멘트가 포함되지만, 관리자가 수행한 대화, 감사의 말 및 조치는 포함되지 않습니다. 관리자가 이전에 여러 액세스 제어 그룹에 속해 있었던 경우, 수동으로 다시 추가하세요.

예: 개별 직원의 세그먼트 값 소급 적용

이 예제에는 Peakon에서 개별 직원의 세그먼트 값을 이전 날짜로 직접 변경하는 방법에 대한 지침이 포함되어 있습니다. 실수로 잘못된 세그먼트에 속해 있었던 직원 한 명의 날짜를 소급 적용하는 경우에만 해당 직원의 날짜를 소급 적용해야 합니다. 한 명의 직원의 과거 실적과 코멘트만 이전 날짜로 되돌리는 것은 기밀 유지에 위험이 될 수 있습니다. 이는 해당 직원의 과거 실적과 코멘트만 가져오게 되기 때문입니다.

이 태스크 정보

원래 프랑스에서 일하던 직원이 최근 독일로 근무지를 옮겼습니다. 업로드한 데이터 파일에 변경 사항이 없기 때문에 직원의 사무실 위치는 여전히 Peakon의 프랑스입니다. 귀하의 조직에서는 변경 이후 여러 차례 설문 조사를 실시했습니다.

이 직원의 실수를 바로잡으려면 유효 날짜가 2022년 1월 1일인 독일로 사무실 위치세그먼트를 이동해야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 직원을 검색하여 직원 기록을 엽니다.
3. 사무실 위치를 독일로 설정합니다.
4. 사무실 위치속성 옆에 있는 작은 시계 아이콘을 클릭합니다.
5. 사용자 지정 날짜옵션을 선택하세요.
6. 2022년 1월 1일로 설정하세요.
7. 변경 사항 저장을클릭합니다.

결과

1월 1일 이후 직원의 모든 설문 조사 데이터 또는 참여는 프랑스 세그먼트에서 독일 세그먼트로 이동됩니다. 이 날짜 이전의 모든 설문 조사 데이터나 참여는 가시성 창에서 사라질 때까지 프랑스 세그먼트에 남아 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용 페이지 91

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

예: 데이터 가져오기를 사용하여 직원 세그먼트 값의 역날짜 지정

이 예제에는 Peakon에서 대량으로 직원 그룹의 세그먼트 값을 이전 날짜로 되돌리는 방법에 대한 지침이 포함되어 있습니다.

이 태스크 정보

귀사는 이미 기존 속성을 사용하여 여러 설문 조사를 실시했습니다. 최근에지역이라는 새로운 속성을 만들었고 직원 세그먼트 값을 업로드해야 합니다. 지역속성은 과거 데이터를 포함하여 도구에 항상 존재했던 것처럼 작동해야 합니다.

프로시저

1. 다음 열에 직원 데이터를 입력하여 데이터 파일을 준비합니다:이름,성,이메일,직원 *ID*,지역. 이메일과직원 *ID*가둘 다 없으면 하나만 있어도 됩니다. 다른 속성 열은 포함하지 마세요. 그렇지 않으면 해당 열도 이전 날짜로 적용됩니다.
2. 관리 > 직원 > 가져오기로 이동합니다.
3. 유효 기간 설정을클릭합니다.
4. 첫 번째 설문 조사의 1일 전 날짜를 선택하세요.
5. Excel 파일 선택...을클릭하고 파일을 가져옵니다.
6. 가져오기 로그를 다운로드하고 오류나 경고가 있는지 확인하세요.

결과

가져온 각 직원은 이제지역속성 내의 세그먼트에 속하게 되며, 소급 적용됩니다. 다음 라운드가 끝나면 세그먼트에는 집중 분야와 강점 등이 추가되기 시작합니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용 페이지 91

예: 대량으로 직원 세그먼트 값 소급 적용

이 예제에는 Peakon에서 대량으로 직원 그룹의 세그먼트 값을 이전 날짜로 되돌리는 방법에 대한 지침이 포함되어 있습니다.

이 태스크 정보

킹스 크로스에 있는 런던 사무실은 최근킹스 크로스 와캐나리 워프의두 곳으로 분리되었습니다. *Canary Wharf* 에 새로운사무실 위치 세그먼트를 만들고 이미 직원을 그곳으로 이동시켰습니다. 킹스 크로스 사무실에 남은 직원들은 원래 부서에 남았습니다.

나중에 두 위치 세그먼트의 과거 데이터를 비교해야 한다고 결정합니다. 캐나리 워프부문은 마치 이 직원들이 항상 그 부문의 일부였던 것처럼 기능해야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 왼쪽 필터를 사용하여사무실 위치를선택하세요.
3. 캐나리 워프로 설정하세요.
4. 모든 직원을 선택하세요.
5. 편집을클릭하세요.
6. 사무실 위치필드 옆에 있는 작은 시계 아이콘을 클릭하세요.
7. 시작을선택하세요.
8. 이전 날짜로의 변경을클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

9. 변경 사항 검토를클릭한 다음변경 사항 저장을 클릭합니다.

결과

캐나리 워프 구간에는 시간의 시작까지의 모든 역사적 데이터가 포함됩니다. 킹스 크로스 부문에는 자체 직원의 과거 데이터만 포함됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용 페이지 91

예: 기존 팀을 새로운 고위 리더에게 역일자로 지정

이 예는 두 명의 고위 리더 사이의 관리자 관계를 소급 적용하면 자동으로 전체 팀이 가장 고위 리더의 손에 들어갈 수 있는 방법을 설명합니다. 이러한 조치를 통해 고위 관리자의 기존 점수와 의견이 이사의 직속 보고 부서로 이동됩니다. 이러한 기밀 유지 문제를 피하기 위해 대신 디렉터를 시니어 매니저 세그먼트의 세그먼트 관리자로 설정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

마케팅팀에 새로운 이사가 임명되었습니다. 기존의 마케팅 담당 수석 관리자가 이제 그들에게 보고를 하게 되었습니다. 새로운 이사는 새로운 사업 부문에 대한 과거 데이터가 필요하므로 확장된 팀을 볼 때 이전 설문 조사 라운드도 포함되어야 합니다.

고위 관리자 팀에는 이미 과거 데이터가 포함되어 있습니다. 이러한 과거 데이터를 새로운 이사에게 보여주려면, 상급 관리자의관리자세그먼트 가치를 과거 날짜로 되돌려야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 고위 관리자의 직원 기록을 검색하여 엽니다.
3. 관리자속성에 새 디렉터의 이름이 포함되어 있는지 확인하세요.
4. 관리자속성에서 작은 시계 아이콘을 클릭합니다.
5. 시작을선택하세요.
6. 이전 날짜로의 변경을클릭합니다.
7. 변경 사항 검토를클릭한 다음변경 사항 저장을 클릭합니다.

결과

이제 고위 관리자와 이사 간의 보고 체계가 소급 적용됩니다. 이사는 마치 항상 자신에게 보고하는 것처럼 확장된 팀을 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용 페이지 91

예: 직원 설문 조사 포함 대량 업데이트

이 태스크 정보

이 주제에서는 단일 작업에서 직원 그룹의 설문 조사 포함 상태를 업데이트하는 방법을 설명합니다.

설문조사 포함 체크박스는 직원이 설문조사에 포함되는지 여부를 결정합니다. 자세한 내용은 다음을 참조하세요. 개념: 직원을 비활성 상태로 설정 페이지 89.

사용자 인터페이스를 통해 또는Excel에서 가져오기도구를 사용하여 CSV 파일을 사용하여 설문 조사 포함 상태를 대량으로 업데이트할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

시작하기 전에

- 보안:관리자접근.
- 직원의 접근 제어 권한을 업데이트합니다.

사용자 인터페이스를 통한 설문 조사 포함 업데이트

프로시저

1. 회사 컨텍스트나 업데이트하려는 세그먼트에서'직원 > 관리'로 이동합니다.
2. 업데이트하려는 사용자 그룹으로 검색을 필터링하세요.
3. 모든 직원을 선택하거나 업데이트가 필요한 직원만 선택하세요.
4. 페이지 오른쪽 상단에서'편집'을선택하세요.
5. 페이지 하단으로 이동하여설문 조사 포함필드를 선택하세요.
6. 필요에 따라 확인란을 선택하거나 선택 취소합니다.
7. 변경 사항을 저장합니다.

Excel 가져오기를 통해 설문 조사 포함 업데이트

프로시저

1. 회사 컨텍스트나 업데이트하려는 세그먼트에서'직원 > 관리'로 이동합니다.
2. 검색을 필터링하고 비활성으로 표시하려는 직원 그룹을 선택하세요.
3. 직원 목록을 내보냅니다.
4. 생성된 내보내기 파일을 다운로드하고 Excel 파일을 엽니다.
5. 직원 ID또는이메일,이름,성및설문 조사 포함을제외한 모든 열을 삭제합니다.
6. 설문 조사 포함열 아래의 셀을사용또는사용 안 함으로업데이트하고 파일에 변경 사항을 저장합니다.
7. Peakon에서가져오기를선택한 다음Excel 파일 선택을 선택합니다.
8. 완료되면'결과 보기'를 클릭하여 요약과 오류 로그를 확인하세요.
9. (선택 사항) 오류를 더 자세히 검토하려면로그 다운로드를클릭하세요.
10. 변경 사항을 검토한 후확인을클릭하고직원페이지로 돌아갑니다.

문제 해결: 데이터 업로드 시 날짜 형식 오류

원인: Excel은 날짜를 1900년 1월 1일 이후의 일 수로 저장합니다. 값을 날짜 형식으로 설정했지만 Microsoft Excel에서는 숫자가 아닌 텍스트로 읽습니다. Peakon은 텍스트 값을 날짜 값으로 변환할 수 없습니다.

Microsoft Excel에서 필드를 날짜로 저장하는지 테스트하려면 해당 필드를 일반 데이터 유형으로 변환합니다. 미리보기 창의 샘플 값에 날짜가 표시되는 경우 해당 값은 숫자 값이 아니라 텍스트 값입니다.

해결방법: Microsoft Excel에서 텍스트를 열로 나누는 기능을 사용합니다.

프로시저

1. 헤더를 제외하고 영향을 받는 열을 선택합니다. 열에서 첫 번째 날짜를 선택한 다음 키보드에서 Ctrl + Shift + ↓를 클릭하세요.
2. Microsoft Excel 파일 상단의 데이터 탭을 클릭합니다.
3. 텍스트를 열로 변환 버튼을 선택하면 텍스트를 열로 변환 마법사가 열립니다.
4. 마법사의 1페이지 또는 3페이지에서 구분 기호로 분리 옵션을 선택하고 다음을 클릭합니다.
5. 2/3페이지를 그대로 두고 탭 옵션을 선택한 후 다음을 클릭합니다.
6. 3/3페이지에서 날짜 옵션을 선택한 다음 날짜의 현재 형식을 선택하세요. 예: 날짜가 DD-MM-YYYY인 경우 DMY를 선택하세요.
7. 마침을 클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
개념
데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록 관리 페이지 75
참조: 데이터 가져오기 오류 및 경고 페이지 94

문제 해결: 잘못된 데이터 가져오기 수정

원인: 데이터 파일의 일부 직원에 잘못된 세그먼트 값이 포함되어 있습니다. 예: 이전 관리자. 업로드한 후 여러 차례 설문 조사를 실시했습니다.

해결방법: 이 데이터를 가져온 날짜를 확인하고 데이터 가져오기를 사용하여 소급 유효 날짜로 수정합니다. 정확한 업로드 날짜를 알면 영향을 받는 설문 조사 라운드보다 앞선 날짜까지 올바른 정보의 유효성을 검사할 수 있습니다.

프로시저

보안:직원 보기및직원 업데이트.

1. 필수 열(이름, 성, 이메일, 직원 ID)과 수정해야 하는 관리자 열로 파일을 준비하세요. 데이터가 정확한지 확인하세요.
2. 관리 > 직원 > 가져오기로 이동합니다.
3. 유효 기간 설정을클릭합니다.
4. 원래 업로드 전날을 유효 날짜로 설정하세요.
5. 파일을 가져옵니다.

relatedlinks
개념
데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록 관리 페이지 75
참조: 데이터 가져오기 오류 및 경고 페이지 94

문제 해결: 반송된 설문 조사 이메일

원인: 수신자의 메일 서버에서 거부하면 설문조사 이메일이 반송됩니다.

반송된 이메일은 스팸으로 분류된 이메일이나 직원이 Peakon 이메일 구독을 취소한 것과 다릅니다.

반송된 이메일에는 2가지 유형이 있습니다.

- 부드러운 반발력. 예: 수신자의 받은 편지함이 가득 찼습니다. 직원의 이메일 발송을 다시 활성화하면 일반적으로 소프트 바운스 문제가 해결됩니다.
- 하드 바운스. 예: 이메일 주소가 오타로 인해 정확하지 않습니다. 기본 문제를 해결하지 않는 한 이메일 발송 기능을 다시 활성화할 수 없습니다.

해결방법: 해결책은 주로 바운스 유형과 그 원인에 따라 달라집니다. 시작하려면 이메일이 반송된 직원을 파악하세요.

프로시저

보안:직원 관리.

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 이메일 상태필터를 선택하세요.
3. 필터를*Bounced*로 설정합니다.
4. 이메일이 반송된 직원의 직원 기록을 엽니다. 오류 메시지를 표시하려면이메일필드 근처의다시 사용버튼 위에 마우스를 올려놓으세요.

   반송된 이메일을 대량으로 다시 활성화하는 것은 불가능합니다. 반송된 이메일이 대량으로 발생하는 경우, 무작위로 직원 샘플을 추출하여 그룹 전체에서 반송 원인이 무엇인지 파악하는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

5. 오류 메시지가 소프트 바운스를 나타내는지, 하드 바운스를 나타내는지 식별하여 적절한 솔루션을 사용하세요.

유형	해결책
부드러운 바운스	이메일 주소가 정확하고 근본적인 문제가 없는 경우다시 사용을클릭하여 이메일 발송을 다시 시도하세요. 공개 설문조사가 진행 중이면 재전송이 즉시 이루어집니다. 이메일이 계속 반송되면 반송 메시지도 그대로 유지됩니다.
하드 바운스	이메일 주소가 정확한지 확인하세요. 다음을 확인하세요: • 오타. • 새로운 성. • 도메인. 예: kinetar.com 대 kinetar.co.uk. 여러 이메일 주소에 오타가 있는 경우 직원을 내보내고 수정된 이메일 주소로 다시 가져와서 대량으로 업데이트할 수 있습니다. 이메일 주소가 유효하고 설문 조사가 진행 중이면 Peakon에서 자동으로 새 이메일 주소로 이메일을 다시 보냅니다. 데이터 가져오기를 사용하여 이메일 주소를 업데이트할 때, 시스템이 기존 직원을 업데이트할 수 있도록 직원 ID가 동일하게 유지되어야 합니다. 이메일 주소가 이미 정확하다면 IT 팀과 협력하여다시 활성화버튼 위에 마우스를 올려 놓았을 때 오류 메시지에 표시되는 문제를 해결하세요. 문제를 해결한 후에도 이메일 발송을 다시 활성화하여 문제가 지속되는지 확인할 수 있습니다.

사용자 권한

설정 고려 사항: 액세스 제어

이 항목을 사용하면 액세스 제어의 구성 및 사용을 계획할 때 결정을 내리는 데 도움이 됩니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 왜 설정해야 하나요?
- 이것이 Peakon의 나머지 부분과 어떻게 어울리는지.
- 하류 영향과 교차 제품 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

그것이 무엇인가

액세스 제어를 통해 관리자는 대시보드, 직원 기록 및 관리와 관련된 그룹 설정을 제어할 수 있습니다. 액세스 제어는속성과 함께 작동하여 사용자가 할당된 세그먼트 내에서 수행할 수 있는 전체 활동 범위를 형성합니다.

사업상의 이점

각 액세스 제어 그룹을 관련 권한으로 구성하면 데이터 보안과 이해관계자에게 적절한 액세스 수준이 보장됩니다.

조직 내 액세스 수준을 다양화하기 위해 사용자 정의 액세스 그룹을 만들 수 있습니다. 각 그룹을 사용하면 구성원에게 대량으로 알림을 보내거나 내보낼 수도 있습니다.

사용 사례

액세스 제어 그룹을 사용하여 다음을 수행할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 대시보드에 액세스할 수 있는 그룹을 제어합니다.
- 어떤 그룹이 댓글을 볼 수 있는지 제어합니다.
- 어떤 그룹이 회사 수준의 액세스 권한을 가지는지 제어합니다.
- 로컬 관리자 수준 액세스를 활성화합니다.
- 특정 운전자에게 전문가의 접근 권한을 부여합니다.
- 직원을 위한 개인 대시보드를 활성화하세요.

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
관리자가 몇 명 필요하신가요?	관리자는 계정에 대한 권한과 모든 설정에 대한 자동 액세스 권한을 가진 가장 높은 수준의 사용자입니다. 관리자는 다른 관리자를 추가하거나 제거할 수 있으며, 전체 계정을 삭제할 수 있습니다. 보안상의 이유로 관리자 수를 최소한으로, 이상적으로는 2~3명으로 유지하는 것이 좋습니다. 다른 이해 관계자에게 회사 수준의 액세스 권한이 필요한 경우 인사부나 고위 임원 등 다른모든 직원그룹을 사용하거나 사용자 정의 그룹을 만들 수 있습니다. 다른 조직의 컨설턴트와 협력하여 Peakon을 설정하고 구성하는 경우외부 관리자액세스 제어 그룹을 사용하여 액세스 권한을 부여할 수 있습니다.
어떤 리더에게 회사 전체 수준의 접근 권한이 필요합니까?	여러 그룹을 설정하여 다양한 유형의 회사 수준 액세스를 활성화할 수 있습니다. 예: 대시보드 및 댓글 액세스, 직원 관리 액세스, 단일 드라이버를 통한전문가 액세스, 질문 관리 액세스. 표준 그룹이나 사용자 정의 옵션인모든 직원그룹을 사용하세요.
리더로서 Peakon 대시보드에 접근하지 못하도록 제외해야 할 리더 그룹이 있나요?	편집 패널에서 직접 그룹을 비활성화하여 비활성화하고, 그룹 구성원이 권한을 사용하지 못하도록 합니다. 나중에 다시 활성화할 수 있습니다.
관리자에게 다양한 수준의 설정 액세스를 제공해야 합니까?	모든 관리자를 동일한 설정으로 1개 그룹에 두는 것이 권장되는 접근 방식입니다. Peakon은 직원이나 세그먼트를 관리하는 관리자를 자동으로관리자그룹에 추가합니다. Peakon에 이미 있는 표준 그룹을 사용하여 다양한 액세스 제어 그룹에 대한 설정을 사용자 정의하거나 사용자 정의 그룹을 만들 수 있습니다.
어떤 설정은 관리자만 접근할 수 있어야 합니까?	설문조사와 질문을 중앙에서 관리하는 경우 관리자에게만 이러한 설정을 활성화해야 합니다. 특정 기능을 제한하려면 해당 액세스 제어 그룹에서 해당 설정을 비활성화해야 합니다.
로컬 관리자가 액세스 제어 그룹에 리더를 추가하거나 제거해야 합니까?	액세스 그룹을 세그먼트에 연결하면 로컬 관리자가 액세스 제어 그룹에 리더를 추가하거나 제거할 수 있습니다.
리더들의 댓글과 댓글 정보를 얼마나 제한하고 싶으신가요?	이러한 설정은 댓글에 대한 정보를 제한할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	• 실시간으로 댓글 액세스 • 댓글 매니저 조회 • 세그먼트별 댓글 조회 관리자에 대해 이러한 설정을 비활성화한 후 나중에 다시 활성화하면 해당 설정은 소급 적용됩니다.
리더에게 접근 사실을 어떻게 알려야 하나요?	리더의 액세스 제어 그룹이 활성화되어 있고 설정이 활성화되어 있는 경우, 리더는 실시간 설문 조사 중에 요약 이메일을 받게 됩니다. 액세스 제어 그룹 내에서 리더에게 직접 대량 알림을 보낼 수도 있습니다.
설문조사 참여자를 위한 개인 대시보드를 활성화할 계획이 있나요?	표준 직원 그룹에서 이 설정을 활성화하거나 사용자 지정개인유형 그룹을 만들어 해당 그룹에서 이 설정을 활성화합니다.
모든 리더나 직원에게 공개하기 전에 소규모 그룹에서 시험해 봐야 할 기능이 있나요?	관련 설정으로 새로운 액세스 제어 그룹을 만든 다음 테스트 그룹 구성원을 추가합니다. 테스트가 끝나면 그룹을 제거하고 의도한 그룹에서 기능을 활성화하세요.
모든 질문 세트의 결과를 모든 접근 제어 그룹에서 사용할 수 있어야 합니까?	각 그룹에서 질문 세트를 직접 활성화하거나 비활성화합니다.
귀하의 리더십에 필요한 전문가적 접근 수준은 어느 정도입니까?	전문가의 접근에는 두 가지 유형이 있습니다. • 회사 전체 전문가 및, • 특정 분야별 전문가. 전문가 수준의 회사 전체 접근 권한을 통해 관리자는 특정 운전자(또는 운전자 조합)에 대한 회사 전체 데이터가 필요한 전문가 사용자에게 접근 권한을 제공할 수 있습니다. 그들은 하나 또는 여러 개의 질문 세트 내에서 액세스 제어 그룹이 액세스할 수 있는 드라이버를 맞춤 설정할 수 있습니다. 이 유형의 새로운 전문가 액세스 제어 그룹을 만들 때, 해당 그룹의 사용자가 대시보드에서 다양한 질문 세트에 대해 볼 수 있는 드라이버를 정의할 수 있습니다. 예: 회사 전체의 학습 및 성장 목표에 액세스할 수 있도록 학습 및 개발 책임자가 성장 동인에 액세스할 수 있도록 합니다. 전문가, 세그먼트별 액세스 권한을 통해 관리자는 사용자에게 역할과 직접 관련이 있는 특정 질문 세트, 드라이버 또는 세그먼트에 대한 액세스 권한을 부여하고 조직 전체 설문 조사 데이터에 대한 액세스 권한을 부여할 수 있습니다. 예: 팀의 라인 매니저이기도 한 프랑스 지역 D&I 관리자에게 액세스를 활성화하여 한 컨텍스트에서 팀 액세스를 보고, 새로운 세그먼트별 액세스 컨텍스트에서 프랑스의 D&I 데이터만 볼 수 있도록 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

추천사항

- 관리자의 수를 최소한으로 유지하세요.
- 처음부터 모든 관리자가 댓글에 접근할 수 있도록 설정합니다.
- 모든 관리자 그룹에 대해 모든 질문 범주를 활성화합니다.
- 관리자가 받지 않기를 원하는 알림을 비활성화하세요.
- 단일 운전자에 대한 회사 수준의 액세스가 필요한 사용자에게 전문가 액세스를 활성화합니다.

요구 사항

영향 없음.

제한 사항

관리되는 직원유형 액세스 제어 그룹은 관리자가 관리되는 영역 내에서 사용할 수 있는 설정을 관리합니다. 이러한 유형의 그룹에 누군가를 추가하려면 보고 라인이나 관리 세그먼트를 할당하여 먼저 해당 사람을 관리자로 지정해야 합니다.

리더가 동등한 수준의 두 그룹에 속해 있는 경우, 두 그룹의 설정은 동등하게 구속력을 갖습니다. 예: 2개의관리 직원그룹. 한 그룹의 설정을 비활성화하고 다른 그룹의 설정을 활성화하면 Peakon은 겹치는 리더에 대해 해당 설정이 활성화된 것으로 간주합니다.

민감한 댓글 설정을 선택하면 일반 댓글 영역뿐 아니라 추가 탭에도 관련 댓글이 표시됩니다. 이 설정을 비활성화해도 리더의 댓글 보기에서 민감한 댓글은 제거되지 않습니다.

제한된 속성에 대한 액세스를 비활성화하면 세그먼트를 관리하지 않거나 세그먼트가 속한 계층 구조를 관리하지 않는 리더의 세그먼트만 숨겨집니다.

처음에 리더의 댓글 보기 권한을 비활성화한 후 나중에 다시 활성화하면, 대시보드에 과거 설문 조사 데이터가 있는 경우 리더는 과거 댓글을 볼 수 있습니다.

전문가 액세스 그룹은 활성화된 운전자에게 회사 수준 대시보드에 대한 액세스 권한을 자동으로 제공합니다. 전문가 액세스 사용자에 대해 개방형 댓글 설정을 활성화하면 드라이버에 연결되지 않으므로 모든 개방형 댓글을 볼 수 있습니다.

가치 질문은 참여 질문 세트의 일부이므로 참여 질문 없이는 가치 질문에 대한 일반 또는 전문가적 접근 권한을 부여할 수 없습니다.

권한이 변경되어도 영향을 받는 사용자에게 알림이 전송되지 않습니다. 단, 주 관리자 그룹에 사용자를 추가하거나 제거하는 경우는 예외입니다.

테넌트 설정

사용 가능한 설정을 보려면관리메뉴의액세스 제어섹션으로 이동하세요.

직원 데이터를 가져오기 전에 액세스 제어 설정을 구성하고 언제든지 설정을 업데이트할 수 있습니다.

보안

관리되는 직원그룹의 리더는 자신에게 할당된 영역에만 접근할 수 있습니다. 모든 직원그룹의 리더는 회사 수준의 액세스 권한을 갖습니다. 이런 직원의 수를 최소한으로 유지하는 것이 중요하며, 특히 퇴사 날짜 등 직원 기록을 최신 상태로 유지하는 것도 중요합니다. 결과적으로 Peakon은 분리된 직원을 분리 후 그룹에서 제거할 수 있습니다.

비즈니스 프로세스

영향 없음.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

보고

관리자 동작사용 지표를 사용하여 Peakon 관리자 대시보드에 대한 로그인을 추적할 수 있습니다. 또한, 각 액세스 제어 그룹은 각 관리자가 얼마나 최근에 활동했는지 표시합니다. 마지막 활동 날짜를 기준으로 필터링하여 그룹 구성원을 내보낼 수 있습니다.

통합

통합을 사용하면 세그먼트를 통해 채워진 그룹에 직원을 추가하거나 제거할 수 있습니다. 통합을 통해 세그먼트에 직원이 채워지면 Peakon은 자동으로 연결된 액세스 제어 그룹에 해당 직원을 추가합니다. 관리되는 직원그룹인 경우 해당 직원에게 먼저 보고 라인이나 관리되는 세그먼트가 있어야 합니다.

연결 및 터치포인트

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

relatedlinks
개념
개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130
새로운 소식 게시물: 세그먼트별 Peakon Access

일반 액세스 제어 그룹 만들기

시작하기 전에

시스템 관리자만 액세스 제어 그룹을 만들고 관리할 수 있습니다.

이 태스크 정보

사용자 정의 액세스 제어 그룹을 만들어 리더에게 부여되는 액세스 수준 범위를 다양화할 수 있습니다. 보다 개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130이 그룹 유형에 대해 자세히 알아보세요.

특정 드라이버에 대한 사용자 액세스를 구성해야 하는 경우 다음을 참조하세요. 개념: 전문 접근 제어 그룹 페이지 132대신에. 보다 개념: 액세스 제어 권한 상속 페이지 133여러 그룹에 속하는 사용자의 경험을 이해합니다.

프로시저

1. 관리에서액세스 제어로 이동합니다.
2. 그룹 추가를클릭합니다.
3. 그룹 이름을 입력하세요.
4. 액세스 수준을 설정할 때 다음 사항을 고려하세요.

옵션	설명
관리 대상 직원	각 그룹 구성원에게 이미 관리되고 있는 직원과 세그먼트에 대한 접근 권한을 제공합니다. 그룹 구성원을 추가하려면 먼저 직원이나 세그먼트를 관리해야 합니다.
모든 직원	회사 수준의 접근 권한을 제공합니다. 설정한 내용에 따라 이 범위 내에서 그룹 구성원이 수행할 수 있는 작업이 결정됩니다.
개인	사용자 개인의 대시보드 데이터에 대한 액세스를 제공합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. 그룹에 멤버를 추가하는 방법을 선택할 때 다음 사항을 고려하세요.

옵션	설명
직접 선택	가장 일반적으로 사용되는 옵션은 그룹 구성원을 수동으로 추가하거나 제거하는 것입니다. 수동 작업이므로 이 옵션은 소규모 그룹에 가장 적합합니다. 접근 제어 영역은 관리자만 사용할 수 있으므로 해당 그룹에 직원을 추가하거나 제거할 수 있는 사람은 관리자뿐입니다. 이는 중앙에서 관리하려는 그룹에 적합합니다. 이 설정을 선택하면'포함만'및 '제외만'타겟팅 옵션을 사용하여 그룹을 세그먼트에 연결하여 그룹 구성원의 추가 및 제거를 자동화할 수 있습니다. 결과적으로 Peakon은 타겟 세그먼트에 따라 그룹을 채웁니다. 나중에 타겟팅 옵션을 제거할 수 있는데, 이는세그먼트별 선택옵션과 다릅니다.
세그먼트별로 선택하세요	세그먼트를 통해 액세스 그룹 구성원을 관리하면 대량으로 그룹에 구성원을 추가하거나 제거할 수 있습니다. 이 옵션은 다음 시나리오에서 유용할 수 있지만 이에 국한되지는 않습니다. • 특정 사업부의 관리자는 동일 레벨의 다른 관리자와 다른 권한이 필요합니다. • 댓글을 보거나 상호 작용할 수 있는 권한이 있는 관리자와 없는 관리자로 나눕니다. • 개인 대시보드를전면적으로 출시하기 전에 단계적으로 출시해야 합니다. • 로컬 관리자가 액세스 제어 그룹에 사람을 안전하게 추가하거나 제거할 수 있도록 합니다. 관리되는 직원유형 그룹에서 이 방법을 사용하는 경우 보고 라인이나 세그먼트를 관리하는 사용자만 그룹 구성원이 될 수 있습니다.

6. (선택 사항)질문 세트섹션에서 사용자가 액세스할 수 있는 질문 세트를 활성화합니다.

   가치 기능은 참여 질문 세트의 일부이므로 사용자가 가치 설문 조사 결과에 접근해야 하는 경우 이 기능을 활성화하세요.
7. 설정섹션에서 사용자에게 필요한 권한을 활성화하세요. 보다 참조: 액세스 제어 설정 페이지 143각 설정에 대한 설명은 다음을 참조하세요.

예

설문조사 데이터를 볼 수 있는 권한을 부여하는 관리자 그룹을 설정했습니다. 각 사업 부문을 관리하는 지역 관리자는 해당 지역의 직원 기록을 업로드하고 유지 관리할 수 있는 권한이 필요합니다.

이러한 필요성을 충족하려면 새로운 액세스 제어 그룹을 만드세요. 관리되는 직원액세스 수준을 선택하고, 그룹에 사람을 추가할 때는수동으로 선택하세요. 설정에서 관리자 그룹과 동일한 설정을 활성화하고,직원설정 섹션에서 필요한 설정도 활성화합니다.

이제 로컬 관리자를 이 그룹에 수동으로 추가할 수 있습니다. 이들은 표준관리자그룹에 그대로 남아 있지만, 새로운 그룹의 설정에 따라 직원 기록을 업로드하고 유지 관리할 수 있습니다.

다음에 수행할 작업

그룹에 사용자를 추가하세요:

- 사람섹션에서수동으로 선택을선택한 경우 다음을 참조하세요. 수동으로 채워진 그룹의 사용자 관리 페이지 125.
- 사람섹션에서세그먼트별 선택을선택한 경우, 그룹은 선택한 세그먼트에 따라 이미 구성원으로 채워져 있어야 합니다. 보다 자동으로 채워진 그룹의 사용자 관리 페이지 125.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
참조
FAQ: 일반 접근 제어 그룹과 전문 접근 제어 그룹의 차이점은 무엇입니까? 페이지 149

전문화된 회사 전체 접근 제어 그룹 만들기

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

회사 수준에서 특정 질문 세트 및/또는 드라이버에 대한 액세스를 선택한 사용자에게 허용할 수 있습니다. 예: 시설 책임자가 회사 차원에서 환경 및 신체 건강 담당자에게 접근해야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 전문가 액세스탭으로 이동하세요.
3. 전문가 그룹 추가를클릭합니다.
4. 그룹의 이름을 말하세요.
5. 액세스섹션에서전문가 - 회사 전체 액세스를선택합니다.
6. 질문 세트영역에서 질문 세트와 드라이버 조합을 선택하세요.
7. 설정영역에서 권한을 선택하세요.
8. 그룹 만들기를클릭합니다.
9. 생성한 액세스 제어 그룹에서그룹 구성원탭을 선택합니다.
10. 직원 드롭다운 목록에서 선택하거나 검색 창을 사용하여사람 추가를클릭하세요.
11. 추가해야 할 직원을 선택한 다음추가를클릭합니다.
12. (선택 사항) 직원들에게 알립니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 일반 접근 제어 그룹과 전문 접근 제어 그룹의 차이점은 무엇입니까? 페이지 149
예
예: 회사 전체의 전문가 액세스 제어 그룹 만들기 페이지 139

전문가 세그먼트 액세스 제어 그룹 생성

시작하기 전에

관리자접근.

주: 5단계에서전문가 - 세그먼트 액세스옵션이 보이지 않으면 NSCA에서 커뮤니티에 고객 관리 사례를 제출하고 다음 기능을 활성화하도록 요청하세요.세그먼트별 액세스.

이 태스크 정보

선택된 사용자가 해당 역할과 직접적인 관련이 있는 특정 세그먼트 내에서 특정 질문 세트 및/또는 드라이버에 액세스할 수 있도록 할 수 있습니다.

예: 프랑스의 D&I 관리자는 한 맥락에서는 프랑스의 D&I 및 참여 질문 세트에서 특정 드라이버에 액세스해야 하지만, 다른 맥락에서는 해당 팀에 대한 액세스도 유지해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 전문가 액세스탭을 선택하세요.
3. 전문가 그룹 추가를 클릭하세요
4. 그룹 이름을 추가합니다.
5. 액세스섹션에서전문가 - 세그먼트 액세스를선택합니다.
6. 질문 세트영역에서 액세스 설정, 질문 세트 및 드라이버 조합을 선택하세요.
7. 설정영역에서 이 그룹의 사용자가 가져야 하는 권한을 선택합니다.
8. 그룹 만들기를클릭합니다.
9. 생성한 액세스 제어 그룹에서그룹 구성원탭을 선택합니다.
10. 직원 드롭다운 목록에서 선택하거나 검색 창을 사용하여사람 추가를클릭하세요.
11. 추가해야 할 직원을 선택한 다음추가를클릭합니다.
12. 직원 이름 옆에 있는 더하기 아이콘을 클릭하여 세그먼트 선택기를 엽니다.
13. 선택한 세그먼트에서세그먼트 추가를선택합니다.

    사용자당 필요한 만큼의 세그먼트를 선택할 수 있습니다. 사용자에게 이미 세그먼트가 할당된 경우 세그먼트를 클릭하여 세그먼트를 관리하거나 새 세그먼트를 추가할 수 있습니다.

    사용자는 제한된 속성을 볼 수 있는 권한이 있는 경우에만 제한된 세그먼트를 선택할 수 있습니다.
14. 닫기를클릭합니다.
15. (선택 사항) 직원들에게 알립니다.

결과

사용자는 대시보드 컨텍스트를 사용하여 액세스할 수 있는 컨텍스트를 선택할 수 있으며, 세그먼트 그룹별 액세스를 통해 새 세그먼트를 추가할 수 있습니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 일반 접근 제어 그룹과 전문 접근 제어 그룹의 차이점은 무엇입니까? 페이지 149
예
새로운 소식 게시물: 세그먼트별 Peakon Access

외부 관리자 추가

시작하기 전에

보안:관리자접근.

이 태스크 정보

외부 관리자를 추가하려면 해당 관리자의 세부 정보를 액세스 제어 그룹에 추가하세요. 직원으로 추가할 필요는 없습니다. 외부 관리자는 Peakon을 구현하고 구성하는 데 도움을 줄 수 있습니다.

주: 외부 관리자를 추가하려면 Peakon 인스턴스에서모든 도메인 허용설정을 활성화해야 합니다. 활성화되어 있지 않은 경우 고객 서비스에 문의하여 Peakon 인스턴스 관리 사례를 통해 요청하세요.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 일반 액세스에서외부 관리자를선택합니다.
3. 외부 관리자 추가를선택합니다.
4. 슬라이드 패널에 컨설턴트 세부 정보를 추가한 다음'외부 관리자 추가'를선택하여 변경 사항을 저장합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

결과

외부 관리자는 이메일 주소를 확인하고 Peakon에서 계정을 설정하라는 이메일 초대를 받습니다. 비밀번호와 2FA 인증을 설정하라는 메시지가 표시됩니다.

비밀번호와 2FA를 설정하면 계정 설정이 완료되고, 계정 활성화를 확인하는 이메일을 받게 됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130
개념: 외부 관리자 페이지 134

수동으로 채워진 그룹의 사용자 관리

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

Peakon은 표준 관리자 및 직원 그룹을 자동으로 채우지만 다른 그룹에 사용자를 수동으로 추가하거나 제거할 수 있습니다.

세그먼트에 연결한 그룹에는 예외가 있는데, 이 경우 연결된 세그먼트에서 직원을 추가하거나 제거해야만 그룹을 채울 수 있습니다. 그렇다면 다음을 참조하세요. 자동으로 채워진 그룹의 사용자 관리 페이지 125.

관리자 그룹에서 누군가를 제거하지 않는 한, Peakon은 사용자에게 액세스 권한을 추가하거나 제거할 때 자동으로 알리지 않습니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 사용자를 추가하거나 제거하려는 그룹을 엽니다.
3. 그룹 구성원탭으로 이동합니다.
4. 사용자를 추가하려면'사람 추가'를클릭한 다음, 목록에서 사용자를 선택하고'추가'를클릭합니다. 선택적으로 사용자 이름 옆에 있는알림을클릭하여 해당 사용자에게 로그인 이메일을 보냅니다.

   관리되는 직원유형 그룹에 사용자를 추가하는 경우, 먼저 직원이나 세그먼트를 관리해야 추가할 수 있게 됩니다.
5. 사용자를 제거하려면 사용자 이름 옆에 있는[이름]을 구성원에서 제거를클릭합니다.

자동으로 채워진 그룹의 사용자 관리

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

액세스 제어 그룹을 세그먼트에 연결한 경우 직원 기록을 업데이트할 수 있는 사람은 누구나 액세스 제어 그룹에 직원을 간접적으로 추가하거나 제거할 수 있습니다. 예: 직원 기록을 로컬로 관리하는 로컬 관리자가 있는 경우, 해당 관리자는 간접적으로 액세스 제어 그룹 구성원을 관리할 수 있습니다.

사용자 인터페이스는 어떤 세그먼트를 액세스 제어 그룹에 연결했는지 표시하지 않으므로, 직원에게 어떤 세그먼트를 사용해야 하는지 이해 관계자에게 알려야 합니다.

데이터 가져오기에서 세그먼트 값을 업데이트하는 것도 가능하지만, 가져오기에 사용하는 세그먼트 이름은 Peakon의 기존 세그먼트와 정확히 일치해야 합니다. 정확하게 일치하지 않으면 가져오기 작업으로 인해 액세스 제어 그룹과 관련이 없는 새로운 세그먼트가 생성됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 세그먼트 연결 액세스 제어 그룹에 추가하거나 제거해야 하는 직원의 레코드를 엽니다.
3. 직원을 액세스 제어 그룹에 추가하려면 액세스 그룹을 채우는 속성을 클릭한 다음, 표시되는 드롭다운에서 세그먼트 값을 선택합니다.
4. 액세스 제어 그룹에서 직원을 제거하려면 액세스 제어 그룹을 채우는 속성을 클릭한 다음 값을 비웁니다.
5. 변경 사항을 저장합니다.

결과

결과는 즉시 적용됩니다. Peakon은 사용자의 접근 권한 변경 사항을 자동으로 사용자에게 알리지 않습니다.

예

댓글이 있는 관리자와댓글이 없는 관리자라는2개의 관리자 액세스 그룹을 만들었습니다. 또한관리자 액세스라는 속성을 만들었습니다. 해당 속성에는 2개의 액세스 그룹 이름과 일치하는 2개의 세그먼트가 있으며, 세그먼트를 그룹에 연결했습니다.

로컬 관리자는 관리자 직원 기록의관리자 액세스속성에서 세그먼트 중 하나를 선택하여 이러한 그룹 중 하나에 사용자를 추가할 수 있습니다. 해당 관리자가 사람이나 세그먼트를 관리하는 경우 해당 관리자는 귀하가 구성한 액세스 그룹의 구성원이 됩니다.

액세스 제어 그룹의 대상 세그먼트

시작하기 전에

관리자접근.

이 태스크 정보

세그먼트 타겟팅을 사용하면 선택한 액세스 제어 그룹에 특정 사용자만 포함하거나 제외할 수 있습니다. 언제든지 이러한 제한 사항을 편집할 수 있습니다. 그룹 타겟팅을 설정하는 것은 그룹을 만든 후에만 가능합니다.

예: 표준 관리자 그룹에서 댓글 접근 권한을 활성화했지만 재무 사업부는 관리자에게 댓글 접근 권한을 부여하지 않으려 합니다. 관리자 그룹에서 재무 부문을 제외하고, 주석이 없는 재무 부문만 포함하는 사용자 지정 관리자 그룹을 만들 수 있습니다.

대상 액세스 제어 그룹에 포함된 관리자에게만 권한이 부여됩니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 대상으로 삼고 싶은 액세스 제어 그룹을 엽니다.
3. 편집을클릭하세요.
4. '포함만'또는'제외'설정을 사용하여 타겟팅을 설정합니다.
5. 변경 사항 저장을 클릭합니다.

액세스 제어 그룹 사용자에게 알림

시작하기 전에

관리자 접근.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 태스크 정보

Peakon은 사용자가 관리자 그룹에 속하지 않은 한 접근 권한 변경 사항을 사용자에게 알리지 않습니다. 다른 모든 그룹의 사용자에게 로그인하라는 메시지를 수동 또는 대량으로 보낼 수 있습니다. 혹은 설문조사 요약 알림이 도착할 때까지 기다릴 수도 있습니다.

개별그룹 유형의 사용자에게는 알림을 보낼 수 없습니다. 예: 직원.

로그인 알림은 다른 설문 조사 이메일과 동일한 언어 감지 및 대체 기능을 사용합니다. 보다 개념: 설문 조사 언어 페이지 262.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 알림을 받아야 하는 직원이 포함된 그룹을 선택하세요.
3. 그룹 구성원탭으로 이동합니다.
4. 개별 직원에게 알리려면 해당 직원 이름 옆에 있는알림을클릭하세요.
5. 사용자에게 대량으로 알림을 보내려면대량 알림을클릭하고 관련 필터를 선택한 후 확인하세요.

프록시 뷰를 사용한 **Access Manager** 대시보드

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

프록시 보기를 사용하면 관리자는 관리자의 관점에서통찰력,분석및개선대시보드 영역을 볼 수 있습니다. 이는 권한 설정을 확인하고 문제를 해결하는 데 도움이 될 수 있습니다. 분석을 위해 세그먼트를 보려면 컨텍스트 전환기에서 세그먼트를 검색하세요.

프록시 보기 기능은관리자액세스 제어 그룹의 구성원에게만 보기 전용 액세스 권한을 제공합니다.

해당 기능은 지원하지 않습니다.

- 공유 대시보드.
- 집중 영역 관리.
- 댓글 상호작용 및 관리.
- 행동 관리.
- 관리및개인 대시보드영역.
- 관리자의 알림에 접근합니다.
- 관리자 프로필에 접근합니다.

활성 액세스 제어 그룹에서통계 액세스권한이 활성화된 사용자에 대해서만 프록시 뷰를 사용할 수 있습니다.

드물지만 프록시 보기를 사용하는 관리자는 일반 세션에서 볼 수 있는 것보다 더 많은 데이터를 볼 수 있습니다. 예: 관리자가 해당 권한을 활성화하지 않았더라도 관리자가 액세스할 수 있는 경우 관리자는 제한된 속성의 세그먼트를 볼 수 있습니다.

프록시 뷰 기능은 문제 해결을 위한 목적으로 제공됩니다. 관리자가 분석을 위해 세그먼트를 확인해야 하는 경우 컨텍스트 전환기에서 세그먼트를 검색하는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 어느 페이지에서나 컨텍스트 전환기 설정을 엽니다.
2. 프록시 보기를 클릭합니다.
3. 관리자를 선택하세요.
4. 대시보드 보기를클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

결과

관리자 대시보드는 관리자가 보는 첫 페이지에 나타납니다.

다음에 수행할 작업

다른 관리자의 대시보드를 보려면보기 전환을클릭하고, 자신의 대시보드로 돌아가려면프록시 보기 닫기를클릭하세요.

액세스 제어 그룹 내보내기

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

대시보드 가시성, 마지막 알림 날짜 또는 마지막 로그인을 기준으로 필터링하여 액세스 제어 그룹에 속한 사용자 목록을 내보낼 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 내보내야 할 액세스 제어 그룹을 엽니다.
3. 그룹 구성원 탭으로 이동합니다.
4. 내보내기를클릭합니다.
5. (선택 사항) 내보내기 필터를 선택합니다.
6. 내보내기를클릭하여 파일을 다운로드하세요.

액세스 제어 그룹 비활성화

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

액세스 제어 그룹을 일시적으로 비활성화한 후 나중에 다시 활성화할 수 있습니다. 그룹이 비활성화된 동안에는 그룹 구성원이 자신의 권한을 사용할 수 없으며, 이는 즉시 적용됩니다.

그룹을 비활성화하고 다시 활성화해도 그룹 구성원에게 알림이 전달되지 않습니다.

관리자 및 직원 표준 그룹을 비활성화하는 것은 불가능합니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 비활성화해야 할 액세스 제어 그룹을 엽니다.
3. 편집을클릭하세요.
4. 액세스 그룹 활성화 설정을 끕니다.
5. 변경 사항 저장을클릭합니다.

결과

해당 그룹은 즉시 비활성화되고 이름 옆에 빨간색 원 아이콘이 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

액세스 제어 그룹 삭제

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

사용자 정의 액세스 제어 그룹을 삭제할 수 있습니다. 이는 취소할 수 없는 작업이지만, 그룹을 생성할 때 동일한 설정을 선택하면 삭제된 그룹을 수동으로 다시 생성할 수 있습니다.

그룹을 삭제할 경우, 기존 그룹 구성원은 Peakon 액세스를 제공하는 다른 그룹에 속하지 않은 경우 로그인 액세스 권한을 잃을 위험이 있습니다. 액세스 제어 그룹을 삭제해도 해당 그룹 구성원에게 액세스 권한을 잃었다는 알림이 전달되지 않습니다.

표준 액세스 제어 그룹을 삭제할 수 없습니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 삭제해야 할 액세스 제어 그룹을 엽니다.
3. 편집을클릭하세요.
4. 사이드바에 표시되는 삭제 아이콘을 클릭한 다음, 팝업에서삭제를클릭하여 확인합니다.

세그먼트 관리 액세스 수동 할당

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리및세그먼트 관리 액세스설정을 수행합니다.

이 태스크 정보

보고 라인이 없는 리더의 경우 기존 세그먼트를 수동으로 할당하고, 따라서 해당 리더의 팀을 위한 세그먼트를 할당할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 리더의 직원 기록을 열고관리탭으로 이동합니다.
3. 해당 세그먼트를 할당합니다.

결과

세그먼트를 리더에 할당하면 Peakon은 해당 리더를관리자액세스 제어 그룹에 추가합니다. 그룹은 사용자에게 대시보드에 액세스하는 데 필요한 권한을 제공합니다.

다음에 이 리더가 대시보드를 열면 귀하가 할당한 세그먼트를 볼 수 있습니다. 언제든지 세그먼트를 취소할 수도 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 세그먼트 관리자 페이지 167
개념: 세그먼트 관리자 가져오기 페이지 168

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

수동으로 설정된 세그먼트 관리자를 대량으로 제거

시작하기 전에

허가:

- 세그먼트 관리 액세스
- 세그먼트 관리(모든 직원 및 전문가 회사 전체 액세스 그룹에만 사용 가능)

이 태스크 정보

수동으로 설정한 세그먼트 관리자를 대량으로 제거할 수 있습니다. 예: 여러 사무실 위치를 관리자에게 수동으로 할당했는데, 회사 전략이 변경되어 이제 이 액세스 권한을 제거해야 합니다. 전체 속성에 대한 관리자 액세스에서 이러한 세그먼트를 대량으로 제거할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 제거하려는 세그먼트 관리자가 포함된 속성을 엽니다.
3. 세로 줄임표를 클릭하고관리자 삭제를선택합니다.
4. 표시되는 팝업에서 확인하세요.

relatedlinks
개념
개념: 세그먼트 관리자 페이지 167

작업 및 마이크로 코스 액세스 활성화

시작하기 전에

보안: 관리자 접근.

이 태스크 정보

팀 참여를 개선하기 위해 관리자가 작업 및 마이크로 코스에 액세스할 수 있도록 설정할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리자대시보드에 액세스합니다.
2. 접근 제어타일을 클릭합니다.
3. 접근 제어 그룹을 선택하세요. 예: 관리자.
4. 설정그리드에서작업을선택합니다.
   작업에 대한 액세스및작업 관리권한을 활성화할 수 있습니다.
5. 마이크로 코스에 대한 액세스를 활성화하려면설정그리드에서개선을선택하세요.
   마이크로 코스 접근권한을 활성화할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 행동 계획 페이지 523
컨셉: 허브 개선 페이지 534

개념: 일반 액세스 제어 그룹

이 주제에서는 일반 액세스 제어 그룹의 작동 방식을 설명합니다. 보다 개념: 전문 접근 제어 그룹 페이지 132전문가 접근에 대해 알아보고 다음을 확인하세요. 설정 고려 사항: 액세스 제어 페이지 117더 높은 수준에서 액세스 제어 기능에 대해 알아보세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개요

일반 액세스 그룹은 대부분의 액세스 구성을 차지합니다.

Peakon 인스턴스에 있는 모든 사용자는 표준직원그룹에 속합니다. 직원이나 세그먼트를 관리하는 모든 사용자도 표준관리자그룹에 속합니다. 다른 표준 그룹에는 사용자를 수동으로 추가하거나 제거할 수 있으며, 사용자 정의 그룹을 만들 수도 있습니다.

일반 액세스 그룹을 사용하면 질문 세트에 대한 사용자 액세스를 구성할 수 있습니다(예: 사용하지 않는 질문 세트 비활성화). 그러나 특정 드라이버에 대한 사용자 액세스를 추가로 구성해야 하는 경우(예: 시설 관리자는 환경 드라이버에만 액세스해야 함) 다음을 사용하는 것이 좋습니다. 개념: 전문 접근 제어 그룹 페이지 132.

액세스 제어는 속성과 함께 작동하여 사용자가 할당된 세그먼트 내에서 수행할 수 있는 전체 활동 범위를 형성합니다.

기능성	설명
속성 및 세그먼트	세그먼트는 리더가 접근할 수 있는 직원과 세그먼트를 지정합니다. 예: 직속 보고자, 사업부 또는 국가 부문.
액세스 제어	액세스 제어는 리더가 세그먼트 내에서 사용할 수 있는 설정을 지정합니다. 예: 대시보드 보기, 직원 기록 관리, 일정 관리. 예외는모든 직원그룹입니다. 이 그룹은 구성원에게 회사 수준의 전체 액세스 권한을 자동으로 부여하기 때문입니다. 이 경우에도 액세스 제어 그룹은 리더가 범위 내에서 사용할 수 있는 설정을 결정합니다.

액세스 유형

일반 액세스 그룹에는모든 직원,관리 직원,개인의3가지 액세스 수준이 있습니다. 액세스 수준 옵션은 그룹 구성원이 액세스할 수 있는 데이터의 범위와 관련이 있으며, 할당된 영역 내에서 사용할 수 있는 권한과는 관련이 없습니다.

관리자, 외부 관리자, 인사부, 고위 리더 그룹은 회사의 모든 직원에게 접근 권한을 제공합니다. 관리자 그룹은 보고 라인이나 관리되는 세그먼트를 통해 관리되는 직원에 대한 접근 권한을 제공합니다.

사용자는 동시에 여러 그룹에 속할 수 있습니다. 예: 관리자와 관리자도 설문 조사 참여자이므로 직원 그룹의 일원입니다.

액세스 수준	예	설명	사용자 추가
모든 직원	관리자, 외부 관리자, 고위 리더, 인사부	모든 직원유형 그룹은 설문 조사 결과에만 액세스하거나 직원 데이터를 관리하거나 그 밖의 용도로 그룹을 구성했는지 여부에 관계없이 회사 수준의 액세스 권한을 제공합니다. 이 그룹 유형은 관리자 수준의 사용자에게 적합합니다.	액세스 그룹 내에서 사용자를 직접 관리할 수 있습니다.
관리 대상 직원	매니저	관리되는 직원 유형 그룹은 세그먼트 수준의 액세스 권한을 제공합니다. 예: 관리자의 직속 팀, 사업부 또는 단체. 이 그룹 유형은 특정 팀에 접근해야 하는 모든	Peakon은 모든 인사 관리자와 세그먼트 관리자를 표준관리자그룹에 자동으로 추가합니다. 액세스 그룹 내에서 사용자를 직접 관리할 수 있지만, 먼저 보고 라인

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

액세스 수준	예	설명	사용자 추가
		레벨의 리더에게 적합합니다. 이 그룹의 멤버는 자신의 영역 내에서만 설정을 사용할 수 있습니다.	이나 관리되는 세그먼트를 할당해야 합니다.
개인	직원	개별유형 그룹은 사용자에게 개인 대시보드에서 자신의 설문 조사 결과를 제공합니다.	Peakon은 모든 사용자를 표준직원그룹에 자동으로 추가합니다. 사용자 정의 그룹의 경우 액세스 그룹 내에서 사용자를 직접 관리할 수 있습니다.

그룹에 사용자 추가
사용자 정의 액세스 그룹을 만들 때 Peakon이 그룹에 새로운 사람을 추가하는 방법을 결정해야 합니다. Peakon은 모든 표준 그룹에 대해수동으로 선택옵션을 사용합니다.

직접 선택	그룹 내 사용자를 수동으로 관리할 수 있습니다. 접근 제어 영역은 관리자만 사용할 수 있으므로 해당 그룹에 직원을 추가하거나 제거할 수 있는 사람은 관리자뿐입니다. 이는 중앙에서 관리하려는 그룹에 적합합니다.
세그먼트별로 선택하세요	세그먼트에 사용자를 추가하면 그룹에 사용자가 추가되고, 세그먼트를 통해 간접적으로 그룹이 채워집니다. 이 옵션은 직원 기록과 세그먼트를 업데이트할 수 있는 권한이 있는 로컬 관리자에게 유용합니다. '관리되는 직원' 그룹에서 이 옵션을 사용하면 Peakon은 직원이나 세그먼트를 관리하는 리더만 추가합니다. 이 접근 방식을 사용하면 더 많은 관리자가 필요 없게 되고 로컬 관리자에게 액세스 권한 부여에 대한 자율성이 제공됩니다.

보다 외부 관리자 추가 페이지 124해당되는 경우 외부 관리자에게 액세스 권한을 부여하는 방법에 대한 지침을 참조하세요.

relatedlinks
태스크
일반 액세스 제어 그룹 만들기 페이지 121
참조
FAQ: 일반 접근 제어 그룹과 전문 접근 제어 그룹의 차이점은 무엇입니까? 페이지 149

개념: 전문 접근 제어 그룹

이 주제에서는 전문 접근 제어 그룹의 작동 방식을 설명합니다. 보다 개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130일반 액세스에 대해 알아보고 확인하세요 설정 고려 사항: 액세스 제어 페이지 117더 높은 수준에서 접근 제어 기능에 대해 알아보세요.

개요

전문가 액세스를 통해 관리자는 질문 세트 내에서 지정된 전문가 사용자가 Peakon 대시보드에서 보고 작업할 수 있는 드라이버를 제어할 수 있습니다. 이 기능은 질문 세트 수준에서만 액세스를 구성할 수 있는 일반 액세스 그룹에 비해 더 많은 유연성을 제공합니다.

적합한 사람들에게 접근 권한을 제공함으로써 특정 직원 경험 영역을 담당하는 전문 팀과 리더가 회사 전체 또는 세그먼트별 귀중한 통찰력을 얻어 책임감과 성공을 촉진할 수 있도록 보장할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

액세스 유형

전문가 액세스 그룹에는 회사 전체 액세스와 세그먼트 액세스라는 2가지 액세스 수준이 있습니다. 액세스 수준 옵션은 그룹 구성원이 액세스할 수 있는 데이터의 범위와 관련이 있으며, 할당된 영역 내에서 사용할 수 있는 권한과는 관련이 없습니다.

접근 유형	설명
전문가: 회사 전체 접근	전문가 회사 전체 액세스 유형 그룹은 특정 운전자(또는 운전자 조합)에 대한 회사 전체 데이터가 필요한 전문 사용자에게 액세스 권한을 제공합니다. 예: 학습 및 개발 책임자가 회사 전체에서 성장 동인에 접근할 수 있어야 합니다. 이 그룹 유형은 특정 전문가에게 회사 전체의 데이터 권한을 추가로 제공하며, 관리자의 기존 대시보드에서 선택되지 않은 드라이버를 제거하지 않습니다. 예: 전문가 사용자에게 직접 팀이 있는 경우 해당 팀의 컨텍스트에서 전문가 권한은 상속되지 않습니다.
전문가: 세그먼트 액세스	전문가 세그먼트 접근 그룹은 특정 세그먼트 내에서 특정 운전자(또는 운전자 조합)에 대한 접근이 필요한 전문 사용자에게 접근 권한을 제공합니다. 예: 프랑스의 지역 D&I 관리자가 팀의 라인 매니저이기도 한 경우, 한 가지 맥락에서는 팀 접근 권한이 필요하고 다른 맥락에서는 프랑스의 D&I 데이터가 필요합니다.

제한 사항

- 가치 질문은 현재 참여의 일부입니다. 따라서 현재 참여 질문 세트와 가치 질문 세트에 대한 액세스를 분리하는 것은 불가능하며, 사용자에게 가치 하위 세트에 대한 액세스 권한을 부여하는 것도 불가능합니다.
- 이 기능은 회사 관리자에게는 적용되지 않습니다. 회사 관리자는 항상 모든 질문 세트와 드라이버에 액세스할 수 있습니다.
- 전문가 액세스 그룹 사용자는 수동으로만 관리할 수 있으므로 관리자만 전문가 그룹에 사용자를 추가하고 제거할 수 있습니다. 이는 로컬 관리자가 간접적으로 사용자를 추가하거나 제거할 수 있도록 세그먼트에 연결할 수 있는 일반 액세스 제어 그룹과는 다릅니다.
- 대량으로 전문 액세스 그룹을 통해 세그먼트를 할당하는 것은 불가능합니다.

relatedlinks
태스크
전문화된 회사 전체 접근 제어 그룹 만들기 페이지 123
전문가 세그먼트 액세스 제어 그룹 생성 페이지 123
참조
FAQ: 일반 접근 제어 그룹과 전문 접근 제어 그룹의 차이점은 무엇입니까? 페이지 149

개념: 액세스 제어 권한 상속

사용자는 동시에 여러 그룹에 속할 수 있습니다. 예: 모든 관리자와 관리자도 설문 조사 참여자이므로 직원 그룹(개인유형 그룹)에 속합니다.

리더가 동일 레벨의 2개 접근 그룹에 속해 있는 경우, 그룹 전체의 설정이 함께 작동합니다. 리더가 2개의 다른 레벨 그룹에 속해 있는 경우에는 차이가 있습니다.

- 모든 직원그룹의 활성 설정은 리더가관리되는 직원액세스를 통해 관리되는 세그먼트를 볼 때도 사용할 수 있습니다.
- 리더가모든 직원액세스를 통해 회사 수준 데이터를 볼 경우,관리되는 직원그룹의 활성 설정을 사용할 수 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

예

이 표는 2개의 일반 접근 그룹에 속한 사용자들의 경험 차이를 설명합니다. 한 그룹에서는 댓글이 활성화되어 있지만 다른 그룹에서는 댓글이 비활성화되어 있습니다.

댓글 활성화됨	댓글 비활성화	경험
모든 직원	모든 직원	댓글이 활성화되어 있습니다.
모든 직원	관리 직원	관리되는 세그먼트 및 회사 컨텍스트에서 댓글이 활성화됩니다.
관리 대상 직원	모든 직원	관리되는 세그먼트 컨텍스트에서 댓글이 활성화됩니다.
관리 대상 직원	관리 대상 직원	댓글이 활성화되어 있습니다.

개념: 외부 관리자

이 주제에서는 외부 관리자 액세스가 무엇이고 액세스 제어 그룹이 어떻게 작동하는지 설명합니다. 방문하다 개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130일반적인 접근에 대해 알아보려면 설정 고려 사항: 액세스 제어 페이지 117더 높은 수준에서 액세스 제어 기능에 대해 알아보세요.

개요

외부 관리자액세스 제어 그룹을 통해 조직 외부의 컨설턴트가 Peakon을 구성하고 설정할 수 있습니다. 여기에는 설문 조사, 통합 및 속성 설정이 포함됩니다.

외부 관리자는 Peakon 테넌트에 추가되면 2FA 인증을 설정해야 합니다. 액세스 제어 그룹에서 테넌트에 대한 액세스 권한을 취소할 수 있습니다.

외부 관리자는 설문조사를 구성할 수 있지만 테스트 설문조사를 포함하여 직접 설문조사를 받거나 진행할 수는 없습니다.

방문하다 외부 관리자 추가 페이지 124외부 관리자의 접근 권한을 설정하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요. 이러한 사용자는 Peakon에 직원으로 추가할 필요가 없습니다.

접근 수준

상태	허가
활성화됨	외부 관리자는 다음을 수행할 수 있습니다. • 관리자 대시보드에서 점수를 확인하세요. • 접근 제어 그룹을 확인하세요. • 댓글과 대화로 상호작용하세요. • 직원 기록을 보고, 만들고, 편집합니다. • 히트맵, 파워포인트, 코멘트, 직원 목록을 내보냅니다. • 관리그룹 유형을 제외하고 사용자에게 액세스 제어 그룹을 할당합니다. • Peakon에서 알림을 받으세요. • 공유 대시보드를 만듭니다. • 제한된 속성을 포함한 속성을 구성합니다.
활성화되지 않음	외부 관리자는 다음을 수행할 수 없습니다. • 테스트 설문조사를 포함한 설문조사에 참여하세요. • 직원의 관리자 또는 세그먼트 관리자가 됩니다. • 관리영역의 직원 목록에 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

상태	허가
	• 사용자를 외부 관리자 액세스 제어 그룹에 할당합니다. • 관리자가 됩니다. • 프록시 뷰에 액세스합니다. • 통합 관련 이벤트를 제외하고 이메일 알림을 받습니다.

relatedlinks
개념
개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130
태스크
외부 관리자 추가 페이지 124

개념: 질문 세트 접근

개요

다양한 질문 세트에 대한 사용자 액세스를 구성하면 리더가 대시보드를 볼 때 더욱 개인화된 통찰력을 얻을 수 있습니다. 예를 들어, 다양성 및 포용성(D&I) 책임자는 다양성 및 포용성 질문 세트의 설문 조사 데이터에만 접근하면 될 수 있습니다. 마찬가지로, 다양한 질문 세트에서 사용자 접근을 제한하는 것도 가능합니다.

그룹 내 질문 세트에 대한 액세스를 비활성화하면 해당 질문 세트의 점수와 대시보드가 그룹 구성원의 인사이트 영역에 표시되지 않습니다. 하지만 질문 세트의 댓글이 계산된 주제에 기여한 경우에는 여전히 댓글과 주제를 볼 수 있습니다.

주:

표준 운전자 질문 세트에만 전용 대시보드가 있습니다. 사용자가 비표준 질문 세트(예: 회사 질문)에만 액세스할 수 있는 경우 Peakon에 로그인하면드라이버페이지로 이동합니다.

구성 옵션

옵션	설명
일반 액세스 제어 그룹 만들기 페이지 121	관리자 그룹을 제외한모든 직원및관리 직원유형 그룹에 대해 질문 세트 액세스를 활성화하거나 비활성화할 수 있습니다. 이 기능은 특정 질문 세트(예: 다양성 및 포용성)의 설문 조사 결과를 사용자 그룹에서 숨기려는 경우에 유용합니다. 개별 운전자에게 접근 권한을 제공하거나 제거하는 것은 불가능합니다.
전문화된 회사 전체 접근 제어 그룹 만들기 페이지 123	회사 수준 결과에 대한 질문 세트와 드라이버에 대한 액세스를 구성할 수 있습니다. 이 기능은 조직 내 특정 요소를 담당하는 사용자에게 유용합니다. 예: 시설 관리자는 참여 질문 세트에서 환경 드라이버에 액세스해야 하고, 건강 및 웰빙 질문 세트에서 신체적 웰빙 드라이버에 액세스해야 합니다.
전문가 세그먼트 액세스 제어 그룹 생성 페이지 123	세그먼트 수준 결과에 대한 질문 세트 및 드라이버에 대한 액세스를 구성할 수 있습니다. 이 기능은 회사 수준이 아닌 특정 요소에 대한 책임이 있는 사용자에게 유용합니다. 예: 지역 시설 관리자가 있는 경우 해당 관리자에게 필요한 운전자를 해당 지역에 한정하여 부여할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개념: 액세스 수준별 대시보드 및 히트맵 가시성

이 주제에서는 Peakon에서 대시보드와 히트맵 가시성이 액세스 수준에 따라 어떻게 달라지는지 설명합니다.

개요

액세스 제어 그룹의 액세스 유형은 구성원이 볼 수 있는 데이터를 결정합니다. 관리자는 새로운 액세스 제어 그룹을 만들 때 이를 설정하며, 액세스 제어 그룹이 만들어진 후에는 변경할 수 없습니다.

기본적으로 모든 관리자는 표준관리자그룹에 속하고, Peakon 인스턴스에 있는 모든 사용자는 표준직원그룹에 속합니다.

액세스 유형

일반 액세스를 위한 새로운 액세스 제어 그룹을 만들 때 3가지 액세스 수준 중에서 선택할 수 있습니다.

- 관리되는 직원.
- 모든 직원.
- 개인.

참조하다 일반 액세스 제어 그룹 만들기 페이지 121각 접근 유형에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

전문가 그룹을 만들 때 2가지 액세스 수준 중에서 선택할 수 있습니다.

- 회사 전체에 접근 가능.
- 세그먼트 접근.

참조하다 개념: 전문 접근 제어 그룹 페이지 132이 유형의 액세스에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

컨텍스트 스위처

컨텍스트 전환기를 사용하면 권한이 있는 사용자가 대시보드 간에 전환할 수 있습니다.

관리되는 직원액세스 제어 그룹 유형의 사용자는 컨텍스트 전환기에서 자신이 관리하는 세그먼트인 제한된 세그먼트 목록만 볼 수 있습니다.

모든 직원액세스 제어 그룹 유형의 사용자는액세스 통계권한이 있고, 경우에 따라제한된 세그먼트에 대한 액세스 권한이있는 경우 Peakon 인스턴스 내의 모든 세그먼트를 선택할 수 있습니다.

예: 지역 관리자가모든 보고서세그먼트에 액세스할 수 있으며더블린(사무실) 세그먼트의 세그먼트 관리자로 추가되었습니다. 이들은관리되는 직원액세스 제어 그룹 유형에 포함되므로 컨텍스트를 전환하고모든 보고서와더블린(사무실)이라는 두 세그먼트만 방문할 수 있습니다.

히트맵

관리되는 직원과모든 직원액세스 유형의 사용자 모두에게 히트맵이 표시되며,세그먼트액세스 제어 권한이 활성화된 경우에도 해당됩니다.

히트맵 보기를 통해관리되는 직원액세스 제어 그룹의 사용자는 세그먼트를 직접 또는 전체적으로 관리하지 않는 경우 세그먼트의 데이터에 부분적으로만 액세스할 수 있습니다.

관리자가 하위 세그먼트에 액세스할 수 없는 경우, 세그먼트를 확장하여 히트맵에서 하위 세그먼트를 볼 수 있는 옵션이 없습니다.

예:관리되는 직원접근 그룹에 포함된 지역 관리자는더블린(사무실) 세그먼트에 접근할 수 있습니다. 그들은 더블린 사무실 히트맵에서 직속 상사의모든 보고서세그먼트를 볼 수 있습니다. 그러나 지역 관리자가 보는 결과는 직속 상사의모든 보고서세그먼트 전체가 아닙니다. 직속 상사는 지역 관리자가 접근할 수 없는더블린(사무실) 세그먼트 외부에 있는 사용자도 관리하기 때문입니다. 히트맵을 통해 자신의 관리자의모든 보고서세그먼트 결과를 볼 때, 그들은 자신이 접근할 수 있는 직원과 관련된 결과와 점수만 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이와 대조적으로 모든 직원액세스 제어 그룹(예: 관리자)의 사용자는 동일한 히트맵에 액세스할 때 세그먼트 전체에 액세스할 수 있습니다. 이러한 사용자는관리되는 직원사용자 그룹에서는 숨겨진 더블린 사무실의 히트맵에 대한 정보를 볼 수 있습니다.

예: 제한된 회사 수준 액세스 활성화

이 예에서는 관리자에게 회사 수준의 액세스 권한을 제공하는 동시에 관리자가 액세스해서는 안 되는 세그먼트를 제한하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

설문조사 피드백을 처리하려면 인사 관리자에게 회사 수준의 액세스 권한이 필요합니다. 그들은 인사 부문을 볼 수 없어야 합니다. 인사 부문에는 자신의 팀의 점수가 포함되어 있기 때문입니다.

프로시저

1. 관리섹션에서속성으로 이동합니다.
2. 부서속성을 엽니다.
3. 인사 부문을 찾은 다음, 옆에 있는편집을클릭합니다.
4. 고급섹션을 확장합니다.
5. 세그먼트 점수섹션에서제한된 세그먼트에 액세스할 수 있는 사람만을선택합니다.
6. 변경 사항 저장을클릭합니다.
7. 필요한 경우 2~6단계를 반복하여 관련관리자세그먼트도 제한합니다.
8. 관리섹션에서액세스 제어로 이동합니다.
9. 표준인사그룹을 선택하세요. 또는 이 단계에서 사용자 지정모든 직원유형 그룹을 만듭니다.
10. 그룹 구성원탭을 엽니다.
11. 사람 추가를클릭하세요.
12. 드롭다운 메뉴를 클릭하세요.
13. 인사 관리자를 선택하고추가를클릭하세요. 나머지 인사 관리자를 추가하려면 이 단계를 반복합니다.

결과

인사 관리자는 회사 수준의 데이터에 접근할 수 있습니다. 그들은 히트맵에서 인적자원 부문 점수를 볼 수 없습니다. 또한 인사 부문으로 컨텍스트를 전환하여 해당 부문의 점수를 볼 수도 없습니다.

예: HRBP 대시보드 액세스 구성

이 예에서는 Peakon에서 인사 비즈니스 파트너(HRBP)에게 관리 영역에 대한 액세스 권한을 부여하는 방법과 해당 영역 내에서 수행할 수 있는 작업을 제어하는 방법에 대한 단계를 설명합니다.

주:

이 예에서는 HRBP에게 직접 보고하는 직원이 없다고 가정합니다.

HRBP에게 직속 보고자가 있는 경우 표준관리자액세스 그룹에도 속하게 되며, 이 그룹을 통해 할당된 세그먼트를 보고 상호 작용할 수 있는 권한이 부여됩니다. 기존 권한이 충분하다면 HRBP의 액세스 제어 구성을 그대로 두고 액세스에 추가 세그먼트만 할당합니다. 사용자가관리되는 직원액세스 권한을 제공하는 2개의 액세스 그룹에 속한 경우, 1개 그룹의 권한이 다른 그룹에도 적용됩니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직에는 다양한 사업부를 지원하는 여러 HRBP가 있습니다. 각 HRBP에게 과거 데이터를 포함하여, 지원하는 사업부에만 접근할 수 있는 권한을 부여하고 싶습니다. 대시보드를 보고 댓글과 상호 작용할 수 있는 권한이 필요합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리>속성으로 이동합니다.
2. 사업부속성이나 이와 동등한 속성을 엽니다.
3. 다음 방법 중 하나를 사용하여 각 HRBP 사용자를 관리하는 세그먼트에 할당합니다.
   - 세그먼트 이름 옆에 있는 더하기 아이콘을 클릭하고 HRBP를 세그먼트 관리자로 설정합니다.
   - 가져오기 관리자탭으로 가서 템플릿을 다운로드하세요. HRBP 이메일 주소와 액세스해야 하는 세그먼트 이름이 포함된 파일을 다시 가져옵니다.
4. 관리>액세스 제어로 이동합니다.
5. 그룹 추가를클릭합니다.
6. 그룹의 이름을 말하세요. 예:*HRBP*.
7. 액세스섹션에서관리되는 직원을선택합니다.
   이 권한을 통해 그룹 구성원은 자신이 할당한 세그먼트에만 액세스할 수 있습니다.
8. 사람섹션에서수동으로 선택을선택합니다.
9. 질문 세트섹션에서 HRBP가 결과에 액세스하도록 허용하려는 질문 세트를 검토합니다.
10. 설정섹션에서액세스 통계및댓글영역을 확장한 다음, 관련된 모든 권한을 활성화합니다.
11. 그룹 만들기를클릭합니다.
12. 새로 만든 그룹 내에서그룹 구성원탭으로 이동합니다.
13. 사람 추가를클릭하세요.
14. 드롭다운 메뉴에서 각 HRBP 사용자를 선택하고'추가'를클릭하여 별도로 추가합니다.

결과

이제 이 그룹을 통해 HRBP는 할당된 세그먼트의 관리자로서 Peakon에 로그인할 수 있습니다.

'대량 알림'을클릭하면 즉시 로그인 이메일을 보낼 수 있고, 다음 설문조사에서 요약 이메일을 기다릴 수도 있습니다.

예: 로컬 관리자 액세스 제어 그룹 만들기

이 예에서는 로컬 관리자 액세스를 제공하는 액세스 제어 그룹을 설정하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직에는 해당 도구를 개별적으로 사용하고자 하는 여러 개체가 있습니다. 각 조직의 인사 파트너는 다음에 대한 액세스 권한이 필요합니다.

- 자신이 관리하는 엔터티의 대시보드를 봅니다.
- 직원 기록을 가져와 관리합니다.
- 설문조사를 구성하고 시작합니다.

프로시저

1. 관리영역의접근 제어섹션으로 이동합니다.
2. 그룹 추가를클릭합니다.
3. 그룹의 이름을 말하세요. 예: 지역 HR 리더.
4. 액세스섹션에서관리되는 직원을선택합니다.
5. 사람섹션에서수동으로 선택을선택합니다.
6. 질문 세트섹션에서 로컬 관리자가 액세스할 수 있는 질문 세트를 선택합니다.
7. 설정섹션에서액세스 통계를확장합니다.
8. 액세스 통계설정 및 기타 필요한 설정을 활성화합니다.
9. 직원섹션을 확장합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

10. 직원 보기,직원 업데이트,직원 데이터 이전 날짜 지정,직원 관리,세그먼트 관리 액세스설정을 활성화합니다.
11. 관리섹션을 확장합니다.
12. 필요한 경우일정 관리설정과브랜딩 관리설정을 활성화합니다.
13. 작업,댓글,알림및개선섹션에서 필요한 설정을 확장하고 활성화합니다.
14. 그룹 만들기를클릭합니다.

다음에 수행할 작업

각 로컬 관리자에게 관리해야 할 설정을 할당합니다. 로컬 관리자를 그룹에 추가하고 이들에게 알립니다.

예: 회사 전체의 전문가 액세스 제어 그룹 만들기

이 예에서는 단일 운전자 접근을 위한 전문가, 회사 전체 접근 그룹을 설정하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

시설 관리자에게는 회사 수준의 환경 드라이버 액세스 권한이 필요합니다. 그들은 운전자의 점수와 코멘트를 확인해야 합니다.

시작하기 전에

시설 관리자는 이 작업을 완료하려면 Peakon에 직원 기록이 있어야 합니다.

프로시저

1. 관리영역의접근 제어섹션으로 이동합니다.
2. 전문가 액세스탭을 클릭하세요.
3. 전문가: 회사 전체 액세스버튼을 클릭합니다.
4. 그룹의 이름을 말하세요. 예: 시설 관리자.
5. 질문 세트섹션에서 참여 내의 환경 드라이버를 선택합니다.
6. 액세스 통계및댓글섹션에서 관련 설정을 활성화합니다.
7. 그룹 만들기를클릭합니다.
8. 그룹 구성원탭에서사람 추가를클릭합니다.
9. 드롭다운 메뉴에서 목록에서 시설 관리자를 검색하여 선택하세요.
10. 추가를클릭하여 확인하세요.

relatedlinks
개념
질문 세트에 대한 액세스 관리 페이지 343

예: 로컬 관리자가 액세스 제어 그룹 구성원을 관리하도록 설정

이 예에서는 지역 리더가 그룹 멤버십을 간접적으로 관리할 수 있도록 액세스 그룹을 설정하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

귀하 회사의 관리자에게 3단계로 접근할 수 있습니다.

- 관리자(대시보드 보기 액세스)
- 관리자 + (대시보드 및 댓글 보기 액세스)
- 관리자 ++ (대시보드 보기 및 댓글 보기/응답에 대한 액세스)

조직의 현지 관리자는 자신의 직원을 최대한 관리할 수 있는 자율성이 필요합니다. 예: 직원이나 세그먼트에 액세스 권한 부여, 적절한 액세스 제어 그룹에 사용자 추가.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

관리자만이 액세스 그룹 구성원을 직접 추가하거나 제거할 수 있으므로 액세스 그룹을 관련 세그먼트에 연결해야 합니다.

프로시저

1. 관리영역의속성섹션으로 이동합니다.
2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 속성의 이름을 기능에 따라 지정합니다. 예: 관리자 액세스.
4. 속성 유형을옵션으로 설정합니다.
5. 고급섹션을 클릭합니다.
6. 세그먼트섹션을 확장합니다.
7. 기존 세그먼트와 철자가 다른 옵션이 포함된 데이터 가져오기가 새 세그먼트를 생성하지 않도록 하려면세그먼트를 자동으로 생성하지 않음을선택합니다.
8. 변경 사항 저장을클릭합니다.
9. 새로운 속성 내에서세그먼트 추가를클릭합니다.
10. 세그먼트 이름을 입력한 후추가를클릭합니다. 필수 세그먼트 옵션 3개(관리자, 관리자+, 관리자++)에 대해 반복합니다.
11. 관리 > 액세스 제어로 이동합니다.
12. 관리자그룹을 엽니다.
13. 편집을클릭한 다음 관리자 세그먼트에만포함을설정합니다. 변경 사항 저장을클릭합니다.
14. 액세스 통계섹션에서 관련 설정을 활성화하고,댓글설정 섹션에서 설정을 비활성화합니다.
15. 이제 2개의 추가 액세스 제어 그룹을 만드는 동안 위의 단계를 반복합니다. 그룹 추가를 클릭합니다.
16. 이름을 관리자+로 지정하고관리되는 직원을선택한 후세그먼트별 선택도 선택합니다.
17. 이를 관리자+ 세그먼트에 연결합니다.
18. 액세스 통계섹션에서 관련 설정을 활성화하고,댓글설정 섹션에서 보기 전용 설정을 활성화합니다.
19. 확인하려면그룹 만들기를클릭하세요.
20. 관리자++에 대해 15~19단계를 반복하여댓글섹션에서 댓글 상호작용이 활성화되도록 합니다.

결과

이제 관리자, 관리자+, 관리자++라는 3개의 액세스 제어 그룹이 있습니다. 3개 그룹 모두 약간씩 다른 설정이 활성화되어 있으며, 모두 해당 세그먼트에 연결되어 있습니다.

다음에 수행할 작업

이제 직원 기록에 관리자 액세스 속성 필드가 있습니다. 로컬 관리자는 관리자의 직원 기록을 열고 관리자 액세스 필드를 옵션 중 하나로 설정할 수 있습니다. Peakon은 자동으로 해당 관리자를 관련 그룹에 배치합니다. 관리자가 아직 직원이나 세그먼트를 관리하지 않는 경우 Peakon은 이 조건을 완료할 때만 해당 그룹에 직원이나 세그먼트를 추가합니다.

예: 표준 관리자 액세스 제어 그룹에서 관리자 제거

이 예에서는 세그먼트 타겟팅을 사용하여 표준 관리자 액세스 제어 그룹에서 사람과 세그먼트 관리자를 제거하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

첫 번째 설문 조사부터 귀하의 조직은 프랑스의 관리자를 제외한 모든 관리자에게 대시보드 액세스 권한을 제공하고 있습니다. 귀하의 조직에서는 나중에 프랑스의 Peakon Employee Voice 교육을 예약할 예정이며, 이후 프랑스의 관리자가 대시보드에 액세스할 수 있게 됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

시작하기 전에

프랑스의 모든 직원이 포함된 세그먼트가 있어야 합니다. 예: 프랑스 세그먼트를 포함하는 국가 속성입니다.

프로시저

1. 관리 > 액세스 제어로 이동합니다.
2. 관리자그룹을 엽니다.
3. 편집을클릭하세요.
4. 제외설정을프랑스로 설정합니다.
5. 변경 사항 저장을클릭합니다.

결과

이제 관리자 액세스 그룹은 국가 속성 값이 프랑스인 모든 관리자를 제외합니다. 즉, 제한을 해제하기 전까지는 해당 그룹의 권한을 사용할 수 없습니다. 또한, 직원 기록의 국가 필드에서 프랑스 값을 제거하면 관리자가 다시 액세스 권한을 얻을 수 있습니다.

이 제외는 관리자가 아닌 프랑스 직원에게는 적용되지 않습니다. 왜냐하면 그들은 관리자 접근 그룹에 속하지 않았기 때문입니다.

다음에 수행할 작업

프랑스 관리자가 교육을 받은 후 동일한 단계를 따르고 4단계에서 프랑스를 세그먼트에서 제거할 수 있습니다.

예: 단계적 개인 대시보드 출시

이 예는 직원에게 개인 대시보드를 단계적으로 배포하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직에서는 모든 직원에게 공개하기 전에 소규모 테스터 그룹에 개인 대시보드를 공개해야 합니다. 이러한 결과를 얻으려면 표준직원액세스 그룹을 비활성화하고 두 번째개인유형 그룹을 만들어야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 액세스 제어로 이동합니다.
2. 직원액세스 그룹을 엽니다.
3. 개인 대시보드설정을 확장합니다.
4. 설정이 꺼져 있는지 확인하세요. 꺼져 있지 않으면 비활성화하고 변경 사항을 저장하세요.
5. 그룹 추가를클릭합니다.
6. 그룹의 이름을 말하세요. 예:개인 대시보드 테스터.
7. 개인으로접근 권한을설정합니다.
8. 사람을 수동으로 선택하도록 설정합니다.
9. 개인 대시보드설정을 확장합니다.
10. 모든 설정을 활성화합니다.
11. 그룹 추가를클릭합니다.
12. 그룹 구성원탭을 엽니다.
13. 사람 추가를클릭하세요.
14. 각 테스터를 검색한 후추가를클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

결과

이제 테스터는 자신만의 개인 대시보드에 접근할 수 있습니다. 테스터가 관리자인 경우 관리자 대시보드를 통해 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. 해당 직원이 직원인 경우 다음 설문조사가 끝나면 개인 대시보드에 접속하거나 Peakon에 로그인할 수 있습니다.

다음에 수행할 작업

모든 직원에 대한 개인 대시보드를 활성화해야 하는 경우 1~4단계를 따르고 모든 설정을 켜세요.

relatedlinks
개념
개념: 개인 대시보드 페이지 512
개인 대시보드 활성화 페이지 509

예: 대상 그룹에서 특정 질문 세트 숨기기

이 예에서는 직원 그룹의 특정 질문 집합을 제한하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직은 정규직 직원을 위한 복리후생 패키지를 재편했으며, 변혁과 변화 질문 세트를 사용하여 변화에 대한 직원의 반응을 평가하려고 합니다. 하지만 IT 직원은 모두 계약직 근로자이므로 다음 설문조사에서 질문 항목에서 제외하려고 합니다.

프로시저

1. 관리로 이동합니다.
2. 접근 제어를선택하세요.
3. 그룹 추가버튼을 클릭하세요.
4. 그룹 이름을*IT* 직원으로지정하세요.
5. 액세스탭에서모든 직원버튼을 클릭합니다.
6. 사람탭에서세그먼트별 선택버튼을 클릭합니다.
7. '포함만'버튼을 클릭합니다.
8. 액세스 제어 그룹에 포함하려면 IT 직원 세그먼트를 선택하세요.
9. 변환 및 변경 질문 세트옵션을 지웁니다.
10. 관리로 이동합니다.
11. 일정을선택하세요.
12. 예약된 설문조사를 선택하세요.
13. 타겟을선택하세요.
14. 제외버튼을 클릭하세요.
15. IT 사업부를 선택하세요.
16. 1개 세그먼트 선택버튼을 클릭하세요.
17. 일정 업데이트버튼을 클릭하세요.

결과

지원 직원 그룹 구성원은 이제 변환 및 변경 질문 세트의 질문을 볼 수 없습니다. 또한 인사이트 영역에서 대시보드를 볼 수 있는 옵션도 없습니다. 하지만 댓글이 주제에 기여하는 경우 댓글과 가능한 주제는 여전히 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

참조: 액세스 제어 설정

접근 제어 설정을 관리하면 사용자가 할당된 영역에서 무엇을 보고 수행할 수 있는지 제어할 수 있습니다. Peakon의 액세스 제어 설정에 대해 알아보세요.

- 개인 대시보드 페이지 143
- 액세스 통계 페이지 143
- 직원 페이지 144
- 액션 페이지 145
- 댓글 페이지 145
- 관리하다 페이지 146
- 알림 페이지 147
- 개선 페이지 148

개인 대시보드

직원등의개인유형 그룹에서개인 대시보드설정을 구성할 수 있습니다. 이 유형의 그룹은 Peakon의 개인 대시보드에서 설문 조사 참가자가 볼 수 있는 내용을 제어합니다. 리더 역시개인그룹의 일원이지만, 이러한 설정은 설문 조사 참여자로서의 그들의 경험과 관련이 있습니다.

환경	설명
개인 대시보드에 액세스	설문조사를 제출하거나 Peakon에 로그인한 후 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. 이 기능을 비활성화하면 Peakon은 대신 설문조사의 제한된 요약을 표시합니다. 이 설정은개인 대시보드설정 그룹 내의 다른 모든 설정에 대한 전제 조건입니다.
조직 데이터	회사 수준의 점수를 표시하여 귀하의 점수와 비교할 수 있습니다. 필수 권한:개인 대시보드에 액세스하세요.
직속 상사의 팀 점수	자신의 점수와 비교할 수 있도록 팀 점수를 표시합니다. 필수 권한:개인 대시보드에 액세스하세요.
직속 매니저 상부 팀 데이터	직속 상사보다 높은 팀의 점수를 표시하는 기능입니다. 또한 주요 관심 분야와 작업도 표시합니다. 필수 권한:개인 대시보드에 접근하고팀 점수와 비교합니다.

주: 직속 관리자의 팀 점수와직속 관리자 권한 이상의 팀 데이터는직원에게 모든 질문 세트에서 팀의 점수에 대한 접근 권한을 제공합니다. 관리자에게 모든 질문 세트에 대한 가시성을 제공하지 않은 경우 고려해야 할 사항입니다.

액세스 통계

환경	설명
통계 액세스	운전자 점수, 참여율 등 주요 통계 정보를 대시보드에 표시합니다. 관리자가 관리하는 팀의 설문 조사 결과가 포함된 대시보드에 액세스할 수 있도록 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

환경	설명
	이 설정은Access 통계 설정 그룹 내의 다른 모든 설정에 대한 전제 조건입니다.
세그먼트 비교 액세스	사용자가 세그먼트 히트맵을 보고, 팀을 더 작은 세그먼트로 나누고 점수를 비교할 수 있습니다.
설문 수신 직원 목록 액세스	Peakon이 가시성 창 내의 특정 대시보드 컨텍스트에서 설문 조사한 사용자 목록을 표시합니다. 이 기능을 활성화하면 사용자는 참여 상자에서 직원 설문 조사 링크를 클릭하여 이 목록을 볼 수 있습니다.
제한된 속성 액세스	이 그룹의 사용자가 제한된 속성이나 세그먼트에 액세스할 수 있는지 여부를 제어합니다.
강점 및 주력 분야에 대한 액세스	대시보드와 히트맵에서 사용자에게 주요 관심 영역과 관심 세그먼트를 표시합니다.
주력 분야 관리	추천된 집중 분야를 수락하거나 거부할 수 있으며, 나만의 집중 분야를 설정할 수 있습니다.
직원과 대시보드 공유	관리자가 대시보드를 팀과 공유할 수 있도록 하는 공유 아이콘을 표시합니다.
대시보드 공개 설정	직원 권한이 있는 공유 대시보드를사용하는 사용자는 로그인하지 않은 사용자에게도 공유 가능한 액세스를 확대할 수 있습니다.
퇴직예측	직원 이직에 대한 통계적 예측을 히트맵에 표시하여 이직 위험을 파악하고 해결합니다.
질문 점수	개별 질문에 대한 집계된 결과를 보려면질문 점수페이지를 표시합니다.
테스트 데이터 조회	컨텍스트 전환기의 설정을 통해 실제 설문 조사 데이터에서 테스트 설문 조사 데이터로 전환할 수 있습니다.
영향도	표시합니다관리자가 구성한 경우분석섹션 내의 영향 페이지입니다.
선별된 인사이트	인사이트섹션 내에서큐레이션된 인사이트탭을 볼 수 있는 기능. 큐레이티드 인사이트는 모든 설문 조사 결과를 단일 보기로 개요를 파악해야 하는 고위 리더에게 이상적입니다.

직원

환경	설명
직원 조회	직원영역에 직원 기록을 표시하고, 개별 직원에게 설문조사를 다시 보낼 수 있는 옵션을 제공합니다. Peakon은 현재 보고 있는 상황에 따라 직원 기록을 표시합니다. 이 설정은직원설정 내의 다른 모든 설정에 대한 전제 조건입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

환경	설명
제한된 속성 조회	직원 기록에서 제한된 속성 값을 볼 수 있는지 여부를 제어합니다. 이 권한을 통해 사용자는 제한된 세그먼트의 사람들을 추가할 수 있습니다.
직원 업데이트	할당된 지역 내에서 직원 기록을 추가하거나 업데이트할 수 있습니다. 로컬 직원 기록을 유지 관리하는 로컬 관리자에게 이 설정을 권장합니다.
직원 데이터 소급 적용	직원 기록 필드를 업데이트할 때 소급적으로 세그먼트 변경 사항을 적용할 수 있도록 데이터를 소급 적용할 수 있습니다.
직원 기록 관리	관리하는 세그먼트 내에서 직원 기록을 추가, 편집 또는 삭제할 수 있습니다. 컨텍스트를 다른 세그먼트로 전환하면 직원 목록도 그에 따라 업데이트됩니다.
세그먼트 관리 액세스	자신이 관리하는 세그먼트에 다른 리더에게 액세스 권한을 부여할 수 있습니다. 이 설정은 직원 기록을 관리하고 관리자에게 특정 세그먼트에 대한 액세스 권한을 부여하는 로컬 관리자에게 적합합니다.
키오스크 코드	키오스크 설문조사에서 배포하기 위해 키오스크 코드를 표시하고 다운로드할 수 있습니다. Peakon에서 직원 기록을 유지 관리하는 로컬 관리자에게 이 설정을 권장합니다.

액션

환경	설명
액션 액세스	관련 대시보드를 볼 때, 참여 질문 세트에 대해 귀하 또는 다른 리더가 만든 작업이 표시됩니다. 이 설정은작업설정 내의 다른 모든 설정에 대한 전제 조건입니다.
액션 관리	액세스 권한이 있는 모든 대시보드에서 참여 질문 세트에 대한 작업을 만들고, 편집하고, 보관할 수 있습니다.

댓글

환경	설명
Driver 관련 댓글 액세스	운전자 질문에 대한 의견을 보고, 필터링하고, 내보낼 수 있습니다. 해당되는 경우 Peakon은 강조된 댓글과 주제를 표시할 수도 있습니다.
실시간으로 댓글 액세스	Peakon을 활성화하면 직원이 설문조사를 제출하자마자 댓글이 표시됩니다. 이 액세스 제어 그룹을 비활성화하면, 해당 그룹의 구성원은 설문 조사가 종료된 후에만 새로운 댓글을 볼 수 있습니다.
Driver 관련 댓글 확인	운전자의 질문에 대한 의견을 확인하고, 다른 리더가 의견을 몇 번이나 확인했는지 확인할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

환경	설명
가치 관련 댓글 액세스	해당되는 경우값에 대한 질문 의견을 보고, 필터링하고, 내보낼 수 있습니다.
가치 관련 댓글 확인	가치질문에 대한 의견을 확인하고 다른 리더가 의견을 몇 번이나 확인했는지 확인할 수 있습니다.
자유응답식 댓글 액세스	개방형 질문에 대한 댓글을 보고, 필터링하고, 내보낼 수 있습니다.
자유응답식 댓글 확인	개방형 질문에 대한 의견을 확인하고, 리더가 의견을 몇 번이나 확인했는지 확인할 수 있습니다.
대화 액세스	직원의 신원이 보호되는 가운데, 직원의 의견에 답하고 대화를 나눌 수 있습니다. 또한 다른 리더를 태그하여 내부 메모에 참여하고, 관리되는 보기에서 댓글에 대한 기존 대화를 볼 수도 있습니다.
주의가 필요한 것으로 감지된 댓글을 별도 뷰에서 검토	민감한 댓글로 플래그를 지정하고, 민감한 댓글을 별도 탭에 표시합니다. 이 기능을 비활성화해도 해당 댓글은 계속 볼 수 있지만 Peakon은 해당 댓글을 민감한 내용으로 표시하지 않습니다.
주의가 필요한 댓글로 표시	댓글을 민감한 내용으로 표시하거나 표시를 해제할 수 있습니다. 관리자가 오탐지 문제를 해결할 수 있도록민감한 댓글 보기설정과 함께 이 설정을 활성화하는 것이 좋습니다.
댓글 매니저 조회	직속 관리자부터 시작하여 댓글과 관련된 관리자의 계층 구조를 표시합니다. 이 목록은 직원 유형 속성에서 파생된 관리자를 표시합니다. 일부 관리자는 기밀 유지상의 이유로 목록에 나타나지 않을 수 있으므로 목록이 항상 완벽하지는 않을 수 있습니다. 예: 관리자에게 직속 보고자가 1명뿐이거나, 해당 관리자의 세그먼트가 해당 맥락 내에서 다른 세그먼트와 충돌하는 경우.
세그먼트별 댓글 조회	특정 세그먼트별로 댓글을 필터링하는 옵션을 제공합니다.
시맨틱 검색	키워드만이 아니라 맥락적 의미에 따라 댓글을 검색할 수 있는 의미 검색 탭이 추가되었습니다. 이 권한은관리 > 계정 > 데이터 제어에서 의미 검색 데이터 처리를 선택한 후에 표시됩니다. 의미 검색에 가입한 후, 관리자 및 고위 리더 액세스 제어 그룹의 구성원(댓글에 접근할 수 있는 경우)은 의미 검색 탭을 즉시 볼 수 있습니다.

관리하다

관리자액세스 제어 그룹 및모든 직원유형 그룹의 구성원은 모든관리섹션 설정에 액세스할 수 있습니다.

관리되는 직원에 대한 액세스 권한이 있는 액세스 제어 그룹은 다음 설정만 사용할 수 있습니다.

- 일정을 관리하세요.
- 질문을 관리하세요.
- 댓글을 삭제합니다.
- 관리자 사용 지표를 확인하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 브랜딩을 관리하세요.

환경	설명
세그먼트 관리	세그먼트를 생성, 업데이트, 삭제할 수 있고, 세그먼트에 관리자를 추가하거나 제거할 수 있습니다. 필수 설정:직원 보기,직원 업데이트,직원 관리.
속성 관리	속성을 생성, 업데이트, 삭제할 수 있는 기능. 필수 설정:직원 보기,직원 업데이트,직원 관리,세그먼트 관리.
스케줄 관리	설문조사를 보내기 위한 일정을 생성하고 관리할 수 있는 능력. 해당 지역에 대한 사용자 정의 설문조사 일정을 만들어야 하는 로컬 관리자에게 이 설정을 권장합니다.
질문 관리	현재 보고 있는 상황에 맞춰 맞춤형 질문을 만들 수 있는 기능입니다. 이 설정을 사용해도 회사 수준 대시보드를 보고 있지 않으면 기존 회사 수준 질문을 편집할 수 없습니다.
댓글 삭제	댓글을 삭제할 수 있는 기능.
회사 가치 관리	Peakon이 측정하는가치질문을 관리하고 편집할 수 있는 능력.
주의가 필요한 키워드 관리	민감한 댓글에 대한 모니터링을 활성화 또는 비활성화하고 모니터링되는 키워드를 관리할 수 있는 기능입니다.
매니저 사용 메트릭 조회	관리하는 뷰에 대한 관리자 사용 지표를 표시합니다.
영향 지표 보기	관리섹션 내의영향페이지에 대한 보기 전용 액세스입니다.
영향도 메트릭 관리	리더가 사용할 수 있는 영향 지표를 가져오고, 만들고, 관리할 수 있습니다. 예: 조직의 고객 만족도 점수를 가져옵니다. 필수 설정:영향 지표 보기.
브랜딩 관리	관리섹션에서 설문조사 브랜딩을 만들고 관리할 수 있는 능력.

알림

환경	설명
예정된 설문 알림 수신	다가올 설문 조사에 대한 알림 이메일을 보냅니다.
낮은 참여도 알림 이메일 수신	관리하는 뷰 중 참여도가 낮은 경우 라운드 중에 참여도 낮음 요약 이메일을 보냅니다.
주의가 필요한 댓글 알림 수신	Peakon이 관리되는 뷰에서 민감한 댓글을 감지할 때마다 알림을 보냅니다. 이 설정은모든 직원유형 그룹에만 사용할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개선

환경	설명
미니 강좌 액세스	운전자 대시보드의개선영역에서 마이크로 코스에 대한 액세스를 제공합니다.
회사 리소스 관리	관리자패널에서 사용자 정의 회사 리소스를 추가하고 관리할 수 있습니다. 이 설정은모든 직원 유형 그룹에만 사용할 수 있습니다.
회사 액션 관리	관리자패널에서 사용자 정의 작업을 추가하고 관리할 수 있습니다. 이 설정은모든 직원유형 그룹에만 사용할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130

참고: 댓글 접근

관리자는액세스 제어설정에서 댓글에 대한 액세스를 활성화할 수 있습니다.

접근 제어 설정:

액세스 제어	설명
운전자의 의견에 접근합니다.	직원들의 의견을 읽어보세요.
댓글에 접근합니다.	설문조사가 끝나기 전에 즉시 댓글을 확인하세요. 이 기능을 활성화하지 않으면 설문 조사 중에 제출된 의견이 표시됩니다.
운전자의 의견을 인정합니다.	운전자의 의견을 확인하고, 의견을 작성한 사람에게 이메일을 보냅니다.
값에 대한 주석에 접근합니다.	값에 대한 주석을 읽을 수 있습니다.
가치 있는 의견을 인정합니다.	가치 있는 의견에 대해 감사를 표하고, 의견을 남긴 사람에게 이메일을 보냅니다.
개방형 댓글에 접근하세요.	모든 질문 세트에서 개방형 의견을 읽어보세요.
개방형 의견을 인정하세요.	의견이 제시된 경우, 해당 의견 작성자에게 이메일을 보내 의견을 인정합니다.
대화에 접근합니다.	직원에게 추가 질문을 할 수 있고, 댓글에 있는 모든 기존 대화를 볼 수 있습니다.
민감한 댓글을 확인하세요.	민감한 댓글은 다른 모든 댓글과 별도로 확인하세요.
민감한 댓글을 표시하세요.	댓글을 민감한 내용으로 표시하거나 표시를 해제합니다.
댓글 관리자를 확인하세요.	댓글과 관련된 관리자 목록을 봅니다.
세그먼트별로 댓글을 확인하세요.	세그먼트별로 댓글을 필터링합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 의견 페이지 479

FAQ: 액세스 제어 그룹에 관리자를 추가할 수 없는 이유는 무엇입니까?

다음 두 가지 이유 중 하나 또는 둘 다로 인해 액세스 제어 그룹에 관리자를 추가할 수 없습니다.

- 매니저는 아직 피콘에서 누구도 관리하지 않습니다.
- 관리자는 사용자로 액세스 그룹을 자동으로 채우는 세그먼트에 속하지 않습니다.

배경

관리자를 대상으로 하는 대부분의 액세스 제어 그룹은 모든 직원이 아닌관리되는 직원에게 액세스 권한을 제공합니다.

구성 중인 그룹이관리되는 직원설정을 사용하는 경우 관리자는 그룹의 잠재적 구성원이 되려면 이미 일부 직원이나 세그먼트를 관리하고 있어야 합니다. 그룹에 새로운 관리자를 추가할 때 표시되는 드롭다운 메뉴에는 적격 관리자만 포함되어 있습니다.

이 문제를 해결하려면 먼저 관리자에게 직속 보고자나 관리 대상 세그먼트를 할당한 다음 그룹에 추가하세요. 자세한 단계는 직속 보고자를 관리자에게 할당하거나세그먼트에 수동으로 액세스 관리 할당을참조하세요.

구성 중인 그룹이 세그먼트 타겟팅을 추가로 사용하는 경우(예: 그룹이 유럽 세그먼트의 모든 관리자를 자동으로 추가하는 경우), 그룹에 관리자를 추가하려면 세그먼트에만 관리자를 추가하면 됩니다. 자동으로 채워진 그룹의 사용자 관리를참조하세요.

FAQ: 일반 접근 제어 그룹과 전문 접근 제어 그룹의 차이점은 무엇입니까?

두 가지 액세스 제어 그룹 유형 모두 관리자가 다음을 구성할 수 있도록 합니다.

- 그룹 구성원이 전역에 접근할 수 있는지 아니면 지정된 영역에만 접근할 수 있는지 여부.
- 그룹 멤버가 수행할 수 있는 작업과 액세스할 수 있는 기능입니다.
- 그룹 구성원이 사용할 수 있는 질문 세트입니다.

전문가 접근 제어 그룹은 사용자 정의가 더 자유로워 관리자가 혼합 및 일치 방식으로 개별 운전자에게 접근 권한을 제공할 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
전문가 세그먼트 액세스 제어 그룹 생성 페이지 123
일반 액세스 제어 그룹 만들기 페이지 121
전문화된 회사 전체 접근 제어 그룹 만들기 페이지 123

회사 구조

설정 고려 사항: 속성 및 세그먼트

이 항목을 사용하면 속성 및 세그먼트 기능의 구성 및 사용을 계획할 때 의사 결정을 내리는 데 도움이 될 수 있습니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 왜 설정해야 하나요?
- Workday의 나머지 부분과 어떻게 맞물리는지.
- 하류 영향 및 제품 간 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

그것들은 무엇인가

속성 및 세그먼트 기능은 직원 인구를 다양한 인구 통계 범주로 그룹화합니다. 예: 국가, 성별, 부서, 관리자, 역할, 나이, 급여 범위 등.

속성은 범주로, 세그먼트는 각 범주 내의 옵션으로 생각할 수 있습니다.

사업상의 이점

속성과 세그먼트를 구성하면 분석에서 직원의 응답을 세분화하고 질문과 설문 조사를 위한 직원 세그먼트를 타겟팅할 수 있습니다. 관련 세그먼트에 대한 액세스 권한을 부여하여 사용자가 적절한 콘텐츠만 볼 수 있도록 할 수도 있습니다.

사용 사례

속성과 세그먼트를 사용하여 다음을 수행할 수 있습니다.

- 설문 조사 분석을 위한 인구 통계적 세분화를 활성화하려면 인사(HR) 도구의 속성을 복제하세요. 예: 지역, 부서, 성별, 재임 기간.
- 퇴사 날짜와 퇴사 사유에 따라 세분화된 설문 조사를 실시하고, 퇴사 날짜가 다가오는 직원을 대상으로 질문을 던집니다.
- 직원들이 민감한 데이터 수집에 동의하고 설문 조사에서 속성을 선택하여 결과를 세분화할 수 있도록 하여 다양성 문제를 밝혀냅니다. 예: 민족성, 성적 지향, 장애.
- 기존 속성을 병합하여 분석에 사용할 수 있는 자동으로 업데이트되는 교차 세그먼트를 만듭니다. 예: 국가별 위치, 부서별 성별, 사업부별 민족, 퇴사 사유별 직급.
- 특정 세그먼트만 포함하거나 제외하여 설문 조사 질문을 타겟팅합니다. 예: 사무실 환경과 관련된 질문에서 원격 근무자를 제외합니다.
- 특정 세그먼트만 포함하거나 제외하는 설문조사를 만듭니다. 예: 키오스크 설문 조사 모드를 사용하여 블루칼라 직원을 대상으로 별도 설문 조사를 실시합니다.
- 특정 세그먼트만 포함하거나 제외하여 액세스 제어 그룹을 타겟팅합니다. 예: 팀에서 댓글에 접근할 수 있는 관리자와 접근할 수 없는 관리자로 나눕니다.
- 사용자 권한을 변경하지 않고 설문 분석에서 특정 속성에 대한 액세스를 제한합니다.
- 자식 속성을 부모 속성에 매핑하여 속성 계층을 만들고, 부모 속성에서 세그먼트를 관리하는 사용자에게 계단식 액세스 권한을 부여합니다.

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
Peakon에서 직원 인구를 어떻게 세분화하고 싶으신가요?	HR 도구의 직원 기록 필드를 참조하는 것부터 시작하여 Peakon에서 이를 미러링하는 방법을 고려하세요. Peakon의 대부분 속성은옵션유형이 되는 경향이 있습니다. Peakon의 속성 유형에 대해 자세히 알아보려면참조: 속성 유형을참조하세요.
Peakon에 직원 데이터를 어떻게 가져올 계획인가요?	다음을 수행할 수 있습니다. • HR 도구에서 Peakon과 직원 동기화를 자동화하세요. 예: Workday, BambooHR, Personio. • Excel을 사용하여 직원 기록을 가져옵니다. • 사용자 인터페이스를 사용하여 개별 직원을 수동으로 추가합니다. 어떤 방법을 사용하든 직원을 추가하기 전에 Peakon에서 사용자 정의 속성을 수동으로 만들어야 합니다. 가져오기와 통합을 통해 기존 속성에 대한 세그먼트가 자동으로 생성됩니다. Peakon의 속성은 표준 매핑을 사용하지만 Peakon에서 속성 이름을 변경하고 싶지 않다면 HR 도구의 속성 이름이 다를 때 속성에 별칭을 추가할 수 있습니다. 이

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	를 통해 Peakon은 명명 규칙의 차이에도 불구하고 기존 속성을 인식할 수 있습니다.
Peakon이 가져온 데이터에서 자동으로 세그먼트를 생성해야 합니까?	Peakon에 직원 데이터를 가져오거나 추가하면 Peakon은 연관된 직원으로 새로운 세그먼트를 만듭니다. 데이터를 가져올 때 새 세그먼트가 자동으로 생성되는 것을 방지하도록 선택할 수도 있습니다. 이 기능은 세그먼트 이름이 자주 변경되는 특정 속성이 있는 경우 유용할 수 있으며, Peakon에 기존 일치 항목이 없는 경우 중복 세그먼트가 생성될 수 있습니다. HR 도구에서 세그먼트 이름이 변경되면 Peakon에서 세그먼트 이름을 수동으로 변경한 다음 데이터를 가져오거나 동기화하세요.
속성 계층을 어떻게 구성할 계획인가요?	속성 계층을 구성하여 개별 속성 간에 자식 및 부모 관계를 만들고, 가장 낮은 자식 속성에서 가장 높은 부모 속성으로 이어지는 계층적 체인을 만들 수 있습니다. 이를 통해 상위 세그먼트를 관리자(예: 해당 지역의 세그먼트를 관리하는 지역 책임자)에게 할당할 수 있으며, 관리자는 자동으로 하위 세그먼트에 대한 전체 관리 액세스 권한도 얻게 됩니다. Peakon은 직원 데이터의 보고 라인을 기반으로 관리자 속성 자체 내에서 세그먼트 간의 계층 구조를 자동으로 생성합니다. 하지만 관리자 속성을 자식 속성으로 시작하는 계층 구조를 만들고, 부서와 유사한 속성을 부모 속성으로 설정할 수 있습니다. 그런 다음 사업부나 지역을 부서와 같은 속성의 상위로 설정하는 등의 작업을 할 수 있습니다. 예:관리자 > 부서 > 사업부 > 국가 > 지역. 각 속성에 대해 여러 계층을 만드는 것이 가능합니다. 예: 부서 및 위치 속성을 모두 관리자 속성의 상위 속성으로 설정할 수 있습니다. 버튼을 클릭하여 수동으로 계층 구조를 업데이트하거나, 시간이 지남에 따라 직원 데이터가 변경되면 Peakon이 자동으로 계층 구조를 업데이트하도록 할 수 있습니다. 자세한 내용은개념: 계층적 속성을참조하세요.
속성이나 세그먼트의 이름과 설명을 현지화해야 합니까?	다음과 같은 경우 속성 및 세그먼트 이름을 현지화할 수 있습니다. • 관리자가 자신의 언어로 대시보드를 사용할 수 있습니다. • 설문조사에서 속성 데이터 수집을 수행하고 있으며 설문조사에서 여러 언어를 허용합니다. 속성 및 세그먼트 이름에 대한 현지화를 추가하지 않으면 대시보드와 설문 조사에서는 영어로 표시됩니다. 중복 생성을 방지하려면 원래 언어의 속성 및 세그먼트 이름을 사용하여 직원 데이터를 가져와야 합니다.
벤치마킹을 위해 어떤 속성을 표준 값에 매핑하고 싶으신가요?	Peakon은 표준 속성을 표준 값에 자동으로 매핑하여 Peakon이 해당 속성을 외부 벤치마킹에 사용할 수 있도록 합니다. 표준 속성을 비활성화하고 동일한 목적에 맞는 사용자 정의 속성을 만드는 경우에만 매핑을 구성하면 됩니다. 자세한 내용은벤치마크에 대한 속성 매핑 구성을참조하세요.
민감한 속성을 어떻게 관리할 계획이신가요?	민감한 속성을 다음에서 볼 수 있도록 구성할 수 있습니다. • 아무도. • 액세스 제어 그룹에 따라 제한된 속성에 대한 액세스 권한이 있는 사용자만 해당됩니다. • 모든 사용자(해당 세그먼트에 직원이 있는 사용자). 민감한 속성의 세그먼트는 허용된 사용자에게 표시되려면 가시성 임계값을 통과해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	사용자가 귀하가 제한한 세그먼트를 관리하는 경우 해당 사용자는 여전히 해당 세그먼트를 볼 수 있습니다. 하지만 다른 사용자는 이를 볼 수 없습니다. 개념: 속성 및 세그먼트 제한을참조하세요.
기존 속성을 결합하여 교차하는 세그먼트를 생성하시겠습니까?	Peakon을 사용하면 기존 속성의 세그먼트를 사용하는 결합된 속성을 만들고 자동으로 유지 관리할 수 있습니다. 예: 성별과 부서를 결합하는 경우 Peakon은 중복되는 직원 세그먼트 값을 기준으로 부서별 성별 세그먼트를 자동으로 생성하고 유지 관리합니다. 자세한 내용은개념: 조합 속성을참조하세요.
설문조사를 통해 세그먼트 데이터를 수집하고 싶으신가요?	속성 데이터 수집을 통해 직원은 설문조사의 드롭다운 메뉴에서 세그먼트를 직접 선택할 수 있습니다. 이런 방식으로 세그먼트 값을 수집하는 경우 설문조사에서 해당 속성을 어떻게 사용할 것인지 설명하는 속성 설명을 추가할 수 있습니다. 단계 참조: 설문조사에서 인구 통계 데이터 수집. 수집하는 데이터가 민감한 경우(예: 장애) 직원이 응답하기 전에 동의하도록 동의 설정을 활성화할 수 있습니다. 설문조사에서 특정 직원 그룹의 속성 데이터만 수집하도록 설정하여 속성 데이터 수집을 타깃으로 삼는 것도 가능합니다.
브랜딩에 사용하고 싶은 속성이 있나요?	속성에 브랜딩을 활성화하면 Peakon은 설문조사에서 회사 이름과 로고 대신 해당 세그먼트의 직원에 대한 속성의 세그먼트 이름과 로고를 사용합니다. 예: 귀하의 회사에는 자체 회사 이름과 로고를 가진 여러 자회사가 있습니다. 보조속성을 만들고 모든 직원을 속성 내의 다양한 세그먼트에 배치할 수 있습니다. 자회사 속성을 브랜딩한다는 것은 각 직원이 자신이 속한자회사부문의 회사 이름과 로고를 볼 수 있다는 것을 의미합니다. 자세한 단계는회사 이름 및 로고 재정의를참조하세요.
세그먼트를 사용하여 액세스 제어 그룹을 자동으로 채우시겠습니까?	액세스 제어 그룹을 세그먼트에 연결하면 액세스 제어 그룹을 자동으로 채울 수 있습니다. 예:관리자 액세스라는 이름의 액세스 제어 그룹을 만들고대시보드 및 댓글 액세스와대시보드 액세스 전용이라는 두 개의 세그먼트로 나눌 수 있습니다. 각 세그먼트를 다른 액세스 제어 그룹에 연결하여 해당 세그먼트에 속한 사용자로 그룹을 채웁니다. 자격을 갖춘 직원만 그룹의 구성원이 될 수 있습니다. 예를 들어, 사용자는 관리자 권한이 있는 액세스 그룹의 구성원이 되려면 직원이나 세그먼트를 관리해야 합니다. 이 방법을 사용하면 로컬 관리자가 관리자 직원 레코드에서 대상 속성의 세그먼트 값을 업데이트하여 간접적으로 관리자를 액세스 그룹에 추가하거나 제거할 수 있습니다. 이러한 유형의 그룹을 구성하는 방법에 대한 예는예: 로컬 관리자가 액세스 제어 그룹 구성원을 관리할 수 있도록 설정하기를참조하세요.
특정 세그먼트에 액세스해야 하지만 사람을 관리하는 사람은 아닌 사용자가 있습니까?	보고 라인을 만들지 않고도 사용자에게 세그먼트를 할당하는 것은 해당 세그먼트의 직원을 관리하지 않지만 여전히 세그먼트의 설문 조사 결과에 액세스해야 하는 사용자에게 액세스 권한을 제공하는 데 적합합니다. 세그먼트 관리자 액세스를 개별적으로 또는 데이터 가져오기를 통해 구성할 수 있습니다. 자세한내용은 세그먼트 관리 액세스 수동 할당및개념: 세그먼트 관리자 가져오기를 참조하세요.
설문조사가 마감된 후에 새로운 세그먼트를 만들 계획이 있나요?	새로운 설문조사를 시작하면, 그 설문조사에서 제출된 직원 응답은 설문조사 시작일 당시 직원이 속해 있던 세그먼트에 반영됩니다. 직원이 설문조사 중에 직속 상사를 변경하는 경우, 해당 설문조사에서 얻은 응답은 설문조사가 시작되었을 때 보고를 했던 관리자 세그먼트에 그대로 반영됩니다. 설문조사가 시작되기 전에 직원 세그먼트를 변경하는 것이 좋지만, 필요한 경우 설문조사가 시작되기 직전 날짜로 변경 사항을 소급 적용할 수 있습니다. 과거 세

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	그먼트 값을 적용하는 것이 직원의 기밀 위험을 초래할 수 있는지 고려하세요. 예: 기존 응답이 한 관리자의 대시보드에서 사라지고 다른 관리자의 대시보드에 나타나는 방식으로 날짜를 되돌립니다.

추천사항

- 가장 낮은 속성(예: 관리자)부터 가장 높은 속성(예: 엔터티)까지 간단한 속성 계층을 만듭니다.
- 설문조사가 시작되기 최소 1일 전에 직원 데이터(따라서 세그먼트)를 업데이트하세요.
- 속성 또는 세그먼트 이름이 변경되면 다음 직원 가져오기 또는 동기화 전에 Peakon에서 직접 업데이트하세요.

요구 사항

속성 및 세그먼트 이름은 Peakon과 HR 시스템에서 정확히 일치해야 합니다.

제한 사항

- 세그먼트를 관리하는 사용자의 세그먼트를 제한하는 것은 불가능합니다.
- 세그먼트 제한을 타겟팅하는 것은 불가능합니다.
- 옵션유형 속성을 사용해서만 세그먼트를 결합하고 속성 계층을 만들 수 있습니다.
- 동의가 필요한 속성을 만든 후에는 동의가 필요한 설정을 취소할 수 없습니다.
- 이미 존재하는 속성에 직원 동의를 추가하는 것은 불가능합니다. 속성을 다시 생성하여 동의가 필요하도록 설정할 수 있습니다.
- 가져오기를 통해 속성 및 세그먼트 현지화를 업로드할 수 없습니다.

테넌트 설정

영향 없음.

보안

관리자만 속성과 세그먼트를 만들고, 삭제하고, 구성할 수 있습니다.

비즈니스 프로세스

영향 없음.

보고

다음에서 속성과 세그먼트를 볼 수 있습니다.

- 세그먼트 히트맵과 카드 보기.
- 소모 보고서.
- 직원 경험 주기.
- 사용 지표.

통합

Peakon을 HR 시스템과 통합하면 직원 데이터와 해당 세그먼트를 채울 수 있습니다. Peakon은 Workday, BambooHR, bob, Personio 및 BetterUp과 즉시 통합할 수 있는 기능을 제공합니다. SCIM 2.0을 사용하여 사용자 정의 통합을 만드는 것도 가능합니다.

연결 및 터치포인트

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
개념
개념: 속성 및 세그먼트 페이지 161
태스크
옵션 유형 속성 만들기 페이지 154
직원 유형 속성 만들기 페이지 154
날짜 유형 속성 만들기 페이지 156
숫자 유형 속성 만들기 페이지 155
조합 유형 속성 만들기 페이지 156
참조
참조: 속성 구성 옵션 페이지 170
참조: 세그먼트 구성 옵션 페이지 172

옵션 유형 속성 만들기

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리설정을 확인하세요.

관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 설정을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

여러 개의 고정 값이 있는 목록을 설정하려면 옵션 유형 속성을 만들 수 있습니다. 예:마케팅,재무,엔지니어링을세그먼트 옵션으로 포함하는 사업부 속성.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 새로운옵션유형 속성을 만듭니다.
3. 속성 이름을 지정하고 변경 사항을 저장합니다.

다음에 수행할 작업

속성에 세그먼트 옵션을 수동으로 추가할 수 있습니다. 추가하는 모든 세그먼트는 직원 기록의 속성 필드에 옵션으로 표시됩니다.

직원 기록 데이터를 업로드할 때 Excel 파일을 사용하여 세그먼트를 만드는 것도 가능합니다. Peakon은 Peakon 속성과 일치하는 이름을 가진 열의 모든 새 값(대소문자 구분)에 대해 자동으로 새 세그먼트를 만듭니다. 직원 데이터를 업로드할 수 있는 권한이 있는 사람은 기존 속성 아래에 새로운 세그먼트를 만들 수 있습니다. Peakon이 데이터 업로드를 통해 세그먼트를 생성하지 못하도록 하려면 속성 설정에서가져온 데이터의 세그먼트를 자동으로 세그먼트를 생성하지 않음으로 설정하세요.

Peakon의 열 이름과 속성 이름은 정확히 일치해야 합니다. 정확한 일치가 불가능한 경우 속성 설정에서별칭을추가하거나 Peakon에서 속성 이름을 바꿀 수 있습니다.

relatedlinks
참조
참조: 속성 유형 페이지 169

직원 유형 속성 만들기

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리설정을 확인하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 설정을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

직원 유형 속성을 만들어 직접 및 간접 보고 라인을 설정할 수 있습니다. 예: 직속 보고자와 각 관리자의 모든 보고 세그먼트가 포함된 라인 관리자 속성입니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 새로운직원유형 속성을 만듭니다.
3. 속성 이름을 지정하고 변경 사항을 저장합니다.

결과

Peakon은 직원이 직원 유형 속성에서 다른 직원과 연결될 때 세그먼트를 생성합니다. 세그먼트에는 관리자의 이름이 포함되고, 그 뒤에 직속 보고자 또는 모든 보고자가 나오는데, 직속 보고자가 관리자인지 여부에 따라 달라집니다.

직원 기록 데이터를 업로드하면 Excel 파일을 사용하여 세그먼트를 만들고 채울 수도 있습니다. 예: 직원의 관리자를 설정하려면 데이터 파일의 직원 유형 속성 열에 관리자의 이메일 주소를 추가해야 합니다. Peakon의 열 이름과 속성 이름은 정확히 일치해야 합니다. 정확한 일치가 불가능한 경우 속성 설정에서 별칭을 추가하거나 Peakon에서 속성 이름을 바꿀 수 있습니다.

직원 데이터를 업로드할 수 있는 권한이 있는 사람은 누구나 기존 속성에 따라 세그먼트를 만들고 채울 수 있습니다.

relatedlinks
참조
참조: 속성 유형 페이지 169

숫자 유형 속성 만들기

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리설정을 확인하세요.

관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 설정을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

숫자 범위 세그먼트를 설정하려면 숫자 유형 속성을 만들 수 있습니다. 예: 세그먼트 옵션으로*50,000-100,000,100,000-150,000,150,000+*를 갖는 급여 속성.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 새로운숫자유형 속성을 만듭니다.
3. 속성의 이름을 지정합니다.
4. (선택 사항) 숫자 범위 옵션을 설정합니다. 이 단계는 나중에 완료할 수도 있습니다.
5. 변경 사항을 저장합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

결과

추가하는 모든 숫자 범위는 직원 기록의 속성 필드에 옵션으로 표시됩니다. Excel 파일을 사용하여 직원 데이터를 업로드할 때 Peakon은 속성 열의 숫자 값을 가져와서 해당 숫자 범위 세그먼트에 직원을 추가합니다.

relatedlinks
참조
참조: 속성 유형 페이지 169

날짜 유형 속성 만들기

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리설정을 확인하세요.

관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 설정을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

날짜 유형 속성을 생성하여 날짜 범위 세그먼트를 설정할 수 있습니다. 예: 세그먼트 옵션으로*0~3*개월,*3*개월~*1*년,*1~2*년이있는 임기 속성입니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 새로운날짜유형 속성을 만듭니다.
3. 속성의 이름을 지정합니다.
4. (선택 사항) 날짜 범위 옵션을 설정합니다. 이 단계는 나중에 완료할 수도 있습니다.
5. 변경 사항을 저장합니다.

결과

추가하는 모든 숫자 범위는 직원 기록의 속성 필드에 옵션으로 표시됩니다. Excel 파일을 사용하여 직원 데이터를 업로드할 때 Peakon은 속성 열의 숫자 값을 가져와서 해당 숫자 범위 세그먼트에 직원을 추가합니다.

relatedlinks
참조
참조: 속성 유형 페이지 169

조합 유형 속성 만들기

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리설정을 확인하세요.

관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 설정을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

2개의 기존 옵션 유형 속성을 결합하기 위해 조합 유형 속성을 생성할 수 있습니다. 예: 국가 x 부서.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 새로운조합유형 속성을 만듭니다.
3. 속성의 이름을 지정합니다.
4. 결합하려는 2개의 속성을 선택하세요.
5. 변경 사항을 저장합니다.

결과

Peakon은 2개의 원래 속성이 교차하는 위치를 기준으로 세그먼트를 자동으로 생성합니다. 원래 세그먼트의 변경 사항은 조합 세그먼트에도 반영됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 조합 속성 페이지 163
참조
참조: 속성 유형 페이지 169
예
예: 성별 및 부서에 대한 교차 결과 페이지 173

분리 속성 만들기

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리설정을 확인하세요.

관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 설정을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

분리 속성을 통해 이탈자에 대한 통찰력을 분석하고 이탈률을 이해할 수 있습니다. 분리 속성을 삭제했거나 분리 속성이 없는 기존 고객인 경우, 분리 속성을 수동으로 생성할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리영역에서속성으로 이동합니다.
2. 퇴사 날짜에 대한날짜유형 속성을 만듭니다.
3. 속성을 저장한 후 설정을 열고 날짜 범위를 정의합니다.
4. 분리 사유에 대한 새로운옵션유형 속성을 만듭니다.
5. 속성을 저장한 후, 다양한 분리 이유에 따라 세그먼트를 추가합니다. 예: 자발적, 비자발적.

결과

속성에분리 날짜와분리 사유라는 레이블을 지정하면 Peakon이 이러한 속성을 의도한 대로 매핑할 수 있습니다. 이 명명 규칙으로 속성을 만든 후에는 속성 이름을 바꿔도 계속 작동합니다.

제한된 속성 만들기

시작하기 전에

보안:관리섹션에서세그먼트를 관리하고속성 설정을 관리합니다. 이러한 설정은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

특정 그룹의 리더에게 표시되지 않는 속성을 만들 수 있습니다. 속성을 생성할 때 제한 설정에 대한 추가 변경 사항을 잠글 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 새로운 속성을 추가합니다.
3. 속성에 대한데이터 액세스를제한합니다.
4. (선택 사항)데이터 액세스설정에 대한 추가 변경을 금지하도록 속성을 설정합니다.

relatedlinks
개념
개념: 속성 및 세그먼트 제한 페이지 162

기존 속성 제한

시작하기 전에

보안:관리섹션에서세그먼트를 관리하고속성 설정을 관리합니다. 이러한 설정은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

특정 그룹의 리더에게 표시되지 않도록 속성을 제한할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 제한하려는 속성의속성 설정 편집으로 이동합니다.
3. 속성에 대한데이터 액세스를제한합니다.

relatedlinks
개념
개념: 속성 및 세그먼트 제한 페이지 162

세그먼트 제한

시작하기 전에

보안:관리섹션에서세그먼트를 관리하고속성 설정을 관리합니다. 이러한 설정은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

전체 속성을 제한하지 않고도Option,Employee및Combination속성의 세그먼트를 제한할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 제한하려는 세그먼트가 포함된 속성을 엽니다.
3. 특정 세그먼트의 설정편집으로 이동합니다.
4. 고급탭에서 세그먼트를 제한합니다.

relatedlinks
개념
개념: 속성 및 세그먼트 제한 페이지 162

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

속성 계층 구조 만들기

시작하기 전에

보안:관리섹션에서세그먼트를 관리하고속성 설정을 관리합니다. 이러한 설정은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

속성 및 세그먼트를 관리할 수 있는 권한이 있는 계정 관리자와 사용자는 계층 구조를 만들고, 편집하고, 삭제할 수 있습니다. Peakon은 속성 간의 모든 관계를 자동으로 감지하므로 설정이 빠르고 간편합니다.

이 태스크 정보

먼저 계층 구조에 포함할 속성을 식별하세요. 일반적으로 세그먼트 수가 가장 적은 속성이 계층 구조의 맨 위에 있으며, 아래로 내려갈수록 세그먼트 수가 점차 증가합니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 자식 속성을 열고 계층 구조를 만듭니다.
3. 상위 세그먼트를 선택하면 Peakon이 관계를 제안합니다.
4. (권장) 계층 구조를 자동으로 업데이트할지 여부를 선택합니다.

예

사업부와부서 사이에 계층 구조를 만들어야 합니다. 세그먼트가 업데이트되면 항상 자동으로 업데이트되고 최신 상태를 유지해야 합니다.

부서속성으로 이동하여 새 계층을 시작하고사업부를상위 속성으로 설정합니다. Peakon이 관계를 식별할 때까지 기다린 후계층 구조를 자동으로 업데이트옵션을 켭니다.

relatedlinks
개념
개념: 계층적 속성 페이지 165

세그먼트 병합

시작하기 전에

보안:직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리설정을 확인하세요.

관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 설정을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

2개의 세그먼트를 병합하는 것은 다음과 같은 경우에 유용할 수 있습니다.

- 일부 부서와 해당 부서의 과거 데이터를 결합해야 합니다.
- 팀 이름이 변경되었지만 Peakon에서 세그먼트 이름을 변경하지 않고 새 팀 이름으로 직원 데이터를 업로드했습니다. 데이터 업로드로 인해 해당 팀을 위한 두 번째 세그먼트가 생성되었는데, 일부 설문 조사에서는 이를 알아차리지 못했습니다.
- 데이터 파일에 세그먼트 이름에 오타가 있어 해당 팀에 대한 새로운 세그먼트가 생성되었는데, 일부 설문 조사에서는 이를 알아차리지 못했습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 왼쪽 필터를 사용하여 병합해야 하는 2개 세그먼트로 필터링합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 모든 직원을 일괄 편집하고 모두 동일한 세그먼트에 설정합니다.
4. 변경 사항을 저장하기 전에 속성 값의 날짜를 이전 날짜로 설정하여 소급적 효과를 적용합니다.

예

영업및상업부서를 소급 적용하여영업 부서로 통합해야 합니다.

직원을 필터링할 때는부서별로 필터링하고영업및상업으로 설정해야 합니다. 모든 직원을 선택하고 '편집'을 클릭합니다. 부서값을영업으로 설정합니다. 작은 시계 아이콘을 클릭하고 변경 사항을 해당 시간의 시작 시점으로 되돌립니다.

다음에 수행할 작업

필요한 경우관리 > 속성으로 이동하여 비운 세그먼트를 삭제할 수 있습니다.

relatedlinks
예
예: 특별 보고를 위해 세그먼트를 수동으로 결합 페이지 174

직속 보고자를 관리자에게 할당

시작하기 전에

보안:직원 보기및직원 업데이트.

이 태스크 정보

Peakon은 직원 기록에 표준관리자속성과 같은 직원 유형 속성 필드에 관리자 이름이 포함되어 있는 경우 보고 줄을 만듭니다. 새로운 관리자에 맞춰 과거 조사 데이터를 조정하기 위해 변경 사항을 소급 적용할 수도 있습니다.

대량으로 보고 라인을 만들어야 하는 경우 대신 데이터 업로드를 사용하는 것이 좋습니다. 이 작업에서는 Peakon에서 직원을 관리자에게 수동으로 할당하는 방법에 대한 지침을 제공합니다.

프로시저

1. 관리자에게 보고하는 직원의 직원 기록을 작성합니다.
2. 각 직원 기록으로 가서관리자필드에서 관리자 이름을 선택합니다.
3. (선택 사항) 변경 사항을 소급 적용해야 하는 경우 값을 소급 적용합니다. 예: 직원은 설문조사가 시작되기 전부터 이 관리자에게 보고하기 시작했습니다. 기밀 유지를 위해 유효 날짜는 보고 라인의 실제 시작일을 반영하는 것이 좋습니다.
4. 변경 사항을 저장합니다.

결과

이제 해당 직원들은 관리자에게 직접 보고하게 되었습니다. 직원이 관리자인 경우 상위 관리자는 이제직속 보고자와모든 보고자라는두 개의 세그먼트를 갖게 됩니다.

수동으로 설정된 세그먼트 관리자를 대량으로 제거

시작하기 전에

허가:

- 세그먼트 관리 액세스
- 세그먼트 관리(모든 직원 및 전문가 회사 전체 액세스 그룹에만 사용 가능)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

수동으로 설정한 세그먼트 관리자를 대량으로 제거할 수 있습니다. 예: 여러 사무실 위치를 관리자에게 수동으로 할당했는데, 회사 전략이 변경되어 이제 이 액세스 권한을 제거해야 합니다. 전체 속성에 대한 관리자 액세스에서 이러한 세그먼트를 대량으로 제거할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 제거하려는 세그먼트 관리자가 포함된 속성을 엽니다.
3. 세로 줄임표를 클릭하고관리자 삭제를선택합니다.
4. 표시되는 팝업에서 확인하세요.

relatedlinks
개념
개념: 세그먼트 관리자 페이지 167

개념: 속성 및 세그먼트

배경

속성과 세그먼트를 사용하면 의미 있는 데이터 분석과 계정 관리를 위한 직원 구조를 만들 수 있습니다. 속성과 세그먼트를 사용하면 다음을 수행할 수 있습니다.

- 세그먼트 점수를 비교합니다.
- 세그먼트 계층을 만듭니다.
- Peakon을 활성화하여 벤치마크와 다른 세그먼트를 강조 표시합니다.
- 세그먼트를 통해 질문, 설문조사, 접근 그룹을 타겟팅합니다.
- 사용자에게 특정 세그먼트에 대한 액세스를 제공합니다.

속성은 카테고리로 생각할 수 있고, 세그먼트는 카테고리 내의 옵션으로 생각할 수 있습니다. 예: 부서 속성에는 재무, 마케팅, 영업이 세그먼트 옵션으로 포함될 수 있습니다. 직원 기록의 부서 필드에 마케팅이 나열된 직원의 경우, 해당 설문 조사 결과가 마케팅 부문에 기여합니다.

속성은 관리 목적으로도 유용할 수 있으며, 설정에서 제한하여 대시보드 보기에서 숨길 수도 있습니다. 예:

- 설문조사에서 특정 그룹을 포함하거나 제외하는 계약 유형입니다.
- 각 직원에게 적합한 설문 조사 유형을 보내기 위한 설문 조사 방법(이메일 대 키오스크)
- 다른 교대 시간에 별도의 설문 조사를 실시하기 위해 교대 유형(주간 대 야간)을 지정합니다.
- 관리자 액세스를통해 관리자를 필요한 액세스 권한에 따라 세그먼트로 나눌 수 있으며, 이를 사용하여 액세스 그룹을 타겟팅할 수 있습니다.

구성

관리자만 속성과 세그먼트를 만들고, 삭제하고, 구성할 수 있습니다. 특정 속성을 클릭하면 해당 세그먼트가 표시됩니다. 설문조사 라운드에서 세그먼트를 타겟팅하는 데 사용하는 경우 속성을 삭제할 수 없습니다.

속성을 만들거나 구성할 때 속성 이름이 HR 시스템의 관련 필드와 정확히 일치하는지(대소문자 구분) 확인하세요. 속성의 이름을 편집하거나 별칭을 추가하면 가져오기 중에도 시스템이 해당 속성을 인식할 수 있습니다. 세그먼트 이름을 대량으로 업데이트하는 것은 불가능하며, 관리자는 세그먼트 이름을 한 번에 하나씩만 편집할 수 있습니다.

각 사용자 정의 속성을 수동으로 만들 수 있습니다. 속성을 만든 후 속성에 세그먼트를 수동으로 추가하거나 직원 데이터를 업로드하여 추가할 수 있습니다. Peakon이 속성 열에서 새로운 값을 보면 시스템에 새로운 세그먼트를 만듭니다. 기존 세그먼트를 채우려면 데이터 파일의 세그먼트 이름이 Peakon의 이름과 정확히 일치해야 합니다(대소문자 구분).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

세그먼트 제한

진행률 표시줄에는 계정 한도에 도달하기 전에 얼마나 많은 세그먼트를 추가할 수 있는지 표시됩니다. 속성에 대해 많은 수의 세그먼트를 만드는 것은 권장하지 않습니다. 예를 들어 생일에옵션유형 속성을 사용하는 것은 피하는 것이 좋습니다. 그렇게 하면 목적 없이 많은 수의 세그먼트가 생성되기 때문입니다. 유휴 세그먼트가 너무 많이 생성된 경우세그먼트 추가버튼 옆에 있는 세로 줄임표를 클릭한 다음빈 세그먼트 삭제를선택하세요.

성능상의 이유로 빈 세그먼트 삭제는 한 번에 1000개 세그먼트로 제한됩니다.

relatedlinks
참조
참조: 속성 유형 페이지 169

개념: 속성 및 세그먼트 제한

속성과 세그먼트를 제한하면 직원 기록에서 제한된 세그먼트 점수 또는 세그먼트 값에 액세스할 수 있는 사용자 그룹을 제어할 수 있습니다.

시작하려면 다음 3가지 사항을 고려하는 것이 좋습니다.

- 무엇을 제한하고 싶으신가요?
- 대시보드 접근을 제한하시겠습니까, 아니면 직원 기록 접근을 제한하시겠습니까, 아니면 둘 다 제한하시겠습니까?
- 어떤 액세스 제어 그룹이 제한된 속성에 액세스할 수 있어야 합니까?

사용 사례

설문조사를 통해 수집한 민감한 직원 속성을 제한하여 인사부 직원만 관련 설문조사 점수나 직원 데이터에 접근할 수 있도록 합니다.

인사부 세그먼트를 제한하고 인사부 직원의접근 제한 속성권한을 비활성화하여 해당 직원이 자신의 팀 대시보드를 보지 않고도 회사의 모든 세그먼트에 액세스할 수 있도록 합니다.

분석 목적이 아닌 관리 목적으로 속성의 세그먼트 점수 가시성을 제한합니다(예: 제한없음옵션 사용):

- 설문조사 타겟팅을 위해 직원을 키오스크와 이메일로 구분합니다.
- 액세스 제어 그룹 타겟팅을 위해 관리자를 댓글 권한이 있는 관리자와 없는 관리자로 세분화합니다.

속성 제한

직원 기록과 대시보드에서 속성을 제한할 수 있습니다. 각 제한 유형에는 3가지 옵션이 있습니다.

제한 유형	옵션
직원 속성. 이는 직원 기록에 표시되는 속성 필드를 말합니다.	• 직원 프로필에 접근할 수 있는 사람. • 제한된 속성 데이터를 볼 수 있는 권한이 있는 사람만. • 아무도. 표준임기속성에직원 속성을제한하는 것은 불가능합니다.
세그먼트 점수. 이는 히트맵에서 세그먼트의 점수를 보는 것을 의미합니다.	• 대시보드에서 세그먼트를 볼 수 있는 모든 사람. • 제한된 세그먼트에 대한 접근 권한이 있는 사람만 해당됩니다. • 아무도.

세그먼트 제한

Option,Employee및Combination유형 속성에서 세그먼트를 제한할 수 있습니다.

개별 세그먼트를 제한하는 경우 대시보드에서만 세그먼트 점수를 제한할 수 있습니다. 속성을 제한하지 않으면 직원 레코드에 대한 모든 세그먼트 옵션이 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

제한 유형	옵션
세그먼트 점수. 이는 히트맵에서 세그먼트의 점수를 보는 것을 의미합니다.	• 대시보드에서 세그먼트를 볼 수 있는 모든 사람. • 제한된 세그먼트에 대한 접근 권한이 있는 사람만 해당됩니다. • 아무도.

액세스

이러한 권한은 제한된 속성 및 세그먼트에 대한 액세스를 제어합니다.

- Access 통계섹션의Access 제한된 속성권한입니다.
- 직원섹션의보기 제한된 속성입니다.

제한된 속성 세그먼트를 관리하거나 제한된 자식 세그먼트를 상속하는 리더는 여전히 컨텍스트를 대시보드로 전환할 수 있습니다. 이는액세스 제한된 속성권한이 없는 경우에도 마찬가지입니다.

예:관리자속성을 제한했지만 해당 속성은부서속성의 자식 속성입니다. 상위 리더는마케팅(부서)부문의 세그먼트 관리자입니다. 귀하가 만든 계층 구조로 인해 상위 리더도관리자속성에서 하위 세그먼트에 액세스할 수 있습니다.

주: 제한된 속성이나 세그먼트에 대해 '아무도 없음'옵션을 선택하면 관리자나 제한된 속성에 액세스할 수 있는 사람을 포함하여 아무도 액세스할 수 없습니다. 이는 또한 Peakon과 HR 시스템의 통합에도 영향을 미치는데, 해당 속성이 제한된 경우 동기화되지 않기 때문입니다.

고려 사항

영향을 받는 부위	고려 사항
True Benchmark®	True Benchmark 조정에는 제한된 속성을 사용할 수 없습니다.
강점 및 주력 분야	제한된 속성의 세그먼트는 포커스 세그먼트가 되지 않습니다. 제한된 속성을 볼 수 있는 권한이 있는 관리자는 해당 속성을 비교에 계속 사용할 수 있습니다.
계층적 세그먼트	리더가 계층 구조의 상위 세그먼트를 관리하는 경우, 제한된 세그먼트의 대시보드로 컨텍스트를 전환할 수 있습니다.
HRIS 통합	HRIS를 사용하면 제한된 속성이 Peakon과 동기화됩니다. 하지만 해당 속성이 제한되어 있지만 비활성화된 경우(아무도 없음옵션이 선택된 경우) Peakon과 동기화되지 않습니다.

relatedlinks
개념
제한된 속성 만들기 페이지 157
기존 속성 제한 페이지 158
세그먼트 제한 페이지 158

개념: 조합 속성

조합 속성을 사용하면 조직에서 2가지 옵션 유형 속성을 결합하여 교차하는 세그먼트를 자동으로 만들 수 있습니다. Peakon 외부에서는 얻을 수 없는 더욱 세부적인 인구 통계 데이터를 보고하기 위해 조합 속성을 활용하면 이점을 얻을 수 있습니다. 예:지역별 부서,사업부별 성별,성별별 민족.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

구성 고려 사항

활동	고려 사항
2개의 옵션 유형 속성 사이에 조합 속성을 설정합니다.	모든 옵션 유형 속성을 사용하여 조합 속성을 만들 수 있습니다.
옵션 유형과 날짜/숫자/직원 유형 속성 간의 조합 속성을 설정합니다.	이러한 속성 유형은 조합 속성에 사용할 수 없습니다. 이런 속성을 만들고 유지 관리하려면 수동적인 접근 방식을 사용해야 합니다.
2개의 제한된 속성 사이에 조합 속성을 설정합니다.	Peakon은 결과적인 조합 속성을 자동으로 제한합니다.
2개의 동의가 필요한 속성 간에 조합 속성을 설정합니다.	Peakon은 결과적인 조합 속성을 자동으로 제한합니다.
계층 구조에서 조합 속성을 부모 속성으로 설정합니다.	Peakon은 사용된 2개의 주요 속성의 자식 속성으로 조합 속성을 설정합니다. 예:국가와지역 사무소사이에 조합 속성을 생성했습니다. *Office x Local Office*속성은*Country*와*Local Office*의 자식 속성입니다. 부모 속성을 조합 속성으로 설정하는 것도 가능하지만, 조합 속성 자체는 계층 구조에서 부모 속성이 될 수 없습니다.

접근 고려 사항

활동	고려 사항
조합 속성에서 관리자에게 세그먼트를 할당합니다.	조합 속성에서 세그먼트를 관리자에게 할당할 수 있습니다.
히트맵에서 조합 속성의 세그먼트를 보는 중입니다.	조합 속성의 세그먼트는 해당 세그먼트에 직원이 있는 리더에게 히트맵에서 표시됩니다. 해당 속성을 제한하여 히트맵에 표시되지 않도록 할 수 있습니다.

유지 관리 고려 사항

활동	
새로운 직원 변경 사항에 따라 조합 속성을 자동으로 업데이트합니다.	2개의 원래 속성에서 직원 데이터를 업데이트하면 조합 속성이 자동으로 세그먼트를 생성하거나 기존 세그먼트를 업데이트합니다. 조합 속성의 세그먼트를 수동으로 편집하는 것은 불가능합니다.
조합 속성에서 세그먼트의 직원 데이터를 소급 적용합니다.	원래 세그먼트의 데이터를 소급 적용하면 조합 속성의 관련 세그먼트에 영향을 미칩니다.

예시

- 현지 재무 책임자가 독일의 재무 사업부를 관리하지만 보고 체계가 없습니다. 이들에게재무*(부서)*또는독일*(국가)* 세그먼트에 대한 접근 권한을 제공하면 해당 지역 외부의 직원이 표시되므로 두 옵션 모두 이상적이지 않습니다. 사업부 와국가사이에 조합 속성을 설정하고,독일 금융부문을 리더에 할당할 수 있습니다.
- 다양성 및 포용성 컨설턴트는 국가와 부서마다 민족에 따라 참여 경험이 어떻게 다른지 이해하고자 합니다. 민족성속성을 제한했습니다. 국가별 민족및부서별 민족이라는2가지 조합 속성을 설정할 수

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

있습니다. 제한된 속성을 사용하면 조합 속성이 자동으로 동일한 데이터 액세스 설정을 상속합니다. 조합 속성의 제한을 해제하는 것은 불가능합니다.

relatedlinks
태스크
조합 유형 속성 만들기 페이지 156
예
예: 성별 및 부서에 대한 교차 결과 페이지 173

개념: 계층적 속성

계층적 속성을 사용하면 여러 속성을 연결하여 Peakon이 조직의 계층 구조를 이해하는 데 도움이 됩니다. 속성 계층 구조에서는 상위 속성을 부모 속성으로 설정하고, 하위 속성을 자식 속성으로 설정합니다. 예:지역은 국가속성의 상위 속성이 됩니다. 상위 세그먼트의 관리자인 모든 리더는 자동으로 해당 하위 세그먼트에 대한 전체 관리 액세스 권한도 갖습니다.

세그먼트 히트맵은 부모 세그먼트와 그 자식 세그먼트를 함께 표시하여 결과를 볼 때 세부 수준을 더욱 높일 수 있습니다. 계층 구조에 속하는 세그먼트의 모든 변경 사항은 라이브 라운드 중에도 히트맵의 자식 세그먼트 섹션에 자동으로 반영됩니다.

배경

계층 수준	설명
자식 속성	자식 속성은 하위 속성입니다. 예:*Region*과*Country*를연결하는 경우*Country*가자식 속성입니다. 자식 속성은 다른 계층 관계에서 부모 속성이 될 수도 있습니다. 예:*Country*와*Department*를연결하는 경우*Country*가 상위 속성입니다.
상위 속성	부모 속성은 더 높은 속성입니다. 예:*Region*과*Country*를연결하는 경우*Region*이상위 속성입니다. 부모 속성은 다른 계층 관계의 자식 속성이 될 수도 있습니다. 예:*Entity*와*Region*을연결하는 경우*Region*이자식 속성입니다.

일반적인 계층 구조의 예:엔터티 > 지역 > 국가 > 사업부 > 부서 > 팀 > 관리자.

엔터티 > 국가관계에서는국가가자식 속성이지만,국가 > 사업부관계에서는국가가부모 속성입니다.

액세스

상위 세그먼트에 대한 접근 권한이 있는 리더는 해당 계층의 하위 세그먼트를 2가지 방법으로 볼 수 있습니다.

- 컨텍스트 전환기를 통해 자식 세그먼트를 검색하고, 해당 세그먼트로 컨텍스트를 전환할 수 있습니다.
- 부모 세그먼트를 히트맵에 추가하고 아래쪽 화살표를 확장하여 자식 세그먼트를 표시할 수 있습니다. 직원 가져오기가 자동으로 업데이트되는 계층 구조를 변경하는 경우 세그먼트 히트 맵은하위 세그먼트섹션의 변경 사항을 자동으로 반영합니다.

리더는 상위 세그먼트의 세그먼트 관리자인 경우에만 상위 세그먼트와 그 자식 세그먼트를 볼 수 있습니다. 설문조사 데이터를 표시하려면 이러한 세그먼트가 개별적으로 데이터 가시성 임계값을 충족해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

상위 세그먼트를 관리하지 않는 리더라도 계층 구조로부터 이익을 얻을 수 있습니다. 히트맵에는 상위 세그먼트와 하위 세그먼트가 표시되고, 각 세그먼트 내에서 관리하는 직원도 표시됩니다. 부모 세그먼트의 세그먼트 관리자가 아닌 경우 전체 부모 세그먼트나 자식 세그먼트로 컨텍스트를 전환할 수 없습니다.

회사가 설문조사 중 또는 설문조사 이후에 만든 하위 세그먼트는 다음 설문조사까지 계층 구조에 표시되지 않습니다. 또한, 빈 세그먼트는 계층 구조에 표시되지 않습니다.

고려 사항

활동	고려 사항
계층 구조 관리	보안:관리섹션에서세그먼트를 관리하고속성 설정을 관리합니다. 이러한 설정은모든 직원그룹 유형에서만 사용할 수 있습니다.
속성 유형	옵션 유형 속성만 계층 구조를 만들 수 있습니다. 각 속성은 여러 계층으로 존재합니다.
자동으로 세그먼트 제안	계층 구조를 설정할 때는 Peakon이 제안하는 세그먼트를 사용하는 것이 좋습니다. Peakon은 직원이 2명 이상인 자식 세그먼트만을 제안하며, 모든 직원이 부모 세그먼트에도 속해 있는 경우입니다. 예: 부서와 국가를 연결하는 경우, 다른 국가에도 마케팅 직원이 있는 경우 Peakon은 마케팅을 프랑스의 자식 세그먼트로 설정하지 않습니다. 자식 세그먼트와 부모 세그먼트를 수동으로 연결하는 것도 가능합니다. 계층 구조에 없는 세그먼트를 수동으로 추가하면 불일치가 발생할 수 있으며, 사용할 수 없는 세그먼트에 대한 액세스가 제공될 수 있습니다. Peakon이 필요한 하위 세그먼트를 제안하지 않는 경우 상위 속성에 없는 직원이 있는지 확인하세요.
계층 구조 자동 업데이트	직원이 변경되면 계층 구조가 자동으로 업데이트됩니다. 새로운 계층 구조를 만들 때 자동으로 업데이트할지, 수동으로 업데이트할지 선택할 수 있습니다. • 계층 구조 자동 업데이트: 계층 구조는 자동으로 업데이트되며 계층 구조에 수동으로 추가하거나 편집할 수 없습니다. • 계층 구조를 수동으로 업데이트하는 경우: 직원 업데이트 후 세그먼트 관계가 변경되면 계층 구조가 오래되어집니다. 관리자는 최신 데이터 세트를 반영하도록 계층 구조를 업데이트해야 합니다. 수동 계층 구조에서 세그먼트를 추가하거나 세그먼트를 편집하는 것은 항상 가능합니다. Peakon이 계층 구조를 자동으로 업데이트하도록 설정하는 것이 좋습니다. 계층 구조를 수동으로 업데이트하면 불일치가 발생하고 관리 부담이 커질 수 있습니다.
계층 구조 삭제	계층 구조를 삭제하고 다시 추가해도 수동으로 편집한 경우를 제외하고는 어떤 데이터도 손실되지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

활동	고려 사항
세그먼트 제한	상위 세그먼트의 세그먼트 관리자인 리더는 속성이나 세그먼트를 제한하더라도 하위 세그먼트를 볼 수 있습니다. Peakon은 관리자가 자신이 관리하는 세그먼트에 액세스할 수 있어야 한다고 가정합니다. 관리자 또는 관리자의 자식 세그먼트를 제한하는 경우에도 마찬가지입니다.

relatedlinks
태스크
속성 계층 구조 만들기 페이지 159
참조
FAQ: Peakon이 두 세그먼트 사이의 계층 구조를 감지하지 못하는 이유는 무엇입니까? 페이지 172

개념: 세그먼트 관리자

개요

세그먼트 관리자는 자신의 보고 라인이 아닌 기존 세그먼트를 관리하는 리더입니다. 세그먼트 관리자는 자신의 보고 라인 외에도 세그먼트를 관리할 수 있습니다.

예: 인사 파트너는 직속 보고팀과 함께 국가 부문에 대한 액세스 권한이 필요합니다. 인사부 파트너가 여러 뷰를 관리하는 경우, 해당 대시보드에는 현재 있는 컨텍스트에 대한 결과만 표시됩니다.

지원되는 속성 유형

- 옵션
- 직원
- 혼합형

고려 사항

기존 세그먼트를 관리자에게 할당한 후:

- 관리자는 자동으로관리자액세스 제어 그룹에 속하게 되며, 그룹의 활성화된 권한을 사용할 수 있습니다. 전문가 액세스 그룹을 통해 세그먼트 액세스 권한을 할당하는 경우는 예외이며, 이 경우에는 해당 전문가 그룹의 일부일 뿐입니다.
- 관리자는 액세스 제어 그룹의 권한 제한 내에서 전체 세그먼트에 액세스할 수 있습니다. 예: 그룹에서 댓글에 대한 액세스를 제공하는 경우 관리자는 새로 할당된 세그먼트의 모든 이전 댓글을 즉시 볼 수 있습니다.
- 할당된 세그먼트가 계층 구조의 상위 세그먼트인 경우 관리자는 계층 구조의 하위 세그먼트에 대한 관리 권한도 상속받습니다. 예: 지역과 국가 사이에 계층 구조가 있는 경우, 지역 세그먼트 관리자는 계층 구조에서 국가 세그먼트도 완전히 관리합니다.
- 관리자의 이름은관리의 속성구성 영역에서 관리자를 할당한 세그먼트 옆에 표시됩니다.
- 관리되는 세그먼트는 관리자의 직원 기록에 있는관리탭에 표시됩니다. 전문가 액세스 그룹을 통해 세그먼트 액세스 권한을 할당하는 경우에는 예외가 있습니다. 이 경우 관리되는 세그먼트는 전문가 액세스 제어 그룹의 관리자 옆에 표시됩니다.
- 관리자는 세그먼트에 대한 전체적인 견해를 갖고, 코멘트, 세그먼트 비교, 파워포인트 보고서 생성 기능을 갖습니다. 의도된 결과가 이 정보를 제외한 대시보드의 단축 버전을 공유하는 것이라면 세그먼트 관리자 액세스 권한을 제거하는 것을 고려하십시오. 대시보드 공유 페이지 422대신에.
- 관리자 및관리 > 속성섹션에 액세스할 수 있는 사용자는 한 번에 하나의 속성을 보면서관리자열 아래에서 세그먼트 관리자 목록을 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

구성

방법	설명
관리자의 직원 기록에 있는관리탭에 세그먼트를 추가합니다.	필수 조건: 액세스 제어의직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리및세그먼트 관리 액세스권한. 이 방법을 사용하면 세그먼트 액세스를 개별적으로 추가할 수 있습니다. 직원 기록을 관리할 수 있는 권한이 있는 로컬 관리자는 이런 방식으로 세그먼트 액세스 권한을 할당할 수 있습니다. 세그먼트 할당 및 액세스 수동 관리를참조하세요.
관리의 속성구성 영역에서 세그먼트에 관리자를 추가합니다.	필수 조건: • 액세스 제어의직원섹션에서 직원 보기,직원 업데이트및직원 관리를 수행합니다. • 액세스 제어의관리섹션에서 세그먼트를 관리하고속성 설정을 관리합니다. 이 방법을 사용하면 각 세그먼트 옆에 있는 더하기 아이콘을 클릭하여 여러 관리자에게 동일한 속성의 세그먼트에 대한 액세스 권한을 부여할 수 있습니다. 관리자만이 이런 방식으로 접근 권한을 제공할 수 있습니다.
관리의 속성구성 영역에서 세그먼트에 관리자를 가져옵니다.	필수 조건: 액세스 제어의직원섹션에서직원 보기,직원 업데이트,직원 관리및세그먼트 관리 액세스권한. 이 방법을 사용하면 동일한 속성에 대한 세그먼트에 여러 관리자에게 대량으로 액세스 권한을 부여할 수 있습니다. 관리자만이 이런 방식으로 접근 권한을 제공할 수 있습니다. 보다 개념: 세그먼트 관리자 가져오기 페이지 168.
Access Control에서Specialist Access그룹 관리자에게 세그먼트를 추가합니다.	필수 조건: 관리자 접근 권한. 이 방법을 사용하면 동일한 전문가 액세스 제어 그룹에 속한 관리자에게 전문가 액세스 권한을 부여할 수 있습니다. 예: 프랑스 시설 책임자는 프랑스 부문의 환경 문제 점수에 접근해야 합니다. 보다 개념: 전문 접근 제어 그룹 페이지 132.

relatedlinks
태스크
세그먼트 관리 액세스 수동 할당 페이지 82
수동으로 설정된 세그먼트 관리자를 대량으로 제거 페이지 83

개념: 세그먼트 관리자 가져오기

개요

데이터 가져오기 파일을 사용하여 기존 세그먼트를 리더에 할당할 수 있습니다. 이미 수동으로 할당한 세그먼트 관리자 목록을 내보내는 것도 가능합니다. 보다 개념: 세그먼트 관리자 페이지 167지원되는 속성, 고려 사항 및 세그먼트 액세스 권한 부여를 위한 기타 방법 목록을 확인하세요.

세그먼트 관리자 가져오기

- 속성의가져오기 관리자탭에서 템플릿을 사용합니다.
- 파일의 세그먼트 이름은 Peakon의 세그먼트 이름과 정확히 일치해야 합니다.
- 관리자를 성명, 이메일 주소 또는 직원 번호로 식별합니다.
- 관리자가 동일한 속성에서 여러 세그먼트에 액세스해야 하는 경우 여러 행을 사용하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 기존 세그먼트 관리자 액세스를 취소하고 모든 변경 사항을 덮어쓰려면 덮어쓰기 상자를 선택하세요. 해당 상자를 체크하지 않으면 업로드 시 기존 구성에 영향을 주지 않고 새로운 세그먼트 관리자가 추가됩니다.
- 직원유형 속성에 관리자를 가져올 때 템플릿에는 허용 값*TRUE*및*FALSE*가있는직속 보고자열이 포함됩니다. 직속 보고자 세그먼트를 할당해야 하는 경우 값을*TRUE* 로 설정하고, 모든 보고자 세그먼트를 할당해야 하는 경우 값을*FALSE*로 설정합니다.

세그먼트 관리자 내보내기

내보내기 관리자탭을 사용하면 세그먼트에 이미 수동으로 할당한 관리자를 내보낼 수 있습니다.

이 파일은 보고 라인이나 계층 구조에서 파생된 관계를 표시하지 않습니다. 예:직원유형 속성의 관리자를 내보내는 경우 내보내기에는 수동으로 추가한 관리자만 포함됩니다.

참조: 속성 유형

올바른 유형의 속성을 선택하는 것은 설문조사 결과를 어떻게 세분화하고 싶은지에 따라 달라집니다. Peakon은 5가지 유형의 속성을 제공합니다.

속성 유형	사용 사례	예시
옵션	여러 개의 고정된 값을 가진 목록을 설정합니다. 예: 프랑스 세그먼트에 국가 속성이 있는 경우, 국가가 프랑스로 설정된 모든 직원은 프랑스 세그먼트에 속합니다.	• 지역 • 사무실 위치 • 부서 • 성별 • 기능 • 사업부
날짜	Peakon은 날짜 유형 속성에 대한 세그먼트를 시간 범위로 표시합니다. 예: 5~10년(임대일). 속성 설정에서 날짜 범위를 구성할 수 있습니다. Peakon은 직원 기록의 날짜 유형 속성에 대한 입력을 감지하고 해당 직원의 설문 조사 응답을 해당 날짜 범위 세그먼트에 배치합니다. 예: 직원의 근무 시작일을 2016년 1월 1일로 설정하면 이 직원은*5~10*년*(*입사일*)*세그먼트에 속합니다.	• 생일 • 고용 날짜 • 분리 날짜
직원	Peakon은 직원의 보고 라인을 감지하고 세그먼트를 생성합니다. 예: 한 관리자에게 3명의 직원이 보고합니다. 3명의 직원의 직원 기록에서관리자필드가 이 관리자로 설정된 경우 Peakon은*[*관리자 이름*]* - 모든 보고서세그먼트를 생성합니다. 3명의 직속 보고자가 직원을 관리하는 경우 관리자는모든 보고자세그먼트와직속 보고자세그먼트를 얻습니다.	• 직속 상사 • 프로젝트 매니저 • 인사부 비즈니스 파트너
숫자	Peakon은 이 숫자 유형 속성에 대한 세그먼트를 숫자 범위로 표시합니다. 예:*50,000 - 100,000 (*급여 범위*)*. 속성 설정에서 숫자 범위를 구성할 수 있습니다. Peakon은 직원 기록의 숫자 유형 속성에 대한 입력을 감지하고 해당 직원의 설문 조사 응답을 해당 숫자 범위 세그먼트에 배치합니다. 예: 직원의 급여 값을 54,000으로 설정하면 이 직원은*50,000 - 100,000(*급여 범위*)*세그먼트에 속합니다.	• 샐러리 • 성과 평가 점수

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

속성 유형	사용 사례	예시
혼합형	기존 옵션 유형 속성 2개를 결합하여 교차하는 속성을 만듭니다. Peakon은 원본 2개 세그먼트의 정보를 기반으로 세그먼트를 자동으로 생성하고 유지 관리합니다. Peakon은 이 속성으로 생성된 세그먼트를 일반 세그먼트로 처리하여 비교에 사용하고 강점이나 집중 분야로 설정할 수 있습니다. 2개의 옵션 속성만 결합할 수 있습니다.	• 국가 x 부서 • 사업부 x 직원 수준 • 민족성 x 성별

relatedlinks
개념
개념: 속성 및 세그먼트 페이지 161

참조: 속성 구성 옵션

옵션	사용 사례	고려 사항
상태	사용하지 않는 속성은 비활성화할 수 있습니다. 이 설정을 사용하면 직원 프로필에서 해당 속성이 제거됩니다.	속성 생성 후 사용 가능합니다. 집계된 데이터가 있는 세그먼트는 가시성 창이 허용하는 한 대시보드와 히트맵에 남아 있습니다.
설명	설명은 설문조사에 표시되는 편집 가능한 속성에 대한 직원에게 표시됩니다.	-
직원 동의 필요	직원이 편집할 수 있는 속성을 통해 민감한 개인 데이터를 수집하는 경우 동의 설정을 사용하는 것이 좋습니다. 그러면 Peakon은 대시보드와 직원 기록의 속성도 자동으로 제한합니다. 관리자는 액세스 그룹을 사용하여 제한된 속성에 대한 액세스 권한을 부여할 수 있습니다.	이 속성의 데이터 보호를 보장하기 위해 동의가 필요한 속성을 만든 후에는 동의가 필요한 설정을 취소할 수 없습니다. 이미 존재하는 속성에 직원 동의를 추가하는 것은 불가능합니다. 속성을 다시 생성하여 동의가 필요하도록 설정할 수 있습니다.
데이터 액세스섹션 내의 직원 속성	직원 속성 제한은 직원 기록에서 속성을 편집할 수 있는지 여부를 제어합니다. 속성을 생성할 때 제한된 상태가 더 이상 변경되지 않도록 이 설정을 잠글 수 있습니다. 이 설정은 직원 데이터를 보호하기 위한 중요한 속성과 관련이 있습니다.	이 설정을 사용하면 인사 시스템의 해당 속성에 데이터가 동기화되지 않습니다.
데이터 액세스섹션 내 세그먼트 점수	세그먼트 점수를 제한하면 히트맵에서 속성을 볼 수 있는지 여부가 제어됩니다. 속성을 생성할 때 제한된 상태가 더 이상 변경되지 않도록 이 설정을 잠글 수 있습니다. 이 설정은 직원 데이터를 보호하기 위한 중요한 속성과 관련이 있습니다.	제한된 속성을 볼 수 있는 권한이 없는 사용자는 다음과 같은 경우 제한된 속성의 세그먼트를 볼 수 있습니다. • 그들은 Peakon의 해당 세그먼트 관리자입니다. • 세그먼트는 자신이 관리자로 있는 세그먼트의 자식 세그먼트입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

옵션	사용 사례	고려 사항
		속성을 제한하면 True Benchmark 조정에서 제외됩니다. 또한 제한된 속성에 액세스할 수 없는 관리자에게는 초점 세그먼트로 표시되지 않습니다.
대상 데이터 수집	타겟팅된 데이터 수집을 통해 동일한 일정에서 편집 가능한 속성을 사용할 수 있으며, 일정에 속한 직원 그룹만이 편집 가능한 속성을 완료할 수 있도록 보장합니다.	-
이름 현지화및설명 현지화	모든 대시보드 언어에서 속성 이름에 대한 번역을 수동으로 추가할 수 있습니다. 특정 언어로 대시보드를 보는 관리자에게는 속성 이름의 현지화된 버전이 표시됩니다. 직원이 편집할 수 있는 속성의 경우 모든 설문 조사 언어에서 설명 현지화를 편집하여 직원에게 속성을 설명하는 것도 가능합니다. 직원이 설문조사를 열고 편집 가능한 속성을 볼 때, 속성 설명은 추가적인 맥락을 제공합니다.	모든 직원 가져오기 데이터는 현지화에 사용한 언어가 아닌 기본 언어로 작성되어야 합니다. 번역된 언어로 직원 데이터를 업로드하면 새로운 세그먼트가 생성됩니다. 속성 이름과 설명 번역은 속성 페이지에서 수동으로만 추가할 수 있습니다.
가져온 데이터의 세그먼트	직원 데이터를 업로드하여 새로운 세그먼트를 만들 수 있습니다. 업로드로 인한 세그먼트 생성을 방지하려면 특정 속성에 대해'가져온 데이터의 세그먼트'설정을 사용하세요. 이 설정을 사용하면 Peakon은 세그먼트의 정확한 이름과 일치하지 않는 업로드에 실패합니다. Peakon에서는 데이터 시트를 변경하고 기존 세그먼트 중 하나를 선택하도록 권장합니다.	속성 생성 후 사용 가능합니다. 로컬 관리자가 세분화를 사용하여 사용자에게 액세스 권한을 부여하는 경우 액세스 그룹을 대상으로 하는 속성에 이 설정을 사용하는 것이 좋습니다.
브랜딩된 세그먼트	세그먼트 브랜딩은 옵션 유형 속성에서 사용할 수 있으며, 회사 이름과 로고를 세그먼트 이름과 로고로 대체합니다. 구성 후 브랜드 세그먼트의 직원으로 설문조사를 미리 볼 수 있습니다.	속성 생성 후 사용 가능합니다. 설문조사 브랜딩을 사용하는 경우 이 설정을 비활성화하세요.
별칭	속성에 별칭을 추가하면 이름이 같지 않더라도 시스템이 Peakon과 데이터 파일의 속성을 일치시킬 수 있습니다.	쉼표로 구분된 목록을 입력하여 여러 개의 별칭을 추가할 수 있습니다. Peakon에서 속성 이름을 바꾸는 것이 좋습니다. 별칭은이름을 바꿀 수 없는 경우에 유용합니다.

relatedlinks
개념
개념: 속성 및 세그먼트 페이지 161

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

참조: 세그먼트 구성 옵션

옵션	사용 사례	고려 사항
이름	팀의 이름이 변경될 때 기존 세그먼트의 이름을 바꾸는 것이 유용합니다.	새로운 세그먼트 이름은 모든 사람에게 즉시 표시됩니다. 다음 데이터 업로드 전에 세그먼트 이름을 변경하더라도 설문조사 데이터는 영향을 받지 않습니다. 데이터를 업로드하기 전에 세그먼트의 이름을 바꾸지 않으면 Peakon은 과거 데이터가 없는 새 세그먼트를 만듭니다.
이름 현지화	모든 대시보드 언어로 세그먼트에 대한 번역을 수동으로 추가할 수 있습니다. 특정 언어로 대시보드를 보는 관리자에게는 세그먼트 이름의 현지화된 버전이 표시됩니다.	번역된 언어가 아닌 기본 언어로 직원 데이터를 가져와야 합니다. 번역된 언어로 직원 데이터를 업로드하면 새로운 세그먼트가 생성됩니다. 이름 현지화는 옵션 유형 세그먼트에만 가능합니다. 세그먼트 설정에서 수동으로 번역을 추가할 수 있습니다. 데이터 업로드를 통해 번역을 추가하는 것은 불가능합니다.
세그먼트 점수	세그먼트 점수를 제한하면 히트맵에서 속성을 볼 수 있는지 여부가 제어됩니다. 예: 인사팀은 회사 수준의 접근 권한을 가지고 있지만, 자기 팀의 결과를 세분화할 수는 없습니다. 다른 부서 세그먼트에 영향을 주지 않고 부서 속성에서 인적 자원 세그먼트를 제한할 수 있습니다.	제한된 속성을 볼 수 있는 권한이 없는 사용자는 다음과 같은 경우 제한된 속성의 세그먼트를 볼 수 있습니다. • 그들은 Peakon의 해당 세그먼트 관리자입니다. • 세그먼트는 자신이 관리자로 있는 세그먼트의 자식 세그먼트입니다.
세그먼트 로고	세그먼트 브랜딩을 사용할 경우 세그먼트 로고를 업로드할 수 있습니다. 이 부문의 직원은 설문조사와 설문조사 관련 이메일에 이 로고를 표시합니다.	이 설정은 설문조사 브랜딩과 함께 사용할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 속성 및 세그먼트 페이지 161

FAQ: Peakon이 두 세그먼트 사이의 계층 구조를 감지하지 못하는 이유는 무엇입니까?

관리자가 2개 세그먼트 간에 속성 계층 구조를 생성하면 Peakon은 자격을 갖춘 모든 자식 세그먼트와 부모 세그먼트 간의 관계를 자동으로 감지합니다. 두 세그먼트 간의 부모-자식 관계는 Peakon에서 자식 세그먼트의 모든 직원이 부모 세그먼트에도 속해 있는 경우에만 존재합니다. 예:프랑스(국가)세그먼트의 모든 직원이유럽(지역)세그먼트에도 속하는 경우 Peakon은 두 세그먼트 간의 부모-자식 관계를 감지합니다. 다른 계층 구조에서 기존 관계를 다른 계층 구조로 복사하거나 추가하는 것은 불가능합니다.

히트맵에서 특정 상위 세그먼트 아래에 특정 하위 세그먼트가 표시되기를 기대하지만 현재 그렇지 않은 경우, 상위 세그먼트가 아닌 하위 세그먼트의 직원을 식별해 보세요. 세그먼트 히트맵에서 프랑스가 유럽에 표시되지 않는 이유를 해결하려면 아래 단계를 따르세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 왼쪽 필터를 사용하여 다음 항목을 선택하세요.
   - 국가는 프랑스입니다
   - 지역이 아니라 유럽
3. 표시되는 모든 직원을 선택하세요.
4. 편집을클릭하세요.
5. 지역값을유럽으로 설정합니다.
6. (선택 사항) 이 변경 사항을 소급 적용하려면 과거 유효 날짜를 선택하세요.

   주: 이를 통해 업데이트된 직원의 이미 마감된 설문 조사 라운드에 과거 설문 조사 데이터를 가져와유럽세그먼트의 과거 대시보드를 소급적으로 업데이트합니다.
7. 변경 사항을 저장합니다.

이제프랑스의 모든 직원은유럽세그먼트에 속하게 되었으며, 이로 인해 두 세그먼트 간에 계층 구조가 형성되었습니다.

relatedlinks
개념
개념: 계층적 속성 페이지 165

예: 성별 및 부서에 대한 교차 결과

이 예에서는 두 개의 기존 속성을 결합하여 더욱 세부적인 보고를 위한 교차 세그먼트를 만드는 방법을 설명합니다. 보다 개념: 조합 속성 페이지 163자세한 내용은.

이 태스크 정보

다양성 및 포용성 팀은 모든 질문 세트와 동인에 대해성별및부서속성의 교차하는 세그먼트를 사용하여 자세한 분석을 수행하려고 합니다. 이를 통해 여성이 회계 분야에 종사하는 경우공정 기회부문에서 남성보다 낮은 점수를 받는지 등 더 많은 정보를 알아내는 데 도움이 될 수 있습니다.

상위 세그먼트에 액세스할 수 있는 사용자는 결합된 속성을 표시하는 동시에 특정 세그먼트에 대한 컨텍스트를 설정하여 3방향 세그먼트 분석을 수행할 수도 있습니다. 예: 컨텍스트를 전체 필터로 유럽(지역)으로 전환하면 지역, 성별, 부서 속성을 교차시킬 수 있습니다.

결합된 속성을 만들지 않으면 전체 여성 세그먼트 또는 전체 회계 세그먼트에 대한 드라이버 및 필터링된 컨텍스트별 결과만 볼 수 있으므로 결합 속성 기능을 사용하여 이를 확장해야 합니다.

시작하기 전에
보안: 관리자 접근.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 만들기를클릭합니다.
3. 이름을 지어주세요. 예: 성별 x 부서.
4. 속성 유형을 조합으로 설정합니다.
5. 속성 1로 성별을 설정하고속성 2로 부서를 설정합니다.
6. (선택 사항)데이터 액세스를확장할 때세그먼트 점수영역의 속성에서 세그먼트에 대한 액세스를 제한합니다.

   원래 속성 중 하나에 이미 제한이 있는 경우 조합 속성은 해당 설정을 반영하며 변경할 수 없습니다.

   속성을 제한하는 경우액세스 통계영역에서액세스 제한된 속성권한이 있는 사용자만 해당 결과를 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

결과

이제 교차하는 세그먼트가 있는 속성이 준비되었습니다. 새로 생성된 세그먼트는 원래 속성과 세그먼트(이 경우 성별과 부서)의 과거 데이터를 반영하므로 이전 날짜를 적용할 필요가 없습니다.

가시성 임계값을 충족하는 세그먼트에 대한 대시보드만 볼 수 있습니다.

원래 2개 속성의 세그먼트를 업데이트하면 조합 속성의 세그먼트도 자동으로 업데이트됩니다. 예: 원래 세그먼트에 새로 합류한 직원은 관련 조합 세그먼트에도 합류하게 됩니다.

다음에 수행할 작업

조합 속성을 제한한 경우 액세스 제어 그룹 권한을 검토하세요.

relatedlinks
개념
개념: 조합 속성 페이지 163
태스크
조합 유형 속성 만들기 페이지 156

예: 특별 보고를 위해 세그먼트를 수동으로 결합

관리자는 분석을 위해 여러 개의 기존 세그먼트를 수동으로 하나의 새로운 세그먼트로 결합할 수 있습니다. 언제든지 세그먼트를 결합할 수 있으며, 소급적으로도 결합할 수 있습니다. 세그먼트를 수동으로 결합하는 것은 2개의 기존 속성을 자동으로 결합하여 교차하는 세그먼트를 생성하는조합 속성을사용하는 것과 다릅니다.

이 태스크 정보

4개의 다른 팀을 관리하는 상위 리더는 하나의 통합된 보기에서 모든 팀을 볼 수 있으며, 개별적으로도 볼 수 있습니다.

- 고객 성공 컨설턴트
- 상업 고객 성공 컨설턴트
- 기업 고객 성공 컨설턴트
- 고객 지원 전문가

상위 리더는 고객 지원 팀을 제외하고 3개의 고객 성공 팀을 포함하는 추가적인 뷰를 원합니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 속성에 이름을 지정합니다. 예: 사용자 정의 보고서.
4. 옵션유형을 선택하세요.
5. 변경 사항 저장을클릭합니다.
6. 속성 내에서세그먼트 추가를클릭합니다. 예: 지원을 제외한 고객 성공.
7. 관리 > 직원으로 이동합니다.
8. 왼쪽 필터 메뉴에서 팀 속성을 선택하세요.
9. 팀 속성 필터를 3개의 고객 성공 팀으로 설정합니다.
10. 모든 직원을 선택하고편집을클릭합니다.
11. 귀하가 만든 속성의 필드를 찾습니다(이 경우 사용자 지정 보고서).
12. 속성 필드를 클릭하면 드롭다운 메뉴가 나타납니다.
13. 생성한 세그먼트(지원을 제외한 고객 성공)를 선택하세요.
14. 해당 필드 옆에 있는 작은 시계 아이콘을 클릭하세요.
15. 필요한 경우 변경 날짜를 소급 적용합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

16. 변경 사항 검토를클릭한 다음변경 사항 저장을 클릭합니다.
17. 관리 > 직원으로 돌아가서 상위 리더의 직원 기록을 엽니다.
18. 직원 기록의관리탭으로 이동합니다.
19. 세그먼트 추가를클릭합니다.
20. 지원을 제외한 고객 성공 세그먼트를 선택하세요.

결과

이 세그먼트는 이제 상위 리더의 상황에 맞는 메뉴에서 추가 옵션으로 표시됩니다. 사용자 정의 세그먼트에서도 원래 3개 팀에서 발생한 변경 사항을 유지 관리하고 업데이트해야 합니다.

relatedlinks
태스크
세그먼트 병합 페이지 159

예: 성과 평가 속성 추가

이 예에서는 제한된 액세스 제어 그룹이 업무 성과 평가에 따라 직원의 설문 조사 점수를 볼 수 있도록 하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

HR 관리자가 직원의 성과 평가에 따른 설문 조사 점수를 보고 보고할 수 있는 속성을 만들고 싶습니다. 직원의 업무 성과를 -5점에서 10점까지 평가합니다.

시작하기 전에

- 인적자원 정보 시스템(HRIS)의 수치적 성과 평가 점수입니다.
- 보안: 관리자 접근.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 이름필드에성과 평가를입력합니다.
4. 속성 유형으로숫자를선택합니다.
5. 세그먼트섹션에서 숫자 범위의 시작으로*-5*를입력합니다.
6. 다른 행을 선택하고*0*을입력하세요.
7. 다른 행을 선택하고*5*를입력하세요.
8. 다른 행을 선택하고 성과 점수를 나타내는 최종 숫자 값으로*10*을입력합니다.
9. 데이터 액세스섹션에서직원 동의 필요 없음을선택합니다.
10. 직원 속성섹션에서직원 제한 데이터를 검토할 권한이 있는 사람만을선택합니다.
11. 세그먼트 점수섹션에서제한된 세그먼트에 대한 액세스 권한이 있는 사람만을선택합니다.
12. 설정한 제한을 유지하려면이 설정에 대한 추가 변경 금지를선택하세요.
13. 변경 사항 저장을클릭합니다.

다음에 수행할 작업

성과 평가에 따른 설문 조사 점수를 보려면 WPEV와 HRIS 간의 통합을 시작하세요. Microsoft Excel 워크시트(xlsx)나 CSV 파일을 통해 직원 데이터를 가져올 수도 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

태스크
조합 유형 속성 만들기 페이지 156

통합

설정 고려 사항: 통합

이 항목을 사용하면 직원 프로비저닝 및 통합의 구성과 사용을 계획할 때 의사 결정을 내리는 데 도움이 될 수 있습니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 이를 설정하는 이유.
- 이것이 Peakon의 나머지 부분과 어떻게 어울리는지.
- 하류 영향과 교차 제품 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

그것들은 무엇인가

직원 프로비저닝 및 통합을 통해 Peakon 직원 디렉토리를 채우고 직원 기록을 지속적으로 업데이트할 수 있습니다.

사업상의 이점

- 자동화된 직원 데이터 가져오기 및 관리를 통해 노력을 최소화하고 복잡성과 인적 오류를 줄입니다.
- 고유한 사용자 정의 직원 ID 속성을 생성하여 효율성과 보안을 강화합니다. 예: 사용자 이름, 역할, 프로필.
- 미리 정의된 역할 액세스 권한을 사용하여 시간과 노력을 절약하세요.
- 직원 프로필을 지속적으로 업데이트하여 최신 기록만 유지하세요.
- 직원이 조직을 떠날 때 접근을 제한하여 보안을 강화하세요.
- Peakon에서 제공하는 외부 REST API를 사용하여 직원 프로비저닝을 위한 사용자 지정 애플리케이션과 통합을 구축하는 경우*/v1/auth/application*엔드포인트에 HTTP POST 요청을 보내서 인증할 수 있습니다.

사용 사례

Workday에서 제공하는 통합 기능을 사용하여 Peakon과 Workday 간에 직원 데이터를 교환하세요. 통합을 통해 다음 중 한 가지 방법으로 직원을 동기화할 수 있습니다.

- 귀하의 조직에 필요한 기준입니다.
- 감독기관.

Peakon에서 제공하는 타사 서비스 제공업체와의 통합을 사용하여 Peakon에 직원 기록을 만들고 동기화하세요.

- BambooHR
- 히밥
- 옥타
- Personio

Peakon에서 제공하는 외부 REST API를 사용하여 직원 프로비저닝을 위한 맞춤형 애플리케이션과 통합을 구축하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

SCIM 2.0(Simple Cloud Identity Management)을 사용하면 Sapling, Namely 등의 외부 프로비저닝 애플리케이션과 통합할 수 있습니다.

Microsoft Azure Active Directory와 같은 타사 ID 공급자(IdP)를 통해 중앙에서 사용자 자격 증명을 관리하여 사용자의 SSO(Single Sign-On)를 활성화합니다.

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
기존 ID 관리 프로세스나 ID 공급자(IdP)를 Peakon과 어떻게 통합하고 싶으신가요?	SCIM 2.0 프로토콜을 지원하는 기존 IdP를 사용하는 경우 사용자 지정 통합이 필요하지 않습니다. 예: Microsoft Azure Active Directory 또는 Okta. Peakon SCIM 2.0 API를 사용하면 직원 기록을 자동으로 프로비저닝하고 업데이트할 수 있습니다. Peakon을 표준 SCIM 2.0 서비스 공급자로 자동 프로비저닝하도록 IdP를 구성할 수 있습니다. 사용자 정의 통합이 필요한 경우 SCIM URL과 OAuth Bearer 토큰을 사용하세요.
직원을 식별하는 데 어떤 속성을 사용하시겠습니까?	Peakon은 타사 서비스 제공업체를 통해 직원에게 서비스를 제공할 때 2개의 고유 식별자를 사용합니다. • 이메일 주소 • 직원 번호 Workday 통합을 사용하면 고유한 외부 ID를 사용하여 직원을 식별할 수 있습니다. 두 가지 고유 식별자 필드를 모두 사용하면 데이터 업로드 중에 발생하는 인적 오류를 줄이는 데 도움이 됩니다. 또한, 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하기 위해 개인 이메일 주소를 동기화할 수도 있습니다. 직원 프로비저닝을 활성화하기 전에 Peakon에 조직의 이메일 도메인을 등록하세요.
어떤 Active Directory를 사용하시나요?	SCIM 2.0을 통한 사용자 프로비저닝은 Azure Active Directory를 통해서만 사용할 수 있습니다. 온프레미스 AD 솔루션을 사용하는 경우 Azure AD Connect를 사용하여 AD가 Azure Active Directory와 데이터를 동기화하도록 구성합니다. Azure AD를 프로비저닝을 위해 구성할 때사용자동기화를 활성화하고그룹을비활성화합니다.
Peakon과 Workday를 연결할 때 전송된 데이터를 어떻게 인증하시겠습니까?	OAuth를 통해 연결하거나 통합 시스템 사용자(ISU) 이름과 비밀번호를 사용하여 연결할 수 있습니다. OAuth를 사용하면 Workday 사용자는 타사 클라이언트가 자신을 대신하여 Workday 데이터에 안전하게 액세스할 수 있도록 권한을 부여할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	직원에게 설문 조사를 알리기 위해 People Experience 카드를 사용하는 경우에만 OAuth를 사용하는 것이 좋습니다. 또는 Alpaca를 사용하여 카드의 전송된 데이터를 인증할 수도 있습니다. 인증 정책을 선택할 때 다음 사항을 고려하세요. • 인증 정책을 생성하는 Workday 환경입니다. • 모든 사용자를 차단하려는 네트워크 및 IP 주소입니다. • 사용자가 액세스할 수 있도록 하려는 네트워크 및 IP 주소입니다. • 사용자에게 인증을 요구하는 방법과 사용자에게 다중 요소 인증을 요구할지 여부입니다. • 사용자가 인증된 후 제한하려는 기능입니다.
직원 프로비저닝을 위해 사용자 정의 애플리케이션과 통합을 어떻게 인증하시겠습니까?	인증 요청에 성공하면: • JSON 웹 토큰이 반환됩니다. • 이후의 모든 API 요청에는 인코딩된 토큰이 포함된 Authorization 헤더가 포함됩니다. 인증 요청에 대한 응답으로 JSON 웹 토큰이 반환되고 이후의 모든 API 요청에는 인코딩된 토큰이 포함된 Authorization 헤더가 포함됩니다. 인증 토큰과 권한 부여 토큰을 분리하면 지정된 애플리케이션 개발자나 회사 관리자만 인증 토큰에 액세스할 수 있는 위치에 애플리케이션을 배포할 수 있습니다. Workday는 애플리케이션 사용자에게 권한을 할당하고 공유합니다.
직원들에게 설문조사를 알리기 위해 어떤 제3자 서비스 제공업체를 이용하시겠습니까?	Slack을 사용하면 직원들에게 새로운 설문조사에 대한 알림을 보내고 설문조사 알림을 보낼 수 있습니다. Slack은 Peakon 이메일 주소와 Slack 이메일 주소가 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다. Peakon 관리자만 Peakon 앱을 Slack에 추가할 수 있습니다. Slack 관리자만이 Peakon 앱을 조직의 Slack 작업 공간에 추가할 수 있습니다. Microsoft Teams를 사용하면 설문 조사 알림을 보내고 직원이 Teams 애플리케이션에서 설문 조사를 완료할 수 있습니다. Microsoft Teams는 Peakon 이메일 주소가 Microsoft Teams 이메일 주소와 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다.
모든 직원 기록에 대한 액세스를 어떻게 제어하시겠습니까?	기본 관리자 액세스 그룹만 통합 및 직원 프로비저닝에 액세스할 수 있습니다. 보안상의 이유로 Workday에서는 시스템 전체 관리 액세스 권한을 가진 사용자 수를 최소한으로 유

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	지할 것을 권장합니다. 모든 직원이 접근할 수 있는 인사부 및 고위 임원 접근 그룹을 설정할 수 있습니다.
속성 계층을 어떻게 관리하시겠습니까?	자동으로 업데이트되는 속성 계층을 만들면 직원 정보의 자동 동기화로 인해 실시간 설문 조사 중에 계층이 변경될 수 있습니다. 계층 구조 업데이트는 대시보드 점수와 참여에 영향을 미치지 않습니다. 하지만 히트맵의자식 세그먼트영역에서 변경 사항이 발생하면 관리자와 세그먼트 관리자에게 표시될 수 있습니다.

