Workday Peakon Employee Voice

Product Summary

November 18, 2025

workday.

内容

设置注意事项：Workday Peakon 员工之声 13

概念：Peakon 经理指南 17

概念：Peakon员工指南 18

常规 19
参考：Workday Peakon 员工心声词汇表 19
技术规格 20
概念：电子邮件发送 20
概念：系统要求 22
概念：安全最佳实践 22
概念：Peakon数据隐私 23
参考：主机和协议 24
公司账户 26
概念：帐户删除 26
概念：用于测试的 Peakon 实例 27
参考：公司账户设置 27
参考：仪表板产品设置 28
保密性和数据可见性 29
设置片段可见性阈值 29
设置问题可见性阈值 30
设置重叠段阈值 30
设置评论可见性阈值 31
设置分数可见性窗口 32
为离队球员设置分数可见窗口 32
为每个车手设置分数可见窗口 33
概念：分数聚合 34
概念：Peakon数据隐私 34
参考：数据可见性和保密性 36
常见问题解答：数据可见性 38
基准设置 39
设定外部基准 39
启用真实基准 40
配置基准的属性映射 41
启用特定细分市场的基准 42
概念：基准测试 42
多语言支持 44
概念：支持的语言和语言检测 44
参考：按功能列出的支持语言 45
常见问题解答：我需要手动翻译什么？ 49
个人账户 49
登录您的账户 49
使用单点登录 (SSO) 登录您的帐户 50
使用手机号码登录您的帐户 50
更改仪表板语言 51

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

管理 Cookie 偏好设置 51
管理通知订阅 51
设置双因素身份验证（2FA） 52
示例：禁用电子邮件通知 52
概念：安全最佳实践 53
参考：通知订阅 54
参考资料：经理和管理员面对的电子邮件 55
参考资料：面向调查参与者的电子邮件 58
参考：个人资料设置 59
故障排除：常见访问问题 60
移动应用程序 61
概念：移动应用程序 61
概念：移动应用安全 62
参考：移动应用程序功能 62
常见问题解答：移动应用程序 64
常见问题：是否可以使用手机号码而不是电子邮件登录？ 64
常见问题解答：为什么移动应用程序语言默认为英语？ 64
常见问题解答：为什么移动应用程序将用户重定向到调查而不是仪表板？ 64
常见问题解答：为什么移动应用程序显示电子邮件地址不存在？ 65

用户管理 65
员工记录 65
设置注意事项：员工记录 65
添加新员工 67
添加新经理 68
添加新管理员 69
使用数据导入管理员工记录 69
批量更新员工时区 71
批量更新员工语言 72
批量更新员工记录 72
批量更新电子邮件地址 73
导入员工记录语言 73
导入员工记录时区 74
将直接报告分配给经理 75
手动分配段管理访问权限 75
批量移除手动设置的细分经理 76
更换现有团队的直线经理 76
使用代理视图访问管理器仪表板 77
删除历史调查数据 77
设置手机号码登录 78
概念：员工管理 78
概念：员工和部门何时发生变化 80
概念：将员工设置为非活跃状态 81
概念：解雇一名员工 82
概念：回溯员工细分数据 83
概念：员工信息同步 84
概念：电话号码登录 85
参考：数据导入错误和警告 85
参考：员工记录导入的语言代码 87
参考：员工记录导入的时区代码 89
示例：恢复离职员工的职位 103
示例：回溯单个员工的段值 103
示例：使用数据导入回溯员工段值 104
示例：批量回溯员工段值 104
示例：将现有团队的任职日期回溯至新的高级领导 105

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

示例：批量更新员工调查问卷内容 106
故障排除：数据上传中的日期格式错误 106
故障排除：纠正错误的数据导入 107
故障排除：退回的调查电子邮件 107
用户权限 108
设置注意事项：访问控制 108
创建通用访问控制组 112
创建公司范围的专家访问控制组 113
创建专家段访问控制组 114
添加外部管理员 115
管理手动填充组的用户 115
管理自动填充组的用户 116
访问控制组中的目标段 116
通知访问控制组用户 117
使用代理视图访问管理器仪表板 117
导出访问控制组 118
停用访问控制组 118
删除访问控制组 119
手动分配段管理访问权限 119
批量移除手动设置的细分经理 120
启用操作和微课程访问 120
概念：通用访问控制组 120
概念：专家访问控制组 122
概念：访问控制权限继承 123
概念：外部管理员 123
概念：问题集访问 124
概念：按访问级别划分的仪表板和热图可见性 125
示例：启用受限公司级别访问 126
示例：配置 HRBP 仪表板访问 126
示例：创建本地管理员访问控制组 127
示例：创建公司范围的专家访问控制组 128
示例：启用本地管理员管理访问控制组的成员 128
示例：从标准经理访问控制组中删除经理 129
示例：分阶段推出个人仪表板 130
示例：向目标群体隐藏特定问题集 131
参考：访问控制设置 131
参考：访问评论 136
常见问题解答：为什么我无法将管理员添加到访问控制组？ 137
常见问题解答：一般访问控制组和专家访问控制组之间有什么区别？ 137
公司结构 137
设置注意事项：属性和段 137
创建选项类型属性 141
创建员工类型属性 142
创建数字类型属性 142
创建日期类型属性 143
创建组合类型属性 143
创建分离属性 144
创建受限属性 145
限制现有属性 145
限制段 145
创建属性层次结构 146
合并段 146
将直接报告分配给经理 147
批量移除手动设置的细分经理 147
概念：属性和细分 148
概念：限制属性和段 149

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：组合属性 150
概念：层次属性 151
概念：细分经理 153
概念：段管理器导入 154
参考：属性类型 155
参考：属性配置选项 156
参考：段配置选项 157
常见问题：为什么 Peakon 没有检测到两个片段之间的层级关系？ 158
示例：性别和部门的交叉结果 158
示例：手动合并特殊报告的段 159
示例：添加绩效评级属性 160

集成 161
设置注意事项：集成 161
工作日集成 166
步骤：设置 Workday 集成 166
在安全组中设置域以进行 Workday 集成 168
在 Peakon 中设置自定义属性的集成系统 169
Peakon 中自定义属性的变更集成系统 171
使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday 172
使用 OAuth 连接到 Workday 174
使用 Alpaca 为 Peakon 调查设置人员体验卡 177
使用 OAuth 设置 Peakon Surveys 的用户体验卡 177
常见问题解答：为什么参与度记分卡没有显示在经理洞察中心？ 178
概念：Workday员工同步 179
概念：工人资格 180
概念：员工信息同步 181
故障排除：Workday 集成同步错误 182
故障排除：同步断开 184
故障排除：临时工转正式员工 185
参考：Workday 集成的标准属性 186
概念：租户映射 187
员工配置 189
使用 SCIM 2.0 设置员工配置 189
设置 Okta 集成 189
设置 Azure Active Directory 集成 191
设置 Sapling 集成 191
设置 Personio 集成 192
设置 Bob 集成 192
设置 BambooHR 集成 194
概念：员工同步集成 194
概念：员工配置 195
概念：BambooHR集成 196
概念：HiBob集成 197
概念：Personio集成 197
概念：员工信息同步 198
概念：Peakon SCIM 2.0 API 199
参考： Personio 集成的标准字段 200
参考：Bob 集成的标准字段 201
参考：BambooHR 集成的标准字段 201
参考：Peakon SCIM 2.0 API 有效负载 202
常见问题解答：Personio 集成 203
常见问题解答：BambooHR 集成 203
单点登录 (SSO) 203
设置单点登录 203

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

使用 Microsoft Entra（原 Azure AD）设置单点登录 204
使用 Okta 设置单点登录 205
概念：单点登录 206
概念：单点登录调查链接 207
故障排除：单点登录 207
数据导出 208
步骤：使用 REST API 构建自定义应用 208
概念：Peakon API 209
概念：原始数据导出 API 210
自定义调查免责声明 212
参考：数据导出 API 字段 213
参考信息：Peakon API 筛选值 214
常见问题解答：Peakon API 214
调查通知 217
概念：调查通知集成 217
设置 Slack 集成 217
设置 Microsoft Teams 集成 218
概念：BetterUp 集成 219
设置 BetterUp 集成 220

调查 220
调查设置 220
步骤：启动调查 220
创建新的调查计划 222
设置调查开始日期 222
设置调查频率 223
设置离职调查 224
设置新员工入职调查问卷 225
设置调查目标 226
设置调查插图 227
设置调查参与度摘要 227
设置调查发送时间 228
设置调查语言 229
预览调查 230
启动测试调查 230
更改调查开始日期 231
更改调查结束日期 232
设置调查提醒日期 232
手动关闭调查轮次 233
将常规调查轮次改为测试轮次 233
停用调查计划 234
删除勘测计划 235
启用信息亭模式 236
将员工添加到公开调查轮次 237
概念：Workday Peakon 员工心声调查 237
概念：调查时间表 238
概念：调查频率 239
概念：调查语言 240
概念：调查问卷发送时间 241
概念：对离职员工进行调查 243
概念：调查参与度总结 244
概念：测试调查 245
概念：调查预览 246
概念：调查目标定位 247
概念：多重调查计划 248

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：大约调查完成时间 249
概念：就业状况 250
概念：填写调查问卷 250
概念：重置您自己的调查答案 251
参考：调查配置选项 252
参考：调查支持的语言 255
常见问题解答：调查和提问频率 256
常见问题解答：离职员工调查 259
常见问题解答：我可以取消员工的调查参与资格吗？ 261
常见问题解答：我可以向一小群员工发送脉搏调查吗？ 262
常见问题解答：调查轮次结束时会发生什么？ 263
故障排除：无法将员工添加到调查轮次 263
故障排除：在发布日结束调查 264
调查通讯 264
设置注意事项：调查通知 264
重新发送调查问卷给个别员工 268
自定义调查和提醒电子邮件 268
设置摘要电子邮件频率 270
启用短信调查通知 270
启用信息亭模式 271
概念：调查渠道 272
概念：电子邮件调查渠道 274
概念：电子邮件发送 276
概念：自助服务终端调查 277
概念：单点登录调查链接 279
概念：短信调查通知 280
概念：摘要式电子邮件通知 281
参考资料：面向调查参与者的电子邮件 283
参考资料：经理和管理员面对的电子邮件 285
参考：通知订阅 288
参考：短信通知支持的位置 289
常见问题解答：参与度低的电子邮件的标准是什么？ 293
常见问题解答：为什么我没有收到摘要电子邮件？ 293
故障排除：退回的调查电子邮件 294
故障排除：员工电子邮件地址不正确 295
调查品牌标识化 295
覆盖调查名称和徽标 295
覆盖公司名称和徽标 296
添加细分徽标 297
预览调查品牌 298
预览电子邮件品牌 298
概念：调查和细分品牌塑造 299
示例：覆盖任何调查计划中的公司名称和徽标 300
示例：覆盖调查名称并为标准公司计划添加调查徽标 300
示例：覆盖子公司调查的调查名称和徽标 301
调查问题 302
设置注意事项：问题 302
创建新的驱动程序问题 304
创建一个新的开放式问题 305
创建一个新的价值观问题 306
为公司问题创建驱动程序 306
编辑现有问题 307
添加问题翻译 308
设置问题定位 308
编辑入职和离职问题时间 309
设置驾驶员提问频率 309

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

设置开放式问题频率 310
停用问题 311
出口问题 311
在调查中启用问题 312
管理对问题集的访问权限 313
将自定义问题移动到不同的驱动程序或问题集 313
使用问题刷新来更新问题集 314
设置新员工入职调查问卷 315
设置离职调查 316
设置提问时间 317
概念：驾驶员问题 318
概念：开放式问题 319
概念：公司问题 320
概念：价值观问题 321
概念：标准问题集上的自定义问题 321
概念：自定义驱动程序问题最佳实践 322
概念：入职和离职问题 323
概念：入职和离职问题时间安排 325
概念：接收基于规则的问题 326
概念：提问频率 328
概念：调查中的问题顺序 329
概念：问题轮换算法 330
概念：问题改写和保留基准 331
参考：问题集 332
参考：参与度问题库和理论参考 332
参考：健康与福祉问题库和理论参考 337
参考：多元化与包容性问题库和理论参考 341
参考：入职问题库和理论参考 343
参考：出口问题库和理论参考 345
参考：转型与变革问题库及理论参考 346
参考：COVID-19 问题库 348
参考资料：环境、社会和治理问题库及理论参考资料 349
示例：向目标群体隐藏特定问题集 351
常见问题解答：调查和提问频率 352
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ 355
常见问题解答：我可以控制每个调查中的问题吗？ 355
常见问题解答：是否可以创建新的问题集？ 356
常见问题解答：为什么员工没有收到主要的参与问题？ 356
常见问题解答：入职和离职问卷 357
常见问题解答：基于规则的问题 358
常见问题解答：转型与变革问题集 359
常见问题解答：多元化与包容性问题集 360
常见问题解答：环境、社会和治理 (ESG) 问题集 362
常见问题解答：调查问题刷新 362
属性数据收集 363
步骤：在调查中收集人口统计数据 363
创建调查中的数据收集属性 364
为调查中的数据收集创建敏感属性 365
自定义敏感属性数据收集的同意消息 366
设置属性数据收集的目标 366
在调查中启用属性数据收集 367
停止属性数据收集 368
删除受限属性数据 368
概念：调查中的属性数据收集 369
概念：敏感属性数据收集同意通知 370
例子： 使用属性数据收集来收集工作偏好 371

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

示例：调查中的目标属性数据收集....372
回答调查....373
概念：Peakon员工指南....373
概念：填写调查问卷....374
概念：重置您自己的调查答案....375
提交团队关于重点领域的建议....376
常见问题解答：为什么我没有收到调查？....376
常见问题解答：Peakon 会问什么问题？....377
常见问题解答：为什么我有时会再次收到相同的问题？....377
常见问题解答：回答调查时我应该如何解读评级量表？....377
常见问题解答：我可以跳过某些问题吗？....378
常见问题解答：我可以留下不评分的评论吗？....378
常见问题解答：我可以稍后再返回调查吗？....378
常见问题解答：我可以编辑或删除我的答案吗？....378
常见问题解答：如何更改我的调查的语言？....379
常见问题解答：如何取消订阅或重新订阅调查通知？....379
常见问题解答：我的回答是保密的吗？....379
常见问题解答：我的答案何时可供公司查看？....380
常见问题解答：如果是保密的，我如何接收调查提醒？....380
常见问题解答：如果是保密的，我如何收到评论回复？....380
常见问题解答：为什么 Peakon 在调查中使用员工姓名？....380
常见问题解答：没有工作电子邮件地址如何参与调查？....380
常见问题解答：如何访问我过去的调查答案？....380

洞察....381
经理仪表板....381
分享您的仪表板....381
为您的团队设定重点领域....381
移除焦点区域....382
重新计算仪表板....383
概念：Peakon 经理指南....383
概念：面板相关信息....384
概念：优势与重点领域....385
概念：团队对重点领域的建议....387
概念：重点片段....389
概念：驾驶员和问题得分....389
概念：分数颜色....390
概念：问题集仪表板....390
概念：历史数据....392
概念：可共享的仪表板....393
参考：仪表板支持的语言....394
常见问题解答：Peakon 如何计算我的团队的参与度得分？....395
常见问题解答：为什么我的总体得分不是所有驾驶员得分的平均值？....395
常见问题解答：为什么分数会有波动？....395
常见问题解答：驾驶员影响圈....396
常见问题解答：“查看此片段”选项如何工作？....398
常见问题解答：为什么没有优势或重点领域？....398
常见问题解答：如果我有一个无法影响的重点领域，该怎么办？....398
常见问题解答：为什么经理的姓名显示为突出显示的部分？....399
常见问题解答：为什么当我显示仪表板时显示“尚无数据”？....399
常见问题解答：如果没有人回应调查会发生什么？....400
常见问题解答：当我们进行新一轮调查时，我的团队的历史数据会发生什么变化？....400
常见问题解答：当员工调至另一个团队时会发生什么？....400
常见问题解答：当经理接管现有团队时会发生什么？....401
常见问题解答：为什么调查轮次之外的分数会发生变化？....401

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

常见问题解答：停用驱动程序是否有助于选择强度和重点区域？ 402
常见问题解答：如果我的公司停用某个问题会发生什么？ 402
常见问题解答：如何查看我的团队中有谁？ 402
常见问题解答：分数颜色 402
报告 403
选择热图片段 403
导出热图 404
导入影响指标 404
概念：参与度得分 405
概念：eNPS 分数 406
概念：好感度百分比 407
概念：仪表板用户界面中的舍入 408
概念：仪表板导出 409
概念：热力图 409
概念：驾驶员和问题得分 411
概念：员工流失预测报告 412
概念：人员流失预测方法 414
概念：精选洞察仪表板 416
概念：员工体验周期 417
概念：影响指标 418
概念：使用情况指标 419
参考：报告 420
参考：乐谱视图 422
常见问题解答：为什么我无法导出我的仪表板？ 423
常见问题解答：为什么我的热图显示该经理的细分？ 423
评论 423
设置注意事项：注释 423
设置敏感评论监控 426
删除关键字主题 427
启用评论语义搜索 428
设置评论可见性阈值 429
设置评论翻译 430
设置评论翻译偏好 430
设置评论摘要 431
概念：调查评论 431
概念：评论对话 432
概念：评论致谢 433
概念：突出显示的评论 433
概念：人工智能评论翻译 434
概念：人工智能评论摘要 434
概念：管理高评论量 436
概念：敏感评论 437
概念：评论的语义主题 438
概念：评论的关键字主题 438
概念：关键词主题分析 439
概念：评论的语义搜索 440
参考：访问评论 441
参考：敏感评论支持的语言 442
参考：关键字主题支持的语言 442
常见问题解答：评论 443
常见问题解答：敏感评论 444
常见问题解答：为什么经理无法查看其团队的评论？ 445
常见问题解答：评论管理器列表如何填充？ 445
常见问题解答：为什么同一条评论的管理员列表在两个仪表板之间会发生变化？ 446
常见问题解答：为什么同一细分市场显示的评论数量不同？ 446
常见问题解答：为什么评论的管理员列表中缺少直接管理员？ 446

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

常见问题解答：为什么高级管理层可以看到来自更广泛团队的评论？ 447
常见问题解答：为什么我无法在内部注释中标记另一位经理？ 447
常见问题解答：为什么公司层面没有生成关键词主题？ 447
常见问题解答：我可以留下不评分的评论吗？ 448
常见问题解答：我们可以删除评论吗？ 448
常见问题解答：我们可以删除评论回复吗？ 448
常见问题解答：离职员工的评论会怎样？ 449
参与度 449
查看每个部分的参与情况 449
概念：调查参与情况报告 449
常见问题解答：有多少员工回答了最新的调查？ 452
常见问题解答：热力图中的最新参与度栏如何使用？ 452
常见问题解答：为什么退出者仍显示在参与列表中？ 452
常见问题解答：为什么我的参与名单与我的团队结构不匹配？ 452
基准测试 453
概念：基准测试 453
概念：真正的基准 454
概念：基准更新 455
常见问题解答：基准测试 455
常见问题解答：我的基准来自哪里？ 457
常见问题解答：为什么调查结束后真实基准会发生变化？ 457
个人仪表板 457
启用个人仪表板 457
提交团队关于重点领域的建议 458
示例：分阶段推出个人仪表板 459
概念：个人仪表盘 460
概念：从管理者角度看个人仪表盘 462
概念：个人仪表板访问 463
参考：仪表板支持的语言 463

根据反馈采取行动 464
行动计划 464
创建动作 464
编辑现有操作 465
将操作标记为已完成 465
存档操作 466
恢复已完成或已存档的操作 466
出口行动计划 467
将行动分配给其他经理 467
查看您下属经理的行动计划 468
为您的团队设定重点领域 468
移除焦点区域 469
提交团队关于重点领域的建议 470
概念：行动计划 471
概念：团队对重点领域的建议 472
常见问题解答：如何追踪我的经理的行为？ 474
常见问题解答：为什么我无法查看向我汇报的经理的行动计划？ 474
常见问题解答：如果我有一个无法影响的重点领域，该怎么办？ 474
常见问题解答：评论不够怎么办？ 475
常见问题解答：如何与我的团队沟通行动计划？ 475
常见问题解答：为什么某些操作未显示在使用情况指标中？ 475
常见问题解答：Peakon 何时删除操作？ 475
回复评论 476
概念：评论致谢 476
概念：评论对话 476

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：调查评论 477
概念：管理高评论量 478
常见问题解答：我们可以删除评论回复吗？ 479
改进中心 479
为管理人员创建建议行动 479
为管理人员创建公司资源 480
概念：改进枢纽 480
概念：定制公司资源和行动 481
参考：微课程支持语言 482

产品更新 482
概念：关于 Peakon 发行说明 482
发行说明 483
2025 483
2024 502
历史发行说明（2024 年 8 月之前） 511
2022 511
2023 517
2024 532

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设置注意事项：Workday Peakon 员工之声

您可以使用本主题来帮助在规划 Workday Peakon Employee Voice 的配置和使用时做出决策。它解释道：

- 为什么要设置它。
- 它如何与 Workday 的其他部分相适应。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全要求和业务流程配置。
- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详细信息，请参阅详细的任务说明。

它是什么

Peakon 是一个调查驱动的数据分析平台，用于收集机密员工反馈并提高参与度。您可以确定重点领域并根据反馈采取建议的行动。

商业利益

- 做出数据驱动的人员和战略决策。
- 使用 True Benchmark 将您的结果与您所在行业的其他公司进行比较，为您的分数提供真实世界的背景。
- 根据当前团队的重点领域，通过建议行动来支持经理的决策。
- 解决员工顾虑以减少员工流失。
- 使用评论和高级自然语言处理 (NLP) 为调查数据提供背景。
- 利用多元化与包容性问题集的调查数据，帮助创建多元化和包容性的工作场所。
- 为员工提供一个可以保密地表达顾虑的安全空间，帮助营造健康的工作环境。
- 使管理人员能够使用微课程根据收到的反馈采取行动。
- 识别潜在有害和敏感问题并立即采取行动。
- 通过使用转型与变革问题集中的调查数据，在变革时期获得及时反馈。
- 使用 REST API 导出原始数据并构建您自己的自定义报告。
- 通过自动化员工导入和管理最大限度地减少管理工作量。
- 使用多种方法发送调查并将调查结果传达给员工。

用例

- 比较不同细分市场之间的参与度。例如：男性与女性、欧洲与 NAMER、营销与金融。
- 使用 人员流失预测 报告来确定人员流动率高的地区的人员流失原因。
- 导出 PowerPoint 仪表板摘要，向利益相关者展示已确定的重点领域和趋势。
- 启用个人仪表板，以便调查参与者查看自己的分数和评论、回应经理对话并为 1：1 做准备。
- 运行影响报告以确定员工敬业度对销售增长的影响。
- 使用 员工体验周期 报告来识别低年资员工和高年资员工之间的参与度差距。
- 生成共享仪表板，使员工能够查看他们的团队结果和行动。

需要考虑的问题

问题	注意事项
您属于哪个行业？	为您的公司选择正确的行业可以提供最准确的基准比较。如果您处于两个行业之间，请考虑每个行业不同的工作文化。示例：制造业公司的远程工作得分可能与科技行业的公司形成对比。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	注意事项
	您可以根据以下行业对您的公司进行基准测试： • 消费者。 • Education • Energy & Utilities • Finance • Government • Healthcare • Materials • Manufacturing • 非营利组织 • Professional Services • Technology • Transportation
您想如何导入员工记录？	您可以上传或同步您的员工： • BambooHR • HiBob • Microsoft Excel • Personio • SCIM 2.0 支持的系统。例如：Sapling，即 • Workday Peakon 根据您导入的信息自动创建细分和报告线。例如：年龄、部门、国家。
您想如何制定调查计划？	您可以让整个组织采用相同的调查计划或创建多个计划。示例：某个业务部门希望以与整个公司不同的频率进行调查。
您想向员工询问哪些类型的问题？	您可以使用标准问题集中的问题，这些问题附带翻译和基准。 这些标准问题集支持行业基准： • 新冠肺炎 • 多元化与包容性 • 敬业度 • 健康与福祉 您还可以将自己的问题与标准问题一起使用。
您想向管理人员、领导和员工呈现什么信息？	您可以创建自定义访问组，以使不同角色应具有的访问类型多样化。示例：添加没有评论权限的经理组。 管理人员和领导者可以： • 查看其分配的仪表板。 • 查看、回应或确认团队评论。 • 为团队制定行动计划。 • 与员工分享仪表板的简化版本。 • 以 PowerPoint 格式导出仪表板。 • 以 Excel 格式导出细分热图。 人力资源领导者可以：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	注意事项
	• 查看其分配的高级仪表板。例如：特定业务部门、国家或整个公司。 • 查看、回复或确认评论。 • 制定行动计划。 • 与员工分享仪表板的简化版本。 • 以 PowerPoint 格式导出仪表板。 • 以 Excel 格式导出细分热图。 • 上传并维护员工记录。 • 管理调查。 员工可以查看： • 他们自己的调查分数和评论。 • 可共享的仪表板。
您想如何向员工传达调查结果？	如果您的员工使用工作电子邮件地址，请考虑使用以下方式发送调查： • 电子邮件 • 人员体验卡 • Slack • Microsoft Teams 如果您的员工不使用工作电子邮件地址，请考虑： • 短信 • Kiosk 您可以通过以下方式向员工传达调查结果： • 共享公司和团队级别的仪表板。 • 导出 PowerPoint 报告以分发给利益相关者。 • 激活个人仪表板，使员工能够查看公司和团队级别的分数以及他们自己的分数。

建议

- 为管理人员配置可共享的仪表板权限，以便员工可以访问团队结果。
- 为员工启用 个人仪表板 。
- 经常进行调查并提出较少的问题以鼓励更多人参与。
- 使用多种问题集来最大限度地获取洞察力。
- 同时进行多个调查时，调整调查结束日期。

要求

- 为每个员工提供唯一的标识符（电子邮件地址/员工 ID），以确保数据的准确性。
- 能够以数字方式向您的员工分发调查问卷，无论是通过电子邮件、短信还是信息亭模式。

限制

- Peakon 方法限制您创建一次性调查。
- 无法对调查数据进行拆分。该工具的目的是持续倾听而不是独立调查。
- Peakon 仅支持使用 0-10 的等级来回答调查。0-10 和 NPS 量表均可用于数据解释。
- Peakon 不支持多项选择题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

租户设置

Workday 内的“经理洞察中心”为经理显示 Peakon 卡，概述其团队的进展情况以及有关其直接下属的可行见解。

要在 Managers Insights Hub 中配置 Peakon 卡，您必须：

1. 通过向客户服务提交案例并提供您想要显示 Peakon 卡的租户名称来请求租户映射。
2. 在 编辑租户设置 - HCM 任务中选择 在 Manager Insights Hub 中启用员工参与 选项。

您还可以在 Workday 租户中设置人员体验卡，以便在员工有新的 Peakon 调查时通知他们。请参阅 使用 Alpaca 为 Peakon 调查设置人员体验卡 以了解步骤。

安全

领域	注意事项
集成区域中的集成安全 域。	您可以使用集成自动将员工数据从 Workday 传输到 Peakon。
系统功能区中的安全配置 域。	您可以设置安全组，将特定员工或员工组从 Workday 转移到 Peakon。

业务流程

没有影响。

报告

报告或仪表板	描述
主仪表板	主仪表板是您的汇总结果的摘要。
仪表板摘要 PowerPoint	PowerPoint 报告包含仪表板摘要项和参与度问题分数。
细分热图	片段热图使您能够在 1 个视图中比较片段。您还可以以 Excel 格式导出此报告。
精选见解	精选洞察报告显示了所有问题集随时间推移发生的最显著变化。
人员流失预测热图	人员流失预测热图显示了每个部门的人员流失风险相对于公司层面的平均人员流失风险。
使用情况指标	使用情况指标报告显示细分市场和经理的行动计划、评论互动和登录活动。

集成

集成类型	描述
SCIM 2.0	要自动将用户配置到 Peakon，请将 Peakon 连接到您的人员管理工具。
SAML 2.0	要启用单点登录，请将 Peakon 配置为您现有身份提供商的服务提供商。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

连接和接触点

接触点	考虑
Microsoft Teams、Workday 中的人员体验卡和 Slack	您可以使用这些功能在员工有新的调查时通知他们。请参阅 使用 Alpaca 为 Peakon 调查设置人员体验卡。
经理洞察中心	员工敬业度 部分显示了以下见解： • 敬业度评分 • 突出的参与驱动因素 • 最新评论

Workday 提供了 Touchpoints Kit，其中包含可帮助您了解租户中的配置关系的资源。在 Workday 社区了解有关 Workday Touchpoints Kit 的 更多信息。

relatedlinks
参考信息
下一阶段：准备部署 Workday Peakon 员工语音

概念：Peakon 经理指南

作为领导者，您的交互式 Peakon 仪表板对于您来说是独一无二的，它能呈现您所领导的员工的最相关见解。仪表板使您能够查看高级趋势、对员工群体进行比较以及深入了解感兴趣的领域。

本指南使用我们称之为 “您的 *Peakon 15*”的简单模型，介绍了仅需 15 分钟即可查看仪表板的 3 个五分钟步骤。

1. 审查
2. 回应
3. 行动

事实证明，花 15 分钟在 Peakon 上回顾您的见解、与评论互动并制定行动有助于提高团队的参与度，同时您还可以了解真正激励团队的因素以及他们的感受。这三个步骤将使您了解最新的分数、趋势和细分；审查和回应员工评论；并设定行动并与您的团队分享。

步骤 1：审核

为了收集并在仪表板上显示数据，Peakon 会询问各种类型的问题，包括驾驶员问题和开放式问题。您的组织还可以询问与其他主题相关的问题。例如：您的员工的健康和福祉或您的组织为创造更加多元化和包容性的工作场所所做的努力。

您可以从上到下阅读仪表板首页，从您的整体参与度得分开始。Peakon 使用平均分数和 eNPS 来计算分数。看 概念：参与度得分 on page 405 和 概念：eNPS 分数 on page 406。经过几轮调查后，您将能够看到分数的趋势以及哪些驱动因素对参与度的影响最大。为了给您的分数提供背景信息，您的团队会根据公司的平均分数制定基准分数。为了适应不同的人口统计数据，真正的基准可以对您的分数进行必要的调整。看 概念：基准测试 on page 42 和 概念：真正的基准 on page 454。

第 **2** 步：回复

我们的数据表明，与 Peakon 上的评论互动会带来更高的参与率。让员工知道您已经听到了他们的担忧，可以确保他们持续参与并获得更高质量的反馈。使用其中一种确认选项或通过对话回复来关闭反馈循环并帮助指导您的行动计划。看 概念：评论致谢 on page 433 和 概念：评论对话 on page 432。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

步骤3：行动

事实证明，在 Peakon 中设置操作会对驾驶员得分产生长期显著影响。根据您审查过的数据和反馈，您现在可以设定重点领域，制定旨在提高这些驾驶员分数的行动计划，并指定截止日期。设置操作时，您可以创建自己的自定义操作、使用现有的推荐操作，或从团队对重点领域的建议中获取灵感。看 概念：团队对重点领域的建议 on page 387。我们建议您考虑每月可以取得的一些快速胜利以及在较长时间内可以努力实现的长期行动。

共享仪表板为您的团队提供了仪表板的轻量级版本，并且是直接向您的团队传达您正在处理的工作的好方法。看 分享您的仪表板 on page 381。或者，如果您的团队使用个人仪表板，他们可以访问您的重点领域和行动计划（如果您的组织启用了这些功能），因此我们建议您保持它们为最新状态。看 概念：从管理者角度看个人仪表盘 on page 462。

我们还为每位驾驶员提供微课程和精选文章，帮助您解决驾驶员分数问题。看 概念：改进枢纽 on page 480

概念：Peakon员工指南

Peakon是一个平台，可以将员工反馈转化为领导者可以用来创建更具响应性、更令人满意、更高效的工作场所的洞察。它使您作为员工，能够定期与组织领导层即时、保密地分享您的想法、疑虑和意见。

该平台实时收集您的反馈，进行分析，并为管理者提供他们所需的见解，以便立即采取行动并改进业务。

您的调查体验

您将收到一系列问题，涵盖您对公司文化、管理方式以及公司整体发展方向的感受。您可以对每个问题进行评分（0-10分）并发表评论。我们建议尽可能添加评论，因为这能让您的领导更深入地了解如何改进。

根据您的反馈，Peakon 将根据评分和提供的任何其他意见，帮助管理层确定能够改善公司整体文化和每个团队参与度的关键领域。根据贵组织选择的频率，您可能会每周、每月、每季度或每年收到调查问卷。有些调查问卷的问题数量可能比其他问卷多，这取决于问题出现的频率、调查频率以及你如何对特定问题进行评分。Peakon 可以根据个人情况提出额外问题，以收集更多信息，例如，当您在某个特定问题上得分很低时。

有时你会收到以前被问过的问题。再次回答同一个问题是最能准确反映你的工作体验是否随着时间推移而改善的方法。

例如：

- 您有多大可能向他人推荐[公司名称]作为工作场所？
- 我拥有做好工作所需要的材料和设备。
- 我看到了自己在公司内部的职业发展道路。
- [公司名称] 非常关心我的心理健康。
- 我为[公司名称]做出的贡献得到了相当的回报（例如薪酬、晋升、培训）。

评论致谢

每次您发表评论时，您的人力资源部门或有权查看您反馈的领导都可以通过电子邮件向您发送快速确认信息。领导者可以选择的表彰方式包括：

- 好主意。
- 谢谢分享。
- 我同意。
- 正在处理。
- 很想当面聊聊。

您的信息仍然保密，只有系统知道您的个人联系方式，以便您接收自动电子邮件更新。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

评论对话

您的经理可以根据您在调查中写下的评论与您发起对话，以寻求澄清、提供帮助或获取更多信息。

无论你回复什么对话，你的回复都将保密。

调查邮件和提醒

Peakon 会在发送给您的电子邮件中使用您的姓名，以表明每个调查链接都与员工个人相关。这是为了确保员工不会将调查链接转发给其他员工。这些电子邮件是根据您在 Peakon 上的员工记录自动生成的。

Peakon 会跟踪每个人对调查的回复状态，以便知道是否应该提醒他们回答未回答的问题，但公司里的任何人都看不到这些信息。

我们如何处理保密事宜

为了鼓励诚实和开放，防止偏袒，您对 Peakon 问题的回答和评论将予以保密。你的同事、经理以及组织中的其他任何人都看不到是谁提供了特定的答案或反馈。无论团队规模大小，所有回复都会汇总，因此无法识别个人身份。您提供的反馈会立即显示在管理层的 Peakon 控制面板上。您的反馈会在您管理层的 Peakon 控制面板上保留一段时间，具体时间由您的公司设定，可以是 3 个月、6 个月或 1 年。

常规

参考：**Workday Peakon** 员工心声词汇表

学期	描述
员工敬业度	员工敬业度是组织与员工之间关系的结果。敬业的员工会全身心投入工作并充满热情，对公司及其目标具有高度的承诺。
敬业度评分	对 Peakon 敬业度问题（以及敬业度结果问题，如果激活）的总体回应归因于一组员工。分数范围从 0 到 10。 • 问题：您有多大可能推荐 [公司名称] 作为工作场所？ 参与结果问题： • “忠诚度”结果问题：如果另一家公司向您提供同样的工作，您留在 [公司名称] 的可能性有多大？ • “满意度”结果问题：总体而言，您对在 [公司名称] 工作有多满意？ • “信念”结果问题：您向朋友和家人推荐[公司名称]产品或服务的可能性有多大？
eNPS（员工净推荐值）	对参与度问题的回应的另一种看法。NPS 方法将员工的答案分为 3 类。推动者（9-10 分）、被动者（7-8 分）和批评者（0-6 分）。要获得 eNPS 分数，请从推动者的百分比中减去批评者的百分比。分数范围从 -100 到 100。
属性	属性使您能够构建组织结构和人口统计群体。例如：业务部门、年龄、任期、经理、国家。您可以将属性视为类别，将段视为每个类别内的选项。
群体	在组织结构（例如：实体、部门、经理）或人口统计（例如：性别、年龄、任期）方面具有相同价值观的一组员工。 细分可以帮助您了解企业中的亚文化和管理差异
驱动因素	驱动因素是问题集中反映员工整体情绪的要素。 例如：管理支持是参与度问题集的一个驱动因素。这是影响员工最终敬业度的一个因素。 每个问题集都有其自己的驱动因素。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

学期	描述
	组织心理学已经证明了每个驱动因素与其相关问题集之间存在普遍联系。 尽管驱动分数不会影响问题集主要分数的计算，但它们有助于提供背景和不同的重点领域。此外，Peakon 的分析引擎显示了每个驱动因素对问题集总体分数的间接影响。 示例：您的仪表板可能表明增长动力对参与度具有很高的影响。
关注领域	需要注意的驱动程序或部分。 重点领域会对总体得分产生很大的影响，并且对当前驾驶员得分有提升的空间。示例：如果认可驱动因素是推荐的重点领域，Peakon 预计为员工提供更多有关其工作的反馈将提高他们的参与度。 重点领域部分表示与企业的其他部分相比，员工参与度较低的群体。
优势项	与公司其他员工相比，表现特别出色的司机或高度敬业的员工群体。
公司基准	您所在组织的平均分数。
行业标杆	您所在行业的平均分数。
True Benchmark	反映团队/部门构成的调整后的公司或行业基准。您可以配置 True Benchmark 来调整年龄、部门、性别、职位级别、当地办事处和任期等变量。True Benchmark 为管理者提供了更准确、更公平的基准。
时间表	您可以创建并配置调查计划来启动调查。
聚合	每位员工最新分数的运行平均值，受数据可见性设置限制。例如：1年。 聚合期仅在活跃的调查轮次期间移动，因此仪表板在调查轮次之间的不活动期间不会发生变化。

技术规格

概念：电子邮件发送

本主题详细介绍了如何确保员工收到来自 Workday Peakon Employee Voice 的电子邮件。

Peakon 使用 Amazon Web Services (AWS) 发送电子邮件，具体来说是简单电子邮件服务 (AWS SES)。

安全

Peakon电子邮件具有适当的SPF和DKIM记录。我们使用 DMARC 来跟踪邮件送达情况，如果您的邮件服务器支持 TLS，我们将通过 TLS 发送邮件。

IP地址

我们使用以下IP地址发送电子邮件：

主机选项	IP地址
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
我们	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

主机选项	IP地址
	• 54.240.115.245

这些IP地址应该保持不变。Peakon未来可能会增加其他IP地址。

电子邮件地址

所有 Peakon 邮件均来自 noreply 邮箱地址 app@peakon.com。

返回路径

我们使用 <example>@bounce.peakon.com 返回路径（适用于欧盟托管租户）和 <example>@bounce-us1.peakon.com 返回路径（适用于美国托管租户）跟踪电子邮件退信，以便我们能够提供有关电子邮件退信的警报，以便您可以更正无效的电子邮件。

允许的电子邮件

托管区域	电子邮件
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
我们	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

对于 Office 365 高级威胁防护，请设置邮件流规则，使 Office 365 在扫描 Peakon 发送的电子邮件时能够绕过安全链接：

1. GoMail 流程 > 规则。创建新规则。
2. 在 “如果…应用此规则”部分，选择 “更多选项” > 发件人的 IP 地址在…范围内。
3. 添加IP地址。
4. 在 “执行以下操作…” 部分，选择“ 将邮件头设置为此值…”。
5. 将邮件头设置为：X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing，并将值设置为 1。

弹跳处理

当电子邮件软退回时，Peakon 会继续尝试发送电子邮件，从而增加每次尝试之间的延迟。由于互联网连接问题、目标邮件服务器问题或其他临时性问题，电子邮件可能会被软退回，因此您无需采取任何行动。

当电子邮件被硬退信或永久退信时，Peakon 会停止向该地址发送电子邮件，并将其标记为退信地址。电子邮件地址中的拼写错误、前员工电子邮件地址或错误的垃圾邮件拒收都可能导致邮件被硬退回。如果电子邮件地址有效，则可以从员工列表中清除标记。

测试

我们建议您向一小部分员工发送测试邮件，以测试邮件送达情况。这样可以帮助你在遇到任何问题时进行故障排除。

电子邮件过滤器

Peakon 允许您为调查邮件选择发件人。我们建议您检查您的电子邮件过滤器，以确保它们不会干扰来自特定地址的调查电子邮件。例如：某个组织配置其电子邮件服务器过滤器，将来自单个地址的大量电子邮件识别为垃圾邮件事件。这些过滤器会屏蔽公司首席执行官发送的调查邮件。

请检查其他可能干扰邮件发送的电子邮件设置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

电子邮件证书

Peakon 允许您向电子邮件添加证书。看： 参考：公司账户设置 on page 27。

relatedlinks
参考信息
参考：主机和协议 on page 24

概念：系统要求

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) 是一款基于 Web 的软件即服务 (SaaS) 应用程序，可在 Web 浏览器中运行。本主题列出了支持 Peakon 的浏览器和移动操作系统。如果符合您组织的 IT 安全政策，我们建议您使用 Google Chrome。如果您无法在计算机上安装 Google Chrome，您可以使用最新的智能手机回答和提交调查。

调查页面以及管理员、经理和员工仪表板的浏览器：

- Chrome：最新 2 个版本
- Firefox：最新 2 个版本
- Safari：最新 2 个版本
- Edge：最新 2 个版本

您可以直接在浏览器的设置或帮助菜单中检查更新。

Peakon 移动应用程序的操作系统：

- 最新的 2 个主要 iOS 版本
- Android 8 及更高版本

为了能够完全访问 Peakon 并确保所有页面正确加载，请配置所需的防火墙和代理。看： 参考：主机和协议 on page 24

概念：安全最佳实践

Peakon 提供不同的安全选项，以确保您对帐户的访问是安全和受保护的。我们建议采取以下最佳做法来降低安全漏洞的风险。

强制使用安全密码

Peakon 使用 *zxcvbn* 库来确保您的密码复杂度符合安全标准。它使用一组算法来估计成功找到密码所需的猜测次数。

Peakon 的密码验证可确保密码在少于 10,000,000,000 次尝试内无法被猜出。在 Peakon 中输入新密码时，会有一条消息告知您密码强度。

您的密码不得包含：

- 密码中的您的用户 ID、名字、姓氏或电子邮件地址。
- 单词“peakon”或“workday”。
- 按字母表或键盘上的顺序排列的字符，例如“abcde”、“12345”或“qwerty”。
- 非常常见的密码短语，例如“P@ssword1”。

设置双因素身份验证（2FA）

设置 2FA 有助于保护您的帐户免受攻击，因为您需要密码和通过 Authy 发送到您手机的身份验证码。

看 设置双因素身份验证（2FA） on page 52 以获取说明。

监控活动会话和活动历史记录

所有设备上的标准会话超时时间为 4 周。客户可以向 Workday 提出案例，以更改其组织的不同会话超时。

您的活跃会话和活动历史记录可在个人资料区域的 “安全” 选项卡中找到。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

您可以单击 “注销会话” 来结束活动会话。

账户活动历史记录部分显示不同的账户事件。示例：调查或计划更新、集成更改和仪表板访问。每个事件都会显示时间、浏览器/操作系统、位置和 IP 地址。

如果您的组织使用 VPN 进行网页浏览或使用链接检查软件检查电子邮件，则此页面可以显示其他帐户活动。

考虑单点登录（SSO）

如果您是管理员，请考虑为您的组织配置 SSO 并将其强制为唯一登录选项。这使得用户能够首先针对外部目录进行身份验证，然后通过目录列出的应用程序访问 Peakon。看 设置单点登录 on page 203 以获取说明。

监控仪表板共享设置

如果您已与团队共享了仪表板，则可以随时撤销访问权限并通过进入 共享选项重新生成链接。

管理员可以通过转到 管理 > 数据设置 > 共享来访问所有共享仪表板（并在需要时撤销它们）。

分享链接

避免与同事分享您的调查链接，以确保他们不会代表您完成调查。

概念：Peakon数据隐私

Peakon 在设计时就考虑到了隐私合规性和隐私保护，我们很高兴能够帮助我们的客户了解我们是如何实现这一点的。

Peakon 处理的数据

Workday Peakon Employee Voice 中处理的数据可分为三类；

- 员工提供的信息。
- 雇主上传至 Peakon 的员工信息。
- Peakon 在员工使用平台时收集的信息。

员工通过完成的调查提供信息。除了基本联系信息（例如用于发送调查的员工电子邮件地址）外，雇主还提供有关其员工的信息，例如任职期限、部门、职位、地点等。

当平台用于系统管理目的时，Peakon 会自动收集某些信息，并确保根据帐户管理员设置的访问权限向用户授予正确的访问权限。

Peakon 如何处理数据

员工输入到 Peakon 的信息与来自其他员工的信息汇总，并与过去或未来员工的回应和/或行业基准的数据进行比较。这些汇总信息为管理者提供了有关员工敬业度水平及其与工作生活相关的情绪的看法。所有调查回复都是完全可选的，问题可以跳过。通常，除非雇主组织具备以下条件，否则不会向其提供可识别信息：

- 启用并配置数据导出 API。 请参阅 概念：配置数据导出 API。
- 请求透露身份。

Peakon 还可能联系用户以获取有关如何改进产品的反馈，以及告知用户新功能、产品版本或服务产品。我们还使用这些数据来处理疑问、疑虑和投诉。

数据保留

Peakon 数据的标准数据保留期为 5 年。

如果组织停止使用 Peakon，数据将在服务期终止后不迟于 6 个月内被删除或去除身份识别信息。我们存储个人数据的时间不会超过根据我们与客户的合同协议或我们的法定权利和义务合理使用所需的时间。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

最短数据保留期为 3 年。

数据主体权利

此外，Workday 还支持客户履行通过平台处理的个人数据的数据主体权利：

- Workday 支持员工从 Peakon 平台访问或删除个人数据的权利。客户可以打开客户案例，指定数据访问或数据擦除请求的详细信息。
- Workday 支持员工通过用户界面、调查和调查重置流程更新其数据的权利。

员工还可以通过点击电子邮件上的取消订阅选项来取消订阅 Peakon 电子邮件。这将导致员工无法收到 Peakon 的电子邮件通知。

数据托管和子处理器

Peakon 平台托管在欧洲经济区（“EEA”）和美国，员工数据和调查回复在此存储和处理，并采取技术和组织措施确保安全存储，您的 Peakon 实例托管在美国或 EEA。您可以向客户成功经理确认您的 Peakon 实例托管在哪里。

Peakon 的某些功能可能要求我们将从用户那里收集的某些信息传输、处理或存储在 EEA 和/或美国以外的目的地。有关子处理器使用的完整详细信息，请参阅 Workday 子处理器列表。我们可能会将个人数据传输给这些子处理器，以便通过平台提供我们的服务。

数据保护

我们采取适当的技术和组织措施来减轻意外、未经授权或非法丢失、破坏、更改、披露或访问个人数据的风险。

Peakon 实施的措施包括：

- 个人数据加密。
- 备份和灾难恢复安排。
- 确保 IT 基础设施和环境的持续机密性、完整性、可用性和弹性的能力。
- 定期测试和评估这些措施的有效性。

身份揭露

在某些情况下，客户可能会收到引起担忧的评论，并可能认为有必要确定员工的身份。例如：员工表现出自我伤害或伤害他人的意图，或在工作场所表现出犯罪或欺诈行为。

在这种情况下，Workday 建议相关经理通过评论回复功能与员工联系，要求他们参与进一步的支持讨论，以解决评论中提到的问题。但是，如果客户决定需要识别评论者以便有效地调查和解决情况，他们可以通过客户案例请求身份披露。

为了满足这样的请求，Workday 将需要特定的详细信息和信息来识别评论，例如精确的评论 URL 和提交日期。一旦提供，Workday 将获取提交评论的个人的身份，并通过安全的消息平台与客户的指定支持联系人分享。该安全平台通过加密保护与身份相关的数据，并在10天后自动销毁和删除数据。

Workday 可促进身份披露过程，并将根据客户的指示采取行动；披露评论者身份的决定权始终在客户手中。

联系信息

如果您对本文有任何疑问，请联系 Workday 支持。

参考：主机和协议

各种服务协同工作，提供完整的 Workday Peakon 员工之声体验。本主题列出了配置防火墙和代理以实现访问所需的主机和协议。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

协议

所有通信均通过端口 443 上的 TLS 进行。底层协议是HTTPS和WSS。

主机

注: 注意：我们于 2025 年 3 月 15 日发布了美国托管区域以供普遍使用，或从 2025 年 1 月 15 日起向新的 Peakon 客户开放早期访问。如果您有美国托管租户，请参阅美国托管租户信息。

服务	主机
所有 Peakon 直销服务	启用这些主机。 欧盟接收租户： • <subdomain>.peakon.com • email.peakon.com 美国托管租户： • <subdomain>.peakon.com • email-us1.peakon.com
集成 示例：Workday、SCIM API	将这些出站 IP 地址添加到您的允许列表。 欧盟接收租户： • 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 美国托管租户： • 3.14.176.240 • 3.19.107.197 • 3.131.235.126 • 52.40.1.155 • 44.239.64.10 • 44.236.109.88 对于 Impl US1 环境，如果需要： • 52.15.179.242 • 3.23.204.121 • 13.58.85.200
用于托管静态资产的 CDN 示例：图像、样式表、字体和 JavaScript	启用这些主机。 欧盟接收租户： • cdn-app.peakon.com

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

服务	主机
	• cdn-survey.peakon.com • static.peakon.com 美国托管租户： • cdn-survey.us1.peakon.com • static.peakon.com
文件上传和下载支持 例如：演示文稿、员工导入和导出以及评论导出。	启用这些主机。 欧盟接收租户： • 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 美国托管租户： • 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 • 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
支持服务	访问这些帮助中心和状态页面： • status.peakon.com • help.peakon.com

relatedlinks
概念
概念：电子邮件发送 on page 20

公司账户

概念：帐户删除

当我们接受您在合同结束日期后删除帐户的请求时，我们会删除并匿名化您的数据。我们会在 3 个月内从主数据库中删除您的数据，并且您的数据的任何备份都会在 3 个月后过期。整个数据删除和匿名化过程最多需要6个月。

删除过程将使存储在生产数据库中的个人身份数据匿名化。个人身份数据包括电子邮件地址、姓名和评论。除了每行随机盐之外，我们还通过删除数据或通过单向散列算法运行数据来匿名化数据。

提交账户删除请求

与您的指定支持联系人 (NSC) 合作，通过社区提交客户关怀帐户删除请求，路径如下： 客户关怀 > Peakon 实例管理 > Peakon 离职协助。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

建议

如果您将来需要访问调查结果，请在删除之前导出仪表板。有关详细信息，请参阅 概念：仪表板导出 on page 409。

概念：用于测试的 Peakon 实例

Peakon 为客户提供两种不同的环境：实施和生产。实施环境和生产环境完全分开，不共享任何资源或服务。实施环境和生产环境在安全措施和协议上是相同的。

实施帐户只有默认配置，因此不会镜像生产环境中的任何配置。您可以手动配置实施帐户来重现您在生产实例中可能遇到的任何与集成相关的问题。

实施 Workday HCM 集成时的典型方法是将 Peakon 实施帐户连接到 Workday 沙盒帐户以进行测试。

如果您需要用于测试目的的实施环境，请联系客户服务。

注：客户有时可能会在采购过程中收到一个模拟账户。模拟账户让您有机会使用虚构数据来查看功能。演示环境没有与生产和实施环境相同的安全措施和协议，因此您不能将真实或测试数据加载到演示环境中。您应该仅将实施环境用于任何测试目的。

参考：公司账户设置

Tab	环境	描述
信息	公司名称	使用公司名称占位符 *%s* 的问题中会显示公司名称。如果您有多个具有不同名称的实体，请使用父组织的名称并单独配置品牌。
	徽标	您的公司徽标将显示在调查主页上。如果您有多个具有不同徽标的实体，请上传上级组织的徽标并单独配置品牌。徽标的理想尺寸是 300 x 300 像素。
	部门	如果您选择 自动 外部基准选项，您选择的行业将决定行业基准的选择。
	规模	您的员工人数有助于全球基准数据集，但不会对您公司的基准数据集产生影响。
	时区	设置为您主要位置的时区。调查使用此时区作为调查发送时间的后备选项。
	数据托管区域	显示您的 Peakon 数据所在的区域。
数据控制	自动删除前员工	设定离职员工的记录在离职日期后应在账户中保留多长时间。可以选择 7 至 1825 天。 在员工离职后的一定天数内，Peakon 会删除其员工记录并从数据库中去除其调查数据的身份识别信息。 注：有一个保护措施可以防止立即删除过去 7 天内最近更改的员工。示例：如果您将员工的离职日期设置为已经超过删除日阈值的日期。这使管理员有机会纠正任何错误分配的离职日期。
	数据处理	启用使用第三方提供商处理数据并需要手动选择加入的功能。
	获得 Peakon 支持	将数据访问限制在您希望获得支持的区域。 我们建议启用访问权限，以便 Workday 团队可以为您提供支持。 选项包括： • 全球支持——所有地区。 • 限制支持——仅限特定地区。 • 無法存取。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	环境	描述
		启用访问权限可能有用的情况包括： • 部署。例如：初始帐户设置、问题审查、员工记录上传。 • 支持查询。 • 业务审查会议。
电子邮件	证书	您可以使用电子邮件证书（也称为 SMIME 证书）来签名和加密电子邮件。当您使用电子邮件证书加密电子邮件时，只有收件人可以解密和阅读该电子邮件。该证书向收件人保证该电子邮件是真实的并且来自可信来源。
知情同意书	添加或编辑知情同意书	您可以选择在调查中收集敏感属性时使用默认还是自定义同意消息。您可以使用自定义同意来反映您的工作场所文化，同时帮助您满足合规性、通用数据保护条例和当地立法要求。 您还可以向自定义同意消息添加翻译和 URL。

参考：仪表板产品设置

您可以在 “管理 > 数据设置”中访问仪表板设置。

环境	描述	注意事项
驱动因素排序	控制所有仪表板的驱动程序的标准排序。建议的选项是按重点领域排序，但是您也可以按分数或差异进行排序以作为基准。 无论您选择哪个选项，管理人员都可以按仪表板上的所有 3 个选项进行排序。每次新会话时，仪表板都会恢复到您选择的选项。	不适用。
整体评分	控制任何仪表板的总体得分是否应以平均值或 NPS 模式显示。 无论您选择哪个选项，管理人员都可以在其仪表板上在两种模式之间切换。每次新会话时，仪表板都会恢复到您选择的选项。	当选择 NPS 作为评分模式时，主要参与度问题将使用标准 eNPS 术语。所有其他问题将使用 NPS 术语。
驱动因素的评分聚合	控制仪表板是否应根据其所有核心和子驾驶员问题来确定驾驶员分数。 例如：自主性有核心问题、灵活性子驱动问题和远程工作子驱动问题。 平均模式首先根据员工对 3 个问题的回答来计算其总体自主性得分。然后计算所有总分的平均值以获得团队自主性分数。 单独模式以每个驱动程序或子驱动程序为基础工作。为了获得总体自主性分数，它仅使用每个员工在主要问题上的最新分数。	可以停用主驾驶员问题，同时保留其子驾驶员问题。当使用聚合模式时，此配置可能导致驱动因素和子驱动因素都显示为焦点区域，即使它们的分数来自同一个问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

环境	描述	注意事项
	无论您选择什么设置，数据可见性窗口都会适用。 我们建议使用聚合模式，因为： • 您可以将驾驶员分数作为概念的衡量标准。 • 对驱动程序中的所有问题进行加权可以降低分数的变化，减少极端值和变化。 • 驾驶员评分对子驾驶员问题定制不太敏感。	

保密性和数据可见性

设置片段可见性阈值

开始之前

安全性：只有 管理员 组的成员才能设置阈值设置。

关于此任务

回复数量 设置控制着需要完成调查才能进行比较的员工的最小数量。此设置与您选择的可见性窗口一起使用。

因此，在每一轮新的调查中，旧数据都会离开当前分数，因为它不再足够新，而新数据会增加当前分数。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 分数。
2. 设置 响应数 设置。

示例

您已将 响应数 设置为 5，并且 聚合期 可见性窗口为 1 年。

市场营销团队部分由2个子团队组成，共计8名员工。经理希望在热图中分别查看这些部分。

- 内容营销团队有 5 名员工在过去 1 年内回答了一项调查。
- 营销分析团队有 3 名员工在过去 1 年内回答了一项调查。

该团队的经理可以查看整个营销部分和内容营销部分。生成的仪表板将锁定到位，直到下一轮调查再次运行相同的检查。

虽然该设置可以防止显示较小的部分，但它并不能防止通过将内容营销与整体营销部分进行比较来进行推断。将跨两个细分市场的唯一员工 设置设为 4，通过隐藏内容营销细分市场来保护营销分析免受机密风险。

relatedlinks
概念
概念：分数聚合 on page 34

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设置问题可见性阈值

开始之前

安全性：只有 管理员 组的成员才能设置阈值设置。

关于此任务

每个问题的分数数量 设置控制需要回答问题才能显示其总分数的最小员工数量。此设置与您选择的可见性窗口一起使用。

因此，在每一轮新的调查中，旧数据都会离开当前分数，因为它不再足够新，而新数据会增加当前分数。

为了保持一致性，我们建议将 每个问题的分数数 设置为与 答案数 设置的相同阈值。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 分数。
2. 设置 每个问题的分数 。

示例

您已将 每个问题的分数 设置为 5，并且 聚合期 可见性窗口为 1 年。

在您的团队中，过去 1 年内有 5 名员工回答了环境问题。过去 1 年中只有 3 名员工回答了自治问题。您可以看到环境驱动程序的仪表板，但看不到自治驱动程序的仪表板。如果在下一轮中另外有 2 名独特员工回答 Autonomy 驱动程序，则仪表板将可用。

relatedlinks
概念
概念：分数聚合 on page 34

设置重叠段阈值

开始之前

安全性：只有 管理员 组的成员才能设置阈值设置。

关于此任务

跨两个细分市场的唯一员工 设置可控制员工重叠较大的两个细分市场之间所需的唯一受访者数量。这样的设定减少了小组使用推理来推断分数和评论的可能性。

当仪表板检测到某个段存在冲突时，它会建议您查看另一个段。单击 “查看重叠段” 以继续查看建议的替代段。请注意，由于他们可以访问的段不同，所以一个经理可见的段可能对另一个经理不可见。

虽然 “响应数” 设置会隐藏低于阈值的段， 但跨两个段的唯一员工 数可以隐藏过大的段。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 分数。
2. 设置 跨两个段的唯一员工 设置。

示例

该设置有 3 种工作方式，但只有第一种检查适用于全局管理员。

- 按子段过滤数据。例如：该团队有 10 名员工，其中 9 名是女性。如果由于满足可见性阈值而导致女性片段可见，则有可能推断出 1 个人的男性片段的分数。将跨两个细分市场的唯一员工 设置为 2 可避免扣除风险。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 查看直接报告部分。示例：某经理拥有一个由 12 名员工组成的“所有报告”部分和一个由 10 名员工组成的“直接报告”部分。如果两个部分都可见，经理就可以从两个间接报告中推断出答案。将跨两个细分市场的唯一员工 设置为 3 可避免扣除风险。
- 查看某个片段的同时可以访问其他上下文中的片段。示例：销售总监可以访问高级经理的“所有报告”部分，其中包含 10 名员工。销售总监还可以访问包含 12 名员工的销售部门部分。这两名独特的员工分别是高级经理和销售总监。如果两个部分都可见，销售总监就可以推断出高级销售经理的答案。将跨两个细分市场的唯一员工 设置为 3 可避免扣除风险。

设置评论可见性阈值

开始之前

安全性：只有 管理员 组的成员才能设置阈值设置。

关于此任务

评论通常是员工反馈中最可操作的部分。您可以在公司级别视图中查看评论，以及员工所属的部分（如果这些部分满足可见性阈值）。非管理员用户只能查看和回复他们所管理的细分市场中的评论，前提是他们有权执行这些操作。

向员工传达您如何配置评论保密设置，以便员工在提供评论时做出明智的决定。

评论可见性流程旨在显示尽可能多的评论，同时保护每个员工的机密性。

可见性设置与员工提交评论无关，也不要求员工提交评论，而是让您控制在评论在细分中可见之前必须回答调查的员工数量。

1. 特定部分仅保留其员工的答案。
2. 如果在选定的可见性窗口（从上次调查日期开始）内回答的员工人数低于可见性阈值，则评论不可见。
3. 仅当接受调查的员工人数和回答的员工人数超过评论可见性阈值时，才会显示评论。
4. 评论仅显示在该部分与其他部分不冲突的调查轮次中。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 注释。
2. 设置 段 和 响应 设置。

环境	描述
群体	控制在一个片段中显示评论所需的响应数量。此设置是 响应数量 设置的上限，并且它基于每个调查起作用。
回复	控制每轮中必须回答调查的员工数量，以显示该特定轮次的评论。两种设置的结合可以减轻暑假等参与度较低的时期的保密风险。 此设置基于每个调查进行，并且不能高于细分的评论可见性阈值。

示例

您的可见窗口为 1 年。如果您将细分的评论可见性阈值设置为 6，则在过去 1 年内有 6 名或更多员工回答调查的细分上将显示评论。

此外，您将评论的回复可见性阈值设置为 3。如果过去 1 年内至少有 6 名员工回答了调查，并且其中至少有 3 名员工在该轮中回答了调查，则 Segments 会显示评论。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设置分数可见性窗口

开始之前

安全性：只有 管理员 组的成员可以设置可见性阈值设置。

关于此任务

Peakon 上的每个驾驶员分数都是由每个员工对特定问题的最新回答构成的平均分数。分数聚合设置决定了仪表板应在多大程度上搜索每个员工的每个问题的最新分数。

可视窗口会随着每一轮新的调查向前移动，并在调查数据停止输入时锁定在原位。可见性窗口的终点是轮次的结束日期，在您正在查看的仪表板上下文中。同一片段的不同视图中的分数和参与度可能会有所不同，具体取决于特定上下文中的最新答案。

如果您从调查轮次中排除某个问题集，则该问题集的历史分数将保持不变，而不会重新计算，直到下次该问题集成为调查轮次的一部分为止。然后根据有效性设置重新计算分数。

每次调查都会改变可见性窗口，因此最终历史数据将不再对当前分数产生影响。如果您将仪表板切换到较旧的回合，则当前分数将包含较旧的数据，因为可见性窗口会进一步向后移动。

我们建议将 聚合期 设置为 1 年（52 周），以增加对每个驱动程序有贡献的数据点数量。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 分数。
2. 设置 聚合周期 设置。

结果

该设置具有追溯力，涵盖您的全部数据收集。

示例

您刚刚结束了 2022 年 6 月的一项调查。汇总周期 设置为1年。

一名员工自开始工作以来多次回答了 Autonomy 问题。

- 自治核心问题：2021 年 5 月、2021 年 8 月、2022 年 1 月。
- 灵活性子驱动问题：2021 年 12 月、2022 年 5 月。
- 远程工作子驱动程序问题：2021 年 3 月。

首先，该员工的自主性得分忽略了 1 年以上的得分，因此 2021 年 5 月的自主性和远程工作得分不计入计算。接下来，从剩余的分数中，只有每个问题的最新分数才会计入当前分数。

对于该特定员工，最新的自主性核心问题分数来自 2022 年 1 月，灵活性子驱动因素分数来自 2022 年 5 月。员工的总体自主驾驶员得分是最近 2 个得分的平均值。

如果将 聚合周期 设置设为 3 个月，则员工仅将灵活性子驱动因素分数贡献给自主性驱动因素。

在使用非常短的可见期时，将调查频率增加到每周可以增加数据量。

relatedlinks
概念
概念：分数聚合 on page 34

为离队球员设置分数可见窗口

开始之前

安全性：只有 管理员 组成员才能设置可见性阈值。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

Peakon 上的每位驾驶员评分都是由每位员工对特定问题的最新回答的平均值计算得出的。分数聚合设置决定了仪表板应搜索每个问题、每个员工的最新分数的范围。

“包含前员工” 设置允许您缩短数十名离职员工的可见窗口期。逐步删除离职者的答案可以保护他们的隐私，并使您能够分析离职原因，而不是立即从当前分数中删除他们的答案。

可见窗口使用离职人员的离职或删除日期来决定其反馈是否应在每次调查轮次中继续计入当前分数。设定离职日期可以确保员工记录仍然可用，以便在需要进行任何更改时可以进行修改。

我们建议将 纳入前员工的时间 设置为 3 个月（12 周），以增加每个驱动因素的数据点数量。对于离职员工调查，我们建议将其设置为 1 年。员工体验周期 中 离职前 *3* 个月 及离职阶段都依赖于离职员工的反馈。

“纳入前员工” 设置具有追溯效力，涵盖您的所有数据收集。

过程

1. 前往 管理 > 数据设置 > 分数。
2. 设置 包含前员工信息 。

示例

您刚刚结束了一项 2022 年 6 月的调查。汇总期 设置为 1 年， 前雇员纳入期 为 3 个月。

一名在 2022 年 6 月调查之前（或期间）离职的员工，自入职以来多次回答了自主性相关问题。

- 自主性核心问题：2021 年 5 月、2021 年 8 月、2022 年 1 月。
- 灵活性子驱动因素问题：2021 年 12 月，2022 年 5 月。
- 远程办公子驱动程序问题：2021 年 3 月。

由于该员工已于 6 月离职，调查仪表盘将忽略该员工超过 3 个月的评分。只有 2022 年 5 月的灵活性评分才计入该员工的自主驾驶评分。

如果员工在调查结束后离职，该员工的评分可见期仍为 1 年，直到下一次调查开始。随着每一轮新的调查，该员工的驾驶评分对当前评分的贡献逐渐减少。最终，他们的分数都不会计入当前分数。离职人员的旧分数（现已匿名化）仍保留在历史仪表盘中，以确保历史数据与当时保持一致。

参与率包括过去 1 年内您调查过的在职员工和过去 3 个月内您调查过的离职员工。

relatedlinks
概念
概念：分数聚合 on page 34

为每个车手设置分数可见窗口

开始之前

安全性：只有 管理员 组的成员可以设置可见性阈值设置。

关于此任务

注: 截至 2018 年 11 月，此设置仅适用于旧客户。当您关闭该设置时，它将从您的数据可见性选项中消失。其他可用设置已经提供了最有利的数据可见性组合。

Peakon 上的每个驾驶员分数都是一个平均值，由每个员工对特定问题的最新回答组成。分数聚合设置决定了仪表板应在多大程度上搜索每个员工的每个问题的最新分数。

通过 “每个参与驱动因素的时间” 设置，您可以根据员工上次回答驱动因素的时间来设置每个驱动因素的可见性窗口。此设置具有追溯力，涵盖您的全部数据收集。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 分数。
2. 为每个驱动程序设置参与时间 。

示例

聚合期 为 1 年， 每个参与驱动因素的时间 为 3 个月。

首先，仪表板查找每个员工对每个司机和每个问题的最新评分，并删除任何超过 1 年的评分。然后，它会识别每个驾驶员的最新答案，并倒推 3 个月，以收集应构成总体驾驶员分数的分数。

每位司机的参与率包含过去 1 年内任何时间点的 3 个月窗口期的答案。

概念：分数聚合

分数聚合算法通过定义可见性窗口，仅在总体结果中包含每个员工的最新分数。反过来，问题抽样算法会减少每轮的问题数量。每一轮调查都会询问所有活跃且已启用的问题，但不会同时询问所有员工。

与传统的年度调查相比，分数汇总具有多种优势。

- 能够在调查之间抽取问题样本，同时仍然保留整个公司所有司机的准确情况。
- 能够纳入公司不同部门以不同频率进行的调查结果。
- 确保只有每个员工最近的答案才会对整体结果产生影响。
- 前雇员的回应只能起到很短的作用。

驾驶员计算的基准日期是调查轮次的结束日期。公司或细分市场的当前得分来自上一轮结束时的得分。

分数汇总以每个问题集为基础进行。 这意味着仅当您将问题集纳入调查轮次时，才会重新计算问题集的分数和仪表板。

分数聚合
分数汇总发生在每一轮调查中，通过参考您选择的可见性窗口的所有回复。如果您停止运行调查，即使现实生活中的可见性窗口向前移动，仪表板也不会更新。

1. 该算法会排除调查轮次中超出 聚合期 窗口的任何答案。
2. 如果离职或删除日期超出了 纳入前雇员 窗口期，则前雇员的答案将不再计入当前分数。
3. 只有每个员工最近的回答才会计入他们回答的每个问题的当前分数。
4. 该算法计算每个员工的每个驾驶员和副驾驶员的平均分数。
5. 该算法计算每个驾驶员和子驾驶员的总体平均分数。

可见窗口等于确切的周数，而不是具体的日期。

- 1个月等于4周。
- 3个月等于12周。
- 6个月等于26周。
- 1年等于52周。

relatedlinks
概念
进阶学习：理解分数汇总

概念：Peakon数据隐私

Peakon 在设计时就考虑到了隐私合规性和隐私保护，我们很高兴能够帮助我们的客户了解我们是如何实现这一点的。

Peakon 处理的数据

Workday Peakon Employee Voice 中处理的数据可分为三类；

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 员工提供的信息。
- 雇主上传至 Peakon 的员工信息。
- Peakon 在员工使用平台时收集的信息。

员工通过完成的调查提供信息。除了基本联系信息（例如用于发送调查的员工电子邮件地址）外，雇主还提供有关其员工的信息，例如任职期限、部门、职位、地点等。

当平台用于系统管理目的时，Peakon 会自动收集某些信息，并确保根据帐户管理员设置的访问权限向用户授予正确的访问权限。

Peakon 如何处理数据

员工输入到 Peakon 的信息与来自其他员工的信息汇总，并与过去或未来员工的回应和/或行业基准的数据进行比较。这些汇总信息为管理者提供了有关员工敬业度水平及其与工作生活相关的情绪的看法。所有调查回复都是完全可选的，问题可以跳过。通常，除非雇主组织具备以下条件，否则不会向其提供可识别信息：

- 启用并配置数据导出 API。 请参阅 概念：配置数据导出 API。
- 请求透露身份。

Peakon 还可能联系用户以获取有关如何改进产品的反馈，以及告知用户新功能、产品版本或服务产品。我们还使用这些数据来处理疑问、疑虑和投诉。

数据保留

Peakon 数据的标准数据保留期为 5 年。

如果组织停止使用 Peakon，数据将在服务期终止后不迟于 6 个月内被删除或去除身份识别信息。我们存储个人数据的时间不会超过根据我们与客户的合同协议或我们的法定权利和义务合理使用所需的时间。

最短数据保留期为 3 年。

数据主体权利

此外，Workday 还支持客户履行通过平台处理的个人数据的数据主体权利：

- Workday 支持员工从 Peakon 平台访问或删除个人数据的权利。客户可以打开客户案例，指定数据访问或数据擦除请求的详细信息。
- Workday 支持员工通过用户界面、调查和调查重置流程更新其数据的权利。

员工还可以通过点击电子邮件上的取消订阅选项来取消订阅 Peakon 电子邮件。这将导致员工无法收到 Peakon 的电子邮件通知。

数据托管和子处理器

Peakon 平台托管在欧洲经济区（“EEA”）和美国，员工数据和调查回复在此存储和处理，并采取技术和组织措施确保安全存储，您的 Peakon 实例托管在美国或 EEA。您可以向客户成功经理确认您的 Peakon 实例托管在哪里。

Peakon 的某些功能可能要求我们将从用户那里收集的某些信息传输、处理或存储在 EEA 和/或美国以外的目的地。有关子处理器使用的完整详细信息，请参阅 Workday 子处理器列表。我们可能会将个人数据传输给这些子处理器，以便通过平台提供我们的服务。

数据保护

我们采取适当的技术和组织措施来减轻意外、未经授权或非法丢失、破坏、更改、披露或访问个人数据的风险。

Peakon 实施的措施包括：

- 个人数据加密。
- 备份和灾难恢复安排。
- 确保 IT 基础设施和环境的持续机密性、完整性、可用性和弹性的能力。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 定期测试和评估这些措施的有效性。

身份揭露

在某些情况下，客户可能会收到引起担忧的评论，并可能认为有必要确定员工的身份。例如：员工表现出自我伤害或伤害他人的意图，或在工作场所表现出犯罪或欺诈行为。

在这种情况下，Workday 建议相关经理通过评论回复功能与员工联系，要求他们参与进一步的支持讨论，以解决评论中提到的问题。但是，如果客户决定需要识别评论者以便有效地调查和解决情况，他们可以通过客户案例请求身份披露。

为了满足这样的请求，Workday 将需要特定的详细信息和信息来识别评论，例如精确的评论 URL 和提交日期。一旦提供，Workday 将获取提交评论的个人的身份，并通过安全的消息平台与客户的指定支持联系人分享。该安全平台通过加密保护与身份相关的数据，并在10天后自动销毁和删除数据。

Workday 可促进身份披露过程，并将根据客户的指示采取行动；披露评论者身份的决定权始终在客户手中。

联系信息

如果您对本文有任何疑问，请联系 Workday 支持。

参考：数据可见性和保密性

所有调查回复均保密，以保护员工身份。可用的设置和功能可将响应视为机密，同时提供分析调查结果所需的洞察力。

数据可见性设置

环境	设置位置	描述
回复数量	管理 > 数据 设置 > 数据	控制显示用于比较的片段所需的响应数量。 例如：您将 响应数 设置为 5，将 聚合期 设置为 1 年。如果在过去 1 年内有 5 名独立员工回答了调查，则某个细分会显示数据。
每个问题的评分数量	管理 > 数据 设置 > 数据	控制显示驱动程序或问题以供比较所需的响应数量。 例如：您将 每个问题的分数 设置为 5，将 汇总周期 设置为 1 年。如果在过去 1 年内有 5 名不同的员工回答了特定的驱动因素或问题，则会显示该驱动因素或问题的数据。
仅属于两个群体之一的员工数量	管理 数据设置 数据	考虑两个大部分重叠的片段的情况，以避免通过比较而暴露。 示例：您有一位国家经理，其 所有报告 部分包含 49 名员工。还有一个拥有 50 名员工的国家/地区部分，其中包含同一组员工以及国家/地区经理。如果两个部分都可见且可供比较，则国家经理的机密性将受到威胁。如果将此设置设为 2，则其中一个重叠段不可见，因为它们之间的唯一员工数量小于 2。
评论可见性阈值： 细分	管理 > 数据 设置 > 注释	控制在一个片段中显示评论所需的响应数量。此设置是 响应数量 设置的上限，并且它基于每个调查起作用。 例如：您将 响应数 设置为 5，并将 汇总期 设置为 1 年。如果在过去 1 年内有 5 名独立员工回答了调查，则该部分会显示评论。
评论可见性阈值： 回复	管理 > 数据 设置 > 注释	控制每轮调查中必须回答调查的员工数量，以显示该轮特定调查的评论。两种设置的结合可以减轻暑假等参与度较低的时期的保密风险。 此设置基于每个调查进行，并且不能高于细分的评论可见性阈值。 示例：您将 片段 的 评论可见性阈值 设置为 6，将 回复 的 评论可见性阈值 设置为 3。如果至少有 6 名员工在可见窗口中回答了调查，其中至少有 3 名员工回答了该特定轮次的调查，则评论可见。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

环境	设置位置	描述
显示设置：日期	管理 > 数据设置 > 注释	控制每条评论的日期是评论日期还是包含该评论的调查轮次的结束日期。
显示设置：对话电子邮件内容	管理 > 数据设置 > 注释	控制是否在评论回复电子邮件中显示消息、对话历史记录和原始评论。当此设置关闭时，员工需要单击链接才能进入对话。如果您的组织使用个人仪表板，我们建议启用此设置，以鼓励员工在其个人仪表板中安全地查看对话。
限制属性和段	要限制属性：管理 > 属性 > 编辑属性 > 数据访问 或者，要限制单个段：管理 > 属性 > 编辑（特定段旁边）> 高级	使您能够限制属性和段，并使用访问组来控制谁可以看到这些数据。您可以限制仪表板级别和员工记录级别的属性。限制员工记录级别的属性也会隐藏其仪表板上受调查员工的列表。 示例：您创建一个名为“种族”的可编辑属性，以便员工可以在调查期间验证他们应该属于哪个部分。多元化与包容性顾问应该可以看到汇总的仪表板数据，而无需看到选择每个部分的员工。将员工记录访问权限设置为 无人，将仪表板访问权限设置为 仅有权访问受限段的人员。

访问控制权限

您可以为每个访问控制组单独设置权限。

允许	描述
访问已收到调查的员工列表	控制是否可以在可见窗口期间显示参与调查的员工列表。
访问受限属性	控制是否可以显示受限属性的段。
访问评论	您可以控制每个访问组可以查看的评论类型（如果有）。
实时访问评论	控制评论是否实时可见，或者如果禁用，则在回合结束时可见。
查看评论的直接主管	控制是否可以在评论中显示经理的层次列表。该列表仅显示其细分市场满足可见性要求的经理。该列表根据上下文和查看评论的经理进行调整。 示例：由于细分重叠，您无法查看经理的细分，因此您视图中其直接下属的评论中不会显示他们的姓名。管理员可以查看该经理的片段，因此当他们查看相同的评论时，该经理的名字就会出现在列表中。
按群体查看评论	控制是否可以按特定段过滤评论。如果您禁用此权限，则组成员只能在其整体仪表板上查看评论，但在深入到满足可见性要求的子细分时则不能查看评论。

调查经验

调查经验	描述
总体保密性	员工提交的分数和评论是保密的，不会泄露他们的身份。
参与度	调查参与是可选的，并且仪表板不会显示哪些员工实际回答了调查。员工还可以跳过问题，并且留下评论也是可选的。
评论	评论绝不会透露员工的身份。自动评论混排可防止单个调查提交的评论在管理器仪表板上显示为一个组。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

调查经验	描述
接收电子邮件	员工可以通过点击电子邮件底部的链接取消订阅电子邮件。取消订阅一种电子邮件类型并不会让您退出其他电子邮件类型。例如：如果您取消订阅调查电子邮件，您仍然可以收到评论对话或确认电子邮件。
个人面板	员工只能通过使用员工记录中的电子邮件地址登录才能在个人仪表板上访问他们的分数和评论。

电子邮件

电子邮件类型	保密功能
调查电子邮件	调查电子邮件包含员工的姓名，但员工提交的答案不会显示他们的姓名。该名称的存在表明员工不应与其他员工共享其调查链接。
调查提醒	由于每位员工都有一个独特的调查令牌，如果他们的参与尚未完成，他们就会收到提醒。提醒是自动的，因此每个员工的参与状态都是保密的。
评论确认	您可以控制哪些访问控制组可以确认评论。员工会收到一封随机延迟的电子邮件，其中包含经理的姓名和确认信息。
评论回复	您可以控制哪些访问控制组可以回复评论。员工会收到一封随机延迟的电子邮件，其中包含经理的姓名、回复内容和回复选项。您可以在 数据设置中从电子邮件内容中删除评论预览。 如果您的组织不使用个人仪表板，对话回复链接会将员工带到他们的个人仪表板，或者带到他们可以回复回复的独立页面。在这种情况下，链接令牌每 24 小时过期一次，需要员工手动请求新令牌，从而提示 Peakon 发送新电子邮件。 在整个过程中，员工的回答都将保密。

relatedlinks
概念
进阶学习：理解分数汇总

常见问题解答：数据可见性

Peakon 客户群的典型数据聚合窗口是什么？	大多数 Peakon 客户使用标准的 1 年可见性窗口选项。一些经常进行调查的客户（例如：每周）将可见窗口缩短至 3 个月。
我们应该如何决定我们的可见性阈值？	我们建议您考虑一下公司中有多少团队的可见性低于您的阈值。降低门槛可以让更多的管理人员访问他们的仪表板，从而增加那些将通过调查回复看到有意义变化的员工的潜在数量。
是否可以配置可见性窗口，使仪表板仅显示 1 个调查的分数？	是的，如果两次调查的软关闭日期之间的时间超出了您的可见窗口。
每个选项涵盖多少天或多少周？	• 1个月等于4周。 • 3个月等于12周。 • 3个月等于12周。 • 1年等于52周。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果我们更改可见窗口（例如：从 1 年到 3 个月），更改会立即生效吗？	虽然这种变化通常是即时的，但对于较大的公司来说，可能需要几个小时，因为 Peakon 会在后台重新计算所有分数。
如果我们来回更改可见性窗口（例如：从 1 年到 3 个月，然后再到 1 年），仪表板会发生什么情况？	仪表板将准确显示您进行更改之前的状态，且不会丢失任何数据。更改有效性窗口不会修改答案，它只是充当收集到的调查答案之上的一层。
是否可以在我们组织的不同区域应用不同的可见性窗口？	可见性和机密性设置是全局的。
不同的人对同一细分市场的仪表板的看法会有所不同吗？	如果 2 位经理管理同一个细分市场，并且该细分市场已满足所有可见性和机密性阈值，则该细分市场的仪表板对这 2 位经理而言将显示相同。 但是，由于与另一个他们可以根据其配置访问的段发生冲突，因此管理员可能无法访问该段的仪表板。示例：两个细分市场之间的 1 名独特员工可能会危及员工的机密性。 如果另一个用户可以访问同一个段，并且他们所管理的段内不存在冲突，那么他们也可以显示该段。
为什么即使满足最低可见性阈值，细分市场的仪表板仍不可见？	跨两个细分市场的唯一员工 设置控制两个相似细分市场之间必须存在的唯一员工数量的阈值，以使两个细分市场保持可见。如果您有权访问 2 个相似的细分，并且唯一员工的数量低于您的组织选择的阈值，则其中 1 个细分将不会显示在您的视图中。 此设置适用于每个用户，具体取决于他们可以访问哪些其他细分市场，无论是作为细分市场经理还是作为具有子细分市场的层次结构的经理。
如果我们在调查轮次中停用问题集，其分数和仪表板会发生什么情况？	如果您在调查轮次中不使用问题集，则它将不会在该轮次结束时重新计算，并且其分数和突出显示的驱动因素和细分也不会改变。 每个问题集的仪表板都使用您包含问题集的最后一轮调查作为计算有效性窗口的参考点。因此，当您在不同的问题集仪表板之间切换时，有效性窗口可以在不同的时间开始和结束。 下次将该问题集纳入调查轮次时，其分数将使用有效性窗口重新计算。

relatedlinks
概念
进阶学习：理解分数汇总

基准设置

设定外部基准

开始之前

安全：

- 管理员 访问。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

所有公司级别的结果都使用外部基准数据将您的分数与实际结果挂钩。您可以选择外部基准的来源以及百分位数。示例：对于“一流”技术基准，请选择技术行业中的前 5%。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 基准。
2. 滚动到 行业基准 部分。
3. 选择外部基准时，请考虑：

选项	描述
自动	外部基准参考您在公司 帐户 设置中选择的部门。该基准包括特定行业中所有组织的平均参与度得分。 如果该行业的基准尚不存在，则可采用 Peakon 基准选项。
Peakon	基准包括使用该调查的所有组织的平均参与度得分。
行业	该基准包括特定行业中所有组织的平均参与度得分。 如果所选行业没有足够的数据点，则退而采用 Peakon 基准选项，直到该行业拥有足够的数据点。我们每季度都会向基准添加新的数据点。

4. 如果选择了 行业，请设置行业偏好。
5. （可选）如果您选择了 *Peakon* 或 *Industry*，请选择百分位数偏好。

relatedlinks
概念
概念：基准测试 on page 42

启用真实基准

开始之前

安全：

- 管理员 访问。

关于此任务

True Benchmark 根据您的人口统计数据提供更准确、更个性化的基准。通过选择有助于基准调整计算的属性来启用真实基准。

True Benchmark 对 6 个标准属性进行了调整。

- 任期
- 年龄
- 职位级别
- 性别
- 部门
- 当地办事处

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 基准。
2. 请参阅 True Benchmark 部分中使用的属性 。
3. 启用有助于真实基准调整的属性。

结果

现在，整个组织的所有仪表板都可以进行 True Benchmark 调整。

relatedlinks
概念
概念：真正的基准 on page 454
理解基准测试和真正的基准测试

配置基准的属性映射

开始之前

管理员访问。

关于此任务

通过对属性进行标准化映射，Peakon 可以对 True Benchmark 功能进行微调。示例：与您选择的用于外部基准测试的行业内的新员工比例相比，您的公司的新员工比例较大。通过了解哪个属性包含员工的开始日期，Peakon 可以对基准进行微调，以解决可能影响基准的任何人口统计差异。

当您首次创建 Peakon 帐户时，任何默认属性都已经具有标准化映射。但是，当您创建需要映射的属性时，您可以手动配置属性和段映射到标准值。

每个属性根据属性类型显示可能的属性映射选项。例如：日期类型属性仅允许您选择出生日期、就业日期和离职日期。

无法手动映射这些属性的各个部分：职称、部门、薪水、出生日期、就业日期、离职日期和经理。这些属性也不会显示下载 Excel 模板的选项。

每个段根据您为属性选择的映射显示可能的段映射选项。示例：级别属性映射仅允许您选择实习生、员工、团队负责人、经理和主管。Peakon 在设置属性映射后，会自动规范日期和数字类型属性段的映射。

不可能对多个属性使用相同的映射标准，但是可以对多个段使用相同的映射。

无法配置组合属性的映射。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开您需要映射的属性。
3. 单击 基准映射 选项卡。
4. 从下拉菜单中选择一个标准属性。
5. 单击 “保存更改”。
6. 使用以下方法之一映射段：
    - 单击片段旁边的 编辑 ，然后从选择映射下拉菜单中选择一个选项。
    - 导出 Excel 模板并使用段映射重新导入。使用模板中的“选项”选项卡来了解可用的段映射选项。可以将多个段映射到同一个段映射。

    导入的最大行数为 20,000。如果行数超过最大值，则使用多个文件完成导入。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

结果

属性和段映射立即生效。在实时调查期间更新地图会立即影响真实基准的调整。

如果从标准属性中删除映射，它将从 管理 > 数据设置 > 基准中 True Benchmark 的可用属性中消失。如果您重新启用映射并希望将其用于 True Benchmark 调整，则需要在基准设置中再次启用它。

relatedlinks
概念
基准映射自助服务
理解基准测试和真正的基准测试

启用特定细分市场的基准

开始之前

安全：

- 管理员 访问。

关于此任务

可以为某些部分选择不同的外部或内部基准来覆盖标准基准选择过程。

如果您已经设置了属性层次结构，那么您还可以将特定于细分的基准传播到子细分。

特定细分市场的基准测试使用 True Benchmark，流程与标准基准测试相同。True Benchmark 的基准是特定细分市场基准的参与度得分。

当您查看已配置细分市场的仪表板时，会显示特定细分市场的基准。当将热图中的片段视为另一个片段内的片段时，它使用上下文的基准。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 基准。
2. 在 特定细分市场的基准 部分中，选择一个细分市场。
3. 选择基准。
4. （可选）选择百分位数偏好。
5. （可选）选择是否将基准传播到子段。

示例

您是一家拥有创新部门的金融服务提供商，需要技术行业基准来进行更相关的分析。您还可以在部门和经理属性之间建立层次结构，并且基准应从国家级别向下传播到经理。

1. 转至 管理 > 数据设置 > 基准。
2. 向下滚动到 特定细分市场的基准 部分。
3. 将 “细分” 设置为 “创新（部门）”。
4. 设定 技术 基准 。
5. 选中 将基准传播到子段 框。这可确保在部门级别设置的基准将自动传播到该部门下的所有经理，从而使所有级别的分析保持一致。
6. 单击 “添加特定基准”。

概念：基准测试

全球行业基准使您能够将数据与现实世界的期望挂钩。公司层面的结果有一个外部行业基准，该基准由参与调查的所有公司的分数组成。每个组织内的所有部门都使用公司级分数作为内部基准。

您可以选择外部基准的来源。您还可以在所选的外部基准内设置基准百分位数。例如： 技术 行业 排名前 *20%*。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

外部基准	描述
自动	外部基准参考您在 管理 > 帐户 > 部门中选择的部门。该基准包括特定行业中所有组织的平均参与度得分。 如果该行业的基准尚不存在，则可采用 Peakon 基准选项。
Peakon	该基准包括所有使用 Workday Peakon 员工之声的组织的平均参与度得分。
行业	该基准包括特定行业中所有组织的平均参与度得分。 如果所选行业没有足够的数据点，则退而采用 Peakon 基准选项，直到该行业拥有足够的数据点。我们每季度都会向基准添加新的数据点。

基准如何根据上下文变化

上下文选择作为调查数据集的过滤器。当您改变上下文视图时，基准选择也会随之调整。根据上下文选择，不同的经理和管理员在显示同一片段时可能会查看不同的基准来源。

上下文选择	基准选择
公司级仪表板。	外部基准。
细分仪表板。 示例： 营销（部门）细分仪表板。	内部基准：公司得分。 例如： 市场营销（部门）的增长动力得分使用公司级增长动力得分作为基准。
查看细分仪表板内的子细分。 示例：查看 营销（部门）细分仪表板中的 女性（性别）细分。	内部基准：上下文片段得分。 示例： 市场营销（部门）女性（性别）的增长驱动因素得分使用 市场营销（部门）增长驱动因素得分作为基准。

如果您使用特定于细分市场的基准，则会发生异常，这使您能够将特定细分市场与手动选择的外部或内部基准进行基准测试。特定细分市场的基准优先于标准基准规则。

基准百分位数

所有分数和百分位数均采用四舍五入。在确定参与度得分位于哪个基准百分位数时，仪表板会将未四舍五入的参与度得分与未四舍五入的百分位数范围进行比较。

基准百分位数示例

参与度得分为 *8.96123864*，在仪表板上显示为 9.0。在此示例中，前 5% 基准百分位数是 *8.97363652*，在仪表板上也显示为 9.0。

尽管仪表板上两个数字均显示为 9.0，但未四舍五入的参与度得分 *8.96123864* 低于前 5% 百分位数的阈值 *8.97363652*。相反，分数位于前 10% 百分位。

百分位数	评分	范围
前 5%	9.0	≥ 9.0
前 10%	8.8	8.8 - 8.9
前 25%	8.5	8.5至8.7
中游	8.1	7.7 - 8.4
底层 25%	7.6	7.4至7.6
排名后 10%	7.3	7.1至7.3

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

百分位数	评分	范围
底层 5%	7.0	≤ 7.0

relatedlinks
概念
设定外部基准 on page 39
启用真实基准 on page 40
启用特定细分市场的基准 on page 42
理解基准测试和真正的基准测试
参考信息
常见问题解答：基准测试 on page 455

多语言支持

概念：支持的语言和语言检测

调查语言检测和配置

Peakon 为大量语言提供本地化的调查体验（包括电子邮件和通知）。所有标准问题均附有翻译。

方法	描述
自动检测	当员工打开他们的第一个 Peakon 调查时，系统会通过他们的浏览器语言或 IP 地址作为后备选项来了解他们的首选语言。 从那时起，员工就可以用他们喜欢的语言接收本地化的通信。
员工自行选择调查语言	每位员工都可以使用调查中的语言下拉菜单选择一种语言。从那时起，员工将收到所选语言的本地化通信。 管理员可以限制下拉菜单中显示的语言。下拉菜单中的语言顺序反映了您在 “调查设置”选项 卡中的 “调查语言” 字段中添加它们的顺序。如果您将调查限制为 1 种语言，下拉菜单就会消失。
管理员手动选择语言	具有编辑员工数据权限的用户可以根据员工的属性数据为员工组设置区域设置。例如，要为位于巴黎的团队选择法语，您可以按照以下步骤操作： 1. 转到 “管理”>“员工”。 2. 按 当地办事处 进行筛选并选择 巴黎。 3. 选择所有员工。如果人数超过 50 人，请单击 全选 按钮。 4. 单击 “编辑” 可进行批量编辑。 5. 勾选 语言 框并选择 法语。 6. 保存更改。 通过在您的组织启动 Peakon 之前执行此操作，员工从该平台收到的第一封电子邮件将采用他们首选的语言环境，他们的第一份调查也将如此。

仪表板语言检测和配置

面板	语言检测
管理器和个人仪表板	个人仪表板反映了员工的调查语言。如果员工当前的调查语言不可用作仪表板语言，则个人仪表板将默认为英语。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

面板	语言检测
	经理和员工可以通过点击 Peakon 右上角的姓名，然后点击 “个人资料”来选择他们喜欢的语言。
共享仪表板	可共享的仪表板使用浏览器语言，但用户可以在下拉菜单中更改其语言。

自定义问题

如果您添加自定义问题并且您的组织使用多种语言的调查，您还需要添加自己的翻译。

要编辑自定义或标准现有问题，您需要编辑问题的语言。

移动应用程序语言检测

如果设备语言是应用程序本身支持的语言，则 iOS 和 Android 移动应用程序会使用该语言，否则应用程序默认使用英语。

如果管理员限制调查语言，则使用应用程序回答调查时它将覆盖设备语言。无论调查语言是什么，应用程序界面的其余部分将继续遵循设备语言。

各功能支持的语言

- 参考：按功能列出的支持语言 on page 45.
- 参考：调查支持的语言 on page 255.
- 参考：敏感评论支持的语言 on page 442.
- 参考：关键字主题支持的语言 on page 442.
- 参考：仪表板支持的语言 on page 394.
- 参考：微课程支持语言 on page 482.

限制

这些功能存在于管理器仪表板中，但它们无法在所有仪表板语言中提供结果：

- 微课程：参见 参考：微课程支持语言 on page 482。
- 敏感评论：见 参考：敏感评论支持的语言 on page 442。
- 关键词主题：查看 参考：关键字主题支持的语言 on page 442。
- 语义主题：仅限英语。
- 语义搜索：仅限英语。

PowerPoint 导出目前不支持阿拉伯语（一种仪表板语言）。如果经理将其仪表板设置为阿拉伯语，则其 PowerPoint 导出将默认为英语。

参考：按功能列出的支持语言

本主题列出了 Workday Peakon 员工语音功能支持的语言。

语言	调查	经理、个人和共享仪表板（桌面和移动端）	微课程	建议行动	PowerPoint 导出	主题	敏感评论	行政部门
阿拉伯语	是	是	是	是		是	是	是

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

语言	调查	经理、个人和共享仪表板（桌面和移动端）	微课程	建议行动	PowerPoint导出	主题	敏感评论	行政部门
阿塞拜疆语	是							
孟加拉语	是							
保加利亚语	是					是	是	
缅甸语	是							
加泰罗尼亚	是							
简体中文	是	是		是	是			是
中文，传统	是	是		是	是			是
克罗地亚语	是					是	是	
捷克语	是	是		是	是	是	是	是
丹麦语	是	是	是	是	是	是	是	是
荷兰语	是	是	是	是	是	是	是	是
英语（英国）	是	是	是	是	是	是	是	是
英语（美国）	是	是	是	是	是	是	是	是
爱沙尼亚语	是	是				是	是	是
法罗语	是							
芬兰语	是	是		是	是	是	是	是
弗拉芒语	是							
法语（CA）	是	是		是	是	是	是	是
法语（FR）	是	是	是	是	是	是	是	是
德语	是	是	是	是	是	是	是	是

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

语言	调查	经理、个人和共享仪表板（桌面和移动端）	微课程	建议行动	PowerPoint导出	主题	敏感评论	行政部门
希腊语	是					是	是	
古吉拉特语	是							
希伯来语	是							
印地语	是	是		是	是			是
匈牙利语	是	是		是	是	是	是	是
冰岛语	是							
印度尼西亚	是						是	
意大利语	是	是		是	是	是	是	是
日语	是	是		是	是		是	是
卡纳达语	是							
韩语	是	是		是	是		是	是
老挝语	是							
拉脱维亚语	是	是				是	是	是
立陶宛语	是	是		是	是		是	是
马其顿语	是							
马来语	是							
马拉雅拉姆语	是							
毛利语	是							
马拉地语	是							
蒙古语	是							
挪威语	是	是		是	是	是	是	是
波兰语	是	是	是	是	是	是	是	是
葡萄牙语（PT）	是	是		是	是	是	是	是

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

语言	调查	经理、个人和共享仪表板（桌面和移动端）	微课程	建议行动	PowerPoint导出	主题	敏感评论	行政部门
葡萄牙语（巴西）	是	是	是	是	是	是	是	是
旁遮普语	是							
罗马尼亚语	是	是		是	是	是	是	是
俄语	是	是		是	是	是	是	是
塞尔维亚语	是							
斯洛伐克语	是						是	
斯洛维尼亚语	是						是	
西班牙语（ES）	是	是	是	是	是	是	是	是
西班牙语（洛杉矶）	是	是		是	是	是	是	
瑞典语	是	是	是	是	是	是	是	是
他加禄语	是							
泰米尔语	是							
泰卢固语	是							
泰语	是	是		是	是	是	是	是
土耳其语	是	是		是	是	是	是	是
乌克兰语	是							
乌尔都语	是							
越南语	是							
科萨语	是							
祖鲁语	是							

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

relatedlinks
参考信息
参考：按功能列出的支持语言 on page 45
参考：仪表板支持的语言 on page 394
参考：微课程支持语言 on page 482
参考：敏感评论支持的语言 on page 442
参考：关键字主题支持的语言 on page 442
参考：调查支持的语言 on page 255

常见问题解答：我需要手动翻译什么？

Peakon 将标准问题和消息翻译成所有支持的语言。

客户有责任在以下情况下添加自己的翻译：

- 创建自定义问题。
- 编辑标准问题。
- 编辑标准消息。示例：调查电子邮件的主题行和正文。

如果您将调查限制为特定语言，则只需提供这些语言的翻译。

如果您使用多种调查语言，但未提供自定义问题和消息的翻译，则它们将以您编写的语言显示给最终用户。

注: 如果没有英语（美国）和法语（加拿大）的翻译，他们将分别使用英语（英国）和法语（法国）的翻译（在调查中选择时）。为了防止这种情况，请在英语（美国）和法语（加拿大）字段中添加翻译。

个人账户

登录您的账户

开始之前

您必须在 Workday Peakon Employee Voice 上拥有包含电子邮件地址的员工记录。

关于此任务

领导者登录时会进入其团队仪表板。如果您已为您的组织激活此功能，员工将进入他们的调查（在调查期间）或个人仪表板。

创建密码时：

- 尽量混合使用大写和小写字母、数字和特殊字符。
- 避免使用常用词语并且不要包含个人信息。例如：您的名字。

在您输入时会出现一条消息，显示您的密码强度 - 请调整密码直至安全。关注我们的 概念：安全最佳实践 on page 22。

过程

1. 转到登录页面。
2. 输入您的电子邮件并按 继续。
3. 输入您的密码并继续。

relatedlinks
概念
故障排除：常见访问问题 on page 60

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

使用单点登录 (SSO) 登录您的帐户

开始之前

您必须具备：

- Workday Peakon Employee Voice 上的带有电子邮件地址的员工记录。
- 访问您组织的身份提供商内的 Workday Peakon 员工之声应用程序。

关于此任务

领导者登录时会进入其团队仪表板。如果您已为您的组织激活此功能，员工将进入他们的调查（在调查期间）或个人仪表板。

过程

1. 转到登录页面。例如：*companyname.peakon.com*
2. 输入您的电子邮件并按 继续。
3. 该页面将重定向到您的身份提供商，或者，如果没有强制要求，您可以选择使用 SSO 登录。
4. 登录您的身份提供商，它将把您重定向到您的 Workday Peakon 员工之声仪表板。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206
故障排除：常见访问问题 on page 60

使用手机号码登录您的帐户

开始之前
您必须具备：

- Workday Peakon 系统中包含员工电话号码的记录。

关于此任务

领导者登录后会进入团队仪表盘。员工会在调查期间进入他们的调查问卷页面，或者如果您已为您的组织激活了此功能，则会进入他们的个人仪表板页面。

注: 为了维护安全，只有使用手机号码登录的经理和管理员才能访问自己的员工资料。经理们看到的是自己的个人仪表盘，而不是经理仪表盘。

过程

1. 前往登录页面。例如：*companyname.peakon.com*
2. 选择 “继续使用电话号码”。
3. 请输入您的电话号码，然后选择 “继续”。
4. 如果您的手机号码与您添加到 Peakon 员工记录中的号码一致，您将在手机上收到验证码。输入您收到的验证码，然后选择 “继续”。

示例

您已使用手机号码登录，现在可以访问您的调查和仪表板。

下一步做什么

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：电话号码登录 on page 85

更改仪表板语言

开始之前

管理员仪表板或个人仪表板访问。

关于此任务

您可以将仪表板更改为受支持的仪表板语言之一。

过程

1. 打开您的 个人资料。
2. 在 语言 字段中选择一种语言。

relatedlinks
概念
参考：按功能列出的支持语言 on page 45

管理 Cookie 偏好设置

开始之前

访问经理或员工仪表板。

关于此任务

Cookie 是我们存储在您的浏览器或设备上的一小段数据（文本文件），用于记住有关您的信息。

Peakon 收集分析性 cookie，以便在经理和员工仪表板上向用户提供可选的拦截调查，以收集有关他们的仪表板体验的反馈。示例：用户完成任务后，会弹出一项调查，要求他们评估任务的难度，或确定他们面临的任何挑战。如果他们的公司没有选择退出该功能，我们只会向那些接受了可选 cookie 的用户提供拦截调查。

过程

1. 单击仪表板标题中的？图标。
2. 选择 Cookie 设置 选项。
3. 选择或取消 选择启用分析 cookie 设置。
4. 单击 “保存设置”。

管理通知订阅

开始之前

登录访问 Peakon。

关于此任务

本文提供了在 Peakon 上的个人资料设置中管理您自己的通知订阅的步骤。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon 发送的大多数电子邮件都包含取消订阅链接，以防止电子邮件服务器将电子邮件归类为垃圾邮件，并为用户提供管理电子邮件偏好的灵活性。您还可以通过 MS Teams 和 Slack 接收通知，这些通知可以在 Peakon 中直接管理。

访问 概念：短信调查通知 on page 280 了解如何取消订阅短信。

管理员不能代表员工管理订阅偏好。有关通知订阅选项的更多信息，请访问 参考：通知订阅 on page 54。无法取消订阅 Workday 中关于 Timely Suggestions 的 Peakon 通知。

如果您没有管理员仪表板或个人仪表板，您仍然可以通过单击电子邮件底部的链接取消订阅。取消订阅一种类型的电子邮件（例如：新调查通知）并不会自动让您退出其他类型的电子邮件。

过程

1. 单击 Peakon 仪表板右上角的个人资料照片或姓名首字母。
2. 转到侧边栏中的 调查通知 选项卡。
3. 根据需要选择加入或退出特定的电子邮件通知。
4. 单击 “保存更改”。

设置双因素身份验证（2FA）

开始之前

访问您自己的仪表板（管理器或个人）。

关于此任务

您可以设置双因素身份验证（2FA 或 MFA）方法来登录您的仪表板。2FA 有助于保护您的帐户免受攻击，需要您的密码和来自 Authy 应用程序的登录代码。

所有仪表板用户都可以使用 2FA。无法强制使用 2FA。

过程

1. 单击仪表板右上角的姓名，转到您的个人资料。
2. 转至 “安全”。
3. 在 2FA 部分输入您的电话号码，然后单击 继续。
4. 打开您收到的用于安装 Authy 的短信。
5. 将来自 Authy 的令牌输入到 2FA 部分的令牌字段中。
6. 单击 “完成”。

结果

2FA 立即生效。

您可以在 “安全” 选项卡中监控您的活动。如果您的组织在电子邮件中使用链接检查软件，则由于链接包含您独有的令牌，自动点击可能会显示为帐户活动。

示例：禁用电子邮件通知

此示例说明用户如何在 Peakon 中管理他们的电子邮件订阅。您可以根据自己的喜好启用或禁用多个通知。

关于此任务

作为负责监督多个团队的人力资源主管，您不希望收到团队领导添加的每个新重点领域的所有电子邮件通知。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 单击您的个人资料图标（默认为您的姓名首字母，或者如果您已上传，则为您的个人资料照片）。
2. 前往 个人资料。
3. 单击 电子邮件通知。
4. 展开 调查相关事件 部分。
5. 关闭权限 经理承诺为您的团队开展重点领域的工作。
6. 单击 “保存更改”。

结果

当经理创建新的重点领域时，您将不再收到来自 Peakon 的电子邮件通知。但是，您可以选择在适用时重新打开这些通知。

概念：安全最佳实践

Peakon 提供不同的安全选项，以确保您对帐户的访问是安全和受保护的。我们建议采取以下最佳做法来降低安全漏洞的风险。

强制使用安全密码

Peakon 使用 *zxcvbn* 库来确保您的密码复杂度符合安全标准。它使用一组算法来估计成功找到密码所需的猜测次数。

Peakon 的密码验证可确保密码在少于 10,000,000,000 次尝试内无法被猜出。在 Peakon 中输入新密码时，会有一条消息告知您密码强度。

您的密码不得包含：

- 密码中的您的用户 ID、名字、姓氏或电子邮件地址。
- 单词“peakon”或“workday”。
- 按字母表或键盘上的顺序排列的字符，例如“abcde”、“12345”或“qwerty”。
- 非常常见的密码短语，例如“P@ssword1”。

设置双因素身份验证（2FA）

设置 2FA 有助于保护您的帐户免受攻击，因为您需要密码和通过 Authy 发送到您手机的身份验证码。

看 设置双因素身份验证（2FA） on page 52 以获取说明。

监控活动会话和活动历史记录

所有设备上的标准会话超时时间为 4 周。客户可以向 Workday 提出案例，以更改其组织的不同会话超时。

您的活跃会话和活动历史记录可在个人资料区域的 “安全” 选项卡中找到。

您可以单击 “注销会话” 来结束活动会话。

账户活动历史记录部分显示不同的账户事件。示例：调查或计划更新、集成更改和仪表板访问。每个事件都会显示时间、浏览器/操作系统、位置和 IP 地址。

如果您的组织使用 VPN 进行网页浏览或使用链接检查软件检查电子邮件，则此页面可以显示其他帐户活动。

考虑单点登录（SSO）

如果您是管理员，请考虑为您的组织配置 SSO 并将其强制为唯一登录选项。这使得用户能够首先针对外部目录进行身份验证，然后通过目录列出的应用程序访问 Peakon。看 设置单点登录 on page 203 以获取说明。

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

监控仪表板共享设置

如果您已与团队共享了仪表板，则可以随时撤销访问权限并通过进入 共享选项重新生成链接。

管理员可以通过转到 管理 > 数据设置 > 共享来访问所有共享仪表板（并在需要时撤销它们）。

分享链接

避免与同事分享您的调查链接，以确保他们不会代表您完成调查。

参考：通知订阅

本文包含 Peakon 个人用户资料中显示的通知类型，使用户能够 管理通知订阅 on page 51 这些通知无法代表他人取消订阅或重新订阅。某些电子邮件类型可以在调查和访问控制设置中停用。

电子邮件通知概述

类别	电子邮件通知
常规	• 您已被邀请以管理员身份加入 Peakon • 您已被 Peakon 管理员移除 • 您收到了新的团队建议（每日汇总）
与调查相关的活动	直接主管： • 新一轮调查即将开始 • 检测到敏感评论 • 有人在对话中添加了备注 • 您有部分行动即将到期或已到期 • Workday Peakon Employee Voice 近期活动总结已准备就绪，包括更新的评分、重点领域和评论 • 调查参与率较低 调查参与者： • 现在可以参加一项新的调查 • 一轮调查即将结束 • 有人回应了您的评论 • 有人评论或回复了评论 • 您在一段时间内未回复任何调查 • 直接主管致力于努力改进您团队的关注领域
与集成相关的活动	• 发生错误，集成自动断开连接 • 手动触发的同步已完成

Slack 通知概述

类别	Slack 通知
常规	• 您收到了新的团队建议（每日汇总）
与调查相关的活动	• 现在可以参加一项新的调查 • 一轮调查即将结束

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Microsoft Teams 通知概述

类别	Microsoft Teams 通知
与调查相关的活动	• 现在可以参加一项新的调查 • 一轮调查即将结束

参考资料：经理和管理员面对的电子邮件

Peakon 使用 app@peakon.com 电子邮件地址发送所有电子邮件。 请参阅 概念：电子邮件发送 on page 20 有关如何允许接收来自此发件人的电子邮件的信息。

您可以在个人资料设置中管理您的电子邮件订阅，也可以通过电子邮件中的订阅链接进行管理。 看 管理通知订阅 on page 51。

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
仪表盘邀请	管理员已通知您已获得访问权限。要登录，请点击邮件中的链接。	立即的。	管理员可以通过点击员工记录中 “访问 控制” 选项卡上的 “通知”按钮来通知经理。 也可以在 “通知”按钮旁边预览电子邮件。 只有在以下情况下才能通知他人： • 他们位于一个已激活的访问控制组中。 • 该群组已启用仪表盘访问权限。
账户确认和账户确认提醒	作为管理员，您已为公司创建了帐户，现在需要确认您的电子邮件地址。	立即的。	不适用。
移除访问权限	管理员已撤销您的管理员权限。	立即的。	不适用。
忘记密码	确认找回密码。	立即的。	不适用。
更改密码	确认您已更改密码。	立即的。	不适用。
魔法链接	您在登录应用时选择了魔法链接选项。	立即的。	不适用。
即将到来的调查提醒	为您提供以下机会： • 查阅员工记录。 • 提醒员工和经理即将到来的一轮比赛。 • 对调查日程进行最终修改。 该电子邮件列出了接收经理或管理员管理的仪表板，以及这些仪表板是否包含即将进行的调	调查开始前 4 个日历日，即世界协调时凌晨 3 点。	管理员可以在 访问控制中为每个组启用此通知。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
	查中的员工，并说明经理的仪表板是否达到可见性阈值。 该邮件不适用于频率高于每月一次的日程安排。		
参与度低	提醒大家在调查结束前鼓励您的团队或公司参与。 每次调查的参与门槛都很低： • 每周：< 40% • 每两周：< 50% • 每月：< 60% • 季度或更低：< 70% 邮件中列出了接收邮件的经理或管理员管理的仪表盘。只要有一个仪表板的参与度低于低阈值，即可触发包含所有细分市场的通知。 可以直接通过电子邮件登录控制面板。	与员工调查提醒内容一致： • 第一封邮件表示调查已进行到一半。 • 后续邮件每4天发送一次。 低参与度邮件仅在工作日触发，除非管理员手动触发提醒。	管理员可以在 访问控制中为每个组启用此通知。 您可以预览这封邮件： 1. 转到 “管理 > 日程安排” > 视图。 2. 点击 “发送提醒” 选项旁边的 “预览”。 3. 选择 预览低参与度邮件。
消化	根据您使用的是 自动摘要还是 轮次结束 摘要，提供新通知摘要或最新调查轮次摘要。 如果所有条件都满足，则领导会收到一封摘要邮件： • 他们位于一个已激活的访问控制组中。 • 该群组已启用仪表盘访问权限。 • 领导者的仪表盘达到了数据可见性阈值。 • 仪表盘有更新。 摘要邮件中的各个部分与每位领导者在访问控制中可以访问的功能相对应。	发送时间取决于摘要邮件的类型： • 自动：每天 06:00 UTC，如果领导者有未读评论。 • 回合结束时间：调查回合结束后的第二天 06:00 UTC（包括周末）。	直接管理每个日程安排的摘要邮件偏好设置。
团队建议摘要	过去 24 小时内员工提交的新团队建议摘要。 这封邮件是发给：	周一至周五，每天上午 9 点（以经理员工记录中的时区为准）。	不适用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
	• 标准经理层级（直接下属或所有下属）的0级经理 • 手动设置标准经理组的经理（直接下属或所有下属）		
个人评论致谢摘要	汇总员工前一天提交的意见所收到的所有确认信息。	每天一次，仅当经理在前一天确认了 1 条或多条评论时触发。	如果启用了个人仪表盘，则电子邮件中包含指向个人仪表盘评论页面的链接。如果个人仪表盘被禁用，则电子邮件将包含评论文本和经理的确认信息。
对话回复	员工或其他经理对您发起的评论对话的回复。或者，是由你的下属员工发起的对话。	立即的。	不适用。
内部说明	在调查评论中 @提及，或在您参与的内部评论对话中更新。	立即的。	不适用。
行动提醒	您本周有一些任务需要完成。	星期一 06:00 UTC。	不适用。
敏感评论	一名员工在您管理的控制面板中提交了一条敏感评论。	立即的。	您可以在访问控制中为每个 “所有员工” 类型组启用此通知 。
断开连接的员工同步	您的用户配置集成已自动断开连接。该邮件包含建议的故障排除步骤，可帮助管理员快速重新连接集成。 此邮件不适用于自定义集成。	立即的。	不适用。
员工同步已完成	手动触发的同步已完成。如果在同步过程中出现错误或警告，它们将继续显示在 Peakon 的集成区域中。 此邮件不适用于自定义集成。	立即的。	不适用。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：参与度低的电子邮件的标准是什么？ on page 293

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

参考资料：面向调查参与者的电子邮件

Peakon 使用 app@peakon.com 电子邮件地址发送所有电子邮件。 请参阅 概念：电子邮件发送 on page 20 有关如何允许接收来自此发件人的电子邮件的信息。

您可以在个人资料设置中管理您的电子邮件订阅，也可以通过电子邮件中的订阅链接进行管理。 看 管理通知订阅 on page 51。

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
调查电子邮件	包含您个人调查问卷链接的链接。 第一封调查邮件会显示调查邮件正文，后面跟着第一个调查问题。后续的调查邮件以问题开头，后面是调查邮件正文。每位员工的第一封及后续电子邮件订单将分别列出。	除非您在日程安排中自定义了发送时间，或者添加了员工记录时区，否则默认时间为 UTC 时间 09:00。 要手动更新员工的时区，请参阅 导入员工记录时区 on page 74。	有可能做到： • 启用或禁用电子邮件发送功能。 • 自定义邮件主题和邮件正文。 • 自定义本地化。 • 在 “管理 > 品牌”中，在主题行前添加品牌前缀。 • 在 “管理” > “计划” > “查看 > 电子邮件” > “预览电子邮件”中预览调查电子邮件。
调查提醒	如果您尚未填写当前调查问卷，则会显示您的个人调查问卷链接。	提醒邮件的发送时间与调查问卷的发送时间一致。 • 第一封邮件表示调查已进行到一半。 • 后续邮件每4天发送一次。 提醒邮件仅在工作日发送，除非管理员手动发送提醒。手动发送提醒邮件不会影响自动发送提醒邮件的安排。	管理员可以手动触发即时提醒，或者 设置调查提醒日期 on page 232。 手动触发的提醒邮件不会影响自动提醒的发送时间。 您可以预览这封邮件： 1. 转到“管理 > 日程安排” > 视图。 2. 点击 “发送提醒”选项旁边的 “预览”。 3. 选择 “预览提醒邮件”。
重新激活	当员工连续错过 3 轮调查时，重新激活邮件将取代调查邮件和提醒邮件。 它试图通过提供当前的参与度指标来鼓励员工。 尝试重新激活 3 次后，调查将恢复为向员工发送常规电子邮件。 如果员工连续 3 轮未参与调查，系统将再次发送重新激活邮件。	与调查问卷和提醒邮件的发送频率保持一致。	可以在 管理 > 计划视图 > 电子邮件 > 预览 > 重新激活电子邮件中预览此电子邮件。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
评论确认	有人已查看您提交的评论。	出于保密原因，几乎是即时的，但会有随机延迟。	不适用。
回复评论	有人回复了你提交的评论。您可以点击邮件中的链接进行回复。如果您的组织使用个人控制面板，该链接会先引导您登录。	出于保密原因，几乎是即时的，但会有随机延迟。	管理员可以在 “管理 > 数据设置”> > “评论对话”> “电子邮件内容”中禁用评论回复电子邮件中的评论预览。
新重点领域	一位经理已确定负责团队仪表盘上的某个重点领域。 您可以提交关于如何提高重点领域得分的保密团队建议。	立即的。	不适用。
共享仪表板	有人分享了你所属细分市场的仪表盘。邮件中说明了共享仪表板的经理姓名和仪表板名称。	立即的。	共享仪表盘的经理可以： • 选择分享链接是否应设为私密或需要登录。 • 将仪表盘共享给该部门的所有员工。 • 生成一个可共享的链接，无需通过电子邮件发送给员工。 • 撤销分享链接。 管理员可以前往 “管理 > 数据设置 > 共享” 查看当前共享的仪表板，更改其隐私状态并撤销访问权限。
个人仪表盘激活	您通过点击激活链接或首次打开个人仪表盘激活了您的个人仪表盘。	立即的。	不适用。
忘记密码	确认找回密码。	立即的。	不适用。
更改密码	确认您已更改密码。	立即的。	不适用。
魔法链接	您在登录应用时选择了魔法链接选项。	立即的。	不适用。

参考：个人资料设置

您的个人资料区域可让您更新您的个人设置。任何具有仪表板访问权限的人都可以使用这些设置，无论是个人仪表板还是领导仪表板。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tab	描述
编辑个人资料	您可以编辑 名字、 姓氏、 时区和 语言 字段。如果管理员导入这些字段不同的数据，它们将覆盖您的偏好设置。您无法在此编辑自己的电子邮件字段。 您可以在 “默认” 和 “绿色盲”之间设置可访问性偏好。如果您有色觉缺陷，我们建议您使用 绿色盲 。
电子邮件通知	管理您的电子邮件订阅偏好。管理员无法看到您是否退出调查电子邮件，但他们可以批量重新订阅所有员工。
更改密码	更改或重置您的密码。
安全	激活双因素身份验证，查看访问您帐户的不同设备上的所有活动会话，并查看您的帐户活动历史记录。如果您的组织使用 VPN 进行网页浏览或使用链接检查软件检查电子邮件，则此页面可以显示其他帐户活动。
Cookie 偏好	Cookie 是我们存储在您的浏览器或设备上的一小段数据（文本文件），用于记住有关您的信息。例如：您的登录信息。您可以在这里更新您的偏好设置。

故障排除：常见访问问题

问题	原因	解决方案
您输入了您的电子邮件地址，现在需要输入密码，尽管您从未设置过密码。	管理人员点击收到的仪表板链接即可创建密码。如果经理从未收到 Workday Peakon Employee Voice 发送的任何面向经理的电子邮件，他们就会错过这一步。	单击 “忘记密码” 以创建密码。
您输入了您的电子邮件地址，但它说该电子邮件地址不存在。	当您输入您的电子邮件地址时，Peakon 会检查是否有任何现有的员工记录与提供的信息相匹配。如果没有匹配项，则无法继续。	多种选择： • 检查是否有拼写错误。 • 如果您的公司有多个电子邮件域，请与您的管理员确认您应该使用哪个域。例如：company.com、company.co.uk、compa 等等。 • 请与您的管理员确认您在 Workday Peakon Employee Voice 上是否有员工记录。
您输入了您的电子邮件地址，但登录页面显示您不再在那里工作。	如果您的员工记录包含过去的离职日期，您将无法访问您的帐户。	如果此信息不正确，请联系您的管理员纠正问题。
收到的邀请链接已过期。	电子邮件邀请中的链接将在 1 周后过期。	单击 “忘记密码” 以创建密码。将正确的登录链接加入书签。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	原因	解决方案
您需要使用单点登录，但登录页面要求您输入 Workday Peakon 员工语音密码。	单点登录会根据已启用单点登录的公司的电子邮件域来搜索您的电子邮件地址的域。 您使用的电子邮件地址可能包含不在启用域列表中的域。您的公司也可能尚未启用单点登录，或者暂时禁用它。	联系您的管理员，他们可以检查单点登录是否处于活动状态。他们还可以向支持人员核实您使用的电子邮件域是否在启用域的列表中。
您正在使用单点登录，但重定向到单点登录页面后，它显示您应该联系您的管理员。	此问题意味着我们找到了匹配的员工记录，但 Workday Peakon Employee Voice 应用程序在您的身份提供商中并未处于活动状态。	联系您的 IT 团队并要求他们将 Workday Peakon 员工之声应用程序添加到您的单点登录服务中。
您输入您的电子邮件地址，页面会将您重定向到您公司的单点登录。完成您的单点登录详细信息后，页面会将您重定向回 Workday Peakon 员工语音登录页面。	您可能已经与您的身份提供商进行了活动会话，并且使用的电子邮件地址不在您的 Workday Peakon Employee Voice 员工记录中。 完成登录流程后，它会尝试将您返回到 Workday Peakon Employee Voice。但是，如果此电子邮件地址与您的员工记录不匹配，则您无法继续。	退出您的身份提供商。转到 Workday Peakon 员工之声登录页面。输入您的电子邮件地址，然后使用相同的电子邮件地址登录您的身份提供商。 如果您无法继续，则可能是因为该电子邮件地址与您的 Workday Peakon Employee Voice 员工记录上的电子邮件地址不匹配。
您登录到您的帐户，但没有显示您的仪表板（管理器或个人），而是显示没有需要完成的调查。	根据访问控制，您无权查看您的仪表板。	请联系您的管理员，他们可以检查您的访问控制组并在必要时授予段访问权限。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206
登录您的账户 on page 49
使用单点登录 (SSO) 登录您的帐户 on page 50

移动应用程序

概念：移动应用程序

该移动应用程序可在 Apple AppStore 和 Google Play 上获取，当我们向应用程序添加新功能时，它会自动更新。

管理人员和领导者可以通过微课程查看他们的仪表板、团队的行动反馈并提高领导技能。调查参与者可以完成他们的调查并访问他们的个人仪表板。领导者可以在个人仪表板和经理仪表板之间切换。

所有应用程序功能都尊重每个员工或领导的访问组权限。如果管理员访问组处于非活动状态或具有非活动权限，则应用程序会将这些用户重定向到调查或个人仪表板。

验证

任何员工或经理都可以使用其员工记录中的电子邮件地址登录移动应用程序。可以使用以下方式登录：

- 电子邮件地址和密码

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 魔法链接
- 单点登录（如果启用）

如果您在帐户（在桌面上）中启用了双因素身份验证，该应用程序还支持双因素身份验证。

通知

安装应用程序时，您可以决定是否启用推送通知。您可以在应用程序通知设置中管理您的通知。

辅助功能

有视力障碍的员工也可以使用该应用程序。您还可以使用设备的原生功能通过听写添加或回答评论。

语言检测

如果设备语言是本机应用程序支持的语言，则管理器和个人仪表板会尊重该语言。如果应用程序不支持设备语言，则应用程序将使用英语。在 iOS 设备上，可以在 iOS 设置中覆盖应用程序语言。

如果您将调查限制为非员工设备语言的语言，则调查语言将覆盖设备语言。

支持的操作系统

- iOS 15 及更高版本
- Android 8 及更高版本

relatedlinks
参考信息
下一级别：Peakon 移动应用程序

概念：移动应用安全

为了确保用户的安全，移动应用程序：

- 使用现代安全标准与 Workday Peakon Employee Voice 后端系统建立安全连接。
- 每两年进行一次安全渗透测试，以确保应用程序符合行业标准。
- 不在设备上存储 PII 和调查数据。
- 在安全的钥匙串中加密会话令牌，在退出或 4 周不活动后自动过期。

登录后，会话仅授予与移动应用程序相关的功能的访问权限。示例：人力资源管理员不能对产品的管理区域进行更改。

移动应用程序支持移动设备管理 (MDM)，但不支持移动应用程序管理 (MAM)。我们建议管理员咨询他们的技术团队。

relatedlinks
参考信息
下一级别：Peakon 移动应用程序

参考：移动应用程序功能

所有功能都取决于访问该应用程序的员工或经理的访问控制设置。

个人仪表板

领域	描述
概览	显示： • 敬业度评分 • 评论摘要 • 调查数据

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

领域	描述
	注：您的总体参与度得分是参与度驱动因素中问题的平均值，而不是所有活跃问题的平均值。
评分	显示： • 与公司基准相比，您最满意和最不满意的司机。 • 车手得分。
评论	显示您的评论、确认以及管理人员针对您的评论发起的对话。您可以直接从 评论 页面回复对话。 如果您的经理有权查看评论，您也可以在使用移动应用程序时就您的评论发起对话。仅可以针对您的经理可以访问的评论发起对话。您的经理可能无法访问您在向之前的经理汇报时留下的评论，或者对特定问题集（例如：多样性和包容性问题集）的评论，具体取决于他们的访问权限。 员工可以查看承认其评论的经理的姓名。
关注领域	显示您的直接经理设定的重点领域和行动。
帮助	显示常见问题。

经理仪表板

领域	描述
概览	显示： • 主要成绩 • 净推荐值分布 • 与基准的差异 • 参与度 • 显示你的直接经理设定的重点领域和行动 • 重点领域和优势 • 问题集切换器 您还可以设置、接受和忽略重点区域。
上下文切换器	显示您管理的段，使您能够切换视图。
评论	你可以： • 搜索关键词。 • 查看和排序评论。 • 按问题集、NPS 类别、交互、轮次结束日期和敏感评论概念进行过滤。 • 确认并回复评论。可以使用自由文本或标准对话开场白进行回复。包含分数的评论中提供了标准的对话开场白。 • 在评论中添加内部注释。 • 查看评论管理器列表。 • 查看相关评论分数。 • 翻译评论。 • 起草评论回复，然后在关闭评论或应用程序后返回该回复。
改进	包含： • 微课程 • 建议行动 • 文章

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

领域	描述
	• 视频 有针对多个问题集的文章和视频可供参考。 仅限 Android：您可以直接从微课程添加推荐的操作。
行动计划	你可以： • 创建您自己的操作，或从推荐的操作列表中选择。 • 更新和删除现有操作。 • 过滤动作。
通知	显示通知。
iOS 小部件	可以使用 iOS 原生设置将自定义 iOS 小部件添加到设备主屏幕。

常见问题解答：移动应用程序

调查是否可以从网络延续到移动应用程序？	出于保密性和安全性的原因，仅从同一设备/IP 地址才能继续。
员工是否需要企业电子邮件才能访问 Peakon 移动应用程序？	员工需要使用企业电子邮件才能访问 Peakon 移动应用程序。 电子邮件地址必须与 Peakon 员工记录上的地址相符。
如果我们的员工没有电子邮件地址，但可以使用员工 ID 进行单点登录，他们可以访问该应用程序吗？	具有 SSO 访问权限的员工可以使用其公司域登录。
该应用程序是否支持移动设备管理（MDM）？ 示例：在公司设备上预安装应用程序。	是的。
该应用程序是否支持移动应用程序管理（MAM）？ 示例：Microsoft Intune 用于管理应用程序内的策略和限制。	不。
该应用程序是否支持单个驾驶员访问？	该应用程序仅支持访问具有自己的仪表板的整个问题集。

常见问题：是否可以使用手机号码而不是电子邮件登录？

是的，如果您的组织启用了此功能，您可以使用手机号码登录。看 使用手机号码登录您的帐户 on page 50和 概念：电话号码登录 on page 85。身份验证通过短信进行，但可能受运营商限制。

常见问题解答：为什么移动应用程序语言默认为英语？

如果设备语言是本机应用程序支持的语言，则管理器和个人仪表板会尊重该语言。如果应用程序不支持设备语言，则应用程序将使用英语。在 iOS 设备上，可以在 iOS 设置中覆盖应用程序语言。

如果您的组织将调查限制为非员工设备语言的语言，则调查语言将覆盖设备语言。

relatedlinks
概念
概念：支持的语言和语言检测 on page 44

常见问题解答：为什么移动应用程序将用户重定向到调查而不是仪表板？

具有管理员仪表板访问权限的用户应该能够使用移动应用程序访问其团队的调查数据，以及完成他们自己的调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果用户的移动应用程序将他们重定向到调查而不是他们的管理器仪表板，则他们在 Peakon 上的访问权限存在问题。

以下是一些示例：

- 用户管理 Peakon 上的一组员工或一个部门，但是他们所属的访问控制组没有提供足够的权限来显示数据。
- 用户不管理 Peakon 上的任何员工或部门（例如由于 Peakon 和组织的 HRIS 系统之间的同步问题）。

我们建议遇到此问题的用户联系人力资源 (HR) 团队或同等团队，以验证他们在 Peakon 上的访问权限。如果无法找到访问问题的原因，我们建议向 Workday 支持提出案例。

常见问题解答：为什么移动应用程序显示电子邮件地址不存在？

用户只能使用与 Peakon 员工记录上的电子邮件地址相匹配的电子邮件地址登录该应用程序。如果没有成功匹配，则无法继续。

我们建议检查常见错误。示例：您的组织可能使用的拼写错误或不同的电子邮件域。

如果员工无法使用其有效的工作电子邮件地址登录，我们建议他们与人力资源 (HR) 团队或同等部门核实其联系信息。

relatedlinks
示例
故障排除：常见访问问题 on page 60

用户管理

员工记录

设置注意事项：员工记录

您可以利用此主题来帮助您在规划配置和使用[功能]时做出决策。它解释道：

- 为什么要设置它？
- 它如何融入 Workday 的其他部分。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全需求和业务流程配置。
- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详情，请参阅详细的任务说明。

它是什么

在 Peakon 中添加的每个员工都有一个专门的员工记录页面，其中显示其基本信息和人口统计数据。您可以利用这些数据来设计针对性的问题或调查，并按不同的人口统计属性比较结果。

商业利益

在 Peakon 中维护正确且最新的员工记录，使您能够对员工进行调查并获得细分见解。

用例

- 通过将 Peakon 与 Workday 或其他人力资源系统集成，自动将新增和更新的员工记录同步到 Peakon，从而节省管理员的时间。
- 使用提供的模板，通过 Excel 文件手动导入员工记录。

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

需要考虑的问题

问题	考虑因素
您计划如何导入员工数据？	您可以通过在 Peakon 和您的人力资源系统之间创建集成来同步员工记录。例如：Workday、Personio、BambooHR。 您也可以使用 Excel 文件手动导入员工数据。即使您已经通过集成自动同步员工记录，此选项仍然可用。
所有员工是否都至少有一个唯一标识符？	每位员工必须拥有唯一的账户邮箱地址和/或唯一的员工编号。即使员工编号是唯一的，员工之间的帐户电子邮件地址也不能重复使用。每份员工记录都必须包含员工的姓名（包括姓和名）。个人邮箱地址只需是有效的邮箱地址即可。Peakon 不会验证其唯一性，因此多个员工可以使用同一个个人电子邮件地址。
您计划如何修改员工记录？	您可以根据需要多次手动导入员工记录数据。我们建议在调查轮次开始前更新员工记录，以确保每个部分在下一轮调查中都包含最新信息。请注意，由于数据聚合，如果员工在数据有效期内曾属于这些细分组，则更改员工记录不会追溯地从现有仪表板中删除这些员工。 如果您打算自动同步员工记录，则当您在原始人力资源系统中更新员工信息时，同步功能会持续更新员工记录。
你们打算如何管理离职员工？	员工一旦离开公司，从离职之日起，他们将不再收到 Peakon 调查问卷。您可以提前更新离职日期，Peakon 会在日期过后自动将员工视为离职人员。如果员工的离职日期已过，而您在 Peakon 上更新了该员工的离职日期，Peakon 会追溯性地将该员工从离职日期之后参与的任何调查轮次（即向其发送的调查电子邮件）中移除。 您可以根据需要手动导入员工离职日期，或者让自动员工同步功能自动更新此信息。
你们计划引进所有员工吗？	请考虑您是否计划导入所有员工，或者跳过某些员工群体。如果您手动导入员工，您可以使用导入的 Excel 表格进行管理，方法是排除您不想导入的员工行。 如果您正在使用 Workday 集成，则可以使用自定义覆盖来控制员工资格，并将某些员工排除在与 Peakon 同步之外。参见 概念：工人资格。如有需要，也可以聘用临时工。

建议

- 如果需要导入包含员工数据的文件，请先从 Peakon 导出模板。模板包含了正确的格式，并为每个属性列提供了一个示例。
- 在 Peakon 中进行导入或同步之前，请更改属性和段名称，以防止在没有完全匹配的情况下创建新段，或防止在没有匹配的属性名称的情况下出现错误。
- 避免在导入表格中包含过多数据。例如：如果您要为导入的数据设置追溯生效日期，则只需导入包含必要列的工作表即可。
- 如果您希望导入文件、热图和员工记录中的属性以不同的顺序显示，请在 “管理 > 属性” 中重新排列属性。无法重新排列以下标准字段：员工 ID、名字、姓氏、电子邮件、电话、语言和时区，这些字段在导入文件中始终显示在最前面。
- 使用员工记录中的 “同步信息” 选项卡，可以排查使用集成更新员工时出现的问题。

要求

- 首先设置属性结构。请 参阅设置注意事项：属性和细分。
- 如果您要从其他系统自动同步员工信息，请将您的属性映射到标准值。请参阅 “配置基准测试的属性映射”。
- 贵公司的人力资源系统中，每位员工都必须有一个唯一的标识符（电子邮件地址或员工编号）。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

局限性

- 同时与两个人力资源系统集成是不可能的。
- 无法通过自动同步回溯段值，只能通过 Excel 上传或在员工记录中手动更新。
- 通过 Excel 手动上传员工信息，每次上传最多只能上传 20,000 条记录。

租户设置

无影响。

安全

用户需要以下权限才能访问和更新员工记录： 查看员工 和 更新员工 。

只有管理员才能创建人力资源系统与 Peakon 之间的集成。

业务流程

无影响。

报告

无影响。

集成

您可以通过将 Peakon 与您的人力资源系统集成来填充员工数据及其细分群体。Peakon 提供与 Workday、BambooHR、bob、Personio 和 BetterUp 的开箱即用集成。也可以使用 SCIM 2.0 创建自己的自定义集成。

请参阅 “设置注意事项：集成” 以了解有关集成的更多信息。

连接与接触点

Workday 提供了一个 Touchpoints Kit，其中包含帮助您了解租户中配置关系的资源。在 Workday 社区了解更多关于 Workday Touchpoints Kit 的 信息。

relatedlinks
概念
概念：员工管理 on page 78
设置注意事项：集成 on page 161
概念：Workday员工同步 on page 179

添加新员工

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

如果员工使用与组织其他成员不同的电子邮件域，请客户服务将其添加到您的 Peakon 帐户。

关于此任务

手动创建员工是添加少量员工的好选择。要添加更大的员工群体，我们建议使用数据上传方法。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 添加员工时，请确保填写 名字、 姓氏、 电子邮件/员工编号 字段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 保存更改。

下一步做什么

如果您有一个开放的调查轮次，并且员工满足任何目标要求，您可以在 “轮次” 选项卡中将其添加到该轮次中。

relatedlinks
概念
概念：员工管理 on page 78
使用数据导入管理员工记录 on page 69
将员工添加到公开调查轮次 on page 237

添加新经理

开始之前

当员工使用与组织其他成员不同的电子邮件域时，请客户服务将其添加到您的 Peakon 帐户。

安全性：在 Workday Peakon Employee Voice (WPEV) 中 查看员工 和 更新员工 权限。

关于此任务

您可以在 Peakon 上拥有各种级别的经理，无论他们管理直接下属还是管理大型部门（例如国家或实体）。此任务提供了在 Peakon 上将某人设置为经理的步骤。

过程

1. 将经理添加为员工。
2. 指定直接下属或部门进行管理。完成此步骤后，经理将进入 经理 访问控制组，并且可以登录 Peakon（如果该组处于活动状态）。
3. （可选）如果经理需要该组尚未提供的额外访问权限，则将经理添加到另一个访问控制组。
4. 通过 管理 > 访问控制 或员工记录上的 访问控制 选项卡通知经理。

结果

经理现在可以登录 Peakon 并访问您分配给他们的仪表板。如果您为他们分配了多个片段，他们可以使用上下文切换器在片段之间切换。

具有统计数据和至少一组这些问题集访问权限的经理可以在首次登录时查看其仪表板的简短介绍之旅：

- 多元化与包容性
- 敬业度
- 健康与福祉
- 转型与变革

所有经理都可以从其仪表板上的 “帮助” 菜单访问经理入职指导。

relatedlinks
概念
将直接报告分配给经理 on page 75
手动分配段管理访问权限 on page 75
更换现有团队的直线经理 on page 76
示例：将现有团队的任职日期回溯至新的高级领导 on page 105

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

添加新管理员

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工信息。

如果该员工使用的电子邮件域名与组织内其他员工使用的域名不同，请联系客户服务部门，将其添加到您的 Peakon 帐户中。

关于此任务

管理员拥有组织 Peakon 帐户的全部权限。出于安全考虑，我们建议将管理员人数控制在最低限度。

您可以使用其他 “所有员工” 组来添加需要公司级访问权限但不应该是管理员的领导。如果您有需要管理其所在区域调查和员工的本地管理员，请创建一个自定义组。

本任务提供有关如何将系统管理员添加到您的 Peakon 帐户的说明。

过程

1. 将管理员添加为员工。看 添加新员工 on page 67。
2. 转到 管理 > 访问控制。
3. 将管理员添加到 Administrators 组。

结果

Peakon 会立即通知管理员其访问权限，并邀请其登录帐户。同样，如果您决定撤销访问权限，他们也会立即收到电子邮件通知。

使用数据导入管理员工记录

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

使用 Microsoft Excel 工作表和 CSV 文件导入员工是一种节省时间的选择，尤其是在首次设置帐户时。

过程

1. 从您的人力资源系统下载员工记录。
2. 确保每个员工至少有 1 个唯一标识符（电子邮件地址或员工编号）。员工编号可以是字母数字。我们建议使用两个唯一标识符，以避免在更新现有员工记录时出现人为错误。
3. 确保每个员工都向经理汇报数据文件。您可以通过电子邮件地址（推荐）、名字和姓氏以及员工编号来设置经理。如果员工不向任何人汇报，则将其 经理 值留空。
4. 如果您的公司使用多个电子邮件域，请在上传之前联系客户服务团队将域添加到帐户。
5. 在 管理 > 员工 > 导入中下载 Peakon 模板。
6. 准备文件时，请考虑以下格式要求：

格式化元素	注意事项
列标题	工作表中的列标题必须与属性名称或别名完全匹配，并且区分大小写和空格。
名字和姓氏	必填列。工作表中的名字 和 姓氏 必须位于不同的列中。
电子邮件	工作表中的电子邮件地址列必须是 电子邮件。
直接主管	除非您在 Peakon 上更改了属性名称，否则员工的经理列需要命名为 经理 。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

格式化元素	注意事项
电话号码	如果使用电话号码字段，请确保工作表上的列是文本类型单元格。任何其他类型都可能导致上传失败。由于 Microsoft Excel 处理 + 符号（许多电话号码的前缀）的方式，数字类型单元格将无法工作。
特殊字符	避免在电子邮件地址中使用特殊字符，但是，电子邮件地址中的常规字符是可以的。
日期	工作表上的日期属性列必须包含日期类型单元格。通常，即使使用日期格式，Microsoft Excel 也无法正确存储日期，因此 Peakon 无法将它们识别为日期。如果遇到此问题，请将存储为文本的日期转换为日期。 尽管 Peakon 接受标准日期格式，但我们建议使用 YYYY-MM-DD，因为它是包罗万象的选项，因此可以减少潜在问题的数量。 如果您使用 CSV 文件，则必须使用 YYYY-MM-DD 格式。
多张纸	工作表必须仅包含 1 张表。
密码	受密码保护的 Microsoft Excel 工作表将无法使用。
空白单元格	如果某一列中有空白单元格，则上传操作将删除该属性中有空白单元格的员工的现有值。您可以使用此方法批量删除特定属性的数据。 如果您不需要更新特定属性，只需从文件中删除该列。Peakon 仅更新文件中存在的属性的数据。
时区	如果您的员工分布在多个时区，并且他们应该在自己的时区接收调查，请使用 “时区” 列。Peakon 使用 tz 数据库标准。例如：America/New_York。
语言	如果您在时间表中使用多种语言，请使用 语言 列为每位员工设置语言。

7. 导入文件时，请考虑其他文件导入选项：

导入选项	描述
跳过员工创建	如果您不打算添加任何新员工，而只更新现有员工，则此选项很有用。此选项还有助于避免员工记录的重复。例如：如果员工更改了其唯一标识符之一，并且文件包含错误，Peakon 将不会创建重复项。相反，Peakon 会在导入后警告您错误。
启用员工人数或电子邮件替代功能	Peakon 会忽略删除或更改现有唯一标识符的更新，除非您勾选此选项。这些字段的更改很少发生，并且通常表示员工编号或电子邮件混淆。 在某些情况下，您应该使用此选项来绕过安全阻止程序： • 您需要更新员工的错误员工编号。 • 您需要删除员工的电子邮件地址或员工编号。 • 员工的电子邮件已更改，可能是由于电子邮件域名或姓氏更改。 注: 请小心使用。在需要更新唯一标识符的情况下，请确保员工在其员工记录中具有其他唯一标识符。在数据文件中保持一致的唯一标识符可避免重复创建。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

导入选项	描述
设置生效日期	您上传的任何数据都会从下一轮调查开始在 Peakon 仪表板上生效。您上传的数据不会覆盖历史仪表板数据。 如果您需要追溯现有员工记录中的信息，请使用此选项。回溯将把现有的员工调查结果追溯到不同的部分，从而改变过去的仪表板。 当您使用此选项时，您需要选择要导入的员工数据的有效日期。如果需要对某一轮调查有效，请选择该轮调查开始之前的日期。 上传将追溯工作表上现有的所有列。删除任何不应回溯的列。唯一需要的列是 名字、 姓氏、电子邮件/员工 *ID*以及您需要追溯的属性。 无法追溯日期属性，因为日期值已经是有效日期。

8. 下载故障排除日志并解决所有警告或错误，然后单击 “好的，我完成了”。出于安全原因，此步骤之后无法下载错误日志。

结果

您将看到从下一轮调查中导入的更改。历史数据将保持与以前相同，除非您追溯导入。

relatedlinks
概念
参考：数据导入错误和警告 on page 85
故障排除：数据上传中的日期格式错误 on page 106
故障排除：纠正错误的数据导入 on page 107

批量更新员工时区

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

您可以提前设置员工时区，以确保员工在当地时区的规定时间内收到调查。如果您的员工分布在不同地区，那么在员工记录上设置时区会很有帮助。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 选择所有员工、手动选择特定员工或按需要设置时区的员工进行筛选。
3. 单击 “编辑”，然后设置员工组的时区。

结果

下一轮调查中，这些员工将收到以下调查：

- 按计划发出时间。例如：上午 9 点。
- 在其员工记录的时区内。例如：伦敦/英国。

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

relatedlinks
概念
概念：调查问卷发送时间 on page 241

批量更新员工语言

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

Peakon 在第一次调查后根据员工的浏览器语言检测员工的语言。您可以提前设置员工语言，以确保他们的沟通从一开始就是正确的。

如果您在调查设置中启用了员工记录语言，则调查将仅以该语言显示。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 选择所有员工、手动选择特定员工或按需要设置语言的员工进行筛选。
3. 单击 编辑，然后设置员工组的语言。

结果

员工和经理接下来将收到的通讯是采用员工记录语言。

relatedlinks
概念
概念：调查语言 on page 240
参考：按功能列出的支持语言 on page 45

批量更新员工记录

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

您可以批量更改员工记录，可以应用于所有员工，也可以使用过滤器选择特定的一组员工。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 选择所有员工、手动选择特定员工或按需要批量编辑的员工进行筛选。
3. 单击 “编辑”，然后进行必要的更改。

结果

您所做的更改不会影响历史数据，除非您将其追溯到过去。这些变化将影响下一轮及以后的调查数据。

relatedlinks
概念
概念：员工和部门何时发生变化 on page 80

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

批量更新电子邮件地址

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工信息。

只有在确保所有员工都已填写员工编号字段后，才能继续执行这些步骤。

为了避免在上传仍在进行时 Peakon 将您注销，请从文件中移除您的身份，以便使用新的电子邮件地址重新登录。请在文章末尾单独更改您自己的电子邮件地址。

关于此任务

电子邮件地址和员工编号是员工记录中的唯一标识符。更改其中一个唯一标识符时，另一个必须保持不变。如果通过上传同时更改两个唯一标识符，Peakon 将创建一个新的员工记录。通过保持一个唯一标识符不变，系统可以更新现有员工记录的电子邮件地址。

过程

1. 确保所有员工的员工档案中都包含员工编号。您还可以批量导入临时员工 ID，方法是导出列表，然后在 “员工 ID” 列中添加随机 ID，然后重新导入文件。
2. 再次导出文件，并进行必要的电子邮件地址更改。如果您正在为员工离职调查做准备，您也可以在此步骤中添加或更新个人电子邮件地址，以确保他们在离职后能够收到调查问卷。
3. 重新导入文件之前，请勾选以下两个复选框： 跳过创建新员工 和 启用覆盖员工编号或电子邮件。
4. 导入文件并下载导入日志以检查是否有任何错误。

结果

“跳过创建新员工” 选项可确保上传过程忽略任何可能导致创建重复员工的错误。启用“覆盖员工编号或电子邮件”选项可以解除更新唯一标识符的 安全限制。

更改电子邮件地址后，仪表盘用户可以使用新电子邮件地址和旧密码登录。

导入员工记录语言

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

Peakon 第一次向员工发送调查时，会使用调查计划配置中的第一个调查语言，除非员工的员工记录中已经有某种语言。

之后，如果计划设置中提供了该语言，Peakon 会检测员工的浏览器语言以进行下一次调查。有关语言的更多信息，请参阅 概念：支持的语言和语言检测 on page 44。

手动设置员工语言记录可确保每位员工都能以目标语言收到他们的第一份调查。 您必须在调查轮次开始前最迟 1 天设置员工记录语言。

如果希望每个人都能以同一种语言接收调查，我们建议直接在调查设置中将调查限制为仅使用该语言。

您可以使用 Excel 导入方法批量更新员工记录上的语言。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 您可以转到 “导入” 并下载导入文件的模板以使用您的员工数据进行组合，或者如果您想编辑现有员工数据并重新导入，请转到 “导出 ”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 在 语言 列中添加每个员工的语言代码。 例如：*en-US* 或 *de*。 看 参考：员工记录导入的语言代码 on page 87 完整列表。
4. （可选）如果您想删除不必要的列，请删除除以下列之外的所有列：名字、姓氏、电子邮件和/或员工 ID、时区。
5. 转到 管理 > 员工 > 导入。
6. 导入文件。

relatedlinks
概念
概念：调查语言 on page 240
参考信息
参考：员工记录导入的语言代码 on page 87

导入员工记录时区

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

设置员工记录的时区可确保从第一轮调查开始，调查通知就可以在员工当地时区的设定调查时间发送。您必须在调查轮次开始前最迟 1 天设置员工记录时区。

看 批量更新员工语言 on page 72 如果您想在用户界面中单独或批量设置时区。

如果您不设置员工时区，调查将使用某些后备措施来告知自己何时发送通知。看 概念：调查问卷发送时间 on page 241 例如不同的后备方法。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 您可以转到 “导入” 并下载导入文件的模板以使用您的员工数据进行组合，或者如果您想编辑现有员工数据并重新导入，请转到 “导出 ”。
3. 在 时区 列中添加每个员工的地区和城市名称。例如：*Europe/London*、*Asia/Kuala_Lumpur*或 *America/Kentucky/Louisville*。 看 参考：员工记录导入的时区代码 on page 89 完整列表。
4. （可选）如果您想删除不必要的列，请删除除以下列之外的所有列：名字、姓氏、电子邮件和/或员工 ID、时区。
5. 转到 管理 > 员工 > 导入。
6. 导入文件。

示例

您已将调查时间设置为 09:00，并且希望所有员工在其当地时间 09:00 收到通知。您的员工彼此之间相距 1 小时（都柏林和哥本哈根），因此您想为这两个组设置员工记录时区。所有员工记录均已在平台上。

1. 转至 管理 > 员工。
2. 单击 “导出”。
3. 打开文件。
4. 对于所有当地办事处位于都柏林的员工，将 时区 列设置为 欧洲/都柏林 。
5. 对于所有当地办事处位于哥本哈根的员工， 将时区 列设置为 欧洲/哥本哈根 。
6. 转到 管理 > 员工 > 导入。
7. 导入文件。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

下一步做什么
设置调查发送时间 on page 228.
relatedlinks
概念
概念：调查问卷发送时间 on page 241
参考信息
参考：员工记录导入的时区代码 on page 89

将直接报告分配给经理

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

当员工记录在员工类型属性字段（例如标准 经理 属性）中包含经理姓名时，Peakon 会创建报告线。还可以追溯这些变化，以使历史调查数据与新经理保持一致。

如果您需要批量创建报告行，我们建议您使用数据上传。此任务提供在 Peakon 内手动将员工分配给经理的说明。

过程

1. 创建向经理汇报的员工的员工记录。
2. 转到每个员工记录并在 经理 字段中选择经理的姓名。
3. （可选）如果更改必须追溯，则将值追溯至以前。例如：员工在调查开始之前就开始向该经理汇报。出于保密原因，我们建议有效日期反映报告线的实际开始时间。
4. 保存更改。

结果

这些员工现在直接向经理汇报。如果员工本身就是经理，那么上级经理现在有 2 个部分： 直接报告 和 所有报告。

手动分配段管理访问权限

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工和 分段管理访问 设置。

关于此任务

您可以手动为没有报告线的领导者分配已经存在的细分，从而为他们自己的团队分配一个细分。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 打开领导的员工记录并转到 “管理” 选项卡。
3. 为他们分配相关的片段。

