



CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY

Lost Millennials

Iceland
Liechtenstein
Norway grants



Norway grants

Методи за наблюдение и оценка на въздействието на програми и инициативи за младежка трудова заетост

Александър Герганов

Директор Социологическа програма, Център за изследване на демокрацията;

Главен асистент, Центъра за емпирични социални изследвания към Института по философия и социология при БАН

22 ноември 2023, София

Тема 1: Мониторингът и оценката на въздействието на програми за NEETs и младежка трудова заетост, прилагани в процеса на вземане на решения

- Принципи и концепции за мониторинг и оценка.
- Количествени и качествени методи.
- Събиране и анализ на данни.
- Първични и вторични източници на данни.
- Методи за мониторинг и оценка на програми за NEETs и включване на младежите на пазара на труда

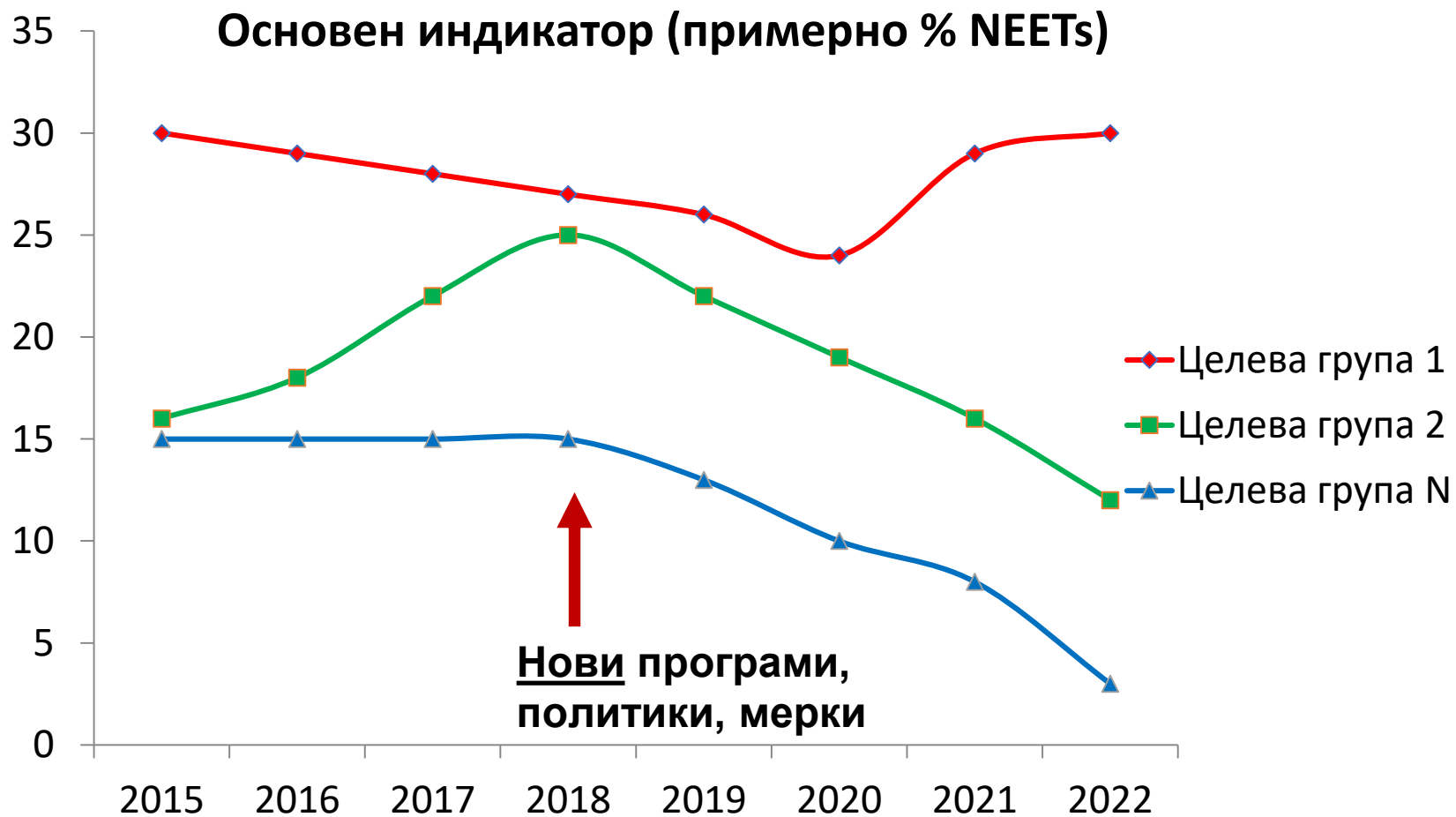
Принципи и концепции за мониторинг и оценка