추천사항

- SCIM API 및 Workday 통합을 위해 브라우저 허용 목록에 다음 아웃바운드 IP 주소를 추가하세요.
    - 176.34.69.237
    - 18.202.158.27
    - 34.253.249.186
    - 54.220.91.27

요구 사항

- Peakon과 제3자 공급업체 간에 직원 정보를 전송할 때 데이터 정확성을 보장하기 위해 각 직원에 대해 고유 식별자 2개를 사용하세요. 예: 직원 이메일 주소 및 직원 식별 번호.

제한 사항

- Peakon은 SCIM 그룹을 지원하지 않으며 Azure AD에 정의된 그룹을 지원하지 않습니다.
- Workday와 Peakon 통합을 사용하면 관리자 변경과 같은 직원 정보의 간접적인 변경 사항은 시간별 동기화에 전송되지 않습니다. Workday에서는 각 설문 조사를 시작하기 전에 수동으로 전체 동기화를 시작할 것을 권장합니다.
- 직원에 대해 고유 식별자를 1개만 사용하는 경우 직원이 고유 식별자 값을 변경하면 자동 통합에서 중복된 직원 레코드가 생성될 수 있습니다.
- 자동 로드이벤트 로그 기능은 기본 HRIS 통합(예: Workday, bob, BambooHR 및 Personio)에만 작동하며 사용자 정의 통합에는 사용할 수 없습니다.
- Workday를 제외한 모든 HRIS 통합의 경우, 동기화가 실행되는 동안에는 동기화 구성 옵션을 연결 해제, 비활성화 또는 업데이트할 수 없습니다. 동기화가 완료되거나 자동으로 연결이 끊어지면 관리자에게 알림이 전송됩니다.

테넌트 설정

영향 없음.

보안

- 관리자는 Peakon에서 통합 및 직원 프로비저닝을 담당하는 기본 액세스 제어 그룹입니다.
- 계정의 첫 번째 사용자는 자동으로 관리자가 됩니다. 관리자는 필요에 따라 액세스 제어 그룹에 새로운 관리자를 수동으로 추가할 수 있습니다.
- 관리자는 전체 회사 계정과 모든 직원에 액세스할 수 있으며, 통합을 포함한 모든 권한이 기본적으로 활성화되어 있습니다.
- 관리자는 다른 관리자, 매니저, 직원에게 액세스 권한을 할당할 수도 있습니다.

Workday-Peakon 통합을 위한 도메인은 다음과 같습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

도메인	고려 사항
통합 기능 영역의 통합 보안.	통합을 사용하여 Workday에서 Peakon으로 직원 데이터를 자동으로 전송할 수 있습니다. 이 도메인은 통합 시스템의 시스템 사용자와 Workday 계정을 생성하는 데 필요한 액세스를 제공합니다.
시스템 기능 영역의 보안 구성.	다음을 포함한 보안 구성에 대한 액세스를 제공합니다. • 비즈니스 프로세스 보안 정책 • 도메인 보안 정책 • 기능 영역 • 보안 그룹 또한 현재 보안 구성을 분석하고 검토하기 위한 보고서도 포함되어 있습니다.
통합 기능 영역의 다음 도메인은 다음과 같습니다. • 통합 빌드 • 통합 구성	통합 시스템 생성작업에 액세스할 수 있습니다. 통합 빌드도메인은 통합 시스템 및 통합 ID와 관련된 설정 정보에 대한 액세스를 제공합니다. 통합 구성도메인은 통합 시스템을 구성하는 데 필요한 액세스를 제공합니다.
시스템 기능 영역의 다음 도메인은 다음과 같습니다. • 설정: 테넌트 설정 - 보안 • 보안 관리	Workday 통합을 위한 People Experience 카드를 설정할 수 있습니다.
근로자 데이터: 채용 기능 영역의 공공 근로자 보고서입니다.	Workday*Get_Workers*웹 서비스에 대한 액세스를 보호합니다. Workday와 Peakon의 통합을 시작할 수 있습니다. 이 도메인은 ISU 또는 사용자에게 제한 없는 액세스가 필요합니다.
근로자 데이터: 채용 기능 영역의 근로자.	Workday-Peakon 통합을 시작할 때 제한된 직원 그룹을 검색할 수 있습니다.
연락처 정보 기능 영역의 다음 도메인은 다음과 같습니다. • 개인 데이터: 생년월일 • 개인 데이터: 민족성 • 개인 데이터: 성별 • 개인 데이터: 회사 이메일	직원의 개인 데이터에 대한 액세스를 활성화합니다.
관리: 조직 및 역할 기능 영역의 위치입니다.	직원의 시간대와 지역 정보에 접근할 수 있습니다.
인력 기능 영역의 다음 도메인은 다음과 같습니다. • 근로자 데이터: 활성 및 종료된 근로자 • 근로자 데이터: 근로자 프로필의 사업체명 • 근로자 데이터: 현재 인력 정보	현재 고용된 직원과 해고된 직원에 대한 정보에 접근할 수 있습니다.
직무 및 직위 기능 영역의 직무 정보입니다.	직원의 직무 프로필에 액세스할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

보고

Peakon에서는 타사 통합에 대한 통합 감사 로그를 생성할 수 있습니다. 감사 로그에는 통합 이벤트와 시작된 통합 이벤트의 오류나 실패가 나열됩니다.

Workday에서는 Workday와 Peakon을 통합하기 위해 다음 보고서를 사용할 수 있습니다.

리포트	고려 사항
보안 가능 항목에 대한 보안 보기	웹 서비스 작업을 보호하는 도메인을 표시합니다.
통합 시스템 보기	통합 시스템에 대한 세부 정보를 표시합니다. 통합 시스템을 분석하고 다음을 수행할 수 있습니다. • 통합 이벤트를 시작하거나 일정을 정합니다. • 구성을 편집하려면 관련 작업을 수행합니다. • 보안 권한에 따라 다른 설정을 보거나 편집합니다.

통합

완성	고려 사항
Workday	*Get_Workers*웹 서비스를 사용하면 Workday에서 직원 데이터를 검색하고 직원 정보의 변경 사항을 감지하여 전송할 수 있습니다. 해고된 모든 근로자와 관련된 정보를 수집하여 통합과 같은 날에 해고가 발생하는 경우 Peakon과 정보를 동기화할 수 있습니다. 통합을 통해 Peakon 직원 기록에서 해지된 모든 직원 채용 및 임시 근로자 계약도 제거됩니다.
Personio	Personio 클라이언트 ID와 클라이언트 비밀번호가 필요합니다.
BambooHR	Peakon은 BambooHR에서 직원 데이터를 추출하여 Peakon의 호환 필드에 매핑합니다. Workday에서는 Peakon과 BambooHR의 표준 필드를 사용하여 Peakon의 속성에 동일한 BambooHR 명명 규칙을 적용할 것을 권장합니다. 정확한 일치를 통해 Peakon과 Workday를 연결할 때 필드 값이 올바르게 매핑됩니다.
히밥	HiBob의 API 토큰이 필요합니다. Peakon의 HiBob 통합 페이지에서 설정을 사용하여 입력할 수 있는 HiBob의 웹훅을 사용하여 자동 동기화를 설정할 수 있습니다.
어린 나무	Sapling 사용자는 여러 가지 성과 관리 통합을 활성화할 수 있습니다. Sapling은 사용자에게 열려는 앱을 선택할 수 있는 성능 메뉴를 표시합니다.
옥타	Peakon 통합 설정 페이지에서 OAuth 베어러 토큰이 필요합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

완성	고려 사항
SCIM 2.0	SCIM(Simple Cloud Identity Management) 형식을 사용하여 외부 계정 프로비저닝 애플리케이션 및 서비스와의 통합을 설정할 수 있습니다.
SAML 2.0	Peakon에서는 SSO(Single Sign-On) 및 SLO(Single Logout)에 SAML(Security Assertion Markup Language)을 사용할 수 있습니다.

연결 및 터치포인트

Workday와 Peakon의 공동 고객은 People Experience 카드를 사용하여 Workday의 Timely Suggestions에 대한 설문 조사 링크를 직원에게 직접 보낼 수 있습니다.

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212
개념: 직원 프로비저닝 페이지 213
개념: Single Sign-On 페이지 225
개념: 설문 조사 알림 통합 페이지 236
개념: 원시 데이터 내보내기 API 페이지 229
개념: Peakon API 페이지 228
태스크
SCIM 2.0을 사용하여 직원 프로비저닝 설정 페이지 207
단계: REST API를 사용하여 커스텀 앱 빌드 페이지 227

Workday 통합

단계: Workday 통합 설정

시작하기 전에

- 필요에 따라 Peakon에서 사용자 정의 속성을 만듭니다.
- 보안: 통합 및 시스템 기능 영역의 다음 도메인은 다음과 같습니다.
  - 통합 보안
  - 보안 구성

이 태스크 정보

Peakon과 Workday 간에 데이터를 교환하기 위한 통합을 생성할 수 있습니다.

통합을 통해 다음 중 하나를 동기화할 수 있습니다.

- 모든 직원.
- 특정 감독 기관의 직원.
- 사용자 정의 기준을 충족하는 직원.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

프로시저

1. 통합을 위한 Workday 계정을 구성하려면통합 시스템 사용자 생성작업에 액세스하세요.
   - 세션 만료를 방지하려면세션 시간 초과 분의 기본값을 0으로 유지하세요. 세션이 만료되면 통합이 성공적으로 완료되기 전에 중단될 수 있습니다.
   - UI 세션 허용 안 함확인란을 선택합니다. 이 옵션을 사용하면 통합 시스템 사용자가 UI를 통해 Workday에 로그인하는 것을 방지할 수 있습니다.
2. (선택 사항)비밀번호 규칙 유지 관리작업에 액세스하여 통합 시스템 사용자를비밀번호 만료 면제 시스템 사용자목록에 추가합니다.
3. 보안 그룹 생성작업에 액세스하여통합 시스템 보안 그룹(제한 없음)을선택합니다.
   참조:통합 시스템 보안 그룹 만들기.
4. (선택 사항) 인증 정책을 설정합니다.
   참조:단계: 인증 정책 설정
   인증 허용 목록에 행을 추가합니다. 그리드를 완성하면서 다음 값을 추가하세요.

규칙	값
인증 규칙 이름	*Peakon*
보안 그룹	생성한 보안 그룹을 추가합니다.
인증 조건 이름	피콘 예외
인증 조건	(장치 가 관리됨은체크하지 않아야 함).
허용된 인증 유형	사용자 이름 비밀번호

5. 보류 중인 모든 인증 정책 변경 사항 활성화작업을 사용하여 보류 중인 변경 사항을 활성화합니다.
6. 도메인 보안 권한을 생성합니다.
   보다: Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183.
7. 보류 중인 보안 정책 변경 사항을 활성화합니다.
8. (선택 과목) Peakon에서 사용자 정의 속성을 위한 통합 시스템 설정 페이지 185.
9. (선택 과목) ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188
10. (선택 과목) OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190
11. (선택 과목) Alpaca를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정 페이지 193.
12. 설치 문제를 해결합니다.
    보다: 문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 페이지 199그리고 문제 해결: 비정규직 근로자에서 직원으로의 전환 페이지 203.

relatedlinks
개념
단계: Workday에 통합 또는 외부 엔드포인트 액세스 권한 부여
보안 그룹 권한 유지
참조
참조: Workday 통합을 위한 표준 속성 페이지 203

Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정

시작하기 전에

- 통합 시스템 보안 그룹을 만듭니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 보안: 다음 기능 영역의보안 구성도메인:
  - 체계
  - 구현

이 태스크 정보

Peakon과 Workday의 통합을 위해 필드에 대한 액세스를 제한할 수 있습니다. 또한, 보류 중인 보안 정책 변경 사항 활성화작업에 나열되지 않은 추가 보안 도메인을 추가하여 Peakon에 추가 필드를 동기화할 수도 있습니다. 달리 지정하지 않는 한 모든 보안 도메인에는*Get*액세스 권한만 필요합니다.

프로시저

1. 보안 그룹에 대한 권한 유지 관리작업에 액세스합니다.
2. 보안 그룹을 선택하세요.
3. 도메인 보안 정책 권한그리드를 완성할 때 다음 사항을 고려하세요.

옵션	설명
설문조사 만들기 및 관리	새로운 설문조사를 직원들에게 알리기 위해 People Experience 카드를 표시합니다. 보기/수정권한이 필요합니다.
근로자 데이터: 공공 근로자 보고서(필수)	통합 사용자에게 SOAP 웹 서비스 API에 대한 액세스를 제공합니다.
근로자 데이터: 근로자(필수)	이 도메인을 통해 통합을 통해 다음 Workday 필드에 액세스할 수 있습니다. • 이름 • 성 • 사무실 • 부서 • 직업군 • 비용 센터 이름 이러한 필드는공개로 설정한 경우에만 동기화됩니다. • 본국 • 홈 지역 • 작업 국가 • 작업 지역 • 작업 도시
개인 데이터: 공공 업무 이메일 주소 통합(필수)	이메일
관리: 위치	시간대 로캘 Peakon은시간대및로케일속성을 제공(및 예약)합니다. Workday 통합 페이지에서 속성을 제어할 수 있으며 Peakon에서 사용자 정의 속성을 만들 필요가 없습니다. 보다: ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188그리고 OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190.
근로자 데이터: 현재 인력 정보(필수)	직원 번호

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

옵션	설명
	매니저 시작일 분리 날짜 근로자 유형 연속 서비스 날짜 급여 유형
개인 데이터: 직장 전화	직장 전화번호 전화번호는 Workday 통합 페이지에서 예약된 속성이며 Peakon에서 사용자 지정 속성을 만들 필요가 없습니다. 보다: ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188그리고 OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190.
개인 데이터: 집 전화	집 전화번호 전화번호는 Workday 통합 페이지에서 제어되는 예약된 속성이며 Peakon에서 사용자 정의 속성을 만들 필요가 없습니다. 보다: ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188그리고 OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190.
근로자 데이터: 활성 및 종료된 근로자	이별 사유
개인 데이터: 생년월일	생일
개인 데이터: 성별	성별
근로자 데이터: 근로자 프로필의 사업체명	제목
근로자 데이터: 현재 직무 프로필 정보	직무 프로필
근로자 데이터: 현재 관리 수준 정보	관리 수준
개인 데이터: 민족성	인종/민족 히스패닉 또는 라틴계

4. 보류 중인 보안 정책 변경 사항 활성화작업에 액세스하여 변경 사항을 확인합니다.

Peakon에서 사용자 정의 속성을 위한 통합 시스템 설정

시작하기 전에

- 보안:통합기능 영역의 다음 도메인:
  - 통합 빌드.
  - 통합 구성.
- 사용자 정의 속성을 생성해야 하는 경우 Peakon에서 관리자 액세스 권한이 필요합니다.

이 태스크 정보

통합 시스템에 대한 필드 재정의를 지정하고 기존 Worker 필드에 매핑할 사용자 정의 필드를 만들 수 있습니다. 재정의를 통해 조직에 맞는 직원 데이터를 전송할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

프로시저

1. 새로 만들기 템플릿프롬프트에서*Core Connector: Worker*를선택하여 통합 시스템을 만듭니다.

   주: 통합 시스템은 결코 실행되거나 시작되지 않습니다.
2. 통합 속성을 구성합니다.
   a) 통합에 대한 관련 작업으로통합 시스템 > 통합 속성 구성을선택합니다.
   b) 버전행에서행 추가아이콘을 선택하고값필드에서 최신 버전 번호를 선택합니다.

      버전 번호의 선택은 통합에 영향을 미치지 않습니다. 풀 모델 통합이기 때문입니다.
3. 통합 시스템 사용자를통합 시스템에 연결합니다.
   a) 통합 시스템의 관련 작업 메뉴에서Workday 계정 > 편집을선택합니다.
   b) Workday 계정으로 ISU를 입력하고확인을클릭합니다.
4. 통합 시스템에 대한 통합 필드 재정의를 설정합니다.
   a) 커넥터에 대한 관련 작업으로통합 시스템 > 통합 서비스 구성을선택합니다.
   b) 사용자 지정 통합 서비스그리드에 행을 추가합니다.
   c) 통합 서비스프롬프트에서통합 필드 재정의 서비스를선택합니다.
   d) 새로운통합 필드 재정의 서비스의 이름을 지정합니다. 그런 다음비즈니스 개체로Worker를선택합니다.
   e) 재정의해야 하는 각 Peakon 사용자 정의 속성에 대한 행을 추가하고 이름과 설명을 입력합니다. 예: 국적및 근로자의 국적.
      - 재정의 이름은 Peakon의 사용자 정의 특성 이름과 정확히 대소문자를 구분하여 일치해야 합니다.
      - Peakon 직원 유형 속성에는 "employee:" 접두사가 필요합니다. 예: Peakon 속성 이름이*HR Partner*인 경우 Workday의 필드 재정의 이름은*employee:HR Partner*여야 합니다. 보다 참조: 속성 유형 페이지 169Peakon 속성 유형에 대해 알아보세요.
      - 전화번호:전화번호재정의를 사용하면 모든 기존 전화 설정을 재정의하고 전화번호 필드에 대한 사용자 지정 재정의를 구성할 수 있습니다. 사용자 정의 재정의에서 값을 찾지 못하면 동기화는 전화 번호 통합 설정에 따라 표준 매핑을 사용합니다. 사용자 정의 재정의가 설정되어 값을 반환하는 경우 구성 설정이 무시됩니다.
5. 통합 필드 재정의를 구성하고 필드에 대한 ISU 보안 액세스를 테스트합니다.
   a) 커넥터에 대한 관련 작업으로통합 시스템 > 통합 필드 재정의 구성을선택합니다.
   b) 통합 필드 재정의 서비스에 대한필드 구성그리드까지 아래로 스크롤합니다.

      통합은 표준 필드적격 기준을준수하지 않습니다.
   c) 각 필드에 대해외부 필드 재정의프롬프트에서 해당 보고서 필드를 선택합니다.

      필드 유형이 일치해야 합니다. 예: Workday의 숫자 유형 필드는 Peakon의 숫자 유형 속성과 일치해야 합니다.

      직원유형 속성(*employee:*로 시작하는 재정의)의 경우필드 세부 정보값으로근무일 *ID*를선택합니다.
   d) 보고서 필드에 대한 사용자 액세스를 테스트하려면 통합 시스템에서 관련 작업으로통합 필드 재정의 > 테스트 보안을선택합니다.

예

PEAKON_INCLUDED기능을 Workday 계산 필드와 함께 사용하면 Workday에서 Peakon으로 동기화해야 하는 직원 기록을 제어하기 위해 근로자 자격을 구성할 수 있습니다. 예: 시험 기간을 성공적으로 마친 근로자만 동기화하거나 계절 근로자를 동기화에서 제외합니다.

보다 개념: 근로자 자격 페이지 198사용 사례와 권장 사항을 알아보세요.

1. Peakon에서관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 이름은*PEAKON_INCLUDED*로 지정합니다. 이 기능이 작동하려면 대문자가 필수입니다.
4. 속성 유형을 옵션으로 설정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

5. 변경 사항 저장을클릭합니다.
6. Workday에서새로 만들기 템플릿프롬프트에서*Core Connector: Worker*를선택하여통합 시스템을 만듭니다.

   사용자 정의 재정의 설정의 일부로 이 단계를 이미 수행한 경우 대신 기존 통합 시스템을 사용하세요.

   주: 참고: 통합 시스템은 결코 시작되거나 실행되지 않습니다.
7. 통합 속성을 구성합니다.
   a. 통합에 대한 관련 작업으로통합 시스템 > 통합 속성 구성을선택합니다.
   b. 버전행에서행 추가아이콘을 선택하고값필드에서 최신 버전 번호를 선택합니다.

      주: 버전 번호의 선택은 통합에 영향을 미치지 않습니다. 풀 모델 통합이기 때문입니다.
8. 통합 시스템 사용자를통합 시스템에 연결합니다.
   a. 통합 시스템의 관련 작업 메뉴에서Workday 계정 > 편집을선택합니다.
   b. Workday 계정으로 ISU를 입력하고확인을클릭합니다.
9. 통합 시스템에 대한 통합 필드 재정의를 설정합니다.
   a. 커넥터에 대한 관련 작업으로통합 시스템 > 통합 서비스 구성을선택합니다.
   b. 사용자 지정 통합 서비스그리드에 행을 추가합니다.
   c. 통합 서비스프롬프트에서통합 필드 재정의 서비스를선택합니다.
   d. 새로운통합 필드 재정의 서비스의 이름을 지정합니다. 그런 다음비즈니스 개체로Worker를선택합니다.
   e. 1~5단계에서 만든PEAKON_INCLUDED사용자 정의 속성에 대한 행을 추가하고, 이름으로*PEAKON_INCLUDED*를입력합니다.
10. 통합 필드 재정의를 구성하고 필드에 대한 ISU 보안 액세스를 테스트합니다.
    a. 커넥터에 대한 관련 작업으로통합 시스템 > 통합 필드 재정의 구성을선택합니다.
    b. 통합 필드 재정의 서비스에 대한필드 구성그리드까지 아래로 스크롤합니다.

       주: 통합은 표준 필드적격 기준을준수하지 않습니다.
    c. PEAKON_INCLUDED필드의 경우 필드 유형은 True/False 조건이어야 합니다.
    d. 보고서 필드에 대한 사용자 액세스를 테스트하려면 통합 시스템에서 관련 작업으로통합 필드 재정의 > 테스트 보안을선택합니다.
11. Peakon에서관리 > 통합 > Workday로 이동합니다.
12. 모두 동기화를클릭합니다.

relatedlinks
태스크
Peakon 통합 시스템 사용자로 Workday 보고서 실행

Peakon의 사용자 정의 속성을 위한 변경 통합 시스템

시작하기 전에

- 보안:통합기능 영역의 다음 도메인:
  - 통합 빌드.
  - 통합 구성.
- Peakon 관리자 접근 권한.

이 태스크 정보

Peakon 속성의 변경 사항을 반영하도록 필드 재정의 구성을 변경할 수 있습니다. 예: 기존 속성의 이름을 바꾸거나 Peakon에서 새로운 속성을 만드는 경우.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. Workday에서통합 필드 편집 서비스재정의 작업에 액세스합니다.
2. Peakon 통합을 위한 필드 재정의 서비스를 선택하세요. 또는 통합 시스템에서통합 필드 재정의 서비스에액세스할 수 있습니다.
3. 필드 재정의 서비스의 행을 업데이트합니다.
   - 재정의 이름은 Peakon의 사용자 정의 특성 이름과 대소문자를 구분하여 정확하게 일치해야 합니다.
   - Peakon 직원 유형 속성에는 "employee:" 접두사가 필요합니다. 예: Peakon 속성 이름이*HR Partner*인 경우 Workday의 필드 재정의 이름은*employee:HR Partner*여야 합니다. 보다 참조: 속성 유형 페이지 169Peakon 속성 유형에 대해 알아보세요.
4. 변경 사항을 저장합니다.
5. 통합 필드 재정의를 구성하고 필드에 대한 ISU 보안 액세스를 테스트합니다.
   a) 커넥터에 대한 관련 작업으로통합 시스템 > 통합 필드 재정의 구성을선택합니다.
   b) 통합 필드 재정의 서비스에 대한필드 구성그리드까지 아래로 스크롤합니다.
   통합은 표준 필드적격 기준을준수하지 않습니다.
   c) 각 필드에 대해외부 필드 재정의프롬프트에서 해당 보고서 필드를 선택합니다.
   d) 보고서 필드에 대한 사용자 액세스를 테스트하려면 통합 시스템에서 관련 작업으로통합 필드 재정의 > 테스트 보안을선택합니다.
6. Peakon에서 전체 동기화를 수행하여 변경 사항을 확인하세요.
   a) Peakon에서Administration > Integrations > Workday로 이동합니다.
   b) 모두 동기화를클릭합니다.

relatedlinks
개념
개념: 근로자 자격 페이지 198
태스크
Peakon 통합 시스템 사용자로 Workday 보고서 실행

ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결

시작하기 전에

Workday에서 다음 통합 항목을 만듭니다.

- 통합 시스템 사용자.
- 통합 시스템 보안 그룹.

보안: Peakon의관리자접근 권한.

이 태스크 정보

통합 시스템 사용자(ISU)와 비밀번호를 사용하여 Peakon을 Workday에 연결하고 전송된 데이터를 인증할 수 있습니다.

주:

OAuth 대신 이 방법을 사용하는 것이 좋습니다. 설정이 쉽고 외부 요인으로 인해 연결이 끊어질 가능성이 적기 때문입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

프로시저

1. Workday에서API 클라이언트 보기보고서에 액세스하여 웹 서비스 호스트와 테넌트 이름을 식별합니다.

   Workday REST API 엔드포인트에는 웹 서비스 호스트와 테넌트 이름이 포함됩니다. 예: 엔드포인트가*https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*인 경우 웹 서비스 호스트는*wd3-services1.myworkday.com*이고 테넌트 ID는*tenant_name*입니다.
2. Peakon에서관리 > 통합 > Workday로 이동합니다.
3. 연결을클릭합니다.
4. 인증 모드에서통합 시스템 사용자로 설정되어 있는지 확인하세요.
5. 1단계에서 수집한 정보를 다음 필드에 입력합니다:테넌트,웹 서비스 호스트,통합 시스템 사용자(ISU) 사용자 이름,통합 시스템 사용자 비밀번호.

   ISU 자격증은 개인 자격증과 다릅니다.
6. 연결을클릭합니다.

   동기화가 활성화되어 자동으로 실행됩니다. 6단계의 설정을 계속 진행하는 동시에 이 문제가 발생하지 않도록 하려면'비활성화'를클릭하세요.
7. Peakon의 Workday 통합 페이지에 표시되는 설정을 구성합니다.

   일부 옵션에는 추가적인 도메인 보안 액세스가 필요합니다. 보다 Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183.

옵션	설명
통합 시스템 ID	(선택 사항) 사용자 정의 필드를 전송하기 위해 필드 재정의를 생성하거나PEAKON_INCLUDED기능을 사용해야 하는 경우 이 필드를 채우세요.
조직 ID	(선택 사항) 조직별 직원을 필터링하려면 이 필드를 채우세요. 여러 조직의 직원을 동기화하려면 조직 ID를 공백 하나로 구분하세요. 필터링할 조직 ID를 입력하면 하위 조직이 자동으로 포함됩니다. 조직별로 필터링할 때PEAKON_INCLUDED기능 대신 이 기능을 사용하는 것이 좋습니다. 그 이유는 다음과 같습니다. • PEAKON_INCLUDED기능을조직 ID필드를 미러링하는 방식으로 구성하는 것은 올바르게 달성하기 어려우며, 따라서 동기화를 통해 의도한 결과가 제공되지 않을 수 있습니다. • PEAKON_INCLUDED기능보다 빠르게 작동합니다.
시간대	(선택 사항) 현지 직원의 시간대를 동기화하려면 이 옵션을 선택하세요. Peakon은 직원들의 현지 시간대에 맞춰 설문조사를 보냅니다.
로캘	(선택 사항) 현지 직원 언어를 동기화하려면 이 옵션을 선택하세요. 조직의 설문 조사 설정에서 해당 언어가 활성화된 경우 Peakon에서는 직원 설문 조사 커뮤니케이션에 동기화된 언어를 사용합니다.
전화번호	(선택 사항) 직원 전화번호 동기화 옵션을 표시하려면 이 옵션을 선택하세요. • 직장 • 자택 • 비공개 번호 동기화 SMS를 사용하여 설문조사 알림을 보내려면 전화번호를 동기화하는 것이 유용합니다. 직장 전화번호와집 전화번호를 모두 선택한 경우,기본 직장전화번호가 우선합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

옵션	설명
특정 직원 포함 - Workday에 설정된 사용자 정의 기준에 따라	(선택 사항) 특정 직원 그룹만 동기화하려면 이 옵션을 선택하세요. 이 확인란을 활성화하는 것 외에도필드 재정의 서비스에서PEAKON_INCLUDED필드 재정의 항목을 만듭니다. 소스 재정의는 포함하려는 직원에 대해*True*를반환하는 부울 계산 필드여야 합니다.
특정 직원 포함 - 비정규직 근로자	(선택 사항) 임시 근로자도 포함하려면 이 옵션을 선택하세요.
외부 ID로 매핑(데이터에 중복 세그먼트가 포함되지 않은 경우에만)	(선택 사항) Workday에서 Peakon으로 속성을 매핑할 때 외부 ID를 세그먼트와 일치시키려면 이 옵션을 선택합니다. 이 기능을 사용하면 중복된 세그먼트가 없는 경우 더욱 고급 속성 매핑을 사용할 수 있습니다. Workday는 이러한 속성의 세그먼트 외부 ID를 Peakon에 매핑합니다. • 부서 • 고용 유형 • 성별 • 직업군 • 관리 수준 • 분리 사유 Workday는 속성에 대한 필드 재정의가 있는 경우 외부 ID를 매핑하지 않습니다. Workday에서 세그먼트 이름이 변경되어도 Workday는 Peakon에 새로운 세그먼트를 생성하지 않습니다. 예: Workday에서Benefits EMEA Region세그먼트의 이름을Benefits Global로 변경하면 Peakon에서 기존Benefits EMEA Region세그먼트 이름을Benefits Global로 자동으로 업데이트합니다. 세그먼트에 중복된 이름이 포함되어 있는 경우 Peakon은 영향을 받는 직원의 세그먼트를 동기화하지 않고 대신 오류 메시지를 표시합니다.

다음에 수행할 작업

관리 > 통합 > Workday에서모두 동기화를클릭하여 전체 동기화를 수행합니다.

최초 전체 동기화가 완료되면 Peakon은 향후 변경 사항을 매시간 점진적으로 동기화하지만, 수동으로 전체 동기화를 시작할 수도 있습니다.

통합 감사에서CSV로 내보내기버튼을 사용하면 통합 이벤트 감사 로그의 최신 5,000개 레코드를 CSV 형식으로 내보낼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
태스크
Peakon 통합 시스템 사용자로 Workday 보고서 실행

OAuth를 사용하여 Workday에 연결

시작하기 전에

Workday에서 다음 통합 항목을 만듭니다.

- 통합 기능 영역의 통합 보안도메인입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 통합 시스템 사용자.
- 통합 시스템 보안 그룹.

보안: Peakon의 관리자 접근 권한.

이 태스크 정보

Peakon을 Workday에 연결하고 OAuth를 사용하여 전송된 데이터를 인증할 수 있습니다.

주:

우리는 당신에게 권장합니다 ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188, 설정이 쉽고 외부 요인으로 인해 연결이 끊어질 가능성이 적습니다.

프로시저

1. Workday에서테넌트 설정 편집 - 보안작업에 액세스합니다.
2. OAuth 2.0 클라이언트 사용확인란을 선택합니다.
3. Workday에 있는 동안API 클라이언트 등록작업에 액세스합니다.
4. 클라이언트 이름을입력하고승인 코드 부여를선택하세요.
5. 액세스 토큰 유형으로Bearer를선택하고리디렉션 URL을입력합니다.
   리디렉션 URL 형식은*https://companyname.peakon.com/workday/complete*입니다. 사용자 정의 하위 도메인을 *companyname.peakon.com*으로 대체해야 합니다.
6. 만료되지 않는 새로 고침 토큰확인란을 선택합니다.
7. 범위(기능 영역)프롬프트에서 다음 기능 영역을 선택하세요.
   - 연락처 정보
   - 구현
   - 개인 정보
   - 공공 데이터
   - 인력
   - 체계
8. 확인을클릭하세요.
9. 테넌트,웹 서비스 호스트,클라이언트 ID,클라이언트 비밀번호및인증 호스트값을 수집합니다.
   Workday REST API 엔드포인트에는웹 서비스 호스트와테넌트가포함되어 있습니다. 예: 엔드포인트가*https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*인 경우웹 서비스 호스트는*wd3-services1.myworkday.com*이고테넌트는 *tenant_name*입니다.

   Authorization Endpoint에는Auth Host가포함되어 있습니다. 예: 인증 엔드포인트가*https://wd3.myworkday.com/tenant_name/authorize*인 경우인증 호스트는 *wd3.myworkday.com*입니다.

   Workday는클라이언트 ID와클라이언트 비밀번호를 이에 따라 표시합니다.

   주: 이 페이지를 닫은 후에는 복구할 수 없으므로클라이언트 비밀번호값을 기록해 두세요. 연결이 끊어지는 경우에 필요합니다.
10. Peakon 통합 시스템 사용자(ISU)로 로그인하려면 시크릿 모드에서 Peakon을 엽니다.
    회사에서 SSO를 사용하여 Workday 테넌트에 로그인하는 경우 이 URL 템플릿을 사용하여 Peakon ISU로 Workday에 로그인하세요: (https://<workdayDomain>/wday/authgwy/<tenant>/login.htmld?redirect=n). <workdayDomain>은 Workday 테넌트 도메인이고 <tenant>는 Workday 테넌트 이름입니다.

    주: 시크릿 창을 통해 로그인하면 Workday 테넌트에 대한 잘못된 자격 증명으로 통합이 연결되지 않아 동기화 문제가 발생하지 않습니다.
11. Peakon에서관리 > 통합 > Workday로 이동합니다.
12. 인증 모드프롬프트에서OAuth를선택합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

13. 9단계의 값을 다음 필드에 입력하세요.
    - 테넌트
    - 웹서비스 호스트
    - 클라이언트 ID
    - 클라이언트 비밀키(Client Secret)
    - 인증 호스트
14. 연결을클릭합니다.

    동기화가 활성화되어 자동으로 실행됩니다. 17단계의 설정을 계속 진행하는 동시에 이런 일이 발생하지 않도록 하려면비활성화를클릭하세요.
15. (선택 사항) 로그인 페이지에서 ISU로 로그인합니다.
16. 허용을클릭합니다.
17. Peakon의 Workday 통합 페이지에 표시되는 설정을 구성합니다.

    일부 옵션에는 추가적인 도메인 보안 액세스가 필요합니다. 보다 Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183.

옵션	설명
통합 시스템 ID	(선택 사항) 사용자 정의 필드를 전송하기 위해 필드 재정의를 생성하거나PEAKON_INCLUDED기능을 사용해야 하는 경우 이 필드를 채우세요.
조직 ID	(선택 사항) 조직별 직원을 필터링하려면 이 필드를 채우세요. 여러 조직의 직원을 동기화하려면 조직 ID를 공백 하나로 구분하세요. 필터링할 조직 ID를 입력하면 하위 조직이 자동으로 포함됩니다. 조직별로 필터링할 때PEAKON_INCLUDED기능 대신 이 기능을 사용하는 것이 좋습니다. 그 이유는 다음과 같습니다. • PEAKON_INCLUDED기능을조직 ID필드를 미러링하는 방식으로 구성하는 것은 올바르게 달성하기 어려우며, 따라서 동기화를 통해 의도한 결과가 제공되지 않을 수 있습니다. • PEAKON_INCLUDED기능보다 빠르게 작동합니다.
시간대	(선택 사항) 현지 직원의 시간대를 동기화하려면 이 옵션을 선택하세요. Peakon은 직원들의 현지 시간대에 맞춰 설문조사를 보냅니다.
로캘	(선택 사항) 현지 직원 언어를 동기화하려면 이 옵션을 선택하세요. 조직의 설문 조사 설정에서 해당 언어가 활성화된 경우 Peakon에서는 직원 설문 조사 커뮤니케이션에 동기화된 언어를 사용합니다.
전화번호	(선택 사항) 직원 전화번호 동기화 옵션을 표시하려면 이 옵션을 선택하세요. • 직장 • 자택 • 비공개 번호 동기화 SMS를 사용하여 설문조사 알림을 보내려면 전화번호를 동기화하는 것이 유용합니다. 직장 전화번호와집 전화번호를 모두 선택한 경우,기본 직장전화번호가 우선합니다.
특정 직원 포함 - Workday에 설정된 사용자 정의 기준에 따라	(선택 사항) 특정 직원 그룹만 동기화하려면 이 옵션을 선택하세요. 이 확인란을 활성화하는 것 외에도필드 재정의 서비스에서PEAKON_INCLUDED필드 재정의 항목을 만듭니다. 소스 재정의는 포함하려는 직원에 대해*True*를반환하는 부울 계산 필드여야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

옵션	설명
특정 직원 포함 - 비정규직 근로자	(선택 사항) 임시 근로자도 포함하려면 이 옵션을 선택하세요.
외부 ID로 매핑(데이터에 중복 세그먼트가 포함되지 않은 경우에만)	(선택 사항) Workday에서 Peakon으로 속성을 매핑할 때 외부 ID를 세그먼트와 일치시키려면 이 옵션을 선택합니다. 이 기능을 사용하면 중복된 세그먼트가 없는 경우 더욱 고급 속성 매핑을 사용할 수 있습니다. Workday는 이러한 속성의 세그먼트 외부 ID를 Peakon에 매핑합니다. • 부서 • 고용 유형 • 성별 • 직업군 • 관리 수준 • 분리 사유 Workday는 속성에 대한 필드 재정의가 있는 경우 외부 ID를 매핑하지 않습니다. Workday에서 세그먼트 이름이 변경되어도 Workday는 Peakon에 새로운 세그먼트를 생성하지 않습니다. 예: Workday에서Benefits EMEA Region세그먼트의 이름을Benefits Global로 변경하면 Peakon에서 기존Benefits EMEA Region세그먼트 이름을Benefits Global로 자동으로 업데이트합니다. 세그먼트에 중복된 이름이 포함되어 있는 경우 Peakon은 영향을 받는 직원에 대한 세그먼트를 동기화하지 않고 대신 오류 메시지를 표시합니다.

다음에 수행할 작업

관리 > 통합 > Workday에서모두 동기화를클릭하여 전체 동기화를 수행합니다.

최초 전체 동기화가 완료되면 Peakon은 향후 변경 사항을 매시간 점진적으로 동기화하지만, 수동으로 전체 동기화를 시작할 수도 있습니다.

통합 감사에서CSV로 내보내기버튼을 사용하면 통합 이벤트 감사 로그의 최신 5,000개 레코드를 CSV 형식으로 내보낼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
단계: Workday 통합 설정 페이지 182

Alpaca를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정

시작하기 전에

Workday와 Peakon의 통합을 설정합니다.

테넌트 매핑과 웹 서비스 호스트를 통한 알파카 인증이 완료되었습니다.

시스템 기능 영역에서 다음 보안 도메인을 구성합니다.

- 설정: 테넌트 설정 - 보안
- 보안 관리
- 셀프 서비스: 설문 조사 참여

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

People Experience(PEX) 카드를 사용하면 Workday 홈페이지의Timely Suggestions에 설문 조사 링크와 알림을 직접 보낼 수 있습니다. PEX 카드를 다른 설문조사 알림 채널과 함께 사용하거나, 이메일 알림을 비활성화하여 단독 채널로 사용할 수 있습니다.

Alpaca 인증을 활성화하려면 웹 서비스 호스트와 테넌트 이름을 가지고 고객 서비스에 문의하세요. 첫 번째 설문조사를 만들기 전이나 활성 설문조사를 모두 종료한 후에 이 단계를 완료해야 합니다.

View API Clients보고서 내에서Workday REST API Endpoint를사용하여 웹 서비스 호스트와 테넌트 이름을 식별합니다. 예: 엔드포인트가*https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*인 경우 웹 서비스 호스트는*wd3-services1.myworkday.com*이고 테넌트 ID는*tenant_name*입니다.

주:

이미 Peakon의 원시 데이터 내보내기 API 기능을 활성화한 경우 PEX Alpaca 기능을 동일한 Workday 테넌트 및 환경에 매핑해야 합니다.

프로시저

1. 홈 카드 작업 공간보고서에 액세스하세요.
2. 카드 추가를선택하세요.
3. Peakon 직원 의견 설문 조사 알림카드를 선택하세요.
4. (선택 사항) 공개되지 않은 Peakon 카드에서'편집'을선택하여 알림을 수정하세요.
5. 카드 게시를선택하세요.

결과

PEX 카드는 다음 설문조사에서 직원들에게 알려드릴 예정입니다. 일반적으로 직원의 설문조사 알림이 도착한 후 15분 이내에 표시됩니다.

PEX 카드는 설문 조사 라운드 중이거나 Peakon에서테스트 라운드 보내기기능을 사용할 때는 작동하지 않습니다.

relatedlinks
개념
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
개념: 테넌트 매핑 페이지 205

OAuth를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정

시작하기 전에

Workday와 Peakon의 통합을 설정합니다.

OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190.

시스템 기능 영역에서 다음 보안 도메인을 구성합니다.

- 설정: 테넌트 설정 - 보안
- 보안 관리
- 셀프 서비스: 설문 조사 참여

이 태스크 정보

People Experience(PEX) 카드를 사용하면 Workday 홈페이지의Timely Suggestions에 설문 조사 링크와 알림을 직접 보낼 수 있습니다. PEX 카드를 다른 설문조사 알림 채널과 함께 사용하거나, 이메일 알림을 비활성화하여 단독 채널로 사용할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

주: 우리는 당신에게 다음을 권장합니다 ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188그리고 Alpaca를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정 페이지 193. 이 방법은 설정이 쉽고 외부 요인으로 인해 연결이 끊어질 가능성이 적습니다. 하지만 조직에서 OAuth를 사용하여 연결해야 하는 경우 이 항목의 단계에 따라 PEX 카드를 설정하세요.

프로시저

1. OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190.
2. ISSG가Create and Manage Surveys보안 도메인에 액세스할 수 있는지 확인하십시오. Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183.
3. 홈 카드 작업 공간보고서에 액세스하세요.
4. 카드 추가를선택하세요.
5. Peakon 직원 의견 설문 조사 알림카드를 선택하세요.
6. (선택 사항) 공개되지 않은 Peakon 카드에서'편집'을선택하여 알림을 수정하세요.
7. 카드 게시를선택하세요.

결과

PEX 카드는 다음 설문조사에서 직원에게 알려드립니다. 일반적으로 직원의 설문조사 알림이 도착한 후 15분 이내에 표시됩니다.

PEX 카드는 설문 조사 라운드 중이거나 Peakon에서테스트 라운드 보내기기능을 사용할 때는 작동하지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: 테넌트 매핑 페이지 205
태스크
단계: Workday 통합 설정 페이지 182

FAQ: 관리자 인사이트 허브에 참여 점수 카드가 표시되지 않는 이유는 무엇인가요?

관리자 인사이트 허브를 통해 관리자는 팀 진행 상황을 파악하고 직속 보고자에 대한 실행 가능한 인사이트를 얻을 수 있습니다.

참여 점수 카드가 누락된 경우 다음 사항을 확인하세요.

1. 테넌트 설정 편집 - HCM작업에서 Manager Insights Hub에서직원 참여 활성화확인란을 선택했습니다.
2. 관리자는 다음에 접근할 수 있습니다.
   - 귀하의 조직에서 설정한 가시성 임계값을 충족하는 Peakon 대시보드입니다.
   - 참여 질문 세트.
3. 사용자는 Manager Insights Hub의Manage: Talent Optimization도메인에 액세스할 수 있습니다. 이 도메인은 Peakon 카드를 제어합니다.
4. 정책에*Manager*보안 그룹을 추가하여 필요한 권한을 부여합니다.

자세한 내용은 다음을 방문하세요. 단계: 매니저 인사이트 허브 설정.

relatedlinks
개념
개념: 테넌트 매핑 페이지 205

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개념: Workday 직원 동기화

개요

Workday 통합을 설정하여 직원 데이터를 Peakon에 자동으로 동기화할 수 있습니다. *Get_Workers*웹 서비스를 사용하면 Workday에서 직원 데이터를 검색할 수 있습니다.

통합:

- Workday에서 고용이 종료된 근로자에게 업데이트를 제공하는 등 시스템 전반에서 일관된 데이터를 보장하기 위해 정기적으로 근로자 업데이트를 확인합니다.
- 취소된 모든 직원 채용을 제거합니다.
- 구성에 따라 임시 근로자를 동기화하거나 무시합니다.
- 설문조사에 누가 참여해야 하는지가 아니라 Peakon 플랫폼에 누가 참여해야 하는지에 초점을 맞춥니다. 설문조사에 대한 적격성을 별도로 처리할 수 있습니다.

최초 전체 동기화가 완료되면 Peakon은 향후 변경 사항을 한 시간 동안 여러 차례 점진적으로 동기화하지만, 수동으로 전체 동기화를 시작할 수도 있습니다.

동기화가 실행되는 동안에는 동기화 구성 옵션을 연결 해제하거나 비활성화하거나 업데이트할 수 없습니다. Peakon은 동기화가 완료되거나 자동으로 연결이 끊어졌을 때 관리자에게 알립니다.

구성

통합은 관리자만 설정할 수 있습니다. 보다 단계: Workday 통합 설정 페이지 182.

Peakon 통합 페이지에는 동기화 오류 메시지가 표시됩니다. 근무일 식별자열에는 관련 오류가 있는 작업자의 근무일 ID(WID)가 표시됩니다. Workday에서*wid*: 접두사를 사용하여 근로자를 찾을 수 있습니다. 대부분의 오류는 두 플랫폼 간의 데이터 불일치로 인해 발생합니다. 두 시스템 모두에서 대부분의 문제를 해결할 수 있습니다. 또한, 각 직원 기록의동기화 정보를통해 개별 직원의 동기화 문제를 해결할 수 있습니다.

통합 감사의CSV로 내보내기버튼을 사용하면 통합 이벤트 감사 로그의 최신 5,000개 레코드를 CSV 형식으로 내보낼 수 있습니다.

변경 유형

변경 유형	설명
간접적 변화	이러한 변경 사항은 Workday의 직원 프로필에 거래 로그 항목을 생성하지 않습니다. 이러한 변화는 일반적으로 시스템 주도로 이루어지거나 직원에게 간접적으로 영향을 미치는 변화를 통해 발생합니다. 예: 계산된 필드의 논리 업데이트, 동일한 감독 기관 내 관리자 직위 변경. 이러한 변경 사항은 시간별 동기화에 반영되지 않으며 Peakon 관리자가 수동으로 전체 동기화를 실행하는 경우에만 표시됩니다.
직접 변경	이러한 변경 사항은 Workday의 직원 프로필에 거래 로그 항목을 생성합니다. 직원의 데이터가 직접 업데이트될 때 발생합니다. 예: 직원의 직위나 직무 프로필이 변경되는 경우. 이러한 변경 사항은 매시간 동기화에 포함됩니다.

동기화 유형

동기화 유형	설명
전체 동기화	전체 동기화를 통해 해고된 직원을 제외한 모든 직원 데이터가 Peakon으로 전송됩니다. 첫 번째 전체 동기화는 Workday 테넌트에서 현재 활성 작업자만 가져옵니다. 이후의 전체 동기화에서는 마지막 동기화 이후 직원의 활성 상태에 변경 사항이 있는지

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

동기화 유형	설명
	확인합니다. 전체 동기화는 동기화 당일에 적용되는 경우에만 직원의 종료 날짜를 가져옵니다. 관리자는 Peakon 테넌트의관리 > 통합 > Workday에서모든 동기화버튼을 클릭하여 전체 동기화를 시작할 수 있습니다. Workday 테넌트에 있는 직원 500명당 전체 동기화에는 2~5분이 소요되며, 전체 소요 시간은 테넌트 규모에 따라 달라집니다.
증분 동기화	증분 동기화는 한 시간 내내 다양한 시간에 실행됩니다. 마지막 동기화 이후트랜잭션 로그의 변경 사항만 가져옵니다. • 이전 동기화 이후에 적용된 소급적 변경 사항입니다. • 오늘부터 적용되는 과거의 변경 사항. 예: 오늘부터 적용되는 직원 해고 날짜를 30일 전에 제출한 경우. 증분 동기화는 이전 동기화 이후 변경 사항 수에 따라 몇 분에서 몇 시간까지 걸릴 수 있습니다. 통합 페이지의 정보 카드에는 다음 동기화의 예약된 시간이 표시됩니다. 동기화가 건너뛰어지면 시스템은 즉시 동기화를 시도하는 대신, 다음에 예약된 창까지 기다렸다가 다시 시도합니다.

입증

통합 시스템 사용자(ISU) 이름과 비밀번호를 사용하여 연결할 수 있습니다. 보다 ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188.

추천사항

각 설문 조사 라운드 전에 수동으로 전체 동기화를 수행하여 근로자 데이터의 간접적인 변경 사항을 동기화합니다.

Peakon 또는 Workday에서 통합 구성이 변경된 후에는 전체 동기화를 수행합니다.

가능한 한 광범위한 근로자에 대한 적격 기준을 설정하고 Peakon의 세그먼트 타겟팅을 사용하여 설문 조사 적격성을 제어합니다. 이는 자격 기준의 변경으로 인해 발생하는 문제를 방지하는 데 도움이 됩니다. 예: 직원의 적격 기준이 True에서 False로 변경되면 Peakon에서 더 이상 직원 기록을 업데이트하지 않으므로 수동 업데이트가 필요합니다. 보다 개념: 근로자 자격 페이지 198자세한 내용은.

장기 휴가 중인 근로자를 처리할 때 Peakon에서 비활성화 상태로 설정하지 마세요. 예: 장기 휴가 중인 직원에 대한 설문 조사를 방지하기 위해'휴가 중'필드를 동기화하고 해당 세그먼트를 설문 조사에서 제외합니다.

즉각적인 피드백을 받으려면 통합 페이지 사용자 오류 로그를 검토하세요. 데이터 일관성을 유지하고 중복 기록을 방지하기 위해 Workday 사용자 이름을 동기화합니다.

동기화를 사용하여 직원을 업데이트할 때 발생하는 문제를 해결하려면 직원 기록의동기화 정보탭을 사용하세요.

제한 사항

- Workday 동기화를 통해 직원 데이터의 날짜를 이전 날짜로 되돌릴 수는 없습니다. 필요한 경우 수동으로 날짜를 역으로 지정하는 것이 좋습니다.
- 통합은 취소된 고용을 제외하고 Peakon의 근로자를 삭제하지 않습니다.
- 통합은 향후 고용 날짜를 동기화하지 않습니다. 매일 첫 번째 동기화 시, 통합 기능은 오늘 근무하는 신규 채용자를 식별하고 Peakon과 동기화합니다.
- 표준 또는 사용자 정의 필드에서 세그먼트의 이름을 바꿀 때는 Workday와 Peakon 모두에서 이름을 바꿔야 새 세그먼트가 생성되는 것을 방지할 수 있습니다.
- 직원 정보에 대한 간접적인 변경 사항은 매시간 동기화에 반영되지 않지만, 각 설문 조사를 실시하기 전에 전체 동기화를 수행하면 이를 해결할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Workday 유지 관리 기간 동안에는 동기화가 일시 중지되고, Workday 테넌트를 다시 사용할 수 있게 되면 동기화가 다시 시작됩니다. 예: 주간 유지 관리 기간 동안.
- 동기화에는 동기화 30일 전에 Workday에 추가한 종료 날짜가 포함되지 않습니다. 이 데이터를 수동으로 가져올 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
단계: Workday 통합 설정 페이지 182

개념: 근로자 자격

개요

근로자 적격성은 Workday 동기화가 Peakon에서 생성해야 하는 직원 기록을 제어하는 것을 의미합니다. PEAKON_INCLUDED사용자 정의 재정의를 사용하여 근로자 자격을 제어할 수 있습니다. 예: 새로 인수한 사업체에서 근로자를 제외합니다.

PEAKON_INCLUDED는 값이*True*이면 Workday가 직원을 Peakon에 동기화하도록 지시하고, 값이*False*이면 동기화 중에 직원을 건너뛰도록 지시하는 계산된 필드입니다.

관리자는 Peakon의 Workday 통합 페이지에서Workday에 설정된 사용자 지정 기준 기반확인란을 활성화하여 이 논리가 적용되도록 해야 합니다.

이 계산된 필드는 Workday의적격성 기준필드와 동일하지 않습니다.

자격 기준 변경

설정 차이로 인해 직원 업데이트가 동기화되지 않는 적격성 기준 변경을 방지하려면PEAKON_INCLUDED필드를 올바르게 구성하는 것이 필수적입니다.

변화	Peakon의 근로자 프로필
거짓에서 참으로	Peakon에 작업자 프로필이 있는지 여부에 따라 동기화를 통해 해당 프로필이 생성되거나 업데이트됩니다.
참과 거짓	통합 범위가 적격 직원만을 포함하기 때문에 근로자 프로필은 더 이상 업데이트를 동기화하지 않습니다. 이런 일이 발생하지 않도록 하려면 가능한 한 광범위한 근로자를 포괄하도록 적격 기준을 구성하고 필요한 경우 수동으로 업데이트하세요.

추천사항

가능한 한 광범위한 근로자에 대한 적격 기준을 설정하고 Peakon의 세그먼트 타겟팅을 사용하여 설문 조사 적격성을 제어합니다. 이는 자격 기준의 변경으로 인해 발생하는 문제를 방지하는 데 도움이 됩니다. 직원의 적격 기준이*True*에서*False*로 변경되면 Peakon에서 더 이상 직원 기록을 업데이트하지 않으며 수동 업데이트가 필요합니다. 예: 이전에 인턴을 Peakon에 동기화했고 이제 인턴을 제외하려는 경우, 제외 기준 " 직원 유형이 인턴과 같지 않음"을 추가해도 Peakon에서 해당 레코드가 자동으로 제거되지 않습니다. 이러한 직원들은 Peakon에서 수동 삭제 없이도 설문조사를 계속 받게 됩니다. 자격 기준을 설정한 후에는 이러한 직원 기록을 수동으로 삭제해야 합니다.

Workday에서 제공하는 클래스 보고서 필드(CRF)를 사용하여PEAKON_INCLUDED논리를 설정한 경우 다양한 상황에서 논리를 테스트하여 예상대로 작동하는지 확인해야 합니다.

relatedlinks
태스크
Peakon에서 사용자 정의 속성을 위한 통합 시스템 설정 페이지 185

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개념: 직원 동기화 정보

배경

피콘의 각 직원은 기본 정보와 인구 통계 데이터를 표시하는 전담 직원 기록 페이지를 가지고 있습니다. 이 데이터를 사용하여 질문이나 설문조사를 타겟팅하고 다양한 인구 통계적 속성에 따라 결과를 비교합니다.

통합(예: Workday 또는 BambooHR)을 사용하여 직원을 업데이트할 때 이벤트 로그를 검토하고 문제를 해결하려면 직원 기록의 동기화 정보 탭을 사용합니다.

동기화 정보 탭은 직원이 Peakon 직원 기록에 유효한 외부 ID(예: Workday ID)를 가지고 있는 경우에만 데이터를 반환합니다.

동기화 정보

환경	설명
외부 ID	이 직원의 외부 ID를 표시합니다. 수정할 수 없습니다. 외부 ID는 통합 시스템에서 사용되는 직원의 ID입니다.
새로고침 정보	시스템에서 최신 세부 정보를 새로 고치고 표시하여 직원 데이터를 업데이트합니다.
직원 동기화	전체 동기화를 실행하지 않고 개별 직원 기록을 동기화합니다.
정보	통합 시스템에서 제공되는 이 직원에 대한 데이터를 표시합니다. *mappedEmployees*객체(속성,직원,전화섹션)를 검토합니다. *rawEmployee*객체를 무시합니다.
로그	해당 직원의 이벤트 로그에서 모든 이벤트를 표시합니다. 오류 로그를 사용하여 문제를 해결할 수 있습니다. 방문하다 문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 페이지 199통합 문제를 해결하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

relatedlinks
개념
개념: Workday 직원 동기화 페이지 196
개념: BambooHR 통합 페이지 214
태스크
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
BambooHR 통합 설정 페이지 212
예
문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 페이지 199

문제 해결: Workday 통합 동기화 오류

이 주제에서는 이러한 동기화 문제를 진단하고 해결하기 위한 전략을 제공합니다.

- Peakon 필드 재정의에서 Workday Lookup Hierarchy 계산 필드를 사용할 수 없습니다. 페이지 199
- 이메일 주소 또는 Workday ID 변경 후 직원 기록이 동기화되지 않음 페이지 200
- 세그먼트 한도를 초과했습니다. 페이지 200
- 잘못된 날짜 형식 페이지 200
- 통합을 통해 관리자를 추가할 수 없습니다. 페이지 201
- 통합을 통해 직원 이메일 주소를 업데이트할 수 없습니다. 페이지 201
- 재고용된 직원이 통합을 통해 동기화되지 않음 페이지 201

Peakon 필드 재정의에서 Workday Lookup Hierarchy 계산 필드를 사용할 수 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

원인: 조회 계층 구조계산 필드는*CCW* 필드 재정의 서비스를통해 Peakon과 동기화되지 않는다는 점을 알 수 있습니다. 이러한 계산된 필드는 추가적인 보안 고려사항 없이는 동기화될 수 없습니다.

이러한 계층 구조의 예는 다음과 같습니다.위치,비용 센터,감독 조직

해결방법: 계산 필드 만들기작업을 사용하여조회 계층필드를조회 조직계산 필드로 바꿉니다.

보안: 시스템 기능 영역의사용자 정의 필드 관리도메인.

계층 구조(예:위치,비용 센터,감독 조직)를 Peakon에 동기화하려면 다음을 수행합니다.

프로시저

1. Workday에서 필드 재정의를 만들고, WPEV에서 계층 구조의 각 수준에 대한 특성을 만듭니다.
2. 계층 구조의 각 수준에 대해 재정의 외부 필드값에 사용할조회 조직계산 필드를 만듭니다.

이메일 주소 또는 **Workday ID** 변경 후 직원 기록이 동기화되지 않음

Peakon은 직원 기록당 이메일 주소를 1개만 지원합니다.

원인: Peakon의 Workday 통합 페이지에서 다음 오류를 찾을 수 있습니다.레코드를 만들거나 업데이트하는 중 오류가 발생했습니다. 이메일로 *externalId*를 재정의할 수 없습니다.

원인	해결책
이메일 주소의 공동 사용.	보안: Peakon의관리자접근 권한. Workday에서 이메일 주소를 수정하세요.
근로자 유형이 변경되어 Peakon의 기존 직원 기록에 대해 다른 근무일 ID(WID)가 생성되었습니다.	보안: Peakon의관리자접근 권한. externalID 열에 빈 값이 있는 작업자 레코드를 수동으로 업로드하여 이전 externalID를 제거합니다.

세그먼트 한도를 초과했습니다**.**

원인:최적의 성능을 보장하기 위해 관리자가 생성할 수 있는 세그먼트 수에 제한이 있습니다. 한도가 상당히 높지만, 한도를 초과하면 동기화가 실패하게 됩니다.

세그먼트 카운터는속성페이지에서 찾을 수 있습니다. 이 오류는 Peakon의 Workday 통합 페이지에 "생성/업데이트 오류: HttpError: 422옵션유형 속성에 대해*20000*개가 넘는 세그먼트를 추가할 수 없습니다."및"외부 *ID*가 *XXX*인 직원 업데이트 요청이 실패했습니다. *ConnectionResetError:* 예기치 않은 연결 재설정"또는"직원 가져오기 오류*: ConnectionResetError:* 전체 세그먼트 한도에 대한 예기치 않은 연결 재설정"으로 나타납니다.

보안: Peakon의관리자접근 권한.

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 추가버튼 옆에 있는 세그먼트 카운터가 한계에 도달했는지 확인하세요.
3. 각 속성 페이지를 검토하고편집 > 휴지통아이콘을 클릭하여 오래되거나 중복된 세그먼트를 삭제합니다.

잘못된 날짜 형식

Workday에서 모든 직원의 날짜가 ISO 8601 형식을 준수하는지 확인하세요. 이 형식은 연도, 월, 일 순으로 표시됩니다(YYYY/MM/DD). 이 오류는 Peakon의 Workday 통합 페이지에*"Error creating/updating: HttpError: 422 Failed parsing value for attribute with id xxxx for employee with id xxxxxx"*라는 오류와 함께 표시됩니다. *"dd/mm/yyyy"*는 유효한 *ISO 8601* 날짜여야 합니다."

날짜가 올바르게 형식화되면 전체 동기화를 시작합니다.

Workday에서 모든 직원의 날짜가 ISO 8601 형식을 준수하는지 확인하세요. 이 형식은 연도, 월, 일 순으로 표시됩니다(YYYY/MM/DD).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

통합을 통해 관리자를 추가할 수 없습니다.

Peakon에 관리자에 대한 직원 기록이 없으면 직원에게 관리자를 할당할 수 없습니다.

원인: 이 오류는 Peakon의 Workday 통합 페이지에*ID*가 *xxxx*인 관리자를 확인할 수 없습니다라는 메시지로 나타납니다.

해결방법: 직원에게 관리자를 할당하기 전에 먼저 Peakon에서 직원 관리자를 추가하세요.

보안: Peakon의관리자접근 권한.

1. 관리자의 직원 기록을 만듭니다. 방문하세요. 새로운 직원 추가 페이지 73단계에 대해서.
2. 새로 생성된 직원 기록을 영향을 받는 직원 기록에 관리자로 할당합니다. 방문하세요. 새로운 관리자 추가 페이지 74단계에 대해서.

통합을 통해 직원 이메일 주소를 업데이트할 수 없습니다.

이는 통합을 설정하기 전에 Peakon에서 직원 기록을 수동으로 설정한 경우 발생합니다. Peakon은 일치하는 식별자를 사용하여 직원 기록을 검색하지만 충돌하는 두 개의 이메일 주소를 발견합니다.

원인: 해당 오류는 Peakon의 Workday 통합 페이지에"오류 생성/업데이트*: HttpError: 422 Cannot override email employee@domain.com with email employee.surname@domain.com for employee with identifier xxxx*"라는 메시지로 나타납니다.

해결방법: Peakon에서 직원의 이메일 주소를 수동으로 업데이트합니다.

보안: Peakon에서관리접근이 가능합니다.

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 오류 메시지에 표시된 직원 식별자나 이름을 검색하세요.
3. 직원의 이름을 클릭하면해당 직원의 기록에 접근할 수 있습니다.
4. 이메일필드를 편집합니다.
5. 변경 사항 저장을클릭합니다.

재고용된 직원이 통합을 통해 동기화되지 않음

이 오류는 관리자가 재고용된 직원의 Workday 프로필에 있는 기존 직원 기록을시작 날짜로 업데이트할 때 발생합니다. 이 정보는 Peakon의퇴사일과충돌하여 직원 기록이 업데이트되지 않습니다.

해결방법: 해당 오류는 Peakon의 Workday 통합 페이지에*"Error Creting/updating:Httperror: 422 tenure date cannot be after the Separation date"*라는 메시지로 나타납니다.

이 문제를 해결하려면 Workday의 근로자 프로필을 업데이트하세요.

해결 방법:Workday의 근로자 프로필에서 퇴사일을 제거합니다.

relatedlinks
개념
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
Peakon에서 사용자 정의 속성을 위한 통합 시스템 설정 페이지 185
Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183
OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190
ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188

문제 해결: 동기화 연결 끊김

연결이 끊어지면 관리자에게 이메일 알림이 전송됩니다. 이 항목에서는 Peakon과 Workday 간 OAuth 및 비밀번호 통합 연결 방법의 동기화 연결 해제에 대한 원인과 해결 방법을 나열합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

문제	원인	해결책
통합 시스템 사용자(ISU) 계정이 잠겼거나 비활성화되었습니다.	ISU 계정이 잠겨 있거나 비활성화된 경우 통합이 실패합니다.	보안: 시스템 기능 영역의보안 관리도메인입니다. 1. ISU의 관련 작업 메뉴에서보안 프로필 > 보기 로그인 기록을선택합니다. 2. 계정을 다시 활성화하세요.
ISU 또는 ISSG에 보안 허가가 부여되지 않았습니다.	사용자는 Workday에서 통합 구성을 변경할 수 있는 올바른 보안 액세스 권한이 없습니다.	보안: 다음 기능 영역의보안 구성도메인: • 체계 • 구현 1. Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183 2. Workday에서 ISU 또는 ISSG에 다음 도메인에 대한 액세스 권한을 부여합니다. • 근로자 데이터만 가져옵니다: 현재 인력 정보. • 근로자 데이터만 가져오기: 공개 업무 이메일 주소 통합. • 근로자 데이터만 가져오기: 공공 근로자 보고서. • 근로자 데이터만 가져옵니다: 근로자.
비밀번호가 만료되었습니다(비밀번호만).	사용자가 ISU 비밀번호가 만료되기 전에 업데이트하지 못했습니다.	ISU 비밀번호를 최신 상태로 유지하세요. Workday 시스템 비밀번호가 만료되면 Peakon에서 ISU 비밀번호를 업데이트하여 인증 실패를 방지하세요. 정적 비밀번호를 유지하거나 비밀번호가 새로 고쳐지면 업데이트된 비밀번호로 통합을 다시 연결합니다. 승인된 사용자를 식별하려면 Peakon과 관련하여 통합 시스템 사용자의 이름을 명확하게 지정하세요. Workday의 전역 검색에서*user:peakon*을사용하고로그인 기록을확인하여 통합 승인을 확인하세요. *(*선택 사항)ISU의 비밀번호를 만료로부터 면제하려면: 보안: 시스템 기능 영역의보안 관리도메인입니다. 1. 비밀번호 규칙 유지 관리작업에 액세스합니다. 2. 시스템 사용자 비밀번호 만료 면제 프롬프트에서ISU를 선택합니다.
만료된 새로 고침 토큰(OAuth만 해당).	OAuth 인증을 위해 API 클라이언트를 구성할 때 생성된 토큰이 변경되었습니다.	보안: 시스템 기능 영역의보안 관리도메인입니다. 1. 통합을 위한 API 클라이언트 등록작업에 액세스합니다. 2. 만료되지 않는 새로 고침 토큰확인란을 선택합니다.
Workday 서비스를 사용할 수 없습니다. 토큰 새로 고침 실패(OAuth만 해당). 통신 문제로 인해 액세스 토큰을 새로 고칠 수 없습니다. 다시 연결하세요.	Workday 서버에서 평균 이상의 트래픽이 발생하고 있습니다. 결과적으로 Workday는 Peakon 토큰을 과부하시키고 무효화합니다.	보안: 통합 및 시스템 기능 영역의 다음 도메인은 다음과 같습니다. • 통합 보안 • 보안 구성 1. 관리 > 통합 > Workday로 이동하세요. 2. 다시 연결을클릭합니다. 3. 구성을 검토하고 ISU 비밀번호를 다시 입력하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

문제	원인	해결책
		4. 연결을클릭합니다.

relatedlinks
개념
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
Peakon에서 사용자 정의 속성을 위한 통합 시스템 설정 페이지 185
Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183
OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190
ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188

문제 해결: 비정규직 근로자에서 직원으로의 전환

원인: Peakon에서는 이메일 주소와 직원 번호가 고유 식별자입니다. Workday는임시 근로자(CW)와전환된 직원(Emp)에 대해 다른근무일 *ID*(WID)를 생성합니다.

두 레코드 모두 동일한 이메일 주소와 직원 번호를 사용하기 때문에 기능 식별자 충돌이 발생합니다.

오류는 Peakon의 Workday 통합 페이지에 다음과 같이 나타납니다. 오류 생성/업데이트*: HttpError: 422* 이메일/식별자*(*이메일/직원 *ID)*를 가진 직원의 외부 *ID(ID)*로 외부 *ID(ID)*를 재정의할 수 없습니다.

동일한 근로자가 다른 고유 식별자를 사용하는 경우에도 이러한 충돌이 발생할 수 있습니다. 예: 근로자의 이메일 주소는 같지만직원 ID는다릅니다.

또한, ExternalId와 같은 식별자를 업데이트하려고 할 때*"HttpError: 422 Cannot override attributes for employee"*오류가 발생합니다.

해결방법: 해결책은 Peakon에서 수동으로 업로드하여 직원 기록을 업데이트하는 것입니다.

- 보안:직원 보기및직원 업데이트.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 검색 필터에서직원 상태아래의 3가지 옵션(고용됨(아직 시작하지 않음), 고용됨, 더 이상 고용되지 않음)을 모두 선택합니다.
3. 내보내기 > 를 클릭하면 모든 직원 데이터를 내보낼 수 있습니다.
4. Excel 파일에서 헤더 행과 영향을 받는 직원을 제외한 모든 행을 제거합니다.
5. 직원 ID,이름,성,이메일및외부 ID를제외한 모든 열을 삭제합니다.
6. 외부 ID 열 아래의 모든 값을 제거합니다.
7. 파일을 저장합니다.
8. Peakon의 직원 페이지에서가져오기를클릭합니다.
9. 가져오기가 완료되면관리 > 통합 > Workday로 이동합니다.
10. 모두 동기화를클릭합니다.

relatedlinks
개념
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
Peakon에서 사용자 정의 속성을 위한 통합 시스템 설정 페이지 185
Workday 통합을 위한 보안 그룹에 도메인 설정 페이지 183
OAuth를 사용하여 Workday에 연결 페이지 190
ISU 이름 및 비밀번호를 사용하여 Workday에 연결 페이지 188

참조: Workday 통합을 위한 표준 속성

다음과 같은 경우 Workday와 Peakon 간에 표준 속성이 자동으로 동기화됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 두 시스템의 속성 이름은 동일합니다.
- 보안 권한이 올바르게 구성되었습니다.

다음 속성은 두 시스템에 모두 존재하는 경우 자동으로 동기화됩니다.

보안 도메인	기능/필드
근로자 데이터: 공공 근로자 보고서(필수)	통합 사용자에게 SOAP 웹 서비스 API에 대한 액세스를 제공합니다.
근로자 데이터: 근로자(필수)	• 이름 • 성 • 사무실 • 부서 • 직업군 • 직업군 그룹 • 사업부 • 비용 센터 이름 • 본국(공개) • 홈 지역(공개) • 작업 국가(공개) • 작업 지역(공개) • 워크시티(공공)
개인 데이터: 회사 이메일(필수)	이메일
개인 정보: 집 이메일	개인 이메일
관리: 위치	• 시간대(위치 기준) • 로케일(위치에서)
근로자 데이터: 현재 인력 정보(필수)	• 직원 번호 • 매니저 • 시작일 • 고용 유형 • 분리 날짜 • 근로자 유형 • 연속 서비스 날짜 • 면제 • 휴가 중 • 급여 유형
근로자 데이터: 활성 및 종료된 근로자	• 활성 • 이별 사유
개인 데이터: 생년월일	생일
개인 데이터: 성별	성별
근로자 데이터: 근로자 프로필의 사업체명	제목
채용 정보	직무 프로필
근로자 데이터: 현재 관리 수준 정보	관리 수준
개인 데이터: 민족성	인종/민족

추가 속성의 경우 Workday의 필드가 Peakon의 속성 이름과 일치하는지 확인하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
태스크
단계: Workday 통합 설정 페이지 182

개념: 테넌트 매핑

Workday HCM + Peakon 고객은 Workday 내에서 Peakon 데이터와 알림을 다양한 방법으로 표시하도록 테넌트 매핑을 설정할 수 있습니다. 이 주제에서는 각 기능의 영향을 다루고 Workday에서 제공되는 Peakon 관련 기능을 강조합니다.

배경

테넌트 매핑은 Workday를 Peakon에 연결하고 Workday에서 Peakon 관련 기능을 모두 활성화합니다. 이러한 기능은 테넌트 매핑이 작동해야 작동합니다.

- Prism의 직원 감정 데이터.
- VIBE 지수의 소속감 지표.
- Manager Insights Hub의 Peakon 카드.
- PEX 카드(관리자 및 설문조사 알림).
- 피콘 워크렛.

고객 서비스에 지원 사례를 제출하여 테넌트 매핑을 요청하세요. 요청서에는 반드시 세입자 이름을 포함하세요.

고려 사항

테넌트 매핑은 한 번에 하나의 Workday 테넌트만 지원합니다. Workday 프로덕션 환경에서 이러한 기능을 사용하고 비프로덕션 환경에서 테스트하려는 경우 접근 방식을 신중하게 고려해야 합니다.

비생산 환경에서 테스트를 위해 테넌트 매핑을 임시로 업데이트하는 것은 가능하지만, 생산 환경에서의 기능 가용성에 영향을 미칠 수 있습니다.

PEX 카드를 제외하고 Workday Sandbox 테넌트에서 기능을 테스트할 때는 테넌트 매핑 업데이트가 필요하지 않습니다. 샌드박스 테넌트에서 PEX 카드를 테스트하려면웹 서비스 호스트를업데이트해야 합니다.

PEX 카드를 제외한 모든 기능에 대해서는 Peakon Backoffice에서 테넌트 이름만 구성하면 됩니다. 설문조사 알림에 사용되는 PEX 카드의 경우웹 서비스 호스트도 구성해야 합니다.

주: 설문 조사 라운드가 활성화되지 않은 경우에만 테넌트 매핑을 업데이트하세요. 이는 PEX 카드 표시와 Pism으로의 데이터 내보내기에 영향을 미치기 때문입니다.

기능별 영향

이 표는 Workday 프로덕션 테넌트에서 비프로덕션 테넌트로 테넌트 매핑을 업데이트할 때 각 기능의 영향을 간략하게 설명합니다.

특징	영향도
Prism의 직원 감정 데이터	• 이전에 내보낸 데이터는 Workday 프로덕션에서 계속 사용할 수 있습니다. • Workday 프로덕션에 대한 테넌트 매핑을 중단하면 새 데이터가 테넌트로 내보내지지 않습니다. • 테넌트 매핑이 비활성화된 상태에서 새 설문 조사가 시작되면 설문 조사 데이터가 비프로덕션 테넌트로 내보내지지 않습니다. • 테넌트 매핑을 Workday 프로덕션으로 복원하면 구성된 일정에 따라 데이터 동기화가 다시 시작됩니다. 연결이 끊어진 동안 수집된 설문 조사 데이터는 매핑을 복원한 후 Workday 프로덕션과 동기화될 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

특징	영향도
VIBE Index의 소속감 지표	• Workday 프로덕션에서는 소속감 감정 데이터를 계속 표시합니다. • VIBE 지수 데이터는 매월 첫 번째 월요일에 자동으로 업데이트됩니다. 해당 날짜에 Workday 프로덕션에 대한 테넌트 매핑이 비활성화된 상태로 유지되면 데이터가 업데이트되지 않고 기존 감정 데이터가 표시됩니다. • 소속감 감정 데이터는 직원 감정 주제 구성에 따라 Workday 비생산 테넌트에 표시되고 업데이트될 수 있습니다. • Workday 프로덕션에 테넌트 매핑을 복원하면 매월 첫 번째 월요일에 업데이트가 다시 활성화됩니다. 더 빨리 업데이트하려면 고객이 People Analytics에서 Employee Sentiment 주제를 제거하고 다시 구성할 수 있습니다.
Manager Insights Hub의 Peakon 카드	• Peakon 카드는 Workday 프로덕션에서 계속 표시되지만, 해당 데이터는 더 이상 표시되지 않습니다. 테넌트 매핑이 복원되면 Peakon 데이터가 자동으로 다시 채워집니다.
관리자를 위한 PEX 카드	• 카드는 귀하가 정의한 일정에 따라 표시됩니다. • Workday 프로덕션에 대한 테넌트 매핑이 없으면 사용자가 카드를 선택할 때"알 수 없는 *Workday* 테넌트"오류 메시지가 표시됩니다. • Workday 프로덕션에 테넌트 매핑을 복원하면 Peakon으로의 리디렉션이 다시 활성화됩니다.
설문조사 알림을 위한 PEX 카드	• 이미 작성된 PEX 카드는 직원이 설문조사를 완료한 후에도 Workday 프로덕션에서 계속 표시됩니다. • 공개 설문 조사 라운드 중에 테넌트 매핑이 변경되면 라운드와 응답 상태가 비프로덕션 테넌트로 전송됩니다. 구성에 따라 설문 조사 알림이 전송될 때 PEX 카드가 비생산 테넌트에 채워질 수 있습니다. • Workday 프로덕션에 대한 테넌트 매핑이 비활성화된 상태에서 새로운 설문 조사가 시작되면 홈페이지에 더 이상 카드가 없는 직원의 경우 Workday 프로덕션에 카드가 채워지지 않습니다. 대신, 구성에 따라 비프로덕션 테넌트에 표시될 수 있습니다. Workday 프로덕션 홈페이지에 PEX 카드가 남아 있는 직원은 해당 카드를 사용하여 새로운 설문조사에 접속할 수 있습니다. • Workday 프로덕션에 테넌트 매핑을 복원하면 설문 조사 라운드와 응답 상태가 프로덕션 테넌트로 다시 전송되어 새로운 설문 조사 라운드에 PEX 카드를 채울 수 있습니다. 공개 설문 조사의 경우, PEX 카드는 설문 조사 알림이 전송될 때 Workday 프로덕션에 채워지거나 직원이 설문 조사를 완료하면 제거될 수 있습니다.
피콘 워크렛	• 워크릿은 계속 표시됩니다. • Workday 프로덕션에 대한 테넌트 매핑이 없으면 사용자가 카드를 선택할 때"알 수 없는 *Workday* 테넌트"오류가 표시됩니다. • Workday 프로덕션에 테넌트 매핑을 복원하면 Peakon으로의 리디렉션이 다시 활성화됩니다.

relatedlinks
태스크
Alpaca를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정 페이지 193
OAuth를 사용하여 Peakon 설문조사를 위한 People Experience 카드 설정 페이지 194

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

직원 프로비저닝

SCIM 2.0을 사용하여 직원 프로비저닝 설정

시작하기 전에

Workday Peakon의 관리자액세스.

이 태스크 정보

SCIM(Simple Cloud Identity Management) 형식을 사용하여 외부 계정 프로비저닝 애플리케이션 및 서비스와의 통합을 설정할 수 있습니다.

직원 프로비저닝을 사용하면 타사 애플리케이션을 사용하여 설문조사에서 채용 및 해고된 근로자를 추가하거나 제거할 수 있습니다. 예: Azure Active Directory 및 Personio.

Peakon은 SCIM 2.0 프로토콜에서 다음 작업을 지원합니다.

- 사용자 생성(이메일, 이름, 성)
- 사용자 업데이트(이메일, 이름, 성)
- 사용자 삭제.
- 사용자 활성화 및 비활성화.
- 사용자를 위한 대량 작업.

프로시저

1. 관리 > 통합 > 직원 프로비저닝으로 이동합니다.
2. 연결을클릭합니다.
3. SCIM URL과 OAuth Bearer 토큰을 사용하여 SCIM 2.0 ID 공급자를 구성하여 Peakon에 대한 변경 사항을 동기화합니다.
4. (선택 사항) 온프레미스 Active Directory(AD)를 사용하여 데이터를 동기화하려면 Azure AD Connect를 사용하여 온프레미스 AD가 Azure와 데이터를 동기화하도록 구성합니다.

   주: Peakon은 SCIM 그룹을 지원하지 않습니다. 직원 프로비저닝을 위해 Azure AD를 설정하는 경우사용자동기화를 활성화하고그룹을비활성화해야 합니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212

Okta 통합 설정

시작하기 전에

Peakon의 관리자액세스.

이 태스크 정보

통합은사용자 생성,사용자 속성 업데이트,사용자 비활성화기능을 지원합니다.

통합은 Okta의 다음 속성을 Peakon과 동기화합니다:이메일,이름,성,직원 번호,지역및시간대.

추가 속성을 동기화하도록 통합을 구성하는 것도 가능합니다(예: 사용자 정의 속성). 각 추가 속성을 별도로 추가하고 매핑해야 합니다.

통합은 그룹 관련 프로비저닝 기능을 지원하지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

프로시저

1. Peakon에서 직원 프로비저닝을 활성화합니다.
    a) Peakon에서관리 > 통합 > 직원 프로비저닝으로 이동합니다.
    b) 연결을클릭합니다.
    이제 페이지에 직원 프로비저닝 구성 필드가 표시됩니다. 3단계에서는 이 페이지의 정보를 참조하게 됩니다.
2. Okta에서 관리되는 SaaS 앱에 Peakon 앱을 추가하세요.
    a) Okta에서 애플리케이션으로 가서 Peakon을 검색하세요.
    b) Okta 인스턴스에 Peakon 애플리케이션을 추가합니다.
3. Okta에서 Peakon 앱을 구성합니다.
    a) Okta의 Peakon 앱에서프로비저닝탭으로 이동하여API 통합 구성을클릭합니다.
    b) API 통합 활성화상자를 체크하세요.
    c) Peakon의OAuth Bearer 토큰필드 값을 Okta의API 토큰필드에 입력합니다.
    d) 연결이 작동하는지 확인하려면API 자격 증명 테스트를클릭하세요.
    e) 저장을클릭하세요.
4. Okta에서 지원되는 프로비저닝 기능을 활성화합니다.
    a) Okta의설정목록에서앱을선택합니다.
    b) 편집을클릭하세요.
    c) 사용자 생성,사용자 속성 업데이트및사용자 비활성화 옵션을 활성화합니다.
    d) 저장을클릭하세요.
5. (선택 사항) 동기화에서 추가 속성을 활성화합니다. 이 단계에서는부서속성을 예로 들어 설명합니다.
    a) Peakon에부서속성이 이미 있는지 확인하세요.
    주:
    Okta는 속성 이름에 공백을 지원하지 않습니다. Peakon의 속성에 두 개 이상의 단어가 포함된 경우 Peakon의 속성 설정에서 별칭을 추가하고 공백을 특수 문자로 대체합니다.
    예: Peakon의*Employed Since*속성에 대한 별칭은*Employed_Since*가될 수 있습니다.
    b) Okta의 Peakon 앱에서프로비저닝탭의속성 추가를클릭합니다.
    c) 아래 필드에 세부 정보를 입력하고 사용자 정의 속성 이름을표시 이름과변수 이름으로 설정합니다.
        - 표시 이름:부서
        - 변수 이름:부서
        - 외부 네임스페이스:*urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User*
        - 범위:사용자 개인
    d) 저장을클릭하여 Okta에 사용자 정의 속성을 추가합니다.
    e) Okta의 Peakon 앱에서맵 속성을클릭합니다.
    f) Okta에서 Peakon으로의동기화 방향을 선택하세요.
    g) 사용자 생성 및 업데이트 설정에 매핑 적용을 사용하여 Okta*user.department*속성을 Peakon부서속성에 매핑합니다.
    h) 매핑 저장을클릭합니다.

결과

이제 앱에 사용자를 할당할 수 있으며, 할당된 사용자는 자동으로 Peakon과 동기화됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Azure Active Directory 통합 설정

시작하기 전에

Workday Peakon의 관리자액세스.

이 태스크 정보

WPEV와 Azure AD 간에 작업자 데이터를 동기화하여 다음을 수행할 수 있습니다.

- Azure AD에 직원을 등록할 때 Peakon에서 새 직원을 만듭니다.
- Azure AD에서 직원 세부 정보를 변경하면 Peakon에서 직원 정보를 업데이트합니다.
- Azure AD에서 직원을 비활성화하면 Peakon에서도 직원을 비활성으로 표시합니다.

연결되면 Azure AD는 40분마다 동기화 프로세스를 실행합니다.

Azure AD:

- 할당된 사용자 및 그룹에 대해 Peakon SCIM 엔드포인트를 쿼리합니다.
- 할당 세부 정보에 따라 엔드포인트를 생성하거나 수정합니다.

프로시저

1. Peakon에서관리 > 통합 > 직원 프로비저닝으로 이동합니다.
2. Azure에서 앱 갤러리를 통해 Azure AD로 Single Sign-On을 설정합니다.
3. 프로비저닝 모드로 자동을 선택합니다.
4. Peakon의 SCIM URL을 테넌트 URL로 추가합니다.
5. Peakon에서 설정 페이지에서OAuth Bearer 토큰을비밀 토큰으로 복사합니다.
6. Azure AD에서 연결을 검증하기 위한 테스트를 실행합니다.
7. Azure AD에서 특성 매핑을 구성하여 해당 Peakon 필드를 만들고, 업데이트하고, 삭제합니다.
8. (선택 사항) 사용자 정의 속성을 추가합니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212

Sapling 통합 설정

시작하기 전에

Peakon의 관리자액세스.

이 태스크 정보

Peakon과 Sapling 간의 작업자 데이터를 동기화하여 다음을 수행할 수 있습니다.

- Sapling에서 직원을 온보딩하면 Peakon에서 새로운 직원을 만들 수 있습니다.
- Sapling에서오프보딩된 비활성 직원을 Peakon에서도 비활성으로 표시합니다.

프로시저

1. Peakon에서관리 > 통합 > 직원 프로비저닝으로 이동합니다.
2. 자동 직원 프로비저닝패널에서OAuth Bearer 토큰을복사합니다.
3. Sapling에서*Peakon*으로 이동하여 OAuth 토큰을액세스 토큰으로 추가합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

결과

직원 세부 정보가 Sapling과 Peakon의 직원 세부 정보와 일치하면 Sapling 팀원 프로필에 성과 메뉴가 표시됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212

Personio 통합 설정

시작하기 전에

보안:

- Peakon의 관리자액세스.
- Personio에서 관리자접근.

이 태스크 정보

Peakon과 Personio 간에 작업자 데이터를 동기화하여 다음을 자동으로 수행할 수 있습니다.

- Personio에서 직원을 온보딩할 때 Peakon에서 새 직원을 만듭니다.
- Personio에서 직원이 해고되면 Peakon에서 해당 직원을 비활성으로 표시합니다.
- Personio의 설정에 지정된 대로 Personio에서 Peakon으로 정의된 속성을 동기화합니다.

주: Workday Peakon 프로덕션 테넌트는 프로덕션 환경과의 연결만 지원합니다. 샌드박스 환경은 지원되지 않으며 오류를 반환합니다. Peakon에서 통합을 설정할 때는 항상 Hibob 프로덕션 환경의 유효한 서비스 사용자 토큰을 사용하세요.

프로시저

1. Personio에서 API 메뉴로 이동하여 허용된 직원 속성을 선택합니다.
2. 클라이언트 ID와 클라이언트 비밀번호 자격 증명을 생성합니다.
3. Peakon에서관리 > 통합으로 이동합니다.
4. Personio 통합을 선택하세요.
5. Personio 클라이언트 ID와 클라이언트 비밀번호를 입력하세요.
6. 연결을클릭합니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212
태스크
데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록 관리 페이지 75
참조
FAQ: Personio 통합 페이지 221
참조: Personio 통합을 위한 표준 필드 페이지 219

Bob 통합 설정

시작하기 전에

보안:

- Peakon의 관리자액세스.
- Bob의 접근이 필요합니다.

다음 권한을 사용하여 HiBob에 API 토큰을 생성합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 전체 직원 읽기
- 직원 필드 읽기
- 직원 업데이트

이 태스크 정보

Peakon과 Bob 간의 작업자 데이터를 동기화하여 다음을 수행할 수 있습니다.

- Bob에서 직원을 온보딩할 때 Peakon에서 새 직원을 만듭니다.
- Bob에서 해고된 직원을 Peakon에서 비활성으로 표시합니다.

통합을 설정한 후에는 필요할 때마다 실시간 업데이트를 설정하거나 수동으로 동기화를 시작할 수 있습니다. 수동으로 동기화를 시작하면 완료하는 데 최대 30분이 걸릴 수 있습니다.

근무 시작일이 미래인 직원은 근무 시작일이 지난 후에만 설문조사를 받을 수 있습니다. 향후 종료일이 있는 직원은 종료일까지만 설문조사를 받을 수 있습니다.

Bob 통합은 대량 업데이트를 통해 직원에게 업데이트를 제공합니다. 안전장치로 Peakon은 HiBob의 대량 업데이트 요청 수를 분당 750개로 제한합니다.

Bob의 사용자 정의 필드는 Peakon의 속성 이름과 일치해야 합니다. Peakon은 Bob의 다음 사용자 정의 필드 유형만 지원합니다.

- 텍스트 영역
- 목록
- 직원 추천서
- 날짜
- 텍스트
- 숫자

주: Workday Peakon 프로덕션 테넌트는 프로덕션 환경과의 연결만 지원합니다. 샌드박스 환경은 지원되지 않으며 오류를 반환합니다. Peakon에서 통합을 설정할 때는 항상 Hibob 프로덕션 환경의 유효한 서비스 사용자 토큰을 사용하세요.

프로시저

1. Peakon에서관리 > 통합으로 이동합니다.
2. 밥을선택하세요.
3. 연결을클릭합니다.
4. 서비스 사용자 ID필드에 값을 입력하세요.
5. 서비스 사용자 토큰필드에 값을 입력하세요.
6. API 서비스 사용자를 사용하여 연결을 클릭하여 동기화 구성 페이지로 이동합니다.
7. (선택 사항)지금 동기화를 클릭하여 일회성 데이터 동기화를 완료합니다.
8. (선택 사항) 자동 동기화를 설정합니다.
    a) Bob에서 테이블 항목 옵션을 제외한 모든 이벤트를 활성화하여 새로운 Webhook API 구독자를 만듭니다.
    b) Peakon의 통합 페이지에서 고유한 URL을 추가합니다.
    c) Peakon에서Webhook 비밀상자에 Bob Webhook API를 입력합니다.
    d) (선택 사항) 전화번호 동기화 옵션을 활성화합니다.

다음에 수행할 작업

통합 감사에서CSV로 내보내기버튼을 사용하면 통합 이벤트 감사 로그의 최신 5,000개 레코드를 CSV 형식으로 내보낼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212
참조
참조: Bob 통합을 위한 표준 필드 페이지 219

BambooHR 통합 설정

시작하기 전에

- BambooHR 통합을 활성화하려면 고객 서비스에 문의하세요.
- 보안: Peakon의관리자접근 권한.

이 태스크 정보

Peakon과 BambooHR 간에 작업자 데이터를 동기화하여 다음을 수행할 수 있습니다.

- BambooHR에서 직원을 온보딩할 때 Peakon에서 새 직원을 만듭니다.
- BambooHR에서 종료하면 Peakon에서 분리됩니다.
- 필드가 올바르게 매핑되도록 하려면 Peakon 속성에도 동일한 BambooHR 명명 규칙을 적용하는 것이 좋습니다.

Peakon 및 BambooHR의 표준 필드를 참조하세요. 보다: 참고: BambooHR 통합을 위한 표준 필드 페이지 220.

추가 Peakon 필드는 다음을 참조하세요. 개념: 직원 동기화 통합 페이지 212.

주: Workday Peakon 프로덕션 테넌트는 프로덕션 환경과의 연결만 지원합니다. 샌드박스 환경은 지원되지 않으며 오류를 반환합니다. Peakon에서 통합을 설정할 때는 항상 Hibob 프로덕션 환경의 유효한 서비스 사용자 토큰을 사용하세요.

프로시저

1. Peakon에서관리 > 통합을선택합니다.
2. BambooHR을선택하세요.
3. 연결을클릭합니다.
   BambooHR의 관리자만 토큰을 생성할 수 있는 권한이 있습니다. 통합은 발급 사용자 계정의 권한을 상속받기 때문입니다.

다음에 수행할 작업

오류나 구성 변경 사항을 해결하려면설정에 액세스하고지금 동기화를클릭하여 전체 동기화를 시작하세요.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212
태스크
대량 업데이트 직원 시간대 페이지 78
대량 업데이트 직원 언어 페이지 78
참조
참고: BambooHR 통합을 위한 표준 필드 페이지 220
FAQ: BambooHR 통합 페이지 222

개념: 직원 동기화 통합

Peakon은 SCIM(Simple Cloud Identity Management) 형식을 사용하여 외부 계정 프로비저닝 애플리케이션 및 서비스와의 통합을 지원합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

통합이 연결되면 Peakon에 고용되거나 해고된 근로자를 추가하거나 제거할 수 있습니다. Peakon은 기본 통합의 동기화가 완료되거나 연결이 끊어지면 관리자에게 알립니다. 통합은 제한된 속성을 동기화하지 않습니다.

통합 유형

구성	고려 사항
연결 준비 완료 통합	Peakon은 Workday 외에도 API 키와 필요한 자격 증명을 제공하여 외부 HR 시스템과의 통합을 제공합니다. • BambooHR • 히밥 • Personio
직원 프로비저닝 타일	선호하는 HRIS 또는 계정 프로비저닝 시스템과 통합을 구축할 수 있습니다. 예: Sapling, Okta, SAP, Azure Active Directory.

relatedlinks
태스크
Azure Active Directory 통합 설정 페이지 209
Bob 통합 설정 페이지 210
Personio 통합 설정 페이지 210
Sapling 통합 설정 페이지 209
Okta 통합 설정 페이지 207
BambooHR 통합 설정 페이지 212
참조
FAQ: BambooHR 통합 페이지 222
참조: Bob 통합을 위한 표준 필드 페이지 219
참조: Personio 통합을 위한 표준 필드 페이지 219
FAQ: Personio 통합 페이지 221

개념: 직원 프로비저닝

Peakon의직원 프로비저닝통합 기능은 외부 HR 정보 시스템(HRIS)이나 계정 프로비저닝 애플리케이션을 Peakon에 직접 연결하는 솔루션을 제공합니다. 예: Sapling, Okta, SAP, Microsoft Entra ID.

관리자는 이 통합을 설정하여 Peakon에서 신규 채용 직원을 자동으로 동기화하고 해고된 직원을 제거할 수 있습니다.

이러한 통합 중 일부는 다음과 같습니다.

완성	고려 사항
어린 나무	Sapling은 사용자의 이메일 주소를 기반으로 Peakon과 사용자를 매칭하고 고유한 Peakon ID를 저장합니다. Sapling의 각 사용자 프로필 페이지에 성과 메뉴가 생성됩니다. 이 메뉴에 접근하면 새 탭이 열리고 사용자는 Peakon 프로필로 이동합니다. 사용자가 로그인하지 않은 경우 먼저 로그인하라는 메시지가 표시됩니다. Sapling 사용자는 다양한 성과 관리 통합을 활성화할 수 있습니다. 성능 메뉴를 사용하면 각 사용자에 대해 열려는 앱을 선택할 수 있습니다.
옥타	Peakon은 다음과 같은 Okta 속성을 지원합니다. • 이메일 • 이름 • 성

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

완성	고려 사항
	• 직원 번호 • 로캘 • 시간대 Okta에 사용자 정의 속성을 추가하여 추가 정보를 동기화할 수도 있습니다. 예: 부서, 관리자, 생년월일. Peakon은 그룹 관련 프로비저닝 기능을 지원하지 않습니다.
Microsoft Entra ID(이전 Azure Active Directory)	Microsoft Entra ID를 구성하여 Peakon에 사용자 및/또는 그룹을 자동으로 프로비저닝 및 프로비저닝 해제하고, 해당 정보를 업데이트하고 Peakon에서 비활성으로 표시할 수 있습니다.

구성

관리자는직원 프로비저닝페이지에 제공된 SCIM URL과 OAuth Bearer 토큰을 사용하여 SCIM 2.0 ID 공급자를 구성하여 Peakon에 변경 사항을 자동으로 동기화할 수 있습니다.

참조하다 개념: Peakon SCIM 2.0 API 페이지 217그리고SCIM 2.0을 사용하여 직원 프로비저닝 설정 페이지 207지침을 확인하고 외부 HRIS의 지침을 참조하여 연결을 완료하세요.

통합을 사용하여 직원을 업데이트할 때 발생하는 문제를 해결하려면 직원 기록의동기화 정보탭을 사용하세요.

relatedlinks
개념
개념: 직원 동기화 통합 페이지 212

개념: BambooHR 통합

개요

BambooHR 통합을 설정하면 직원 데이터가 Peakon과 자동으로 동기화됩니다. Peakon은 BambooHR에서 직원 데이터를 검색하여 Peakon의 해당 필드에 매핑합니다. 일관성을 위해 Workday에서는 두 시스템 모두에서 직원 필드에 동일한 명명 규칙을 사용할 것을 권장합니다.

구성

Peakon은 BambooHR의 변경 사항을 1시간 단위로 분산하여 동기화합니다. 첫 번째 전체 동기화는 초기 설정 중에 실행됩니다. Peakon의 통합 페이지에서 지금 동기화를 선택하면 전체 동기화를 수동으로 시작할 수 있습니다. 전체 동기화에 걸리는 시간은 회사 데이터의 크기에 따라 달라집니다.

Peakon 통합 페이지에는 동기화 오류 메시지가 표시됩니다. 전체 동기화가 항상 문제를 해결하지는 못하므로, 수동 동기화를 실행하기 전에 구체적인 오류를 식별하고 수동으로 해결하세요.

설정이 완료되고 전체 동기화가 완료되면 증분 동기화가 한 시간 동안 여러 번 실행됩니다. 통합 페이지의 정보 카드에는 다음 동기화의 예약된 시간이 표시됩니다. 동기화가 건너뛰어지면 시스템은 즉시 동기화를 시도하는 대신, 다음에 예약된 창까지 기다렸다가 다시 시도합니다.

퇴사한 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하는 경우, 동기화에 개인 이메일 주소를 포함해야 합니다.

추천사항

다음 사항을 확인하세요.

- *API* 키를생성하려면 관리자로 BambooHR에 로그인하세요. 통합은 관리자 계정으로부터 권한을 상속받습니다.
- BambooHR의 표준 필드를 넘어서는 추가 필드의 필드 이름은 Peakon의 필드 이름과 일치합니다.
- 언어필드는 자동으로 감지되지만, 수동으로 재정의할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

BambooHR에 미래 채용 날짜와 함께 직원 기록을 추가하면 Peakon은 기록을 생성하지만 채용 날짜가 되기 전까지는 설문 조사를 보내지 않습니다. BambooHR에서 퇴사일을 지정하면 Peakon에서 자동으로퇴사일과 퇴사 사유필드를 추가합니다. 퇴사일 이후 Peakon은 직원에게 설문 조사를 보내는 것을 중단합니다. 이러한 필드는 표준 속성이므로 BambooHR에서 사용자 정의 필드를 만들 필요가 없습니다.

제한 사항

Peakon의 제한된 직원 속성은 BambooHR과 동기화되지 않습니다. Peakon에서 이러한 속성을 수동으로 업데이트하거나 속성 제한을 제거할 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
BambooHR 통합 설정 페이지 212
참조
FAQ: BambooHR 통합 페이지 222

컨셉: HiBob 통합

개요

HiBob 통합을 설정하면 직원 데이터가 Peakon과 자동으로 동기화됩니다. Peakon은 HiBob의*API* 토큰을사용하여 직원 데이터를 검색하고 업데이트합니다. 일관성을 위해 Workday에서는 두 시스템 모두에서 직원 필드에 동일한 명명 규칙을 사용할 것을 권장합니다.

구성

Peakon은 HiBob의 변경 사항을 매시간 동기화합니다. 첫 번째 전체 동기화는 초기 설정 중에 실행됩니다. Peakon의 통합 페이지에서지금 동기화를선택하여 오류를 해결하기 위해 수동으로 전체 동기화를 시작하거나 웹훅을 통해 자동 동기화를 설정할 수 있습니다. 전체 동기화를 완료하는 데 최대 30분이 걸립니다.

Peakon 통합 페이지에는 동기화 오류 메시지가 표시됩니다. 오류나 구성 변경 사항이 있는 경우 수동 동기화를 실행하여 문제를 해결하세요.

추천사항

다음 사항을 확인하세요.

- *API* 키를생성하려면 관리자로 HiBob에 로그인하세요. 통합은 관리자 계정으로부터 권한을 상속받습니다.
- 표준 필드를 넘어서는 HiBob의 추가 필드에 대한 필드 이름은 Peakon의 필드 이름과 일치합니다.
- 데이터를 실시간으로 최신 상태로 유지하려면 자동 동기화를 위한 웹훅을 설정하세요.
- 설문조사를 실시하기 전에 수동으로전체 동기화를실행하여 직원 기록에 대한 HiBob의 모든 업데이트를 파악합니다.
- 퇴사한 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하는 경우, 동기화에 개인 이메일 주소를 포함해야 합니다.

제한 사항

- Peakon은 HiBob의 사용자 정의 테이블을 동기화하지 않습니다.
- Peakon의 제한된 직원 속성은 HiBob과 동기화되지 않습니다. Peakon에서 이러한 속성을 수동으로 업데이트하거나 속성 제한을 제거할 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
Bob 통합 설정 페이지 210

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

개념: Personio 통합

개요

Personio 통합을 설정하면 직원 데이터가 Peakon과 자동으로 동기화됩니다.

구성

Peakon은 Personio의 변경 사항을 매일 동기화합니다. 첫 번째 전체 동기화는 초기 설정 중에 실행됩니다. Peakon의 통합 페이지에서지금 동기화를선택하면 오류를 해결하기 위해 전체 동기화를 수동으로 시작할 수 있습니다. 전체 동기화를 완료하는 데 최대 30분이 걸립니다.

동기화가 실행 중일 때는 Personio 통합에 대한 연결 설정을 편집할 수 없습니다. 구성을 변경하려면 통합 연결을 끊고, 필요한 필드를 편집한 다음 통합을 다시 연결하고 전체 동기화를 시작하세요.

Peakon 통합 페이지에는 동기화 오류 메시지가 표시됩니다. 전체 동기화가 항상 문제를 해결하지는 못하므로, 수동 동기화를 실행하기 전에 구체적인 오류를 식별하고 수동으로 해결하세요.

추천사항

다음 사항을 확인하세요.

- *API* 키를생성하려면 Personio에 관리자로 로그인하세요. 통합은 관리자 계정으로부터 권한을 상속받습니다.
- Personio의 표준 필드를 넘어서는 추가 필드의 필드 이름은 Peakon의 필드 이름과 일치합니다. Peakon에서 통합을 설정하기 전에 Personio에서 이러한 속성을 정의합니다. Personio의허용된 직원 속성섹션에서 이를 정의할 수 있습니다.
- 설문 조사를 시작하기 전에 수동으로전체 동기화를실행하여 Personio에서 직원 기록에 대한 모든 업데이트를 수집합니다.
- 퇴사한 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하는 경우, 동기화에 개인 이메일 주소를 포함해야 합니다.

제한 사항

Peakon의 제한된 직원 속성은 Personio와 동기화되지 않습니다. Peakon에서 이러한 속성을 수동으로 업데이트하거나 속성 제한을 제거할 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
Personio 통합 설정 페이지 210
참조
FAQ: Personio 통합 페이지 221

개념: 직원 동기화 정보

배경

피콘의 각 직원은 기본 정보와 인구 통계 데이터를 표시하는 전담 직원 기록 페이지를 가지고 있습니다. 이 데이터를 사용하여 질문이나 설문조사를 타겟팅하고 다양한 인구 통계적 속성에 따라 결과를 비교합니다.

통합(예: Workday 또는 BambooHR)을 사용하여 직원을 업데이트할 때 이벤트 로그를 검토하고 문제를 해결하려면 직원 기록의 동기화 정보 탭을 사용합니다.

동기화 정보 탭은 직원이 Peakon 직원 기록에 유효한 외부 ID(예: Workday ID)를 가지고 있는 경우에만 데이터를 반환합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

동기화 정보

환경	설명
외부 ID	이 직원의 외부 ID를 표시합니다. 수정할 수 없습니다. 외부 ID는 통합 시스템에서 사용되는 직원의 ID입니다.
새로고침 정보	시스템에서 최신 세부 정보를 새로 고치고 표시하여 직원 데이터를 업데이트합니다.
직원 동기화	전체 동기화를 실행하지 않고 개별 직원 기록을 동기화합니다.
정보	통합 시스템에서 제공되는 이 직원에 대한 데이터를 표시합니다. *mappedEmployees*객체(속성,직원,전화섹션)를 검토합니다. *rawEmployee*객체를 무시합니다.
로그	해당 직원의 이벤트 로그에서 모든 이벤트를 표시합니다. 오류 로그를 사용하여 문제를 해결할 수 있습니다. 방문하다 문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 페이지 199통합 문제를 해결하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

relatedlinks
개념
개념: Workday 직원 동기화 페이지 196
개념: BambooHR 통합 페이지 214
태스크
단계: Workday 통합 설정 페이지 182
BambooHR 통합 설정 페이지 212
예
문제 해결: Workday 통합 동기화 오류 페이지 199

개념: Peakon SCIM 2.0 API

Peakon의 API는 직원 프로비저닝 및 프로비저닝 해제를 자동화하여 Peakon 설문 조사 참여가 Microsoft Azure Active Directory, Okta, OneLogin과 같은 SCIM 2.0 프로토콜을 지원하는 시스템과 일치하도록 보장합니다. 이 방법을 사용하면 여러 시스템에서 직원 기록을 업데이트하고 동기화할 수 있습니다.

SCIM 2.0 소개

SCIM(System for Cross-domain Identity Management) 2.0은 HTTP를 통한 단방향으로 사용자를 프로비저닝하기 위한 표준화된 REST 프로토콜을 지정합니다. 기존의 ID 관리 시스템을 구성하여 데이터베이스에 적용된 변경 사항을 Peakon과 같은 타사 애플리케이션에 자동으로 동기화할 수 있습니다. SCIM 프로토콜에서는 중앙 ID 관리 시스템을 "ID 공급자"라고 하며, 타사 애플리케이션을 "서비스 공급자"라고 합니다. 기존 ID 관리 시스템과 함께 Peakon을 서비스 공급자로 구성하면 조직에서 자동 계정 프로비저닝의 모든 이점을 활용할 수 있습니다.

설정 방법에 대한 지침은 다음을 방문하세요. SCIM 2.0을 사용하여 직원 프로비저닝 설정 페이지 207.

지원되는 작업

Peakon SCIM 2.0 API는 다음 작업을 지원합니다.

- 사용자 생성
- 사용자 업데이트
- 사용자 삭제
- 사용자 활성화/비활성화
- 사용자를 위한 대량 작업

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Enterprise Schema Extension

Peakon은 SCIM 2.0 사양에 정의된 대로 Enterprise 사용자 스키마 확장에서 다음과 같은 기본 속성을 지원합니다.

- 직원 번호
- 부서
- 매니저

귀사의 스키마에는 귀사의 Enterprise 사용자 스키마와 Peakon 스키마 확장이 포함되어 있습니다. 사용 가능한 필드를 포함하여 회사에서 지원하는 스키마를 검색하려면 스키마가져오기엔드포인트를 호출합니다.

Peakon 스키마 확장

Peakon은 기본 필드 외에도 사용자 정의 속성(예:관리자,생년월일,부서등)에 대한 필드 데이터를 허용하는 사용자 정의 스키마 확장을 제공합니다. 이 확장의 형식은 SCIM 2.0 사양에 지정된 형식을 따릅니다.

사용자 정의 속성의 값 유형은 속성 유형에 따라 달라집니다.

속성 유형	값 유형
옵션 유형 속성. 예:부서.	문자열 값(최대 256자).
날짜 유형 속성. 예:생년월일.	*DateTime*문자열(ISO 8601 형식).
숫자형 속성. 예:급여.	정수 값.

직원 유형 속성.
예:관리자.
	참조된 직원의 이메일을 포함하는 문자열 값입니다. 직원 유형 속성은 시스템의 다른 직원을 참조하므로 참조된 직원은 시스템에 미리 존재해야 합니다. 2단계 프로비저닝을 사용하면 첫 번째 단계에서는 기본 필드만 포함하고 두 번째 단계에서는 확장 필드를 포함하여 이 작업을 수행할 수 있습니다.
	사용자 정의 속성은 기본 리소스 필드의 하위 개체로 제공됩니다. 예:
	`{`
	`“name” : {`
	`“firstName”: “Jane”,`
	`“lastName”: “Smith”`
	`},`
	`“urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:`
	`{`
	`“Business Unit”: “Engineering”,`
	`“Department”: “IT”`
	`}`
	`}`
	사용 가능한 필드를 포함하여 회사에서 지원하는 스키마를 검색하려면 스키마가져오기엔드포인트를 호출합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

유효 탑재량

방문하다 참고: Peakon SCIM 2.0 API 페이로드 페이지 221자세한 내용은.

속도 제한

Peakon SCIM API의 속도는 시간당 25,000개 작업으로 제한됩니다. 대량 SCIM API 요청은 요청 페이로드의 작업당 1개의 작업을 소모합니다. 다른 SCIM API 요청은 1개의 작업을 소모합니다. 모든 통합은 이 제한을 초과하지 않도록 API 호출을 조절해야 합니다.

relatedlinks
태스크
SCIM 2.0을 사용하여 직원 프로비저닝 설정 페이지 207
참조
참고: Peakon SCIM 2.0 API 페이로드 페이지 221
SCIM 2.0을 사용하여 직원 프로비저닝 설정 페이지 207
SCIM 사양
ServiceProvider Config
스키마
사용자

참조: Personio 통합을 위한 표준 필드

Workday Peakon 및 Personio의 표준 필드:

Peakon 필드 또는 속성	페르소니오 필드
이름	이름
성	성
이메일	이메일
직원 ID	회사 내 직원 ID
매니저	감독자
나이	생일, 생년월일, 생년월일, 생일, 나이.
성별	성별
직책	위치
보유	고용 날짜
사무실	사무실
부서	부서
유형(예:정규직,파트타임,계약직,인턴)	고용 유형
분리 날짜	종료일
분리 사유	종료 유형

참조: Bob 통합을 위한 표준 필드

Workday Peakon Employee Voice(Peakon) 및 Bob의 표준 필드:

Peakon 필드 또는 속성	히밥 필드
이름	이름

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon 필드 또는 속성	히밥 필드
성	성
이메일	이메일
직원 ID	회사 내 직원 ID
매니저	보고합니다
나이	생년월일
성별	성별
제목	제목
보유	시작일
사무실	대지
부서	부서
유형(예:정규직,파트타임,계약직,인턴)	고용 상태
분리 날짜	종료일
이별 사유	해지 사유

참고: BambooHR 통합을 위한 표준 필드

Workday Peakon Employee Voice 및 BambooHR의 표준 필드:

Peakon 필드 또는 속성	BambooHR 필드
이름	이름
성	성
이메일	이메일
직원 ID	회사 내 직원 ID
매니저	보고합니다
나이	생년월일
성별	성별
제목	직책
보유	고용 날짜
사무실	위치
부서	부서
고용 상태 (예:정규직,파트타임,계약직,인턴)	고용 상태

relatedlinks
태스크
BambooHR 통합 설정 페이지 212
참조
FAQ: BambooHR 통합 페이지 222

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

참고: Peakon SCIM 2.0 API 페이로드

이 항목에서는 SCIM 호환 시스템에서 사용자 프로필을 만들거나 업데이트하는 데 필요한 속성과 선택 속성을 나열합니다. 여기에는 스키마와 속성이 간략하게 설명되어 있습니다. `userName`, `name`, `locale`, 그리고 `timezone`이는 페이로드의 최상위 레벨에서 정의해야 합니다. 또한 다음과 같은 선택적 속성에 대한 정보도 제공합니다. `employeeNumber`엔터프라이즈 스키마 및 추가 사용자별 세부 정보와 같은 `Gender`, `Age`, `Region`, 그리고 `Job Title`Peakon 스키마에 따라.

유효 탑재량	기준
`{ "schemas": [ "urn:ietf:params:scim:schemas:core:2.0:User", "urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User", "urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User" ],`	필수의. 이는 페이로드의 시작 부분에서 정의해야 하는 스키마입니다.
`"userName": "janesmith@kinetar-example.com", "name": { "givenName": "Jane", "familyName": "Smith" },`	생성에 필요합니다. 업데이트의 선택 사항입니다.*userName*(이메일),*name*(givenName과 familyName으로 구성),*locale*,*timezone*등을 최상위 수준에서 설정합니다.
`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User" {"employeeNumber": "E5697586" },`	생성 및 업데이트에 대한 선택 사항(*userName*이 있는 경우). 스키마 아래에*employeeNumber*를포함합니다. `"urn:..:extension:enterprise:2.0:User"`.
`"urn:ietf: params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User" : { "Gender": "Male", "Age": "1988-06-22", "Tenure": "2019-05-25", "Region": "EMEA", "Manager": "mcardoza@kinetar-example.com", "Business Unit": "CHRO", "Department": "Benefits", "Job title": "Senior Benefits Analyst", "Separation Date": "2020-06-07" }`	생성 및 업데이트에 대한 선택 사항입니다. 스키마 아래에 다른 속성을 포함합니다. `"urn:..:extension:peakon:2.0:User"`.

FAQ: Personio 통합

Peakon에 이미 직원이 있는데, 이제 Peakon을 Personio에 연결하고 싶은 경우 어떻게 해야 하나요?	Peakon의 속성이 Personio의 속성과 일치하는지 확인하세요. 통합이 연결되면 Personio 외부의 Peakon에서 직원을 일괄적으로 삭제하지 않습니다. 통합은 Personio에서 제거될 때만 향후 직원을 삭제합니다.
Personio를 통해 추가된 직원을 제거하려면 어떻게 해야 하나요?	Personio에서 직원을 해고하면 해당 작업은 다음 일일 동기화에서 Peakon에서 직원을 해고합니다. 퇴사 날짜 및 퇴사 사유 속성을 사용하여 이탈자 데이터를 관리하는 경우 Peakon에도 동일한 값이 설정됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
태스크
Personio 통합 설정 페이지 210
참조
참조: Personio 통합을 위한 표준 필드 페이지 219

FAQ: BambooHR 통합

Peakon에 이미 직원이 있는데 이제 BambooHR에 연결하고 싶은 경우 어떻게 해야 하나요?	Peakon의 필드가 BambooHR의 필드와 일치하는지 확인하세요. 통합이 연결되면 Bamboo HR에 없는 Peakon의 모든 직원이 삭제되지는 않습니다. 통합은 BambooHR에서 직원을 제거할 때만 향후 직원을 삭제합니다.
BambooHR을 사용하여 추가한 직원을 제거하려면 어떻게 해야 하나요?	BambooHR에서 직원이 조직을 떠나도록 설정하면 Peakon은 다음 시간 동기화에서 자동으로 해당 직원을 삭제합니다. 퇴사 날짜및퇴사 사유필드를 사용하여 퇴사자 데이터를 관리하지 않는 한 삭제가 발생합니다. 삭제하면 값은 Peakon에 발생합니다.

relatedlinks
태스크
BambooHR 통합 설정 페이지 212
참조
참고: BambooHR 통합을 위한 표준 필드 페이지 220

단일 로그인(SSO)

Single Sign-On 설정

시작하기 전에

보안: Peakon의관리자접근 권한.

직원이 여러 도메인의 이메일 주소를 가지고 있는 경우, Single Sign-On(SSO)이 작동하도록 조직 계정에서 해당 주소를 지정해야 합니다. 도움이 필요하면 고객 서비스에 문의하세요.

이 태스크 정보

직원이 ID 관리 도구에서 자격 증명을 사용하여 Peakon에 로그인할 수 있도록 SSO를 설정할 수 있습니다. 예: Okta. 보다 개념: Single Sign-On 페이지 225자세한 내용은.

프로시저

1. Peakon에서 SSO를 활성화하세요.
    a) 관리 > 통합 > Single Sign-On으로 이동합니다.
    b) 연결을클릭합니다. 이제 페이지에 SSO 구성 필드가 표시됩니다.
2. SSO 로그인 URL을입력하세요.
3. 엔티티 ID와응답 URL(ACS)값을 복사한 다음 SSO에 사용할 도구에 입력합니다.
4. (선택 사항) SSO 로그아웃 URL을입력하세요.
5. 인증서업로드.
6. 단일 로그인 필요드롭다운 메뉴에서 옵션을 선택하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

7. (선택 사항) 활성 세션이 있는 경우에도 SSO를 거쳐 로그인하도록 모든 사용자에게강제 인증을요구합니다.
8. SSO 테스트:
    a) Peakon에서 로그아웃한 다음 회사 이메일 주소로 다시 로그인하여 계속하세요.
    b) Peakon은 사용자를 ID 관리 도구의 SSO 페이지로 리디렉션한 다음 다시 Peakon으로 리디렉션합니다.

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225

Microsoft Entra(이전 Azure AD)를 사용하여 Single Sign-On 설정

시작하기 전에

보안:

- Peakon에 대한 관리자액세스.
- Microsoft Entra에 대한 필수 액세스입니다.

직원들이 여러 도메인의 이메일 주소를 가지고 있는 경우, Single Sign-On(SSO)을 작동시키려면 조직 계정에서 해당 주소를 지정해야 합니다. 도움이 필요하면 고객 서비스에 문의하세요.

이 태스크 정보

직원이 Microsoft Entra 자격 증명을 사용하여 Peakon에 로그인할 수 있도록 SSO를 설정할 수 있습니다.

프로시저

1. Peakon에서 SSO를 활성화하세요.
    a) 관리 > 통합 > Single Sign-On으로 이동합니다.
    b) 연결을클릭합니다. 이제 페이지에 SSO 구성 필드가 표시됩니다. 4~6단계에서 이 페이지에 대한 정보를 참조하거나 추가합니다.
2. Microsoft Entra의 갤러리에서 관리되는 SaaS 앱 목록에 Peakon을 추가합니다.
3. Microsoft Entra의 Peakon 앱 관리 섹션에서사용자 및 그룹을선택하고 SSO 테스트 및 사용에 적합한 인구가 선택되었는지 확인합니다.
4. Peakon 앱을 추가한 후 Microsoft Entra에서Single Sign-On을선택합니다.
5. Microsoft Entra에서 SSO 방법으로SAML을선택하고기본 SAML 구성섹션으로 이동하여 다음 값을 입력합니다.
    - Peakon의항목 ID필드 값을 Microsoft Entra의식별자필드에 입력합니다.
    - Peakon의응답 URL(ACS)필드 값을 Microsoft Entra의응답 URL필드에 입력합니다.
6. 토큰 서명 인증서에서편집을선택하고서명 옵션이 SAML 응답 및 어설션 서명으로 설정되어 있는지 확인합니다.
7. Microsoft Entra의SAML 서명 인증서섹션에서인증서(Base64)를다운로드하고 Peakon의인증서필드에 입력합니다.
8. Microsoft Entra의Peakon 설정섹션에서 다음 값을 Peakon에 입력합니다.
    - Peakon의SSO 로그인 URL필드에 URL을 입력합니다.
    - Peakon의SSO 로그아웃 URL(선택 사항)필드에 로그아웃 URL을 입력합니다.
9. SSO 테스트:
    a) Peakon에서 로그아웃한 다음 회사 이메일 주소로 다시 로그인하여 계속하세요.
    b) Peakon은 사용자를 Microsoft Entra의 SSO 페이지로 리디렉션한 다음 다시 Peakon으로 리디렉션합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225

Okta로 Single Sign-On 설정

시작하기 전에

보안:

- Peakon과 Okta에서 관리자접근이 가능합니다.

직원이 여러 도메인의 이메일 주소를 사용하는 경우 Single Sign-On(SSO)이 작동하도록 조직 계정에서 해당 주소를 지정해야 합니다. 도움이 필요하면 고객 서비스에 문의하세요.

이 태스크 정보

직원이 Okta 자격 증명을 사용하여 Peakon에 로그인할 수 있도록 SSO를 설정할 수 있습니다.

Okta/Peakon SAML 통합은 SP에서 시작하는 SSO와 IdP에서 시작하는 SSO를 지원합니다.

프로시저

1. Peakon에서 SSO를 활성화하세요.
    a) 관리 > 통합 > Single Sign-On으로 이동합니다.
    b) 연결을클릭합니다.
    이제 페이지에 SSO 구성 필드가 표시됩니다. 3~4단계에서는 이 페이지에 대한 정보를 참조하거나 추가합니다.
2. Okta에서 관리되는 SaaS 앱에 Peakon 앱을 추가하세요.
    a) Okta에서 애플리케이션으로 가서 Peakon을 검색하세요.
    b) Okta 인스턴스에 Peakon 애플리케이션을 추가합니다.
3. Okta에서 Peakon 앱을 구성합니다.
    a) Okta의 Peakon 앱에서로그인탭을 선택하고편집을클릭합니다.
    b) Peakon의Entry ID필드에 있는 회사 하위 도메인과 회사 ID 부분을 Okta의회사 하위 도메인과회사 ID필드에 입력합니다.
    예: 항목 ID가*https://kinetar.peakon.com/saml/101/metadata*인 경우 회사 하위 도메인은*kinetar*이고 회사 ID는*101*입니다.
4. Peakon의 통합 페이지에서 설정을 완료하세요.
    a) Okta 관리자 앱에서SSO 로그인 URL을입력하세요.
    b) Okta Admin 앱에서 인증서를 다운로드하고 Peakon의인증서필드에 업로드하세요.
    c) 저장을클릭하세요.
5. Single Sign-On을 테스트합니다.
    a) Peakon에서 로그아웃한 다음 회사 이메일 주소로 다시 로그인하여 계속하세요.
    b) Peakon은 Okta의 단일 로그인 페이지로 리디렉션한 다음 다시 Peakon으로 리디렉션합니다.

다음에 수행할 작업

이제 사용자는 다음 단계에 따라 Okta를 사용하여 Peakon에 로그인할 수 있습니다.

1. 귀하의 조직의 Peakon URL로 이동하세요.
2. 이메일 주소를 입력하고계속을누르세요.
3. Peakon은 Okta를 통해 인증을 받고 사용자를 Peakon 대시보드로 리디렉션합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225

개념: Single Sign-On

배경

Peakon에서 SSO(Single Sign-On)에 SAML(Security Assertion Markup Language)을 사용할 수 있습니다. 예: 관리자 및 개인 대시보드 액세스 권한이 있는 사용자는 Peakon에 대한 별도의 로그인 자격 증명이 필요하지 않고 기존 회사 ID로 로그인할 수 있습니다.

Peakon은 SAML 2.0 ID 공급자 역할을 할 수 있는 모든 외부 시스템과 통합됩니다.

SAML은 보안 도메인 간에 인증 및 권한 부여 데이터를 교환하기 위한 표준입니다. 이를 통해 관리자는 타사 ID 공급자(IdP)를 통해 사용자 자격 증명을 중앙에서 관리할 수 있습니다. 예: Okta. 구성이 완료되면 사용자는 조직의 중앙 앱 포털에서 직접 Peakon에 액세스할 수 있습니다.

사용자는 서비스 제공업체 웹사이트와 ID 제공업체의 앱 포털에서 로그인을 시작할 수 있습니다.

SAML을 지원하는 인기 있는 호스팅 서비스는 다음과 같습니다(이에 국한되지 않음).

- G Suite(Google 앱)
- Microsoft ADFS
- Microsoft Entra
- 옥타
- OneLogin

고려 사항

이메일 확인 링크를 사용하여 처음으로 대시보드에 액세스하는 사용자는 처음에만 SSO를 사용하여 인증하지 않고도 액세스할 수 있습니다. 이후의 모든 로그인에는 SSO를 통한 인증이 필요합니다.

귀하의 조직에서 여러 개의 이메일 도메인을 사용하는 경우 고객 서비스에 문의하여 조직 계정에 지원되는 도메인으로 추가해 달라고 요청하세요.

직원 이메일 주소는 조직의 ID 공급자에 있는 이메일 주소와 정확히 일치해야 합니다. 귀하의 조직에서 이메일 별칭을 사용하는 경우 이 점을 고려하세요.

추천사항

- 모든 사용자가 SSO를 통해서만 인증되도록 하려면단일 로그인 필요설정을모든 사람으로 설정합니다.

제한 사항

- Peakon 관리자만 Peakon의 SSO 구성에 액세스할 수 있습니다.
- SSO를 위해 Peakon 계정에 일반 이메일 도메인을 추가할 수 없습니다. 예를 들어 @gmail.com.
- XML 메타데이터에 암호화 및 암호화 인증서를 포함할 수 없습니다. Peakon은 암호화만 지원합니다.
- Peakon에는 IdP가 제공하는 SAML 어설션의 AuthnStatement 요소에 SessionIndex 속성이 필요합니다.

개념: 단일 로그인 설문 조사 링크

배경

SSO(Single Sign-On) 설문 조사 링크는 직원을 설문 조사로 바로 연결하는 범용 URL입니다. 이를 통해 모든 직원이 위치나 기기에 관계없이 빠르고 쉽게 설문조사에 접근할 수 있어 설문조사 경험이 향상됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

SSO 설문 조사 링크에 접속하면 사용자의 SSO 세부 정보가 검증된 다음, 사용자를 해당 고유 설문 조사로 바로 이동시킵니다. 사용자에게 활성 SSO 세션이 없는 경우 웹페이지는 계속 진행하려면 사용자에게 로그인하라는 메시지를 표시합니다.

SSO 설문 조사 링크는 사용자 SSO 세부 정보를 검증하여 다른 직원의 Peakon 계정에서 실수로 설문 조사를 완료하는 것을 방지합니다.

직원이 여러 설문 조사 일정에 할당된 경우 링크를 통해 두 설문 조사를 모두 완료할 수 있습니다. 시스템은 최초로 실시한 설문조사를 보여줍니다.

구성

관리자는관리 > 통합 > Single Sign-On타일에서설문 조사 링크탭에 액세스할 수 있습니다.

조직 내에 이메일 주소가 없는 직원이 있는 경우이름 *ID*설정을직원 번호로 사용하여 액세스 방법을 설정하세요. 이메일로 설정된 경우, 직원은 이메일을 사용하여 로그인해야 합니다.

관리자는 필요에 따라 SSO 설문 조사 링크를 보고 직원과 공유할 수 있습니다.

직원과 관리자는 이 기능을 활용하기 위해 개인 대시보드에 액세스할 필요가 없습니다.

추천사항

- 설문조사를 시작하기 전에 직원들에게 이 설문조사 접근 방법에 대해 알려주세요. 쉽게 접근할 수 있도록 북마크할 수 있는 범용 링크라는 점을 알려주세요.
- 교육 자료에서 SSO 설문 조사 링크를 사용하면 사무실 근무자가 동일한 설문 조사 링크를 재사용할 수 있다고 설명합니다.

제한 사항

- 이 기능은 사용자 정의 하위 도메인을 활성화한 회사에서만 사용할 수 있습니다.
- 관리자는 직원들과 링크를 공유해야 합니다. SSO 설문 조사 링크는 Peakon을 통해 자동으로 공유되지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225

문제 해결**: Single Sign-On**

이 주제에서는 Single Sign-On 문제를 진단하고 해결하기 위한 전략을 제공합니다.

- 인증서가 만료되었습니다. 페이지 226
- 직원이 Workday Peakon 애플리케이션에 할당되지 않았습니다. 페이지 227

인증서가 만료되었습니다**.**

사용자는 Single Sign-On을 시도할 때 다음 오류를 받습니다.

- *SAML* 로그인이 실패합니다
- *SAML* 응답을 처리할 수 없습니다.

원인: 이 오류는 인증서가 만료되었거나 값이 SAML 응답에 사용하는 인증서와 일치하지 않기 때문에 표시됩니다. 인증서 디코더를 사용하여 SSO 인증서 만료 날짜를 확인하세요.

해결방법: ID 공급자로부터 인증서를 Workday Peakon Employee Voice로 다시 업로드하세요.

프로시저

보안: Peakon 및 Single Sign-On ID 공급자의관리자액세스.

1. ID 공급자가 생성한 인증서를 복사합니다.
2. Peakon에서관리 > 통합 > Single Sign-On을클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 인증서를인증서필드에 붙여넣습니다.
4. 저장을클릭하세요.

직원이 **Workday Peakon** 애플리케이션에 할당되지 않았습니다**.**

사용자는 Single Sign-On을 시도할 때 다음 오류를 받습니다.

- 로그인한 사용자*(*이메일 주소*)*가 애플리케이션*(*식별 번호*)*에 대한 역할에 할당되지 않았습니다*(Peakon)*
- *AADSTS50105:* 관리자가 *Peakon* 애플리케이션을 구성하여 애플리케이션에 대한 액세스 권한이 특별히 부여되지 않은 사용자를 차단했습니다.

원인: 로그인한 사용자는 액세스 권한이 있는 그룹의 직접 구성원이 아니거나, SSO 공급자에 설정된 이메일 주소가 Peakon의 이메일 주소와 다르거나, 관리자로부터 직접 액세스 권한을 할당받지 않았기 때문에 차단되었습니다. 사용자는 Peakon 애플리케이션에 할당된 그룹에 속해야 하거나 직접 할당되어야 합니다.

해결방법: SSO 공급자의 사용자 이름과 이메일 주소가 Peakon의 직원 기록에 제공된 정보와 일치하는지 확인하세요.

프로시저

보안: Peakon 및 Single Sign-On ID 공급자의관리자액세스.

1. SSO 공급자에서 사용자 또는 사용자 그룹의 액세스를 확인하세요.
2. 해당되는 경우 액세스 권한 또는 이메일 주소를 편집하세요.
3. Peakon에서관리 > 직원으로 이동하세요.
4. 직원 기록을 검색하여 정보를 비교합니다.
5. 해당되는 경우 직원 기록을 편집합니다.

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225

데이터 내보내기

단계**: REST API**를 사용하여 커스텀 앱 빌드

시작하기 전에

Peakon의 관리자액세스

이 태스크 정보

Peakon에서 제공하는 외부 REST API를 사용하여 직원 프로비저닝을 위한 커스텀 어플리케이션 및 통합을 빌드하고 Peakon 대시보드에서만 표시되는 리소스에 액세스할 수 있습니다.

API 설명서의 리소스를 검토합니다. 다음을 방문하십시오. https://developer.peakon.com/

프로시저

1. Peakon 테넌트에서Administration > Integrations > Custom Apps로 이동합니다.
2. 어플리케이션의 이름을 지정하고 권한을 생성합니다.
   어플리케이션에 대한 최소 권한을 부여하는 것이 좋습니다.
3. 생성된액세스 토큰을복사합니다.
   토큰은 어플리케이션에서 Peakon의 원격 리소스에 액세스하는 데 사용하는 유일한 자격증명이며 한 번만 표시됩니다. Peakon은 이 파일을 안전하게 보관하고 다른 어플리케이션과 공유하지 않을 것을 권장합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. POST /v1/auth/application 엔드포인트를 호출합니다.

   POST /v1/auth/application 엔드포인트의 요청 본문에 생성된 액세스 토큰을 지정합니다. 성공적인 인증 요청에 대한 응답으로 이 엔드포인트는 JSON 웹 토큰을 반환합니다. 자세한 내용은 Peakon API Reference의Authenticate 어플리케이션엔드포인트를 확인하십시오.
5. 후속 API 요청의 Authorization 헤더에 JWT 토큰을 포함합니다.

   인증 토큰과 권한 부여 토큰을 분리하면 어플리케이션 개발자 또는 회사 관리자만 인증 토큰에 액세스할 수 있는 배포가 가능합니다. 인증 토큰을 지정하고 어플리케이션 사용자와 공유합니다.
6. 신규 어플리케이션에서 적절한 Peakon API 요청을 전송합니다.

   추가 매개변수를 사용하여 요청을 전송할 수 있습니다. 예를 들어 데이터를 필터링하거나 시간 간격을 지정합니다. API 엔드포인트 및 해당 매개변수 목록은Peakon API Reference를확인하십시오.

개념: Peakon API

Peakon API를 사용하여 Peakon에서 참여 데이터를 검색합니다. 액세스 토큰으로 인증한 다음, 참여 점수 및 주요 메트릭에 액세스하기 위해 엔드포인트에 대한 GET 요청을 수행합니다.

인증

커스텀 어플리케이션이 생성되면 생성된 액세스 토큰이 표시됩니다. 이 토큰은 어플리케이션에 고유한 비밀 토큰입니다. /v1/auth/application 엔드포인트를 사용하여 POST 요청을 수행하여 액세스 토큰을 인증 토큰으로 교환합니다.

```
curl --location --request POST 'https://SUDBOMAIN.peakon.com/api/v1/auth/
application' \
--header 'Content-Type: application/json' \
--data-raw '{
"token": "Add your token here"
}'
```

성공한 인증 요청의 응답 본문에는 모든 후속 API 요청에 사용되는 JWT 인증 토큰이 포함됩니다. 어플리케이션에 둘 이상의 인증 토큰이 있을 수 있는 경우에도 어플리케이션별로 비율 한도가 적용됩니다.

JWT를 얻기 위해 액세스 토큰으로 인증한 후에는 이를 사용하여 참여 점수 및 기타 주요 메트릭에 액세스하기 위해 엔드포인트에 대한 GET 요청을 수행할 수 있습니다. 방문 단계: REST API를 사용하여 커스텀 앱 빌드 페이지 227설정 방법에 대한 자세한 내용은 을 참조하십시오.

필터링

상황별 경로 외에도 필터 쿼리 매개변수를 통해 여러 경로에 대한 추가 필터링이 지원됩니다. 라우팅이 필터링을 지원하는 경우 아래 라우팅 사양에 쿼리 매개변수로 나열됩니다. 필터는 논리적 모델을 기준으로 구성됩니다. 질문 요인을 기준으로 필터링하려면 필터 접두어 `question`. 예를 들어 다음과 같습니다.

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy
```

매칭 필드에 여러 연산자가 지원됩니다. 예: 자율성 및 보상 요인에 대한 점수만 가져오려면 다음 필터를 제공합니다.

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy,reward$in
```

지원되는 필터링 연산자 목록은 다음을 참조하십시오. 참조: Peakon API 필터링 값 페이지 233.

JSON 형식

모든 오브젝트는 JSON을 사용하여 오브젝트 그래프를 모델링하는 방법인 JSON API를 사용하여 렌더링됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

라우팅

일부 요청은 회사의 임의 세그먼트로 제한될 수 있습니다. 지정된 매니저의 모든 직속직원 또는 지정된 부서의 eNPS에 대한 참여 데이터를 분석하려고 할 수 있습니다.

예: 영업 부서의 세그먼트 ID는 149입니다. 다음 요청을 통해 이 부서의 참여 개요를 확인할 수 있습니다.
`GET v1/engagement/context/149/overview`

세그먼트 ID를 가져오려면 컨텍스트 전환기를 사용하여 회사에서 세그먼트 자체로 컨텍스트를 변경합니다. 컨텍스트 전환기는 페이지의 왼쪽 상단에 있습니다. 세그먼트명을 검색하고 선택하여 액세스합니다. 세그먼트 ID는 URL에서 다음과 같이 표시됩니다. `segment/`매개변수 컨텍스트 전환기에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하십시오. 개념: 대시보드 컨텍스트 페이지 426.

비율 제한

Peakon은 다중 테넌트 서비스입니다. 개별 고객이 과도한 양의 리소스를 사용하는 것을 방지하기 위해 비율 한도가 설정되어 있습니다. 등록된 각 어플리케이션에는 기본적으로 다음과 같은 비율 한도가 적용됩니다.

- 시간당 최대 5000건의 요청
- 실제 시간 기준 5분당 최대 12분의 처리 시간

어플리케이션이 두 제한 중 하나를 초과하면 API가 다음을 반환합니다. `429 Too Many Requests`응답 기본 비율 한도는 정기적으로 리뷰되고 업데이트됩니다.

relatedlinks
태스크
단계: REST API를 사용하여 커스텀 앱 빌드 페이지 227
참조
참조: Peakon API 필터링 값 페이지 233
Peakon API - 인증
Peakon API - 참여
Peakon API - 직원
Peakon API - 구간
Peakon API - 액션
Peakon API - 감사
Peakon API - 점수
Peakon API - 답변

개념: 원시 데이터 내보내기 API

데이터 내보내기 기능을 사용하면 조직이 Peakon의 비집계 설문조사 답변을 3rd Party 도구로 내보낼 수 있습니다. 예: Workday Prism, Workday People Analytics(VIBE Index) 또는 자체 비즈니스 인텔리전스(BI) 도구

원시 데이터 내보내기 API를 사용하여 고유한 커스텀 분석을 작성할 수 있습니다.

원시 데이터를 내보내면 메트릭의 비하인드 스토리를 발견하고 의미 있는 인사이트를 사용하여 조직을 개선하는 데 있어 더 나은 결정을 내릴 수 있습니다.

대시보드에 표시되는 것과 동일한 데이터(점수, 참여, 벤치마크)를 검색하려는 경우 집계 API를 사용할 수 있습니다. 데이터는 기밀성 설정을 따르며 세그먼트 등을 기준으로 분류할 수 있습니다.

데이터 내보내기

데이터 내보내기를 사용하면 식별 이메일 또는 직원 ID와 함께 모든 질문 세트에서 설문조사 점수 및 응답을 추출할 수 있습니다. 이를 통해 신규 및 기존 고객은 데이터를 BI 도구로 내보내고 집계되지 않은 점수 데이터로 커스텀 데이터 시각화를 생성할 수 있습니다.

데이터 내보내기는 다음과 같습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 적절한 보호 장치가 있는 회사와 원시 설문조사 데이터에 액세스하려는 인력 분석 팀을 위해 설계되었습니다.
- 데이터 애널리스트와 개발자가 Peakon의 데이터를 3rd Party 도구에 자동으로 입력할 수 있도록 설계되었습니다.
- 회사 레벨에서만 사용할 수 있습니다. 일부 직원에게만 내보내기를 적용할 수 없습니다.
- 요청 시 모든 고객에게 제공됩니다.

이 기능을 활성화하면 설문조사 랜딩 페이지에서 직원을 위한 개인정보 보호 관련 메시지를 맞춤 설정할 수 있습니다. 이를 통해 설문조사 참여자에게 정보가 관리 및 보호되는 방식을 명확하고 명확하게 알 수 있습니다. 개인정보 보호 관련 메시지를 맞춤 설정하지 않으면 표준 메시지가 표시됩니다.

커스텀 메시지를 아직 변경하지 않은 경우 Workday에서 제공하는 기본값이 표시됩니다. 직원이 설문조사를 시작하기 전에 추가 정보를 제공하기 위해 조직에서 포함할 수 있는 설문조사 랜딩 페이지의 맞춤 설정 가능한 텍스트를 조정할 수 있습니다. 이 메시지를 업데이트하는 방법에 대한 지침은 에서 확인할 수 있습니다. 설문조사 고지사항 맞춤 설정 페이지 231.

사용 사례

데이터 내보내기를 사용하여 설문조사 점수와 다른 메트릭 간의 관계를 자세히 살펴볼 수 있습니다. 몇 가지 예는 다음과 같습니다.

- 보상을 늘리면 참여도가 높아집니까?
- 경력 진행 및 인재 프로그램 참여로 인해 설문조사 점수가 더 높아집니까?
- 성장 점수가 높아지면 직원 이직률이 감소합니까?
- 웰빙 점수가 더 높은 직원의 응급 처치 사고가 더 적습니까?
- 참여도가 높을수록 고객 서비스 점수가 향상됩니까?
- 소속감에서 더 높은 점수를 받은 직원이 더 많은 승진/승급을 합니까?

고려사항

- 데이터 내보내기가 설문조사 참여, 응답 및 작업 중인 기타 참여 활동에 미칠 수 있는 잠재적 영향을 고려합니다.
- 데이터 내보내기 기능을 활성화한 후에 수신한 설문조사 답변만 내보낼 수 있습니다. 이 날짜 이전의 답변은 내보낼 수 없습니다.
- BI 도구는 동일한 데이터 집계를 적용할 수 없으므로 원시 점수를 집계 점수로 재계산하면 Peakon의 점수와 정확히 일치하지 않을 수 있습니다. 데이터 내보내기 기능의 목적은 원시 점수를 사용하여 다른 메트릭과의 관계를 이해하는 것입니다. 집계 점수도 BI 도구로 내보내야 하는 경우 집계 API 중 하나를 사용하는 것이 좋습니다.

시작하기

이 기능을 활성화하려면 Workday Customer Care에 케이스를 제기하십시오. 그런 다음, 다음 프로세스를 따릅니다.

1. 주요 이해 관계자 및 관련 사내 팀(예: 법무팀, 개인정보 보호팀)과 상의하여 이 기능을 활성화하는 데 도움이 되도록 합니다.
2. 사용자지정 분석 도구에 설문조사 답변을 포함할 수 있도록 개발팀에 문서를 제공합니다.

   API 설명서를참조하십시오.
3. 데이터 내보내기 기능을 활성화할 날짜를 설정합니다. 설문조사에 참여한 직원의 근무경험이 변경되므로 활성 라운드가 있는 동안에는 이 기능을 활성화하지 않는 것이 좋습니다. 설문조사 라운드 중에 이 기능을 활성화하면 일부 설문조사 결과가 내보내기에 표시됩니다. 동일한 라운드 내에 있지만 활성화 날짜 전에 제출된 다른 설문조사 결과는 표시되지 않습니다.
4. 개시 전 커뮤니케이션에서 업데이트된 내용을 직원에게 알리고 이 법적 소송의 결과를 분석하는 이유를 설명하는 것이 좋습니다. 예: 개별 설문조사 응답 및 참여 데이터 전환에 대한 정보를 사내 비즈니스 인텔리전스로 제공합니다. 이해 관계자에게 전환 목표가 직원 경험을 개선하고 참여를 유도하는 인사이트를 제공하는 것임을 알립니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. 개시일을 결정하면 Customer Care에서 사용자지정 날짜에 대해 이 기능을 사용하도록 설정할 수 있습니다.
6. 필요에 따라 설문조사 랜딩 페이지에서 맞춤 설정 가능한 텍스트를 업데이트합니다.

Workday Prism 또는 **Workday People Analytics**와의 통합 설정

Alpaca 인증을 사용하면 Workday Peakon Employee Voice 데이터를 Workday Prism Analytics 또는 Workday People Analytics로 안전하게 전송할 수 있습니다. 데이터 내보내기 API 기능을 활성화한 후 테넌트 매핑을 배치하여 인증을 활성화합니다.

이 기능을 활성화하고 테넌트 매핑을 요청하여 통합을 완료하려면 Customer Care에 문의하십시오.

3rd Party 도구와의 통합 설정

데이터 내보내기 API를 활성화하려면 Customer Care에 문의하십시오. 활성화되면 액세스 토큰을 사용하여 3rd Party 분석 도구로 데이터를 안전하게 내보낼 수 있도록 커스텀 앱을 생성할 수 있습니다.

관리 > 통합 > 커스텀 앱에서 API를 설정하고 토큰을 요청할 수 있습니다. 권한드롭다운 메뉴에서답변옵션을 선택합니다. 답변옵션은 Peakon이 이 기능을 활성화한 경우에만 표시됩니다. 액세스 토큰을 복사하여 안전한 비밀 위치에 저장하는 것이 좋습니다.

Peakon은 새로 생성된 통합을 개요에 표시하며, 사용자는제거를클릭하여 액세스 권한을 취소할 수 있습니다.

Peakon API를 사용한 인증

API 인증 문서에 참조된 대로 액세스 토큰을 사용하여 JWT 인증 토큰을 가져올 수 있습니다. 그런 다음 이 토큰을 사용하여 Peakon API에서 GET 엔드포인트를 쿼리할 수 있습니다. 예: 사용자 계정에서 점수를 검색하려면 https://api. Peakon.com/v1/engagement/overview에 대한 GET 호출을 수행할 수 있습니다.

참조:인증및 개념: Peakon API 페이지 228.

엔드포인트 호출

JWT 인증 토큰을 획득한 후 클라이언트는 https://api. Peakon.com/v1/answers/export에 대한 GET 요청을 사용하여 답변 내보내기 엔드포인트를 호출할 수 있습니다.

페이지 크기 조정

per_page 매개변수를 사용하여 반환되는 답변 수를 조정할 수 있습니다. Example: https://api.peakon.com/v1/answers/export?per_page=50.

단일 요청에서 반환할 수 있는 최대 레코드 수는 20,000개입니다.

relatedlinks
참조
FAQ: Peakon API 페이지 234

설문조사 고지사항 맞춤 설정

시작하기 전에

영향이 없습니다. 모든 고객은 설문조사 랜딩 페이지에 표시할 커스텀 텍스트를 제공할 수 있습니다.

보안:스케줄을 관리합니다.

이 태스크 정보

Workday는 조직이 설문조사의 정보를 사용하는 방식에 대한 정보를 직원에게 제시할 수 있도록 이 맞춤 설정 가능한 필드를 제공합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

설문조사 고지사항은 투명성의 목표를 지원하는 데 도움이 됩니다. 이 기능은 특히 Data Export API를 사용하여 Workday Peakon Employee Voice에서 다른 시스템으로 설문조사 응답 데이터를 내보내는 조직과 관련이 있을 수 있습니다.

데이터 내보내기 API를 사용하면 조직에서 식별 가능한 데이터를 포함하여 집계되지 않은 설문조사 응답을 내보낼 수 있습니다. 데이터 내보내기 기능을 사용하는 경우, 직원의 설문조사 랜딩 페이지에서 커스텀 기밀성 고지사항이 표시되도록 할 수 있습니다.

자세한 내용은 에서 확인하십시오. 개념: 원시 데이터 내보내기 API 페이지 229.

프로시저

1. 관리 > 스케줄로 이동합니다.
2. 조회를눌러 스케줄을 선택합니다.
3. 이메일탭으로 이동합니다.
4. 기밀성 고지사항 맞춤 설정필드에 커스텀 메시지를 입력합니다.
   필요한 경우 다음과 같은 마크다운 구문 서식 옵션을 사용할 수 있습니다.
   - #제목 1
   - ##heading 2
   - **굵게**
   - *기울임꼴*
   - [link](https://www.url.com)
   - - 목록 항목
5. (선택사항) 여러 설문조사 언어를 사용하는 경우 번역을 추가합니다.
6. 설정을 저장합니다.

결과

커스텀 개인정보 보호 메시지를 즉시 사용할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 원시 데이터 내보내기 API 페이지 229
참조
참조: 데이터 내보내기 API 필드 페이지 232

참조: 데이터 내보내기 **API** 필드

필드 이름	설명
accountEmail	직원의 이메일.
답변댓글	이 설문조사 답변에 대한 의견(있는 경우).
answerId	이 답변에 대한 고유 ID입니다.
answerLocale	직원이 사용한 언어.
answerScore	직원이 질문에 준 점수입니다.
answerSkipReason	직원이 질문을 건너뛴 경우, 그 이유를 적어주세요.
categoryGroup	질문 세트 카테고리의 유형입니다.
categoryId	카테고리에 대한 고유 ID입니다.
categoryStandard	이 질문이 표준 질문이라면, 이는 해당 표준에 대한 식별자가 됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

필드 이름	설명
companyId	회사의 고유한 ID입니다.
employeeExternalId	직원과 연결되는 사용자 정의 ID입니다.
employeeId	직원의 내부 고유 ID입니다.
employeeIdentifier	조직에서 할당한 고유한 직원 번호입니다.
questionId	질문에 대한 고유 ID입니다.
questionText	사용자가 본 질문 텍스트입니다.
questionType	다음과 같습니다: • 규모 • 텍스트 • 값
responseId	응답에 대한 고유 ID입니다. 설문조사 응답은 직원이 주어진 설문조사에서 제출한 답변 모음입니다. 각 직원은 라운드당 1개의 응답을 할 수 있습니다.
roundEnd	라운드가 끝나는 날짜입니다.
roundId	라운드에 대한 고유한 ID입니다.
roundOpensAt	라운드가 시작되는 날짜입니다.
roundType	자동또는테스트가 가능합니다.
scheduleContextName	일정의 이름.
scheduleId	일정에 대한 고유 ID입니다.

relatedlinks
개념
개념: 원시 데이터 내보내기 API 페이지 229
태스크
설문조사 고지사항 맞춤 설정 페이지 231

참조: Peakon API 필터링 값

단일 값 필드의 경우:

- `$eq`
- `$ne`
- `$gt`
- `$gte`
- `$lt`
- `$lte`
- `$like`
- `$notLike`
- `$iLike`
- `$notILike`

배열 값 필드의 경우:

- `$in`
- `$notIn`
- `$between`

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- `$notBetween`
- `$contains`
- `$notContains`

지원되는 연산자에 대한 일부 제한은 필드별로 적용될 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: Peakon API 페이지 228

FAQ: Peakon API

이 주제에서는 조직이 원시 데이터를 비즈니스 인텔리전스(BI) 도구로 내보낼 수 있도록 하는 집계되지 않은 데이터 내보내기에 대해 자주 묻는 질문을 담고 있습니다.

더 많은 내용을 보려면 여기를 클릭하세요 개념: 원시 데이터 내보내기 API 페이지 229.

일반

이 API를 사용하여 Peakon에서 회사를 오프보딩할 수 있나요?	원시 데이터용 API를 사용하면 해당 기능을 활성화한 날짜 이후에만 데이터를 내보낼 수 있습니다. 원시 데이터 내보내기를 활성화하면 설문조사에서 직원에게 이 기능이 향후에 제공된다는 사실을 알리는 면책 조항이 표시됩니다. 하지만 저희 데이터 과학팀에서는 유료로 과거 원시 데이터 내보내기 서비스를 제공할 수 있습니다.
원시 데이터 내보내기를 활성화한 후 얼마나 빨리 API를 구축해야 합니까?	원시 데이터 내보내기를 활성화한 후에는 여러 차례 설문 조사를 실행한 후에도 언제든지 API를 빌드할 수 있습니다. 원시 데이터 내보내기 기능을 일찍 활성화하면 나중에 내보내기 기능을 사용하고 싶지만 첫 번째 설문조사 전에 API를 구축할 여유가 없는 신규 고객에게 유용합니다. API를 구축하면 원시 데이터 내보내기를 활성화한 날짜부터 데이터를 내보낼 수 있습니다.
모든 관리자가 원시 데이터에 접근할 수 있습니까?	API 내보내기 기능은 조직의 BI 도구로 제공됩니다. 대부분의 조직에서 데이터 분석가는 BI 도구에 액세스할 수 있는 반면, Peakon 관리자는 원시 데이터에 자동으로 액세스할 수 없습니다.
데이터를 다운로드하거나 접근하는 행위가 추적되나요?	이는 BI 도구의 감사 시스템에 따라 달라집니다.
라운드별, 세그먼트별 참여에 대한 데이터 보고서를 자동화하는 것이 가능합니까?	아니요. 참여 데이터는 표준 집계 API 내보내기에서 사용할 수 있습니다. 유효 기간을 고려한 집계된 대시보드 참여율만 내보낼 수 있습니다.
원시 데이터를 CSV 또는 Excel 파일로 다운로드할 수 있나요?	Peakon 사용자 인터페이스에서 원시 데이터를 다운로드할 수 없습니다. Peakon에서 원시 데이터를 JSON 형식으로 내보내려면 통합이 필요합니다. 데이터가 BI 도구에 들어가면 해당 데이터를 Excel로 다운로드할 수도 있지만, 이는 사용하는 도구에 따라 달라집니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	그러나 원시 데이터 내보내기 API의 목적은 정확한 설문 조사 응답을 포함하는 개요를 생성하는 것이 아니라, 데이터를 다시 집계할 수 있는 분석을 구축하는 것입니다.
통합에서 규칙을 생성할 수 있나요? 예: 직원이 장비 질문에서 0점을 받으면 자동으로 IT 부서에 사례를 생성합니다.	Peakon 측에서는 원시 데이터 내보내기에 대한 규칙을 만들 수 없습니다.
특정 국가나 단체에 대한 데이터만 내보낼 수 있나요?	특정 세그먼트의 원시 데이터만 내보내는 것은 불가능합니다. 내보내기는 Peakon 인스턴스 전체를 포함합니다.
API를 사용하여 특정 기간 동안 설문조사에 참여한 직원 목록을 내보낼 수 있나요?	아니요, 현재로서는 불가능합니다. 직원 가져오기 엔드포인트는 모든 직원을 반환하는 데 사용할 수 있지만, 특정 설문 조사 라운드의 직원 목록을 추출하는 데 사용할 수는 없습니다. 현재 이 정보를 반환할 수 있는 공개 엔드포인트가 없습니다.

Workday Prism Analytics

월별 내보내기 일정을 통해 Prism Analytics에 원시 데이터를 내보낼 수 있게 되었습니다. 새 데이터는 대체되나요, 아니면 추가되나요?	새로운 데이터가 추가됩니다.
과거 설문 조사 라운드를 테스트 라운드로 설정하면 이미 내보낸 데이터에 영향을 미치나요?	Prism Analytics는 테스트 설문 조사 데이터 내보내기를 지원하며, 라운드 유형 필드는 데이터가 테스트 라운드에서 나왔는지 여부를 나타냅니다. Peakon은 이미 내보낸 데이터의 라운드 유형 필드를 자동으로 업데이트하지 않습니다. 이미 내보낸 데이터의 라운드 유형을 업데이트하려면 데이터를 동기화해야 합니다.
직원이 설문조사 답변을 삭제하면 이미 내보낸 데이터는 어떻게 되나요?	Prism Analytics는 관련 행의 데이터 값을 무효화합니다.
Peakon 사용자 인터페이스에서 댓글을 삭제해도 Prism Analytics에서는 여전히 표시되나요?	삭제된 댓글은 다음 동기화까지 Prism Analytics에서 사용할 수 있습니다.
직원이 설문조사를 완료하지 않으면 Prism에 무엇이 표시되나요?	Peakon과 마찬가지로 Prism은 완료된 설문조사 응답만 수집합니다. 직원이 설문조사를 완료하지 않으면 해당 응답자에 대한 점수가 부여되지 않습니다.
Peakon의 보관 기간이 만료되면 Prism은 5년이 지난 데이터에 대해 어떤 조치를 취합니까?	5년 Peakon 보관 기간이 지나면 Prism은 5년 이상 된 데이터를 무효화하고, 최신 데이터는 보관합니다.

Workday People Analytics(VIBE 지수)

Peakon에서 질문을 비활성화하면 People Analytics에서 내보낸 데이터도 제거됩니까?	Peakon 사용자 인터페이스에서 질문을 비활성화하면 People Analytics에서도 비활성화되고 해당 질문에 대한 새로운 점수가 더 이상 보고서에 반영되지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	Configure People Analytics보고서는 이전에 활성화되었던 질문이 현재 비활성화되었는지 여부를 나타냅니다.
VIBE 지수에는 어떤 지표가 있나요?	Peakon 원시 데이터는 VIBE 지수의 소속감 지표에 기여합니다. 직원의 점수가 0~10점 척도에서 8점을 넘으면 소속감이 긍정적 정서의 임계값을 넘어선 것으로 간주합니다.
사용자 정의 질문을 사용할 수 있나요?	참여 및 다양성 및 포용성 질문 세트에서는 표준 Peakon 질문만 선택할 수 있습니다. 직원 감정 파이프라인의 소속감 필드에 2개 이상의 질문을 매핑하는 경우 결과 점수는 지난 12개월 동안 직원당 최신 점수의 평균이 됩니다.
VIBE 지수는 얼마나 자주 업데이트되나요?	Workday는 People Analytics 업데이트를 주기적으로 업데이트할 때마다 최신 직원 점수를 사용합니다.
VIBE 지수에서 소속감 결과 점수를 계산하는 데 필요한 데이터의 최소 임계값이 있습니까?	비대표적 근로자 인구에 대한 보고를 방지하기 위해 Workday는 두 조건이 모두 참인 조직의 소속감 결과 점수를 측정합니다. • 지난 12개월 동안 최소 20%의 근로자가 Workday Peakon Employee Voice 설문 조사에 참여했습니다. • 그런 근로자가 최소 10명 이상 있습니다. 예: 직원이 100명인 조직에서는 소속감 결과 점수를 측정하기 위해 최소 20명의 참여자가 필요합니다. 하지만 직원이 40명인 조직이 20% 참여 임계값(직원 8명)을 충족하더라도 여전히 응답자 10명 임계값에 미치지 못하므로 점수를 측정할 수 없습니다. 귀하의 조직이 이러한 조건을 충족하지 못하면 해당 열은 VIBE 인덱스에 표시되지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: 원시 데이터 내보내기 API 페이지 229

설문조사 알림

개념: 설문 조사 알림 통합

관리자는 Slack과 Microsoft(MS) Teams를 통합하여 직원에게 새로운 설문 조사에 대한 알림을 보내고 설문 조사 알림을 보낼 수 있습니다.

이러한 알림은 이메일 알림과 동시에 실행되며 알림 텍스트는 사용자가 지정할 수 없습니다.

사용자는 Peakon 프로필에서 알림 구독을 직접 관리할 수 있습니다. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. #unique_232.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Slack

Slack 통합을 사용하면 직원에게 새로운 설문 조사에 대한 알림을 보내고 설문 조사 알림을 보낼 수 있습니다. Slack은 Peakon에 등록된 이메일 주소와 Slack 이메일 주소가 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다.

Slack 봇은 각 직원 프로필에 사용된 언어와 동일한 언어를 사용합니다. 계정에 액세스할 수 없는 직원의 경우 Peakon은 직원이 설문 조사에 참여할 때 선택한 언어를 사용합니다. Peakon은 또한 직원의 브라우저에서 감지된 언어를 사용합니다.

관리자는 Slack에서 앱을 추가하려면 올바른 권한이 필요하고 Slack 관리자의 승인이 필요합니다.

Microsoft Teams

Microsoft Teams 통합을 통해 직원에게 새로운 설문 조사를 알리고 Peakon Microsoft Teams 앱을 통해 설문 조사 알림을 보낼 수 있습니다.

Microsoft Teams는 Peakon 이메일 주소가 Microsoft Teams 이메일 주소와 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다.

Microsoft Teams 채팅 창에는 다음이 포함된 Peakon 알림 카드가 표시됩니다.

- 조사 빈도(있는 경우)
- 질문의 수
- 종료일

사용자가'설문 조사 시작'을클릭하면, 사용자가 앱 내에서 완료할 수 있도록 iFrame 형식으로 설문 조사가 시작됩니다.

Microsoft Teams에서는 알림에 MM/DD/YYYY 날짜 형식을 사용합니다.

BetterUp

BetterUp 통합은 설문조사가 종료되면 관리자에게 알림을 보냅니다.

BetterUp은 직원 코칭, 관리자를 위한 실행 가능한 통찰력, 직원을 위한 개발 계획을 제공합니다.

Slack 통합 설정

시작하기 전에

- Peakon과 Slack에서 관리자접근이 가능합니다.
- 애플리케이션을 추가하는 데 필요한 Slack 권한이 있는지 확인하고 Slack 인스턴스가 Peakon 애플리케이션을 승인했는지 확인하세요.

이 태스크 정보

조직의 Peakon 계정을 Slack 인스턴스에 연결하여 직원에게 설문 조사 및 알림을 보내고, 관리자에게는 일일 팀 제안 요약을 보낼 수 있습니다. Slack은 두 시스템의 이메일 주소가 일치하는 모든 사용자에게 알림을 보냅니다.

다른 유형을 활성화하지 않고도 1개의 Slack 알림 유형을 활성화할 수 있습니다. 예: 관리자 팀 제안 알림에만 Slack을 사용합니다.

설문조사 알림의 경우 Slack을 무료 알림 채널로 사용할 수 있으며, 필요한 경우 이메일 발송 방식을 비활성화하고 Slack에만 의존할 수도 있습니다.

프로시저

1. Peakon에서관리 > 통합 > Slack으로 이동합니다.
2. 연결을클릭합니다.
3. Peakon에 대한 Slack 액세스를 승인합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. (선택 사항) 설문 조사 및 알림 기능을 활성화합니다.
5. (선택 사항) 팀 제안 알림을 활성화합니다.

결과

설문조사 알림은 이메일 등 다른 채널의 설문조사 및 알림과 동시에 트리거됩니다.

피콘은 관리자의 현지 시간대를 기준으로 월요일부터 금요일까지 오전 9시에 팀 제안 요약을 보냅니다. Slack 알림은 각 세그먼트의 라인 매니저와 세그먼트에 수동으로 설정한 관리자를 대상으로 합니다.

해당 앱은 처음으로 메시지를 보낸 후에만 Slack 클라이언트에 표시됩니다.

사용자는 Peakon 프로필에서 Peakon Slack 알림을 직접 관리할 수 있습니다.

다음에 수행할 작업

테스트 설문조사를 보내어 통합을 테스트해 보세요.

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 테스트하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 테스트 라운드 보내기를클릭하세요.
4. 테스트 설문조사를 본인에게만 보내려면 직원이나 세그먼트를 추가하지 않고테스트 질문 보내기를클릭합니다. 또는 테스트 설문 조사 참여자를 추가하고'테스트 질문 보내기'를클릭하세요.

Microsoft Teams 통합 설정

시작하기 전에

Peakon 및 Microsoft Teams(글로벌 시스템 관리)의 관리자액세스 권한입니다.

이 태스크 정보

조직의 Peakon 계정을 Teams 인스턴스에 연결하여 직원에게 설문 조사 및 알림을 보낼 수 있습니다. 직원들은 Teams 내에서 직접 설문조사를 열고 완료할 수 있습니다.

팀은 두 시스템의 이메일 주소가 일치하는 모든 직원에게 알림을 보냅니다. 필요한 경우 Teams를 보완적인 알림 채널로 사용할 수도 있고, 이메일을 발송 방법으로 비활성화하고 Teams에만 전적으로 의존할 수도 있습니다. MS Teams를 통해 설문 조사 알림을 받으려면 직원들이 Peakon의 직원 프로필에 이메일 주소를 설정했는지 확인하세요.

현재 미국 데이터 센터에 호스팅된 Peakon 테넌트에서는 통합을 사용할 수 없습니다.

알림 내용은 사용자 정의가 불가능합니다.

프로시저

1. Peakon에서관리 > 통합 > Microsoft Teams로 이동합니다.
2. 연결을클릭합니다.
3. Microsoft 로그인 모델이 로드될 때까지 기다린 후승인을클릭하여 Peakon이 Teams를 사용할 수 있도록 허용합니다.
4. 필요에 따라 알림을 활성화하세요.

결과

연결 후 관리자는 Peakon의 Teams 구성 영역에서 Teams를 통해 설문 조사 알림을 직접 보낼지 여부를 설정할 수 있습니다. 이 옵션은 기본적으로 꺼져 있습니다.

설문 조사 및 이메일 등 다른 채널의 알림과 동시에 자동 알림이 전송됩니다.

Teams는 사용자에게 앱을 자동으로 고정하지 않지만 Teams 설정에서 이를 구성할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

해당 앱은 처음으로 메시지를 보낸 후에만 Teams 클라이언트에 표시됩니다.

사용자는 MS Teams에서 언어 기본 설정을 지정할 수 있으며, 그러면 Teams의 일반 메시지가 선택한 언어로 표시됩니다. 이 언어는 영어를 대체 언어로 사용합니다.

사용자는 Peakon 프로필에서 직접 Peakon Microsoft Teams 알림을 관리할 수 있습니다.

다음에 수행할 작업

테스트 설문조사를 보내어 통합을 테스트해 보세요.

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 테스트하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 테스트 라운드 보내기를클릭하세요.
4. 테스트 설문조사를 본인에게만 보내려면 직원이나 세그먼트를 추가하지 않고테스트 질문 보내기를클릭합니다. 또는 테스트 설문 조사 참여자를 추가하고테스트 질문 보내기를클릭하세요.

개념: BetterUp 통합

개요

이 통합을 설정하면 설문 조사 일정 데이터를 BetterUp과 동기화하고 실시간 설문 조사 알림을 활성화할 수 있습니다.

Peakon을 설정하면 설문조사 일정 데이터가 Webhook을 통해 BetterUp으로 자동 전송됩니다.

이러한 통합을 통해 BetterUp은 설문조사의 최종 마감에 대한 시기적절하고 정확한 업데이트를 제공받고, 이를 통해 관리자를 위한 코칭 계획을 수립할 수 있습니다.

구성

이 통합을 활성화하려면 BetterUp에서 제공하는 자격 증명을 사용하세요. 참고로 방문하세요 BetterUp 통합 설정 페이지 239.

동조

통합이 연결되면 Peakon은 설문 조사에서 직원을 식별하고, 관리자 목록을 검색하고, 가시성 임계값을 충족하는 활성 관리자를 필터링합니다.

그런 다음 최종 관리자 목록을 BetterUp에 보내 설문조사 알림을 받습니다.

관리자 경험

BetterUp은 설문조사가 완전히 마감되면 이메일을 통해 관리자에게 적극적으로 알립니다. 이를 통해 관리자는 플랫폼을 통해 코칭 세션을 예약하거나 코치에게 연락할 수 있습니다.

Peakon에서 가시성 임계값 요구 사항을 충족하지 못하거나 유효한 이메일 주소가 없는 관리자에게는 알림이 전달되지 않습니다.

두 플랫폼 모두 관리자의 이메일 주소가 일치해야 합니다.

relatedlinks
태스크
BetterUp 통합 설정 페이지 239

BetterUp 통합 설정

시작하기 전에

- Peakon의 관리자액세스.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- BetterUp의 관리자접근 권한.

이 태스크 정보

Peakon과 BetterUp의 통합을 통해 다음을 수행할 수 있습니다.

- 설문조사가 시작되고 끝날 때마다 BetterUp 관리자에게 알립니다.
- Peakon 설문 조사 결과를 BetterUp에 자동으로 동기화하므로 수동 업로드가 필요 없습니다.

프로시저

1. BetterUp에서설정 > > 통합으로 이동합니다.
2. Peakon통합 카드에서통합 구성을선택합니다.
3. 선택을 확인하기 위한 팝업이 표시됩니다. '활성화'를 클릭합니다.
4. 확인 후 자격 증명이 생성됩니다. 제공된Webhook URL,API 키,비밀 키를복사하세요.

주: 비밀 키와*API* 키를복사하여 안전한 곳에 저장하세요. 자격 증명은 한 번만 표시되며 보안상의 이유로 숨겨집니다.

5. Peakon에서관리 > 통합으로 이동합니다.
6. BetterUp타일을 선택하세요.
7. 연결을클릭합니다.
8. Webhook URL과API 키를입력하세요.
9. 변경 사항을 저장합니다.

결과

이제 통합이 연결되었습니다. 관리자는 각 설문조사 시작과 종료 시 BetterUp에서 자동 알림을 받고, 설문조사 결과에 따라 개인화된 코칭 계획을 받게 됩니다.

설문

설문조사 설정

단계: 설문 조사 시작

시작하기 전에

보안:일정 관리.

이 태스크 정보

설문조사 일정의 대부분 설정은 선택 사항이므로 필요에 따라 설문조사를 사용자 정의할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정에서 기존 설문 조사 일정을 열거나새 설문 조사 일정을 만듭니다.
2. 설문조사 빈도를 설정하세요.
3. 설문조사에 포함할 질문 세트를 선택하세요. 자세한 내용은설문조사에서 질문 활성화를참조하세요.
4. 운전자 질문 빈도와개방형 질문 빈도를 설정합니다. 2단계에서수동빈도를 선택한 경우, 3단계에서 활성화한 질문 세트의 모든 활성 질문을 설문조사에서 묻기 때문에 이 단계를 무시할 수 있습니다.
5. (선택 사항)설문조사 타겟팅을 검토하거나 설정합니다. 여러 일정을 운영하는 경우 의도한 경우가 아니면 직원이 겹치지 않도록 하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

6. (선택 과목) 퇴사 설문조사 설정 페이지 244그리고/또는 온보딩 설문조사 설정 페이지 245, 그리고 질문 시간 설정 페이지 347. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: 온보딩 및 종료 질문 페이지 354그리고 개념: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 265.
7. 설문조사 이메일을 사용자 지정하거나 필드를 비워두면 기존 번역본과 함께 모든 표준 메시지를 사용할 수 있습니다. 설문조사 발신자필드를 비워 두면, 설문조사 발신자는 목록에 있는 첫 번째 관리자의 이름이 됩니다.
8. 다이제스트 이메일 빈도를 설정하세요.
9. (선택 사항)설문조사 발송 시간과 시간대를 설정합니다. 일정 시간대는 직원 기록에 시간대가 없는 직원에 대한 대체 시간대로 사용됩니다.
10. (선택 사항)설문조사 언어를 설정하여선택한 언어로만 설문조사를 실시합니다. 목록의 첫 번째 옵션으로 기본 회사 언어를 사용합니다. 감지된 언어가 없는 직원은 해당 언어로 첫 번째 이메일을 받게 됩니다.
11. (선택 사항) 세분화 데이터를 수집해야 하는 경우 설문 조사 속성을 추가합니다. 단계 참조: 설문조사에서 인구 통계 데이터 수집.
12. (선택 사항)SMS 설문조사 알림을 활성화합니다.
13. (선택 사항)키오스크 모드를 활성화합니다.
14. (선택 사항) 회사에 별도의 법인이 있는 경우 회사 이름과로고 대신 지정된 세그먼트 이름과 로고를 사용하려면 회사 이름과 로고를 재정의합니다.
15. (선택 사항)설문조사 이름과 로고를 설정하려면 설문조사 이름과 로고를 재정의합니다. 예: 당신의 목소리.
16. 모든 것이 예상대로 작동하는지 확인하기 위해 테스트 설문조사를 시작하세요.
17. 설문조사 시작 날짜를 설정하고 설문조사 일정을 잡으세요.

결과

설문조사는 귀하가 선택한 날짜에 자동으로 시작됩니다. 출시 전날까지 설문조사 내용을 변경하면 출시에 맞춰 변경 사항이 적용됩니다.

수동이아닌 다른 주파수를 선택한 경우 주파수 설정에 따라 자동으로 시작됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 빈도 페이지 261
개념: 질문 빈도 페이지 361
개념: 질문 회전 알고리즘 페이지 362
개념: 설문 조사 타겟팅 페이지 269
개념: 다중 조사 일정 페이지 270
개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263
개념: 설문 조사 언어 페이지 262
개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집 페이지 409
개념: 설문 조사 채널 페이지 298
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328
개념: 테스트 설문 조사 페이지 267
개념: 이메일 전달 페이지 21
참조
참조: 설문 조사 구성 옵션 페이지 275

새로운 설문 조사 일정 만들기

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 태스크 정보

설문 조사 일정은 직원에게 설문 조사를 구성하고 보낼 수 있는 메커니즘입니다. 다양한 세그먼트 타겟팅을 사용하여 새로운 설문 조사 일정을 만들 수 있습니다. 대상 인구당 1개의 조사 일정을 생성할 수 있습니다.

설문조사 일정을 만드는 동안 대시보드 컨텍스트는 일정 타겟팅에 영향을 미칩니다. Peakon 사용자 인터페이스의 왼쪽 상단에서 컨텍스트 선택을 구성할 수 있습니다. 보다 개념: 대시보드 컨텍스트 페이지 426.

회사 전체 상황에 대한 접근 권한이 있는 시스템 관리자라면 모든 세그먼트에 대한 설문 조사 일정을 만들 수 있습니다.

세그먼트 관리자(예: 부서, 특정 지역 또는 엔터티 세그먼트)인 경우 관리하는 세그먼트에 대한 설문 조사 일정을 만들 수 있습니다. 조직에서 속성 계층 구조를 만든 경우 관리되는 세그먼트의 자식 세그먼트에 대한 일정을 만들 수도 있습니다.

귀하가 만든 설문 조사 일정은 자동으로 귀하의 컨텍스트 세그먼트를 대상 모집단으로 설정합니다. 예: 컨텍스트가 EMEA(지역)로 설정된 경우 생성하는 일정의 대상 인구는 EMEA(지역) 세그먼트입니다. 이는 컨텍스트 전환기가 세그먼트로 설정된 시스템 관리자에게도 적용됩니다.

온보딩과 종료 질문을 사용하는 경우 별도의 일정을 만드는 것이 좋습니다. 질문 시간이 포함된 온보딩 및 종료 질문은 설문조사 빈도가 주간으로 설정된 경우에만 설문조사 일정에 적용됩니다. 해당 질문을 활성화하고 빈도를 변경하면 일정에서 해당 질문이 비활성화됩니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 일정 추가를클릭합니다.
3. 목표 인구를설정합니다. 특정 세그먼트의 맥락에서 계정을 보고 있는 경우 대상 인구는 이미 현재 세그먼트 맥락으로 설정되어 있으므로 이 단계는 자동으로 건너뜁니다.
4. (선택 사항)'포함만'및'제외'필드에서 추가 타겟팅을 설정합니다.
5. 일정 만들기를클릭합니다.

결과

이제 일정을 만들었지만, 설문조사 시작 날짜를 설정하고 데이터 수집을 활성화할 때까지 일정은 유지됩니다.

설문조사 시작 날짜 설정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사 시작 날짜를 설정하고 데이터 수집을 활성화하면 설문조사 일정에 설정한 시간대로 선택한 시작 날짜인 00:30에 설문조사가 자동으로 시작됩니다.

지정한 발송 시간이 되면 직원들은 설문 조사 알림을 받게 됩니다. 하지만 직원들은 라운드가 시작된 후 언제든지 로그인하여 설문조사에 답변할 수 있습니다.

설문조사에 이미 편집하고 싶은 시작 날짜가 있는 경우 다음을 참조하세요. 설문조사 시작 날짜 변경 페이지 251.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 설문조사의 메인 페이지에서시작 날짜를설정하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. (선택 사항)기간을설정합니다. 주간 빈도로 수강하는 경우 표준 기간은 1주일이고, 다른 모든 빈도로 수강하는 경우 표준 기간은 2주입니다. 혹은종료날짜를 설정할 수도 있습니다.
5. 설문조사 예약을클릭하세요.

결과

설문조사는 선택된 날짜에 시작됩니다. 설문조사 일정의 모든 측면은 출시일 전날까지 변경할 수 있습니다. 보다 참조: 설문 조사 구성 옵션 페이지 275자세한 내용은.

설문조사 빈도 설정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사 빈도 설정을 사용하면 설문조사를 자동으로 반복할지 여부를 선택할 수 있으며, 반복할 경우 설문조사 주기에 사용할 간격도 선택할 수 있습니다.

- 자동 반복 설문조사를 이용하면 질문 빈도를 설정할 수 있으며, 이를 통해 각 직원이 각 질문 세트에서 질문을 얼마나 자주 받아야 하는지 결정할 수 있습니다.
- 수동 설문조사는 모든 직원에게 모든 활성 질문을 묻습니다.

설문조사 빈도를 설정한 후, 필요한 경우 나중에 다른 빈도로 변경할 수 있습니다. 이는 이후 라운드의 문제 수에 영향을 미칩니다. 빈도탭의 사이드바에는 빈도 구성에 따라 예상할 수 있는 질문의 대략적인 수가 표시됩니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 빈도탭으로 이동합니다.
4. 설문조사 빈도를 선택하고변경 사항 저장을클릭하세요.

결과

새로운 설문조사 빈도는 다음 설문조사부터 적용됩니다.

다음에 수행할 작업

- 설문조사를 자동으로 반복하도록 선택한 경우 이제 질문 빈도를 설정해야 합니다. 보다 운전자 질문 빈도 설정 페이지 339그리고 개방형 질문 빈도 설정 페이지 340.
- 질문 타이밍을 사용하는 경우 설문조사 빈도가 매주로 설정되어 있는지 확인하세요. 참조하다 개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357.
- 어떤 빈도를 선택하든 설문조사에 포함해야 할 질문을 검토하세요. 보다 설문조사에서 질문 활성화 페이지 342.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 빈도 페이지 261
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제
참조
FAQ: 설문 조사 및 질문 빈도 페이지 280

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

퇴사 설문조사 설정

시작하기 전에

- Peakon의 관리자액세스.
- 권한:질문을 관리합니다.

이 태스크 정보

퇴사 설문조사를 통해 조직은 직원이 떠나기 직전과 직후에 피드백을 수집하여 가장 적절한 시기에 질문을 전달할 수 있습니다. 설문조사 일정을 설정하기 전에 직원 기록에 개인 이메일 주소를 추가했는지 확인하세요.

직원의 퇴사일 이전에만 적용되는 퇴사 질문, 퇴사 후에만 적용되는 질문, 퇴사 전과 퇴사 후에 모두 적용되는 질문 등을 결정해야 합니다.

퇴사 설문조사를 구성하기 전에관리 > 속성의 퇴사일 세그먼트를 검토하고관리 > 직원페이지에서 설문조사를 실시할 퇴사 직원을 확인하세요.

주: 떠나는 사람을 대상으로 설문 조사를 실시할 때는 규칙 기반 질문(질문 타이밍)을 사용하는 것이 좋습니다. 수동 모드와 알고리즘도 가능하지만 단점이 있습니다. 이 알고리즘을 사용하면 이탈한 직원이 여러 개의 질문을 받거나 반복해서 받는 경우가 있고, 수동 모드를 사용하면 설문조사에서 이탈한 직원을 추적하고 관리하는 데 많은 오버헤드가 발생합니다.

주간 설문 조사 일정을 사용할 때만 종료 질문 세트에 대한 질문 시간을 구성할 수 있습니다. 규칙을 구성하면 Peakon이 각 질문에 대한 최적의 타이밍을 자동으로 추가합니다. 하지만 조직의 프로세스에 맞게 타이밍을 맞춤 설정할 수 있습니다.

퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면 직원의 개인 이메일을 입력하는 방법(수동 또는 동기화)을 설정해야 합니다. 질문은 해당 조직을 탈퇴한 후에만 개인 이메일 주소로 전송됩니다.

프로시저

1. 종료 질문 세트를 구성하세요.
    a) 관리 > 질문으로 이동합니다.
    b) 종료를선택하세요.
    c) 구성을클릭합니다.
    d) 포함하고 싶은 질문을 토글합니다.
2. 질문 시간 설정:
    a) 규칙을 선택하세요(분리 전,분리 후, 또는 둘 다).
    b) 질문에질문 타이밍 추가를선택합니다.
    c) 업데이트.
3. Exit에 대한 설문 조사 일정을 만듭니다.
    a) 관리 > 일정으로 이동합니다.
    b) 새로운 일정을 만들고고용 상태를 선택합니다. 근무 중인 직원의 경우 고용됨을선택하고, 퇴사한 직원의 경우퇴사를 선택합니다.
    c) 빈도탭을 선택하세요.
    d) 질문 세트종료카테고리를 클릭하세요.
    e) 변경 사항을 저장합니다.

결과

이제 종료 질문이 설정되었습니다. 종료 설문 조사에 대한 통찰력은 질문 및 드라이버 점수와 히트 맵에서 확인할 수 있습니다. 집계된 점수에는 전직 직원 포함 설정에 따른 응답이 포함됩니다.

예

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

다음에 수행할 작업

relatedlinks
개념
개념: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 265
개념: 운전자 질문 페이지 348
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357
개념: 온보딩 및 종료 질문 페이지 354
참조
FAQ: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 283
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 페이지 393

온보딩 설문조사 설정

시작하기 전에

- Peakon의 관리자액세스.
- 권한:질문 관리.

이 태스크 정보

질문 타이밍을 사용하거나 특정 임기 세그먼트에 대한 목표를 사용하여 온보딩 질문을 설정할 수 있습니다.

주: 떠나는 사람을 대상으로 설문 조사를 실시할 때는 규칙 기반 질문(질문 타이밍)을 사용하는 것이 좋습니다. 수동 모드와 알고리즘도 가능하지만 단점이 있습니다. 이 알고리즘을 사용하면 이탈한 직원이 여러 개의 질문을 받거나 반복해서 받는 경우가 있고, 수동 모드를 사용하면 설문조사에서 이탈한 직원을 추적하고 관리하는 데 많은 오버헤드가 발생합니다.

주간 설문 조사 일정을 사용할 때만 온보딩 질문 세트에 대한 질문 타이밍(규칙 기반 질문)을 구성할 수 있습니다. 질문 타이밍을 설정하면 Peakon이 각 질문에 대한 최적의 타이밍을 자동으로 추가합니다. 하지만 조직의 프로세스에 맞게 타이밍을 맞춤 설정할 수 있습니다.

프로시저

1. 온보딩 및 종료 질문 세트 구성:
    a) 관리 > 질문으로 이동합니다.
    b) 온보딩을선택하세요.
    c) 구성을클릭합니다.
    d) 설문조사에 사용할 질문을 토글합니다.
2. 특정 설문조사에서 온보딩 질문 세트를 활성화합니다.
    a) 관리 > 일정으로 이동합니다.
    b) 새로운 일정을 추가하거나 기존 일정을확인하세요.
    c) 빈도탭을 선택하세요.
    d) 온보딩질문 세트를 클릭하세요.
    e) 원하는 주파수 옵션을 선택하세요.
    f) 변경 사항을 저장합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 질문 타이밍 설정:
    a) 관리 > 질문으로 이동하세요.
    b) 온보딩질문 세트를 선택하세요.
    c) 질문 타이밍 추가를선택하세요.
    d) 선택 사항을 확인하려면질문 타이밍 추가를다시 선택하세요.
    e) (선택 사항) 질문 옆에 있는'질문 타이밍 편집'을선택하여 특정 타이밍을 편집합니다.
    f) (선택 사항)업데이트.

결과
이제 온보딩 질문이 설정되었습니다. 온보딩 설문조사에 대한 통찰력은 질문 및 운전자 점수와 히트맵에서 확인할 수 있습니다.
relatedlinks
개념
개념: 운전자 질문 페이지 348
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357
개념: 온보딩 및 종료 질문 페이지 354
참조
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 페이지 393

설문조사 타겟팅 설정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

표준 회사 일정에는 이미대상 인구가회사로 설정되어 있습니다. '포함만'및'제외만'설정을 사용하면 설문 조사 타겟팅을 더욱 세부적으로 조정할 수 있습니다.

예:대상 인구회사, 재무(부서)제외.

새로운 설문조사 일정을 만들 때 설문조사대상 인구를특정 세그먼트로 설정할 수 있습니다. 대상 인구당 1개의 설문 조사 일정만 가능합니다.

설문조사 일정을 생성하는 동안과 생성 후에'포함만'및 '제외만' 설정을 편집할 수 있습니다. 여러 설문 조사 일정의'포함만'및'제외만'필드에서 동일한 세그먼트를 수동으로 타겟팅할 수 있습니다. 직원이 2개 이상의 활성 일정에 속해 있는 경우,대상탭에는 일정이 중복된다는 경고가 표시됩니다.

설문조사가 시작되기 최소 1일 전에 세그먼트 타겟팅을 확정하세요.

보다 개념: 설문 조사 타겟팅 페이지 269더 많은 정보와 추천을 원하시면.

주:

Only including과Excluden설정은 상호 배타적입니다. 예: 설문조사에 마케팅과 덴마크만 포함되도록 설정하면 마케팅의 모든 직원과 덴마크의 모든 직원이 포함됩니다.

2배 타겟팅의 경우, 새로운 설문 조사 일정 만들기 페이지 241 대상 인구필드에 특정 세그먼트를 추가하고 나머지 필드에는 추가 세분화 작업을 수행합니다. 또는 조합 속성을 사용하여 타겟팅할 수 있는 교차 세그먼트를 만들 수 있습니다. 보다 조합 유형 속성 만들기 페이지 156.

설문 조사 일정을 만든 후에는대상 인구및고용 상태필드를 변경할 수 없습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성해야 하는 설문조사에서보기를클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 대상탭으로 이동합니다.
4. 타겟팅해야 하는 세그먼트에'포함만'또는'제외만'을 설정합니다.
5. 일정 업데이트를클릭하세요.

결과

다음 설문조사를 위한 타겟팅이 준비되었습니다.

라이브 라운드 중에 이러한 변경 사항을 적용한 경우, 변경 사항에 따라 효과가 달라집니다.

- 포함된 세그먼트 추가:관리의직원페이지에 배너가 표시되어 이미 진행 중인 설문 조사에 새로 포함된 직원을 추가할지 여부를 확인할 수 있습니다.
- 포함된 세그먼트를 제거하거나 제외된 세그먼트를 추가했습니다. 새로 제외된 직원이 이미 설문 조사 링크를 가지고 있는 경우 해당 라운드에는 참여할 수 있지만 이후 라운드에는 참여할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 타겟팅 페이지 269

설문 조사 그림 설정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

참여, 다양성 및 포용성, 건강 및 웰빙 질문 세트의 대부분 표준 설문 조사 질문에는 설문 조사 그림이 포함되어 있습니다. 사용자 정의 그림을 업로드할 수 없으며, 기존 그림이나 사용자 정의 그림을 사용자 정의 질문에 적용할 수 없습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 설문조사 설정탭으로 이동합니다.
4. 그림을 활성화하거나 비활성화합니다.
5. 저장을클릭하세요.

결과

그림이 활성화된 경우,설문조사로 이동버튼을 클릭하면 홈페이지로 이동하고, 그림을 클릭하면 첫 번째 질문으로 이동합니다.

이 조치는 아직 설문조사에 응답하지 않은 직원을 대상으로 진행 중인 공개 라운드에 영향을 미칩니다. 이미 링크를 열었지만 답변하지 않은 직원은 변경 사항을 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다.