结果

当您将某个部分分配给领导者时，Peakon 会将该领导者添加到 “经理” 访问控制组。该组为他们提供访问其仪表板所需的权限。

下次该领导者打开他们的仪表板时，他们可以查看您分配给他们的细分。您也可以随时撤销该片段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：细分经理 on page 153
概念：段管理器导入 on page 154

批量移除手动设置的细分经理

开始之前

权限：

- 群体管理层访问权限
- 管理细分（仅适用于所有员工和专家公司范围的访问组）

关于此任务

您可以批量删除手动设置的细分经理。示例：您已手动为经理分配了大量办公地点，现在您需要删除此访问权限，因为您的公司已经改变了战略。您可以从整个属性的管理器访问权限中批量删除这些段。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开包含要删除的细分经理的属性。
3. 单击垂直省略号并选择 删除经理。
4. 在显示的弹出窗口中确认。

relatedlinks
概念
概念：细分经理 on page 153

更换现有团队的直线经理

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

您可以使用 Peakon 上的过滤选项轻松批量更新现有团队的经理或任何其他属性。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 使用左侧过滤器调出相关员工。示例：使用 经理 过滤器并按前任经理进行过滤以显示其直接下属。
3. 选择所有员工，进入编辑区，设置 Manager 属性为新经理。
4. （可选）如果更改必须追溯，则将值追溯至以前。例如：员工在调查开始之前就开始向该经理汇报。出于保密原因，我们建议有效日期反映报告线的实际开始时间。
5. 保存更改。

结果

这些员工现在直接向经理汇报。如果员工本身就是经理，那么上级经理现在有 2 个部分： 直接报告 和 所有报告。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
示例：将现有团队的任职日期回溯至新的高级领导 on page 105

使用代理视图访问管理器仪表板

开始之前

管理员访问。

关于此任务

代理视图使管理员能够从经理的角度查看 洞察、 分析 和 改进 仪表板区域。这有助于检查权限设置并解决问题。要查看要分析的片段，请在上下文切换器中搜索该片段。

代理视图功能仅为 管理员 访问控制组的成员提供只读访问权限。

该功能不支持：

- 共享仪表板。
- 重点区域管理。
- 评论互动与管理。
- 行动管理。
- 管理 和 个人仪表板 区域。
- 访问经理的通知。
- 访问经理的个人资料。

仅对在活动访问控制组中启用了 “访问统计 信息”权限的用户可以使用代理视图。

在极少数情况下，使用代理视图的管理员可能会看到比在常规会话中更多的数据。示例：如果经理可以访问受限属性中的段，那么管理员就可以看到这些段，即使管理员未启用此权限。

代理视图功能旨在用于故障排除目的。如果管理员需要查看某个片段进行分析，我们建议他们在上下文切换器中搜索该片段。

过程

1. 从任何页面打开上下文切换器设置。
2. 单击 代理视图。
3. 选择一位经理。
4. 单击 查看仪表板。

结果

经理仪表板位于经理看到的第一个页面上。

下一步做什么

单击 “切换视图” 以查看其他经理的仪表板，或 单击“关闭代理视图” 以返回您自己的仪表板。

删除历史调查数据

开始之前

管理员 权限。

关于此任务

管理员可以删除特定调查轮次的历史调查数据，包括员工评分、评论或两者兼有。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

根据组织的需求和内部政策，您可以一次性删除一个或多个调查轮次以及多名员工的数据。我们可能会根据员工人数和每次操作允许的删除次数来设定限制。

过程

1. 前往 行政 > 员工页面。
2. 寻找员工。
3. 选中要删除其历史调查数据的员工旁边的复选框。
4. 选择 删除选项，然后选择 历史调查数据。
5. 选择要删除数据的调查轮次。选择是否删除员工评分和评论，或者仅删除评论。
6. 确认 您的选择。

结果

选定的历史调查数据（分数和评论）将针对选定的员工和调查轮次永久删除。删除数据可能需要一段时间才能反映在仪表盘中。根据删除的数据量，某些重点领域的数据可能会不准确，需要重新计算。分数会发生变化，尤其是在删除大量数据的情况下。

评论将被删除，这将影响相关主题，需要重新计算。确认前请务必仔细检查您的选择，以免意外删除数据。

示例

下一步做什么

设置手机号码登录

开始之前

管理员 权限。

关于此任务

管理员可以允许用户使用手机号码登录 Peakon。设置系统前，请确保员工记录中包含电话号码。

注：创建客户服务工单，以便在您的 Peakon 实例上启用此功能。

过程

1. 转到 管理 > 帐户 > 数据控制。
2. 在 “电话号码登录” 部分，勾选 “启用电话号码登录”复选框。
3. 保存 更改。

relatedlinks
概念
概念：电话号码登录 on page 85

概念：员工管理

员工记录

每条员工记录对应一名员工，并在您的帐户包含的属性字段中显示其值。员工记录还会显示他们管理的部门、他们所属的访问组以及他们参与的轮次。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

标签页	描述	权限
信息	显示员工记录中的基本联系信息字段和属性值。 “是否包含调查问卷” 复选框用于指示员工是否会收到调查问卷。	查看员工。
管理范围	显示领导者管理的各个细分市场。管理细分可以是汇报线，也可以是您手动分配给经理的现有细分。	拥有 细分市场管理 权限的领导者可以分配经理来管理他们自己管理的细分市场。
访问控制	显示员工所属的访问控制组。 所有员工都在 “员工 访问控制组”中。所有负责管理细分市场的员工也都在 经理 访问控制组中。员工所属的任何其他访问控制组也会显示在此选项卡中。	管理员工 权限，该权限仅适用于所有员工 类型组。
轮次	显示员工参与过的调查轮次。此信息并未表明该员工是否已完成调查。 如果您将一名员工添加到正在进行的调查轮次中，则会显示一个横幅，其中包含将该员工添加到当前正在进行的轮次的选项。您还可以重新发送调查链接，使员工能够完成调查，或者如果他们已经完成调查，则可以重置调查。	查看员工。
同步信息	显示以下 3 个部分： • 员工编号：员工的唯一标识符。 • 日志：包含时间戳和错误信息的错误日志。 • 信息：来自集成过程的原始信息。 也可以手动同步员工信息并刷新选项卡上显示的信息。	仅限管理员。

拥有 “查看员工” 权限的领导可以在 “管理 > 员工”中查看员工记录。领导者能看到的员工与其所处的环境相对应，他们看不到自己负责区域之外的员工。

管理员和领导可以使用搜索栏按姓名、电子邮件地址、员工编号、部门或经理查找员工。使用搜索筛选器来优化您的视图，并在查看结果时选择最多 4 列。

任何有权查看员工记录的人都可以将其导出到单独的文件中。该文件会自动包含员工记录中所有字段的列。Peakon 中无法自定义导出设置。

唯一标识符

每位员工的员工记录中必须至少包含 1 个唯一标识符：

- 电子邮件地址或个人电子邮件地址
- 员工编号

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

员工可以拥有相同的姓名和其他详细信息，但多个员工不能使用相同的唯一标识符。要将员工添加到 Peakon，您必须至少填写 1 个唯一标识符字段。

完整填写员工记录中的两个唯一标识符，以防止因数据上传过程中人为错误而导致重复创建或覆盖现有详细信息。同时拥有这两个唯一标识符也使得更改唯一标识符变得更加容易。

例如：如果由于收购需要批量更新电子邮件地址，现有员工编号仍能找到匹配的员工记录进行更新。如果没有匹配项，Peakon 将创建一个新的员工记录。

电子邮件域名

如果您的员工拥有多个不同的电子邮件域名，客户服务团队必须在您的 Peakon 帐户中启用这些域名。启用电子邮件域后，您可以使用相应的电子邮件域添加员工。

维护员工记录

每一轮调查都会将来自该轮调查开始时属于相应细分市场的员工的新调查数据填充到细分市场仪表板中。在下一轮开始的前一天对员工记录进行任何重大更改，以便仪表板能够正确地将员工归类到下一轮中。

在调查期间和之后，也可以进行追溯性更改。我们建议在调查之外持续更新员工记录，以避免仪表盘突然发生大规模变化。

您可以使用数据导入功能，也可以直接在 Peakon 上进行员工记录更改，既可以批量更改，也可以逐个更改。

追溯性员工记录变更

从下一轮调查开始，员工记录更新将显示在相关仪表板上。每个员工的最新得分会延续到新的部分，但评论和历史得分不会延续。您可以随时进行追溯性更改，以保留评论和历史分数。我们建议谨慎地进行日期回溯，并注意可能造成的保密后果。

配置离职人员

我们建议在得知员工最后工作日后尽快确定其离职日期。离职日期是员工离职后其业绩在仪表盘上保留一段时间的参考点。逐步移除操作可以保护员工的隐私，避免结果立即从仪表板中消失。

可见期是在调查时间内计算的，而不是在现实世界中计算的，以防止结果在实时调查轮次之外发生变化。每次新一轮调查开始时，系统都会检查是否有离职员工的回答超出了前员工的可见期限。在直播轮次中，一旦调查回复超出可见期，就会从总分中剔除。

relatedlinks
任务
添加新员工 on page 67

概念：员工和部门何时发生变化

当员工转到新的部分时，其当前分数会在下一轮开始时转移到新的部分。通过现场轮询期间的转移，新部门的经理可以从员工那里获得可行的反馈，而无需透露其身份。员工的评论不会转移到新的部分，除非您追溯更改。

答案类型	旧段	新细分市场
最新比分	当下一轮调查开始时，每位员工的最新个人分数将离开旧部分。	当新一轮开始时，每位员工的最新个人分数将从旧部分转移到新部分。
历史比分	每位员工的历史得分都保留在旧部分中。在每一轮中，分数都会越来越接近可见窗口之外。	历史分数不会转移到新的细分市场，除非您将更改追溯到以前。我们不建议追溯单个员工的日期，以最大程度地保护他们的身份。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

答案类型	旧段	新细分市场
评论	评论仍保留在员工在相关调查轮次中所处的部分。	新细分显示员工在第一轮中对新细分做出的贡献的评论。

我们建议在调查轮次之外更新员工记录，因为 Peakon 会将员工归类到调查轮次开始时他们所在的细分市场。

如果您对员工记录进行更改而不进行追溯，则这些更改将显示在下一轮调查的调查仪表板上。

辞职的员工

使用离职日期和离职原因属性时无需删除员工记录。当您将员工的离职日期设置到其员工记录中时，一旦离职日期过去，Peakon 就会将该员工标记为离职人员。离职人员无法登录，无法收到调查，而且一旦他们离开 离职员工 可见性窗口，他们的调查分数就会从仪表板上消失。

管理层变动

当经理离职或变动时，您需要更新他们的直接员工并将他们归于新经理。只要旧经理的细分包含的分数在 聚合期 可见性窗口内仍然有效，该细分就会显示在细分热图中。如果您删除旧经理，他们的部分就会消失。

在变更后的调查轮次中，每位员工的最新分数将转移到新的细分市场，而旧细分市场仅包含旧分数。评论不会移动，除非您回溯数据，这会影响分数和评论。

组织变革

组织变革与管理变革的工作方式相同，因为您以相同的方式更新细分。

前雇员

如果您删除员工，一旦他们 超出前雇员 可见性窗口，他们提供的分数就会从仪表板上消失。我们不建议删除员工，因为删除后您将无法进行任何更改。

relatedlinks
概念
概念：回溯员工细分数据 on page 83

概念：将员工设置为非活跃状态

注：本主题基于 Workday 关于如何在平台中管理用户的建议。请参阅贵公司内部关于在 Workday Peakon Employee Voice 中管理用户的政策和流程。

“调查纳入”复选框 控制是否将员工纳入针对在职员工的调查中。

- 选中此复选框即可将该员工纳入调查范围。
- 取消选中该复选框即可排除它们。例如：当一名员工长期休假时。

选中此复选框后，被排除在外的员工仍然可以登录 Peakon 并访问其个人或经理仪表板。

要排除更多员工，我们建议通过调查定向的方式来管理，而不是逐个勾选每个员工的复选框。

如果员工已离开组织，请添加离职日期，以便 Peakon 将其视为离职员工。您仍然可以通过使用“离职”日程类型安排调查来对离职员工进行调查。调查问卷选项不会在设定分离日期后发生改变。

受影响区域	考虑因素
历史调查数据	取消勾选调查问卷复选框并不会从汇总分数中删除员工过去的回答。 如果员工在调查轮次开始时被纳入其中，即使您之后取消选中该复选框，他们的答案仍会保留在该轮调查中。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

受影响区域	考虑因素
	他们的旧答案会一直显示在仪表盘上，直到超出可见期为止。 一旦您设置了过去的离职日期，调查包含值不会自动更改。 如果员工在职期间选中了该复选框，则离职后仍保持选中状态。如果之前被认定为在职员工，那么现在被认定为离职员工也仍然有效。
员工执照限制	勾选了“参与调查”复选框的员工将计入公司员工许可限额。无论复选框状态如何，他们仍然可以登录到他们的个人和经理仪表板。
调查和提醒邮件	通过勾选复选框排除的员工将不会收到调查或提醒邮件。如果在调查进行期间取消选中该复选框，则已发送给员工的所有调查链接都将失效。
经理摘要、低参与率和即将发送的调查邮件	即使取消勾选了调查参与复选框，身为经理的员工仍会继续收到这些电子邮件。
仪表盘登录访问	无论是否参与调查，拥有个人或经理仪表板访问权限的员工都可以继续登录。
参与率	如果在直播过程中取消选中该复选框，该员工仍会计入该轮的参与率。除非您重新启用该复选框，否则他们不会被纳入未来几轮的参赛范围。
共享仪表板收件人列表	通过勾选复选框排除的员工将不会收到共享仪表板电子邮件。即使您在 Peakon 之外分享链接，他们仍然可以访问控制面板。

概念：解雇一名员工

注：本主题基于 Workday 关于如何在平台中管理用户的建议。请参考贵公司内部关于Peakon用户管理的政策和流程。

从离职员工那里获得见解，对于试图减轻导致员工流失的因素至关重要。离职属性使您能够管理员工从组织离职的流程。

您可以将 分居日期 设置为过去的日期或未来的日期。如果离职日期在未来，员工将能够继续接收调查问卷，并使用其仪表盘，直到离职日期过去为止。离职日期过后，员工将无法再使用 Peakon。他们的员工记录将按照您在 “自动删除前员工” 设置中设定的时间限制删除。在删除之前，您可以使用 “管理 > 员工”中的 “就业状态” 筛选器查看离职员工的员工记录。

分数汇总

已离职的员工将不再参与后续调查，除非您已设置离职调查计划来调查离职员工。为了保护离职人员的隐私，他们的最新分数和参与情况会逐步从仪表盘中移除。

在每一轮调查中，系统都会查询离职员工的离职日期，并检查这些日期是否在 纳入前员工的 期限内。一旦离职日期超出此时间范围，该员工将不再对该部分的当前分数做出贡献，并且不会出现在参与列表中。

离职员工的历史评分会保留在仪表盘中，旧的调查轮次仪表盘不会在员工离职时发生变化。评分汇总过程不会影响评论，因此评论将保留在帐户中，直到帐户被删除。

删除员工的操作流程相同，只是使用删除日期而不是离职日期。

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

配置

您可以像更新员工记录中的其他信息一样更新 “离职日期” 字段。您可以直接在员工记录中更新离职日期，也可以通过数据上传或集成同步来更新。

推荐

在调查轮次开始前配置离职日期，以避免离职人员影响该轮次的参与名单。

删除员工

可以手动删除员工，也可以通过设置离职日期后的天数阈值自动删除员工。您可以在 “管理”中的 “帐户 设置”中找到此设置。

注: 有一项安全措施，可以防止立即删除最近 7 天内发生变更的员工信息。例如：如果您将员工的离职日期设置为已经超过删除日期阈值的日期。这样管理员就有机会更正任何错误分配的离职日期。

手动删除员工时，您可以从 Peakon 中删除 1 名或多名员工及其所有数据。

删除员工资料后，无法撤销删除操作并恢复已删除的数据。

如果您删除一名同时也是经理的员工，那么您也将丢失与该经理关联的所有细分市场和细分市场数据。删除员工时，请在确认框中输入“*DELETE*”。此步骤有助于防止因错误而导致员工数据丢失。此确认信息与语言有关。例如：如果您选择的语言是英语，请键入 *DELETE*。如果您选择的语言是法语，请键入 *EFFACER*。

调查对象列表中已删除的员工

已删除的员工记录可以显示在调查对象列表中。点击员工姓名，即可查看该员工在职期间的员工记录。无法编辑员工记录。

员工被删除后，就成为前员工。他们的参与和汇总数据（不包括评论）遵循 “纳入前雇员” 设置。一旦删除，就无法将这些员工从调查对象列表中移除。例如：

- 如果员工被错误地添加到某个调查轮次中，并且在他们能够回复之前取消勾选了他们的“参与调查”复选框，他们的名字仍然会出现在调查接收者列表中。
- 删除这些员工并不会将他们从名单中移除。

在这些情况下，一旦 纳入前员工的 汇总窗口到期，新的调查轮次开始，前员工的姓名就会从调查对象列表中删除。

在删除员工记录之前，调整员工的离职日期，使其在轮次开始之前。此操作可防止将其纳入调查对象名单。

relatedlinks
概念
示例：恢复离职员工的职位 on page 103
任务
删除历史调查数据 on page 77

概念：回溯员工细分数据

您所做的任何员工记录更改都会反映在下一轮调查的细分仪表板上，并且不会影响仪表板上的历史数据。如果员工调任新经理，其旧回复仍保留在旧经理处，而最新分数则移交给新经理。

回溯员工的分部价值会增加该员工为分部贡献的历史数据量。您可以通过设置有效日期来决定应移动多少追溯数据。通过将分数和评论移动到新的部分，您还可以将它们从员工所属的原始部分中撤出。

您可以使用数据上传或直接在 Peakon 上单独或批量追溯员工信息。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

注意事项

考虑	描述
数据准确性	避免将员工的时间追溯到不反映现实的时间。
有效期	选择 自定义日期 选项并将员工日期回溯到特定调查开始日期的前一天。例如：如果调查于 11 月 1 日开始，则将员工的分段值追溯至 10 月 31 日。仅使用 开始日期 将某事回溯到时间的开始。
保密性	回溯日期可能会对保密性造成风险，尤其是当回溯一小群人，甚至是一个人的时候。
调查频率	如果您经常更新员工记录，则更高的调查频率将减少追溯的需要。
重点领域和优势	回溯不会重新计算现有的重点领域和重点部分。重点领域在每一轮调查结束时进行计算。
属性配置	总是可以添加更多属性并追溯其值以追溯填充新段，就好像它们一直在那里一样。
历史运动	无法撤销回溯，因为您会丢失员工在各个部门之间的历史部门流动信息。

最佳实践

当新经理接管一个团队时，我们不建议将回溯作为标准做法。旧的反馈可能与新经理不相关或不可操作，并且可能包含针对前任经理的敏感信息。考虑提供历史数据访问权限是否符合员工期望以及您对调查结果处理的沟通。

从新经理的仪表板中排除旧分数还可确保他们看到的分数准确反映他们自己的努力。

如果新经理需要了解新团队的历史背景，您可以导出管理线变动之前旧经理的仪表板、细分热图和评论。

relatedlinks
概念
概念：员工和部门何时发生变化 on page 80
示例：回溯单个员工的段值 on page 103
示例：使用数据导入回溯员工段值 on page 104
示例：批量回溯员工段值 on page 104
示例：将现有团队的任职日期回溯至新的高级领导 on page 105

概念：员工信息同步

背景

Peakon 的每位员工都有一个专属的员工记录页面，显示其基本信息和人口统计数据。利用这些数据来设计有针对性的问题或调查，并按不同的人口统计属性比较结果。

使用员工记录上的“同步信息”选项卡查看事件日志，并在使用集成（例如：Workday 或 BambooHR）更新员工时排除故障。

只有当员工的 Peakon 员工记录中具有有效的外部 ID（例如：Workday ID）时，“同步信息”选项卡才会返回数据。

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

同步信息

环境	描述
外部编号	显示该员工的外部ID。它无法修改。外部 ID 是集成系统中使用的员工 ID。
刷新信息	通过刷新并显示系统中的最新详细信息来更新员工数据。
同步员工	无需运行完整同步即可同步单个员工记录。
信息	显示来自集成系统的关于该员工的数据。查看 *mappedEmployees* 对象： 属性、 员工和 电话 部分。忽略 *rawEmployee* 对象。
日志	显示该员工事件日志中的所有事件。您可以使用错误日志来排查问题。访问 故障排除：Workday 集成同步错误 on page 182 有关如何排查集成问题的更多信息。

relatedlinks
概念
概念：Workday员工同步 on page 179
概念：BambooHR集成 on page 196
任务
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
设置 BambooHR 集成 on page 194
示例
故障排除：Workday 集成同步错误 on page 182

概念：电话号码登录

背景

手机号码登录允许用户使用手机号码通过短信验证来访问 Peakon，而无需使用电子邮件和密码。此功能在保持安全措施到位的同时，提供了一种便捷的登录方式。

访问权限

管理员控制用户是否可以使用手机号码登录。要启用此功能，管理员必须 设置手机号码登录 on page 78。确保员工记录包含电话号码。

考虑因素

使用手机号码登录的用户只能访问自己的员工个人数据。经理将看不到经理仪表盘，而是访问个人仪表盘。

Peakon 使用 Twilio，这是一家流行的外部短信服务提供商。然而，短信技术的可靠性本质上不如电子邮件，而且送达率可能会受到特定国家/地区的法规、运营商和用户配置的影响。了解更多信息，请访问 概念：短信调查通知 on page 280

relatedlinks
任务
设置手机号码登录 on page 78

参考：数据导入错误和警告

上传员工数据时，可能会出现警告和错误。

- 错误导致在上传任何数据之前导入失败。在尝试另一次导入之前，请先修复错误原因。
- 警告使导入能够继续。这些警告在导入摘要中可见。我们建议在上传完成后下载导入日志，以获取完整的警告列表。出于安全原因，退出页面后将无法再检索导入日志。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

警告

警告	解释
X 列没有值，该行将被跳过。	员工在必填列中缺少一个值。
未找到行标识符，跳过。	确保存在员工电子邮件或员工 ID。
未找到 X 列的字段，它将被忽略。	确保此列在 Peakon 上具有匹配的属性名称。
未找到字段 X 的列，因此不会为该字段导入任何值。	定义了一个（非必需）属性，它与任何列标题都不对应。
未找到属性“经理”具有电子邮件、姓名或员工编号 X 的员工。	工作表上或 Peakon 上没有与现有员工记录中给出的经理详细信息相匹配的员工记录。将经理的员工记录添加到工作表并重新上传。
名为 X 的员工不属于 [细分名称]，正在跳过。	对于主帐户管理员：您在将仪表板设置为特定段上下文时上传数据文件。该文件包含该段上下文之外的员工。切换到主公司级别上下文并重新上传文件。 对于本地或受限管理员：您正在上传已存在于更广泛帐户中但不存在于您管理的特定部分中的员工。他们要么是该属性中另一个段的一部分，要么其员工记录上的属性字段为空。请求您的主帐户管理员将该员工添加到您管理的确切细分中。
已经有另一位员工拥有电子邮件 X。	该员工的唯一标识符已存在于 Peakon 上，但上传操作试图为该员工创建重复项。唯一标识符很可能分别存在于多个员工记录中。即使您尝试覆盖唯一标识符，上传也无法合并员工记录。 您可以通过多种方式找到员工并手动进行更改。 • 尝试通过电子邮件地址在 Peakon 中搜索该员工，包括现有员工和离职员工。 • 如果您在 Peakon 上找不到它们，请在您的数据文件中搜索电子邮件地址。参考员工所在行的员工 ID。该员工很可能在 Peakon 上存在，并且拥有该员工 ID，但电子邮件地址不同。您可以导出当前员工列表（也包括离职员工），并在其中找到现有的员工 ID。
电子邮件 X 与任何公司域 X 均不匹配。	您需要联系客户服务部门将该域名作为授权域名添加到您的 Peakon 帐户。

错误

错误	解释
无法读取 Excel 文件。	首先尝试在 Microsoft Excel 中打开并保存。
无法打开工作簿。它有密码保护吗？	确保您的 Microsoft Excel 工作表没有受密码保护。
工作表包含的行数超过最大数量（实际限制取决于属性）。	如果多余的行不包含任何数据，但应用了格式或样式，也会触发该错误。
工作簿中发现多张工作表。仅应存在一张纸。	删除附加的工作表。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

错误	解释
未找到工作表。	确保使用 Microsoft Excel 创建该文件。
该工作表必须至少包含一个标题行和一个内容行。	确保工作表不是空的。
工作表必须包含 X 列。	文件中不存在必需的列，导致导入失败。
该工作表必须包含标识符列“电子邮件”、“员工 ID”之一。	确保存在唯一标识符列。
您不能删除没有电子邮件的员工的标识符。	每个员工必须至少有一个唯一标识符。

relatedlinks
概念
使用数据导入管理员工记录 on page 69
故障排除：数据上传中的日期格式错误 on page 106
故障排除：纠正错误的数据导入 on page 107

参考：员工记录导入的语言代码

本主题包含 Peakon 的完整语言代码列表。您可以在批量导入员工记录语言时使用这些代码。看 导入员工记录语言 on page 73 以获取说明。

语言	代码
阿拉伯语	应收账
阿塞拜疆语	az
孟加拉语	国民军
保加利亚语	bg
缅甸语	my
加泰罗尼亚	ca
简体中文	zh-CN
繁体中文	zh-TW
克罗地亚语	hr
捷克语	cs
丹麦语	da
荷兰语	nl
英语（英国）	en-GB
英语（美国）	英文
爱沙尼亚语	et
法罗语	fo
芬兰语	fi
弗拉芒语	vls-BE

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

语言	代码
法语（加拿大）	fr-CA
法语（FR）	fr-FR
德语	德
希腊语	el
古吉拉特语	gu-IN
希伯来语	他
印地语	hi
匈牙利语	hu
冰岛语	是
印度尼西亚	id
意大利语	它
日语	ja
卡纳达语	千牛
韩语	ko
老挝语	lo
拉脱维亚语	lv
立陶宛语	lt
马其顿语	mk
马来语	ms
马拉雅拉姆语	ml
毛利语	mi
马拉地语	mr
蒙古语	mn
挪威语	no
波兰语	pl
葡萄牙语（巴西）	pt-BR
葡萄牙语（PT）	pt-PT
旁遮普语	疼痛
罗马尼亚语	ro
俄语	ru
塞尔维亚语	sr-CS
斯洛伐克语	sk
斯洛维尼亚语	sl
西班牙语（ES）	es

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

语言	代码
西班牙语（洛杉矶）	es-LA
瑞典语	sv
他加禄语	tl
泰米尔语	ta
泰卢固语	特
泰语	日
土耳其语	tr
乌克兰语	uk
乌尔都语	你的
越南语	vi
科萨语	xh
祖鲁语	zu

relatedlinks
任务
导入员工记录语言 on page 73

参考：员工记录导入的时区代码

本主题包含 Peakon 的完整时区代码列表。批量导入员工记录时区时，您可以使用这些代码。看 导入员工记录时区 on page 74 以获取说明。

时区代码
非洲/阿比让
非洲/阿克拉
非洲/亚的斯亚贝巴
非洲/阿尔及尔
非洲/阿斯马拉
非洲/阿斯马拉
非洲/巴马科
非洲/班吉
非洲/班珠尔
非洲/比绍
非洲/布兰太尔
非洲/布拉柴维尔
Africa/Bujumbura
非洲/开罗
非洲/卡萨布兰卡

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

时区代码
非洲/休达
非洲/科纳克里
非洲/达喀尔
非洲/达累斯萨拉姆
非洲/吉布提
非洲/杜阿拉
非洲/El_Aaiun
非洲/弗里敦
非洲/哈博罗内
非洲/哈拉雷
非洲/约翰内斯堡
非洲/坎帕拉
非洲/喀土穆
非洲/基加利
非洲/金沙萨
非洲/拉各斯
非洲/利伯维尔
非洲/洛美
非洲/罗安达
非洲/卢本巴希
非洲/卢萨卡
非洲/马拉博
非洲/马普托
非洲/马塞卢
非洲/姆巴巴内
非洲/摩加迪沙
非洲/蒙罗维亚
非洲/内罗毕
非洲/恩贾梅纳
非洲/尼亚美
非洲/努瓦克肖特
非洲/瓦加杜古
非洲/波多诺伏
非洲/圣多美

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

时区代码
非洲/廷巴克图
非洲/的黎波里
非洲/突尼斯
非洲/温得和克
美洲/阿达克
美洲/安克雷奇
美洲/安克雷奇
美洲/安圭拉
美洲/安提瓜
美洲/阿拉瓜伊纳
美洲/阿根廷/布宜诺斯艾利斯
美洲/阿根廷/卡塔马卡
America/Argentina/ComodRivadavia
美洲/阿根廷/科尔多瓦
美洲/阿根廷/胡胡伊省
America/Argentina/La_Rioja
美洲/阿根廷/门多萨
美洲/阿根廷/Rio_Gallegos
美洲/阿根廷/萨尔塔
美洲/阿根廷/圣胡安
美洲/阿根廷/圣路易斯
美洲/阿根廷/图库曼
美洲/阿根廷/乌斯怀亚
美洲/阿鲁巴
美洲/亚松森
美国/阿蒂科坎
美洲/阿特卡
美洲/巴伊亚
美洲/巴巴多斯
美洲/贝伦
美洲/伯利兹
美洲/布兰克-萨布隆
America/Boa_Vista
America/Bogota

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

时区代码
美国/博伊西
美洲/布宜诺斯艾利斯
美洲/剑桥湾
America/Campo_Grande
美洲/坎昆
美洲/加拉加斯
美洲/卡塔马卡
美国/卡宴
美洲/开曼群岛
美国/芝加哥
美国/芝加哥
美国/奇瓦瓦
America/Coral_Harbour
America/Cordoba
America/Costa_Rica
美洲/库亚巴
美洲/库拉索
美洲/丹麦港
America/Dawson
America/Dawson_Creek
美国/丹佛
美国/丹佛
美国/底特律
美洲/多米尼加
美洲/埃德蒙顿
美洲/爱尔兰
America/El_Salvador
美洲/恩塞纳达
美国/韦恩堡
美洲/福塔莱萨
美洲/格莱斯湾
美国/戈特霍布
America/Goose_Bay
America/Grand_Turk

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

时区代码
美洲/格林纳达
美洲/瓜德罗普岛
美洲/危地马拉
美洲/瓜亚基尔
美洲/圭亚那
America/Halifax
America/Havana
美洲/埃莫西约
美国/印第安纳州/印第安纳波利斯
美国/印第安纳州/诺克斯
美国/印第安纳州/马伦戈
美国/印第安纳州/彼得斯堡
America/Indiana/Tell_City
美国/印第安纳州/韦韦
美国/印第安纳州/文森斯
美国/印第安纳州/威纳马克
美国/印第安纳波利斯
美洲/因努维克
美洲/伊魁特
美洲/牙买加
美洲/胡胡伊省
美洲/朱诺
美国/肯塔基州/路易斯维尔
美国/肯塔基州/蒙蒂塞洛
America/Knox_IN
America/La_Paz
美洲/利马
America/Los_Angeles
America/Los_Angeles
美国/路易斯维尔
美洲/马塞约
美洲/马那瓜
美洲/马瑙斯
美洲/马里戈特

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

时区代码
美洲/马提尼克岛
美洲/马塔莫罗斯
美洲/马萨特兰
美洲/门多萨
美国/梅诺米尼
美洲/梅里达
美洲/墨西哥城
美洲/密克隆群岛
美洲/蒙克顿
美洲/蒙特雷
美洲/蒙得维的亚
美洲/蒙特利尔
美洲/蒙特塞拉特
美洲/拿骚
America/New_York
America/New_York
美洲/尼皮贡
美洲/诺姆
美洲/诺罗尼亚
America/North_Dakota/Center
America/North_Dakota/New_Salem
美洲/奥希纳加
美洲/巴拿马
美洲/庞纳唐
美洲/帕拉马里博
America/Phoenix
America/Phoenix
美洲/西班牙港
美洲/太子港
America/Porto_Acre
America/Porto_Velho
America/Puerto_Rico
America/Puerto_Rico
America/Rainy_River

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

时区代码
美国/兰金因莱特
美洲/累西腓
美洲/里贾纳
美国/坚决
America/Rio_Branco
美洲/罗萨里奥
美国/圣伊莎贝尔
美洲/圣塔伦
美洲/圣地亚哥
America/Santo_Domingo
America/Sao_Paulo
美洲/斯科斯比松
America/Shiprock
美洲/圣巴泰勒米
America/St_Johns
America/St_Kitts
America/St_Lucia
America/St_Thomas
America/St_Vincent
America/Swift_Current
美洲/特古西加尔巴
美国/图勒
美国/Thunder_Bay
美洲/蒂华纳
美国/多伦多
美洲/托尔托拉
美洲/温哥华
美国/维珍
美国/白马
美洲/温尼伯
美洲/雅库塔特
美国/黄刀镇
南极洲/凯西
南极洲/戴维斯

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

时区代码
Antarctica/DumontDUrville
南极洲/麦格理
Antarctica/Mawson
Antarctica/McMurdo
南极洲/帕尔默
南极洲/罗瑟拉岛
Antarctica/South_Pole
南极洲/昭和
南极洲/沃斯托克
北极/朗伊尔城
亚洲/亚丁
亚洲/阿拉木图
亚洲/安曼
亚洲/阿纳德尔
亚洲/阿克套
亚洲/阿克托比
亚洲/阿什哈巴德
亚洲/阿什哈巴德
亚洲/巴格达
亚洲/巴林
亚洲/巴库
亚洲/曼谷
亚洲/贝鲁特
亚洲/比什凯克
亚洲/文莱
亚洲/加尔各答
亚洲/乔巴山
亚洲/重庆
亚洲/重庆
亚洲/科伦坡
Asia/Dacca
亚洲/大马士革
亚洲/达卡
亚洲/帝力

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

时区代码
亚洲/迪拜
亚洲/杜尚别
亚洲/加沙
亚洲/哈尔滨
亚洲/胡志明市
亚洲/香港
亚洲/科布多
亚洲/伊尔库茨克
亚洲/伊斯坦布尔
亚洲/雅加达
亚洲/查亚普拉
亚洲/耶路撒冷
亚洲/喀布尔
亚洲/堪察加
亚洲/卡拉奇
亚洲/喀什
亚洲/加德满都
亚洲/加德满都
亚洲/加尔各答
亚洲/克拉斯诺亚尔斯克
Asia/Kuala_Lumpur
亚洲/古晋
亚洲/科威特
亚洲/澳门
亚洲/澳门
亚洲/马加丹
亚洲/望加锡
亚洲/马尼拉
亚洲/马斯喀特
亚洲/尼科西亚
亚洲/新库兹涅茨克
亚洲/新西伯利亚
亚洲/鄂木斯克
亚洲/口腔

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

时区代码
Asia/Phnom_Penh
亚洲/坤甸
亚洲/平壤
亚洲/卡塔尔
亚洲/克孜勒奥尔达
亚洲/仰光
亚洲/利雅得
亚洲/西贡
亚洲/萨哈林
亚洲/撒马尔罕
亚洲/首尔
亚洲/上海
亚洲/新加坡
亚洲/台北
亚洲/塔什干
亚洲/第比利斯
亚洲/德黑兰
Asia/Tel_Aviv
亚洲/廷布
亚洲/廷布
亚洲/东京
亚洲/Ujung_Pandang
亚洲/乌兰巴托
亚洲/乌兰巴托
亚洲/乌鲁木齐
亚洲/万象
亚洲/符拉迪沃斯托克
亚洲/雅库茨克
亚洲/叶卡捷琳堡
亚洲/埃里温
大西洋/亚速尔群岛
大西洋/百慕大
大西洋/加那利群岛
Atlantic/Cape_Verde

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

时区代码
大西洋/法罗
大西洋/法罗群岛
大西洋/扬马延岛
大西洋/马德拉
大西洋/雷克雅未克
Atlantic/South_Georgia
Atlantic/St_Helena
大西洋/斯坦利
澳大利亚/澳大利亚首都领地
Australia/Adelaide
澳大利亚/布里斯班
澳大利亚/Broken_Hill
澳大利亚/堪培拉
澳大利亚/柯里
澳大利亚/达尔文
Australia/Eucla
澳大利亚/霍巴特
Australia/LHI
Australia/Lindeman
Australia/Lord_Howe
澳大利亚/墨尔本
澳大利亚/北部
澳大利亚/新南威尔士州
澳大利亚/珀斯
澳大利亚/昆士兰
澳大利亚/南部
澳大利亚/悉尼
澳大利亚/塔斯马尼亚
澳大利亚/维多利亚州
澳大利亚/西部
澳大利亚/Yancowinna
欧洲/阿姆斯特丹
欧洲/安道尔
欧洲/雅典

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

时区代码
欧洲/贝尔法斯特
欧洲/贝尔格莱德
欧洲/柏林
欧洲/布拉迪斯拉发
欧洲/布鲁塞尔
欧洲/布加勒斯特
欧洲/布达佩斯
欧洲/基希讷乌
欧洲/哥本哈根
欧洲/都柏林
欧洲/直布罗陀
欧洲/根西岛
欧洲/赫尔辛基
欧洲/马恩岛
欧洲/伊斯坦布尔
欧洲/泽西岛
欧洲/加里宁格勒
欧洲/基辅
欧洲/里斯本
欧洲/卢布尔雅那
欧洲/伦敦
欧洲/卢森堡
欧洲/马德里
欧洲/马耳他
欧洲/玛丽港
欧洲/明斯克
欧洲/摩纳哥
欧洲/莫斯科
欧洲/尼科西亚
欧洲/奥斯陆
欧洲/巴黎
欧洲/波德戈里察
欧洲/布拉格
欧洲/里加

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

时区代码
欧洲/罗马
欧洲/萨马拉
Europe/San_Marino
欧洲/萨拉热窝
欧洲/辛菲罗波尔
欧洲/斯科普里
欧洲/索非亚
欧洲/斯德哥尔摩
欧洲/塔林
欧洲/地拉那
欧洲/蒂拉斯波尔
欧洲/乌日霍罗德
欧洲/瓦杜兹
欧洲/梵蒂冈
欧洲/维也纳
欧洲/维尔纽斯
欧洲/伏尔加格勒
欧洲/华沙
欧洲/萨格勒布
欧洲/扎波罗热
欧洲/苏黎世
印度/塔那那利佛
印第安群岛/查戈斯群岛
印度/圣诞节
印度/科科斯
印度/科摩罗
印度/凯尔盖朗群岛
印度/马埃岛
印度/马尔代夫
印度/毛里求斯
印度/马约特岛
印度/留尼汪
Pacific/Apia
太平洋/奥克兰

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

时区代码
太平洋/查塔姆
太平洋/复活节
太平洋/埃法特岛
太平洋/恩德伯里
Pacific/Fakaofo
太平洋/斐济
太平洋/富纳富提
太平洋/加拉帕戈斯群岛
太平洋/甘比尔
太平洋/瓜达尔卡纳尔岛
太平洋/关岛
太平洋/檀香山
太平洋/檀香山
太平洋/约翰斯顿
太平洋/圣诞岛
太平洋/科斯雷
太平洋/夸贾林环礁
Pacific/Majuro
太平洋/马克萨斯群岛
太平洋/中途岛
Pacific/Nauru
太平洋/纽埃
太平洋/诺福克
太平洋/努美阿
Pacific/Pago_Pago
太平洋/帕劳
太平洋/皮特凯恩
太平洋/波纳佩
Pacific/Port_Moresby
太平洋/拉罗汤加岛
太平洋/塞班岛
太平洋/萨摩亚
太平洋/塔希提岛
太平洋/塔拉瓦

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

时区代码
太平洋/汤加塔布岛
太平洋/特鲁克
太平洋/威克
太平洋/沃利斯
太平洋/雅浦

relatedlinks
任务
导入员工记录时区 on page 74

示例：恢复离职员工的职位

此示例说明如何恢复之前离职的员工，同时保留其历史数据和唯一标识符。您可以使用 离职日期 属性字段中的值来恢复员工数据中仍然存在的员工记录。彻底删除员工记录后，无法恢复该员工的职务。

关于此任务

离开您组织的一名员工已返回并将使用与以前相同的员工编号和电子邮件。他们的员工记录目前在 离职日期 属性下被归类为 离职 ，因此您需要将其恢复为现有员工。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 选择 就业状况 过滤器。
3. 选择 “不再受雇”。
4. 搜索员工的姓名。
5. 打开他们的员工记录。
6. 单击 分居日期 字段。
7. 按退格键可清空字段的内容。
8. 按 “保存更改”。

结果

删除员工记录上的离职日期向 Peakon 表明这是一名现任员工。如果有开放轮次，您可以立即将员工添加到调查轮次中。如果员工有个人仪表板，他们还可以查看离职前的历史分数和评论。系统将视该员工从未离开过。

如果该员工曾是经理，并且仍有员工向其汇报，则其汇报线部分也将恢复。该部分将包含团队的历史分数和评论，但不包含经理所做的对话、确认和行动。如果管理员之前属于多个访问控制组，请手动再次添加它们。

示例：回溯单个员工的段值

此示例包含有关如何在 Peakon 上直接追溯单个员工的段值的说明。请注意，仅当单个员工被错误地置于错误的部门时，才应对其进行追溯。追溯单个员工的历史成绩和评论可能会对保密性造成风险，因为它只会带来该员工的历史成绩和评论。

关于此任务

一名原本在法国工作的员工最近调至德国工作。在 Peakon 上，该员工的办公地点仍为法国，因为您上传的数据文件中没有这一变化。自变更以来，您的组织已进行了几轮调查。

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

您需要将设置的 办公地点 段移至德国，有效期为 2022 年 1 月 1 日，以纠正该员工的错误。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 搜索员工并打开其员工记录。
3. 将 办公地点 设置为 德国。
4. 单击 “办公地点” 属性旁边的小时钟图标。
5. 选择 自定义日期 选项。
6. 将其设置为 2022 年 1 月 1 日。
7. 单击 “保存更改”。

结果

1 月 1 日之后员工的任何调查数据或参与情况都将从法国部分转移到德国部分。此日期之前的任何调查数据或参与情况都将保留在法国部分，直到其超出可见范围为止。

relatedlinks
概念
概念：回溯员工细分数据 on page 83

示例：使用数据导入回溯员工段值

此示例包含有关如何在 Peakon 上直接批量回溯一组员工的段值的说明。

关于此任务

您的公司已经针对现有属性进行了多次调查。您最近创建了一个名为 “Region” 的新属性，并且需要上传员工细分值。它的功能应该就像 区域 属性一直存在于具有历史数据的工具中一样。

过程

1. 准备包含以下列的员工数据的数据文件： 名字、 姓氏、 电子邮件、 员工 *ID*、 地区。如果您没有 电子邮件 和 员工 *ID*，则只需 1 个就足够了。不要包括其他属性列，否则它们也会追溯。
2. 转到 管理 > 员工 > 导入。
3. 单击 “设置有效期自”。
4. 选择第一轮调查开始前 1 天的日期。
5. 单击 选择 Excel 文件... 并导入该文件。
6. 下载导入日志，并检查是否有任何错误或警告。

结果

您导入的每位员工现在都是 “区域” 属性内某个细分市场的一部分，并具有追溯效力。下一轮结束后，各个部分将开始拥有重点领域和优势等等。

relatedlinks
概念
概念：回溯员工细分数据 on page 83

示例：批量回溯员工段值

此示例包含有关如何在 Peakon 上直接批量回溯一组员工的段值的说明。

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

关于此任务

位于国王十字区的伦敦办事处最近拆分为两个地点： 国王十字区 和 金丝雀码头。您为 金丝雀码头 创建了一个新的 办公地点 部分，并且已将员工调至该部分。留在国王十字办公室的员工仍留在原来的部门。

后来您决定需要比较两个位置段的历史数据。金丝雀码头 部门的运作应该就像这些员工一直是该部门的一部分一样。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 使用左侧过滤器，选择 办公地点。
3. 将其设置为金丝雀码头。
4. 选择所有员工。
5. 单击 “编辑”。
6. 单击 “办公地点” 字段旁边的小时钟图标。
7. 选择 “开始”。
8. 单击 “回溯”。
9. 单击 “查看更改”，然后 单击“保存更改”。

结果

金丝雀码头部分将包含截至时间开始的所有历史数据。国王十字车站部门将仅包含其自身员工的历史数据。

relatedlinks
概念
概念：回溯员工细分数据 on page 83

示例：将现有团队的任职日期回溯至新的高级领导

这个例子解释了如何通过追溯两个高级领导之间的管理关系，自动将整个团队纳入最高级别领导的掌控之中。此举还将高级经理的旧评分和评论移至主任的直接报告部分。为了避免此类保密问题，您可以将主管设置为高级经理部门的部门经理。

关于此任务

营销团队有一位新主管。现任营销高级经理现在向他们汇报工作。新任主管需要有关其新业务部门的历史数据，以便当他们查看其扩展团队时，其中还包含旧的调查轮次。

高级经理的团队已经拥有历史数据。为了使新主管能够查看这些历史数据，您必须回溯高级经理的 经理 段值。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 搜索并打开高级经理的员工记录。
3. 确保 Manager 属性包含新 Director 的姓名。
4. 单击 管理器 属性上的小时钟图标。
5. 选择 “开始”。
6. 单击 “回溯”。
7. 单击 “查看更改”，然后 单击“保存更改”。

结果

高级经理和董事之间的报告关系现在具有追溯效力。主管可以查看他们的扩展团队，就好像该团队始终向他们汇报一样。

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

relatedlinks
概念
概念：回溯员工细分数据 on page 83

示例：批量更新员工调查问卷内容

关于此任务

本主题介绍如何通过单个任务更新一组员工的调查参与状态。

“调查纳入”复选框决定是否将员工纳入调查范围。更多信息，请参阅 概念：将员工设置为非活跃状态 on page 81。

您可以通过用户界面批量更新调查纳入状态，也可以使用 “从 Excel 导入” 工具导入 CSV 文件。

开始之前

- 安全： 管理员 访问权限。
- 更新员工 访问权限。

通过用户界面更新调查纳入情况

过程

1. 转到 “管理 > 员工”，可以在 “公司” 上下文中，也可以在您要更新的细分中。
2. 将搜索范围筛选为要更新的用户组。
3. 选择所有员工，或仅选择需要更新信息的员工。
4. 选择页面右上角的 “编辑”。
5. 导航至页面底部，选择 “调查纳入” 字段。
6. 根据需要选中或取消选中复选框。
7. 保存更改。

通过 **Excel** 导入更新调查纳入情况

过程

1. 转到 “管理 > 员工”，可以在 “公司” 上下文中，也可以在您要更新的细分中。
2. 筛选搜索结果，选择要标记为“不活跃”的员工群体。
3. 导出 员工名单。
4. 下载 生成的导出文件并打开 Excel 文件。
5. 删除除 “员工 ID 或 电子邮件”、“名字”、“姓氏” 和 “调查包含情况”之外的所有列。
6. 将 “调查纳入” 列下的单元格的值从 “启用” 或 “禁用” 更新，并保存文件中的更改。
7. 在 Peakon 中，选择 “导入”，然后 选择“选择 Excel 文件”。
8. 完成后，点击 “查看结果” 以查看摘要和错误日志。
9. （可选）点击 “下载日志” 以查看更详细的错误信息。
10. 查看更改后，单击 “确定，我已完成 ”返回“员工”页面。

故障排除：数据上传中的日期格式错误

原因： Excel 将日期存储为自 1900 年 1 月 1 日以来的天数。您将值设置为日期格式，但 Microsoft Excel 将其读取为文本而不是数字。Peakon 无法将文本值转换为日期值。

要测试 Microsoft Excel 是否将字段存储为日期，请将其转换为常规数据类型。如果预览窗口中的样本值显示日期，则它是文本值，而不是数字值。

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

解决方法： 使用 Microsoft Excel 上的“文本分列”功能。

过程

1. 选择受影响的列（标题除外）。您可以选择该列中的第一个日期，然后单击键盘上的 Ctrl + Shift + ↓。
2. 单击 Microsoft Excel 文件顶部的“数据”选项卡。
3. 选择“文本分列”按钮，这将打开“文本分列”向导。
4. 在向导的第 1 页或第 3 页上，选择“分隔”选项，然后单击“下一步”。
5. 保留第 2 页（共 3 页）的原样，选择“Tab”选项，然后单击“Next”。
6. 在第 3 页（共 3 页）上，选择日期选项，然后选择日期的当前格式。例如：如果您的日期是 DD-MM-YYYY，请选择 DMY。
7. 单击“完成”。

relatedlinks
概念
使用数据导入管理员工记录 on page 69
参考：数据导入错误和警告 on page 85

故障排除：纠正错误的数据导入

原因： 您的数据文件中的某些员工包含不正确的段值。例如：前任经理。自上传以来，您已进行了几轮调查。

解决方法： 确定您导入此数据的日期，并使用数据导入以追溯有效日期进行更正。了解准确的上传日期使您能够验证在受影响的调查轮次之前的日期的正确信息。

过程

安全： 查看员工 和 更新员工。

1. 准备好您的文件，其中包含您需要更正的必要列（名字、姓氏、电子邮件、员工 ID）和经理列。确保数据正确。
2. 转到 管理 > 员工 > 导入。
3. 单击 “设置有效期自”。
4. 将原始上传的前一天设置为有效日期。
5. 导入文件。

relatedlinks
概念
使用数据导入管理员工记录 on page 69
参考：数据导入错误和警告 on page 85

故障排除：退回的调查电子邮件

原因： 如果收件人的邮件服务器拒绝调查电子邮件，它将被退回。

退回的电子邮件与进入垃圾邮件或员工取消订阅 Peakon 电子邮件不同。

退回的电子邮件有两种类型：

- 柔和的反弹。例如：收件人的收件箱已满。重新启用员工的电子邮件发送功能通常可以解决软退回问题。
- 硬退回。例如：由于拼写错误，电子邮件地址不正确。在您解决根本问题之前，重新启用电子邮件发送功能将不起作用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

解决方法： 解决方案主要取决于反弹的类型及其原因。首先，确定电子邮件被退回的员工：

过程

安全： 管理员工。

1. 转至 管理 > 员工。
2. 选择过滤器 电子邮件状态。
3. 将过滤器设置为 “反弹”。
4. 打开电子邮件被退回的员工的员工记录。将鼠标悬停在 电子邮件 字段附近的 重新启用 按钮上以显示错误消息。

   请注意，无法批量重新启用退回的电子邮件。如果您有大量退回的电子邮件，我们建议您随机检查一些员工样本，以了解整个团队中可能存在的原因。
5. 确定错误消息是否表示软退回或硬退回，并使用适当的解决方案。

类型	解决方案
软弹回	如果电子邮件地址正确并且您不知道任何潜在问题，请单击 “重新启用” 重试发送电子邮件。 如果有开放的调查轮次，则会立即重新发送。如果电子邮件仍然被退回，则退回消息将继续存在。
硬退回	验证电子邮件地址是否正确。检查： • 拼写错误。 • 新的姓氏。 • 领域。例如：kinetar.com 与 kinetar.co.uk。 如果您发现多个电子邮件地址有拼写错误，您可以通过导出员工并使用更正后的电子邮件地址重新导入来批量更新它们。如果电子邮件地址有效并且您有一个开放的调查轮次，Peakon 将自动将电子邮件重新发送到新的电子邮件地址。 使用数据导入更新电子邮件地址时，请确保员工 ID 保持不变，以便系统更新现有员工。 如果电子邮件地址已经正确，请与您的 IT 团队合作解决鼠标悬停在 “重新启用” 按钮上时显示的错误消息中的问题。解决问题后，您可以继续尝试重新启用电子邮件发送功能，看看它是否仍然存在。

用户权限

设置注意事项：访问控制

您可以参考此主题，在规划访问控制的配置和使用时做出决策。它解释道：

- 为什么要设置它？
- 它如何融入 Peakon 的其他部分。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全需求和业务流程配置。
- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详情，请参阅详细的任务说明。

它是什么

访问控制使管理员能够控制有关仪表板、员工记录和管理的组设置。访问控制与 属性协同工作，形成用户在其分配的权限范围内可以执行的全部活动范围。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

商业利益

为每个访问控制组配置相关权限，可确保数据安全并为利益相关者提供适当的访问级别。

您可以创建自己的自定义访问组，以实现组织内访问级别的多样化。每个群组还允许您批量通知或导出其成员。

用例

您可以使用访问控制组来：

- 控制哪些群组拥有仪表盘访问权限。
- 控制哪些群组可以查看评论。
- 控制哪些群组拥有公司级访问权限。
- 启用本地管理员级别访问权限。
- 为特定驱动程序启用专家访问权限。
- 为员工启用个人仪表盘。

需要考虑的问题

问题	考虑因素
你们需要多少位管理员？	管理员是最高级别的用户，拥有对帐户的完全控制权和对所有设置的自动访问权限。管理员可以添加和删除其他管理员，也可以删除整个帐户。 出于安全考虑，我们建议将管理员人数控制在最低限度，理想情况下为 2 或 3 人。 如果其他利益相关者需要公司级别的访问权限，您可以使用其他 “所有员工” 组，例如“人力资源”或“高级领导”，或者创建一个自定义组。 如果与来自其他组织的顾问合作来设置和配置 Peakon，您可以使用 外部管理员 访问控制组授予他们访问权限。
哪些领导层需要公司层面的总体访问权限？	您可以设置多个组，以启用不同类型的公司级访问权限。示例：仪表盘和评论访问权限、员工管理访问权限、通过单个驱动程序 访问专家权限 、问题管理访问权限。 使用 “所有员工” 组，可以是标准组，也可以是自定义组。
是否有需要排除的领导群体，使其无法以领导身份访问 Peakon 控制面板？	直接在编辑面板中禁用该组即可将其停用，并阻止其成员使用其权限。您可以稍后重新启用它。
您是否需要为管理人员创建不同级别的设置访问权限？	建议将所有经理放在一个组中，并使用相同的设置。如果经理管理员工或部门，Peakon 会自动将经理添加到 经理 组。 您可以使用 Peakon 中已有的标准组来自定义不同访问控制组的设置，或者创建自定义组。
哪些设置应该只有管理员才能访问？	如果您集中管理调查和问题，则应仅对管理员启用这些设置。要限制某些功能，您必须在相关的访问控制组中禁用这些设置。
本地管理员是否需要添加和删除访问控制组中的领导者？	将访问组与段关联起来，使本地管理员能够向访问控制组添加或删除领导者。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	考虑因素
您希望对领导者的评论和评论信息进行多大程度的限制？	这些设置可以限制评论中显示的信息： • 实时查看评论 • 查看评论的直接主管 • 按群体查看评论 如果您禁用管理员的这些设置，之后又启用它们，则这些设置将追溯生效。
您需要如何通知您的领导他们的访问权限？	如果领导者的访问控制组处于活动状态并启用了相关设置，则领导者将在实时调查期间收到摘要电子邮件。您还可以直接在访问控制组内批量通知领导。
您是否计划为调查参与者启用个人仪表盘？	在标准“员工”组中启用此设置，或者创建一个自定义的 “个人” 类型组，并在该组中启用此设置。
是否有任何功能需要在向所有领导或员工发布之前，先在一小部分人中进行试用？	创建一个新的访问控制组并设置相关参数，然后添加测试组成员。测试完成后，删除该组，并在目标组中启用该功能。
所有问题集的结果是否应该对所有访问控制组可见？	直接在每个组中启用或禁用问题集。
您的领导层需要何种级别的专业技术支持？	有两种类型的专家访问方式： • 全公司范围内的专家， • 针对特定专业领域。 专家级、公司级访问权限使管理员能够向需要特定驱动程序（或驱动程序组合）的公司级数据的专业用户提供访问权限。他们可以自定义一个或多个问题集中哪些驱动程序的访问权限，从而控制访问组访问这些驱动程序。 创建此类新的专家访问控制组时，您可以定义该组的用户可以在其仪表板上查看哪些驱动程序（涵盖不同的问题集）。 例如：允许您的学习与发展总监访问增长驱动因素，以便访问公司范围内的学习和成长目标。 专家级、特定细分领域的访问权限使管理员能够提供特定细分领域的访问权限，从而使用户能够访问与其角色直接相关的特定问题集、驱动因素或细分领域，以及组织范围内的调查数据。 例如：允许您的法国区域 D&I 经理（同时也是一个团队的直线经理）在一个上下文中查看其团队的访问权限，并在新的按细分群体划分的访问权限中仅查看法国的 D&I 数据。

建议

- 尽量减少管理员人数。
- 从一开始就为所有管理员启用评论权限。
- 为所有经理组启用所有问题类别。
- 关闭您不希望经理收到的通知。
- 为需要公司级访问权限才能访问单个驱动程序的用户启用专家访问权限。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

要求

无影响。

局限性

受管员工 类型访问控制组管理管理员在其管理区域内可以使用的设置。要将某人添加到此类组，您必须先将其设为经理，可以通过分配汇报关系或管理细分来实现。

如果一位领导者同时属于两个级别相同的群体，那么这两个群体中的规则同样具有约束力。例如：2 个 管理员工 组。当您在一个组中禁用某个设置，但在另一个组中启用该设置时，Peakon 会认为该设置已为重叠的领导者启用。

启用敏感评论设置后，相关评论将在单独的标签页以及常规评论区显示。禁用此设置不会从领导者的评论视图中删除敏感评论。

禁用对受限属性的访问只会对不管理细分或细分所属层级的领导者隐藏细分。

如果您最初禁用领导者查看评论的权限，然后稍后启用该权限，则如果领导者的仪表板有历史调查数据，他们就可以查看历史评论。

拥有相应权限的驱动程序会自动获得对公司级仪表板的访问权限。为专业访问用户启用开放式评论设置意味着他们可以查看所有开放式评论，因为这些评论没有与驱动程序关联。

价值观问题是参与度问题集的一部分，因此，如果没有参与度问题，就无法提供对价值观问题的一般或专业访问权限。

权限变更不会向受影响的用户发出通知，除非您将他们添加到主管理员组或从主管理员组中移除他们。

租户设置

导航至 管理 菜单中的 “访问控制” 部分，查看可用设置。

您可以在导入员工数据之前配置访问控制设置，并随时更新设置。

安全

管理员工 团队的领导者只能访问其分配的区域。所有员工 团队的领导都拥有公司级别的访问权限。必须尽量减少这类员工的数量，并且要及时更新员工记录，特别是离职日期。因此，Peakon 可以在员工离职后将其从集团中移除。

业务流程

无影响。

报告

您可以使用 经理行为 使用指标跟踪 Peakon 经理仪表板的登录情况。此外，每个访问控制组都会显示每个管理员最近的活动时间。可以通过筛选群组成员的最后活动日期来导出群组成员。

集成

您可以使用集成功能，在通过细分生成的群组中添加或删除员工。一旦集成将员工信息填充到该细分中，Peakon 会自动将他们添加到关联的访问控制组。请注意，如果是 受管理员工 组，则该员工必须首先有汇报关系或受管理部门。

连接与接触点

Workday 提供了一个 Touchpoints Kit，其中包含帮助您了解租户中配置关系的资源。在 Workday 社区了解更多关于 Workday Touchpoints Kit 的 信息。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：通用访问控制组 on page 120
最新资讯：Peakon 分段访问

创建通用访问控制组

开始之前

只有系统管理员可以创建和管理访问控制组。

关于此任务

您可以创建自定义访问控制组，以多样化授予领导者的访问级别范围。 看 概念：通用访问控制组 on page 120 了解有关此群组类型的更多信息。

如果需要配置用户对特定驱动程序的访问权限，请参阅 概念：专家访问控制组 on page 122 反而。看 概念：访问控制权限继承 on page 123 了解属于多个群组的用户的体验。

过程

1. 导航至 “管理”中的 “访问控制”。
2. 单击 “添加组”。
3. 键入组名。
4. 设置访问级别时，请考虑：

选项	描述
下属员工	为每个组成员提供对其已管理的员工和部门的访问权限。要添加群组成员，首先需要管理员工或部门。
所有员工	提供公司级别的访问权限。您启用的设置决定了组成员可以在此范围内执行哪些操作。
个人	提供对您自己的个人仪表板数据的访问。

5. 在选择如何向组添加成员时，请考虑：

选项	描述
手动选择	手动添加或删除组成员是最常用的选项。由于需要手动操作，此选项最适合较小的团体。 由于访问控制区域仅对管理员开放，因此只有他们可以添加或删除此类组内的员工。这适用于您想要集中管理的群组。 选择此设置时，您仍然可以通过使用 “仅包含” 和 “排除” 定位选项将组链接到细分，来自动添加和删除组成员。因此，Peakon 将根据目标细分市场来填充群组。您可以在以后删除定位选项，这与 按细分选择选项 不同。
按细分选择	通过分段管理访问组成员使您能够批量添加或删除组内的成员。此选项可能很有用，但不限于以下场景： • 特定业务部门的经理需要与其他同级经理不同的权限。 • 将管理人员分为有权查看或与评论互动的人员和无权查看或与评论互动的人员。 • 您需要分阶段推出 个人仪表板， 然后才能全面推出。 • 使本地管理员能够安全地在访问控制组中添加和删除人员。 在 管理员工 类型组中使用此方法时，只有管理报告线或部门的用户才能成为该组的成员。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. （可选）在 问题集 部分，启用用户应该能够访问的问题集。
   价值观功能是参与度问题集的一部分，因此如果用户应该有权访问价值观调查结果，请启用此功能。
7. 在 设置 部分，启用用户应拥有的权限。 看 参考：访问控制设置 on page 131 了解每个设置的解释。

示例

您已设置了“经理”组，该组为其成员提供了查看调查数据的权限。管理各自业务部门的当地管理员需要访问权限来上传和维护其所在地区的员工记录。

为了满足需求，创建一个新的访问控制组。选择 管理员工 访问级别，然后 手动选择 将人员添加到组中。在设置中，启用与经理组相同的设置，并从 员工 设置部分启用所需的设置。

现在您可以手动将本地管理员添加到该组。他们还将保留在标准 经理 组中，但由于新组的设置，他们能够上传和维护员工记录。

下一步做什么

将用户添加到组：

- 如果您在 人员 部分中选择了 手动选择 ，请参阅 管理手动填充组的用户 on page 115。
- 如果您在 “人员” 部分中选择了 “按细分选择”，则该组应该已经根据您选择的细分填充了成员。看 管理自动填充组的用户 on page 116。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：一般访问控制组和专家访问控制组之间有什么区别？ on page 137

创建公司范围的专家访问控制组

开始之前

管理员访问。

关于此任务

您可以允许选定的用户在公司级别访问特定的问题集和/或驱动程序。示例：您的设施主管需要访问公司级别的环境和身体健康驱动因素。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 转到 专家访问 选项卡。
3. 单击 “添加专家组”。
4. 命名该组。
5. 在 “访问” 部分中，选择 “专家 - 公司范围访问”。
6. 在 问题集 区域中选择您的问题集和驱动程序组合。
7. 在 设置 区域选择您的权限。
8. 单击 “创建群组”。
9. 选择您创建的访问控制组上的 “组成员” 选项卡。
10. 单击 “添加人员” 从员工下拉列表中进行选择，或使用搜索栏进行选择。
11. 选择需要添加的员工，然后单击 “添加”。
12. （可选）通知员工。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：一般访问控制组和专家访问控制组之间有什么区别？ on page 137
示例
示例：创建公司范围的专家访问控制组 on page 128

创建专家段访问控制组

开始之前

管理员 访问。

注：如果您在第 5 步中没有看到 专家 - 段访问 选项，请让 NSCA 在社区中提交客户关怀案例并请求启用以下功能： 按段访问。

关于此任务

您可以允许选定用户访问与其角色直接相关的指定段内的特定问题集和/或驱动因素。

示例：您的法国 D&I 经理需要在 1 个环境中访问法国 D&I 和参与度问题集中的特定驱动因素，同时在另一环境中保留对其团队的访问权限。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 选择 专家访问选项 卡。
3. 点击 添加专家组
4. 添加组名。
5. 在 “访问” 部分中，选择 “专家 - 段访问”。
6. 在 问题集 区域中选择您的访问设置以及问题集和驱动程序组合。
7. 在 设置 区域中选择该组中的用户应具有的权限。
8. 单击 “创建群组”。
9. 选择您创建的访问控制组上的 “组成员” 选项卡。
10. 单击 “添加人员” 从员工下拉列表中进行选择，或使用搜索栏进行选择。
11. 选择需要添加的员工，然后单击 “添加”。
12. 单击员工姓名旁边的加号图标以打开细分选择器。
13. 在您选择的片段上选择 “添加片段”。
    您可以根据需要为每个用户选择任意数量的细分。当用户已经分配了细分后，您可以单击某个细分来管理该细分或添加新的细分。
    用户只有拥有查看受限属性的权限时才可以选择受限段。
14. 单击 “关闭”。
15. （可选）通知员工。

结果

用户可以使用他们的仪表板上下文来选择他们有权访问的上下文，包括通过细分组访问的新细分。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：一般访问控制组和专家访问控制组之间有什么区别？ on page 137
示例
最新资讯：Peakon 分段访问

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

添加外部管理员

开始之前

安全： 管理员 访问权限。

关于此任务

要添加外部管理员，请将其详细信息添加到访问控制组。您无需将他们添加为员工。外部管理员可以帮助您实施和配置 Peakon。

注：要添加外部管理员，必须在 Peakon 实例中启用 “允许所有域” 设置。如果该功能未启用，请通过 Peakon 实例管理案例联系客户服务部门提出申请。

过程

1. 转到 管理 > 访问控制。
2. 在 “常规访问”中，选择 “外部管理员”。
3. 选择 “添加外部管理员”。
4. 在幻灯片面板上添加顾问详细信息，然后选择 “添加外部管理员” 以保存更改。

结果

外部管理员会收到一封电子邮件邀请，以确认其电子邮件地址并在 Peakon 中设置其帐户。系统会提示他们设置密码和双因素身份验证。

一旦他们设置好密码和双重验证，账户设置就完成了，您将收到一封确认其账户激活的电子邮件。

relatedlinks
概念
概念：通用访问控制组 on page 120
概念：外部管理员 on page 123

管理手动填充组的用户

开始之前

管理员访问。

关于此任务

Peakon 会自动填充标准经理和员工组，但您可以手动添加和删除其他组的用户。

对于已链接到细分的组，存在例外情况，您只能通过在链接的细分中添加或删除员工来填充这些组。 如果是这种情况，请参阅 管理自动填充组的用户 on page 116。

当您添加或删除用户的访问权限时，Peakon 不会自动通知用户，除非您从管理员组中删除某人。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 打开您想要添加或删除用户的组。
3. 转到 “群组成员” 选项卡。
4. 要添加用户，请单击 “添加人员”，然后从列表中选择用户并单击 “添加”。或者，单击用户姓名旁边的 “通知” 以向其发送登录电子邮件。

   当将用户添加到 管理员工 类型组时，他们必须首先管理员工或部门才能添加。
5. 要删除用户，请点击用户姓名旁边的 “删除 [姓名] 作为成员”。

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

管理自动填充组的用户

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

如果您已将访问控制组链接到某个段，则任何可以更新员工记录的人都可以间接地从访问控制组中添加和删除员工。示例：如果您有一位在本地管理员工记录的本地管理员，他们可以间接管理访问控制组成员。

用户界面不会显示您已将哪些段链接到访问控制组，因此您需要指导利益相关者为员工使用哪些段。

也可以通过数据导入来更新段值，但是导入中使用的段名称必须与 Peakon 中现有的段完全匹配。如果它们不完全匹配，则导入将创建与访问控制组无关的新段。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 打开您需要从段链接访问控制组中添加或删除的员工的记录。
3. 要将员工添加到访问控制组，请单击填充访问组的属性，然后从显示的下拉菜单中选择一个段值。
4. 要从访问控制组中删除员工，请单击填充访问控制组的属性，然后清空其值。
5. 保存更改。

结果

结果立即生效。Peakon 不会自动通知用户其访问权限的变化。

示例

您已创建 2 个经理访问组： 有评论的经理 和 无评论的经理。此外，您还创建了一个名为 *Manager access*的属性。该属性具有 2 个与 2 个访问组名称匹配的段，并且您已将这些段链接到组。

本地管理员可以通过从经理员工记录中的 经理访问 属性中选择一个段，将用户添加到这两个组中。 如果该经理管理人员或部门，他们将成为您配置的访问组的成员。

访问控制组中的目标段

开始之前

管理员访问。

关于此任务

您可以使用细分定位来仅在选定的访问控制组中包括或排除某些用户。 您可以随时编辑这些限制。 只有在创建群组后才可以设置群组定位。

示例：您已在标准经理组中启用评论访问权限，但财务业务部门不想授予其经理评论访问权限。您可以将财务部分从经理组中排除，并创建一个没有注释的自定义经理组，其中仅包含财务部分。

只有目标访问控制组中的管理员才被授予设置的权限。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 打开您需要定位的访问控制组。
3. 单击 “编辑”。
4. 使用 “仅包含” 或 “排除” 设置来设置目标。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. 单击 “保存更改”。

通知访问控制组用户

开始之前

管理员访问。

关于此任务

Peakon 不会通知用户其访问权限的变化，除非他们属于管理员组。 您可以手动或批量通知所有其他组的用户并提示他们登录。或者，您可以等待他们收到调查摘要通知。

无法通知来自 个人 群组类型的用户。例如：员工。

登录通知使用与其他调查电子邮件相同的语言检测和回退。 看 概念：调查语言 on page 240。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 选择包含您需要通知的员工的组。
3. 转到 “群组成员” 选项卡。
4. 要通知个别员工，请点击其姓名旁边的 “通知”。
5. 要批量通知用户，请点击 批量通知，选择相关过滤器并确认。

使用代理视图访问管理器仪表板

开始之前

管理员访问。

关于此任务

代理视图使管理员能够从经理的角度查看 洞察、 分析 和 改进 仪表板区域。这有助于检查权限设置并解决问题。要查看要分析的片段，请在上下文切换器中搜索该片段。

代理视图功能仅为 管理员 访问控制组的成员提供只读访问权限。

该功能不支持：

- 共享仪表板。
- 重点区域管理。
- 评论互动与管理。
- 行动管理。
- 管理 和 个人仪表板 区域。
- 访问经理的通知。
- 访问经理的个人资料。

仅对在活动访问控制组中启用了 “访问统计 信息”权限的用户可以使用代理视图。

在极少数情况下，使用代理视图的管理员可能会看到比在常规会话中更多的数据。示例：如果经理可以访问受限属性中的段，那么管理员就可以看到这些段，即使管理员未启用此权限。

代理视图功能旨在用于故障排除目的。如果管理员需要查看某个片段进行分析，我们建议他们在上下文切换器中搜索该片段。

过程

1. 从任何页面打开上下文切换器设置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 单击 代理视图。
3. 选择一位经理。
4. 单击 查看仪表板。

结果

经理仪表板位于经理看到的第一个页面上。

下一步做什么

单击 “切换视图” 以查看其他经理的仪表板，或 单击“关闭代理视图” 以返回您自己的仪表板。

导出访问控制组

开始之前

管理员访问。

关于此任务

您可以导出访问控制组中的用户列表，并根据他们的仪表板可见性、最后通知日期或最后登录情况进行筛选。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 打开您需要导出的访问控制组。
3. 转到 “群组成员” 选项卡。
4. 单击 “导出”。
5. （可选）选择导出过滤器。
6. 单击 “导出” 即可下载文件。

停用访问控制组

开始之前

管理员访问。

关于此任务

您可以暂时停用访问控制组并稍后重新激活它。群组处于非活动状态时，群组成员将无法行使其权利，立即生效。

停用和重新激活群组不会通知其成员。

无法停用管理员和员工标准组。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 打开您需要停用的访问控制组。
3. 单击 “编辑”。
4. 关闭 访问组活动 设置。
5. 单击 “保存更改”。

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

结果

该组立即处于非活动状态，并在其名称旁边显示一个红色圆圈图标。

删除访问控制组

开始之前

管理员访问。

关于此任务

您可以删除任何自定义访问控制组。这是一个不可逆的操作，但是您可以通过在创建组时选择相同的设置来手动重新创建已删除的组。

删除群组时，如果现有群组成员尚未加入提供 Peakon 访问权限的另一个群组，则他们可能会失去登录访问权限。删除访问控制组不会通知其成员其访问权限已丢失。

无法删除标准访问控制组。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 打开您需要删除的访问控制组。
3. 单击 “编辑”。
4. 单击显示的侧边栏中的删除图标，然后单击弹出窗口中的 删除 进行确认。

手动分配段管理访问权限

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工和 分段管理访问 设置。

关于此任务

您可以手动为没有报告线的领导者分配已经存在的细分，从而为他们自己的团队分配一个细分。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 打开领导的员工记录并转到 “管理” 选项卡。
3. 为他们分配相关的片段。

结果

当您将某个部分分配给领导者时，Peakon 会将该领导者添加到 “经理” 访问控制组。该组为他们提供访问其仪表板所需的权限。

下次该领导者打开他们的仪表板时，他们可以查看您分配给他们的细分。您也可以随时撤销该片段。

relatedlinks
概念
概念：细分经理 on page 153
概念：段管理器导入 on page 154

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

批量移除手动设置的细分经理

开始之前

权限：

- 群体管理层访问权限
- 管理细分 （仅适用于所有员工和专家公司范围的访问组）

关于此任务

您可以批量删除手动设置的细分经理。示例：您已手动为经理分配了大量办公地点，现在您需要删除此访问权限，因为您的公司已经改变了战略。您可以从整个属性的管理器访问权限中批量删除这些段。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开包含要删除的细分经理的属性。
3. 单击垂直省略号并选择 删除经理。
4. 在显示的弹出窗口中确认。

relatedlinks
概念
概念：细分经理 on page 153

启用操作和微课程访问

开始之前

安全性：管理员访问。

关于此任务

您可以允许经理访问操作和微课程以提高团队参与度。

过程

1. 访问 管理 仪表板。
2. 单击 访问控制 图块。
3. 选择一个访问控制组。例如：经理。
4. 在 “设置” 网格上选择 “操作”。
   您可以启用 访问操作 和 管理操作 权限。
5. 要启用微课程的访问权限，请在 “设置” 网格上选择 “改进”。
   您可以启用 访问微课程的 权限。

relatedlinks
概念
概念：行动计划 on page 471
概念：改进枢纽 on page 480

概念：通用访问控制组

本主题解释了通用访问控制组的工作原理。看 概念：专家访问控制组 on page 122 了解专家访问情况，并查看 设置注意事项：访问控制 on page 108 深入了解访问控制功能。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概览

通用访问组占访问配置的大部分。

您 Peakon 实例中的所有用户都属于标准 员工 组。任何管理员工或部门的用户也属于标准 经理 组。您可以手动在任何其他标准组中添加和删除用户，也可以创建自己的自定义组。

通用访问组允许您配置用户对题集的访问权限（例如：停用您不使用的题集）。但是，如果您还需要配置用户对特定驱动程序的访问权限（例如：设施主管只需要访问环境驱动程序），我们建议使用 概念：专家访问控制组 on page 122。

访问控制与属性协同工作，形成用户在其分配的权限范围内可以执行的全部活动范围。

功能	描述
属性和细分	一个部门决定了领导者可以接触到的员工，以及由此而来的部门范围。例如：直接下属、业务部门或国家/地区部门。
访问控制	访问控制规定了领导者在其各自区域内可以使用的设置。例如：查看仪表盘、管理员工记录或管理日程安排。 例外情况是 “所有员工” 组，因为它们会自动授予其成员完整的公司级访问权限。在这种情况下，访问控制组仍然决定领导者可以在此范围内使用哪些设置。

访问类型

普通访问组有 3 个访问级别： 所有员工、 受管理员工和 个人。访问级别选项与群组成员可以访问的数据范围有关，而不是与他们可以在其分配区域内使用的权限有关。

管理员、外部管理员、人力资源和高级领导团队为公司所有员工提供访问权限。经理组通过汇报关系或管理部门提供对受管理员工的访问权限。

用户可以同时加入多个群组。例如：经理和行政人员也是调查参与者，因此属于员工群体。

访问级别	例子	解释	添加用户
所有员工	管理员、外部管理员、高级领导、人力资源	所有员工 类型组都提供公司级别的访问权限，无论您是否已将组配置为仅访问调查结果、管理员工数据或其他内容。这种组类型适合管理员类型的用户。	您可以直接在访问组内管理用户。
下属员工	直接主管	受管理的员工 类型组提供细分级别的访问权限。例如：经理的直接团队、业务部门或实体。 这种群组类型适合任何级别的领导者，他们需要访问特定的团队。 该群组成员只能在其所属区域内使用其设置。	Peakon 会自动将所有人员经理和部门经理添加到标准 经理 组。 您可以直接在访问组内管理用户，但必须先为其分配汇报线或受管段。
个人	员工	各个 类型组别为用户提供在个人仪表盘中查看其调查结果的功能。	Peakon 会自动将所有用户添加到标准 员工 组。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

访问级别	例子	解释	添加用户
			对于自定义组，您可以直接在访问组内管理用户。

将用户添加到组
创建自定义访问组时，您必须决定 Peakon 如何向该组添加新成员。Peakon 对所有标准组都使用 手动选择 选项。

手动选择	允许您手动管理组内的用户。由于只有管理员才能访问访问控制区域，因此只有管理员才能在这些组中添加或删除员工。这适用于您希望集中管理的群组。
按细分市场选择	您可以通过将用户添加到细分来将用户添加到组中，这样可以间接地填充组。对于有权更新员工记录和细分的本地管理员来说，此选项非常有用。在“受管员工”组中使用此选项时，Peakon 只会添加管理员工或部门的领导者。 这种方法无需更多管理员，并赋予本地管理员授予访问权限的自主权。

看 添加外部管理员 on page 115 有关如何授予外部管理员访问权限的说明（如适用）。

relatedlinks
任务
创建通用访问控制组 on page 112
参考信息
常见问题解答：一般访问控制组和专家访问控制组之间有什么区别？ on page 137

概念：专家访问控制组

本主题说明专家访问控制组的工作原理。看 概念：通用访问控制组 on page 120 了解一般访问权限，并查看 设置注意事项：访问控制 on page 108 了解更高级别的访问控制功能。

概览

专家访问使管理员能够控制问题集中的哪些驱动程序可供指定的专家用户可以在其 Peakon 仪表板上查看和操作。与仅允许您在问题集级别配置访问权限的一般访问组相比，这提供了额外的灵活性。

通过提供与合适人员的联系，您可以确保拥有特定员工体验领域的专业团队和领导者能够看到有价值的全公司或特定领域的见解，从而推动责任感和成功。

访问类型

专家访问组有两个访问级别：公司范围访问和细分访问。访问级别选项与组成员可以访问的数据范围有关，而不是他们在指定区域内可以使用的权限。

访问类型	描述
专家：全公司范围的访问	专家公司范围访问类型组为需要特定驱动因素（或驱动因素组合）的公司范围数据的专家用户提供访问权限。 示例：您的学习与发展总监需要全公司访问增长动力。 这种组类型为某些专家提供了额外的全公司数据权限，并且不会从经理现有的仪表板中删除未选择的驱动程序。示例：如果专家用户也有直接团队，他们不会在其团队环境中继承其专家权利。
专家：分段访问	专家细分访问组为需要访问特定细分内的特定驱动程序（或驱动程序组合）的专家用户提供访问权限。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

访问类型	描述
	示例：您的法国区域 D&I 经理同时也是团队的直线经理，他需要在一个环境中访问他们的团队，并在不同的环境中访问法国的 D&I 数据。

限制

- 价值观问题目前属于参与度的一部分。因此，目前无法分离对参与度和价值问题集的访问权限，也无法让用户访问价值子集。
- 此功能不适用于贵公司的管理员，他们始终可以访问所有问题集和驱动程序。
- 只能手动管理专家访问组用户，因此只有管理员可以向专家组添加和删除用户。这与一般访问控制组不同，您可以将其链接到段以允许本地管理员间接添加和删除用户。
- 无法通过专家访问组批量分配细分。

relatedlinks
任务
创建公司范围的专家访问控制组 on page 113
创建专家段访问控制组 on page 114
参考信息
常见问题解答：一般访问控制组和专家访问控制组之间有什么区别？ on page 137

概念：访问控制权限继承

用户可以同时属于多个组。示例：所有经理和管理员也是调查参与者，因此属于员工组（ 个人 类型组 ）的一部分。

当一个领导者处于同一级别的 2 个访问组时，跨组的设置会协同工作。当领导者处于两个不同级别的群体时，就会出现差异：

- 当领导者通过 “管理员工” 访问权限查看管理部分时，“所有员工” 组中的活动设置也可用。
- 当领导者通过 “所有员工” 访问权限查看公司级数据时， 受管理员工 组中的活动设置不可用。

例子

该表解释了处于两个一般访问组中的用户的不同体验，其中一个组中的评论处于活动状态，而另一个组中的评论处于非活动状态。

评论活跃	评论不活跃	员工体验
所有员工	所有员工	评论很活跃。
所有员工	管理员工	在管理的部门和公司环境中，评论很活跃。
下属员工	所有员工	评论在托管段上下文中处于活动状态。
下属员工	下属员工	评论很活跃。

概念：外部管理员

本主题解释了什么是外部管理员访问权限以及它们的访问控制组是如何工作的。访问 概念：通用访问控制组 on page 120 了解一般访问权限，以及 设置注意事项：访问控制 on page 108 深入了解访问控制功能。

概览

外部管理员 访问控制组允许组织外部的顾问配置和设置 Peakon。这包括调查、集成和属性设置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

外部管理员一旦被添加到您的 Peakon 租户中，就需要设置 2FA 身份验证。您可以在访问控制组中撤销他们对您租户的访问权限。

虽然外部管理员可以配置调查问卷，但他们自己无法接收或参与调查问卷，包括测试调查问卷。

访问 添加外部管理员 on page 115 有关如何设置外部管理员访问权限的信息。请注意，这些用户无需在 Peakon 中添加为员工。

访问级别

状态	允许
已启用	外部管理员可以： • 在经理仪表盘上查看分数。 • 查看访问控制组。 • 参与评论和对话。 • 查看、创建和编辑员工记录。 • 导出热力图、PowerPoint演示文稿、评论和员工列表。 • 将用户分配到访问控制组，但 管理 组类型除外。 • 在 Peakon 中接收通知。 • 创建共享仪表板。 • 配置属性，包括受限属性。
未启用	外部管理员无法： • 参与调查，包括测试调查。 • 成为员工经理或部门经理。 • 在 管理 区域的员工列表中显示。 • 将用户分配到外部管理员访问控制组。 • 被任命为管理员。 • 访问代理视图。 • 接收电子邮件通知，但集成相关事件除外。

relatedlinks
概念
概念：通用访问控制组 on page 120
任务
添加外部管理员 on page 115

概念：问题集访问

概览

配置用户对不同问题集的访问权限可以让领导者在查看仪表板时获得更加个性化的见解。例如，多元化和包容性（D&I）负责人可能只需要访问多元化和包容性问题集中的调查数据。类似地，也可以限制用户对不同问题集的访问。

如果您停用对小组内问题集的访问权限，则该问题集的分数和仪表板将不会显示在小组成员的 Insights 区域中。但是，如果问题集的评论对计算主题有所贡献，他们仍然会看到评论和主题。

注:

只有标准驾驶员问题集才有专用仪表板。如果用户只能访问非标准问题集（例如：公司问题），他们将在登录 Peakon 后进入 驱动程序 页面。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置选项

选项	描述
创建通用访问控制组 on page 112	您可以激活和停用 所有员工 和 受管理员工 类型组（管理员组除外）的问题集访问权限。 如果您想对用户组隐藏特定问题集（例如：多样性和包容性）的调查结果，这将非常有用。无法提供或删除对单个驱动程序的访问权限。
创建公司范围的专家访问控制组 on page 113	您可以配置对公司级结果的问题集和驱动程序的访问权限。 这对于负责组织中特定元素的用户很有用。示例：您的设施主管需要访问参与度问题集中的环境驱动程序，以及健康与福祉问题集中的身体健康驱动程序。
创建专家段访问控制组 on page 114	您可以配置对问题集和驱动程序的访问以获得细分级别结果。 这对于负责特定元素但不在公司级别的用户很有用。例如：如果您有区域设施主管，您可以授予他们所需的驱动程序，但仅限于他们指定的区域。

概念：按访问级别划分的仪表板和热图可见性

本主题解释了 Peakon 中的仪表板和热图可见性如何根据访问级别而变化。

概览

访问控制组的访问类型决定了其成员可以查看的数据。管理员在创建新的访问控制组时设置此项，并且访问控制组一旦创建就无法更改。

默认情况下，所有经理都属于标准 经理 组的一部分，而 Peakon 实例中的所有用户都属于标准 员工 组的一部分。

访问类型

当您为一般访问创建新的访问控制组时，您可以在 3 个访问级别之间进行选择：

- 管理员工。
- 所有员工。
- 个人。

参考 创建通用访问控制组 on page 112 有关每种访问类型的更多信息。

创建专家组时，您可以在两个访问级别之间进行选择：

- 全公司范围的访问。
- 段访问。

参考 概念：专家访问控制组 on page 122 有关此类访问的更多信息。

上下文切换器

通过上下文切换器，授权用户可以在他们的仪表板之间切换。

受管理员工 访问控制组类型的用户只能查看其上下文切换器上的有限段列表，这些段是他们管理的段。

所有员工 访问控制组类型中的用户可以选择 Peakon 实例中的任何段，前提是他们具有 访问统计 权限，并且在某些情况下 具有访问受限段的权限。

示例：某区域经理有权访问其 “所有报告” 部门，并已被添加为 都柏林（办公室）部门的部门经理。由于他们属于 受管员工 访问控制组类型，因此他们只能切换上下文并访问这两个部分： 所有报告 和 都柏林（办公室）。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

热图

如果用户还启用了 “段访问比较” 访问控制权限，则热图对于 “受管理员工” 和 “所有员工” 访问类型的用户都是可见的。

通过热图视图，如果 受管员工 访问控制组中的用户不直接或不完全管理该部分，则该用户将只能访问该部分的部分数据。

如果经理无权访问子细分，他们将无法选择展开该细分以在热图上查看其子细分。

示例： 受管员工 访问组中的区域经理有权访问 都柏林 （办公室）部分。他们可以在都柏林办公室热图上看到来自其直属经理的 所有报告 部分。但是，区域经理看到的结果并不是直接经理的 所有报告 部分的全部内容，因为他们的直接经理还管理位于 都柏林 （办公室）部分以外的用户，而区域经理无权访问这些用户。当他们通过热图查看自己经理的 所有报告 部分的结果时，他们只能看到与他们可以访问的员工相关的结果和分数。

相比之下，来自 所有员工 访问控制组（例如：管理员）的用户在访问同一个热图时可以访问整个段。这些用户可以查看都柏林办公室热图上的信息，该信息对于 管理员工 用户组来说是隐藏的。

示例：启用受限公司级别访问

此示例说明如何向经理提供公司级别的访问权限，同时限制他们不应访问的段。

关于此任务

您的人力资源经理需要公司级别的访问权限才能处理调查反馈。他们一定无法查看人力资源部分，因为其中包含他们自己团队的分数。

过程

1. 转到 管理 部分中的 属性 。
2. 打开 部门 属性。
3. 找到人力资源部分，然后单击旁边的 编辑 。
4. 展开 高级 部分。
5. 在 “细分分数” 部分中，选择 “仅限有权访问受限细分的人员”。
6. 单击 “保存更改”。
7. 如果需要，请重复步骤 2-6 以限制相关的 管理器 段。
8. 转到 管理 部分中的 访问控制 。
9. 选择标准 人力资源 组。或者，在此步骤中创建自定义 所有员工 类型组。
10. 打开 群组成员 选项卡。
11. 单击 “添加人员”。
12. 点击下拉菜单。
13. 选择人力资源经理并单击 “添加”。继续重复此步骤以添加其余的人力资源经理。

结果

人力资源经理可以访问公司级数据。他们无法在热图中查看人力资源细分分数。他们也无法切换到人力资源部门来查看其分数。

示例：配置 HRBP 仪表板访问

此示例解释了如何授予人力资源业务合作伙伴 (HRBP) 访问其管理区域的权限以及如何控制他们可以在 Peakon 上的这些区域内执行的任务的步骤。

注:

此示例假设您的 HRBP 没有直接向其汇报的员工。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果您的 HRBP 确实有直接下属，他们也属于标准 经理 访问组，该组授予查看和与其指定部分交互的权限。如果现有权限足够，则保留 HRBP 的访问控制配置，仅为其访问权限分配额外的段。如果用户同时处于两个提供 受管理员工 访问权限的访问组中，则其中一个组的权限也将适用于另一个组。

关于此任务

您有多个 HRBP，为组织内的不同业务部门提供支持。您希望让每个 HRBP 仅访问他们支持的业务部门及其历史数据。他们需要访问权限才能查看仪表板并与评论进行交互。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开 业务单位 属性或同等属性。
3. 使用以下方法之一将每个 HRBP 用户分配到他们管理的细分市场：
    - 单击细分名称旁边的加号图标，并将 HRBP 设置为该细分的经理。
    - 转到 导入管理器 选项卡并下载模板。重新导入包含 HRBP 电子邮件地址和他们需要访问的段的名称的文件。
4. 转至 “管理”>“访问控制”。
5. 单击 “添加组”。
6. 命名该组。例如：*HRBP*。
7. 在 “访问” 部分中，选择 “管理员工”。
   此权限可确保组成员只能访问您分配给他们的段。
8. 在 人员 部分中，选择 手动选择。
9. 在 问题集 部分，查看您希望 HRBP 在其结果中访问的问题集。
10. 在 “设置” 部分中，展开 “访问统计” 和 “评论” 区域，然后启用任何相关权限。
11. 单击 “创建群组”。
12. 转到新创建的组中的 “组成员” 选项卡。
13. 单击 “添加人员”。
14. 通过从下拉菜单中选择并单击 “添加”来分别添加每个 HRBP 用户。

结果

该小组现在允许 HRBP 以其指定部门的经理身份登录 Peakon。

您可以单击 “批量通知” 立即向他们发送登录电子邮件，或等待下一轮调查的摘要电子邮件。

示例：创建本地管理员访问控制组

此示例说明如何设置提供本地管理员访问权限的访问控制组。

关于此任务

您的组织有多个实体希望分别使用该工具。每个组织的人力资源合作伙伴需要访问：

- 查看他们管理的实体的仪表板。
- 导入并管理他们的员工记录。
- 配置并启动他们的调查。

过程

1. 转到 管理 区域中的 访问控制 部分。
2. 单击 “添加组”。
3. 命名该组。例如：当地人力资源主管。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 在 “访问” 部分中，选择 “管理员工”。
5. 在 人员 部分中，选择 手动选择。
6. 在 问题集 部分，选择本地管理员应该有权访问的问题集。
7. 在 “设置” 部分中，展开 “访问统计”。
8. 启用 访问统计 设置以及任何其他必要的设置。
9. 展开 员工 部分。
10. 启用 查看员工、 更新员工、 追溯员工数据、 管理员工、 分段管理访问 设置。
11. 展开 管理 部分。
12. 如果需要，启用 管理计划 设置和 管理品牌 设置。
13. 展开并启用 “操作”、“评论”、“通知”和 “改进” 部分中的任何必要设置。
14. 单击 “创建群组”。

下一步做什么

为每个本地管理员分配他们需要管理的设置。将本地管理员添加到组并通知他们。

示例：创建公司范围的专家访问控制组

此示例说明如何设置一个专门的、全公司的访问组，供单个驾驶员访问。

关于此任务

您的设施主管需要公司级别的环境驱动程序访问权限。他们需要查看驾驶员的评分和评论。

开始之前

设施主管必须在 Peakon 上拥有员工记录才能完成此任务。

过程

1. 转到 管理 区域中的 访问控制 部分。
2. 单击 专家访问 选项卡。
3. 单击 专家：公司范围访问按钮。
4. 命名该组。例如：设施经理。
5. 在 问题集 部分中，选择参与度内的环境驱动因素。
6. 启用 访问统计 和 评论 部分下的相关设置。
7. 单击 “创建群组”。
8. 在 群组成员 选项卡中，单击 添加人员。
9. 在下拉菜单中，搜索列表中的设施主管并选择他们。
10. 单击 “添加” 进行确认。

relatedlinks
概念
管理对问题集的访问权限 on page 313

示例：启用本地管理员管理访问控制组的成员

此示例说明如何设置访问组，以便本地领导者可以间接管理组成员资格。

关于此任务

您对公司经理有三层访问权限：

- 经理（访问查看仪表板）

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 经理+（可查看仪表板和评论）
- 经理++（可以查看仪表板并查看/回复评论）

您组织中的本地管理员需要自主权来最大限度地管理自己的员工。示例：授予员工或部门访问权限，并将用户添加到适当的访问控制组。

只有管理员可以直接添加或删除访问组成员，因此您需要将访问组链接到相关的段。

过程

1. 转到 管理 区域中的 属性 部分。
2. 单击 “添加属性”。
3. 根据属性的功能来命名它。例如：管理员访问。
4. 将 属性类型 设置为选项。
5. 单击 “高级” 部分。
6. 展开 “Segments” 部分。
7. 选择 “不自动创建细分”，以确保包含与现有细分拼写不同的选项的数据导入不会创建新的细分。
8. 单击 “保存更改”。
9. 在新属性中，单击 “添加段”。
10. 写下片段名称，然后单击 “添加”。对所有 3 个必需的细分选项重复此操作：经理、经理 + 和经理 + +。
11. 导航到 “管理”>“访问控制”。
12. 打开 “管理员” 组。
13. 单击 “编辑”，然后将 “仅包括” 设置为“经理”细分。单击 “保存更改”。
14. 在 访问统计 部分下启用相关设置，在 评论 设置部分下禁用设置。
15. 现在我们重复上述步骤，同时创建另外 2 个访问控制组。单击 “添加组”。
16. 将其命名为“经理+”，选择 “管理员工”，同时选择 “按细分选择”。
17. 将其链接到“经理+”部分。
18. 在 访问统计 部分下启用相关设置，在 评论 设置部分下启用只读设置。
19. 单击 “创建群组” 进行确认。
20. 对经理++重复步骤15-19，确保 评论 部分启用评论交互。

结果

现在您有 3 个访问控制组：经理、经理 + 和经理 ++。所有 3 个组都启用了略有不同的设置，并且都链接到各自的段。

下一步做什么

员工记录现在在其员工记录上有一个经理访问属性字段。本地管理员可以打开经理的员工记录并将其“经理访问”字段设置为其中一个选项。Peakon 会自动将该经理放入相关组中。如果经理尚未管理员工或部门，Peakon 只会在您完成此条件时将他们添加到相关组。

示例：从标准经理访问控制组中删除经理

此示例说明如何通过使用细分定位从标准经理访问控制组中删除人员和细分经理。

关于此任务

从第一轮调查开始，您的组织就向所有经理（法国经理除外）提供仪表板访问权限。您的组织将在稍后为法国安排 Peakon 员工之声培训，之后来自法国的经理应该能够访问他们的仪表板。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

开始之前

您必须有一个包含所有来自法国的员工的细分。示例：包含法国细分的国家/地区属性。

过程

1. 导航到 “管理”>“访问控制”。
2. 打开 “管理员” 组。
3. 单击 “编辑”。
4. 将 排除 设置设为 法国。
5. 单击 “保存更改”。

结果

现在，“经理”访问组将排除“国家/地区”属性值为“法国”的所有经理。这意味着，除非您取消限制，否则他们无法使用该组的权限。此外，如果您从员工记录中的“国家/地区”字段中删除“法国”值，经理将重新获得访问权限。

排除不会影响来自法国的非经理员工，因为他们从来就不属于经理访问组。

下一步做什么

在法国经理接受培训后，您可以按照相同的步骤，并在步骤 4 中将法国作为一个细分市场删除。

示例：分阶段推出个人仪表板

此示例说明了如何分阶段向员工推出个人仪表板。

关于此任务

您的组织需要先将个人仪表板发布给一小组测试人员，然后再将其发布给所有员工。为了实现此结果，您需要禁用标准 员工 访问组，并创建第二个 个人 类型组。

过程

1. 转至 “管理”>“访问控制”。
2. 打开 员工 访问组。
3. 展开 个人仪表板 设置。
4. 确保设置已关闭。如果它们没有关闭，请停用它们并保存更改。
5. 单击 “添加组”。
6. 命名该组。例如： 个人仪表板测试人员。
7. 将 访问权限 设置为 个人。
8. 将 人员 设置为 手动选择。
9. 展开 个人仪表板 设置。
10. 启用所有设置。
11. 单击 “添加组”。
12. 打开 群组成员 选项卡。
13. 单击 “添加人员”。
14. 搜索每个测试人员，然后单击 “添加”。

结果

测试人员现在可以访问他们自己的个人仪表板。如果测试人员是经理，他们可以通过经理仪表板访问个人仪表板。如果他们是员工，他们可以在下一次调查结束时或通过登录 Peakon 访问个人仪表板。

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

下一步做什么

当您需要为所有员工启用个人仪表板时，请按照步骤 1-4 并打开所有设置。

relatedlinks
概念
概念：个人仪表盘 on page 460
启用个人仪表板 on page 457

示例：向目标群体隐藏特定问题集

此示例说明如何限制一组员工的特定问题集。

关于此任务

您的组织已重新组织了全职员工的福利待遇，并且您想使用转型和变革问题集来评估他们对这些变化的反应。但是，您的 IT 员工都是合同工，您想将他们排除在下一轮调查的问题集之外。

过程

1. 导航至 管理。
2. 选择 “访问控制”。
3. 单击 添加组 按钮。
4. 将该组命名为 *IT Staff*。
5. 在 “访问” 选项卡下，单击 “所有员工” 按钮。
6. 在 “人员” 选项卡下，单击 “按细分选择” 按钮。
7. 单击 仅包括 按钮。
8. 选择 IT 员工细分以将其纳入访问控制组。
9. 清除 转换和更改问题集 选项。
10. 导航至 管理。
11. 选择 “时间表”。
12. 选择一项预定的调查。
13. 选择 目标。
14. 单击 排除 按钮。
15. 选择 IT 业务部门。
16. 单击 选择 1 个段 按钮。
17. 单击 更新计划 按钮。

结果

支持人员小组成员现在无法查看转型和变革问题集中的问题。他们也无法选择在其洞察区域中查看仪表板。但是，如果评论对主题有所贡献，他们仍然会看到评论和可能的主题。

参考：访问控制设置

管理访问控制设置使您能够控制用户可以在其指定区域内查看和执行的操作。了解 Peakon 上的访问控制设置。

- 个人仪表板 on page 132
- 访问统计 on page 132
- 员工 on page 133
- 行动 on page 134
- 评论 on page 134
- 管理 on page 135

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 通知 on page 136
- 改进 on page 136

个人仪表板

您可以在 个人 类型组（例如 员工）中配置 个人仪表板 设置。这种类型的群组控制调查参与者可以在 Peakon 上的个人仪表板上查看的内容。尽管领导者也是 个人 群体的一部分，但这些设置与他们作为调查参与者的经历有关。

环境	描述
访问个人仪表板	使您能够在提交调查或登录 Peakon 后访问您的个人仪表板。禁用后，Peakon 将显示您的调查的有限摘要。 此设置是 个人仪表板 设置组内任何其他设置的先决条件。
组织数据	显示公司级别分数，以便与您自己的分数进行比较。 先决条件权限： 访问个人仪表板。
直属经理的球队得分	显示您的团队得分以便与您自己的得分进行比较。 先决条件权限： 访问个人仪表板。
层级在直属直接主管之上的团队的数据	能够显示您的直接经理之上的团队的得分。还显示重点区域和行动。 先决条件权限： 访问个人仪表板 并 与团队得分进行比较。

注: 直接经理的团队分数 和 直接经理权限以上的团队的数据 使员工可以访问其团队在所有问题集上的分数。如果您没有向管理人员提供所有问题集的可见性，则需要考虑这一点。

访问统计

环境	描述
访问统计数据	在仪表板上显示主要统计信息，例如驾驶员分数和参与率。使管理人员能够访问包含他们所管理的团队的调查结果的仪表板。 此设置是 访问统计 设置组中任何其他设置的先决条件。
访问群体比较结果	使用户能够查看分段热图，将他们的团队分成更小的分段并比较他们的分数。
访问已收到调查的员工列表	在可见性窗口内显示 Peakon 在特定仪表板环境中调查的用户列表。启用后，用户可以通过点击参与框中受调查的员工链接来查看此列表。
访问受限属性	控制该组中的用户是否可以访问受限属性或段。
访问关注领域和优势	在仪表板和热图上向用户显示焦点区域和焦点部分。
关注领域的管理权限	使您能够接受或拒绝推荐的重点领域，并设置您自己的重点领域。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

环境	描述
与员工共享面板	显示共享图标，使管理人员能够与他们的团队共享他们的仪表板。
将面板设为公开	使具有 与员工共享仪表板 权限的用户能够将可共享的访问权限扩展到未登录的用户。
人员流失预测	在热图上显示员工流失的统计预测，以识别和解决流失风险。
问题评分	显示 问题分数 页面，以查看各个问题的汇总结果。
查看测试数据	使您能够通过上下文切换器中的设置从真实调查数据切换到测试调查数据。
影响	显示如果管理员配置了，则 分析 部分中的影响页面。
洞见精选	能够在 Insights 部分中查看 Curated Insights 选项卡。Curated Insights 非常适合需要从单一视图概览所有调查结果的高级领导。

员工

环境	描述
查看员工	在 员工 区域显示员工记录，并提供将调查重新发送给个别员工的选项。Peakon 根据您当前查看的上下文显示员工记录。 此设置是 员工 设置中任何其他设置的先决条件。
查看受限属性	控制您是否能够查看员工记录中的受限属性值。 此权限使用户能够添加来自受限段的人员。
更新员工	使您能够在指定区域内添加或更新员工记录。我们建议负责维护本地员工记录的本地管理员采用此设置。
追溯员工数据	更新员工记录字段时，启用数据回溯功能来追溯段更改。
管理员工记录	使您能够在您管理的部门内添加、编辑或删除员工记录。将上下文切换到另一个部分会相应地更新员工列表。
群体管理层访问权限	使您能够授予其他领导者访问您所管理的部分的权限。此设置适合管理员工记录并授予经理访问特定部分权限的本地管理员。
Kiosk 代码	显示自助服务终端代码以供查看和下载，以便在自助服务终端调查中分发。我们建议在 Peakon 上维护员工记录的本地管理员采用此设置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

行动

环境	描述
访问行动	查看相关仪表板时，显示您或其他领导为参与度问题集创建的操作。 此设置是 操作 设置中任何其他设置的先决条件。
管理行动	使您能够在您有权访问的任何仪表板上针对参与度问题集创建、编辑和存档操作。

评论

环境	描述
访问驱动因素评论	使您能够查看、筛选和导出驱动程序问题评论。在适用的情况下，Peakon 还可以显示突出显示的评论和主题。
实时查看评论	启用后，Peakon 会在员工提交调查后立即显示评论。禁用后，此访问控制组的成员只能在调查轮次结束后查看新评论。
回应驱动因素评论	使您能够确认驾驶员问题评论，并查看其他领导者确认评论的次数。
访问价值观评论	使您能够查看、筛选和导出相关的 价值观 问题评论。
回应价值观评论	使您能够确认 价值观 问题评论，并查看其他领导者确认评论的次数。
访问开放式评论	使您能够查看、过滤和导出开放式问题评论。
回应开放式评论	使您能够确认开放式问题评论，并查看领导者确认评论的次数。
访问对话	使您能够回应评论并与员工进行对话，同时保护他们的身份。它还使您能够参与标记其他领导者的内部注释，并查看管理视图中评论的现有对话。
在单独的视图中查看经检测的敏感评论	将评论标记为敏感评论并在单独的选项卡中显示敏感评论。禁用后，您仍然可以查看这些评论，但是 Peakon 不会在您的视图中将该评论标记为敏感评论。
标记敏感评论	使您能够将评论标记为敏感或取消标记为敏感。我们建议将此设置与 查看敏感评论 设置一起启用，因为它使管理员能够解决误报检测。
查看评论的直接主管	显示与评论相关的经理层次结构，从直接经理开始。此列表显示根据员工类型属性派生的经理。 该名单可能并不总是完整的，有些经理因保密原因并未出现。示例：一位经理只有 1 个直接下属，或者该经理的部门与该背景下的另一个部门相冲突。
按群体查看评论	提供按特定部分过滤评论的选项。
语义搜索	添加“语义搜索”选项卡，使您能够根据上下文含义（而不仅仅是关键字）来搜索评论。当您在 管理

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

环境	描述
	> 帐户 > 数据控制中选择加入语义搜索数据处理后，将显示此权限。 选择加入语义搜索后，管理员和高级领导访问控制组的成员（如果他们可以访问评论）可以立即看到语义搜索选项卡。

管理

管理员 访问控制组的成员以及其他 所有员工 类型组的成员均有权访问所有 管理 部分设置。

具有受 管理员工 访问权限的访问控制组将仅具有以下设置：

- 管理日程安排。
- 管理问题。
- 删除評論。
- 查看管理器使用情况指标。
- 管理品牌。

环境	描述
管理群体	能够创建、更新和删除细分，以及添加或删除细分上的管理员。 先决条件设置： 查看员工、 更新员工和 管理员工。
管理属性	能够创建、更新和删除属性。 前提设置： 查看员工、 更新员工、 管理员工、 管理部门。
管理时间表	能够创建和管理发送调查的时间表。如果当地管理员需要为其所在区域创建自定义调查计划，我们建议他们采用此设置。
管理问题	能够针对您当前正在查看的上下文创建自定义问题。如果您没有查看公司级别仪表板，则此设置不允许您编辑现有的公司级别问题。
删除评论	能够删除评论。
管理公司价值观	能够管理和编辑 Peakon 衡量的 价值观 问题。
管理敏感关键词	可以启用或禁用敏感评论监控以及管理监控的关键字。
查看直接主管使用情况指标	显示您所管理的视图的管理器使用情况指标。
查看影响指标	仅可查看 管理 部分内的 影响 页面。
管理影响指标	使您能够导入、创建和管理供领导者使用的影响力指标。 示例：导入您组织的客户满意度分数。 先决条件设置： 查看影响指标。
管理品牌标识化	能够在 管理 部分内创建和管理调查品牌。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

通知

环境	描述
接收临近的调查提醒	发送有关即将进行的调查轮次的提醒电子邮件。
接收低参与度电子邮件	如果您管理的任何视图的参与度较低，则在轮次期间发送参与度较低的摘要电子邮件。
接收敏感评论通知	每当 Peakon 在您的管理视图中检测到敏感评论时，就会发送通知。 此设置仅适用于 所有员工 类型组。

改进

环境	描述
访问微课程	提供对驾驶员仪表板上 改进 区域中的微课程的访问。
管理公司资源	使您能够在 管理 面板中添加和管理自定义公司资源。 此设置仅适用于 所有员工 类型组。
管理公司行动	使您能够在 管理 面板中添加和管理自定义操作。 此设置仅适用于 所有员工 类型组。

relatedlinks
概念
概念：通用访问控制组 on page 120

参考：访问评论

管理员可以从 访问控制 设置中启用对评论的访问。

访问控制设置：

访问控制	描述
访问驱动程序评论。	阅读员工评论。
访问评论。	在调查轮次结束之前立即查看评论。如果未启用，则评论会在每次提交调查时显示。
确认司机的评论。	确认司机的评论，并向评论者发送电子邮件。
访问价值评论。	可以阅读有价值的评论。
承认有价值的评论。	确认有价值的评论，并向评论者发送电子邮件。
访问开放式评论。	阅读所有问题集中的开放式评论。
承认开放式的评论。	确认开放式评论，并向评论者发送电子邮件。
访问对话。	可以向员工询问后续问题，并查看有关评论的所有现有对话。
查看敏感评论。	将敏感评论与所有其他评论分开查看。
标记敏感评论。	将评论标记为敏感或取消标记为敏感。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

访问控制	描述
查看评论管理器。	查看与评论相关的经理列表。
按部分查看评论。	按片段过滤评论。

relatedlinks
概念
概念：调查评论 on page 431

常见问题解答：为什么我无法将管理员添加到访问控制组？

由于以下一个或两个原因，您无法将经理添加到访问控制组：

- 该经理尚未管理 Peakon 上的任何人。
- 经理不是自动用用户填充访问组的段的一部分。

背景

大多数针对管理人员的访问控制组都提供对 受管理员工（而不是 所有员工）的访问权限。

如果您正在配置的组使用 “管理员工” 设置，则经理必须已经管理一些员工或某个细分市场，才能成为该组的合格潜在成员。向组中添加新经理时显示的下拉菜单仅包含符合条件的经理。

要解决此问题，首先为经理分配其直接下属或管理部门，然后将他们添加到组中。请参阅 将直接下属分配给经理 或 手动分配细分管理访问权限 以了解步骤。

如果您配置的组还使用细分定位（例如：该组自动添加来自欧洲细分的所有经理），则您只需将经理添加到该细分即可将其加入该组。请参阅 管理自动填充组的用户。

常见问题解答：一般访问控制组和专家访问控制组之间有什么区别？

两种访问控制组类型都允许管理员配置：

- 群组成员是否可以访问全局或只能访问指定区域。
- 组成员可以执行的操作和可以访问的功能。
- 小组成员可用的问题集。

专家访问控制组更加可定制，使管理员能够以混合搭配的方式为用户提供对各个驱动程序的访问权限。

relatedlinks
任务
创建专家段访问控制组 on page 114
创建通用访问控制组 on page 112
创建公司范围的专家访问控制组 on page 113

公司结构

设置注意事项：属性和段

您可以使用本主题来帮助在规划配置和使用属性和段功能时做出决策。它解释道：

- 为什么要设置它。
- 它如何与 Workday 的其他部分相适应。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全要求和业务流程配置。
- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详细信息，请参阅详细的任务说明。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

它们是什么

属性和细分功能将您的员工群体分为不同的人口统计类别。例如：国家、性别、部门、经理、职位、年龄、薪资范围等。

您可以将属性视为类别，将段视为每个类别内的选项。

商业利益

配置属性和细分使您能够在分析中细分员工的响应，并针对问题和调查确定员工细分目标。您还可以通过授予相关部分的访问权限来确保用户只能查看适当的内容。

用例

您可以使用属性和段来执行以下操作：

- 复制人力资源 (HR) 工具中的属性，以实现调查分析的人口统计细分。例如：地区、部门、性别、任期。
- 按离职日期和离职原因对调查进行分段分析，并针对即将离职的员工提出问题。
- 通过让员工同意敏感数据收集并在调查中选择属性进行结果细分来发现多样性问题。例如：种族、性取向、残疾。
- 合并现有属性以创建可在分析中使用的自动更新的相交段。示例：按国家/地区划分的位置、按部门划分的性别、按业务部门划分的种族以及按离职原因划分的职位级别。
- 通过仅包含或排除某些部分来确定调查问题的目标。示例：将远程工作人员排除在与办公环境相关的问题之外。
- 创建仅包含或排除某些部分的调查。 例如：使用自助服务终端调查模式对蓝领员工进行单独调查。
- 通过仅包含或排除某些部分来定位您的访问控制组。 示例：将经理分为应该或不应该在其团队中访问评论的人员。
- 在不改变用户权限的情况下限制对调查分析中特定属性的访问。
- 通过将子属性映射到父属性来创建属性层次结构，并向管理父属性段的用户授予级联访问权限。

需要考虑的问题

问题	考虑
您希望如何在 Peakon 中细分员工群体？	首先参考人力资源工具的员工记录字段，然后考虑如何在 Peakon 中反映这些字段。Peakon 中的大多数属性倾向于 选项 类型。 请 参阅参考：属性类型 以了解 Peakon 上的属性类型。
您打算如何将员工数据导入 Peakon？	你可以： • 从您的人力资源工具设置自动员工同步到 Peakon。例如：Workday、BambooHR、Personio。 • 使用 Excel 导入员工记录。 • 使用用户界面手动添加个别员工。 无论您使用哪种方法，您都需要在添加员工之前在 Peakon 上手动创建自定义属性。导入和集成会自动为现有属性创建片段。 尽管 Peakon 的属性使用标准映射，但如果您不想在 Peakon 中更改其名称，则可以在 HR 工具中的属性名称不同时为属性添加别名。这确保了 Peakon 能够识别现有属性，尽管命名约定存在差异。
Peakon 是否应该根据导入的数据自动创建片段？	当您将员工数据导入或添加到 Peakon 时，Peakon 会创建与相关员工相关的新细分。 您还可以选择在导入数据时阻止自动创建新段。如果您具有某些频繁更改段名称的属性，这将很有用，如果 Peakon 中没有现有匹配，这可能会导致创建重复的段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	考虑
	当您的 HR 工具中某个细分市场的名称发生变化时，请在 Peakon 中手动重命名该细分市场，然后才导入或同步数据。
您计划如何构建您的属性层次结构？	您可以配置属性层次结构以在各个属性之间创建子关系和父关系，从而创建从最低子属性到最高父属性的层次链。这使您可以将父级细分分配给经理（例如：管理其区域细分的区域主管），同时该经理也会自动获得对子细分的完全管理访问权限。 Peakon 会根据员工数据中的报告线自动在经理属性本身内的各部分之间创建层次结构。但是，您可以创建一个以“经理”属性作为子属性的层次结构，并将类似部门的属性设置为父属性。然后，您可以将业务部门或地区设置为部门类属性的父级，等等。例如： 经理 > 部门 > 业务单位 > 国家 > 地区。 可以为每个属性创建多个层次结构。示例：您可以将“部门”和“位置”属性都设置为“经理”属性的父属性。 您可以选择单击按钮手动更新层次结构，或者让 Peakon 随着员工数据随时间的变化自动更新层次结构。有关详细信息，请参阅 概念：分层属性 。
您是否需要本地化任何属性或段的名称和描述？	在以下情况下，您可以本地化属性和段名称： • 您的管理人员可以使用他们自己的语言来操作仪表板。 • 您正在调查中进行属性数据收集，并且允许在调查中使用多种语言。 如果您不添加属性和细分名称的本地化，它们将在仪表板和调查中以英文显示。 您必须使用原始语言的属性和段名称导入员工数据，以避免创建重复。
您想将哪些属性映射到标准值以进行基准测试？	Peakon 自动将标准属性映射到标准值，这使得 Peakon 能够使用这些属性进行外部基准测试。如果您要停用标准属性，并且为了相同目的创建自定义属性，则仅需要配置映射。有关说明，请参阅 配置基准的属性映射 。
您打算如何管理您的敏感属性？	您可以将敏感属性配置为对以下对象可见： • 没有人。 • 根据访问控制组，只有具有访问受限属性权限的用户。 • 所有用户（在这些细分市场中拥有员工）。 敏感属性的片段必须通过可见性阈值才能被允许的用户看到。 如果用户管理您限制的片段，他们仍然可以查看它。但是其他用户将无法查看它。请参阅 概念：限制属性和段。
您是否想结合现有属性来创建相交的段？	您可以使用 Peakon 创建并自动维护使用现有属性段的组合属性。示例：如果您将性别和部门结合起来，Peakon 将根据重叠的员工细分值自动按部门细分创建和维护性别。有关详细信息，请参阅 概念：组合属性 。
您想通过调查来收集细分数据吗？	属性数据收集使员工能够从调查中的下拉菜单中自行选择一个部分。如果您以这种方式收集分段值，则可以添加属性描述以在调查中解释如何使用这些属性。请参阅 步骤：在调查中收集人口统计数据。 如果您收集的数据很敏感（例如：残疾），您可以启用同意设置，以便员工在提供回复之前表示同意。 还可以针对属性数据收集，使您能够仅从调查中的某些员工群体收集属性数据。
您想利用自己的任何属性来打造品牌吗？	当您在某个属性上启用品牌推广时，Peakon 会在调查中针对这些细分市场的员工使用该属性的细分市场名称和徽标，而不是公司名称和徽标。 示例：您的公司有多个子公司，每个子公司都有自己的公司名称和徽标。您可以创建一个 子公司 属性并将所有员工放入该属性内的各个部分。对子公司属性进行品牌化意味着每个员工都会看到他们所属 子公司 的公司名称和徽标。请参阅 覆盖公司名称和徽标 以了解步骤。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	考虑
您是否要使用段来自动填充访问控制组？	将访问控制组连接到段可以实现访问控制组的自动填充。示例：您可以创建一个名为 “管理员访问” 的访问控制组，其中包含 2 个段；“仪表板和评论访问” 以及 “仪仪表板访问”。将每个段连接到不同的访问控制组，以便用属于这些段的用户填充组。 只有符合条件的员工才能成为该组的成员，例如，用户必须管理员工或部门才能成为具有经理权限的访问组的成员。 您可以使用此方法让本地管理员通过更新经理员工记录上目标属性的段值来间接地从访问组中添加或删除经理。 请参阅 示例：启用本地管理员来管理访问控制组的成员， 以获取有关如何配置这些类型的组的示例。
您是否有需要访问某些特定部分的用户，但他们不是职能经理？	将细分市场分配给用户而无需创建报告线，适合为不管理该细分市场中的员工的用户提供访问权限，但他们仍需要访问该细分市场的调查结果。 您可以单独配置细分管理器访问权限或通过数据导入配置。请参阅 手动分配段管理访问权限 和 概念：段管理器导入 以了解更多信息。
您是否计划在调查轮次结束后创建新的细分？	当您启动新一轮调查时，员工在该轮调查中提交的回复将计入员工在调查启动之日所属的部分。如果员工在调查期间更换了其直线经理，他们在该调查轮次中的回答仍将计入调查轮次开始时他们所报告的经理的部分。 我们建议在调查轮次开始之前对员工细分进行更改，但是，如果需要，您可以将此类更改追溯到调查轮次开始之前的日期。考虑回溯段值是否会给员工带来保密风险。示例：以某种方式回溯，使已经存在的回复从一个经理的仪表板中消失，并出现在另一个经理的仪表板中。

建议

- 创建简单的属性层次结构，从最低属性（例如：经理）到最高属性（例如：实体）。
- 最迟在调查开始前 1 天更新员工数据（以及细分数据）。
- 如果属性或段名称发生变化，请在下次员工导入或同步之前直接在 Peakon 中更新它们。

要求

Peakon 和您的 HR 系统之间的属性和段名称必须完全匹配。

限制

- 无法限制管理这些细分的用户的细分。
- 无法针对细分市场进行限制。
- 您只能使用 选项 类型属性来组合段并创建属性层次结构。
- 创建需要同意的属性后，无法撤销需要同意的设置。
- 无法将员工同意添加到已经存在的属性。您可以重新创建该属性并将其设置为需要同意。
- 无法通过导入来上传属性和片段本地化。

租户设置

没有影响。

安全

只有管理员可以创建、删除和配置属性和段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

业务流程

没有影响。

报告

您可以在以下位置查看属性和段：

- 细分热图和卡片视图。
- 人员流失报告。
- 员工体验周期。
- 使用情况指标。

集成

您可以通过将 Peakon 与您的人力资源系统集成来填充员工数据及其细分。Peakon 提供与 Workday、BambooHR、bob、Personio 和 BetterUp 的开箱即用集成。您还可以使用 SCIM 2.0 创建自己的自定义集成。

连接和接触点

Workday 提供了 Touchpoints Kit，其中包含可帮助您了解租户中的配置关系的资源。在 Workday 社区了解有关 Workday Touchpoints Kit 的 更多信息。

relatedlinks
概念
概念：属性和细分 on page 148
任务
创建选项类型属性 on page 141
创建员工类型属性 on page 142
创建日期类型属性 on page 143
创建数字类型属性 on page 142
创建组合类型属性 on page 143
参考信息
参考：属性配置选项 on page 156
参考：段配置选项 on page 157

创建选项类型属性

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工 设置。

在 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以创建选项类型属性来设置具有多个固定值的列表。示例：具有 “营销”、“财务”和 “工程” 作为细分选项的业务单位属性。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 创建一个新的 选项 类型属性。
3. 命名属性并保存更改。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

下一步做什么

您可以手动向属性添加段选项。您添加的每个段都将作为员工记录的属性字段上的选项显示。

当您上传员工记录数据时，也可以使用 Excel 文件创建片段。Peakon 会自动为列中与 Peakon 属性名称匹配的每个新值（区分大小写）创建一个新段。任何有权上传员工数据的人员都可以在现有属性下创建新的细分。如果要阻止 Peakon 通过数据上传创建细分，请在属性的设置中将 “从导入的数据创建细分” 设置为 “不自动创建细分”。

Peakon 上的列名和属性名必须完全匹配。如果无法完全匹配，您可以在属性设置中添加 别名 ，或者可以在 Peakon 上重命名该属性。

relatedlinks
参考信息
参考：属性类型 on page 155

创建员工类型属性

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工 设置。

在 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以创建员工类型属性来设置直接和间接的报告线。示例：直线经理属性，包括每个经理的直接报告和所有报告部分。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 创建一个新的 员工 类型属性。
3. 命名属性并保存更改。

结果

当一名员工在员工类型属性中链接到另一名员工时，Peakon 会创建一个细分。该部分包含经理的姓名，后跟直接下属或所有下属，具体取决于直接下属是否也是经理。

当您上传员工记录数据时，也可以使用 Excel 文件创建和填充段。例如：要为员工设置经理，则必须在数据文件的员工类型属性列中添加经理的电子邮件地址。Peakon 上的列名和属性名必须完全匹配。如果无法完全匹配，您可以在属性设置中添加别名，或者可以在 Peakon 上重命名该属性。

任何有权上传员工数据的人都可以在现有属性下创建和填充细分。

relatedlinks
参考信息
参考：属性类型 on page 155

创建数字类型属性

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工 设置。

在 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

您可以创建数字类型属性来设置数字范围段。示例：薪资属性， 其细分选项为 *50,000-100,000*、*100,000-150,000*和 *150,000+*。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 创建一个新的 数字 类型属性。
3. 命名属性。
4. （可选）设置数字范围选项。您也可以稍后完成此步骤。
5. 保存更改。

结果

您添加的每个数字范围都将作为员工记录的属性字段上的选项显示。当使用 Excel 文件上传员工数据时，Peakon 会获取属性列中的数字值，并将员工添加到相应的数字范围段中。

relatedlinks
参考信息
参考：属性类型 on page 155

创建日期类型属性

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工 设置。

在 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以创建日期类型属性来设置日期范围段。示例：使用期限属性，其中 *0-3* 个月、*3* 个月 - *1* 年和 *1-2* 年 作为分段选项。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 创建一个新的 日期 类型属性。
3. 命名属性。
4. （可选）设置日期范围选项。您也可以稍后完成此步骤。
5. 保存更改。

结果

您添加的每个数字范围都将作为员工记录的属性字段上的选项显示。当使用 Excel 文件上传员工数据时，Peakon 会获取属性列中的数字值，并将员工添加到相应的数字范围段中。

relatedlinks
参考信息
参考：属性类型 on page 155

创建组合类型属性

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工 设置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

在 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以创建组合类型属性来组合 2 个现有的选项类型属性。例如：国家 x 部门。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 创建一个新的 组合 类型属性。
3. 命名属性。
4. 选择您想要组合的 2 个属性。
5. 保存更改。

结果

Peakon 会根据两个原始属性的相交位置自动创建段。原始段中的任何变化也会反映在组合段中。

relatedlinks
概念
概念：组合属性 on page 150
参考信息
参考：属性类型 on page 155
示例
示例：性别和部门的交叉结果 on page 158

创建分离属性

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工 设置。

在 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

分离属性使您能够分析离职人员的见解并了解人员流失情况。如果您已删除分离属性，或者您是没有分离属性的旧客户，则可以手动创建它们。

过程

1. 导航到 管理 区域中的 属性 。
2. 为分离日期创建 日期 类型属性。
3. 保存属性后，打开其设置并定义日期范围。
4. 为分离原因创建一个新的 选项 类型属性。
5. 保存属性后，根据不同的分离原因添加段。例如：自愿、非自愿。

结果

标记 分离日期 和 分离原因 属性使 Peakon 能够按预期映射这些属性。使用此命名约定创建属性后，您可以重命名属性名称，并且它们将继续起作用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

创建受限属性

开始之前

安全性：在 管理 部分中 管理段 和 管理属性 设置。这些设置仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以创建某些团体的领导者不可见的属性。创建属性时，可以锁定对限制设置的进一步更改。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 添加新属性。
3. 限制属性的 数据访问 。
4. （可选）设置属性以禁止进一步更改 数据访问 设置。

relatedlinks
概念
概念：限制属性和段 on page 149

限制现有属性

开始之前

安全性：在 管理 部分中 管理段 和 管理属性 设置。这些设置仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以限制某个属性，以便某些团体的领导者看不到该属性。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 转到您需要限制的属性的 编辑属性 设置。
3. 限制属性的 数据访问 。

relatedlinks
概念
概念：限制属性和段 on page 149

限制段

开始之前

安全性：在 管理 部分中 管理段 和 管理属性 设置。这些设置仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以限制任何 Option、Employee 和 Combination 属性的某个部分，而无需限制整个属性。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开包含您需要限制的段的属性。
3. 转到特定段的 编辑 设置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 在 “高级” 选项卡中限制段。

relatedlinks
概念
概念：限制属性和段 on page 149

创建属性层次结构

开始之前

安全：在 “管理” 部分 管理分段 和 管理属性 设置。这些设置仅适用于 “所有员工” 组类型。

账户管理员和有权管理属性和细分的用户能够创建、编辑和删除层次结构。Peakon 会自动检测属性之间的任何关系，使设置变得快速而简单。

关于此任务

首先确定要在层次结构中包含哪些属性。通常，层级结构顶部的属性分段数最少，越往下分段数越多。

过程

1. 转到 管理 > 属性。
2. 打开子属性并开始创建层次结构。
3. 选择父段，让 Peakon 建议关系。
4. （推荐）选择是否自动更新层级结构。

示例

您需要在 业务单元 和 部门之间建立层级关系。它应该始终自动更新，并在其各个部分更新时保持最新状态。

转到 “部门” 属性，创建一个新的层级结构，并将 “业务单元” 设置为父属性。等待 Peakon 识别关系，然后启用 “自动更新层次结构” 选项。

relatedlinks
概念
概念：层次属性 on page 151

合并段

开始之前

安全性：在 员工 部分 查看员工、 更新员工、 管理员工 设置。

在 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

在以下情况下合并两个段会很有用：

- 您需要合并一些部门及其历史数据。
- 团队名称已更改，但您使用新团队名称上传了员工数据，而没有在 Peakon 上重命名该部分。数据上传为该团队创建了第二个细分市场，但在某些调查轮次中您并没有注意到这一点。
- 数据文件中包含一个片段名称的拼写错误，为该团队创建了一个新片段，但在某些调查轮次中您并没有注意到这一点。

过程

1. 转至 管理 > 员工。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 使用左侧过滤器，按需要合并的 2 个段进行过滤。
3. 批量编辑所有员工，并将他们全部设置为同一个细分市场。
4. 在保存更改之前，请将属性值回溯以产生追溯效果。

示例

您需要将 销售 部门和 商务 部门部分合并为 销售部门 并具有追溯效力。

筛选员工时，需要按 部门 筛选，并将其设置为 销售 和 商业。选择所有员工，然后单击“编辑”。将 部门 值设置为 销售。单击小时钟图标并将更改回溯到时间的开始。

下一步做什么

如果需要，您可以进入 管理 > 属性 并删除您清空的段。

relatedlinks
示例
示例：手动合并特殊报告的段 on page 159

将直接报告分配给经理

开始之前

安全： 查看员工 和 更新员工。

关于此任务

当员工记录在员工类型属性字段（例如标准 经理 属性）中包含经理姓名时，Peakon 会创建报告线。还可以追溯这些变化，以使历史调查数据与新经理保持一致。

如果您需要批量创建报告行，我们建议您使用数据上传。此任务提供在 Peakon 内手动将员工分配给经理的说明。

过程

1. 创建向经理汇报的员工的员工记录。
2. 转到每个员工记录并在 经理 字段中选择经理的姓名。
3. （可选）如果更改必须追溯，则将值追溯至以前。例如：员工在调查开始之前就开始向该经理汇报。出于保密原因，我们建议有效日期反映报告线的实际开始时间。
4. 保存更改。

结果

这些员工现在直接向经理汇报。如果员工本身就是经理，那么上级经理现在有 2 个部分： 直接报告 和 所有报告。

批量移除手动设置的细分经理

开始之前

权限：

- 群体管理层访问权限
- 管理细分（仅适用于所有员工和专家公司范围的访问组）

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

您可以批量删除手动设置的细分经理。示例：您已手动为经理分配了大量办公地点，现在您需要删除此访问权限，因为您的公司已经改变了战略。您可以从整个属性的管理器访问权限中批量删除这些段。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开包含要删除的细分经理的属性。
3. 单击垂直省略号并选择 删除经理。
4. 在显示的弹出窗口中确认。

relatedlinks
概念
概念：细分经理 on page 153

概念：属性和细分

背景

属性及其细分使您能够创建员工结构，从而进行有意义的数据分析和帐户管理。通过属性和细分，您可以：

- 比较各细分市场的得分。
- 创建细分层级结构。
- 启用 Peakon，使其突出显示与基准测试不同的片段。
- 针对特定问题、调查和访问群体进行细分。
- 为用户提供访问特定部分的权限。

你可以把属性看作类别，把细分看作类别中的选项。例如：部门属性可能包含财务、市场营销、销售等细分选项。如果员工记录的部门字段中列有“市场营销”字样，则该员工的调查结果将计入市场营销部门。

属性还可以用于更多管理目的，并且可以通过在设置中进行限制，从仪表板视图中隐藏它们。例如：

- 合同类型 决定了哪些群体可以参与调查，哪些群体可以排除在外。
- 选择合适的调查方法（电子邮件或自助服务终端）向每位员工发送正确的调查问卷。
- 根据班次类型（白班或夜班）针对不同班次时间段进行单独调查。
- 管理员访问权限 可以根据管理员所需的访问权限将他们分成不同的组，您可以利用此功能来定位访问组。

配置

只有管理员才能创建、删除和配置属性和细分。点击特定属性即可显示其各个组成部分。如果某个属性用于在调查轮次中定位细分群体，则无法删除该属性。

创建或配置属性时，请确保属性名称与人力资源系统中的相关字段完全匹配（区分大小写）。您可以编辑属性的名称或为其添加别名，以便系统在导入过程中无论如何都能识别它。无法批量更新细分名称，管理员一次只能编辑一个细分名称。

您可以手动创建每个自定义属性。创建属性后，您可以手动向属性添加细分，也可以通过员工数据上传的方式添加细分。当 Peakon 在属性列中看到新值时，它会在系统中创建一个新段。要填充现有段，数据文件中的段名称必须与 Peakon 上的名称完全匹配（区分大小写）。

分段限制

进度条会显示您还能添加多少个分段，直到达到账户上限。我们建议不要为某个属性创建大量细分，例如避免使用 选项 类型的属性来表示生日，因为这会创建大量无意义的细分。如果创建了太多空闲段，可以点击“添加段” 按钮旁边的垂直省略号，然后选择 “删除空段”。

出于性能考虑，我们限制每次删除空段的数量为 1000 个。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
参考信息
参考：属性类型 on page 155

概念：限制属性和段

通过限制属性和段，您可以控制哪些用户组可以访问员工记录中的受限段分数或段值。

首先，我们建议考虑以下三件事：

- 您想限制什么？
- 您想限制仪表板访问或员工记录访问，还是两者兼而有之？
- 哪些访问控制组应该有权访问受限属性？

用例

限制您使用调查收集的敏感员工属性，以便只有人力资源员工可以访问相关的调查分数或员工数据。

限制人力资源部门并停用人力资源员工的 访问受限属性 权限，以便他们可以访问公司中的所有部门，而无需查看自己团队的仪表板。

限制属性的分段分数可见性（例如：使用 无人 限制选项）以用于管理目的，而不是分析：

- 将员工分为自助服务终端员工和电子邮件员工，以进行针对性的调查。
- 将经理划分为具有评论权限的经理或不具有评论权限的经理，以进行访问控制组定位。

限制属性

可以限制员工记录和仪表板上的属性。 每种限制类型有 3 个选项。

限制类型	选项
员工属性。 指员工记录上显示的属性字段。	• 任何可以访问员工档案的人。 • 只有具有权限的人才能查看受限属性数据。 • 没有人。 无法限制标准 任期 属性上的 员工属性 。
分段得分。 这是指在热图中查看该片段的分数。	• 任何可以在仪表板上查看片段的人。 • 只有那些有权访问受限段的人。 • 没有人。

限制片段

您可以限制来自 Option、Employee和 Combination 类型属性的段。

当限制单个细分时，只能限制仪表板中的细分分数。如果不限制该属性，它将显示员工记录上的所有段选项。

限制类型	选项
分段得分。 这是指在热图中查看该片段的分数。	• 任何可以在仪表板上查看片段的人。 • 只有那些有权访问受限段的人。 • 没有人。

访问权限

这些权限控制对受限属性和段的访问：

- 访问统计 部分中的 访问限制属性 权限。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 员工 部分中的 视图受限属性 。

管理受限属性段或继承受限子段的领导者仍然可以将其上下文切换到他们的仪表板。即使他们没有 访问受限属性 权限，情况也是如此。

示例：您限制了 经理 属性，但它是 部门 属性的子属性。一位资深领导是 市场（部） 部门的部门经理。由于您创建的层次结构，高级领导者还可以从 经理 属性访问子段。

注：如果为受限属性或段选择 “无人” 选项，则任何人都无法访问它，包括管理员或有权访问受限属性的人员。这也会影响 Peakon 与您的 HR 系统的集成，因为如果属性受到限制，它将不会同步。

注意事项

受影响地区	考虑
True Benchmark	受限属性不适用于 True Benchmark 调整。
优势和关注领域	受限属性的段不会成为焦点段。 具有查看受限属性权限的管理员仍然可以使用它们进行比较。
分级群体	如果领导者管理层次结构的父级细分，他们可以将其上下文切换到受限细分的仪表板。
HRIS集成	使用 HRIS 时，受限属性将同步到 Peakon。但是，当属性受到限制但被禁用（选择 “无人” 选项）时，它将不会同步到 Peakon。

relatedlinks
概念
创建受限属性 on page 145
限制现有属性 on page 145
限制段 on page 145

概念：组合属性

组合属性使组织能够组合 2 个选项类型属性来自动创建相交段。您可以从组合属性中受益，报告更细致的人口统计数据，而这些数据在 Peakon 之外可能没有。例如： 按地区划分部门、 按业务部门划分性别、 按性别划分种族。

配置注意事项

活动	注意事项
设置两个选项类型属性之间的组合属性。	您可以使用任何选项类型属性来创建组合属性。
设置选项类型和日期/数字/员工类型属性之间的组合属性。	这些属性类型不可能用于组合属性。您必须使用手动方法来创建和维护这样的属性。
设置两个受限属性之间的组合属性。	Peakon 自动限制生成的组合属性。
在两个需要同意的属性之间设置组合属性。	Peakon 自动限制生成的组合属性。
将组合属性设置为层次结构中的父属性。	Peakon 将组合属性设置为所使用的 2 个主要属性的子属性。示例：您创建了 “国家/ 地区”和 “当地办事处”之间的组合属性。办事处 *x* 当地办事处 属性是 国家 /地区和 当地办事处的子属性。 也可以将父属性设置为组合属性，但是组合属性本身不能作为层次结构中的父属性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

访问注意事项

活动	注意事项
将组合属性中的某个部分分配给某个经理。	您可以将组合属性中的段分配给经理。
从热图中的组合属性查看某个片段。	拥有属于这些部分的员工的领导者可以在热图中看到组合属性的部分。您可以限制该属性以避免其显示在热图中。

维护注意事项

活动	
随着新员工的变化自动更新组合属性。	当您更新 2 个原始属性中的员工数据时，组合属性会自动创建段或更新现有段。无法手动编辑组合属性的段。
根据组合属性回溯某个段中的员工数据。	回溯原始段中的数据对组合属性中的相关段有影响。

示例

- 当地财务主管负责管理德国的财务业务部门，但没有任何报告线。如果让他们访问 财务（部门）或 德国（国家） 部门，则会显示其所在区域之外的员工，因此这两种选择都不理想。您可以设置 业务部门 和 国家/地区之间的组合属性，并将 德国财务 部门分配给领导者。
- 多元化和包容性顾问希望了解不同国家和部门的种族参与体验有何不同。您已限制 种族 属性。您可以设置 2 个组合属性： 按国家/地区划分的种族和 按部门划分的种族。通过使用受限属性，组合属性自动继承相同的数据访问设置。无法取消限制组合属性。

relatedlinks
任务
创建组合类型属性 on page 143
示例
示例：性别和部门的交叉结果 on page 158

概念：层次属性

分层属性使您能够连接多个属性，以帮助 Peakon 了解您组织的层次结构。在属性层次结构中，将较高的属性设置为父属性，将较低的属性设置为子属性。例如： 地区 是 国家 属性的父属性。任何担任父级细分市场经理的领导者也自动拥有对其子级细分市场的完全管理权限。

细分热图显示父细分及其子细分，使您能够在查看结果时扩展更高的粒度级别。对层次结构中部分的任何更改都会自动反映在热图的子部分中，在实时轮次期间也是如此。

背景

层级	描述
子属性	子属性是较低属性。例如：如果连接 “地区” 和 “国家”，则 “国家” 是子属性。 子属性也可以是另一个层次关系中的父属性。例如：如果连接 *Country* 和 *Department*， 则 *Country* 是父属性。
父属性	父属性是较高属性。例如：如果连接 “地区” 和 “国家”，则 “地区” 是父属性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

层级	描述
	父属性也可以是另一个层次关系中的子属性。例如：如果连接 实体 和 区域， 区域 就是子属性。

典型层次结构的示例： 实体 > 区域 > 国家 > 业务单位 > 部门 > 团队 > 经理。

在 实体 > 国家 关系中， 国家 是子属性，但在 国家 > 业务单位 关系中 ，国家 是父属性。

访问权限

具有父级细分市场访问权限的领导者可以通过两种方式查看该层次结构的子级细分市场。

- 他们可以通过上下文切换器搜索子段，并将上下文切换到该段。
- 他们可以将父段添加到热图中，并展开向下的箭头以显示其子段。如果员工导入对自动更新的层次结构进行更改，则细分热图会自动反映 子细分 部分中的更改。

如果领导者是父细分市场的细分市场经理，则他们只能查看父细分市场及其子细分市场。这些段必须单独满足数据可见性阈值才能显示调查数据。

不管理父级部门的领导者仍然可以从层次结构中受益。他们的热图将显示父级和子级细分，以及他们在这些细分内管理的员工。如果他们不是父细分市场的细分市场经理，他们就无法将其上下文切换到完整的父细分市场或子细分市场。

公司在调查期间或之后创建的子细分将不会显示在层次结构中，直到下一轮调查时才会显示。此外，空白段不会显示在层次结构中。

注意事项

活动	考虑
管理层次结构	安全性：在 管理 部分中 管理段 和 管理属性 设置。这些设置仅适用于 所有员工 组类型。
属性类型	只有选项类型属性可以创建层次结构。每个属性都存在于多个层次结构中。
自动建议片段	当您设置层次结构时，我们建议使用 Peakon 建议的细分。Peakon 仅建议包含 2 名以上员工的子细分，并且其中每个员工也是父细分的一部分。例如：如果连接部门和国家，并且其他国家也有营销员工，Peakon 就不会将营销设置为法国的子部分。 还可以手动连接子段和父段。手动添加不在层次结构中的段可能会造成不一致，并提供对不应可用的段的访问权限。 如果 Peakon 没有建议您需要的子细分，请检查是否有任何员工不在父属性中。
自动更新层次结构	当员工发生变化时，层次结构会自动更新。当您创建新的层次结构时，您可以选择自动更新还是手动更新。 • 自动更新层次结构：层次结构将自动更新，并且无法手动添加或编辑层次结构。 • 手动更新层次结构：如果员工更新后细分关系发生变化，则层次结构将过时。管理员需要更新层次结构以反映最新的数据集。始终可以手动添加段或在手动层次结构上编辑段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

活动	考虑
	我们建议启用 Peakon 来自动更新层次结构。手动更新层次结构可能会导致不一致和管理负担。
删除层次结构	删除和重新添加层次结构时，除了手动编辑之外，您不会丢失任何数据。
限制片段	即使您限制属性或细分，作为父细分的细分经理的领导者也能够查看其子细分。Peakon 假设管理人员应该有权访问他们所管理的细分市场，即使您限制他们或他们的子细分市场。

relatedlinks
任务
创建属性层次结构 on page 146
参考信息
常见问题：为什么 Peakon 没有检测到两个片段之间的层级关系？ on page 158

概念：细分经理

概览

部门经理是管理现有部门（不属于其报告范围）的领导者。部门经理除了管理自己的报告线之外，还可以管理其他部门。

示例：人力资源合作伙伴需要访问某个国家/地区部分以及他们自己的直接下属团队。如果人力资源合作伙伴管理多个视图，他们的仪表板仅显示他们当前所处上下文的结果。

支持的属性类型

- 选项
- 员工
- 组合

注意事项

将现有细分分配给经理后：

- 经理自动成为 经理 访问控制组的一部分，并可以使用该组的启用权限。如果您通过专家访问组分配段访问权限，则会出现例外情况，在这种情况下，他们只是专家组的一部分。
- 管理员可以在其访问控制组的权限限制内访问整个段。示例：如果组提供对评论的访问权限，则经理可以立即查看其新分配的细分的所有历史评论。
- 如果分配的段是层次结构的父段，则经理还会继承层次结构中子段的管理权限。示例：如果“地区”和“国家”之间存在层次结构，则“地区”细分经理也会全面管理该层次结构中的“国家”细分。
- 经理的姓名显示在 管理中的 属性 配置区域中您为其分配的细分市场的旁边。
- 管理段显示在经理的员工记录的 “管理” 选项卡中。 如果您通过专家访问组分配段访问权限，则会出现例外情况，在这种情况下，管理段会显示在专家访问控制组中的经理旁边。
- 经理可以全面了解该部分，包括评论、部分比较和生成 Powerpoint 报告的能力。如果预期结果是共享不包括此信息的仪表板的精简版本，请考虑删除细分经理访问权限和 分享您的仪表板 on page 381 反而。
- 具有 “管理 > 属性” 部分访问权限的管理员和用户可以查看 “经理” 列下的细分经理列表，每次只能查看一个属性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置

方法	描述
在经理的员工记录的“管理”选项卡中添加片段。	先决条件：在访问控制的 员工 部分中 查看员工、 更新员工、 管理员工和 分段管理 访问 权限。 此方法使您能够单独添加段访问。具有管理员工记录权限的本地管理员可以通过这种方式分配分段访问权限。 请参阅 手动分配段管理访问权限。
在“管理”中的“属性”配置区域中将经理添加到细分。	先决条件： • 在访问控制的 员工 部分查看员工、 更新员工和 管理员工 。 • 在访问控制的 管理 部分中管理段 和 管理属性 设置。 此方法可让您通过单击每个段旁边的加号图标，授予多个经理对同一属性的段的访问权限。只有管理员可以通过这种方式提供访问权限。
将管理器导入到 管理中的 属性 配置区域中的段。	先决条件：在访问控制的 员工 部分中 查看员工、 更新员工、 管理员工和 分段管理 访问 权限。 此方法使您能够批量授予多个经理对同一属性的细分的访问权限。只有管理员可以通过这种方式提供访问权限。看 概念：段管理器导入 on page 154。
在 访问控制中向 专家访问 组管理器添加段。	先决条件：管理员访问权限。 此方法使您能够向同一专家访问控制组中的经理授予专家访问权限。示例：您的法国设施主管需要访问法国部分的环境问题分数。 看 概念：专家访问控制组 on page 122。

relatedlinks
任务
手动分配段管理访问权限 on page 75
批量移除手动设置的细分经理 on page 76

概念：段管理器导入

概览

您可以使用数据导入文件将已经存在的段分配给引线。您还可以导出已手动分配的细分经理列表。看 概念：细分经理 on page 153 以获取支持的属性、注意事项以及授予段访问权限的其他方法的列表。

段管理器导入

- 使用属性上的“导入管理器”选项卡中的模板。
- 文件中的段名称必须与 Peakon 中的段名称完全匹配。
- 通过全名、电子邮件地址或员工编号识别经理。
- 如果经理需要访问同一属性的多个段，请使用多行。
- 仅当您需要撤销现有细分经理访问权限并覆盖所有更改时才勾选覆盖框。如果不勾选该框，上传将添加新的细分管理器，而不会影响现有配置。
- 当导入 员工 类型属性的经理时，模板包含一个 直接报告 列，其接受值为 *TRUE* 和 *FALSE*。如果需要分配直接报告段，则将值设置为 *TRUE* ，如果需要分配所有报告段，则将值设置为 *FALSE*。

段管理器导出

您可以使用“导出经理”选项卡来导出已手动分配给细分市场的经理。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

该文件不显示来自报告线或层次结构的关系。示例：当您导出 员工 类型属性的经理时，导出仅包含您手动添加的经理。

参考：属性类型

选择合适的属性类型取决于您希望如何对调查结果进行细分。Peakon提供5种不同类型的属性：

属性类型	用例	示例
选项	创建包含多个固定值的列表。例如：如果您有一个国家/地区属性，并且其中包含“法国”这一部分，则任何国家/地区设置为“法国”的员工都属于“法国”这一部分。	• 地区 • 办公地点 • 部门 • 性别 • 功能 • 业务单元
日期	Peakon 将日期类型属性的细分表示为时间范围。例如：5-10 年（入职日期）。您可以在属性设置中配置日期范围。 Peakon 会检测员工记录中日期类型属性的输入，并将该员工的调查回复放置在相应的日期范围段中。例如：如果您将员工的开始日期设置为 2016 年 1 月 1 日，则该员工属于 *5 - 10* 年（入职日期）段。	• 出生日期 • 聘用日期 • 分居日期
员工	Peakon 可以检测员工的汇报关系，并创建员工群体。 例如：一位经理有 3 名员工向他汇报工作。如果这 3 名员工的员工记录中 “经理” 字段设置为该经理，则 Peakon 会创建一个 *[经理姓名]* - 所有报告段。如果这 3 位直接下属还管理员工，则经理将获得 “所有下属” 部分和 “直接下属” 部分。	• 直线经理 • 专案经理 • 人力资源业务伙伴
数字	Peakon 将此数字类型属性的段表示为数字范围。例如：*50,000* - 100,000（薪资范围）。您可以在属性设置中配置数值范围。 Peakon 检测员工记录中数字类型属性的输入，并将该员工的调查回复放置在相应的数字范围段中。例如：如果您将员工的薪资值设置为 54,000，则该员工属于 *50,000* - 100,000（薪资范围）段。	• 薪水 • 绩效评估分数
组合	通过合并 2 个现有的选项类型属性来创建交叉属性。Peakon 会根据原始 2 个细分中的信息自动创建和维护细分。 Peakon 将此属性创建的细分视为常规细分，您可以将其用于比较并设置为优势或重点领域。 只能组合 2 个选项属性。	• 国家 x 部门 • 业务单元 x 员工级别 • 种族 x 性别

relatedlinks
概念
概念：属性和细分 on page 148

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

参考：属性配置选项

选项	用例	注意事项
状态	您可以停用未使用的属性。此设置将从员工档案中删除该属性。	属性创建后可用。 只要可见性窗口允许，包含聚合数据的段将保留在仪表板和热图上。
描述	员工将可以看到调查中显示的可编辑属性的描述。	-
需要员工同意	我们建议在通过员工可编辑属性收集敏感个人数据时使用同意设置。 然后，Peakon 还会自动限制仪表板和员工记录上的属性。管理员可以使用访问组授予对受限属性的访问权限。	创建需要同意的属性后，无法撤销需要同意的设置，以确保对该属性的数据的保护。 无法将员工同意添加到已经存在的属性。您可以重新创建该属性并将其设置为需要同意。
数据访问 部分中的员工属性	限制员工属性可控制是否可以在员工记录上编辑属性。 创建属性时，您可以通过阻止对受限状态的进一步更改来锁定此设置。此设置与敏感属性相关，以保护员工数据。	使用此设置意味着数据不会从人力资源系统同步到该属性。
数据访问 部分中的分段分数	限制分段分数可控制某个属性是否可在热图上查看。 创建属性时，您可以通过阻止对受限状态的进一步更改来锁定此设置。此设置与敏感属性相关，以保护员工数据。	在以下情况下，无权查看受限属性的用户仍可以查看受限属性的某个部分： • 他们是 Peakon 上那个部分的经理。 • 该细分市场是他们所管理的细分市场的子细分市场。 限制某个属性会将其排除在 True Benchmark 调整之外。对于没有权限访问受限属性的经理来说，它也不会显示为焦点部分。
目标群体的数据收集	有针对性的数据收集使您能够在同一时间表上使用可编辑属性，同时确保只有时间表中的一组员工才能完成可编辑属性。	-
名称本地化 和 描述本地化	可以手动添加所有仪表板语言的属性名称的翻译。使用特定语言查看仪表板的管理人员将看到属性名称的本地化版本。 对于员工可编辑的属性，还可以编辑所有调查语言的描述本地化，以向员工解释该属性。当员工打开调查并看到可编辑的属性时，属性描述会提供额外的背景信息。	所有员工导入数据必须采用默认语言，而不是您用于本地化的语言。上传翻译后的语言的员工数据将创建新的细分。 您只能在属性页面上手动添加属性名称和描述翻译。
来自导入数据的群体	可以使用员工数据上传来创建新的细分。要防止通过上传创建分段，请在特定属性上使用 来自导入数据的分段 设置。	属性创建后可用。如果本地管理员使用分段向用户授予访问权限，我们建议对针对访问组的属性使用此设置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

