

**ИЗГРАЖДАНЕ НА БАЗА ДАННИ ЗА МЕЖДУНАРОДНИ СРАВНИТЕЛНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ**

**Елизабета Вачкова**

**Марина Младенова**

**ВЪВЕДЕНИЕ**

Изработването на прецизни анализи, надеждни прогнози и ефективни управленски решения в областта на УЧР в глобална среда е възможно при наличието на достатъчна по количество висококачествена информация за динамиката на процесите в тази област. Потребността от системното събиране, обработване и използване на такава информация мотивира различни международни експертни екипи да организират изследвания на практиките по управлението на хората в съвременните организации.

Кратката историческа справка за проучванията на предметната област показва, че най-дългосрочното и всеобхватно изследване на УЧР, в което участват четиридесет страни от цял свят е на мрежата Кранет. Това изследване предоставя най-богата като съдържание систематично събирана информация за практиките по управление на персонала в държави от петте континента. Проведени да общо шест негови тура, всеки от които по отделен въпросник (виж Табл.1) Съставът на страните - участнички и броят на изследваните обекти непрекъснато се увеличава, достигайки през 2004 година 40 страни и 36738 изследвани обекта.

България се включва в изследването на третия тур през 1996 година и редовно го провежда оттогава насам, обхващайки общо 744 организации. За нашата страна това изследване на практиките по управление на човешките ресурси също е най-дългосрочно и най-всеобхватно.

В литературата се описват и редица други проучвания на предметната област УЧР,[4], но никое с толкова голяма продължителност и обхват. Това обстоятелство ни дава основание да се насочим към данните от изследването Кранет за организирането им в база данни.

## ОБОСНОВКА НА НЕОБХОДИМОСТТА ОТ РАЗРАБОТВАНЕТО НА БАЗАТА ОТ ДАННИ

До настоящия момент тази изключително ценна информация не може да бъде използвана лесно и рационално както от всички участници в събирането ѝ, така и от други потребители по две групи причини – използване на различни програмни продукти и техните версии през годините и най-общо – неподредеността на данните от гледна точка на най-често проявявания интерес от потребителите. Освен това при извличането от различни по формат източници и при вторична и последваща обработка на информацията (построяване на графики, хистограми, сравнителни таблици) се допускат технически грешки, което създава опасност от различия в изводите. С помощта на SWOT анализ (Фиг.1) ще обосновем ползата от организирането на информацията от проучванията на мрежата Кранет в специализирана онтологична система (база данни).

Преимущества	Недостатъци
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Устойчивост на страните – участнички в изследването.</li><li>2. Висока експертна компетентност на екипа, отговорен за методологията, организацията и провеждането.</li><li>3. Разширяване на обхвата на изследването.</li><li>4. Обогаляване на съдържанието му с нови, актуални въпроси.</li><li>5. Повтаряемост на “сърцевинни” въпроси във всеки тур.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Голяма продължителност на един тур на изследването в зависимост от получаването на финансиране във всяка страна.</li><li>2. Спорадични различия в интересите на експерти от различни страни за включването на отделни въпроси в проучванията.</li><li>3. Терминологични сложности.</li><li>4. Невъзможност на всички страни да се включват във всички турове на изследването по финансови причини.</li><li>5. Липса на единна общодостъпна унифицирана система за ползване на данните от всички изследвания.</li><li>6. Липса на звено за поддържане и развитие на общата база данни,</li></ol>

Възможности	Заплахи
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задоволяване на специфичните интереси на отделни страни чрез включване на допълнителни въпроси в отделен сектор.</li> <li>2. Обогаляване на съдържанието и разширяване на функционалността на изследването на всеки следващ тур.</li> <li>3. Използване на събраната информация за организирането ѝ в единна база данни за международни сравнителни изследвания по УЧР.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прекомерно разширяване на мрежата и забавяне на цикъла на изследванията (остаряване на информацията).</li> <li>2. Увеличаване на културното разнообразие и културните различия поради превръщането на европейското изследване в световно.</li> <li>3. Евентуално отпадане на страни от бъдещи изследвания поради липса на финансиране.</li> </ol>

*Фиг.1. SWOT анализ на изследването Кранет като източник на разполагаемата информация преди организирането ѝ в база данни*

Разработеният SWOT анализ позволява да се идентифицират слабите страни на информационната осигуреност на този тип изследвания и да се използват възможностите за подобрения, които ще бъдат осъществени чрез разработването на единна база данни.

### **ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА РАЗРАБОТВАНЕТО НА БАЗАТА ДАННИ**

Конструирането на единната база от данни за международни сравнителни изследвания по УЧР цели:

1. Обединяване на информацията от всички изследвания .
2. Унифициране на достъпа до информацията.
3. Осигуряване на възможности за получаване на стандартизирани статистически показатели.
4. Осигуряване на богати възможности за ефикасно и ефективно визуализиране на информацията.

5. Отстраняване на опасността от допускане на грешки при въвеждането и прехвърлянето на данни.
6. Улесняване на възможностите за различни сравнения (национални, отраслови и секторни бенчмаркови).
7. Осигуряване на възможности за непрекъснато развитие и усъвършенстване на информационното осигуряване чрез модернизиране на базата.
8. Предоставяне на унифицирана информация на всички страни - участнички във веригата на пълната информация, включително от турове на изследвания, в които страната не е имала възможност да участва.
9. Комерсиализиране на информацията.

### **ОПИСАНИЕ НА БАЗАТА ОТ ДАННИ**

По-нататък в текста ще се придържаме към следното определение за база данни, според което<sup>1</sup> “База данни е структура от записи или данни, която се складира в компютърна система. Структурата се постига (създава) чрез организиране на данните в съответствие с модел на базата данни. Най-масово използваният днес модел е релационният”<sup>2</sup>. Ще допълним тази дефиниция с уточненията, че (БД, още база от данни)<sup>3</sup>, е „модел на предметна област”, „съвкупност от обекти, които имат обща природа или общо предназначение”. Тя представлява колекция от логически свързани данни в конкретна предметна област, които са структурирани по определен начин. Съществена особеност на подхода на съхраняване на данни чрез база от данни е признаването на факта, че данните са важен ресурс за всяка организация. Данните се разглеждат не просто като входяща и изходяща информация, а като ценен актив, който изисква внимателно планиране и управление. Главните характеристики на съвременна база данни са<sup>4</sup>:

- на общодостъпност на данните за обслужване изискванията на много потребители и приложения (тя е “интегриран склад”);
- специфична структурираност по начин, логически смислен за организацията;
- наличие на минимален излишък на данни.

Може да се обобщи, че базата данни е софтуерен инструмент, чрез който се извършва структурирането и съхраняването на данни, свързани с конкретна предметна област, дейности, процеси, събития. Тези данни са натоварени с конкретен смисъл, т.е.