설문조사 참여 요약 설정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사 참여 요약은 직원 설문조사의 끝에 나타납니다. 표시할 수 있는 항목:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 벤치마크(회사 점수)와 가장 큰 긍정적, 부정적 차이가 있는 동인 점수에 따라 귀하가 가장 만족하는 동인과 가장 만족하지 못하는 동인에 대한 개인적인 요약입니다. 계산에는 회사의 데이터 가시성 기간 내 각 운전자의 가장 최근 점수가 사용됩니다.
- 팀의 집중과 행동.
- 다음 조사 날짜가 정해지면.
- 개인 대시보드에 대한 링크(활성화된 경우)

설문조사 참여 요약을 활성화하면, 각 직원이 완료하는 첫 번째 설문조사의 마지막 페이지에 Peakon 소개가 표시됩니다. 이후 설문조사에서는 직원의 참여 요약이 표시됩니다.

최상의 환경을 위해 개인 대시보드를 활성화하는 것이 좋습니다. 보다 개인 대시보드 활성화 페이지 509.

이 표에서는 설문조사 요약과 개인 대시보드를 활성화했는지 여부에 따라 직원이 볼 수 있는 가시성 수준을 설명합니다.

활성화된 기능	최종 설문 조사 화면
설문조사 요약이나 개인 대시보드가 아닙니다.	설문조사를 완료해 주셔서 감사합니다.
개인 대시보드만	개인 대시보드를 활성화하거나 액세스하기 위한 행동 촉구 버튼입니다.
설문조사 요약만	• 회사 벤치마크와 비교했을 때 직원이 가장 만족하는 운전자와 가장 만족하지 못하는 운전자입니다. • 팀의 집중과 행동. • 다음 라운드가 활성화된 경우 다음 설문 조사 날짜입니다.
설문조사 요약과 개인 대시보드 모두	• 회사 벤치마크와 비교했을 때 직원이 가장 만족하는 운전자와 가장 만족하지 못하는 운전자입니다. • 팀의 집중과 행동. • 다음 라운드가 활성화된 경우 다음 설문 조사 날짜입니다. • 개인 대시보드를 활성화하거나 액세스하기 위한 행동 촉구 버튼입니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 설문조사 설정탭을 클릭하세요.
4. 설문조사 요약을 활성화하거나 비활성화합니다.
5. 저장을클릭하세요.

결과

당신은 할 수 있습니다 설문조사 미리보기 페이지 250. 화면 하단의 배너를 통해 설문조사 끝까지 건너뛰어 회사 설정에 따른 설문조사 참여 요약을 확인할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 참여 요약 페이지 266

설문조사 발송 시간 설정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 태스크 정보

각 설문 조사 일정을 통해 설문 조사 시간과 시간대를 설정할 수 있습니다. 설문조사 시작 최소 1일 전까지 설문조사 시간과 시간대를 설정할 수 있습니다. 그 이후에는 설문조사 발송 시간을 편집할 수 없습니다.

환경	설명
설문 시간	설문 조사 시간은 키오스크 모드를 제외한 모든 설문 조사 채널에 대해 설문 조사 일정에서 직원에게 설문 조사 알림을 보내야 하는 시기를 결정합니다. 설문조사 시간을 설정하지 않으면 대체 시간은 오전 9시입니다.
조사 시간대	일정 시간대는 설문조사가 시작되어야 하는 시간대(오전 0시 30분)를 지정하며, 직원 기록 시간대가 누락된 경우 설문조사 알림에 대한 대체 수단으로 사용됩니다. 설문조사 시간대를 설정하지 않으면 회사 시간대가 우선 적용되고, 그 다음에 UTC가 적용됩니다. 직원 기록의 시간대는 일정 시간대보다 우선하므로, 직원 기록에 시간대가 있는 경우 직원은 현지 시간대로 설문 조사를 받을 수 있습니다. 여러 시간대에 걸쳐 직원을 대상으로 설문조사를 구성할 때 설문조사 시간대를 가장 동쪽에 있는 시간대로 설정하세요. 여러 시간대에 걸쳐 설문 조사를 구성하는 방법과 시간대 대체 옵션에 대해 자세히 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 설문조사 설정탭으로 이동합니다.
4. 설문조사 시간을설정하세요.
5. 시간대를설정하세요.
6. 저장을클릭하세요.

다음에 수행할 작업

(선택 사항) 직원 기록 시간대를 설정합니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263

설문조사 언어 설정

시작하기 전에

보안:일정 관리.

이 태스크 정보

설문조사는 지원되는 모든 설문조사 언어로 제공됩니다. 보다 참고: 기능별 지원 언어 페이지 49. 직원은 직원 기록에 언어를 설정한 경우에도 목록에서 원하는 언어를 선택할 수 있습니다.

일정 설정에서 언어를 선택하여 목록을 선택한 언어로만 제한할 수 있습니다.

설문 조사 언어 구성 및 대체 옵션에 대해 자세히 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 설문 조사 언어 페이지 262.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성해야 하는 일정에서보기를클릭합니다.
3. 설문조사 설정탭으로 이동합니다.
4. 설문조사 언어필드에 언어를 추가하세요.
   언어를 추가하는 순서에 따라 설문조사의 언어 드롭다운에 표시되는 언어 순서가 결정됩니다. 직원 기록에 설정된 언어가 없는 직원은 첫 번째 설문 조사 언어로 첫 번째 커뮤니케이션을 받게 됩니다.

결과

설문 조사 언어를 추가하거나 제거하면 즉시 적용됩니다.

다음에 수행할 작업

해당되는 경우, 사용자 정의 질문, 사용자 정의 설문 조사 이메일, 속성 수집을 위한 사용자 정의 설문 조사 메시지에 대해 선택한 언어로 번역을 추가합니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 언어 페이지 262
참조
참고: 설문조사 지원 언어 페이지 278

설문조사 미리보기

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사를 미리 보면 설문조사 참여자에게 어떤 경험이 될지 알 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 미리 보고 싶은 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 오른쪽 상단 모서리에 있는설문조사 미리보기를클릭하세요.
4. 미리보기 옵션을 선택할 때 다음 사항을 고려하세요.

옵션	설명
설문 미리보기	설문조사를 본인으로 미리 볼 수 있습니다.
커스텀 미리보기	다른 세그먼트의 직원으로 설문조사를 미리 보고, 속성을 지정하고, 규칙 기반 질문에 대한 시간 구성 설정을 사용할 수 있습니다. 사용자 정의 미리보기 옵션의 경우 다음을 고려하세요. • 속성 • 세그먼트 • 시간 구성(온보딩 또는 종료 질문에 규칙 기반 질문을 사용하는 경우)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

테스트 설문조사 시작

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

모든 것이 예상대로 작동하는지 확인하기 위해 직원 그룹에게 테스트 설문 조사를 보내는 것이 좋습니다.

설문조사를 테스트하기 전에 IT 부서와 협력하여개념: 이메일 전달및참조: 호스트 및 프로토콜의 단계를 따랐는지 확인하세요. 이러한 단계를 거치면 이메일 제공업체가 Peakon 이메일을 스팸으로 표시하지 않고, 직원들이 회사 네트워크에서 Peakon 사이트를 마음껏 이용할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 테스트하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 테스트 라운드 보내기를클릭하세요.
4. 직원 추가또는세그먼트 추가를클릭하여 테스트 그룹을 선택하세요. 여러 세그먼트와 직원을 선택할 수 있으며, 필요에 따라 두 가지 옵션을 결합할 수 있습니다.
5. '시험 문제 보내기'를클릭하세요.

결과

테스트 그룹은 즉시 테스트 설문조사를 받게 됩니다. 테스트 설문 조사 경험은 실제 설문 조사와 동일하지만, 설문 조사 응답은 테스트 대시보드에만 적용됩니다.

다음에 수행할 작업

테스트 설문 조사가 설정한 가시성 요구 사항을 충족하면 테스트 설문 조사 대시보드에 일부 테스트 설문 조사 데이터가 표시됩니다. 실제 설문조사를 시작한 후에도 언제든지 실제 대시보드와 테스트 대시보드 사이를 전환할 수 있습니다.

1. 왼쪽 상단 모서리에 있는 컨텍스트 선택기를 클릭하세요.
2. 설정을선택하세요.
3. 테스트 데이터만클릭합니다.
4. 대시보드는 현재 테스트 설문 모드로 전환되었으며, 페이지 상단에 이를 나타내는 배너가 표시됩니다. 일반 설문 조사 결과로 돌아가려면 배너에서회사 데이터 표시를클릭하세요.

관리 > 일정 > 활동 > '테스트 라운드 포함'으로 가서 테스트 라운드 활동에 액세스할 수도 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 테스트 설문 조사 페이지 267

설문조사 시작 날짜 변경

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

이 주제에서는 다음 설문조사를 특정 날짜에 시작하도록 예약한 경우 설문조사 시작 날짜를 변경하는 방법에 대한 단계를 제공합니다. 설문조사에 시작 날짜가 없는 경우 다음을 참조하세요. 설문조사 시작 날짜 설정 페이지 242.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

설문조사 시작일은 원래 설문조사를 시작할 예정이었던 날로부터 1일 전까지 편집할 수 있습니다. 원래 설문조사 시작 날짜가 오늘인 경우, 설문조사 라운드는 이미 밤에 시작되었으며 시작 날짜를 더 이상 변경할 수 없습니다. 설문조사 발송 시간에도 동일한 사항이 적용됩니다.

설문조사가 시작되었고 취소하고 싶다면 해결 방법을 찾아야 합니다. 보다 문제 해결: 출시일에 설문 조사 라운드 종료 페이지 288.

현재 설문조사가 진행 중인 동안, 다음 설문조사의 시작 날짜를 변경할 수 있습니다. 요일을 변경하지 않고 해당 라운드의 시작 날짜를 변경하는 경우, 그 다음 라운드(현재 설문 조사 후 2라운드)는 원래 요일로 돌아갑니다.

주: 수동 설문 조사 빈도가 없는 일정에 대해 다음 라운드의 시작 날짜를 변경하면 질문 로테이션 알고리즘이 이 라운드를 기한이 지난 것으로 간주하므로 직원 한 명당 최대 4개의 추가 질문이 추가될 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 일정의 메인 탭에서다음 라운드섹션을 찾으세요.
4. 원래 시작 날짜 아래의날짜 변경을클릭합니다.
5. 달력 아이콘을 클릭하고 새로운 시작 날짜를 선택하세요. 종료일도 그에 따라 조정되지만, 필요한 경우 수동으로 조정할 수 있습니다.
6. 저장을클릭하세요.

결과

다음 설문조사는 귀하가 선택한 날짜의 00:30에 자동으로 시작되며, 설문조사 발송 시간이 되면 알림이 전송됩니다.

설문조사 종료일 변경

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사가 진행되는 동안이나 설문조사가 시작되기 전에 종료일을 변경하여 설문조사를 연장할 수 있습니다.

원래 종료일이 이미 과거인 경우, 소프트 클로즈 창에 들어간 설문조사를 연장(또는 다시 열기)할 수 없습니다. 소프트 클로즈 기간 동안 대시보드는 이미 주요 영역을 계산하고 세그먼트를 강조했습니다. 하지만 직원들은 해당 설문조사에 대한 링크를 받은 경우 계속해서 설문조사에 답변할 수 있습니다.

주: 설문조사 종료일을 변경하면 유효 기간이 변경되고 설문조사에 포함된 모든 세그먼트의 점수와 참여도가 다시 계산됩니다. Peakon은 마감일부터 유효 기간(일반적으로 12개월)을 뺀 답변을 집계합니다. 변경 사항이 적용될 때까지 시간을 두십시오.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 메인 일정 페이지에서날짜 변경을클릭하세요.
4. 새로운 종료일을 설정하세요.
5. 저장을클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

설문조사 알림 날짜 설정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

첫 번째 알림은 라운드 중간에 발송되고, 이후의 알림은 라운드가 끝날 때까지 4일마다 발송됩니다.

예: 월요일에 시작하는 2주짜리 설문조사가 있는 경우, 첫 번째 알림은 다음 월요일에 발송되고, 두 번째 알림은 금요일에 발송됩니다. 설문조사는 일요일 밤에 마감되므로 더 이상 알림을 보내지 않습니다.

설문조사가 시작된 후에만 알림 주기를 설정하거나 변경할 수 있습니다.

설문조사 알림이 주말에 발송되도록 설정한 경우, 알림은 다음 월요일에 발송됩니다. 필요한 경우 주말에 외출하도록 수동으로 알림을 설정할 수 있습니다.

즉시 알림을 보내려면'알림 보내기'를클릭하세요(최대 3일마다). 이렇게 하면 원래 알림 이메일 주기는 무시되지 않습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 메인 페이지의알림섹션에서날짜 변경을클릭합니다.
4. 새로운 알림 날짜를 설정하거나 설문조사 기간 동안 알림을 비활성화합니다(추가 알림이 예약된 경우에만 표시됨).
5. 저장을클릭하세요.

결과

다음 설문조사 알림은 귀하가 선택한 날짜에 발송되며, 그 후 4일(영업일 기준)마다 발송됩니다.

알림 설정을 변경한 내용은 현재 설문 조사에만 적용됩니다.

알림은 그룹으로 전송되지만, 알림의 양이 많을 경우 짧은 기간에 걸쳐 분산되어 전송될 수 있습니다. 또한, 다른 시간대에 있는 직원은 하루 중 다른 시간에 알림을 받게 됩니다.

relatedlinks
참조
참고: 설문 참여자가 이메일을 받는 모습 페이지 63

설문조사 라운드를 수동으로 하드 클로즈

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사가 처음 마감되면 직원들이 이미 완료된 계산 중점 분야와 강점에 영향을 미치지 않고 늦게 제출한 내용을 기여할 수 있는 2주간의 소프트 클로즈 기간이 있습니다.

이는 라운드 클로즈 통찰력을 기반으로 한 행동 계획이 이미 잘 진행 중일 수 있는 안정적인 기간을 제공하며, 동시에 부재 중이던 직원이 대응을 제공할 수 있도록 합니다.

2주가 지나면 설문조사는 자동으로 종료됩니다. 하지만 늦게 제출되는 설문을 원하지 않는다면 설문조사를 수동으로 강제로 종료할 수 있습니다.

보다 개념: 설문 조사 타임라인 페이지 259자세한 내용은.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 활동탭으로 이동합니다.
3. 닫고 싶은 설문조사 라운드 옆에 있는'하드 클로즈 라운드'버튼을 클릭하세요. 이 옵션은 설문조사 라운드가 이미 소프트 클로즈된 후에만 나타나며, 일반적으로 설문조사 마감일 다음 날인 02:00 UTC 경이나 그 이후에 나타납니다.
4. 표시되는 팝업에서 강제 종료를 확인하세요.

결과

설문조사는 즉시 종료되고, 직원들은 더 이상 늦은 제출물을 제공할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 타임라인 페이지 259

정기 설문 조사를 테스트 라운드로 변경

시작하기 전에

권한:일정 관리.

이 태스크 정보

일반 설문 조사를 테스트 조사로 변경하면 대시보드에서 설문 조사 결과를 제거해야 할 때 유연성을 확보할 수 있습니다.

예: 정기 설문조사를 연기하려고 계획했지만 제때 업데이트하는 것을 잊어버려서 설문조사가 예정일에 시작되었습니다. 이제 일부 설문 조사 응답을 받았고 대시보드의 표시 창을 앞으로 옮겼습니다. 테스트 라운드로 표시하면 대시보드에서 해당 설문조사 라운드를 삭제할 수 있습니다. 이 특정 시나리오에 대한 단계를 보려면 다음을 참조하세요. 문제 해결: 출시일에 설문 조사 라운드 종료 페이지 288.

현재 및 과거 설문 조사의 설문 조사 유형을 변경할 수 있습니다. 테스트 라운드를 일반 라운드로 변경하는 것도 가능합니다. 각 설문조사 라운드별로 1시간에 한 번씩 설문조사 유형을 변경할 수 있습니다. 지난 12개월 이내에 마감된 설문조사에 대해서만 설문조사 라운드 유형을 변경할 수 있습니다.

표는 각각의 시나리오의 결과를 설명합니다.

대본	결과
정규 오픈 라운드에서 테스트 라운드로	• 라운드의 즉각적이고 되돌릴 수 없는 소프트 클로즈. • 정규 라운드의 점수와 코멘트는 테스트 데이터 대시보드로 이동합니다. • 직원들은 여전히 응답할 수 있지만, 그들의 응답은 테스트 데이터 대시보드에 기여합니다.
테스트 라운드를 위한 일반 소프트 클로즈드 라운드	• 정규 라운드의 점수와 코멘트는 테스트 데이터 대시보드로 이동합니다. • 수동으로 하드 클로즈 라운드를 실행할 수 있습니다. • 점수는 일반 대시보드에서 이미 식별된 주요 영역과 강조 표시된 세그먼트에서 벗어납니다. 예: 이전에 벤치마크보다 낮았던 집중 영역이 이번 변경 이후 벤치마크보다 훨씬 높아질 수 있지만, 다음 설문 조사 후 다음 재계산 시까지 우선순위로 표시됩니다.
테스트 라운드를 위한 정규 하드 클로즈 라운드	• 정규 라운드의 점수와 코멘트는 테스트 데이터 대시보드로 이동합니다. • 점수는 일반 대시보드에서 이미 식별된 주요 영역과 강조 표시된 세그먼트에서 벗어납니다. 예: 이전에 벤치마크보다 낮았던 집중 영역이 이번 변경 이후 벤치마크보다 훨씬 높아질 수 있지만, 다음 설문 조사 후 다음 재계산 시까지 우선순위로 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

대본	결과
정규 라운드는 이제 테스트로 표시되어 다시 정규 라운드로 돌아갑니다.	• 테스트 라운드의 점수와 코멘트가 일반 대시보드로 이동합니다. • 점수는 일반 대시보드에서 이미 식별된 주요 영역과 강조 표시된 세그먼트에서 벗어납니다. 예: 이전에 벤치마크보다 낮았던 집중 영역이 이번 변경 이후 벤치마크보다 훨씬 높아질 수 있지만, 다음 설문 조사 후 다음 재계산 시까지 우선순위로 표시됩니다.
테스트 라운드에서 정규 라운드로	• 테스트 라운드의 점수와 코멘트가 일반 대시보드로 이동합니다. • 주요 관심 분야와 강조된 세그먼트를 다시 계산하지 않습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 활동탭을 클릭하세요.
3. 테스트로 표시해야 하는 설문 조사 라운드의 행을 찾은 다음 화살표를 클릭하여 확장합니다.
4. 테스트로 표시를클릭합니다.
5. 표시되는 팝업을 확인하세요.

결과

회사 규모에 따라 시스템이 대시보드를 처리하고 다시 계산하는 데 시간이 걸릴 수 있습니다.

설문조사가 완료되면 해당 설문조사가 더 이상 메인 대시보드에 표시되지 않습니다. 대시보드의 표시 창이 이전 상태로 돌아갔으며, 테스트 라운드로 변경한 설문조사 라운드의 데이터나 타임스탬프가 표시되지 않습니다.

직원이 테스트 설문조사로 변경하기 전에 설문조사에서 질문에 답변한 경우, 질문 알고리즘은 해당 직원이 해당 질문에 답변한 것으로 계속 간주합니다.

필요한 경우 이러한 단계를 사용하여 테스트 라운드를 다시 일반 라운드로 표시할 수도 있습니다. 활동탭에 테스트 라운드를 표시하려면테스트 라운드 포함옵션을 활성화합니다. 꼭 필요한 경우가 아니면 이런 식으로 앞뒤로 작업하는 것은 권장하지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: 테스트 설문 조사 페이지 267

설문 조사 일정 비활성화

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

자동화된 케이던스인 경우, 설문조사 일정은 귀하의 설문조사 빈도에 따라 설문조사를 계속 실행합니다. 언제든지 자동 케이던스를 일시적 또는 영구적으로 일시 중지할 수 있습니다. 예: 장기 휴가 기간 동안 유용할 수 있습니다.

다음 단계에서는 특정 일정에 따라 향후 설문 조사가 반복되지 않도록 비활성화하는 방법을 설명합니다.

이미 진행 중인 설문조사를 중단하려면 다음을 참조하세요. 문제 해결: 출시일에 설문 조사 라운드 종료 페이지 288.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 비활성화하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 일정의 메인 페이지에서다음 라운드섹션을 찾으세요.
4. 데이터 수집 비활성화를클릭합니다.
5. 확인 팝업에서'비활성화'를 클릭하여 선택 사항을 확인하세요.

결과

지정된 날짜에 설문조사가 자동으로 시작되는 것을 중지했습니다. 새로운 시작 날짜를 설정하고 다음 설문조사를 예약할 때까지 이 상태가 유지됩니다.

필요한 경우 일정을 삭제할 수도 있습니다. 보다 설문 조사 일정 삭제 페이지 256.

설문 조사 일정 삭제

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

사용자 정의 일정이 더 이상 필요하지 않을 때 일정을 삭제하는 것이 유용할 수 있습니다.

나중에 동일한 세그먼트 타겟팅을 선택하여 삭제된 일정을 다시 만들 수 있지만, 설정을 다시 구성해야 합니다.

설문조사 일정을 삭제해도 직원이 해당 설문조사에서 제출한 점수와 의견은 대시보드에 그대로 남아 영향을 받지 않습니다.

회사 일정을 삭제할 수 없으며, 현재 실시간 설문 조사가 진행 중인 사용자 지정 일정을 삭제할 수 없습니다. 대신, 조사가 끝나면 일정을 삭제하세요.

설문 조사 일정을 일시적으로 비활성화하고 사용자 지정 설정을 유지해야 하는 경우 다음을 참조하세요. 설문 조사 일정 비활성화 페이지 255.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 대상탭으로 이동합니다.
4. 일정 삭제를클릭합니다.
5. 삭제를클릭하여 확인 팝업에서 선택 사항을 확인하세요.

결과

설문 조사 일정이일정페이지에서 즉시 사라졌습니다. 설문조사 일정의 과거 설문조사 기록은일정페이지의활동탭에 계속 남아 있습니다.

키오스크 모드 활성화

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

직원 기록에 이메일 주소가 없는 직원을 대상으로 설문 조사 채널로 키오스크 모드를 활성화할 수 있습니다. 여러 설문 조사 채널을 포함하는 1개의 일정을 가질 수 있습니다. 예: 이메일, 키오스크 모드, SMS. 이메일과 SMS를 비활성화하여 키오스크에서만 설문조사를 실시할 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

보다 개념: 키오스크 설문 조사 페이지 304자세한 내용은 다음을 참조하세요. 단계: 설문 조사 시작 페이지 240설문조사 설정 가이드를 전체적으로 확인하세요.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 키오스크탭으로 이동합니다.
4. 키오스크 유형을 선택할 때 다음 사항을 고려하세요.

키오스크 유형	고려 사항
재사용 가능한 키오스크 코드	재사용 가능한 키오스크 코드는 라운드마다 변경되지 않으므로 직원들은 지속적으로 고유 코드를 사용할 수 있습니다. 필요한 경우 직원을 위해 재사용 가능한 코드를 다시 생성할 수도 있습니다. 일정에서 키오스크 유형으로 재사용 가능한 코드를 선택한 후 코드를 내보낼 수 있습니다. 이 내보내기 기능을 사용하여 코드를 배포할 수 있습니다. 예: 우편이나 현장 관리자를 통해. 코드를 내보내려면관리 > 직원 > 내보내기 > 내보내기로 이동하세요. 키오스크 코드권한이 있는 액세스 제어 그룹의 사용자만 코드를 내보낼 수 있습니다.
일회용 키오스크 코드	각 직원은 새로운 설문조사에 참여할 때마다 재생성되는 고유한 일회용 코드를 사용할 수 있습니다. 코드를 내보내려면관리 > 일정 > 보기 > 키오스크 > 일정의 모든 항목 내보내기로 이동하세요. 주: 일정에 있는 모든 내용을 내보내기버튼은 설문 조사 라운드가 시작된 후에만 표시됩니다.
직원 번호 및 이름	직원들은 자신의 이름과 직원 번호를 입력하여 설문조사에 참여합니다. 직원 번호와 이름은 직원 기록에 있는 정보와 일치해야 합니다. 이 방법은 관리 작업이 가장 적게 필요하지만 특수 문자나 여러 이름이 있는 경우 혼동을 일으키는 경우가 많습니다. 일반적인 접근 문제를 해결하거나 진행하는 방법에 대한 정책을 전달합니다. 예: 성을 제외한 모든 이름을이름필드에 입력하는 관행을 표준화했다면, 직원들에게 성을 제외한 모든 이름을 입력하라고 지시하세요.

5. 키오스크 URL을생성하세요.
6. 키오스크 기기의 개인 정보 보호설정을 합니다.

결과

오픈 라운드 중에 키오스크 모드를 활성화하면 직원들이 키오스크 URL과 인증 방법을 즉시 사용할 수 있습니다. 이후 키오스크 설정에 대한 모든 변경 사항은 즉시 적용됩니다.

여러 설문 조사 채널을 사용하는 경우 모든 직원이 키오스크 모드를 사용할 수 있습니다. 이메일 주소가 없는 직원은 키오스크 모드만 사용할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 키오스크 설문 조사 페이지 304

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

공개 설문 조사에 직원 추가

시작하기 전에

권한:

- 스케줄 관리
- 직원 조회

이 태스크 정보

다음 조건이 참인 경우 공개 설문 조사에 직원을 추가할 수 있습니다.

- 라운드는 아직 열려 있으며, 소프트 클로즈도 하드 클로즈도 아닙니다.
- 해당 직원은 Peakon에서 과거 퇴사일이 없습니다.
- 직원은 Peakon에서 미래 시작일이 없습니다.
- 일정 설정에서 사용하는 타겟팅은 직원을 제외하지 않습니다.

설문조사에 많은 직원을 추가해야 하는 경우,관리 > 직원배너에서지금 추가버튼을 사용하세요.

회사 직원 페이지의'모든 직원 보기'버튼을 사용하면 설문조사에 포함할 새 직원을 보고 선택할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 설문조사 링크를 다시 보내야 하는 개인의 직원 기록을 엽니다.
3. 라운드탭으로 가서 설문조사에 추가하세요.

결과

직원은 설문 조사 링크를 즉시 받게 됩니다.

relatedlinks
예
문제 해결: 설문조사에 직원을 추가할 수 없습니다. 페이지 288

개념: Workday Peakon 직원 의견 설문 조사

Workday Peakon을 사용하면 자동화된 펄스 설문조사나 일회성 설문조사 등 원하는 만큼 설문조사를 시작할 수 있습니다. 데이터 수집을 활성화하고 설문조사를 자동으로 반복할 빈도를 선택하기만 하면 됩니다.

이러한 유연한 설문 조사 방식을 사용하면 여러 설문 조사 일정과 빈도를 동시에 실행하여 다양한 비즈니스 요구 사항을 충족할 수 있습니다. 예: 조직의 다른 구성원보다 신입사원을 더 자주 조사하여 온보딩 프로세스에 대한 더 자세한 통찰력을 제공합니다.

선택한 설문조사 일정에서 질문 세트를 켜거나 끌 수 있으므로, 사업의 특정 부문을 타겟으로 하는 단독 설문조사를 실행하거나, 필요에 맞춰 다른 주기로 질문을 실행할 수 있습니다. 예: 참여, H&W, D&I 질문 세트를 매월 예약하고 회계 부서만을 대상으로 하는 별도의 분기별 이용 약관 설문 조사를 예약할 수 있습니다.

사용자 정의

직원들은 다양한 채널을 통해 설문조사를 제출할 수 있습니다.

- 이메일.
- SMS.
- 키오스크 모드.
- 느슨하게.
- Microsoft Teams.
- 모바일 앱.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

동일한 설문조사 일정에 여러 질문 세트를 추가할 수 있습니다.

- 약혼.
- 건강과 웰빙.
- 다양성과 포용성.
- 변형과 변화.
- 코로나 19.
- 회사 질문.
- 개방형 질문.

설문조사는 다양한 추가 사용자 정의 옵션을 제공합니다.

- 맞춤형 질문.
- 설문조사 및 이메일 브랜딩
- 설문조사 및 질문 타겟팅.
- 편집 가능한 속성 컬렉션.
- 동의를 받아 민감한 속성을 수집합니다.

추가 정보

관리내의일정영역은 Peakon 설문조사를 구성하기 위한 허브입니다. Access Control에서 설문 조사 구성에 대한 액세스를 관리할 수 있습니다.

표준회사일정에는 모든 직원이 포함되며, 맞춤형 설문 조사 일정을 직접 만드는 것도 가능합니다. 관리자 만회사일정을 보고 관리할 수 있습니다.

새로운 일정을 만들면 설문 조사 대상 인구가 컨텍스트가 설정된 세그먼트가 됩니다. 로컬 관리자는 자신이 관리하는 세그먼트에 대해서만 일정을 만들고 관리할 수 있습니다.

각 일정에 표시되는 직원 수는 현재 목표에 부합하는 사람의 수를 나타냅니다.

일정영역의활동페이지를 볼 때, 과거 설문조사 옆에 있는 숫자는 당시 설문조사에 참여한 사람의 수를 표시합니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 채널 페이지 298
개념: 설문 조사 타겟팅 페이지 269
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제
참조
참고: 질문 세트 페이지 365

개념: 설문 조사 타임라인

공개 설문조사는 3단계로 진행되며, 각 단계마다 다른 이벤트가 발생합니다.

상태	시간	알림	대시보드 데이터
설문조사를 열어보세요	설문조사 시작일에는, 설문조사가 예정된 시간대로 00:30에 공식적으로 시작됩니다. 일정 시간대가 없는 경우에는 대체 순서가 있습니다. • 계정설정에서 회사 시간대를 선택하세요.	직원들은 발송 시간이 시작되면 알림을 받습니다. 표준 발송 시간은 오전 9시이지만, 일정 설정에서 다른 시간을 설정할 수 있습니다. 우선순위가 지정된 시간대는 직원 기록에 있는 시간대입니다. 직원 기록 시간대가 존재하지 않으면 대체 순서가 있습니다.	직원들이 설문조사에 답변함에 따라 새로운 설문조사 피드백이 지속적으로 대시보드에 입력됩니다. 라운드 중에 드라이버 점수가 업데이트됩니다. 마지막 라운드에서 선택된 초점 영역은 라운드가 끝나고 초점 영역이 다시 계산될 때까지 유지됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

상태	시간	알림	대시보드 데이터
	• UTC 시간대. 직원들은 모바일 앱, 개인 대시보드, 일반 키오스크 링크를 사용하여 설문 조사 알림을 받기 전에 설문 조사를 완료할 수 있습니다. 설문조사를 시작하기 전날에 모든 설문조사 설정을 마무리하는 것이 좋습니다. 보다 참조: 설문 조사 구성 옵션 페이지 275.	• 시간대를 예약하세요. • 회사 시간대. • UTC 시간대. 첫 번째 설문조사 알림은 라운드의 중간 지점에 발송되고, 두 번째 알림은 4일 후에 발송됩니다. 두 날짜 중 하나가 주말이면 알림은 대신 다음 월요일에 실행됩니다.	새로운 댓글은 즉시 표시됩니다. 라운드가 종료된 후에 특정 그룹만이 댓글을 볼 수 있도록 액세스 제어를 구성할 수 있습니다.
소프트 클로즈	설문조사 마감일에는 23:59 UTC에 라운드가 마감됩니다. 설문조사를 마감하면 주요 관심 분야, 주제, 강조된 세그먼트를 계산할 수 있습니다. 계산은 설문조사가 마감된 후 약 1시간 후, 다음 날 UTC 오전 2시경에 이루어집니다. 설문조사는 2주 후에 마감됩니다. 설문조사를 더 일찍 수동으로 마감할 수 있습니다. 대시보드 재계산이 완료되면관리 > 일정 > 활동에서하드 닫기버튼을 사용할 수 있습니다.	현재 라운드의 오래된 이메일 링크는 여전히 작동합니다. 이 시점에서는 직원들에게 더 이상 알림 이메일이 전송되지 않습니다. 소프트 클로즈 기간 동안에는 설문조사에 새로운 직원을 추가할 수 없습니다.	대시보드가 다시 계산되면 최신 집중 분야와 강점, 의견 주제, 강조된 세그먼트가 표시됩니다. 직원들은 여전히 설문조사에 답변할 수 있으므로, 직장을 떠나 있던 직원들도 참여할 수 있습니다. 새로운 데이터는 주요 분야, 강점, 주제의 선택에 영향을 미치지 않습니다. 새로운 점수는 현재 대시보드에 반영되지만, 다음 라운드가 끝난 후 재계산에만 영향을 미칩니다. 이러한 접근 방식은 행동 계획을 이미 진행 중인 안정적인 기간을 제공합니다. 늦게 참여하는 사람의 비율이 상대적으로 낮기 때문에 소프트 클로즈 기간 동안 점수는 크게 변하지 않습니다.
하드 클로즈	소프트 클로즈 후 2주가 지나면 설문조사 라운드가 완전히 마감됩니다. 아직 설문조사 라운드를 완전히 마감하지 않은 경우입니다.	최근 라운드의 이전 설문 조사 링크는 더 이상 작동하지 않습니다. 직원들은 알림을 받을 수 없고, 라운드에 새로운 직원을 추가할 수 없습니다.	이 시점 이후에는 새로운 설문조사 데이터를 제출할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263
태스크
대량 업데이트 직원 시간대 페이지 78

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개념: 설문 조사 빈도

배경

설문 조사와 질문 빈도를 통해 직원들이 설문 조사를 받는 빈도와 설문 조사에서 질문을 어떻게 분배할지 제어할 수 있습니다. 또한 참조하세요 개념: 질문 빈도 페이지 361.

각 표준 빈도 옵션은 특정 주 수에 해당합니다. 예: 월별 빈도는 설문조사 종료까지 정확히 4주이고, 분기별 빈도는 정확히 12주입니다. 이렇게 하면 자동 주기를 사용할 때 설문조사가 항상 같은 요일에 시작됩니다.

필요한 경우 자동 케이던스를 중지하거나 재구성할 수 있습니다. 이러한 변경 사항은 알고리즘이 마감일 질문을 따라잡는 동안 후속 라운드의 질문 분포에 영향을 미칠 수 있습니다.

빈도를 구성할 때 일정에는 직원이 첫 번째 및 후속 설문조사에서 예상할 수 있는 질문의 대략적인 수가 표시됩니다. 이 추정치에는 맞춤형 타겟팅, 극단적인 점수, 놓친 설문 조사 라운드 및 질문 분포에 영향을 미치는 기타 요소가 포함되지 않습니다.

예약된 설문조사의 빈도를 설정할 때 질문 세트를 켜거나 끌 수 있습니다. 즉, 귀하의 사업의 특정 부문을 타겟으로 단독 설문조사를 실시하거나, 귀하의 요구 사항에 맞춰 다양한 주기로 질문을 실시할 수 있습니다.

질문 시간이 있는 질문은 설문 조사 빈도가 주간으로 설정된 경우에만 설문 조사 일정에 적용됩니다.

설문 조사 빈도 유형

추천

유형	설명
자동	Peakon은 모든 질문을 한꺼번에 보내는 대신, 미리 정의된 일정에 따라 타겟 질문을 보내 각 직원의 이전 답변에 따라 질문 수를 조정합니다. 주간, 반월간, 월간, 분기별 또는 사용자 정의 간격(예: 3주마다) 등 여러 가지 빈도 옵션 중에서 선택할 수 있습니다. 다음 설문조사는 자동으로 전송되므로 수동으로 시작할 필요가 없습니다. 설문조사에 3회 연속으로 답변이 없을 경우(참여율 0%) 일정은 자동으로 비활성화됩니다.
수동	Peakon은 선택된 날짜와 시간에 직원들에게 모든 활성 질문을 묻습니다. 설문조사가 완전히 마감된 후에는 새로운 날짜를 선택하기 전까지 다른 설문조사를 보내지 않습니다.

우리는 다양한 이점을 제공하는 지속적인 청취 접근 방식을 권장합니다.

- 관련성: 지속적으로 청취하면 추세를 발견하고 더 빠르게 조치를 취할 수 있습니다. 규칙적인 리듬은 자신의 행동이 영향을 미치는지 이해하는 데에도 필수적입니다.
- 질문 샘플링: 라운드당 질문 수가 적어 설문조사 피로감이 줄어듭니다.
- 리더 참여: 리더는 대시보드 점수에 대한 응답이 현재 현실을 더 잘 반영한다고 믿을 때 대시보드 점수에 더욱 적극적으로 참여합니다.
- 더 높은 정확도: 직원이 설문조사를 건너뛰면 알고리즘이 따라잡을 수 있도록 다음 라운드에서 추가 질문을 받습니다. 빈도가 낮으면 누락된 직원으로부터 새로운 의견을 받기까지 오랜 시간이 걸릴 수 있습니다.

여러 설문조사를 동시에 실행하는 경우 대시보드 재계산을 통합하기 위해 설문조사 종료일을 맞춰보세요.

relatedlinks
개념
개념: 질문 빈도 페이지 361
개념: 질문 회전 알고리즘 페이지 362
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제
참조
FAQ: 설문 조사 및 질문 빈도 페이지 280

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개념: 설문 조사 언어

설문조사는 정보 가용성을 기준으로 우선순위에 따라 각 직원이 사용하는 언어를 결정합니다.

1. 직원 기록에 수동으로 설정한 언어입니다.
2. 이전 라운드에서 직원이 사용한 브라우저 언어를 기반으로 감지된 언어입니다.
3. 설문조사 일정에 설정한 언어입니다.
4. 영어.

설문 조사 언어를 제어하려면 최소한 직원 기록 언어나 설문 조사 일정 언어를 설정하는 것이 좋습니다.

구성 영역	설명
직원 기록	직원 기록에 언어를 개별적으로 또는 대량으로 설정할 수 있습니다. 예: Country 속성이 France와 일치하는 모든 직원을 선택하고 언어를 프랑스어로 일괄 설정할 수 있습니다. 직원 기록의 언어는 조직에서 설문 조사 설정에서 허용한 언어여야 합니다. 언어를 수동으로 설정하지 않으면 설문조사에서 각 직원의 언어를 감지합니다. 직원이 첫 번째 설문조사를 열면 설문조사는 대체 수단으로 해당 직원의 브라우저 언어나 IP 주소 위치를 사용합니다. 향후 설문조사에서는 해당 직원들이 탐지된 언어로 의사소통을 하게 됩니다. 감지 기능은 감지된 언어가 귀하의 조직이 설문 조사 설정에서 허용한 언어에 속하는 경우에만 작동합니다. 그렇지 않은 경우, 시스템은 허용된 설문 조사 언어 중 첫 번째 언어를 사용합니다.
조사 일정	여러 설문 조사 언어를 선택하거나 설문 조사를 1개 언어로만 제한할 수 있습니다. 첫 번째 설문조사 페이지의 드롭다운 메뉴에는 설문조사에서 활성화한 언어가 표시되며, 설문조사 설정의 언어 순서가 반영됩니다. 직원이 드롭다운에서 설문 조사 언어를 선택하는 경우, 해당 선택 사항은 직원 기록(수동 또는 감지)에 있는 언어보다 우선합니다. 일정 언어를 구성하지 않으면 설문조사의 언어 드롭다운 메뉴에서 지원되는 모든 언어를 사용할 수 있습니다.

예시

직원 기록 언어	일정 언어	첫 번째 라운드	이후 라운드
설정되지 않음.	설정되지 않음. 모든 설문 조사 언어가 가능합니다.	영어. 설문조사는 직원 기록 및 일정 언어를 사용할 수 없는 경우 마지막 대체 옵션인 영어를 사용합니다.	설문조사는 지난번 직원의 언어를 감지했습니다. 감지된 언어가 Peakon에서 지원하는 설문 조사 언어인 경우, 이후 라운드에서는 해당 언어를 사용합니다.
설정되지 않음.	프랑스어, 영어, 이탈리아어.	프랑스 국민. 설문조사에서는 첫 번째 일정 언어를 대체 옵션으로 사용합니다.	설문조사는 지난번 직원의 언어를 감지했습니다. 감지된 언어가 선택한 일정 언어(프랑스어, 영어, 이탈리아어)에 속하는 경우, 이후 라운드에서는 해당 언어를 사용합니다.
이탈리아 사람.	설정되지 않음.	이탈리아 사람.	이탈리아 사람.
이탈리아 사람.	프랑스 국민.	프랑스 국민.	프랑스 국민.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

직원 기록 언어	일정 언어	첫 번째 라운드	이후 라운드
		직원 기록 언어가 우선하지만, 설문조사를 프랑스어로만 제한했기 때문에 설문조사에서 이 언어를 사용할 수 없습니다.	

relatedlinks
태스크
설문조사 언어 설정 페이지 249
대량 업데이트 직원 언어 페이지 78
참조
참고: 설문조사 지원 언어 페이지 278

개념: 설문 조사 발송 시간

배경

같은 날 설문조사를 예약하고 데이터 수집을 활성화하면 설문조사 및 직원의 시간대에 관계없이 활성화된 설문조사 알림이 즉시 전송됩니다.

미래의 시작 날짜를 선택하고 데이터 수집을 활성화하면 설문조사는 설정된 날짜에 시작되고, 구성된 시간에 알림이 전송됩니다.

혹은 직원들은 모바일 앱, 개인 대시보드 또는 키오스크 모드를 통해 설문조사에 접속하여 라운드가 시작된 후 알림을 받기 전에 설문조사에 응답할 수 있습니다.

설문조사 알림 발송 시간을 설정하지 않으면 대체 발송 시간은 오전 9시입니다. 직원 기록의 시간대는 발송 시간과 함께 적용되어 각 직원이 언제 알림을 받아야 할지 평가합니다.

직원 기록의 시간대를 수동으로 설정할 수 있습니다. 직원 기록에 시간대가 없는 경우 각 직원에 대해 대체 순서가 적용됩니다.

- 조사 일정 시간대.
- 회사 시간대.
- UTC 시간대.

이후 설문 조사에서는 직원의 시간대가 설정되지 않은 경우 Peakon은 대체 순서를 따릅니다. 특히 직원의 IP 주소 위치에 영향을 미치는 VPN 도구를 사용하는 경우 직원 기록 시간대를 설정하는 것이 좋습니다.

구성 예제

직원 기록 시간대	시간대 일정	회사 시간대	설문조사 시간	첫 번째 라운드	이후 라운드
설정되지 않았거나 감지되지 않았습니다.	설정되지 않음.	설정되지 않음.	설정되지 않음.	09:00 UTC. 설문조사에서는 표준 설문조사 시간과 시간대를 대체 기준으로 사용합니다.	09:00 UTC.
설정되지 않았거나 감지되지 않았습니다.	설정되지 않음.	덴마크, 코펜하겐.	10:00.	오전 10시, 덴마크 코펜하겐. 설문조사에서는 회사 시간대 대체	오전 10시, 덴마크 코펜하겐.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

직원 기록 시간대	시간대 일정	회사 시간대	설문조사 시간	첫 번째 라운드	이후 라운드
				옵션을 사용합니다.	
설정되지 않았거나 감지되지 않았습니다.	리스본, 포르투갈.	덴마크, 코펜하겐.	10:00.	오전 10시 리스본, 포르투갈. 설문조사에서는 첫 번째 대체 옵션인 시간대 예약을 사용합니다.	오전 10시 리스본, 포르투갈.
프랑스, 파리.	설정되지 않음.	덴마크, 코펜하겐.	설정되지 않음.	09:00 프랑스 파리. 설문조사 시간을 정할 수 없으므로, 설문조사는 표준 발송 시간인 오전 9시를 기준으로 진행됩니다.	09:00 프랑스 파리.
프랑스, 파리.	설정되지 않음.	덴마크, 코펜하겐.	10:00.	오전 10시, 프랑스 파리.	오전 10시, 프랑스 파리.
프랑스, 파리.	리스본, 포르투갈.	덴마크, 코펜하겐.	10:00.	오전 10시, 프랑스 파리.	오전 10시, 프랑스 파리.
설정되지 않았거나 감지되지 않았습니다.	리스본, 포르투갈.	덴마크, 코펜하겐.	설정되지 않음.	09:00 리스본, 포르투갈. 설문조사에서는 첫 번째 대체 옵션인 시간대 예약을 사용합니다. 설문조사 시간을 이용할 수 없기 때문에 표준 발송 시간인 오전 9시를 사용합니다.	09:00 리스본, 포르투갈.

여러 시간대

직원이 지리적으로 분산되어 있는 경우 다음을 권장합니다.

- 직원 기록에 대한 시간대 설정.
- 동일한 설문 조사 일정에 따라 지리적으로 분산된 직원을 설문 조사할 때, 설문 조사 일정의 시간대를 직원 집단의 가장 동쪽 시간대로 설정합니다. 이렇게 하면 일정에 따라 모든 직원에게 현지 시간대에 따라 선택된 발송 시간에 알림이 전송됩니다. 예: 일정 시간대가 런던인 경우, 설문조사는 런던 시간으로 오전 0시 30분에 시작하는데, 이는 오클랜드 시간으로는 이미 오전 11시 30분입니다. 발송 시간을 오전 9시로 설정하면 설문조사 시작 시간이 이미 해당 시간을 놓쳤고, 대신 오클랜드 직원에게 현지 시간 오전 11시 30분에 즉시 알립니다. 설문조사 일정을 가장 동쪽에 있는 시간대(오클랜드)로 설정하면 이 문제를 해결할 수 있습니다. 그러면 설문조사에서 모든 사람에게 오전 9시에 알림을 보낼 수 있습니다.

이메일 발송 시간

다음 이메일 알림은 표준 시간대를 따릅니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 설문조사 알림.
- 알림 이메일.

이러한 이메일 알림은 발송 시간이 정해져 있습니다.

- 일일 요약 이메일: 오전 6시(UTC)
- 참여도가 낮은 이메일: 오전 3시(UTC)
- 일정 알림 이메일 발송: 오전 3시(UTC)
- 민감한 의견 알림 이메일: 즉시 또는 일일 요약의 일부로 전송됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 타임라인 페이지 259
태스크
대량 업데이트 직원 시간대 페이지 78

개념: 퇴사 직원 설문 조사

배경

퇴사한 직원에 대한 설문 조사를 통해 조직은 퇴사 후 피드백을 수집하여 퇴사 경험에 대한 보다 완전한 관점을 얻을 수 있습니다. 나가기 전, 나간 후, 또는 둘 다에 질문할 수 있습니다. 각 단계에서 어떤 종료 질문이 가장 큰 가치를 제공하는지 생각해 보세요. 회사를 떠난 직원에 대한 설문조사는 퇴사 후 3일 후에 실시하는 것이 좋습니다.

퇴사한 직원은 개인 대시보드와 설문 조사 요약에 접근할 수 없습니다. 설문조사 구독을 취소하면 설문조사 초대와 설문조사 관련 이메일을 모두 받지 않게 됩니다.

사용 사례

이 기능을 활용하여 다음을 해결할 수 있습니다.

- 부서나 국가마다 통지 기간이 다릅니다.
- 단기 통보 기간으로 파견 또는 현장 근무자가 퇴사하는 경우.
- 인계 및 업무량 압박으로 인해 출발 전 피드백이 제한될 수 있는 타이밍 문제.

구성

퇴사한 직원을 위한 설문 조사를 구성하는 방법에 대한 단계는 다음에서 찾을 수 있습니다. 퇴사 설문조사 설정 페이지 244.

퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면 개인 이메일 주소를 수집해야 합니다. 조직의 개인정보 보호 지침에 따라 이 데이터를 관리하는 데 필요한 내부 승인을 받았는지 확인하세요.

Workday 통합 설정에서 개인 이메일 동기화를 활성화하는 확인란을 선택하거나 수동으로 업로드하여 HRIS에서 자동 동기화를 사용하여 개인 이메일 주소를 추가할 수 있습니다. 수동 단계는 다음을 방문하세요. 대량 업데이트 이메일 주소 페이지 79.

HRIS 통합을 사용할 때는퇴사 날짜와퇴사 사유를미리 동기화하여 규칙이 올바르게 적용되도록 하세요. 종료 질문 세트를 검토하고 어떤 질문을 할지 결정한 다음,관리 > 질문 > 종료에서 규칙을 일괄적으로 또는 개별적으로 적용합니다.

직원이 퇴사한 후에 직원을 조사하려면왼쪽조사 일정 유형을 선택하세요. 기본적으로는 퇴사 관련 질문만 포함되고, 대상 세그먼트를 선택하면 이미 조직을 떠난 직원만 자동으로 포함됩니다. 직원이 퇴사하기 전에 직원을 조사하려면'고용된직원' 조사 일정 유형을 선택하세요. 설정을 테스트하여 규칙과 타이밍이 의도한 대로 작동하는지 확인하세요.

퇴사 설문조사를 구성할 때 이전 직원이 Peakon에 얼마나 오래 근무하는지, 그리고 그들의 점수가 어떻게 유지되는지 검토하세요.

- 전직 직원 삭제: 기본적으로 직원은 90일 후에 삭제됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 전직 직원 포함: 전직 직원의 점수가 집계 결과에 얼마나 오랫동안 기여하는지 정의합니다. 기본값은 3개월입니다. 종료 설문조사를 실시하는 경우1년으로 설정하는 것이 좋습니다.

선택적으로 퇴사일 세그먼트를 새로 활성화하여 퇴사 전후의 직원을 타겟팅할 수 있습니다.

- 분리 전: 예를 들어, 분리 전*3*개월 미만, *3~6*개월, *6~9*개월또는 최대 2년 전.
- 분리 후: 분리 후 *1*개월 미만, *1~3*개월, *3~6*개월 또는 *6*개월 이상 .

기본적으로 모든 퇴사자는퇴사 전 *3*개월 미만세그먼트에 그룹화됩니다. 새로운 세그먼트를 활성화하면 타겟팅을 더욱 정확하게 할 수 있습니다. 이를 활성화하면 점수가 다시 계산되고 직원이 새로운 세그먼트에 재할당됩니다. 이를 활성화하지 않으면 직원은 퇴사 전 *3*개월 이상기간에 머물러 있게 됩니다.

미국 기반 조직에 대한 권장 사항

미국에서는 대부분 직원이 2주 전에 통보하고, 퇴사 날짜도 늦게 입력되는 경우가 많습니다. 이러한 이유로 분리 규칙이나전후접근 방식을우선시합니다. 분리 전 규칙에만 의존하지 마십시오. 짧은 통지 기간으로 인해 대응 기회가 제한됩니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 283

개념: 설문 조사 참여 요약

설문조사 요약은 참가자들에게 피드백에 대한 개요와 해당 조직과 비교한 내용을 제공합니다.

일정 내설문조사 설정탭에서 설문조사 참여 요약을 활성화할 수 있습니다.

Peakon은 두 번째 설문 조사가 시작되고 비교할 수 있는 새로운 데이터가 제공된 후에만 참여 요약을 제공합니다. 요약에는 유효 기간 내의 점수나 이전 시험 라운드의 점수만 포함되며, 현재 및 과거 설문 조사의 데이터가 반영됩니다.

설문조사 요약 옵션

설문조사 요약과 개인 대시보드를 활성화했는지 여부에 따라 참여 요약의 가시성 수준과 전반적인 모양이 달라집니다.

설문조사 요약	개인 대시보드	결과
장애가 있는.	장애가 있는.	설문조사를 완료해 주셔서 감사합니다.
활성화됨.	장애가 있는.	• 팀의 집중과 행동. • 회사 벤치마크와 비교했을 때 직원이 가장 만족하는 운전자와 가장 만족하지 못하는 운전자. • 자동 응답 시스템을 사용하는 경우 다음 설문 조사 날짜입니다.
활성화됨.	활성화됨.	• 회사 벤치마크와 비교했을 때 직원이 가장 만족하는 운전자와 가장 만족하지 못하는 운전자. • 팀의 집중과 행동. • 자동 응답 시스템을 사용하는 경우 다음 설문 조사 날짜입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

설문조사 요약	개인 대시보드	결과
		• 개인 대시보드를 활성화하거나 액세스하기 위한 행동 촉구 버튼입니다.
장애가 있는.	활성화됨.	개인 대시보드를 활성화하거나 액세스하기 위한 행동 촉구 버튼입니다.

개념: 테스트 설문 조사

테스트 설문조사를 실시하면 설문조사 과정이 예상대로 진행되는지 확인할 수 있습니다.

- 설문조사가 성공적으로 전달되었습니다.
- 직원들은 회사 네트워크에서 링크를 열 수 있습니다.
- 브랜딩은 모바일과 데스크톱 기기에서 모두 잘 표현됩니다.
- 각 대상 그룹에 맞는 질문이 선택되었습니다.
- 사용자 정의 질문에 대한 번역은 정확합니다.
- 직원의 시간대가 정확합니다.

회사 네트워크에서 이메일 전달이나 설문 조사 접근에 영향을 줄 수 있는 문제를 해결하기 위해 IT 팀을 이 프로세스에 참여시키세요. 보다 개념: 이메일 전달 페이지 21그리고 참고: 호스트 및 프로토콜 페이지 26.

현재 Peakon은 실제 환경을 반영하는 테스트 테넌트를 제공하지 않습니다.

구성

고려 사항	설명
설문조사 기간	각 테스트 라운드는 소프트 클로즈되기 전 1일 동안 진행됩니다. 테스트 설문조사 참가자는 테스트 설문조사가 완전히 마감되기 전까지 2주 동안 계속해서 답변할 수 있습니다.
테스트 조사 한도	같은 날에 여러 테스트 라운드를 만들 수 있으며, 직원들은 여러 테스트 라운드에 동시에 참여할 수 있습니다.
참가자 제한	테스트 설문조사에 개별 직원을 추가할 때 최대 25명의 직원을 추가할 수 있습니다. 더 많은 사람을 포함해야 하는 경우 세그먼트를 포함하거나 테스트 설문조사를 배치로 보내세요.
세그먼트 타겟팅	테스트 설문조사를 보낼 때는 세그먼트 타겟팅을 사용할 수 없습니다. 예: 실제 설문조사는 프랑스를 대상으로 하지만 프랑스 내 마케팅은 제외합니다. 동일한 일정에 따라 프랑스로 테스트 설문조사를 보내면 마케팅을 포함한 프랑스 전역이 포함됩니다.
지원되는 채널	키오스크 모드를 포함한 모든 설문 조사 채널은 테스트 설문 조사를 지원합니다.

테스트 설문 대시보드

보안: 각 그룹의액세스 통계설정 내에서테스트 데이터를 확인합니다.

컨텍스트 전환기의 설정 영역에서'테스트 데이터만'을선택하면 테스트 설문 조사 대시보드를 볼 수 있습니다. 일반 대시보드로 돌아가려면 테스트 대시보드의 배너에서회사 데이터 표시를선택하세요.

테스트 대시보드 모드는 다음에 대한 데이터를 표시합니다.

- 질문 세트 대시보드
- 댓글
- 주제

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 히트맵 및 세그먼트 카드 보기
- 소모 예측
- 드라이버 및 질문 점수 대시보드
- 직원 경험 주기

테스트 설문 조사 데이터는 집계 및 기밀 유지 요구 사항을 준수하므로 테스트 대시보드를 채우기에 충분한 참가자가 테스트 그룹에 있는지 확인하세요.

Access Control에서 테스트 설문 조사 데이터에 대한 액세스를 제한할 수 있습니다. 테스트 설문 조사 대시보드에 액세스할 수 있는 사용자는 자신이 관리하는 영역에 대한 테스트 설문 조사 데이터만 볼 수 있습니다.

주: 대시보드를 테스트 설문조사만 표시하도록 전환하면관리에서 변경한 모든 내용이 실제 설문조사 모드에도 적용됩니다. 예: 테스트 설문 조사 모드에서 직원을 삭제하면 해당 직원이 계정에서 삭제됩니다.

추가 정보

- 테스트 설문조사 알림은 실제 설문조사 알림과 똑같아 보이지만, 응답 내용은 실제 설문조사 대시보드에 영향을 미치지 않습니다.
- 테스트 설문조사에서는 요약 이메일, 알림 및 민감한 댓글 알림이 생성되지 않습니다.
- 온보딩 및 종료 질문에 대한 질문 시간이 포함된 테스트 라운드를 보내는 것은 불가능합니다.
- 설문조사 참여자 개인 대시보드에는 테스트 설문조사 데이터가 표시되지 않습니다.
- 사용자가 테스트 설문조사를 완료하지 않은 경우, 테스트 설문조사가 완전히 마감될 때까지 미완료 설문조사 알림이 모바일 앱과 개인 대시보드에 남아 있습니다. 테스트 설문조사의 소프트 클로즈 기간이 실제 설문조사 시작 기간과 겹치는 경우 이 점을 명심하는 것이 중요합니다.
- 설문조사 일정에서 속성 데이터 수집을 구성하면 테스트 설문조사에서 참여 사용자의 직원 기록에 대한 데이터를 수집하고 업데이트합니다.
- 테스트 설문조사는 각 직원의 직원 기록 정보를 적용하여 설문조사에 표시되는 질문과 브랜딩을 결정합니다. 이는 특정 대상을 대상으로 하는 질문이 있는 대상 일정인 경우에도 마찬가지입니다.
- 설문조사가 특정 대상 그룹에 어떻게 적용될지 확인하려면 해당 그룹의 일원으로 설정하거나, 이미 해당 그룹에 속한 사람에게 테스트 설문조사를 보내거나,사용자 지정 미리보기옵션을 사용하여 설문조사를 미리 볼 수 있습니다.
- 필요한 경우 실제 설문 조사를 테스트 조사로 표시할 수 있으며, 그 반대로도 가능합니다. 보다 정기 설문 조사를 테스트 라운드로 변경 페이지 254. 개별 직원의 설문조사 응답을 테스트 설문조사 대시보드로 옮기는 것은 불가능하며, 그 반대의 경우도 마찬가지입니다.
- 설문조사 라운드가 테스트로 표시되면 댓글 요약이 지워집니다.
- 일정의활동탭에서테스트 라운드 포함을클릭하면 과거 테스트 설문 조사 기록을 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 이메일 전달 페이지 21
개념: 설문 조사 미리보기 페이지 268
태스크
정기 설문 조사를 테스트 라운드로 변경 페이지 254
단계: 설문 조사 시작 페이지 240
테스트 설문조사 시작 페이지 251
참조
참고: 호스트 및 프로토콜 페이지 26

개념: 설문 조사 미리보기

개요

설문조사 미리보기를 사용하면 설문조사가 직원에게 어떻게 보일지 시뮬레이션하고 검토할 수 있습니다. 관리자는 2가지 모드로 설문조사를 미리 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 설문조사 미리보기: 설문조사를 실제 모습 그대로 보여줍니다.
- 사용자 정의 미리보기: 규칙 기반 질문을 포함하여 특정 세그먼트 또는 속성의 직원으로 설문조사를 봅니다. 사용자 정의 미리보기는 직원이 퇴사하기 전과 퇴사한 후의 퇴사 질문에 대한 규칙을 지원하므로 퇴사 시점의 다양한 시점에서 퇴사자의 경험을 분석할 수 있습니다.

설문조사 답변과 미리 본 설문조사의 데이터는 보관되지 않습니다. 설문조사를 미리 보는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 설문조사 미리보기 페이지 250.

커스텀 미리보기

옵션	구성
속성및세그먼트	속성(예: 부서, 재임 기간 또는 위치)을 선택한 다음 세그먼트(예:회계및근무 시작 후 *3*개월 이상)를 선택합니다. 세그먼트는 직원 기록과 질문 타이밍을 기반으로 어떤 질문이 나타날지 결정합니다. 퇴사일 세그먼트를 사용하면 퇴사한 직원에게 보낸 설문 조사를 미리 볼 수 있습니다.
시간 구성	온보딩 및 종료 질문 세트에 규칙 기반 질문을 사용하는 경우 시간 구성에 따라 어떤 질문이 선택되어 규칙에 연결되는지 제어됩니다. 종료 질문의 경우 분리 전, 분리 후 또는 둘 다에 적용되는 규칙을 미리 볼 수 있습니다. 규칙과 관련된 질문을 표시하려면 시간 기반 구성을 선택하세요. 기준을 충족하는 직원에게 질문이 표시되도록 시간 기반 규칙이 올바르게 설정되어 있는지 확인하세요(예:입사 후 *3*주).

고려 사항

- 사용자 지정 미리 보기를 사용하는 경우 동일한 속성의 여러 세그먼트를 미리 볼 수 없습니다. 예: 임기 속성에서시작 후 *3*개월 이상세그먼트를 선택하는 경우, 동시에시작 후 *3~6*개월을미리 볼 수 없습니다. 이렇게 하면 미리보기가 초점을 맞추고 실제 타겟팅 조건을 반영할 수 있습니다.
- 규칙 기반 질문을 적용하기 전에 최소 1개의 세그먼트를 선택해야 합니다. 시스템은 선택한 세그먼트와 일치하는 규칙만 표시합니다. 예:시작 후 *3*개월 이상을선택하면 해당 범위(최대 12주) 내의 직원에게 적용되는 규칙만 표시됩니다.
- 세그먼트는 첨가적으로 작동합니다. 런던과회계를모두 선택하면 미리보기에 두 세그먼트 모두와 관련된 질문이 포함됩니다. 이는 여러 속성에 연결된 포함 또는 제외 논리를 테스트할 때 도움이 됩니다. 선택한 세그먼트가 어떤 질문과도 일치하지 않으면 Peakon에서 경고를 표시합니다.
- 선택한 세그먼트가 어떤 질문과도 일치하지 않으면 Peakon에서 알려줍니다.

relatedlinks
개념
개념: 테스트 설문 조사 페이지 267

개념: 설문 조사 타겟팅

표준 회사 일정에는 다음 기준을 모두 충족하는 직원이 포함됩니다.

- 설문조사 포함 체크박스가선택되었습니다.
- 시작 날짜가 미래가 아닙니다.

타겟팅을 사용하면 설문조사를 받아야 할 사람에 대한 조건을 만들 수 있습니다. 표준 회사 일정과 사용자 정의 일정 모두에서 세그먼트를 포함하거나 제외할 수 있습니다.

고용 상태를 사용하면 이제 다음에 대한 일정을 명시적으로 만들 수 있습니다.

- 활동 중인 직원(지속적인 설문 조사용).
- 퇴사자(설문 일정에서 '좌측 고용 상태'를 사용).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

대상 세그먼트당 1개의 설문 조사 일정만 가능합니다.

일정 개요 페이지에 표시되는 직원 수는 현재 목표 기준에 부합하는 직원 수를 반영합니다. 활동 페이지에서 지난 설문조사를 볼 때 표시되는 숫자는 당시 실제로 설문조사를 받은 사람의 수를 나타냅니다.

구성

여러 대상 세그먼트를 사용하는 경우 설문조사에서는 모든 세그먼트를 합친 것이 아니라 해당 세그먼트 중 하나와 일치하는 직원을 포함하거나 제외합니다. 여러 세그먼트를 조합하여 타겟팅해야 하는 경우 주요 세그먼트를 타겟으로 하는 새 일정을 만들 수 있습니다. 더욱 구체적인 타겟팅을 위해'포함만'또는'제외만' 옵션을 사용하세요.

예: 독일 내 직원을 대상으로 별도의 설문조사가 필요하지만, 자체 설문조사를 실시하는 신규 입사자는 제외합니다. 대상필드에 독일을 포함하여 새 일정을 만든 다음제외필드에 새로 참여하는 세그먼트를 설정합니다. 독일이 회사 일정 및 기타 잠재적으로 중복되는 일정에서 제외되는 세그먼트인지 확인하세요.

추천

모든 직원에게 가능한 한 동일한 일정을 적용하는 것이 좋습니다. 이를 통해 관리 시간을 줄이고 일관성을 유지할 수 있습니다. 어떤 경우에는 별도의 일정이 필요합니다.

직원들이 여러 일정에 걸쳐 설문 조사를 받지 않도록 세그먼트를 타겟팅하세요. 직원이 2개 이상의 활성 일정에 있는 경우 Peakon은 일정이 중복된다는 경고를 표시합니다.

relatedlinks
태스크
설문조사 타겟팅 설정 페이지 246

개념: 다중 조사 일정

일반적으로 모든 직원은 표준회사일정을 따릅니다. 세그먼트 타겟팅을 사용하면 여러 설문 조사를 동시에 실시하여 조직의 다양한 부서의 요구 사항을 충족할 수 있습니다. 이 기능은 회사의 여러 부서에 서로 다른 통신, 주파수 및 기타 설정이 필요할 때 유용할 수 있습니다.

설문조사를 사용자 정의할 수 있는 옵션이 있으므로 현재 사용 사례를 검토하여 별도의 일정이 필요한지 확인하고, 여러 설문조사를 동시에 진행하는 경우 설문조사 종료일을 맞추는 것이 좋습니다.

여러 사용 사례가 겹치는 경우, 사용 사례 중 하나라도 필요하면 별도의 설문 조사 일정을 만들어야 합니다.

사용 사례	새로운 일정이 필요하신가요?
직원 세그먼트는 표준 회사 일정과 다른 설문 조사 빈도를 가져야 합니다.	예. 새로운 설문 조사 일정을 만들고, 설문 조사 빈도를 설정한 후 해당 부서를 대상으로 설문 조사를 실시합니다.
직원 경험의 특정 주요 순간(온보딩 또는 퇴사)에 맞춰 질문을 던지는 것이 좋습니다.	예. 적절한 고용 상태(취업 또는 퇴직)로 새로운 설문 조사 일정을 만들고 질문 시간을 구성합니다.
여러 시간대에 걸쳐 근무하는 직원이 있고, 해당 직원은 현지 시간대 기준 오전 9시에 설문조사를 받아야 합니다.	아니요. 대신, 설문조사 일정 시간대를 회사의 가장 동쪽 시간대로 설정하세요. 그러면 첫 번째 시간대에 맞춰 설문조사를 일찍 시작할 수 있습니다. 또한, 직원 기록 시간대를 설정하여 각 직원이 현지 시간대에 설문조사를 받을 수 있도록 합니다.
직원 그룹에는 추가적인 타겟팅 질문이 필요하거나 특정 질문에서 제외해야 합니다.	아니요. 대신 질문 타겟팅을 사용하세요.
직원 그룹에는 다양한 설문 조사 이메일 콘텐츠가 필요합니다. 예: 조직의 한 영역에만 적용되는 내부 정책에 대한 링크를 추가해야 하는 경우	예.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

사용 사례	새로운 일정이 필요하신가요?
자회사에는 자체 설문조사 로고와 설문조사 이름이 필요합니다. 예: 당신의 목소리.	예. 새로운 설문 조사 일정을 만들고 설문 조사 이름과 로고를 재정의합니다.
귀하의 조직에는 모회사의 이름과 로고를 자체 이름과 로고로 덮어써야 하는 여러 자회사나 브랜드가 있습니다.	아니요. 모든 자회사를 동일한 설문 조사 일정에 두고 회사 이름과 로고를 재정의할 수 있습니다.

대시보드 결과

특정 세그먼트에 서로 다른 설문 조사 일정에 속한 직원이 포함된 경우, 해당 세그먼트의 점수는 실시간 설문 조사가 있을 때마다 업데이트됩니다. 각 조사 라운드 동안 세그먼트의 가시성 창이 앞으로 이동합니다.

예: 주요 설문조사는 분기별 빈도이고, 신입사원 설문조사는 월별 빈도입니다. 새로운 스타터가 포함된 세그먼트의 가시성 창은 매달 앞으로 이동합니다.

다음 조건 중 하나가 참인 경우 세그먼트 대시보드는 주요 분야, 강점 및 주제를 추가로 다시 계산합니다.

- 해당 부문 직원의 30%가 설문 조사에 참여했습니다.
- 이전 재계산 이후 집계된 참여율은 25% 더 높습니다.

알아두면 좋은 정보

각 설문 조사 일정에 대해 다음 설문 조사 설정을 별도로 구성해야 합니다.

- 키오스크 모드.
- 인구 통계 데이터 수집을 위한 설문 조사 속성입니다.
- 설문조사 브랜딩.

직원이 두 개의 중복되는 설문조사에 추가되고 두 설문조사 모두에서 동일한 질문 세트가 활성화된 경우, 한 설문조사는 반복되는 질문을 받지 않으므로 질문 수가 줄어듭니다. 단, 수동 설문조사는 활성화한 질문 세트의 모든 활성 질문을 트리거합니다. 보다 개념: 질문 회전 알고리즘 페이지 362자세한 내용은.

추천

설문조사 종료일을 맞추는 것이 좋습니다. 그 이유는 다음과 같습니다.

- 데이터 비교 기능은 설문조사 종료일을 사용합니다.
- 각 설문 조사는시간 경과에 따른 점수그래프에서 특정 시점을 1개씩 설명합니다. 같은 날에 종료되는 설문조사가 여러 개 있는 경우, 모두 같은 설문조사 종료일로 표시되므로 여러 라운드의 데이터를 쉽게 비교할 수 있습니다.
- 같은 주에 여러 설문조사가 종료되는 경우,이전 점수 보기기능은 해당 주의 마지막 설문조사의 종료 날짜를 표시합니다. 대시보드에는 그 시점까지 집계된 설문조사 데이터가 포함되어 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제

개념: 대략적인 설문 완료 시간

개요

Peakon의 고객 기반:

- 질문당 평균 시간은 약 15초입니다.
- 설문조사에 표시되는 질문 수에 관계없이 질문당 소요 시간은 동일하게 유지됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

설문조사를 완료하는 데 걸리는 대략적인 시간을 계산하기 위해 질문당 평균 시간에 질문 수를 곱합니다. 사용자 인터페이스에 표시되는 숫자는 가장 가까운 분 단위로 반올림됩니다.

예: 설문조사에 질문이 31개 정도 있는 경우 설문조사를 완료하는 데 걸리는 시간은 대략 7.45분이며, 사용자 인터페이스에서는 8분으로 반올림됩니다.

대략적인 설문조사 완료 시간에는 각 직원이 실제로 받는 질문 수에 영향을 줄 수 있는 개별적인 요소가 고려되지 않는다는 점에 유의하세요.

- 직원의 첫 번째 또는 그 이후의 설문 조사이든.
- 질문 타겟팅.
- 극단적인 점수.
- 설문조사를 건너뛰었습니다.

구성

설문조사 완료 시간을 직접 설정하는 것은 불가능하지만, 두 가지 방법을 통해 간접적으로 변경할 수 있습니다.

- 질문 빈도를 변경하세요. 예: 매월 질문 빈도를 정한 월간 설문조사가 있는 경우, 질문 빈도를 '분기별' 또는 8주마다로 줄이면 설문조사 완료 시간이 단축됩니다.
- 질문 세트나 개별 질문을 비활성화합니다. 질문 라이브러리에 관련성이 낮은 질문이 있는 경우 해당 질문을 비활성화하면 설문조사에 포함되지 않습니다. 설문조사 일정에서 전체 질문 세트를 직접 비활성화할 수도 있습니다. 이 옵션은 설문조사 빈도를'수동'으로 설정하여 모든 활성 질문을 묻는 경우에도 적용할 수 있습니다.

두 가지 변경 사항 중 하나를 수행하면 설문조사 완료 시간이 즉시 업데이트됩니다.

설문조사에서 예상 설문조사 시간 세부 정보를 제거할 수 없습니다.

개념: 고용 상태

새로운 조사 일정을 만들 때는 고용 상태를 정의해야 합니다. 고용 상태설정은 설문조사를 현재 근무 중인 직원에게 보낼지, 아니면 퇴사한 직원에게 보낼지 결정합니다. 일정을 만든 후에는 이 선택을 변경할 수 없습니다.

- 고용됨: 활동 중인 직원을 대상으로 합니다. 여기에는 신규 채용 직원은 물론, 사직했지만 통지 기간 동안 계속 근무하는 직원도 포함됩니다.
- 왼쪽: 전직 직원을 타겟으로 합니다. 이러한 사람들은 회사를 떠났지만 여전히 개인 이메일 주소나 휴대전화 번호를 통해 설문 조사를 받을 수 있습니다. 수동 모드에서 질문을 반복하지 않으려면주간설문 조사에 권장됩니다.

조사 일정이 이미 생성된 후에는고용 상태와대상 인구를변경할 수 없습니다.

주: 전직 직원을 대상으로 한 설문조사는 개인 이메일 주소나 주요 휴대전화 번호로 보낼 수 있습니다. Peakon은 휴대폰 번호를 하나만 지원하므로 개인 번호 대신 회사 번호가 동기화되면 직원이 설문조사를 받지 못할 수 있습니다.

고려 사항

- 직원은 질문을 받으려면 규칙에 따른 자격 기준을 충족해야 합니다.
- 전직 직원 포함 설정은 전직 직원의 응답이 집계된 점수에 얼마나 오랫동안 남아 있는지 제어합니다. 기본값은 3개월입니다. 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시할 때는 1년으로 설정하는 것이 좋습니다.
- 전직 직원 삭제설정은 정의된 기간(기본값: 90일)이 지난 후 직원을 제거합니다.
- 현재 고용 상태 또는 질문 타이밍 규칙을 충족하는 직원이 없는 경우 일정을 구성할 때 예상 수신자가 0으로 표시될 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 265

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

태스크
퇴사 설문조사 설정 페이지 244

개념: 설문 조사 응답

설문조사가 시작될 때마다 설문조사에 참여한 각 직원에게 고유한 설문조사 토큰이 제공됩니다. 설문조사 발송 시간이 시작되면 직원은 할당된 토큰을 사용하여 고유한 설문조사 링크로 연결되는 알림을 받습니다. 모바일 앱에 로그인하거나 개인 대시보드에 접속하면 알림을 받기 전에도 설문조사에 답변할 수 있습니다.

설문조사에 응답을 시작한 후 페이지를 벗어나면 답변은 특정 기기의 브라우저 캐시에 저장됩니다(브라우저 설정에 따라 달라질 수 있음). 설문조사를 제출하기 전에 이미 답변한 질문으로 돌아가서 답변을 수정할 수 있습니다.

설문조사 전달

설문조사에 참여한 직원이 설문조사를 받지 못한 경우:

- 직원에게 스팸을 확인해 달라고 요청하세요.
- IT 부서에 문의하여 해당 발신자 이메일 주소를 승인했는지 확인하세요.
- 직원 페이지에서이메일 상태필터를 확인하세요.

직원이 설문조사에 참여하지 않아 설문조사를 받지 못한 경우:

- 직원 기록에서 설문 조사 포함 확인란이 선택되어 있는지 확인하세요. 이 옵션은 기본적으로 선택되어 있으며, 직원을 설문조사에 포함하지 않으려면 선택을 해제해야 합니다.
- 미래의 시작 날짜나 과거의 분리 날짜가 없는지 확인하세요.
- 일정의 대상 세그먼트와 직원 기록을 교차 참조하세요.

직원들이 설문조사 링크를 동료와 공유하지 않는 것이 중요합니다. 이를 통해 직원이 동료를 대신하여 설문조사를 완료할 수 있습니다.

규칙 기반 질문 자격

특정 질문에 대한 자격 기준을 충족하고 정해진 시간에 설문조사를 실시하는 직원만 설문조사를 받습니다. 규칙 기반 질문을 사용하면 관리자는 직원의 업무 여정에서 정확한 지점에서 온보딩 및 종료 질문을 던질 수 있습니다.

- 온보딩 질문: 직원은 일반적으로 회사에 미리 정의된 기간 동안 근무한 후 자격을 갖춘 경우 온보딩 질문을 받게 됩니다. 예:시작 후 *2*주 후. 이 시스템은 설문조사 날짜에 질문 타이밍 기준을 충족하는 직원만 해당 질문을 받도록 보장합니다. 이 지점에 도달하지 못한 직원은 설문조사를 받지 않습니다.
- 퇴사 관련 질문: 퇴사 관련 질문은 퇴사 날짜와 질문 타이밍이 일치하는 직원에게 전송됩니다. 직원의 마지막 근무일 전(예: 퇴사 2주 전)이나 퇴사 후(예: 퇴사 2일 후)에 직원을 대상으로 설문 조사를 실시할 수도 있고, 응답률을 극대화하기 위해 퇴사 전과 퇴사 후 규칙을 모두 사용할 수도 있습니다. 이러한 유연성은 짧은 통보 기간을 갖거나 퇴사 전 근무 가능 시간이 제한된 직원을 포함하여 퇴사하는 모든 직원의 피드백을 수집하는 데 도움이 됩니다. 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면 직원의 개인 이메일 주소를 포함해야 합니다.

질문에 이전과 이후 분리 규칙이 모두 있는 경우:

- 직원은 사전 규칙에 해당되는 자격을 갖추면 설문 조사에 추가됩니다.
- 응답하지 않고 분리 날짜가 라운드 중간에 오면 해당 라운드에서 제외됩니다.
- 응답을 제출하지 않았기 때문에 해당 설문조사에서 후속 규칙이 적용됩니다.

참고: 이는 분리 전후의 질문이 동일하다고 가정합니다. 질문이 서로 다른 경우 해당 직원은 두 차례의 설문조사에 모두 포함될 수 있습니다.

키오스크

키오스크 모드를 사용하는 직원이 설문조사에 액세스할 수 없는 경우:

- 설문조사에 참여하고 있는지 확인하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 올바른 이름과 직원 ID를 사용하고 있는지 확인하세요. 직원들은 여러 이름을 가지고 있고 회사가이름필드에 어떤 이름을 입력했는지 알지 못해 키오스크를 이용하는 데 어려움을 겪는 경우가 많습니다. 또한 직원 기록에 직원 ID에 접두사를 사용하는 경우 직원은 동일한 ID를 입력해야 합니다.

키오스크 설문조사는 상호작용이 없을 경우 5분 또는 4시간 동안 활동이 없으면 시간이 초과됩니다(구성에 따라 다름). 세션 시간이 초과되기 전에 설문조사는 10초 후에 리디렉션되어 설문조사를 계속 진행할지 여부를 묻는 옵션을 제공합니다.

재설정 중

몇 개의 질문만 편집하는 것이 아니라, 설문조사 전체를 재설정하는 것만 가능합니다. 설문조사가 완전히 종료되지 않는 한 직원은 설문조사를 재설정할 수 있습니다. 동일한 설문조사 링크를 다시 열고 설문조사를 재설정하고 싶다는 의사를 확인하면 설문조사를 재설정할 수 있습니다.

직원 기록의라운드탭에서 설문조사를 다시 보낼 수도 있습니다. 직원이 이미 설문조사에 응답한 경우, 이메일을 받으면 설문조사를 재설정할 수 있습니다.

현지화

언어 드롭다운에는 일정 설정 내에서 활성화된 언어가 표시됩니다. 일정 설정에서 언어를 지정하지 않으면 드롭다운에 기존 설문 조사 언어가 모두 표시됩니다. 설문조사에서 언어 기본 설정을 선택하면 향후 설문조사에도 해당 언어가 적용됩니다.

구독 취소

직원들은 설문조사 이메일 하단에서 구독을 취소하고 다시 구독할 수 있습니다. 설문조사 이메일 수신을 취소하더라도 다른 유형의 이메일 수신은 취소되지 않습니다. 예: 구독 취소 옵션이 있는 감사의 글이나 댓글 답변.

개인 대시보드를 사용하는 직원은 프로필 설정에서 구독 기본 설정을 관리할 수 있습니다.

기밀을 최대한 보호하기 위해 관리자는 어떤 직원이 구독을 취소했는지 볼 수 없습니다. 일정의이메일탭에서 직원 설문 조사 이메일을 대량으로 다시 구독할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
컨셉: Peakon 직원 가이드 페이지 19

개념: 설문조사 답변 재설정

설문조사 참여자는 설문조사 라운드가 아직 진행 중이면 설문조사 답변을 재설정할 수 있습니다. 초기화하면 해당 라운드의 점수와 코멘트가 Peakon에서 즉시 제거되고 다시 참여할 수 있습니다.

개인정보 보호상의 이유로 다른 사람을 대신하여 설문조사를 재설정하는 것은 불가능합니다. 관리자와 매니저는 직원이 설문조사를 재설정했는지 확인할 수 없습니다.

재설정 방법	설명
설문조사 이메일 하단의 재설정 옵션 사용	직원은 토큰이 완료된 설문조사와 일치하도록 설문조사 링크가 포함된 이메일을 사용해야 합니다. 직원이 더 이상 이메일을 찾을 수 없는 경우 관리자가 이메일을 다시 보낼 수 있습니다. 이메일 하단으로 스크롤하여'답변을 지우고 다시 여기로'를클릭하여 계속 진행하세요.
설문조사 링크에 다시 접속하여 재설정 옵션 사용	직원은 설문조사를 완료할 때 사용한 정확한 링크를 열어야 토큰이 완료된 설문조사와 일치합니다. 직원이 더 이상 링크를 찾을 수 없는 경우 관리자가 이메일을 다시 보낼 수 있습니다. 설문조사가 완료되었다는 메시지가 표시되는 페이지가 열립니다. 계속하려면'기존 응답 삭제 및 설문조사 다시 제출'을클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

재설정 방법	설명
원래 키오스크 링크를 통해 인증하고 재설정 옵션을 사용합니다.	직원이 회사 이메일 주소가 없어 키오스크를 사용하여 설문조사에 응답한 경우, 동일한 링크에 다시 액세스할 수 있습니다. 링크를 열면 직원은 원래 방법을 사용하여 자신을 인증해야 합니다. 설문조사가 완료되었다는 메시지가 표시되는 페이지가 열립니다. 계속하려면'기존 응답 삭제 및 설문조사 다시 제출'을클릭하세요.

relatedlinks
태스크
개별 직원에게 설문조사 재전송 페이지 293

참조: 설문 조사 구성 옵션

설문조사 경험을 사용자 정의할 수 있는 다양한 설정이 있습니다. 일반적으로 설문조사를 시작하기 전에 모든 설정을 마무리하는 것이 좋습니다.

구성	설명	효과
설문조사 마감일을 연장합니다.	설문조사가 시작되기 전이나 설문조사가 진행되는 동안에도 설문조사 마감일을 연장할 수 있습니다. 설문조사가 소프트 클로즈에 들어간 후에는 마감일을 연장할 수 없습니다. 강조된 동인과 세그먼트는 설문조사가 소프트 클로즈에 진입하자마자 계산되므로 이 시점에서는 마감일을 수정할 수 없습니다.	이 작업은 공개 설문 조사에 영향을 미칩니다.
알림 발송 날짜를 재정의하거나 비활성화합니다.	이러한 설정은 발송 시점에 아직 참여하지 않은 모든 직원의 알림에 영향을 미칩니다. 다음 알림 날짜를 재정의하면 이후의 알림 이메일도 같은 일수만큼 앞이나 뒤로 밀려납니다. 수동으로 알림을 트리거하는 경우 이후 알림 일정에는 영향을 미치지 않습니다.	이 작업은 공개 설문 조사에 영향을 미칩니다.
설문조사 라운드를 비활성화합니다.	자동화된 케이던스에서는 설문조사 빈도에 따라 새로운 설문조사가 시작됩니다. 언제든지 자동 케이던스를 중지할 수 있습니다. 예: 설문 조사를 일시 중지하는 것은 휴일 기간에 유용할 수 있습니다.	이 작업을 수행하면 데이터 수집을 다시 활성화할 때까지 다음 라운드가 반복되지 않습니다. 이미 열려 있는 라운드는 닫히지 않습니다.
설문조사 빈도 변경.	설문조사 빈도를 변경하면 다음 설문조사의 질문 분포에 영향을 미칠 수 있습니다. 예: 설문조사 빈도를 월별에서 분기별로 설정하면 다음 설문조사에서는 더 많은 질문을 해야 함을 의미합니다.	이 동작은 다음 라운드에 영향을 미칩니다.
질문 빈도 변경.	설문조사 빈도를 변경하면 공개 설문조사와 다음 설문조사의 질문 분포에 영향을 미칩니다. 예: 오픈 라운드에서 질문 빈도를 높	이 조치는 아직 설문조사에 응답하지 않은 직원을 대상으로 진행 중인 공개 라운드에 영향을 미칩니다. 이미 링크를 열었지만 답변

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

구성	설명	효과
	이면 해당 라운드의 질문 수가 줄어듭니다.	하지 않은 직원은 변경 사항을 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다.
특정 질문이나 질문 세트를 활성화하거나 비활성화합니다.	해당 질문 세트가 일정에 활성화되어 있는 경우, 해당 세트 내에서 질문에 대한 모든 변경 사항은 즉시 적용됩니다.	이 조치는 아직 설문조사에 응답하지 않은 직원을 대상으로 진행 중인 공개 라운드에 영향을 미칩니다. 이미 링크를 열었지만 답변하지 않은 직원은 변경 사항을 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다.
새로운 대상 세그먼트를 추가합니다.	'포함 항목만'필드에 세그먼트를 추가하여 타겟팅을 수정할 수 있습니다.	직원페이지에는 새로 자격을 취득한 직원이 설문 조사에 참여해야 하는지 여부를 묻는 배너가 표시됩니다. 이 타겟팅에서 이미 설문 조사 링크가 있는 직원이 제외되는 경우 해당 직원은 해당 라운드에는 참여할 수 있지만 이후 라운드에는 참여할 수 없습니다.
이미 타겟팅한 세그먼트를 제외합니다.	제외필드에 세그먼트를 추가하여 타겟팅을 수정할 수 있습니다.	라이브 라운드 중에 세그먼트를 제외하더라도 직원은 여전히 자신의 링크를 사용하여 해당 라운드의 설문조사에 답변할 수 있습니다. 제외된 직원은 제한이 유지되는 동안 향후 라운드에 참여할 수 없습니다.
설문조사 일정을 삭제합니다.	현재 진행 중인 설문 조사가 없는 사용자 지정 설문 조사 일정을 삭제할 수 있습니다. 회사 일정을 삭제할 수 없습니다.	이 조치는 즉시 적용됩니다.
이메일 발송을 활성화하거나 비활성화합니다.	이메일 발송을 비활성화해도 이미 발송된 이메일은 취소되지 않습니다. 최초 이메일이 발송되어야 할 시점에 이메일 발송을 활성화해도 이메일이 발송되지 않습니다. 설문조사가 시작되기 전에 이메일 발송을 설정하는 것이 좋습니다.	이 설정은 다음 라운드부터 적용됩니다.
설문조사 이메일 내용이나 제목을 편집합니다.	이메일을 편집할 수 있고, 번역도 가능합니다.	이메일 내용은 발송 시 생성됩니다. 아직 전송되지 않은 이메일의 경우 모든 변경 사항은 동일한 라운드에 반영됩니다.
다이제스트 이메일 환경 설정을 변경합니다.	처음에자동으로 설정했더라도 다이제스트를라운드 종료로 설정할 수 있으며 그 반대의 경우도 마찬가지입니다. '자동'으로 설정하면, 새로운 읽지 않은 댓글이 있을 경우 사용자는 다음 날 요약 이메일을 받게 됩니다.	이 조치는 즉시 적용됩니다.
설문조사 발신자 변경.	설문조사 발신자를 해당 개인의 이름(예: CEO, HR 책임자, 직원	이메일 내용은 발송 시 생성됩니다. 아직 전송되지 않은 이메일의

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

구성	설명	효과
	경험 책임자)이나 설문조사 이름으로 설정합니다. 주: 맞춤형 설문조사 발신자는 Peakon 제품인 설문조사 발신자이므로 알림 이메일에 표시되지 않습니다. 알림을 보낸 사람이 특정 개인이나 팀인 경우 기밀 유지에 대한 우려가 발생할 수 있습니다.	경우 모든 변경 사항은 동일한 라운드에 반영됩니다.
그림을 활성화하거나 비활성화합니다.	설문조사에 그림을 표시할지 여부를 제어합니다.	그림이 활성화된 경우,설문조사로 이동버튼을 클릭하면 홈페이지로 이동하고, 그림을 클릭하면 첫 번째 질문으로 이동합니다. 이 조치는 아직 설문조사에 응답하지 않은 직원을 대상으로 진행 중인 공개 라운드에 영향을 미칩니다. 이미 링크를 열었지만 답변하지 않은 직원은 변경 사항을 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다. 설문조사 그림은 참여, 다양성 및 포용성, 건강 및 웰빙 질문 세트의 질문에만 제공됩니다.
설문조사 참여 요약을 활성화하거나 비활성화합니다.	직원들이 시간 경과에 따른 자신의 참여도 요약을 볼 수 있도록 할 수 있습니다.	이 동작은 라이브 라운드 중에 활성화하면 즉시 적용됩니다. 이 설정을 활성화하면 설문조사에 답변하는 직원에게 표시됩니다.
설문조사 발송 시간이나 시간대를 변경합니다.	설문조사 발송 시간과 시간대를 설문조사 시작 전날까지 최대한 빨리 조정하세요.	Peakon은 라운드가 시작되자마자 발송 시간 설정에 따라 이메일을 대기열에 넣습니다. 설문조사 시작일 전에 이러한 설정을 변경하면, 해당 변경 사항은 다음 라운드의 첫 번째 설문조사 이메일에 적용됩니다. 라운드가 시작된 후(일정 시간대 기준 00:30) 이러한 설정을 변경하면 이후 이메일에만 적용됩니다.
언어 추가 또는 제거.	설문조사 언어를 제한할 수 있습니다. 귀하가 설정한 순서가 설문조사에 표시되는 순서가 됩니다. 아직 감지된 언어가 없는 직원의 경우 첫 번째 언어가 자동 언어가 됩니다.	이 동작은 라이브 라운드 중에 활성화하면 즉시 적용됩니다. 이미 링크를 열었지만 답변하지 않은 직원은 업데이트된 언어를 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다.
편집 가능한 속성을 추가합니다.	직원이 지정된 속성에 대한 자신의 세그먼트 데이터를 채우도록 할 수 있습니다.	이 동작은 라이브 라운드 중에 활성화하면 즉시 적용됩니다. 이미 링크를 열었지만 답변하지 않은 직원은 업데이트된 변경 사항을 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

구성	설명	효과
편집 가능한 속성에 사용자 정의 메시지를 추가, 제거 또는 편집합니다.	세그먼트 정보를 수집하는 이유를 설명하는 메시지를 추가하고, 이에 대한 번역을 추가할 수 있습니다.	이 동작은 라이브 라운드 중에 활성화하면 즉시 적용됩니다. 이미 링크를 열었지만 답변하지 않은 직원은 업데이트된 변경 사항을 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다.
설문조사 발송을 위한 SMS 활성화.	SMS 발송을 활성화하면 유효한 전화번호를 가진 직원만 SMS를 통해 설문조사를 받게 됩니다.	이 조치는 즉시 적용됩니다. SMS 알림은 이메일 발송과 동시에 실행됩니다.
키오스크 모드 활성화.	언제든지 키오스크 모드를 활성화하거나 비활성화할 수 있습니다.	모든 직원은 필요한 세부 정보만 있으면 키오스크 URL을 사용하여 즉시 설문조사에 참여할 수 있습니다.
키오스크 모드 방법을 변경합니다.	라이브 라운드 중에는 키오스크 방법을 변경하지 않는 것이 좋습니다. 설문조사가 시작되기 전에 키오스크 지침과 코드를 전달합니다.	이 조치는 즉시 적용됩니다.
키오스크 모드 URL 변경.	라이브 라운드 중에는 키오스크 URL을 변경하지 않는 것이 좋습니다. 설문조사가 시작되기 전에 키오스크 지침과 코드를 전달합니다.	이 조치는 즉시 적용됩니다.
키오스크 모드에 대한 기기 개인정보 보호 설정을 변경합니다.	설문조사를 시작하기 전에 기기의 개인정보 보호 설정을 권장합니다.	이 조치는 즉시 적용됩니다.
설문조사나 세그먼트 브랜딩을 추가합니다.	직원들이 올바른 회사 이름과 로고를 볼 수 있도록 설문조사를 시작하기 전에 브랜딩을 설정하는 것이 좋습니다.	이 동작은 라이브 라운드 중에 활성화하면 즉시 적용됩니다. 이미 링크를 열었지만 답변하지 않은 직원은 업데이트된 변경 사항을 보려면 캐시를 지워야 할 수도 있습니다.

relatedlinks
태스크
단계: 설문 조사 시작 페이지 240

참고: 설문조사 지원 언어

Workday Peakon Employee Voice는 설문조사에 다음 언어를 지원합니다.

주: 나열된 모든 언어는 설문조사에서 지원되지만, 일부 언어는 직원 및 관리자 대시보드에서 사용할 수 없을 수 있습니다.

- 아랍어
- 아제르바이잔어
- 벵골어
- 불가리아어
- 버마어
- 카탈로니아어
- 중국어(간체)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 중국어(번체)
- 크로아티아어
- 체코어
- 덴마크어
- 네덜란드어
- 영어(영국)
- 영어(미국)
- 에스토니아어
- 페로어
- 핀란드어
- 플라망어
- 프랑스어(FR)
- 프랑스어(CA)
- 독일어
- 그리스어
- 구자라트어
- 히브리어
- 힌디어
- 헝가리어
- 아이슬란드어
- 인도네시아 인
- 이탈리아어
- 일본어
- 칸나다어
- 한국어
- 라오스어
- 라트비아어
- 리투아니아어
- 마케도니아어
- 말라얄람어
- 말레이시아인
- 마오리족
- 마라티어
- 몽골어
- 노르웨이어
- 폴란드어
- 포르투갈어(PT)
- 포르투갈어(BR)
- 펀자브어
- 루마니아어
- 러시아어
- 세르비아어
- 슬로바키아어
- 슬로베니아어
- 스페인어(ES)
- 스페인어(LA)
- 스웨덴어
- 타갈로그어
- 타밀어
- 텔루구어

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 태국어
- 터키어
- 우크라이나어
- 우르두어
- 베트남어
- 코사어
- 줄루어

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 언어 페이지 262
태스크
설문조사 언어 설정 페이지 249

FAQ: 설문 조사 및 질문 빈도

일반

Peakon에서 자동 빈도를 사용할 때 모든 직원이 모든 질문을 받았는지 확인하는 특정 기간이 있습니까?	모든 직원에게 모든 질문이 전달되는 데 걸리는 표준적인 기간은 없습니다. 모든 직원이 모든 질문을 검토하는 데 필요한 설문 조사의 양은 다음과 같은 여러 요인에 따라 달라집니다. • 설문조사 빈도 • 드라이버 및 서브드라이버 주파수 • 운전자 및 보조 운전자에 대한 질문 수 일반적으로 질문 빈도 중 가장 낮은 빈도는 모든 직원이 모든 질문을 받는 데 걸리는 시간을 대략적으로 나타내는 지표가 될 수 있습니다. 예: 하위 드라이버 빈도가 연간이고 다른 빈도가 분기별인 경우 모든 직원에게 모든 질문이 전달되는 데 약 1년이 걸릴 수 있습니다. 하지만 표준 운전자에게 사용자 정의 질문을 추가했거나 회사 운전자가 운전자 한 명당 여러 질문을 하는 경우 시간이 더 오래 걸립니다. 예: 하위 드라이버 빈도가 1년이고 2개의 질문(1개는 표준, 1개는 맞춤형)이 있는 하위 드라이버가 있는 경우, 모든 직원이 해당 하위 드라이버로부터 두 질문을 모두 받는 데 2년이 걸릴 수 있습니다. 가장 좋은 방법은 운전자 또는 보조 운전자 한 명당 질문을 하나씩 하는 것입니다.
빈도 설정에 따른 결과를 얼마나 빨리 신뢰할 수 있나요?	선거 여론조사와 비슷하게 고품질 추정치를 얻는 데 필요한 결과의 수는 비교적 적으며, 세그먼트 점수의 정확도와 안정성은 직원들이 추가 라운드를 완료함에 따라 빠르게 안정화됩니다.
중대한 변화를 구현하면, 주파수 설정에 따라 얼마나 빨리 영향을 볼 수 있습니까?	빈도가 높을수록 이니셔티브의 효과가 더 빨리 나타납니다.
권장되는 설문조사 빈도는 얼마입니까?	모든 고객에게 맞는 단일한 크기는 없습니다. 직원을 수용하는 것이 적극적인 경청 접근 방식일 것이라고 생각하는 것이 좋습니다. 확신이 없다면 낮은 주파수에서 시작하여 나중에 높은 주파수로 옮겨

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

	갈 수 있습니다. Peakon을 2년 이상 사용한 고객의 50% 이상이 최소 분기별 또는 그 이상 주기로 설문 조사에 참여하고 있습니다.
질문 그룹의 빈도가 설문 조사 빈도보다 규칙적일 경우, 설문 조사에서 해당 질문 그룹에 대한 질문이 더 많아지는 건가요?	예.
모든 질문을 분기별로 설정한 상태에서 수동 빈도와 분기별 빈도의 대략적인 질문 수에 차이가 있는 이유는 무엇입니까?	수동 빈도는 모든 활성 질문을 묻는 것을 의미합니다. 분기별 빈도는 질문 빈도 조건에 따라 달라지며, 설문조사 당시 특정 질문이 제출되지 않은 경우 수동 모드와 다를 수 있습니다. 예: 운전자 빈도는 운전자와 그 하위 운전자의 모든 질문을 말합니다. 즉, 설문조사에서 하위 운전자 질문을 묻는 경우 운전자 빈도 조건을 충족한 것이므로 반드시 같은 라운드에서 운전자 질문을 묻는 것은 아닙니다. 수동 모드에서는 설문조사에서 두 가지 질문을 모두 묻습니다.
각 주파수의 길이는 정확히 얼마입니까?	• 1개월은 4주입니다. • 3개월은 12주입니다. • 6개월은 26주에 해당합니다. • 1년은 52주에 해당합니다.
다른 질문 빈도를 변경하지 않고, 설문조사를 수동 모드로 설정하지 않고도 다음번 설문조사에서 특정 질문을 묻도록 하려면 어떻게 해야 할까요?	질문 그룹의 빈도를항상으로 설정하면 묻고 싶은 질문만 활성화할 수 있습니다. 설문조사가 종료된 후 질문 그룹의 빈도를 이전 설정으로 되돌리고 일시적으로 비활성화했던 질문을 다시 활성화하세요.
기준선을 확립하기 위해 첫 번째 설문조사에서 어떤 질문을 꺼내야 할지 결정할 수 있나요?	설문조사에 포함시키고 싶지 않은 질문은 비활성화할 수 있습니다. 하지만 설문조사에서 모든 활성 질문을 묻고 싶은 경우 설문조사를수동빈도 모드로 설정하세요.
맞춤형 질문에 대한 응답률이 왜 이렇게 낮은가요?	질문 빈도는 각 직원이 운전자 또는 보조 운전자로부터 질문을 받는 빈도를 결정합니다. 같은 운전자 또는 보조 운전자에 대한 질문이 여러 개 있는 경우 각 직원이 각 질문을 받는 데 더 오랜 시간이 걸립니다. 적절한 경우 문제 범주에 대해항상빈도 옵션을 선택하여 해결 방법을 찾을 수 있습니다.
4가지 참여 질문을 모두 묻는 방법은 무엇일까요?	모든 질문 빈도를항상으로 설정하거나수동설문 조사 빈도를 사용하세요.
운전자 질문 빈도를 항상에서 분기별로 변경하면 질문의 양이 바뀌는 이유는 무엇입니까?	이는 표준 드라이버나 하위 드라이버에 사용자 정의 질문을 추가한 경우 또는 사용자 정의 드라이버에 여러 질문을 추가한 경우 발생할 수 있습니다. 자동화된 설문 조사 빈도를 사용하면 운전자 또는 보조 운전자의 모든 질문이 모든 직원에게 전달되는 데 더 오랜 시간이 걸리는 반면,항상빈도는 모든 활성 질문에만 응답합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

직원이 여러 번 설문조사에 참여하지 못한 경우 Peakon에서는 몇 개의 추가 질문을 하게 됩니까?	직원이 여러 번 설문조사에 참여하지 못한 경우 "추적" 질문의 한도는 총 질문 수의 최대 25%이며, 최대 4개입니다.
설문조사 일정에서 각 질문 빈도 설정은 어떤 질문 그룹을 포함합니까?	참여 질문 세트에서 각 질문 그룹이 다루는 질문 유형의 예는 다음과 같습니다. 다른 질문 세트에도 같은 논리를 적용할 수 있습니다. • 주요 질문 빈도: 주요 eNPS 질문. • 운전자 빈도: 유연성 및 원격 근무 하위 운전자 질문을 포함한 자율성 운전자 내의 모든 질문입니다. • 하위 드라이버 빈도: 자율성 드라이버 내의 유연성 및 원격 근무 하위 드라이버 질문입니다.
드라이버 주파수 설정에 서브드라이버 주파수가 포함되어 있나요?	예. 따라서 하위 드라이버 빈도는 드라이버 빈도보다 더 규칙적일 수 없습니다. 드라이버 빈도에는 이미 하위 드라이버 질문이 포함되어 있기 때문입니다.
설문조사 빈도보다 질문 빈도를 더 규칙적으로 설정할 수 있는 이유는 무엇입니까?	이렇게 하면 설문조사에서 묻는 질문의 수가 늘어납니다. 예: 설문조사가 분기별로 진행되고 질문 빈도가 월별인 경우, 알고리즘은 분기별 설문조사에서 더 많은 질문을 묻습니다. 하지만 알고리즘은 여러 요소를 기반으로 질문의 우선순위를 정하기 때문에 이는 보장된 결과는 아닙니다.
집계 기간이 3개월인 경우, 각 설문조사가 집계 없이 독립적인 데이터를 보여주는지 확인하기 위해 설문조사 사이에 얼마나 기다려야 할까요?	여러 설문조사의 점수가 동일한 3개월 집계 기간에 포함되지 않도록 하려면 설문조사 소프트 클로즈 날짜 사이에 최소 12주 이상의 간격을 두어야 합니다. 예: 설문조사가 2024년 9월 30일 월요일에 소프트 마감되는 경우 정확히 12주를 세고 다음 설문조사가 해당 날짜 이후에 소프트 마감되도록 해야 합니다. 이 경우 정확히 12주 후는 2024년 12월 23일 월요일입니다. 다음 설문조사가 2024년 12월 24일 화요일 또는 그 이후에 소프트 클로즈되는 경우, 이는 이전 설문조사와 동일한 3개월 집계 기간에 속하지 않습니다. 2024년 12월 23일 또는 그 이전에 소프트 클로즈되는 경우, 설문조사 데이터는 2024년 9월 30일에 마감된 이전 설문조사와 집계됩니다.
저희 설문조사는 분기별로 실시되며, 모든 설문조사 라운드에서 4가지 참여 질문과 모든 핵심 동인 질문을 묻는 한편, 하위 동인 질문은 일년 내내 배포하고자 합니다. 이를 달성하기 위해서는 주파수를 어떻게 구성해야 할까?	이를 달성하기 위해 아래의 주파수 혼합을 사용할 수 있습니다. • 주요 질문 빈도: 항상. • 드라이버 주파수: 항상. • 하위 운전자 빈도: 매년. 2개 이상의 질문(표준 질문 1개와 맞춤 질문 1개)을 가진 하위 드라이버가 있는 경우, 해당 하위 드라이버의 두 질문이 모든 직원에게 전달되려면 2년이 걸립니다. 대신 하위 드라이버 질문 중 하나를 비활성화하거나, 회사 질문 영역에서 사용자 지정 질문을 별도의 드라이버로 추가하는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

'항상' 및 '한 번' 주파수 설정

수동 모드를 사용하는 대신 한 설문 조사의 모든 질문 빈도를항상으로전환할 수 있나요?	두 구성 모두 동일한 결과를 얻을 수 있지만,수동모드를 사용하면 구성이 더 쉽습니다.
주요 질문 빈도에항상을사용하면 어떻게 되나요?	이 구성을 사용하면 직원이 각 설문 조사에서 주요 질문을 받게 됩니다.
이전에 질문을한 번으로 설정했는데 다시 자동으로 설정하면 어떻게 되나요?	각 직원은 새로 선택한 빈도에 따라 질문을 다시 받게 됩니다.
Once질문 빈도 옵션은 지속적으로 적용되나요?	예. 질문을한 번으로 설정하면 모든 직원이 첫 번째 설문 조사에서 해당 질문을 받고 그 이후로는 다시는 받지 않습니다. 이 구성을 유지하면 신규 직원은 첫 번째 설문 조사에서 지속적으로 해당 질문을 받게 됩니다.
개방형 질문의 빈도를항상으로설정하면 알고리즘이 무시됩니까?	네, Peakon에서는 각 라운드의 기존 질문 예산에 이를 추가할 것입니다.
회사 질문 세트에서 드라이버 빈도를항상으로 설정하면 설문조사에서 모든 라운드에서 회사 질문을 모두 묻게 됩니까?	네, 하지만 각 질문마다 고유한 이유가 있는 경우에만 가능합니다.
질문이 자동 빈도로 설정되었고 이제한 번으로 설정하면 직원들이 다시 질문을 받게 됩니까?	한 번빈도 설정은 각 직원에 대해 평생 설정으로 적용됩니다. 이미 이 질문을 받은 사람은 질문 빈도를 변경한 후에는 더 이상 해당 질문을 받지 않습니다. 알고리즘은 해당 직원에 대해 질문을 한 번 묻는 조건을 이미 충족했습니다. '항상'으로 설정하면 이전 질문 분포에 관계없이 다음 설문 조사에서 해당 질문이 묻힙니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 빈도 페이지 261
개념: 질문 빈도 페이지 361
개념: 질문 회전 알고리즘 페이지 362
태스크
운전자 질문 빈도 설정 페이지 339
개방형 질문 빈도 설정 페이지 340

FAQ: 퇴사 직원 설문 조사

이 기능은 기존 동기화 및 사용자 정의 재정의 설정과 어떻게 작동합니까?	이 기능은 기존 HRIS 동기화 및 사용자 정의 재정의와 함께 작동합니다. 퇴사 후 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하려면 개인 이메일 주소(또는 지원되는 경우 전화번호)를 수집하고 동기화해야 합니다. 사용자 정의 재정의는 여전히 존중됩니다. Workday 통합 설정에서 개인 이메일 동기화를 활성화하거나 수동으로 업로드할 수 있습니다. 동기화가 완료되면, 분리 날짜와 분리 사유도 최신 상태로 유

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	지되어야 규칙이 올바르게 적용됩니다. 재정의가 적용된 경우왼쪽조사 일정을 생성했는지 확인하세요. 조직의 개인정보 보호 지침에 따라 개인 데이터를 동기화하기 전에 내부 계약을 체결했는지 확인하세요.
향후 퇴사 날짜와 사유는 언제 Workday에서 Peakon으로 동기화되나요?	미래 종료 데이터를 가져오는 동기화는 하루에 한 번, 중부 유럽 표준시 기준 오전 4시경에 실행됩니다. 한 번에 하나의 동기화만 실행할 수 있습니다. 동기화가 실행 중이면 첫 번째 동기화가 완료될 때까지 다른 동기화는 건너뜁니다. 이 동기화에는 성능 고려 사항이 있습니다. 미래를 내다보면 동기화에 걸리는 시간이 더 길어질 것입니다. 대부분의 사용 사례에는 3개월이 적합합니다.
이 동기화가 통합 로그에 표시되나요?	네, 이 동기화는 고유한 로그 메시지를 제공하므로 동기화가 시작/완료된 시점을 식별할 수 있습니다.
떠난 사람에게 질문을 하기 위해 어떻게 타겟팅을 해야 하나요? 설문조사를 실시하기 전에 퇴사한 직원을 어떻게 평가하고 관리하나요?	설문 조사 일정 구성에서 왼쪽 설문 조사 일정 옵션을 선택하면 퇴사한 직원만 설문 조사를 실시합니다. 유효한 개인 이메일 주소(또는 업데이트된 전화번호)를 보유한 직원만 퇴사 설문조사에 참여할 수 있습니다. 퇴사 > 한직원을 확인하려면 검색 필터 '고용 상태 > : 더 이상 고용되지 않음'을사용하거나관리 > 속성 > 퇴사 날짜속성의 직원 수를 확인하세요. 개인 이메일 > 이 옵션을 선택하세요.
질문을 한 후에 Exit Insight를 어디에서 볼 수 있나요?	종료 설문 조사에 대한 통찰력은 질문 및 드라이버 점수와 히트 맵에서 확인할 수 있습니다. 집계된 점수에는계정 > 데이터 제어의 전직 직원 포함 및 직원 자동 삭제 설정에 따른 응답이 포함됩니다.
새로운 일정 유형(고용 상태)은 무엇이고 어떻게 작동합니까?	• 취업: 아직 조직을 떠나지 않은 직원을 대상으로 합니다. • 왼쪽: 개인 연락처 정보를 사용하여 이미 퇴사한 직원을 타겟으로 합니다. 시스템은 조사 대상 인구를 결정할 때 퇴직일을 고려합니다.
Exit 전후의 질문에 대한 설문조사 일정을 한 번만 가질 수 있나요?	아니요. 설문조사 일정을취업자또는퇴사자를대상으로 설정할지 여부는 귀하가 결정합니다. 직원이 퇴사하기 전에 직원을 조사하려면'고용된직원' 조사 일정 유형을 선택하세요. 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면왼쪽 설문조사 일정 유형을 선택하세요. 단일 설문 조사 일정에 대해 두 가지 일정 유형을 모두 선택할 수는 없습니다.
직원들에게 퇴사 규칙이 어떻게 적용되는지 미리 볼 수 있나요?	예. 속성, 세그먼트 및 시간 구성 설정을 선택하여 규칙이 어떻게 적용되는지 미리 보고 종료 설문 조사 설정을 미리 보고 테스트할 수 있습니다. 이렇게 하려면 관리에서 설문조사 일정을 볼 때'설문조사 미리 보기'와'테스트 라운드 보내기'를선택하세요.
질문에 이전 규칙과 이후 규칙이 모두 있는 경우 규칙은 어떻게 적용됩니까?	직원이 퇴사하기 전에 설문조사에 응답한 경우, 퇴사 후에는 동일한 질문을 다시 받지 않습니다. 떠나기

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	전에 응답하지 않더라도 개인 이메일 주소가 입력된 경우 "이후" 규칙이 적용될 때 질문에 대한 답변을 받을 수 있습니다. 분리 날짜가 라운드 중간에 오면 라운드에서 제외되지만 여전히 참여에 기여합니다. 규칙은관리 > 질문 > 종료에서 일괄적으로 또는 개별적으로 적용됩니다.
퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 설정할 때 어떤 점을 고려해야 합니까?	• 개인 이메일 주소를 수집하고 동기화하세요. 이 데이터를 수집하려면 내부 승인을 받아야 합니다. • 퇴사 날짜와퇴사 사유가 직원 기록에 추가되었는지 수동으로 또는 HRIS 동기화를 통해 확인합니다. Exit 전, Exit 후 또는 둘 다에서 가장 가치 있는 질문이 무엇인지 결정하세요. 각 질문에 대한 질문 시간(규칙)을 추가합니다.
퇴사한 직원의 참여는 어떻게 적용되나요?	퇴사한 직원의 참여는 퇴사 일정을 기준으로 추적되며, 적격 직원의 응답은 참여 수에 포함됩니다. 직원이 중간에 제외되더라도 참여 지표에는 계속 포함됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 265

FAQ: 직원의 설문조사 참여를 취소할 수 있나요?

배경

설문조사에 참여해서는 안 될 직원이 있는 경우, 설문조사가 시작되기 전에 해당 직원을 제외해야 합니다.

실수로 직원을 설문조사에 포함한 경우, 해당 라운드에서 해당 직원을 제외하려면 해당 직원이 아직 설문조사에 응답하지 않은 경우에만 해당 라운드에서 제외할 수 있습니다.

이러한 비밀 유지 조치는 직원의 응답을 유추할 가능성을 방지합니다. 한 라운드에서 많은 직원 그룹을 제거해야 하는 경우에도 해당 직원은 더 작은 세그먼트에 속하므로 다른 경우에는 공제가 가능할 수 있습니다.

직원들은 설문조사가 완전히 마감되기 전 언제든지 셀프 서비스를 통해 설문조사를 재설정하여 현재 설문조사에서 자신의 점수와 의견을 제거할 수 있습니다.

가능한 해결책

액션	결과	고려 사항
직원들은 라운드가 진행되는 동안 셀프 서비스를 통해 설문조사를 재설정할 수 있습니다. 개념 참조: 설문조사 답변 재설정.	직원이 설문조사를 재설정하면 현재 라운드의 점수와 댓글이 Peakon에서 완전히 사라집니다. 현재 라운드에서는 여전히 조사된 것으로 표시되며, 조사를 다시 할 수 있습니다. 관리자는 필요한 경우 다른 솔루션을 사용하여 라운드에서 추가로 제거할 수 있습니다.	기밀 유지상의 이유로 관리자가 직원을 대신하여 설문조사를 재설정하는 것은 불가능합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

액션	결과	고려 사항
관리자는 세그먼트에서 직원을 제거하고 빈 값의 날짜를 이전 날짜로 되돌릴 수 있습니다.	해당 직원은 이전 날짜부터 해당 세그먼트의 참여 목록에 더 이상 없습니다.	빈 값을 소급 적용할 때 선택한 날짜 이전에 세그먼트에 속해 있었던 직원은 세그먼트의 집계 참여 목록에 계속 표시될 수 있습니다. 이는 집계된 참여 목록이 표시 창에 따라 결정되기 때문입니다. 예: 1년. 현실을 반영하지 않는다면 빈 값을 시간의 시작 시점으로 소급 적용하는 것은 권장하지 않습니다. 이 방법을 사용하면 회사 수준의 참여 목록에서 직원이 제거되지 않습니다.
관리자는 라운드가 진행되는 동안 직원을 비활성으로 표시할 수 있습니다.	직원은 설문조사에 응답했는지 여부와 관계없이 현재 설문조사에 계속 참여합니다. 라운드 시작 시 직원이 받은 설문조사 링크가 작동하지 않아 아직 참여하지 않은 경우 참여할 수 없습니다. 이전 라운드의 직원 참여도와 응답은 가시성 창 내에 있는 경우 여전히 통합 참여율에 유지됩니다.	이 솔루션을 권장하는 이유는 직원이 이미 설문 조사에 참여했는지 여부를 밝히지 않고도 해당 직원을 설문 조사 대상에서 제외할 수 있기 때문입니다.
관리자는 라운드가 아직 진행 중인 동안 분리 날짜를 라운드 전이나 라운드 중 날짜로 설정할 수 있습니다.	직원이 해당 라운드에서 설문조사에 응답하지 않은 경우, 해당 라운드의 설문조사 대상 직원에서 사라지고 더 이상 설문조사에 응답할 수 없습니다. 직원이 설문조사에 응답한 경우, 응답 내용을 추론하여 기밀 위험을 피하기 위해 응답 내용이 보관됩니다. 이전 라운드의 직원 참여도와 응답은 가시성 창 내에 있는 경우 여전히 통합 참여율에 유지됩니다.	이 해결책은 진짜 이탈자에게 적합하며, 설문조사 중에 가끔씩 발생합니다. 혹은 직원이 퇴사자가 아닌 경우, 나중에 퇴사일을 삭제할 수도 있습니다. 직원이 설문조사에 응답한 경우 해당 직원의 참여도, 점수, 의견은 그대로 유지됩니다.
관리자는 라운드가 진행되는 동안 직원을 삭제할 수 있습니다.	직원은 설문조사에 응답했는지 여부와 관계없이 현재 설문조사에 계속 참여합니다. 라운드 시작 시 직원이 받은 설문조사 링크가 작동하지 않아 아직 참여하지 않은 경우 참여할 수 없습니다. 삭제된 직원의 참여도와 설문 조사 점수는 퇴사자에 대한 가시성 창이 허용하는 한 현재 대시보드에 남아 있습니다.	삭제는 되돌릴 수 없는 작업입니다. 예외적인 상황에서만 직원을 삭제하는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

액션	결과	고려 사항
	대시보드는 모든 설문 조사 라운드 동안 가시성 창을 확인하여 삭제된 직원의 응답이 집계된 점수에서 여전히 유효한지 확인합니다. 참조 날짜는 직원의 삭제 날짜 또는 분리 날짜(삭제 전에 적용된 경우) 중 더 빠른 날짜입니다.	

FAQ: 소규모 직원 그룹에게 펄스 설문조사를 보낼 수 있나요?

여러 개의 설문 조사 일정을 만들고, 필요에 따라 타겟팅을 사용하여 직원 세그먼트를 포함하거나 제외할 수 있습니다.

동시에 여러 설문조사를 실시하는 경우 설문조사 종료일을 맞추는 것이 좋습니다. 보다 개념: 다중 조사 일정 페이지 270.

소규모 펄스 조사에서 얻은 조사 데이터도 회사 실적에 집계됩니다. 회사 수준 대시보드의 점수는 소규모 펄스 설문 조사 라운드 동안 업데이트되지만, 반드시 회사 대시보드가 다시 계산되는 것은 아닙니다. 펄스 조사 대상 인구의 직원이 포함된 세그먼트에도 동일한 일이 발생합니다. 일반적으로 대시보드는 다음 조건 중 하나가 참인 경우에만 초점 영역, 강점 및 주제를 다시 계산합니다.

- 해당 부문 직원의 30%가 설문 조사에 참여했습니다.
- 이전 재계산 이후 집계된 참여율은 25% 더 높아졌습니다.

구성하려면 다음을 따르세요. 단계: 설문 조사 시작 페이지 240. 필요한 경우 다른 조사 일정에서 펄스 조사 대상 인구를 추가로 제외해야 합니다.

relatedlinks
개념
개념: 다중 조사 일정 페이지 270

FAQ: 설문조사가 종료되면 어떻게 되나요?

설문조사는 설문조사 마감일의 UTC 기준 23:59에 마감됩니다. 그 직후, UTC 오전 2시경에 대시보드가 다시 계산되어 표시됩니다.

- 추천하는 집중 분야.
- 우수한 성과를 보이고 있는 운전자.
- 주제에 대한 댓글입니다.

마감일 이후에는 소프트 클로즈라고 하는 2주 기간이 있는데, 이 기간 동안 직원들은 여전히 설문조사에 답변할 수 있습니다. 소프트 클로즈를 통해 직장을 떠난 직원도 참여할 수 있습니다.

소프트 클로즈 기간의 설문 조사 데이터는 다음 설문 조사 라운드가 끝나고 대시보드가 다시 계산될 때까지 초점 영역, 강점 및 주제 계산에 영향을 미치지 않습니다.

이는 라운드 마감 통찰력을 기반으로 한 행동 계획이 이미 한창 진행 중일 수 있는 안정적인 기간을 제공합니다.

마감일 이후에 답변하는 사람의 비율이 낮다는 점을 고려하면, 추천되는 주요 분야가 변경될 가능성은 거의 없습니다. 늦게 제출한 경우 드라이버 및 세그먼트의 평균 점수에 약간의 변화가 있을 수 있습니다. 또한 새로운 댓글이 나타날 수도 있습니다.

설문 조사 일정을 관리할 수 있는 권한이 있는 사용자는 설문조사 라운드를 수동으로 하드 클로즈 페이지 253필요한 경우.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 타임라인 페이지 259

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

문제 해결: 설문조사에 직원을 추가할 수 없습니다.

원인: 직원 기록의라운드탭에서 열린 설문 조사 라운드에 새 직원이나 기존 직원을 추가할 수 있습니다. 직원이 설문조사 기준을 완전히 충족하지 못하는 경우 이 옵션을 선택할 수 없는 경우도 있습니다.

해결방법: 직원을 설문조사에 추가하는 것을 막는 몇 가지 상황이 있습니다.

원인	해결책
직원 기록에서설문 조사 포함체크박스가 선택 취소되었습니다.	직원을 설문조사에 포함하려면 확인란을 선택하세요.
직원의 근무 시작 날짜가 미래입니다.	값을 올바른 날짜로 변경하거나, 이미 올바른 경우 그대로 둡니다. 직원은 근무 시작일이 지난 후 첫 번째 설문 조사에 참여하게 됩니다.
해당 직원은 퇴사한 적이 있습니다.	퇴직자는 퇴사일이 지난 후에는 설문조사를 받을 자격이 없습니다. 값을 올바른 날짜로 변경하거나, 이미 올바른 경우 그대로 둡니다.
설문조사에서는 직원이 속한 부문을 기준으로 직원을 제외합니다.	설문조사 대상과 직원 기록을 나란히 열어서 충돌이 있는지 확인하세요. 필요한 경우 제외된 세그먼트에서 직원을 제거합니다.

프로시저

보안:일정을 관리합니다.

1. 직원 기록을 엽니다.
2. 직원 기록에서 처음 3가지 원인을 평가하세요. 해당 사항이 없으면 두 번째 창에서 일정 목표 설정을 열고 직원 기록과 비교합니다.
3. 범인을 파악한 후 직원 기록에 필요한 변경 사항을 적용하세요.
4. 직원의라운드탭으로 가서 설문 조사 라운드에 직원을 추가합니다. 버튼이 없다면 직원이 설문조사에 참여하는 것을 방해하는 요소가 여전히 있습니다. 원인을 되돌아보고 직원 기록을 평가하세요.

relatedlinks
태스크
공개 설문 조사에 직원 추가 페이지 258

문제 해결: 출시일에 설문 조사 라운드 종료

원인: 오늘 시작된 설문조사 라운드를 수동으로 닫을 수 있습니다. 먼저 설문조사 라운드를 테스트 라운드로 변경한 다음 설문조사 라운드를 즉시 강제로 닫습니다. 두 가지 행동 모두 작업을 성공적으로 완료하는 데 필요합니다.

설문조사 라운드를 테스트 라운드로 변경하면 설문조사 라운드와 이미 수집된 데이터가 테스트 대시보드 영역으로 이동하며, 모든 사용자의 일반 대시보드에서 완전히 제거되어 가시성 창에 영향을 미치지 않습니다.

설문조사를 강제로 마감하면 2가지 기능이 제공됩니다.

- 더 이상 설문조사 알림이 전송되지 않도록 합니다.
- 이미 보낸 설문 조사 토큰을 무효화하여 직원이 추가 응답을 제공할 수 없도록 합니다.

Peakon이 직원에게 이미 보낸 설문조사 알림은 철회할 수 없지만, 이 단계를 완료하면 알림이 무효화됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

해결방법:

단계

프로시저

1. 설문조사를 테스트로 표시하세요.
    a) 관리 > 일정으로 이동합니다.
    b) 활동탭을 클릭하세요.
    c) 테스트로 표시해야 하는 설문 조사 라운드의 행을 찾은 다음 화살표를 클릭하여 확장합니다.
    d) 테스트로 표시를클릭합니다.
    e) 표시되는 팝업을 확인하세요.
2. 그 후 바로 설문조사를 완전히 마무리합니다.
    a) 관리 > 일정 > 활동으로 이동합니다.
    b) 테스트 라운드 포함을클릭합니다.
    c) 방금 테스트로 표시한 설문조사 옆에있는 닫기 버튼을클릭하세요.
    d) 표시되는 팝업을 확인하세요.

relatedlinks
태스크
단계: 설문 조사 시작 페이지 240

설문조사 커뮤니케이션

설정 고려 사항: 설문 조사 알림

이 항목을 사용하면 설문 조사 알림의 구성 및 사용을 계획할 때 의사 결정을 내리는 데 도움이 될 수 있습니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 왜 설정해야 하나요?
- Workday의 나머지 부분과 어떻게 맞물리는지.
- 하류 영향과 교차 제품 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

그것들은 무엇인가

설문조사 알림을 이용하면 직원들에게 새로운 Workday Peakon Employee Voice(Peakon) 설문조사에 대해 알리고, 설문조사 마감일을 상기시키고, 피드백을 확인할 수 있습니다.

사업상의 이점

설문조사 알림을 이용하면 다음과 같은 작업을 할 수 있습니다.

- 직원들이 새로운 설문조사와 설문조사 마감일 알림을 받을 수 있도록 빠르고 편리한 방법을 설정합니다.
- 직원의 감정에 대한 유용한 데이터를 수집하고 피드백을 바탕으로 조치를 취하려는 조직의 의지를 보여주는 정기적인 커뮤니케이션을 통해 직원의 참여와 의욕을 높이세요.
- 설문조사를 적시에 완료하도록 장려합니다.
- 조직의 필요에 가장 적합한 설문 조사 알림 방법을 선택하세요.
- 회사 이메일 주소가 없는 직원을 포함해 모든 직원에게 연락하세요.
- Peakon은 직원이 설문 조사 이메일 알림에서 선택한 언어를 이후 모든 설문 조사의 기본 언어로 자동 설정하여 모든 직원을 포함할 수 있도록 도와줍니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

사용 사례

다음을 수행할 수 있습니다.

- Slack이나 Microsoft Teams와 통합하여 직원들의 업무 공간에 푸시 알림을 보낼 수 있습니다.
- SMS 메시지나 Workday Peakon 모바일 앱 알림을 활용해 업무 공간 외부에 있는 직원에게 연락하세요.
- 업무용 이메일 주소가 없는 직원을 포함하여 모든 직원에게 연락하세요.

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
직원 작업 공간에 설문조사 알림을 어떻게 전달하시겠습니까?	Peakon의 표준 설문조사 배포 방법은 이메일입니다. 일정에서 해당 옵션을 활성화하면 직원 기록에 있는 직원 이메일 주소로 설문 조사 이메일 알림이 전송됩니다. 각 일정에 대해 이메일 알림을 활성화하거나 비활성화할 수 있습니다. 직원들은 이메일 하단의 구독 취소 링크를 클릭하여 이메일 구독을 취소할 수 있습니다. 구독을 취소하면 사용자는 설문조사 알림 및 미리 알림을 받지 않게 됩니다. Slack 통합을 사용하면 직원에게 새로운 설문 조사에 대한 알림을 보내고 설문 조사 알림을 보낼 수 있습니다. Slack은 Peakon 이메일 주소와 Slack 이메일 주소가 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다. Peakon 관리자만 Peakon 앱을 Slack에 추가할 수 있습니다. Slack 관리자만이 Peakon 앱을 Slack 작업 공간에 추가할 수 있습니다. Microsoft Teams를 사용하면 직원 Teams 작업 공간에서 설문 조사 알림과 미리 알림을 보낼 수도 있습니다. Microsoft Teams는 Peakon 이메일 주소가 Microsoft Teams 이메일 주소와 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다. 다른 알림 채널 외에도 일정에 따라 SMS를 사용하여 설문조사를 보낼 수도 있습니다. SMS 알림은 이메일 발송과 동시에 실행됩니다.
알림에 대한 번역을 어떻게 구성하시겠습니까?	설문조사의 언어 설정에 따라 설문조사 알림에 사용할 수 있는 번역이 결정됩니다. 이메일, SMS 메시지, 향후 설문 조사를 포함한 모든 알림 내용은 선택한 언어로 전달됩니다.
회사 이메일 주소가 없거나 조직과 디지털로 연결되지 않은 직원에게 어떻게 알리고 싶으신가요?	Peakon 키오스크 모드를 사용하면 직원들에게 키오스크 설문 조사 링크와 코드를 전달하여 해당 설문 조사에 참여할 수 있음을 알릴 수 있습니다. 키오스크를 사용하면 비즈니스 이메일에 접근할 수 없는 직원에게 SMS 알림을 보낼 수 있습니다.
직장 외부에 있는 직원에게 설문조사 알림을 어떻게 전달하고 싶으신가요?	직원의 개인 iOS 및 Android 기기에서 SMS 메시지를 통해 알림과 미리알림을 설정할 수 있습니다. 직원들은 정기적인 이메일 알림과 함께 SMS로 설문조사 링크를 받습니다. 또한, 직원 대시보드를 볼 수 있는 SMS를 받을 수 있고, 설문조사 라운드 중간에 설문조사 완료 알림을 받을 수 있으며, 라운드가 완료될 때까지 4일마다 알림을 받을 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
Workday Peakon 모바일 앱을 사용하여 직원들에게 알림을 보내는 방법은 무엇인가요?	Apple App Store와 Google Play에서 제공되는 Workday Peakon 모바일 앱을 사용하면 다른 채널을 보완하여 설문 조사 참여자에게 푸시 알림을 보낼 수도 있습니다. 앱을 다운로드하면 앱 내에서 푸시 알림을 활성화하여 새로운 설문조사 알림과 설문조사 알림을 받을 수 있습니다.
귀하의 조직이 직원들의 설문조사 의견을 인정한다는 것을 직원들에게 어떻게 전달하고 싶으신가요?	피드백을 제공하는 직원은 관리자가 해당 의견을 확인하면 이메일 알림을 받을 수 있습니다.
Workday 환경에서 직원들에게 어떤 방식으로 알림을 보내고 싶으신가요?	Workday 통합을 통해 People Experience 카드(PEX)를 설문 조사 채널로 사용하여 Workday를 통해 직원에게 완료해야 할 새로운 설문 조사가 있음을 알릴 수 있습니다. 카드에는 직원을 위한 개인 설문 조사 링크가 포함되어 있으며, 이를 통해 직원은 설문조사에 바로 참여할 수 있습니다. 카드에는 직원들에게 아직 완료하지 않은 설문조사에 대한 알림이 없습니다. 카드는'새로운 피크온 설문조사 이용 가능'으로 표시되며 직원이 공유된 최신 설문조사를 완료할 때까지 계속 표시됩니다.
알림 이메일을 어떻게 보호하시겠습니까?	이메일 인증서(SMIME 인증서)를 사용하여 이메일 메시지에 서명하고 암호화할 수 있습니다. 이메일 인증서를 사용하여 이메일을 암호화하면 수신자만 이메일을 해독하고 읽을 수 있습니다. 이 인증서는 수신자에게 이메일이 진짜이며 신뢰할 수 있는 출처에서 온 것임을 보증합니다.

추천사항

- 유지 관리 기능 옵트인보고서를 사용하여 Workday에서 People Experience 카드를 테스트하고 활성화합니다.
- 설문조사가 시작되기 전에 이메일을 구성하세요. 이메일을 다시 보내는 방법으로 이메일 발송을 철회할 수는 없습니다.
- 소규모 직원 그룹을 대상으로 테스트 라운드를 보내 이메일 전달을 테스트합니다.
- 귀하의 이메일 서버가 귀하의 조직 내 특정 이메일 주소에서 설문조사가 전달되는 것을 방해하지 않는지 확인하세요.
- 직원들이 각자의 시간대에 설문조사를 받을 수 있도록 직원 기록 시간대를 설정합니다.

요구 사항

Workday에서 Peakon 설문 조사 알림을 위해 People Experience 카드를 설정하기 전에 Alpaca 인증을 활성화하세요.

제한 사항

직원은 관리자가 대화를 시작하면 답변할 수 있지만, 댓글 확인에는 답변할 수 없습니다.

알림이나 재활성화 이메일을 사용자 지정할 수 없습니다.

비즈니스 이메일 주소를 가진 직원만 대화에 대한 알림을 받을 수 있습니다.

테넌트 설정

영향 없음.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

보안

도메인	고려 사항
시스템 기능 영역의 보안 관리.	People Experience 카드를 구성하면 Workday에서 보안 관리 작업에 액세스할 수 있습니다. 예: 비밀번호 또는 사용자 이름 규칙 유지.
시스템 기능 영역에서 설문 조사를 만들고 관리합니다.	PEX 카드를 구성할 때 Workday에서 설문조사를 만들고, 편집하고, 복사하고, 보고, 시작하고, 닫고, 취소할 수 있는 권한을 제공합니다. Peakon 보안 그룹에는 PEX 카드를 설정할 때 이 도메인에 대한 보기 및 수정 액세스 권한이 필요합니다.

비즈니스 프로세스

영향 없음.

보고

Workday에서홈 카드 작업 공간보고서를 사용하여 People Experience(PEX) 카드를 추가하여 직원에게 알림을 전달할 수 있습니다.

통합

완성	고려 사항
Workday	People Experience 카드를 설문조사 알림 방법으로 사용할 수 있습니다.
Slack	Slack 앱 디렉토리에서 Peakon용 Slack을 다운로드할 수 있습니다. Slack은 Peakon 이메일 주소와 Slack 이메일 주소가 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다. Peakon 관리자만 Peakon 앱을 Slack에 추가할 수 있습니다. Slack 관리자만이 Peakon 앱을 조직의 Slack 작업 공간에 추가할 수 있습니다. Slack 앱은 링크를 사용하여 사용자를 설문 조사 페이지로 리디렉션합니다. 직원들은 이메일 알림과 동시에 Slack 설문조사 초대와 알림을 받습니다. Slack은 직원이 Peakon 프로필에 구성한 언어를 사용합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

완성	고려 사항
Microsoft Teams	Microsoft Teams 통합을 통해 직원은 다음을 수행할 수 있습니다. • 새로운 설문조사 알림을 받으세요. • Teams 앱에서 설문조사 질문에 직접 답하세요. • 알림을 받으세요. 직원들은 이메일이나 다른 알림 채널을 통해 Teams 설문 조사 초대와 알림 카드를 동시에 받습니다. 직원들은 Teams 내에서 언어 기본 설정을 설정할 수 있습니다. Peakon의 관리자 액세스 제어 그룹에 속하고 Teams에서 글로벌 시스템 관리 액세스 권한이 있는 사용자만 통합을 설정할 수 있습니다. Peakon 이메일 주소와 Teams 이메일 주소가 일치하는 직원만 Teams 카드를 받습니다.

연결 및 터치포인트

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

relatedlinks
개념
개념: Workday Peakon 직원 의견 설문 조사 페이지 258

개별 직원에게 설문조사 재전송

시작하기 전에

보안:직원 보기.

직원은 공개 설문 조사에 참여해야 합니다.

이 태스크 정보

직원 기록에 접근할 수 있는 관리자와 매니저는 라운드가 아직 진행 중이거나 일시적으로 마감된 경우 직원에게 설문 조사를 다시 보낼 수 있습니다.

설문조사는 12시간마다 다시 보낼 수 있습니다. 라운드가 완전히 종료된 후에는 설문조사를 다시 보낼 수 없습니다.

설문조사 링크를 다시 보내면 직원이 받은 원래 설문조사 링크는 자동으로 무효화됩니다.

설문조사를 특정 언어로 다시 보내려면 먼저 수신 사용자의 직원 기록에서 해당 언어를 설정해야 합니다. 언어는 귀하의 조직이 설문 조사 일정 설정에서 허용한 언어여야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 설문조사 링크를 다시 보내야 하는 개인의 직원 기록을 엽니다.
3. 라운드탭으로 이동합니다.
4. 설문조사 다시 보내기를클릭하세요.
   재전송 옵션이 없으면 해당 직원은 설문 조사에 참여하지 않습니다. 참조하다 문제 해결: 설문조사에 직원을 추가할 수 없습니다. 페이지 288원인과 해결책을 알아보세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

결과

직원은 원래 설문조사 알림 방법을 통해 설문조사 링크를 받게 됩니다. 예: 이메일 및/또는 Slack.

이미 설문조사를 완료한 경우, 받은 링크에는 해당 라운드의 설문조사 답변을 재설정하는 옵션이 표시됩니다. 직원이 설문조사를 완료했는지 여부는 설문조사를 다시 보내는 사람에게는 보이지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문조사 답변 재설정 페이지 274
예
문제 해결: 설문조사에 직원을 추가할 수 없습니다. 페이지 288

설문 조사 및 알림 이메일 사용자 지정

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사 이메일과 알림 이메일을 사용자 지정하면 설문조사 피드백을 어떻게 활용할지, 모든 정책에 대한 링크, 설문조사 데이터를 볼 수 있는 사람 등을 전달하는 데 도움이 됩니다. 설문조사 이메일을 사용자 지정해도 이메일이 발송되지 않습니다.

이메일 내용은 발송 시 생성됩니다. 실시간 설문 조사 중에 이메일 설정을 사용자 지정하면 아직 설문 조사 알림을 받지 못한 직원은 이메일 발송 시간이 되면 업데이트된 버전을 받게 됩니다.

설문조사 라운드의 첫 번째 설문조사 알림 이메일만 사용자 지정할 수 있습니다. 재활성화 및 알림 이메일은 사용자 정의가 불가능합니다.

사용자 정의 옵션	설명
설문 전송자	인식 가능한 설문조사 발신자를 설정하면 참여를 늘리는 데 도움이 될 수 있습니다. 설문조사 발신자가 없는 경우 Peakon은 관리자 목록에서 첫 번째 사람을 발신자로 설정합니다. 설문조사 발신자는 항상 Peakon으로 알림 이메일에 표시됩니다. 이는 설문조사 발신자가 아닌 제품에서 자동으로 보내는 알림이라는 것을 다시 한번 강조하기 위한 것입니다. 고위 임원(예: CEO)의 이름을 사용하는 경우 IT 부서와 협력하여 Peakon 이메일이 대량 이메일을 차단하는 스팸 필터를 우회하도록 하세요. 설문조사 발신자에 대한 번역을 설정할 수 없습니다.
이메일 제목 라인	표준 이메일 제목에는 지원되는 모든 언어로 번역된 내용이 제공됩니다. 여러 언어로 설문 조사를 진행하고 제목줄을 맞춤 설정하는 경우 새 버전에 번역을 추가해야 합니다.
이메일 본문	표준 이메일 텍스트에는 지원되는 모든 언어로 번역된 내용이 포함되어 있습니다. 이 섹션을 통해 회사에서 설문 조사 피드백을 어떻게 활용할 것인지, 그리고 기대치를 관리하고 참여를 촉진하는 데 도움이 되는 추가 정보가 있는지 전달할 수 있습니다. 아래 마크다운 구문을 사용하여 서식을 지정할 수 있습니다. • #제목 1 • ##heading 2 • **용감한** • *이탤릭체*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

사용자 정의 옵션	설명
	• [link](https://www.url.com) • - 목록 항목 이메일 텍스트를 맞춤 설정하고 여러 언어로 설문조사를 진행하는 경우 새 버전에 번역을 추가해야 합니다.
번역	표준 이메일 제목과 텍스트 내용은 지원되는 모든 언어로 번역되어 있습니다. 다른 언어의 번역에 영향을 주지 않고 1개 언어의 번역을 업데이트할 수 있습니다. 표준 제목줄이나 이메일 본문을 사용자 지정하면 표준 번역이 제거되고, 사용자 정의 번역을 추가할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 이메일탭으로 이동합니다.
4. (선택 사항)사용자 지정 제목상자를 선택하고 사용자 지정 이메일 제목을 추가합니다.
5. (선택 사항) 사용자 지정 이메일 제목에 대한 현지화된 버전을 추가하려면번역 추가를클릭합니다.
6. (선택 사항)이메일 텍스트 상자 사용자 지정을클릭하고 사용자 지정 이메일 텍스트를 추가합니다.
7. (선택 사항)알림 이메일 상자 사용자 지정을클릭하고 사용자 지정 알림 이메일 텍스트를 추가합니다.
8. (선택 사항) 사용자 지정 이메일 텍스트에 대한 현지화된 버전을 추가하려면번역 추가를클릭합니다.
9. (선택 사항)설문조사 설정탭으로 이동하여설문조사 발신자를설정합니다. 예: CEO 이름, 직원 경험 팀.
10. 저장을클릭하세요.
11. (선택 사항) 설문조사 브랜딩을 설정하여 설문조사 로고와 이메일 제목 접두사를 추가합니다. 보다 설문조사 이름 및 로고 재정의 페이지 324.

다음에 수행할 작업

설문조사 이메일은이메일탭에서 미리 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 이메일 설문 조사 채널 페이지 300

다이제스트 이메일 빈도 설정

시작하기 전에

권한:일정 관리.

이 태스크 정보

다이제스트 이메일에는 예정된 알림이 표시되고 대시보드 업데이트가 요약되어 있습니다. 다이제스트 이메일은 도구에서 2개 이상의 영역을 관리하는 세그먼트 관리자인 사용자를 위해 여러 세그먼트를 다룰 수 있습니다.

요약 이메일 발송 빈도를 자동(예: 주중 매일, 알림이 필요한 경우) 또는 설문조사가 끝날 때로 설정할 수 있습니다. 각 설문조사 일정에 따라 요약 이메일 발송 빈도를 별도로 설정해야 합니다.

보다 개념: 다이제스트 이메일 알림 페이지 308자세한 내용은.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 이메일탭으로 이동합니다.
4. 다이제스트 이메일환경 설정을 할 때 다음 사항을 고려하세요.

옵션	설명
자동	대시보드에 알림이 필요한 경우, 가시성 임계값을 초과한 관리자에게 매일 요약 이메일을 보냅니다.
회차 종료 시	설문조사가 끝나면 가시성 임계값 이상의 관리자에게 요약 이메일을 보냅니다. 주: 설문조사 중에 주요 분야에 대한 업데이트가 있는 경우(예: 고위 리더가 관리자를 대신하여 주요 분야를 설정하거나 해제하는 경우), 세그먼트 관리자는 다음 영업일에 요약 이메일을 받게 됩니다.

5. 저장을클릭하세요.

결과

라이브 라운드 중에 이 설정을 변경하면 즉시 적용됩니다. 예: 자동 요약으로 전환하는 경우, 자격을 갖춘 관리자는 매일 오전 6시(UTC)부터 요약을 받게 됩니다. 라운드 종료 다이제스트로 전환하면 일일 다이제스트가 중단됩니다.

보다 FAQ: 다이제스트 이메일을 받지 못한 이유는 무엇인가요? 페이지 322누군가가 다이제스트 이메일을 받지 못한 이유에 대해.

relatedlinks
개념
개념: 다이제스트 이메일 알림 페이지 308
참조
FAQ: 다이제스트 이메일을 받지 못한 이유는 무엇인가요? 페이지 322

SMS 설문조사 알림 활성화

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

설문조사 일정에서 SMS 탭을 사용할 수 없는 경우 고객 서비스에서 계정에 SMS 추가 기능을 활성화해야 합니다.

이 태스크 정보

SMS 알림을 다른 설문 조사 알림 채널(예: 키오스크 모드)을 보완하는 데 사용할 수도 있고, SMS를 직원에게 알리는 유일한 방법으로 사용할 수도 있습니다.

유효한 휴대전화 번호를 보유한 직원만 SMS를 통해 설문조사를 받을 수 있습니다. 실시간 설문조사 중에 직원의 휴대폰 번호를 업데이트하면, 해당 직원이 현재 설문조사에 참여하지 않은 경우 새 번호로 SMS 알림이 전송됩니다.

SMS 알림은 다른 설문 조사 채널과 동일한 발송 시간을 따릅니다. 보다 개념: 설문 조사 발송 시간 페이지 263자세한 내용은.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. SMS탭을 선택하세요.
4. SMS 알림을 활성화하세요.

결과
이 작업은 즉시 적용되며, 다음 설문조사 발송 또는 알림 시간에 SMS 알림이 실행됩니다.
relatedlinks
개념
개념: SMS 설문 조사 알림 페이지 307
참조
참조: SMS 알림 지원 위치 페이지 318

키오스크 모드 활성화

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

직원 기록에 이메일 주소가 없는 직원을 대상으로 설문 조사 채널로 키오스크 모드를 활성화할 수 있습니다. 여러 설문 조사 채널을 포함하는 1개의 일정을 가질 수 있습니다. 예: 이메일, 키오스크 모드, SMS. 이메일과 SMS를 비활성화하여 키오스크에서만 설문조사를 실시할 수도 있습니다.

보다 개념: 키오스크 설문 조사 페이지 304자세한 내용은 다음을 참조하세요. 단계: 설문 조사 시작 페이지 240설문조사 설정 가이드를 전체적으로 확인하세요.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 키오스크탭으로 이동합니다.
4. 키오스크 유형을 선택할 때 다음 사항을 고려하세요.

키오스크 유형	고려 사항
재사용 가능한 키오스크 코드	재사용 가능한 키오스크 코드는 라운드마다 변경되지 않으므로 직원들은 지속적으로 고유 코드를 사용할 수 있습니다. 필요한 경우 직원을 위해 재사용 가능한 코드를 다시 생성할 수도 있습니다. 일정에서 키오스크 유형으로 재사용 가능한 코드를 선택한 후 코드를 내보낼 수 있습니다. 이 내보내기 기능을 사용하여 코드를 배포할 수 있습니다. 예: 우편이나 현장 관리자를 통해. 코드를 내보내려면관리 > 직원 > 내보내기 > 내보내기로 이동하세요. 키오스크 코드권한이 있는 액세스 제어 그룹의 사용자만 코드를 내보낼 수 있습니다.
일회용 키오스크 코드	각 직원은 새로운 설문조사에 참여할 때마다 재생성되는 고유한 일회용 코드를 사용할 수 있습니다. 코드를 내보내려면관리 > 일정 > 보기 > 키오스크 > 일정의 모든 항목 내보내기로 이동하세요. 주: 일정에 있는 모든 내용을 내보내기버튼은 설문 조사 라운드가 시작된 후에만 표시됩니다.
직원 번호 및 이름	직원들은 자신의 이름과 직원 번호를 입력하여 설문조사에 참여합니다. 직원 번호와 이름은 직원 기록에 있는 정보와 일치해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

키오스크 유형	고려 사항
	이 방법은 관리 작업이 가장 적게 필요하지만 특수 문자나 여러 이름이 있는 경우 혼동을 일으키는 경우가 많습니다. 일반적인 접근 문제를 해결하거나 진행하는 방법에 대한 정책을 전달합니다. 예: 성을 제외한 모든 이름을이름필드에 입력하는 관행을 표준화했다면, 직원들에게 성을 제외한 모든 이름을 입력하라고 지시하세요.

5. 키오스크 URL을생성하세요.
6. 키오스크 기기의 개인 정보 보호설정을 합니다.

결과

오픈 라운드 중에 키오스크 모드를 활성화하면 직원들이 키오스크 URL과 인증 방법을 즉시 사용할 수 있습니다. 이후 키오스크 설정에 대한 모든 변경 사항은 즉시 적용됩니다.

여러 설문 조사 채널을 사용하는 경우 모든 직원이 키오스크 모드를 사용할 수 있습니다. 이메일 주소가 없는 직원은 키오스크 모드만 사용할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 키오스크 설문 조사 페이지 304

개념: 설문 조사 채널

직원들은 조직에 가장 적합한 방식에 따라 다양한 채널을 통해 설문조사를 받고 완료할 수 있습니다. 각 직원은 고유한 설문 조사 토큰을 가지고 있으며, 모든 설문 조사 채널을 통해 직원은 자신에게 할당된 설문 조사로 이동합니다. 직원이 여러 채널을 통해 설문조사에 접속할 수 있는 경우에도 현재 설문조사에 대한 답변을 한 번만 제출할 수 있습니다. 예: 직원이 앱에서 설문조사를 완료한 후 나중에 이메일에서 설문조사를 엽니다. 랜딩 페이지에는 설문조사가 완료되었다는 내용과 재설정 옵션이 제공됩니다.

설문조사를 배포하는 표준 방법은 이메일입니다. 일정에서 해당 옵션을 활성화한 경우, 직원 기록에 이메일 주소가 있는 모든 직원에게 설문 조사 이메일이 전송됩니다.

동일한 시간대에 있는 직원에게는 동시에 알림이 전송되지만, 설문조사는 발송을 분산시켜 직원들이 서로 약간씩 다른 알림을 받을 수 있도록 합니다. 다른 시간대에 있는 직원은 귀하가 설정한 조건에 따라 해당 시간대의 정확한 시간에 알림을 받게 됩니다.

설문조사 채널 요약

조사 채널	설문조사 알림	설문조사 알림	댓글 상호작용 알림	고려 사항
이메일	예	예	예	이메일 주소가 있는 직원의 경우에도 각 일정에 대해 이메일 발송을 개별적으로 활성화하거나 비활성화할 수 있습니다. 직원들은 이메일 하단의 구독 취소 링크를 클릭하여 이메일 구독을 취소할 수 있습니다. 구독을 취소하면 해당 시점부터 설문조사 알림과 미

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

조사 채널	설문조사 알림	설문조사 알림	댓글 상호작용 알림	고려 사항
				리 알림이 수신되지 않습니다.
SMS	예	예	아니요	SMS 알림을 통해 설문조사를 열려면 스마트폰이 필요합니다. SMS 전달 요금은 다를 수 있습니다. SMS는 귀하의 조직에 추가 비용 없이 제공됩니다.
키오스크	아니요. 직원은 설문조사 링크와 귀하가 선택한 인증 방법을 사용하여 직접 설문조사에 접속해야 합니다.	아니요	아니요	키오스크 모드는 직원 기록에 이메일 주소나 전화번호가 없는 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하는 데 가장 적합합니다. 직원들은 자신만의 코드나 로그인을 사용해 공용 태블릿이나 컴퓨터에서 Peakon 설문조사에 참여할 수 있습니다.
Single Sign-On 설문 조사 링크	아니요	아니요	아니요	Single Sign-On 설문조사 링크를 통해 직원은 어떤 위치나 기기에서든 설문조사에 직접 접속할 수 있습니다.
Slack	예	예	아니요	Slack은 Slack 이메일 주소가 Workday Peakon Employee Voice 이메일 주소와 일치하는 직원에게만 알림을 보냅니다.
MS 팀	예	예	아니요	MS Teams는 Workday Peakon Employee Voice 이메일 주소와 일치하는 MS Teams 이메일 주소를 가진 직원에게만 알림을 보냅니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

조사 채널	설문조사 알림	설문조사 알림	댓글 상호작용 알림	고려 사항
PEX 카드	예	자동 알림이 없습니다. 설문조사에 답변하거나 라운드가 마감될 때까지 카드는 홈페이지에 남아 있습니다.	아니요	-
iOS 및 Android 모바일 앱	예	네, 푸시 알림이 켜져 있으면 가능합니다.	예	기기에서 설문조사 링크를 열면 앱으로 리디렉션됩니다. 앱에 로그인하려면 직원은 직원 기록에 있는 것과 동일한 이메일 주소를 사용해야 합니다.

relatedlinks
참조
Workday Everywhere: Microsoft Teams용 Peakon 및 Slack용 Peakon 개요 및 데모
Workday Everywhere: Microsoft Teams 및 Slack 구성, 테스트 및 도입을 위한 Peakon

개념: 이메일 설문 조사 채널

설문조사 이메일

이메일은 직원들에게 설문조사를 보내는 가장 일반적이고 유익한 방법입니다. 일정의이메일탭에서 이메일을 설문 조사 채널로 사용할지 여부를 제어할 수 있습니다.

각 직원은 설문 조사 토큰에 연결된 고유한 설문 조사 링크를 받습니다. 토큰은 직원 기록 및 세분화에 연결됩니다. 고유한 설문 조사 토큰을 사용하면 Peakon은 아직 설문 조사에 응답하지 않은 직원에게 알림을 보낼 수 있습니다. 직원은 자신에게 할당된 설문 조사 링크를 직접 작성해야 하며, 개인 설문 조사 링크를 다른 직원에게 전달해서는 안 됩니다.

완료한 설문조사의 링크를 열면 설문조사가 완료되었다는 메시지가 표시되고 재설정 옵션이 제공됩니다.

설문조사를 시작하기 전에 기술적 세부 사항을 구성하고 이메일 전송을 테스트하는 것이 필수적입니다.

설문조사 일정에서 이메일 발송을 활성화하거나 비활성화해도 다른 이메일 알림 유형에는 영향을 미치지 않습니다.

회사에서 Single Sign-On을 사용하는 경우 범용 설문 조사 링크를 다른 직원과 공유할 수 있습니다. 이 링크는 각 사용자를 해당 설문조사로 리디렉션합니다. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: 단일 로그인 설문 조사 링크 페이지 225

설문조사 알림

설문조사 일정에는 설문조사가 시작된 후 다음 알림 날짜가 표시됩니다. 설문조사에 아직 응답하지 않은 직원에게는 알림이 전송됩니다. 첫 번째 알림은 설문조사 중간에 발송되고, 그 후로는 4일마다 발송됩니다. 예: 설문조사를 월요일에 시작하면 2주 동안 진행됩니다. 첫 번째 알림은 두 번째 주 월요일에 발송되고, 마지막 알림은 두 번째 주 금요일에 발송됩니다. 예약된 알림이 주말에 해당하는 경우 다음 영업일에 전송됩니다.

라운드가 시작된 후에는 일정에서 알림 전송을 비활성화하거나 재정의할 수 있습니다. 첫 번째 알림 이메일을 무시하면 이후의 알림 이메일도 같은 일수만큼 앞이나 뒤로 밀려납니다. '알림 보내기'를클릭하면 즉시 임시 알림을 보낼 수도 있습니다. 알림을 보내도 예약된 알림에는 영향을 미치지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

구성

설문조사 일정의이메일탭에서 이메일 텍스트와 제목줄을 사용자 지정할 수 있습니다. 피드백을 어떻게 활용할 것인지 전달하기 위해 이메일 텍스트를 사용할 수 있으며, 직원들이 기대치를 관리하는 데 도움이 되는 정보를 제공할 수 있습니다. 예: 관리자가 댓글을 볼 수 있는 경우, 직원들에게 미리 알릴 수 있습니다. 알림이나 재활성화 이메일을 사용자 지정할 수 없습니다.

설문조사 설정탭으로 이동하여설문조사 발신자를설정하세요. 참여를 촉진하기 위해 직원들이 알아볼 수 있는 이름을 사용하는 것이 좋습니다. 예: 설문조사의 캠페인 이름이나 고위 리더의 이름. 고위 임원의 이름이 포함된 대량 이메일을 차단할 수 있는 스팸 필터가 있는지 IT 부서에 문의하세요. 수동으로 선택한 설문 조사 발신자가 없는 경우 대체 수단은관리자액세스 제어 그룹의 첫 번째 이름입니다.

현지화

직원이 받는 첫 번째 이메일은 설문조사 설정에서 해당 언어를 활성화한 경우 직원 기록에 있는 언어로 전송됩니다. 직원 기록에 언어가 없는 경우 대체 언어는 일정의 첫 번째 언어입니다. 설문조사는 향후 소통을 위해 직원의 브라우저나 IP 주소에서 해당 언어를 감지합니다(해당 언어가 귀하의 일정 언어 중 하나인 경우).

표준 이메일 텍스트와 제목에는 이미 사용 가능한 모든 언어로 번역이 포함되어 있습니다. 설문조사 설정에서 여러 언어를 활성화하면 직원들이 해당 언어를 선택할 때 해당 번역을 볼 수 있습니다.

이메일 텍스트와 제목줄을 사용자 지정하면 자동 번역이 제거됩니다. 설문조사 설정에서 여러 언어를 활성화한 경우, 사용자 정의한 내용에 대한 번역을 제공해야 합니다.

구독 취소

일정의이메일탭에서 얼마나 많은 사람들이 구독을 취소했는지 확인할 수 있습니다. 설문조사 이메일 수신을 거부하면 설문조사와 알림은 수신 거부되지만, 다른 유형의 이메일 수신은 거부되지 않습니다. 관리자 또는 개인 대시보드가 있는 직원은 프로필 설정에서 구독 기본 설정을 관리할 수 있습니다.

관리자나 운영자는 구독 취소된 직원의 이름을 보거나 개별적으로 관리할 수 없습니다. 설문조사 관리자는 직원들에게 설문조사 알림을 대량으로 다시 구독하도록 할 수 있습니다.

이메일 도메인

회사에서 여러 개의 이메일 도메인을 사용하는 경우 고객 서비스 팀에 문의하여 계정에서 해당 도메인을 활성화하면 데이터 업로드 오류를 방지할 수 있습니다.

문제 해결

문제	해결책
직원이 이메일 주소를 잘못 입력해서 이메일이 반송되었습니다.	가능한 한 빨리 이메일 주소를 수정해 주세요. 라이브 라운드가 있는 경우 직원이 아직 이메일에 응답하지 않았더라도 새 이메일 주소로 링크를 받게 됩니다.
직원의 이메일 주소가 없습니다.	영향을 받은 직원의 이메일 주소를 추가하세요. 라이브 설문조사가 있고 아직 응답하지 않은 경우, 설문조사 링크가 자동으로 전송됩니다.
여러 직원의 이메일 주소가 누락되었습니다.	이메일필터를 사용하고설정 안 함을선택하면 이메일이 없는 직원 목록을 볼 수 있습니다. 영향을 받은 직원의 이메일 주소를 추가하세요. 라이브 설문조사가 있고 아직 응답하지 않은 경우, 설문조사 링크가 자동으로 전송됩니다.
직원의 이메일이 반송되었습니다.	직원 기록을 확인하세요. 반송 사유를 보려면이메일필드 아래의재활성화옵션 위에 마우스를 올려 놓으세요. 일부 반송 사유는 일시적이어서 설문조

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

문제	해결책
	사를 다시 보내야 하지만, 일부는 이메일 구성으로 인해 지속됩니다. 일시적인 반송인 경우 즉시 이메일을 다시 활성화해보세요. 원래 반송 사유가 여전히 존재하는 경우 몇 분 후에 다시 반송됩니다. 그렇다면 먼저 바운스의 근본 원인을 해결한 후 다시 활성화하세요.
여러 직원의 이메일이 반송되었습니다.	이메일 상태필터를 사용하고 반송을 선택하면 반송된 이메일의 전체 목록을 확인할 수 있습니다. IT 부서에 목록을 알려서 근본 원인을 조사하게 하세요. 반송의 근본 원인을 해결한 후에는 알림을 통해 직원에게 알릴 수 있습니다. 원래 설문조사 이메일을 대량으로 다시 보내는 것은 불가능합니다.
이메일은 반송되지 않았지만 직원들은 이메일을 받지 못했습니다.	직원들에게 스팸 필터를 확인하도록 요청하고, IT 팀에서는 이메일 설정으로 인해 배달이 방해받는지 확인하도록 합니다. 이메일 전송과 관련된 잠재적인 문제를 파악하기 위해 설문조사를 실시하기 전에 테스트 설문조사를 보내는 것이 좋습니다.
한 직원이 설문조사를 다른 직원에게 전달했고, 그 직원이 대신 설문조사를 완료했습니다.	설문조사 링크를 직원 2명에게 다시 보내세요. 설문조사를 전달한 직원은 설문조사를 재설정하고 직접 설문조사에 답변할 수 있습니다. 설문조사 답변은 양도할 수 없습니다. 설문조사를 재설정하면 점수가 정확해지고 작성하지 않은 의견에 대한 기밀성 문제가 발생하지 않습니다.

개념: 이메일 전달

이 주제에서는 근로자가 Workday Peakon Employee Voice에서 이메일을 받을 수 있도록 하는 방법에 대한 자세한 내용을 제공합니다.

Peakon은 Amazon Web Services(AWS), 특히 Simple Email Service(AWS SES)를 사용하여 이메일을 보냅니다.

보안

Peakon 이메일에는 적절한 SPF 및 DKIM 레코드가 있습니다. 이메일 서버가 지원하는 경우 TLS를 통해 이메일을 전달하고 배달을 추적하기 위해 DMARC를 사용합니다.

IP 주소

다음 IP 주소에서 이메일을 보냅니다.

호스팅 옵션	IP 주소
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
US	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

호스팅 옵션	IP 주소
	• 54.240.115.244 • 54.240.115.245

이러한 IP 주소는 동일하게 유지되어야 합니다. Peakon은 향후 추가 IP 주소를 추가할 수 있습니다.

이메일 주소

모든 Peakon 이메일은 답장 불가 이메일 주소 app@peakon.com에서 발송됩니다.

반환 경로

EU 호스팅 테넌트의 경우 <example>@bounce.peakon.com 반환 경로를 사용하고, 미국 호스팅 테넌트의 경우 <example>@bounce-us1.peakon.com 반환 경로를 사용하여 이메일 반송을 추적합니다. 이를 통해 이메일 반송에 대한 알림을 제공하여 잘못된 이메일을 수정할 수 있습니다.

허용할 이메일

호스팅 지역	이메일
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
US	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

Office 365 Advanced Threat Protection의 경우 Peakon에서 이메일을 검사할 때 Office 365가 안전한 링크를 우회할 수 있도록 메일 흐름 규칙을 설정합니다.

1. GoMail 흐름 > 규칙. 새로운 규칙을 만듭니다.
2. ...의 경우 이 규칙을 적용합니다. 섹션에서추가 옵션 > 발신자의 IP 주소가 다음 범위에 있는 경우를선택합니다.
3. IP 주소를 추가합니다.
4. 다음을 수행하세요...섹션에서메시지 헤더를 이 값으로 설정...을선택하세요.
5. 메시지 헤더를 X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing으로 설정하고 값을 1로 설정합니다.

바운스 처리

이메일이 소프트 바운스되면 Peakon은 계속해서 이메일을 보내려고 시도하므로 각 시도 사이의 지연 시간이 늘어납니다. 인터넷 연결 문제, 대상 이메일 서버 문제 또는 기타 일시적인 문제로 인해 이메일이 소프트 바운스될 수 있으므로 아무런 조치를 취할 필요가 없습니다.

이메일이 하드 바운스나 영구 바운스되는 경우, Peakon은 해당 주소로 이메일 전송을 중단하고, 해당 주소를 반송된 이메일 주소로 표시합니다. 이메일 주소의 오타, 전직 직원의 이메일 주소, 또는 잘못된 스팸 거부로 인해 하드 바운스가 발생할 수 있습니다. 이메일 주소가 유효하면 직원 목록에서 플래그를 지울 수 있습니다.

테스트

소규모 직원 그룹에 테스트 이메일을 보내 이메일 전달을 테스트해 보는 것이 좋습니다. 이렇게 하면 문제가 발생할 경우 문제를 해결할 수 있습니다.

이메일 필터

Peakon을 사용하면 설문조사 이메일의 발신자를 선택할 수 있습니다. 특정 주소에서 보내는 설문조사 이메일이 방해받지 않도록 이메일 필터를 검토하는 것이 좋습니다. 예: 어떤 조직이 단일 주소에서 발송된 대량

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이메일을 스팸 사건으로 식별하기 위해 이메일 서버 필터를 구성합니다. 이 필터는 CEO가 조직에 보내는 설문 조사 이메일을 차단합니다.

이메일 전달을 방해할 수 있는 다른 이메일 설정을 검토해 보세요.

이메일 인증

Peakon을 사용하면 이메일에 인증서를 추가할 수 있습니다. 보다: 참조: 회사 계정 설정 페이지 29.

relatedlinks
참조
참고: 호스트 및 프로토콜 페이지 26

개념: 키오스크 설문 조사

키오스크 모드는 비즈니스 이메일 주소가 없는 직원을 위한 설문 조사 채널입니다. 직원들은 자신만의 코드나 로그인을 이용해 공동 기기나 개인 기기에서 설문조사에 참여할 수 있습니다.

일정별로 키오스크 모드를 활성화할 수 있습니다. 회사 이메일 주소를 사용하는 직원도 키오스크 모드를 사용할 수 있지만, 키오스크만 사용하는 직원의 경우 액세스할 수 있는 기능 범위가 더 넓습니다.

개요

키오스크 모드를 사용하면 이메일 주소가 없는 직원을 대상으로 설문 조사를 실시할 수 있습니다. 직원들은 자신만의 코드나 로그인을 이용해 공동 기기나 개인 기기에서 설문조사에 접속할 수 있습니다. 각 직원의 고유한 토큰은 라운드당 설문조사 제출을 1회로 제한하고 해당 답변이 올바른 세그먼트에 기여하도록 보장합니다.

직원이 조직과 디지털로 연결되지 않은 분야의 회사는 키오스크 모드를 사용하여 직원에게 동일한 디지털 설문 조사 경험을 제공하고 의미 있는 피드백을 수집할 수 있습니다.

키오스크 모드만 사용하거나 다른 설문 조사 채널(예: 이메일)과 함께 활성화하여 전체 직원이 동일한 설문 조사 일정을 유지하도록 하여 관리 업무를 줄일 수 있습니다. 다양한 설문 조사 채널에 접속할 수 있는 직원은 사용 가능한 방법을 사용하여 설문 조사에 답변할 수 있습니다. 직원이 이미 설문조사를 완료하고 다른 채널을 통해 다시 설문조사에 참여하려고 하면 설문조사가 완료로 표시되고 답변을 재설정할 수 있는 옵션이 제공됩니다.

Single Sign-On이 활성화된 회사는 다음을 사용할 수 있습니다. 개념: 단일 로그인 설문 조사 링크 페이지 225모든 직원에게 고유한 설문조사 링크를 공유하여 직원이 해당 설문조사에 참여할 수 있는 기능을 제공합니다. 이 링크는 사용자의 SSO 세부 정보를 검증하고 해당 사용자를 고유 설문 조사로 안내합니다. 로그인하지 않은 경우 계속 진행하기 전에 로그인하라는 메시지가 표시됩니다. 이 프로세스를 통해 다른 직원의 Peakon 계정에서 설문 조사를 완료하는 것을 방지할 수 있습니다. 관리자는 키오스크나 선호하는 커뮤니케이션 채널을 통해 이 링크를 공유할 수 있습니다.

를 사용할 수 있습니다 개념: SMS 설문 조사 알림 페이지 307직원들에게 키오스크 로그인 자격 증명과 설문 조사 링크를 알립니다. 어떤 추가 설문 조사 채널을 활성화했는지와 관계없이 키오스크 모드에서 설문 조사 일정에 대한 SMS 알림을 활성화하면 SMS 알림에 키오스크 정보가 포함됩니다.

지원되는 기능

- 설문조사 라운드나 소프트 클로즈 단계에서 설문조사 응답을 제출합니다.
- 설문 조사 답변을 오픈 또는 소프트 클로즈 단계에서 셀프 서비스를 통해 재설정합니다.
- Workday에서 활성화한 경우, 설문 조사 속성(예:교대 근무 선호도)또는 민감한 설문 조사 속성(예:민족)에 대한 응답을 제공합니다.
- 키오스크 모드에서 실시한 설문조사 응답은 조직의 기밀 유지 및 데이터 가시성 임계값 설정을 준수합니다. 키오스크 설문조사에서 점수나 댓글이 나왔는지 추론하는 것은 불가능합니다.
- 비활성으로 인한 설문 조사 세션 재설정 기간을 설정할 수 있습니다. 예:공유 장치를선택하면 5분 동안 활동이 없으면 세션이 재설정됩니다.
- 설문조사 일정의 언어 구성에 따라 여러 언어가 지원됩니다.
- 설문조사 및 질문 타겟팅은 일반 설문조사와 동일합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 테스트 라운드.

구성

각 설문조사 일정에 대해 키오스크 모드를 별도로 구성해야 합니다. 키오스크 모드를 구성한 후키오스크 URL섹션에서키오스크 미리 보기를클릭하면 미리 볼 수 있습니다. 보다 키오스크 모드 활성화 페이지 256지침을 보려면 클릭하세요.

키오스크 모드를 활성화하려면 다음이 필요합니다.

- 키오스크 설문조사 유형을 선택하세요.
- 키오스크 설문조사 URL을 만드세요.
- 직원들이 개인 기기를 사용할지, 공유 기기를 사용할지 선택하세요. 예: 공동 태블릿.

키오스크 유형	설명
재사용 가능한 키오스크 코드	재사용 가능한 키오스크 코드는 라운드마다 변경되지 않으므로 직원들은 지속적으로 고유 코드를 사용할 수 있습니다. 필요한 경우 직원을 위해 재사용 가능한 코드를 다시 생성할 수도 있습니다. 일정에서 키오스크 유형으로 재사용 가능한 코드를 선택한 후 코드를 내보낼 수 있습니다. 이 내보내기 기능을 사용하여 코드를 배포할 수 있습니다. 예: 우편이나 현장 관리자를 통해. 코드를 내보내려면관리 > 직원 > 내보내기 > 내보내기로 이동하세요. 키오스크 코드권한이 있는 액세스 제어 그룹의 사용자만 코드를 내보낼 수 있습니다.
일회용 키오스크 코드	각 직원은 새로운 설문조사에 참여할 때마다 재생성되는 고유한 일회용 코드를 사용할 수 있습니다. 코드를 내보내려면관리 > 일정 > 보기 > 키오스크 > 일정의 모든 항목 내보내기로 이동하세요. 주: 일정에 있는 모든 내용을 내보내기버튼은 설문 조사 라운드가 시작된 후에만 표시됩니다.
직원 번호 및 이름	직원들은 자신의 이름과 직원 번호를 입력하여 설문조사에 참여합니다. 직원 번호와 이름은 직원 기록에 있는 정보와 일치해야 합니다. 이 방법은 관리 작업이 가장 적게 필요하지만 특수 문자나 여러 이름이 있는 경우 혼동을 일으키는 경우가 많습니다. 일반적인 접근 문제를 해결하거나 진행하는 방법에 대한 정책을 전달합니다. 예: 성을 제외한 모든 이름을이름필드에 입력하는 관행을 표준화했다면, 직원들에게 성을 제외한 모든 이름을 입력하라고 지시하세요.

설문 참여자 경험

직원이 조직의 키오스크 설문조사 URL을 열면 먼저 조직에서 선택한 방법을 사용하여 인증해야 합니다. Peakon이 시스템에서 일치하는 항목을 기반으로 직원을 식별하면 해당 페이지에서 해당 직원을 설문 조사로 안내합니다. 설문조사는 직원이 마지막으로 답변한 시간을 기준으로, 귀하가 활성화한 질문과 직원에게 제출해야 하는 질문을 표시합니다.

직원들은 관리자가 공유한 SSO 설문 조사 링크를 사용하여 설문 조사에 참여할 수도 있습니다. SSO 설문조사 링크는 직원을 해당 설문조사로 직접 연결하는 범용 링크입니다.

설문조사에서 여러 언어를 활성화한 경우, 일정의설문조사 설정 탭에서 선택한 첫 번째 언어로 설문조사가 표시됩니다. 직원들은 언어 드롭다운 메뉴를 사용하여 언어를 변경할 수 있습니다.

직원은 키오스크 링크를 열고 세부 정보를 다시 입력하여 설문조사를 재설정할 수 있습니다. 예: 회사에서 키오스크 방식으로 재사용 가능한 코드를 사용하는 경우 직원은 키오스크 링크에 재사용 가능한 코드를 다

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

시 입력하여 설문조사에 다시 액세스할 수 있습니다. 해당 링크에는 답변이 표시되지 않습니다(일반 설문조사와 동일). 하지만 설문조사가 진행 중이거나 소프트 클로즈 기간인 경우 설문조사를 재설정하는 옵션이 표시됩니다.

추천사항

- 기대치를 관리하기 위해 일찍, 정기적으로 소통하세요.
- 직원들이 근무 시간 중에 설문조사를 완료할 시간을 가질 수 있도록 하세요.
- 해당되는 경우, 예상치 못한 지연을 완화하고 이해관계자의 채택을 늘리기 위해 조기에 노조와 협력하세요.
- 온라인 QR 코드 생성기를 사용하여 키오스크 설문조사에 연결되는 고유한 QR 코드를 만드세요. 직원들은 모바일 기기 카메라로 QR 코드를 스캔하여 관련 URL을 열 수 있습니다.
- 로그인, 댓글 남기기, 질문 건너뛰기 등에 대한 지침을 인쇄하세요. 직원이 인증 세부 정보를 확인해야 하는 경우 관리자의 연락처 정보도 포함하세요.
- 공용 기기를 사용할 경우 설문조사 로그인 페이지를 데스크톱이나 브라우저에 저장하세요.
- 설문조사, 인증 세부 정보, 설문조사 빈도, 예상 내용 등에 대한 정보를 제공하여 신규 직원 온보딩에 Peakon을 통합합니다.
- 직원들에게 참여할 시간을 제공하여 참여와 헌신을 촉진하기 위해 현장 관리자를 참여시킵니다. 설문조사 결과를 공유할 준비가 되면 현장 관리자도 연락처가 됩니다.
- 피드백 제공의 중요성을 설명하는 고위 경영진의 짧은 영상은 참여를 촉진하는 데 도움이 될 수 있습니다.
- 블루칼라 직원들에게 설문조사 결과를 전달하려면 추가적인 고려가 필요합니다. 예: 타운홀 회의, 포스터, 사물함 반납, 뉴스레터.

제한 사항

- 이메일 주소가 없는 직원은 알림을 받을 수 없습니다. 예: 설문조사 링크, 알림, 댓글 답변, 감사의 말.
- 직원의 개인 정보를 보호하기 위해 키오스크 설문조사의 점수와 의견은 키오스크 설문조사에서 나온 것이라는 것을 나타내지 않습니다. 하지만 이메일 주소가 없는 직원의 댓글에 누군가가 응답하면 해당 직원은 알림을 받지 못하거나 응답할 수 없습니다.
- 개인 대시보드를 활성화한 경우 키오스크 모드를 사용하는 직원은 설문조사를 마친 후 개인 대시보드에 로그인하거나 개인 대시보드에서 댓글에 답변할 수 없습니다. 개인 대시보드는 일치하는 이메일 주소를 통한 인증만 지원하기 때문입니다. 현재 SMS를 사용하여 모바일 앱(및 개인 대시보드)에 접속할 수 있는 조기 접근 프로그램이 진행 중입니다. 보다 FAQ: 이메일 대신 전화번호를 사용하여 로그인할 수 있나요? 페이지 70.
- 직원이 설문조사를 완료하지 않고 퇴사하면 설문조사 답변은 저장되지 않습니다. 이 문제를 해결하기 위해 직원에게 퇴사를 원하는지 묻는 메시지가 표시됩니다.
- 직원의 개인 정보를 보호하기 위해, 참여 요약은 키오스크에서 제공되지 않습니다.
- 이메일과 키오스크 모드 모두에서 설문조사에 답변할 수 있는 직원은 키오스크만 사용하는 직원에 비해 추가 기능을 사용할 수 있습니다. 예: 개인 대시보드와 댓글 답변 표시.
- Peakon은 각 직원이 설문조사에 참여한 방법에 대한 보고서를 제공하지 않습니다. 하지만 세그먼트 타겟팅을 사용하면 이메일 직원과 키오스크 직원을 구별할 수 있습니다.

개념: 단일 로그인 설문 조사 링크

배경

SSO(Single Sign-On) 설문 조사 링크는 직원을 설문 조사로 바로 연결하는 범용 URL입니다. 이를 통해 모든 직원이 위치나 기기에 관계없이 빠르고 쉽게 설문조사에 접근할 수 있어 설문조사 경험이 향상됩니다.

SSO 설문 조사 링크에 접속하면 사용자의 SSO 세부 정보가 검증된 다음, 사용자를 해당 고유 설문 조사로 바로 이동시킵니다. 사용자에게 활성 SSO 세션이 없는 경우 웹페이지는 계속 진행하려면 사용자에게 로그인하라는 메시지를 표시합니다.

SSO 설문 조사 링크는 사용자 SSO 세부 정보를 검증하여 다른 직원의 Peakon 계정에서 실수로 설문 조사를 완료하는 것을 방지합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

직원이 여러 설문 조사 일정에 할당된 경우 링크를 통해 두 설문 조사를 모두 완료할 수 있습니다. 시스템은 최초로 실시한 설문조사를 보여줍니다.

구성

관리자는관리 > 통합 > Single Sign-On타일에서설문 조사 링크탭에 액세스할 수 있습니다.

조직 내에 이메일 주소가 없는 직원이 있는 경우이름 *ID*설정을직원 번호로 사용하여 액세스 방법을 설정하세요. 이메일로 설정된 경우, 직원은 이메일을 사용하여 로그인해야 합니다.

관리자는 필요에 따라 SSO 설문 조사 링크를 보고 직원과 공유할 수 있습니다.

직원과 관리자는 이 기능을 활용하기 위해 개인 대시보드에 액세스할 필요가 없습니다.

추천사항

- 설문조사를 시작하기 전에 직원들에게 이 설문조사 접근 방법에 대해 알려주세요. 쉽게 접근할 수 있도록 북마크할 수 있는 범용 링크라는 점을 알려주세요.
- 교육 자료에서 SSO 설문 조사 링크를 사용하면 사무실 근무자가 동일한 설문 조사 링크를 재사용할 수 있다고 설명합니다.

제한 사항

- 이 기능은 사용자 정의 하위 도메인을 활성화한 회사에서만 사용할 수 있습니다.
- 관리자는 직원들과 링크를 공유해야 합니다. SSO 설문 조사 링크는 Peakon을 통해 자동으로 공유되지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: Single Sign-On 페이지 225

개념: SMS 설문 조사 알림

일정의SMS탭에서 SMS를 설문조사 채널로 직접 활성화할 수 있습니다. 이 기능을 활성화하면 직원 기록에 전화번호가 있는 직원이 SMS를 통해 설문조사를 받게 됩니다. 설문조사가 중간쯤에 진행되고, 응답하지 않을 경우 4일마다 알림 SMS를 받게 됩니다. 이 기능은 귀하의 조직에 추가 비용 없이 제공됩니다.

직원은 여러 설문 조사 채널을 통해 설문 조사를 받을 수 있지만, 동일한 설문 조사에는 한 번만 답변할 수 있습니다.

언어 감지

SMS 메시징의 언어 설정은 이메일 알림과 동일한 대체 논리와 순서를 사용합니다.

1. 일정에 있는 첫 번째 언어.
2. 직원 기록 언어.
3. 직원이 마지막으로 로그인했을 때 사용한 브라우저 언어입니다.
4. 최후의 대안으로 영어를 선택했습니다.

SMS 수신 거부

SMS 메시지 구독을 취소하거나 다시 구독하려면 STOP 또는 START를 보내세요.

- 미국: +1 (415) 341-9369
- 영국: +44 7862133788
- 캐나다: +1 (778) 400-2438
- 호주: +61 480090894
- 덴마크: +45 81827126
- 스웨덴: +46 701926936

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 핀란드: +358 454948601

SMS 전달률

Peakon은 SMS 전달을 위한 인기 있는 외부 공급업체인 Twilio를 활용합니다.

Twilio의 국가별 규제 제한으로 인해 참가자가 SMS를 통한 설문 조사 알림을 거부하지 못할 수 있습니다.

일반적으로 대부분의 국가에서는 휴대전화로 참여 설문조사를 SMS로 보내는 것이 효과적입니다. 그러나 SMS 기술은 본질적으로 이메일에 비해 신뢰성이 떨어지며, 전달 속도는 국가별 규정, 통신사, 가입자 구성에 따라 영향을 받을 수 있습니다. 결과적으로 직원은 예상대로 SMS를 통해 참여 설문조사를 받지 못할 수 있습니다.

모든 설문 참여자에게 SMS 전송을 보장할 수는 없습니다. 일부 네트워크에서는 숫자로 구성된 발신자 ID에서 전송된 메시지, 불쾌한 내용이 포함된 메시지, URL이 포함된 메시지를 차단하는 강력한 필터링 조치를 구현했습니다. 또한, 일부 통신사는 최근 메시지와 동일한 내용을 가진 메시지를 차단할 수 있습니다.

직원이 SMS를 통해 참여 설문조사를 받지 못한 경우 Workday 지원팀에 문의해 주시면 문제를 조사하고 필요한 경우 SMS를 다시 보내드리겠습니다. 하지만 SMS 전달을 우리가 통제할 수 없는 상황도 있습니다.

SMS를 통한 참여 설문조사의 가장 좋은 전달률을 보장하려면, 직원들이 전반적인 참여 설문조사를 받게 될 각 국가에서 최소한 한 명의 직원에게 테스트 설문조사를 보내세요.

전화번호 업로드

가져오기 템플릿을 다운로드하고 파일에 있는 전화번호 형식을 참조하는 것이 좋습니다. 가져올 때 인식할 수 있도록 전화번호 열에'전화'라고표시되어 있는지 확인하세요. 전화번호에는 지역번호가 포함되어야 합니다. 가져오기를 작동시키려면 전화번호 형식이 텍스트여야 합니다.

실시간 설문조사 중에 전화번호를 추가하거나 편집할 경우, 아직 응답하지 않은 직원은 SMS로 설문조사를 받게 됩니다. 이는 다른 설문 조사 채널에서 이미 가지고 있는 것과 동일한 설문 조사 링크입니다.

설문조사 발신자

SMS 메시지는 통신사 네트워크와 수신자의 위치에 따라 지역 전화번호에서 전송됩니다. 서비스에 수신자 국가에 대한 전화번호가 포함되어 있지 않으면, 메시지를 전달할 다른 번호를 선택하기 전에 먼저 SMS가 가능한 미국 번호를 사용하려고 합니다.

알림 템플릿

- 새로운 설문조사:<발신자>는 몇 가지 질문에 답하여 <회사>를 최고의 직장으로 만들 수 있도록 도와주시길 바랍니다. <개별 설문조사 링크> 모든 *SMS* 알림을 거부하려면 *STOP*이라고 답장하세요.
- 알림:몇 가지 질문에 답하고 <회사>를 최고의 직장으로 만드는 데 도움을 주시기 바랍니다. <개별 설문 조사 링크> 모든 *SMS* 알림을 거부하려면 *STOP*이라고 답장하세요.
- 새로운 키오스크 설문조사: <발신자>는 <회사>를 최고의 직장으로 만들기 위해 여러분의 도움이 필요합니다. 몇 가지 질문에 답하려면 개인 코드 <코드>를 사용하세요. <키오스크 설문 조사 링크> 모든 *SMS* 알림을 거부하려면 *STOP*이라고 답장하세요.
- 키오스크 설문 조사 알림:개인 코드 <코드>를 사용하여 몇 가지 질문에 답하고 <회사>를 최고의 직장으로 만드는 데 도움을 주세요. <키오스크 설문 조사 링크> 모든 *SMS* 알림을 거부하려면 *STOP*이라고 답장하세요.

relatedlinks
참조
참조: SMS 알림 지원 위치 페이지 318

개념: 다이제스트 이메일 알림

배경

다이제스트 이메일은 리더들이 이메일로 받는 대시보드 요약입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

다이제스트 이메일을 트리거하는 알림이 여러 개 있습니다. 조직에서는 리더가 자동 주기(알림이 있을 때 트리거됨)에 따라 요약 이메일을 받을지, 아니면 설문조사가 끝날 때까지 요약 이메일을 지연할지 선택할 수 있습니다.

다이제스트 이메일에는 Peakon에서 2개 이상의 영역을 관리하는 사용자를 위한 여러 대시보드의 요약이 포함되어 있습니다. 자격을 갖춘 관리자 한 명당 하루에 최대 1개의 요약 이메일을 받게 됩니다.

필수 조건

대시보드 접근 권한이 있는 모든 리더는 다음 3가지 조건을 모두 충족하는 경우 요약 이메일을 받을 수 있습니다.

- 리더는 다이제스트 이메일 발송 시점에 대시보드에 액세스할 수 있는 필요한 권한을 가지고 있습니다.
- 해당 대시보드는 조직의 데이터 가시성 임계값을 충족했습니다.
- 자동옵션을 선택한 경우 대시보드에 알림이 표시됩니다.

다이제스트 이메일을 비활성화하는 것은 불가능하지만, 액세스 권한을 사용하여 누가 이메일을 받을지 제어할 수 있습니다. 예: 다이제스트 이메일을 받아서는 안 되는 사용자의 액세스 제어 그룹을 비활성화합니다.

다이제스트 이메일을 수신하는 데 필요한 권한은 다음과 같습니다.

- 통계에 접근하세요.
- [..] 주석에 접근합니다(예: 드라이버 주석에 접근합니다).
- 실시간으로 댓글에 접근합니다(자동요약 빈도를 사용하는 경우).

주:

관리자가 직접 설문조사에 참여하지 않아도 요약 이메일을 받을 수 있습니다. 다이제스트 이메일의 목적은 관리자에게 그들이 관리하는 대시보드의 업데이트를 알리는 것입니다.

예: 대상 직원을 대상으로 시범 설문조사를 실시하는 경우, 시범 설문조사의 결과로 대시보드가 다시 계산되면 해당 직원의 관리자가 요약 이메일을 받을 수 있습니다. 대시보드 재계산을 트리거하는 조건을 확인하세요. 개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427.

발송 시간

다이제스트 이메일 발송 시간은 UTC 06:00입니다.

Peakon은 아직 제출되지 않은 다이제스트 이메일을 수집하기 위해 UTC 기준 오후 2시에 두 번째 확인을 실행합니다. 예: 첫 번째 배치에는 발송 문제가 있었습니다.

Peakon은 대시보드에 주요 영역 업데이트가 있는 경우 설문조사 라운드 사이에 요약 이메일을 보낼 수도 있습니다. 예: 고위 관리자가 당신을 위해 집중 분야를 설정했습니다.

이메일 내용

다이제스트 이메일에는 여러 구성 요소가 포함되어 있으며, 수신된 이메일의 내용은 알림 유형, 설문 조사 설정 및 관리자의 액세스 권한에 따라 달라집니다.

다이제스트 이메일에는 여러 가지 종류가 있지만, 다이제스트에는 항상 마감일 알림의 스냅샷, 대시보드 링크, 관련 지원 문서에 대한 링크가 포함되어 있습니다. 또한, 다이제스트 이메일에는 각 질문 세트의 주요 점수, 참여 지표, 제안된 마이크로 과정(해당되는 경우)이 포함될 수 있습니다.

다음 알림은 다이제스트 이메일을 트리거합니다.

- 새로운 댓글.
- 피콘은 새로운 강점이나 집중 분야를 파악했습니다.
- Peakon에서 권장 초점 영역을 제거했습니다.
- 누군가가 새로운 초점 영역을 수락하거나 수동으로 설정했습니다.
- 누군가가 추천된 집중 분야를 기각했습니다.
- 누군가가 초점 영역을 제거했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 피콘은 새로운 주요 세그먼트를 식별했습니다.
- 이전 라운드에 비해 참여도 또는 eNPS 점수가 증가하거나 감소했습니다.
- 이제 PowerPoint 프레젠테이션에 마지막 설문조사의 데이터가 포함되어 있습니다.
- Peakon에서 잠재적으로 민감한 댓글을 감지했습니다.
- 누군가가 대시보드에 작업을 설정했습니다.