选项	用例	注意事项
	使用此设置时，Peakon 将无法上传与段的确切名称不匹配的内容。Peakon 建议您更改数据表并选择其中一个现有段。	
品牌标识化的群体	细分品牌可在选项类型属性上使用，并用细分名称和徽标替换公司名称和徽标。配置完成后，可以以品牌细分市场员工的身份预览调查。	属性创建后可用。 如果您使用调查品牌，请禁用此设置。
别名	为属性添加别名将使系统能够匹配 Peakon 和数据文件上的属性，即使名称不一样。	可以通过输入逗号分隔的列表来添加多个别名。 我们建议重命名 Peakon 上的属性。当无法重命名时， 别名 很有用。

relatedlinks
概念
概念：属性和细分 on page 148

参考：段配置选项

选项	用例	注意事项
名称	当团队更改名称时，重命名现有部分很有用。	新的片段名称将立即对所有人可见。如果您在下次上传数据之前重命名该段，调查数据将不受影响。如果您在数据上传之前没有重命名该段，Peakon 将创建一个没有历史数据的新段。
名称本地化	可以为所有仪表板语言的片段手动添加翻译。使用特定语言查看仪表板的管理人员将看到细分名称的本地化版本。	您需要使用默认语言而不是翻译语言导入员工数据。上传翻译后的语言的员工数据将创建新的细分。 名称本地化仅适用于选项类型段。您可以在片段设置中手动添加翻译。无法通过数据上传添加翻译。
群体评分	限制分段分数可控制某个属性是否可在热图上查看。 例如：人力资源团队拥有公司级访问权限，但不应能够细分自己团队的结果。您可以限制部门属性中的人力资源部分，而不会影响其他部门部分。	在以下情况下，无权查看受限属性的用户仍可以查看受限属性中的段： • 他们是 Peakon 上那个部分的经理。 • 该细分市场是他们所管理的细分市场的子细分市场。
群体徽标	使用细分品牌时，您可以上传细分徽标。该部门的员工将在调查和调查相关的电子邮件中看到此标志。	您可以将此设置与调查品牌一起使用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：属性和细分 on page 148

常见问题：为什么 Peakon 没有检测到两个片段之间的层级关系？

当管理员在两个细分之间创建属性层次结构时，Peakon 会自动检测任何符合条件的子细分和父细分之间的关系。只有当子部门的每个员工同时也是 Peakon 上父部门的成员时，两个部门之间才会存在父子关系。例如：如果 法国（国家）部门的每一位员工也属于 欧洲（地区）部门，Peakon 会检测到这两个部门之间存在父子关系。无法将不同层级结构中的现有关系复制或添加到另一个层级结构中。

如果您希望某个子细分群体显示在热力图中的特定父细分群体下，但目前并非如此，请尝试找出子细分群体中不属于父细分群体的任何员工。您可以按照以下步骤排查法国为何未显示在细分市场热力图的欧洲部分：

1. 前往 行政 > 员工页面。
2. 使用左侧筛选器，进行以下选择：
    - 国家是法国
    - 地区，不是，欧洲
3. 选择所有显示的员工。
4. 点击 “编辑”。
5. 将其 区域 值设置为 欧洲。
6. （可选）如果您需要此更改具有追溯效力，请选择过去的生效日期。

    注: 这将通过引入来自已更新员工的历史调查数据，对 欧洲 地区的过去仪表板进行追溯更新，并将这些数据导入到已结束的调查轮次中。
7. 保存更改。

法国 的所有员工现在也都属于 欧洲 部门，从而在两个部门之间建立了一种层级关系。

relatedlinks
概念
概念：层次属性 on page 151

示例：性别和部门的交叉结果

此示例说明如何组合两个现有属性来创建相交段，以实现更细致的报告。 看 概念：组合属性 on page 150 了解更多信息。

关于此任务

您的多元化和包容性团队希望针对所有问题集和驱动因素，使用 性别 和 部门 属性的交叉部分进行详细分析。这有助于发现更多信息，例如，会计行业女性在 公平机会 驱动因素上的得分是否低于会计行业的男性。

具有高级细分访问权限的用户还可以通过将其上下文设置为特定细分并显示组合属性来进行三向细分分析。示例：将您的上下文切换到欧洲（地区）作为整体过滤器，使您能够交叉地区、性别和部门属性。

如果不创建组合属性，就只能查看整个女性细分市场或整个会计细分市场的每个驱动程序和过滤上下文的结果，因此您需要使用组合属性功能来扩展此功能。

开始之前

安全性：管理员访问。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 单击 “创建属性”。
3. 给它起个名字。例如：性别 x 部门。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 将 属性类型 设置为 组合。
5. 将性别设置为 属性 1，将部门设置为 属性 2。
6. （可选）扩展 数据访问时，限制从 段分数 区域中的属性访问段。

   如果原始属性之一已经有限制，则组合属性将镜像该设置并且无法更改。

   如果限制该属性，则只有在 访问统计 区域具有 访问受限属性 权限的用户才能查看其结果。

结果

该属性现已准备好相交段。 无需追溯新创建的细分，因为它们反映了原始属性和细分（在本例中为性别和部门）的历史数据。

仅可以看到满足可见性阈值的细分的仪表板。

当您更新原始 2 个属性的段时，组合属性的段会自动更新。示例：新员工成为原有分部的一部分，也使他们成为相关组合分部的一部分。

下一步做什么

如果您限制了组合属性，请检查访问控制组权限。

relatedlinks
概念
概念：组合属性 on page 150
任务
创建组合类型属性 on page 143

示例：手动合并特殊报告的段

管理员可以手动将多个已经存在的细分合并为一个新的细分进行分析。您可以随时组合片段，也可以追溯组合。手动组合段不同于使用 组合属性，后者会自动组合 2 个现有属性来创建相交段。

关于此任务

管理 4 个不同团队的高级领导可以在一个合并视图中查看它们，也可以分别查看它们：

- 客户成功顾问
- 商业客户成功顾问
- 企业客户成功顾问
- 客户支持专家

高级领导希望有一个包含 3 个客户成功团队但不包含客户支持团队的附加视图。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 单击 “添加属性”。
3. 为属性命名。例如：自定义报告。
4. 选择 选项 类型。
5. 单击 “保存更改”。
6. 在属性中，单击 “添加段”。例如：客户成功不包括支持。
7. 转到 “管理”>“员工”。
8. 在左侧的过滤菜单中，选择团队属性。
9. 将团队属性过滤器设置为 3 个客户成功团队。
10. 选择所有员工并单击 “编辑”。
11. 找到您创建的属性的字段（在本例中为自定义报告）。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

12.单击属性字段以显示其下拉菜单。
13.选择您创建的细分（客户成功，不包括支持）。
14.单击该字段旁边的小时钟图标。
15.尽可能追溯变更日期。
16.单击 “查看更改”，然后 单击“保存更改”。
17.返回 管理>员工 并打开高级领导的员工记录。
18.转到员工记录中的 “管理” 选项卡。
19.单击 “添加段”。
20.选择“客户成功（不包括支持）”部分。

结果

此部分现在可作为高级领导上下文菜单中的附加选项显示。您还需要维护和更新自定义部分中原有 3 个团队中发生的变化。

relatedlinks
任务
合并段 on page 146

示例：添加绩效评级属性

此示例说明如何启用受限访问控制组来查看基于工作绩效评级的员工调查分数。

关于此任务

您想要创建属性，使人力资源经理能够根据员工绩效评级查看和报告调查分数。您根据 -5 到 10 的等级对员工绩效进行评分。

开始之前

- 人力资源信息系统 (HRIS) 中的数字绩效评级分数。
- 安全性：管理员访问。

过程

1. 导航到 “管理 > 属性”。
2. 单击 “添加属性”。
3. 在 名称 字段中输入 绩效评级 。
4. 选择 数字 作为 属性类型。
5. 在 “段” 部分，输入 *-5* 作为数字范围的起始。
6. 选择另一行并输入 *0*。
7. 选择另一行并输入 *5*。
8. 选择另一行并输入 *10* 作为表示绩效分数的最终数值。
9. 在 “数据访问” 部分中，对于 “需要员工同意”选择 “不需要”。
10. 在 员工属性 部分，选择 仅那些有权查看员工限制数据的人员。
11. 在 “段分数” 部分中，选择 “仅那些有权访问受限段的人”。
12. 选择 禁止进一步更改此设置 以维护您设置的限制。
13. 单击 “保存更改”。

下一步做什么

要根据绩效评级查看调查分数，请启动 WPEV 和 HRIS 之间的集成。您还可以通过 Microsoft Excel 工作表 (xlsx) 或 CSV 文件导入员工数据。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：通用访问控制组 on page 120
任务
创建组合类型属性 on page 143

集成

设置注意事项：集成

您可以利用本主题来帮助您在规划员工配置和集成方面的决策。它解释道：

- 为什么要设置它们？
- 它如何融入 Peakon 的其他部分。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全需求和业务流程配置。
- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详情，请参阅详细的任务说明。

它们是什么

员工配置和集成功能使您能够填充 Peakon 员工目录并不断更新员工记录。

商业利益

- 通过自动化员工数据导入和管理，最大限度地减少工作量，降低复杂性和人为错误。
- 通过创建独特的自定义员工用户身份属性，提高效率和安全性。例如：用户名、角色和个人资料。
- 使用预定义的角色访问权限，可以节省时间和精力。
- 持续更新员工档案，确保您拥有最新记录。
- 通过限制员工离职后的访问权限来提高安全性。
- 当您使用 Peakon 提供的外部 REST API 构建用于员工配置的自定义应用程序和集成时，您可以通过向 */v1/auth/application* 端点发送 HTTP POST 请求来进行身份验证。

用例

使用 Workday 提供的集成功能，在 Peakon 和 Workday 之间交换员工数据。该集成功能允许您通过以下两种方式同步员工信息：

- 贵组织要求的标准。
- 监督机构。

使用 Peakon 提供的与这些第三方服务提供商的集成，创建员工记录并将其同步到 Peakon：

- BambooHR
- 嗨鲍勃
- 奥克塔
- Personio

使用 Peakon 提供的外部 REST API，为您的员工配置构建自定义应用程序和集成。

使用 Simple Cloud Identity Management (SCIM 2.0) 与 Sapling 和 Namely 等外部配置应用程序集成。

通过第三方身份提供商 (IdP)（例如 Microsoft Azure Active Directory）集中管理用户凭据，从而为用户启用单点登录 (SSO)。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

需要考虑的问题

问题	考虑因素
您希望如何将现有的身份管理流程或身份提供商 (IdP) 与 Peakon 集成？	当您使用支持 SCIM 2.0 协议的现有身份提供商 (IdP) 时，无需进行自定义集成。例如：Microsoft Azure Active Directory 或 Okta。 您可以使用 Peakon SCIM 2.0 API 自动配置和更新员工记录。 您可以将 IdP 配置为自动向 Peakon 提供标准 SCIM 2.0 服务提供商。 当您需要自定义集成时，请使用 SCIM URL 和 OAuth Bearer Token。
您希望使用哪些属性来识别员工？	当您通过第三方服务提供商配置员工时，Peakon 使用 2 个唯一的员工标识符： • 电子邮件 • 员工编号 Workday 集成使您能够使用唯一的外部 ID 来识别员工。 使用这两个唯一标识符字段有助于减少数据上传过程中的人为错误。 您还可以同步个人电子邮件地址，以便对离职员工进行调查。 在启用员工配置功能之前，请先在 Peakon 注册您组织的电子邮件域名。
你们使用的是哪个版本的Active Directory？	SCIM 2.0 用户配置只能通过 Azure Active Directory 实现。 使用本地 AD 解决方案时，请配置 AD 以使用 Azure AD Connect 将其数据同步到 Azure Active Directory。 配置 Azure AD 进行预配时，启用 用户 同步并禁用 组同步。
当您将 Peakon 和 Workday 连接时，您希望如何验证传输的数据？	您可以通过 OAuth 连接，也可以使用集成系统用户名 (ISU) 和密码连接。 OAuth 使 Workday 用户能够授权第三方客户端代表他们安全地访问其 Workday 数据。 我们建议仅在您使用员工体验卡通知员工参与调查时才使用 OAuth。 或者，您也可以使用 Alpaca 对卡片的传输数据进行身份验证。 选择身份验证策略时，请考虑以下因素： • 您正在为其创建身份验证策略的 Workday 环境。 • 您要阻止所有用户访问的网络和 IP 地址。 • 您希望允许用户访问的网络和 IP 地址。 • 您希望用户使用哪些身份验证方法，以及是否需要对用户进行多因素身份验证。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	考虑因素
	• 用户通过身份验证后，您希望限制其使用的功能。
您希望如何对用于员工配置的自定义应用程序和集成进行身份验证？	响应成功的身份验证请求： • 返回一个JSON Web令牌。 • 所有后续 API 请求都包含一个带有编码令牌的 Authorization 标头。 成功进行身份验证请求后，将返回一个 JSON Web Token，并且所有后续 API 请求都包含一个带有编码令牌的 Authorization 标头。 将身份验证令牌和授权令牌分开，可以让你部署应用程序，其中只有指定的应用程序开发人员或公司管理员才能访问身份验证令牌。 Workday 会分配权限并与应用程序用户共享权限。
您希望使用哪家第三方服务提供商来通知员工有关调查的信息？	您可以使用 Slack 通知员工新的调查问卷并发送调查提醒。 Slack 只会通知 Peakon 邮箱地址与员工 Slack 邮箱地址匹配的员工。 只有 Peakon 管理员才能将 Peakon 应用添加到 Slack。只有 Slack 管理员才能将 Peakon 应用添加到您组织的 Slack 工作区。 Microsoft Teams 允许您发送调查提醒，并允许员工在 Teams 应用程序中完成调查。 Microsoft Teams 只会通知 Peakon 电子邮件地址与其 Microsoft Teams 电子邮件地址匹配的员工。
您希望如何控制对所有员工记录的访问权限？	只有您的默认管理员访问组才能访问集成和员工配置。 出于安全考虑，Workday 建议您将拥有系统级管理权限的用户数量保持在最低限度。您可以设置一个“人力资源和高级领导”访问组，该访问组可以访问所有员工。
您希望如何管理属性层级结构？	创建自动更新的属性层次结构时，员工信息的自动同步可能会在实时调查期间改变层次结构。 层级更新不会影响仪表盘得分和参与度。但是，热图的 子细分 区域的变化可以显示给管理员和细分经理。

建议

- 请将以下出站 IP 地址添加到浏览器允许列表中，以便进行 SCIM API 和 Workday 集成：
  - 176.34.69.237
  - 18.202.158.27
  - 34.253.249.186
  - 54.220.91.27

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

要求

- 在 Peakon 与第三方供应商之间传输员工信息时，请为每位员工使用 2 个唯一标识符，以确保数据准确性。例如：员工电子邮件地址和员工编号。

局限性

- Peakon 不支持 SCIM 组，也不支持 Azure AD 中定义的组。
- 当您使用 Workday 到 Peakon 的集成时，员工信息的间接更改（例如经理变更）不会在每小时同步中传输。Workday建议您在每次调查轮次开始前手动启动完整同步。
- 当您只使用 1 个唯一标识符来标识员工时，当员工更改唯一标识符的值时，自动集成可能会创建重复的员工记录。
- 自动加载 事件日志功能仅适用于原生 HRIS 集成（例如：Workday、bob、BambooHR 和 Personio），不适用于自定义集成。
- 除了 Workday 之外，所有 HRIS 集成在同步运行时都无法断开连接、禁用或更新同步配置选项。当同步完成或自动断开连接时，管理员会收到通知。

租户设置

无影响。

安全

- 管理员是 Peakon 中用于集成和员工配置的主要访问控制组。
- 账户的第一个用户将自动成为管理员。管理员可以根据需要手动向访问控制组添加新的管理员。
- 管理员拥有对整个公司帐户和所有员工的访问权限，所有权限（包括集成）默认开启。
- 管理员还可以为其他管理员、经理和员工分配访问权限。

Workday 与 Peakon 集成的领域包括：

域名	考虑因素
集成功能领域的集成安全 。	通过集成，您可以将员工数据从 Workday 自动传输到 Peakon。 此域提供创建系统用户和 Workday 帐户以进行集成系统的访问权限。
系统功能区域中的安全配置 。	提供对安全配置的访问权限，包括： • 业务流程安全策略 • 域安全策略 • 功能领域 • 安全组 它还包括用于分析和审查当前安全配置的报告。
集成功能领域的这些领域： • 集成构建 • 集成配置	允许您访问 “创建集成系统” 任务。 集成构建 域提供对与集成系统和集成 ID 相关的设置信息的访问。 集成配置 域提供对配置集成系统的访问权限。
系统功能领域的这些域： • 设置：租户设置 - 安全性 • 安全管理	使您能够为 Workday 集成设置人员体验卡片。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

域名	考虑因素
员工数据：人员配备职能领域的公共员工报告 。	确保对 Workday*Get_Workers*Web 服务的访问安全。使您能够启动 Workday 与 Peakon 的集成。该域需要对 ISU 或用户拥有不受限制的访问权限。
员工数据：人员配置职能领域的员工 。	启动 Workday 与 Peakon 集成时，可以检索受限的员工组。
联系信息功能领域的这些域： • 个人资料：出生日期 • 个人数据：种族 • 个人数据：性别 • 个人数据：工作邮箱	允许访问员工个人数据。
管理：在组织和角色功能领域中的位置 。	允许访问员工时区和语言区域信息。
人员配置职能领域的以下几个方面： • 员工数据：在职员工和离职员工 • 员工数据：员工个人资料中的职称 • 员工数据：当前人员配备信息	能够访问有关在职和离职员工的信息。
职位信息 位于“职位与岗位”功能区。	允许访问员工职位档案。

报告

在 Peakon 中，您可以为第三方集成生成集成审计日志。审计日志列出了集成事件以及已启动集成事件中的任何错误或故障。

在 Workday 中，您可以使用这些报告来实现 Workday 与 Peakon 的集成：

下属	考虑因素
查看可保管物品的安全性	显示用于保障 Web 服务任务的域。
查看集成系统	显示集成系统的详细信息。 使您能够分析集成系统并： • 启动或安排集成活动。 • 执行相关操作以编辑配置。 • 根据您的安全权限，您可以查看或编辑其他设置。

集成

一体化	考虑
Workday	*Get_Workers* 网络服务使您能够从 Workday 检索员工数据，并检测和传输员工信息的更改。 您可以捕获与所有离职员工相关的信息，以便在集成当天发生离职时将信息同步到 Peakon。 该集成还会从您的 Peakon 员工记录中删除所有已撤销的员工聘用和临时工合同。
Personio	需要 Personio 客户端 ID 和客户端密钥。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

一体化	考虑
BambooHR	Peakon 从 BambooHR 提取员工数据，并将其映射到 Peakon 上的兼容字段。 Workday 建议您对 Peakon 上的属性应用与 BambooHR 相同的命名约定，使用 Peakon 和 BambooHR 的标准字段。精确匹配可确保在连接 Peakon 和 Workday 时字段值正确映射。
嗨鲍勃	需要 HiBob 提供的 API 令牌。 您可以使用 HiBob 的 webhook 设置自动同步，您可以在 Peakon 的 HiBob 集成页面的“设置”中输入该 webhook。
树苗	Sapling用户可以启用多个性能管理集成。Sapling 会显示一个“性能”菜单，您可以从中选择要为用户打开的应用程序。
奥克塔	需要从 Peakon 集成设置页面获取 OAuth 持有者令牌。
SCIM 2.0	您可以使用简单云身份管理 (SCIM) 格式设置与外部帐户配置应用程序和服务的集成。
SAML 2.0	在 Peakon 中，您可以使用安全断言标记语言 (SAML) 实现单点登录 (SSO) 和单点注销 (SLO)。

连接与接触点

Workday 和 Peakon 的联合客户可以使用“员工体验卡”将调查链接直接发送到 Workday 中员工的“及时建议”功能。

Workday 提供了一个 Touchpoints Kit，其中包含帮助您了解租户中配置关系的资源。在 Workday 社区了解更多关于 Workday Touchpoints Kit 的 信息。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194
概念：员工配置 on page 195
概念：单点登录 on page 206
概念：调查通知集成 on page 217
概念：原始数据导出 API on page 210
概念：Peakon API on page 209
任务
使用 SCIM 2.0 设置员工配置 on page 189
步骤：使用 REST API 构建自定义应用 on page 208

工作日集成

步骤：设置 **Workday** 集成

开始之前

- 根据需要在 Peakon 中创建自定义属性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 安全性：集成和系统功能领域中的这些域：
  - 集成安全
  - 安全配置

关于此任务

您可以创建一个集成来在 Peakon 和 Workday 之间交换数据。

通过集成，您可以同步：

- 所有员工。
- 特定监管机构的雇员。
- 符合自定义条件的员工。

过程

1. 访问 创建集成系统用户 任务来为集成配置 Workday 帐户。
   - 保持 会话超时分钟数 的默认值为零，以防止会话过期。会话过期可能会导致集成在成功完成之前停止。
   - 选中 不允许 UI 会话 复选框。此选项可阻止集成系统用户通过 UI 登录 Workday。
2. （可选）访问 维护密码规则 任务并将集成系统用户添加到 免于密码过期的系统用户 列表中。
3. 访问 创建安全组 任务并选择 集成系统安全组（不受约束）。
   请参阅： 创建集成系统安全组。
4. （可选）设置身份验证策略。
   请参阅： 步骤：设置身份验证策略
   向 身份验证允许列表中添加一行。完成网格后，添加以下值：

规则	价值观
认证规则名称	*Peakon*
安全组	添加您创建的安全组。
认证条件名称	皮肯例外
认证条件	任何（设备被管理 应保持未选中状态）。
允许的身份验证类型	用户名 密码

5. 使用 激活所有待处理的身份验证策略更改 任务来激活待处理的更改。
6. 创建域安全权限。
   看： 在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168。
7. 激活待定的安全策略变更。
8. （选修的） 在 Peakon 中设置自定义属性的集成系统 on page 169。
9. （选修的） 使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172
10. （选修的） 使用 OAuth 连接到 Workday on page 174
11. （选修的） 使用 Alpaca 为 Peakon 调查设置人员体验卡 on page 177。
12. 解决设置问题。
    看： 故障排除：Workday 集成同步错误 on page 182 和 故障排除：临时工转正式员工 on page 185。

relatedlinks
概念
步骤：授予 Workday 集成或外部端点访问权限
维护安全组权限

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

参考信息

参考：Workday 集成的标准属性 on page 186

在安全组中设置域以进行 Workday 集成

开始之前

- 创建集成系统安全组。
- 安全：以下功能领域的 安全配置 ：
  - 系统
  - 执行

关于此任务

您可以限制 Peakon 与 Workday 集成时对字段的访问权限。您还可以添加未在 “激活待处理安全策略更改” 任务中列出的其他安全域，以将其他字段同步到 Peakon。除非另有规定，所有安全域仅需要 获取 访问权限。

过程

1. 访问 “维护安全组权限” 任务。
2. 选择您的安全组。
3. 填写 域安全策略权限 表时，请考虑以下事项：

选项	描述
创建和管理调查	展示员工体验卡片，提醒员工新的调查。 需要查看/修改 权限。
员工数据：公共部门员工报告 （必填）	为集成用户提供对 SOAP Web 服务 API 的访问权限。
员工数据：员工 （必填）	此域允许集成访问以下 Workday 字段： • 名 • 姓 • 办公室 • 部门 • 职位系列 • 成本中心名称 只有当您将这些字段的可见性设置为 “公开”时，这些字段才会同步： • 祖国 • 家乡 • 工作国家 • 工作区域 • 工作城市
个人数据：公共工作电子邮件地址集成 （必填）	电子邮件
管理：位置	时区 区域设置

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

选项	描述
	Peakon 提供（并保留）时区 和 区域 属性。您可以在 Workday 集成页面上控制属性，无需在 Peakon 中创建自定义属性。看： 使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172 和 使用 OAuth 连接到 Workday on page 174。
员工数据：当前人员配备信息（必填）	员工编号 直接主管 开始日期 分居日期 工人类型 连续服务日期 薪资类型
个人资料：工作电话	工作电话号码 电话号码 是 Workday 集成页面上的保留属性，您无需在 Peakon 中创建自定义属性。看： 使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172 和 使用 OAuth 连接到 Workday on page 174。
个人资料：住宅电话	家庭电话号码 电话号码 是 Workday 集成页面上的保留属性，您无需在 Peakon 中创建自定义属性。看： 使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172 和 使用 OAuth 连接到 Workday on page 174。
员工数据：在职员工和离职员工	分居原因
个人资料：出生日期	出生日期
个人数据：性别	性别
员工数据：员工个人资料中的职称	标题
员工数据：当前职位概况信息	职位简介
员工数据：当前管理层级信息	管理层
个人数据：种族	种族/民族 西班牙裔或拉丁裔

4. 访问 “激活待处理的安全策略更改” 任务以确认更改。

在 Peakon 中设置自定义属性的集成系统

开始之前

- 安全： 集成 功能领域的这些域：
  - 集成构建。
  - 集成配置。
- 如果您需要创建自定义属性，则需要拥有 Peakon 的管理员权限。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

您可以为集成系统指定字段覆盖，并创建自定义字段以映射到现有的 Worker 字段。覆盖功能允许您传输特定于您组织的员工数据。

过程

1. 从 “使用模板新建” 提示中选择 “核心连接器：工作节点” 来创建集成系统 。

   注: 集成系统永远不会启动或运行。
2. 配置集成属性。
   a) 作为集成相关的操作，选择 “集成系统 > 配置集成属性”。
   b) 在 “版本” 行中，选择 “添加行” 图标，然后在 “值” 字段中选择最新版本号。

      版本号的选择不会影响集成，因为它是拉取式集成。
3. 将 集成系统用户 附加到集成系统。
   a) 从集成系统的相关操作菜单中，选择 “Workday 帐户 > 编辑”。
   b) 输入 ISU 作为 Workday 帐户 ，然后单击 “确定”。
4. 为 集成系统设置集成字段覆盖。
   a) 作为连接器上的相关操作，选择 “集成系统 > 配置集成服务”。
   b) 向 自定义集成服务 网格添加一行。
   c) 从 集成服务 提示中选择 集成字段覆盖服务 。
   d) 为您的新 集成字段覆盖服务命名。然后，选择 “员工” 作为 业务对象。
   e) 为每个需要覆盖的 Peakon 自定义属性添加行，输入名称和描述。 例子： 国籍 和 工人的国籍。
      - 覆盖名称必须与 Peakon 中自定义属性的名称完全匹配，区分大小写。
      - Peakon员工类型属性需要“employee:”前缀。例如：如果 Peakon 属性名称为 *HR Partner*，则 Workday 中的字段覆盖名称必须为 *employee:HR Partner*。 看 参考：属性类型 on page 155 了解 Peakon 属性类型。
      - 您可以使用覆盖 *phoneNumber:*电话号码 来覆盖所有现有的电话设置，并为电话号码字段配置自定义覆盖。如果自定义覆盖找不到值，同步将根据电话号码集成设置使用标准映射。如果设置了自定义覆盖并返回了值，则忽略配置设置。
5. 配置集成字段覆盖 并测试 ISU 对这些字段的安全访问权限。
   a) 作为连接器上的相关操作，选择 “集成系统 > 配置集成字段替代”。
   b) 向下滚动到 “集成字段覆盖服务”的 “字段配置” 网格。

      该集成不符合标准字段 资格标准。
   c) 对于每个字段，请从 “覆盖外部字段” 提示中选择相应的报表字段。

      字段类型必须匹配。例如：Workday 中的数字类型字段必须与 Peakon 中的数字类型属性相对应。

      对于 员工 类型属性（覆盖前缀为 *employee:*的属性），选择 *Workday ID* 作为 字段详细信息值。
   d) 要测试用户对报表字段的访问权限，请在集成系统中选择 “集成字段覆盖 > 测试安全性” 作为相关操作。

示例

您可以配置员工资格，通过结合使用 PEAKON_INCLUDED 功能和 Workday 计算字段，来控制应从 Workday 同步到 Peakon 的员工记录。例如：仅同步已成功完成试用期的工作人员，或将季节性工作人员排除在同步之外。

看 概念：工人资格 on page 180 用于提供使用案例和建议。

1. 在 Peakon 中，转到 “管理 > 属性”。
2. 点击 “添加属性”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 将其命名为 *PEAKON_INCLUDED*。必须使用大写字母才能使功能正常运行。
4. 将 属性类型 设置为 选项。
5. 点击 “保存更改”。
6. 在 Workday 中，从 “使用模板新建” 提示中选择 “核心连接器：*Worker*” 来 创建集成系统 。

   如果您已在自定义覆盖设置中完成了此步骤，请改用现有的集成系统。

   注: 注意：集成系统永远不会启动或运行。
7. 配置集成属性。
   a. 作为集成相关的操作，选择 “集成系统 > 配置集成属性”。
   b. 在 “版本” 行中，选择 “添加行” 图标，然后在 “值” 字段中选择最新版本号。

      注: 版本号的选择不会影响集成，因为它是拉取式集成。
8. 将 集成系统用户 附加到集成系统。
   a. 从集成系统的相关操作菜单中，选择 “Workday 帐户 > 编辑”。
   b. 输入 ISU 作为 Workday 帐户 ，然后单击 “确定”。
9. 为 集成系统设置集成字段覆盖。
   a. 作为连接器上的相关操作，选择 “集成系统 > 配置集成服务”。
   b. 向 自定义集成服务 网格添加一行。
   c. 从 集成服务 提示中选择 集成字段覆盖服务 。
   d. 为您的新 集成字段覆盖服务命名。然后，选择 “员工” 作为 业务对象。
   e. 为在步骤 1-5 中创建的 PEAKON_INCLUDED 自定义属性添加一行，并输入 *PEAKON_INCLUDED* 作为其名称。
10. 配置集成字段覆盖 并测试 ISU 对这些字段的安全访问权限。
    a. 作为连接器上的相关操作，选择 “集成系统 > 配置集成字段替代”。
    b. 向下滚动到 “集成字段覆盖服务”的 “字段配置” 网格。

       注: 该集成不符合标准字段 资格标准。
    c. 对于 PEAKON_INCLUDED 字段，字段类型应为 True/False 条件。
    d. 要测试用户对报表字段的访问权限，请在集成系统中选择 “集成字段覆盖 > 测试安全性” 作为相关操作。
11. 在 Peakon 中，转到 “管理 > 集成 > Workday”。
12. 点击 “全部同步”。

relatedlinks
任务
以 Peakon 集成系统用户身份运行 Workday 报告

Peakon 中自定义属性的变更集成系统

开始之前

- 安全性： 集成 功能区域中的这些域：
  - 集成构建。
  - 集成配置。
- Peakon 管理员访问。

关于此任务

您可以更改字段覆盖配置以遵守 Peakon 属性的变化。 示例：重命名现有属性，或在 Peakon 上创建新属性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 在 Workday 中访问 编辑集成字段覆盖服务 任务。
2. 为 Peakon 集成选择字段覆盖服务。或者，您可以从集成系统访问 集成字段覆盖服务 。
3. 更新字段覆盖服务中的行。
    - 覆盖名称必须与 Peakon 中的自定义属性名称完全匹配（区分大小写）。
    - Peakon 员工类型属性需要“employee:”前缀。示例：如果 Peakon 属性名称为 *HR Partner*，则 Workday 中的字段覆盖名称必须为 *employee:HR Partner*。 看 参考：属性类型 on page 155 了解 Peakon 属性类型。
4. 保存更改。
5. 配置集成字段覆盖 并测试 ISU 对字段的安全访问。
    a) 作为连接器上的相关操作，选择 “集成系统” > “配置集成字段覆盖”。
    b) 向下滚动到 集成字段覆盖服务的字段 配置 网格。

    集成不遵守标准字段 资格标准。
    c) 对于每个字段，从 “覆盖外部字段” 提示中选择一个相应的报告字段。
    d) 要测试用户对报告字段的访问，请选择 集成字段覆盖 > 测试安全性 作为集成系统上的相关操作。
6. 在 Peakon 中执行完全同步以查看更改。
    a) 在 Peakon 中，转到 “管理”> > “集成”> > “Workday”。
    b) 单击 “全部同步”。

relatedlinks
概念
概念：工人资格 on page 180
任务
以 Peakon 集成系统用户身份运行 Workday 报告

使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday

开始之前

在 Workday 中创建以下集成项：

- 集成系统用户。
- 集成系统安全组。

安全：Peakon 中的 管理员 访问权限。

关于此任务

您可以将 Peakon 连接到 Workday，并使用集成系统用户 (ISU) 和密码验证传输的数据。

注:

我们建议使用这种方法而不是 OAuth，因为它更容易设置，而且不太容易因外部因素而断开连接。

过程

1. 在 Workday 中，访问 “查看 API 客户端” 报告，以确定 Web 服务主机和租户名称。

    Workday REST API 端点 包括 Web 服务主机和租户名称。例如：当端点为 *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*时，Web 服务主机为 *wd3-services1.myworkday.com*，租户 ID 为 *tenant_name*。
2. 在 Peakon 中，转到 “管理 > 集成 > Workday”。
3. 点击 “连接”。
4. 在 身份验证模式下，确认是否设置为 集成系统用户。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. 将您在步骤 1 中收集的信息输入到以下字段中： 租户、Web 服务主机、 集成系统用户 (ISU) 用户名、 集成系统用户密码。

   您的爱荷华州立大学 (ISU) 证书与您的个人证书不同。

6. 点击 “连接”。

   同步操作已启动，并将自动运行。如果您需要阻止这种情况发生，同时仍然能够继续执行步骤 6 中的设置，请单击 “禁用”。

7. 配置 Peakon 上 Workday 集成页面上当前显示的设置。

   部分选项需要额外的域安全访问权限。 看 在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168。

选项	描述
集成系统编号	（可选）如果您需要创建字段覆盖以传输自定义字段或使用 PEAKON_INCLUDED 功能，请填写此字段。
组织 ID	（可选）填写此字段可按组织筛选员工。要同步多个组织中的员工，请用一个空格分隔组织 ID。当您输入组织 ID 进行筛选时，我们会自动包含下属组织。 我们建议在按组织筛选时使用此功能，而不是 PEAKON_INCLUDED 功能，原因如下： • 以反映 组织 ID 字段的方式配置 PEAKON_INCLUDED 功能是很难正确实现的，因此同步可能无法达到预期结果。 • 它比 PEAKON_INCLUDED 功能运行速度更快。
时区	（可选）选择此选项可同步本地员工时区。Peakon 将向员工发送其所在时区的调查问卷。
区域设置	（可选）选择此选项可同步本地员工语言。如果贵组织的调查设置中启用了同步语言，Peakon 将在员工调查沟通中使用同步语言。
电话号码	（可选）选择此选项可显示员工电话号码同步选项。 • 工作 • 家庭 • 同步私人号码 如果您想通过短信发送调查通知，同步电话号码会很有用。 当您同时选择 工作号码 和 家庭 号码时， 主要工作 电话号码优先。
包含特定员工 - 基于 Workday 中设置的自定义条件	（可选）选择此选项可仅同步特定员工组。 除了启用此复选框之外，还在 字段覆盖服务中创建 PEAKON_INCLUDED 字段覆盖条目。源覆盖必须是一个布尔计算字段，对于您希望包含的员工，该字段返回 *True*。
包括特定员工——临时工	（可选）选择此选项可同时包括临时工。
按外部 ID 映射（仅当数据不包含重复段时）	（可选）选择此选项，以便在将 Workday 中的属性映射到 Peakon 时，将外部 ID 与细分匹配。 当没有重复的段时，此功能允许您使用更高级的属性映射。 Workday 将这些属性的段外部 ID 映射到 Peakon： • 部门 • 就业类型 • 性别 • 职位系列 • 管理层 • 分居原因

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

选项	描述
	当属性字段被覆盖时，Workday 不会映射外部 ID。 当 Workday 中的细分名称发生更改时，Workday 不会在 Peakon 中创建新的细分。例如：在 Workday 中，当您将 Benefits EMEA Region 细分名称更改为 Benefits Global时，Peakon 会自动将现有的 Benefits EMEA Region 细分名称更新为 Benefits Global。 当段中包含重复名称时，Peakon 不会同步受影响员工的段，而是显示错误消息。

下一步做什么

在 Workday 的 > 管理 > 集成中，单击 “全部同步” 执行完整同步。

首次完全同步后，Peakon 将每小时逐步同步任何未来的更改，但也可以手动启动完全同步。

您可以使用集成审核中的 “导出到 CSV” 按钮，以 CSV 格式导出最新的 5,000 条集成事件审核日志记录。

relatedlinks
概念
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
任务
以 Peakon 集成系统用户身份运行 Workday 报告

使用 OAuth 连接到 Workday

开始之前

在 Workday 中创建以下集成项：

- 集成功能领域的集成安全 域。
- 集成系统用户。
- 集成系统安全组。

安全：Peakon 中的管理员访问权限。

关于此任务

您可以将 Peakon 连接到 Workday，并使用 OAuth 对传输的数据进行身份验证。

注:

我们建议您 使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172这样更容易设置，而且不太容易因外部因素而断开连接。

过程

1. 在 Workday 中，访问 “编辑租户设置 - 安全” 任务。
2. 选中 “启用 OAuth 2.0 客户端” 复选框。
3. 在 Workday 中，访问 “注册 API 客户端” 任务。
4. 输入 客户端名称 并选择 授权码授予。
5. 选择 Bearer 作为 访问令牌类型 ，并输入 重定向 URL。
   重定向 URL 格式为 *https://companyname.peakon.com/workday/complete*。您必须将 *companyname.peakon.com* 替换为您的自定义子域名。
6. 选中 “永不过期的刷新令牌” 复选框。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

7. 请从 “范围（功能领域）” 提示中选择以下功能领域：
    - 联系信息
    - 执行
    - 个人数据
    - 公开数据
    - 人员配备
    - 系统
8. 点击 确定。
9. 收集 租户、Web服务主机、 客户端ID、 客户端密钥和 身份验证主机的 值。

    Workday REST API 端点 包含 Web 服务主机 和 租户。例如：当端点为 *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*时，Web 服务主机 为 *wd3-services1.myworkday.com*， 租户为 *tenant_name*。

    授权端点 包含 授权主机。例如：当授权端点为 *https://wd3.myworkday.com/tenant_name/authorize*时，授权主机 为 *wd3.myworkday.com*。

    Workday会相应地标记 客户端ID 和 客户端密钥 。

    注: 请记下 客户端密钥 的值，因为关闭此页面后将无法恢复该值。断线时需要用到。
10. 在隐身窗口中打开 Peakon，以 Peakon 集成系统用户 (ISU) 身份登录。

    当您的公司使用 SSO 登录 Workday 租户时，请使用以下 URL 模板以 Peakon ISU 身份登录 Workday：(https://<workdayDomain>/wday/authgwy/<tenant>/login.htmld?redirect=n)。<workdayDomain> 是您的 Workday 租户域名，<tenant> 是您的 Workday 租户名称。

    注: 通过隐身窗口登录可确保集成不会使用错误的 Workday 租户凭据进行连接，从而避免出现同步问题。
11. 在 Peakon 中，转到 “管理 > 集成 > Workday”。
12. 在 身份验证模式 提示中选择 OAuth。
13. 将步骤 9 中的值输入到以下字段中：
    - 租户
    - Webservice 主机
    - 客户ID
    - 客户端密码
    - Auth 主机
14. 点击 “连接”。

    同步操作已启动，并将自动运行。如果您需要防止这种情况发生，同时仍能在步骤 17 中继续进行设置，请单击 “禁用”。
15. （可选）在登录页面上，以 ISU 身份登录。
16. 点击 “允许”。
17. 配置 Peakon 上 Workday 集成页面上当前显示的设置。

    部分选项需要额外的域安全访问权限。 看 在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168。

选项	描述
集成系统编号	（可选）如果您需要创建字段覆盖以传输自定义字段或使用 PEAKON_INCLUDED 功能，请填写此字段。
组织 ID	（可选）填写此字段可按组织筛选员工。要同步多个组织中的员工，请用一个空格分隔组织 ID。当您输入组织 ID 进行筛选时，我们会自动包含下属组织。 我们建议在按组织筛选时使用此功能，而不是 PEAKON_INCLUDED 功能，原因如下：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

选项	描述
	• 以反映 组织 ID 字段的方式配置 PEAKON_INCLUDED 功能是很难正确实现的，因此同步可能无法达到预期结果。 • 它比 PEAKON_INCLUDED 功能运行速度更快。
时区	（可选）选择此选项可同步本地员工时区。Peakon 将向员工发送其所在时区的调查问卷。
区域设置	（可选）选择此选项可同步本地员工语言。如果贵组织的调查设置中启用了同步语言，Peakon 将在员工调查沟通中使用同步语言。
电话号码	（可选）选择此选项可显示员工电话号码同步选项。 • 工作 • 家庭 • 同步私人号码 如果您想通过短信发送调查通知，同步电话号码会很有用。 当您同时选择 工作号码 和 家庭 号码时， 主要工作 电话号码优先。
包含特定员工 - 基于 Workday 中设置的自定义条件	（可选）选择此选项可仅同步特定员工组。 除了启用此复选框之外，还在 字段覆盖服务中创建 PEAKON_INCLUDED 字段覆盖条目。源覆盖必须是一个布尔计算字段，对于您希望包含的员工，该字段返回 *True*。
包括特定员工——临时工	（可选）选择此选项可同时包括临时工。
按外部 ID 映射（仅当数据不包含重复段时）	（可选）选择此选项，以便在将 Workday 中的属性映射到 Peakon 时，将外部 ID 与细分匹配。 当没有重复的段时，此功能允许您使用更高级的属性映射。 Workday 将这些属性的段外部 ID 映射到 Peakon： • 部门 • 就业类型 • 性别 • 职位系列 • 管理层 • 分居原因 当属性字段被覆盖时，Workday 不会映射外部 ID。 当 Workday 中的细分名称发生更改时，Workday 不会在 Peakon 中创建新的细分。例如：在 Workday 中，当您将 Benefits EMEA Region 细分名称更改为 Benefits Global时，Peakon 会自动将现有的 Benefits EMEA Region 细分名称更新为 Benefits Global。 当段中包含重复名称时，Peakon 不会同步受影响员工的段，而是显示错误消息。

下一步做什么

在 Workday 的 > 管理 > 集成中，单击 “全部同步” 执行完整同步。

首次完全同步后，Peakon 将每小时逐步同步任何未来的更改，但也可以手动启动完全同步。

您可以使用集成审核中的 “导出到 CSV” 按钮，以 CSV 格式导出最新的 5,000 条集成事件审核日志记录。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
步骤：设置 Workday 集成 on page 166

使用 Alpaca 为 Peakon 调查设置人员体验卡

开始之前

设置 Workday 和 Peakon 之间的集成。

带有租户映射和 Web 服务主机的 Alpaca 身份验证已完成。

在系统功能区中配置这些安全域：

- 设置：租户设置 - 安全
- 安全管理
- 自助服务：参与调查

关于此任务

您可以使用人员体验 (PEX) 卡将调查链接和提醒直接发送到 Workday 主页上员工的 及时建议 。可以将 PEX 卡与其他调查通知渠道结合使用，或者通过停用电子邮件通知将其作为独立渠道使用。

要启用 Alpaca 身份验证，请联系客户服务并提供您的 Web 服务主机和租户名称。您需要在创建第一个调查之前或强制关闭所有活跃调查轮次之后完成此步骤。

使用 查看 API 客户端 报告中的 Workday REST API 端点 来识别 Web 服务主机和租户名称。示例：当端点为 *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*时，Web 服务主机为 *wd3-services1.myworkday.com*，租户 ID 为 *tenant_name*。

注:

如果您已经启用 Peakon 的原始数据导出 API 功能，则必须将 PEX Alpaca 功能映射到相同的 Workday 租户和环境。

过程

1. 访问 主页卡工作区 报告。
2. 选择 添加卡。
3. 选择 Peakon 员工心声调查通知 卡。
4. （可选）选择未发布的 Peakon 卡上的 “编辑” 以修改通知。
5. 选择 发布卡片。

结果

PEX 卡将通知下一轮调查的员工。它们通常会在员工调查通知到期后的 15 分钟内显示。

PEX 卡不会在调查轮次期间或使用 Peakon 中的 发送测试轮次 功能时触发。

relatedlinks
概念
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
概念：租户映射 on page 187

使用 OAuth 设置 Peakon Surveys 的用户体验卡

开始之前

设置 Workday 和 Peakon 之间的集成。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

使用 OAuth 连接到 Workday on page 174.

在系统功能区配置以下安全域：

- 设置：租户设置 - 安全性
- 安全管理
- 自助服务：参与调查

关于此任务

您可以使用员工体验 (PEX) 卡片，直接向员工在 Workday 主页上的 “及时建议” 发送调查链接和提醒。可以将 PEX 卡与其他调查通知渠道结合使用，也可以通过停用电子邮件通知将其作为独立渠道使用。

注：我们建议您 使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172 和 使用 Alpaca 为 Peakon 调查设置人员体验卡 on page 177。 这种方法更容易设置，而且不太容易因外部因素而断开连接。但是，如果您的组织要求您使用 OAuth 进行连接，请按照本主题中的步骤设置 PEX 卡。

过程

1. 使用 OAuth 连接到 Workday on page 174.
2. 确保 ISSG 有权访问 “创建和管理调查” 安全域，该域列于…… 在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168。
3. 查看 “主卡工作区” 报告。
4. 选择 “添加卡片”。
5. 选择 Peakon 员工意见调查通知 卡。
6. （可选）选择未发布的 Peakon 卡片上的 “编辑”按钮 来修改通知。
7. 选择 发布卡片。

结果

PEX卡将通知员工下一轮调查。它们通常会在员工调查通知到期后的 15 分钟内显示。

在调查轮次期间或使用 Peakon 中的 发送测试轮次 功能时，PEX 卡不会触发。

relatedlinks
概念
概念：租户映射 on page 187
任务
步骤：设置 Workday 集成 on page 166

常见问题解答：为什么参与度记分卡没有显示在经理洞察中心？

通过经理洞察中心，经理可以了解团队进展情况并获得有关其直接下属的可行见解。

如果缺少参与度记分卡，请确保：

1. 您已在 “编辑租户设置 - HCM” 任务中选中“在 Manager Insights Hub 中 启用员工参与” 复选框。
2. 管理人员有权访问：
   - 满足您组织设置的可见性阈值的 Peakon 仪表板。
   - 参与度问题集。
3. 用户可以访问 Manager Insights Hub 中的域 管理：人才优化 ，因为该域控制 Peakon 卡。
4. 将 *Manager* 安全组添加到策略中以授予必要的权限。

欲了解更多信息，请访问 步骤：设置经理洞察中心。

relatedlinks
概念
概念：租户映射 on page 187

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：Workday员工同步

概览

您可以设置 Workday 集成，将员工数据自动同步到 Peakon。*Get_Workers* 网络服务使您能够从 Workday 检索员工数据。

整合：

- 定期检查员工信息更新，以确保各系统数据的一致性，包括在 Workday 中更新已离职员工的信息。
- 删除所有已撤销的员工聘用记录。
- 根据您的配置，同步或忽略临时工作项。
- 重点在于谁应该使用 Peakon 平台，而不是谁应该参与调查。您可以单独处理各轮调查的资格要求。

首次完全同步后，Peakon 将在一小时内多次逐步同步任何未来的更改，但也可以手动启动完全同步。

同步运行时，无法断开连接、禁用或更新同步配置选项。Peakon 会在同步完成或自动断开连接时通知管理员。

配置

只有管理员才能设置集成。看 步骤：设置 Workday 集成 on page 166。

Peakon 集成页面显示同步错误信息。Workday 标识符 列显示与错误相关的员工的 Workday ID (WID)。您可以使用 Workday 中的 *wid:* 前缀来查找员工。大多数错误都是由于两个平台之间的数据差异造成的。两个系统中的大多数问题都可以得到解决。此外，每条员工记录中的 同步信息 可帮助您排查个别员工的同步问题。

集成审核中的 “导出到 CSV” 按钮允许您以 CSV 格式导出最新的 5,000 条集成事件审核日志记录。

变更类型

更改类型	描述
间接变化	这些更改不会在 Workday 中员工的个人资料中生成交易日志条目。它们通常是系统驱动的，或者通过间接影响员工的变化而发生的。例如：对计算字段的逻辑进行更新，对同一主管组织内的经理职位进行更改。 这些更改不会在每小时同步中捕获，只有 Peakon 管理员手动运行完整同步时才能看到。
直接变化	这些更改会在 Workday 中员工的个人资料中生成一条交易日志条目。当员工数据发生直接更新时，就会发生这种情况。例如：员工的职位或工作内容发生变化。 这些更改已包含在每小时同步中。

同步类型

同步类型	描述
完全同步	完整同步会将所有员工数据传输到 Peakon，但已离职员工除外。 首次完整同步仅从 Workday 租户中获取当前活跃的员工。今后所有完整同步都会检查员工的活跃状态自上次同步以来是否有任何更改。完整同步仅获取在同步当天生效的员工的离职日期。 管理员可以通过在 Peakon 租户的 “管理 > 集成 > Workday” 中单击 “全部同步” 按钮来启动完全同步。Workday 租户中每 500 名员工的完整同步需要 2-5 分钟，总时长取决于租户的规模。
增量同步	增量同步会在一小时内的不同时间运行。它只获取自上次同步以来 事务日志 中的更改：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

同步类型	描述
	• 自上次同步以来生效的追溯性更改。 • 过去发生的改变，如今仍然有效。例如：员工的离职日期从今天起生效，但您是在 30 天前提交的离职申请。 增量同步可能需要几分钟到几个小时，具体取决于自上次同步以来的更改数量。 集成页面上的信息卡会显示下次同步的预定时间。如果跳过同步，系统会等到下一个预定的时间窗口再重试，而不是立即尝试同步。

验证

您可以使用集成系统用户名（ISU）和密码进行连接。看 使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172。

建议

在每次调查轮次之前，手动执行一次完整的同步，以同步对员工数据的任何间接更改。

在 Peakon 或 Workday 中进行任何集成配置更改后，请执行完整同步。

设定最广泛的工人资格标准，并使用 Peakon 中的细分目标来控制调查资格。这将有助于防止因资格标准变更而引发的问题。例如：员工资格标准从“是”变为“否”，意味着 Peakon 将不再更新其员工记录，需要手动更新。看 概念：工人资格 on page 180 了解更多信息。

在处理长期休假的员工时，避免在 Peakon 中将他们设置为非活跃状态。例如：同步 “休假” 字段，并将该部分从调查中排除，以防止对长期休假的员工进行调查。

查看集成页面用户错误日志，以获取即时反馈。 我们会同步 Workday 用户名，以保持数据一致性并防止重复记录。

使用员工记录上的 “同步信息” 选项卡来排查使用同步功能更新员工时出现的问题。

局限性

- 通过 Workday 同步功能无法回溯员工数据。我们建议在需要时手动回溯日期。
- 除了撤销雇佣之外，此次整合不会删除 Peakon 中的员工。
- 该集成无法同步未来的招聘日期。每天第一次同步时，集成功能会识别当天生效的新员工，并将他们同步到 Peakon。
- 从标准字段或自定义字段重命名细分时，请在 Workday 和 Peakon 上同时重命名，以防止创建新细分。
- 员工信息的间接更改不会在每小时同步中传输，但您可以通过在每次调查轮次之前执行完全同步来弥补此问题。
- 在 Workday 维护期间，同步会暂停，一旦 Workday 租户再次可用，同步就会恢复。例如：在每周维护窗口期间。
- 同步操作不包含您在同步操作前 30 天在 Workday 中添加的任何终止日期。您可以手动导入这些数据。

relatedlinks
任务
步骤：设置 Workday 集成 on page 166

概念：工人资格

概览

员工资格是指控制 Workday 同步应该在 Peakon 中创建的员工记录。您可以使用 PEAKON_INCLUDED 自定义覆盖来控制工人资格。例如：将员工排除在新收购的实体之外。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

PEAKON_INCLUDED 是一个计算字段，如果值为 *True*，则指示 Workday 将员工同步到 Peakon；如果值为 *False*，则在同步期间跳过该员工。

管理员还必须在 Peakon 的 Workday 集成页面中启用 “基于 Workday 中设置的自定义条件” 复选框，以确保应用此逻辑。

请注意，此计算字段与 Workday 中的 “资格标准” 字段不同。

资格标准变更

正确配置 PEAKON_INCLUDED 字段至关重要，以避免因设置中的漏洞导致资格标准更改无法同步员工更新。

改变	Peakon 的员工简介
假转真	根据 Peakon 中是否存在该工作者配置文件，同步操作将创建或更新该配置文件。
真/假	员工个人资料将不再同步更新，因为集成范围仅涵盖符合条件的员工。为避免这种情况发生，请配置资格标准，使其涵盖尽可能广泛的工人范围，并在必要时进行手动更新。

建议

设定最广泛的工人资格标准，并使用 Peakon 中的细分目标来控制调查资格。这将有助于防止因资格标准变更而引发的问题。如果员工的资格标准从 “是” 变为“ 否”，则 Peakon 将不再更新其员工记录，需要手动更新。例如：如果您之前已将实习生同步到 Peakon，现在想要排除他们，添加排除条件“ 员工类型 不等于 实习生 ”不会自动从 Peakon 中删除他们的记录。这些员工将继续收到调查问卷，而无需在 Peakon 中进行手动删除。设置资格标准后，您必须手动删除这些员工记录。

如果您使用 Workday 提供的类报告字段 (CRF) 设置了 PEAKON_INCLUDED 逻辑，则必须在各种情况下测试该逻辑，以确保其按预期工作。

relatedlinks
任务
在 Peakon 中设置自定义属性的集成系统 on page 169

概念：员工信息同步

背景

Peakon 的每位员工都有一个专属的员工记录页面，显示其基本信息和人口统计数据。利用这些数据来设计有针对性的问题或调查，并按不同的人口统计属性比较结果。

使用员工记录上的“同步信息”选项卡查看事件日志，并在使用集成（例如：Workday 或 BambooHR）更新员工时排除故障。

只有当员工的 Peakon 员工记录中具有有效的外部 ID（例如：Workday ID）时，“同步信息”选项卡才会返回数据。

同步信息

环境	描述
外部编号	显示该员工的外部ID。它无法修改。外部 ID 是集成系统中使用的员工 ID。
刷新信息	通过刷新并显示系统中的最新详细信息来更新员工数据。
同步员工	无需运行完整同步即可同步单个员工记录。
信息	显示来自集成系统的关于该员工的数据。查看 *mappedEmployees* 对象： 属性、 员工和 电话 部分。忽略 *rawEmployee* 对象。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

环境	描述
日志	显示该员工事件日志中的所有事件。您可以使用错误日志来排查问题。访问 故障排除：Workday 集成同步错误 on page 182 有关如何排查集成问题的更多信息。

relatedlinks
概念
概念：Workday员工同步 on page 179
概念：BambooHR集成 on page 196
任务
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
设置 BambooHR 集成 on page 194
示例
故障排除：Workday 集成同步错误 on page 182

故障排除：**Workday** 集成同步错误

本主题提供诊断和解决这些同步问题的策略：

- 无法在 Peakon 字段覆盖中使用 Workday Lookup Hierarchy 计算字段 on page 182
- 电子邮件地址或 Workday ID 更改后员工记录未同步 on page 182
- 超出了段限制。 on page 183
- 日期格式不正确 on page 183
- 无法通过集成添加经理 on page 183
- 无法通过集成更新员工电子邮件地址 on page 183
- 重新雇用的员工未通过集成同步 on page 184

无法在 **Peakon** 字段覆盖中使用 **Workday Lookup Hierarchy** 计算字段

原因： 您会注意到， 查找层次结构 计算字段不会通过 *CCW* 字段覆盖服务同步到 Peakon。如果没有额外的安全考虑，这些计算字段就无法同步。

这些层次结构的示例包括： 位置、 成本中心、 监管组织 ）

解决方法： 使用 创建计算字段 任务将 查找层次结构 字段替换为 查找组织 计算字段。

安全性：系统功能区中的 自定义字段管理 域。

要将层次结构（ 例如： 位置、 成本中心、 主管组织 ）同步到 Peakon：

过程

1. 在 Workday 中创建一个字段覆盖，并在 WPEV 中为层次结构的每个级别创建一个属性。
2. 为层次结构的每个级别创建一个 查找组织 计算字段，以用于 覆盖外部字段 值。

电子邮件地址或 **Workday ID** 更改后员工记录未同步

Peakon 仅支持每个员工记录 1 个电子邮件地址。

原因： 您会在 Peakon 的 Workday 集成页面上发现此错误： 创建或更新记录时出错：无法用电子邮件覆盖 *externalId*。

原因	解决方案
共享使用电子邮件地址。	安全性：Peakon 中的 管理员 访问。 更正 Workday 中的电子邮件地址。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

原因	解决方案
工人类型的变化为 Peakon 中现有的员工记录生成了不同的工作日 ID (WID)。	安全性：Peakon 中的 管理员 访问。 通过手动上传带有空白值的工作人员记录来删除之前的 externalID。

超出了段限制。

原因： 为了确保最佳性能，管理员可以创建的细分数量是有限制的。 虽然该限制很高，但超过该限制将导致同步失败。

您可以在 属性 页面上找到段计数器。Peakon 中的 Workday Integration 页面上出现的错误为 ：创建/更新时出错：*HttpError: 422* 您无法 为 选项 类型属性添加超过 20000 个段，以及 请求使用 *externalId XXX* 更新员工失败、*ConnectionResetError:* 意外的连接重置 或 获取员工时出错：*ConnectionResetError:* 达到整体段限制的意外连接重置 。

安全性：Peakon 中的 管理员 访问。

1. 转至 管理 > 属性。
2. 验证 添加属性 按钮旁边的段计数器是否已达到其极限。
3. 查看每个属性页面，然后单击 编辑 > 垃圾桶 图标以删除过时或重复的段。

日期格式不正确

确保 Workday 中的所有员工日期均符合 ISO 8601 格式，即以年份开头，然后是月份，然后是日期（YYYY/MM/DD）。 Peakon 中的 Workday Integration 页面上显示的错误为 “创建/更新错误：*HttpError: 422* 无法解析 *ID* 为 *xxxx* 的员工的 *ID* 为 *xxxx* 的属性的值，错误为：'dd/*mm/yyyy' 必须是有效的 ISO 8601* 日期”。

一旦日期格式正确，就会触发完全同步。

确保 Workday 中的所有员工日期均符合 ISO 8601 格式，即以年份开头，然后是月份，然后是日期（YYYY/MM/DD）。

无法通过集成添加经理

如果 Peakon 中没有经理的员工记录，则无法将经理分配给员工。

原因： Peakon 中的 Workday Integration 页面上显示的错误为 “无法解析 *ID* 为 *xxxx* 的管理器”。

解决方法： 在为员工分配经理之前，请先在 Peakon 中添加员工经理。

安全性：Peakon 中的 管理员 访问。

1. 创建经理的员工记录：访问 添加新员工 on page 67 步骤。
2. 将新创建的员工记录作为经理分配给受影响的员工记录：访问 添加新经理 on page 68 步骤。

无法通过集成更新员工电子邮件地址

在集成设置之前在 Peakon 中手动设置员工记录时会发生这种情况。 Peakon 使用匹配的标识符检索员工记录，但遇到两个冲突的电子邮件地址。

原因： Peakon 中的 Workday Integration 页面上显示的错误为 “创建/更新错误：HttpError：*422* 无法使用标识符为 *xxxx* 的员工的电子邮件 *employee.surname@domain.com* 覆盖电子邮件 *employee@domain.com*”。

解决方法： 在 Peakon 中手动更新员工的电子邮件地址。

安全性：Peakon 中的 管理 访问。

1. 转至 管理 > 员工。
2. 搜索错误消息中显示的员工标识符或姓名。
3. 单击 员工姓名即可访问其记录。
4. 编辑 电子邮件 字段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. 单击 “保存更改”。

重新雇用的员工未通过集成同步

当管理员使用 开始日期更新 Workday 档案中重新雇用员工的现有员工记录时，就会发生错误。此信息与 Peakon 中的 离职日期 相冲突，并导致员工记录无法更新。

解决方法： Peakon 中的 Workday Integration 页面上显示的错误为 *Error Creting/updating:Httperror: 422 tenure date cannot be after the separation date*。

更新 Workday 中的 Worker 配置文件以解决此问题。

解决方案： 从 Workday 中的员工资料中删除离职日期。

relatedlinks
概念
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
在 Peakon 中设置自定义属性的集成系统 on page 169
在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168
使用 OAuth 连接到 Workday on page 174
使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172

故障排除：同步断开

当触发断开连接时，管理员会收到电子邮件通知。本主题列出了 Peakon 和 Workday 之间 OAuth 和密码集成连接方法同步断开的原因和解决方案。

问题	原因	解决方案
集成系统用户 (ISU) 帐户已被锁定或禁用。	如果 ISU 的帐户被锁定或禁用，集成将失败。	安全：系统功能区中的 安全管理 域。 1. 从 ISU 的相关操作菜单中选择 安全配置文件 > 查看登录历史记录 。 2. 重新启用 该帐户。
未授予 ISU 或 ISSG 安全权限。	用户在 Workday 中没有正确的安全访问权限来对集成配置进行任何更改。	安全： 安全配置 域中有这些功能区域： • 系统 • 执行 1. 在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168 2. 在 Workday 中授予 ISU 或 ISSG 访问这些域的权限： • 仅获取工人数据：当前人员配备信息。 • 仅获取工人数据：公共工作电子邮件地址集成。 • 仅获取工人数据：公共工人报告。 • 仅获取工人数据：工人。
密码已过期 （仅限密码 ）。	用户未能在 ISU 密码过期前更新该密码。	保持 ISU 密码为最新。如果 Workday 系统密码过期，请在 Peakon 中更新 ISU 的密码以避免身份验证失败。要么维护静态密码，要么在刷新时使用更新后的密码重新连接集成。 为了识别授权用户，请明确命名与 Peakon 相关的集成系统用户。使用 Workday 的全局搜索 用户：*peakon* 并验证 登录历史记录 以确认集成的授权。 （可选 ）要使 ISU 的密码免于过期：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	原因	解决方案
		安全：系统功能区中的 安全管理 域。 1. 访问 维护密码规则 任务。 2. 从 系统用户免于密码过期 提示中，选择 ISU。
刷新令牌已过期（仅限 OAuth）。	为 OAuth 身份验证配置 API 客户端时创建的令牌已更改。	安全：系统功能区中的 安全管理 域。 1. 访问 注册 API 客户端以进行集成 任务。 2. 选中 “永不过期的刷新令牌” 复选框。
Workday 服务不可用：刷新令牌失败（仅限 OAuth）。 由于通信问题，无法刷新访问令牌，请重新连接。	Workday 服务器的流量高于平均水平。结果，Workday 超载并使 Peakon 令牌无效。	安全性：集成和系统功能领域中的这些域： • 集成安全 • 安全配置 1. 转至 管理 > 集成 > 工作日。 2. 单击 “重新连接”。 3. 检查配置并重新输入 ISU 密码。 4. 单击 “连接”。

relatedlinks
概念
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
在 Peakon 中设置自定义属性的集成系统 on page 169
在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168
使用 OAuth 连接到 Workday on page 174
使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172

故障排除：临时工转正式员工

原因： 在 Peakon 系统中，电子邮件地址和员工编号是他们的唯一标识符。Workday 会为 临时工 (CW) 和转正员工 (Emp) 生成不同的 *Workday ID*(WID)。

由于两条记录都使用了相同的电子邮件地址和员工编号，因此导致功能标识符冲突。

Peakon 的 Workday 集成页面上显示错误信息为： 创建/更新时出错：*HttpError: 422* 无法使用 *externalId (id)* 覆盖具有电子邮件/标识符 *(email/employeeid)* 的员工的 *externalId (id)*。

如果同一名工作人员最终获得了不同的唯一标识符，也可能发生这种冲突。例如：员工拥有相同的电子邮件地址，但 员工 ID不同。

此外，当尝试更新标识符（例如 ExternalId）时，会出现错误：*HttpError: 422* 无法覆盖员工的属性 。

解决方法： 解决方法是通过 Peakon 手动上传来更新这些员工记录。

- 安全： 查看员工 和 更新员工信息。

过程

1. 前往 行政 > 员工页面。
2. 在搜索筛选器中，选择 “员工状态”下的所有 3 个选项：已就业（尚未开始工作）、已就业、已离职。
3. 点击 “导出”， > 导出所有员工数据。
4. 在 Excel 文件中，删除除标题行和受影响员工行之外的所有行。
5. 删除除 员工 ID、 名字、 姓氏、 电子邮件 和 外部 ID之外的所有列。
6. 删除“外部 ID”列下的所有值。
7. 保存 文件。
8. 在 Peakon 的“员工”页面上，单击 “导入”。

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

9. 导入完成后，转到“管理 > 集成 > Workday”。
10. 点击 “全部同步”。

relatedlinks
概念
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
在 Peakon 中设置自定义属性的集成系统 on page 169
在安全组中设置域以进行 Workday 集成 on page 168
使用 OAuth 连接到 Workday on page 174
使用 ISU 用户名和密码连接到 Workday on page 172

参考：Workday 集成的标准属性

当以下情况发生时，Workday 和 Peakon 之间的标准属性会自动同步：

- 两个系统中的属性名称完全相同。
- 安全权限已正确配置。

以下属性在两个系统中均存在时会自动同步：

安全域	功能/字段
员工数据：公共部门员工报告（必填）	为集成用户提供对 SOAP Web 服务 API 的访问权限。
员工数据：员工（必填）	• 名 • 姓 • 办公室 • 部门 • 职位系列 • 职位族群 • 业务单元 • 成本中心名称 • 祖国（公开） • 家乡地区（公共） • 工作国家（公共） • 工作区域（公共） • 工作城市（公共）
个人信息：工作邮箱（必填）	电子邮件
个人数据：首页 电子邮件	个人邮箱
管理：位置	• 时区（根据所在地） • 本地化（来自位置）
员工数据：当前人员配备信息（必填）	• 员工编号 • 直接主管 • 开始日期 • 就业类型 • 分居日期 • 工人类型 • 连续服务日期 • 豁免 • 休假 • 薪资类型

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

安全域	功能/字段
员工数据：在职员工和离职员工	• 有效 • 分居原因
个人资料：出生日期	出生日期
个人数据：性别	性别
员工数据：员工个人资料中的职称	标题
职位信息	职位简介
员工数据：当前管理层级信息	管理层
个人数据：种族	种族/民族

对于任何其他属性，请确保 Workday 中的字段与 Peakon 中的属性名称匹配。

relatedlinks
任务
步骤：设置 Workday 集成 on page 166

概念：租户映射

Workday HCM + Peakon 客户可以设置租户映射，以多种方式在 Workday 内显示 Peakon 数据和通知。本主题涵盖每个功能的影响并重点介绍 Workday 中提供的 Peakon 相关功能。

背景

租户映射将 Workday 连接到 Peakon，并启用 Workday 中所有与 Peakon 相关的功能。这些功能依赖于租户映射才能工作：

- Prism 中的员工情绪数据。
- VIBE 指数中的归属指标。
- 经理洞察中心 (Manager Insights Hub) 中的 Peakon 卡。
- PEX 卡（管理器和调查通知）。
- Peakon Worklet。

向客户服务部门提交支持案例以请求租户映射。请确保在您的请求中包含租户姓名。

注意事项

租户映射一次仅支持 1 个 Workday 租户。如果在 Workday 生产中使用这些功能并希望在非生产环境中测试它们，则应该仔细考虑该方法。

可以在非生产环境中对租户映射进行临时更新以进行测试，但可能会影响生产中的功能可用性。

在 Workday Sandbox 租户中测试功能时不需要租户映射更新，PEX 卡除外。要在 Sandbox 租户中测试 PEX 卡，必须更新 Webservice 主机 。

对于除 PEX 卡之外的所有功能，只需要在 Peakon Backoffice 中配置租户名称。对于用于调查通知的PEX卡，还必须配置 Webservice主机 。

注：仅在没有活动调查轮次时更新租户映射，因为它会影响 PEX 卡显示和数据导出到 Pism。

每个功能的影响

此表概述了将租户映射从 Workday 生产租户更新到非生产租户时每个功能的影响。

特征	影响
Prism 中的员工情绪数据	• 先前导出的数据在 Workday 生产中仍然可用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

特征	影响
	• 当您停止租户映射到 Workday 生产时，不会向租户导出任何新数据。 • 如果在租户映射处于非活动状态时启动新的调查，则调查数据将不会导出到非生产租户。 • 将租户映射恢复到 Workday 生产将根据配置的计划恢复数据同步。恢复映射后，断开连接时收集的调查数据可以同步到 Workday 生产中。
VIBE 指数中的归属感指标	• Workday 生产将继续显示归属感情绪数据。 • VIBE 指数数据于每月第一个星期一自动更新。如果当天租户映射到 Workday 生产仍然处于禁用状态，则数据将不会更新并显示现有的情绪数据。 • 根据员工情绪主题配置，归属情绪数据可以出现并更新在 Workday 非生产租户中。 • 将租户映射恢复到 Workday 生产可在每月第一个星期一重新启用更新。为了更快地更新，客户可以从人员分析中删除员工情绪主题并重新配置它。
经理洞察中心的 Peakon 卡	• Peakon 卡将在 Workday 生产中保持可见，但其数据将不再显示。当租户映射恢复时，Peakon 数据将自动再次填充。
管理人员 PEX 卡	• 该卡片将根据您定义的时间表显示。 • 如果没有租户映射到 Workday 生产，用户在选择卡时将看到 “未知 *Workday* 租户” 错误消息。 • 将租户映射恢复到 Workday 生产将重新启用到 Peakon 的重定向。
用于调查通知的 PEX 卡	• 即使员工完成调查后，已经填充的 PEX 卡仍将继续显示在 Workday 生产中。 • 如果在公开调查轮次期间租户映射发生变化，则轮次和响应状态将转移到非生产租户。根据配置，当发送调查提醒时，PEX 卡可能会填充在非生产租户中。 • 如果在禁用租户映射到 Workday 生产的情况下启动新的调查，则对于主页上不再有该卡片的员工，该卡片将不会填充到 Workday 生产中。相反，它可能会显示在非生产租户中，具体取决于配置。在 Workday 生产中，主页上仍有 PEX 卡的员工可以使用它来访问他们的新调查。 • 将租户映射恢复到 Workday 生产将会把调查轮次和响应状态发送回生产租户，从而使 PEX 卡能够填充新的调查轮次。对于开放的调查轮次，当发送调查提醒时，PEX 卡可能会在 Workday 生产中填充，或者在员工完成调查后被删除。
Peakon Worklet	• 工作片将保持可见。 • 如果没有租户映射到 Workday 生产，用户在选择卡时将看到 “未知 *Workday* 租户” 错误。 • 将租户映射恢复到 Workday 生产将重新启用到 Peakon 的重定向。

relatedlinks
任务
使用 Alpaca 为 Peakon 调查设置人员体验卡 on page 177
使用 OAuth 设置 Peakon Surveys 的用户体验卡 on page 177

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

员工配置

使用 SCIM 2.0 设置员工配置

开始之前

Workday Peakon 中的管理员 访问权限。

关于此任务

您可以使用简单云身份管理 (SCIM) 格式设置与外部帐户配置应用程序和服务的集成。

员工配置使您能够使用第三方应用程序在调查中添加和删除已雇用和解雇的员工。示例：Azure Active Directory 和 Personio。

Peakon 在 SCIM 2.0 协议中支持以下操作：

- 创建用户（电子邮件、名字和姓氏）。
- 更新用户（电子邮件、名字和姓氏）。
- 正在删除用户。
- 激活和停用用户。
- 为用户进行批量操作。

过程

1. 导航至 “管理”>“ > 集成”> > “员工配置”。
2. 单击 “连接”。
3. 使用 SCIM URL 和 OAuth Bearer Token 配置您的 SCIM 2.0 身份提供者以将更改同步到 Peakon。
4. （可选）要使用本地 Active Directory (AD) 同步数据，请配置本地 AD 以使用 Azure AD Connect 将数据同步到 Azure。

   注：Peakon 不支持 SCIM 组。当您设置 Azure AD 进行员工配置时，必须启用 用户 同步并禁用 组。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194

设置 Okta 集成

开始之前

Peakon 的管理员 访问权限。

关于此任务

该集成支持以下功能： 创建用户、 更新用户属性和 停用用户。

集成将这些 Okta 属性同步到 Peakon： 电子邮件、 名字、 姓氏、 员工编号、 语言环境和 时区。

您还可以配置集成以同步其他属性（例如：自定义属性）。您必须单独添加和映射每个附加属性。

该集成不支持与组相关的配置功能。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 在 Peakon 中启用员工配置。
    a) 在 Peakon 中，转到“管理”>“ > 集成 > ”>“员工配置”。
    b) 单击 “连接”。
    该页面现在将显示员工配置字段。您将在步骤 3 中参考此页面的信息。
2. 将 Peakon 应用程序添加到 Okta 中托管的 SaaS 应用程序。
    a) 在 Okta 中，转到您的应用程序并搜索 Peakon。
    b) 将 Peakon 应用程序添加到您的 Okta 实例。
3. 在 Okta 中配置 Peakon 应用程序。
    a) 在 Okta 中的 Peakon 应用程序上，转到 Provisioning 选项卡并单击 配置 API 集成。
    b) 勾选 启用 API 集成 框。
    c) 在 Okta 中的 API 令牌 字段中输入 Peakon 中 OAuth Bearer Token 字段的值。
    d) 单击 测试 API 凭据 以确保连接正常。
    e) 单击 “保存”。
4. 激活 Okta 中支持的配置功能。
    a) 在 Okta 中，选择 “设置” 列表中的 “至应用程序”。
    b) 单击 “编辑”。
    c) 启用 创建用户、 更新用户属性 和 停用用户 选项。
    d) 单击 “保存”。
5. （可选）在同步中启用附加属性。这些步骤使用 *Department* 属性作为示例。
    a) 确保 *Department* 属性已存在于 Peakon 上。

        注:

        Okta 不支持属性名称中的空格。如果 Peakon 中的属性包含多个单词，请在 Peakon 上的属性设置中添加别名，并使用特殊字符替换空格。

        例如：Peakon 上 *Employed Since* 属性的别名可以是 *Employed_Since*。
    b) 在 Okta 中的 Peakon 应用程序上，单击 “Provisioning” 选项卡中的 “Add attribute”。
    c) 在下面的字段中输入这些详细信息，将自定义属性名称设置为 显示名称 和 变量名称。
        - 显示名称： 部门
        - 变量名称： 部门
        - 外部命名空间：*urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User*
        - 范围： 用户个人
    d) 单击 “保存” 将自定义属性添加到 Okta。
    e) 在 Okta 中的 Peakon 应用程序上，单击 “地图属性”。
    f) 选择 Okta 到 Peakon 同步方向。
    g) 使用 在用户创建和更新时应用映射 设置将 Okta 用户部门 属性映射到 Peakon 部门 属性。
    h) 单击 “保存映射”。

结果

您现在可以将用户分配给该应用程序，他们将自动同步到 Peakon。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设置 Azure Active Directory 集成

开始之前

Workday Peakon 中的管理员 访问权限。

关于此任务

您可以在 WPEV 和 Azure AD 之间同步工作人员数据，从而使您能够：

- 当您在 Azure AD 中入职一名员工时，在 Peakon 中创建一个新员工。
- 当您在 Azure AD 中更改员工详细信息时，更新 Peakon 中的员工信息。
- 当您在 Azure AD 中停用员工时，在 Peakon 中将员工标记为非活动状态。

连接后，Azure AD 每 40 分钟运行一次同步过程。

Azure AD：

- 查询 Peakon SCIM 端点以查找分配的用户和组。
- 根据分配详细信息创建或修改端点。

过程

1. 在 Peakon 中，导航至 管理 > 集成 > 员工配置。
2. 在 Azure 中，通过应用库使用 Azure AD 设置单一登录
3. 选择“自动”作为配置模式。
4. 将 Peakon 中的 SCIM URL 添加为租户 URL。
5. 在 Peakon 上，从设置页面复制 OAuth Bearer Token 作为您的 Secret Token。
6. 在 Azure AD 中，测试以验证连接。
7. 在 Azure AD 中，配置属性映射以创建、更新和删除相应的 Peakon 字段。
8. （可选）添加自定义属性。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194

设置 Sapling 集成

开始之前

Peakon 中的管理员 访问权限。

关于此任务

您可以在 Peakon 和 Sapling 之间同步工人数据，从而可以：

- 当您在 Sapling 中招募一名员工时，在 Peakon 中创建一个新员工。
- 当非活跃员工在 Sapling 中 下班 时，将其在 Peakon 中标记为非活跃员工。

过程

1. 在 Peakon 中，导航至 管理 > 集成 > 员工配置。
2. 从 自动员工配置 面板复制 OAuth 持有者令牌 。
3. 在 Sapling 中，导航到 *Peakon* 以添加您的 OAuth 令牌作为您的 访问令牌。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

结果

当 Sapling 和 Peakon 之间的员工详细信息匹配时，Sapling 团队成员资料中会显示“绩效”菜单。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194

设置 Personio 集成

开始之前

安全：

- Peakon 中的管理员 访问权限。
- Personio 中的管理员 权限。

关于此任务

您可以同步 Peakon 和 Personio 之间的员工数据，从而自动执行以下操作：

- 在 Personio 中完成员工入职流程时，在 Peakon 中创建新员工。
- 当员工在 Personio 中离职时，在 Peakon 中将员工标记为非活跃状态。
- 根据 Personio 设置中指定的属性，将 Personio 中定义的属性同步到 Peakon。

注：Workday Peakon 生产租户仅支持与生产环境的连接。不支持沙盒环境，会返回错误。在 Peakon 中设置集成时，务必使用来自 Hibob 生产环境的有效服务用户令牌。

过程

1. 在 Personio 中，导航至 API 菜单并选择允许的员工属性。
2. 生成客户端 ID 和客户端密钥凭证。
3. 在 Peakon 中，导航至 管理 > 集成。
4. 选择 Personio 集成。
5. 请输入 Personio 客户端 ID 和客户端密钥。
6. 点击 “连接”。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194
任务
使用数据导入管理员工记录 on page 69
参考信息
常见问题解答：Personio 集成 on page 203
参考： Personio 集成的标准字段 on page 200

设置 Bob 集成

开始之前

安全：

- Peakon 中的管理员 访问权限。
- Bob需要访问权限。

在 HiBob 上创建具有以下权限的 API 令牌：

- 完整员工阅读

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 员工字段读取
- 员工更新

关于此任务

您可以同步 Peakon 和 Bob 之间的工作者数据，从而实现以下功能：

- 在 Bob 系统中完成员工入职流程时，在 Peakon 系统中创建新员工。
- 在 Bob 系统中终止员工雇佣关系时，在 Peakon 系统中将员工标记为非活跃员工。

集成设置完成后，您可以设置实时更新，也可以在需要时手动启动同步。手动启动同步时，最多可能需要 30 分钟才能完成。

入职日期尚未确定的员工，只能在入职日期过后才能收到调查问卷。离职日期尚未确定的员工只能在离职日期之前收到调查问卷。

Bob集成通过批量更新来更新员工信息。为确保安全，Peakon 将 HiBob 的批量更新速率限制为每分钟 750 次请求。

Bob上的自定义字段必须与Peakon上的属性名称匹配。 Peakon 仅支持 Bob 提供的以下自定义字段类型：

- 文本区域
- 列表
- 员工推荐信
- 日期
- 文本
- 数字

注: Workday Peakon 生产租户仅支持与生产环境的连接。不支持沙盒环境，会返回错误。在 Peakon 中设置集成时，务必使用来自 Hibob 生产环境的有效服务用户令牌。

过程

1. 在 Peakon 中，导航至 管理 > 集成。
2. 选择 鲍勃。
3. 点击 “连接”。
4. 请在 “服务用户 ID” 字段中输入您的值。
5. 请在 “服务用户令牌” 字段中输入您的值。
6. 点击 “使用 API 服务用户连接” 进入同步配置页面。
7. （可选）点击“立即 同步” 完成一次性数据同步。
8. （可选）设置自动同步。
    a) 在 Bob 上创建一个新的 Webhook API 订阅者，启用除表格条目选项之外的所有事件。
    b) 添加 Peakon 集成页面上的唯一 URL。
    c) 在 Peakon 中，在 Webook 秘密 框中输入 Bob Webhook API。
    d) （可选）启用同步电话号码选项。

下一步做什么

您可以使用集成审核中的 “导出到 CSV” 按钮，以 CSV 格式导出最新的 5,000 条集成事件审核日志记录。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194
参考信息
参考：Bob 集成的标准字段 on page 201

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

设置 BambooHR 集成

开始之前

- 联系客户服务部门以启用 BambooHR 集成。
- 安全：Peakon 中的 管理员 访问权限。

关于此任务

您可以将 Peakon 和 BambooHR 之间的员工数据同步到：

- 在 BambooHR 中完成员工入职流程时，在 Peakon 中创建新员工。
- 在 BambooHR 中终止它们时，在 Peakon 中将它们分开。
- 我们建议您将 BambooHR 的命名约定应用于 Peakon 属性，以确保字段映射正确。

请参考 Peakon 和 BambooHR 的标准字段。看： 参考：BambooHR 集成的标准字段 on page 201。

有关 Peakon 的其他字段，请参见： 概念：员工同步集成 on page 194。

注: Workday Peakon 生产租户仅支持与生产环境的连接。不支持沙盒环境，会返回错误。在 Peakon 中设置集成时，务必使用来自 Hibob 生产环境的有效服务用户令牌。

过程

1. 在 Peakon 中，选择 管理 > 集成。
2. 选择 BambooHR。
3. 点击 “连接”。
   只有 BambooHR 的管理员才有权创建令牌，因为该集成继承了颁发令牌的用户帐户的权限。

下一步做什么

要解决错误或配置更改，请访问 “设置”，然后单击 “立即同步” 以开始完全同步。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194
任务
批量更新员工时区 on page 71
批量更新员工语言 on page 72
参考信息
参考：BambooHR 集成的标准字段 on page 201
常见问题解答：BambooHR 集成 on page 203

概念：员工同步集成

Peakon 支持使用简单云身份管理 (SCIM) 格式与外部帐户配置应用程序和服务集成。

连接后，集成可以将已雇用和已解雇的工人添加或删除到 Peakon。当其本机集成完成同步或断开连接时，Peakon 会通知管理员。集成不会同步受限属性。

集成类型

配置	注意事项
即插即用的集成	除了 Workday 之外，Peakon 还通过提供 API 密钥和必要的凭证提供与外部 HR 系统的集成： • BambooHR

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置	注意事项
	• HiBob • Personio
员工配置图块	您可以与您首选的 HRIS 或帐户配置系统建立集成。例如：Sapling、Okta、SAP、Azure Active Directory。

relatedlinks
任务
设置 Azure Active Directory 集成 on page 191
设置 Bob 集成 on page 192
设置 Personio 集成 on page 192
设置 Sapling 集成 on page 191
设置 Okta 集成 on page 189
设置 BambooHR 集成 on page 194
参考信息
常见问题解答：BambooHR 集成 on page 203
参考：Bob 集成的标准字段 on page 201
参考： Personio 集成的标准字段 on page 200
常见问题解答：Personio 集成 on page 203

概念：员工配置

Peakon 中的 员工配置 集成功能提供了将外部人力资源信息系统 (HRIS) 或帐户配置应用程序直接连接到 Peakon 的解决方案。例如：Sapling、Okta、SAP、Microsoft Entra ID。

管理员可以设置此集成以自动同步新员工并删除 Peakon 中已解雇的员工。

其中一些集成包括：

一体化	注意事项
树苗	Sapling 根据用户的电子邮件地址将他们与 Peakon 进行匹配，并存储他们唯一的 Peakon ID。它在 Sapling 中每个用户的个人资料页面上创建一个性能菜单。访问此菜单将打开一个新选项卡，将用户引导至他们的 Peakon 个人资料。如果用户尚未登录，系统会提示他们先登录。 Sapling 用户可以启用多种绩效管理集成。性能菜单允许您选择要为每个用户打开的应用程序。
奥克塔	Peakon 支持以下 Okta 属性： • 电子邮件 • 名 • 姓 • 员工编号 • 区域设置 • 时区 您还可以向 Okta 添加自定义属性以同步其他信息。例如：部门、经理、出生日期。Peakon 不支持与 Group 相关的配置功能。
Microsoft Entra ID（原 Azure Active Directory）	您可以配置 Microsoft Entra ID 以自动向 Peakon 配置和取消配置用户和/或组，更新他们的信息，并在 Peakon 中将他们标记为不活动。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置

管理员可以使用 员工配置 页面上提供的 SCIM URL 和 OAuth Bearer Token 来配置您的 SCIM 2.0 身份提供者，以自动将更改同步到 Peakon。

参考 概念：Peakon SCIM 2.0 API on page 199 和使用 SCIM 2.0 设置员工配置 on page 189 了解说明并参考外部 HRIS 的说明来完成连接。

使用员工记录上的 “同步信息” 选项卡来解决问题，当使用集成更新员工时。

relatedlinks
概念
概念：员工同步集成 on page 194

概念：BambooHR集成

概览

您可以设置 BambooHR 集成，将您的员工数据自动与 Peakon 同步。Peakon 从 BambooHR 获取员工数据，并将其映射到 Peakon 中的相应字段。为了保持一致性，Workday建议在两个系统中对员工字段使用相同的命名规则。

配置

Peakon 会在一小时内分批同步 BambooHR 的更改。首次完整同步在初始设置期间运行。您可以通过在 Peakon 的集成页面中选择 “立即同步” 来手动触发完全同步。完全同步所需时间取决于公司数据量的大小。

Peakon 集成页面显示同步错误信息。请先找出具体错误并手动解决，然后再运行手动同步，因为完全同步并不总能解决问题。

设置完成后，在完成一次完整同步后，增量同步会在一小时内运行多次。集成页面上的信息卡会显示下次同步的预定时间。如果跳过同步，系统会等到下一个预定的时间窗口再重试，而不是立即尝试同步。

如果调查对象是离职员工，请确保在同步中包含个人电子邮件地址。

建议

确保：

- 您以管理员身份登录 BambooHR 以生成 *API* 密钥。该集成继承了管理员帐户的权限。
- BambooHR 中除标准字段外的其他字段的字段名称与 Peakon 中的字段名称相匹配。
- 语言 字段会自动检测，但您可以手动覆盖。

当您在 BambooHR 中添加员工记录并指定未来入职日期时，Peakon 会创建记录，但直到入职日期才会发送调查问卷。如果您在 BambooHR 中指定了离职日期，Peakon 会自动添加 “离职日期” 和 “离职原因” 字段。离职日期之后，Peakon 将停止向员工发送调查问卷。由于这些字段是标准属性，因此您无需在 BambooHR 中创建自定义字段。

局限性

Peakon 中受限的员工属性不会与 BambooHR 同步。您可以在 Peakon 中手动更新这些属性，或者移除属性限制。

relatedlinks
任务
设置 BambooHR 集成 on page 194
参考信息
常见问题解答：BambooHR 集成 on page 203

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：HiBob集成

概览

您可以设置 HiBob 集成，将您的员工数据自动与 Peakon 同步。Peakon 使用 HiBob 的 *API* 令牌 来检索和更新员工数据。为了保持一致性，Workday建议在两个系统中对员工字段使用相同的命名规则。

配置

Peakon每小时同步来自HiBob的更改。首次完整同步在初始设置期间运行。您可以手动触发完整同步以排查错误，方法是从 Peakon 的集成页面中选择“立即 同步”，或者通过 webhook 设置自动同步。完整同步过程最多需要 30 分钟才能完成。

Peakon 集成页面显示同步错误信息。如果出现错误或配置更改，请运行手动同步以解决问题。

建议

确保：

- 您以管理员身份登录 HiBob 以生成 *API* 密钥。该集成继承了管理员帐户的权限。
- HiBob 中除标准字段外的其他字段的字段名称与 Peakon 中的字段名称相匹配。
- 设置 webhook 以实现自动同步，使您的数据实时保持最新状态。
- 在调查轮次开始前手动运行一次 完整同步 ，以获取 HiBob 对员工记录的任何更新。
- 如果调查对象是离职员工，请确保在同步中包含个人电子邮件地址。

局限性

- Peakon 不会同步来自 HiBob 的自定义表格。
- Peakon 中受限的员工属性无法从 HiBob 同步。您可以在 Peakon 中手动更新这些属性，或者移除属性限制。

relatedlinks
任务
设置 Bob 集成 on page 192

概念：Personio集成

概览

您可以设置 Personio 集成，将您的员工数据自动与 Peakon 同步。

配置

Peakon 每天同步 Personio 的更改。首次完整同步在初始设置期间运行。您可以通过在 Peakon 的集成页面中选择 “立即同步” 来手动触发完整同步以排查错误。完整同步过程最多需要 30 分钟才能完成。

同步运行时，无法编辑 Personio 集成的连接设置。如需更改配置，请断开集成，编辑必要的字段，重新连接集成并启动完全同步。

Peakon 集成页面显示同步错误信息。请先找出具体错误并手动解决，然后再运行手动同步，因为完全同步并不总能解决问题。

建议

确保：

- 您需要以管理员身份登录 Personio 以生成 *API* 密钥。该集成继承了管理员帐户的权限。
- Personio 中除标准字段外的其他字段的字段名称与 Peakon 中的字段名称相匹配。在 Peakon 中设置集成之前，请在 Personio 中定义这些属性。您可以在 Personio 的 “允许的员工属性” 部分定义它们。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 在调查轮次开始前手动运行一次 完整同步 ，以获取 Personio 对员工记录的任何更新。
- 如果调查对象是离职员工，请确保在同步中包含个人电子邮件地址。

局限性

Peakon 中受限的员工属性无法从 Personio 同步。您可以在 Peakon 中手动更新这些属性，或者移除属性限制。

relatedlinks
任务
设置 Personio 集成 on page 192
参考信息
常见问题解答：Personio 集成 on page 203

概念：员工信息同步

背景

Peakon 的每位员工都有一个专属的员工记录页面，显示其基本信息和人口统计数据。利用这些数据来设计有针对性的问题或调查，并按不同的人口统计属性比较结果。

使用员工记录上的“同步信息”选项卡查看事件日志，并在使用集成（例如：Workday 或 BambooHR）更新员工时排除故障。

只有当员工的 Peakon 员工记录中具有有效的外部 ID（例如：Workday ID）时，“同步信息”选项卡才会返回数据。

同步信息

环境	描述
外部编号	显示该员工的外部ID。它无法修改。外部 ID 是集成系统中使用的员工 ID。
刷新信息	通过刷新并显示系统中的最新详细信息来更新员工数据。
同步员工	无需运行完整同步即可同步单个员工记录。
信息	显示来自集成系统的关于该员工的数据。查看 *mappedEmployees* 对象： 属性、 员工和 电话 部分。忽略 *rawEmployee* 对象。
日志	显示该员工事件日志中的所有事件。您可以使用错误日志来排查问题。访问 故障排除：Workday 集成同步错误 on page 182 有关如何排查集成问题的更多信息。

relatedlinks
概念
概念：Workday员工同步 on page 179
概念：BambooHR集成 on page 196
任务
步骤：设置 Workday 集成 on page 166
设置 BambooHR 集成 on page 194
示例
故障排除：Workday 集成同步错误 on page 182

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

概念：Peakon SCIM 2.0 API

Peakon 的 API 可自动执行员工配置和取消配置，确保 Peakon 调查参与与支持 SCIM 2.0 协议的系统（例如 Microsoft Azure Active Directory、Okta 和 OneLogin）保持一致。此方法允许多个系统更新和同步员工记录。

关于 SCIM 2.0

跨域身份管理系统 (SCIM) 2.0 指定了一种标准化 REST 协议，用于通过 HTTP 单向配置用户。您现有的身份管理系统可以配置为自动将其数据库所做的更改同步到第三方应用程序（如 Peakon）。在 SCIM 协议中，中央身份管理系统被称为“身份提供者”，第三方应用程序被称为“服务提供者”。通过将 Peakon 配置为您现有身份管理系统的服务提供商，您的组织将能够充分利用自动帐户配置。

有关如何设置的说明，请访问 使用 SCIM 2.0 设置员工配置 on page 189。

支持的操作

Peakon SCIM 2.0 API 支持以下操作：

- 创建用户
- 更新用户
- 删除用户
- 激活/停用用户
- 用户批量操作

企业架构扩展

Peakon 支持企业用户架构扩展中的以下基本属性，如 SCIM 2.0 规范中所定义：

- *employeeNumber*
- 部门
- 直接主管

贵公司的架构包含贵公司的企业用户架构和 Peakon 架构扩展。要检索贵公司支持的模式（包括可用字段），请调用 获取模式 端点。

Peakon 模式扩展

除了基本字段外，Peakon 还提供了自定义架构扩展，以允许自定义属性的字段数据（例如 经理、 出生日期、 部门等）。此扩展的格式遵循 SCIM 2.0 规范中指定的格式。

自定义属性的值类型取决于属性的类型：

属性类型	值类型
选项类型属性。 例如： 部门。	字符串值（最多 256 个字符）。
日期类型属性。 例如： 出生日期。	日期时间 字符串（ISO 8601 格式）。
数字类型属性。 例如： 薪水。	一个整数值。
员工类型属性。 例如： 经理。	包含所引用员工的电子邮件的字符串值。由于员工类型属性引用系统中的其他员工，因此引用的员工需要事先存在于系统中。您可以通过两步配置来完成此操作，第一步仅包含基本字段，第二步包含扩展字段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

属性类型	值类型

	自定义属性作为主要资源字段的子对象提供。例子：
	
	{
	“name” : {
	“firstName”: “Jane”,
	“lastName”: “Smith”
	},
	“urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:
	{
	“Business Unit”: “Engineering”,
	“Department”: “IT”
	}
	}
	
	要检索贵公司支持的模式（包括可用字段），请调用 获取模式 端点。

有效载荷

访问 参考：Peakon SCIM 2.0 API 有效负载 on page 202 了解更多信息。

速率限制

Peakon SCIM API 的速率限制为每小时 25,000 次操作。批量 SCIM API 请求在请求负载中每个操作消耗 1 个操作。其他 SCIM API 请求消耗 1 个操作。任何集成都应限制其 API 调用，以确保不超过此限制。

relatedlinks
任务
使用 SCIM 2.0 设置员工配置 on page 189
参考信息
参考：Peakon SCIM 2.0 API 有效负载 on page 202
使用 SCIM 2.0 设置员工配置 on page 189
SCIM 规范
ServiceProvider Config
模式
用户

参考： Personio 集成的标准字段

Workday Peakon 和 Personio 的标准字段：

Peakon 字段或属性	佩森尼奥球场
名	名
姓	姓
电子邮件	电子邮件
员工编号	公司员工 ID
直接主管	导师
年龄	生日、出生日期、出生日期、出生日期和年龄。
性别	性别

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon 字段或属性	佩森尼奥球场
职称	位置
任期	聘用日期
办公室	办公室
部门	部门
类型（例如： 全职、 兼职、 承包商、 实习生）	就业类型
分居日期	终止日期
离职原因	终止类型

参考：Bob 集成的标准字段

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) 和 Bob 的标准字段：

Peakon 字段或属性	HiBob 球场
名	名
姓	姓
电子邮件	电子邮件
员工编号	公司员工 ID
直接主管	报告给
年龄	出生日期
性别	性别
标题	标题
任期	开始日期
办公室	地点
部门	部门
类型（例如 全职、 兼职、 承包商、 实习生）	就业状况
分居日期	终止日期
离职原因	终止原因

参考：BambooHR 集成的标准字段

Workday Peakon Employee Voice 和 BambooHR 的标准字段：

Peakon 字段或属性	BambooHR领域
名	名
姓	姓
电子邮件	电子邮件
员工编号	公司员工 ID
直接主管	报告给
年龄	出生日期

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon 字段或属性	BambooHR领域
性别	性别
标题	职称
任期	聘用日期
办公室	地点
部门	部门
就业状况 （例如 全职、 兼职、 承包商、 实习生）	就业状况

relatedlinks
任务
设置 BambooHR 集成 on page 194
参考信息
常见问题解答：BambooHR 集成 on page 203

参考：**Peakon SCIM 2.0 API** 有效负载

本主题列出了在 SCIM 兼容系统中创建或更新用户配置文件的必需属性和可选属性。它概述了模式和属性，例如 `userName`， `name`， `locale`， 和 `timezone`，您必须在有效载荷的顶层定义它。它还提供有关可选属性的信息，例如 `employeeNumber` 在企业架构下以及其他用户特定的细节，例如 `Gender`， `Age`， `Region`， 和 `Job Title` 在 Peakon 模式下。

有效载荷	标准

`{`
`"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"`
`],`
	必需的。这些是您需要在有效载荷开始时定义的模式。

`"userName": "janesmith@kinetar-example.com",`
`"name": {`
`"givenName": "Jane",`
`"familyName": "Smith"`
`},`
	创作所需。更新时可选。 用户名 （电子邮件）、 名称 （由 givenName 和 familyName 组成）、 语言环境、 时区等需在顶层设置。

`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User":`
`{"employeeNumber": "E5697586"`
`},`
	对于创建和更新是可选的（如果存在 用户名 ）。在架构下包含 *employeeNumber* `"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",`
	对于创建和更新而言是可选的。 包括架构下的任何其他属性 `"urn:..:extension:`**`peakon`**`:2.0:User"`。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

有效载荷	标准
"Department": "Benefits", "Job title": "Senior Benefits Analyst", "Separation Date": "2020-06-07" }	

常见问题解答：**Personio** 集成

如果我已经在 Peakon 上有员工，现在想将 Peakon 与 Personio 连接起来，会发生什么情况？	确保 Peakon 上的属性与 Personio 上的属性匹配。一旦连接，集成将不会全面删除 Personio 之外的 Peakon 员工。仅当从 Personio 中删除时，集成才会删除未来的员工。
如何删除通过 Personio 添加的员工？	一旦您在 Personio 中解雇该员工，该操作将在下一次每日同步时在 Peakon 中解雇该员工。当您使用离职日期和离职原因属性来管理离职人员数据时，它也会在 Peakon 上设置相同的值。

relatedlinks
任务
设置 Personio 集成 on page 192
参考信息
参考： Personio 集成的标准字段 on page 200

常见问题解答：**BambooHR** 集成

如果我已经在 Peakon 上有员工，现在想要连接到 BambooHR，会发生什么情况？	确保 Peakon 上的字段与 BambooHR 上的字段匹配。连接后，集成不会删除 Peakon 中所有不在 Bamboo HR 中的员工。当您从 BambooHR 中删除未来的员工时，集成只会删除他们。
如何删除使用 BambooHR 添加的员工？	当您在 BambooHR 中将员工设置为离开您的组织时，Peakon 会在下一次每小时同步中自动删除该员工。除非您使用 离职日期 和 离职原因 字段来管理离职人员数据，否则会发生删除。删除后，值会出现在 Peakon 上。

relatedlinks
任务
设置 BambooHR 集成 on page 194
参考信息
参考：BambooHR 集成的标准字段 on page 201

单点登录 (SSO)

设置单点登录

开始之前

安全性：Peakon 中的 管理员 访问。

如果您的员工拥有来自多个域的电子邮件地址，则您需要在组织的帐户上指定这些地址，以便单点登录 (SSO) 能够正常工作。联系客户服务寻求帮助。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

您可以设置 SSO，以便您的员工可以使用来自您的身份管理工具的凭据登录 Peakon。例如：Okta。看 概念：单点登录 on page 206 了解更多信息。

过程

1. 在 Peakon 中启用 SSO。
    a) 转至 “管理” > >“集成”> > “单点登录”。
    b) 单击 “连接”。该页面现在将显示 SSO 配置字段。
2. 输入 SSO 登录 URL。
3. 复制 实体 ID 和 回复 URL (ACS) 值，然后将它们输入到您将用于 SSO 的工具中。
4. （可选）输入 SSO 注销 URL。
5. 上传 证书。
6. 在 “需要单点登录” 下拉菜单中选择一个选项。
7. （可选）强制身份验证 ，要求任何登录的人都必须通过 SSO，即使他们有一个活动会话。
8. 测试 SSO：
    a) 退出 Peakon，然后使用您的工作电子邮件地址重新登录并继续。
    b) Peakon 应该将您重定向到身份管理工具中的 SSO 页面，然后重定向回 Peakon。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206

使用 **Microsoft** Entra（原 **Azure** AD）设置单点登录

开始之前

安全：

- Peakon的管理员 访问权限。
- 需要对 Microsoft Entra 进行访问。

如果您的员工拥有来自多个域的电子邮件地址，您需要在组织的帐户中指定这些地址，以便单点登录 (SSO) 能够正常工作。请联系客户服务部寻求帮助。

关于此任务

您可以设置 SSO，以便您的员工可以使用他们的 Microsoft Entra 凭据登录 Peakon。

过程

1. 在 Peakon 中启用 SSO。
    a) 转到 管理 > 集成 > 单点登录。
    b) 点击 “连接”。页面现在将显示 SSO 配置字段。您将在步骤 4-6 中引用或添加此页面上的信息。
2. 从 Microsoft Entra 的应用库中将 Peakon 添加到您的托管 SaaS 应用列表中。
3. 在 Microsoft Entra 的 Peakon 应用的“管理”部分中选择 “用户和组”，并确保已选择用于测试和使用 SSO 的正确人群。
4. 添加 Peakon 应用后，在 Microsoft Entra 中选择 “单点登录”。
5. 在 Microsoft Entra 中选择 SAML 作为 SSO 方法，转到 “基本 SAML 配置” 部分并输入以下值：
    - 将 Peakon 中的 “条目 ID” 字段的值输入到 Microsoft Entra 中的 “标识符” 字段中。
    - 将 Peakon 中 “回复 URL (ACS)” 字段的值输入到 Microsoft Entra 的 “回复 URL” 字段中。
6. 选择“ 令牌签名证书” 上的 “编辑”，并确保 “签名选项” 设置为“对 SAML 响应和断言进行签名”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

7. 从 Microsoft Entra 的 SAML 签名证书 部分下载 证书（Base64），并将其输入到 Peakon 的 证书 字段中。
8. 在 Microsoft Entra 的 “设置 Peakon” 部分，将以下值输入到 Peakon 中：
   - 将登录 URL 输入到 Peakon 的 SSO 登录 URL 字段中。
   - 将注销 URL 输入 Peakon 的 SSO 注销 URL（可选）字段。
9. 测试 SSO：
   a) 退出 Peakon，然后使用您的工作邮箱地址重新登录并继续。
   b) Peakon 应该会将您重定向到 Microsoft Entra 中的 SSO 页面，然后再重定向回 Peakon。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206

使用 **Okta** 设置单点登录

开始之前

安全：

- Peakon 和 Okta 中的管理员 访问。

如果您的员工拥有来自多个域的电子邮件地址，则您需要在组织的帐户上指定这些地址才能使单点登录 (SSO) 正常工作。联系客户服务寻求帮助。

关于此任务

您可以设置 SSO，以便您的员工可以使用他们的 Okta 凭证登录 Peakon。

Okta/Peakon SAML 集成支持 SP 发起的 SSO 和 IdP 发起的 SSO。

过程

1. 在 Peakon 中启用 SSO。
   a) 转至 “管理” > >“集成”> > “单点登录”。
   b) 单击 “连接”。
      该页面现在将显示 SSO 配置字段。您将在步骤 3-4 中引用或添加信息到此页面。
2. 将 Peakon 应用程序添加到 Okta 中托管的 SaaS 应用程序。
   a) 在 Okta 中，转到您的应用程序并搜索 Peakon。
   b) 将 Peakon 应用程序添加到您的 Okta 实例。
3. 在 Okta 中配置 Peakon 应用程序。
   a) 在 Okta 中的 Peakon 应用程序上，选择 “登录” 选项卡，然后单击 “编辑”。
   b) 将 Peakon 中 Entry ID 字段中的公司子域和公司 ID 部分输入到 Okta 中的 公司子域 和 公司 ID 字段中。
      示例：当条目 ID 为 *https://kinetar.peakon.com/saml/101/metadata*时，公司子域名为 *kinetar*，公司 ID 为 *101*。
4. 在 Peakon 的集成页面上完成设置。
   a) 从您的 Okta Admin 应用程序输入 SSO 登录 URL。
   b) 从您的 Okta Admin 应用程序下载证书，并将其上传到 Peakon 中的 证书 字段。
   c) 单击 “保存”。
5. 测试单点登录。
   a) 退出 Peakon，然后使用您的工作电子邮件地址重新登录并继续。
   b) Peakon 应该将您重定向到 Okta 中的单点登录页面，然后重定向回 Peakon。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

下一步做什么

用户现在可以按照以下步骤使用 Okta 登录 Peakon：

1. 转到您所在组织的 Peakon URL。
2. 输入他们的电子邮件地址并按 继续。
3. Peakon 将通过 Okta 进行身份验证，并将用户重定向到他们的 Peakon 仪表板。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206

概念：单点登录

背景

您可以在 Peakon 中使用安全断言标记语言 (SAML) 进行单点登录 (SSO)。示例：具有经理和个人仪表板访问权限的用户可以使用其现有的公司身份登录，而无需单独的 Peakon 登录凭据。

Peakon 可与任何能够充当 SAML 2.0 身份提供者的外部系统集成。

SAML 是在安全域之间交换身份验证和授权数据的标准。它使管理员能够通过第三方身份提供商 (IdP) 集中管理用户凭据。例如：Okta。配置完成后，用户可以直接从组织的中央应用程序门户访问 Peakon。

用户可以从服务提供商网站和身份提供商的应用程序门户发起登录。

支持 SAML 的热门托管服务包括但不限于：

- G Suite（Google 应用）
- Microsoft ADFS
- Microsoft Entra
- 奥克塔
- OneLogin

注意事项

首次使用电子邮件确认链接访问其仪表板的用户将获得访问权限，而无需首次使用 SSO 进行身份验证。所有后续登录都需要通过 SSO 进行身份验证。

如果您的组织使用多个电子邮件域，请联系客户服务，以便他们可以将它们作为受支持的域添加到您组织的帐户中。

员工电子邮件地址必须与组织身份提供商上的电子邮件地址完全匹配。如果您的组织使用电子邮件别名，请考虑这一点。

建议

- 如果您想确保所有用户仅通过 SSO 进行身份验证，请将 “需要单点登录” 设置设为 “所有人”。

限制

- 只有 Peakon 管理员可以访问 Peakon 上的 SSO 配置。
- 无法在您的 Peakon 帐户上为 SSO 添加常用电子邮件域。例如。@gmail.com。
- 您不能在 XML 元数据中包含签名和加密证书。Peakon 仅支持加密。
- Peakon 需要 IdP 提供的 SAML 断言的 AuthnStatement 元素上的 SessionIndex 属性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：单点登录调查链接

背景

单点登录 (SSO) 调查链接是一个通用 URL，可将员工直接带到他们的调查。通过为所有员工提供快速、便捷的访问，无论他们身在何处或使用何种设备，这改善了调查体验。

访问时，SSO 调查链接会验证用户的 SSO 详细信息，然后将用户直接带到他们独特的调查。如果用户没有活动的 SSO 会话，网页会提示用户登录才能继续。

SSO 调查链接验证用户 SSO 详细信息，从而防止在其他员工的 Peakon 帐户下意外完成调查。

如果员工被分配到多个调查计划，他们可以通过链接完成两个调查。系统将显示已启动的第一次调查。

配置

管理员可以访问 管理 > 集成 > 单点登录 图块中的 调查链接 选项卡。

如果您的组织中有一些员工没有电子邮件地址，请将访问方法设置为使用 姓名 *ID* 设置为 员工编号。如果设置为 电子邮件，员工必须使用他们的电子邮件登录。

管理员可以根据需要查看并与员工共享 SSO 调查链接。

员工和经理不需要个人仪表板访问权限即可使用此功能。

建议

- 在调查启动之前告知员工此调查访问方法。让他们知道这是一个通用链接，他们可以将其添加到书签中以便于访问。
- 在培训材料中解释，SSO 调查链接使无办公桌工作人员能够重复使用相同的调查链接。

限制

- 此功能仅适用于启用自定义子域的公司。
- 管理员必须与员工共享链接。SSO 调查链接不会通过 Peakon 自动共享。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206

故障排除：单点登录

本主题提供诊断和解决单点登录问题的策略。

- 证书已过期。 on page 207
- 员工未被分配到 Workday Peakon 应用程序。 on page 208

证书已过期。

用户尝试使用单点登录时会收到此错误：

- *SAML*登录失败。
- 无法处理*SAML*响应。

原因： 显示此错误的原因是证书已过期，或者证书值与您用于 SAML 响应的证书不匹配。使用证书解码器验证 SSO 证书的到期日期。

解决方法： 请将身份提供商提供的证书重新上传到 Workday Peakon Employee Voice。

过程

安全性：Peakon 中的 管理员 访问权限和单点登录身份提供程序。

1. 复制身份提供商生成的证书。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 在 Peakon 中，单击 “管理 > 集成”> > “单点登录”。
3. 将证书粘贴到 “证书” 字段中。
4. 点击 保存。

员工未被分配到 **Workday Peakon** 应用程序。

用户尝试使用单点登录时会收到此错误：

- 已登录用户（电子邮件地址）未被分配应用程序（识别号）的任何角色（Peakon）。
- AADSTS50105：您的管理员已将 *Peakon* 应用程序配置为阻止用户访问，除非他们被明确授予（“分配”）对该应用程序的访问权限。

原因： 已登录用户被阻止，因为他们不是具有访问权限的组的直接成员，他们在 SSO 提供商中设置的电子邮件地址与他们在 Peakon 中的电子邮件地址不同，或者没有管理员直接分配的访问权限。用户必须属于已分配给 Peakon 应用程序的群组，或被直接分配到该群组。

解决方法： 确保 SSO 提供商中的用户姓名和电子邮件地址与 Peakon 中员工记录中提供的信息一致。

过程

安全性：Peakon 中的 管理员 访问权限和单点登录身份提供程序。

1. 在 SSO 提供商中，检查用户或用户组的访问权限。
2. 编辑访问权限或电子邮件地址（如适用）。
3. 在 Peakon 中，转到 “行政 > 员工”。
4. 查找员工记录并比对信息。
5. 如有需要，请编辑 员工记录。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206

数据导出

步骤：使用 **REST API** 构建自定义应用

开始之前

Peakon 中的管理员 访问权限

关于此任务

您可以使用 Peakon 提供的外部 REST API 来构建自定义应用程序和集成以进行员工配备，并访问只能通过 Peakon 面板显示的资源。

查看 API 文档中的资源。访问： https://developer.peakon.com/

过程

1. 在 Peakon 租户上，导航到 “管理” > “集成” > “自定义应用”。
2. 为您的应用命名并创建权限。
   Peakon 建议您针对应用程序授予最低权限。
3. 复制生成的 访问令牌 。
   此令牌是您的应用程序用于访问 Peakon 中的远程资源的唯一凭据，仅显示一次。Peakon 建议您妥善保存该数据，并且不要与其他应用程序共享。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 调用 POST /v1/auth/Application 端点。

   在 POST /v1/auth/Application 端点的请求正文中指定生成的访问令牌。在响应成功的身份验证请求时，此端点会返回 JSON Web 令牌。有关详细信息，请参见《Peak API Reference》中的 “Authenticate application 端点”。
5. 将该 JWT 令牌嵌入到后续 API 请求的 Authorization 标头中。

   将身份验证令牌和授权令牌分离后，在部署环境中，只有应用程序开发者或公司管理员才能访问身份验证令牌。指定授权令牌并与应用程序用户共享。
6. 从新应用程序发送相应的 Peakon API 请求。

   您可以发送包含其他参数的请求。示例：筛选掉数据或指定时间间隔。有关 API 端点及其参数的列表，请参见 Peakon API 参考信息。

概念：Peakon API

使用 Peakon API 从 Peakon 检索活动数据。使用访问令牌进行身份验证，然后向端点发出 GET 请求，以访问参与度分数和关键指标。

身份验证

创建自定义应用程序后，系统会向您显示一个生成的访问令牌。此令牌是密钥，并且对于您的应用程序是唯一的。使用 /v1/auth/ application 端点发出 POST 请求，将访问令牌换为授权令牌。

```
curl --location --request POST 'https://SUDBOMAIN.peakon.com/api/v1/auth/
application' \
--header 'Content-Type: application/json' \
--data-raw '{
"token": "Add your token here"
}'
```

成功的身份验证请求的响应正文将包含要在所有后续 API 请求中使用的 JWT 授权令牌。请注意，即使一个应用程序可以有多个授权令牌，速率限制也是按应用程序进行的。

使用访问令牌进行身份验证以获取 JWT 后，您可以使用该令牌向端点发起 GET 请求，以访问参与度分数和其他关键指标。就诊 步骤：使用 REST API 构建自定义应用 on page 208 详细了解如何设置。

筛选

除了上下文路由外，还支持使用 filter 查询参数对许多路由进行其他筛选。如果路由支持筛选，它将在下方的路由说明中作为查询参数列出。筛选器根据其逻辑模型进行组织。如要按问题驱动因素进行筛选，请为筛选器添加前缀 `question`。示例：

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy
```

匹配字段支持多种运算符。示例：如要仅获取自主权和奖励驱动因素的分数，您可以提供以下筛选器：

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy,reward$in
```

有关受支持的筛选运算符的列表，请访问 参考信息：Peakon API 筛选值 on page 214。

JSON 格式

所有对象均使用 JSON API 呈现，JSON API 是一种使用 JSON 为对象图建模的方法。

流转

某些申请可能仅限于公司的任意部门。您可能有兴趣分析特定经理所有直接下属的活动数据，或特定部门的 eNPS。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

示例：“销售部门”的段编号为 149。可以通过以下请求获取此部门的活动概览： `GET v1/engagement/context/149/overview`

要获取段编号，请使用上下文切换器将上下文从“公司”更改为段本身。上下文切换器位于页面左上角。搜索段的名称并选中该段进行访问。段编号在 URL 中显示在 `segment/` 参数。有关情境切换器的更多信息，请访问 概念：面板相关信息 on page 384。

速率限制

Peakon 是一项多租户服务。我们设置了速率限制，以防止单个客户消耗过多的资源。默认情况下，每个已注册的应用程序都具有以下速率限制：

- 每小时最多 5000 个请求。
- 挂钟时间每 5 分钟最多 12 分钟的处理时间。

如果您的申请超出任一限制，API 将返回 `429 Too Many Requests` 回复。我们会定期检查和更新默认速率限制。

relatedlinks
任务
步骤：使用 REST API 构建自定义应用 on page 208
参考信息
参考信息：Peakon API 筛选值 on page 214
Peakon API - 身份验证
Peakon API - 活动
Peakon API - 员工
Peakon API - 段
Peakon API - 操作
Peakon API - 审核
Peakon API - 分数
Peakon API - 回答

概念：原始数据导出 API

使用“数据导出”功能，您的组织可以将非聚合调查的回答从 Peakon 导出到第三方工具中。例如：Workday Prism、Workday People Analytics（VIBE 索引）或您自己的商业智能 (BI) 工具。

您可以使用原始数据导出 API 构建自己的自定义分析。

通过导出原始数据，您可以发现指标背后的故事，并使用有意义的洞察信息来制定更好的人员决策，从而改善您的组织。

如果您想检索的数据（分数、参与、基准）与面板中显示的数据相同，则可以使用聚合 API。 数据会遵循保密设置，并且可以按段等进行细分。

数据导出

通过数据导出功能，您可以提取所有问题集中的调查分数和回复，以及用于识别身份的电子邮件地址或员工编号。该版块支持新客户和现有客户将数据导出到他们的 BI 工具中，并使用非聚合的评分数据创建自定义的数据可视化内容。

数据导出：

- 专为拥有相应保护措施的公司和希望能够访问原始调查数据的人员分析团队而设计。
- 专为数据分析师和开发者而设计，可他们将数据自动从 Peakon 传送到第三方工具。
- 仅在公司级别可用。系统无法将导出设置为仅应用于一部分员工。
- 可应要求提供给所有客户。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

启用该功能后，您可以在员工的调查平台页面上自定义隐私消息。这样一来，调查参与者就可以清楚、透明地了解他们的信息受到了怎样的管理和保护。如果您不自定义私密消息传递，则系统将显示标准消息传递。

如果您尚未对自定义消息进行更改，系统将显示 Workday 提供的默认消息。您可以调整调查平台页面上可供组织包含的可自定义文本，以便在员工开始调查之前向其提供更多信息。有关如何更新此消息传递的说明，请访问： 自定义调查免责声明 on page 212。

用例

通过使用数据导出功能，您可以深入挖掘调查分数与其他指标之间的关系。示例包括：

- 增加的薪酬是否会提高敬业度？
- 职业发展和人才方案参与是否会导致更高的调查分数？
- 发展得分增加是否会导致员工流动率降低？
- 健康得分较高的员工的急救事故是否较少？
- 更高的参与度是否与更好的客户服务得分相关？
- 归属感得分较高的员工是否也会获得更多晋升？

需考虑的事项

- 请考虑数据导出对调查参与、回复和您正在进行的任何其他活动的潜在影响。
- 您只能导出在启用数据导出功能后收到的调查回答。无法导出在此日期之前的回答。
- 如果将原始分数重新计算为聚合分数，结果可能不会与 Peakon 中的分数完全匹配，因为 BI 工具无法应用相同的数据聚合。数据导出功能的用途是使用原始分数来了解其与其他指标的关系。如果您还需要将汇总分数导出到 BI 工具中，我们建议使用其中一个汇总的 API。

启动入职流程

要启用此功能，请向 Workday 客户服务部门提交工单。然后，按照以下流程操作：

1. 与主要利益相关方和相关内部团队（例如法律团队和隐私团队）进行沟通，以确保在启用此功能时保持一致。
2. 为您的开发团队提供文档，以确保您在首选的分析工具中包含调查回复。

   请参见 API 文档。
3. 设置一个日期以启用数据导出功能。Peakon 建议您不要在存在有效轮次时启用该功能，因为接受调查的员工的体验将发生改变。如果您在调查期间激活该功能，部分调查结果会显示在导出中。在同一轮次内但在启用日期之前已提交的其他调查结果不会显示。
4. 强烈建议您在发布前的宣传信息中向员工传达这一更新信息，并说明您分析此事件中结果的原因。示例：向内部商务智能提供有关个人调查回复和活动数据转换的信息。告知利益相关方过渡的目标是改善员工体验，并提供洞察信息以提高参与度。
5. 在您决定启动日期后，客户服务部门可以在您首选的日期启用此功能。
6. 根据需要更新调查平台页面上的可自定义文本。

设置与 **Workday Prism** 或 **Workday People Analytics** 的集成

Alpaca Authentication 可确保将 Workday Peakon Employee Voice 数据安全传输到 Workday Prism Analytics 或 Workday People Analytics。启用数据导出 API 功能后，我们会通过设置租户映射来启用身份验证。

请联系客户服务部门以启用该功能并请求租户映射，从而完成集成。

设置与第三方工具的集成

要启用数据导出 API，请联系客户服务部。启用后，您可以创建自定义应用，以便使用访问令牌将数据安全导出到第三方分析工具。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

您可以在“管理” > “集成” > “自定义应用”中设置 API 并申请令牌。在“权限”下拉菜单中，选择“应答”选项。仅当 Peakon 启用该功能时，系统才会显示 “应答” 选项。我们建议您创建访问令牌的副本，并将其存储在安全的保密位置。

Peakon 会在概览中显示新建的集成，您可以单击 “移除” 以撤消访问权限。

使用 **Peakon API** 进行身份验证

如 API 身份验证文档中所述，您可以使用访问令牌获取 JWT 授权令牌。然后，您可以使用该令牌在 Peakon API 中查询 GET 端点。示例：如要检索用户帐户中的分数，您可以对 https://api. Peakon.com/v1/engagement/overview 进行 GET 调用。

请参见： 身份验证 和 概念：Peakon API on page 209。

呼叫端点

获取 JWT 授权令牌后，客户端可以使用 GET 请求调用回答导出端点：https://api. Peakon.com/v1/answers/export。

调整页面大小

您可以使用 per_page 参数调整返回的答案数量。示例：https://api. Peakon.com/v1/answers/export?per_page=50。

在单个请求中，最多可返回 20,000 条记录。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：Peakon API on page 214

自定义调查免责声明

开始之前

无。所有客户都可以提供要在调查平台页面上显示的自定义文本。

安全性：“管理时间表”。

关于此任务

Workday 提供此可自定义字段，让组织能够向员工呈现有关如何使用调查中的信息的信息。

调查免责声明有助于支持实现透明度的目标。对于使用数据导出 API 将调查回复数据从 Workday Peakon Employee Voice 导出到其他系统的组织，此功能尤为重要。

借助数据导出 API，组织可以导出非汇总的调查回复，包括可识别身份的数据。在使用数据导出功能时，您可能希望员工在其调查平台页面上看到自定义的保密免责声明。

阅读更多内容，请访问： 概念：原始数据导出 API on page 210。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 按 查看，选择一个时间表。
3. 转至 “电子邮件” 选项卡。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 在 “自定义保密免责声明” 字段中，输入您的自定义消息。
   如果需要，您可以使用以下 Markdown 语法格式设置选项：
   - #heading 1
   - ##标题 2
   - **粗体**
   - *斜体*
   - [link](https://www.url.com)
   - - 列表条目
5. （可选）如果您使用多种调查语言，请添加翻译。
6. 保存设置。

结果

您可立即使用自定义隐私消息。

relatedlinks
概念
概念：原始数据导出 API on page 210
参考信息
参考：数据导出 API 字段 on page 213

参考：数据导出 API 字段

字段名称	描述
accountEmail	员工的电子邮件。
回答评论	对此调查答案的评论（如果有）。
answerId	此答案的唯一 ID。
answerLocale	员工使用的语言。
answerScore	员工对该问题给出的分数。
answerSkipReason	如果员工跳过了该问题，他们选择的原因。
categoryGroup	问题集类别的类型。
categoryId	类别的唯一 ID。
categoryStandard	如果这个问题是一个标准问题，这将是该标准的标识符。
companyId	公司的唯一 ID。
employeeExternalId	链接到员工的自定义 ID。
employeeId	员工的内部唯一 ID。
employeeIdentifier	组织分配的唯一员工编号。
questionId	问题的唯一 ID。
questionText	用户看到的问题文本。
questionType	可以是： • 规模 • 文本 • 价值观

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

字段名称	描述
responseId	响应的唯一 ID。调查回复是员工在给定调查轮次中提交的答案的集合。每位员工每轮可以做出 1 次回应。
roundEnd	回合结束的日期。
roundId	该回合的唯一 ID。
roundOpensAt	该轮次开始的日期。
roundType	可以是 自动的 或 测试的。
scheduleContextName	计划的名称。
scheduleId	时间表的唯一 ID。

relatedlinks
概念
概念：原始数据导出 API on page 210
任务
自定义调查免责声明 on page 212

参考信息：**Peakon API** 筛选值

对于单值字段：

- `$eq`
- `$ne`
- `$gt`
- `$gte`
- `$lt`
- `$lte`
- `$like`
- `$notLike`
- `$iLike`
- `$notILike`

对于数组值字段：

- `$in`
- `$notIn`
- `$between`
- `$notBetween`
- `$contains`
- `$notContains`

请注意，所支持的运算符可能因字段而异。

relatedlinks
概念
概念：Peakon API on page 209

常见问题解答：**Peakon API**

本主题包含有关非聚合数据导出的常见问题，该导出使组织能够将原始数据导出到其商业智能 (BI) 工具中。

查看更多 概念：原始数据导出 API on page 210。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

常规

我们可以使用此 API 将我们的公司从 Peakon 中分离出来吗？	原始数据 API 仅允许您导出启用该功能日期之后的数据。启用原始数据导出后，调查会向员工显示免责声明，以便他们了解此功能。 但是，我们的数据科学团队可以提供历史原始数据导出的付费请求。
启用原始数据导出后我们需要多久构建 API？	启用原始数据导出后，您可以随时构建 API，即使在运行多轮调查之后也是如此。 尽早启用原始数据导出功能对于希望在将来使用导出功能但在第一轮调查之前没有足够的带宽来构建 API 的新客户来说是有益的。构建 API 后，您可以从启用原始数据导出之日起导出数据。
所有管理员都可以访问原始数据吗？	API 导出信息到组织的 BI 工具中。对于大多数组织而言，通常其数据分析师可以访问 BI 工具，而 Peakon 管理员不会自动获得原始数据的访问权限。
下载或访问数据是否被跟踪？	这取决于您的 BI 工具的审计系统。
是否可以自动生成每轮每部分的参与数据报告？	否。参与数据可在标准聚合 API 导出中获得。只能导出考虑有效性窗口的汇总仪表板参与率。
是否可以将原始数据下载到 CSV 或 Excel 文件中？	无法从 Peakon 用户界面下载原始数据。需要集成才能以 JSON 格式从 Peakon 导出原始数据。将数据放入 BI 工具后，可能可以将数据下载到 Excel 中，但这取决于您使用的工具。 但是，原始数据导出 API 的目的不是生成具有精确调查响应的概述，而是构建可以再次汇总数据的分析。
是否可以在集成中创建规则？示例：如果员工在设备问题上的得分为 0，则自动向 IT 部门创建一个案例。	在 Peakon 方面，无法为原始数据导出创建规则。
是否可以仅导出特定国家或实体的数据？	不可能仅从特定段导出原始数据。导出涵盖整个 Peakon 实例。
是否可以使用 API 导出特定时间段内参与调查的员工列表？	不，目前还不可能。获取员工端点可用于返回所有员工，但不能用于提取特定调查轮次中的员工列表。目前，我们没有任何公共端点来返回此信息。

Workday Prism 分析

我们已启用原始数据导出至 Prism Analytics，并按月度导出计划；新数据是替换还是附加？	将会附加新数据。
将过去的调查轮次设置为测试轮次会对已经导出的数据产生任何影响吗？	Prism Analytics 支持导出测试调查数据，其中轮次类型字段指示数据是否来自测试轮次。

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

	Peakon 不会自动更新已导出数据的圆形类型字段。如果要更新已经导出数据的轮次类型，需要同步数据。
如果员工删除他们的调查答案，那么已经导出的数据会发生什么？	Prism Analytics 将使相关行的数据值无效。
如果我们从 Peakon 用户界面中删除一条评论，它还会在 Prism Analytics 中显示吗？	已删除的评论将在 Prism Analytics 中可用，直到下次同步。
如果员工没有完成调查，Prism 中将显示什么？	与 Peakon 一样，Prism 只会捕获已完成的调查回复。如果员工没有完成调查，则该受访者不会获得任何分数。
当 Peakon 的保留期到期时，Prism 会对超过 5 年的数据采取什么措施？	5 年 Peakon 保留期过后，Prism 将删除超过 5 年的数据，同时保留较新的数据。

Workday 人员分析（VIBE 指数）

如果我们在 Peakon 中停用一个问题，它会从 People Analytics 中删除导出的数据吗？	当您在 Peakon 用户界面中停用某个问题时，该问题在 People Analytics 中将变为非活动状态，并且该问题的新分数将不再流入报告中。 配置人员分析 报告指示先前活动的问题现在是否处于非活动状态。
VIBE 指数中有哪些指标？	Peakon 原始数据有助于衡量 VIBE 指数中的归属感指标。如果员工的得分（0-10 分制）超过 8 分，我们认为他们的归属感高于积极情绪的阈值。
我们可以使用自定义问题吗？	您只能从参与度和多样性与包容性问题集中选择标准 Peakon 问题。 如果您将多个问题映射到员工情绪管道中的归属字段，则最终得分是过去 12 个月内每位员工最新得分的平均值。
VIBE 指数多久更新一次？	对于每次重复的人员分析更新，Workday 都会使用最新的可用员工分数。
计算 VIBE 指数中的归属感结果分数的数据是否有最低阈值？	为了防止报告不具代表性的员工群体，Workday 会针对同时满足以下两个条件的组织衡量归属感结果分数： • 在过去 12 个月中，至少有 20% 的员工参加了 Workday Peakon 员工之声调查。 • 这样的工人至少有10名。 示例：一个拥有 100 名员工的组织需要至少 20 名参与者来衡量归属感结果分数。然而，即使一个拥有 40 名员工的组织达到了 20% 的参与门槛（8 名员工），他们仍然低于 10 名响应者的门槛，因此无法衡量分数。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果您的组织不满足这些条件，则该列不会显示在 VIBE 指数上。

relatedlinks
概念
概念：原始数据导出 API on page 210

调查通知

概念：调查通知集成

管理员可以整合 Slack 和 Microsoft (MS) Teams 来通知员工有关新调查并发送调查提醒。

这些通知与电子邮件通知同时触发，并且通知文本无法自定义。

用户可以直接在 Peakon 个人资料上管理他们的通知订阅。欲了解更多信息，请访问 #unique_232。

Slack

Slack 集成使您能够通知员工新的调查并发送调查提醒。Slack 仅通知 Peakon 中电子邮件地址与其 Slack 电子邮件地址匹配的员工。

Slack 机器人使用的语言与每个员工个人资料上使用的语言相同。对于没有账户权限的员工，Peakon 使用员工参加调查时选择的语言。Peakon 还使用从员工浏览器中检测到的语言。

管理员需要在 Slack 中拥有正确的权限才能添加应用程序并获得 Slack 管理员的批准。

Microsoft Teams

通过 Microsoft Teams 集成，您可以通知员工新的调查，并通过 Peakon Microsoft Teams 应用程序发送调查提醒。

Microsoft Teams 只会通知那些 Peakon 电子邮件地址与其 Microsoft Teams 电子邮件地址相匹配的员工。

Microsoft Teams 聊天窗口显示 Peakon 通知卡，其中包含：

- 调查频率（如果有）
- 问题数量
- 结束日期

当用户单击 “开始调查”时，调查将以 iFrame 格式启动，以供用户在应用程序内完成。

Microsoft Teams 在其通知中使用日期格式 MM/DD/YYYY。

BetterUp

当调查轮次结束时，BetterUp Integration 会通知管理人员。

BetterUp 为员工提供指导，为管理人员提供可行的见解，并为员工提供发展计划。

设置 Slack 集成

开始之前

- Peakon 和 Slack 中的管理员 访问。
- 确保您拥有添加应用程序所需的 Slack 权限，并且您的 Slack 实例已批准 Peakon 应用程序。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

您可以将组织的 Peakon 帐户与您的 Slack 实例连接起来，以便向员工发送调查和提醒通知，并向经理发送每日团队建议摘要。 Slack 将通知两个系统之间电子邮件地址匹配的所有用户。

您可以启用 1 种 Slack 通知类型，而无需启用另一种。示例：仅使用 Slack 来通知经理团队建议。

对于调查通知，可以使用 Slack 作为免费通知渠道，或者停用电子邮件作为发送方式并完全依赖 Slack（如果需要）。

过程

1. 在 Peakon 中，转到 “管理 > 集成 > Slack”。
2. 单击 “连接”。
3. 授权 Slack 访问 Peakon。
4. （可选）激活调查和提醒通知。
5. （可选）激活团队建议通知。

结果

调查通知与来自其他渠道（例如电子邮件）的调查和提醒通知同时触发。

Peakon 每周一至周五上午 9 点（经理当地时区）向团队发送建议摘要。Slack 通知针对每个部门的直线经理，以及该部门的任何手动设置的经理。

该应用程序仅在首次向您发送消息后才会显示在您的 Slack 客户端中。

用户可以直接从他们的 Peakon 个人资料管理他们的 Peakon Slack 通知。

下一步做什么

您可以通过向自己发送测试调查来测试集成。

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要测试的调查上的 “查看”。
3. 单击 “发送测试轮次”。
4. 要仅向自己发送测试调查，请单击“ 发送测试问题 而不添加员工或细分”。或者，添加测试调查参与者并点击 发送测试问题。

设置 Microsoft Teams 集成

开始之前

Peakon 和 Microsoft Teams 中的管理员 权限（全局系统管理）。

关于此任务

您可以将组织的 Peakon 帐户与 Teams 实例连接起来，以便向员工发送调查和提醒通知。员工可以直接在 Teams 中打开并完成调查问卷。

团队将通知两个系统中电子邮件地址匹配的所有员工。可以将 Teams 用作辅助通知渠道，或者根据需要停用电子邮件作为发送方式，完全依赖 Teams。 请确保员工在 Peakon 的员工个人资料中设置了电子邮件地址，以便通过 MS Teams 接收调查通知。

目前，对于托管在美国数据中心的 Peakon 租户，该集成功能尚不可用。

通知内容不可自定义。

过程

1. 在 Peakon 中，转到 “管理 > 集成 > Microsoft Teams”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 点击 “连接”。
3. 等待 Microsoft 登录模型加载完毕，然后单击 “授权” 以允许 Peakon 使用 Teams。
4. 根据需要启用通知。

结果

连接后，管理员可以直接在 Peakon 的 Teams 配置区域切换通过 Teams 发送调查通知。此选项默认关闭。

自动通知会与来自其他渠道（例如电子邮件）的调查和提醒通知同时触发。

Teams 不会自动为用户固定应用，但可以在 Teams 设置中进行配置。

该应用只有在首次向您发送消息后才会显示在您的 Teams 客户端中。

用户可以在 MS Teams 中设置语言偏好，Teams 发送的通用消息将以他们选择的语言显示。该语言以英语作为备用语言。

用户可以直接通过 Peakon 个人资料管理 Peakon Microsoft Teams 通知。

下一步做什么

您可以通过向自己发送测试调查问卷来测试集成功能。

1. 前往 行政 > 日程表。
2. 点击您需要测试的调查问卷上的 “查看” 按钮。
3. 点击 “发送测试轮”。
4. 如果只想将测试调查发送给自己，请点击 “发送测试问题， 无需添加员工或细分”。或者，添加测试调查参与者，然后点击 “发送测试问题”。

概念：**BetterUp** 集成

概览

您可以设置此集成以将调查计划数据同步到 BetterUp 并启用实时调查通知。

设置完成后，Peakon 会通过 Webhook 自动将调查计划数据发送给 BetterUp。

这种整合为 BetterUp 提供了有关调查最终结束的及时和准确的更新，从而为管理人员制定了指导计划。

配置

要启用此集成，请使用 BetterUp 提供的凭据。如需参考，请访问 设置 BetterUp 集成 on page 220。

同步

当集成连接时，Peakon 会识别调查轮中的员工，检索他们的经理列表，并筛选出符合可见性阈值的活跃经理。

然后，我们将最终的经理名单发送给 BetterUp 进行调查通知。

经理经验

当一轮调查结束时，BetterUp 会主动通过电子邮件通知管理人员。这使得管理人员可以选择预订辅导课程或通过平台联系他们的教练。

不符合可见性阈值要求或在 Peakon 没有有效电子邮件地址的经理将不会收到通知。

两个平台上的经理的电子邮件地址必须匹配。

relatedlinks
任务
设置 BetterUp 集成 on page 220

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设置 BetterUp 集成

开始之前

- Peakon 中的管理员 访问权限。
- BetterUp 中的管理员 访问权限。

关于此任务

Peakon 与 BetterUp 的集成使您能够：

- 无论何时调查开始和结束，都会通知 BetterUp 中的经理。
- 自动将 Peakon 调查结果同步到 BetterUp，无需手动上传。

过程

1. 在 BetterUp 中，导航到您的 “设置 > 集成”。
2. 在 Peakon 集成卡上，选择 配置集成。
3. 将显示一个弹出窗口来确认您的选择。单击 “启用”。
4. 确认后，您的凭证即生成。复制提供的 Webhook URL、API Key 和 Secret Key。

注: 复制您的 密钥 和 *API* 密钥 并将其保存在安全的地方。凭证只会显示一次，并且出于安全目的将被隐藏。

5. 在 Peakon 中，导航至 管理 > 集成。
6. 选择 BetterUp 图块。
7. 单击 “连接”。
8. 输入 Webhook URL 和 API Key。
9. 保存 更改。

结果

集成现已连接。管理人员将在每次调查开始和结束时在 BetterUp 中收到自动通知，并根据调查结果收到个性化的辅导计划。

调查

调查设置

步骤：启动调查

开始之前

安全： 管理日程安排。

关于此任务

调查计划中的大多数设置都是可选的，您可以根据需要自定义调查。

过程

1. 在 “管理 > 计划” 中打开现有的调查计划或 创建新的调查计划。
2. 设置调查频率。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 选择您希望在调查问卷中包含的问题集。请参阅 “在调查中启用问题” 以获取说明。
4. 设置驾驶员提问频率 和 设置开放式问题频率。如果您在步骤 2 中选择了 手动 频率，则可以忽略此步骤，因为调查将询问您在步骤 3 中启用的问题集中的所有活动问题。
5. （可选）查看或 设置调查目标。如果安排多个班次，请确保员工的班次不会重叠，除非是有意安排。
6. （选修的） 设置离职调查 on page 224 和/或 设置新员工入职调查问卷 on page 225， 和 设置提问时间 on page 317。欲了解更多信息，请访问 概念：入职和离职问题 on page 323 和 概念：对离职员工进行调查 on page 243 。
7. 自定义调查邮件 ，或将字段留空以使用所有标准消息和现有翻译。如果将 “调查发送者” 字段留空，则调查发送者为列表中第一个管理员的姓名。
8. 设置摘要邮件发送频率。
9. （可选） 设置调查问卷发送时间 和时区。员工日程安排时区将作为员工记录中未填写时区的备用时区。
10. （可选） 设置调查语言 ，将调查限制为仅使用您选择的语言。将公司默认语言设置为列表中的第一选项。未检测到员工语言的员工将收到该语言的第一封电子邮件。
11. （可选）如果需要收集细分数据，请添加调查属性。参见 步骤：在调查中收集人口统计数据。
12. （可选） 启用短信调查通知。
13. （可选） 启用自助服务终端模式。
14. （可选）如果您的公司有单独的实体，并且您希望使用指定的细分名称和徽标而不是公司名称和徽标， 请覆盖公司名称 和徽标。
15. （可选）如果您想设置 调查名称和徽标，请覆盖 调查名称和徽标。例如：你的声音。
16. 发起测试调查， 以验证一切是否按预期运行。
17. 设置调查开始日期 并安排您的调查。

结果

调查将在您选择的日期自动启动。为了确保修改能在发布前生效，您可以在发布前一天对调查问卷进行修改。

如果您选择的频率不是 “手动”，它将继续根据频率设置自动启动。

relatedlinks
概念
概念：调查频率 on page 239
概念：提问频率 on page 328
概念：问题轮换算法 on page 330
概念：调查目标定位 on page 247
概念：多重调查计划 on page 248
概念：调查问卷发送时间 on page 241
概念：调查语言 on page 240
概念：调查中的属性数据收集 on page 369
概念：调查渠道 on page 272
概念：调查和细分品牌塑造 on page 299
概念：测试调查 on page 245
概念：电子邮件发送 on page 20
参考信息
参考：调查配置选项 on page 252

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

创建新的调查计划

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

调查计划是一种使您能够配置并向员工发送调查的机制。您可以使用不同的细分目标来创建新的调查计划。可以为每个目标人群创建 1 个调查计划。

在创建调查计划时，您所处的仪表板环境在计划定位中起着一定的作用。您可以在 Peakon 用户界面的左上角配置您的上下文选择。看 概念：面板相关信息 on page 384。

如果您是可以访问整个公司环境的系统管理员，则可以为任何部门创建调查计划。

如果您是细分市场经理（例如：某个部门、特定区域或实体细分市场），您可以为您管理的细分市场创建调查计划。如果您的组织已创建属性层次结构，那么您还可以为所管理细分的子细分创建时间表。

您创建的调查计划将自动将您的环境部分设置为目标人群。示例：如果您的上下文设置为 EMEA（地区），那么您创建的时间表的目标人群就是 EMEA（地区）细分。当系统管理员的上下文转换器设置为某个段时，这也适用于系统管理员。

如果使用入职和离职问题，请考虑创建单独的时间表。带有问题时间的入职和退出问题仅适用于当调查频率设置为每周时进行的调查计划。如果您启用它们并更改频率，它将在您的日程安排中禁用这些问题。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击 “添加计划”。
3. 设定 目标人口。如果您从特定细分的上下文查看您的帐户，则目标人群已设置为您所在的细分上下文，并且您会自动跳过此步骤。
4. （可选）在 “仅包含” 和 “排除” 字段中设置进一步的定位。
5. 单击 “创建计划”。

结果

现在您已经创建了计划，但是它将保持休眠状态，直到您设置调查开始日期并启用数据收集。

设置调查开始日期

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

当您设置调查开始日期并启用数据收集时，调查轮次将在选定的开始日期自动开始，时间为您在调查计划中设置的时区的 00:30。

一旦到达您指定的发送时间，员工就会收到调查通知。不过，员工可以在调查开始后的任何时间点登录来回答调查。

如果您的调查已经有开始日期并希望进行编辑，请参阅 更改调查开始日期 on page 231。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 在调查主页上，设置 开始日期。
4. （可选）设置 持续时间。如果是每周一次的频率，则标准持续时间为 1 周；如果是其他频率，则标准持续时间为 2 周。或者，您可以设置 结束 日期。
5. 单击 “安排调查”。

结果

调查将于选定的日期开始。在调查启动日期的前一天之前，您仍然可以对调查计划的各个方面进行更改。看 参考：调查配置选项 on page 252 了解更多信息。

设置调查频率

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

调查频率设置使您能够选择调查是否应自动重复，如果是，则可选择节奏应使用的间隔。

- 自动重复调查还使您能够设置问题频率，这决定了每个员工应该多久收到一次每个问题集的问题。
- 手动调查会向所有员工询问所有主动问题。

您可以设置调查频率，并在以后需要时将其更改为其他频率。这将影响后续轮次的问题数量。 频率 选项卡的侧边栏显示根据频率配置您可以预期的大致问题数量。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 频率 选项卡。
4. 选择调查频率并点击 “保存更改”。

结果

新的调查频率从下一轮调查开始生效。

下一步做什么

- 如果您选择自动重复的调查节奏，您现在需要设置问题频率。 看 设置驾驶员提问频率 on page 309 和 设置开放式问题频率 on page 310。
- 如果您使用提问时间，请确保将调查频率设置为每周。参考 概念：入职和离职问题时间安排 on page 325。
- 无论您选择哪种频率，请查看您需要在调查中包含的问题。 看 在调查中启用问题 on page 312。

relatedlinks
概念
概念：调查频率 on page 239
揭秘 Peakon 问题旋转算法
参考信息
常见问题解答：调查和提问频率 on page 256

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

设置离职调查

开始之前

- Peakon 中的管理员 访问权限。
- 权限： 管理问题。

关于此任务

离职调查使组织能够在员工离职前后不久收集反馈意见，确保在最相关的时间提出问题。在设置调查计划之前，请确保已将个人电子邮件地址添加到员工记录中。

您必须决定哪些离职问题仅适用于员工离职日期之前，哪些仅适用于离职日期之后，哪些在离职日期之前和之后都适用。

在配置离职调查之前，请查看 “管理 > 属性” 中的“离职日期”部分，以及 “管理 > 员工” 页面上要调查的离职员工。

注: 我们建议在对离职员工进行调查时使用基于规则的问题（问题时长）。手动模式和算法也是可行的，但存在一些缺点。该算法可能会导致离职员工收到多个或重复的问题，而手动模式在跟踪和管理离职员工的调查中会产生很高的成本。

只有在使用每周调查计划时，才能配置退出问题集的提问时间。配置规则时，Peakon 会自动为每个问题添加建议的最佳时间。不过，您可以根据贵组织的流程自定义时间安排。

要调查离职员工，请确保您已设置输入员工个人电子邮件的方法（无论是手动输入还是通过同步输入）。只有当他们离开该组织后，问题才会发送到他们的个人电子邮件地址。

过程

1. 配置退出问题集：
    a) 导航至 管理 > 问题。
    b) 选择 “退出”。
    c) 点击 “配置”。
    d) 开启即可显示您想要包含的问题。
2. 设置提问时间：
    a) 选择规则（分离前、 分离后或两者都选）。
    b) 在问题上选择 “添加问题计时”。
    c) 更新。
3. 为离职调查制定调查计划：
    a) 导航至 管理 > 日程表。
    b) 创建新日程表并选择 “就业状态”：在职 员工选择“已就业”， 离职 员工选择“已离职”。
    c) 选择 “频率” 选项卡。
    d) 点击 “退出 问题集”类别。
    e) 保存 更改。

结果

您现在已经设置好了退出问题。出口调查结果以问题和驱动因素得分以及热力图的形式呈现。汇总分数包括根据“纳入前雇员”设置下的回复。

示例

下一步做什么

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

relatedlinks
概念
概念：对离职员工进行调查 on page 243
概念：驾驶员问题 on page 318
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325
概念：入职和离职问题 on page 323
参考信息
常见问题解答：离职员工调查 on page 259
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ on page 355

设置新员工入职调查问卷

开始之前

- Peakon 中的管理员 访问权限。
- 权限： 管理问题。

关于此任务

您可以设置入职培训问题，既可以设置提问时间，也可以针对特定任期阶段设定目标。

注: 我们建议在对离职员工进行调查时使用基于规则的问题（问题时长）。手动模式和算法也是可行的，但存在一些缺点。该算法可能会导致离职员工收到多个或重复的问题，而手动模式在跟踪和管理离职员工的调查中会产生很高的成本。

只有在使用每周调查计划时，才能配置入职培训问题集的提问时间（基于规则的问题）。设置答题时间时，Peakon 会自动为每个问题添加建议的最佳答题时间。不过，您可以根据贵组织的流程自定义时间安排。

过程

1. 配置入职和离职问题集：
    a) 导航至 管理 > 问题。
    b) 选择 “入职培训”。
    c) 点击 “配置”。
    d) 开启此功能即可在调查问卷中使用问题。
2. 在特定调查中启用新用户引导问题集：
    a) 导航至 管理 > 日程表。
    b) 添加新日程或 查看 现有日程。
    c) 选择 “频率” 选项卡。
    d) 点击 “入职培训 问题集”。
    e) 请选择您偏好的频率选项。
    f) 保存更改。
3. 设置提问时间：
    a) 前往 管理 > 问题页面。
    b) 选择 入职培训 问题集。
    c) 选择 “添加问题计时”。
    d) 再次选择 “添加问题计时” 以确认您的选择。
    e) （可选）选择问题旁边的 “编辑问题计时” 来编辑特定时间。
    f) （可选）更新。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

结果
您已设置好入职培训问题。入职调查结果以问题和驱动因素得分以及热力图的形式呈现。
relatedlinks
概念
概念：驾驶员问题 on page 318
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325
概念：入职和离职问题 on page 323
参考信息
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ on page 355

设置调查目标

开始之前

安全： 管理日程安排。

关于此任务

标准公司日程表已将 目标人群 设置为公司。“仅包含” 和 “排除” 设置可让您进一步优化调查目标群体。

例如： 目标人群 公司， 不包括 财务（部门）。

创建新的调查计划时，您可以将调查 目标人群 设置为特定群体。每个目标人群只能制定一份调查计划。

您可以在创建调查计划期间和之后编辑 “仅包含” 和 “排除” 设置。可以在多个调查计划的 “仅包含” 和 “排除” 字段中手动定位同一细分群体。当员工同时参与多个活动日程时，“目标” 选项卡会显示有关日程重叠的警告。

请务必在调查开始前至少 1 天确定目标受众群体。

看 概念：调查目标定位 on page 247 了解更多信息和建议。

注:

“仅包含” 和 “排除” 设置是互斥的。例如：如果您将调查设置为仅包括市场部和丹麦，则它将包括市场部的所有员工和丹麦的所有员工。

对于双重靶向， 创建新的调查计划 on page 222 在 目标人群 字段中指定一个特定细分群体，其余字段用于进一步细化。或者，您可以使用组合属性来创建可以定位的相交线段。看 创建组合类型属性 on page 143。

调查计划创建后，您无法更改 目标人群 和 就业状况 字段。

过程

1. 前往 行政 > 日程表。
2. 点击需要配置的调查问卷上的 “查看” 按钮。
3. 转到 “目标” 选项卡。
4. 设置 “仅包含” 或 “排除” 选项，以定位您需要的目标群体。
5. 点击 “更新日程”。