---

<sup>1</sup> Превод на Е. Вачкова

<sup>2</sup> [en.wikipedia.org/wiki/Database](http://en.wikipedia.org/wiki/Database)

<sup>3</sup> В. Тодоров. Ръководство за обучение по бази данни, ЛТУ,София, 1999, стр 7

<sup>4</sup> Греъм Къртис, Бизнес информационни системи, София, 1995, стр.174

появяват се в определен контекст. Важен аспект е използването на софтуер за осъществяване на достъпа до данните в базата. Този софтуер представлява система за управление на базата от данни (СУБД), осъществява връзката между потребителите и потребителските приложения със самата база от данни и позволява централизирано управление на данните

Създадената база данни съдържа обработени резултатите от шест международни изследвания на управлението на човешките ресурси за периода 1990-2008 години (1990, 1991, 1996, 1999, 2004 и 2008 г.).

Базата от данни е създадена чрез програмния продукт MS Access 2007, работеща в среда на WindowsXP UP. Microsoft Access е универсална база данни, която предлага гъвкава среда за ползвателите и разработчиците ѝ. Тя използва разпространения Microsoft Office интерфейс и позволява интегриране с големи бази данни, създадени с Microsoft's SQL Server и Oracle. Microsoft Access е приложна програма за управление на релационни бази от данни и представлява съвкупност от взаимосвързани таблици, които моделират информационните потоци. Релационната БД поддържа отношения (връзки) между съставлящите я таблици (релации). Важно е да се направи разлика между релация (или таблица), което е термин, използван за компонент от релационен модел и връзка (отношение), което изразява взаимовръзка между обектите, които отразяват естествено съществуващи такива между отделните страни на функциониращия субект. Една база от данни от тип MS Access може да съдържа различни обекти: таблици, заявки, форми, отчети и други.

Данните в създадената БД са съхранени в таблици, които представляват тематично базирани списъци от редове (записи) и колони (полета). Записът е ред, а полето - колона. Таблиците съдържат данни за определена тема, в конкретният случай - данни от изследванията по години и въпросниците, по които те са провеждани. Всяка таблица моделира определен информационен поток.

Създадената база от данни съдържа 24 таблици, в които са обобщени данни за шест тура (1990, 1991, 1995 - 1996, 1999, 2004 и 2008 г. ) и съответно въпросниците, чрез които са събирани данни за практиките по УЧР. За част от годините данните са разпределени в няколко таблици (Part1, Part2 и т.н.)

Всеки запис в таблицата съдържа информация за един елемент - отговорите на респондентите на въпросите. Записът се състои от полета, като за всяка таблица са създадени следните полета:

- Идентификационен номер ИД - използван е тип на данните „Number”;

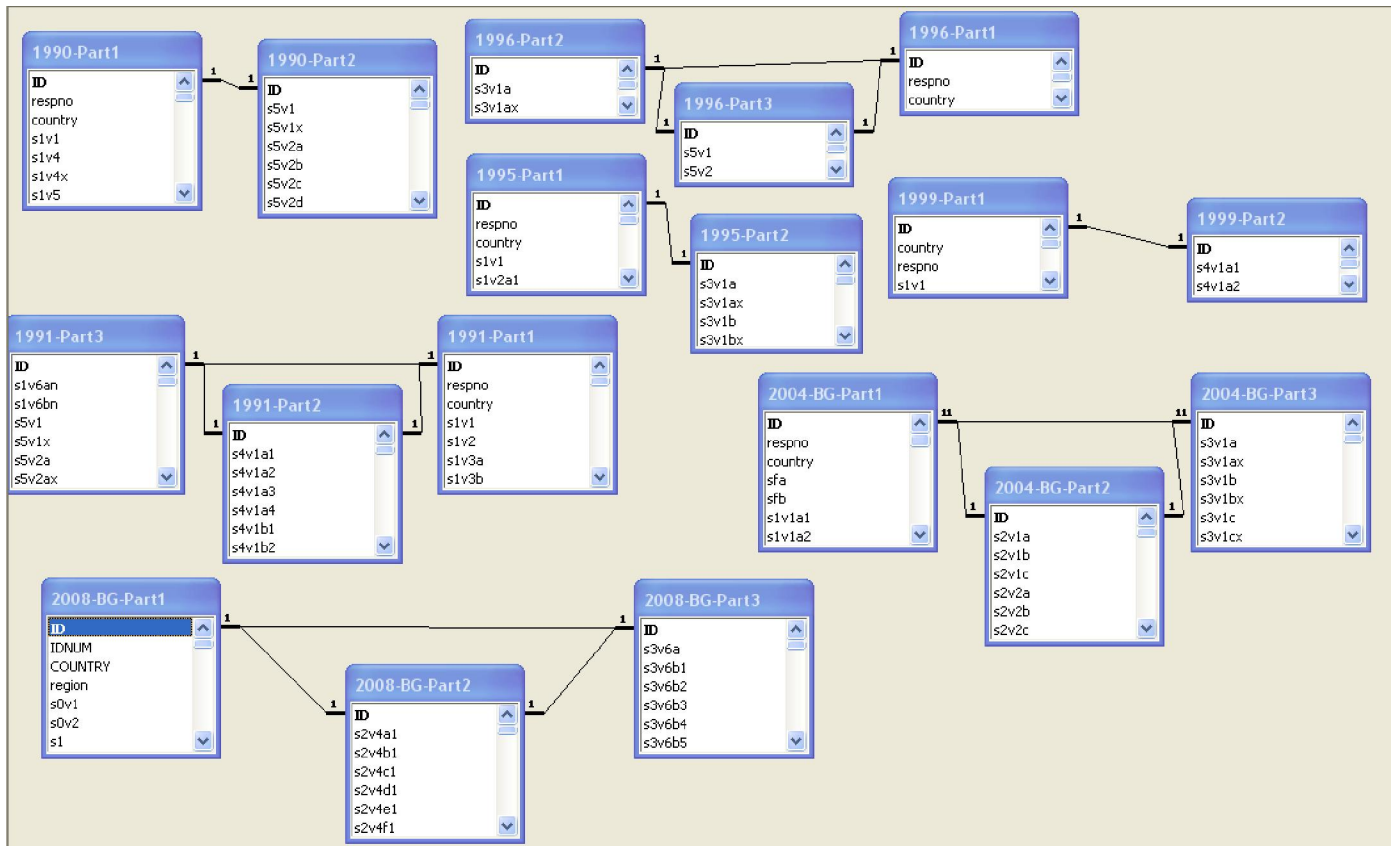
- Номер на респондента - от тип „Number“;
- Страна - от тип „Text“;
- Всеки от въпросите е в отделно поле от тип „Text“ или „Number“.