여러 세그먼트를 관리하는 경우 조직의 가시성 임계값을 충족하는 경우, 귀하가 받는 다이제스트 이메일에는 관리하는 각 대시보드에 대한 섹션이 포함됩니다.

다이제스트 이메일의 내용을 미리 보거나 사용자 지정할 수 없습니다.

주:

다이제스트 이메일은 각 관리자의 액세스 제어 권한을 따르므로 관리자가 조치할 수 없는 다이제스트 알림을 받지 않도록 방지합니다.

예: 조직의 관리자가 댓글에 접근할 수 없고 요약 이메일을자동으로 설정한 경우, 관리자는 라운드 동안 요약 이메일을 많이(또는 전혀) 받지 못할 가능성이 높습니다. 이는 설문조사 기간 동안 새로운 댓글 알림이 가장 자주 전달되기 때문입니다. 관리자는 라운드가 끝나면 요약본을 받지만, 요약본에는 댓글 섹션이 없습니다.

구성

각 설문조사 일정 내에서 요약 이메일 발송 빈도를 자동 또는 설문조사 라운드 종료 시점으로 설정할 수 있습니다. 보다 다이제스트 이메일 빈도 설정 페이지 295지침을 보려면.

옵션	설명
자동	대시보드에 알림이 필요한 경우, 가시성 임계값을 초과한 관리자에게 일일 요약 이메일을 보냅니다.
회차 종료 시	설문조사가 끝나면 가시성 임계값 이상의 관리자에게 요약 이메일을 보냅니다. 주: 설문조사 중에 주요 분야에 대한 업데이트가 있는 경우(예: 고위 리더가 관리자를 대신하여 주요 분야를 수락하거나 거부하는 경우), 세그먼트 관리자는 다음 영업일에 요약 이메일을 받게 됩니다.

설문조사 기간 중에 다이제스트 이메일 발송 빈도를 변경할 수 있으며, 변경 사항은 즉시 적용됩니다. 예: 자동 요약 이메일로 전환하면, 적격 관리자는 알림이 있을 경우 다음 날부터 이메일을 받게 됩니다. 라운드 다이제스트의 끝으로 전환하면 일일 다이제스트가 중단됩니다.

설문조사 일정에 따라 이메일 발송을 비활성화하더라도(예: 키오스크 설문조사의 경우) 다이제스트 이메일 발송은 비활성화되지 않습니다.

수신자는 이메일 구독을 개별적으로 관리할 수 있으며, 원하는 경우 다이제스트 이메일 구독을 취소할 수 있습니다. 다이제스트 이메일 구독을 취소해도 다른 이메일에는 영향을 미치지 않습니다. 수신자는 Peakon 계정에서 알림 설정을 구성하여 다시 구독할 수 있습니다.

제한 사항

- Peakon 사용자 인터페이스에서는 요약 이메일을 미리 볼 수 없습니다. 다이제스트 이메일은 알림 유형, 설문 조사 설정 및 액세스 권한에 따라 사용자마다 다릅니다.
- 다이제스트 이메일의 발신자, 제목 또는 내용을 변경하는 것은 불가능합니다.
- 다이제스트 이메일을 다시 보내거나 다이제스트 이메일 발송을 수동으로 트리거하는 것은 불가능합니다. 설문조사 중과 후에 관리자 접근 권한을 비활성화하면 나중에 접근 권한을 활성화해도 다이제스트 이메일 알림을 다시 트리거할 수 없습니다. 해결 방법으로, 액세스 제어 그룹을 통해 대시보드 초대를 통해 관리자에게 대량으로 알릴 수 있습니다. 관리자는 대시보드와 알림 탭으로 가서 요약본에 포함된 정보에 접근할 수 있습니다.
- 관리자가 대신 이메일을 요약하도록 다시 구독하는 것은 불가능합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 직원이 의견을 제출한 후 설문조사를 재설정하면 해당 의견은 더 이상 대시보드에 표시되지 않습니다. 하지만 직원이 관리자가 일일 요약을 받은 후에 이 작업을 완료한 경우, 해당 이메일에 코멘트 일부가 표시되어 관리자가 볼 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
다이제스트 이메일 빈도 설정 페이지 295
참조
FAQ: 다이제스트 이메일을 받지 못한 이유는 무엇인가요? 페이지 322

참고: 설문 참여자가 이메일을 받는 모습

Peakon은 모든 이메일을app@peakon.com이메일 주소에서 보냅니다. 참조하다 개념: 이메일 전달 페이지 21이 발신자의 이메일을 허용하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

프로필 설정이나 이메일의 구독 링크를 통해 이메일 구독을 관리할 수 있습니다. 보다 알림 구독 관리 페이지 55.

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
설문 이메일	개인 설문조사 링크입니다. 첫 번째 설문조사 이메일에는 설문조사 이메일 텍스트와 첫 번째 설문조사 질문이 표시됩니다. 이후 설문조사 이메일은 질문으로 시작하고, 그 뒤에 설문조사 이메일 내용이 나옵니다. 첫 번째 이메일 주문과 그 이후의 이메일 주문은 각 직원별로 개별적으로 진행됩니다.	일정에 발송 시간을 사용자 지정하거나 직원 기록 시간대를 추가하지 않는 한 09:00 UTC입니다. 직원의 표준 시간대를 수동으로 업데이트하려면 다음을 참조하세요. 직원 기록 시간대 가져오기 페이지 81.	다음이 가능합니다. • 이메일 발송을 활성화하거나 비활성화합니다. • 제목과 이메일 내용을 사용자 지정하세요. • 현지화를 사용자 정의합니다. • 관리 > 브랜딩에서 제목줄 앞에 브랜드 접두사를 추가합니다. • 관리 > 일정 보기 > 이메일 > 미리 보기 > 에서 설문조사 이메일을 미리 보세요.
설문조사 알림	아직 현재 설문조사에 응답하지 않으셨다면 개인 설문조사 링크가 포함된 링크를 보내드립니다.	알림 이메일 발송 시간은 설문조사 발송 시간과 일치합니다. • 첫 번째 이메일은 설문조사의 절반이 진행된 시점에 발송되었습니다. • 이후 이메일은 4일마다 발송됩니다. 관리자가 수동으로 알림을 트리거하지 않는 한, 알림 이메일은 근무일에만 트리거됩니다. 수동 알림 이메일은 자동 알림 일정에 영향을 미치지 않습니다.	관리자는 수동으로 즉시 알림을 트리거하거나 설문조사 알림 날짜 설정 페이지 253. 수동으로 트리거된 알림 이메일은 자동 알림 일정에 영향을 미치지 않습니다. 이 이메일을 미리 볼 수 있습니다. 1. 관리 > 일정 > 보기로 이동합니다. 2. '알림 보내기'옵션 옆에 있는'미리 보기'를클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
			3. 미리 알림 이메일을선택하세요.
재활성화	직원이 3회 연속으로 설문조사를 건너뛰면 설문조사 이메일과 알림 이메일이 재활성화 이메일로 대체됩니다. 현재 참여 지표를 제공하여 직원의 참여를 장려하고자 합니다. 3번의 재활성화 시도 후, 직원에게 설문조사가 일반 이메일로 돌아갑니다. 직원이 3회 연속으로 설문조사에 참여하지 않으면 재활성화 이메일이 다시 발송됩니다.	설문조사와 알림 이메일의 주기를 반영합니다.	관리 > 일정 보기 > 이메일 미리 > 보기 > 재활성화 이메일에서 이 이메일을 미리 볼 수 있습니다.
댓글 확인	누군가가 귀하가 제출한 댓글을 확인했습니다.	기밀 유지를 위해 무작위 지연이 있을 수 있지만 거의 즉시 적용됩니다.	해당 없음.
댓글 답글	귀하가 제출한 댓글에 누군가가 답변했습니다. 이메일의 링크를 클릭하면 답장할 수 있습니다. 귀하의 조직에서 개인 대시보드를 사용하는 경우 링크를 클릭하면 먼저 로그인하게 됩니다.	기밀 유지를 위해 무작위 지연이 있을 수 있지만 거의 즉시 적용됩니다.	관리자는관리 > 데이터 설정, > 댓글 대화 이메일 콘텐츠에서 댓글 답장 이메일의 댓글 미리 보기를 비활성화할 수 있습니다.
새로운 초점 영역	관리자가 팀 대시보드에서 집중할 영역을 확정했습니다. 귀하는 집중 영역의 점수를 개선하는 방법에 대한 기밀 팀 제안을 제출할 수 있습니다.	즉각적인.	해당 없음.
공유 대시보드	누군가가 귀하가 속한 세그먼트의 대시보드를 공유했습니다. 이메일에는 대시보드를 공유한 관리자의 이름과 대시보드의 이름이 명시되어 있습니다.	즉각적인.	대시보드를 공유하는 관리자는 다음을 수행할 수 있습니다. • 공유 가능한 링크를 비공개로 할지 아니면 로그인이 필요할지 선택하세요. • 세그먼트의 모든 직원과 대시보드를 공유합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
			• 직원들에게 이메일을 보내지 않고도 공유 가능한 링크를 생성합니다. • 공유 가능한 링크를 취소합니다. 관리자는관리 > 데이터 설정 > 공유로 가서 현재 공유된 대시보드를 확인하고, 개인정보 보호 상태를 변경하고, 액세스를 취소할 수 있습니다.
개인 대시보드 활성화	개인 대시보드를 활성화하려면 활성화 링크를 클릭하거나 처음으로 개인 대시보드를 열어야 합니다.	즉각적인.	해당 없음.
비밀번호를 잊으셨나요?	비밀번호 복구를 확인하세요.	즉각적인.	해당 없음.
비밀번호 변경	비밀번호가 변경되었음을 확인합니다.	즉각적인.	해당 없음.
매직 링크	앱에 로그인할 때 매직 링크 옵션을 선택했습니다.	즉각적인.	해당 없음.

참고: 관리자 및 관리자가 이메일을 받는 방법

Peakon은 모든 이메일을app@peakon.com이메일 주소에서 보냅니다. 참조하다 개념: 이메일 전달 페이지 21이 발신자의 이메일을 허용하는 방법에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

프로필 설정이나 이메일의 구독 링크를 통해 이메일 구독을 관리할 수 있습니다. 보다 알림 구독 관리 페이지 55.

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
대시보드 초대	관리자가 귀하의 접근 권한을 알렸습니다. 로그인하려면 이메일의 링크를 클릭하세요.	즉각적인.	관리자는액세스 제어또는 직원 기록의액세스 제어탭에서알림버튼을 클릭하여 관리자에게 알릴 수 있습니다. 알림버튼 옆에서 이메일을 미리 볼 수도 있습니다. 다음과 같은 경우에만 누군가에게 알릴 수 있습니다. • 활성화된 액세스 제어 그룹에 속해 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
			• 그룹은 대시보드에 대한 접근 권한을 활성화했습니다.
계좌 확인 및 계좌 확인 알림	관리자로서 귀하는 회사 계정을 생성했으며, 이메일 주소를 확인해야 합니다.	즉각적인.	해당 없음.
접근 권한 제거	관리자가 귀하의 관리자 접근 권한을 취소했습니다.	즉각적인.	해당 없음.
비밀번호를 잊으셨나요?	비밀번호 복구를 확인하세요.	즉각적인.	해당 없음.
비밀번호 변경	비밀번호가 변경되었음을 확인합니다.	즉각적인.	해당 없음.
매직 링크	앱에 로그인할 때 매직 링크 옵션을 선택했습니다.	즉각적인.	해당 없음.
다가오는 설문조사 알림	다음과 같은 기회를 제공합니다. • 직원 기록을 검토합니다. • 직원과 관리자에게 다가올 라운드에 대해 알려주세요. • 조사 일정을 최종적으로 편집합니다. 이메일에는 수신 관리자 또는 관리자가 관리하는 대시보드가 나열되어 있으며, 해당 대시보드에 다가올 설문 조사에 참여하는 직원이 포함되어 있는지 여부와 관리자의 대시보드가 가시성 임계값을 충족하는지 여부가 나열됩니다. 이 이메일은 월 단위보다 빈도가 높은 일정에는 적용되지 않습니다.	설문조사가 시작되기 4일 전, UTC 기준 오전 3시입니다.	관리자는액세스 제어에서 각 그룹에 대해 이 알림을 활성화할 수 있습니다.
참여도가 낮음	설문조사가 마감되기 전에 귀하의 팀이나 회사의 참여를 독려하기 위한 알림입니다.	직원 설문 조사 알림을 반영합니다. • 첫 번째 이메일은 설문조사의 절반	관리자는액세스 제어에서 각 그룹에 대해 이 알림을 활성화할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
	각 설문 조사 빈도에는 참여 임계값이 낮습니다. • 주간: < 40% • 2주마다: < 50% • 월별: < 60% • 분기별 또는 그 이하: < 70% 이메일에는 수신 관리자 또는 관리자가 관리하는 대시보드가 나열되어 있습니다. 모든 세그먼트를 포함하는 알림을 트리거하려면 낮은 참여 임계값 아래에 있는 대시보드가 하나만 있어야 합니다. 이메일에서 바로 대시보드에 로그인할 수 있습니다.	이 진행된 시점에 발송되었습니다. • 이후 이메일은 4일마다 발송됩니다. 관리자가 수동으로 알림을 트리거하지 않는 한, 참여도가 낮은 이메일은 근무일에만 트리거됩니다.	이 이메일을 미리 볼 수 있습니다. 1. 관리 > 일정 > 보기로 이동합니다. 2. '알림 보내기'옵션 옆에 있는'미리 보기'를클릭합니다. 3. 참여도가 낮은 이메일 미리보기를선택하세요.
요람	자동또는라운드 종료요약을 사용하는지에 따라 새로운 알림 요약이나 최신 설문 조사 요약이 제공됩니다. 모든 조건이 참이면 리더는 요약 이메일을 받습니다. • 활성화된 액세스 제어 그룹에 속해 있습니다. • 그룹은 대시보드에 대한 접근 권한을 활성화했습니다. • 리더의 대시보드는 데이터 가시성 임계값을 충족합니다. • 대시보드에 업데이트가 있습니다. 다이제스트 이메일의 섹션은 액세스 제어 내에서 각 리더가 접근할 수 있는 기능에 해당합니다.	발송 시간은 다이제스트 이메일 유형에 따라 달라집니다. • 자동: 리더가 읽지 않은 댓글이 있는 경우 매일 06:00 UTC에 자동 적용됩니다. • 라운드 종료: 설문 조사가 종료된 다음 날 06:00 UTC(주말 포함).	각 일정에 대한 다이제스트 이메일 환경 설정을 직접 관리하세요.
팀 제안 요약	지난 24시간 동안 직원들이 제출한 새로운 팀 제안을 요약한 내용입니다.	월요일부터 금요일까지 관리자의 직원 기록에 있는 시간대로 매일 오전 9시.	해당 없음.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
	이메일은 다음 사람에게 전달됩니다. • 표준 관리자 세그먼트(직속 보고자 또는 모든 보고자)의 레벨 0 관리자 • 표준 관리자 세그먼트(직속 보고자 또는 모든 보고자)의 수동 설정 세그먼트 관리자		
개인적 의견 감사 요약	전날 직원들이 자신의 의견에 대해 받은 모든 감사의 말을 요약한 것입니다.	하루에 한 번, 관리자가 전날 1개 이상의 댓글을 확인한 경우에만 트리거됩니다.	개인 대시보드가 활성화된 경우 이메일에는 개인 대시보드의 댓글 페이지로 연결되는 링크가 포함됩니다. 개인 대시보드가 비활성화된 경우 이메일에는 관리자가 보낸 의견 텍스트와 확인 메시지가 포함됩니다.
대화 답변	귀하가 시작한 댓글 대화에 대한 직원이나 다른 관리자의 응답입니다. 혹은, 귀하에게 보고하는 직원이 시작한 대화일 수도 있습니다.	즉각적인.	해당 없음.
내부 메모	설문조사 댓글에 대한 @멘션이나 참여 중인 내부 댓글 대화에 대한 업데이트.	즉각적인.	해당 없음.
액션 알림	이번 주에 완료해야 할 작업이 있습니다.	월요일 06:00 UTC.	해당 없음.
주의가 필요한 댓글	직원이 귀하가 관리하는 대시보드에 민감한 의견을 제출했습니다.	즉각적인.	액세스 제어에서모든 직원유형 그룹 각각에 대해 이 알림을 활성화할 수 있습니다.
직원 동기화가 연결되지 않음	사용자 프로비저닝 통합이 자동으로 연결 해제되었습니다. 이메일에는 관리자가 신속하게 통합을 다시 연결하는 데 도움이 되는 문제 해결 단계가 포함되어 있습니다. 이 이메일은 사용자 정의 통합에는 적용되지 않습니다.	즉각적인.	해당 없음.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이메일 유형	설명	발송 시간	구성
직원 동기화 완료	수동으로 트리거된 동기화가 완료되었습니다. 동기화 중에 오류나 경고가 발생하면 Peakon의 통합 영역에 계속 표시됩니다. 이 이메일은 사용자 정의 통합에는 적용되지 않습니다.	즉각적인.	해당 없음.

relatedlinks
참조
FAQ: 참여도가 낮은 이메일의 기준은 무엇입니까? 페이지 322

참고: 알림 구독

이 문서에는 Peakon 개인 사용자 프로필에 표시되는 알림 유형이 포함되어 있으며 이를 통해 사용자는 다음을 수행할 수 있습니다. 알림 구독 관리 페이지 55이러한 알림에 대해.

다른 사람을 대신하여 구독을 취소하거나 다시 구독할 수 없습니다. 일부 이메일 유형은 설문 조사 및 액세스 제어 설정에서 비활성화할 수 있습니다.

이메일 알림 개요

카테고리	이메일 알림
일반	• 당신은 Peakon에 관리자로 초대되었습니다. • 관리자 권한으로 Peakon에서 제거되었습니다. • 새로운 팀 제안을 받았습니다(일일 요약).
설문 관련 이벤트	매니저: • 새 설문 회차가 곧 시작됨 • 주의가 필요한 댓글이 감지됨 • 누군가 대화에 메모를 추가함 • 마감 기한이 임박하거나 지난 액션이 있음 • 최근 Workday Peakon Employee Voice에서 발생한 일에 대한 요약이 업데이트된 점수, 집중 영역 및 의견을 포함하여 준비되었습니다. • 설문 참여율이 낮음 설문조사 참여자: • 새 설문에 참여할 수 있음 • 설문 회차가 곧 종료됨 • 누군가 내 댓글 확인 • 누군가 댓글을 달거나 댓글에 답변함 • 한동안 설문에 답변하지 않음 • 매니저가 팀의 주력 분야에 노력하기로 약속함
통합 관련 이벤트	• 오류가 발생하여 통합이 자동으로 연결이 끊김 • 수동으로 트리거된 동기화가 완료됨

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Slack 알림 개요

카테고리	슬랙 알림
일반	• 새로운 팀 제안을 받았습니다(일일 요약).
설문 관련 이벤트	• 새 설문에 참여할 수 있음 • 설문 회차가 곧 종료됨

Microsoft Teams 알림 개요

카테고리	Microsoft Teams 알림
설문 관련 이벤트	• 새 설문에 참여할 수 있음 • 설문 회차가 곧 종료됨

참조: SMS 알림 지원 위치

지리적 허가	암호
아메리칸 사모아	(+1684)
안도라	(+376)
앵귈라	(+1264)
앤티가 바부다	(+1268)
아루바	(+297)
승천	(+247)
호주/코코스/크리스마스 섬	(+61)
오스트리아	(+43)
바하마	(+1242)
바레인	(+973)
바베이도스	(+1246)
벨라루스	(+375)
벨기에	(+32)
벨리즈	(+501)
버뮤다	(+1441)
보스니아 헤르체고비나	(+387)
보츠와나	(+267)
브라질	(+55)
영국령 버진아일랜드	(+1284)
불가리아	(+359)
캐나다	(+1)
카나리아 제도	(+3491)
케이맨 제도	(+1345)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

지리적 허가	암호
칠레	(+56)
중국	(+86)
콜롬비아	(+57)
쿡 제도	(+682)
코스타리카	(+506)
크로아티아	(+385)
쿠바	(+53)
퀴라소 및 카리브해 네덜란드(보네르, 신트유스타티우스, 신트마르턴, 사바)	(+599)
키프로스	(+357)
체코	(+420)
덴마크	(+45)
도미니카	(+1767)
도미니카 공화국	(+1809)
도미니카 공화국	(+1809201)
도미니카 공화국	(+1849)
도미니카 공화국	(+1829)
엘살바도르	(+503)
에스토니아	(+372)
페로 제도	(+298)
피지	(+679)
핀란드/올란드 제도	(+358)
프랑스	(+33)
프랑스령 폴리네시아	(+689)
독일	(+49)
지브롤터	(+350)
그리스	(+30)
그린란드	(+299)
그레나다	(+1473)
과들루프	(+590)
괌	(+1671)
과테말라	(+502)
아이티	(+509)
온두라스	(+504)
헝가리	(+36)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

지리적 허가	암호
아이슬란드	(+354)
인도	(+91)
아일랜드	(+353)
이탈리아	(+39)
자메이카	(+1876)
일본	(+81)
키리바시	(+686)
코소보	(+383)
라트비아	(+371)
리히텐슈타인	(+423)
리투아니아	(+370)
룩셈부르크	(+352)
말레이시아	(+60)
몰타	(+356)
마셜 제도	(+692)
마르티니크	(+596)
모리셔스	(+230)
멕시코	(+52)
미크로네시아	(+691)
몰도바	(+373)
모나코	(+377)
몬테네그로	(+382)
몬세라트	(+1664)
미얀마	(+95)
네덜란드	(+31)
뉴칼레도니아	(+687)
뉴질랜드	(+64)
니카라과	(+505)
니우에	(+683)
노퍽 섬	(+672)
북마리아나 제도	(+1670)
노르웨이	(+47)
오만	(+968)
파키스탄	(+92)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

지리적 허가	암호
팔라우	(+680)
파나마	(+507)
파푸아뉴기니	(+675)
폴란드	(+48)
포르투갈	(+351)
푸에르토리코	(+1787)
카타르	(+974)
대한민국	(+82)
북마케도니아 공화국	(+389)
루마니아	(+40)
러시아/카자흐스탄	(+7)
사모아	(+685)
산마리노	(+378)
사우디 아라비아	(+966)
세르비아	(+381)
싱가포르	(+65)
슬로바키아	(+421)
슬로베니아	(+386)
솔로몬 제도	(+677)
남아프리카 공화국	(+27)
스페인	(+34)
세인트키츠 네비스	(+1869)
세인트루시아	(+1758)
생피에르 미클롱	(+508)
세인트빈센트 그레나딘	(+1784)
스웨덴	(+46)
Switzerland	(+41)
태국	(+66)
통가	(+676)
트리니다드 토바고	(+1868)
터크스 케이커스 제도	(+1649)
투발루	(+688)
미국령 버진아일랜드	(+1340)
아랍에미리트	(+971)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

지리적 허가	암호
영국	(+44)
미국	(+1)
바누아투	(+678)
바티칸 시국	(+379)
월리스 푸투나	(+681)
잠비아	(+260)
짐바브웨	(+263)

relatedlinks
개념
개념: SMS 설문 조사 알림 페이지 307

FAQ: 참여도가 낮은 이메일의 기준은 무엇입니까?

다음 조건을 모두 충족하는 경우 참여도가 낮다는 내용의 이메일을 받으실 수 있습니다.

- 귀하가 속한 액세스 제어 그룹에서참여도가 낮은 이메일 수신권한이 활성화되어 있습니다.
- 세그먼트 하나, 여러 세그먼트 또는 회사 수준 보기를 관리할 수 있습니다.
- 귀하가 관리하는 뷰 중 하나가 참여 임계값을 충족하지 못했으며, 가시성 임계값을 넘었습니다. 낮은 참여 이메일 임계값에 대한 자세한 내용은참고문헌: 관리자 및 관리자가 받는 이메일을참조하세요.

설문조사 기간 동안 참여도가 낮은 임계값에 도달하면 관리하는 각 컨텍스트에 대해 별도로 참여도가 낮다는 내용의 이메일을 받게 됩니다.

참여도가 낮은 이메일에는 해당 이메일이 어떤 맥락과 관련이 있는지 명시되어 있어, 여러 영역을 관리하는 경우 이 점을 알아두는 것이 유용합니다. 예: 귀하는 자신의 팀을 관리하지만 회사 수준의 결과에도 접근할 수 있습니다. 이메일에는 이메일을 발송할 당시 해당 설문조사에 참여했다는 사실도 명시되어 있습니다. 이 정보는 가시성 창 전체의 참여와 관련된 집계된 참여와 동일하지 않습니다.

relatedlinks
참조
참고: 관리자 및 관리자가 이메일을 받는 방법 페이지 59

FAQ: 다이제스트 이메일을 받지 못한 이유는 무엇인가요?

조직에서는 리더가 알림이 있을 때마다 매일 요약 이메일을 받을지, 아니면 라운드가 끝날 때 대시보드 요약으로 받을지 선택할 수 있습니다. 보다 개념: 다이제스트 이메일 알림 페이지 308자세한 내용은.

자동 다이제스트 이메일

모든 조건이 참일 경우 이메일이 트리거되는 UTC 오전 6시에 일일 요약 이메일을 받게 됩니다.

- 활성화된 액세스 제어 그룹에 속해 있습니다.
- 귀하가 속한 액세스 제어 그룹은 대시보드에 대한 액세스가 활성화되어 있습니다.
- 대시보드가 데이터 가시성 임계값을 충족합니다.
- 알림이 만료되었습니다.

라운드 종료 다이제스트 이메일

이메일이 발송되는 06:00 UTC에 모든 조건이 참이면 라운드 종료 요약 이메일을 받게 됩니다.

- 활성화된 액세스 제어 그룹에 속해 있습니다.
- 귀하가 속한 액세스 제어 그룹은 대시보드에 대한 액세스가 활성화되어 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 대시보드가 데이터 가시성 임계값을 충족합니다.
- 대시보드에서 강점과 집중 영역을 재계산하는 과정이 진행되었습니다.

문제 해결: 반송된 설문 조사 이메일

원인: 수신자의 메일 서버에서 거부하면 설문조사 이메일이 반송됩니다.

반송된 이메일은 스팸으로 분류된 이메일이나 직원이 Peakon 이메일 구독을 취소한 것과 다릅니다.

반송된 이메일에는 2가지 유형이 있습니다.

- 부드러운 반발력. 예: 수신자의 받은 편지함이 가득 찼습니다. 직원의 이메일 발송을 다시 활성화하면 일반적으로 소프트 바운스 문제가 해결됩니다.
- 하드 바운스. 예: 이메일 주소가 오타로 인해 정확하지 않습니다. 기본 문제를 해결하지 않는 한 이메일 발송 기능을 다시 활성화할 수 없습니다.

해결방법: 해결책은 주로 바운스 유형과 그 원인에 따라 달라집니다. 시작하려면 이메일이 반송된 직원을 파악하세요.

프로시저

보안:직원 관리.

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 이메일 상태필터를 선택하세요.
3. 필터를*Bounced*로 설정합니다.
4. 이메일이 반송된 직원의 직원 기록을 엽니다. 오류 메시지를 표시하려면이메일필드 근처의다시 사용버튼 위에 마우스를 올려놓으세요.

   반송된 이메일을 대량으로 다시 활성화하는 것은 불가능합니다. 반송된 이메일이 대량으로 발생하는 경우, 무작위로 직원 샘플을 추출하여 그룹 전체에서 반송 원인이 무엇인지 파악하는 것이 좋습니다.
5. 오류 메시지가 소프트 바운스를 나타내는지, 하드 바운스를 나타내는지 식별하여 적절한 솔루션을 사용하세요.

유형	해결책
부드러운 바운스	이메일 주소가 정확하고 근본적인 문제가 없는 경우다시 사용을클릭하여 이메일 발송을 다시 시도하세요. 공개 설문조사가 진행 중이면 재전송이 즉시 이루어집니다. 이메일이 계속 반송되면 반송 메시지도 그대로 유지됩니다.
하드 바운스	이메일 주소가 정확한지 확인하세요. 다음을 확인하세요: • 오타. • 새로운 성. • 도메인. 예: kinetar.com 대 kinetar.co.uk. 여러 이메일 주소에 오타가 있는 경우 직원을 내보내고 수정된 이메일 주소로 다시 가져와서 대량으로 업데이트할 수 있습니다. 이메일 주소가 유효하고 설문 조사가 진행 중이면 Peakon에서 자동으로 새 이메일 주소로 이메일을 다시 보냅니다. 데이터 가져오기를 사용하여 이메일 주소를 업데이트할 때, 시스템이 기존 직원을 업데이트할 수 있도록 직원 ID가 동일하게 유지되어야 합니다. 이메일 주소가 이미 정확하다면 IT 팀과 협력하여다시 활성화버튼 위에 마우스를 올려 놓았을 때 오류 메시지에 표시되는 문제를 해결하세요. 문제를 해결한 후에도 이메일 발송을 다시 활성화하여 문제가 지속되는지 확인할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

문제 해결: 잘못된 직원 이메일 주소

원인: 직원이 잘못된 이메일 주소를 추가한 경우 설문조사를 받지 못하고, 오타로 인한 경우 이메일이 반송으로 표시될 가능성이 높습니다.

해결방법: 가능한 한 빨리 직원의 이메일 주소를 수정해 주세요. 통합을 통해 직원 기록을 업데이트하는 경우 인사 시스템에서 수정하세요. 수동 데이터 가져오기를 사용하여 직원 기록을 업데이트하는 경우 아래 단계에 따라 Peakon에서 변경 작업을 수행하세요. 실시간 설문조사 중에 이메일 주소를 업데이트하면 Peakon에서 아직 응답하지 않은 직원에게 설문조사 링크를 즉시 다시 보냅니다. 이는 이메일이 원래 전달되었는지 아니면 반송되었는지와는 무관합니다.

프로시저

보안:직원 관리.

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 잘못된 이메일 주소를 가진 개인의 직원 기록을 엽니다.
3. 이메일 주소를 업데이트하고 변경 사항을 저장합니다.

설문 브랜딩

설문조사 이름 및 로고 재정의

시작하기 전에

보안:브랜딩을 관리하세요.

(선택 사항) 보안: 세그먼트 로고를 추가해야 하는 경우세그먼트를 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사 브랜딩에는 다음이 포함됩니다.

- 이메일 접두사에 있는 설문조사 이름과 설문조사 이름으로 Peakon이 언급되는 부분을 덮어씁니다. 지원되는 이메일 유형을 보려면 다음을 참조하세요. 컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328.
- 설문 조사 로고 추가(회사 로고 외에)
- (선택 사항) 회사 이름과 로고를 세그먼트 이름과 로고로 덮어씁니다.

귀하가 만드는 각 브랜딩 항목은 동일한 타겟을 사용하는 동등한 일정에 해당합니다. 각기 다른 브랜딩이 필요한 일정이 여러 개 있는 경우, 각 일정의 타겟팅에 맞는 브랜딩 항목을 만드세요.

표준 회사 설문 조사 일정만 사용하는 경우 표준 회사 브랜딩 항목을 사용할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 브랜딩으로 이동하세요.
2. 회사브랜딩 항목을 열어 표준 회사 일정에 대한 브랜딩을 구성하거나 사용자 지정 일정의 타겟팅과 일치하는 새 브랜딩 항목을 만듭니다.
3. (선택 사항) 타겟 세그먼트 브랜딩 항목을 작업하는 경우브랜딩탭에서회사 브랜딩또는타겟 브랜딩을선택할 수 있습니다. 이 탭은 표준 회사 브랜딩 항목에는 나타나지 않습니다.

   타겟 브랜딩은 회사 이름과 로고를 세그먼트 이름과 로고로 대체합니다. 보다 세그먼트 로고 추가 페이지 326지침을 보려면 클릭하세요.
4. 참여탭으로 이동합니다.
5. '이름 재정의'를선택하고 설문 조사 이름을 입력합니다. 예:*YourVoice*.
6. (선택 사항) 설문조사 이름을 현지화하려면번역 추가를클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

7. 설문조사 브랜딩섹션에*YourVoice*로고를 추가합니다.
   설문조사 로고를 PNG 또는 JPG 파일로 업로드할 수 있습니다. 가장 좋은 결과를 얻으려면 16:9 종횡비를 사용하세요.
8. 브랜딩 업데이트를클릭합니다.

결과

결과는 즉시 적용됩니다.

브랜딩탭에서타겟 브랜딩을활성화했고 타겟 세그먼트에 로고가 없는 경우, 설문조사 이메일에 표시되는 로고는 세그먼트 이름의 자동 생성된 약어입니다.

다음에 수행할 작업

모든 속성의고급설정에서 세그먼트 브랜딩 토글이 비활성화되어 있는지 확인하세요. 이러한 토글은 기본적으로 비활성화되어 있지만 해당 설정을 테스트했는지 확인하는 것이 중요합니다.

relatedlinks
개념
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328
태스크
이메일 브랜딩 미리보기 페이지 327
미리보기 설문 브랜딩 페이지 327
예
예: 표준 회사 일정에 대한 설문 조사 이름 재정의 및 설문 조사 로고 추가 페이지 330
예: 자회사 설문 조사의 설문 조사 이름 및 로고 재정의 페이지 330

회사 이름 및 로고 재정의

시작하기 전에

보안:

- 액세스 제어의직원섹션에서 직원 보기,직원 업데이트,직원 관리 권한을 부여합니다.
- 액세스 제어의관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 권한을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

속성에 브랜딩을 활성화하면 해당 속성 세그먼트의 직원은 커뮤니케이션에서 회사 이름과 로고 대신 세그먼트 이름과 로고를 보게 됩니다.

예: ACME Corp 및 Kinetar라는 세그먼트를 포함하는 Entity라는 속성이 있는 경우 각 세그먼트의 직원은 자신이 속한 세그먼트에 따라 설문 조사 및 설문 조사 이메일에서 ACME Corp 또는 Kinetar 이름과 로고를 볼 수 있습니다.

속성에 브랜딩을 활성화하면 해당 속성의 모든 세그먼트가 설문조사에서 브랜딩을 사용합니다. 여러 속성에 브랜딩을 활성화한 경우 설문조사는 먼저 브랜딩한 속성을 기준으로 브랜드를 세분화합니다.

주: 회사 이름과 로고를 재정의하고설문 조사 이름과 로고를 제공해야 하는 경우 대신 여기의 단계를 따르세요:설문 조사 이름 및 로고 재정의.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 브랜딩이 필요한 속성을 엽니다. 예: 엔티티.
3. 속성 편집을클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 고급섹션으로 이동합니다.
5. 세그먼트확장.
6. 브랜드 세그먼트에서 토글을 활성화합니다.
7. 변경 사항 저장을클릭합니다.
8. 세그먼트 로고 추가 페이지 326 브랜드 속성의 모든 세그먼트에 적용됩니다.

결과

결과는 즉시 적용됩니다.

로고가 없는 세그먼트가 포함된 속성에 브랜딩을 활성화한 경우, 설문조사 이메일에 표시되는 로고는 세그먼트 이름의 자동 생성된 약어가 됩니다.

브랜드 속성에 값이 비어 있는 직원에게는 대신 회사 브랜드가 표시됩니다.

relatedlinks
개념
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328
태스크
이메일 브랜딩 미리보기 페이지 327
예
예: 모든 설문 조사 일정에서 회사 이름 및 로고 재정의 페이지 329

세그먼트 로고 추가

시작하기 전에

보안:

- 액세스 제어의직원섹션에서 직원 보기,직원 업데이트,직원 관리 권한을 부여합니다.
- 액세스 제어의관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 권한을 관리합니다. 관리섹션은모든 직원그룹 유형에만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

속성에 브랜딩을 활성화한 경우, 연관된 모든 세그먼트의 직원은 커뮤니케이션에서 회사 이름과 로고 대신 세그먼트 이름과 로고를 보게 됩니다. 따라서 브랜드 속성의 모든 세그먼트에 로고를 추가하는 것이 좋습니다.

특정 세그먼트를 대상으로 한 설문조사 일정에 타겟 브랜딩을 활성화한 경우, 해당 세그먼트에만 로고를 추가하면 됩니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 브랜딩이 필요한 속성을 엽니다. 예: 엔티티.
3. 첫 번째 세그먼트 옆에 있는'편집'을클릭합니다.
4. 고급섹션을 확장합니다.
5. 세그먼트 로고를 추가합니다.
6. 변경 사항 저장을클릭합니다.
7. 속성 전체에 브랜드를 지정한 경우 속성의 다른 모든 세그먼트에 대해서도 동일한 작업을 수행합니다.

결과

결과는 즉시 적용됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

로고가 없는 세그먼트가 포함된 속성에 브랜딩을 활성화한 경우, 설문조사 이메일에 표시되는 로고는 세그먼트 이름의 자동 생성된 약어가 됩니다.

relatedlinks
개념
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328

미리보기 설문 브랜딩

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사를 미리 보면 설문조사 참여자에게 브랜딩 경험이 어떻게 보일지 알 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 미리 보고 싶은 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 오른쪽 상단 모서리에 있는설문조사 미리보기를클릭하세요.

   옵션 1:관리 > 브랜딩에서 대상 설문 조사 일정에 대한 설문 조사 브랜딩을 설정한 경우설문 조사 미리 보기를클릭합니다.

   옵션 2:관리 > 속성에서 속성의 모든 세그먼트에 대해서만 세그먼트 브랜딩을 설정하는 경우사용자 지정 미리 보기를클릭하고 브랜드 속성에서 세그먼트를 선택합니다.

relatedlinks
개념
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328
태스크
설문조사 이름 및 로고 재정의 페이지 324

이메일 브랜딩 미리보기

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사 이메일을 미리 보면 설문조사 참여자에게 브랜딩 경험이 어떻게 보일지 파악할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 미리 보고 싶은 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 이메일탭으로 이동합니다.
4. 설문조사 미리보기로 스크롤하여이메일 미리보기를클릭하세요.

결과

관리 > 브랜딩에서 대상 설문조사 일정에 대한 설문조사 브랜딩을 설정하면 이메일 미리 보기에 대상 세그먼트의 브랜딩이 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

속성의 모든 세그먼트에 대해관리 > 속성에서만 세그먼트 브랜딩을 설정하는 경우, 이메일 미리 보기는 설문 조사 일정에 관계없이 귀하가 속한 브랜드 세그먼트에 적용됩니다.

relatedlinks
개념
컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩 페이지 328
태스크
설문조사 이름 및 로고 재정의 페이지 324
회사 이름 및 로고 재정의 페이지 325

컨셉: 설문 조사 및 세그먼트 브랜딩

배경

브랜딩은 각 직원이 자신이 고용주로 알고 있는 회사와 일치하는 브랜드로 작성된 설문 조사를 받도록 보장하며, 익숙하지 않은 모회사나 제3자 제품이 아닌 설문 조사를 받도록 보장합니다.

브랜딩을 통해 다음과 같은 이점을 얻을 수 있습니다.

- 회사 이름과 로고를 특정 속성의 세그먼트 이름과 로고로 대체합니다. 예: 조직의 각 엔터티의 이름을 딴 세그먼트를 사용하여 엔터티 속성을 만들 수 있습니다.
- 설문조사 이메일에서 설문조사 이름을 바꾸고, 제목 줄에 접두사를 추가하여 직원들이 더 쉽게 알아볼 수 있도록 하세요. 예: 설문조사 이름을 Your Voice로 지정한 경우 이메일 제목은 "Your Voice: [제목 줄 텍스트]"가 됩니다.
- 회사 로고 외에 설문 조사 로고를 추가합니다. 예: 내부 설문조사 마케팅을 위해 설문조사 로고를 만든 경우, 이 로고를 설문조사 로고로 설정할 수 있습니다. 이 경우, 회사 로고 대신 설문조사 로고가 표시되고, 회사 로고는 설문조사의 오른쪽 상단에 표시됩니다.

구성

모든 설문조사 일정에 브랜딩을 적용할 수도 있고, 선택한 설문조사 일정에만 브랜딩을 적용할 수도 있습니다.

브랜딩을 적용하는 방법은 두 가지가 있습니다.

- 전체 속성에 세그먼트 브랜딩을 활성화하면 모든 설문조사에서 회사 이름과 로고가 세그먼트 이름과 로고로 대체됩니다. 관리 > 속성에서 각 속성에 대한 세그먼트 브랜딩을 구성할 수 있습니다. 여러 속성에 브랜딩을 활성화한 경우 설문조사는 먼저 브랜딩한 속성의 세그먼트에만 브랜딩을 적용합니다.
- 설문조사 일정에 대한 브랜딩 항목을 만들면 설문조사 이름을 재정의하고, 설문조사 로고를 추가하고, 회사 이름과 로고를 대상 세그먼트의 이름과 로고로 바꿀 수 있습니다. 관리 > 브랜딩에서 브랜딩하려는 각 설문 일정에 대해 브랜딩 항목을 만들어야 합니다. 일정당 브랜딩 항목은 1개만 가능합니다.

여러 속성에 브랜딩을 활성화한 경우 설문조사는 먼저 브랜딩한 속성의 세그먼트에만 브랜딩을 적용합니다.

지원되는 이메일

- 설문조사 이메일.
- 알림 이메일.
- 참여도가 낮은 이메일.
- 다이제스트 이메일.

다른 모든 이메일은 전반적인 회사 브랜딩을 사용합니다.

지원되는 기능

- 조사.
- 관리자 대시보드와 개인 대시보드에서 질문과 의견을 남겨주세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

추천

조직에 고유한 브랜드나 자회사가 있는 경우에만 세그먼트 브랜딩을 사용하는 것이 좋습니다. 직원들이 가장 공감하고 알아볼 수 있는 브랜딩을 항상 고려하세요.

설문조사 이름과 로고가 있고 자회사가 따로 있는 경우 설문조사 브랜딩을 사용하는 것이 좋습니다.

브랜딩 세그먼트에는 속성을 하나만 사용하는 것이 좋습니다. 세그먼트 브랜딩에 여러 속성을 사용하는 것은 권장되지 않으며 예상치 못한 결과나 일관되지 않은 결과가 발생할 수 있습니다.

폴백 로직

브랜딩은 원하는 결과에 따라 여러 설정을 조합하여 이루어질 수 있습니다. Peakon은 브랜딩 구성에서 특정 정보가 누락된 경우 대체 논리를 사용합니다.

- 설문 조사 일정에 대한 브랜딩 항목을 만들고이름 재정의및설문 조사 로고설정을 비워 두면회사브랜딩 항목의 설문 조사 이름과 로고가 대체 항목으로 사용됩니다(사용 가능한 경우).
- 브랜드 세그먼트에 로고를 추가하지 않고관리 > 브랜딩에서타겟 브랜딩을활성화하면 대체 항목은 회사 이름과 로고입니다.
- 브랜드 세그먼트에 로고를 추가하지 않고관리 > 속성에서세그먼트 브랜딩을활성화하면 로고가 세그먼트 이름의 약어로 표시됩니다.

relatedlinks
태스크
설문조사 이름 및 로고 재정의 페이지 324
회사 이름 및 로고 재정의 페이지 325

예: 모든 설문 조사 일정에서 회사 이름 및 로고 재정의

이 예는 직원들이 어떤 설문 조사에 참여하든 자사 브랜드를 볼 수 있도록 하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

키네타르는 최근 Oscorp라는 회사를 인수했으며, Oscorp는 이 이름으로 계속 운영될 예정입니다.

Oscorp 직원은 설문조사와 설문조사 이메일에서 자사 회사 이름과 로고를 확인해야 합니다.

회사 이름과 로고를 세그먼트 이름이나 로고로 바꾸기 위해 관리자는 이미 Oscorp 및 Kinetar 세그먼트를 포함하는 엔터티 속성을 만들었습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 엔터티 속성을 열고속성 편집을클릭합니다.
3. 고급탭으로 가서세그먼트섹션을 확장합니다.
4. 세그먼트 브랜딩을활성화하세요.
5. 편집 패널을 종료하려면'변경 사항 저장'을클릭하세요.
6. Oscorp 세그먼트를 찾아편집을클릭합니다.
7. 고급탭을 확장합니다.
8. 세그먼트 로고영역에 로고를 업로드하세요.
9. Kinetar 세그먼트에 대해 6~8단계를 반복합니다.

   브랜드 속성에 Kinetar 세그먼트가 있고 로고를 업로드하지 않은 경우 설문조사에서는 세그먼트 이름의 약어를 로고 대체 솔루션으로 사용합니다. 또는 비교에 필요하지 않다면 Kinetar 세그먼트를 삭제할 수 있으며, Kinetar 직원에게는 표준 회사 브랜딩이 적용됩니다.
10. 변경 사항 저장을클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

결과

결과는 즉시 적용됩니다.

Oscorp 직원은 표준 회사 일정이나 향후 다른 타겟 일정에 따라 자사 회사 브랜딩을 볼 수 있습니다. 키네타르 직원들은 계속해서 자사 브랜드를 볼 수 있게 됩니다.

예: 표준 회사 일정에 대한 설문 조사 이름 재정의 및 설문 조사 로고 추가

이 예에서는 표준 회사 일정에 대한 설문 조사 이름을 변경하고 설문 조사 로고를 추가하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

Kinetar라는 회사는 맞춤 설문조사 로고를 만들고, 설문조사 이름을*YourVoice*로 지었습니다. 관리자는 Peakon 대신*YourVoice* 설문조사 이름을 사용하고, 이메일 제목에*YourVoice*를접두사로 표시하려고 합니다.

프로시저

1. 관리 > 브랜딩으로 이동하세요.
2. 회사브랜딩 항목을 엽니다.
3. 참여탭으로 이동합니다.
4. 이름 재정의를선택하고*YourVoice*를입력합니다.
5. (선택 사항) 설문조사 이름을 현지화하려면번역 추가를클릭합니다.
6. 설문조사 브랜딩섹션에*YourVoice*로고를 추가합니다.
   설문조사 로고를 PNG 또는 JPG 파일로 업로드할 수 있습니다. 가장 좋은 결과를 얻으려면 16:9 종횡비를 사용하세요.
7. 브랜딩 업데이트를클릭합니다.

결과

결과는 즉시 적용됩니다.

브랜딩탭에서타겟 브랜딩을활성화했고 타겟 세그먼트에 로고가 없는 경우, 설문조사 이메일에 표시되는 로고는 세그먼트 이름의 자동 생성된 약어입니다.

다음에 수행할 작업

모든 속성의고급설정에서 세그먼트 브랜딩 토글이 비활성화되어 있는지 확인하세요. 이러한 토글은 기본적으로 비활성화되어 있지만 해당 설정을 테스트했는지 확인하는 것이 중요합니다.

예: 자회사 설문 조사의 설문 조사 이름 및 로고 재정의

이 예에서는 자회사의 설문조사에 설문조사 이름을 변경하고 설문조사 로고를 추가하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

Kinetar라는 회사는 이미*YourVoice*라는 맞춤형 설문 조사 이름과 로고를 사용하고 있습니다.

기술 및 혁신 사업부는 회사의 나머지 부서와 별도로 운영됩니다. Technology & Innovation에서 요청한 브랜딩 요구 사항은 다음과 같습니다.

- 사용자 정의 설문조사 이름 및 로고:의견을 남겨주세요.
- 키네타르 회사 이름과 로고.

사용자 정의 설문조사 이름과 로고를 추가하려면 별도의 설문조사 일정이 필요합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 새로운 설문 조사 일정 만들기 페이지 241 기술 및 혁신 부문을 타겟으로 하고회사일정에서 해당 부문을 제외합니다.
2. 관리 > 브랜딩으로 이동하세요.
3. 브랜딩 추가를클릭합니다.
4. 대상 인구를기술 및 혁신 부문으로 설정합니다.
5. 브랜딩탭에서 선택된 설정이회사 브랜딩인지 확인하세요.
   타겟 브랜딩을선택하면 설문조사에서 회사 이름과 로고가 해당 세그먼트의 이름과 로고로 대체됩니다. 세그먼트 로고를 제공하지 않고 타겟 브랜딩을 선택한 경우 대체 로고는 세그먼트 이름의 약어입니다.
6. 참여탭으로 이동합니다.
7. 재정의 이름을선택하고 다음을 입력하십시오. 의견을 말해보세요.
8. (선택 사항) 설문조사 이름을 현지화하려면번역 추가를클릭합니다.
9. 설문조사 브랜딩섹션에'말씀해 주세요' 로고를 추가하세요.
   설문조사 로고를 PNG 또는 JPG 파일로 업로드할 수 있습니다. 가장 좋은 결과를 얻으려면 16:9 종횡비를 사용하세요.
10. 브랜딩 업데이트를클릭합니다.

결과

결과는 즉시 적용됩니다.

기술 및 혁신 설문 조사와 설문 조사 이메일에는 Kinetar 회사 로고와*Have Your Say*설문 조사 로고가 모두 표시됩니다. 설문조사 이메일의 제목줄에는*Have Your Say*라는접두사가 표시되고*Peakon*이*Have Your Say*로 대체됩니다.

표준회사설문 조사 일정에 따라 근무하는 직원은 대신 브랜딩을 통해 회사의 모습을 계속 보게 될 것입니다. 두 조사 일정은 동시에 실행될 수 있습니다.

설문 질문

설정 고려 사항: 질문

이 주제는 설문 조사 질문의 구성 및 사용을 계획할 때 의사 결정을 내리는 데 도움이 될 수 있습니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 왜 설정해야 하나요?
- Workday의 나머지 부분과 어떻게 맞물리는지.
- 하류 영향과 교차 제품 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

그것들은 무엇인가

Workday Peakon 질문을 통해 조직의 다양한 측면에 대한 피드백을 수집할 수 있습니다. 우리는 9개의 질문 세트를 제공하는데, 그 중 4개는 업계 벤치마크를 지원하며, 표준 질문과 함께 귀하만의 질문을 추가할 수 있습니다. 운전자 질문은 직원의 인식에 영향을 미치는 구체적인 요소를 측정하고 개선이 필요한 영역의 우선순위를 정하는 데 도움이 됩니다.

사업상의 이점

Workday Peakon 질문을 통해 다음을 수행할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Peakon이 자동으로 리더 대시보드의 트렌드로 변환하는 직원 감정에 대한 실행 가능한 통찰력을 수집합니다.
- 운전자 질문을 통해 벤치마킹을 활용하여 조직의 결과를 업계 벤치마크와 비교하세요.
- 데이터 기반의 통찰력을 통해 직원을 유지하고 재능을 개발하세요.
- 내부 및 큐레이팅된 외부 콘텐츠를 포함한 설문 조사 이후 리소스를 통해 관리자가 개선할 수 있도록 지원.

사용 사례

- 조직의 모든 부문에서 직원 만족도를 측정하고 참여 수준을 추적합니다.
- 직원들이 직장에서 경험한 것에 대해 어떤 감정을 가지고 있는지, 그리고 그것이 회사 가치와 일치하는지 등에 대한 통찰력을 얻으세요.
- 다양한 인력을 유지하고 포용적인 환경을 조성하려는 회사의 노력에 대한 직원들의 인식을 이해하고 측정합니다.
- 개방형 질문을 구성하여 임시 주제에 대한 피드백을 수집합니다.
- 맞춤형 운전자 질문을 통해 구체적인 우려 사항을 해결하는 맞춤형 질문을 제공합니다.
- 선택한 의견을 배우기 위해 광범위하게 또는 정확하게 질문을 타겟팅합니다.직원 그룹. 예: 위치 기반 이벤트에 대한 피드백을 수집하기 위해 더블린 사무실을 대상으로 맞춤 질문을 보냅니다.
- 직원 수명 주기의 주요 순간에 근로자를 대상으로 설문 조사를 실시합니다. 예: 온보딩 및 종료 질문 세트를 사용합니다.

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
직원들에게 어떤 질문을 하고 싶으신가요?	번역 및 벤치마크가 포함된 표준 문제 세트에서 질문을 사용할 수 있습니다. 다음 표준 문제 세트는 업계 벤치마크를 지원합니다. • 인게이지먼트 • 건강과 웰빙 • 다양성과 포용성 • 변형과 변화 이러한 질문 세트를 사용하면 직원 수명 주기의 특정 순간에 대한 피드백을 수집할 수 있습니다. • 온보딩 • 퇴사 Peakon은 다음을 제공합니다.전략적 이니셔티브 및 일반 개요와 같은 추가적인 회사 피드백을 위한 보충 질문 세트: • 코로나19 • 회사 질문 • 자유응답식 질문 또한, 직원들이 직장 생활이 회사 가치와 부합한다고 생각하는지 여부를 추적할 수 있는 가치 질문도 제공합니다.
각 대상 고객에게 어떤 질문을 던지고 싶으신가요?	기본적으로 모든 질문은 회사의 모든 직원을 대상으로 합니다. 특정 직원 세그먼트에게 질문하려면'포함만'또는'제외만'타겟팅 옵션을 사용하세요. 표준 질문에 대한 번역은 지원되는 모든 언어로 제공됩니다.
운전자 질문 빈도를 어떻게 설정하시겠습니까?	설문 조사 일정 빈도와 함께 각 직원이 각 질문 그룹에서 운전자 질문을 얼마나 자주 받아야 하는지 설정할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

질문	고려 사항
	설정할 때운전자 또는 보조 운전자의 빈도가 설문 조사 빈도보다 높을 경우, Workday Peakon에서는 각각 운전자 또는 보조 운전자에게 더 많은 질문을 묻습니다.
얼마나 자주 질문을 포함시키시겠습니까?각 설문 조사마다?	당사의 질문 회전 알고리즘을 사용하면 설문조사를 짧고 자주 진행할 수 있습니다. 자동화된 설문 조사 주기를 사용하면 Peakon은 각 직원이 각 질문을 마지막으로 받은 시간을 확인하여 다음 설문 조사가 필요한지 여부를 판단합니다. 각 설문조사 라운드에서 어떤 질문을 할지는 다음을 활성화하거나 비활성화하여 제어할 수 있습니다. • 설문조사 일정에 따라 언제든지 전체 질문을 설정할 수 있습니다. • 구체적인 질문은질문페이지에서 확인하세요.
이벤트 기반 질문은 어떻게 하시겠습니까?	Workday Peakon은 직원의 생애주기에서 발생하는 이벤트(예: 온보딩 및 퇴사 단계)에 대한 조사 기반 질문 세트를 제공합니다.

추천사항

- 모든 운전자 질문을 활성화하고 자주 설문 조사를 실시하여 모든 질문에 대한 답변을 지속적으로 제공합니다.
- 설문조사에서 운전자와 보조 운전자에 대한 모든 질문이 선택한 빈도에 따라 배포되도록 하려면 표준 질문 세트 대신 회사 질문 섹션에 사용자 정의 질문을 추가하세요.
- 질문이 조직의 모든 부문과 관련이 있는지 확인하세요. 예:원격 근무운전자 질문에서 현장 직원(블루칼라 근로자) 세그먼트를 제외합니다.

요구 사항

필요한 방화벽과 프록시를 구성하고, 필요한 모든 IP 주소를 회사의 허용 목록에 추가합니다.

제한 사항

- 표준 드라이버 또는 하위 드라이버에 5개 이상의 사용자 정의 질문을 추가할 수 없습니다.
- 회사 질문 세트에는 운전자당 15개 이상의 질문을 추가할 수 없습니다.
- 온보딩 및 종료 질문 세트에는 이러한 프로세스가 기업, 산업 및 역할 전반에 걸쳐 표준화되어 있지 않으므로 외부 벤치마크가 없습니다.
- 질문에 대한 댓글 기능을 비활성화할 수 없습니다. Workday Peakon은 댓글을 직원의 관점과 경험에 대한 통찰력을 수집하고 더 깊이 이해할 수 있는 핵심 기능으로 간주합니다.

테넌트 설정

영향 없음.

보안

- 각 액세스 제어 그룹의 특정 질문 세트에 대한 액세스를 허용하거나 제한합니다. 회사 전체 또는 세그먼트별 접근 권한을 가진 전문 접근 제어 그룹을 만들 수도 있습니다. 시스템은 기본적으로 모든 사용자를직원액세스 제어 그룹에 추가합니다.
- 액세스 제어 그룹 수준에서 질문 세트를 활성화하거나 비활성화합니다. 질문 관리액세스 제어 권한이 있는 사용자만 할당된 영역에서 설문 조사 질문을 추가하고 편집할 수 있습니다. 예: 관리자는 회사 전체에 대한 접근 권한을 가지고 있으며 조직 전체의 설문 조사 질문을 편집할 수 있습니다. 질문 관리액세스 제어 권한이 있는 세그먼트 관리자는 자신이 관리하는 세그먼트에 대한 질문만 편집할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

비즈니스 프로세스

영향 없음.

보고

보고 필터링할 수 있습니다관리자 대시보드에서 설문조사의 실시간 결과를 확인하세요. 또한 다음을 수행할 수 있습니다.

- 점수를 비교하고 가장 큰 변화를 추적하세요, 큐레이팅된 인사이트페이지에서 조치 영역을 식별하세요.
- 직원 경험 주기페이지에서 설문 조사 데이터를 검토하여 직원 수명 주기를 전체적으로 파악하세요.
- 영향 측정 항목을 설정하고영향페이지에서 드라이버가 결과에 어떤 영향을 미치는지 비교합니다.

연결 및 터치포인트

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

relatedlinks
개념: 운전자 질문 페이지 348
컨셉: 회사 질문 페이지 351
개념: 온보딩 및 종료 질문 페이지 354
개념: 가치 질문 페이지 352
운전자 질문 빈도 설정 페이지 339
질문 타겟팅 설정 페이지 338

새로운 드라이버 질문 만들기

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

운전자 질문은 직원들에게 0~10점 척도 평가와 선택적으로 코멘트를 통해 답변하도록 요청합니다.

모든 표준 드라이버 또는 서브 드라이버에서 최대 5개의 사용자 정의 질문을 추가할 수 있습니다. 회사 질문 세트에 운전자당 최대 15개의 질문을 추가할 수 있습니다.

라이브 라운드 중에 새로운 질문을 추가하면, 해당 질문이 활성 상태이고 활성화된 질문 세트에 속해 있을 경우 설문조사에 즉시 추가됩니다.

새로운 운전자 질문을 추가하면 해당 운전자의 전체 집계 점수에 반영되어 외부 산업과 벤치마킹할 수 있습니다.

주: 한 운전자 또는 부운전자에 대한 활성 질문이 여러 개 있는 경우 해당 질문에 대한 참여도에 영향을 미칩니다. 예: 분기별 하위 운전자 빈도의 월별 설문 조사는 해당 설문 조사에서 분기별로 각 하위 운전자로부터 1개의 질문을 해야 함을 의미합니다. 서브드라이버가 2개의 질문을 가지고 있는 경우, 각 직원이 이 서브드라이버로부터 모든 질문을 받는 데 2분기가 걸립니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 새로운 질문을 추가하려는 질문 세트를 엽니다.
3. 컨텍스트 선택이 올바른지 확인하세요. 세그먼트 컨텍스트에 있는 경우 새로운 질문은 해당 세그먼트를 전체 대상으로 사용합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

4. 새로운 질문을 추가합니다.
   질문 작성에 대한 조언은 모범 사례 가이드를 참조하세요.
   보다 개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 페이지 353.
5. 질문이 포함되어야 하는 드라이버를 선택하세요.
6. (선택 사항) 질문에 회사 이름이나 브랜드 세그먼트 이름을 사용해야 하는 경우 %s 플레이스홀더를 포함합니다.
7. (선택 사항) 관련된 번역을 추가합니다. 사용 가능한 설문조사 언어로 번역이 없으면 번역이 없는 설문조사에서는 질문이 원래 언어로 표시됩니다.
8. (선택 사항) 이 질문을 받아야 하는 직원 그룹에 대상 세그먼트를 설정합니다.

결과

실시간 설문조사 중에 질문을 변경하면 아직 설문조사에 답변하지 않은 직원에게 변경 사항이 즉시 적용됩니다.

새로운 질문은 활성 상태로 설정하자마자 바로 사용할 수 있습니다. 라이브 라운드 중에 활성 질문을 추가하는 경우, 설문조사를 완료하지 않고 이미 연 직원은 브라우저 캐시로 인해 이전 버전을 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 운전자 질문 페이지 348
개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 페이지 353

새로운 개방형 질문 만들기

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

장기적인 분석이 필요하지 않은 임시 주제에 대해서는 개방형 질문을 만들 수 있습니다. 예: 회사 외부에서 이루어지는 피드백.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 개방형 질문으로 이동하세요.
3. 컨텍스트 선택이 올바른지 확인하세요. 세그먼트 컨텍스트에 있는 경우 새로운 질문은 해당 세그먼트를 전체 대상으로 사용합니다.
4. 새로운 질문을 추가합니다.
5. 질문 빈도를 설정하세요.
6. (선택 사항) 질문에 회사 이름이나 브랜드 세그먼트 이름을 사용해야 하는 위치에 %s 플레이스홀더를 포함합니다.
7. (선택 사항) 관련된 번역을 추가합니다. 사용 가능한 설문조사 언어로 번역이 없으면 번역이 없는 설문조사에서는 질문이 원래 언어로 표시됩니다.
8. (선택 사항) 이 질문을 받아야 하는 직원 그룹에 대상 세그먼트를 설정합니다.

결과

실시간 설문조사 중에 질문을 변경하면 아직 설문조사에 답변하지 않은 직원에게 변경 사항이 즉시 적용됩니다.

새로운 질문은 활성화하면 바로 사용할 수 있습니다. 라이브 라운드 중에 활성 질문을 추가하는 경우, 설문조사를 완료하지 않고 이미 연 직원은 브라우저 캐시로 인해 이전 버전을 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
개념
개념: 개방형 질문 페이지 350

새로운 가치 질문 만들기

시작하기 전에

보안:회사 가치를 관리합니다. 이 권한은모든 직원에 대한 액세스 권한이 있는 그룹에서만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

가치 질문은 0~10점 척도로 구성되어 있으며, 이를 통해 직원들이 각 회사 가치에 얼마나 부합한다고 느끼는지 측정할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 값으로 이동합니다.
2. 값 추가를클릭합니다.
3. 값의 이름과 설명을 추가합니다. 예:혁신 - 우리는 모든 단계에서 혁신을 추구합니다.
4. (선택 사항) 관련된 번역을 추가합니다. 사용 가능한 설문조사 언어로 번역이 없으면 번역이 없는 설문조사에서는 질문이 원래 언어로 표시됩니다.
5. (선택 사항)고급섹션에 타겟 세그먼트를 추가합니다.

결과

질문 내용을 추가하면 다음 설문조사에 해당 가치에 대한 질문이 나타나고, 직원들이 답변을 시작하면 실시간으로 대시보드에 통찰력이 나타납니다.

다음에 수행할 작업

각 일정 내에서 가치 질문의 빈도를 별도로 설정합니다.

relatedlinks
개념
개념: 가치 질문 페이지 352

회사 질문에 대한 드라이버를 만듭니다

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

사용자 정의 드라이버를 만들고 사용자 정의 질문을 추가하면 참여 모델과 표준화된 벤치마크를 왜곡하지 않고도 분석의 이점을 얻을 수 있습니다.

최대 100개의 사용자 정의 드라이버를 만들 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. *[회사명]* 질문을선택하세요.
3. 사용자 지정 드라이버 만들기를클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. 운전자 이름을 입력하세요. 예:*Agile Working*.

다음에 수행할 작업

새로운 드라이버 질문 만들기 페이지 334.

relatedlinks
개념
컨셉: 회사 질문 페이지 351

기존 질문 편집

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

질문을 편집하려면 해당 질문이 반영될 특정 언어에 대한 편집을 해야 합니다. 그러면 Peakon은 편집된 버전의 질문을 해당 편집 내용이 포함된 언어를 선택한 사용자를 대상으로 설문조사와 대시보드에 적용합니다.

외부 벤치마킹을 사용하는 질문 세트는 변경된 질문을 계속해서 벤치마킹합니다. 표준 질문을 편집할 때는 외부 벤치마킹의 정확성을 유지하고 직원이 질문을 해석하고 응답하는 방식에 영향을 미치지 않도록 질문의 의미와 감정을 유지해야 합니다. 보다 개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 페이지 353질문 작성에 대한 조언을 구합니다.

글로벌 회사 접근 권한이 있는 사용자는 모든 질문을 편집할 수 있습니다. 질문을 관리하는 세그먼트 관리자는 자신이 관리하는 세그먼트를 주요 대상으로 하는 질문만 편집할 수 있습니다.

질문에 대한 댓글 기능을 비활성화할 수 없습니다. Peakon은 의견을 수집하고 직원의 관점과 경험에 대한 더 깊은 이해를 가능하게 하는 핵심 기능으로 간주합니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 편집하려는 질문이 포함된 질문 세트를 선택하세요. 예: 참여.
3. 편집하려는 질문에 대해'편집'을클릭하세요.
4. 현지화섹션에서 설문조사에서 활성화한 언어에 필요한 편집을 합니다.
5. (선택 사항) 질문에 회사 이름이나 브랜드 세그먼트 이름을 사용해야 하는 곳에 % 플레이스홀더를 포함합니다.

결과

새로운 버전의 질문은 즉시 적용됩니다. 실시간 라운드 중에 편집을 하면, 설문조사를 완료하지 않고 이미 열었던 직원은 브라우저 캐시로 인해 이전 버전을 볼 수 있습니다.

기존의 모든 댓글과 질문 대시보드에는 새로운 문구가 포함됩니다. 이 변경 사항은 이전 설문 조사 점수에는 영향을 미치지 않습니다. 이 문구가 항상 존재했던 것처럼 표시되기 때문입니다.

relatedlinks
개념
개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 페이지 353

질문 번역 추가

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 태스크 정보

표준 질문은 이미 모든 지원 언어로 현지화되어 있습니다. 특정 언어를 사용할 때 설문조사와 대시보드에서 질문이 표시되는 방식을 변경하기 위해 현지화를 편집할 수 있습니다.

사용자가 만든 모든 사용자 정의 질문에 대해 고유한 현지화를 만들어야 합니다. 설문조사를 특정 언어로 제한하는 경우 해당 언어에 대한 질문 번역만 생성하면 됩니다. 직원이 사용자 정의 질문에 대한 번역이 없는 설문 조사 언어를 선택하면 해당 질문은 원래 형태로 표시됩니다.

주: 영어(미국)와 프랑스어(캐나다)에 대한 번역이 없는 경우 각각 영어(영국)와 프랑스어(프랑스) 번역을 사용합니다(설문조사에서 선택한 경우). 이를 방지하려면 영어(미국) 및 프랑스어(캐나다) 필드에도 번역을 추가하세요.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 번역하려는 질문이 포함되어 있거나 포함될 질문 세트를 선택하세요.
3. 새로운 질문을 추가하거나 기존 질문에서'편집'을클릭하세요.
4. 지역화하위 섹션을 확장합니다.
5. 질문을 번역할 언어를 선택하세요.

결과

질문의 번역본은 즉시 적용됩니다. 라이브 라운드 중에 편집을 하면, 설문조사를 완료하지 않고 이미 연 직원은 브라우저 캐시로 인해 이전 버전을 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
참고: 기능별 지원 언어 페이지 49

질문 타겟팅 설정

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

일반적으로 모든 질문의 표준 대상은 회사이므로 모든 직원이 모든 질문을 받을 수 있습니다. 필요한 경우, 특정 세그먼트만 포함하거나제외하도록질문을 타겟팅할 수 있습니다.

여러 세그먼트를 포함하거나 제외하는 경우 제외는 "또는" 논리를 사용하여 작동하므로 타겟팅은 설정한 목표 중 하나를 충족하는 모든 직원에게 적용됩니다.

질문을 만드는 동안 질문에 대한 전반적인 목표를 설정하는 것도 가능합니다('포함만' 또는 '제외' 옵션을 사용하는 대신). 전반적인 타겟을 세그먼트로 설정하면 추가 타겟팅 옵션을 사용하여 이중 타겟을 설정할 수 있습니다.

예:대상이마케팅(부서)이고, 파리(사무실 위치)를 제외하면파리의 직원을 제외한 모든 마케팅 직원에게 질문이 전송됩니다.

전체 목표를 설정한 후에는 변경할 수 없지만,'포함 대상만'및 '제외대상만' 목표는 항상 변경할 수 있습니다.

각 질문 세트의 주요 질문을 비활성화하는 것은 불가능하지만(예: NPS 질문), 임시방편으로 질문을 빈 세그먼트로 타겟팅할 수 있습니다. 타겟팅이 유지되는 한 직원들은 해당 질문을 받지 않습니다. 회사의 표시 창에 주요 점수에 대한 유효한 응답이 없는 경우 해당 질문 세트에 대한 PowerPoint를 내보낼 수 없습니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

2. 질문 세트를 선택하세요.
3. 새로운 질문을 추가하거나 편집하려는 질문을 클릭하세요.
4. 고급섹션에서 목표를 설정하세요.

결과

타겟팅은 즉시 적용됩니다. 라이브 라운드 중에 이러한 변경 사항을 적용하면 설문조사를 완료하지 않고 이미 연 직원은 브라우저 캐시로 인해 이전 버전을 계속 볼 수 있습니다.

온보딩 및 종료 질문 시간 편집

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

Peakon은 당사가 제안하는 시간을 활용하여 각 직원에게 가장 적합한 시간을 제안합니다. 질문 타이밍을 편집하려면 새로 설정된 타이밍이 직원에게 적합한지 확인하세요.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 편집하려는 질문 타이밍이 포함된 질문 세트를 선택하세요. 예: 온보딩 또는 종료.
3. 편집하려는 질문에 대해'편집'을클릭하세요.
4. 숫자와시간 단위를선택하세요.
5. 변경 사항을 업데이트합니다.
6. (선택 사항) 드라이버의 모든 질문에 대한 질문 시간을 대량으로 업데이트할 수 있습니다. 편집해야 하는 드라이버에서이 드라이버의 타이밍 편집을클릭합니다.
7. 숫자와시간 단위를선택하세요.
8. 변경 사항을 업데이트합니다.

결과

새로운 질문 타이밍은 즉시 적용됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357

운전자 질문 빈도 설정

시작하기 전에

보안: 일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

자동 반복 설문 조사 빈도(수동 빈도 대신)를 사용하면 각 직원이 각 질문 그룹에서 주도적인 질문을 받는 빈도를 제어할 수 있습니다.

질문 빈도 설정은 직원별로 적용되므로 설문조사에서 빈도 설정을 사용하여 각 직원에 대해 특정 질문이 언제 다시 제출되어야 하는지 결정할 수 있습니다.

운전자 또는 보조 운전자의 빈도를 설문 조사 빈도보다 더 자주 설정할 경우, 설문 조사에서는 운전자 또는 보조 운전자에게 각각 더 많은 질문을 하라는 지시로 받아들입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

예약된 설문조사의 빈도를 설정할 때 질문 세트를 켜거나 끌 수 있습니다. 즉, 귀하의 사업의 특정 부문을 타겟으로 단독 설문조사를 실시하거나 귀하의 요구 사항에 맞춰 다양한 주기로 질문을 실시할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. '보기'를 클릭하여 일정을 열거나 새 일정을 만듭니다.
3. 빈도탭으로 이동합니다.
4. 질문 세트를 확장합니다. 예: 건강 및 웰빙.
5. 주요 질문, 드라이버, 하위 드라이버의 빈도를 설정합니다. 예: 분기별, 월별, 분기별. 질문 빈도를 구성하면 사이드바에서 설문조사의 평균 질문 수가 조정되고 설문조사 빈도에 따라 권장 사항이 제공됩니다.
6. 변경 사항 저장을클릭합니다.

결과

실시간 설문조사 중에 질문을 변경하면 아직 설문조사에 답변하지 않은 직원에게 변경 사항이 즉시 적용됩니다.

항상을선택하면 질문 그룹의 질문이 다음(또는 현재) 설문 조사와 후속 설문 조사에서 모든 적격 직원에게 표시되며, 질문을 비활성화하거나 빈도를 변경할 때까지 계속 표시됩니다. 한 운전자에 대한 질문이 여러 개 있는 경우(예: 회사 질문에 10개의 질문이 있는 운전자를 만든 경우), 빈도를항상으로설정하면 운전자의 모든 질문이 각 설문조사에 나타납니다.

자동 반복 설문조사의 경우, 질문이 표시되는 시점은 직원이 마지막으로 질문에 답변한 시간에 따라 직원마다 다를 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 운전자 질문 페이지 348
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 페이지 393
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제

개방형 질문 빈도 설정

시작하기 전에

보안: 질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

자동 반복 설문 조사 빈도(수동 빈도 대신)를 사용하면 각 직원이 개방형 질문을 얼마나 자주 받아야 하는지 제어할 수 있습니다.

개방형 질문 빈도를 설문 조사 빈도보다 더 자주 묻는 것으로 설정하면, 설문 조사에서는 이를 더 개방형 질문을 하라는 지시로 받아들입니다.

질문 빈도 설정은 직원별로 적용되므로 설문조사에서 빈도 설정을 사용하여 각 직원에 대해 특정 질문이 언제 다시 제출되어야 하는지 결정할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 개방형 질문을선택하세요.
3. 구성하려는 질문에 대해'편집'을클릭합니다. 예:지금 당장 우리에게 전하고 싶은 생각은 무엇인가요?
4. 주파수필드에서 주파수를 선택하세요. 예:분기별.
5. 업데이트를클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

결과

실시간 설문조사 중에 질문을 변경하면 아직 설문조사에 답변하지 않은 직원에게 변경 사항이 즉시 적용됩니다.

'항상'을선택하면 질문을 비활성화하거나 빈도를 변경할 때까지 다음(또는 현재) 설문 조사와 후속 설문 조사에서 모든 적격 직원에게 해당 질문이 표시됩니다.

'한 번'을선택하면 해당 질문은 다음(또는 현재) 설문조사에서 적격 직원 모두에게 표시되지만, 다시는 표시되지 않습니다. 이전 설문조사에서 이미 이 질문을 받은 직원은 지금'한 번'으로 설정하면 더 이상 질문을 받지 못합니다. 해당 직원에 대한 질문이 이미 이 조건을 충족했기 때문입니다.

자동 반복 설문조사의 경우, 질문이 표시되는 시점은 직원이 마지막으로 질문에 답변한 시간에 따라 직원마다 다를 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 개방형 질문 페이지 350
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 페이지 393
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제

질문 비활성화

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

개별 질문을 비활성화하면 다시 활성화할 때까지 설문조사에 표시되지 않도록 할 수 있습니다. 일정에 설정된 질문 전체를 비활성화하고 싶지 않을 때 개별 질문을 비활성화하는 것이 좋습니다.

질문을 비활성화해도 해당 질문의 이전 데이터는 삭제되지 않으며, 해당 데이터는 선택한 표시 기간 동안 계속 남아 있습니다. 라운드가 진행될 때마다 표시 창이 앞으로 이동하고, 이전 점수는 비활성 질문의 현재 대시보드에서 점차 사라집니다. 대신 질문을 삭제하는 경우에도 동일한 과정이 진행됩니다. 비활성화되거나 삭제된 질문의 점수를 삭제하거나 숨기는 것은 불가능합니다.

질문 구성에 액세스할 수 있는 세그먼트 관리자는 자신이 관리하는 세그먼트를 대상으로 하는 질문만 편집하거나 비활성화할 수 있습니다.

각 질문 세트의 주요 질문을 비활성화하는 것은 불가능합니다. 하지만 해결 방법으로 빈 세그먼트를 대상으로 지정할 수 있습니다. 보다 질문 타겟팅 설정 페이지 338지침을 보려면 클릭하세요. 회사의 표시 창에 주요 점수에 대한 유효한 응답이 없는 경우 해당 질문 세트에 대한 PowerPoint를 내보낼 수 없습니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 비활성화하려는 질문이 포함된 질문 세트를 선택하세요. 예: 참여.
3. 비활성화하려는 질문에 대해'편집'을선택하세요.
4. 질문 활성화체크박스를 선택 취소합니다.
5. 업데이트.

결과

실시간 설문조사 중에 질문을 변경하면 아직 설문조사에 답변하지 않은 직원에게 변경 사항이 즉시 적용됩니다. 설문조사를 완료하지 않고 이미 설문 조사를 시작한 직원의 경우 브라우저 캐시로 인해 이전 버전이 표시될 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

수출 질문

시작하기 전에

보안: 질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

관리자와 질문 관리 권한이 있는 사용자는 관리에서 각 질문 세트의 질문 목록을 내보낼 수 있습니다. 동일한 내보내기에서 여러 질문 세트에 걸쳐 질문을 내보내는 것은 불가능합니다.

질문을 내보낼 때 언어를 지정하고 활성 질문만 내보낼지 비활성 질문만 내보낼지 여부를 지정할 수 있습니다.

관리자에서 질문을 내보내는 것은 점수와 함께 설문조사 질문을 내보내는 것과 다릅니다. 대신 다음을 참조하세요. 개념: 대시보드 내보내기 페이지 454.

질문 내보내기에는 질문 시간도 포함됩니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 내보내야 할 질문 세트를 엽니다. 예: 참여.
3. 내보내기를클릭합니다.
4. 필터를 조정하고 계속 진행하세요.

설문조사에서 질문 활성화

시작하기 전에

보안:일정을 관리하고질문을 관리합니다.

이 태스크 정보

설문조사의 질문 순환 과정에 어떤 질문을 포함할지 구성할 수 있습니다.

설문조사 라운드에서 질문 세트를 전환하면 비즈니스의 특정 세그먼트를 타겟으로 하는 단독 설문조사를 실행하거나 요구 사항에 맞게 다른 주기로 질문을 실행할 수도 있습니다. 예: 참여, H&W, D&I 질문 세트를 매월 예약하고 회계 부서만을 대상으로 하는 별도의 분기별 이용 약관 설문 조사를 예약할 수 있습니다.

설문조사에 질문을 표시하려면 다음 조건을 충족해야 합니다.

- 질문 구성 영역에서 활성으로 설정하세요.
- 설문조사 일정 내에서 활성화된 질문 세트의 일부(가치 또는 개방형 질문 그룹은 제외. 이 경우 질문은 설문조사에 포함되기 위해 활성화되어야 함).

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 질문 세트를 엽니다. 예: 참여.
3. 설문조사에 사용할 질문이 활성 질문인지 확인하세요.
4. (선택 사항) 필요한 경우 새로운 질문을 만들고 활성화합니다.
    - 새로운 드라이버 질문 만들기 페이지 334
    - 새로운 개방형 질문 만들기 페이지 335
    - 새로운 가치 질문 만들기 페이지 336
5. 관리 > 일정으로 이동합니다.
6. '보기'를 클릭하여 일정을 열거나 새 일정을 만듭니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

7. 빈도탭에서 특정 질문 세트와 빈도를 활성화하세요.
8. 해당 질문을 사용해야 하는 모든 일정에 설정된 질문을 활성화합니다.

결과

실시간 설문조사 중에 질문을 변경하면 아직 설문조사에 답변하지 않은 직원에게 변경 사항이 즉시 적용됩니다.

자동 반복 설문조사의 경우, 질문이 표시되는 시점은 직원이 마지막으로 질문에 답변한 시간에 따라 직원마다 다를 수 있습니다.

주: 기존 일정에 새로운 질문을 추가하면 질문 로테이션 알고리즘이 이전에 직원들에게 질문되지 않았던 질문을 다음 라운드에서 우선 순위로 지정합니다.

다음에 수행할 작업

설문조사를 실시하기 전에 질문 타겟팅을 검토하세요. 이는 특정 직원이나 전체 설문조사 일정이 특정 질문을 받는지 여부를 결정하는 또 다른 기준으로 작용할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제

질문 세트에 대한 액세스 관리

시작하기 전에

보안: 관리자 접근.

이 태스크 정보

각 액세스 제어 그룹에 대해 특정 질문 세트에 대한 액세스를 활성화하거나 제한할 수 있습니다. 액세스 구성에 대한 변경 사항은 즉시 적용됩니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 사용자 정의된 질문 액세스 권한이 있는 액세스 그룹을 엽니다.
3. 그룹이 접근할 수 있는 질문 세트를 켜거나 끕니다.

relatedlinks
개념
개념: 일반 액세스 제어 그룹 페이지 130

사용자 정의 질문을 다른 드라이버 또는 질문 세트로 이동

시작하기 전에

권한:

- 통계 액세스
- 질문 관리

이 태스크 정보

기업은 사용자 정의 운전자 질문을 다양한 질문 세트와 운전자 간에 이동할 수 있습니다. 과거 데이터가 있는 질문을 이동하면 해당 데이터도 소급적으로 함께 이동합니다. 점수 변경 사항은 즉시 적용되지만 대시보드에 업데이트되는 데 몇 분이 걸릴 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

사용자 정의 질문을 표준 질문 세트로 옮기면 해당 질문이 속한 설문 조사 라운드에 대한 데이터 포인트를 추가하여 수신 질문 세트 전체를 다시 계산합니다. 하지만 표준 질문 세트 밖으로 옮기면 데이터 포인트는 질문 세트의 대시보드에 그대로 남아 있습니다.

예: 5월에는 건강 및 웰빙(H&W) 관련 질문이 포함된 설문조사가 없었지만, 5월 설문조사에 포함되었던 질문을 H&W 질문 세트로 옮기려고 합니다. 이 작업을 수행하면 H&W 대시보드의 시간 경과에 따른 점수 그래프에 5월 설문 조사 라운드가 추가됩니다. 그런 다음 H&W 사용자 지정 질문을 원래 질문 세트로 다시 이동하면 5월 데이터 포인트는 H&W 질문 세트의 대시보드에 그대로 유지됩니다.

질문의 주요 대상 설정을 사용해서 표시하려는 맥락을 타겟으로 하는 질문만 이동할 수 있습니다. 예: 회사 맥락에서라면 모든 사용자 정의 질문을 이동할 수 있습니다. 특정 사업 단위와 같은 타겟 컨텍스트에 있는 경우, 전반적인 타겟이 사업 단위의 세그먼트로 설정된 질문만 이동할 수 있습니다. '포함 항목만' 설정을 사용하여 타겟팅하고 전체 타겟이 회사인 경우 회사 수준의 액세스 권한이 있는 사용자만 질문을 이동할 수 있습니다.

각 사용자 정의 질문은 1시간에 한 번씩 이동할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 이동하려는 질문이 포함된 질문 세트를 엽니다.
3. 필요에 따라질문 세트와드라이버를설정합니다.
4. 업데이트를클릭하세요.

relatedlinks
개념
커뮤니티 문서: Peakon 질문 구성 셀프 서비스

질문 새로 고침으로 질문 세트 업데이트

시작하기 전에

보안:질문을 관리하세요.

이 태스크 정보

Peakon 인스턴스 내에서 관리자가 참여 및 건강과 웰빙 질문 세트를 최신 질문 버전으로 업그레이드할 수 있는 기능을 도입했습니다. 모든 질문은 다시 표현되어 번역됩니다.

주: 방해를 줄이기 위해 실시간 설문조사가 진행되는 동안 질문을 업그레이드하는 것이 좋습니다.

질문을 업그레이드한 후:

- 각 질문의 이전 버전은 설문조사 데이터가 표시 기간(설정에 따라 설문조사 기간 기준 3개월, 6개월 또는 12개월)을 벗어날 때까지 관리자, 공유 및 개인 대시보드에 계속 표시됩니다. 설문조사 데이터가 선택한 유효 기간을 벗어나면 이전 질문은 이전 설문조사 데이터를 표시할 때만 표시됩니다.
- 유효 기간이 허락하는 한, 사용자는?아이콘을 클릭하여 점수에 영향을 미치는 질문을 표시하면 대시보드, 드라이버 및 질문 점수 페이지에서 각 질문의 두 가지 버전을 모두 볼 수 있습니다. 각 버전에는 자체 대시보드와시간 경과에 따른 점수 그래프가있습니다.
- 각 운전자와 하위 운전자의 점수는 두 가지 버전의 질문에 대한 응답을 합산한 것입니다. 하지만 질문을 업그레이드하면 설문조사에서 더 이상 각 질문의 이전 버전을 묻지 않습니다.
- 각 운전자와 하위 운전자의 과거 데이터는 여전히 볼 수 있습니다.
- 댓글에는 댓글이 작성될 당시 사용 중이던 질문 버전이 표시됩니다.
- 업그레이드는 귀하가 추가한 사용자 정의 질문에는 영향을 미치지 않습니다.
- 업그레이드를 해도 비활성화한 질문은 활성화되지 않습니다. 각 질문의 이전 버전은 더 이상관리 > 질문에서 사용할 수 없습니다. 기존 질문을 편집했거나, 사용자 정의 번역이 있거나, 세그먼트 타겟팅이 있는 경우 예외가 발생합니다. 이 경우 두 가지 버전의 질문이 모두관리 > 질문에 표시됩니다. 이전 질

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

문을 삭제하기 전에 새로운 버전의 질문에 필요한 번역이나 세그먼트 타겟팅을 수동으로 구성할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 업데이트해야 할 질문 세트를 엽니다.
3. 파란색 배너에서업그레이드 질문을클릭하세요.
4. 확인을클릭하세요.

결과

새로운 질문은 질문 세트 구성 페이지에 즉시 반영됩니다. 각 질문의 이전 버전은 설문조사 데이터가 표시 창을 벗어날 때까지 관리자, 공유 및 개인 대시보드에 계속 표시됩니다.

relatedlinks
개념
커뮤니티 문서: Peakon 질문 새로 고침
참조
FAQ: 설문조사 질문 새로 고침 페이지 401

온보딩 설문조사 설정

시작하기 전에

- Peakon의 관리자액세스.
- 권한:질문 관리.

이 태스크 정보

질문 타이밍을 사용하거나 특정 임기 세그먼트에 대한 목표를 사용하여 온보딩 질문을 설정할 수 있습니다.

주: 떠나는 사람을 대상으로 설문 조사를 실시할 때는 규칙 기반 질문(질문 타이밍)을 사용하는 것이 좋습니다. 수동 모드와 알고리즘도 가능하지만 단점이 있습니다. 이 알고리즘을 사용하면 이탈한 직원이 여러 개의 질문을 받거나 반복해서 받는 경우가 있고, 수동 모드를 사용하면 설문조사에서 이탈한 직원을 추적하고 관리하는 데 많은 오버헤드가 발생합니다.

주간 설문 조사 일정을 사용할 때만 온보딩 질문 세트에 대한 질문 타이밍(규칙 기반 질문)을 구성할 수 있습니다. 질문 타이밍을 설정하면 Peakon이 각 질문에 대한 최적의 타이밍을 자동으로 추가합니다. 하지만 조직의 프로세스에 맞게 타이밍을 맞춤 설정할 수 있습니다.

프로시저

1. 온보딩 및 종료 질문 세트 구성:
    a) 관리 > 질문으로 이동합니다.
    b) 온보딩을선택하세요.
    c) 구성을클릭합니다.
    d) 설문조사에 사용할 질문을 토글합니다.
2. 특정 설문조사에서 온보딩 질문 세트를 활성화합니다.
    a) 관리 > 일정으로 이동합니다.
    b) 새로운 일정을 추가하거나 기존 일정을확인하세요.
    c) 빈도탭을 선택하세요.
    d) 온보딩질문 세트를 클릭하세요.
    e) 원하는 주파수 옵션을 선택하세요.
    f) 변경 사항을 저장합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. 질문 타이밍 설정:
    a) 관리 > 질문으로 이동하세요.
    b) 온보딩질문 세트를 선택하세요.
    c) 질문 타이밍 추가를선택하세요.
    d) 선택 사항을 확인하려면질문 타이밍 추가를다시 선택하세요.
    e) (선택 사항) 질문 옆에 있는'질문 타이밍 편집'을선택하여 특정 타이밍을 편집합니다.
    f) (선택 사항)업데이트.

결과
이제 온보딩 질문이 설정되었습니다. 온보딩 설문조사에 대한 통찰력은 질문 및 운전자 점수와 히트맵에서 확인할 수 있습니다.
relatedlinks
개념
개념: 운전자 질문 페이지 348
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357
개념: 온보딩 및 종료 질문 페이지 354
참조
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 페이지 393

퇴사 설문조사 설정

시작하기 전에

- Peakon의 관리자액세스.
- 권한:질문을 관리합니다.

이 태스크 정보

퇴사 설문조사를 통해 조직은 직원이 떠나기 직전과 직후에 피드백을 수집하여 가장 적절한 시기에 질문을 전달할 수 있습니다. 설문조사 일정을 설정하기 전에 직원 기록에 개인 이메일 주소를 추가했는지 확인하세요.

직원의 퇴사일 이전에만 적용되는 퇴사 질문, 퇴사 후에만 적용되는 질문, 퇴사 전과 퇴사 후에 모두 적용되는 질문 등을 결정해야 합니다.

퇴사 설문조사를 구성하기 전에관리 > 속성의 퇴사일 세그먼트를 검토하고관리 > 직원페이지에서 설문조사를 실시할 퇴사 직원을 확인하세요.

주: 떠나는 사람을 대상으로 설문 조사를 실시할 때는 규칙 기반 질문(질문 타이밍)을 사용하는 것이 좋습니다. 수동 모드와 알고리즘도 가능하지만 단점이 있습니다. 이 알고리즘을 사용하면 이탈한 직원이 여러 개의 질문을 받거나 반복해서 받는 경우가 있고, 수동 모드를 사용하면 설문조사에서 이탈한 직원을 추적하고 관리하는 데 많은 오버헤드가 발생합니다.

주간 설문 조사 일정을 사용할 때만 종료 질문 세트에 대한 질문 시간을 구성할 수 있습니다. 규칙을 구성하면 Peakon이 각 질문에 대한 최적의 타이밍을 자동으로 추가합니다. 하지만 조직의 프로세스에 맞게 타이밍을 맞춤 설정할 수 있습니다.

퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면 직원의 개인 이메일을 입력하는 방법(수동 또는 동기화)을 설정해야 합니다. 질문은 해당 조직을 탈퇴한 후에만 개인 이메일 주소로 전송됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 종료 질문 세트를 구성하세요.
    a) 관리 > 질문으로 이동합니다.
    b) 종료를선택하세요.
    c) 구성을클릭합니다.
    d) 포함하고 싶은 질문을 토글합니다.
2. 질문 시간 설정:
    a) 규칙을 선택하세요(분리 전,분리 후, 또는 둘 다).
    b) 질문에질문 타이밍 추가를선택합니다.
    c) 업데이트.
3. Exit에 대한 설문 조사 일정을 만듭니다.
    a) 관리 > 일정으로 이동합니다.
    b) 새로운 일정을 만들고고용 상태를 선택합니다. 근무 중인 직원의 경우 고용됨을선택하고, 퇴사한 직원의 경우퇴사를 선택합니다.
    c) 빈도탭을 선택하세요.
    d) 질문 세트종료카테고리를 클릭하세요.
    e) 변경 사항을 저장합니다.

결과

이제 종료 질문이 설정되었습니다. 종료 설문 조사에 대한 통찰력은 질문 및 드라이버 점수와 히트 맵에서 확인할 수 있습니다. 집계된 점수에는 전직 직원 포함 설정에 따른 응답이 포함됩니다.

예

다음에 수행할 작업

relatedlinks
개념
개념: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 265
개념: 운전자 질문 페이지 348
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357
개념: 온보딩 및 종료 질문 페이지 354
참조
FAQ: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 283
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 페이지 393

질문 시간 설정

시작하기 전에

보안:질문 관리및일정 관리.

이 태스크 정보

규칙 기반 질문을 사용하면 주간 설문 조사 일정을 사용할 때온보딩및종료질문 세트에 대한 질문 시간을 구성할 수 있습니다.

질문 타이밍을 설정하면 Peakon이 각 질문에 대한 최적의 타이밍을 자동으로 추가합니다. 하지만 조직의 프로세스에 맞게 타이밍을 맞춤 설정할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

주: 온보딩과 종료 모두에 대한 질문을 대량으로 활성화할 수 있습니다. 온보딩의 경우 드라이버 수준에서만 질문 타이밍을 대량으로 편집할 수 있습니다. 모든 질문에는 최소한 하나의 규칙이 있어야 하지만, 이제 종료 질문에 대한 규칙을 삭제할 수 있습니다. 사용자 정의 질문의 경우 질문의편집 > 질문 타이밍 구성섹션에서 질문 타이밍을 수동으로 설정하세요.

1. 관리 > 질문으로 이동하세요.
2. 온보딩이나종료질문 세트를 엽니다.
3. 질문 타이밍 추가를선택하세요.
4. 선택 사항을 확인하는 확인 모달이 나타납니다. 질문 타이밍 추가를선택하세요.
5. (선택 사항) 질문 옆에 있는'질문 타이밍 편집'을선택하여 특정 타이밍을 수정합니다.
6. (선택 사항)업데이트.

결과

이제온보딩또는종료질문 세트에 대한 질문 타이밍을 설정했습니다.

설문 조사 일정 설정 페이지에서빈도탭을 보면 중요한 순간에 대한 드라이버 또는 하위 드라이버 빈도를 설정하는 옵션이 이제직원 시간으로 표시됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 운전자 질문 페이지 348
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357
개념: 온보딩 및 종료 질문 페이지 354
참조
FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요? 페이지 393

개념: 운전자 질문

Peakon 질문 라이브러리에는 지원되는 모든 언어로 된 여러 질문 세트에 걸쳐 80개 이상의 표준 질문이 포함되어 있습니다. 모든 표준 드라이버 질문은 업계 벤치마킹을 지원합니다.

질문 세트

각 질문 세트는 직장 주제를 측정합니다. 예: 참여 질문 세트는 직원들이 직장에서 얼마나 참여한다고 느끼는지 측정합니다.

Peakon 질문 라이브러리에는 다음과 같은 질문 세트가 포함되어 있습니다.

- 인게이지먼트
- 건강과 웰빙
- 다양성과 포용성
- 변형과 변화
- 온보딩
- 퇴사
- 코로나19
- 회사 질문

표준 문제 세트에는 핵심 문제 1개와 최대 3개의 추가 문제가 포함되어 있어 주제를 높은 수준에서 측정합니다. 이러한 높은 수준의 질문은 해당 질문 세트의 주요 점수를 구성합니다. 예: 주요 참여 점수는 핵심 eNPS 질문과 충성도, 만족도, 신념 질문으로 구성됩니다. 각 질문 세트에는 분석에 도움이 되는 여러 가지 드라이버가 포함되어 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Driver

각 질문 세트의 동인은 각 질문 세트 내에서 직원의 전반적인 인식에 영향을 미치는 요소입니다. 이는 직원들의 업무 경험의 측면으로, 태도에 대한 전반적인 인식에 효과가 있는 것으로 입증되었습니다. 예: 성장 동인과 관련하여 직원의 인식을 개선하면 전반적인 직원 참여도가 향상될 가능성이 높습니다. 각 운전자는 자신의 질문에 따라 자체 점수를 받으며, 테마 내에서 무엇을 우선시해야 할지에 대한 지침을 제공할 수 있습니다.

Peakon 대시보드는 영향 원을 사용하여 각 드라이버가 특정 조직이나 세그먼트 내에서 전반적인 인식에 얼마나 많은 영향을 미치는지 나타냅니다. 예: 성장 동인의 영향 원이 겹치는 경우 조직의 설문 조사 데이터를 기반으로 성장 점수를 높이면 참여 점수도 높아질 수 있다고 가정할 수 있습니다.

운전자 및 보조 운전자 질문

각 운전자는 핵심 질문 1개와 운전자 점수를 구성하는 최대 4개의 하위 운전자 질문을 갖습니다. 예: 성장 동인에는 핵심 질문과 경력 경로, 학습, 멘토링 하위 동인 질문이 포함됩니다. 이 4가지 질문은 성장 동인 점수에 동일한 가중치를 갖습니다.

팀이나 회사 수준에서 각 운전자의 점수는 해당 운전자에 대한 각 직원의 전체 점수의 평균입니다. 운전자가 각 질문에 대해 받은 최신 점수를 사용하여 각 직원의 전체 점수를 계산합니다(점수가 표시 창 내에 있는 경우).

직원들은 운전자의 질문에 0~10점 척도로 점수를 매겨 답변할 수 있습니다. 댓글을 추가하거나, 댓글만으로 답변하는 것도 가능합니다.

연산

설문조사는 설문조사 일정 내에서 활성화한 질문 세트의 모든 활성 질문을 묻습니다. 단, 질문 타이밍을 사용하는 질문은 제외합니다.

질문 빈도를 설정하면 각 직원이 각 질문 세트에서 질문을 받는 빈도가 결정됩니다. 자동화된 설문 조사 주기를 사용하는 경우 설문 조사는 각 설문 조사 라운드마다 모든 질문을 묻지만, 모든 직원에게 동시에 묻지는 않습니다. 알고리즘은 각 직원이 각 질문을 받은 마지막 시간을 확인하여 해당 직원에게 다시 질문을 보내야 하는지 여부를 판단합니다.

설문조사가 시작되면 표시 창이 이동하고 모든 운전자 점수가 업데이트되며 새로운 점수가 추가되고 기존 점수는 대시보드에서 사라집니다. 운전자 질문을 비활성화하면 새로운 점수가 추가되지 않고, 새로운 설문조사 라운드가 진행될 때마다 기존 점수가 현재 점수에서 제외됩니다.

추천

모든 질문을 활성화하고 자주 설문 조사를 실시하여 모든 질문에 대한 답변을 지속적으로 제공합니다.

질문이 조직의 모든 부문과 관련이 있는지 확인하세요. 예: 블루칼라 직원이 있는 경우 원격 근무 질문에서 해당 직원 세그먼트를 제외할 수 있습니다.

설문조사에서 운전자와 보조 운전자에 대한 모든 질문이 귀하가 선택한 빈도에 따라 배포되도록 하려면 표준 질문 세트 대신회사 질문섹션에 사용자 지정 질문을 추가하는 것이 좋습니다. 보다 개념: 표준 질문 세트에 대한 사용자 정의 질문 페이지 352.

온보딩 및 종료 질문 세트에 대해 제안된 질문 타이밍을 활용하세요. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357.

사용자 정의 드라이버 질문을 사용할 때는 다음을 참조하세요. 개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 페이지 353질문 작성에 대한 조언을 구합니다.

제한 사항

- 각 표준 질문 세트의 주요 질문을 편집하거나 비활성화하는 것은 불가능합니다.
- 개별 질문별로 빈도를 설정하는 것은 불가능하고, 질문 그룹으로 빈도를 설정하는 것이 가능합니다. 예: 참여 질문 세트에 대한 하위 드라이버 빈도.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 표준 질문 세트에 사용자 정의 드라이버나 하위 드라이버를 추가하는 것은 불가능합니다. 대신 회사 질문을 사용하여 맞춤형 드라이버를 생성하세요.
- 변형 및 변화 문제 세트는 아직 외부 벤치마크, 주요 분야 및 강점, 마이크로 코스, 기사를 지원하지 않습니다.
- 회사 질문과 COVID-19 질문 세트는 하위 드라이버 생성을 지원하지 않습니다.
- 질문을 삭제해도 해당 질문의 이전 데이터는 삭제되지 않습니다. 각 설문조사 라운드에서 더 많은 점수가 가시성 창에서 사라지면서 과거 데이터는 현재 대시보드에서 점차 사라집니다.
- 표준 드라이버 또는 하위 드라이버에 5개 이상의 사용자 정의 질문을 추가할 수 없습니다.
- 사용자 정의 드라이버에 15개 이상의 질문을 추가할 수 없습니다.
- 반복 설문 조사 모드를 사용하는 동안 표준 운전자 또는 보조 운전자에게 사용자 정의 질문을 추가하면 모든 직원이 특정 운전자 또는 보조 운전자의 모든 질문을 받는 데 더 오래 걸릴 수 있습니다.
- Peakon은 객관식 문제를 지원하지 않습니다.

개념: 개방형 질문

배경

개방형 질문을 사용하면 0~10점 척도에 맞지 않을 때 피드백과 아이디어를 수집할 수 있습니다.

개방형 질문에는 코멘트를 통해서만 답변이 가능하므로, 점수에 영향을 주지 않고 질문을 로테이션에 추가하거나 제거할 수 있습니다.

개방형 질문은 모든 점수 기반 질문 다음에 설문조사의 마지막에 표시됩니다.

설문조사 일정에서 개방형 질문, 참여 질문 세트 및 가치를 켜거나 끌 수 있으므로, 비즈니스의 특정 세그먼트를 타겟으로 하는 단독 설문조사를 실행하거나 요구 사항에 맞게 다른 주기로 질문을 실행할 수 있습니다.

개방형 질문의 일부 사용 사례는 다음과 같습니다.

- 신규 입사자의 재직 기간을 대상으로 온보딩 및 오프보딩에 대한 질문을 하며, 빈도는 한 번으로 설정되어 있습니다. 예:온보딩 중에 가장 좋아했던 것은 무엇입니까*?*
- 회사 Q&A 세션 전 질문 모음입니다. 예:다음 회사 전체 회의에서 *[CEO* 이름*]*에게 무엇을 묻고 싶으신가요*?*
- 회사 외부에서 피드백을 받습니다. 예:우리의 새로운 오프사이트 구조에 대해 어떻게 생각하시나요*?*
- 특정 국가의 이니셔티브에 대한 질문으로, 해당 국가 세그먼트를 타겟으로 합니다. 예:새로운 덴마크 공휴일법을 다루는 세션에 대한 질문이 있으신가요*?*
- 일반적인 회사 피드백. 예:지금 당장 우리에게 전하고 싶은 생각은 무엇인가요*?*

빈도

각 개방형 질문은 독립형 항목으로 작동하므로 질문당 빈도를 설정할 수 있습니다. 예:분기별,월별,한 번또는항상.

다음 설문조사에서 특정 질문이 반드시 표시되도록 하려면 빈도를항상으로 설정하세요. 필요에 따라 다음 설문조사 전에 빈도를 변경하거나 질문을 비활성화하세요.

추천

너무 많은 개방형 질문을 하지 말고, 대신 가치를 더해줄 질문에 집중하세요. 예: 같은 설문조사에서'이번 달에 일어난 가장 좋은 일은 무엇이었나요*?*'와'지금 당신의 마음속에 있는 것 중 우리에게 전하고 싶은 것은 무엇인가요*?*'라는질문을 반복하는 것은 너무 반복적으로 느껴질 수 있습니다.

개방형 질문은 자유로운 답변이 가능하므로, 질적인 피드백을 환영하는 방식으로 질문을 구성하는 데 중점을 두세요.

예/아니요로 대답할 수 있는 방식으로 질문을 구성하거나, 질문 텍스트에 정의한 척도에 따라 숫자를 직원들에게 코멘트하도록 요청하는 것이 좋습니다. 이러한 접근 방식을 통해 자유로운 텍스트 주석의 특성으로 인해 깔끔한 데이터 세트를 제공하는 경우는 드뭅니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

제한 사항

- 개방형 질문의 순서를 제어하는 것은 불가능합니다. 이러한 질문은 설문조사가 끝날 때 표시되지만, 특정 개방형 질문이 다른 질문 다음에 항상 표시되는지는 보장할 수 없습니다.
- 개방형 질문에 대한 관리자 액세스를 구성할 수는 있지만 질문별로 이를 설정하는 것은 불가능합니다.
- 개방형 질문에는 응답이 표시되기 전에 각 개방형 질문에 얼마나 많은 직원이 답해야 하는지 제어하는 전용 가시성 임계값 설정이 없습니다. 그러나 개방형 질문은 전반적인댓글 표시 임계값설정을 준수하며, 이는 댓글을 표시하기 전에 얼마나 많은 직원이 설문 조사에 답변해야 하는지를 제어합니다.

컨셉: 회사 질문

배경

회사 질문 그룹에서 사용자 정의 드라이버를 만들 수 있습니다(계정에서는 [회사 이름] 질문으로 표시됨). 사용자 정의 드라이버를 만들면 사용자 정의 질문을 테마별로 그룹화할 수 있습니다.

사용자 정의 드라이버를 만들고 사용자 정의 질문을 추가하면 참여 모델과 표준화된 벤치마크를 왜곡하지 않고도 분석의 이점을 얻을 수 있습니다. 회사 질문 세트를 이용하면 도구 외부에서 조직에서 이미 사용하던 질문을 계속 사용할 수도 있습니다.

최대 100개의 사용자 정의 드라이버를 만들 수 있습니다. 사용자 지정 드라이버당 최대 15개의 사용자 지정 질문을 추가할 수 있습니다. 각 사용자 정의 드라이버는 자체 집계 점수를 갖습니다.

모든 운전자 질문과 마찬가지로 직원은 점수 및/또는 의견으로 답변하거나 질문을 완전히 건너뛸 수 있습니다.

보고

다음 페이지에서 회사 질문에 대한 결과를 볼 수 있습니다.

- 세그먼트 히트맵
- 드라이버 페이지
- 문제 점수 페이지
- 댓글

추천

회사 질문 세트는 지속적인 측정을 통해 이익을 얻는 주제에 대한 지속적인 청취를 위한 것입니다. 이 설문조사는 임시 설문조사보다 기업에 전략적으로 중요한 질문을 하는 데 가장 좋습니다. 동일한 설문조사에서 다른 질문 세트와 함께 회사 관련 질문을 실시하는 것이 좋습니다.

가능하다면 표준 질문에 대한 외부 벤치마킹이 정확한지 확인하기 위해 사용자 정의 질문에 표준 질문 세트 대신 회사 질문 세트를 사용하는 것이 좋습니다.

참고하시기를 권장합니다 개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 페이지 353질문 작성에 대한 조언을 구합니다.

고려 사항

- 회사 질문은 회사 고유의 문제이므로 세그먼트에 대한 내부 벤치마킹만 지원합니다.
- 각 액세스 제어 그룹별로 회사 질문에 대한 액세스를 별도로 관리할 수 있습니다. 단일 회사 운전자에 대한 전문가 접근 권한을 설정하는 것도 가능합니다.
- 회사 질문 빈도를'항상'으로 설정하면 모든 회사 운전자의 모든 질문이 모든 설문조사에 포함됩니다. 예: 질문 10개가 있는 새로운 드라이버를 생성하고 회사 빈도를항상으로 설정하면 해당 빈도 옵션을 사용하는 동안 직원들은 모든 설문조사에서 10개의 질문을 모두 받게 됩니다.
- 회사 질문 세트에서 사용자 지정 드라이버를 삭제해야 하는 경우 먼저 해당 드라이버와 관련된 질문을 삭제하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

제한 사항

- 회사 질문 세트에서는 하위 드라이버를 생성할 수 없습니다.
- 회사 질문은 대시보드 공유나 집중 분야 및 강점을 지원하지 않습니다.
- 한 운전자에게 여러 가지 질문을 하면 각 직원에게 질문을 전달하는 데 시간이 더 오래 걸릴 수 있습니다.
- Peakon은 객관식 질문을 지원하지 않습니다.

개념: 가치 질문

배경

가치 질문을 통해 직원들이 직장 경험이 회사 가치와 부합한다고 생각하는지 추적할 수 있습니다.

가치 질문은 0~10점 척도를 사용하며, 설문조사에서는 [가치 이름] - 여기에서의 일상 업무 경험이 이 가치와 일치한다고 느끼십니까?라는 표준 질문과 함께 표시됩니다.

설문조사에서는 가치 관련 질문이 주도적 질문 다음에, 개방형 질문 앞에 표시됩니다. 직원들은 (점수를 제출했는지 여부와 관계없이) 코멘트로 답변하거나, 질문을 완전히 건너뛸 수도 있습니다.

가치 질문의 점수는 참여 대시보드와 세그먼트 히트맵에 표시됩니다. 가치관 질문에 대한 댓글은 댓글 페이지에 표시됩니다.

설문조사의빈도탭에서 다른 질문 세트를 비활성화하면 단독 가치 설문조사를 실행할 수 있습니다. 사용자가 가치 질문에 대한 통찰력을 표시할 수 있도록 관련 액세스 그룹에서 참여 질문 세트를 활성화합니다.

제한 사항

- 표준 질문을 사용자 지정하는 것은 불가능합니다. 값의 이름과 설명만 사용자 지정할 수 있습니다.
- Values 점수에 대한 액세스를 비활성화하는 것은 불가능하지만, 액세스 제어 그룹별로 Values 질문 세트에 대한 댓글에 대한 액세스를 관리할 수 있습니다.
- 사용자가 액세스 제어 그룹에 설정된 참여 질문에 액세스할 수 없는 경우, 값 질문 응답에도 액세스할 수 없습니다.
- 세그먼트 히트맵의 값 질문에서만 점수를 내보낼 수 있습니다.

개념: 표준 질문 세트에 대한 사용자 정의 질문

이 주제에서는 표준 Peakon 질문 세트의 드라이버와 하위 드라이버에 사용자 정의 질문을 추가하는 데 대한 고려 사항을 논의합니다. 예: 참여 질문 세트의 성장 동인.

개요

표준 드라이버에 대한 맞춤형 질문이 있으면 질문 빈도, 알고리즘, 참여에 영향을 미칩니다. 이러한 고려 사항은 모든 활성 질문을 묻는수동설문 조사 빈도를 사용하는 경우에는 적용되지 않습니다.

대신 사용자 정의 회사 운전자에 대한 사용자 정의 질문을 생성하려면회사 질문구성 영역을 사용하는 것이 좋습니다. 이를 통해 다음과 같은 이점이 제공됩니다.

- 표준 문제 세트에 대한 외부 벤치마킹은 정확한 상태를 유지합니다.
- 직원들은 맞춤형 질문을 더 자주 받을 수 있습니다.

보다 컨셉: 회사 질문 페이지 351자세한 내용은.

질문 빈도

일정에 나와 있는 운전자와 보조 운전자의 빈도는 표준 질문 세트에 따라 각 운전자와 보조 운전자가 질문을 1개만 가지고 있다고 가정합니다.

운전자와 보조 운전자의 질문 빈도를 설정하면 각 직원이 각 운전자 또는 보조 운전자로부터 질문을 받는 빈도를 선택할 수 있습니다. 운전자 또는 보조운전자가 표준 Peakon 질문 외에 맞춤 질문을 가지고 있는 경우, 직원들이 특정 운전자 또는 보조운전자로부터 모든 질문을 받으려면 더 많은 설문 조사가 필요합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

반복적인 설문 조사 빈도(예: 분기별)를 사용하는 경우, 각 직원이 각 설문 조사에서 운전자 또는 보조 운전자의 모든 질문을 받도록 하는 유일한 방법은 운전자 또는 보조 운전자 빈도를항상으로 설정하는 것입니다.

설문조사 일정에서 온보딩 및 종료 질문 세트를 활성화한 경우 올바른 질문 빈도를 설정하는 것이 특히 중요합니다.

알고리즘에 미치는 영향

각 설문 조사 라운드 동안 알고리즘은 다음을 기준으로 각 직원에 대해 어떤 질문이 기한인지 확률적으로 평가합니다.

- 운전자 또는 부운전자의 질문 빈도입니다.
- 운전자 하위 운전자에 대한 질문의 수.
- 설문조사에서 마지막으로 질문을 한 이후 경과된 시간입니다.

일반적으로 운전자와 부운전자에 대한 질문이 많을수록 알고리즘이 대기열에서 그들을 더 아래로 밀어내어 최종 선택에 포함될 가능성이 낮아집니다. 결과적으로 운전자나 보조 운전자의 모든 질문이 모든 직원에게 전달되는 데 시간이 더 오래 걸릴 수 있습니다.

표준 질문만 다루는 운전자나 보조 운전자는 시간이 지남에 따라 모든 직원에게 다가갈 가능성이 높으므로 표준 질문과 여러 개의 맞춤형 질문이 모두 포함된 운전자나 보조 운전자에 비해 더 많은 응답을 받을 수 있습니다.

개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례

표준 질문을 변경하거나 표준 드라이버에 사용자 정의 질문을 추가할 때는 주의하세요. 자동 설문 조사 모드를 사용할 때 표준 질문 세트에 사용자 정의 질문을 추가하면 직원이 해당 운전자 또는 보조 운전자로부터 모든 질문을 받는 데 더 오랜 시간이 걸릴 수 있습니다. 보다 개념: 표준 질문 세트에 대한 사용자 정의 질문 페이지 352.

게다가 아주 작은 변화라도 개인이 다르게 대답하게 만들고 기존 결과와 벤치마크 비교를 왜곡할 수 있습니다.

예시

이 질문을 생각해 보세요. '저는 동료들이 제가 일을 잘 할 수 있다고 믿는다고 느낍니다.'

직원들은 이 질문에 동의하면 10에 가까운 점수로 답하고, 동의하지 않으면 0에 가까운 점수로 답합니다. 이 질문을 편집하면 직원들이 대답하는 방식에 큰 영향을 미칠 수 있습니다.

개정	고려 사항
동료들이 내가 일을 잘 해낼 수 있다고 믿지 않는 것 같아요.	이 개정안은 0에서 10까지의 척도를 뒤집습니다.
동료들은 내가 일을 잘할 수 있다고 더 믿어야 합니다.	이 개정안은 0에서 10까지의 척도를 뒤집습니다.
이 팀은 제가 지금까지 일해본 팀 중 가장 신뢰도가 높은 팀입니다.	이 질문은 팀원들의 신뢰도를 측정하는 것이 아니라, 전적으로 상대적인 질문입니다. 직원들은 자신의 이전 직업 경험을 바탕으로 답변할 것입니다.
우리 회사의 직원들은 세계 최고 수준의 신뢰를 가지고 있습니다.	이렇게 높은 기준을 설정하면 두 가지 문제가 발생할 수 있습니다. • 다른 질문보다 기준이 더 높습니다. • 직원들이 세계적 수준의 신뢰 기준이 무엇인지 아는 것은 비현실적입니다.
지난 팀 빌딩 행사 이후로 우리 팀에 대한 신뢰가 높아졌습니다.	점수가 향상되고 있는지 확인하기 위해 질문을 다시 할 예정이라면 시간에 민감한 질문은 권장하지 않습니다. 시간이 지남에 따라 직원들의 사건과 그

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

개정	고려 사항
	결과에 대한 기억은 희미해지고 달라지며, 이는 직원들의 답변의 신뢰도에 부정적인 영향을 미칩니다.
팀워크에는 신뢰가 필수적입니다. 저는 우리 팀이 서로 신뢰하는 팀이라고 믿습니다.	이 질문의 구조는 중립적이지 않습니다. 직원들이 판단을 내리기 전에 전제에 동의해야 한다고 주장합니다.
저는 동료들이 제가 좋은 일을 할 수 있다고 믿고, 저도 동료들이 좋은 일을 할 수 있다고 믿습니다.	본질적으로 두 가지 질문을 묻는 질문을 구성하면 설문 조사 참여자에게 혼란을 줄 수 있습니다. 질문의 첫 번째 부분에는 높은 점수를, 두 번째 부분에는 낮은 점수를 추가하고 싶을 수 있기 때문입니다.

또한 질문을 더 구체적으로 편집할 때는 주의하세요. 예:저는 우리 조직의 성과 평가 프로세스에 만족합니다.

개정	고려 사항
저는 우리의 *OKR* 실행 프로세스에 만족합니다.	직원들은 회사가 OKR을 어떻게 실행해야 하는지에 대한 자신의 지식을 활용하고, 성과 관리에 대한 만족도보다는 회사가 OKR을 어떻게 실행했는지 평가할 수도 있습니다. 또한, 성과 관리 방법론을 변경할 경우 이 특정 버전은 미래에도 사용할 수 없습니다. 동일한 추세선상에 완전히 별개이고 관련성이 없는 리뷰가 2개 있을 가능성이 있습니다.

개념: 온보딩 및 종료 질문

전용 온보딩 및 종료 질문 세트를 통해 온보딩 및 종료 질문을 설정하거나 Peakon에서 제공하는 개방형 질문을 통해 설정할 수 있습니다.

온보딩 질문은 직원이 직무 설명에 대해 기대하는 바와 역할을 효과적으로 수행하는 데 필요한 가용 리소스에 초점을 맞추고, 퇴사 질문은 직원이 퇴사하는 이유에 초점을 맞춥니다. 이러한 요소들을 종합적으로 고려하면, 조직이 향후 이탈을 피하고 퇴사 설문 조사의 필요성을 대체하기 위해 무엇을 개선할 수 있는지에 대한 더욱 심도 있는 통찰력을 얻을 수 있습니다.

질문 세트 개요

Peakon은 두 가지 전담 온보딩 및 종료 질문 세트를 제공합니다.

온보딩과 이탈은 모두 시간적 단계와 이탈 이유에 따라 구성된 드라이버/서브 드라이버 구조로 구성됩니다.

온보딩을 위해 운전자 5명과 운전자당 5명의 하위 운전자를 제공합니다.

- 오리엔테이션
- 목표 부합성
- 통합
- 활발한 성장
- 기여

출구의 경우, 운전자 1명당 1~2명의 보조 운전자를 포함하여 총 7명의 운전자를 제공합니다.

- 문화
- 개발
- 경험
- 리더십
- 인정 및 보상

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 역할
- 웰빙

분석

새로운 질문 세트 구조에 따르면 온보딩 및 종료 질문 세트와 핵심 질문 세트 사이에는 주요 차이점이 있습니다.

특징	차이점	이론적 해석
질문 세트 대시보드	온보딩 및 종료 질문 세트에는 대시보드가 없습니다. 히트맵, 질문 점수, 드라이버 점수에서 결과를 검토하세요.	온보딩 및 종료 질문 세트에는 결과 질문이 없으므로 질문 세트 대시보드를 생성할 수 없습니다.
결과 및 주요 질문	온보딩 및 종료에는 결과 질문이나 주요 질문이 없습니다. 각 요소에 대한 구체적인 하위 드라이버 점수와 함께 드라이버 점수를 통해 온보딩 단계를 확인하세요.	온보딩과 이탈은 참여와 같은 심리적 구성물이 아니라 운영 과정입니다. 이러한 과정은 각 단계에 따라 다르므로 구체적인 결과를 측정하는 것은 비현실적입니다. 대신, 그 과정이 다양한 시점에서 어떻게 기능하는지 이해하는 것이 중요합니다.
벤치마크	온보딩과 종료에는 외부 벤치마크가 없습니다. 세그먼트 점수를 비교할 때 회사 벤치마크를 (내부적으로) 볼 수 있습니다.	온보딩과 이탈은 기업, 산업, 역할에 따라 다양한 프로세스입니다. 어떤 사람들에게는 온보딩 과정이 며칠 만에 끝나지만, 어떤 사람들에게는 6~9개월이 걸립니다. 이러한 이유로 우리는 외부 벤치마크를 제공하지 않습니다.
큐레이트된 통찰력	큐레이션된 인사이트에는 온보딩 및 종료 질문 개요가 표시되지 않습니다. 온보딩과 종료를 포함한 모든 질문 세트에서 가장 큰 동인 변화를 확인하세요.	온보딩과 종료에는 주요 질문이 없습니다. 결과나 주요 질문이 있는 질문 세트는 질문 세트 대시보드에 일관되게 표시됩니다.
개선	Improve에서는 새로운 질문 세트 출시에 온보딩 및 종료 콘텐츠를 포함하지 않습니다.	온보딩과 이탈은 기업, 산업, 역할에 따라 다양한 프로세스입니다. 어떤 사람들에게는 온보딩 과정이 며칠 만에 끝나지만, 어떤 사람들에게는 6~9개월이 걸립니다. 다양한 접근 방식의 확산을 포괄하기 위해 콘텐츠를 통합하려는 시도는 조직에 도움이 되지 않습니다.
시맨틱 주제	온보딩과 종료에 대한 의미 주제는 아직 존재하지 않습니다.	의미론적 주제는 개발에 시간과 투자가 필요합니다. 이러한 문제는 질문 세트와 함께 작업되고 있습니다. 이를 준비하고 마무리한 다음, 제품에 코딩해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

고려 사항

활동	고려 사항

질문 회전 알고리즘	• 알고리즘은 질문 타이밍을 사용하는 경우를 제외하고 질문 세트에 적용됩니다.
	• 적절한 설문조사와 질문 빈도를 평가하세요.
	  • 질문 빈도 항상 모든 활성 질문이 설문조사에 포함됩니다.
	  • 적절한 설문조사 빈도는 타겟팅에 따라 달라집니다.

설문조사 전략	• 기존 일정에 질문 세트를 포함하거나 별도의 일정을 설정하세요.
	  • 별도의 일정을 세우는 것이 좋습니다.
	• 모든 질문을 한꺼번에 묻거나, 질문을 나눠서 물어보세요.
	  • 특히 온보딩과 관련이 있습니다.
	  • 질문이 너무 길다면, 그에 맞춰서 질문을 집중적으로 하는 것을 고려하세요.

설문조사 및 질문 타겟팅	• 설문조사와 질문의 대상을 어떻게 정할지 고려하세요. 필요한 데이터가 Peakon에 이미 있나요? • 고용및퇴사 날짜속성의 범위를 사용자 정의할 때는 주의하세요. 이는 실제 벤치마크, 이직률 및 직원 경험 주기에 영향을 미칠 수 있습니다.
규칙 기반 질문	• 온보딩 및 종료 질문 세트에 질문 타이밍을 사용하는 경우, 질문 회전 알고리즘은 해당 질문에 적용되지 않습니다. • 주간 설문조사 일정을 사용할 때만 질문 시간을 설정할 수 있습니다. 퇴사 설문조사의 경우, 퇴사 전, 퇴사 후 또는 둘 다에 대한 질문을 구성할 수 있습니다. 온보딩 설문조사, 질문은 규칙 이후에만 사용할 수 있습니다(예: 시작 후 2주). • 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면 직원의 개인 이메일 주소를 포함해야 합니다.

설문조사 데이터 검토	• 가시성 임계값과 점수 집계가 적용됩니다.
	  • 관리자는 결코 임계값을 초과할 수 없습니다.
	• 설문조사 응답을 누가 검토할 수 있는지 생각해 보세요. 예:
	  • 고위 리더들
	  • 인적 자원
	  • 프로그램 관리자

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

구성

온보딩 및 종료 질문은 모두관리 > 질문페이지에서 구성할 수 있으며,관리 > 일정의 설문 조사 일정 구성 페이지에 있는빈도탭에서 활성화할 수 있습니다.

피콘은 각 질문에 대한 최적의 타이밍을 자동으로 제안합니다. 혹은, 질문 시간을 직접 설정할 수도 있습니다. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357그리고 질문 시간 설정 페이지 347.

질문 세트를 구성할 때 다음 사항을 고려하세요.

- 이정표를 검토하세요:오리엔테이션,정렬,통합,발전및기여는온보딩 모델의 핵심 측면입니다. 이 모델은 각 측면이 이정표나 시점으로 작용하도록 설계되었지만, 다양한 온보딩 프로세스에 적응할 수 있습니다. 이러한 내용을 검토하고 모든 이정표를 켜거나 끄세요. 귀하의 프로세스는 더 길거나 더 짧을 수 있으며, 귀하의 조직은 이 프로세스 동안 다양한 활동을 수행할 수 있습니다. 퇴사 설문 조사: 이 모델은 퇴사 이유를 중심으로 구성되어 직원이 퇴사하는 이유에 따라 가장 관련성 있는 피드백을 포착하는 질문을 보장합니다. 어떤 이유를 포함할지 구성하고, 분리 전, 분리 후 또는 둘 다에 질문을 해야 할지 결정할 수 있습니다.
- 목적에 맞는지 검토하세요. 질문을 검토하여 조직에 묻고 싶은 질문을 대표하는지 확인하세요.
- 질문을 직접 추가하세요. 해당되는 경우 질문을 직접 추가할 수 있습니다. 이러한 질문은 운전자나 보조 운전자에 대한 질문으로 추가될 수 있습니다.
- 질문 타이밍 또는 타겟팅: 질문 타이밍을 활용하거나, 타겟팅하려는 세그먼트와 조직의 신규 입사자와 퇴사자를 반영하는 재직 세그먼트를 선택하세요.

자유응답식 질문

개방형 질문에는 온보딩 및 종료 질문이 있으며, 모든 지원 언어로 번역이 제공됩니다. 온보딩 및 종료 질문 세트와 달리 이 질문에서는 점수 없이 의견만 수집할 수 있습니다. 조직에서는 자체 맞춤 질문을 추가하고 임기 및 퇴사 날짜에 대한 관련 세그먼트를 타겟팅할 수도 있습니다. 저희는 전용 질문 세트를 사용하시길 권장합니다.

개방형 질문에는 질문 시간을 설정할 수 없습니다.

다음과 같은 표준 개방형 온보딩 질문이 이미 제공됩니다.

- [회사명]에 최근 입사한 사람으로서, 온보딩 프로세스의 어떤 측면이 효과적이었고, 어떤 부분을 개선할 수 있을까요?
- 최근 경험을 바탕으로 [회사명]의 채용 프로세스를 개선할 수 있는 피드백이 있으신가요?
- 입사하기 전에 귀하의 역할과 [회사명]에 대해 가지고 있었던 기대를 고려할 때, 지금까지 그 기대가 충족되었다고 생각하십니까?

다음과 같은 표준 개방형 오프보딩 질문이 이미 제공됩니다.

- 채용된 후 자신이 맡은 역할에 부과되는 책임이 변한 것 같습니까?
- 자신에게 주어진 업무를 수행하는 데 최대한 능력을 발휘할 수 있도록 충분한 리소스가 주어졌다고 생각합니까?

개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍

컨텍스트

규칙 기반 질문을 사용하면 관리자는 직원의 업무 여정에서 특정 지점에 온보딩 및 종료 질문을 예약할 수 있습니다.

온보딩 및 퇴사 질문에 대한 질문 시간을 설정하여 가장 적절한 순간에 직원들에게 질문을 할 수 있습니다.

구성

온보딩 및 종료 질문 세트에 대한 질문 시간을 구성하여 질문을 언제 해야 할지 정의합니다.

질문 타이밍은 다음 구성 기준에 따라 각 특정 질문을 트리거합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 직원의 입사시작일과퇴사일입니다.
- 다음 설문조사 날짜입니다.
- 질문 타이밍 설정

온보딩 및 종료 질문 세트에질문 시간을 대량으로 추가하여활성화하세요. 직원이 온보딩 및 퇴사 관련 질문을 받는 적절한 타이밍을 자동으로 설정합니다. 규칙은 며칠 또는 몇 주 안에 결정될 수 있습니다.

제안된 타이밍이 회사의 온보딩 또는 종료 경험과 맞지 않을 경우 사용자 지정 타이밍을 설정할 수 있습니다. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 온보딩 및 종료 질문 시간 편집 페이지 339.

온보딩 및 종료 설문조사의 설문조사 일정을 주 단위 설문조사 빈도로 설정합니다. 빈도를 주 단위로 설정하지 않으면 질문 시간이 적용되지 않습니다.

주간 설문 조사 빈도를 설정한다고 해서 모든 직원이 매주 정해진 시간에 질문을 받는다는 보장은 없습니다. 예약된 설문조사가 실시될 때, 시스템은 규칙에 따라 그 주에 직원이 질문에 답변할 자격이 있는지 확인합니다. 해당 사항이 없는 경우 주간 설문조사에 추가되지 않습니다.

유예 기간

적절성과 관련성을 보장하기 위해 규칙이 적용되는 날과 직원이 규칙이 적용된 온보딩 또는 퇴사 질문을 받는 날 사이에 최대 6일이 있습니다. 이는 직원이 질문을 받을 자격이 있는 날에 적용됩니다.

유예 기간은 후속 설문 조사에서 동일한 질문이 직원에게 전송되는 것을 방지합니다. Peakon은 직원들이 질문을 받으면 더 이상 관련성이 없으므로 다시 질문을 받을 수 없도록 보장합니다.

이 6일 유예 기간은 모든 규칙 기반 질문에 적용됩니다. 예:분리 규칙 *2*주 전의경우. 유예 기간을 변경하여 여러 설문 조사 라운드에 추가되는 것을 방지할 수 없습니다.

질문 순환

주간 설문 조사 일정에 질문 시간을 설정하면 질문 회전 알고리즘이 해당 질문에 적용되지 않습니다. Peakon은 설정된 질문 시간을 따르고 구성 기준에 따라 직원의 적격성을 평가합니다. 직원이 설정된 시간에 대한 기준을 충족하는 경우, 시스템은 자동으로 해당 질문을 설문 조사에 포함합니다.

종료 고려 사항

- 퇴사 후 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면 직원 프로필에 개인 이메일 주소를 포함해야 합니다. HRIS에서 이 데이터를 동기화할 수 있습니다(개인 이메일 필드 활성화) 또는 수동으로 추가할 수 있습니다. 수동 단계에 대한 자세한 내용은 대량 이메일 주소 업데이트를 참조하세요.
- 퇴사 설문조사에는 2가지 일정이 필요합니다. 퇴사 전 질문의 경우 고용 일정 유형을 사용하세요. 종료 후 질문은 왼쪽을 사용하세요.
- 퇴사한 직원을 위한 질문은 직원 한 명당 한 번만 제공되며, 향후 설문 조사에서는 반복되지 않습니다. 직원이 여러 퇴사 규칙을 충족하는 경우 두 개 이상의 질문 세트를 받을 수 있지만, 단일 규칙은 향후 설문 조사에서 반복되지 않습니다.
- HRIS 동기화를 사용할 때는 규칙이 올바르게 적용될 수 있도록 분리 날짜와 분리 사유를 미리 제공해야 합니다. 또한,퇴사한 직원이 설문 조사 규칙과 데이터 집계에 사용할 수 있는 기간을 제어하는 퇴사 직원 포함및퇴사 직원 삭제 설정도 검토하세요.

자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 265.

개념: 규칙 기반 질문 수신

컨텍스트

규칙 기반 질문은 적절한 질문을 적절한 시기에 묻고 직원에게 관련성이 있는지 확인합니다. 이러한 질문의 타이밍은 주간 설문 조사에 따라 달라지며, 이를 통해 전체 직원을 대상으로 이러한 규칙을 평가하고 적용합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

적절성과 관련성을 보장하기 위해 직원들은 자격을 갖춘 후 6일 이내에 규칙 기반 질문을 받습니다. 유예 기간은 해당 참여자가 자격을 갖춘 후 시작되는 설문조사에 포함되고, 단일 설문조사에만 참여하도록 보장합니다. 유예 기간은 고정되어 있으며 변경할 수 없습니다.

온보딩 시나리오

직원	설문 조사 구성	질문과 규칙 적용	결과	다음 설문 조사 라운드
에마는 3월 4일에 키네타르 회사에 입사했습니다.	매주 월요일마다 모든 온보딩 질문이 반영된 주간 설문 조사 일정이 있습니다. 매주 라운드 시작일: 3월 1일, 8일, 15일, 22일.	방향및정렬온보딩운전자는근무 시작 후 2주 후에질문했습니다.	엠마는 처음 3주 동안 질문을 받지 않습니다. 에마는 3주차에 설문지를 받을 기준을 충족하지만, 지금은 설문 조사 중간이라 설문지를 받지 못합니다.	4주차(라운드 시작일: 22일): 그녀가 자격을 갖춘 전 주(18일)부터 7일 간의 유예 기간이 시작되어 질문을 받을 수 있습니다. 에마는 회사에 18일 동안 근무하며 2주 규칙을 충족했습니다. 에마는 자신의 경험에 맞춰 조정된오리엔테이션과정렬질문만 받습니다.
톰은 3월 16일에 키네타 회사에 입사했고, 그의출근일은3월 1일로 소급되었습니다.	매주 월요일 주간 조사 일정입니다. 설문조사 날짜는 매주 1일, 8일, 15일, 22일입니다.	오리엔테이션및정렬온보딩 질문은시작 후 2주 후에규칙이 설정됩니다.	처음 3주 동안 톰은 질문을 받지 않습니다.	4주차(라운드 시작일: 22일): 톰은 규칙에 대한 유예 기간을 놓쳤고 더 이상 규칙 기준을 충족하지 못하므로 오리엔테이션 및 정렬 질문을 받지 않습니다.

종료 시나리오

직원	설문 조사 구성	질문과 규칙 적용	결과	다음 설문 조사 라운드
아나는 키네타르를 떠나며, 그녀의 이별일은 3월 26일로 정해졌습니다.	매주 월요일 주간 조사 일정입니다. 설문조사 시작일: 3월 1일, 8일, 15일, 22일.	모든 퇴사 관련 질문은 퇴사 2주 전으로 규칙을 정해 진행됩니다.	아나는 3월 첫 2주 동안 질문을 받지 않습니다. 12일에 그녀는 규칙에 적합한 자격을 얻었지만, 아직 설문조사 중간이라 아무 일도 일어나지 않았습니다. 유예 기간이 시작됩니다.	3주차(라운드 시작일: 15일): 아나는 분리까지 11일 남았으며, 2주 규칙을 충족합니다. 그녀는 이번 라운드에서 종료 질문을 받습니다.
엘리사는 6월 10일에 키네타르 회사를 떠났습니다.	주간 좌측 설문 조사 일정이 활성화되어 있으며, 매주 월요일마다 종료 질문만 제공됩니다. 매주 라운드	모든 종료 질문. 퇴사 설문조사는 6월 24일(엘리사가 떠난 지 2주 후)에 발송될 예정입니다. 하지만 트리거 날	6월 24일에 시작된 설문조사에서 엘리사는 자신의 개인 이메일 주소로 종료 질문을 받았습니다. 설문조	엘리사는 향후 라운드에 포함되지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

직원	설문 조사 구성	질문과 규칙 적용	결과	다음 설문 조사 라운드
	시작일: 6월 3일, 10일, 17일, 24일. 퇴사 질문 규칙은 퇴사일로부터 2주 후에 실행되도록 구성되어 있습니다. 엘리사의 개인 이메일 주소는 HRIS 동기화를 통해 사용할 수 있습니다.	짜(24일)는 17일에 시작되는 현재 설문조사와 맞지 않습니다. 이로 인해 엘리사는 6월 17일에 설문조사를 받지 못했습니다. 대신, 시스템은 유예 기간을 적용하여 자격을 다음 라운드(24일)로 이월합니다.	사는 퇴사 경험과 관련된 질문만 다루므로, 퇴사 질문 세트에만 초점을 맞춥니다.	
루이스는 키네타르 회사를 떠나며 퇴사일은 7월 20일로 정해졌습니다.	매주 월요일에는 종료 질문만 포함된 주간 좌측 설문조사 일정이 있습니다. 라운드 시작일: 7월 8일, 15일, 22일, 29일. 퇴사 질문 규칙: 이별 2주 전, 이별 3일 후. 루이스의 개인 이메일 주소가 제공되었습니다.	7월 6일, 루이는 "2주 전" 규칙에 해당하게 됩니다. 2주차(라운드 시작일: 8일): 루이스가 이 라운드에 추가되어 떠나기 전에 종료 질문을 받습니다. 4주차(라운드 시작일: 29일): 루이스는 23일에 "3일 후" 규칙에 따라 자격을 얻었지만, 라운드 중간이라 아무 일도 일어나지 않았습니다. 그는 다음 라운드에 추가되어 분리 후 종료 질문을 받습니다.	루이스는 떠나기 전과 떠난 후에 다양한 질문을 받으며, 두 시점 모두에 대한 보도를 보장합니다.	루이스는 향후 라운드에 포함되지 않습니다.
제임스는 9월 12일 금요일에 통지를 합니다. 그의 매니저는 9월 15일 월요일에 퇴사일을 입력했습니다. 그의 마지막 날은 9월 26일로 정해졌습니다.	매주 월요일에는 종료 질문만 포함된 주간 설문 조사 일정이 있습니다. 라운드 시작일: 9월 1일, 8일, 15일, 22일. 규칙은 분리 2주 전에 정해졌습니다.	관리자가 퇴사일 입력을 늦추었기 때문에 시스템은 15일이 되어서야 제임스의 자격을 인식합니다. 그때까지 그는 떠나기까지 11일이 남았으므로 더 이상 2주 규칙을 충족하지 못합니다.	제임스는 떠나기 전에 퇴사 설문조사를 받지 않습니다.	제임스는 향후 라운드에 포함되지 않습니다.

추천

퇴직하기 2주 전에 실시하는 퇴직 조사는 미국 근로자의 경우 통지 기간이 일반적으로 더 짧기 때문에 종종 놓치곤 합니다. 2주 전에 통지하더라도 관리자가 근무일 후반에 종료일을 입력할 수 있으며, 이 경우 직원이 설문조사에서 제외될 수 있습니다.

적용 범위를 확보하려면:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 이별 전과 이별 후에 대한 규칙을 정하세요. 이렇게 하면 직원이 빨리 떠나거나 퇴근 시간을 놓친 경우에도 피드백을 수집할 수 있습니다.
- 직원 데이터를 정기적으로 동기화하세요. 향후 종료 데이터를 업데이트하는 일일 동기화는 중부 유럽 시간 기준 오전 4시경에 하루에 한 번씩 실행되므로 자주 동기화하면 응답 누락 위험이 줄어듭니다.

relatedlinks
개념
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357
태스크
온보딩 및 종료 질문 시간 편집 페이지 339
참조
FAQ: 규칙 기반 질문 페이지 397

개념: 질문 빈도

배경

반복되는 질문 빈도를 통해 각 직원이 다른 유형의 질문을 받는 빈도와 설문조사의 대부분을 다루는 질문 유형을 제어할 수 있습니다.

설문조사에는 모든 질문 세트를 혼합하여 포함할 수 있으며, 각 질문 세트에 대해 별도의 빈도를 지정할 수 있습니다.

질문 빈도를 구성할 때 각 질문 세트에 대해 주요 질문, 주요 질문, 하위 질문의 빈도 옵션을 선택합니다. 보다 운전자 질문 빈도 설정 페이지 339구성 단계는 다음과 같습니다.

개방형 질문의 빈도는 전체 범주가 아닌 질문별로 적용됩니다. 보다 개방형 질문 빈도 설정 페이지 340.

알아두면 좋은 정보

질문 빈도는 직원별로 적용됩니다. 매 설문조사마다 알고리즘은 각 직원이 마지막으로 질문을 받은 시간을 기준으로 직원별로 해당 질문이 다시 제출되어야 하는지 여부를 결정합니다. 예: 분기별 질문은 설문조사가 시작된 날로부터 정확히 12주 동안 해당 질문을 받지 못한 직원에게만 제공됩니다.

각 표준 빈도 옵션은 특정 주 수에 해당합니다. 예: 월별 빈도는 정확히 4주이고, 분기별 빈도는 정확히 12주입니다.

필요한 경우 자동 케이던스를 중지하거나 재구성할 수 있습니다. 이러한 변경 사항은 알고리즘이 마감일 질문을 따라잡는 동안 후속 라운드의 질문 분포에 영향을 미칠 수 있습니다.

한 운전자에 대한 질문이 여러 개 있는 경우(예: 회사 질문에 10개의 질문이 있는 운전자를 만든 경우), 빈도를항상으로설정하면 운전자의 모든 질문이 각 설문조사에 나타납니다.

질문 분포에 대해 자세히 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 질문 회전 알고리즘 페이지 362.

예

- 전체 조사 빈도: 월간
- 주요 질문 빈도: 월간
- 운전자 질문 빈도: 매월
- 하위 드라이버 빈도: 분기별

이 구성을 통해 각 직원이 매달 주요 카테고리 드라이버로부터 질문을 받고, 각 드라이버로부터도 질문을 받게 됩니다. 매달이라는 것은 반드시 모든 설문조사를 실시한다는 뜻은 아닙니다. 직원이 4주 이내에 설문조사 2개에 답변하는 경우(한 건은 늦게, 한 건은 일찍) 알고리즘은 여러 질문에 대한 월별 요구 사항을 충족한 것입니다. 해당 질문은 직원이 4주 이상 질문을 받지 못했을 때에만 제출해야 합니다. Peakon은 직원별로 매 설문조사마다 이러한 점검을 수행합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

동일한 운전자 또는 보조 운전자에 대한 여러 질문

질문 카테고리에 대한 빈도를 설정하면 Peakon은 선택한 빈도로 해당 카테고리의 질문을 묻습니다. 운전자 또는 부운전자에게 사용자 정의 질문을 추가하는 경우 Peakon에서 운전자 또는 부운전자를 전체적으로 검토하는 데 시간이 더 오래 걸립니다. 더 많은 내용을 읽어보세요 개념: 표준 질문 세트에 대한 사용자 정의 질문 페이지 352.

개념: 설문조사의 질문 순서

Peakon 질문 세트는 반복 설문 조사와 수동 설문 조사 모두에서 동일한 순서로 표시됩니다.

1. 참여 질문
2. 다양성과 포용성 질문
3. 건강 및 웰빙 관련 질문
4. 코로나19 관련 질문
5. 변형과 변화
6. 회사 질문
7. 가치에 대한 질문
8. 자유응답식 질문

Peakon은 각 질문 세트에서 핵심 질문을 제외하고 이러한 질문 세트 내의 개별 질문을 무작위로 지정합니다. 핵심 질문은 항상 먼저 나옵니다. 예: 참여 질문 세트 내에서는 NPS 질문이 항상 첫 번째입니다.

설문조사에서는 질문 순서나 질문 세트를 사용자 지정할 수 없습니다.

고려 사항

반복 설문조사에서 응답자가 극단적인 점수(0점 또는 10점)를 받은 질문을 받은 경우, 설문조사에서는 가능한 경우 추가적인 하위 동인 질문을 추가로 보냅니다. 이러한 질문은 해당 질문 세트의 끝에 표시됩니다. 예: 직원이 참여 질문에 극단적인 점수를 추가하는 경우 후속 질문은 원래 참여 질문 세트의 마지막에 나옵니다.

일부 직원 그룹만을 타겟으로 하는 타겟형 질문은 각 질문 세트 내의 무작위 질문의 일부로 표시됩니다.

relatedlinks
개념
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제

개념: 질문 회전 알고리즘

질문 회전 알고리즘은 모든 운전자에게 지속적으로 안정적인 데이터 스트림을 제공합니다.

질문 순환

질문 빈도를 설정하면 각 직원이 각 질문 세트에서 질문을 받는 빈도가 결정됩니다. 자동화된 설문 조사 주기를 사용하는 경우 설문 조사는 각 설문 조사 라운드에서 모든 활성 질문을 묻지만, 모든 직원에게 동시에 묻지는 않습니다. 알고리즘은 각 직원이 각 질문을 받은 마지막 시간을 확인하여 해당 직원에게 다시 질문을 보내야 하는지 여부를 판단합니다.

예외는 수동 설문 조사 빈도로, 사용자가 활성화한 질문 세트의 모든 활성 질문이 트리거됩니다. 수동 빈도를 사용하는 경우 설문조사는 한 번만 실행되며 질문 빈도를 설정할 수 없습니다. 질문 순서는 수동 또는 자동 질문 샘플링에 관계없이 동일합니다.

알고리즘이 질문의 우선순위를 정하는 방법

알고리즘은 모든 직원에 대해 질문의 우선순위를 정하고 다음을 기준으로 중요성을 평가합니다.

- 마지막으로 이 질문은 직원 설문조사에 있었습니다.
- 조직의 질문 빈도 설정.
- 운전자와 보조 운전자당 질문 수.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

예: 운전자 질문은 한 달 주기로 진행됩니다. 직원이 장비 담당자로부터 표준 질문을 받은 마지막 시간은 10주 전이었습니다. 알고리즘은 빈도 설정에 따라, 질문이 오랫동안 제출 기한이 지난 질문일수록 더 높은 중요도를 부여합니다.

다음 조건 중 하나라도 참이면 알고리즘은 운전자 또는 보조 운전자의 질문에 낮은 중요도를 할당하고 해당 질문을 대기열의 아래쪽으로 밀어냅니다.

- 운전자 또는 보조 운전자는 추가적인 맞춤 질문을 포함합니다.
- 해당 직원은 최근 운전자 또는 보조운전자로부터 질문을 받았습니다.

알고리즘은 질문에 중요성을 부여한 후, 대기열의 맨 위에서 확률적으로 적절한 질문을 선택합니다.

직원이 아무런 지시도 받지 못한 경우, 주요 운전자 질문은 부운전자 질문보다 우선합니다.

직원이 해당 질문에 대한 벤치마크에서 2표준편차 떨어진 점수를 제출하면 알고리즘은 추가 정보를 얻기 위해 하위 동인 질문을 후속적으로 던집니다.

가시성 창

표시 창은 이전 답변이 더 이상 전체 점수에 반영되지 않는 시점을 나타냅니다. 이는 질문 회전 알고리즘에 직접적인 영향을 미치지 않습니다.

설문조사가 시작되면 표시 기간(예: 1년)이 앞으로 이동하면서 새로운 점수가 추가되고 기존 점수는 집계 대시보드에서 제외됩니다. 특정 점수가 표시 창 밖에 있더라도 과거 데이터를 볼 때 해당 점수가 포함된 대시보드에 액세스할 수 있습니다.

운전자 질문을 비활성화하면 새로운 점수가 들어오지 않고, 새로운 설문 조사 라운드가 시작될 때마다 기존 점수가 현재 점수에서 제외됩니다.

Peakon이 모든 드라이버를 한 번에 다루는 이유

- 직원 참여에 영향을 줄 수 있는 핵심 문제를 놓칠 위험이 줄어듭니다. Peakon은 모든 동인을 포괄함으로써 귀하의 조직에 가장 중요할 수 있는 주제를 보다 빠르고 객관적인 방식으로 표면화하는 데 도움이 됩니다.
- 트렌드에 더 빠르게 접근하세요. 각 사업 분기 동안 동인의 4분의 1만 다룬다면, 올바른 방향으로 나아가고 있는지 파악하는 데 몇 년(몇 달이 아닌)이 걸릴 것입니다.

질문 회전 알고리즘은 회사 문화의 모든 측면에 대한 피드백을 수집하고 가능한 한 빨리 추세를 제시하는 데 도움이 됩니다. 모든 직원에게 동시에 모든 질문을 하지 않으면 설문조사를 짧게 유지할 수 있고, 설문조사 피로를 피하여 고품질 피드백을 제공할 수 있습니다.

표본 크기 및 통계적 유의성

Peakon은 대시보드 결과가 편향되지 않도록 무작위 표본 추출을 통해 운전자 질문을 배포합니다. 그런 다음 관찰된 점수의 통계적 속성을 사용하여 세그먼트가 벤치마크와 상당히 다른 경우를 평가할 수 있습니다. 통계적 테스트를 통해 유의미한 결과가 나온 후에야 집중 분야와 강점을 할당합니다.

고품질 추정치를 얻는 데 필요한 결과의 수는 비교적 적으며, 직원들이 추가 라운드를 완료함에 따라 세그먼트 점수의 정확성과 안정성은 빠르게 안정화됩니다.

매우 작은 세그먼트에서는 직원의 대다수가 답변할 때까지 비교를 실시하기 전에 기다리는 것이 좋습니다. 더 큰 세그먼트에서는 이러한 제한을 완화할 수 있으며, 매우 큰 세그먼트에서는 적은 비율의 응답만으로도 매우 정확한 결과를 얻을 수 있습니다.

의견이나 주제에는 통계적 타당성 문제가 없으며, 이를 통해 진행 중인 문제에 대한 즉각적인 통찰력을 얻을 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개념: 질문 재구성 및 유지 벤치마크

컨텍스트

Peakon에서 관리자는 조직의 상황에 맞게 표준 Peakon 질문을 수정하는 경우가 많습니다. 그러나 벤치마크의 무결성을 유지하는 것은 신뢰할 수 있는 데이터를 유지하는 데 중요합니다. 이 플랫폼의 검증된 질문을 사용하는 것이 좋습니다. 이러한 질문은 전문적인 표준과 통계 기법을 사용하여 개발 및 테스트되었습니다. 이러한 질문을 통해 수집된 데이터는 10억 개가 넘는 데이터 포인트로 구성된 벤치마크 세트에 기여합니다.

특정한 표현 변경은 Peakon 벤치마크의 품질, 신뢰성, 안정성에 상당한 영향을 미칠 수 있으며, 이는 벤치마크 비교에 영향을 미칠 수 있습니다.

적절한 재표현

벤치마크 비교의 무결성을 유지하고 벤치마크의 신뢰성을 보존하려면 유효성에 영향을 줄 수 있는 변경을 피하세요.

- 기업의 언어와 일치: 벤치마크 유효성에 영향을 주지 않고 조직의 용어에 맞게 질문을 수정할 수 있습니다. 이는 일반적인 참조사항일 수 있습니다. 예: 관리자, 팀, 조직.

피콘 질문	개정
제매니저는제 의견을 표현하도록 격려해 주셨어요.	제상사는제 의견을 표현하도록 격려해 주십니다.
저는 우리조직에서 제 경력을 발전시킬 수 있는 길을 봅니다.	저는 우리회사에서 경력을 발전시킬 수 있는 길을 봅니다.
제동료들은필요할 경우 서로의 일을 도울 의향이 있습니다.	제동료들은필요할 경우 서로 일을 도울 의향이 있습니다.

- 동의어 사용: 새로운 용어가 원래 용어와 유사하게 해석되는 경우 변경이 허용됩니다.

피콘 질문	개정
저는 제 작업을 완료하는 데 필요한적절한재료와 도구를 갖추고 있습니다.	저는 제 작업을 완료하는 데필요한 적절한재료와 도구를 갖추고 있습니다.
내가훌륭한일을 한다면, 그것이 인정받을 거라는 걸 알아요.	내가훌륭한일을 한다면, 그것이 인정받을 거라는 걸 알고 있어요.

- 주제 유지: 사람들이 어떻게 반응하는지 파악하고 원래 의도를 보존하기 위해 질문을 수정합니다.

피콘 질문	개정
저는 우리 조직의 목적과 사명에 감동을 받습니다.	*[회사]* 경영진은 저에게 영감을 주는 비전을 전달했습니다.
저는 *[회사]*에서 소속감을 느낍니다.	저는 이 조직에 속해 있다고 느낍니다.
업무를 완수하는 데 필요한 지원을 매니저가 제공합니다.	제 직속 상사는 제가 성공하는 데 필요한 지원을 해줍니다.

- 괄호 제거: 조직 내에서 보편적으로 이해되는 용어라면 괄호로 묶인 용어를 제거할 수 있습니다. 그러나 특히 다양성 및 포용성 문제의 경우 이러한 변경을 하기 전에 문화적 차이와 조직적 정의를 고려하세요. 귀하의 조직에서 'X 용어'를 어떻게 정의하는지에 따라 괄호를 제거하거나 유지하는 것이 각 직원이 이를 해석하는 방식에 영향을 미칠지 여부를 고려하세요.

주: 다양성 및 포용성 질문에 대해서는 특히 이 맥락에서 "다양성/다양성"이라는 용어를 직접 번역할 수 없는 언어에 대한 예시를 괄호 안에 포함했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

잘못된 표현

- 주제 변경: 질문의 주제를 수정하면 사용자가 질문에 응답하는 방식이 바뀌고 벤치마크 유효성에 영향을 미칩니다.

피콘 질문	개정
나에게 내 업무 수행 방식을 충분히 자율적으로 결정할 권한이 있습니다.	제 관리자는 제가 업무와 관련된 결정을 내릴 수 있도록 권한을 부여합니다.
피드백을 충분히 받아 내가 일을 잘 하고 있는지 파악하고 있습니다.	제 관리자는 제 업무 성과에 대해 건설적인 피드백을 제공해 줍니다.

relatedlinks
개념
개념: 사용자 정의 드라이버 질문 모범 사례 페이지 353

참고: 질문 세트

동일한 설문조사 내에서 모든 질문 세트를 실행할 수 있습니다. 직원이 질문에 대답하는 방법은 질문 세트에 따라 달라집니다.

0-10 스케일 및 설명

- 인게이지먼트
- 건강과 웰빙
- 다양성과 포용성
- 온보딩
- 퇴사
- 변형과 변화
- 코로나19
- 회사 질문

댓글만

개방형 질문.

참고: 참여 질문 라이브러리 및 이론 참고 자료

Workday Peakon Employee Voice(WPEV) 참여 질문 라이브러리는 조직 심리학의 다양한 요소를 다룹니다. 이 주제에서는 참여 질문을 나열하고, 질문에 대한 이론과 연구를 요약합니다.

표준 질문

WPEV 표준 참여 질문 라이브러리에는 다음이 포함됩니다.

- 1. 주요 참여 질문.
- 참여 결과에 대한 3가지 질문.
- 운전자 질문 14개.
- 27개의 서브드라이버 질문.

질문 라이브러리

카테고리	이름	질문	고려 사항
주요 질문	인게이지먼트	[회사]를 직장으로 추천할 가능성은 얼마나 됩니까?	직원들이 조직에 얼마나 참여하고 헌신하는지를 측정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

카테고리	이름	질문	고려 사항
결과 질문	신뢰도	[회사]의 제품이나 서비스를 친구나 가족에게 추천할 가능성은 얼마나 되나요?	이 추가 질문을 활성화할 수 있습니다. 직원들이 조직의 제품이나 서비스를 옹호할 의향이 있는지 측정합니다.
결과 질문	충성도	다른 회사에서 동일한 직무를 제안받는다면 [회사]에 계속 근무할 가능성은 얼마나 됩니까?	이 추가 질문을 활성화할 수 있습니다. 직원이 조직에 계속 근무할 의지를 측정합니다.
결과 질문	만족도	전반적으로 [회사]에서 일하는 것에 얼마나 만족하시나요?	이 추가 질문을 활성화할 수 있습니다. 직원들이 직장에 출근하는 것을 즐기는지, 그리고 직원 경험에 대해 긍정적으로 평가하는지를 측정합니다.
Driver	성취감	내가 하는 일에 성취감을 느낄 때가 자주 있습니다.	직원들이 매일 성취감을 느끼는지 측정합니다.
서브드라이버	도전	직장에서 나에게 도전이 되는 일을 할 기회가 자주 있습니다.	직원들이 도전적인 업무를 수행할 수 있다고 느끼는지 측정합니다.
Driver	자율성	나에게 내 업무 수행 방식을 충분히 자율적으로 결정할 권한이 있습니다.	직원들이 세세한 관리에 방해받지 않고 자신이 적합하다고 생각하는 대로 업무를 완료할 수 있다고 느끼는지 측정합니다.
서브드라이버	유연성	저는 제 업무 일정이 상당히 유연하다는 점에 만족합니다.	직원들이 자신의 근무 일정이 충분히 유연하다고 생각하는지 측정합니다.
서브드라이버	원격 근무	원격근무 기회에 만족하고 있습니다.	직원들이 원격으로 근무할 시기를 스스로 결정할 수 있다고 생각하는지 여부를 나타냅니다.
Driver	환경	나는 내가 일하는 장소의 물리적인 주변 환경에 만족하고 있습니다.	직원들이 물리적 업무 환경이 업무에 긍정적인 영향을 미친다고 믿는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	협업 공간	우리 회사에는 남들과 대화하거나 협업하기 좋은 적절한 공간이 마련되어 있습니다.	직원들이 자신의 업무 환경에서 다른 사람들과 협업하기에 충분한 공간이 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	장비	나에게는 주어진 업무를 완수하는 데 적절한 자료와 도구가 있습니다.	직원들이 조직에서 업무 수행에 필요한 장비를 제공한다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	비격식 공간	우리 회사에는 동료끼리 격의 없이 만나 쉴 수 있는 공간이 있습니다.	직원들이 자신의 업무 환경에서 편안하게 휴식을 취하고 다른 사람들과 교류할 수 있는 비

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

카테고리	이름	질문	고려 사항
			공식적인 공간을 제공하는지 여부를 측정합니다.
Driver	표현의 자유	직장에서 내 의견을 귀담아들어 준다고 생각합니다.	직원들이 자신의 의견을 편안하게 공유하는지, 다른 사람들이 자신의 의견을 소중히 여기고 존중하는지를 측정합니다.
서브드라이버	매니저	매니저가 나에게 내 의견을 표출하도록 격려해 줍니다.	직원들이 관리자와 의견을 공유할 수 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	팀	직장 동료들이 자신과 다른 의견을 잘 받아들입니다.	직원들이 자신의 의견을 팀과 공유할 수 있다고 느끼는지 측정합니다.
Driver	목표 설정	나는 직장에서 어떠한 기여를 해야 하는지 알고 있습니다.	직원들이 자신의 역할에 대한 명확한 기대감을 가지고 있는지 측정합니다.
서브드라이버	목표 부합성	나의 업무가 팀의 목표를 어떻게 뒷받침하는지 이해하고 있습니다.	직원들이 자신의 업무가 팀 목표와 일치한다고 느끼는지 측정합니다.
Driver	성장	전문성을 쌓고 있는 것 같습니다.	직원들이 자신의 역할이 전문적으로 성장할 수 있게 해준다고 느끼는지 측정합니다.
서브드라이버	커리어 패스	저는 우리 조직에서 제 경력을 발전시킬 수 있는 길을 봅니다.	직원들이 조직에서 제공하는 경력 발전 기회에 대해 어떻게 인식하는지 측정합니다.
서브드라이버	학습	직무를 통해 새로운 스킬을 배우고 개발할 수 있습니다.	직원들이 자신의 역할이 새로운 기술을 배우고 개발할 수 있는 기회를 제공한다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	멘토링	매니저나 멘토가 나의 자기계발을 적극적으로 지원해 줍니다.	직원들이 관리자나 멘토로부터 경력 개발 목표 달성에 대한 지원을 받고 있다고 느끼는지 측정합니다.
Driver	매니저의 지원	업무를 완수하는 데 필요한 지원을 매니저가 제공합니다.	직원들이 관리자로부터 직무를 수행하는 데 충분한 지원을 받고 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	배려	내 매니저는 나를 하나의 인격체로 대우합니다.	직원과 관리자 간의 관계의 질을 측정합니다.
서브드라이버	개방성	매니저가 나와 개방적이고 솔직하게 의사소통을 합니다.	직원들이 관리자들이 자신들에게 솔직하고 정직하다고 느끼는지 여부를 나타냅니다.
Driver	가치 있는 업무	내가 하는 일은 나에게 의미가 있습니다.	직원들이 자신의 업무를 가치 있다고 생각하는지 여부를 측정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

카테고리	이름	질문	고려 사항
서브드라이버	적합성	내가 현재 맡고 있는 업무를 통해 나의 강점을 최대한 활용할 수 있습니다.	직원들이 자신의 기술이 자신의 역할에 적합하다고 생각하는지 측정합니다.
서브드라이버	중요성	내가 한 일이 타인에게(예: 고객이나 동료) 좋은 결과를 내는 데 어떻게 일조하는지 확인할 수 있습니다.	직원들이 자신의 업무가 다른 사람들에게 가치 있고 중요하다고 생각하는지 측정합니다.
Driver	조직 적합성	[회사]의 가치는 저에게 개인적으로 중요합니다.	직원들이 조직의 가치가 자신의 가치와 일치한다고 생각하는지 측정합니다.
서브드라이버	평등	[회사]에서는 모든 배경의 사람들이 공정하게 대우받습니다.	직원들이 조직이 모든 사람을 동등하게 대우한다고 느끼는지 측정합니다.
서브드라이버	건강	이곳에서 일하면서 신체적으로 건강한 생활방식으로 살 수 있다는 느낌을 받습니다.	직원들이 조직이 신체적으로 건강한 생활 방식을 유지할 수 있도록 돕는다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	대응	나는 직장에서 심각한 부정행위를 경험한다면, 적절한 조처가 이루어질 것이라고 확신합니다.	직원들이 심각한 부정행위를 적절하게 처리할 수 있는 조직에 대한 신뢰도를 측정합니다.
서브드라이버	지원	[회사]는 정말 제 정신 건강에 관심을 갖고 있어요.	조직의 정신적 웰빙 지원 노력에 대한 직원들의 인식을 측정합니다.
Driver	동료 관계	동료들이 필요하다면 서로 업무를 기꺼이 도와주려 합니다.	직원이 동료들과 강력하고 지지적인 관계를 맺고 있는지 여부를 나타냅니다.
서브드라이버	친분	저는 [회사]를 친구를 사귈 수 있는 곳으로 생각합니다.	직원들이 조직 내 다른 사람들과 가치관을 공유하고 우정을 발전시킬 수 있다고 생각하는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	자질	동료들이 효과적인 협업을 통해 수준 높은 결과를 냅니다.	직원들이 동료들이 양질의 업무를 수행하는 데 관심을 갖고 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
Driver	인정	내가 훌륭한 일을 한다면, 그것이 인정받을 거라는 걸 알아요.	직원들이 받은 피드백과 칭찬을 토대로 조직이 자신의 업무를 가치 있게 여기는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	성과	피드백을 충분히 받아 내가 일을 잘 하고 있는지 파악하고 있습니다.	직원들이 자신이 직무를 효과적으로 수행하고 있는지 파악하는 데 충분한 피드백을 받고 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
Driver	보상	저는 [회사]에 대한 기여에 대해 공정한 보상(예: 급여, 승진, 복리후생)을 받고 있습니다.	직원들이 총 보상에 얼마나 만족하는지 측정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

카테고리	이름	질문	고려 사항
서브드라이버	논의	나는 매니저와 급여에 관해 건설적인 대화를 할 수 있습니다.	직원들이 관리자와 급여에 대해 논의할 때 얼마나 편안하고 자신감을 느끼는지 측정합니다.
서브드라이버	프로세스	우리 조직의 급여 결정 절차는 공정하고 편견이 없는 것 같습니다.	직원들이 조직의 재정적 보상 설정 프로세스가 공정하고 편견 없이 이루어졌다고 생각하는지 여부를 측정합니다.
Driver	전략	고위 경영진이 설정한 전반적인 사업 목표와 전략은 [회사]를 올바른 방향으로 이끌고 있습니다.	직원들이 조직의 전반적인 전략에 동의하는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	커뮤니케이션	우리 조직은 고위 경영진이 설정한 목표와 전략을 전달하는 데 능숙합니다.	조직의 목표와 전략을 전달하려는 노력에 대한 직원의 인식을 측정합니다.
서브드라이버	사명	저는 우리 조직의 목적과 사명에 감동을 받습니다.	직원들이 조직의 목적과 사명을 얼마나 믿고 공감하는지를 측정합니다.
Driver	업무량	주어진 업무량이 처리할 수 있는 수준입니다.	직원들이 적정한 양의 업무에 대한 책임을 지고 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다.

이론 도서관

이름	이론
인게이지먼트	직원 참여는 조직과 직원 간의 관계의 결과입니다. 참여적인 직원은 자신의 업무에 온전히 몰두하고 열정을 가지고 있습니다. 그들은 회사와 회사의 목표에 매우 헌신적입니다. 참여 질문은 eNPS(직원 순추천점수) 방법론을 따릅니다. 이를 통해 직원들은 조직 문화, 업무 환경, 경력 전망, 브랜드 등에 대한 만족도 등 참여에 영향을 미치는 요소를 고려하고 이를 간단한 의사 결정 과정에 적용하게 됩니다.
참여 결과 충성도 만족도 신뢰도	참여 결과 질문은 직원이 참여할 경우 보일 가능성이 있는 행동을 강조합니다. 이는 높은 참여도를 가진 팀을 구축하려는 리더와 관리자에게 강력한 동기 부여 요소가 될 수 있습니다. 데이터에 따르면, eNPS 척도에서 비관적인 직원(비판자)은 eNPS 척도에서 찬성하는 직원(추천자)보다 조직을 떠날 가능성이 6배 더 높습니다. 흥미를 잃은 직원은 사직하기 전에 다른 직장을 적극적으로 생각하거나 찾을 가능성이 더 높습니다. 참여하는 직원은 조직의 제품을 추천할 가능성이 더 높고 친구, 가족, 네트워크 또는 동료에게 조직에 대해 불평할 가능성이 더 낮습니다.
성취감 도전	이러한 질문은 직원들이 직장에서 매일 성취감을 느끼는지 여부를 나타냅니다. 성취는 역량이라고도 불리며, 직원들의 주요 동기 부여 요구 사항입니다. 자기결정 이론(Ryan & Deci)에 따르면, 동기적 욕구는 역량, 관계성, 자율성의 3가지입니다. 직원이 자신이 어떤 업무에 무능하다고 인식하면 내재적 동기가 약해집니다. 라이언과 데시는 사람들에게 업무에 대한 예상치 못한 긍정적인 피드백을 제공하면 그 업무를 수행하려는 내재적 동기가 증가한다는 것을 발견했습니다. 긍정적인 피드백은 사람들의 역량에 대한 욕구를 충족시켜줍니다.
자율성	자율성은 직원이 세세한 관리에 방해받지 않고 자신이 적합하다고 생각하는 대로 업무를 완료할 수 있는 능력과 관련이 있습니다. 자율성은 동기 부여와 참여에

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이름	이론
유연성 원격 근무	대한 많은 이론의 핵심이며, 여기에는 자기결정이론(Ryan & Deci), 직무 특성 모델(Hackman & Oldham), 직원 참여(Kahn) 등이 있습니다. 자기결정이론은 통제적인 행동이 내재적 동기를 약화시켜 외재적 동기(보상과 강압에 따라 활동이 계속되는 것)나 무동기화로 이어질 수 있음을 보여줍니다.
환경 협업 공간 비격식 공간 장비	이러한 질문은 직원들이 물리적 환경이 자신의 업무에 긍정적인 영향을 미친다고 믿는지 여부를 나타냅니다. 영국 정부 연구(Cabe, 2005)에서는 사무실 디자인과 직원 성과 사이의 긴밀한 연관성을 설명하고, 협업을 촉진하기 위해 구조화되지 않고 비공식적인 공간이 필요함을 강조합니다. 라시드(2015) 역시 비공식적인 공간이 팀워크를 향상시키고 직원들이 공동 근무의 이점을 누릴 수 있게 하는 핵심 요소라고 강조했습니다.
의견의 자유 매니저 팀	이러한 질문은 직원들이 보복을 두려워하지 않고 의견을 표현할 수 있다고 생각하는지 여부를 나타냅니다. 직원들이 의견의 자유를 느끼려면 심리적으로 안전하다고 느껴야 합니다. 예: 직장에서 정신적, 감정적 괴롭힘을 두려워하지 않고 자신답게 일하는 데 편안함을 느낍니다. 의견의 자유는 개념적으로 자율성 및 관련성과 유사합니다. 즉, 직원은 다른 사람과 연결되어 있고 소속감을 느낄 필요가 있습니다. 사람들은 자신이 자신이 될 수 없다면 어떤 집단에 속한다고 느낄 수 없습니다.
목표 설정 목표 부합성	직원들은 현재와 미래의 요구를 충족시킬 수 있다고 느끼고 기대 사항을 이해할 때 업무에 전념할 수 있습니다. 직원들이 자신의 업무 성과를 이해할 방법이 없을 때, 관리자와 동료들이 자신을 어떻게 생각하는지 불안해지며, 자기표현 능력이 저하됩니다(Brown & Leigh, 1996). 잘 수립된 목표는 직원의 역량과 관련성 요구를 충족하는 데 도움이 됩니다. 목표는 동료 간의 경쟁을 조장하는 것이 아니라 팀 내에서 공유된 목적을 함양하도록 해야 합니다.
성장 커리어 패스 학습 멘토링	성장 질문은 직원들이 회사에서 자신에게 주어진 개인적, 경력적 개발 기회에 대해 인식하는 내용입니다. 동기 부여와 참여에 대한 거의 모든 이론에는 성장이 포함되어 있는데, 여기에는 허츠버그의 2요인 이론, 알더퍼의 ERG 이론, 칸의 직원 참여 이론이 포함됩니다. 성장 욕구는 자존감과 자아실현과 같은 더 높은 차원의 욕구가 개인에게 어느 정도 존재하는지를 설명합니다. 여기에는 창의적이고 생산적으로 되고, 의미 있는 작업을 완수하려는 욕구가 포함됩니다. ERG 이론에 따르면 성장 요구는 경력 단계나 개인의 선호도에 따라 변동될 수 있습니다. 예: 일부 직원은 자신의 직업을 단지 청구서를 지불하는 수단으로만 생각합니다.
매니저의 지원 배려 개방성	관리자와의 관계는 직원들이 WPEV 질문에 어떻게 응답하는지에 중요한 역할을 할 수 있지만, 관리 지원 질문은 직원이 직속 상사와 맺고 있는 관계의 질에 특히 초점을 맞춥니다. 허츠버그 이후의 참여와 동기부여에 관한 거의 모든 이론에는 관리자나 감독자의 지원이라는 특징이 있습니다. 직원들은 관리자와의 관계를 조직적 지원의 지표로 여긴다(Rhoades & Eisenberger 2002). 직원들이 관리자로부터 받는 인지적, 정서적 지원은 직원들이 자신의 역할에 얼마나 많은 에너지와 헌신을 투자할 의향이 있는지와 관련이 있습니다(Saks 2006).
의미 있는 업무 적합성 중요성	직원들이 자기 자신, 회사, 그리고 더 나아가 사회에 가치 있다고 생각할 때, 그 일은 의미가 있는 것입니다. 직무 특성 이론(해크먼과 올덤)은 의미성을 탐구하지만, 칸의 직원 참여 이론은 의미성을 자신의 업무가 가치 있고, 유용하고, 귀중하다고 느끼는 것과 직원이 변화를 만들어내고 당연하게 여겨지지 않는다는 느낌으로 형식적으로 개념화합니다. 사람들은 직장에서 주고받는다고 느낄 때 보람을 느낀다.
조직 적합성 지원 건강	조직 적합성은 직원들이 조직의 문화와 가치가 자신들의 문화와 가치와 일치한다고 느끼는지 여부를 말합니다. 조직 적합성이라는 개념은 1980년대에 인간-환경 적합성 이론(French, Caplan, & Harrison)의 일부로 대중화되었습니다. 인간-조직 적합성(PO 적합성)은 인간-환경 적합성 중에서 가장 널리 연구된 분야입니다. 크리스토프(1996)는 이를 사람과 조직 간의 호환성으로 정의하는데, 이는 적어도 한

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이름	이론
평등 대응	개체가 다른 개체가 필요로 하는 것을 제공하거나, 두 개체가 유사한 기본적 특성을 공유하거나, 두 가지 모두일 때 발생하는 사람과 조직 간의 호환성입니다. 높은 가치 일치성은 개인-조직 적합성의 큰 측면으로, 이는 동료들 사이에 강력한 문화와 공유된 가치를 의미합니다.
동료 관계 친분 자질	이러한 질문은 직원과 조직 내 다른 사람들 간의 관계의 건강성과 관련이 있습니다. 강력한 동료 관계는 신뢰의 환경을 조성합니다. 서로를 개인적으로 아끼는 직원들은 공통된 가치관을 가지고 서로를 챙겨주는 경향이 있습니다. 그들은 한 걸음 더 나아가 팀으로서 일하는 것을 선호합니다. 강력한 관계를 맺은 팀은 더욱 공개적으로 의사소통합니다. 종종 강력한 동료 관계는 직원들이 위험을 감수하고 결정을 내리는 것을 덜 두려워하게 하기 때문에 생산성이 증가하는 결과를 낳습니다.
인정 성과	이러한 질문은 직원들이 조직에서 자신의 업무를 가치 있게 여기는지 여부를 평가하는데, 이는 직원들이 받는 피드백과 칭찬과 밀접한 관련이 있습니다. 인정 또는 피드백은 자기결정이론(Ryan & Deci)과 직무특성모델(Hackman & Oldham)의 주요 구성 요소입니다. 피드백은 사람들이 직장에서 얼마나 효과적인지에 대해 얼마나 많이 배웠는지를 말합니다. 직장에서의 피드백은 상사, 동료, 부하직원, 고객 등 다른 사람으로부터 올 수도 있고, 직장 자체로부터 올 수도 있습니다. 예: 영업 사원이 잠재 고객에게 상품을 소개하면서도 고객의 최종 구매 결정이 무엇인지 알지 못하는 경우, 고객의 피드백은 적습니다. 영업사원이 고객이 무엇을 결정하는지 알고 있으면, 업무 자체에 대한 높은 수준의 피드백을 얻을 수 있습니다.
보상 프로세스 논의	보상에 대한 질문은 직원들이 총 보상에 얼마나 만족하는지와 관련이 있습니다. 공정성 이론은 직원들이 자신의 투입(노력, 지식, 기술, 충성심)과 결과(급여, 보너스, 혜택, 인정)가 일치할 때 동기를 부여받는다고 말합니다. 입력과 결과의 일치는 형평성이나 공정성이라는 느낌을 만들어냅니다. 직원들이 보상이 부족하다고 느낄 때, 자신의 투입을 줄임으로써(노력을 줄임), 동료의 투입을 줄이려고 시도함으로써(다른 사람들이 일을 덜 하도록 설득함), 더 큰 성과를 추구함으로써(더 높은 보상을 요구함), 또는 동료의 성과를 낮추려고 노력함으로써(급여를 표준화해 달라고 요청함) 지각된 형평성을 회복할 수 있습니다.
전략 커뮤니케이션 사명	전략 질문은 직원들이 조직의 전반적인 전략에 동의하는지 평가합니다. 허츠버그 이후의 많은 이론은 직원들이 고위 경영진의 효율성을 어떻게 인식하는지에 대한 내용을 다루었는데, 그 중 가장 큰 구성 요소는 전략이었습니다. 직원의 요구, 가치, 기술을 고려하는 전략은 관련성을 구축하고(Deci & Ryan 1985) 직원의 목적의식을 높입니다(Kahn 1990).
업무량	관리할 수 없는 업무량은 번아웃으로 이어질 수 있습니다. 이 질문은 직원들이 합리적인 양의 업무에 대한 책임을 지고 있다고 생각하는지, 아니면 업무량이 스트레스의 원인이 되는지 평가합니다. 심리학자 라이터, 샤우펠리, 마슬라흐(2001)가 정의한 바에 따르면, 번아웃은 직장에서 발생하는 만성적인 정서적, 대인 관계적 스트레스에 대한 장기적인 반응으로, 피로, 냉소주의, 무기력함이 특징입니다. 그들은 참여를 번아웃의 긍정적인 반대 개념으로 꼽습니다.

참고문헌: 건강 및 웰빙 질문 라이브러리 및 이론 참고문헌

기업은 직원의 건강과 웰빙을 우선시할 때 생산성과 참여도 향상, 결근율 감소, 업무 관련 질병 감소 등 많은 이점을 실현합니다. 고용주는 직장 설계, 직장 내 관계, 건강 및 웰빙 이니셔티브와 지원이 일상적인 직원 경험에 어떻게 영향을 미치는지 고려하여 직원의 건강과 웰빙에 대한 사전 예방적 접근 방식을 취할 수 있습니다. 이 기사에서는 건강과 웰빙에 관한 질문 라이브러리의 이론을 요약하고 주요 질문과 하위 질문을 나열합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

표준 질문

표준 건강 및 웰빙 질문 라이브러리에는 다음이 포함됩니다.

- 1. 건강과 웰빙에 관한 주요 질문.
- 건강과 웰빙 결과에 대한 2가지 질문.
- 운전자 질문 4개.
- 11개의 운전자 질문.

질문 라이브러리

카테고리	이름	질문	고려 사항
주요 질문	건강과 웰빙	[회사]에서는 직원의 건강과 복지를 최우선으로 생각합니다.	조직에서 직원의 신체적, 정신적, 사회적 웰빙을 우선시하는 노력에 대한 직원의 인식을 측정합니다.
결과 질문	생산성	[회사명]은 제가 업무를 수행하는 데 필요한 정신적, 신체적 웰빙을 충분히 지원해 줍니다.	이 추가 건강 및 웰빙 질문을 활성화할 수 있습니다. 직원들이 직장에서 생산적으로 일할 수 있도록 정신적, 신체적 건강에 대한 충분한 지원을 받고 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다.
결과 질문	균형	사생활과 직장 생활의 균형에 만족합니다.	이 추가 건강 및 웰빙 질문을 활성화할 수 있습니다. 직원들이 개인 생활과 직장의 요구 사항 사이에서 효과적으로 균형을 이룰 수 있다고 생각하는지 측정합니다.
Driver	정신적 웰빙	[회사]는 직원들의 정신 건강을 돌볼 수 있도록 지원합니다.	조직에서 직원들의 정신 건강을 돌보도록 지원하는 노력에 대한 직원들의 인식을 측정합니다.
서브드라이버	요구사항 상충	나는 내 역할 내의 서로 충돌하는 요구사항을 손쉽게 대처할 수 있습니다.	직원들이 자신의 역할에서 경쟁적인 요구 사항을 효과적으로 관리할 수 있다고 생각하는지 여부를 측정합니다. 서로 상충되는 요구 사항이 너무 많으면 직원들이 역할 갈등을 경험하게 되고, 직장에서 효율성이 떨어질 수 있습니다.
서브드라이버	의사 결정 참여	나에게 영향을 미치는 의사 결정 참여 수준에 만족합니다.	직원들이 자신에게 영향을 미치는 결정에 참여하고 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다. 사람들이 자신의 직무 요구 사항을 충족하는 방법을 스스로 선택할 수 있게 하면 통제력과 공정성을 느낄 수 있어 스트레스를 줄일 수 있습니다.
서브드라이버	역할 관련 스트레스	나는 내 역할에 따른 스트레스를 쉽게 관리할 수 있습니다.	직원들이 직무 관련 스트레스를 얼마나 잘 관리할 수 있다고 생각하는지 측정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

카테고리	이름	질문	고려 사항
Driver	조직 지원	[회사]는 내 건강과 웰빙을 관리하는 데 필요한 정보와 지원을 제공합니다.	직원들이 조직이 공식적, 비공식적으로 자신들의 웰빙을 지원하기 위한 노력을 기울이고 있다고 느끼는지 측정합니다.
서브드라이버	복리후생	저는 [회사]에서 제공하는 건강 및 웰빙 혜택에 만족합니다.	직원들이 조직에서 제공하는 건강 및 웰빙 혜택에 만족하는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	재정적 지원	[회사]는 내가 필요할 경우 개인 재정을 관리하는 데 필요한 지원을 제공해 줄 것입니다.	직원들이 재정 지원 혜택을 사용하는 데 자신감을 느끼는지 측정합니다.
서브드라이버	롤 모델링	[회사]의 고위 임원들은 직원의 웰빙이 중요하다는 것을 보여줍니다.	직원들이 고위 경영진에게 웰빙이 중요하다고 인식하는지 여부를 측정합니다. 건강한 행동에 대한 롤모델을 제공하면 직원들의 건강한 행동이 증가합니다.
Driver	신체적 웰빙	[회사]는 내 신체 건강에 관심을 갖습니다.	조직의 신체 건강 증진 노력에 대한 직원의 인식을 측정합니다.
서브드라이버	물리적 환경	내가 일하는 곳의 물리적인 환경은 나의 건강에 도움이 됩니다.	직원들이 자신의 업무 환경이 건강을 유지하고 위험으로부터 자유롭다고 느끼는지 측정합니다. 예: 큰 소음, 극한 기온, 화학적 또는 생물학적 위험, 인체공학적 조건이 좋지 않아 발생하는 근골격계 부상.
서브드라이버	병가 사용	몸이 좋지 않을 때 일을 잠시 쉴 수 있다고 생각합니다.	직원들이 회사의 병가 문화와 정책 덕분에 몸이 아플 때 휴가를 낼 수 있다고 생각하는지 측정합니다.
Driver	사회적 웰빙	직장 동료들과 서로 도와주는 관계입니다.	직장에서 직원들이 다른 사람들과 맺는 사회적 상호작용 및 연결, 관계의 깊이, 사회적 지원의 가용성과 관련된 내용입니다. 사회적 웰빙은 직원의 스트레스를 줄이는 데 도움이 됩니다.
서브드라이버	변화에 대한 지원	직장에서 일어나는 여러 가지 변화에 대해 매니저와 이야기할 수 있다고 생각합니다.	직원들이 직장에서 겪는 변화에 대해 관리자에게 편안하게 이야기할 수 있는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	동료의 지원	개인 문제 지원이 필요할 때 동료들이 힘이 되어 줍니다.	직원들이 동료로부터 개인적인 지원을 구할 수 있다고 생각하는지 여부를 측정합니다.
서브드라이버	개인 문제 지원	업무 외의 일로 직면한 어려움에 대해 매니저와 이야기할 수 있다고 생각합니다.	직원들이 관리자가 직장 외적인 문제에 대해 사회적 지원을 확대하여 공감과 배려를 보인다고 느끼는지 여부를 측정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이론 도서관

이름	이론
건강과 웰빙	건강과 웰빙은 밀접하게 연관되어 있습니다. 연구에 따르면 웰빙은 건강을 증진시키는 것으로 나타났습니다(Howell et al., 2007). 세계보건기구는 건강을 "단순히 질병이나 허약함이 없는 상태가 아니라 신체적, 정신적, 사회적으로 완전한 안녕 상태"로 정의합니다. 직장에서 웰빙은 "개인과 조직이 발전하고 번영할 수 있도록 하는 긍정적이고 지속 가능한 특성"을 의미합니다(케임브리지 대학교 웰빙 연구소).
건강 및 웰빙 결과 생산성 균형	건강과 웰빙은 직장에서의 생산성과 성과에 직접적인 영향을 미칩니다(Miller 2016; Nielsen et al., 2017). 정신적, 신체적 건강이 좋지 않으면 결근이 생길 수 있습니다. 직원들이 몸이 좋지 않음에도 불구하고 일해야 한다고 느끼는 조직에서는 직원들의 생산성이 떨어지는 경우가 많습니다. 하지만 직원들이 조직이 자신들의 웰빙에 관심을 갖는다고 느낄 때, 그들은 직장에서 더 많은 노력을 기울일 가능성이 높으며, 이는 호혜성의 규범을 반영합니다(Eisenberger & Stinglhamber, 2011). 건강과 웰빙은 직원들의 내재적 동기, 즉 보람을 느끼기 때문에 무언가를 하려는 동기를 높여 생산성도 향상시킵니다. 사람들은 자신이 자율적이고 유능하며 동료들과 연결되어 있다고 느낄 때 본질적으로 동기를 부여받는 경향이 있습니다. 건강과 웰빙을 지원하는 업무 환경은 자연스럽게 이러한 요구를 충족시켜 내재적 동기를 높이는 데 도움이 됩니다(Demerouti et al. 2001). 궁극적으로 웰빙은 참여와 성과 간의 관계를 강화합니다(Robertson & Cooper 2010). 웰빙이 높은 사람들은 직장이나 개인 생활의 변화에 부정적으로 반응할 가능성이 낮습니다. 그들은 직장에서 효율성을 느낄 가능성이 더 높고 건강한 일과 삶의 균형을 유지할 수 있다고 생각합니다(Eisenberger & Stinglhamber, 2011). 향상된 웰빙은 사람들이 직장과 개인 생활의 요구에 잘 대처할 수 있게 하며, 직장과 개인 생활의 갈등을 줄여줍니다(Eisenberger & Stinglhamber, 2011).
정신적 웰빙 요구사항 상충 역할 관련 스트레스 의사 결정 참여	직장에서의 정신 건강은 개인의 삶의 심리적, 정서적 질을 직장과 관련하여 평가하는 것으로, 여기에는 직장 스트레스에 대처하는 능력, 정신 건강을 관리하는 능력, 자신의 잠재력과 생산성을 최대한 실현하는 능력이 포함됩니다. 조직은 직장에서 건강한 심리적 분위기를 유지함으로써 직원의 정신적 웰빙을 지원할 수 있습니다(Shuck & Reio, 2014). 업무 요구와 조직이 제공하는 자원 간의 불균형은 역할과 관련된 스트레스로 이어질 수 있습니다. 직무 요구-자원 이론(Demerouti et al., 2001)에 따르면, 직원들은 직무 요구 사항에 압도당하거나 요구 사항을 관리할 자원이 부족할 때 스트레스를 받게 됩니다. 예: 업무량이 많은데, 작업을 완료할 시간이 부족합니다. 장기간에 걸쳐 역할과 관련된 스트레스는 번아웃을 유발할 수 있습니다. 번아웃의 증상으로는 피로, 침체 행동, 심지어 우울증 등이 있습니다. 바커 등 (2003)은 직무 리소스가 부족할 때 직무 요구가 직원 피로에 더 큰 영향을 미친다는 것을 관찰했습니다. 직원들이 서로 상충되는 요구 사항을 처리해야 할 때 역할 갈등을 경험할 수 있습니다. 예: 한 직원이 여러 팀에서 일하고 각 팀마다 마감일이 겹치는 경우. 역할에 대한 기대가 충돌하면 개인의 역할 효과성이 감소하여 스트레스가 발생합니다. 역할 갈등은 정신적 긴장으로 이어질 수 있다(O'Driscoll & Beehr 1994). 직원들은 자신이 맡은 책임과 성과에 대해 확신이 없거나 정보가 부족할 때 역할 모호성을 경험할 수도 있습니다. 직무 요구-자원 모델에 따르면 역할 갈등과 역할 모호성은 소진으로 이어질 수 있으며, 특히 자원이 부족할 때 그렇습니다(Demerouti et al. 2001). 사람들에게 영향을 미치는 결정에 사람들을 참여시킴으로써 요구가 압도적으로 커지는 것을 막을 수 있습니다(Karasek, 1979). 직원에게 의사 결정의 자유, 즉 자신의 역할에 따른 요구 사항을 충족하는 방법을 스스로 결정할 수 있는 능력을 제공하면, 직원은 통제력과 공정성을 느끼게 되어 스트레스를 줄일 수 있습

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이름	이론
	니다(Karasek, 1979). 사람들이 의사결정과 자원 분배 과정에 절차적 공정성이 부족하다고 인식하면 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다(Kivimäki et al., 2003).
조직 지원 롤 모델링 복리후생 재정적 지원	조직 지원은 직원들이 조직이 공식적, 비공식적으로 자신들의 웰빙을 지원하기 위한 노력을 기울이고 있다고 느끼는지 여부를 측정합니다. 연구에 따르면, 조직이 제공하는 개인 수준의 자원 외에도 조직 수준의 자원은 웰빙에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났습니다(Nielsen et al. 2017). 조직 지원은 인식된 조직 지원(POS)과 긍정적인 상관관계를 갖습니다. 조직 지원은 직원이 조직이 자신의 기여를 얼마나 가치 있게 여기고 자신의 웰빙에 관심을 갖는지에 대한 인식입니다(Eisenberger & Stinglhamber, 2011). 연구에 따르면 POS가 높을수록 직원의 참여도와 성과가 높아지고, 자체 보고된 웰빙 수준이 높아지는 등 긍정적인 결과가 나타납니다(Baran et al. 2012; Eisenberger & Stinglhamber, 2011). 조직의 고위 리더는 POS를 강화하는 데 중요한 역할을 합니다. 그들은 정보 제공, 지원 제공, 권한 부여 및 피드백과 같은 긍정적인 행동을 보여줌으로써 스트레스를 해소하고 직원의 웰빙을 개선하는 데 도움이 되는 자원이 될 수 있습니다(Skakon et al., 2010). 리더는 건강한 행동에 대한 롤모델을 제시함으로써 조직이 직원들의 웰빙을 진심으로 지원한다는 믿음을 키우는 데 도움을 줄 수 있습니다(Eisenberger & Stinglhamber, 2011). 예: 건강 및 웰빙 혜택을 활용하고 일과 삶의 균형을 유지하는 것을 중요하게 생각한다는 것을 보여줍니다. 롤모델은 직원들의 건강한 행동을 증가시킵니다. 직원들이 리더가 스트레스를 받고 있다고 인식하면, 더 많은 스트레스를 받을 수 있습니다(Skakon et al., 2010). 조직은 직원들에게 정신 건강 프로그램 이용, 재정 지원, 자격을 갖춘 멘토의 지원 등의 혜택을 제공할 수 있습니다. 건강과 웰빙 혜택은 직원의 건강, 직무 만족도, 생산성을 개선하고 결근율을 줄이는 데 도움이 됩니다(Grawitch et al., 2006). 직원들의 요구 사항에 맞춰 혜택을 제공하는 것이 중요하며, 직원들이 혜택에 만족하고 이를 활용할 수 있는 능력과 동기를 갖도록 해야 합니다(Grawitch et al., 2006). 재정적 문제는 직원의 정신적, 신체적 건강에 영향을 미칠 수 있습니다(Selenko & Batinic 2011; Brüggen et al. 2017; Chou et al. 2016). 조직은 직원의 재정적 안녕을 지원하기 위해 연금 상담, 부채 상담과 같은 혜택을 제공할 수 있습니다(CIPD 2017). 그들은 직원들이 정보에 입각한 재정적 결정을 내릴 수 있도록 돕고, 직원들이 자신의 기여에 대해 공정하게 보상받는다고 느끼도록 보장함으로써 스트레스를 줄일 수 있습니다.
신체적 웰빙 병가 사용 물리적 환경	신체적 웰빙은 개인이 신체적 제한 없이 일상 활동을 수행할 수 있는 능력과 최적의 성과를 내는 데 충분한 에너지를 가지고 있는지 여부와 관련이 있습니다. 건강 증진 프로그램은 직원의 웰빙에 직접적인 영향을 미칠 수 있으며, 업무 환경은 웰빙에 간접적인 영향을 미칠 수 있습니다. 업무 환경에는 물리적 환경과 병가와 같은 주제에 대한 조직 문화 및 정책이 모두 포함됩니다. 건강한 직장은 위험 요소가 없고 직원들이 최선을 다해 일할 수 있는 곳입니다. 조직이 위험을 적절하게 관리하지 못하면 위험한 작업 환경은 직원 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 예: 낙상 위험, 큰 소음, 극한 기온, 화학적 위험, 인체공학적 위험. 목이나 허리 통증 등 근골격계 부상은 단기 및 장기 질병의 가장 흔한 원인 중 일부입니다. 한 연구에 따르면, 근골격계 질환은 업무 관련 질병으로 인한 근무일 손실의 29%를 차지하는 것으로 나타났습니다(HSE, 2019). 직장 내 위험 요소가 건강과 직업병 발생에 미치는 영향에 대한 광범위한 연구가 진행 중입니다. 연구에 따르면, 직원들이 동시에 여러 위험에 노출되면 개별 위험의 누적된 영향보다 전체적인 영향이 더 크다고 합니다. 조직 문화는 직원의 신체적 건강에도 영향을 미칩니다. 출근주의, 즉 직원이 아프더라도 출근하는 경우는 직원이 결근하는 경우보다 시간이 지남에 따라 생산성 손실이 더 큽니다(Johns, 2010). 출근주의는 일부 건강 문제를 악화시키고 회복 시간을 더 길게 만들 수도 있습니다. 또한 직원 만족도와 직원들의 자기 효과성

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이름	이론
	에 대한 인식도 낮아집니다(Johns, 2010). 미국의 한 화학 회사에서 만성 건강 문제를 가진 근로자를 대상으로 한 연구에서, 연구자들은 출근주의로 인한 비용이 직원의 결근과 의료 치료로 인한 비용을 합친 것보다 더 크다는 것을 발견했습니다(Collins et al., 2005). 이는 질병이나 부상 이후 직원을 위한 효과적인 재활 프로그램의 중요성을 시사하며, 여기에는 직원의 역할에 대한 적절한 조정과 직원의 요구 사항에 대한 초점이 포함됩니다. 기업은 병가를 둘러싼 건강한 정책을 통해 신체적 웰빙을 증진하고, 직장 건강 증진 프로그램을 통해 직원들이 신체 건강을 관리하도록 장려할 수 있습니다. 이러한 프로그램은 직원의 건강 관리 관행에 영향을 미치고 체중, 혈압, 심혈관 질환과 같은 건강 지표를 개선하도록 설계되었습니다. 프로그램은 조직마다 다르지만, 연구 결과에 따르면 전반적으로 건강 결과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났습니다(Hutchinson & Wilson, 2012; Conn et al., 2009; Shröer et al., 2014).
사회적 웰빙 변화에 대한 지원 동료의 지원 개인 문제 지원	사회적 웰빙은 직원들이 직장에서 다른 사람들과 맺는 사회적 상호작용과 연결, 특히 관계의 깊이와 사회적 지원의 가용성과 관련이 있습니다. 직무 수요-자원 이론에 따르면, 상사와 동료로부터 받는 사회적 지원은 스트레스를 줄여 웰빙을 향상시킬 수 있습니다(Demerouti et al. 2001). 직장에서의 나쁜 관계는 직원의 스트레스를 증가시키고, 괴롭힘과 학대는 소진과 웰빙 감소와 관련이 있습니다(Yagil, 2006; Hackney & Perrewé, 2018). 변혁적 리더십과 같은 특정 리더십 스타일이 직원의 웰빙을 개선할 수 있다는 증거가 있습니다. 변혁적 리더는 사회적 지원을 보여주고, 직원에게 힘을 실어주며, 직원의 요구를 배려합니다(Skakon et al. 2010). 리더는 공감과 배려를 보여줌으로써 직장 외적인 문제에 대한 사회적 지원을 확대할 수 있습니다. 직원들이 불확실성에 직면하거나 요구 사항이 너무 많을 때 관리자와 리더의 사회적 지원은 스트레스를 줄일 수 있습니다(Viswesvaran et al., 1999; Karasek, 1982). 또한 조직 변화와 관련된 스트레스를 줄일 수도 있습니다(Mackay et al. 2004). 연구에 따르면 관리자가 조직 변화를 조정하는 방식은 직원 경험과 인식에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났습니다. 관리자는 직원들에게 변화의 이유와 의미를 이해시키고 질문할 기회를 제공함으로써 직원들이 적응하도록 도울 수 있습니다.