结果

下一轮调查的目标人群已经准备就绪。

如果在实战回合中进行这些更改，效果会因更改而异。

- 新增包含部分： 管理 中的 “员工” 页面将显示一个横幅，您可以确认是否需要将新包含的员工添加到已打开的调查轮次中。

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

- 移除已包含的细分群体或添加已排除的细分群体：如果新排除的员工已经拥有调查链接，他们仍然可以参加该轮调查，但不能参加后续轮次的调查。

relatedlinks
概念
概念：调查目标定位 on page 247

设置调查插图

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

参与度、多样性与包容性以及健康与福祉问题集中的大多数标准调查问题都包含调查说明。无法上传自定义插图，也无法将现有或自定义插图应用于自定义问题。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 调查设置 选项卡。
4. 激活或停用插图。
5. 单击 “保存”。

结果

当启用插图时，单击“ 转到调查” 按钮将进入主页，而单击插图将进入第一个问题。

对于尚未回答调查的员工，此操作将影响当前的开放轮次。已经打开链接但未回答的员工可能需要清除缓存才能看到更改。

设置调查参与度摘要

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

调查参与度摘要出现在员工调查的末尾。它可以显示：

- 根据与基准（公司分数）正负差异最大的驱动因素分数，对您最满意和最不满意的参与度驱动因素进行个人总结。该计算使用了公司数据可见期内每位驾驶员的最新分数。
- 团队重点和行动。
- 下次调查日期（如果已设定）。
- 如果启用，则为指向其个人仪表板的链接。

如果您激活调查参与度摘要，则每个员工完成的第一次调查结束时的页面将显示 Peakon 的介绍。后续调查将显示员工的敬业度摘要。

为了获得最佳体验，我们还建议启用个人仪表板。看 启用个人仪表板 on page 457。

该表描述了员工将看到的可见性级别，具体取决于您是否启用了调查摘要和个人仪表板。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

启用的功能	最终调查屏幕
既没有调查摘要，也没有个人仪表板	感谢您完成调查。
仅限个人仪表板	用于激活或访问个人仪表板的号召性用语按钮。
仅调查摘要	• 与公司基准相比，员工最满意和最不满意的驱动因素。 • 团队重点和行动。 • 如果启用下一轮调查，则为下一次调查的日期。
调查摘要和个人仪表板	• 与公司基准相比，员工最满意和最不满意的驱动因素。 • 团队重点和行动。 • 如果启用下一轮调查，则为下一次调查的日期。 • 用于激活或访问个人仪表板的号召性用语按钮。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 单击 调查设置 选项卡。
4. 激活或停用调查摘要。
5. 单击 “保存”。

结果

你可以 预览调查 on page 230。屏幕底部的横幅可让您跳到调查的末尾，以根据您的公司设置显示调查参与度摘要。

relatedlinks
概念
概念：调查参与度总结 on page 244

设置调查发送时间

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

每个调查计划都允许您设置调查时间和时区。您最迟可以在调查开始前1天配置调查时间和时区。此后，您将无法编辑调查发送时间。

环境	描述
调查时间	调查时间规定了调查计划应何时向所有调查渠道（信息亭模式除外）的员工发送调查通知。如果您未设置调查时间，则回退时间为上午 09:00。
调查时区	计划时区规定了调查轮次应开始的时区（凌晨 00:30），并在缺少员工记录时区时作为调查通知的后备。如果您未设置调查时区，则将回退公司时区，然后是 UTC。 员工记录上的时区优先于时间表的时区，因此如果员工记录上有时区，他们就可以按照当地时区接收调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

环境	描述
	为跨多个时区的员工配置调查时，请将调查时区设置为最近的时区。要了解有关配置跨多个时区调查和时区回退选项的详细信息，请参阅 概念：调查问卷发送时间 on page 241。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 调查设置 选项卡。
4. 设置 调查时间。
5. 设置 时区。
6. 单击 “保存”。

下一步做什么

（可选）设置员工记录时区。

relatedlinks
概念
概念：调查问卷发送时间 on page 241

设置调查语言

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

该调查支持所有支持的调查语言。看 参考：按功能列出的支持语言 on page 45。员工可以从列表中选择任何语言，即使您在员工记录中设置了语言。

您可以在计划设置中选择语言，以将列表限制为仅选定的语言。

要了解有关调查语言配置和后备选项的更多信息，请参阅 概念：调查语言 on page 240。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击需要配置的计划上的 “查看”。
3. 转到 调查设置 选项卡。
4. 将您的语言添加到 调查语言 字段。
   添加语言的顺序决定了调查中语言下拉菜单中显示的语言顺序。 员工记录中没有设定语言的员工将以第一种调查语言收到第一次通讯。

结果

添加或删除调查语言会立即生效。

下一步做什么

在相关的情况下，为自定义问题、自定义调查电子邮件和用于属性收集的自定义调查消息添加您选择的语言的翻译。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：调查语言 on page 240
参考信息
参考：调查支持的语言 on page 255

预览调查

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

您可以预览调查以了解调查参与者的体验。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要预览的调查上的 “查看”。
3. 单击右上角的 预览调查 。
4. 选择预览选项时，请考虑：

选项	描述
预览调查	您可以以自己的身份预览调查。
自定义预览	您可以作为来自不同部门、属性的员工预览调查，并使用基于规则的问题的时间配置设置。对于自定义预览选项，请考虑： • 属性 • 群体 • 时间配置（如果使用基于规则的问题作为入职或退出问题）

启动测试调查

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

我们建议向一组员工发送测试调查，以确保一切按预期进行。

在测试调查之前，请与您的 IT 部门合作，确保他们遵循了 概念：电子邮件传递 和 参考：主机和协议中的步骤。这些步骤将确保您的电子邮件提供商不会将 Peakon 电子邮件标记为垃圾邮件，并且员工可以在您的公司网络上充分使用 Peakon 网站。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要测试的调查上的 “查看”。
3. 单击 “发送测试轮次”。
4. 通过单击 “添加员工” 或 “添加细分”来选择您的测试组。可以选择多个细分市场和员工，并且可以根据需要组合这两个选项。
5. 单击 “发送测试问题”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

结果

测试组将立即收到测试调查。测试调查体验与真实调查相同，只是调查回复仅适用于测试仪表板。

下一步做什么

一旦您的测试调查满足您设置的可见性要求，测试调查仪表板将显示一些测试调查数据。您可以随时在真实仪表板和测试仪表板之间切换，即使在启动真实调查之后也是如此。

1. 单击左上角的上下文选择器。
2. 选择 “设置”。
3. 单击 仅测试数据。
4. 仪表板现在处于测试调查模式，页面顶部的横幅指示了这一点。要返回正常的调查结果，请点击横幅中的 显示公司数据 。

您还可以通过 “管理” > “计划” > “活动” > “包括测试轮次”来访问您的测试轮次活动。

relatedlinks
概念
概念：测试调查 on page 245

更改调查开始日期

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

如果您已安排下一次调查在特定日期启动，本主题将提供如何更改调查开始日期的步骤。如果您的调查尚未确定开始日期，请参阅 设置调查开始日期 on page 222。

您可以在调查最初启动日期前 1 天编辑调查开始日期。如果原定的调查开始日期是今天，那么调查轮次已在夜间开始，并且无法再更改开始日期。调查发送时间也是如此。

如果调查轮次已经开始而您想取消它，则需要找到一种解决方法。看 故障排除：在发布日结束调查 on page 264。

您可以在当前调查仍然有效时更改下一轮调查的开始日期。 如果您更改该轮次的开始日期而不更改星期几，则后续轮次（当前调查后的 2 轮）将恢复为原来的星期几。

注: 对于非手动调查频率的计划，更改下一轮的开始日期可能会为每位员工增加最多 4 个额外的问题，因为问题轮换算法认为这一轮已经过期。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 在时间表的主选项卡中，找到 “下一轮” 部分。
4. 单击原始开始日期下的 更改日期 。
5. 单击日历图标并选择新的开始日期。结束日期也会相应调整，但如果需要，您可以手动调整。
6. 单击 “保存”。

结果

下一轮调查将于您选择的日期00:30自动开启，并在调查发出时间到达时发送通知。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

更改调查结束日期

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

您可以在调查开放期间或调查启动之前通过更改调查结束日期来延长调查。

一旦调查进入软关闭窗口，且原始结束日期已经过去，则无法延长（或重新打开）调查。在软关闭期间，仪表板已经计算了重点区域并突出显示了部分。但是，如果员工收到了该轮调查的链接，他们就可以继续回答调查。

注: 更改调查结束日期会改变有效期窗口，并重新计算调查轮次中所有部分的分数和参与度。Peakon 汇总截止日期减去有效期（通常为 12 个月）后的答案。留出一些时间让这些更改生效。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 在主日程表页面上，单击 “更改日期”。
4. 设置新的结束日期。
5. 单击 “保存”。

设置调查提醒日期

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

第一次提醒通知是在回合进行到一半时，后续提醒每 4 天一次，直到回合结束。

例如：如果您有一个为期两周的调查从周一开始，则第一次提醒是在下周一，第二次提醒是在周五。由于调查将于周日晚上结束，因此不再有提醒。

只有在调查轮次开始后才可以设置或更改提醒节奏。

如果您将调查配置为在周末发出提醒，则提醒将在下周一发出。如果需要，您可以手动设置周末外出提醒。

要发送即时提醒，请单击 发送提醒 （最多每 3 天一次）。这不会覆盖原始的提醒电子邮件节奏。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 在主页的 “提醒” 部分中，单击 “更改日期”。
4. 设置新的提醒日期或禁用剩余调查轮次的提醒（仅在安排了进一步提醒时可见）。
5. 单击 “保存”。

结果

下一次调查提醒将在您选择的日期发出，之后每 4 个工作日发出一次。

对提醒设置的任何更改仅适用于当前调查轮次。

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

虽然通知是集体发送的，但是当通知数量较多时，它们可能会在短时间内错开发送。此外，不同时区的员工将在一天中的不同时间收到通知。

relatedlinks
参考信息
参考资料：面向调查参与者的电子邮件 on page 58

手动关闭调查轮次

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

当调查轮次首次结束时，有一个为期两周的软关闭期，在此期间员工可以提交延迟提交的内容，而不会影响已经完成的计算重点领域和优势。

这提供了一个稳定的时期，在此期间，基于全面了解的行动计划可能已经在顺利进行中，同时使离开的员工能够做出回应。

两周后，调查轮次将自动结束。但是，如果您不想收到延迟提交的调查，可以手动关闭调查轮次。

看 概念：调查时间表 on page 238 了解更多信息。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 转到 “活动” 选项卡。
3. 单击您需要关闭的调查轮次旁边的 “强制关闭轮 次”按钮。此选项仅在调查轮次已软结束后出现，通常是在调查截止日期后的第二天 UTC 时间 02:00 左右或之后。
4. 在显示的弹出窗口中确认强制关闭。

结果

调查轮次立即结束，员工不能再提供延迟提交的信息。

relatedlinks
概念
概念：调查时间表 on page 238

将常规调查轮次改为测试轮次

开始之前

权限： 管理时间表。

关于此任务

如果您需要从仪表板中删除调查轮次的结果，将常规调查轮次更改为测试轮次可以提供灵活性。

示例：您原本计划推迟一项定期调查，但忘记及时更新，因此调查在截止日期启动。目前它已经收到了一些调查回复，并将仪表板的可见窗口向前移动。通过将其标记为测试轮次，您可以从仪表板中清除该调查轮次。要查看此特定场景的步骤，请参阅 故障排除：在发布日结束调查 on page 264。

您可以更改当前和过去调查轮次的调查轮次类型。也可以将测试轮次改为常规轮次。您可以每小时更改一次每个调查轮次的调查类型。仅可更改过去 12 个月内结束的调查的调查轮次类型。

该表描述了每种可能情况的后果。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设想	结果
常规公开轮转测试轮	• 立即且不可逆地软关闭圆形物体。 • 常规回合的分数和评论移至测试数据仪表板。 • 员工仍然可以做出回应，但他们的回应会影响测试数据仪表板。
常规软封闭轮到测试轮	• 常规回合的分数和评论移至测试数据仪表板。 • 可以手动关闭圆形。 • 分数偏离了常规仪表板上已经确定的重点领域和突出显示的部分。示例：之前低于基准的重点领域在此次变更后可能会远高于基准，但它将显示为优先事项，直到下一轮调查后的下一次重新计算。
常规硬封闭回合到测试回合	• 常规回合的分数和评论移至测试数据仪表板。 • 分数偏离了常规仪表板上已经确定的重点领域和突出显示的部分。示例：之前低于基准的重点领域在此次变更后可能会远高于基准，但它将显示为优先事项，直到下一轮调查后的下一次重新计算。
常规回合，现在标记为测试，再次进入常规回合	• 测试轮的分数和评论移至常规仪表板。 • 分数偏离了常规仪表板上已经确定的重点领域和突出显示的部分。示例：之前低于基准的重点领域在此次变更后可能会远高于基准，但它将显示为优先事项，直到下一轮调查后的下一次重新计算。
测试轮转常规轮	• 测试轮的分数和评论移至常规仪表板。 • 无需重新计算焦点区域和突出显示的部分。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击 “活动” 选项卡。
3. 找到您需要标记为测试的调查轮次的行，然后单击箭头展开它。
4. 单击 “标记为测试”。
5. 确认显示的弹出窗口。

结果

根据公司规模，系统可能需要一些时间来处理和重新计算仪表板。

一旦完成，调查轮次将不再显示在主仪表板上。您的仪表板的可见性窗口已恢复到之前的状态，并且不显示您更改为测试轮次的调查轮次中的任何数据或时间戳。

如果员工在将调查更改为测试调查之前回答了调查中的任何问题，则问题算法会继续将这些问题视为这些员工的答案。

如果需要，您还可以使用这些步骤将测试轮次再次标记为常规轮次。要在 “活动” 选项卡中显示测试轮次，请启用 “包括测试轮次” 选项。除非绝对必要，否则我们建议不要反复进行此操作。

relatedlinks
概念
概念：测试调查 on page 245

停用调查计划

开始之前

安全： 管理时间表。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

当处于自动节奏时，调查计划将根据您的调查频率继续启动调查。可以随时暂时或永久暂停自动节奏。例如：这在延长的假期期间可能会有用。

这些步骤解释了如何停用未来调查轮次按照特定时间表重复进行。

如果您想停止已进行的调查，请参阅 故障排除：在发布日结束调查 on page 264。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要停用的调查上的 “查看”。
3. 在您的日程表主页上，找到 “下一轮” 部分。
4. 单击 “禁用数据收集”。
5. 在确认弹出窗口中单击 “停用”以验证您的选择。

结果

您已停止在指定日期自动启动调查。它将保持此状态，直到您设置新的开始日期并安排下一轮调查。

如果需要，您还可以删除该计划。看 删除勘测计划 on page 235。

删除勘测计划

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

当您不再需要所创建的自定义计划时，删除计划会很有用。

您可以在将来通过选择相同的细分定位来重新创建已删除的时间表，但您需要再次配置其设置。

当您删除调查计划时，员工从调查中提交的分数和评论将保留在您的仪表板中，并且不受影响。

无法删除公司日程表，也无法删除当前正在进行现场调查的自定义日程表。相反，在调查轮次结束后删除该计划。

如果您只需要暂时停用调查计划并保留其自定义设置，请参阅 停用调查计划 on page 234。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 目标 选项卡。
4. 单击 “删除计划”。
5. 在确认弹出窗口中单击 “删除”以验证您的选择。

结果

调查计划立即从 “计划” 页面中消失。调查计划中过去调查的记录仍然保留在 “计划” 页面的 “活动” 选项卡中。

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

启用信息亭模式

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

您可以启用信息亭模式作为员工记录中没有电子邮件地址的员工的调查渠道。一个计划可以包含多个调查渠道。例如：电子邮件、信息亭模式、短信。您还可以禁用电子邮件和短信以进行仅限信息亭的调查。

看 概念：自助服务终端调查 on page 277 了解更多信息并参阅 步骤：启动调查 on page 220 以获得完整的调查设置指南。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 Kiosk 选项卡。
4. 选择自助服务终端类型时，请考虑：

自助服务终端类型	考虑
可重复使用的自助服务终端代码	可重复使用的信息亭代码不会在每一轮之间发生变化，因此员工可以持续使用其唯一代码。如果需要，您还可以为员工重新生成可重复使用的代码。 在计划中选择可重复使用的代码作为信息亭类型后，即可导出代码。您可以使用此导出来分发代码。例如：通过邮寄或通过一线经理。 要导出代码，请转到 管理 > 员工 > 导出 > 导出。 只有具有 *Kiosk* 代码 权限的访问控制组中的用户才能导出代码。
一次性自助服务终端代码	每位员工都可以使用一个独特的一次性代码，该代码会在每次新的调查中重新生成。 要导出代码，请转至 管理 > 计划 > 查看 > 信息亭 > 导出计划中的所有内容。 注：仅当调查轮次开始后，才会显示“ 导出全部时间表” 按钮。
员工编号和名字	员工通过输入名字和员工编号来访问调查。员工编号和名字必须与员工记录上的信息相符。 尽管这种方法需要的管理员最少，但它常常会引起特殊字符和多个名称的情况的混淆。 传达有关如何处理或解决常见访问问题的政策。示例：如果您已将 “名字” 字段的做法标准化为包含除姓氏之外的所有名字，请告诉员工输入除姓氏之外的所有名字。

5. 创建 信息亭 URL。
6. 设置 Kiosk 设备隐私。

结果

如果您在公开轮次期间启用信息亭模式，员工可以立即使用信息亭 URL 和身份验证方法。对信息亭设置的任何后续更改都将立即生效。

如果您使用多个调查渠道，所有员工都可以使用信息亭模式。没有电子邮件地址的员工只能使用信息亭模式。

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

relatedlinks
概念
概念：自助服务终端调查 on page 277

将员工添加到公开调查轮次

开始之前

权限：

- 管理时间表
- 查看员工

关于此任务

如果满足以下条件，您可以将员工添加到公开调查轮次中：

- 该回合仍处于开放状态，未软关闭或硬关闭。
- 该员工在 Peakon 上没有过去的离职日期。
- 该员工在 Peakon 没有未来开始工作的日期。
- 您在“日程安排”设置中使用的任何定位都不会排除该员工。

如果您需要将一大群员工添加到调查中，请使用 管理 > 员工 横幅中的 立即添加 按钮。

您可以使用公司员工页面上的 “查看所有员工” 按钮来查看和选择您添加并纳入调查轮次的任何新员工。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 打开需要重新发送调查链接的个人的员工记录。
3. 转到 “Rounds” 选项卡并将其添加到调查中。

结果

员工将立即收到调查链接。

relatedlinks
示例
故障排除：无法将员工添加到调查轮次 on page 263

概念：Workday Peakon 员工心声调查

Workday Peakon 使您能够根据需要启动任意数量的调查，无论您的目的是运行自动脉搏调查还是一次性调查。只需启用数据收集并选择频率即可开始自动重复调查。

这种灵活的调查方法使您能够同时运行多个调查计划和频率，以满足不同的业务需求。示例：比组织其他成员更频繁地调查新加入者，以更深入地了解入职流程。

您还可以在选定的调查计划中打开或关闭问题集，从而可以针对业务的特定部分运行独立调查，或以不同的节奏运行问题以满足您的需求。示例：您可以每月安排敬业度、H&W 和 D&I 问题集，并安排仅针对会计部门的单独的季度 T&C 调查轮次。

定制

员工可以通过多种渠道提交调查：

- 电子邮件。
- 短信。
- 信息亭模式。
- 松弛。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 微软团队。
- 移动应用程序。

您可以将多个问题集添加到同一份调查计划中：

- 订婚。
- 健康和福祉。
- 多样性和包容性。
- 转型与变革。
- 新冠肺炎。
- 公司问题。
- 开放式问题。

该调查提供了多种额外的定制选项：

- 自定义问题。
- 调查和电子邮件品牌
- 调查和问题定位。
- 可编辑的属性集合。
- 经同意的敏感属性收集。

附加信息

管理 中的 “计划” 区域是配置 Peakon 调查的中心。您可以在 访问控制中管理对调查配置的访问。

标准的 公司 时间表包括所有员工，并且您还可以创建自己的有针对性的调查时间表。只有管理员 可以查看和管理 公司 日程安排。

当您创建新的计划时，调查人群将成为您所设定的上下文的部分。本地管理员只能为其管理的段创建和管理时间表。

每个时间表上显示的员工人数表示当前有多少人符合目标。

查看 “日程表” 区域中的 “活动” 页面时，过去调查旁边的数字显示当时接受调查的人数。

relatedlinks
概念
概念：调查渠道 on page 272
概念：调查目标定位 on page 247
揭秘 Peakon 问题旋转算法
参考信息
参考：问题集 on page 332

概念：调查时间表

开放式调查分为三个不同阶段，每个阶段都有不同的活动。

状态	时间	通知	仪表板数据
公开调查	调查启动日，调查于预定时区的00:30正式开始。 如果没有预定时区，则有一个后备顺序。 • 帐户 设置中的公司时区。 • UTC 时区。	发送时间开始时，员工会收到通知。标准发送时间为09:00，但您可以在时间表设置中设置其他时间。 优先时区是员工记录上的时区。如果没有员工记录时区，则会有一个后备订单。 • 安排时区。	随着员工回答调查，新的调查反馈不断进入仪表板。 车手成绩在比赛期间更新。上一轮的重点领域选择将保留，直到轮次结束时重新计算重点领域。 新评论立即显示。您可以配置访问控制，以便某些群体只能在回合结束后看到评论。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

状态	时间	通知	仪表板数据
	员工可以在收到调查通知之前通过使用移动应用程序、个人仪表板和通用信息亭链接完成调查。 我们建议在调查启动前一天完成所有调查设置。 看 参考：调查配置选项 on page 252。	• 公司时区。 • UTC 时区。 第一次调查提醒是在调查进行到一半时，第二次是在 4 天后。如果其中一个日期恰逢周末，则提醒将在下周一触发。	
软关闭	调查结束当天，调查将于 UTC 时间 23:59 结束。调查结束提示计算重点领域、主题和突出部分。计算发生在调查结束后大约一小时，大约是第二天世界标准时间 02:00。 调查将于两周后结束。 您可以提前手动关闭调查。在 管理 > 计划 > 活动中的仪表板重新计算后， 硬关闭 按钮很快就会变得可用。	当前轮次的旧电子邮件链接仍然有效。此时员工将不会收到进一步的提醒电子邮件。 在软关闭期间，无法将新员工添加到调查中。	仪表板重新计算后，显示最新的重点领域和优势、评论主题和突出显示的部分。 员工仍然可以回答调查，让已经离开工作岗位的员工也能参与。 新数据不会影响重点领域、优势和主题的选择。新的分数会对当前仪表板产生影响，但它们只会影响下一轮结束后的重新计算。 这种方法提供了一个稳定期，在此期间可以开始行动计划。由于迟到参与者的比例相对较小，因此在软关闭期间分数不会发生显著变化。
硬关闭	如果您尚未严格结束调查轮次，则在软结束 2 周后，该轮次将严格结束。	最新一轮的旧调查链接不再有效。员工无法收到提醒，并且您无法将新员工添加到轮次中。	此后无法提交新的调查数据。

relatedlinks
概念
概念：调查问卷发送时间 on page 241
任务
批量更新员工时区 on page 71

概念：调查频率

背景

调查和问题频率使您能够控制员工收到调查的频率，以及调查如何分发问题。 参见 概念：提问频率 on page 328。

每个标准频率选项都对应特定的周数。例如：每月频率为 4 周，直至调查结束；每季度频率为 12 周。这样可以确保在使用自动节奏时，调查始终在同一工作日开始。

您可以根据需要停止或重新配置自动节奏。此类更改可能会影响下一轮的题目分布，因为算法需要时间来处理尚未解决的题目。

配置频率时，日程表会显示员工在第一次和后续调查中预计会遇到的大约问题数量。该估算不包括自定义定位、极端分数、错过的调查轮次以及其他影响问题分布的因素。

在设置定期调查的频率时，您可以开启或关闭问题集。这意味着您可以针对您企业的特定细分市场开展独立调查，或者根据您的需要以不同的频率开展调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

带有提问时间限制的问题仅适用于调查频率设置为每周的调查计划。

调查频率类型

推荐

类型	描述
自动	Peakon 会根据每位员工之前的回答来调整问题的数量，按照预先设定的时间表发送有针对性的问题集，而不是一次性发送所有问题。您可以选择多种频率选项：每周、每两周、每月、每季度或自定义间隔（例如：每 3 周一次）。下一轮调查将自动发送，无需手动触发。如果连续 3 轮调查均未收到任何回复（参与率为 0%），则该轮调查将自动停用。
手动	Peakon 会在选定的日期和时间向员工询问所有有效问题。调查轮次结束后，除非您选择新的日期，否则我们不会再发送调查问卷。

我们建议采用持续聆听的方法，这会带来诸多好处。

- 相关性：持续倾听能让你更快地发现趋势并采取行动。规律的节奏对于了解你的行动是否产生影响也至关重要。
- 问题抽样：每轮问题数量越少，调查疲劳度越低。
- 领导者参与度：当领导者相信仪表盘评分能够更真实地反映当前情况时，他们会更加关注仪表盘评分。
- 更高的准确率：当员工跳过某个调查时，算法会在下一轮中向他们提出额外的问题以跟上进度。频率降低可能意味着需要更长的时间才能从失联员工那里获得新的信息。

如果同时运行多个调查，请尽量使它们的调查结束日期保持一致，以便合并仪表板的重新计算。

relatedlinks
概念
概念：提问频率 on page 328
概念：问题轮换算法 on page 330
揭秘 Peakon 问题旋转算法
参考信息
常见问题解答：调查和提问频率 on page 256

概念：调查语言

调查根据信息的可用性，按照优先顺序确定每个员工的语言。

1. 您在员工记录上手动设置的语言。
2. 根据上一轮员工的浏览器语言检测到的员工语言。
3. 您在调查计划中设置的语言。
4. 英语。

为了控制调查语言，我们建议至少设置员工记录语言或调查计划语言。

配置区域	描述
员工记录	您可以单独或批量设置员工记录的语言。示例：您可以批量选择“国家/地区”属性与“法国”匹配的所有员工，并将其语言设置为法语。 员工记录上的语言必须是您的组织在其调查设置中允许的语言。 如果您没有手动设置语言，调查将检测每位员工的语言。当员工打开他们的第一个调查时，调查将使用他们的浏览器语言或 IP 地址位置作为后备。在未来的调查中，这些员工将以检测到的语言进行交流。仅当检测到的语言属于您的组织在调

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置区域	描述
	查设置中允许的语言的一部分时，检测才有效。如果不是，系统将使用允许的调查语言中的第一个语言。
调查时间表	您可以选择多种调查语言，也可以将调查限制为仅 1 种语言。 第一个调查页面上的下拉菜单显示您在调查中启用的语言，反映了调查设置中的语言顺序。 如果员工从下拉菜单中选择调查语言，则他们的选择将覆盖员工记录中的语言（无论是手动的还是检测的）。 如果您不配置计划语言，则调查中的语言下拉菜单中提供了所有支持的语言。

示例

员工记录语言	日程语言	第一轮	后续轮次
未设置。	未设置。所有调查语言均可用。	英语。 当员工记录和日程安排语言不可用时，调查使用最后的后备选项：英语。	调查检测上次员工的语言。如果检测到的语言是 Peakon 支持的调查语言，则后续轮次将使用这些语言。
未设置。	法语、英语、意大利语。	法语。 调查使用第一个时间表语言作为后备选项。	调查检测上次员工的语言。如果检测到的语言属于您选择的计划语言（法语、英语、意大利语），则后续回合将使用这些语言。
意大利语。	未设置。	意大利语。	意大利语。
意大利语。	法语。	法语。 尽管员工记录语言优先，但调查不能使用此语言，因为您将调查限制为仅限法语。	法语。

relatedlinks
任务
设置调查语言 on page 229
批量更新员工语言 on page 72
参考信息
参考：调查支持的语言 on page 255

概念：调查问卷发送时间

背景

如果您将调查安排在同一天并启用数据收集，则无论调查和员工的时区如何，都会立即触发已启用的调查通知发送。

如果您选择未来的开始日期并启用数据收集，调查将在设定的日期启动，并在配置的时间发送通知。

或者，员工可以在调查开始后、收到通知之前，通过移动应用程序、个人仪表板或自助服务终端模式访问调查并作出回应。

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

如果您没有设置调查通知的发送时间，则备用发送时间为 09:00。员工记录中的时区与发送时间配合使用，以确定每位员工何时应该收到通知。

您可以手动设置员工记录的时区。如果员工记录中没有时区信息，则每个员工都有一个备用顺序：

- 调查日程安排时区。
- 公司时区。
- UTC时区。

对于后续的调查轮次，如果未设置员工时区，Peakon 将遵循备用顺序。我们建议设置员工记录时区，尤其是在使用会影响员工 IP 地址位置的 VPN 工具时。

配置示例

员工记录时区	时区安排	公司时区	调查时间	第一轮	后续轮次
未设置或未检测到。	未设置。	未设置。	未设置。	09:00 UTC。 调查采用标准调查时间和时区作为备用方案。	09:00 UTC。
未设置或未检测到。	未设置。	丹麦哥本哈根。	10:00.	10:00 丹麦哥本哈根。 该调查使用了公司时区备用选项。	10:00 丹麦哥本哈根。
未设置或未检测到。	葡萄牙里斯本。	丹麦哥本哈根。	10:00.	10:00 葡萄牙里斯本。 该调查使用第一个备用选项：安排时区。	10:00 葡萄牙里斯本。
法国巴黎。	未设置。	丹麦哥本哈根。	未设置。	法国巴黎 09:00 由于调查时间无法确定，因此调查采用标准的 09:00 发送时间。	法国巴黎 09:00
法国巴黎。	未设置。	丹麦哥本哈根。	10:00.	法国巴黎 10:00	法国巴黎 10:00
法国巴黎。	葡萄牙里斯本。	丹麦哥本哈根。	10:00.	法国巴黎 10:00	法国巴黎 10:00
未设置或未检测到。	葡萄牙里斯本。	丹麦哥本哈根。	未设置。	葡萄牙里斯本 09:00 该调查使用第一个备用选项：安排时区。由于没有调查时间，因此也使用标准的 09:00 发送时间。	葡萄牙里斯本 09:00

多个时区

如果您的员工分布在不同的地理位置，我们建议：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 设置员工记录中的时区。
- 当对地理位置分散的员工进行同一调查计划时，将调查计划的时区设置为员工群体中最东端的时区。这样，日程安排就可以在选定的发送时间（以员工所在时区为准）通知所有员工。例如：如果日程时区为伦敦，则调查轮次于伦敦时间 00:30 开始，而此时奥克兰时间已是上午 11:30。如果您将发送时间设置为 09:00，则调查打开时间已经错过了这个时间，而是立即在奥克兰当地时间 11:30 通知奥克兰员工。您可以通过将日程时间区设置为最东边的时区（奥克兰）来解决此问题，这样调查就可以在 09:00 通知所有人。

邮件发送时间

这些电子邮件通知会考虑时区：

- 调查通知。
- 提醒邮件。

这些电子邮件通知都有固定的发送时间：

- 每日摘要邮件：UTC 时间上午 6:00。
- 参与度低的电子邮件：UTC 时间凌晨 3:00。
- 安排提醒邮件：UTC 时间凌晨 3:00。
- 敏感评论通知邮件：即时发送或作为每日摘要的一部分。

relatedlinks
概念
概念：调查时间表 on page 238
任务
批量更新员工时区 on page 71

概念：对离职员工进行调查

背景

对离职员工进行调查，可以让组织收集员工离职后的反馈，从而更全面地了解员工的离职体验。你可以在离场前提问，也可以在离场后提问，或者两者都可以。思考在每个阶段哪些退出问题最有价值。我们建议对离职员工进行调查的时间是离职后 3 天。

离职员工无法访问个人仪表盘和调查摘要。如果他们取消订阅调查，他们将不再收到调查邀请和与调查相关的电子邮件。

用例

您可以利用此功能来解决以下问题：

- 不同部门或国家/地区的通知期限各不相同。
- 临时工或外勤人员在短时间内离职。
- 由于交接班和工作量压力，出发前的反馈可能有限，这会导致时间安排上的问题。

配置

您可以在此处找到有关如何为离职员工配置调查的步骤。 设置离职调查 on page 224。

要对离职员工进行调查，您必须收集他们的个人电子邮件地址。请确保您已获得必要的内部批准，以便按照贵组织的隐私准则管理这些数据。

您可以通过在 Workday 集成设置中勾选“启用个人电子邮件同步”复选框，使用 HRIS 的自动同步功能添加个人电子邮件地址，或者通过手动上传。如需手动操作，请访问 批量更新电子邮件地址 on page 73。

使用 HRIS 集成时，请确保提前同步 离职日期 和 离职原因， 以便正确应用规则。查看您的退出问题集，并决定要问哪些问题，然后在 “管理 > 问题 > 退出”中批量或单独应用规则。

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

要对离职员工进行调查，请选择 “离职 调查”计划类型。默认情况下，它只包含离职问题；如果您选择目标群体，它会自动只包含已经离开组织的员工。要对离职员工进行调查，请选择 “在职员工 调查”计划类型。测试设置以确认规则和时间安排按预期工作。

在配置离职调查时，还要检查前员工在 Peakon 中保留的时间以及他们的评分是如何保留的：

- 删除前员工：默认情况下，员工将在 90 天后被删除。
- 纳入前员工：定义其评分对汇总结果的贡献时长。默认值为 3 个月。如果您要进行离职调查，我们建议设置为 1 年 。

您还可以选择启用新的离职日期细分，以便在员工离职前后进行定位。

- 分居前：例如，分居前 *<3* 个月、*3-6* 个月、*6-9* 个月或长达 2 年。
- 分居后： *<1* 个月、*1-3* 个月、*3-6* 个月或 *>6* 个月 。

默认情况下，所有离职人员都归 为离职前 *3* 个月 以内。启用新的细分功能可以实现更精准的定位。如果启用这些功能，分数将重新计算，员工将被重新分配到新的组别中。如果不启用这些功能，员工将停留在 离职前 *3* 个月以上的 阶段。

对美国机构的建议

在美国，大多数员工提前通知的时间不到两周，而且离职日期经常被延迟录入。因此，应优先考虑分离规则之后的 方法，或者采用 分离前后的 方法。避免仅依赖离职前规则，因为通知期短会限制应对机会。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：离职员工调查 on page 259

概念：调查参与度总结

调查摘要向参与者概述了他们的反馈意见以及这些反馈意见与组织实际情况的对比情况。

您可以在日程安排的 “调查设置” 选项卡中启用调查参与度摘要。

Peakon 仅在第二轮调查开始后，待有新数据可供比较时，才会提供参与度摘要。摘要仅包含有效期内或先前测试轮次的分数，反映了当前和过去调查的数据。

调查摘要选项

互动摘要的可见性和整体外观取决于您是否启用了调查摘要和个人仪表板。

调查摘要	个人仪表盘	结果
已禁用。	已禁用。	感谢您完成调查问卷。
已启用。	已禁用。	• 团队重点和行动。 • 与公司基准相比，员工最满意和最不满意的司机分别是什么？ • 如果您采用自动调查节奏，则下次调查日期为：
已启用。	已启用。	• 与公司基准相比，员工最满意和最不满意的司机分别是什么？ • 团队重点和行动。 • 如果您采用自动调查节奏，则下次调查日期为： • 用于激活或访问个人仪表盘的行动号召按钮。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

调查摘要	个人仪表盘	结果
已禁用。	已启用。	用于激活或访问个人仪表盘的行动号召按钮。

概念：测试调查

进行测试调查可以帮助你验证调查流程是否按预期运行。

- 调查问卷发放顺利完成。
- 员工可以在公司网络上打开该链接。
- 该品牌标识在移动设备和台式电脑上都能很好地呈现。
- 针对每个目标群体，问题选择都是正确的。
- 自定义问题的翻译是正确的。
- 员工时区信息正确。

请让 IT 团队参与到这个过程中来，以解决任何可能影响公司网络中电子邮件发送或调查访问的问题。 看 概念：电子邮件发送 on page 20 和 参考：主机和协议 on page 24。

目前 Peakon 不提供能够反映您真实环境的测试租户。

配置

考虑	描述
调查持续时间	每个测试轮次开放 1 天后便会关闭。测试调查轮次的参与者可以在测试调查正式关闭前继续回答调查问卷 2 周。
测试调查限制	您可以在同一天创建多轮测试，员工也可以同时参与多轮测试。
参与者人数限制	在测试调查中添加单个员工时，最多可以添加 25 名员工。如果需要纳入更多人员，可以增加一个细分群体，或者分批发送测试调查问卷。
细分目标	发送测试调查时无法使用细分受众定位。例如：您的实际调查针对法国，但不包括法国境内的市场营销。如果您按照相同的时间表向法国发送测试调查，它将涵盖整个法国，包括市场营销部门。
支持的频道	所有调查渠道，包括自助服务终端模式，均支持测试调查。

测试调查仪表盘

安全性：在每个组的 访问统计 设置中 查看测试数据 。

您可以通过在上下文切换器的设置区域中选择 “仅测试数据” 来查看测试调查仪表板。要切换回常规仪表板，请在测试仪表板的横幅中选择 “显示公司数据”。

测试仪表盘模式显示以下数据：

- 问题集仪表板
- 评论
- 主题
- 热图和细分卡片视图
- 人员流失预测
- 驾驶员和问题评分仪表盘
- 员工体验周期

测试调查数据符合汇总和保密要求，因此请确保您的测试组有足够的参与者，以便填充测试仪表板。

可以在 访问控制中限制对测试调查数据的访问。能够访问测试调查仪表板的用户只能看到他们管理区域的测试调查数据。

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

注: 当您将仪表板切换到仅显示测试调查时，您在 管理 中所做的任何更改也会应用于实际调查模式。例如：在测试调查模式下删除员工会将该员工从帐户中删除。

附加信息

- 测试调查通知与正式调查通知看起来一样，只是它的回复不会影响正式调查的仪表盘。
- 测试调查不会生成摘要邮件、提醒和敏感评论通知。
- 无法发送包含入职和离职问题答题时间的测试轮次。
- 调查参与者的个人仪表盘不显示测试调查数据。
- 如果用户尚未完成测试调查，则未完成的调查通知将一直保留在其移动应用程序和个人仪表板中，直到测试调查轮次正式结束。如果测试调查的软关闭期与正式调查的启动期重叠，这一点需要牢记。
- 当您在调查计划中配置属性数据收集时，测试调查会收集并更新参与用户的员工记录中的这些数据。
- 测试调查会根据每位员工的个人记录信息来确定调查中显示的问题和品牌标识，即使是针对特定员工的调查安排和问题也是如此。
- 要查看调查问卷在特定目标群体中的显示效果，您可以将自己设置为该群体的一员，将测试调查问卷发送给该群体中的某个人，或者使用 “自定义预览” 选项预览调查问卷。
- 如有需要，您可以将正式调查轮次标记为测试轮次，反之亦然。看 将常规调查轮次改为测试轮次 on page 233。无法将单个员工的调查回复移动到测试调查仪表板，反之亦然。
- 当调查轮次被标记为测试时，评论摘要将被清除。
- 您可以通过单击 “包含测试轮次”在 “日程安排” 的 “活动” 选项卡中查看过去的测试调查记录。

relatedlinks
概念
概念：电子邮件发送 on page 20
概念：调查预览 on page 246
任务
将常规调查轮次改为测试轮次 on page 233
步骤：启动调查 on page 220
启动测试调查 on page 230
参考信息
参考：主机和协议 on page 24

概念：调查预览

概览

调查预览功能允许您模拟和查看调查问卷在员工面前的显示效果。管理员可以通过两种模式预览调查问卷：

- 预览调查问卷：以您实际看到的方式显示调查问卷。
- 自定义预览：以特定细分群体或属性的员工身份查看调查问卷，包括基于规则的问题。自定义预览支持员工离职前后离职问题的规则，因此您可以分析离职员工在离职时间线不同阶段的体验。

调查问卷的答案和预览调查的数据不会被保留。如需了解更多关于如何预览调查的信息，请访问 预览调查 on page 230。

自定义预览

选项	配置
属性 和 段	选择属性（例如：部门、任期或地点），然后选择细分（例如： 会计 和 入职 *3* 个月以上）。该环节根据员工记录和提问时间决定显示哪些问题。 “离职日期段”功能允许您预览发送给离职员工的调查问卷。

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

选项	配置
时间配置	当您使用基于规则的问题作为入职和离职问题集时，时间配置控制选择哪些问题并将其链接到规则。 对于离职问题，您可以预览适用于离职前、离职后或两者的规则。 选择基于时间的配置来显示与该规则相关的问题。确保正确设置基于时间的规则，以便向符合条件的员工显示问题（例如： 入职 *3* 周后）。

考虑因素

- 使用自定义预览时，您无法预览同一属性中的多个片段。例如：如果您在“任期”属性下选择 “开始后 *> 3* 个月”的 细分，则您将无法同时预览 “开始后 *3* 至 *6* 个月”的 情况。这样可以确保预览始终保持聚焦，并反映真实的靶场条件。
- 在应用任何基于规则的问题之前，您必须至少选择一个部分。系统只会显示与所选片段匹配的规则。例如：如果您选择 “开始后 *> 3* 个月”，则只会看到适用于该范围内（最多 12 周）员工的规则。
- 各个部分是累加的。如果您同时选择 “伦敦” 和 “会计”，预览将包含与这两个部分相关的问题。这有助于测试与多个属性关联的包含或排除逻辑。如果所选片段与任何问题都不匹配，Peakon 会发出警告。
- 如果所选片段与任何问题都不匹配，Peakon 会通知您。

relatedlinks
概念
概念：测试调查 on page 245

概念：调查目标定位

公司标准排班表适用于符合以下所有条件的员工：

- 已选中 “包含调查问卷”复选框 。
- 开始日期并非在未来。

定向功能允许您设定调查问卷的接收对象条件。您可以在标准公司日程表和任何自定义日程表中包含或排除某些环节。

现在，在“就业”状态下，您可以明确地创建以下日程安排：

- 在职员工（用于持续调查）。
- 离职人员（在调查表中使用“离职状态”）。

每个目标群体只能安排一次调查。

日程概览页面上显示的员工人数反映了目前符合目标标准的员工人数。在“活动”页面上查看过去的调查时，显示的数字反映了当时实际收到调查的人数。

配置

当使用多个目标细分市场时，调查将包含或排除符合其中任何一个细分市场的员工，而不是所有细分市场的组合。如果需要针对多个细分市场进行投放，可以创建一个新的投放计划，并将主要细分市场作为目标市场。使用 “仅包含” 或 “排除” 选项可以进一步缩小范围。

例如：您需要为德国的员工单独设计一份调查问卷，但不包括新入职员工，因为他们有自己的调查问卷。创建一个新的日程表，将德国放在 “目标” 字段中，然后在 “排除” 字段中设置新加入者段。确保德国从公司航班计划及任何其他可能重叠的航班计划中排除。

推荐

我们建议尽可能让所有员工保持相同的作息时间，这样可以减少管理时间并保持一致性。在某些情况下，需要制定单独的日程安排。

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

针对不同群体进行定向，避免员工在多个时间段收到调查问卷。当员工同时处于多个活跃排班中时，Peakon 会显示有关排班重叠的警告。

relatedlinks
任务
设置调查目标 on page 226

概念：多重调查计划

通常情况下，所有员工都按照 公司 标准工作时间表上班。您可以使用细分目标定位同时运行多个调查，以满足组织内不同部门的需求。当公司不同部门需要不同的通信方式、频率和其他设置时，这会很有用。

由于调查问卷有多种自定义选项，我们建议您审查当前的使用情况，以确定是否需要单独的日程安排，如果您同时进行多项调查，则需要协调调查结束日期。

请注意，如果您有多个重叠的使用场景，即使只有一个使用场景需要，您也需要创建单独的调查计划。

用例	需要制定新的日程安排吗？
员工群体需要采用与公司标准调查频率不同的调查频率。	是的。创建新的调查计划，设置调查频率，并将调查目标设定为该特定部门。
你想针对员工体验中的特定关键时刻（入职或离职）提出问题。	是的。创建一个新的调查计划，选择合适的就业状态（在职或离职），并配置问题回答时间。
您的员工分布在多个时区，他们需要在当地时间上午 9 点收到调查问卷。	不。相反，应将调查计划时区设置为公司最东端的时区，以便能够尽早开始发送，以覆盖第一个时区。 此外，设置员工记录时区，以便每位员工都能收到其本地时区的调查问卷。
需要对部分员工提出更有针对性的问题，或者需要将他们排除在特定问题之外。	不，应该使用问题定向。
不同员工群体需要不同的调查邮件内容。例如：您需要添加一个指向内部政策的链接，该政策仅适用于组织中的一个区域。	是的。
子公司需要拥有自己的调查标志和调查名称。例如：你的声音。	是的。创建新的调查计划并覆盖调查名称和徽标。
您的组织拥有多个子公司或品牌，需要用自己的名称和标志覆盖母公司的名称和标志。	不，您可以让所有子公司都按照相同的调查计划进行调查，同时仍然可以更改公司名称和徽标。

仪表盘结果

如果某个特定群体包含参与不同调查计划的员工，则每次进行实时调查时，该群体的分数都会更新。在每一轮调查中，该细分市场的可见窗口都会向前移动。

例如：主要调查按季度进行，新员工调查按月进行。包含新启动器的细分市场的可见窗口每月都会向前推进。

如果满足以下任一条件，该细分市场的仪表板还会重新计算重点领域、优势和主题：

- 该部门 30% 的员工参与了本次调查。
- 与上次重新计算相比，总参与人数增加了 25%。

值得了解

您需要为每个调查计划分别配置这些调查设置：

- 自助服务终端模式。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 用于人口统计数据收集的调查属性。
- 调查品牌化。

当员工被添加到两个重叠的调查中，并且两个调查都启用了相同的问题集时，其中一个调查的问题数量会较少，因为他们不会收到重复的问题，但手动调查除外，手动调查会触发您启用的问题集中的所有活动问题。看 概念：问题轮换算法 on page 330 了解更多信息。

推荐

我们建议统一调查截止日期，原因如下：

- 数据对比功能使用调查结束日期。
- 在 “分数随时间变化” 图表中，每次调查都占一个时间点。如果多个调查在同一天结束，它们将显示为相同的调查结束日期，从而更容易比较不同轮次的数据。
- 如果同一周内有多个调查结束，“查看之前的分数” 功能会显示该周最后一个调查的结束日期。仪表盘包含了截至当时为止的汇总调查数据。

relatedlinks
概念
概念：调查问卷发送时间 on page 241
概念：调查和细分品牌塑造 on page 299
揭秘 Peakon 问题旋转算法

概念：大约调查完成时间

概览

在 Peakon 的客户群中：

- 每个问题的平均时间约为15秒。
- 无论调查中显示多少个问题，每个问题所需的时间都保持不变。

我们将每个问题的平均时间乘以问题的数量来计算完成整个调查的大约时间。用户界面中显示的数字四舍五入为最接近的整分钟。

示例：如果调查中大约有 31 个问题，则完成调查的大约时间为 7.75 分钟，在用户界面中四舍五入为 8 分钟。

请注意，大致的调查完成时间并未考虑可能影响每位员工实际收到的问题数量的个别因素：

- 无论这是员工的第一次调查还是后续调查。
- 问题针对性。
- 极端分数。
- 跳过调查轮次。

配置

无法手动设置具体的调查完成时间，但是您可以通过两种方式间接更改它：

- 改变问题频率。示例：如果您进行的是每月一次的调查，问题频率为每月一次，则将问题频率降低到“每季度”或每 8 周一次将导致调查完成时间减少。
- 停用问题集或单个问题。如果您的问题库中有任何不太相关的问题，您可以停用它们，它们将不会成为调查的一部分。您还可以在调查计划中直接停用整个问题集。 如果您将调查频率设置为 “手动”（询问所有活跃问题），则此选项也适用。

如果您进行任何一项更改，调查完成时间将立即更新。

无法从调查中删除预计调查时间的详细信息。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：就业状况

创建新的调查计划时，必须定义就业状况。“就业状态” 设置决定调查对象是目前在职的员工还是已经离职的员工。日程一旦创建完成，就无法更改此选择。

- 已就业：针对在职员工。这包括新员工，以及已经辞职但仍在通知期内工作的员工。
- 左：针对前雇员。这些人虽然已经离开公司，但仍然可以通过他们的个人电子邮件地址或手机号码接收调查问卷。建议在 每周 调查中使用手动模式，以避免重复提问。

调查计划制定完成后， 就业状况 和 目标人群 均无法更改。

注: 可以向前员工发送调查问卷，问卷可以发送到他们的个人电子邮件地址或主要手机号码。Peakon 只支持一个手机号码字段，因此如果同步的是工作号码而不是个人号码，员工可能无法收到调查问卷。

考虑因素

- 员工必须符合规则规定的资格标准才能收到问题。
- “纳入前员工” 设置控制前员工的回答在汇总分数中保留的时间。默认值为 3 个月。我们建议在调查离职员工时将时间范围设置为 1 年。
- “删除前员工” 设置会在指定期限后（默认值：90 天）删除员工。
- 如果当前没有员工符合雇佣状态或时间规则，则在配置日程时，预计接收人可能会显示为 0。

relatedlinks
概念
概念：对离职员工进行调查 on page 243
任务
设置离职调查 on page 224

概念：填写调查问卷

每次调查开始时，每位受访员工都会获得一个唯一的调查令牌。当调查问卷发送时间开始时，员工会收到一条通知，引导他们使用分配的令牌访问其专属的调查链接。您可以在收到任何通知之前，通过登录您的移动应用程序或访问您的个人仪表板来回答调查问卷。

如果您开始回答调查问卷，然后离开页面，答案将保存在您特定设备的浏览器缓存中（取决于浏览器设置）。在提交调查问卷之前，您可以返回已回答的问题修改您的答案。

调查实施

如果受访员工没有收到调查问卷：

- 请员工检查垃圾邮件。
- 请与IT部门确认您是否已授权相关的发件人电子邮件地址。
- 在员工页面上查看 电子邮件状态 筛选器。

如果员工没有收到调查问卷，是因为他们不在调查范围内：

- 请检查员工记录中的“参与调查”复选框是否已选中。此选项默认选中，如果员工不应被纳入调查范围，则应取消选中。
- 检查一下，看他们是否没有未来的开始日期或过去的离职日期。
- 将日程表的目标部分与员工记录进行交叉核对。

员工切勿与同事分享调查问卷链接，这一点非常重要。这可能导致员工代表同事填写调查问卷。

基于规则的问题资格

只有符合特定问题和规定时间要求的员工才会收到调查问卷。基于规则的问题允许管理员在员工职业生涯的特定节点触发入职和离职问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 入职问题：符合条件的员工将收到入职问题，通常是在他们加入公司一段时间后。例如： 开始后 *2* 周。该系统确保只有在调查轮次日期符合提问时间要求的员工才会收到这些问题。尚未达到此阶段的员工将不会被纳入调查范围。
- 离职问卷：离职问卷将发送给离职日期与问卷发送时间一致的员工。您可以选择在员工离职前（例如：离职前 2 周）或离职后（例如：离职后 2 天）进行调查，或者同时使用离职前和离职后规则来最大限度地提高回复率。这种灵活性有助于收集所有离职员工的反馈意见，包括那些离职通知期短或离职前时间有限的员工。请注意，在对离职员工进行调查时，必须包含员工的个人电子邮件地址。

当问题同时具有前置和后置分隔规则时：

- 当员工符合先前规则的条件时，该员工将被添加到调查轮次中。
- 如果他们没有回应，并且他们的分离日期恰好在轮次中途，则他们将从该轮次中移除。
- 由于他们没有提交回复，因此他们将在下一轮适用的调查中适用后续规则。

注：这假设分离前后的问题相同。如果问题不同，该员工可能会被纳入两轮调查中。

Kiosk

如果使用自助服务终端模式的员工无法访问他们的调查问卷：

- 确认他们是否参与了调查。
- 请确保他们使用正确的名字和员工编号。由于员工可能有多个名字，并且不知道公司在 “名字” 栏中填写的是哪个名字，因此他们经常难以使用自助服务终端。此外，如果您在员工记录中使用员工 ID 前缀，则员工必须输入相同的 ID。

如果 5 分钟或 4 小时（取决于配置）内没有交互，自助服务终端调查将超时。在会话超时之前，调查显示将在 10 秒后重定向，并提供继续调查的选项。

重置

只能重置整个调查问卷，而不能只编辑几个问题。只要调查轮次没有彻底结束，员工就可以重置他们的调查问卷。您可以通过再次打开同一个调查链接，并确认您要重置调查来重置调查。

也可以在员工记录的 “轮次” 选项卡中重新发送调查问卷。如果员工已经填写过该调查问卷，那么当他们收到电子邮件时，可以选择重置问卷。

本土化

语言下拉菜单显示日程设置中已启用的语言。如果您未在日程设置中指定任何语言，则下拉菜单将显示所有现有的调查语言。在本次调查中选择语言偏好，也会在以后的调查中生效。

取消订阅

员工可以在调查邮件底部取消订阅和重新订阅。取消订阅调查邮件不会同时取消订阅其他类型的邮件。例如：致谢或评论回复，它们都有自己的取消订阅选项。

使用个人控制面板的员工可以在个人资料设置中管理他们的订阅偏好。

为了最大程度地保护机密性，管理员无权查看哪些员工取消了订阅。在日程安排的 “电子邮件” 选项卡中，可以批量重新订阅员工的调查电子邮件。

relatedlinks
概念
概念：Peakon员工指南 on page 18

概念：重置您自己的调查答案

如果调查轮次仍处于开放状态，调查参与者可以重置他们的调查答案。重置会立即从 Peakon 中删除他们该轮的分数和评论，然后他们可以再次参加。

出于保密原因，无法代表其他人重置调查。管理员和经理无法看到员工是否重置了他们的调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

重置方法	描述
使用调查电子邮件底部的重置选项	员工必须使用包含调查链接的电子邮件，以使令牌与已完成的调查相匹配。如果员工再也找不到该电子邮件，管理员可以重新发送电子邮件。 向下滚动到电子邮件底部，然后单击 “清除您的回复并在此处再次进行” 以继续。
再次访问调查链接并使用重置选项	员工必须打开完成调查时使用的确切链接，以使令牌与已完成的调查相匹配。如果员工再也找不到该链接，管理员可以重新发送电子邮件。 打开的页面将显示调查已完成。单击 “删除现有回复”并重新提交调查以继续。
通过原始自助服务终端链接进行身份验证并使用重置选项	如果员工由于没有工作电子邮件地址而使用自助服务终端回答调查，他们可以再次访问相同的链接。打开链接后，员工必须使用原始方法进行身份验证。 打开的页面将显示调查已完成。单击 “删除现有回复”并重新提交调查以继续。

relatedlinks
任务
重新发送调查问卷给个别员工 on page 268

参考：调查配置选项

您可以通过多种设置来定制调查体验。一般来说，我们建议在调查开始前完成所有设置。

配置	描述	影响
延长调查截止日期。	您可以在调查开始之前以及调查进行期间延长调查截止日期。调查进入软关闭状态后，将无法再延长关闭日期。一旦调查进入软关闭状态，突出显示的驱动因素和细分就会立即计算，这就是为什么此时无法修改关闭日期。	此操作将影响公开调查轮次。
覆盖或禁用提醒发送日期。	这些设置会影响所有在发送点尚未参与的员工的提醒。如果您覆盖下一个提醒日期，它还会将后续提醒电子邮件向后或向前推相同的天数。如果您手动触发提醒，则不会影响后续提醒的安排。	此操作将影响公开调查轮次。
禁用调查轮次。	当处于自动节奏时，新的调查将根据您的调查频率开始。可以在任何时候停止自动节奏。例如：在假期期间暂停调查可能会很有用。	此操作将停止下一轮重复，直到您重新启用数据收集。它不会结束已经开始的回合。
改变调查频率。	改变调查频率可能会影响下一轮调查的问题分布。例如：将频率从每月设置为每季度意味着下一轮调查将有更多问题。	此操作将影响下一轮。
改变提问频率。	改变调查频率会影响当前调查和下一轮调查中的问题分布。例	对于尚未回答调查的员工，此操作将影响当前的开放轮次。已经

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置	描述	影响
	如：在公开回合中增加提问频率会减少该回合中的问题数量。	打开链接但未回答的员工可能需要清除缓存才能看到更改。
启用或禁用特定问题或问题集。	只要问题集在您的日程安排中处于活动状态，则对该问题集中的任何更改都会立即生效。	对于尚未回答调查的员工，此操作将影响当前的开放轮次。已经打开链接但未回答的员工可能需要清除缓存才能看到更改。
添加新的包含目标段。	您可以通过向 “仅包括” 字段添加一个片段来修改定位。	员工 页面将显示一个横幅，询问新合格的员工是否应该参与调查。如果此定位排除了已经拥有调查链接的员工，他们仍然可以参加该轮次，但不能参加以后的轮次。
排除已经确定目标的细分市场。	您可以通过向 排除 字段添加细分来修改定位。	如果您在实时轮次中排除某个部分，员工仍然可以使用他们的链接来回答该轮次的调查。在限制仍然存在的情况下，被排除的员工将不会参与未来的轮次。
删除调查计划。	可以删除任何当前尚未开放的自定义调查计划。无法删除公司日程表。	此措施立即生效。
启用或禁用电子邮件发送。	禁用电子邮件发送不会撤回已发送的电子邮件。在初始电子邮件应该发出后启用电子邮件发送功能不会触发它们。我们建议在调查轮次开始之前设置电子邮件发送。	此设置在下一轮生效。
编辑调查电子邮件内容或主题行。	您可以编辑电子邮件，也可以提供翻译。	电子邮件内容在发送时生成。对于尚未发送的电子邮件，任何更改都将在同一轮中反映出来。
更改摘要电子邮件偏好设置。	您可以将摘要设置为 回合结束，即使您最初将其设置为 自动，反之亦然。如果将其设置为 自动，则如果有新的未读评论，用户将从第二天开始收到摘要电子邮件。	此措施立即生效。
更改调查发件人。	将调查发件人设置为个人姓名（例如：首席执行官、人力资源主管、员工体验主管）或调查名称。 注: 定制的调查发件人不会显示在提醒电子邮件中，其中调查发件人是 Peakon 产品。如果提醒的发送者是特定的人或团队，则可能会引起保密问题。	电子邮件内容在发送时生成。对于尚未发送的电子邮件，任何更改都将在同一轮中反映出来。
启用或禁用插图。	控制插图是否显示在调查中。	当启用插图时，单击“ 转到调查” 按钮将进入主页，而单击插图将进入第一个问题。对于尚未回答调查的员工，此操作将影响当前的开放轮次。已经打开链接但未

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置	描述	影响
		回答的员工可能需要清除缓存才能看到更改。调查插图仅适用于参与度、多样性和包容性以及健康和福祉问题集中的问题。
启用或禁用调查参与摘要。	可以让员工查看自己一段时间内的参与度摘要。	如果您在现场回合中启用该操作，则该操作立即生效。启用此设置后，回答调查的员工将可以看到它。
更改调查发送时间或时区。	最迟在调查启动前一天调整调查发送时间和时区。	回合开始后，Peakon 会根据发送时间设置对电子邮件进行排队。如果您在调查启动日之前更改这些设置，则这些更改将对下一轮调查的第一封电子邮件生效。如果您在回合开始后（预定时区的 00:30）更改这些设置，则它们仅对后续电子邮件有效。
添加或删除语言。	可以限制调查语言。您设置的顺序就是调查中显示的顺序。对于尚未检测到语言的员工，第一语言将成为自动语言。	如果您在现场回合中启用该操作，则该操作立即生效。已经打开链接但尚未回答的员工可能需要清除缓存才能看到更新的语言。
添加可编辑属性。	您可以让员工根据指定的属性填充自己的细分数据。	如果您在现场回合中启用该操作，则该操作立即生效。已经打开链接但未回答的员工可能需要清除缓存才能看到更新后的更改。
添加、删除或编辑可编辑属性的自定义消息。	您可以添加一条消息来解释您收集片段信息的原因，并添加翻译。	如果您在现场回合中启用该操作，则该操作立即生效。已经打开链接但未回答的员工可能需要清除缓存才能看到更新后的更改。
启用短信发送调查。	如果您启用短信发送，则只有拥有有效电话号码的员工才能通过短信收到调查。	此措施立即生效。短信通知与电子邮件发送同时触发。
启用信息亭模式。	您可以随时启用或禁用信息亭模式。	所有员工只要具备必要的详细信息，就可以立即使用信息亭 URL 进行身份验证以参与调查。
更改信息亭模式方法。	我们不建议在直播期间更改信息亭方法。在调查轮次开始之前传达自助服务终端的说明和代码。	此措施立即生效。
更改信息亭模式 URL。	我们不建议在直播期间更改信息亭 URL。在调查轮次开始之前传达自助服务终端的说明和代码。	此措施立即生效。
更改信息亭模式的设备隐私设置。	我们建议在调查启动之前设置设备隐私。	此措施立即生效。

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

配置	描述	影响
添加调查或细分品牌。	我们建议在调查启动之前设置品牌，以确保员工看到正确的公司名称和徽标。	如果您在现场回合中启用该操作，则该操作立即生效。已经打开链接但未回答的员工可能需要清除缓存才能看到更新后的更改。

relatedlinks
任务
步骤：启动调查 on page 220

参考：调查支持的语言

Workday Peakon Employee Voice 支持以下语言的调查：

注：虽然所有列出的语言都支持调查，但某些语言可能不适用于员工和经理仪表板。

- 阿拉伯语
- 阿塞拜疆语
- 孟加拉语
- 保加利亚语
- 缅甸语
- 加泰罗尼亚
- 中文（简体）
- 中文（繁体）
- 克罗地亚语
- 捷克语
- 丹麦语
- 荷兰语
- 英语（英国）
- 英语（美国）
- 爱沙尼亚语
- 法罗语
- 芬兰语
- 弗拉芒语
- 法语（FR）
- 法语（加拿大）
- 德语
- 希腊语
- 古吉拉特语
- 希伯来语
- 印地语
- 匈牙利语
- 冰岛语
- 印度尼西亚
- 意大利语
- 日语
- 卡纳达语
- 韩语
- 老挝语
- 拉脱维亚语
- 立陶宛语

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 马其顿语
- 马拉雅拉姆语
- 马来西亚
- 毛利人
- 马拉地语
- 蒙古语
- 挪威语
- 波兰语
- 葡萄牙语（PT）
- 葡萄牙语（巴西）
- 旁遮普语
- 罗马尼亚语
- 俄语
- 塞尔维亚语
- 斯洛伐克语
- 斯洛维尼亚语
- 西班牙语（ES）
- 西班牙语（洛杉矶）
- 瑞典语
- 他加禄语
- 泰米尔语
- 泰卢固语
- 泰语
- 土耳其语
- 乌克兰语
- 乌尔都语
- 越南语
- 科萨语
- 祖鲁语

relatedlinks
概念
概念：调查语言 on page 240
任务
设置调查语言 on page 229

常见问题解答：调查和提问频率

常规

在使用自动频率时，Peakon 是否有一个特定的时间段来确保所有员工都收到了所有问题？	我们没有一个标准的时间框架来预期所有问题都会传达给所有员工。所有员工完成所有问题所需的调查数量取决于以下综合因素： • 调查频率 • 驱动器和子驱动器频率 • 每个驱动程序和子驱动程序的问题数量 通常，问题频率中的最低频率可以粗略地指示所有员工收到所有问题所需的时间。示例：如果您的子驱动程序频率是每年一次，而其他频率是每季度一次，则所有问题可能需要大约一年的时间才能传达给所有员工。但是，如果您在标准驱动程序上添加了自定

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	义问题，或者公司驱动程序对每个驱动程序有多个问题，则需要更长的时间。示例：您的子驱动程序频率是每年一次，并且您有一个包含 2 个问题（1 个标准问题和 1 个自定义问题）的子驱动程序，因此所有员工可能需要 2 年的时间才能从该特定子驱动程序收到两个问题。最佳做法是每个驱动程序或子驱动程序提出 1 个问题。
我们多久可以相信基于频率设置的结果？	只需相对较少的结果即可获得高质量的估计，类似于选举民意调查，并且随着员工完成后续轮次，分段分数的准确性和稳定性会迅速稳定下来。
如果我们实施重大变革，根据我们的频率设置，多久我们才能看到它的影响？	频率越高，您就能越快看到您的举措的影响。
建议的调查频率是多少？	没有一种尺寸适合每个客户。 我们建议您考虑如何以积极倾听的方式接受您的员工。如果您不确定，您可以从较低的频率开始，稍后再移至较高的频率。超过 50% 使用 Peakon 超过 2 年的客户至少每季度进行一次调查，甚至更频繁。
如果某个问题组的频率比调查频率更有规律，那么调查是否会对该问题组提出更多问题？	是的。
为什么当所有问题都设置为每季度时，手动频率和每季度频率之间的问题数量大致会有差异？	手动频率意味着询问所有活跃的问题。季度频率取决于问题频率条件，并且由于某些问题在调查时尚未到期，因此可能与手动模式不同。例如：司机频率是指司机及其子司机提出的任何问题。这意味着如果调查询问了子驾驶员问题，则它已经满足了驾驶员频率条件，并且不一定在同一轮中询问驾驶员问题。无论如何，手动模式都会在调查中询问这两个问题。
每个频率到底有多长？	• 1个月等于4周。 • 3个月等于12周。 • 6个月等于26周。 • 1年等于52周。
我们如何才能确保下次调查会提出一个特定的问题，而无需改变其他问题频率，也无需将调查设置为手动模式？	您可以将问题组的频率设置为 “始终”，并且仅激活您想要询问的问题。调查轮次结束后，将问题组的频率恢复为之前的设置，并重新激活您暂时停用的任何问题。
我们能否决定在第一次调查中必须提出哪些问题来建立基线？	您可以停用您不想在调查中询问的问题。但是，如果您想在一轮调查中询问所有活跃问题，也请将调查设置为 手动 频率模式。
为什么我们对自定义问题的回复率如此低？	提问频率决定了每个员工应该多久接受一次来自司机或副司机的提问。如果您对同一个驱动程序或子驱动程序有多个问题，则每个员工需要更长时间才能收到每个问题。如果合适，您可以选择问题类别的 “始终频率”选项作为解决方法。

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

我们如何确保询问所有 4 个参与问题？	将所有问题频率设置为 “始终” 或使用 “手动 调查频率”。
当我将驾驶员提问频率从“始终”改为“每季度”时，为什么问题数量会发生变化？	如果您向标准驱动程序或子驱动程序添加了自定义问题，或者向自定义驱动程序添加了多个问题，则可能会发生这种情况。当使用自动调查频率时，司机或副司机的所有问题需要更长的时间才能传达给所有员工，而 “始终” 频率只会询问所有活跃的问题。
如果员工错过多次调查，Peakon 会询问多少个额外问题？	当员工错过多份调查时，“补问”问题的限制最多为问题总数的 25%，最多为 4 个。
调查计划中每个问题频率设置涵盖哪些问题组？	以下是参与度问题集中每个问题组所涵盖的问题类型的示例。您可以将相同的逻辑应用于其他问题集。 • 主要问题频率：主要的 eNPS 问题。 • 驱动程序频率：自主驱动程序内的所有问题，包括灵活性和远程工作子驱动程序问题。 • 子驱动程序频率：自主驱动程序中的灵活性和远程工作子驱动程序问题。
驱动频率设置是否包含子驱动频率？	是的。因此，子驱动程序频率不可能比驱动程序频率更有规律，因为驱动程序频率已经包含了子驱动程序问题。
为什么可以将提问频率设置得比调查频率更有规律？	这样做会增加调查中提出的问题的数量。示例：如果您的调查是每季度进行一次，而您的问题频率是每月进行一次，则算法将在季度调查中提出更多问题。然而，这并不是一个有保证的结果，因为算法会根据多种因素对问题进行优先排序。
如果我们的汇总期是 3 个月，那么我们应该在两次调查之间等待多长时间才能确保每次调查都显示独立数据而无需任何汇总？	为了确保多个调查的调查分数不会落入同一个 3 个月的汇总窗口，您需要在调查软关闭日期之间至少留出 12 周的时间。示例：如果您的调查软结束于 2024 年 9 月 30 日星期一，则您需要精确计算 12 周，并确保下一次调查软结束于该日期之后。在这种情况下，正好 12 周是 2024 年 12 月 23 日星期一。如果下一次调查软结束时间为 2024 年 12 月 24 日星期二或之后，则它不与上次调查处于相同的 3 个月汇总期内。如果调查于 2024 年 12 月 23 日或之前软关闭，则调查数据将与 2024 年 9 月 30 日结束的上一次调查汇总。
我们的调查每季度进行一次，我们希望在每一轮调查中询问所有 4 个参与度问题和所有核心驱动因素问题，同时在全年分发子驱动因素问题。我们应该如何配置频率来实现这一点？	您可以使用下面的频率组合来实现这一点。 • 主要问题频率：总是。 • 驾驶员频率：始终。 • 子驱动程序频率：每年。 请注意，如果您的任何子驱动程序包含超过 1 个问题（1 个标准问题和 1 个自定义问题），则该子驱动程序的两个问题将需要 2 年时间才能传达给所有员工。相反，我们建议停用其中一个子驱动程序问

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

	题，或者在公司问题区域中添加您的自定义问题作为其自己的驱动程序。

“始终”和“一次”频率设置

我们可以将一项调查的所有问题频率切换为 “始终”，而不是使用手动模式吗？	两种配置都应产生相同的结果，但使用 手动 模式更容易配置。
如果我使用 “始终” 作为主要问题频率，会发生什么情况？	这种配置可确保员工在每一轮调查中都会收到主要问题。
如果我们之前将问题设置为 “一次”，现在又恢复为自动，会发生什么情况？	根据新选择的频率，每个员工在到期时将再次收到问题。
“一次 提问频率”选项是否以滚动方式起作用？	是的。将问题设置为 “一次” 意味着所有员工都会在第一轮调查中收到该问题，之后就不会再收到。如果您保持这种配置，新员工将在第一轮调查中继续滚动收到问题。
将开放式问题的频率设置为 “始终” 是否会覆盖算法？	是的，Peakon 会将其添加到每轮现有的问题预算中。
如果我将公司问题集中的驱动频率设置为 始终，调查是否会在每一轮中询问所有公司问题？	是的，但前提是每个问题都有其自己的驱动因素。
如果某个问题是自动频率，而我们现在将其设置为 “一次”，员工会再次收到该问题吗？	一次 频率设置可作为每个员工的终身设置。如果有人之前收到过该问题，则更改频率后他们将不会再次收到该问题。对于该员工，算法已经满足了询问一次问题的条件。 将其设置为 “始终” 将确保调查在下一轮调查中提出问题，而不管之前的问题分布如何。

relatedlinks
概念
概念：调查频率 on page 239
概念：提问频率 on page 328
概念：问题轮换算法 on page 330
任务
设置驾驶员提问频率 on page 309
设置开放式问题频率 on page 310

常见问题解答：离职员工调查

此功能如何与我现有的同步和自定义覆盖设置配合使用？	此功能可与您现有的 HRIS 同步和自定义覆盖功能配合使用。要对离职员工进行调查，您必须收集并同步个人电子邮件地址（或电话号码，如果支持的话）。自定义设置仍将有效。 您可以在 Workday 集成设置中启用个人电子邮件同步，或者手动上传。同步完成后，离职日期和离职原因也必须更新，以便规则能够正确应用。如果已设置覆盖规则，请确认您已创建 Left 调查计划。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	在同步个人数据之前，请确保已获得内部同意，并符合贵组织的隐私准则。
未来何时会将 Workday 中的离职日期和原因同步到 Peakon？	获取未来终止数据的同步每天运行一次，大约在欧洲中部时间凌晨 4 点。一次只能运行一个同步进程。当同步操作正在进行时，其他任何同步操作都将被跳过，直到第一个同步操作完成。此次同步存在性能方面的考虑因素，我们展望的未来越远，同步所需的时间就越长。3 个月的时间足以满足大多数使用场景。
这次同步操作会显示在集成日志中吗？	是的，此同步提供独特的日志消息，因此您可以确定同步何时开始/完成。
如何针对离职员工提出问题？在调查之前，我该如何对离职员工进行评估和管理？	在调查计划配置中，选择“离职调查计划”选项，仅调查离职员工。请注意，只有拥有有效个人电子邮件地址（或更新后的电话号码）的员工才有资格参加离职调查。您可以在 “管理 > 员工” 页面上使用搜索筛选器 “就业状态 > ：已离职” 来查看离职员工，也可以在 “管理 > 属性”的 > “离职日期” 属性中查看员工人数。您还可以按 “个人邮箱 > ” 筛选，查看已登记个人邮箱地址的员工。
问题问完后，我可以在哪里查看退出分析报告？	出口调查结果以问题和驱动因素得分以及热力图的形式呈现。汇总分数包括根据 “账户 > 数据控制”中的“包含前员工”和“自动删除员工”设置得出的回复。
新的工作安排类型（就业状态）是什么？它们是如何运作的？	• 已就业：针对尚未离开组织的员工。 • 左翼：利用个人联系方式，锁定已离职的员工。该系统会考虑他们的分居日期来确定调查人群。
我可以设置一个调查问卷，用于回答离店前后的问题吗？	不。您可以根据调查计划的目标人群是 “在职人员” 还是 “离职人员”来决定调查计划的设置。要对离职员工进行调查，请选择 “在职员工 调查”计划类型。要对离职员工进行调查，请选择 “离职 调查”日程类型。同一个调查计划不能同时选择两种计划类型。
我可以预览一下员工离职规则将如何运作吗？	是的。您可以预览和测试您的退出调查设置，通过选择属性、细分和时间配置设置来预览规则将如何应用。为此，请在管理界面查看调查日程时，选择 “预览调查” 和 “发送测试轮”。
如果一个问题同时设置了前置规则和后置规则，这些规则是如何应用的？	如果员工在离职前填写了调查问卷，离职后就不会再被问到同样的问题。如果他们在离开前没有回复，只要输入了他们的个人电子邮件地址，他们仍然有资格在“之后”规则适用时回答该问题。如果他们的分居日期恰好在比赛进行到一半时，他们将从该轮比赛中除名，但仍可参与比赛。规则可以在 管理 > 问题 > 出口处批量应用，也可以单独应用。
在为离职员工设计调查问卷时，我应该考虑哪些因素？	• 确保收集并同步个人电子邮件地址。请注意，收集此类数据必须获得内部批准。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 确认 离职日期 和 离职原因 已添加到员工记录中，无论是手动添加还是通过 HRIS 同步添加。决定哪些问题在出口前、出口后或两者都最有价值。为每道题添加答题时间（规则）。

离职员工如何参与？

已离职员工的参与情况根据离职时间表进行跟踪；符合条件的员工的回复将计入参与人数。如果一名员工在面试过程中被淘汰，他/她仍将被计入参与度指标中。

relatedlinks
概念
概念：对离职员工进行调查 on page 243

常见问题解答：我可以取消员工的调查参与资格吗？

背景

如果您有员工不应该参与调查，请确保在调查开始之前将他们排除在外。

如果您意外地将一名员工纳入了某一轮调查，则您只能在他们尚未回答该轮调查的情况下将其从该轮调查中移除。

这种保密措施可以避免推断员工回答的可能性。即使您需要从一轮中移除一大群员工，这些员工也只是较小群体的一部分，否则可能会被扣除。

在调查轮次正式结束之前的任何时间点，员工都可以通过自助服务重置自己的调查，从当前调查中删除自己的分数和评论。

可能的解决方案

行动	结果	考虑
当调查轮次仍处于开放状态时，员工可以通过自助服务重置调查。请参阅 概念：重置您自己的调查答案。	当员工重置调查时，他们当前轮次的分数和评论将完全从 Peakon 上消失。 他们仍显示为在当前轮次中已接受调查，并且可以重新进行调查。 如果需要，管理员可以使用其他解决方案之一将其进一步从回合中移除。	出于保密原因，管理员无法代表员工重置调查。
管理员可以从该细分市场中删除该员工并将空值追溯至过去。	自回溯日期起，该员工不再位于该分部的参与名单中。	如果员工在回溯空值时所选日期之前属于该细分市场的一部分，则该员工仍可能显示在该细分市场的汇总参与列表中。这是因为汇总的参与列表基于您的可见性窗口。例如：1年。如果这不能反映现实，我们不建议将空值回溯到时间的开始。 此方法不会将员工从公司级别的参与列表中删除。
当该轮次仍处于开放状态时，管理员可以将员工标记为不活跃。	无论员工是否回答调查，该员工仍会保留在当前调查轮次中。	我们推荐这种解决方案，因为它将员工排除在调查范围之外，而不会透露他们是否已经参与。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

行动	结果	考虑
	员工在调查开始时收到的调查链接已失效，如果他们尚未参与，则无法参与。 如果仍在可见窗口内，则前几轮员工的参与度和回应仍保留在总体参与率中。	
管理员可以将分离日期设置为调查轮次之前或调查轮次期间（当调查轮次仍处于开放状态时）的某个日期。	如果员工在该轮次中没有回答调查，则会从该轮次的受访员工名单中消失，并且不能再回答调查。 如果员工回答了调查，他们的回答将保留，以避免通过推断他们的回答而产生保密风险。 如果仍在可见窗口内，则前几轮员工的参与度和回应仍保留在总体参与率中。	此解决方案适用于真正的离职人员，并且在调查期间偶尔会发生。 或者，如果员工不是离职人员，您可以随后删除离职日期。 如果员工已经回答了调查，他们的参与度、分数和评论将保留。
当该轮次仍处于开放状态时，管理员可以删除该员工。	无论员工是否回答调查，该员工仍会保留在当前调查轮次中。 员工在调查开始时收到的调查链接已失效，如果他们尚未参与，则无法参与。 只要离职员工可见窗口允许，已删除员工的参与度和调查分数就会保留在当前仪表板中。 仪表板在每一轮调查中都会检查可见性窗口，以确定已删除员工的回答在汇总分数中是否仍然有效。参考日期为员工的删除日期或离职日期（如果在删除之前申请），以最早的日期为准。	删除是不可逆的操作。我们建议仅在特殊情况下删除员工。

常见问题解答：我可以向一小群员工发送脉搏调查吗？

您可以创建多个调查计划，并根据需要使用定位来包含或排除员工群体。

我们建议在同时进行多个调查时调整调查结束日期。看 概念：多重调查计划 on page 248。

小型脉搏调查的调查数据也汇总到公司结果中。公司级仪表板上的分数将在小型脉搏调查轮次期间更新，但它们不一定会导致公司仪表板重新计算。同样的情况也会发生在包含脉搏调查人群中的员工的细分上。通常，只有当以下条件之一成立时，仪表板才会重新计算重点领域、优势和主题：

- 该部门 30% 的员工参与了此次调查。
- 自上次重新计算以来，总参与人数增加了 25%。

对于配置，请按照 步骤：启动调查 on page 220。如果需要，请确保将脉搏调查人群从其他调查计划中排除。

relatedlinks
概念
概念：多重调查计划 on page 248

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

常见问题解答：调查轮次结束时会发生什么？

调查轮次将于调查结束当天 UTC 时间 23:59 结束。不久之后，大约在 UTC 时间 02:00，仪表板重新计算并显示：

- 建议重点关注领域。
- 表现良好的司机。
- 评论主题。

截止日期之后，有两周的软关闭期，在此期间员工仍然可以回答调查。软关闭使已经离开工作岗位的员工能够参与。

软关闭期间的调查数据不会影响重点领域、优势和主题的计算，直到下一轮调查结束时仪表板重新计算。

这提供了一个稳定的时期，在此期间基于全面了解的行动计划可能已经在顺利进行中。

鉴于截止日期后回答的人所占比例很小，建议的重点领域发生改变的可能性很小。由于提交较晚，您可能会看到司机和路段的平均分数发生细微变化。此外，还可能会出现新的评论。

有权管理调查计划的用户可以 手动关闭调查轮次 on page 233，如果需要的话。

relatedlinks
概念
概念：调查时间表 on page 238

故障排除：无法将员工添加到调查轮次

原因： 您可以在员工记录的 “轮次” 选项卡中，将新员工或现有员工添加到正在进行的调查轮次中。如果员工不完全符合调查标准，则有时无法选择此选项。

解决方法： 有几种情况可能会阻止您将员工添加到调查轮次中。

原因	解决方案
员工记录中的 “调查纳入”复选框已取消选中。	选中此复选框即可将该员工纳入调查范围。
该员工的入职日期尚未确定。	将数值更改为正确的日期，如果日期已经正确，则保持不变。员工将在入职日期过后参与第一次调查。
该员工的离职日期已过。	离职员工在离职日期过后将不再有资格收到调查问卷。将数值更改为正确的日期，如果日期已经正确，则保持不变。
该调查会根据员工所属的群体排除该员工。	将调查目标和员工记录并排打开，检查是否存在任何冲突。如有需要，将员工从排除列表中移除。

过程

安全： 管理日程安排。

1. 打开员工记录。
2. 评估员工记录中是否存在前 3 个原因。如果没有适用的选项，请在第二个窗口中打开日程目标设置，并与员工记录进行比较。
3. 一旦确定了违规者，请对员工记录进行必要的更改。
4. 转到员工的 “轮次” 选项卡，并将其添加到调查轮次中。如果按钮没有出现，则说明还有某些因素阻止该员工参与调查。回顾原因并评估员工记录。

relatedlinks
任务
将员工添加到公开调查轮次 on page 237

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

故障排除：在发布日结束调查

原因： 您可以手动关闭今天开始的调查轮次，首先将调查轮次更改为测试轮次，然后立即强制关闭调查轮次。这两个动作对于成功完成任务都是必需的。

将调查轮次更改为测试轮次会将调查轮次和任何已收集的数据移至测试仪表板区域，将其从所有用户的常规仪表板中完全删除，而不会影响可见性窗口。

强制结束调查轮次有两个作用：

- 阻止发送任何进一步的调查通知。
- 使已经发送的调查令牌无效，确保员工无法提供进一步的回复。

无法撤回 Peakon 已发送给员工的任何调查通知，但完成这些步骤将使其无效。

解决方法：

步骤

过程

1. 将调查标记为测试。
    a) 转至 管理 > 时间表。
    b) 单击 “活动” 选项卡。
    c) 找到您需要标记为测试的调查轮次的行，然后单击箭头展开它。
    d) 单击 “标记为测试”。
    e) 确认显示的弹出窗口。
2. 紧接着，强制结束调查轮次。
    a) 转至 管理 > 计划 > 活动。
    b) 单击 “包括测试轮次”。
    c) 单击您刚刚标记为测试的调查旁边的 “硬关闭轮次”。
    d) 确认显示的弹出窗口。

relatedlinks
任务
步骤：启动调查 on page 220

调查通讯

设置注意事项：调查通知

您可以参考此主题，在规划调查通知的配置和使用时做出决策。它解释道：

- 为什么要设置它？
- 它如何融入 Workday 的其他部分。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全需求和业务流程配置。
- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详情，请参阅详细的任务说明。

它们是什么

调查通知功能可让您告知员工有关 Workday Peakon Employee Voice (Peakon) 的新调查，提醒他们调查截止日期，并确认他们的反馈。

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

商业利益

通过调查通知，您可以：

- 建立快速便捷的方式，使员工能够收到有关新调查的通知和调查截止日期的提醒。
- 通过定期沟通，展现贵公司致力于收集员工情绪的有用数据并根据反馈采取行动，从而提高员工的参与度和积极性。
- 鼓励及时完成调查问卷。
- 选择最符合您组织需求的调查通知方式。
- 联系到所有员工，包括没有公司邮箱地址的员工。
- Peakon 会自动将员工在调查电子邮件通知中选择的语言设置为其所有后续调查的默认语言，从而帮助您确保所有员工都能参与调查。

用例

你可以：

- 使用与 Slack 或 Microsoft Teams 的集成，向员工的工作区推送通知。
- 使用短信或 Workday Peakon 移动应用程序通知，联系工作场所之外的员工。
- 联系所有员工，包括那些没有公司邮箱地址的员工。

需要考虑的问题

问题	考虑因素
您希望如何将调查通知发送到员工的工作区？	Peakon的标准调查问卷分发方式是电子邮件。当您在日程安排中启用该选项时，员工记录中的电子邮件地址将收到调查电子邮件通知。 您可以为每个日程启用或禁用电子邮件通知。 员工可以通过点击电子邮件底部的取消订阅链接来取消订阅电子邮件。取消订阅后，用户将不再接收调查通知和提醒。 您可以使用 Slack 集成来通知员工新的调查问卷并发送调查提醒。 Slack 只会通知 Peakon 邮箱地址与员工 Slack 邮箱地址匹配的员工。只有 Peakon 管理员才能将 Peakon 应用添加到 Slack。只有 Slack 管理员才能将 Peakon 应用添加到您的 Slack 工作区。 Microsoft Teams 还允许您在员工 Teams 工作区发送调查通知和提醒。Microsoft Teams 只会通知 Peakon 电子邮件地址与其 Microsoft Teams 电子邮件地址匹配的员工。 除了其他通知渠道外，您还可以按计划通过短信发送调查问卷。 短信通知与电子邮件发送同时触发。
您希望如何配置通知的翻译？	调查的语言设置决定了调查通知可用的翻译版本。 所有通知内容，包括电子邮件、短信和未来的调查，均以所选语言发送。
如何通知那些没有公司邮箱地址或未与公司建立数字连接的员工？	Peakon Kiosk 模式允许您让这些员工了解即将进行的调查，他们可以使用您可以传达给员工的 Kiosk 调查链接和代码来访问该调查。 自助服务终端允许您向无法访问公司电子邮件的员工发送短信通知。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	考虑因素
您希望如何向工作场所以外的员工发送调查通知？	您可以为员工设置通知和提醒，并通过短信发送到他们的个人 iOS 和 Android 设备上。 员工会通过短信收到调查链接，同时也会收到常规的电子邮件通知。他们还可以通过短信查看员工仪表盘，在调查进行到一半时收到完成调查的提醒，之后每隔 4 天收到一次提醒，直到调查结束。
您希望如何使用 Workday Peakon 移动应用程序来通知员工？	您还可以使用可在 Apple App Store 和 Google Play 下载的 Workday Peakon 移动应用程序，作为其他渠道的补充，以便您可以向调查参与者推送通知。 下载后，您可以在应用内启用推送通知，以接收新的调查提醒和调查通知。
你想如何向员工传达公司重视他们的调查反馈意见？	员工提交反馈意见后，经理会通过电子邮件确认收到反馈。
您希望如何在员工的 Workday 环境中通知他们？	通过 Workday 集成，您可以将员工体验卡 (PEX) 用作调查渠道，通过 Workday 通知员工他们有新的调查需要完成。卡片上包含员工的个人调查链接，点击即可直接进入调查页面。 这些卡片不会提醒员工他们尚未完成的调查问卷。 卡片会显示“ 有新的 Peakon 调查可用”，并持续显示，直到员工完成与他们共享的最新调查为止。
您希望如何保护您的通知邮件？	您可以使用电子邮件证书（SMIME 证书）对电子邮件进行签名和加密。使用电子邮件证书加密电子邮件时，只有收件人才能解密和阅读电子邮件。该证书可向收件人保证电子邮件的真实性，并证明其来自可信来源。

建议

- 使用 “维护功能选择加入” 报告来测试和启用 Workday 中的“人员体验”卡片。
- 在调查轮次开始前配置好电子邮件。你无法通过重新发送电子邮件来撤回已发送的电子邮件。
- 通过向一小部分员工发送测试邮件来测试电子邮件的发送情况。
- 请检查您的电子邮件服务器是否会干扰组织内特定电子邮件地址的调查问卷发送。
- 设置员工记录时区，以确保员工在其各自时区收到调查问卷。

要求

在 Workday 中设置员工体验卡片以接收 Peakon 调查通知之前，请先启用 Alpaca 身份验证。

局限性

员工无法回复评论确认信息，但可以在经理发起对话时进行回复。

您无法自定义提醒邮件或重新激活邮件。

只有拥有公司邮箱地址的员工才能收到对话通知。

租户设置

无影响。

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

安全

域名	考虑因素
系统功能领域的安全管理 。 在系统功能区创建和管理调查问卷	配置人员体验卡时，可在 Workday 中访问安全管理任务。例如：维护密码或用户名规则。 配置 PEX 卡时，可在 Workday 中提供创建、编辑、复制、查看、启动、关闭和取消调查的权限。 设置 PEX 卡时，Peakon 安全组需要对此域拥有查看和修改权限。

业务流程

无影响。

报告

您可以使用 “主页卡片工作区” 报告添加“人员体验 (PEX) 卡片”，以便在 Workday 中向员工发送通知。

集成

一体化	考虑
Workday Slack	允许您使用“员工体验”卡片作为调查通知方式。 您可以从 Slack 应用目录下载适用于 Peakon 的 Slack。 Slack 只会通知 Peakon 邮箱地址与员工 Slack 邮箱地址匹配的员工。 只有 Peakon 管理员才能将 Peakon 应用添加到 Slack。只有 Slack 管理员才能将 Peakon 应用添加到您组织的 Slack 工作区。 Slack 应用使用链接将用户重定向到调查页面。 员工会同时收到 Slack 调查邀请和提醒以及电子邮件通知。 Slack 使用员工在 Peakon 个人资料中配置的语言。
Microsoft Teams	Microsoft Teams 集成使员工能够： • 接收新的调查通知。 • 直接在 Teams 应用内回答调查问卷。 • 接收提醒通知。 员工会通过电子邮件或其他通知渠道同时收到 Teams 调查邀请和提醒卡。 员工可以在 Teams 中设置自己的语言偏好。 只有 Peakon 管理员访问控制组且在 Teams 中具有全局系统管理权限的用户才能设置集成。 只有 Peakon 邮箱地址与 Teams 邮箱地址一致的员工才能收到 Teams 卡片。

连接与接触点

Workday 提供了一个 Touchpoints Kit，其中包含帮助您了解租户中配置关系的资源。在 Workday 社区了解更多关于 Workday Touchpoints Kit 的 信息。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：Workday Peakon 员工心声调查 on page 237

重新发送调查问卷给个别员工

开始之前

安全： 查看员工。

员工必须参加公开调查。

关于此任务

如果该轮调查仍处于开放状态或软关闭状态，则有权访问员工记录的管理员和经理可以重新向员工发送调查。

您可以每 12 小时重新发送一次调查。调查轮次结束后，无法重新发送调查。

重新发送调查链接会自动使员工收到的原始调查链接失效。

如果您想以特定语言重新发送调查，请确保首先在接收用户的员工记录上设置该语言。该语言必须是您的组织在调查计划设置中允许的语言。

过程

1. 转至 管理 > 员工。
2. 打开需要重新发送调查链接的个人的员工记录。
3. 转到 “回合” 选项卡。
4. 单击 重新发送调查。
   如果缺少重新发送选项，则该员工不属于调查范围。参考 故障排除：无法将员工添加到调查轮次 on page 263 寻找原因和补救措施。

结果

员工将通过原始调查通知方法收到他们的调查链接。例如：电子邮件和/或 Slack。

如果他们已经完成了调查，他们收到的链接将显示一个选项，用于重置该特定轮次的调查答案。 重新发送调查的人无法看到员工是否完成了调查。

relatedlinks
概念
概念：重置您自己的调查答案 on page 251
示例
故障排除：无法将员工添加到调查轮次 on page 263

自定义调查和提醒电子邮件

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

自定义调查电子邮件和提醒电子邮件有助于传达您将如何使用调查反馈、任何政策的链接、谁有权查看调查数据等。自定义调查电子邮件不会触发电子邮件发送。

电子邮件内容在发送时生成。如果您在实时调查期间自定义电子邮件设置，尚未收到调查通知的员工将在电子邮件发送时间到来时收到更新版本。

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

仅可以自定义调查轮次中第一个调查通知的电子邮件。重新激活和提醒电子邮件是不可定制的。

定制选项	描述
调查发送人	设置可识别的调查发件人有助于推动参与。如果没有调查发件人，Peakon 会将发件人设置为管理员列表中的第一个人。 调查发送者在提醒电子邮件中始终显示为 Peakon，以重申这是来自产品的自动提醒，而不是调查发送者背后的个人或团队。 如果您使用高级领导的姓名（例如：首席执行官），请与您的 IT 部门协调，以确保 Peakon 电子邮件绕过任何阻止群发电子邮件的潜在垃圾邮件过滤器。 无法为调查发件人设置翻译。
电子邮件主题行	标准电子邮件主题行附带所有支持语言的翻译。 如果您要自定义主题行并以多种语言运行调查，则需要向新版本添加翻译。
电子邮件文本	标准电子邮件文本附带所有支持语言的翻译。 您可以使用此部分来传达您的公司将如何使用调查反馈，以及任何可以管理期望和推动参与的附加信息。 您可以使用以下 markdown 语法格式： • #标题 1 • 标题 2 • **大胆的** • *斜体* • [link](https://www.url.com) • - 列表项 如果您要自定义电子邮件文本并以多种语言运行调查，则需要向新版本添加翻译。
翻译	标准电子邮件主题和文本内容均有所有支持语言的翻译。 您可以更新一种语言的翻译，而不会影响其他语言的翻译。 自定义标准主题行或电子邮件文本会删除标准翻译，您可以添加自己的翻译。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 电子邮件 选项卡。
4. （可选）选中 自定义主题 框并添加您的自定义电子邮件主题。
5. （可选）单击 添加翻译 为您的自定义电子邮件主题添加本地化版本。
6. （可选）单击 “自定义电子邮件文本 框”并添加您的自定义电子邮件文本。
7. （可选）单击 “自定义提醒 邮箱”并添加自定义提醒电子邮件文本。
8. （可选）单击 “添加翻译” 为您的自定义电子邮件文本添加本地化版本。
9. （可选）转到 调查设置 选项卡，然后设置 调查发件人。例如：首席执行官的姓名，或员工体验团队。
10. 单击 “保存”。
11. （可选）通过设置调查品牌添加调查徽标和电子邮件主题前缀。看 覆盖调查名称和徽标 on page 295。

下一步做什么

您可以在 电子邮件 选项卡中预览调查电子邮件。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：电子邮件调查渠道 on page 274

设置摘要电子邮件频率

开始之前

权限： 管理时间表。

关于此任务

摘要电子邮件显示到期通知并总结仪表板更新。对于在该工具中担任多个领域细分经理的用户，摘要电子邮件可以覆盖多个细分市场。

您可以将摘要电子邮件频率设置为自动（即在工作日每天，当有到期通知时）或设置为调查轮次结束时。您需要在每个调查计划中单独设置摘要电子邮件频率。

看 概念：摘要式电子邮件通知 on page 281 了解更多信息。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 电子邮件 选项卡。
4. 设置 摘要电子邮件首 选项时，请考虑：

选项	描述
自动	如果仪表板上有到期通知，则向可见性阈值以上的经理发送每日摘要电子邮件。
一轮调查结束	在调查轮次结束时向可见性阈值以上的经理发送摘要电子邮件。 注：如果在调查期间重点领域有更新（例如：高级领导代表经理设置或取消重点领域），部门经理将在下一个工作日收到摘要电子邮件。

5. 单击 “保存”。

结果

在现场回合中对此设置的任何更改都会立即生效。示例：如果您切换到自动摘要，符合条件的经理将从 UTC 时间每天上午 06:00 开始接收它们。如果您切换到回合结束文摘，每日文摘将会停止。

看 常见问题解答：为什么我没有收到摘要电子邮件？ on page 293 关于为什么有人可能没有收到摘要电子邮件的原因。

relatedlinks
概念
概念：摘要式电子邮件通知 on page 281
参考信息
常见问题解答：为什么我没有收到摘要电子邮件？ on page 293

启用短信调查通知

开始之前

安全： 管理时间表。

如果您的调查计划中没有 SMS 选项卡，则客户服务需要为您的帐户启用 SMS 附加组件。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

您可以使用短信通知来补充其他调查通知渠道（例如：信息亭模式），或者使用短信作为通知员工的唯一方式。

只有拥有有效手机号码的员工才能通过短信接收调查。如果员工尚未参加当前一轮调查，则在实时调查期间更新员工的手机号码会向其新号码发送短信通知。

短信通知的发送时间与其他调查渠道相同。看 概念：调查问卷发送时间 on page 241 了解更多信息。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 选择 短信 选项卡。
4. 启用短信通知。

结果
此操作立即生效，短信通知将在下次发送调查或提醒时触发。
relatedlinks
概念
概念：短信调查通知 on page 280
参考信息
参考：短信通知支持的位置 on page 289

启用信息亭模式

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

您可以启用信息亭模式作为员工记录中没有电子邮件地址的员工的调查渠道。一个计划可以包含多个调查渠道。例如：电子邮件、信息亭模式、短信。您还可以禁用电子邮件和短信以进行仅限信息亭的调查。

看 概念：自助服务终端调查 on page 277 了解更多信息并参阅 步骤：启动调查 on page 220 以获得完整的调查设置指南。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 Kiosk 选项卡。
4. 选择自助服务终端类型时，请考虑：

自助服务终端类型	考虑
可重复使用的自助服务终端代码	可重复使用的信息亭代码不会在每一轮之间发生变化，因此员工可以持续使用其唯一代码。如果需要，您还可以为员工重新生成可重复使用的代码。 在计划中选择可重复使用的代码作为信息亭类型后，即可导出代码。您可以使用此导出来分发代码。例如：通过邮寄或通过一线经理。 要导出代码，请转到 管理 > 员工 > 导出 > 导出。 只有具有 *Kiosk* 代码 权限的访问控制组中的用户才能导出代码。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

自助服务终端类型	考虑
一次性自助服务终端代码	每位员工都可以使用一个独特的一次性代码，该代码会在每次新的调查中重新生成。 要导出代码，请转至 管理 > 计划 > 查看 > 信息亭 > 导出计划中的所有内容。 注：仅当调查轮次开始后，才会显示“ 导出全部时间表” 按钮。
员工编号和名字	员工通过输入名字和员工编号来访问调查。员工编号和名字必须与员工记录上的信息相符。 尽管这种方法需要的管理员最少，但它常常会引起特殊字符和多个名称的情况的混淆。 传达有关如何处理或解决常见访问问题的政策。示例：如果您已将 “名字” 字段的做法标准化为包含除姓氏之外的所有名字，请告诉员工输入除姓氏之外的所有名字。

5. 创建 信息亭 URL。
6. 设置 Kiosk 设备隐私。

结果

如果您在公开轮次期间启用信息亭模式，员工可以立即使用信息亭 URL 和身份验证方法。对信息亭设置的任何后续更改都将立即生效。

如果您使用多个调查渠道，所有员工都可以使用信息亭模式。没有电子邮件地址的员工只能使用信息亭模式。

relatedlinks
概念
概念：自助服务终端调查 on page 277

概念：调查渠道

员工可以通过各种渠道接收和完成调查，具体取决于您组织中最合适的渠道。每位员工都有一个独特的调查令牌，所有调查渠道都会引导员工进行各自指定的调查。如果员工可以通过多种渠道访问调查，他们仍然只能对当前调查轮次提交一次答案。示例：一名员工在应用程序中完成调查，然后在电子邮件中打开该调查。登陆页面将显示调查已完成并提供重置选项。

电子邮件是标准的调查分发方法。如果您在时间表上启用该选项，任何在员工记录中拥有电子邮件地址的员工都将收到一封调查电子邮件。

即使对同一时区员工的通知同时触发，调查也会错开发送时间，因此员工收到的通知可能会略有不同。根据您设置的条件，不同时区的员工会在其特定时区的正确时间收到通知。

调查渠道摘要

调查渠道	调查通知	调查提醒通知	评论互动通知	注意事项
电子邮件	是	是	是	您可以分别在每个时间表上启用或禁用电子邮件发送，即使对于有电子邮件地址的员工也是如此。 员工可以点击电子邮件底部的取消订阅链接来取消订阅

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

调查渠道	调查通知	调查提醒通知	评论互动通知	注意事项
				电子邮件。取消订阅后，您将从那一刻起不再接收调查通知和提醒。
短信	是	是	否	需要一部智能手机才能通过短信通知打开调查。短信传送率可能会有所不同。 您的组织无需支付额外费用即可使用短信服务。
Kiosk	不可以。员工必须使用调查链接和您选择的身份验证方法自行访问调查。	否	否	信息亭模式最适合调查员工记录中没有电子邮件地址或电话号码的员工。员工可以使用他们独有的代码或登录信息在公共平板电脑或计算机上打开 Peakon 调查。
单点登录调查链接	否	否	否	单点登录调查链接使员工可以从任何位置或设备直接访问他们的调查。
Slack	是	是	否	Slack 仅通知 Slack 电子邮件地址与其 Workday Peakon Employee Voice 电子邮件地址相匹配的员工。
MS 团队	是	是	否	MS Teams 仅通知 MS Teams 电子邮件地址与其 Workday Peakon Employee Voice 电子邮件地址匹配的员工。
PEX卡	是	没有自动提醒。卡片会一直留在主页上，直到您回答调查或该轮结束为止。	否	-
iOS 和 Android 移动应用程序	是	是的，如果推送通知已打开。	是	当您在设备上打开调查链接时，它将重定向到该应用程序。要登录该应用程序，员工必须使用与其员工记录中

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

调查渠道	调查通知	调查提醒通知	评论互动通知	注意事项
				相同的电子邮件地址。

relatedlinks
参考信息
随时随地工作：Peakon for Microsoft Teams 和 Peakon for Slack 概述和演示
Workday Everywhere：Peakon for Microsoft Teams 和 Slack 的配置、测试和采用

概念：电子邮件调查渠道

调查电子邮件

电子邮件是向员工发送调查的最常见和最有效的方法。您可以在 “计划”的 “电子邮件” 选项卡中控制是否使用电子邮件作为调查渠道。

每位员工都会收到一个与其调查令牌相连的唯一调查链接。该令牌与他们的员工记录和细分相连。使用独特的调查令牌使 Peakon 能够向尚未回答调查的员工发送提醒。员工必须完成自己分配的调查链接，并避免将您的个人调查链接转发给其他员工。

当打开您已完成的调查链接时，它会显示调查已完成，并提供重置选项。

在调查启动之前，必须配置技术细节并测试电子邮件传递。

在调查计划中启用或禁用电子邮件发送对其他电子邮件通知类型没有影响。

如果您的公司使用单点登录，您可以与其他员工共享通用调查链接。该链接将每个用户重定向到他们独特的调查。欲了解更多详情，请访问： 概念：单点登录调查链接 on page 207

调查提醒

调查时间表将显示调查启动后的下一次提醒日期。提醒会发送给那些在触发提醒时尚未回答调查的员工。第一次提醒将在调查进行到一半时发出，之后每 4 天发出一次提醒。例如：您从周一开始调查，调查持续两周。第一次提醒是在第二周的星期一，最后一次提醒是在第二周的星期五。如果预定的提醒恰逢周末，则会在下一个工作日发送。

您可以在回合开始后禁用或覆盖时间表中发出的提醒。覆盖第一封提醒电子邮件还会将后续提醒电子邮件向后或向前推相同的天数。您还可以通过点击 “发送提醒”来发送即时临时提醒。发送提醒不会影响预定的提醒。

配置

您可以在调查计划的 电子邮件 选项卡中自定义电子邮件文本和主题行。您可以使用电子邮件文本来传达您将如何使用反馈，并提供可帮助员工管理其期望的信息。例如：如果管理人员可以查看评论，您可以提前通知员工。无法自定义提醒或重新激活电子邮件。

导航到 调查设置 选项卡来设置 调查发件人。我们建议使用员工认识的名称来帮助推动参与。例如：调查的活动名称或高级领导的姓名。请向您的 IT 部门检查是否有任何垃圾邮件过滤器可能会阻止包含高级领导姓名的群发电子邮件。如果没有手动选择调查发件人，则后备是 管理员 访问控制组中的名字。

本土化

如果您在调查设置中启用该语言，员工收到的第一封电子邮件将使用其员工记录中的语言。如果员工记录中没有语言，则回退到时间表的第一语言。调查将从员工的浏览器或 IP 地址检测员工的语言，以便将来进行交流，前提是该语言是您的计划语言之一。

标准电子邮件文本和主题已经包含所有可用语言的翻译。如果您在调查设置中启用多种语言，员工在选择任何给定语言时都会看到相关的翻译。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

自定义电子邮件文本和主题行可删除自动翻译。如果您在调查设置中启用了多种语言，请确保为您所做的任何自定义提供翻译。

取消订阅

您可以在日程表的 电子邮件 选项卡中查看取消订阅的人数。取消订阅调查电子邮件将使您退出调查和提醒，但不会退出其他电子邮件类型。拥有经理或个人仪表板的员工可以在其个人资料设置中管理他们的订阅偏好。

经理或管理员无法查看取消订阅的员工的姓名，也无法对他们进行单独管理。调查管理员可以批量重新订阅员工的调查通知。

电子邮件域名

如果您的公司使用多个电子邮件域，请联系客户服务团队在您的帐户上启用它们，以防止数据上传错误。

故障排除

问题	解决方案
一名员工的电子邮件地址有拼写错误，因此电子邮件被退回。	尽快更正电子邮件地址。如果有现场直播，员工将会在新的电子邮件地址上收到链接（如果他们还没有回答的话）。
一名员工缺少电子邮件地址。	添加受影响员工的电子邮件地址。如果有现场调查而他们尚未回答，他们将自动收到调查链接。
多名员工缺少电子邮件地址。	您可以使用 电子邮件 过滤器并选择 “未设置” 来查看没有电子邮件的员工列表。 添加受影响员工的电子邮件地址。如果有现场调查而他们尚未回答，他们将自动收到调查链接。
一名员工的电子邮件被退回。	查阅他们的员工记录。将鼠标悬停在 电子邮件 字段下的 重新启用 选项上以查看退回原因。有些退回原因是暂时的，需要重新发送调查，而有些则由于电子邮件配置而持续存在。 如果只是暂时退回，您可以立即尝试重新启用该电子邮件。如果原来的退回原因仍然存在，几分钟后它将再次退回。如果是这种情况，请先解决反弹的根本原因，然后重新启用。
多名员工的电子邮件被退回。	您可以使用 电子邮件状态 过滤器并选择退回来检查退回电子邮件的完整列表。向您的 IT 部门标记该列表，以便他们调查根本原因。 解决退回的根本原因后，您可以依靠提醒来通知员工。无法批量重新发送原始调查电子邮件。
电子邮件没有被退回，但员工没有收到。	要求员工检查垃圾邮件过滤器，并要求 IT 团队检查是否有任何电子邮件设置阻止发送。我们建议在调查轮次之前发送一些测试调查，以发现电子邮件传递中的潜在问题。
一名员工将他们的调查转发给另一名员工，由该员工代其完成。	将调查链接重新发送给这两名员工。转发调查的员工将能够重置调查并自行回答调查。调查答案不可转让。 重新设置调查可确保分数的准确性，并避免因未发表的评论而产生的保密问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：电子邮件发送

本主题详细介绍了如何确保员工收到来自 Workday Peakon Employee Voice 的电子邮件。

Peakon 使用 Amazon Web Services (AWS) 发送电子邮件，具体来说是简单电子邮件服务 (AWS SES)。

安全

Peakon电子邮件具有适当的SPF和DKIM记录。我们使用 DMARC 来跟踪邮件送达情况，如果您的邮件服务器支持 TLS，我们将通过 TLS 发送邮件。

IP地址

我们使用以下IP地址发送电子邮件：

主机选项	IP地址
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
我们	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

这些IP地址应该保持不变。Peakon未来可能会增加其他IP地址。

电子邮件地址

所有 Peakon 邮件均来自 noreply 邮箱地址 app@peakon.com。

返回路径

我们使用 <example>@bounce.peakon.com 返回路径（适用于欧盟托管租户）和 <example>@bounce-us1.peakon.com 返回路径（适用于美国托管租户）跟踪电子邮件退信，以便我们能够提供有关电子邮件退信的警报，以便您可以更正无效的电子邮件。

允许的电子邮件

托管区域	电子邮件
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
我们	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

对于 Office 365 高级威胁防护，请设置邮件流规则，使 Office 365 在扫描 Peakon 发送的电子邮件时能够绕过安全链接：

1. GoMail 流程 > 规则。创建新规则。
2. 在 “如果…应用此规则”部分，选择 “更多选项” > 发件人的 IP 地址在…范围内。
3. 添加IP地址。
4. 在 “执行以下操作…” 部分，选择“ 将邮件头设置为此值…”。
5. 将邮件头设置为：X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing，并将值设置为 1。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

弹跳处理

当电子邮件软退回时，Peakon 会继续尝试发送电子邮件，从而增加每次尝试之间的延迟。由于互联网连接问题、目标邮件服务器问题或其他临时性问题，电子邮件可能会被软退回，因此您无需采取任何行动。

当电子邮件被硬退信或永久退信时，Peakon 会停止向该地址发送电子邮件，并将其标记为退信地址。电子邮件地址中的拼写错误、前员工电子邮件地址或错误的垃圾邮件拒收都可能导致邮件被硬退回。如果电子邮件地址有效，则可以从员工列表中清除标记。

测试

我们建议您向一小部分员工发送测试邮件，以测试邮件送达情况。这样可以帮助你在遇到任何问题时进行故障排除。

电子邮件过滤器

Peakon 允许您为调查邮件选择发件人。我们建议您检查您的电子邮件过滤器，以确保它们不会干扰来自特定地址的调查电子邮件。例如：某个组织配置其电子邮件服务器过滤器，将来自单个地址的大量电子邮件识别为垃圾邮件事件。这些过滤器会屏蔽公司首席执行官发送的调查邮件。

请检查其他可能干扰邮件发送的电子邮件设置。

电子邮件证书

Peakon 允许您向电子邮件添加证书。看： 参考：公司账户设置 on page 27。

relatedlinks
参考信息
参考：主机和协议 on page 24

概念：自助服务终端调查

信息亭模式是针对没有公司电子邮件地址的员工的调查渠道。员工可以使用他们独有的代码或登录信息在公共或个人设备上访问调查。

您可以根据计划启用信息亭模式。拥有工作电子邮件地址的员工也可以使用信息亭模式，但他们可以访问的功能范围比仅使用信息亭的员工更大。

概览

信息亭模式使您能够调查没有电子邮件地址的员工。员工可以使用他们独有的代码或登录信息在公共或个人设备上访问调查。每位员工的独特令牌限制他们每轮只能提交 1 份调查，并确保他们的答案有助于正确的细分。

在员工未通过数字方式与组织建立连接的行业中，公司可以使用信息亭模式为员工提供相同的数字调查体验并收集有意义的反馈。

您可以单独使用信息亭模式，也可以在其他调查渠道（例如：电子邮件）之外启用它，以使您的整个员工队伍遵循相同的调查计划，从而减少管理工作。可以访问多个调查渠道的员工可以使用任何可用的方法来回答调查。如果员工已经完成调查并尝试使用其他渠道再次访问，则调查将显示为完成，并可选择重置答案。

启用单点登录的公司可以使用 概念：单点登录调查链接 on page 207 功能是向所有员工共享一个独特的调查链接，将他们带到他们独特的调查中。该链接验证用户的 SSO 详细信息并将他们带到其独特的调查。如果尚未登录，系统会提示用户登录后才能继续。此过程可防止使用其他员工的 Peakon 帐户完成调查。然后，管理员可以通过信息亭或任何首选通信渠道共享此链接。

可以使用 概念：短信调查通知 on page 280 通知员工他们的自助服务终端登录凭证和调查链接。无论您启用了哪些附加调查渠道，如果您在具有信息亭模式的调查计划中启用短信通知，则短信通知将包含信息亭信息。

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

支持的功能

- 在调查阶段或软关闭阶段提交调查回复。
- 在开放或软关闭阶段通过自助服务重置调查答案。
- 如果 Workday 启用，则贡献对调查属性（例如： 轮班偏好）或敏感调查属性（例如： 种族）的回应。
- 信息亭模式的调查回复遵守组织的保密性和数据可见性阈值设置。无法推断分数或评论是否来自信息亭调查。
- 可配置因不活动而重置的调查会话持续时间。示例：选择 共享设备时，会话将在 5 分钟不活动后重置。
- 多语言支持，基于调查计划中的语言配置。
- 调查和问题定位与常规调查相同。
- 测试轮次。

配置

您需要在每个调查计划中单独配置信息亭模式。配置信息亭模式后，您可以通过单击 信息亭 URL 部分中的预览信息亭 来预览它。 看 启用信息亭模式 on page 236 以获取说明。

启用信息亭模式时，您需要：

- 选择信息亭调查的类型。
- 创建信息亭调查 URL。
- 选择员工是否使用个人设备或共享设备。例如：公共平板电脑。

自助服务终端类型	描述
可重复使用的自助服务终端代码	可重复使用的信息亭代码不会在每一轮之间发生变化，因此员工可以持续使用其唯一代码。如果需要，您还可以为员工重新生成可重复使用的代码。 在计划中选择可重复使用的代码作为信息亭类型后，即可导出代码。您可以使用此导出来分发代码。例如：通过邮寄或通过一线经理。 要导出代码，请转到 管理 > 员工 > 导出 > 导出。 只有具有 *Kiosk* 代码 权限的访问控制组中的用户才能导出代码。
一次性自助服务终端代码	每位员工都可以使用一个独特的一次性代码，该代码会在每次新的调查中重新生成。 要导出代码，请转至 管理 > 计划 > 查看 > 信息亭 > 导出计划中的所有内容。 注: 仅当调查轮次开始后，才会显示“ 导出全部时间表” 按钮。
员工编号和名字	员工通过输入名字和员工编号来访问调查。员工编号和名字必须与员工记录上的信息相符。 尽管这种方法需要的管理员最少，但它常常会引起特殊字符和多个名称的情况的混淆。 传达有关如何处理或解决常见访问问题的政策。示例：如果您已将 “名字” 字段的做法标准化为包含除姓氏之外的所有名字，请告诉员工输入除姓氏之外的所有名字。

调查参与者的体验

当员工打开您组织的信息亭调查的 URL 时，他们必须首先使用组织选择的方法进行身份验证。如果 Peakon 根据系统中的匹配识别出员工，该页面就会引导他们进行调查。他们的调查根据员工上次回答的时间，显示了您已启用且员工应回答的问题。

员工还可以使用管理员共享的 SSO 调查链接来访问他们的调查。SSO 调查链接是一个通用链接，可将员工直接带到他们独特的调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果您在调查中启用了多种语言，则调查将以您在日程表的 “调查设置” 选项卡中选择的第一种语言显示。员工可以使用语言下拉菜单更改语言。

员工可以通过打开信息亭链接并再次输入他们的详细信息来重置他们的调查。示例：如果您的公司使用可重复使用的代码作为信息亭方法，员工可以通过在信息亭链接上重新输入可重复使用的代码来重新访问他们的调查。该链接不会显示他们的答案（与常规调查相同），但如果调查轮次仍然开放或处于软关闭期，它将显示重置调查的选项。

建议

- 尽早并定期沟通以管理期望。
- 确保员工可以在工作时间内抽出时间完成调查。
- 在适用的情况下，尽早与工会接触，以帮助减轻不可预见的延误并增加利益相关者的采用。
- 使用在线二维码生成器创建链接到信息亭调查的唯一二维码。员工可以使用移动设备摄像头扫描二维码并打开相关的 URL。
- 打印有关登录、发表评论或跳过问题的说明。如果员工需要检查他们的身份验证详细信息，还包括管理员的联系方式。
- 使用公共设备时，请将调查登录页面保存在桌面或浏览器中。
- 将 Peakon 集成到新员工入职培训中，提供有关调查、身份验证详细信息、调查频率以及预期内容的信息。
- 让现场经理参与进来，为员工提供参与时间，以推动参与和承诺。一旦调查结果准备好分享，现场经理也是一个联络点。
- 高层领导制作的一段简短的视频解释了提供反馈的重要性，有助于推动参与。
- 与蓝领员工沟通调查结果需要额外考虑。例如：市政厅会议、海报、储物柜和时事通讯。

限制

- 没有电子邮件地址的员工无法收到任何通知。示例：调查链接、提醒、评论回复和确认。
- 为了保护员工的隐私，信息亭调查的分数和评论不会表明它们来自信息亭调查。但是，如果有人回复没有电子邮件地址的员工的评论，则该员工将不会收到通知或无法回复。
- 如果您启用了个人仪表板，使用信息亭模式的员工将无法在调查结束时登录其个人仪表板或从个人仪表板回复评论回复。这是因为个人仪表板仅支持通过匹配的电子邮件地址进行身份验证。我们目前有一个早期访问程序，可使用短信访问移动应用程序（以及个人仪表板）。看 常见问题：是否可以使用手机号码而不是电子邮件登录？ on page 64。
- 如果员工未完成调查就离开，调查答案将不会被保存。为了解决这个问题，会有一个提示询问员工是否希望退出。
- 为了保护员工的隐私，信息亭上不提供参与摘要。
- 与仅使用自助服务终端的员工相比，能够通过电子邮件和自助服务终端模式回答调查的员工可以使用更多功能。示例：个人仪表板和评论回复的可见性。
- Peakon 不提供每个员工用来访问其调查的方法的报告。但是，您可以使用细分定位来区分电子邮件和信息亭员工。

概念：单点登录调查链接

背景

单点登录 (SSO) 调查链接是一个通用 URL，可将员工直接带到他们的调查。通过为所有员工提供快速、便捷的访问，无论他们身在何处或使用何种设备，这改善了调查体验。

访问时，SSO 调查链接会验证用户的 SSO 详细信息，然后将用户直接带到他们独特的调查。如果用户没有活动的 SSO 会话，网页会提示用户登录才能继续。

SSO 调查链接验证用户 SSO 详细信息，从而防止在其他员工的 Peakon 帐户下意外完成调查。

如果员工被分配到多个调查计划，他们可以通过链接完成两个调查。系统将显示已启动的第一次调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置

管理员可以访问 管理 > 集成 > 单点登录 图块中的 调查链接 选项卡。

如果您的组织中有一些员工没有电子邮件地址，请将访问方法设置为使用 姓名 *ID* 设置为 员工编号。如果设置为 电子邮件，员工必须使用他们的电子邮件登录。

管理员可以根据需要查看并与员工共享 SSO 调查链接。

员工和经理不需要个人仪表板访问权限即可使用此功能。

建议

- 在调查启动之前告知员工此调查访问方法。让他们知道这是一个通用链接，他们可以将其添加到书签中以便于访问。
- 在培训材料中解释，SSO 调查链接使无办公桌工作人员能够重复使用相同的调查链接。

限制

- 此功能仅适用于启用自定义子域的公司。
- 管理员必须与员工共享链接。SSO 调查链接不会通过 Peakon 自动共享。

relatedlinks
概念
概念：单点登录 on page 206

概念：短信调查通知

您可以直接在时间表上的 SMS 选项卡中启用 SMS 作为调查渠道。启用后，员工记录中拥有电话号码的员工将通过短信收到调查。如果他们还没有回答，他们还会在调查进行到一半时收到提醒短信，之后每 4 天还会收到一次提醒短信。此功能对您的组织而言无需额外付费。

员工可以通过多个调查渠道接收调查，但同一轮调查只能回答一次。

语言检测

短信的语言设置使用与电子邮件通知相同的后备逻辑和顺序。

1. 计划中的第一语言。
2. 员工记录语言。
3. 员工上次登录时的浏览器语言。
4. 英语作为最后的退路。

取消订阅短信

发送 STOP 或 START 取消订阅或重新订阅短信。

- 美国：+1 (415) 341-9369
- 英国：+44 7862133788
- 加拿大：+1 (778) 400-2438
- 澳大利亚：+61 480090894
- 丹麦：+45 81827126
- 瑞典：+46 701926936
- 芬兰：+358 454948601

短信发送率

Peakon 利用 Twilio（一家流行的外部短信传递提供商）进行短信传递。

Twilio 针对特定国家/地区的监管限制可能会阻止参与者通过短信选择退出调查通知。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

通常，在大多数国家/地区，通过短信发送参与度调查对于手机来说都很有效。然而，短信技术本质上不如电子邮件可靠，并且传递率会受到特定国家/地区的法规、运营商和用户配置的影响。因此，员工可能无法按预期通过短信收到敬业度调查。

请注意，我们无法保证所有调查参与者都能收到短信。一些网络已经实施了强有力的过滤措施，可能会阻止来自数字发件人 ID 的消息、包含令人反感的内容的消息以及带有 URL 的消息。此外，某些运营商可能会阻止与最新消息内容相同的消息。

如果员工没有通过短信收到敬业度调查，请联系 Workday 支持，以便我们调查该问题，并在必要时重新发送短信。然而，有些情况下短信的传递是我们无法控制的。

为了确保通过短信进行的敬业度调查具有最佳的送达率，请始终向每个将收到整体敬业度调查的国家/地区的至少一名员工发送测试调查。

上传电话号码

我们建议下载导入模板并参考文件中的电话号码格式。确保电话号码列显示 “电话”，以便导入时可以识别它。电话号码需要包含区号。为了使导入功能有效，电话号码格式必须是文本。

如果您在现场巡查中添加或编辑电话号码，尚未回答的员工将通过短信收到调查。他们可能已经从其他调查渠道获得了相同的调查链接。

调查发送者

短信是根据运营商网络和收件人位置从本地电话号码发送的。如果您的服务不包含收件人所在国家/地区的电话号码，我们会首先尝试使用支持短信的美国号码，然后再选择其他号码来发送消息。

通知模板

- 新调查：<发件人> 希望您回答以下几个问题，帮助<公司>成为最好的工作场所：<个人调查链接> 要退出所有短信通知，请回复“停止”
- 提醒： 请花几分钟时间回答几个问题，帮助我们使<公司>成为最好的工作场所：<个人调查链接>要退出所有短信通知，请回复“*STOP*”
- 新自助服务终端调查： <发件人> 希望得到您的帮助，使 <公司> 成为最好的工作场所。只需使用您的个人代码 <*Code*> 回答几个问题：<*Kiosk* 调查链接> 要退出所有短信通知，请回复 *STOP*
- 自助服务终端调查提醒： 使用您的个人代码 <*Code*> 回答几个问题，帮助我们将 <*Company*> 打造为最佳工作场所：<自助服务终端调查链接> 要退出所有短信通知，请回复 *STOP*

relatedlinks
参考信息
参考：短信通知支持的位置 on page 289

概念：摘要式电子邮件通知

背景

摘要邮件是领导层通过电子邮件收到的仪表盘摘要。

有多种通知会触发摘要邮件。组织可以选择是否让其领导按自动节奏（由到期通知触发）接收摘要电子邮件，或者将摘要电子邮件延迟到调查轮次结束时发送。

摘要邮件包含多个仪表板的摘要，适用于在 Peakon 中管理多个区域的用户。每位符合条件的经理每天最多只会收到 1 封摘要电子邮件。

先决条件

所有拥有仪表盘访问权限的领导者，如果满足以下三个条件，均有资格接收摘要邮件：

- 领导者拥有在摘要邮件发送时访问其仪表板所需的权限。
- 他们的仪表盘已达到组织的数据可见性阈值。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 如果您选择了 自动 选项，则其仪表板会显示相应的通知。

虽然无法停用摘要邮件，但您可以使用访问权限来控制谁会收到它。例如：停用不应接收摘要电子邮件的用户的访问控制组。

以下是接收摘要邮件所需的权限：

- 访问统计。
- 访问[..]注释（例如：访问驱动程序注释）。
- 实时访问评论（使用 自动 摘要频率时）。

注:

经理无需亲自参与调查即可收到摘要电子邮件。摘要邮件的目的是通知管理员他们所管理的仪表盘的更新情况。

例如：如果您对特定员工进行试点调查，如果试点调查的结果导致这些员工的仪表板重新计算，则这些员工的经理可能会收到一封摘要电子邮件。请查看触发仪表板重新计算的条件。 概念：优势与重点领域 on page 385。

发送时间

摘要邮件的发送时间为 06:00 UTC。

Peakon 会在 UTC 时间 14:00 进行第二次检查，以查找任何仍未发送的摘要电子邮件。例如：第一批货物发出时出现了问题。

如果仪表盘上的重点领域有更新，Peakon 还可以在调查轮次之间发送摘要电子邮件。例如：一位高级经理为你设定了一个工作重点领域。

电子邮件内容

摘要邮件包含多个组成部分，收到的邮件内容取决于通知类型、调查设置以及管理员的访问权限。

尽管摘要电子邮件有多种变体，但摘要始终包含到期通知的快照、仪表板链接和相关支持文档的链接。此外，摘要邮件还可以包含每组问题的总分、参与度指标以及相关的建议微课程。

这些通知会触发摘要邮件：

- 新评论。
- Peakon 发现了一个新的优势或重点领域。
- Peakon 已移除推荐的对焦区域。
- 有人已接受或手动设置了新的关注区域。
- 有人否决了推荐的重点领域。
- 有人移除了焦点区域。
- Peakon 发现了一个新的重点细分市场。
- 与上一轮相比，参与度或 eNPS 得分有所提高或下降。
- PowerPoint演示文稿现在包含了您上次调查的数据。
- Peakon检测到一条可能包含敏感信息的评论。
- 有人在您的仪表盘上设置了一项操作。

如果您管理多个细分市场，您收到的摘要电子邮件将包含您管理的每个仪表板的部分，前提是它们符合您组织的可见性阈值。

摘要邮件的内容无法预览或自定义。

注:

摘要邮件遵循每个管理员的访问控制权限，以防止管理员收到无法操作的摘要通知。

例如：如果贵组织的经理无法访问评论，并且您已将摘要电子邮件设置为 自动发送，则经理在本次轮次中可能不会收到多少（或任何）摘要电子邮件。这是因为在调查轮次中，新评论通知是最常见的摘要触发条件。经理们将在回合结束后收到一份摘要，但摘要中不会包含评论部分。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

配置

在每个调查计划中，您可以将摘要电子邮件的发送频率设置为自动或在调查轮次结束时发送。看 设置摘要电子邮件频率 on page 270 请参考使用说明。

选项	描述
自动	如果经理的仪表盘有到期通知，则向其发送每日摘要电子邮件，该经理的可见性阈值高于该阈值。
一轮调查结束	在调查轮次结束后，向可见性阈值以上的经理发送摘要电子邮件。 注：如果在调查期间重点领域发生更新（例如：高级领导代表经理接受或拒绝某个重点领域），则细分经理将在下一个工作日收到摘要电子邮件。

您还可以在调查期间更改摘要电子邮件的发送频率，更改将立即生效。例如：如果您切换到自动摘要电子邮件，符合条件的经理将从第二天开始收到这些电子邮件（如果他们有到期通知）。如果切换到回合结束摘要，每日摘要将会停止。

如果您停用调查计划中的电子邮件发送（例如：自助服务终端调查），则不会停用摘要电子邮件的发送。

收件人可以单独管理自己的电子邮件订阅，并可根据需要取消订阅摘要电子邮件。取消订阅摘要邮件不会影响其他邮件。收件人可以通过在其 Peakon 帐户中配置通知设置来重新订阅。

局限性

- Peakon 用户界面中无法预览摘要邮件。根据通知类型、调查设置和访问权限的不同，每个用户的摘要电子邮件内容各不相同。
- 摘要邮件的发件人、主题或内容均无法更改。
- 无法重新发送摘要邮件，也无法手动触发摘要邮件的发送。如果在调查期间和之后停用管理员访问权限，则在稍后激活其访问权限时，无法重新触发摘要电子邮件通知。作为一种变通方法，您可以通过访问控制组向经理发送仪表板邀请进行批量通知。管理人员可以通过进入仪表盘的“通知”选项卡来访问原本会在摘要中显示的信息。
- 无法让经理重新订阅以代表他们接收电子邮件。
- 如果员工提交评论后又重置了调查问卷，则该评论将不再显示在仪表盘中。但是，如果员工在经理收到每日摘要后才完成此操作，则评论的片段可能会显示在该电子邮件中，因此经理可以看到该评论。

relatedlinks
任务
设置摘要电子邮件频率 on page 270
参考信息
常见问题解答：为什么我没有收到摘要电子邮件？ on page 293

参考资料：面向调查参与者的电子邮件

Peakon 使用 app@peakon.com 电子邮件地址发送所有电子邮件。 请参阅 概念：电子邮件发送 on page 20 有关如何允许接收来自此发件人的电子邮件的信息。

您可以在个人资料设置中管理您的电子邮件订阅，也可以通过电子邮件中的订阅链接进行管理。 看 管理通知订阅 on page 51。

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
调查电子邮件	包含您个人调查问卷链接的链接。 第一封调查邮件会显示调查邮件正文，后面跟着第一个调查问题。后续的调查邮件以问题开	除非您在日程安排中自定义了发送时间，或者添加了员工记录时区，否则默认时间为 UTC 时间 09:00。	有可能做到： • 启用或禁用电子邮件发送功能。 • 自定义邮件主题和邮件正文。 • 自定义本地化。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
	头，后面是调查邮件正文。每位员工的第一封及后续电子邮件订单将分别列出。	要手动更新员工的时区，请参阅 导入员工记录时区 on page 74。	• 在 “管理 > 品牌”中，在主题行前添加品牌前缀。 • 在 “管理” > “计划” > “查看 > 电子邮件” > “预览电子邮件”中预览调查电子邮件。
调查提醒	如果您尚未填写当前调查问卷，则会显示您的个人调查问卷链接。	提醒邮件的发送时间与调查问卷的发送时间一致。 • 第一封邮件表示调查已进行到一半。 • 后续邮件每4天发送一次。 提醒邮件仅在工作日发送，除非管理员手动发送提醒。手动发送提醒邮件不会影响自动发送提醒邮件的安排。	管理员可以手动触发即时提醒，或者 设置调查提醒日期 on page 232。 手动触发的提醒邮件不会影响自动提醒的发送时间。 您可以预览这封邮件： 1. 转到“管理 > 日程安排” > 视图。 2. 点击 “发送提醒” 选项旁边的 “预览”。 3. 选择 “预览提醒邮件”。
重新激活	当员工连续错过 3 轮调查时，重新激活邮件将取代调查邮件和提醒邮件。 它试图通过提供当前的参与度指标来鼓励员工。 尝试重新激活 3 次后，调查将恢复为向员工发送常规电子邮件。 如果员工连续 3 轮未参与调查，系统将再次发送重新激活邮件。	与调查问卷和提醒邮件的发送频率保持一致。	可以在 管理 > 计划视图 > 电子邮件 > 预览 > 重新激活电子邮件中预览此电子邮件。
评论确认	有人已查看您提交的评论。	出于保密原因，几乎是即时的，但会有随机延迟。	不适用。
回复评论	有人回复了你提交的评论。您可以点击邮件中的链接进行回复。如果您的组织使用个人控制面板，该链接会先引导您登录。	出于保密原因，几乎是即时的，但会有随机延迟。	管理员可以在 “管理 > 数据设置”> > “评论对话”> “电子邮件内容”中禁用评论回复电子邮件中的评论预览。
新重点领域	一位经理已确定负责团队仪表盘上的某个重点领域。	立即的。	不适用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
	您可以提交关于如何提高重点领域得分的保密团队建议。		
共享仪表板	有人分享了你所属细分市场的仪表盘。邮件中说明了共享仪表板的经理姓名和仪表板名称。	立即的。	共享仪表盘的经理可以： • 选择分享链接是否应设为私密或需要登录。 • 将仪表盘共享给该部门的所有员工。 • 生成一个可共享的链接，无需通过电子邮件发送给员工。 • 撤销分享链接。 管理员可以前往 “管理 > 数据设置 > 共享” 查看当前共享的仪表板，更改其隐私状态并撤销访问权限。
个人仪表盘激活	您通过点击激活链接或首次打开个人仪表盘激活了您的个人仪表盘。	立即的。	不适用。
忘记密码	确认找回密码。	立即的。	不适用。
更改密码	确认您已更改密码。	立即的。	不适用。
魔法链接	您在登录应用时选择了魔法链接选项。	立即的。	不适用。

参考资料：经理和管理员面对的电子邮件

Peakon 使用 app@peakon.com 电子邮件地址发送所有电子邮件。 请参阅 概念：电子邮件发送 on page 20 有关如何允许接收来自此发件人的电子邮件的信息。

您可以在个人资料设置中管理您的电子邮件订阅，也可以通过电子邮件中的订阅链接进行管理。 看 管理通知订阅 on page 51。

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
仪表盘邀请	管理员已通知您已获得访问权限。要登录，请点击邮件中的链接。	立即的。	管理员可以通过点击员工记录中 “访问 控制” 选项卡上的 “通知”按钮来通知经理。 也可以在 “通知”按钮旁边预览电子邮件。 只有在以下情况下才能通知他人： • 他们位于一个已激活的访问控制组中。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
			• 该群组已启用仪表盘访问权限。
账户确认和账户确认提醒	作为管理员，您已为公司创建了帐户，现在需要确认您的电子邮件地址。	立即的。	不适用。
移除访问权限	管理员已撤销您的管理员权限。	立即的。	不适用。
忘记密码	确认找回密码。	立即的。	不适用。
更改密码	确认您已更改密码。	立即的。	不适用。
魔法链接	您在登录应用时选择了魔法链接选项。	立即的。	不适用。
即将到来的调查提醒	为您提供以下机会： • 查阅员工记录。 • 提醒员工和经理即将到来的一轮比赛。 • 对调查日程进行最终修改。 该电子邮件列出了接收经理或管理员管理的仪表板，以及这些仪表板是否包含即将进行的调查中的员工，并说明经理的仪表板是否达到可见性阈值。 该邮件不适用于频率高于每月一次的日程安排。	调查开始前 4 个日历日，即世界协调时凌晨 3 点。	管理员可以在 访问控制中为每个组启用此通知。
参与度低	提醒大家在调查结束前鼓励您的团队或公司参与。 每次调查的参与门槛都很低： • 每周：< 40% • 每两周：< 50% • 每月：< 60% • 季度或更低：< 70% 邮件中列出了接收邮件的经理或管理员管理的仪表盘。只要有一个仪表板的参与度低于低阈值，即可触发包含所有细分市场的通知。	与员工调查提醒内容一致： • 第一封邮件表示调查已进行到一半。 • 后续邮件每4天发送一次。 低参与度邮件仅在工作日触发，除非管理员手动触发提醒。	管理员可以在 访问控制中为每个组启用此通知。 您可以预览这封邮件： 1. 转到 “管理 > 日程安排” > 视图。 2. 点击 “发送提醒” 选项旁边的 “预览”。 3. 选择 预览低参与度邮件。

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

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
	可以直接通过电子邮件登录控制面板。		
消化	根据您使用的是 自动摘要还是 轮次结束 摘要，提供新通知摘要或最新调查轮次摘要。 如果所有条件都满足，则领导会收到一封摘要邮件： • 他们位于一个已激活的访问控制组中。 • 该群组已启用仪表盘访问权限。 • 领导者的仪表盘达到了数据可见性阈值。 • 仪表盘有更新。 摘要邮件中的各个部分与每位领导者在访问控制中可以访问的功能相对应。	发送时间取决于摘要邮件的类型： • 自动：每天 06:00 UTC，如果领导者有未读评论。 • 回合结束时间：调查回合结束后的第二天 06:00 UTC（包括周末）。	直接管理每个日程安排的摘要邮件偏好设置。
团队建议摘要	过去 24 小时内员工提交的新团队建议摘要。 这封邮件是发给： • 标准经理层级（直接下属或所有下属）的0级经理 • 手动设置标准经理组的经理（直接下属或所有下属）	周一至周五，每天上午 9 点（以经理员工记录中的时区为准）。	不适用。
个人评论致谢摘要	汇总员工前一天提交的意见所收到的所有确认信息。	每天一次，仅当经理在前一天确认了 1 条或多条评论时触发。	如果启用了个人仪表盘，则电子邮件中包含指向个人仪表盘评论页面的链接。如果个人仪表盘被禁用，则电子邮件将包含评论文本和经理的确认信息。
对话回复	员工或其他经理对您发起的评论对话的回复。或者，是由你的下属员工发起的对话。	立即的。	不适用。
内部说明	在调查评论中 @提及，或在您参与的内部评论对话中更新。	立即的。	不适用。

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

电子邮件类型	描述	发送时间	配置
行动提醒	您本周有一些任务需要完成。	星期一 06:00 UTC。	不适用。
敏感评论	一名员工在您管理的控制面板中提交了一条敏感评论。	立即的。	您可以在访问控制中为每个 “所有员工” 类型组启用此通知 。
断开连接的员工同步	您的用户配置集成已自动断开连接。该邮件包含建议的故障排除步骤，可帮助管理员快速重新连接集成。 此邮件不适用于自定义集成。	立即的。	不适用。
员工同步已完成	手动触发的同步已完成。如果在同步过程中出现错误或警告，它们将继续显示在 Peakon 的集成区域中。 此邮件不适用于自定义集成。	立即的。	不适用。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：参与度低的电子邮件的标准是什么？ on page 293

参考：通知订阅

本文包含 Peakon 个人用户资料中显示的通知类型，使用户能够 管理通知订阅 on page 51 这些通知

无法代表他人取消订阅或重新订阅。某些电子邮件类型可以在调查和访问控制设置中停用。

电子邮件通知概述

类别	电子邮件通知
常规	• 您已被邀请以管理员身份加入 Peakon • 您已被 Peakon 管理员移除 • 您收到了新的团队建议（每日汇总）
与调查相关的活动	直接主管： • 新一轮调查即将开始 • 检测到敏感评论 • 有人在对话中添加了备注 • 您有部分行动即将到期或已到期 • Workday Peakon Employee Voice 近期活动总结已准备就绪，包括更新的评分、重点领域和评论 • 调查参与率较低 调查参与者： • 现在可以参加一项新的调查 • 一轮调查即将结束 • 有人回应了您的评论

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类别	电子邮件通知
	• 有人评论或回复了评论 • 您在一段时间内未回复任何调查 • 直接主管致力于努力改进您团队的关注领域
与集成相关的活动	• 发生错误，集成自动断开连接 • 手动触发的同步已完成

Slack 通知概述

类别	Slack 通知
常规	• 您收到了新的团队建议（每日汇总）
与调查相关的活动	• 现在可以参加一项新的调查 • 一轮调查即将结束

Microsoft Teams 通知概述

类别	Microsoft Teams 通知
与调查相关的活动	• 现在可以参加一项新的调查 • 一轮调查即将结束

参考：短信通知支持的位置

地理许可	代码
美属萨摩亚	(+1684)
安道尔	(+376)
安圭拉	(+1264)
安提瓜和巴布达	(+1268)
阿鲁巴	(+297)
升天	(+247)
澳大利亚/科科斯岛/圣诞岛	(+61)
奥地利	(+43)
巴哈马	(+1242)
巴林	(+973)
巴巴多斯	(+1246)
白俄罗斯	(+375)
比利时	(+32)
伯利兹	(+501)
百慕大	(+1441)
波斯尼亚和黑塞哥维那	(+387)
博茨瓦纳	(+267)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

地理许可	代码
巴西	(+55)
英属维尔京群岛	(+1284)
保加利亚	(+359)
加拿大	(+1)
加那利群岛	(+3491)
开曼群岛	(+1345)
智利	(+56)
中国	(+86)
哥伦比亚	(+57)
库克群岛	(+682)
哥斯达黎加	(+506)
克罗地亚	(+385)
古巴	(+53)
库拉索岛和荷兰加勒比海地区（博内尔岛、圣尤斯特歇斯岛、圣马丁岛、萨巴岛）	(+599)
塞浦路斯	(+357)
捷克	(+420)
丹麦	(+45)
多米尼加	(+1767)
多明尼加共和国	(+1809)
多明尼加共和国	(+1809201)
多明尼加共和国	(+1849)
多明尼加共和国	(+1829)
萨尔瓦多	(+503)
爱沙尼亚	(+372)
法罗群岛	(+298)
斐济	(+679)
芬兰/奥兰群岛	(+358)
法国	(+33)
法属波利尼西亚	(+689)
德国	(+49)
直布罗陀	(+350)
希腊	(+30)
格陵兰	(+299)
格林纳达	(+1473)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

地理许可	代码
瓜德罗普岛	(+590)
关岛	(+1671)
危地马拉	(+502)
海地	(+509)
洪都拉斯	(+504)
匈牙利	(+36)
冰岛	(+354)
印度	(+91)
爱尔兰	(+353)
意大利	(+39)
牙买加	(+1876)
日本	(+81)
基里巴斯	(+686)
科索沃	(+383)
拉脱维亚	(+371)
列支敦士登	(+423)
立陶宛	(+370)
卢森堡	(+352)
马来西亚	(+60)
马耳他	(+356)
马绍尔群岛	(+692)
马提尼克岛	(+596)
毛里求斯	(+230)
墨西哥	(+52)
密克罗尼西亚	(+691)
摩尔多瓦	(+373)
摩纳哥	(+377)
黑山	(+382)
蒙特塞拉特	(+1664)
缅甸	(+95)
荷兰	(+31)
新喀里多尼亚	(+687)
新西兰	(+64)
尼加拉瓜	(+505)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

地理许可	代码
纽埃	(+683)
诺福克岛	(+672)
北马里亚纳群岛	(+1670)
挪威	(+47)
阿曼	(+968)
巴基斯坦	(+92)
帕劳	(+680)
巴拿马	(+507)
巴布亚新几内亚	(+675)
波兰	(+48)
葡萄牙	(+351)
波多黎各	(+1787)
卡塔尔	(+974)
韩国	(+82)
北马其顿共和国	(+389)
罗马尼亚	(+40)
俄罗斯/哈萨克斯坦	(+7)
萨摩亚	(+685)
圣马力诺	(+378)
沙特阿拉伯	(+966)
塞尔维亚	(+381)
新加坡	(+65)
斯洛伐克	(+421)
斯洛文尼亚	(+386)
所罗门群岛	(+677)
南非	(+27)
西班牙	(+34)
圣基茨和尼维斯	(+1869)
圣卢西亚	(+1758)
圣皮埃尔和密克隆群岛	(+508)
圣文森特和格林纳丁斯	(+1784)
瑞典	(+46)
瑞士	(+41)
泰国	(+66)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

地理许可	代码
汤加	(+676)
特立尼达和多巴哥	(+1868)
特克斯和凯科斯群岛	(+1649)
图瓦卢	(+688)
美属维尔京群岛	(+1340)
阿拉伯联合酋长国	(+971)
英国	(+44)
美国	(+1)
瓦努阿图	(+678)
梵蒂冈城	(+379)
瓦利斯和富图纳群岛	(+681)
赞比亚	(+260)
津巴布韦	(+263)

relatedlinks
概念
概念：短信调查通知 on page 280

常见问题解答：参与度低的电子邮件的标准是什么？

如果您满足以下所有条件，您可能会收到参与度较低的电子邮件：

- 接收低参与度电子邮件 权限在您所在的访问控制组中处于活动状态。
- 您可以管理一个细分市场、多个细分市场，甚至是公司级别的视图。
- 您管理的其中一个视图已达到参与度低阈值，并且高于可见性阈值。有关低参与电子邮件门槛的更多信息，请参阅 参考：经理和管理员面临的电子邮件 。

如果您管理的每个环境在调查轮次中达到低参与度门槛，则它将收到单独的低参与度电子邮件。

参与度低的电子邮件说明了它与哪个背景相关，如果您管理多个领域，这一点很有用。例如：您管理自己的团队，但也可以访问公司级别的结果。电子邮件还说明了在发送电子邮件时该特定调查轮次的参与情况。此信息与汇总参与度不同，汇总参与度与您整个可见窗口内的参与度相关。

relatedlinks
参考信息
参考资料：经理和管理员面对的电子邮件 on page 55

常见问题解答：为什么我没有收到摘要电子邮件？

组织可以选择其领导者是否应在收到到期通知时每天接收摘要电子邮件，或者在回合结束时接收仪表板摘要。看 概念：摘要式电子邮件通知 on page 281 了解更多信息。

自动摘要电子邮件

如果在电子邮件触发时 UTC 时间 06:00 所有条件都成立，您将收到每日摘要电子邮件。

- 您处于活跃的访问控制组中。
- 您所在的访问控制组已启用对仪表板的访问权限。
- 您的仪表板满足数据可见性阈值。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 您已收到到期通知。

回合结束摘要电子邮件

如果在电子邮件触发时 UTC 时间 06:00 所有条件均成立，您将收到回合结束摘要电子邮件。

- 您处于活跃的访问控制组中。
- 您所在的访问控制组已启用对仪表板的访问权限。
- 您的仪表板满足数据可见性阈值。
- 您的仪表板已经历优势和重点领域的重新计算过程。

故障排除：退回的调查电子邮件

原因： 如果收件人的邮件服务器拒绝调查电子邮件，它将被退回。

退回的电子邮件与进入垃圾邮件或员工取消订阅 Peakon 电子邮件不同。

退回的电子邮件有两种类型：

- 柔和的反弹。例如：收件人的收件箱已满。重新启用员工的电子邮件发送功能通常可以解决软退回问题。
- 硬退回。例如：由于拼写错误，电子邮件地址不正确。在您解决根本问题之前，重新启用电子邮件发送功能将不起作用。

解决方法： 解决方案主要取决于反弹的类型及其原因。首先，确定电子邮件被退回的员工：

过程

安全： 管理员工。

1. 转至 管理 > 员工。
2. 选择过滤器 电子邮件状态。
3. 将过滤器设置为 “反弹”。
4. 打开电子邮件被退回的员工的员工记录。将鼠标悬停在 电子邮件 字段附近的 重新启用 按钮上以显示错误消息。

   请注意，无法批量重新启用退回的电子邮件。如果您有大量退回的电子邮件，我们建议您随机检查一些员工样本，以了解整个团队中可能存在的原因。
5. 确定错误消息是否表示软退回或硬退回，并使用适当的解决方案。

类型	解决方案
软弹回	如果电子邮件地址正确并且您不知道任何潜在问题，请单击 “重新启用” 重试发送电子邮件。 如果有开放的调查轮次，则会立即重新发送。如果电子邮件仍然被退回，则退回消息将继续存在。
硬退回	验证电子邮件地址是否正确。检查： • 拼写错误。 • 新的姓氏。 • 领域。例如：kinetar.com 与 kinetar.co.uk。 如果您发现多个电子邮件地址有拼写错误，您可以通过导出员工并使用更正后的电子邮件地址重新导入来批量更新它们。如果电子邮件地址有效并且您有一个开放的调查轮次，Peakon 将自动将电子邮件重新发送到新的电子邮件地址。 使用数据导入更新电子邮件地址时，请确保员工 ID 保持不变，以便系统更新现有员工。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类型	解决方案
	如果电子邮件地址已经正确，请与您的 IT 团队合作解决鼠标悬停在 “重新启用” 按钮上时显示的错误消息中的问题。解决问题后，您可以继续尝试重新启用电子邮件发送功能，看看它是否仍然存在。

故障排除：员工电子邮件地址不正确

原因： 如果员工添加了错误的电子邮件，他们将不会收到调查，如果这是由于拼写错误造成的，他们的电子邮件也可能会被标记为退回。

解决方法： 尽快更正员工的电子邮件地址。 如果您通过集成更新员工记录，请在人力资源系统中进行更正。如果您使用手动数据导入更新员工记录，请使用以下步骤在 Peakon 上进行更改。 当您在现场调查期间更新电子邮件地址时，Peakon 会立即将调查链接重新发送给尚未回答的员工。 无论电子邮件最初是否通过或被退回，情况都是如此。

过程

安全： 管理员工。

1. 转至 管理 > 员工。
2. 打开具有错误电子邮件地址的个人的员工记录。
3. 更新他们的电子邮件地址并保存更改。

调查品牌标识化

覆盖调查名称和徽标

开始之前

安全： 管理品牌。

（可选）安全： 管理段，如果您还需要添加段标识。

关于此任务

调查品牌包括：

- 覆盖电子邮件前缀中的调查名称以及任何提及 Peakon 作为调查名称的内容。 有关支持的电子邮件类型，请参阅 概念：调查和细分品牌塑造 on page 299。
- 添加调查徽标（除了公司徽标）。
- （可选）用细分市场的名称和徽标覆盖公司名称和徽标。

您创建的每个品牌项目都与使用相同目标的等效计划相对应。如果您有多个需要不同品牌的时间表，请创建与每个时间表的目标相匹配的品牌项目。

如果您仅使用标准公司调查计划，则可以使用标准公司品牌项目。

过程

1. 转至 管理 > 品牌。
2. 打开 公司 品牌项目来为标准公司时间表配置品牌，或者创建与您的自定义时间表目标相匹配的新品牌项目。
3. （可选）如果您正在处理目标细分品牌项目，则可以在 “品牌”选项 卡中选择 “公司品牌” 或 “目标品牌”。此选项卡不会出现在标准公司品牌项目上。

   目标品牌将用该部门的名称和标志取代公司名称和标志。 看 添加细分徽标 on page 297 以获取说明。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 转到 “参与” 选项卡。
5. 选择 “覆盖名称”，然后输入调查名称。例如：*YourVoice*。
6. （可选）单击 添加翻译 以本地化您的调查名称。
7. 将 *YourVoice* 徽标添加到 调查品牌 部分。
   您可以将调查徽标上传为 PNG 或 JPG 文件。使用 16:9 的宽高比可获得最佳效果。
8. 单击 “更新品牌”。

结果

结果立即生效。

如果您在 “品牌”选项 卡中启用了 目标品牌 ，并且目标细分不包含徽标，则调查电子邮件中显示的徽标将是自动生成的细分名称缩写。

下一步做什么

确保细分品牌切换在其 高级 设置中的所有属性上均处于非活动状态。这些切换默认处于非活动状态，但检查您是否已测试过这些设置非常重要。

relatedlinks
概念
概念：调查和细分品牌塑造 on page 299
任务
预览电子邮件品牌 on page 298
预览调查品牌 on page 298
示例
示例：覆盖调查名称并为标准公司计划添加调查徽标 on page 300
示例：覆盖子公司调查的调查名称和徽标 on page 301