Общият брой на записите в базата данни е 36738

Общият брой на въпросите е 2154.

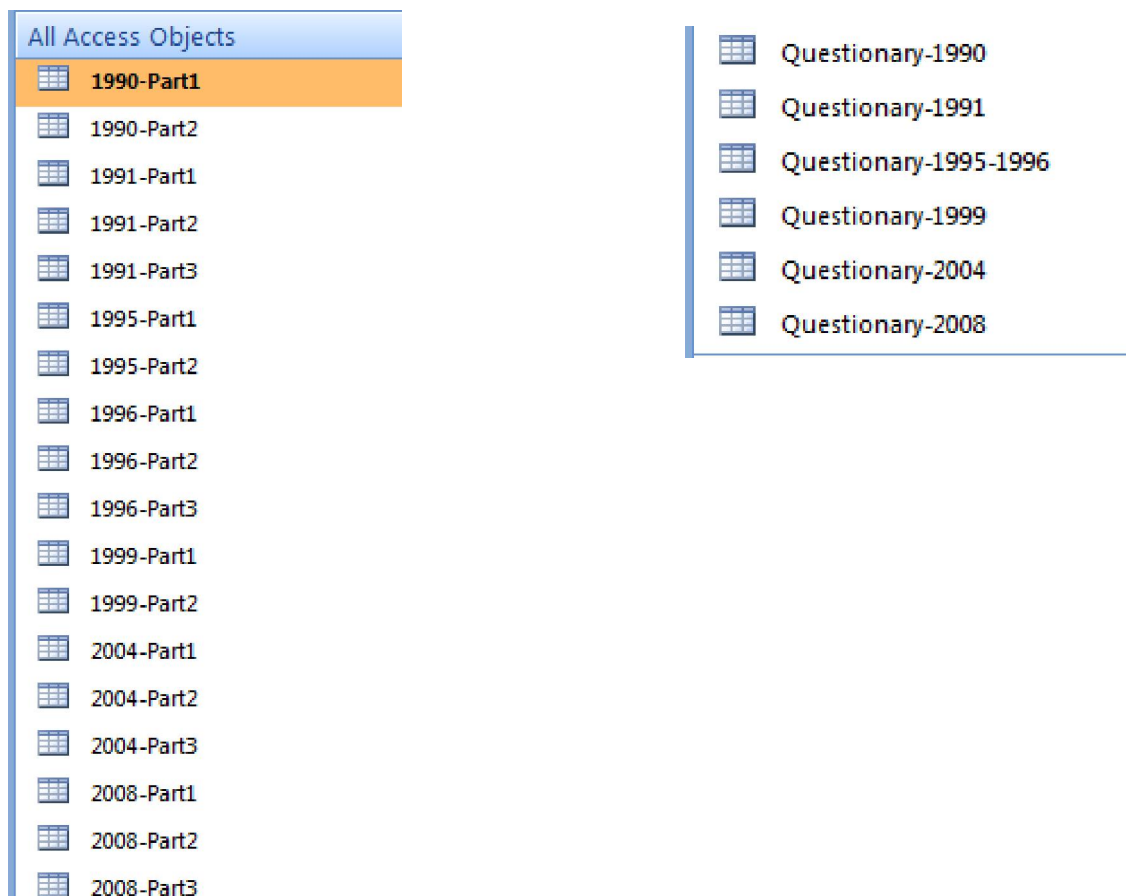
## РЕЛАЦИОНЕН МОДЕЛ НА БАЗАТА ОТ ДАННИ

На Фиг. 2 е представен моделът на връзките в базата от данни, който илюстрира интегритета на данните за отделните турове на изследвания.



Фиг.2. Модел на на връзките в базата от данни

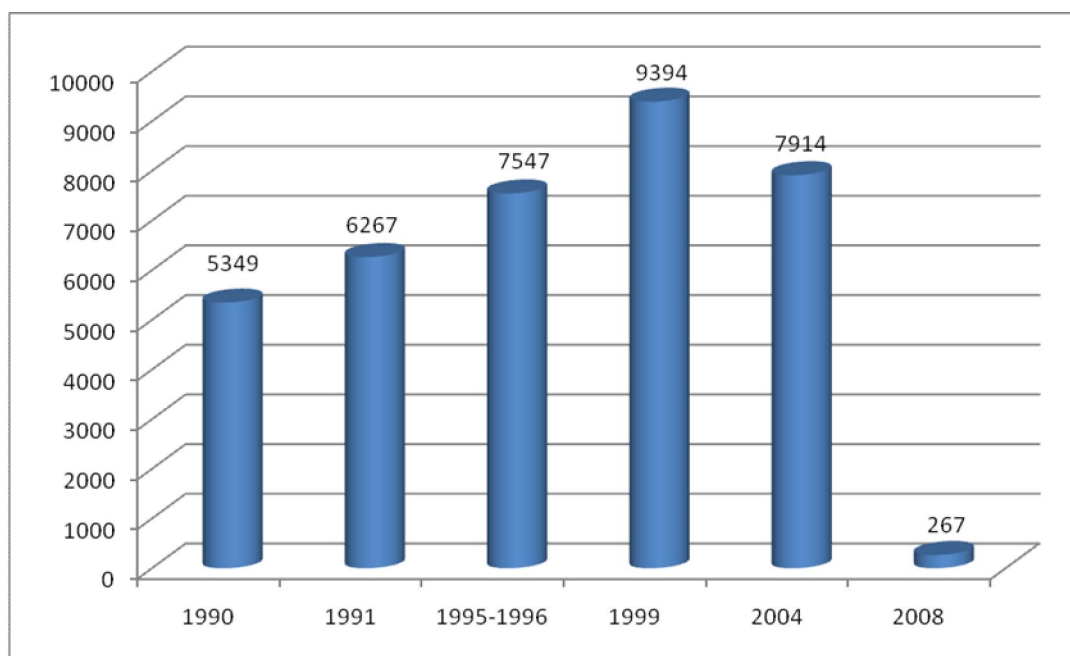
На Фиг.3. е показан списък на създадените таблици в базата от данни, чрез които са въведени въпросниците и резултатите от проведените изследвания.



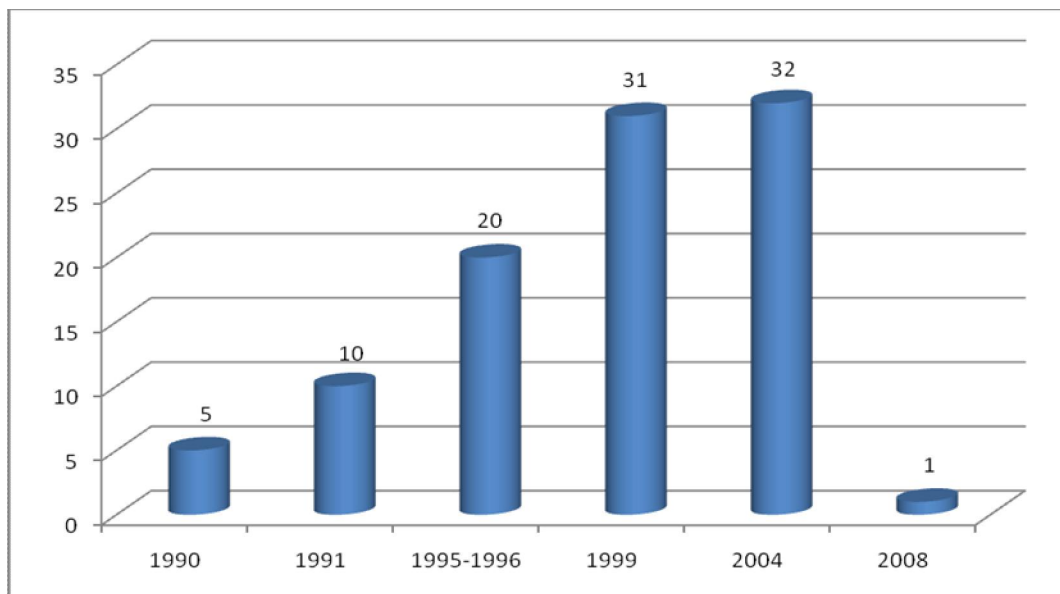
Фиг.3. Списък на създадените таблици в базата от данни

### ОБОБЩЕНИ ДАННИ

На следващите няколко таблици и фигури са представени основни характеристики на базата данни за международни сравнителни изследвания по УЧР.



Фиг.4. Брой записи в базата данни по години



Фиг. 5. Брой страни, участващи в изследването по години

Общият брой на страните, за които е направено изследването е 40. В Табл. 1 са представени участващите във всеки от последователните шест тура на по години.

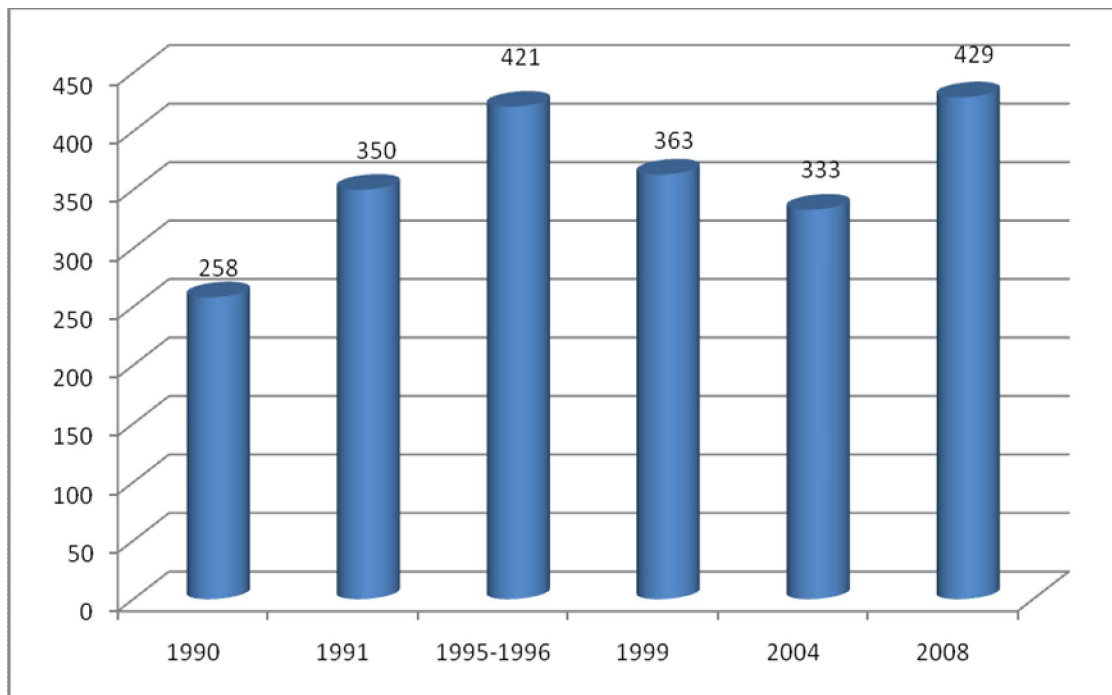
Таблица 1. Страни- участващи в различните турове на проучването по години, включени в базата данни

	2008	2004	1999	1995-1996	1991	1990
1		Australia	Australia			
2		Austria	Austria			
3		Belgium	Belgium	Belgium		
4	Bulgaria	Bulgaria	Bulgaria	Bulgaria		
5		Canada				
6		Cyprus	Cyprus			
7		Czech Republic	Czech Republic	Czech Republic		
8		Denmark	Denmark	Denmark	Denmark	
9		Estonia	Estonia			
10		Finland	Finland	Finland		
11		France	France	France	France	France
12		Germany	Germany	Germany	Germany	Germany
13			Germany E	Germany E		
14		Greece	Greece			
15		Hungary		Hungary		
16		Iceland				
17			Ireland	Ireland		
18		Israel	Israel			
19		Italy	Italy	Italy	Italy	
20			Japan			
21		Nepal				
22		New Zealand				
23			Northern Ireland			
24		Norway	Norway	Norway	Norway	



	2008	2004	1999	1995-1996	1991	1990
25				Poland		
26			Portugal			
27	Philippines					
28			South Africa			
29	Slovakia					
30	Slovenia	Slovenia				
31	Spain	Spain	Spain	Spain	Spain	Spain
32	Sweden	Sweden	Sweden	Sweden	Sweden	Sweden
33	Switzerland	Switzerland	Switzerland	Switzerland	Switzerland	
34		Taiwan				
35	The Netherlands	The Netherlands	The Netherlands	The Netherlands	The Netherlands	
36	Tunisia	Tunisia				
37	Turkey	Turkey	Turkey			
38	Turkish Cypriot Community	Turkish Cypriot Community				
39	United Kingdom	United Kingdom	United Kingdom	United Kingdom	United Kingdom	United Kingdom
40	USA					

	най-много изследвания
	балкански страни
	бивши социалистически
	едно пропуснато изследване



Фиг.6. Брой въпроси по години

## ПРОЦЕС НА ПРОЕКТИРАНЕ НА БАЗАТА ОТ ДАННИ

Процесът на проектиране на базата от данни премина през следните стъпки:

### (1) Определяне на предназначението на базата данни:

Базата данни е създадена с цел извличане на информация за динамиката и тенденциите в развитието на отделни показатели за УЧР, групирани по признаци както за отделните страни, така и по групи страни. Тя дава възможност за съпоставянето им в желани комбинации (на страни и показатели). Позволява изчисляването и извличането на

статистически индикатори, както и лесното и нагледно представяне (във вид на диаграми и отчети) на всички променливи (с тяхната min, max и средна стойност).