- Принципи и концепции за мониторинг и оценка
- Методи за мониторинг и оценка на програми за NEETs и включване на младежите на пазара на труда

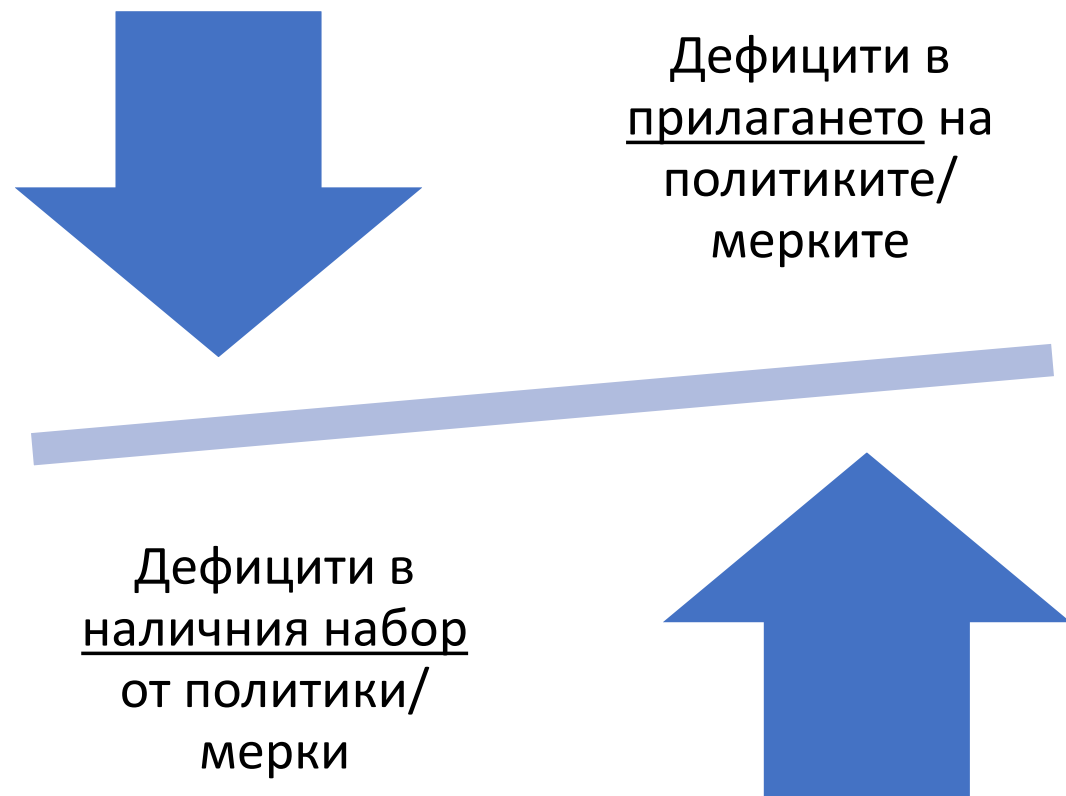
Цикъл на прилагане на оценка на програми, политики и мерки



Динамика във времето (изисква многократна оценка)



Разкриване на два типа дефицити на политиките/мерките:



Показатели за оценка на политики

Приложимост

Отразява качеството на дадена политика/ мярка от гледна точка на практическото и прилагане

Добре разработената политика/ мярка би следвало да е лесна за прилагане и трудна за заобикаляне

Показатели за оценка на политики

Прилагане

Отразява степента на реално съобразяване с предписанията на дадена политика/мярка

Една политика/мярка е пълноценно приложена, ако едновременно са налице следните обстоятелства:

- Служителите са запознати
- Прилага се стриктно във всички случаи
- Има надежден контрол
- Нарушителите се санкционират

Показатели за оценка на политики

Ефективност

Изразява потенциала на дадена политика/мярка да постигне целите, за които е въведена

Оценява се на базата на:

- Оценки на служителите
- Обективни критерии

Разлика между ефективност и ефикасност

Обобщение: индикатори за оценка на политики

Аспекти	Индикатори	Съдържание
Приложимост	Лесно приложима	Дял на посочилите, че политиката е лесна/много лесна за прилагане
	Трудна за заобикаляне	Дял на посочилите, че политиката трудно може да се заобиколи
Прилагане	Запознатост	Дял на посочилите, че политиката е добре позната на служителите, за които се отнася
	Стриктно прилагане	Дял на посочилите, че политиката се прилага стриктно
	Строг контрол	Дял на посочилите, че контролът по прилагането на политиката е строг
	Стриктно прилагане на санкции	Дял на посочилите, че в случай на нарушения стриктно се прилагат предвидените санкции
Ефективност	Оценка на ретроактивната ефективност	Дял на посочилите, че политиката може да намали <u>броя на NEETs</u>
	Оценка на проактивната ефективност	Дял на посочилите, че политиката може да намали <u>вероятността някой млад човек да попадне в NEETs категорията</u>

Количествени и качествени методи

- Количествени и качествени методи
- Събиране и анализ на данни.
- Първични и вторични източници на данни.

Количественни и качественни методи

Качествена
диагностика

Количествена
диагностика

Анализ и
оценка

Операционализиране на понятия

За целите на настоящето изследване, за тези форми на корупция се разбира:

- ✓ Подкуп – Обещание или уговорка за даване или получаване на незаслужена облага (пари, подаръци и др.) на държавен служител с цел той да извърши или да не извърши действия, свързани със служебните му задължения.
- ✓ Злоупотреба с власт от служител в публична институция – Преднамерена злоупотреба с функции или служебно положение чрез извършване или отклоняване от извършването на действие в нарушение на правилата/законите от страна на служителя с оглед получаване на облага за себе си или за друго лице или структура.
- ✓ Злоупотреба с имущество от страна на служител в публична институция (която не съставя част от другите казуси) – Умишлено присвояване или друга злоупотреба спрямо собственост, публични или частни фондове или акции или други ценни книжа, предоставени на служителя по силата на неговото служебно положение, извършени от същия в негова изгода или за облагодетелстване на друго лице или структура.
- ✓ Конфликт на интереси – Конфликт на интереси възниква, когато лице, заемащо публична длъжност, има частен интерес, който води до облага от материален или нематериален характер за това лице или за свързани с него лица, и който може да повлияе върху

Разработване / актуализация на въпросник за количествено изследване

- Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси
- Операционализиране на понятия
- Структура на въпросника

Практическа задача 1: Създаване на въпроси и операционализиране на понятия за въпросник на количествено изследване (сървей)

- ✓ Изберете предметна тема и проблематика, която искате да изследвате с въпросник.
- ✓ Операционализирайте понятията.
- ✓ Определете целевата група
- ✓ Формулирайте до три затворени въпроса за количествено изследване.
- ✓ Работете в групи от 3-5 човека.

14:45 – 15.15 Καφε παυσα

Практическа задача 1

Преглед и обратна връзка на практическа задача за операционализиране на понятието „NEETs“

Тема 2: Онлайн проучвания и интервюта с бенефициенти и други заинтересовани страни. Обратна връзка и овластяване при изработването и актуализирането на програми за NEETs и младежка трудова заетост

- Изработване на въпросници за интервюта и проучвания.
- Метод за формиране на извадките.
- Количествени и качествени въпроси.
- Провеждане на интервюта с бенефициенти.
- Създаване и обработка на собствени онлайн проучвания.
- Възможни трудности, свързани с изпълнението на полевата работа и препоръки за отстраняването им.
- Анализ на резултатите от проучвания и интервюта, включително и международен опит и добри практики

Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси

По тип на скалата:

- ✓ Категорийна (номинална) скала, примери:

Пол. (мъж/жена)

Въпрос 1. Вие сте служител на:

(само един отговор)

1.
2.

Въпрос 6. Вие сте:

(само един отговор)

1. Служител с ръководни функции
2. Служител без ръководни функции

Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси

По тип на скалата:

✓ Рангова (ординална) скала, примери:

Въпрос 7. Според вас, каква е вероятността за злополука?

(само един отговор)

1. Висока

2. Средна

3. Ниска

Въпрос 8. Колко голяма би била щетата, ако настъпи злополука?

(само един отговор)

1. Голяма

2. Средна

3. Малка

Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси

По тип на скалата:

✓ Интервална скала, примери:

- Възраст (години)
- Доход (лв.)
- Проценти (%) и т.н.

Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси

По тип на въпроса:

✓ Само един отговор:

Въпрос 6. Вие сте:

(само един отговор)

1. Служител с ръководни функции
2. Служител без ръководни функции

Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси

По тип на въпроса:

✓ Само един отговор, таблични:

Въпрос 11. Според вас, доколко ефективни биха били следните типове мерки?
(един отговор на всеки ред)

	Много ефективни	Средно ефективни	Малко ефективни	Неефек- тивни	Не мога да преценя
1. Усъвършенстване на правилата и законите	1	2	3	4	99
2. Мярка 2	1	2	3	4	99
3. Мярка 3	1	2	3	4	99

Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси

По тип на въпроса:

✓ Повече от един отговор:

С кои от следните дейности сте пряко ангажирани във Вашата работа:

(моля отбележете всички дейности, с които сте ангажирани)

1. Дейност 1
2. Дейност 2
3. Дейност 3
4. Дейност 4
5.

Въведение в типове въпроси и правила за правилно формулиране на въпроси

По тип на въпроса:

- ✓ Числови въпроси (въвежда се число)
- ✓ Въпроси за ранжиране
- ✓ Отворени въпроси
- ✓ Други таблични въпроси (табличен въпрос с повече от един отговор на всеки ред; табличен въпрос с числови отговори и др.)
- ✓ Други въпроси (дата, качване на файл и т.н.)

Определяне на извадка за количествени изследвания на служители и клиенти

- Правила при определяне на извадки според избрания метод на проучване (онлайн или лице-в-лице)
- Практически стъпки за генериране на извадки

Правила при определяне на извадки според избрания метод на проучване (онлайн или лице-в-лице)

- ✓ Две основни генерални съвкупности от клиенти – физически лица и юридически лица.
- ✓ Изискване за представителност – случаен подбор на респондентите и равен шанс на клиентите от всяка от генералните съвкупности да попадне в извадката
- ✓ Обем на извадката: при 1000 респонденти, максималната грешка е около +/- 3%; при извадка от 300 респонденти, грешката нараства на около +/- 7%, а при извадка от 50 респондента грешката е около +/- 14%.
- ✓ Препоръчителният минимален обем на извадката е 400-500 респондента (от всяка генерална съвкупност, за която ще се обобщават резултатите); това осигурява стохастична грешка около +/- 4-5%.

Правила при определяне на извадки според избрания метод на проучване (онлайн или лице-в-лице)

- ✓ Представителни извадки
- ✓ Обем на извадката и стохастична грешка
- ✓ Изчерпателни проучвания
- ✓ Извадка по метода на отзоващите се

Правила при определяне на извадки според избрания метод на проучване (онлайн или лице-в-лице)

- ✓ Стандартен модел на извадката при количествените проучвания е простият случаен подбор.
- ✓ При прост случаен подбор, от общ списък на служителите се излъчва случайна извадка като се избира стъпка N , която е равна на общия брой служители делено на целевия обем на извадката и случайно стартово число между 1 и N . Първият служител, изтеглен в извадката, е служителят с номер от списъка равен на случайното стартово число. Вторият е служителят с номер стартовото число + стъпката N , след това служителят с номер по списък стартово число + $2N$ и т.н. до изчерпване на списъка. Препоръчителен обем на извадката е над 400 служители като процедурата може да се извърши дирекция по дирекция с цел допълнителна стратификация и контрол на броя служители, попаднали в извадката, от всяка от дирекциите.
- ✓ При отказ или невъзможност на даден служител да участва в проучването, може да се направя замяна със следващия или предходния по ред служител от списъка.

Правила при определяне на извадки според избрания метод на проучване (онлайн или лице-в-лице)

- ✓ В случай, че методиката на формиране на извадката, описана по-горе, е твърде сложна за реализация по практически съображения, алтернативен подход е проучването да се проведе изчерпателно, т.е. всички служители да бъдат поканени да участват в проучването. При този вариант е препоръчително да се следи нивото на участие от различните дирекции и да се насърчава участието на дирекции с по-малък дял (спрямо числения състав на дирекцията) на попълнени анкети.

Стъпки при генериране на случайна (представителна) извадка

1. Решава се какъв да бъде обемът на извадката (колко служители трябва да попълнят онлайн анкетата). В случай на стратификация по дирекции, се изчислява броят служители от всяка дирекция, които трябва да попълнят анкетата.
2. Дели се общият брой служители на броя служители, които трябва да попълнят анкетата, за да се получи „Подборната стъпка“ (напр. $500 / 40 = 12,5$ – Стъпката е равна на 12,5);
3. Взима се изчерпателен списък с всички служители (или дирекцията/отдела);
4. Избира се на случаен принцип цяло число между 1 и Стъпката (т.е. между 1 и 12, ако стъпката се е получила 12,5 – напр. 7);

Стъпки при генериране на случайна (представителна) извадка

5. Случайно избраното число е поредният номер в списъка на първия служител, който трябва да попълни анкетата;
6. Поредният номер на следващия служител, който трябва да попълни анкетата, се изчислява като поредния номер на първия служител + Стъпката;
7. Следващият служител, който трябва да попълни анкетата, се изчислява като номера на първия служител + $2 \times$ стъпката;
8. Следващият служител, който трябва да попълни анкетата, се изчислява като номера на първия служител + $3 \times$ стъпката и т.н. до достигане на необходимия брой служители;

Стъпки при генериране на случайна (представителна) извадка

9. При получаване на дробно число, се закръгля надолу (напр. при начално число 7 и стъпка 12,5 поредните номера в списъка на служителите, които трябва да участват в анкетата, са 7ми, 19ти, 32ри, 44ти, 57ми и т.н.)
10. При невъзможност избраният служител да попълни анкетата, се взима следващият пореден номер от списъка, а ако и той не може – предходният номер.
11. Продължава се по горния алгоритъм до достигане на необходимата бройка анкети за съответната дирекция.

Използване на специализирана онлайн платформа за количествено изследване (сървей)

- Обзор на основните функции на онлайн платформите
- Запознаване и работа с платформата LimeSurvey:
структура на въпросника, типове въпроси, логически филтри

Обзор на основните функции на онлайн платформите

- ✓ Въпроси
- ✓ Филтри
- ✓ Инструменти за проследяване
- ✓ Експорт на данните
- ✓ Други

(Демонстрация на LimeSurvey)

Запознаване и работа с платформата LimeSurvey:

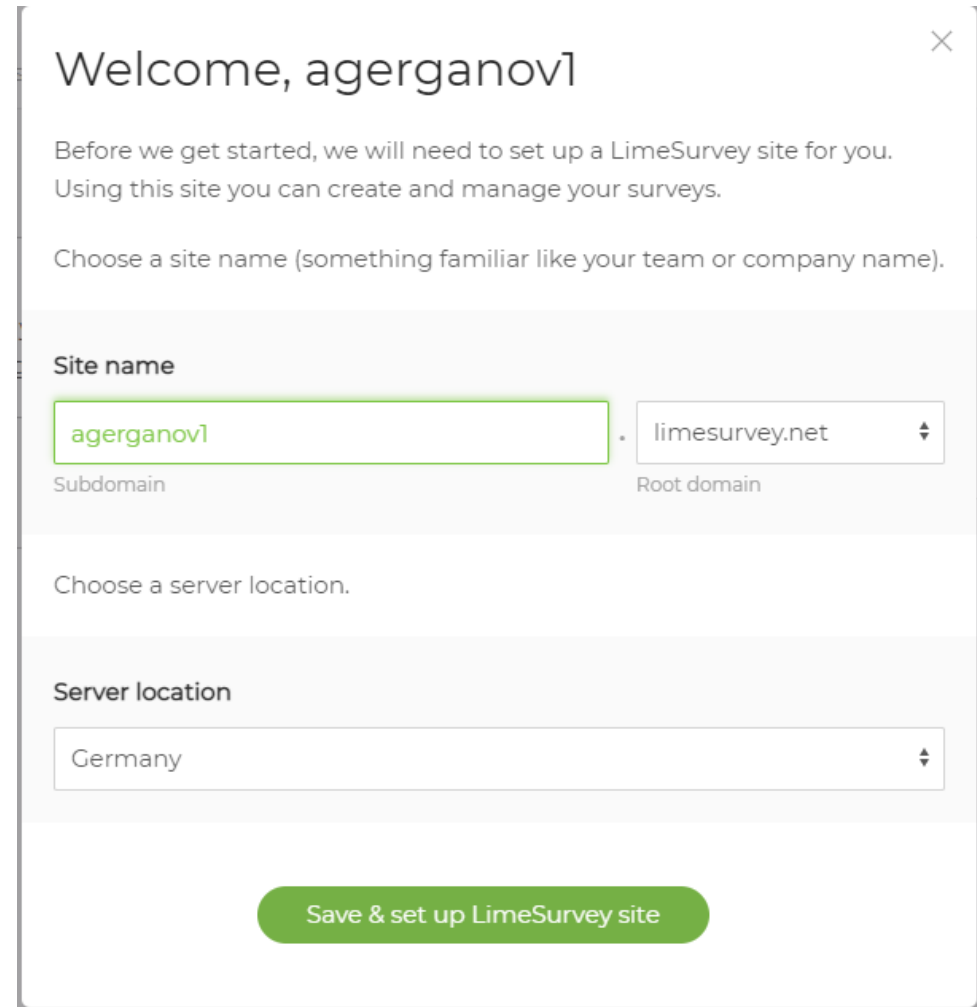
- ✓ Настройки на проучването
- ✓ Структура на въпросника
- ✓ Групи
- ✓ Типове въпроси
- ✓ Логически филтри
- ✓ Други функции

(Демонстрация на LimeSurvey)

Запознаване и работа с платформата LimeSurvey:

- ✓ <https://www.limesurvey.org/>
- ✓ Sign up for free
- ✓ Избира се потребителско име, парола (поне 8 символа) и се посочва валиден имейл.
- ✓ Потвърждава се профилът от имейла.
- ✓ Избира се име на сайта.

(Демонстрация на LimeSurvey)



Welcome, agerganov1

Before we get started, we will need to set up a LimeSurvey site for you. Using this site you can create and manage your surveys.

Choose a site name (something familiar like your team or company name).

Site name

agerganov1 . limesurvey.net

Subdomain Root domain

Choose a server location.