참고문헌: 다양성 및 포용성 질문 라이브러리 및 이론 참고문헌

Workday Peakon의 다양성 및 포용성 질문 세트는 Engage 질문 세트와 유사하게 동인과 하위 동인으로 구성되어 있습니다. 이를 통해 다양한 인력을 유지하고 포용적인 환경을 조성하려는 조직의 노력에 대한 직원들의 인식을 측정할 수 있습니다.

개인, 팀, 조직이 다양성으로부터 이익을 얻는다는 증거가 있습니다. 다양한 조직에 속한 직원들은 더 큰 참여와 신뢰를 경험하고(Downey et al, 2015), 더 높은 직무 만족도(Hofhuis et al, 2016)와 더 낮은 괴롭힘 발생률(Kabat-Farr and Cortina, 2014)을 보고했으며, 조직을 떠날 가능성도 더 낮았습니다(Ali et al, 2015; Buttner and Lowe, 2017).

다양한 팀은 성과가 더 높고(Shoreibah et al, 2019), 창의성과 혁신도 더 뛰어납니다(Lorenzo et al, 2017). 다양성은 지식 공유(Hofhuis et al, 2016)와 팀 내 의사 결정(Galinsky et al, 2015)을 향상시킵니다.

다양성은 조직의 전반적인 평판에 도움이 될 뿐만 아니라 수익, 현금 흐름, EPS, EBIT, 마진, 투자 실적, 시장 가치, ROA, ROE, 매출, 매출 성장과 같은 재무적 측면에서도 조직의 성과를 향상하는 데 도움이 됩니다(참고: Catalyst, 다양성과 포용성이 중요한 이유: 재무 실적, 2018).

표준 질문

표준 다양성 및 포용성 질문 라이브러리에는 10개의 질문이 포함되어 있습니다.

- 1. 다양성 및 포용성에 대한 주요 질문

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 운전자 질문 3가지
- 6가지 서브드라이버 질문

질문 라이브러리

카테고리	이름	질문	고려 사항
주요 질문	다양성과 포용성	저는 [회사]가 다양성과 포용성(예: 성별, 민족, 장애, 사회경제적 지위)을 지원하기 위한 노력에 만족합니다.	다양한 인력을 유지하고 포용적인 환경을 조성하려는 조직의 노력에 대한 직원들의 인식을 측정합니다.
Driver	다양성	[회사]에서는 다양한 인력을 확보하는 것이 명확한 우선순위입니다(예: 성별, 민족, 장애, 사회경제적 지위 등).	직원들이 조직의 다양성에 대한 견해와 다양한 인력을 유치하고 유지하기 위한 조직의 노력을 어떻게 인식하는지 측정합니다. 이러한 인식은 일반적으로 조직의 채용 전략, 직원을 교육 및 승진을 위해 선발하는 데 사용되는 프로세스, 조직 내에서 허용되는 것으로 간주되는 행동에 기초합니다.
서브드라이버	다양성 채용	[회사]의 채용 프로세스는 다양한 인력(예: 성별, 민족, 장애, 사회경제적 지위 등)을 유치하고 선발합니다.	다양한 인력을 채용하려는 조직의 노력에 대한 직원들의 인식을 측정합니다.
서브드라이버	인력 다양성	저는 [회사]가 다양한 직장이라고 믿습니다(예를 들어 성별, 민족, 장애, 사회경제적 지위 측면에서).	직원이 조직의 인력이 다양하다고 느끼는지 측정합니다.
Driver	포용성	[회사]에서는 모든 배경을 가진 사람들이 있는 그대로 받아들여집니다.	직원들이 조직과 팀에 소속감을 느끼는 것이 조직의 포용성에 대한 인식의 핵심입니다. 즉, 직원들은 자신이 있는 그대로의 모습을 보일 수 있으며, 자신의 독특한 재능이나 특성이 소중하게 여겨진다고 느낀다는 의미입니다.
서브드라이버	소속감	저는 [회사]에서 소속감을 느낍니다.	직원들이 그룹이나 팀의 인정받는 구성원이라는 느낌을 측정합니다.
서브드라이버	소중함을 느끼다	저는 [회사]에서 사람으로서 소중하게 여겨진다고 느낍니다.	직원들이 자신의 고유한 특성이나 재능이 팀이나 조직에 중요하고 유익하다고 믿는 정도를 측정합니다.
Driver	차별 금지	저는 [회사]에서 차별을 받지 않을 것이라고 확신합니다.	포용적인 환경에서는 직원들이 차별을 두려워하지 않고 자기 자신이 될 수 있다고 느낍니다. 조직이 차별, 괴롭힘 또는 부적절한 행동 사례에 대응하는 방식은 직원의 안전감과 진정한 자신을 드러내려는 의지에 큰 영향을 미칩니다. 이런 안전감이 없으면 직원들은 자신의 독특한 강점을

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

카테고리	이름	질문	고려 사항
			최대한 활용하지 못하는 경우가 많습니다.
서브드라이버	공정한 기회	[회사]에서는 모든 배경의 사람들이 동일한 기회를 갖습니다.	조직 내 모든 사람에게 배경에 관계없이 동일한 기회가 주어진다는 직원의 인식을 측정합니다.
서브드라이버	대처	저는 [회사]가 차별 사례에 적절하게 대응할 것이라고 믿습니다.	조직이 차별 사건에 적절하게 대응한다는 직원들의 믿음을 측정합니다.

이론 도서관

이름	이론
포용성 소속감 인정받는 기분	개인은 자신이 자기 자신이 될 수 있다고 느끼는 동시에 집단에서 받아들여지고 싶어합니다. 최적 독특성 이론에서 브루어(Brewer, 1991)는 사람들이 소속감에 대한 욕구와 자신의 개인적 특성, 즉 독특성이 가치 있게 여겨져야 한다는 욕구 사이에서 균형을 찾으려 한다고 제안했습니다. Shore et al.에 따르면 (2011) 다른 사람들이 개인의 개성을 표현하도록 적극적으로 격려할 때, 그 사람은 소속감과 독특함을 모두 포함하는 사회적 정체성을 형성합니다. 이는 개인이 포함되었다고 느끼는 데 도움이 됩니다.
다양성 다양성 기반 채용 인력 다양성	직원들의 포용성은 조직이 직원을 개인으로 소중히 여긴다고 느끼는지 여부에 따라 크게 영향을 받습니다. 직원들은 다양한 인력을 만들고 유지하기 위한 조직의 태도와 행동을 통해 이를 판단합니다. 이러한 태도와 행동은 다음에서 관찰할 수 있습니다. • 집단 간 상호작용, 조직 문화 및 구조(Cox, 1990). • 새로운 직원을 모집하고 승진이나 개발 기회를 제공하는 데 사용되는 정책과 프로세스입니다. • 관리자와 리더가 어떻게 행동하고 소통하는지.
차별 금지 대처 공정한 기회	놀랍지 않게도 피해자로서 그리고 타인에게 미치는 영향을 목격하는 입장에서 차별을 경험하는 것은 직원들이 조직의 포용성에 대해 인식하는 방식에 큰 영향을 미칩니다. 엔셔 등 (2001)의 연구에 따르면, 직원들의 직무 만족도, 조직에 대한 헌신, 그리고 한 단계 더 나아가려는 의지는 모두 동료, 감독자 또는 조직으로부터 차별을 경험했다고 인식하는 직원들에게 부정적인 영향을 받는다고 합니다.

모범 사례

Workday에서는 Engage 질문 세트와 함께 다양성 및 포용성 질문 세트를 추가하고 지속적으로 결과를 측정할 것을 권장합니다.

편집 가능한 속성을 사용하여 민감한 속성을 수집하면 다양한 직원 그룹별로 다양성 및 포용성 점수를 세분화할 수 있습니다. 이를 통해 조직을 떠날 가능성이 높고 소외감을 느끼는 그룹에 대해 조치를 취할 수 있습니다.

고려 사항

다양성, 형평성, 포용성(DEI)에 대한 변화하는 환경은 직원 의견 수렴 프로그램에 어떻게 접근해야 할지에 대한 의문을 제기했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Workday Peakon Employee Voice를 사용하면 고객은 직원 청취 프로그램을 구성하고 구현하는 방법을 완벽하게 제어할 수 있습니다. 여기에는 질문 세트를 켜거나 끄고, 개별 질문을 조정하거나 조직의 맥락에 맞게 질문을 수정하는 기능이 포함됩니다.

각 직원의 청취 프로그램은 고유하지만, 조직에서는 다음을 포함하여 내부 프로그램 및 거버넌스 모범 사례를 따르는 것이 좋습니다.

- 조직의 우선순위가 직원 피드백에 반영되도록 내부 전략, 문화, 정책에 맞춰 조정합니다.
- 내부 법률 및 규정 준수 팀과 협업하여 DEI 관련 통찰력을 수집, 저장 및 처리하는 방법에 영향을 줄 수 있는 규제 고려 사항을 평가합니다.
- Peakon의 유연한 기능을 활용하여 질문 세트, 타겟팅, 문구 및 데이터 시각화를 특정 요구 사항에 맞게 조정하세요.

사회, 정부, 산업 및 규제 환경이 변화하더라도, 우리는 조직이 청취 전략을 구현하는 데 있어 유연성을 유지하면서도 의미 있는 통찰력을 얻을 수 있는 도구를 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 다양성 및 포용성 질문 세트 페이지 399

참고: 온보딩 질문 라이브러리 및 이론 참조

Peakon의 온보딩 질문 세트를 이용하면 관리자와 인사 담당자가 변혁과 변화가 직원 참여에 미치는 영향을 추적할 수 있습니다.

온보딩 모델에 대한 질문은 광범위한 연구를 기반으로 하며, 일반적인 온보딩 프로세스 중에 발생하는 주요 이벤트에 대한 포괄적인 개요를 제공하도록 설계되었습니다. 기존 Peakon 방법론에 따라 모든 질문에는 추가적인 통찰력을 얻기 위해 오픈 텍스트로 응답을 남길 수 있는 옵션이 제공됩니다.

운전자에 대한 일반적인 질문에 대해 자세히 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 운전자 질문 페이지 348.

질문 라이브러리

온보딩 질문에는 다음이 포함됩니다.

- 운전자 질문 5가지
- 운전자당 5개의 하위 운전자

카테고리	이름	질문
Driver	오리엔테이션	근무 첫째 주에 연대감을 느낄 수 있도록 동료나 멘토로부터 충분한 도움과 지원을 받았습니다.
서브드라이버	첫날 커뮤니케이션	근무 첫날에 대해 받은 커뮤니케이션(예를 들어 근무 시작 시간, 근무지, 교통편 옵션, 안내 담당자 등)에 만족합니다.
서브드라이버	도구 제공	관련 도구나 장비(예: 컴퓨터, 데스크 공간, 출입증, 유니폼, 전화, 안전 도구 등)를 받기 위한 프로세스와 소요 시간에 만족합니다.
서브드라이버	매니저와 보내는 시간	지금까지 역할을 수행하면서 내 매니저에 대해 알아갈 좋은 기회들이 있었습니다.
서브드라이버	온보딩 정보	조직과 내가 새로 맡은 역할에 온보딩하기 위한 프로세스에 관해 충분한 정보를 제공받았습니다.
서브드라이버	업무 논의	앞으로 내가 담당할 직무와 책임에 관해 매니저와 상세히 논의했습니다.
Driver	목표 부합성	내가 맡은 역할의 미래에 대한 상세한 목표와 우선순위에 관해 매니저와 논의할 수 있었습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

카테고리	이름	질문
서브드라이버	가치 이해	저는 조직의 가치에 대한 명확하고 유용한 정보를 얻을 수 있었습니다.
서브드라이버	사명에 관한 인사이트	저는 조직의 사명과 미래 비전에 대한 귀중하고 관련성 있는 정보를 제공받았습니다.
서브드라이버	역할 교육	내 역할과 관련 있는 유용한 교육을 제공받고 있습니다.
서브드라이버	명확한 목표	앞으로 몇 달 동안 내가 어떤 목표에 이바지하게 될지 매우 명확하게 이해하고 있습니다.
서브드라이버	팀 구조	내가 속한 팀이 조직에서 어느 위치에 있는지, 그리고 다른 팀/부서/사업부와 어떤 관계인지에 대한 유용한 정보를 접할 수 있었습니다.
Driver	통합	내 역할이 내가 속한 팀의 성공에 어떻게 기여하는지에 대해 매니저와 유용한 논의를 진행했습니다.
서브드라이버	관련 교육	내가 받은 교육은 유용했고 내가 맡은 역할과 관련이 있었습니다.
서브드라이버	매니저 지원	매니저로부터 맞춤화된 지원을 충분히 받고 있습니다.
서브드라이버	성과 목표	첫 번째 성과 목표에 관해 매니저와 논의하고 의견 일치를 이루었습니다.
서브드라이버	자율성	내가 새로 맡은 역할에 주어지는 자율성에 만족합니다.
서브드라이버	의미 있는 업무	처음 몇 주 동안 의미 있고 흥미로운 업무를 수행할 수 있었습니다.
Driver	기여	처음 몇 달 동안 내가 속한 팀의 활동에 가시적인 기여를 할 수 있었습니다.
서브드라이버	성과 관련 피드백	나의 성과를 높이는 데 도움이 되도록 매니저로부터 정기적으로 피드백을 받고 있습니다.
서브드라이버	공로 인정받기	지금까지 내가 잘한 일에 대해 다른 사람들로부터 가치와 공로를 인정받았다고 느낍니다.
서브드라이버	기량 활용	현재 담당하고 있는 업무에서 나의 기량과 역량을 최대한 활용하고 있습니다.
서브드라이버	도구 이용	나에게 주어진 일을 수행하는 데 적절한 도구와 장비를 이용할 수 있습니다.
서브드라이버	보람 있는 업무	내가 맡은 일은 흥미로우면서도 도전이 됩니다.
Driver	활발한 성장	나는 맡은 역할을 수행하면서 자주 성취감을 느낍니다.
서브드라이버	팀 방향성	팀이 지향하는 방향과 우리가 업무를 처리하는 방식을 형성하는 데 있어 내가 기여할 기회가 있었습니다.
서브드라이버	매니저와 미팅	매니저와의 일대일 미팅 횟수에 만족합니다.
서브드라이버	소속감	저는 [회사명]에 강한 소속감을 느낍니다.
서브드라이버	향후 발전	나의 향후 발전과 성장을 위해 명확한 계획을 수립할 기회가 있었습니다.
서브드라이버	의미 있는 업무 지속	내가 맡은 역할을 통해 의미 있고 가치 있는 일을 할 수 있다고 생각합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이론 참고문헌

우리 모델의 초기 기반은 온보딩의 잘 알려진 "4C" 개념이었습니다(*Bauer, 2010*)*. 여기에는규정 준수,명확화,문화,연결이포함됩니다.

이후 연구에서는 자기 효능감도 중요한 것으로 나타났습니다(*Bauer, 2011*;*Jungert et al, 2013*)*. 이러한 사실과직원 참여 심리학에 대한 경험을 바탕으로 우리는 개인적 가치/기여, 성장 및 개발에 대한 감각을 추가하여 직원을 행복하고 참여적이며 성과가 높은 근로자로 전환하는 확장되고 보다 포괄적인 모델을 만들었습니다.

따라서 우리의 새로운 모델에는 6가지 개념을 기반으로 한 질문이 포함됩니다.

- 행정 및 규정 준수(법률 및 행정 프로세스)
- 역할 및 책임(역할, 목표, 기대 이해)
- 조직 정렬(규범, 가치, 비전, 구조 이해)
- 연결 및 지원(동료/리더와의 관계 구축)
- 기여 및 인정(의미 있는 일을 하고 인정받다)
- 성장 및 개발(기술 개발, 교육, 참여로의 전환)

질문 개념이 개발됨에 따라, 전형적인 온보딩 프로세스를 지원하기 위해 특정 기간(예: 2주차, 4주차, 8주차, 12주차, 20주차)에 배포할 수 있도록 연대순 단계에 따라 질문을 구성하는 것이 논리적이었습니다. 이로 인해 Peakon에 나타나는 5단계 모델이 탄생했습니다. 이는방향 설정,정렬,통합,기여,번영입니다.

*Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2011). 조직 사회화: 신규 직원의 효과적인 적응.

*Bauer, T. N. (2010). 신규 직원 교육: 성공 극대화. SHRM 재단.

*Jungert, T. et al (2013). 근로자의 동기 부여 및 자기 효능감과 관련된 자율성 지원의 구별되는 원천.

relatedlinks
개념
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트

참고: 종료 질문 라이브러리 및 이론 참조

퇴사 질문은 직원의 퇴사 결정에 큰 영향을 미치는 가장 일반적인 경험으로 분류됩니다. 이 문서에는 Peakon의 표준 Exit 질문 라이브러리가 포함되어 있습니다.

운전자에 대한 일반적인 질문에 대해 자세히 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 운전자 질문 페이지 348.

질문 라이브러리

종료 질문 세트에는 다음이 포함됩니다.

- 운전자 질문 7가지
- 드라이버당 1개 또는 2개의 하위 드라이버

카테고리	이름	질문
Driver	문화와 가치	조직이 추구하는 가치가 내가 개인적으로 추구하는 가치와 잘 맞는다고 생각합니다.
서브드라이버	소속감	저는 [회사명]에서 근무하는 동안 강한 소속감과 소속감을 느꼈습니다.
Driver	개발	저는 [회사명]에서 근무하는 동안 경력 개발 기회에 만족했습니다.
서브드라이버	학습 기회	저는 [회사명]에서의 일을 통해 많은 것을 배우고 성장할 수 있었다고 생각합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

카테고리	이름	질문
Driver	경험	[회사명]에 입사하면서 제가 가졌던 기대는 그곳에서 일하면서 충족되었습니다.
Driver	리더십	저는 [회사명]의 리더십 팀이 미래를 위해 조직을 올바른 방향으로 이끌고 있다고 생각합니다.
서브드라이버	매니저 지도	저는 [회사명]에서 근무하는 동안 관리자로부터 충분한 지원과 지도를 받았다고 느낍니다.
Driver	인정과 보상	저는 [회사명]에서 제 역할을 적절히 평가하고 인정받았다고 느낍니다.
서브드라이버	공정한 보상	내가 받은 보상과 복리후생이 내가 조직에 기여한 바에 따라 공정하고 적절했다고 생각합니다.
Driver	역할	전반적으로 [회사명]에서 제가 맡은 역할은 흥미롭고 도전적이라고 생각했습니다.
서브드라이버	명확한 책임	저는 [회사명]에서 제 역할과 책임이 매우 명확하다고 생각합니다.
서브드라이버	직장 업무 주도	[회사명]에 있는 동안 저는 제 업무를 수행하는 방법에 대한 충분한 통제력을 가지고 있다고 느꼈습니다.
Driver	웰빙	[회사명]에서 근무하는 동안 저는 높은 수준의 정신적 웰빙을 유지할 수 있었다고 느낍니다.
서브드라이버	감당할 만한 업무량	저는 [회사]에서의 업무량이 공정하고 관리하기 쉬웠다고 생각합니다.

이론 참고문헌

퇴사 질문 세트는 광범위한 외부 조사와 Peakon의 글로벌 직원 참여 데이터 세트에서 확인된 데이터 추세를 기반으로 개발되었습니다. 이 데이터 세트를 통해 직원 이직률의 핵심 예측 요인 중 일부를 파악할 수 있었으며, 이는 업계와 학계의 중요한 연구 결과*와도 일치합니다.

이러한 통찰력은 직장을 그만두기로 결정하는 데 가장 큰 영향을 미치는 공통적인 경험이 여러 가지 있다는 것을 보여주며, 그 중 상당수는 잠재적으로 조직의 통제 하에 있습니다.

이를 바탕으로 HRIS의 관련 속성(예: 종료일 2주 전)에 따라 자동으로 배포되는 새로운 종료 질문을 소개합니다. 우리 모델에는 다음과 같은 개념과 질문 영역이 포함됩니다.

- 문화와 가치, 일치와 소속감
- 리더십 및 관리 지원
- 경력 개발 및 개인 성장
- 보상과 인정의식
- 자율성, 역할 명확성, 도전/관심
- 직장에서의 업무량과 웰빙

온보딩과 마찬가지로 응답을 통해 이 중요한 경험에 대한 통찰력을 얻고, 회사 세그먼트 간 비교를 하고, 전략적 HR 조치를 취할 수 있습니다.

* Employment Hero - 직원 이직률 감소를 위한 고용주 가이드

* Oracle Netsuite 직원 이직의 10가지 원인 및 이를 방지하는 방법

* 하버드 비즈니스 리뷰 - 직원들이 회사에 남는 이유

* 실제로 - 직원 이직률이 높은 9가지 원인과 이를 방지하는 방법

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
개념
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트

참고문헌: 변형 및 변화 문제 라이브러리 및 이론 참고문헌

Workday Peakon Employee Voice(WPEV) 혁신 및 변화 질문 세트를 통해 관리자와 인사 리더는 혁신 및 변화가 직원 참여에 미치는 영향을 추적할 수 있습니다.

질문 세트를 사용하면 다음을 수행할 수 있습니다.

- 조직의 모든 계층에 있는 직원에게 변화 및 변혁 이니셔티브와 전략이 어떤 영향을 미치는지에 대한 실시간 피드백을 받아 효과적인 변화와 성과를 촉진하세요.
- 적절한 수준의 지원을 팀에 제공하는 방법, 예방 조치를 취하는 방법, 조치의 영향을 평가하는 방법을 이해할 수 있도록 시기적절한 피드백과 통찰력을 인력 리더에게 제공하세요.
- 변화와 혁신이 참여 및 기타 주요 인사 지표에 미치는 영향을 추적하고 측정하여 직원들이 변화 과정에서 지원받고 있다고 느낄 수 있도록 보장합니다.

표준 질문

표준 변환 및 변경 질문 라이브러리에는 9개의 표준 질문이 포함되어 있습니다.

- 1. 조직 관리자가 얼마나 잘 변화하는지에 대한 인식을 다루는 주요 결과 질문입니다.
- 8명의 선택 운전자.

질문 라이브러리

카테고리	이름	질문	고려 사항
주요 질문	변혁과 변화	[회사]에서는 조직의 변화와 혁신이 잘 관리되고 있습니다.	조직이 변화를 관리하는 방법에 대한 직원의 인식을 측정합니다. 사람들이 자신의 조직이 변화와 변혁을 잘 관리하고 있다고 믿으면, 조직을 지원할 가능성이 높아지고, 성공적인 결과를 얻을 가능성이 커집니다.
Driver	변화에 대한 믿음	저는 [회사]의 계획된 변혁과 변화가 일반적으로 조직의 미래 성공에 기여한다고 믿습니다.	계획된 변혁과 변화 활동 및 프로그램이 유익하고 조직의 미래 성공을 보장하는 데 도움이 된다는 것에 대해 사람들이 얼마나 확신하는지 측정합니다.
Driver	변화 관련 소통	저는 조직 변혁과 변화 활동의 현황에 대한 정보를 받고 있습니다.	변화와 변형에 대한 효과적인 소통은 더욱 깊은 참여를 촉진합니다. 이 질문은 구체적인 변화 프로그램이나 보다 일반적인 변화와 관련될 수 있습니다.
Driver	위험을 고려하세요	변혁 또는 변화를 계획할 때 해당 활동의 영향 또는 위험 요소를 적절히 고려하고 있다고 생각합니다.	조직이 특히 계획 단계에서 변혁 활동의 영향과 위험을 적절히 고려했는지 사람들이 느끼는지 여부를 측정합니다.
Driver	역할에 미치는 영향	저는 조직의 변화나 혁신이 제 역할이나 업무에 어떤 영향을 미칠지에 대해 계속 알고 있습니다.	사람들이 계획된 또는 현재 진행 중인 변화가 개인 생활이나 직장 생활에 어떤 영향을 미칠지에 대해 얼마나 잘 알고 있다고 생각하는지 측정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

카테고리	이름	질문	고려 사항
Driver	개인 의견	저는 조직에서 일어나는 모든 변화나 변혁적 활동에 대한 제 의견을 공유하도록 권장받습니다.	사람들이 계획되거나 진행 중인 변화나 변혁 활동에 대한 자신의 견해를 공유하는 데 있어 격려와 지원을 받는지 여부를 측정합니다.
Driver	변화 과정의 리더십	저는 우리 리더들이 조직의 변혁과 변화가 성공할 수 있도록 올바른 결정을 내릴 것이라고 확신합니다.	사람들이 리더가 올바른 결정을 내릴 수 있다고 얼마나 믿고 신뢰하는지를 측정합니다.
Driver	변화 이유 설명	조직 변혁과 변화의 이유가 잘 전달되었습니다.	특정 변경이나 변혁 활동이 발생하는 이유를 조직에서 얼마나 잘 전달하는지 측정합니다.
Driver	리소스와 지원	저희 팀은 조직의 지속적인 변혁과 변화를 도울 수 있는 적절한 리소스와 지원을 갖추고 있습니다.	조직의 변화와 혁신 기간 동안 조직이 팀원들에게 업무를 수행하는 데 필요한 충분한 자원과 지원을 제공한다고 사람들이 느끼는지 여부를 측정합니다. 예: 재료, 시간, 지침.

이론 도서관

이름	이론
변혁과 변화	모든 조직은 변화하는 세상에 대응하여 적응하고 성장해야 합니다. 변화는 자연스럽고 점진적으로 일어나는 반면, 변형은 더 구체적이고 급격하게 일어납니다. 둘 다 직장에서 사람들의 개인적 경험에 영향을 미칩니다. 사람들이 자신의 조직이 변화와 변혁을 잘 관리하고 있다고 믿으면, 조직을 지원할 가능성이 높아지고, 성공적인 결과를 얻을 가능성이 커집니다.
변화에 대한 믿음	사람들이 변혁과 변화 활동을 전적으로 지지하려면, 변화가 실제로 유익할 것이라고 느끼는 것이 중요합니다(Weiner, 2009). 이는 변화가 조직 전체는 물론, 개인적으로도 자신에게 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높다고 느끼는 것을 의미합니다. 또한 사람들이 변화가 단지 즉각적이거나 빠른 이득만을 위한 것이 아니라 중장기적으로 유익하다고 느끼는 것도 중요합니다.
변화 관련 소통	현재 및 계획된 변화에 대한 의사소통은 직원의 지원과 동의를 얻는 데 매우 중요하며, 이를 통해 변화 노력이 성공할 가능성이 높아집니다(Elving, 2005). 직원들은 상태, 일정, 진행 상황, 위험 또는 장벽을 포함한 변화 활동에 대한 업데이트를 받는 것이 좋습니다. 직원들이 변화에 대한 정보가 없다면 변화를 지원하기가 더 어렵습니다.
위험 요소 고려	사람들이 변혁과 변화 활동, 특히 중요하거나 파괴적인 활동에 대한 믿음을 갖기 위해서는 조직이 위험과 결과를 적절히 고려했다는 느낌이 들어야 합니다(Apostolopoulos et al, 2016). 즉, 변화를 서두르지 말고, 적절한 정보를 수집하고, 적합한 사람과 상의하고, 위험을 낮추기 위한 조치를 마련하는 것을 의미합니다. 직원들이 조직이 이러한 조치를 취하지 않았다고 느낄 경우, 변화 계획과 변화 결과에 대해 지지적이거나 긍정적인 태도를 취할 가능성이 훨씬 낮아집니다.
역할에 미치는 영향 개인 의견 변화 과정의 리더십	현재 및 계획된 변화에 대한 의사소통은 직원의 지원과 동의를 얻는 데 매우 중요하며, 이를 통해 변화 노력이 성공할 가능성이 높아집니다(Elving, 2005). 직원들은 상태, 일정, 진행 상황, 위험 또는 장벽을 포함한 변화 활동에 대한 업데이트를 받는 것이 좋습니다. 직원들이 변화에 대한 정보가 없다면 변화를 지원하기가 더 어렵습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이름	이론
변화 이유 설명	리더십에 대한 신뢰는 중요하지만, 특히 불확실성이나 변화의 시기에는 더욱 그렇습니다(Hao & Yazdanifard, 2015). 이는 리더가 올바른 이유로 올바른 시기에 올바른 결정을 내릴 수 있다고 믿는 것을 의미합니다. 리더는 직원들이 자신의 결정이 부정적인 영향을 미친다고 느낄 때 특히 결정 이유를 설명함으로써 신뢰를 얻는 데 도움을 줄 수 있습니다.
리소스와 지원	직원들이 조직에서 적절한 리소스를 제공하고 있다고 느끼는 것이 중요합니다. 이는 변화와 불확실성이 있는 기간 동안 업무를 수행할 수 있도록 하기 위한 것일 뿐만 아니라 변화 기간이 끝난 후에도 필요합니다. Weiner(2009)에 따르면, 사람들이 지원을 받지 못한다고 느끼면 변화에 대해 긍정적이거나 지지적인 감정을 느낄 가능성이 낮아지고, 조직의 변화 활동이 성공할 가능성도 낮아집니다.

relatedlinks
개념
FAQ: 변형 및 변경 질문 세트 페이지 398

참고: **COVID-19** 질문 라이브러리

코로나19 팬데믹은 모든 사람에게 영향을 미쳤고, 업무의 세계를 영원히 바꾸어 놓았습니다. 이 주제에서는 Workday Peakon Employee Voice(WPEV)에서 찾을 수 있는 COVID-19 질문 라이브러리의 질문과 관련 번역을 나열합니다.

WPEV COVID-19 질문은 업계 벤치마킹을 기반으로 합니다. COVID-19 질문 라이브러리에서 질문을 편집, 구성하거나 직접 추가할 수 있습니다.

COVID-19 관련 질문 중에 빠진 것이 있다면 지원팀에 문의하세요.

핵심 **COVID-19** 질문

핵심적인 COVID-19 질문 세트는 팬데믹에 대한 즉각적인 대응, 가족 및 웰빙에 대한 내용을 다룹니다.

주제	질문
코로나19 대응	[회사]는 COVID-19 팬데믹에 적절하게 대응하고 있습니다.
팬데믹 커뮤니케이션	저는 [회사]로부터 COVID-19 팬데믹과 관련하여 정기적이고 유익한 의사소통을 받았습니다.
생산성 영향	[회사]는 COVID-19 팬데믹이 내 생산성에 어떤 영향을 미칠 수 있는지 이해합니다.
가족의 의무	[회사]는 COVID-19 팬데믹 동안 제가 사랑하는 사람들을 돌보는 것을 지원해주었습니다.
원격 작업 장비	장기간의 재택 근무를 지원하는 장비와 기술을 보유하고 있습니다.
안전 예방 조치	[회사]는 COVID-19 팬데믹 동안 저의 안전을 지키기 위해 적절한 예방 조치를 시행하고 있습니다.

직장 복귀 **COVID-19** 관련 질문

직장 복귀를 위한 COVID-19 질문 세트는 팬데믹 기간 중 또는 팬데믹 이후에 안전하게 직장에 복귀하는 방법에 대한 내용을 다룹니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

주제	질문
복귀 안내	[회사]는 COVID-19 봉쇄로 인해 폐쇄된 직장으로의 복귀에 대한 적절한 지침을 제공하고 있습니다.
명확한 목표	코로나19 봉쇄령이 해제되면서 팀에서 올바른 목표에 집중하고 있습니다.
팬데믹 동안의 웰빙	근무 장소에 관한 의사 결정 과정에서 직원의 웰빙을 우선순위로 고려하고 있다고 느낍니다.
출퇴근 안전	안전한 출퇴근이 가능한 시기를 자유롭게 결정할 수 있습니다.

참고문헌: 환경, 사회 및 거버넌스 문제 라이브러리 및 이론 참고문헌

환경, 사회, 거버넌스(ESG) 질문 세트는 리더가 조직의 환경적 영향, 사회적 책임, 거버넌스 관행에 대한 직원 피드백을 수집하는 데 도움이 됩니다. 이를 통해 직원들이 이러한 핵심 영역을 어떻게 인식하는지 직접 측정하고 이해할 수 있습니다.

개요

ESG 질문 라이브러리에는 다음이 포함됩니다.

- 운전자 5명.
- 25개의 질문(운전자당 5개 질문).

Driver	고려 사항
윤리	리더들이 윤리적 기준을 지키고 모범을 보이며, 회사가 모든 이해관계자와 공정하고 성실하게 거래한다고 직원들이 어느 정도 확신하는지를 평가하는 질문입니다.
재무 컴플라이언스 및 위험	직원들이 재무 컴플라이언스 및 위험 절차에 대한 적절한 교육을 어느 정도 받았는지, 문제를 보고하는 방법에 대해 알고 있는지, 관련 사고에 대한 회사의 대응 방식에 확신이 있는지를 평가하는 질문입니다.
사회적 책임	회사가 사업을 운영하는 공동체에 긍정적인 영향을 미치기 위한 이니셔티브에 어떻게 회사가 지원하고 투자하는지에 대한 직원들의 인식을 평가하는 질문입니다.
지속 가능성	지속 가능한 업무 관행을 장려하기 위한 이니셔티브에 어떻게 회사가 지원하고 투자하는지에 대한 직원들의 인식을 평가하는 질문입니다.
직장 안전	직원들이 적절한 직장 안전 교육을 받았는지, 문제를 보고하는 방법에 대한 지식이 있는지, 회사가 이런 사고에 어떻게 대응할 것인지에 대한 자신감이 있는지를 평가하는 질문입니다.

질문 라이브러리

Driver	카테고리	질문	고려 사항
윤리	고객 응대	*[회사]*는 고객을 공정하고 존중하는 마음으로 대합니다.	조직이 고객을 대하는 방식에 대한 전반적인 인식을 평가합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Driver	카테고리	질문	고려 사항
	옳은 일을 하다	*[회사]*의 직원들은 업무 목표나 목적과 충돌하더라도 정직하게 행동하도록 권장됩니다.	목표 달성이 위협받을 수 있는 상황에서도 직원들이 정직하게 행동하도록 얼마나 격려받는지 평가합니다.
	윤리적 접근 방식	저는 *[회사]*가 윤리적으로 운영된다고 믿습니다.	조직이 윤리적으로 사업을 수행하는지에 대한 전반적인 인식을 평가합니다.
	롤모델 윤리	임원들은 윤리적 가치와 기준의 롤모델이 되어줍니다.	고위 리더들이 윤리적 가치와 기준을 지지하는 롤모델로 여겨지는 정도를 평가합니다.
	공급업체 대우	*[회사]*는 공급업체 및/또는 파트너를 공정하고 존중하는 태도로 대합니다.	조직이 공급업체를 대하는 방식에 대한 전반적인 인식을 평가합니다.
재무 규정 준수 및 위험	위험 관리	*[회사]*는 위험과 재무 규정 준수를 관리하기 위한 적절한 프로세스와 정책을 갖추고 있습니다.	위험과 재무 규정 준수를 관리하기 위한 조직 프로세스와 정책에 대한 직원의 인식을 평가합니다.
	위험 보고	직원들은 위험 관리나 재무 규정 준수에 대한 우려 사항이나 사고를 보고하는 것이 적극 권장됩니다.	직원들이 위험 및 재무 규정 준수 문제를 보고하도록 격려받는 정도를 평가합니다.
	위험 정책	재무 컴플라이언스 및 위험 관리 정책에 대한 최신 내부 정보를 지속적으로 제공받고 있습니다.	직원들이 직장에서 효과적으로 일하는 데 필요한 위험 및 재무 규정 준수 정보를 얼마나 갖추고 있다고 생각하는지 평가합니다.
	위험 대응	위험 또는 재무 컴플라이언스에 대한 우려 사항을 제기하는 경우, 이 우려 사항에 대해 적절한 검토나 조사가 이루어질 것이라고 확신합니다.	위험 및 재무 규정 준수와 관련된 문제를 적절하게 처리할 수 있는 조직에 대한 직원의 신뢰를 평가합니다.
	위험 훈련	저는 위험 관리와 재무 규정 준수에 대한 적절한 교육을 받았습니다.	직원들이 직장에서 위험 및 재무 규정 준수와 관련하여 적절한 교육을 받았다고 생각하는 정도를 평가합니다.
사회적 책임	지역 사회 영향	*[회사]*는 지역사회에 긍정적으로 기여합니다.	직원들이 조직이 운영되는 지역 사회에 미치는 영향에 대한 인식을 평가합니다.
	일자리 창출	*[회사]*가 창출한 일자리는 사람들의 미래에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 기회를 제공합니다.	조직이 창출한 일자리가 사람들의 미래에 영향을 줄 수 있는 좋은 기회로 여겨지는지 평가합니다.
	사회적 원인	*[회사]*는 사회적 이슈에 지원하고 투자합니다.	사회적 문제에 대한 조직의 인식된 지원과 투자를 평가합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Driver	카테고리	질문	고려 사항
	사회적 영향	저는 *[회사]*의 제품과 서비스가 사회에 긍정적인 기여를 한다고 믿습니다.	조직의 제품과 서비스가 사회에 긍정적인 영향을 미친다는 믿음을 평가합니다.
	신뢰할 수 있는 브랜드	저는 *[회사]*가 우리 산업계에서 신뢰받는 평판을 가지고 있다고 믿습니다.	해당 산업 내에서 조직이 갖고 있는 신뢰와 평판의 수준을 평가합니다.
지속 가능성	환경 영향	*[회사]*는 환경에 미치는 영향을 관리하기 위한 조치를 취합니다.	조직이 환경에 미치는 영향을 관리하기 위해 어느 정도 조치를 취하는지 평가합니다.
	재활용	*[회사]*에서는 직장에서 재활용을 장려합니다.	직장에서 재활용을 촉진하기 위한 조직의 노력에 대한 직원들의 인식을 평가합니다.
	폐기물 감소	*[회사]*는 업무상 불필요한 에너지, 자원, 자재의 사용을 최소화하기 위해 노력합니다.	조직이 직장에서 불필요한 낭비를 줄이기 위해 노력하고 있는지 평가합니다.
	지속 가능성 교육	*[회사]*는 직원들이 보다 환경적으로 지속 가능한 방식으로 일할 수 있는 방법에 대한 유용한 정보를 제공합니다.	직장에서 직원들이 환경적 지속 가능성과 관련된 유용한 정보를 얼마나 가지고 있는지 평가합니다.
	폐기물 처리	*[회사]*는 폐기물을 안전하고 적절하게 처리합니다.	조직이 폐기물을 안전하고 적절하게 처리하는 것으로 인식되는지 평가합니다.
직장 안전	안전 문제 해결	안전 문제를 제기하면 적절하게 이 문제가 해결될 것이라고 확신합니다.	직장에서 안전 관련 문제를 적절하게 처리할 수 있는 조직의 능력에 대한 직원의 확신을 평가합니다.
	안전 문제 보고	아무리 사소하더라도 안전 우려 사항을 보고하도록 직원들을 적극 장려합니다.	직원들이 직장에서 안전 문제를 보고하는 데 얼마나 고무되는지 평가합니다.
	안전에 대한 약속	지역 매니저들은 높은 안전 기준 충족을 위해 노력합니다.	직원들이 지역 리더들의 안전 기준에 대한 의지를 어떻게 인식하는지 평가합니다.
	안전 장비	저는 일하는 동안 개인 안전을 보장하기 위해 적절한 자원과 장비를 제공받았습니다.	직원들이 직장에서 개인 안전을 보장하는 데 필요한 자원이 충분하다고 생각하는 정도를 평가합니다.
	안전 교육	*[회사]*의 직원들은 안전 절차에 대해 적절한 교육을 받았습니다.	직원들이 직장에서 안전 절차에 대한 적절한 교육을 받았다고 생각하는지 평가합니다.

이론 참고문헌

ESG 질문 세트는 윤리, 재무 규정 준수 및 위험, 사회적 책임, 지속 가능성, 직장 안전이라는 5가지 주요 범주로 구성됩니다. 이 콘텐츠는 기업의 책임에 대한 지침을 제공하는국제 표준화 기구(ISO) 26000 표준에 맞춰 개발되었습니다. 이 표준은 2011년에 처음 제정되었습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

고려 사항

- ESG에는 결과에 대한 질문이 있는 주요 동인이 없으므로 질문 세트 대시보드가 없습니다.
- 사용자는 히트맵, 드라이버 점수, 질문 점수 페이지를 통해 ESG 데이터에 접근할 수 있습니다.
- ESG는 큐레이션된 인사이트 페이지에 나타나지 않습니다.
- Peakon은 ESG에 대한 집중 영역이나 조치를 제안하지 않지만, 수동으로 설정할 수는 있습니다.
- ESG는 개선 섹션에 리소스를 포함하지 않습니다.
- 해당 플랫폼은 ESG에 대한 회사 리소스를 지원하지 않습니다.
- ESG에는 강조된 세그먼트가 포함되지 않습니다.
- ESG에는 설문 조사 그림이 포함되지 않습니다.
- ESG는 벤치마크를 제공하지 않습니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 환경, 사회 및 거버넌스(ESG) 질문 세트 페이지 401

예: 대상 그룹에서 특정 질문 세트 숨기기

이 예에서는 직원 그룹의 특정 질문 집합을 제한하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직은 정규직 직원을 위한 복리후생 패키지를 재편했으며, 변혁과 변화 질문 세트를 사용하여 변화에 대한 직원의 반응을 평가하려고 합니다. 하지만 IT 직원은 모두 계약직 근로자이므로 다음 설문조사에서 질문 항목에서 제외하려고 합니다.

프로시저

1. 관리로 이동합니다.
2. 접근 제어를선택하세요.
3. 그룹 추가버튼을 클릭하세요.
4. 그룹 이름을*IT* 직원으로지정하세요.
5. 액세스탭에서모든 직원버튼을 클릭합니다.
6. 사람탭에서세그먼트별 선택버튼을 클릭합니다.
7. '포함만'버튼을 클릭합니다.
8. 액세스 제어 그룹에 포함하려면 IT 직원 세그먼트를 선택하세요.
9. 변환 및 변경 질문 세트옵션을 지웁니다.
10. 관리로 이동합니다.
11. 일정을선택하세요.
12. 예약된 설문조사를 선택하세요.
13. 타겟을선택하세요.
14. 제외버튼을 클릭하세요.
15. IT 사업부를 선택하세요.
16. 1개 세그먼트 선택버튼을 클릭하세요.
17. 일정 업데이트버튼을 클릭하세요.

결과

지원 직원 그룹 구성원은 이제 변환 및 변경 질문 세트의 질문을 볼 수 없습니다. 또한 인사이트 영역에서 대시보드를 볼 수 있는 옵션도 없습니다. 하지만 댓글이 주제에 기여하는 경우 댓글과 가능한 주제는 여전히 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: 설문 조사 및 질문 빈도

일반

Peakon에서 자동 빈도를 사용할 때 모든 직원이 모든 질문을 받았는지 확인하는 특정 기간이 있습니까?	모든 직원에게 모든 질문이 전달되는 데 걸리는 표준적인 기간은 없습니다. 모든 직원이 모든 질문을 검토하는 데 필요한 설문 조사의 양은 다음과 같은 여러 요인에 따라 달라집니다. • 설문조사 빈도 • 드라이버 및 서브드라이버 주파수 • 운전자 및 보조 운전자에 대한 질문 수 일반적으로 질문 빈도 중 가장 낮은 빈도는 모든 직원이 모든 질문을 받는 데 걸리는 시간을 대략적으로 나타내는 지표가 될 수 있습니다. 예: 하위 드라이버 빈도가 연간이고 다른 빈도가 분기별인 경우 모든 직원에게 모든 질문이 전달되는 데 약 1년이 걸릴 수 있습니다. 하지만 표준 운전자에게 사용자 정의 질문을 추가했거나 회사 운전자가 운전자 한 명당 여러 질문을 하는 경우 시간이 더 오래 걸립니다. 예: 하위 드라이버 빈도가 1년이고 2개의 질문(1개는 표준, 1개는 맞춤형)이 있는 하위 드라이버가 있는 경우, 모든 직원이 해당 하위 드라이버로부터 두 질문을 모두 받는 데 2년이 걸릴 수 있습니다. 가장 좋은 방법은 운전자 또는 보조 운전자 한 명당 질문을 하나씩 하는 것입니다.
빈도 설정에 따른 결과를 얼마나 빨리 신뢰할 수 있나요?	선거 여론조사와 비슷하게 고품질 추정치를 얻는 데 필요한 결과의 수는 비교적 적으며, 세그먼트 점수의 정확도와 안정성은 직원들이 추가 라운드를 완료함에 따라 빠르게 안정화됩니다.
중대한 변화를 구현하면, 주파수 설정에 따라 얼마나 빨리 영향을 볼 수 있습니까?	빈도가 높을수록 이니셔티브의 효과가 더 빨리 나타납니다.
권장되는 설문조사 빈도는 얼마입니까?	모든 고객에게 맞는 단일한 크기는 없습니다. 직원을 수용하는 것이 적극적인 경청 접근 방식일 것이라고 생각하는 것이 좋습니다. 확신이 없다면 낮은 주파수에서 시작하여 나중에 높은 주파수로 옮겨 갈 수 있습니다. Peakon을 2년 이상 사용한 고객의 50% 이상이 최소 분기별 또는 그 이상 주기로 설문조사에 참여하고 있습니다.
질문 그룹의 빈도가 설문 조사 빈도보다 규칙적일 경우, 설문 조사에서 해당 질문 그룹에 대한 질문이 더 많아지는 건가요?	예.
모든 질문을 분기별로 설정한 상태에서 수동 빈도와 분기별 빈도의 대략적인 질문 수에 차이가 있는 이유는 무엇입니까?	수동 빈도는 모든 활성 질문을 묻는 것을 의미합니다. 분기별 빈도는 질문 빈도 조건에 따라 달라지며, 설문조사 당시 특정 질문이 제출되지 않은 경우 수동 모드와 다를 수 있습니다. 예: 운전자 빈도는 운전자와 그 하위 운전자의 모든 질문을 말합니다. 즉, 설문조사에서 하위 운전자 질문을 묻는 경우 운전자 빈

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	도 조건을 충족한 것이므로 반드시 같은 라운드에서 운전자 질문을 묻는 것은 아닙니다. 수동 모드에서는 설문조사에서 두 가지 질문을 모두 묻습니다.
각 주파수의 길이는 정확히 얼마입니까?	• 1개월은 4주입니다. • 3개월은 12주입니다. • 6개월은 26주에 해당합니다. • 1년은 52주에 해당합니다.
다른 질문 빈도를 변경하지 않고, 설문조사를 수동 모드로 설정하지 않고도 다음번 설문조사에서 특정 질문을 묻도록 하려면 어떻게 해야 할까요?	질문 그룹의 빈도를항상으로 설정하면 묻고 싶은 질문만 활성화할 수 있습니다. 설문조사가 종료된 후 질문 그룹의 빈도를 이전 설정으로 되돌리고 일시적으로 비활성화했던 질문을 다시 활성화하세요.
기준선을 확립하기 위해 첫 번째 설문조사에서 어떤 질문을 꺼내야 할지 결정할 수 있나요?	설문조사에 포함시키고 싶지 않은 질문은 비활성화할 수 있습니다. 하지만 설문조사에서 모든 활성 질문을 묻고 싶은 경우 설문조사를수동빈도 모드로 설정하세요.
맞춤형 질문에 대한 응답률이 왜 이렇게 낮은가요?	질문 빈도는 각 직원이 운전자 또는 보조 운전자로부터 질문을 받는 빈도를 결정합니다. 같은 운전자 또는 보조 운전자에 대한 질문이 여러 개 있는 경우 각 직원이 각 질문을 받는 데 더 오랜 시간이 걸립니다. 적절한 경우 문제 범주에 대해항상빈도 옵션을 선택하여 해결 방법을 찾을 수 있습니다.
4가지 참여 질문을 모두 묻는 방법은 무엇일까요?	모든 질문 빈도를항상으로 설정하거나수동설문 조사 빈도를 사용하세요.
운전자 질문 빈도를 항상에서 분기별로 변경하면 질문의 양이 바뀌는 이유는 무엇입니까?	이는 표준 드라이버나 하위 드라이버에 사용자 정의 질문을 추가한 경우 또는 사용자 정의 드라이버에 여러 질문을 추가한 경우 발생할 수 있습니다. 자동화된 설문 조사 빈도를 사용하면 운전자 또는 보조 운전자의 모든 질문이 모든 직원에게 전달되는 데 더 오랜 시간이 걸리는 반면,항상빈도는 모든 활성 질문에만 응답합니다.
직원이 여러 번 설문조사에 참여하지 못한 경우 Peakon에서는 몇 개의 추가 질문을 하게 됩니까?	직원이 여러 번 설문조사에 참여하지 못한 경우 "추적" 질문의 한도는 총 질문 수의 최대 25%이며, 최대 4개입니다.
설문조사 일정에서 각 질문 빈도 설정은 어떤 질문 그룹을 포함합니까?	참여 질문 세트에서 각 질문 그룹이 다루는 질문 유형의 예는 다음과 같습니다. 다른 질문 세트에도 같은 논리를 적용할 수 있습니다. • 주요 질문 빈도: 주요 eNPS 질문. • 운전자 빈도: 유연성 및 원격 근무 하위 운전자 질문을 포함한 자율성 운전자 내의 모든 질문입니다. • 하위 드라이버 빈도: 자율성 드라이버 내의 유연성 및 원격 근무 하위 드라이버 질문입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

드라이버 주파수 설정에 서브드라이버 주파수가 포함되어 있나요?	예. 따라서 하위 드라이버 빈도는 드라이버 빈도보다 더 규칙적일 수 없습니다. 드라이버 빈도에는 이미 하위 드라이버 질문이 포함되어 있기 때문입니다.
설문조사 빈도보다 질문 빈도를 더 규칙적으로 설정할 수 있는 이유는 무엇입니까?	이렇게 하면 설문조사에서 묻는 질문의 수가 늘어납니다. 예: 설문조사가 분기별로 진행되고 질문 빈도가 월별인 경우, 알고리즘은 분기별 설문조사에서 더 많은 질문을 묻습니다. 하지만 알고리즘은 여러 요소를 기반으로 질문의 우선순위를 정하기 때문에 이는 보장된 결과는 아닙니다.
집계 기간이 3개월인 경우, 각 설문조사가 집계 없이 독립적인 데이터를 보여주는지 확인하기 위해 설문조사 사이에 얼마나 기다려야 할까요?	여러 설문조사의 점수가 동일한 3개월 집계 기간에 포함되지 않도록 하려면 설문조사 소프트 클로즈 날짜 사이에 최소 12주 이상의 간격을 두어야 합니다. 예: 설문조사가 2024년 9월 30일 월요일에 소프트 마감되는 경우 정확히 12주를 세고 다음 설문조사가 해당 날짜 이후에 소프트 마감되도록 해야 합니다. 이 경우 정확히 12주 후는 2024년 12월 23일 월요일입니다. 다음 설문조사가 2024년 12월 24일 화요일 또는 그 이후에 소프트 클로즈되는 경우, 이는 이전 설문조사와 동일한 3개월 집계 기간에 속하지 않습니다. 2024년 12월 23일 또는 그 이전에 소프트 클로즈되는 경우, 설문조사 데이터는 2024년 9월 30일에 마감된 이전 설문조사와 집계됩니다.
저희 설문조사는 분기별로 실시되며, 모든 설문조사 라운드에서 4가지 참여 질문과 모든 핵심 동인 질문을 묻는 한편, 하위 동인 질문은 일년 내내 배포하고자 합니다. 이를 달성하기 위해서는 주파수를 어떻게 구성해야 할까?	이를 달성하기 위해 아래의 주파수 혼합을 사용할 수 있습니다. • 주요 질문 빈도: 항상. • 드라이버 주파수: 항상. • 하위 운전자 빈도: 매년. 2개 이상의 질문(표준 질문 1개와 맞춤 질문 1개)을 가진 하위 드라이버가 있는 경우, 해당 하위 드라이버의 두 질문이 모든 직원에게 전달되려면 2년이 걸립니다. 대신 하위 드라이버 질문 중 하나를 비활성화하거나, 회사 질문 영역에서 사용자 지정 질문을 별도의 드라이버로 추가하는 것이 좋습니다.

'항상' 및 '한 번' 주파수 설정

수동 모드를 사용하는 대신 한 설문 조사의 모든 질문 빈도를항상으로전환할 수 있나요?	두 구성 모두 동일한 결과를 얻을 수 있지만,수동모드를 사용하면 구성이 더 쉽습니다.
주요 질문 빈도에항상을사용하면 어떻게 되나요?	이 구성을 사용하면 직원이 각 설문 조사에서 주요 질문을 받게 됩니다.
이전에 질문을한 번으로 설정했는데 다시 자동으로 설정하면 어떻게 되나요?	각 직원은 새로 선택한 빈도에 따라 질문을 다시 받게 됩니다.
Once질문 빈도 옵션은 지속적으로 적용되나요?	예. 질문을한 번으로 설정하면 모든 직원이 첫 번째 설문 조사에서 해당 질문을 받고 그 이후로는 다시는 받지 않습니다. 이 구성을 유지하면 신규 직원은 첫

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	번째 설문 조사에서 지속적으로 해당 질문을 받게 됩니다.
개방형 질문의 빈도를항상으로설정하면 알고리즘이 무시됩니까?	네, Peakon에서는 각 라운드의 기존 질문 예산에 이를 추가할 것입니다.
회사 질문 세트에서 드라이버 빈도를항상으로 설정하면 설문조사에서 모든 라운드에서 회사 질문을 모두 묻게 됩니까?	네, 하지만 각 질문마다 고유한 이유가 있는 경우에만 가능합니다.
질문이 자동 빈도로 설정되었고 이제한 번으로 설정하면 직원들이 다시 질문을 받게 됩니까?	한 번빈도 설정은 각 직원에 대해 평생 설정으로 적용됩니다. 이미 이 질문을 받은 사람은 질문 빈도를 변경한 후에는 더 이상 해당 질문을 받지 않습니다. 알고리즘은 해당 직원에 대해 질문을 한 번 묻는 조건을 이미 충족했습니다. '항상'으로 설정하면 이전 질문 분포에 관계없이 다음 설문 조사에서 해당 질문이 묻힙니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 빈도 페이지 261
개념: 질문 빈도 페이지 361
개념: 질문 회전 알고리즘 페이지 362
태스크
운전자 질문 빈도 설정 페이지 339
개방형 질문 빈도 설정 페이지 340

FAQ: 설문조사 질문의 수를 조절할 수 있나요?

설문조사를 구성할 때, 설문조사 일정의빈도탭에는 설문조사에서 각 직원이 받게 될 질문의 평균 수가 표시됩니다.

자동 주파수

자동화된 빈도(예: 분기별) 설문조사는 활성 질문에서 질문을 분배하고 각 직원의 상황에 맞게 유연하게 분배를 조정합니다.

질문의 정확한 개수를 통제할 수는 없지만, 질문 빈도를 구성하는 방법에 따라 평균 질문 개수를 알 수 있습니다.

각 직원이 받는 질문의 수는 다음과 같은 요인에 따라 달라질 수 있습니다.

- 설문조사: 직원의 첫 번째 설문조사에 더 많은 질문을 포함하여 자세한 초기 피드백을 수집합니다. 이후 설문조사는 더 짧아질 예정입니다.
- 질문 타겟팅: 질문 세트가 활성화되어 직원이 속한 세그먼트를 타겟팅하는지 여부입니다.
- 극단적인 점수: 직원이 매우 높거나 낮은 점수를 제공하면 더 심층적인 통찰력을 얻기 위해 후속 질문이 실행됩니다.
- 생략된 라운드: 이전 설문조사에서 답변되지 않은 질문은 직원의 다음 설문조사에 포함됩니다.

수동 주파수

수동 빈도 설문 조사는 동일한 설문 조사 라운드에서 모든 직원에게 모든 활성 질문을 묻기 때문에 설계를 통해 질문 수를 제어할 수 있습니다.

특정 세그먼트를 포함하거나 제외하기 위해 질문 타겟팅을 사용하는 경우 해당 세그먼트의 직원에 대한 질문 수가 달라집니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: 각 설문조사에 어떤 질문이 들어갈지 제어할 수 있나요?

질문을 활성화하거나 비활성화하여 각 설문조사에서 어떤 질문을 묻고 싶은지 제어할 수 있습니다.

관리구성 영역의질문섹션에서 개별 질문에 대해 이 작업을 수행할 수 있으며, 각 설문 조사 일정의빈도탭에서 전체 질문 세트에 대해 이 작업을 수행할 수 있습니다.

수동 설문 조사

수동 설문 빈도 모드를 사용하는 경우 Peakon은 다음 설문 조사 라운드에서 모든 활성 질문을 묻습니다.

수동 설문조사에 어떤 질문이 나타나는지 제어하려면:

- 관리구성 영역의질문섹션에서 묻고 싶은 질문만 활성화하세요. 이 조치는 즉시 적용되며 다른 실시간 조사 라운드에도 영향을 미칩니다. 필요한 경우 질문 타겟팅을 해결책으로 활용하세요.
- 설문조사 일정의빈도탭에서, 묻고 싶은 질문이 포함된 질문 세트만 활성화하세요.

자동 설문조사

자동 설문 조사 모드(예: 월간)를 사용하는 경우 Peakon은 활성 질문 풀에서 직원에게 질문을 배포합니다. 보다 개념: 질문 회전 알고리즘 페이지 362Peakon이 질문을 어떻게 배포하는지 자세히 알아보세요.

자동 설문조사에 어떤 질문이 나타나는지 제어하려면:

- 관리구성 영역의질문섹션에서 묻고 싶은 질문만 활성화하세요. 이 조치는 즉시 적용되며 다른 실시간 조사 라운드에도 영향을 미칩니다. 필요한 경우 질문 타겟팅을 해결책으로 활용하세요.
- 설문조사 일정의빈도탭에서, 묻고 싶은 질문이 포함된 질문 세트만 활성화하세요.
- 다음 설문 조사 라운드에서 활성화된 질문 세트의 모든 활성 질문이 묻히도록 하려면 빈도 탭의 모든 질문 세트를항상으로설정합니다.

제한 사항

- 이전 라운드가 완전히 마감된 후에만 다음 라운드를 준비하세요. 라이브 라운드(소프트 클로즈 기간 포함) 중에 질문이나 질문 세트를 활성화하거나 비활성화하면 즉시 적용됩니다.
- Peakon은 이런 유형의 설문 조사 접근 방식을 위한 것이 아니므로 플랫폼 내에서 이전 라운드에서 물었던 질문을 확인할 수 없습니다. 자동화된 알고리즘을 사용하면 모든 라운드에서 모든 질문을 하지만 모든 직원에게 동시에 질문을 하지 않기 때문입니다. 해결 방법으로, 각 라운드 동안관리 > 질문에 설정된 각 질문에서 활성화된 질문을 내보내어 이를 수동으로 기록할 수 있습니다. 또한, 댓글에 적힌 날짜 스탬프는 해당 질문이 어떤 설문조사에 속했는지 알아내는 데 도움이 될 수 있습니다.
- 동시에 여러 설문 조사 일정을 실행하는 경우 질문을 완전히 비활성화하는 대신 질문 타겟팅을 사용하세요.

relatedlinks
개념
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제

FAQ: 새로운 질문 세트를 만드는 것이 가능합니까?

사용자 정의 질문 세트를 만드는 것은 불가능합니다.

하지만회사 질문영역에서 사용자 정의 드라이버를 만들고 여기에 사용자 정의 질문을 추가하는 것은 가능합니다. 히트맵은 확장하면 사용자 정의 드라이버의 전체 점수와 개별 질문의 점수도 표시합니다. 드라이버페이지에서 사용자 지정 드라이버 대시보드를 열 수도 있습니다. 대시보드에는 운전자의 전체 점수와 운전자의 모든 의견이 표시됩니다.

자세한 내용은회사 질문에 대한 드라이버 만들기를참조하세요.

FAQ: 직원이 주요 참여 질문을 받지 못한 이유는 무엇입니까?

이는 일반적으로 직원이 귀하가 선택한 기간 내에 이미 질문에 답변했기 때문에 해당 직원에 대한 질문이 다시 제출될 필요가 없었기 때문입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

예

다음 구성에서 설문조사와 주요 질문 빈도를 설정했습니다.

- 설문조사 빈도: 매월.
- 주요 질문 빈도: 매월.

이 구성은 4주마다 새로운 설문 조사가 시작되고, 지난 4주 동안 질문에 답변하지 않은 모든 직원에게 주요 질문이 표시된다는 것을 의미합니다.

지난 몇 차례의 월간 설문조사는 다음 날짜에 실시되었습니다.

- 설문조사 1: 2023년 6월 6일 화요일 - 2023년 6월 20일 화요일.
- 설문조사 2: 2023년 7월 4일 화요일 - 2023년 7월 18일 화요일.

직원 마크 스미스는 6월 16일에 설문조사 1에 응답했고, 7월 5일에 설문조사 2에 응답했습니다. 마크는 설문조사 1에서 참여 질문에 답했기 때문에 설문조사 2가 불과 2주 반 후에 시작되었을 때는 아직 질문이 마감되지 않았습니다.

대안적인 설명

- 최근에 질문 빈도 설정을 업데이트했기 때문에 주요 질문을 받는 특정 직원에게 영향을 미치는 시기에 빈도 조건이 변경되었습니다.
- 해당 직원이 여러 설문 조사 일정에 참여하고 있습니다(예: 회사 설문 조사와 신입사원 설문 조사). 그리고 귀하가 선택한 기간 내에 다른 설문 조사에서 참여 질문에 이미 답변했습니다.

추천

필요한 경우 다음 구성 옵션 중 하나를 사용하여 모든 직원에게 참여 질문이 표시되도록 보장할 수 있습니다.

- 현재수동설문 조사 빈도를 사용하고 있으며, 설문 조사에서는 모든 활성 질문이 묻힙니다.
- 주요 질문 빈도를항상으로 설정했습니다.

relatedlinks
개념
Peakon 질문 회전 알고리즘의 신비 해제

FAQ: 온보딩 및 종료 질문 세트

온보딩과 종료에 대한 액세스 권한을 어떻게 관리하나요?	관리자는 각 액세스 제어 그룹의 질문 세트 토글에서 온보딩 및 종료에 대한 액세스 권한을 관리할 수 있습니다. 해당 그룹에 대한 질문 세트를 켜두세요. 세그먼트별 액세스 권한을 사용하면 특정 사용자에게 특정 세그먼트에 대한 액세스 권한을 부여할 수 있습니다. 예를 들어, 런던의 HRBP에게 런던 사무실의 온보딩 질문 세트에 대한 액세스 권한을 부여할 수 있습니다.
온보딩과 종료는 핵심 질문 세트와 어떻게 다릅니까?	온보딩과 종료는 핵심 질문 세트와 다음과 같은 차이점이 있습니다. • 질문 세트가 없는 개요 대시보드. • 결과에 대한 질문이 없습니다. • 외부 벤치마크가 없습니다. • 큐레이트된 통찰력에는 질문 요약이 없습니다. • 개선에 표시되지 않음. • 현재 의미 주제가 없습니다(진행 중).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

임기 또는 퇴사 날짜에 대한 세그먼트를 변경하면 어떻게 되나요?	세그먼트를 변경하면 해당 세그먼트가 제품 전반에 표시되는 방식에 영향을 미칩니다. 업데이트된 세그먼트를 대상으로 새로운 설문 조사를 실시한 후에는 기존 데이터에도 새로운 세그먼트 범위가 반영됩니다. 이러한 변경 사항은 True Benchmark, Attrition, Employee Experience Cycle 보고서와 같은 다른 보고 기능에 영향을 미쳐 해당 점수도 그에 따라 변경됩니다.
이미 퇴사한 직원을 대상으로 퇴사 관련 질문을 할 수 있나요?	현재로서는 불가능합니다. 저희는 이 기능의 법적, 데이터 및 제품적 영향을 조사하고 있지만, 현재로선 Peakon은 전직 직원을 대상으로 퇴사 관련 질문을 하는 것을 지원하지 않습니다.
이 기능은 누구를 위해 설계되었나요?	온보딩 및 종료 질문 세트는 고위 경영진과 HRBP, 특히 프로세스를 감독하는 사람들을 위해 설계되었습니다. 이러한 피드백은 거시적 수준에서 가장 큰 영향을 미치며, 상당한 변화를 가져올 수 있습니다. 관리자는 의미 있고 활용 가능한 데이터를 얻기 위해 이탈자나 합류자가 충분히 많지 않을 가능성이 높습니다. 대신, 이 기능을 통해 얻은 통찰력에 대해서는 일반적으로 회사 전체의 의사 결정이 필요합니다.
Workday를 통해 동기화된 직원들이 현재 단계와 관련된 질문을 받을 수 있도록 하려면 어떻게 해야 하나요?	Workday에서 계산된 필드를 사용하여 각 직원의 현재 단계를 파악하면 이를 달성할 수 있습니다. 이러한 계산은 Peakon의 사용자 정의 속성과 동기화됩니다. 이러한 사용자 정의 속성을 사용하면 특정 질문을 타겟팅하고 온보딩 및 종료 설문 조사를 관리할 수 있습니다. 이 커뮤니티 페이지에 첨부된 PDF의 지침을 참조하세요.
Workday 통합을 통해 동기화된 직원에게 퇴사 관련 질문을 어떻게 할 수 있나요?	보고를 용이하게 하기 위해 수입 분리 날짜를 미리 정해 두세요. 조직에서 Workday 통합만을 사용하여 데이터를 동기화하는 경우, 계산된 필드를 설정하여 향후 종료 날짜와 이유를 Peakon과 동기화합니다. 참조하다 Set Up Calculated Fields for Future Separation Data자세한 지침은 다음을 참조하세요.
왜 이 질문 세트와 관련된 벤치마킹이 없는 걸까요?	각 조직이 온보딩에 대한 고유한 접근 방식을 가지고 있고, 온보딩되는 역할에 따라 프로세스가 다르기 때문에 이러한 새로운 질문 세트에 대한 외부 벤치마킹은 없습니다. 어떤 사람들에게는 온보딩 과정이 짧게는 일주일 정도 걸릴 수 있지만, 다른 사람들에게는 6개월 이상 걸릴 수 있어 유효한 기준을 제시하기 어려울 수 있습니다. 또한 온보딩은 참여와 같은 심리적 개념이 아니라 프로세스이므로 시간 경과에 따른 결과가 추적되지 않으며 각 질문은 동일한 중요성을 갖습니다.

relatedlinks
개념
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 규칙 기반 질문

규칙 기반 질문을 하고 질문 회전 알고리즘과 함께 온보딩 또는 종료 질문 세트를 사용할 수 있나요?	아니요. 질문 방식을 선택해야 하며, 규칙 기반 질문(관련성이 높으므로 권장), 알고리즘 빈도 또는 수동의 세 가지 옵션이 있습니다. 주: 참고: 규칙 기반 질문을 사용하지 않으면 직원들이 일관되지 않은 시간에 질문을 받거나, 질문을 반복하거나, 모든 직원이 질문을 받지 못할 수 있습니다. 더 나은 통찰력을 얻으려면 규칙 기반 질문을 활성화하세요.
일부 질문에만 질문 시간을 추가할 수 있나요?	아니요. 일관성을 유지하려면 세트의 모든 질문에 최소한 하나의 규칙을 적용해야 합니다. 종료 설문조사의 경우, 분리 전과 분리 후의 두 가지 규칙 유형 중에서 선택할 수 있습니다. 드라이버 수준에서는 종료에 대한 질문 타이밍을 대량으로 추가하는 것은 불가능하지만, 질문 세트 수준에서는 가능합니다. 각 질문에는 이러한 규칙 중 하나가 적용되어야 하지만, 두 규칙을 모두 사용하는 질문과 하나만 사용하는 질문을 결정할 수 있습니다. 이를 통해 종료 전, 종료 후 또는 두 경우 모두에 특정 질문을 할지 여부를 제어할 수 있습니다.
다른 질문 세트에 질문 시간을 추가할 수 있나요?	아니요.규칙 기반 질문은 온보딩 및 종료 질문 세트에만 적용됩니다. 우리는 시간이 지남에 따라 이러한 질문을 하는 것이 합리적인 경우 중요한 직원 이벤트에 규칙을 적용합니다. 따라서 직원 수명 주기 이벤트에만 국한됩니다.
퇴사한 직원을 대상으로 퇴사 관련 질문을 할 수 있나요?	예. 이미 회사를 떠난 직원을 타겟팅하려면 '왼쪽' 고용 상태를 사용하여 설문 조사 일정을 만들 수 있습니다. 종료 질문은 분리 전, 분리 후 또는 둘 다에 트리거되는 규칙을 사용하여 구성할 수 있습니다. 퇴직자를 대상으로 설문조사를 실시하려면 퇴직일이 미리 동기화되어 있는지 확인하고 유효한 개인 이메일 주소나 휴대전화 번호를 사용할 수 있는지 확인하세요. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: 퇴사 직원 설문 조사 페이지 265
표준 속성을 사용해야 합니까?	네, 규칙 기반 질문은 활성화되고 채워진 표준 속성인재임 기간과퇴사 날짜에 의존합니다. 이러한 속성 이름을 비즈니스 요구 사항에 맞게 변경할 수 있습니다.
특히 퇴직 관련 질문에 대해, 2주 전 퇴직 규칙은 설문조사 시작 시점을 기준으로 2주 이내에 퇴직이 예정된 직원에게도 적용될까요? 아니면 출시 당시 해고일로부터 정확히 2주 남은 직원만을 대상으로 합니까?	질문 참여 자격은 라운드 시작 날짜를 기준으로 합니다. 내일 설문조사를 시작하면 5일 후 해고되는 직원은 퇴사 관련 질문을 전혀 받지 못하게 됩니다.
질문 순서와 관련하여, 같은 질문 세트 내에서 질문의 순서가 질문 페이지에 나열된 순서와 같지 않을 수 있다는 것이 맞나요?	네, 맞습니다. 설문조사에 질문이 나타나는 순서가 질문 세트 페이지에 나열된 순서와 일치하지 않을 수 있습니다. 하지만 이 기능은 의도한 대로 작동하며 올바른 질문이 제시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
개념
중요한 순간: 피콘 온보딩 및 종료 질문 세트
개념: 온보딩 및 종료 질문 타이밍 페이지 357
태스크
온보딩 및 종료 질문 시간 편집 페이지 339

FAQ: 변형 및 변경 질문 세트

질문 세트의 비용은 얼마인가요?	이 질문 세트는 모든 Workday Peakon Employee Voice 고객에게 추가 비용 없이 제공됩니다.
이러한 질문이 조직 내에서 계획되지 않았거나 계획된 변화를 측정하는 데 도움이 됩니까?	Workday Peakon Employee Voice는 두 가지 유형의 변화를 모두 반영하는 표준 질문을 개발했습니다. 많은 고객이 두 유형 모두에 표준 질문을 사용할 가능성이 높기 때문에 이러한 구분은 응답과 함께 제공되는 개방형 코멘트에서 비롯됩니다. 하지만 귀하의 조직이 구체적이고 단기적인 변화(예:회사 X와의 합병)를 이해하고자 하는 경우, 우리는 특정 프로그램에 더 적합한 표현을 가지고 있습니다.
이 질문 세트는 참여 질문과 함께 사용해야 합니까? 아니면 I&D 모듈처럼 단독으로 사용할 수 있습니까?	독립형이에요. 성공적인 변화는 참여에 도움이 될 가능성이 높지만, 우리는 그것을 참여를 촉진하는 요인으로 여기지 않습니다.
언제쯤 이 질문을 구현하는 것이 가장 좋을까요? 이러한 질문은 명확하게 정의된 변경 프로세스에서 사용해야 합니까? 아니면 정기적인 질문 세트의 일부로 사용해야 합니까?	어떤 조직에서든 변화는 끊임없이 일어납니다. 질문을 언제 할지는 각 조직에서 결정한다. 예시 1: 일년에 두 번만 설문조사를 한다면 다른 질문 세트와 함께 전체 질문을 묻는 것이 좋습니다. 예시 2: 일반적인 질문 세트에 있는 질문을 소개하거나, 모든 질문을 한 번에 한 번만 묻거나, 특정 이벤트에 대해 묻고 싶을 때.
특정 부서나 기능 간(매트릭스) 팀에 질문 세트를 발행할 수 있나요?	네, 질문할 사람과 시기를 자유롭게 선택할 수 있습니다.
해당 데이터베이스는 비교할 수 있는 다양한 산업으로 구성되어 있습니까?	새로운 질문 세트를 사용하는 고객이 늘어나면 업계 데이터를 수집하여 귀하를 위한 벤치마크를 개발할 수 있습니다.
질문 세트에 참여하기로 선택한 후 나중에 사용하도록 선택할 수 있나요?	예. 추가할 질문을 선택하거나, 일부 질문을 추가한 후 나중에 질문 풀에서 제거할 수도 있습니다.
개별 리더의 결과에 따라 행동 계획을 처방하고 발표할 수 있을까요? 계획을 추진한 후에 사용자 정의할 수 있나요?	현재 회사는 참여를 위해 리더에게 조치를 제안할 수 있습니다.
특정한 변형(예: M&A)이 있는 경우 각 질문의 텍스트를 조정하여 변형 및 변경 대신 합병 및 인수로 이름을 바꿀 수 있습니까?	예. 우리는 일반적인 변화나 특정한 유형의 변화와 전환을 돕기 위해 질문을 만들었습니다. 설문조사는 여러 언어로 제공되므로 회사에서 사용하는 각 언어에 맞게 변경해야 합니다. 직원이 해당 언어로 설문조사를 완료하면 해당 질문의 편집된 버전을 볼 수 있습니다. 외부 벤치마킹으로 인해 어떠한 편집도 질문의 의미나 감정을 변경해서는 안 됩니다.
특정 변경 프로젝트나 프로그램에 대한 질문을 관리할 수 있나요? 가능하다면 해당 프로젝트나 프로그	또한 특정 변화 프로젝트에 사용할 수 있는 질문 세트도 있습니다. 설문조사 일정을 설정하면 이러한 질

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

램의 특정 수혜자에게 직접 질문을 전달하는 게 가능할까요?	문을 특정 세그먼트로 전달할 수 있습니다. 특정 직원 그룹을 포함하거나 제외하기 위한 타겟팅 질문을 통해 동일한 일정에 모든 직원을 포함할 수 있습니다. 타겟팅은 또한 각 그룹의 필요에 따라 약간 다른 질문 세트를 각 그룹에 제공합니다.
청중에 따라 다른 질문을 할 수 있나요? 예: 부서 A는 리더십 교체를 겪고 있고, 부서 B는 대규모 소프트웨어 배포를 겪고 있습니다.	상황에 따라 표준 변환 및 변경 질문을 기반으로 사용자 정의 질문을 만들어 특정 세그먼트를 타겟팅할 수 있습니다.
사용자 정의 하위 질문을 추가할 수 있나요?	운전자당 최대 5개의 사용자 정의 질문을 추가할 수 있습니다. 모든 질문이 각 직원에게 전달되는 데 시간이 더 오래 걸리기 때문에 이 질문에 대한 참여에 영향을 미칠 수 있으므로 주의하세요.

FAQ: 다양성 및 포용성 질문 세트

Peakon은 다양성 및 포용성(D&I) 질문 세트를 업데이트하거나 삭제할 예정인가요?	현재로선 D&I 문제 세트를 업데이트하거나 제거할 계획은 없습니다. 그러나 Workday는 조사 결과를 바탕으로 정기적으로 질문 세트를 검토하고 검증하며, 질문 세트의 삭제나 중요한 변경 사항이 있는 경우 고객에게 알립니다.
고객이 D&I 질문 세트의 이름을 변경할 수 있나요?	현재 고객은 Workday에서 제공하는 드라이버, 하위 드라이버 또는 질문 세트의 이름을 변경할 수 없습니다. 드라이버의 명명 규칙이 우려되는 경우, 고객은 '사용자 정의 질문' 질문 섹션을 사용하여 사용자 정의 드라이버에 대한 고유한 명명 규칙으로 자체 질문 세트를 만드는 것이 좋습니다.
고객이 D&I 질문 세트에 대한 답변에 대한 액세스를 제한할 수 있나요?	네, 고객은 액세스 제어를 통해 설문조사 응답에 대한 액세스를 관리할 수 있으며, 기존 응답에 대한 액세스를 제한할 수도 있습니다.
고객이 D&I 질문의 문구를 변경할 수 있나요? 그럴 경우 업데이트된 문구가 D&I 대시보드 보기에 표시되나요?	네, 고객은 D&I 질문의 문구를 변경할 수 있습니다. 자세한 내용은여기에서확인하세요. 그러나 고객의 벤치마크 비교의 유효성에 잠재적인 영향을 미칠 수 있으므로 변경 사항은 최소한으로 유지해야 합니다. 이에 대해 자세히 알아보려면 다음 질문을 참조하세요. 고객이 한 언어의 D&I 질문을 변경하는 경우, 해당 변경 사항이 다른 언어의 질문에 자동으로 반영되지 않는다는 점에 유의하세요. 예를 들어, 고객이 영국 영어에 대한 질문의 문구만 변경하는 경우 다른 기본 언어(예: 미국 영어)를 사용하는 사용자는 이러한 변경 사항을 볼 수 없으며 대시보드 및/또는 설문조사에서 질문의 원래 문구를 계속 볼 수 있습니다. 고객은 모든 언어에서 질문의 문구가 일관성을 유지하도록 각 언어의 질문을 편집해야 합니다. 각 언어별로 질문의 문구를 변경해야 하는 번거로움을 피하기 위해, 고객은 D&I 질문의 원래 문구를 사용하되, 해당 질문에서 특정 모집단을 제외하는질문 타겟팅을구현하고, 제외된 모집단에 대해 선호하는 문구로 사용자 지정 질문을 만드는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

고객이 D&I 질문의 문구를 변경하면 Peakon 벤치마크와 D&I 점수를 비교하는 능력에 영향이 있습니까?	그렇습니다. 일부 문구 변경은 Peakon 벤치마크의 품질, 신뢰성, 안정성에 다른 변경보다 더 심각한 영향을 미칠 수 있으며, 이는 결국 고객이 벤치마크 비교를 사용하는 데 영향을 미칠 수 있습니다. 고객의 벤치마크 비교 사용이 질문의 문구 변경으로 인해 영향을 받지 않도록 하기 위해 벤치마크 비교의 유효성을 유지하는 데 도움이 되는 변경 사항의 예는 다음과 같습니다.
	• 회사의 언어와 일치시킵니다. 조직의 언어나 맥락에 맞게 질문의 용어를 더 구체적으로 수정하더라도 벤치마크와의 비교에는 영향을 미치지 않을 가능성이 큽니다. 이는 일반적인 참조사항일 수 있습니다. 예:
	  • 내 상사는내 의견을 표현하도록 격려한다/ 내 감독자는 내 의견을 표현하도록 격려한다.
	  • 저는 우리조직에서 경력을 발전시킬 수 있는 길을 봅니다./ 저는 우리회사에서 경력을 발전시킬 수 있는 길을 봅니다.
	  • 내 동료들은필요할 경우 서로 업무를 도울 의향이 있습니다. / 내 동료들은필요할 경우 서로 업무를 도울 의향이 있습니다. / 내 팀원들은필요할 경우 서로 업무를 도울 의향이 있습니다.
	• 동의어를 사용합니다. 단어의 대체가 유사하게 해석될 가능성이 있는 경우, 해당 변경 사항은 벤치마크와의 비교에 영향을 미치지 않을 가능성이 높습니다.
	  • 저는 제 작업을 완료하는 데필요한 적절한재료와 도구를 갖추고 있습니다./저는 제 작업을 완료하는 데필요한 적절한재료와 도구를 갖추고 있습니다.
	  • 내가훌륭한일을 해낸다면, 그것이 인정받을 거라는 걸 알아요. / 내가뛰어난일을 해낸다면, 그것이 인정받을 거라는 걸 알아요.
	• 주제를 유지합니다. 사람들이 응답하는 방식을 유지하면서 질문을 수정합니다. 이는 질문의 기본 개념과 의도를 변경하지 않으므로 벤치마크와의 비교에 영향을 미치지 않을 가능성이 높습니다.
	  • 저는우리 조직의 목적과 사명에 영감을 받았습니다. / ***[***회사명***]*** 임원진은 저에게 영감을 주는 비전을 전달했습니다.
	  • 저는***[***회사명***]***에 소속감을 느낍니다. /저는이 조직에 속한다고 느낍니다.
	• 괄호를 제거합니다. 질문에서 괄호 안의 예를 완전히 제거하여 보편적이거나 문화 간 적합하게 만든다고 해도, 괄호 안의 예에서 설명되는 용어가 조직의 맥락에서 모든 사람에게 널리 이해되고 동일하게 해석된다고 확신하는

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

경우에는 벤치마크와의 비교에 영향을 미치지 않을 것입니다.

- 귀하의 조직에서 *"X* 용어*"*를 정의하는 방식을 기준으로, 괄호를 제거하면 모든 직원이 이를 해석하는 방법을 알 수 있을까요*?*
- 특히 D&I 질문의 경우, 이 맥락에서 "다양성"이라는 용어를 직접 번역할 수 없는 언어에 대한 괄호 안의 예가 포함되었습니다.

다음은 벤치마크 비교의 유효성을 유지하는 데 도움이 되지않는변경 사항의 예입니다.

- 주제를 바꾸다. 사람들의 반응 방식을 바꾸는 질문을 수정하면 질문의 기본 개념과 의도가 바뀌고 벤치마크와의 비교에도 영향을 미칩니다.
  - 나는 내 업무를 어떻게 수행할지 결정할 수 있는 충분한 자유가 있다. /내 관리자는 내가 업무와 관련된 결정을 내릴 수 있도록 권한을 부여한다.
  - 나는 내가 직무를 잘 수행하고 있는지 파악할 수 있을 만큼 충분한 피드백을 받는다. /나의 상사는 내 업무 성과에 대해 건설적인 피드백을 제공한다.

고객이 설문조사 및/또는 D&I 질문을 통해 수집된 데이터를 Peakon에 더 이상 저장하지 않기로 결정할 경우 해당 데이터를 삭제할 수 있습니까?	네, 고객은 이러한 요청에 대해 고객 지원 사례를 제기할 수 있습니다.
D&I 질문에서 특정 직원 세그먼트를 제외하는 것이 가능합니까?	네, 고객은 특정 질문에서 직원 세그먼트를 제외할 수 있습니다. 자세한 내용은여기를방문하세요. '일정 설정' 내의'빈도' 탭을통해 질문 세트를 설문 조사 일정에서 전체적으로 제외할 수도 있습니다.

relatedlinks
참조
참고문헌: 다양성 및 포용성 질문 라이브러리 및 이론 참고문헌 페이지 376

FAQ: 환경, 사회 및 거버넌스(ESG) 질문 세트

relatedlinks
참조
참고문헌: 환경, 사회 및 거버넌스 문제 라이브러리 및 이론 참고문헌 페이지 386

FAQ: 설문조사 질문 새로 고침

이 주제는 참여와 건강 및 웰빙 질문 세트에서 23개의 표준 질문을 다시 표현한 2023년 12월 업데이트와 관련이 있습니다.

어떤 질문 세트에 새로 고침이 적용됩니까?	이 옵션은참여및건강과 웰빙질문 세트에 사용할 수 있습니다. 우리는 표준 질문의 문구만 바꿀 뿐, 업그레이드는 사용자 정의 드라이버 질문, 개방형 질문

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	또는 핵심 질문 세트에서 만든 사용자 정의 질문에는 영향을 미치지 않습니다.
최신 질문으로 어떻게 업데이트할 수 있나요?	질문 새로 고침으로 질문 세트 업데이트에 설명된 단계를 따르세요.
새로운 질문은 이전 버전과 동일한 벤치마크 데이터를 유지합니까?	예. 새로운 질문은 동일한 질문을 다른 말로 표현한 것이며 동일한 벤치마크 데이터를 유지합니다.
오래된 질문 중 일부를 보관하고 싶은데, 그 질문에도 여전히 벤치마크가 적용될까요?	네, 질문을 업데이트하지 않더라도 이전 질문에는 여전히 벤치마크가 적용됩니다. Peakon은 사용자 정의 번역이나 추가 타겟팅이 있는 질문을 업데이트하지 않습니다. 일부 질문만 업데이트하려는 경우,질문 업그레이드를클릭하기 전에 사용자 정의 번역이나 대상으로 유지하려는 질문을 편집하세요.
내용을 편집하지 않고 오래된 질문을 보관하려면 어떻게 해야 하나요?	사용자 지정 번역을 업데이트하지 않거나 질문에 특정 대상을 추가하여 업데이트를 방지하려면 간단한 편집을 하면 됩니다. 예: 사용하지 않는 언어의 사용자 정의 번역에서 마침표를 제거합니다. Peakon은 이 질문에 사용자 정의 번역이 있음을 식별하고 업데이트를 방지합니다.
질문을 업데이트하면 이전 설문 조사 결과에 영향을 미칠까요?	과거 결과에는 영향이 없습니다. 질문이 업데이트되면 두 가지 버전의 질문을 유효 기간 내의 대시보드와 히트맵에서 볼 수 있습니다. 유효 기간이 지난 경우, 과거 라운드를 볼 때 히트맵에서 과거 결과를 볼 수 있습니다.
질문을 업그레이드한 후에도 대시보드에서 이전 질문을 계속 볼 수 있는 이유는 무엇입니까?	각 질문의 이전 버전은 설문조사 데이터가 표시 기간(설정에 따라 설문조사 기간 기준 3개월, 6개월 또는 12개월)을 벗어날 때까지 관리자, 공유 및 개인 대시보드에 계속 표시됩니다. 이제 이전 질문은 과거 설문 조사 데이터를 표시할 때만 표시됩니다.
이 업그레이드는 비활성화된 질문에 어떤 영향을 미치나요?	업그레이드를 해도 비활성화한 질문은 활성화되지 않습니다.
질문이 업데이트되면 히트맵에 표시되나요?	새로운 질문에는 별도의 추세선이 있습니다. 각 버전에는 자체 대시보드와 시간 경과에 따른 점수 그래프가 있습니다. 집계된 데이터가 충분하지 않으면 새로운 질문에 대한 결과가 히트맵에 표시되는 데 시간이 더 오래 걸릴 수 있습니다. 특히 조직의 주기가 느린 경우 더욱 그렇습니다.
업데이트 전에 새로운 질문의 번역된 버전을 볼 수 있나요?	업데이트된 질문이 포함된 데모 환경을 요청하시면 각 질문의 새 버전과 번역본을 보실 수 있습니다. 질문 새로 고침을 진행하지 않으면 프로덕션 테넌트에서 업데이트된 질문을 볼 수 없습니다.

relatedlinks
개념
커뮤니티 문서: Peakon 질문 새로 고침

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

태스크
질문 새로 고침으로 질문 세트 업데이트 페이지 344

속성 데이터 수집

단계: 설문조사에서 인구 통계 데이터 수집

시작하기 전에

보안:

- 액세스 제어의관리섹션에서 일정 관리 권한을 부여합니다.
- 액세스 제어의직원섹션에서 직원 보기,직원 업데이트,직원 관리 권한을 부여합니다.
- 액세스 제어의관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 권한을 관리합니다.

관리섹션은모든 직원그룹 유형에만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

설문조사를 통해 직원들이 귀하가 제공한 속성에서 옵션을 직접 선택할 수 있도록 하여 인구 통계 데이터를 수집하고 검증할 수 있습니다. 보다 개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집 페이지 409자세한 내용은.

민감한 속성 데이터를 수집할 계획이라면 다음을 참조하세요. 개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410.

프로시저

1. 설문조사에서 데이터 수집을 위한 속성 만들기 페이지 403 그리고/또는 설문조사에서 데이터 수집을 위한 민감한 속성 만들기 페이지 404.
2. (선택 과목) 속성 데이터 수집을 위한 타겟팅 설정 페이지 407.
3. (민감한 속성을 사용하는 경우 선택 사항) 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 메시지 사용자 지정 페이지 406.
4. 설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화 페이지 407.

다음에 수행할 작업

속성 데이터 수집 중지 페이지 408 설문조사에서 속성 데이터 수집을 더 이상 표시하지 않으려는 경우.

relatedlinks
개념
개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집 페이지 409
개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410

설문조사에서 데이터 수집을 위한 속성 만들기

시작하기 전에

보안:

- 액세스 제어의직원섹션에서 직원 보기,직원 업데이트,직원 관리 권한을 부여합니다 .
- 액세스 제어의관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 권한을 관리합니다.

관리섹션은모든 직원그룹 유형에만 사용할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

속성 데이터 수집을 사용하면 직원이 설문 조사에서 세그먼트 옵션을 직접 선택하고 후속 응답에서 해당 세그먼트에 속성을 지정할 수 있습니다. 예: 근무 선호도라는 속성을 만들고 다양한 세그먼트 옵션을 제공하여 직원의 근무 선호도에 대한 데이터를 수집하고, 이것이 직원의 참여에 어떻게 반영되는지 알아볼 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 이름을설정합니다. 예:근무 선호도.
4. 속성 유형을 설정합니다. 예:옵션. 보다 참조: 속성 유형 페이지 169각 속성 유형에 대한 설명은 다음을 참조하세요.
5. (선택 사항) 설문조사에서 속성 옆에 설명으로 표시될 속성에 대한 설명을 설정합니다. 설명은 직원들이 속성의 의미를 이해하는 데 도움이 되어야 합니다. 예:사무실에서 일할 것인지, 집에서 일할 것인지 선택해 주세요.

   상위 수준에서 정보를 어떻게 사용할지 설명하거나 여러 속성에 대해 이야기하고 싶은 경우, 대신 설문 조사 일정의속성탭에서 전체메시지필드를 사용하세요. 보다 설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화 페이지 407.
6. (선택 사항)타겟팅 데이터 수집섹션에서 타겟팅을 설정합니다.
7. (선택 사항)고급필드에이름 현지화를 추가합니다.
8. (선택 사항)고급필드에설명 현지화를 추가합니다.
9. 변경 사항 저장을클릭합니다.
10. 속성에 세그먼트를 추가합니다. 이러한 항목은 설문조사에서 드롭다운 옵션으로 알파벳순으로 표시됩니다.

결과

해당 속성은 준비되었지만, 설문조사 일정에 추가하고 직원들이 세그먼트 옵션을 선택할 때까지 비활성화 상태로 유지됩니다.

지속적으로 속성에 세그먼트 옵션을 추가할 수 있습니다.

다음에 수행할 작업

설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화 페이지 407.

relatedlinks
개념
개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집 페이지 409

설문조사에서 데이터 수집을 위한 민감한 속성 만들기

시작하기 전에

보안:

- 액세스 제어의직원섹션에서 직원 보기,직원 업데이트,직원 관리 권한을 부여합니다 .
- 액세스 제어의관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 권한을 관리합니다.

관리섹션은모든 직원그룹 유형에만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

민감한(동의가 필요한) 속성을 통해 직원은 설문 조사에서 제공된 세그먼트 옵션 목록에서 자신의 인구 통계 데이터를 직접 선택하고 인구 통계 데이터 수집에 동의할 수 있습니다. 이는 직원의 동의가 필요하지 않

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

은 일반적인 속성 데이터 수집과는 다릅니다. 보다 개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410자세한 내용은.

민감한 속성에는 동의가 필요한 속성을 사용하는 것이 좋습니다. 예: 민족성.

이미 존재하는 속성에 대한 동의를 요구하는 것은 불가능하며, 새로운 속성을 생성한 후에 해당 속성에 대한 동의 요구 사항을 제거하는 것도 불가능합니다.

동의가 필요한 속성을 만들면 직원 프로필과 대시보드에서 자동으로 제한되어 민감한 데이터가 관리자 대시보드에 표시되는 것을 방지합니다. 향후 변경을 방지하기 위해 제한 사항을 잠글 수도 있습니다.

관리자는 액세스 제어에서 제한된 속성에 대한 사용자 그룹 액세스를 관리할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 이름을설정합니다. 예:민족성.
4. 속성 유형을 설정합니다. 예:옵션. 보다 참조: 속성 유형 페이지 169각 속성 유형에 대한 설명은 다음을 참조하세요.
5. (선택 사항) 설문조사에서 속성 옆에 설명으로 표시될 속성에 대한 설명을 설정합니다. 설명은 직원들이 속성의 의미를 이해하는 데 도움이 되어야 합니다. 예:본인이 속한 민족을 선택해 주세요.

   상위 수준에서 정보를 어떻게 사용할지 설명하거나 여러 속성에 대해 이야기하고 싶은 경우, 대신 설문 조사 일정의속성탭에서 전체메시지필드를 사용하세요. 보다 설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화 페이지 407.
6. 데이터 액세스섹션을 확장합니다.
7. 직원의 동의 필요를 필수로 설정합니다.
8. 직원 속성및세그먼트 점수제한 기본 설정을 설정합니다.
9. (선택 사항)이 설정에 대한 추가 변경 금지를선택합니다.
10. (선택 사항)타겟팅 데이터 수집섹션에서 타겟팅을 설정합니다.
11. (선택 사항)고급필드에이름 현지화를 추가합니다.
12. (선택 사항)고급필드에설명 현지화를 추가합니다.
13. 변경 사항 저장을클릭합니다.
14. 속성에 세그먼트를 추가합니다. 이러한 항목은 설문조사에서 드롭다운 옵션으로 알파벳순으로 표시됩니다.

결과

해당 속성은 준비되었지만, 설문조사 일정에 추가하고 직원들이 세그먼트 옵션을 선택할 때까지 비활성화 상태로 유지됩니다.

지속적으로 속성에 세그먼트 옵션을 추가할 수 있습니다.

다음에 수행할 작업

설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화 페이지 407 그리고 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 메시지 사용자 지정 페이지 406(선택 과목).

또한액세스 제어에서 사용자 그룹 권한을 검토하는 것이 좋습니다. 제한된 속성에 대한 액세스를 제공하는 권한은 다음과 같습니다.

- 액세스 통계> 액세스 제한된 속성. 이 권한은 제한된 속성에서 세분화된 설문 조사 점수에 액세스할 수 있음을 의미합니다.
- 직원>제한된 속성 보기. 이 권한은 직원 기록에서 제한된 속성과 자체 선택 응답을 볼 수 있음을 의미합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
개념
개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410

민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 메시지 사용자 지정

시작하기 전에
보안:

- 관리자접근.

이 태스크 정보

동의가 필요한 속성을 사용하여 인구 통계 데이터를 수집하는 경우, 설문조사에는 직원이 일반 설문조사 질문으로 넘어가기 전에 동의해야 하는 동의 메시지가 표시됩니다. 보다 개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410자세한 내용은.

모든 설문조사 언어로 번역된 내용과 함께 자동으로 제공되는 표준 동의 메시지를 사용할 수 있습니다. 설문조사 일정의속성탭에서 동의가 필요한 속성을 활성화한 후, 설문조사 미리 보기에 표시됩니다.

외부 URL과 지역화를 사용하여 자체 동의 메시지를 설정하는 것도 가능합니다. 이를 통해 맞춤형 메시지를 통해 조직의 직장 문화를 반영하는 동시에 규정 준수, 일반 데이터 보호 규정, 지역 입법 목표를 달성하는 데 도움이 됩니다.

동의 메시지는 회사 수준에서 전송되므로 동의가 필요한 속성에 대한 데이터를 수집하는 모든 일정은 사용자 지정 동의 메시지를 사용합니다.

프로시저

1. 관리 > 계정으로 이동합니다.
2. 동의 요청탭으로 이동합니다.
3. 시작하려면사용자 지정 끄기토글을 클릭하세요.
4. 팝업창이 나타나면계속을누르세요.
5. 동의 요청필드에 동의 메시지를 추가하세요.
6. (선택 사항) 추가 정보를 제공하려면 URL을 추가하세요. 예: 조직 내에서 귀속된 데이터를 처리하는 방법, 데이터에 액세스할 수 있는 사람, 내부 커뮤니케이션 링크 등입니다.
7. (선택 사항) 조직에서 여러 설문 조사 언어를 사용하는 경우 사용자 지정 동의 메시지에 대한 번역을 추가합니다.

   귀하가 활성화한 설문조사 언어로 번역이 제공되지 않는 경우, 해당 언어를 사용하는 직원은 귀하의 사용자 정의 동의 메시지의 원본 버전을 보게 됩니다.
8. (선택 사항) 사용자 정의 동의 요청을미리 봅니다.

주: 사용자 지정 동의 요청은관리 > 계정섹션에서만 미리 볼 수 있습니다. 설문조사 일정 내의 미리보기 도구에는 여전히 표준 동의 메시지가 표시되지만, 테스트 및 실제 설문조사에는 사용자 지정 동의 메시지가 포함됩니다.

9. 동의 요청 게시를클릭합니다.

결과
사용자 정의 동의 요청은 동의가 필요한 속성에 대한 데이터를 수집하는 설문 조사 일정에서 즉시 사용할 수 있습니다.
relatedlinks
개념
개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

속성 데이터 수집을 위한 타겟팅 설정

시작하기 전에

보안:

- 액세스 제어의직원섹션에서 직원 보기,직원 업데이트,직원 관리 권한을 부여합니다 .
- 액세스 제어의관리섹션에서 세그먼트 관리및속성 관리 권한을 관리합니다.

관리섹션은모든 직원그룹 유형에만 사용할 수 있습니다.

이 태스크 정보

동일한 설문 조사 일정에 속해 있든 여러 일정에 걸쳐 있든, 속성 데이터 수집에 기여할 수 있는 직원 그룹을 타겟팅할 수 있습니다.

이를 통해 관리자는 자신이 사업을 운영하는 국가의 현지 법률과 문화적 규범에 따라 인구 통계학적 데이터 수집을 맞춤 설정할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.
2. 속성 데이터 수집에 사용할 속성을 엽니다.
3. 속성 편집을클릭합니다.
4. 타겟 데이터 수집을확대합니다.
5. 속성을 대상으로 지정하려면'포함 항목만'및'제외 항목만' 필드를 사용합니다.
6. 변경 사항을 저장합니다.

다음에 수행할 작업

설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화 페이지 407.

relatedlinks
예
예: 설문조사에서 대상 속성 데이터 수집 페이지 412

설문조사에서 속성 데이터 수집 활성화

시작하기 전에

보안:관리섹션에서일정 설정을 관리합니다.

설문조사에 사용할 속성과 세그먼트를 만듭니다. 민감한 속성을 수집할 계획이라면, 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 메시지 사용자 지정 페이지 406.

이 태스크 정보

설문조사를 통해 인구 통계 데이터를 수집하고 검증할 수 있으며, 설문조사에서 활성화한 각 속성 목록에서 직원이 세그먼트 옵션을 직접 선택할 수 있도록 할 수 있습니다. 직원이 세그먼트를 선택하면, 이후에 제공하는 답변이 선택한 세그먼트에 반영되어 인구 통계 데이터를 수집하고 세그먼트의 집계된 설문 조사 응답을 즉시 분석할 수 있는 효과적인 방법입니다.

이를 구성하려면 먼저 속성과 해당 세그먼트 옵션을 만든 다음, 해당 속성이 속해야 하는 설문조사에서 해당 옵션을 활성화해야 합니다.

속성 데이터 수집은 일정별로 이루어지므로, 해당 속성이 포함된 각 설문 조사 일정에서 속성 데이터를 활성화해야 합니다. 하지만 속성 컬렉션을 대상으로 특정 세그먼트를 포함하거나 제외할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 관리>일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 속성탭으로 이동합니다.
4. 속성 선택영역에 속성을 추가합니다.
5. 각 속성을선택 사항으로할지필수 사항으로할지 선택합니다.
6. (선택 사항)메시지필드에 메시지를 추가합니다.
7. (선택 사항) 여러 설문조사 언어를 사용하는 경우 메시지에번역을 추가하세요.
8. (선택 과목) 설문조사 미리보기 페이지 250.

결과

설문조사 시작 시 속성이 표시됩니다. 필수로 설정한 경우, 직원은 일반 설문조사 질문에 답하기 전에 옵션을 선택해야 합니다.

데이터 수집을 위해 여러 속성을 활성화하는 경우 설문조사에서의 속성 순서는관리 > 속성에 표시되는 순서와 동일합니다. 속성을 끌어서 놓아서 순서를 변경할 수 있습니다. 각 속성 내의 세그먼트 옵션은 알파벳순으로 표시됩니다.

relatedlinks
태스크
옵션 유형 속성 만들기 페이지 154
직원 유형 속성 만들기 페이지 154
날짜 유형 속성 만들기 페이지 156
숫자 유형 속성 만들기 페이지 155

속성 데이터 수집 중지

시작하기 전에

보안:일정을 관리합니다.

이 태스크 정보

언제든지 설문 조사 속성 데이터 수집을 즉시 중단할 수 있습니다. 데이터 수집을 재개하려면 언제든지 설문조사 일정에 해당 속성을 다시 추가할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 일정으로 이동합니다.
2. 구성하려는 설문조사에서보기를클릭하세요.
3. 속성탭으로 이동합니다.
4. 속성 선택영역에서 삭제하려는 속성 옆에 있는 휴지통 아이콘을 클릭합니다.

결과

설문조사 시작 시 속성 데이터 수집 옵션이 더 이상 표시되지 않습니다. 사용자 정의 메시지를 입력한 경우 더 이상 표시되지 않습니다.

속성 데이터 수집을 사용하여 수집한 데이터는 대시보드에 남아 있으며 데이터 가시성 설정을 계속 준수합니다.

직원 기록에 대해 수집된 데이터를 아무도(관리자 포함) 볼 수 없도록 하려면관리 > 속성 속성 > 편집으로 이동하여 속성을 비활성으로 전환하여 해당 속성을 비활성으로 표시하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

제한된 속성 데이터 삭제

시작하기 전에

관리자접근.

이 태스크 정보

민감한 속성과 제한된 속성에 대해 1개 이상의 값을 삭제할 수 있습니다. 관리자는 다른 직원 정보에 영향을 주지 않고 제한된 속성 데이터를 삭제할 수 있습니다. 옵션및숫자유형 속성만 선택할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 직원으로 이동하세요.
2. 직원 기록을 검색하세요.
3. 속성 데이터를 삭제할 직원을 선택하세요.
4. 삭제 옵션버튼을 선택한 다음속성 데이터를선택합니다.
5. 선택한 직원에 대해 삭제하려는 민감한 속성을 검토하세요.
6. 선택 사항을 확인하세요.

결과

선택한 직원의 민감한 속성 데이터는 영구적으로 삭제됩니다. 삭제하면 더 이상 히트맵, 대시보드 또는 직원 기록에서 이러한 속성을 볼 수 없습니다. 중요한 데이터가 제거되면 되돌릴 수 없으므로, 삭제하기 전에 선택한 속성을 검토하세요.

relatedlinks
개념
개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집 페이지 409

개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집

배경

속성 데이터 수집을 사용하면 직원이 설문조사를 시작할 때 고정 값 목록에서 선택할 수 있도록 하여 인구통계 데이터를 수집하거나 검증할 수 있으며, 직원 기록이 자동으로 업데이트됩니다.

속성 데이터 수집의 세그먼트가 조직의 가시성 요구 사항을 충족하는 즉시 해당 대시보드에는 다른 모든 세그먼트와 동일한 방식으로 데이터가 표시됩니다.

속성 데이터 수집에 사용하는 세그먼트에 대한 질문을 추가로 타겟팅하는 경우, 직원은 옵션을 직접 선택한 후 동일한 설문조사에서 해당 질문을 받을 수 있습니다.

민감한 속성에 대한 데이터를 수집하려는 경우, 이 데이터를 요청하는 이유와 데이터를 어떻게 사용할 것인지에 대한 설명과 함께 동의 요구 사항 설정을 사용하는 것이 좋습니다. 이 설정은 또한 제한된 속성에 대한 액세스 권한이 있는 사용자 그룹만 데이터를 사용할 수 있도록 속성을 제한합니다. 관리자는 액세스 제어에서 제한된 속성에 대한 사용자 그룹 액세스를 관리할 수 있습니다.

키오스크 모드는 보안상의 이유로 민감한 속성 데이터 수집(요청 시 변경 가능)을 지원하지 않으며, 모든 직원 유형 속성(예: 관리자, 인사 파트너)도 지원하지 않습니다.

복리후생

조직은 인적 자원 시스템에 없는 세분화 데이터를 수집하여 속성 데이터 수집의 이점을 얻을 수 있습니다. 예: 출퇴근 유형, 근무 선호도(사무실 근무 vs. 원격 근무), 민족성이나 성 정체성과 같은 민감한(동의가 필요한) 속성.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이를 통해 더욱 세부적인 분석을 제공하고 개선이 필요한 영역을 파악할 수 있습니다. 속성 데이터 수집을 사용하면 이미 존재하는 다른 속성과 결합하여 교차하는 세그먼트를 만들 수 있습니다. 참조하다 개념: 조합 속성 페이지 163.

사용 사례 예시

- 동의가 필요한 속성을 사용하여 민족성 데이터를 수집하고, 설문조사 후 기존 국가 속성과 결합합니다. 민족 x 국가 속성의 세그먼트는 운전자 점수가 교차적으로 어떻게 다른지 관찰하는 데 도움이 될 수 있습니다. 민족성 속성이 제한되므로 결과적으로 생성되는 조합 속성도 제한됩니다.
- 직원의 동료 관계 및 경영 지원 점수가 사무실 근무와 재택 근무를 선호하는지 여부에 따라 어떻게 달라지는지 파악하기 위해 근무 선호도를 수집할 수 있습니다.

설문 참여자 경험

편집 가능한 속성이 설문조사 일정 내에서 계속 활성화되어 있는 한, 모든 설문조사 시작 시 속성 데이터 수집이 표시됩니다.

해당 속성을필수로 표시한 경우 직원은 해당 속성에서 옵션을 선택하지 않고는 설문조사를 진행할 수 없습니다. 참조하다 개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410민감한 속성의 경우 이것이 어떻게 다른지 이해하려면.

혹은 직원은 설문조사를 완료하지 않고도 속성에서 옵션을 선택하여 제출할 수 있습니다. 정기 설문조사 질문에 답하지 않았더라도 그들의 선택은 여전히 유효합니다. 선택한 세그먼트의 대시보드 참여율에는 이 직원만 총 인원에 포함됩니다.

여러 설문조사 라운드에서 동일한 속성 데이터 수집을 유지하는 경우, 이전 설문조사에서 이미 세그먼트를 직접 선택한 직원은 설문조사를 열 때 이전에 선택한 내용이 표시됩니다. 이를 통해 동일한 속성에서 데이터를 계속 수집하는 한 직원이 자신의 선택을 변경할 수 있습니다.

속성 데이터 삭제

관리자는 다른 직원 정보에 영향을 미치지 않고 설문조사 이후 수집된 제한된 속성 데이터를 삭제할 수 있습니다.

데이터가 삭제되면 시스템에서 영구적으로 제거되며 복구할 수 없습니다. 제한된 속성 데이터를 삭제하면 직원 프로필, 관리자 대시보드 및 히트맵에서 해당 속성이 제거됩니다.

참조하다 제한된 속성 데이터 삭제 페이지 409단계를 위해.

relatedlinks
태스크
설문조사에서 데이터 수집을 위한 속성 만들기 페이지 403
제한된 속성 데이터 삭제 페이지 409
예
예: 속성 데이터 수집을 사용하여 작업 환경 설정 수집 페이지 411

개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지

배경

동의 설정을 사용하면 GDPR 준수 의무를 충족하기 위해 설문조사에서 민감한 인구 통계 데이터를 수집할 수 있습니다. 설문조사 및 데이터 분석 목적으로 직원들이 자신의 데이터를 처리하는 데 동의하도록 동의 통지를 생성합니다.

HRIS 시스템을 사용하여 민감한 데이터를 가져오고 Peakon 플랫폼 외부에서 데이터를 수집한 경우에는 동의 설정이 필요하지 않습니다.

속성 데이터 수집을 사용하여 수집한 민감한 데이터의 오용을 방지하기 위해 동의가 필요하다고 설정한 모든 속성도 제한되며 나중에 제한을 해제할 수 없습니다. 액세스 제어에서 제한된 속성에 대한 사용자 그룹 액세스를 관리할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

동의 알림은 직원이 민감한 속성에 데이터를 제공하거나 민감한 속성에 대한 기존 응답을 변경할 때마다 표시됩니다. 이를 통해 직원은 Peakon 설문조사에서 민감한 속성 데이터를 삭제하고 거부할 수 있으며, Peakon 설문조사에 참여할 때마다 데이터를 변경할 수 있습니다.

법적 동의 고지에 명시된 대로, 직원은 설문조사 사이에 Peakon 관리자(일반적으로 HR/인사팀)에게 연락하여 동의를 철회할 수 있으며, Peakon 관리자는 Workday 지원을 통해 요청을 완료할 수 있습니다.

설문 참여자 경험

설문조사 시작 시, 데이터 수집을 위해 활성화한 속성이 표시됩니다. 동의 팝업은 직원이 민감한 속성에 응답하는 경우에만 표시됩니다. 당신은 할 수 있습니다 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 메시지 사용자 지정 페이지 406.

- 동의가 필요한 속성을선택 사항으로 표시한 경우 직원은 응답을 직접 선택하지 않고도 일반 설문 조사 질문으로 진행할 수 있습니다. 직원이 민감한 속성에 응답했지만 동의 고지 사항을 수락하지 않으려는 경우, 일반 설문 조사 질문으로 넘어가기 전에 자신의 데이터를 삭제해야 합니다.
- 동의가 필요한 속성을필수로 표시한 경우, 직원은 일반 설문 조사 질문으로 넘어가려면 응답을 직접 선택하고 데이터 수집에 동의해야 합니다. 참고: 이 설정은 전반적인 설문 참여율에 영향을 미칠 수 있습니다.

고려 사항

보안상의 이유로 동의 설정에는 오용을 방지하기 위한 몇 가지 제한이 적용됩니다.

고려 사항	설명
기존 속성에 대한 동의 설정	기존 속성을 변경하여 동의를 요구하는 것은 불가능합니다. 대신 새로운 속성을 만드세요. 기존 속성에 대한 동의 요구 사항을 제거하는 것도 불가능합니다.
조합 속성에 대한 동의 설정	조합 속성에 대한 동의를 요구하는 것은 불가능합니다.
민감한 속성의 조합 속성	2개의 옵션 유형 속성을 결합하여 교차하는 세그먼트를 만들 수 있습니다. 원래 속성 중 하나라도 동의가 필요한 경우, 조합 속성은 제한 속성이 됩니다.
민감한 속성으로 데이터 가져오기	설문조사에서 활성화된 동의가 필요한 속성에 데이터를 업로드하면 직원은 미리 선택된 옵션을 보고 이를 변경할 수 있습니다. 옵션을 변경하면 동의 팝업이 표시되고 확인 후에만 계속 진행할 수 있습니다. 간단히 말해, 속성 데이터 수집에는 직원이 설문 조사 중에 민감한 데이터를 직접 선택하는 경우에만 동의가 필요합니다.
키오스크 모드	보안상의 이유로 키오스크 모드에서는 동의가 필요한 속성을 사용할 수 없습니다. 하지만 이를 변경하도록 요청할 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
설문조사에서 데이터 수집을 위한 민감한 속성 만들기 페이지 404
민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 메시지 사용자 지정 페이지 406
예
예: 설문조사에서 대상 속성 데이터 수집 페이지 412

예: 속성 데이터 수집을 사용하여 작업 환경 설정 수집

이 예에서는 직원의 근무 패턴 선호도에 대한 데이터를 수집하는 방법을 보여줍니다. 이 데이터를 사용하여 사무실 공간 요구 사항을 계획할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 태스크 정보

조직에서 사무실 공간 요구 사항을 계획할 때 직원의 현재 근무 주에 대한 데이터를 수집해야 합니다. 4가지 패턴을 확인했습니다.

- 사무실에서 일주일 내내
- 사무실에서 3일, 집에서 2일
- 사무실에서 2일, 집에서 3일
- 일주일 내내 원격으로

프로시저

1. 관리영역 내의속성으로 이동합니다.
2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 일반적인 근무 주를입력하세요.
4. 속성유형을옵션으로 설정합니다.
5. 변경 사항 저장을클릭합니다.
6. 새로운 속성 내에서세그먼트 추가를클릭합니다.
    a) 사무실에서의 일주일을입력하고추가를클릭합니다.
    b) 사무실에서 보내는 날 *3*일, 집에서 보내는 날 *2*일을입력하고추가를클릭하세요.
    c) 사무실에서 보내는 날 *2*일, 집에서 보내는 날 *3*일을입력하고추가를클릭하세요.
    d) 일주일 원격근무를입력하고추가를클릭합니다.
7. 관리섹션 내의일정으로 이동합니다.
8. 설문조사 일정에서보기를클릭하세요.
9. 속성탭을 선택합니다.
10. 속성 선택섹션에서 2~5단계에서 만든일반적인 근무 주속성을 선택합니다.
11. 직원의 응답을선택 사항또는필수 사항으로 설정합니다.
12. 속성 추가를클릭합니다.
13. (선택 과목) 사용자 정의 메시지 추가:일반적인 근무 주간 선호 사항을 제공하여 사무실 공간 요구 사항을 계획하는 데 도움을 주세요. 필요한 번역을메시지섹션에 추가하세요.

결과

직원들은 설문조사를 완료하기 전에 일반적인 근무 주간 선호도를 선택할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문조사에서의 속성 데이터 수집 페이지 409

예: 설문조사에서 대상 속성 데이터 수집

이 예에서는 속성 데이터 수집을 사용하여 타겟 세분화 데이터를 수집하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

속성 데이터 수집을 통해 민족 데이터를 수집해야 합니다. 필요한 사양은 다음과 같습니다.

- 이 속성에 대한 직원의 응답은 선택 사항입니다.
- 직원은 답변을 제출하는 경우 데이터 수집에 동의해야 합니다.
- 독일의 직원은 속성 데이터 수집에 참여해서는 안 되지만, 설문 조사에는 참여해야 합니다.
- 모든 직원이 동일한 설문조사에 참여합니다.

프로시저

1. 관리 > 속성으로 이동합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 속성 추가를클릭합니다.
3. 속성 이름을 입력하세요. 예:민족성.
4. 속성 유형을 옵션으로 설정합니다.
5. 데이터 액세스를확장한 다음직원 동의 필요를 필수로 설정합니다.
6. 타겟 데이터 수집을확대합니다.
7. 제외를클릭한 다음독일을선택합니다.
8. 변경 사항 저장을클릭합니다.
9. 새로운 속성 내에서세그먼트 추가를클릭합니다.
10. 세그먼트 이름을 입력한 다음추가를클릭합니다. 예:백인. 속성이 완성될 때까지 반복합니다.
11. 관리 > 일정으로 이동합니다.
12. 설문조사 일정에서보기를클릭하세요.
13. 속성탭을 선택합니다.
14. 속성 선택섹션에서 2~8단계에서 만든 민족 속성을 선택합니다.
15. 직원의 응답을선택 사항으로 설정합니다.
16. 속성 추가를클릭합니다.
17. 선택 사항:메시지섹션에 사용자 지정 메시지와 번역을 추가합니다.

결과

설문조사 시작을클릭한 후 직원은 9~10단계에서 만든 세그먼트 옵션을 선택하여 민족성 속성에 대한 응답을 제공할 수 있습니다. 직원의 응답은 선택 사항이므로 직원은 옵션을 선택하지 않고 진행할 수 있습니다. 직원이 민족성 속성에 응답하는 경우 계속 진행하기 전에 동의를 제공해야 합니다.

다음에 수행할 작업

- 민족성 데이터 수집에 독일을 포함해야 하는 경우 민족성에서 제외된 세그먼트로 독일을 제거합니다.
- 전체적으로 민족성에 대한 속성 데이터 수집을 비활성화해야 하는 경우 일정에서 해당 속성을 제거하세요.

relatedlinks
개념
개념: 민감한 속성 데이터 수집에 대한 동의 고지 페이지 410

설문조사 응답

컨셉: Peakon 직원 가이드

Peakon은 직원의 피드백을 리더가 더욱 반응성 있고, 보람 있고, 생산적인 직장을 만드는 데 사용할 수 있는 통찰력으로 전환하는 플랫폼입니다. 이를 통해 직원은 자신의 생각, 우려 사항, 아이디어를 정기적으로 조직의 리더십과 즉시, 기밀스럽게 공유할 수 있습니다.

이 플랫폼은 실시간으로 피드백을 수집하고 분석하여 관리자에게 즉각적인 조치를 취하고 사업을 개선하는 데 필요한 통찰력을 제공합니다.

귀하의 설문 조사 경험

회사 문화, 경영진의 관리 방식, 회사 전체의 방향에 대한 생각을 다루는 다양한 질문이 주어집니다. 각 질문에 점수(0~10점)를 매기고 의견을 남길 수 있습니다. 가능하다면 언제든지 의견을 추가하는 것이 좋습니다. 의견을 추가하면 리더가 개선 방법에 대한 더 많은 통찰력을 얻을 수 있습니다.

Peakon은 귀하의 피드백을 바탕으로 경영진이 점수와 제공된 추가 의견을 토대로 전반적인 회사 문화와 각 팀의 참여를 개선할 수 있는 핵심 영역을 파악하는 데 도움을 드립니다. 귀하의 조직에서 선택한 빈도에 따라 주간, 월간, 분기별 또는 연간으로 설문조사를 받을 수 있습니다. 일부 설문조사는 다른 설문조사보다 질

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

문이 더 많을 수 있는데, 이는 질문 빈도, 설문조사 빈도, 특정 질문에 점수를 매기는 방식에 따라 달라집니다. Peakon은 더 많은 정보를 수집하기 위해 개인 수준에서 추가 질문을 할 수 있습니다. 예를 들어, 특정 질문에 대한 점수가 매우 낮은 경우입니다.

가끔은 과거에 받았던 질문을 다시 받을 수도 있습니다. 같은 질문에 다시 답하는 것이 시간이 지남에 따라 직장 생활이 나아지고 있는지를 보여주는 가장 정확한 방법입니다.

몇 가지 예:

- [회사명]을 직장으로 추천할 가능성은 얼마나 되나요?
- 직무를 훌륭히 수행하는 데 필요한 도구 및 장비를 갖추고 있습니다.
- 저는 우리 조직에서 제 경력을 발전시킬 수 있는 길을 봅니다.
- [회사명]은 제 정신 건강에 정말 관심이 많아요.
- 저는 [회사명]에 대한 기여에 대해 공정한 보상(예: 급여, 승진, 교육)을 받고 있습니다.

댓글 감사의 말

여러분이 의견을 남길 때마다, 여러분의 피드백에 접근할 수 있는 인사부나 리더가 이메일을 통해 간단히 확인 메시지를 보낼 수 있습니다. 리더들이 선택할 수 있는 인정은 다음과 같습니다.

- 좋은 생각이네요.
- 공유해 주셔서 감사합니다.
- 동의합니다.
- 작업 중이에요.
- 직접 만나서 이야기하고 싶습니다.

귀하의 정보는 여전히 비밀로 유지되며, 귀하의 개인 연락처 정보는 시스템만 알고 있으므로 귀하는 자동 이메일 업데이트를 받을 수 있습니다.

댓글 대화

귀하의 관리자는 설문조사에 작성한 의견을 바탕으로 귀하와 대화를 시작하여 설명을 요청하거나, 도움을 제공하거나, 추가 정보를 얻을 수 있습니다.

대화에 답장할 때마다 귀하의 답변은 비밀로 유지됩니다.

설문조사 이메일 및 알림

Peakon에서는 각 설문조사 링크가 직원에게 개인적이라는 것을 보여주기 위해 귀하에게 발송된 이메일에 귀하의 이름을 사용합니다. 이는 직원이 설문 조사 링크를 다른 직원에게 전달하지 못하도록 하기 위한 것입니다. 이메일은 Peakon의 직원 기록을 기반으로 자동으로 생성됩니다.

Peakon은 설문 조사에 대한 각 개인의 응답 상태를 추적하여 답변되지 않은 질문에 대해 알림을 보내야 하는지 여부를 파악하지만, 이 정보는 회사의 어느 누구에게도 공개되지 않습니다.

기밀 유지에 대한 우리의 접근 방식

Peakon의 질문에 대한 귀하의 답변과 의견은 정직성과 개방성을 장려하고 편애를 방지하기 위해 비밀로 유지됩니다. 동료, 관리자 또는 조직 내의 다른 누구도 특정 답변이나 피드백을 제공한 사람이 누구인지 볼 수 없습니다. 팀 규모에 관계없이 응답은 항상 집계되므로 개인을 식별할 수 없습니다. 귀하가 제공한 피드백은 Peakon 대시보드에서 경영진에게 즉시 표시됩니다. 귀하의 피드백은 회사에서 정한 기간(3개월, 6개월 또는 1년) 동안 경영진의 Peakon 대시보드에 표시됩니다.

개념: 설문 조사 응답

설문조사가 시작될 때마다 설문조사에 참여한 각 직원에게 고유한 설문조사 토큰이 제공됩니다. 설문조사 발송 시간이 시작되면 직원은 할당된 토큰을 사용하여 고유한 설문조사 링크로 연결되는 알림을 받습니다. 모바일 앱에 로그인하거나 개인 대시보드에 접속하면 알림을 받기 전에도 설문조사에 답변할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

설문조사에 응답을 시작한 후 페이지를 벗어나면 답변은 특정 기기의 브라우저 캐시에 저장됩니다(브라우저 설정에 따라 달라질 수 있음). 설문조사를 제출하기 전에 이미 답변한 질문으로 돌아가서 답변을 수정할 수 있습니다.

설문조사 전달

설문조사에 참여한 직원이 설문조사를 받지 못한 경우:

- 직원에게 스팸을 확인해 달라고 요청하세요.
- IT 부서에 문의하여 해당 발신자 이메일 주소를 승인했는지 확인하세요.
- 직원 페이지에서이메일 상태필터를 확인하세요.

직원이 설문조사에 참여하지 않아 설문조사를 받지 못한 경우:

- 직원 기록에서 설문 조사 포함 확인란이 선택되어 있는지 확인하세요. 이 옵션은 기본적으로 선택되어 있으며, 직원을 설문조사에 포함하지 않으려면 선택을 해제해야 합니다.
- 미래의 시작 날짜나 과거의 분리 날짜가 없는지 확인하세요.
- 일정의 대상 세그먼트와 직원 기록을 교차 참조하세요.

직원들이 설문조사 링크를 동료와 공유하지 않는 것이 중요합니다. 이를 통해 직원이 동료를 대신하여 설문조사를 완료할 수 있습니다.

규칙 기반 질문 자격

특정 질문에 대한 자격 기준을 충족하고 정해진 시간에 설문조사를 실시하는 직원만 설문조사를 받습니다. 규칙 기반 질문을 사용하면 관리자는 직원의 업무 여정에서 정확한 지점에서 온보딩 및 종료 질문을 던질 수 있습니다.

- 온보딩 질문: 직원은 일반적으로 회사에 미리 정의된 기간 동안 근무한 후 자격을 갖춘 경우 온보딩 질문을 받게 됩니다. 예:시작 후 *2*주 후. 이 시스템은 설문조사 날짜에 질문 타이밍 기준을 충족하는 직원만 해당 질문을 받도록 보장합니다. 이 지점에 도달하지 못한 직원은 설문조사를 받지 않습니다.
- 퇴사 관련 질문: 퇴사 관련 질문은 퇴사 날짜와 질문 타이밍이 일치하는 직원에게 전송됩니다. 직원의 마지막 근무일 전(예: 퇴사 2주 전)이나 퇴사 후(예: 퇴사 2일 후)에 직원을 대상으로 설문 조사를 실시할 수도 있고, 응답률을 극대화하기 위해 퇴사 전과 퇴사 후 규칙을 모두 사용할 수도 있습니다. 이러한 유연성은 짧은 통보 기간을 갖거나 퇴사 전 근무 가능 시간이 제한된 직원을 포함하여 퇴사하는 모든 직원의 피드백을 수집하는 데 도움이 됩니다. 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시하려면 직원의 개인 이메일 주소를 포함해야 합니다.

질문에 이전과 이후 분리 규칙이 모두 있는 경우:

- 직원은 사전 규칙에 해당되는 자격을 갖추면 설문 조사에 추가됩니다.
- 응답하지 않고 분리 날짜가 라운드 중간에 오면 해당 라운드에서 제외됩니다.
- 응답을 제출하지 않았기 때문에 해당 설문조사에서 후속 규칙이 적용됩니다.

참고: 이는 분리 전후의 질문이 동일하다고 가정합니다. 질문이 서로 다른 경우 해당 직원은 두 차례의 설문조사에 모두 포함될 수 있습니다.

키오스크

키오스크 모드를 사용하는 직원이 설문조사에 액세스할 수 없는 경우:

- 설문조사에 참여하고 있는지 확인하세요.
- 올바른 이름과 직원 ID를 사용하고 있는지 확인하세요. 직원들은 여러 이름을 가지고 있고 회사가이름필드에 어떤 이름을 입력했는지 알지 못해 키오스크를 이용하는 데 어려움을 겪는 경우가 많습니다. 또한 직원 기록에 직원 ID에 접두사를 사용하는 경우 직원은 동일한 ID를 입력해야 합니다.

키오스크 설문조사는 상호작용이 없을 경우 5분 또는 4시간 동안 활동이 없으면 시간이 초과됩니다(구성에 따라 다름). 세션 시간이 초과되기 전에 설문조사는 10초 후에 리디렉션되어 설문조사를 계속 진행할지 여부를 묻는 옵션을 제공합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

재설정 중

몇 개의 질문만 편집하는 것이 아니라, 설문조사 전체를 재설정하는 것만 가능합니다. 설문조사가 완전히 종료되지 않는 한 직원은 설문조사를 재설정할 수 있습니다. 동일한 설문조사 링크를 다시 열고 설문조사를 재설정하고 싶다는 의사를 확인하면 설문조사를 재설정할 수 있습니다.

직원 기록의라운드탭에서 설문조사를 다시 보낼 수도 있습니다. 직원이 이미 설문조사에 응답한 경우, 이메일을 받으면 설문조사를 재설정할 수 있습니다.

현지화

언어 드롭다운에는 일정 설정 내에서 활성화된 언어가 표시됩니다. 일정 설정에서 언어를 지정하지 않으면 드롭다운에 기존 설문 조사 언어가 모두 표시됩니다. 설문조사에서 언어 기본 설정을 선택하면 향후 설문조사에도 해당 언어가 적용됩니다.

구독 취소

직원들은 설문조사 이메일 하단에서 구독을 취소하고 다시 구독할 수 있습니다. 설문조사 이메일 수신을 취소하더라도 다른 유형의 이메일 수신은 취소되지 않습니다. 예: 구독 취소 옵션이 있는 감사의 글이나 댓글 답변.

개인 대시보드를 사용하는 직원은 프로필 설정에서 구독 기본 설정을 관리할 수 있습니다.

기밀을 최대한 보호하기 위해 관리자는 어떤 직원이 구독을 취소했는지 볼 수 없습니다. 일정의이메일탭에서 직원 설문 조사 이메일을 대량으로 다시 구독할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
컨셉: Peakon 직원 가이드 페이지 19

개념: 설문조사 답변 재설정

설문조사 참여자는 설문조사 라운드가 아직 진행 중이면 설문조사 답변을 재설정할 수 있습니다. 초기화하면 해당 라운드의 점수와 코멘트가 Peakon에서 즉시 제거되고 다시 참여할 수 있습니다.

개인정보 보호상의 이유로 다른 사람을 대신하여 설문조사를 재설정하는 것은 불가능합니다. 관리자와 매니저는 직원이 설문조사를 재설정했는지 확인할 수 없습니다.

재설정 방법	설명
설문조사 이메일 하단의 재설정 옵션 사용	직원은 토큰이 완료된 설문조사와 일치하도록 설문조사 링크가 포함된 이메일을 사용해야 합니다. 직원이 더 이상 이메일을 찾을 수 없는 경우 관리자가 이메일을 다시 보낼 수 있습니다. 이메일 하단으로 스크롤하여'답변을 지우고 다시 여기로'를클릭하여 계속 진행하세요.
설문조사 링크에 다시 접속하여 재설정 옵션 사용	직원은 설문조사를 완료할 때 사용한 정확한 링크를 열어야 토큰이 완료된 설문조사와 일치합니다. 직원이 더 이상 링크를 찾을 수 없는 경우 관리자가 이메일을 다시 보낼 수 있습니다. 설문조사가 완료되었다는 메시지가 표시되는 페이지가 열립니다. 계속하려면'기존 응답 삭제 및 설문조사 다시 제출'을클릭하세요.
원래 키오스크 링크를 통해 인증하고 재설정 옵션을 사용합니다.	직원이 회사 이메일 주소가 없어 키오스크를 사용하여 설문조사에 응답한 경우, 동일한 링크에 다시 액세스할 수 있습니다. 링크를 열면 직원은 원래 방법을 사용하여 자신을 인증해야 합니다. 설문조사가 완료되었다는 메시지가 표시되는 페이지가 열립니다. 계속하려면'기존 응답 삭제 및 설문조사 다시 제출'을클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
태스크
개별 직원에게 설문조사 재전송 페이지 293

집중 분야에 대한 팀 제안 제출

시작하기 전에

다음과 같은 경우 팀 제안을 제출할 수 있습니다.

- 개인 대시보드에는 팀이나 리더십의 주요 관심 분야가 표시됩니다.
- 개인 대시보드가 있든 없든, 관리자나 리더십 내의 누군가가 이메일을 통해 새로운 집중 분야에 대해 알려주었습니다.

이 태스크 정보

설문조사가 종료된 후 Peakon은 각 팀의 설문조사 결과를 바탕으로 다양한 드라이버를 집중 분야로 제안합니다. 관리자는 추천된 집중 분야를 수락하거나, 자신만의 집중 분야를 설정할 수 있습니다.

관리자나 고위 임원이 대시보드에 집중 영역(예: 인정 드라이버)을 설정하면 사용자 정의 메모가 포함된 알림을 보내 팀원들이 개선 아이디어를 기밀로 제출하도록 장려할 수 있습니다. 하지만 개인 대시보드 사용자라면 관리자가 설정한 모든 주요 영역에 적극적으로 제안을 추가할 수 있습니다. 이 기능이 출시되기 전에 주요 관심 분야가 된 드라이버에 제안을 추가하는 것은 불가능합니다.

비밀스러운 제안을 제공하면 관리자는 직원들이 원하는 바에 대해 더 많은 통찰력을 얻는 데 도움이 되며, 특히 질적인 피드백이 충분하지 않을 때 더욱 그렇습니다. 또한, 신원 공개에 대한 압박 없이 팀이 행동 계획에 참여하는 데 도움이 됩니다.

각 주요 분야별로 1개의 제안을 추가할 수 있습니다. 제출 후에는 제안 내용을 편집할 수 없습니다. 제출한 제안은 본인이 직접 볼 수 있지만, 동료가 제출한 제안은 볼 수 없습니다.

귀하께서 제출하신 팀 제안은 초점 영역을 설정한 관리자의 대시보드에 속합니다. 예: 부서장(직속상관이 아님)이 집중 분야를 설정한 경우, 해당 집중 분야에 대해 제출한 제안은 해당 부서장만 볼 수 있습니다.

프로시저

1. 받은 이메일에서'기밀 제안 추가'를클릭하거나 개인 대시보드의'중점 분야'탭에서 주요 분야를 찾으세요.
2. 귀하의 제안을'비밀 제안'상자에 입력하세요.
3. 보내기를클릭하세요.

결과

제안을 추가하면 관리자 대시보드에 즉시 표시됩니다. 설문조사에서 의견을 제출할 때와 마찬가지로, 제안을 작성하는 데 사용한 언어가 유지됩니다.

예

관리자가 성장 동인을 주요 관심 분야로 설정하고, 다음과 같은 맞춤 메시지가 포함된 이메일 알림을 보냈습니다.안녕하세요 팀, 성장 점수가 감소한 것을 확인하였고, 이를 개선하기 위해 할 수 있는 일에 대한 피드백을 듣고 싶습니다.

'비밀 제안 추가'를클릭하면 비밀리에 제안을 추가할 수 있습니다. 예: 직원의 역할 범위를 개략적으로 설명하는 자세한 직무 설명을 포함하세요. 또한 모든 직무 레벨 간의 차이점을 명확히 하는 것도 좋을 것 같습니다.

FAQ: 설문조사를 받지 못한 이유는 무엇인가요?

설문조사를 받지 못한 데에는 여러 가지 이유가 있을 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Peakon 직원 기록에 있는 이메일 주소가 올바르지 않습니다.
- 설문조사 링크가 스팸 폴더로 전송되었습니다.
- 귀사의 Peakon 구성에 따르면, 설문조사 대상 그룹에 포함되지 않습니다.
- 귀하의 회사에서는 Peakon을 이메일 발신자로 허용하지 않았습니다.
- Peakon의 고용 시작일 또는 종료일 정보에 오류가 있습니다.
- Peakon 직원 기록이 비활성으로 표시됩니다.
- 귀하는 이전에 Peakon의 커뮤니케이션 수신을 취소하셨습니다.

새로운 설문조사가 있을 때 알림을 받을 수 있도록 Peakon 모바일 앱을 다운로드하는 것이 좋습니다. 설문조사 이메일이 스팸 폴더로 들어갔거나 허용 목록 설정으로 인해 이메일을 받지 못한 경우에도 앱에서 알림을 보냅니다. 모바일 애플리케이션이 있고 설문 조사가 진행 중일 때 설문 조사 알림을 받지 못한다면 해당 설문 조사에 참여하지 않은 것입니다.

설문조사 링크를 받지 못한 경우 관리자나 Peakon 관리자(대개 인사부)에게 연락하여 링크를 다시 보내달라고 요청하거나 문제 해결에 도움을 요청하세요.

FAQ: Peakon에서는 어떤 질문을 하나요?

회사 문화, 직원 관리 방식, 회사 전체의 방향에 대한 생각 등을 다루는 광범위한 질문을 받게 됩니다. 이러한 모든 요소는 직장에서 우리가 느끼는 감정에 영향을 미치므로 경영진이 개선이 필요한 주요 영역을 파악하는 데 도움이 됩니다.

Peakon의 표준 질문은 다음과 같은 질문 세트 범주에 속합니다.

- 약혼.
- 건강과 웰빙.
- 다양성과 포용성.
- 변형과 변화.
- 온보딩.
- 출구.
- 코로나 19.

회사에서는 설문조사에 사용할 개별 질문이나 질문 세트를 선택할 수 있으며, 사용자 정의 질문을 만드는 것도 가능합니다.

FAQ: 왜 가끔 같은 질문을 다시 받을까요?

시간이 지남에 따라 동일한 질문에 대한 직원의 응답을 측정하면 추세를 파악하는 데 필요한 일관성을 확보할 수 있으며, 회사에서는 직원의 행동 효과를 측정할 수 있습니다.

회사에서는 다양한 질문을 얼마나 자주 받을지 구성할 수 있습니다. 1년에 1~4회 설문조사를 실시하는 회사는 일반적으로 각 설문조사에서 모든 질문을 묻습니다. 한편, 설문조사를 더 자주 실시하는 회사(예: 월간)는 질문을 여러 차례의 설문조사에 걸쳐 분산하는 경향이 있습니다.

FAQ: 설문조사에 응답할 때 평가 척도를 어떻게 해석해야 합니까?

방법론

Peakon은 NPS 방법론을 사용하여 점수를 분석하고 해석하는데, 0이 가장 낮은 점수이고 10이 가장 높은 점수입니다.

NPS 척도는 점수를 3개 그룹으로 나눕니다. 0~6점은 비판자, 7~8점은 수동적 고객, 9~10점은 추천자입니다. 이러한 그룹은 설문조사에 응답하는 방법에 대한 프레임워크나 지침이 아니라, 세그먼트 또는 회사 수준에서 이미 수집된 설문조사 점수를 분석하는 방법입니다.

NPS 연구에 따르면, 어떤 사람들은 자신을 낮게 평가하고 어떤 사람들은 높게 평가하는 경향이 있지만, 이러한 경향은 그룹 전체에서 평균적으로 나타납니다.

NPS 척도 그룹은 직원 행동의 차이를 예측할 수 있습니다. 피콘은 집계된 데이터를 사용하여 연구를 진행했는데, 이를 통해 참여와 이탈 간의 학문적으로 입증된 관계가 검증되었습니다. 연구 결과에 따르면 비방

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

자(0~6점을 받은 직원)는 추천자(9~10점을 받은 직원)보다 사직 가능성이 6배 더 높은 것으로 나타났습니다.

모든 Peakon 고객이 동일한 방법론을 사용하기 때문에 벤치마킹은 설문 조사 점수에 대한 의미 있는 맥락을 제공합니다. 예: 보상 드라이버는 일반적으로 목표 설정 드라이버보다 점수가 낮으므로 드라이버 점수가 좋은지 여부는 벤치마크에 따라 달라집니다.

추천

- 회사의 목표는 직원의 참여를 개선하는 데 사용할 수 있는 의미 있고 실행 가능한 데이터를 얻는다는 점을 명심하세요.
- 의견이 있는 질문에만 점수를 제공하고, 답할 수 없는 질문에는질문 건너뛰기를누르세요. 예: 최근에 직장에 취직했고 성장과 발전에 대한 논의를 한 적이 없다면 해당 질문을 건너뛰고 대신 다음 설문 조사에서 답변할 수 있습니다.
- 의견이 없다면 질문에 0점이나 5점을 주지 마세요. 점수가 낮으면 팀 전체의 점수가 낮아지고, 팀의 특정 드라이버가 집중해야 할 분야로 인식될 수도 있습니다.
- NPS 그룹을 설문조사 질문에 답하는 프레임워크로 사용하지 마세요. 대신, 당신에게 맞는 방식으로 대답하세요.

FAQ: 특정 질문을 건너뛸 수 있나요?

대답할 수 없는 질문에 대해서는질문 건너뛰기를누르세요. 예: 해당 주제에 대한 의견이 없다면.

주제에 대한 팀원의 생각에 대해 잘못된 인상을 줄 수 있는 임의의 점수를 제공하는 것보다는 질문을 건너뛰는 것이 좋습니다. 그렇기 때문에 어떤 질문이든 건너뛸 수 있고, 건너뛸 수 있는 질문의 수에도 제한이 없습니다.

질문을 건너뛸 때, 피콘은 건너뛰는 이유를 묻습니다. Peakon은 이 정보를 사용하여 다시 표현해야 할 표준 질문을 식별합니다. 회사 대시보드에서는 건너뛰기 이유를 사용할 수 없습니다.

마음이 바뀌면 질문으로 돌아가서 취소 건너뛰기를 누르세요.

FAQ: 점수 없이도 댓글을 남길 수 있나요?

모든 Peakon 질문은 선택 사항이며, 각 질문에 점수, 의견, 둘 다 또는 둘 다 없음으로 답변할지 유연하게 결정할 수 있습니다.

운전자 질문에 대한 점수를 선택하지 않고 댓글을 남기려면 0~10점 척도 옆에 있는댓글 추가아이콘을 클릭하세요.

댓글에는 점수 대신 대시가 표시되며, 팀의 대시보드 점수에는 아무런 영향도 미치지 않습니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 특정 질문을 건너뛸 수 있나요? 페이지 419

FAQ: 나중에 설문조사에 다시 참여할 수 있나요?

답변을 제출하지 않고 설문조사 페이지를 닫으면 페이지를 다시 열었을 때 답변이 그대로 유지될 수 있습니다. 하지만 이는 설문조사에 답변하는 방법에 따라 달라집니다.

방법	설명
귀하께서는 고유한 설문조사 링크를 받아 브라우저에서 해당 링크를 열었습니다. 예: Slack, MS Teams 또는 이메일을 통해.	동일한 브라우저와 동일한 기기에서 완료되지 않은 설문조사를 열면, 아직 설문조사를 제출하지 않았다면 브라우저가 일반적으로 캐시에 답변을 저장합니다. 이는 예상되는 행동이지만 항상 보장되는 것은 아니므로 설문조사를 열어두는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

방법	설명
귀하는 Peakon 모바일 애플리케이션에서 설문조사를 시작했습니다.	모바일 애플리케이션에서 설문조사를 닫으면 설문조사를 다시 열었을 때 답변을 사용할 수 없습니다. 앱 내에서 설문조사를 닫으려고 하면 설문조사를 닫을지 확인하는 메시지가 표시됩니다. 앱을 닫으면 앱을 다시 열고 설문조사를 다시 실행해도 답변을 사용할 수 없습니다.
설문조사에 참여하려면 키오스크 모드를 사용해야 했는데, 이름과 직원 ID, 일회용 코드 또는 회사에서 제공한 재사용 코드를 입력해야 했습니다.	회사에서 키오스크 모드를 구성할 때 설문조사가 5분 동안 활동이 없으면 시간 초과할지, 4시간 동안 활동이 없으면 시간 초과할지 결정할 수 있습니다. 예: 공유 기기를 사용하는 경우 5분으로 설정하는 것이 좋습니다. 설문조사 시간이 초과되기 직전, 화면에 설문조사가 랜딩 페이지로 다시 돌아가지 않도록 할지 묻는 메시지가 표시됩니다.

FAQ: 내 답변을 편집하거나 삭제할 수 있나요?

설문조사를 완료하는 동안 진행률 표시줄이나 키보드의 화살표를 사용하여 이미 답변했거나 건너뛴 질문으로 이동하고, 답변을 수정하거나 삭제할 수도 있습니다.

이미 설문조사를 제출했지만 설문조사가 아직 진행 중이라면 설문조사를 재설정하여 답변을 삭제할 수 있습니다. 설문조사를 재설정하면 해당 설문조사의 모든 답변이 즉시 사라지므로, 답변을 삭제해야 한다고 확신하는 경우에만 재설정하는 것이 좋습니다.

설문조사를 재설정한 후에는 설문조사를 다시 완료하거나 그대로 둘 수 있습니다. 설문조사 답변을 재설정하고 편집할 수 있는 사람은 본인뿐입니다. 관리자가 직원을 대신하여 이 작업을 수행할 수는 없습니다.

회사에서 설문조사를 완전히 마감한 후에는 설문조사를 재설정할 수 없습니다. 자세한 내용은 다음을 방문하세요. 개념: 설문조사 답변 재설정 페이지 274설문조사를 재설정하는 다양한 방법.

relatedlinks
개념
개념: 설문조사 답변 재설정 페이지 274

FAQ: 설문조사 언어를 어떻게 변경하나요?

회사에서 설문조사를 1개 언어로만 활성화한 경우 설문조사 언어를 변경할 수 없습니다.

하지만 회사에서 모든 언어나 여러 언어를 활성화한 경우 설문조사 랜딩 페이지에 언어 드롭다운 메뉴가 표시됩니다. 설문조사 언어를 선택하면 즉시 적용됩니다.

설문조사에서는 귀하의 언어 선호도를 기억하지만, 회사에서 이를 무시하지 않는 한 나중에도 기억합니다. 예: 모든 직원의 언어 기본 설정을 자신이 근무하는 국가의 언어로 일괄 업데이트합니다.

주: Peakon은 관리자에게 대시보드 언어로 댓글을 번역할 수 있는 기능을 제공합니다. 각 댓글의 원본 언어는 각 직원의 설문 조사 언어이며, 댓글에 표시됩니다. 예: 설문조사 언어를 스페인어로 선택한 경우, 영어로 댓글을 입력하더라도'번역 언어: 스페인어'옵션이 댓글에 표시됩니다.

FAQ: 설문조사 알림 구독을 취소하거나 다시 구독하려면 어떻게 해야 하나요?

이메일

설문조사 이메일 구독을 취소하려면 이메일에서구독 취소옵션을 클릭하세요. 설문조사 이메일을 구독 취소해도 다른 유형의 이메일 구독이 자동으로 취소되는 것은 아닙니다. 예: 댓글 답변.

프로필 설정의이메일 알림에서 다시 구독할 수 있습니다.

개인 대시보드에 액세스할 수 없고 설문 조사 이메일을 다시 구독하고 싶은 경우 Peakon 관리자에게 문의하세요. 설문조사 참여자는 일정 구성 페이지를 통해 다시 구독할 수 있습니다. 관리자는 특정 사용자를 다시 구독할 수 없지만, 설문 조사 일정에 포함된 직원의 설문 조사 알림을 다시 활성화할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

SMS

Peakon에서 보내는 SMS 메시지 수신을 취소하거나 다시 구독하려면 직원은 각각STOP또는START라는단어가 적힌 SMS를 아래 번호 중 하나로 답장하거나 보내면 됩니다.

- 미국: +1 (415) 341-9369
- 영국: +44 7862133788
- 캐나다: +1 (778) 400-2438
- 호주: +61 480090894
- 덴마크: +45 81827126
- 스웨덴: +46 701926936
- 핀란드: +358 454948601

통합

Slack, Microsoft Teams, Workday PEX 카드에서는 설문 조사 알림을 구독 취소할 수 없습니다.

FAQ: 내 답변은 비밀로 유지되나요?

설문조사에 제공하는 답변은 비밀로 유지됩니다. 우리는 모든 피드백을 동등하게 듣고, 직원들이 자신이 강하게 느끼는 문제를 편안하게 제기할 수 있도록 하기 위해 기밀 유지가 필수적이라고 믿습니다.

귀하의 점수는 관리자 대시보드에 집계된 형태로 표시되며 귀하의 조직에서 설정한 데이터 가시성 임계값이 적용됩니다. 예: 귀하의 조직에서는 팀의 집계된 점수 대시보드가 표시되기 전에 반드시 답변해야 하는 직원 수에 대한 임계값을 선택해야 합니다. 최소 응답자 수는 3명입니다.

댓글은 작성한 내용 그대로 대시보드에 표시되며, 응답자의 이름이나 개인 식별 정보는 포함되지 않습니다. 관리자가 귀하의 댓글에 답변하고 귀하가 다시 답변하는 경우, 귀하의 답변은 익명 답변으로 표시됩니다. 댓글 표시 여부는 조직에서 설정해야 하는 임계값 설정에 따라 달라집니다.

주: Peakon은 관리자에게 대시보드 언어로 댓글을 번역할 수 있는 기능을 제공합니다. 각 댓글의 원본 언어는 각 직원의 설문 조사 언어이며, 댓글에 표시됩니다. 예: 설문조사 언어를 스페인어로 선택한 경우, 영어로 댓글을 입력하더라도'번역 언어: 스페인어'옵션이 댓글에 표시됩니다.

FAQ: 내 답변은 언제 회사에 공개되나요?

실시간 설문 조사가 진행되는 동안 집계된 점수는 회사에서 정한 가시성 임계값을 충족하는 모든 대시보드(예: 팀 대시보드)에 실시간으로 업데이트됩니다. 점수는 즉시 공개되지만, 고립된 형태로 표시되지는 않습니다.

댓글은 회사에서 정한 댓글 표시 한도를 충족하는 대시보드에 무작위 순서로 즉시 표시됩니다.

FAQ: 비밀 설문 조사인 경우, 설문조사 알림을 받으려면 어떻게 해야 하나요?

각 직원의 설문조사에는 각 설문조사 라운드마다 고유한 토큰이 있으며, Peakon은 이를 통해 각 직원의 설문조사 응답 상태를 추적하고 설문조사를 완료하도록 자동으로 알려줍니다.

이 정보는 도구의 사용자 인터페이스에 표시되지 않으므로 관리자가 사용할 수 없습니다.

FAQ: 비밀 게시물인 경우, 댓글에 대한 답변을 어떻게 받을 수 있나요?

귀하의 조직에서 허용하는 경우, 관리자와 고위 임원은 직원의 의견에 답하고 직원과 대화를 나눌 수 있으며, 이때 직원의 비밀은 보장됩니다.

각 댓글에는 직원 설문 조사 토큰에 연결되는 고유한 댓글 ID가 있으며, 이를 통해 Peakon은 올바른 직원에게 댓글 답변을 보낼 수 있습니다. 피콘은 무작위 지연으로 댓글 확인이나 답변 이메일을 보냅니다.

직원이 댓글에 대한 답변을 받으면 해당 이메일에는 대화 내내 해당 답변이 기밀로 유지된다는 내용이 반복해서 명시되어 있습니다. Peakon 대시보드에서는 대화에서 직원의 응답이 익명으로 표시됩니다.

직원이 관리자가 시작한 대화에 응답하면 해당 직원이 작성한 답변이 그대로 표시됩니다. 댓글에 어떻게 답변할지 고려할 때 이 점을 명심하는 것이 좋습니다. 예: 자신에게만 국한된 전문 용어는 피하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Peakon이 설문조사에 직원 이름을 사용하는 이유는 무엇입니까?

Peakon은 설문조사 이메일에 직원 이름을 사용하여 설문조사 링크가 개인적이라는 것을 보여주고, 직원이 자신의 설문조사 링크를 전달하여 다른 사람이 대신 설문조사를 완료하는 것을 방지합니다.

Peakon에서는 설문조사 이메일에 직원 이름을 사용하지만, 신원 보호를 위해 사용자 인터페이스의 점수나 댓글에는 이름이 표시되지 않습니다.

FAQ: 직장 이메일 주소 없이 설문조사에 접속하려면 어떻게 해야 하나요?

회사에서는 SMS를 사용하여 설문 조사를 보낼 수도 있고, 직원이 고유 자격 증명을 사용하여 설문 조사에 액세스할 수 있는 키오스크 모드를 사용할 수도 있습니다.

회사에서 키오스크 모드를 사용하는 경우 일반 설문 조사 링크와 직원이 설문 조사에 참여하는 방법을 알려드립니다. 예: 고유 코드 또는 직원 ID와 이름.

키오스크 모드를 사용하여 설문조사에 답변하는 경우, 귀하의 점수와 의견은 평소와 같이 비밀로 유지됩니다. 각 설문조사에는 한 번만 답변할 수 있지만, 자격 증명을 사용하여 설문조사에 다시 접속하면 설문조사 응답을 재설정할 수 있습니다.

FAQ: 지난 설문조사 답변은 어떻게 볼 수 있나요?

회사에서 개인 대시보드 기능을 활성화한 경우 모든 설문조사가 끝날 때마다 로그인하여 설문조사 점수와 의견을 확인할 수 있습니다. 활성화 후에는 설문 조사 외에도 브라우저와 모바일 애플리케이션에서 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. 보다 개념: 개인 대시보드 액세스 페이지 515자세한 내용은.

개인 대시보드에서는 다음을 수행할 수 있습니다.

- 개인 데이터에 접근하세요.
- 댓글 답변에 답변하기
- 활성화된 경우 팀 점수, 집중 분야 및 활동에 액세스하세요.
- 관리자의 집중 분야가 활성화되어 있는 경우, 해당 분야에 대한 조치 제안을 제출하세요.

개인 대시보드를 사용하려면 회사 이메일 주소가 있어야 합니다. 회사에서 개인 대시보드 기능을 활성화하지 않은 경우, 본인의 점수와 댓글에 접근할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 개인 대시보드 페이지 512
개념: 개인 대시보드 액세스 페이지 515

통찰력

관리자 대시보드

대시보드 공유

시작하기 전에

보안:직원과 대시보드를 공유합니다.

이 태스크 정보

팀과 공유할 수 있는 공유 가능한 대시보드 링크를 생성할 수 있습니다. 대시보드에서 바로 보낼 수도 있고, 생성된 링크를 복사해서 수동으로 보낼 수도 있습니다.

다른 세그먼트 보기 내의 세그먼트가 아닌 전체 세그먼트의 대시보드만 공유할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 대시보드를 열고공유 옵션을클릭합니다.
2. 대시보드를 공개할지 아니면 로그인 후에만 사용할 수 있을지 선택하세요.
3. 공유 대시보드에 표시할 요소를 활성화합니다. 예: 참여, 건강 및 웰빙에 대한 질문 세트, 동인 및 행동을 콘텐츠로 사용합니다.
4. 선택 항목 저장을클릭합니다.
5. 팀에 링크를 보내거나 외부에서 사용할 수 있도록 복사하세요.

relatedlinks

팀의 집중 영역 설정

시작하기 전에

권한:

- 통계 액세스
- 강점과 집중 분야에 대한 접근
- 주력 분야 관리

이 태스크 정보

설문조사가 종료된 후 Peakon은 각 팀의 설문조사 결과를 바탕으로 다양한 드라이버를 집중 분야로 제안합니다. 추천된 집중 분야를 수락하거나 직접 집중 분야를 설정할 수 있습니다. 다른 관리자 대시보드에 액세스할 수 있는 관리자는 다른 사람을 대신하여 집중 영역을 수락, 설정 및 해제할 수 있습니다. 직원의 개인 및 공유 대시보드에 집중 영역으로 설정한 동인이 표시됩니다.

직원들은 귀하가 집중 분야로 설정한 동인에 대해 기밀스러운 제안을 제공할 수 있습니다. 팀 제안은 기본 문제를 이해할 만큼 충분한 의견이 없는 운전자에 대한 추가적인 통찰력을 얻는 데 도움이 될 수 있습니다.

집중 영역을 설정할 때 사용자 정의 메시지를 추가할 수 있으며, 이 메시지는 개인 대시보드의집중 영역탭과 직원에게 전송되는 선택적 알림에 표시됩니다. 사용자 정의 메시지를 추가하면 초점 영역이 개인 대시보드에 확장된 카드로 표시되어 직원들이 제안을 제공하도록 독려합니다.

다음 조건 중 하나가 충족되는 경우 직원은 주요 분야에 대한 제안을 제출할 수 있습니다.

- 귀하의 조직에서는 직원 개인 대시보드를 활성화하여 직원이 임시로 또는 주요 분야 알림에 응답하여 팀 제안을 제출할 수 있도록 했습니다.
- 초점 영역을 설정할 때 직원들에게 알리고, 직원들이 이메일이나 개인 대시보드의 고유 토큰을 통해 팀에 제안을 제공할 수 있도록 했습니다.

팀 제안의 양과 질을 높이려면 사용자 정의 메시지를 추가하고 직원들에게 알리는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 집중 영역으로 설정해야 할 드라이버를 찾으세요.
    - Peakon이 초점 영역을 추천한 경우, 운전자의 메인 대시보드에서초점 영역으로 설정을클릭하거나 운전자 자신의 대시보드에서 직접 설정을 클릭하세요.
    - 사용자 지정 초점 영역을 설정하는 경우 기본 대시보드에서모든 드라이버 보기를클릭하고 드라이버의 대시보드를 엽니다. '초점 영역으로 설정'을클릭합니다.
2. 직원에게 알릴지 여부를 선택하세요.
3. (선택 사항)팀 제안영역에 사용자 지정 메시지를 추가합니다.
4. 완료하려면'초점 영역으로 설정'을 클릭하세요.

결과

새로운 제안을 받으면 제품 내 알림을 받게 되고, 새로운 팀 제안에 대한 일일 이메일 요약도 받게 됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

모든 제안은 귀하가 집중 영역으로 설정한 드라이버의'팀 제안'탭에 표시되며, 읽지 않은 제안은 맨 위에 표시됩니다.

다음에 수행할 작업
필요할 때 드라이버를 초점 영역에서 제거할 수 있지만, 그렇게 하면 받은 제안이나 사용자 지정 메시지에 더 이상 액세스할 수 없습니다.
relatedlinks
개념
개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427
개념: 집중 분야에 대한 팀 제안 페이지 429
참조
FAQ: 영향을 미칠 수 없는 집중 분야가 있다면 어떻게 해야 하나요? 페이지 443

초점 영역 제거

시작하기 전에

사용자 정의 초점 영역을 관리하려면 다음 권한이 필요합니다.

- 강점과 집중 분야에 대한 접근
- 집중 영역 관리

이 태스크 정보

더 이상 드라이버를 초점 영역으로 표시하지 않으려면 수동으로 제거할 수 있습니다.

주: 집중 영역에 팀 제안이 있는 경우 집중 영역을 제거한 후에는 해당 제안을 사용할 수 없습니다. 드라이버를 다시 집중 영역으로 설정하더라도 이전 팀 제안은 다시 나타나지 않습니다.

프로시저

1. 개요페이지에서 초점 영역을 클릭하여 대시보드를 엽니다.
2. 점수 및 참여 섹션에서초점 영역 제거를클릭합니다.

결과
삭제된 초점 영역은 더 이상 개인 및 공유 대시보드에 표시되지 않습니다.
relatedlinks
개념
개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427

대시보드 다시 계산

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

대시보드는 각 설문조사가 끝날 때마다 자동으로 다시 계산됩니다. 재계산을 통해 당시 집계된 데이터를 기반으로 모든 주요 분야와 강점, 강조된 세그먼트, 댓글 주제가 새로 고쳐집니다. 대시보드를 다시 계산하면 업데이트된 통찰력이 포함된 새로운 요약 이메일도 발송됩니다.

관리자는 필요할 때 대시보드를 수동으로 다시 계산할 수 있습니다. 예: 이미 몇 가지 설문조사를 실시했지만, 새로운 세그먼트를 만들고 이전 날짜를 적용하여 이전 데이터를 포함시켰습니다. 조사 라운드에 포함된 세그먼트에 대해서만 나타나는 영역이 표시되도록 세그먼트를 다시 계산하려고 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

주요 영역과 강점, 강조된 세그먼트만 다시 계산하거나, 댓글 주제만 다시 계산하거나, 둘 다를 다시 계산할 수 있습니다. 설문조사 결과가 재계산을 통해 결과를 표시하려면 특정 기준을 충족해야 합니다. 보다 개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427, 컨셉: 강조된 세그먼트 페이지 431, 그리고 개념: 댓글에 대한 키워드 주제 페이지 487.

각 옵션에 대해 시간당 3개의 세그먼트를 다시 계산할 수 있습니다.

회사 수준 대시보드를 다시 계산하는 것은 불가능하며, 단일 작업으로 여러 세그먼트를 다시 계산하는 것도 불가능합니다. 설문조사 데이터가 없는 세그먼트는 다시 계산되지 않습니다.

실시간 라운드 중에 대시보드를 다시 계산하는 것은 권장하지 않습니다. 대신 설문 조사 라운드가 닫히고 자동으로 다시 계산될 때까지 기다리는 것이 좋습니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 재계산으로 이동합니다.
2. 초점 영역을 다시 계산하려면초점 영역섹션에서 다시 계산해야 하는 세그먼트를 선택한 다음초점 영역 다시 계산을클릭합니다.

   초점 영역을 다시 계산하면 강조 표시된 세그먼트도 다시 계산됩니다.
3. 댓글 주제를 다시 계산하려면주제섹션에서 다시 계산해야 하는 세그먼트를 선택한 다음주제 다시 계산을클릭하세요.

결과

재계산이 완료될 때까지 몇 분 정도 걸리니 주의하세요. 대시보드가 클수록 다시 계산하는 데 시간이 더 오래 걸릴 수 있습니다. 재계산으로 인해 대시보드에 아무런 변화가 없다면 대시보드 결과가 주요 관심 분야 및 주제에 대한 필수 기준을 충족하는지 확인하세요.

재계산의 결과로 새로운 집중 영역이 생성된 대시보드 관리자는 실시간 설문 조사가 있더라도 요약 이메일을 받게 됩니다.

컨셉: Peakon 관리자 가이드

대화형 Peakon 대시보드는 리더인 당신에게만 고유하며, 당신이 이끄는 직원에 대한 가장 관련성 있는 통찰력을 제공합니다. 대시보드를 사용하면 전반적인 추세를 보고, 직원 그룹 간 비교를 하고, 관심 있는 영역을 심층적으로 살펴볼 수 있습니다.

이 가이드에서는*Your Peakon 15*라고 불리는 간단한 모델을 사용하여 단 15분 만에 대시보드를 검토하는 3가지 5분 단계를 제시합니다.

1. 검토
2. 대답하다
3. 액션

Peakon에서 15분을 투자하여 통찰력을 검토하고, 의견에 응답하고, 조치를 설정하면 팀 참여를 촉진하는 데 도움이 되는 것으로 입증되었으며, 이를 통해 팀원들의 동기를 유발하는 요인과 팀원들이 느끼는 감정에 대해 알 수 있습니다. 이 세 단계를 거치면 최신 점수, 추세, 세분화를 파악하고, 직원의 의견을 검토하고 대응하며, 조치를 설정하여 팀과 공유할 수 있습니다.

1단계**:** 검토

Peakon은 대시보드에서 데이터를 수집하고 표시하기 위해 운전자 질문과 개방형 질문을 포함한 다양한 유형의 질문을 합니다. 귀하의 조직에서는 다른 주제와 관련된 질문을 할 수도 있습니다. 예: 직원의 건강과 웰빙, 보다 다양하고 포용적인 직장을 만들기 위한 조직의 노력.

대시보드의 첫 페이지를 전체 참여 점수부터 시작하여 위에서 아래로 읽을 수 있습니다. Peakon은 평균 점수와 eNPS를 사용하여 점수를 계산합니다. 보다 개념: 참여 점수 페이지 450그리고 개념: eNPS 점수 페이지 451. 설문조사를 몇 차례 진행하면 점수 추세가 어떻게 나타나는지, 그리고 어떤 동인이 참여에 가장 큰 영향을 미치는지 확인할 수 있습니다. 점수에 대한 맥락을 제공하기 위해, 귀하의 팀은 회사의 평균 점수와 비교하여 벤치마크 점수를 매겼습니다. 다양한 인구 통계에 맞춰 조정하기 위해, 진정한 벤치마크는 점수

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

에 필요한 조정을 할 수 있습니다. 보다 개념: 벤치마킹 페이지 46그리고 개념: True Benchmark 페이지 505.

2단계**:** 응답

우리의 데이터에 따르면 Peakon의 댓글과 상호작용하면 참여율이 더 높아진다는 것이 나타났습니다. 직원들에게 그들의 우려 사항을 들었다는 사실을 알리면 지속적인 참여와 더 높은 품질의 피드백이 보장됩니다. 피드백 루프를 닫고 작업 계획을 세우는 데 도움이 되도록 확인 옵션 중 하나를 사용하거나 대화로 응답하세요. 보다 개념: 의견 감사 페이지 481그리고 개념: 댓글 대화 페이지 480.

3단계**:** 조치

Peakon에서 작업을 설정하면 시간이 지남에 따라 드라이버 점수에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났습니다. 검토한 데이터와 피드백을 토대로 이제 집중 영역을 설정하고, 운전자 점수를 개선하기 위한 실행 계획을 만들고, 마감일을 할당할 수 있습니다. 작업을 설정할 때 사용자 지정 작업을 직접 만들거나, 기존에 권장되는 작업을 사용하거나, 집중 분야에 대한 팀의 제안에서 영감을 얻을 수 있습니다. 보다 개념: 집중 분야에 대한 팀 제안 페이지 429. 매달 쉽게 이룰 수 있는 몇 가지 성과와 장기간에 걸쳐 달성할 수 있는 장기적인 목표를 고려해 보는 것이 좋습니다.

대시보드를 공유하면 팀원들에게 가벼운 버전의 대시보드를 제공할 수 있으며, 팀원들에게 작업 내용을 직접 전달할 수 있는 좋은 방법입니다. 보다 대시보드 공유 페이지 422. 또는 팀에서 개인 대시보드를 사용하는 경우 조직에서 활성화한 경우 주요 분야와 실행 계획에 액세스할 수 있으므로 이를 최신 상태로 유지하는 것이 좋습니다. 보다 개념: 관리자 관점에서 본 개인 대시보드 페이지 514.

또한 운전자 점수를 개선하는 데 도움이 되는 각 운전자를 위한 마이크로 코스와 큐레이트된 기사도 제공합니다. 보다 컨셉: 허브 개선 페이지 534

개념**:** 대시보드 컨텍스트

배경

조직 계정의 세그먼트마다 고유한 대시보드가 있습니다. 컨텍스트 전환기를 사용하면 권한이 있는 사용자가 액세스 권한이 있는 대시보드 간에 컨텍스트를 전환할 수 있습니다.

보고 라인은 관리자가 아닌 사용자가 액세스할 수 있는 대시보드 컨텍스트를 제어합니다. 액세스 제어 권한은 지정된 영역 내에서 액세스하는 기능 및 질문 세트를 제어합니다.

동일한 대시보드 컨텍스트를 표시하는 두 명의 사용자는 액세스 레벨 및 권한에 따라 사용 환경이 다를 수 있습니다. 예: 프랑스의 지역 리더는 프랑스 컨텍스트에서 설문조사 결과를 볼 수 있지만, 관리자는 프랑스의 설문조사와 직원을 추가로 관리할 수 있습니다.

대시보드 컨텍스트는 다음에 대한 필터 역할을 합니다.

- 설문조사 결과
- 코멘트 및 주제
- 액션
- 리포트
- 설문조사 및 질문 설정
- 직원 구성

액세스

글로벌 관리자는 대시보드 컨텍스트를 회사의 모든 세그먼트로 전환할 수 있습니다.

일반적으로 매니저는 직속직원과 모든 리포트 세그먼트 간에만 컨텍스트를 전환할 수 있습니다.

직원 레코드의관리탭에서 매니저에게 추가 세그먼트를 지정하면 매니저도 컨텍스트를 해당 세그먼트로 전환할 수 있습니다.

매니저는관리탭에 표시되지 않거나 본인이 관리하는 상위 세그먼트의 하위 세그먼트가 아닌 세그먼트로 컨텍스트를 전환할 수 없습니다. 예: 영업 매니저가 컨텍스트를 전환하여 직속직원의 세그먼트와 영업 팀에 있

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

는 모든 매니저의 대시보드를 조회할 수 있습니다. 그러나 회사의 모든 남성을 관리하지 않는 한남성세그먼트의 컨텍스트를 변경할 수 없습니다.

관리자는 선택한 사용자에게 조직 전체의 설문조사 데이터와 함께 본인의 역할과 직접적인 관련이 있는 특정 질문 세트, 요인 또는 세그먼트에 대한 접근 권한을 부여할 수도 있습니다. 예: 한 팀의 라인 매니저이기도 한 프랑스 지역 D&I 매니저는 하나의 컨텍스트에서 팀 액세스를 확인하고 새로운 세그먼트별 액세스 컨텍스트에서 프랑스의 D&I 데이터를 볼 수 있습니다.

고려사항

한 번에 하나의 컨텍스트로만 전환할 수 있습니다. 이 문제를 해결하려면 히트맵에서 여러 세그먼트를 선택하여 해당 점수를 단일 뷰에 표시할 수 있습니다.

사용자에게 여러 컨텍스트에 대한 액세스 권한이 있는 경우 컨텍스트 전환기에 세그먼트 목록이 내림차순으로 표시됩니다.

검색하여 전환한 컨텍스트는 탭이 열려 있는 동안 컨텍스트 전환기에 남아 있습니다.

relatedlinks
개념
다음 단계: 점수 집계 이해

개념: 강점 및 집중 분야

각 라운드가 끝난 후, Peakon은 팀의 강점을 나타내는 드라이버를 판별하고 개선이 필요한 드라이버를 추천합니다.

각 질문 세트에 대해드라이버페이지에서 드라이버 전체 목록을 보거나 대시보드개요에서 집중 분야를 볼 수 있습니다.

액세스

다음 2가지 권한은 주요 분야와 강점에 대한 액세스를 결정합니다.

허가	설명
강점과 집중 분야에 대한 접근	집중해야 할 분야와 강점을 파악하는 능력.
집중 영역 관리	새로운 집중 분야를 설정하고, 추천된 집중 분야를 해제하고, 기존 집중 분야를 제거하는 기능입니다.

집중 영역 관리

Peakon은 팀 피드백을 바탕으로 가장 영향력 있는 집중 분야를 추천하는 동시에 리더가 집중 분야를 직접 통제하여 결정할 수 있도록 지원합니다.

지원되는 질문 세트에서 권장되는 초점 영역을 수락하거나 거부할 수 있으며, 모든 질문 세트에서 사용자 정의 초점 영역을 관리할 수 있습니다.

권장된 초점 영역을 수락하거나 직접 초점 영역을 설정하는 경우:

- 직원에게 이메일을 통해 알릴지 여부를 선택할 수 있습니다.
- 이메일과 개인 대시보드에 표시될 사용자 지정 메시지를 추가할지 여부를 선택할 수 있습니다.
- 직원들은 이메일 토큰의 독립형 페이지나 개인 대시보드를 통해 기밀 제안을 제출할 수 있습니다.
- 집중 영역은 직원의 개인 대시보드와 공유 가능한 대시보드에 표시됩니다.
- Peakon은 행동 계획을 수립하는 데 도움이 되는 활동과 교육 콘텐츠를 추천합니다.
- 각 설문조사가 끝날 때마다 점수의 증가나 감소를 볼 수 있습니다.
- Peakon은 집중 영역 점수를 개선하는 데 성공하면 새로운 영역으로 집중할 것을 권장하여 알려줍니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

지원되는 질문 세트

Peakon은 다음과 같은 표준 질문 세트를 통해 강점과 집중 분야를 추천합니다.

- 인게이지먼트
- 건강 및 웰빙
- 다양성 및 포용성
- 변형 및 변화

모든 운전자 질문 세트에 걸쳐 나만의 초점 영역을 설정하는 것도 가능합니다.

대시보드 재계산

대시보드는 각 세그먼트에 대한 설문조사를 실시한 후 강점과 집중 분야를 재계산합니다. 재계산이 이루어지려면 세그먼트가 다음 모든 요구 사항을 충족해야 합니다.

- 해당 세그먼트는직속 보고세그먼트가 아닙니다.
- 해당 세그먼트는 가시성 요구 사항을 충족합니다.
- 전체 참여율은 25%가 넘습니다.
- 해당 부문 직원의 최소 30%가 설문 조사에 참여했습니다.
- 이 세그먼트는 매우 유사한 데이터 세트에 대한 여러 개의 집중 영역을 피하기 위해 회사 직원의 90% 이상을 대표하지 않습니다.

이러한 요구 사항은 세그먼트별 상황에 따라 적용되며, 소규모 설문 조사가 회사 수준의 강점과 집중 분야에 영향을 미치지 않도록 보장합니다.

강점 및 집중 영역 선택

운전자 또는 보조 운전자는 2가지 이유 때문에 관심의 대상이 될 수 있습니다.

- 운전자 성과가 낮습니다(벤치마크의 75번째 백분위수로 측정).
- 운전자가 전체 점수에 미치는 영향은 높습니다. 충격 원이 가깝게 정렬되어 있다는 것은 운전자가 전체 점수에 간접적으로 큰 영향을 미친다는 것을 나타냅니다.

Peakon은 강점과 집중 분야를 파악하기 위해 다음을 수행합니다.

1. 다음 계산을 사용하여 각 운전자에게 우선 순위 점수를 할당합니다.점수 = 성과 x 영향.
2. 모든 운전자를 우선순위 점수에 따라 순위를 매깁니다.
3. 가장 높은 순위와 가장 낮은 순위의 드라이버를 각각 강점과 집중 분야로 설정합니다.

드물지만, 집중 분야가 벤치마크보다 높고 강점이 벤치마크보다 낮은 경우도 있습니다.

Peakon이 집중 분야를 추천하더라도, 추천을 무시하고 자신만의 집중 분야를 설정할 수 있습니다.

Peakon은 참여에 대해 최대 3개의 초점 영역, 건강 및 웰빙에 대해 2개, 다양성 및 포용성 질문 세트에 대해 1개의 초점 영역을 권장합니다.

주:

벤치마크의 75번째 백분위수:회사 수준에서 대시보드를 표시하는 경우 75번째 백분위수는 업계 벤치마크의 75번째 백분위수입니다. 회사 수준에서는 이 텍스트 위에 마우스를 올려 놓으면 운전자의 벤치마크 백분위수를 볼 수 있습니다. 운전자 대시보드에서:*[업계]* 상위 *[%]*에 속합니다. 이러한 벤치마크 백분위수는 반올림을 사용하고 True Benchmark 조정을 적용하므로 계산에 사용되는 75번째 백분위수와 항상 정확하게 일치하지는 않습니다.

대시보드를 세그먼트 수준으로 표시하는 경우 75번째 백분위수는 회사 점수입니다. 세그먼트 대시보드는 사용자 인터페이스에 벤치마크 백분위수를 표시하지 않습니다.

고려 사항

대부분의 집중 영역은 벤치마크와 큰 부정적 차이가 있으며 전체 점수에 큰 영향을 미치지만, 드라이버는 기준 중 하나만 충족하더라도 집중 영역이 될 수 있습니다. 예: 30명 미만의 인원이 있는 세그먼트에서 통계적

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

으로 유의미한 운전자 영향을 찾는 것은 더 어렵습니다. 그런 다음 벤치마크와의 차이점을 통해 강점과 집중 분야를 파악하는 주요 방법이 되며, 영향 원이 표시되지 않습니다.

때로는 기준치보다 더 나은 성과를 내는 드라이버가 주목을 받는 영역이 됩니다. 운전자는 집중 분야로 선정되려면 상위 75%에 속해야 합니다.

방법론적 차이로 인해 드라이버가평균모드에서는 벤치마크보다 높지만,NPS모드에서는 벤치마크보다 낮을 수 있습니다.

강점 및 집중 영역 계산에는 회사 데이터 설정에서 선택한 점수 모드에 관계없이 항상 평균 점수가 사용됩니다. 이는 강조 표시된 세그먼트의 계산에도 적용됩니다.

알림

직원들은 직속 또는 간접 관리자가 알림을 주기로 선택한 주요 업무 분야에 대한 이메일 알림을 받습니다.

대시보드 알림과 라운드 종료 요약 이메일에는 강점과 집중 분야에 대한 업데이트가 포함됩니다.

관리자는 직속 보고자 세그먼트나 회사 직원의 95% 이상을 대표하는 세그먼트에 대한 업데이트된 강점 및 집중 분야에 대한 알림을 받지 못합니다.

관리자가 여러 상황에 접근할 수 있는 경우, 자신의 강점과 집중 분야에 대한 업데이트에 대한 알림도 받게 됩니다.

개념: 집중 분야에 대한 팀 제안

개요

팀 제안 기능을 사용하면 직원이 관리자의 주요 업무 분야에 대한 행동 계획에 대한 제안을 기밀로 제출할 수 있습니다. 이는 팀을 행동 계획 과정에 참여시키고, 기본 문제를 이해하는 데 필요한 의견이 충분하지 않을 때 솔루션 지향적인 통찰력을 수집하는 방법입니다.

이 기능은직속 보고자와모든 보고자세그먼트의 계층 구조 전체에 있는 모든 리더가 사용할 수 있습니다.

관리자는 다음을 수행할 수 있습니다.

- 드라이버를 집중 영역으로 설정합니다.
- 추가 맥락을 제공하고 팀에서 제안을 용이하게 하기 위해 주요 관심 분야에 맞춤 메시지를 추가합니다.
- 직원에게 알릴지 여부를 선택하세요.

직원들은 다음을 할 수 있습니다.

- 관리자가 개인 대시보드나 독립형 페이지를 통해 보낸 이메일을 바탕으로 집중해야 할 분야에 대한 제안을 제공합니다.
- 개인 대시보드를 통해 집중 분야에 대한 임시 제안을 제공합니다.

액세스

이러한 유형의 액세스 및 권한은 팀 제안을 추가하고 액세스하는 기능을 제어합니다.

사용자	액세스	설명
매니저	다음 권한을 사용하여 대시보드에 액세스합니다. • 통계 액세스 • 강점 및 주력 분야에 대한 액세스 • 주력 분야 관리	운전자를 주요 업무 영역으로 설정하고 직원에게 알릴 때 사용자 정의 메시지를 추가하는 기능. 팀 제안탭은 초점 영역관리 권한이 없는 관리자에게도 초점 영역 대시보드에 표시되지만, 초점 영역을 설정하거나 제거할 수는 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

사용자	액세스	설명
직원	개인 대시보드에 액세스할 수 없습니다	직속 상사나 간접 상사가 직원들에게 주요 업무 분야에 대해 알리면, 직원들은 이메일에 링크된 독립형 페이지를 통해 제안을 제출할 수 있습니다.
직원	이 권한을 통해 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. • 개인 대시보드에 대한 액세스 권한	직속 상사의 주요 관심 분야에 대한 제안을 표시하고 추가하는 기능입니다. 직속 상사가 직원들에게 주요 업무 분야에 대해 알리면, 직원들은 이메일에서 대시보드를 열어 제안을 제출할 수 있습니다. 간접 관리자가 확장된 팀의 직원에게 집중 분야에 대해 알리면 직원은 이메일에 링크된 독립형 페이지를 통해 제안을 제출할 수 있습니다.
직원	다음 권한을 사용하여 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. • 개인 대시보드에 대한 액세스 권한 • 직속 매니저 상부 팀 데이터	직속 상사와 직속 상사보다 상위에 있는 관리자의 주요 업무 분야에 대한 제안을 표시하고 추가할 수 있습니다. 직간접적인 관리자가 직원에게 주요 업무 분야에 대해 알리면 직원은 이메일에서 대시보드를 열어 제안을 제출할 수 있습니다.