覆盖公司名称和徽标

开始之前

安全：

- 在 访问控制的 员工 部分查看员工、 更新员工、 管理员工 权限。
- 在 访问控制的 管理 部分中管理段 和 管理属性 权限。 管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

如果您在某个属性上启用品牌，则该属性细分的员工将在通信中看到细分名称和徽标，而不是公司名称和徽标。

示例：如果您有一个名为 Entity 的属性，其中包含名为 ACME Corp 和 Kinetar 的细分，则每个细分的员工将在其调查和调查电子邮件中看到 ACME Corp 或 Kinetar 的名称和徽标，具体取决于他们所属的细分。

当在属性上启用品牌时，该属性的所有部分都将在调查中使用品牌。如果您已在多个属性上启用品牌，则调查品牌将从您首先品牌化的属性中细分。

注: 如果您需要覆盖公司名称和徽标 并 提供调查名称和徽标，请按照此处的步骤操作： 覆盖调查名称和徽标 。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开需要品牌化的属性。例如：实体。
3. 单击 编辑属性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. 转到 高级 部分。
5. 展开 段。
6. 启用 “品牌细分”下的切换。
7. 单击 “保存更改”。
8. 添加细分徽标 on page 297 涵盖品牌属性的所有部分。

结果

结果立即生效。

如果您在包含没有徽标的细分的属性上启用了品牌推广，则调查电子邮件中显示的徽标将是该细分名称的自动生成的缩写。

任何品牌属性值为空的员工都会看到公司品牌。

relatedlinks
概念
概念：调查和细分品牌塑造 on page 299
任务
预览电子邮件品牌 on page 298
示例
示例：覆盖任何调查计划中的公司名称和徽标 on page 300

添加细分徽标

开始之前

安全：

- 在 访问控制的 员工 部分查看员工、 更新员工、 管理员工 权限。
- 在 访问控制的 管理 部分中管理段 和 管理属性 权限。 管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

如果您已在某个属性上启用品牌，则所有相关部门的员工将在通信中看到部门名称和徽标，而不是公司名称和徽标。因此，我们建议在品牌属性的所有部分添加徽标。

如果您在针对特定细分市场的调查计划中启用了目标品牌推广，则只需在该细分市场中添加徽标即可。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开需要品牌化的属性。例如：实体。
3. 单击第一段旁边的 编辑 。
4. 展开 高级 部分。
5. 添加片段徽标。
6. 单击 “保存更改”。
7. 如果您已为整个属性标记，请对属性中的所有其他部分执行相同操作。

结果

结果立即生效。

如果您在包含没有徽标的细分的属性上启用了品牌推广，则调查电子邮件中显示的徽标将是该细分名称的自动生成的缩写。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：调查和细分品牌塑造 on page 299

预览调查品牌

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

您可以预览调查以了解调查参与者的品牌体验如何。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要预览的调查上的 “查看”。
3. 单击右上角的 预览调查 。

   选项 1：如果您在 “管理 > 品牌”中为目标调查计划设置了调查品牌，请单击 “预览调查”。

   选项 2：如果您仅在 “管理 > 属性”中为属性的所有段设置段品牌，请单击 “自定义预览” 并从品牌属性中选择一个段。

relatedlinks
概念
概念：调查和细分品牌塑造 on page 299
任务
覆盖调查名称和徽标 on page 295

预览电子邮件品牌

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

您可以预览调查电子邮件，以了解调查参与者的品牌体验如何。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要预览的调查上的 “查看”。
3. 转到 电子邮件 选项卡。
4. 滚动到 调查预览 并点击 预览电子邮件。

结果

如果您在 “管理 > 品牌”中为目标调查计划设置调查品牌，则电子邮件预览将显示目标细分的品牌。

如果您仅在 “管理 > 属性”中为属性的所有细分设置细分品牌，则电子邮件预览将应用您所属的品牌细分，无论调查计划如何。

relatedlinks
概念
概念：调查和细分品牌塑造 on page 299

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

任务
覆盖调查名称和徽标 on page 295
覆盖公司名称和徽标 on page 296

概念：调查和细分品牌塑造

背景

品牌化确保每位员工收到的调查问卷都带有他们认可的雇主公司的品牌标识，而不是陌生的母公司或第三方产品的品牌标识。

品牌塑造能让你：

- 用特定属性的细分名称和徽标覆盖公司名称和徽标。例如：您可以创建一个实体属性，其中包含以组织中每个实体命名的段。
- 在调查邮件中添加主题行前缀，覆盖调查名称，使其更容易被员工识别。例如：如果您将调查命名为“您的声音”，则电子邮件主题将是：“您的声音：[主题行文本]”。
- 除了公司标志外，还要添加调查标志。例如：如果您为内部调查营销创建了一个调查徽标，则可以将此徽标设置为您的调查徽标。在这种情况下，调查问卷的标志会代替公司标志显示，而公司标志会显示在调查问卷的右上角。

配置

您可以将品牌标识应用于所有调查计划，或者仅应用于选定的调查计划。

品牌推广可以通过两种不同的方式进行：

- 启用整个属性的细分品牌化功能，会将所有调查中的公司名称和徽标替换为细分名称和徽标。您可以在 “管理 > 属性”中为每个属性配置细分品牌。如果您已在多个属性上启用品牌标识，则调查只会对您首先启用品牌标识的属性中的细分群体进行品牌标识。
- 为调查计划创建品牌元素，您可以覆盖调查名称、添加调查徽标，并将公司名称和徽标替换为目标细分市场的名称和徽标。在 “管理 > 品牌”中，您必须为每个要进行品牌化的调查计划创建一个品牌项目。每个日程安排只能包含 1 个品牌宣传品。

如果您已在多个属性上启用品牌标识，则调查只会对您首先启用品牌标识的属性中的细分群体进行品牌标识。

支持的电子邮件

- 调查邮件。
- 提醒邮件。
- 参与度低邮件。
- 摘要邮件。

其他所有邮件均采用公司整体品牌形象。

支持的功能

- 民意调查。
- 经理仪表盘和个人仪表盘中的问题和评论。

推荐

我们建议仅在您的组织拥有不同品牌或子公司时才使用细分品牌。始终考虑员工最能产生共鸣和认可的品牌形象。

如果您有调查名称和徽标，以及不同的子公司，我们建议您使用调查品牌。

我们建议品牌细分仅使用一个属性。不建议使用多个属性进行细分品牌塑造，这可能会导致意想不到或不一致的结果。

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

备用逻辑

品牌塑造通常可以结合多种方式，具体取决于想要达到的效果。当您的品牌配置中缺少某些信息时，Peakon 会使用备用逻辑。

- 如果您为调查计划创建品牌项目，并将 “覆盖名称” 和 “调查徽标” 设置留空，则回退设置将使用 公司品牌项目中的调查名称和徽标（如果可用）。
- 如果在 “管理 > 品牌” 中启用 Target 品牌 ，但未向品牌细分中添加徽标，则回退版本为公司名称和徽标。
- 如果在 管理 > 属性 中启用 细分品牌 ，但未向品牌细分添加徽标，则徽标将是细分名称的缩写。

relatedlinks
任务
覆盖调查名称和徽标 on page 295
覆盖公司名称和徽标 on page 296

示例：覆盖任何调查计划中的公司名称和徽标

此示例说明了如何确保员工无论参与哪项调查都能看到自己子公司的品牌。

关于此任务

Kinetar 最近收购了一家名为 Oscorp 的公司，该公司将继续以该名称运营。

奥斯本员工需要在调查和调查电子邮件中看到自己的公司名称和徽标。

为了用细分名称或徽标替换公司名称和徽标，管理员已经创建了一个实体属性，其中包含 Oscorp 和 Kinetar 细分。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开实体属性并单击 编辑属性。
3. 转到 “高级” 选项卡并展开 “细分” 部分。
4. 启用 细分品牌。
5. 单击 “保存更改” 退出编辑面板。
6. 找到 Oscorp 部分并单击 编辑。
7. 展开 “高级” 选项卡。
8. 将徽标上传到 Segment 徽标 区域。
9. 对 Kinetar 段重复步骤 6-8。

   请注意，如果您的品牌属性上有 Kinetar 细分市场但未上传徽标，则调查将使用该细分市场名称的缩写作为徽标后备解决方案。或者，如果您不需要比较 Kinetar 部分，则可以将其删除，这样 Kinetar 的员工将拥有标准的公司品牌。
10. 单击 “保存更改”。

结果

结果立即生效。

奥斯本员工将看到他们自己的公司品牌，无论他们是在标准公司时间表中，还是在未来的任何其他目标时间表中。Kinetar 员工将继续看到自己的公司品牌。

示例：覆盖调查名称并为标准公司计划添加调查徽标

此示例说明如何更改标准公司计划的调查名称并添加调查徽标。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

一家名为 Kinetar 的公司创建了一个自定义调查徽标，并将其调查命名为 *YourVoice*。管理员希望用 *YourVoice* 调查名称替换 Peakon，并将 *YourVoice* 显示为电子邮件主题行中的前缀。

过程

1. 转至 管理 > 品牌。
2. 打开 公司 品牌项目。
3. 转到 “参与” 选项卡。
4. 选择 覆盖名称，然后输入 *YourVoice*。
5. （可选）单击 添加翻译 以本地化您的调查名称。
6. 将 *YourVoice* 徽标添加到 调查品牌 部分。
   您可以将调查徽标上传为 PNG 或 JPG 文件。使用 16:9 的宽高比可获得最佳效果。
7. 单击 “更新品牌”。

结果

结果立即生效。

如果您在 “品牌”选项 卡中启用了 目标品牌 ，并且目标细分不包含徽标，则调查电子邮件中显示的徽标将是自动生成的细分名称缩写。

下一步做什么

确保细分品牌切换在其 高级 设置中的所有属性上均处于非活动状态。这些切换默认处于非活动状态，但检查您是否已测试过这些设置非常重要。

示例：覆盖子公司调查的调查名称和徽标

此示例说明如何为子公司的调查更改调查名称并添加调查徽标。

关于此任务

一家名为 Kinetar 的公司已经使用了自定义调查名称和徽标：*YourVoice*。

技术与创新业务部门的运作独立于公司的其他部门。以下是技术与创新部门提出的品牌要求：

- 自定义调查名称和徽标： 发表您的意见。
- Kinetar 公司名称和标志。

要添加自定义调查名称和徽标，必须有单独的调查计划。

过程

1. 创建新的调查计划 on page 222 针对技术与创新部门，并将该部门排除在 公司 计划之外。
2. 转至 管理 > 品牌。
3. 单击 “添加品牌”。
4. 将 目标人群 设置为技术与创新领域。
5. 确保 “品牌”选项 卡中选择的设置是 “公司品牌”。
   如果您选择 “目标品牌”，调查将用该细分市场的名称和徽标替换公司名称和徽标。如果您选择了目标品牌但未提供细分市场徽标，则后备徽标是细分市场名称的缩写。
6. 转到 “参与” 选项卡。
7. 选择 覆盖名称，然后输入 表达您的意见。
8. （可选）单击 添加翻译 以本地化您的调查名称。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

9. 将 “发表您的意见 ”徽标添加到 调查品牌 部分。
   您可以将调查徽标上传为 PNG 或 JPG 文件。使用 16:9 的宽高比可获得最佳效果。
10. 单击 “更新品牌”。

结果

结果立即生效。

技术与创新调查和调查电子邮件将同时显示 Kinetar 公司徽标和“ 发表您的意见” 调查徽标。调查电子邮件的主题行将显示 *Have Your Say* 前缀，并用 *Have Your Say*替换 *Peakon*。

标准 公司 调查计划中的员工将继续看到公司面临品牌化。两个调查计划可以同时进行。

调查问题

设置注意事项：问题

您可以利用本主题来帮助您在规划配置和使用调查问卷问题时做出决策。它解释道：

- 为什么要设置它？
- 它如何融入 Workday 的其他部分。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全需求和业务流程配置。
- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详情，请参阅详细的任务说明。

它们是什么

Workday Peakon 问题可帮助您收集有关组织各个方面的反馈。我们提供 9 套题库，其中 4 套符合行业标准，您还可以将自己的问题与标准问题一起添加。驱动因素问题衡量影响员工认知的具体因素，并有助于确定需要改进的优先领域。

商业利益

使用 Workday Peakon 问题，您可以：

- 收集有关员工情绪的可操作见解，Peakon 会自动将其转化为领导者仪表板上的趋势。
- 通过驱动因素问题，利用标杆分析将贵组织的业绩与行业标杆进行比较。
- 通过数据驱动的洞察力留住员工并培养人才。
- 通过调查后的资源（包括内部资源和精选的外部内容），赋能管理者改进工作。。

用例

- 评估员工满意度并跟踪组织内各个领域的敬业度水平。
- 深入了解员工对工作体验的感受，以及这些感受是否与公司价值观相符。
- 了解并衡量员工对公司为保持员工多元化和创造包容性环境所做努力的看法。
- 通过设置开放式问题，收集有关临时主题的反馈意见。
- 通过定制驾驶员问题，提出针对特定问题的个性化问题。
- 提出宽泛或精确的问题，以了解特定人群的观点。 一群员工。例如：向都柏林办事处提出自定义问题，以收集有关基于地点的活动的反馈。
- 在员工职业生涯的关键时刻对员工进行调查。例如：使用入职和离职问题集。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

需要考虑的问题

问题	考虑因素
你想问员工哪些类型的问题？	您可以使用标准题库中的题目，这些题库包含翻译和基准测试题。这些标准题库支持行业基准测试： • 敬业度 • 健康与福祉 • 多元化与包容性 • 转型与变革 这些问题集可以帮助您收集员工生命周期中特定阶段的反馈意见： • 入职 • 离职 Peakon提供这些补充问卷，用于收集有关公司的其他反馈意见，例如战略举措和总体概况： • 新冠肺炎 • 公司问题 • 开放式问题 我们还提供价值观相关问题，帮助您了解员工是否觉得他们的工作体验与公司价值观相符。
你想如何针对不同的受众群体提出问题？	默认情况下，所有问题集都针对公司内的每一位员工。使用 “仅限包含” 或 “排除” 定向选项，向特定员工群体提出问题。 标准问题的翻译提供所有支持语言版本。
您希望如何设置驾驶员提问频率？	除了调查计划频率外，您还可以设置每位员工应该多久收到一次来自每个问题组的驱动因素问题。 当你设置时如果司机或副司机的调查频率高于调查频率，Workday Peakon 将分别向司机或副司机提出更多问题。
您希望多久在文中加入一次问题？每轮调查呢？	我们的问题轮换算法可以帮助您保持调查问卷简短且频繁。当您使用自动调查节奏时，Peakon 会检查每位员工上次收到每个问题的时间，以确定是否需要再次收到这些问题。 您可以通过启用或禁用以下选项来控制每轮调查中要提出的问题： • 调查问卷中随时设置的完整问题集。 • 具体问题请参见 “问题” 页面。
你想如何提出基于事件的问题？	Workday Peakon 提供基于研究的员工生命周期事件问卷，例如入职和离职阶段。

建议

- 启用所有驾驶员问题并定期开展调查，以确保所有问题持续得到覆盖。
- 将自定义问题添加到公司问题部分，而不是标准问题集，以确保调查按照您选择的频率分发所有司机和副司机问题。
- 确保问题与贵组织的各个领域都相关。例如：将现场员工（蓝领工人）群体从 远程工作 驱动因素问题中排除。

要求

配置所需的防火墙和代理，并将所有必需的 IP 地址添加到公司的允许列表中。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

局限性

- 标准驱动程序或子驱动程序最多只能添加 5 个自定义问题。
- 公司问题集中，每个驾驶员最多只能添加 15 个问题。
- 入职和离职流程没有外部基准，因为这些流程在不同企业、行业和岗位之间没有标准化。
- 您无法禁用问题评论。Workday Peakon 将评论视为收集见解、深入了解员工观点和体验的核心功能。

租户设置

无影响。

安全

- 允许或限制每个访问控制组对特定问题集的访问权限。您还可以创建具有公司范围或区域访问权限的专用访问控制组。系统默认将所有用户添加到 “员工” 访问控制组。
- 在访问控制组级别启用或禁用问题集。只有拥有 “管理问题” 访问控制权限的用户才能在其分配的区域内添加和编辑调查问题。例如：管理员拥有公司范围内的访问权限，可以编辑整个组织的调查问卷问题。拥有“管理问题”访问控制权限的细分管理员只能编辑他们所管理的细分的问题。

业务流程

无影响。

报告

您可以查看和筛选经理仪表盘上会实时显示调查结果。此外，您还可以：

- 比较你的分数，追踪最大的变化， 并在 “精选见解” 页面上确定需要采取行动的领域。
- 通过查看 “员工体验周期” 页面上的调查数据，全面了解员工生命周期。
- 在 “影响” 页面上设置影响指标，并比较驱动因素如何影响结果。

连接与接触点

Workday 提供了一个 Touchpoints Kit，其中包含帮助您了解租户中配置关系的资源。在 Workday 社区了解更多关于 Workday Touchpoints Kit 的 信息。

relatedlinks
概念：驾驶员问题 on page 318
概念：公司问题 on page 320
概念：入职和离职问题 on page 323
概念：价值观问题 on page 321
设置驾驶员提问频率 on page 309
设置问题定位 on page 308

创建新的驱动程序问题

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

司机问题要求员工使用 0-10 的等级评分以及可选评论来回答。

在任何标准驱动程序或子驱动程序上，最多可以添加 5 个自定义问题。可以在公司问题集中为每个司机添加 15 个问题。

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

如果问题处于活动状态并且属于已启用问题集的一部分，则在实时轮次中添加新问题会立即将其添加到调查中。

当添加新的驱动因素问题时，它将计入驱动因素的总体综合得分，该得分与外部行业形成基准。

注：对单个驱动程序或子驱动程序有多个活跃问题将影响对此问题的参与。示例：按月度进行调查，按季度对子驾驶员进行调查，这意味着调查必须每季度向每个子驾驶员询问 1 个问题。如果一个子司机有 2 个问题，则每个员工需要 2 个季度才能收到该子司机的所有问题。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 打开您需要添加新问题的问题集。
3. 确保您的上下文选择是正确的。如果您处于细分环境中，新问题将使用该细分作为总体目标。
4. 添加新问题。

   请参阅我们的最佳实践指南以获取有关制定问题的建议。

   看 概念：自定义驱动程序问题最佳实践 on page 322。
5. 选择问题所属的驱动因素。
6. （可选）在问题应使用公司名称或品牌细分名称的任何地方添加 %s 占位符。
7. （可选）添加任何相关的翻译。如果没有可用的调查语言的翻译，则在缺少翻译的调查中，问题将以原始语言显示。
8. （可选）将目标细分设置为应该接收此问题的员工群体。

结果

如果您在现场调查期间对问题进行更改，则更改将立即反映在尚未回答调查的员工身上。

将新问题设置为活动问题后，该问题将立即可用。如果您在实时调查中添加了活跃问题，那么已经打开调查但尚未完成的员工可能仍会因为浏览器缓存而看到旧版本。

relatedlinks
概念
概念：驾驶员问题 on page 318
概念：自定义驱动程序问题最佳实践 on page 322

创建一个新的开放式问题

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

您可以针对不需要长期分析的临时主题创建开放式问题。例如：对公司场外的反馈。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 转至 开放式问题。
3. 确保您的上下文选择是正确的。如果您处于细分环境中，新问题将使用该细分作为总体目标。
4. 添加新问题。
5. 设置提问频率。
6. （可选）在问题应使用公司名称或品牌细分名称的位置包含 %s 占位符。
7. （可选）添加任何相关的翻译。如果没有可用的调查语言的翻译，则在缺少翻译的调查中，问题将以原始语言显示。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

8. （可选）将目标细分设置为应该接收此问题的员工群体。

结果

如果您在现场调查期间对问题进行更改，则更改将立即反映在尚未回答调查的员工身上。

新问题在您切换至活动状态后即可立即使用。如果您在实时调查中添加了活跃问题，那么已经打开调查但尚未完成的员工可能仍会因为浏览器缓存而看到旧版本。

relatedlinks
概念
概念：开放式问题 on page 319

创建一个新的价值观问题

开始之前

安全： 管理公司价值。此权限仅在具有 “所有员工”访问权限的组中可用。

关于此任务

价值观问题采用 0-10 的等级，可让您衡量员工对公司每个价值观的认同程度。

过程

1. 转至 管理 > 值。
2. 单击 “添加值”。
3. 添加值的名称和描述。例如： 创新——我们力求在每一步都进行创新。
4. （可选）添加任何相关的翻译。如果没有可用的调查语言的翻译，则在缺少翻译的调查中，问题将以原始语言显示。
5. （可选）在 高级 部分中添加目标片段。

结果

添加后，价值观问题将出现在您的下一轮调查中，当员工开始回答时，见解将实时出现在仪表板上。

下一步做什么

在每个时间表内分别设置价值观问题的频率。

relatedlinks
概念
概念：价值观问题 on page 321

为公司问题创建驱动程序

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

通过创建自定义驱动程序并添加自定义问题，您可以从分析中受益，而不会扭曲参与模型和标准化基准。

最多可以创建 100 个自定义驱动程序。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 选择 *[公司名称]*问题。
3. 单击 “创建自定义驱动程序”。
4. 输入您的司机姓名。例如： 敏捷工作。

下一步做什么

创建新的驱动程序问题 on page 304.

relatedlinks
概念
概念：公司问题 on page 320

编辑现有问题

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

要编辑问题，您需要对需要反映的具体语言进行编辑。Peakon 随后会在调查问卷和仪表盘中使用修改后的问题版本，供选择包含修改内容的语言的用户使用。

使用外部基准测试的题集会继续对修改后的题目进行基准测试。编辑标准问题时，请确保保持问题的含义和情感，以维护外部基准测试的准确性，并避免影响员工对问题的理解和回答。看 概念：自定义驱动程序问题最佳实践 on page 322 就如何提出问题寻求建议。

拥有全球公司访问权限的用户可以编辑所有问题。管理问题的细分市场经理只能编辑主要目标群体是他们所管理的细分市场的问题。

您无法禁用问题评论。Peakon 认为评论是收集见解、加深对员工观点和经验理解的核心功能。

过程

1. 前往 管理 > 问题页面。
2. 选择包含您需要编辑的问题的题集。例如：参与度。
3. 点击需要编辑的问题旁边的 “编辑” 按钮。
4. 在 “本地化” 部分，对您在调查中启用的语言进行任何必要的编辑。
5. （可选）在问题应使用公司名称或品牌细分名称的地方添加 % 占位符。

结果

新版本的问题立即生效。如果在调查进行期间进行编辑，由于浏览器缓存的原因，已经打开调查但尚未完成的员工可能仍然会看到旧版本。

所有现有评论和问题仪表板都将包含新的措辞。此次更改不会改变任何历史调查分数，因为它将显示为该措辞一直存在。

relatedlinks
概念
概念：自定义驱动程序问题最佳实践 on page 322

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

添加问题翻译

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

标准问题已提供所有受支持语言的本地化版本。您可以编辑本地化以更改使用特定语言时问题在调查和仪表板中的显示方式。

您需要为您创建的任何自定义问题创建自己的本地化。如果您将调查限制为特定语言，则只需为这些语言创建问题翻译。如果员工选择的调查语言没有自定义问题的翻译，则问题将以其原始形式显示。

注: 如果没有英语（美国）和法语（加拿大）的翻译，他们将分别使用英语（英国）和法语（法国）的翻译（在调查中选择时）。为了防止这种情况，请在英语（美国）和法语（加拿大）字段中添加翻译。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 选择包含或将包含您要翻译的问题的问题集。
3. 添加新问题或单击现有问题的 编辑 。
4. 展开 本地化子 部分。
5. 选择您想要翻译问题的语言。

结果

该问题的翻译版本立即生效。如果您在实时调查期间进行编辑，已经打开但尚未完成调查的员工可能仍会因为浏览器缓存而看到旧版本。

relatedlinks
概念
参考：按功能列出的支持语言 on page 45

设置问题定位

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

通常所有问题的标准目标是公司，即所有员工都可以收到所有问题。如果需要，您可以针对问题 仅包含 或 排除 某些特定片段。

当包括和排除多个细分时，排除使用“或”逻辑，因此定位适用于符合您设定的任何目标的任何员工。

还可以在创建问题时为问题设置总体目标（而不是使用仅包含或排除选项）。将总体目标设置为细分使您能够使用附加定位选项设置双重目标。

例如： 目标 是营销（部门）， 不包括 巴黎（办公地点）会将问题发送给除巴黎员工以外的所有营销员工。

一旦设定了总体目标，就无法更改它，但是始终可以更改 “仅包含” 和 “排除” 目标。

虽然无法停用每个问题集的主要问题（例如：NPS 问题），但您可以将问题定位到空白段作为解决方法。只要目标仍然存在，员工就不会收到该问题。请注意，如果主分数在贵公司的可见窗口内没有任何有效答案，则无法导出该问题集的 PowerPoint。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 选择问题集。
3. 添加新问题或单击要编辑的问题。
4. 在 高级 部分设置目标。

结果

该目标立即生效。如果您在实际调查期间进行此更改，已经打开但尚未完成调查的员工可能仍会因为浏览器缓存而看到旧版本。

编辑入职和离职问题时间

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

Peakon 使用我们建议的时间时会为每位员工建议最相关的时间。要编辑问题时间，请确保新的时间设置与员工相关。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 选择包含您需要编辑的问题时间的问题集。例如：入职或离职。
3. 单击需要编辑的问题上的 “编辑”。
4. 选择时间的 数字 和 单位。
5. 更新 更改。
6. （可选）您可以批量更新驱动程序上所有问题的提问时间。在您需要编辑的驱动程序上单击 “编辑此驱动程序的时间”。
7. 选择时间的 数字 和 单位。
8. 更新 更改。

结果

新的提问时间立即生效。

relatedlinks
概念
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325

设置驾驶员提问频率

开始之前

安全：管理时间表。

关于此任务

当使用自动重复的调查频率（而不是手动频率）时，您可以控制每个员工从每个问题组接收驱动问题的频率。

问题频率设置以每个员工为基础，使调查能够使用频率设置来决定每个员工何时再次提出某些问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

请注意，如果您将驾驶员或子驾驶员的频率设置为高于调查频率，则调查将把它作为指令，分别向驾驶员或子驾驶员提出更多问题。

当您设置定期调查的频率时，您可以打开或关闭问题集。这意味着您可以针对业务的特定部分进行独立调查，或者以不同的节奏提出问题以满足您的需求。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击 “查看” 打开一个计划或创建一个新计划。
3. 转到 频率 选项卡。
4. 扩展问题集。例如：健康与福祉。
5. 设置主要问题、驱动因素和子驱动因素的频率。例如：每季度、每月、每季度。当您配置问题频率时，侧边栏会调整调查中的平均问题数，并根据您的调查频率提供建议。
6. 单击 “保存更改”。

结果

如果您在现场调查期间对问题进行更改，则更改将立即反映在尚未回答调查的员工身上。

如果您选择 “始终”，则问题组中的问题将显示在下一个（或当前）调查和后续调查中，供所有符合条件的员工查看，直到您停用该问题或更改其频率。 请注意，如果您对单个驱动程序有多个问题（例如：您在公司问题中创建了一个包含 10 个问题的驱动程序），则将频率设置为 “始终” 意味着该驱动程序的所有问题都会出现在每次调查中。

对于自动重复的调查，问题显示的时间可能因员工而异，具体取决于员工上次回答问题的时间。

relatedlinks
概念
概念：驾驶员问题 on page 318
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ on page 355
揭秘 Peakon 问题旋转算法

设置开放式问题频率

开始之前

安全：管理问题。

关于此任务

当使用自动重复的调查频率（而不是手动频率）时，您可以控制每个员工收到每个开放式问题的频率。

请注意，如果您将开放式频率设置为高于调查频率，则调查将以此为指令分别询问更多开放式问题。

问题频率设置以每个员工为基础，使调查能够使用频率设置来决定每个员工何时再次提出某些问题。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 选择 开放式问题。
3. 单击需要配置的问题上的 编辑 。例如： 您现在有什么想法想告诉我们吗？
4. 在 频率 字段中选择一个频率。例如： 季度。
5. 单击 “更新”。

结果

如果您在现场调查期间对问题进行更改，则更改将立即反映在尚未回答调查的员工身上。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果您选择 “始终”，则问题将显示在下一次（或当前）调查和后续调查中，供所有符合条件的员工查看，直到您停用该问题或更改其频率。

如果您选择 “一次”，则问题将在下一次（或当前）调查中向所有符合条件的员工显示，但不会再显示。如果您将其设置为“现在 一次 ”，那么在之前的调查中已经遇到过这个问题的员工将不会收到它，因为该问题已经满足该员工的这个条件。

对于自动重复的调查，问题显示的时间可能因员工而异，具体取决于员工上次回答问题的时间。

relatedlinks
概念
概念：开放式问题 on page 319
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ on page 355
揭秘 Peakon 问题旋转算法

停用问题

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

您可以停用单个问题以防止其显示在调查中，直到您再次激活它为止。当您不想停用计划中的整个问题集时，停用单个问题是有益的。

停用问题并不会删除其历史数据，这些数据将在选定的可见期内继续保留。随着可见性窗口在每一轮中向前移动，旧分数逐渐从非活动问题的当前仪表板中消失。如果您删除该问题，也会发生相同的过程。无法删除或隐藏已停用或已删除的问题的分数。

有权访问问题配置的细分经理只能编辑或停用针对他们管理的细分的问题。

无法停用每个问题集的主要问题。但是，作为一种解决方法，您可以将其定位到一个空段。看 设置问题定位 on page 308 以获取说明。请注意，如果主分数在贵公司的可见窗口内没有任何有效答案，则无法导出该问题集的 PowerPoint。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 选择包含您需要停用的问题的问题集。例如：参与度。
3. 选择您想要停用的问题上的 “编辑”。
4. 取消选中 激活问题 复选框。
5. 更新。

结果

如果您在现场调查期间对问题进行更改，则更改将立即反映在尚未回答调查的员工身上。已经打开但尚未完成调查的员工可能会因为浏览器缓存而仍然看到旧版本。

出口问题

开始之前

安全：管理问题。

关于此任务

管理员和有权限管理问题的用户可以从每个问题集中导出管理后台的问题列表。无法在同一次导出中导出多个题集中的问题。

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

导出问题时，您可以指定语言，以及是否仅导出活跃问题或非活跃问题。

从管理后台导出问题与导出包含分数的调查问题并不相同。请参考…… 概念：仪表板导出 on page 409。

导出的题目中也包含了答题时间信息。

过程

1. 前往 管理 > 问题页面。
2. 打开需要导出的题集。例如：参与度。
3. 点击 “导出”。
4. 调整过滤器并继续。

在调查中启用问题

开始之前

安全： 管理日程安排 和 管理问题。

关于此任务

您可以配置想要包含在调查问题轮换过程中的问题。

在调查轮次中切换问题集还使您能够针对业务的特定部分运行独立调查，或者以不同的节奏运行问题以满足您的需求。示例：您可以每月安排敬业度、H&W 和 D&I 问题集，并安排仅针对会计部门的单独的季度 T&C 调查轮次。

要在调查中显示问题，它必须是：

- 在问题配置区域设置为活动。
- 调查计划中已启用问题集的一部分（价值观或开放式问题组除外，其中的问题必须处于活动状态才能在调查中）。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 打开一个问题集。例如：参与度。
3. 确保您需要在调查中使用的问题是有效的。
4. （可选）如果需要，创建并激活任何新问题。
    - 创建新的驱动程序问题 on page 304
    - 创建一个新的开放式问题 on page 305
    - 创建一个新的价值观问题 on page 306
5. 转至 管理 > 时间表。
6. 单击 “查看” 打开一个计划或创建一个新计划。
7. 在 频率 选项卡中启用特定问题集及其频率。
8. 在每个应该使用这些问题的时间表中激活问题集。

结果

如果您在现场调查期间对问题进行更改，则更改将立即反映在尚未回答调查的员工身上。

对于自动重复的调查，问题显示的时间可能因员工而异，具体取决于员工上次回答问题的时间。

注：在现有时间表内启用新问题将使问题轮换算法在下一轮中优先考虑这些问题，因为这些问题之前没有被问过给员工。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

下一步做什么

在调查轮次之前审查问题定位，因为它可以作为另一个层面来确定某些员工或整个调查计划是否会收到特定问题。

relatedlinks
概念
揭秘 Peakon 问题旋转算法

管理对问题集的访问权限

开始之前

安全性：管理员访问。

关于此任务

您可以为每个访问控制组启用或限制对特定问题集的访问。访问配置的更改立即生效。

过程

1. 转至 管理 > 访问控制。
2. 打开访问组，该组应该具有自定义问题访问权限。
3. 打开或关闭小组应该能够访问的问题集。

relatedlinks
概念
概念：通用访问控制组 on page 120

将自定义问题移动到不同的驱动程序或问题集

开始之前

权限：

- 访问统计数据
- 管理问题

关于此任务

公司可以在不同的问题集和驱动程序之间移动自定义驱动程序问题。当您移动带有历史数据的问题时，其数据也会随之追溯移动。分数的变化立即生效，但可能需要几分钟才能在仪表板上更新。

如果您将自定义问题移动到标准问题集，它将通过添加该问题所属的调查轮次的数据点来重新计算整个接收问题集。但是，如果将其移出标准问题集，数据点将保留在问题集的仪表板上。

示例：您之前在五月份没有涉及健康与福祉 (H&W) 问题的调查，但是您正在将五月份调查中的一个问题移至 H&W 问题集。此操作将把 5 月份的调查轮次添加到 H&W 仪表板上随时间变化的得分图表中。如果您随后将 H&W 自定义问题移回其原始问题集，则 5 月份的数据点将保留在 H&W 问题集的仪表板上。

只能使用问题的主要目标设置来移动针对您所显示的上下文的问题。例如：如果您处于公司环境中，您可以移动所有自定义问题。如果您处于目标环境中（例如：特定业务部门），则只能将设置了总体目标的问题移动到业务部门的细分。请注意，如果您使用“仅包括”设置进行定位，并且总体目标是公司，则只有具有公司级别访问权限的用户才能移动问题。

您每小时可以移动一次每个自定义问题。

过程

1. 转至 管理 > 问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. 打开包含您需要移动的问题的问题集。
3. 根据需要设置 问题集 和 驱动程序 。
4. 单击 “更新”。

relatedlinks
概念
社区文章：Peakon 问题配置自助服务

使用问题刷新来更新问题集

开始之前

安全： 管理问题。

关于此任务

我们引入了管理员将 Peakon 实例中的参与度和健康与福祉问题集升级到最新问题版本的功能。所有重新措辞的问题都附有重新措辞的翻译。

注: 我们建议在现场调查之外升级您的问题以减少干扰。

升级问题后：

- 每个问题的旧版本将继续显示在管理器、共享和个人仪表板中，直到其调查数据超出可见性窗口（调查时间为 3、6 或 12 个月，取决于您的设置）。一旦调查数据超出您选择的有效期窗口，旧问题将仅在显示历史调查数据时可见。
- 如果有效期窗口允许，用户单击 “?” 图标显示影响分数的问题时，将在仪表板、驱动程序和问题分数页面中看到每个问题的两个版本。 每个版本都有自己的仪表板和 随时间变化的分数图。
- 每个驾驶员和子驾驶员的分数将是两个版本问题答案的总和。但是，一旦您升级问题，调查将不再询问每个问题的旧版本。
- 每个驾驶员和副驾驶员的历史数据仍然可见。
- 评论将显示发表评论时所使用的问题的版本。
- 升级不会影响您添加的任何自定义问题。
- 升级不会激活您已停用的任何问题。每个问题的旧版本将不再在 管理 > 问题中提供。 如果您编辑了旧问题、有任何自定义翻译或细分定位，则会发生异常。在这种情况下，问题的两个版本都会显示在 “管理 > 问题”中。在删除旧问题之前，您可以手动配置新版本问题所需的任何翻译或片段定位。

过程

1. 转至 管理 > 问题。
2. 打开您需要更新的问题集。
3. 在蓝色横幅上，单击 “升级问题”。
4. 单击 “确认”。

结果

新问题将立即反映在问题集配置页面上。每个问题的旧版本将继续显示在管理器、共享和个人仪表板中，直到其调查数据超出可见窗口。

relatedlinks
概念
社区文章：Peakon 问题刷新
参考信息
常见问题解答：调查问题刷新 on page 362

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

设置新员工入职调查问卷

开始之前

- Peakon 中的管理员 访问权限。
- 权限： 管理问题。

关于此任务

您可以设置入职培训问题，既可以设置提问时间，也可以针对特定任期阶段设定目标。

注: 我们建议在对离职员工进行调查时使用基于规则的问题（问题时长）。手动模式和算法也是可行的，但存在一些缺点。该算法可能会导致离职员工收到多个或重复的问题，而手动模式在跟踪和管理离职员工的调查中会产生很高的成本。

只有在使用每周调查计划时，才能配置入职培训问题集的提问时间（基于规则的问题）。设置答题时间时，Peakon 会自动为每个问题添加建议的最佳答题时间。不过，您可以根据贵组织的流程自定义时间安排。

过程

1. 配置入职和离职问题集：
    a) 导航至 管理 > 问题。
    b) 选择 “入职培训”。
    c) 点击 “配置”。
    d) 开启此功能即可在调查问卷中使用问题。
2. 在特定调查中启用新用户引导问题集：
    a) 导航至 管理 > 日程表。
    b) 添加新日程或 查看 现有日程。
    c) 选择 “频率” 选项卡。
    d) 点击 “入职培训 问题集”。
    e) 请选择您偏好的频率选项。
    f) 保存更改。
3. 设置提问时间：
    a) 前往 管理 > 问题页面。
    b) 选择 入职培训 问题集。
    c) 选择 “添加问题计时”。
    d) 再次选择 “添加问题计时” 以确认您的选择。
    e) （可选）选择问题旁边的 “编辑问题计时” 来编辑特定时间。
    f) （可选）更新。

结果
您已设置好入职培训问题。入职调查结果以问题和驱动因素得分以及热力图的形式呈现。
relatedlinks
概念
概念：驾驶员问题 on page 318
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325
概念：入职和离职问题 on page 323
参考信息
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ on page 355

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

设置离职调查

开始之前

- Peakon 中的管理员 访问权限。
- 权限： 管理问题。

关于此任务

离职调查使组织能够在员工离职前后不久收集反馈意见，确保在最相关的时间提出问题。在设置调查计划之前，请确保已将个人电子邮件地址添加到员工记录中。

您必须决定哪些离职问题仅适用于员工离职日期之前，哪些仅适用于离职日期之后，哪些在离职日期之前和之后都适用。

在配置离职调查之前，请查看 “管理 > 属性” 中的“离职日期”部分，以及 “管理 > 员工” 页面上要调查的离职员工。

注: 我们建议在对离职员工进行调查时使用基于规则的问题（问题时长）。手动模式和算法也是可行的，但存在一些缺点。该算法可能会导致离职员工收到多个或重复的问题，而手动模式在跟踪和管理离职员工的调查中会产生很高的成本。

只有在使用每周调查计划时，才能配置退出问题集的提问时间。配置规则时，Peakon 会自动为每个问题添加建议的最佳时间。不过，您可以根据贵组织的流程自定义时间安排。

要调查离职员工，请确保您已设置输入员工个人电子邮件的方法（无论是手动输入还是通过同步输入）。只有当他们离开该组织后，问题才会发送到他们的个人电子邮件地址。

过程

1. 配置退出问题集：
    a) 导航至 管理 > 问题。
    b) 选择 “退出”。
    c) 点击 “配置”。
    d) 开启即可显示您想要包含的问题。
2. 设置提问时间：
    a) 选择规则（分离前、 分离后或两者都选）。
    b) 在问题上选择 “添加问题计时”。
    c) 更新。
3. 为离职调查制定调查计划：
    a) 导航至 管理 > 日程表。
    b) 创建新日程表并选择 “就业状态”：在职 员工选择“已就业”， 离职 员工选择“已离职”。
    c) 选择 “频率” 选项卡。
    d) 点击 “退出 问题集”类别。
    e) 保存 更改。

结果

您现在已经设置好了退出问题。出口调查结果以问题和驱动因素得分以及热力图的形式呈现。汇总分数包括根据“纳入前雇员”设置下的回复。

示例

下一步做什么

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

relatedlinks
概念
概念：对离职员工进行调查 on page 243
概念：驾驶员问题 on page 318
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325
概念：入职和离职问题 on page 323
参考信息
常见问题解答：离职员工调查 on page 259
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ on page 355

设置提问时间

开始之前

安全： 管理问题 和 管理日程安排。

关于此任务

使用基于规则的问题，您可以在使用每周调查计划时配置 入职 和 离职 问题集的提问时间。

设置答题时间时，Peakon 会自动为每个问题添加建议的最佳答题时间。不过，您可以根据贵组织的流程自定义时间安排。

过程

注: 您可以批量启用入职和离职流程中的问题。对于新员工入职培训，您只能在司机级别批量编辑问题时间。所有问题都必须至少有一条规则，但现在您可以删除退出问题的规则。对于自定义问题，请在问题的“编辑 > 配置问题计时” 部分手动设置问题计时。

1. 前往 管理 > 问题页面。
2. 打开 入职培训 或 离职 培训问卷集。
3. 选择 “添加问题计时”。
4. 屏幕上会弹出确认框，请您确认选择。选择 “添加问题计时”。
5. （可选）选择问题旁边的 “编辑问题计时” 来修改特定问题的计时。
6. （可选）更新。

结果

您现在已经设置好了 入职培训 或 离职 培训问题集的提问时间。

当您在调查计划设置页面上查看 “频率” 选项卡时，设置“重要时刻”的驱动因素或子驱动因素频率的选项现在显示为 “员工计时”。

relatedlinks
概念
概念：驾驶员问题 on page 318
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325
概念：入职和离职问题 on page 323
参考信息
常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？ on page 355

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：驾驶员问题

Peakon 题库包含 80 多道标准题，涵盖多个题集，支持所有语言。所有标准驾驶员问题均支持行业基准测试。

问题集

每组问题都衡量一个职场主题。例如：员工敬业度问卷旨在衡量员工在工作场所的敬业程度。

Peakon题库包含以下题集：

- 敬业度
- 健康与福祉
- 多元化与包容性
- 转型与变革
- 入职
- 离职
- 新冠肺炎
- 公司问题

标准题集包含 1 个核心题和最多 3 个附加题，用于从高层次衡量主题。这些高层次的问题构成了相关题集的主要得分。例如：主要参与度得分由核心 eNPS 问题和忠诚度、满意度和信任度问题组成。每组问题都包含多个分析驱动因素，以帮助您进行分析。

驱动因素

每组问题中的驱动因素是指影响员工对该组问题整体看法的因素。这些是员工工作体验中对整体态度认知产生显著影响的各个方面。例如：提高员工对增长驱动因素的看法可能会提高员工的整体敬业度。每个驾驶员都有自己的评分，根据其自身的问题进行评分，并可为该主题内的优先事项提供指导。

Peakon 仪表板使用影响圈来指示每个驱动因素对每个特定组织或细分市场的整体看法的影响程度。例如：如果增长驱动因素的影响圈重叠，您可以假设，根据您组织的调查数据，提高增长分数也可以提高参与度分数。

驾驶员和副驾驶员问题

每位驾驶员有 1 个核心问题和最多 4 个子驾驶员问题，这些问题构成驾驶员得分。例如：成长驱动因素包含核心问题以及职业发展路径、学习和指导三个子驱动因素问题。这四个问题在成长驱动因素得分中权重相同。

团队或公司层面的每个驾驶员得分是该驾驶员所有员工总得分的平均值。它使用每位员工对该司机提出的每一道题的最新得分来计算每位员工的总分（只要得分在可见窗口内）。

员工可以对司机提出的问题进行评分，评分范围为 0-10 分。也可以添加评论，或者只用评论的方式回答问题。

算法

调查会询问您在调查计划中激活的问题集中的所有有效问题，但使用提问时间限制的问题除外。

设定提问频率决定了每位员工应该多久收到一次每组问题中的问题。使用自动调查节奏时，调查会在每一轮调查中提出所有问题，但不会同时询问所有员工。该算法会检查每位员工上次收到每个问题的时间，以确定该员工是否需要再次收到这些问题。

当调查开始时，可见窗口会发生变化，所有驾驶员评分都会更新，新的评分会进入，而旧的评分会从仪表板中消失。如果停用某个驱动因素问题，则在每一轮新的调查中，现有分数将从当前分数中剔除，而不会有新分数进入。

推荐

启用所有问题并经常进行调查，以确保所有问题持续得到覆盖。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

确保问题与贵组织的各个领域都相关。例如：如果您有蓝领员工，您可以将他们从远程办公问题中排除。

为确保调查能够按照您选择的频率分发所有司机和副司机问题，我们建议将任何自定义问题添加到 “公司问题” 部分，而不是标准问题集。 看 概念：标准问题集上的自定义问题 on page 321。

请参考我们建议的入职和离职问题集的提问时间。欲了解更多信息，请访问 概念：入职和离职问题时间安排 on page 325。

使用自定义驱动程序问题时，请参考 概念：自定义驱动程序问题最佳实践 on page 322 就如何提出问题寻求建议。

局限性

- 每个标准题集中的主问题无法编辑或停用。
- 无法为每个问题单独设置频率，只能为问题组设置频率。例如：参与度问题集的子驱动因素频率。
- 无法向标准题库添加自定义驱动程序或子驱动程序。请改用公司问题来创建自定义驱动程序。
- 转型与变革问题集目前还不支持外部基准、重点领域和优势、微课程和文章。
- 公司问题和 COVID-19 问题集不支持创建子驱动因素。
- 删除问题并不会删除该问题的历史数据。随着每一轮调查中越来越多的分数从可见窗口中消失，历史数据也会逐渐从当前的仪表板中消失。
- 标准驱动程序或子驱动程序最多只能添加 5 个自定义问题。
- 自定义驱动程序最多只能添加 15 个问题。
- 在使用循环调查模式时，向标准司机或副司机添加自定义问题可能会导致所有员工需要更长时间才能收到特定司机或副司机的所有问题。
- Peakon不支持多项选择题。

概念：开放式问题

背景

开放式问题使您能够收集反馈和想法，而无需采用 0-10 的尺度。

开放式问题只能通过评论来回答，因此您可以添加或删除轮换中的问题，而不会影响您以后的分数。

开放式问题显示在调查结束时，位于所有基于分数的问题之后。

您可以在调查计划中打开或关闭开放式问题以及参与度问题集和价值观，从而可以针对业务的特定部分运行独立调查，或以不同的节奏运行问题以满足您的需求。

开放式问题的一些用例包括：

- 入职和离职问题，针对新员工任职期段，频率设置为一次。例如： 入职期间您最喜欢的事情是什么？
- 公司问答环节之前的问题收集。例如： 在下次公司全体会议上，您想向 *[CEO 姓名]* 询问什么问题？
- 对公司场外的情况进行反馈。例如： 您对我们的新场外结构有何看法？
- 针对特定国家/地区细分的一项举措的问题。例如： 您对我们关于新丹麦假日法案的会议有什么疑问吗？
- 一般公司反馈。例如： 您现在有什么想法想告诉我们吗？

频率

每个开放式问题都是一个独立的项目，因此您可以设置每个问题的频率。例如： 每季度、 每月、 一次或 总是。

如果您需要确保特定问题在下一次调查中显示，请将其频率设置为 始终。根据需要，在下一轮调查之前更改频率或停用该问题。

推荐

避免使用太多开放式问题，而应专注于能够增加价值的问题。例如：在同一个调查中设置 “本月发生在您身上最好的事情是什么？” 和 “您现在有什么想法想告诉我们？”这两个 问题可能会让人觉得太重复了。

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

由于开放式问题允许自由文本答案，因此重点是以欢迎定性反馈的方式提出问题。

我们建议以允许回答“是”或“否”的方式来表述问题，或者要求员工根据您在问题文本中定义的范围来评论数字。由于自由文本评论的性质，这种方法很少能提供干净的数据集。

限制

- 无法控制开放式问题的顺序。它们显示在调查结束时，但您无法确保特定的开放式问题会在另一个问题之后显示。
- 虽然您可以配置经理对开放式问题的访问权限，但无法针对每个问题进行此操作。
- 开放式问题没有专门的可见性阈值设置，该设置用于控制在答案可见之前必须回答每个开放式问题的员工数量。但是，开放式问题符合整体 评论可见性阈值 设置，该设置控制在显示评论之前必须回答调查的员工数量。

概念：公司问题

背景

您可以在公司问题组中创建自定义驱动程序（在您的帐户中显示为 [公司名称] 问题 ）。创建自定义驱动程序使您能够将自定义问题分组为主题。

通过创建自定义驱动程序并添加自定义问题，您可以从分析中受益，而不会扭曲参与模型和标准化基准。公司问题集还使您能够继续使用您的组织已在工具之外使用的问题。

您最多可以创建 100 个自定义驱动程序。每个自定义驱动程序最多可以添加 15 个自定义问题。每个自定义驱动程序都有自己的总分。

与所有司机问题一样，员工可以用分数和/或评论来回答，或者完全跳过该问题。

报告

您可以在以下页面查看公司问题的结果：

- 细分热图
- 驱动程序页面
- 问题分数页面
- 评论

推荐

公司问题集用于持续聆听那些受益于持续测量的主题。它最适合用于对企业具有战略重要性的问题，而不是临时调查。我们建议您在同一调查中将公司问题与其他问题集一起进行。

在可能的情况下，我们建议使用公司问题集而不是标准问题集来处理自定义问题，以确保标准问题的外部基准保持准确。

我们建议参考 概念：自定义驱动程序问题最佳实践 on page 322 以获得关于制定问题的建议。

注意事项

- 由于公司问题是公司独有的，因此他们仅支持细分市场的内部基准测试。
- 您可以分别管理每个访问控制组对公司问题的访问权限。还可以为单个公司司机设置专家访问权限。
- 将公司问题频率设置为 “始终” 意味着每个公司司机的所有问题都会出现在每次调查中。示例：如果您创建了一个包含 10 个问题的新驱动程序，并将公司频率设置为 始终，则在您使用该频率选项时，员工将在每次调查中收到全部 10 个问题。
- 如果您需要从公司问题集中删除自定义驱动程序，请先删除与该驱动程序相关的问题。

限制

- 无法在公司问题集中创建子驱动程序。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 公司问题不支持仪表板共享或重点领域和优势。
- 对单个司机提出多个问题可能会导致问题分配给每个员工的速度变慢。
- Peakon 不支持多项选择题。

概念：价值观问题

背景

价值观问题使您能够追踪您的员工是否认为他们的工作经历符合您的公司价值观。

价值观问题使用 0-10 的等级，并在调查中显示一个标准问题： [价值观名称] - 您在这里的日常工作经历是否与这个价值观一致？

在调查中，价值观问题显示在驱动因素问题之后和开放式问题之前。员工还可以通过评论来回答（无论他们是否提交了分数），或者完全跳过该问题。

价值观问题的分数显示在参与度仪表板和细分热图上。价值观问题的评论显示在评论页面上。

您可以通过停用调查的 “频率” 选项卡中的其他问题集来运行独立的价值观调查。在相关访问组中启用参与度问题集，以确保用户可以显示价值观问题的见解。

限制

- 无法自定义标准问题。您只能自定义值的名称和描述。
- 无法停用对价值观分数的访问权限，但是您可以管理每个访问控制组对价值观问题集的评论的访问权限。
- 如果用户无权访问其访问控制组中的参与度问题集，他们也无法访问价值观问题的答复。
- 仅可以导出细分热图中的价值观问题的分数。

概念：标准问题集上的自定义问题

本主题讨论在标准 Peakon 问题集的驱动因素和子驱动因素上添加自定义问题的注意事项。示例：参与度问题集中的增长动力。

概览

标准驱动程序上的自定义问题会影响问题频率、算法和参与度。当使用 手动 调查频率（询问所有主动问题）时，这些考虑并不适用。

我们的建议是使用 公司问题 配置区域来创建有关自定义公司驱动程序的自定义问题。这将带来以下好处：

- 标准问题集的外部基准测试仍然准确。
- 员工可以更频繁地收到定制问题。

看 概念：公司问题 on page 320 了解更多信息。

提问频率

时刻表上的驾驶员和副驾驶员频率假设每个驾驶员和副驾驶员只有 1 个问题，按照标准问题集。

设置司机和子司机提问频率使您能够选择每个员工应该多久接收一次来自每个司机或子司机的提问。如果司机或副司机除了标准 Peakon 问题之外还有自定义问题，员工将需要更多轮调查才能收到特定司机或副司机提出的所有问题。

当使用重复调查频率（例如：每季度）时，确保每位员工在每次调查中收到有关驾驶员或子驾驶员的所有问题的唯一方法是将驾驶员或子驾驶员频率设置为 始终。

当您在调查计划中启用入职和退出问题集时，设置正确的问题频率尤为重要。

对算法的影响

在每一轮调查中，对于每个员工，该算法都会根据以下因素以概率方式评估需要回答的问题：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 针对驾驶员或副驾驶员的提问频率。
- 关于驾驶员子驾驶员的问题数量。
- 自调查上次提出该问题以来的时间。

一般来说，针对每个驾驶员和子驾驶员的问题越多，算法就会将他们排在队列的后面，从而降低他们被最终选中的可能性。因此，这可能会延长司机或副司机的所有问题传达给所有员工所需的时间。

仅包含标准问题的驱动程序或子驱动程序可能会随着时间的推移联系到所有员工，从而与包含标准问题和多个自定义问题的驱动程序或子驱动程序相比，获得更多的响应。

概念：自定义驱动程序问题最佳实践

更改标准问题或向标准驱动程序添加自定义问题时要小心谨慎。 使用自动调查模式时，将自定义问题添加到标准问题集可能会导致员工需要更长时间才能收到来自这些驱动程序或子驱动程序的所有问题。看 概念：标准问题集上的自定义问题 on page 321。

此外，即使是微小的变化也可能导致个人做出不同的回答，并扭曲现有的结果和基准比较。

示例

就拿这个问题来说吧：“我觉得我的同事相信我能做好工作。”

如果员工同意，他们的回答接近 10；如果不同意，他们的回答接近 0。编辑这个问题会对员工的回答产生重大影响。

修订	注意事项
我觉得我的同事不相信我能做好工作。	此次修订将颠覆 0 到 10 的尺度。
我的同事应该更加信任我能做好工作。	此次修订将颠覆 0 到 10 的尺度。
这是我工作过的最值得信赖的团队。	这个问题并不是衡量你的团队有多信任你，而是完全是相对的。员工将根据他们之前的职业经历来回答。
我们在员工中享有世界一流的信任度。	设定如此高的标准可能会导致两个问题： • 它比其他问题的规模标准更高。 • 让员工知道什么是真正世界一流的信任标准是不现实的。
自上次团队建设活动以来，我们团队的信任度有所提高。	如果您再次提出该问题，我们不建议您选择时间敏感的问题，以了解分数是否有所提高。随着时间的推移，员工对事件及其后果的记忆会逐渐消退和变化，从而对其答案的可靠性产生负面影响。
信任对于团队合作至关重要，我相信我们拥有一支值得信任的团队。	这个问题的提法并不中立。它坚持要求员工在做出判断之前同意前提。
我感觉我的同事相信我能做好工作，我也相信他们能做好工作。	将问题表述为两个问题可能会让调查参与者感到困惑，因为他们可能想在问题的第一部分添加高分，在问题的第二部分添加低分。

此外，编辑问题时要小心，使其更具体。例如： 我对我们组织的绩效评估流程感到满意。

修订	注意事项
我对我们运行 *OKR* 的流程感到满意。	员工可能会根据自己对公司应如何实践 OKR 的了解，对公司如何实施 OKR 进行评分，而不是对绩效管理的满意度进行评分。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

修订	注意事项
	如果您改变绩效管理方法，特定版本也无法适应未来发展。您可能会在同一趋势线上看到 2 条完全独立且不相关的评论。

概念：入职和离职问题

您可以通过专门的入职和离职问题集设置入职和离职问题，或者通过 Peakon 中提供的开放式问题来设置入职和离职问题。

入职问题侧重于员工对工作描述的期望以及有效履行职责所需的可用资源，而离职问题侧重于员工离职的原因。它们共同提供了关于贵组织可以改进哪些方面以避免未来人员流失并取代离职调查的更多见解。

题集概述

Peakon 提供两套专门用于新员工入职和离职的问卷。

入职和离职流程都采用驱动因素/子驱动因素结构，并按时间顺序和离职原因进行划分。

对于新员工入职，我们提供 5 名司机，每名司机可配备 5 名副司机：

- 入职引导
- 协调一致
- 融入
- 茁壮成长
- 做出贡献

对于出口路线，我们提供 7 名司机，每位司机配备 1 或 2 名副司机：

- 文化
- 发展
- 员工体验
- 领导层
- 表彰与奖励
- 职位
- 福祉

分析

根据新的题库结构，入职和离职题库与核心题库之间存在关键差异。

特征	不同之处	理由
问题集仪表板	入职和离职问卷集没有仪表盘。 查看热力图、问题得分和驾驶员得分中的结果。	入职和离职问卷集没有结果问题，因此无法生成问卷集仪表板。
结果与主要问题	入职和离职流程中没有结果问题或主要问题。 通过驱动因素评分查看入职流程的各个阶段，每个要素都有具体的子驱动因素评分。	入职和离职是操作流程，而不是像员工敬业度那样的心理概念。这些过程在不同的阶段各不相同，因此衡量具体结果是不切实际的。相反，了解该过程在不同阶段的运作方式至关重要。
基准	入职和离职流程没有外部基准。 在比较细分市场得分时，您可以查看公司基准（内部）。	入职和离职流程在不同的机构、行业和职位之间各不相同。对一些人来说，入职流程可能只需几天；而对另一些人来说，则需要

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

特征	不同之处	理由
		6-9 个月。因此，我们不提供外部基准。
精选见解	精选洞察将不会显示入职和离职问题概览。 查看所有问题集（包括入职和离职）中最大的驱动因素变化。	入职和离职流程没有主要问题。凡是有结果或主要问题的题集，都会始终显示在题集仪表板中。
改进	Improve 的新题库发布时将不包含新用户引导和退出相关内容。	入职和离职流程在不同的机构、行业和职位之间各不相同。对一些人来说，入职流程可能只需几天；而对另一些人来说，则需要 6-9 个月。试图统一内容以涵盖这些不同的方法对组织来说没有用处。
语义主题	目前还没有针对入职和离职的语义主题。	语义主题的开发需要时间和投入。这些工作正与题集同步进行。它们需要准备和定稿，然后编码到产品中。

考虑因素

活动	考虑因素

问题轮换算法	• 该算法适用于所有题集，但使用答题时间限制的情况除外。
	• 评估合适的调查频率和问题频率。
	  • 问题频率：所有待处理问题都将始终包含在调查中。
	  • 合适的调查频率取决于目标人群。

调查策略	• 将题集纳入现有课程安排或单独制定课程安排。
	  • 我们建议制定单独的日程安排。
	• 一次性问完所有问题，或者错开提问时间。
	  • 尤其适用于新员工入职培训。
	  • 如果你有很多问题，请考虑有针对性地提出问题。

针对特定人群的调查和问题	• 请考虑您希望如何开展调查以及提出哪些问题。Peakon 中是否已经存在所需的数据？ • 自定义 入职 和 离职日期 属性的范围时要谨慎。这会影响真实基准、员工流失率和员工体验周期。
基于规则的问题	• 当使用问题计时来设置入职和离职问题集时，问题轮换算法不适用于这些问题。 • 只有在使用每周调查计划时才能设置提问时间。对于离职调查，您可以配置离职前、离职后或两者兼有的问题。新员工入职调查问卷只能在符合规则后使用（例如：入职 2 周后）。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

活动	考虑因素
	• 您必须包含员工的个人电子邮件地址才能对离职员工进行调查。

审查调查数据	• 可见性阈值和评分聚合适用。
	  • 管理者绝不能超过阈值。
	• 考虑哪些人应该有权查看调查问卷的回复。例子：
	  • 高层领导
	  • 人力资源
	  • 项目经理

配置

入职和离职问题都可以在 “管理 > 问题” 页面进行配置，并且可以在 “管理 > 计划”的调查计划配置页面的 “频率” 选项卡中启用。

Peakon 会自动建议每个问题的最佳提问时间。或者，您也可以自行设定提问时间。欲了解更多信息，请访问 概念：入职和离职问题时间安排 on page 325 和 设置提问时间 on page 317。

配置题库时，请考虑以下因素：

- 回顾里程碑： 适应、 协调、 融入、 成长 和 贡献 是我们入职模式的核心方面。该模型的设计方式使得每个方面都成为一个里程碑或时间点，但可以适应不同的入职流程。请务必查看这些设置，并开启或关闭任何里程碑。您的流程可能更长或更短，并且您的组织在此过程中可能会开展不同的活动。对于离职调查：该模型围绕离职原因进行组织，确保问题能够根据员工离职的原因收集到最相关的反馈。您可以配置要包含哪些原因，并决定是在分居前、分居后还是两者都询问问题。
- 审查是否符合目的：审查问题，确保这些问题能够代表您希望向组织提出的问题。
- 添加您自己的问题：您可以根据需要添加自己的问题。这些问题可以作为针对驾驶员或副驾驶员的问题提出。
- 提问时间或目标群体：使用我们的提问时间，或者选择您要定位的群体以及反映您组织新员工和离职员工的任期群体。

开放式问题

开放式问题包括入职问题和离职问题，并提供所有支持语言的翻译。与入职和离职问题集不同，这些问题只允许您收集评论，不进行评分。组织还可以添加自己的自定义问题，并针对任期和离职日期的相关群体进行定向。我们建议使用我们专门设计的题库。

无法为开放式问题设置提问时间。

这些标准的开放式入职培训问题已经准备就绪：

- 作为一名近期加入[公司名称]的员工，您认为我们入职流程的哪些方面做得好，哪些方面可以改进？
- 根据您最近的经验，您对改进[公司名称]的招聘流程有什么建议吗？
- 考虑到您在加入[公司名称]之前对您的职位和公司所抱有的期望，您觉得到目前为止这些期望是否得到了满足？

这些标准的开放式离职流程问题已经可以参考：

- 自从入职后，您是否认为自己的工作职责有所改变？
- 您是否认为自己有足够的资源来尽全力完成工作？

概念：入职和离职问题时间安排

情境

基于规则的问题使管理员能够在员工职业生涯的特定阶段安排入职和离职问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

您可以设置入职和离职问题的提问时间，以确保在最相关的时刻向员工提出这些问题。

配置

配置入职和离职问题集的提问时间，以定义何时应该提问。

提问时间根据以下配置条件触发每个特定问题：

- 员工 入职日期 和离职 日期 。
- 下一轮调查日期。
- 问题计时设置

批量为入职和离职问题集 添加问题计时， 以启用它们。它会自动设置员工接收入职和离职问题的相应时间。规则可能需要几天或几周才能确定。

如果建议的时间安排与贵公司的入职或离职流程不符，您可以设置自定义时间。欲了解更多信息，请访问 编辑入职和离职问题时间 on page 309。

将入职调查和离职调查的调查频率设置为每周一次。如果提问频率未设置为每周一次，则提问时间限制将不适用。

设定每周调查频率并不能保证所有员工每周都会收到限时问卷。在预定的调查时间，系统将根据规则检查员工是否符合当周任何问题的回答条件。如果没有，则不会将其添加到每周调查中。

宽限期

为确保及时性和相关性，规则生效到员工收到应用了该规则的入职或离职问题之间最多间隔 6 天。它适用于员工有资格收到该问题的当天。

宽限期还可以防止在后续的调查轮次中向员工发送相同的问题。Peakon 确保员工一旦收到问题，就不会再收到相同的问题，因为这些问题已经过时了。

这6天的宽限期适用于所有基于规则的问题。例如： 分居前两周的 规定。宽限期不能更改，以确保他们不会被添加到多轮调查中。

问题轮换

当您在每周调查计划中设置问题时间时，问题轮换算法不适用于这些问题。Peakon 会按照设定的答题时间，并根据配置标准评估员工资格。如果员工符合设定的时间标准，系统会自动将相关问题添加到他们的调查问卷中。

退出考量

- 为了对离职员工进行调查，必须在员工档案中包含他们的个人电子邮件地址。您可以从人力资源信息系统 (HRIS) 同步此数据（通过启用“个人电子邮件”字段），也可以手动添加。如需手动操作，请访问批量更新电子邮件地址。
- 离职调查需要 2 个表格：离职前问题，请使用“在职人员”表格类型。使用左侧进行离场后提问。
- 对于离职员工，问卷只会向每位员工发放一次，不会在以后的调查轮次中重复发放。如果一名员工符合多项离职规则，他们可能会收到多组问题，但任何单一规则都不会在以后的调查轮次中重复出现。
- 使用 HRIS 同步时，请确保提前提供离职日期和离职原因，以便规则能够正确应用。还要查看“ 包含前员工” 和 “删除前员工”设置，因为这些设置控制离职员工在调查规则和数据聚合中保留的时间。

欲了解更多信息，请访问 概念：对离职员工进行调查 on page 243。

概念：接收基于规则的问题

情境

基于规则的问题确保在正确的时间提出正确的问题，并且这些问题与员工相关。这些问题的提问时间取决于每周的调查，这些调查会评估这些规则并将其应用于您的全体员工。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

为确保及时性和相关性，员工在符合资格后的 6 天内会收到基于规则的问题。宽限期确保他们在符合资格后开始的调查轮次中被纳入，并且只参与一轮调查。宽限期是固定的，不能更改。

入职流程

员工	调查配置	问题和规则应用	结果	下一轮调查
艾玛于3月4日加入Kinetar公司。	每周一都会进行每周调查，所有新员工入职相关问题都会开放。每周比赛开始日期：3 月 1 日、8 日、15 日和 22 日。	入职培训 和 调整： 司机 在入职两周后接受培训。	艾玛在前三周没有收到问题。艾玛符合第三周收到问卷的条件，但是当时正值调查中期，所以她没有收到调查问卷。	第 4 周（比赛开始日期：22 日）：7 天宽限期在她获得参赛资格的前一周（18 日）触发，允许她收到问题。艾玛在公司工作了 18 天，符合两周的规定。艾玛也只会收到 关于 方向 和 定位的 问题，这些问题是根据她的经历量身定制的。
汤姆于 3 月 16 日加入 Kinetar 公司，他的 入职日期 追溯至 3 月 1 日。	每周一进行每周调查。调查轮次日期：每周 1 日、8 日、15 日和 22 日。	入职培训 和 调整 问题，规则设定为入职后 *2* 周。	前三周，汤姆没有收到问题。	第 4 周（轮次开始日期：22 日）：汤姆将不会收到方向和一致性问题，因为他错过了规则的宽限期，并且他不再符合规则标准。

退出方案

员工	调查配置	问题和规则应用	结果	下一轮调查
Ana即将离开Kinetar，离职日期定于3月26日。	每周一进行每周调查。调查轮次开始日期：3月1日、8日、15日和22日。	所有离职问题，规则设定为离职前 2 周。	安娜在三月份的前两周没有收到任何问题。12号那天，她符合规则，但当时正值调查中期，所以什么也没发生。宽限期开始。	第 3 周（轮次开始日期：15 日）：Ana 距离分离还有 11 天，符合 2 周规则。她在本轮面试中会收到离场问题。
Elisa于6月10日离开了Kinetar公司。	每周一都会进行一次左翼调查，只询问有关退出的问题。每周比赛开始日期：6 月 3 日、10 日、17 日和 24 日。离职问题规则设置为在离职日期后 2 周触发。可通过 HRIS 同步获取 Elisa 的个人电子邮件地址。	所有出口问题。离职调查计划于 6 月 24 日发出（Elisa 离开后 2 周）。但是，触发日期（24日）与当前从17日开始的调查轮次并不一致。因此，Elisa 在 6 月 17 日的调查中没有收到调查问卷。相反，系统会应用宽限期，将参	在 6 月 24 日开始的调查轮次中，Elisa 会收到发送到她个人邮箱地址的退出问题。该调查仅关注离职问题集，以确保问题与她的离职经历相关。	Elisa将不会参加后续轮次的比赛。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

员工	调查配置	问题和规则应用	结果	下一轮调查
		赛资格延续到下一轮（第 24 轮）。		
Louis即将离开Kinetar公司，离职日期定于7月20日。	每周一进行离职调查，仅包含离职相关问题。比赛开始日期：7月8日、15日、22日和29日。离职问题规则：离职前 2 周和离职后 3 天。已提供路易斯的个人电子邮件地址。	7月6日，路易斯符合“提前两周”的规定。第 2 周（比赛开始日期：8 日）：路易斯被加入到这一轮，并在离开前收到退出问题。第 4 周（比赛开始日期：29 日）：路易斯在 23 日获得了“3 天后”规则的参赛资格，但当时比赛已经进行到一半，所以什么也没发生。他被安排参加下一轮，并接受分离后的出口问题。	路易斯在离开前后都会收到不同的问题，确保在这两个时间点都有报道。	路易斯将不会参加后续轮次的选秀。
詹姆斯于9月12日星期五递交辞呈。他的经纪人将分居日期定为9月15日星期一。他的最后一天任期定于9月26日。	每周一进行一次调查，只包含退出问题。比赛开始日期：9 月 1 日、8 日、15 日和 22 日。规定在分居前两周生效。	由于经理延迟输入离职日期，系统直到 15 日才识别出 James 的资格。到那时，距离他离开还有 11 天，所以他不再符合 2 周规则。	詹姆斯在离开前没有收到离职调查问卷。	詹姆斯将不会参加后续轮次的选秀。

推荐

离职调查通常在员工离职前两周进行，但往往会遗漏美国员工，因为通知期通常较短。即使提前两周发出通知，经理也可能在 Workday 中较晚输入终止日期，这仍然可能导致员工被排除在调查之外。

为确保覆盖范围：

- 制定分居前后的规则。这样即使员工很快离开或错过了离场前的反馈时间，也能确保你获得反馈。
- 定期同步员工数据。每日同步功能用于更新未来的终止数据，该功能每天大约在欧洲中部时间凌晨 4 点运行一次，因此频繁同步可以降低错过响应的风险。

relatedlinks
概念
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325
任务
编辑入职和离职问题时间 on page 309
参考信息
常见问题解答：基于规则的问题 on page 358

概念：提问频率

背景

重复提问频率使您能够控制每个员工接收不同类型问题的频率，以及涵盖大部分调查的问题类型。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

调查可以包括所有问题集的混合，每个问题集有单独的频率。

配置问题频率时，您可以为每个问题集的主问题、驱动问题和子驱动问题选择一个频率选项。看 设置驾驶员提问频率 on page 309 了解配置步骤。

开放式问题的频率以每个问题为基础，而不是整个类别。看 设置开放式问题频率 on page 310。

温馨提示

问题频率以每个员工为基础。在每一轮调查中，算法都会根据每位员工上次收到每个问题的时间来确定每个员工是否需要再次回答该问题。示例：只有当您的调查启动当天，即 12 周内未收到该问题的员工才需要回答按季度提问的问题。

每个标准频率选项对应特定的周数。例如：每月频率正好是 4 周，每季度频率正好是 12 周。

您可以在需要时停止或重新配置自动节奏。这样的变化可能会影响下一轮的问题分布，同时算法会赶上到期的问题。

请注意，如果您对单个驱动程序有多个问题（例如：您在公司问题中创建了一个包含 10 个问题的驱动程序），则将频率设置为 “始终” 意味着该驱动程序的所有问题都会出现在每次调查中。

要了解有关问题分布的更多信息，请参阅 概念：问题轮换算法 on page 330。

例子

- 总体调查频率：每月
- 主要提问频率：每月
- 司机提问频率：每月
- 子驱动程序频率：每季度

此配置可确保每个员工每月都会收到来自主类别司机的一个问题以及来自每个司机的一个问题。每个月并不一定意味着每一轮调查。如果一名员工在不到 4 周的时间内回答了 2 份调查问卷（一份调查问卷晚了，一份调查问卷早了），那么该算法就已经满足了许多问题的月度要求。只有当员工 4 周或更长时间没有收到这些问题时才需要提出这些问题。Peakon 在每一轮调查中都会对每位员工进行这些检查。

关于同一驱动程序或子驱动程序的多个问题

当您设置问题类别的频率时，Peakon 会确保按照您选择的频率询问该类别的问题。如果您向驱动程序或子驱动程序添加自定义问题，Peakon 将需要更长时间才能完全检查该驱动程序或子驱动程序。阅读更多 概念：标准问题集上的自定义问题 on page 321。

概念：调查中的问题顺序

Peakon 问题集在重复调查和手动调查中均以相同的顺序显示：

1. 参与度问题
2. 多样性和包容性问题
3. 健康和福祉问题
4. COVID-19 问题
5. 转型与变革
6. 公司问题
7. 价值观问题
8. 开放式问题

Peakon 将这些问题集中的各个问题随机化，但每个问题集中的核心问题除外，核心问题总是首先出现。示例：在参与度问题集中，NPS 问题始终是第一个。

无法自定义调查中问题或问题集的顺序。

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

注意事项

在重复调查中，如果受访者对某个问题的评分为极端分数（零分或 10 分），则调查会跟进一个额外的子驱动问题（如果有）。此类问题显示在相关问题集的末尾。示例：如果员工在敬业度问题中添加了极端分数，则后续问题会出现在原始敬业度问题集的末尾。

仅针对某些员工群体的定向问题显示为每个问题集中随机问题的一部分。

relatedlinks
概念
揭秘 Peakon 问题旋转算法

概念：问题轮换算法

问题轮换算法持续为所有驾驶员提供稳定的数据流。

问题轮换

设置问题频率决定了每个员工应该多久收到一次来自每个问题集的问题。当使用自动调查节奏时，调查会在每一轮调查中询问所有活跃问题，但不会同时询问所有员工。该算法会检查每个员工上次收到每个问题的时间，以确定特定员工是否需要再次收到这些问题。

例外情况是手动调查频率，它会触发您启用的问题集的所有活跃问题。使用手动频率时，调查只运行一次，并且无法设置问题频率。无论是手动还是自动抽样，问题的顺序都是相同的。

算法如何确定问题的优先级

对于每个员工，该算法都会根据以下因素确定问题的优先级并评估其重要性：

- 上次这个问题是在员工调查中提出的。
- 该组织的提问频率设置。
- 每个驱动程序和子驱动程序的问题数量。

例如：Subdriver 问题按月进行。该员工最后一次收到设备子驱动程序的标准问题是 10 周前。根据频率设置，由于该问题已经存在很久，因此算法将赋予该问题更高的重要性。

如果至少满足以下条件之一，该算法将降低驾驶员或子驾驶员的问题的重要性，并将其问题推到队列的更下方：

- 驱动程序或子驱动程序包含额外的自定义问题。
- 该员工最近收到了司机或副司机的询问。

在为问题分配重要性之后，算法会以概率方式从队列顶部选择应有的问题。

如果员工根本没有收到主要驾驶员问题，则主要驾驶员问题优先于次要驾驶员问题。

如果员工提交的分数与该问题的基准相差 2 个标准差，则该算法会跟进子驱动程序问题以了解更多信息。

可见性窗口

可见性窗口决定了先前的答案何时不再对总分产生影响。它不会直接影响问题轮换算法。

当调查启动时，可见性窗口（例如：1 年）会向前移动，从而使新分数进入组合，而旧分数则会从聚合仪表板中消失。请注意，即使某些分数超出可见性窗口，您仍然可以在查看历史数据时访问包含这些分数的仪表板。

如果您停用驱动程序问题，则在每一轮新调查中，现有分数将从当前分数中消失，而不会产生新的分数。

Peakon 为何一次性覆盖所有驾驶员

- 降低错过可能影响员工参与度的关键问题的风险。通过涵盖所有驱动因素，Peakon 有助于以更快、更客观的方式揭示对您的组织最重要的主题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 更快地了解趋势。如果您在每个业务季度仅涵盖四分之一的驱动因素，则需要花费数年（而不是数月）的时间才能了解您是否朝着正确的方向前进。

问题轮换算法有助于收集有关公司文化各个方面的反馈，并尽快向您呈现趋势。不同时向所有员工询问所有问题可以让您保持调查简短，并通过避免调查疲劳来提供高质量的反馈。

样本量和统计意义

Peakon 通过随机抽样分发驾驶员问题，以确保仪表板结果不带偏见。然后，我们可以使用它观察到的分数的统计属性来评估何时片段与基准有显著差异。只有通过统计测试证明结果显著后，我们才会指定重点领域和优势。

只需要相对较少的结果就可以获得高质量的估计，并且随着员工完成后续轮次，分段分数的准确性和稳定性会迅速稳定下来。

在极小的范围内，我们建议等到大多数员工都回答完之后再进行任何比较。在较大的片段中，可以放宽此限制，而在非常大的片段中，即使一小部分的响应也可以给出高度准确的结果。

评论或主题不存在统计有效性问题，可以立即洞察正在发生的问题。

概念：问题改写和保留基准

情境

在 Peakon 中，管理员经常修改标准 Peakon 问题以符合其组织的情况。然而，保持基准的完整性对于维护可靠的数据至关重要。我们建议使用平台经过验证的问题，因为这些问题是使用专业标准和统计技术开发和测试的。从这些问题中收集的数据构成了包含超过 10 亿个数据点的基准集。

某些表述变化可能会显著影响 Peakon 基准的质量、可靠性和稳定性，从而影响基准比较。

适当的改写

为了保持基准比较的完整性并保持基准的可靠性，请避免可能影响其有效性的更改。

- 匹配业务语言：您可以修改问题以匹配您组织的术语，而不会影响基准有效性。这些可能是常见的指称。例如：经理、团队、组织。

皮肯问题	修订
我的 经理 鼓励我表达我的意见。	我的 主管 鼓励我表达自己的意见。
我看到了在我们 组织内提升我的职业发展的道路。	我在我们 公司看到了一条可以提升我职业发展的道路。
如果需要的话，我的 同事们 都愿意在工作上互相帮助。	如果需要的话，我的 同事们 愿意在工作上互相帮助。

- 同义词的使用：如果新术语的解释与原文相似，则可以接受更改。

皮肯问题	修订
我有 合适的 材料和工具来完成我的工作。	我有 适当的 材料和工具来完成我的工作。
如果我做得 很好 ，我知道它会得到认可。	如果我做得 出色 ，我知道它会得到认可。

- 保持主题：修改问题以保留人们的反应并保留其原始意图。

皮肯问题	修订
我们组织的宗旨和使命令我深受启发。	*[公司]* 执行团队传达了一个令我深受启发的愿景。
我在*[公司]*有归属感。	我感觉我属于这个组织。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

皮肯问题	修订
我的直接主管能够给予我完成工作所需要的支持。	我的直属主管给予我成功所需的支持。

- 删除括号：如果括号内的术语在您的组织内被普遍理解，您可以删除它们。然而，在进行这些改变之前，请考虑文化差异和组织定义，尤其是对于多样性和包容性问题。根据您的组织如何定义“X 术语”，考虑删除或保留括号是否会影响每个员工对其的解释。

注：对于多样性和包容性问题，特别针对没有“多样性/多样性”一词直接翻译的语言，添加了括号中的示例。

无效的改写

- 改变主题：修改问题的主题会改变用户对问题的回答方式并影响基准有效性。

皮肯问题	修订
我有足够的自由可以决定如何开展工作。	我的经理授权我做出有关我的工作的决定。
我能获得足够的反馈来了解自己的工作是否出色。	我的经理对我的表现提供了建设性的反馈。

relatedlinks
概念
概念：自定义驱动程序问题最佳实践 on page 322

参考：问题集

您可以启用所有问题集在同一个调查中运行。员工回答问题的方式取决于问题集。

0-10 量表和评论

- 敬业度
- 健康与福祉
- 多元化与包容性
- 入职
- 离职
- 转型与变革
- 新冠肺炎
- 公司问题

仅限评论

开放式问题。

参考：参与度问题库和理论参考

Workday Peakon 员工之声 (WPEV) 参与度问题库涵盖了组织心理学的不同要素。本主题列出了参与度问题，并提供了问题背后的理论和研究的摘要。

标准问题

WPEV 标准参与度问题库包括：

- 1 个主要参与问题。
- 3 个参与结果问题。
- 14 个驾驶员问题。
- 27 个子驱动程序问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题库

类别	名称	问题	考虑
主要问题	敬业度	您有多大可能推荐 [公司] 作为工作场所？	衡量员工对组织的参与度和忠诚度。
结果问题	信任度	您向朋友和家人推荐[公司]产品或服务的可能性有多大？	您可以激活这个附加问题。 衡量员工是否愿意宣传组织的产品或服务。
结果问题	忠诚度	如果另一家公司向您提供同样的职位，您留在 [公司] 的可能性有多大？	您可以激活这个附加问题。 衡量员工留在组织的承诺。
结果问题	满意度	总体而言，您对[公司]的工作满意吗？	您可以激活这个附加问题。 衡量员工是否喜欢上班并积极评价他们的员工体验。
驱动因素	成就感	我经常能够从自己的工作中获得成就感。	衡量员工每天是否感受到成就感。
子驱动程序	挑战性	在工作中，我经常有机会从事挑战性工作。	衡量员工是否感觉自己能够做具有挑战性的工作。
驱动因素	自主性	我有足够的自由可以决定如何开展工作。	衡量员工是否感觉他们可以按照自己认为合适的方式完成工作，而不受微观管理的阻碍。
子驱动程序	灵活性	我对自己工作时间安排的灵活性感到满意。	衡量员工是否认为他们的工作时间足够灵活。
子驱动程序	远程办公	我对于拥有远程工作的机会感到很满意。	表明员工是否认为他们可以决定何时进行远程工作。
驱动因素	环境	我对工作场所的实际环境感到满意。	衡量员工是否认为他们的物理工作环境对他们的工作有积极影响。
子驱动程序	协作空间	工作场所中有合适的空间来与他人进行对话及合作。	衡量员工是否认为他们的工作环境有足够的空间与他人合作。
子驱动程序	设备	我具有合适的资料和工具来完成工作。	衡量员工是否认为组织为他们提供了完成工作所需的设备。
子驱动程序	非正式空间	工作环境中提供一些供员工非正式交流和放松的场所。	衡量员工是否认为他们的工作环境提供了可以放松并与他人交流的非正式空间。
驱动因素	意见自由	在工作中，人们对我所表达的观点给予了重视。	衡量员工是否乐意分享自己的意见，以及是否像其他人一样重视和尊重他们的意见。
子驱动程序	直接主管	我的直接主管鼓励我表达自己的观点。	衡量员工是否觉得可以与经理分享自己的意见。
子驱动程序	团队	我的同事乐于接受不同的意见。	衡量员工是否觉得他们可以与团队分享自己的意见。
驱动因素	目标设定	我清楚了解他人对我的工作期望。	衡量员工是否对自己的角色有明确的期望。

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

类别	名称	问题	考虑
子驱动程序	协调一致	我了解自己的工作如何为团队目标提供支持。	衡量员工是否认为他们的工作与团队目标一致。
驱动因素	成长	我认为我的专业能力在提升。	衡量员工是否认为他们的角色使他们能够实现专业成长。
子驱动程序	职业道路	我看到了在我们组织中发展职业的道路。	衡量员工对其所在组织提供的职业发展机会的看法。
子驱动程序	学习	我的工作让我能够学习和培养新技能。	衡量员工是否认为他们的职位为他们提供了学习和发展新技能的机会。
子驱动程序	指导	我的直接主管或导师积极支持我的个人发展。	衡量员工是否感受到来自经理或导师对其职业发展目标的支持。
驱动因素	管理层支持	我的直接主管能够给予我完成工作所需要的支持。	衡量员工是否感觉自己从经理那里获得了足够的支持来完成工作。
子驱动程序	关怀度	我的直接主管关心我的个人状况。	衡量员工与其经理之间的关系质量。
子驱动程序	开放性	我的直接主管与我沟通时坦率又诚实。	表明员工是否觉得他们的经理对他们开诚布公。
驱动因素	有意义的工作	我所从事的工作对我来说很有意义。	衡量员工是否认为自己的工作有价值。
子驱动程序	契合度	我目前的工作充分发挥了我的优势。	衡量员工是否认为他们的技能适合他们的角色。
子驱动程序	重要性	我知道我的工作如何为他人（例如客户或同事）提供正向结果。	衡量员工是否认为他们的工作对他人有价值且有意义。
驱动因素	组织契合度	[公司] 的价值观与我个人息息相关。	衡量员工是否认为组织的价值观与自己的价值观一致。
子驱动程序	平等	[公司] 公平对待来自不同背景的人。	衡量员工是否觉得组织平等对待每个人。
子驱动程序	健康	我认为在这里工作可以保持一个健康的生活方式。	衡量员工是否认为组织能够帮助他们保持身体健康的生活方式。
子驱动程序	回复	如果我在工作中遇到严重的不端行为，我相信公司会采取适当的行动。	衡量员工对组织妥善处理严重不当行为的信心程度。
子驱动程序	支持	[公司] 确实关心我的心理健康。	衡量员工对组织支持心理健康的努力的看法。
驱动因素	同事关系	如果有需要，我的同事们很乐意帮助彼此。	表明员工与同事之间是否具有牢固、支持的关系。
子驱动程序	朋友	我认为[公司]是一个可以结交朋友的地方。	衡量员工是否感觉自己与组织中的其他人有共同的价值观，并看到自己正在发展友谊。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类别	名称	问题	考虑
子驱动程序	质量	我的同事们精诚合作，取得了出色的成果。	衡量员工是否感受到同事关心工作质量。
驱动因素	认可	如果我做得很好，我知道它会得到认可。	根据员工收到的反馈和赞扬来衡量他们是否觉得组织重视他们的工作。
子驱动程序	绩效	我能获得足够的反馈来了解自己的工作是否出色。	衡量员工是否感觉他们收到了足够的反馈以了解他们的工作效率。
驱动因素	奖励	我因对[公司]的贡献而获得公平的回报（例如薪酬、晋升、福利）。	衡量员工对其总薪酬的满意度。
子驱动程序	讨论	我可以和我的直接主管就薪金问题进行建设性探讨。	衡量员工与经理讨论薪酬时的舒适度和自信程度。
子驱动程序	流程	我们组织中确定薪酬的流程看起来公平且公正。	衡量员工是否认为组织制定财务薪酬的流程是公平和公正的。
驱动因素	战略	高层领导制定的总体业务目标和战略正带领[公司]朝着正确的方向发展。	衡量员工是否同意组织的整体战略。
子驱动程序	沟通	我们的组织在传达高层领导制定的目标和战略方面做得很好。	衡量员工对组织传达目标和策略的努力的看法。
子驱动程序	使命	我们组织的宗旨和使命令我深受启发。	衡量员工对组织宗旨和使命的信任程度和认同程度。
驱动因素	工作量	对我工作量的要求是合理的。	衡量员工是否认为自己对合理量的工作负有责任。

理论库

名称	理论
敬业度	员工敬业度是组织与员工之间关系的结果。敬业的员工会全神贯注地、充满热情地投入到工作中。他们对公司及其目标高度忠诚。 敬业度问题遵循 eNPS（员工净推荐值）方法。它促使员工考虑影响参与度的因素，例如对组织文化、工作环境、职业前景和品牌的满意度，并将其应用于简单的决策过程。
参与成果 忠诚度 满意度 信任度	敬业度结果问题强调了员工敬业时可能表现出的行为。这些可以成为领导者和管理者在建立高度敬业的团队的道路上强大的动力。 数据显示，工作不投入的员工（eNPS 量表上的批评者）离开组织的可能性比工作投入的员工（eNPS 量表上的推动者）高出 6 倍。心不在焉的员工在辞职前更有可能积极考虑或寻找其他工作。敬业的员工更有可能推荐组织的产品，而不太可能向他们的朋友、家人、网络或同事抱怨组织。
成就感 挑战性	这些问题表明员工是否在日常工作中感受到成就感。成就，也称为能力，是员工的主要激励需求。根据自我决定理论（Ryan & Deci），3 种动机需求是：能力、关联性和自主性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

名称	理论
	认为自己不擅长某项活动会削弱员工的内在动力。Ryan 和 Deci 发现，在完成一项任务时给予人们意想不到的积极反馈会增加他们完成任务的内在动力。积极的反馈满足了人们对能力的需求。
自主性 灵活性 远程办公	自主性是指员工按照自己认为合适的方式完成工作，不受微观管理阻碍的能力。自主性是许多关于激励和参与度的理论的核心，包括自我决定理论（Ryan & Deci）、工作特征模型（Hackman & Oldham）和员工参与度（Kahn）。 自我决定理论表明，控制行为会破坏内在动机，导致外在动机（活动可能会基于奖励和强制而继续）或缺乏动力。
环境 协作空间 非正式空间 设备	这些问题表明员工是否相信他们的物质环境对他们的工作有积极的影响。英国政府的一项研究（Cabe，2005）描述了办公室设计与员工绩效之间的深刻联系，强调了非结构化、非正式空间以促进协作的必要性。Rashid (2015) 还强调非正式空间是改善团队合作和使员工受益于共置的关键因素。
言论自由 直接主管 团队	这些问题表明员工是否觉得他们可以表达意见而不必担心遭到报复。为了感受到自己拥有言论自由，员工需要感到心理上的安全。例如：您在工作中感到舒适自在，无需担心受到精神或情感上的欺凌。意见自由在概念上与自主性和关联性相似：员工需要感受到与他人的联系并具有归属感。如果人们不能做自己，他们就不会觉得自己属于一个群体。
目标设定 协调一致	当员工感到有能力满足当前和未来的需求并了解期望时，他们就能全身心地投入工作。当员工缺乏了解自身表现的途径时，他们会担心经理和同事如何看待他们，从而削弱他们的自我表达能力（Brown & Leigh，1996）。 制定良好的目标有助于满足员工对能力和相关性的需求。目标应该培养团队的共同目标，而不是在同事之间制造竞争。
成长 职业道路 学习 指导	成长问题涉及员工认为他们在您的组织中拥有的个人和职业发展机会。几乎所有关于激励和参与度的理论都提到了增长，包括双因素理论（赫茨伯格）、ERG 理论（奥尔德弗）和员工参与度（卡恩）。 成长需求描述的是一个人拥有更高层次需求的程度，例如自尊和自我实现。这包括渴望发挥创造力和生产力，以及完成有意义的任务。根据ERG理论，成长需求会随着职业阶段或个人偏好而波动。例如：一些员工认为他们的工作只是一种支付账单的方式。
管理层支持 关怀度 开放性	虽然经理关系在员工如何回答所有 WPEV 问题方面发挥着重要作用，但管理支持问题特别关注员工与其直接经理之间的关系质量。从赫茨伯格开始，几乎所有关于参与度和激励的理论都提到了经理或主管的支持。员工将经理关系视为组织支持的体现（Rhoades & Eisenberger 2002）。员工从管理者那里获得的认知和情感支持与员工愿意在其角色中投入多少精力和承诺有关（Saks 2006）。
富有意义的工作 契合度 重要性	当员工认为工作对自己、公司乃至整个社会都有价值时，工作就是有意义的。工作特征理论（Hackman & Oldham）探索了意义，但卡恩的员工敬业度理论将意义正式概念化为一种感觉，即一个人的工作是值得的、有用的和有价值的，以及员工有所作为且不被视为理所当然的感觉。当人们感到自己在工作中既付出又收获时，他们就会感到工作有意义。
组织契合度 支持 健康 平等 回复	组织契合度是指员工是否觉得组织的文化和价值观与自己的相符。组织契合度的概念在 20 世纪 80 年代开始流行，成为人机环境契合度理论（French、Caplan 和 Harrison）的一部分。人与组织契合度（PO契合度）是人与环境契合度中研究最广泛的领域。Kristof (1996) 将其定义为人与组织之间的兼容性，即至少有一个实体能够提供另一个实体所需要的东西，或者它们具有相似的基本特征，或者两者兼而有之。高度的价值观一致性是个人与组织契合的一个重要方面，这意味着同事之间拥有强大的文化和共同的价值观。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

名称	理论
同侪关系 朋友 质量	这些问题与员工与组织内其他人的关系的健康状况有关。良好的同伴关系可以培养一种信任的环境。彼此关心的员工往往会拥有共同的价值观并互相照顾。他们更愿意付出更多努力并作为一个团队工作。 关系密切的团队沟通更加开放。通常，良好的同事关系会提高生产力，因为员工不再害怕承担风险和做出决策。
认可 绩效	这些问题评估员工是否认为组织重视他们的工作，这与他们收到的反馈和赞扬密切相关。认可或反馈是自我决定理论（Ryan & Deci）和工作特征模型（Hackman & Oldham）的主要组成部分。反馈是指人们对自己的工作效率的了解程度。 工作中的反馈可以来自其他人，例如上司、同事、下属和客户，也可以来自工作本身。例如：当销售人员向潜在客户进行介绍但没有了解客户的最终购买决定时，他们的反馈程度较低。当销售人员知道客户的决定时，他们就能从工作本身获得高度的反馈。
奖励 流程 讨论	奖励问题涉及员工对其总薪酬的满意度。公平理论指出，当员工的投入（努力、知识、技能、忠诚度）与结果（薪酬、奖金、福利、认可）相匹配时，员工就会受到激励。投入和结果之间的一致性创造了一种公平或公正的感觉。当员工感到报酬不足时，他们可能会通过减少自己的投入（付出更少的努力）、试图减少同事的投入（说服他人做更少的工作）、寻求增加成果（要求更高的报酬）或旨在减少同事的成果（要求工资标准化）来恢复感知到的公平。
战略 沟通 使命	战略问题评估员工是否同意组织的整体战略。从赫茨伯格开始，许多理论都考虑员工如何看待高级管理层的效力，其中战略是最重要的组成部分。考虑员工需求、价值观和技能的策略可以建立关联性（Deci & Ryan 1985）并增强员工的目标感（Kahn 1990）。
工作量	难以管理的工作量可能会导致倦怠。这个问题评估员工是否认为自己对合理量的工作负责，或者他们的工作量是否是压力的来源。根据心理学家 Leiter、Schaufeli 和 Maslach (2001) 的定义，倦怠是对工作中长期情绪和人际压力源的长期反应，其特征是疲惫、愤世嫉俗和低效。他们认为敬业度是倦怠的积极对立面。

参考：健康与福祉问题库和理论参考

当组织优先考虑员工的健康和福祉时，他们会实现许多好处，从提高生产力和参与度到减少旷工和与工作相关的疾病。雇主可以通过考虑工作场所设计、工作关系以及健康和福利计划和支持如何影响员工的日常体验，采取积极主动和预防性的方法来保障员工的健康和福利。本文总结了健康和福祉问题库背后的理论，并列出了驱动因素和子驱动因素问题。

标准问题

标准健康和福祉问题库包括：

- 1 个主要的健康和福祉问题。
- 2 个健康和福祉结果问题。
- 4 个驱动程序问题。
- 11 个子驱动程序问题。

问题库

类别	名称	问题	考虑
主要问题	健康与福祉	员工的健康和福祉是[公司]的首要任务。	衡量员工对组织为优先考虑员工身体、心理和社会福利所做的努力的看法。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类别	名称	问题	考虑
结果问题	工作效率	[公司名称] 为我的身心健康提供了足够的支持，使我能够开展工作。	您可以激活这个额外的健康和福祉问题。 衡量员工是否感觉自己的身心健康得到了足够的支持，从而能够高效地工作。
结果问题	平衡	我对生活和工作之间的平衡状况感到满意。	您可以激活这个额外的健康和福祉问题。 衡量员工是否感觉能够有效地平衡私人生活和工作要求。
驱动因素	心理健康	[公司] 支持员工照顾他们的心理健康。	衡量员工对组织支持员工心理健康的努力的看法。
子驱动程序	相互冲突的需求	职位所面临的相互冲突的需求很容易解决。	衡量员工是否认为他们能够有效地管理其角色中的相互竞争的需求。过多的相互竞争的需求会导致员工产生角色冲突，从而导致工作效率降低。
子驱动程序	参与度	在制定对自己有影响的决策时，我对自己的参与度感到满意。	衡量员工是否感觉自己参与了影响自己的决策。让人们选择如何满足工作要求可以给他们一种控制感和公平感，从而减轻压力。
子驱动程序	职位相关的压力	职位带来的任何压力很容易缓解。	衡量员工感觉自己能够如何应对与角色相关的压力。
驱动因素	组织支持	[公司] 为我提供信息和支持来管理我的健康和福祉。	衡量员工是否认为组织做出了正式和非正式的努力来支持他们的福祉。
子驱动程序	福利	我对[公司]提供的健康和福利感到满意。	衡量员工是否对组织提供的健康和福利感到满意。
子驱动程序	财务支持	如果我需要，[公司] 会为我提供支持，帮助我管理个人财务。	衡量员工是否对使用财务支持福利充满信心。
子驱动程序	以身作则	[公司] 的高层领导表示员工福祉对他们来说很重要。	衡量员工是否认为福利对高层领导很重要。健康行为的榜样作用可以提高员工的健康行为。
驱动因素	身体健康	[公司]关心我的身体健康。	衡量员工对组织促进身体健康努力的看法。
子驱动程序	实际环境	工作场所的实际环境有助于保证我的健康。	衡量员工是否认为他们的工作环境有利于他们的健康并且没有危害。例如：巨大的噪音、极端温度、化学或生物危害，或因人体工程学条件差而导致的肌肉骨骼损伤。
子驱动程序	休病假	身体不适时，我可以安心请假休息。	衡量员工是否认为贵组织的病假文化和政策允许他们在身体不适时休假。
驱动因素	社交健康	我与同事关系融洽，相互支持。	与员工在工作中与他人的社交互动和联系有关，包括关系的深度

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类别	名称	问题	考虑
			和社会支持的可用性。社会福利有助于减轻员工压力。
子驱动程序	工作变动支持	我认为我可以和直接主管讨论工作中发生的任何变化。	衡量员工是否愿意与经理谈论他们在工作中遇到的任何变化。
子驱动程序	同事支持	我的同事会在我需要时为我提供个人支持。	衡量员工是否觉得可以从同事那里寻求个人支持。
子驱动程序	个人问题支持	我认为我可以和我的直接主管讨论我在工作之外面临的挑战。	衡量员工是否觉得管理者通过为工作以外的问题提供社会支持来表现出同情和关怀。

理论库

名称	理论
健康与福祉	健康和幸福感密切相关：研究表明幸福感有益于健康（Howell 等，2007）。世界卫生组织将健康定义为“身体、精神和社会完全良好的状态，而不仅仅是没有疾病或虚弱”。在工作场所，幸福感是“使个人和组织蓬勃发展的积极和可持续的特征”（剑桥大学幸福感研究所）。
健康和福祉结果 工作效率 平衡	健康和福祉直接影响工作效率和绩效（Miller 2016；Nielsen 等，2017）。精神和身体健康状况不佳会导致旷工。在员工尽管感觉不舒服但仍感到必须工作的组织中，员工的工作效率通常会较低。然而，当员工感受到组织关心他们的福祉时，他们就可能会更加努力地工作，体现互惠规范（Eisenberger & Stinglhamber，2011）。健康和福祉还可以提高员工的内在动力，即因为有成就感而去做某事的动力，从而提高生产力。当人们感到自主、有能力、并且与同事有联系时，他们往往会受到内在激励。支持健康和福祉的工作环境自然有助于满足这些需求，增强内在动力（Demerouti 等人）。2001）。最终，幸福感加强了参与度和绩效之间的关系（Robertson & Cooper 2010）。 幸福感较高的人不太可能对工作或个人生活的变化做出负面反应。他们更有可能在工作中感到高效，并能保持健康的工作与生活平衡（Eisenberger & Stinglhamber，2011）。幸福感的提高使人们能够应对工作和个人生活的要求，减少工作与生活的冲突（Eisenberger & Stinglhamber，2011）。
心理健康 相互冲突的需求 职位相关的压力 参与度	工作中的心理健康评估个人与工作相关的心理和情感生活质量，包括他们应对工作压力、照顾心理健康以及充分发挥潜力和生产力的能力。组织可以通过在工作中维持健康的心理氛围来支持员工的心理健康（Shuck & Reio，2014）。 工作需求与组织提供的资源之间的不平衡会导致与角色相关的压力。根据工作要求-资源理论（Demerouti 等人，2001），当员工不堪重负或没有足够的资源来管理要求时，他们就会感到压力。例如：他们的工作量很大，没有足够的时间完成工作。长期来看，与角色相关的压力可能会导致倦怠。倦怠的症状包括疲惫、退缩行为，甚至抑郁。Bakker等人（2003）观察到，当工作资源较低时，工作要求对员工疲惫的影响更大。 当员工应对相互冲突的需求时，他们可能会遇到角色冲突。示例：一名员工在多个团队工作，并且每个团队的截止日期都有重叠。角色期望的冲突会降低个人在其角色中的有效性感，从而造成压力。角色冲突会导致精神压力（O'Driscoll & Beehr 1994）。当员工不确定或缺乏有关预期职责和绩效的信息时，他们也会经历角色模糊。根据工作要求-资源模型，角色冲突和角色模糊会导致倦怠，尤其是在资源不足的情况下（Demerouti 等人）。2001）。 你可以通过让人们参与影响他们的决策来防止需求变得过于强烈（Karasek，1979）。当你为员工提供决策自由，或决定如何满足其角色要求的能力时，他们会获得一种控制感和公平感，这可以减轻压

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

名称	理论
	力（Karasek，1979）。当人们认为决策和资源分配过程缺乏程序公平时，就会对健康产生负面影响（Kivimäki 等人，2003 年）。
组织支持 以身作则 福利 财务支持	组织支持衡量员工是否觉得组织做出了正式和非正式的努力来支持他们的福祉。研究表明，除了组织提供的个人层面的资源之外，组织层面的资源对幸福感也有显著的影响（Nielsen 等。2017).组织支持与感知组织支持（POS）呈正相关，感知组织支持是员工对组织重视其贡献和关心其福祉的程度的感知（Eisenberger & Stinglhamber，2011）。研究表明，高 POS 与积极结果相关，例如更高的员工敬业度和绩效以及更高的自我报告幸福感水平 (Baran et al.2012 年；Eisenberger 和 Stinglhamber，2011 年）。 组织的高层领导在提升 POS 方面发挥着重要作用。它们可以成为对抗压力的资源，并通过提供信息、提供支持以及表现出授权和反馈等积极行为来帮助改善员工福祉（Skakon 等人，2010 年）。领导者还可以通过树立健康行为的榜样，帮助员工建立信任，相信组织确实支持员工的健康（Eisenberger & Stinglhamber，2011）。例如：利用健康和福利福利并表明他们重视维持工作与生活的平衡。榜样作用可以增强员工的健康行为。当员工察觉到领导者有压力时，他们可能会感到压力更大（Skakon 等人，2010 年）。 组织可以为员工提供福利支持，例如参加心理健康计划、经济援助或获得合格导师的支持。健康和福利可以改善员工的健康、工作满意度和工作效率，并减少旷工（Grawitch 等人，2006 年）。重要的是将福利待遇与员工需求相结合，确保员工对福利待遇感到满意，并且有能力和动力去使用它们（Grawitch 等人，2006 年）。 财务问题会影响员工的心理和身体健康（Selenko & Batinic 2011；Brüggen et al.2017；Chou等人2016).组织可以提供养老金建议和债务咨询等福利来支持员工的财务健康（CIPD 2017）。他们可以通过帮助员工做出明智的财务决策并确保员工感受到其贡献得到公平的补偿来减轻压力。
身体健康 休病假 实际环境	身体健康涉及个人在不受身体限制的情况下进行日常活动的能力，以及他们是否有足够的能量来达到最佳表现。健康促进计划可以直接影响员工的健康，而工作环境可以间接影响健康。工作环境包括物理环境以及组织有关病假等主题的文化和政策。健康的工作场所没有危险，并能让员工茁壮成长。 当组织不能妥善管理风险时，危险的工作环境会对员工健康产生负面影响。例如：跌倒风险、噪音、极端温度、化学危害、人体工程学危害。颈部和背部拉伤等肌肉骨骼损伤是导致短期和长期疾病的最常见原因之一。一项研究表明，肌肉骨骼疾病是造成因工作相关疾病而损失的所有工作日的 29% 的原因（HSE，2019 年）。关于工作场所危害对健康和职业病发生的影响已经存在大量的研究。研究表明，让员工同时面临多种危害，其总体影响比单个危害的累积影响更大。 组织文化也会影响员工的身体健康。出勤主义，即员工带病上班，会随着时间的推移导致比员工缺勤更大的生产力损失 (Johns, 2010)。出勤主义还会使一些健康问题恶化并导致恢复时间更长。它还降低了员工满意度和员工对自身效率的看法（Johns，2010）。在对美国一家化学公司患有慢性疾病的员工进行的一项研究中，研究人员发现出勤主义的成本超过了员工缺勤和医疗的总成本（Collins 等人，2005 年）。这表明，为生病或受伤的员工提供有效的康复计划非常重要，包括对员工角色进行任何适当的调整并关注他们的需求。 组织可以通过病假健康政策促进身体健康，并通过工作场所健康促进计划鼓励员工照顾自己的身体健康。这些计划旨在影响员工的健康习惯并改善体重、血压和心血管疾病等健康指标。尽管不同组织的项目有所不同，但研究表明，它们对健康结果总体上有积极影响（Hutchinson & Wilson，2012；Conn 等人，2009；Shröer 等人，2014）。
社交健康	社会福祉与员工在工作中与他人的社会互动和联系有关，包括关系的深度和社会支持的可用性。根据工作要求-资源理论，来自上司和同事的社会支持可以

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

名称	理论
工作变动支持 同事支持 个人问题支持	通过减轻压力来改善幸福感（Demerouti 等人。2001）。工作中不良的关系会增加员工的压力，而欺凌和虐待则会导致倦怠和幸福感下降（Yagil，2006；Hackney & Perrewé，2018）。 证据表明，某些领导风格，例如变革型领导，可以改善员工的福祉。变革型领导者表现出社会支持、赋予员工权力并考虑员工的需求（Skakon 等人）。2010).领导者可以通过表现出同情和关怀来为工作之外的问题提供社会支持。 当员工面临不确定性或过多要求时，来自管理人员和领导的社会支持可以减轻压力（Viswesvaran 等人，1999 年；Karasek，1982 年）。它还可以减轻与组织变革相关的压力（Mackay 等人）。2004).研究表明，管理者协调组织变革的方式对员工体验和看法有重大影响。管理人员可以通过确保员工了解变化的原因和影响并给予他们提问的机会来帮助员工适应。

参考：多元化与包容性问题库和理论参考

Workday Peakon 的多样性和包容性问题集由驱动因素和子驱动因素组成，类似于 Engage 问题集。它使您能够衡量员工对组织维持多元化劳动力和创造包容性环境的努力的看法。

证据表明，个人、团队和组织都受益于多样性。多元化组织的员工参与度和信任度更高 (Downey et al 2015)，工作满意度更高 (Hofhuis et al, 2016)，骚扰事件更少 (Kabat-Farr and Cortina, 2014)，并且离职可能性更小 (Ali et al, 2015; Buttner and Lowe, 2017)。

多元化的团队表现出更高的绩效 (Shoreibah 等人，2019)、创造力和创新能力 (Lorenzo 等人，2017)。多样性增强了知识共享（Hofhuis 等人，2016）和团队内部的决策（Galinsky 等人，2015）。

多元化不仅有利于组织的整体声誉，还能使组织在回报、现金流、每股收益、息税前利润、利润率、投资业绩、市场价值、资产回报率、股本回报率、收入和销售增长等财务指标方面表现更佳（参见：Catalyst，《多元化和包容性为何重要：财务业绩》，2018 年）。

标准问题

标准多样性和包容性问题库包括 10 个问题：

- 1 个主要的多样性和包容性问题
- 3 个司机问题
- 6个子驱动程序问题

问题库

类别	名称	问题	考虑
主要问题	多元化与包容性	我对[公司]支持多样性和包容性的努力感到满意（例如，在性别、种族、残疾、社会经济地位方面）。	衡量员工对组织维持多元化劳动力和创造包容性环境的努力的看法。
驱动因素	多元化	多元化的员工队伍是 [公司] 的明确优先事项（例如，在性别、种族、残疾、社会经济地位方面）。	衡量员工如何看待组织对多样性的看法以及组织为吸引和留住多元化劳动力所做的努力。这种看法通常基于组织的招聘策略、选择员工进行培训和晋升的过程以及组织内被认为可接受的行为。
子驱动程序	多元化招聘	[公司] 的招聘流程吸引并选拔多元化的员工（例如，在性别、	衡量员工对组织招募多元化劳动力的努力的看法。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类别	名称	问题	考虑
		种族、残疾、社会经济地位方面）。	
子驱动程序	劳动力多元化	我相信[公司]是一个多元化的工作场所（例如，在性别、种族、残疾、社会经济地位方面）。	衡量员工是否感觉组织的员工队伍多元化。
驱动因素	包容性	在[公司]，各种背景的人都会被接受。	员工对组织和团队的归属感是他们对组织包容性的看法的核心。这意味着员工感到他们可以做自己，并且他们的独特才能或特点受到重视。
子驱动程序	归属感	我在[公司]有归属感。	衡量员工对于自己是团体或团队中被接受成员的感受。
子驱动程序	感到被重视	我感觉自己在[公司]受到重视。	衡量员工对其独特性格或才能对团队或组织的重要性和益处的信念。
驱动因素	非歧视	我相信我不会在[公司]受到歧视。	在包容的环境中，员工感到可以做自己，而不必担心受到歧视。组织对歧视、骚扰或不当行为的反应方式对员工的安全感和展现真实自我的意愿有很大影响。如果没有这种安全感，员工往往无法充分发挥自己的独特优势。
子驱动程序	平等机会	在[公司]，各种背景的人们都有相同的机会。	衡量员工对组织内每个人（无论背景如何）都享有同等机会的感受。
子驱动程序	响应能力	我相信[公司]会对歧视事件做出适当的回应。	衡量员工对组织对歧视事件做出适当反应的信念。

理论库

名称	理论
包容性 归属感 被重视感	个人希望感受到被群体接纳，同时又能做回自己。在最佳独特性理论中，Brewer (1991) 提出，人们寻求在归属感需求与感受到他们的个人特征（我们的独特性）受到重视的需求之间取得平衡。根据 Shore 等人的说法。（2011），当其他人积极鼓励个人表达自己的个性时，他们就会形成一种既包含归属感又包含独特感的社会认同。这有助于让人们感到被接纳。
多元化 多元化招聘 员工队伍多元化	员工的包容感很大程度上取决于他们是否觉得组织重视员工个体。员工根据组织在创建和保持多元化劳动力方面的态度和行为来判断这一点。 您可以在以下方面观察到这些态度和行为： • 群体间互动以及组织文化和结构（Cox，1990）。 • 用于招聘新员工和授予晋升或发展机会的政策和流程。 • 管理者和领导者的行为和沟通方式。
非歧视 响应能力 平等机会	毫不奇怪，无论是作为受害者还是目睹歧视对他人的影响，经历歧视都会对员工对其组织包容性的看法产生深远的影响。 Ensher等人(2001) 发现，员工的工作满意度、组织承诺和付出更多努力的意愿都会受到员工认为自己受到同事、主管或组织歧视的看法的负面影响。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

最佳实践

Workday 建议您将多样性和包容性问题集与参与度问题集一起添加，并持续衡量结果。

您可以使用可编辑属性来收集敏感属性，以便可以按不同的员工群体细分多样性和包容性分数。这使您能够对那些感觉不太融入并且更有可能离开组织的群体采取行动。

注意事项

多样性、公平性和包容性 (DEI) 的不断发展引发了关于如何实施员工倾听计划的问题。

借助 Workday Peakon Employee Voice，客户可以完全控制如何配置和实施员工监听计划。这包括打开或关闭问题集、调整单个问题或修改问题以适应其组织环境的能力。

虽然每个员工倾听计划都是独一无二的，但我们建议组织遵循其内部计划和治理最佳实践，包括：

- 与内部战略、文化和政策保持一致，确保员工反馈反映组织的优先事项。
- 与内部法律和合规团队合作，评估可能影响 DEI 相关见解的收集、存储和采取行动的方式的监管考虑因素。
- 利用 Peakon 的灵活功能来定制问题集、目标、措辞和数据可视化，以满足特定需求。

尽管社会、政府、行业和监管环境可能会发生变化，但我们仍然致力于为组织提供工具，以获得有意义的见解，同时保持实施倾听策略的灵活性。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：多元化与包容性问题集 on page 360

参考：入职问题库和理论参考

Peakon 的入职问题集使管理人员和领导者能够追踪转型和变革对员工敬业度的影响。

我们的入职模型问题基于广泛的研究，旨在全面概述典型入职过程中发生的关键事件。与现有的 Peakon 方法一致，所有问题都支持留下开放式文本答复以获得进一步的见解。

要了解有关驱动程序问题的更多信息，请参阅 概念：驾驶员问题 on page 318。

问题库

入职问题包括：

- 5 个司机问题
- 每个驱动器有 5 个子驱动器

类别	名称	问题
驱动因素	入职引导	在入职第一周，我的同事或指导者能给予我充分的帮助和支持，让我开始产生归属感。
子驱动程序	首日沟通	我对入职首日的相关沟通（例如：上班时间、地点、通勤方式、会面人员）感到满意。
子驱动程序	提供工具	我对领取相关工具或设备（例如：计算机、办公桌椅、工牌或通行证、制服、电话、安全工具）所涉及的流程和所需的时间感到满意。
子驱动程序	与直接主管的接触	从我担任当前职位至今，我有很多机会来了解我的直接主管。
子驱动程序	入职信息	我能获得充足的信息，了解加入组织以及担任新职位的相关流程。
子驱动程序	任务讨论	我能与直接主管就预期任务和职责进行详细讨论。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类别	名称	问题
驱动因素	协调一致	我能与直接主管就我所担任职位的未来目标和优先项进行详细讨论。
子驱动程序	了解价值观	我能够获得有关该组织价值观的清晰且有用的信息。
子驱动程序	使命洞见	我获得了有关该组织的使命和未来愿景的宝贵且相关的信息。
子驱动程序	职位培训	我正在接受职位相关的实用培训。
子驱动程序	明确的目标	我非常清楚在接下来的几个月内，要为哪些目标做出贡献。
子驱动程序	团队结构	我能获得有用的信息，了解我所在团队在组织内的位置，及其与其他团队/职能部门/事业部门之间的关系。
驱动因素	融入	我能与直接主管就我的职位如何促进团队成功进行富有成效的讨论。
子驱动程序	相关培训	我接受的培训十分有用，且与我的职位密切相关。
子驱动程序	直接主管支持	我的直接主管能针对我的个性化需求提供充分的支持。
子驱动程序	绩效目标	我能与直接主管就我的第一组绩效目标进行讨论并达成一致。
子驱动程序	自主性	我对担任新职位时的自主性感到满意。
子驱动程序	富有意义的工作	在入职后的最初几周，我能开始从事富有意义且有趣的工作。
驱动因素	做出贡献	在入职后的最初几个月，我能为团队活动做出显著的贡献。
子驱动程序	绩效反馈	我会定期收到直接主管的反馈，这有助于我提高绩效。
子驱动程序	获得认可	我认为到目前为止，我出色的工作成绩得到了其他人的重视和认可。
子驱动程序	运用技能	我目前所做的工作可以充分发挥我的技能和能力。
子驱动程序	使用工具	我能够借助合适的工具和设备来完成自己的工作。
子驱动程序	回报丰厚的工作	我认为我的工作既有趣，又充满挑战性。
驱动因素	茁壮成长	我的职位经常给我带来成就感。
子驱动程序	团队方向	我有机会帮助我所在团队确定发展方向和工作方式。
子驱动程序	与直接主管谈话	我对与直接主管进行一对一谈话的次数感到满意。
子驱动程序	归属感	我对 [公司名称] 有很强的归属感。
子驱动程序	未来发展	我有机会为自己未来的发展和成长制定明确的计划。
子驱动程序	持续开展有意义的工作	我认为我的职位让我可以从事既有意义又有价值的工作。

理论参考

我们模型的最初基础是众所周知的入职“4C”概念（Bauer，2010）*，涵盖： 合规性； 澄清； 文化和 联系。

后来的研究表明自我效能也很重要（Bauer，2011；*Jungert* 等，2013）*。基于此以及我们在 员工敬业度心理学方面的经验，我们创建了一个扩展且更全面的模型，增加了个人价值/贡献以及成长和发展的意识，将员工转变为快乐、敬业和高效的员工。

因此，我们的新模型包括基于 6 个概念的问题：

- 行政与合规 （ 法律和行政流程 ）
- 角色和职责 （ 了解角色、目标、期望 ）

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 组织协调（了解规范、价值观、愿景、结构）
- 联系与支持（与同事/领导建立关系）
- 贡献与认可（做有意义的工作并获得认可）
- 成长与发展（培养技能、培训、过渡到参与）

随着问题概念的发展，按照时间顺序构建问题是合乎逻辑的，可以在特定的时间范围内部署（例如第 2、4、8、12、20 周）以支持典型的入职流程。这导致了 Peakon 中出现的 5 阶段模型的创建： 定位、 协调、 整合、 贡献 和 繁荣。

*Bauer, TN 和 Erdogan, B.(2011).组织社会化：新员工的有效入职培训。

*田纳西州鲍尔(2010).新员工入职：最大化成功。SHRM基金会。

*Jungert，T.等人（2013）。区分与工人动机和自我效能相关的自主支持来源。

relatedlinks
概念
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集

参考：出口问题库和理论参考

离职问题被认为是影响员工离职决定的最常见经历。本文包含 Peakon 的标准退出问题库。

要了解有关驱动程序问题的更多信息，请参阅 概念：驾驶员问题 on page 318。

问题库

退出问题集包括：

- 7 个司机问题
- 每个驾驶员配备 1 或 2 个副驾驶员

类别	名称	问题
驱动因素	文化和价值观	我认为组织的价值观与我个人的价值观非常契合。
子驱动程序	归属感	在 [公司名称] 工作期间，我感到了强烈的归属感和被接纳的感觉。
驱动因素	发展	我对在 [公司名称] 工作期间的职业发展机会感到满意。
子驱动程序	学习机会	我觉得通过在 [公司名称] 的工作我能够学到很多东西并取得很大的成长。
驱动因素	员工体验	我在 [公司名称] 工作期间，满足了我对加入 [公司名称] 的期望。
驱动因素	领导层	我觉得 [公司名称] 的领导团队正在带领组织朝着正确的未来方向发展。
子驱动程序	领导层指导	我觉得我在 [公司名称] 工作期间得到了经理的充分支持和指导。
驱动因素	认可与奖励	我认为我在 [公司名称] 的职位上得到了应有的重视和认可。
子驱动程序	公平的薪酬	我认为我所得到的薪酬和福利是公平且恰当的，与我为组织做出的贡献相符。
驱动因素	职位	总体而言，我发现在[公司名称]我的工作很有趣且富有挑战性。
子驱动程序	明确的职责	我觉得我在[公司名称]的角色和职责非常明确。
子驱动程序	工作场所控制权	在 [公司名称] 工作期间，我觉得我对如何开展工作有足够的控制权。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

类别	名称	问题
驱动因素	福祉	在 [公司名称] 工作期间，我感觉自己能够保持较高的心理健康水平。
子驱动程序	可以应对的工作量	我觉得我在[公司]的工作量合理且易于管理。

理论参考

离职问题集的开发基于广泛的外部研究，以及 Peakon 全球员工敬业度数据集中看到的数据趋势。从这个数据集中，我们了解了员工流动率的一些核心预测因素，这也与重要的行业和学术研究相一致*。

这些见解表明，有许多共同的经历与离职决定密切相关，其中很多都可能受到组织的控制。

基于此，我们引入了新的离职问题，这些问题将根据您的 HRIS 中的相关属性自动部署（例如，结束日期前两周）。我们的模型包括以下概念和问题领域：

- 文化和价值观、认同感和归属感
- 领导和管理支持
- 职业发展和个人成长
- 奖励与认可感
- 自主性、角色明确性、挑战/兴趣
- 工作量和工作幸福感

与入职培训一样，回复可以让人们深入了解这一关键体验、比较公司各个部门之间的差异，并采取人力资源战略行动。

* 就业英雄——雇主减少员工流失的指南

* Oracle Netsuite 员工流失的十大原因及预防方法

* 《哈佛商业评论》——员工为何留下

* Indeed- 员工流失率高的 9 个原因及预防方法

relatedlinks
概念
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集

参考：转型与变革问题库及理论参考

Workday Peakon 员工之声 (WPEV) 转型和变革问题集使管理人员和领导者能够跟踪转型和变革对员工敬业度的影响。

该问题集使您能够：

- 通过获取有关您的变革和转型举措和策略如何影响组织各个层级员工的实时反馈，推动有效的变革和绩效。
- 为您的领导者提供及时的反馈和见解，以便他们了解如何为他们的团队提供适当级别的支持、采取预防措施并评估他们的行动的影响。
- 跟踪和衡量转型和变化对参与度和其他关键人员指标的影响，确保员工在变革过程中感受到支持。

标准问题

标准转型变革题库包含9道标准题：

- 1 个主要结果问题涵盖对组织管理者变革程度的看法。
- 8 个可选驱动程序。

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

问题库

类别	名称	问题	考虑
主要问题	转型与变革	[公司] 的组织转型与变革管理良好。	衡量员工对组织如何管理变革的看法。当人们相信他们的组织能够很好地管理变革和转型时，他们更有可能支持它，从而增加成功的机会。
驱动因素	对变革充满信心	我相信[公司]有计划的转型和变革总体上有助于组织未来的成功。	衡量人们对计划中的转型和变革活动和方案的益处以及有助于确保组织未来成功的信心程度。
驱动因素	变革沟通	我随时了解组织转型和变革活动的状态。	有效地传达转型和变化可以促进更深入的参与。这个问题可能与特定的变更计划或更普遍的变更有关。
驱动因素	考虑风险	在计划实施转型或变革时，我相信组织已对相关影响和风险做出审慎考虑。	衡量人们是否认为组织已经适当考虑了转型活动的影响和风险，尤其是在规划阶段。
驱动因素	对职位的影响	我随时了解组织转型或变化将如何影响我的角色或工作。	衡量知情人士对任何计划中或当前的变化可能对其个人或工作生活产生的影响的感受。
驱动因素	个人反馈	我被鼓励分享我对组织发生的任何变化或转型活动的看法。	衡量人们在分享有关计划中或正在进行的变革或转型活动的观点时是否感到受到鼓励和支持。
驱动因素	在变革中发挥领导力	我相信我们的领导者会做出正确的决定，从而使组织转型和变革取得成功。	衡量人们对其领导者做出正确决策的信心和信任程度。
驱动因素	变革的根本原因	组织转型和变革的原因得到很好的传达。	衡量您的组织如何有效地传达发生特定变化或转型活动的原因。
驱动因素	资源和支持	我的团队拥有合适的资源和支持，可以帮助我们进行持续的组织转型和变革。	衡量人们是否认为在组织转型和变革期间，组织为他们的团队提供了足够的资源和支持来开展工作。例如：材料、时间、指导。

理论库

名称	理论
转型与变革	所有组织都必须适应并成长以应对不断变化的世界。变化是自然而渐进的，而转变则是更具体、更剧烈的。两者都会对人们在工作中的个人经历产生影响。当人们相信他们的组织能够很好地管理变革和转型时，他们更有可能支持它，从而增加成功的机会。
对变革充满信心	为了让人们全力支持转型和变革活动，重要的是让他们感受到变革实际上是有益的（Weiner，2009）。这意味着感觉到变化可能对整个组织以及个人都有积极作用。同样重要的是，人们感觉到变化在中长期是有益的，而不仅仅是眼前或短期的胜利。
变革沟通	对当前和计划中的变革进行沟通对于确保员工的支持和认同至关重要，这增加了变革努力成功的可能性（Elving，2005）。员工可以从获取变更活动的最新

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

名称	理论
	信息中受益，包括状态、时间表、进度、风险或障碍。如果员工不了解转型信息，他们就很难支持转型。
风险考量	为了让人们对转型和变革活动（尤其是重大或颠覆性活动）有信心，他们需要感觉到组织已经充分考虑了风险和后果（Apostolopoulos 等人，2016 年）。这意味着不要急于改变，收集适当的信息，咨询合适的人，并采取措施降低风险。当员工觉得他们的组织没有采取这些措施时，他们就不太可能支持或积极对待变革计划和变革结果。
对职位的影响 个人反馈 在变革中发挥领导力	对当前和计划中的变革进行沟通对于确保员工的支持和认同至关重要，这增加了变革努力成功的可能性（Elving，2005）。员工可以从获取变更活动的最新信息中受益，包括状态、时间表、进度、风险或障碍。如果员工不了解转型信息，他们就很难支持转型。
变革的根本原因	对领导的信任至关重要，尤其是在不确定或变革时期（Hao & Yazdanifard，2015）。这意味着相信领导者能够在正确的时间出于正确的理由做出正确的决定。领导者可以通过解释决策背后的原因来帮助激发信任，特别是当员工可能认为这些决策对他们有负面影响时。
资源和支持	重要的是，员工要感觉到组织正在为他们提供适当的资源，这不仅是为了让他们能够在变革和不确定时期发挥作用，而且也是为了在变革期结束后发挥作用。根据韦纳 (2009) 的说法，如果人们感觉不到支持，他们就不太可能对变革感到积极或支持变革——这使得组织的变革活动不太可能成功。

relatedlinks
概念
常见问题解答：转型与变革问题集 on page 359

参考：**COVID-19** 问题库

COVID-19 疫情影响了每个人，并永远地重塑了工作世界。本主题列出了 COVID-19 问题库中的问题，您可以在 Workday Peakon 员工之声 (WPEV) 中找到这些问题以及相关翻译。

WPEV COVID-19 问题以行业为基准。您可以编辑、配置或将自己的问题添加到 COVID-19 问题库中。

如果您遗漏了任何 COVID-19 问题，请联系您的支持团队。

COVID-19 核心问题

COVID-19 的核心问题集涵盖对疫情、家庭和福祉的即时反应。

主题	问题
COVID-19 应对措施	[公司] 正在对 COVID-19 疫情做出适当应对。
疫情期间的沟通	我定期收到 [公司] 关于 COVID-19 疫情的有益沟通。
生产力影响	[公司] 了解 COVID-19 疫情可能会如何影响我的工作效率。
家庭义务	[公司] 支持我在 COVID-19 疫情期间照顾我所爱的人。
远程工作设备	我已配备所需的设备和技术，能够支持我长期居家工作。
安全预防措施	[公司] 已采取适当的预防措施，以确保我在 COVID-19 疫情期间的安全。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

重返职场 **COVID-19** 问题

重返工作岗位 COVID-19 问题集涵盖了在疫情期间或之后安全重返工作岗位的问题。

主题	问题
重返工作岗位指导	[公司] 正在为因 COVID-19 封锁而关闭的工作场所的复工提供适当的指导。
明确的目标	随着新冠肺炎封锁令逐步解除，我的团队现已开始关注正确的目标。
疫情期间的福祉	当公司围绕工作地点作出相关决策时，我觉得员工的健康得到了优先考虑。
通勤安全	对于何时可以安全通勤，我具有灵活决定权。

参考资料：环境、社会和治理问题库及理论参考资料

环境、社会和治理 (ESG) 问题集帮助领导者收集员工对组织的环境影响、社会责任和治理实践的反馈。它可以让您直接衡量和了解员工对这些关键领域的看法。

概览

ESG题库包含：

- 5名司机。
- 25 个问题（每位驾驶员 5 个问题）。

驱动因素	考虑
道德	这些问题用于评估员工对以下方面的信心程度：领导者是否坚持道德标准并以身作则，公司是否公平、诚信地对待所有利益相关方。
财务合规与风险	这些问题用于评估员工是否在财务合规与风险管理程序方面接受了适当培训、是否了解问题报告渠道，以及对公司处理此类事件的信心程度。
社会责任	这些问题用于评估员工如何看待公司支持并投资于各项相关举措，以积极影响所在的社区。
可持续性	这些问题用于评估员工如何看待公司支持并投资于各项相关举措，以促进可持续的工作方式。
工作场所安全	评估员工在多大程度上接受过适当的工作场所安全培训、了解如何报告问题，以及他们对公司如何应对此类事件的信心的问题。

问题库

驱动因素	类别	问题	考虑
道德	客户待遇	*[公司]* 公平、尊重地对待客户。	评估人们对该组织如何对待客户的整体看法。
	做正确的事	*[公司名称]*鼓励员工秉持诚信行事，即使这与工作目标或指标相冲突。	评估员工在多大程度上感到受到鼓励，即使在可能影响目标实现的情况下，也要秉持诚信行事。
	伦理方法	我认为*[公司]*的经营方式符合道德规范。	评估人们对该组织是否以符合道德规范的方式开展业务的整体看法。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

驱动因素	类别	问题	考虑
	榜样伦理	高层领导在道德价值观和标准方面以身作则。	评估高层领导在多大程度上被视为维护道德价值观和标准的榜样。
	供应商待遇	*[公司]* 以公平和尊重的态度对待其供应商和/或合作伙伴。	评估人们对该组织对待供应商方式的整体看法。
财务合规与风险	风险管理	*[公司]* 拥有适当的流程和政策来管理风险和财务合规性。	评估员工对组织风险管理和财务合规流程及政策的看法。
	报告风险	我们强烈鼓励员工报告风险管理或财务合规方面的问题或事件。	评估员工在多大程度上受到鼓励去报告风险和财务合规问题。
	风险政策	我能及时获悉有关财务合规与风险管理政策的最新内部信息。	评估员工在多大程度上认为自己掌握了有关风险和财务合规方面的必要信息，从而能够有效地履行工作职责。
	风险应对	如果我提出风险或财务合规方面的问题，我相信问题会得到妥善的审查或调查。	评估员工对组织妥善处理与风险和财务合规相关问题的信心。
	风险培训	我接受过充分的风险管理和财务合规方面的培训。	评估员工认为自己在工作中接受的风险和财务合规相关培训的充分程度。
社会责任	社区影响	*[公司]*对当地社区做出了积极贡献。	评估员工对组织在其运营所在社区的影响的看法。
	创造就业机会	*[公司名称]* 创造的就业机会能够对人们的未来产生积极影响。	评估该组织创造的就业机会是否被视为影响人们未来的良好机会。
	社会原因	*[公司]*支持并投资社会公益事业。	评估该组织对社会事业的支持和投入程度。
	社会影响	我认为*[公司名称]*的产品和服务对社会做出了积极贡献。	评估人们是否相信该组织的产品和服务对社会产生了积极影响。
	值得信赖的品牌	我相信*[公司名称]*在我们行业中拥有值得信赖的声誉。	评估组织在其行业内所拥有的信任度和声誉。
可持续性	环境影响	*[公司]*采取措施管理其对环境的影响。	评估该组织在多大程度上被认为采取行动来管理其对环境的影响。
	回收利用	*[公司]*鼓励员工在工作中进行回收利用。	评估员工对公司在工作中推广回收利用所做努力的看法。
	减少浪费	*[公司]* 努力减少工作中不必要的能源、资源和材料的使用。	评估该组织是否被认为正在努力减少工作中不必要的浪费。
	可持续发展培训	*[公司]*提供有关员工如何以更环保的方式工作的有用信息。	评估员工在工作场所中掌握与环境可持续性相关的有用信息的程度。
	废物处理	*[公司]*安全妥善地处置其废物。	评估该组织是否被认为能够安全、妥善地处理其废物。

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

驱动因素	类别	问题	考虑
工作场所安全	解决安全问题	如果我提出安全问题，我相信问题会得到妥善处理。	评估员工对组织妥善处理工作中安全相关问题的能力的信心。
	报告安全隐患	公司积极鼓励员工报告安全问题，无论问题多么轻微。	评估员工报告工作场所安全问题的积极性。
	安全承诺	当地的直接主管致力于坚持高安全标准。	评估员工对当地领导层履行安全标准承诺的看法。
	安全设备	我拥有充足的资源和设备，以确保工作时的个人安全。	评估员工在多大程度上感到自己拥有足够的资源来确保其在工作场所的人身安全。
	安全培训	*[公司名称]* 的员工都接受过适当的安全程序培训。	评估员工对自身在工作中接受的安全规程培训情况的看法。

理论参考

ESG 问题集包含 5 个驱动因素类别：道德、财务合规与风险、社会责任、可持续性和工作场所安全。本内容的开发符合 国际标准化组织 (ISO) 26000 标准 ，该标准为企业责任提供了指导，于 2011 年首次制定。

考虑因素

- ESG 没有以结果为导向的主要驱动因素，因此没有问题集仪表板。
- 用户可以通过热力图、驾驶员评分和问题评分页面访问 ESG 数据。
- ESG并未出现在精选见解页面上。
- Peakon 不会建议 ESG 的关注领域或行动，但您可以手动设置。
- ESG 不包括“改进”部分中的资源。
- 该平台不支持企业在ESG方面的资源投入。
- ESG不包括重点板块。
- ESG 不包含调查图示。
- ESG不提供基准。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：环境、社会和治理 (ESG) 问题集 on page 362

示例：向目标群体隐藏特定问题集

此示例说明如何限制一组员工的特定问题集。

关于此任务

您的组织已重新组织了全职员工的福利待遇，并且您想使用转型和变革问题集来评估他们对这些变化的反应。但是，您的 IT 员工都是合同工，您想将他们排除在下一轮调查的问题集之外。

过程

1. 导航至 管理。
2. 选择 “访问控制”。
3. 单击 添加组 按钮。
4. 将该组命名为 *IT Staff*。
5. 在 “访问” 选项卡下，单击 “所有员工” 按钮。
6. 在 “人员” 选项卡下，单击 “按细分选择” 按钮。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

7. 单击 仅包括 按钮。
8. 选择 IT 员工细分以将其纳入访问控制组。
9. 清除 转换和更改问题集 选项。
10. 导航至 管理。
11. 选择 “时间表”。
12. 选择一项预定的调查。
13. 选择 目标。
14. 单击 排除 按钮。
15. 选择 IT 业务部门。
16. 单击 选择 1 个段 按钮。
17. 单击 更新计划 按钮。

结果

支持人员小组成员现在无法查看转型和变革问题集中的问题。他们也无法选择在其洞察区域中查看仪表板。但是，如果评论对主题有所贡献，他们仍然会看到评论和可能的主题。

常见问题解答：调查和提问频率

常规

在使用自动频率时，Peakon 是否有一个特定的时间段来确保所有员工都收到了所有问题？	我们没有一个标准的时间框架来预期所有问题都会传达给所有员工。所有员工完成所有问题所需的调查数量取决于以下综合因素： • 调查频率 • 驱动器和子驱动器频率 • 每个驱动程序和子驱动程序的问题数量 通常，问题频率中的最低频率可以粗略地指示所有员工收到所有问题所需的时间。示例：如果您的子驱动程序频率是每年一次，而其他频率是每季度一次，则所有问题可能需要大约一年的时间才能传达给所有员工。但是，如果您在标准驱动程序上添加了自定义问题，或者公司驱动程序对每个驱动程序有多个问题，则需要更长的时间。示例：您的子驱动程序频率是每年一次，并且您有一个包含 2 个问题（1 个标准问题和 1 个自定义问题）的子驱动程序，因此所有员工可能需要 2 年的时间才能从该特定子驱动程序收到两个问题。最佳做法是每个驱动程序或子驱动程序提出 1 个问题。
我们多久可以相信基于频率设置的结果？	只需相对较少的结果即可获得高质量的估计，类似于选举民意调查，并且随着员工完成后续轮次，分段分数的准确性和稳定性会迅速稳定下来。
如果我们实施重大变革，根据我们的频率设置，多久我们才能看到它的影响？	频率越高，您就能越快看到您的举措的影响。
建议的调查频率是多少？	没有一种尺寸适合每个客户。 我们建议您考虑如何以积极倾听的方式接受您的员工。如果您不确定，您可以从较低的频率开始，稍后

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	再移至较高的频率。超过 50% 使用 Peakon 超过 2 年的客户至少每季度进行一次调查，甚至更频繁。
如果某个问题组的频率比调查频率更有规律，那么调查是否会对该问题组提出更多问题？	是的。
为什么当所有问题都设置为每季度时，手动频率和每季度频率之间的问题数量大致会有差异？	手动频率意味着询问所有活跃的问题。季度频率取决于问题频率条件，并且由于某些问题在调查时尚未到期，因此可能与手动模式不同。例如：司机频率是指司机及其子司机提出的任何问题。这意味着如果调查询问了子驾驶员问题，则它已经满足了驾驶员频率条件，并且不一定在同一轮中询问驾驶员问题。无论如何，手动模式都会在调查中询问这两个问题。
每个频率到底有多长？	• 1个月等于4周。 • 3个月等于12周。 • 6个月等于26周。 • 1年等于52周。
我们如何才能确保下次调查会提出一个特定的问题，而无需改变其他问题频率，也无需将调查设置为手动模式？	您可以将问题组的频率设置为 “始终”，并且仅激活您想要询问的问题。调查轮次结束后，将问题组的频率恢复为之前的设置，并重新激活您暂时停用的任何问题。
我们能否决定在第一次调查中必须提出哪些问题来建立基线？	您可以停用您不想在调查中询问的问题。但是，如果您想在一轮调查中询问所有活跃问题，也请将调查设置为 手动 频率模式。
为什么我们对自定义问题的回复率如此低？	提问频率决定了每个员工应该多久接受一次来自司机或副司机的提问。如果您对同一个驱动程序或子驱动程序有多个问题，则每个员工需要更长时间才能收到每个问题。如果合适，您可以选择问题类别的 “始终频率”选项作为解决方法。
我们如何确保询问所有 4 个参与问题？	将所有问题频率设置为 “始终” 或使用 “手动 调查频率”。
当我将驾驶员提问频率从“始终”改为“每季度”时，为什么问题数量会发生变化？	如果您向标准驱动程序或子驱动程序添加了自定义问题，或者向自定义驱动程序添加了多个问题，则可能会发生这种情况。当使用自动调查频率时，司机或副司机的所有问题需要更长的时间才能传达给所有员工，而 “始终” 频率只会询问所有活跃的问题。
如果员工错过多次调查，Peakon 会询问多少个额外问题？	当员工错过多份调查时，“补问”问题的限制最多为问题总数的 25%，最多为 4 个。
调查计划中每个问题频率设置涵盖哪些问题组？	以下是参与度问题集中每个问题组所涵盖的问题类型的示例。您可以将相同的逻辑应用于其他问题集。 • 主要问题频率：主要的 eNPS 问题。 • 驱动程序频率：自主驱动程序内的所有问题，包括灵活性和远程工作子驱动程序问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	• 子驱动程序频率：自主驱动程序中的灵活性和远程工作子驱动程序问题。
驱动频率设置是否包含子驱动频率？	是的。因此，子驱动程序频率不可能比驱动程序频率更有规律，因为驱动程序频率已经包含了子驱动程序问题。
为什么可以将提问频率设置得比调查频率更有规律？	这样做会增加调查中提出的问题的数量。示例：如果您的调查是每季度进行一次，而您的问题频率是每月进行一次，则算法将在季度调查中提出更多问题。然而，这并不是一个有保证的结果，因为算法会根据多种因素对问题进行优先排序。
如果我们的汇总期是 3 个月，那么我们应该在两次调查之间等待多长时间才能确保每次调查都显示独立数据而无需任何汇总？	为了确保多个调查的调查分数不会落入同一个 3 个月的汇总窗口，您需要在调查软关闭日期之间至少留出 12 周的时间。示例：如果您的调查软结束于 2024 年 9 月 30 日星期一，则您需要精确计算 12 周，并确保下一次调查软结束于该日期之后。在这种情况下，正好 12 周是 2024 年 12 月 23 日星期一。如果下一次调查软结束时间为 2024 年 12 月 24 日星期二或之后，则它不与上次调查处于相同的 3 个月汇总期内。如果调查于 2024 年 12 月 23 日或之前软关闭，则调查数据将与 2024 年 9 月 30 日结束的上一次调查汇总。
我们的调查每季度进行一次，我们希望在每一轮调查中询问所有 4 个参与度问题和所有核心驱动因素问题，同时在全年分发子驱动因素问题。我们应该如何配置频率来实现这一点？	您可以使用下面的频率组合来实现这一点。 • 主要问题频率：总是。 • 驾驶员频率：始终。 • 子驱动程序频率：每年。 请注意，如果您的任何子驱动程序包含超过 1 个问题（1 个标准问题和 1 个自定义问题），则该子驱动程序的两个问题将需要 2 年时间才能传达给所有员工。相反，我们建议停用其中一个子驱动程序问题，或者在公司问题区域中添加您的自定义问题作为其自己的驱动程序。

“始终”和“一次”频率设置

我们可以将一项调查的所有问题频率切换为 “始终”，而不是使用手动模式吗？	两种配置都应产生相同的结果，但使用 手动 模式更容易配置。
如果我使用 “始终” 作为主要问题频率，会发生什么情况？	这种配置可确保员工在每一轮调查中都会收到主要问题。
如果我们之前将问题设置为 “一次”，现在又恢复为自动，会发生什么情况？	根据新选择的频率，每个员工在到期时将再次收到问题。
“一次 提问频率”选项是否以滚动方式起作用？	是的。将问题设置为 “一次” 意味着所有员工都会在第一轮调查中收到该问题，之后就不会再收到。如果您保持这种配置，新员工将在第一轮调查中继续滚动收到问题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

将开放式问题的频率设置为 “始终” 是否会覆盖算法？	是的，Peakon 会将其添加到每轮现有的问题预算中。
如果我将公司问题集中的驱动频率设置为 始终，调查是否会在每一轮中询问所有公司问题？	是的，但前提是每个问题都有其自己的驱动因素。
如果某个问题是自动频率，而我们现在将其设置为 “一次”，员工会再次收到该问题吗？	一次 频率设置可作为每个员工的终身设置。如果有人之前收到过该问题，则更改频率后他们将不会再次收到该问题。对于该员工，算法已经满足了询问一次问题的条件。 将其设置为 “始终” 将确保调查在下一轮调查中提出问题，而不管之前的问题分布如何。

relatedlinks
概念
概念：调查频率 on page 239
概念：提问频率 on page 328
概念：问题轮换算法 on page 330
任务
设置驾驶员提问频率 on page 309
设置开放式问题频率 on page 310

常见问题解答：我可以控制调查问题的数量吗？

配置调查时，调查计划中的 “频率” 选项卡将显示每个员工在调查中收到的平均问题数。

自动频率

自动频率的调查（例如：每季度）会从活跃问题中分配问题，并根据每个员工的情况灵活调整分配。

您无法控制问题的确切数量，但是您可以根据配置问题频率的方式了解平均问题数量。

以下因素会影响每个员工收到的问题数量：

- 调查轮次：员工的第一次调查中将包含更多问题，以收集详细的初步反馈。后续调查将会更短。
- 问题定位：问题集是否启用并针对员工所属的部分。
- 极端分数：如果员工提供非常高或非常低的分数，则会触发后续问题以获得更深入的见解。
- 跳过的轮次：以前调查中未回答的问题将包含在员工的下一次调查中。

手动频率

手动频率调查会在同一轮调查中向所有员工询问所有活跃问题，因此您可以通过设计来控制问题的数量。

请注意，如果您使用问题定位来包含或排除某些细分，则针对这些细分员工的问题数量将会有所不同。

常见问题解答：我可以控制每个调查中的问题吗？

您可以通过激活或停用问题来控制在每个调查轮次中要询问的问题。

您可以在 管理 配置区域的 “问题” 部分针对单个问题执行此操作，也可以在每个调查计划的 “频率” 选项卡上针对整个问题集执行此操作。

人工调查

当使用手动调查频率模式时，Peakon 会在下一轮调查中询问所有活跃问题。

要控制手动调查中出现的问题：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 在 管理 配置区域的 问题 部分中，仅激活您想要询问的问题。请注意，他的行动立即生效，并将影响其他现场调查轮次。如果需要，可以使用问题定位作为解决方法。
- 在调查计划的 “频率” 选项卡上，仅激活包含您想要询问的问题的问题集。

自动调查

当使用自动调查模式（例如：每月）时，Peakon 会从活跃问题池中向员工分发问题。看 概念：问题轮换算法 on page 330 有关 Peakon 如何分发问题的更多信息。

要控制自动调查中出现的问题：

- 在 管理 配置区域的 问题 部分中，仅激活您想要询问的问题。请注意，他的行动立即生效，并将影响其他现场调查轮次。如果需要，可以使用问题定位作为解决方法。
- 在调查计划的 “频率” 选项卡上，仅激活包含您想要询问的问题的问题集。
- 将频率选项卡下的所有问题集设置为 始终，以确保调查将在下一轮调查中询问已启用的问题集中的所有活跃问题。

限制

- 只有当上一轮比赛已经彻底结束后才准备下一轮比赛。在现场轮次（包括软关闭期间）激活或停用问题和问题集将立即生效。
- 由于 Peakon 不适用于这种类型的调查方法，因此无法在平台内检查您在历史轮次中提出的问题。这是因为当使用自动算法时，每一轮都会询问所有问题，但不会同时询问所有员工。作为一种解决方法，您可以在每一轮中从 管理 > 问题 中的每个问题集中导出激活的问题，以手动记录。此外，评论上的日期戳可以帮助您了解该问题所属的调查轮次。
- 如果您同时运行多个调查计划，请使用问题定位，而不是完全停用问题。

relatedlinks
概念
揭秘 Peakon 问题旋转算法

常见问题解答：是否可以创建新的问题集？

无法创建自定义问题集。

但是，可以在 公司问题 区域创建自定义驱动程序并向其中添加自定义问题。热图展开后会显示自定义驱动程序的总体得分和各个问题的得分。还可以从 “驱动程序” 页面打开自定义驱动程序的仪表板。仪表板显示该驾驶员的总体得分以及该驾驶员的所有评论。

有关说明，请参阅 为公司问题创建驱动程序 。

常见问题解答：为什么员工没有收到主要的参与问题？

这通常是因为员工已经在您选择的时间范围内回答了该问题，因此该问题对于该特定员工来说不需要再次回答。

例子

您已在此配置中设置了调查和主要问题频率：

- 调查频率：每月。
- 主要提问频率：每月。

此配置意味着每 4 周启动一次新调查，并且主要问题会显示给过去 4 周内未回答该问题的所有员工。

您最近几次的月度调查是在以下日期进行的：

- 调查 1：2023 年 6 月 6 日星期二 - 2023 年 6 月 20 日星期二。
- 调查 2：2023 年 7 月 4 日星期二 - 2023 年 7 月 18 日星期二。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

员工马克·史密斯于 6 月 16 日回答了调查 1，并于 7 月 5 日回答了调查 2。马克在调查 1 中回答了参与度问题，因此当调查 2（仅在 2.5 周后启动）时，该问题尚未截止。

其他解释

- 您最近更新了问题频率设置，因此频率条件发生了变化，影响了某些员工接收主要问题。
- 该员工参与了多个调查计划（例如：公司调查和新员工调查），并且他们已经在您选择的时间范围内回答了其他调查中的参与度问题。

推荐

如有必要，您可以使用以下配置选项之一来保证向所有员工显示敬业度问题：

- 您采用的是 手动 调查频率，调查会询问所有活跃问题。
- 您已将 主要问题频率 设置为“始终”。

relatedlinks
概念
揭秘 Peakon 问题旋转算法

常见问题解答：入职和离职问卷

如何管理新员工入职和离职的访问权限？	管理员可以管理每个相应访问控制组中“入职”和“退出”问题的切换权限。请确保您已启用相关组的问题集。细分市场访问权限允许您授予特定用户对特定细分市场的访问权限，例如授予伦敦的人力资源业务伙伴 (HRBP) 对伦敦办事处入职问题集的访问权限。
入职和离职流程与核心问题集有何不同？	入职和离职测试与核心测试题集有以下区别： • 没有问题集概览仪表板。 • 没有结果问题。 • 没有外部基准。 • 精选见解中没有问题集摘要。 • 未在“改进”中显示。 • 目前没有语义主题（进行中）。
如果我更改任期或离职日期这一部分会发生什么？	当您更改某个细分市场时，它会影响该细分市场在产品中的显示方式。在针对更新后的客户群体进行新一轮调查后，历史数据也将反映出新的客户群体范围。这一变化会影响其他报告功能，例如真实基准报告、员工流失报告和员工体验周期报告，并相应地改变它们的评分。
我们能否针对已经离职的员工提出离职相关问题？	目前这是不可能的。我们正在探索这项功能在法律、数据和产品方面的影响，但目前 Peakon 还不支持针对前员工提出离职问题。
该功能是为哪些用户设计的？	入职和离职问卷是为高级业务领导和人力资源业务伙伴设计的，特别是那些负责监督流程的人员。这种反馈在宏观层面影响最大，因为它可以推动重大变革。管理者不太可能看到足够多的离职或入职员工，因此数据不具有意义和可操作性。相反，通常需要公司范围内的决策才能利用此功能获得的洞察。
如何确保通过 Workday 同步的员工收到与其当前阶段相关的问题？	您可以使用 Workday 中的计算字段来确定每个员工的当前阶段，从而实现此目的。然后将这些计算结