Server location

Germany

Save & set up LimeSurvey site

Запознаване и работа с платформата LimeSurvey:

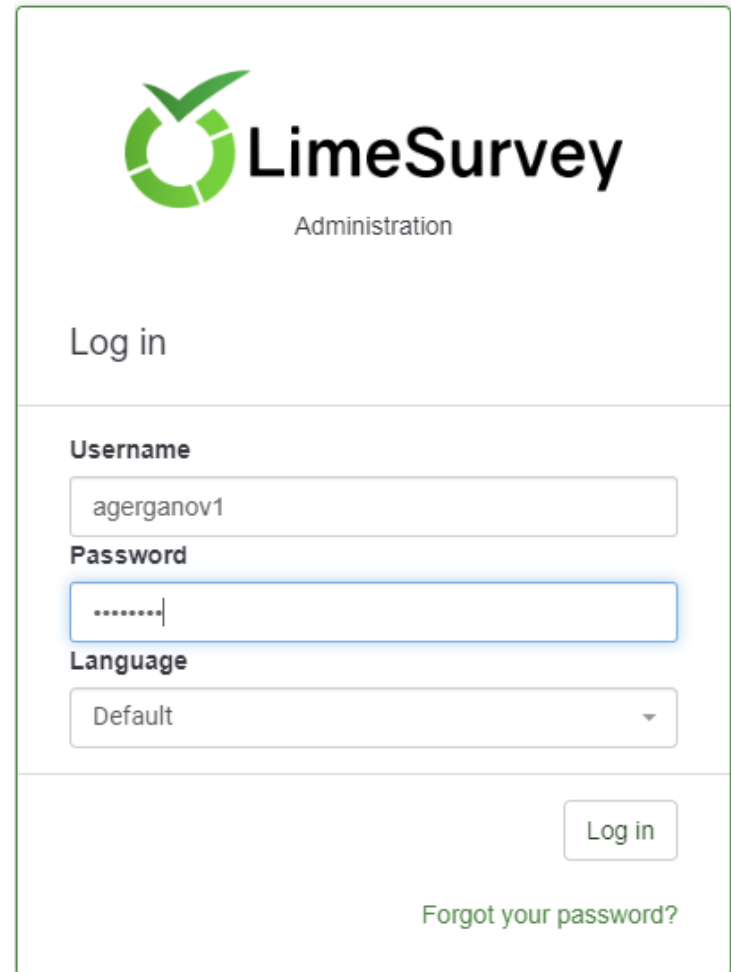
- ✓ Избира се View survey site
- ✓ Влиза се със зададените по-рано потребителско име и парола.

Message

Congratulations! You have successfully created your survey site. Click on the button below to visit your newly created site. For an upgrade to a paid plan, click on the upgrade button.

Upgrade

View survey site



The screenshot shows the LimeSurvey Administration login interface. At the top, there is the LimeSurvey logo (a green circle with a checkmark) and the text "LimeSurvey Administration". Below the logo, the text "Log in" is displayed. The login form consists of three fields: "Username" with the value "agerganov1", "Password" with masked characters ".....", and "Language" with a dropdown menu set to "Default". A "Log in" button is located at the bottom right of the form. Below the button, there is a link for "Forgot your password?".

Провеждане на количествено изследване онлайн (онлайн сървей)

- Организация и практически стъпки при провеждане на онлайн сървей;
 - програмиране и тестване на въпросник;
 - изпращане на покани за участие в изследването
- мониторинг на изпълнението.

Организация и практически стъпки при провеждане на онлайн сървей

- ✓ Настройки на проучването
- ✓ Добавяне на въпросите
- ✓ Програмиране на филтрите
- ✓ Тестване на въпросника
- ✓ Активиране и разпращане на линка
- ✓ Проследяване на полето

(Демонстрация на LimeSurvey)

Практически стъпки при обработка на резултати от онлайн сървей

- Експорт и първоначална обработка на данни
- Типове статистически обработки и анализи.
- Структура и логика на анализа.

Експорт и първоначална обработка на данни

- ✓ Експорт на данните в Ексел
- ✓ Преглеждане и проверки
- ✓ „Изчистване“ на файл с данни

(Демонстрация на Limesurvey и Excel)

Типове статистически обработки и анализи

- ✓ Статистически анализи на Excel
- ✓ Филтри
- ✓ Формули
- ✓ Pivot таблици

(Демонстрация на Excel)

Анализ на резултатите от количествени изследвания сред служители и граждани

- типове анализи
- използване на софтуери
- интерпретация на данни

Въпроси и отговори

Въпроси



CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY

Благодаря!