

## Расшифровка ответов по тесту оценки уровня лояльности персонала в компании

Подшкала	Нормы	Выводы
«Гордость за организацию»	Больше 20 – высокий уровень	Сотрудник считает свою организацию одной из лучших, чувствует ее превосходство над другими компаниями и гордится своей причастностью к ней
	16–20 – средний уровень	Не испытывает чувства гордости, когда говорит или слышит что-либо о своей организации. Но проявляет верность и полностью исполняет предписанные нормы корпоративной культуры
	Меньше 16 – низкий уровень	Этот уровень свидетельствует о безразличном или же негативном отношении сотрудника к своей организации, ее репутации. Сотрудник не превозносит свою компанию при сравнении ее с другими организациями
«Вовлеченность в дела организации»	Больше 19 – высокий уровень	Высокий показатель уровня вовлеченности в дела компании говорит о том, что сотрудникам небезразличны потребности, планы и проблемы их организации. Они стремятся участвовать в жизни компании, прилагая максимум усилий для ее процветания и успешной работы
	15–19 – средний уровень	Отношение к работе ровное, без инициатив к обретению большей ответственности и нагрузки
	Меньше 15 – низкий уровень	Низкий показатель свидетельствует о том, что сотрудники не чувствуют себя частью компании: они далеки от дел и не стремятся разделять проблемы и потребности организации, нести ответственность за ее успехи или же неудачи, прикладывать собственные усилия для развития компании
«Нелояльное поведение»	Больше 18 – высокий уровень	Высокий показатель по данной шкале характеризует сотрудника, следующего принятым организационным правилам и нормам, не допускающего со своей стороны противоправных действий и готового выполнять свою работу качественно. Такой сотрудник не задумывается об уходе и, несмотря на возможное наличие проблем, связывает свое будущее с работой именно в данной компании
	14–18 – средний уровень	Сотрудник может быть верен компании не по причине идентификации себя с компанией, принадлежности ей, а по другим мотивам (например, из-за страха перед потерей работы)
	Меньше 14 – низкий уровень	Низкий показатель характеризует сотрудника, готового в любой момент сменить организацию, в которой он работает, на другую при наличии более выгодного для него предложения. Такой сотрудник не видит смысла надолго задерживаться в данной компании и не чувствует своих обязательств перед ней. В работе он может позволять себе допускать ошибки, опоздания, прогулы, а также брак и другие нелояльные действия
«Организационная лояльность»	Больше 57 – высокий уровень	Высокий показатель по данной шкале говорит о том, что сотрудники в целом преданы своей компании. Они считают оправданным выбор данной организации, принимают и разделяют условия и требования работы в ней, стремятся быть в курсе планов и проблем компании и участвовать в ее жизни и развитии. Такие сотрудники ощущают себя ответственными за состояние дел своей организации и готовы прилагать собственные силы для ее успеха и процветания
	46–57 – средний уровень	Показатель того, что сотрудник воспринимает работу как данность, средство достижения целей. Для таких сотрудников работа является неотъемлемой частью жизни, но не целью
	Меньше 46 – низкий уровень	Низкий показатель свидетельствует о том, что компания не является для сотрудников чем-то большим, чем временное место работы. Сотрудники с низким уровнем организационной лояльности легко уходят из организации при возникновении проблем; они не видят причин разделять ответственность за неудачи и успехи своей компании, не чувствуют необходимости участвовать в ее жизни и прилагать собственные усилия для более качественной, продуктивной работы и развития своей организации

«Профессиональная лояльность»	Больше 63 – высокий уровень	Высокий показатель по шкале говорит о стремлении сотрудников совершенствовать себя и развиваться в своей профессиональной области. Главной задачей таких сотрудников является построение карьеры, становление себя как профессионала, повышение мастерства работы. Такие сотрудники стремятся работать исключительно в своей профессиональной области с возможностью использовать и оттачивать соответствующие навыки
	51–63 – средний уровень	Могут быть равнодушны к карьере, но повышение квалификации является привлекательным. Могут не проявлять собственной инициативы в выборе обучения, но с радостью примут предложение по развитию от компании
	Меньше 51 – низкий уровень	Низкий показатель свидетельствует о том, что специализация, область работы в компании не является значимой для сотрудников. Они готовы выполнять различные виды работ и не видят цели в совершенствовании себя в одной конкретной профессиональной области
«Лояльность труду»	Больше 57 – высокий уровень	Высокий показатель по шкале говорит о том, что труд сам по себе является одной из важнейших ценностей для сотрудника. Активная трудовая деятельность, работа является смыслом и центральным компонентом в жизни такого сотрудника, он стремится быть деятельным, полезным и задействованным в различных видах работ
	39–57 – средний уровень	Для сотрудников важно постоянство, отсутствие резких перемен в работе и требований по отношению к результатам их труда. Не избегают ответственности, но выполняют дополнительную работу только по просьбе или распоряжению вышестоящего руководства
	Меньше 39 – низкий уровень	Низкий показатель по шкале свидетельствует о том, что для сотрудника труд имеет лишь второстепенную, инструментальную значимость. В работе это проявляется в виде избегания дополнительных нагрузок, отлынивания от дел при появлении какого-либо повода, лени. Такой сотрудник скорее предпочтет не работать, если будет обеспечен необходимыми для комфорта его жизни материальными и нематериальными благами