

سامانه مدیریت تجربه کارکنان

شنیدن، سنجیدن و بهبود مستمر تجربه کارکنان

تاریخ:
۱۴۰۵/۰۷/۰۱

تهیه کننده:
شرکت برنا پژوه عرفان (سهامی خاص)



فهرست

۳	تجربه کارکنان؛ مسئله‌ای فراتر از رضایت
۴	چرا مدیریت تجربه کارکنان؟
۵	فرایند شنیدن صدای کارکنان تا اقدام
۷	معرفی سامانه مدیریت تجربه کارکنان یوچک
۹	معرفی تمام نقاط تماس کارکنان
۱۰	برنامه‌های تجربه کارکنان
۱۲	اندازه‌گیری رضایت و تجربه کارکنان
۱۳	نظرسنجی‌های Pulse
۱۴	ارزیابی ۳۶۰ درجه یوچک
۱۶	داشبورد تجربه کارکنان
۱۷	داشبورد ارزیابی ۳۶۰ درجه
۱۸	چرا یوچک و نحوه ارتباط با ما

تجربه کارکنان؛ مسئله‌ای فراتر از رضایت

کارکنان فقط از شغل خود راضی یا ناراضی نیستند؛ آن‌ها هر روز در حال تجربه کردن سازمان هستند. تجربه کارکنان مجموعه‌ای از ادراکات، احساسات و تعاملات کارکنان در تمام مسیر حضورشان در سازمان است؛ از اولین آشنایی و استخدام تا رشد، همکاری، ارزیابی، دریافت بازخورد و حتی زمان خروج از سازمان. به همین دلیل، تجربه کارکنان را نمی‌توان تنها با یک پرسش ساده درباره «رضایت از شغل» اندازه‌گیری کرد.

مدیریت تجربه کارکنان می‌پرسد:

«کارکنان در تعامل با سازمان چه چیزی را تجربه می‌کنند، چرا چنین تجربه‌ای دارند و چگونه می‌توان آن را بهتر کرد؟»

رضایت کارکنان می‌پرسد:

«چقدر از شرایط خود راضی هستید؟»

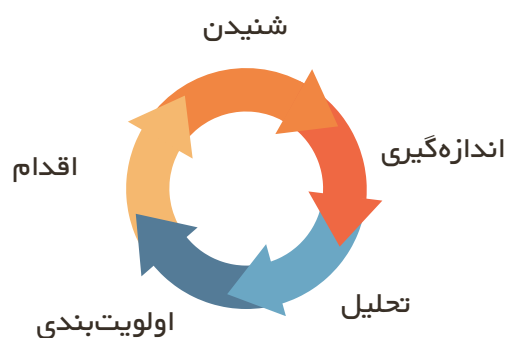
تجربه کارکنان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل شکل می‌گیرد

- فرهنگ سازمانی: نحوه همکاری، اعتماد، تعلق و ارزش‌هایی که کارکنان در محیط کار تجربه می‌کنند.
- رهبری و مدیریت: کیفیت ارتباط با مدیران، دریافت بازخورد، حمایت و احساس دیده شدن.
- محیط و فرایندهای کاری: سهولت انجام کار، ابزارها، فرایندها و تجربه روزمره کارکنان.
- رشد و توسعه: فرصت یادگیری، مسیر شغلی، توسعه توانمندی‌ها و ارزیابی عملکرد.
- جبران خدمات و قدردانی: احساس عدالت، ارزشمندی و تناسب پاداش با عملکرد و نقش.
- سفر کارکنان: تجربه فرد از ورود به سازمان تا مراحل مختلف همکاری و خروج.

مسئله فقط «شنیدن صدای کارکنان» نیست

بسیاری از سازمان‌ها نظرسنجی انجام می‌دهند؛ اما جمع‌آوری پاسخ، به‌تنهایی مدیریت تجربه کارکنان نیست.

یوچک این چرخه را به یک فرایند مستمر و داده‌محور تبدیل می‌کند؛ تا مدیران بتوانند به جای تصمیم‌گیری بر اساس حدس و برداشت‌های فردی، تجربه کارکنان را با داده‌های واقعی ببینند و برای بهبود آن اقدام کنند.



چرا مدیریت تجربه کارکنان؟

بدون شناخت تجربه کارکنان، رشد سازمان و کارکنان بیشتر بر اساس حدس و برداشت خواهد بود تا داده. کارکنان هر روز با مدیران، همکاران، فرایندها، ابزارها و فرهنگ سازمان تعامل دارند. مجموعه این تعاملات، تجربه‌ای را شکل می‌دهد که مستقیماً بر انگیزه، تعلق، عملکرد و ماندگاری کارکنان اثر می‌گذارد.

وقتی صدای کارکنان شنیده نمی‌شود...

آیا سازمان شما واقعاً می‌داند کارکنان چه تجربه‌ای دارند؟

چالش‌های رایج سازمان‌ها

- تصمیم‌گیری بدون داده: مدیران بر اساس برداشت‌های شخصی و بازخوردهای پراکنده تصمیم می‌گیرند.
- شنیدن صدای کارکنان فقط در زمان بحران: نظرسنجی‌ها مقطعی هستند و سازمان تصویری از تجربه کارکنان ندارد.
- مشخص نبودن نقاط مسئله: می‌دانیم رضایت کاهش یافته، اما نمی‌دانیم مشکل دقیقاً کجاست و چه عاملی بیشترین تأثیر را دارد.
- یکسان دیدن همه کارکنان: تجربه کارکنان واحدها، مدیران، سطوح سازمانی و گروه‌های مختلف یکسان نیست؛ اما داده‌ها اغلب به صورت کلی دیده می‌شوند.
- فاصله بین اندازه‌گیری و اقدام: نتایج نظرسنجی جمع‌آوری می‌شوند، اما به برنامه‌ای برای بهبود اقدام نمی‌شود.
- نبود امکان سنجش اثر اقدامات: پس از اجرای یک برنامه بهبود، مشخص نیست که آیا واقعاً تجربه کارکنان بهتر شده است یا خیر.



هدف، ساختن یک سازمان «کارمندمحور» نیست؛

هدف، ساختن سازمانی است که تصمیم‌های

بهتری درباره کارکنانش می‌گیرد.