Разработената структура на БД позволява бързото и лесно въвеждане на резултатите от нови международни изследвания, както и последващото ѝ развитие за проследяване на всеки желан показател според конкретни изследователски цели.

Създадена е стартова форма с командни бутони (Фиг.7), позволяваща директното получаване на информация по години и по страни за въпросниците (Фиг.8), резултатите по отделни изследвани показатели (Фиг.9), в три различни разреза: а) за избрана година/всички страни/един въпрос/ЕС – средно, с възможност за онагледяване с диаграма, позволяваща изборност на всички страни или на група от тях; б) за избрана година/група страни/един въпрос/ЕС – средно, с възможност за онагледяване с диаграма, позволяваща изборност на всички или един от възможните отговори; за всички години/избрана страна/един въпрос/ЕС – средно, с възможност за онагледяване с диаграма, позволяваща изборност на всички или един от възможности отговори), резултатите за всички страни по секции в една година (Фиг. 10), резултатите за един въпрос за всички страни в една година (Фиг.11), с възможност за онагледяване с диаграма, позволяваща изборност на всички или един от възможните отговори, както и резултатите за всички въпроси за една страни в една година (Фиг.12), като се отчита размера на организациите (над 200 и под 200 човека) с цел съпоставимост на отговорите и получаване на реална картина на състоянието (разработена е за организации над 200 човека) .

The screenshot displays the CRANET web interface. At the top, there is a blue header with the text "International Comparative Researches on Human Resource Management Cranet Network" and a small icon on the right. Below the header, there are two tabs: "YEAR" and "OTHERS". The main content area is divided into four panels, each representing a different year and filter combination:

- 1990**: Filtered by "Size of Organisation not indicated". It contains buttons for "Questionary", "Respondent Number", "All", "Selectet country", "Selectet section", and "Selectet question".
- 1991**: Filtered by "ALL" and "200+". It contains buttons for "Questionary", "Respondent Number", "All", "Selectet country", "Selectet section", and "Selectet question".
- 1995-1996**: Filtered by "ALL" and "200+". It contains a "Questionary" button.
- 1999**: Filtered by "ALL" and "200+". It contains a "Questionary" button.

# International Comparative Researches on Human Resource Management Cranet Network



YEAR OTHERS

### Selected year/all countries/one question/EU-AVG

- 2004-Organisations with personnel/HR dept
- 2004-Does the organisation have a Corporate strategy

### Selected year/group countries/one question/EU-AVG

- 2004-Managerial - special tasks to stimulate learning

### All years/selected contry/one question/EU-AVG

- BG-Does the organisation have a Corporate strategy
- UK-Does the organisation have a personnel/HR strategy

Фиг. 7. Стартова форма

Questionnaire-2004
BACK
QR

Wednesday, Jun 9, 2009  
10:09:52 PM

No	Question	Answer
Q1	Q1	
name	Personnel Number	
country	Country	Austria, Austria, Belgium, Bulgaria, Canada, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Japan, New Zealand, Norway, Philippines, Slovakia, Slovenia, Sweden, Switzerland, Taiwan, Thailand, Turkey, United Kingdom, United States, USA
q1a	Has it a large group	Yes/No
q1b	Does it have an HR dept	Yes/No
q1c	Does it have a HR dept	
q1d	Does it have a HR dept	
q1e	Does it have a HR dept	
q1f	Does it have a HR dept	
q1g	Does it have a HR dept	
q1h	Does it have a HR dept	
q1i	Does it have a HR dept	
q1j	Does it have a HR dept	
q1k	Does it have a HR dept	
q1l	Does it have a HR dept	
q1m	Does it have a HR dept	
q1n	Does it have a HR dept	
q1o	Does it have a HR dept	
q1p	Does it have a HR dept	
q1q	Does it have a HR dept	
q1r	Does it have a HR dept	
q1s	Does it have a HR dept	
q1t	Does it have a HR dept	
q1u	Does it have a HR dept	
q1v	Does it have a HR dept	
q1w	Does it have a HR dept	
q1x	Does it have a HR dept	
q1y	Does it have a HR dept	
q1z	Does it have a HR dept	
q2	Does it have a HR dept	
q3	Does it have a HR dept	
q4	Does it have a HR dept	
q5	Does it have a HR dept	
q6	Does it have a HR dept	
q7	Does it have a HR dept	
q8	Does it have a HR dept	
q9	Does it have a HR dept	
q10	Does it have a HR dept	
q11	Does it have a HR dept	
q12	Does it have a HR dept	
q13	Does it have a HR dept	
q14	Does it have a HR dept	
q15	Does it have a HR dept	
q16	Does it have a HR dept	
q17	Does it have a HR dept	
q18	Does it have a HR dept	
q19	Does it have a HR dept	
q20	Does it have a HR dept	
q21	Does it have a HR dept	
q22	Does it have a HR dept	
q23	Does it have a HR dept	
q24	Does it have a HR dept	
q25	Does it have a HR dept	
q26	Does it have a HR dept	
q27	Does it have a HR dept	
q28	Does it have a HR dept	
q29	Does it have a HR dept	
q30	Does it have a HR dept	
q31	Does it have a HR dept	
q32	Does it have a HR dept	
q33	Does it have a HR dept	
q34	Does it have a HR dept	
q35	Does it have a HR dept	
q36	Does it have a HR dept	
q37	Does it have a HR dept	
q38	Does it have a HR dept	
q39	Does it have a HR dept	
q40	Does it have a HR dept	
q41	Does it have a HR dept	
q42	Does it have a HR dept	
q43	Does it have a HR dept	
q44	Does it have a HR dept	
q45	Does it have a HR dept	
q46	Does it have a HR dept	
q47	Does it have a HR dept	
q48	Does it have a HR dept	
q49	Does it have a HR dept	
q50	Does it have a HR dept	
q51	Does it have a HR dept	
q52	Does it have a HR dept	
q53	Does it have a HR dept	
q54	Does it have a HR dept	
q55	Does it have a HR dept	
q56	Does it have a HR dept	
q57	Does it have a HR dept	
q58	Does it have a HR dept	
q59	Does it have a HR dept	
q60	Does it have a HR dept	
q61	Does it have a HR dept	
q62	Does it have a HR dept	
q63	Does it have a HR dept	
q64	Does it have a HR dept	
q65	Does it have a HR dept	
q66	Does it have a HR dept	
q67	Does it have a HR dept	
q68	Does it have a HR dept	
q69	Does it have a HR dept	
q70	Does it have a HR dept	
q71	Does it have a HR dept	
q72	Does it have a HR dept	
q73	Does it have a HR dept	
q74	Does it have a HR dept	
q75	Does it have a HR dept	
q76	Does it have a HR dept	
q77	Does it have a HR dept	
q78	Does it have a HR dept	
q79	Does it have a HR dept	
q80	Does it have a HR dept	
q81	Does it have a HR dept	
q82	Does it have a HR dept	
q83	Does it have a HR dept	
q84	Does it have a HR dept	
q85	Does it have a HR dept	
q86	Does it have a HR dept	
q87	Does it have a HR dept	
q88	Does it have a HR dept	
q89	Does it have a HR dept	
q90	Does it have a HR dept	
q91	Does it have a HR dept	
q92	Does it have a HR dept	
q93	Does it have a HR dept	
q94	Does it have a HR dept	
q95	Does it have a HR dept	
q96	Does it have a HR dept	
q97	Does it have a HR dept	
q98	Does it have a HR dept	
q99	Does it have a HR dept	
q100	Does it have a HR dept	

Page 1 of 9



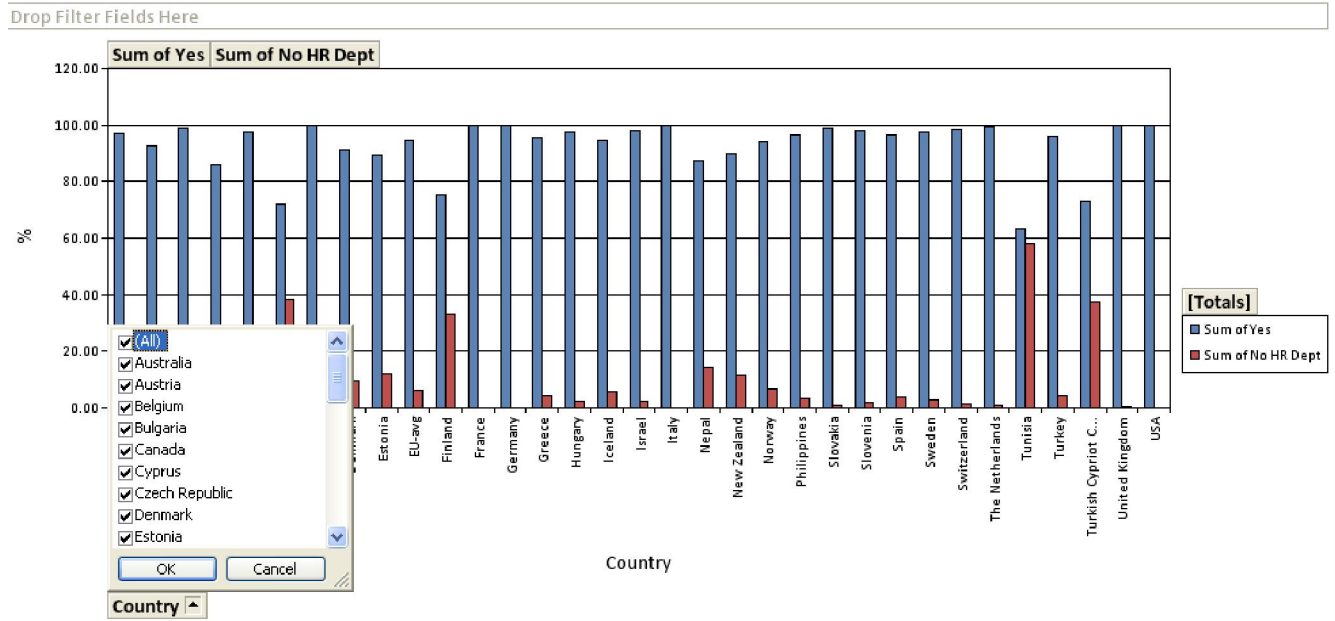
№	Question	Answer
ID	ID	
respno	Respondent Number	
country	Country	Australia, Austria, Belgium, Bulgaria, Canada, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Israel, Italy, Nepal, New Zealand, Norway, Philippines, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, T Netherlands, Tunisia, Turkey, Turkish Cypriot Community, Ur Kingdom, USA
sfa	Part of a larger group	Yes/No
sfb	Answering for whole group?	Yes/No
s1v1a1	Males in HR Dept	
s1v1a2	Females in HR Dept	
s1v1a3	No personnel dept	
s1v1an	Total in HR Department	No HR Dept
s1v2	Head of HR on Board	Yes/No
s1v3	Where senior HR Director was recruited	Within the personnel dept/Non specialist from within organisation/HR specialist outside of organisation/Non specialist outside of organisation/Other
s1v4a	Change in use of external providers - Payroll	Increased/Decreased/Same/Not used

Фиг. 8. Въпросник (пример – 2004 г.)



ID	Country	Total	Yes	No HR Dept
1	Australia	175	97.14	2.94
2	Austria	237	92.41	8.22
3	Belgium	185	98.92	1.09
4	Bulgaria	148	85.81	16.54
5	Canada	363	97.52	2.54
6	Cyprus	54	72.22	38.46
7	Czech Republic	67	100.00	0.00
8	Denmark	303	91.42	9.39
9	Estonia	56	89.29	12.00
10	Finland	278	75.18	33.01
11	France	124	100.00	0.00
12	Germany	261	100.00	0.00

Organisations with personnel/HR dept-2004



Фиг. 9а - за избрана година/всички страни/един въпрос/ЕС – средно



2004-Managerial - special tasks to stimulate learning

Wednesday, June 03, 2009

10:32:27 PM

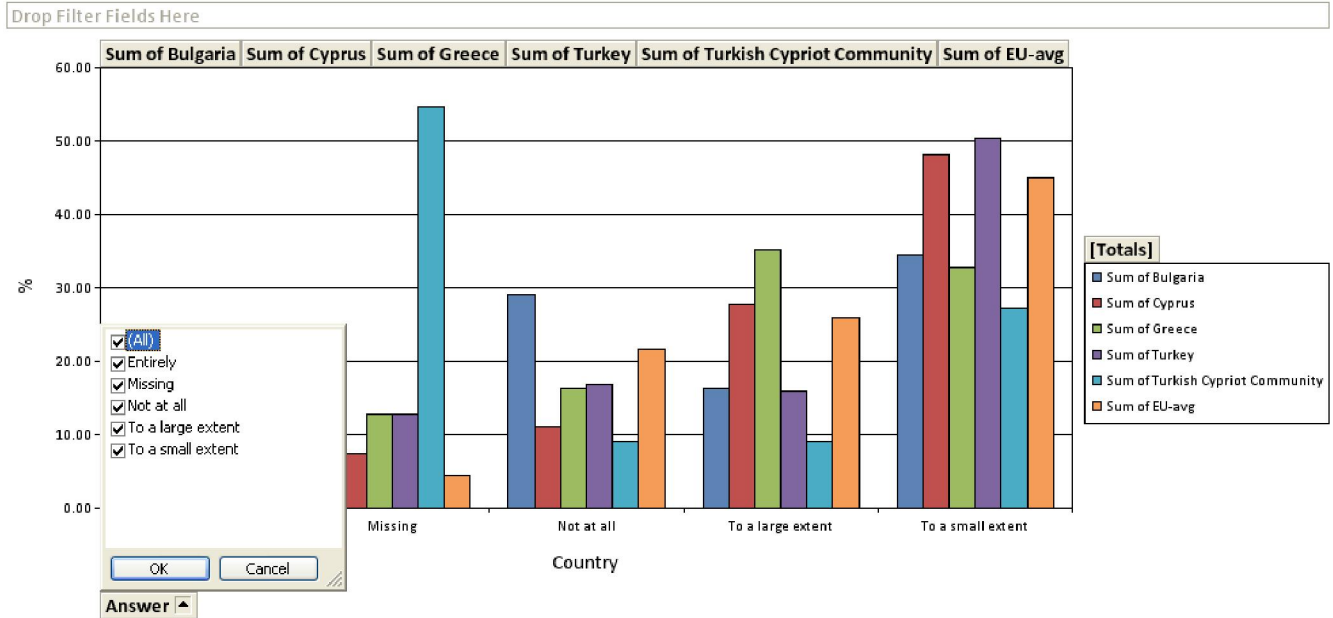
[Back](#)



[Show diagram](#)

Answer	Bulgaria	Cyprus	Greece	Turkey	Turkish Cypriot Community	EU-avg
Missing	17.57	7.41	12.73	12.80	54.55	4.52
Entirely	2.70	5.56	3.03	4.00	0.00	2.98
Not at all	29.05	11.11	16.36	16.80	9.09	21.63
To a large extent	16.22	27.78	35.15	16.00	9.09	25.88
To a small extent	34.46	48.15	32.73	50.40	27.27	44.99

2004-Managerial - special tasks to stimulate learning



Фиг. 9б - за избрана година/група страни/един въпрос/ЕС – средно



BULGARIA - Does the organisation have a Corporate strategy

Wednesday, June 03, 2009  
10:39:53 PM

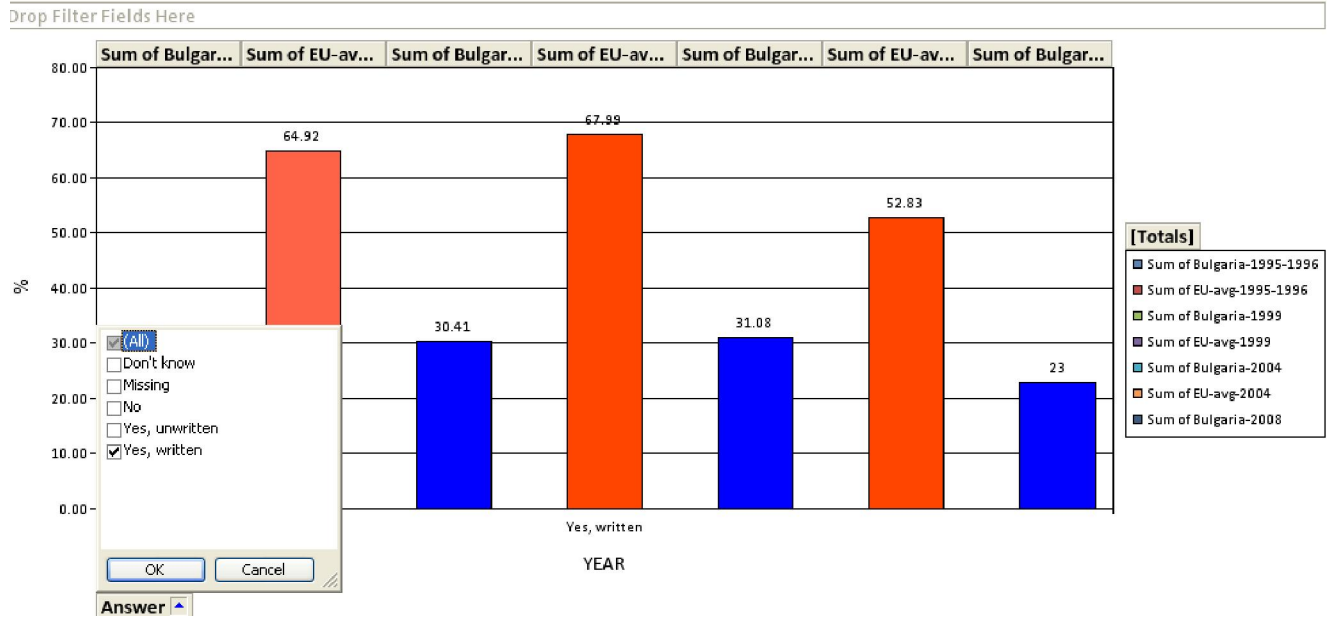
Back



Show diagram

ID	Answer	1996	EU-avg-1995-1996	1999	EU-avg-1999	2004	EU-avg-2004	2008
1	Missing	22.31	2.47	16.89	3.08	13.51	4.18	0
2	Don't know	9.23	1.28	12.16	1.71	15.54	5.24	19
3	No	25.38	9.14	22.30	8.95	11.49	22.51	19
4	Yes, unwritten	19.23	22.19	18.24	18.28	28.38	15.24	39
5	Yes, written	23.85	64.92	30.41	67.99	31.08	52.83	23

BULGARIA - Does the organisation have a Corporate strategy



Фиг. 9 с - за всички години/избрана страна/един въпрос/ЕС – средно  
 Фиг.9. Резултатите по отделни изследвани показатели

CRANET

## International Comparative Researches on Human Resource Management Cranet Network

Selectet country | Selectet country  
 Selectet section | Selectet section  
 Selectet question | Selectet question

2004 | 2008

ALL | 200+ | ALL | 200+

Questionary | Questionary  
 Respondent Number | Respondent Number

All | All | All | All

Selectet country | Selectet country  
 Selectet section | Selectet section  
 Selectet question | Selectet question