사용자 인터페이스

관리자 대시보드에는 각 운전자 대시보드에팀 제안탭이 표시됩니다. 운전자가 현재 관심 분야인 경우, 관리자는 이 탭에서 새 제안과 기존 제안에 액세스할 수 있습니다. 읽지 않은 제안은 맨 위에 표시되며, 모두 읽음으로 표시할 수 있습니다. 드라이버를 집중 영역에서 제거한 후에는 해당 드라이버의 제안에 더 이상 접근할 수 없습니다.

직원들은 개인 대시보드의집중 분야탭에서 제안을 제공할 수 있습니다. 관리자가 보낸 맞춤 메시지가 있는 집중 분야는 확장된 카드로 표시되지만, 직원은 맞춤 메시지가 없어도 집중 분야에 대한 제안을 제공할 수 있습니다. 이 탭에는 직원의 점수와 해당 초점 영역에 대한 의견, 그리고 관리자의 맞춤 메시지(사용 가능한 경우)도 표시됩니다.

이 기능을 사용하는 방법에 대한 지침은 다음을 참조하세요. 팀의 집중 영역 설정 페이지 423그리고 집중 분야에 대한 팀 제안 제출 페이지 417.

기밀 유지

직원들이 추가한 제안은 비밀로 유지되며, 설문 조사에서 얻은 점수 및 의견과는 별개입니다.

팀 제안은 모든 댓글 논리 및 설정과 무관하므로, 관리자에게 제안이 제공되기 전에 최소 응답 요구 사항이 없습니다.

알림

관리자는 이메일을 사용하여 새로운 주요 분야에 대한 알림을 직원에게 전달할 수 있습니다. 개인용 대시보드가 아닌 사용자를 위한 이메일 토큰은 8주 동안 유효하거나 관리자가 해당 운전자를 집중 영역에서 제외할 때까지 유효합니다. 둘 중 먼저 발생하는 경우에 적용됩니다.

새로운 팀 제안이 있을 경우 관리자 대시보드의 알림 영역과 메인 대시보드의 드라이버 카드에 해당 내용이 표시됩니다. 직속 관리자와 세그먼트 관리자도 새로운 팀 제안에 대한 일일 요약을 받습니다.

귀하의 조직에서 Peakon을 위해 Slack 통합을 사용하는 경우, 관리자는 관리자가 Slack을 통해 일일 팀 제안 요약을 받도록 설정할 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

고려 사항

각 직원은 주요 분야별로 제안을 1개씩 추가할 수 있습니다. 각 제안은 최대 2000자까지 가능합니다.

사용자 정의 메시지 상자에는 다른 관리자를 대신하여 초점 영역을 설정한 경우에도 초점 영역을 설정한 관리자의 이름이 표시됩니다.

직원들은 설문조사에서 질문에 아직 답하지 않았더라도 집중 분야에 대한 제안을 제공할 수 있습니다.

관리자가 직원에게 알리지 않았거나 맞춤 메시지를 추가하지 않았더라도 직원은 주요 분야에 대한 제안을 제공할 수 있습니다.

관리자에게집중 영역 관리권한이 없고 다른 사람(예: 상위 리더)이 대신 집중 영역을 설정한 경우, 관리자는 대시보드에서 팀의 제안에 액세스할 수 있습니다.

추천사항

- 개인 대시보드 액세스를 활성화하는 경우직속 관리자 권한보다 높은 팀에 대한 데이터를 활성화하세요. 이를 통해 직원들은 직속 상사와 간접 상사 모두에게 개인 대시보드에 제안을 직접 추가할 수 있어 일관된 경험을 제공할 수 있습니다.
- 초점 영역을 설정할 때 사용자 정의 메시지를 추가하면 제안의 양과 질을 크게 높일 수 있습니다. 관리자는 드라이버(driver)를 주요 관심 영역으로 설정한 이유를 전달하고, 이에 대한 관리자의 관점을 제시하는 것이 좋습니다.
- 팀 제안에 대한 참여를 촉진하기 위해 관리자가 집중 분야를 설정할 때 직원들에게 알리도록 권장합니다.

제한 사항

- 팀 제안 기능이 출시되기 전에 관리자가 집중 분야로 설정한 드라이버에 대해 팀 제안을 추가하는 것은 불가능합니다. 필요한 경우 초점 영역을 제거했다가 다시 초점 영역으로 설정합니다.
- 관리자가 운전자를 집중 영역에서 제거한 후에는 팀 제안 및 사용자 정의 메시지에 더 이상 액세스할 수 없습니다. 드라이버를 다시 초점 영역으로 설정해도 이전의 제안과 사용자 정의 메시지는 검색되지 않습니다.
- 직원들은 제안을 제출한 후에는 제안을 편집할 수 없습니다.
- 집중 분야가 아닌 운전자에 대한 제안을 제출하는 것은 불가능하므로, 이 기능은 관리자가 집중 분야를 설정하는 데 의존합니다.
- 회사 차원에서 설정한 주요 분야에 대한 제안을 제공하는 것은 불가능합니다. 이 기능은 팀 내에서 작업 계획을 수립하는 데 도움이 됩니다.
- 팀 제안을 비활성화하는 것은 불가능합니다.
- 표준 관리자 속성만이 팀 제안 기능을 지원합니다.
- 이 기능은 번역을 지원하지 않으므로, 댓글은 직원이 작성한 언어로 표시됩니다.
- 모바일 애플리케이션의 개인 대시보드에서는 해당 기능을 사용할 수 없습니다. 하지만 새로운 주요 분야에 대한 이메일 알림에서 독립형 팀 제안 페이지를 열 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
팀의 집중 영역 설정 페이지 423
집중 분야에 대한 팀 제안 제출 페이지 417

컨셉: 강조된 세그먼트

메인 대시보드의강조 표시된 세그먼트섹션에는 회사 벤치마크보다 점수가 상당히 높거나 낮은 세그먼트가 표시됩니다.

계산에서는 관리하는 세그먼트의 전체 크기에 비례하여 각 세그먼트의 크기를 고려합니다. 예: 1,000명의 직원이 보고하는 경우 대시보드는 참여도가 낮은 5명의 직원 세그먼트를 강조 표시된 세그먼트로 추천하지 않습니다. 그 대신, 그것은 계층 구조의 아래쪽에 있는 관리자에게 중요한 부분이 될 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

계산은 각 설문 조사가 끝난 후에 이루어집니다. 강조 표시된 세그먼트를 수동으로 설정하거나 강조 표시된 세그먼트를 제거하는 것은 불가능합니다.

계산

1. 계산을 통해 벤치마크와 통계적 관점에서 결과가 상당히 다른 세그먼트를 식별합니다. 점수 정확도가 낮은 세그먼트는 유의미하게 다를 가능성이 낮습니다.
2. 계산은 세그먼트의 크기를 고려하여 세그먼트 크기에 따른 벤치마크 차이를 가중합니다. 이 단계에서는 전체 맥락의 대부분을 차지하는 세그먼트를 제거합니다.
3. 2개의 유사한 세그먼트의 경우, 교집합(일반 직원 수)을 노조(전체 직원 수)로 나눕니다. 결과가 ≥ 80%이면 두 세그먼트가 너무 유사해서 동시에 강조 표시된 세그먼트가 될 수 없습니다. 2개의 세그먼트 중에서 벤치마크와 가장 큰 차이가 있는 세그먼트만 하이라이트 세그먼트가 될 수 있습니다.
4. 계산에서는 상위 및 하위 세그먼트를 강조된 영역과 강점으로 선택합니다. 매우 큰 맥락에서는 강조된 영역과 강점이 ≤ 10개일 수 있고, 작은 맥락에서는 강조된 영역과 강점이 ≤ 3개일 수 있습니다. 기준을 충족하는 세그먼트가 없는 경우, 강조 표시된 세그먼트가 없을 수도 있습니다.
5. 강조 표시된 세그먼트 계산은 회사 데이터 설정에서 선택한 점수 모드에 관계없이 항상 평균 점수를 사용합니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 관리자 이름이 강조된 세그먼트로 표시되는 이유는 무엇입니까? 페이지 443

개념: 드라이버 및 질문 점수

드라이버는 좋은 리더십과 건강한 직장 문화를 설명하는 공통 어휘를 제공하여 직원 감정을 분석할 수 있는 질문 모음입니다. 운전자 점수를 통해 피드백을 분석하고, 집중 분야를 파악하고, 팀 참여를 개선하기 위한 실질적인 아이디어를 얻을 수 있습니다.

Workday Peakon Employee Voice(Peakon) 질문 라이브러리에는 다음 질문 세트의 드라이버가 포함되어 있습니다.

- 코로나19
- 사용자 정의 드라이버
- 다양성과 포용성
- 인게이지먼트
- 건강과 웰빙
- 온보딩
- 퇴사
- 변형과 변화

Peakon이 점수를 계산하는 방법

Peakon은 완료된 모든 설문조사 라운드 동안 집계된 점수를 업데이트합니다. 각 운전자의 현재 점수는 항상 해당 운전자에 대한 각 직원의 최신 기여도를 합산한 것이며, 이는 가시성 창 내에 있는 경우에 한합니다.

직원이 새로운 설문조사에 응답할 때마다 운전자별 최신 점수가 이전 점수를 대체하여 현재 점수에 반영됩니다. 하지만 이전 라운드의 기록 점수는 여전히 볼 수 있습니다.

주요 참여 드라이버를 포함한 각 드라이버에는 고유한 질문 세트가 포함되어 있습니다. 운전자 점수는 운전자와 관련된 질문의 평균이 아닌, 각 직원의 전반적인 운전자 점수의 평균입니다.

점수 계산 예시

이 예에서는 Peakon이 참여 질문 세트에서 자율 주행 운전자에 대한 전체 점수를 계산하는 방법을 설명합니다. 가시성 창이 1년이라고 가정해 보겠습니다.

1. 매 설문 조사마다 Peakon은 3가지 자율성 질문(1개는 추진력 질문, 2개는 하위 추진력 질문)에 대한 각 직원의 최신 점수를 확인합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Peakon은 이러한 점수 중에서 직원이 지난 1년(정확히 52주) 동안 제출한 점수만 보관합니다.
3. Peakon은 모든 자율 주행 운전자 수준 점수를 얻기 위해 각 직원의 3개 점수의 평균을 냅니다.
4. Peakon은 세그먼트에 따라 팀 또는 회사 수준의 자율성 점수를 얻기 위해 모든 직원의 자율성 운전자 수준 점수의 평균을 냅니다.

이제 자율성의 유연성 하위 드라이버에 사용자 정의 질문을 추가하여 유연성 질문이 2개 있다고 가정해 보겠습니다. 이 경우, 각 직원의 유연성 하위 동인 점수는 2개 질문의 평균이 됩니다. 직원당 전반적인 자율성 점수는 여전히 1명의 운전자와 2명의 보조 운전자의 평균입니다.

운전자 대시보드

드라이버 대시보드를 통해 드라이버 주요 점수, 댓글, 세그먼트 간 점수 차이에 대한 통찰력을 더 많이 얻을 수 있습니다.

드라이버페이지의 각 질문 카테고리 탭에는 고유한 드라이버 세트가 포함되어 있습니다. 하위 드라이버를 표시하려면 확장 아이콘을 클릭하거나 각 드라이버 아래에 있는하위 드라이버 표시를클릭하세요. 운전자나 보조 운전자를 클릭하면 해당 대시보드가 열립니다.

운전자 대시보드에서 다음을 볼 수 있습니다.

- 댓글
- 주요 점수 벤치마크에 대한 세부 정보
- 강조된 주제
- 참여
- 세그먼트별 점수

각 운전자 대시보드의개선탭에서 운전자 점수를 개선하기 위한 권장 조치 및 기타 리소스를 볼 수도 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 질문 세트 대시보드 페이지 433

컨셉: 점수 색상

relatedlinks
참조
FAQ: 점수 색상 페이지 447

개념: 질문 세트 대시보드

관리자와 운영자는 표준 Peakon 질문 세트에 대한 설문 조사 결과의 대시보드 요약에 액세스할 수 있습니다.

세그먼트 컨텍스트 메뉴에서 여러 직원 세그먼트를 사용할 수 있는 사용자는 세그먼트별로 맞춤형 질문 세트 개요를 볼 수 있습니다.

이 주제에서는 질문 세트 대시보드에 표시되는 섹션을 설명합니다.

메인 스코어

각 질문 세트의 주요 점수는 각 대시보드의 상단에 표시됩니다. 점수를평균또는NPS모드로 표시할 수 있습니다.

일반적으로 1~4개의 질문이 각 질문 세트의 주요 점수에 반영됩니다. 해당 질문을 보려면 주요 점수 옆에 있는 ? 아이콘을 클릭하세요.

귀하의 조직에서는 가시성 매개변수를 3개월, 6개월 또는 1년으로 설정할 수 있습니다. 각 질문 세트에 대한 현재 주요 점수에는 조직에서 선택한 가시성 매개변수 내 직원의 최신 답변이 포함되어 있어 시간 경과에 따른 추세를 파악할 수 있습니다. 보다 FAQ: Peakon은 팀의 참여 점수를 어떻게 계산하나요? 페이지 438.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

각 설문 조사 라운드 동안 표시 창이 앞으로 이동하여 각 질문 세트의 현재 주요 점수가 업데이트됩니다.

Peakon은 주요 점수에 따라 eNPS 분포를 표시하고 직원을 NPS 범주에 따라 배치합니다. 예: 직원이 주요 참여 질문에 답변하여 전반적인 참여 점수가 8인 경우 NPS 방법론에서는 그 직원을수동적 직원으로간주합니다.

벤치마크

회사 수준의 결과는 외부 산업 벤치마킹을 사용하는 반면, 세그먼트는 일반적으로 각 질문 세트에 대해 회사의 주요 점수와 벤치마킹합니다. 벤치마크와의 차이는 각 질문 세트의 대시보드에 표시됩니다.

하위 세그먼트(다른 세그먼트의 맥락 내의 세그먼트)를 볼 때 Peakon은 하위 세그먼트를 주요 세그먼트와 비교합니다. 보다 개념: 벤치마킹 페이지 46.

True Benchmark는세그먼트와 벤치마크 지역 간의 인구 통계적 차이를 설명하는 데 도움이 됩니다. 보다 개념: True Benchmark 페이지 505.

시간 경과에 따른 점수

시간 경과에 따른 점수그래프를 통해 집계된 점수가 어떻게 변화하는지 확인할 수 있습니다. 그래프는 항상 최신 설문조사(종료된 설문조사와 진행 중인 설문조사 모두)를 이전 설문조사와 비교합니다.

가시성 기간 동안 이전 설문 조사 라운드가 없는 경우 그래프에 라운드가 표시되지 않습니다. 그래프에는 현재 보고 있는 질문 세트의 질문이 포함된 설문 조사 라운드만 표시됩니다.

표준 보기에는 가시성 기간 내의 조사 라운드가 표시됩니다. 확장버튼을 사용하면 더 많은 이전 점수를 볼 수 있으며, 다음과 같은 작업을 수행할 수 있습니다.

- 시간 매개변수를 설정합니다.
- 참여 질문 세트의 경우 참여 결과 질문을 추가하고 시간이 지남에 따라 eNPS 분포가 어떻게 변하는지 볼 수 있습니다.

벤치마크는 Peakon이 벤치마킹 데이터를 업데이트하는 시점을 기준으로 분기별로 표시됩니다.

참여

각 질문 세트의 대시보드에서최신및전체설문 참여도를 볼 수 있습니다. 집계된참여도는 표시 기간 내에 설문 조사에 응답한 고유한 직원의 백분율입니다.

또한, 질문 세트에서 주요 질문을 받은 직원 수와 그 직원 중 주요 점수에 기여한 직원 수를 가시성 창에서 확인할 수 있습니다.

관리자는 현재 직원과 퇴사자에 대한 공개 기간을 설정할 수 있습니다. 예: 탈퇴자의 점수는 종료 후 3개월 동안 기본 점수에 유지되어야 합니다.

보다 개념: 설문 참여 보고 페이지 500.

집중 분야

각 질문 세트 내의 각 동인은 조직 심리학의 다른 요소를 나타내며 고유한 질문 세트를 갖습니다. 예: 다양성과 포용성 동인은 다양한 인력을 유지하기 위한 노력의 다양한 요소를 나타내며, 각자 고유한 의문점을 갖습니다.

각 설문 조사가 마감될 때마다 Peakon은 팀의 강점을 나타내는 동인을 파악하고 개선을 위한 동인을 제안합니다. 보다 개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427.

참여 드라이버의 점수는 질문 세트의 주요 점수에 직접적으로 영향을 미치지 않지만, 일부 드라이버는 다른 드라이버보다 주요 점수에 더 큰 영향을 미칠 수 있습니다. 보다 FAQ: 드라이버의 임팩트 서클 페이지 439.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

초점 세그먼트

각 설문 조사가 끝날 때마다 Peakon은 벤치마크보다 상당히 높거나 낮은 세그먼트를 결정합니다. 보다 컨셉: 강조된 세그먼트 페이지 431.

값

참여 질문 세트의 대시보드는 조직의 가치 질문에 대한 집계된 응답을 표시하여 가치 효과에 대한 개요를 제공합니다. 보다 개념: 가치 질문 페이지 352.

강조된 주제

주제별 그룹은 설문 조사 의견을 주제별로 정리하여 의견 발췌본과 의견 주제에 대한 평균 점수를 제공합니다. Peakon이 댓글 주제를 강조 표시하면 대시보드의강조 표시된 주제섹션에 표시됩니다. 보다 개념: 댓글에 대한 키워드 주제 페이지 487.

강조된 댓글

Peakon은 관련성과 실행 가능성을 기준으로 가장 중요한 의견을 강조 표시합니다. 보다 개념: 강조된 댓글 페이지 482.

개념: 과거 데이터

과거 데이터는 대시보드에 남아 있지만, 새로운 설문조사가 시작됨에 따라 회사의 데이터 가시성 설정에 따라 더 이상 현재 누적 점수에 포함되지 않을 수 있습니다.

이전 설문조사 라운드로 전환하거나 현재 점수를 이전 라운드의 점수와 비교할 수 있습니다. 점수 집계 설정은 과거 데이터에 적용되지만, 표시 기간은 다른 시점부터 시작됩니다.

관리자는 또한 특정 설문 조사 라운드에 대한 직원 점수와 의견을 포함한 과거 설문 조사 데이터를 삭제할 수 있습니다. 방문하다 과거 조사 데이터 삭제 페이지 84단계를 위해.

방법	설명	고려 사항
이전 라운드 보기	대시보드에 여러 설문 조사 라운드가 포함된 경우 대시보드를 이전 라운드로 전환할 수 있습니다. 1. 컨텍스트 전환기를 엽니다. 2. 설정을확장하고이전 라운드 보기를선택합니다. 3. 설문조사 라운드를 선택하세요.	이전 라운드 보기기능은 다음 기능과 페이지를 지원하지 않습니다. • 집중 분야와 강점. • 세그먼트에 초점을 맞춥니다. • 공유 대시보드. • 큐레이션된 통찰력. • 행동 계획. • 섹션을 개선하세요. • 관리 섹션. • 파워포인트 내보내기. • 충격적인 특징. 같은 주에 여러 개의 설문 조사 라운드가 종료되는 경우, 이전 라운드 선택기는 해당 주의 가장 최신 라운드를 표시합니다. 선택된 라운드에는 선택된 라운드의 종료일까지의 집계된 데이터가 포함되어 있습니다. 이 맥락에서 일주일은 월요일부터 일요일까지입니다. 선택된 라운드가 다른 설문 조사 라운드와 어느 정도 겹치는 경우, 다른 설문 조사의 소프트 클로즈 날짜가 선택된 라운드의 소프트 클로즈 날짜 이후이면 다른 설문 조사의 데이터는 선택된 라운드에 기여하지 않습니다. 예: 특정 사업부에서 특정 설문 조사가 진행된 후 며칠 만

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

방법	설명	고려 사항
		에 마감된 경우, 회사 맥락에서 설문 조사별로 필터링합니다. 각 질문 세트에 대한 히트맵 분석에서라운드 종료드롭다운 메뉴에서 선택한 질문 세트가 설문 조사 라운드에 포함되었는지 여부를 확인할 수 있는 정보를 볼 수 있습니다. 라운드 종료일에는 선택한 질문 세트가 포함되지 않은 이전 설문 조사 라운드를 선택한 경우에도 볼 수 있습니다.
시간 경과에 따른 점수 그래프	대시보드에 여러 설문 조사 라운드가 포함된 경우시간 경과에 따른 점수그래프를 확장하여 다음을 표시할 수 있습니다. • 집계된 점수. • 기준. • NPS 분포.	벤치마크는 Peakon이 벤치마킹 데이터를 업데이트하는 시점을 기준으로 분기별로 표시됩니다. 그래프에는 현재 보고 있는 질문 세트의 질문이 포함된 설문 조사 라운드만 표시됩니다.
역사적 조사 라운드와의 비교	하위 세그먼트에 대한 점수 비교를 표시하도록 히트맵을 설정할 수 있습니다. 1. 분석 > 히트맵으로 이동하세요. 2. 보기를클릭한 다음차이를 클릭하여 반올림합니다. 3. 비교할 설문 조사를 선택하세요.	세그먼트에 대한 점수 비교가 불가능한 경우, 다음과 같은 이유가 있을 수 있습니다. • 선택한 시점에는 세그먼트가 대시보드에 포함되지 않았습니다. • 해당 세그먼트에는 선택한 시점에 기밀 충돌이 발생했습니다.

데이터 삭제

관리자는 직원 점수와 의견을 포함하여 특정 직원 및 특정 설문조사에 대한 과거 설문조사 데이터를 영구적으로 삭제할 수 있습니다. 한 번 이상의 설문 조사 라운드와 여러 직원에 대한 데이터를 한 번에 삭제할 수 있습니다. 단계를 보려면 방문하세요. 과거 조사 데이터 삭제 페이지 84.

이전 데이터를 삭제한 후 대시보드에 변경 사항이 반영될 때까지 약간의 시간이 걸립니다. 대량의 데이터를 삭제하면 초점 영역이 처음에는 잘못 표시될 수 있으며 다시 계산해야 할 수도 있습니다. 특히 많은 양의 데이터가 제거되는 경우 점수가 변경될 가능성이 높지만 사소한 삭제(예: 데이터 포인트 1~2개)는 큰 영향을 미치지 않습니다. 또한, 댓글을 삭제하면 관련 주제에도 영향을 미치므로, 이것도 다시 계산해야 합니다. 의도치 않은 삭제를 방지하기 위해 선택 사항을 검토하는 것이 좋습니다. 이 과정에서 데이터가 이동하고 분석의 다양한 요소에 대한 재계산이 필요할 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
과거 조사 데이터 삭제 페이지 84

개념: 공유 가능한 대시보드

공유 가능한 대시보드는 댓글이나 세그먼트 비교와 같은 민감한 콘텐츠가 없는 단축된 대시보드 버전입니다.

일반적으로 관리자는 대시보드를 팀과 공유하거나 직장의 모니터 화면에 표시합니다. 또한 참여를 늘리고 함께 실행 계획을 수립하기 위해 팀 회의에서 대시보드를 제시하는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

공유 설정

대시보드를 비공개(로그인 후에만 사용 가능) 또는 공개(링크가 있는 모든 사람이 사용 가능)로 설정할 수 있습니다. 공유 대시보드에 포함할 질문 세트를 선택할 수 있습니다. 각 질문 세트는 공유 대시보드 내에서 별도의 탭으로 표시됩니다.

전체 점수, 벤치마크와의 비교, 시간 경과에 따른 참여도는 항상 공유 대시보드에서 볼 수 있습니다. 추가로 다음을 활성화할 수 있습니다.

- 운전자 점수.
- 강점과 집중 분야.
- 작업(표시되도록 표시한 작업만).
- 가치(필수 조건: 참여 질문 세트)

관리자가 승인한 경우에만 집중 영역이 개인 대시보드에 표시됩니다. 작업이 공유 대시보드에 표시되는 것은 관리자가 해당 작업을 공유 작업으로 설정하고 집중 영역에 연결된 경우에만 가능합니다.

관리하는 모든 세그먼트의 대시보드를 공유할 수 있습니다. 다른 세그먼트 보기 내에서 세그먼트를 공유할 수 없습니다.

세그먼트 컨텍스트당 1개의 대시보드만 공유할 수 있습니다. 1개의 질문 세트 대시보드에서 구성한 공유 설정은 동일한 세그먼트 컨텍스트의 다른 질문 세트 대시보드에 적용됩니다.

공유 대시보드는 관리자 대시보드를 반영하여 자동으로 업데이트됩니다. 링크를 한 번 공유하면 직원들이 계속해서 해당 링크에 액세스할 수 있습니다. 단, 대시보드에 대한 액세스 권한을 취소하고 링크가 무효화되는 경우는 예외입니다. 이미 공유된 대시보드의 공유 설정을 업데이트하면 즉시 적용됩니다.

개인 대시보드 고려 사항

개인 대시보드를 공유하면 직원들에게 로그인하라는 옵션을 제공하거나, 아직 비밀번호가 없으면 비밀번호를 생성하라는 메시지가 표시됩니다.

공개 대시보드를 표시하려면관리 > 데이터 설정 > 공유로 이동할 수도 있습니다.

- 이전에 비공개로 공유했던 내용입니다.
- 개별적으로 또는 대량으로.

공유 대시보드 모달을 열어 공유 설정을 업데이트할 수도 있습니다.

개인 대시보드를 공유하는 경우:

- Peakon에서는 SSO를 사용하지 않는 사용자가 대시보드에 액세스할 때 로그인하라는 메시지를 표시합니다. 사용자가 비밀번호를 생성하지 않은 경우, 대신 비밀번호를 생성하라는 메시지를 표시합니다.
- Peakon 외부에서는 SSO를 사용하지 않는 사용자에게 기존 자격 증명을 사용하여 로그인하라는 메시지를 표시합니다. 사용자가 아직 비밀번호를 생성하지 않은 경우 비밀번호를 잊으셨나요?링크를 클릭하여 비밀번호를 생성해야 합니다.

예: 개인 대시보드의 링크를 클립보드에 복사한 다음, 비밀번호를 생성하지 않은 직원에게 이메일 스레드로 보냅니다. 근로자가 대시보드에 접속하려면 비밀번호를 잊으셨나요?링크를 클릭하여 비밀번호를 만들고 계정을 설정해야 합니다.

액세스

액세스 그룹별로직원의 권한으로 대시보드 공유를 활성화할 수 있습니다.

관리 > 데이터 설정 > 공유에서 모든 공유 대시보드에 대한 개요를 확인하세요. 여기서는 공유 대시보드를 취소하는 것도 가능합니다.

관리자는 언제든지 공유 대시보드를 취소하거나 공유 설정을 업데이트할 수도 있습니다. 공유 대시보드를 취소한 후 URL에 404 메시지가 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

현지화

공유 대시보드를 열면 대시보드 언어가 지원되는 경우 브라우저 언어가 사용됩니다. 드롭다운 메뉴를 사용하여 언어를 변경할 수도 있습니다. 공유 대시보드를 모든 사람에게 특정 언어로 제한하는 것은 불가능합니다.

relatedlinks

참조: 대시보드에 지원되는 언어

Workday Peakon Employee Voice는 관리자 및 개인 대시보드에 대해 다음 언어를 지원합니다.

- 아랍어
- 중국어(간체)
- 중국어(번체)
- 체코어
- 덴마크어
- 네덜란드어
- 영어(영국)
- 영어(미국)
- 에스토니아어
- 핀란드어
- 프랑스어(FR)
- 프랑스어(CA)
- 독일어
- 힌디어
- 헝가리어
- 이탈리아어
- 일본어
- 한국어
- 라트비아어
- 리투아니아어
- 노르웨이어
- 폴란드어
- 포르투갈어(BR)
- 포르투갈어(PT)
- 루마니아어
- 러시아어
- 스페인어(ES)
- 스페인어(LA)
- 스웨덴어
- 태국어
- 터키어

FAQ: Peakon은 팀의 참여 점수를 어떻게 계산하나요?

참여 점수는 다음 4가지 질문으로 구성됩니다.

- 귀하께서 [회사]를 근무지로 추천하실 가능성은 얼마나 됩니까?
- [회사]의 서비스를 친구와 가족에게 추천할 가능성은 얼마나 됩니까?
- 만약 다른 회사에서 동일한 직무를 제안받는다면 [회사]에 계속 근무할 가능성은 얼마나 될까요?
- 전반적으로 [회사]에서 일하는 것에 얼마나 만족하시나요?

자격을 얻으려면 직원 질문 점수가 조직의 가시성 창 내에 있어야 합니다. 귀하의 조직에서 선택할 수 있는 옵션은 설문 조사 기간 중 3개월, 6개월 또는 1년입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

귀하의 조직에서 가시성 기간 동안 이러한 질문 중 하나라도 비활성화한 경우 해당 질문은 현재 참여 점수에 반영되지 않습니다.

Peakon은 먼저 각 직원의 4개 질문에 대한 최신 점수를 확인하여 직원의 평균 참여 점수를 계산합니다. 직원이 표시 창 내 4개 질문 중 하나 이상에 답변하지 않은 경우 해당 직원의 평균 참여 점수에 반영되지 않습니다.

마지막으로, 팀 수준의 참여 점수는 각 직원의 참여 점수의 평균입니다.

주: 직원의 참여 점수가 4개 미만의 질문으로 구성될 수 있는데, 이는 점수 중 일부가 표시 창 밖에 있거나 4개 질문 중 일부 또는 전부에 전혀 답하지 않은 경우입니다. 이것이 팀 단위의 4개 질문 평균이 반드시 팀 단위 참여 점수를 반영하지 않는 이유입니다.

FAQ: 내 전체 점수가 모든 운전자 점수의 평균과 다른 이유는 무엇입니까?

이 주제에서는 전체 점수(예: 전체 참여 점수)에 다른 운전자의 점수가 포함되지 않는 이유를 설명합니다. 예: 성장 또는 자율성 동인.

전반적인 점수를 그 자체의 '드라이버'로 생각할 수 있습니다. 참여 점수를 예로 들면, 참여 점수는 다음 4가지 질문으로 구성되어 있지만, 귀하의 조직에서 4가지를 모두 사용하지 않을 수도 있습니다.

- 귀하께서 [회사]를 근무지로 추천하실 가능성은 얼마나 됩니까?
- [회사]의 서비스를 친구와 가족에게 추천할 가능성은 얼마나 됩니까?
- 만약 다른 회사에서 동일한 직무를 제안받는다면 [회사]에 계속 근무할 가능성은 얼마나 될까요?
- 전반적으로 [회사]에서 일하는 것에 얼마나 만족하시나요?

전반적인 참여 점수는 각 직원의 참여 점수의 평균이며, 이 참여 점수는 4가지 질문 각각에 대한 최신 답변의 평균입니다. 단, 해당 점수는 회사의 공개 기간(옵션은 3개월, 6개월 또는 1년) 내에 있어야 합니다.

참여 점수는 다른 모든 운전자 질문의 평균이 아닙니다. 그렇긴 하지만, 참여와 다른 동인들 사이에는 상관관계가 있을 수 있습니다. 예: 직원이 회사의 성장에 대해 긍정적인 감정을 느낀다면, 전반적인 참여도가 높아지고 회사에 대한 충성도가 높아질 수 있습니다. 그러나 계산 측면에서 참여 점수는 다른 모든 운전자 점수와 마찬가지로 자체 질문으로만 구성됩니다.

FAQ: 점수가 변동하는 이유는 무엇입니까?

공개 설문 조사 중에 새로운 응답이 쇄도하는 것 외에도, 대시보드 점수는 조직의 데이터 가시성 창으로 인해 추가로 변동될 수 있습니다. 이 설정은 응답이 누적 집계 점수에 포함되는 가장 긴 기간을 제어합니다.

예: 조직에서 집계 기간으로 12개월을 선택한 경우 모든 운전자 점수에는 지난 12개월 동안 각 직원의 각 질문에 대한 최신 응답이 포함됩니다. 직원이 같은 질문에 다시 대답하는 즉시, 해당 질문에 대한 이전 답변은 더 이상 해당 질문의 현재 점수에 반영되지 않습니다.

또한, 각 조직에는 이탈자의 응답을 볼 수 있는 별도의 공개 창이 있습니다. 일반적으로 이 창은 전체 가시성 창보다 짧으므로, 탈퇴자의 응답이 누적 집계 점수에 반영되는 시간이 줄어듭니다. 예: 3개월.

직원들은 설문 조사가 완전히 종료되기 전(소프트 클로즈 후 최대 2주까지)까지 공개 설문 조사 중에 응답을 철회하거나 변경할 수도 있습니다.

FAQ: 드라이버의 임팩트 서클

이 주제에서는 메인 대시보드의 운전자 카드에 표시되는 충격 원에 대한 자주 묻는 질문을 담고 있습니다.

영향 원은 Peakon 질문 점수와 비교하기 위해 외부 지표를 업로드할 수 있는 영향 지표 보고서와 동일한 기능이 아닙니다. 보다 개념: 영향 지표 페이지 465더 많은 정보를 원하시면.

일반적인 질문

영향 원은 무엇입니까?	각 드라이버는 연관된 질문 세트의 주요 점수에 어느 정도 영향을 미칩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	표준 문제 세트에는 영향 원이 표시됩니다. 예: 차별 금지 운전자의 영향 원은 운전자가 전반적인 다양성 및 포용성 점수에 미치는 영향을 나타냅니다. 충격 원은 낮음, 중간, 높음의 3가지 등급으로 분류되며, 벤 다이어그램으로 표시됩니다. 예: 원이 많이 겹치면 영향력이 크다는 것을 나타냅니다. 이러한 분류는 동일한 질문 세트 내의 다른 운전자와 관련하여 적용됩니다. 가능하다면 큰 영향을 미치는 주요 영역을 개선하는 데 집중하는 것이 좋습니다.
Peakon은 운전자에게 미치는 영향을 어떻게 계산하나요?	각 조직과 세그먼트에 대해 통계적 모델링을 사용하여 모든 동인과 하위 동인에 대한 추론을 도출하고, 주요 점수에 가장 큰 영향을 미치는 동인과 하위 동인을 추출합니다.
우리의 행동이 운전자에게 어떤 영향을 미쳤는지 어떻게 평가할 수 있을까? 운전자의 영향력을 개선하는 것이 가능할까요?	운전자에게 미치는 영향은 시간이 지남에 따라 자연스럽게 변하기 때문에 목표로 삼거나 개선하려고 노력해서는 안 됩니다. 운전자 점수를 향상시켜도 주요 점수에 미치는 영향은 줄어들지 않습니다. 운전자 점수의 증가나 감소에 따라 운전자 점수에 미치는 영향이 달라지지 않기 때문입니다. 집중 영역과 강점 드라이버는 모두 주요 점수에 영향을 미칠 수 있습니다. 대신, 점수 개선과 제거되는 집중 영역에 대한 조치의 효과를 평가하는 것이 좋습니다.
시간이 지남에 따라 충격 원을 볼 수 있나요?	우리는 사용자 인터페이스에 충격 원의 역사적 분류를 표시하지 않지만, 이는 데이터 과학 팀에서 유료 서비스로 제공할 수 있습니다.
직원 피드백의 작은 변화에 대해 영향 원은 얼마나 민감하게 반응합니까?	드라이버 점수에 눈에 띄는 변화 없이 충격 원이 업데이트되는 경우가 있습니다. 이는 운전자의 영향에는 영향을 미치지만 평균 점수에는 영향을 미치지 않는 점수 패턴(운전자 간 상관관계 구조)의 상당한 변화 때문일 수 있습니다.
규모가 작은 설문조사를 실시할 때 전체 대시보드의 영향 원이 바뀌는 이유는 무엇입니까?	충격 원은 두 조건이 모두 참인 경우에만 다시 계산됩니다. • 대시보드의 집계된 참여율은 마지막 강점 및 집중 분야 업데이트 이후 25%가 넘습니다. • 최소 30%의 해당 부문 직원은 마지막 강점 및 집중 분야 업데이트 이후 설문 조사에 참여했습니다.
소규모 부문의 설문 조사 점수가 다른 곳의 영향 계산에 영향을 미칩니까?	예. Peakon은 직원이 30명 미만인 세그먼트에 대한 운전자 영향을 계산하지 않지만, 해당 직원의 점수 패턴은 여전히 그들이 속한 대규모 세그먼트와 회사 전체의 영향 계산에 반영됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

드라이버 페이지에서 임팩트 원이 가끔씩 누락되는 이유는 무엇인가요?	모든 운전자의 영향력이 낮은 경우, 운전자 페이지 내에 설정된 특정 질문에 대한 영향력 원이 표시되지 않습니다. 직원이 30명 이상인 세그먼트에서는 영향 원이 다음과 같이 표시됩니다. • 영향 분류와 관계없이 각 질문 세트에 대한 메인 대시보드의 드라이버 카드에 있습니다. • 각 질문 세트의 드라이버 페이지에서 낮음 이외의 영향 수준을 가진 드라이버가 있는지 확인하세요.
충격 원에 대한 원시 데이터를 제공하시나요? 아니면 API를 통해 내보낼 수 있나요?	우리는 영향 원 뒤에 있는 수치를 표시하지 않으며 API를 사용하여 내보낼 수도 없습니다. 예를 들어, 영향력이 큰 집중 분야가 3개 있다면, 그 분야들은 동등한 영향력을 가진 것으로 간주해야 합니다.
더 큰 영향을 미치는 드라이버 조합이 있나요?	예: 자율성과 인정에서 높은 점수가 전략과 경영 지원에서 높은 점수보다 전반적인 참여도가 더 높은가? 주요 점수에 더 높은(그리고 통계적으로 유의미한) 영향을 미치는 드라이버 조합은 보이지 않습니다. 이는 회사와 세그먼트에 따라 다릅니다.

상황별 질문

우리의 영향 수준에 다양성이 별로 없다는 건 정상적인 일인가요? 모든 운전자는 낮은 충격이나 중간 정도의 충격을 받습니다.	조직에서 운전자에 대한 영향 수준을 2가지로만 지정하는 경우가 일반적입니다.
회사의 주요 이니셔티브가 없음에도 불구하고 임팩트 서클이 큰 변화를 가져올 수 있는 방법은 무엇입니까?	모델 내 동인 간의 상관관계 구조는 직원의 평가 패턴에 따라 달라질 수 있지만, 점수에는 눈에 띄는 큰 변화가 없습니다.
두 운전자가 동일한 벤치마크 차이와 영향을 미치는 반면, 한 운전자만 집중 영역인 이유는 무엇일까요?	예: 2명의 운전자(동일하거나 다른 질문 세트에 있음)가 벤치마크보다 0.2점 높으며 둘 다 영향력이 높습니다. 이러한 드라이버 중 1개만이 주요 관심 영역입니다. 영향 범위와 벤치마크 차이는 사용자 인터페이스에서 반올림을 사용하지만, 우선순위 계산에는 원시 데이터를 사용합니다. 예를 들어 보면, 두 드라이버 중 한 명이 벤치마크와의 차이가 더 크거나 다른 드라이버에 비해 더 큰 영향을 미쳤을 가능성이 높습니다.
같은 질문을 사용하고 있는데, 2장의 드라이버 카드가 어떻게 다른 영향 분류를 가질 수 있나요?	예: 조직에서 의미 있는 업무 핵심 동인 질문은 비활성화했지만, 의미 있는 업무의 하위 동인인 중요성 질문은 활성화했습니다. 같은 질문을 했기 때문에 2개 드라이버 카드의 점수는 같지만, 영향은 다릅니다. 하위 운전자 질문만 활성화되어 있고 하위 운전자 점수와 전체 운전자 점수가 동일한 상황에서는 영향 계산이 운전자에게만 적용됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

우리는 모든 드라이버와 서브드라이버가 메인 스코어에 어떤 영향을 끼친다고 믿습니다. 따라서 우리는 하위 드라이버가 충격 계산에 포함되지 않았음에도 불구하고 이러한 극단적인 상황에서 하위 드라이버에 낮은 충격 분류를 표시하도록 설계 결정을 내렸습니다.

FAQ: '이 세그먼트로 보기' 옵션은 어떻게 작동하나요?

이 세그먼트로 보기버튼은 사용자가 권한, 할당된 세그먼트 및 할당된 세그먼트 내의 기존 계층 구조의 조합에 따라 완전히 액세스할 수 있는 세그먼트에 표시됩니다.

배경

컨텍스트 전환기를 사용하면 관리자가 대시보드를 자신이 완전히 관리하는 세그먼트로 전환할 수 있습니다. 세그먼트 전체를 표시하는 기능은 히트맵에서 세그먼트의 일부만 보는 기능과 다릅니다. 히트맵은 관리자 대시보드의 직원이 포함된 세그먼트를 표시하지만, 해당 세그먼트에는 완전히 다른 분야의 직원이 포함될 수도 있으므로 전체적으로 표시되지 않습니다.

다음 조건 중 하나라도 참인 경우에만 컨텍스트를 세그먼트로 전환할 수 있습니다.

- 해당 세그먼트는 내팀또는내 팀(모든 보고서)세그먼트와 같이 보고 라인의 일부입니다.
- 귀하는 보고 라인 대신 해당 세그먼트의 세그먼트 관리자로 지정되었습니다. 세그먼트 이름은 Peakon 직원 기록의관리탭에 표시되며, 관리자가 볼 수 있습니다.
- 속성 계층 구조가 있는 상위 세그먼트를 관리함으로써 하위 세그먼트의 관리자 상태를 상속받았습니다. Peakon에서는 계층 구조가 자동으로 생성되지 않으므로 관리자가 속성 계층 구조를 수동으로 매핑해야 합니다. 또한, 이 조건은 Peakon의 모든 자식 세그먼트 직원이 부모 세그먼트에도 속해야 한다는 조건에 따릅니다. 상위 세그먼트의 세그먼트 관리자인 경우 세그먼트 이름은 Peakon 직원 기록의관리탭에 표시되고(관리자가 볼 때),이 세그먼트로 보기버튼은 하위 세그먼트 대시보드에 표시됩니다. 기본적으로 컨텍스트 전환기에서는 자식 세그먼트 이름이 표시되지 않지만, 검색하면 표시됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 세그먼트 관리자 페이지 167
개념: 계층적 속성 페이지 165

FAQ: 왜 강점이나 집중 분야가 없는가요?

세그먼트 대시보드에 강점이나 집중 분야가 없는 이유는 다음과 같습니다.

- 아직 조사가 진행 중이어서 계산은 이루어지지 않았습니다.
- 강점과 집중 분야를 표시하는 데 필요한 권한이 없습니다.
- 귀하의 세그먼트는 가시성 요구 사항을 충족하지 못했습니다.
- 귀하의 세그먼트는 직속 보고자 세그먼트입니다.
- 전체 참여율은 25% 미만입니다.
- 해당 부문 직원 중 최근 설문 조사에 참여한 사람은 30% 미만입니다.
- 이 부문은 회사 직원의 90% 이상을 차지합니다.
- 귀하의 드라이버 중 벤치마크와 크게 다르지 않았고, 문제 세트의 주요 점수에 영향을 미치지 않았습니다.
- 설문조사가 이미 종료된 후에 귀하 또는 귀사가 세그먼트를 만들고 날짜를 소급 적용했기 때문에 대시보드가 다시 계산되지 않았습니다.

relatedlinks
개념
개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427
tsr1665407842796.dita

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: 영향을 미칠 수 없는 집중 분야가 있다면 어떻게 해야 하나요?

Peakon이 당신이 실행할 수 없는 집중 분야를 추천하거나 지금 당장 집중하고 싶지 않은 경우, 그 추천을 무시할 수 있습니다. 예: 당신은 팀 리더이고, 보상 드라이버는 팀에서 벤치마크 이하의 점수를 받고 있습니다. 하지만 회사에서는 보상 결정을 고위 경영진에게만 국한시키기 때문에 이 부분에 영향을 미칠 수 없습니다.

집중 영역 관리권한이 있는 관리자는 자신만의 집중 영역을 설정할 수 있습니다. 보다 팀의 집중 영역 설정 페이지 423.

대신 우선순위를 지정하고 싶은 다른 드라이버가 있는지 확인하려면분석탭의드라이버페이지를 참조하는 것이 좋습니다. 예: Peakon 외부의 대화를 통해 직원들이 팀과 연결되지 못했다고 느낀다는 것을 알았으므로 동료 관계 동인에 초점을 맞추고 싶습니다.

운전자를 집중 영역으로 설정하면 직원에게 알림이 전송되고, 직원들은 운전자의 개선을 위해 어떤 조치가 필요한지에 대한 기밀 제안을 제출할 수 있습니다. 집중 영역을 설정할 때 팀원들이 제안을 제출하도록 장려하는 맞춤 메시지를 추가할 수 있습니다. 이는 코멘트가 없는 낮은 점수의 운전자가 있을 때 격차를 메우는 데 도움이 될 수 있습니다.

FAQ: 관리자 이름이 강조된 세그먼트로 표시되는 이유는 무엇입니까?

직함에 관리자의 이름이 포함된 세그먼트는 관리자에게 (직접 또는 간접적으로) 보고하는 직원 그룹과 관련이 있습니다.

각 설문 조사 라운드가 끝날 때마다 Peakon은 대시보드의 강조 표시된 세그먼트 섹션에 표시되는 세그먼트를 다시 계산합니다. 이러한 세그먼트의 주요 점수는 벤치마크보다 상당히 높거나 낮으므로, 성과가 좋거나 개선이 필요합니다.

이 세그먼트에는 관리자 자신의 점수가 포함되지 않습니다. 왜냐하면 관리자는 Peakon에서 자기 자신에 대한 보고를 할 수 없기 때문입니다. 대신 관리자 자신의 점수는 해당 관리자가 보고하는 세그먼트의 일부가 됩니다.

배경

조직에서 일반적으로 사용하는 속성 중 하나는 직원 유형 속성인관리자이므로 이를 사용하여 보고 라인을 만들 수 있습니다. 직원 유형 속성의 다른 예로는 직속 관리자, 프로젝트 관리자, 인사부 비즈니스 파트너 등이 있습니다.

이 속성은 관리자 이름을 사용하여 관리자 보고 라인별로 직원을 그룹으로 수집합니다.

결과적으로 각 직원은 직원 기록에관리자드롭다운 메뉴를 가지게 되었고, 이 메뉴에는 모든 관리자 이름이 나열되어 있습니다. 동일한 관리자를 둔 직원은 동일한 관리자 세그먼트에 속합니다.

Peakon은 관리자 세그먼트에 대해 다음과 같은 명명 규칙을 사용합니다.

- 이름 성 (직속 부하 직원).
- 이름 성(모든 보고서).

relatedlinks

FAQ: 대시보드를 표시할 때 '아직 데이터가 없습니다'라는 메시지가 나타나는 이유는 무엇입니까?

일부 직원을 세그먼트에 할당하면 해당 세그먼트는 다음 라운드의 새로운 설문 조사 데이터로 채워지기 시작합니다. 설문조사가 시작되기 전(늦어도 전날)에 직원 데이터를 구성하면 설문조사 중에 세그먼트 대시보드가 올바른 직원과 연결됩니다.

빈 대시보드 중앙에 "아직 데이터가 없습니다..."라는 메시지가 표시되면 다음을 의미할 수 있습니다.

- 이 부문에는관리 부서에 직원이 있습니다.
- 해당 직원들은 최근 설문 조사가 시작되기 전까지는 해당 부문에 속하지 않았습니다. 예: 마지막 라운드가 이미 시작되었거나 심지어 끝난 후에 세그먼트에 할당했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 메시지는 세그먼트에 이전에 데이터가 있었는지 여부에 관계없이 표시될 수 있습니다. 예: 데이터를 업로드하는 동안 일부 직원을 앞뒤로 이동했는데, 정보를 수정한 후 해당 세그먼트 값을 이전 날짜로 되돌리지 않았습니다.

이 메시지는 반드시 해당 세그먼트가 참여 임계값 미만임을 나타내는 것은 아닙니다. 직원들은 특정 세그먼트의 대시보드에 속해 있든 아니든 계속해서 설문조사를 완료할 수 있습니다.

해결책

가능한 해결책은 2가지가 있습니다.

- 대시보드가 데이터 수집을 시작할 다음 설문 조사를 기다리세요. 이 솔루션은 이 세그먼트에 대한 과거 데이터 접근이 필요하지 않고, 직원을 세그먼트에 배정하는 것이 실제 타이밍과 상관관계가 있는 경우에 적합합니다.
- 해당 직원에 대한 과거 날짜 세그먼트 값입니다. 특정 설문 조사 라운드 이후에도 직원들이 대시보드에 참여할 수 있도록 해당 라운드가 시작되기 전 날짜로 값을 소급 적용합니다.

relatedlinks
개념
개념: 직원 세그먼트 데이터 소급 적용 페이지 91

FAQ: 설문조사에 아무도 응답하지 않으면 어떻게 되나요?

새로운 설문조사 응답이 없는 대시보드의 경우 데이터 집계 기간이 지났더라도 최소 1명의 직원이 응답한 가장 최근의 설문조사 라운드가 계속 표시됩니다. 이러한 동작은 다른 세그먼트나 질문 세트의 데이터가 실수로 오래된 설문 조사 데이터를 집계 창 밖으로 밀어내는 것을 방지합니다.

집계 기간 내에 최신 라운드에서 최소 1명의 직원이 응답한 경우 대시보드의 집계 기간이 변경됩니다. 대시보드는 가시성 임계값을 충족했는지 여부에 따라 현재 점수를 표시하거나 "데이터가 부족합니다"라는 메시지를 표시합니다.

FAQ: 새로운 설문 조사를 실시하면 팀의 기존 데이터는 어떻게 되나요?

팀의 과거 점수는 팀 세그먼트에서 사라지지 않지만, 대시보드에 표시되는 현재 점수에는 더 이상 반영되지 않을 수 있습니다. 이는 표시 창에 따라 달라집니다. 표시 창 설정은 댓글 표시 여부에 영향을 미치지 않습니다.

배경

모든 드라이버 또는 질문에 대한 현재 점수는 가시성 창 내에서 각 직원의 최신 응답을 기준으로 계산된 평균 점수입니다.

표시 창은 시간 기반 필터처럼 기능하며 3개월, 6개월 또는 1년이 될 수 있습니다. 각 조직은 1개의 옵션을 선택해야 하며, 해당 선택 사항은 Peakon 테넌트 전체에 적용됩니다. 표시 기간은 팀 대시보드에 있는 가장 최근 설문 조사 라운드의 마감일부터 거슬러 올라갑니다.

새로운 설문 조사 라운드가 시작되면 창이 앞으로 이동하는데, 이는 일부 이전 점수가 더 이상 각 운전자의 현재 점수와 주요 질문에 반영되지 않는다는 것을 의미합니다. 추세 데이터를 보려면시간 경과에 따른 점수그래프를 확장하세요.

필요한 경우 이전 설문조사의 종료일을 선택하여 과거 결과에 접근할 수 있습니다. 보다 개념: 과거 데이터 페이지 435. 이전 라운드를 볼 때 대시보드에는 선택한 설문 조사 종료일로부터 거슬러 올라가는 가시성 창과 함께 해당 시점의 현재 점수가 표시됩니다.

relatedlinks
개념
다음 단계: 점수 집계 이해
wak1657786959209.dita

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

FAQ: 직원이 다른 팀으로 이동하면 어떻게 되나요?

각 직원의 설문 조사 데이터는 설문 조사를 시작할 당시 그들이 속한 세그먼트에 도움이 됩니다.

직원이 다른 팀으로 이동하여 발생하는 모든 변경 사항은 다음 전체 설문 조사 동안에만 발생합니다. 예를 들어, 진행 중인 설문조사 중에 직원의 관리자를 변경하는 경우 해당 설문조사에서 제출된 점수와 의견은 이전 관리자의 대시보드에 계속 반영됩니다.

다음 설문 조사가 시작되면 Peakon은 해당 직원이 새로운 관리자에게 보고하는 것으로 간주합니다. 운전자별 직원의 최신 점수는 새 관리자의 대시보드로 전송되고, 이전 관리자의 대시보드에서는 사라집니다. 직원의 최신 점수가 새로운 설문조사 마감일을 기준으로 유효 기간(예: 1년)을 벗어난 경우, 해당 점수는 새 관리자의 대시보드로 전송되지 않습니다. 직원의 이전 점수(최신 점수 이전의 점수)는 이전 관리자의 대시보드에 그대로 유지됩니다.

이러한 변경으로 인해 다음 설문조사가 시작될 때 두 대시보드 모두 현재 점수의 변화를 확인할 수 있습니다. 이는 새로운 점수가 대시보드에 들어오고 표시 창이 앞으로 이동하면서 기존 점수가 제거되는 활성 설문조사 중에 나타나는 일반적인 현상입니다. 두 가지 이벤트를 원활하고 비밀스럽게 결합하면 직원의 점수가 새로운 관리자의 대시보드에 통합됩니다. 두 대시보드의 이전 점수에는 변경 사항이 없습니다.

직원의 이전 댓글은 이전 관리자의 대시보드에 그대로 남아 있습니다.

점수를 이전하면 새로운 관리자 대시보드의 통합 참여율이 향상됩니다. 직원은 새로운 세그먼트의 설문조사에 답변할 때만 라운드 참여율에 기여하게 됩니다.

예외**:** 소급 적용

팀을 옮기는 직원의 관리자 가치를 소급 적용하여 해당 직원의 점수와 코멘트를 새로운 관리자 대시보드로 옮길 수 있습니다. 이 경우, 새로운 관리자의 대시보드는 변경 사항을 소급 적용할 때 선택한 유효 날짜 이후의 첫 번째 전체 설문 조사 라운드에서 직원의 점수와 의견을 받게 됩니다. 해당 점수와 댓글은 이전 관리자 대시보드에서도 사라집니다.

예: 6월 1일~15일과 6월 16일~30일에 설문조사를 2개 실시했습니다. 직원의 새 관리자의 날짜를 6월 10일로 소급 적용했기 때문에 6월 16일~30일 설문조사에서 나온 직원의 점수와 의견만 새 관리자에게 전송됩니다.

직원의 점수와 코멘트를 기존 대시보드로 소급적으로 옮기면 감점이나 비교를 통해 직원이 노출될 위험이 있습니다. Peakon에서 사용자를 관리하기 위해서는 조직의 내부 정책과 프로세스를 참조하는 것이 좋습니다.

relatedlinks
개념
개념: 점수 집계 페이지 36

FAQ: 관리자가 기존 팀을 인수하면 무슨 일이 일어날까요?

주: 이 주제에서는 관리자가 보고 라인을 통해 기존 팀의 관리자가 되어 해당 팀을 인수할 때 어떤 일이 발생하는지 설명합니다. 이는 관리자의 직원 기록에서관리탭을 통해 기존 세그먼트를 할당하는 것과 다릅니다. 이를 통해 관리자는 직원을 관리하지 않고도 기존 세그먼트에 액세스할 수 있습니다.

각 직원의 설문 조사 점수와 의견은 설문 조사를 시작할 당시 그들이 속한 세그먼트에 반영됩니다.

기존 설문조사 데이터가 있는 직원을 다른 관리자에게 배정하는 경우, 다음 전체 설문조사가 실시될 때까지 즉각적인 영향은 없습니다. 예를 들어, 진행 중인 설문 조사 중에 직원의 관리자를 변경하는 경우 해당 설문조사에서 제출된 점수와 의견은 이전 관리자의 대시보드에 계속 반영됩니다. 해당 설문조사가 진행되는 동안 새 관리자의 대시보드는 비어 있거나 이전 팀의 데이터가 남아 있을 것입니다.

다음 조사가 시작되면 Peakon은 직원들이 새로운 관리자에게 보고하는 것으로 간주합니다. 각 직원의 운전자별 최신 점수는 새 관리자의 대시보드로 전송되고, 이전 관리자의 대시보드에서는 사라집니다. 최신 점수 중 새로운 설문조사 마감일을 기준으로 유효 기간(예: 1년)을 벗어난 점수가 있는 경우 해당 점수는 새로운 관리자 대시보드로 전송되지 않습니다. 직원의 이전 점수(최신 점수 이전)는 이전 관리자의 대시보드에 그대로 유지됩니다. 새로운 관리자가 이전에 다른 팀에 속해 있었고 지금은 다른 사람에게 보고하는 경우, 해당 직원들의 점수에도 동일한 과정이 적용됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

점수 이전 후, 이전 관리자의 대시보드에는 이전 점수만 포함됩니다. 점수가 가시성 창 내에서 유효한 동안에는 세그먼트 히트맵의 다른 사용자에게도 계속 표시됩니다. 이전 관리자도 이전 대시보드에 계속 액세스할 수 있습니다. 이전 관리자가 회사를 떠나거나 더 이상 직원을 관리하지 않을 경우 대시보드에 더 이상 접근할 수 없습니다.

점수를 이전하면 새로운 관리자 대시보드의 통합 참여율이 향상됩니다. 새로운 대시보드의 라운드별 참여율은 직원들이 새로운 세그먼트에서 설문조사에 응답하기 시작할 때만 업데이트됩니다.

예외**:** 소급 적용

팀을 옮기는 직원의 관리자 가치를 소급 적용하여 해당 직원의 점수와 코멘트를 새로운 관리자 대시보드로 옮길 수 있습니다. 이 경우, 새로운 관리자의 대시보드는 변경 사항을 소급 적용할 때 선택한 유효 날짜 이후의 첫 번째 전체 설문 조사 라운드에서 나온 직원 점수와 의견을 받게 됩니다. 해당 점수와 댓글은 이전 관리자 대시보드에서도 사라집니다.

예: 6월 1일~15일과 6월 16일~30일에 설문조사를 2개 실시했습니다. 직원들의 새 관리자의 날짜를 6월 10일로 소급 적용했기 때문에 6월 16일~30일 설문조사의 점수와 의견만 새 관리자에게 전달됩니다.

직원이 이전 날짜 이후 첫 번째 전체 라운드에서 설문 조사에 응답했는지 여부와 관계없이 최신 점수(및 이전 날짜에 따라 이전 점수)는 새 관리자 세그먼트로 이전됩니다.

relatedlinks
개념
개념: 점수 집계 페이지 36

FAQ: 설문조사가 끝나지 않은 사이에 점수가 바뀐 이유는 무엇인가요?

설문조사가 종료된 후에는 일반적으로 해당 설문조사 데이터가 점수가 더 이상 변경되지 않고 그대로 유지됩니다.

하지만 어떤 경우에는 점수가 변경된 것을 알 수 있습니다. 예: 설문조사가 마감된 후 요약 이메일을 받았는데, 이메일에는 주요 점수가 7.6점이라고 적혀 있었지만, 대시보드를 열었을 때 주요 점수는 7.7점이었습니다.

과거 조사 라운드의 점수는 다음과 같은 이유로 변경될 수 있습니다.

- 직원들은 설문조사가 끝난 후 2주간의 소프트 클로즈 기간 동안 늦은 응답을 제출합니다.
- 귀사는 직원을 특정 세그먼트에 포함시키거나 제외시키는 직원 데이터와 과거 점수 중 일부를 소급적으로 적용합니다. 예: 소급된 부서 이동.
- 귀사는 직원들에게 소급 해고일을 적용했는데, 이로 인해 해당 직원들의 일부 응답이 유효 기간을 벗어났습니다.

FAQ: 비활성화된 드라이버가 강점 및 집중 영역 선택에 기여할 수 있습니까?

강도 및 초점 면적 계산은 점수 집계 프로세스를 따릅니다. 모든 설문 조사가 끝날 때마다 데이터 집계 설정에서 선택한 유효 기간 내에 집계된 데이터가 계산에 반영됩니다.

예: 유효 기간이 6개월인 경우, 지난 6개월 동안 각 직원의 최신 점수가 운전자 및 보조 운전자 점수에 반영됩니다. 그 결과 집계된 점수는 각 드라이버와 하위 드라이버의 벤치마크 차이를 보여줍니다. 벤치마크와의 차이점은 집중 분야와 강점을 선택하는 데 있어 중요한 요소입니다.

질문을 비활성화하고 해당 점수가 강점과 집중력 선택에 반영되는 것을 원하지 않는 경우, 가시성 창을 줄일 수 있습니다. 가시성 창을 줄이면 모든 대시보드의 점수와 참여도에 영향을 미치므로, 절대적으로 필요한 경우에만 표시 창을 줄이는 것이 좋으며, 나중에 설정을 다시 늘릴 가능성이 낮은 경우에만 표시하는 것이 좋습니다.

집중 영역 관리권한이 있는 관리자와 운영자는 집중 영역을 제거할 수 있으며, 필요한 경우 자신의 집중 영역을 선택할 수도 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개념: 점수 집계 페이지 36
점수 표시 창 설정 페이지 34

FAQ: 회사에서 질문을 비활성화하면 어떻게 되나요?

- 현재 점수에 대한 응답이 가시성 창에 있는 경우 해당 질문이나 드라이버가 대시보드에 계속 표시될 수 있습니다. 예: 1년.
- 회사에서 핵심 동인 질문(예: 자율성)을 비활성화했지만 하위 동인 질문(예: 유연성 및 원격 근무)은 계속 묻는 경우 핵심 동인은 대시보드와 동인 페이지에 계속 표시됩니다. 운전자와 보조 운전자 모두 강점이나 집중 분야가 될 수 있습니다. 운전자 수준 점수는 핵심 및 하위 운전자 질문 모두에서 운전자와 관련된 모든 점수의 평균입니다.
- 새로운 조사가 진행될 때마다 가시성 창이 앞으로 이동합니다. 비활성화된 질문에 대한 응답이 표시 창에서 없으면 대시보드에 더 이상 표시되지 않습니다.
- 비활성화된 질문은 해당 응답이 가시성 창 내에서 유효했던 모든 이전 라운드에 표시됩니다.

FAQ: 내 팀에 누가 있는지 어떻게 확인할 수 있나요?

Peakon에서 보고하는 직원 목록을 확인하려면 Peakon 관리자(대개 인사팀 또는 이와 유사한 팀)에게 문의하세요.

Peakon 관리자가 귀하에게설문 조사 권한을 부여한 직원의 액세스 목록을활성화한 경우, 기본 대시보드에서X/Y 직원링크를 클릭할 수 있습니다. 여기에는 귀하의 조직이 대시보드에 사용하는 가시성 창 내에서 귀하에게 보고하는 동안 설문 조사를 받은 직원의 이름이 표시됩니다. 예: 현재 직원의 경우 1년, 퇴사자의 경우 3개월.

이 목록은 조직에서 선택한 집계 설정을 준수하기 때문에 관리 영역의 현재 보고 라인과 항상 일치하지 않을 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 참여 보고 페이지 500
참조
FAQ: 내 참여 목록이 내 팀 구조와 일치하지 않는 이유는 무엇입니까? 페이지 503

FAQ: 점수 색상

이 주제에는 관리자 대시보드의 점수 색상에 대한 자주 묻는 질문이 포함되어 있습니다.

피콘 점수 색상은 녹색, 회색, 빨간색 등 고유한 가변 글꼴 색상을 사용하여 드라이버 점수를 시각적으로 표현하고 해석합니다.

일반적인 질문

주요 디스플레이 색상은 무엇을 나타냅니까?	주요 디스플레이 색상은 녹색 계열을 사용하여 더 높은 값을 나타내며, 녹색은 긍정적인 성과를 나타냅니다. 점수가 낮아질수록 부정적인 의미를 피하기 위해 녹색의 채도가 낮아지고, 점수가 낮을수록 빨간색은 사용되지 않습니다. 제이우테라노피아모드에서는 녹색이 파란색으로 바뀌어 이러한 유형의 색맹을 가진 사람들을 수용합니다.
점수 위에 마우스를 올리면 무슨 일이 일어나나요?	점수 위에 마우스를 올리면 빨간색, 회색, 녹색의 고전적인 색상 분포가 표시되어 순추천점수(NPS)를 분석합니다. 녹색은 추천자, 회색은 수동적 고객, 빨간색은 비추천자입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks

보고

히트맵 세그먼트 선택

시작하기 전에

보안:세그먼트 비교에 접근합니다.

이 태스크 정보

세그먼트 비교를 위해 히트맵에 하위 세그먼트를 추가할 수 있습니다. 하위 세그먼트는 두 가지 조건을 모두 충족하는 경우 히트맵에서 사용할 수 있습니다.

- 하위 세그먼트에는 귀하가 속한 전반적인 맥락에서 근무하는 직원이 포함됩니다. 예: 마케팅 부서에 근무하고 있으며 프랑스에 직원이 있습니다. 히트맵에는 프랑스 하위 세그먼트가 표시됩니다.
- 하위 세그먼트는 귀하가 속한 전체 맥락에서 가시성 요구 사항을 충족했습니다. 예: 귀하의 조직에서 가시성 임계값 5를 사용하는 경우 위 예의 프랑스 하위 세그먼트는 가시성 기간 동안 5명 이상이 설문 조사에 응답한 경우에만 표시됩니다.

프로시저

1. 분석 > 히트맵으로 이동하세요.
2. 선택한 세그먼트드롭다운 메뉴를 선택합니다.
3. 보고 싶은 세그먼트를 선택하세요:

원하는 뷰	방법
단일 속성 내의 모든 세그먼트	해당 속성 이름 옆에 있는모두 선택을클릭합니다. 예: 모든 부서 세그먼트를 히트맵에 추가하려면부서속성 옆에 있는모두 선택을클릭합니다. 선택 사항을 확인한 후 다음 방법을 사용하여 개별 세그먼트를 추가할 수도 있습니다.
여러 속성에 걸친 특정 세그먼트	속성 옆에 있는 화살표를 클릭하여 속성을 연 다음, 보고 싶은 세그먼트를 선택하세요. 다음 중 하나를 선택할 수 있습니다. • 선택한 세그먼트를 확인하여 히트맵에 추가합니다. • 더 많은 개별 세그먼트를 추가하려면 상단 메뉴로 돌아가서 선택 사항을 확인하세요. 선택 항목을 지우려면 속성 옆에 있는모두 선택을클릭합니다. 선택을 취소하여 세그먼트를 제거할 수도 있습니다.

예

세그먼트 히트맵에 다음 세그먼트를 추가해야 합니다.

- 런던(현지 사무소)
- 파리(현지 사무소)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 스톡홀름(현지 사무소)
- EMEA(지역)
- 재무(부서)

다음 단계를 따르세요.

1. 분석 > 히트맵으로 이동하세요.
2. 선택한 세그먼트드롭다운 메뉴를 선택합니다.
3. 지역 사무소속성 옆에 있는 화살표를 클릭하세요.
4. 런던,파리,스톡홀름구간을 선택하세요.
5. 속성 선택으로 돌아가려면선택한 세그먼트드롭다운 메뉴의 상단에 있는 화살표를 클릭하세요.
6. 지역속성 옆에 있는 화살표를 클릭합니다.
7. *EMEA*를선택하세요.
8. 속성 선택으로 돌아가려면선택한 세그먼트드롭다운 메뉴의 상단에 있는 화살표를 클릭하세요.
9. 부서속성 옆에 있는 화살표를 클릭하세요.
10. 금융을선택하세요.
11. 5개 세그먼트 선택을클릭하여 확인하고 히트맵에 세그먼트를 추가합니다.

relatedlinks
개념
개념: 히트맵 페이지 455

히트맵 내보내기

시작하기 전에

보안:세그먼트 비교에 접근합니다.

이 태스크 정보

히트맵 뷰를 Microsoft Excel로 내보낼 수 있습니다.

프로시저

1. 분석 > 히트맵으로 이동하세요.
2. 내보내야 할 세그먼트를 추가합니다.
3. 내보내기를클릭합니다.
4. 메시지가 표시되면 계층 구조를 포함할지 여부를 선택합니다.
5. 내보내기가 완료되면다운로드를클릭합니다.

relatedlinks
개념
개념: 히트맵 페이지 455

수입 영향 지표

시작하기 전에

보안:모든 직원유형 액세스 그룹의관리섹션에서영향 측정 항목을 관리합니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직에서 지표를 가져와서 운전자 점수와 비교할 수 있습니다. 측정항목을 가져올 때 해당 값은 계정의 기존 세그먼트와 일치해야 합니다. 관리자 세그먼트를 제외한 모든 세그먼트에 대한 메트릭을 가져올 수 있습니다. 값은 백분율, 증가/감소 백분율 또는 양수/음수 원시 값이 될 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

예: 각 국가의 감소 값(%)을 가져옵니다. 그래프는 국가별 세그먼트별로 이탈률과 운전자 점수 간의 산점도와 추세선을 표시합니다.

프로시저

1. 관리 > 영향으로 이동하세요.
2. 새로운 지표를 만들 때 업로드하려는 세그먼트의 상위 속성을 선택합니다.
3. 템플릿을 다운로드하고 필드를 채우세요.
4. 파일을 가져옵니다.

결과

이제Impact에 액세스할 수 있는 모든 사람이 지정된 세그먼트에 직원이 있는 경우 가져온 값을 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 영향 지표 페이지 465

개념: 참여 점수

참여 점수는 4개의 표준 질문으로 구성됩니다.

- *[회사명]*을 직장으로 추천할 가능성은 얼마나 되나요*?*
- 다른 회사에서 동일한 직무를 제안받는다면 *[회사명]*에 계속 근무할 가능성은 얼마나 됩니까*?*
- 전반적으로 *[회사명]*에서 일하는 것에 얼마나 만족하시나요*?*
- *[회사명]*의 제품이나 서비스를 친구나 가족에게 추천할 가능성은 얼마나 되나요*?*

참여 동인과 하위 동인에 대한 사용자 정의 질문을 사용하는 경우 해당 질문도 참여 점수에 포함됩니다. 벤치마킹의 정확도를 높이려면 표준 질문을 사용하는 것이 좋습니다.

참여 점수 계산

주: 이 섹션에서는평균모드에서 참여 점수 계산을 설명합니다. 질문 세트에 상관없이 다른 모든 드라이버 점수(평균모드)에도 동일한 설명을 적용할 수 있습니다.

참여 점수는 4개의 개별 질문의 평균이 아닌 각 직원의 참여 점수 평균입니다.

1. 계산을 통해 4가지 참여 질문 각각에 대한 각 직원의 최신 점수를 확인할 수 있습니다. 점수는 가시성 창 내에 있어야 합니다.
2. 이 계산은 이러한 점수의 평균을 내어 직원당 참여 점수를 구합니다.
3. 각 직원의 참여 점수는 해당 대시보드의 평균 참여 점수에 반영됩니다.

직원이 표시 창 내에 참여 질문에 여러 번 답변하는 경우 점수는 누적되지 않고 평균화됩니다. 예를 들어, 3개월 동안 3번 응답을 제공하면 계산에서 해당 점수를 평균하여 전체 참여 점수에 대한 기여도를 결정합니다.

예

질문	직원 1	직원 2	직원 3
참여 핵심 질문	10	7	6
신념 하위 드라이버 질문	6	7	5
만족도 하위 운전자 질문	9	8	-

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

질문	직원 1	직원 2	직원 3
충성도 하위 운전자 질문	9	5	4
전반적인 참여 점수	8.5	6.8 (6.75에서 반올림)	5

이제 우리는 3가지 전체 점수의 평균을 구하고, 이 팀의 참여 점수는 6.8(6.75에서 반올림)이라는 결론을 내렸습니다.

3명의 직원 점수를 사용하면 팀 수준에서 개별 질문의 점수도 결정할 수 있습니다.

- 참여 핵심 질문: 7.7.
- 신념 하위 동인 질문: 6.
- 만족도 하위 운전자 질문: 8.5.
- 충성도 하위 드라이버 질문: 6.

relatedlinks
개념
다음 단계: 점수 집계 이해

개념: eNPS 점수

순추천점수는 고객 행동을 예측하는 능력을 통해 고객 충성도의 황금 기준이 되었습니다. 그 결과, 직원 순추천점수(eNPS)가 조직에서 가장 널리 채택된 참여 측정 기준이 되었습니다.

NPS는 어디에나 존재하기 때문에 모든 수준의 관리에 플랫폼을 도입하는 것이 더 쉽습니다. eNPS는 고객 NPS보다 상당히 낮은 점수를 받을 가능성이 높습니다. 사람들은 종종 자신이 구매하는 서비스보다 직장에 더 높은 기준을 적용하기 때문입니다.

NPS 모드의 점수는 평균 점수보다 변동폭이 크기 때문에 이니셔티브에 대한 통찰력을 빠르게 얻을 수 있습니다.

eNPS 문제는 사람들이 참여에 영향을 미치는 많은 요소를 고려하고 이를 매우 간단한 의사결정 과정에 적용하게 합니다.

eNPS의 주요 질문은*[회사명]*을 근무처로 추천할 가능성은 얼마나 됩니까*?*입니다. 또한 전체 점수에 반영되는 참여 결과 질문이 3개 있습니다.

- 다른 회사에서 동일한 직무를 제안받는다면 *[회사명]*에 계속 근무할 가능성은 얼마나 됩니까*?*
- 전반적으로 *[회사명]*에서 일하는 것에 얼마나 만족하시나요*?*
- *[회사명]*의 제품이나 서비스를 친구나 가족에게 추천할 가능성은 얼마나 되나요*?*

직원들은 이 질문에 0~10점 척도로 답합니다. 점수는 직원을 질문별, 전체 참여 동인별로 NPS 그룹으로 분류합니다.

분류	행동
비방자(0-6)	이런 직원들은 조직 내에서 자신의 역할에 대해 큰 우려를 갖고 있으며, 적극적으로 업무에서 손을 떼기도 합니다. 직원들의 무관심은 업무 성과를 크게 떨어뜨리고, 다른 직원들의 사기를 저하시키며, 종종 대중에게 회사의 이미지가 좋지 않게 보이게 만듭니다.
패시브(7-8)	이런 직원들은 적극적으로 업무에 참여하지 않는 것은 아니지만 여전히 직장에서 자신의 능력을 최대한 발휘하지 못하고 있습니다. 수동적인 직원들의 참여 피드백을 검토하면 우려 사항이 종종 드러납니다('일하기 좋은 곳이지만...'). 이는 7~8점이 긍정적일 수 있지만 개선이 필요할 수 있는 이유를 보

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

분류	행동
	여줍니다. 수동적인 직원은 종종 성과가 좋지 않은 직원은 아니지만, 일반적으로 순항하고 있습니다. 문제를 오랫동안 방치하면 수동적인 사람들이 조직과의 접촉을 잃어 비방자로 전락할 수 있습니다.
프로모터(9-10)	프로모터는 조직과 자신의 역할에 대해 매우 적극적으로 참여합니다. 그들은 에너지, 열정, 회복력을 가지고 일에 임합니다. 프로모터는 기대를 뛰어넘고 지속적으로 개선하기 위해 노력합니다. 그들은 회사 목표를 위한 내부 홍보대사이며, 다른 사람들의 사기를 북돋우고, 외부적으로도 긍정적인 메시지를 전파합니다. 직원 데이터에 따르면 추천자는 비추천자보다 향후 3개월 동안 회사에 머무를 가능성이 3배 더 높은 것으로 나타났습니다.

eNPS 점수 계산

주: 이 섹션에서는NPS모드에서 참여 점수 계산을 설명합니다. 질문 세트에 상관없이 다른 모든 드라이버 점수(NPS모드)에도 동일한 설명을 적용할 수 있습니다.

eNPS 점수를 얻으려면추천자%에서비추천자%를 빼세요. NPS 척도는 -100에서 100까지입니다. 계산에서는 정확성을 위해 원시 백분율을 사용하지만, 대시보드에 표시되는 백분율은 반올림을 사용합니다.

1. 계산을 통해 4가지 참여 질문 각각에 대한 각 직원의 최신 점수를 확인할 수 있습니다. 점수는 가시성 창 내에 있어야 합니다.
2. 이 계산은 이러한 점수의 평균을 내어 직원당 참여 점수를 구합니다.
3. 각 직원의 참여 점수는 NPS 그룹으로 변환됩니다. 예: 직원이 4개 질문에 대한 평균이 7이면 해당 직원은수동태비율에 기여합니다.
4. 최종 eNPS 점수를 얻으려면추천자%에서비추천자%를 빼세요. 예: 추천자 40% - 비추천자 17% = 23.

고려 사항

평균 모드 척도는 0~10이고 NPS 척도는 -100~100이지만, 한 점수를 다른 점수로 변환하는 것은 불가능합니다. NPS 계산에서는 수동 점수(7~8점)는 무시하고 백분율만을 사용하여 점수를 계산합니다. 방법론의 차이로 인해 운전자는 NPS 모드에서는 벤치마크보다 낮을 수 있고, 평균 모드에서는 벤치마크보다 높을 수도 있고, 그 반대의 경우도 있습니다. 대시보드는데이터 설정에서 선택한 모드에서 초점 영역을 결정합니다.

eNPS의 강점은 행동에 대한 강력한 예측력입니다. 직원들이 진정한 감정보다는 정의에 따라 질문을 평가하는 것을 방지하기 위해 의사소통 방법론에 초점을 맞추지 마세요. NPS는 이미 얻은 결과를 설명하는 것을 목표로 하며, 직원의 평가 행동을 지시해서는 안 됩니다. 점수를 부당하게 높이면 데이터의 유용성이 무효화됩니다. 대신 각 관리자나 팀의 집중 분야를 개선하는 데 집중하세요.

개념: 호감도 백분율

호감도 백분율은 0~10점 척도에서 7~10점을 받은 응답의 백분율을 보여주는 점수 모드입니다. 이 백분율은 대시보드를 설정할 때 기본적으로 표시됩니다.

이 보기는 팀이 전체 점수 분포를 파악하는 동시에 얼마나 많은 응답이 호의적인지 평가하는 데 도움이 됩니다.

점수 분포

점수는 3가지 범주에 걸친 응답 분포를 통해 뒷받침됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

분류	행동
불리함(0-3)	이 그룹의 직원들은 낮은 점수를 보고했습니다. 그들은 흥미를 잃었거나, 불만족스러워하거나, 자신의 경험에 부정적인 영향을 미치는 어려움에 직면했을 수도 있습니다. 그들의 피드백은 종종 중요한 문제를 강조합니다.
중립 (4-6)	이 직원들은 중간 정도의 점수를 주었습니다. 그들은 무관심하거나 확신이 없을 수 있으며, 주의나 강한 감정이 부족하다는 것을 나타내는 피드백을 받을 수도 있습니다. 그들의 견해는 환경의 변화에 따라 긍정적으로 바뀔 수도 있고 부정적으로 바뀔 수도 있습니다.
호의적(7-10)	이 직원들은 높은 점수를 받았습니다. 그들은 일반적으로 자신의 경험에 만족하고 긍정적입니다. 그들의 피드백은 종종 강점과 지속적인 투자가 필요한 분야를 강화해줍니다.

구성

관리자는점수 보기섹션의관리 > 데이터 설정 > 대시보드에서 이를 기본 점수 모드로 설정할 수 있습니다.

구성이 완료되면 관리자는 대시보드에서 호감도 백분율과 평균 보기 사이를 전환할 수 있습니다.

계산

주: 이 섹션에서는 호감도 백분율을 계산하는 방법을 설명합니다. 이 점수 모드가 활성화된 경우 모든 드라이버 점수에 동일한 방법이 적용됩니다.

점수를 계산하려면:

- 시스템은 가시성 창 내에서 각 관련 질문에 대한 각 직원의 최신 점수를 식별합니다.
- 점수는 각 응답을 비호의적, 중립적, 호의적으로 분류합니다.
- 그런 다음 호의적인 응답(7~10)의 백분율이 세그먼트 전체에서 계산되어호의도 백분율로 표시됩니다.

예: 100개의 응답 중 65개가 7~10점 범위에 속하면 호감도는 65%입니다.

고려 사항

- 이 점수 보기는 각 그룹의 개별 백분율을 반올림하여 보여줍니다. 결과적으로 호감도 분포 백분율의 합이 100%를 초과할 수 있습니다.
- 호의적 비율에 대한 업계 벤치마크는 설문 조사가 마감된 후에만 표시됩니다.
- TrueBenchmark는 현재 지원되지 않습니다.

개념: 대시보드 사용자 인터페이스의 반올림

Workday Peakon Employee Voice(Peakon)의 모든 배경 계산은 원시 점수를 사용하여 결과를 결정합니다. 하지만 WPEV는 대시보드에 점수와 백분율을 표시할 때 반올림을 사용합니다.

예: 원점수가 7.5632이면 대시보드에는 7.6이 표시됩니다. 원점수가 7.5432이면 대시보드에는 7.5가 표시됩니다.

필요한 경우 API를 사용하여 반올림되지 않은 점수를 내보낼 수 있습니다. 반올림되지 않은 점수나 백분율도 개발자 도구에서 제공됩니다.

이 주제에서는 사용자 인터페이스에서 반올림으로 인해 발생할 수 있는 몇 가지 예외 사례에 대해 설명합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

대본	설명
귀하의 기본 점수는 9.0입니다. 상위 5% 벤치마크 백분위수도 9.0 이상입니다. 하지만 대시보드에 따르면 귀하의 점수는 상위 10% 벤치마크 백분위수에 속합니다.	귀하의 반올림되지 않은 참여 점수는 반올림되지 않은 상위 5% 벤치마크 백분위수에서 정한 필수 임계값보다 낮습니다. 예: 귀하의 기본 점수는 8.96123864이고, 상위 5% 범위는 8.97363652입니다. 대시보드에서는 두 숫자 모두 9.0으로 반올림되지만, 실제로 점수는 상위 5% 백분위수 임계값보다 0.01239788 낮습니다.
세그먼트 히트맵에서벤치마크 보기 옵션의 차이점을사용하고 있습니다. 개별 드라이버/하위 드라이버 점수별 벤치마크 차이와 Engagement 드라이버의 전반적인 차이를 표시하기 위해 Engagement 드라이버를 확장했습니다. 모든 개별 참여 동인 및 하위 동인 점수는 0.0의 차이를 보였지만, 전체 참여 동인은 0.1의 차이를 보였습니다.	히트맵은 운전자 질문당 0.0의 차이를 표시하지만, 실제 차이는 -0.05에서 0.0499까지 다양합니다. 전반적인 참여 드라이버 차이 0.1도 반올림을 사용하며, 개별 드라이버/하위 드라이버 점수에 따라 0.05에서 0.1499까지 범위가 될 수 있습니다.
각 NPS 범주에 속한 직원의 원시 비율을 계산했습니다. Peakon에 표시되는 총 백분율은 100%입니다. 하지만 표준 반올림 규칙을 사용하면 101%가 되어야 합니다. 반올림이나 반내림 시 각 NPS 범주에 다른 가중치가 적용됩니까?	피콘은 백분율을 가장 가까운 정수로 반올림합니다. 3가지 NPS 범주의 반올림한 백분율은 모두 100%가 되어야 합니다. 백분율의 첫째 소수점이 5 이상인 경우 반올림해야 합니다. 예: 48.6%는 49%가 됩니다. 하지만 이것이 3가지 NPS 범주 모두에 해당한다면 총합은 101%가 됩니다. 이런 예외 상황을 완화하기 위해 Peakon은 첫 번째 소수점이 가장 낮은 NPS 범주를 식별하고 이를 반올림하는 대신 내림합니다.
설문조사 일정에는 6개의 활성 질문이 있으며, 설문조사를 완료하는 데 걸리는 대략적인 시간은 2분으로 표시됩니다. 설문조사를 시작하기 전에 추가 질문 2개를 활성화했으므로 총 질문은 8개가 됩니다. 하지만 설문조사를 완료하는 데 걸리는 예상 시간은 여전히 2분으로 표시됩니다.	Peakon 고객 데이터에 따르면 각 질문에 답변하는 데 걸리는 평균 시간은 약 0.25분입니다. 설문조사 완료에 걸리는 대략적인 시간을 계산하기 위해 질문 수에 0.25분을 곱합니다. 설문조사 추정의 경우, 우리는 항상 가장 가까운 정수로 반올림합니다. 위의 계산을 사용하면 6개 문제는 답하는 데 1.5분이 걸리고 8개 문제는 답하는 데 2분이 걸립니다. 두 버전 모두 일정 및 설문 조사 이메일에 약 2분으로 표시됩니다.

개념: 대시보드 내보내기

대시보드 개요에서PowerPoint로 내보내기버튼을 클릭하면 대시보드 결과를 Microsoft PowerPoint 프레젠테이션 형식으로 내보낼 수 있습니다. 내보내기 기능을 사용하면 현재 보고 있는 질문 세트의 대시보드에서 결과가 표시됩니다.

다음 질문 세트에 대한 PowerPoint를 내보낼 수 있습니다.

- 약혼.
- 다양성과 포용성.
- 건강과 웰빙.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

질문 세트의 대시보드를 내보낼 때는전체 버전을내보낼지, 아니면 내보내기에 포함할 섹션을 선택할 수 있는사용자 지정 버전을내보낼지 선택해야 합니다.

내보내는 결과에는 현재 보고 있는 대시보드 컨텍스트에 해당하는 최신 집계 데이터가 표시됩니다.

내보내기에 표시되는 참여도는 대시보드에 표시되는 집계된 질문 세트 참여도가 아니라 전반적인 집계된 설문 조사 참여도를 나타냅니다.

세그먼트에 컨텍스트를 설정한 경우에만 세그먼트 대시보드를 내보낼 수 있습니다. 내보낼 수 있는 세그먼트는 컨텍스트 전환기 또는 컨텍스트 전환기의 검색 결과에 영구 항목으로 표시됩니다.

다른 세그먼트 내에서 세그먼트의 뷰를 내보내는 것은 불가능합니다. 예: 내 팀 [매니저] 내 여성 [성별].

질문 세트의 주요 점수에 대한 설문 조사 데이터가 가시성 창에 없으면 질문 세트의 대시보드를 내보낼 수 없습니다.

relatedlinks
개념
참고: 보고 페이지 468
참조
FAQ: 대시보드를 내보낼 수 없는 이유는 무엇인가요? 페이지 470

개념: 히트맵

히트맵을 사용하면 설문 조사 결과를 세분화하고, 조직 전체의 개선 영역, 패턴 및 상관 관계를 파악할 수 있습니다.

사용자 인터페이스

히트맵의 맨 위 행에는 컨텍스트의 전체 점수가 표시되어 하위 세그먼트가 전체 지역의 동일한 운전자 점수와 어떻게 비교되는지 확인할 수 있습니다. 예: 마케팅 컨텍스트에 있는 경우 히트맵의 맨 위 행에는 마케팅 점수가 표시되고, 그 아래에는 하위 세그먼트가 표시됩니다.

히트맵 색상 그라데이션은 결과에 대한 데이터 시각화를 제공하는 데 도움이 됩니다. 색상 척도는 대시보드 테마에 따라 달라집니다.

- 기본테마는 녹색, 흰색, 빨간색으로 표시됩니다.
- *Deuteranopia*테마는 파란색, 흰색, 주황색을 표시합니다.

정확한 점수는 각 범위 내에서 색상의 강도를 결정합니다. 예: 8.1은 파스텔 그린이고, 10은 불투명한 그린입니다. 아래 색상 범위는 두 대시보드 색상 테마 모두에 적용됩니다.

방법	점수	라운드와 벤치마크의 차이
평균	• 빨간색: 0~6.9 • 흰색: 7.0~8.0 • 녹색: 8.1~10	• 빨간색: -10 ~ -0.3 • 흰색: -0.2 ~ 0.2 • 녹색: 0.3~10
NPS	• 빨간색: -100 ~ -21 • 흰색: -20 ~ 29 • 녹색: 30~100	• 빨간색: -200 ~ -5 • 흰색: -4 ~ 4 • 녹색: 5~200
호감도	• 빨간색: 0% ~ 49% • 흰색: 50%~54% • 녹색: 55%~100%	• 빨간색: -100 ~ -3 • 흰색: -2 ~ 2 • 녹색: 3~100

세그먼트 선택

설문조사를 진행하는 동안 히트맵의 점수가 실시간으로 업데이트됩니다. 표시되는 세그먼트는 각 사용자의 액세스 권한에 따라 달라지며, 세그먼트가 각 사용자가 액세스할 수 있는 보기 내에서 가시성 요구 사항을 충족하는지 여부도 이에 따라 달라집니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

두 가지 조건을 모두 충족하는 경우 히트맵에서 하위 세그먼트를 사용할 수 있습니다.

- 하위 세그먼트에는 귀하가 속한 전반적인 맥락에서 근무하는 직원이 포함됩니다. 예: 마케팅 부서에 근무하고 있으며 프랑스에 직원이 있습니다. 히트맵에는 프랑스 하위 세그먼트가 표시됩니다.
- 하위 세그먼트는 귀하가 속한 전체 맥락에서 가시성 요구 사항을 충족했습니다. 예: 귀하의 조직에서 가시성 임계값 5를 사용하는 경우 위 예의 프랑스 하위 세그먼트는 가시성 기간 동안 5명 이상이 설문 조사에 응답한 경우에만 표시됩니다.

열 지도에 표시되는 세그먼트는 설문 조사 기간 동안 고정됩니다. 예외적으로 직원 가져오기가 자동으로 업데이트되는 계층 구조를 변경하는 경우 세그먼트 히트맵은 하위 세그먼트 섹션의 변경 사항을 자동으로 반영합니다.

사용자 정의

보기 옵션	설명
조회	보기드롭다운 메뉴를 사용하면 다음 보기 간에 전환할 수 있습니다. • 점수 • 벤치마크와의 차이 • 회차와의 차이 주: 라운드 차이보기 옵션을 사용하면라운드 종료드롭다운 메뉴에서 비교할 설문 라운드를 선택할 수 있습니다. 질문 세트드롭다운 메뉴에서 선택한 질문 세트에서 질문을 한 설문 조사 라운드만 선택할 수 있습니다. 예: 귀하의 조직이 특정 설문 조사에서 다양성 및 포용성 질문 세트만 묻는 경우, 해당 설문 조사는 다른 모든 질문 세트에 대해 회색으로 표시됩니다. 각 질문 세트에 대한 히트맵 분석에서 드롭다운 메뉴에서반올림할 차이를선택하면 선택한 질문 세트가 설문 조사 라운드에 포함되었는지 확인할 수 있습니다.
질문 세트	질문 세트드롭다운 메뉴를 사용하면 다음 질문 세트 간에 전환할 수 있습니다(사용 가능한 경우): • 인게이지먼트 • 다양성 및 포용성 • 건강 및 웰빙 • 변형 및 변화 • 온보딩 • 퇴사 • 코로나19 • 환경, 사회 및 거버넌스 • 회사 질문 • 가치관에 대한 질문 각 질문 세트는 해당 질문이 조직에서 선택한 표시 창 내에 있는 경우 최신 점수를 표시합니다. 이는 최근 설문조사에는 나오지 않았지만 자격을 갖출 만큼 최신인 질문의 점수를 표시한다는 의미일 수 있습니다.
참여율 표시	참여열에는 다음이 표시됩니다. • 집계된 참여(%): 표시 기간 동안 설문 조사 응답에 기여한 직원 수입니다. • 최근 참여도(%): 회사의 최근 설문조사에서 설문 응답에 기여한 직원 수입니다. 주: 각 세그먼트 이름 옆에 있는 사람 모양 아이콘은 전체 설문 조사 완료율을 나타내는 집계 참여율(%) 열에 대한 숫자입니다. 이 값은 메인 대시보드의 참여 점수와 동일하지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

보기 옵션	설명
모두 확장	질문 세트를 확장하고 표시할 수 있습니다. • 서브드라이버 점수 • 개별 문제 점수 접힌 보기에서는 전체 드라이버 점수가 표시됩니다.
NPS또는평균 모드	NPS 모드와 평균 모드 사이를 전환할 수 있습니다. 기본 선택 항목은 회사가 전체 대시보드 설정에서 선택한 항목입니다.

relatedlinks

개념: 드라이버 및 질문 점수

드라이버는 좋은 리더십과 건강한 직장 문화를 설명하는 공통 어휘를 제공하여 직원 감정을 분석할 수 있는 질문 모음입니다. 운전자 점수를 통해 피드백을 분석하고, 집중 분야를 파악하고, 팀 참여를 개선하기 위한 실질적인 아이디어를 얻을 수 있습니다.

Workday Peakon Employee Voice(Peakon) 질문 라이브러리에는 다음 질문 세트의 드라이버가 포함되어 있습니다.

- 코로나19
- 사용자 정의 드라이버
- 다양성과 포용성
- 인게이지먼트
- 건강과 웰빙
- 온보딩
- 퇴사
- 변형과 변화

Peakon이 점수를 계산하는 방법

Peakon은 완료된 모든 설문조사 라운드 동안 집계된 점수를 업데이트합니다. 각 운전자의 현재 점수는 항상 해당 운전자에 대한 각 직원의 최신 기여도를 합산한 것이며, 이는 가시성 창 내에 있는 경우에 한합니다.

직원이 새로운 설문조사에 응답할 때마다 운전자별 최신 점수가 이전 점수를 대체하여 현재 점수에 반영됩니다. 하지만 이전 라운드의 기록 점수는 여전히 볼 수 있습니다.

주요 참여 드라이버를 포함한 각 드라이버에는 고유한 질문 세트가 포함되어 있습니다. 운전자 점수는 운전자와 관련된 질문의 평균이 아닌, 각 직원의 전반적인 운전자 점수의 평균입니다.

점수 계산 예시

이 예에서는 Peakon이 참여 질문 세트에서 자율 주행 운전자에 대한 전체 점수를 계산하는 방법을 설명합니다. 가시성 창이 1년이라고 가정해 보겠습니다.

1. 매 설문 조사마다 Peakon은 3가지 자율성 질문(1개는 추진력 질문, 2개는 하위 추진력 질문)에 대한 각 직원의 최신 점수를 확인합니다.
2. Peakon은 이러한 점수 중에서 직원이 지난 1년(정확히 52주) 동안 제출한 점수만 보관합니다.
3. Peakon은 모든 자율 주행 운전자 수준 점수를 얻기 위해 각 직원의 3개 점수의 평균을 냅니다.
4. Peakon은 세그먼트에 따라 팀 또는 회사 수준의 자율성 점수를 얻기 위해 모든 직원의 자율성 운전자 수준 점수의 평균을 냅니다.

이제 자율성의 유연성 하위 드라이버에 사용자 정의 질문을 추가하여 유연성 질문이 2개 있다고 가정해 보겠습니다. 이 경우, 각 직원의 유연성 하위 동인 점수는 2개 질문의 평균이 됩니다. 직원당 전반적인 자율성 점수는 여전히 1명의 운전자와 2명의 보조 운전자의 평균입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

운전자 대시보드

드라이버 대시보드를 통해 드라이버 주요 점수, 댓글, 세그먼트 간 점수 차이에 대한 통찰력을 더 많이 얻을 수 있습니다.

드라이버페이지의 각 질문 카테고리 탭에는 고유한 드라이버 세트가 포함되어 있습니다. 하위 드라이버를 표시하려면 확장 아이콘을 클릭하거나 각 드라이버 아래에 있는하위 드라이버 표시를클릭하세요. 운전자나 보조 운전자를 클릭하면 해당 대시보드가 열립니다.

운전자 대시보드에서 다음을 볼 수 있습니다.

- 댓글
- 주요 점수 벤치마크에 대한 세부 정보
- 강조된 주제
- 참여
- 세그먼트별 점수

각 운전자 대시보드의개선탭에서 운전자 점수를 개선하기 위한 권장 조치 및 기타 리소스를 볼 수도 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 질문 세트 대시보드 페이지 433

개념: 이탈 예측 보고

이탈 예측은 조직 내 특정 부문의 이탈 위험을 파악하는 데 도움이 될 수 있습니다. Peakon이 이탈 위험을 계산하는 방법에 대해 자세히 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 이탈 예측 방법론 페이지 461.

Peakon의 소모 예측 모델:

- 비용이 많이 드는 이직이 발생하기 전에 이를 예측하고 그 이유에 대한 통찰력을 제공합니다.
- 실시간으로 직원의 이직 위험을 추산하고, 직원이 피드백을 제출할 때마다 다시 계산하여 최신 정보를 제공합니다.
- 각 직원의 신원을 보호하는 동시에 예측 정확도를 높게 유지하면서도 집계된 세그먼트 수준 보기로 표시합니다.
- 고객 참여 전략을 최적화하고 후회스러운 이탈을 방지하는 데 도움을 드립니다.

항해

감소 히트 맵은관리자액세스 그룹 사용자를 위해 아래 영역에서 제공됩니다. 관리자는이탈 예측권한을 사용하여 다른 액세스 그룹에 대해서도 이 기능을 활성화할 수 있습니다. 이탈률 히트맵은 현재 보고 있는 상황의 하위 세그먼트를 표시하므로 고위 리더에게 가장 유용합니다.

분야	설명
메인 대시보드	메인 대시보드는분리 날짜와분리 이유를제외한 모든 세그먼트에 대한집중 세그먼트영역에서 이탈 위험을 표시합니다. 일반적으로 집중 세그먼트는 직원이 많은 대시보드에 표시됩니다.
세그먼트영역	전체 이탈 보고서는분석>세그먼트>이탈에서 확인할 수 있습니다. 보고서는 이직에 영향을 미치는 5가지 주요 요인에 대한 열과 맥락을 제공하기 위한 사임 열을 표시합니다.

해석

이탈 보고서에서 각 세그먼트에 표시되는 위험 수준은해당 세그먼트의 이탈 위험을 조직 전체의 평균 이탈 위험과 비교한값입니다.

예:마케팅부문은 회사의 이직 위험이 상위 25%에 속합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 예는 Peakon이 회사의 모든 세그먼트의 이탈 위험을 비교했을 때마케팅세그먼트가 상위 25% 그룹에 속한다는 것을 보여줍니다. 이는마케팅부문에서 직원이 떠날 확률이 25%라는 의미도 아니고, 부문 직원의 25%가 떠날 것이라는 의미도 아닙니다(이직 위험은 부문 수준에서 나타납니다).

각 세그먼트에 적용되는 위험 수준은 직원이 향후 6개월 이내에 회사를 그만둘 예측 확률을 나타냅니다. 그러나 우리는 퇴사자들이 사직하기 약 9개월 전부터 경고 신호를 보이기 시작하는 것을 관찰했습니다.

추천사항

특정 부문에 심각한 이직 위험이 있다고 해서 반드시 해당 직원이 떠날 것이라는 의미는 아닙니다. 이는 조직의 나머지 부분과 비교했을 때 이직 위험이 (훨씬) 높다는 것을 의미합니다. 이 부문에 더욱 많은 주의를 기울이면 위험을 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다.

이탈 위험을 유발하는 요인이 무엇이든, 우리는 전체적인 접근 방식을 사용하는 것을 권장합니다.

- 집중해야 할 분야를 파악하고 의견을 검토하여 그 이유를 이해하려고 노력하세요.
- 권장되는 조치와 리소스를 검토하고, 팀에 전달할 수 있는 명확한 행동 계획을 만듭니다. 예: SMART 프레임워크를 사용하면 목표를 지정하는 데 도움이 될 수 있습니다. 공유 대시보드와 개인 대시보드에서 작업이 표시되는지 확인하세요. 의사소통에서 모든 이정표와 결과를 취한 조치와 연결하여 피드백 루프를 마무리합니다.
- 직원들과 공개적이고 투명한 의사소통을 통해 직원들의 피드백을 어떻게 받아들이는지 이해시키세요.
- 피드백을 누가 볼 수 있는지, Peakon이 어떻게 점수를 집계하는지, 댓글이 어떻게 작동하는지 명확히 설명하여 기밀 유지에 대한 우려를 해소하세요. 직원들이 시스템이 자신의 기밀을 어떻게 보호하는지 이해하고 이를 파악하지 못하면 의미 있는 피드백을 제공하지 못하거나 전혀 참여하지 못할 수도 있습니다.
- 인사부 비즈니스 파트너가 팀 회의에서 관리자가 설문 조사 결과를 논의하도록 지원하고 팀 대시보드를 공유하도록 장려합니다.
- 조직에서 개인 대시보드를 활성화하면 직원이 자신의 설문 조사 결과를 추적하고 팀 및 조직 점수와 비교할 수 있습니다. 보다개인 대시보드 활성화 페이지 509단계를 위해.
- 규모가 큰 세그먼트의 경우, 조합 속성을 사용하여 우선 순위를 정해야 할 분야를 파악해 보세요. 예: 수동으로 생성된 직원 수명 주기 속성을 위치 또는 직무 수준 속성과 결합합니다. 보다 조합 유형 속성 만들기 페이지 156단계를 위해.
- 신규 직원이나 재직 기간이 짧은 직원이 많은 부문의 경우, 조직이 피드백을 환영하고 이를 투명하게 적용한다는 것을 보여주는 중요한 시점입니다.

예시

예제 **1**

예제 **2**

예제 **3**

예제 **4**

이탈 위험 계산에 영향을 미치는 요소에 대해 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 이탈 예측 방법론 페이지 461. 이 예에서는사임열이 제외되어 있습니다. 보고서는 맥락을 위해서만 이를 표시하기 때문입니다.

주: 귀하의 세그먼트 구성과 그에 따른 세그먼트별 이탈 위험이 귀하 조직의 규정 준수 요구 사항을 충족하는지 확인하려면 법률 고문과 상담하세요. 고객은 이 기능의 사용에 대한 지침을 직원들에게 구성하고 제공함으로써 의도적이든 아니든 직간접적으로 차별이나 차별적 결과가 발생하지 않도록 할 수 있습니다. 고객은 이탈 예측 모델 사용 및 이탈 위험으로 인해 발생하는 모든 법적 의무를 이해하고 준수할 책임이 있습니다. 여기에는 차별 금지법에 따라 요구될 수 있는 모든 평가, 테스트 또는 문서화가 포함됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

세그먼트	위험 수준	보유	참여	벤치마크 차이
도쿄	낮음	• 온보딩: 6%. • 초기 개발: 38%. • 지속적인 개발 및 유지: 56%.	• 집계: 88%. • 최신: 50%.	• 참여도: +1.0 • 충성도: +1.0. • 성장: +0.4.

기여 운전자 점수는 기준치를 훨씬 뛰어넘었으므로, 이 직원 그룹은 이 조직을 근무하고 싶은 곳으로 추천하고, 충성도를 유지하며, 성장 기회를 찾을 것이라고 말합니다.

위험 수준은 낮지만 '최소한'은 아닙니다. 이는 직원의 상당수가 일반적으로 퇴사 가능성이 높은 처음 두 임기 단계 중 하나에 있기 때문일 가능성이 높습니다. 이 세그먼트는 최근 라운드에서도 참여율이 낮은데, 참여율이 계속 감소한다면 우려스러울 수 있습니다. 참여도가 낮은 직원은 피드백을 제공하는 데 관심이 없거나 자신의 피드백이 중요하지 않다고 생각합니다.

세그먼트	위험 수준	보유	참여	벤치마크 차이
뉴욕	평균 이상	• 온보딩: 11%. • 초기 개발: 11%. • 지속적인 개발 및 유지: 78%.	• 집계: 89%. • 최신: 67%.	• 참여도: +0.1. • 충성도: +0.1. • 성장: +0.4.

대부분의 직원들은 재직 기간이 길어서 회사에 더 잘 적응합니다. 그러나 기여 운전자 점수는 기준치를 약간 웃돌았을 뿐이며, 해당 부문의 3분의 2만이 최신 설문 조사를 완료했습니다.

근속 기간이 2년 이상인 직원은 이직 위험이 낮지만, 이 분야의 직원들은 새로운 직장을 적극적으로 찾는 데 너무 편안함을 느끼고 반드시 참여하지 않는 경우가 있습니다.

세그먼트	위험 수준	보유	참여	벤치마크 차이
오클랜드	높음	• 온보딩: 30%. • 초기 개발: 15%. • 지속적인 개발 및 유지: 55%.	• 집계: 75%. • 최신: 55%.	• 참여: +1.1. • 충성도: +0.9 • 성장률: +0.7.

이 예는 언뜻 보기에 예 1과 비슷해 보일 수 있지만, 이 예의 임기 분포가 예 1에 더 큰 영향을 미칩니다. 전반적으로 이 부문에는 재직 기간과 참여라는 두 가지 잠재적 이탈 위험 요인이 있습니다.

세그먼트의 3분의 1은 온보딩 단계에 있으며, 이는 일반적으로 이탈 위험이 더 높습니다. 우리는 이 단계에 있는 직원들이 더 높은 참여도를 보이는 경우가 많고, 3개월이 지나면서 참여도가 떨어지는 경향이 있다는 것을 알고 있습니다. 전반적으로 세그먼트의 거의 절반이 상위 2개 임기 그룹에 속한다는 것은 확실히 이탈 위험에 영향을 미칩니다.

또한, 이 세그먼트의 참여율이 낮은데, 이는 이 세그먼트의 상당수가 자신의 피드백이 중요하지 않다고 생각하거나 직장 환경 개선에 참여할 만큼 관심이 없다는 것을 의미합니다. 이 세그먼트는 참여하는 직원들에게 벤치마킹할 만한 매우 긍정적인 차이를 제공합니다. 이는 참여한 신규 가입자나 만족스럽고 충성스러운 기존 가입자에게서 나올 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

세그먼트	위험 수준	보유	참여	벤치마크 차이
파리	최고 수준	• 온보딩: 7%. • 초기 개발: 30%. • 지속적인 개발 및 유지: 63%.	• 집계: 91%. • 최신: 62%.	• 참여: -1.9. • 충성도: -2.0. • 성장률: -1.2.

관련 드라이버 3개는 벤치마크와 큰 부정적 차이가 있습니다. 이 직원 그룹은 이 회사를 직장으로 추천하지 않을 것이며, 충성심을 유지하지 않을 것이며, 성장 기회도 없다고 분명히 전달하고 있습니다.

이 부문은 전체 직원의 3분의 1 이상이 처음 두 근속 그룹에 속해 있으며, 이는 이직 위험에 부정적인 영향을 미칩니다. 전반적으로 이 직원 그룹은 아직 정착하지 못했으며, 핵심 동인에 대한 점수가 벤치마크보다 훨씬 낮습니다.

개념: 이탈 예측 방법론

이탈 예측은 설문 조사와 직원 데이터를 사용하여 회사 세그먼트의 이탈 위험 수준을 할당합니다. 결과 사용 및 해석에 대해 자세히 알아보려면 다음을 참조하세요. 개념: 이탈 예측 보고 페이지 458.

계산

이탈 예측은 Peakon 데이터베이스의 수백만 개 설문 조사 데이터 포인트에서 이탈 행동에 대해 훈련된 통계적 모델을 사용합니다. 세그먼트별 이탈 위험을 결정할 때 모델은 5가지 핵심 요소를 사용하고 다음 순서를 따릅니다.

1. 이 모델은 직원당 이직 위험을 계산합니다.
2. 이 모델은 직원 수준의 이탈 위험을 사용하여 각 부문과 회사 전체의 평균 이탈 위험을 계산합니다.
3. 이 모델은 각 부문의 평균 위험을 회사의 평균 위험과 비교하여 이탈 위험 수준을 할당합니다. 예: 마케팅 부문의 이직 위험은 조직의 상위 10%에 속합니다.

주요 요인

요인	설명
인게이지먼트 점수	eNPS 질문에 대한 벤치마크 차이:*[귀하의 조직]*을 직장으로 추천할 가능성은 얼마나 됩니까*?* 우리는 eNPS 질문에 0~6점을 준 직원이 9~10점을 준 직원보다 사직할 가능성이 3배 이상 높다는 것을 관찰했습니다. 직원들이 가장 열정을 갖는 시기는 대개 새로운 직장에 처음 들어갈 때입니다. 직원이 퇴사 의사를 가지고 있든 없든, 평균적으로 고용 후 처음 2년 동안 참여도는 최대 1포인트까지 감소합니다. 이는 예상된 일이며, 임기 1년 후에는 감소세가 정상화되는 경우가 많습니다.
충성도 점수	충성도 질문에 대한 벤치마크 차이점:다른 조직에서 동일한 직무를 제안받는다면 *[조직]*에 계속 근무할 가능성은 얼마나 됩니까*?* 회사에 남아 있는 직원의 평균 충성도 점수는 퇴사하는 직원의 평균 충성도 점수보다 20% 더 높습니다.
성장 점수	성장 질문에 대한 벤치마킹 차이점:저는 전문적으로 성장하고 있다고 느낍니다. 이 질문은 직원이 자신의 개인적, 직업적 성장을 개선할 수 있는 기회에 대해 어떻게 생각하는지에 대한 질문입니다.
참여	집계된 최신 설문조사 참여율입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

요인	설명
	사직하는 직원의 응답률은 남는 직원의 응답률보다 15% 낮습니다. 설문조사 응답에 대한 분석 결과, 설문조사에 응답하지 않는 직원은 직장 환경을 개선하려는 노력에도 관심이 없어지고, 따라서 회사를 떠날 위험이 더 높은 것으로 나타났습니다.
보유	재직 기간(또는 이와 동등한 기간) 속성에 따라 조직에서 소요된 시간입니다. 일반적으로 직원들은 나중보다 처음 2년 안에 그만둘 가능성이 더 큽니다. 임기를 시작한 지 3개월이 지나면 참여도가 가장 크게 떨어집니다. 이는 역설적인데, 표면적으로는 다른 재직 기간에 비해 직원들의 참여도가 더 높은 것처럼 보이지만, 실제로는 퇴사할 가능성도 더 높습니다. 계산에 재직 기간을 포함시키면 이직 위험을 더 정확하게 나타낼 수 있습니다. 이탈 예측 기능은 사용자 인터페이스에 3가지 임기 범위를 표시하지만, 예측 모델은 임기 세그먼트를 이러한 임기 범위에 매핑합니다. • 0~3개월 • 3-12개월 • 12~24개월 • 24~60개월 • 60~120개월 • 120~180개월 이탈 모델이 세그먼트를 임기 범위에 매핑하려면 임기 범위에 대한 모든 사용자 정의가 여전히 위의 범위 내에 있는지 확인하세요.

이탈 예측 히트 맵에는 맥락을 파악하기 위해 과거 사직 내역이 포함된 열도 표시되지만, 이는 이탈 위험 계산에는 영향을 미치지 않습니다. 사임열에는 퇴사사유속성 내의사임세그먼트의 데이터가 표시됩니다.

이탈 위험 수준

간단히 말해서, 이탈 모델은 "각 세그먼트의 이탈 위험은 조직의 평균 이탈 위험과 어떻게 비교됩니까?"라는 질문에 답합니다. 해석 및 권장 사항은 다음을 참조하세요. 개념: 이탈 예측 보고 페이지 458.

위험 수준	세그먼트별 이탈 위험
최고 수준	이 부문에서 이탈 위험은 조직의 상위 10%에 해당합니다.
높음	이 부문에서 이탈 위험은 조직의 상위 25%에 해당합니다.
평균 이상	이 부문에서 이탈 위험은 조직의 상위 50%에 해당합니다.
평균 이하	이 부문에서 이탈 위험은 조직의 하위 50%에 해당합니다.
낮음	이 부문에서 이탈 위험은 조직 내 하위 25%에 해당합니다. 이 부문의 참여도는 높습니다.
최저 수준	이 부문에서 이탈 위험은 조직의 하위 10%에 해당합니다. 이 부문의 참여도는 높습니다.

주: 귀하의 세그먼트 구성과 그에 따른 세그먼트별 이탈 위험이 귀하 조직의 규정 준수 요구 사항을 충족하는지 확인하려면 법률 고문과 상담하세요. 고객은 이 기능의 사용에 대한 지침을 직원들에게 구성하고 제공함으로써 의도적이든 아니든 직간접적으로 차별이나 차별적 결과가 발생하지 않도록 할 수 있습니다. 고객은 이탈 예측 모델 사용 및 이탈 위험으로 인해 발생하는 모든 법적 의무를 이해하고 준수할 책임이 있습니다. 여기에는 차별 금지법에 따라 요구될 수 있는 모든 평가, 테스트 또는 문서화가 포함됩니다.

예측 정확도 향상

Peakon의 이탈 위험 모델은 다음과 같은 경우 가장 정확하게 작동합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 설문조사 참여를 늘리고 피드백도 적극적으로 수용합니다.
- 더 빠른 속도로 추세와 위험을 파악하기 위해 설문 조사 빈도를 높입니다. 답변이 최신일수록 현재 위험을 더 정확하게 예측할 수 있습니다.
- 표준 충성도 및 성장 질문을 활성화합니다.
- 표준 임기 범위를 사용하거나 사용자 정의된 범위가 이탈 예측 모델에서 사용하는 범위 내에 여전히 맞는지 확인하세요. 예: 원래 3~12개월 간격에 속했던 세그먼트를 3~6개월과 6~12개월로 변경하면 두 세그먼트 모두 해당 간격에 포함됩니다. 그러나 범위를 3~13개월로 변경하면 이탈 모델이 해당 세그먼트를 적용 가능한 간격에 매핑할 수 없습니다.

Peakon은 Attrition Risk 기능이 작동하는 데 위의 포인트가 필요하지 않지만, 점수 정확도를 높이고 모델에 사용되는 데이터 세트에 도움이 됩니다.

개념: 큐레이팅된 인사이트 대시보드

큐레이팅된 인사이트 대시보드를 통해 리더는 특정 기간 동안 핵심 질문 세트에 대한 가장 큰 동인 변화를 추적할 수 있습니다. 대시보드는 현재 점수를 선택한 기간의 시작 시점의 점수와 비교합니다. 큐레이팅된 인사이트 대시보드에 데이터가 표시되려면 최소 2회 이상의 설문조사에서 응답이 있어야 합니다.

관리자는 그룹별로 액세스 제어에서 큐레이션된 인사이트를 활성화할 수 있습니다.

특징

대시보드에는 다음이 포함됩니다.

- 가장 최근의 조사 날짜입니다.
- 시간 경과에 따른 설문 참여도.
- 전체 점수, NPS 분석, 선택된 기간 내의 점수 차이, 핵심 질문 세트에 대한 벤치마크 차이입니다.
- 선택한 기간 내 참여도 또는 점수의 차이.
- 핵심 질문 세트에서 가장 큰 드라이버 변경 사항입니다.
- 수동으로 설정하는 초점 영역입니다.

대시보드를 다음 기준으로 필터링할 수 있습니다.

- 기간.
- NPS 또는 평균 모드.

가장 큰 드라이버 변경 사항

상위 리더가 모든 보고서 컨텍스트에 있는 경우 가장 큰 동인 변화 보기를 확장하여 자신에게 보고하는 관리자 팀을 포함할 수 있습니다. 이러한 관점은 고위 리더가 지원이 필요할 수 있는 팀을 파악하는 데 도움이 될 수 있습니다.

예: 고위 리더가 속한 부서에서 인정 운전자 점수가 감소했습니다. 상위 리더는 인정 부문의 팀을 확장하여 부서 수준의 인정 점수가 낮아지는 원인이 되는 특정 팀이 있는지 확인하고, 이에 대한 주의가 필요한지 확인할 수 있습니다.

개념: 직원 경험 주기

설문조사 정보는 직원의 개발과 유지를 지원하는 데 도움이 될 수 있습니다.

Peakon은 세그먼트 데이터와 집중 분야 성과를 포함한 자세한 보고서를 제공하며, 직원의 이직 위험도 예측합니다.

직원 경험 주기

분석 탭에서 직원 경험 주기 보고서를 볼 수 있습니다.

직원 경험 주기는 4가지 단계로 구성됩니다. 각 단계에는 해당 단계의 시간 범위 내에 속하는 세그먼트가 포함되어 있습니다. 임기 세그먼트 시간 범위를 업데이트하면 세그먼트를 한 단계에서 다른 단계로 옮길 수 있습니다. 경험 주기 단계의 시간 범위를 변경하는 것은 불가능합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

단계	설명
온보딩(0~3개월)	이 단계에서 얻은 통찰력은 온보딩 이니셔티브를 검토하여 무엇이 잘 되고 무엇이 개선이 필요한지 알아내는 데 도움이 됩니다.
초기 발달(3~24개월)	직원들은 일반적으로 입사 후 처음 2년 동안 업무 참여도가 높습니다. 이 단계에서 얻은 통찰력은 초기 개발 기간 동안 직원 참여에 가장 큰 영향을 미치는 동인이 무엇인지 이해하는 데 도움이 됩니다.
지속적인 개발 및 유지(24개월 이상)	이 단계에서 얻은 통찰력은 직원의 개발 단계를 연장하는 데 필요한 동인이 무엇인지 이해하는 데 도움이 됩니다. 집중 분야는 격차를 파악하고 지속적인 참여, 높은 성과, 조직에 대한 헌신을 보장하는 데 도움이 됩니다.
이별(이별 0~3개월 전)	분리 단계에서는 고용의 마지막 기간 동안 직원 설문 조사 응답을 수집합니다. 가장 중요한 점은 이 단계에서는 직원의 퇴사 결정에 가장 큰 영향을 미친 운전자가 누구인지에 대한 통찰력을 제공한다는 것입니다. 이러한 주요 관심 영역을 사전에 해결하면 향후 이탈을 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다.

WPEV 이탈 예측 모델은 각 단계 내에서 발생할 수 있는 이탈을 이해하는 데 도움이 됩니다.

직원 경험 주기 보고서

각 경험 주기 보고서에는 다음이 포함됩니다.

- 요약.
- 참여 점수 및 NPS 분포: 각 단계의 참여 점수와 NPS 분포는 해당 단계의 모든 개별 직원의 평균 점수입니다.
- 벤치마킹과의 차이: 상황에 따라 회사 수준 참여 점수 또는 세그먼트 수준 참여 점수와의 차이가 있습니다.
- 단계별 직원 수.
- 참여: 표시 창 내에서 점수에 기여한 직원 수를 표시합니다. 현재 컨텍스트의 가시성 창의 시작이나 끝은 단계 내 개별 세그먼트의 가시성 창의 시작이나 끝과 다를 수 있습니다.
- 집중 분야: 벤치마크보다 높거나 낮은 동인을 찾아 관리자가 벤치마크에 미치지 못하는 동인을 개선하는 데 집중할 수 있도록 합니다. 이러한 동인은 대시보드의 집중 영역 및 강점과 동일하지 않습니다.
- 단계의 세그먼트: 각 단계에 포함된 세그먼트를 열어 세그먼트의 대시보드 보기를 열 수 있습니다. 그런 다음세그먼트로 보기를클릭하면 세그먼트에 대한 보다 자세한 보기와 해당 세그먼트의 댓글, 주제, 주요 영역을 볼 수 있습니다.

팀 대시보드에 액세스할 수 있는 모든 사용자는 경험 주기 보고서를 볼 수 있습니다. 보고서에는 표시할 만큼 충분한 데이터가 있는 경우에만 정보가 포함됩니다. 보고서에는 계정 관리자가 설정한 점수 집계 설정과 속성이 포함됩니다.

직원 단계 분석

신입사원과 퇴사자를 대상으로 타겟팅된 질문을 통해 직원의 입사 및 퇴사 경험에 대한 추가적인 통찰력을 얻을 수 있습니다. 온보딩 단계 보고서를 활용하면 신규 직원이 환영받는다고 느끼는지, 온보딩 프로세스가 제대로 진행되고 있는지 파악할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

고려 사항

- 직원 경험 주기를 통해 적용 가능한 세그먼트를 임기 범위에 매핑하려면 임기 범위에 대한 모든 사용자 정의가 여전히 위의 범위 내에 있는지 확인하세요. 예: 원래 3~24개월 간격이었던 세그먼트를 3~6개월, 6~12개월, 12~24개월로 변경하더라도 모든 세그먼트가 해당 간격에 맞습니다. 하지만 마지막 세그먼트를 18~36개월로 변경하면 직원 경험 주기가 해당 세그먼트를 적용 가능한 간격에 매핑할 수 없습니다. 임기 범위를 변경하는 경우 이로 인해 이탈 예측 모델에 미치는 영향도 고려하는 것이 좋습니다.
- 재직 기간 및 퇴사 날짜 속성을 제한하면 직원 경험 주기가 빈 상태로 표시됩니다. 제한된 속성에 대한 액세스 권한이 있는 관리자와 운영자는 제한된 데이터가 포함된 보고서를 볼 수 있습니다.

개념: 영향 지표

영향 지표를 사용하면 드라이버 점수를 외부 지표와 비교하여 참여에 대한 투자 수익률을 조사할 수 있습니다. 귀하의 지표를 가져와서 모든 질문의 드라이버 점수와 대조할 수 있습니다.

다음은Impact의 몇 가지 사용 사례입니다.

- 이탈률 %
- 장기 결석
- 프로젝트 완료율(%)
- 매출 성장률 %
- 고객 유지율 %
- 다른 운전자 점수
- 고객 만족도 %
- 판매 성과 %
- 미스터리 샵 점수

작동 원리

선형 회귀는 가장 적절한 선형(직선) 관계에 맞춰영향지표를 통해 예측 변수와 결과 간의 관계를 추정할 수 있도록 합니다. 회귀 분석은 다음과 같은 측정값을 출력합니다.

측정하다	설명
영향 가치	영향 값은 예측 변수와 결과 변수 간의 방향과 효과를 보고하는 회귀 계수입니다. Peakon 드라이버 점수가 1점 변할 때마다 예상되는 지표 변화가 표시됩니다. 회귀 분석 대상 지표의 유형에 따라 영향 가치가 긍정적 결과인지 부정적 결과인지가 결정됩니다. 예: 이탈률과 참여도 간의 관계를 조사했을 때 부정적인 점수는 긍정적인 결과입니다. 참여도가 높은 직원은 회사를 그만둘 가능성이 낮기 때문입니다.
설명력	설명력(통계의 R제곱값)은 회귀 모델이 가져온 실제 데이터에 얼마나 잘 맞는지 평가합니다. 이는 첫 번째 변수의 분산이 두 번째 변수의 분산을 어느 정도 설명하는지 설명합니다. 학술 연구에 따르면 ≤12%의 값은 낮음을 나타내고, 13%~25%의 값은 중간, ≥ 26%의 값은 높은 모델 적합도를 나타냅니다. 설명력이 높을수록 해당 모델은 결과 변수의 변화를 더 잘 설명합니다. 이러한 경계는 낮아 보일 수 있지만, 직원 참여도는 종종 지표의 성공에 기여하는 여러 요소 중 하나입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

분석

지표를 가져온 후 그래프에는 추세선, 영향 점수, 설명력이 포함된 산점도가 표시됩니다.

대시보드의분석섹션에서영향보고서를 볼 수 있습니다. 그래프에 표시된 정보는 상황에 따라 달라지며, 보고 있는 세그먼트의 상황에 따라 관계가 조정됩니다. 영향분석을 Microsoft Excel로 내보낼 수 있습니다.

사용 가능한 필터를 사용하면 그래프는 페이지를 벗어나면 표준 보기로 돌아갑니다.

액세스

액세스 제어의 액세스 통계섹션에서영향권한을 활성화할 수 있습니다.

추천사항

조사 내용을 이끌어갈 연구 질문으로 분석을 주도하세요. 예:

- 직원의 웰빙이 향상되는 것과 직원의 평균 결근일이 줄어드는 것 사이에 연관성이 있습니까?
- 업무량 점수가 높은 팀은 생산성 지표에서도 더 높은 성과를 보일까요?
- 참여 점수가 높은 지역에서는 응급처치 사건도 적을까요?
- 더 적극적으로 참여하는 팀이 더 나은 고객 서비스를 제공하고 있는가?
- 성장 점수가 낮은 부서는 직원 이직률이 높을 가능성이 더 높습니까?

더 많은 수(>30)의 작은 단위에서 세부적인 데이터를 제공합니다.

각 세그먼트에 포함된 직원 데이터가 독립적이며 중복되지 않는지 확인하세요.

연구 결과의 타당성을 높이기 위해 분석을 자주 반복하세요. 서로 다른 기간에 걸쳐 동일한 추세와 효과가 발견된다는 것은 연구 결과가 확실하고 우연이 아니라는 것을 나타냅니다.

relatedlinks

개념: 사용 지표

배경

분석내의 사용 메트릭보고서는 관리자에 대한 데이터를 제공합니다.

- 로그인 횟수
- 행동 계획
- 댓글 인터랙션 횟수

이 보고서는 좋은 리더십 행동을 인식하고 팀을 지원하기 위해 추가 지침이 필요한 사람을 파악하는 데 도움이 됩니다.

로그인 및 작업 계획 보고서의 경우 각 관리자 옆에 있는 활동은 해당 관리자가 관리하는 세그먼트의 활동이 아니라 해당 관리자 자신의 활동입니다. 관리자가 조직 내에서 이동하면, 그들의 활동도 그에 따라 이동합니다.

댓글 상호작용 보고서의 경우 각 관리자 옆에 있는 활동은 해당 세그먼트에서 발생한 활동이며, 여기에는 다른 관리자의 활동이 포함될 수 있습니다. 예: CEO의모든 보고서 세그먼트는 CEO 계층 구조에 있는 팀의 다른 관리자와의 상호 작용을 표시합니다.

사용자 인터페이스

보고서는 다음과 같은 관리자를 표시합니다.

- 세그먼트 또는 회사 대시보드에 액세스할 수 있습니다.
- 데이터 가시성 임계값을 넘었습니다. 모든 관리자를 기준으로 필터링하는 것도 가능합니다.
- 귀하가 보고 있는 세그먼트 컨텍스트의 직원입니다. 예: 컨텍스트를프랑스(사무실 위치)로 설정하면 보고서에는 직원 레코드 값에서 사무실 위치가프랑스인 관리자가 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

각 활동 유형에 대한 자세한 정보를 보려면 카드 제목을 클릭하세요. 특정 속성, 기간 및 대시보드 가시성을 기준으로 보고서를 필터링할 수 있습니다.

활동 유형

보고서에 표시되는 정보는 항상 선택한 기간과 관련이 있습니다. 기간 옵션의 종료 시점은 오늘입니다. 예: 지난달을 선택하면 해당 기간 동안의 설문 조사 활동 여부와 관계없이 오늘로부터 1개월 전까지의 지표가 표시됩니다.

활동 유형	설명
로그인 횟수	• 최소한 한 번 이상 로그인한 관리자의 비율입니다. • 가장 많고 적은 로그인을 한 관리자가 포함된 세그먼트입니다. • 활동 일수 • 마지막 활동 날짜.
실행 계획	계획된 작업과 완료된 작업 사이를 전환하는 기능을 제공하고 다음 내용을 표시합니다. • 계획되거나 완료된 작업이 있는 관리자의 비율입니다. • 가장 많고 적은 계획 또는 완료 작업을 담당하는 관리자가 포함된 세그먼트입니다. • 계획되고 완료된 작업의 수. • 마지막으로 계획되거나 완료된 작업의 날짜. 이 보고서에서 실행 계획의 내용을 내보내는 것도 가능합니다. 보다 수출 실행 계획 페이지 519. 관리자가 자신이 만든 작업을 삭제하더라도 해당 작업은 사용 지표 보고서의 활동에 계속 반영됩니다. 주: 보고서에는 관리자 세그먼트에서 다른 사용자가 만든 작업이 표시되지 않습니다. 예: 관리자 세그먼트에서 작업을 생성하면 보고서에서 해당 작업이 이름 옆에 표시됩니다.
댓글 인터랙션 횟수	모든 댓글 상호작용, 시작된 대화 및 댓글 확인 사이를 전환할 수 있는 기능을 제공합니다. 보고서에는 다음이 표시됩니다. • 상호작용이 있는 댓글의 비율. • 가장 많고 적은 댓글 상호작용이 있는 세그먼트입니다. • 관리자 세그먼트별 총 상호작용 수. • 관리자 세그먼트별로 상호작용이 있는 코멘트를 기반으로 한 NPS 분포입니다. 이 보고서에 나와 있는 댓글 수는 선택한 기간 동안 실행된 설문 조사에서 나온 것입니다. 보고서를 사용하면 백분율과 숫자 형식 사이를 전환할 수 있으며, 관리자 직속 보고자와 모든 보고 세그먼트 사이를 전환할 수 있습니다. 한 개의 댓글에 대한 주고받는 대화는 1개의 답변으로 간주됩니다. 다른 관리자가 대화에 참여하면 보고서에는 관리자당 답변 1개가 표시됩니다. 이 보고서에서는 내부 메모는 상호작용으로 간주되지 않습니다. 내보내기 기능에는 기존 내보내기 기능의 정보가 담긴 추가 탭이 포함되어 있으며, 개별 관리자별 댓글 상호작용도 가능합니다.

내보내기

각 활동 유형을 Microsoft Excel로 내보내려면 해당 활동 카드를 열고 '내보내기'를클릭하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

작업 계획보고서를 내보내면 파일의 두 번째 탭에 각 관리자가 만든 작업도 포함됩니다. 보다 수출 실행 계획 페이지 519자세한 내용은.

액세스

액세스 제어의 각 그룹의관리섹션에서사용 지표에 대한 액세스를 구성할 수 있습니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 특정 작업이 사용 지표에 표시되지 않는 이유는 무엇입니까? 페이지 529

참고: 보고

보고서 또는 대시보드 이름	설명
메인 대시보드	다음이 포함된 집계된 결과 요약: • 해당 문제의 주요 점수입니다. • NPS 분석. • 벤치마크와의 차이점. • 시간 경과에 따른 점수. • 참여. • 집중 분야와 강점. • 세그먼트에 초점을 맞춥니다. • 강조된 댓글. • 강조된 주제.
대시보드 요약 PowerPoint	PowerPoint 보고서에는 대시보드 요약 항목과 질문 점수가 포함되어 있습니다. 참여, 다양성 및 포용성, 건강 및 웰빙 질문 세트에 대한 내보내기가 가능합니다.
선별된 인사이트	큐레이티드 인사이트 보고서는 고위 리더에게 다음과 같은 정보를 제공합니다. • 시간 경과에 따른 전반적인 설문 참여도. • 시간 경과에 따른 여러 핵심 질문 세트의 점수입니다. • 가장 큰 변화는 드라이버입니다. • 가장 큰 드라이버 변경 사항을 확장하고 하위 팀의 관련 드라이버 점수를 표시하는 기능입니다.
세그먼트 히트맵	세그먼트 히트맵을 사용하면 다음을 기준으로 1개의 보기에서 세그먼트를 비교할 수 있습니다. • 점수. • 벤치마크와의 차이점. • 이전 라운드와의 차이점. 이 보고서를 Excel 형식으로 내보낼 수도 있습니다.
세그먼트 카드	카드 보기를 사용하면 다음을 통해 세그먼트를 보다 시각적으로 비교할 수 있습니다. • 모든 운전자의 점수. • 시간 경과에 따른 참여 점수. • 벤치마크와의 차이점.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

보고서 또는 대시보드 이름	설명
	• 참여.
감소 보고서	이탈 보고서는 설문 조사 데이터를 기반으로 세그먼트별 예상 이탈 위험을 표시합니다.
드라이버 점수 페이지	1페이지에서 운전자 점수를 볼 수 있습니다.
문제 점수 페이지	각 문제 점수를 1페이지에서 볼 수 있습니다.
직원 근무경험 주기	직원 경험 주기에는 4가지 보고서가 포함되어 있습니다. • 온보딩(사무 시작 후 0~1개월) • 초기 개발(시작 후 3~24개월) • 지속적인 개발 및 유지(시작 후 24개월 이상) • 분리(출발하기 최대 3개월 전).
사용 메트릭	사용 지표는 다음에 대한 데이터를 표시합니다. • 행동 계획. • 댓글 상호작용. • 대시보드 활동. 보고서를 통해 관리자가 도구를 어떻게 사용하는지 파악하세요.
영향 지표	외부 지표를 가져와서 회사 설문조사 점수와 데이터를 비교하세요. 예: 보상 드라이버 점수가 고객 만족도에 미치는 영향(%)

참고: 점수 보기

관리자는 전체 점수와 점수 분포가 대시보드에 어떻게 나타나는지 제어할 수 있습니다. 각 점수 보기 모드는 점수를 계산하고 표시하는 다양한 방법을 제공합니다.

점수 보기 옵션

점수 보기	표시된 점수	배포 유형	계산	사용 사례
NPS 분포에 따른 평균 점수*(기본값)*.	평균 점수이며, NPS 점수로 볼 수 있는 토글 옵션이 있습니다.	NPS(비방자 0~6명, 수동적 고객 7~8명, 추천 고객 9~10명)	4가지 참여 질문에 대한 각 직원의 최신 점수의 평균을 계산합니다. 각 직원의 평균은 팀의 평균을 계산하는 데 사용됩니다. 평균 점수는 각 NPS 범주의 응답 수에 대한 세부 정보와 함께 표시됩니다.	정확한 점수 변동을 추적하고 NPS 그룹화를 표시하여 참여 행동을 해석하려는 경우 사용합니다.
호감도 분포에 따른 평균 점수입니다.	평균 점수이며, 호감도 백분율로 볼 수 있는 토글 옵션이 있습니다.	호감도(0-3 비호감, 4-6 중립, 7-10 호의적)	위와 같습니다. 평균은 호감도 범주별 응답의 세부 내용과 함께 표시됩니다.	평균 점수가 선호되지만 점수 범위에 대한 익숙한 해석이 더 유용할 때 사용합니다.
NPS 분포에 따른 NPS 점수.	NPS 점수(범위: -100~100), 평균	NPS(비방자 0~6명, 수동적 고	4가지 참여 질문에 대한 각 직원의 평균 점수를	널리 알려진 eNPS 지표

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

점수 보기	표시된 점수	배포 유형	계산	사용 사례
	점수로 볼 수 있는 토글 옵션 포함.	객 7~8명, 추천 고객 9~10명)	파악합니다. 각 점수는 NPS 그룹에 매핑됩니다. NPS 점수는 추천자 비율에서 비추천자 비율을 뺀 값으로 계산됩니다. 수동태는 최종 점수에서 제외됩니다.	를 사용하여 참여 성과를 벤치마킹하려는 경우 사용합니다.
호감도 분포에 따른 호감도 백분율입니다.	호감도 백분율(응답 점수 7~10점)을 평균 점수로 볼 수 있는 토글 옵션과 함께 제공합니다.	호감도(0-3 비호감, 4-6 중립, 7-10 호의적)	7~10 범위에 속하는 개별 응답의 비율(평균이 아님)을 계산합니다. 결과는 호감도 백분율로 표시됩니다. 분포는 모든 응답이 어떻게 비호의적, 중립적, 호의적 범주에 속하는지 보여줍니다.	이해관계자가 5점 척도나 호감도 보고에 익숙할 때 사용합니다. 긍정적인 감정의 %로 보고하는 데 이상적입니다.

고려 사항

- 호감도 백분율과 분포는 백분율을 반올림합니다. 결과적으로 비호의적, 중립적, 호의적 비율의 합이 100%를 초과할 수 있습니다.
- NPS 모드에서는 수동형(7~8)이 점수 계산에서 제외됩니다. 이는 평균이나 호감도 관점과 비교했을 때 해석에 차이가 생길 수 있습니다.
- 평균 점수와 NPS 점수는 서로 다른 방법론을 사용하여 계산됩니다. 이들 사이를 전환하면 벤치마크 위 또는 아래에 표시되는 드라이버가 변경될 수 있습니다.

FAQ: 대시보드를 내보낼 수 없는 이유는 무엇인가요?

Peakon을 사용하면 세그먼트 대시보드를 PowerPoint로 내보낼 수 있습니다. 직접 관리하는 세그먼트나 관리하는 상위 세그먼트의 자식 세그먼트를 내보낼 수 있습니다. 즉, 세그먼트의 대시보드 결과를 내보내려면 세그먼트 히트맵에서만 세그먼트를 보는 것이 아니라 세그먼트를 명시적으로 관리해야 합니다.

관리하는 세그먼트는 컨텍스트 전환기 또는 컨텍스트 전환기의 검색 결과에 영구 항목으로 표시됩니다. 이러한 세그먼트를 선택하면 선택한 세그먼트에 대한 전체 직원 집단의 설문 조사 응답을 볼 수 있습니다.

세그먼트의 관리자가 되려면 다음 조건 중 1개가 충족되어야 합니다.

- 관리자가 귀하를 세그먼트 관리자로 설정합니다.
- 관리자는 2개의 속성 사이에 계층 구조를 만들고, 사용자를 상위 세그먼트의 관리자로 지정하여 모든 하위 세그먼트에 대한 전체 관리 액세스 권한을 부여합니다. 예: 사업부 속성은 부서 속성의 상위 속성입니다. 사업부 속성에서 세그먼트를 관리하는 경우 직원의 100%가 상위 세그먼트에 있는 모든 부서 세그먼트도 관리하게 됩니다.

다른 세그먼트 보기 내에서 세그먼트 대시보드를 내보낼 수 없습니다. 예: 내 팀[관리자] 세그먼트를 관리하고 세그먼트 히트맵에서 팀의 하위 세그먼트를 엽니다. 하지만 본인이 연 하위 세그먼트의 관리자인 경우'이 세그먼트로 보기' 버튼이 표시됩니다. 이 버튼을 클릭하면 대시보드 컨텍스트가 관리되는 세그먼트로 전환되고, 해당 세그먼트에서 내보낼 수 있습니다.

이 세그먼트로 보기버튼이 표시되지 않으면 히트맵에서 연 하위 세그먼트의 세그먼트 관리자로 설정되지 않았음을 의미합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks

FAQ: 내 히트맵에 이 관리자 세그먼트가 표시되는 이유는 무엇인가요?

세그먼트 히트맵에 표시되는 세그먼트는 상황에 따라 달라집니다. 즉, 대시보드의 왼쪽 상단 모서리에 설정된 컨텍스트 세그먼트를 준수합니다.

히트맵은 선택한 대시보드 컨텍스트에 있는 직원이 포함된 세그먼트를 표시합니다.

때로는 계층 구조에서 자신보다 위에 리더의 부분이 있는 것을 볼 수도 있습니다. 귀하에게 표시되는 세그먼트는 전체 세그먼트가 아니라, 선택한 대시보드 컨텍스트에 속하는 직원이 포함된 세그먼트의 일부입니다.

엣지 케이스: CEO 세그먼트

드물지만 CEO(또는 이에 상응하는 직책)의 세그먼트가 관리자의 세그먼트 히트맵에 나타날 수도 있습니다.

이는 일반적으로 조직에 관리자 속성에 대한 설정된 값이 없는 직원이 있는 경우 발생하며, 따라서 해당 직원 레코드의 관리자 필드가 비어 있습니다.

시스템은 모든 직원(CEO 제외)을 CEO로 이어지는 상위 계층 구조에 포함하도록 구성해야만 CEO를 결정할 수 있습니다. 이러한 자연스러운 위계가 없다면 시스템은 다른 세그먼트와 마찬가지로 CEO 세그먼트의 일부를 관리자 히트 맵에 표시합니다.

그럼에도 불구하고 관리자는 전체 세그먼트에 접근할 수 없습니다. 선택한 세그먼트 컨텍스트에 따라 액세스할 수 있는 부분만 표시할 수 있습니다.

relatedlinks

댓글

설정 고려 사항: 주석

이 항목을 사용하면 Workday Peakon Employee Voice(WPEV)에서 댓글 구성 및 사용을 계획할 때 의사 결정을 내리는 데 도움이 될 수 있습니다. 설명은 다음과 같습니다.

- 왜 설정해야 하나요?
- Workday의 나머지 부분과 어떻게 맞물리는지.
- 하류 영향 및 제품 간 상호 작용.
- 보안 요구 사항 및 비즈니스 프로세스 구성.
- 구현하기 전에 고려해야 할 질문과 제한 사항.

전체 구성 세부 사항은 자세한 작업 지침을 참조하세요.

그것이 무엇인가

의견은 설문 참여자가 귀사의 프로세스, 제품, 문화에 대해 작성한 기밀 서면 피드백과 아이디어입니다.

사업상의 이점

- 직원들의 의견에 응답하여 리더십이 직원들과 건설적인 대화를 나눌 수 있도록 하세요.
- 직원들이 설문 조사 점수에 대한 맥락을 제공할 수 있도록 합니다.
- 관리자와 인사 담당자가 피드백을 인정하고 팀 참여를 개선하기 위한 조치를 취할 수 있도록 지원합니다.
- 리더들이 직장에서 발생할 수 있는 부정행위를 모니터링하고 신속하게 해결할 수 있도록 돕습니다.
- 관리자가 직원의 의견을 분석하고 조직 내 사람들에게 중요한 문제와 관련된 중요한 주제와 전반적인 감정을 파악할 수 있도록 지원합니다.
- 우리는 대량의 의견을 공통적인 주제(주제)로 모아서 이러한 주제에 대한 감정을 이해하고, 문제를 해결하기 위한 조치를 취하고, 참여를 개선하는 데 도움을 줍니다.
- 설문 조사에 대한 의견 확인 및 응답을 통해 직원과 소통하여 참여를 유도합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 직원과의 소통을 개선하여 직원 이직률을 낮추는 데 도움이 됩니다.
- 강조된 댓글을 사용하면 관련성과 실행 가능성을 기준으로 가장 중요한 직원 문제를 확인할 수 있습니다.
- 관리자는 직원의 문제를 해결하거나 질문에 답하는 데 도움이 되는 의견을 리더십 동료에게 알리기 위해 내부 메모를 추가할 수 있습니다.

사용 사례

- 설문조사 참여자는 각 설문조사 질문에 대해 피드백을 남길 수 있습니다.
- 관리자는 댓글에 대한 의견을 인정할 수 있습니다.
- 관리자는 댓글에서 제기된 문제를 해결하기 위한작업을생성할 수 있습니다.
- 리더십은 직원의 의견을 분석하고 조직 내 사람들에게 중요한 문제와 관련된 중요한 주제와 전반적인 감정을 파악할 수 있습니다.
- 관리자는 직원의 문제를 해결하거나 조직의 프로세스를 개선하기 위한 아이디어를 제시하기 위해 대화를 시작할 수 있습니다.

고려해야 할 질문

질문	고려 사항
직원 감정과 관련된 주제와 문제를 어떻게 파악하고 싶으신가요?	WPEV는 머신 러닝 알고리즘을 사용하여 댓글을 분석하고 중요한 주제와 이슈를 식별하여 이를주제로 그룹화합니다. 주제와 강조된 댓글은 많은 댓글을 관리하고 피드백에 따라 조치를 취하는 데 도움이 됩니다.
설문조사 참여자의 댓글에 누가 접근할 수 있는지 어떻게 제어하시겠습니까?	사용자 정의 액세스 제어 그룹을 만들 수 있습니다. WPEV는 관리자, 인사부서, 고위 임원진을 위한 보안 그룹을 제공하여 회사의 모든 직원에게 접근할 수 있으며, 직원의 의견도 확인할 수 있습니다. 관리자 액세스 제어 그룹은 보고 라인이나 관리되는 세그먼트를 통해 관리하는 직원의 의견에 액세스할 수 있습니다. 또한, 회사 수준에서 운전자 1명에게만 접근할 수 있는 전문가 접근 권한을 설정할 수도 있습니다. 예:환경드라이버의 질문에 대한 의견에 액세스해야 하는 시설 관리자.
관리자가 설정한 기본 언어와 다른 언어로 제출된 댓글을 어떻게 관리하고 싶으신가요?	귀하의 조직 내 관리자가 선호하는 언어로 의견을 번역할 수 있습니다. 예: 관리자가 영어로 WPEV를 사용하고 프랑스어로 코멘트를 받는 경우 관리자는 코멘트를 번역할 수 있습니다. WPEV는 댓글 번역을 위해 하위 프로세서로 Google LLC를 사용합니다.
관리자가 직원의 의견을 통해 직원의 의도를 파악하지 못하도록 하려면 어떻게 해야 할까요?	댓글 표시 임계값을 사용하면 관리자가 댓글을 볼 수 있게 되는 세그먼트 내 최소 직원 수를 설정할 수 있습니다. 가시성 임계값은 관리자가 어떤 직원이 댓글을 남겼는지 추론할 수 없도록 하여 직원의 기밀을 유지하는 데 도움이 됩니다. 임계값을 낮추면 누가 댓글을 남겼는지 추측하기가 더 쉬워지지만, 규모가 작은 팀에서는 필수적일 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

질문	고려 사항
	또한 관리자가 의견을 볼 수 있기 전에 설문조사에서 받을 설문조사 응답 수를 설정할 수도 있습니다.
대량의 댓글을 어떻게 관리하시겠습니까?	강점과 집중 분야에 따른 의견을 볼 수 있습니다. 특히 유용한 댓글은 다음과 같은 내용을 포함하고 있어 강조 표시됩니다. • 약 140자. • 직접적인 조언. • 극단적인 점수. 예: 0점. 의미 검색을 사용하면 검색어와의 의미적 관련성에 따라 순위가 매겨진 댓글을 검색하고 볼 수 있습니다. 특정 드라이버, NPS 카테고리 및 상호 작용에 대한 일반 검색 및 필터링 옵션을 사용할 수도 있습니다.
관리자가 비생산적인 의견을 처리하는 데 어떻게 도움을 주고 싶으신가요?	관리자가 NPS 범주별로 댓글을 필터링할 수 있도록 설정할 수 있으며, 여기에는 다음 기준으로 필터링된 점수가 포함됩니다. • 비추천자 • 중립적 응답자 • 추천자 강조 표시된 댓글을 사용하여 가장 영향력 있는 피드백을 분류하세요. 또한 관리자가 비생산적인 의견에 어떻게 대응할 수 있는지에 대한 교육 자료와 지원을 제공할 수도 있습니다.
민감한 댓글을 어떻게 관리하고 싶으신가요?	WPEV는 모니터링되고 사용자 정의가 가능한 단어 목록에 있는 단어가 포함된 댓글을 민감한 내용으로 표시합니다. 신고된 댓글을 통해 댓글에 차별이나 부정행위 사례가 포함된 경우 조치를 취할 수 있습니다. 액세스 제어 그룹을 사용하면 관리자가 댓글을 민감한 항목으로 표시하거나 표시를 해제할 수 있습니다.

추천사항

- 액세스제어 설정을 사용하여 다른 시간대에 있는 소규모 그룹이나 팀의 관리자가실시간으로 댓글에 액세스하는 것을비활성화합니다. 이 구성을 사용하면 소규모 팀의 관리자가 댓글을 받은 시점에 따라 누가 댓글을 남겼는지 추론할 수 없습니다.
- 비생산적인 의견의 수를 줄이려면 다음을 권장합니다.
    - 건설적인 피드백을 극대화하기 위해 맞춤형, 비표준 질문에 사용하는 표현에는 주의하세요. 예: 질문을 할 때'팀워크에는 신뢰가 필수적입니다. 우리는 신뢰할 수 있는 팀을 가지고 있습니다.'와 같은 유도적인 언어를 사용하지 마세요.
    - 유용하고 실행 가능한 응답을 이끌어내기 위해 사용 가능한 WPEV 표준 질문을 활용하세요.

요구 사항

영향 없음.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

제한 사항

전문가 액세스 그룹은 활성화된 운전자에게 회사 수준 대시보드에 대한 액세스 권한을 자동으로 제공합니다. 전문가 액세스 사용자에 대해 개방형 댓글 설정을 활성화하면 해당 사용자가 모든 개방형 댓글을 볼 수 있습니다.

테넌트 설정

영향 없음.

보안

관리되는 직원그룹의 리더는 자신에게 할당된 영역의 직원의 의견에만 접근할 수 있습니다. 모든 직원그룹의 리더는 회사 수준의 액세스 권한을 갖습니다.

비즈니스 프로세스

영향 없음.

보고

리포트	고려 사항
보기 관리자 사용 메트릭	각 팀 리더가 직원 피드백을 바탕으로 어떻게 조치를 취하는지에 대한 사용 지표를 확인하세요. 보고서에는 각 관리자의 의견에 대한 감사의 말과 답변이 포함되어 있습니다.
댓글 상호작용 사용	관리자가 확인 및 대화 기능을 사용하는 방법을 강조합니다. 보고서에는 다음 내용이 포함되어 있습니다. • 보낸 확인의 수. • 대화에서 댓글에 대한 고유한 답변 수입니다. • 총 댓글 상호작용은 인정과 대화의 합계로 구성됩니다.

통합

Slack과 WPEV를 직접 통합하여 직원이 설문 조사 알림을 받고, 처리해야 할 의견에 대해 관리자에게 알릴 수 있도록 할 수 있습니다.

연결 및 터치포인트

Workday는 테넌트의 구성 관계를 이해하는 데 도움이 되는 리소스가 포함된 Touchpoints Kit을 제공합니다. Workday 커뮤니티에서Workday Touchpoints Kit에 대해 자세히 알아보세요.

relatedlinks
개념
다음 단계: 댓글의 가치

민감한 댓글 모니터링 설정

시작하기 전에

관리자 접근.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

직원들의 민감한 피드백을 모니터링하고 지정된 사람들에게 알림을 생성하기 위해 대시보드를 설정할 수 있습니다. 모니터링을 통해 차별이나 부정행위 사례에 대한 조치를 취할 수 있습니다.

표준 개념 이름은 편집할 수 없지만, 각 개념에서 모니터링되는 단어를 추가하거나 제거할 수 있습니다.

민감한 댓글 모니터링을 활성화하면 오래된 댓글은 강조 표시되어 표시되지만 관리자는 해당 댓글에 대한 알림을 받지 못합니다.

프로시저

1. 관리로 이동합니다.
2. 데이터 설정을선택하세요.
3. 민감한 댓글아이콘을 클릭하세요.
4. (선택 사항) 기존 개념에 키워드, 변형 및 동의어를 추가하려면 다음을 수행합니다.
    a. 데이터 설정을선택하세요.
    b. 민감한 댓글탭을 선택하세요.
    c. 민감한 댓글 개념에 대한 드롭다운 화살표를 클릭하면 모니터링되는 단어와 구문을 볼 수 있습니다.
    d. 목록의 맨 아래로 스크롤한 다음 대상 언어를 선택하고 모니터링된 단어를 개념에 추가합니다.

    주: Workday Peakon Employee Voice(WPEV)는 댓글에서 어근과 어근의 변형 또는 동의어를 모두 감지합니다. 기존 개념에 모니터링 단어를 추가할 때 WPEV에서는 어간 단어를 모니터링 단어로 추가할 것을 권장합니다. 예:'괴롭힘'이라는 단어를 추가하면 WPEV에서'괴롭힘'과'괴롭힘을 당했다'라는 단어가 포함된 댓글을 감지합니다. 민감한 키워드의 어간 분석이 확실하지 않은 경우 Peakon에서 감지되도록 다른 버전의 키워드를 추가할 수 있습니다.
5. (선택 사항) 사용자 정의 개념 및 모니터링 단어를 추가하려면 다음을 수행합니다.
    a. 데이터 설정을선택하세요.
    b. 민감한 댓글탭을 선택하세요.
    c. 사용자 정의 개념 추가를클릭합니다.
    d. 개념 이름을 추가합니다. 예: 자금세탁.
    e. 모니터링되는 단어를 추가합니다.
    f. 대상 언어드롭다운 목록에서 언어를 선택하세요. 직원들이 설문조사에 답변하는 각 언어에 대해 별도의 모니터링 단어를 추가합니다.

다음에 수행할 작업

관리자 수준 액세스 제어 그룹에서 다음과 같은 민감한 댓글 권한을 검토하세요.

- 민감한 댓글 보기
- 주의가 필요한 댓글로 표시

민감한 댓글 보기권한이 있어도 민감한 댓글에 대한 접근을 차단하지는 않습니다. 이 권한이 없으면 댓글 권한이 있는 관리자는 여전히 민감한 댓글을 볼 수 있지만, 명시적으로 민감한 내용으로 표시되지는 않습니다.

회사 수준 액세스 제어 그룹에서 다음과 같은 민감한 댓글 권한을 검토하세요.

- 주의가 필요한 댓글 알림 수신
- 민감한 댓글 수정

relatedlinks
개념
개념: 민감한 의견 페이지 485
FAQ: 민감한 댓글 페이지 493
참조
참고: 민감한 댓글에 지원되는 언어 페이지 491

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

키워드 주제 제거

시작하기 전에

댓글에 대한 접근.

이 태스크 정보

어떤 경우에는 특정 주제가 직원 의견의 주제를 이해하는 데 도움이 되지 않을 수도 있습니다. 대시보드에서 주제를 제거하면 앞으로 단어 생성 주제가 중단됩니다. 특정 주제를 삭제하는 이유에 대한 피드백을 제공하면 알고리즘이 앞으로 더 의미 있는 주제를 생성하는 데 도움이 됩니다.

관리자가 주제를 제거하면 모든 컨텍스트와 관리자 보기에서 해당 주제가 제거됩니다.

관리자가 주제를 삭제하는 경우, 본인 보기에서만 삭제되므로 직원의 의견을 해석하는 데 도움이 되는 주제에 집중할 수 있는 유연성이 제공됩니다.

주제 삭제는 모든 언어에 적용됩니다. 예: 영어로*Feedback*이라는단어를 삭제했지만 프랑스어 주제로도 표시되는 경우 두 버전 모두 삭제됩니다. 이 과정은 언어 전체에서 정확한 단어에만 적용됩니다.

Peakon이 의미 주제에 대해 사용 가능한 테마를 미리 정의하고 있기 때문에 의미 주제에서 주제를 제거하는 것은 불가능합니다.

프로시저

1. 인사이트탭의 왼쪽 사이드바에 있는주제페이지로 이동합니다.
2. 주제의 대시보드를 열고 휴지통 아이콘을 클릭하거나, 주요 주제 페이지에서 주제 추출물 위에 마우스를 올려놓고 휴지통 아이콘을 클릭하세요.
3. 예, 원격으로 실행합니다를 클릭합니다.

결과

주제를 제외하면 해당 주제의 테마와 추출물도주제페이지에 표시되지 않습니다.

제거한 주제가 있는 경우, 주요주제페이지 하단에 '제외된 주제'섹션이 표시됩니다.

주제를 제외한 후에는 실행 취소할 수 있지만, 현재 라운드의 주제는 다시 생성되지 않습니다. 제외된 주제를 제거하면 WPEV가 해당 주제가 필요한 기준을 충족하는 경우 향후 설문 조사에서 다시 주제로 생성할 수 있습니다.

주제 제외를 취소하려면제외된 주제 편집을클릭한 다음, 제외된 주제 옆에있는 제거를클릭합니다.

relatedlinks
개념
개념: 댓글에 대한 키워드 주제 페이지 487
개념: 키워드 주제 분석 페이지 488

주석에 대한 의미 검색 활성화

시작하기 전에

관리자 접근.

이 태스크 정보

의미 검색을 통해 리더는 의미에 따라 댓글을 검색하고 검색어와의 의미적 관련성에 따라 결과를 순위를 매길 수 있습니다.

의미 검색은 타사 도구를 사용하여 주석을 처리합니다. 해당 기능을 활성화하려면 하위 프로세서 사용에 대한 동의를 확인해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

의미 검색은 토큰화된 코멘트 텍스트와 검색어 텍스트를 임베딩으로 변환하는 글로벌 텍스트 임베딩 모델을 기반으로 합니다. 댓글과 관련된 임베딩 및 ID(댓글 텍스트 제외)는 Workday의 하위 프로세서가 호스팅하는 데이터베이스에 가명화된 데이터로 저장되며, 최종 사용자가 댓글 검색을 수행할 때 검색 쿼리의 임베딩 버전을 사용하여 쿼리됩니다. 하위 프로세서는 댓글을 작성한 직원과 회사를 식별할 수 없습니다.

프로시저

1. 관리 > 계정 > 데이터 제어로 이동합니다.
2. 데이터 처리에서의미 검색상자를 선택하세요.
3. 팝업창에서 데이터 처리에 동의하세요.

결과

의미 검색을 활성화한 후, 관리자 및 고위 리더 액세스 제어 그룹의 구성원(댓글에 액세스할 수 있는 경우)은 의미 검색 탭을 즉시 볼 수 있습니다. 해당되는 경우 다른 액세스 제어 그룹에 대한의미 검색 권한을 사용하여 주석 검색을활성화할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 주석에 대한 의미 검색 페이지 490
Workday Peakon 직원 음성 의미 검색

댓글 표시 임계값 설정

시작하기 전에

보안:관리자그룹의 구성원만 임계값 설정을 지정할 수 있습니다.

이 태스크 정보

직원 피드백에서 가장 실행 가능한 부분은 종종 의견입니다. 회사 수준 보기에서 댓글을 볼 수 있으며, 해당 세그먼트가 가시성 임계값을 충족하는 경우 직원이 속한 세그먼트도 볼 수 있습니다. 관리자가 아닌 사용자는 해당 작업에 대한 액세스 권한이 있는 경우에만 자신이 관리하는 세그먼트의 댓글을 보고 응답할 수 있습니다.

직원들에게 댓글 기밀 설정을 어떻게 구성했는지 알려주세요. 그러면 직원들이 댓글을 제공할 때 정보에 입각한 결정을 내릴 수 있습니다.

댓글 공개 프로세스의 목적은 각 직원의 기밀을 유지하는 동시에 최대한 많은 댓글을 표면화하는 것입니다.

가시성 설정은 직원이 의견을 제출하도록 요구하거나 관련이 없지만, 세그먼트에서 의견이 표시되기 전에 설문 조사에 답변해야 하는 직원 수를 제어할 수 있도록 해줍니다.

1. 각 세그먼트는 해당 직원의 답변만 보관합니다.
2. 선택한 표시 기간(마지막 설문 조사 날짜 기준) 동안 응답한 직원 수가 표시 임계값보다 적을 경우 댓글이 표시되지 않습니다.
3. 댓글은 설문 조사에 참여한 직원 수와 답변한 직원 수가 댓글 표시 임계값을 초과하는 설문 조사에만 표시됩니다.
4. 댓글은 세그먼트가 다른 세그먼트와 충돌하지 않는 설문 조사 라운드에만 표시됩니다.

프로시저

1. 관리 > 데이터 설정 > 주석으로 이동합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 세그먼트및응답설정을 지정합니다.

환경	설명
세그먼트	세그먼트에 댓글을 표시하는 데 필요한 응답 수를 제어합니다. 이 설정은응답 수설정에 대한 제한이며, 설문조사별로 적용됩니다.
응답	특정 라운드에 대한 의견을 표시하기 위해 한 라운드에서 얼마나 많은 직원이 설문 조사에 응답해야 하는지 제어합니다. 두 가지 설정을 결합하면 여름 방학처럼 참여가 낮은 기간 동안 기밀 위험을 완화할 수 있습니다. 이 설정은 설문조사별로 적용되며 세그먼트의 댓글 표시 임계값보다 높을 수 없습니다.

예

귀하의 공개 기간은 1년입니다. 세그먼트의 댓글 표시 임계값을 6으로 설정하면, 지난 1년 동안 6명 이상의 직원이 설문 조사에 응답한 세그먼트에 댓글이 표시됩니다.

또한 응답의 댓글 표시 임계값을 3으로 설정했습니다. 최소 6명의 직원이 지난 1년 동안 설문 조사에 응답했고, 그 중 최소 3명의 직원이 그 라운드에서 설문 조사에 응답한 경우 세그먼트에 의견이 표시됩니다.

댓글 번역 설정

시작하기 전에

보안:관리자접근.

이 태스크 정보

관리자는 댓글이 조직의 관리자와 리더가 선호하는 언어로 자동 번역되도록 설정할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 계정 > 데이터 제어로 이동합니다.
2. 댓글 번역섹션에서댓글 번역 설정 사용확인란을 선택합니다.
3. 변경 사항을 저장합니다.

결과

관리자와 리더는 개인 대시보드에 설정된 언어로 자동 번역된 모든 댓글을 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: AI 주석 번역 페이지 482
태스크
댓글 번역 기본 설정 페이지 478

댓글 번역 기본 설정

시작하기 전에

보안:

- Peakon의 관리자 대시보드에 액세스합니다.
- 드라이버 코멘트 접근 권한에 접근합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 태스크 정보

Peakon이 모든 설문 조사 의견을 대시보드 언어로 자동으로 대량 번역할지, 아니면 개별 의견을 수동으로 번역하는 옵션과 함께 원래 형태로 표시할지 선택할 수 있습니다.

프로시저

1. 대시보드 오른쪽 상단에 있는 프로필 사진이나 이니셜을 클릭하세요.
2. 드롭다운 메뉴에서프로필을선택하세요.
3. 댓글 번역섹션에서 원하는 번역 방식을 선택하세요.

옵션	설명
개별 댓글을 수동으로 번역합니다.	각 댓글에 대해[대시보드 언어]로 번역(예: 영어로 번역) 버튼이 있는 원본 언어로 댓글을 표시합니다.
댓글을 영어로 자동 번역합니다(기본값)	모든 댓글을 대시보드 언어로 자동으로 표시하며, 각 댓글에 대해원본 표시버튼이 있습니다.

4. 변경 사항을 저장합니다.

댓글 요약 설정

시작하기 전에

보안:관리자접근.

이 태스크 정보

관리자는 모든 대시보드 컨텍스트와 필터링된 보기에서 수많은 댓글에 대한 간결한 요약을 생성할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 계정 > 데이터 제어로 이동합니다.
2. 댓글 번역섹션에서댓글 요약 설정 사용확인란을 선택합니다.
3. 변경 사항을 저장합니다.

relatedlinks
개념
개념: AI 주석 요약 페이지 483

개념: 설문 조사 의견

의견은 직원이 귀중한 피드백을 제공할 수 있게 하고, 감사의 말은 관리자가 피드백을 인정한다는 것을 보여줄 수 있게 해줍니다.

의견 수집

직원들은 각 설문 조사 질문에 대해 서면 피드백을 남길 수 있으며, 이를 통해 자신이 준 점수에 대한 더 많은 정보를 제공할 수 있습니다. 직원들은 각 질문에 대해 최대 10,000자의 서면 피드백을 제출할 수 있습니다.

Peakon은 설문 조사에서 답변된 각 질문에 대한 의견을 수집하여 주제를 생성하는 데 도움이 됩니다.

댓글 보기 권한이 있는 인사 리더는댓글페이지에 접속하여 팀의 댓글을 볼 수 있습니다.

액세스

각 리더는 자신이 보고 있는 세그먼트에 속한 댓글만 표시할 수 있습니다.

관리자는액세스 제어에서 특정 그룹의 댓글 보기 권한을 비활성화할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

주석 번역

관리자는 대시보드 언어와 다른 언어로 표시되는 각 댓글에 대해번역 대상 언어옵션을 사용하여 댓글을 번역할 수 있습니다.

이 옵션은 원본 댓글만 번역할 뿐, 대화는 번역하지 않습니다. 번역 버튼은 Peakon에서 지원하는 언어에 대해서만 사용할 수 있으며 대시보드 내에서만 번역합니다. 모든 피드백은 원래 언어로 내보내집니다.

댓글 내보내기

Excel로 내보내기버튼을 사용하여 주석을 내보낼 수 있습니다.

Excel로 내보낼 때 감사의 말이나 대화를 포함할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 강조된 댓글 페이지 482
개념: 높은 댓글 볼륨 관리 페이지 484
참고: 댓글 접근 페이지 148
다음 단계: 댓글의 가치
참조
FAQ: 의견 페이지 493
FAQ: 관리자가 팀의 댓글을 볼 수 없는 이유는 무엇입니까? 페이지 495
FAQ: 댓글 관리자 목록은 어떻게 채워지나요? 페이지 495

개념: 댓글 대화

관리자는 대화를 시작하여 설문 조사 응답에 대한 의견을 보고 상호 작용할 수 있습니다. 관리자는 직원의 의견에서 직접 내부 메모를 추가할 수도 있습니다. 이러한 대화를 통해 관리자는 후속 질문을 하거나 답변을 남겨 직원의 감정에 대한 통찰력을 얻을 수 있습니다.

직접 대화

관리자가 댓글을 통해 대화를 시작하면, 대화가 진행되는 동안 직원의 신원은 보호됩니다.

직원들은 다음 내용이 포함된 이메일을 받습니다.

- 댓글 텍스트.
- 댓글 날짜.
- 관리자의 응답.
- 관리자 이름.

직원들에게 보낸 이메일에는 직원들의 신원이 보호된다는 점도 강조되어 있습니다.

관리자는 댓글에 있는 대화 아이콘을 클릭하여 대화를 시작한 다음답장또는메모옵션을 클릭할 수 있습니다.

내부 메모

관리자는 @멘션 태그를 사용하여 내부 메모를 통해 다른 리더에게 의견을 알릴 수 있습니다.
예:*@melissa.smith*에 대한 이 문제를 해결하기 위한 액션을 만들어 주시겠습니까*?*

이미 댓글과 대화 기능에 대한 접근 권한이 있는 관리자나 리더에게만 @멘션을 보낼 수 있습니다. 필요한 접근 권한이 있는 경우 다른 사용자를 언급할 수도 있습니다. 예: HR 파트너 또는 시설 관리자.

관리자 계층 구조

댓글에 있는 눈 모양 아이콘을 클릭하면 해당 댓글에 접근할 수 있는 관리자의 이름이 표시됩니다.

관리자 계층 목록은 기밀 설정에 따라 작동합니다. 세그먼트가 중복되거나 설문 참여자의 최소 임계값을 충족하지 못해 관리자 세그먼트가 숨겨진 경우, 목록에 전체 관리자 계층이 표시되지 않거나 관리자를 건너뜁니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

관리자는 전체 관리자 계층 목록을 보려면 댓글이 있는 정확한 세그먼트 컨텍스트에서 댓글을 확인해야 합니다.

관리자 보기

관리자는 다음을 볼 수 있습니다.

- 직원과의 근접성을 보고하여 필터링한, 댓글에 접근할 수 있는 관리자 목록입니다. 예: 직원 직속상관, 그 다음이 부서 관리자.
- 다른 관리자의 답변을 포함한 각 댓글에 대한 전체 대화 스레드입니다.
- 이름이 명시되지 않은 직원의 답변입니다.

액세스

액세스 대화권한은 액세스 제어 그룹이 댓글에 답변할 수 있도록 합니다. 이 권한을 통해 사용자는 자신이 접근할 수 있는 댓글에 대한 기존 대화를 볼 수도 있습니다.

메트릭

관리자 사용 메트릭에서 확인에 대한 통계를 볼 수 있습니다.

relatedlinks
참조

faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
FAQ: 내부 메모에서 다른 관리자를 태그할 수 없는 이유는 무엇인가요? 페이지 497

개념: 의견 감사

직원의 피드백을 인정하는 것은 설문조사 참여를 촉진하는 중요한 요인입니다. 우리는 직원들이 제출하는 피드백의 질이 리더십이 피드백에 귀를 기울이고 있다는 것을 인정하는 경우 향상된다는 것을 발견했습니다.

대시보드나댓글섹션에 댓글이 표시되면 관리자는 '확인'을 클릭하고 5가지 표준 응답 중 하나를 선택하여 응답할 수 있습니다.

- 좋은 생각이네요.
- 공유해 주셔서 감사합니다.
- 동의합니다.
- 작업 중이에요.
- 직접 만나서 이야기하고 싶습니다.

설문 조사가 종료된 후에도 접근 권한이 있는 관리자는 이전 라운드의 의견을 확인하고, 의견에 응답하고, 의견과 상호 작용할 수 있습니다.

자신의 의견에 대한 확인을 받은 직원은 자동으로 매일 의견 확인 이메일 요약을 받게 됩니다. 감사의 말은 개인 대시보드에도 표시됩니다.

관리자는 승인된 댓글을 취소할 수 없습니다.

직원들은 확인에 답변할 수 없습니다.

관리자는 키오스크 모드를 통해 설문조사를 완료하고 기록된 이메일 주소가 없는 직원의 의견도 인정할 수 있습니다. 하지만 해당 직원은 감사의 이메일 알림을 받을 수 없습니다.

확인된 댓글 필터링

관리자는댓글페이지에서 확인된 댓글을 보고 다음을 필터링할 수 있습니다.

- 내가 인정한 댓글만
- 내가 인정하지 않은 댓글만
- 감사의 말이 담긴 댓글

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 감사의 글이 없는 댓글

관리자는 자신이 인정한 댓글로 필터링할 때 각 댓글에 대한 총 인정 수를 볼 수 있습니다.

액세스

Acknowledge 드라이버 주석,Acknowledge 값 주석및Acknowledge 개방형 주석권한을 통해 액세스 제어 그룹이 주석을 승인할 수 있습니다.

메트릭

관리자 사용 메트릭에서 확인에 대한 통계를 볼 수 있습니다.

개념: 강조된 댓글

Workday Peakon Employee Voice(Peakon) 알고리즘은 관련성과 실행 가능성을 기준으로 가장 중요한 의견을 강조 표시합니다. 강조된 주석을 통해 관리자는 많은 양의 주석을 더 쉽게 처리할 수 있습니다.

강조된 댓글 알고리즘

Peakon 알고리즘은 다음을 사용하여 각 관리자에게 실행 가능한 피드백의 순위를 높입니다.

- 해당 댓글과 관련된 질문에 대한 점수가 매우 낮거나 매우 높습니다.
- 직접적인 조언이나 처방적인 의견(영어만 가능). 예:*should*와*could*라는 단어가 포함된 댓글은 해결책 지향적 댓글임을 시사하므로 순위가 더 높습니다.
- 약 140자로 구성된 댓글입니다. 매우 짧거나 매우 긴 댓글은 해결책에 초점을 맞추지 않으므로 순위가 낮습니다.
- Peakon은 오래된 댓글을 새로운 댓글보다 관련성이 낮은 것으로 처리합니다.

강조된 댓글에 대한 이유는강조된아이콘 위에 마우스를 올려 놓으면 볼 수 있습니다.

개념: AI 주석 번역

개요

AI 번역은 생성적 인공지능(GenAI)을 사용하여 모든 댓글을 사용자 대시보드 언어로 자동 번역합니다. 이를 통해 사용자는 원하는 언어로 AI 요약을 읽고 영어가 아닌 다른 언어로 의미 주제와 의미 검색을 사용할 수 있습니다. 방문하다 참조: 대시보드에 지원되는 언어 페이지 438언어 목록을 보려면 여기를 클릭하세요.

AI Translations는 사용 가능한 모든 대시보드 언어를 지원하며, 번역에 사용할 사용자의 대시보드 언어를 자동으로 감지합니다. 번역을 생성하기 위해 댓글 텍스트 자체만(댓글과 관련된 추가 데이터 없이) 처리됩니다. AI 번역에 대해 자세히 알아보려면AI 사실 자료를참조하세요.

시맨틱 주제

AI 주석 번역은 영어가 아닌 모든 주석을 자동으로 번역하여 의미 주제에서 모든 언어의 주석을 동일한 사전 정의된 범주로 분류할 수 있도록 합니다.

시맨틱 검색

AI Comment Translations를 사용하면 사용자는 의미 검색 결과에서 모든 언어로 된 댓글을 검색하고 볼 수 있습니다. 사용자는 원하는 언어로 검색할 수도 있습니다.

AI 주석 요약

AI 댓글 번역을 사용하면 댓글 요약을 사용자가 선호하는 언어로 자동 번역할 수 있습니다. 주석 번역 없이 요약에는 영어 주석만 사용됩니다. 방문하다 개념: AI 주석 요약 페이지 483이 기능에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

수동 번역

대시보드 사용자는 댓글을 자동으로 번역할지, 아니면 각 댓글을 사용자 대시보드 언어로 수동으로 번역할지 기본 설정을 지정할 수 있습니다. 방문하다댓글 번역 기본 설정 페이지 478자세한 내용은.

제한 사항

- 현재 Excel 주석 내보내기에는 원본 주석과 영어 번역만 포함됩니다.
- AI 댓글 번역은 대화 번역을 지원하지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: AI 주석 요약 페이지 483
개념: 주석에 대한 의미 검색 페이지 490
태스크
댓글 번역 기본 설정 페이지 478
댓글 번역 설정 페이지 478

개념: AI 주석 요약

배경

Peakon의 AI 주석 요약 기능은 생성적 인공 지능(GenAI)을 사용하여 10개 이상의 주석이 있는 대량의 주석에 대한 간결한 요약을 생성합니다. 이러한 요약은 댓글에 접근할 수 있는 모든 사용자에게 공개되며, 관리자가 피드백을 분석할 수 있도록 댓글의 주요 주제를 강조합니다. AI 요약에는 2가지 유형이 있습니다.

요약 유형	고려 사항
채점 그룹별 코멘트 요약	*AI* 요약페이지에서 확인할 수 있습니다.
주문형 댓글 요약	모든 댓글페이지에서 확인할 수 있습니다.

AI 댓글 요약 기능은 댓글에 접근할 수 있는 모든 관리자가 이용할 수 있습니다.

AI 주석 요약에 대해 자세히 알아보려면AI 사실 정보 시트를참조하세요.

채점 그룹별 요약

설문조사 라운드가 끝나면 Peakon은 집계 기간 내에 10개 이상의 댓글이 있고 설문조사 라운드에서 가시성 요구 사항을 충족한 충분한 새 응답이 있는 경우, 새로 제출된 영어 댓글에서 점수를 포함한 요약 3개를 자동으로 생성합니다. 댓글은 세 가지 채점 범주로 그룹화됩니다.

- 비방자(0-6)
- 패시브(7-8)
- 프로모터(9-10)

각 채점 그룹은 댓글의 주요 주제를 요약한 요점별 문단을 최대 3개까지 받을 수 있습니다. 점수 그룹별 요약에서는 점수가 포함된 드라이버 코멘트만 사용합니다.

요약은 다음을 기준으로 생성됩니다.

- 현재 집계 창의 영어 코멘트(관리 > 데이터 설정, > 점수 > 집계 기간에서 설정).
- 각 댓글이 응답하는 설문 조사 질문입니다.
- NPS 점수 그룹(비판자, 수동적 고객, 추천자)

요약은 Workday의 서식, 콘텐츠 및 테마 우선 순위 지침을 따르며모든 보고서,직속 보고자및 회사 컨텍스트에 대해서만 생성됩니다.

관리자는 관리자가 정의한 대로 설문 조사 라운드가 끝날 때 접근 권한이 있는 댓글을 기반으로 한 요약만 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

설문조사 라운드가 테스트로 표시되면 시스템은 요약을 삭제합니다. 테스트 라운드에 대한 요약을 생성할 수 없습니다.

주문형 요약

주문형 요약을 통해 관리자는 선택한 세그먼트에 대한모든 댓글페이지에서 요약을 생성할 수 있습니다. 이 기능은 여러 세그먼트에 걸쳐 많은 양의 댓글을 분석할 때 유용합니다.

요약은 다음을 기준으로 생성됩니다.

- 특정 질문 그룹 또는 드라이버.
- 특정 설문 조사에 대한 의견.

요약 댓글버튼을 클릭하면 선택한 필터를 기반으로 요약이 생성됩니다. 요약은 슬라이드인 창에 나타나며 적용된 필터, 검색 설정 및 정렬 기준이 반영됩니다.

요약은 다음을 기준으로 생성됩니다.

- 사용자가 필터링한 영어 댓글입니다.
- 각 댓글이 응답하는 설문 조사 질문입니다.

AI 주석 번역

이 기능을 활성화하면 AI 주석 번역이 두 가지 유형의 AI 주석 요약(AI 요약 및 주문형 요약)에 모두 적용됩니다. 번역을 활성화하지 않으면 요약을 영어로만 읽을 수 있습니다.

제한 사항

- 요약은 영어로 생성되며 영어 주석만 요약합니다. 개념: AI 주석 번역 페이지 482. 이렇게 하면 언어와 관계없이 모든 의견이 요약에 포함되고, 요약은 사용자가 선택한 대시보드 언어로 번역됩니다.
- 주문형 요약을 생성하려면 최소 10개의 필터링된 댓글이 필요합니다.
- 점수 그룹별로 요약하려면 각 점수 그룹 내에서 요약을 생성하기 위해 점수와 함께 최소 10개의 의견이 필요합니다.
- 민감한 댓글이나 의미 검색 페이지에서는요약 생성옵션을 사용할 수 없습니다.
- 프록시 뷰는 요약 생성을 지원하지 않습니다.
- 지난 요약은 저장되지 않습니다. 사용자는요약 복사옵션을 사용하여 요약을 복사해야 합니다.
- 설문조사 라운드가 테스트로 표시되면 댓글 요약이 지워집니다.

relatedlinks
개념
개념: AI 주석 번역 페이지 482
개념: 높은 댓글 볼륨 관리 페이지 484
태스크
댓글 요약 설정 페이지 479

개념: 높은 댓글 볼륨 관리

댓글은 운전자 점수에 대한 맥락을 제공하고 잠재적인 문제를 파악하는 데 도움이 되므로 조치 계획을 세우는 데 도움이 될 수 있습니다.

대규모 조직이나 팀의 경우, 방대한 양의 댓글을 관리하는 것은 어려울 수 있습니다. 이 주제에서는 많은 양의 댓글을 효과적으로 관리하는 방법에 대한 제안을 제공합니다.

댓글 주제를 사용하여 추세 이해

Peakon은 지난 3개월 동안 특정 언어로 200개 이상의 댓글을 수집하면주제를생성합니다.

주제는 Peakon이 귀하의 의견에서 식별한 공통 주제로 귀하의 의견을 분류하고, 식별된 주제를 탐색하여 많은 양의 의견을 처리할 수 있도록 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon은 최근 댓글을 기반으로 주제를 생성하므로 주제 주제가 관련성을 유지하여 작업 계획 수립에 도움이 됩니다.

관심 분야별 댓글 보기

팀 참여를 개선하는 데 있어서 주요 관심 분야를 다루는 것이 핵심입니다. 집중 영역의 근본적인 문제를 이해하기 위해 Workday Peakon Employee Voice(Peakon)에서는 다음을 권장합니다.

1. 대시보드에서 초점 영역을 클릭합니다.
2. 아래로 스크롤하여 선택한 드라이버와 관련된 강조 표시된 댓글을 확인하세요.
3. 강조된 댓글 아래의 댓글 링크를 클릭하면 해당 드라이버에 대한 모든 댓글을 표시하는 필터링된 페이지가 열립니다.
4. 제기된 문제를 해결하기 위한 조치를 추가합니다.

강조된 댓글 검토

Peakon은 이러한 코멘트가 유용하다고 판단하는 이유는 다음과 같습니다.

- '할 수 있다'또는'해야 한다'와 같은 단어를 포함한 직접적인 조언입니다.
- 해당 댓글과 관련된 질문에 대한 극단적인 점수가 포함되어 있습니다.
- 일반적으로 약 140자로 작성되므로 보다 유용한 댓글이 됩니다.
- 특히 많은 양의 댓글을 처리할 때 유용합니다. 예: 모든 세그먼트 데이터 또는 대규모 직원 세그먼트에 액세스할 수 있는 관리자 또는 관리 멤버.

필터링 및 정렬 옵션

필터링, 정렬, 검색 옵션을 사용하면 댓글을 그룹화하여 많은 양의 댓글을 관리하는 데 도움이 됩니다.

다음으로 필터링할 수 있습니다:

- 질문 세트
- NPS 카테고리
- 인터랙션
- 감사의 말
- 회차 종료일

점수, 날짜, 강조된 댓글별로 정렬할 수도 있습니다.

전문가 접근을 통한 의견 위임

질문 세트나 드라이버 접근 권한을 전문가 사용자에게 위임하면 의견 관리에 대한 책임을 분산하고, 의견이 회사 내 관련 전문가에게 전달되도록 할 수 있습니다.

예를 들면 다음과 같습니다.

- 참여 질문 세트 내 환경 드라이버에 접근할 수 있는 시설 책임자입니다.
- 다양성 및 포용성 질문 세트에 접근할 수 있는 다양성 및 포용성 컨설턴트입니다.

의 필수 질문 세트에서 질문 타이밍을 설정하면 됩니다.

개념: 민감한 의견

Workday Peakon Employee Voice(Peakon)는 모니터링되는 단어 목록에 있는 단어가 포함된 댓글을 민감한 댓글로 표시합니다. 민감한 의견을 모니터링하면 직원이 차별이나 부정 행위 사례에 대한 피드백을 공유하는 경우 신속하게 조치를 취할 수 있습니다.

가장 심각한 문제가 감지되면 이메일과 앱 내 알림을 통해 조직 내 지정된 사람에게 해당 문제가 전달됩니다.

Peakon의 개인 메모 기능을 사용하면, 인사 리더는 @멘션을 사용하여 협업하고 중요한 문제에 올바른 방식으로 대응할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

민감한 댓글 감지

민감한 의견은 중요한 피드백을 감지하고 다음 범주 중 하나로 분류합니다.

- 폭력적인 범죄 행위
- 안전과 웰빙
- 정직성과 윤리
- 불쾌한 행동
- 사용자 정의 개념 및 단어

각 카테고리에는 개념 목록이 포함되어 있습니다. 개념 목록에는 개념과 관련된 변형어 및 동의어가 될 수 있는 모니터링 단어 목록이 포함되어 있습니다.

Peakon은 가장 일반적이고 적절한 모니터링 단어 목록을 제공하고 조직에서 모니터링할 수 있도록 개념당 최대 2,500개의 사용자 정의 단어를 추가할 수 있도록 합니다.

모니터링할 단어를 직접 추가할 경우, 설문조사에서 사용할 각 언어에 대한 단어를 추가해야 합니다.

모니터링된 단어는 개념 이름 옆에 빨간색으로 표시됩니다. Peakon은 모니터링되는 단어가 포함된 모든 피드백을 민감한 의견으로 간주합니다.

민감한 댓글 보기

보안:감지된 민감한 댓글을 별도의 보기 권한으로 검토하세요.

팀 리더는 Peakon 대시보드의댓글영역에서 민감한 댓글을 볼 수 있습니다.

민감한 댓글은강조된 댓글위에 표시됩니다. 모든 댓글 카테고리와 마찬가지로, 민감한 것으로 표시된 댓글만 표시되도록 필터링할 수도 있습니다.

별도의 보기 권한에서 민감한 댓글을 감지한 경우 검토를활성화하면 민감한 댓글에 대한 별도의 보기가 생성되지만 댓글 자체는 제거되지 않습니다. 권한이 비활성화되어 있어도 관리자는 "모든 댓글" 페이지에서 댓글을 계속 볼 수 있습니다.

어간 분석 및 거짓 양성

Peakon은 목록에 있는 모니터링 단어를 감지하지만, 맥락을 고려하지 않습니다.

피콘은 또한 어근을 고려합니다. 예:*'kill'*이라는단어는 감시되는 단어입니다. Peakon은*'kill'*이라는 단어가 포함된 모든 댓글을 감지하고 표시합니다.

따라서 Peakon도 거짓 양성을 감지할 가능성이 높습니다. 민감한 댓글 표시권한이 있는 사람은 맥락에 따라 단어가 실제로 민감한 성격인지 여부를 판단할 수 있습니다. 예: 직원이 "우리 영업팀은 정말 잘하고 있어요"라는 댓글을 달면 이 댓글은 민감한 댓글로 표시됩니다. 이런 경우, 댓글의 드롭다운 화살표를 클릭하여 해당 댓글을민감하지 않음으로 표시할 수 있습니다.

알림

모든 직원유형 그룹에서민감한 댓글 알림 수신권한을 활성화할 수 있습니다. 예: 관리자.

민감한 댓글에 대한 알림을 활성화하고 Peakon에서 민감한 댓글을 감지하면 해당 그룹의 구성원은 다음과 같은 알림을 받습니다.

- 민감한 댓글이 감지되면 대시보드에서 즉시 알림을 받습니다.
- 민감한 댓글에 대한 링크와 감지된 키워드에 대한 정보가 포함된 다이제스트 이메일 알림(오픈 라운드 중)

relatedlinks
개념
FAQ: 민감한 댓글 페이지 493
태스크
민감한 댓글 모니터링 설정 페이지 474

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

참조

참고: 민감한 댓글에 지원되는 언어 페이지 491

개념: 주석에 대한 의미적 주제

Peakon의 의미 주제는 자연어 처리(NLP)를 사용하여 직원 의견을 분석하여 중요한 주제와 전반적인 감정을 식별합니다.

같지 않은 개념: 댓글에 대한 키워드 주제 페이지 487, 의미 주제는 주석을 의미에 따라 주제별로 그룹화합니다.

고려 사항

- 키워드 주제보다 맥락에 맞고 길고 의미 있는 사전 정의된 주제 라벨입니다.
- 의미적 주제는 여러 동인에 걸쳐 있으며 더 넓은 주제의 일부를 형성할 수 있습니다.
- 댓글의 최소 개수는 정해져 있지 않습니다.
- 활성화된 질문의 최소 개수는 정해져 있지 않습니다.
- 의미 주제는 실시간으로 생성됩니다.
- 의미론적 주제는 모든 시대의 의견을 사용합니다.
- 제3자의 하위 처리나 추가적인 옵트인이 없습니다. 의미론적 주제 기능은 전적으로 사내에서 제공됩니다.
- 의미 주제별로 댓글을 그룹화하는 데 필요한 최소 댓글 수는 없지만, 대시보드는 조직에서 정한 기밀 유지 요구 사항을 충족해야 합니다.

작동 원리

Peakon은 NLP와 머신 러닝을 결합하여 유사한 의미를 가진 댓글을 그룹화하여 주제를 형성합니다. 이러한 댓글 그룹은 전반적인 주제 아래에 표시되어 사용자가 관심을 가질 만한 잠재적 분야를 파악하는 데 도움이 됩니다.

