



Конкурс «Лучшие ИТ-компании
Беларуси глазами сотрудников»

Методология



1. Общая информация

В 2011 г. коллективом dev.by был проведен конкурс «Лучшие ИТ-компании Беларуси глазами сотрудников». Он показал важность подобных конкурсов в сфере ИТ в Беларуси, а также дал возможность продолжить развитие методологии и техники проведения конкурса. Результаты конкурса в 2011 г. позволили сделать следующие выводы:

1. Сфера ИТ в Беларуси, с точки зрения удовлетворенности сотрудников, выглядит достаточно однородной. Когда задаются вопросы об общих критериях, трудно выявить существенные различия в условиях труда и в предпочтениях сотрудников.
2. При этом наряду с описанием ситуации и выявлением проблем, задачей конкурса является выявление лидеров среди компаний. Необходимо использовать значимые критерии лидерства на основании существенных различий в индексах.
3. Большое значение имеют оценки отдельных составляющих удовлетворенности, которые ложатся в основу конкурса в тематических номинациях. Поэтому дифференциация важна и для отдельных параметров.

Все эти особенности заставляют пересмотреть некоторые аспекты в формировании и расчете индексов, для того, чтобы 1) учитывать наиболее значимые параметры на основании объективных данных, 2) дифференцировать компании по наиболее значимым параметрам.

Поставленные задачи позволяют решить модель анализа, основанную на формировании параметров оценки из большого ряда частных составляющих. Параметры удовлетворенности теперь будут формироваться из конкретных базовых критериев, которым можно дать четкую оценку.

Для определения привлекательности компании для сотрудников будет проведен опрос сотрудников для определения их собственной оценки работы в организации. Среди сотрудников, чье мнение будет учитываться, будут представлены:

- технические специалисты;
- квалифицированные специалисты/ менеджеры других специальностей.

Рейтинг составляется для компаний из 3 групп: компании от 11-50 сотрудников, от 51 до 250 сотрудников, компаний от 251 сотрудника и более.



2. Организация конкурса

Основными принципами проведения конкурса являются:

- Объективность
- Независимость
- Конфиденциальность

Для соблюдения этих принципов предусматривается следующая схема организации сбора информации:

1. Перед началом конкурса с компанией-участником подписывается договор и соглашение о неразглашении конфиденциальной информации (NDA).
2. Анкетирование компании:
 - 2.1. Организация-участник заполняет анкету, содержащую, в том числе, информацию об общем количестве сотрудников и информацию о распределении сотрудников по должностям.
3. Анкетирование сотрудников:
 - 3.1. Организаторы конкурса в соответствии с данной методологией рассчитывают размер квот технических и других специалистов для необходимого объема выборочной совокупности.
 - 3.2. Организаторы конкурса совместно с представителем компании-участника предоставляют случайно отобраннным респондентам уникальные права доступа к электронной форме с вопросами анкеты.
4. Экспертная оценка
 - 4.1. Представители компании заполняют анкету, на основании которой группа международных экспертов оценивает компанию по набору формальных параметров.

3. Параметры оценки

Все компании-участники конкурса оцениваются по единому набору параметров, с точки зрения которых работу в компании могут оценить как ИТ-специалисты, так и все остальные сотрудники.

Перечень параметров оценки основывается на: 1) теоретических разработках в области оценки удовлетворенности сотрудников, 2) международном опыте проведения аналогичных



исследований, 3) опыте экспертов dev.by, учитывающем специфику белорусского рынка ИТ-специалистов.

Каждый из параметров работы в компании будет оцениваться по 10-балльной шкале Лейкерта. 10-балльная шкала Лейкерта используется для:

- повышения чувствительности (возможность учета небольших колебаний) оценки;
- невозможности нейтрального ответа («и то, и другое», «все равно»);
- снижения субъективности оценки.

Кроме того, относительная шкала расширит возможности по количественному анализу данных, выделению групп факторов удовлетворенности и определению корреляций между различными переменными.