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	果同步到 Peakon 中的自定义属性。您可以利用这些自定义属性来针对特定问题，以及管理入职和离职调查。请参阅 本页面“社区”附件中的 PDF 说明。
如何向通过 Workday 集成同步的员工询问离职问题？	为方便报告，请提前导入离境日期。如果您的组织仅依赖 Workday 集成来同步数据，请设置计算字段，将未来的终止日期和原因同步到 Peakon。请参阅 Set Up Calculated Fields for Future Separation Data 请参阅详细说明。
为什么这些题集没有相关的基准测试？	由于每个组织都有独特的入职培训方法，并且根据入职岗位的不同，流程也会有所不同，因此这些新问题集不会进行任何外部基准测试。对于某些人来说，入职培训可能是一个短暂的、为期一周的过程，而对于另一些人来说，则可能持续 6 个月以上，这使得提供有效的基准变得困难。此外，入职培训是一个过程，而不是像员工敬业度那样的心理概念，因此不会跟踪一段时间内的结果，而且每个问题都同等重要。

relatedlinks
概念
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集

常见问题解答：基于规则的问题

我能否提出基于规则的问题，并使用包含问题轮换算法的入职或离职问题集？	不。您必须选择提问方式，您有三种选择：基于规则的问题（推荐，以确保相关性）、算法频率或手动。 注: 注意：如果不使用基于规则的问题，员工可能会在不一致的时间收到问题、重复收到问题，或者并非所有员工都会收到问题。为了获得更深入的洞察，请启用基于规则的问题。
我可以只给部分题目添加答题时间限制吗？	不。为了确保一致性，你必须对题集中的每个问题都应用至少一条规则。对于离职调查，您可以选择两种规则类型：离职前和离职后。虽然无法在驱动程序级别批量添加出口测试的问题计时，但可以在问题集级别进行添加。每个问题都必须应用这些规则中的一条，但您可以决定哪些问题使用两条规则，哪些问题只使用一条规则。这样，您可以控制是在出口前、出口后还是两种情况下都询问特定问题。
我可以给其他题集添加答题时间吗？	不。 基于规则的问题仅适用于入职和离职问题集。我们会针对重要的员工事件制定规则，在适当的时候提出这些问题。因此，它们仅限于员工生命周期事件。
我们能否针对已离职员工提出离职相关问题？	是的。你可以通过创建包含“离职”就业状态的调查表，来锁定已经离职的员工。离职问题可以配置规则，使其在离职前、离职后或两者兼有时触发。要对离职员工进行调查，请确保提前同步他们的离职日期，并确保他们有有效的个人电子邮件地址或手机号码。欲了解更多信息，请访问 概念：对离职员工进行调查 on page 243

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

我需要使用标准属性吗？	是的，基于规则的问题依赖于已激活和已填充的标准属性： 任期 和 离职日期。您可以根据业务需要更改这些属性名称。
具体来说，对于离职问题，离职前两周的规则是否会涵盖在调查开始时未来两周内即将离职的员工？或者，它是否只针对在计划启动时距离离职日期还有两周的员工？	问题的资格取决于该轮比赛的开始日期。如果你明天发起一项调查，那么五天后即将离职的员工将完全错过离职问题。
关于题目顺序，同一题集中题目的顺序是否可能与题目页面上列出的顺序不同？	是的，没错。调查问卷中问题的出现顺序可能与题集页面上列出的顺序不一致。但是，该功能运行正常，会提出正确的问题。

relatedlinks
概念
关键时刻：Peakon入职和离职问卷集
概念：入职和离职问题时间安排 on page 325
任务
编辑入职和离职问题时间 on page 309

常见问题解答：转型与变革问题集

这套试题多少钱？	所有 Workday Peakon Employee Voice 客户均可免费获得该问题集。
这些问题有助于衡量我的组织中计划外或计划内的变化吗？	Workday Peakon Employee Voice 已经制定了标准问题来反映这两种类型的变化。由于许多客户可能会使用这两种类型的标准问题，因此区别在于与回答相伴的开放式评论。然而，如果您的组织想要了解具体的短期变化（例如： 与 *X* 公司合并），那么我们有更适合特定计划的措辞。
这套问题是否需要与参与度问题一起使用，还是像 I&D 模块一样独立存在？	它是独立的。虽然成功的转型可能有利于提高参与度，但我们并不认为这是提高参与度的驱动因素。
我什么时候最适合实施这些问题？它们是否需要在明确定义的变更过程中使用，或者它们是否应该作为常规问题集的一部分？	任何组织中，变化都是永恒的。何时提出问题由各个组织决定。示例 1：您每年只进行两次调查，您可能希望将完整的问题与其他问题集一起提出。示例 2：您想要介绍正常问题集中的问题，或者一次性询问所有问题，或者询问有关特定事件的问题。
我们可以将问题集发布给特定部门或跨职能（矩阵）团队吗？	是的，您可以控制向谁提问以及何时提问。
数据库是否也是由多种行业组成以供比较？	一旦有更多客户使用新的问题集，我们就可以收集行业数据来为您制定基准。
我们可以选择加入问题集，然后再选择使用它们吗？	是的。您可以简单地选择要添加的问题，或者添加一些问题，然后将其从问题库中删除。
我们能否根据个别领导者的成果来规定和发布行动计划？一旦推送，我们可以定制计划吗？	目前，公司可以向领导者提出参与行动建议。
如果我们有一个特定的转型（例如：并购）- 我们可以调整每个问题的文本以将其命名为合并和收购而不是转型和变革吗？	是的。我们创建这些问题是为了支持您进行一般或特定类型的转变和变革。由于调查提供多种语言版本，因此您需要根据公司使用的每种语言进行更改。当员工以特定语言完成调查时，他们将看到问题的编

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	辑版本。由于外部基准测试，任何编辑都不应改变问题的含义或情感。
您能管理针对特定变更项目或计划的问题吗？如果可以，是否可以将这些问题直接转给该项目或计划的具体接收者？	我们还有一组问题可供您用于特定的变更项目。设置调查计划后，您可以将这些问题直接发送给特定的细分群体。通过针对性的问题来包含或排除特定的员工群体，您可以将所有员工纳入同一时间表。根据不同群体的需求，定位还会为他们提供略有不同的问题集。
我们可以针对不同的受众提出不同的问题吗？例如：A 部门正在经历领导层变动，而 B 部门正在进行重大软件部署。	根据您的具体情况，您可以根据标准转型和变革问题创建自定义问题，以帮助您定位特定细分市场。
我可以添加自定义子问题吗？	每位司机最多可以添加 5 个自定义问题。请谨慎操作，因为这会影响对此问题的参与度，因为所有问题需要更长时间才能传达给每位员工。

常见问题解答：多元化与包容性问题集

Peakon 会更新或删除多样性和包容性（“D&I”）问题集吗？	目前，没有更新或删除 D&I 问题集的计划。然而，Workday 会根据研究定期审查和验证其问题集，并会在其问题集的任何删除或重大更改时通知客户。
客户可以更改 D&I 问题集的名称吗？	目前，客户无法更改 Workday 提供的驱动程序、子驱动程序或问题集的名称。如果驱动程序的命名约定令人担忧，建议客户使用“自定义问题”问题部分为自定义驱动程序创建一组具有自己的命名约定的问题。
客户可以限制对 D&I 问题集的答复的访问吗？	是的，客户可以通过访问控制来管理对调查回复的访问，包括限制对现有回复的访问。
客户可以更改 D&I 问题的措辞吗？如果可以，更新后的措辞会出现在 D&I 仪表板视图中吗？	是的，客户可以更改 D&I 问题的措辞。请 在此处查找更多信息。然而，由于可能会影响客户基准比较的有效性，因此应将变化保持在最低限度。要了解更多信息，请参阅下一个问题。 请注意，当客户对一种语言的 D&I 问题进行更改时，这些更改不会自动反映在其他语言的问题中。例如，如果客户仅更改英国英语问题的措辞，则使用其他首选语言（例如美国英语）的用户将看不到这些更改，并且仍会在其仪表板和/或调查中看到问题的原始措辞。客户需要用每种语言编辑问题，以确保问题措辞在所有语言中的一致性。 为了避免必须针对每种语言更改问题的措辞，建议客户使用 D&I 问题的原始措辞，但实施 问题定位 以从这些问题中省略某些人群，并使用他们喜欢的措辞为这些省略的人群创建自定义问题。
客户对 D&I 问题措辞的更改是否会影响他们将自己的 D&I 分数与 Peakon 基准进行比较的能力？	是的，一些措辞的变化可能会对 Peakon 基准的质量、可靠性和稳定性产生比其他更严重的影响，这反过来可能会影响客户对基准比较的使用。为了确保客户对基准比较的使用不会因问题措辞的变化而受到影响，以下是有助于保持基准比较有效性的更改示例：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 匹配业务语言。修改问题中的术语以使其更适合您的组织语言或背景可能不会影响与基准的比较。这些可能是常见的指称。例子：
    - 我的经理 鼓励我表达我的意见 / 我的主管 鼓励我表达我的意见。
    - 我在我们 组织中看到了一条可以提升我的职业发展的道路。/ 我在我们 公司中看到了一条可以提升我的职业发展的道路。
    - 如果需要，我的同事 愿意在工作上互相帮助。/ 如果需要，我的同事 愿意在工作上互相帮助。/ 如果需要，我的团队 愿意在工作上互相帮助。
- 使用同义词。如果替换该词可能会得到类似的解释，那么这种变化可能不会影响与基准的比较。
    - 我有 正确的 材料和工具来完成我的工作。/ 我有 适当的 材料和工具来完成我的工作。
    - 如果我做了 出色的 工作，我知道它会得到认可。/ 如果我做了 出色的 工作，我知道它会得到认可。
- 保持主题。修改保留人们回答方式的问题；因为这不会改变问题的基本概念和意图，因此它可能不会影响与基准的比较。
    - 我受到 我们组织的宗旨和使命的启发。/ *[*公司名称*]* 执行团队传达了激励我的愿景。
    - 我对 *[*公司名称*]*有归属感。/ 我觉得我属于 这个组织 。
- 删除括号。 如果您确信括号中的例子所解释的术语在您的组织环境中被每个人广泛理解和解释为相同，那么完全删除问题中的括号中的例子以使其具有普遍性或跨文化适用性可能不会影响与基准的比较。
    - 根据您所在组织对“*X* 术语”的定义，如果删除括号，每个员工是否都知道如何解释它？
    - 请注意，对于 D&I 问题，具体来说，特别是对于在这种情况下没有“多样化/多样性”一词直接翻译的语言，包含了括号中的示例。

这些变化 无助 于保持基准比较的有效性：

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

- 改變主題。修改问题会改变人们的回答方式；它会改变问题的基本概念和意图，并影响与基准的比较。
  - 我有足够的自由来决定如何开展我的工作。/ 我的经理授权我做出有关我的工作的决定。
  - 我得到了足够的反馈来了解我的工作是否做得好。/ 我的经理为我的表现提供了建设性的反馈。

如果客户决定不再在 Peakon 内存储这些数据，他们是否可以删除通过调查和/或 D&I 问题收集的数据？	是的，客户可以针对此类请求提出客户支持案例。
是否可以从 D&I 问题中排除特定员工群体？	是的，客户可以从特定问题中排除员工群体。请访问此处 获取更多信息。还可以通过“计划设置”中的 “频率”选项卡 将问题集从整个调查计划中排除。

relatedlinks
参考信息
参考：多元化与包容性问题库和理论参考 on page 341

常见问题解答：环境、社会和治理 (ESG) 问题集

relatedlinks
参考信息
参考资料：环境、社会和治理问题库及理论参考资料 on page 349

常见问题解答：调查问题刷新

本主题与 2023 年 12 月的更新相关，其中我们重新措辞了参与度和健康与福祉问题集中的 23 个标准问题。

刷新适用于哪些问题集？	此选项将适用于 参与度 和 健康和福祉 问题集。我们仅重新措辞标准问题，升级不会影响您的自定义驱动程序问题、开放式问题或您在核心问题集上创建的任何自定义问题。
我如何更新到最新问题？	按照 使用问题刷新来更新问题集上概述的步骤进行操作。
新问题是否保留了与之前版本相同的基准数据？	是的。新问题是同一问题的改写版本，并保留了相同的基准数据。
我想保留一些旧问题，这些问题是否仍然有基准？	是的，如果不更新题目，之前的题目还是会有基准的。 Peakon 不会更新具有自定义翻译或添加定位的问题。如果您只想更新部分问题，请在单击 “升级问题”之前，使用自定义翻译或目标编辑您想要保留的问题。
如何保留旧问题而不编辑其内容？	如果您不想更新自定义翻译或向问题添加特定目标以阻止其更新，您可以进行简单的编辑。示例：从您不使用的语言的自定义翻译中删除句点。 Peakon 将识别出该问题具有自定义翻译并阻止其更新。

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

更新问题时，会对之前的调查结果产生影响吗？	这不会对历史结果产生影响。一旦问题更新，问题的两个版本都将在有效窗口内的仪表板和热图中可见。查看过去的回合时，有效期窗口之外的历史结果将显示在热图上。
为什么升级问题后我仍然可以在仪表板上查看以前的问题？	每个问题的旧版本将继续显示在管理器、共享和个人仪表板中，直到其调查数据超出可见性窗口（调查时间为 3、6 或 12 个月，取决于您的设置）。从那里开始，只有在显示历史调查数据时才会显示旧问题。
此次升级对已停用的问题有何影响？	升级不会激活您已停用的任何问题。
当问题更新时，它们会出现在热图上吗？	新问题有单独的趋势线：每个版本都有自己的仪表板和随时间变化的分数图。如果没有足够的聚合数据，新问题的结果可能需要更长时间才能填充到热图上，特别是当您的组织节奏较低时。
是否可以在更新之前查看新问题的翻译版本？	您可以请求包含更新问题的演示环境，并在那里查看每个问题的新版本及其翻译。如果您不想继续刷新问题，则无法在生产租户上查看更新的问题。

relatedlinks
概念
社区文章：Peakon 问题刷新
任务
使用问题刷新来更新问题集 on page 314

属性数据收集

步骤：在调查中收集人口统计数据

开始之前

安全：

- 在 访问控制的 管理 部分管理计划 权限。
- 在 访问控制的 员工 部分查看员工、 更新员工、 管理员工 权限。
- 在 访问控制的 管理 部分中管理段 和 管理属性 权限。

管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以通过让员工从您提供的属性中自行选择一个选项，使用调查来收集和验证人口统计数据。看 概念：调查中的属性数据收集 on page 369 了解更多信息。

如果您计划收集敏感属性数据，请参阅 概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370。

过程

1. 创建调查中的数据收集属性 on page 364 和/或 为调查中的数据收集创建敏感属性 on page 365。
2. （选修的）设置属性数据收集的目标 on page 366。
3. （如果您使用敏感属性则可选）自定义敏感属性数据收集的同意消息 on page 366。
4. 在调查中启用属性数据收集 on page 367.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

下一步做什么

停止属性数据收集 on page 368 当您不再希望在调查中显示属性数据收集时。

relatedlinks
概念
概念：调查中的属性数据收集 on page 369
概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370

创建调查中的数据收集属性

开始之前

安全：

- 在 访问控制的 员工 部分查看员工、 更新员工、 管理员工 权限。
- 在 访问控制的 管理 部分中管理段 和 管理属性 权限。

管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以使用属性数据收集，让员工在调查中自行选择一个细分选项，并将其后续响应归因于该细分。示例：您可以创建一个名为“工作偏好”的属性，并提供不同的细分选项来收集有关员工工作偏好的数据，以及它如何反映他们的参与度。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 单击 “添加属性”。
3. 设置 名称。例如： 工作偏好。
4. 设置 属性类型。例如： 选项。 看 参考：属性类型 on page 155 有关每种属性类型的解释。
5. （可选）设置属性的描述，以在调查中显示为属性旁边的解释。该描述应该帮助员工理解该属性的含义。例如： 请选择您喜欢在办公室工作还是在家工作。
   如果您想解释如何在更高层次上使用信息或讨论多个属性，请使用调查计划的 “属性” 选项卡中的整体消息 字段。看 在调查中启用属性数据收集 on page 367。
6. （可选）在 目标数据收集 部分设置目标。
7. （可选）在 高级 字段中 添加名称本地化 。
8. （可选）在 高级 字段中 添加描述本地化 。
9. 单击 “保存更改”。
10. 向属性添加段。这些将按字母顺序显示为调查中的下拉选项。

结果

该属性已准备就绪，但在您将其添加到调查计划中并且员工开始选择其细分选项之前，它将保持休眠状态。

您可以持续不断地向属性添加细分选项。

下一步做什么

在调查中启用属性数据收集 on page 367.

relatedlinks
概念
概念：调查中的属性数据收集 on page 369

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

为调查中的数据收集创建敏感属性

开始之前

安全：

- 在 访问控制的 员工 部分查看员工、 更新员工、 管理员工 权限。
- 在 访问控制的 管理 部分中管理段 和 管理属性 权限。

管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

敏感（需要同意）属性使员工能够从调查中提供的细分选项列表中自行选择其人口统计数据，并同意收集人口统计数据。它不同于典型的属性数据收集，后者不需要员工同意。看 概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370 了解更多信息。

我们建议对任何敏感属性使用需要同意的属性。例如：种族。

不可能要求对已经存在的属性进行同意，也不可能在创建新属性后删除对新属性的同意要求。

当您创建需要同意的属性时，它会在员工资料和仪表板上自动受到限制，以防止敏感数据显示在经理仪表板上。您可以选择锁定限制以避免将来发生更改。

管理员可以管理访问控制中用户组对受限属性的访问。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 单击 “添加属性”。
3. 设置 名称。例如： 种族。
4. 设置 属性类型。例如： 选项。 看 参考：属性类型 on page 155 有关每种属性类型的解释。
5. （可选）设置属性的描述，以在调查中显示为属性旁边的解释。该描述应该帮助员工理解该属性的含义。例如： 请选择您认同的种族。

   如果您想解释如何在更高层次上使用信息或讨论多个属性，请使用调查计划的 “属性” 选项卡中的整体消息 字段。看 在调查中启用属性数据收集 on page 367。
6. 展开 数据访问 部分。
7. 将 “需要员工同意” 设置为 “必需”。
8. 设置 员工属性 和 细分分数 限制偏好。
9. （可选）选择 “禁止进一步更改此设置”。
10. （可选）在 目标数据收集 部分设置目标。
11. （可选）在 高级 字段中 添加名称本地化 。
12. （可选）在 高级 字段中 添加描述本地化 。
13. 单击 “保存更改”。
14. 向属性添加段。这些将按字母顺序显示为调查中的下拉选项。

结果

该属性已准备就绪，但在您将其添加到调查计划中并且员工开始选择其细分选项之前，它将保持休眠状态。

您可以持续不断地向属性添加细分选项。

下一步做什么

在调查中启用属性数据收集 on page 367 和 自定义敏感属性数据收集的同意消息 on page 366（选修的）。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们还建议您在 访问控制中检查您的用户组权限。提供对受限属性的访问权限的权限包括：

- 访问统计 > 访问受限属性。此权限指的是能够访问根据受限制的属性细分的调查分数。
- 员工 > 查看受限属性。此权限是指能够看到员工记录上的受限属性和自选响应。

relatedlinks
概念
概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370

自定义敏感属性数据收集的同意消息

开始之前
安全：

- 管理员访问。

关于此任务

如果您使用需要同意的属性收集人口统计数据，则调查会显示一条同意消息，员工需要同意该消息才能继续进行常规调查问题。 看 概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370 了解更多信息。

您可以使用所有调查语言中自动附带翻译的标准同意信息。在您的调查计划的 “属性” 选项卡中启用需要同意的属性后，它会显示在调查预览中。

您还可以设置自己的同意消息，包括外部 URL 和本地化。这使您的自定义信息能够反映您组织的工作场所文化，同时还帮助您满足合规性、通用数据保护条例和当地立法目标。

同意信息处于公司级别，因此所有收集需要同意的属性数据的计划都将使用您的自定义同意信息。

过程

1. 转到 管理 > 帐户。
2. 转到 同意请求 选项卡。
3. 单击 “自定义关闭”切换 按钮即可开始。
4. 在显示的弹出窗口中按“ 继续”。
5. 在 同意请求 字段中添加您的同意信息。
6. （可选）如果您想提供更多信息，请添加 URL。示例：如何处理组织内的归属数据、谁有权访问数据以及内部通信链接。
7. （可选）如果您的组织使用多种调查语言，请为您的自定义同意消息添加翻译。
   如果您启用的调查语言没有提供翻译，则使用该语言的员工将看到您的自定义同意消息的原始版本。
8. （可选） 预览 自定义同意请求。

注: 您只能在 管理 > 帐户 部分预览自定义同意请求。调查计划中的预览工具仍将显示标准同意信息，但测试和实际调查将包含自定义同意信息。

9. 单击 发布同意请求。

结果
自定义同意请求可在收集需要同意的属性数据的调查计划中立即获得。
relatedlinks
概念
概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370

设置属性数据收集的目标

开始之前

安全：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 在 访问控制的 员工 部分查看员工、 更新员工、 管理员工 权限。
- 在 访问控制的 管理 部分中管理段 和 管理属性 权限。

管理 部分仅适用于 所有员工 组类型。

关于此任务

您可以定位那些能够为属性数据收集做出贡献的员工群体，无论是在同一调查计划中还是跨多个计划。

这使得管理员能够根据其所在国家的当地立法和文化规范定制其人口统计数据收集。

过程

1. 转至 管理 > 属性。
2. 打开将用于属性数据收集的属性。
3. 单击 编辑属性。
4. 扩大 有针对性的数据收集。
5. 使用 “仅包括” 和 “排除” 字段来定位属性。
6. 保存更改。

下一步做什么

在调查中启用属性数据收集 on page 367.

relatedlinks
示例
示例：调查中的目标属性数据收集 on page 372

在调查中启用属性数据收集

开始之前

安全性：在 管理 部分 管理计划 设置。

创建您希望在调查中使用的属性和细分。如果您计划收集敏感属性， 自定义敏感属性数据收集的同意消息 on page 366。

关于此任务

您可以使用调查来收集和验证人口统计数据，方法是让员工从您在调查中启用的每个属性列表中自行选择一个细分选项。一旦员工选择了一个细分市场，他们随后提供的答案将填充所选细分市场，使其成为收集人口统计数据的有效方式，并能够立即分析该细分市场的汇总调查回复。

要配置此功能，您首先需要创建属性及其段选项，然后在其应属于的调查上启用它。

属性数据收集按计划进行，因此您需要在它们应该参与的每个调查计划中启用它们。但是，您可以针对属性集合来包含或排除某些特定片段。

过程

1. 转至 “管理”>“计划”。
2. 单击您需要配置的调查上的 “查看”。
3. 转到 “属性” 选项卡。
4. 在 选择属性 区域添加您的属性。
5. 选择每个属性是 可选的 还是 强制的。
6. （可选）在 消息 字段中添加消息。
7. （可选）如果您使用多种调查语言，请为您的消息 添加翻译 。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

8. （选修的）预览调查 on page 230。

结果

属性将在调查开始时显示。如果您将其设置为“必需”，员工必须选择一个选项才能回答常规调查问题。

如果您启用多个属性来收集数据，则它们在调查中的顺序将反映它们在“管理 > 属性”中显示的顺序。您可以拖放属性来更改顺序。每个属性内的段选项按字母顺序显示。

relatedlinks
任务
创建选项类型属性 on page 141
创建员工类型属性 on page 142
创建日期类型属性 on page 143
创建数字类型属性 on page 142

停止属性数据收集

开始之前

安全： 管理时间表。

关于此任务

您可以随时停止调查属性数据收集，并立即生效。如果您想恢复数据收集，您可以随时将属性重新添加到调查计划中。

过程

1. 转至 管理 > 时间表。
2. 单击您需要配置的调查上的“查看”。
3. 转到“属性”选项卡。
4. 单击要从 选择属性 区域中删除的属性旁边的垃圾桶图标。

结果

属性数据收集选项将不再在调查开始时显示。如果您输入了自定义消息，它将不再出现。

您使用属性数据收集所收集的数据将保留在仪表板中并继续遵守数据可见性设置。

如果您需要确保没有人（包括管理员）可以查看员工记录中收集的数据，请转到 管理 > 属性 > 编辑属性 并将其切换为非活动状态，将属性标记为非活动状态。

删除受限属性数据

开始之前

管理员 权限。

关于此任务

您可以删除一个或多个敏感属性和受限属性的值。管理员可以删除受限属性数据，而不会影响任何其他员工信息。您只能选择 选项 和 数字 类型的属性。

过程

1. 前往 行政 > 员工页面。
2. 查找员工记录。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 选择要删除其属性数据的员工。
4. 选择 “删除选项” 按钮，然后选择 “属性数据”。
5. 查看您希望为所选员工删除的敏感属性。
6. 确认 您的选择。

结果

所选员工的敏感属性数据将被永久删除。删除后，您将无法在热图、仪表板或员工记录中查看这些属性。确认前请检查所选属性，以免删除关键数据，因为此操作不可逆。

relatedlinks
概念
概念：调查中的属性数据收集 on page 369

概念：调查中的属性数据收集

背景

您可以使用属性数据收集来收集或验证人口统计数据，方法是让员工在调查开始时从固定值列表中进行选择，从而自动更新其员工记录。

一旦属性数据收集中的细分数据满足贵组织的可见性要求，其仪表板就会以与其他所有细分数据相同的方式显示数据。

如果您还针对用于属性数据收集的特定群体提出问题，员工在自行选择选项后，即可在同一份调查问卷中收到这些问题。

如果您想收集有关敏感属性的数据，我们建议您使用同意要求设置，并解释您为什么请求这些数据以及您将如何使用这些数据。此设置还会限制属性，以确保数据仅对有权访问受限属性的用户组可用。管理员可以在访问控制中管理用户组对受限属性的访问权限。

出于安全原因，自助服务终端模式不支持敏感属性数据收集（可根据要求更改），也不支持任何员工类型属性（例如：经理、人力资源合作伙伴）。

福利

组织可以通过收集其人力资源系统中尚未拥有的细分数据，从属性数据收集中受益。例如：通勤方式、工作偏好（办公室或远程办公）或敏感（需要征得同意）属性，如种族或性别认同。

这可以提供更细致的分析，并找出需要改进的领域。您可以使用属性数据收集功能，通过将其与另一个已存在的属性相结合来创建相交线段。请参阅 概念：组合属性 on page 150。

用例示例

- 您可以使用需要征得同意的属性来收集种族数据，并在调查结束后将其与您现有的国家/地区属性合并。种族 x 国家属性中的细分数据可以帮助您观察驾驶员评分在不同维度上的差异。由于种族属性受到限制，因此组合后得到的属性也会受到限制。
- 您可以收集工作偏好，以了解喜欢在办公室工作的员工与喜欢在家工作的员工在“同事关系”和“管理支持”驱动因素得分方面可能存在的差异。

调查参与者体验

只要可编辑属性在调查计划中仍然处于活动状态，属性数据收集就会在每次调查开始时显示。

如果您将该属性标记为 “必填”，则员工必须从该属性中选择一个选项才能继续进行调查。请参阅 概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370 了解敏感属性的差异。

或者，员工可以从属性中选择并提交一个选项，而无需选择完成调查。即使他们没有回答任何常规调查问题，他们的选择仍然有效。在其所选细分市场的仪表盘上显示的参与率，只会将该员工计入总数。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果在多轮调查中保持相同的属性数据收集，那么在之前的调查中已经自行选择过某个细分市场的员工，在打开调查时将会看到他们之前的选择。这样，只要您继续从相同的属性收集数据，员工就可以更改他们的选择。

删除属性数据

管理员可以删除调查后收集的受限属性数据，而不会影响其他员工信息。

数据一旦删除，就会从系统中永久移除，无法恢复。删除受限属性数据会将这些属性从员工个人资料、经理仪表板和热力图中移除。

请参阅 删除受限属性数据 on page 368 步骤如下。

relatedlinks
任务
创建调查中的数据收集属性 on page 364
删除受限属性数据 on page 368
示例
例子： 使用属性数据收集来收集工作偏好 on page 371

概念：敏感属性数据收集同意通知

背景

同意设置使您能够在调查中收集敏感的人口统计数据，以支持您对 GDPR 的遵守义务。它会生成一份同意通知，让员工同意出于调查和数据分析目的处理他们的数据。

如果您使用 HRIS 系统导入敏感数据，并且数据收集已在 Peakon 平台之外进行，则无需进行同意设置。

为了避免滥用您使用属性数据收集所收集的敏感数据，您设置为需要同意的任何属性也会受到限制，并且以后无法取消限制。您可以在访问控制中管理用户组对受限属性的访问。

每次员工向敏感属性提供数据或更改其对敏感属性的现有响应时，都会显示同意通知。这使得员工可以选择退出并从 Peakon 中删除他们的敏感属性数据）或者在每次与 Peakon 调查互动时更改他们的数据。

根据法律同意通知中的规定，员工可以在调查轮次之间撤回同意，方法是联系他们的 Peakon 管理员（通常是人力资源/人事团队），管理员可以通过 Workday 支持完成请求。

调查参与者的体验

您启用的数据收集属性将在调查开始时显示。仅当员工回应敏感属性时才会显示同意弹出窗口。你可以 自定义敏感属性数据收集的同意消息 on page 366。

- 如果您将需要同意的属性标记为 可选，则员工可以继续回答常规调查问题，而无需自行选择答案。 如果员工对敏感属性做出回应，但不想接受同意通知，他们需要删除其数据才能继续回答常规调查问题。
- 如果您将需要同意的属性标记为 “强制”，则员工必须自行选择答复并同意数据收集，才能继续回答常规调查问题。注意：此设置可能会影响整体调查参与率。

注意事项

出于安全原因，同意设置附带一些限制，以避免滥用。

考虑	描述
现有属性的同意设置	无法将现有属性更改为需要同意。相反，创建一个新的属性。 也不可能删除现有属性的同意要求。
组合属性的同意设置	不可能要求对组合属性进行同意。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

考虑	描述
敏感属性的组合属性	您可以组合 2 个选项类型属性来创建相交的段。如果任何一项原始属性需要同意，则组合属性将成为受限属性。
将数据导入敏感属性	如果您将数据上传到调查中处于活动状态的需要同意的属性，员工将看到他们预先选择的选项，并能够更改它。如果他们改变了选择，同意弹出窗口将会显示，他们只有在确认后才能继续。 简而言之，只有当员工在调查过程中自行选择敏感数据时，属性数据收集才需要同意。
Kiosk 模式	出于安全原因，无法在信息亭模式下使用需要同意的属性。但是，您可以请求更改此设置。

relatedlinks
任务
为调查中的数据收集创建敏感属性 on page 365
自定义敏感属性数据收集的同意消息 on page 366
示例
示例：调查中的目标属性数据收集 on page 372

例子： 使用属性数据收集来收集工作偏好

此示例说明如何收集员工工作模式偏好的数据。您可以使用这些数据来规划办公空间需求。

关于此任务

当您规划组织的办公空间需求时，您需要收集有关员工当前工作周的数据。您已识别出 4 种模式：

- 整整一周都在办公室
- 3天在办公室，2天在家
- 2天在办公室，3天在家
- 整周远程

过程

1. 导航到 管理 区域内的 属性 。
2. 单击 “添加属性”。
3. 输入 典型工作周。
4. 将 属性 类型设置为 选项。
5. 单击 “保存更改”。
6. 在新属性中，单击 “添加段”。
    a) 输入 办公室的整周 ，然后单击 添加。
    b) 输入 在办公室 *3* 天，在家 *2* 天 ，然后单击 添加。
    c) 输入 在办公室 *2* 天，在家 *3* 天 ，然后单击 添加。
    d) 输入 “全周远程” 并单击 “添加”。
7. 导航至 “管理” 部分内的 “时间表”。
8. 单击调查计划上的 “查看”。
9. 选择 “属性” 选项卡。
10. 在 选择属性 部分中，选择您在步骤 2-5 中创建的 典型工作周 属性。
11. 将员工回应设置为 可选 或 必需。
12. 单击 “添加属性”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

13.(选修的) 添加自定义消息： 请提供您通常的工作周偏好，以帮助我们规划办公空间需求。在 消息 部分添加任何必要的翻译。

结果

员工可以在完成调查之前选择他们通常喜欢的工作周。

relatedlinks
概念
概念：调查中的属性数据收集 on page 369

示例：调查中的目标属性数据收集

此示例说明了如何使用属性数据收集来收集有针对性的分割数据。

关于此任务

您需要通过属性数据收集来收集种族数据。所需规格如下：

- 员工对此属性的回应是可选的。
- 如果员工提交答案，他们必须同意数据收集。
- 德国的员工不能成为属性数据收集的一部分，但仍应成为调查的一部分。
- 所有员工都参与同一项调查。

过程

1. 导航到 “管理 > 属性”。
2. 单击 “添加属性”。
3. 输入属性名称。例如： 种族。
4. 将 属性类型 设置为 选项。
5. 展开 数据访问，然后 将需要员工同意 设置为 必需。
6. 扩大 有针对性的数据收集。
7. 单击 “排除”，然后选择 “德国”。
8. 单击 “保存更改”。
9. 在新属性中，单击 “添加段”。
10. 输入段名称，然后单击 “添加”。例如： 白种人/高加索人。重复直到属性完整。
11. 导航至 管理 > 计划。
12. 单击调查计划上的 “查看”。
13. 选择 “属性” 选项卡。
14. 在 “选择属性” 部分中，选择您在步骤 2-8 中创建的“种族”属性。
15. 将员工回应设置为 可选。
16. 单击 “添加属性”。
17. 可选：在 消息 部分添加自定义消息及其翻译。

结果

单击 “开始调查”后，员工可以通过选择您在步骤 9-10 中创建的细分选项来提供对“种族”属性的回应。员工的回应是可选的，因此员工无需选择选项即可继续。如果员工对种族属性做出回应，他们必须先表示同意才能继续。

下一步做什么

- 如果您需要将德国纳入种族数据收集中，请将德国从种族中排除出去。
- 如果您需要禁用“种族”整体的属性数据收集，请从计划中删除该属性。

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

relatedlinks
概念
概念：敏感属性数据收集同意通知 on page 370

回答调查

概念：Peakon员工指南

Peakon是一个平台，可以将员工反馈转化为领导者可以用来创建更具响应性、更令人满意、更高效的工作场所的洞察。它使您作为员工，能够定期与组织领导层即时、保密地分享您的想法、疑虑和意见。

该平台实时收集您的反馈，进行分析，并为管理者提供他们所需的见解，以便立即采取行动并改进业务。

您的调查体验

您将收到一系列问题，涵盖您对公司文化、管理方式以及公司整体发展方向的感受。您可以对每个问题进行评分（0-10分）并发表评论。我们建议尽可能添加评论，因为这能让您的领导更深入地了解如何改进。

根据您的反馈，Peakon 将根据评分和提供的任何其他意见，帮助管理层确定能够改善公司整体文化和每个团队参与度的关键领域。根据贵组织选择的频率，您可能会每周、每月、每季度或每年收到调查问卷。有些调查问卷的问题数量可能比其他问卷多，这取决于问题出现的频率、调查频率以及你如何对特定问题进行评分。Peakon 可以根据个人情况提出额外问题，以收集更多信息，例如，当您在某个特定问题上得分很低时。

有时你会收到以前被问过的问题。再次回答同一个问题是最能准确反映你的工作体验是否随着时间推移而改善的方法。

例如：

- 您有多大可能向他人推荐[公司名称]作为工作场所？
- 我拥有做好工作所需要的材料和设备。
- 我看到了自己在公司内部的职业发展道路。
- [公司名称] 非常关心我的心理健康。
- 我为[公司名称]做出的贡献得到了相当的回报（例如薪酬、晋升、培训）。

评论致谢

每次您发表评论时，您的人力资源部门或有权查看您反馈的领导都可以通过电子邮件向您发送快速确认信息。领导者可以选择的表彰方式包括：

- 好主意。
- 谢谢分享。
- 我同意。
- 正在处理。
- 很想当面聊聊。

您的信息仍然保密，只有系统知道您的个人联系方式，以便您接收自动电子邮件更新。

评论对话

您的经理可以根据您在调查中写下的评论与您发起对话，以寻求澄清、提供帮助或获取更多信息。

无论你回复什么对话，你的回复都将保密。

调查邮件和提醒

Peakon 会在发送给您的电子邮件中使用您的姓名，以表明每个调查链接都与员工个人相关。这是为了确保员工不会将调查链接转发给其他员工。这些电子邮件是根据您在 Peakon 上的员工记录自动生成的。

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

Peakon 会跟踪每个人对调查的回复状态，以便知道是否应该提醒他们回答未回答的问题，但公司里的任何人都看不到这些信息。

我们如何处理保密事宜

为了鼓励诚实和开放，防止偏袒，您对 Peakon 问题的回答和评论将予以保密。你的同事、经理以及组织中的其他任何人都看不到是谁提供了特定的答案或反馈。无论团队规模大小，所有回复都会汇总，因此无法识别个人身份。您提供的反馈会立即显示在管理层的 Peakon 控制面板上。您的反馈会在您管理层的 Peakon 控制面板上保留一段时间，具体时间由您的公司设定，可以是 3 个月、6 个月或 1 年。

概念：填写调查问卷

每次调查开始时，每位受访员工都会获得一个唯一的调查令牌。当调查问卷发送时间开始时，员工会收到一条通知，引导他们使用分配的令牌访问其专属的调查链接。您可以在收到任何通知之前，通过登录您的移动应用程序或访问您的个人仪表板来回答调查问卷。

如果您开始回答调查问卷，然后离开页面，答案将保存在您特定设备的浏览器缓存中（取决于浏览器设置）。在提交调查问卷之前，您可以返回已回答的问题修改您的答案。

调查实施

如果受访员工没有收到调查问卷：

- 请员工检查垃圾邮件。
- 请与IT部门确认您是否已授权相关的发件人电子邮件地址。
- 在员工页面上查看 电子邮件状态 筛选器。

如果员工没有收到调查问卷，是因为他们不在调查范围内：

- 请检查员工记录中的“参与调查”复选框是否已选中。此选项默认选中，如果员工不应被纳入调查范围，则应取消选中。
- 检查一下，看他们是否没有未来的开始日期或过去的离职日期。
- 将日程表的目标部分与员工记录进行交叉核对。

员工切勿与同事分享调查问卷链接，这一点非常重要。这可能导致员工代表同事填写调查问卷。

基于规则的问题资格

只有符合特定问题和规定时间要求的员工才会收到调查问卷。基于规则的问题允许管理员在员工职业生涯的特定节点触发入职和离职问题。

- 入职问题：符合条件的员工将收到入职问题，通常是在他们加入公司一段时间后。例如： 开始后 *2* 周。该系统确保只有在调查轮次日期符合提问时间要求的员工才会收到这些问题。尚未达到此阶段的员工将不会被纳入调查范围。
- 离职问卷：离职问卷将发送给离职日期与问卷发送时间一致的员工。您可以选择在员工离职前（例如：离职前 2 周）或离职后（例如：离职后 2 天）进行调查，或者同时使用离职前和离职后规则来最大限度地提高回复率。这种灵活性有助于收集所有离职员工的反馈意见，包括那些离职通知期短或离职前时间有限的员工。请注意，在对离职员工进行调查时，必须包含员工的个人电子邮件地址。

当问题同时具有前置和后置分隔规则时：

- 当员工符合先前规则的条件时，该员工将被添加到调查轮次中。
- 如果他们没有回应，并且他们的分离日期恰好在轮次中途，则他们将从该轮次中移除。
- 由于他们没有提交回复，因此他们将在下一轮适用的调查中适用后续规则。

注：这假设分离前后的问题相同。如果问题不同，该员工可能会被纳入两轮调查中。

Kiosk

如果使用自助服务终端模式的员工无法访问他们的调查问卷：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 确认他们是否参与了调查。
- 请确保他们使用正确的名字和员工编号。由于员工可能有多个名字，并且不知道公司在 “名字” 栏中填写的是哪个名字，因此他们经常难以使用自助服务终端。此外，如果您在员工记录中使用员工 ID 前缀，则员工必须输入相同的 ID。

如果 5 分钟或 4 小时（取决于配置）内没有交互，自助服务终端调查将超时。在会话超时之前，调查显示将在 10 秒后重定向，并提供继续调查的选项。

重置

只能重置整个调查问卷，而不能只编辑几个问题。只要调查轮次没有彻底结束，员工就可以重置他们的调查问卷。您可以通过再次打开同一个调查链接，并确认您要重置调查来重置调查。

也可以在员工记录的 “轮次” 选项卡中重新发送调查问卷。如果员工已经填写过该调查问卷，那么当他们收到电子邮件时，可以选择重置问卷。

本土化

语言下拉菜单显示日程设置中已启用的语言。如果您未在日程设置中指定任何语言，则下拉菜单将显示所有现有的调查语言。在本次调查中选择语言偏好，也会在以后的调查中生效。

取消订阅

员工可以在调查邮件底部取消订阅和重新订阅。取消订阅调查邮件不会同时取消订阅其他类型的邮件。例如：致谢或评论回复，它们都有自己的取消订阅选项。

使用个人控制面板的员工可以在个人资料设置中管理他们的订阅偏好。

为了最大程度地保护机密性，管理员无权查看哪些员工取消了订阅。在日程安排的 “电子邮件” 选项卡中，可以批量重新订阅员工的调查电子邮件。

relatedlinks
概念
概念：Peakon员工指南 on page 18

概念：重置您自己的调查答案

如果调查轮次仍处于开放状态，调查参与者可以重置他们的调查答案。重置会立即从 Peakon 中删除他们该轮的分数和评论，然后他们可以再次参加。

出于保密原因，无法代表其他人重置调查。管理员和经理无法看到员工是否重置了他们的调查。

重置方法	描述
使用调查电子邮件底部的重置选项	员工必须使用包含调查链接的电子邮件，以使令牌与已完成的调查相匹配。如果员工再也找不到该电子邮件，管理员可以重新发送电子邮件。 向下滚动到电子邮件底部，然后单击 “清除您的回复并在此处再次进行” 以继续。
再次访问调查链接并使用重置选项	员工必须打开完成调查时使用的确切链接，以使令牌与已完成的调查相匹配。如果员工再也找不到该链接，管理员可以重新发送电子邮件。 打开的页面将显示调查已完成。单击 “删除现有回复”并重新提交调查以继续。
通过原始自助服务终端链接进行身份验证并使用重置选项	如果员工由于没有工作电子邮件地址而使用自助服务终端回答调查，他们可以再次访问相同的链接。打开链接后，员工必须使用原始方法进行身份验证。 打开的页面将显示调查已完成。单击 “删除现有回复”并重新提交调查以继续。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
任务
重新发送调查问卷给个别员工 on page 268

提交团队关于重点领域的建议

开始之前

您可以在以下情况下提交团队建议：

- 您的个人仪表板显示您的团队或领导的重点领域，或
- 无论您是否有个人仪表板，您的经理或领导层都会通过电子邮件通知您新的重点领域。

关于此任务

一轮调查结束后，Peakon 会根据每个团队的调查结果，建议将各种驱动因素作为重点关注领域。管理人员可以接受推荐的重点领域，也可以设定自己的重点领域。

当您的经理或高级领导在其仪表板上设置重点区域（例如：识别驱动程序）时，他们可以通过发送带有自定义注释的通知来鼓励他们的团队秘密提交改进想法。但是，如果您是个人仪表板用户，您可以主动向经理设置的任何重点领域添加建议。无法向在此功能发布之前成为重点关注领域的驱动程序添加建议。

提供保密建议有助于经理更深入地了解员工希望发生什么，尤其是在没有足够定性反馈的情况下。它还可以帮助团队参与行动计划，而无需承受身份暴露的压力。

您可以针对每个重点领域添加 1 条建议。提交后将无法编辑您的建议。提交后，您可以查看自己的建议，但看不到同事提交的建议。

您提交的团队建议属于设置了重点领域的经理的仪表板。示例：如果您所在部门的主管（而非直线经理）设定了重点领域，那么您提交的有关该重点领域的建议仅对该主管可用。

过程

1. 单击您收到的电子邮件中的 “添加机密建议”，或在您的个人仪表板的 “重点领域” 选项卡中找到重点领域。
2. 在 您的机密建议 框中输入您的建议。
3. 单击 “发送”。

结果

当您添加建议时，它会立即显示在您经理的仪表板上。您用来撰写建议的语言将会保留，就像您在调查中提交评论时一样。

示例

您的经理已将增长动力设置为重点领域，并发送了一封包含以下自定义消息的电子邮件通知： 嗨，团队，我发现增长分数有所下降，并希望听到一些关于我们可以做些什么来改进它们的反馈。

您可以点击 “添加保密建议”，保密地添加您的建议。例子： 包括详细的职位描述来概述员工职责范围。澄清所有工作级别之间的差异也很好。

常见问题解答：为什么我没有收到调查？

您未收到调查问卷的原因可能有多种：

- 您的 Peakon 员工记录上的电子邮件地址不正确。
- 调查链接进入了您的垃圾邮件文件夹。
- 根据贵公司的 Peakon 配置，您不属于调查目标群体。
- 您的公司尚未允许 Peakon 作为电子邮件发件人。
- Peakon 上您的工作开始或结束日期有误。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 您的 Peakon 员工记录显示为非活动状态。
- 您之前已取消订阅 Peakon 的通讯。

我们建议您下载 Peakon 移动应用程序，以便您在有新调查时收到通知。即使调查电子邮件进入了您的垃圾邮件文件夹，或者由于允许列表设置您从未收到该电子邮件，该应用程序也会通知您。 如果您有移动应用程序，但在有开放调查轮次时没有收到调查通知，则意味着您不属于该调查轮次。

如果您没有收到调查链接，请联系您的经理或 Peakon 管理员（通常是人力资源部门），以便他们可以重新发送链接或帮助解决问题。

常见问题解答：**Peakon** 会问什么问题？

您将收到一系列问题，涵盖您对公司文化的感受、公司如何管理员工以及整个公司的发展方向。所有这些因素都会影响我们的工作感受，从而帮助管理层确定需要改进的关键领域。

Peakon 的标准问题分为以下这些问题集类别：

- 订婚。
- 健康和福祉。
- 多样性和包容性。
- 转型与变革。
- 入职培训。
- 出口。
- 新冠肺炎。

您的公司可以选择在调查中使用哪些单独的问题或问题集，也可以创建自定义问题。

常见问题解答：为什么我有时会再次收到相同的问题？

随着时间的推移，测量员工对相同问题的回答可以提供必要的一致性以创建趋势，并使您的公司能够衡量其行动的有效性。

您的公司可以配置您接收不同问题的频率。每年开展 1-4 次调查的公司通常会在每一轮调查中询问所有问题。同时，更频繁地发起调查的公司（例如：每月）倾向于将问题分布在多轮调查中。

常见问题解答：回答调查时我应该如何解读评级量表？

方法论

Peakon 使用 NPS 方法来帮助分析和解释分数，其中零分为最低分，10分为最高分。

NPS 量表将分数分为 3 组：0-6 为贬损者，7-8 为被动者，9-10 为推动者。 这些小组并不是关于如何回应调查的框架或指导，而是一种在细分市场或公司层面分析已收集的调查分数的方法。

NPS 研究表明，虽然有些人倾向于评分较低，有些人倾向于评分较高，但这些倾向在整个群体中是平均的。

NPS 量表组可以预测员工行为的差异。Peakon 使用汇总数据进行了一项研究，验证了学术界已证明的参与度和流失率之间的关系。研究表明，批评者（得分 0-6 的员工）辞职的可能性比推荐者（得分 9-10 的员工）高出 6 倍。

由于所有 Peakon 客户都使用相同的方法，因此基准测试可以为您的调查分数提供有意义的背景信息。示例：我们观察到奖励驱动因素的得分通常低于目标设定，因此驱动因素得分是否良好取决于基准。

推荐

- 请记住，贵公司的目标是获取有意义且可操作的数据，以便提高员工的敬业度。
- 仅对您有意见的问题提供分数，对于您无法回答的问题按 “跳过问题”。例如：如果您刚刚开始工作，还没有讨论过成长和发展问题，那么您可以跳过这个问题，在以后的调查中回答。
- 如果您对某个问题没有意见，请避免给该问题打零分或 5 分。低分会拉低整个团队的得分，并可能将特定的驾驶员确定为团队的重点关注领域。
- 不要使用 NPS 组作为回答调查问题的框架。而是以你认为正确的方式回答。

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

常见问题解答：我可以跳过某些问题吗？

对于您无法回答的问题，只需按 “跳过问题” 即可。例如：如果您对这个主题没有意见。

我们强烈建议跳过问题，而不是提供任意分数，因为这可能会给您的团队对该主题的感受造成错误的印象。 这就是为什么可以跳过任何问题，并且跳过的问题数量没有限制。

当跳过某个问题时，Peakon 会询问跳过的原因。Peakon 使用这些信息来识别可能需要重新措辞的任何标准问题。您的公司仪表板中没有提供跳过原因。

如果您改变主意，可以返回该问题并按 “取消”跳过。

常见问题解答：我可以留下不评分的评论吗？

Peakon 的所有问题都是可选的，您可以灵活地决定是否用分数、评论、两者或都不用回答每个问题。

如果要在不选择驱动程序问题分数的情况下发表评论，请单击 0-10 等级旁边的 添加评论 图标。

评论将显示破折号而不是分数，并且不会以任何方式影响团队的仪表板分数。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：我可以跳过某些问题吗？ on page 378

常见问题解答：我可以稍后再返回调查吗？

当您关闭调查页面而不提交答案时，重新打开页面时答案可能会保留，但这取决于您用来回答调查的方法。

方法	描述
您收到了一个唯一的调查链接并在浏览器中打开了该链接。例如：来自 Slack、MS Teams 或电子邮件。	当您在同一浏览器和同一设备上打开未完成的调查时，如果您尚未提交调查，浏览器通常会将您的答案保存在其缓存中。 虽然这是预期的行为，但并不总能得到保证，因此我们建议您保持调查开放。
您在 Peakon 移动应用程序中打开了您的调查。	当您在移动应用程序中关闭调查时，再次打开调查时您的答案将不可用。当尝试在应用程序内关闭调查时，它会要求您确认是否确定要关闭调查。 当您关闭该应用程序时，当您再次打开该应用程序和调查时，您的答案将不可用。
您必须使用信息亭模式登录调查，可以使用您的名字和员工 ID、一次性代码或公司提供给您的可重复使用代码。	当您的公司配置信息亭模式时，他们可以决定调查是否应在 5 分钟或 4 小时不活动后超时。示例：使用共享设备时，我们建议将其设置为 5 分钟。 在调查超时之前，您的屏幕将显示一条消息，其中包含阻止调查重定向回登录页面的选项。

常见问题解答：我可以编辑或删除我的答案吗？

在完成调查时，您可以使用进度条或键盘上的箭头导航到您已经回答或跳过的问题，并修改甚至删除您的答案。

如果您已经提交了调查，但调查轮次仍处于开放状态，您可以重置调查以删除您的答案。重置调查时，该轮调查的所有答案都会立即消失，因此我们建议您在强烈希望删除答案时才这样做。

重置调查后，您可以再次完成调查或保持原样。 只有您可以重置和编辑您自己的调查答案；管理员无法代表员工执行此操作。

您的公司强制结束调查轮次后，将无法重置调查。欲了解更多信息，请访问 概念：重置您自己的调查答案 on page 251 了解重置调查的不同方法。

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

relatedlinks
概念
概念：重置您自己的调查答案 on page 251

常见问题解答：如何更改我的调查的语言？

如果您的公司仅启用了一种语言的调查，则无法更改调查语言。

但是，如果您的公司已启用全部或多种语言，则调查登录页面上会显示语言下拉菜单。选择调查语言会立即生效。

调查将会记住您将来的语言偏好，除非您的公司覆盖它。示例：他们将所有员工的语言偏好批量更新为他们所在国家的语言。

注: Peakon 为管理人员提供了将评论翻译成其仪表板语言的功能。每条评论的源语言是每个员工的调查语言，并显示在评论上。例如：如果您选择西班牙语作为调查语言，即使您用英语输入评论，评论上也会显示“翻译自：西班牙语”选项。

常见问题解答：如何取消订阅或重新订阅调查通知？

电子邮件

您可以通过单击电子邮件中的 取消订阅 选项来取消订阅调查电子邮件。取消订阅调查电子邮件并不会自动取消您订阅其他类型的电子邮件。例如：评论回复。

您可以通过访问个人资料设置（位于 电子邮件通知下）来重新订阅。

如果您无法访问个人仪表板并希望重新订阅调查电子邮件，请联系您的 Peakon 管理员。他们可以通过时间表配置页面重新订阅调查参与者。管理员无法重新订阅特定用户，但可以为调查计划中包含的员工重新启用调查通知。

短信

要取消订阅或重新订阅 Peakon 的短信，员工可以分别回复或发送包含 STOP或 START字样的短信到以下号码之一：

- 美国：+1 (415) 341-9369
- 英国：+44 7862133788
- 加拿大：+1 (778) 400-2438
- 澳大利亚：+61 480090894
- 丹麦：+45 81827126
- 瑞典：+46 701926936
- 芬兰：+358 454948601

集成

无法取消订阅 Slack、Microsoft Teams 和 Workday PEX 卡上的调查通知。

常见问题解答：我的回答是保密的吗？

您在调查中提供的回答是保密的。我们认为，保密至关重要，这样才能平等地听取所有反馈，并确保员工能够放心地提出他们强烈关注的问题。

您的分数以汇总格式显示在管理器仪表板中，并受您的组织设置的数据可见性阈值的约束。示例：您的组织必须选择一个阈值，即在团队的汇总分数仪表板显示之前必须回答的员工数量。 最低选择是 3 名受访者。

评论在仪表板上的显示方式与您撰写时完全一样，并且不包含受访者的姓名或任何身份信息。如果经理回复了您的评论并且您也做出回应，您的回复将显示为匿名回复。 评论可见性还受您的组织必须设置的阈值设置的影响。

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

注：Peakon 为管理人员提供了将评论翻译成其仪表板语言的功能。每条评论的源语言是每个员工的调查语言，并显示在评论上。例如：如果您选择西班牙语作为调查语言，即使您用英语输入评论，评论上也会显示“翻译自：西班牙语”选项。

常见问题解答：我的答案何时可供公司查看？

在实时调查期间，任何满足贵公司设定的可见性阈值的仪表板（例如：您团队的仪表板）上的汇总分数都会实时更新。尽管您的分数会立即显示，但它们绝不会以孤立的格式显示。

评论将立即以随机顺序显示在符合贵公司设置的评论可见性阈值的仪表板中。

常见问题解答：如果是保密的，我如何接收调查提醒？

在每个调查轮次中，每个员工的调查都有一个唯一的令牌，这使得 Peakon 能够跟踪每个员工的调查响应状态并自动提醒他们完成调查。

该信息在工具的用户界面中不可见，因此您的经理无法获得。

常见问题解答：如果是保密的，我如何收到评论回复？

如果您的组织启用此功能，经理和高级领导可以回应员工的评论并与员工进行来回对话，同时确保员工信息保密。

每条评论都有一个唯一的评论 ID，该 ID 链接到员工的调查令牌，这使得 Peakon 能够将评论回复发送给正确的员工。 Peakon 会随机延迟发送评论确认或回复电子邮件。

当员工收到评论回复时，电子邮件会重申他们的回复在整个对话过程中都是保密的。 员工在对话中的回复在 Peakon 仪表板上显示为匿名。

当员工回应经理发起的对话时，他们的回应会按照他们所写的方式准确显示。我们建议在考虑如何回复评论时牢记这一点。例如：尽量避免使用任何特定于您的术语。

常见问题解答：为什么 **Peakon** 在调查中使用员工姓名？

Peakon 在调查电子邮件中使用员工姓名来表明调查链接是个人的，并试图阻止员工转发他们的调查链接，这可能导致其他人代表他们完成调查。

尽管 Peakon 在调查电子邮件中使用员工姓名，但您的姓名不会显示在用户界面中的分数或评论中，以保护您的身份。

常见问题解答：没有工作电子邮件地址如何参与调查？

您的公司可以使用短信发送调查，也可以使用信息亭模式，这使得员工能够使用他们独特的凭证访问调查。

如果您的公司使用信息亭模式，他们将传达通用调查链接以及员工应使用的访问调查的方法。例如：唯一代码或您的员工 ID 和名字。

当您使用信息亭模式回答调查时，您的分数和评论将照常保密。每轮调查只能回答一次，但您可以使用您的凭证再次访问调查来重置您的调查答复。

常见问题解答：如何访问我过去的调查答案？

如果您的公司启用了个人仪表板功能，您可以选择在每次调查结束时登录以查看您的调查分数和评论。激活后，您还可以在浏览器和移动应用程序上访问调查轮次之外的个人仪表板。 看 概念：个人仪表板访问 on page 463 了解更多信息。

在您的个人仪表板中，您可以：

- 访问您的个人数据。
- 回复评论回复
- 如果启用，请访问您的团队得分、重点领域和行动。
- 如果启用，请提交有关您经理关注领域的行动建议。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果您有工作电子邮件地址，则仅可以使用个人仪表板。如果您的公司尚未启用个人仪表板功能，则无法访问您自己的分数和评论。

relatedlinks
概念
概念：个人仪表盘 on page 460
概念：个人仪表板访问 on page 463

洞察

经理仪表板

分享您的仪表板

开始之前

安全性： 与员工共享仪表板。

关于此任务

您可以生成可共享的仪表板链接与您的团队共享。可以直接从您的仪表板发送，或者复制生成的链接并手动发送。

只能共享完整段的仪表板，而不能共享另一个段视图中的段。

过程

1. 打开您的仪表板并单击 共享选项。
2. 选择仪表板是否公开或仅在登录后可用。
3. 启用您想要在共享仪表板中显示的元素。例如：参与度和健康与福祉问题集，以及驱动因素和行动作为内容。
4. 单击 “保存选择”。
5. 将链接发送给您的团队或复制以供外部使用。

relatedlinks

为您的团队设定重点领域

开始之前

权限：

- 访问统计数据
- 获得优势和重点领域
- 关注领域的管理权限

关于此任务

一轮调查结束后，Peakon 会根据每个团队的调查结果，建议将各种驱动因素作为重点关注领域。您可以接受推荐的重点领域，也可以设置自己的重点领域。有权访问其他经理仪表板的经理可以代表其他人接受、设置和解除重点领域。您设置为重点领域的驱动因素会显示在员工的个人和共享仪表板上。

员工可以针对您设定为重点领域的驱动因素提出保密建议。团队建议可以帮助进一步了解那些没有足够评论来理解潜在问题的司机。

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

设置重点领域时，您可以添加自定义消息，该消息显示在个人仪表板的 “重点领域” 选项卡上以及可选的员工通知中。 当您添加自定义消息时，焦点区域会显示为个人仪表板中的扩展卡片，鼓励员工提供建议。

如果满足以下条件之一，员工可以向您的重点领域提交建议：

- 您的组织已激活员工个人仪表板，使员工能够临时提交团队建议或响应重点区域通知。
- 您已在设置重点领域时通知员工，使员工能够通过电子邮件或个人仪表板上的唯一令牌提供团队建议。

为了增加团队建议的数量和质量，我们建议添加自定义消息并通知员工。

过程

1. 找到您需要设置为焦点区域的驱动程序。
    - 如果 Peakon 推荐了重点关注区域，请在主仪表板上或直接在驾驶员自己的仪表板上单击 “设置为重点关注区域”。
    - 如果您正在设置自定义焦点区域，请单击主仪表板上的“ 查看所有驱动程序”，然后打开驱动程序的仪表板。单击 “设置为焦点区域”。
2. 选择是否通知员工。
3. （可选）在 团队建议 区域添加自定义消息。
4. 单击 “设置为焦点区域” 即可完成。

结果

当您收到新的建议时，您将收到产品内通知，以及任何新团队建议的每日电子邮件摘要。

所有建议将显示在您设置为关注区域的驱动程序的 团队建议 选项卡上，未读建议显示在顶部。

下一步做什么
您可以在需要时将驱动程序从焦点区域中删除，但是将无法再访问您收到的建议或自定义消息。
relatedlinks
概念
概念：优势与重点领域 on page 385
概念：团队对重点领域的建议 on page 387
参考信息
常见问题解答：如果我有一个无法影响的重点领域，该怎么办？ on page 398

移除焦点区域

开始之前

这些权限对于管理自定义焦点区域是必需的：

- 获得优势和重点领域
- 管理重点领域

关于此任务

如果您不再希望某个驱动程序显示为焦点区域，您可以手动将其删除。

注：如果焦点区域有团队建议，则在您移除焦点区域后，这些建议将不可用。再次将驾驶员设置为重点区域不会恢复之前的团队建议。

过程

1. 单击 概览 页面中的焦点区域以打开其仪表板。
2. 在分数和参与部分下，点击 删除重点区域。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

结果
现已删除的焦点区域将不再显示在个人和共享仪表板上。
relatedlinks
概念
概念：优势与重点领域 on page 385

重新计算仪表板

开始之前

管理员访问。

关于此任务

仪表板会在每一轮调查结束时自动重新计算。重新计算会根据当时的汇总数据刷新所有重点领域和优势、突出显示的部分以及评论主题。重新计算仪表板还会触发包含更新见解的新摘要电子邮件。

管理员可以在需要时手动重新计算仪表板。示例：您已经进行了一些调查，但您创建了一个新的细分并将其回溯，以便它包含历史数据。您想要重新计算该段，以便它显示仅出现在调查轮次一部分的段的区域。

您可以选择仅重新计算重点领域和优势以及突出显示的部分，或者仅重新计算评论主题，或者两者兼而有之。请注意，您的调查结果必须满足某些标准，重新计算才能显示结果。看 概念：优势与重点领域 on page 385， 概念：重点片段 on page 389， 和 概念：评论的关键字主题 on page 438。

对于这 2 个选项，您可以每小时重新计算 3 个片段。

无法重新计算公司级仪表板，也无法通过单个操作重新计算多个段。没有调查数据的段将不会重新计算。

我们不建议在实时轮次期间重新计算仪表板，而是等待调查轮次结束并自动重新计算。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 重新计算。
2. 要重新计算重点领域，请在 “重点领域” 部分中选择需要重新计算的细分，然后单击 “重新计算重点领域”。
   如果您重新计算焦点区域，突出显示的部分也将重新计算。
3. 要重新计算评论主题，请在 “主题” 部分中选择需要重新计算的段，然后点击 “重新计算主题”。

结果

等待几分钟才能完成重新计算。较大的仪表板可能需要更长的时间来重新计算。如果重新计算没有改变仪表板中的任何内容，请检查仪表板结果是否满足重点领域和主题所需的标准。

即使正在进行现场调查，经过重新计算而生成新焦点领域的仪表板管理员也将收到摘要电子邮件。

概念：Peakon 经理指南

作为领导者，您的交互式 Peakon 仪表板对于您来说是独一无二的，它能呈现您所领导的员工的最相关见解。仪表板使您能够查看高级趋势、对员工群体进行比较以及深入了解感兴趣的领域。

本指南使用我们称之为 “您的 *Peakon 15*”的简单模型，介绍了仅需 15 分钟即可查看仪表板的 3 个五分钟步骤。

1. 审查
2. 回应
3. 行动

事实证明，花 15 分钟在 Peakon 上回顾您的见解、与评论互动并制定行动有助于提高团队的参与度，同时您还可以了解真正激励团队的因素以及他们的感受。这三个步骤将使您了解最新的分数、趋势和细分；审查和回应员工评论；并设定行动并与您的团队分享。

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

步骤 1：审核

为了收集并在仪表板上显示数据，Peakon 会询问各种类型的问题，包括驾驶员问题和开放式问题。您的组织还可以询问与其他主题相关的问题。例如：您的员工的健康和福祉或您的组织为创造更加多元化和包容性的工作场所所做的努力。

您可以从上到下阅读仪表板首页，从您的整体参与度得分开始。Peakon 使用平均分数和 eNPS 来计算分数。看 概念：参与度得分 on page 405 和 概念：eNPS 分数 on page 406。经过几轮调查后，您将能够看到分数的趋势以及哪些驱动因素对参与度的影响最大。为了给您的分数提供背景信息，您的团队会根据公司的平均分数制定基准分数。为了适应不同的人口统计数据，真正的基准可以对您的分数进行必要的调整。看 概念：基准测试 on page 42 和 概念：真正的基准 on page 454。

第 **2** 步：回复

我们的数据表明，与 Peakon 上的评论互动会带来更高的参与率。让员工知道您已经听到了他们的担忧，可以确保他们持续参与并获得更高质量的反馈。使用其中一种确认选项或通过对话回复来关闭反馈循环并帮助指导您的行动计划。看 概念：评论致谢 on page 433 和 概念：评论对话 on page 432。

步骤3：行动

事实证明，在 Peakon 中设置操作会对驾驶员得分产生长期显著影响。根据您审查过的数据和反馈，您现在可以设定重点领域，制定旨在提高这些驾驶员分数的行动计划，并指定截止日期。设置操作时，您可以创建自己的自定义操作、使用现有的推荐操作，或从团队对重点领域的建议中获取灵感。看 概念：团队对重点领域的建议 on page 387。我们建议您考虑每月可以取得的一些快速胜利以及在较长时间内可以努力实现的长期行动。

共享仪表板为您的团队提供了仪表板的轻量级版本，并且是直接向您的团队传达您正在处理的工作的好方法。看 分享您的仪表板 on page 381。或者，如果您的团队使用个人仪表板，他们可以访问您的重点领域和行动计划（如果您的组织启用了这些功能），因此我们建议您保持它们为最新状态。看 概念：从管理者角度看个人仪表盘 on page 462。

我们还为每位驾驶员提供微课程和精选文章，帮助您解决驾驶员分数问题。看 概念：改进枢纽 on page 480

概念：面板相关信息

背景颜色

您组织账户上的每个段都有自己的面板。通过上下文切换器，授权用户可以在他们有权访问的面板之间切换上下文。

报告行控制非管理员可以访问的面板相关信息。通过访问控制，用户可以在指定区域内访问相应的功能和问题集。

2 个用户显示相同的面板相关信息时，可以有不同的体验，具体取决于这些用户的访问级别和权限。示例：法国的地区负责人可以在“法国”相关信息中查看调查结果，而管理员还可以管理法国的调查和员工。

面板相关信息可用作以下筛选器：

- 调查结果
- 评论和主题
- 操作
- 报告
- 调查和问题设置
- 员工配置

访问权限

全局管理员可以将其面板相关信息切换到公司中的所有段。

通常，经理只能在直接下属与所有下属段之间切换相关信息。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果您在员工记录的 “管理 中”选项卡上为经理指定其他段，则经理也可以通过切换相关信息来访问这些段。

经理无法将自身相关信息切换到未显示在 “管理” 选项卡中的段，或者不是其管理的父级段的子级。 示例：销售经理可以切换相关信息，从而查看直接下属所在的段，以及销售团队中所有经理的面板。但是，除非他们管理公司的所有男性，否则他们无法更改 “男性” 安全段的相关信息。

管理员还可以授予所选用户访问权限，使其有权访问与其角色直接相关的特定问题集、驱动因素或段，以及访问整个组织范围的调查数据。示例：法国地区 D&I 经理同时也是团队的直线经理，他将在一个相关信息中看到其团队访问权限，并在新的“访问权限（按段）”相关信息中看到法国的 D&I 数据。

需考虑的事项

一次只能切换到一个上下文。解决方法是，您可以在热图中选择多个段，以便在单个视图中显示它们的分数。

如果用户有权访问多个相关信息，则在其相关信息切换器中显示的段列表将按降序排列。

当您的选项卡仍然打开时，您搜索并切换到的相关信息将保留在相关信息切换器中。

relatedlinks
概念
进阶学习：理解分数汇总

概念：优势与重点领域

每轮结束后，Peakon 会确定哪些车手代表了您团队的优势，并推荐需要改进的车手。

对于每个问题集，您可以在 “驱动程序” 页面上查看完整的驱动程序列表，或在仪表板 “概览”中重点关注特定领域。

访问权限

这两个权限决定了对重点领域和优势的访问权限：

允许	描述
获取优势和重点领域	能够发现重点领域和优势。
管理重点领域	能够设置新的重点领域、驳回推荐的重点领域以及删除现有的重点领域。

管理重点领域

Peakon 根据团队反馈推荐最具影响力的重点领域，同时让领导者掌控重点领域，从而让他们能够决定重点领域。

您可以接受或拒绝受支持题集中推荐的重点领域，并管理所有题集中的自定义重点领域。

当你接受推荐的重点领域或设定自己的重点领域时：

- 您可以选择是否通过电子邮件通知员工。
- 您可以选择是否添加自定义消息，该消息将显示在电子邮件和个人仪表板上。
- 员工可以通过电子邮件令牌中的独立页面或个人仪表板提交保密建议。
- 重点领域会显示在员工的个人仪表盘和共享仪表盘上。
- Peakon 会推荐一些行动方案和培训内容，帮助您制定行动计划。
- 您可以在每轮调查结束后查看分数的增减情况。
- Peakon 会在您成功提高重点领域得分时通知您，并建议您将重点转移到新的领域。

支持的问题集

Peakon建议根据以下标准题集确定优势和重点领域：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 敬业度
- 健康与福祉
- 多元化与包容性
- 转型与变革

您还可以针对所有驾驶员问题集设置自己的重点领域。

仪表盘重新计算

仪表盘会在每次调查结束后，针对每个细分市场分别重新计算优势和重点领域。要进行重新计算，该段数据必须满足以下所有要求：

- 该部门并非 直接下属 部门。
- 该细分市场符合可见性要求。
- 累计参与率超过 25%。
- 该部门至少有 30% 的员工参与了本次调查。
- 该细分市场所代表的员工人数不超过公司员工总数的 90%，以避免对非常相似的数据集设置多个关注领域。

这些要求适用于各个细分市场，并确保小型调查不会影响公司层面的优势和重点领域。

优势和重点领域选择

驾驶员或副驾驶员可能因以下两个原因成为重点关注对象：

- 驾驶员表现较差（与基准的 75% 分位数相比）。
- 驾驶员对总分的影响很大。 影响圆圈的紧密对齐表明，驾驶员对总分有较高的间接影响。

为了确定优势和重点领域，Peakon：

1. 使用以下计算方法为每个驾驶员分配一个优先级分数： 分数 = 性能 *x* 影响。
2. 根据优先级得分对所有司机进行排名。
3. 将排名最高和最低的驱动因素分别设定为优势和重点领域。

在极少数情况下，某个重点领域的指标可能高于基准，而某个优势领域的指标可能低于基准。

即使 Peakon 推荐了一些重点领域，您也可以忽略这些建议并设置自己的重点领域。

Peakon 建议参与度最多设置 3 个重点领域，健康与福祉最多设置 2 个重点领域，多元化与包容性最多设置 1 个重点领域。

注:

基准的 75% 分位数： 当您以公司级别显示仪表板时，75% 分位数是行业基准。在公司层面，将鼠标悬停在此文本上即可查看驾驶员的基准百分位数。 在驾驶员仪表盘上： 在*[行业]*中排名前*[%]*。这些基准百分位数采用四舍五入，并进行了真正的基准调整，因此它们并不总是与计算中使用的第 75 个百分位数完全匹配。

当您按细分级别显示仪表板时，第 75 百分位数是公司得分。细分市场仪表盘的用户界面中不显示基准百分位数。

考虑因素

大多数重点领域与基准存在较大的负面差异，并且对整体得分有很高的影响，但是即使某个驱动因素只符合其中一项标准，它也可以成为一个重点领域。例如：在人数少于 30 人的细分市场中，找到具有统计学意义的驾驶员影响更为困难。与基准的差异成为确定优势和重点领域的主要方法，不显示影响圈。

有时，性能高于基准的驱动程序会成为重点关注领域。驾驶员的成绩必须位列前 75%，才有资格不成为重点关注区域。

由于方法上的差异，一名驾驶员在 平均 模式下的表现可能高于基准，而在 NPS 模式下的表现可能低于基准。

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

无论公司数据设置中选择何种评分模式，优势和重点领域的计算始终使用平均分。这同样适用于高亮部分的计算。

通知

员工会收到电子邮件通知，内容涉及他们的直接或间接经理选择通知他们的重点领域。

仪表盘通知和回合结束摘要电子邮件包含优势和重点领域的更新信息。

经理不会收到有关其直接下属群体或占公司员工总数 95% 以上的群体的优势和重点领域的更新通知。

如果管理者可以访问多个上下文，他们还会收到有关其优势和重点领域任何更新的通知。

概念：团队对重点领域的建议

概览

团队建议功能使员工能够为其经理在重点领域的行动计划秘密提交建议。这是一种让团队参与行动计划过程的方法，当您没有足够的评论来了解潜在问题时，可以收集面向解决方案的见解。

此功能适用于整个层级结构中的所有领导者，包括 直接报告 和 所有报告 部分。

管理人员可以：

- 将驱动因素设为重点领域。
- 在他们的关注领域添加自定义消息以提供额外的背景信息并促进团队提出建议。
- 选择是否通知员工。

员工可以：

- 通过管理人员发送的电子邮件（通过他们的个人仪表板或独立页面）提供有关重点领域的建议。
- 通过个人仪表板针对重点领域提供临时建议。

访问权限

这些类型的访问和权限控制添加和访问团队建议的能力。

用户	访问权限	描述
直接主管	具有以下权限的仪表板访问： • 访问统计数据 • 访问关注领域和优势 • 关注领域的管理权限	能够将驱动程序设置为重点区域并在通知员工时添加自定义消息。 对于没有 管理重点领域 权限的经理，重点领域的仪表板上也会显示 “团队建议” 选项卡，但他们无法设置或删除重点领域。
员工	无法访问个人仪表板	如果直接经理或间接经理通知员工重点领域，员工可以通过电子邮件中链接的独立页面提交建议。
员工	具有此权限的个人仪表板访问权限： • 访问个人面板	能够显示并添加直接经理关注领域的建议。 如果直接经理通知员工重点关注领域，员工可以从电子邮件中打开他们的仪表板提交建议。 如果间接经理通知其扩展团队的员工有关重点领域，员工可以通过电子邮件中链接的独立页面提交建议。
员工	具有以下权限的个人仪表板访问权限： • 访问个人面板	可以显示并添加直接经理以及直接经理上级经理关注领域的建议。 如果直接或间接经理通知员工重点领域，员工可以从电子邮件中打开他们的仪表板提交建议。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

用户	访问权限	描述
	• 层级在直属直接主管之上的团队的数据	

用户界面

管理员仪表板在每个驾驶员的仪表板上显示一个 团队建议 选项卡。如果驱动因素当前是重点关注领域，管理人员可以在此选项卡中访问新的和现有的建议。未读建议显示在顶部，可以将其全部标记为已读。将驱动程序从焦点区域移除后，将无法再访问其建议。

员工可以在个人仪表板的 “重点领域” 选项卡中提供建议。带有来自经理的自定义消息的重点领域显示为扩展卡，但员工也可以对没有自定义消息的重点领域提供建议。此选项卡还显示员工对重点领域的分数和评论以及经理的自定义消息（如果有）。

有关如何使用此功能的说明，请参阅 为您的团队设定重点领域 on page 381 和 提交团队关于重点领域的建议 on page 376。

保密性

员工添加的建议是保密的，并且与调查的分数和评论是分开的。

团队建议独立于任何评论逻辑和设置，因此在建议可供管理人员使用之前没有最低响应要求。

通知

管理人员可以选择通过电子邮件通知员工新的重点领域。非个人仪表板用户的电子邮件令牌有效期为 8 周，或直到经理将驱动程序从关注区域中删除（以先到者为准）。

当有新的团队建议可用时，管理器仪表板会在通知区域和主仪表板上的驱动程序卡上显示这一点。 直接经理和部门经理还会收到新的团队建议的每日摘要。

如果您的组织正在使用 Peakon 的 Slack 集成，管理员还可以让经理通过 Slack 接收每日团队建议摘要。

注意事项

每位员工可以针对每个重点领域添加 1 条建议。每条建议最多可包含 2000 个字符。

自定义消息框显示设置焦点区域的经理的姓名，即使他们代表另一位经理设置。

即使员工尚未回答调查中的问题，他们也可以就重点领域提供建议。

即使经理没有通知员工或没有添加自定义消息，员工也可以对重点领域提出建议。

如果经理没有 管理重点领域 权限，而其他人（例如：他们的高级领导）代表他们设置重点领域，则经理可以在他们的仪表板上访问其团队的建议。

建议

- 启用个人仪表板访问时，启用 直接经理权限以上的团队的数据 。这使得员工能够直接在个人仪表板中为直接和间接经理添加建议，从而提供一致的体验。
- 在设置重点区域时添加自定义消息可以大大增加建议的数量和质量。我们建议管理人员阐明他们为何将驱动因素设为重点领域，并提供他们对此的看法。
- 鼓励管理人员在设定重点领域时通知员工，以推动团队建议的参与。

限制

- 在团队建议功能发布之前，无法针对管理人员设置为重点领域的驱动因素添加团队建议。如果需要，请移除焦点区域并将其重新设置为焦点区域。
- 当经理将司机从关注范围中移除后，将无法再访问团队建议和自定义消息。再次将驾驶员设置为焦点区域将不会检索以前的建议和自定义消息。
- 员工提交建议后无法编辑。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 无法针对非重点领域的驱动因素提交建议，因此该功能依赖于管理人员设置重点领域。
- 无法针对公司层面设定的重点领域提供建议。该功能是为了促进团队的行动规划。
- 无法停用团队建议。
- 仅标准经理属性支持团队建议功能。
- 该功能不支持翻译，因此评论以员工编写的语言显示。
- 移动应用程序的个人仪表板上不提供此功能。 但是，您可以从有关新重点领域的电子邮件通知中打开独立的团队建议页面。

relatedlinks
任务
为您的团队设定重点领域 on page 381
提交团队关于重点领域的建议 on page 376

概念：重点片段

主仪表板上的 “重点细分市场” 部分会显示得分明显高于或低于公司基准的细分市场。

该计算会考虑每个细分市场的大小，并与您所管理的细分市场的整体大小成比例。例如：如果你有 1000 名员工向你汇报，仪表板不会将 5 名不敬业的员工作为重点关注的群体推荐出来。相反，这可能会成为级别更低的经理需要重点关注的部分。

计算在每轮调查结束后进行。无法手动设置高亮显示的段落，也无法删除高亮显示的段落。

计算

1. 该计算方法可以识别出结果与基准结果存在显著差异（在统计意义上）的细分市场。准确率较低的片段不太可能存在显著差异。
2. 该计算考虑了分段的大小，通过对分段大小进行加权来衡量与基准值的差异。此步骤会删除构成整体上下文大部分的片段。
3. 对于两个相似的部分，它将交集（共同员工人数）除以并集（员工总数）。如果结果≥80%，则这两个片段过于相似，不能同时作为高亮片段。在这两个细分市场中，只有与基准差异最大的细分市场才能成为重点细分市场。
4. 计算结果会将顶部和底部区域选为重点区域和优势区域。对于非常大的背景，可以有 ≤ 10 个突出的领域和优势；对于较小的背景，可以有 ≤ 3 个突出的领域和优势。如果没有片段符合条件，也可以不突出显示任何片段。
5. 无论公司数据设置中选择何种评分模式，突出显示部分的计算始终使用平均分。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：为什么经理的姓名显示为突出显示的部分？ on page 399

概念：驾驶员和问题得分

驱动因素是一系列问题，它通过提供描述良好领导力和健康工作文化的共同词汇，帮助您分析员工情绪。驾驶员评分使您能够分析反馈、确定重点领域并获得提高团队参与度的实用想法。

Workday Peakon 员工意见库 (Peakon) 包含了以下问题集中的驱动因素：

- 新冠肺炎
- 自定义驱动程序
- 多元化与包容性
- 敬业度
- 健康与福祉
- 入职
- 离职
- 转型与变革

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

Peakon如何计算分数

Peakon会在每次调查结束后更新汇总分数。每个司机的当前得分始终是每个员工对该司机最新贡献的总和，只要该贡献在可见窗口内即可。

每次员工回答新的调查问卷时，他们针对每位司机的最新得分都会取代之前的得分，从而得出当前的得分。不过，您仍然可以查看之前几轮的历史得分。

每个驱动因素，包括主要参与驱动因素，都包含自己的一组问题。驾驶员评分是每位员工自身整体驾驶员评分的平均值，而不是与驾驶员相关的问题的平均值。

分数计算示例

本示例解释了 Peakon 如何计算参与度问题集中“自主性”驱动因素的总体得分。假设你的可视期为1年。

1. 在每一轮调查中，Peakon 都会确定每位员工在 3 个自主性问题（1 个驾驶员问题，2 个辅助驾驶员问题）中的最新得分。
2. Peakon 只保留员工在过去 1 年（正好 52 周）内提交的分数。
3. Peakon 将每位员工的 3 个分数取平均值，得到所有自动驾驶级别的分数。
4. Peakon 将所有员工的 Autonomy 驾驶员级别得分取平均值，以得出团队或公司级别的 Autonomy 得分，具体取决于细分市场。

现在，假设您向“自主性”子驱动因素中的“灵活性”子驱动因素添加了一个自定义问题，这样就有了 2 个“灵活性”问题。在这种情况下，每位员工的灵活性子驱动因素得分是这两个问题的平均值。每位员工的总体自主性得分仍然是 1 名驾驶员和 2 名副驾驶员的平均值。

驾驶员仪表盘

驾驶员仪表盘可让您更深入地了解驾驶员的主要得分、评论以及不同分段之间的得分差异。

“驱动程序” 页面中的每个问题类别选项卡都包含自己的驱动程序集。要显示子驱动程序，请单击展开图标，或单击每个驱动程序下的 “显示子驱动程序”。点击司机或子司机即可打开其各自的仪表盘。

从驾驶员仪表盘上可以看到：

- 评论
- 主要评分基准的详细信息
- 重点内容
- 参与度
- 按片段得分

您还可以在每个驾驶员仪表板的 “改进” 选项卡上查看推荐操作和其他资源，以提高驾驶员评分。

relatedlinks
概念
概念：问题集仪表板 on page 390

概念：分数颜色

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：分数颜色 on page 402

概念：问题集仪表板

经理和管理员可以访问标准 Peakon 问题集的调查结果仪表板摘要。

在细分上下文菜单中拥有多个员工细分的用户可以查看每个细分的定制问题集概述。

本主题介绍问题集仪表板中显示的部分。

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

主要成绩

每个问题集的主要分数显示在每个仪表板的顶部。可以以 平均 或 NPS 模式显示您的分数。

通常，每组问题的主要分数由 1-4 个问题组成。要查看贡献问题，请单击主分数旁边的？图标。

您的组织可以将可见性参数设置为 3 个月、6 个月或 1 年。每个问题集的当前主要分数包括来自组织所选可见性参数内的员工的最新答案，从而使趋势能够随着时间的推移而显现。看 常见问题解答：Peakon 如何计算我的团队的参与度得分？ on page 395。

在每一轮调查中，可见窗口都会向前移动，从而更新每个问题集的当前主要分数。

Peakon 在主分数下显示 eNPS 分布，并将员工放入相应的 NPS 类别。示例：当员工回答主要敬业度问题，导致其总体敬业度得分为 8 时，NPS 方法会将其视为 被动员工。

基准测试

对于每个问题集，您的公司级结果使用外部行业基准，而细分通常根据公司的主要分数进行基准测试。与基准的差异显示在每个问题集的仪表板上。

当您查看子段（另一个段上下文中的段）时，Peakon 会将子段与主段进行对比。看 概念：基准测试 on page 42。

真实基准 有助于解释各个细分市场和基准区域之间的人口差异。看 概念：真正的基准 on page 454。

随时间得分

通过“随时间变化的分数”图表，您可以查看汇总分数的变化情况。图表总是将最新一轮调查（包括已结束的调查和正在进行的调查）与上一轮调查进行比较。

如果可见期内没有可用的先前调查轮次，则图表不会显示任何轮次。该图表仅显示包含您正在查看的问题集中的问题的调查轮次。

标准视图显示可见期内的调查轮次。您可以使用 “展开” 按钮查看更多历史分数，从而可以：

- 设置时间参数。
- 对于参与度问题集，您可以添加参与度结果问题并查看 eNPS 分布随时间的变化情况。

基准以季度增量显示，基于 Peakon 更新其基准数据的时间。

参与度

您可以在每个问题集的仪表板上查看 最新 和 汇总的 整体调查参与情况。总体 参与度是指在可见窗口内回答调查的唯一员工的百分比。

还可以查看从问题集中收到主要问题的员工人数，以及其中有多少员工在可见窗口内对主要分数做出了贡献。

管理员可以设置现有员工和离职员工的可见期。例如：离校生的成绩应在终止学业后 3 个月内保留在主成绩中。

看 概念：调查参与情况报告 on page 449。

重点领域

每个问题集中的每个驱动因素代表组织心理学的不同元素，并有自己独特的问题集。示例：多样性和包容性驱动因素代表了您为维持多元化劳动力所做的努力的不同要素，并且有各自独特的问题。

每轮调查结束时，Peakon 都会确定代表团队优势的驱动因素并提出改进的建议。看 概念：优势与重点领域 on page 385。

尽管参与度驱动因素的分数并不直接影响问题集的主要分数，但某些驱动因素对主要分数的影响可能比其他驱动因素更大。看 常见问题解答：驾驶员影响圈 on page 396。

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

焦点片段

每轮调查结束后，Peakon 都会确定明显高于或低于基准的部分。 看 概念：重点片段 on page 389。

价值观

参与度问题集的仪表板显示您组织的价值问题的汇总答复，提供价值有效性的概述。看 概念：价值观问题 on page 321。

主要的主题

主题将调查评论分组为多个主题，提供评论摘录和评论主题的平均分数。如果 Peakon 突出显示任何评论主题，它们将显示在仪表板的 “突出显示的主题” 部分。看 概念：评论的关键字主题 on page 438。

突出显示的评论

Peakon 根据相关度和可操作性突出显示最重要的评论。 看 概念：突出显示的评论 on page 433。

概念：历史数据

历史数据仍保留在仪表板上，但随着新调查的推出，根据贵公司的数据可见性设置，它可能不再是滚动当前分数的一部分。

您可以切换到之前的调查轮次，或者将当前分数与之前几轮的分数进行比较。评分聚合设置适用于历史数据，但可见期从不同的时间点开始。

管理员还可以删除特定调查轮次的历史调查数据，包括员工评分和评论。访问 删除历史调查数据 on page 77 步骤如下。

方法	描述	考虑因素
查看上一轮比赛	如果您的仪表盘包含多个调查轮次，您可以将仪表盘切换到之前的轮次。 1. 打开上下文切换器。 2. 展开 “设置”，然后选择 “查看上一轮”。 3. 选择调查轮次。	“查看上一轮” 功能不支持以下功能和页面： • 重点领域和优势。 • 重点细分市场。 • 共享仪表盘。 • 精选见解。 • 行动计划。 • 改进部分。 • 行政部门。 • 导出 PowerPoint 文件。 • 冲击功能。 如果同一周内有多轮调查结束，历史轮次选择器将显示本周的最新一轮调查。 所选轮次包含截至所选轮次结束日期为止的汇总数据。 在此语境下，一周指的是星期一到星期日。 如果选定的轮次与另一轮调查有些重叠，且另一轮调查的软结束日期晚于选定轮次的软结束日期，则另一轮调查的数据不会对选定轮次做出贡献。例如：在公司背景下按调查轮次进行筛选，当特定业务部门有一个有针对性的独立调查，该调查在选定的调查轮次结束后几天结束时。 在每个问题集的热图分析中，您可以在 “轮次结束” 下拉菜单中查看信息，以便查看您选择的问题集是否包含在调查轮次中。在 轮次结束

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

方法	描述	考虑因素
		日期， 您还可以查看当您选择之前未包含所选问题集的调查轮次时的情况。
得分随时间变化图	如果您的仪表板包含多轮调查，您可以展开“ 分数随时间 变化”图表以显示： • 综合得分。 • 基准。 • NPS分布。	该基准数据按季度递增显示，具体时间取决于 Peakon 何时更新其基准数据。 图表仅显示包含您正在查看的问题集中的问题的调查轮次。
与历史调查轮次的比较	您可以设置热图，以显示各个子细分市场的分数比较。 1. 转到 分析 > 热图。 2. 点击 “查看”，然后 点击“差值”进行四舍五入。 3. 选择一轮调查进行比较。	如果某个片段没有分数对比数据，则可能存在以下情况： • 在选定的时间点，该板块不在您的仪表盘中。 • 该部分在选定的时间点存在保密冲突。

数据删除

管理员可以永久删除特定员工和特定调查的历史调查数据，包括员工评分和评论。您可以一次性删除一个或多个调查轮次以及多个员工的数据。具体步骤请访问 删除历史调查数据 on page 77。

删除历史数据后，请等待一段时间，让仪表盘反映这些更改。如果删除大量数据，焦点区域最初可能看起来不正确，需要重新计算。分数可能会发生变化，尤其是在删除大量数据的情况下，但少量删除（例如：1 或 2 个数据点）不会产生太大影响。此外，删除评论会影响相关主题，这些主题也需要重新计算。我们建议您检查您的选择，以避免意外删除，因为此过程可能会导致您的数据发生变化，并需要对分析中的各种元素进行重新计算。

relatedlinks
任务
删除历史调查数据 on page 77

概念：可共享的仪表板

可共享仪表板是缩短的仪表板版本，不包含敏感内容，例如评论和细分比较。

通常，管理人员会与他们的团队共享仪表板，或将其显示在工作场所的监视器屏幕上。我们还建议在团队会议上展示仪表板，以增加参与度并共同制定行动计划。

共享设置

您可以将仪表板设置为私有（仅登录后可用）或公开（任何有链接的人都可以使用）。您可以选择要包含在共享仪表板中的问题集。每个问题集在共享仪表板中显示为单独的选项卡。

总体得分、与基准的比较以及一段时间内的参与情况始终显示在共享仪表板上。您还可以启用：

- 车手得分。
- 优势和重点领域。
- 操作（仅限您标记为可见的操作）。
- 价值观（先决条件：参与问题集）。

仅当经理接受时，焦点区域才会显示在个人仪表板上。仅当经理将操作设置为共享操作并且链接到焦点区域时，该操作才会显示在共享仪表板中。

您可以共享您管理的任何细分的仪表板。无法在另一个段视图内共享一个段。

每个细分上下文只能共享 1 个仪表板。您在 1 个问题集仪表板中配置的共享设置将延续到同一细分上下文的其他问题集仪表板。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

共享仪表板会自动更新以反映管理器仪表板。如果您共享一次链接，员工就可以继续访问它，除非您撤销对仪表板的访问权限并且链接失效。更新已共享仪表板上的共享设置会立即生效。

私人仪表板注意事项

当您共享私人仪表板时，我们会提示员工选择登录，或者如果尚未登录，则提示员工创建密码。

您还可以前往 管理 > 数据设置 > 共享 来标记公共仪表板：

- 您之前已将其作为私人信息共享。
- 可单独或批量私人订购。

您还可以打开共享仪表板模式来更新共享设置。

当您共享私人仪表板时：

- 在 Peakon 中，我们会提示不使用 SSO 的用户在访问仪表板时登录。如果用户尚未创建密码，我们会提示他们创建一个。
- 在 Peakon 之外，我们会提示不使用 SSO 的用户使用他们现有的凭据登录。如果用户尚未创建密码，则必须单击“忘记密码”链接来创建密码。

示例：您将私人仪表板的链接复制到剪贴板，然后通过电子邮件将其发送给尚未创建密码的工作人员。当工作人员尝试访问仪表板时，他们必须单击“忘记密码”链接来创建密码并设置他们的帐户。

访问权限

您可以根据每个访问组启用 与员工共享仪表板的 权限。

获取 管理 > 数据设置 > 共享中所有共享仪表板的概览。这里也可以撤销共享仪表板。

管理人员还可以随时撤销其共享的仪表板，或更新共享设置。撤销共享仪表板后，URL 将显示 404 消息。

本土化

当您打开共享仪表板时，如果您的浏览器支持仪表板语言，则仪表板会使用该浏览器的语言。您还可以使用下拉菜单更改语言。无法将共享仪表板限制为每个人使用一种特定的语言。

relatedlinks

参考：仪表板支持的语言

Workday Peakon Employee Voice 支持经理和个人仪表板使用以下语言：

- 阿拉伯语
- 中文（简体）
- 中文（繁体）
- 捷克语
- 丹麦语
- 荷兰语
- 英语（英国）
- 英语（美国）
- 爱沙尼亚语
- 芬兰语
- 法语（FR）
- 法语（加拿大）
- 德语
- 印地语
- 匈牙利语
- 意大利语
- 日语

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

- 韩语
- 拉脱维亚语
- 立陶宛语
- 挪威语
- 波兰语
- 葡萄牙语（巴西）
- 葡萄牙语（PT）
- 罗马尼亚语
- 俄语
- 西班牙语（ES）
- 西班牙语（洛杉矶）
- 瑞典语
- 泰语
- 土耳其语

常见问题解答：Peakon 如何计算我的团队的参与度得分？

参与度分数由以下 4 个问题组成：

- 您推荐 [公司] 作为工作场所的可能性有多大？
- 您向朋友和家人推荐[公司]服务的可能性有多大？
- 如果另一家公司向您提供同样的工作，您留在 [公司] 的可能性有多大？
- 总体而言，您对[公司]的工作满意吗？

员工问题分数需要在您组织的可见窗口内才有资格。您的组织可以选择 3 个月、6 个月或 1 年的调查时间。

如果您的组织在可见期内停用了其中任何一项问题，则这些问题将不会计入当前的参与度分数。

Peakon 首先确定每位员工对 4 个问题的最新得分，以计算该员工的平均敬业度得分。如果员工没有回答可见窗口内的 4 个问题中的一个或多个，那么它就不会对该员工的平均敬业度得分产生影响。

最后，团队层面的敬业度得分是每个员工自身敬业度得分的平均值。

注：如果员工的部分分数超出可见范围，或者员工根本没有回答部分或全部 4 个问题，则员工敬业度分数可能包含少于 4 个问题。这就是为什么团队层面的 4 个问题平均值不一定反映团队层面的参与度得分。

常见问题解答：为什么我的总体得分不是所有驾驶员得分的平均值？

本主题解释了为什么总体得分（例如：总体参与度得分）不包括其他驾驶员的得分。例如：增长或自主驱动因素。

您可以将总体得分视为其自身的“驱动因素”。以参与度分数为例，它由以下 4 个问题组成，但您的组织可能不会使用全部 4 个问题：

- 您推荐 [公司] 作为工作场所的可能性有多大？
- 您向朋友和家人推荐[公司]服务的可能性有多大？
- 如果另一家公司向您提供同样的工作，您留在 [公司] 的可能性有多大？
- 总体而言，您对[公司]的工作满意吗？

总体敬业度得分是每个员工自身敬业度得分的平均值，而这个平均值又是他们对这 4 个问题的最新答案的平均值，只要这些分数在公司的可见期内（选项为 3 个月、6 个月或 1 年）。

参与度得分并不是所有其他驾驶员问题的平均值。话虽如此，参与度和其他一些驱动因素之间可能存在关联。例如：如果员工对公司的发展持积极态度，他们可能也会更加投入，对公司更加忠诚。然而，就计算而言，参与度分数纯粹是由其自身的问题组成的，就像其他所有驾驶员分数一样。

常见问题解答：为什么分数会有波动？

除了在开放调查期间涌入大量新回复之外，仪表板分数还会因组织的数据可见性窗口而发生波动。此设置控制响应成为滚动汇总分数一部分的最长时间。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

示例：如果您的组织选择 12 个月作为其汇总期，则所有驱动分数都包含过去 12 个月内每位员工对每个问题的最新回答。一旦员工再次回答同一个问题，他们之前对该特定问题的回答将不再对该问题的当前分数产生影响。

此外，每个组织都有一个单独的可见窗口来查看离职人员的回复。该窗口通常比整体可见性窗口短，从而减少了离开者的回应对滚动汇总分数的贡献时间。例如：3个月。

员工还可以在公开调查期间撤回或更改他们的回答，直到该轮调查正式结束（软结束后最多 2 周）。

常见问题解答：驾驶员影响圈

本主题包含有关主仪表板中的驾驶员卡上显示的影响圈的常见问题。

影响圈与影响指标报告的功能不同，后者使您能够上传外部指标以与 Peakon 问题分数进行比较。 看 概念：影响指标 on page 418 了解更多信息。

一般问题

影响圈是什么？

每个驱动因素都会对其相关问题集的主要分数产生一定的影响。

影响圈显示在标准问题集上。示例：非歧视驱动因素的影响圈指的是驱动因素对整体多样性和包容性得分的影响。

影响圈有 3 个等级：低、中、高，并以维恩图的形式显示。例如：圆圈重叠度高表示影响力大。

这些分类与同一问题集中的其他驱动程序相关。我们建议在可行的情况下，重点改善具有高影响力的重点领域。

Peakon 如何计算驾驶员影响？

对于每个组织和部门，我们使用统计模型对所有驱动因素和子驱动因素进行推断，提取对主分数影响最大的驱动因素和子驱动因素。

我们如何评估我们的行为是否影响了驾驶员的影响？是否有可能提高驾驶员的影响力？

驾驶员影响并不是您应该关注或寻求改善的因素，因为它会随着时间的推移而自然改变。提高驾驶员分数不会减少其对主要分数的影响，因为驾驶员影响不会随着分数的下降或增加而变化。重点领域和优势驱动因素都会对主要得分产生影响。

相反，我们建议评估行动对分数提高和重点领域被移除的影响。

是否可以看到随时间推移的冲击圈？

我们不会在用户界面中显示影响圈的历史分类，但我们的数据科学团队可以将其作为付费服务提供。

影响圈对员工反馈的细微变化有多敏感？

撞击圈可能会更新，但驾驶员得分可能不会发生明显变化。这可能是由于分数模式（驾驶员之间的相关结构）发生显著变化，从而影响驾驶员的影响但不影响平均分数。

为什么进行较小规模的调查时，整体仪表板上的影响圈会发生变化？

仅当两个条件都满足时，才会重新计算影响圈：

- 自上次更新优势和重点领域以来，仪表板的总体参与率已超过 25%。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	• 自上次更新优势和重点领域以来，该部门至少有 30% 的员工接受了调查。
小部分的调查分数是否有助于其他地方的影响计算？	是的。尽管 Peakon 不会计算员工人数少于 30 人的部门的驾驶员影响，但这些员工的评分模式仍然会影响他们所属的较大部门以及整个公司层面的影响计算。
为什么有时“驱动程序”页面上会缺少影响圈？	如果所有驱动因素的影响都很小，则“驱动因素”页面中特定问题集的影响圈不会显示。 在拥有超过 30 名员工的部门中，影响圈显示： • 在每个问题集的主仪表板上的驱动卡上，无论影响分类如何。 • 在每个问题集的“驱动因素”页面中，是否存在影响程度非低的驱动因素。
您是否提供影响圈背后的原始数据，或者是否可以通过 API 将其导出？	我们不显示影响圈背后的数字，并且无法使用 API 导出它。例如，如果您有 3 个影响力较大的重点领域，则它们应被视为具有同等影响力。
是否有影响更大的驱动程序组合？	例如：自主性和认可度高是否会比战略和管理支持高带来更高的整体参与度？ 我们没有发现任何对主要得分具有更高（且具有统计意义）影响的驱动组合 - 它因公司和部门而异。

情境问题

我们的影响力水平缺乏多样性，这正常吗？所有驱动程序都具有低或中等影响。	组织通常只为驾驶员设置 2 个影响级别。
公司没有重大举措，影响力圈怎么能发生巨大转变呢？	模型中驱动因素之间的相关结构可以根据员工评分模式的变化而变化，而分数不会发生任何明显的大变化。
为什么两个驱动因素具有相同的基准差异和影响，但只有一个是重点领域？	示例：2 个驱动因素（无论是在相同还是不同的问题集上）都高于基准 0.2，并且都具有很高的影响力。这些驱动因素中只有 1 个是重点领域。 影响圈和基准差异在用户界面中使用四舍五入，但优先级计算使用原始数据。参照该示例，两个驱动因素中的其中一个可能与另一个驱动因素相比，具有更高的未四舍五入基准差异或更大的影响。
如果两张驱动卡使用相同的问题，它们的影响分类怎么会不同呢？	示例：某个组织已停用“有意义的工作”核心驱动因素问题，但已激活“重要性”问题，该问题为“有意义的工作”的子驱动因素。由于问题相同，两张驾驶卡上的分数相同，但影响不同。 在仅子驾驶员问题处于活动状态且子驾驶员和整体驾驶员得分相等的情况下，影响计算仅适用于驾驶员。 我们相信每个驱动程序和子驱动程序都会对主分数产生一定的影响。因此，我们做出了一个设计决定，在

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

这种边缘情况下，对子驱动程序显示低影响分类，即使子驱动程序不是影响计算的一部分。

常见问题解答：“查看此片段”选项如何工作？

“以此段形式查看 ”按钮显示在用户可以完全访问的段上，根据用户的权限、分配的段以及分配的段内的现有层次结构的组合。

背景

上下文切换器使管理人员能够将其仪表板切换到他们完全管理的部分。完整显示某个片段的能力与在热图中看到该片段的某个部分是不同的。热图显示包含经理仪表板的员工的片段，但这些片段也可能包含来自完全不同领域的员工，因此它们无法完全显示。

仅当以下任一条件成立时，您才可以将上下文切换到某个段：

- 该部分是您的报告线的一部分，例如 “我的团队” 或 “我的团队（所有报告）”部分。
- 您已被任命为该部门的部门经理，而不是报告线。当管理员查看时，该细分的名称会显示在 Peakon 员工记录的 “管理” 选项卡上。
- 您已通过管理具有属性层次结构的父细分继承了子细分的经理身份。层次结构不会在 Peakon 上自动出现，而是管理员必须手动映射属性层次结构。此外，此条件还取决于子部门的所有员工是否也是 Peakon 母部门的一部分。如果您是父级细分市场的细分市场经理，则该细分市场的名称会显示在 Peakon 员工记录的 “管理” 选项卡上（管理员查看时），并且 “以此细分市场查看” 按钮会显示在其子级细分市场仪表板上。默认情况下，您不会在上下文切换器中看到子段名称，但当您搜索它们时它们会显示。

relatedlinks
概念
概念：细分经理 on page 153
概念：层次属性 on page 151

常见问题解答：为什么没有优势或重点领域？

以下是您的细分仪表板上可能没有优势或重点领域的原因：

- 调查轮次仍在进行中，因此尚未进行计算。
- 您没有显示优势和重点领域所需的权限。
- 您的片段不符合可见性要求。
- 您的部门是直接报告部门。
- 总参与率不到25%。
- 您所在部门的员工参与了最新一轮调查，参与人数不到 30%。
- 该部门员工占公司员工总数的 90% 以上。
- 您的任何驱动因素均与基准无显著差异，或对问题集的主要分数产生影响。
- 您或您的公司在调查结束后创建并追溯了该细分，因此仪表板没有重新计算。

relatedlinks
概念
概念：优势与重点领域 on page 385
tsr1665407842796.dita

常见问题解答：如果我有一个无法影响的重点领域，该怎么办？

如果 Peakon 推荐了您无法采取行动或您现在不想关注的重点领域，您可以忽略该建议。示例：您是团队领导，而奖励驱动因素在您的团队中的得分低于基准。但是，您的公司将薪酬决定权限制在高层领导手中，因此您无法影响这一领域。

具有 管理重点领域 权限的经理可以设置自己的重点领域。看 为您的团队设定重点领域 on page 381。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们建议您参考 “分析” 选项卡中的 “驱动因素” 页面，以确定是否有其他您可能想要优先考虑的驱动因素。示例：您想关注同事关系驱动因素，因为您注意到您的员工通过 Peakon 之外的对话感觉与他们的团队没有联系。

当您将驱动程序设置为重点区域时，您的员工会收到通知，他们可以提交有关他们希望看到哪些操作以改进驱动程序的机密建议。设置重点领域时，您可以添加自定义消息来鼓励您的团队提交建议。这可以帮助弥补低分司机没有评论时的差距。

常见问题解答：为什么经理的姓名显示为突出显示的部分？

标题中包含经理姓名的段与向经理（直接或间接）报告的员工组相关。

每轮调查结束后，Peakon 都会重新计算仪表板突出显示部分中显示的部分。这些部分的主要得分明显高于或低于基准，因此它们要么做得很好，要么需要改进。

该部分不包含经理自己的分数，因为他们无法在 Peakon 上报告自己的分数。经理自己的分数将成为他们所报告的经理部门的一部分。

背景

组织通常使用的属性之一是 经理，它是一种员工类型属性，因此您可以使用它来创建报告线。员工类型属性的其他示例包括直线经理、项目经理、人力资源业务合作伙伴。

该属性使用经理姓名，按照经理报告线将员工分组。

因此，每个员工在其员工记录上都有一个 经理 下拉菜单，其中包含所有经理姓名的列表。拥有同一经理的员工属于同一经理段。

Peakon 对经理细分采用以下命名约定：

- 名字 姓氏（直接报告）。
- 名字 姓氏（所有报告）。

relatedlinks

常见问题解答：为什么当我显示仪表板时显示“尚无数据”？

当您将一些员工分配到某个细分市场时，该细分市场将开始填充下一轮调查中的新调查数据。在调查轮次开始之前（最迟在前一天）配置您的员工数据，以确保您的细分仪表板在调查轮次期间与正确的员工关联。

当您在空白仪表板中间看到消息： 尚无数据... 时，可能意味着：

- 该部门在 管理部门确实有相关员工。
- 在最新一轮调查开始之前，这些员工还不属于该群体。例如：您将他们分配到最新一轮已经开始甚至结束后的细分市场。

无论该段之前是否有数据，您都会看到此消息。示例：您在数据上传过程中来回移动了一些员工，并且在更正信息后没有回溯他们的段值。

此消息并不一定表明该细分市场低于参与阈值。无论员工是否属于特定部门的仪表板的一部分，他们都可以继续完成调查。

解决方案

有两种可能的解决方案：

- 等待下一轮调查，仪表板将从此开始收集数据。如果不需要访问此部分的历史数据，并且该部分的员工分配与实际时间相关，则此解决方案是合适的。
- 追溯这些员工的段值。为了让员工在特定调查轮次之后成为仪表板的一部分，请将他们的价值观回溯到该轮次开始之前的日期。

relatedlinks
概念
概念：回溯员工细分数据 on page 83

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

常见问题解答：如果没有人回应调查会发生什么？

如果仪表板上没有新的调查回复，则它将继续显示之前的最新一轮调查（至少有 1 名员工回复），即使该调查超出了数据聚合窗口。此行为可防止来自其他部分或问题集的数据无意中将旧的调查数据推到聚合窗口之外。

如果在聚合窗口内的最新一轮中至少有 1 名员工做出回应，则仪表板的聚合窗口将会发生变化。然后，仪表板会显示当前分数或“数据不足”消息，具体取决于仪表板是否达到可见性阈值。

常见问题解答：当我们进行新一轮调查时，我的团队的历史数据会发生什么变化？

您的团队的历史得分不会从您的团队部分中消失，但是它们可能不再计入仪表板上显示的当前得分，具体取决于可见性窗口。可见性窗口设置不会影响评论可见性。

背景

对于任何驱动程序或问题，当前分数都是在可见窗口内根据每个员工的最新回复计算的平均分数。

可见性窗口的功能类似于基于时间的过滤器，可以是 3 个月、6 个月或 1 年。每个组织必须选择 1 个选项，并且他们的选择适用于整个 Peakon 租户。可见性窗口从您团队仪表板上的最新一轮调查的截止日期开始倒计时。

当新一轮调查开始时，窗口会向前移动，这意味着一些较旧的分数不再计入每个驾驶员和主要问题的当前分数。要查看趋势数据，请展开 随时间变化的得分 图。

如果需要，您可以通过选择上一轮调查的结束日期来访问历史结果。看 概念：历史数据 on page 392。 查看上一轮时，您的仪表板将显示该时间点的当前分数，并且可见性窗口会从所选调查结束日期开始倒计时。

relatedlinks
概念
进阶学习：理解分数汇总
wak1657786959209.dita

常见问题解答：当员工调至另一个团队时会发生什么？

每位员工的调查数据都会对其在调查启动时所在的细分市场做出贡献。

由于员工调动到其他团队而产生的任何变化只会在下一轮全面调查中发生。例如，如果您在活跃的调查轮次中更改员工的经理，他们在该调查轮次中提交的分数和评论仍将有助于前任经理的仪表板。

当下一轮调查开始时，Peakon 认为该员工是新经理的汇报对象。员工对每位司机的最新评分将转移到新经理的仪表板，并离开前任经理的仪表板。如果员工的最新分数超出了新一轮调查截止日期的有效期（例如：1 年），则这些分数将不会转移到新经理的仪表板。员工的历史分数（最新分数之前）将保留在前任经理的仪表板中。

由于这一变化，当下一次调查开始时，两个仪表板都可以观察到当前分数的变化。这是主动调查期间的典型行为，因为新分数进入仪表板并且可见性窗口向前移动，从而删除旧分数。这两个事件的结合无缝且保密地将员工的分数集成到新经理的仪表板中。两个仪表板上的历史得分都不会发生改变。

该员工的旧评论仍保留在前任经理的仪表板中。

分数的转移将有助于新经理仪表板的总体参与率。员工仅在回答新部分的调查时才会对每轮参与率做出贡献。

例外：回溯

可以追溯调动团队的员工的经理价值，将他们的分数和评论追溯移动到新经理的仪表板。在这种情况下，新经理的仪表板将收到您在追溯更改时选择的有效期之后的第一次完整调查中的员工分数和评论。这些分数和评论也将从前任经理的仪表板上消失。

例如：您于 6 月 1 日至 15 日和 6 月 16 日至 30 日进行了两次调查。您将员工的新经理日期回溯至 6 月 10 日，因此只有员工在 6 月 16 日至 30 日的调查中的分数和评论才会转移给新经理。

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

将员工的分数和评论追溯性地移到已建立的仪表板中可能会通过推断或比较暴露员工的风险。我们建议您查阅贵组织关于管理 Peakon 用户的内部政策和流程。

relatedlinks
概念
概念：分数聚合 on page 34

常见问题解答：当经理接管现有团队时会发生什么？

注: 本主题解释了当一名经理通过报告线成为现有团队的经理并接管该团队时会发生什么情况。这与通过经理员工记录上的 “管理” 选项卡分配现有细分市场不同，后者允许经理访问现有细分市场而无需管理其员工。

每位员工的调查分数和评论都会影响到调查启动时他们所在的细分市场。

当您将具有现有调查数据的员工分配给不同的经理时，直到下一轮完整调查才会产生直接影响。例如，如果您在活跃的调查轮次中更换员工的经理，他们在该调查轮次中提交的分数和评论仍将贡献至前任经理的仪表板。在该调查轮次中，新经理的仪表板将保持空白或保留其之前团队的数据。

当下一轮调查开始时，Peakon 认为员工将向新经理汇报工作。每位员工对每位司机的最新评分都会转移到新经理的仪表板上，并离开前任经理的仪表板。如果任何最新分数超出了新一轮调查截止日期的有效期（例如：1 年），则这些分数将不会转移到新经理的仪表板。员工的历史分数（最新分数之前）将保留在前任经理的仪表板中。如果新经理之前有不同的团队，现在向其他人汇报，那么这些员工的分数也会发生同样的过程。

分数转移后，前任经理的仪表板将仅包含历史分数。当分数在可见性窗口内保持有效时，它仍然对片段热图中的其他人可见。前任经理也可以继续访问他们的历史仪表板。 如果前任经理离开公司或不再管理任何员工，则仪表板将不再可供任何人访问。

分数的转移将有助于新经理仪表板的总体参与率。仅当员工开始在新部分回答调查时，新仪表板的每轮参与率才会更新。

例外：回溯

可以追溯正在调动团队的员工的经理价值，将他们的分数和评论追溯移动到新经理的仪表板。在这种情况下，新经理的仪表板将收到您在追溯更改时选择的有效期之后的第一次完整调查的员工分数和评论。这些分数和评论也将从前任经理的仪表板上消失。

例如：您于 6 月 1 日至 15 日和 6 月 16 日至 30 日进行了两次调查。您将员工的新经理日期回溯至 6 月 10 日，因此只有 6 月 16 日至 30 日调查中的分数和评论才会转移给新经理。

无论员工是否在回溯后的第一轮完整调查中回答问题，他们的最新分数（以及任何历史分数，取决于回溯日期）都将转移到新经理的部门。

relatedlinks
概念
概念：分数聚合 on page 34

常见问题解答：为什么调查轮次之外的分数会发生变化？

一轮调查结束后，其调查数据通常会保持冻结状态，不会再发生任何分数变化。

然而，在某些情况下，您可能会注意到分数已经发生了变化。示例：调查结束后，您会收到一封摘要电子邮件，其中注明主要分数为 7.6，但当您打开仪表板时，主要分数实际上是 7.7。

历史调查轮次的分数可能会因以下原因而发生变化：

- 员工在调查轮次结束后的两周软关闭期内提交延迟回复。
- 您的公司会追溯员工数据，将员工及其部分历史分数追溯到特定部门或从特定部门移入或移出。例如：追溯部门调动。
- 您的公司已对员工应用了追溯终止日期，这使得部分员工的回应超出了有效期。

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

常见问题解答：停用驱动程序是否有助于选择强度和重点区域？

强度和焦点区域的计算遵循分数聚合过程。在每个调查轮次结束时，计算都会考虑您在数据聚合设置中选择的有效期窗口内的聚合数据。

示例：如果您的有效期为 6 个月，则过去 6 个月内每位员工的最新分数将计入驾驶员和副驾驶员分数。最终的汇总分数揭示了每个驾驶员和子驾驶员的基准差异。与基准的差异是选择重点领域和优势的关键因素。

如果您停用问题并且不希望其分数影响强度和焦点区域的选择，您可以减少可见窗口。减少可见性窗口将影响所有仪表板上的分数和参与度，因此我们建议仅在绝对必要时并且您以后不太可能再次增加设置时才这样做。

具有 管理重点领域 权限的经理和管理员可以删除重点领域，也可以根据需要选择自己的重点领域。

relatedlinks
概念
概念：优势与重点领域 on page 385
概念：分数聚合 on page 34
设置分数可见性窗口 on page 32

常见问题解答：如果我的公司停用某个问题会发生什么？

- 如果当前分数在可见窗口内有响应，则问题或驱动程序仍然可以显示在仪表板上。例如：1年。
- 如果您的公司停用核心驱动因素问题（例如：自主性），但仍询问子驱动因素问题（例如：灵活性和远程工作），则核心驱动因素仍会显示在仪表板和驱动因素页面上。驱动因素和子驱动因素都可以成为优势或重点领域。驾驶员级别分数是核心驾驶员问题和子驾驶员问题中与驾驶员相关的所有分数的平均值。
- 随着每次新的调查，可见性窗口都会向前移动。一旦停用的问题在可见窗口中没有得到回应，它就会停止显示在仪表板上。
- 已停用的问题将显示在可见窗口内其答案有效的所有历史轮次中。

常见问题解答：如何查看我的团队中有谁？

要确认 Peakon 上向您汇报的员工名单，请联系您的 Peakon 管理员（通常在人力资源团队或类似团队内）。

如果您的 Peakon 管理员已为您启用了 获得调查权限的员工的访问列表 ，您可以单击主仪表板中的 Y 名员工中的 X 名 链接。这将在您的组织用于仪表板的可见窗口内显示向您报告时接受调查的员工的姓名。例如：现任员工为 1 年，离职员工为 3 个月。

此列表可能并不总是与您在管理区域中的当前报告线相匹配，因为它遵守您的组织选择的聚合设置。

relatedlinks
概念
概念：调查参与情况报告 on page 449
参考信息
常见问题解答：为什么我的参与名单与我的团队结构不匹配？ on page 452

常见问题解答：分数颜色

本主题包含有关管理器仪表板上的分数颜色的常见问题。

Peakon 分数颜色使用独特的可变字体颜色（绿色、灰色和红色）直观地表示和解释驾驶员分数。

一般问题

主要显示颜色表示什么？	主要显示颜色使用绿色色调来表示更高的值，其中绿色表示积极的表现。随着分数的下降，绿色的饱和度会降低，以避免产生负面含义，而分数较低时则不会

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	使用红色。在 绿色盲 模式下，绿色被蓝色取代，以适应患有这种色盲的人。
当我将鼠标悬停在分数上时会发生什么？	当您将鼠标悬停在分数上时，它会显示经典的红色、灰色和绿色分布，将净推荐值 (NPS) 细分为绿色代表推荐者、灰色代表被动者、红色代表批评者。

relatedlinks

报告

选择热图片段

开始之前

安全性： 访问段比较。

关于此任务

您可以向热力图中添加子细分，以便进行细分比较。如果满足以下两个条件，则该子区域可在热力图中显示：

- 该子部分包含您所在整体环境中的员工。例如：你从事市场营销工作，并且在法国有员工。热力图将显示法国子区域。
- 该子细分已满足您所在整体环境中的可见性要求。例如：如果您的组织使用 5 的可见性阈值，则上述示例中的法国子细分只有在可见性期间有超过 5 人回复调查时才会显示。

过程

1. 转到 分析 > 热图。
2. 选择 “选定片段” 下拉菜单。
3. 请选择您想观看的片段：

理想视图	方法
单个属性内的所有段	单击该属性名称旁边的 “全选”。例如：要将所有部门细分添加到热力图中，请单击 “部门” 属性旁边的 “全选”。 确认选择后，还可以使用以下方法添加单个片段。
跨多个属性的特定部分	点击属性旁边的箭头将其打开，然后选择要查看的细分。你可以选择： • 确认所选区域，将其添加到热力图中。 • 返回顶部菜单添加更多单独的片段，然后确认选择。 单击属性旁边的 “全选” 按钮可取消选择。 您也可以通过清除选择来删除某个部分。

示例

您需要将以下细分市场添加到细分市场热图中：

- 伦敦（当地办事处）
- 巴黎（当地办事处）

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 斯德哥尔摩（当地办事处）
- 欧洲、中东和非洲地区
- 财务（部门）

请按照以下步骤操作：

1. 转到 分析 > 热图。
2. 选择 “选定片段” 下拉菜单。
3. 单击 “本地办事处” 属性旁边的箭头。
4. 选择 伦敦、 巴黎和 斯德哥尔摩 段。
5. 单击 “已选段” 下拉菜单顶部的箭头，返回属性选择界面。
6. 单击 “区域” 属性旁边的箭头。
7. 选择 *EMEA* 地区。
8. 单击 “已选段” 下拉菜单顶部的箭头，返回属性选择界面。
9. 单击 “部门” 属性旁边的箭头。
10. 选择 财务。
11. 点击 “选择 5 个分段” 进行确认，并将分段添加到热图。

relatedlinks
概念
概念：热力图 on page 409

导出热图

开始之前

安全性： 段的访问比较。

关于此任务

可以将热图视图导出到 Microsoft Excel。

过程

1. 转到 分析 > 热图。
2. 添加您需要导出的片段。
3. 单击 “导出”。
4. 如果出现提示，请选择是否要包含层次结构。
5. 导出完成后，单击 “下载”。

relatedlinks
概念
概念：热力图 on page 409

导入影响指标

开始之前

安全性：在 所有员工 类型访问组的 管理 部分内 管理影响指标 。

关于此任务

您可以从您的组织导入一个指标，并将其与任何驱动因素分数进行比较。导入指标时，值需要与您帐户中现有的细分相对应。您可以导入除“经理”细分之外的所有细分的指标。这些值可以是百分比、增加/减少百分比或正/负原始值。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

例如：导入每个国家的流失值（%）。该图表显示了每个国家/地区员工流失率和驾驶员得分之间的散点图和趋势线。

过程

1. 转至 管理 > 影响。
2. 创建新指标时，请选择要上传的细分的父属性。
3. 下载模板并填写字段。
4. 导入文件。

结果

现在，任何有权访问 Impact 的人（如果他们在指定的细分市场中有员工）都可以查看您导入的值。

relatedlinks
概念
概念：影响指标 on page 418

概念：参与度得分

参与度分数由 4 个标准问题组成。

- 您有多大可能推荐 *[公司名称]* 作为工作场所？
- 如果另一家公司向您提供同样的职位，您留在 *[公司名称]* 的可能性有多大？
- 总体而言，您对 *[公司名称]* 的工作满意吗？
- 您向朋友和家人推荐 *[公司名称]* 产品或服务的可能性有多大？

如果您在参与度驱动因素和子驱动因素上使用自定义问题，它们也是参与度分数的一部分。我们建议使用标准问题以提高基准测试的准确性。

参与度分数计算

注：本节解释 平均 模式下的参与度分数计算。无论问题集如何，您都可以将相同的解释应用于所有其他驾驶员分数（在 平均 模式下）。

敬业度得分是每个员工自身敬业度得分的平均值，而不是 4 个独立问题的平均值。

1. 该计算确定了每位员工在 4 个敬业度问题上的最新得分。分数必须在可见窗口内。
2. 计算这些分数的平均值，得到每个员工的敬业度分数。
3. 每位员工的参与度得分都会影响给定仪表板的平均参与度得分。

如果员工在可见窗口内多次回答参与度问题，则他们的分数将被平均，而不是累积。例如，如果他们在三个月内提供三次答复，则计算他们的平均分数以确定他们对整体参与度分数的贡献。

例子

问题	员工 1	员工 2	员工 3
参与核心问题	10	7	6
信念子驱动问题	6	7	5
满意度子驱动问题	9	8	-
忠诚度子驱动问题	9	5	4
总体参与度得分	8.5	6.8（从 6.75 向上取整）	5

我们现在对 3 个总体得分进行平均，并得出结论，该团队的敬业度得分为 6.8（从 6.75 向上取整）。

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

使用 3 名员工的分数，我们还可以确定团队级别的独立问题分数。

- 参与度核心问题：7.7。
- 信念子驱动问题：6。
- 满意度子驱动程序问题：8.5。
- 忠诚度子驱动程序问题：6。

relatedlinks
概念
进阶学习：理解分数汇总

概念：eNPS 分数

净推荐值凭借其预测行为的能力，成为了衡量客户忠诚度的黄金标准。因此，员工净推荐值 (eNPS) 成为组织中最广泛采用的敬业度衡量标准。

NPS 的普及使得向各级管理层介绍该平台变得更加容易。eNPS 的得分可能会比客户 NPS 低得多，因为人们通常对工作场所的标准比他们购买的服务更高。

NPS 模式下的分数比平均分数波动更大，使您能够快速了解您的计划。

eNPS 问题促使人们考虑影响参与度的许多因素，并将其应用于一个非常简单的决策过程。

eNPS 的主要问题是 您推荐 *[公司名称]* 作为工作场所的可能性有多大？。还有 3 个参与度结果问题会影响总分。

- 如果另一家公司向您提供同样的职位，您留在 *[公司名称]* 的可能性有多大？
- 总体而言，您对 *[公司名称]* 的工作满意吗？
- 您向朋友和家人推荐 *[公司名称]* 产品或服务的可能性有多大？

员工以 0 到 10 的等级回答这些问题。该分数根据每个问题以及整体参与度驱动因素将员工放入 NPS 分组。

分组	行为
批评者（0-6）	这些员工对于自己在组织中的角色抱有很大保留态度，并主动放弃自己的工作。员工的脱离会大大降低绩效，打击员工的士气，并且常常会给公司在公众心目中留下不好的形象。
被动语态（7-8）	尽管这些员工并没有主动脱离工作，但他们仍然没有在工作中全身心投入。审查被动员工的参与度反馈通常会发现一些担忧（“这是一个很棒的工作场所，但是……”），并说明为什么尽管 7-8 分可能是积极的，但可能仍需要改进。被动员工通常表现并不会低于标准，但他们通常只是在游逛。长期忽视问题可能会导致被动者变成批评者，因为他们与组织脱节。
发起人（9-10）	发起人高度参与该组织及其角色。他们以充沛的精力、热情和韧性对待工作。发起人肩负着超越期望并不断改进的责任。他们是企业目标的内部大使，鼓舞他人的士气，并向外部传播积极的信息。员工数据显示，在未来 3 个月内，推荐者留在企业的可能性是批评者的 3 倍。

eNPS 分数计算

注：本节讲解 NPS 模式下的参与度分数计算。无论问题集如何，您都可以将相同的解释应用于所有其他驾驶员分数（在 NPS 模式下）。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

要获得 eNPS 分数，请从 推荐者的百分比中减去 贬损者 的百分比。NPS 量表范围从 -100 到 100。计算使用原始百分比来确保准确性，而仪表板上显示的百分比则使用四舍五入。

1. 该计算确定了每位员工在 4 个敬业度问题上的最新得分。分数必须在可见窗口内。
2. 计算这些分数的平均值，得到每个员工的敬业度分数。
3. 每位员工的敬业度得分都会转换为 NPS 分组。例如：如果一名员工对 4 个问题的回答平均分为 7，那么该员工对 被动者的百分比有贡献。
4. 从 推荐者 的百分比中减去 批评者 的百分比，即可得到最终的 eNPS 分数。例如：40% 推荐者 - 17% 批评者 = 23。

注意事项

尽管平均模式量表为 0 到 10，而 NPS 量表为 -100 到 100，但无法将一个分数转换为另一个分数。NPS 计算忽略被动分数（7-8），仅使用百分比来计算分数。由于方法论的差异，驱动因素在 NPS 模式下可能低于基准，而在平均模式下可能高于基准，反之亦然。仪表板根据您在 “数据设置”中选择的模式确定焦点区域。

eNPS 的优势在于它对行为的强大预测能力。避免在沟通中过于注重方法论，避免员工根据定义而不是他们的真实情绪来评分问题。NPS 旨在解释已经获得的结果，而不应决定员工的评分行为。错误地提高分数会使数据变得无效。而是专注于改善每个经理或团队的重点领域。

概念：好感度百分比

支持率百分比是一种评分模式，显示在 0-10 分制中得分 7-10 分的回答百分比。设置完成后，仪表盘默认会显示此百分比。

这种视图有助于团队评估有多少回复是正面的，同时还能了解完整的评分分布情况。

得分分布

该评分由以下三个类别的回答分布情况支撑：

分组	行为
不利（0-3）	该组员工的评分普遍较低。他们可能缺乏参与感、感到不满，或者面临一些挑战，这些挑战会对他们的体验产生负面影响。他们的反馈往往能指出关键问题。
中立（4-6）	这些员工给出的评分属于中等水平。他们可能感到漠不关心或犹豫不决，反馈表明他们持谨慎态度或缺乏强烈的情感。他们的观点会随着环境的变化而发生积极或消极的转变。
有利（7-10）	这些员工的评分都很高。他们总体上对自己的经历感到满意和积极。他们的反馈往往能强化优势，并指明需要持续投资的领域。

配置

管理员可以在 “管理 > 数据设置” > 仪表板的 “分数视图” 部分中将其设置为默认分数模式。

配置完成后，管理人员可以在仪表盘上切换“好感度百分比”和“平均值”视图。

计算

注：本节解释好感度百分比的计算方法。启用此评分模式后，所有车手的评分均采用相同的方法。

计算得分：

- 系统会在可见窗口内识别每位员工对每个相关问题的最新得分。
- 评分将每个回答分为不利、中立或有利三类。
- 然后计算该细分市场中好评率（7-10）的百分比，并将其显示为 好感度百分比。

例如：如果 100 个回复中有 65 个落在 7-10 分的范围内，则好感度百分比为 65%。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

考虑因素

- 此评分视图对每个组的各个百分比进行了四舍五入。因此，好感度分布百分比之和可能超过 100%。
- 只有在调查轮次结束后，才会显示行业基准的赞成率。
- 目前不支持 TrueBenchmark。

概念：仪表板用户界面中的舍入

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) 中的所有背景计算都使用原始分数来确定结果。但是，WPEV 在仪表板中显示分数和百分比时会使用四舍五入。

例如：如果原始分数为 7.5632，则仪表板显示 7.6。如果原始分数为 7.5432，则仪表板显示 7.5。

如果需要，您可以使用 API 导出未四舍五入的分数。开发者工具中还提供未四舍五入的分数或百分比。

本主题解释了由于用户界面舍入而可能遇到的几种边缘情况。

设想	解释
您的主要分数是 9.0。前 5% 基准百分位数也是 9.0 及以上。 然而，仪表板显示您的分数位于前 10% 基准百分位数。	您的未四舍五入参与度分数低于未四舍五入前 5% 基准百分位数所规定的必要阈值。 例如：您的主要分数是 8.96123864，而前 5% 范围是 8.97363652。仪表板上这两个数字都向上舍入为 9.0，但您的分数实际上比前 5% 百分位数的阈值低 0.01239788。
您正在使用细分热图中的 “差异基准” 查看选项。 您已扩展参与度驱动因素，以显示每个单独驾驶员/子驾驶员得分的基准差异，以及参与度驱动因素的总体差异。 所有单独的参与度驱动因素和子驱动因素得分均显示 0.0 的差异，但整体参与度驱动因素显示 0.1 的差异。	尽管热图显示每个驾驶员问题的差异为 0.0，但实际差异范围可能为 -0.05 到 0.0499。 0.1 的整体参与度驾驶员差异也采用四舍五入，根据个人驾驶员/子驾驶员得分，范围可以从 0.05 到 0.1499。
您计算了每个 NPS 类别中员工的原始百分比。 Peakon 上显示的总百分比加起来为 100%，但是，如果使用标准舍入规则，则应该是 101%。 在向上或向下舍入时，每个 NPS 类别是否适用不同的权重？	Peakon 将百分比四舍五入为最接近的整数。3 个 NPS 类别的四舍五入百分比总和必须等于 100%。 如果百分比的第一个小数点是 5 或以上，则必须向上舍入。 例如：48.6% 变为 49%。但是，如果所有 3 个 NPS 类别都是这种情况，则总数将变为 101%。 为了缓解这种极端情况，Peakon 确定了小数点后一位最低的 NPS 类别，并将其向下舍入，而不是向上舍入。
您的调查计划中有 6 个有效问题，完成调查的大约时间显示为 2 分钟。 在启动调查之前，您激活了另外 2 个问题，因此总数现在为 8 个。 但是，完成调查的大约时间仍然显示为 2 分钟。	Peakon 客户数据显示回答每个问题的平均时间约为 0.25 分钟。 我们将问题数量乘以 0.25 分钟来计算完成调查的大致时间。对于调查估计，我们总是四舍五入到最接近的整数。 根据上述计算，6 个问题需要 1.5 分钟回答，8 个问题需要 2 分钟回答。 两个版本在时间表和调查电子邮件中均显示大约 2 分钟。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：仪表板导出

您可以通过单击仪表板概览上的 “导出为 PowerPoint” 按钮将仪表板结果导出为 Microsoft PowerPoint 演示文稿格式。导出显示您正在查看的问题集的仪表板的结果。

可以为这些问题集导出 PowerPoint：

- 订婚。
- 多样性和包容性。
- 健康与福祉。

导出问题集的仪表板时，您需要选择导出 完整版 还是 自定义版 ，您可以在其中选择要包含在导出中的部分。

您导出的结果显示最新的聚合数据，与您查看的仪表板上下文相对应。

导出中显示的参与度是指总体调查参与度，而不是仪表板上显示的总体问题集参与度。

仅当您已将上下文设置为细分后，才有可能导出细分的仪表板。您可以导出的片段将作为永久项目显示在上下文切换器上或上下文切换器的搜索结果中。

无法导出一个段内另一个段的视图。例如：我的团队 [经理] 中的女性 [性别]。

如果您的可见窗口没有该问题集主要分数的任何调查数据，则无法导出该问题集的仪表板。

relatedlinks
概念
参考：报告 on page 420
参考信息
常见问题解答：为什么我无法导出我的仪表板？ on page 423

概念：热力图

热力图可以帮助您对调查结果进行细分，从而识别整个组织中的改进领域、模式和相关性。

用户界面

热力图的顶行显示了您所在区域的总体得分，使您能够看到您的子细分与您所在区域相同驱动因素得分的比较情况。例如：如果您处于营销环境中，热图将在顶行显示营销得分，并在下方显示您的子细分。

热力图颜色渐变有助于将数据结果可视化。颜色标度取决于您的仪表盘主题：

- 默认 主题显示绿色、白色和红色。
- *Deuteranopia* 主题以蓝色、白色和橙色为主色调。

精确的分数决定了每个范围内颜色的强度。例如：8.1 是淡绿色，而 10 是不透明的绿色。以下颜色范围适用于两种仪表盘颜色主题。

模式	评分	与四舍五入和基准测试的差异
平均值	• 红色：0 至 6.9 • 白色：7.0 至 8.0 • 绿色：8.1 至 10	• 红色：-10 至 -0.3 • 白色：-0.2 至 0.2 • 绿色：0.3 至 10
净推荐值	• 红色：-100 至 -21 • 白色：-20 至 29 • 绿色：30 至 100	• 红色：-200 至 -5 • 白色：-4 至 4 • 绿色：5 至 200
有利性	• 红色：0% 至 49% • 白色：50%至54% • 绿色：55%至100%	• 红色：-100 至 -3 • 白方：-2 至 2 • 绿色：3 至 100

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

分段选择

调查期间，热力图中的分数会实时更新。显示哪些部分取决于每个用户的访问权限，以及这些部分是否满足每个用户可访问视图中的可见性要求。

如果满足以下两个条件，则该子细分可在热力图中显示：

- 该子部分包含您所在整体环境中的员工。例如：你从事市场营销工作，并且在法国有员工。热力图将显示法国子区域。
- 该子细分已满足您所在整体环境中的可见性要求。例如：如果您的组织使用 5 的可见性阈值，则上述示例中的法国子细分只有在可见性期间有超过 5 人回复调查时才会显示。

热力图中显示的各个部分在整个调查期间保持不变。作为例外，如果员工导入对自动更新的层级结构进行了更改，则细分热图会自动反映子细分部分中的更改。

定制

查看选项	描述
查看	使用 “视图” 下拉菜单，您可以在这些视图之间切换： • 评分 • 与基准的差异 • 与调查轮次的差异 注：使用 “差值四舍五入”查看选项时，“轮次结束” 下拉菜单允许您选择要与之比较的调查轮次。您只能选择在 “问题集” 下拉菜单中选择的问题集中的问题所在的调查轮次。例如：如果您的组织仅在特定调查轮次中询问了“多元化与包容性”问题集，则该调查轮次对于所有其他问题集将显示为灰色。 在对每个问题集进行热图分析时，当您从下拉菜单中选择 “差值”进行四舍五入时，您可以查看您选择的问题集是否包含在调查轮次中。
问题集	使用 “题库” 下拉菜单，您可以在这些题库之间切换（如有提供）： • 敬业度 • 多元化与包容性 • 健康与福祉 • 转型与变革 • 入职 • 离职 • 新冠肺炎 • 环境、社会与治理 • 公司问题 • 价值观问题 如果问题集仍在您组织选择的可见范围内，则会显示其最新分数。这意味着您可能正在显示一些在最新调查中没有出现，但仍然足够新近符合条件的题目的分数。
显示参与度	“参与情况” 栏显示： • 汇总参与率（%）：在您的可见窗口期内，参与调查的员工人数。 • 最新参与率（%）：在公司最新一轮调查中做出调查回复的员工人数。 注：每个细分名称旁边的人形图标详细信息是汇总参与度 (%) 列的数值对应值，指的是调查的总体完成情况。该值与主仪表盘上的参与度得分不同。
展开全部	允许您扩展问题集并显示： • 子驱动评分

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

查看选项	描述
	• 单题得分 折叠视图显示的是驾驶员总体评分。
NPS 或 平均模式	您可以切换 NPS 模式和平均值模式。默认选项是贵公司在整体仪表盘设置中选择的选项。

relatedlinks

概念：驾驶员和问题得分

驱动因素是一系列问题，它通过提供描述良好领导力和健康工作文化的共同词汇，帮助您分析员工情绪。驾驶员评分使您能够分析反馈、确定重点领域并获得提高团队参与度的实用想法。

Workday Peakon 员工意见库 (Peakon) 包含了以下问题集中的驱动因素：

- 新冠肺炎
- 自定义驱动程序
- 多元化与包容性
- 敬业度
- 健康与福祉
- 入职
- 离职
- 转型与变革

Peakon如何计算分数

Peakon会在每次调查结束后更新汇总分数。每个司机的当前得分始终是每个员工对该司机最新贡献的总和，只要该贡献在可见窗口内即可。

每次员工回答新的调查问卷时，他们针对每位司机的最新得分都会取代之前的得分，从而得出当前的得分。不过，您仍然可以查看之前几轮的历史得分。

每个驱动因素，包括主要参与驱动因素，都包含自己的一组问题。驾驶员评分是每位员工自身整体驾驶员评分的平均值，而不是与驾驶员相关的问题的平均值。

分数计算示例

本示例解释了 Peakon 如何计算参与度问题集中“自主性”驱动因素的总体得分。假设你的可视期为1年。

1. 在每一轮调查中，Peakon 都会确定每位员工在 3 个自主性问题（1 个驾驶员问题，2 个辅助驾驶员问题）中的最新得分。
2. Peakon 只保留员工在过去 1 年（正好 52 周）内提交的分数。
3. Peakon 将每位员工的 3 个分数取平均值，得到所有自动驾驶级别的分数。
4. Peakon 将所有员工的 Autonomy 驾驶员级别得分取平均值，以得出团队或公司级别的 Autonomy 得分，具体取决于细分市场。

现在，假设您向“自主性”子驱动因素中的“灵活性”子驱动因素添加了一个自定义问题，这样就有了 2 个“灵活性”问题。在这种情况下，每位员工的灵活性子驱动因素得分是这两个问题的平均值。每位员工的总体自主性得分仍然是 1 名驾驶员和 2 名副驾驶员的平均值。

驾驶员仪表盘

驾驶员仪表盘可让您更深入地了解驾驶员的主要得分、评论以及不同分段之间的得分差异。

“驱动程序” 页面中的每个问题类别选项卡都包含自己的驱动程序集。要显示子驱动程序，请单击展开图标，或单击每个驱动程序下的 “显示子驱动程序”。点击司机或子司机即可打开其各自的仪表盘。

从驾驶员仪表盘上可以看到：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 评论
- 主要评分基准的详细信息
- 重点内容
- 参与度
- 按片段得分

您还可以在每个驾驶员仪表板的 “改进” 选项卡上查看推荐操作和其他资源，以提高驾驶员评分。

relatedlinks
概念
概念：问题集仪表板 on page 390

概念：员工流失预测报告

人员流失预测可以帮助您识别组织中各个部门的人员流失风险。要了解有关 Peakon 如何计算流失风险的更多信息，请参阅 概念：人员流失预测方法 on page 414。

Peakon 的人员流失预测模型：

- 可以帮助预测昂贵的营业额发生之前的情况，并深入了解可能的原因。
- 实时评估员工流失风险，每次员工提交反馈时重新计算，以保持最新状态。
- 显示为聚合的段级视图，在保护个人员工身份的同时保持较高的预测准确性。
- 可以帮助您优化参与策略并防止令人遗憾的客户流失。

导航

管理员 访问组的用户可以在以下区域查看人员流失热图。管理员还可以使用 流失预测 权限为其他访问组启用此功能。由于人员流失热图显示了您正在查看的上下文的子部分，因此它对高级领导者最有用。

领域	描述
主仪表板	主仪表板显示 焦点细分 区域中除 分离日期 和 分离原因之外的所有细分的流失风险。 通常，焦点部分会显示在包含大量员工的仪表板上。
细分 区域	您可以在 “分析”>“细分”>“人员流失”中找到完整的人员流失报告。该报告显示了影响人员流失的 5 个关键因素中的每个因素的一列，以及“已辞职”一列，以供参考。

解释

人员流失报告中每个部门显示的风险级别与 该部门的流失风险相对于整个组织的平均流失风险有关。

示例：贵公司的 市场营销 部门的人员流失风险位居前 25%。

此示例表明，当 Peakon 比较贵公司所有部门的流失风险时， 营销 部门位于前 25% 的群体中。这并不意味着 营销 部门有 25% 的员工离职可能性，或者该部门 25% 的员工会离职（员工流失风险显示在部门层面）。

适用于每个部分的风险级别表明员工在未来 6 个月内离职的预测概率。 然而，我们观察到离职者在辞职前 9 个月左右就开始出现警告信号。

建议

如果某个部门存在严重的员工流失风险，并不一定意味着这些员工会离开。这仅仅意味着与组织的其他部分相比，员工流失的风险要高得多。通过对这一部分表现出更多的勤勉，您可以有望降低风险。

无论造成人员流失风险的因素是什么，我们都建议采用整体方法：

- 确定重点领域并通过查看评论尝试理解“原因”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 审查建议的行动和资源，并制定与团队沟通的清晰的行动计划。例如：使用 SMART 框架可以帮助您指定目标。确保操作在共享和个人仪表板上可见。在沟通中，将任何里程碑和结果与您采取的行动联系起来，形成反馈循环。
- 与员工进行公开透明的沟通，以确保他们了解您如何接受他们的反馈。
- 明确谁可以看到反馈、Peakon 如何汇总分数以及评论如何运作，以帮助缓解保密问题。如果员工不了解和不了解系统如何保护他们的机密性，他们可能不会提供有意义的反馈，或者根本不参与。
- 鼓励人力资源业务合作伙伴协助经理在团队会议上讨论调查结果，并分享他们的团队仪表板。
- 为您的组织启用个人仪表板，以便员工可以跟踪自己的调查结果并将其与团队和组织分数进行比较。 看启用个人仪表板 on page 457 了解步骤。
- 对于更大的细分市场，尝试使用组合属性来帮助确定您应该优先考虑的领域。示例：将手动创建的员工生命周期属性与位置或工作级别属性相结合。 看 创建组合类型属性 on page 143 了解步骤。
- 对于拥有大量新员工或任职时间较短的员工的部门来说，这是一个关键时刻，可以表明您的组织欢迎反馈并以透明的方式采取行动。

示例

示例 **1**

示例 **2**

示例 **3**

示例 **4**

要了解影响员工流失风险计算的因素，请参阅 概念：人员流失预测方法 on page 414。 请注意，这些示例不包括 “已辞职 ”列，因为报告仅将其显示为上下文。

注: 请咨询您的法律顾问，以确定您的细分配置以及细分的流失风险是否满足您组织的合规性要求。客户可以配置此功能并向其员工提供使用说明，以确保其不会直接或间接地导致歧视或歧视结果，无论是否有意。客户有责任了解并遵守因使用流失预测模型和流失风险而产生的任何法律义务，包括反歧视法可能要求的任何评估、测试或文件。

群体	风险等级	任期	参与度	基准差异
东京	低	• 入职率：6%。 • 初步开发：38%。 • 持续发展和保留：56%。	• 总计：88%。 • 最新：50%。	• 参与度：+1.0。 • 忠诚度：+1.0。 • 增长：+0.4。

贡献驱动因素的得分远高于基准，因此这群员工告诉我们，他们会推荐该组织作为工作场所，保持忠诚度，并看到成长机会。

虽然风险水平较低，但并非“最低”。这可能是因为很大一部分员工处于前两个任期阶段，这两个阶段通常有更高的员工离职可能性。该细分市场在最新一轮的参与率也很低，如果继续下降，可能会令人担忧。心不在焉的员工不愿意提供反馈，或者他们认为他们的反馈并不重要。

群体	风险等级	任期	参与度	基准差异
纽约	高于平均水平	• 入职率：11%。 • 初步开发：11%。	• 总计：89%。 • 最新：67%。	• 参与度：+0.1。 • 忠诚度：+0.1。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

群体	风险等级	任期	参与度	基准差异
		• 持续发展和保留：78%。		• 增长：+0.4。

大多数员工任职年限较长，因此更加稳定。然而，贡献驾驶员得分仅略高于基准，并且只有三分之二的驾驶员完成了最新调查。

尽管任职 2 年以上的员工的离职风险较小，但在这一群体中，他们可能过于安于现状，不愿主动寻找新工作，也不一定积极参与其中。

群体	风险等级	任期	参与度	基准差异
奥克兰	高	• 入职培训：30%。 • 初期开发：15%。 • 持续发展和保留：55%。	• 总计：75%。 • 最新：55%。	• 参与度：+1.1。 • 忠诚度：+0.9。 • 增长：+0.7。

乍一看，这个例子可能与例子 1 相似，但这个例子的任期分布对它的影响更大。总体而言，这一领域有两个潜在的人员流失风险驱动因素：任期和参与度。

该细分市场的三分之一处于入职阶段，这通常会带来更高的流失风险。我们知道，处于这一阶段的员工通常表现出更高的参与度，但这种参与度往往会在 3 个月后下降。总而言之，几乎一半的员工处于前两个任期组，这肯定会影响员工流失风险。

此外，该群体的参与率较低，这表明该群体中的很大一部分人要么认为他们的反馈不重要，要么不太关心如何改善工作场所。对于参与的员工来说，该部分确实具有非常积极的基准差异。这可能来自于积极参与的新员工或满意且忠诚的老员工。

群体	风险等级	任期	参与度	基准差异
巴黎	严重	• 入职率：7%。 • 初期开发：30%。 • 持续发展和保留：63%。	• 总计：91%。 • 最新：62%。	• 参与度：-1.9。 • 忠诚度：-2.0。 • 增长：-1.2。

3 个相关驱动因素与基准相比具有显著的负向差异。这群员工明确地表示，他们不会推荐该公司作为工作场所，他们不会保持忠诚度，而且他们看不到成长机会。

该部门有超过三分之一的员工属于前两个任期组，这也对员工流失风险产生了负面影响。总而言之，这群员工还没有适应，他们对关键驱动因素的评分远低于基准。

概念：人员流失预测方法

人员流失预测使用您的调查和员工数据来为您的公司各个部门分配人员流失风险等级。要了解有关使用和解释结果的更多信息，请参阅 概念：员工流失预测报告 on page 412。

计算

流失预测使用一个统计模型，该模型根据 Peakon 数据库中数百万个调查数据点的离职行为进行训练。在确定每个细分市场的流失风险时，该模型使用 5 个关键因素并遵循以下顺序：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

1. 该模型计算每个员工的流失风险。
2. 然后，该模型使用员工层面的流失风险来计算每个部门以及整个公司的平均流失风险。
3. 该模型将每个部门的平均风险与公司的平均风险进行比较，以确定人员流失风险水平。示例：营销部门的人员流失风险在贵组织中位居前 10%。

关键因素

因素	描述
敬业度评分	与 eNPS 基准的差异问题： 您推荐 *[您的组织]* 作为工作场所的可能性有多大？。 我们观察到，在 eNPS 问题上给出 0-6 分的员工辞职的可能性比在 eNPS 问题上给出 9-10 分的员工高出 3 倍以上。 员工在刚开始新工作时通常最投入。平均而言，无论员工是否有离职意向，在就业的前两年，敬业度都会下降 1 个百分点。这是预料之中的，并且这种下降趋势通常在任职一年后趋于平稳。
忠诚度评分	与忠诚度基准的差异问题： 如果另一个组织向您提供相同的工作，您留在 *[组织]* 的可能性有多大？ 留在企业的员工的平均忠诚度得分比离职员工的平均忠诚度得分高出 20%。
成长分数	与成长问题基准的差异： 我感觉自己在专业上正在成长。 这个问题涉及员工所认为的提高个人和职业发展的机会。
参与度	最新一轮调查的汇总参与率。 辞职员工的回复率比留下的员工低15%。我们对调查回复的分析表明，对回答调查失去兴趣的员工也不会对改善工作环境失去兴趣，因此他们离开组织的风险更高。
任期	按照 任期 （或同等）属性，在组织中度过的时间。 一般来说，员工在头两年内离职的可能性比之后更大。任职 3 个月后，员工参与度也会出现最大下降。 这就形成了一个悖论，因为表面上看，与其他任职期限较长的员工相比，你的员工敬业度更高，但他们离职的可能性也更大。将任职期限纳入计算可以更准确地表明人员流失风险。 尽管人员流失预测功能在用户界面中显示了 3 个任期范围，但预测模型会将您的任期细分与这些任期范围进行映射： • 0-3 个月 • 3-12个月 • 12-24个月 • 24-60个月 • 60-120个月 • 120-180个月 对于将员工流失模型映射到任期范围而言，请确保任期范围的任何定制仍然在上述范围内。

人员流失预测热图还显示了一列过去的辞职情况，尽管它对人员流失风险计算没有任何帮助。“已辞职 ”列显示 分离原因 属性中 “已辞职 ”段的数据。

人员流失风险等级

简而言之，人员流失模型回答了这个问题：“与贵组织的平均人员流失风险相比，每个部门的人员流失风险如何？”有关解释和建议，请参阅 概念：员工流失预测报告 on page 412。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

风险等级	各部门员工流失风险
严重	该部门的人员流失风险在贵组织中处于前 10%。
高	该部门的人员流失风险在贵组织中处于前 25% 之列。
高于平均水平	该部门的人员流失风险在贵组织中处于前 50% 之列。
低于平均水平	该部分员工流失风险处于组织底层的 50%。
低	该部分员工流失风险处于组织的最底层 25%。该部分的参与度很高。
最低	该部分员工流失风险处于组织的最底层 10%。该部分的参与度很高。

