



Конкурс «Лучшие ИТ-компании  
Беларуси глазами сотрудников  
2013»

## **Методология**



# 1. Общая информация

1.1. В 2011 и 2012 гг. 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.

Анализ результатов конкурсов предыдущих лет позволил внести следующие **нововведения в конкурс «Лучшие ИТ-компании Беларуси глазами сотрудников 2013»:**

- Обновление разделения по группам компаний, исходя из их численности - см. ниже п.п. 1.2. Это решение было продиктовано как наличием большого количества компаний размером до 150 человек, так и возможностью создать более справедливые условия для конкуренции;
- Отказ от проведения экспертной оценки и соответствующей номинации - победители будут определяться исключительно анонимным голосованием сотрудников;
- Добавление новой номинации “Лучшая региональная компания/офис”. Более 80% белорусских компаний сосредоточены в Минске. Для успешного развития отрасли организаторы считают нужным предоставить особые возможности для региональных компаний, которым приходится конкурировать за персонал не только в своем регионе, но и со столицей;
- Самостоятельное участие каждого офиса/ов компании, представленных в разных городах Беларуси: все офисы компании в одном городе выступают в качестве одного участника, офисы компании в других городах могут выступать в качестве отдельных участников;
- Отказ от публикации полного списка участников, оглашаться будут только победители. Данное решение вызвано желанием увеличить количество участников конкурса и сделать конкурс более репрезентативным;
- Предоставление индивидуального отчета об уровне удовлетворенности сотрудников будет производиться по запросу компании.

1.2. 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 **4 групп**: компании от 11-50 сотрудников, от 51 до 150 сотрудников, от 151 до 300 сотрудников и компании численностью от 300 сотрудников 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.

## 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:

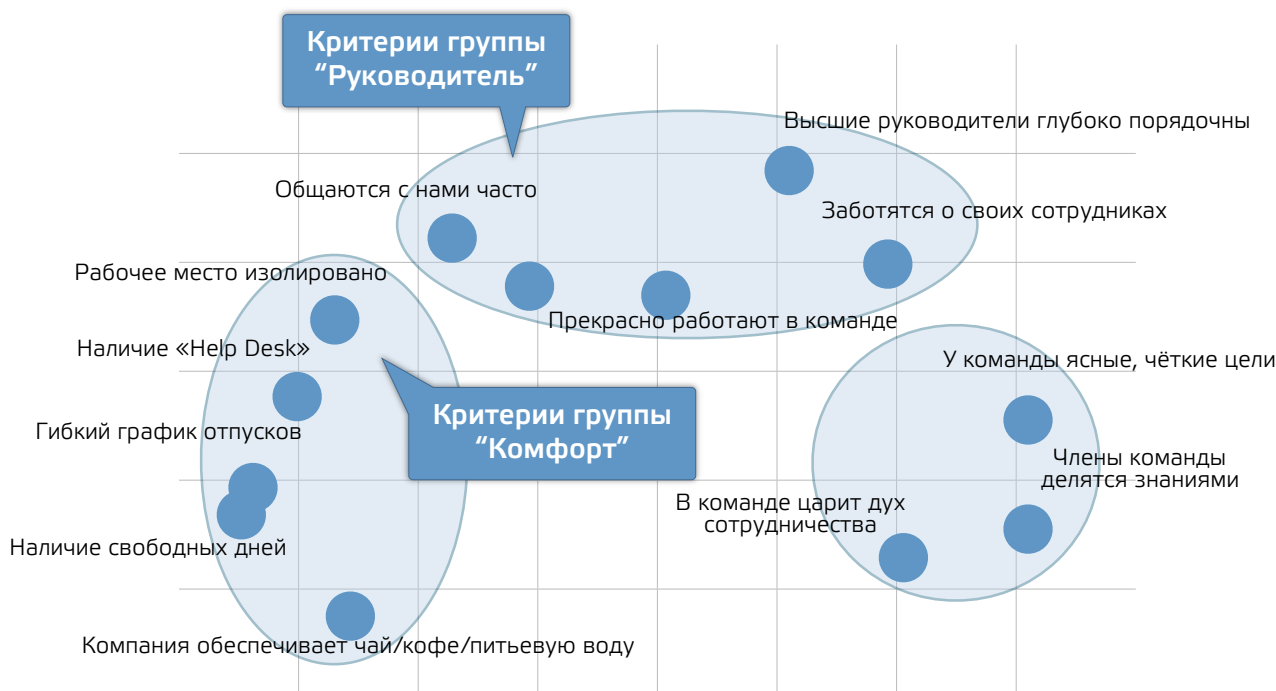
- Имидж
- Высшее руководство
- Непосредственный руководитель
- Команда
- Ежедневные задачи, работа над проектом
- Профессиональное развитие и обучение
- Карьерный рост
- Заработная плата
- Соцпакет и нефинансовые бонусы
- Комфорт

## 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 выборки<sup>1</sup> 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
101-200	100
201-350	125
351-650	150

<sup>1</sup> 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.
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 (51-150 сотрудников)**

**The Best IT Company to Work For (151-300 сотрудников)**

**The Best IT Company to Work For (300+ сотрудников)**

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

### **The Best Regional IT Company**

Лучшая региональная компания/офис 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 коммуникативными 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. Продвижение по службе основано на реальных трудовых достижениях
4. Меня устраивает скорость моего продвижения по карьерной лестнице

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

1. У компании прозрачная система заработной платы и вознаграждений
2. Вознаграждение соответствует уровню моих трудов затрат
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