توسط سامانه مدیریت تجربه کارکنان یوچک

صدای کارکنان را بشنوید. تجربه را اندازه‌گیری کنید.

بیش به دست آورید. برای بهبود اقدام کنید.

از شنیدن صدای کارکنان تا اقدام

مدیریت تجربه کارکنان یک نظرسنجی نیست؛ یک چرخه مستمر برای شنیدن، فهمیدن و بهبود تجربه کارکنان است. یوچک به سازمان کمک می‌کند این چرخه را از جمع‌آوری بازخورد تا تصمیم‌گیری و اقدام، به صورت یکپارچه مدیریت کند.

1 Listen | بشنوید

صدای کارکنان را در نقاط مختلف تجربه آن‌ها بشنوید.

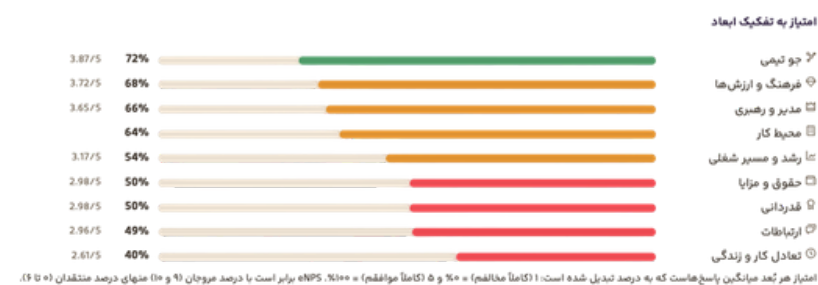
نظرسنجی	نوع	وضعیت	مشارکت
نظرسنجی پالس ماهانه — مهر	نظرسنجی پالس	فعال	17/54
صدای کارکنان — تابستان ۱۴۰۵	صدای کارکنان	بسته شده	28/54
سنجش دل‌بستگی کارکنان — پاییز ۱۴۰۵	دل‌بستگی کارکنان	بسته شده	41/54
eNPS و عوامل مؤثر — تابستان ۱۴۰۵	عوامل مؤثر بر eNPS	بسته شده	46/54
سنجش دل‌بستگی کارکنان — بهار ۱۴۰۵	دل‌بستگی کارکنان	بسته شده	48/54

از Pulse Survey و سنجش رضایت تا نظرسنجی‌های تخصصی، ارزیابی ۳۶۰ درجه و دریافت بازخورد در نقاط مختلف سفر کارکنان.

هدف: ایجاد یک تصویر واقعی از آنچه کارکنان تجربه می‌کنند.

2 Measure | اندازه‌گیری کنید

تجربه کارکنان را به شاخص‌های قابل اندازه‌گیری تبدیل کنید.



رضایت، تعلق، مشارکت، eNPS و سایر شاخص‌های سازمانی را در طول زمان اندازه‌گیری و روند تغییرات آن‌ها را دنبال کنید.

هدف: بدانید وضعیت تجربه کارکنان چگونه است و در چه بخش‌هایی تغییر کرده است.

3 Understand | درک کنید

پشت داده‌ها را ببینید.

بخش	تیم	پاسخ‌ها	eNPS	دل‌بستگی کارکنان	رضایت کارکنان	خبر و رهبری	قدرت‌دانی	تعادل کار و زندگی
کل سازمان	17	0	66	65	69	46	52	
مدیریت	1	0	100	75	75	50	50	
فروش	5	0	70	60	70	50	30	
فروش منطقه شمال	2	50+	88	75	88	38	25	
فروش منطقه جنوب	3	33-	58	50	58	58	33	
مشقات	4	75-	56	50	56	31	50	
پشتیبانی مشتریان	1	0	50	50	50	25	50	
انجستیک	2	100-	63	38	63	38	50	
فناوری	4	50+	69	75	75	56	69	
توسعه نرم‌افزار	2	50+	75	63	63	50	63	
زیرساخت	2	50+	63	88	88	63	75	
منابع انسانی	2	50+	63	75	75	50	63	
مالی	1	0	50	75	75	25	75	

نتایج را بر اساس واحد، تیم، سطح سازمانی و سایر ابعاد موردنیاز تحلیل کنید و با استفاده از تحلیل پاسخ‌های متنی و هوش مصنوعی، موضوعات و الگوهای مهم را شناسایی کنید.

هدف: بدانید «چه اتفاقی افتاده» و مهم‌تر از آن، «کجا و چرا».

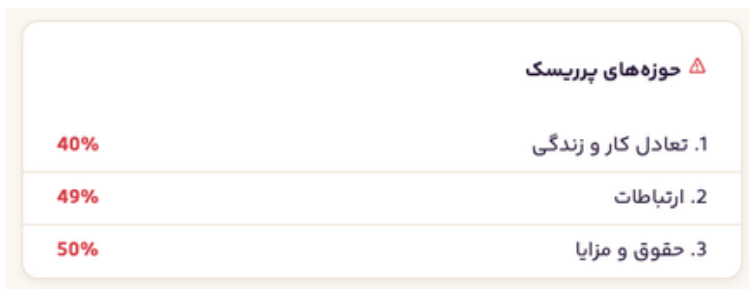
از شنیدن صدای کارکنان تا اقدام

4 Prioritize | اولویت‌بندی کنید

همه مسائل اهمیت یکسانی ندارند.

4

نقاط قوت، نقاط قابل بهبود و مسائل مهم را شناسایی کنید و اقدامات خود را بر اساس اهمیت و اثرگذاری اولویت‌بندی کنید.
هدف: منابع سازمان را روی مسائلی متمرکز کنید که بیشترین اثر را دارند.



5 Act | اقدام کنید

بینش را به اقدام تبدیل کنید.

5

بر اساس نتایج، اقدامات اصلاحی و برنامه‌های بهبود را تعریف و اجرا کنید و مسئولیت و پیگیری آن‌ها را در سازمان مشخص کنید.
هدف: بازخورد کارکنان به تغییر واقعی در سازمان منجر شود.