注：请咨询您的法律顾问，以确定您的细分配置以及细分的流失风险是否满足您组织的合规性要求。客户可以配置此功能并向其员工提供使用说明，以确保其不会直接或间接地造成歧视或歧视结果，无论是否有意。客户有责任了解并遵守因使用流失预测模型和流失风险而产生的任何法律义务，包括反歧视法可能要求的任何评估、测试或文件。

提高预测准确性

Peakon 的流失风险模型在以下情况下最准确：

- 增加积极的调查参与度，同时采取反馈措施。
- 提高调查频率，以便更早地发现趋势和风险——答案越新，对当前风险的预测就越准确。
- 启用标准忠诚度和增长问题。
- 使用标准任期范围，或确保自定义范围仍然符合人员流失预测模型使用的范围内。示例：如果将原本在 3-12 个月间隔内的段更改为 3-6 个月和 6-12 个月，则这两个段仍然适合该间隔。但是，如果将范围更改为 3-13 个月，则流失模型无法将该部分映射到任何适用的间隔。

Peakon 并不要求上述要点对于损耗风险功能的工作不是必需的，但它们将提高分数准确性并为模型中使用的数据集做出贡献。

概念：精选洞察仪表板

Curated Insights 仪表板使领导者能够跟踪给定时间段内核心问题集的最大驱动因素变化。仪表板将当前分数与所选时间段开始时的分数进行比较。 您必须至少有 2 轮调查的回复，Curated Insights 仪表板才能显示数据。

管理员可以根据每个组激活访问控制中的 Curated Insights。

特征

仪表板包含：

- 最近一轮调查的日期。
- 随时间推移的调查参与情况。
- 总体得分、NPS 细分、选定时间范围内的得分差异以及核心问题集的基准差异。
- 选定时间范围内的参与度或分数的差异。
- 核心问题集中最大的驱动因素发生了变化。
- 您手动设置的焦点区域。

您可以通过以下方式筛选仪表板：

- 大体时间。
- NPS 或平均模式。

最大的车手变化

当高级领导处于“所有报告”环境中时，他们可以扩展最大的驱动因素变化视图，以包括向他们报告的经理团队。这种观点可以帮助高层领导识别可能需要支持的团队。

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

示例：某高级领导所在部门的认可驱动因素得分下降。高层领导可以扩大认可范围内的团队，看看是否有特定的团队导致部门级认可分数下降，因此可能需要引起注意。

概念：员工体验周期

调查信息可以帮助您支持员工的发展和保留。

Peakon 提供详细的报告，其中包含分部数据和重点领域绩效以及员工流失风险预测。

员工体验周期

您可以在“分析”选项卡下查看员工体验周期报告。

员工体验周期分为四个不同的阶段。每个阶段都包含属于该阶段时间范围内的片段。更新您的任期段时间范围可以将段从一个阶段转移到另一个阶段。无法改变体验周期阶段的时间范围。

阶段	描述
入职培训（0-3个月）	此阶段的见解可帮助您检查入职计划，以了解哪些措施有效，哪些措施需要改进。
初步发展（3-24个月）	员工在头两年的参与度通常较高。 此阶段的见解可帮助您了解哪些驱动因素在此初始发展期间对员工敬业度影响最大。
持续发展和保留（24个月以上）	此阶段的见解可以帮助您了解哪些驱动因素将延长员工的发展阶段。重点领域有助于识别差距并确保持续参与、高绩效和对组织的承诺。
分居（分居前0-3个月）	离职阶段收集员工在雇佣的最后阶段的调查回复。 至关重要的是，这一阶段提供了有关哪些驱动因素对员工离职决定影响最大的见解。积极解决这些重点领域可以帮助减少未来的人员流失。

WPEV 损耗预测模型可帮助您了解每个阶段内的潜在损耗。

员工体验周期报告

每个经验周期报告包含：

- 概括。
- 敬业度得分和 NPS 分布：每个阶段的敬业度得分和 NPS 分布是该阶段所有员工的平均得分。
- 与基准的差异：与公司级别参与度得分或细分级别参与度得分的差异，具体取决于您所处的环境。
- 本阶段员工人数。
- 参与：显示在可见窗口内贡献分数的员工人数。请注意，您所处上下文的可见窗口的开始或结束可能与阶段内各个部分的可见窗口的开始或结束不同。
- 重点领域：高于或低于基准的驱动因素，使管理人员能够专注于改进低于基准的驱动因素。这些驱动因素与仪表板上的重点领域和优势不同。
- 阶段中的段：您可以打开每个阶段内包含的段以打开该段的仪表板视图。然后，您可以单击 “以片段形式查看” 来访问该片段的更详细视图以及其评论、主题和重点领域。

所有有权访问其团队仪表板的用户都可以查看经验周期报告。仅当有足够数据显示时，报告才会包含信息。报告包括帐户管理员设置的分数聚合设置和属性。

分析员工阶段

您可以通过针对新员工和离职员工提出有针对性的问题来收集有关员工入职和离职体验的更多见解。您可以使用入职阶段报告来了解新员工是否感到受欢迎以及入职流程是否正常进行。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

注意事项

- 为了使员工体验周期将适用的部分映射到任期范围，请确保任期范围的任何定制仍然在上述范围内。例如：如果将原来 3-24 个月间隔内的段更改为 3-6 个月、6-12 个月和 12-24 个月，所有段仍然适合该间隔。但是，如果将最后一段更改为 18-36 个月，员工体验周期就无法将该段映射到任何适用的间隔。如果改变任期范围，我们建议还考虑这对人员流失预测模型的影响。
- 如果您限制任职期限和离职日期属性，员工体验周期将显示空状态。具有受限属性访问权限的经理和管理员可以查看包含受限数据的报告。

概念：影响指标

通过将驱动因素得分与外部指标进行比较，影响指标可让您检查参与度投资的回报。您可以导入您的指标并将其与任何问题的驱动程序分数进行对比。

这些是 Impact的一些用例：

- 流失率 %
- 旷工
- 项目完成率
- 销售额增长 %
- 客户保留率%
- 其他车手成绩
- 客户满意度 %
- 销售业绩%
- 神秘商店分数

工作原理

线性回归使 影响 指标能够通过拟合最佳线性（直线）关系来估计预测因子和结果之间的关系。回归输出以下测量值：

措施	描述
影响值	影响值是报告预测变量和结果变量之间的方向和影响的回归系数。它显示了您的 Peakon 驾驶员得分每变化一分，您的指标预期会发生怎样的变化。 您所回归的指标类型决定了您的影响值是正面结果还是负面结果。示例：在检查员工流失率和敬业度之间的关系时，负分是一个积极的结果，因为敬业度更高的员工离职的可能性较小。
解释力	解释力（统计学中的 R 平方值）评估回归模型与您导入的真实世界的数据的拟合程度。它解释了第一个变量的方差在多大程度上解释了第二个变量的方差。 学术研究表明，≤12% 表示模型拟合度低，13% - 25% 表示中等，≥ 26% 表示模型拟合度高。解释能力越高，模型就越能解释结果变量的变化。这些界限可能看起来很低，但员工敬业度往往是影响指标成功的众多因素之一。

分析

导入指标后，图表会显示带有趋势线、影响分数和解释力的散点图。

您可以在仪表板的 “分析” 部分查看 影响 报告。图表上的信息是上下文相关的，并根据您正在查看的段上下文调整关系。可以将 影响 分析导出到 Microsoft Excel。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

当使用可用的过滤器时，离开页面后图表将返回到标准视图。

访问权限

您可以在 访问控制中的 访问统计 部分下启用 影响 权限。

建议

通过研究问题引导分析来推动调查的叙述。例子：

- 提高员工福利和减少每位员工的平均缺勤天数之间是否存在联系？
- 工作量分数较高的团队在生产力指标上的表现是否也更高？
- 参与度得分较高的地点的急救事故是否也较低？
- 更多参与的团队是否能提供更好的客户服务？
- 增长分数较低的部门是否更有可能出现更高的员工流动率？

提供来自更多（>30）较小单元的粒度数据。

确保每个段包含的员工数据是独立的并且不重叠。

经常重复分析以提高研究结果的有效性。在不同的时间段发现相同的趋势和影响表明研究结果是可靠的，而不是巧合。

relatedlinks

概念：使用情况指标

背景

Analysis 中的 “使用情况指标” 报告提供有关经理的数据：

- 登录次数
- 行动计划
- 评论互动

该报告可帮助您识别良好的领导行为，并确定需要额外指导来支持其团队的任何人。

对于登录和行动计划报告，每个经理旁边的活动是他们自己的活动，而不是他们管理的细分市场的活动。如果经理在组织内调动，他们的活动也会随之调动。

对于评论互动报告，每个经理旁边的活动来自他们的细分市场，其中可以包括来自其他经理的活动。示例：CEO 的 所有报告 部分显示 CEO 层级中团队中其他经理的互动。

用户界面

该报告显示以下经理：

- 可以访问某个细分市场或公司仪表板。
- 高于数据可见性阈值。也可以按所有经理进行筛选。
- 是您正在查看的细分上下文的员工。 示例：如果您将上下文设置为 法国（办公地点），则报表将显示其自身员工记录上的办公地点值为 法国 的经理。

单击卡片的标题可以查看每种活动类型的更多信息。您可以根据特定属性、时间范围和仪表板可见性过滤报告。

活动类型

报告显示的信息始终与所选的时间范围相关。时间范围选项的终点是今天。例如：如果您选择上个月，它会显示从今天往前倒数 1 个月的指标，而不管该时间段内是否有任何调查活动。

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

活动类型	描述
登录次数	• 至少登录过一次的经理的百分比。 • 包含登录次数最多和最少的经理的细分。 • 活跃天数。 • 上次活动的日期。
行动计划	提供在计划操作和已完成操作之间切换的功能，并显示： • 已制定计划或完成行动的管理人员百分比。 • 包含计划或已完成行动最多和最少的经理的细分。 • 已计划和已完成的行动数量。 • 上次计划或完成的行动日期。 还可以从该报告中导出行动计划的内容。看 出口行动计划 on page 467。 如果经理删除他们创建的操作，它仍然会影响他们在使用情况指标报告中的活动。 注：该报告不显示其他用户在经理细分上创建的操作。示例：如果您针对经理的细分创建操作，则该操作将显示在报告中您的姓名旁边。
评论互动	提供在所有评论互动、发起对话和评论确认之间切换的能力。报告显示： • 有互动的评论百分比。 • 评论互动最多和最少的片段。 • 每个经理细分的总互动次数。 • 按经理细分，来自具有互动的评论的 NPS 分布。 本报告中可用的评论数来自选定时间范围内进行的调查。 该报告使您能够在百分比和数字格式之间切换，以及在经理直接报告和所有报告部分之间切换。 针对单个评论的来回对话算作 1 次回复。如果其他经理加入对话，报告将为每位经理显示 1 条回复。 内部注释不计入此报告中的互动。 导出功能包括一个附加选项卡，其中包含来自旧版导出功能的信息，以及每个经理的评论交互。

导出

您可以通过打开活动卡片，然后单击 “导出”将每种活动类型导出到 Microsoft Excel。

如果您导出 行动计划 报告，文件的第二个选项卡还包含每个经理创建的行动。 看 出口行动计划 on page 467 了解更多信息。

访问权限

您可以在 访问控制中每个组的 管理 部分内配置对 使用情况指标 的访问。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：为什么某些操作未显示在使用情况指标中？ on page 475

参考：报告

报告或仪表板名称	描述
主仪表板	您的汇总结果摘要，其中包含：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

报告或仪表板名称	描述
	• 问题集的主要分数。 • NPS 细分。 • 与基准的差异。 • 随着时间的推移得分。 • 参与。 • 重点领域和优势。 • 焦点片段。 • 突出显示的评论。 • 突出主题。
仪表板摘要 PowerPoint	PowerPoint 报告包含仪表板摘要项和问题分数。可以导出参与度、多样性与包容性以及健康与福祉问题集。
洞见精选	Curated Insights 报告为高层领导提供了以下信息： • 一段时间内的总体调查参与情况。 • 跨多个核心问题集的随时间变化的分数。 • 最大的驱动力变化。 • 能够扩展最大的车手变化，显示子车队的相关车手得分。
细分热图	细分热图可让您通过以下方式在一个视图中比较细分： • 分数。 • 与基准的差异。 • 与上一轮的差异。 您还可以以 Excel 格式导出此报告。
分段卡	卡片视图可以实现更直观的片段比较： • 所有车手得分。 • 随时间推移的参与度得分。 • 与基准的差异。 • 参与。
人员流失报告	人员流失报告根据调查数据显示每个部门预测的人员流失风险。
驾驶员评分页面	您可以在 1 个页面中查看驾驶员分数。
问题分数页面	您可以在 1 页中查看单个问题的分数。
员工体验周期	员工体验周期包含4份报告： • 入职培训（入职后 0-1 个月）。 • 初步开发（开始后3-24个月）。 • 持续发展和保留（开始后 24 个月以上）。 • 分居（离开前最多 3 个月）。
使用情况指标	使用情况指标显示以下数据： • 行动计划。 • 评论互动。 • 仪表板活动。

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

报告或仪表板名称	描述
	使用报告来了解您的经理如何使用该工具。
影响指标	导入外部指标以将数据与您公司的调查分数进行比较。示例：奖励驱动因素分数对客户满意度的影响%。

参考：乐谱视图

管理员可以控制仪表盘上总分和分数分布的显示方式。每种分数显示模式都提供了不同的分数计算和显示方法。

查看得分选项

得分视图	显示分数	分布类型	计算	用例
平均得分及 NPS 分布 （默认）。	平均分，并可切换为 NPS 分数查看。	NPS（0-6 分：批评者，7-8 分：中立者，9-10 分：推荐者）	计算每位员工最近 4 个敬业度问题的平均得分。团队的平均成绩由每位员工的平均成绩计算得出。平均得分会与每个 NPS 类别中的回复数量明细一起显示。	当您需要跟踪精确的分数变化并显示 NPS 分组以解释参与行为时，可以使用此功能。
平均得分及受欢迎程度分布。	平均得分，并可切换为好感度百分比显示。	好感度（0-3 为差，4-6 为中立，7-10 为好）	同上。平均值会与对好感度类别的详细分析一起显示。	当需要使用平均分但又希望对分数范围有熟悉的理解时，可以使用这种方法。
NPS评分及其分布情况。	NPS 分数（范围：-100 到 100），并可切换选项以查看平均分数。	NPS（0-6 分：批评者，7-8 分：中立者，9-10 分：推荐者）	确定每位员工在 4 个敬业度问题上的平均得分。每个分数都对应一个 NPS 组。NPS 分数是通过从推荐者百分比中减去批评者百分比计算得出的。被动语态不计入最终得分。	当您想使用广受认可的 eNPS 指标来衡量客户互动绩效时，可以使用此指标。
支持率百分比及支持率分布。	好感度百分比（评分 7-10 分），可切换查看平均分。	好感度（0-3 为差，4-6 为中立，7-10 为好）	计算落在 7-10 分范围内的个人回答（不是平均值）的百分比。结果以支持率百分比表示。分布情况显示了所有回复如何归入不利、中立或有利类别。	适用于利益相关者熟悉 5 分制评分或好感度报告的情况。非常适合按正面情绪百分比进行报告。

考虑因素

- 支持率百分比和分布情况会向上取整。因此，不利、中立和有利百分比之和可能超过 100%。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- NPS 模式将被动型（7-8）排除在评分计算之外。与平均值或好感度观点相比，这可能会导致不同的解读结果。
- 平均分和 NPS 分数是使用不同的方法计算的。在这些驱动程序之间切换可能会改变哪些驱动程序显示在基准测试之上或之下。

常见问题解答：为什么我无法导出我的仪表板？

Peakon 使您能够将您的细分仪表板导出到 PowerPoint。您可以导出您直接管理的细分或您管理的父细分的子细分。换句话说，要导出细分市场的仪表板结果，您需要明确管理该细分市场，而不是仅在细分市场热图中查看它。

您管理的片段将作为永久项目显示在您的上下文切换器上或上下文切换器的搜索结果中。当您选择这些细分市场时，您可以看到所选细分市场的整个员工群体的调查回复。

要成为某个细分市场的经理，必须满足以下条件之一：

- 管理员将您设置为该细分市场的经理。
- 管理员在两个属性之间创建层次结构，并将您指定为父段的经理，从而也授予对任何子段的完全管理访问权限。示例：业务单位属性是部门属性的父属性。如果您从业务单位属性管理某个细分，那么您还可以管理 100% 的员工也属于父细分的任何部门细分。

无法导出另一个段视图中的段的仪表板。示例：您管理“我的团队 [经理]”细分，并在细分热图中打开您团队的子细分。但是，如果您是所打开的子段的管理员，则会显示 “以此段查看” 按钮。单击此按钮将把仪表板上下文切换到托管段，您可以从那里导出它。

如果未显示 “以此细分查看” 按钮，则表示您未被设置为在热图中打开的子细分的细分经理。

relatedlinks

常见问题解答：为什么我的热图显示该经理的细分？

段热图中显示的段与上下文相关。换句话说，它们符合您在仪表板左上角设置的上下文部分。

热图显示包含您选择的仪表板上下文中的员工的那些细分。

有时，您可能会看到层级结构中高于您的领导者的部分。您看到的细分并不是他们的完整细分，而是他们细分的一部分，其中还包含属于您选择的仪表板上下文的员工。

边缘案例：**CEO** 细分市场

在极少数情况下，首席执行官（或同等职位）的细分市场可能会出现在管理人员的细分市场热图中。

这种情况通常发生在您的组织中有一些员工没有设置经理属性的值，因此其员工记录上的经理字段为空。

只有当您将所有员工（CEO 本人除外）配置为处于向上通往 CEO 的层级结构中时，系统才能确定 CEO。如果没有这种自然的层次结构，系统将在经理热图中显示 CEO 的部分，就像任何其他部分一样。

无论如何，管理人员都无法访问完整的部分。他们只能根据所选的段上下文显示他们有权访问的部分。

relatedlinks

评论

设置注意事项：注释

在规划 Workday Peakon 员工之声 (WPEV) 中的评论的配置和使用时，您可以使用本主题来帮助做出决策。它解释道：

- 为什么要设置它。
- 它如何与 Workday 的其他部分相适应。
- 下游影响和跨产品相互作用。
- 安全要求和业务流程配置。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 实施前需要考虑的问题和限制。

有关完整的配置详细信息，请参阅详细的任务说明。

它是什么

评论是调查参与者对您的流程、产品和文化的保密的书面反馈和想法。

商业利益

- 让您的领导层能够与您的员工进行建设性对话以回应他们的评论。
- 使员工能够提供有关其调查分数的背景信息。
- 使管理人员和领导者能够承认反馈并采取行动来提高团队参与度。
- 帮助领导者监控并快速解决工作场所中潜在的不当行为。
- 使您的经理能够分析员工的评论并确定与组织人员关心的问题相关的重要主题和总体情绪。
- 我们将大量评论汇总到常见主题（主题）中，以帮助您了解围绕这些主题的情绪、采取行动解决问题并提高参与度。
- 通过评论确认和回复与员工互动来推动调查参与。
- 通过提高员工参与度来帮助减少员工流失。
- 使用突出显示的评论来查看基于相关性和可操作性的最重要的员工问题。
- 管理人员可以添加内部注释，以引起领导同事的注意，从而帮助解决员工问题或回答问题。

用例

- 调查参与者可以对每个调查问题留下反馈意见。
- 管理人员可以确认评论。
- 管理人员可以创建 行动 来解决评论中提出的问题。
- 领导层可以分析员工的评论，并确定与组织人员关心的问题相关的重要主题和总体情绪。
- 管理人员可以发起对话来解决员工问题或想法，以改善组织流程。

需要考虑的问题

问题	注意事项
您想如何识别与员工情绪相关的主题和问题？	WPEV 使用机器学习算法来分析评论并识别重要主题和问题，并将它们分组为 主题。主题和突出显示的评论可帮助您管理大量评论并根据反馈采取行动。
您想如何控制谁可以访问调查参与者的评论？	您可以创建自定义访问控制组。 WPEV 为管理员、人力资源领导和高级领导提供安全组，可以访问公司内的所有员工，包括他们的评论。 经理访问控制组可以访问他们通过报告线或管理部门管理的员工的评论。 您还可以为仅 1 名司机设置公司级别访问权限的专家访问权限。示例：需要访问 环境 驱动程序中问题评论的设施经理。
您想如何管理以不同于管理员设置的首选语言的语言提交的评论？	您可以将评论翻译成您组织中管理人员所偏好的语言。例如：当管理人员通过英语使用 WPEV，并收到法语评论时，管理人员可以翻译该评论。WPEV 使用 Google LLC 作为子处理器来翻译评论。
您想如何帮助确保管理人员无法根据员工的评论识别他们？	评论可见性阈值使您能够设置您的经理可以查看评论之前所需的细分中的最小员工数量。可见性阈值

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

问题	注意事项
	有助于维护员工的机密性，确保管理人员无法推断出哪位员工发表了评论。 设置较低的阈值可以更容易地猜测谁留下了评论，但对于较小的团队来说可能是必要的。 您还可以设置在经理查看评论之前在一轮调查中收到的调查回复数量。
您想如何管理大量评论？	您可以根据优势和重点领域查看评论。我们突出显示特别有用的评论，因为它们包含： • 约140个字符。 • 直接建议。 • 极端分数。例如：零分。 您可以使用语义搜索来搜索并查看按与搜索词的语义相关性排序的评论。 您还可以针对特定驱动程序、NPS 类别和交互使用常规搜索和过滤选项。
您想如何帮助您的经理处理不具建设性的评论？	您可以让您的经理按 NPS 类别过滤评论，包括按以下方式过滤的分数： • 反对者 • 被动者 • 推荐者 使用突出显示的评论来筛选出最有影响力的反馈。 您还可以为管理人员提供培训材料和支持，帮助他们应对不具建设性的评论。
您想如何管理敏感评论？	当评论包含来自受监控且可定制的词汇表的单词时，WPEV 会将评论标记为敏感评论。当评论中包含歧视或不当行为时，标记的评论可让您采取行动。 您可以使用访问控制组来让管理员将评论标记或取消标记为敏感。

建议

- 使用 访问 控制设置禁用不同时区的小团体或团队的经理 实时访问评论 。这种配置确保小团队的管理者无法根据收到评论的时间来推断评论是谁发表的。
- 为了减少您收到的非建设性评论的数量，我们建议您：
    - 在处理定制的、非标准的问题时，请谨慎使用措辞，以最大限度地获得建设性的反馈。例如：提出问题时不要使用引导性语言，例如 “信任对于团队合作至关重要”和“我们有一个值得信任的团队”。
    - 使用可用的 WPEV 标准问题来引出有用且可操作的答案。

要求

没有影响。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

限制

专家访问组会自动向已启用的驱动程序提供对公司级仪表板的访问权限。为专家访问用户启用开放式评论设置意味着他们可以查看所有开放式评论。

租户设置

没有影响。

安全

管理员工 组的领导只能查看其指定区域内员工的评论。所有员工 组的领导均具有公司级别的访问权限。

业务流程

没有影响。

报告

下属	注意事项
查看管理器使用情况指标	查看使用情况指标，了解每个团队领导如何根据员工反馈采取行动。该报告包括每位经理对评论的确认和回复。
评论互动使用情况	强调管理者如何使用确认和对话功能。 该报告包含以下数据： • 已发送的确认数。 • 对话中对评论的唯一回复数。 • 总评论互动量，包括确认和对话的总和。

集成

您可以在 Slack 和 WPEV 之间建立直接集成，以使员工能够接收调查通知并通知经理等待他们关注的评论。

连接和接触点

Workday 提供了 Touchpoints Kit，其中包含可帮助您了解租户中的配置关系的资源。在 Workday 社区了解有关 Workday Touchpoints Kit 的 更多信息。

relatedlinks
概念
进阶篇：评论的价值

设置敏感评论监控

开始之前

管理员访问。

关于此任务

您可以设置仪表板来监控员工的敏感反馈并为指定人员创建警报。监控使您能够对歧视或不当行为采取行动。

标准概念名称不可编辑，但您可以在每个概念中添加或删除监控词。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

启用敏感评论监控后，旧评论将以高亮显示，但管理员不会收到有关它们的警报。

过程

1. 导航至 管理。
2. 选择 数据设置。
3. 单击 “打开敏感评论” 图标。
4. （可选）向现有概念添加关键字、变体和同义词：
    a. 选择 数据设置。
    b. 选择 敏感评论 选项卡。
    c. 单击敏感评论概念的下拉箭头可查看受监控的单词和短语。
    d. 滚动到列表底部，然后选择目标语言并将监控词添加到概念中。

    注：Workday Peakon 员工之声 (WPEV) 可检测评论中的词干以及词干的变体或同义词。当您将监控词添加到现有概念时，WPEV 建议您添加词干作为监控词。示例：添加单词 *harass* 可确保 WPEV 检测到包含单词 *harassment* 和 *harassed* 的评论。当您不确定敏感关键字的词干时，您可以添加该关键字的其他版本以确保 Peakon 能够检测到。
5. （可选）要添加自定义概念和监控词：
    a. 选择 数据设置。
    b. 选择 敏感评论 选项卡。
    c. 单击 “添加自定义概念”。
    d. 添加概念名称。例如：洗钱。
    e. 添加监控词。
    f. 从 目标语言 下拉列表中选择一种语言。 为员工回答调查的每种语言添加一个单独的监控词。

下一步做什么

查看经理级访问控制组中的以下敏感评论权限：

- 查看敏感评论
- 标记敏感评论

请注意， 查看敏感评论 权限并不禁止访问敏感评论。如果没有此权限，具有评论权限的管理员仍会看到敏感评论，但这些评论不会明确显示为敏感评论。

审查公司级访问控制组中的这些敏感评论权限：

- 接收敏感评论通知
- 修改敏感评论

relatedlinks
概念
概念：敏感评论 on page 437
常见问题解答：敏感评论 on page 444
参考信息
参考：敏感评论支持的语言 on page 442

删除关键字主题

开始之前

访问评论。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

在某些情况下，某些主题可能无助于理解员工评论的主题。从仪表板中删除主题会阻止该词在将来生成主题。您还可以就删除某个主题的原因提供反馈，以帮助算法学习在未来生成更有意义的主题。

如果管理员删除某个主题，则会将其从所有上下文和管理器视图中删除。

如果经理删除某个主题，他们只会从自己的视角删除该主题，从而可以灵活地专注于有助于他们解读员工评论的主题。

删除主题适用于各种语言。示例：如果您删除了英语单词 *Feedback*，但它也显示为法语主题，则您会删除这两个版本。此过程仅适用于跨语言的精确词汇。

无法从语义主题中删除主题，因为 Peakon 预先定义了语义主题的可用主题。

过程

1. 转到 Insights 选项卡左侧栏中的 主题 页面。
2. 打开主题的仪表板并单击垃圾桶图标，或将鼠标悬停在主主题页面上的主题摘录上，然后单击垃圾桶图标。
3. 单击 “是，远程” 进行确认。

结果

排除某个主题也会阻止其主题和摘录显示在 主题 页面上。

如果您删除了任何主题，则主 主题 页面底部会显示 “排除的主题” 部分。

可以撤消排除主题的操作，但是不会为现有回合重新生成主题。如果符合要求的标准，删除排除的主题可使 WPEV 在未来调查轮次中再次将其生成为主题。

要撤消主题排除，请单击 编辑排除的主题，然后单击排除的主题旁边的 删除 。

relatedlinks
概念
概念：评论的关键字主题 on page 438
概念：关键词主题分析 on page 439

启用评论语义搜索

开始之前

管理员访问。

关于此任务

语义搜索使领导者能够根据评论的含义搜索评论，并根据结果与搜索短语的语义相关性对结果进行排名。

语义搜索使用第三方工具来处理评论。启用该功能需要您确认同意使用子处理器。

语义搜索由全局文本嵌入模型提供支持，该模型将标记化的评论文本和搜索查询文本转换为嵌入。与评论相关的嵌入和 ID（不包含评论文本）将作为假名数据保存在由 Workday 子处理器托管的数据库中，然后在最终用户执行评论搜索时使用搜索查询的嵌入版本进行查询。子处理器无法识别评论背后的员工和公司。

过程

1. 转至 管理 > 帐户 > 数据控制。
2. 在 数据处理下，选中 语义搜索 框。
3. 在显示的弹出窗口中同意数据处理。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

结果

启用语义搜索后，管理员和高级领导访问控制组的成员（如果他们可以访问评论）可以立即看到语义搜索选项卡。您可以为其他访问控制组启用 使用语义搜索权限来搜索评论 （如果相关）。

relatedlinks
概念
概念：评论的语义搜索 on page 440
Workday Peakon 员工语音语义搜索

设置评论可见性阈值

开始之前

安全性：只有 管理员 组的成员才能设置阈值设置。

关于此任务

评论通常是员工反馈中最可操作的部分。您可以在公司级别视图中查看评论，以及员工所属的部分（如果这些部分满足可见性阈值）。非管理员用户只能查看和回复他们所管理的细分市场中的评论，前提是他们有权执行这些操作。

向员工传达您如何配置评论保密设置，以便员工在提供评论时做出明智的决定。

评论可见性流程旨在显示尽可能多的评论，同时保护每个员工的机密性。

可见性设置与员工提交评论无关，也不要求员工提交评论，而是让您控制在评论在细分中可见之前必须回答调查的员工数量。

1. 特定部分仅保留其员工的答案。
2. 如果在选定的可见性窗口（从上次调查日期开始）内回答的员工人数低于可见性阈值，则评论不可见。
3. 仅当接受调查的员工人数和回答的员工人数超过评论可见性阈值时，才会显示评论。
4. 评论仅显示在该部分与其他部分不冲突的调查轮次中。

过程

1. 转至 管理 > 数据设置 > 注释。
2. 设置 段 和 响应 设置。

环境	描述
群体	控制在一个片段中显示评论所需的响应数量。此设置是 响应数量 设置的上限，并且它基于每个调查起作用。
回复	控制每轮中必须回答调查的员工数量，以显示该特定轮次的评论。两种设置的结合可以减轻暑假等参与度较低的时期的保密风险。 此设置基于每个调查进行，并且不能高于细分的评论可见性阈值。

示例

您的可见窗口为 1 年。如果您将细分的评论可见性阈值设置为 6，则在过去 1 年内有 6 名或更多员工回答调查的细分上将显示评论。

此外，您将评论的回复可见性阈值设置为 3。如果过去 1 年内至少有 6 名员工回答了调查，并且其中至少有 3 名员工在该轮中回答了调查，则 Segments 会显示评论。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设置评论翻译

开始之前

安全性： 管理员 访问。

关于此任务

管理员可以将评论自动翻译成您组织的经理和领导者喜欢的语言。

过程

1. 转至 管理 > 帐户 > 数据控制。
2. 在 评论翻译 部分，勾选 启用评论翻译 设置复选框。
3. 保存 更改。

结果

经理和领导可以查看自动翻译为其个人仪表板上设置的语言的所有评论。

relatedlinks
概念
概念：人工智能评论翻译 on page 434
任务
设置评论翻译偏好 on page 430

设置评论翻译偏好

开始之前

安全：

- 访问 Peakon 中的管理器仪表板。
- 访问驱动程序注释 访问权限。

关于此任务

您可以选择 Peakon 是否应自动将所有调查评论批量翻译成您的仪表板语言，或者是否应以原始形式显示，并提供手动翻译单个评论的选项。

过程

1. 单击仪表板右上角的个人资料图片或姓名首字母。
2. 从下拉菜单中选择 个人资料 。
3. 在 评论翻译 部分选择您的偏好。

选项	描述
手动翻译个别评论	以源语言显示评论，每个评论都有一个 翻译为[仪表板语言]（例如：翻译成英语）按钮。
自动将评论翻译成英文（默认）	自动以您的仪表板语言显示所有评论，每个评论都有一个 显示原文 按钮。

4. 保存更改。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设置评论摘要

开始之前

安全性： 管理员 访问。

关于此任务

管理员可以生成任何仪表板上下文和过滤视图上的大量评论的简明摘要。

过程

1. 转至 管理 > 帐户 > 数据控制。
2. 在 评论翻译 部分，勾选 启用评论摘要 设置复选框。
3. 保存 更改。

relatedlinks
概念
概念：人工智能评论摘要 on page 434

概念：调查评论

评论使您的员工能够提供有价值的反馈，而确认使管理人员能够展示反馈认可。

收集评论

员工可以为每个调查问题留下书面反馈，从而让他们能够提供更多有关他们给出的分数的信息。员工可以针对每个问题提交最多 10,000 个字符的书面反馈。

Peakon 收集调查中回答的每个具体问题的评论，这有助于产生主题。

具有查看评论权限的人员领导者可以访问 评论 页面并查看其团队的评论。

访问权限

每个领导者只能显示他们正在查看的片段中的评论。

管理员可以在 访问控制中禁用某些组查看评论的权限。

翻译评论

管理人员可以使用 “翻译为：语言” 选项来翻译每条以不同于管理人员设置的仪表板语言的语言显示的评论。

请注意，此选项仅翻译原始评论，并不翻译对话。翻译按钮仅适用于 Peakon 支持的语言，并且仅在您的仪表板内进行翻译。导出的任何反馈都将采用原始语言。

导出评论

您可以使用 “导出到 Excel” 按钮导出评论。

您不能在导出到 Excel 的数据中包含确认或对话。

relatedlinks
概念
概念：突出显示的评论 on page 433
概念：管理高评论量 on page 436
参考：访问评论 on page 136
进阶篇：评论的价值
参考信息
常见问题解答：评论 on page 443

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

常见问题解答：为什么经理无法查看其团队的评论？ on page 445
常见问题解答：评论管理器列表如何填充？ on page 445

概念：评论对话

管理人员可以通过发起对话来查看调查回复的评论并进行互动。管理人员还可以直接从员工评论中添加内部注释。通过这些对话，管理人员可以通过询问后续问题或留下答复来深入了解员工的情绪。

直接对话

当管理人员通过评论发起对话时，员工的身份在整个对话过程中都受到保护。

员工收到一封电子邮件，其中包含：

- 评论文本。
- 评论日期。
- 经理回应。
- 經理姓名。

发给员工的电子邮件还强调，他们的身份仍然受到保护。

管理人员可以点击评论上的对话图标来发起对话，然后点击 回复 或 注释 选项。

内部说明

管理人员可以使用内部注释，通过使用@mention 标签来引起其他领导的注意。例如： 您能否创建一个操作来解决这个问题@melissa.smith？

只能@提及已经有权访问评论和对话功能的经理或领导者。 如果不同的用户有必要的访问权限，您还可以提及他们。例如：人力资源合作伙伴或设施管理员。

经理层级

您可以点击评论上的眼睛图标来显示有权访问该评论的管理员的姓名。

管理人员层级列表按照保密设置进行工作。如果由于重叠部分而隐藏了经理部分，或者未达到调查参与者的最低门槛，则列表将不会显示完整的经理层次结构或跳过经理。

经理必须在评论所在的确切段上下文中查看评论，才能查看完整的经理层次结构列表。

经理视图

管理人员可以查看：

- 有权查看评论的经理列表，按照与员工的报告接近程度进行筛选。例如：员工直线经理，其次是部门经理。
- 每条评论的整个对话线程，包括其他经理的回复。
- 未具名员工的回复。

访问权限

访问对话 权限使访问控制组能够回复评论。该权限还使他们能够查看他们有权访问的评论的现有对话。

指标

可以在 管理器使用情况指标中查看确认的统计数据。

relatedlinks
参考信息

faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
常见问题解答：为什么我无法在内部注释中标记另一位经理？ on page 447

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

概念：评论致谢

重视员工反馈是提高员工参与调查几轮的重要驱动因素。我们发现，当领导层表示重视员工的反馈并予以认可时，员工提交的反馈质量就会提高。

当评论显示在仪表盘或 “评论” 部分时，管理人员可以点击“确认”并选择 5 个标准回复之一进行回复：

- 好主意。
- 谢谢分享。
- 我同意。
- 正在处理。
- 很想当面聊聊。

调查轮次结束后，有权限的经理仍然可以确认、回复评论，并与过去几轮的评论进行互动。

员工收到评论确认后，每天都会收到一封自动发送的评论确认电子邮件摘要。致谢信息也会显示在个人仪表盘中。

管理员无法取消已确认的评论。

员工无法回复确认信息。

经理仍然可以对通过自助服务终端完成调查且没有记录电子邮件地址的员工的评论表示感谢。但是，这些员工无法收到确认邮件通知。

筛选已确认的评论

管理员可以在 “评论” 页面查看已确认的评论，并可按以下条件筛选：

- 我只回复了已确认的评论
- 只有我未回复的评论
- 评论及致谢
- 未注明出处的评论

管理员在筛选已确认的评论时，可以查看每条评论的确认总数。

访问权限

“确认驱动程序注释”、“确认值注释”和 “确认开放式注释” 权限允许访问控制组确认注释。

指标

在 “管理使用情况指标”中可以查看有关确认的统计信息。

概念：突出显示的评论

Workday Peakon 员工之声 (Peakon) 算法根据相关性和可操作性突出显示最重要的评论。突出显示的评论使管理人员能够更轻松地处理大量评论。

突出显示评论算法

Peakon 算法通过以下方式提高对每个经理的可操作反馈的排名：

- 与评论相关的问题的分数非常低或非常高。
- 直接建议或规定性意见（仅限英文）。示例：包含单词 “应该” 和 “可以” 的评论排名更高，因为它们表明了面向解决方案的评论。
- 评论约140个字符。非常短和非常长的评论排名较低，因为它们往往不关注解决方案。
- Peakon 认为较旧的评论与较新的评论相关性较低。

您可以将鼠标悬停在 突出显示 图标上来查看突出显示评论的原因。

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

概念：人工智能评论翻译

概览

AI 翻译功能使用生成式人工智能 (GenAI) 将所有评论自动翻译成用户仪表盘的语言。这也使用户能够以自己喜欢的语言阅读 AI 摘要，并能够使用英语以外的其他语言的语义主题和语义搜索。访问 参考：仪表板支持的语言 on page 394 语言列表。

AI 翻译支持所有可用的仪表盘语言，并自动检测用户仪表盘语言以用于翻译。仅处理评论文本本身（不包含与评论相关的任何其他数据）来生成翻译。要了解有关人工智能翻译的更多信息，请参阅 人工智能概况介绍。

语义主题

AI评论翻译功能可自动翻译所有非英语评论，使语义主题能够将所有语言的评论归类到相同的预定义类别中。

语义搜索

AI评论翻译功能使用户能够在语义搜索结果中搜索和查看所有语言的评论。用户还可以使用自己喜欢的语言进行搜索。

AI评论摘要

AI评论翻译功能可以将评论摘要自动翻译成用户首选的语言。如果没有评论翻译，摘要功能将仅使用英文评论。访问 概念：人工智能评论摘要 on page 434 有关此功能的更多信息。

人工翻译

仪表盘用户可以设置偏好，选择自动翻译评论或手动将每条评论翻译成用户仪表盘的语言。访问设置评论翻译偏好 on page 430 了解更多信息。

局限性

- 目前，Excel 注释导出仅包含源注释和英文翻译。
- AI评论翻译不支持对话翻译。

relatedlinks
概念
概念：人工智能评论摘要 on page 434
概念：评论的语义搜索 on page 440
任务
设置评论翻译偏好 on page 430
设置评论翻译 on page 430

概念：人工智能评论摘要

背景

Peakon 中的 AI 评论摘要功能使用生成式人工智能 (GenAI) 生成大量评论的简洁摘要，其中每个评论至少有 10 条。所有有权查看评论的用户都可以查看这些摘要，这些摘要会突出显示评论中的关键主题，供管理人员分析反馈。人工智能摘要有两种类型：

摘要类型	考虑
评分组的评论总结	可在 人工智能概要 页面查看。
按需评论摘要	可在 “所有评论” 页面查看。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

所有有权查看评论的管理员都可以使用 AI 评论摘要功能。

要了解有关 AI 评论摘要的更多信息，请参阅 AI 情况说明书。

评分组总结

在调查轮次结束时，当聚合期内有 10 条或更多评论，并且有足够的新回复满足调查轮次的可见性要求时，Peakon 会自动从新提交的英文评论中生成 3 个摘要，其中包括评分。评论分为三个评分类别：

- 批评者（0-6）
- 被动语态（7-8）
- 发起人（9-10）

每个评分组最多可获得 3 个要点段落，用于总结评论中的主要主题。按评分组汇总的数据仅使用包含评分的驾驶员评论。

摘要是根据以下因素生成的：

- 来自当前汇总窗口的英文评论（在 管理 > 数据设置 > 分数 > 汇总周期中设置）。
- 每条评论所回应的调查问题。
- NPS评分组（批评者、被动者或推荐者）。

摘要遵循 Workday 的格式、内容和主题优先级指南，并且仅针对 “所有报告”、“直接下属”和“公司”上下文生成。

经理只能在调查轮次结束后，根据管理员定义的权限，查看基于他们有权访问的评论的摘要。

当调查轮次被标记为测试时，系统会删除摘要。您无法为测试轮次生成摘要。

按需摘要

按需摘要功能使管理人员能够在 “所有评论” 页面上为任何选定的细分群体生成摘要。当分析多个版块的大量评论时，此功能非常有用。

摘要是根据以下因素生成的：

- 具体问题组或驱动因素。
- 来自特定调查轮次的评论。

“汇总评论” 按钮会根据所选筛选条件生成摘要。摘要显示在滑入式窗口中，反映了应用的筛选条件、搜索设置和排序标准。

摘要是根据以下因素生成的：

- 用户筛选后的英文评论。
- 每条评论所回应的调查问题。

AI评论翻译

如果启用，AI 评论翻译将应用于两种类型的 AI 评论摘要：AI 摘要和按需摘要。如果未启用翻译功能，您只能阅读英文摘要。

局限性

- 摘要以英文生成，并且仅摘要英文评论，除非使用特定选项。 概念：人工智能评论翻译 on page 434。这样可以确保所有评论（无论语言如何）都包含在摘要中，然后将摘要翻译成用户选择的仪表板语言。
- 按需摘要功能至少需要 10 条筛选后的评论才能生成摘要。
- 按评分组进行总结，每个评分组至少需要 10 条带评分的评论才能生成总结。
- 在“敏感评论”或“语义搜索”页面上，“生成摘要” 选项不可用。
- 代理视图不支持生成摘要。
- 过往的摘要不会被保存。用户应使用 “复制摘要” 选项复制摘要。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 当调查轮次被标记为测试时，评论摘要将被清除。

relatedlinks
概念
概念：人工智能评论翻译 on page 434
概念：管理高评论量 on page 436
任务
设置评论摘要 on page 431

概念：管理高评论量

评论为驾驶员分数提供了背景信息，并帮助您发现潜在问题，从而有助于制定行动计划。

对于较大的组织和团队来说，管理大量评论可能具有挑战性。本主题提供了如何有效管理大量评论的建议。

通过评论主题了解趋势

当您在过去 3 个月内收集到 200 条或更多特定语言的评论时，Peakon 会生成 主题 。

主题将您的评论分类为 Peakon 从您的评论中识别出的常见主题，使您能够通过探索已识别的主题来处理大量评论。

Peakon 根据最近的评论生成主题，以便主题仍然具有相关性，从而帮助您了解行动计划工作。

按重点领域查看评论

解决重点领域是提高团队参与度的关键部分。为了了解重点领域背后的根本问题，Workday Peakon 员工之声 (Peakon) 建议您：

1. 单击仪表板上的焦点区域。
2. 向下滚动以查看与您选择的驱动程序相关的突出显示的评论。
3. 单击突出显示的评论下方的评论链接，打开一个过滤页面，显示该特定驱动程序的所有评论。
4. 添加操作来解决所提出的任何问题。

查看突出显示的评论

Peakon 认为这些评论很有用，因为它们：

- 是直接的建议，包含诸如 “可以” 或 “应该”之类的词语。
- 包含与评论相关的问题的极端分数。
- 包含大约 140 个字符，这通常会使评论更有用。
- 在处理大量评论时特别有用。示例：有权访问所有细分数据或大量员工的经理或管理员成员。

过滤和排序选项

过滤、排序和搜索选项使您能够将评论分组，从而帮助您管理大量评论。

您可以按以下条件筛选：

- 问题集
- 净推荐值类别
- 互动
- 致谢
- 轮次结束日期

您还可以按分数、日期和突出显示的评论进行排序。

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

通过专家访问委托评论

将问题集或驱动程序访问权限委托给专家用户可以帮助您分散管理评论的责任，并确保他们能够到达公司中的相关专家。

示例包括：

- 设施主管有权访问参与问题集中的环境驱动程序。
- 多元化与包容性顾问可以访问多元化与包容性问题集。

。

概念：敏感评论

当评论包含监控词汇表中的任何单词时，Workday Peakon Employee Voice (Peakon) 会将评论标记为敏感评论。监控敏感评论使您能够在员工分享有关歧视或不当行为的反馈时迅速采取行动。

一旦检测到，电子邮件和应用内警报会将最严重的问题提请组织中指定人员注意。

使用 Peakon 上的私人笔记功能，领导者可以使用@mentions 以正确的方式进行协作并响应关键问题。

敏感评论检测

敏感评论会检测批评性反馈并将其归入以下类别之一：

- 暴力犯罪行为
- 安全与福祉
- 诚信与道德
- 令人反感的行为
- 自定义概念和词语

每个类别都包含一个概念列表。概念列表包含受监控词汇的列表，这些词汇也可以是与概念相关的变体和同义词。

Peakon 提供了最常见和最合适的监控词汇列表，并允许您为每个概念添加最多 2500 个自定义词汇以供您的组织监控。

添加您自己的监控词时，您需要为调查中将使用的每种语言添加一个词。

受监控的监控词在概念名称旁边以红色显示。Peakon 将任何包含监控词语的反馈视为敏感评论。

查看敏感评论

安全性： 在单独的查看权限中审查检测到的敏感评论 。

团队领导可以从 Peakon 仪表板上的 评论 区查看敏感评论。

敏感评论显示在 “突出显示的评论”上方。与所有评论类别一样，您也可以进行过滤以仅显示标记为敏感的评论。

启用 “在单独的视图中审查检测到的敏感评论” 权限会为敏感评论创建单独的视图，但不会删除评论本身。当权限被禁用时，管理员仍然可以在“所有评论”页面中看到该评论。

词干提取和误报

Peakon 检测列表中的任何受监控的单词，但不考虑上下文。

Peakon 还考虑了词干。例如：单词 *kill* 是一个受监控的单词。Peakon 检测并标记所有包含词干 *kill* 的评论。

因此，Peakon 很可能也会检测到误报。拥有 “标记敏感评论” 权限的人可以根据上下文判断词语是否确实具有敏感性质。例如：当一名员工评论说：“我们正在努力在销售团队中取得成功”，该评论将被标记为敏感评论。在这种情况下，您可以点击评论上的下拉箭头将评论标记为 不敏感 。

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

通知

您可以对 所有员工 类型组启用 接收敏感评论通知 权限。例如：管理员。

当您启用敏感评论通知，并且 Peakon 检测到敏感评论时，符合条件的群组成员将收到：

- 检测到敏感评论时立即向仪表板发出通知。
- 摘要电子邮件中的通知（在公开回合期间），包含敏感评论的链接和有关检测到的关键字的信息。

relatedlinks
概念
常见问题解答：敏感评论 on page 444
任务
设置敏感评论监控 on page 426
参考信息
参考：敏感评论支持的语言 on page 442

概念：评论的语义主题

Peakon 的语义主题使用自然语言处理 (NLP) 分析员工评论，以识别重要主题和整体情绪。

不像 概念：评论的关键字主题 on page 438，语义主题根据评论的含义将其分组为主题。

注意事项

- 预定义主题标签具有上下文相关性，比关键字主题更长且更有意义。
- 语义主题跨越多个驱动因素，可以构成更广泛主题的一部分。
- 对评论的最低数量没有要求。
- 对启用问题的最低数量没有要求。
- 语义主题实时生成。
- 语义主题使用来自各个时代的评论。
- 不涉及任何第三方子处理或额外选择。语义主题功能完全是内部的。
- 虽然对根据语义主题对评论进行分组的最低评论数量没有要求，但仪表板必须满足您的组织设定的保密性要求。

工作原理

Peakon 结合 NLP 和机器学习，将具有相似含义的评论分组以形成主题。这些评论组显示在总体主题下，帮助用户识别潜在的关注领域。

这需要 Peakon 预先定义分类主题，而不是按照以下方式自动生成主题： 概念：评论的关键字主题 on page 438。

无法从语义主题中删除主题主题。

概念：评论的关键字主题

Workday Peakon Employee Voice (Peakon) 使用机器学习算法分析评论并识别重要主题和问题，并将它们分组为主题。无论您的组织规模如何，主题都可以帮助您管理大量评论并根据反馈采取行动。

主题是：

- 可操作且符合上下文。示例：与同行 关系 驱动因素中的相同主题相比， 成就 驱动因素中的 附加培训 主题可能需要采取不同的行动。
- 支持多种语言的翻译。
- 有深刻的见解。Peakon 使用文本分析从评论中提取真正的含义。例如：答案和问题中意义不大或毫无意义的常用词的优先级较低。Peakon 仅生成单词在驱动程序上下文中有意义的主题。
- 通过显示一条或多条评论中最具代表性的行来进行总结，为您提供主题含义的概述。
- 根据可操作性进行突出显示，使领导者能够专注于对其团队最重要的事情。

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

查看主题

所有具有评论权限的经理都可以在 Insights 菜单中找到 “主题” 页面。要符合主题资格，一个片段必须在过去 3 个月内以 1 种语言针对各类问题集拥有超过 200 条评论。

主题 页面中的每个主题包括：

- 主题主题：当主题中出现相同的词语时，Peakon 会将主题分组为主题。例如： 个人发展。每个驱动程序最多可以有 3 个主题。如果分析在单个驱动程序中生成 3 个以上的主题，则这些主题将显示为单个主题。
- 主题摘录：最能体现构成某个主题的所有评论的一段句子。例如： 我觉得我的个人发展在最近几个月停滞不前……感觉某些人的个人发展和职业道路受到了青睐。该摘录可让您一眼就了解广泛的对话。
- 主题得分：每个主题的得分是该主题下所有评论得分的平均值。分数表明了人们对该主题的普遍情绪。

Peakon 突出显示某些主题以帮助您集中注意力。

重点主题类别	描述
高评分	平均得分最高的主题，告知管理者员工最满意的工作方面。
低评分	平均得分最低的主题，告知管理者员工最不满意的工作方面。
最多评论	评论数最多的主题，让管理者了解员工关心的主题或员工评论中最常用的单词/语言。
一致的评论	该主题由一段时间内不同轮次的调查中重复出现的评论组成，让管理人员了解员工评论中随时间推移而出现的一致主题。
评论激增	该主题由短时间内的大量评论组成，让管理人员了解一次性事件或问题中出现的主题。

relatedlinks
任务
删除关键字主题 on page 427
重新计算仪表板 on page 383

概念：关键词主题分析

员工评论提供了丰富的见解并为定量响应添加了背景。主题分析使用机器学习领域自然语言处理 (NLP) 来分析员工评论并识别重要主题和情绪。

文本分析

该算法既可以发现全行业的员工体验主题，也可以发现特定团队和时间相关的主题。

您不需要使用预定义的术语或手动添加自己的关键字。Peakon 通过结合多条评论中最具代表性的句子来总结一个主题，为您提供有意义的概述。

Peakon 会在第二天世界标准时间凌晨 1:00 调查结束后计算评论主题。

新主题生成于：

- 来自 2 个活跃核心驱动程序问题的问题。示例：来自参与度问题集的驱动因素和来自公司问题集的驱动因素。
- 过去 3 个月内针对 1 种语言的各类问题集有 200 条或更多评论。

级别较低的领导者拥有的主题将比级别较高的领导者少，而级别较高的领导者可以获得更多调查结果和评论。

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

较早的评论（超过 3 个月）可以对新的相关主题做出贡献。但是，他们无法生成新的主题。

Peakon 将寻求填充前 50 个主题，然后将这些主题置于相应的驱动程序下。尽管有超过 300 条评论，但您可能有一些没有主题的驱动程序。

情绪分析

情感分析包括处理文本评论并分配正面或负面概率数值的算法。例如：得分在 -1 和 +1 之间，零分为中性。

句子中包含的积极词汇越多（例如：伟大、友好、知识渊博），该句子具有的积极情绪就越多。然而，想法和观点是复杂的。Peakon 通过使用员工给出的分数来避免情绪分析中的潜在不准确性。

这个分数更可靠，因为它直接来自员工针对设定背景的特定驾驶员问题。由于 Peakon 在每个问题后都会要求反馈，因此我们的评论通常简短、简单且重点突出，很少表达矛盾的观点。

相关主题

Peakon 算法从包含相同单词但在不同上下文中使用的短文本答案中查找主题。

例 1.在回答成长问题（我感觉自己在专业上正在成长）时，员工可能会评论： 由于我的经理制定的发展计划，我肯定正在朝着我更感兴趣的方向成长。

例 2.回答一个开放式问题（如果您有一根魔杖，您会改变 *Kinetar* 的什么？）员工可能会评论说： 我真的希望我们能提供更多的直线经理培训，这将非常有帮助。

在示例 1 中，单词 “经理” 与员工与经理的互动有关。在示例 2 中，涉及一位经理要求更多培训。

使用示例 1 和 2，我们会发现单词 *manager* 很重要，因为它显示了两次。然而，由于没有可以采取行动的背景，我们无法获得关于该词为何重要的有趣的可操作信息。

Peakon 算法通过上下文分析使主题更具可操作性和趣味性：

- 将主题附加到驱动程序，从而为主题添加上下文。使用示例 1，如果 发展计划 是与增长相关的词语组合，则算法可能会将其视为主题。
- 查找多词主题：在示例 1 中，答案包括词组合 “发展计划”。当这个词组合出现在许多答案中时，Peakon 将主题突出显示为 开发计划 而不是 开发。从示例 2 中可以看出，根据单词出现的频率，主题可能是 直线经理培训、 经理培训或 培训 。
- 从问题措辞中删除单词。人们倾向于在答案中重复问题的词语。在例 1 中，答案包含单词 *growing*，该单词也出现在问题中。找到这个词作为主题是没有用的，因为我们已经知道我们在问的是增长。因此，Peakon 会自动从问题措辞中删除这些词。
- 降低常见单词的优先级。该算法降低了所有调查答案中显示的没有特定含义的词语的优先级。仅当管理器 在驱动程序上下文中具有特定含义时，它才会显示为主题，提供特定于驱动程序的主题。例如：为环境驾驶员提供 办公室 或 房间 ，或为驾驶员提供 加薪 奖励。如果我们不降低常见词语的优先级，我们会发现 经理 是所有司机的话题。
- 传递主题摘录。该算法根据最能体现某个主题的所有评论的句子生成一个段落。本段让您深入了解广泛的对话。
- 确保您的主题随时间而变化。Peakon 还使用任何与该主题相关的旧评论。但是，主题将取决于过去 3 个月内发表的评论。

relatedlinks
任务
重新计算仪表板 on page 383

概念：评论的语义搜索

所有有权查看评论的经理都可以输入搜索词来显示包含搜索关键词的评论。

然而，语义搜索理解短语的上下文含义以及单词之间的关系，而无需在评论中明确提及。进一步的高级过滤有助于加快调查速度并缩小结果范围。

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

语义搜索使用自然语言处理 (NLP) 来帮助您显示与搜索查询相关的最有见地和最相关的评论。它使您能够从员工自己的语言中了解他们最看重什么。示例：当搜索单词 *acquisition*时，语义搜索将返回包括 *buy-out*、*sale*、*purchase*等单词的评论。

语义搜索使用第三方工具来处理评论。启用该功能需要您确认同意使用子处理器。

语义搜索由全局文本嵌入模型提供支持，该模型将标记化的评论文本和搜索查询文本转换为嵌入。与评论相关的嵌入和 ID（不包含评论文本）将作为假名数据保存在由 Workday 子处理器托管的数据库中，然后在最终用户执行评论搜索时使用搜索查询的嵌入版本进行查询。子处理器无法识别评论背后的员工和公司。

注意事项

该功能对于较长的搜索短语和句子可提供更好的结果。如果提供最大上下文，语义技术可以返回特定的匹配。例如：寻找 支持多样性和多样化劳动力的努力，比仅仅寻找 多样性会产生更好的结果。

在匹配搜索查询时，语义搜索不会根据评论的情绪对其进行排名。例如：如果您搜索 “我热爱我的工作”，那么 “我讨厌我的工作” 将显示在结果顶部附近。根据 NPS 过滤结果，以解释情绪并找到与搜索相关的正面或负面评论。

语义搜索会根据您的搜索查询的上下文含义，将所有可用的评论按从最相关到最不相关的顺序排列。无论您的搜索是否使用过滤，您滚动查看结果时，显示的评论都会变得越来越不相关。

语义搜索导出功能使您能够从评论排名中下载前 10,000 个结果，并按与搜索查询的相关性排序。

语义搜索包括用所有支持的语言编写的评论。

relatedlinks
概念
Workday Peakon 员工语音语义搜索
概念：人工智能评论翻译 on page 434
任务
启用评论语义搜索 on page 428

参考：访问评论

管理员可以从 访问控制 设置中启用对评论的访问。

访问控制设置：

访问控制	描述
访问驱动程序评论。	阅读员工评论。
访问评论。	在调查轮次结束之前立即查看评论。如果未启用，则评论会在每次提交调查时显示。
确认司机的评论。	确认司机的评论，并向评论者发送电子邮件。
访问价值评论。	可以阅读有价值的评论。
承认有价值的评论。	确认有价值的评论，并向评论者发送电子邮件。
访问开放式评论。	阅读所有问题集中的开放式评论。
承认开放式的评论。	确认开放式评论，并向评论者发送电子邮件。
访问对话。	可以向员工询问后续问题，并查看有关评论的所有现有对话。
查看敏感评论。	将敏感评论与所有其他评论分开查看。
标记敏感评论。	将评论标记为敏感或取消标记为敏感。
查看评论管理器。	查看与评论相关的经理列表。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

访问控制	描述
按部分查看评论。	按片段过滤评论。

relatedlinks
概念
概念：调查评论 on page 431

参考：敏感评论支持的语言

Workday Peakon Employee Voice 监控以下语言评论中的敏感关键词：

- 阿拉伯语
- 保加利亚语
- 克罗地亚语
- 捷克语
- 丹麦语
- 荷兰语
- 英语
- 爱沙尼亚语
- 芬兰语
- 法语
- 德语
- 希腊语
- 匈牙利语
- 印度尼西亚
- 意大利语
- 日语
- 韩语
- 拉脱维亚语
- 立陶宛语
- 挪威语
- 波兰语
- 葡萄牙语
- 罗马尼亚语
- 俄语
- 斯洛伐克语
- 斯洛维尼亚语
- 西班牙语
- 瑞典语
- 泰语
- 土耳其语

relatedlinks
概念
概念：敏感评论 on page 437
常见问题解答：敏感评论 on page 444
任务
设置敏感评论监控 on page 426

参考：关键字主题支持的语言

每个主题包含一种语言的评论。主题概览页面上的语言过滤器使您能够查看由特定语言的评论生成的主题。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 阿拉伯语
- 保加利亚语
- 捷克语
- 英语
- 希腊语
- 爱沙尼亚语
- 芬兰语
- 丹麦语
- 德语
- 克罗地亚语
- 匈牙利语
- 拉脱维亚语
- 荷兰语
- 挪威语
- 波兰语
- 西班牙语
- 法语
- 意大利语
- 葡萄牙语
- 俄语
- 瑞典语
- 土耳其语
- 罗马尼亚语
- 泰语

relatedlinks
概念
概念：关键词主题分析 on page 439

常见问题解答：评论

如何从众多反馈意见中找到关键主题？	对于每个问题至少有 200 条评论的大型团队，Peakon 会生成将许多评论汇总为共同主题的主题。常见主题可帮助您了解围绕主题的情绪。 还可以按 NPS 类别（贬损者、被动者和推动者）过滤评论。
为什么员工没有收到有关其评论回复的通知？	要接收评论回复通知，员工必须在其员工记录中有一个电子邮件地址。如果员工只能使用信息亭模式或通过短信访问调查，则无法收到评论回复通知。
为什么不同管理员的评论管理员列表看起来不同？	评论管理员列表仅显示报告线内的管理员（如果他们有权访问该评论）。此外，经理的细分必须满足您所在环境中的可见性阈值。请参阅此处的完整标准列表： 常见问题解答：评论管理器列表如何填充？。
为什么我无法在调查期间查看评论？	管理员可以通过 访问控制访问评论。当管理员将您纳入 访问评论 访问控制组时，您可以在调查轮次结束之前查看评论。 此外，管理员只能查看他们正在查看的片段中的评论。
我可以根据员工回复来过滤评论吗？	无法根据员工回复的评论进行筛选。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
概念：调查评论 on page 431

常见问题解答：敏感评论

如何启用敏感评论平台监控？

管理员可以启用或禁用平台内查看评论是否敏感的功能。

1. 导航至 管理。
2. 选择 数据设置。
3. 选择 敏感评论 选项卡。
4. 点击 “开启敏感评论” 图标

我如何授予敏感评论的访问权限？

您在访问控制组中设置的权限会影响管理员仪表板上敏感评论的突出显示。此权限并不禁止访问敏感评论，而是指访问控制组有权将这些评论视为敏感评论。

关闭此权限后，管理员仍然可以查看包含敏感内容的评论，但它们将显示为所有其他评论。

授予访问权限：

1. 导航至 管理。
2. 选择 “访问控制”。
3. 要授予查看敏感评论的权限，请单击 “评论” 并从以下选项中选择：
   - 阅读敏感评论：突出显示敏感评论。禁用后，评论仍会显示在仪表板上，但不会突出显示为敏感评论。
   - 标记敏感评论：能够将评论标记或取消标记为敏感。
4. （可选）要使用户（对于具有查看 所有员工权限的组）能够修改敏感关键字：
   a. 导航至 管理。
   b. 选择 修改敏感评论。
5. （可选）要使用户（仅限具有查看 所有员工权限的组）能够接收新的敏感评论通知：
   a. 导航至 通知。
   b. 选择 接收敏感评论通知。

如何添加或编辑监控词？

概念名称不可编辑。但是，您可以通过编辑每个翻译来添加或删除每个概念中的监控词。

1. 导航至 管理。
2. 单击 “数据设置”。
3. 点击 敏感评论。
4. 单击要编辑的概念的下拉箭头，您可以添加关键字、变体和同义词。
5. （可选）单击默认监控词旁边的图标可删除某个词。
6. （可选）在 “监控词” 框中创建一个新词，然后从 “目标语言” 下拉列表中选择目标语言。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	当您将监控词添加到现有概念时，WPEV 建议添加词干作为监控词，因为 WPEV 会自动检测该词的变体。如果您不确定敏感关键字词干，WPEV 建议您添加其他版本的关键字以确保检测。
如何添加自定义概念和监控词？	1. 导航至 管理。 2. 单击 “数据设置”。 3. 点击 敏感评论。 4. 添加概念名称。例如 洗钱。 5. 将监控词添加到 监控词 框中。 6. 从 目标语言 下拉列表中为您添加的每个单词选择一种目标语言。
如何根据情绪过滤评论？	导航至 评论 部分。您可以按 NPS 类别过滤评论，其中包括批评者、被动者和推动者分数。除了评论之外，您还可以查看与特定评论相关的分数。

relatedlinks
概念
概念：敏感评论 on page 437
任务
设置敏感评论监控 on page 426

常见问题解答：为什么经理无法查看其团队的评论？

- 经理无权查看评论，因为该权限在其访问控制组中未激活。
- 经理无权访问包含员工评论的驱动程序的问题集。
- 如果经理无法访问现场调查的评论，他们就无权访问实时评论。
- 该经理未达到其组织设定的评论可见性阈值。
- 在员工提交评论的调查轮次开始日期，经理并未管理该员工。
- 这些评论属于一个细分市场，而该细分市场与经理也可以访问的另一个细分市场相冲突，并且这两个细分市场之间的唯一员工数量低于贵公司选择的阈值。示例：根据跨 2 个细分市场的唯一员工设置，经理的直接下属（从经理的角度来看，为我的团队）细分市场与其更广泛的团队细分市场过于相似，因此他们无法访问其直接下属细分市场的数据。经理仍然可以在“所有报告”部分访问这些评论，但仪表板不会区分哪些评论来自他们的直接下属以及哪些评论来自他们的更广泛的团队。

常见问题解答：评论管理器列表如何填充？

背景

每条评论都会显示一个经理列表。如果经理和管理员拥有 查看评论经理 权限，他们可以查看此列表。

评论经理列表按照员工类型属性，按照与员工的亲密程度顺序显示经理。例如：经理。

如果有多个员工类型属性，列表将显示两个属性中的经理姓名。

该列表不显示评论所在细分市场的经理的姓名。例如：选项类型属性，例如业务单位。

标准

评论管理员列表显示评论作者之上的管理员层级。此外，只有符合以下条件的经理才会出现在此列表中：

- 他们可以通过访问权限控制设置来访问评论。
- 他们可以访问与该评论相关的问题集。
- 他们的细分市场已满足您的组织设置的可见性阈值，包括设置 跨两个细分市场的唯一员工。
- 在发表评论的调查开始之前，他们就被视为该评论者的经理。如果他们在调查开始后才成为 Peakon 上评论者的经理，则此更改将配置为在调查开始日期之前的追溯有效日期。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

边缘情况

情况	解释
列表中未显示任何经理。	这种情况可能意味着： • 调查开始时，该员工没有直接经理。 • 该名单中的经理不符合可见性要求。
同一条评论，通过不同的片段，展现出经理名单的不一致。	评论经理列表显示其片段满足您正在查看的上下文中的可见性阈值的经理。 这种情况意味着您无法在您所在的环境中显示经理的部分。为了确保一致性和保密性，他们的名字不会显示在该片段上下文的评论中。
该列表显示其分配的片段不包含评论的经理。	该评论来自他们管理的细分市场的子细分市场。尽管该片段未显示在经理的 “管理” 选项卡上，但他们可以将其上下文切换到该片段并查看评论。
管理员可以查看评论，但他们的姓名不会显示在评论列表中。	经理的细分不满足该细分上下文中的可见性要求。这并不一定意味着经理无法在他们正在使用的细分上下文中查看评论。 示例：在您正在查看的上下文中，经理细分与其他可用细分太相似，因此不可见。然而，当经理查看他们的独立片段时，由于没有相同的片段冲突，他们仍然可以看到它。
尽管该评论肯定来自他们的团队，但列表并未显示某位经理的姓名。	经理的细分不满足该细分上下文中的可见性要求。
该评论不会显示在列表中第一位经理的直接报告部分中，而仅显示在其所有报告部分中。	该评论来自其更广泛团队中的一名员工，但该员工的直接经理不符合可见性要求。示例：经理的直接报告和所有报告部分之间的唯一员工数量低于此设置的阈值，因此直接报告部分不可见。 评论经理列表从第一位满足可见性要求的经理开始。

常见问题解答：为什么同一条评论的管理员列表在两个仪表板之间会发生变化？

评论中显示的经理列表中的经理姓名可能会有细微的差别。这种差异是由于一些列出的经理不符合两个仪表板中的一个仪表板的保密阈值。

概览

该列表不会显示其细分市场未满足您的组织所设置的保密设置的经理的姓名。这可能会因不同的部分而有所变化。一般有2种基于保密性的场景：

- 回复太少：经理的细分未达到您所在仪表板内的可见性阈值，因为其员工的回复太少。
- 与其他细分市场过于相似：经理的细分市场与您可以访问的另一个细分市场过于相似，两个相似细分市场中的独特员工数量太少。在这种情况下，两个相似的细分中的 1 个（例如：经理的细分）将不会显示在仪表板中，以避免扣除少数独特的员工。

在这两种基于保密性的场景中，当您显示经理的直接下属的评论时，经理的姓名不会显示在评论中。如果经理的部门在一个仪表板中不满足保密阈值，并不一定意味着他们在另一个仪表板中也不满足这些阈值。

常见问题解答：为什么同一细分市场显示的评论数量不同？

如果经理具有不同的权限，则同一个段可以向不同的经理显示不同数量的评论，例如：

- 一些评论来自其中一位经理无权访问的问题集。
- 其中一位经理无权查看实时评论，只能在调查轮次结束后查看新评论。

常见问题解答：为什么评论的管理员列表中缺少直接管理员？

上述任何原因都可能导致这种情况发生。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 根据访问控制组，经理无权访问评论。
- 经理无权访问包含员工评论的驱动程序的问题集。
- 经理通常不符合评论的可见性阈值，或者不符合您所在的细分环境中的评论可见性阈值。
- 在员工提交评论的调查轮次开始日期，经理并未管理该员工。
- 该评论属于与您有权访问的另一个细分相冲突的细分，并且这两个细分之间的唯一员工数量低于您的公司选择的阈值。 示例：根据 跨 2 个细分市场的唯一员工 设置，直接经理的细分市场与其自己更广泛的团队的细分市场过于相似，因此您无法访问其直接下属细分市场的数据。 您仍然可以在“所有报告”部分访问这些评论，但仪表板不会区分哪些评论来自他们的直接下属以及哪些评论来自他们的更广泛的团队。

常见问题解答：为什么高级管理层可以看到来自更广泛团队的评论？

当高层领导从其“所有报告”部分访问评论时，他们只能访问来自其层级员工的评论。

该组仍然受可见性阈值要求的约束，并且仅包含根据组织上传到 Peakon 的数据属于其更广泛团队中的员工。

获取更广泛团队的评论有助于为设定部门范围的重点领域和行动提供背景。收到高层领导的回复和确认有助于促进未来的调查参与。

高层领导还可以将其背景切换为仅来自其直接下属的评论。

如果不停用来自直接下属的评论访问权限，就不可能停用来自更广泛团队的评论访问权限。

常见问题解答：为什么我无法在内部注释中标记另一位经理？

如果经理有以下情况，则无法在评论回复或内部注释中标记该经理：

- 无法使用对话功能。
- 如果您尝试在实时调查过程中@提及评论，则无权实时访问评论。
- 没有权限访问该评论所属的问题集。
- 在包含评论的调查轮次开始时没有管理该员工。
- 由于其片段不符合各种可见性阈值，因此无法查看评论。

relatedlinks

常见问题解答：为什么公司层面没有生成关键词主题？

背景

关键词主题根据常见关键词将评论分组，使组织能够分析大量评论。

仪表板必须满足两个条件才能生成主题：

- 来自 2 位现役司机的问题。示例：增长驱动因素问题和公司问题中的自定义驱动因素问题。
- 过去 3 个月内针对 1 种语言的各种问题集至少有 200 条评论。

注意事项

即使仪表板满足第二个条件，如果调查使用来自 1 个驾驶员和 1 个子驾驶员而不是 2 个驾驶员的问题，它也不会满足第一个条件。

如果您使用公司问题集中的问题进行脉搏调查，则只有将问题分成 2 个或更多驱动因素时才会生成主题。

对于关键词主题而言，参与度核心问题作为驱动因素，结果问题作为子驱动因素。

主题算法仅包含过去3个月的最新评论。

示例

该表包含各种调查场景，具有不同的问题和评论数量。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

设想	结果
1 远程工作子驱动程序问题。 2 个公司司机问题。 1 个开放式问题。 1000+条英文评论。	主题会产生，因为调查使用了 2 个司机问题（公司司机），并且有 1 种语言的 200 多条评论。
1 自动驾驶问题。 1 同伴关系驱动问题。 300多条西班牙语评论。	主题将会产生，因为调查使用了 2 个驱动问题（自主性和同伴关系），并且有 1 种语言的 200 多条评论。
1 公司司机问题。 过去 3 个月内未进行过任何调查。 2000+条英文评论。	不会生成主题，因为调查仅使用了 1 个驾驶员问题（公司驾驶员）。 如果公司有 2 个自定义公司司机问题，他们可以将其拆分为 2 个司机作为解决方法。这样的话，话题就会产生。
涉及各种驱动程序的 4 个子驱动程序问题。 3个开放式问题。 1 公司司机问题。 5000+条德语评论。	不会生成主题，因为调查仅使用了 1 个驾驶员问题（公司驾驶员）。所有其他问题都是子驱动问题或开放式问题。
主要参与问题。 1 公司司机问题。 300多条法语评论。	主题会产生，因为调查使用了 2 个驱动问题（主要参与问题和公司驱动问题）。

relatedlinks

常见问题解答：我可以留下不评分的评论吗？

Peakon 的所有问题都是可选的，您可以灵活地决定是否用分数、评论、两者或都不用回答每个问题。

如果要在不选择驱动程序问题分数的情况下发表评论，请单击 0-10 等级旁边的 添加评论 图标。

评论将显示破折号而不是分数，并且不会以任何方式影响团队的仪表板分数。

relatedlinks
参考信息
常见问题解答：我可以跳过某些问题吗？ on page 378

常见问题解答：我们可以删除评论吗？

管理员可以通过单击评论旁边的垂直省略号并选择 “删除”来删除单个评论。

无法批量删除评论，管理员也无法删除评论。

常见问题解答：我们可以删除评论回复吗？

管理员不能删除或编辑已发送的评论回复。当您发送回复时，Peakon 会向提交评论的员工发送一封包含您的回复的电子邮件。Peakon 会以随机生成的延迟发送电子邮件，以保护员工的身份。

同样，员工也不可能撤回对话中的回复。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

常见问题解答：离职员工的评论会怎样？

离开者的评论保留在仪表板中，以保护他们的隐私，并避免管理人员能够推断出谁留下了评论（如果他们可以看到评论者是离开者）。最后，在评论提交 5 年后，Peakon 删除了该评论。

参与度

查看每个部分的参与情况

开始之前

安全性： 访问段的比较。

关于此任务

如果您有权查看细分热图中的子细分，则可以显示每个细分的 最新 参与度和 汇总 参与度。

在实时调查期间，“最新” 列显示当前轮次的参与率。看 概念：调查参与情况报告 on page 449 了解有关热图中参与指标的更多信息。

过程

1. 在您的仪表板中，转到 “分析” 选项卡。
2. 选择热图片段 on page 403 应该显示在热图中。
3. 单击 “显示参与” 以显示 “最新” 和 “汇总” 列。

概念：调查参与情况报告

本主题对数据集中的每一项参与统计数据进行解释。

- 主仪表盘 on page 450
    - 每轮调查的参与人数
    - 聚合参与度
    - 基准
    - 平均参与度
    - 评分准确度
    - 主要问题得分参与度
    - 参与 PowerPoint 导出
- 热图 on page 451
    - 按问题集汇总的参与人数，在每个部分旁边（人形图标）
    - 列中的汇总参与情况
    - 最新参与专栏活动
- 调查 on page 451
    - 参与 “日程安排”中的 “活动” 选项卡
    - 调查完成情况（按平台）
    - 参与员工重新激活邮件

注: 为了保护员工隐私，无法查看哪些员工实际回答了调查问卷。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

主仪表盘

参与度指标	描述
每轮调查的参与人数	最新一轮 指标显示您在当前查看的仪表板上下文中，最新一轮调查中回答调查的员工百分比。点击 “最新轮次” 显示每轮参与情况，以及可选的 “基准 （内部）”和 “平均参与情况” 选项。目前还没有针对每轮参与率指标的外部基准。 最新一轮的 参与情况与任何题集无关，因此在同一仪表板上下文中，所有题集仪表板上显示的比率都相同。 该统计数据以调查结束日期为参考点。统一调查结束日期，以整合不同时间段的未汇总参与数据。 注: 单轮参与人数可能远低于总参与人数。 例如：两次调查的总参与率为 100%，但每次调查的参与率只有 50%。这种情况可能发生在每次调查中，由同一部门的不同员工回答调查问卷时。
聚合参与度	汇总 参与率显示在您选择的可见时间段内回答调查问卷的独立员工百分比。点击 “汇总” 以显示各轮调查的汇总参与情况，以及可选的 “基准” 和 “平均”参与情况 选项。 汇总调查参与率与任何问题集无关，因此在同一仪表板上下文中，所有问题集仪表板上显示的都是同一个数字。 组织可以使用 聚合周期 设置将其全球可见性窗口设置为 3 个月、6 个月或 12 个月。可见窗口期从最近一轮调查的结束日期倒推计算。 例如：如果贵组织的可见期为 12 个月，则唯一受访者人数是指在最近一次调查结束日期之前的 52 周内的唯一受访者人数。 注: 汇总调查参与日期与主要问题参与日期不同，因为并非所有回答调查的员工都回答了您正在查看的仪表板的主要问题。
基准	点击“ 汇总 参与度指标”时，参与度基准将显示为一个选项。 该基准与您正在显示的问题集无关，因此在同一仪表板上下文中，所有问题集仪表板上都会显示相同的数字。 查看公司级仪表盘时，基准是外部的。在查看细分市场仪表板时，基准是公司层面的参与率，除非您配置了特定于细分市场的基准。 通常情况下，作为经理，登录 Peakon 查看团队仪表板时，参与率将与组织的参与率进行比较。
平均参与度	平均参与率显示在图表中，您可以通过单击 “最新轮次” 和 “汇总 参与指标”来打开该选项。
评分准确度	分数准确度是指分数相对于总体参与率的准确程度。该统计数据因题集而异，因此在不同题集的仪表盘上可能会显示不同的准确度。 在较大的群体中，即使参与人数较少，也可以获得较高的评分准确率，因为少量回复即可提供准确的分数，类似于选举民意调查。
主要问题得分参与度 （例如：调查了 400 名员工中的 320 名）	主要问题得分参与情况显示在有效期内，对主要得分做出贡献的员工人数与收到调查问卷的员工人数的比较。 如果一名员工回答了主要类别问题中的至少 1 个问题，则该员工将为主要得分做出贡献，从而为参与度指标做出贡献。例如：在互动仪表板上，主要得分通常由 eNPS 问题和 3 个辅助问题组成。

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

参与度指标	描述
	请注意，员工可以回答调查问卷（并为汇总参与情况做出贡献），同时跳过或不接收主要类别问题。例如：您的总参与率为 100%，而主要问题得分参与率显示为 400 分中的 360 分。 在同一仪表板上下文中，不同问题集仪表板中收到调查问卷的员工人数相同。 点击统计数据，即可显示收到调查问卷的员工列表。为了保护员工隐私，仪表盘不会显示哪些员工实际回答了调查问卷。 受访员工 名单遵循可见窗口规定。例如：如果贵组织的可见期为 3 个月，则受访员工人数为最近一次调查截止日期前 12 周的人数。 只有拥有 已获得调查权限的员工访问列表的 用户才能访问此列表。
参与 PowerPoint 导出	导出数据中显示的参与度是指总体调查参与度，而不是仪表板上显示的汇总问题集参与度。 它与任何题库都无关。

热图

热力图中显示的任何参与人数都与您正在查看的特定细分市场相关。如果员工人数不同，同一细分市场在另一种情况下可能会显示不同的参与人数。热力图衡量的是每个问题集的参与度，而不是整体参与度。因此，此处显示的数据可能与主问题集仪表板上的数据有所不同。

参与度指标	描述
按问题集汇总的参与人数，在每个部分旁边（人形图标）	在热力图的每个部分旁边，您可以查看在您选择的可见窗口内至少回答过 1 次调查问卷的独立员工人数。该数字与主仪表板上显示的汇总参与率（%）相同，以整数形式显示。
列中的汇总参与情况	点击 “显示参与情况” 以显示此指标。 “汇总” 列显示在您的可见窗口期内至少回答过 1 份调查问卷的员工百分比。该指标是针对特定题型的。
最新参与专栏活动	点击 “显示参与情况” 以显示此指标。 “最新” 列显示的是公司最新日程中已完成调查的员工百分比。该指标是针对特定题型的。 如果您正在查看的某个部分不属于公司最新的调查范围，则该列会显示一个短横线。

调查

参与度指标	描述
参与 “日程安排” 中的 “活动” 选项卡	在 “日程安排” 区域的 “活动” 页面上查看时，过去调查旁边的数字显示当时接受调查的人数。
调查完成情况（按平台）	在 “活动 ”页面的 “日程安排” 区域中展开调查轮次，即可查看按调查平台划分的参与情况。 报告列出了以下调查问卷填写平台： • Web • Kiosk 模式 • 移动应用 网络类别包括在桌面和移动网页上完成的调查，以及在 Microsoft Teams 中弹出的调查和通过 Slack 链接打开的调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

参与度指标	描述
	只要员工使用自助服务终端模式，通过任何设备完成的调查都属于自助服务终端模式。例如：在移动网页上使用自助服务终端模式完成调查有助于提升自助服务终端模式指标。
参与员工重新激活邮件	第二次尝试通过重新激活邮件显示当前调查轮次的参与情况。

常见问题解答：有多少员工回答了最新的调查？

您可以通过单击主仪表板上的 参与 卡中的 “最新一轮” 来找到此信息。转到 表格 视图查看每轮调查中完成调查的员工人数。以 图表 形式查看最新一轮报告时，您可以将鼠标悬停在数据点上以显示每轮的参与情况。

常见问题解答：热力图中的最新参与度栏如何使用？

“最新参与” 列标识您所在的仪表板上下文中的最新调查，并显示回答该特定调查的员工人数（每个细分）。

该列所指的调查轮次可能会根据您的上下文选择而变化。因此，根据您所处的环境，“最新参与 ”列中显示的员工数量可能会有所不同。

例子

- 该公司每年进行一次调查，但不包括财务和营销部门。最新一次公司调查是在5个月前。
- 市场营销部门的调查频率为每月一次，最近一次调查是在三周前。
- 财务部门的调查频率是每周一次，他们的调查是在 3 天前进行的，因此是该公司最新的调查。

仪表板上下文	描述
公司	“最新参与” 列指的是财务调查，因为这是公司背景下的最新调查。 参与本次调查的部分在“最新参与”栏中显示参与情况。不属于财务调查的细分在“最新参与”列中显示破折号。
金融板块	“最新参与” 列指的是财务调查，因为这是财务背景下的最新调查。
营销部门	“最新参与” 列指的是营销调查，因为这是营销环境中的最新调查。

relatedlinks
概念
概念：热力图 on page 409

常见问题解答：为什么退出者仍显示在参与列表中？

简而言之，这是因为根据您组织的数据可见性窗口，他们的回应仍然有效。

您的公司为现有员工以及离职员工选择的可见性窗口可作为有助于仪表板结果的聚合数据的过滤器。在每一轮调查中，仪表板都会及时向前移动并遵守可见性窗口设置。

这意味着离开者的分数和参与度在他们离开后的一段时间内仍会继续为您团队的仪表板做出贡献。示例：您的公司将离职人员的可见窗口设置为 3 个月。因此，员工离职后 3 个月内（正好 12 周），其调查回复仍将计入您的当前分数。到下一次调查开始时，如果距离员工离职日期已经过去了 12 周，他们的回答将不再计入当前分数。

可见窗口仅在调查轮次期间向前移动，并随着轮次的进行自动验证响应。

常见问题解答：为什么我的参与名单与我的团队结构不匹配？

参与列表显示您的组织选择的可见性窗口中接受调查的员工。这些员工可能在窗口期内对您的调查结果做出了贡献。示例：如果您对现有员工的可见性窗口为 1 年，对离职员工的可见性窗口为 3 个月，则列表包含在此期间属于您的仪表板的员工。

参与情况仅在现场调查期间更新，除非您对该部分进行追溯更改。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

如果员工调动到另一个部门，他们的最新分数也会随之消失。他们的旧分数仍保留在前一个部分，确保历史数据不受影响。

relatedlinks
概念
概念：分数聚合 on page 34
概念：员工和部门何时发生变化 on page 80

基准测试

概念：基准测试

全球行业基准使您能够将数据与现实世界的期望挂钩。公司层面的结果有一个外部行业基准，该基准由参与调查的所有公司的分数组成。每个组织内的所有部门都使用公司级分数作为内部基准。

您可以选择外部基准的来源。您还可以在所选的外部基准内设置基准百分位数。例如： 技术 行业 排名前 *20%*。

外部基准	描述
自动	外部基准参考您在 管理 > 帐户 > 部门中选择的部门。该基准包括特定行业中所有组织的平均参与度得分。 如果该行业的基准尚不存在，则可采用 Peakon 基准选项。
Peakon	该基准包括所有使用 Workday Peakon 员工之声的组织的平均参与度得分。
行业	该基准包括特定行业中所有组织的平均参与度得分。 如果所选行业没有足够的数据点，则退而采用 Peakon 基准选项，直到该行业拥有足够的数据点。我们每季度都会向基准添加新的数据点。

基准如何根据上下文变化

上下文选择作为调查数据集的过滤器。当您改变上下文视图时，基准选择也会随之调整。根据上下文选择，不同的经理和管理员在显示同一片段时可能会查看不同的基准来源。

上下文选择	基准选择
公司级仪表板。	外部基准。
细分仪表板。 示例： 营销（部门）细分仪表板。	内部基准：公司得分。 例如： 市场营销（部门）的增长动力得分使用公司级增长动力得分作为基准。
查看细分仪表板内的子细分。 示例：查看 营销（部门）细分仪表板中的 女性（性别）细分。	内部基准：上下文片段得分。 示例： 市场营销（部门）女性（性别）的增长驱动因素得分使用 市场营销（部门）增长驱动因素得分作为基准。

如果您使用特定于细分市场的基准，则会发生异常，这使您能够将特定细分市场与手动选择的外部或内部基准进行基准测试。特定细分市场的基准优先于标准基准规则。

基准百分位数

所有分数和百分位数均采用四舍五入。在确定参与度得分位于哪个基准百分位数时，仪表板会将未四舍五入的参与度得分与未四舍五入的百分位数范围进行比较。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

基准百分位数示例

参与度得分为 *8.96123864*，在仪表板上显示为 9.0。在此示例中，前 5% 基准百分位数是 *8.97363652*，在仪表板上也显示为 9.0。

尽管仪表板上两个数字均显示为 9.0，但未四舍五入的参与度得分 *8.96123864* 低于前 5% 百分位数的阈值 *8.97363652*。相反，分数位于前 10% 百分位。

百分位数	评分	范围
前 5%	9.0	≥ 9.0
前 10%	8.8	8.8 - 8.9
前 25%	8.5	8.5至8.7
中游	8.1	7.7 - 8.4
底层 25%	7.6	7.4至7.6
排名后 10%	7.3	7.1至7.3
底层 5%	7.0	≤ 7.0

relatedlinks
概念
设定外部基准 on page 39
启用真实基准 on page 40
启用特定细分市场的基准 on page 42
理解基准测试和真正的基准测试
参考信息
常见问题解答：基准测试 on page 455

概念：真正的基准

人口结构和职业趋势可能会对员工敬业度产生影响，而这种影响可能超出个别经理或公司的影响范围。通过对人口统计属性进行标准化，可以计算驾驶员评分的典型差异。

True Benchmark 根据 2 个标准调整基准。

- 属性效应的强度。对于大多数驾驶员而言，不同工龄级别的驾驶员的平均得分差异很大，而性别往往不会产生太大影响。与性别相比，任期通常会对真正的基准调整产生更大的影响。
- 公司或细分市场的人口统计分布与基准相比如何。如果贵公司低任期员工人数远少于行业基准，则真实基准调整值会更高。如果贵公司员工任期分布与平均水平有一定程度的代表性，则调整幅度较小或没有影响。

True Benchmark 从行业平均参与度得分开始，并应用决定性标准进行任何必要的调整。实际上，大多数基准指标的变动幅度通常不会超过 0.2。

要查看调整情况，请点击主仪表板上的 “真实基准”。在侧滑选项卡中，您可以展开基准构成和调整细分。

真正的基准测试仅适用于互动问卷集中的问题。

真正的基准属性

True Benchmark 提供 6 个标准属性的调整。如果您使用自定义属性，则 Workday 顾问必须将这些属性映射到标准映射选项。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

标准属性	观察
终身教职	任期长短可能会对得分产生显著影响。新员工入职前 6 个月的得分趋势比入职 3-5 年的员工的得分高出近 2 分。
年龄	不同因素会影响员工在人生和职业生涯的不同阶段。例如：影响一名在零售业工作的 20 岁员工的因素可能与影响一名总部 40 岁高级经理的因素不同。
职位级别	该类别区分员工、经理、高级经理、主管和总监。领导团队通常能超越战略驱动因素基准，因为他们负责制定公司战略。然而，该基准主要包含一线工作人员的评分。
性别	在大多数情况下，性别对得分的影响不大，但它可以让我们深入了解职业发展和回报等领域。
部门	由于技能和经验的差异，不同部门的参与度可能总体上高于或低于其他部门。
当地办事处	这种调整是为了消除不同地区员工对 Peakon 调查问卷的回答方式不同而导致的得分差异。例如：文化差异，如在提供反馈方面的开放程度不同，会导致不同地区的评分存在差异。

relatedlinks
概念
设定外部基准 on page 39
启用真实基准 on page 40
理解基准测试和真正的基准测试
任务
配置基准的属性映射 on page 41
参考信息
常见问题解答：为什么调查结束后真实基准会发生变化？ on page 457

概念：基准更新

我们会定期更新行业基准和 True Benchmark，以确保您始终使用最新的基准比较。我们的工程和数据科学团队会自动提供更新。

行业基准的变化只会影响具有外部基准的仪表板。由于大多数细分仪表板使用内部基准（公司参与度分数），因此基准更新不会产生影响。

在大多数情况下，更新很小，对您的基准的影响很小。基准更新可追溯到历史仪表板，但不会影响基于基准差异的过去计算。 有时，当出现足够的数据点时，我们会创建新的行业或子行业选项。

relatedlinks
概念
Workday Peakon员工之声全球基准报告

常见问题解答：基准测试

基准和真实基准之间有什么区别？

在显示公司级别的分数时，该基准仅显示行业平均分数，而在显示细分级别的分数时，则显示公司平均分数，以进行基准比较。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	True Benchmark 更进一步，对基准（行业或公司分数）进行微调，以解决可能影响您的公司或细分市场分数的任何人口异常值。这样，您与您的公司或部门进行比较的基准就会更加个性化。 示例：如果某个部门有很多新员工，那么在新员工入职后，敬业度得分可能会突然出现正增长，而公司得分（基准）可能不会遵循这种趋势。True Benchmark 将部门的人口构成与整个公司（基准）进行比较。然后，它会进行小的基准调整，以更好地适应该部门的人口统计数据。
是否可以选择公司和/或国家作为基准？	不可能选择特定的公司或国家作为基准。每个行业基准都包含来自不同国家的该行业的公司。我们始终建议使用 True Benchmark 来确保您的基准能够适应人口差异。
为什么 True Benchmark 不支持多样性与包容性以及健康与福祉问题集？	真正的基准是基于个体特征消除群体之间的差异，否则可能会导致他们做出不同的反应。然而，多元化与包容性以及健康与福祉问题集的目标是揭示不同群体或需求之间的潜在差异或不公平现象。因此，我们不对这些问题集应用真实基准调整。 例如：来自同一性别或年龄组的员工会遇到多样性问题或感到福利受到不同的对待。True Benchmark 可能会淡化您试图检测和采取行动的问题。
为什么驱动程序与其子驱动程序之间的基准百分位数存在差异？	示例：所有 4 个参与度问题均以“中间”作为基准分类，但整体参与度得分以“底部 25%”作为基准分类。 这是因为总分不是团队或公司层面 4 个敬业度问题的平均值，而是每个员工总分的平均值（无论他们是否回答了所有 4 个问题）。
为什么驾驶员得分会有错误的基准百分位数分类？	例如： 前 *5%* 来自 9.0，但我的 9.0 参与度得分仅 排在前 *10%*。 Peakon 在用户界面中显示分数时采用四舍五入，因为基准百分位数和所有驾驶员分数都有多个小数位。但为了确保准确性，所有计算均使用未四舍五入的数据。 使用提供的示例，假设您的未四舍五入的参与度得分为 8.96123864，而未四舍五入的 前 *5%* 范围为 8.97363652。仪表板上这两个数字都向上舍入为 9.0，但您的分数实际上 比前 *5%* 百分位数的阈值低 0.01239788。 目前无法在用户界面中显示未四舍五入的分数。
您是否使用机器学习或人工智能来计算基准？	为了确保基准的稳定版本，我们只需汇总来自不同公司的员工分数，然后将其分为驱动因素和行业。
调查分数在基准范围内是多少年？	Peakon 每个季度都会根据过去 12 个月的情况更新其行业基准。内部基准使用公司的分数，与您使用的可见性窗口（1 年、6 个月或 3 个月）一致。

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

我的行业中还有哪些其他公司？	由于合同协议，我们不提供客户姓名。
您如何定义行业？	我们使用 Clearbit 的分类法。

relatedlinks
概念
概念：基准测试 on page 42
理解基准测试和真正的基准测试

常见问题解答：我的基准来自哪里？

公司层面的结果使用外部基准，通过将分数与 Peakon 客户数据库的平均分数进行比较。公司可以选择与所有公司进行对比，还是仅与特定行业的公司进行对比。

公司内的所有部门都使用内部基准，通过将分数与全球公司水平分数进行比较。示例：如果您所在部门的认可驱动因素比基准高出 0.2，则意味着您的团队在认可驱动因素方面的得分比公司平均水平高出 0.2。

对于特殊情况，公司可以配置一个细分市场来与另一个特定细分市场或行业进行对比。示例：如果您的公司有多个实体，您的管理员可以将相关分部与实体分部的分数进行对比，而不是与全球母公司的分数进行对比。

如果您的公司使用 True Benchmark，您可以单击 True Benchmark 详细信息来查看您的仪表板正在使用什么基准。如果您的公司不使用 True Benchmark，您的仪表板已经在设计中说明了基准来源。

relatedlinks
概念
理解基准测试和真正的基准测试

常见问题解答：为什么调查结束后真实基准会发生变化？

仅当员工记录使用追溯更改进行更新，或对某些属性（如 出生日期 或 任职年限）进行更改时，真实基准才会发生变化。这些更新会影响 True Benchmark 调整，因为它们会追溯影响员工的分类方式。

此外， 离职日期 的变化可能会导致员工进入或退出调查参与窗口，从而影响参与人数并可能改变总体得分。

relatedlinks
概念
概念：真正的基准 on page 454

个人仪表板

启用个人仪表板

开始之前

管理员访问。

确保您使用标准 管理器 属性进行管理器访问，并且它使用标准基准映射。

关于此任务

全局管理员可以为调查参与者启用个人仪表板。 您可以选择是否为整个员工访问组启用仪表板，或者仅为部分员工启用仪表板。如果您想在全面推出之前与一小组员工一起测试个人仪表板，请参阅 示例：分阶段推出个人仪表板 on page 130 。

个人仪表板为调查参与者提供访问他们自己的调查分数和评论，以及团队分数、重点领域和行动的权限。 当管理者设定重点领域时，员工可以直接在个人仪表板上提供保密建议。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

过程

1. 导航至 管理 > 访问控制。
2. 打开 员工 访问组，或创建一个新的 个人 类型组。
3. 展开个人仪表板权限部分。
4. 启用权限时，请考虑：

权限名称	描述
访问个人仪表板	使您能够在提交调查或登录 Peakon 后访问您的个人仪表板。禁用后，Peakon 将显示您的调查的有限摘要。 此设置是 个人仪表板 设置组内任何其他设置的先决条件。
组织数据	显示公司级别分数，以便与您自己的分数进行比较。 先决条件权限： 访问个人仪表板。
直属经理的球队得分	显示您的团队得分以便与您自己的得分进行比较，并提供在重点领域提交机密建议的能力。 先决条件权限： 访问个人仪表板。
层级在直属直接主管之上的团队的数据	能够显示您的直接经理之上的团队的得分。还显示重点领域和行动，并提供提交重点领域机密建议的能力。 先决条件权限： 访问个人仪表板 并 与团队得分进行比较。

注: 直接经理的团队分数 和 直接经理权限以上的团队的数据 使员工可以访问其团队在所有问题集上的分数。如果您没有向管理人员提供所有问题集的可见性，则需要考虑这一点。

5. 单击 “保存组”。

结果

为您的组织启用个人仪表板后，员工可以在调查结束时激活它，并在之后的任何时候访问它。您可以通过密码或单点登录进行身份验证（由您的组织启用）。员工还可以通过使用通用仪表板登录 URL 在调查轮次之外激活他们的个人仪表板。

下一步做什么

我们建议向管理人员提供这些权限，以便员工充分利用他们的个人仪表板。

- 访问统计数据。
- 获得优势和重点领域。
- 管理重点领域。
- 访问操作。
- 管理行动。

提交团队关于重点领域的建议

开始之前

您可以在以下情况下提交团队建议：

- 您的个人仪表板显示您的团队或领导的重点领域，或
- 无论您是否有个人仪表板，您的经理或领导层都会通过电子邮件通知您新的重点领域。

关于此任务

一轮调查结束后，Peakon 会根据每个团队的调查结果，建议将各种驱动因素作为重点关注领域。管理人员可以接受推荐的重点领域，也可以设定自己的重点领域。

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

当您的经理或高级领导在其仪表板上设置重点区域（例如：识别驱动程序）时，他们可以通过发送带有自定义注释的通知来鼓励他们的团队秘密提交改进想法。但是，如果您是个人仪表板用户，您可以主动向经理设置的任何重点领域添加建议。无法向在此功能发布之前成为重点关注领域的驱动程序添加建议。

提供保密建议有助于经理更深入地了解员工希望发生什么，尤其是在没有足够定性反馈的情况下。它还可以帮助团队参与行动计划，而无需承受身份暴露的压力。

您可以针对每个重点领域添加 1 条建议。提交后将无法编辑您的建议。提交后，您可以查看自己的建议，但看不到同事提交的建议。

您提交的团队建议属于设置了重点领域的经理的仪表板。示例：如果您所在部门的主管（而非直线经理）设定了重点领域，那么您提交的有关该重点领域的建议仅对该主管可用。

过程

1. 单击您收到的电子邮件中的 “添加机密建议”，或在您的个人仪表板的 “重点领域” 选项卡中找到重点领域。
2. 在 您的机密建议 框中输入您的建议。
3. 单击 “发送”。

结果

当您添加建议时，它会立即显示在您经理的仪表板上。您用来撰写建议的语言将会保留，就像您在调查中提交评论时一样。

示例

您的经理已将增长动力设置为重点领域，并发送了一封包含以下自定义消息的电子邮件通知： 嗨，团队，我发现增长分数有所下降，并希望听到一些关于我们可以做些什么来改进它们的反馈。

您可以点击 “添加保密建议”，保密地添加您的建议。例子： 包括详细的职位描述来概述员工职责范围。澄清所有工作级别之间的差异也很好。

示例：分阶段推出个人仪表板

此示例说明了如何分阶段向员工推出个人仪表板。

关于此任务

您的组织需要先将个人仪表板发布给一小组测试人员，然后再将其发布给所有员工。为了实现此结果，您需要禁用标准 员工 访问组，并创建第二个 个人 类型组。

过程

1. 转至 “管理”>“访问控制”。
2. 打开 员工 访问组。
3. 展开 个人仪表板 设置。
4. 确保设置已关闭。如果它们没有关闭，请停用它们并保存更改。
5. 单击 “添加组”。
6. 命名该组。例如： 个人仪表板测试人员。
7. 将 访问权限 设置为 个人。
8. 将 人员 设置为 手动选择。
9. 展开 个人仪表板 设置。
10. 启用所有设置。
11. 单击 “添加组”。
12. 打开 群组成员 选项卡。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

13.单击 “添加人员”。
14.搜索每个测试人员，然后单击 “添加”。

结果

测试人员现在可以访问他们自己的个人仪表板。如果测试人员是经理，他们可以通过经理仪表板访问个人仪表板。如果他们是员工，他们可以在下一次调查结束时或通过登录 Peakon 访问个人仪表板。

下一步做什么

当您需要为所有员工启用个人仪表板时，请按照步骤 1-4 并打开所有设置。

relatedlinks
概念
概念：个人仪表盘 on page 460
启用个人仪表板 on page 457

概念：个人仪表盘

背景

个人仪表盘赋予员工推动他们希望在组织中看到的变革的能力。管理员可以在其组织的“员工”访问控制组中启用个人仪表盘功能及其权限。

通过个人控制面板，您可以：

- 查看您当前的调查得分。
- 查看您历年的得分变化。
- 查看您的评论、他人的回复和对话。
- 回复评论。
- 跟踪领导层设定的重点领域和行动计划。
- 请就重点领域提交保密建议。
- （可选，如果启用）将您的分数与团队和/或公司进行比较。

导航

标签页	描述
概览	概览页面显示您的个人仪表盘摘要： • 问题主题卡片链接到您已回答的每个主题，方便您轻松概览所有问题集。 • （可选，如果启用）“您的团队” 部分，显示您的领导者在所有问题集中设置的重点领域。 • 调查统计 部分，显示您的参与和评论统计信息。
您的调查结果	从您参与的第一份调查问卷开始，您公司的所有内容题型的调查得分都会显示出来。顶部的下拉菜单可让您选择 调查主题 （例如：参与度）和用于比较的其他 评级 （例如：您的直接团队或您的组织）。 当您选择要比较的团队时，该团队的仪表板必须符合您组织的保密要求。否则，你就看不到它的分数。“跨两个细分市场的唯一员工” 设置会在太多员工同时属于所选团队和您自己的细分市场时隐藏分数，从而防止识别个人回复。 得分随时间变化的图表显示了您最近回答的 4 次调查。 车手评分会根据您在 “评分” 下拉菜单中选择的车队，按以下类别显示： • 评分最高的区域

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

标签页	描述
	• 评分最低的区域 • 评分相近的领域 总分和所有驾驶员得分均需进行分数汇总，并使用与经理仪表板中相同的计算方法。每个驾驶员得分（包括主得分）仅使用属于该驾驶员的问题的得分。 您可以查看每位驾驶员的相关问题，包括您上次回复每个问题的日期。 您还可以点击任何司机进入其仪表盘了解更多信息。 如果驾驶员是需要重点关注的领域，您可以提交保密建议以提高评分。 看 提交团队关于重点领域的建议 on page 376。
您的评论	如果您收到了评论回复，可以直接在个人控制面板中进行回复。接收邮件的经理可以从其经理控制面板中继续对话。对话过程中，您的身份将保持保密。 如果您的直接主管有权回复评论，您也可以从个人控制面板（目前仅移动应用支持）发起关于评论的对话。 如果您的评论已收到确认，您可以点击评论下方的确认图标以显示更多信息。 打开对话或确认邮件将跳转到您的个人控制面板。
关注领域	此选项卡显示您的直接主管和领导设定的所有重点领域，让您可以了解他们根据调查反馈正在开展的工作。 包含经理自定义备注的重点区域会展开显示，鼓励员工提出建议。不过，您也可以展开没有自定义备注的重点区域，添加建议。作为例外，无法添加在 Peakon 的团队建议功能发布之前就已成为重点领域的车手的建议，这些建议会显示在每个经理部分的底部。员工只能查看自己提交的建议。 此外，也无法向公司层面的重点领域添加建议。 主要得分的可见性以及经理设定重点领域和行动的能力取决于仪表板是否满足可见性要求。
直接主管行动	此标签页显示您的直接主管和领导的行动计划。您可以点击每个操作查看其描述、清单和截止日期。 当您的经理将某项操作标记为已完成时，该操作会在 “已完成” 选项卡中显示 4 周，然后消失。

安全

个人仪表盘仅供员工本人访问，其他用户无法访问。拥有个人仪表盘不会泄露过去或未来调查的机密性。 只有您本人才能通过登录并使用您的凭据访问您的个人控制面板。

只有当您在个人仪表盘登录页面上输入的电子邮件地址与您员工记录中的电子邮件地址匹配时，才能进行身份验证。使用单点登录时，您的身份提供商的电子邮件地址必须与您在 Peakon 上的员工记录中的电子邮件地址一致。

也可以设置双因素身份验证。看 设置双因素身份验证（2FA） on page 52。

激活

管理员启用个人仪表盘后，调查参与者即可激活它：

- 在他们下次调查结束时。
- 用户可以通过设置密码或使用其所在机构的单点登录来登录其 Peakon 帐户。 看 概念：个人仪表板访问 on page 463。

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

您可以通过电脑以及 iOS 和 Android 移动应用程序访问您的个人仪表盘。看 参考：移动应用程序功能 on page 62 了解更多信息。

本土化

个人仪表盘支持所有仪表盘语言。您可以通过个人资料设置设置语言偏好。 看 参考：仪表板支持的语言 on page 394 和 参考：个人资料设置 on page 59 了解更多信息。

relatedlinks
概念
启用个人仪表板 on page 457
示例：分阶段推出个人仪表板 on page 130

概念：从管理者角度看个人仪表盘

本主题指导领导者了解其经理仪表板的功能，这些功能也显示在员工个人仪表板中。

背景

个人仪表板为调查参与者提供了对自己分数和评论的洞察。个人仪表板还显示员工的直属经理以及同一层级内上级经理的分数、关注领域和行动。 员工可以针对您设定为重点领域的驱动因素提交保密建议。查看更多为您的团队设定重点领域 on page 381。

管理员可以配置员工对个人仪表板的访问权限以及可用见解的级别。

为了使团队得分能够在个人仪表板上显示，团队的仪表板必须满足管理员设置的可见性要求。

重点领域和行动的可见性

调查参与者个人仪表板显示：

- 您在仪表板上接受或设置的所有焦点区域。它不会显示推荐的重点区域。
- 团队建议框中包含您设置为重点领域的驱动因素，以及您的自定义消息（如果您提供了）。
- 仅限创建操作时在 共享设置中设置为 与所有人共享的 操作。

分享您正在开展的重点领域和行动可以培养团队更大的透明度和更强的反馈文化。 当您没有足够的意见来了解潜在问题时，鼓励您的团队提交保密建议可以帮助您收集面向解决方案的见解。

每个团队建议只有提交该建议的员工可见，并且只有经理可以查看所有团队建议。

如果您只有直接下属，您的关注领域或行动将显示在直接向您汇报的员工的个人仪表板上。

如果您还有一个更广泛的团队（例如：您的直接下属也有员工向他们汇报），那么您在更广泛的团队的仪表板上设置的任何操作或重点领域都只会在员工在其个人仪表板中按更广泛的团队进行筛选时显示。

建议

- 设置与您当前所在的仪表板相关的焦点区域和操作。示例：当您显示更广泛的团队的仪表板时，请不要设置仅与您的直接下属相关的重点区域或操作，反之亦然。
- 在设置重点领域时添加自定义消息并通知员工，这可以大大增加建议的数量和质量。我们建议管理人员阐明他们为何将驱动因素设为重点领域，并提供他们对此的看法。 没有自定义注释的焦点区域在个人仪表板中显示为折叠卡片，但员工仍然可以展开它们并提供建议。
- 向您创建的操作添加详细信息，以便在员工在其个人仪表板上打开操作时为他们提供更多背景信息。在相关的地方使用描述、截止日期和清单字段。
- 如果您想创建不应显示在个人仪表板上的操作，请在操作的 共享设置中选择 不在个人和共享仪表板上共享 。
- 您不需要在每一轮调查之间改变您的关注领域和行动，特别是如果它们是长期目标。
- 当 Peakon 推荐重点领域时，要么接受，要么拒绝。除非您接受，否则推荐的重点领域不会显示在个人仪表板上。

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

在仪表板之间切换

通常，管理人员本身也是调查的参与者。管理人员可以通过与其经理仪表板相同的界面访问自己的个人仪表板。

您可以点击导航栏中的 个人仪表板 链接。您在浏览个人仪表板时，仍然可以访问管理器仪表板内可访问的选项卡，以便您随时返回。

您可以在移动应用程序的左侧菜单中切换管理器和个人仪表板。

概念：个人仪表板访问

个人仪表板为调查参与者提供个人分数和评论可见性。同时担任经理的调查参与者可以在他们的经理和个人仪表板之间切换。

先决条件

- 您的公司管理员必须为您的组织启用个人仪表板。
- 您的 Peakon 员工记录中必须有一个电子邮件地址。通过信息亭模式访问调查的员工（例如：名字/员工 ID 或一次性/可重复使用的代码）出于安全原因无法访问他们的个人仪表板，除非他们在 Peakon 上也有电子邮件地址。
- 您用于登录的电子邮件地址必须与您公司在 Peakon 员工记录中的电子邮件地址相匹配。如果您需要在 Peakon 上更新您的电子邮件地址，请联系您的 Peakon 管理员（通常是人力资源团队）。

访问权限

一旦启用，调查参与者可以使用调查结束时的提示激活他们的个人仪表板。 还可以通过登录 Peakon 桌面或移动应用程序在调查轮次之外激活个人仪表板。

桌面版 Peakon 应用程序的 URL 是 [公司名称].peakon.com。

如果在 Peakon 的桌面版上激活个人仪表板，调查参与者需要重置密码。

但是，如果您的组织已将 Peakon 与其单点登录 (SSO) 身份提供商（例如：Okta）集成，并已为您分配 Peakon 图块，您将能够使用现有的 SSO 凭据登录。

为了将来的使用，个人仪表板将保留在 Peakon 桌面或移动应用程序上，以及每次调查结束时的提示上。

参考：仪表板支持的语言

Workday Peakon Employee Voice 支持经理和个人仪表板使用以下语言：

- 阿拉伯语
- 中文（简体）
- 中文（繁体）
- 捷克语
- 丹麦语
- 荷兰语
- 英语（英国）
- 英语（美国）
- 爱沙尼亚语
- 芬兰语
- 法语（FR）
- 法语（加拿大）
- 德语
- 印地语
- 匈牙利语
- 意大利语
- 日语

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

- 韩语
- 拉脱维亚语
- 立陶宛语
- 挪威语
- 波兰语
- 葡萄牙语（巴西）
- 葡萄牙语（PT）
- 罗马尼亚语
- 俄语
- 西班牙语（ES）
- 西班牙语（洛杉矶）
- 瑞典语
- 泰语
- 土耳其语

根据反馈采取行动

行动计划

创建动作

开始之前

安全：

- 访问行动
- 管理行动

关于此任务

制定行动计划可以帮助您根据反馈采取行动并解决常见主题。创建动作时，它会成为您创建该动作时所处的段上下文的一部分。

您可以对您有权访问的其他段创建操作。当有人为另一个细分创建操作时，它仍会归因于 管理器使用情况指标中他们自己的使用情况指标。

您可以创建链接到特定驱动程序的操作，或创建独立的、更通用的操作。您可以添加现有的推荐操作，或创建自己的自定义操作。本主题重点介绍自定义操作。

过程

1. 进入 行动计划 页面，点击 添加行动。或者，单击焦点区域上的 “创建操作”，将您的操作链接到驱动程序。
2. 命名你的行动。
3. （可选）添加描述。
4. （可选）添加截止日期。设定截止日期后，您将在截止日期所在的星期一收到操作提醒。
5. 选择与操作关联的问题集和驱动因素。如果您直接在驱动程序上创建操作，则此步骤已完成。

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

6. 设置共享设置时，请考虑：

共享设置	描述
与所有人共享	团队成员将能够在他们的个人仪表板或您的共享仪表板上看到此操作。
不在个人和共享仪表板上共享	只有此上下文的管理员才能够查看此操作。

7. （可选）添加清单。

下一步做什么

创建操作后，您可以：

- 将其标记为已完成。
- 编辑、删除或存档。

编辑现有操作

开始之前

安全：

- 访问行动
- 管理行动

关于此任务

您可以编辑操作的内容和截止日期，但无法更改与操作关联的驱动程序。

过程

1. 转到 “洞察” 选项卡中的 “行动计划” 页面。
2. 找到您需要编辑的操作，然后单击该操作本身或单击该操作上的垂直省略号，然后单击 “编辑”。
3. 进行必要的编辑，然后单击 “更新操作”。

将操作标记为已完成

开始之前

安全：

- 访问行动
- 管理行动

关于此任务

将某项操作标记为已完成可以表明您已完成该操作或不再希望它成为您的行动计划的一部分。有可能 恢复已完成或已存档的操作 on page 466 如果以后需要的话。

任何可以访问仪表板的经理都可以将其操作标记为已完成，即使另一个经理创建了该操作。例如：您的高级领导可以将您的操作标记为代表您完成。

过程

1. 转到 “洞察” 选项卡中的 “行动计划” 页面。
2. 找到您需要标记为已完成的操作。
3. 单击 “标记为完成”。

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

结果

如果您的组织启用了该操作，它将不再显示在您的操作计划、任何共享仪表板和员工个人仪表板中。您可以使用行动计划页面中的 “已完成” 过滤器找到该行动。

存档操作

开始之前

安全：

- 访问行动
- 管理行动

关于此任务

归档操作可让您将其从行动计划中删除，而无需将其标记为已完成或完全删除。 有可能 恢复已完成或已存档的操作 on page 466 如果以后需要的话。

任何可以访问仪表板的经理都可以存档其操作，即使该操作是另一位经理创建的。例如：您的高级领导可以将您的行为存档，作为您代表您完成的操作。

过程

1. 转到 “洞察” 选项卡中的 “行动计划” 页面。
2. 使用以下步骤之一来存档操作：
    - 单击操作，然后单击右上角的存档图标。
    - 单击操作上的垂直省略号，然后单击 “存档”。

结果

您可以使用 “行动计划” 页面上的 “已存档” 过滤器找到该行动。

恢复已完成或已存档的操作

开始之前

安全：

- 访问行动
- 管理行动

关于此任务

恢复已完成或存档的操作会将其恢复到之前的状态。如果您从 “计划” 部分将其存档，则恢复该操作会将其返回到那里。如果您首先将操作标记为已完成，然后将其存档，则恢复它将使其移回 “已完成” 部分。

任何可以访问仪表板的经理都可以恢复您已完成或已存档的操作。例如：您的上级领导可以代表您恢复您的行为。

过程

1. 转到 “洞察” 选项卡中的 “行动计划” 页面。
2. 从过滤选项中，根据操作的状态将过滤器设置为 “已完成” 或 “已存档”。
3. 找到需要恢复的操作并恢复：
    - 如果操作位于 “已完成 ”选项卡中，请单击 “重新打开 ”图标。
    - 如果操作位于 “已存档” 选项卡中，请单击 “取消存档”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

出口行动计划

开始之前

安全性：查看管理器使用情况指标。

关于此任务

您可以从 使用情况指标 报告中导出经理行动计划。

导出显示：

- 经理的姓名、ID 和电子邮件。
- 动作标题和描述。
- 动作所属的上下文或段。
- 问题集和驱动程序。
- 创建日期、到期日期、完成日期和存档日期。

您只能为您拥有其细分市场的完全访问权限的经理导出行动计划，因此可以切换上下文。示例：如果您无法将上下文切换到热图中的经理细分，则您无法访问该细分上可用的操作。因此，虽然使用情况报告显示了该经理的操作统计信息，但它并不包括导出的操作内容。

该报告显示作为员工的经理，他们是您正在查看的上下文的一部分。示例：在公司上下文中查看使用情况指标时，它包含公司的所有经理。在财务（部门）上下文中查看使用情况指标时，它仅包含 部门 属性值为 财务的经理。

如果经理删除其操作，则该操作在导出中不可见，但已删除的操作仍会影响经理的操作统计。

过程

1. 转至 Analysis > Manager 使用情况指标 > 行动计划。
2. （可选）将上下文选择设置为您需要的上下文。
3. （可选）在使用报告中设置任何必要的过滤器。
4. 导出报告。该文件的第一个选项卡包含管理器操作使用情况，第二个选项卡包含操作内容和相关信息。

将行动分配给其他经理

开始之前

安全：

- 访问行动
- 管理行动

完全访问另一位经理的仪表板。

关于此任务

您可以将操作分配给向您报告的经理的各个部门。该操作将显示在该经理的仪表板上下文中，并且当您添加该操作时，他们将收到通知。

单击该操作时，它将显示创建该操作的经理的姓名以及创建该操作的日期。 此外，在 使用情况指标 报告中，该操作将归因于创建该操作的经理。

过程

1. 转到左侧边栏中的 “我的团队的操作” 页面。
2. 找到应该执行此操作的经理，然后单击其细分旁边的 “添加操作”。

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

3. 命名动作。
4. （可选）添加描述。
5. （可选）添加截止日期。当设置截止日期时，该部门的经理将在截止日期到期的那个星期一收到行动提醒。
6. 选择与操作关联的问题集和驱动因素。如果您直接在驱动程序上创建操作，则此步骤已完成。
7. 设置共享设置时，请考虑：

共享设置	描述
与所有人共享	如果经理将该操作链接到重点区域，团队成员将能够在他们的个人仪表板或共享仪表板上看到此操作。
不在个人和共享仪表板上共享	只有此上下文的管理员才能够查看此操作。

8. （可选）添加清单。

下一步做什么

创建操作后，细分市场的经理可以：

- 将其标记为已完成。
- 编辑、删除或存档。

查看您下属经理的行动计划

开始之前

安全： 访问操作。

通过 “我的团队” 仪表板完全访问另一位经理的仪表板。

关于此任务

如果您是高级领导，并且您的下属是职能经理，那么您可以从仪表板访问他们的行动计划。

由于其他经理细分的层次结构，如果您管理 “我的团队” 细分，则仅可以查看其他经理的操作。 这些层次结构为您提供了对其段的间接完全访问权限。

只有经理在其 “所有报告” 仪表板中设置的操作才会显示在 “我的团队的操作” 区域中，如本文的步骤中所示。但是，如果经理也有 直接下属仪表 板，您可以从上下文切换器切换到该仪表板并转到 行动计划 区域。

过程

1. 在上下文切换器中，确保您显示的是 “我的团队” 仪表板，而不是 “我的团队 - 仅直接报告” 仪表板（如果您同时拥有两者）。
2. 在 “洞察” 选项卡中，转到左侧菜单中的 “我的团队的操作” 区域。

结果

如果向您报告的经理已创建操作，则会显示在那里。如果您有权管理操作，您可以 将行动分配给其他经理 on page 467 从那里。

为您的团队设定重点领域

开始之前

权限：

- 访问统计数据

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 获得优势和重点领域
- 关注领域的管理权限

关于此任务

一轮调查结束后，Peakon 会根据每个团队的调查结果，建议将各种驱动因素作为重点关注领域。您可以接受推荐的重点领域，也可以设置自己的重点领域。有权访问其他经理仪表板的经理可以代表其他人接受、设置和解除重点领域。您设置为重点领域的驱动因素会显示在员工的个人和共享仪表板上。

员工可以针对您设定为重点领域的驱动因素提出保密建议。团队建议可以帮助进一步了解那些没有足够评论来理解潜在问题的司机。

设置重点领域时，您可以添加自定义消息，该消息显示在个人仪表板的 “重点领域” 选项卡上以及可选的员工通知中。 当您添加自定义消息时，焦点区域会显示为个人仪表板中的扩展卡片，鼓励员工提供建议。

如果满足以下条件之一，员工可以向您的重点领域提交建议：

- 您的组织已激活员工个人仪表板，使员工能够临时提交团队建议或响应重点区域通知。
- 您已在设置重点领域时通知员工，使员工能够通过电子邮件或个人仪表板上的唯一令牌提供团队建议。

为了增加团队建议的数量和质量，我们建议添加自定义消息并通知员工。

过程

1. 找到您需要设置为焦点区域的驱动程序。
    - 如果 Peakon 推荐了重点关注区域，请在主仪表板上或直接在驾驶员自己的仪表板上单击 “设置为重点关注区域”。
    - 如果您正在设置自定义焦点区域，请单击主仪表板上的“ 查看所有驱动程序”，然后打开驱动程序的仪表板。单击 “设置为焦点区域”。
2. 选择是否通知员工。
3. （可选）在 团队建议 区域添加自定义消息。
4. 单击 “设置为焦点区域” 即可完成。

结果

当您收到新的建议时，您将收到产品内通知，以及任何新团队建议的每日电子邮件摘要。

所有建议将显示在您设置为关注区域的驱动程序的 团队建议 选项卡上，未读建议显示在顶部。

下一步做什么
您可以在需要时将驱动程序从焦点区域中删除，但是将无法再访问您收到的建议或自定义消息。
relatedlinks
概念
概念：优势与重点领域 on page 385
概念：团队对重点领域的建议 on page 387
参考信息
常见问题解答：如果我有一个无法影响的重点领域，该怎么办？ on page 398

移除焦点区域

开始之前

这些权限对于管理自定义焦点区域是必需的：

- 获得优势和重点领域
- 管理重点领域

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

关于此任务

如果您不再希望某个驱动程序显示为焦点区域，您可以手动将其删除。

注: 如果焦点区域有团队建议，则在您移除焦点区域后，这些建议将不可用。再次将驾驶员设置为重点区域不会恢复之前的团队建议。

过程

1. 单击 概览 页面中的焦点区域以打开其仪表板。
2. 在分数和参与部分下，点击 删除重点区域。

结果
现已删除的焦点区域将不再显示在个人和共享仪表板上。
relatedlinks
概念
概念：优势与重点领域 on page 385

提交团队关于重点领域的建议

开始之前

您可以在以下情况下提交团队建议：

- 您的个人仪表板显示您的团队或领导的重点领域，或
- 无论您是否有个人仪表板，您的经理或领导层都会通过电子邮件通知您新的重点领域。

关于此任务

一轮调查结束后，Peakon 会根据每个团队的调查结果，建议将各种驱动因素作为重点关注领域。管理人员可以接受推荐的重点领域，也可以设定自己的重点领域。

当您的经理或高级领导在其仪表板上设置重点区域（例如：识别驱动程序）时，他们可以通过发送带有自定义注释的通知来鼓励他们的团队秘密提交改进想法。但是，如果您是个人仪表板用户，您可以主动向经理设置的任何重点领域添加建议。无法向在此功能发布之前成为重点关注领域的驱动程序添加建议。

提供保密建议有助于经理更深入地了解员工希望发生什么，尤其是在没有足够定性反馈的情况下。它还可以帮助团队参与行动计划，而无需承受身份暴露的压力。

您可以针对每个重点领域添加 1 条建议。提交后将无法编辑您的建议。提交后，您可以查看自己的建议，但看不到同事提交的建议。

您提交的团队建议属于设置了重点领域的经理的仪表板。示例：如果您所在部门的主管（而非直线经理）设定了重点领域，那么您提交的有关该重点领域的建议仅对该主管可用。

过程

1. 单击您收到的电子邮件中的 “添加机密建议”，或在您的个人仪表板的 “重点领域” 选项卡中找到重点领域。
2. 在 您的机密建议 框中输入您的建议。
3. 单击 “发送”。

结果

当您添加建议时，它会立即显示在您经理的仪表板上。您用来撰写建议的语言将会保留，就像您在调查中提交评论时一样。

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

示例

您的经理已将增长动力设置为重点领域，并发送了一封包含以下自定义消息的电子邮件通知： 嗨，团队，我发现增长分数有所下降，并希望听到一些关于我们可以做些什么来改进它们的反馈。

您可以点击 “添加保密建议”，保密地添加您的建议。例子： 包括详细的职位描述来概述员工职责范围。澄清所有工作级别之间的差异也很好。

概念：行动计划

员工们普遍的反馈是，他们觉得他们的调查回复不会有什么作用。Peakon 的行动计划功能使领导者能够根据他们的仪表板分数制定改进计划并与他们的团队分享他们的行动。

为了帮助领导者制定行动计划，可以使用多种来源来创建行动：

- Peakon 建议采取的行动。
- 他们的组织提出的建议行动。
- 设置新的重点领域时根据机密团队建议采取的行动。
- 由领导者自己创建的自定义动作。

背景

Peakon 提供了一个建议操作库，这些操作显示在每个驱动程序的 “改进” 选项卡上，或者当您参加与特定驱动程序相关的微课程时显示。领导者可以使用推荐的行动并相应地进行定制，或者完全创建自己的行动。

员工还可以通过对团队重点领域提出建议来参与保密的头脑风暴。团队建议可以帮助弥补低分与足够评论来理解问题之间的差距。看 为您的团队设定重点领域 on page 381 和 概念：团队对重点领域的建议 on page 387。

尽管最常见的是将行动计划与重点领域联系起来，但领导者可以针对任何驱动因素或子驱动因素采取行动。

每个操作都会显示在您创建该操作的段上下文的仪表板上。示例：如果经理在市场 营销 *[*部门*]*细分中创建了一项操作，那么该操作就属于此处。

经理创建的任何操作都会计入 “使用情况指标” 报告中他们自己的统计数据，即使他们代表其他人创建了该操作。

访问权限

管理员可以使用访问控制中的以下权限配置经理对行动计划功能的访问权限：

- 访问行动 - 查看行动计划的能力。
- 管理操作 - 创建、编辑和删除操作的能力。

这两种权限都为每位领导者管理的仪表板提供了行动计划访问权限，包括他们通过公司分层属性设置管理的部分。示例：如果高级领导管理的是直线经理员工，他们可以完全访问直线经理的仪表板，并可以查看和管理他们的行动计划。

用户仅当其可以在上下文切换器中搜索并选择细分，并且当用户在热图中打开细分时该细分显示 “以此细分查看” 选项时，他们才可以访问其他仪表板的行动计划。

行动计划可见性

当经理创建行动计划时，该计划可见于：

- 共享仪表板，如果经理将操作设置为共享并生成可共享链接。
- 员工个人仪表板，如果经理将操作设置为共享，并且您的组织已为员工启用个人仪表板访问权限。
- 他们的仪表板，可供具有完全访问权限的其他经理直接查看。
- 如果行动是在经理的主要“我 的 团队” 部分中，则其领导者的 “行动计划” 页面中的“我的团队行动”选项卡。

虽然管理人员可以选择是否与员工分享他们的行动计划，但不可能完全隐藏行动计划，以便高层领导在拥有适当权限的情况下看不到它们。

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

通知

如果经理们在本周需要采取行动，Peakon 会在每个星期一向他们发送即将采取的行动计划提醒。提醒电子邮件涵盖经理直接管理的部门上显示的所有操作，无论是通过报告线还是通过部门管理访问。

经理可以取消订阅此电子邮件通知，但管理员无法代表他们取消订阅。看 管理通知订阅 on page 51 了解步骤。

报告

使用情况指标 报告显示每个经理创建和完成的操作的数量。从那里还可以导出所有操作，包括创建这些操作的片段。看 概念：使用情况指标 on page 419 和 出口行动计划 on page 467 了解更多信息。

建议

- 与您的团队沟通行动计划，以便他们知道他们的反馈会产生影响，并让您的行动计划保持最新。
- 使用 Peakon 推荐的操作。
- 通过设定重点领域来鼓励您的员工提供保密建议。 看 为您的团队设定重点领域 on page 381 和 概念：团队对重点领域的建议 on page 387。

限制

- 无法将行动从一个领导者或部门转移到另一个领导者或部门。
- 无法将操作级联到您的层次结构中。
- 如果不将操作链接到问题集，就无法创建操作。
- 当您删除某个段时，属于该段的操作也会消失。
- 当您删除经理时，他们创建的任何操作也会消失。

概念：团队对重点领域的建议

概览

团队建议功能使员工能够为其经理在重点领域的行动计划秘密提交建议。这是一种让团队参与行动计划过程的方法，当您没有足够的评论来了解潜在问题时，可以收集面向解决方案的见解。

此功能适用于整个层级结构中的所有领导者，包括 直接报告 和 所有报告 部分。

管理人员可以：

- 将驱动因素设为重点领域。
- 在他们的关注领域添加自定义消息以提供额外的背景信息并促进团队提出建议。
- 选择是否通知员工。

员工可以：

- 通过管理人员发送的电子邮件（通过他们的个人仪表板或独立页面）提供有关重点领域的建议。
- 通过个人仪表板针对重点领域提供临时建议。

访问权限

这些类型的访问和权限控制添加和访问团队建议的能力。

用户	访问权限	描述
直接主管	具有以下权限的仪表板访问： • 访问统计数据 • 访问关注领域和优势 • 关注领域的管理权限	能够将驱动程序设置为重点区域并在通知员工时添加自定义消息。 对于没有 管理重点领域 权限的经理，重点领域的仪表板上也会显示 “团队建议” 选项卡，但他们无法设置或删除重点领域。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

用户	访问权限	描述
员工	无法访问个人仪表板	如果直接经理或间接经理通知员工重点领域，员工可以通过电子邮件中链接的独立页面提交建议。
员工	具有此权限的个人仪表板访问权限： • 访问个人面板	能够显示并添加直接经理关注领域的建议。 如果直接经理通知员工重点关注领域，员工可以从电子邮件中打开他们的仪表板提交建议。 如果间接经理通知其扩展团队的员工有关重点领域，员工可以通过电子邮件中链接的独立页面提交建议。
员工	具有以下权限的个人仪表板访问权限： • 访问个人面板 • 层级在直属直接主管之上的团队的数据	可以显示并添加直接经理以及直接经理上级经理关注领域的建议。 如果直接或间接经理通知员工重点领域，员工可以从电子邮件中打开他们的仪表板提交建议。

用户界面

管理员仪表板在每个驾驶员的仪表板上显示一个 团队建议 选项卡。如果驱动因素当前是重点关注领域，管理人员可以在此选项卡中访问新的和现有的建议。未读建议显示在顶部，可以将其全部标记为已读。将驱动程序从焦点区域移除后，将无法再访问其建议。

员工可以在个人仪表板的 “重点领域” 选项卡中提供建议。带有来自经理的自定义消息的重点领域显示为扩展卡，但员工也可以对没有自定义消息的重点领域提供建议。此选项卡还显示员工对重点领域的分数和评论以及经理的自定义消息（如果有）。

有关如何使用此功能的说明，请参阅 为您的团队设定重点领域 on page 381 和 提交团队关于重点领域的建议 on page 376。

保密性

员工添加的建议是保密的，并且与调查的分数和评论是分开的。

团队建议独立于任何评论逻辑和设置，因此在建议可供管理人员使用之前没有最低响应要求。

通知

管理人员可以选择通过电子邮件通知员工新的重点领域。非个人仪表板用户的电子邮件令牌有效期为 8 周，或直到经理将驱动程序从关注区域中删除（以先到者为准）。

当有新的团队建议可用时，管理器仪表板会在通知区域和主仪表板上的驱动程序卡上显示这一点。 直接经理和部门经理还会收到新的团队建议的每日摘要。

如果您的组织正在使用 Peakon 的 Slack 集成，管理员还可以让经理通过 Slack 接收每日团队建议摘要。

注意事项

每位员工可以针对每个重点领域添加 1 条建议。每条建议最多可包含 2000 个字符。

自定义消息框显示设置焦点区域的经理的姓名，即使他们代表另一位经理设置。

即使员工尚未回答调查中的问题，他们也可以就重点领域提供建议。

即使经理没有通知员工或没有添加自定义消息，员工也可以对重点领域提出建议。

如果经理没有 管理重点领域 权限，而其他人（例如：他们的高级领导）代表他们设置重点领域，则经理可以在他们的仪表板上访问其团队的建议。

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

建议

- 启用个人仪表板访问时，启用 直接经理权限以上的团队的数据 。这使得员工能够直接在个人仪表板中为直接和间接经理添加建议，从而提供一致的体验。
- 在设置重点区域时添加自定义消息可以大大增加建议的数量和质量。我们建议管理人员阐明他们为何将驱动因素设为重点领域，并提供他们对此的看法。
- 鼓励管理人员在设定重点领域时通知员工，以推动团队建议的参与。

限制

- 在团队建议功能发布之前，无法针对管理人员设置为重点领域的驱动因素添加团队建议。如果需要，请移除焦点区域并将其重新设置为焦点区域。
- 当经理将司机从关注范围中移除后，将无法再访问团队建议和自定义消息。再次将驾驶员设置为焦点区域将不会检索以前的建议和自定义消息。
- 员工提交建议后无法编辑。
- 无法针对非重点领域的驱动因素提交建议，因此该功能依赖于管理人员设置重点领域。
- 无法针对公司层面设定的重点领域提供建议。该功能是为了促进团队的行动规划。
- 无法停用团队建议。
- 仅标准经理属性支持团队建议功能。
- 该功能不支持翻译，因此评论以员工编写的语言显示。
- 移动应用程序的个人仪表板上不提供此功能。 但是，您可以从有关新重点领域的电子邮件通知中打开独立的团队建议页面。

relatedlinks
任务
为您的团队设定重点领域 on page 381
提交团队关于重点领域的建议 on page 376

常见问题解答：如何追踪我的经理的行为？

本主题解释了员工如何跟踪其经理为其团队采取的行动。 看 查看您下属经理的行动计划 on page 468 如果您是一名经理，并且有其他经理向您汇报工作。

当管理人员创建操作时，他们可以决定将其保持私密还是将其设置为共享。

如果他们将其设置为共享，它们将显示在员工个人仪表板和团队共享仪表板上。您的组织必须启用个人仪表板功能以便员工访问。

您可以在个人仪表板的 “管理器操作” 选项卡中访问操作。查看更多 概念：个人仪表盘 on page 460。

常见问题解答：为什么我无法查看向我汇报的经理的行动计划？

你可以 查看您下属经理的行动计划 on page 468 如果这些条件成立：

- 您是可以访问 “我的团队” 仪表板的人员经理。
- 您位于活动的访问控制组中，并且已启用 “访问操作” 权限。
- 向您报告的经理的仪表板符合保密阈值，包括与您可以访问的另一个部分不太相似。
- 您可以通过上下文切换器切换到管理器仪表板并单击热图中的 “以此段查看” 来查看管理器仪表板的结果。

常见问题解答：如果我有一个无法影响的重点领域，该怎么办？

如果 Peakon 推荐了您无法采取行动或您现在不想关注的重点领域，您可以忽略该建议。示例：您是团队领导，而奖励驱动因素在您的团队中的得分低于基准。但是，您的公司将薪酬决定权限制在高层领导手中，因此您无法影响这一领域。

具有 管理重点领域 权限的经理可以设置自己的重点领域。看 为您的团队设定重点领域 on page 381。

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

我们建议您参考 “分析” 选项卡中的 “驱动因素” 页面，以确定是否有其他您可能想要优先考虑的驱动因素。示例：您想关注同事关系驱动因素，因为您注意到您的员工通过 Peakon 之外的对话感觉与他们的团队没有联系。

当您将驱动程序设置为重点区域时，您的员工会收到通知，他们可以提交有关他们希望看到哪些操作以改进驱动程序的机密建议。设置重点领域时，您可以添加自定义消息来鼓励您的团队提交建议。这可以帮助弥补低分司机没有评论时的差距。

常见问题解答：评论不够怎么办？

当没有足够的评论来理解问题时，处理反馈可能会很困难，尤其是在小团队中。我们建议：

- 在 “分析” 选项卡上的 “驱动因素” 页面中，识别得分低于基准的驱动因素。
- 浏览 Peakon 对这些司机的建议。
- 鼓励您的团队提交保密建议，说明他们希望在您设置为重点领域的驱动因素上看到哪些行动。这可以帮助弥合低分司机与没有评论提供背景信息之间的差距。看 为您的团队设定重点领域 on page 381 了解有关重点领域和团队建议的更多信息。
- 在团队会议上讨论结果。示例：解释您计划为团队的重点领域做些什么，并说明实施变更后某些驱动因素如何得到改进。

常见问题解答：如何与我的团队沟通行动计划？

管理人员可以分享他们的行动计划，并鼓励员工提交机密的团队行动计划建议。

分享行动计划

创建行动计划时，将其 共享设置 设为 与所有人共享。这将使行动计划在员工个人仪表板（如果您的公司启用）和共享仪表板上可用。

如果您的公司尚未启用个人仪表板，我们建议您为员工生成可共享的仪表板链接，以便他们访问团队仪表板和行动计划。

接收团队建议

当您为团队设置重点领域时，Peakon 会通知您的员工。例如：识别驱动程序。我们建议您在通知中添加自定义消息，以鼓励员工就重点领域提交机密行动计划建议。看 为您的团队设定重点领域 on page 381 和 提交团队关于重点领域的建议 on page 376 了解更多信息。

常见问题解答：为什么某些操作未显示在使用情况指标中？

分析 选项卡中的 使用情况指标 报告显示每个经理创建的操作的指标。就报告的指标而言，任何创建的操作都会计入创建该操作的用户，而不是管理包含该操作的仪表板的用户。示例：如果高级领导代表其他人创建了一项操作，则该操作将计入报告中高级领导的指标。这是使用情况指标报告中操作未归属于经理的最常见原因。但是，还有其他原因导致经理的操作未显示在使用情况指标报告中：

- 有人删除了经理的操作。
- 经理的员工调到了另一个团队，而您将更改追溯到了操作创建日期之前。
- 经理成为一名员工，其仪表板不再存在。
- 经理离开了公司，他们的仪表板不再存在。

常见问题解答：**Peakon** 何时删除操作？

当您在 Peakon 中创建行动计划时，它将成为您创建该计划的细分市场的一部分。如果该片段将来不再存在，则任何相关操作都会消失。

这通常发生在经理群体中，当经理不再有任何员工向其汇报时，或者当经理离开公司时。

无法恢复已删除片段的操作。

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

回复评论

概念：评论致谢

重视员工反馈是提高员工参与调查几轮的重要驱动因素。我们发现，当领导层表示重视员工的反馈并予以认可时，员工提交的反馈质量就会提高。

当评论显示在仪表盘或 “评论” 部分时，管理人员可以点击“确认”并选择 5 个标准回复之一进行回复：

- 好主意。
- 谢谢分享。
- 我同意。
- 正在处理。
- 很想当面聊聊。

调查轮次结束后，有权限的经理仍然可以确认、回复评论，并与过去几轮的评论进行互动。

员工收到评论确认后，每天都会收到一封自动发送的评论确认电子邮件摘要。致谢信息也会显示在个人仪表盘中。

管理员无法取消已确认的评论。

员工无法回复确认信息。

经理仍然可以对通过自助服务终端完成调查且没有记录电子邮件地址的员工的评论表示感谢。但是，这些员工无法收到确认邮件通知。

筛选已确认的评论

管理员可以在 “评论” 页面查看已确认的评论，并可按以下条件筛选：

- 我只回复了已确认的评论
- 只有我未回复的评论
- 评论及致谢
- 未注明出处的评论

管理员在筛选已确认的评论时，可以查看每条评论的确认总数。

访问权限

“确认驱动程序注释”、“确认值注释”和 “确认开放式注释” 权限允许访问控制组确认注释。

指标

在 “管理使用情况指标”中可以查看有关确认的统计信息。

概念：评论对话

管理人员可以通过发起对话来查看调查回复的评论并进行互动。管理人员还可以直接从员工评论中添加内部注释。通过这些对话，管理人员可以通过询问后续问题或留下答复来深入了解员工的情绪。

直接对话

当管理人员通过评论发起对话时，员工的身份在整个对话过程中都受到保护。

员工收到一封电子邮件，其中包含：

- 评论文本。
- 评论日期。
- 经理回应。

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

- 經理姓名。

发给员工的电子邮件还强调，他们的身份仍然受到保护。

管理人员可以点击评论上的对话图标来发起对话，然后点击 回复 或 注释 选项。

内部说明

管理人员可以使用内部注释，通过使用@mention 标签来引起其他领导的注意。例如： 您能否创建一个操作来解决这个问题@melissa.smith？

只能@提及已经有权访问评论和对话功能的经理或领导者。 如果不同的用户有必要的访问权限，您还可以提及他们。例如：人力资源合作伙伴或设施管理员。

经理层级

您可以点击评论上的眼睛图标来显示有权访问该评论的管理员的姓名。

管理人员层级列表按照保密设置进行工作。如果由于重叠部分而隐藏了经理部分，或者未达到调查参与者的最低门槛，则列表将不会显示完整的经理层次结构或跳过经理。

经理必须在评论所在的确切段上下文中查看评论，才能查看完整的经理层次结构列表。

经理视图

管理人员可以查看：

- 有权查看评论的经理列表，按照与员工的报告接近程度进行筛选。例如：员工直线经理，其次是部门经理。
- 每条评论的整个对话线程，包括其他经理的回复。
- 未具名员工的回复。

访问权限

访问对话 权限使访问控制组能够回复评论。该权限还使他们能够查看他们有权访问的评论的现有对话。

指标

可以在 管理器使用情况指标中查看确认的统计数据。

relatedlinks
参考信息
faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
常见问题解答：为什么我无法在内部注释中标记另一位经理？ on page 447

概念：调查评论

评论使您的员工能够提供有价值的反馈，而确认使管理人员能够展示反馈认可。

收集评论

员工可以为每个调查问题留下书面反馈，从而让他们能够提供更多有关他们给出的分数的信息。员工可以针对每个问题提交最多 10,000 个字符的书面反馈。

Peakon 收集调查中回答的每个具体问题的评论，这有助于产生主题。

具有查看评论权限的人员领导者可以访问 评论 页面并查看其团队的评论。

访问权限

每个领导者只能显示他们正在查看的片段中的评论。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

管理员可以在 访问控制中禁用某些组查看评论的权限。

翻译评论

管理人员可以使用 “翻译为 ：语言” 选项来翻译每条以不同于管理人员设置的仪表板语言的语言显示的评论。

请注意，此选项仅翻译原始评论，并不翻译对话。翻译按钮仅适用于 Peakon 支持的语言，并且仅在您的仪表板内进行翻译。导出的任何反馈都将采用原始语言。

导出评论

您可以使用 “导出到 Excel” 按钮导出评论。

您不能在导出到 Excel 的数据中包含确认或对话。

relatedlinks
概念
概念：突出显示的评论 on page 433
概念：管理高评论量 on page 436
参考：访问评论 on page 136
进阶篇：评论的价值
参考信息
常见问题解答：评论 on page 443
常见问题解答：为什么经理无法查看其团队的评论？ on page 445
常见问题解答：评论管理器列表如何填充？ on page 445

概念：管理高评论量

评论为驾驶员分数提供了背景信息，并帮助您发现潜在问题，从而有助于制定行动计划。

对于较大的组织和团队来说，管理大量评论可能具有挑战性。本主题提供了如何有效管理大量评论的建议。

通过评论主题了解趋势

当您在过去 3 个月内收集到 200 条或更多特定语言的评论时，Peakon 会生成 主题 。

主题将您的评论分类为 Peakon 从您的评论中识别出的常见主题，使您能够通过探索已识别的主题来处理大量评论。

Peakon 根据最近的评论生成主题，以便主题仍然具有相关性，从而帮助您了解行动计划工作。

按重点领域查看评论

解决重点领域是提高团队参与度的关键部分。为了了解重点领域背后的根本问题，Workday Peakon 员工之声 (Peakon) 建议您：

1. 单击仪表板上的焦点区域。
2. 向下滚动以查看与您选择的驱动程序相关的突出显示的评论。
3. 单击突出显示的评论下方的评论链接，打开一个过滤页面，显示该特定驱动程序的所有评论。
4. 添加操作来解决所提出的任何问题。

查看突出显示的评论

Peakon 认为这些评论很有用，因为它们：

- 是直接的建议，包含诸如 “可以” 或 “应该”之类的词语。
- 包含与评论相关的问题的极端分数。
- 包含大约 140 个字符，这通常会使评论更有用。
- 在处理大量评论时特别有用。示例：有权访问所有细分数据或大量员工的经理或管理员成员。

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

过滤和排序选项

过滤、排序和搜索选项使您能够将评论分组，从而帮助您管理大量评论。

您可以按以下条件筛选：

- 问题集
- 净推荐值类别
- 互动
- 致谢
- 轮次结束日期

您还可以按分数、日期和突出显示的评论进行排序。

通过专家访问委托评论

将问题集或驱动程序访问权限委托给专家用户可以帮助您分散管理评论的责任，并确保他们能够到达公司中的相关专家。

示例包括：

- 设施主管有权访问参与问题集中的环境驱动程序。
- 多元化与包容性顾问可以访问多元化与包容性问题集。

。

常见问题解答：我们可以删除评论回复吗？

管理员不能删除或编辑已发送的评论回复。当您发送回复时，Peakon 会向提交评论的员工发送一封包含您的回复的电子邮件。Peakon 会以随机生成的延迟发送电子邮件，以保护员工的身份。

同样，员工也不可能撤回对话中的回复。

改进中心

为管理人员创建建议行动

开始之前

安全： 管理公司行动。

此权限仅适用于 所有员工 类型访问控制组（例如：管理员、人力资源）。

关于此任务

管理员可以创建自定义操作，这些操作在相关驱动程序仪表板的 “改进” 选项卡上显示为 [公司名称] 推荐的操作 。

可以为所有问题集创建推荐的操作。无法针对每个问题集的结果问题（例如：主要参与度问题及其 3 个结果问题）创建建议的操作，因为它们不能像驱动问题那样直接采取行动。

创建自定义推荐操作时，您必须选择一个问题集和一个驱动程序。管理人员可以编辑公司建议行动的内容并添加清单以更好地满足他们的需求。

创建公司推荐的行动不会自动将其添加到经理行动计划中。管理人员必须手动将该行动添加到他们的计划中。

过程

1. 转至 管理 > 操作。
2. 单击 “创建操作”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. 设置 标题。
4. 添加 描述。
5. 选择 问题集 和 驱动程序。
6. （可选）设置建议的持续时间。
7. （可选）添加翻译。
8. 单击 “保存并发布”。

结果
现在，所有拥有 “访问操作” 权限并可以访问其访问控制组中的相关问题集和驱动程序的经理都可以使用自定义操作。
relatedlinks
概念
概念：行动计划 on page 471
概念：定制公司资源和行动 on page 481

为管理人员创建公司资源

开始之前

安全： 管理公司资源。

此权限仅适用于 所有员工 类型访问控制组（例如：管理员、人力资源）。

关于此任务

管理员可以添加视频和资源的链接，这些链接显示在相关驱动程序仪表板的 “改进” 选项卡上的 “[公司名称] 资源” 部分中。例如：内部培训视频或相关外部文章。

只能为 参与度 问题集创建资源，并且每个驱动程序最多可以添加 25 个自定义资源。无法将公司资源添加到参与结果本身，因为它不可直接操作。

过程

1. 转至 管理 > 资源。
2. 单击 “添加资源”。
3. 选择 驱动程序。
4. 设置 标题。
5. 添加 描述。
6. （可选）添加缩略图。
7. 添加 资源链接 并设置 资源类型。
8. 单击 “保存并发布”。

relatedlinks
概念
概念：定制公司资源和行动 on page 481

概念：改进枢纽

Workday PeakonImprove 中心根据调查结果为领导者提供个性化培训和建议。

在改进中心，领导者可以：

- 制定行动计划。
- 查看推荐的资源。
- 完成微课程。

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

- 详细了解具体驱动因素如何影响参与度。

使用“改进”中心上的过滤器，您可以按问题集（以及特定驱动程序，如果选择）或资源类型查看资源。领导者只能访问他们可以在仪表板中访问的问题集的资源。每个驾驶员仪表板还具有自己的“改进”选项卡，其中包含上下文资源。

资源类型

资源类型	描述
微课程	由我们的组织发展科学 (ODS) 团队开发的简短领导力课程库。 这些短期培训课程以数十年的科学研究为后盾，为领导者提供立即采取行动以及领导高效、敬业团队所需的技能。 每个互动的、适合移动设备的课程都符合 Workday Peakon 方法，确保行动明确且具体地满足每个领导者的需求。 课程最后会提出建议行动，鼓励团队领导利用新知识做出改进。 参与度和多样性与包容性问题集有微课程可供选择。
建议措施	Workday Peakon 提供建议的行动来帮助领导者解决反馈，从而更容易在每一轮调查后实施有影响力的变革。客户数据显示，使用推荐操作与驾驶员评分提高之间存在很强的相关性。 在查看仪表板中的重点领域时以及在每个微课程结束时也可以看到推荐的操作。 领导者可以点击推荐的操作来自定义相关的标题和描述。
资源（文章/链接或视频）	Workday Peakon 提供有关广泛管理主题的文章和视频。我们的 ODS 团队负责管理并保持资源更新。 这些资源结合了定制的内部内容和来自值得信赖的出版商的精心挑选的主题。例如：《哈佛商业评论》（HBR）和 TED。一些链接资源对每月可免费访问的文章数量有限制，并且需要外部订阅才能无限制访问。 所有标准问题集均提供标准资源（文章和视频）。 您还可以上传自己的自定义资源。

概念：定制公司资源和行动

为了扩展现有的推荐操作和资源数据库，您可以将自定义材料添加到 改进 中心：

- 建议采取的措施。
- 文章/链接。
- 视频。

每个驱动程序可以添加 25 个自定义资源。您可以为参与度问题集添加自定义资源，并为所有问题集添加自定义推荐操作。无法将公司资源和建议的行动添加到参与结果本身，因为它不是直接可操作的。员工对司机