이를 위해서는 Peakon이 주제 테마를 자동으로 생성하는 대신 분류를 위한 주제를 미리 정의해야 합니다. 개념: 댓글에 대한 키워드 주제 페이지 487.

의미 주제에서 주제 테마를 제거하는 것은 불가능합니다.

개념: 댓글에 대한 키워드 주제

Workday Peakon Employee Voice(Peakon)는 머신 러닝 알고리즘을 사용하여 의견을 분석하고 중요한 주제와 문제를 식별하여 주제별로 그룹화합니다. 주제는 조직의 규모에 관계없이 많은 양의 댓글을 관리하고 피드백에 따라 조치를 취하는 데 도움이 됩니다.

주제는 다음과 같습니다.

- 실행 가능하고 맥락에 맞는 내용입니다. 예:성취드라이버의추가 교육주제는동료 관계드라이버의 동일한 주제와 비교하여 다른 작업이 필요할 수 있습니다.
- 여러 언어로 번역이 지원됩니다.
- 통찰력이 뛰어나다. Peakon은 텍스트 분석을 사용하여 댓글에서 실제 의미를 추출합니다. 예: 답변이나 질문에서 의미가 거의 없거나 전혀 없는 흔한 단어에 대한 우선 순위가 낮습니다. Peakon은 운전자 맥락에서 의미가 있는 단어만 생성합니다.
- 주제의 의미에 대한 개요를 제공하기 위해 하나 또는 여러 개의 댓글에서 가장 대표적인 줄을 표시하여 요약했습니다.
- 실행 가능성을 기준으로 강조하여 리더가 팀에 가장 중요한 사항에 집중할 수 있도록 지원합니다.

주제 보기

주제페이지는 댓글에 접근할 수 있는 모든 관리자를 위해인사이트메뉴에서 제공됩니다. 주제에 참여하려면 세그먼트에 지난 3개월 동안 모든 종류의 질문 세트에 걸쳐 1개 언어로 200개 이상의 댓글이 있어야 합니다.

주제페이지에서 제공되는 각 주제는 다음과 같습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 주제 테마: 주제에 동일한 단어가 표시되면 Peakon은 주제를 테마로 그룹화합니다. 예:개인 개발. 각 드라이버는 최대 3개의 테마를 가질 수 있습니다. 분석에서 단일 드라이버에 3개 이상의 테마가 생성되는 경우 이러한 테마는 단일 주제로 표시됩니다.
- 주제 발췌문: 주제를 구성하는 모든 의견을 가장 잘 나타내는 문장으로 구성된 단락입니다. 예:최근 몇 달 동안 내 개인적 발전이 정체된 것 같아요... 특정 사람들의 개인적 발전과 경력 경로가 유리한 것 같아요. 이 발췌문을 통해 광범위한 대화에 대한 통찰력을 한눈에 얻을 수 있습니다.
- 주제 점수: 각 주제의 점수는 해당 주제에 대한 모든 댓글의 점수의 평균입니다. 점수는 해당 주제에 대한 전반적인 감정을 나타냅니다.

피콘은 특정 주제를 강조하여 주의를 집중시키는 데 도움을 줍니다.

강조된 주제 범주	설명
높은 점수	평균 점수가 가장 높은 주제로, 직원들이 가장 만족하는 업무 측면을 관리자에게 알려줍니다.
낮은 점수	평균 점수가 가장 낮은 주제로, 직원들이 가장 불만족스러워하는 업무 측면을 관리자에게 알려줍니다.
가장 많은 댓글	가장 많은 의견이 있는 주제로, 직원들의 관심사나 직원 의견에서 가장 자주 나오는 단어/언어를 관리자에게 알려줍니다.
일관된 의견	이 주제는 시간이 지남에 따라 다양한 설문 조사에서 반복된 의견으로 구성되었으며, 시간이 지남에 따라 직원의 의견에서 일관된 주제가 나타난다는 사실을 관리자에게 알려줍니다.
댓글 급증	짧은 시간 내에 많은 수의 의견이 제시된 주제로, 일회성 이벤트나 질문에서 새롭게 나타난 주제를 관리자에게 알려줍니다.

relatedlinks
태스크
키워드 주제 제거 페이지 476
대시보드 다시 계산 페이지 424

개념: 키워드 주제 분석

직원의 의견은 풍부한 통찰력을 제공하고 정량적 응답에 맥락을 더해줍니다. 주제 분석은 머신 러닝의 한 분야인 자연어 처리(NLP)를 사용하여 직원의 의견을 분석하고 중요한 주제와 감정을 파악합니다.

텍스트 분석

이 알고리즘은 업계 전반의 직원 경험 주제와 특정 팀 및 시간에 따른 주제를 모두 찾아낼 수 있습니다.

미리 정의된 용어를 사용하거나 직접 키워드를 추가할 필요가 없습니다. Peakon은 여러 댓글에서 가장 대표적인 문장을 결합하여 주제를 요약하고 의미 있는 개요를 제공합니다.

Peakon은 다음 날 오전 1시(UTC)에 설문 조사가 마감되면 댓글 주제를 계산합니다.

다음 이후에 새로운 주제가 생성됩니다.

- 2개의 활성 코어 드라이버 질문에서 나온 질문입니다. 예: 참여 질문 세트의 운전자와 회사 질문 세트의 운전자.
- 지난 3개월 동안 1개 언어에 대한 모든 종류의 질문 세트에 걸쳐 200개 이상의 댓글이 달렸습니다.

계층 구조 아래쪽에 있는 리더는 계층 구조 위쪽에 있는 리더보다 다루는 주제가 적고, 상위 계층은 설문 조사 결과와 의견에 더 많이 접근할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

오래된 댓글(3개월 이상 된 댓글)은 새로운 관련 주제에 기여할 수 있습니다. 하지만 새로운 주제를 만들어 낼 수는 없습니다.

Peakon은 상위 50개 주제를 채운 다음 해당 주제를 해당 드라이버에 배치합니다. 300개가 넘는 댓글이 있음에도 불구하고, 주제가 없는 드라이버가 있을 가능성이 있습니다.

감정 분석

감정 분석은 텍스트 댓글을 처리하고 긍정적 또는 부정적 확률에 대한 수치적 값을 할당하는 알고리즘으로 구성됩니다. 예: -1에서 +1 사이의 점수, 0은 중립을 나타냅니다.

문장에 긍정적인 단어가 많을수록(예: 훌륭하다, 친절하다, 지식이 풍부하다) 더 긍정적인 감정을 갖게 됩니다. 하지만 아이디어와 의견은 복잡합니다. 피콘은 직원들이 제공한 점수를 사용하여 감정 분석에서 발생할 수 있는 부정확성을 우회합니다.

이 점수는 운전자의 특정 질문에 대한 맥락을 설정하여 직원이 직접 제공하므로 더욱 신뢰할 수 있습니다. 피콘은 모든 질문 후에 피드백을 요청하므로, 우리의 의견은 일반적으로 짧고 간단하며 집중적이며 상충되는 감정을 표현하는 경우는 거의 없습니다.

관련 주제

피콘 알고리즘은 서로 다른 맥락에서 사용되지만 동일한 단어를 포함하는 짧은 텍스트 답변에서 주제를 찾습니다.

예시 1. 성장에 대한 질문(전문적으로 성장하고 있다고 느낍니다)에 답하면 직원은 이렇게 말할 수 있습니다."매니저가 만들어준 개발 계획 덕분에 저는 확실히 저에게 더 흥미로운 방향으로 성장하고 있습니다."

예시 2. 개방형 질문(마법의 지팡이가 있다면 *Kinetar*에서 바꾸고 싶은 한 가지는 무엇입니까*?*)에 답하면 직원은 이렇게 말할 수 있습니다:직속 상사 교육을 더 많이 제공했으면 좋겠습니다. 정말 도움이 될 것입니다.

예시 1에서'관리자'라는단어는 직원과 관리자의 상호작용과 관련이 있습니다. 예시 2는 관리자가 추가 교육을 요청하는 것과 관련이 있습니다.

예제 1과 2를 사용하면'*manager*'라는단어가 두 번 표시되기 때문에 중요하다는 것을 알 수 있습니다. 하지만 행동에 옮길 만한 맥락이 없다면, 그 단어가 왜 중요한지에 대한 흥미롭고 실행 가능한 정보를 얻을 수 없습니다.

Peakon 알고리즘은 문맥 분석을 사용하여 다음과 같은 방법으로 주제를 보다 실행 가능하고 흥미롭게 만듭니다.

- 드라이버에 주제를 첨부하여 주제에 맥락을 추가합니다. 예제 1을 사용하면 알고리즘은 성장과 관련하여 사용된 단어의 조합인 경우개발 계획을주제로 찾을 수 있습니다.
- 여러 단어로 구성된 주제 찾기: 예시 1에서 답변에는 단어 조합개발 계획이포함되었습니다. 이 단어 조합이 많은 답변에 나타나면 Peakon은 해당 주제를개발이아닌개발계획으로 강조합니다. 예시 2에서 주제는 단어가 얼마나 자주 나오는지에 따라라인 관리자 교육,관리자 교육또는교육이될 수 있습니다.
- 질문 구문에서 단어를 제거합니다. 사람들은 답변에서 질문의 단어를 반복하는 경향이 있습니다. 예시 1의 답변에는 질문에도 나왔던'*growing*'이라는 단어가 포함되어 있습니다. 우리는 이미 성장에 대해 묻고 있다는 것을 알고 있기 때문에 이 단어를 주제로 찾는 것은 유용하지 않습니다. 따라서 Peakon은 자동으로 질문 구문에서 해당 단어를 제거합니다.
- 자주 등장하는 단어의 우선순위를 낮춥니다. 이 알고리즘은 모든 설문조사 답변에 표시되는, 특별한 의미가 없는 단어의 우선순위를 낮춥니다. 관리자는드라이버 컨텍스트에서 특정 의미를 갖는 경우에만 주제로 표시되며 드라이버에 대한 특정 주제를 제공합니다. 예: 환경 운전자를 위한사무실이나방, 운전자 보상을 위한급여인상. 일반적으로 자주 등장하는 단어의 우선순위를 낮추지 않았다면 모든 운전자에게'관리자'라는 단어가 주제로 등장했을 것입니다.
- 주제 발췌본 전달. 이 알고리즘은 주제를 구성하는 모든 댓글을 가장 잘 나타내는 문장으로 구성된 문단을 생성합니다. 이 문단은 광범위한 대화에 대한 통찰력을 제공합니다.
- 시간이 지남에 따라 주제가 변경되도록 합니다. Peakon은 또한 주제와 관련이 있는 기존 댓글을 사용합니다. 하지만 이 주제는 지난 3개월 동안 작성된 댓글에 따라 달라질 것입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
태스크
대시보드 다시 계산 페이지 424

개념: 주석에 대한 의미 검색

댓글에 접근할 수 있는 모든 관리자는 검색어를 입력하여 검색된 키워드가 포함된 댓글을 표시할 수 있습니다.

그러나 의미 검색은 주석에 명시적으로 언급되지 않은 단어라도 구문의 문맥적 의미와 단어 간의 관계를 이해합니다. 더욱 고급 필터링을 통해 조사 속도를 높이고 결과 범위를 좁힐 수 있습니다.

의미 검색은 자연어 처리(NLP)를 사용하여 검색어와 관련된 가장 통찰력 있고 관련성 있는 댓글을 표면화하는 데 도움을 줍니다. 이를 통해 직원들에게 중요한 것이 무엇인지 그들의 말을 통해 알아낼 수 있습니다. 예:인수라는단어를 검색하면 의미 검색은매수,판매,구매등의 단어가 포함된 주석도 반환합니다.

의미 검색은 타사 도구를 사용하여 주석을 처리합니다. 해당 기능을 활성화하려면 하위 프로세서 사용에 대한 동의를 확인해야 합니다.

의미 검색은 토큰화된 코멘트 텍스트와 검색어 텍스트를 임베딩으로 변환하는 글로벌 텍스트 임베딩 모델을 기반으로 합니다. 댓글과 관련된 임베딩 및 ID(댓글 텍스트 제외)는 Workday의 하위 프로세서가 호스팅하는 데이터베이스에 가명화된 데이터로 저장되며, 최종 사용자가 댓글 검색을 수행할 때 검색 쿼리의 임베딩 버전을 사용하여 쿼리됩니다. 하위 프로세서는 댓글을 작성한 직원과 회사를 식별할 수 없습니다.

고려 사항

이 기능을 사용하면 긴 검색어와 문장을 입력할수록 더 나은 결과를 얻을 수 있습니다. 의미 기술은 최대한의 맥락이 제공되면 특정 일치 항목을 반환할 수 있습니다. 예:다양성과 다양한 인력을 지원하기 위한 노력을찾는 것은 단순히다양성만을 찾는 것보다 더 나은 결과를 낳습니다.

의미 검색은 검색어와 일치할 때 댓글의 감정을 기준으로 순위를 매기지 않습니다. 예:'나는 내 직업을 사랑한다'를검색하면 '나는 내 직업을 싫어한다'가결과 상단에 표시됩니다. 감정을 반영하고 검색과 관련된 긍정적 또는 부정적 댓글을 찾기 위해 NPS를 기준으로 결과를 필터링합니다.

의미 검색은 검색어의 맥락적 의미를 기반으로 가장 관련성이 높은 댓글부터 가장 관련성이 낮은 댓글 순으로 모든 사용 가능한 댓글을 정렬합니다. 검색에 필터링을 사용하더라도 결과를 스크롤할수록 표시되는 댓글의 관련성은 낮아집니다.

의미론적 검색 내보내기 기능을 사용하면 검색어와의 관련성에 따라 정렬된 댓글 순위에서 처음 10,000개의 결과를 다운로드할 수 있습니다.

의미 검색에는 지원되는 모든 언어로 작성된 주석이 포함됩니다.

relatedlinks
개념
Workday Peakon 직원 음성 의미 검색
개념: AI 주석 번역 페이지 482
태스크
주석에 대한 의미 검색 활성화 페이지 476

참고: 댓글 접근

관리자는액세스 제어설정에서 댓글에 대한 액세스를 활성화할 수 있습니다.

접근 제어 설정:

액세스 제어	설명
운전자의 의견에 접근합니다.	직원들의 의견을 읽어보세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

액세스 제어	설명
댓글에 접근합니다.	설문조사가 끝나기 전에 즉시 댓글을 확인하세요. 이 기능을 활성화하지 않으면 설문 조사 중에 제출된 의견이 표시됩니다.
운전자의 의견을 인정합니다.	운전자의 의견을 확인하고, 의견을 작성한 사람에게 이메일을 보냅니다.
값에 대한 주석에 접근합니다.	값에 대한 주석을 읽을 수 있습니다.
가치 있는 의견을 인정합니다.	가치 있는 의견에 대해 감사를 표하고, 의견을 남긴 사람에게 이메일을 보냅니다.
개방형 댓글에 접근하세요.	모든 질문 세트에서 개방형 의견을 읽어보세요.
개방형 의견을 인정하세요.	의견이 제시된 경우, 해당 의견 작성자에게 이메일을 보내 의견을 인정합니다.
대화에 접근합니다.	직원에게 추가 질문을 할 수 있고, 댓글에 있는 모든 기존 대화를 볼 수 있습니다.
민감한 댓글을 확인하세요.	민감한 댓글은 다른 모든 댓글과 별도로 확인하세요.
민감한 댓글을 표시하세요.	댓글을 민감한 내용으로 표시하거나 표시를 해제합니다.
댓글 관리자를 확인하세요.	댓글과 관련된 관리자 목록을 봅니다.
세그먼트별로 댓글을 확인하세요.	세그먼트별로 댓글을 필터링합니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 의견 페이지 479

참고: 민감한 댓글에 지원되는 언어

Workday Peakon Employee Voice는 다음 언어로 작성된 댓글에서 민감한 키워드를 모니터링합니다.

- 아랍어
- 불가리아어
- 크로아티아어
- 체코어
- 덴마크어
- 네덜란드어
- 영어
- 에스토니아어
- 핀란드어
- 프랑스어
- 독일어
- 그리스어
- 헝가리어
- 인도네시아 인
- 이탈리아어
- 일본어
- 한국어
- 라트비아어
- 리투아니아어

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 노르웨이어
- 폴란드어
- 포르투갈어
- 루마니아어
- 러시아어
- 슬로바키아어
- 슬로베니아어
- 스페인어
- 스웨덴어
- 태국어
- 터키어

relatedlinks
개념
개념: 민감한 의견 페이지 485
FAQ: 민감한 댓글 페이지 493
태스크
민감한 댓글 모니터링 설정 페이지 474

참조: 키워드 주제에 지원되는 언어

각 주제에는 1개 언어로 된 댓글이 포함되어 있습니다. 주제 개요 페이지의 언어 필터를 사용하면 특정 언어로 작성된 댓글에서 생성된 주제를 볼 수 있습니다.

- 아랍어
- 불가리아어
- 체코어
- 영어
- 그리스어
- 에스토니아어
- 핀란드어
- 덴마크어
- 독일어
- 크로아티아어
- 헝가리어
- 라트비아어
- 네덜란드어
- 노르웨이어
- 폴란드어
- 스페인어
- 프랑스어
- 이탈리아어
- 포르투갈어
- 러시아어
- 스웨덴어
- 터키어
- 루마니아어
- 태국어

relatedlinks
개념
개념: 키워드 주제 분석 페이지 488

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 의견

많은 피드백 코멘트에서 주요 주제를 어떻게 찾을 수 있나요?	질문당 최소 200개의 의견이 있는 대규모 팀의 경우 Peakon은 많은 의견을 공통 주제로 집계하는 주제를 생성합니다. 공통적인 주제는 주제에 대한 감정을 이해하는 데 도움이 됩니다. NPS 카테고리(비방자, 수동적, 추천자)별로 댓글을 필터링하는 것도 가능합니다.
직원이 자신의 댓글 답변에 대한 알림을 받지 못한 이유는 무엇입니까?	직원의 의견 응답 알림을 받으려면 직원 기록에 이메일 주소가 있어야 합니다. 직원이 키오스크 모드나 SMS를 통해서만 설문조사에 접속할 수 있는 경우, 댓글 답변 알림을 받을 수 없습니다.
댓글 관리자 목록이 관리자마다 다르게 보이는 이유는 무엇인가요?	댓글 관리자 목록에는 댓글에 대한 접근 권한이 있는 보고 라인 내의 관리자만 표시됩니다. 또한, 관리자 세그먼트는 귀하가 속한 맥락에서 가시성 임계값을 충족해야 합니다. 전체 기준 목록은 여기에서 확인하세요:FAQ: 댓글 관리자 목록은 어떻게 채워지나요?
설문조사 진행 중에 댓글을 볼 수 없는 이유는 무엇인가요?	관리자는Access Control에서 댓글에 대한 액세스를 활성화합니다. 관리자가 귀하를액세스 댓글액세스 제어 그룹에 포함시키면 설문 조사가 종료되기 전에 댓글을 볼 수 있습니다. 또한 관리자는 자신이 보고 있는 세그먼트에 속한 댓글만 볼 수 있습니다.
직원이 답변한 댓글을 기준으로 댓글을 필터링할 수 있나요?	직원이 답변한 댓글로는 필터링할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 설문 조사 의견 페이지 479

FAQ: 민감한 댓글

민감한 댓글 플랫폼 모니터링을 활성화하려면 어떻게 해야 하나요?	관리자는 플랫폼 내에서 댓글이 민감한 내용인지 아닌지 확인하는 기능을 활성화하거나 비활성화할 수 있습니다. 1. 관리로 이동합니다. 2. 데이터 설정을선택하세요. 3. 민감한 댓글탭을 선택하세요. 4. 민감한 댓글아이콘을 클릭하세요
민감한 댓글에 대한 접근 권한을 어떻게 부여합니까?	액세스 제어 그룹에서 설정한 권한은 관리자 대시보드에서 중요한 댓글을 강조 표시하는 데 영향을 미칩니다. 이 권한은 민감한 댓글에 대한 접근을 금지하는 것이 아니라, 접근 제어 그룹이 이러한 댓글을 민감한 것으로 표시한 것으로 볼 수 있는 권한을 의미합니다. 이 권한을 끄면 관리자는 민감한 내용이 포함된 댓글을 계속 볼 수 있지만 다른 모든 댓글과 마찬가지로 표시됩니다. 접근 권한을 부여하려면: 1. 관리로 이동합니다. 2. 접근 제어를선택하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 민감한 댓글을 볼 수 있는 권한을 부여하려면댓글을클릭하고 다음 옵션 중에서 선택하세요.
    - 민감한 댓글 읽기: 민감한 댓글을 강조 표시합니다. 비활성화해도 댓글은 대시보드에 계속 표시되지만 민감한 내용으로 강조 표시되지는 않습니다.
    - 민감한 댓글 표시: 댓글을 민감한 것으로 표시하거나 표시를 해제할 수 있는 기능입니다.
4. (선택 사항) 사용자(모든 직원보기 권한이 있는 그룹의 경우)가 민감한 키워드를 수정할 수 있도록 하려면 다음을 수행합니다.
    a. 관리로 이동합니다.
    b. 민감한 댓글 수정을선택합니다.
5. (선택 사항) 사용자(모든 직원보기 권한이 있는 그룹에만 해당)가 새로운 민감한 댓글에 대한 알림을 받도록 하려면 다음을 수행합니다.
    a. 알림으로 이동합니다.
    b. 민감한 댓글 알림 수신을선택하세요.

모니터링되는 단어를 추가하거나 편집하려면 어떻게 해야 하나요?

개념 이름은 편집할 수 없습니다. 하지만 각 번역을 편집하여 각 개념에서 모니터링되는 단어를 추가하거나 제거할 수 있습니다.

1. 관리로 이동합니다.
2. 데이터 설정을클릭합니다.
3. 민감한 댓글을클릭하세요.
4. 편집하려는 개념의 드롭다운 화살표를 클릭하면 키워드, 변형, 동의어를 추가할 수 있습니다.
5. (선택 사항) 기본적으로 모니터링되는 단어 옆에 있는 아이콘을 클릭하여 단어를 제거합니다.
6. (선택 사항)모니터링 단어상자에 새 단어를 만들고 대상언어드롭다운 목록에서 대상 언어를 선택합니다.

기존 개념에 모니터링 단어를 추가하는 경우 WPEV는 어간 단어를 모니터링 단어로 추가하는 것을 권장합니다. WPEV가 자동으로 단어의 변형을 감지하기 때문입니다. WPEV에서는 민감한 키워드 어간이 확실하지 않은 경우 감지 가능성을 높이기 위해 다른 버전의 키워드를 추가할 것을 권장합니다.

사용자 정의 개념과 모니터링 단어를 추가하려면 어떻게 해야 하나요?

1. 관리로 이동합니다.
2. 데이터 설정을클릭합니다.
3. 민감한 댓글을클릭하세요.
4. 개념 이름을 추가합니다. 자금세탁의 예.
5. 모니터링되는 단어를모니터링되는 단어상자에 추가합니다.
6. 추가하는 각 단어에 대해대상 언어드롭다운 목록에서 대상 언어를 선택합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

감정에 따라 댓글을 필터링하려면 어떻게 해야 하나요?	댓글섹션으로 이동합니다. 비방자 점수, 수동적 점수, 추천자 점수 등 NPS 범주별로 댓글을 필터링할 수 있습니다. 댓글 외에도 해당 댓글과 관련된 점수도 볼 수 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: 민감한 의견 페이지 485
태스크
민감한 댓글 모니터링 설정 페이지 474

FAQ: 관리자가 팀의 댓글을 볼 수 없는 이유는 무엇입니까?

- 관리자는 액세스 제어 그룹에서 권한이 활성화되어 있지 않아 댓글에 접근할 수 없습니다.
- 관리자는 직원이 언급한 운전자가 포함된 질문 세트에 접근할 수 없습니다.
- 관리자가 라이브 설문 조사에서 댓글에 접근할 수 없다면 실시간 댓글에도 접근할 수 없습니다.
- 관리자는 조직에서 설정한 댓글에 대한 가시성 임계값을 충족하지 못했습니다.
- 관리자가 직원이 의견을 제출한 설문조사 시작일에는 직원을 관리하지 않았습니다.
- 해당 댓글은 관리자가 접근할 수 있는 다른 세그먼트와 충돌하는 세그먼트의 일부이며, 두 세그먼트 간의 고유 직원 수가 회사에서 선택한 임계값보다 낮습니다. 예: 관리자의 직속 보고자(관리자의 관점에서 볼 때내 팀) 세그먼트는2개 세그먼트에 걸친 고유 직원설정에 따라 더 광범위한 팀 세그먼트와 너무 유사하므로 직속 보고자 세그먼트의 데이터에 액세스할 수 없습니다. 관리자는 모든 보고서 세그먼트에서 해당 의견에 계속 접근할 수 있지만, 대시보드는 직속 보고자로부터 온 의견과 더 광범위한 팀으로부터 온 의견을 구분하지 않습니다.

FAQ: 댓글 관리자 목록은 어떻게 채워지나요?

배경

각 댓글에는 관리자 목록이 표시됩니다. 관리자와 운영자는댓글 관리자 보기 권한이 있는 경우 이 목록을 볼 수 있습니다.

댓글 관리자 목록에는 직원 유형 속성에 따라 직원과의 친밀도 순으로 관리자가 표시됩니다. 예: 관리자.

여러 직원 유형 속성이 있는 경우 목록에는 두 속성의 관리자 이름이 표시됩니다.

이 목록에는 해당 주석이 표시되는 세그먼트의 세그먼트 관리자인 관리자의 이름이 표시되지 않습니다. 예: 사업부 등의 옵션 유형 속성.

기준

댓글 관리자 목록은 댓글 작성자 위에 있는 관리자의 계층 구조를 보여줍니다. 또한, 관리자는 다음 기준을 충족하는 경우에만 이 목록에 나타납니다.

- 액세스 제어 설정을 통해 댓글에 액세스할 수 있는 경우
- 댓글과 관련된 질문 세트에 액세스할 수 있는 경우
- 해당 세그먼트는두 세그먼트에 걸쳐 고유한 직원을설정하는 것을 포함하여 조직에서 설정한 가시성 임계값을 충족했습니다.
- 그들은 댓글이 작성된 설문조사가 시작되기 전에 댓글 작성자의 관리자로 지정되었습니다. 설문조사가 시작된 후에야 Peakon에서 댓글 작성자의 관리자가 되는 경우, 이 변경 사항은 설문조사 시작 날짜 이전의 소급적 유효 날짜로 구성되었습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

엣지 케이스

상황	설명
목록에 관리자가 표시되지 않습니다.	이 상황은 다음을 의미할 수 있습니다. • 설문조사가 시작되었을 당시 해당 직원에게는 직속 상사가 없었습니다. • 해당 목록에 있는 관리자는 가시성 요구 사항을 충족하지 못했습니다.
동일한 주석은 다양한 세그먼트의 관리자 목록에서 불일치를 보여줍니다.	댓글 관리자 목록에는 현재 보고 있는 상황에서 해당 세그먼트의 가시성 임계값을 충족하는 관리자가 표시됩니다. 이 상황은 현재 상황에서 관리자 세그먼트를 표시할 수 없음을 의미합니다. 일관성과 기밀성을 보장하기 위해 해당 세그먼트 컨텍스트의 댓글에는 해당 이름이 표시되지 않습니다.
목록에는 해당 세그먼트에 주석이 포함되지 않은 관리자가 표시됩니다.	해당 댓글은 자신이 관리하는 세그먼트의 자식 세그먼트에서 나온 것입니다. 세그먼트가 관리자의관리탭에 표시되지는 않지만, 관리자는 해당 세그먼트로 컨텍스트를 전환하여 댓글을 볼 수 있습니다.
관리자는 댓글을 볼 수 있지만, 댓글 목록에 관리자의 이름은 표시되지 않습니다.	관리자 세그먼트는 해당 세그먼트 컨텍스트의 가시성 요구 사항을 충족하지 못했습니다. 이는 관리자가 자신이 사용하는 세그먼트 컨텍스트에서 댓글을 볼 수 없다는 것을 반드시 의미하지는 않습니다. 예: 현재 보고 있는 상황에서는 관리자 세그먼트가 다른 사용 가능한 세그먼트와 너무 유사하여 표시되지 않습니다. 그러나 관리자가 독립형 세그먼트를 볼 때는 동일한 세그먼트 충돌이 발생하지 않기 때문에 여전히 볼 수 있습니다.
해당 댓글이 분명히 해당 팀에서 나온 것임에도 불구하고, 목록에는 특정 관리자의 이름이 표시되지 않습니다.	관리자 세그먼트는 해당 세그먼트 컨텍스트의 가시성 요구 사항을 충족하지 못했습니다.
해당 댓글은 목록에 있는 첫 번째 관리자의 직속 보고자 세그먼트에는 표시되지 않고, 모든 보고자 세그먼트에만 표시됩니다.	이 의견은 해당 회사의 팀에 속한 한 직원에게서 나온 것이지만, 해당 직원의 직속 상사는 가시성 요구 사항을 충족하지 못했습니다. 예: 관리자의 직속 보고자와 모든 보고자 세그먼트 사이의 고유 직원 수가 이 설정에 대한 임계값보다 낮아서 직속 보고자 세그먼트가 표시되지 않습니다. 댓글 관리자 목록은 가시성 요구 사항을 충족하는 첫 번째 관리자부터 시작됩니다.

FAQ: 두 대시보드 사이에서 동일한 댓글의 관리자 목록이 바뀌는 이유는 무엇인가요?

댓글의 관리자 목록에 표시되는 관리자 이름은 약간 다를 수 있습니다. 이러한 차이는 나열된 관리자 중 일부가 2개 대시보드 중 하나에서 기밀 유지 기준을 충족하지 못하기 때문에 발생합니다.

개요

조직에서 설정한 기밀 설정을 충족하지 못한 세그먼트의 관리자 이름은 목록에 표시되지 않습니다. 이는 세그먼트마다 달라질 수 있습니다. 일반적으로 기밀 유지에 관한 시나리오는 2가지가 있습니다.

- 응답이 너무 적음: 관리자 세그먼트는 대시보드에서 가시성 임계값을 충족하지 못했습니다. 직원 중 응답을 제공한 사람이 너무 적었기 때문입니다.
- 다른 세그먼트와 너무 유사함: 관리자 세그먼트는 접근할 수 있는 다른 세그먼트와 너무 유사하며, 2개의 유사한 세그먼트에 걸쳐 고유한 직원이 너무 적습니다. 이런 경우, 몇몇 고유 직원이 차감되는 것을 방지하기 위해 두 개의 유사한 세그먼트 중 하나(예: 관리자 세그먼트)가 대시보드에 표시되지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

두 가지 기밀 기반 시나리오 모두에서 직속 보고자의 댓글을 표시할 때 관리자의 이름은 표시되지 않습니다. 관리자 세그먼트가 한 대시보드에서 기밀 유지 기준을 충족하지 못한다고 해서 다른 대시보드에서도 해당 기준을 충족하지 못한다는 것을 의미하지는 않습니다.

FAQ: 세그먼트에 표시되는 댓글 수가 다른 이유는 무엇인가요?

관리자에게 서로 다른 권한이 있는 경우 동일한 세그먼트에서 관리자마다 다른 수의 댓글을 표시할 수 있습니다. 예:

- 일부 의견은 관리자 중 한 명이 접근할 수 없는 질문 세트에서 나온 것입니다.
- 관리자 중 한 명은 실시간 댓글에 접근할 수 없으며, 설문 조사가 마감된 후에만 새로운 댓글에 접근할 수 있습니다.

FAQ: 댓글 관리자 목록에 직속 관리자가 없는 이유는 무엇인가요?

이는 다음의 이유 중 하나로 발생할 수 있습니다.

- 관리자는 액세스 제어 그룹을 기반으로 한 댓글에 접근할 수 없습니다.
- 관리자는 직원이 언급한 운전자가 포함된 질문 세트에 접근할 수 없습니다.
- 관리자는 일반적인 댓글이나 현재 세그먼트 컨텍스트에 대한 가시성 임계값을 충족하지 못합니다.
- 관리자가 직원이 의견을 제출한 설문조사 시작일에는 직원을 관리하지 않았습니다.
- 해당 댓글은 귀하가 접근할 수 있는 다른 세그먼트와 충돌하는 세그먼트의 일부이며, 두 세그먼트 간의 고유 직원 수가 귀하 회사에서 선택한 임계값보다 낮습니다. 예: 직속 상사의 세그먼트는2개 세그먼트에 걸친 고유 직원설정에 따라 자체 팀의 세그먼트와 너무 유사하므로 직속 보고자 세그먼트의 데이터에 액세스할 수 없습니다. 해당 의견은 '모든 보고서' 세그먼트에서 여전히 확인할 수 있지만, 대시보드에서는 직속 보고자로부터 온 의견과 더 광범위한 팀으로부터 온 의견을 구분하지 않습니다.

FAQ: 고위 경영진이 전체 팀의 의견을 볼 수 있는 이유는 무엇입니까?

상위 경영진이 모든 보고서 세그먼트에서 댓글에 액세스할 경우, 해당 계층에 속한 직원이 작성한 댓글에만 액세스할 수 있습니다.

이 그룹은 여전히 가시성 임계값 요구 사항을 준수해야 하며, 조직이 Peakon에 업로드하는 데이터에 따라 더 광범위한 팀에 속한 직원만 포함합니다.

더 광범위한 팀의 의견에 접근하면 부서 전체의 주요 관심 분야와 조치를 설정하는 데 도움이 될 수 있습니다. 고위 경영진으로부터 답변과 감사의 말을 받으면 향후 설문 조사 참여를 촉진하는 데 도움이 될 수 있습니다.

고위 경영진은 직속 보고자의 의견으로만 맥락을 전환할 수도 있습니다.

직속 보고자의 댓글 접근을 비활성화하지 않고서는 전체 팀의 댓글 접근을 비활성화할 수 없습니다.

FAQ: 내부 메모에서 다른 관리자를 태그할 수 없는 이유는 무엇인가요?

관리자가 다음과 같은 경우 댓글 응답이나 내부 메모에서 관리자를 태그할 수 없습니다.

- 대화 기능을 사용할 수 없습니다.
- 라이브 설문 조사 중에 @멘션을 시도하는 경우 실시간으로 댓글에 접근할 수 있는 권한이 없습니다.
- 해당 댓글이 속한 질문 세트에 접근할 수 있는 권한이 없습니다.
- 설문 조사가 시작될 때 해당 의견이 포함된 직원을 관리하지 않았습니다.
- 해당 세그먼트가 다양한 가시성 임계값을 충족하지 못해 댓글을 볼 수 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks

FAQ: 회사 수준에서 키워드 주제가 생성되지 않는 이유는 무엇입니까**?**

배경

키워드 주제는 공통 키워드를 기준으로 댓글을 주제별로 그룹화하여 조직이 대규모 댓글 그룹을 분석할 수 있도록 해줍니다.

주제가 생성되려면 대시보드가 두 가지 조건을 모두 충족해야 합니다.

- 2명의 현직 운전자의 질문입니다. 예: 성장 동인 질문과 회사 질문의 사용자 지정 동인 질문.
- 지난 3개월 동안 1개 언어에 대해 모든 종류의 질문 세트에 걸쳐 최소 200개의 댓글이 있습니다.

고려 사항

대시보드가 두 번째 조건을 충족하더라도 설문조사에 운전자 2명이 아닌 운전자 1명과 보조 운전자 1명의 질문을 사용하면 첫 번째 조건을 충족하지 못합니다.

회사 질문 세트의 질문을 사용하여 펄스 조사를 실행하는 경우, 질문을 2명 이상의 운전자에게 분할한 경우에만 주제가 생성됩니다.

키워드 주제의 경우 참여 핵심 질문은 동인으로 작용하고 결과 질문은 하위 동인으로 작용합니다.

주제 알고리즘에는 지난 3개월 동안의 최신 댓글만 포함됩니다.

예시

이 표에는 다양한 설문 조사 시나리오와 다양한 질문, 그리고 의견 수가 포함되어 있습니다.

대본	결과
1 원격근무 보조운전자 질문입니다. 회사 운전자에 대한 질문 2개. 1개의 개방형 질문. 1000개 이상의 영어 댓글.	설문조사에서는 운전자에 대한 2가지 질문(회사 운전자)을 사용했고, 1개 언어로 200개 이상의 의견이 접수되었기 때문에 주제가 생성됩니다.
1 자율주행차 운전자에 대한 질문. 1 동료 관계 드라이버 질문. 스페인어로 된 댓글이 300개 이상 있습니다.	설문조사에서는 2가지 주요 질문(자율성과 동료 관계)을 사용했고, 1개 언어로 200개 이상의 의견이 접수되었기 때문에 주제가 생성됩니다.
1 회사 운전자 질문. 지난 3개월 동안 사전 설문조사가 실시되지 않았습니다. 2000개 이상의 영어 댓글.	설문조사에서 운전자에 대한 질문이 1개(회사 운전자)만 사용되었기 때문에 주제가 생성되지 않습니다. 회사에 맞춤형 회사 운전자 질문이 2개 있는 경우, 해결 방법으로 이를 2개의 운전자로 나눌 수 있습니다. 그런 경우 주제가 생성됩니다.
다양한 운전자를 대상으로 한 4가지 하위 운전자 질문. 3개의 개방형 질문. 1 회사 운전자 질문. 독일어로 된 댓글이 5000개 이상 있습니다.	설문조사에서 운전자에 대한 질문이 1개(회사 운전자)만 사용되었기 때문에 주제가 생성되지 않습니다. 그 외의 모든 질문은 하위 질문이거나 개방형 질문입니다.
주요 참여 질문. 1 회사 운전자 질문.	설문조사에서는 2가지 주요 질문(주요 참여 질문과 회사 동인)을 사용했기 때문에 주제가 생성됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

대본	결과
프랑스어로 된 댓글이 300개 이상 있습니다.	

relatedlinks

FAQ: 점수 없이도 댓글을 남길 수 있나요?

모든 Peakon 질문은 선택 사항이며, 각 질문에 점수, 의견, 둘 다 또는 둘 다 없음으로 답변할지 유연하게 결정할 수 있습니다.

운전자 질문에 대한 점수를 선택하지 않고 댓글을 남기려면 0~10점 척도 옆에 있는댓글 추가아이콘을 클릭하세요.

댓글에는 점수 대신 대시가 표시되며, 팀의 대시보드 점수에는 아무런 영향도 미치지 않습니다.

relatedlinks
참조
FAQ: 특정 질문을 건너뛸 수 있나요? 페이지 419

FAQ: 댓글을 삭제할 수 있나요?

관리자는 댓글 옆에 있는 세로 줄임표를 클릭하고삭제를선택하여 개별 댓글을 삭제할 수 있습니다.

댓글을 대량으로 삭제할 수 없으며, 관리자도 댓글을 삭제할 수 없습니다.

FAQ: 댓글 답변을 삭제할 수 있나요?

관리자는 댓글에 이미 보낸 답변을 삭제하거나 편집할 수 없습니다. 답장을 보내면 Peakon은 댓글을 제출한 직원에게 답장이 담긴 이메일을 보냅니다. 피콘은 직원의 신원을 보호하기 위해 무작위로 생성된 지연 시간을 사용하여 이메일을 보냅니다.

마찬가지로, 직원들이 대화에 대한 답변을 철회하는 것은 불가능합니다.

FAQ: 퇴사하는 직원의 의견은 어떻게 되나요?

떠난 사람의 댓글은 대시보드에 남아서 개인 정보를 보호하고, 관리자가 댓글 작성자가 떠난 사람임을 알 경우 누가 댓글을 남겼는지 유추할 수 없게 합니다. 마침내 댓글을 등록한 지 5년 후, 피콘은 해당 댓글을 삭제합니다.

참여

세그먼트별 참여 보기

시작하기 전에

보안:세그먼트 비교에 접근합니다.

이 태스크 정보

세그먼트 히트맵에서 하위 세그먼트를 볼 수 있는 권한이 있는 경우 세그먼트별로최신및집계된참여도를 표시할 수 있습니다.

실시간 설문조사가 진행되는 동안 ' 최신' 열에는 현재 설문조사의 참여율이 표시됩니다. 보다 개념: 설문 참여 보고 페이지 500히트맵에서 참여 지표에 대해 자세히 알아보세요.

프로시저

1. 대시보드에서분석탭으로 이동합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 히트맵 세그먼트 선택 페이지 448 히트맵에 표시되어야 합니다.
3. 참여 보기를클릭하면최신및집계열이 표시됩니다.

개념: 설문 참여 보고

이 주제에서는 데이터 세트에서 사용 가능한 각 참여 통계에 대한 설명을 제공합니다.

- 메인 대시보드 페이지 500
  - 설문조사 라운드별 참여
  - 집계된 참여율
  - 벤치마크
  - 평균 참여율
  - 점수 정확도
  - 주요 질문 점수 참여도
  - PowerPoint 내보내기 참여
- 히트맵 페이지 502
  - 각 세그먼트 옆에 질문 세트별 참여 집계(사람 아이콘)
  - 칼럼 참여 집계
  - 칼럼에 참여한 최근 인물
- 설문 페이지 502
  - 일정 의활동탭 참여
  - 플랫폼별 설문 완료
  - 직원 재활성화 이메일 참여

주: 직원의 개인 정보를 보호하기 위해 실제로 설문조사에 응답한 직원이 누구인지 확인할 수 없습니다.

메인 대시보드

참여 지표	설명
설문조사 라운드별 참여	최신 라운드지표는 현재 보고 있는 대시보드 컨텍스트 내에서 최신 라운드에서 설문 조사에 응답한 직원의 %를 표시합니다. 최신 라운드를클릭하면 라운드별 참여도가 표시되고, 옵션으로벤치마크(내부) 및평균 참여도옵션이 표시됩니다. 라운드별 참여 지표에 대한 외부 벤치마크는 없습니다. 최신 라운드참여율은 모든 질문 세트와 무관하므로 동일한 대시보드 컨텍스트 내의 모든 질문 세트 대시보드에 동일한 비율로 표시됩니다. 이 통계의 기준점은 설문조사 종료일입니다. 여러 일정에 걸쳐 집계되지 않은 참여를 통합하기 위해 설문조사 종료일을 맞춥니다. 주: 라운드별 참여율은 전체 참여율보다 훨씬 낮을 수 있습니다. 예: 2개 설문조사에서 집계된 참여율은 100%였지만, 각 설문조사 라운드에서는 참여율이 50%에 불과했습니다. 이 시나리오는 각 설문조사에서 완전히 다른 직원(동일한 부문)이 설문조사에 응답할 때 발생할 수 있습니다.
집계된 참여율	집계된참여도는 선택한 표시 창 내에서 설문 조사에 응답한 고유 직원의 비율을 표시합니다. 집계를클릭하면 설문조사 라운드 전체의 집계된 참여도가 표시되고,벤치마크및평균 참여옵션도 선택 가능합니다. 집계된 설문조사 참여율은 질문 세트와 무관하므로 동일한 대시보드 컨텍스트 내의 모든 질문 세트 대시보드에 동일한 숫자로 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

참여 지표	설명
	조직에서는집계 기간설정을 사용하여 글로벌 가시성 창을 3개월, 6개월 또는 12개월로 설정할 수 있습니다. 가시성 창은 가장 최근의 설문 조사 마감일로부터 거꾸로 계산됩니다. 예: 조직의 공개 기간이 12개월인 경우 고유 응답자 수는 최신 설문조사 마감일 전 52주 동안의 응답자 수입니다. 주: 집계된 설문조사 참여 날짜는 주요 질문 참여 날짜와 다릅니다. 설문조사에 답변한 모든 직원이 현재 보고 있는 대시보드의 주요 질문에 답변한 것은 아닐 수 있기 때문입니다.
벤치마크	참여 벤치마크는집계된참여 지표를 클릭하면 옵션으로 표시됩니다. 벤치마크는 표시하고 있는 질문 세트와 무관하므로 동일한 대시보드 컨텍스트 내의 모든 질문 세트 대시보드에 동일한 숫자로 표시됩니다. 회사 수준의 대시보드를 볼 때 벤치마크는 외부적입니다. 세그먼트 대시보드를 볼 때 벤치마크는 세그먼트별 벤치마크를 구성하지 않은 한 회사 수준의 참여율입니다. 일반적으로 관리자가 Peakon에 로그인하여 팀 대시보드를 볼 때 참여율은 조직의 참여율과 비교됩니다.
평균 참여율	평균 참여율은 그래프에 옵션으로 표시되며,최신 라운드와집계된참여 지표를 클릭하면 그래프를 열 수 있습니다.
점수 정확도	점수 정확도는 집계된 참여율을 기준으로 한 점수의 정확도를 나타냅니다. 이 통계는 각 질문 세트에 따라 다르므로 다양한 질문 세트 대시보드에서 정확도가 다르게 표시될 수 있습니다. 더 큰 세그먼트에서는 참여도가 낮더라도 정확도는 높을 수 있으며, 소수의 응답으로 정확한 점수를 제공할 수 있습니다. 이는 선거 여론 조사와 유사합니다.
주요 질문 점수 참여도 (예: 320/400명의 직원을 대상으로 설문 조사)	주요 질문 점수 참여도는 유효 기간 내에 설문조사를 받은 직원 수에 비해 주요 점수에 기여한 직원 수를 표시합니다. 직원이 주요 카테고리 질문에서 최소 1개 질문에 답변한 경우, 해당 직원은 주요 점수에 반영되고, 따라서 참여 지표에도 반영됩니다. 예: 참여 대시보드에서 주요 점수는 일반적으로 eNPS 질문과 3개의 보조 질문으로 구성됩니다. 직원은 설문조사에 답변하고(집계된 참여도에 기여하고) 동시에 주요 카테고리 질문을 건너뛰거나 받지 않을 수 있습니다. 예: 전체 참여율은 100%인데, 주요 질문 참여 점수는 400점 만점에 360점으로 표시됩니다. 동일한 대시보드 컨텍스트 내에서 서로 다른 질문 세트 대시보드 간에 설문조사를 받은 직원 수가 동일합니다. 통계를 클릭하면 설문조사에 참여한 직원 목록이 표시됩니다. 직원의 개인 정보를 보호하기 위해 대시보드에서는 실제로 설문조사에 응답한 직원이 누구인지 공개하지 않습니다. 설문조사 대상 직원목록은 표시 창에 따라 표시됩니다. 예: 조직의 공개 기간이 3개월인 경우, 설문 조사에 참여한 직원 수는 최신 설문 조사 마감일 전 12주 동안의 직원 수입니다. 설문조사 허가를 받은 직원의 접근 목록이있는 사용자만 이 목록에 접근할 수 있습니다.
PowerPoint 내보내기 참여	내보내기에 표시되는 참여도는 대시보드에 표시되는 집계된 질문 세트 참여도가 아니라 전반적인 집계된 설문 조사 참여도를 나타냅니다. 이는 어떠한 질문 세트와도 독립적입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

히트맵

히트맵에 표시되는 모든 참여 수치는 귀하가 보고 있는 맥락 내의 특정 세그먼트와 관련이 있습니다. 다른 맥락에서 동일한 세그먼트라도 해당 보기에서 직원 수가 다르다면 참여 수치가 다르게 표시될 수 있습니다. 히트맵은 글로벌 참여도가 아닌 각 질문 세트에 대한 참여도를 측정합니다. 그런 이유로 여기에 표시된 수치와 주요 질문 세트 대시보드에 표시된 수치 사이에 차이가 있을 수 있습니다.

참여 지표	설명
각 세그먼트 옆에 질문 세트별 참여 집계(사람 아이콘)	히트맵의 각 세그먼트 옆에는 선택한 표시 창 내에서 최소 1개의 설문조사에 답변한 고유 직원 수를 볼 수 있습니다. 이 숫자는 메인 대시보드의 집계 참여율(%)과 동일하며, 정수로 표시됩니다.
칼럼 참여 집계	참여도 표시를클릭하면 이 지표가 표시됩니다. 집계열에는 표시 창 내에서 최소 1개의 설문조사에 답변한 직원의 비율이 표시됩니다. 이 지표는 질문 세트에 따라 다릅니다.
칼럼에 참여한 최근 인물	참여도 표시를클릭하면 이 지표가 표시됩니다. '최신' 열은 회사의 최신 일정에 따라 설문조사에 응답한 직원의 비율을 표시합니다. 이 지표는 질문 세트에 따라 다릅니다. 보고 있는 세그먼트가 회사의 최신 설문 조사에 포함되지 않은 경우 해당 열에 세그먼트에 대한 대시가 표시됩니다.

설문

참여 지표	설명
일정 의활동탭 참여	일정영역의활동페이지를 볼 때, 과거 설문조사 옆에 있는 숫자는 당시 설문조사에 참여한 사람의 수를 표시합니다.
플랫폼별 설문 완료	일정영역의활동페이지에서 설문 조사 라운드를 확장하여 설문 조사 플랫폼별 참여도를 확인하세요. 보고서에는 다음과 같은 설문조사 완료 플랫폼이 표시됩니다. • 웹 • 키오스크 모드 • 모바일 앱 웹 카테고리에는 데스크톱과 모바일 웹에서의 설문 조사 완료, Microsoft Teams 내의 팝업, Slack 링크에서 열리는 설문 조사가 포함됩니다. 키오스크 모드 범주에는 직원이 키오스크 모드를 사용하는 한 모든 기기에서 설문 조사를 완료하는 것이 포함됩니다. 예: 키오스크 모드를 사용하여 모바일 웹에서 설문조사를 완료하면 키오스크 모드 지표에 반영됩니다.
직원 재활성화 이메일 참여	재활성화 이메일의 2번째 시도에는 현재 설문 조사 참여가 표시됩니다.

FAQ: 최근 설문조사에 응답한 직원은 몇 명입니까?

이 정보는 메인 대시보드의참여카드에서최신 라운드를클릭하면 확인할 수 있습니다. 설문조사를 완료한 직원 수를 설문조사 라운드별로 보려면표보기로 이동하세요. 최신 라운드 보고서를그래프형식으로 볼 때, 데이터 포인트 위에 마우스를 올려 놓으면 라운드별 참여도가 표시됩니다.

FAQ: 히트맵의 최신 참여 열은 어떻게 작동하나요?

최신 참여열은 현재 대시보드 컨텍스트 내에서 가장 최근에 실시된 설문 조사를 식별하고, 해당 설문 조사에 응답한 직원 수(세그먼트당)를 표시합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이 칼럼에서 언급하는 설문조사 라운드는 맥락 선택에 따라 달라질 수 있습니다. 따라서최신 참여열에 표시되는 직원 수는 동일한 세그먼트에 대해서도 상황에 따라 다를 수 있습니다.

예

- 이 회사는 재무 및 마케팅 부문을 제외하고 매년 조사를 실시하고 있습니다. 가장 최근의 회사 설문조사는 5개월 전이었습니다.
- 마케팅 부문은 매달 설문조사를 실시하고 있으며, 가장 최근 설문조사는 3주 전이었습니다.
- 재무 부문은 주 1회 설문조사를 실시하며, 해당 설문조사는 3일 전에 실시되어 회사 내에서 가장 최신 설문조사입니다.

대시보드 컨텍스트	설명
회사	최신 참여열은 재무 설문조사를 참조합니다. 이는 회사와 관련된 가장 최신 설문조사이기 때문입니다. 이 설문조사에 포함된 세그먼트는 최신 참여 열에 참여도가 표시됩니다. 재무 설문조사에 포함되지 않은 세그먼트는 최신 참여 열에 대시로 표시됩니다.
금융 부문	최신 참여열은 금융 설문조사를 참조합니다. 왜냐하면 그것이 금융 분야의 최신 설문조사이기 때문입니다.
마케팅 부문	최신 참여열은 마케팅 설문조사를 참조합니다. 마케팅 맥락에서 가장 최신 설문조사이기 때문입니다.

relatedlinks
개념
개념: 히트맵 페이지 455

FAQ: 참여자 목록에 탈퇴자가 계속 표시되는 이유는 무엇인가요?

간단히 말해, 이는 해당 조직의 데이터 가시성 기간 동안 응답이 여전히 유효하기 때문입니다.

회사에서 현재 직원과 퇴사자를 위해 선택한 표시 창은 대시보드 결과에 기여하는 집계된 데이터에 대한 필터 역할을 합니다. 각 설문 조사 라운드 동안 대시보드는 시간을 앞으로 이동하며 표시 창 설정을 준수합니다.

즉, 떠나는 사람의 점수와 참여는 떠난 후에도 일정 기간 동안 팀 대시보드에 계속 반영됩니다. 예: 회사에서 퇴사자의 공개 기간을 3개월로 설정했습니다. 따라서 직원의 설문조사 응답은 퇴사일로부터 3개월(정확히 12주) 동안 현재 점수에 계속 포함됩니다. 다음 설문조사가 시작될 때 직원이 퇴사한 날로부터 12주가 지나면 해당 직원의 응답은 현재 점수에 반영되지 않습니다.

표시 창은 설문 조사 라운드 중에만 앞으로 이동하며 라운드가 진행됨에 따라 자동으로 응답을 검증합니다.

FAQ: 내 참여 목록이 내 팀 구조와 일치하지 않는 이유는 무엇입니까?

참여 목록에는 귀하의 조직에서 선택한 가시성 창에 걸쳐 설문 조사에 참여한 직원이 표시됩니다. 이들은 해당 기간 내에 귀하의 설문조사 결과에 기여했을 수 있는 직원들입니다. 예: 현재 직원의 경우 표시 기간이 1년이고 퇴사자의 경우 표시 기간이 3개월인 경우, 해당 기간 동안 대시보드에 속해 있던 직원이 목록에 포함됩니다.

세그먼트에 소급적 변경 사항을 적용하지 않는 한, 참여 정보는 실시간 설문 조사 중에만 업데이트됩니다.

직원이 다른 세그먼트로 이동하면 최신 점수도 함께 이동합니다. 이전 점수는 이전 세그먼트에 그대로 유지되므로 이전 데이터는 영향을 받지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: 점수 집계 페이지 36
개념: 직원 및 세그먼트 변경이 발생하는 경우 페이지 88

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

벤치마킹

개념: 벤치마킹

글로벌 산업 벤치마크를 통해 데이터를 실제 기대치에 맞춰 조정할 수 있습니다. 회사 수준의 결과에는 설문 조사를 실시한 모든 회사의 점수로 구성된 외부 산업 벤치마크가 있습니다. 각 조직 내의 모든 세그먼트는 회사 수준 점수를 내부 벤치마크로 사용합니다.

외부 벤치마크의 소스를 선택할 수 있습니다. 선택한 외부 벤치마크 내에서 벤치마크 백분위수를 설정하는 것도 가능합니다. 예:기술산업의상위 *20%*.

외부 벤치마크	설명
자동	외부 벤치마크는관리 > 계정 > 부문에서 선택한 부문을 참조합니다. 벤치마크는 특정 산업에 속한 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다. 해당 부문에 대한 벤치마크가 아직 존재하지 않는 경우 대안은Peakon벤치마크 옵션입니다.
Peakon	벤치마크는 Workday Peakon Employee Voice를 사용하는 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다.
업계	벤치마크는 특정 산업에 속한 모든 조직의 평균 참여 점수로 구성됩니다. 선택한 산업에 충분한 데이터 포인트가 없는 경우, 해당 산업에 충분한 데이터 포인트가 생길 때까지Peakon벤치마크 옵션을 사용합니다. 우리는 분기별로 벤치마크에 새로운 데이터 포인트를 추가합니다.

상황에 따라 벤치마크가 어떻게 바뀌는가

컨텍스트 선택은 설문 조사 데이터 세트에 대한 필터 역할을 합니다. 컨텍스트 뷰를 변경하면 벤치마크 선택도 조정됩니다. 동일한 세그먼트를 표시하더라도 관리자와 운영자마다 컨텍스트 선택에 따라 다른 벤치마크 소스를 볼 수 있습니다.

컨텍스트 선택	벤치마크 선택
회사 수준 대시보드.	외부 벤치마크.
세그먼트 대시보드. 예:마케팅*(부서)*세그먼트 대시보드.	내부 벤치마크: 회사 점수. 예:마케팅*(부서)*의 성장 동인 점수는 회사 수준의 성장 동인 점수를 벤치마크로 사용합니다.
세그먼트 대시보드 내에서 하위 세그먼트를 보는 중입니다. 예:마케팅*(부서)*세그먼트 대시보드에서여성*(성별)*세그먼트 보기.	내부 벤치마크: 컨텍스트 세그먼트 점수. 예:마케팅*(부서)*의여성*(성별)*에 대한 성장 동인 점수는마케팅*(부서)*성장 동인 점수를 벤치마크로 사용합니다.

세그먼트별 벤치마크를 사용하는 경우에는 예외가 발생하는데, 이를 통해 특정 세그먼트를 수동으로 선택한 외부 또는 내부 벤치마크에 맞춰 벤치마킹할 수 있습니다. 세그먼트별 벤치마크는 표준 벤치마킹 규칙보다 우선합니다.

벤치마크 백분위수

모든 점수와 백분위수는 반올림을 사용합니다. 참여 점수가 어느 벤치마크 백분위수에 속하는지 결정할 때, 대시보드는 반올림되지 않은 참여 점수를 반올림되지 않은 백분위수 범위와 비교합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

벤치마크 백분위수 예시

대시보드에 9.0으로 표시되는 참여 점수는*8.96123864*입니다. 이 예에서 상위 5% 벤치마크 백분위수는*8.97363652*이며, 대시보드에도 9.0으로 표시됩니다.

반올림되지 않은 참여 점수*8.96123864*는대시보드에 두 수치 모두 9.0으로 표시됨에도 불구하고 상위 5% 백분위수인*8.97363652*의 임계값보다 낮습니다. 그 대신 점수는 상위 10%에 속합니다.

백분위수	점수	범위
상위 5%	9.0	≥ 9.0
상위 10%	8.8	8.8 - 8.9
상위 25%	8.5	8.5에서 8.7까지
중위	8.1	7.7 - 8.4
하위 25%	7.6	7.4에서 7.6까지
하위 10%	7.3	7.1에서 7.3까지
하위 5%	7.0	≤ 7.0

relatedlinks
개념
외부 벤치마크 설정 페이지 43
True Benchmark 활성화 페이지 44
세그먼트별 벤치마크 활성화 페이지 45
벤치마킹과 진정한 벤치마킹 이해
참조
FAQ: 벤치마킹 페이지 507

개념: True Benchmark

인구 통계와 직업의 추세는 개별 관리자나 회사의 영향력을 넘어 참여에 영향을 미칠 수 있습니다. 인구 통계적 특성에 따른 표준화된 데이터를 통해 운전자 점수의 일반적인 분산을 계산하는 것이 가능합니다.

True Benchmark는 2가지 기준에 따라 벤치마크를 조정합니다.

- 속성 효과의 강도. 대부분 운전자의 경우, 재직 기간에 따라 평균 점수에 큰 차이가 있는 반면, 성별은 큰 영향을 미치지 않는 경향이 있습니다. 재임 기간은 성별에 비해 더 큰 True Benchmark 조정을 주도하는 경우가 많습니다.
- 벤치마크와 비교한 회사 또는 세그먼트의 인구 통계적 분포입니다. 업계 벤치마크보다 재직 기간이 짧은 직원이 회사에 훨씬 적다면 True Benchmark 조정은 더 높아집니다. 회사의 임기 분포가 평균을 어느 정도 대표한다면 조정 폭은 더 작거나 영향이 없습니다.

True Benchmark는 업계의 평균 참여 점수로 시작하여 결정 기준을 적용하여 필요한 조정을 추가합니다. 실제로 대부분의 벤치마크는 어느 쪽으로든 0.2 이상 변동하지 않는 경향이 있습니다.

조정 사항을 보려면 메인 대시보드에서True Benchmark를클릭하세요. 슬라이드 아웃 탭에서 벤치마크 구성과 조정 내역을 확장할 수 있습니다.

True Benchmark는 Engagement 질문 세트의 질문에만 적용됩니다.

진정한 벤치마크 속성

True Benchmark는 6가지 표준 속성에 대한 조정을 제공합니다. 사용자 정의 속성을 사용하는 경우 Workday 컨설턴트가 해당 속성을 표준 매핑 옵션에 매핑해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

표준 속성	관찰
보유	재임 기간에 따라 점수에 상당한 차이가 생길 수 있습니다. 재직 기간의 처음 6개월 동안의 점수는 재직 기간이 3~5년인 직원의 점수보다 약 2포인트 높은 경향을 보입니다.
나이	직원들에게 영향을 미치는 요인은 직원의 인생과 경력의 각 단계에 따라 다릅니다. 예: 소매점에서 일하는 20세 직원에게 영향을 미치는 요인은 본사에서 일하는 40세 고위 관리자에게 영향을 미치는 요인과 다를 수 있습니다.
직무 수준	이 범주는 직원, 관리자, 고위 관리자, 임원, 이사를 구분합니다. 리더십 팀은 회사 내에서 전략을 구축하기 때문에 종종 전략 동인 벤치마크보다 우수한 성과를 보입니다. 하지만 벤치마크에는 대부분 운영 담당자의 점수가 포함되어 있습니다.
성별	대부분의 경우 성별은 점수에 큰 차이를 가져오지 않지만, 직업 성장과 보상과 같은 분야에 대한 통찰력을 제공할 수 있습니다.
부서	각 부서는 서로 다른 기술과 경험으로 인해 다른 부서보다 참여도가 더 높거나 낮을 수 있습니다.
현지 사무실	이러한 조정은 다양한 국가의 직원들이 Peakon 설문 조사에 응답하는 방식에 따라 다양한 지역의 점수 차이를 고려한 것입니다. 예: 피드백을 제공하는 데 있어 서로 다른 개방성 등 문화적 차이로 인해 지역마다 점수가 달라질 수 있습니다.

relatedlinks
개념
외부 벤치마크 설정 페이지 43
True Benchmark 활성화 페이지 44
벤치마킹과 진정한 벤치마킹 이해
태스크
벤치마크에 대한 속성 매핑 구성 페이지 44
참조
FAQ: 설문조사가 종료된 후 실제 벤치마크가 변경된 이유는 무엇입니까? 페이지 508

개념: 벤치마크 업데이트

당사는 업계 벤치마크와 True Benchmark에 대한 주기적 업데이트를 수행하여 항상 최신 벤치마크 비교를 사용할 수 있도록 보장합니다. 당사의 엔지니어링 및 데이터 과학 팀은 자동으로 업데이트를 제공합니다.

업계 벤치마크의 변경 사항은 외부 벤치마킹이 있는 대시보드에만 영향을 미칩니다. 대부분의 세그먼트 대시보드는 내부 벤치마크(회사 참여 점수)를 사용하므로 벤치마크 업데이트로 인한 영향은 없습니다.

대부분의 경우 업데이트는 사소하며 벤치마크에 미치는 영향이 미미합니다. 벤치마크 업데이트는 과거 대시보드에 소급 적용되지만, 벤치마크와의 차이에 따른 과거 계산에는 영향을 미치지 않습니다. 충분한 데이터 포인트가 나타나면 새로운 산업이나 하위 산업 옵션을 만드는 경우도 있습니다.

relatedlinks
개념
Workday Peakon Employee Voice 글로벌 벤치마크 보고서

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: 벤치마킹

벤치마크와 True Benchmark의 차이점은 무엇인가요?

벤치마크는 회사 수준에서 점수를 표시할 경우 단순히 평균 산업 점수를 보여주고, 벤치마크 비교를 위해 세그먼트 수준에서 평균 회사 점수를 보여줍니다.

True Benchmark는 기업이나 세그먼트 점수에 영향을 줄 수 있는 인구 통계적 이상치를 고려하여 벤치마크(업계 또는 기업 점수)에 작은 조정을 가함으로써 한 단계 더 나아갑니다. 이렇게 하면 회사나 세그먼트를 비교하는 벤치마크가 더욱 개인화됩니다.

예: 어떤 부서에 신입 직원이 많으면, 입사 후 참여 점수가 갑자기 긍정적으로 상승할 수 있지만, 회사 점수(벤치마크)는 이러한 추세를 따르지 않을 수 있습니다. True Benchmark는 부서의 인구 통계적 구성을 회사 전체(벤치마크)와 비교합니다. 그런 다음 부서의 인구 통계에 더 잘 맞추기 위해 작은 벤치마크 조정을 실시합니다.

벤치마킹 대상으로 회사 및/또는 국가를 선택하는 것이 가능합니까?

벤치마킹 대상으로 특정 회사나 국가를 선택하는 것은 불가능합니다. 각 산업 벤치마크에는 다양한 국가의 해당 산업 기업이 포함되어 있습니다. 벤치마크가 인구 통계적 차이에 맞게 조정되는지 확인하려면 항상 True Benchmark를 사용하는 것이 좋습니다.

True Benchmark가 다양성 및 포용성과 건강 및 웰빙 문제 세트를 지원하지 않는 이유는 무엇입니까?

트루 벤치마크는 집단의 개별적 특성에 따른 차이를 제거하는 것으로, 그렇지 않으면 집단 간 반응이 달라질 수 있습니다. 그러나 다양성과 포용성, 건강과 웰빙 문제 세트의 목적은 서로 다른 집단이나 요구 사항 간의 잠재적인 차이 또는 불공정성을 밝혀내는 것입니다. 이러한 이유로 우리는 이러한 질문 세트에 True Benchmark 조정을 적용하지 않습니다.

예: 특정 성별이나 연령대의 직원이 다양성 문제를 겪거나 복지가 다르게 취급된다고 느끼는 경우. True Benchmark는 감지하고 조치하려는 문제의 심각성을 과소평가할 가능성이 있습니다.

운전자와 하위 운전자 간의 벤치마크 백분위수에 차이가 있는 이유는 무엇입니까?

예: 4개의 참여 질문 모두 개별적으로는 중간을 벤치마크 분류로 지정했지만, 전체 참여 점수에서는 하위 25%를 벤치마크 분류로 지정했습니다.

이는 전체 점수가 팀이나 회사 수준에서 4가지 참여 질문에 대한 평균이 아니라, 각 직원의 전체 점수(4가지 질문에 모두 답했는지 여부는 관계없음)의 평균이기 때문입니다.

운전자 점수의 벤치마크 백분위수 분류가 잘못된 이유는 무엇일까요?

예:상위 *5%*는 9.0에서 나왔지만, 제 9.0 참여 점수는상위 *10%*에만 속합니다.

Peakon은 사용자 인터페이스에 점수를 표시할 때 반올림을 사용합니다. 벤치마크 백분위수와 모든 드라이버 점수에는 소수점 이하 자릿수가 여러 개 있기 때문입니다. 그러나 모든 계산에서는 정확성을 위해 반올림되지 않은 데이터를 사용합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	제공된 예를 사용하여 반올림되지 않은 참여 점수가 8.96123864이고, 반올림되지 않은상위 *5%*범위는 8.97363652라고 가정해 보겠습니다. 대시보드에서는 두 숫자 모두 9.0으로 반올림되지만, 실제로 점수는상위 *5%*백분위수 임계값보다 0.01239788 낮습니다. 현재 사용자 인터페이스에서 반올림되지 않은 점수를 표시하는 것은 불가능합니다.
벤치마크를 계산하는 데 머신 러닝이나 AI를 사용하시나요?	안정적인 벤치마크 버전을 보장하기 위해 우리는 다양한 회사의 직원들의 점수를 간단히 집계한 다음, 이를 동인과 산업으로 나눕니다.
벤치마크 내 설문 점수는 얼마나 오래된 것인가요?	Peakon은 매 분기마다 지난 12개월을 기준으로 업계 벤치마크를 업데이트합니다. 내부 벤치마크는 회사의 점수를 사용하며, 이는 사용 중인 가시성 창(1년, 6개월 또는 3개월)에 맞춰 조정됩니다.
내 산업에는 어떤 다른 회사가 있나요?	계약상의 합의로 인해 고객 이름을 제공할 수 없습니다.
산업을 어떻게 정의하시나요?	우리는 Clearbit의 분류법을 사용합니다.

relatedlinks
개념
개념: 벤치마킹 페이지 46
벤치마킹과 진정한 벤치마킹 이해

FAQ: 벤치마크는 어디에서 나왔나요?

회사 수준의 결과는 Peakon의 고객 데이터베이스 전반의 평균 점수와 점수를 비교하는 외부 벤치마킹을 사용합니다. 기업은 모든 기업을 벤치마킹 대상으로 삼을지, 아니면 특정 산업의 기업만 벤치마킹 대상으로 삼을지 선택할 수 있습니다.

회사 내의 모든 세그먼트에서는 글로벌 회사 수준 점수와 점수를 비교하여 내부 벤치마킹을 활용합니다. 예: 세그먼트의 인지 동인이 벤치마크보다 0.2 높으면 해당 팀의 인지 동인이 회사 평균보다 0.2 더 높은 점수를 받았다는 의미입니다.

예외적인 경우, 회사에서는 다른 특정 세그먼트나 산업을 벤치마킹하기 위해 세그먼트를 구성할 수 있습니다. 예: 회사에 여러 법인이 있는 경우 관리자는 글로벌 모회사의 점수가 아닌 법인 세그먼트의 점수를 기준으로 관련 세그먼트를 벤치마킹할 수 있습니다.

회사에서 True Benchmark를 사용하는 경우 True Benchmark 세부 정보를 클릭하면 대시보드에서 사용 중인 벤치마크를 확인할 수 있습니다. 회사에서 True Benchmark를 사용하지 않더라도 대시보드에는 이미 벤치마크 소스가 명시되어 있습니다.

relatedlinks
개념
벤치마킹과 진정한 벤치마킹 이해

FAQ: 설문조사가 종료된 후 실제 벤치마크가 변경된 이유는 무엇입니까?

실제 벤치마크는 직원 기록이 과거 변경 사항으로 업데이트되거나생년월일이나재임 기간과 같은 특정 속성이 변경되는 경우에만 변경될 수 있습니다. 이러한 업데이트는 직원 분류 방식에 소급적으로 영향을 미치므로 True Benchmark 조정에 영향을 미칩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

또한,퇴사 날짜가변경되면 직원의 설문 참여 기간이 변경되어 참여자 수에 영향을 미치고 전체 점수가 변경될 가능성이 있습니다.

relatedlinks
개념
개념: True Benchmark 페이지 505

개인 대시보드

개인 대시보드 활성화

시작하기 전에

관리자 접근.

관리자 액세스를 위해 표준관리자속성을 사용하고 표준 벤치마크 매핑을 사용하는지 확인하세요.

이 태스크 정보

글로벌 관리자는 설문 조사 참여자를 위한 개인 대시보드를 활성화할 수 있습니다. 전체 직원 액세스 그룹에 대시보드를 활성화할지, 아니면 일부 직원에게만 활성화할지 선택할 수 있습니다. 전체 출시 전에 소규모 직원 그룹으로 개인 대시보드를 테스트하려면 다음을 참조하세요. 예: 단계적 개인 대시보드 출시 페이지 141.

개인 대시보드를 통해 설문 조사 참여자는 자신의 설문 조사 점수와 의견은 물론, 팀 점수, 집중 분야 및 작업에도 액세스할 수 있습니다. 관리자가 집중 분야를 설정하면, 직원은 개인 대시보드에서 직접 기밀 제안을 제공할 수 있습니다.

프로시저

1. 관리 > 접근 제어로 이동합니다.
2. 직원액세스 그룹을 열거나 새로운개인유형 그룹을 만듭니다.
3. 개인 대시보드 권한 섹션을 확장합니다.
4. 권한을 활성화할 때 다음 사항을 고려하세요.

권한 이름	설명
개인 대시보드에 액세스	설문조사를 제출하거나 Peakon에 로그인한 후 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. 이 기능을 비활성화하면 Peakon은 대신 설문조사의 제한된 요약을 표시합니다. 이 설정은개인 대시보드설정 그룹 내의 다른 모든 설정에 대한 전제조건입니다.
조직 데이터	회사 수준의 점수를 표시하여 귀하의 점수와 비교할 수 있습니다. 필수 권한:개인 대시보드에 액세스하세요.
직속 상사의 팀 점수	자신의 점수와 비교할 수 있도록 팀 점수를 표시하고, 주요 분야에 대한 기밀 제안을 제출할 수 있는 기능을 제공합니다. 필수 권한:개인 대시보드에 액세스하세요.
직속 매니저 상부 팀 데이터	직속 상사보다 높은 팀의 점수를 표시하는 기능입니다. 또한 주요 분야와 활동을 표시하고, 주요 분야에 대한 기밀 제안을 제출할 수 있는 기능을 제공합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

권한 이름	설명
	필수 권한:개인 대시보드에 접근하고팀 점수와 비교합니다.

주: 직속 관리자의 팀 점수와직속 관리자 권한 이상의 팀 데이터는직원에게 모든 질문 세트에서 팀의 점수에 대한 접근 권한을 제공합니다. 관리자에게 모든 질문 세트에 대한 가시성을 제공하지 않은 경우 고려해야 할 사항입니다.

5. 그룹 저장을클릭합니다.

결과

조직의 개인 대시보드를 활성화한 후, 직원은 설문조사를 마친 후 대시보드를 활성화하고 언제든지 액세스할 수 있습니다. 귀하의 조직에서 활성화한 경우 비밀번호나 Single Sign-On을 통해 인증이 가능합니다. 직원들은 설문조사 라운드 외에도 일반 대시보드 로그인 URL을 사용하여 개인 대시보드를 활성화할 수도 있습니다.

다음에 수행할 작업

직원들이 개인 대시보드를 최대한 활용할 수 있도록 관리자에게 이러한 권한을 부여하는 것이 좋습니다.

- 접근 통계.
- 강점과 집중 분야에 대한 접근.
- 집중 분야를 관리합니다.
- 작업에 대한 액세스.
- 작업을 관리합니다.

집중 분야에 대한 팀 제안 제출

시작하기 전에

다음과 같은 경우 팀 제안을 제출할 수 있습니다.

- 개인 대시보드에는 팀이나 리더십의 주요 관심 분야가 표시됩니다.
- 개인 대시보드가 있든 없든, 관리자나 리더십 내의 누군가가 이메일을 통해 새로운 집중 분야에 대해 알려주었습니다.

이 태스크 정보

설문조사가 종료된 후 Peakon은 각 팀의 설문조사 결과를 바탕으로 다양한 드라이버를 집중 분야로 제안합니다. 관리자는 추천된 집중 분야를 수락하거나, 자신만의 집중 분야를 설정할 수 있습니다.

관리자나 고위 임원이 대시보드에 집중 영역(예: 인정 드라이버)을 설정하면 사용자 정의 메모가 포함된 알림을 보내 팀원들이 개선 아이디어를 기밀로 제출하도록 장려할 수 있습니다. 하지만 개인 대시보드 사용자라면 관리자가 설정한 모든 주요 영역에 적극적으로 제안을 추가할 수 있습니다. 이 기능이 출시되기 전에 주요 관심 분야가 된 드라이버에 제안을 추가하는 것은 불가능합니다.

비밀스러운 제안을 제공하면 관리자는 직원들이 원하는 바에 대해 더 많은 통찰력을 얻는 데 도움이 되며, 특히 질적인 피드백이 충분하지 않을 때 더욱 그렇습니다. 또한, 신원 공개에 대한 압박 없이 팀이 행동 계획에 참여하는 데 도움이 됩니다.

각 주요 분야별로 1개의 제안을 추가할 수 있습니다. 제출 후에는 제안 내용을 편집할 수 없습니다. 제출한 제안은 본인이 직접 볼 수 있지만, 동료가 제출한 제안은 볼 수 없습니다.

귀하께서 제출하신 팀 제안은 초점 영역을 설정한 관리자의 대시보드에 속합니다. 예: 부서장(직속상관이 아님)이 집중 분야를 설정한 경우, 해당 집중 분야에 대해 제출한 제안은 해당 부서장만 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 받은 이메일에서'기밀 제안 추가'를클릭하거나 개인 대시보드의'중점 분야'탭에서 주요 분야를 찾으세요.
2. 귀하의 제안을'비밀 제안'상자에 입력하세요.
3. 보내기를클릭하세요.

결과

제안을 추가하면 관리자 대시보드에 즉시 표시됩니다. 설문조사에서 의견을 제출할 때와 마찬가지로, 제안을 작성하는 데 사용한 언어가 유지됩니다.

예

관리자가 성장 동인을 주요 관심 분야로 설정하고, 다음과 같은 맞춤 메시지가 포함된 이메일 알림을 보냈습니다.안녕하세요 팀, 성장 점수가 감소한 것을 확인하였고, 이를 개선하기 위해 할 수 있는 일에 대한 피드백을 듣고 싶습니다.

'비밀 제안 추가'를클릭하면 비밀리에 제안을 추가할 수 있습니다. 예: 직원의 역할 범위를 개략적으로 설명하는 자세한 직무 설명을 포함하세요. 또한 모든 직무 레벨 간의 차이점을 명확히 하는 것도 좋을 것 같습니다.

예: 단계적 개인 대시보드 출시

이 예는 직원에게 개인 대시보드를 단계적으로 배포하는 방법을 보여줍니다.

이 태스크 정보

귀하의 조직에서는 모든 직원에게 공개하기 전에 소규모 테스터 그룹에 개인 대시보드를 공개해야 합니다. 이러한 결과를 얻으려면 표준직원액세스 그룹을 비활성화하고 두 번째개인유형 그룹을 만들어야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 액세스 제어로 이동합니다.
2. 직원액세스 그룹을 엽니다.
3. 개인 대시보드설정을 확장합니다.
4. 설정이 꺼져 있는지 확인하세요. 꺼져 있지 않으면 비활성화하고 변경 사항을 저장하세요.
5. 그룹 추가를클릭합니다.
6. 그룹의 이름을 말하세요. 예:개인 대시보드 테스터.
7. 개인으로접근 권한을설정합니다.
8. 사람을 수동으로 선택하도록 설정합니다.
9. 개인 대시보드설정을 확장합니다.
10. 모든 설정을 활성화합니다.
11. 그룹 추가를클릭합니다.
12. 그룹 구성원탭을 엽니다.
13. 사람 추가를클릭하세요.
14. 각 테스터를 검색한 후추가를클릭합니다.

결과

이제 테스터는 자신만의 개인 대시보드에 접근할 수 있습니다. 테스터가 관리자인 경우 관리자 대시보드를 통해 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. 해당 직원이 직원인 경우 다음 설문조사가 끝나면 개인 대시보드에 접속하거나 Peakon에 로그인할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

다음에 수행할 작업

모든 직원에 대한 개인 대시보드를 활성화해야 하는 경우 1~4단계를 따르고 모든 설정을 켜세요.

relatedlinks
개념
개념: 개인 대시보드 페이지 512
개인 대시보드 활성화 페이지 509

개념: 개인 대시보드

배경

개인 대시보드를 통해 직원은 조직에서 원하는 변화를 추진할 수 있습니다. 관리자는 조직의 직원 액세스 제어 그룹에서 개인 대시보드 기능과 해당 권한을 활성화할 수 있습니다.

개인 대시보드를 사용하면 다음을 수행할 수 있습니다.

- 현재 설문조사 점수를 확인하세요.
- 시간 경과에 따른 자신의 점수를 확인하세요.
- 여러분의 댓글, 감사의 말, 대화를 확인해보세요.
- 댓글에 답변합니다.
- 리더가 설정한 주요 분야와 활동을 추적하세요.
- 주요 관심 분야에 대한 기밀 제안을 제출하세요.
- (선택 사항, 활성화된 경우) 점수를 팀 및/또는 회사와 비교합니다.

항해

꼬리표	설명
개요	개요 페이지에는 개인 대시보드의 요약이 표시됩니다. • 귀하가 응답한 각 주제와 연결된 질문 주제 카드를 통해 모든 질문 세트에 대한 간단한 개요를 제공합니다. • (선택 사항, 활성화된 경우) 모든 질문 세트에서 리더가 설정한 주요 영역을 표시하는팀섹션입니다. • 귀하의 참여 및 댓글 통계를 표시하는 설문조사 통계섹션입니다.
설문 결과	귀하의 회사에서 사용하는 모든 질문 세트에 대한 설문조사 점수는 귀하가 참여하는 첫 번째 설문조사부터 볼 수 있습니다. 상단의 드롭다운 메뉴를 사용하면설문 조사 주제(예: 참여)와 비교를 위한 추가평가(예: 직속 팀 또는 조직)를 선택할 수 있습니다. 비교할 팀을 선택할 때 해당 팀의 대시보드는 조직의 기밀 유지 요구 사항을 충족해야 합니다. 그렇지 않으면 점수를 볼 수 없습니다. 두 세그먼트에 걸친 고유한 직원설정을 사용하면 선택한 팀과 자신의 세그먼트에 모두 너무 많은 직원이 속해 있는 경우 점수가 숨겨져 개별 응답을 식별할 수 없습니다. 시간 경과에 따른 점수 그래프는 귀하가 답변한 마지막 4개 설문조사를 표시합니다. 드라이버 점수는평가드롭다운 메뉴에서 선택한 팀과 관련하여 다음 카테고리에 표시됩니다. • 가장 높은 평가를 받은 지역 • 가장 낮은 평가를 받은 지역 • 비슷하게 평가된 분야

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

꼬리표	설명
	전체 점수와 모든 드라이버 점수는 점수 집계의 대상이 되며, 관리자 대시보드와 동일한 계산 방식을 사용합니다. 주요 점수를 포함한 각 드라이버 점수는 해당 드라이버의 일부인 질문의 점수만 사용합니다. 각 운전자에 대한 관련 질문을 볼 수 있으며, 각 질문에 대한 마지막 답변 날짜도 확인할 수 있습니다. 드라이버를 클릭하면 대시보드로 이동하여 자세한 정보를 확인할 수 있습니다. 운전자가 주요 관심 분야인 경우, 점수를 개선하기 위한 기밀 제안을 제출할 수 있습니다. 보다 집중 분야에 대한 팀 제안 제출 페이지 417.
나의 댓글	댓글에 대한 답변을 받았다면 개인 대시보드에서 직접 답변할 수 있습니다. 수신 관리자는 관리자 대시보드에서 대화를 계속할 수 있습니다. 대화 중에는 귀하의 신원은 비밀로 유지됩니다. 직속 상사가 댓글에 답변할 수 있는 권한이 있는 경우 개인 대시보드에서 댓글에 대한 대화를 직접 시작할 수도 있습니다(현재 모바일 앱에서만 지원). 귀하의 댓글에 확인이 표시되면 댓글 아래에 있는 확인 아이콘을 클릭하여 자세한 정보를 표시할 수 있습니다. 대화나 확인 이메일을 열면 개인 대시보드로 이동합니다.
주력 분야	이 탭에는 직속 상사와 리더십이 설정한 모든 주요 영역이 표시되어 설문조사 피드백을 통해 그들이 현재 어떤 작업을 하고 있는지 확인할 수 있습니다. 관리자의 맞춤 메모가 포함된 집중 분야는 확장되어 표시되므로 직원들이 제안을 제공하도록 장려합니다. 하지만 사용자 지정 메모가 없는 초점 영역을 확장하여 제안을 추가할 수도 있습니다. 예외적으로 Peakon 팀 제안 기능이 출시되기 전에 주요 관심 분야가 된 드라이버에 대한 제안을 추가하는 것은 불가능하며, 이는 각 관리자 섹션 하단에 표시됩니다. 직원은 본인이 제출한 제안만 볼 수 있습니다. 회사 수준의 주요 관심 분야에 제안을 추가하는 것도 불가능합니다. 주요 점수의 가시성과 관리자가 집중 영역과 작업을 설정하는 능력은 대시보드가 가시성 요구 사항을 충족했는지 여부에 따라 달라집니다.
매니저 액션	이 탭에는 직속 상사와 리더십의 행동 계획이 표시됩니다. 각 작업을 클릭하면 해당 작업의 설명, 체크리스트, 마감일을 볼 수 있습니다. 관리자가 작업을 완료로 표시하면 해당 작업은 4주 동안완료탭에 표시된 후 사라집니다.

보안

개인 대시보드는 직원에게만 공개되며 다른 사용자는 접근할 수 없습니다. 개인 대시보드를 갖고 있어도 과거나 미래 설문조사의 기밀성이 손상되지 않습니다. 귀하의 자격 증명을 사용하여 로그인하면 귀하만 귀하의 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다.

개인 대시보드 로그인 페이지에 입력한 이메일 주소가 직원 기록에 있는 이메일 주소와 일치하는 경우에만 인증을 사용할 수 있습니다. Single Sign-On을 사용할 때 ID 공급자의 이메일 주소는 Peakon의 직원 기록에 있는 이메일 주소와 일치해야 합니다.

2단계 인증을 설정하는 것도 가능합니다. 보다 2단계 인증(2FA) 설정 페이지 56.

활성화

관리자가 개인 대시보드를 활성화하면 설문 조사 참여자가 이를 활성화할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 다음 설문조사가 끝날 때쯤.
- 비밀번호를 설정하거나 조직의 단일 로그인을 사용하여 Peakon 계정에 로그인합니다. 보다 개념: 개인 대시보드 액세스 페이지 515.

데스크톱과 iOS, Android용 모바일 앱을 통해 개인 대시보드에 접속할 수 있습니다. 보다 참고: 모바일 앱 기능 페이지 68자세한 내용은.

현지화

개인 대시보드는 모든 대시보드 언어로 제공됩니다. 프로필 설정을 통해 언어 기본 설정을 할 수 있습니다. 보다 참조: 대시보드에 지원되는 언어 페이지 438그리고 참고: 개인 프로필 설정 페이지 65자세한 내용은.

relatedlinks
개념
개인 대시보드 활성화 페이지 509
예: 단계적 개인 대시보드 출시 페이지 141

개념: 관리자 관점에서 본 개인 대시보드

이 주제에서는 직원 개인 대시보드에도 표시되는 관리자 대시보드의 기능에 대해 리더에게 설명합니다.

배경

개인 대시보드는 설문 조사 참여자에게 자신의 점수와 의견에 대한 통찰력을 제공합니다. 개인 대시보드에는 직원의 직속 상사와 동일 계층 내에서 그보다 상위에 있는 관리자의 점수, 집중 분야 및 활동도 표시됩니다. 직원들은 귀하가 집중 분야로 설정한 운전자에 대한 기밀 제안을 제출할 수 있습니다. 더 많은 내용을 보려면 여기를 클릭하세요 팀의 집중 영역 설정 페이지 423.

관리자는 직원의 개인 대시보드 접근 권한과 사용 가능한 통찰력 수준을 구성할 수 있습니다.

팀 점수를 개인 대시보드에 표시하려면 팀 대시보드가 관리자가 설정한 가시성 요구 사항을 충족해야 합니다.

집중 영역 및 작업의 가시성

설문 참여자 개인 대시보드 표시:

- 대시보드에서 수락하거나 설정한 모든 주요 영역입니다. 추천하는 집중 분야는 표시되지 않습니다.
- 드라이버에 대한 팀 제안 상자와 귀하가 제공한 경우 사용자 정의 메시지도 초점 영역으로 설정합니다.
- 작업을 생성할 때공유 설정에서모든 사람과 공유로 설정한 작업만 해당됩니다.

여러분이 작업하고 있는 주요 영역과 작업을 공유하면 팀 내에서 투명성을 높이고 피드백 문화를 강화할 수 있습니다. 근본적인 문제를 이해하기 위한 의견이 충분하지 않을 때에도 팀원들에게 기밀스러운 제안을 제출하도록 장려하면 해결책 지향적인 통찰력을 얻는 데 도움이 될 수 있습니다.

각 팀 제안은 제안을 제출한 직원에게만 표시되며, 관리자만이 모든 팀 제안을 볼 수 있습니다.

직속 보고자만 있는 경우, 집중 분야나 활동은 직접 보고하는 직원의 개인 대시보드에 표시됩니다.

더 넓은 규모의 팀이 있는 경우(예: 직속 보고자에게도 보고하는 직원이 있는 경우), 더 넓은 규모의 팀 대시보드에서 설정한 모든 작업이나 집중 분야는 직원이 개인 대시보드에서 더 넓은 규모의 팀을 필터링할 때만 표시됩니다.

추천사항

- 현재 대시보드와 관련된 집중 영역과 작업을 설정합니다. 예: 더 광범위한 팀의 대시보드를 표시할 때 직속 보고자에게만 관련된 주요 영역이나 작업을 설정하지 마세요. 그 반대의 경우도 마찬가지입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 초점 영역을 설정할 때 사용자 정의 메시지를 추가하고 직원에게 알리면 제안의 양과 질을 크게 높일 수 있습니다. 관리자는 드라이버(driver)를 주요 관심 영역으로 설정한 이유를 전달하고, 이에 대한 관리자의 관점을 제시하는 것이 좋습니다. 사용자 지정 메모가 없는 주요 영역은 개인 대시보드에 축소된 카드로 표시되지만, 직원은 여전히 카드를 확장하여 제안을 제공할 수 있습니다.
- 직원이 개인 대시보드에서 작업을 열 때 더 많은 맥락을 제공하기 위해 작업에 세부 정보를 추가하세요. 해당되는 경우 설명, 마감일 및 체크리스트 필드를 활용하세요.
- 개인 대시보드에 표시되지 않아야 할 작업을 만들려면 해당 작업의공유 설정에서개인 및 공유 대시보드에서 공유 안 함을선택하세요.
- 특히 장기적인 목표라면, 설문조사를 진행할 때마다 집중 분야와 활동을 바꿀 필요는 없습니다.
- Peakon이 집중 분야를 추천하면, 이를 수용하거나 무시하세요. 권장되는 집중 분야는 사용자가 수락하지 않는 한 개인 대시보드에 표시되지 않습니다.

대시보드 간 전환

일반적으로 관리자도 설문 조사에 참여합니다. 관리자는 관리자 대시보드와 동일한 인터페이스에서 자신의 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다.

탐색 모음에서개인 대시보드링크를 클릭할 수 있습니다. 관리자 대시보드에서 접근할 수 있는 탭은 개인 대시보드를 탐색하는 동안에도 접근할 수 있으므로 언제든지 돌아올 수 있습니다.

모바일 앱의 왼쪽 메뉴에서 관리자 대시보드와 개인 대시보드를 전환할 수 있습니다.

개념: 개인 대시보드 액세스

개인 대시보드는 설문 참여자에게 개인 점수와 댓글을 볼 수 있는 기능을 제공합니다. 설문조사 참여자이자 관리자인 경우, 관리자 대시보드와 개인 대시보드 사이를 전환할 수 있습니다.

필수 조건

- 회사 관리자는 조직의 개인 대시보드를 활성화해야 합니다.
- Peakon 직원 기록에는 이메일 주소가 있어야 합니다. 키오스크 모드를 통해 설문조사에 접속하는 직원(예: 이름/직원 ID 또는 일회용/재사용 코드)은 보안상의 이유로 개인 대시보드에 접속할 수 없습니다. 단, Peakon에 이메일 주소가 있는 경우는 예외입니다.
- 로그인에 사용하는 이메일 주소는 Peakon 직원 기록에 등록된 회사 이메일 주소와 일치해야 합니다. Peakon에서 이메일 주소를 업데이트해야 하는 경우 Peakon 관리자(대개 인사팀)에게 문의하세요.

액세스

이 기능이 활성화되면 설문조사 참여자는 설문조사를 마칠 때 표시되는 메시지를 사용하여 개인 대시보드를 활성화할 수 있습니다. 설문조사 라운드 외에도 Peakon 데스크톱이나 모바일 앱에 로그인하여 개인 대시보드를 활성화할 수도 있습니다.

데스크톱용 Peakon 앱의 URL은 [회사명].peakon.com입니다.

설문조사 참여자는 Peakon 데스크톱 버전에서 개인 대시보드를 활성화하는 경우 비밀번호를 재설정해야 합니다.

하지만 귀하의 조직에서 Peakon을 단일 로그인(SSO) ID 공급자(예: Okta)와 통합하고 Peakon 타일을 할당한 경우 기존 SSO 자격 증명으로 로그인할 수 있습니다.

향후 사용을 위해 Peakon 데스크톱이나 모바일 앱에서 개인 대시보드를 계속 이용할 수 있으며, 각 설문조사가 끝날 때마다 표시되는 메시지도 이용할 수 있습니다.

참조: 대시보드에 지원되는 언어

Workday Peakon Employee Voice는 관리자 및 개인 대시보드에 대해 다음 언어를 지원합니다.

- 아랍어
- 중국어(간체)
- 중국어(번체)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 체코어
- 덴마크어
- 네덜란드어
- 영어(영국)
- 영어(미국)
- 에스토니아어
- 핀란드어
- 프랑스어(FR)
- 프랑스어(CA)
- 독일어
- 힌디어
- 헝가리어
- 이탈리아어
- 일본어
- 한국어
- 라트비아어
- 리투아니아어
- 노르웨이어
- 폴란드어
- 포르투갈어(BR)
- 포르투갈어(PT)
- 루마니아어
- 러시아어
- 스페인어(ES)
- 스페인어(LA)
- 스웨덴어
- 태국어
- 터키어

피드백에 따른 조치

행동 계획

액션 만들기

시작하기 전에

보안:

- 액션 액세스
- 액션 관리

이 태스크 정보

행동 계획을 세우면 피드백을 바탕으로 조치를 취하고 공통적인 주제를 다루는 데 도움이 됩니다. 작업을 생성하면 해당 작업은 작업을 생성할 당시 속해 있던 세그먼트 컨텍스트의 일부가 됩니다.

접근 권한이 있는 다른 세그먼트에 대한 작업을 생성하는 것도 가능합니다. 누군가가 다른 세그먼트에 대한 작업을 생성하면 해당 작업은 여전히관리자 사용 지표의 자체 사용 지표에 귀속됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

특정 드라이버에 연결되는 작업을 만들거나, 보다 일반적인 독립형 작업을 만들 수 있습니다. 기존의 권장 작업을 추가하거나 사용자 지정 작업을 직접 만들 수 있습니다. 이 주제에서는 사용자 지정 작업에 중점을 둡니다.

프로시저

1. 작업 계획페이지로 이동하여작업 추가를클릭합니다. 또는, 초점 영역에서작업 만들기를클릭하여 작업을 드라이버에 연결합니다.
2. 행동의 이름을 말해보세요.
3. (선택 사항) 설명을 추가합니다.
4. (선택 사항) 마감일을 추가합니다. 마감일을 설정하면 마감일이 다가오는 주 월요일에 작업 알림을 받게 됩니다.
5. 질문 세트와 드라이버를 선택하여 작업을 연관시킵니다. 드라이버에서 직접 작업을 생성한 경우 이 단계는 이미 완료되었습니다.
6. 공유 설정을 할 때 다음 사항을 고려하세요.

공유 설정	설명
모두와 공유	팀 구성원은 개인 대시보드나 공유 대시보드에서 이 작업을 볼 수 있습니다.
개인 및 공유 대시보드에서는 공유되지 않습니다.	이 컨텍스트의 관리자만 이 작업을 볼 수 있습니다.

7. (선택 사항) 체크리스트를 추가합니다.

다음에 수행할 작업

작업을 만든 후에는 다음을 수행할 수 있습니다.

- 완료로 표시하세요.
- 편집, 삭제 또는 보관합니다.

기존 작업 편집

시작하기 전에

보안:

- 액션 액세스
- 액션 관리

이 태스크 정보

작업의 내용과 마감일은 편집할 수 있지만, 작업을 연결한 드라이버를 변경하는 것은 불가능합니다.

프로시저

1. 인사이트탭 내의작업 계획페이지로 이동합니다.
2. 편집해야 할 작업을 찾은 다음, 해당 작업 자체를 클릭하거나 작업의 세로 줄임표를 클릭한 다음,편집을클릭합니다.
3. 필요한 편집을 한 후업데이트 작업을클릭합니다.

작업을 완료로 표시

시작하기 전에

보안:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 액션 액세스
- 액션 관리

이 태스크 정보

작업을 완료로 표시하면 해당 작업에 대한 작업이 끝났거나 더 이상 작업 계획에 포함시키고 싶지 않다는 것을 나타낼 수 있습니다. 가능합니다 완료되거나 보관된 작업 복원 페이지 518나중에 필요할 경우.

대시보드에 접근할 수 있는 모든 관리자는 다른 관리자가 작업을 만든 경우에도 해당 작업을 완료로 표시할 수 있습니다. 예: 상위 리더가 당신을 대신하여 당신의 행동을 완료로 표시할 수 있습니다.

프로시저

1. 인사이트탭 내의작업 계획페이지로 이동합니다.
2. 완료로 표시해야 할 작업을 찾으세요.
3. 완료로 표시를클릭합니다.

결과

조직에서 활성화한 경우 해당 작업은 더 이상 작업 계획, 공유 대시보드 및 직원 개인 대시보드에 표시되지 않습니다. 작업 계획 페이지에서완료필터를 사용하여 작업을 찾을 수 있습니다.

작업 보관

시작하기 전에

보안:

- 액션 액세스
- 액션 관리

이 태스크 정보

작업을 보관하면 완료된 것으로 표시하거나 완전히 삭제하지 않고도 작업 계획에서 작업을 제거할 수 있습니다. 가능합니다 완료되거나 보관된 작업 복원 페이지 518나중에 필요할 경우.

대시보드에 액세스할 수 있는 모든 관리자는 다른 관리자가 작업을 만든 경우에도 해당 작업을 보관할 수 있습니다. 예: 상위 리더는 귀하를 대신하여 수행한 작업을 보관할 수 있습니다.

프로시저

1. 인사이트탭 내의작업 계획페이지로 이동합니다.
2. 다음 단계 중 하나를 사용하여 작업을 보관하세요.
    - 작업을 클릭한 다음 오른쪽 상단 모서리에 있는 보관 아이콘을 클릭하세요.
    - 작업에서 세로 줄임표를 클릭한 다음보관을클릭합니다.

결과

작업 계획페이지에서보관된필터를 사용하여 작업을 찾을 수 있습니다.

완료되거나 보관된 작업 복원

시작하기 전에

보안:

- 액션 액세스

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 액션 관리

이 태스크 정보

완료되거나 보관된 작업을 복원하면 해당 작업이 이전 상태로 돌아갑니다. 계획섹션에서 보관한 경우 작업을 복원하면 해당 섹션으로 돌아갑니다. 처음에 작업을 완료로 표시한 후 나중에 보관한 경우 복원하면 작업이완료섹션으로 다시 이동됩니다.

대시보드에 액세스할 수 있는 모든 관리자는 완료되거나 보관된 작업을 복구할 수 있습니다. 예: 상위 리더가 당신을 대신하여 당신의 행동을 회복시킬 수 있습니다.

프로시저

1. 인사이트탭 내의작업 계획페이지로 이동합니다.
2. 필터링 옵션에서 작업 상태에 따라 필터를완료또는보관으로설정합니다.
3. 복원해야 할 작업을 찾아 복원하세요.
    - 작업이완료탭에 있는 경우다시 열기아이콘을 클릭합니다.
    - 작업이보관됨탭에 있는 경우보관 취소를클릭합니다.

수출 실행 계획

시작하기 전에

보안: 관리자 사용 지표를 확인하세요.

이 태스크 정보

사용 지표보고서에서 관리자 작업 계획을 내보낼 수 있습니다.

내보내기에는 다음이 표시됩니다.

- 관리자의 이름, ID, 이메일.
- 작업 제목과 설명.
- 동작이 속하는 맥락이나 세그먼트입니다.
- 질문 세트와 드라이버.
- 작성일, 마감일, 완료일, 보관일.

전체 액세스 권한이 있는 세그먼트의 관리자에 대해서만 작업 계획을 내보낼 수 있으므로 컨텍스트를 전환할 수 있습니다. 예: 히트맵에 있는 관리자 세그먼트로 컨텍스트를 전환할 수 없는 경우 해당 세그먼트에서 사용 가능한 작업에 액세스할 수 없습니다. 따라서 사용 보고서에는 해당 관리자의 작업 통계가 표시되지만, 내보내기에 포함된 작업 콘텐츠는 포함되지 않습니다.

이 보고서는 직원으로서 현재 보고 있는 상황에 속하는 관리자를 표시합니다. 예: 회사 컨텍스트 내에서 사용 지표를 볼 때 여기에는 회사의 모든 관리자가 포함됩니다. 재무(부서) 컨텍스트 내에서 사용 지표를 볼 때부서속성 값이재무인 관리자만 포함됩니다.

관리자가 자신의 작업을 삭제하면 해당 작업은 내보내기에서 표시되지 않지만 삭제된 작업은 여전히 관리자의 작업 통계에 반영됩니다.

프로시저

1. 분석 > 관리자 사용 지표 > 작업 계획으로 이동합니다.
2. (선택 사항) 필요한 컨텍스트로 컨텍스트 선택을 설정합니다.
3. (선택 사항) 사용 보고서 내에서 필요한 필터를 설정합니다.
4. 보고서를 내보냅니다. 파일의 첫 번째 탭에는 관리자 작업 사용법이 포함되어 있고, 두 번째 탭에는 작업 내용과 관련 정보가 포함되어 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

다른 관리자에게 작업 할당

시작하기 전에

보안:

- 액션 액세스
- 액션 관리

다른 관리자의 대시보드에 대한 전체 액세스 권한입니다.

이 태스크 정보

귀하에게 보고하는 관리자 세그먼트에 작업을 할당할 수 있습니다. 해당 작업은 관리자 대시보드의 컨텍스트에 표시되며, 작업을 추가하면 해당 관리자에게 알림이 전송됩니다.

해당 작업을 클릭하면 작업을 만든 관리자의 이름과 작업 날짜가 표시됩니다. 또한사용 지표보고서에서 해당 작업은 해당 작업을 만든 관리자에게 귀속됩니다.

프로시저

1. 왼쪽 사이드바에서내 팀의 작업페이지로 이동합니다.
2. 이 작업을 담당해야 하는 관리자를 찾아 해당 세그먼트 옆에 있는작업 추가를클릭합니다.
3. 동작의 이름을 말하세요.
4. (선택 사항) 설명을 추가합니다.
5. (선택 사항) 마감일을 추가합니다. 마감일을 설정하면 세그먼트 관리자는 마감일이 다가오는 주 월요일에 작업 알림을 받게 됩니다.
6. 질문 세트와 드라이버를 선택하여 작업을 연관시킵니다. 드라이버에서 직접 작업을 생성한 경우 이 단계는 이미 완료되었습니다.
7. 공유 설정을 할 때 다음 사항을 고려하세요.

공유 설정	설명
모두와 공유	관리자가 해당 작업을 집중 영역에 연결한 경우 팀 구성원은 개인 대시보드나 공유 대시보드에서 이 작업을 볼 수 있습니다.
개인 및 공유 대시보드에서는 공유되지 않습니다.	이 컨텍스트의 관리자만 이 작업을 볼 수 있습니다.

8. (선택 사항) 체크리스트를 추가합니다.

다음에 수행할 작업

작업을 만든 후 세그먼트 관리자는 다음을 수행할 수 있습니다.

- 완료로 표시하세요.
- 편집, 삭제 또는 보관합니다.

귀하에게 보고하는 관리자의 작업 계획 보기

시작하기 전에

보안:작업에 대한 액세스.

내 팀대시보드를 통해 다른 관리자의 대시보드에 전체로 액세스할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이 태스크 정보

직속 보고자가 인사 관리자인 고위 리더인 경우 대시보드에서 해당 보고자의 실행 계획에 액세스할 수 있습니다.

다른 관리자 세그먼트와의 계층 구조로 인해,내 팀세그먼트를 관리하는 경우에만 다른 관리자 작업을 볼 수 있습니다. 이러한 계층 구조는 해당 세그먼트에 대한 간접적인 전체 액세스 권한을 제공합니다.

이 문서의 단계에서 설명하는내 팀의 작업영역에는 관리자가모든 보고서대시보드에서 설정한 작업만 표시됩니다. 하지만 관리자에게도직속 보고자대시보드가 있는 경우 컨텍스트 전환기에서 해당 대시보드로 전환하고작업 계획영역으로 이동할 수 있습니다.

프로시저

1. 컨텍스트 전환기에서 내팀 - 직속 보고자 전용 대시보드가 아닌 내 팀대시보드를 표시하고 있는지 확인하세요(둘 다 있는 경우).
2. 인사이트탭에서 왼쪽 메뉴의내 팀의 작업영역으로 이동합니다.

결과

귀하에게 보고하는 관리자가 작업을 생성한 경우 해당 작업이 해당 위치에 표시됩니다. 작업 관리에 대한 액세스 권한이 있는 경우 다음을 수행할 수 있습니다. 다른 관리자에게 작업 할당 페이지 520거기서부터.

팀의 집중 영역 설정

시작하기 전에

권한:

- 통계 액세스
- 강점과 집중 분야에 대한 접근
- 주력 분야 관리

이 태스크 정보

설문조사가 종료된 후 Peakon은 각 팀의 설문조사 결과를 바탕으로 다양한 드라이버를 집중 분야로 제안합니다. 추천된 집중 분야를 수락하거나 직접 집중 분야를 설정할 수 있습니다. 다른 관리자 대시보드에 액세스할 수 있는 관리자는 다른 사람을 대신하여 집중 영역을 수락, 설정 및 해제할 수 있습니다. 직원의 개인 및 공유 대시보드에 집중 영역으로 설정한 동인이 표시됩니다.

직원들은 귀하가 집중 분야로 설정한 동인에 대해 기밀스러운 제안을 제공할 수 있습니다. 팀 제안은 기본 문제를 이해할 만큼 충분한 의견이 없는 운전자에 대한 추가적인 통찰력을 얻는 데 도움이 될 수 있습니다.

집중 영역을 설정할 때 사용자 정의 메시지를 추가할 수 있으며, 이 메시지는 개인 대시보드의집중 영역탭과 직원에게 전송되는 선택적 알림에 표시됩니다. 사용자 정의 메시지를 추가하면 초점 영역이 개인 대시보드에 확장된 카드로 표시되어 직원들이 제안을 제공하도록 독려합니다.

다음 조건 중 하나가 충족되는 경우 직원은 주요 분야에 대한 제안을 제출할 수 있습니다.

- 귀하의 조직에서는 직원 개인 대시보드를 활성화하여 직원이 임시로 또는 주요 분야 알림에 응답하여 팀 제안을 제출할 수 있도록 했습니다.
- 초점 영역을 설정할 때 직원들에게 알리고, 직원들이 이메일이나 개인 대시보드의 고유 토큰을 통해 팀에 제안을 제공할 수 있도록 했습니다.

팀 제안의 양과 질을 높이려면 사용자 정의 메시지를 추가하고 직원들에게 알리는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

프로시저

1. 집중 영역으로 설정해야 할 드라이버를 찾으세요.
    - Peakon이 초점 영역을 추천한 경우, 운전자의 메인 대시보드에서초점 영역으로 설정을클릭하거나 운전자 자신의 대시보드에서 직접 설정을 클릭하세요.
    - 사용자 지정 초점 영역을 설정하는 경우 기본 대시보드에서모든 드라이버 보기를클릭하고 드라이버의 대시보드를 엽니다. '초점 영역으로 설정'을클릭합니다.
2. 직원에게 알릴지 여부를 선택하세요.
3. (선택 사항)팀 제안영역에 사용자 지정 메시지를 추가합니다.
4. 완료하려면'초점 영역으로 설정'을 클릭하세요.

결과

새로운 제안을 받으면 제품 내 알림을 받게 되고, 새로운 팀 제안에 대한 일일 이메일 요약도 받게 됩니다.

모든 제안은 귀하가 집중 영역으로 설정한 드라이버의'팀 제안'탭에 표시되며, 읽지 않은 제안은 맨 위에 표시됩니다.

다음에 수행할 작업
필요할 때 드라이버를 초점 영역에서 제거할 수 있지만, 그렇게 하면 받은 제안이나 사용자 지정 메시지에 더 이상 액세스할 수 없습니다.
relatedlinks
개념
개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427
개념: 집중 분야에 대한 팀 제안 페이지 429
참조
FAQ: 영향을 미칠 수 없는 집중 분야가 있다면 어떻게 해야 하나요? 페이지 443

초점 영역 제거

시작하기 전에

사용자 정의 초점 영역을 관리하려면 다음 권한이 필요합니다.

- 강점과 집중 분야에 대한 접근
- 집중 영역 관리

이 태스크 정보

더 이상 드라이버를 초점 영역으로 표시하지 않으려면 수동으로 제거할 수 있습니다.

주: 집중 영역에 팀 제안이 있는 경우 집중 영역을 제거한 후에는 해당 제안을 사용할 수 없습니다. 드라이버를 다시 집중 영역으로 설정하더라도 이전 팀 제안은 다시 나타나지 않습니다.

프로시저

1. 개요페이지에서 초점 영역을 클릭하여 대시보드를 엽니다.
2. 점수 및 참여 섹션에서초점 영역 제거를클릭합니다.

결과
삭제된 초점 영역은 더 이상 개인 및 공유 대시보드에 표시되지 않습니다.
relatedlinks
개념
개념: 강점 및 집중 분야 페이지 427

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

집중 분야에 대한 팀 제안 제출

시작하기 전에

다음과 같은 경우 팀 제안을 제출할 수 있습니다.

- 개인 대시보드에는 팀이나 리더십의 주요 관심 분야가 표시됩니다.
- 개인 대시보드가 있든 없든, 관리자나 리더십 내의 누군가가 이메일을 통해 새로운 집중 분야에 대해 알려주었습니다.

이 태스크 정보

설문조사가 종료된 후 Peakon은 각 팀의 설문조사 결과를 바탕으로 다양한 드라이버를 집중 분야로 제안합니다. 관리자는 추천된 집중 분야를 수락하거나, 자신만의 집중 분야를 설정할 수 있습니다.

관리자나 고위 임원이 대시보드에 집중 영역(예: 인정 드라이버)을 설정하면 사용자 정의 메모가 포함된 알림을 보내 팀원들이 개선 아이디어를 기밀로 제출하도록 장려할 수 있습니다. 하지만 개인 대시보드 사용자라면 관리자가 설정한 모든 주요 영역에 적극적으로 제안을 추가할 수 있습니다. 이 기능이 출시되기 전에 주요 관심 분야가 된 드라이버에 제안을 추가하는 것은 불가능합니다.

비밀스러운 제안을 제공하면 관리자는 직원들이 원하는 바에 대해 더 많은 통찰력을 얻는 데 도움이 되며, 특히 질적인 피드백이 충분하지 않을 때 더욱 그렇습니다. 또한, 신원 공개에 대한 압박 없이 팀이 행동 계획에 참여하는 데 도움이 됩니다.

각 주요 분야별로 1개의 제안을 추가할 수 있습니다. 제출 후에는 제안 내용을 편집할 수 없습니다. 제출한 제안은 본인이 직접 볼 수 있지만, 동료가 제출한 제안은 볼 수 없습니다.

귀하께서 제출하신 팀 제안은 초점 영역을 설정한 관리자의 대시보드에 속합니다. 예: 부서장(직속상관이 아님)이 집중 분야를 설정한 경우, 해당 집중 분야에 대해 제출한 제안은 해당 부서장만 볼 수 있습니다.

프로시저

1. 받은 이메일에서'기밀 제안 추가'를클릭하거나 개인 대시보드의'중점 분야'탭에서 주요 분야를 찾으세요.
2. 귀하의 제안을'비밀 제안'상자에 입력하세요.
3. 보내기를클릭하세요.

결과

제안을 추가하면 관리자 대시보드에 즉시 표시됩니다. 설문조사에서 의견을 제출할 때와 마찬가지로, 제안을 작성하는 데 사용한 언어가 유지됩니다.

예

관리자가 성장 동인을 주요 관심 분야로 설정하고, 다음과 같은 맞춤 메시지가 포함된 이메일 알림을 보냈습니다.안녕하세요 팀, 성장 점수가 감소한 것을 확인하였고, 이를 개선하기 위해 할 수 있는 일에 대한 피드백을 듣고 싶습니다.

'비밀 제안 추가'를클릭하면 비밀리에 제안을 추가할 수 있습니다. 예: 직원의 역할 범위를 개략적으로 설명하는 자세한 직무 설명을 포함하세요. 또한 모든 직무 레벨 간의 차이점을 명확히 하는 것도 좋을 것 같습니다.

개념: 행동 계획

직원들의 공통적인 피드백은 설문조사에 대한 응답이 아무런 변화를 가져오지 못할 것이라고 생각한다는 것입니다. Peakon의 액션 플래닝 기능을 사용하면 리더는 대시보드 점수에 따라 개선 계획을 수립하고 팀과 액션을 공유할 수 있습니다.

리더의 행동 계획을 돕기 위해 다양한 출처를 활용하여 행동을 생성할 수 있습니다.

- Peakon이 권장하는 조치입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 해당 조직에서 만든 권장 작업입니다.
- 새로운 초점 분야를 설정할 때 기밀 팀 제안에서 파생된 조치입니다.
- 리더가 직접 만든 맞춤형 작업입니다.

배경

Peakon은 각 드라이버의개선탭에 표시되거나 특정 드라이버와 관련된 마이크로 코스를 수강할 때 권장되는 작업 라이브러리를 제공합니다. 리더는 권장되는 조치를 활용하고 이를 적절히 맞춤화하거나, 자신만의 조치를 완전히 만들 수 있습니다.

직원들이 팀의 주요 관심 분야에 대한 제안을 제공하여 비밀스러운 브레인스토밍에 참여하는 것도 가능합니다. 팀 제안은 문제를 이해할 만큼 충분한 의견이 없어서 점수가 낮은 경우의 격차를 메우는 데 도움이 될 수 있습니다. 보다 팀의 집중 영역 설정 페이지 423그리고 개념: 집중 분야에 대한 팀 제안 페이지 429.

행동 계획을 집중 영역에 연결하는 것이 가장 일반적이지만, 리더는 모든 동인이나 하위 동인에 대한 행동을 생성할 수 있습니다.

각 작업은 해당 작업을 만든 세그먼트 컨텍스트의 대시보드에 표시됩니다. 예: 관리자가마케팅*[부서]*세그먼트에서 작업을 생성하는 경우 해당 작업은 여기에 속합니다.

관리자가 생성하는 모든 작업은사용 지표보고서에서 자신의 통계에 반영됩니다. 해당 작업을 다른 사람을 대신하여 생성한 경우에도 마찬가지입니다.

액세스

관리자는 액세스 제어에서 다음 권한을 사용하여 작업 계획 기능에 대한 관리자 액세스를 구성할 수 있습니다.

- 행동에 대한 접근- 행동 계획을 볼 수 있는 능력.
- 작업 관리- 작업을 생성, 편집, 삭제하는 기능입니다.

두 가지 권한 모두 각 리더가 관리하는 대시보드에 대한 작업 계획 액세스 권한을 제공하며, 여기에는 회사의 계층적 속성 설정을 통해 관리하는 세그먼트도 포함됩니다. 예: 고위 리더가 직속 상사인 직원을 관리하는 경우, 직속 상사의 대시보드에 완전히 접근하여 해당 직속 상사의 작업 계획을 보고 관리할 수 있습니다.

사용자는 컨텍스트 전환기에서 세그먼트를 검색하고 선택할 수 있고, 히트맵에서 세그먼트를 열 때'이 세그먼트로 보기'옵션이 표시되는 경우에만 다른 대시보드의 작업 계획에 액세스할 수 있습니다.

행동 계획 가시성

관리자가 실행 계획을 만들면 다음에서 볼 수 있습니다.

- 관리자가 작업을 공유로 설정하고 공유 가능한 링크를 생성한 경우 공유 대시보드입니다.
- 관리자가 작업을 공유로 설정하고 조직에서 직원의 개인 대시보드 액세스를 활성화한 경우 직원 개인 대시보드입니다.
- 다른 관리자가 전체 액세스 권한을 가지고 직접 볼 수 있는 대시보드입니다.
- 해당 작업이 관리자의 메인 '내 팀' 세그먼트에 있는 경우, 리더의작업 계획페이지에 있는'내 팀' 작업탭입니다.

관리자는 자신의 행동 계획을 직원과 공유할지 여부를 선택할 수 있지만, 적절한 권한이 있는 경우 고위 경영진에게 보이지 않도록 행동 계획을 완전히 숨기는 것은 불가능합니다.

알림

Peakon은 그 주에 완료해야 할 작업이 있는 경우 매주 월요일에 관리자에게 다가올 작업 계획 알림을 보냅니다. 알림 이메일은 관리자가 보고 라인을 통해서든 세그먼트 관리 액세스를 통해서든 직접 관리하는 세그먼트에 표시되는 모든 작업을 다룹니다.

관리자는 이 이메일 알림 구독을 취소할 수 있지만, 관리자가 사용자를 대신하여 구독을 취소할 수는 없습니다. 보다 알림 구독 관리 페이지 55단계를 위해.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

보고

사용 지표보고서는 각 관리자가 만들고 완료한 작업의 수를 표시합니다. 여기에서 세그먼트를 포함하여 모든 작업을 내보내는 것도 가능합니다. 보다 개념: 사용 지표 페이지 466그리고 수출 실행 계획 페이지 519자세한 내용은.

추천사항

- 팀원들에게 피드백이 영향을 미친다는 것을 알릴 수 있도록 행동 계획을 전달하고, 행동 계획을 최신 상태로 유지하세요.
- 권장되는 Peakon 조치를 사용하십시오.
- 직원들이 집중할 분야를 설정하여 기밀스러운 제안을 제공하도록 장려하세요. 보다 팀의 집중 영역 설정 페이지 423그리고 개념: 집중 분야에 대한 팀 제안 페이지 429.

제한 사항

- 한 리더나 세그먼트에서 다른 리더나 세그먼트로 작업을 전송하는 것은 불가능합니다.
- 계층 구조에 작업을 단계적으로 적용할 수 없습니다.
- 질문 세트에 연결하지 않고는 작업을 생성할 수 없습니다.
- 세그먼트를 삭제하면 해당 세그먼트에 속한 작업도 사라집니다.
- 관리자를 삭제하면 해당 관리자가 만든 모든 작업도 사라집니다.

개념: 집중 분야에 대한 팀 제안

개요

팀 제안 기능을 사용하면 직원이 관리자의 주요 업무 분야에 대한 행동 계획에 대한 제안을 기밀로 제출할 수 있습니다. 이는 팀을 행동 계획 과정에 참여시키고, 기본 문제를 이해하는 데 필요한 의견이 충분하지 않을 때 솔루션 지향적인 통찰력을 수집하는 방법입니다.

이 기능은직속 보고자와모든 보고자세그먼트의 계층 구조 전체에 있는 모든 리더가 사용할 수 있습니다.

관리자는 다음을 수행할 수 있습니다.

- 드라이버를 집중 영역으로 설정합니다.
- 추가 맥락을 제공하고 팀에서 제안을 용이하게 하기 위해 주요 관심 분야에 맞춤 메시지를 추가합니다.
- 직원에게 알릴지 여부를 선택하세요.

직원들은 다음을 할 수 있습니다.

- 관리자가 개인 대시보드나 독립형 페이지를 통해 보낸 이메일을 바탕으로 집중해야 할 분야에 대한 제안을 제공합니다.
- 개인 대시보드를 통해 집중 분야에 대한 임시 제안을 제공합니다.

액세스

이러한 유형의 액세스 및 권한은 팀 제안을 추가하고 액세스하는 기능을 제어합니다.

사용자	액세스	설명
매니저	다음 권한을 사용하여 대시보드에 액세스합니다. • 통계 액세스 • 강점 및 주력 분야에 대한 액세스 • 주력 분야 관리	운전자를 주요 업무 영역으로 설정하고 직원에게 알릴 때 사용자 정의 메시지를 추가하는 기능. 팀 제안탭은 초점 영역관리 권한이 없는 관리자에게도 초점 영역 대시보드에 표시되지만, 초점 영역을 설정하거나 제거할 수는 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

사용자	액세스	설명
직원	개인 대시보드에 액세스할 수 없습니다	직속 상사나 간접 상사가 직원들에게 주요 업무 분야에 대해 알리면, 직원들은 이메일에 링크된 독립형 페이지를 통해 제안을 제출할 수 있습니다.
직원	이 권한을 통해 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. • 개인 대시보드에 대한 액세스 권한	직속 상사의 주요 관심 분야에 대한 제안을 표시하고 추가하는 기능입니다. 직속 상사가 직원들에게 주요 업무 분야에 대해 알리면, 직원들은 이메일에서 대시보드를 열어 제안을 제출할 수 있습니다. 간접 관리자가 확장된 팀의 직원에게 집중 분야에 대해 알리면 직원은 이메일에 링크된 독립형 페이지를 통해 제안을 제출할 수 있습니다.
직원	다음 권한을 사용하여 개인 대시보드에 액세스할 수 있습니다. • 개인 대시보드에 대한 액세스 권한 • 직속 매니저 상부 팀 데이터	직속 상사와 직속 상사보다 상위에 있는 관리자의 주요 업무 분야에 대한 제안을 표시하고 추가할 수 있습니다. 직간접적인 관리자가 직원에게 주요 업무 분야에 대해 알리면 직원은 이메일에서 대시보드를 열어 제안을 제출할 수 있습니다.

사용자 인터페이스

관리자 대시보드에는 각 운전자 대시보드에팀 제안탭이 표시됩니다. 운전자가 현재 관심 분야인 경우, 관리자는 이 탭에서 새 제안과 기존 제안에 액세스할 수 있습니다. 읽지 않은 제안은 맨 위에 표시되며, 모두 읽음으로 표시할 수 있습니다. 드라이버를 집중 영역에서 제거한 후에는 해당 드라이버의 제안에 더 이상 접근할 수 없습니다.

직원들은 개인 대시보드의집중 분야탭에서 제안을 제공할 수 있습니다. 관리자가 보낸 맞춤 메시지가 있는 집중 분야는 확장된 카드로 표시되지만, 직원은 맞춤 메시지가 없어도 집중 분야에 대한 제안을 제공할 수 있습니다. 이 탭에는 직원의 점수와 해당 초점 영역에 대한 의견, 그리고 관리자의 맞춤 메시지(사용 가능한 경우)도 표시됩니다.

이 기능을 사용하는 방법에 대한 지침은 다음을 참조하세요. 팀의 집중 영역 설정 페이지 423그리고 집중 분야에 대한 팀 제안 제출 페이지 417.

기밀 유지

직원들이 추가한 제안은 비밀로 유지되며, 설문 조사에서 얻은 점수 및 의견과는 별개입니다.

팀 제안은 모든 댓글 논리 및 설정과 무관하므로, 관리자에게 제안이 제공되기 전에 최소 응답 요구 사항이 없습니다.

알림

관리자는 이메일을 사용하여 새로운 주요 분야에 대한 알림을 직원에게 전달할 수 있습니다. 개인용 대시보드가 아닌 사용자를 위한 이메일 토큰은 8주 동안 유효하거나 관리자가 해당 운전자를 집중 영역에서 제외할 때까지 유효합니다. 둘 중 먼저 발생하는 경우에 적용됩니다.

새로운 팀 제안이 있을 경우 관리자 대시보드의 알림 영역과 메인 대시보드의 드라이버 카드에 해당 내용이 표시됩니다. 직속 관리자와 세그먼트 관리자도 새로운 팀 제안에 대한 일일 요약을 받습니다.

귀하의 조직에서 Peakon을 위해 Slack 통합을 사용하는 경우, 관리자는 관리자가 Slack을 통해 일일 팀 제안 요약을 받도록 설정할 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

고려 사항

각 직원은 주요 분야별로 제안을 1개씩 추가할 수 있습니다. 각 제안은 최대 2000자까지 가능합니다.

사용자 정의 메시지 상자에는 다른 관리자를 대신하여 초점 영역을 설정한 경우에도 초점 영역을 설정한 관리자의 이름이 표시됩니다.

직원들은 설문조사에서 질문에 아직 답하지 않았더라도 집중 분야에 대한 제안을 제공할 수 있습니다.

관리자가 직원에게 알리지 않았거나 맞춤 메시지를 추가하지 않았더라도 직원은 주요 분야에 대한 제안을 제공할 수 있습니다.

관리자에게집중 영역 관리권한이 없고 다른 사람(예: 상위 리더)이 대신 집중 영역을 설정한 경우, 관리자는 대시보드에서 팀의 제안에 액세스할 수 있습니다.

추천사항

- 개인 대시보드 액세스를 활성화하는 경우직속 관리자 권한보다 높은 팀에 대한 데이터를 활성화하세요. 이를 통해 직원들은 직속 상사와 간접 상사 모두에게 개인 대시보드에 제안을 직접 추가할 수 있어 일관된 경험을 제공할 수 있습니다.
- 초점 영역을 설정할 때 사용자 정의 메시지를 추가하면 제안의 양과 질을 크게 높일 수 있습니다. 관리자는 드라이버(driver)를 주요 관심 영역으로 설정한 이유를 전달하고, 이에 대한 관리자의 관점을 제시하는 것이 좋습니다.
- 팀 제안에 대한 참여를 촉진하기 위해 관리자가 집중 분야를 설정할 때 직원들에게 알리도록 권장합니다.

제한 사항

- 팀 제안 기능이 출시되기 전에 관리자가 집중 분야로 설정한 드라이버에 대해 팀 제안을 추가하는 것은 불가능합니다. 필요한 경우 초점 영역을 제거했다가 다시 초점 영역으로 설정합니다.
- 관리자가 운전자를 집중 영역에서 제거한 후에는 팀 제안 및 사용자 정의 메시지에 더 이상 액세스할 수 없습니다. 드라이버를 다시 초점 영역으로 설정해도 이전의 제안과 사용자 정의 메시지는 검색되지 않습니다.
- 직원들은 제안을 제출한 후에는 제안을 편집할 수 없습니다.
- 집중 분야가 아닌 운전자에 대한 제안을 제출하는 것은 불가능하므로, 이 기능은 관리자가 집중 분야를 설정하는 데 의존합니다.
- 회사 차원에서 설정한 주요 분야에 대한 제안을 제공하는 것은 불가능합니다. 이 기능은 팀 내에서 작업 계획을 수립하는 데 도움이 됩니다.
- 팀 제안을 비활성화하는 것은 불가능합니다.
- 표준 관리자 속성만이 팀 제안 기능을 지원합니다.
- 이 기능은 번역을 지원하지 않으므로, 댓글은 직원이 작성한 언어로 표시됩니다.
- 모바일 애플리케이션의 개인 대시보드에서는 해당 기능을 사용할 수 없습니다. 하지만 새로운 주요 분야에 대한 이메일 알림에서 독립형 팀 제안 페이지를 열 수 있습니다.

relatedlinks
태스크
팀의 집중 영역 설정 페이지 423
집중 분야에 대한 팀 제안 제출 페이지 417

FAQ: 관리자의 활동을 어떻게 추적할 수 있나요?

이 주제에서는 직원이 팀을 위해 관리자의 작업을 추적할 수 있는 방법을 설명합니다. 보다 귀하에게 보고하는 관리자의 작업 계획 보기 페이지 520당신이 다른 관리자들에게 보고를 받는 관리자라면.

관리자가 작업을 생성할 때 해당 작업을 비공개로 유지할지, 아니면 공유로 설정할지 결정할 수 있습니다.

공유로 설정한 경우 직원 개인 대시보드와 팀 공유 대시보드에 표시됩니다. 귀하의 조직에서는 직원이 개인 대시보드에 액세스할 수 있도록 해당 기능을 활성화해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개인 대시보드의관리자 작업탭에서 작업에 액세스할 수 있습니다. 더 많은 내용을 보려면 여기를 클릭하세요 개념: 개인 대시보드 페이지 512.

FAQ: 나에게 보고하는 관리자의 실행 계획을 볼 수 없는 이유는 무엇입니까?

당신은 할 수 있습니다 귀하에게 보고하는 관리자의 작업 계획 보기 페이지 520만약 이러한 조건이 참이라면:

- 귀하는내 팀대시보드에 액세스할 수 있는 인사 관리자입니다.
- 활성 액세스 제어 그룹에 속해 있으며,작업에 대한액세스 권한이 활성화되어 있습니다.
- 귀하에게 보고하는 관리자의 대시보드는 귀하가 접근할 수 있는 다른 세그먼트와 너무 유사하지 않은 것을 포함하여 기밀 유지 기준을 충족합니다.
- 컨텍스트 전환기를 통해 관리자 대시보드로 전환하고 히트맵에서이 세그먼트로 보기를 클릭하면 관리자 대시보드의 결과를 볼 수 있습니다.

FAQ: 영향을 미칠 수 없는 집중 분야가 있다면 어떻게 해야 하나요?

Peakon이 당신이 실행할 수 없는 집중 분야를 추천하거나 지금 당장 집중하고 싶지 않은 경우, 그 추천을 무시할 수 있습니다. 예: 당신은 팀 리더이고, 보상 드라이버는 팀에서 벤치마크 이하의 점수를 받고 있습니다. 하지만 회사에서는 보상 결정을 고위 경영진에게만 국한시키기 때문에 이 부분에 영향을 미칠 수 없습니다.

집중 영역 관리권한이 있는 관리자는 자신만의 집중 영역을 설정할 수 있습니다. 보다 팀의 집중 영역 설정 페이지 423.

대신 우선순위를 지정하고 싶은 다른 드라이버가 있는지 확인하려면분석탭의드라이버페이지를 참조하는 것이 좋습니다. 예: Peakon 외부의 대화를 통해 직원들이 팀과 연결되지 못했다고 느낀다는 것을 알았으므로 동료 관계 동인에 초점을 맞추고 싶습니다.

운전자를 집중 영역으로 설정하면 직원에게 알림이 전송되고, 직원들은 운전자의 개선을 위해 어떤 조치가 필요한지에 대한 기밀 제안을 제출할 수 있습니다. 집중 영역을 설정할 때 팀원들이 제안을 제출하도록 장려하는 맞춤 메시지를 추가할 수 있습니다. 이는 코멘트가 없는 낮은 점수의 운전자가 있을 때 격차를 메우는 데 도움이 될 수 있습니다.

FAQ: 댓글이 충분하지 않을 때 어떻게 해야 하나요?

특히 소규모 팀에서는 문제를 이해하기에 충분한 의견이 없을 때 피드백을 처리하는 것이 어려울 수 있습니다.다음을 권장합니다.

- 분석탭의드라이버페이지에서 벤치마크보다 낮은 점수를 받은 드라이버를 식별합니다.
- Peakon이 운전자에게 권장하는 조치를 살펴보세요.
- 팀원들에게 귀하가 집중 영역으로 설정한 드라이버에 대해 어떤 조치를 취하고 싶은지에 대한 기밀 제안을 제출하도록 권장하세요. 이를 통해 점수가 낮은 운전자와 맥락을 제공하는 댓글이 없는 상황 사이의 격차를 메우는 데 도움이 될 수 있습니다. 보다 팀의 집중 영역 설정 페이지 423집중 분야와 팀 제안에 대한 자세한 내용은 여기를 참조하세요.
- 팀 회의에서 결과를 논의하세요. 예: 팀의 집중 분야에 대해 무엇을 할 계획인지 설명하고, 변경 사항을 구현한 후 특정 동인이 어떻게 개선되었는지 보여주세요.

FAQ: 팀원들에게 실행 계획을 전달하려면 어떻게 해야 하나요?

관리자는 자신의 행동 계획을 공유하고 직원들에게 행동 계획을 위한 기밀 팀 제안을 제출하도록 권장할 수 있습니다.

행동 계획 공유

액션 플랜을 만들 때,공유 설정을 모든 사람과 공유로 설정하세요. 이렇게 하면 직원 개인 대시보드(회사에서 활성화한 경우)와 공유 대시보드에서 작업 계획을 사용할 수 있습니다.

회사에서 개인 대시보드를 활성화하지 않은 경우 직원이 팀 대시보드와 작업 계획에 액세스할 수 있는 공유 가능한 대시보드 링크를 생성하는 것이 좋습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

팀 제안 수신

Peakon은 팀의 집중 영역을 설정하면 직원들에게 알립니다. 예: 인식 드라이버. 직원들이 주요 분야에 대한 기밀 행동 계획 제안을 제출하도록 장려하기 위해 알림에 사용자 정의 메시지를 추가하는 것이 좋습니다. 보다 팀의 집중 영역 설정 페이지 423그리고 집중 분야에 대한 팀 제안 제출 페이지 417자세히 알아보려면.

FAQ: 특정 작업이 사용 지표에 표시되지 않는 이유는 무엇입니까?

분석탭의사용 지표보고서는 각 관리자가 만든 작업에 대한 지표를 표시합니다. 보고서의 지표 측면에서 생성된 모든 작업은 해당 작업이 포함된 대시보드를 관리하는 사용자가 아닌, 해당 작업을 만든 사용자에게 계산됩니다. 예: 상위 리더가 다른 사람을 대신하여 작업을 생성한 경우, 해당 작업은 보고서에서 상위 리더의 지표에 포함됩니다. 이는 사용 지표 보고서에서 작업이 관리자에게 귀속되지 않는 가장 일반적인 이유입니다. 그러나 관리자의 작업이 사용 메트릭 보고서에 표시되지 않는 데에는 다른 이유가 있을 수 있습니다.

- 누군가 관리자의 작업을 삭제했습니다.
- 관리자의 직원이 다른 팀으로 이동했고, 해당 변경 사항을 작업 생성 날짜 이전으로 소급 적용했습니다.
- 관리자는 직원이 되었고 대시보드는 더 이상 존재하지 않습니다.
- 관리자가 회사를 떠났고 대시보드는 더 이상 존재하지 않습니다.

FAQ: Peakon은 언제 작업을 삭제하나요?

Peakon에서 액션 플랜을 만들면 해당 플랜은 해당 세그먼트의 일부가 됩니다. 세그먼트가 미래에 더 이상 존재하지 않으면 연관된 모든 작업이 사라집니다.

이런 일은 일반적으로 관리자 세그먼트에서 발생하는데, 관리자에게 더 이상 보고하는 직원이 없거나 관리자가 회사를 떠날 때 발생합니다.

삭제된 세그먼트의 작업을 복구하는 것은 불가능합니다.

댓글에 응답하기

개념: 의견 감사

직원의 피드백을 인정하는 것은 설문조사 참여를 촉진하는 중요한 요인입니다. 우리는 직원들이 제출하는 피드백의 질이 리더십이 피드백에 귀를 기울이고 있다는 것을 인정하는 경우 향상된다는 것을 발견했습니다.

대시보드나댓글섹션에 댓글이 표시되면 관리자는 '확인'을 클릭하고 5가지 표준 응답 중 하나를 선택하여 응답할 수 있습니다.

- 좋은 생각이네요.
- 공유해 주셔서 감사합니다.
- 동의합니다.
- 작업 중이에요.
- 직접 만나서 이야기하고 싶습니다.

설문 조사가 종료된 후에도 접근 권한이 있는 관리자는 이전 라운드의 의견을 확인하고, 의견에 응답하고, 의견과 상호 작용할 수 있습니다.

자신의 의견에 대한 확인을 받은 직원은 자동으로 매일 의견 확인 이메일 요약을 받게 됩니다. 감사의 말은 개인 대시보드에도 표시됩니다.

관리자는 승인된 댓글을 취소할 수 없습니다.

직원들은 확인에 답변할 수 없습니다.

관리자는 키오스크 모드를 통해 설문조사를 완료하고 기록된 이메일 주소가 없는 직원의 의견도 인정할 수 있습니다. 하지만 해당 직원은 감사의 이메일 알림을 받을 수 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

확인된 댓글 필터링

관리자는댓글페이지에서 확인된 댓글을 보고 다음을 필터링할 수 있습니다.

- 내가 인정한 댓글만
- 내가 인정하지 않은 댓글만
- 감사의 말이 담긴 댓글
- 감사의 글이 없는 댓글

관리자는 자신이 인정한 댓글로 필터링할 때 각 댓글에 대한 총 인정 수를 볼 수 있습니다.

액세스

Acknowledge 드라이버 주석,Acknowledge 값 주석및Acknowledge 개방형 주석권한을 통해 액세스 제어 그룹이 주석을 승인할 수 있습니다.

메트릭

관리자 사용 메트릭에서 확인에 대한 통계를 볼 수 있습니다.

개념: 댓글 대화

관리자는 대화를 시작하여 설문 조사 응답에 대한 의견을 보고 상호 작용할 수 있습니다. 관리자는 직원의 의견에서 직접 내부 메모를 추가할 수도 있습니다. 이러한 대화를 통해 관리자는 후속 질문을 하거나 답변을 남겨 직원의 감정에 대한 통찰력을 얻을 수 있습니다.

직접 대화

관리자가 댓글을 통해 대화를 시작하면, 대화가 진행되는 동안 직원의 신원은 보호됩니다.

직원들은 다음 내용이 포함된 이메일을 받습니다.

- 댓글 텍스트.
- 댓글 날짜.
- 관리자의 응답.
- 관리자 이름.

직원들에게 보낸 이메일에는 직원들의 신원이 보호된다는 점도 강조되어 있습니다.

관리자는 댓글에 있는 대화 아이콘을 클릭하여 대화를 시작한 다음답장또는메모옵션을 클릭할 수 있습니다.

내부 메모

관리자는 @멘션 태그를 사용하여 내부 메모를 통해 다른 리더에게 의견을 알릴 수 있습니다.
예:*@melissa.smith*에 대한 이 문제를 해결하기 위한 액션을 만들어 주시겠습니까*?*

이미 댓글과 대화 기능에 대한 접근 권한이 있는 관리자나 리더에게만 @멘션을 보낼 수 있습니다. 필요한 접근 권한이 있는 경우 다른 사용자를 언급할 수도 있습니다. 예: HR 파트너 또는 시설 관리자.

관리자 계층 구조

댓글에 있는 눈 모양 아이콘을 클릭하면 해당 댓글에 접근할 수 있는 관리자의 이름이 표시됩니다.

관리자 계층 목록은 기밀 설정에 따라 작동합니다. 세그먼트가 중복되거나 설문 참여자의 최소 임계값을 충족하지 못해 관리자 세그먼트가 숨겨진 경우, 목록에 전체 관리자 계층이 표시되지 않거나 관리자를 건너뜁니다.

관리자는 전체 관리자 계층 목록을 보려면 댓글이 있는 정확한 세그먼트 컨텍스트에서 댓글을 확인해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

관리자 보기

관리자는 다음을 볼 수 있습니다.

- 직원과의 근접성을 보고하여 필터링한, 댓글에 접근할 수 있는 관리자 목록입니다. 예: 직원 직속상관, 그 다음이 부서 관리자.
- 다른 관리자의 답변을 포함한 각 댓글에 대한 전체 대화 스레드입니다.
- 이름이 명시되지 않은 직원의 답변입니다.

액세스

액세스 대화권한은 액세스 제어 그룹이 댓글에 답변할 수 있도록 합니다. 이 권한을 통해 사용자는 자신이 접근할 수 있는 댓글에 대한 기존 대화를 볼 수도 있습니다.

메트릭

관리자 사용 메트릭에서 확인에 대한 통계를 볼 수 있습니다.

relatedlinks
참조
faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
FAQ: 내부 메모에서 다른 관리자를 태그할 수 없는 이유는 무엇인가요? 페이지 497

개념: 설문 조사 의견

의견은 직원이 귀중한 피드백을 제공할 수 있게 하고, 감사의 말은 관리자가 피드백을 인정한다는 것을 보여줄 수 있게 해줍니다.

의견 수집

직원들은 각 설문 조사 질문에 대해 서면 피드백을 남길 수 있으며, 이를 통해 자신이 준 점수에 대한 더 많은 정보를 제공할 수 있습니다. 직원들은 각 질문에 대해 최대 10,000자의 서면 피드백을 제출할 수 있습니다.

Peakon은 설문 조사에서 답변된 각 질문에 대한 의견을 수집하여 주제를 생성하는 데 도움이 됩니다.

댓글 보기 권한이 있는 인사 리더는댓글페이지에 접속하여 팀의 댓글을 볼 수 있습니다.

액세스

각 리더는 자신이 보고 있는 세그먼트에 속한 댓글만 표시할 수 있습니다.

관리자는액세스 제어에서 특정 그룹의 댓글 보기 권한을 비활성화할 수 있습니다.

주석 번역

관리자는 대시보드 언어와 다른 언어로 표시되는 각 댓글에 대해번역 대상 언어옵션을 사용하여 댓글을 번역할 수 있습니다.

이 옵션은 원본 댓글만 번역할 뿐, 대화는 번역하지 않습니다. 번역 버튼은 Peakon에서 지원하는 언어에 대해서만 사용할 수 있으며 대시보드 내에서만 번역합니다. 모든 피드백은 원래 언어로 내보내집니다.

댓글 내보내기

Excel로 내보내기버튼을 사용하여 주석을 내보낼 수 있습니다.

Excel로 내보낼 때 감사의 말이나 대화를 포함할 수 없습니다.

relatedlinks
개념
개념: 강조된 댓글 페이지 482
개념: 높은 댓글 볼륨 관리 페이지 484

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

참고: 댓글 접근 페이지 148
다음 단계: 댓글의 가치
참조
FAQ: 의견 페이지 493
FAQ: 관리자가 팀의 댓글을 볼 수 없는 이유는 무엇입니까? 페이지 495
FAQ: 댓글 관리자 목록은 어떻게 채워지나요? 페이지 495

개념: 높은 댓글 볼륨 관리

댓글은 운전자 점수에 대한 맥락을 제공하고 잠재적인 문제를 파악하는 데 도움이 되므로 조치 계획을 세우는 데 도움이 될 수 있습니다.

대규모 조직이나 팀의 경우, 방대한 양의 댓글을 관리하는 것은 어려울 수 있습니다. 이 주제에서는 많은 양의 댓글을 효과적으로 관리하는 방법에 대한 제안을 제공합니다.

댓글 주제를 사용하여 추세 이해

Peakon은 지난 3개월 동안 특정 언어로 200개 이상의 댓글을 수집하면주제를생성합니다.

주제는 Peakon이 귀하의 의견에서 식별한 공통 주제로 귀하의 의견을 분류하고, 식별된 주제를 탐색하여 많은 양의 의견을 처리할 수 있도록 합니다.

Peakon은 최근 댓글을 기반으로 주제를 생성하므로 주제 주제가 관련성을 유지하여 작업 계획 수립에 도움이 됩니다.

관심 분야별 댓글 보기

팀 참여를 개선하는 데 있어서 주요 관심 분야를 다루는 것이 핵심입니다. 집중 영역의 근본적인 문제를 이해하기 위해 Workday Peakon Employee Voice(Peakon)에서는 다음을 권장합니다.

1. 대시보드에서 초점 영역을 클릭합니다.
2. 아래로 스크롤하여 선택한 드라이버와 관련된 강조 표시된 댓글을 확인하세요.
3. 강조된 댓글 아래의 댓글 링크를 클릭하면 해당 드라이버에 대한 모든 댓글을 표시하는 필터링된 페이지가 열립니다.
4. 제기된 문제를 해결하기 위한 조치를 추가합니다.

강조된 댓글 검토

Peakon은 이러한 코멘트가 유용하다고 판단하는 이유는 다음과 같습니다.

- '할 수 있다'또는'해야 한다'와 같은 단어를 포함한 직접적인 조언입니다.
- 해당 댓글과 관련된 질문에 대한 극단적인 점수가 포함되어 있습니다.
- 일반적으로 약 140자로 작성되므로 보다 유용한 댓글이 됩니다.
- 특히 많은 양의 댓글을 처리할 때 유용합니다. 예: 모든 세그먼트 데이터 또는 대규모 직원 세그먼트에 액세스할 수 있는 관리자 또는 관리 멤버.

필터링 및 정렬 옵션

필터링, 정렬, 검색 옵션을 사용하면 댓글을 그룹화하여 많은 양의 댓글을 관리하는 데 도움이 됩니다.

다음으로 필터링할 수 있습니다:

- 질문 세트
- NPS 카테고리
- 인터랙션
- 감사의 말
- 회차 종료일

점수, 날짜, 강조된 댓글별로 정렬할 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

전문가 접근을 통한 의견 위임

질문 세트나 드라이버 접근 권한을 전문가 사용자에게 위임하면 의견 관리에 대한 책임을 분산하고, 의견이 회사 내 관련 전문가에게 전달되도록 할 수 있습니다.

예를 들면 다음과 같습니다.

- 참여 질문 세트 내 환경 드라이버에 접근할 수 있는 시설 책임자입니다.
- 다양성 및 포용성 질문 세트에 접근할 수 있는 다양성 및 포용성 컨설턴트입니다.

의 필수 질문 세트에서 질문 타이밍을 설정하면 됩니다.

FAQ: 댓글 답변을 삭제할 수 있나요?

관리자는 댓글에 이미 보낸 답변을 삭제하거나 편집할 수 없습니다. 답장을 보내면 Peakon은 댓글을 제출한 직원에게 답장이 담긴 이메일을 보냅니다. 피콘은 직원의 신원을 보호하기 위해 무작위로 생성된 지연 시간을 사용하여 이메일을 보냅니다.

마찬가지로, 직원들이 대화에 대한 답변을 철회하는 것은 불가능합니다.

허브 개선

관리자를 위한 권장 작업 만들기

시작하기 전에

보안:회사 작업 관리.

이 권한은모든 직원유형 액세스 제어 그룹(예: 관리자, 인사부)에만 제공됩니다.

이 태스크 정보

관리자는 연관된 드라이버 대시보드의개선탭에서[회사 이름] 권장 작업으로 표시되는 사용자 지정 작업을 만들 수 있습니다.

모든 질문 세트에 대해 권장되는 작업을 만드는 것이 가능합니다. 각 질문 세트에 대한 결과 질문(예: 주요 참여 질문과 그에 따른 3개의 결과 질문)에 대한 권장 조치를 생성하는 것은 불가능합니다. 이는 드라이버 질문처럼 직접적으로 조치를 취할 수 없기 때문입니다.

사용자 정의 권장 작업을 생성할 때 질문 세트와 드라이버를 선택해야 합니다. 관리자는 회사에서 권장하는 조치 내용을 편집하고 체크리스트를 추가하여 회사의 요구 사항에 더 잘 맞출 수 있습니다.

회사에서 권장하는 조치를 작성해도 해당 조치가 관리자 조치 계획에 자동으로 추가되지는 않습니다. 관리자는 계획에 작업을 수동으로 추가해야 합니다.

프로시저

1. 관리 > 작업으로 이동합니다.
2. 작업 만들기를클릭합니다.
3. 제목을설정하세요.
4. 설명을추가하세요.
5. 질문 세트와드라이버를선택하세요.
6. (선택 사항) 권장 기간을 설정합니다.
7. (선택 사항) 번역을 추가합니다.
8. '저장 및 게시'를 클릭합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

결과
이제 사용자 지정 작업은작업액세스 권한과 액세스 제어 그룹에서 관련 질문 세트 및 드라이버에 대한 액세스 권한이 있는 모든 관리자가 사용할 수 있습니다.
relatedlinks
개념
개념: 행동 계획 페이지 523
개념: 맞춤형 회사 리소스 및 작업 페이지 535

관리자를 위한 회사 리소스 만들기

시작하기 전에

보안:회사 리소스 관리.

이 권한은모든 직원유형 액세스 제어 그룹(예: 관리자, 인사부)에만 제공됩니다.

이 태스크 정보

관리자는 연관된 드라이버 대시보드의개선탭에 있는[회사 이름] 리소스섹션에 표시되는 비디오 및 리소스에 대한 링크를 추가할 수 있습니다. 예: 내부 교육 비디오 또는 관련 외부 기사.

참여질문 세트에 대한 리소스만 생성할 수 있으며, 드라이버당 최대 25개의 사용자 정의 리소스를 추가할 수 있습니다. 참여 결과 자체에 회사 리소스를 추가하는 것은 직접적으로 실행 가능하지 않으므로 불가능합니다.

프로시저

1. 관리 > 리소스로 이동하세요.
2. 리소스 추가를클릭합니다.
3. 드라이버를선택하세요.
4. 제목을설정하세요.
5. 설명을추가하세요.
6. (선택 사항) 썸네일을 추가합니다.
7. 리소스 링크를추가하고리소스 유형을설정합니다.
8. '저장 및 게시'를 클릭합니다.

relatedlinks
개념
개념: 맞춤형 회사 리소스 및 작업 페이지 535

컨셉: 허브 개선

Workday PeakonImprove허브는 설문 조사 응답을 기반으로 리더에게 개인화된 교육과 조언을 제공합니다.

Improve 허브에서 리더는 다음을 수행할 수 있습니다.

- 행동 계획을 세우세요.
- 추천 자료를 확인하세요.
- 마이크로 코스를 완료하세요.
- 특정 동인이 참여에 어떻게 영향을 미치는지 자세히 알아보세요.

개선 허브의 필터를 사용하면 질문 세트(및 선택한 경우 특정 드라이버) 또는 리소스 유형별로 리소스를 볼 수 있습니다. 리더는 대시보드에서 액세스할 수 있는 질문 세트에 대한 리소스에만 액세스할 수 있습니다. 각 운전자 대시보드에는 상황에 맞는 리소스를 제공하는 자체 개선 탭도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

리소스 유형

리소스 유형	설명
마이크로 코스	조직 개발 과학(ODS) 팀이 개발한 간단한 리더십 교훈을 담은 라이브러리입니다. 수십 년간의 과학적 연구에 뒷받침된 이 단기 교육 과정은 리더들에게 즉각적인 조치를 취하고 생산적이고 참여적인 팀을 이끄는 데 필요한 기술을 제공합니다. 각각의 대화형 모바일 친화적 수업은 Workday Peakon 방법론에 맞춰져 있어 각 리더의 요구 사항에 맞게 조치가 명확하고 구체적으로 이루어집니다. 수업은 팀 리더가 새로운 지식을 활용하여 개선을 이루도록 격려하는 권장 조치로 마무리됩니다. 참여와 다양성 및 포용성 질문 세트에 대한 마이크로 코스를 이용할 수 있습니다.
권장 작업	Workday Peakon은 리더들이 피드백을 처리하는 데 도움이 되는 권장 조치를 제공하여 각 설문 조사 후에 영향력 있는 변화를 더 쉽게 구현할 수 있도록 해줍니다. 고객 데이터에 따르면 권장 조치 사용과 운전자 점수 향상 사이에 강력한 상관관계가 있는 것으로 나타났습니다. 권장되는 작업은 대시보드에서 주요 영역을 검토할 때와 각 마이크로 코스가 끝날 때에도 표시됩니다. 리더는 권장되는 작업을 클릭하여 해당하는 경우 제목과 설명을 사용자 지정할 수 있습니다.
리소스(기사/링크 또는 비디오)	Workday Peakon은 광범위한 관리 주제에 대한 기사와 비디오를 제공합니다. ODS 팀은 자료를 정리하고 최신 상태로 유지합니다. 이 자료는 맞춤형 사내 콘텐츠와 신뢰할 수 있는 출판사에서 직접 엄선한 주제를 결합한 것입니다. 예: 하버드 비즈니스 리뷰(HBR)와 TED. 링크된 리소스 중 일부는 한 달에 무료로 접근할 수 있는 기사 수에 제한이 있으며, 무제한으로 접근하려면 외부 구독이 필요합니다. 모든 표준 문제 세트에서 표준 자료(기사 및 비디오)를 이용할 수 있습니다. 사용자 정의 리소스를 업로드할 수도 있습니다.

개념: 맞춤형 회사 리소스 및 작업

권장되는 작업 및 리소스의 기존 데이터베이스를 확장하려면개선허브에 사용자 지정 자료를 추가할 수 있습니다.

- 권장되는 작업
- 기사/링크.
- 비디오.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

드라이버당 25개의 사용자 정의 리소스를 추가할 수 있습니다. 참여 질문 세트에 사용자 정의 리소스를 추가할 수 있으며, 모든 질문 세트에 대해 사용자 정의 권장 작업을 추가할 수 있습니다. 참여 결과 자체에 회사 리소스와 권장 조치를 추가하는 것은 직접적으로 실행 가능하지 않으므로 불가능합니다. 운전자에 대한 직원의 인식은 참여 수준에 영향을 미치며, 운전자는 직접적인 조치가 가능합니다. 예: 자율주행 운전자의 점수를 높이는 데 집중하면 직원들이 해당 회사를 직장으로 추천하려는 의지도 간접적으로 높아질 수 있습니다.

회사 리소스 관리및회사 작업 관리권한이 있는 사용자만 사용자 지정 자료를 추가하고 관리할 수 있습니다. 이러한 권한은모든 직원유형 그룹에 제공됩니다. 예: 관리자.

사용자 정의 회사 리소스와 작업을 추가하면 다음 작업을 수행할 수 있습니다.

- 내부 학습 및 개발 플랫폼에서 교육을 연결하세요.
- 선택된 운전자를 대상으로 회사 전체의 조치와 학습을 권장합니다.
- 더욱 효과적인 학습 경험을 위해 내부 및 외부 콘텐츠를 결합하세요.

관리자는작업 액세스 권한이 활성화된 경우 사용자 지정 작업을 볼 수 있습니다. 사용자 정의 리소스(기사/링크 및 비디오)에는 추가 권한이 필요하지 않습니다.

relatedlinks
개념
개념: 행동 계획 페이지 523

참고: 마이크로 코스에 지원되는 언어

Workday Peakon Employee Voice는 관리자 대시보드의 Engage 질문 세트에 대한 마이크로 코스에 대해 다음 언어를 지원합니다.

- 아랍어
- 덴마크어
- 네덜란드어
- 영어(영국)
- 영어(미국)
- 프랑스어(FR)
- 독일어
- 폴란드어
- 포르투갈어(BR)
- 스페인어
- 스웨덴어

다양성 및 포용성 문제 세트에 대한 마이크로 과정은 영어(영국)로만 제공됩니다.

제품 업데이트

컨셉: Peakon 릴리스 노트 정보

2024년 6월과 7월에 Workday는 새로운 기능 보고서에 릴리스 노트를 게시하지 않았고, Peakon 도움말 센터는 doc.workday.com 사이트로 이전했습니다.

Workday 커뮤니티 로그인 액세스 권한이 있는 사용자는 릴리스 센터에서 다른 Workday 제품의 릴리스 노트와 함께 Peakon 릴리스 노트를 찾을 수 있습니다. Workday 커뮤니티 로그인 액세스 권한이 없는 사용자는 Peakon 도움말 센터의 제품 업데이트 섹션에서 릴리스 노트를 찾을 수 있습니다. 자세한 내용은 이 기사의 관련 섹션을 참조하세요.

또한 Peakon 도움말 센터의 제품 업데이트 섹션에는 2024년에 있을 2가지 주요 변경 사항에 앞서 이전 릴리스 노트를 소개하는 전담 섹션이 마련되어 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

우리는 새로운 프로세스에 적응하면서 여러분의 피드백을 환영합니다.

Workday 커뮤니티 로그인 액세스 권한이 없는 사용자

예: 지역 관리자, 고위 리더, 관리자, 직원.

Peakon 도움말 센터의 제품 업데이트 섹션에 릴리스 노트를 게시합니다. 이 섹션에는 로그인 액세스가 필요하지 않습니다. 즉, 관리자가 아닌 사용자도 Peakon 업데이트에 대해 독립적으로 계속해서 알아볼 수 있습니다.

우리는 짝수 주에 한 번씩 릴리스 노트 콘텐츠를 게시합니다. 예: 32주차에는 업데이트를 게시하지만, 33주차에는 게시하지 않습니다. 즉, 해당 기간 동안 업데이트가 있었다면 2주마다 새로운 Peakon 릴리스 노트에 접근할 수 있습니다.

이 섹션에서는 이메일 알림을 구독할 수 없으므로, 이 페이지를 북마크하고 2주마다 다시 확인하는 것이 좋습니다.

Workday 커뮤니티 로그인 액세스 권한이 있는 사용자

예: NSC 또는 Workday CSM이 Workday 커뮤니티에 추가한 지정 지원 담당자(NSC) 및 글로벌 관리자.

Workday는 Workday 문서 사이트의릴리스 센터에서 수요일과 금요일에 자사 제품에 대한 릴리스 노트를 게시합니다. 로그인한 사용자는 언제든지 릴리스 노트에 접근하고 이메일 알림을 구독할 수 있습니다.

액션	단계
Peakon 릴리스 노트에 액세스하기	1. doc.workday.com 사이트의 헤더에서NEW - 릴리스 센터를클릭하세요. 2. 이번 주 변경 사항카드에서이번 주 모든 릴리스 노트를클릭하세요. 3. 왼쪽 사이드바의제품섹션에서*Workday Peakon Employee Voice*를선택하세요. 주: *Workday Peakon Employee Voice*가 제품섹션에 옵션으로 표시되지 않으면 필터링된 기간 내에 릴리스 노트가 없다는 의미입니다. 이전 릴리스 노트에 액세스하려면 사이드바 상단의'최종 업데이트'섹션에서 기본 기간을 확장하세요.
Peakon 릴리스 노트 구독	1. doc.workday.com 사이트의 오른쪽 상단에 있는 프로필 사진 아이콘을 클릭하세요. 2. 구독으로 이동하세요. 3. '구독 추가'를클릭하세요. 4. 콘텐츠 유형 태그드롭다운 메뉴에서릴리스 노트를선택합니다. 5. 제품 태그드롭다운 메뉴에서*Workday Peakon Employee Voice*를선택하세요. 다른 하위 제품 옵션(예:*Peakon Listening*)도 있지만, 모든 릴리스 노트는*Workday Peakon Employee Voice*제품 태그와 함께 게시합니다. 6. 이메일 수신 빈도드롭다운 메뉴에서 원하는 옵션을 선택하세요. 7. 구독을클릭하세요.

릴리스 노트

2025

1월

1월 15일 수요일

브라질 포르투갈어 번역 향상

설문조사의 명확성과 사용자 경험을 향상시키기 위해 Workday Peakon의 브라질 포르투갈어 번역을 개선하고 있습니다. 이러한 업데이트는 2월 10일부터 14일 사이에 구현됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

설문조사 사용자 인터페이스(UI)에 다음과 같은 번역 개선 사항을 구현했습니다. 브라질 포르투갈어의 "전혀 아니다" 번역을 "De modo algum"에서 "Nem um pouco"로 변경하고, "물론이다" 번역을 "Com certeza"에서 "Totalmente"로 변경했습니다.

대화형 이메일 토큰

이번 릴리스를 통해 관리자가 직원의 의견에 답변했을 때 직원이 받는 이메일의 대화 토큰에 대한 보안 위험을 더욱 줄일 수 있었습니다.

직원이 받는 각 대화 이메일에는 직원을 독립 실행형 페이지로 연결하는 고유 토큰이 포함된 링크가 포함되어 있으며, 이 페이지에는 직원의 댓글과 직원이 받은 댓글에 대한 답변이 표시됩니다.

이 업데이트는 개인 대시보드를 사용하지 않는 조직에만 해당되며, 해당 조직의 직원은 독립형 대화 링크에서 대화 스레드를 열어서 댓글에 응답합니다. 조직에서 개인 대시보드를 사용하는 경우 대화 이메일의 링크는 대신 직원이 개인 대시보드 내에서 응답하도록 지시합니다.

이 업데이트는 1월 24일까지 점진적으로 출시됩니다.

사업상의 이점

토큰 만료 시간을 24시간으로 줄이면 대화에서 오용될 위험이 줄어듭니다.

변경 사항

대화 이메일의 토큰은 이전에는 8주 후에 만료되었지만, 이제 토큰 만료 기간을 24시간으로 줄였습니다.

직원이 24시간 후에 링크에 접속하려고 하면 새로운 토큰을 요청할 수 있으며, Peakon에서 해당 토큰을 즉시 직원의 이메일 주소로 전송합니다. 관리자가 동일한 대화에 답변을 추가할 때마다 직원은 새 토큰이 포함된 새 이메일을 자동으로 받게 됩니다. 직원이 요청한 새 토큰을 포함하여 모든 대화 토큰은 24시간 후에 만료됩니다.

이 업데이트는 이미 생성된 링크에도 영향을 미칩니다.

1월 **24**일 금요일

일본어 번역 향상

설문조사의 명확성과 사용자 경험을 향상시키기 위해 Workday Peakon의 일본어 번역을 개선하고 있습니다. 이러한 업데이트는 3월 24일부터 28일 사이에 구현됩니다.

이러한 개선 사항에는 다음 내용의 번역 변경이 포함됩니다.

- 운전자 이름
- 설문조사 질문

1월 **29**일 수요일

AI 번역 및 **AI** 주석 요약

우리는 생성적 인공지능(GenAI)을 기반으로 다음과 같은 댓글 개선 기능을 제공합니다.

- AI 번역 - 대시보드 언어로 주석 번역
- AI 댓글 요약 - 모든 댓글과 점수 그룹별 댓글 요약

2월 26일부터 5개 영업일에 걸쳐 AI 번역을 점진적으로 출시하고, 이어서 3월 11일까지 5개 영업일에 걸쳐 AI 주석 요약을 점진적으로 출시합니다.

AI 번역

새로운 AI 번역 기능은 기존의 댓글 번역 기능을 향상시켜, 사용자가 댓글을 자동으로 번역할지, 아니면 각 댓글을 사용자 대시보드 언어로 수동으로 번역할지 기본 설정을 변경할 수 있도록 해줍니다.

AI Translations는 사용 가능한 모든 대시보드 언어를 지원하며, 번역에 사용할 사용자의 대시보드 언어를 자동으로 감지합니다.

번역을 생성하는 데는 댓글 텍스트 자체만(댓글과 관련된 추가 데이터 없이) 처리됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

AI 주석 요약

AI 댓글 요약 기능을 사용하면 사용자는 10개 이상의 댓글이 있는 모든 대시보드 컨텍스트와 필터링된 보기에서 임시 댓글 요약을 생성할 수 있습니다. 이 댓글 요약 기능은 댓글에 접근할 수 있는 모든 사용자가 사용할 수 있습니다.

또한 AI 댓글 요약 기능은 집계 기간 내에 댓글이 10개 이상 존재하고 설문조사 라운드에서 가시성 요구 사항을 충족한 충분한 새 응답이 있는 경우 각 설문조사 라운드가 끝날 때 각 채점 그룹(0~6점, 7~8점, 9~10점)에 대한 댓글 요약을 생성합니다.

각 채점 그룹은 댓글에서 주요 주제를 요약한 최대 3개의 요점 문단을 받을 수 있습니다. 점수 그룹별 요약에서는 점수가 포함된 드라이버 코멘트만 사용합니다.

댓글에 대한 액세스 권한이 있는 모든 사용자는 관리되는 세그먼트(모든 보고서 및 직속 보고자 세그먼트)와 주요 회사 컨텍스트에 대한 댓글 요약을 점수 그룹별로 볼 수 있습니다.

AI 주석 요약 기능은 영어 주석만 처리하고 영어 요약을 생성할 수 있습니다. AI 번역을 활성화하면 Peakon은 모든 댓글을 영어로 번역하여 요약에 기여하는 댓글의 하위 집합을 늘리고, 결과 요약을 사용자의 대시보드 언어로 표시합니다.

사업상의 이점

AI 번역 기능을 사용하면 글로벌 기업의 비즈니스 리더와 관리자가 소스 언어와 관계없이 모든 직원의 의견을 읽고 이해하고 참여할 수 있습니다.

AI 번역을 활성화하면 모든 댓글을 영어로 번역하여(사용자 대시보드 언어와 관계 없이) 의미 주제, 의미 검색, AI 댓글 요약에 대한 관련 결과의 하위 집합이 늘어나고, 현재는 영어 댓글만 지원하므로 이러한 기능에 기여하는 댓글 수가 늘어납니다.

AI 댓글 요약 기능은 방대한 양의 댓글을 처리할 때 댓글 분석에 도움이 됩니다. 관심 있는 세그먼트에 대한 의견 요약을 생성하고, 사용 가능한 필터를 사용하여 결과를 더욱 좁히는 기능을 통해 리더는 정성적 데이터에서 주요 통찰력을 빠르게 추출할 수 있습니다.

변경 사항

설문조사 의견은 이제 자동으로 사용자 대시보드 언어로 번역됩니다. 사용자는 개인프로필설정에서자동 번역된 댓글(기본값)과개별 댓글 수동 번역옵션 중에서 선택할 수 있습니다.

자동 번역된 댓글옵션은 모든 댓글을 번역하며, 각 댓글에 대해원본 보기버튼이 있습니다. 개별 댓글을 수동으로 번역하는옵션을 선택하면 댓글이 원본 언어로 표시되고, 각 댓글에 대해[대시보드 언어]로 번역(예: 영어로 번역) 버튼이 표시됩니다.

현재 Excel 주석 내보내기에는 원본 주석과 영어 번역만 포함됩니다.

이제모든 댓글페이지에댓글 요약버튼이 표시되어 사용자가 대시보드 컨텍스트 및/또는 필터링된 보기에 대한 임시 댓글 요약을 생성할 수 있습니다. 버튼을 클릭하면 선택한 대시보드 컨텍스트에 대한 설명 요약과 세부 정보가 포함된 슬라이드인 패널이 표시됩니다(예: 마케팅[부서] 및 필터링된 보기(예: NPS 범주 - 비방자 및 질문 세트 - 건강 및 웰빙). '요약 복사'옵션을 클릭하면 Peakon 외부에 사본을 저장할 수 있습니다. 이러한 요약은 Peakon에 저장되지 않으며 검색할 수 없습니다.

마지막으로, 왼쪽 사이드바의댓글섹션에AI 요약페이지를 추가합니다. 이 페이지에는 점수 그룹 요약이 포함되어 있으며, 각 요약 아래에요약 복사옵션이 있습니다. 점수 그룹 요약은 다음 설문 조사 이후에 생성됩니다.

무엇을 해야 하나요?

AI 번역 기능은 모든 고객에게 자동으로 활성화됩니다. 관리 > 계정 > 데이터 제어 > 의견 번역으로 이동하여 옵트아웃할 수 있습니다.

AI 댓글 요약 기능은 모든 고객에게 자동으로 활성화됩니다. 관리 > 계정 > 데이터 제어 > 댓글 요약으로 이동하여 댓글 요약 기능을 거부할 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

직원 동기화 정보

이번 릴리스를 통해 관리자가 직원 프로비저닝 통합(예: Workday 및 BambooHR)을 사용하여 직원 기록을 업데이트할 때 발생하는 직원 동기화 문제를 더 쉽게 해결할 수 있게 되었습니다.

직원 기록에동기화 정보탭을 추가하면 다음 3개 섹션이 표시됩니다.

- 직원 ID: 직원의 고유 식별자입니다.
- 로그: 타임스탬프와 오류 메시지가 포함된 오류 로그입니다.
- 정보: 통합에서 얻은 원시 정보입니다.

직원을 수동으로 동기화하고 탭에 표시된 정보를 새로 고칠 수도 있습니다.

이 업데이트는 직원 동기화 통합을 사용하는 모든 회사에서 자동으로 사용할 수 있습니다.

Peakon 설문조사 이메일 재설계

Peakon 설문조사 초대 이메일 디자인을 업데이트하여 레이아웃을 더 명확하게 하고 링크를 줄여 사용자 경험을 향상시켰습니다. 이를 통해 피싱 감지 메커니즘이 이메일을 피싱 또는 의심스러운 이메일로 분류할 가능성이 낮아졌습니다.

이 업데이트는 2025년 1월 말에 적용될 예정입니다. 업데이트된 설문조사 이메일이 자동으로 나타납니다.

다음 사항을 확인하세요.

- 설문조사 초대 이메일을 위한 새로운 디자인.
- 링크 수가 줄었습니다.
- 0~10점 평가 척도가 제거되었습니다.

무엇을 해야 하나요?

직원들이 변경 사항을 알 수 있도록 교육 자료를 업데이트하세요.

relatedlinks
예
AI 팩트 시트: Workday Peakon 직원의 의견 번역(Workday 커뮤니티 접근 필요)
AI 팩트 시트: Workday Peakon 직원 의견 요약(Workday 커뮤니티 접근 필요)
비디오 데모: AI 번역 및 AI 주석 요약(Workday 커뮤니티 액세스 필요)

1월 **31**일 금요일

신규 피콘 세입자를 위한 미국 호스팅

3월 15일부터 저희 호스팅 인프라에 미국 데이터 센터를 도입합니다. 새로운 Peakon 고객은 온보딩 과정에서 호스팅 지역(미국 또는 EU)을 선택할 수 있습니다.

지역 간 데이터 및 테넌트 전송은 지원되지 않습니다. 미국에서 호스팅되는 환경은 Peakon 테넌트가 없는 신규 고객에게만 제공됩니다.

사업상의 이점

Peakon은 이제 미국 내에 데이터 상주 요건이 있는 잠재 고객을 대상으로 제공됩니다.

변경 사항

Peakon의 미국 호스팅 환경은 미국 지역의 Amazon Web Services(AWS) 인프라를 활용합니다. 호스팅 지역에 관계없이 모든 고객에게 사용자 인터페이스는 동일하게 유지됩니다.

무엇을 해야 하나요?

아무것도 아님. 고객 서비스는 계정 생성 시 호스팅 지역을 선택합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

2월
2월 **12**일 수요일

중요한 순간**:** 온보딩을 위한 연대순 운전자 순서

이제 Peakon의 여러 페이지에 걸쳐 온보딩 드라이버 데이터가 시간순으로 표시됩니다. 이를 통해 리더와 관리자는 명확하고 간소화된 진행을 통해 온보딩 질문을 쉽게 추적하고 탐색할 수 있습니다.

온보딩 데이터는 이제 주요 페이지, 드롭다운 및 필터에서 시계순 드라이버 순서(방향, 정렬, 통합, 기여 및 발전)로 표시됩니다. 주요 페이지에는 댓글(모든 댓글, 민감한 댓글, 주제), 작업, 관리(작업, 액세스 제어), 개인 대시보드 및 질문 페이지가 포함됩니다.

피콘 벤치마크

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2024년 4분기의 최신 데이터로 업데이트했습니다. 여기에서 벤치마킹 리소스에 액세스할 수 있습니다:https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

회사 대시보드의 외부 벤치마크에는 약간의 변경이 있을 수 있습니다.

브라질 포르투갈어 번역 향상

이제 Peakon 테넌트에게 이 기능을 제공하고 릴리스 노트 유형을 곧 출시에서 기능으로 업데이트합니다.

2월 **26**일 수요일

AI 번역 및 **AI** 주석 요약

우리는 생성적 인공지능(GenAI)을 기반으로 다음과 같은 댓글 개선 기능을 제공합니다.

AI 번역 - 대시보드 언어로 주석 번역

AI 댓글 요약 - 모든 댓글과 점수 그룹별 댓글 요약

2월 26일부터 5개 영업일에 걸쳐 AI 번역을 점진적으로 출시하고, 이어서 3월 11일까지 5개 영업일에 걸쳐 AI 주석 요약을 점진적으로 출시합니다.

AI 번역

새로운 AI 번역 기능은 기존의 댓글 번역 기능을 향상시켜, 사용자가 댓글을 자동으로 번역할지, 아니면 각 댓글을 사용자 대시보드 언어로 수동으로 번역할지 기본 설정을 변경할 수 있도록 해줍니다.

AI Translations는 사용 가능한 모든 대시보드 언어를 지원하며, 번역에 사용할 사용자의 대시보드 언어를 자동으로 감지합니다.

번역을 생성하는 데는 댓글 텍스트 자체만(댓글과 관련된 추가 데이터 없이) 처리됩니다. AI 번역에 대해 자세히 알아보려면AI 사실 자료를참조하세요.

AI 주석 요약

AI 댓글 요약 기능을 사용하면 사용자는 10개 이상의 댓글이 있는 모든 대시보드 컨텍스트와 필터링된 보기에서 임시 댓글 요약을 생성할 수 있습니다. 이 댓글 요약 기능은 댓글에 접근할 수 있는 모든 사용자가 사용할 수 있습니다.

또한 AI 댓글 요약 기능은 집계 기간 내에 댓글이 10개 이상 존재하고 설문조사 라운드에서 가시성 요구 사항을 충족한 충분한 새 응답이 있는 경우 각 설문조사 라운드가 끝날 때 각 채점 그룹(0~6점, 7~8점, 9~10점)에 대한 댓글 요약을 생성합니다.

각 채점 그룹은 댓글에서 주요 주제를 요약한 최대 3개의 요점 문단을 받을 수 있습니다. 점수 그룹별 요약에서는 점수가 포함된 드라이버 코멘트만 사용합니다.

댓글에 대한 액세스 권한이 있는 모든 사용자는 관리되는 세그먼트(모든 보고서 및 직속 보고자 세그먼트)와 주요 회사 컨텍스트에 대한 댓글 요약을 점수 그룹별로 볼 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

AI 주석 요약 기능은 영어 주석만 처리하고 영어 요약을 생성할 수 있습니다. AI 번역을 활성화하면 Peakon은 모든 댓글을 영어로 번역하여 요약에 기여하는 댓글의 하위 집합을 늘리고, 결과 요약을 사용자의 대시보드 언어로 표시합니다.

AI 주석 요약에 대해 자세히 알아보려면AI 사실 정보 시트를참조하세요.

설문조사 의견은 이제 자동으로 사용자 대시보드 언어로 번역됩니다. 사용자는 개인프로필설정에서자동 번역된 댓글(기본값)과개별 댓글 수동 번역옵션 중에서 선택할 수 있습니다.

자동 번역된 댓글옵션은 모든 댓글을 번역하며, 각 댓글에 대해원본 보기 버튼이 있습니다. 개별 댓글을 수동으로 번역하는옵션을 선택하면 댓글이 원본 언어로 표시되고, 각 댓글에 대해[대시보드 언어]로 번역 (예: 영어로 번역) 버튼이 표시됩니다.

현재 Excel 주석 내보내기에는 원본 주석과 영어 번역만 포함됩니다.

이제모든 댓글페이지에댓글 요약버튼이 표시되어 사용자가 대시보드 컨텍스트 및/또는 필터링된 보기에 대한 임시 댓글 요약을 생성할 수 있습니다. 버튼을 클릭하면 선택한 대시보드 컨텍스트(예: 마케팅[부서])와 필터링된 보기(예: NPS 범주 - 비방자 및 질문 세트 - 건강 및 웰빙)에 대한 설명 요약과 세부 정보가 포함된 슬라이드인 패널이 표시됩니다. '요약 복사' 옵션을 클릭하면 Peakon 외부에 사본을 저장할 수 있습니다. 이러한 요약은 Peakon에 저장되지 않으며 검색할 수 없습니다.

마지막으로, 왼쪽 사이드바의댓글섹션에AI 요약 페이지를 추가합니다. 이 페이지에는 점수 그룹 요약이 포함되어 있으며, 각 요약 아래에요약 복사옵션이 있습니다. 점수 그룹 요약은 다음 설문 조사 이후에 생성됩니다.

확인 모달 접근성 향상

Peakon제출 답변확인 모달 콘텐츠를 400%로 확대하면 접근성과 사용성이 향상됩니다.

이제 시력이 약한 사용자도 페이지 콘텐츠와 원활하게 상호 작용할 수 있어 더 높은 확대 수준에서도 페이지에 온전히 집중할 수 있습니다.

설문조사 답변 제출을 위한 확인 모달이 업데이트되어 다양한 화면 크기와 확대/축소 수준에 맞게 원활하게 조정되고, 모든 확대/축소 수준에서 콘텐츠가 완벽하게 작동하고 접근 가능한 상태로 유지됩니다.

알림 이메일 사용자 지정

이번 릴리스에서는 설문조사 구성 도구에서 알림 이메일을 사용자 지정할 수 있어 유연성이 더욱 높아졌습니다.

각 설문 조사 일정의이메일탭에사용자 지정 알림 이메일섹션을 추가하여 이메일 제목, 이메일 내용 및 관련 번역을 사용자 지정할 수 있습니다. 이 섹션은 기존의'초기 설문조사 이메일 사용자 지정'섹션과 기능을 그대로 반영하며, 마크다운 구문을 추가하는 기능도 포함되어 있습니다.

Peakon에서 질문 활성화

질문을 포함하는 과정을 간소화합니다. 토글을 사용하는 대신 이제편집메뉴에서 직접 질문 세트를 활성화할 수 있습니다.

설문조사 질문을 활성화/비활성화하는 기능을 편집 패널로 옮겼습니다.

질문을 활성화하려면 해당 질문에서'편집'으로 가서'질문 활성화'확인란을 선택한 후 변경 사항을 저장합니다.

네덜란드어 및 폴란드어 번역 향상

3월 24일과 28일 주에 Peakon 대시보드와 설문조사에 대한 네덜란드어와 폴란드어 번역 기능을 개선했습니다.

{회사}에 최근 입사한 사람으로서, 온보딩 프로세스의 어떤 측면이 효과적이었고, 어떤 점을 개선할 수 있을까요?라는 개방형 질문의 네덜란드어 번역을 변경합니다.

이전 번역: Als iemand die onlangs bij {Company} is gekomen, welke aspecen van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

새 번역: Als iemand die onlangs bij {Company} is gekomen, welke aspecen van onze inwerk periode werken goed en wat kunnen we verbeteren?

또한 설문조사 랜딩 페이지인 “{회사}는 귀하의 의견을 소중히 여깁니다”의 폴란드어 번역도 변경했습니다.

이전 번역: Firmie {Company} zależy na Twojej opinii

새로운 번역: {회사} dba o Twoją opinię

참여 질문에 대해서는 "{회사}가 정말로 내 웰빙에 관심을 갖고 있습니다."라고 답했습니다.

이전 번역: Firma {회사} naprawdę troszczy się o moje dobro.

새 번역: {회사} naprawdę troszczy się o moje dobro.

마지막으로, 참여 질문에 대해서는 "{회사}가 정말로 제 정신적 웰빙에 관심을 갖고 있습니다."라고 답했습니다.

이전 번역: Firma {회사} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

새 번역: {회사} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

일본어 및 한국어 민감한 댓글

이번 릴리스에서는 민감한 댓글 기능에 대한 언어 지원을 확장했습니다.

이제 민감한 댓글을 일본어와 한국어로 지원합니다.

3월
3월 **5**일 수요일

번역 향상

이제 Peakon 프로덕션 테넌트에게 이 기능을 제공하고 릴리스 노트 유형을 곧 출시에서 기능으로 업데이트합니다.

Workday Peakon에서는 설문조사의 명확성과 사용자 경험을 향상시키기 위해 여러 언어로 번역을 개선하고 있습니다. 2월 초에 변경 사항 목록을 포함하여 이 릴리스 노트를 업데이트하고 3월 초에 정식 출시할 예정입니다.

번역 개선 사항은 다음 항목에 적용됩니다.

- 설문조사 질문
- 설문조사 사용자 인터페이스(UI)
- 사용자 커뮤니케이션
- 해당되는 경우 대시보드 영역

영향을 받는 언어:

- 아랍어
- 캐나다 프랑스어
- 남미 스페인어
- 중국어 번체
- 스웨덴어

3월 **7**일 금요일

간체 중국어 번역 향상

3월 24일과 28일 주에는 Workday Peakon의 간체 중국어 번역을 개선합니다.

간체 중국어 설문 조사 척도에 다음과 같은 번역 변경 사항을 구현했습니다.

- 중국어 간체에서 "전혀 그렇지 않다"는 " 完全不满意"에서 " 绝对不"로, "절대적으로"를 " 完全满意"에서 " 绝对"로 번역한 것입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- "0과 10 사이의 숫자를 선택하십시오. 여기서 0은 전혀 그렇지 않음을 의미하고 10은 절대적임을 의미합니다.", " 请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示完全不，10 表示完全是"에서 " 请选择一个0 到 10 之间的数字，其中 0 表示绝对不，10 表示绝对”.
- "총점 {score}점 중 {total}점. 전혀 그렇지 않습니다." from "评分为 {점수} ，总分为 {total} 。完全不满意。" to "评分为 {score} ，总分为 {total}。绝对不。"
- "총점 {score}점 중 {total}점. 물론입니다." from "评分为 {점수} ，总分为 {total} 。完全满意。" to "评分为 {score} ，总分为 {total}。绝对。"

3월 **12**일 수요일

신규 피콘 세입자를 위한 미국 호스팅

3월 15일부터 저희 호스팅 인프라에 미국 데이터 센터를 도입합니다. 새로운 Peakon 고객은 온보딩 과정에서 호스팅 지역(미국 또는 EU)을 선택할 수 있습니다.

지역 간 데이터 및 테넌트 전송은 지원되지 않습니다. 미국에서 호스팅되는 환경은 Peakon 테넌트가 없는 신규 고객에게만 제공됩니다.

Peakon의 미국 호스팅 환경은 미국 지역의 Amazon Web Services(AWS) 인프라를 활용합니다. 호스팅 지역에 관계없이 모든 고객에게 사용자 인터페이스는 동일하게 유지됩니다.

3월 **14**일 금요일

신규 피콘 세입자를 위한 미국 호스팅

3월 15일부터 저희 호스팅 인프라에 미국 데이터 센터를 도입합니다. 새로운 Peakon 고객은 온보딩 과정에서 호스팅 지역(미국 또는 EU)을 선택할 수 있습니다. 지역 간 데이터 및 테넌트 전송은 지원되지 않습니다. 미국에서 호스팅되는 환경은 Peakon 테넌트가 없는 신규 고객에게만 제공됩니다.

Peakon의 미국 호스팅 환경은 미국 지역의 Amazon Web Services(AWS) 인프라를 활용합니다. 호스팅 지역에 관계없이 모든 고객에게 사용자 인터페이스는 동일하게 유지됩니다.

3월 **19**일 수요일

중요한 순간**:** 규칙 기반 질문

중요한 순간을 위한 다음 기능으로, 규칙 기반 질문 기능을 출시합니다. 규칙 기반 질문은 질문의 타이밍을 지원하여 고객이 온보딩 및 이직을 위한 특정 이벤트 맥락에서 적절한 시점에 직원을 대상으로 설문 조사를 실시할 수 있도록 하여 질문이 경험과 관련성이 있고 시기적절하도록 보장합니다.

Peakon은 일반적인 온보딩 및 종료 경험에 따라 각 질문을 언제 묻는 것이 좋은지에 대한 권장 사항을 제공합니다. 예를 들어, 온보딩 질문 세트에서 오리엔테이션 드라이버 아래의 질문은 초기 경험(새로운 역할, 업무 환경 및 조직에 대한 오리엔테이션)에 초점을 맞추므로 직원이 입사한 후 2주 후에 질문을 보내는 것이 좋습니다. 관리자 지원 및 성과 목표를 다루는 통합 드라이버와 관련된 질문은 시작일로부터 4주 후에 하는 것이 더 적합합니다.

질문 시간은 운전자와 질문 수준 모두에서 조정 가능하며, 해당 회사의 특정 온보딩 또는 종료 프로세스에 맞게 조정할 수 있습니다.

직원의 경험에 맞춰 온보딩 및 퇴사 질문에 질문 시간을 추가하는 기능을 소개합니다. 문제 풀이 시간은 며칠 또는 몇 주 단위로 정할 수 있습니다. 규칙 기반 문제에서는 속성 날짜, 규칙, 다음 라운드 시작 날짜라는 세 가지 핵심 요소를 고려하여 규칙을 평가합니다.

- 속성 시작 날짜: 온보딩 질문 세트의 경우 타이밍은 표준 속성 고용 날짜에 매핑된 속성을 기준으로 합니다. 종료 질문의 경우, 타이밍은 표준 속성인 퇴사 날짜에 매핑된 속성을 기준으로 결정됩니다.
- 규칙: 온보딩 질문 세트의 경우 규칙은 "after"로 작성됩니다. 예: 직원이 입사한 후 2주 후의 시간입니다. 퇴사 질문 세트의 경우 규칙은 "이전"으로 작성됩니다. 예를 들어, 직원이 회사를 떠나기 2주 전은 직원이 회사를 떠나기 전의 기간입니다.
- 다음 라운드 시작 날짜: 각 라운드 시작 날짜마다 이 날짜를 속성 시작 날짜와 규칙과 비교하여 규칙이 적용되는지 확인하고 해당 설문 조사 라운드에서 질문이 진행되는지 확인합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

7일간의 유예 기간을 두어 적격 직원에게 규칙 기준을 충족한 후 7일 이내에 질문을 할 수 있도록 보장합니다. 직원이 이 기간 외에 기준을 충족하는 경우 질문을 받지 않습니다. 규칙 기반 질문을 활성화하면 규칙을 사용하여 온보딩 및 종료 질문만 할 수 있으며, 수동으로 또는 알고리즘을 통해 질문할 수 없습니다. 규칙은 자동으로 평가되며, 직원이 적격한 경우 설문 조사를 받게 됩니다. 규칙 기반 질문을 사용하려면주간설문 조사를 통해 질문해야 하며, 다른 방법으로는 질문할 수 없습니다.

3월 **26**일 수요일

Peakon UI 알림

접근성을 개선하기 위해 앱 내 알림을 업데이트했습니다.

이제 앱 내 알림은 사용자가 수동으로 닫기 버튼(x)을 클릭하거나 다른 페이지로 이동할 때까지 열려 있습니다.

이러한 변화를 통해 노인 사용자, 독서 장애가 있는 사용자, 인지 장애가 있는 사용자, 시력이 약한 사용자 등 모든 사람이 중요한 메시지에 쉽게 접근할 수 있게 되었습니다.

알림이 더 이상 자동으로 닫히지 않습니다. 이제 사용자는 닫기 버튼(x)을 직접 클릭하거나 다른 페이지로 이동하여 닫아야 합니다.