Параметры оценки

Критерии для формирования параметров разделены на блоки по содержанию, однако это деление является предварительным. По результатам проведенного опроса все частные критерии будут сгруппированы в факторы, которые лягут в основу индекса. При этом критерии, дублирующие друг друга, а также те, чья важность (корреляция с фактором и оценкой общей удовлетворенности) не будет подтверждаться данными, будут отфильтрованы. В основу инструментария оценки лягут следующие группы критериев:

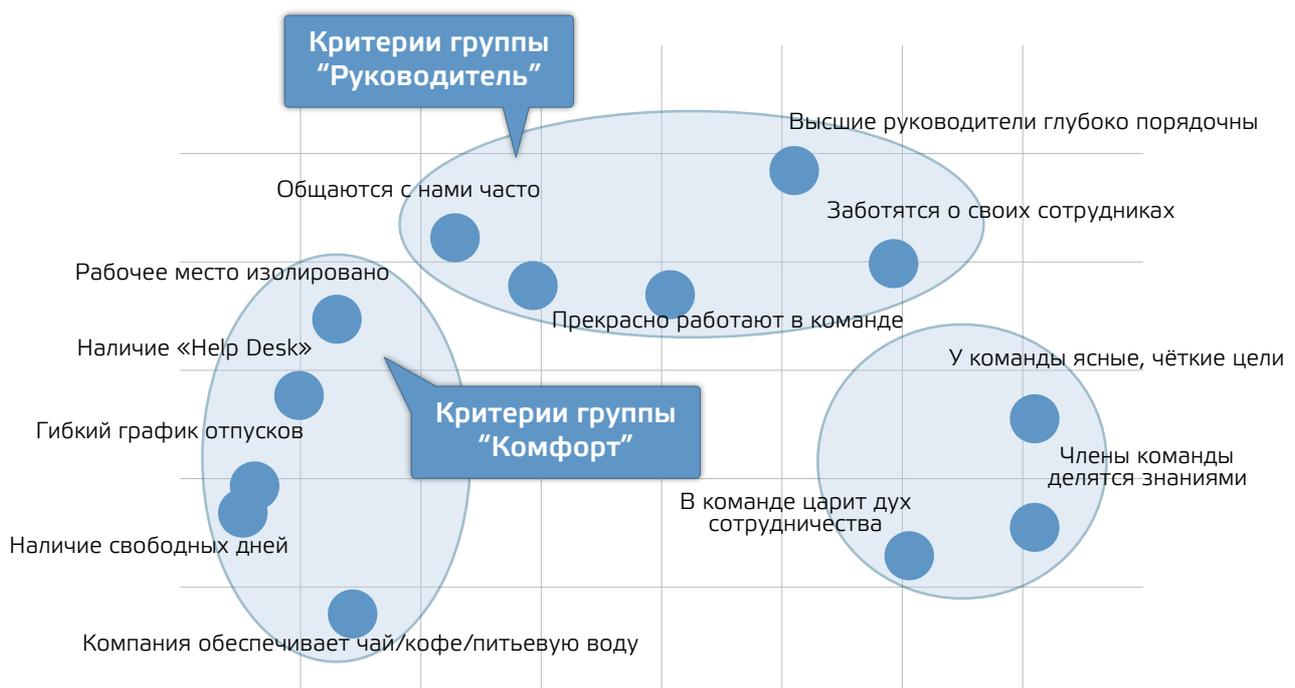
- Имидж
- Высшее руководство
- Непосредственный руководитель
- Команда
- Ежедневные задачи, работа над проектом
- Профессиональное развитие и обучение
- Карьерный рост
- Заработная плата
- Соцпакет и нефинансовые бонусы
- Комфорт

4. Метод расчета индекса

Индекс удовлетворенности рассчитывается из суммы средних оценок параметров удовлетворенности (Felicí, 2007). Параметры удовлетворенности, в свою очередь, формируются как среднее арифметическое из соответствующих связанных друг с другом критериев по результатам факторного анализ (Bradon, 2008), который позволяет:

- Группировать критерии в соответствии со значимыми связями между ними
- Фильтровать критерии с низкой значимостью для выделенных параметров
- Удалять критерии, которые дублируют друг друга

Процедура факторного анализа будет проведена отдельно для крупных и для небольших компаний для того, чтобы учитывать возможные существенные различия в моделях формирования удовлетворенности. Таким образом, для индексов компаний из разных групп могут быть разные параметры удовлетворенности с разным содержанием критериев.



5. Оценки и шкалы

Для оценки отдельных критериев – ответов на вопросы – будет предложена 5-бальная шкала с четко разграниченными вариантами ответов (Alreck and Settle, 1995. с. 116):

- «Полностью согласен»
- «Скорее согласен»
- «В чем-то согласен, а в чем-то – нет»
- «Скорее не согласен»
- «Полностью не согласен».

Шкала с содержательным наполнением вариантов ответов позволит избежать ситуации, когда респонденты склоняются к одному и тому же варианту ответа на все вопросы. Также для этих целей вопросы будут варьироваться: в некоторых из них будет формулироваться



позитивной, в некоторых — негативное утверждение. Это позволит сохранять внимание и сосредоточенность респондента в течение всего времени заполнения анкеты.

Для того чтобы сделать шкалу более чувствительной, а также учесть различия между крупными и небольшими компаниями, будут использованы нормализованные оценки Z для оценки каждого используемого критерия.

$$Z = (X - \min) / (\max - \min), \text{ где}$$

- X – оценка критерия сотрудниками компании,
- \max – максимальная оценка критерия среди компаний данной группы,
- \min – минимальная оценка критерия среди компаний данной группы.

6. Выборочная совокупность

Размер и способ построения выборочной совокупности позволит получить данные, репрезентативные как для компании в целом, так и для отдельных групп по специальностям сотрудников:

- программистов;
- руководителей проекта и лидеров команд;
- тестировщиков;
- квалифицированных сотрудников других специальностей.

Размер выборочной совокупности для компании будет определяться как сумма подвыборок для каждой группы по специальности. Механизм построения подвыборки варьируется в зависимости от количества сотрудников данной специальности:

- Группы до 100 сотрудников – сплошная выборка (опрос проводится среди всех наемных работников данной специальности)
- Группы более 100 сотрудников – выборка случайная. С вероятностью 95% предельная ошибка выборки¹ не будет превышать 0,07.

Для облегчения организации исследования будут использоваться следующие стандартные размеры выборочной совокупности для групп по специальности:

Размер группы, чел.	Размер выборочной совокупности, чел.
до 100	все сотрудники

¹ Предельная ошибка выборки – максимальный для данного объема выборочной совокупности показатель ошибки выборки, т.е. разницы между характеристиками (значениями переменных) выборочной совокупности и генеральной.



Размер группы, чел.	Размер выборочной совокупности, чел.
101-200	100
201-350	125
351-650	150
651-1500	175
1501 и более	200

Для того, чтобы в оценке были представлены мнения всех сотрудников, выборка для каждой компании будет квотирована. На основании данных о структуре организации, предоставляемых компанией, будет определена 1) квота на количество сотрудников различных специальностей, 2) квота на количество сотрудников из отдельных подразделений.

6. Номинации

По результатам исследования выделяются победители по следующим номинациям:

The Best IT Company to Work For (11-50 сотрудников)

The Best IT Company to Work For (51-250 сотрудников)

The Best IT Company to Work For (251+ сотрудников)

Кроме того, будет выбрана лучшая компания по мнению экспертов:

The Best IT Company to Work For Expert Opinion

Среди компаний от 51 человека будут выбраны победители в специальных номинациях:

Best for Career

Компания с лучшими условиями для профессионального и карьерного роста.

Best Projects

Компания с самыми интересными проектами и лучшей организацией рабочего процесса

Fair Deal

Компания, предлагающая уровень оплаты, наиболее адекватно соответствующий профессиональному уровню сотрудников

Work Environment



Компания, обеспечившая самые лучшие рабочие места, по мнению сотрудников

7. ССЫЛКИ

1. Alreck, L. and Settle, R.B. (1995) The survey research handbook (2nd edition) Irwin Inc.
2. Dr. P. Bradon. Best Companies – Methodology, 2008
3. D. Felici, V. Gatta. Mathematical Methods For Knowledge Discovery And Data Mining, 2007



8. Приложение. Критерии удовлетворенности

ИМИДЖ

1. Компания с высокой социальной ответственностью
2. Работать в компании престижно
3. Компания стабильна, финансовые показатели растут
4. Хорошая организация бизнеса
5. Компания не поддержит меня в трудной ситуации

ВЫСШЕЕ РУКОВОДСТВО

1. В компании способные и компетентные руководители
2. Общаются с нами часто и открыто, и передают важную информацию сотрудникам своевременно
3. Четко обозначают перспективы развития компании
4. Выполняют свои обязательства перед сотрудниками
5. Предпринимают верные шаги для достижения успехов, развития компании
6. Поддерживают новые идеи и методы работы

НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

1. Я доволен своим непосредственным начальником
2. Общается честно и открыто
3. Ставит четкие задачи
4. Обладает высокими коммуникационными навыками
5. Не создает условия для инициативы сотрудников
6. Имеет необходимый для работы опыт и профессиональный уровень
7. Дает ценные отзывы о том, насколько сотрудники справляются с работой
8. Советуется с сотрудниками, прежде чем принять решения, которые повлияют на них



9. Предоставляет нам не достаточно ресурсов для эффективного выполнения нашей работы

КОМАНДА

1. В моей компании хорошо организована работа в команде, коллектив работает слажено
2. Люди, которые со мной работают, подобраны хорошо
3. У команды нет ясных, четких целей
4. Члены команды делятся знаниями и опытом друг с другом
5. В команде царит дух сотрудничества и взаимопомощи

ЕЖЕДНЕВНЫЕ ЗАДАЧИ, РАБОТА НАД ПРОЕКТОМ

1. Моя работа не отвечает моим потребностям и ожиданиям
2. Проекты, над которыми я работаю, динамично развиваются
3. Я работаю над интересным проектом
4. Результатами моей работы будут пользоваться большое количество людей
5. Мне приятно рассказать близким, знакомым о проекте, над которым работаю
6. Передо мной ставятся новые задачи, решение которых требует разных подходов
7. Проект не даёт мне осваивать новые технологии
8. Моя работа соответствует моим навыкам, опыту и способностям
9. Круг моих обязанностей точно определен
10. Я имею возможность принимать свои собственные решения в работе

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ

1. В компании постоянно организовываются или оплачиваются внешние тренинги и обучение
2. Обучающие программы полезны, результативны
3. Предоставляются достаточные возможности обучения, чтобы помочь мне выполнять мою работу эффективно



4. Информация о возможностях обучения, повышения профессионального уровня доступна всем сотрудникам
5. В компании не организована передача знаний между сотрудниками
6. Компания регулярно организует или оплачивает сертификацию сотрудников

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

1. В компании нет перспектив карьерного роста
2. Заботится о карьере сотрудников
3. Имеет карьерный план для каждого сотрудника
4. В компании нет адекватной системы аттестации сотрудников
5. Продвижение по службе основано на реальных трудовых достижениях

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

1. У компании прозрачная система заработной платы и вознаграждений
2. Вознаграждение соответствует уровню моих трудовозатрат
3. Вознаграждение соответствует моим знаниям, опыту и навыкам
4. Успехи в работе оцениваются дополнительными премиями, бонусами
5. Система выплат не справедлива и не соответствует заслугам
6. Заработная плата планомерно растет
7. Заработная плата не уступает уровню зарплат в других компаниях

СОЦ. ПАКЕТ И НЕФИНАНСОВЫЕ БОНУСЫ

1. Я доволен как в компании проходят корпоративные праздники
2. Я не доволен социальным пакетом
3. Социальный пакет в компании лучше, чем в других
4. Компания уделяет внимание семьям сотрудников

КОМФОРТ

1. Офис удобно расположен, на работу можно добраться легко и быстро



2. На работе есть все необходимое (комната отдыха, парковка, место для курения, спортивные тренажеры и т.д.)
3. Есть все необходимое для работы оборудование и программное обеспечение
4. Я доволен качеством и производительностью предоставляемого оборудования
5. Я не доволен мебелью в офисе
6. Рабочее место позволяет сосредоточиться, работать не отвлекаясь
7. Я чувствую себя под постоянным контролем в рабочее время
8. Проблемы и вопросы решаются быстро, в рабочем порядке
9. Могу выбирать удобный для себя график работы
10. Гибкий график отпусков, свободных дней
11. Работать в компании приятно и комфортно
12. Я доволен нормами и правилами, действующими в компании
13. В компании не ограничивается использование интернета