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

的看法会影响他们的参与度，并且司机是可直接采取行动的。例如：专注于提高自动驾驶驾驶员的分数也可以间接提高员工推荐该公司作为工作场所的意愿。

只有具有 管理公司资源 和 管理公司操作 权限的用户才能添加和管理自定义材料。这些权限适用于 所有员工 类型组。例如：管理员。

添加自定义公司资源和操作使您能够：

- 链接来自您的内部学习和发展平台的培训。
- 向选定的司机推荐全公司范围的行动和学习。
- 结合内部和外部内容以获得更有效的学习体验。

如果管理员启用了 “访问操作” 权限，他们就可以查看自定义操作。自定义资源（文章/链接和视频）不需要额外的权限。

relatedlinks
概念
概念：行动计划 on page 471

参考：微课程支持语言

Workday Peakon Employee Voice 支持经理仪表板中 Engage 问题集的微课程使用以下语言：

- 阿拉伯语
- 丹麦语
- 荷兰语
- 英语（英国）
- 英语（美国）
- 法语（FR）
- 德语
- 波兰语
- 葡萄牙语（巴西）
- 西班牙语
- 瑞典语

多样性和包容性问题集的微课程仅提供英语（英国）版本。

产品更新

概念：关于 **Peakon** 发行说明

2024 年 6 月和 7 月，Workday 不再在“新功能报告”中发布发行说明，Peakon 帮助中心也迁移到了 doc.workday.com 网站。

具有 Workday 社区登录权限的用户可以在发布中心找到 Peakon 发行说明以及其他 Workday 产品的发行说明。没有 Workday 社区登录权限的用户可以在 Peakon 帮助中心的产品更新部分找到发行说明。请参阅本文的相关部分以了解更多信息。

此外，我们在 Peakon 帮助中心的产品更新部分中设有专门的部分，用于提供 2024 年两次重大变更之前的历史发行说明。

在适应这一新流程的过程中，我们欢迎任何反馈。

没有 **Workday** 社区登录权限的用户

例如：当地管理人员、高层领导、经理、员工。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们在 Peakon 帮助中心的产品更新部分发布发行说明，无需登录访问。这意味着非管理员用户可以继续独立了解 Peakon 更新。

我们每隔一周（偶数周）发布发行说明内容。例如：我们将在第 32 周发布更新，但不会在第 33 周发布更新。这意味着每两周您可以访问新的 Peakon 发行说明（如果在此期间有更新）。

此部分无法订阅电子邮件提醒，因此我们建议您将此页面加入书签并每两周回来查看一次。

具有 **Workday** 社区登录访问权限的用户

示例：指定支持联系人 (NSC) 和 NSC 或 Workday CSM 已添加到 Workday 社区的全局管理员。

Workday 每周三和周五在 Workday Doc 网站的 发布中心 发布其产品的发布说明。登录用户可以随时访问发行说明，并订阅电子邮件通知。

行动	步骤
访问 Peakon 发行说明	1. 单击 doc.workday.com 网站标题中的 “NEW - 发布中心”。 2. 单击 “本周变更” 卡中的 “本周所有发行说明”。 3. 在左侧边栏的 产品 部分中选择 *Workday Peakon Employee Voice*。 注：如果 *Workday Peakon Employee Voice* 没有在 产品 部分显示为选项，则表示在过滤的时间范围内没有任何发行说明。要访问旧的发行说明，您可以展开侧边栏顶部 “上次更新” 部分中的默认时间范围。
订阅 Peakon 发行说明	1. 单击 doc.workday.com 网站右上角的个人资料图片图标。 2. 转至 订阅。 3. 单击 “前往添加订阅”。 4. 从 内容类型标签 下拉菜单中选择 发布说明 。 5. 从 产品标签 下拉菜单中选择 *Workday Peakon Employee Voice*。尽管还有其他子产品选项（例如：*Peakon Listening*），但我们发布的所有发行说明都带有 *Workday Peakon Employee Voice* 产品标签。 6. 从 电子邮件频率 下拉菜单中选择您喜欢的选项。 7. 单击 “订阅”。

发行说明

2025

一月
1月**15**日星期三

巴西葡萄牙语翻译增强功能

我们正在改进 Workday Peakon 中的巴西葡萄牙语翻译，以提高调查的清晰度和用户体验。这些更新将于 2 月 10 日至 14 日期间实施。

我们对调查用户界面 (UI) 实施了以下翻译改进：我们将巴西葡萄牙语中“一点也不”的翻译从“De modo algum”更改为“Nem um pouco”，并将“绝对”的翻译从“Com certeza”更改为“Totalmente”。

对话电子邮件令牌

通过此版本，我们进一步降低了当经理回复员工的评论时员工收到的电子邮件中的对话令牌的安全风险。

员工收到的每封对话电子邮件都有一个带有唯一令牌的链接，该链接将员工引导至一个独立页面，该页面显示他们的评论以及他们可能收到的任何评论回复。

此更新仅与不使用个人仪表板的组织相关，因此其员工通过从独立对话链接打开对话线程来回应评论回复。如果您的组织使用个人仪表板，对话电子邮件中的链接会引导员工从他们的个人仪表板内做出回应。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们将逐步推出此更新，直至 1 月 24 日。

商业利益

将令牌有效期缩短至 24 小时可降低对话中被滥用的风险。

变化

对话电子邮件中的令牌以前会在 8 周后过期，但现在我们将令牌有效期缩短至 24 小时。

如果员工在 24 小时后尝试访问该链接，他们可以请求一个新令牌，Peakon 会立即将该令牌发送到他们的电子邮件地址。每次经理在同一对话中添加回复时，员工将继续自动收到一封带有新令牌的新电子邮件。所有对话令牌将在 24 小时后过期，包括员工请求的任何新令牌。

此更新也会影响已生成的链接。

1月**24**日星期五

日语翻译增强功能

我们正在改进 Workday Peakon 中的日语翻译，以提高调查的清晰度和用户体验。这些更新将于 3 月 24 日至 28 日期间实施。

这些增强功能包括对以下内容的翻译更改：

- 驱动程序名称
- 调查问题

1月**29**日星期三

AI 翻译和 **AI** 评论摘要

我们提供由生成人工智能（GenAI）提供支持的评论增强功能：

- AI 翻译 - 将评论翻译成仪表盘语言
- AI 评论摘要 - 对所有评论进行评论摘要，并按评分组进行

我们从 2 月 26 日起在 5 个工作日内逐步发布 AI 翻译，随后在 3 月 11 日之前在 5 个工作日内逐步发布 AI 评论摘要。

人工智能翻译

新的 AI 翻译功能增强了现有的评论翻译功能，允许用户设置他们的偏好，要么自动翻译评论，要么手动将每个评论翻译成用户的仪表板语言。

AI Translations 支持所有可用的仪表板语言，并自动检测用户的仪表板语言以用于翻译。

仅处理评论文本本身（不包含与评论相关的任何其他数据）即可生成翻译。

AI评论摘要

AI 评论摘要允许用户在任何仪表板上下文和过滤视图上生成临时评论摘要，其中有 10 条或更多评论可用。所有有权访问评论的用户都可以使用此评论摘要功能。

此外，当聚合期内出现 10 条或更多评论，并且有足够多的新回复满足调查轮次的可见性要求时，AI 评论摘要会在每轮调查结束时为每个评分组（0-6、7-8 和 9-10）生成评论摘要。

每个评分小组最多可以收到 3 个概括评论主要主题的要点段落。按评分组总结仅使用包含分数的驾驶员评论。

所有有权访问评论的用户都可以在管理细分（所有报告和直接报告细分）和主要公司环境中查看按评分组划分的评论摘要。

AI评论摘要只能处理英文评论并生成英文摘要。通过启用 AI 翻译，Peakon 将所有评论翻译成英文（从而增加了对摘要有贡献的评论子集），并以用户自己的仪表板语言显示生成的摘要。

商业利益

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

人工智能翻译功能使全球组织中的企业领导者和经理能够阅读、理解和参与所有员工的评论，无论源语言是什么。

启用 AI 翻译还可以增加语义主题、语义搜索和 AI 评论摘要的相关结果子集，通过将所有评论翻译成英文（无论用户的仪表板语言如何），从而增加对这些功能有贡献的评论数量，因为它们目前仅支持英文评论。

当处理大量评论时，AI 评论摘要功能可帮助进行评论分析。能够生成感兴趣部分的评论摘要，并使用可用的过滤器进一步缩小结果范围，使领导者能够快速从定性数据中提取关键见解。

变化

调查评论现在会自动翻译成用户的仪表板语言。用户可以在个人 资料 设置中选择 自动翻译评论 （默认）和手动翻译单个评论 选项。

自动翻译评论 选项可翻译所有评论，每条评论均带有 显示原文 按钮。手动翻译单个评论 选项以源语言显示评论，每个评论都有一个 翻译为[仪表板语言]（例如：翻译成英语）按钮。

目前，Excel 注释导出仅包含源注释和英文翻译。

所有评论 页面现在显示一个 “总结评论” 按钮，使用户能够在仪表板上下文和/或过滤视图上生成临时评论摘要。单击该按钮将显示一个滑入面板，其中包含所选仪表板上下文的评论摘要和详细信息（例如：营销 [部门] 和任何过滤视图（例如：NPS 类别 - 批评者和问题集 - 健康和福祉）。您可以单击 “复制摘要” 选项并在 Peakon 之外保存一份副本，因为这些摘要不存储在 Peakon 中并且无法检索。

最后，我们在 评论 部分的左侧边栏中添加了一个 AI 摘要 页面，其中包含评分组摘要，每个摘要下都有一个复制摘要 选项。评分组摘要将在下一轮调查后生成。

我需要做什么？

所有客户都会自动启用 AI 翻译功能。您可以通过导航至 “管理”>“ > 帐户”> > “数据控制 > ”>“评论翻译”来选择退出。

所有客户都会自动启用 AI 评论摘要功能。您还可以通过转到 管理 > 帐户 > 数据控制 > 评论摘要来选择退出评论摘要功能。

员工同步信息

通过此版本，我们使管理员在使用员工配置集成（例如：Workday 和 BambooHR）更新员工记录时更容易地解决员工同步问题。

我们在员工记录上添加一个 同步信息 选项卡，其中显示以下 3 个部分：

- 员工 ID：员工的唯一标识符。
- 日志：带有时间戳和错误消息的错误日志。
- 信息：来自集成的原始信息。

还可以手动同步员工并刷新选项卡上显示的信息。

所有使用员工同步集成的公司都会自动获得此更新。

Peakon 调查电子邮件重新设计

我们更新了 Peakon 调查邀请电子邮件设计，以更清晰的布局和更少的链接增强用户体验，从而降低网络钓鱼检测机制将电子邮件归类为网络钓鱼或可疑电子邮件的可能性。

此更新将于 2025 年 1 月底上线。更新后的调查电子邮件将自动出现。

您会注意到：

- 调查邀请电子邮件的新设计。
- 减少链接数量。
- 0-10 的评分量表已被删除。

我需要做什么？

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

更新您的培训材料，以便员工了解这些变化。

relatedlinks
示例
AI 情况说明书：Workday Peakon 员工语音评论翻译（需要 Workday 社区访问权限）
AI 情况说明书：Workday Peakon 员工心声评论摘要（需要 Workday 社区访问权限）
视频演示：AI 翻译和 AI 评论摘要（需要 Workday 社区访问权限）

1月**31**日星期五

Peakon 新租户的美国托管服务

从 3 月 15 日起，我们将美国数据中心引入我们的托管基础设施。新的 Peakon 客户可以在入职期间选择他们的托管地区（美国或欧盟）。

请注意，不支持区域之间的数据和租户转移。美国托管环境仅适用于尚未拥有 Peakon 租户的新客户。

商业利益

Peakon 现已面向美国境内有数据驻留要求的潜在客户开放。

变化

Peakon 的美国托管环境利用美国地区的 Amazon Web Services (AWS) 基础设施。无论托管区域如何，所有客户的用户界面都保持不变。

我需要做什么？

没有什么。客户服务在创建帐户时选择托管区域。

二月
2月**12**日星期三

重要时刻：驾驶员入职时间顺序

我们现在在 Peakon 的多个页面上按时间顺序显示入职司机数据。这有助于领导者和管理员以清晰、简化的进程轻松跟踪和浏览入职问题。

入职数据现在按时间顺序（方向、协调、整合、贡献和繁荣）显示在关键页面、下拉菜单和过滤器中。主要页面包括评论（所有评论、敏感评论、主题）、操作、管理（操作、访问控制）、个人仪表板和问题页面。

Peakon 基准

我们使用 2024 年第四季度的最新数据更新 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。您可以在此处访问我们的基准测试资源：https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html。

您的公司仪表板上的外部基准可能会发生细微的变化。

巴西葡萄牙语翻译增强功能

我们现在将此功能提供给您的 Peakon 租户，并将发布说明类型从即将推出更新为功能。

2月**26**日星期三

AI 翻译和 **AI** 评论摘要

我们提供由生成人工智能（GenAI）提供支持的评论增强功能：

AI 翻译 - 将评论翻译成仪表盘语言

AI 评论摘要 - 对所有评论进行评论摘要，并按评分组进行

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们从 2 月 26 日起在 5 个工作日内逐步发布 AI 翻译，随后在 3 月 11 日之前在 5 个工作日内逐步发布 AI 评论摘要。

人工智能翻译

新的 AI 翻译功能增强了现有的评论翻译功能，允许用户设置他们的偏好，要么自动翻译评论，要么手动将每个评论翻译成用户的仪表板语言。

AI Translations 支持所有可用的仪表板语言，并自动检测用户的仪表板语言以用于翻译。

仅处理评论文本本身（不包含与评论相关的任何其他数据）即可生成翻译。要了解有关 AI 翻译的更多信息，请参阅 AI 情况说明书。

AI评论摘要

AI 评论摘要允许用户在任何仪表板上下文和过滤视图上生成临时评论摘要，其中有 10 条或更多评论可用。所有有权访问评论的用户都可以使用此评论摘要功能。

此外，当聚合期内出现 10 条或更多评论，并且有足够多的新回复满足调查轮次的可见性要求时，AI 评论摘要会在每轮调查结束时为每个评分组（0-6、7-8 和 9-10）生成评论摘要。

每个评分小组最多可以收到 3 个概括评论主要主题的要点段落。按评分组总结仅使用包含分数的驾驶员评论。

所有有权访问评论的用户都可以在管理细分（所有报告和直接报告细分）和主要公司环境中查看按评分组划分的评论摘要。

AI评论摘要只能处理英文评论并生成英文摘要。通过启用 AI 翻译，Peakon 将所有评论翻译成英文（从而增加了对摘要有贡献的评论子集），并以用户自己的仪表板语言显示生成的摘要。

要了解有关 AI 评论摘要的更多信息，请参阅 AI 事实说明书。

调查评论现在会自动翻译成用户的仪表板语言。用户可以在个人 资料 设置中选择 自动翻译评论 （默认）和手动翻译单个评论 选项。

自动翻译评论 选项可翻译所有评论，每条评论均带有 显示原文 按钮。手动翻译单个评论 选项以源语言显示评论，每个评论都有一个 翻译为[仪表板语言] （例如：翻译成英语）按钮。

目前，Excel 注释导出仅包含源注释和英文翻译。

所有评论 页面现在显示一个 “总结评论” 按钮，使用户能够在仪表板上下文和/或过滤视图上生成临时评论摘要。单击该按钮将显示一个滑入面板，其中包含所选仪表板上下文（例如：营销 [部门]）和任何过滤视图（例如：NPS 类别 - 批评者和问题集 - 健康和福祉）的评论摘要和详细信息。您可以单击 “复制摘要” 选项并在 Peakon 之外保存一份副本，因为这些摘要不存储在 Peakon 中并且无法检索。

最后，我们在 评论 部分的左侧边栏中添加了一个 AI 摘要 页面，其中包含评分组摘要，每个摘要下都有一个复制摘要 选项。评分组摘要将在下一轮调查后生成。

确认模式可访问性增强

我们增强了 Peakon 提交答案 确认模式内容在放大到 400% 时的可访问性和可用性。

现在，视力较差的用户可以与页面内容无缝交互，确保他们能够在更高的缩放级别下充分参与页面。

提交调查答案的确认模式已更新，可在屏幕尺寸和缩放级别之间顺利调整，并确保内容在任何缩放级别下保持完全功能和可访问。

自定义提醒邮件

通过此版本，我们允许调查配置者自定义提醒电子邮件，从而提供更大的灵活性。

我们在每个调查计划的 电子邮件选项 卡上添加了 自定义提醒电子邮件 部分，使您能够自定义电子邮件主题行、电子邮件文本和相关翻译。本节反映了现有的 自定义初始调查电子邮件 部分和功能，包括添加 markdown 语法的能力。

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

在 **Peakon** 中激活问题

我们简化了提出问题的过程。现在您可以直接在 “编辑” 菜单中启用问题集，而不必使用切换按钮。

我们将启用和禁用调查问题的功能重新定位到编辑面板。

要激活问题，请转到特定问题的 “编辑”，选中 “激活问题” 复选框并保存更改。

荷兰语和波兰语翻译增强功能

3 月 24 日至 28 日这一周，我们为 Peakon 仪表板和调查提供了荷兰语和波兰语翻译增强功能。

我们更改了开放式问题“作为最近加入{Company}的人，我们的入职流程的哪些方面做得好，以及我们可以做得更好？”的荷兰语翻译。

旧翻译：Als iemand die onlangs bij {Company} is gekomen, welkespecten van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

新翻译：Als iemand die onlangs bij {Company} 是 gekomen，welkespecten van onze inwerkperiode werken goed en wat kunnen we verbeteren？

我们还更改了调查登陆页面“{Company} 关心您的意见”的波兰语翻译。

旧翻译: Firmie {Company} zależy na Twojej opinii

新翻译：{Company} dba o Twoją opinię

对于参与度问题，“{Company} 确实关心我的福祉。”

旧翻译：Firma {Company} naprawdę troszczy się o moje dobro。

新翻译：{Company} naprawdę troszczy się o moje dobro。

最后，关于敬业度问题，“{Company} 确实关心我的心理健康”。

旧翻译：Firma {Company} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne。

新翻译：{Company} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne。

日韩敏感评论

在此版本中，我们扩展了敏感评论功能的语言支持。

我们现在支持日语和韩语的敏感评论。

行进
3月**5**日星期三

翻译增强功能

我们现在将此功能交付给您的 Peakon 生产租户，并将发布说明类型从即将推出更新为功能。

我们正在改进 Workday Peakon 中多种语言的翻译，以提高调查的清晰度和用户体验。我们将在 2 月初更新此发行说明，列出变更内容，并计划于 3 月初投入生产。

翻译改进将适用于：

- 调查问题
- 调查用户界面（UI）
- 用户通信
- 适用的仪表板区域

受影响的语言：

- 阿拉伯语
- 加拿大法语
- 拉丁美洲西班牙语

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 繁体中文
- 瑞典语

3月**7**日星期五

简体中文翻译增强功能

3 月 24 日至 28 日这一周，我们改进了 Workday Peakon 的简体中文翻译版。

我们对简体中文版调查量表进行了以下翻译变更：

- 简体中文中的“Not at all”由“完全不满意”翻译为“绝对不”，“Absolutely”由“完全满意”翻译为“绝对”。
- “选择一个0到10之间的数字，其中0表示完全不，10表示绝对”，从“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”到“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”。
- “得分 {score}（总分 {total}）。一点也不。”来自“评分为 {score} ，总分为 {total} 。完全不满意。” 至“评分为{score}，总分为{total}。绝对不。“
- “得分 {score}（总分 {total}）。绝对。”来自“评分为 {score} ，总分为 {total} 。完全满意。” 至 “评分为{score}，总分为{total}。绝对。“

3月**12**日星期三

Peakon 新租户的美国托管服务

从 3 月 15 日起，我们将美国数据中心引入我们的托管基础设施。新的 Peakon 客户可以在入职期间选择他们的托管地区（美国或欧盟）。

请注意，不支持区域之间的数据和租户转移。美国托管环境仅适用于尚未拥有 Peakon 租户的新客户。

Peakon 的美国托管环境利用美国地区的 Amazon Web Services (AWS) 基础设施。无论托管区域如何，所有客户的用户界面都保持不变。

3月**14**日星期五

Peakon 新租户的美国托管服务

从 3 月 15 日起，我们将美国数据中心引入我们的托管基础设施。新的 Peakon 客户可以在入职期间选择他们的托管地区（美国或欧盟）。请注意，不支持区域之间的数据和租户转移。美国托管环境仅适用于尚未拥有 Peakon 租户的新客户。

Peakon 的美国托管环境利用美国地区的 Amazon Web Services (AWS) 基础设施。无论托管区域如何，所有客户的用户界面都保持不变。

3月**19**日星期三

重要时刻：基于规则的问题

我们推出了“重要时刻”的下一个功能，即基于规则的问题。基于规则的问题支持问题的时间安排，使客户能够在适当的时间点根据入职和离职的特定事件对员工进行调查，确保问题与体验相关且及时。

Peakon 根据典型的入职和离职经历，对何时提出每个问题提出了建议。例如：在入职问题集中，入职指导驱动下的问题侧重于早期体验（新角色、工作环境和组织的定位），因此我们建议在员工入职两周后发送这些问题。与整合驱动因素相关的问题（涉及经理支持和绩效目标）更适合在开始日期后的 4 周内提出。

问题时间可根据驾驶员和问题级别进行调整，以适应和反映企业特定的入职或退出流程。

我们将引入在入职和离职问题中添加问题时间的功能，以符合您的员工的经历。问题时间可以按天或周来定义。对于基于规则的问题，通过查看三个关键要素来评估规则：属性日期、规则和下一轮开始日期。

- 属性开始日期：对于入职问题集，时间将基于映射到标准属性就业日期的属性。对于退出问题，时间将基于映射到标准属性分离日期的属性。
- 规则：对于入职问题集，规则写为“after”。例如：2 周后，表示员工加入后的时间。对于离职问题集，规则写为“之前”，例如：2 周之前，即员工离职之前的时间。

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

- 下一轮开始日期：在每一轮开始日期，通过将此日期与属性开始日期进行比较并根据规则对规则进行评估，以查看是否应用了规则并且在该轮调查中提出了问题。

7 天的宽限期确保符合条件的员工在满足规则标准后不迟于 7 天内被询问问题。如果员工在此期限之外满足条件，他们将不会收到问题。当您启用基于规则的问题时，您只能使用规则询问入职和离职问题，而不能手动或通过算法询问。规则会自动评估，如果员工符合条件，他们将收到一份调查。要启用的基于规则的问题必须在 每周的 调查中提出，不能通过任何其他方式提出。

3月26日星期三

Peakon UI 通知

我们更新应用内通知以提高可访问性。

应用内通知现在保持打开状态，直到用户手动单击关闭按钮（x）或导航到另一个页面。

这一变化确保每个人，包括老年用户、患有阅读障碍、认知障碍或视力有限的人，都可以轻松访问重要信息。

通知将不再自动关闭。用户现在必须手动单击关闭按钮（x）或导航到另一个页面来关闭它们。

3月28日星期五

简体中文翻译增强功能

在即将发布的版本中，我们将对简体中文版调查量表的翻译进行以下更改：

- 简体中文中的“Not at all”由“完全不满意”翻译为“绝对不”，“Absolutely”由“完全满意”翻译为“绝对”。
- “选择一个0到10之间的数字，其中0表示完全不，10表示绝对”，从“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”到“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”。
- “得分 {score}（总分 {total}）。一点也不。”来自“评分为 {score} ，总分为 {total} 。完全不满意。” 至 “评分为{score}，总分为{total}。绝对不。“
- “得分 {score}（总分 {total}）。绝对。”来自“评分为 {score} ，总分为 {total} 。完全满意。” 至 “评分为{score}，总分为{total}。绝对。“

我们现在提供此功能并将发布说明类型从即将推出更新为功能。

荷兰语和波兰语翻译增强功能

我们更改了开放式问题“作为最近加入{Company}的人，我们的入职流程的哪些方面做得好，以及我们可以做得更好？”的荷兰语翻译。

旧翻译：Als iemand die onlangs bij {Company} is gekomen, welkespecten van onze onboarding werken goed en wat kunnen we verbeteren?

新翻译：Als iemand die onlangs bij {Company} is gekomen, welkespecten van onze inwerkperiode werken goed en wat kunnen we verbeteren？我们还更改了调查登陆页面的波兰语翻译“{Company}关心您的意见”。

旧翻译: Firmie {Company} zależy na Twojej opinii

新翻译：{Company} dba o Twoją opinię对于参与度问题“{Company} 确实关心我的福祉。”

旧翻译：Firma {Company} naprawdę troszczy się o moje dobro。

新翻译：{Company} naprawdę troszczy się o moje dobro。最后，关于敬业度问题，“{Company} 确实关心我的心理健康”。

旧翻译：Firma {Company} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne。

新翻译：{Company} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychiczne。

我们现在提供此功能并将发布说明类型从即将推出更新为功能。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

重要时刻：基于规则的问题

我们推出了“重要时刻”的下一个功能，即基于规则的问题。基于规则的问题支持问题的时间安排，使客户能够在适当的时间点根据入职和离职的特定事件对员工进行调查，确保问题与体验相关且及时。

Peakon 根据典型的入职和离职经历，对何时提出每个问题提出了建议。例如：在入职问题集中，入职指导驱动下的问题侧重于早期体验（新角色、工作环境和组织的定位），因此我们建议在员工入职两周后发送这些问题。与整合驱动因素相关的问题（涉及经理支持和绩效目标）更适合在开始日期后的 4 周内提出。

问题时间可根据驾驶员和问题级别进行调整，以适应和反映企业特定的入职或退出流程。

我们已更新“我需要做什么”部分，其中包含详细的配置步骤。我们现在向您的租户提供此功能，并将发布说明类型从即将推出更新为功能。

Peakon UI 通知

由于此功能不可用，我们删除了此注释。

四月
4月**9**日星期三

数据托管信息

我们在 管理 > 帐户 区域的信息部分引入了 数据托管区域 字段。

我们在“管理”下的“帐户”区域中添加了一个信息丰富的不可编辑部分，显示您的 Peakon 租户的数据托管区域。

4月**16**日星期三

Hibob 集成 Webhook

我们不再需要 Hibob 集成 webhook 的 员工休假 事件，从而改进了数据处理。

我们不再需要 Hibob webhook 中的员工休假事件。更新您的 Peakon webhook 以仅发送以下员工事件：

- 员工创建
- 员工更新
- 员工已删除
- 员工加入
- 员工离职

在 Hibob 平台中编辑您的 Hibob 连接设置以排除 员工休假 事件。

Personio 集成的标准属性

我们应用了一些更改来改善 Personio 与 Workday Peakon 的集成。

我们现在支持 Personio 集成的 员工 *ID* 字段的整数类型。我们现在不仅支持 生日，还支持 生日 属性的 出生日期、 出生日期 和 年龄 字段。

Peakon 基准

我们在发行说明中添加了一个附件。

4月**23**日，星期三

精选洞察的重点领域

通过此版本，您可以查看和设置“多元化与包容性”、“健康与福祉”以及“转型与变革”核心问题集的重点领域。

我们在“精选见解”页面中为“多元化与包容性”、“健康与福祉”以及“转型与变革”问题集添加了“查看您选择的重点领域”下拉菜单。如果尚未设置关注领域，您现在可以在“精选见解”页面中直接设置一个。

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

此次变更不影响入职培训、离职培训、COVID-19 培训和自定义问题集。

Hibob 集成 Webhooks

我们改进了数据处理，不再需要 Hibob 集成 webhook 中的“员工休假”事件。

我们不再需要 Hibob webhook 中的“员工休假”事件。请更新您的 Peakon webhook，使其仅发送以下员工事件：

- 员工创建
- 员工更新
- 员工已删除
- 员工已入职
- 员工离职

我们将发布说明从“即将推出”更新为“已上线”。

4月**25**日，星期五

外部管理员

我们引入了一个专门为外部管理员设计的新型访问控制组。

我们在 “常规访问”下添加了 “外部管理员” 访问控制组。该小组专为聘请外部顾问协助实施 Peakon 的客户而设。

如果您正在使用 Peakon，则不再需要将外部管理员添加为员工。

顾问入职时必须选择强密码并设置双因素身份验证。

可能
5月**9**日，星期五

Peakon 基准测试

我们使用 2025 年第一季度的最新数据，更新 Workday Peakon Employee Voice 的行业基准。您可以在这里访问我们的基准测试资源：https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html。

公司仪表盘上的外部基准可能会出现一些细微变化。

今年晚些时候，我们将把基准更新频率从每季度一次改为每半年一次。

我们还将把 2025 年第三季度的生产日期从 11 月 12 日提前到 10 月中旬。

行业基准往往每个季度都在变化，这使得用户很难依赖稳定的参考点。每半年更新一次的更新计划可以使基准测试结果保持更长时间的稳定。

季度更新将持续到 2025 年，最终版本将于 2025 年 10 月中旬发布。第一次半年更新将于 2026 年 4 月中旬进行。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5月28日，星期三

灵活域名允许列表

我们更新了电子邮件域名与 Peakon 的交互方式。现在您可以请求将任何电子邮件域添加到您的允许列表中，从而使多家公司能够安全地为其员工共享相同的电子邮件域。我们通过确保用户只能通过独特的、专用的公司子域名访问其公司的 Peakon 实例来维持强大的安全性。

现在您可以将任何电子邮件域名添加到您的允许列表中。电子邮件域不再局限于单个 Peakon 租户。

PowerPoint导出图像替换

Workday Peakon 会替换 PowerPoint 导出中的图像。

我们对 Peakon PowerPoint 导出文件进行了更新，将当前图像替换为 Peakon 调查中使用的图像。

5月30日，星期五

评论确认新增筛选选项

我们新增了 2 个评论确认筛选选项。

我们增强了筛选逻辑，使其包含任何用户（而不仅仅是当前管理员）确认的评论。在“评论”页面的“致谢”筛选器中，我们添加了 2 个新的筛选选项：

- 评论及致谢
- 未注明出处的评论

六月
6月11日，星期三

问题管理可用性增强

我们更新了 问题 管理页面，以提高其易用性。现在每个问题都显示在单独的行中，与它关联的驱动程序分开。此项更改适用于所有题型。

在 “问题” 页面上，每个调查问题现在都有自己的一行。

COVID-19 问题集图标颜色更新

我们更新了 Workday Peakon 中 COVID-19 问题集的图标颜色。

我们更新了用于 COVID-19 问题集的图标颜色。新冠肺炎相关问题的内容保持不变。

6月18日，星期三

德语翻译增强功能

我们改进了 Workday Peakon Employee Voice: How it Works 页面中“数据源和访问”部分的德语翻译。

我们对该段落的德语翻译进行了修改：

“Workday Peakon Employee Voice 中的数据来源于您的组织以及对调查的回复。您有权要求查阅、更正和删除您的个人数据。如需进一步帮助和支持，请联系您所在机构的人力资源代表。如需更改您的调查问卷回复，您可以删除现有回复，然后使用调查邀请邮件中的链接重新提交调查问卷。

以前的翻译：“工作日 Peakon 员工之声中的日期将在组织和 Befragungen 中进行。Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung oder Löschung der Daten zu verlangen.联系中的 HR-Abteilung 人员，死于组织中的 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.”

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

新翻译：“工作日 Peakon 员工之声中的日期将在组织和 Befragungen 中进行。Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen.联系中的 HR-Abteilung 人员，死于组织中的 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.”

我们现在将此功能交付给您的 Peakon 租户，并将版本说明从“即将推出”更新为“功能”。

6月**20**日，星期五

德语翻译增强功能

我们改进了 Workday Peakon Employee Voice: How it Works 页面中 “数据源 和 访问” 部分的德语翻译。

我们对以下段落的德语翻译进行了更改：“Workday Peakon Employee Voice 中的数据来自您的组织以及对调查的回复。您有权要求查阅、更正和删除您的个人数据。如需进一步帮助和支持，请联系您所在机构的人力资源代表。如需更改您的调查问卷回复，您可以删除现有回复，然后使用调查邀请邮件中的链接重新提交调查问卷。

以前的翻译：“工作日 Peakon 员工之声中的日期将在组织和 Befragungen 中进行。Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung oder Löschung der Daten zu verlangen.联系中的 HR-Abteilung 人员，死于组织中的 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.”

新翻译：“工作日 Peakon 员工之声中的日期将在组织和 Befragungen 中进行。Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen.联系中的 HR-Abteilung 人员，死于组织中的 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.”

我们现在将此功能交付给您的 Peakon 租户，并将版本说明从“即将推出”更新为“功能”。

七月
7月**2**日，星期三

删除问题按钮位置

我们移动了 “删除问题” 按钮，以提高可用性并降低在编辑或添加问题时意外删除的风险。

现在，“删除问题” 按钮位于 “编辑问题” 滑入式窗格底部的问题删除折叠面板内。

新位置将其与关闭按钮（x）分开，使界面更加直观和用户友好。

问题本地化

我们更改了本地化字段标签，以便让客户更清楚地了解它指的是哪种本地化。

我们将 “编辑问题” 侧边栏面板中的字段标签从 “本地化” 重命名为 “问题本地化”。

7月**9**日，星期三

问题管理跨平台用户界面改进

我们在 Workday Peakon 中推出了一系列 UI 增强功能，以改善桌面和移动端的问答管理体验。

在此版本中，我们更新了 Workday Peakon 中问题编辑侧边栏的布局，以突出关键操作并提高可见性：

- 引入一个新的设计组件，用于在滑入视图中显示非活动驱动程序或问题集。
- 将本地化提示移至标准问题的侧滑窗口顶部。
- 重新排序字段： 激活问题 复选框现在显示在 问题集 和 驱动程序 下拉列表之前。

我们还更新了 “非活跃” 问题标签：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 为了提高可读性，现在它显示在问题下方。
- 我们将标签颜色从琥珀色改为红色。
- 新增 “已阻止” 图标，以清晰地指示非活动状态。

此外，我们还优化了移动端体验：

- 问题管理页面上的 “编辑” 按钮现在位于每个问题的右侧，取代了之前的堆叠式布局，以便在较小的屏幕上获得更好的可用性。

重要时刻韩语翻译

我们更新了 Workday Peakon 中“重要时刻”的韩语翻译，以增强本地化和用户理解。

我们将 Workday Peakon 中“Moments that Matter 问题集”的韩语翻译从“Moments that Matter 질문 세트”更改为“주요 마일스톤 질문 세트”。

低参与度和提醒邮件预览选项

我们更新了调查日程设置页面中的用户界面，将提醒邮件和低参与度邮件的预览选项分开。

我们将原有的单个 “预览” 下拉菜单替换为两个独立的按钮，分别用于 预览提醒邮件 和 预览低参与度邮件。这些选项现在直接显示在调查设置页面的 “日程安排” 区域。

7月**16**日，星期三

问题管理跨平台用户界面改进

我们在 Workday Peakon 中推出了一系列 UI 增强功能，以改善桌面和移动端的问答管理体验。

我们更新“更改”字段，以记录编辑问题滑入面板上的新更改。

在此版本中，我们更新了 Workday Peakon 中编辑问题侧边栏的布局，以突出关键操作并提高可见性：

- 引入一个新的设计组件，用于在滑入视图中显示非活动驱动程序或问题集。
- 将本地化提示移至标准问题的侧滑窗口顶部。
- 删除 问题 输入框中的文本 “添加一个与上述司机相关的问题”。
- 重新排序字段： 激活问题 复选框现在显示在 问题集 和 驱动程序 下拉列表之前。

我们还更新了 “非活跃” 问题标签：

- 为了提高可读性，现在它显示在问题下方。
- 我们将标签颜色从琥珀色改为红色。
- 新增 “已阻止” 图标，以清晰地指示非活动状态。

此外，我们还优化了移动端体验：

- 问题管理页面上的 “编辑” 按钮现在位于每个问题的右侧，取代了之前的堆叠式布局，以便在较小的屏幕上获得更好的可用性。

7月**18**日，星期五

当调查被标记为测试时，清晰的 **AI** 摘要。

我们确保您的AI评论摘要仅包含生产数据。

在此版本中，当调查轮次被标记为测试时，该轮次的 AI 评论摘要将自动从仪表板中删除。这适用于现有的和新创建的测试轮次。我们还引入了一个弹出式警报，通知管理员与该轮评论关联的任何摘要都将被永久删除。

问题管理跨平台用户界面改进

我们在 Workday Peakon 中推出了一系列 UI 增强功能，以改善桌面和移动端的问答管理体验。

我们更新“更改”字段，以记录编辑问题滑入面板上的新更改。

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

在此版本中，我们更新了 Workday Peakon 中编辑问题侧边栏的布局，以突出关键操作并提高可见性：

- 引入一个新的设计组件，用于在滑入视图中显示非活动驱动程序或问题集。
- 将本地化提示移至标准问题的侧滑窗口顶部。
- 删除 问题 输入框中的文本 “添加一个与上述司机相关的问题”。
- 重新排序字段： 激活问题 复选框现在显示在 问题集 和 驱动程序 下拉列表之前。

我们还更新了 “非活跃” 问题标签：

- 为了提高可读性，现在它显示在问题下方。
- 我们将标签颜色从琥珀色改为红色。
- 新增 “已阻止” 图标，以清晰地指示非活动状态。

此外，我们还优化了移动端体验：

- 问题管理页面上的 “编辑” 按钮现在位于每个问题的右侧，取代了之前的堆叠式布局，以便在较小的屏幕上获得更好的可用性。

7月23日，星期三

电话号码登录

Workday Peakon 现在支持手机号码登录，为用户提供更灵活、更便捷的登录方式。

员工无需电子邮件地址或密码即可安全访问其帐户，这对于一线员工来说非常理想。

通过此次更新，用户现在可以使用手机号码和一次性短信验证码登录。使用手机号码登录的用户只能访问其个人员工仪表盘。

短信发送由 Twilio 处理，可靠性可能因地区和运营商的具体因素而异。

管理员可以通过创建 客户 服务 工单来启用电话号码登录功能。问题解决后，请在 “管理”>“帐户”>“数据 控制”下激活该功能。

确保员工记录包含电话号码。

环境、社会及治理问题集（ESG）

我们计划推出 ESG 问卷，其中包含 25 个问题，旨在帮助企业收集员工对道德、可持续性和工作场所责任的有意义的反馈。

我们将提供一套包含 25 个经过验证的题目的 ESG 问卷，涵盖 5 个维度：

- 道德
- 社会责任
- 可持续性
- 财务合规与风险
- 工作场所安全

领导者将能够跟踪 ESG 认知情况，发现差距，并制定有针对性的行动计划。

该功能上线后，请审核并更新访问控制权限，以授予对题集的访问权限。评估题库并根据需要进行更新。

试题如下：

- 对 管理员 访问控制组启用。
- 管理员可在 “管理 > 问题” 区域查看。
- 已在您的调查计划中禁用。它将显示在调查计划配置的 “频率” 选项卡中，并且可以包含在现有的调查计划中。

Workday Peakon 员工语音号码字体

我们改进了 Workday Peakon Employee Voice 字体的字母间距，并添加了其他符号。现在页面加载时，动画也能正确加载了。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

7月30日，星期三

问题管理用户界面改进

我们对问题管理界面进行了一系列改进。

用户现在只需点击 “编辑” 或 “配置” 按钮即可打开 “编辑问题” 和 “配置驱动程序” 面板，而无需点击问题或驱动程序本身。我们将设置问题时间的建议以及 “编辑此司机的时间” 按钮移至司机标题下方。

八月
8月6日，星期三

重要时刻韩语翻译

我们更新了 Workday Peakon 中“重要时刻”的韩语翻译，以增强本地化和用户理解。

我们将 Workday Peakon 中“Moments that Matter 问题集”的韩语翻译从“Moments that Matter 질문 세트”更改为“주요 마일스톤 질문 세트”。

我们现在将此功能交付给您的 Peakon 生产租户，并将发布说明类型从“即将推出”更新为“功能”。

Peakon 基准测试

我们使用 2025 年第二季度的最新数据，更新 Workday Peakon Employee Voice 的行业基准。您可以在这里访问我们的基准测试资源：https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html。

公司仪表盘上的外部基准可能会出现一些细微变化。

8月8日，星期五

评论的回复评分筛选器

现在您可以在评论页面上直接按回复评分筛选评论。这样，您就可以根据受访者对问题的评分来查看和分析书面反馈。

我们通过在评论页面添加新的“回复评分”筛选器来增强筛选逻辑。筛选选项包括：

- 无得分
- 0-10（个人得分值）

您可以使用筛选器快速找出与特定回复分数相关的评论。

8月13日，星期三

百分比有利得分模式

我们引入了一种新的评分视图模式，以帮助客户从传统的评分标准过渡到更熟悉的指标。

现在您可以在 Peakon 中将“赞成率”设置为默认评分视图。这种新的评分模式会显示回复的百分比，并将所有回复分为 3 个清晰的类别：

- 0-3：不利
- 4-6：中立
- 7-10：有利

管理员可以直接在“数据设置”面板中，为所有管理仪表板应用 2 种新的不同模式：

- 平均得分及偏好分布
- 好感度百分比及好感度分布

这样一来，管理人员将默认看到有利的分数及其完整分布情况，从而使结果更容易解读。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

这是一个可选的新计分模式。要进行设置，请转到 “管理”>“数据设置”>“仪表盘”，然后选择以下新选项之一：

- 好感度分布百分比
- 平均得分及好感度分布

8月15日，星期五

重要时刻：离职员工调查

我们将推出“离职员工调查”功能，这是我们“关键时刻”计划的又一增强功能。该功能基于离职问卷和规则型问题，旨在适时收集相关反馈。对离职员工进行调查，可以让你在员工离开组织后的特定时间点获得关于其离职体验的反馈。

这项新功能使您能够向离职员工询问相关规定，并且仅适用于离职问题集。您可以配置新规则，在员工离职前、离职后或两者都向他们发送调查问卷。此外，为了支持此功能，离职日期属性中新增了多个细分维度。Peakon 还就何时向离职员工提问提出了建议，以最大限度地提高他们的参与度和反馈。根据典型的离职体验，建议在员工离职 3 天后询问这些问题。

我们将为 Workday Peakon 添加新功能，以支持对离职员工进行调查。这些变化是在现有“重要时刻”功能（退出问题集和基于规则的问题）的基础上进行的。您将能够：

- 为离职问题集配置新的 后续 规则，添加新的提问时间选项，以便在员工离职日期之后向其发送调查问卷。
- 创建包含 “员工状态” 选项的日程安排表，以区分在职员工和离职员工的日程安排。
- 将个人电子邮件地址同步到您的常规 Workday 同步，或者通过手动上传进行同步，这是对离职员工进行调查所必需的。
- 访问离职日期属性的新细分： 离职后 *0-1* 个月、 离职后 *1-2* 个月和 离职后 *2-3* 个月。

如果您决定使用此功能并开始收集个人电子邮件，请确保您已完成任何必要的内部业务讨论，并获得有关如何管理和处理此数据的批准。这一点很重要，因为它涉及到您内部的数据隐私和合规流程。一旦您添加了离职员工的个人电子邮件地址：

- 审查和配置离职问题集规则：决定哪些离职问题应仅在员工离职日期之后适用，哪些问题应在离职日期之前和之后都适用，哪些问题应仅在离职日期之前适用。
- 创建离职调查计划：在创建离职调查计划时，选择“已离职”员工状态，以便将调查对象集中于已离开组织的员工。
- 将离职计划表上线：确保其中包含所有离职员工。
- 更新培训材料：确保员工了解离职调查流程的变更。

8月20日，星期三

调查图示增强

我们更新了调查错误页面上的插图，以提供更好的用户体验。根据具体错误信息，插图会有所不同，以便提供更多上下文信息。Workday Peakon 将继续使用现有的插图作为常规调查问题。

我们在 Workday Peakon 的以下页面中更新了插图：

- 当调查问卷没有任何问题时，将显示此页面。
- 调查问卷已完成并显示首页。
- 与连接问题相关的错误页面（例如：“无法加载页面”、“无法与服务通信……”）。

本次更新仅影响调查错误页面；常规调查问题将保留其现有插图。

综合评论确认邮件

通过此次发布，Workday Peakon 现在每天向员工发送一封电子邮件，汇总他们收到的所有评论确认信息，取代了之前为每个确认信息单独发送电子邮件的方法。我们将分阶段推出这项变更，未来几周内所有客户都将可以使用这项变更。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们将现有的评论确认电子邮件替换为新的电子邮件，该新电子邮件将汇总员工所有评论的确认信息，并以每日一封邮件的形式发送。

新邮件每天发送一次，且仅在前一天收到评论确认后才会发送。如果员工启用了个人仪表盘，则电子邮件中将包含指向评论页面的链接。如果个人仪表盘被禁用，电子邮件将包含评论内容以及相应经理的确认信息。

8月**22**日，星期五

属性 **UI** 增强

我们改进了 Workday Peakon 中“属性”页面的用户界面，以提高可用性和清晰度。我们现在将调查限制和目标数据收集设置归类到明确定义的卡片中。

我们在“属性”页面上引入这些更改：

- 我们将调查限制移至一张新卡片中，该卡片现在直接位于属性标题下方。
- 我们现在将目标数据收集设置（包括和排除细分）归类到一个专门的卡片中。

九月
9月**5**日，星期五

环境、社会及治理问题集（ESG）

我们现在将此功能交付给您的 Peakon 租户，并将版本说明类型从“即将推出”更新为“功能”。

我们提供 ESG 问卷，其中包含 25 个问题，旨在帮助组织收集员工对道德、可持续性和工作场所责任的有意义的反馈。作为我们对灵活聆听进行投资的一部分，ESG 是我们简化问题模型中提供的第一个问题集。我们为问题和问题分组提供清晰的问题标题，以便更清楚地呈现所提出的见解。

我们提供包含 25 个经过验证的题目的 ESG 问卷，涵盖 5 个维度：

- 道德
- 社会责任
- 可持续性
- 财务合规与风险
- 工作场所安全

领导者能够追踪 ESG 认知度，发现差距，并制定有针对性的行动计划。管理员还可以为自定义 ESG 问题创建问题标题。

9月**12**日，星期五

重要时刻：离职员工调查

我们推出了“离职员工调查”功能，这是我们“重要时刻”之旅的又一增强功能。

此功能基于离职问题集和基于规则的问题，可在特定时间点收集相关的离职反馈：您可以在员工离职前、离职后或两者兼而有之的情况下进行调查。

Peakon 就何时向离职员工提问提出了建议，以最大限度地提高他们的参与度和反馈。根据典型的离职体验，建议在员工离职 3 天后询问这些问题。

对离职员工的调查建立在现有“重要时刻”功能（离职问题集和基于规则的问题）的基础上。您可以：

- 将个人电子邮件地址同步到您的常规 Workday 同步、其他同步或通过手动上传，这是调查离职员工所必需的。
- 提前同步分居日期和原因，最多可在分居日期前 3 个月同步。
- 访问离职日期属性的新细分：离职后 0-1 个月、离职后 1-3 个月、离职后 3-6 个月和离职后 6 个月以上。
- 利用调查计划页面上的“就业状态”选项，您可以对离职员工进行调查。
- 为离职问题集配置新的后续规则，添加新的提问时间选项，以便在员工离职日期之后向其发送调查问卷。这将作为现有基于规则的问题功能的一部分发挥作用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我需要做什么？如果您决定使用此功能并开始收集个人电子邮件，请确保您已完成任何必要的内部业务讨论，并获得有关如何管理和处理此数据的批准。这很重要，因为它涉及到您内部的数据隐私和合规流程。

一旦您将离职员工的个人电子邮件地址添加进去：

- 更新培训材料：确保员工了解离职调查流程的变更。
- 修改同步设置：确保定期、一致地记录组织内的离职日期和原因，并选择在同步中包含个人电子邮件。
- 决定调查对象：审查是否要调查所有离职员工或其中一部分，并管理调查范围。
- 审查和配置离职问题集规则：决定哪些离职问题应仅在员工离职日期之后适用，哪些问题应在离职日期之前和之后都适用，哪些问题应仅在离职日期之前适用。
- 创建离职调查计划：在创建离职调查计划时，选择“已离职”员工状态，以便将调查对象集中于已离开组织的员工。
- 启用离职计划表：确保其中包含所有离职员工。

如果我什么都不做会怎样？提问方式不会有任何变化。如果您已经在使用基于规则的问题，则将继续照常进行。

您可以决定是否对退出问题集使用后续规则，并且需要在退出问题页面上启用规则，然后设置“离开”日程表。

如果你什么都不做，就不会影响任何现有的日程安排或员工监听计划。

离职日期细分洞察

我们为“离职日期”属性添加了可选细分，以帮助您从离职员工调查中获得更深入的见解。

这些新版块使您能够分析近期离职员工的反馈，并将其与几个月前离职员工的反馈进行比较。

我们新增了向“分离日期”属性添加以下四个新段的选项：

- 分居后不到1个月
- 分居后1-3个月
- 分居后3-6个月
- 分居六个月后

当这项变更实施后，离职员工将转移到他们相应的新的部门，他们的评分和评论也将重新分配。

这可能会改变现有的分离日期仪表盘。请注意，此操作无法撤销。

调查纳入设置

我们将 Workday Peakon 中的“参与状态”切换开关替换为“调查包含”复选框。这一变化使得控制谁收到调查问卷变得更加容易，并且可以通过专门的调查计划为调查离职员工提供明确的支持。

“参与状态”开关已更新为 “调查包含” 复选框。

包含前雇员的分数汇总选项

我们推出了一种新的评分汇总选项，以帮助您从前员工那里获得更多见解。

现在，您可以利用新增的 1 年 选项，延长前员工的评分在汇总调查结果中的保留时间。

我们为“纳入前员工”设置添加了 1 年选项，即前员工的分数包含在汇总结果中的时长。

未来终止同步和集成增强功能

我们发布了一系列更新，以改进 Peakon 与 Workday 和第三方人力资源系统的集成方式。

此次发布：

- 我们将 “集成设置” 选项移至“集成”页面上的滑入式面板。
- 现在每个 “包含在同步中” 选项都带有上下文帮助。

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

- 现在，个人电子邮件可以作为同步选项，应用于所有 HRIS 和 SCIM 集成。
- 我们推出了 未来终止增量 同步功能，该功能可同步员工离职日期前最多 3 个月的终止数据。

9月17日，星期三

ANCC磁性护理卓越认证题集

即将推出

我们将 ANCC Magnet 护理卓越认证的题库引入 Peakon 平台。这套问题集专为我们的医疗保健客户设计，使您能够在员工调查中加入与 ANCC Magnet 模型原则的 7 个组成部分相一致的问题。这套问题将帮助您评估和深入了解护理领导力、专业发展以及护理人员的工作环境等关键领域。

我们将介绍 ANCC 磁性护理卓越认证题集。本次更新将提供一套 21 个专门的问题，这些问题与 ANCC Magnet 模型的 7 个组成部分相对应。

管理员可以通过创建客户服务工单来请求 ANCC 问题集。问题解决后，请审核并更新访问控制权限，以便在功能上线后授予对问题集的访问权限。评估题库并根据需要进行更新。一旦请求并激活，问题集将如下所示：

- 对管理员访问控制组启用。
- 管理员可在 “管理 > 问题” 区域查看。
- 已在您的调查计划中禁用。它将显示在调查计划配置的“频率”选项卡中，并且可以包含在现有的调查计划中。

如果你什么都不做，你就无法访问题库。

高棉语（柬埔寨）调查语言

即将推出

我们将把高棉语（柬埔寨）作为 Workday Peakon 中的一种新的调查语言选项。

员工可以在调查语言下拉菜单中选择高棉语（柬埔寨）作为调查语言。管理员还可以在设置调查问卷时将高棉语设置为可用选项。

9月26日，星期五

Peakon 移动应用程序

我们计划于 2026 年 3 月 31 日停止 Peakon iOS 和 Android 移动应用程序的服务。

目前没有直接替代此功能的方案。我们计划在退役完成之前，将 MyTask 集成到 Workday Mobile 应用中，使用户能够在 Workday 应用中完成 Peakon 调查。此外，用户还可以继续使用移动网络浏览器访问仪表盘和调查等更高级的功能。例如：Safari 和 Google Chrome。这样一来，非 Workday 客户也可以继续在移动设备上使用 Peakon。

我们计划专注于互联体验（Workday Mobile）功能，并通过更好地在客户所在之处、在他们已经使用的渠道中以及与 Workday 完全集成的方式，继续支持一线工作人员。简化内部沟通将使客户能够引导用户使用一个应用程序（Workday 应用程序），而不是两个单独的应用程序，从而提高调查参与度。

我们建议您通知利益相关者，并告知管理人员和员工，他们可以继续通过移动网络浏览器访问 Peakon 仪表板和调查。我们还建议 Workday 客户考虑将 Workday 移动应用程序作为 Peakon 调查渠道进行推广。

AI摘要增强

我们更新了 Workday Peakon 显示 AI 摘要的“最后更新日期”的方式。现在显示的日期反映了摘要上次创建或重新生成的时间，为您提供更准确、更及时的信息。此前，显示的日期与轮次结束日期相关。

- AI摘要上的日期现在反映的是摘要上次创建或重新生成的时间。
- 日期会在回合结束后或重新生成摘要时自动更新。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

十月
10月1日，星期三

哈萨克语（西里尔文）调查语言

即将推出

我们计划在 Workday Peakon 中添加哈萨克语（西里尔语）作为新的调查语言选项。

员工可以在调查语言下拉菜单中选择哈萨克语（西里尔语）作为调查语言。管理员还可以在问卷设置过程中将哈萨克语设置为可用的问卷语言选项。

Peakon 移动应用程序

我们更新了此退休信息，以支持交付详情部分中的新退休状态字段。

我们更正此注释，以明确“变更”部分。我们将计划退休日期从 2025 年 9 月 30 日更新为 2026 年 3 月 31 日。

我们计划停用 Peakon iOS 和 Android 移动应用程序。

目前没有直接替代此功能的方案。我们建议您使用 Peakon 调查问卷和 PEX 卡。

此外，用户还可以继续使用移动网络浏览器访问仪表盘和调查等更高级的功能。例如：Safari 和 Google Chrome。这样一来，非 Workday 客户也可以继续在移动设备上使用 Peakon。

2024

八月
8月2日星期五

COVID-19 问题集基准

我们计划于 8 月 14 日取消 COVID-19 Peakon 问题集的基准。该问题集的基准已不再被积极使用。

8月14日星期三

Peakon 基准

我们使用 2024 年第二季度的最新数据更新 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。这些更新将于 8 月 14 日投入使用。

Peakon 推断时区退出

我们现已停用 Workday Peakon 中的推断时区。

我们建议您更新 Peakon 中的员工记录，以包含员工的时区。如果您集成来自 Workday 的数据，则可以通过选中 Peakon 中 Workday 集成页面上的 “时区” 复选框来自动填充员工的时区。

我们还建议您在启动调查之前，确保在此功能退役时使用正确的时区。

如果您没有在员工记录中更新员工的时区，Peakon 将使用以下优先顺序确定何时发送调查通知：

- 调查计划上的时区。
- 账户设置上的公司时区。
- 世界标准时间。

8月21日星期三

Peakon 遗产域名

我们最初于 *2023* 年 *9* 月 *8* 日向您告知了这一退休消息，退休期为 *12* 个月。我们现在完全停止使用此功能。

我们停用以下通用域名：

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- app.peakon.com
- survey.peakon.com
- api.peakon.com

我们用包含您公司名称的子域名替换即将退役的项目。示例：名为 ABC 的公司有以下子域名：

- abc.peakon.com
- abc.peakon.com/survey
- abc.peakon.com/api

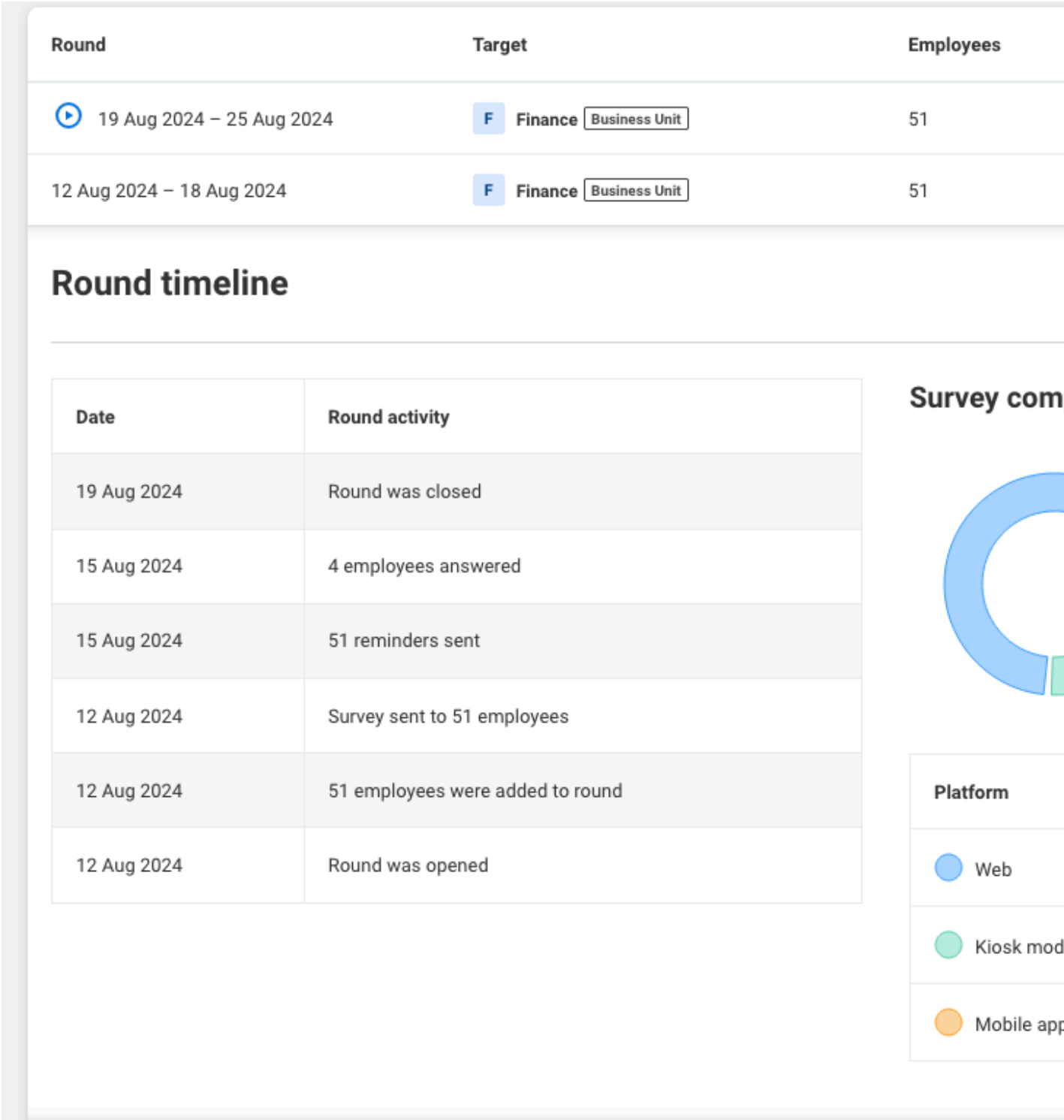
九月
9月**4**日星期三

各平台完成的调查

在此版本中，我们提供了新的报告，使组织能够按平台查看调查完成情况。示例：Web 或移动应用程序。我们将在一周内逐步发布此更新。

现在可以在 “活动” 选项卡中查看每轮调查的报告，包括历史调查。您必须单击向下的箭头来展开调查轮次的详细信息。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved



报告显示了这些调查完成平台：

- Web
- Kiosk 模式
- 移动应用
- 未知

网络类别包括在桌面和移动网络上完成的调查，以及 Microsoft Teams 中的弹出窗口和从 Slack 链接打开的调查。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

信息亭模式类别包括从任何设备完成的调查，只要员工使用信息亭模式。示例：使用信息亭模式在移动网络上完成调查有助于实现信息亭模式指标。

可以访问 “管理”中的 “计划” 区域的每个人都可以自动获取该报告。

属性数据收集标准文本（即将推出）

通过此版本，我们改善了在调查中使用属性数据收集的组织的调查体验。该版本将于 9 月底至 10 月初投入生产。

我们删除了调查中属性数据收集选项上方显示的标准消息：“请提供一些数据来帮助我们。系统使用这些信息将分数分成不同的部分。这使您的组织更好地了解需要重点改进的地方。您的调查回复将保密。”

可编辑文本现在是调查中数据收集选项之前显示的唯一消息，并且现在以白色背景显示，而不是灰色框。

这一变化为组织提供了更大的灵活性，可以向员工解释属性数据收集的工作原理，而无需考虑标准文本。

瑞典语和泰语翻译增强功能（即将推出）

我们对 Peakon 中的瑞典语和泰语调查问题翻译进行了改进。这些更改将于 9 月 30 日至 10 月 4 日这一周内投入使用。

我们更改了该问题的瑞典语翻译：“我目前的工作充分利用了我的优势。”摘自“Mitt nuvarande arbete utnyttjar mina starka sidor på bästa sätt”。到“Mitt nuvarande arbete nyttjar mina starka sidor på bästa sätt。”。

我们还更改了该问题的泰语翻译：“员工健康和福祉是 %s 的首要任务。”从“สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานคือสิ่งที่ %s ต้องให้ความสำคัญ”到“สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานคือสิ่งที่ %s ให้ความสำคัญ”。

帮助中心小部件

在此版本中，我们在 Peakon 帮助中心迁移后更新了 Peakon 仪表板中供管理人员和员工使用的帮助功能。

我们从仪表板中删除了帮助小部件，并更新了仪表板标题的帮助菜单中的帮助中心链接。

9月**13**日星期五

重要时刻翻译（修复）

当您将“重要时刻”司机姓名和调查问题翻译成立陶宛语时，我们错误地显示了拉脱维亚语翻译。

我们现在可以正确显示立陶宛语翻译。

十月
10月**2**日星期三

Peakon移动应用程序

我们计划停用适用于 iOS 和 Android 的 Peakon 移动应用程序。

相反，我们计划专注于互联体验（Workday Mobile）功能，并通过在客户所在的地方、他们已经使用的、完全集成到 Workday 的渠道中更好地满足客户的需求，继续支持一线员工。内部沟通的简化将使客户能够引导用户使用一个应用程序（Workday 应用程序），而不是两个独立的应用程序，从而增加调查参与度。

目前尚无可直接替代此功能。

我们计划在退休完成之前将 MyTask 集成发布到 Workday Mobile 应用程序中，以便用户能够在 Workday 应用程序中完成 Peakon 调查。

此外，用户将能够继续使用移动网络浏览器来更高级地访问仪表板和调查。例如：Safari 和 Google Chrome。这使得非 Workday 客户能够继续在他们的移动设备上使用 Peakon。

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

我们建议您通知利益相关者，并告知管理人员和员工，他们可以继续通过移动网络浏览器访问 Peakon 仪表板和调查。

我们还建议 Workday 客户考虑将 Workday 移动应用程序作为 Peakon 调查渠道的推出策略。

巴西葡萄牙语翻译增强功能

我们改变了 Peakon 产品中源术语“多样化”翻译为巴西葡萄牙语的方式。

这一变化消除了歧义，提高了巴西葡萄牙语用户的清晰度。

翻译更新包括仪表板中的术语、调查问题、用户通信和驱动程序定义。免责声明：必要时将对翻译进行进一步改进。

向利益相关者传达这些变化，因为此更新将影响包含受影响问题的公开调查轮次。

10月**4**日星期五

瑞典语和泰语翻译增强功能

我们现在发布此版本，最初在此发布说明中发布：9 月 4 日，星期三。

Peakon 新版本通知

通过此版本发布，当有新版本的 Peakon 可用时，我们改变了沟通方式。

我们不再显示指示有新版本可用的弹出窗口。相反，我们现在在仪表板用户下次导航到 Peakon 中的另一个页面时刷新页面，自动加载新版本。

我们继续在页面底部显示该栏，以指示有新版本可用。

这为仪表板用户提供了更少干扰的体验，无需每天多次弹出窗口，并确保所有用户都使用最新版本的 Peakon。

我们将于 10 月 7 日至 18 日期间逐步发布此更新。

10月**11**日星期五

属性数据收集标准文本

我们现在发布此版本，最初在此发布说明中发布：9 月 4 日，星期三。

PowerPoint 导出选项

在此版本中，我们为 Peakon 仪表板引入了 PowerPoint 导出选项，使您能够导出更短、更集中的演示文稿版本。我们将在 11 月中旬逐步发布此版本。

我们添加了一个滑入面板，使您可以选择 完整版 或 自定义版。

如果选择 自定义版本，则可以选择要包含在导出中的部分：

- 结果概览
- 详细调查结果
- 优势和关注领域

现在下载的默认版本是 结果概览 模板，它作为下载演示文稿的用户的重点摘要。

这为只需要导出某些部分的用户提供了更大的灵活性。

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

10月18日星期五

Peakon BetterUp 集成

在此版本中，我们引入了与 BetterUp 的新集成，这使得管理人员能够在其平台上接收有关调查轮次的通知。BetterUp 为员工提供指导，为管理人员提供可行的见解，并为员工提供发展计划。该集成将于 10 月 7 日星期一在所有 Peakon 租户上进行设置。

在 管理 > 集成 > BetterUp 图块中，管理员现在可以将他们的 Peakon 帐户与 BetterUp 同步。此集成会在调查轮次开始或结束时通知 BetterUp，并提醒有资格获得调查后报告的经理。

10月30日星期三

按渠道设置通知偏好

在此版本中，我们扩展了您的个人资料中的通知首选项部分，以包含用于管理 Slack 和 MS Teams 的 Peakon 通知的新选项。

现在，您可以设置 Slack 和 MS Teams 的通知偏好设置以及现有的电子邮件通知选项。

我们为 Slack 和 MS Teams 通知偏好设置提供了 2 个新部分，位于“个人资料”页面的 “通知” 选项卡下。

十一月
11月1日星期五

评论中的经理层级列表

在此版本中，我们改进了显示评论管理器滑入面板的方式。此功能向具有 查看评论管理员 访问控制权限的仪表板用户显示。

现在，当在调查评论中打开经理滑入面板时，我们会显示报告层次结构中的所有经理，而不管细分背景如何。

以前，当通过特定片段的上下文查看评论时，评论管理器列表仅显示该片段上下文中可用的管理器。此外，当在独立页面上打开相同的评论时，列表会显示报告线中的所有经理。此新版本使此列表的两个版本更加一致，从而减少了混淆。

评论管理员列表仍然遵循可见性阈值，并继续仅显示符合必要标准的管理员。

我们还在经理滑入面板中添加了 “经理层次结构” 选项卡，该选项卡解释了经理在此列表中显示的功能和标准。

合并两个版本的评论管理器列表旨在提供更好的一致性并减少混乱。此外，帮助文本可以帮助减少经理向公司管理员提出的问题以及后续的支持案例。

11月6日星期三

巴西葡萄牙语翻译增强功能

我们增强了巴西葡萄牙语的翻译，以改进敏感评论的关键术语。

从 12 月 9 日到 13 日，我们将把术语“Commentário delicado”更新为“Commentário sensível”以及所有相关领域（包括仪表板和用户通信）的相关术语。

免责声明：必要时将对翻译进行进一步改进。

11月8日星期五

瑞典语翻译增强功能

我们将于 11 月 18 日至 11 月 22 日期间在 Peakon 仪表板中发布翻译增强功能。

我们将整个 Peakon 中瑞典语“sub-processor”的瑞典语翻译从“personuppgiftsbiträde”更改为“underbiträde”。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon Cookie 同意管理器和拦截调查

从 11 月 15 日开始，我们将在经理和员工仪表板上为登录用户推出 Workday 产品反馈调查。

这些拦截调查旨在收集有关特定功能或整个应用程序易用性的反馈。该反馈将用于提高 Peakon 的可用性。示例：用户完成任务后，会弹出一项调查，要求他们评估任务的难度，或确定他们面临的任何挑战。

拦截调查需要收集分析 cookie，因此在此版本中我们还添加了 cookie 同意管理器，使用户能够设置和更新他们的 cookie 偏好设置。

如果他们的公司没有选择退出该功能，我们只会向那些接受了可选 cookie 的用户提供拦截调查。我们也不会向使用广告拦截器的用户发送拦截调查，无论他们的 cookie 偏好如何。拦截调查的完成完全是可选的，用户可以根据需要关闭调查弹出窗口。

商业利益

Intercept 调查为 Peakon 产品团队提供了即时的、针对特定任务的反馈，这对于识别可用性问题和改进客户产品至关重要。

变化

我们引入了一个 Cookie 同意管理器弹出窗口，其中包含以下选项：

- 全部接受
- 全部拒绝
- 设置

Cookie 同意管理器会注意到 基本 Cookie（强制性）的使用情况，并提示用户指定他们对 分析 Cookie 的偏好（可选）。如果用户选择 全部拒绝，则仅使用 基本 cookie。

用户可以随时通过从仪表板中个人资料图标旁边的帮助菜单（ ？ 图标）中选择 “Cookie 设置” 选项来更新他们的 Cookie 同意。

请注意，Peakon 之前收集了已接受可选 cookie 的用户的仪表板用户反馈。2023 年末，我们停止了之前用于拦截调查的工具，并且我们还从 “个人资料” 页面中删除了 Cookie 偏好设置选项卡，因为我们不再收集可选 Cookie。因此，在此版本中，我们重新引入了现在位于帮助菜单中的 cookie 同意管理器。我们始终收集不需要选择加入的必要 cookie。

我需要做什么？

没关系，此更新是自动可用的。

为了使贵公司的最终用户不接收拦截调查，指定支持联系人管理员应在 Workday 社区中提出以下客户关怀案例： 客户关怀 > Peakon 实例管理 > 启用 Peakon 实例功能。由于这是全公司范围的设置，因此不可能仅选择退出特定用户。

请注意，cookie 同意管理器会向所有公司的用户显示我们 cookie 政策的所有选项，但是，如果您的公司选择退出，我们不会发送拦截调查。

11月13日星期三

Peakon 基准

我们使用 2024 年第三季度的最新数据更新 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。

11月20日星期三

增量同步性能增强

我们更新增量同步的时间以提高 Peakon 的 Workday 和 BambooHR 集成的系统性能。

在此版本中：

- Workday 和 BambooHR 集成的同步不再仅在 HH:15 运行。现在它分布在整个小时内，间隔为 HH:15、HH:30 或 HH:45。如果跳过同步，它将等到下一个预定窗口重试，而不是立即重试。用户可以期待更快的同步完成。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 我们在 Peakon 的集成页面引入了一张信息卡来显示同步时间。

11月27日星期三

Peakon 演示和预收购免费试用帐户

在此版本中，我们执行以下操作：

- 终止我们在 Workday 收购之前创建的免费试用帐户。
- 更新客户用于测试的实例指南。

从 2024 年 11 月 27 日开始，我们将开始关闭 Workday 收购之前剩余的所有免费试用帐户。您的旧试用帐户关闭后将不再可用。

此外，我们更新了拥有模拟账户的任何客户的指南（例如：来自采购流程）；不要将任何客户和/或测试数据同步或提交到该环境中，因为它不适合客户数据。如果您需要单独的实例用于测试目的，请联系客户服务部门申请实施帐户。

十二月
12月6日星期五

翻译流程更新

我们更新了 Peakon 中关键翻译变更的实施流程。

关键的翻译变化包括调查问题、调查 UI、驱动程序名称、功能名称或常用术语。我们从 25R1 开始实施新流程，以确保关键的翻译变化在 25R2 中得到应用。

我们将关键的翻译变化与 Workday 每年发布的两个主要版本保持一致。我们会在每个上线日期前约 1 个月在社区中发布即将推出的关键翻译变更概述。

此更新仅适用于未由英文源版本更新触发的关键翻译更改。对英文原文的修改将在全年持续更新翻译。非关键翻译的更新将在没有专门沟通的情况下进行。

Peakon 调查电子邮件重新设计

我们将更新 Peakon 调查邀请电子邮件设计，以更清晰的布局和更少的链接增强用户体验，从而降低网络钓鱼检测机制将电子邮件归类为网络钓鱼或可疑电子邮件的可能性。此更新将于 2025 年 1 月底上线。

您会注意到：

- 调查邀请电子邮件的新设计。
- 减少链接数量。
- 0-10 的评分量表已被删除。

12月11日星期三

巴西葡萄牙语翻译增强功能

我们增强了巴西葡萄牙语的翻译，以改进敏感评论的关键术语。

我们将术语“Commentário delicado”更新为“Commentário sensível”以及所有相关领域的相关术语，包括仪表板和用户通信。

免责声明：必要时将对翻译进行进一步改进。

翻译增强功能

我们改进了 Workday Peakon 中多种语言的翻译，以提高调查的清晰度和用户体验。

翻译改进将适用于：

- 调查问题
- 调查用户界面（UI）

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

- 用户通信
- 适用的仪表板区域

受影响的语言：

- 阿拉伯语
- 加拿大法语
- 拉丁美洲西班牙语
- 繁体中文
- 瑞典语

全球翻译增强

我们在整个 Peakon 产品中引入了多项翻译更改。

十月份，我们更新了整个平台的多种语言，以改善措辞和一致性：

- 土耳其语 (tr)
- 马其顿语 (mk)
- 斯洛文尼亚语（sl）
- 匈牙利语（hu）
- 马拉地语（mr）
- 立陶宛语 (lt)
- 冰岛语（是）
- 孟加拉语（bn）
- 科萨语 (xh)
- 法罗语 (fo)
- 西弗拉芒语 (vls-BE)
- 荷兰语（nl）
- 马来语（ms）
- 古吉拉特语 (gu-IN)
- 日语（ja）
- 德语（de）
- 俄语（ru）
- 波兰语（pl）
- 乌克兰语（英国）
- 芬兰语（fi）
- 泰米尔语（ta）
- 乌尔都语（ur）
- 中文 (zh-CN)
- 斯洛伐克语（sk）
- 马拉雅拉姆语（ml）
- 阿塞拜疆语（az）
- 葡萄牙语 (pt)
- 缅甸语（我的）
- 葡萄牙语（葡萄牙语变体，pt-PT）
- 意大利语（它）
- 克罗地亚语 (hr) 他加禄语 (tl)
- 祖鲁语（zu）
- 爱沙尼亚语（et）
- 旁遮普语（印度变体，pa-IN）
- 卡纳达语 (kn)
- 法语（加拿大变体，fr-CA）

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- 法语（fr）
- 希腊语（el）
- 保加利亚语 (bg)
- 罗马尼亚语（ro）
- 印地语（hi）

用户可以期待看到仪表板、调查、通知、问题和驱动程序定义的变化。

韩语翻译增强功能

我们将于 12 月 9 日至 12 月 13 日期间在 Peakon 仪表板中发布翻译增强功能。

我们将“Exit”的韩语翻译从“종료”更改为“퇴사”。

12月18日星期三

查找将 **Peakon** 电子邮件举报为垃圾邮件的员工

在此版本中，我们引入了针对个人员工记录的 报告为垃圾 邮件状态，并将其作为员工页面上的搜索过滤选项。现在，您可以通过区分将 Peakon 电子邮件报告为垃圾邮件和退回电子邮件的用户来解决电子邮件传递问题。

我们介绍：

- 发送到此地址的新电子邮件将被标记为垃圾 邮件状态，该状态直接显示在个人员工记录的电子邮件地址字段下。
- 当您搜索员工记录时，新的 “报告为垃圾邮件” 搜索过滤器选项。在 “管理 > 员工” 页面上的 “联系人 > 电子邮件状态 过滤器”部分下找到搜索过滤器选项。

历史发行说明（2024 年 **8** 月之前）

2022

2022 年 **8** 月发行说明

第二季度行业基准

在此版本中，我们更新了外部基准，现在包括 2022 年的最新行业数据。这可以帮助您了解员工的行为以及您的组织在竞争中的表现。

我们使用 2022 年第二季度的最新数据更新了 Workday Peakon 员工之声全球基准报告。这可以帮助您了解世界各地最近发生的事件对员工行为和组织绩效的影响。

访问控制选项的建议操作

通过此版本，我们现在允许您在所有问题集中创建自己的自定义公司建议的操作，帮助您更好地专注于推动和管理组织变革的优先事项。我们现在还在所有问题集中添加了 Peakon 创建的建议操作，以帮助您的经理高效、有效地处理反馈，同时提高员工敬业度。

您现在可以选择“管理”>“改进”>“操作”来控制哪些组可以访问您自定义的公司建议操作和 Peakon 提供的建议操作，这些操作来自“管理”选项卡中“公司”部分的“访问控制”选项。

转型与变革问题集

在此版本中，我们提供了新的 Workday Peakon 员工声音转型和变革核心问题集。这使您能够跟踪和衡量转型和变革对员工敬业度的影响，为您的领导者提供及时的反馈和见解，在员工不确定的时期建立信任，并释放成功转型和变革的关键驱动因素。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们添加了一个新的核心转型和变革问题集，您可以使用它来帮助您了解员工队伍对变革和中断的适应能力。我们还添加了新的可选驱动程序，以帮助更详细地了解转型和变革对整体员工敬业度的影响。

将公共仪表板标记为私有

在此版本中，我们添加了一个新选项来增强您安全访问可共享仪表板的方式。当您共享仪表板时，我们现在会提示员工选择登录或创建密码（如果他们尚未登录）。

共享仪表板时，您现在可以选择将其共享给：

- 仅限已登录的员工。
- 任何拥有仪表板链接的人。

您现在还可以转到“管理”>“数据设置”>“共享”来标记公共仪表板：

- 您之前已将其作为私人信息共享。
- 可单独或批量私人订购。

您还可以打开共享仪表板模式来更新共享设置。

非 SSO 用户的仪表板访问

在此版本中，我们添加了一个新选项来增强您安全访问可共享仪表板的方式。当您共享仪表板时，我们现在会提示员工选择登录或创建密码（如果他们尚未登录）。

通过此更新，当您共享私人仪表板时：

- 在 Peakon 中，我们现在会在访问仪表板时提示不使用 SSO 的用户登录。如果用户尚未创建密码，我们会提示他们创建一个。
- 在 Peakon 之外，我们会提示不使用 SSO 的用户使用他们现有的凭据登录。如果用户尚未创建密码，则必须单击“忘记密码”链接来创建密码。

示例：您将私人仪表板的链接复制到剪贴板，然后通过电子邮件将其发送给尚未创建密码的工作人员。当工作人员尝试访问仪表板时，他们必须单击“忘记密码”链接来创建密码并设置他们的帐户。

2022 年 9 月发行说明

Microsoft PowerPoint 导出

在此版本中，我们改进了您将调查结果导出为 Microsoft PowerPoint 的方式，使您更容易分享见解、促进讨论和创建演示文稿。

当您将 Workday Peakon 员工语音数据导出为 Microsoft PowerPoint 文件时，您现在可以查看以下信息：

- 执行摘要，为您提供结果的高级快照。
- 参与的驱动因素，为您的数据添加背景。
- 员工体验周期，帮助您了解组织内不同任期阶段的员工信息。

我们还为您导出的文件添加了 Workday 品牌和视觉改进，使您能够专注于用数据讲述故事。

影响数据导出

通过此版本，您现在可以将您的参与度影响指标导出到 Microsoft Excel。这使您能够使用自己的数据创建自己的自定义图表。

我们在“分析”选项卡的“报告”部分中的“影响”选项上添加了一个新的“导出”按钮，使您能够将您的参与影响分析导出为 Microsoft Excel 文件。

Peakon iPhone 移动应用程序 - 其他更新

我们不断改善 iPhone 上 Workday Peakon Employee Voice 的用户体验，让管理人员更轻松地使用评论进行互动。我们还通过在您的主要问题集上显示建议的操作来增强您提高员工敬业度的能力。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

新功能标题	描述
登录后重定向用户	通过此更新，当您的用户在打开推送通知或链接后需要登录 Workday Peakon Employee Voice 移动应用程序时，我们现在会在他们登录后将他们重定向到其链接的目的地。
对话回复	为了减少人工工作，当您就评论发起对话时，我们现在会显示默认回复。您可以使用默认回复作为响应，或将其作为更深入对话的起点。
确认可见性	在个人仪表板上，我们现在显示确认评论的经理的姓名。这会增加员工的透明度。
针对问题集的建议措施	通过此更新，我们现在将这些问题集纳入我们的建议行动中： • 多元化与包容性 • 健康与福祉 • 转型与变革 我们在建议的操作中包含了描述和清单，使您更容易在设备上创建快速操作。
补充问题集的操作	为了减少人工工作量，管理人员现在可以针对这些补充问题集创建快速操作： • 公司问题 • 新冠肺炎
iPhone 版车手分数小工具	通过此更新，我们改进了 Workday Peakon Employee Voice 移动应用程序的 iPhone 小部件，现在支持来自个人驾驶员的分数。您现在可以从这些问题集中选择一个驱动程序： • 敬业度 • 多元化与包容性 • 健康与福祉 • 转型与变革

细分热图

在此版本中，我们继续增强热图功能，以帮助您的组织识别关键的改进领域、趋势和相关性，以便您更好、更深入地了解和洞察员工情绪和参与度。

新功能标题	描述
热图车手得分	我们现在允许领导者深入显示热图驱动因素和子驱动因素上的单个问题分数。这提高了您分析影响员工敬业度分数的因素的能力。
热图核心分数	通过此更新，当您查看并深入了解热图上的驱动因素和子驱动因素时，我们现在始终显示核心结果分数。这使您能够在员工敬业度的细节和整个组织的大局之间建立深刻的联系。

Peakon Android 移动应用程序中的建议操作

针对标准问题集，我们在每个驱动程序页面的“操作”选项卡上添加了建议操作列表。我们在建议的操作中加入了描述和清单，从而消除了在旅途中创建操作的手动工作。

段限制

在此版本中，我们对您可以在属性中创建的段的数量进行了限制。这可以防止您创建过多可能影响性能的段，并确保您的系统高效运行。

我们在“管理”选项卡的“属性”部分添加了一个进度条，您可以使用它来查看距离达到段限制还有多远。

注意：如果您的段数达到限制的 110%，则您将无法再添加新段，除非您删除当前段。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

按外部 ID 映射 Peakon Workday 集成的属性

在此版本中，当您将属性从 Workday 映射到 Workday Peakon Employee Voice 时，您现在可以匹配段的外部 ID。当您没有重复的段时，这使您能够使用更高级的属性映射。

您可以使用集成来映射部门、就业类型和性别等属性。

我们在集成中的自动员工导入页面上提供了这个新的切换功能，您可以启用它来将您的员工数据与 Workday 同步：按外部 ID 映射（仅当数据不包含重复段时）。这使您能够使用高级映射。

注意：仅当您的数据不包含重复片段时，您才可以使用新的切换。

2022 年 10 月发行说明

Android 移动应用程序中的对话

新功能标题	新功能
对话回复	为了减少人工工作，当您就评论发起对话时，我们现在会显示默认回复。您可以使用默认回复作为响应，或将其作为更深入对话的起点。
确认可见性	我们通过显示确认评论的经理的姓名来更新员工的个人仪表板。这会增加员工的透明度。

从微课程创建动作

我们在微课程中添加了建议的操作，减少了在单独的选项卡中创建操作所需的手动工作量。这使您能够根据所完成的课程内容创建概念行动计划。

2022 年 11 月发行说明

员工在移动应用程序的评论中发起对话

通过此更新，您的员工现在可以从 Workday Peakon Employee Voice 移动版（iOS 和 Android 版）上的个人仪表板上发起有关其评论的对话。当员工发起对话时，我们也会通知他们的直属经理。

Peakon 基准

在此版本中，我们更新了外部基准，现在包括 2022 年的最新行业数据。这可以帮助您了解员工的行为以及您的组织在竞争中的表现。

我们使用 2022 年第三季度的最新数据更新了 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。

我们还针对转型和变革问题集引入了这些行业基准选项：

- 皮肯。
- 技术。
- 技术——软件和服务。

Workday People Analytics 中 Peakon 的 VIBE 指数

为了帮助您的领导者做出更明智的业务决策，我们在配置人员分析报告中引入了一个新的员工情绪主题，可帮助您衡量 VIBE 指数中的归属感。

您可以选择在安装过程中使用哪些 Peakon 问题来衡量归属感。然后，我们使用来自您的员工答案的机密、实时和连续数据来计算有助于整体 VIBE 分数的归属感结果。此外，您的 VIBE 奇偶校验矩阵现在显示您在 VIBE 计算中包含的每个交叉点的归属数据。

注：在设置新的兴趣主题之前，请打开客户服务单以在您的 Peakon 帐户上启用数据导出 API。

用户界面

我们更新了用户界面，使其与 Workday 品牌更加紧密地保持一致。这使得 Workday 产品更加一致。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

我们更新了管理面板中的图块图标，以匹配其他 Workday 产品的图标。我们还提供了更粗的图标笔触以提高可读性。

Workday Peakon 员工声音数据源

我们推出了 Peakon 员工之声分析数据源，使您能够为 Workday Prism Analytics 创建自定义员工敬业度报告。

新功能标题	新功能描述
Peakon Responses 分析数据源域	我们提供了一个新的 Peakon Responses 分析数据源域，您可以使用它来管理对 Peakon Employee Voice 分析数据源报告的访问。
鼎康员工声音原始数据集	当您安装 Peakon Employee Voice 分析数据源时，Workday 还会在包含 Peakon 答案数据的数据目录中创建并添加一个 Prism Analytics 数据集。Peakon 员工声音原始数据集中的数据与分析数据源中的数据相同。您可以使用 Prism Analytics 将此数据集与其他数据（例如工作人员或外部数据）连接起来，从而进一步增强您在 Discovery Boards 和 Report Writer 中的报告和分析能力。
Peakon 员工心声分析数据源	我们提供了一个新的 Peakon 员工之声分析数据源（保护到 Peakon 响应分析数据源域），您可以在分析数据源任务的租户设置上进行配置。 Peakon Employee Voice 分析数据源从 Peakon 系统中提取非汇总答案，使您能够更详细地分析 Peakon 数据。此分析数据源包括您在 Peakon 员工之声调查中测量的所有问题集的分数和评论： • 所有公司特定的问题。 • 新冠肺炎。 • 多样性和包容性。 • 订婚。 • 健康与福祉。 在与此分析数据源及其底层数据集交互时，请考虑 Peakon 分数数据的敏感性。所有分数和评论都附加到员工 ID，从而可以识别员工在敬业度调查中留下的个人分数和评论。此分析数据源专为具有适当保障措施的公司而设计。 要安装此分析数据源，请确保： • Peakon 的数据导出 API 功能已启用。 • Workday 租户名称在 Peakon 中映射。

所有问题集的可共享仪表板

通过此版本，我们改善了用户体验，使管理人员能够在可共享的仪表板上包含所有驱动程序问题集的结果。这有助于为员工提供更具吸引力的体验，使他们能够在可共享的仪表板上访问整个团队的结果。

您现在可以选择哪些问题集应该成为您生成的可共享仪表板的一部分。我们还添加了“编辑设置”按钮，使您能够将问题集添加到已共享的仪表板。每个问题集都显示为单独的选项卡。

示例：如果您最近在调查中加入了多样性和包容性问题，管理人员可能希望在其团队的可共享仪表板中启用多样性和包容性问题集。

所有问题集的 PowerPoint 导出

在此版本中，我们扩展了问题集，您可以从中将调查结果导出到 Microsoft PowerPoint。这使您可以更轻松地分享见解、促进讨论和创建演示文稿。如果您最近在调查中加入了多样性和包容性问题，那么您现在可以直接从仪表板导出单独的多样性和包容性 PowerPoint 演示文稿。

我们在多样性和包容性问题集仪表板上添加了一个导出按钮，为您提供概念数据摘要以呈现给您的高管。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

敏感属性的自定义同意消息

在此版本中，我们扩展了可用功能，以使用 Workday Peakon 员工之声调查收集需要同意的属性。我们使您能够自定义您的同意信息，从而提供更大的灵活性，以符合要求且易于理解的语言来控制信息。

我们在管理中的帐户设置中添加了“同意请求”选项卡，使您能够在收集敏感属性时选择默认或自定义同意消息。这使您能够以反映公司文化的语言创建自定义同意消息，符合 GDPR 和当地立法规范。您可以向自定义同意消息添加本地化和 URL，从而提供进一步的灵活性和透明度。

relatedlinks
概念
Workday Peakon 员工之声全球基准报告

2022 年 12 月发行说明

用户界面和可访问性

通过此更新，我们对管理员面板中的属性页面进行了用户界面和可访问性增强。此更新可以帮助管理员在为其组织配置属性和段时改善用户体验。

我们改进了滚动行为、拖放功能和层次结构配置界面，所有这些都在管理中的属性页面中：

- 现在，您可以独立滚动浏览属性和段列表，滚动浏览段时不再丢失属性列表。
- 当您滚动浏览各个片段时，片段列表上方的标题现在固定在适当位置。
- 每个属性上的拖放图标始终可见，因此您不再需要将鼠标悬停在属性上来显示图标。
- 可以使用键盘的拖放功能，使其更易于访问。
- 层次结构配置面板中的按钮现在位于展开每个层次结构的栏的单独一行中，从而简化了用户界面。

导出集成事件审计日志

通过此更新，当您运行 Peakon 和 Workday 之间的集成或第三方员工配置集成时，您现在可以以 CSV 格式导出集成事件审计日志。

这使您能够过滤、排序和搜索事件日志通知，从而节省时间并提高效率。

评论的语义搜索

我们改进了评论的搜索功能，使您能够查看按与搜索词的语义相关性排序的结果。这可以帮助您从员工自己的语言中了解他们最看重什么，从而提供新的举措、推动人们的决策并提高所有人的参与度。

我们在评论页面上添加了一个“语义搜索”选项卡，使您能够显示与特定主题相关的评论，即使它们不包含完全匹配的内容。我们还添加了过滤器，以便根据问题集、日期范围、NPS 类别和评论交互来缩小结果范围。这使您能够加快调查速度，并通过高级智能过滤缩小结果范围。

多元化与包容性问题集微课程

我们更新了改进中心资源库，为多样性和包容性问题集添加了 3 个微课程：

- 成为一名包容性领导者意味着什么。
- 招聘实践中的多样性和包容性。
- 工作场所的特权和歧视。

这可以帮助领导者和多元化与包容性倡导者根据反馈采取行动，并深入了解如何提高调查分数。

您可以使用微课程来了解有关多元化和包容性工作场所问题的更多信息，并使用推荐的改进项目根据员工反馈采取行动。

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

2023

2023 年 1 月发行说明

Peakon Workday 集成用户体验增强

通过此更新，我们增强了 Workday 到 Peakon 集成的用户体验。我们减少了手动解雇员工和撤销雇佣的需要，并使您能够根据需要更好地同步所有新员工、工作变动、现任、追溯和解雇的员工。这可以提高您在运行完整集成和每小时增量数据检查时传输的数据的质量，从而节省您的时间和精力。

新功能标题	新功能
在终止日期同步工人	当您运行完整的 Workday 到 Peakon 集成和每小时增量数据检查时，我们现在会捕获与所有被解雇员工相关的信息，使您能够在集成当天发生解雇时同步信息。
将员工与组织 ID 同步	通过此更新，您现在可以使用组织 ID 同步已终止雇佣的员工和合同已过期的临时工的信息。
解聘员工和临时聘用	Peakon Workday 集成现在可以捕获所有已撤销的员工雇用和临时工合同，并自动从您的 Peakon 员工记录中删除已撤销的未来雇用。
Peakon Workday 集成用户体验增强	通过此更新，我们增强了 Workday 到 Peakon 集成的用户体验。我们减少了手动解雇员工和撤销雇佣的需要，并使您能够根据需要更好地同步所有新员工、工作变动、现任、追溯和解雇的员工。这可以提高您在运行完整集成和每小时增量数据检查时传输的数据的质量，从而节省您的时间和精力。 当您运行完整的 Workday 到 Peakon 集成和每小时增量数据检查时，我们现在会捕获与所有被解雇员工相关的信息，使您能够在集成当天发生解雇时同步信息。现在，您可以使用组织 ID 同步已终止雇佣的员工和合同已过期的临时工的信息。Peakon Workday 集成现在可以捕获所有已撤销的员工雇用和临时工合同，并自动从您的 Peakon 员工记录中删除已撤销的未来雇用。

2023 年 2 月发行说明

移动应用程序中的评论

在此版本中，我们优化了 iPhone 和 Android 移动应用程序上的评论选项卡，为管理人员在阅读和与调查评论互动时提供更无缝的体验。

新功能标题	新功能
意见卡	评论选项卡和驱动程序页面上的每条评论都显示为一张卡片。新的卡片视图使您能够按住评论卡片以显示其确认和回复选项，或单击卡片以打开评论的对话页面。这为用户在处理评论时提供了更加无缝和有条理的体验。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

新功能标题	新功能
评论选项卡用户界面	我们在评论选项卡顶部引入了一个搜索栏，使您能够显示包含特定关键字的评论。搜索栏包含过滤器，包括敏感关键字类别，使您能够进一步缩小搜索范围。 我们还通过以下更改改进了单个评论对话页面上的用户界面： • 我们显示扩展的确认选项列表，帮助您快速选择确认。 • 我们将与可以与评论互动的经理姓名相对应的图标放在最前面，为您提供在互动中可以@提及谁的背景信息。也可以点击图标来显示全名。 • 我们在评论下方添加了一个文本字段，使您能够立即开始输入您的回复。如果您正在输入对评论的第一个回复，则会显示建议的回复，并为您的回复提供可选模板。 • 我们将添加内部注释的选项移至附加选项的 + 图标后面，将更多注意力放在公开回复模式上。 • 当您在公开回复模式下@提及某人时，我们会添加一条警告消息，使您能够继续或将文本转换为内部注释，从而减少人为错误。 • 我们引入了评论回复缓存，因此如果您在发送回复之前留下评论或应用程序，您将不再丢失以草稿形式输入的回复。每个草稿都会在您下次打开时显示在相关评论的对话页面上。

精选洞察仪表板

在此版本中，我们引入了 Curated Insights 仪表板，可在单一视图中汇总核心问题集的调查结果。该仪表板使高级领导能够更加自主地使用仪表板，快速全面地了解他们的结果，从而减少依赖人力资源业务合作伙伴提供仪表板摘要的需要。

我们在 Insights 区域为 Curated Insights 仪表板添加了一个新选项卡。管理员可以根据每个组启用访问控制中的仪表板。

在仪表板中，我们提供：

- 用于选择结果时间范围的过滤器，为一段时间内的分数和参与度提供一个窗口。
- 参与度问题集的选定优先事项的可扩展列表。
- 该部分显示选定时间范围内最大的驱动程序变化，减少了手动分析的需要。
- 能够扩展最大的驱动因素变化以显示高级领导的子团队，使您能够快速识别需要支持的团队。

个人仪表板中的评论致谢

通过此更新，我们通过显示确认其评论的经理的姓名来改善员工的个人仪表板体验。此次更新为员工提供了更加统一的调查和个人仪表板体验，无需主要依赖确认电子邮件通知。

我们在个人仪表板上的评论下方添加了确认图标，员工可以单击以显示带有确认列表的滑入面板。

Peakon Workday 集成连接验证

通过此更新，我们增强了 Workday 到 Peakon 集成的用户体验。我们在 Peakon 到 Workday 的连接中添加验证，以帮助防止用户输入错误，从而节省您的时间和精力。

在 Peakon 上，我们在 Peakon 到 Workday 连接页面上添加了验证，以便在用户输入以下内容时发出警报：

- 用户名或密码不正确。
- 租户名称无效。
- 无效的 Web 服务主机地址。

评论页面的用户界面

我们更新了管理员评论工具提示（在每个评论上找到）的用户界面，以更紧密地符合键盘可访问性的要求。这改善了依靠键盘导航仪表板的用户体验。

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

我们将经理评论工具提示变成可点击的链接，显示一个带有经理姓名列表的滑入面板。离开管理器列表时，键盘用户不再需要单击工具提示，从而满足了无需移动悬停或键盘焦点即可通过键盘关闭内容的可访问性成功标准。

relatedlinks
概念
最新动态：Workday Peakon 员工之声精选洞察仪表盘

2023 年 3 月发行说明

健康与福祉 **PowerPoint** 演示文稿

在此版本中，我们扩展了问题集，您可以从中将调查结果导出到 Microsoft PowerPoint。现在，您可以获得可导出的概览，其中包含可用于支持健康和福祉的见解、行动和资源。

我们在健康与福祉问题集仪表板上添加了一个导出按钮，为您提供概念数据摘要以呈现给您的高管。

Peakon 基准

在此版本中，我们更新了外部基准，现在包括 2022 年的最新行业数据。这可以帮助您了解员工的行为以及您的组织在竞争中的表现。

我们使用 2022 年第四季度的最新数据更新 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。

我们介绍酒店业（酒店、餐厅和休闲）基准行业。我们还为消费行业添加了转型和变革基准。

Peakon Workday 集成同步失败通知

通过此更新，当集成数据同步无法完成时，我们会通知 Peakon 管理员，从而增强集成用户体验，同时节省您的时间和精力。

我们在 Peakon 集成事件日志中添加了通知，以告知管理员：

- 技术故障导致集成无法完成。
- 某些记录可能仍已同步。

更正了 **Workday Records** 同步至 **Peakon**

通过此更新，我们进一步增强了您使用集成将员工数据从 Workday 传输到 Peakon 时的用户体验，从而节省您的时间和精力。

我们现在更新 Peakon，以反映当您通过集成将数据从 Workday 传输到 Peakon 时在 Workday 中创建的人员雇用更正事件。示例：Workday 中针对 Peakon 中现有员工的未来日期的更正雇用事件将导致该员工从 Peakon 中移除。

Peakon 经理入职之旅

通过此更新，我们为新经理提供了 Peakon 经理仪表板的主要功能和优势的概述。入职参观提供了使用 Peakon 评估团队情绪、将反馈转化为行动以及提高员工敬业度的见解。

新功能标题	新功能
经理入职产品之旅	对于有权访问统计数据和至少 1 个这些问题集的经理，我们添加了 Peakon 仪表板的简短介绍之旅，他们可以在首次登录时查看： • 多元化与包容性 • 敬业度 • 健康与福祉 • 转型与变革
帮助菜单链接至入门指南	现在，我们允许所有经理从经理仪表板上的“帮助”菜单访问新的经理入职培训之旅。

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

2023 年 4 月发行说明

个人仪表板

在此版本中，我们通过更新其用户界面并在“您的调查结果”页面上启用所有驱动程序问题集的分数来改进个人仪表板。此更新使员工能够探索参与度问题集之外的自己的调查结果，为他们提供调查结果的完整视图。示例：如果您的组织使用多样性和包容性问题集，则该问题集现在将显示为调查主题下拉菜单中的一个选项，使员工能够访问他们对此问题集的分数。

新功能标题	新功能
个人仪表板上所有问题集的调查分数	我们添加了一个名为“调查主题”的下拉菜单，使员工能够选择他们希望显示的问题集。每位员工都可以从他们已做出贡献并至少做出 1 个回答的问题集列表中进行选择。
个人仪表板用户界面	我们更新了个人仪表板上分数页面的用户界面，以通过以下更改来改善员工体验： • “您的分数”页面现在称为“您的调查结果”，以支持多个问题集。 • 分数比较现在显示为下拉菜单，提供更有条理的用户界面。 • 相关问题显示在每个驱动程序或子驱动程序的仪表板上，为有助于得分的问题提供背景信息。 • 单击车手姓名下方的“这是什么？”时，滑出面板会显示车手的相关信息，让您能够了解更多有关所查看成绩的信息。 • 现在，驾驶员分数比较的顺序从评分最高的驾驶员开始，以帮助您在查看调查分数时关注积极的结果。

Peakon 移动应用程序上的行动计划用户界面

在此版本中，我们通过引入经理行动计划的快速访问功能改进了 Peakon 移动应用程序的用户界面。

您现在可以长按操作卡来显示选项菜单，从而可以更快地显示这些选项。

经理仪表板中的个人仪表板导航

我们将管理员仪表板导航栏中的个人仪表板图标更新为包含功能名称的链接，从而提高个人仪表板对经理和管理员的可见性。

2023 年 5 月发行说明

Peakon iPhone 移动应用程序中的评论用户界面

通过此次更新，我们增强了 iPhone 移动应用程序，以简化评论页面上的用户体验。

我们在管理员的评论页面上添加了带有搜索栏和过滤器的粘性标题。这样，管理人员就无需滚动到选项卡顶部来访问搜索和过滤选项。

Peakon Workday 集成验证

通过此更新，我们在您连接并启动 Peakon 与 Workday 的集成时添加了新的验证，从而节省您的时间和精力，同时帮助防止错误。

新功能标题	新功能描述
对 WPEV 和 Workday 连接的验证。	当您选择“保存”或“全部同步”时，我们会在 WPEV 到 Workday 集成中添加对不正确或无效的集成系统和组织 ID 的验证，帮助您防止输入错误。

Peakon历史行业基准

在此版本中，我们更新了用户界面中可用的基准数据，从而提高了其在历史调查分数背景下的精确度。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

当显示前几轮调查的分数时，管理者仪表板上的“随时间变化的分数”图表现在会显示历史基准及其相关日期。这确保了当 Peakon 更新基准数据时，历史分数与基准的差异仍然保持原样。

Peakon 基准

在此版本中，我们更新了外部基准，现在包括 2023 年的最新行业数据。这可以帮助您了解员工的行为以及您的组织在竞争中的表现。我们利用 2023 年第一季度的最新数据更新 Peakon 上的行业基准。

我们删除了非必需消费品行业基准。

其他增强功能 - Peakon 管理员体验

通过此更新，我们增强了 Workday Peakon 员工之声管理员的用户体验。

新功能标题	新功能描述
查看调查轮次中的所有新员工。	我们在您的公司员工页面上添加了“ 查看所有员工” 按钮，使您能够查看和选择您添加的任何新员工，以纳入您的调查轮次。
空白调查发件人字段的验证警告。	我们添加了一个验证来警告管理员，当他们安排调查但将 调查发件人 字段留空时，Peakon 会从您组织的管理员列表中选择第一个管理员作为调查发件人，帮助您防止调查出现错误。
通过拖放自定义访问组列表顺序。	现在，您可以使用拖放图标自定义访问控制组在访问控制页面上的访问组列表中出现的顺序，从而更好地控制访问控制组。

Peakon 集成系统用户用户名和密码标签

通过此更新，我们继续改善 Workday/Peakon 集成用户体验，帮助防止同步员工数据时出现连接错误。

为了清楚起见，我们将 Peakon 中 Workday 连接器页面上的 用户名 标签更改为 集成系统用户 *(ISU)* 用户名（必填），以帮助避免连接集成时输入错误。

我们还将 密码 标签更改为集成系统用户密码（必需）。

Peakon 集成系统 ID 和同步包含字段

通过此更新，我们进一步改善了 Workday/Peakon 集成用户体验。

当您执行以下操作时，我们会在 Peakon 中的 Workday 集成中添加错误验证消息：

- 选择 仅同步包含的员工 选项并选择 保存，但未能输入您的 集成系统 *ID*。
- 选择 “同步全部” 以手动运行完全同步，并选择 “仅同步包含的员工” 选项，但无需输入 集成系统 *ID*。

当您的配置包含 “仅同步包含的员工” 选项但没有 集成系统 *ID*时，我们还会将错误消息添加到增量集成的错误日志报告中。

横向平板电脑上的 Peakon 仪表板界面

在此版本中，我们更新了横向平板电脑上的用户界面，以使仪表板能够以全宽显示。

我们将仪表板导航菜单项移至可扩展的侧边栏菜单，以方便横向平板电脑用户使用。

在 Peakon iOS 移动应用中长按评论卡片

移动应用程序个人仪表板用户现在可以长按评论卡来回复或转到相关驱动程序。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Peakon 个人仪表盘上的问题评分日期

当您位于个人仪表板中相关驱动程序的仪表板时，我们现在会显示您向每个相关问题提交最新分数的日期。

2023 年 6 月发行说明

Peakon 集成增强功能

通过此更新，我们将继续增强管理员在连接和启动 Peakon 集成时的用户体验，从而节省您的时间和精力，同时帮助防止错误。

新功能标题	新功能描述
将同步开关更改为复选框。	为了获得更加一致和用户友好的体验，我们现在将您可以在 Peakon 和 Workday 之间同步的属性选项组织到以下类别中，并将选择方法从开关更改为复选框： • 包含在同步中 • 包括特定员工 • 其他选项
同步排队事件通知。	我们添加了一个新的集成事件通知，以告知管理员，当您在任何 Peakon HRIS 集成页面上选择完全同步时，同步已启动并放置在队列中以开始同步。
同步进度通知。	我们添加了一个新的集成事件日志，以每 5,000 名员工为增量显示迄今为止 Peakon 和 Workday 之间同步的员工数量，使您能够查看完整和增量集成的进度。

Peakon 驾驶员优先事项

您现在可以接受或拒绝针对这些非参与问题集的建议优先级：

- 健康和福祉。
- 多样性和包容性。

您现在还可以针对所有问题集（包括价值观）中的任何驱动因素设置自己的优先级。

Peakon 移动应用程序用户界面

我们现在在移动应用程序的“改进”选项卡上显示针对驾驶员优先级的建议资源。

管理器仪表板用户界面

现在可以点击驾驶员卡上的驾驶员姓名，让您轻松访问驾驶员仪表板。带有贡献问题的悬停现在是一个滑入面板，您可以从驱动程序卡右侧的垂直省略号中进行选择。

价值观问题集增强

我们将您在“价值观”的描述和翻译描述中可以使用的字符限制设置为 4,096 个字符，以更好地与 Peakon 的描述字符限制保持一致。

Peakon 在 MS Teams 上发布调查通知

通过此更新，我们将继续投资扩展我们的应用程序以支持企业客户的需求。这些变化有助于提高 Microsoft Teams 中调查的成功率。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

新功能标题	新功能描述
调查轮封闭卡。	我们不再显示 调查轮次结束 卡。现在，在调查轮次结束后，我们会在调查模式中向未完成调查的用户显示此信息。
调查提醒通知。	我们现在发送单独的调查提醒通知，而不是将初始调查通知更新为提醒。

个人仪表板概览页面

通过此更新，我们继续改进员工个人仪表板上的调查见解。

我们在员工个人仪表板的概览页面中添加了以下增强功能：

- 员工回答的每个问题主题都有一张卡片，可以轻松概览所有问题集。
- 您的团队部分显示您的经理在所有问题集中设定的优先级。
- 显示您的调查和评论统计数据的框。
- 有关如何处理隐私的信息。

2023 年 **7** 月发行说明

按段访问

通过此更新，我们引入了按段访问，使您能够为不同的段提供单独的访问权限。这使您可以授予选定用户访问与其角色直接相关的特定问题集、驱动因素或细分以及组织范围的调查数据的权限。它为用户提供了更大的灵活性和自给自足性，同时可以获得有关团队参与的全新、有针对性的见解，同时节省管理员的时间和精力。

示例：您的法国区域 D&I 经理同时也是团队的直线经理，他将在一个上下文中看到其团队的访问权限，并在新的按细分访问上下文中看到法国的 D&I 数据。

在访问控制方面，我们在专家访问中添加了一个新的专家：特定细分访问组类型，使用户现在可以在公司范围访问和专家细分访问之间进行选择。管理员现在可以创建特定段的访问组并将用户添加到组中。然后，您可以选择并分配用户可以查看的段，并将访问权限、问题集和驱动程序访问权限应用于组中的所有成员。这些段出现在上下文选择器中，用户可以在其中访问其仪表板上的新视图。

新的仪表板语言

通过此次更新，我们继续扩展我们的语言能力，在 Peakon 网络和移动应用程序上添加新的管理仪表板语言并增强现有的调查翻译。

新功能标题	新功能描述
土耳其语和法语（加拿大）经理仪表板。	我们在管理仪表板中启用了土耳其语和法语（加拿大）语言。
现有语言更新。	我们增强了 Peakon 所有领域现有的土耳其语和法语（加拿大）翻译。

移动应用程序中的个人仪表板

通过此版本，我们改进了 Peakon 移动应用程序中针对调查参与者的个人仪表板。

新功能标题	新功能描述
所有问题集的调查分数。	我们现在在新的“结果”选项卡上为您的组织在调查中使用的每个问题集显示一张卡片。您可以单击卡片来打开仪表板，其中包含您对该问题集的调查分数。
结果选项卡。	我们将“概述”和“分数”选项卡合并为一个新的“结果”选项卡，以便您可以更轻松地在单一视图中查看调查结果摘要。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

iPhone 移动应用程序中的驾驶员优先级

您现在可以在移动应用程序中接受或拒绝针对这些非参与问题集的建议优先级：

- 健康和福祉。
- 多样性和包容性。

您现在还可以针对所有问题集（包括价值观）中的任何驱动因素设置自己的优先级。

行动计划

通过此更新，我们对行动计划清单项目进行了以下更改：

- 现在，每个项目的输入字段内都有一个保存按钮，取代了通过单击字段外部来保存项目的功能。
- 通过单击字段外部，不再可能取消没有输入的项目。
- 删除图标不再显示在编辑模式下；相反，如果没有输入，则该项目不会保存。
- 每个项目在输入字段上方都包含一个相关的“清单项目”标签，使屏幕阅读器能够轻松识别输入字段的用途。
- 每个项目都包含一个编辑图标，并且不再可能通过单击文本来编辑清单项目。
- 现在可以通过单击文本来切换清单项，不再将清单项切换到编辑模式。

这些变化改善了用户界面，使其更加直观且符合标准行为。

可定制的隐私政策

通过此更新，我们现在允许您创建和定制调查保密性和隐私声明，以满足您组织的需求。这有助于您通过提高透明度来实现数据隐私合规目标，并有助于让您的调查参与者对隐私和保密性放心。

我们删除了调查开始页面上“开始调查”按钮上方的原始消息文本，并在“开始调查”按钮下方提供了默认的隐私和保密消息文本。您可以在调查计划电子邮件选项卡上的保密免责声明部分的文本框中输入您的消息，自定义开始调查按钮下方的文本以包含您组织的消息。

集成事件日志

我们重新设计了集成事件日志表的布局，以提供更多空间来显示可操作的日志消息，从而实现更高的清晰度和增强的可用性。

我们还在集成事件日志表中添加了一个新的状态列，显示以下内容：

- 错误消息。
- 与每个日志事件相关的信息。
- 警告。

我们现在还在集成事件日志表的时间列上将时区指定为 UTC，使您能够快速查看运行的每个同步的集成事件时区。

Android 移动应用程序中的个人仪表板

我们在个人仪表板上添加了包含常见问题的“帮助”选项卡，使员工能够直接在移动应用程序中快速获得常见问题的答案。

Android 移动应用程序中的驾驶员优先级

现在，您可以在管理器仪表板中接受或拒绝针对这些非参与问题集的建议优先级：

- 健康和福祉。
- 多样性和包容性。

您现在还可以针对所有问题集（包括价值观）中的任何驱动因素设置自己的优先级。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2023 年 8 月发行说明

语义主题

在此版本中，我们使用机器学习，特别是自然语言处理（NLP），改进了经理和管理员的评论分析能力。这有助于减轻高层领导和管理人员理解和分析大量评论的负担。

我们在评论中的主题区域添加了一个语义主题选项卡。通过语义主题，我们根据评论的含义（而不是关键词）将其分组为主题。此功能将在下周逐步发布。

公司子域名

从此版本开始，我们开始对旧版 app.peakon.com、survey.peakon.com 和 api.peakon.com 域名实行 12 个月的退役通知期，并为每个客户启用一个唯一的子域名。每个客户拥有一个子域名是让客户能够选择数据存储和处理位置的一步。

我们将客户从旧域名转移到他们自己独特的子域名。例如：如果您的公司名称是 Kinetar，您的子域名将是 kinetar.peakon.com。

在 12 个月的通知期内，我们将继续维护旧域的向后兼容性，并将旧链接重定向到新的子域链接。

电子邮件通知

当调查参与者的经理添加了新的优先事项（该优先事项可在其直接下属的仪表板上看到）时，我们现在会向调查参与者发送电子邮件通知。设置优先级时显示的模式现在包含有关电子邮件通知的副本。我们还将优先电子邮件通知添加到用户个人资料中的订阅选项中。

此功能将在未来两周内逐步发布。

评论导出

我们删除了在评论导出中显示与每条评论相关的调查语言的列。这有助于降低员工用不同语言撰写的评论的保密风险。

示例：如果员工将调查切换为其母语并留下评论（无论是其母语还是公司语言），则其调查语言的列将不再显示。

仪表板用户界面

在此版本中，我们继续增强 Peakon 仪表板的用户界面，以提供更高效、更直观的用户体验。

我们对用户界面进行了以下更新：

- 在问题评分页面和评论卡上，单击司机姓名即可将您转到司机的仪表板。
- 在概览页面和驱动程序页面上，单击建议优先级驱动程序上的“为什么建议这样做”和“？”（位于“此驱动程序是 [公司名称] 的建议优先级”旁边）将打开滑入式侧边栏而不是悬停式侧边栏。
- 在“改进”选项卡和操作幻灯片中，自定义公司操作（如果可用）会显示在 Peakon 建议的操作上方。
- 在管理器和共享仪表板中的驱动程序页面上，单击“[驱动程序姓名] 分数”旁边的“？”会在滑入侧边栏上显示列出的问题，而不是悬停在侧边栏上。
- 在共享仪表板上，单击结果问题的名称会将您带到该问题的页面，而不是显示悬停。

集成事件日志增强功能

通过此更新，我们将导出的集成事件日志中日期和时间的显示顺序从 HH:MM:SS、YYYY-MM-DD 更改为 YYYY-MM-DD、HH:MM:SS，使您能够在导出事件日志时更好地按 Excel 工作表上的日期和时间进行排序。

Peakon 基准

我们使用 2023 年第二季度的最新数据更新了 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。这可以帮助您了解员工的行为以及您的组织在竞争中的表现。

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

重新表述参与度问题集中的奖励问题

通过此更新，我们重新表述了参与度问题集中的奖励问题，其中 %s 指的是您的组织，内容如下：我因对 %s 的贡献而获得了公平的奖励（例如薪酬、晋升、培训）。

语义搜索导出

通过此次更新，我们扩展了语义搜索的报告，使管理人员和管理员能够进行进一步的分析。

我们在语义搜索页面上添加了一个导出按钮，使您能够导出评论排名中的前 10,000 个结果，并按与搜索查询的相关性排序。

本机密码重置流程

我们将之前在弹出式网页视图中显示的密码重置流程带到应用程序内部，从而创造更加无缝的用户体验。现在，当您在 Android 应用程序中重置密码时，重置密码后返回应用程序时不再需要重新输入您的电子邮件地址。

relatedlinks
概念
Peakon 上的语义主题
Workday 社区文章：Workday Peakon 旧域名退役

2023 年 **9** 月发行说明

演示仪表盘退役

在此版本中，我们通过删除使用率低且维护工作量大的功能来提供仪表板更新。通过弃用此功能，我们可以继续专注于构建和改进有价值的功能。

我们从 Peakon 仪表板的上下文切换器中删除了“查看演示仪表板”选项。

启用 **Peakon** 电话号码自定义覆盖

通过此更新，我们增强了您在 Workday 和 Peakon 之间同步员工电话数据的能力，从而实现了更大的灵活性和准确性。

现在，您可以使用 *phoneNumber* 前缀为电话号码字段配置自定义覆盖，以便在 Workday 和 Peakon 之间映射员工数据时覆盖所有现有的电话设置。如果自定义覆盖未能找到值，则同步将根据电话号码集成设置采用标准映射。如果设置了自定义覆盖并返回值，它将忽略配置设置。

细分和价值卡上的可点击名称

我们使细分和价值卡的名称可点击，使您能够轻松访问细分和价值问题的仪表板。本次更新延续了我们之前对驱动程序卡的可访问性所做的努力，提供了更加一致的用户体验。键盘焦点现在仅位于卡片的标题上，使语音助手能够为键盘用户提供更好的服务。

调查灵活性和参与度增强

通过此更新，您现在可以在选定的调查计划中打开或关闭参与度、开放式问题和价值观，让您可以灵活地针对业务的特定部分运行独立调查，或以不同的节奏运行问题以满足您的需求。这使得人们更加关注特定的问题集，在调查轮次的时间安排和目标方面更加灵活，并提高了所收集数据的相关性和准确性，同时避免重新计算可能包含其他活跃问题集的仪表板和分数。

示例：您可以每月安排敬业度、H&W 和 D&I 问题集，并安排仅针对会计部门的单独的季度 T&C 调查轮次。

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

新功能标题	新功能
配置参与度、开放式问题和价值观。	现在，当您设置定期调查的频率时，您可以打开或关闭参与度、开放式问题和价值观。当您完成一轮并导航到问题集仪表板时，所选问题集的主标题现在仅显示基于所选问题集的分数计算。
查看分数和参与率。	除了仪表板上所有问题集的总体参与率外，您现在还可以查看： • 按时间进行评分，不包括未询问所选问题集的回合。 • 员工回复，包括包含所选问题集的调查的参与者总数。 • 根据员工对所选问题集的回答，汇总分数的准确性。 • 上一轮结束日期，包括当前查看的问题集仪表板中的问题。 • 调查的最后回答日期，包括来自当前查看的问题集仪表板的问题。
回合结束时包含的问题集。	在每个问题集的热图分析中，当您从“查看”下拉菜单中选择“要四舍五入的差异”时，您现在可以查看您选择的问题集是否包含在调查轮次中。 我们还添加了关于轮次结束日期的验证，当您选择不包含所选问题集的上一轮调查时，它会通知您。
问题集验证已关闭但在计划中启用。	我们添加了一个验证警告，要求您在“问题设置”页面上关闭单个问题后将其打开，然后才能将这些问题集添加到计划的调查中： • 公司 • 开放式 • 价值观

在问题分数页面上查看值

我们不断增强您查看调查分数时的用户体验，使您的调查数据更加清晰可见。

通过此更新，您现在可以在问题分数页面以及参与度首页上查看价值。

优先事项入职之旅

在此版本中，我们通过鼓励领导者管理团队的驱动优先级来继续改善管理者仪表板上的用户体验。

我们为已启用“访问管理优先级”权限的经理在产品导览中添加了以下增强功能：

- 更新了产品游览幻灯片的副本，突出显示了主仪表板上的优先驾驶员卡。如果新仪表板用户或现有用户在帮助菜单中触发产品导览，则会显示更新。
- 新产品巡演幻灯片在建议的优先驱动程序仪表板上突出显示了接受或拒绝建议的能力。如果驾驶员卡有行动号召，则更新将仅对新老仪表板用户显示一次。

两张幻灯片上的副本都强调了这样一个事实：设置优先级将把它固定在您的仪表板上，并且您的团队将在共享和个人仪表板上看到它。

relatedlinks
概念
最新动态：Peakon 调查灵活性和参与度增强

2023 年 **10** 月发行说明

增强 **Peakon Workday** 集成中的电话同步

通过此更新，我们增强了可用性，澄清了逻辑，并增加了在 Workday 和 Peakon 之间同步电话号码时对导入的数据的灵活性和控制力。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

新功能标题	新功能
电话号码同步选项	在 Workday 同步页面上，我们用单个电话复选框替换现有的电话号码复选框同步选项。选中“电话”复选框后，您现在可以从以下同步选项中进行选择： • 家庭 • 同步私人号码 • 工作
工作和家庭电话号码优先	当您同时选中工作和家庭电话号码复选框时，在 Workday 和 Peakon 之间同步电话数据时，主要工作电话号码优先。
私人号码同步	现在，当您选择工作或家庭电话号码时，您可以更轻松地排除私人员工电话号码。

仪表盘上的优先驾驶员用户界面

我们将显示在建议优先驱动程序旁边的按钮上的副本从“拒绝建议”替换为“忽略”。更改的目的是使副本更能反映功能，使您能够暂时忽略建议（您以后仍可以将驱动程序设置为优先级）。

优先驾驶员通知

通过此版本，我们可以让领导者决定是否向员工发送他们正在设定的优先事项的通知。这为领导者提供了更多控制权，可以控制如何管理 Peakon 仪表板以及如何与团队沟通。

新功能标题	新功能
优先级设置滑入面板	我们将驾驶员优先级配置弹出窗口移至滑入面板，以支持我们即将开展的改进反馈功能的工作。这也是我们之前的可访问性努力的延续，即将弹出窗口和悬停窗口移至滑入面板，以提供一致的用户体验。
优先驾驶员通知配置	在您设置优先级时显示的滑入面板中，我们添加了选择是否在直接报告段上发送通知的选项。当在拥有大量员工的路段中设置多个驾驶员优先级时，这有助于减轻通知疲劳。

Peakon 移动应用程序登录

通过此版本，我们迈出了将 Peakon 移动应用程序扩展到无办公桌员工的第一步。

我们在移动应用程序登录屏幕上添加了“使用电话号码登录”按钮。该按钮将显示给所有尚未登录应用程序的用户，但是在我们将此功能发布到一般访问之前，只有早期访问计划中的客户的员工才能使用他们的电话号码进行身份验证。

个人仪表板上的调查结果

在此版本中，我们通过在报告层次结构中他们所属的所有部分显示调查分数、操作和优先级，继续改善调查参与者的个人仪表板体验。这将有助于进一步提高透明度，并为直接团队低于可见性阈值的员工提供更有意义的团队见解。

新功能标题	新功能
直属经理以上团队的调查结果	我们在“概览”选项卡中的“您的团队”部分显示员工直属经理上级团队的结果以及整个公司的结果。示例：调查参与者所属的区域经理的更广泛的团队。如果经理设置了至少一个驾驶员优先级，则会显示经理卡。其他车队的行动将显示在相关车手页面上。团队各部分将遵守贵组织设定的保密设置。 我们还将这些团队作为过滤选项添加到“您的调查结果”选项卡上的“评级”下拉菜单中。这使得调查参与者能够将自己的分数与更广泛的团队和组织的分数进行比较。此外，我们将之前在单一视图中提供的直接团队和组织比较分开，以适应多个团队选项。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

新功能标题	新功能
访问控制权限	我们在“个人”类型访问控制组内的个人仪表板权限中添加了新的访问控制权限“直接经理以上团队的数据”。此权限使您能够控制是否在调查参与者个人仪表板上显示附加信息。 为了更加清晰起见，我们还用“组织数据”替换了现有的权限“与公司分数比较”，用“直接经理的团队分数”替换了权限“与团队分数比较”。

非参与访问的驾驶员优先级

我们将“访问管理优先事项”权限与参与问题集分离。这意味着当管理员尝试为没有参与问题集的访问组启用此权限时，将不再收到错误。

Peakon 信息页面

我们更新了“什么是 Peakon”页面，以与我们的文档中提供的信息保持一致。

2023 年 **11** 月发行说明

仪表板和调查问卷上的语言

通过此更新，我们通过添加新的管理仪表板语言和增强现有的调查翻译来继续扩展我们的语言能力。

新功能标题	新功能
拉脱维亚语、立陶宛语和爱沙尼亚语仪表板	我们在管理器和个人仪表板中启用拉脱维亚语、立陶宛语和爱沙尼亚语。
拉脱维亚语、立陶宛语和爱沙尼亚语的现有翻译更新	我们增强了 Peakon 所有领域现有的拉脱维亚语、立陶宛语和爱沙尼亚语翻译。
现有的韩语翻译更新	根据客户的反馈，我们将韩语中的“经理”一词从“상사”更改为“매니저”。
荷兰语现有翻译更新	我们改变问题“是什么让你有这样的感觉？”来自“Waarom heb je dat gevoel？”到“Wat maakt dat je er zo over denkt？”回应客户的反馈。
捷克语现有翻译更新	根据客户反馈，我们删除了调查通知电子邮件和 Slack 调查通知消息中问候语中提及收件人名字的部分。示例：'Dobrý den，{名字}！ ”现在是“Dobrý den！”。
法语现有翻译更新	我们改变了“感谢您的反馈，感谢您帮助我们使 {{company}} 成为一个更好的工作场所。”您现在可以关闭此窗口。来自“Merci de nous avoir bidé à faire de {{company}} un meilleur lieu de travail”的调查结束时的消息。Vous pouvez maintenant fermer cette fenêtre。感谢您对 {{company}} 的反馈，感谢您的辛苦付出。Vous pouvez maintenant fermer cette fenêtre。回应客户的反馈。
现有的瑞典语翻译更新	我们将瑞典语多样性与包容性问题集中的“残疾”一词从“Funktionshinder”更改为“Funktionsnedsättning”。

Peakon 移动应用程序 **-** 其他更新

在此版本中，我们通过添加新的语言支持改进了移动应用程序，并增强了管理器仪表板中的通知体验。

新功能标题	新功能
拉脱维亚语、立陶宛语和爱沙尼亚语仪表板	我们在移动应用程序的管理器和个人仪表板中启用拉脱维亚语、立陶宛语和爱沙尼亚语。
评论推送通知	我们在管理员仪表板中添加了新评论的推送通知，使管理员能够更快地处理新的反馈。
“通知”选项卡	我们在 Android 移动应用程序中添加了通知选项卡，并更新了 iOS 移动应用程序中现有通知选项卡的用户界面。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

调查计划中的警告信息

在此版本中，我们通过主动警告管理员检查其组织的访问权限是否与他们的调查计划配置一致，从而改进了管理员的调查计划区域。

如果您在调查计划中选择了价值观问题集而没有选择参与度问题集，我们会添加一条警告消息。这是因为，只有当管理人员也可以访问参与度问题集时，价值观问题的结果才会显示在管理人员仪表板和问题分数页面中。该警告是非阻塞的，其目的是提示管理员验证领导层是否有权访问参与度问题集结果。

Peakon 基准

我们使用 2023 年第三季度的最新数据更新了 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。

属性用户界面

当您在现有属性中添加新段时，我们会显示带有配置选项的滑入面板而不是空白字段。这使得您能够在单个视图中添加片段，设置其本地化和高级设置（例如：限制片段或添加片段徽标），与编辑现有片段时的滑入面板一致。

当您创建新的层次结构或编辑现有层次结构时，我们还会显示滑入面板，以提供更好、更一致的用户体验。

所有报告仪表板上的通知

设置优先级时显示的滑入面板现在提供通知员工所有报告细分仪表板的选项。电子邮件通知现在发送给该部门的所有员工，无论他们是否有个人仪表板。对于使用个人仪表板的员工，单击通知现在会将他们重定向到个人仪表板上的类别详细信息页面。

调查计划用户界面

当您启用没有活动问题的问题集时，我们会将调查计划的“频率”页面上的“保存更改”按钮变灰。

频率页面上的“计划摘要”区域还指出没有问题需要回答。

这可以防止管理员发送没有任何问题的调查。此更新适用于这些问题集：

- 公司问题。
- COVID-19 问题。
- 价值观问题。
- 开放式问题。

热图导出

在此版本中，我们通过以下更改增强了热图导出的外观和感觉，从而继续为管理员和经理改进 Peakon 报告功能：

- 标题单元格以粗体显示。
- 字体类型现在是 Arial。
- 单元格颜色与产品界面的颜色更加接近。
- 没有单元格边界。
- 更大的字体和单元格尺寸以提高导出的可读性。
- 属性名称显示在段名称下方。

relatedlinks
概念
Workday 社区文章：拉脱维亚语、立陶宛语和爱沙尼亚语的翻译增强功能

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2023 年 12 月发行说明

调查参与洞察

新功能标题	新功能
参与信息模型	我们添加了一个新的信息模式，当您单击信息图标时会显示该信息模式。在模式中，我们进行了以下更新： • 按轮次划分的参与度图表（以前可通过单击“展开”查看）现在具有更清晰、更易于理解的条形图。 • 参与基准可通过切换按钮查看，并按调查轮次显示。 • 切换时可以使用新的平均参与度指标，以便用户更好地了解随时间变化的趋势，并作为弥合最新参与度和总体参与度之间差距的一种方式。 • 新的表格视图显示在单独的选项卡中，以提高可访问性并进行进一步分析。
参与主页卡	我们改变了参与主页卡的布局，以便更加突出显示的数字指标。作为此更新的一部分，我们做出了以下更改： • 最新一轮的参与情况现在显示在主页上，以便直观地区分总体参与情况和每轮参与情况。 • 参与基准和附加信息（以前悬停时可用）现在显示在新的信息模式中，以简化用户界面并提高可访问性。

重新雇用员工同步 **Peakon Workday** 集成

在此版本中，我们改进了从 Workday 到 Peakon 的员工同步，解决了之前在同步重新雇用的员工时导致错误 422（“任职日期不能晚于离职日期”）的问题。

现在，集成会通过在同步过程中删除重新雇用的员工之前的离职日期来将他们同步到 Peakon。此项增强功能无需采取变通措施来确保重新雇用的员工成功同步到 Peakon。

经理学习资源

新功能标题	新功能
现有资源刷新	我们添加了一个新的信息模式，当您单击信息图标时会显示该信息模式。在模式中，我们进行了以下更新： 我们更新了“改进”选项卡上有关参与度、健康与福祉以及多样性与包容性问题集的现有文章和视频资源，以确保它们是最新的和相关的。
针对转型与变革问题集的建议行动	我们改变了参与主页卡的布局，以便更加突出显示的数字指标。作为此更新的一部分，我们做出了以下更改： 我们针对转型与变革问题集提出了 19 项建议行动。

驱动程序页面用户界面

在 Peakon 司机页面上，我们删除了“了解 [司机姓名]”选项卡，当单击司机姓名旁边的“？”时，该选项卡会复制信息滑入中的大部分内容。我们还将理论部分从选项卡移至信息滑入部分。

Peakon 调查问题刷新
我们更新了参与度和健康与福祉问题集中 23 个问题的措辞。
relatedlinks
概念
Workday 社区文章：即将更新 Workday Peakon 员工心声问题

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2024

2024 年 1 月发行说明

韩语翻译增强功能

我们增强了 Peakon 多个领域现有的韩语翻译。示例：我们现在一致将“转型和变革”一词翻译为 변혁과 변화，现在将“价值观”问题翻译为 일상의 근무 경험 Been 아래의 i치에 부합한다고 생각하십니까？

仪表板用户界面文本

我们对英语（英国）用户界面文本进行了以下更改：

- 优先事项现在是重点领域。
- 建议的操作现在是推荐的操作。

我们将于 2 月 5 日开始的一周内以所有其他受支持的语言（包括英语（美国））发布这些更改。

注意：此更新的两个阶段都将延迟一周。（1月24日更新）

为单点登录配置自定义子域的增强功能

在此版本中，我们为需要在移动到唯一子域后更新与 Okta 的单点登录集成的现有客户引入了配置更新。

新功能标题	新功能
强制使用旧域进行单点登录	即使您激活自定义子域后，我们仍启用强制使用旧域的选项。对于使用 Okta 或其他不允许多个回调 URL 的单点登录提供商的客户来说，这可以更轻松地采用子域。
Peakon Okta 应用程序	我们向 Okta 集成网络发布了 Peakon Okta 集成的新版本，使您能够指定自定义公司子域。

Bob 集成增强功能

在此版本中，我们对 Bob 集成页面进行了更新，以支持 Bob 弃用用于连接集成的访问令牌 API 方法。

我们在 Peakon 上的 Bob 集成页面上添加了用于创建连接的添加服务用户方法。我们将添加服务用户显示为方法 1，将访问令牌显示为方法 2。我们将从 2024 年 3 月起弃用方法 2，届时与 Bob 的所有连接都必须通过 API 服务用户进行，并且任何仍在使用方法 2 的现有连接都将断开。

Peakon问题刷新配置

现在，当您在问题刷新期间升级问题时，可以删除具有翻译和/或细分定位的旧问题。

也可以关闭横幅并使用信息图标再次显示它。

2024 年 2 月发行说明

语言增强功能

通过此更新，我们通过添加新的管理仪表板语言和增强现有的调查翻译来继续扩展我们的语言能力。

新功能标题	新功能
旁遮普语调查语言	我们添加旁遮普语作为支持的调查语言。
西班牙语（LA）和葡萄牙语（PT）仪表盘语言	我们在管理员和个人仪表板上启用西班牙语（LA）和葡萄牙语（PT）。
瑞典语和荷兰语微课程	我们支持瑞典语和荷兰语作为 Peakon 微课程参与度问题集的支持语言。
意大利远程工作司机	根据客户反馈，我们将远程工作驱动程序名称从 Telelavoro 更改为 Lavoro da remoto。
日语关键术语和功能名称	我们增强了 Peakon 多个领域现有的日语翻译。示例：关键术语，例如“管理器”和“Curated Insights”功能名称。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

语义主题洞察

在此版本中，我们引入了对语义主题的见解。此功能使管理人员和管理员能够快速识别组织中最重要的主题，以及这些主题随时间的变化趋势。您还可以使用“主题洞察”来跟踪您的举措对员工情绪和参与度的影响。

现在每个语义主题的类别页面上都有一个报告，其中显示：

- 当前和一段时间内相关评论的数量。
- NPS 分数分布。
- 当前和一段时间内的平均分数。
- 相关驱动程序。

Peakon Workday Sync 的用户界面

现在可以重新加载 Peakon 上 Workday 集成页面上的事件表，而无需在浏览器中执行整页刷新，从而使您能够比以前更快地访问更新的事件。

密码要求

除了现有的要求外，您的密码不能包含您的用户 ID 和“Workday”字样。此外，您的密码在 10,000,000,000 次尝试后必须无法被猜出。我们不会对现有客户强制执行这些要求，除非他们重置或更改密码。

Peakon 基准

我们使用 2023 年第四季度的最新数据更新 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。

确认电子邮件

我们在用户确认电子邮件中阐明电子邮件订阅副本，以传达用户选择接收与调查结果相关的电子邮件。除英语（英国）以外的其他语言的翻译将于三月中旬上线。

relatedlinks
概念
Workday 社区：Peakon 团队建议

2024 年 **3** 月发行说明

团队建议

通过此版本，我们使员工能够就其经理仪表板的重点领域进行保密的头脑风暴。这提供了一种让团队参与行动计划过程的方法，并且在经理没有足够的意见来理解潜在问题时收集面向解决方案的见解。

注意：这是一个逐步发布的过程。我们预计所有客户将在 3 月 15 日之前拥有此功能。

新功能标题	新功能
个人仪表板中的团队建议	重点领域的仪表板现在显示一个建议区域，员工可以在其中阅读来自其经理的可选自定义注释并提交机密建议。机密建议区域仅显示在经理设置为团队重点关注区域的司机的仪表板上。
经理仪表板中的团队建议选项卡	司机仪表板现在显示一个团队建议选项卡，管理人员可以在其中访问团队建议，或将司机设置为重点区域以开始收集团队建议。如果经理添加了自定义消息，则会显示在此处。当经理将驾驶员从关注区域移除后，团队建议将从此选项卡中消失。
焦点区域电子邮件通知中的自定义消息	当经理选择通知其团队有关新的重点领域时，他们现在可以添加自定义消息来鼓励员工添加建议。例如：“嗨，团队，我发现与角色相关的压力分数有所下降，我想听听一些关于如何提高分数的反馈。”

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

集成电子邮件通知

通过此版本，我们继续改进与 Peakon 标准用户配置集成相关的管理员用户体验。示例：Workday、BambooHR 和 Personio。如果出现以下情况，我们会向管理员发送电子邮件通知：

- 他们的用户配置集成已自动断开连接。电子邮件包含建议的故障排除步骤，帮助管理员及时重新连接集成。
- 手动触发的同步已完成。如果同步期间出现错误或警告，它们将继续显示在 Peakon 上的集成区域。

这些通知不适用于自定义用户配置集成。您可以照常取消订阅这些电子邮件。

Workday 集成错误日志中的重复记录

我们引入了一个约束，如果已经存在具有相同 Workday 用户名的另一个记录，则禁止创建或更新员工记录。这通常发生在 Workday 中从临时工转换为正式员工的过程中。

当同步尝试创建重复的员工记录时，Peakon 中集成页面上的错误日志现在会警告用户。

个人仪表板中的品牌

员工个人仪表板现在支持问题中的品牌化，为组织中不同品牌实体的员工创造更加一致和熟悉的体验。

2024 年 **4** 月发行说明

集成页面用户界面

我们引入了一个包含帮助文本的弹出警报，以通知管理员“断开连接”按钮会删除所有已保存的设置，而“禁用”按钮会阻止在维护您的设置的同时安排新的同步。

我们还重新排列按钮的顺序并更新颜色，以便更好地区分两种结果。

团队建议

我们将团队建议的字符限制从 1000 个增加到 2000 个。

Peakon 语言

我们在 Peakon 的所有领域实施了 37 种语言的翻译更新，包括：

- 用户界面中的通用措辞
- 电子邮件内容
- 特征名称
- 关键术语
- 调查问题

iPhone 版鼎康移动应用程序

新功能标题	新功能
管理器仪表板用户界面	我们在管理器仪表板上引入了以下用户界面增强功能： • 现在，问题集选择器在深色背景下更加清晰可见。 • eNPS 和参与度指标现在可以在自己的卡片上看到，不再以轮播的形式显示。 • 优先事项现在是重点领域。 • 驱动程序页面右上角不再有优先级设置标志。
菜单和通知区域用户界面	我们通过在两个选项上引入切换功能，使管理器仪表板和个人仪表板之间的切换能力更加清晰。菜单和通知页面中的选项现在也显示为单独的卡片。
移动招聘面板	调查完成后会弹出一个窗口，邀请选择加入我们的招聘小组的客户的员工加入我们的研究小组。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

单一调查链接

在此版本中，我们将评级量表上每个分数背后的链接合并为一个链接，该链接可将用户带到调查的第一个问题，从而简化用户体验。这一变化确保了有大量收件人的调查电子邮件能够更加顺畅地传递。

relatedlinks
概念
Workday 社区文章：Workday Peakon 员工之声 - 多语言翻译增强功能

2024 年 5 月发行说明

语义主题

在此版本中，我们向语义主题功能添加了 10 个以经理影响为重点的主题，使用机器学习来识别评论背后的含义并将其分组为主题。

使用情况指标

在此版本中，我们更新了使用情况指标报告的外观和功能，从而改善了管理员在收集有关管理员活动的见解时的体验。

我们将在整个五月份逐步发布此更新。

新功能标题	新功能
用户界面增强功能	我们对使用情况指标报告进行了以下视觉更新： • 管理器使用情况指标现为使用情况指标。 • 这 3 种活动类型显示为单独的可点击卡片。 • 活动卡摘要显示执行活动的经理的百分比以及活动最多和最少的部分。 • 通过操作和评论交互卡，您可以通过单击垂直省略号在子活动之间切换。 • 扩展的操作和评论交互报告使您能够使用每个报告顶部的选项卡切换子活动的类型。
评论互动指标	评论互动报告现在显示每个经理的可用评论的评论互动的相对百分比以及按 NPS 分布的评论互动。此更新使管理员能够更好地了解交互率和模式，并通过经理的所有报告或直接报告部分进行过滤。也可以将百分比显示为数字。 与使用情况指标报告的其余部分不同，评论互动指标现在显示基于每个经理的细分的指标，包括其他经理所做的互动。示例：CEO 的所有报告部分显示 CEO 层级中团队中其他经理的互动。
访问控制权限	我们将使用情况指标权限从管理部分移至访问控制组中的访问统计部分，因为新版本也使报告与管理人员和高级领导相关。

Workday Peakon Sync 中的电话号码

我们现在接受电话号码自定义覆盖中的空值。这使得用户能够删除电话号码，当电话号码值返回为空时不再恢复到标准映射。

Peakon 基准

我们使用 2024 年第一季度的最新数据更新 Workday Peakon Employee Voice 上的行业基准。

Peakon 问题的瑞典语翻译

我们恢复“Hälsa och välbefinnande har högstaprioritet på %s”中问题“员工健康和福祉是 %s 的首要任务”的瑞典语翻译。至“Medarbetarnas hälsa och välbefinnande är mycket viktigt for %s”。先前的翻译是上次更新时出现的错误。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

管理员的管理器代理视图

通过此更新，管理员现在可以从经理的角度查看任何经理仪表板，从而使他们能够更好地回答问题并解决经理提出的潜在问题。

我们在上下文切换器中为全局管理员用户添加了代理视图设置。在代理视图仪表板中，我们在固定的顶部标题中显示切换视图和关闭代理视图设置，使管理员能够切换到另一个管理器或返回到他们自己的仪表板。

测试调查自助服务

在扩展调查轮次时，我们在“计划活动”选项卡中引入了“标记为测试”按钮，可以把常规调查轮次更改为测试调查，并将调查回复移动到测试数据仪表板。

示例：您计划推迟一项定期调查，但您忘记及时更新它，并且它已在到期日启动。通过追溯将其标记为测试轮次，您可以从仪表板中清除该调查轮次的回复。

现在，在“计划活动”选项卡中展开调查轮次时，测试轮次还具有“标记为常规”按钮。

分段管理自助服务

我们引入了从选项、员工和组合类型属性段中批量删除所有手动设置的经理的功能。示例：您已手动为经理分配了大量办公地点，现在您需要删除此访问权限，因为您的公司已经改变了战略。现在，您只需点击几次即可从管理员访问权限中批量删除这些片段。

个人仪表板中的重点领域和操作

团队重点领域和行动现在显示在单独的选项卡中，使员工能够轻松查看他们的经理正在做什么以及他们的机密建议是否已成为经理的行动。包含经理自定义注释的焦点区域会扩展显示，鼓励员工提供建议。员工可以扩展任何重点领域并添加建议，只要它们在团队建议发布后成为重点领域。

拥有“直接经理以上团队的数据”权限的员工现在也可以在与其直接经理相同的页面上访问其领导的行动和重点领域，不再需要员工进入经理仪表板驱动程序页面来访问这些信息。

我们目前仅以英语（英国）发布此更新，并将于 6 月的第一周发布翻译版本。

问题配置自助服务

新功能标题	新功能
移动自定义问题	我们在编辑侧边栏中引入了问题集和驱动程序下拉菜单，用于所有驱动程序问题集中的自定义问题，使管理员能够移动自定义问题。
编辑主要问题	现在可以直接在用户界面中配置每个问题集的主要问题（例如：主要 NPS 问题），而无需 Workday 顾问的帮助。您现在可以： • 编辑每个问题集主要问题的翻译。 • 针对问题仅包含或排除特定片段。

Peakon 调查电子邮件

由于客户报告的问题，我们暂时将调查电子邮件恢复到以前版本，其中包含可点击的分数链接。关闭插图的客户现在可以立即获得可点击的链接。

集成事件日志

我们引入了“自动加载”功能，增强了所有 HRIS 集成的事件日志监控。

启用此功能后，集成事件日志将收到自动实时更新，确保其始终保持准确和相关。

管理员可以直接从用户界面选择打开或关闭此功能。

Workday 集成同步性能

我们减少了 Workday 集成的完全同步完成时间。这种改进提高了效率，同时保持了完整的数据完整性。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
概念
最新动态：在 Peakon 上测试自助调查服务
最新动态：Peakon 个人仪表盘中的重点领域和操作
最新动态：Peakon 问题配置自助服务

2024 年 6 月发行说明

Peakon 日语翻译

我们更新了司机姓名和调查问题的日语翻译。

团队建议电子邮件通知

现在，当经理所在部门有新的团队建议时，我们会在经理当地时区周一至周五上午 9 点每天向经理发送电子邮件通知。该电子邮件针对的是每个部门的直线经理，以及该部门的任何手动设置的经理。我们最初以英语（英国）发布此更新，并将于 7 月初发布翻译版本。

将工作日薪酬数据同步到 **Peakon**

我们在 Peakon 的 Workday 集成页面上引入了“补偿”复选框。启用后，只要有必要的安全设置，此功能将主动从 Workday 获取和同步薪酬数据。

禁用后，无论安全设置如何，它都会略微提高同步性能并停止来自 Workday 的补偿数据同步。

relatedlinks
概念
Workday 社区：日语翻译增强功能 - Workday Peakon 员工心声

2024 年 7 月发行说明

编辑 **Peakon Workday** 集成上的连接

借助 Peakon 的 Workday 集成页面上的 编辑连接设置 功能，您现在可以查看已保存的租户详细信息并在维护集成连接的同时编辑其设置。

利用此功能，您可以：

- 检查先前输入的连接设置。
- 更新租户详细信息，同时确保数据流连续并避免断开连接。

您现在可以编辑：

1. 租户姓名
2. Webservice 主机
3. 身份验证模式
4. 对于 OAuth 连接：
    a. 客户端 ID
    b. 客户端密码
    c. Auth 主机
5. 对于密码连接：
    a. ISU 用户名
    b. ISU密码

编辑连接 设置按钮可通过 禁用 和 断开连接 选项使用。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

基准映射自助服务

我们在 管理 > 属性 部分的每个属性页面上添加了 基准映射选项 卡。该选项卡现在包含一个下拉菜单，其中根据属性类型提供可用的标准值。示例：日期类型属性仅包含与日期相关的映射值。现在，您还可以通过单击段名称旁边的 “编辑” 或通过在 “基准映射”选项 卡中使用 Excel 导入段映射来选择每个选项类型段的映射值。

此版本使客户能够独立地将其属性和细分映射到 True Benchmark 调整、集成、人员流失预测和员工体验周期报告的标准值。

示例：您已删除标准本地办事处属性并出于相同目的创建了自己的属性。您可以将其映射到位置基准映射，以确保 True Benchmark 功能根据此自定义属性进行调整。

我们建议您检查并根据需要更新您的映射。如果您更新映射，基准差异可能会因真实基准调整的变化而发生变化。

团队建议横幅

我们用团队建议横幅替换了驱动程序页面上的现有横幅，使管理人员能够将驱动程序设置为重点区域并阅读相关文档。

该横幅仅显示在具有管理优先级权限的经理的所有报告和直接报告仪表板中，并持续显示，直到经理关闭它为止。

该横幅鼓励管理人员将驱动因素设置为重点领域，并添加自定义注释以鼓励员工提出团队建议。

PEAKON_INCLUDED 工人处理

我们改进了 Workday 与 Peakon 的集成，以便更好地处理不活跃和被解雇的员工。

以前，所有工人都必须通过 PEAKON_INCLUDED 计算评估为 *True* 才能包含在更新中。当工人变得不活跃后，计算中使用的字段发生变化时，这会引起问题，导致许多被解雇的工人在更新中被遗漏。唯一的解决方法是在计算字段中添加额外的层，这对于被解雇的工人来说既麻烦又无效。

为了解决这个问题，我们使非活动阶段 PEAKON_INCLUDED 变得不可知。这一变化增加了纳入工人的可能性，无论他们目前的状态如何。

此项增强功能通过纳入非活跃和被撤销的工人来确保更全面的数据更新，从而减少了对复杂计算解决方法的需求。您将体验到更准确的报告。

Peakon 中的瑞典语翻译增强功能

我们将瑞典语中“transformation”的翻译从“omställning”更改为“transformation”，包括在司机姓名和调查问题中。

Peakon 中的挪威语翻译增强功能

在此版本中，我们解决了导致经过审核的挪威语翻译无法在四月份投入生产的问题。

翻译更新包括仪表板中的术语、调查问题、用户通信、功能名称和其他核心术语。

使用情况指标导出

在此版本中，我们对使用情况指标导出功能进行了增强。我们将在 8 月中旬之前逐步向所有客户发布此更新。

现在整个导出功能：

- 将总体管理数字与使用情况指标报告中的数字进行匹配，以修复与先前版本之间的差异。
- 遵循您在报告中选择的参数。例如： 时间范围。
- 包含一个显示任何选定参数的新选项卡。
- 包含一个新选项卡，显示细分级别的总体百分比，包括与基准的差异。

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

现在的评论导出功能：

- 显示功能本身所显示的新指标。
- 遵循所选的 所有报告 或 直接报告 切换和 将百分比显示为数字 选项。

评论导出继续包含一个选项卡，其中包含报告用于显示的指标以及每个经理的评论互动。

操作导出功能继续包含一个包含经理行动计划的选项卡。

此版本使导出与用户界面中显示的报告更加一致，同时保留了报告原始版本中的一些遗留信息。

团队建议的 **Slack** 通知

现在，当团队部门中出现新的团队建议时，我们会在经理当地时区周一至周五上午 9 点每天向经理发送 Slack 通知。Slack 通知针对每个部门的直线经理，以及该部门的任何手动设置的经理。

对于使用 Slack 集成的所有客户，通知都会自动生效。如果需要，您可以停用 管理 > 集成 > Slack中的通知。

我们将在 7 月底之前逐步向所有客户发布此更新。

仪表板重新计算自助服务

我们在 “管理”中的 “数据设置” 区域添加了 “重新计算” 选项卡。可以只计算焦点区域和突出显示的部分、只计算主题，或者两者兼而有之。此选项卡仅供管理员使用。

管理员不再需要获得 Workday 的支持来重新计算仪表板。

示例：您的组织已设立了由现有员工组成的特殊项目组，因此您在 Peakon 中创建了一个新的细分市场。您回溯了新的细分市场，因为您希望仪表板具有追溯数据。下一次调查是在 6 个月后，新的仪表板没有任何重点领域、突出显示的部分或评论主题。您现在可以手动重新计算此部分，以使用现有调查数据追溯进行这些分析，而无需等待下一轮调查。

SSO 调查链接

在此版本中，我们通过引入专供单点登录 (SSO) 用户的通用调查链接来增强调查体验。

此功能：

- 让所有员工无论身在何处或使用何种设备都可以快速轻松地访问调查。
- 降低代表其他参与者意外完成调查的风险。
- 允许管理员与员工共享相同的调查链接。
- 使无办公桌的工作人员能够快速访问他们的调查。这确保他们无需重复登录即可参与，从而提高调查参与率和准确性。

在 Integrations > Single Sign-On 图块中，我们添加了Survey Link 选项卡。在此选项卡中，管理员可以查看和共享 SSO 调查 URL。SSO 调查链接是一个通用链接，可验证用户的 SSO 详细信息，然后将用户直接带到他们独特的调查。如果用户没有活动的 SSO 会话，那么他们将提示登录才能继续。

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