3월 **28**일 금요일

간체 중국어 번역 향상

다음 릴리스에서는 간체 중국어 설문 조사 척도에 대한 번역 변경 사항을 다음과 같이 구현합니다.

- 중국어 간체에서 "전혀 그렇지 않다"는 " 完全不满意"에서 " 绝对不"로, "절대적으로"를 " 完全满意"에서 " 绝对"로 번역한 것입니다.
- "0과 10 사이의 숫자를 선택하십시오. 여기서 0은 전혀 그렇지 않음을 의미하고 10은 절대적임을 의미합니다.", " 请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示完全不，10 表示完全是"에서 " 请选择一个0 到 10 之间的数字，其中 0 表示绝对不，10 表示绝对”.
- "총점 {score}점 중 {total}점. 전혀 그렇지 않습니다." from "评分为 {점수} ，总分为 {total} 。完全不满意。" to "评分为 {score} ，总分为 {total}。绝对不。"
- "총점 {score}점 중 {total}점. 물론입니다." from "评分为 {점수} ，总分为 {total} 。完全满意。" to "评分为 {score} ，总分为 {total}。绝对。"

이제 이 기능을 제공하고 릴리스 노트 유형을 '곧 출시'에서 '기능'으로 업데이트합니다.

네덜란드어 및 폴란드어 번역 향상

{회사}에 최근 입사한 사람으로서, 온보딩 프로세스의 어떤 측면이 효과적이었고, 어떤 점을 개선할 수 있을까요?라는 개방형 질문의 네덜란드어 번역을 변경합니다.

이전 번역: Als iemand die onlangs bij {Company} is gekomen, welke aspecen van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

새로운 번역: Als iemand die onlangs bij {Company} is gekomen, welke aspecen van onze inwerk periode werken goed en wat kunnen we verbeteren?또한 설문 조사 랜딩 페이지 "{회사}가 귀하의 의견에 관심을 갖고 있습니다"에 대한 폴란드어 번역도 변경합니다.

이전 번역: Firmie {Company} zależy na Twojej opinii

새로운 번역: {Company} dba 또는 Twoją 의견참여 질문에 대한 "{Company}는 정말로 내 웰빙에 관심을 갖고 있습니다."

이전 번역: Firma {회사} naprawdę troszczy się o moje dobro.

새 번역: {회사} naprawdę troszczy się o moje dobro. 마지막으로, 참여 질문에 대해서는 "{회사}가 정말로 제 정신적 웰빙에 관심을 갖고 있습니다."라고 답했습니다.

이전 번역: Firma {회사} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

새 번역: {회사} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이제 이 기능을 제공하고 릴리스 노트 유형을 '곧 출시'에서 '기능'으로 업데이트합니다.

중요한 순간: 규칙 기반 질문

중요한 순간을 위한 다음 기능으로, 규칙 기반 질문 기능을 출시합니다. 규칙 기반 질문은 질문의 타이밍을 지원하여 고객이 온보딩 및 이직을 위한 특정 이벤트 맥락에서 적절한 시점에 직원을 대상으로 설문 조사를 실시할 수 있도록 하여 질문이 경험과 관련성이 있고 시기적절하도록 보장합니다.

Peakon은 일반적인 온보딩 및 종료 경험에 따라 각 질문을 언제 묻는 것이 좋은지에 대한 권장 사항을 제공합니다. 예를 들어, 온보딩 질문 세트에서 오리엔테이션 드라이버 아래의 질문은 초기 경험(새로운 역할, 업무 환경 및 조직에 대한 오리엔테이션)에 초점을 맞추므로 직원이 입사한 후 2주 후에 질문을 보내는 것이 좋습니다. 관리자 지원 및 성과 목표를 다루는 통합 드라이버와 관련된 질문은 시작일로부터 4주 후에 하는 것이 더 적합합니다.

질문 시간은 운전자와 질문 수준 모두에서 조정 가능하며, 해당 회사의 특정 온보딩 또는 종료 프로세스에 맞게 조정할 수 있습니다.

'무엇을 해야 하나요?' 섹션을 자세한 구성 단계로 업데이트했습니다. 이제 이 기능을 귀하의 테넌트에게 제공하고 릴리스 노트 유형을 곧 출시에서 기능으로 업데이트합니다.

Peakon UI 알림

이 기능을 사용할 수 없으므로 이 메모를 제거합니다.

4월
4월 **9**일 수요일

데이터 호스팅 정보

관리 > 계정영역의 정보 섹션에데이터 호스팅 지역필드를 소개합니다.

관리 아래의 계정 영역에 Peakon 테넌트의 데이터 호스팅 지역을 표시하는 편집 불가능한 유익한 섹션을 추가합니다.

4월 **16**일 수요일

Hibob 통합 웹훅

Hibob 통합 웹훅에서직원 휴가이벤트가 더 이상 필요하지 않아 데이터 처리가 개선되었습니다.

더 이상 Hibob 웹훅에서 직원 휴가 이벤트가 필요하지 않습니다. 다음 직원 이벤트만 전송하도록 Peakon 웹훅을 업데이트하세요.

- 직원 생성됨
- 직원 업데이트
- 직원 삭제됨
- 직원 가입
- 직원 퇴사

Hibob 플랫폼에서 Hibob 연결 설정을 편집하여직원 휴가이벤트를 제외합니다.

Personio 통합을 위한 표준 속성

Workday Peakon과 Personio의 통합을 개선하기 위해 몇 가지 변경 사항을 적용했습니다.

이제 Personio 통합을 위해직원 *ID*필드에 정수 유형을 지원합니다. 이제생일속성에 대해생일뿐만 아니라생년월일,생년월일,나이필드도 지원합니다.

피콘 벤치마크

릴리스 노트에 첨부 파일을 추가합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4월 **23**일 수요일

큐레이트된 통찰력에 대한 집중 영역

이번 릴리스에서는 다양성 및 포용성, 건강 및 웰빙, 변혁 및 변화라는 핵심 질문 세트에 대한 큐레이팅된 통찰력을 통해 초점 영역을 보고 설정할 수 있습니다.

큐레이팅된 인사이트 페이지 내 다양성 및 포용성, 건강 및 웰빙, 변혁 및 변화 질문 세트에 대해 선택한 초점 영역 보기 드롭다운을 추가합니다. 초점 영역이 설정되어 있지 않은 경우 이제 큐레이팅된 인사이트 페이지에서 직접 초점 영역을 설정할 수 있습니다.

온보딩, 종료, COVID-19 및 사용자 정의 질문 세트는 이 변경 사항의 영향을 받지 않습니다.

Hibob 통합 웹훅

Hibob 통합 웹훅에서 직원 휴가 이벤트가 더 이상 필요하지 않아 데이터 처리가 개선되었습니다.

더 이상 Hibob 웹훅에서 직원 휴가 이벤트가 필요하지 않습니다. 다음 직원 이벤트만 전송하도록 Peakon 웹훅을 업데이트하세요.

- 직원 생성됨
- 직원 업데이트
- 직원 삭제됨
- 직원 가입
- 직원 퇴사

출시 노트를 '곧 출시'에서 '특징'으로 업데이트했습니다.

4월 **25**일 금요일

외부 관리자

외부 관리자를 위해 특별히 설계된 새로운 액세스 제어 그룹을 소개합니다.

일반 액세스아래에외부 관리자액세스 제어 그룹을 추가합니다. 이 그룹은 Peakon 구현을 지원하기 위해 외부 컨설턴트를 활용하는 고객을 위해 특별히 설계되었습니다.

Peakon을 사용 중이라면 외부 관리자를 직원으로 추가할 필요가 없습니다.

컨설턴트는 탑승 시 강력한 비밀번호를 선택하고 2FA를 설정해야 합니다.

5월
5월 **9**일 금요일

피콘 벤치마크

2025년 1분기의 최신 데이터를 사용하여 Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 업데이트했습니다. 여기에서 벤치마킹 리소스에 액세스할 수 있습니다:https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

회사 대시보드의 외부 벤치마크에는 약간의 변경이 있을 수 있습니다.

올해 말에는 벤치마크 업데이트 빈도를 분기별에서 반기별로 변경할 예정입니다.

또한 2025년 3분기 생산 날짜를 11월 12일에서 10월 중순으로 연기할 예정입니다.

업계 벤치마크는 분기마다 바뀌는 경우가 많아 사용자가 안정적인 기준점을 의지하기가 더 어렵습니다. 2년마다 업데이트 일정을 통해 벤치마크가 더 오랫동안 안정적으로 유지됩니다.

2025년까지 분기별 업데이트가 계속되며, 최종 릴리스는 2025년 10월 중순에 이루어질 예정입니다. 첫 번째 2년 주기 업데이트는 2026년 4월 중순에 이루어질 예정입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5월 **28**일 수요일

유연한 도메인 허용 목록

Peakon을 사용하여 이메일 도메인이 작동하는 방식을 업데이트합니다. 이제 허용 목록에 원하는 이메일 도메인을 추가하도록 요청할 수 있으며, 이를 통해 여러 회사가 직원들의 동일한 이메일 도메인을 안전하게 공유할 수 있습니다. 우리는 사용자가 고유하고 전용된 회사 하위 도메인을 통해서만 자사의 Peakon 인스턴스에 액세스할 수 있도록 보장하여 강력한 보안을 유지합니다.

이제 모든 이메일 도메인을 허용 목록에 추가할 수 있습니다. 이메일 도메인은 더 이상 단일 Peakon 테넌트로 제한되지 않습니다.

PowerPoint 내보내기 이미지 교체

Workday Peakon은 PowerPoint에서 내보낸 이미지를 대체합니다.

Peakon 설문조사에 사용된 이미지로 현재 이미지를 대체하여 Peakon PowerPoint 내보내기를 업데이트합니다.

5월 **30**일 금요일

댓글 확인에 대한 새로운 필터 옵션

2개의 추가적인 댓글 확인 필터 옵션을 소개합니다.

현재 관리자뿐 아니라 모든 사용자가 인정한 댓글을 포함하도록 필터링 논리를 강화했습니다. 댓글 페이지의 감사의 글 필터에 2개의 새로운 필터링 옵션이 추가되었습니다.

- 감사의 말이 담긴 댓글
- 감사의 글이 없는 댓글

6월
6월 **11**일 수요일

질문 관리 사용성 향상

사용성을 개선하기 위해질문관리 페이지를 업데이트했습니다. 각 질문은 이제 해당 드라이버와 별도로 전용 행에 표시됩니다. 이 변경 사항은 모든 질문 세트에 적용됩니다.

질문페이지에서 각 설문조사 질문은 이제 별도의 행을 가집니다.

COVID-19 질문 세트 아이콘 색상 업데이트

Workday Peakon의 COVID-19 질문 세트에 대한 아이콘 색상을 업데이트했습니다.

COVID-19 질문 세트에 사용되는 아이콘의 색상을 업데이트했습니다. COVID-19 질문 세트의 내용은 변경되지 않습니다.

6월 **18**일 수요일

독일어 번역 향상

Workday Peakon Employee Voice: 작동 방식페이지의 데이터 소스 및 액세스 섹션에 대한 독일어 번역을 개선했습니다.

우리는 해당 문단의 독일어 번역을 변경했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Workday Peakon Employee Voice의 데이터는 귀하의 조직과 설문 조사 응답에서 비롯됩니다. 귀하는 개인 데이터에 대한 접근, 수정 및 삭제를 요청할 권리가 있습니다. 추가적인 도움과 지원을 받으려면 귀하의 조직에서 담당하는 HR 담당자에게 문의하세요. 설문조사 응답을 변경하려면 기존 응답을 삭제하고 설문조사 초대 이메일의 링크를 사용하여 설문조사를 다시 제출하세요.

이전 번역: “Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen의 Die Daten. Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung oder Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

새 번역: “Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen의 Die Daten. Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

이제 Peakon 테넌트에게 이 기능을 제공하고 릴리스 노트를 '곧 출시'에서 '기능'으로 업데이트했습니다.

6월 **20**일 금요일

독일어 번역 향상

Workday Peakon Employee Voice: 작동 방식페이지의데이터 소스 및 액세스섹션에 대한 독일어 번역을 개선했습니다.

"Workday Peakon Employee Voice의 데이터는 귀하의 조직과 설문 조사 응답에서 비롯됩니다."라는 문단의 독일어 번역을 변경했습니다. 귀하는 개인 데이터에 대한 접근, 수정 및 삭제를 요청할 권리가 있습니다. 추가적인 도움과 지원을 받으려면 귀하의 조직에서 담당하는 HR 담당자에게 문의하세요. 설문조사 응답을 변경하려면 기존 응답을 삭제하고 설문조사 초대 이메일의 링크를 사용하여 설문조사를 다시 제출하세요.

이전 번역: “Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen의 Die Daten. Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung oder Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

새 번역: “Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen의 Die Daten. Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen und über den Link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

이제 Peakon 테넌트에게 이 기능을 제공하고 릴리스 노트를 '곧 출시'에서 '기능'으로 업데이트했습니다.

칠월
7월 **2**일 수요일

질문 버튼 배치 삭제

질문을 편집하거나 추가할 때 실수로 삭제되는 위험을 줄이고 사용성을 개선하기 위해 질문 삭제버튼을 이동했습니다.

질문 삭제버튼은 이제 질문 삭제 아코디언 내부의질문 편집슬라이드인 창 하단에 있습니다.

새로운 위치로 인해 닫기 버튼(x)과 분리되어 인터페이스가 더 직관적이고 사용자 친화적으로 바뀌었습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

질문 현지화

고객이 어떤 현지화를 의미하는지 더 명확하게 알 수 있도록 현지화 필드 라벨을 변경했습니다.

편집 질문슬라이드인 패널에서 필드 레이블의 이름을지역화에서질문 지역화로 변경합니다.

7월 **9**일 수요일

질문 관리 크로스 플랫폼 **UI** 개선

Workday Peakon에서 일련의 UI 개선을 출시하여 데스크톱과 모바일 환경 모두에서 질문 관리를 개선합니다.

이번 릴리스에서는 Workday Peakon의 질문 편집 슬라이드인 레이아웃을 업데이트하여 주요 작업의 우선순위를 지정하고 가시성을 개선했습니다.

- 슬라이드인 보기에서 비활성 드라이버 또는 질문 세트를 표시하는 방법에 대한 새로운 디자인 구성 요소를 소개합니다.
- 표준 질문에 대한 현지화 알림을 슬라이드인 상단으로 이동합니다.
- 필드 재정렬:질문 활성화확인란이 이제질문 세트및드라이버드롭다운 앞에 나타납니다.

비활성질문 라벨도 업데이트합니다.

- 이제 가독성을 높이기 위해 질문 아래에 표시됩니다.
- 라벨 색상을 주황색에서 빨간색으로 변경합니다.
- 비활성 상태를 명확하게 나타내기 위해 새로운″차단됨″ 아이콘이 추가되었습니다.

또한, 모바일에서의 경험도 향상되었습니다.

- 질문 관리 페이지의 편집 버튼이 이제 각 질문의 오른쪽에 맞춰져, 작은 화면에서도 더 쉽게 사용할 수 있도록 기존의 쌓인 레이아웃을 대체했습니다.

중요한 순간 한국어 번역

Workday Peakon에서 Moments that Matter의 한국어 번역을 업데이트하여 현지화와 사용자 이해도를 향상시켰습니다.

Workday Peakon 전체에서 "Moments that Matter 질문 세트"의 한국어 번역을 "Moments that Matter 질문 세트"에서 "주요 메트로스톤 질문 세트"로 변경합니다.

참여도 낮음 및 알림 이메일 미리보기 옵션

설문조사 일정 설정 페이지의 사용자 인터페이스를 업데이트하여 알림 및 참여도가 낮은 이메일에 대한 미리보기 옵션을 분리했습니다.

단일미리보기드롭다운 메뉴를미리보기 알림 이메일과참여도 낮은 미리보기 이메일에 대한 두 개의 별도 버튼으로 교체했습니다. 이러한 옵션은 이제 설문조사 설정 페이지의일정영역에 직접 표시됩니다.

7월 **16**일 수요일

질문 관리 크로스 플랫폼 **UI** 개선

Workday Peakon에서 일련의 UI 개선을 출시하여 데스크톱과 모바일 환경 모두에서 질문 관리를 개선합니다.

편집 질문 슬라이드인 패널에서 새로운 변경 사항을 문서화하기 위해 변경 사항 필드를 업데이트합니다.

이번 릴리스에서는 Workday Peakon의 편집 질문 슬라이드인 레이아웃을 업데이트하여 주요 작업의 우선순위를 지정하고 가시성을 개선했습니다.

- 슬라이드인 보기에서 비활성 드라이버 또는 질문 세트를 표시하는 방법에 대한 새로운 디자인 구성 요소를 소개합니다.
- 표준 질문에 대한 현지화 알림을 슬라이드인 상단으로 이동합니다.
- 질문입력 상자에서″위의 드라이버와 관련된 질문을 추가하세요″라는 텍스트를 제거합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 필드 재정렬:질문 활성화확인란이 이제질문 세트및드라이버드롭다운 앞에 나타납니다.

비활성질문 라벨도 업데이트합니다.

- 이제 가독성을 높이기 위해 질문 아래에 표시됩니다.
- 라벨 색상을 주황색에서 빨간색으로 변경합니다.
- 비활성 상태를 명확하게 나타내기 위해 새로운"차단됨" 아이콘이 추가되었습니다.

또한, 모바일에서의 경험도 향상되었습니다.

- 질문 관리 페이지의 편집 버튼이 이제 각 질문의 오른쪽에 맞춰져, 작은 화면에서도 더 쉽게 사용할 수 있도록 기존의 쌓인 레이아웃을 대체했습니다.

7월 **18**일 금요일

설문조사가 테스트로 표시되면 **AI** 요약을 지웁니다**.**

AI 주석 요약에는 프로덕션 데이터만 포함되도록 보장합니다.

이번 릴리스에서는 설문조사 라운드가 테스트로 표시되면 해당 라운드에 대한 AI 댓글 요약이 대시보드에서 자동으로 제거됩니다. 이는 기존 테스트 라운드와 새로 생성된 테스트 라운드 모두에 적용됩니다. 또한, 해당 라운드의 댓글에 링크된 요약이 영구적으로 삭제된다는 사실을 관리자에게 알리는 팝업 알림도 도입합니다.

질문 관리 크로스 플랫폼 **UI** 개선

Workday Peakon에서 일련의 UI 개선을 출시하여 데스크톱과 모바일 환경 모두에서 질문 관리를 개선합니다.

편집 질문 슬라이드인 패널에서 새로운 변경 사항을 문서화하기 위해 변경 사항 필드를 업데이트합니다.

이번 릴리스에서는 Workday Peakon의 편집 질문 슬라이드인 레이아웃을 업데이트하여 주요 작업의 우선순위를 지정하고 가시성을 개선했습니다.

- 슬라이드인 보기에서 비활성 드라이버 또는 질문 세트를 표시하는 방법에 대한 새로운 디자인 구성 요소를 소개합니다.
- 표준 질문에 대한 현지화 알림을 슬라이드인 상단으로 이동합니다.
- 질문입력 상자에서"위의 드라이버와 관련된 질문을 추가하세요"라는 텍스트를 제거합니다.
- 필드 재정렬:질문 활성화확인란이 이제질문 세트및드라이버드롭다운 앞에 나타납니다.

비활성질문 라벨도 업데이트합니다.

- 이제 가독성을 높이기 위해 질문 아래에 표시됩니다.
- 라벨 색상을 주황색에서 빨간색으로 변경합니다.
- 비활성 상태를 명확하게 나타내기 위해 새로운"차단됨" 아이콘이 추가되었습니다.

또한, 모바일에서의 경험도 향상되었습니다.

- 질문 관리 페이지의 편집 버튼이 이제 각 질문의 오른쪽에 맞춰져, 작은 화면에서도 더 쉽게 사용할 수 있도록 기존의 쌓인 레이아웃을 대체했습니다.

7월 **23**일 수요일

전화번호 로그인

Workday Peakon은 이제 전화번호 로그인을 지원하여 사용자가 보다 유연하고 접근하기 쉬운 방식으로 로그인할 수 있도록 합니다.

직원들은 이메일 주소나 비밀번호가 없어도 안전하게 계정에 액세스할 수 있어, 현장 근무자에게 이상적입니다.

이 릴리스를 통해 사용자는 일회용 SMS 코드가 포함된 전화번호로 로그인할 수 있습니다. 전화번호로 로그인하는 사용자는 개인 직원 대시보드에만 액세스할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

SMS 전송은 Twilio에서 처리하며, 안정성은 지역 및 통신사별 요인에 따라 달라질 수 있습니다.

관리자는고객 서비스티켓을 생성하여 전화번호 로그인을 활성화할 수 있습니다. 티켓이 해결되면관리>계정>데이터 제어에서 해당 기능을 활성화하세요.

직원 기록에 전화번호가 포함되어 있는지 확인하세요.

환경, 사회 및 거버넌스 질문 세트(ESG)

우리는 조직이 윤리, 지속 가능성, 직장 책임에 대한 의미 있는 직원 피드백을 수집하는 데 도움이 되는 25개의 질문이 담긴 ESG 질문 세트를 제공할 계획입니다.

우리는 5가지 차원에 걸쳐 검증된 25개 항목으로 구성된 ESG 질문 세트를 제공할 것입니다.

- 윤리
- 사회적 책임
- 지속 가능성
- 재무 규정 준수 및 위험
- 직장 안전

리더는 ESG 인식을 추적하고, 격차를 파악하고, 목표 지향적인 행동 계획을 수립할 수 있습니다.

기능이 출시되면 질문 세트에 대한 액세스 권한을 부여하기 위해 액세스 제어 권한을 검토하고 업데이트합니다. 질문 세트를 평가하고 필요에 따라 업데이트합니다.

질문은 다음과 같습니다.

- 관리자액세스 제어 그룹에 대해 활성화되었습니다.
- 관리자는관리>질문영역에서 볼 수 있습니다.
- 설문조사 일정이 비활성화되었습니다. 이는 설문 조사 일정 구성의빈도탭에서 볼 수 있으며 기존 설문 조사 일정에 포함될 수 있습니다.

Workday Peakon 직원의 목소리 숫자 글꼴

Workday Peakon Employee Voice의 글꼴에 문자 간격을 개선하고 추가 기호를 추가했습니다. 이제 페이지를 로드할 때 애니메이션도 올바르게 로드됩니다.

7월 30일 수요일

질문 관리 UI 개선

질문 관리 UI를 개선하는 일련의 작업을 시작합니다.

이제 사용자는 질문이나 드라이버 자체를 클릭하는 대신,편집또는구성버튼을 클릭하여'질문 편집'및'드라이버 구성'패널만 열 수 있습니다. 또한, 운전자 헤더 아래로 질문 타이밍 설정에 대한 권장 사항과이 운전자에 대한 타이밍 편집버튼을 옮겼습니다.

팔월
8월 6일 수요일

중요한 순간 한국어 번역

Workday Peakon에서 Moments that Matter의 한국어 번역을 업데이트하여 현지화와 사용자 이해도를 향상시켰습니다.

Workday Peakon 전체에서 "Moments that Matter 질문 세트"의 한국어 번역을 "Moments that Matter 질문 세트"에서 "주요 메트로스톤 질문 세트"로 변경합니다.

이제 Peakon 프로덕션 테넌트에게 이 기능을 제공하고 릴리스 노트 유형을 '곧 출시'에서 '기능'으로 업데이트합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

피콘 벤치마크

2025년 2분기의 최신 데이터를 사용하여 Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 업데이트했습니다. 여기에서 벤치마킹 리소스에 액세스할 수 있습니다:https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

회사 대시보드의 외부 벤치마크에는 약간의 변경이 있을 수 있습니다.

8월 **8**일 금요일

댓글에 대한 응답 점수 필터

이제 댓글 페이지에서 응답 점수별로 댓글을 필터링할 수 있습니다. 이를 통해 응답자가 질문에 어떤 점수를 줬는지에 따라 서면 피드백을 보고 분석할 수 있습니다.

댓글 페이지에 새로운 응답 점수 필터를 추가하여 필터링 로직을 개선했습니다. 필터 옵션은 다음과 같습니다.

- 점수 없음
- 0-10 (개별 점수 값)

필터를 적용하면 특정 응답 점수에 연결된 댓글을 빠르게 분리할 수 있습니다.

8월 **13**일 수요일

유리한 점수 모드 백분율

고객이 기존 평가 척도에서 벗어나 익숙한 지표에 더 잘 맞출 수 있도록 돕기 위해 새로운 점수 보기 모드를 도입했습니다.

이제 Peakon에서 기본 점수 보기를 호의적인 백분율로 설정할 수 있습니다. 이 새로운 점수 모드는 응답의 백분율을 표시하고 모든 응답을 3가지 명확한 범주로 분류합니다.

- 0-3: 불리함
- 4-6: 중립
- 7-10: 호의적

관리자는 데이터 설정 패널에서 직접 모든 관리자 대시보드에 2가지 새로운 모드를 적용할 수 있습니다.

- 호감도 분포에 따른 평균 점수
- 호감도 분포에 따른 호감도 백분율

그러면 관리자는 기본적으로 유리한 점수와 전체 분포를 볼 수 있으므로 결과를 더 쉽게 해석할 수 있습니다.

이것은 선택적인 새로운 점수 모드입니다. 설정하려면관리>데이터 설정>대시보드로 이동하여 새 옵션 중 하나를 선택하세요.

- 호감도 분포를 통한 호감도 백분율
- 호감도 분포를 포함한 평균 점수

8월 **15**일 금요일

중요한 순간**:** 퇴사한 직원 설문 조사

Moments that Matter 여정의 다음 개선 사항인 퇴사 직원 설문 조사를 소개합니다. 이 기능은 퇴사 질문 세트와 규칙 기반 질문을 기반으로 적절한 시기에 관련 피드백을 수집합니다. 퇴사 직원 설문 조사를 통해 직원이 회사를 떠난 후 특정 시점에 퇴사 경험에 대한 피드백을 얻을 수 있습니다.

이 새로운 기능을 사용하면 퇴사한 직원에게 규칙을 묻고 질문할 수 있으며, 이 기능은 퇴사 질문 세트에만 사용할 수 있습니다. 직원이 퇴사하기 전, 퇴사한 후 또는 두 경우 모두에 설문 조사를 보내도록 새로운 규칙을 구성할 수 있습니다. 또한, 이 기능을 지원하기 위해 퇴사일 속성에 새로운 세그먼트가 추가되고 있습니다. Peakon은 참여와 피드백을 극대화하기 위해 퇴사한 직원에게 질문을 해야 하는 시기에 대한 권장 사항

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

을 제공합니다. 일반적인 퇴사 경험을 바탕으로, 직원이 퇴사한 후 3일 후에 이러한 질문을 하는 것이 좋습니다.

퇴사한 직원에 대한 설문 조사를 지원하기 위해 Workday Peakon에 새로운 기능을 추가할 예정입니다. 이러한 변경 사항은 기존 Moments that Matter 기능(종료 질문 세트 및 규칙 기반 질문)을 기반으로 합니다. 다음 작업을 수행할 수 있습니다.

- 퇴사일 이후 직원에게 설문 조사를 보내기 위한 새로운 질문 타이밍 옵션을 사용하여퇴사질문 세트에 대한 새로운 규칙을 구성합니다.
- 고용된 직원과 퇴사한 직원의 일정을 구분하기 위해 새로운직원 상태옵션이 있는 일정을 만듭니다.
- 정기적인 Workday 동기화의 일부로 개인 이메일 주소를 동기화하거나, 퇴사한 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하는 데 필요한 수동 업로드를 통해 동기화합니다.
- 퇴사 날짜 속성에 대한 새로운 세그먼트에 액세스하세요:퇴사 후 *0-1*개월,퇴사 후 *1-2*개월,퇴사 후 *2-3*개월.

이 기능을 활용하고 개인 이메일을 수집하기로 결정했다면, 필요한 내부 비즈니스 논의를 완료하고 이 데이터를 관리하고 처리하는 방법에 대한 승인을 받았는지 확인하세요. 이는 내부 데이터 개인정보 보호 및 규정 준수 프로세스와 관련이 있으므로 중요합니다.퇴사자의 개인 이메일 주소를 포함한 후:

- 퇴사 질문 세트 규칙을 검토하고 구성합니다. 직원의 퇴사일 이후에만 적용되는 퇴사 질문, 퇴사일 전후에 모두 적용되는 질문, 퇴사 전에만 적용되는 질문을 결정합니다.
- 퇴사 일정 만들기: 조직을 떠난 직원에 대한 조사에 인구의 초점을 맞추려면 퇴사 설문 조사 일정을 만들 때 "퇴사" 직원 상태를 선택합니다.
- 퇴사 일정을 실시간으로 설정하세요. 퇴사한 모든 직원이 포함되어 있는지 확인하세요.
- 교육 자료를 업데이트하세요. 직원들에게 퇴사 설문 조사 프로세스의 변경 사항을 알리세요.

8월 **20**일 수요일

설문 조사 그림 개선

더 나은 사용자 경험을 제공하기 위해 설문조사 오류 페이지의 그림을 업데이트했습니다. 더 많은 맥락을 제공하기 위해 그림은 특정 오류 메시지에 따라 달라집니다. Workday Peakon에서는 정기적인 설문조사 질문에 기존 그림을 계속 사용할 예정입니다.

Workday Peakon의 다음 페이지에 있는 그림을 업데이트했습니다.

- 설문조사에 질문이 없을 때 나타나는 랜딩 페이지입니다.
- 설문조사 랜딩 페이지가 완료되었습니다.
- 연결 문제와 관련된 오류 페이지(예: "페이지를 로드할 수 없습니다.", "서비스와 통신할 수 없습니다...").

이 업데이트는 설문조사 오류 페이지에만 영향을 미치며, 일반 설문조사 질문은 현재 그림을 그대로 유지합니다.

통합 의견 확인 이메일

이번 릴리스를 통해 Workday Peakon은 이제 직원들에게 일일 단일 이메일을 보내 모든 코멘트에 대한 감사의 말을 요약하여 전송합니다. 이전에는 각 감사의 말에 대해 개별 이메일을 보냈지만, 이제는 그렇지 않습니다. 이러한 변경 사항은 단계적으로 적용될 예정이며, 향후 몇 주 안에 모든 고객이 이용할 수 있게 됩니다.

기존의 댓글 확인 이메일을 직원의 댓글에 대해 받은 모든 확인을 단일 일일 메시지로 요약한 새 이메일로 교체합니다.

새로운 이메일은 하루에 한 번씩 전송되며, 전날에 댓글 확인을 받은 경우에만 전송됩니다. 직원이 개인 대시보드를 활성화한 경우 이메일에 댓글 페이지 링크가 포함됩니다. 개인 대시보드가 비활성화된 경우 이메일에는 댓글 내용과 각 관리자의 확인이 포함됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

8월 **22**일 금요일

속성 **UI** 개선

Workday Peakon의 속성 페이지에 대한 사용자 인터페이스를 개선하여 사용성과 명확성을 향상시켰습니다. 이제 설문조사 제한 사항과 타겟 데이터 수집 설정을 명확하게 정의된 카드로 그룹화합니다.

속성 페이지에서 다음 변경 사항을 소개합니다.

- 설문조사 제한 사항을 새 카드로 옮겨서 이제 속성 제목 바로 아래에 배치했습니다.
- 이제 전용 카드 내에서 세그먼트를 포함하거나 제외하는 등 타겟 데이터 수집 설정을 그룹화합니다.

구월
9월 **5**일 금요일

환경**,** 사회 및 거버넌스 질문 세트**(ESG)**

이제 Peakon 테넌트에게 이 기능을 제공하고 릴리스 노트 유형을 '곧 출시'에서 '기능'으로 업데이트합니다.

우리는 조직이 윤리, 지속 가능성, 직장 책임에 대한 의미 있는 직원 피드백을 수집하는 데 도움이 되는 25개의 질문이 담긴 ESG 질문 세트를 제공합니다. 유연한 청취에 대한 투자의 일환으로 ESG는 간소화된 질문 모델에서 제공되는 첫 번째 질문 세트입니다. 우리는 질문과 질문 그룹에 대해 명확한 질문 제목을 제공하여 제시되는 통찰력을 더욱 명확하게 전달할 수 있도록 합니다.

우리는 5가지 차원에 걸쳐 검증된 25개 항목으로 구성된 ESG 질문 세트를 제공합니다.

- 윤리
- 사회적 책임
- 지속 가능성
- 재무 규정 준수 및 위험
- 직장 안전

리더는 ESG 인식을 추적하고, 격차를 파악하고, 목표 지향적인 행동 계획을 수립할 수 있습니다. 관리자는 사용자 정의 ESG 질문에 대한 질문 제목을 만들 수도 있습니다.

9월 **12**일 금요일

중요한 순간**:** 퇴사한 직원 설문 조사

Moments that Matter 여정의 다음 단계인 '퇴사 직원 설문조사'를 소개합니다.

이 기능은 퇴사 질문 세트와 규칙 기반 질문을 기반으로 특정 시점에 관련된 퇴사 피드백을 수집합니다. 직원이 퇴사하기 전, 퇴사한 후 또는 둘 다에 대한 설문 조사를 실시할 수 있습니다.

Peakon은 참여와 피드백을 극대화하기 위해 퇴사한 직원에게 질문을 해야 하는 시기에 대한 권장 사항을 제시합니다. 일반적인 퇴사 경험을 바탕으로, 직원이 퇴사한 후 3일 후에 이러한 질문을 하는 것이 좋습니다.

퇴사 직원 설문 조사는 기존의 Moments that Matter 기능(퇴사 질문 세트 및 규칙 기반 질문)을 기반으로 합니다. 다음 작업을 수행할 수 있습니다.

- 정기적인 Workday 동기화의 일부로 개인 이메일 주소를 동기화하거나, 다른 동기화를 사용하거나, 퇴사한 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하는 데 필요한 수동 업로드를 통해 동기화합니다.
- 이혼 날짜와 사유를 이혼 날짜로부터 최대 3개월 전까지 미리 동기화하세요.
- 퇴직일 속성에 대한 새로운 세그먼트에 액세스하세요: 퇴직 후 0~1개월, 퇴직 후 1~3개월, 퇴직 후 3~6개월, 퇴직 후 6개월 이상.
- 설문조사 일정 페이지에서 고용 상태 옵션을 활용하면 퇴사한 직원을 대상으로 설문조사를 실시할 수 있습니다.
- 퇴사일 이후 직원에게 설문 조사를 보내기 위한 새로운 질문 타이밍 옵션을 사용하여 퇴사 질문 세트에 대한 새로운 규칙을 구성합니다. 이는 기존 규칙 기반 질문 기능의 일부로 작동합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

어떻게 해야 하나요? 이 기능을 활용하고 개인 이메일을 수집하기로 결정했다면, 필요한 내부 비즈니스 논의를 완료하고 이 데이터를 관리하고 처리하는 방법에 대한 승인을 받았는지 확인하세요. 이는 내부 데이터 개인정보 보호 및 규정 준수 프로세스와 관련이 있으므로 중요합니다.

떠나는 사람의 개인 이메일 주소를 포함한 후:

- 교육 자료를 업데이트하세요. 직원들에게 퇴사 설문 조사 프로세스의 변경 사항을 알리세요.
- 동기화 설정 수정: 조직 내에서 정기적이고 일관되게 퇴사 날짜와 사유를 수집하고 동기화에 개인 이메일을 포함하도록 선택하세요.
- 설문조사 대상을 결정합니다. 퇴사한 직원 전체를 대상으로 설문조사를 실시할지, 아니면 일부 직원을 대상으로 설문조사를 실시할지 검토하고 설문조사 포함 여부를 관리합니다.
- 퇴사 질문 세트 규칙을 검토하고 구성합니다. 직원의 퇴사일 이후에만 적용되는 퇴사 질문, 퇴사일 전후에 모두 적용되는 질문, 퇴사 전에만 적용되는 질문을 결정합니다.
- 퇴사 일정 만들기: 조직을 떠난 직원에 대한 조사에 집중하기 위해 퇴사 조사 일정을 만들 때 "퇴사" 직원 상태를 선택합니다.
- 퇴사 일정을 실시간으로 설정하세요. 퇴사한 모든 직원이 포함되어 있는지 확인하세요.

아무것도 하지 않으면 어떻게 되나요? 질문하는 방식에는 변화가 없습니다. 이미 규칙 기반 질문을 사용하고 있다면, 평소와 같이 계속 진행됩니다.

종료 질문 세트에 대한 규칙을 사용할지 여부를 결정할 수 있으며, 종료 질문 페이지에서 규칙을 활성화한 다음 왼쪽 일정을 실시간으로 설정해야 합니다.

아무것도 하지 않으면 기존 일정이나 직원 청취 프로그램에는 영향을 미치지 않습니다.

퇴사자 통찰력을 위한 분리 날짜 세그먼트

퇴사자 설문조사에서 더욱 심층적인 통찰력을 얻는 데 도움이 되도록 퇴사 날짜 속성에 선택적 세그먼트를 추가했습니다.

이러한 새로운 세그먼트를 사용하면 최근 퇴사한 직원의 피드백을 분석하고 몇 달 전에 퇴사한 직원의 피드백과 비교할 수 있습니다.

분리 날짜 속성에 다음 네 개의 새로운 세그먼트를 추가하는 옵션을 추가했습니다.

- < 분리 후 1개월 이내
- 이별 후 1~3개월
- 이별 후 3~6개월
- 이별 후 6개월

이러한 변경 사항이 구현되면 퇴사한 직원은 해당 새 세그먼트로 이동하고, 점수와 코멘트가 재할당됩니다.

이로 인해 기존 분리 날짜 대시보드가 변경될 수 있습니다. 이 작업은 실행 취소할 수 없습니다.

설문 조사 포함 설정

Workday Peakon의 참여 상태 토글을 설문 조사 포함 체크박스로 교체합니다. 이러한 변화를 통해 설문조사를 받는 사람을 더 쉽게 제어할 수 있으며, 전담 설문조사 일정을 통해 퇴사 직원에 대한 설문조사를 명확하게 지원할 수 있습니다.

참여 상태 토글이설문 조사 포함체크박스로 업데이트되었습니다.

전직 직원 포함을 위한 점수 집계 옵션

이전 직원에 대한 더 많은 통찰력을 얻는 데 도움이 되는 새로운 점수 집계 옵션을 소개합니다.

이제 새로운1년옵션을 활용하여 전직 직원의 점수가 집계된 설문조사 결과에 포함되는 기간을 연장할 수 있습니다.

전직 직원 포함 설정에 1년 옵션을 추가하여 전직 직원의 점수가 집계 결과에 포함되는 기간을 설정합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

향후 종료 동기화 및 통합 향상

Peakon이 Workday 및 타사 HR 시스템과 통합되는 방식을 개선하기 위해 일련의 업데이트를 출시합니다.

이번 릴리스에서는:

- 통합 설정옵션을 통합 페이지의 슬라이드인 패널로 옮겼습니다.
- 이제 각동기화 옵션에 상황에 맞는 도움말이 제공됩니다.
- 이제 모든 HRIS 및 SCIM 통합에서 개인 이메일을 동기화 옵션으로 사용할 수 있습니다.
- 직원의 종료일로부터 최대 3개월 전까지 종료 데이터를 동기화하는Future Terminations증분 동기화 기능을 소개합니다.

9월 **17**일 수요일

ANCC 자석 간호 우수성 문제 세트

곧 출시 예정

ANCC Magnet Nursing Excellence 문제 세트를 Peakon 플랫폼으로 가져왔습니다. 이 질문 세트는 당사의 의료 분야 고객을 위해 특별히 고안되었으며, ANCC Magnet Model 원칙의 7가지 구성 요소에 맞춰 직원 설문조사에 질문을 포함할 수 있도록 해줍니다. 이 질문 세트는 간호 리더십, 전문성 개발, 간호 직원의 근무 환경과 같은 중요한 영역을 평가하고 통찰력을 얻는 데 도움이 됩니다.

ANCC Magnet Nursing Excellence 문제 세트를 소개합니다. 이 업데이트에서는 ANCC 자석 모델의 7개 구성 요소에 맞춰 21개의 질문으로 구성된 전용 세트를 제공합니다.

관리자는 고객 서비스 티켓을 생성하여 ANCC 질문 세트를 요청할 수 있습니다. 티켓이 해결되면 기능이 출시되면 질문 세트에 대한 액세스 권한을 부여하기 위해 액세스 제어 권한을 검토하고 업데이트하세요. 질문 세트를 평가하고 필요에 따라 업데이트합니다. 요청하고 활성화하면 질문 세트는 다음과 같습니다.

- 관리자 액세스 제어 그룹에 대해 활성화되었습니다.
- 관리자는관리 > 질문영역에서 볼 수 있습니다.
- 설문조사 일정이 비활성화되었습니다. 이는 설문 조사 일정 구성의 빈도 탭에서 볼 수 있으며 기존 설문 조사 일정에 포함될 수 있습니다.

아무것도 하지 않으면 질문 세트에 접근할 수 없습니다.

크메르어(캄보디아) 조사 언어

곧 출시 예정

Workday Peakon에 새로운 설문 조사 언어 옵션으로 크메르어(캄보디아)를 추가할 예정입니다.

직원들은 설문조사 언어 드롭다운에서 크메르어(캄보디아)를 설문조사 언어로 선택할 수 있습니다. 관리자는 설문조사 설정 중에 크메르어를 사용 가능한 옵션으로 설정할 수도 있습니다.

9월 **26**일 금요일

피콘 모바일 애플리케이션

2026년 3월 31일에 iOS 및 Android용 Peakon 모바일 애플리케이션을 종료할 계획입니다.

이 기능을 직접 대체할 수 있는 기능은 없습니다. 우리는 퇴직이 완료되기 전에 Workday 모바일 앱에 MyTask 통합을 출시할 계획이며, 이를 통해 사용자는 Workday 앱에서 Peakon 설문조사를 완료할 수 있게 될 것입니다. 또한, 사용자는 대시보드와 설문조사에 대한 더욱 고급 접근을 위해 모바일 웹 브라우저를 계속 사용할 수 있습니다. 예: Safari, Google Chrome. 이를 통해 Workday 고객이 아닌 사람도 모바일 기기에서 Peakon을 계속 사용할 수 있습니다.

Workday는 연결된 경험(Workday Mobile) 기능에 집중하고, 고객이 있는 곳에서, 고객이 이미 사용하고 있는 채널을 통해, Workday에 완벽하게 통합된 방식으로 고객을 더 잘 만나 최전선 근로자를 계속 지원할 계획입니다. 내부 커뮤니케이션이 간소화되면 고객은 두 개의 별도 앱 대신 하나의 앱(Workday 앱)을 사용하게 되고, 그 결과 설문 조사 참여도가 높아질 것입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

이해관계자들에게 이를 알리고, 관리자와 직원들에게 모바일 웹 브라우저를 통해 Peakon 대시보드와 설문 조사에 계속 접속할 수 있다는 사실을 전달하는 것이 좋습니다. 또한 Workday 고객은 Peakon 설문 조사 채널로 Workday 모바일 애플리케이션의 출시 전략을 고려하는 것이 좋습니다.

AI 요약 향상

Workday Peakon에서 AI 요약의 마지막 업데이트 날짜를 표시하는 방식을 업데이트했습니다. 이제 표시된 날짜는 요약이 마지막으로 생성되거나 재생성된 날짜를 반영하여 정보를 보다 정확하고 시기적절하게 볼 수 있도록 해줍니다. 이전에는 표시된 날짜가 라운드 마감 날짜에 연결되었습니다.

- AI 요약의 날짜는 이제 요약이 마지막으로 생성되거나 재생성된 날짜를 반영합니다.
- 라운드가 마감되거나 요약이 다시 생성되면 날짜가 자동으로 업데이트됩니다.

십월
10월 **1**일 수요일

카자흐어**(**키릴어**)** 설문조사 언어

곧 출시 예정

Workday Peakon에 카자흐어(키릴 문자)를 새로운 설문 조사 언어 옵션으로 추가할 계획입니다.

직원들은 설문조사 언어 드롭다운에서 카자흐어(키릴 문자)를 설문조사 언어로 선택할 수 있습니다. 관리자는 설문조사 설정 중에 카자흐어를 사용 가능한 설문조사 언어 옵션으로 설정할 수도 있습니다.

피콘 모바일 애플리케이션

배송 세부 정보 섹션의 새로운 퇴직 상태 필드를 지원하기 위해 이 퇴직을 업데이트했습니다.

변경 사항 섹션을 명확하게 설명하기 위해 이 메모를 수정했습니다. 또한 예정된 은퇴 날짜를 2025년 9월 30일에서 2026년 3월 31일로 업데이트합니다.

iOS 및 Android용 Peakon 모바일 애플리케이션을 더 이상 제공하지 않을 예정입니다.

이 기능을 직접 대체할 수 있는 기능은 없습니다. PEX 카드와 함께 Peakon 설문조사를 활용하는 것이 좋습니다.

또한, 사용자는 대시보드와 설문조사에 대한 더욱 고급 접근을 위해 모바일 웹 브라우저를 계속 사용할 수 있습니다. 예: Safari, Google Chrome. 이를 통해 Workday 고객이 아닌 사람도 모바일 기기에서 Peakon을 계속 사용할 수 있습니다.

2024

팔월
8월 **2**일 금요일

COVID-19 질문 세트 벤치마크

우리는 8월 14일에 COVID-19 Peakon 문제에 대한 벤치마크를 폐기할 계획입니다. 이 문제에 대한 벤치마크는 더 이상 적극적으로 사용되지 않습니다.

8월 **14**일 수요일

피콘 벤치마크

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2024년 2분기의 최신 데이터로 업데이트했습니다. 이 업데이트는 8월 14일에 출시됩니다.

Peakon 추정 시간대 은퇴

이제 Workday Peakon에서 추론된 시간대가 더 이상 사용되지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon의 직원 기록을 업데이트하여 이제 직원의 시간대를 포함하는 것이 좋습니다. Workday의 데이터를 통합하는 경우 Peakon의 Workday 통합 페이지에서 시간대확인란을 선택하여 직원의 시간대를 자동으로 채울 수 있습니다.

설문조사를 시작하기 전에 이 기능이 종료되면 올바른 시간대를 사용하는지 확인하는 것이 좋습니다.

직원 기록에서 직원의 시간대를 업데이트하지 않으면 Peakon은 다음 우선순위에 따라 설문 조사 알림을 보낼 시기를 결정합니다.

- 조사 일정의 시간대입니다.
- 계정 설정에서 회사 시간대를 선택하세요.
- UTC.

8월 **21**일 수요일

피콘 레거시 도메인

원래 우리는 *12*개월의 은퇴 기간을 두고 *2023*년 *9*월 *8*일에 이 은퇴를 여러분에게 알렸습니다. 이제 이 기능은 완전히 폐기되었습니다.

다음 일반 도메인은 폐기됩니다.

- app.peakon.com
- survey.peakon.com
- api.peakon.com

폐기되는 항목을 회사 이름이 포함된 하위 도메인으로 교체합니다. 예: ABC라는 회사에는 다음과 같은 하위 도메인이 있습니다.

- abc.peakon.com
- abc.peakon.com/survey
- abc.peakon.com/api

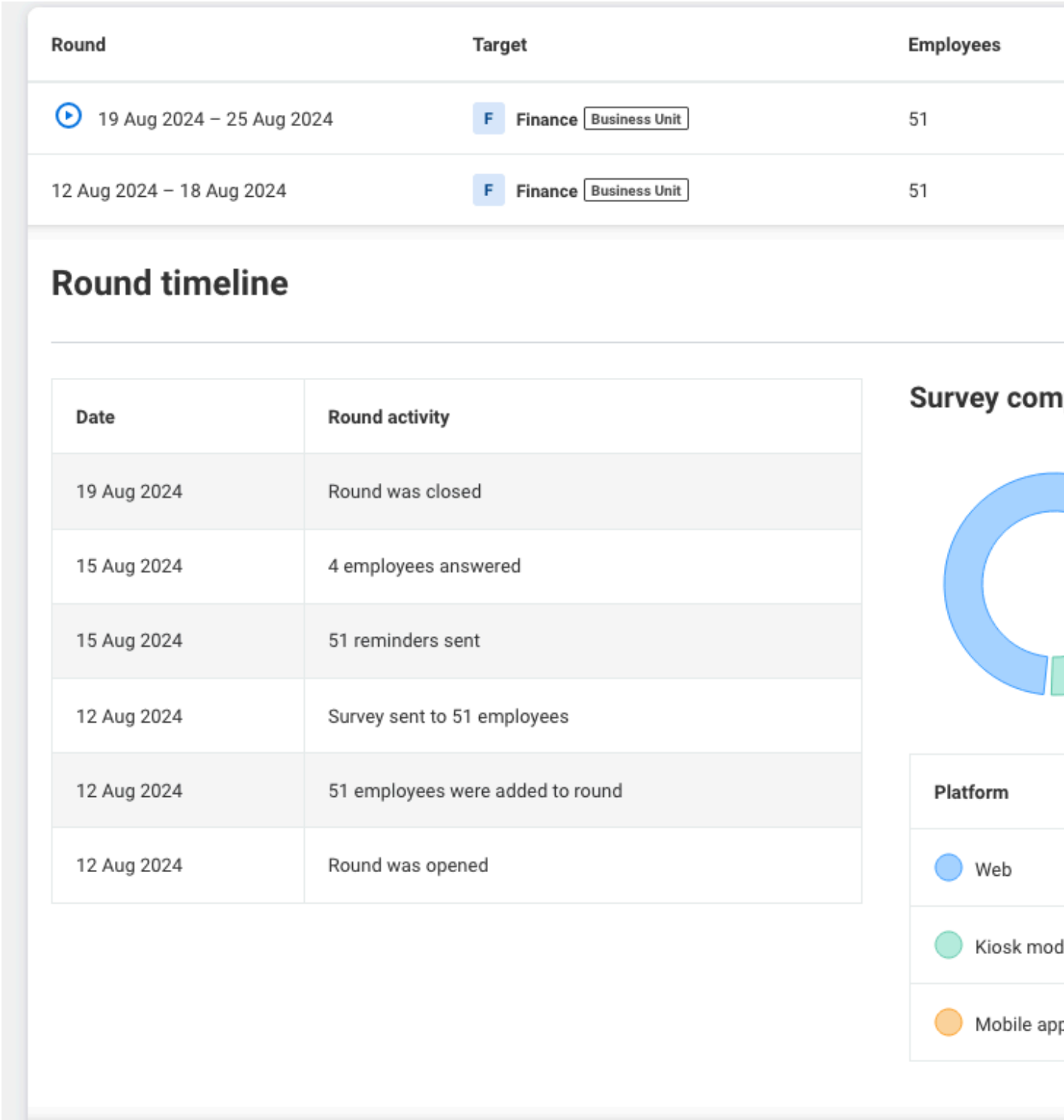
구월
9월 **4**일 수요일

플랫폼별 설문조사 완료

이번 릴리스에서는 조직에서 플랫폼별 설문 조사 완료 현황을 확인할 수 있는 새로운 보고서를 제공합니다. 예: 웹 또는 모바일 애플리케이션. 이 업데이트는 일주일에 걸쳐 점진적으로 공개됩니다.

이제 각 설문 조사 라운드에 대한 보고서를활동탭에서 볼 수 있으며 과거 설문 조사도 포함됩니다. 설문조사 세부 정보를 확장하려면 아래쪽 화살표를 클릭해야 합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential



보고서에는 다음과 같은 설문조사 완료 플랫폼이 표시됩니다.

- 웹
- 키오스크 모드
- 모바일 앱
- 알 수 없음

웹 카테고리에는 데스크톱과 모바일 웹에서의 설문 조사 완료, Microsoft Teams 내의 팝업, Slack 링크에서 열리는 설문 조사가 포함됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

키오스크 모드 범주에는 직원이 키오스크 모드를 사용하는 한 모든 기기에서 설문 조사를 완료하는 것이 포함됩니다. 예: 키오스크 모드를 사용하여 모바일 웹에서 설문조사를 완료하면 키오스크 모드 지표에 반영됩니다.

이 보고서는관리내의일정영역에 접근할 수 있는 모든 사람이 자동으로 사용할 수 있습니다.

속성 데이터 수집을 위한 표준 텍스트(곧 출시)

이번 릴리스를 통해 설문조사에서 속성 데이터 수집을 사용하는 조직의 설문조사 경험이 개선되었습니다. 이 릴리스는 9월 말에서 10월 초 사이에 생산에 들어갈 예정입니다.

설문조사에서 속성 데이터 수집 옵션 위에 표시되는 표준 메시지를 제거합니다. "데이터를 제공해 주세요. 시스템은 이 정보를 사용하여 점수를 여러 세그먼트로 정렬합니다. 이를 통해 조직은 개선을 위해 어디에 집중해야 할지 더 잘 이해할 수 있습니다. 귀하의 설문조사 응답은 비밀로 유지됩니다.

편집 가능한 텍스트는 이제 설문조사의 데이터 수집 옵션 앞에 표시되는 유일한 메시지이며, 회색 상자 대신 흰색 배경으로 표시됩니다.

이러한 변경으로 인해 조직은 표준 텍스트를 고려하지 않고도 직원에게 속성 데이터 수집 방식을 설명할 수 있는 유연성이 향상되었습니다.

스웨덴어 및 태국어 번역 개선(곧 제공)

Peakon에서 스웨덴어와 태국어 설문 조사 질문 번역을 개선했습니다. 이러한 변경 사항은 9월 30일부터 10월 4일까지 적용됩니다.

"현재 작업은 내 강점을 최대한 활용합니다."라는 질문에 대한 스웨덴어 번역을 변경합니다. "Mitt nuvarande arbete utnyttjar mina starka sidor på bästa sätt"에서. "Mitt nuvarande arbete nyttjar mina starka sidor på bästa sätt."로.

또한 "직원의 건강과 복지는 %s의 최우선 사항입니다."라는 질문에 대한 태국어 번역도 변경했습니다. "ุขภ ะพแ 와 ะ ค้ญ" 에서 ุขภ้ ะค้คมป็มู่ ท่มขมพขค้ ญ' 에서 다음으로 "이것은 %s의 모든 것입니다."

도움말 센터 위젯

이번 릴리스에서는 Peakon 도움말 센터 마이그레이션 후 관리자와 직원을 위해 Peakon 대시보드에서 사용 가능한 도움말 기능을 업데이트합니다.

대시보드에서 도움말 위젯을 제거하고 대시보드 헤더의 도움말 메뉴에서 도움말 센터 링크를 업데이트합니다.

9월 **13**일 금요일

중요한 순간 번역(수정)

Moments that Matter 운전자 이름과 설문 조사 질문을 리투아니아어로 번역했을 때 라트비아어 번역이 잘못 표시되었습니다.

이제 리투아니아어 번역이 올바르게 표시됩니다.

십월
10월 **2**일 수요일

피콘 모바일 애플리케이션

iOS 및 Android용 Peakon 모바일 애플리케이션을 더 이상 제공하지 않을 예정입니다.

대신, 우리는 연결된 경험(Workday Mobile) 기능에 집중하고, 고객이 있는 곳에서, 고객이 이미 사용하고 있는 채널을 통해, Workday에 완벽하게 통합되어 고객을 더 잘 만나서 최전선 근로자를 계속 지원할 계획입니다. 내부 커뮤니케이션이 간소화되면 고객은 두 개의 별도 앱 대신 하나의 앱(Workday 앱)을 사용하게 되고, 그 결과 설문 조사 참여도가 높아질 것입니다.

이 기능을 직접 대체할 수 있는 기능은 없습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

우리는 퇴직이 완료되기 전에 Workday 모바일 앱에 MyTask 통합을 출시할 계획이며, 이를 통해 사용자는 Workday 앱에서 Peakon 설문조사를 완료할 수 있게 될 것입니다.

또한, 사용자는 대시보드와 설문조사에 대한 더욱 고급 접근을 위해 모바일 웹 브라우저를 계속 사용할 수 있습니다. 예: Safari, Google Chrome. 이를 통해 Workday 고객이 아닌 사람도 모바일 기기에서 Peakon을 계속 사용할 수 있습니다.

이해관계자들에게 이를 알리고, 관리자와 직원들에게 모바일 웹 브라우저를 통해 Peakon 대시보드와 설문조사에 계속 접속할 수 있다는 사실을 전달하는 것이 좋습니다.

또한 Workday 고객은 Peakon 설문 조사 채널로 Workday 모바일 애플리케이션의 출시 전략을 고려하는 것이 좋습니다.

브라질 포르투갈어 번역 향상

Peakon 제품 전반에서 "다양한"이라는 소스 용어가 브라질 포르투갈어로 번역되는 방식을 변경했습니다.

이러한 변경을 통해 모호함이 없어지고 브라질 포르투갈어를 사용하는 사용자의 명확성이 향상되었습니다.

번역 업데이트에는 대시보드 용어, 설문 조사 질문, 사용자 커뮤니케이션 및 드라이버 정의가 포함됩니다. 면책 조항: 번역은 필요에 따라 더욱 개선될 것입니다.

이 업데이트는 영향을 받는 질문이 포함된 공개 설문 조사에 영향을 미치므로, 이해관계자에게 변경 사항을 전달하세요.

10월 **4**일 금요일

스웨덴어 및 태국어 번역 향상

이제 이 릴리스 노트를 통해 원래 전달되었던 이 릴리스를 제공합니다:9월 4일 수요일.

새로운 **Peakon** 버전 알림

이번 릴리스를 통해 Peakon의 새로운 버전이 출시될 때마다 커뮤니케이션 방식이 변경됩니다.

더 이상 새로운 버전이 출시되었음을 알리는 팝업이 표시되지 않습니다. 대신, 이제 대시보드 사용자가 Peakon의 다른 페이지로 이동할 때 페이지를 새로 고쳐 자동으로 새 버전을 로드합니다.

새로운 버전이 출시되었음을 나타내기 위해 페이지 하단에 표시줄을 계속 표시합니다.

이를 통해 하루에 여러 개의 팝업이 표시되지 않아 대시보드 사용자에게 방해가 덜한 환경을 제공하고 모든 사용자가 Peakon의 최신 버전을 사용할 수 있습니다.

이 업데이트는 10월 7일부터 18일 사이에 단계적으로 출시됩니다.

10월 **11**일 금요일

속성 데이터 수집을 위한 표준 텍스트

이제 이 릴리스 노트를 통해 원래 전달되었던 이 릴리스를 제공합니다:9월 4일 수요일.

PowerPoint 내보내기 옵션

이번 릴리스에서는 Peakon 대시보드에 대한 PowerPoint 내보내기 옵션이 도입되어 프레젠테이션을 더 짧고 집중적으로 내보낼 수 있습니다. 이 릴리스는 11월 중순까지 단계적으로 제공됩니다.

전체 버전이나사용자 지정 버전을선택할 수 있는 슬라이드인 패널을 추가했습니다.

사용자지정 버전을선택하면 내보내기에 포함할 섹션을 선택할 수 있습니다.

- 결과 개요
- 상세 설문 결과
- 강점 및 주력 분야

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이제 기본적으로 다운로드되는 버전은결과 개요템플릿으로, 프레젠테이션을 다운로드하는 사용자에게 집중적인 요약을 제공합니다.

이 기능은 특정 섹션만 내보내려는 사용자에게 더 많은 유연성을 제공합니다.

10월 18일 금요일

Peakon BetterUp 통합

이번 릴리스에서는 BetterUp과의 새로운 통합 기능을 도입하여 관리자가 플랫폼에서 설문 조사 라운드에 대한 알림을 받을 수 있게 되었습니다. BetterUp은 직원 코칭, 관리자를 위한 실행 가능한 통찰력, 직원을 위한 개발 계획을 제공합니다. 통합은 10월 7일 월요일부터 모든 Peakon 테넌트에서 설정할 수 있습니다.

관리자 > 통합 > BetterUp타일에서 관리자는 이제 Peakon 계정을 BetterUp과 동기화할 수 있습니다. 이 통합은 설문조사가 시작되거나 끝날 때 BetterUp에 알리고, 설문조사 이후 보고서를 받을 자격이 있는 관리자에게 알림을 보냅니다.

10월 30일 수요일

채널별 알림 기본 설정

이번 릴리스에서는 프로필의 알림 환경 설정 섹션을 확장하여 Slack 및 MS Teams에 대한 Peakon 알림을 관리하는 새로운 옵션을 포함했습니다.

이제 기존 이메일 알림 옵션과 함께 Slack 및 MS Teams에 대한 알림 환경 설정을 지정할 수 있습니다.

프로필 페이지의알림탭에서 Slack 및 MS Teams 알림 기본 설정을 위한 2개의 새로운 섹션을 제공합니다.

십일월
11월 1일 금요일

관리자 계층 구조 목록**(**댓글**)**

이번 릴리스에서는 댓글 관리자 슬라이드인 패널을 표시하는 방식이 개선되었습니다. 이 기능은 대시보드 사용자에게'댓글 관리자 보기'액세스 제어 권한이 있는 경우에 표시됩니다.

이제 설문조사 댓글에서 관리자 슬라이드인 패널을 열면 세그먼트 컨텍스트에 관계 없이 보고 계층 구조의 모든 관리자가 표시됩니다.

이전에는 특정 세그먼트의 컨텍스트를 통해 댓글을 볼 때 댓글 관리자 목록에는 해당 세그먼트 컨텍스트에서 사용 가능한 관리자만 표시되었습니다. 또한, 독립형 페이지에서 동일한 댓글을 열면 보고 라인에 있는 모든 관리자가 목록에 표시되었습니다. 이 새로운 릴리스를 통해 목록의 두 가지 버전이 더욱 일관성을 갖추고 혼란이 줄었습니다.

댓글 관리자 목록은 여전히 가시성 임계값을 따르고 있으며, 필요한 기준을 충족하는 관리자만 계속 표시합니다.

또한 관리자 슬라이드인 패널에관리자 계층탭을 추가하여 이 목록에 관리자가 표시되는 기능과 기준을 설명합니다.

두 가지 버전의 댓글 관리자 목록을 통합한 목적은 일관성을 높이고 혼란을 줄이는 것입니다. 또한, 도움말 텍스트는 회사 관리자에게 전달되는 관리자의 질문과 그에 따른 지원 사례를 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다.

11월 6일 수요일

브라질 포르투갈어 번역 향상

민감한 의견에 대한 주요 용어를 개선하기 위해 브라질 포르투갈어 번역을 강화했습니다.

12월 9일부터 13일까지 대시보드 및 사용자 커뮤니케이션을 포함한 모든 관련 영역에서 'Comentário delicado'라는 용어를 'Comentário sensível'로 업데이트하고 관련 용어를 업데이트할 예정입니다.

면책 조항: 번역은 필요에 따라 더욱 개선될 것입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

11월 **8**일 금요일

스웨덴어 번역 향상

11월 18일부터 11월 22일 사이에 Peakon 대시보드의 번역 기능 향상을 출시할 예정입니다.

Peakon 전체에서 "sub-processor"의 스웨덴어 번역을 "personuppgiftsbiträde"에서 "underbiträde"로 변경했습니다.

피콘 쿠키 동의 관리자 및 인터셉트 설문조사

11월 15일부터 관리자와 직원 대시보드 모두에서 로그인한 사용자를 대상으로 Workday 제품 피드백 설문조사를 실시합니다.

이러한 차단 설문 조사는 특정 기능이나 전반적인 애플리케이션의 사용 용이성에 대한 피드백을 수집하도록 설계되었습니다. 이러한 피드백은 Peakon의 사용성을 개선하는 데 사용됩니다. 예: 사용자가 작업을 완료하면 작업의 난이도를 평가하거나 직면한 어려움을 파악하도록 요청하는 설문조사가 팝업으로 표시됩니다.

설문조사를 가로채려면 분석 쿠키를 수집해야 하므로, 이번 릴리스에서는 사용자가 쿠키 기본 설정을 설정하고 업데이트할 수 있는 쿠키 동의 관리자도 추가했습니다.

해당 회사가 해당 기능을 거부하지 않은 경우, 선택적 쿠키를 수락한 사용자에게만 인터셉트 설문조사를 제공합니다. 또한 쿠키 기본 설정과 관계없이 광고 차단기를 사용하는 사용자에게는 인터셉트 설문조사를 보내지 않습니다. 인터셉트 설문조사를 완료하는 것은 전적으로 선택 사항이며, 사용자는 원하는 경우 설문조사 팝업을 닫을 수 있습니다.

사업상의 이점

인터셉트 설문 조사는 Peakon 제품 팀에 사용성 문제를 파악하고 고객을 위해 제품을 개선하는 데 중요한 즉각적이고 업무별 피드백을 제공합니다.

변경 사항

다음 옵션을 제공하는 쿠키 동의 관리자 팝업을 소개합니다.

- 모두 수락
- 모두 거절
- 설정

쿠키 동의 관리자는필수 쿠키(필수)의 사용을 기록하고 사용자에게Analytics 쿠키(선택 사항)에 대한 기본 설정을 지정하도록 요청합니다. 사용자가모두 거부를선택하면필수 쿠키만 사용됩니다.

사용자는 대시보드의 프로필 아이콘 옆에 있는 도움말 메뉴(?아이콘)에서쿠키 설정옵션을 선택하여 언제든지 쿠키 동의를 업데이트할 수 있습니다.

Peakon은 이전에 선택적 쿠키를 허용한 사용자로부터 대시보드 사용자 피드백을 수집했습니다. 2023년 후반에 우리는 이전에 인터셉트 설문조사에 사용했던 도구를 중단했고, 더 이상 선택적 쿠키를 수집하지 않기 때문에프로필페이지에서 쿠키 기본 설정 탭도 제거했습니다. 따라서 이번 릴리스에서는 현재 도움말 메뉴에 있는 쿠키 동의 관리자를 다시 도입합니다. 우리는 항상 옵트인이 필요하지 않은 필수 쿠키를 수집해왔습니다.

무엇을 해야 하나요?

아무것도 없습니다. 이 업데이트는 자동으로 제공됩니다.

회사의 최종 사용자가 인터셉트 설문 조사를 받지 않도록 하려면 지정된 지원 담당자 관리자가 Workday 커뮤니티에서 다음 고객 관리 사례를 제기해야 합니다.고객 관리 > Peakon 인스턴스 관리 > Peakon 인스턴스 기능 활성화. 이는 회사 전체에 적용되는 설정이므로 특정 사용자만 제외시키는 것은 불가능합니다.

쿠키 동의 관리자는 모든 회사의 사용자에게 쿠키 정책의 모든 옵션을 표시하지만, 회사에서 거부한 경우 가로채기 설문 조사를 보내지 않습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

11월 **13**일 수요일

피콘 벤치마크

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2024년 3분기 최신 데이터로 업데이트했습니다.

11월 **20**일 수요일

증분 동기화 성능 향상

Peakon의 Workday와 BambooHR 통합에 대한 시스템 성능을 개선하기 위해 증분 동기화의 타이밍을 업데이트했습니다.

이 릴리스에서는:

- Workday와 BambooHR 통합을 위한 동기화는 더 이상 HH:15에서만 실행되지 않습니다. 현재는 HH:15, HH:30, HH:45 등의 간격으로 한 시간 내내 배포됩니다. 동기화를 건너뛰면 즉시 다시 시도하는 대신 다음 예약된 창까지 기다려 다시 시도합니다. 사용자는 동기화 완료 속도가 더 빨라질 것으로 기대할 수 있습니다.
- Peakon의 통합 페이지에 동기화 타이밍을 표시하는 정보 카드를 도입했습니다.

11월 **27**일 수요일

Peakon 데모 및 사전 인수 무료 체험 계정

이 릴리스에서는 다음이 수행됩니다.

- Workday 인수 이전에 생성한 무료 체험 계정을 종료합니다.
- 고객이 테스트에 사용하는 인스턴스에 대한 지침을 업데이트합니다.

2024년 11월 27일부터 Workday 인수 이전에 남아 있던 무료 체험 계정을 모두 폐쇄합니다. 평가판 계정이 폐쇄된 후에는 기존 계정을 더 이상 사용할 수 없습니다.

또한, 데모 계정이 있는 모든 고객에 대한 가이드라인을 업데이트합니다(예: 조달 프로세스에서). 해당 환경은 고객 데이터에 적합하지 않으므로 고객 및/또는 테스트 데이터를 해당 환경에 동기화하거나 제출하지 마세요. 테스트 목적으로 별도의 인스턴스가 필요한 경우 고객 서비스에 문의하여 구현 계정을 요청하세요.

12월
12월 **6**일 금요일

번역 프로세스 업데이트

Peakon의 주요 번역 변경 사항에 대한 구현 프로세스를 업데이트했습니다.

주요 번역 변경 사항에는 설문 조사 질문, 설문 조사 UI, 드라이버 이름, 기능 이름 또는 자주 사용되는 용어가 포함됩니다. 25R2에서 주요 번역 변경 사항이 적용되도록 25R1의 새로운 프로세스를 구현했습니다.

Workday의 2가지 주요 연간 릴리스에 맞춰 주요 번역 변경 사항을 조정합니다. 각 서비스 출시일 약 1개월 전에 커뮤니티에 주요 번역 변경 사항 개요를 게시합니다.

이 업데이트는 영어 원본 사본의 업데이트로 인해 발생하지 않는 주요 번역 변경 사항에만 적용됩니다. 영어 원본 사본에 대한 변경 사항은 일년 내내 번역을 업데이트하는 데 사용됩니다. 키가 아닌 번역에 대한 업데이트는 전담 커뮤니케이션 없이 진행됩니다.

Peakon 설문조사 이메일 재설계

Peakon 설문조사 초대 이메일 디자인을 업데이트하여 레이아웃을 더 명확하게 하고 링크를 줄여 사용자 경험을 향상시키고, 피싱 감지 메커니즘이 이메일을 피싱 또는 의심스러운 이메일로 분류할 가능성을 낮추겠습니다. 이 업데이트는 2025년 1월 말에 적용될 예정입니다.

다음 사항을 확인하세요.

- 설문조사 초대 이메일을 위한 새로운 디자인.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 링크 수가 줄었습니다.
- 0~10점 평가 척도가 제거되었습니다.

12월 **11**일 수요일

브라질 포르투갈어 번역 향상

민감한 의견에 대한 주요 용어를 개선하기 위해 브라질 포르투갈어 번역을 강화했습니다.

대시보드 및 사용자 커뮤니케이션을 포함한 모든 관련 영역에서 'Comentário delicado'라는 용어를 'Comentário sensível' 및 관련 용어로 업데이트합니다.

면책 조항: 번역은 필요에 따라 더욱 개선될 것입니다.

번역 향상

설문조사의 명확성과 사용자 경험을 향상시키기 위해 Workday Peakon의 여러 언어 번역을 개선합니다.

번역 개선 사항은 다음 항목에 적용됩니다.

- 설문조사 질문
- 설문조사 사용자 인터페이스(UI)
- 사용자 커뮤니케이션
- 해당되는 경우 대시보드 영역

영향을 받는 언어:

- 아랍어
- 캐나다 프랑스어
- 남미 스페인어
- 중국어 번체
- 스웨덴어

글로벌 번역 향상

Peakon 제품 전반에 걸쳐 다양한 번역 변경 사항을 도입했습니다.

10월에는 플랫폼 전반의 여러 언어를 업데이트하여 표현과 일관성을 개선했습니다.

- 터키어(tr)
- 마케도니아어(mk)
- 슬로베니아어(sl)
- 헝가리어(hu)
- 마라티어(mr)
- 리투아니아어(lt)
- 아이슬란드어(is)
- 벵골어(bn)
- 코사어(xh)
- 페로어(fo)
- 서부 플레미시(vls-BE)
- 네덜란드어(nl)
- 말레이어(ms)
- 구자라트어(gu-IN)
- 일본어(ja)
- 독일어(de)
- 러시아어(ru)
- 폴란드어(복수)
- 우크라이나어(영국)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 핀란드어(fi)
- 타밀어(ta)
- 우르두어(ur)
- 중국어(zh-CN)
- 슬로바키아어(sk)
- 말라얄람어(ml)
- 아제르바이잔어(az)
- 포르투갈어(포르투갈어)
- 버마(나의)
- 포르투갈어(포르투갈어 변형, pt-PT)
- 이탈리아어(it)
- 크로아티아어(hr) 타갈로그어(tl)
- 줄루어(zu)
- 에스토니아어(et)
- 펀자브어(인도 변형, pa-IN)
- 칸나다어(kn)
- 프랑스어(캐나다 변형, fr-CA)
- 프랑스어(fr)
- 그리스어(el)
- 불가리아어(bg)
- 루마니아어(ro)
- 힌디어(안녕)

사용자는 대시보드, 설문 조사, 알림, 질문 및 드라이버 정의에서 변경 사항을 확인할 수 있습니다.

한국어 번역 향상

12월 9일부터 13일까지 Peakon 대시보드의 번역 기능 향상을 출시합니다.

해당되는 경우 "종료"의 한국어 번역을 "퇴사"로 변경합니다.

12월 18일 수요일

Peakon 이메일을 스팸으로 신고한 직원 찾기

이번 릴리스에서는 개별 직원 기록에 대한'스팸으로 신고됨' 이메일 상태와 직원 페이지에 검색 필터 옵션이 추가되었습니다. 이제 Peakon 이메일을 스팸으로 신고한 사용자와 반송된 이메일을 구별하여 이메일 전달 문제를 해결할 수 있습니다.

우리는 소개합니다:

- 이 주소로 전송된 새 이메일은 스팸 이메일 상태로 표시되며, 개별 직원 기록의 이메일 주소 필드 바로 아래에 나타납니다.
- 직원 기록을 검색할 때 새로운스팸 검색 필터 옵션이 추가되었습니다. 연락처 > 이메일 상태필터 섹션 아래의관리 > 직원페이지에서 검색 필터 옵션을 찾으세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

이전 릴리스 노트(2024년 8월 이전)

2022

2022년 8월 릴리스 노트

2분기 산업 벤치마크

이번 릴리스에서는 외부 벤치마크를 업데이트하여 2022년 최신 업계 데이터를 포함시켰습니다. 이는 직원들의 행동을 이해하는 데 도움이 될 뿐만 아니라, 귀하의 조직이 경쟁사에 비해 어떤 성과를 내고 있는지도 파악하는 데 도움이 됩니다.

Workday Peakon Employee Voice 글로벌 벤치마크 보고서를 2022년 2분기 최신 데이터로 업데이트했습니다. 이는 최근 전 세계에서 발생한 사건이 직원의 행동과 조직의 성과에 미치는 영향을 이해하는 데 도움이 될 수 있습니다.

액세스 제어 옵션에 대한 제안된 작업

이번 릴리스를 통해 모든 질문 세트에서 회사가 제안하는 맞춤형 작업을 직접 만들 수 있게 되었으며, 이를 통해 조직에서 변화를 추진하고 관리하기 위한 우선순위에 더욱 집중할 수 있게 되었습니다. 또한 Peakon이 모든 질문 세트에 대해 만든 제안 작업을 추가하여 관리자가 직원 참여를 개선하는 동시에 효율적이고 효과적으로 피드백을 처리할 수 있도록 돕습니다.

이제 관리 > 개선 > 작업을 선택하여 관리 탭의 회사 섹션에 있는 액세스 제어 옵션에서 사용자 정의 회사 제안 작업과 Peakon 제공 제안 작업에 액세스할 수 있는 그룹을 제어할 수 있습니다.

변형 및 변화 질문 세트

이번 릴리스에서는 새로운 Workday Peakon 직원의 목소리 변화 및 혁신 핵심 질문 세트를 제공합니다. 이를 통해 직원 참여에 대한 변혁과 변화의 영향을 추적하고 측정하고, 리더에게 시기적절한 피드백과 통찰력을 제공하고, 불확실한 시기에 직원의 신뢰를 구축하고, 성공적인 변혁과 변화의 핵심 동인을 찾을 수 있습니다.

직원들의 변화와 혼란에 대한 회복력을 이해하는 데 도움이 되는 새로운 핵심 변혁 및 변화 질문 세트를 추가했습니다. 또한, 전반적인 직원 참여에 대한 변혁과 변화의 영향을 보다 자세히 이해하는 데 도움이 되는 새로운 선택적 동인을 추가했습니다.

공개 대시보드를 비공개로 표시

이번 릴리스에서는 공유 가능한 대시보드에 대한 액세스를 보호하는 방법을 개선하는 새로운 옵션을 추가했습니다. 대시보드를 공유할 때 이제 직원에게 로그인하라는 옵션을 제공하거나, 아직 로그인하지 않은 경우 비밀번호를 생성하라는 옵션을 제공합니다.

대시보드를 공유할 때 이제 다음 대상과 공유할지 선택할 수 있습니다.

- 로그인한 직원만.
- 대시보드 링크가 있는 사람.

이제 관리 > 데이터 설정 > 공유로 이동하여 공개 대시보드를 표시할 수도 있습니다.

- 이전에 비공개로 공유했던 내용입니다.
- 개별적으로 또는 대량으로.

공유 대시보드 모달을 열어 공유 설정을 업데이트할 수도 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

SSO가 없는 사용자를 위한 대시보드 액세스

이번 릴리스에서는 공유 가능한 대시보드에 대한 액세스를 보호하는 방법을 개선하는 새로운 옵션을 추가했습니다. 대시보드를 공유할 때 이제 직원에게 로그인하라는 옵션을 제공하거나, 아직 로그인하지 않은 경우 비밀번호를 생성하라는 옵션을 제공합니다.

이 업데이트를 사용하면 개인 대시보드를 공유할 때 다음이 적용됩니다.

- Peakon에서는 이제 SSO를 사용하지 않는 사용자가 대시보드에 액세스할 때 로그인하라는 메시지를 표시합니다. 사용자가 비밀번호를 생성하지 않은 경우, 대신 비밀번호를 생성하라는 메시지를 표시합니다.
- Peakon 외부에서는 SSO를 사용하지 않는 사용자에게 기존 자격 증명을 사용하여 로그인하라는 메시지를 표시합니다. 사용자가 아직 비밀번호를 생성하지 않은 경우 비밀번호를 잊으셨나요?링크를 클릭하여 비밀번호를 생성해야 합니다.

예: 개인 대시보드의 링크를 클립보드에 복사한 다음, 비밀번호를 생성하지 않은 직원에게 이메일 스레드로 보냅니다. 근로자가 대시보드에 접속하려면 비밀번호를 잊으셨나요?링크를 클릭하여 비밀번호를 만들고 계정을 설정해야 합니다.

2022년 9월 릴리스 노트

Microsoft PowerPoint Exports

이번 릴리스에서는 설문 조사 결과를 Microsoft PowerPoint로 내보내는 방식이 개선되어 통찰력을 공유하고, 토론을 촉진하고, 프레젠테이션을 만드는 것이 더 쉬워졌습니다.

Workday Peakon Employee Voice 데이터를 Microsoft PowerPoint 파일로 내보내면 이제 다음 정보를 볼 수 있습니다.

- 귀하의 결과에 대한 개괄적인 정보를 제공하는 요약본입니다.
- 참여를 촉진하고 데이터에 맥락을 추가합니다.
- 직원 경험 주기는 조직 내에서 다양한 임기 단계에 있는 근로자에 대한 정보를 이해하는 데 도움이 됩니다.

또한 내보내는 파일에 Workday 브랜딩과 시각적 개선 사항을 추가하여 데이터를 활용한 스토리텔링에 집중할 수 있습니다.

영향 데이터 내보내기

이번 릴리스에서는 참여 영향 지표를 Microsoft Excel로 내보낼 수 있습니다. 이를 통해 사용자의 데이터로 사용자 정의 그래프를 만들 수 있습니다.

분석 탭의 보고서 섹션에 있는 영향 옵션에 새로운 내보내기 버튼을 추가하여 참여 영향 분석을 Microsoft Excel 파일로 내보낼 수 있습니다.

Peakon iPhone 모바일 애플리케이션 - 기타 업데이트

Workday Peakon Employee Voice iPhone 사용자 경험을 지속적으로 개선하기 위해 관리자가 댓글을 사용하여 더 쉽게 상호 작용할 수 있도록 하고 있습니다. 또한 주요 질문 세트에 대해 제안된 조치를 표시하여 직원 참여를 개선하는 능력을 향상시킵니다.

새로운 기능 제목	설명
로그인 후 사용자 리디렉션	이 업데이트를 통해 사용자가 푸시 알림이나 링크를 연 후 Workday Peakon Employee Voice 모바일 앱에 로그인해야 하는 경우, 이제 로그인 후 링크된 목적지로 리디렉션됩니다.
대화에 대한 답변	수동 작업을 줄이기 위해 이제 댓글에 대한 대화를 시작하면 기본 답변이 표시됩니다. 기본 답변을 응답으로 사용할 수도 있고, 보다 심도 있는 대화의 시작점으로 사용할 수도 있습니다.
확인 가시성	개인 대시보드에서 이제 댓글을 인정한 관리자의 이름이 인정과 함께 표시됩니다. 이를 통해 근로자의 투명성이 향상됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

새로운 기능 제목	설명
질문 세트에 대한 제안된 작업	이 업데이트를 통해 이제 제안된 작업에 다음 질문 세트가 포함되었습니다. • 다양성 및 포용성 • 건강 및 웰빙 • 변형 및 변화 제안된 작업에 대한 설명과 체크리스트가 포함되어 있으므로 장치에서 빠른 작업을 더 쉽게 만들 수 있습니다.
보충 질문 세트에 대한 작업	수동 작업을 줄이기 위해 관리자는 이제 다음과 같은 보충 질문 세트에 대한 빠른 작업을 생성할 수 있습니다. • 회사 질문 • 코로나19
iPhone 위젯용 드라이버 점수	이 업데이트를 통해 Workday Peakon Employee Voice 모바일 앱의 iPhone 위젯이 개선되어 이제 개별 운전자의 점수를 지원합니다. 이제 다음 질문 세트에서 드라이버를 선택할 수 있습니다. • 인게이지먼트 • 다양성 및 포용성 • 건강 및 웰빙 • 변형 및 변화

세그먼트 히트맵

이번 릴리스를 통해 조직에서 주요 개선 영역, 추세 및 상관 관계를 파악하는 데 도움이 되는 히트맵 기능을 지속적으로 개선하여 직원의 감정과 참여에 대한 더 나은 이해와 통찰력을 얻을 수 있도록 했습니다.

새로운 기능 제목	설명
히트맵 드라이버 점수	이제 인사 담당자가 히트맵 드라이버와 하위 드라이버에 대한 개별 질문 점수를 자세히 볼 수 있게 되었습니다. 이를 통해 직원 참여 점수에 영향을 미치는 요소를 분석하는 능력이 향상됩니다.
히트맵 핵심 점수	이 업데이트를 통해 히트맵에서 드라이버와 하위 드라이버를 보고 세부적으로 살펴볼 때 항상 핵심 결과 점수가 표시됩니다. 이를 통해 직원 참여 세부 사항과 조직 전체의 큰 그림 사이에 통찰력 있는 연결을 만들 수 있습니다.

Peakon Android 모바일 애플리케이션의 제안된 작업

각 드라이버 페이지의 작업 탭에 표준 질문 세트에 대한 제안 작업 목록을 추가합니다. 제안된 작업에 대한 설명과 체크리스트를 포함시켜 이동 중에 작업을 만드는 수동 작업을 제거합니다.

세그먼트 제한

이번 릴리스에서는 속성에서 생성할 수 있는 세그먼트 수에 제한이 적용됩니다. 이렇게 하면 성능에 영향을 줄 수 있는 과도한 수의 세그먼트를 만드는 것을 방지하고 시스템의 효율적인 실행을 보장할 수 있습니다.

관리 탭의 속성 섹션에 진행률 표시줄을 추가하여 세그먼트 한도에 얼마나 가까운지 확인할 수 있습니다.

참고: 세그먼트 한도가 110%에 도달하면 현재 세그먼트를 삭제하기 전까지는 새 세그먼트를 추가할 수 없습니다.

Peakon Workday 통합을 위한 외부 **ID**별 맵 속성

이 릴리스에서는 Workday의 속성을 Workday Peakon Employee Voice에 매핑할 때 세그먼트의 외부 ID를 일치시킬 수 있습니다. 중복된 세그먼트가 없는 경우, 더욱 고급 속성 매핑을 사용할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

통합을 사용하여 부서, 고용 유형, 성별과 같은 속성을 매핑합니다.

Workday와 직원 데이터를 동기화할 수 있는 통합 기능의 자동 직원 가져오기 페이지에 새로운 토글이 추가되었습니다. 외부 ID로 매핑(데이터에 중복 세그먼트가 없는 경우에만 해당). 이를 통해 고급 매핑을 사용할 수 있습니다.

참고: 데이터에 중복된 세그먼트가 없는 경우에만 새로운 토글을 사용할 수 있습니다.

2022년 10월 릴리스 노트

Android 모바일 애플리케이션의 대화

새로운 기능 제목	새로운 기능
대화에 대한 답변	수동 작업을 줄이기 위해 이제 댓글에 대한 대화를 시작하면 기본 답변이 표시됩니다. 기본 답변을 응답으로 사용할 수도 있고, 보다 심도 있는 대화의 시작점으로 사용할 수도 있습니다.
확인 가시성	이제 댓글을 인정한 관리자의 이름을 표시하여 근로자의 개인 대시보드를 업데이트했습니다. 이를 통해 근로자의 투명성이 향상됩니다.

마이크로 코스에서 작업 만들기

마이크로 코스에 제안된 작업을 추가하면 별도 탭에서 작업을 만드는 데 필요한 수동 작업이 줄어듭니다. 이를 통해 완료한 과정의 내용을 기반으로 개념적 행동 계획을 작성할 수 있습니다.

2022년 11월 릴리스 노트

직원들이 모바일 애플리케이션에 대한 댓글에 대한 대화를 시작합니다**.**

이 업데이트를 통해 직원들은 이제 모바일(iOS 및 Android)용 Workday Peakon Employee Voice의 개인 대시보드에서 자신의 의견에 대한 대화를 시작할 수 있습니다. 직원이 대화를 시작하면 직속 상사에게도 알립니다.

피콘 벤치마크

이번 릴리스에서는 외부 벤치마크를 업데이트하여 2022년 최신 업계 데이터를 포함시켰습니다. 이는 직원들의 행동을 이해하는 데 도움이 될 뿐만 아니라, 귀하의 조직이 경쟁사에 비해 어떤 성과를 내고 있는지도 파악하는 데 도움이 됩니다.

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2022년 3분기의 최신 데이터로 업데이트했습니다.

또한 변환 및 변경 질문 세트에 대한 다음 산업 벤치마크 옵션을 소개합니다.

- 피콘.
- 기술.
- 기술 – 소프트웨어 및 서비스.

Workday People Analytics의 **Peakon**에 대한 **VIBE** 지수

리더가 더욱 정보에 입각한 비즈니스 결정을 내릴 수 있도록, Configure People Analytics 보고서에 관심 있는 새로운 직원 감정 주제를 도입했습니다. 이 주제는 VIBE 지수에서 소속감을 측정하는 데 도움이 됩니다.

설치 과정에서 소속감을 측정하는 데 사용할 Peakon 질문을 선택할 수 있습니다. 그런 다음 직원의 답변에서 얻은 기밀, 실시간, 연속 데이터를 사용하여 전반적인 VIBE 점수에 반영되는 소속감 결과를 계산합니다. 또한, VIBE Parity 행렬에는 이제 VIBE 계산에 포함한 각 교차점에 대한 소속 데이터가 표시됩니다.

주: 관심 있는 새로운 주제를 설정하기 전에 고객 서비스 티켓을 열어 Peakon 계정에서 데이터 내보내기 API를 활성화하세요.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

사용자 인터페이스

Workday 브랜드에 더욱 부합하도록 사용자 인터페이스를 업데이트했습니다. 이를 통해 Workday 제품 전반의 일관성이 향상됩니다.

다른 Workday 제품의 아이콘과 일치하도록 관리 패널의 타일 아이콘을 업데이트했습니다. 가독성을 높이기 위해 더 굵은 아이콘 획을 적용했습니다.

Workday Peakon 직원의 목소리 데이터 소스

Workday Prism Analytics에 대한 맞춤형 직원 참여 보고서를 생성할 수 있는 Peakon 직원의 목소리 분석 데이터 소스를 소개합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
Peakon 응답 분석 데이터 소스 도메인	Peakon Employee Voice 분석 데이터 소스에 대한 보고서에 대한 액세스를 관리하는 데 사용할 수 있는 새로운 Peakon Responses 분석 데이터 소스 도메인을 제공합니다.
Peakon 직원 음성 원시 데이터 데이터 세트	Peakon Employee Voice 분석 데이터 소스를 설치하면 Workday는 Peakon 답변 데이터가 포함된 Prism Analytics 데이터 세트를 데이터 카탈로그에 생성하여 추가합니다. Peakon Employee Voice 원시 데이터 세트의 데이터는 분석 데이터 소스의 데이터와 동일합니다. Prism Analytics를 사용하면 이 데이터 세트를 근로자나 외부 데이터 등의 다른 데이터와 결합하여 Discovery Boards와 Report Writer에서 보고 및 분석 기능을 더욱 향상시킬 수 있습니다.
Peakon 직원 음성 분석 데이터 소스	분석 데이터 소스에 대한 테넌트 설정 작업에서 구성할 수 있는 새로운 Peakon Employee Voice 분석 데이터 소스(Peakon Responses 분석 데이터 소스 도메인에 보안됨)를 제공합니다. Peakon Employee Voice 분석 데이터 소스는 Peakon 시스템에서 집계되지 않은 답변을 추출하여 Peakon 데이터를 더욱 자세히 분석할 수 있도록 해줍니다. 이 분석 데이터 소스에는 Peakon Employee Voice 설문 조사에서 측정한 모든 질문 세트의 점수와 의견이 포함되어 있습니다. • 모든 회사별 질문입니다. • 코로나 19. • 다양성과 포용성. • 약혼. • 건강과 웰빙. 이 분석 데이터 소스와 기반 데이터 세트를 사용할 때 Peakon 점수 데이터의 민감한 특성을 고려하세요. 모든 점수와 의견은 직원 ID에 첨부되므로 직원이 참여 설문 조사에 남긴 개별 점수와 의견을 식별할 수 있습니다. 이 분석 데이터 소스는 적절한 안전장치를 갖춘 회사를 위해 설계되었습니다. 이 분석 데이터 소스를 설치하려면 다음을 확인하세요. • Peakon의 데이터 내보내기 API 기능이 활성화되었습니다. • Workday 테넌트 이름은 Peakon에 매핑됩니다.

모든 질문 세트를 위한 공유 가능한 대시보드

이번 릴리스를 통해 사용자 경험이 개선되어 관리자가 모든 운전자 질문 세트의 결과를 공유 가능한 대시보드에 포함할 수 있게 되었습니다. 이를 통해 직원들은 공유 가능한 대시보드에서 팀의 모든 성과에 액세스할 수 있어 더욱 매력적인 경험을 제공할 수 있습니다.

이제 생성한 공유 대시보드에 어떤 질문 세트를 포함할지 선택할 수 있습니다. 또한, 이미 공유된 대시보드에 질문 세트를 추가할 수 있는 설정 편집 버튼도 추가했습니다. 각 질문 세트는 별도의 탭으로 나타납니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

예: 최근 설문조사에 다양성 및 포용성 질문을 포함한 경우 관리자는 팀의 공유 대시보드에서 다양성 및 포용성 질문 세트를 활성화하고 싶어할 수 있습니다.

모든 질문 세트에 대한 **PowerPoint** 내보내기

이번 릴리스에서는 설문 조사 결과를 Microsoft PowerPoint로 내보낼 수 있는 질문 세트가 확장되었습니다. 이를 통해 통찰력을 공유하고, 토론을 촉진하고, 프레젠테이션을 만드는 것이 더 쉬워집니다. 최근 설문조사에 다양성 및 포용성 질문을 포함한 경우 이제 대시보드에서 바로 별도의 다양성 및 포용성 PowerPoint 프레젠테이션을 내보낼 수 있습니다.

다양성 및 포용성 질문 세트 대시보드에 내보내기 버튼을 추가하여 임원진에게 개념적 데이터 요약을 제시할 수 있습니다.

민감한 속성에 대한 사용자 정의 동의 메시지

이번 릴리스에서는 Workday Peakon Employee Voice 설문 조사를 사용하여 동의가 필요한 속성을 수집하는 기능을 확장했습니다. 귀하가 동의 메시지를 맞춤 설정할 수 있도록 하여 규정을 준수하고 이해하기 쉬운 언어로 메시지를 제어할 수 있는 유연성을 제공합니다.

관리 내 계정 설정에 동의 요청 탭을 추가하여 민감한 속성을 수집할 때 기본 또는 사용자 지정 동의 메시지 중에서 선택할 수 있습니다. 이를 통해 GDPR 및 현지 법률 규범을 준수하면서 회사 문화를 반영하는 언어로 맞춤형 동의 메시지를 작성할 수 있습니다. 사용자 정의 동의 메시지에 현지화 및 URL을 추가하여 더욱 유연하고 투명하게 제공할 수 있습니다.

relatedlinks
개념
Workday Peakon Employee Voice 글로벌 벤치마크 보고서

2022년 **12**월 릴리스 노트

사용자 인터페이스 및 접근성

이 업데이트를 통해 관리자 패널의 속성 페이지에 대한 사용자 인터페이스와 접근성이 향상되었습니다. 이 업데이트는 관리자가 조직의 속성과 세그먼트를 구성할 때 사용자 경험을 개선하는 데 도움이 될 수 있습니다.

관리의 속성 페이지에서 스크롤 동작, 드래그 앤 드롭 기능, 계층 구성 인터페이스가 모두 개선되었습니다.

- 이제 세그먼트를 스크롤할 때 속성 목록이 사라지는 일이 없어지고, 속성 및 세그먼트 목록을 독립적으로 스크롤할 수 있습니다.
- 세그먼트 목록 위의 헤더는 이제 세그먼트를 스크롤할 때 고정됩니다.
- 각 속성의 드래그 앤 드롭 아이콘은 항상 표시되므로 더 이상 아이콘을 표시하기 위해 속성 위에 마우스를 올려놓을 필요가 없습니다.
- 키보드를 이용해 드래그 앤 드롭 기능을 사용하면 접근성이 더 높아집니다.
- 계층 구조 구성 패널의 버튼은 이제 각 계층 구조를 확장하는 막대와 별도의 행에 배치되어 사용자 인터페이스가 간소화되었습니다.

통합 이벤트 감사 로그 내보내기

이 업데이트를 사용하면 Peakon과 Workday 또는 타사 직원 프로비저닝 통합을 실행할 때 통합 이벤트 감사 로그를 CSV 형식으로 내보낼 수 있습니다.

이를 통해 이벤트 로그 알림을 필터링, 정렬, 검색할 수 있어 시간을 절약하고 효율성을 높일 수 있습니다.

주석에 대한 의미 검색

댓글 검색 기능을 개선하여 검색어와의 의미적 관련성에 따라 순위가 매겨진 결과를 볼 수 있게 되었습니다. 이를 통해 직원들에게 중요한 것이 무엇인지 그들의 말로 알아내고, 이를 통해 새로운 이니셔티브를 알리고, 사람들의 결정을 주도하고, 모든 사람의 참여를 개선하는 데 도움이 될 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

댓글 페이지에 의미 검색 탭을 추가해서 정확한 일치 내용이 없더라도 특정 주제와 관련된 댓글을 검색할 수 있게 되었습니다. 또한 질문 세트, 날짜 범위, NPS 카테고리 및 댓글 상호 작용별로 결과를 좁히는 필터를 추가했습니다. 이를 통해 조사 속도를 높이고 고급 스마트 필터링을 통해 결과 범위를 좁힐 수 있습니다.

다양성 및 포용성 질문 세트를 위한 마이크로 코스

다양성 및 포용성 질문 세트에 대한 3개의 마이크로 코스를 추가하여 Improve 허브 리소스 라이브러리를 업데이트했습니다.

- 포용적인 리더가 된다는 것은 무엇을 의미하는가?
- 채용 관행에서의 다양성과 포용성.
- 직장에서의 특권과 차별.

이를 통해 리더와 다양성 및 포용성 옹호자는 피드백을 바탕으로 조치를 취하고 설문 조사 점수를 개선하는 데 필요한 통찰력을 얻을 수 있습니다.

마이크로 코스를 활용하여 직장 내 다양성 및 포용성 문제에 대해 자세히 알아보고, 권장되는 개선 항목을 활용하여 직원 피드백에 따라 조치를 취할 수 있습니다.

2023

2023년 1월 릴리스 노트

Peakon Workday 통합 사용자 경험 향상

이 업데이트를 통해 Workday와 Peakon 통합의 사용자 경험이 향상되었습니다. 직원을 수동으로 해고하거나 고용을 취소할 필요성을 줄이고, 필요에 따라 모든 신규 채용, 직무 변경, 재직 중인 근로자, 소급 적용되는 근로자, 해고된 근로자를 더욱 효율적으로 동기화할 수 있도록 지원합니다. 이렇게 하면 전체 통합과 매시간 증분 데이터 검사를 실행할 때 전송하는 데이터의 품질이 향상되어 시간과 노력이 절약됩니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
종료 날짜에 작업자 동기화	Workday와 Peakon의 통합을 전체적으로 실행하고 시간당 증분 데이터 검사를 수행하면 이제 해고된 모든 근로자와 관련된 정보를 캡처하여 통합과 같은 날에 해고가 발생하는 경우 정보를 동기화할 수 있습니다.
조직 ID를 사용하여 작업자 동기화	이 업데이트를 통해 이제 조직 ID를 사용하여 해고된 직원과 계약이 만료된 임시 근로자에 대한 정보를 동기화할 수 있습니다.
해고된 직원 및 임시 고용	Peakon Workday 통합은 이제 해지된 모든 직원 고용 및 임시 근로자 계약을 포착하여 Peakon 직원 기록에서 해지된 향후 고용을 자동으로 제거합니다.
Peakon Workday 통합 사용자 경험 향상	이 업데이트를 통해 Workday와 Peakon 통합의 사용자 경험이 향상되었습니다. 직원을 수동으로 해고하거나 고용을 취소할 필요성을 줄이고, 필요에 따라 모든 신규 채용, 직무 변경, 재직 중인 근로자, 소급 적용되는 근로자, 해고된 근로자를 더욱 효율적으로 동기화할 수 있도록 지원합니다. 이렇게 하면 전체 통합과 매시간 증분 데이터 검사를 실행할 때 전송하는 데이터의 품질이 향상되어 시간과 노력이 절약됩니다. Workday와 Peakon의 통합을 전체적으로 실행하고 시간당 증분 데이터 검사를 수행하면 이제 해고된 모든 근로자와 관련된 정보를 캡처하여 통합과 같은 날에 해고가 발생하는 경우 정보를 동기화할 수 있습니다. 이제 조직 ID를 사용하여 해고된 직원과 계약이 만료된 임시 근로자에 대한 정보를 동기화할 수 있습니다. Peakon Workday 통합은 이제 해지된 모든 직원 고용 및 임시 근로자 계약을 포착하여 Peakon 직원 기록에서 해지된 향후 고용을 자동으로 제거합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2023년 **2**월 릴리스 노트

모바일 애플리케이션의 댓글

이번 릴리스에서는 iPhone 및 Android용 모바일 앱의 댓글 탭을 최적화하여 관리자가 설문 조사 댓글을 읽고 상호 작용할 때 더욱 원활한 환경을 제공합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
코멘트 카드	각 댓글은 댓글 탭과 드라이버 페이지에 카드로 표시됩니다. 새로운 카드 보기를 사용하면 댓글 카드를 길게 눌러 확인 및 답변 옵션을 표시하거나, 카드를 클릭하여 해당 댓글의 대화 페이지를 열 수 있습니다. 이를 통해 사용자는 댓글을 처리할 때 더욱 원활하고 체계적인 사용자 경험을 얻을 수 있습니다.
댓글 탭 사용자 인터페이스	댓글 탭 상단에 검색 창을 추가하여 특정 키워드가 포함된 댓글을 검색할 수 있습니다. 검색 창에는 민감한 키워드 카테고리를 포함한 필터가 있어 검색 범위를 더욱 좁힐 수 있습니다. 다음과 같은 변경 사항을 통해 개별 댓글 대화 페이지의 사용자 인터페이스도 개선되었습니다. • 확장된 확인 옵션 목록을 표시하여 빠르게 확인 사항을 선택할 수 있도록 도와줍니다. • 우리는 댓글과 상호작용할 수 있는 관리자의 이름에 해당하는 아이콘을 전면에 배치하여, 상호작용에서 @멘션할 수 있는 사람에 대한 맥락을 제공합니다. 아이콘을 클릭하면 전체 이름이 표시됩니다. • 댓글 아래에 텍스트 필드를 추가하여 바로 답변을 입력할 수 있습니다. 댓글에 대한 첫 번째 답변을 입력하는 경우 제안된 답변이 표시되어 답변을 위한 선택적 템플릿을 제공합니다. • 추가 옵션의 + 아이콘 뒤에 내부 메모를 추가하는 옵션을 옮겨서 공개 답변 모드에 더 중점을 두었습니다. • 공개 답변 모드에서 누군가를 @멘션하면 경고 메시지가 표시되어 계속 진행하거나 해당 텍스트를 내부 메모로 변환하여 인적 오류를 줄일 수 있습니다. • 댓글 답변 캐싱 기능을 도입하여, 답변을 보내기 전에 댓글이나 앱을 종료하더라도 초안으로 입력한 답변이 사라지는 일이 없습니다. 각 초안은 다음에 해당 초안을 열면 관련 댓글의 대화 페이지에 표시됩니다.

큐레이션된 인사이트 대시보드

이번 릴리스에서는 핵심 질문 세트에 대한 설문 조사 결과를 단일 보기로 요약하는 큐레이팅된 인사이트 대시보드를 소개합니다. 이 대시보드를 사용하면 고위 리더가 전체적인 결과를 빠르게 파악하여 대시보드에서 더욱 자립적으로 작업할 수 있으며, 인사 비즈니스 파트너에게 대시보드 요약을 요청할 필요성이 줄어듭니다.

큐레이션된 인사이트 대시보드를 위한 인사이트 영역에 새 탭을 추가합니다. 관리자는 그룹별로 Access Control에서 대시보드를 활성화할 수 있습니다.

대시보드 내에서 다음을 제공합니다.

- 결과에 대한 기간을 선택하는 필터로, 시간 경과에 따른 점수와 참여에 대한 창을 제공합니다.
- 참여 질문 세트에 대한 선택된 우선순위의 확장 가능한 목록입니다.
- 선택한 기간 동안 가장 큰 드라이버 변화를 표시하는 섹션으로, 수동 분석의 필요성이 줄어듭니다.
- 가장 큰 드라이버 변경 사항을 확장하여 상위 리더의 하위 팀을 표시하고 지원이 필요한 팀을 빠르게 파악할 수 있는 기능입니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개인 대시보드의 댓글 확인

이 업데이트를 통해, 직원들의 의견을 인정한 관리자의 이름이 표시되어 직원들의 개인 대시보드 경험이 개선되었습니다. 이 업데이트는 직원들에게 더욱 통합된 설문 조사 및 개인 대시보드 환경을 제공하고, 주로 확인 이메일 알림에만 의존할 필요성을 제거합니다.

개인 대시보드의 댓글 아래에 확인 아이콘을 추가하여 직원들이 클릭해서 확인 목록이 있는 슬라이드인 패널을 표시할 수 있도록 했습니다.

Peakon Workday 통합 연결 유효성 검사

이 업데이트를 통해 Workday와 Peakon 통합의 사용자 경험이 향상되었습니다. Peakon과 Workday 연결에 검증 기능을 추가하여 사용자 입력 오류를 방지하고 시간과 노력을 절약할 수 있습니다.

Peakon에서는 Peakon과 Workday 연결 페이지에 유효성 검사를 추가하여 사용자가 다음을 입력할 때 알림을 받습니다.

- 사용자 이름이나 비밀번호가 올바르지 않습니다.
- 잘못된 세입자 이름입니다.
- 잘못된 웹 서비스 호스트 주소입니다.

댓글 페이지의 사용자 인터페이스

각 댓글에 있는 관리자 댓글 툴팁의 사용자 인터페이스를 업데이트하여 키보드 접근성 요구 사항을 더욱 충족합니다. 이를 통해 대시보드를 탐색하기 위해 키보드에 의존하는 사용자의 경험이 향상됩니다.

관리자 의견 툴팁을 클릭 가능한 링크로 바꾸고, 관리자 이름 목록이 있는 슬라이드인 패널을 표시합니다. 관리자 목록을 종료할 때 키보드 사용자는 더 이상 툴팁을 클릭해 나갈 필요가 없으며, 호버나 키보드 포커스를 이동하지 않고도 키보드로 콘텐츠를 닫을 수 있다는 접근성 성공 기준을 충족합니다.

relatedlinks
개념
새로운 소식: Workday Peakon Employee Voice의 큐레이션된 인사이트 대시보드

2023년 **3**월 릴리스 노트

건강 및 웰빙 **PowerPoint** 프레젠테이션

이번 릴리스에서는 설문 조사 결과를 Microsoft PowerPoint로 내보낼 수 있는 질문 세트가 확장되었습니다. 이제 건강과 웰빙을 지원하는 데 사용할 수 있는 통찰력, 활동 및 리소스에 대한 내보낼 수 있는 개요를 얻을 수 있습니다.

건강 및 웰빙 질문 세트 대시보드에 내보내기 버튼을 추가하여 임원진에게 개념적 데이터 요약을 제시할 수 있습니다.

피콘 벤치마크

이번 릴리스에서는 외부 벤치마크를 업데이트하여 2022년 최신 업계 데이터를 포함시켰습니다. 이는 직원들의 행동을 이해하는 데 도움이 될 뿐만 아니라, 귀하의 조직이 경쟁사에 비해 어떤 성과를 내고 있는지도 파악하는 데 도움이 됩니다.

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2022년 4분기의 최신 데이터로 업데이트했습니다.

호스피탈리티(호텔, 레스토랑 및 레저) 벤치마크 산업을 소개합니다. 또한 소비자 산업에 대한 변혁 및 변화 벤치마크도 추가합니다.

Peakon Workday 통합 동기화 실패 알림

이 업데이트를 통해 통합 데이터 동기화가 완료되지 않을 경우 Peakon 관리자에게 알림을 보내 통합 사용자 경험을 향상하는 동시에 시간과 노력을 절약할 수 있게 되었습니다.

Peakon 통합 이벤트 로그에 알림을 추가하여 관리자에게 다음 사항을 알립니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 기술적 오류로 인해 통합이 완료되지 않았습니다.
- 일부 기록은 아직 동기화되었을 수 있습니다.

Peakon과 동기화된 **Workday** 기록 수정

이 업데이트를 통해 Workday에서 Peakon으로 통합을 사용하여 직원 데이터를 전송할 때 사용자 경험이 더욱 향상되어 시간과 노력이 절약됩니다.

이제 통합을 통해 Workday에서 Peakon으로 데이터를 전송할 때 Workday에서 생성된 인력 채용 수정 이벤트를 반영하도록 Peakon을 업데이트합니다. 예: Peakon의 기존 직원에 대해 Workday에서 미래 날짜로의 정정 채용 이벤트가 발생하면 해당 직원은 Peakon에서 해고됩니다.

피콘 매니저 온보딩 투어

이 업데이트를 통해 새로운 관리자에게 Peakon 관리자 대시보드의 주요 기능과 이점에 대한 개요를 제공합니다. 온보딩 투어에서는 Peakon을 사용하여 팀 감정을 평가하고, 피드백을 조치로 전환하고, 직원 참여를 개선하는 방법에 대한 통찰력을 제공합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
매니저 온보딩 제품 투어	통계에 액세스할 수 있고 다음 질문 세트 중 하나 이상에 액세스할 수 있는 관리자의 경우 Peakon 대시보드에 대한 간략한 소개 투어를 추가하여 처음 로그인할 때 볼 수 있습니다. • 다양성과 포용성 • 인게이지먼트 • 건강과 웰빙 • 변형과 변화
도움말 메뉴 온보딩 투어 링크	이제 모든 관리자가 관리자 대시보드의 도움말 메뉴에서 새 관리자 온보딩 투어에 액세스할 수 있습니다.

2023년 **4**월 릴리스 노트

개인 대시보드

이번 릴리스에서는 사용자 인터페이스를 업데이트하고 모든 운전자 질문 세트의 점수를 설문조사 결과 페이지에 표시할 수 있도록 하여 개인 대시보드를 개선했습니다. 이 업데이트를 통해 직원들은 참여 질문 세트를 넘어 자신의 설문 조사 결과를 탐색할 수 있게 되어 설문 조사 결과에 대한 전체적인 내용을 볼 수 있습니다. 예: 조직에서 다양성 및 포용성 질문 세트를 사용하는 경우 이제 설문조사 테마 드롭다운 메뉴에 옵션으로 표시되어 직원이 이 질문 세트에 대한 점수에 액세스할 수 있습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
개인 대시보드의 모든 질문 세트에 대한 설문 조사 점수	직원들이 표시하려는 질문 세트를 선택할 수 있도록 '설문 조사 테마'라는 드롭다운 메뉴를 추가했습니다. 각 직원은 자신이 기여한 질문 세트 목록에서 최소 1개의 응답을 선택할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

새로운 기능 제목	새로운 기능
개인 대시보드 사용자 인터페이스	다음과 같은 변경 사항을 통해 직원 경험을 개선하기 위해 개인 대시보드의 점수 페이지 사용자 인터페이스를 업데이트했습니다. • 여러 질문 세트를 지원함에 따라 '점수' 페이지가 이제 '설문 조사 결과'로 바뀌었습니다. • 점수 비교가 이제 드롭다운 메뉴로 표시되어 더 체계적인 사용자 인터페이스를 제공합니다. • 점수에 영향을 미치는 질문에 대한 맥락을 제공하기 위해 각 운전자 또는 보조 운전자의 대시보드에 관련 질문이 표시됩니다. • 운전자 이름 아래에 있는 '이게 뭐지?'를 클릭하면 슬라이드 아웃 패널에 운전자에 대한 정보가 표시되어, 보고 있는 점수에 대해 자세히 알아볼 수 있습니다. • 이제 운전자 점수 비교 순서가 가장 높은 운전자부터 시작합니다. 이는 설문 조사 점수를 볼 때 긍정적인 결과에 집중할 수 있도록 돕기 위한 것입니다.

Peakon 모바일 애플리케이션의 액션 플랜 사용자 인터페이스

이번 릴리스에서는 관리자 작업 계획에 대한 빠른 액세스 기능을 도입하여 Peakon 모바일 애플리케이션의 사용자 인터페이스를 개선합니다.

이제 작업 카드를 길게 눌러 옵션 메뉴를 표시하고 해당 옵션을 더 빠르게 표시할 수 있습니다.

관리자 대시보드의 개인 대시보드 탐색

관리자 대시보드의 탐색 모음에 있는 개인 대시보드 아이콘을 기능 이름이 포함된 링크로 업데이트하여 관리자와 운영자에게 개인 대시보드의 가시성을 높였습니다.

2023년 **5**월 릴리스 노트

iPhone용 **Peakon** 모바일 애플리케이션의 댓글 사용자 인터페이스

이번 업데이트를 통해 iPhone 모바일 애플리케이션의 댓글 페이지를 더욱 간편하게 사용할 수 있는 환경을 개선합니다.

관리자를 위해 댓글 페이지에 검색창과 필터가 있는 고정 헤더를 추가합니다. 이렇게 하면 관리자가 검색 및 필터 옵션에 접근하기 위해 탭 상단까지 스크롤할 필요가 없습니다.

Peakon Workday 통합에 대한 검증

이 업데이트를 사용하면 Workday와 Peakon의 통합을 연결하고 실행할 때 새로운 검증이 추가되어 오류를 방지하는 동시에 시간과 노력을 절약할 수 있습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
WPEV와 Workday 연결에 대한 검증.	저장 또는 모두 동기화를 선택하면 WPEV와 Workday 통합에서 잘못되었거나 유효하지 않은 통합 시스템 및 조직 ID에 대한 유효성 검사가 추가되어 입력 오류를 방지하는 데 도움이 됩니다.

Peakon 역사 산업 벤치마크

이번 릴리스에서는 사용자 인터페이스에서 제공되는 벤치마킹 데이터를 업데이트하여 과거 설문 조사 점수와 관련하여 정확도를 개선했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

관리자 대시보드의 시간 경과에 따른 점수 그래프는 이제 이전 설문 조사 라운드의 점수를 표시할 때 관련 날짜와 함께 과거 벤치마크를 표시합니다. 이를 통해 Peakon이 벤치마킹 데이터를 업데이트할 때, 과거 점수에 대한 벤치마킹 차이가 당시와 동일하게 유지됩니다.

피콘 벤치마크

이번 릴리스에서는 외부 벤치마크를 업데이트하여 2023년 최신 산업 데이터를 포함시켰습니다. 이는 직원들의 행동을 이해하는 데 도움이 될 뿐만 아니라, 귀하의 조직이 경쟁사에 비해 어떤 성과를 내고 있는지도 파악하는 데 도움이 됩니다. 우리는 2023년 1분기의 최신 데이터를 사용하여 Peakon의 산업 벤치마크를 업데이트했습니다.

우리는 소비재 자유재 산업 벤치마크를 제거합니다.

기타 개선 사항 **- Peakon** 관리자 환경

이 업데이트를 통해 Workday Peakon Employee Voice 관리자의 사용자 경험이 향상됩니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
설문조사에 참여한 모든 신규 직원을 확인하세요.	회사 직원 페이지에모든 직원 보기버튼을 추가하여 설문조사에 포함할 새 직원을 보고 선택할 수 있습니다.
설문조사 발신자 필드를 비워두면 유효성 검사 경고가 표시됩니다.	설문조사를 예약하면서 설문조사 발신자필드를 비워 두면 Peakon에서 조직의 관리자 목록에서 첫 번째 관리자를 설문조사 발신자로 선택하므로, 설문조사에서 오류가 발생하는 것을 방지하는 데 도움이 됩니다.
드래그 앤 드롭으로 액세스 그룹 목록 순서를 사용자 정의하세요.	이제 드래그 앤 드롭 아이콘을 사용하여 액세스 제어 페이지의 액세스 그룹 목록에 액세스 제어 그룹이 나타나는 순서를 사용자 지정할 수 있으므로 액세스 제어 그룹을 더욱 효과적으로 제어할 수 있습니다.

Peakon 통합 시스템 사용자 이름 및 비밀번호 레이블

이 업데이트를 통해 Workday/Peakon 통합 사용자 경험이 지속적으로 개선되어 직원 데이터를 동기화할 때 연결 오류가 발생하는 것을 방지하는 데 도움이 됩니다.

명확성을 위해 Peakon의 Workday 커넥터 페이지에서사용자 이름라벨을통합 시스템 사용자*(ISU)* 사용자 이름*(*필수*)*으로 변경하여 통합을 연결할 때 입력 오류를 방지합니다.

또한비밀번호라벨을통합 시스템 사용자 비밀번호*(*필수*)*로 변경합니다.

Peakon 통합 시스템 **ID** 및 동기화 포함 필드

이 업데이트를 통해 Workday/Peakon 통합 사용자 경험이 더욱 향상되었습니다.

Peakon에서 Workday 통합에 다음과 같은 오류 검증 메시지가 추가됩니다.

- '포함된 직원만 동기화' 옵션을 선택하고'저장'을선택했지만,통합 시스템 *ID*를입력하는 데 실패했습니다.
- '포함된 직원만 동기화'옵션을 선택하고통합 시스템 *ID*를입력하지 않고 전체 동기화를 수동으로 실행하려면'모두 동기화'를선택합니다.

구성에'포함된 직원만 동기화'옵션이 포함되어 있지만통합 시스템 *ID*가없는 경우 증분 통합에 대한 오류 로그 보고서에 오류 메시지가 추가됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

가로형 태블릿의 **Peakon** 대시보드 인터페이스

이번 릴리스에서는 대시보드를 전체 너비로 표시할 수 있도록 가로 모드 태블릿의 사용자 인터페이스를 업데이트했습니다.

가로 모드 태블릿 사용자를 위해 대시보드 탐색 메뉴 항목을 확장 가능한 사이드바 메뉴로 옮겼습니다.

Peakon iOS 모바일 앱에서 댓글 카드를 길게 누르세요

모바일 앱 개인 대시보드 사용자는 이제 댓글 카드를 길게 눌러 답글을 달거나 관련 운전자에게 갈 수 있습니다.

Peakon 개인 대시보드의 질문 점수 날짜

이제 개인 대시보드 내 연관된 운전자의 대시보드에 있을 때, 각 관련 질문에 대한 최신 점수를 제출한 날짜가 표시됩니다.

2023년 **6**월 릴리스 노트

Peakon 통합 향상

이 업데이트를 통해 Peakon 통합을 연결하고 실행할 때 관리자의 사용자 경험이 지속적으로 향상되어 오류 방지를 돕는 동시에 시간과 노력을 절약할 수 있습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
동기화 스위치를 체크박스로 변경합니다.	보다 일관되고 사용자 친화적인 환경을 위해 이제 Peakon과 Workday 간에 동기화할 수 있는 속성에 대한 옵션을 다음 범주로 구성하고 선택 방법을 스위치에서 확인란으로 변경했습니다. • 동기화에 포함 • 특정 직원 포함 • 기타 옵션
동기화 대기 이벤트 알림.	Peakon HRIS 통합 페이지에서 전체 동기화를 선택하면 동기화가 시작되어 동기화를 시작할 대기열에 추가되었다는 사실을 관리자에게 알리는 새로운 통합 이벤트 알림을 추가합니다.
동기화 진행 알림.	Peakon과 Workday에서 지금까지 동기화된 직원 수를 5,000명마다 증분적으로 표시하는 새로운 통합 이벤트 로그를 추가했습니다. 이를 통해 전체 및 증분 통합의 진행 상황을 볼 수 있습니다.

Peakon 드라이버 우선 순위

이제 이러한 비참여 질문 세트에 대해 제안된 우선순위를 수락하거나 거부할 수 있습니다.

- 건강과 웰빙.
- 다양성과 포용성.

이제 모든 질문 세트에서 모든 드라이버에 대한 우선순위를 값을 포함하여 직접 설정할 수 있습니다.

Peakon 모바일 애플리케이션 사용자 인터페이스

이제 모바일 애플리케이션의 개선 탭에 운전자 우선순위에 대한 제안 리소스가 표시됩니다.

관리자 대시보드 사용자 인터페이스

운전자 카드에 있는 운전자 이름을 클릭할 수 있게 되어 운전자 대시보드에 쉽게 접근할 수 있게 되었습니다. 질문을 제시하는 호버는 이제 슬라이드 패널로 바뀌어 드라이버 카드 오른쪽에 있는 세로 줄임표에서 선택할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

가치 질문 세트 강화

Peakon 전체의 설명 문자 제한을 더 잘 맞추기 위해 설명과 값에 대한 번역된 설명에 사용할 수 있는 문자 제한을 4,096자로 설정했습니다.

MS Teams의 **Peakon** 설문 조사 알림

이 업데이트를 통해 기업 고객의 요구 사항을 지원하기 위해 애플리케이션 확장에 계속 투자하고 있습니다. 이러한 변경 사항은 Microsoft Teams에서 설문 조사를 더 성공적으로 제공하는 데 도움이 됩니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
설문조사 라운드가 마감되었습니다.	더 이상설문조사 마감카드가 표시되지 않습니다. 이제 설문조사가 종료된 후 설문조사 모달에 설문조사를 완료하지 않은 사용자의 정보가 표시됩니다.
설문조사 알림.	이제 기존 설문조사 알림을 알림으로 업데이트하는 대신, 별도의 설문조사 알림 알림을 보냅니다.

개인 대시보드 개요 페이지

이 업데이트를 통해 직원 개인 대시보드의 설문 조사 통찰력을 지속적으로 개선해 나가겠습니다.

직원 개인 대시보드의 개요 페이지에 다음과 같은 개선 사항을 추가했습니다.

- 직원이 답변한 각 질문 주제에 대한 카드를 제공하여 모든 질문 세트에 대한 간단한 개요를 제공합니다.
- 모든 질문 세트에 걸쳐 관리자가 설정한 우선순위를 표시하는 '팀' 섹션입니다.
- 설문조사와 댓글 통계를 표시하는 상자입니다.
- 개인정보 처리 방법에 대한 정보입니다.

2023년 **7**월 릴리스 노트

세그먼트별 액세스

이 업데이트를 통해 세그먼트별 접근 기능이 도입되어 각 세그먼트에 대해 별도의 접근 권한을 제공할 수 있습니다. 이를 통해 조직 전체 설문 조사 데이터와 함께 역할과 직접 관련이 있는 특정 질문 세트, 드라이버 또는 세그먼트에 대한 액세스 권한을 선택된 사용자에게 부여할 수 있습니다. 이 솔루션은 사용자에게 더 큰 유연성과 자립성을 제공하고, 팀 참여에 대한 새롭고 구체적인 통찰력을 제공하며, 관리자의 시간과 노력을 절약해줍니다.

예: 팀의 라인 매니저이기도 한 프랑스 지역 D&I 관리자는 한 가지 컨텍스트에서 팀 액세스를 보고, 세그먼트별 새로운 컨텍스트에서 프랑스의 D&I 데이터를 볼 수 있습니다.

액세스 제어에서 전문가 액세스에 새로운 전문가: 세그먼트별 액세스 그룹 유형을 추가하여 이제 사용자는 회사 전체 액세스와 전문가 세그먼트 액세스 중에서 선택할 수 있습니다. 이제 관리자는 세그먼트별 액세스 그룹을 만들고 그룹에 사용자를 추가할 수 있습니다. 그런 다음 사용자가 볼 수 있는 세그먼트를 선택하고 할당하고, 그룹의 모든 구성원에게 액세스 권한, 질문 세트 및 드라이버 액세스 권한을 적용할 수 있습니다. 이러한 세그먼트는 사용자가 대시보드에서 새로운 보기에 액세스할 수 있는 컨텍스트 선택기에 표시됩니다.

새로운 대시보드 언어

이 업데이트를 통해 Peakon 웹과 모바일 애플리케이션 모두에서 새로운 관리자 대시보드 언어를 추가하고 기존 설문조사 번역을 개선하여 언어 지원 범위를 계속 확장합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
터키어 및 프랑스어(캐나다) 관리자 대시보드.	관리자 대시보드에서 터키어와 프랑스어(캐나다) 언어를 활성화합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
기존 언어 업데이트.	우리는 Peakon의 모든 지역에서 기존의 터키어와 프랑스어(캐나다) 번역을 개선합니다.

모바일 애플리케이션의 개인 대시보드

이번 릴리스에서는 설문조사 참여자를 위한 Peakon 모바일 애플리케이션의 개인 대시보드를 개선했습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능 설명
모든 질문 세트에 대한 설문조사 점수.	이제 귀하의 조직이 설문조사에 사용하는 각 질문 세트에 대한 카드가 새 결과 탭에 표시됩니다. 카드를 클릭하면 질문 세트에 대한 설문 조사 점수가 표시된 대시보드가 열립니다.
결과 탭.	개요 및 점수 탭을 새로운 결과 탭으로 통합하여 설문조사 결과 요약을 단일 보기에서 더 쉽게 볼 수 있게 되었습니다.

iPhone용 모바일 애플리케이션의 드라이버 우선순위

이제 모바일 애플리케이션에서 다음과 같은 비참여 질문 세트에 대한 제안된 우선순위를 수락하거나 거부할 수 있습니다.

- 건강과 웰빙.
- 다양성과 포용성.

이제 모든 질문 세트에서 모든 드라이버에 대한 우선순위를 값을 포함하여 직접 설정할 수 있습니다.

행동 계획

이 업데이트를 통해 작업 계획 체크리스트 항목에 다음과 같은 변경 사항을 적용합니다.

- 이제 각 항목에는 입력 필드 내에 저장 버튼이 생겨서 필드 밖을 클릭하여 항목을 저장할 수 있게 되었습니다.
- 더 이상 필드 밖을 클릭하여 입력 없이 항목을 취소할 수 없습니다.
- 편집 모드에서는 삭제 아이콘이 더 이상 표시되지 않습니다. 대신 입력이 없으면 항목이 저장되지 않습니다.
- 각 항목에는 입력 필드 위에 연관된 '체크리스트 항목' 레이블이 포함되어 있어 화면 판독기가 입력 필드의 목적을 쉽게 식별할 수 있습니다.
- 각 항목에는 편집 아이콘이 포함되어 있으며, 더 이상 텍스트를 클릭하여 체크리스트 항목을 편집할 수 없습니다.
- 이제 체크리스트 항목을 편집 모드로 전환하지 않고도 텍스트를 클릭하여 체크리스트 항목을 전환할 수 있습니다.

이러한 변경 사항을 통해 사용자 인터페이스가 더 직관적이고 표준 동작에 맞게 개선되었습니다.

맞춤형 개인정보 보호정책

이번 업데이트를 통해 이제 조직의 요구 사항에 맞게 설문 조사 기밀성 및 개인정보 보호 정책을 만들고 사용자 정의할 수 있습니다. 이를 통해 투명성을 개선하여 데이터 개인정보 보호 규정 준수 목표를 달성하고, 설문 조사 참여자에게 개인정보 보호 및 비밀 유지에 대한 안심을 제공하는 데 도움이 됩니다.

설문조사 시작 페이지의 '설문조사 시작' 버튼 위에 있는 원래 메시지 텍스트를 삭제하고, '설문조사 시작' 버튼 아래에 기본적인 개인정보 보호 및 비밀 유지 메시지 텍스트를 게재합니다. 설문조사 일정 이메일 탭의 기밀 유지 고지 섹션에 있는 텍스트 상자에 메시지를 입력하여 설문조사 시작 버튼 아래의 텍스트를 사용자 정의하여 조직의 메시지를 포함할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

통합 이벤트 로그

통합 이벤트 로그 테이블의 레이아웃을 재설계하여 실행 가능한 로그 메시지를 표시할 수 있는 공간을 늘리고, 명확성을 높이고 사용성을 향상시켰습니다.

또한 통합 이벤트 로그 테이블에 다음을 표시하는 새로운 상태 열을 추가합니다.

- 오류 메시지.
- 각 로그 이벤트와 관련된 정보입니다.
- 경고.

이제 통합 이벤트 로그 테이블의 시간 열에 시간대를 UTC로 지정하여 실행하는 각 동기화에 대한 통합 이벤트 시간대를 빠르게 확인할 수 있습니다.

Android용 모바일 애플리케이션의 개인 대시보드

개인 대시보드에 자주 묻는 질문이 담긴 도움말 탭을 추가하여 직원들이 모바일 애플리케이션 내에서 자주 묻는 질문에 대한 답변을 빠르게 얻을 수 있도록 했습니다.

Android용 모바일 애플리케이션의 드라이버 우선순위

이제 관리자 대시보드에서 다음과 같은 비참여 질문 세트에 대한 제안된 우선순위를 수락하거나 거부할 수 있습니다.

- 건강과 웰빙.
- 다양성과 포용성.

이제 모든 질문 세트에서 모든 드라이버에 대한 우선순위를 값을 포함하여 직접 설정할 수 있습니다.

2023년 **8**월 릴리스 노트

시맨틱 주제

이번 릴리스에서는 머신 러닝, 특히 자연어 처리(NLP)를 활용하여 관리자와 운영자를 위한 댓글 분석 기능을 개선했습니다. 이를 통해 고위 리더와 관리자가 많은 양의 의견을 이해하고 분석해야 하는 부담을 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다.

우리는 댓글 내의 주제 영역에 의미 주제 탭을 추가합니다. 의미론적 주제를 사용하면 키워드가 아닌 의미에 따라 댓글을 주제별로 그룹화할 수 있습니다. 이 기능은 다음 주에 걸쳐 점진적으로 출시됩니다.

회사 하위 도메인

이번 릴리스를 통해 기존 app.peakon.com, survey.peakon.com 및 api.peakon.com 도메인에 대한 12개월 만료 통지 기간이 시작되었으며, 각 고객에 대해 고유한 하위 도메인이 활성화되었습니다. 고객별로 하위 도메인을 갖는 것은 고객이 데이터를 저장하고 처리할 위치를 선택할 수 있도록 하는 데 한 걸음 더 다가가는 것입니다.

우리는 고객을 기존 도메인에서 고유한 하위 도메인으로 이동합니다. 예: 회사 이름이 Kinetar인 경우 하위 도메인은 kinetar.peakon.com이 됩니다.

12개월 통지 기간 동안 기존 도메인의 하위 호환성을 유지하고 기존 링크를 새로운 하위 도메인 링크로 리디렉션합니다.

이메일 알림

이제 관리자가 직속 보고자 대시보드에 표시되는 새로운 우선순위를 추가하면 설문 조사 참여자에게 이메일 알림을 보냅니다. 우선순위를 설정할 때 표시되는 모달에 이제 이메일 알림에 대한 사본이 포함됩니다. 또한 사용자 개인 프로필의 구독 옵션에 우선 이메일 알림 기능을 추가했습니다.

이 기능은 향후 2주 동안 점진적으로 출시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

댓글 내보내기

댓글 내보내기에서 각 댓글에 연결된 설문 조사 언어를 표시하는 열을 제거합니다. 이를 통해 직원이 여러 언어로 작성한 의견에 대한 기밀성 위험을 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다.

예: 직원이 설문조사를 모국어로 전환하고 댓글을 남기면(모국어든 회사 언어든) 해당 설문조사 언어가 적힌 열은 더 이상 표시되지 않습니다.

대시보드 사용자 인터페이스

이번 릴리스를 통해 Peakon 대시보드의 사용자 인터페이스를 지속적으로 개선하여 더욱 효율적이고 직관적인 사용자 경험을 제공하고자 합니다.

사용자 인터페이스를 다음과 같이 업데이트합니다.

- 문제 점수 페이지와 의견 카드에서 운전자 이름을 클릭하면 운전자 대시보드로 이동합니다.
- 개요 페이지와 드라이버 페이지에서 제안된 우선순위 드라이버의 "이 드라이버가 제안된 이유"와 "?"([회사 이름]에 제안된 우선순위 드라이버 옆)를 클릭하면 마우스를 올려놓는 대신 슬라이드인 사이드바가 열립니다.
- 개선 탭과 작업 슬라이드인에서 사용자 정의 회사 작업이 가능한 경우 Peakon이 제안하는 작업 위에 표시됩니다.
- 관리자 및 공유 대시보드의 드라이버 페이지에서 "[드라이버 이름] 점수" 옆에 있는 "?"를 클릭하면 마우스를 올려놓는 대신 슬라이드형 사이드바에 나열된 질문이 표시됩니다.
- 공유 대시보드에서 결과 질문의 이름을 클릭하면 마우스를 올려놓는 대신 해당 질문 페이지로 이동합니다.

통합 이벤트 로그 향상

이 업데이트를 통해 내보낸 통합 이벤트 로그에 날짜와 시간이 표시되는 순서가 HH:MM:SS, YYYY-MM-DD에서 YYYY-MM-DD, HH:MM:SS로 변경되어 이벤트 로그를 내보낼 때 Excel 시트에서 날짜와 시간별로 더 쉽게 정렬할 수 있습니다.

피콘 벤치마크

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2023년 2분기 최신 데이터로 업데이트했습니다. 이는 직원들의 행동을 이해하는 데 도움이 될 뿐만 아니라, 귀하의 조직이 경쟁사에 비해 어떤 성과를 내고 있는지도 파악하는 데 도움이 됩니다.

참여 질문 세트에서 보상 질문을 다시 표현하세요

이 업데이트를 통해 %s가 귀하의 조직을 나타내는 참여 질문 세트의 보상 질문을 다음과 같이 다시 표현합니다. 저는 %s에 대한 기여에 대해 공정한 보상(예: 급여, 승진, 교육)을 받습니다.

의미 검색 내보내기

이 업데이트를 통해 의미 검색의 보고 기능이 확장되어 관리자가 추가 분석을 수행할 수 있게 되었습니다.

의미 검색 페이지에 내보내기 버튼을 추가하여 검색어와의 관련성에 따라 정렬된 상위 10,000개 댓글 순위 결과를 내보낼 수 있습니다.

기본 비밀번호 재설정 흐름

이전에는 팝업 웹 보기로 표시되었던 비밀번호 재설정 흐름을 애플리케이션 내부로 가져와서 더욱 원활한 사용자 경험을 제공했습니다. 이제 Android 애플리케이션에서 비밀번호를 재설정할 때, 비밀번호를 재설정한 후 애플리케이션으로 돌아올 때 이메일 주소를 다시 입력할 필요가 없습니다.

relatedlinks
개념
새로운 소식 게시물: Peakon의 의미론적 주제
Workday 커뮤니티 기사: Workday Peakon 레거시 도메인 종료

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

2023년 **9**월 릴리스 노트

데모 대시보드 은퇴

이번 릴리스에서는 사용률이 낮고 유지 관리에 많은 노력이 필요한 기능을 제거하여 대시보드를 업데이트했습니다. 이 기능을 더 이상 사용하지 않으면 가치를 제공하는 기능을 구축하고 개선하는 데 계속 집중할 수 있습니다.

Peakon 대시보드의 컨텍스트 전환기에서 '데모 대시보드 보기' 옵션을 제거합니다.

전화번호에 대한 **Peakon** 사용자 정의 재정의 활성화

이 업데이트를 통해 Workday와 Peakon 간에 직원의 전화 데이터를 동기화하는 기능이 강화되어 유연성과 정확성이 더욱 향상되었습니다.

이제 Workday와 Peakon 간에 직원 데이터를 매핑할 때*phoneNumber*접두사를 사용하여 전화번호 필드에 대한 사용자 정의 재정의를 구성하여 모든 기존 전화 설정을 재정의할 수 있습니다. 사용자 지정 재정의에서 값을 찾지 못하면 동기화는 전화 번호 통합 설정에 따라 표준 매핑을 사용합니다. 사용자 정의 재정의가 설정되어 값을 반환하는 경우 구성 설정은 무시됩니다.

세그먼트 및 값 카드의 클릭 가능한 이름

세그먼트와 값 카드의 이름을 클릭 가능하게 만들어 세그먼트와 값 질문의 대시보드에 쉽게 접근할 수 있습니다. 이번 업데이트는 운전자 카드에 대한 이전 접근성 개선 노력의 연장선으로, 보다 일관된 사용자 경험을 제공합니다. 키보드 초점이 이제 카드 제목에만 맞춰져, 음성 지원 기능이 키보드 사용자를 위해 더 잘 작동할 수 있습니다.

설문 조사 유연성 및 참여 향상

이 업데이트를 통해 이제 선택한 설문 조사 일정에서 참여, 개방형 질문 및 가치를 켜거나 끌 수 있어 비즈니스의 특정 세그먼트를 타겟으로 하는 단독 설문 조사를 실행하거나 요구 사항에 맞게 다른 주기로 질문을 실행할 수 있는 유연성이 제공됩니다. 이를 통해 특정 질문 세트에 더 집중하고, 설문 조사의 타이밍과 타겟팅에 있어 더 많은 유연성을 제공하며, 다른 활성 질문 세트가 포함되어 있을 수 있는 대시보드와 점수를 다시 계산하지 않고도 수집한 데이터의 관련성과 정확성을 개선합니다.

예: 참여, H&W, D&I 질문 세트를 매월 예약하고 회계 부서만을 대상으로 하는 별도의 분기별 이용 약관 설문조사를 예약할 수 있습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
참여, 개방형 질문 및 가치를 구성합니다.	이제 예약된 설문조사의 빈도를 설정할 때 참여, 개방형 질문 및 가치를 켜거나 끌 수 있습니다. 라운드를 완료하고 질문 세트 대시보드로 이동하면, 선택한 질문 세트의 기본 헤더에 이제 선택한 질문 세트에 따른 점수 계산만 표시됩니다.
점수와 참여율을 확인하세요.	대시보드의 모든 질문 세트에 대한 집계 참여율과 함께 이제 다음 사항도 볼 수 있습니다. • 선택한 질문 세트가 나오지 않은 라운드를 제외하고 시간 경과에 따른 점수를 계산합니다. • 설문조사에 참여한 총 인원을 포함한 직원 응답입니다. 선택된 질문 세트가 포함되어 있습니다. • 선택된 질문 세트에 대한 직원의 응답을 기반으로 한 집계 점수 정확도입니다. • 마지막 라운드가 마감된 날짜에는 현재 보고 있는 질문 세트 대시보드의 질문이 포함됩니다. • 설문조사가 마지막으로 답변된 날짜. 현재 보고 있는 질문 세트 대시보드의 질문이 포함되어 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

새로운 기능 제목	새로운 기능
라운드 끝에 포함된 질문 세트입니다.	각 질문 세트에 대한 히트맵 분석에서 보기 드롭다운 메뉴에서 반올림할 차이를 선택하면 선택한 질문 세트가 설문 조사 라운드에 포함되었는지 확인할 수 있습니다. 또한 선택한 질문 세트가 포함되지 않은 이전 설문 조사 라운드를 선택할 경우 알려주는 라운드 종료일 검증 기능을 추가합니다.
질문 세트에 대한 유효성 검사가 꺼져 있지만 일정에서는 활성화되어 있습니다.	예약된 설문조사에 이러한 질문 세트를 추가하기 전에 질문 설정 페이지에서 개별 질문이 꺼져 있는 경우 해당 질문을 켜야 한다는 유효성 검사 경고가 추가됩니다. • 회사 • 개방형 • 값

질문 점수 페이지에서 값 보기

설문조사 점수를 볼 때 사용자 경험을 지속적으로 개선하여 설문조사 데이터의 가시성을 높이고 있습니다.

이 업데이트를 통해 이제 질문 점수 페이지와 참여 프런트 페이지에서 값을 볼 수 있습니다.

우선순위 온보딩 투어

이번 릴리스를 통해 리더가 팀의 드라이버 우선순위를 관리하도록 장려하여 관리자 대시보드의 사용자 경험을 지속적으로 개선해 나갈 것입니다.

'우선순위 관리 액세스' 권한이 활성화된 관리자를 위해 제품 투어에 다음과 같은 향상된 기능을 추가합니다.

- 메인 대시보드에서 우선 운전자 카드를 강조하는 제품 투어 슬라이드의 복사본을 업데이트했습니다. 업데이트는 새로운 대시보드 사용자에게 표시되고, 기존 사용자가 도움말 메뉴에서 제품 투어를 트리거한 경우에는 표시됩니다.
- 제안된 우선 운전자 대시보드에 대한 새로운 제품 투어 슬라이드는 제안을 수락하거나 거부할 수 있는 기능을 강조합니다. 운전자 카드에 행동 촉구가 있는 경우, 업데이트는 새 대시보드 사용자와 기존 대시보드 사용자에게 한 번만 표시됩니다.

두 슬라이드의 복사본은 우선순위를 설정하면 대시보드에 고정되고 공유 및 개인 대시보드에서 팀원에게 표시된다는 사실을 강조합니다.

relatedlinks
개념
새로운 소식: Peakon 설문 조사 유연성 및 참여 향상

2023년 **10**월 릴리스 노트

Peakon Workday 통합으로 전화 동기화 향상

이 업데이트를 통해 Workday와 Peakon 간에 전화번호를 동기화할 때 가져오는 데이터에 대한 사용성이 향상되고, 논리가 명확해지고, 유연성과 제어력이 강화됩니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
전화번호 동기화 옵션	Workday 동기화 페이지에서 기존의 전화번호 체크박스 동기화 옵션을 단일 전화번호 체크박스로 바꿉니다. 전화 확인란을 선택하면 이제 다음 동기화 옵션 중에서 선택할 수 있습니다. • 자택 • 비공개 번호 동기화 • 직장

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

새로운 기능 제목	새로운 기능
직장 및 집 전화번호 우선순위	직장 전화번호와 집 전화번호 확인란을 모두 선택하면 Workday와 Peakon 간에 전화 데이터를 동기화할 때 기본 직장 전화번호가 우선 적용됩니다.
비공개 번호 동기화	이제 직장이나 집 전화번호를 선택할 때 직원의 개인 전화번호를 더욱 쉽게 제외할 수 있습니다.

대시보드의 우선 운전자 사용자 인터페이스

제안된 우선 운전자 옆에 표시되는 버튼의 복사본을 '제안 거부'에서 '해제'로 바꿉니다. 이러한 변경의 목적은 기능을 더 잘 반영하여 제안을 일시적으로 무시할 수 있도록 복사본을 만드는 것입니다(나중에 드라이버를 우선순위로 설정할 수 있음).

우선 운전자 알림

이번 릴리스를 통해 리더는 자신이 설정한 우선순위에 대한 알림을 직원에게 보낼지 여부를 결정할 수 있게 되었습니다. 이를 통해 리더는 Peakon 대시보드를 관리하고 팀과 소통하는 방식을 더 효과적으로 제어할 수 있습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
우선순위 설정 슬라이드인 패널	피드백 기능 개선을 위한 다가올 작업을 지원하기 위해 드라이버 우선 순위 구성 팝업을 슬라이드 패널로 옮겼습니다. 이는 팝업과 호버를 슬라이드 패널로 옮겨 일관된 사용자 경험을 제공하는 이전의 접근성 개선 노력의 연장선입니다.
우선 드라이버 알림 구성	우선순위를 설정할 때 표시되는 슬라이드인 패널에서 직속 보고자 세그먼트에 알림을 보낼지 여부를 선택하는 옵션을 추가합니다. 이는 직원 수가 많은 세그먼트에서 여러 운전자에게 우선순위를 설정할 때 알림 피로를 완화하는 데 도움이 될 수 있습니다.

Peakon 모바일 애플리케이션 로그인

이번 출시를 통해 Peakon 모바일 애플리케이션을 사무실이 없는 직원에게까지 확장하는 첫 걸음을 내딛게 되었습니다.

모바일 애플리케이션 로그인 화면에 '전화번호로 로그인' 버튼을 추가합니다. 이 버튼은 애플리케이션에 로그인하지 않은 모든 사용자에게 표시되지만, 이 기능을 일반인에게 공개할 때까지 Early Access 프로그램에 참여한 고객의 직원만 전화번호를 사용하여 인증할 수 있습니다.

개인 대시보드의 설문 조사 결과

이번 릴리스를 통해 보고 계층 구조 내 모든 세그먼트에 대한 설문 조사 점수, 작업 및 우선순위를 표시하여 설문 조사 참여자를 위한 개인 대시보드 경험을 지속적으로 개선합니다. 이를 통해 투명성이 더욱 강화되고, 직접 팀이 가시성 임계값 아래에 있는 직원에게 더욱 의미 있는 팀 통찰력을 제공할 수 있습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
직속상관 이상 팀 설문조사 결과	개요 탭의 '내 팀' 섹션에는 직원의 직속 상사보다 상위에 있는 팀과 회사 전체의 결과가 표시됩니다. 예: 설문 참여자가 속한 지역 관리자의 더 광범위한 팀. 관리자가 운전자 우선순위를 한 명 이상 설정한 경우 관리자 카드가 표시됩니다. 추가 팀의 작업은 관련 드라이버 페이지에 표시됩니다. 팀 세그먼트는 귀하의 조직에서 설정한 기밀 설정을 준수합니다. 또한 설문조사 결과 탭의 평가 드롭다운 메뉴에 해당 팀을 필터 옵션으로 추가합니다. 이를 통해 설문 참여자는 자신의 점수를 더 넓은 팀과 조직의 점수와 비교할 수 있습니다. 또한 이전에는 단일 보기에서 제공되었던 직접적인 팀 및 조직 비교를 분리하여 다양한 팀 옵션을 수용할 수 있도록 했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

새로운 기능 제목	새로운 기능
접근 제어 권한	'개인' 유형 액세스 제어 그룹 내의 개인 대시보드 권한에 '직속 관리자 이상의 팀에 대한 데이터'라는 새로운 액세스 제어 권한을 추가합니다. 이 권한을 사용하면 설문 조사 참여자 개인 대시보드에 추가 정보를 표시할지 여부를 제어할 수 있습니다. 또한 더 명확한 설명을 위해 기존 권한인 '회사 점수와 비교'를 '조직 데이터'로, 권한인 '팀 점수와 비교'를 '직속 상사의 팀 점수'로 대체했습니다.

비참여 접근에 대한 드라이버 우선 순위

'우선순위 관리 접근' 권한을 참여 질문 세트에서 분리합니다. 즉, 관리자는 참여 질문이 설정되지 않은 액세스 그룹에 대해 이 권한을 활성화하려고 할 때 더 이상 오류가 발생하지 않습니다.

피콘 정보 페이지

문서에서 제공하는 정보에 맞춰 Peakon이란 무엇인가 페이지를 업데이트했습니다.

2023년 **11**월 릴리스 노트

대시보드 및 설문조사의 언어

이 업데이트를 통해 새로운 관리자 대시보드 언어를 추가하고 기존 설문조사 번역을 개선하여 언어 지원 범위를 계속 확장합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
라트비아어, 리투아니아어, 에스토니아어 대시보드	관리자 및 개인 대시보드에서 라트비아어, 리투아니아어, 에스토니아어를 사용할 수 있습니다.
라트비아어, 리투아니아어 및 에스토니아어에 대한 기존 번역 업데이트	우리는 Peakon의 모든 지역에서 기존의 라트비아어, 리투아니아어, 에스토니아어 번역을 강화했습니다.
한국어에 대한 기존 번역 업데이트	고객 피드백을 반영하여 한국어의 "매니저"라는 용어를 "상사"에서 "매니저"로 변경했습니다.
네덜란드어에 대한 기존 번역 업데이트	우리는 "당신을 그렇게 느끼게 하는 것이 무엇입니까?"라는 질문을 바꿉니다. "Waarom heb je dat gevoel?"에서 "Wat maakt dat je er zo over denkt?" 고객 피드백에 대한 응답으로.
체코어에 대한 기존 번역 업데이트	고객 피드백에 따라 설문조사 알림 이메일과 Slack 설문조사 알림 메시지의 인사말에서 수신자의 이름이 언급된 부분을 모두 삭제합니다. 예: 'Dobrý den, {이름}! '는 이제 'Dobrý den!'입니다.
프랑스어에 대한 기존 번역 업데이트	{{company}}를 일하기 더 좋은 곳으로 만드는 데 도움을 주셔서 감사합니다. 이제 이 창을 닫아도 됩니다.' 설문조사가 끝나면 'Merci de nous avoir aidé à faire de {{company}} un meilleur lieu de travail'의 메시지가 표시됩니다. Vous pouvez는 fermer cette fenêtre를 유지합니다.' 'Merci de votre Feedback qui nous aidera à faire de {{company}} un meilleur lieu de travail. Vous pouvez는 fermer cette fenêtre를 유지합니다.' 고객 피드백에 대한 응답으로.
스웨덴어에 대한 기존 번역 업데이트	스웨덴어 문제의 다양성 및 포용성 문제 세트에서 '장애'라는 용어를 'Funktionshinder'에서 'Funktionsnedsättning'으로 변경했습니다.

Peakon 모바일 애플리케이션 **-** 기타 업데이트

이번 릴리스에서는 새로운 언어 지원을 추가하여 모바일 애플리케이션을 개선하고, 관리자 대시보드의 알림 환경을 개선했습니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
라트비아어, 리투아니아어, 에스토니아어 대시보드	모바일 애플리케이션의 관리자 및 개인 대시보드에서 라트비아어, 리투아니아어, 에스토니아어를 지원합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

새로운 기능 제목	새로운 기능
댓글 푸시 알림	관리자 대시보드에 새로운 댓글에 대한 푸시 알림을 추가하여 관리자가 새로운 피드백을 더 빠르게 처리할 수 있도록 했습니다.
알림 탭	Android 모바일 앱에 알림 탭을 추가하고, iOS 모바일 앱의 기존 알림 탭의 사용자 인터페이스를 업데이트합니다.

조사 일정의 경고 메시지

이번 릴리스에서는 관리자에게 조직의 액세스 권한이 설문 조사 일정 구성과 일치하는지 확인하도록 사전에 경고하여 관리자를 위한 설문 조사 일정 영역을 개선했습니다.

설문조사 일정에서 참여 질문 세트를 선택하지 않고 가치 질문 세트를 선택하면 경고 메시지가 추가됩니다. 이는 가치 질문의 결과가 참여 질문 세트에 대한 액세스 권한이 있는 경우에만 관리자 대시보드와 질문 점수 페이지에 표시되기 때문입니다. 이 경고는 차단되지 않으며, 관리자에게 리더십이 참여 질문 세트 결과에 액세스할 수 있는지 확인하도록 촉구하는 것이 목적입니다.

피콘 벤치마크

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2023년 3분기의 최신 데이터로 업데이트했습니다.

속성 사용자 인터페이스

기존 속성 내에 새 세그먼트를 추가하면 빈 필드 대신 구성 옵션이 있는 슬라이드인 패널이 표시됩니다. 이를 통해 기존 세그먼트를 편집할 때 슬라이드인 패널과 일관되게 단일 보기에서 세그먼트를 추가하고, 세그먼트의 현지화 및 고급 설정(예: 세그먼트 제한 또는 세그먼트 로고 추가)을 지정할 수 있습니다.

새로운 계층 구조를 만들거나 기존 계층 구조를 편집할 때 슬라이드인 패널을 표시하여 사용자 경험을 개선하고 일관성을 높입니다.

모든 보고서 대시보드에 대한 알림

우선순위를 설정할 때 표시되는 슬라이드인 패널에 이제 모든 보고서 세그먼트 대시보드에 대한 알림을 직원에게 알리는 옵션이 제공됩니다. 이제 개인 대시보드가 있는지 여부와 관계없이 세그먼트의 모든 직원에게 이메일 알림이 전송됩니다. 개인 대시보드를 사용하는 직원의 경우 알림을 클릭하면 이제 개인 대시보드의 카테고리 세부 정보 페이지로 리디렉션됩니다.

설문 조사 일정 사용자 인터페이스

활성 질문이 없는 질문 세트를 활성화하면 설문조사 일정의 빈도 페이지에서 변경 사항 저장 버튼이 회색으로 표시됩니다.

빈도 페이지의 일정 요약 영역에는 답변할 질문이 없다고 추가로 명시되어 있습니다.

이를 통해 관리자가 질문 없이 설문조사를 보내는 것을 방지할 수 있습니다. 업데이트는 다음 질문 세트에 적용됩니다.

- 회사 질문.
- 코로나19 관련 질문.
- 가치에 대한 질문.
- 개방형 질문.

히트맵 내보내기

이번 릴리스에서는 다음과 같은 변경 사항을 통해 히트맵 내보내기의 모양과 느낌을 개선하여 관리자와 운영자를 위한 Peakon 보고 기능을 지속적으로 개선합니다.

- 헤더 셀은 굵게 표시됩니다.
- 글꼴 유형이 Arial로 변경되었습니다.
- 셀 색상이 제품 인터페이스 색상과 더욱 일치합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 셀 테두리가 없습니다.
- 더 큰 글꼴과 셀 크기를 사용해 내보내기 파일의 가독성을 높였습니다.
- 속성 이름은 세그먼트 이름 아래에 표시됩니다.

relatedlinks
개념
Workday 커뮤니티 기사: 라트비아어, 리투아니아어, 에스토니아어 번역 개선

2023년 **12**월 릴리스 노트

설문 참여 통찰력

새로운 기능 제목	새로운 기능
참여 정보 모달	정보 아이콘을 클릭하면 표시되는 새로운 정보 모달을 추가합니다. 모달에서 다음과 같은 업데이트를 만들었습니다. • 라운드별 참여도 그래프(이전에는 '확장'을 클릭하여 볼 수 있었음)가 이제 더 깔끔하고 따라가기 쉬운 막대로 바뀌었습니다. • 참여 벤치마크는 토글에서 사용할 수 있으며, 설문 조사 라운드별로 표시됩니다. • 토글에서 새로운 평균 참여 지표를 사용할 수 있게 되어, 사용자는 시간 경과에 따른 추세를 더 잘 이해하고 최신 참여와 집계된 참여 간의 격차를 메울 수 있는 방법이 되었습니다. • 접근성을 높이고 추가 분석을 위해 새로운 표 보기가 별도의 탭에 표시됩니다.
참여 홈페이지 카드	참여 홈페이지 카드의 레이아웃을 변경하여 표시된 수치와 지표가 더욱 눈에 띄도록 했습니다. 이 업데이트의 일환으로 다음과 같은 변경 사항이 적용됩니다. • 최신 라운드 참여 내역이 홈페이지에 표시되어, 집계 참여 내역과 라운드별 참여 내역을 시각적으로 구분할 수 있게 되었습니다. • 참여 벤치마크와 추가 정보(이전에는 마우스를 올려놓으면 표시됨)가 이제 새로운 정보 모달에 표시되어 사용자 인터페이스가 간소화되고 접근성이 향상되었습니다.

Peakon Workday 통합을 위한 재고용 직원 동기화

이번 릴리스에서는 재고용된 직원을 동기화할 때 이전에 발생했던 오류 422("근속일은 퇴사일 이후일 수 없습니다")를 제거하여 Workday에서 Peakon으로의 직원 동기화를 개선했습니다.

이제 통합을 통해 동기화 중에 이전 퇴사 날짜를 제거하여 재고용된 직원을 Peakon과 동기화할 수 있습니다. 이 개선 사항을 통해 재고용된 직원이 Peakon과 성공적으로 동기화되도록 보장하는 대안이 필요 없게 되었습니다.

관리자 학습 리소스

새로운 기능 제목	새로운 기능
기존 리소스 새로 고침	정보 아이콘을 클릭하면 표시되는 새로운 정보 모달을 추가합니다. 모달에서 다음과 같은 업데이트를 만들었습니다. 참여, 건강 및 웰빙, 다양성 및 포용성 질문 세트에 대한 개선 탭의 기존 문서와 비디오 리소스를 최신 상태로 유지하고 관련성을 높이기 위해 새로 고칩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

새로운 기능 제목	새로운 기능
변형 및 변경 질문 세트에 대한 제안된 작업	참여 홈페이지 카드의 레이아웃을 변경하여 표시된 수치와 지표가 더욱 눈에 띄도록 했습니다. 이 업데이트의 일환으로 다음과 같은 변경 사항이 적용됩니다. 우리는 변화와 혁신에 대한 질문 세트에 대해 19가지 제안된 행동을 소개합니다.

드라이버 페이지 사용자 인터페이스

Peakon 드라이버 페이지에서 드라이버 이름 옆에 있는 "?"를 클릭하면 정보 슬라이드인에서 대부분의 내용이 중복되는 "[드라이버 이름]에 대해 알아보기" 탭을 제거했습니다. 또한 이론 섹션을 탭에서 정보 슬라이드인으로 옮겼습니다.

Peakon 설문조사 질문 새로고침
참여와 건강 및 웰빙 질문 세트에서 23개 질문의 문구를 업데이트했습니다.
relatedlinks
개념
Workday 커뮤니티 기사: Workday Peakon 직원의 질문 업데이트 예정

2024

2024년 **1**월 릴리스 노트

한국어 번역 향상

우리는 Peakon의 여러 영역에서 기존 한국어 번역을 개선했습니다. 예: 이제 우리는 Transformation and Change라는 용어를 변혁과 변으로 일관되게 번역하고, 이제 Values 질문을 일상의 저 환경이 아래의 가치에 빛나는 생각으로 번역합니다.

대시보드 사용자 인터페이스 텍스트

영어(영국) 사용자 인터페이스 텍스트를 다음과 같이 변경합니다.

- 우선순위는 이제 집중 분야입니다.
- 제안된 조치는 이제 권장 조치로 바뀌었습니다.

이러한 변경 사항은 2월 5일 주에 영어(미국)를 포함한 모든 지원 언어로 출시됩니다.

참고: 이 업데이트의 두 단계 모두 일주일씩 지연됩니다. (1월 24일 업데이트)

Single Sign-On을 위한 사용자 지정 하위 도메인 구성을 위한 개선 사항

이번 릴리스에서는 고유한 하위 도메인으로 이동한 후 Okta와의 Single Sign-On 통합을 업데이트해야 하는 기존 고객을 위한 구성 업데이트를 소개합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
단일 로그인을 위해 레거시 도메인 강제 적용	사용자 정의 하위 도메인을 활성화한 후에도 레거시 도메인을 강제로 적용하는 옵션을 사용할 수 있습니다. 이를 통해 여러 콜백 URL을 허용하지 않는 Okta나 다른 단일 로그인 공급자를 사용하는 고객이 하위 도메인을 더 쉽게 채택할 수 있습니다.
피콘 옥타 애플리케이션	Okta 통합 네트워크에 Peakon Okta 통합의 새로운 버전을 출시했습니다. 이를 통해 사용자 정의 회사 하위 도메인을 지정할 수 있습니다.

Bob 통합 향상

이번 릴리스에서는 통합 연결을 위한 Access Token API 메서드의 Bob 사용 중단을 지원하기 위해 Bob 통합 페이지에 대한 업데이트를 도입합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon의 Bob 통합 페이지에 연결을 생성하기 위해 서비스 사용자 추가 방법을 추가합니다. 서비스 사용자 추가를 방법 1로, 액세스 토큰을 방법 2로 표시합니다. 2024년 3월부터 방법 2는 더 이상 사용되지 않으며, 이후 Bob과의 모든 연결은 API 서비스 사용자를 통해 이루어져야 하고, 방법 2를 계속 사용하는 기존 연결은 모두 끊어집니다.

Peakon 질문 새로 고침 구성

질문을 새로 고침하는 동안 질문을 업그레이드했을 때 번역 및/또는 세그먼트 타겟팅이 있었던 이전 질문을 삭제할 수 있게 되었습니다.

정보 아이콘을 사용하여 배너를 닫았다가 다시 표시하는 것도 가능합니다.

2024년 **2**월 릴리스 노트

언어 향상

이 업데이트를 통해 새로운 관리자 대시보드 언어를 추가하고 기존 설문조사 번역을 개선하여 언어 지원 범위를 계속 확장합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
펀잡어 조사 언어	지원되는 설문 조사 언어로 펀자브어를 추가했습니다.
스페인어(LA) 및 포르투갈어(PT) 대시보드 언어	관리자 및 개인 대시보드에서 스페인어(LA)와 포르투갈어(PT)를 지원합니다.
스웨덴어와 네덜란드어 마이크로 코스	Peakon 마이크로 코스의 Engagement 질문 세트에서는 스웨덴어와 네덜란드어를 지원하는 언어로 사용할 수 있습니다.
이탈리아 원격 근무 운전자	고객 피드백을 반영하여 원격 근무 운전자 이름을 Telelavoro에서 Lavoro da remoto로 변경했습니다.
일본어 주요 용어 및 기능 이름	Peakon의 여러 영역에서 기존 일본어 번역을 개선했습니다. 예: 관리자 및 큐레이팅된 인사이트 기능 이름과 같은 주요 용어.

의미론적 주제 통찰력

이번 릴리스에서는 의미 주제에 대한 통찰력을 소개합니다. 이 기능을 사용하면 관리자와 운영진은 조직에서 가장 중요한 주제와 시간 경과에 따른 해당 주제의 추세를 빠르게 파악할 수 있습니다. 또한 주제에 대한 통찰력을 활용하여 이니셔티브가 직원의 감정과 참여에 미치는 영향을 추적할 수 있습니다.

이제 각 의미 주제의 카테고리 페이지에 보고서가 생겼으며, 보고서는 다음과 같은 내용을 표시합니다.

- 현재와 시간에 따른 연관된 댓글의 수입니다.
- NPS 점수 분포.
- 현재와 미래의 평균 점수입니다.
- 관련 드라이버.

Peakon Workday Sync 사용자 인터페이스

이제 브라우저에서 전체 페이지를 새로 고침하지 않고도 Peakon의 Workday 통합 페이지에서 이벤트 표를 다시 로드할 수 있어 이전보다 더 빠르게 업데이트된 이벤트에 액세스할 수 있습니다.

비밀번호 요구 사항

기존 요구 사항 외에도 비밀번호에 사용자 ID와 "Workday"라는 단어가 포함되어서는 안 됩니다. 또한, 비밀번호는 10,000,000,000번 이상 추측 가능해서는 안 됩니다. 기존 고객에게는 비밀번호를 재설정하거나 변경하지 않는 한 이러한 요구 사항을 적용하지 않습니다.

피콘 벤치마크

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2023년 4분기의 최신 데이터로 업데이트했습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

확인 이메일

설문 조사 결과와 관련된 이메일을 수신 동의했다는 것을 사용자에게 전달하기 위해 사용자 확인 이메일에서 이메일 구독 사본을 명확하게 설명합니다. 영어(영국) 외 다른 언어의 번역은 3월 중순경에 공개될 예정입니다.

relatedlinks
개념
Workday 커뮤니티: Peakon 팀 제안

2024년 **3**월 릴리스 노트

팀 제안

이번 릴리스를 통해 직원들이 관리자 대시보드의 주요 관심 분야에 대해 비밀리에 브레인스토밍을 할 수 있게 되었습니다. 이를 통해 팀을 행동 계획 과정에 참여시키고, 관리자가 근본적인 문제를 이해하는 데 필요한 의견을 충분히 제시하지 못할 때 해결책 지향적인 통찰력을 수집할 수 있는 방법이 제공됩니다.

참고: 이것은 점진적으로 출시되는 버전입니다. 모든 고객이 3월 15일까지 이 기능을 사용할 수 있을 것으로 예상합니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
개인 대시보드의 팀 제안	이제 주요 업무 분야의 대시보드에 제안 영역이 표시되며, 직원들은 여기에서 관리자의 선택적 맞춤형 메모를 읽고 기밀 제안을 제출할 수 있습니다. 기밀 제안 영역은 관리자가 팀 집중 영역으로 설정한 운전자의 대시보드에만 표시됩니다.
관리자 대시보드의 팀 제안 탭	운전자 대시보드에는 이제 관리자가 팀 제안에 접근하거나 운전자를 집중 영역으로 설정하여 팀 제안을 수집할 수 있는 팀 제안 탭이 표시됩니다. 관리자가 사용자 정의 메시지를 추가한 경우 여기에 표시됩니다. 관리자가 드라이버를 집중 영역에서 제거하면 팀 제안이 이 탭에서 사라집니다.
초점 영역 이메일 알림의 사용자 정의 메시지	관리자가 새로운 주요 분야에 대해 팀에 알리기로 선택할 때, 이제 직원들이 제안을 추가하도록 장려하는 맞춤 메시지를 추가할 수 있습니다. 예: "안녕하세요 팀, 직무 관련 스트레스 점수가 감소한 것을 확인했습니다. 점수를 개선할 수 있는 방법에 대한 피드백을 듣고 싶습니다."

통합 이메일 알림

이번 릴리스를 통해 Peakon의 표준 사용자 프로비저닝 통합과 관련하여 관리자 사용자 경험을 지속적으로 개선해 나가고 있습니다. 예: Workday, BambooHR, Personio. 이제 다음과 같은 경우 관리자에게 이메일 알림을 보냅니다.

- 사용자 프로비저닝 통합이 자동으로 연결 해제되었습니다. 이메일에는 문제 해결 단계 제안이 포함되어 있어 관리자가 신속하게 통합을 다시 연결하는 데 도움이 됩니다.
- 수동으로 트리거된 동기화가 완료되었습니다. 동기화 중에 오류나 경고가 발생하면 Peakon의 통합 영역에 계속 표시됩니다.

이러한 알림은 사용자 정의 사용자 프로비저닝 통합에는 적용되지 않습니다. 평소와 마찬가지로 이러한 이메일 수신을 거부할 수 있습니다.

Workday 통합 오류 로그의 중복 레코드

동일한 Workday 사용자 이름으로 다른 레코드가 이미 있는 경우 직원 레코드를 생성하거나 업데이트하는 것을 금지하는 제약 조건을 도입합니다. 이는 일반적으로 Workday에서 임시 근로자에서 직원으로 전환하는 과정에서 발생합니다.

Peakon의 통합 페이지에 있는 오류 로그는 이제 동기화가 중복된 직원 기록을 생성하려고 시도할 때 사용자에게 경고를 표시합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

개인 대시보드의 브랜딩

직원 개인 대시보드는 이제 질문에 대한 브랜딩을 지원하여 조직 내 다양한 브랜드를 사용하는 직원에게 보다 일관되고 친숙한 경험을 제공합니다.

2024년 4월 릴리스 노트

통합 페이지 사용자 인터페이스

관리자에게 연결 해제 버튼을 누르면 저장된 모든 설정이 삭제되고, 비활성화 버튼을 누르면 설정을 유지하면서 새로운 동기화를 예약할 수 없다는 내용을 알리는 도움말 텍스트가 포함된 팝업 알림을 도입했습니다.

또한 버튼 순서를 재정렬하고 색상을 업데이트하여 두 결과를 더 잘 구분할 수 있도록 했습니다.

팀 제안

팀 제안의 문자 제한을 1,000자에서 2,000자로 늘립니다.

피콘 랭귀지스

Peakon의 모든 지역에서 37개 언어에 대한 번역 업데이트를 구현했습니다. 여기에는 다음이 포함됩니다.

- 사용자 인터페이스의 일반적인 문구
- 이메일 내용
- 기능 이름
- 주요 용어
- 설문조사 질문

iPhone용 Peakon 모바일 애플리케이션

새로운 기능 제목	새로운 기능
관리자 대시보드 사용자 인터페이스	관리자 대시보드에 다음과 같은 사용자 인터페이스 개선 사항을 도입합니다. • 질문 세트 선택기가 이제 어두운 배경으로 더 잘 보입니다. • eNPS 및 참여 지표는 더 이상 회전형으로 표시되지 않고, 별도의 카드로 볼 수 있습니다. • 우선순위는 이제 집중 분야입니다. • 드라이버 페이지의 오른쪽 상단에 우선순위 설정 플래그가 더 이상 없습니다.
메뉴 및 알림 영역 사용자 인터페이스	관리자 대시보드와 개인 대시보드에 토글 기능을 도입하여 두 옵션 간 전환 기능을 더욱 명확하게 만들었습니다. 이제 메뉴와 알림 페이지의 옵션도 별도의 카드로 표시됩니다.
모바일 채용 패널	이제 설문조사가 완료되면 팝업이 표시되어, 채용 패널에 참여한 고객의 직원이 조사 패널에 참여할 수 있도록 초대합니다.

단일 설문조사 링크

이번 릴리스에서는 평가 척도의 각 점수 뒤에 있는 링크를 단일 링크로 통합하여 사용자를 설문조사의 첫 번째 질문으로 이동시켜 사용자 경험을 간소화했습니다. 이러한 변경으로 인해 수신자가 많은 설문조사의 경우 이메일 전달이 더욱 원활해졌습니다.

relatedlinks
개념
Workday 커뮤니티 기사: Workday Peakon Employee Voice - 여러 언어로 번역 기능 향상

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2024년 **5**월 릴리스 노트

의미론적 주제 테마

이번 릴리스에서는 머신 러닝을 사용하여 댓글의 의미를 식별하고 이를 주제별로 그룹화하는 10개의 관리자 영향 중심 테마를 의미 주제 기능에 추가했습니다.

사용 메트릭

이번 릴리스에서는 사용 지표 보고서의 모양과 기능을 업데이트하여 관리자 활동에 대한 통찰력을 수집할 때 관리자 경험을 개선했습니다.

이 업데이트는 5월 한 달 동안 점진적으로 출시될 예정입니다.

새로운 기능 제목	새로운 기능
사용자 인터페이스 개선	사용 지표 보고서에 다음과 같은 시각적 업데이트를 적용합니다. • 관리자 사용 지표가 이제 사용 지표로 바뀌었습니다. • 3가지 활동 유형은 각각 클릭 가능한 카드로 표시됩니다. • 활동 카드 요약에는 활동을 수행한 관리자의 비율과 활동이 가장 많고 가장 적은 세그먼트가 표시됩니다. • 작업 및 댓글 상호작용 카드를 사용하면 세로 줄임표를 클릭하여 하위 활동 간에 전환할 수 있습니다. • 확장된 작업 및 댓글 상호작용 보고서를 사용하면 각 보고서 상단의 탭을 사용하여 하위 활동 유형을 전환할 수 있습니다.
댓글 상호작용 지표	이제 댓글 상호작용 보고서에는 각 관리자의 사용 가능한 댓글에서 댓글 상호작용의 상대적 백분율과 NPS 분포에 따른 댓글 상호작용이 표시됩니다. 이 업데이트를 통해 관리자는 관리자의 모든 보고서 또는 직속 보고자 세그먼트별로 필터링된 상호작용 비율과 패턴을 더 잘 이해할 수 있습니다. 백분율을 숫자로 표시하는 것도 가능합니다. 나머지 사용 지표 보고서와 달리, 댓글 상호작용 지표는 이제 다른 관리자의 상호작용을 포함하여 각 관리자의 세그먼트를 기반으로 한 지표를 표시합니다. 예: CEO의 모든 보고서 세그먼트는 CEO 계층 구조에 있는 팀의 다른 관리자와의 상호 작용을 표시합니다.
액세스 제어 권한	새로운 릴리스에서는 보고서가 관리자와 고위 리더에게도 관련성이 높아지므로, 사용 지표 권한을 액세스 제어 그룹의 관리 섹션에서 액세스 통계 섹션으로 옮겼습니다.

Workday Peakon Sync의 전화번호

이제 전화번호에 대한 사용자 정의 재정의에서 null 값을 허용합니다. 이를 통해 사용자는 전화번호를 제거할 수 있으며, 전화번호 값이 null로 반환될 때 더 이상 표준 매핑으로 되돌아가지 않습니다.

피콘 벤치마크

Workday Peakon Employee Voice의 산업 벤치마크를 2024년 1분기 최신 데이터로 업데이트했습니다.

Peakon 질문의 스웨덴어 번역

"직원의 건강과 웰빙은 %s의 우선순위입니다"라는 질문에 대한 스웨덴어 번역을 "Hälsa och välbefinnande har högsta Prioritet på %s"에서 되돌립니다. "Medarbetarnas hälsa och välbefinnande är mycket viktigt för %s"로 전송됩니다. 이전 번역은 이전 업데이트의 오류입니다.

관리자를 위한 관리자 프록시 뷰

이 업데이트를 통해 관리자는 이제 관리자의 관점에서 모든 관리자 대시보드를 볼 수 있어 관리자가 제기하는 잠재적 문제에 더 잘 답하고 해결할 수 있습니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

글로벌 관리자 사용자를 위한 컨텍스트 전환기에 프록시 보기 설정을 추가합니다. 프록시 보기 대시보드에서는 고정된 상단 헤더에 보기 전환 및 프록시 보기 닫기 설정을 표시하여 관리자가 다른 관리자로 전환하거나 자신의 대시보드로 돌아갈 수 있도록 합니다.

테스트 설문조사 셀프 서비스

설문조사 라운드를 확장할 때 일정 활동 탭에 '테스트로 표시' 버튼을 도입하여 일반 설문조사 라운드를 테스트 설문조사로 변경하고 설문조사 응답을 테스트 데이터 대시보드로 옮길 수 있는 기능을 제공합니다.

예: 정기 설문조사를 연기하려고 계획했지만, 제때 업데이트하는 것을 잊어버려서 예정된 날짜에 설문조사가 시작되었습니다. 해당 설문조사를 테스트 라운드로 소급하여 표시하면 대시보드에서 해당 설문조사의 응답을 지울 수 있습니다.

이제 일정 활동 탭에서 설문 조사 라운드를 확장하면 테스트 라운드에 '정규로 표시' 버튼이 추가로 표시됩니다.

세그먼트 관리 셀프 서비스

옵션, 직원, 조합 유형 속성 세그먼트에서 수동으로 설정한 모든 관리자를 대량으로 삭제하는 기능을 소개합니다. 예: 여러 사무실 위치를 관리자에게 수동으로 할당했는데, 회사 전략이 변경되어 이제 이 액세스 권한을 제거해야 합니다. 이제 더 적은 클릭만으로 관리자 액세스에서 이러한 세그먼트를 대량으로 제거할 수 있습니다.

개인 대시보드의 집중 영역 및 작업

팀의 주요 영역과 작업이 이제 별도의 탭에 표시되어, 직원들이 관리자가 어떤 작업을 진행 중인지, 기밀 제안이 관리자 작업으로 적용되었는지 쉽게 확인할 수 있습니다. 관리자의 맞춤 메모가 포함된 집중 영역은 확장되어 표시되므로 직원들이 제안을 제공하도록 장려합니다. 직원은 팀 제안이 공개된 후에 초점 영역이 된 한, 초점 영역을 확장하고 제안을 추가할 수 있습니다.

'직속 상사보다 높은 팀의 데이터' 권한이 있는 직원은 이제 직속 상사와 같은 페이지에서 리더십의 활동 및 집중 영역에 액세스할 수 있으며, 더 이상 직원이 이 정보에 액세스하기 위해 관리자 대시보드 드라이버 페이지로 이동할 필요가 없습니다.

이 업데이트는 현재 영어(영국)로만 출시되었으며, 6월 첫째 주에 번역본이 나올 예정입니다.

질문 구성 셀프 서비스

새로운 기능 제목	새로운 기능
사용자 정의 질문 이동	모든 드라이버 질문 세트에 대한 사용자 정의 질문을 위한 편집 사이드바에 질문 세트 및 드라이버 드롭다운 메뉴를 도입하여 관리자가 사용자 정의 질문을 이동할 수 있도록 했습니다.
주요 질문 편집	이제 Workday 컨설턴트의 도움 없이 사용자 인터페이스에서 직접 각 질문 세트의 주요 질문(예: 주요 NPS 질문)을 구성할 수 있습니다. 이제 다음을 수행할 수 있습니다. • 각 질문 세트의 주요 질문에 대한 번역을 편집합니다. • 질문의 대상을 특정 세그먼트만 포함하거나 제외하도록 지정합니다.

Peakon 설문 조사 이메일

고객으로부터 보고된 문제로 인해, 클릭 가능한 점수 링크가 포함된 이전 버전의 설문조사 이메일로 일시적으로 되돌립니다. 일러스트레이션을 꺼둔 고객은 이제 바로 클릭 가능한 링크를 볼 수 있습니다.

통합 이벤트 로그

모든 HRIS 통합에서 이벤트 로그 모니터링을 강화하는 '자동 로드' 기능을 소개합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

이 기능을 활성화하면 통합 이벤트 로그가 자동으로 실시간 업데이트를 받아 항상 정확하고 관련성이 높은 상태를 유지합니다.

관리자는 사용자 인터페이스에서 직접 이 기능을 켜거나 끌 수 있습니다.

Workday 통합 동기화 성능

Workday 통합을 위한 전체 동기화 완료 시간이 단축되었습니다. 이러한 개선을 통해 완전한 데이터 무결성을 유지하면서 효율성이 향상됩니다.

relatedlinks
개념
새로운 소식: Peakon의 셀프 서비스 테스트 설문조사
새로운 소식 게시물: Peakon 개인 대시보드의 집중 영역 및 작업
새로운 소식 게시물: Peakon 질문 구성 셀프 서비스

2024년 6월 릴리스 노트

피콘 일본어 번역

운전자 이름과 설문 조사 질문에 대한 일본어 번역을 업데이트했습니다.

팀 제안 이메일 알림

이제 월요일부터 금요일까지 오전 9시(관리자의 현지 시간대)에 각 세그먼트에 새로운 팀 제안이 있을 경우 관리자에게 일일 이메일 알림을 보냅니다. 이메일은 각 세그먼트의 직속 상사와 세그먼트에 수동으로 설정한 관리자를 대상으로 합니다. 이 업데이트는 처음에 영어(영국)로 출시되며, 번역본은 7월 초에 나올 예정입니다.

Peakon에 근무일 보상 데이터 동기화

Peakon의 Workday 통합 페이지에 "보상" 체크박스를 도입합니다. 이 기능을 활성화하면 필요한 보안 설정이 적용된 상태에서 Workday에서 보상 데이터를 직접 가져와 동기화합니다.

이 기능을 비활성화하면 보안 설정에 관계없이 동기화 성능이 약간 향상되고 Workday의 보상 데이터 동기화가 중지됩니다.

relatedlinks
개념
Workday 커뮤니티: 일본어 번역 개선 - Workday Peakon Employee Voice

2024년 7월 릴리스 노트

Peakon의 Workday 통합에서 연결 편집

Peakon의 Workday 통합 페이지에서연결 설정 편집기능을 사용하면 통합 연결을 유지하면서 저장된 테넌트 세부 정보를 검토하고 설정을 편집할 수 있습니다.

이 기능을 사용하면 다음을 수행할 수 있습니다.

- 이전에 입력한 연결 설정을 검토합니다.
- 지속적인 데이터 흐름을 보장하고 연결이 끊기는 것을 방지하면서 세입자 세부 정보를 업데이트합니다.

이제 다음을 편집할 수 있습니다.

1. 세입자 이름
2. 웹서비스 호스트
3. 인증 모드

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. OAuth 연결의 경우:
    a. 클라이언트 ID
    b. 클라이언트 비밀키(Client Secret)
    c. 인증 호스트
5. 비밀번호 연결의 경우:
    a. ISU 사용자 이름
    b. ISU 비밀번호

연결 설정 편집버튼은비활성화및연결 해제옵션에서 사용할 수 있습니다.

벤치마크 매핑 셀프 서비스

관리 > 속성섹션의 각 속성 페이지에벤치마크 매핑탭을 추가합니다. 이제 탭에는 해당 유형에 따라 속성에 사용 가능한 표준 값이 표시된 드롭다운 메뉴가 있습니다. 예: 날짜 유형 속성에는 날짜와 관련된 매핑 값만 포함됩니다. 이제 세그먼트 이름 옆에 있는'편집'을클릭하거나벤치마크 매핑탭에서 Excel을 사용하여 세그먼트 매핑을 가져와서 각 옵션 유형 세그먼트에 대한 매핑 값을 선택할 수도 있습니다.

이 릴리스를 통해 고객은 True Benchmark 조정, 통합, 이탈 예측 및 직원 경험 주기 보고서를 위한 표준 값에 속성과 세그먼트를 매핑할 때 자체적으로 작업할 수 있습니다.

예: 표준 지역 사무소 속성을 삭제하고 동일한 목적에 맞는 고유한 속성을 생성했습니다. 이를 위치 벤치마크 매핑에 매핑하면 True Benchmark 기능이 이 사용자 지정 속성을 기반으로 조정을 수행하도록 할 수 있습니다.

필요한 경우 매핑을 검토하고 업데이트하는 것이 좋습니다. 매핑을 업데이트하면 True Benchmark 조정의 변경으로 인해 벤치마크와의 차이가 변경될 수 있습니다.

팀 제안 배너

운전자 페이지에 있는 기존 배너를 팀 제안 배너로 교체하여 관리자가 운전자를 집중 영역으로 설정하고 관련 문서를 읽을 수 있도록 했습니다.

배너는 우선순위 관리 권한이 있는 관리자의 모든 보고서 및 직속 보고자 대시보드에만 표시되며, 관리자가 배너를 닫을 때까지 계속 표시됩니다.

이 배너는 관리자가 운전자를 주요 관심 분야로 설정하고, 직원의 팀 제안을 장려하는 맞춤형 메모를 추가하도록 권장합니다.

PEAKON_INCLUDED 작업자 처리

비활성 및 해지된 근로자를 더 잘 처리하기 위해 Peakon과 Workday의 통합을 개선합니다.

이전에는 모든 작업자가 업데이트에 포함되려면 PEAKON_INCLUDED 계산에서*True*로 평가되어야 했습니다. 이로 인해 작업자가 비활성화된 후 계산에 사용된 필드가 변경되어 많은 종료된 작업자가 업데이트에서 누락되는 문제가 발생했습니다. 유일한 해결책은 계산 필드에 추가 레이어를 추가하는 것이었는데, 이는 번거롭고 해지된 근로자에게는 효과적이지 않았습니다.

이 문제를 해결하기 위해 비활성 단계 PEAKON_INCLUDED를 독립적으로 만들었습니다. 이러한 변화는 현재 지위에 관계없이 근로자를 포함할 가능성을 높입니다.

이 개선 사항을 통해 비활성 및 해고된 근로자를 포함하여 보다 포괄적인 데이터 업데이트가 보장되고 복잡한 계산 방법에 대한 필요성이 줄어듭니다. 더욱 정확한 보고를 경험하게 될 것입니다.

Peakon의 스웨덴어 번역 개선

운전자 이름과 설문 조사 질문을 포함하여 스웨덴어의 "transformation"의 스웨덴어 번역을 "omställning"에서 "transformation"으로 변경합니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Peakon의 노르웨이어 번역 향상

이번 릴리스에서는 4월에 노르웨이어 번역본의 검토가 완료되어 프로덕션에 출시되지 못했던 문제를 해결했습니다.

번역 업데이트에는 대시보드 용어, 설문 조사 질문, 사용자 커뮤니케이션, 기능 이름 및 기타 핵심 용어가 포함됩니다.

사용 메트릭 내보내기

이번 릴리스에서는 사용 지표 내보내기 기능이 향상되었습니다. 이 업데이트는 8월 중순까지 모든 고객에게 단계적으로 공개됩니다.

이제 전체 내보내기 기능은 다음과 같습니다.

- 전체 관리자 수치를 사용 지표 보고서의 수치와 일치시켜 이전 릴리스와의 불일치를 수정합니다.
- 보고서에서 선택한 매개변수를 준수합니다. 예:기간.
- 선택한 매개변수를 표시하는 새 탭이 들어 있습니다.
- 벤치마크와의 차이를 포함하여 세그먼트 수준의 전체 백분율을 표시하는 새 탭이 포함되어 있습니다.

이제 주석 내보내기 기능이 다음과 같습니다.

- 기능 자체에 표시된 대로 새로운 측정항목을 표시합니다.
- 선택된모든 보고서또는직속 보고서토글과백분율을 숫자로 표시옵션을 따릅니다.

댓글 내보내기 기능에는 보고서에서 표시하는 데 사용된 측정항목과 관리자별 댓글 상호작용을 담은 탭이 계속 포함됩니다.

작업 내보내기 기능에는 관리자 작업 계획이 포함된 탭이 계속 포함됩니다.

이 릴리스에서는 보고서의 원본 버전에 있는 일부 레거시 정보를 유지하면서도 사용자 인터페이스에 표시된 보고서와 일관성을 더 높이기 위해 내보내기 기능을 개선했습니다.

팀 제안에 대한 **Slack** 알림

이제 월요일부터 금요일까지 관리자의 현지 시간대 오전 9시에 세그먼트에 새로운 팀 제안이 있을 경우 관리자에게 매일 Slack 알림을 보냅니다. Slack 알림은 각 세그먼트의 라인 매니저와 세그먼트에 수동으로 설정한 관리자를 대상으로 합니다.

Slack 통합을 사용하는 모든 고객에게 알림이 자동으로 활성화됩니다. 필요한 경우Slack > 관리 > 통합에서 알림을 비활성화할 수 있습니다.

이 업데이트는 7월 말까지 모든 고객에게 점진적으로 공개됩니다.

대시보드 재계산 셀프 서비스

관리내의데이터 설정영역에재계산탭을 추가합니다. 주요 영역과 강조된 세그먼트만 계산하거나, 주제만 계산하거나, 둘 다 계산하는 것도 가능합니다. 이 탭은 관리자만 사용할 수 있습니다.

관리자는 더 이상 Workday의 지원을 받지 않고도 대시보드를 다시 계산할 수 있습니다.

예: 귀하의 조직에서 기존 직원으로 구성된 특별 프로젝트 그룹을 구성했기 때문에 Peakon에 새로운 세그먼트를 만들었습니다. 대시보드에 소급적 데이터를 적용하고자 했기 때문에 새 세그먼트의 날짜를 이전 날짜로 변경했습니다. 다음 설문조사는 6개월 후에 실시되며, 새로운 대시보드에는 주요 관심 분야, 강조된 세그먼트 또는 댓글 주제가 없습니다. 이제 다음 설문조사를 기다릴 필요 없이 기존 설문조사 데이터로 이 세그먼트를 수동으로 다시 계산하여 소급적으로 분석을 수행할 수 있습니다.

SSO 설문 조사 링크

이번 릴리스에서는 Single Sign-On(SSO) 사용자만을 위한 범용 설문 조사 링크를 도입하여 설문 조사 경험을 향상시켰습니다.

이 기능:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- 모든 직원이 위치나 장치에 관계없이 빠르고 쉽게 설문조사에 참여할 수 있습니다.
- 다른 참여자를 대신하여 실수로 설문조사를 완료할 위험을 줄여줍니다.
- 관리자가 직원과 동일한 설문 조사 링크를 공유할 수 있습니다.
- 책상이 없는 근로자가 설문조사에 빠르게 접근할 수 있도록 해줍니다. 이를 통해 설문조사 참여율을 높이고 정확성을 높이기 위해 반복적인 로그인 없이도 설문조사에 참여할 수 있습니다.

통합 > Single Sign-On타일에서설문 조사 링크탭을 추가합니다. 이 탭에서 관리자는 SSO 설문 조사 URL을 보고 공유할 수 있습니다. SSO 설문 조사 링크는 사용자의 SSO 세부 정보를 검증한 후 사용자를 해당 고유 설문 조사로 직접 연결하는 범용 링크입니다. 사용자에게 활성 SSO 세션이 없는 경우 계속하려면 로그인하라는 메시지가 표시됩니다.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential