

## Что мы измеряем: условия для вовлеченности или состояние вовлеченности?

Интересный вопрос. Задумывались ли вы об этом?

Мы часто называем наши опросники «опросниками на вовлеченность», оперируем такими понятиями как уровень вовлеченности, индекс вовлеченности и т.д. Корректно ли это?

Обратите внимание на утверждения вашего опросника. Как они сформулированы?

Если так:

"Я имею возможность профессионально развиваться"

или

"У меня есть все условия для обучения"

или

"В нашем коллективе налажено хорошее взаимодействие",

то имейте в виду, в данном случае вы оцениваете не вовлеченность персонала как таковую, а условия для этой вовлеченности.

Поэтому, используя подобный тип опросника, некорректно говорить об оценке уровня или индекса вовлеченности.

Дело в том, что вовлеченность - это психическое состояние. А значит, оценка здесь должна производиться с помощью вопросов либо утверждений, считывающих поведенческие индикаторы сотрудников или индикаторы их состояния.

К формулировке таких утверждений надо подходить очень внимательно. Весьма непросто избежать их социальной желательности. К примеру, нередко в опросниках мы встречаем утверждения такого типа:

"Я всегда стараюсь выполнить свою работу максимально хорошо"

или

"Я всегда вношу предложения для улучшения моей работы".

Согласитесь, чтобы дать отрицательный ответ, тут придется сделать усилие над собой:)

Тщательно проанализируйте свой опросник. Выясните, ЧТО с помощью него вы измеряете/оцениваете.

Это очень важно для корректности выводов, которые вы будете делать после проведения опроса.

Автор: Алексей Огурцов, [simonitor.com](http://simonitor.com)