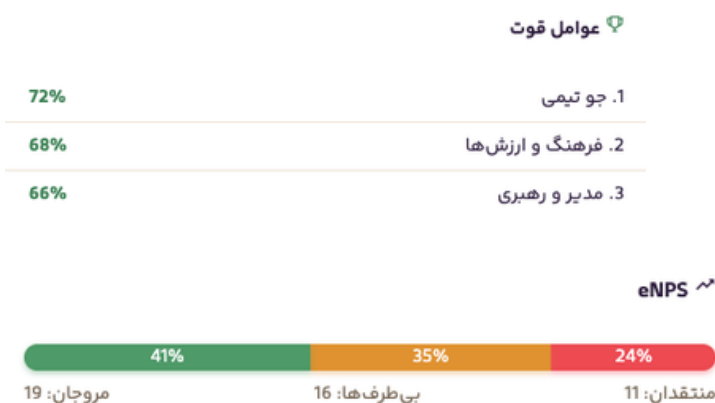


6 Improve | دوباره اندازه‌گیری کنید

بهبود، پایان چرخه نیست؛ آغاز چرخه بعدی است.

6

پس از اجرای اقدامات، تجربه کارکنان را دوباره اندازه‌گیری کنید تا مشخص شود چه چیزی تغییر کرده و اقدامات انجام‌شده چه اثری داشته‌اند.
هدف: ایجاد یک چرخه مستمر و داده‌محور برای بهبود تجربه کارکنان.



سامانه مدیریت تجربه کارکنان یوچک

تجربه کارکنان را اندازه‌گیری کنید، تحلیل کنید و بهبود دهید.

یوچک یک پلتفرم یکپارچه برای اندازه‌گیری، تحلیل و مدیریت تجربه کارکنان است که به سازمان‌ها کمک می‌کند صدای کارکنان را در نقاط مختلف سفر شغلی آن‌ها دریافت کرده، داده‌ها را تحلیل کنند و نتایج را به تصمیم و اقدام تبدیل کنند. در uCheck، تجربه کارکنان فقط به یک نظرسنجی یا یک شاخص محدود نمی‌شود؛ بلکه مجموعه‌ای از تعاملات و نقاط تماس کارکنان با سازمان، به‌صورت مستمر قابل اندازه‌گیری و تحلیل است.



ارزیابی ۳۶۰ درجه

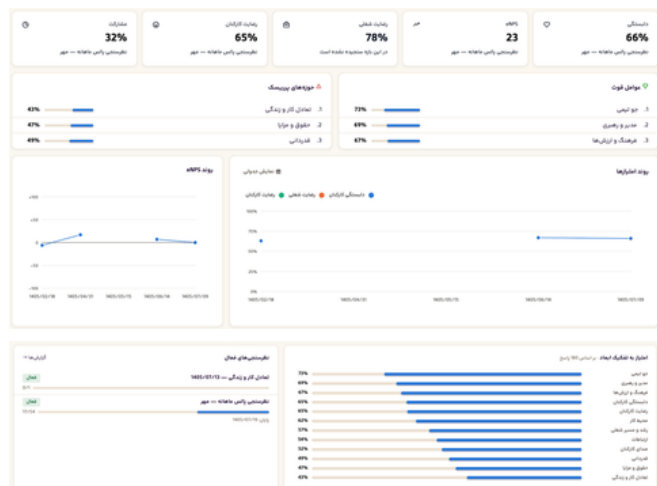
دریافت بازخورد از مدیر، همکاران، زیرمجموعه و سایر ارزیابان برای شناخت دقیق‌تر عملکرد و شایستگی‌ها.

تجربه کارکنان

طراحی و اجرای برنامه‌های مختلف برای سنجش تجربه، رضایت، مشارکت و تعلق کارکنان.

360° Evaluation | Competencies | Feedback | Development

Pulse Survey | Engagement | Satisfaction | eNPS | Feedback



سامانه مدیریت تجربه کارکنان یوچک

ساخته شده برای سازمان‌های متوسط و بزرگ

یوچک برای سازمان‌هایی طراحی شده است که به کنترل، امنیت، انعطاف‌پذیری و مقیاس‌پذیری در مدیریت داده‌های کارکنان نیاز دارند.

ساختار سازمانی و سطوح دسترسی

تعریف ساختار سازمان و دسترسی متناسب با نقش مدیران و کاربران.

گزارش‌دهی مدیریتی

ارائه گزارش‌ها و داشبوردهای متناسب با نیاز مدیران و سطوح مختلف سازمان.

قابلیت استقرار On-Premise

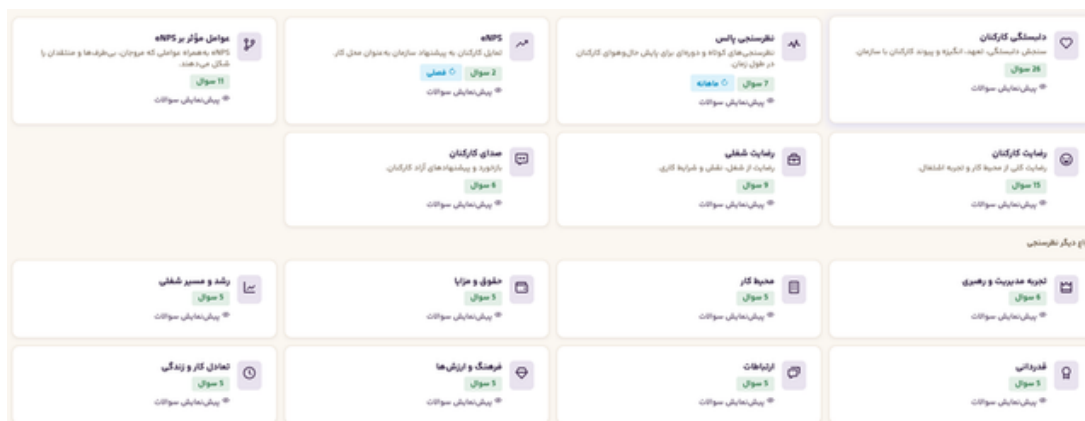
امکان استقرار سامانه در زیرساخت سازمان برای کنترل بیشتر بر داده‌ها و محیط اجرایی.

انعطاف‌پذیری در طراحی

امکان طراحی پرسشنامه‌ها، برنامه‌های اندازه‌گیری، شاخص‌ها و مدل‌های ارزیابی متناسب با نیاز سازمان.

استفاده از قالب‌های آماده نظرسنجی و شایستگی‌ها

در یوچک می‌توانید با استفاده از قالب‌های آماده نظرسنجی و مدل‌های استاندارد شایستگی، بدون نیاز به طراحی از صفر، برنامه‌های ارزیابی و سنجش تجربه کارکنان را سریع‌تر اجرا کنید. این قالب‌ها قابل شخصی‌سازی هستند و به سازمان کمک می‌کنند فرایند اندازه‌گیری و ارزیابی را با سرعت و ساختار بیشتری آغاز کند.



برای تمام نقاط تماس کارکنان

تجربه کارکنان در یک لحظه شکل نمی‌گیرد؛ در تمام مسیر همکاری با سازمان ساخته می‌شود. از اولین آشنایی با سازمان تا روزی که همکاری به پایان می‌رسد، کارکنان ده‌ها تعامل مختلف را تجربه می‌کنند. هر یک از این نقاط تماس می‌تواند بر رضایت، تعلق، انگیزه، عملکرد و ماندگاری آن‌ها تأثیر بگذارد. یوچک به سازمان کمک می‌کند این نقاط تماس را شناسایی، اندازه‌گیری و در طول زمان پایش کند.

سفر کارکنان، مجموعه‌ای از تجربه‌هاست

01 — جذب و استخدام

تجربه فرد از اولین آشنایی با سازمان تا فرایند استخدام. چه چیزی را می‌توان سنجید؟ تصویر سازمان، تجربه فرایند استخدام، کیفیت ارتباطات و رضایت از فرایند جذب.

02 — ورود به سازمان

روزها و هفته‌های ابتدایی، پایه مهمی برای شکل‌گیری رابطه کارکنان با سازمان است. چه چیزی را می‌توان سنجید؟ تجربه ورود، آشنایی با سازمان، فرایندهای اولیه، حمایت مدیر و آمادگی برای شروع کار.

04 — مدیر و رهبری

کیفیت رابطه با مدیر یکی از مهم‌ترین نقاط تماس کارکنان با سازمان است. چه چیزی را می‌توان سنجید؟ کیفیت مدیریت، ارتباط، حمایت، اعتماد، بازخورد و سبک رهبری.

03 — تجربه روزمره کار

بخش بزرگی از تجربه کارکنان در تعاملات روزمره شکل می‌گیرد. چه چیزی را می‌توان سنجید؟ محیط کار، فرایندها، ابزارها، همکاری تیمی، ارتباطات و موانع انجام کار.

05 — رشد و توسعه

کارکنان زمانی که مسیر رشد خود را می‌بینند، ارتباط عمیق‌تری با سازمان پیدا می‌کنند. چه چیزی را می‌توان سنجید؟ فرصت‌های یادگیری، توسعه مهارت‌ها، مسیر شغلی، کوچینگ و حمایت از رشد حرفه‌ای.

06 — عملکرد و بازخورد

ارزیابی عملکرد نباید تنها یک رویداد سالانه باشد؛ بلکه فرصتی برای گفت‌وگوی درباره عملکرد و توسعه است. چه چیزی را می‌توان سنجید؟ کیفیت بازخورد، شفافیت اهداف، عدالت در ارزیابی و تجربه فرایند عملکرد.

08 — خروج از سازمان

پایان همکاری نیز بخشی از تجربه کارکنان است و می‌تواند منبع ارزشمندی برای یادگیری سازمان باشد. چه چیزی را می‌توان سنجید؟ دلایل خروج، تجربه همکاری، نقاط ضعف و قوت سازمان و احتمال توصیه سازمان به دیگران.

07 — مشارکت و تعلق

آیا کارکنان احساس می‌کنند بخشی از سازمان هستند و کارشان معنا و ارزش دارد؟ چه چیزی را می‌توان سنجید؟ Engagement، eNPS، تعلق سازمانی، انگیزه، اعتماد و تمایل به ماندن.

برنامه‌های تجربه کارکنان

یوچک به شما امکان می‌دهد برای هر تجربه، یک برنامه اندازه‌گیری و بهبود طراحی کنید. مدیریت تجربه کارکنان با یک نظرسنجی سالانه کامل نمی‌شود. سازمان‌ها در طول سال با موقعیت‌ها و پرسش‌های متفاوتی روبه‌رو هستند؛ از تجربه ورود کارکنان جدید تا سنجش رضایت، مشارکت، فرهنگ سازمانی و تجربه خروج. در یوچک می‌توانید برای هر هدف، یک برنامه تجربه کارکنان (Experience Program) ایجاد، اجرا و مدیریت کنید.

برای هر تجربه، یک برنامه مشخص

Employee Engagement

میزان درگیری و تعلق کارکنان را اندازه‌گیری کنید.
بررسی میزان انگیزه، تعلق، مشارکت و ارتباط کارکنان با سازمان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن.

Pulse Survey

نبض سازمان را به‌صورت مستمر اندازه‌گیری کنید.
نظرسنجی‌های کوتاه و دوره‌ای برای بررسی تغییرات تجربه کارکنان و شناسایی سریع مسائل.
Engagement | Satisfaction | eNPS | Well-being

دلبستگی کارکنان

سنجش دلبستگی، تعهد، انگیزه و پیوند کارکنان با سازمان.
26 سوال - پس از ایجاد پیش‌نویس می‌توانید سوالات را ویرایش، حذف یا اضافه کنید.

دلبستگی کارکنان	1. به کار کردن در این سازمان افتخار می‌کنم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
دلبستگی کارکنان	2. این سازمان را به‌عنوان جای خوبی برای کار به دیگران پیشنهاد می‌کنم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
دلبستگی کارکنان	3. به‌ندرت به جست‌وجوی کار در سازمان دیگری فکر می‌کنم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
دلبستگی کارکنان	4. خودم را تا دو سال آینده همچنان در این سازمان می‌بینم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
دلبستگی کارکنان	5. این سازمان مرا ترغیب می‌کند برای موفقیت آن بیش از حد معمول تلاش کنم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
دلبستگی کارکنان	6. احساس تعلق زیادی به این سازمان دارم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
مدیر و رهبری	7. مدیرم درباره کارم بازخورد مفیدی به من می‌دهد.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم

نظرسنجی پالس

نظرسنجی‌های کوتاه و دوره‌ای برای پایش حال‌وهوای کارکنان در طول زمان.
7 سوال - پس از ایجاد پیش‌نویس می‌توانید سوالات را ویرایش، حذف یا اضافه کنید.

دلبستگی کارکنان	1. به کار کردن در این سازمان افتخار می‌کنم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
رضایت کارکنان	2. در مجموع از کار در این سازمان رضایت دارم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
تعادل کار و زندگی	3. حجم کارم معقول و قابل انجام است.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
قدرت‌دانی	4. وقتی کارم را خوب انجام می‌دهم، به‌شکل مناسبی از من قدرت‌دانی می‌شود.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
مدیر و رهبری	5. مدیرم درباره کارم بازخورد مفیدی به من می‌دهد.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
eNPS	6. از 0 تا 10، چقدر احتمال دارد این سازمان را به‌عنوان محل کار به یک دوست یا آشنا پیشنهاد کنید؟	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10				
صدای کارکنان	7. آیا نکته دیگری هست که بخواهید با مدیریت در میان بگذارید؟	متن آزاد...				

Manager & Leadership

تجربه کارکنان از مدیران و رهبران را بشناسید.
اندازه‌گیری کیفیت مدیریت، ارتباطات، حمایت، اعتماد و دریافت بازخورد از مدیران.

Onboarding Experience

تجربه کارکنان جدید را از روز اول بسنجید.
بازخورد در مراحل مختلف ورود به سازمان برای شناسایی نقاط ضعف فرایند شروع همکاری.

برنامه‌های تجربه کارکنان

Organizational Culture

فرهنگ سازمانی را از نگاه کارکنان ببینید.

بررسی ارزش‌ها، اعتماد، همکاری، ارتباطات، عدالت و رفتارهایی که فرهنگ واقعی سازمان را شکل می‌دهند.

Employee Satisfaction

بدانید کارکنان از چه چیزهایی راضی یا ناراضی هستند.

اندازه‌گیری رضایت از جنبه‌های مختلف محیط کار، فرایندها، امکانات و تجربه همکاری با سازمان.

فرهنگ و ارزش‌ها

5 سوال - پس از ایجاد پیش‌نویس می‌توانید سوالات را ویرایش، حذف یا اضافه کنید.

فرهنگ و ارزش‌ها	1. به ارزش‌های این سازمان باور داریم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
فرهنگ و ارزش‌ها	2. افراد در این سازمان مطابق ارزش‌های آن رفتار می‌کنند.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
فرهنگ و ارزش‌ها	3. در این سازمان فرهنگ اعتماد وجود دارد.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
فرهنگ و ارزش‌ها	4. احساس می‌کنم سازمان به کارکنانش اهمیت می‌دهد.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
صدای کارکنان	5. به نظر شما سازمان باید چه اقدامی را آغاز کند تا محیط کار بهتری داشته باشیم؟	متن آزاد...				

رضایت کارکنان

رضایت کلی از محیط کار و تجربه اشتغال.
15 سوال - پس از ایجاد پیش‌نویس می‌توانید سوالات را ویرایش، حذف یا اضافه کنید.

رضایت کارکنان	1. در مجموع از کار در این سازمان رضایت داریم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
رضایت کارکنان	2. در مقایسه با سازمان‌هایی که می‌شناسم، این سازمان محیط کاری خوبی است.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
رضایت کارکنان	3. تجربه کلی من به عنوان کارمند این سازمان با انتظاراتم مطابقت دارد.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
رضایت کارکنان	4. از نحوه رفتار سازمان با کارکنانش رضایت داریم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
محیط کار	5. ابزار و منابع لازم برای انجام درست کارم را در اختیار دارم.	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم

Exit Experience

از کارکنانی که سازمان را ترک می‌کنند یاد بگیرید.

شناسایی دلایل خروج، نقاط ضعف کارکنان و فرصت‌های بهبود برای افزایش ماندگاری نیروهای کلیدی.

Change Experience

تجربه کارکنان در دوران تغییر را اندازه‌گیری کنید.

از ادغام و تحول سازمانی تا تغییر فرایندها؛ میزان درک، پذیرش و همراهی کارکنان با تغییر را بسنجید.

برنامه‌ها را متناسب با سازمان خود بسازید

یوچک شما را به برنامه‌های از پیش تعریف‌شده محدود نمی‌کند.

هر برنامه می‌تواند متناسب با هدف سازمان، سؤال‌ها، شاخص‌ها، جامعه هدف، زمان‌بندی، کانال اجرا و نحوه گزارش‌دهی خود را داشته باشد.

هدف برنامه: چه چیزی را می‌خواهید بدانید؟

جامعه هدف: از چه گروهی می‌خواهید بازخورد بگیرید؟

روش اندازه‌گیری: چه شاخص‌ها و سؤال‌هایی برای شما مهم هستند؟

زمان‌بندی: یک‌بار، دوره‌ای یا مستمر؟

تحلیل و گزارش: نتایج را چگونه و برای چه کسانی مشاهده می‌کنید؟

اندازه‌گیری رضایت و تجربه کارکنان

آنچه اندازه‌گیری نمی‌شود، قابل مدیریت و بهبود نیست.

رضایت کارکنان فقط یکی از اجزای تجربه کارکنان است. برای درک واقعی وضعیت سازمان، باید بدانیم کارکنان چه تجربه‌ای دارند، چقدر به سازمان تعلق دارند، چه چیزی بر انگیزه آن‌ها اثر می‌گذارد و در کدام نقاط نیاز به بهبود وجود دارد.

یوچک امکان طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع اندازه‌گیری را فراهم می‌کند تا سازمان بتواند تجربه کارکنان را به داده‌های قابل تحلیل و شاخص‌های قابل مقایسه تبدیل کند.

کارکنان چقدر از تجربه کاری خود راضی هستند؟

رضایت از جنبه‌های مختلف تجربه کاری مانند محیط کار، مدیر، فرایندها، امکانات، جبران خدمات و سایر عوامل مؤثر را اندازه‌گیری کنید.

Satisfaction

رضایت



کارکنان چقدر با سازمان و کار خود درگیر هستند؟

میزان انگیزه، مشارکت، تعلق، انرژی و تمایل کارکنان برای مشارکت در موفقیت سازمان را بسنجید.

Engagement

مشارکت و درگیری



آیا کارکنان، سازمان شما را به دیگران پیشنهاد می‌کنند؟

با اندازه‌گیری eNPS، میزان تمایل کارکنان به توصیه سازمان به عنوان یک محل کار را بسنجید و روند آن را در طول زمان دنبال کنید.

eNPS

وفاداری کارکنان



کارکنان در تعامل با سازمان چه چیزی را تجربه می‌کنند؟

تجربه کارکنان را در نقاط مختلف سفر شغلی و در تعامل با مدیران، تیم‌ها، فرایندها، ابزارها و فرهنگ سازمان اندازه‌گیری کنید.

Experience

تجربه



تجربه کارکنان را فقط در یک عدد خلاصه نکنید

یک امتیاز کلی می‌تواند وضعیت را نشان دهد؛ اما برای تصمیم‌گیری مدیریتی کافی نیست.

نظرسنجی‌های Pulse

نبض سازمان را به صورت مستمر اندازه‌گیری کنید.

تجربه کارکنان ثابت نیست. تغییر مدیر، یک تصمیم سازمانی، فشار کاری، تغییر فرایندها یا حتی یک اتفاق کوچک در محیط کار می‌تواند تجربه کارکنان را تغییر دهد.

Pulse Survey روشی برای اندازه‌گیری کوتاه، سریع و دوره‌ای تجربه کارکنان است؛ تا سازمان بتواند به‌جای انتظار برای نظرسنجی‌های سالانه، تغییرات را در زمان مناسب شناسایی و درباره آن‌ها اقدام کند.



نتایج دوره‌های مختلف را کنار هم قرار دهید و تغییرات شاخص‌ها را مشاهده کنید.



تنها یک موضوع مشخص را بررسی کنید.



با برنامه‌ریزی دوره‌ای، روند تغییر تجربه را در طول زمان دنبال کنید.



با تعداد محدودی سؤال، بدون ایجاد خستگی و کاهش مشارکت کارکنان.

اجرای دوره‌ای و خودکار

- اجرای یک‌باره یا دوره‌ای
- زمان‌بندی ارسال
- انتخاب جامعه هدف
- اجرای برنامه برای واحدها و گروه‌های مختلف
- امکان تکرار یک سنجش در دوره‌های مختلف

طراحی سریع و انعطاف‌پذیر

- استفاده از قالب‌های آماده و قابل تنظیم
- انواع سؤال و مقیاس‌های ارزیابی
- تعریف شاخص‌های اختصاصی
- استفاده از منطق و مسیرهای مختلف پرسشنامه
- طراحی متناسب با موضوع و جامعه هدف

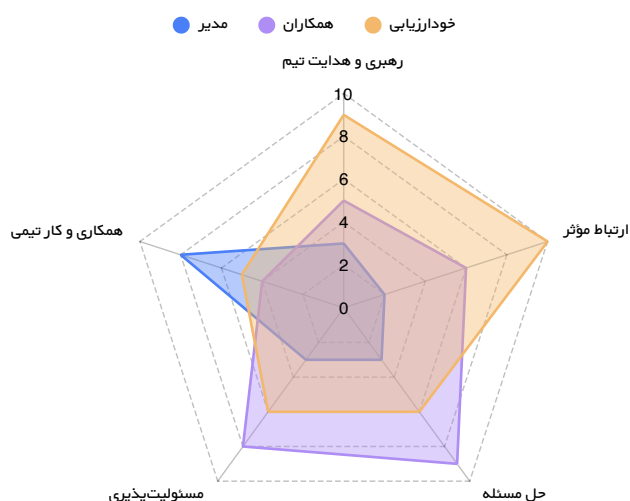
از هر Pulse، یک نقطه داده برای تصمیم‌گیری بسازید

یوچک پاسخ‌های هر دوره را به‌صورت جداگانه نگهداری می‌کند و امکان مشاهده روند تغییر تجربه کارکنان در طول

زمان را فراهم می‌کند.

ارزیابی ۳۶۰ درجه

تصویری کامل‌تر از عملکرد و شایستگی‌های کارکنان، با بازخورد از اطرافیان آن‌ها با ارزیابی ۳۶۰ درجه یوچک بازخورد موردنیاز برای توسعه کارکنان را از منابع مختلف جمع‌آوری کنید؛ از مدیر و همکاران تا اعضای تیم و سایر ارزیابان. یوچک تمام فرایند ارزیابی ۳۶۰ درجه را از طراحی فرم و تعریف شایستگی‌ها تا دعوت ارزیابان، تکمیل ارزیابی و ارائه گزارش‌های مدیریتی در یک سامانه یکپارچه مدیریت می‌کند.



ارزیابی ۳۶۰ درجه، متناسب با مدل شایستگی سازمان شما
مدل شایستگی سازمان را در uCheck تعریف کنید و برای هر شایستگی، شاخص‌ها و سؤالات مرتبط را مشخص کنید.

- ایجاد شایستگی‌های اختصاصی
- تعریف سؤالات مرتبط با هر شایستگی
- تعیین وزن و امتیاز سؤالات
- تعریف مقیاس‌های ارزیابی
- طراحی مدل‌های مختلف شایستگی برای گروه‌های مختلف

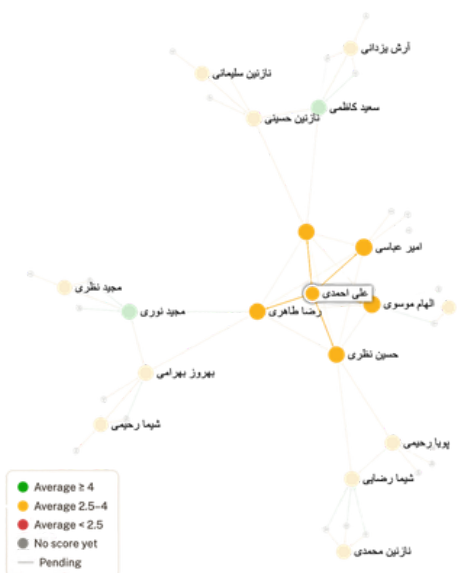
ساخت سریع فرم ارزیابی

سه روش برای شروع:

- طراحی کامل فرم به‌صورت دستی
 - استفاده و شخصی‌سازی قالب‌های آماده
 - تولید خودکار فرم با کمک هوش مصنوعی
- سؤال‌ها، بخش‌ها، مقیاس امتیازدهی و ساختار ارزیابی را متناسب با نیاز سازمان تنظیم کنید.

ایجاد هوشمند ارزیابی‌ها

درارزیابی‌ها را متناسب با ساختار سازمان ایجاد کنید. یوچک می‌تواند با استفاده از روابط سازمانی، ارزیابی‌های موردنیاز را به‌صورت خودکار ایجاد کند یا امکان ایجاد و مدیریت آن‌ها را به‌صورت دستی در اختیار مدیر سیستم قرار دهد.



ارزیابی ۳۶۰ درجه

مرحله ۳: ویرایش قالب

قالب

Paragraph

بزرگ

شما برای شرکت در ارزیابی ۳۶۰ درجه برای {{job_title}} در تیم {{team}} دعوت شده‌اید. نظرات شما ارزشمند است و به ما در بهبود عملکرد و توسعه کمک خواهد کرد. لطفاً برای دسترسی به فرم ارزیابی روی دکمه زیر کلیک کنید: {{login_link}}

برای شروع ارزیابی روی لینک کلیک کرده و ثبت نام کنید. این یک پیام خودکار است. لطفاً به این ایمیل پاسخ ندهید. با تشکر و احترام، تیم منابع انسانی

در مشاهده HTML

فیلدهای پروای موجود: {{name}} {{family}} {{job_title}} {{email}} {{mobile}} {{team_name}} {{personal_id}} {{login_link}}

نام خانوادگی | عنوان شغلی | ایمیل | موبایل | تیم | کد پرسنلی | لینک ورود

دعوت و اطلاع‌رسانی خودکار

فرایند دعوت ارزیابان را از داخل سامانه مدیریت کنید.

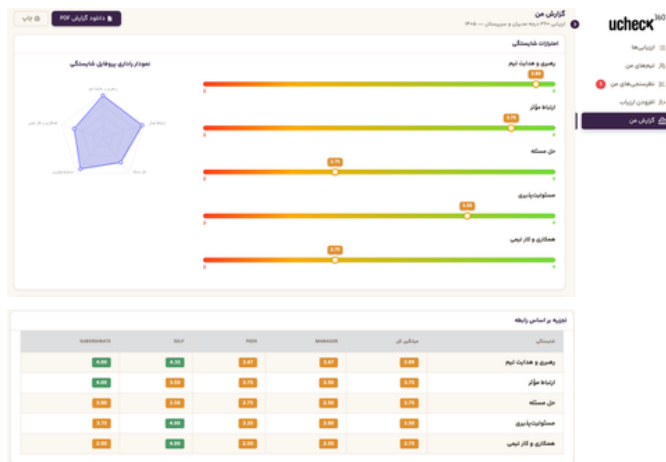
uCheck امکان اتصال ایمیل سرور و پتل پیامکی

را فراهم می‌کند و می‌توانید قالب پیام‌های دعوت و اطلاع‌رسانی را

متناسب با سازمان خود ویرایش کنید.

از دعوت اولیه تا یادآوری تکمیل ارزیابی، ارتباط با ارزیابان را

یکپارچه مدیریت کنید.



پتل اختصاصی کارکنان

هر کارمند از طریق پتل خود می‌تواند ارزیابی‌های مربوط به خود را

مشاهده و تکمیل کند.

در پتل کارمند:

- ارزیابی‌های دریافتی
 - ارزیابی‌های انجام شده
 - دعوت از افراد دیگر برای ارزیابی
 - دسترسی به گزارشات
- به‌صورت یکپارچه در اختیار کاربر قرار می‌گیرد.

گزارش‌های ۳۶۰ درجه برای هر سطح از سازمان

یوچک گزارش‌های ارزیابی را در سطوح مختلف سازمان ارائه می‌کند:

گزارش فردی:

تصویری جامع از نقاط قوت و زمینه‌های قابل توسعه هر فرد.

گزارش تیم:

مقایسه و تحلیل وضعیت شایستگی‌ها در یک تیم یا واحد.

گزارش سازمان:

نمایی کلان از وضعیت شایستگی‌ها و نتایج ارزیابی در سطح سازمان.



داشبورد تجربه کارکنان

داده‌های کارکنان را به تصویری روشن برای تصمیم‌گیری تبدیل کنید.

یوچک با ارائه داشبوردهای مدیریتی، داده‌های جمع‌آوری‌شده از برنامه‌های تجربه کارکنان و ارزیابی‌های ۳۶۰ درجه را در قالبی ساده، تحلیلی و قابل اقدام در اختیار مدیران قرار می‌دهد.



داشبورد تجربه کارکنان

داشبورد تجربه کارکنان، شاخص‌های کلیدی و نتایج برنامه‌های اندازه‌گیری را در سطح سازمان و بخش‌های مختلف آن نمایش می‌دهد.

در یک نگاه می‌توانید مشاهده کنید:

- دل‌بستگی کارکنان
- eNPS
- رضایت شغلی
- رضایت کارکنان
- مشارکت
- شاخص‌های مختلف تجربه کارکنان
- عوامل قوت سازمان
- حوزه‌های پریسک
- روند تغییر امتیازها
- وضعیت نظرسنجی‌های فعال

از اعداد کلی تا جزئیات آنها به تفکیک تیم و افراد مشاهده کنید

یوچک امکان بررسی نتایج در ابعاد مختلف تجربه کارکنان را فراهم می‌کند؛ از جو تیمی، مدیر و رهبری و فرهنگ سازمانی تا حقوق و مزایا، قدردانی، ارتباطات، رشد و مسیر شغلی و تعادل کار و زندگی. مدیر می‌تواند در کنار امتیاز هر شاخص، روند تغییرات و نتایج را نیز مشاهده کند و نقاط قوت و حوزه‌های نیازمند توجه را سریع‌تر شناسایی کند.

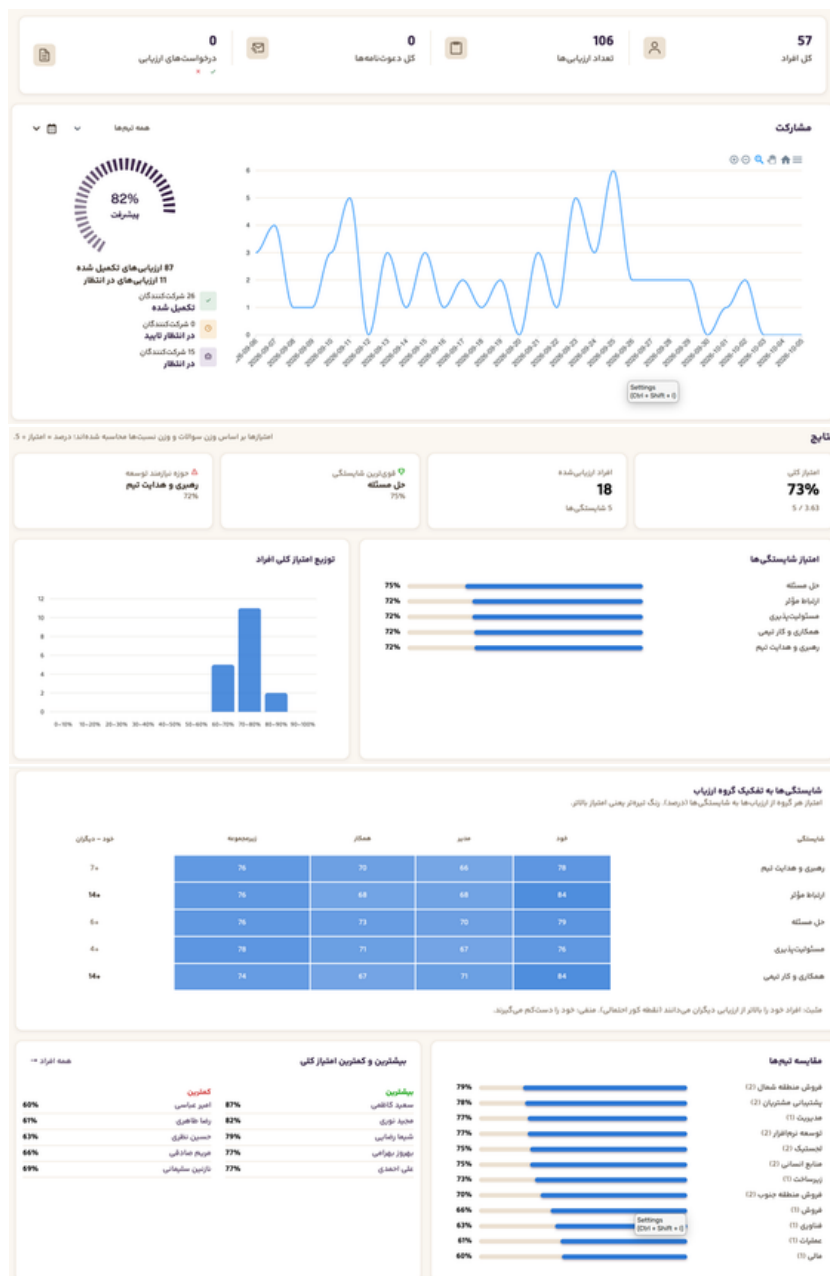
داشبورد ارزیابی ۳۶۰ درجه

وضعیت شایستگی‌های سازمان را از بالا تا پایین ببینید.

داشبورد ارزیابی ۳۶۰ درجه، تصویری جامع از وضعیت اجرای ارزیابی‌ها و نتایج شایستگی‌های افراد و تیم‌ها ارائه می‌کند.

در یک نگاه می‌توانید مشاهده کنید:

- تعداد افراد و ارزیابی‌ها
- وضعیت مشارکت و تکمیل ارزیابی
- امتیاز کلی سازمان یا تیم
- تعداد افراد ارزیابی‌شده
- شایستگی‌های کلیدی
- قوی‌ترین شایستگی‌ها
- شایستگی‌های نیازمند توسعه
- توزیع امتیاز افراد
- مقایسه تیم‌ها
- مقایسه نتایج گروه‌های ارزیاب



ماتریس خودآگاهی

این ماتریس نگاه شما به خودتان را با نگاه دیگران مقایسه می‌کند. هر «نقطه» در هر محور، میانگین نمره‌های همان دیدگاه است؛ بنابراین جایگاه هر شایستگی نسبت به سایر شایستگی‌های خود شما استخراج می‌شود.



تفاوت نگاه افراد و ارزیابان را ببینید

یکی از قابلیت‌های مهم داشبورد، امکان مقایسه امتیاز یک شایستگی از دید گروه‌های مختلف ارزیاب است:

خود | مدیر | همکار | زیرمجموعه

این مقایسه می‌تواند به شناسایی شکاف ادراکی و نقاط کور کمک کند؛

برای مثال، زمانی که فرد عملکرد خود را بالاتر یا پایین‌تر از ارزیابی دیگران می‌بیند.



چرا یوچک و نحوه ارتباط با ما

از سال ۱۳۹۶، یوچک به عنوان یک شرکت دانش بنیان، مورد اعتماد بیش از ۱۰۰۰ کسب و کار کوچک، متوسط، بزرگ و سازمان دولتی بوده است. ما به صورت تخصصی در حوزه منابع انسانی، تجربه کارکنان و سنجش و تحلیل بازخورد فعالیت می کنیم و راهکارهای خود را متناسب با نیاز سازمان ها توسعه می دهیم.



گواهینامه
امنیتی



قرارداد رسمی و قابلیت سفارشی
سازی



شرکتی



ابری و یا سرور
اختصاصی



مجهز به هوش
مصنوعی

ارتباط با ما

ucheck360.com

info@ucheck.me

۸۸۷۵۰۱۵۱

تهران، میرداماد، میدان محسنی، خیابان شاه نظری، کوچه ابن سینا، پلاک ۲، طبقه اول





ucheck^{PX}