Enter Parameter Value  
 Enter section number  
 s1 |  
 OK | Cancel

2004/200+ Section

Thursday, June 04, 2009 4:40:15 AM

N	Question/Text	Answer	Australia	Austria	Belgium	Canada	Cyprus	Czech Republic	Denmark	Estonia	Finland	France	Germany	Greece	Hungary	Iceland	Israel
450	Head of HR on Board	Mixing	3.71	3.70	3.70	6.61	37.78	0.00	8.07	10.71	25.90	3.33	0.77	3.40	1		
451	Head of HR on Board	No	48.40	48.54	38.38	37.30	48.15	35.61	48.30	33.10	18.00	3.00	44.48	69.28	48		
452	Head of HR on Board	Yes	50.85	47.36	59.30	35.59	34.37	64.19	45.87	30.00	55.04	81.13	54.78	31.51	48		
453	Whether HR Director is recruited	Mixing	1.24	4.94	0.00	1.10	0.00	0.00	8.80	0.00	1.44	0.00	1.10	18.48	0		
454	Whether HR Director is recruited	HR Director is outside of organization	59.40	37.80	44.30	49.40	7.40	33.87	38.38	4.07	38.00	44.30	33.10	30.30	41		
455	Whether HR Director is recruited	HR Director is within organization	10.20	38.54	20.00	27.00	22.20	24.23	22.24	17.68	20.88	22.20	22.90	14.85	23		
456	Whether HR Director is recruited	HR Director is outside of organization	10.20	12.50	5.40	2.00	1.00	10.61	14.85	6.93	10.30	9.40	8.90	0.00	7		
457	Whether HR Director is recruited	Other	2.88	3.50	3.30	4.60	41.49	1.40	8.80	0.00	4.20	0.00	3.07	0.00	0		
458	Whether HR Director is recruited	With the organization	10.00	34.80	27.00	24.54	11.80	28.80	12.87	13.14	14.70	10.97	27.18	10.00	28		
459a	Change in HR Director's position	Mixing	1.24	3.90	0.00	2.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.40	0.00	0.40	4.40	0		
459b	Change in HR Director's position	Decreased	2.40	2.30	7.07	4.40	0.00	1.40	3.40	0.00	0.00	0.00	1.00	1.20	3		
459c	Change in HR Director's position	Increased	10.70	12.80	28.10	12.10	10.07	8.60	14.30	10.00	10.80	10.10	11.40	10.00	0		
459d	Change in HR Director's position	Not used	30.07	30.20	30.80	31.80	30.30	68.60	11.10	13.70	30.04	30.10	30.10	60.00	28		
459e	Change in HR Director's position	Same	10.70	10.10	10.87	48.54	10.87	10.80	45.50	14.87	18.50	3.10	30.00	10.84	38		
459f	Change in HR Director's position	Mixing	1.24	1.50	11.80	2.40	0.00	0.00	1.00	1.07	1.10	0.00	0.40	4.40	0		
459g	Change in HR Director's position	Decreased	1.07	1.94	7.08	2.30	1.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.20	0		
459h	Change in HR Director's position	Increased	14.30	18.56	21.08	18.90	9.90	1.40	10.44	10.17	1.90	10.70	10.07	3.84	1		
459i	Change in HR Director's position	Not used	48.54	38.80	35.14	30.80	30.80	80.60	13.94	14.70	40.04	31.40	31.50	69.10	66		

Page 1 of 9

2004/ALL Section

Thursday, June 04, 2009 4:40:15 AM

N	Question/Text	Answer	Australia	Austria	Belgium	Canada	Cyprus	Czech Republic	Denmark	Estonia	Finland	France	Germany	Greece	Hungary	Iceland	Israel
450	Head of HR on Board	Mixing	6.56	10.27	3.04	12.30	21.76	1.00	18.00	20.20	16.96	3.87	4.00	0.00	0.20	21.00	
451	Head of HR on Board	No	42.20	42.80	20.00	28.30	44.70	24.70	39.50	20.50	18.00	3.70	42.30	51.70	24.24	24.00	
452	Head of HR on Board	Yes	47.40	48.07	70.90	24.40	23.00	52.10	40.07	30.50	24.00	30.70	33.00	21.20	42.70	29.70	
453	Whether HR Director is recruited	Mixing	1.90	4.94	0.40	4.80	0.00	0.00	10.80	0.00	1.70	0.70	4.00	14.00	0.00	0.00	
454	Whether HR Director is recruited	HR Director is outside of organization	63.87	27.04	41.30	48.70	7.00	37.70	38.80	38.00	18.04	48.70	31.70	11.87	20.00	13.00	
455	Whether HR Director is recruited	HR Director is within organization	10.40	37.40	30.00	17.80	18.40	38.30	19.78	30.50	10.70	18.80	19.80	15.00	17.10	18.80	
456	Whether HR Director is recruited	HR Director is outside of organization	10.80	13.70	6.00	3.80	3.90	9.70	13.18	10.10	10.00	10.00	10.00	0.00	6.70	10.04	
457	Whether HR Director is recruited	Other	5.40	5.90	5.40	5.04	48.24	1.90	6.00	0.94	4.10	0.70	4.00	0.00	0.00	11.04	
458	Whether HR Director is recruited	With the organization	17.70	18.50	18.70	15.10	11.70	17.70	11.60	18.40	13.80	15.00	14.40	14.40	17.10	15.00	
459a	Change in HR Director's position	Mixing	1.90	2.40	0.40	4.17	0.00	1.00	1.10	1.00	1.00	0.00	0.40	4.40	0.00	0.00	
459b	Change in HR Director's position	Decreased	2.70	2.70	6.90	4.80	2.00	1.00	2.70	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
459c	Change in HR Director's position	Increased	11.00	11.90	20.87	11.80	23.80	4.00	10.87	18.94	10.40	17.40	11.10	11.10	11.10	11.10	
459d	Change in HR Director's position	Not used	33.30	30.27	30.00	30.70	51.85	24.44	21.40	20.94	20.24	28.20	30.00	30.00	30.00	30.00	
459e	Change in HR Director's position	Same	17.80	11.40	10.04	17.80	10.00	10.07	13.80	10.00	0.80	11.10	11.10	11.10	11.10	11.10	
459f	Change in HR Director's position	Mixing	1.60	1.40	10.10	2.40	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
459g	Change in HR Director's position	Decreased	0.77	0.70	6.00	1.70	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

Page 1 of 9

Фиг. 10. Резултатите за всички страни по секции в една година

## International Comparative Researches on Human Resource Management Cranet Network

2004

ALL 200+

Questionary Respondent Number

All All

Selectet country Selectet country

Selectet section Selectet section

Selectet question Selectet question

2008

ALL 200+

Questionary Respondent Number

All All

Selectet country Selectet country

Selectet section Selectet section

Selectet question Selectet question

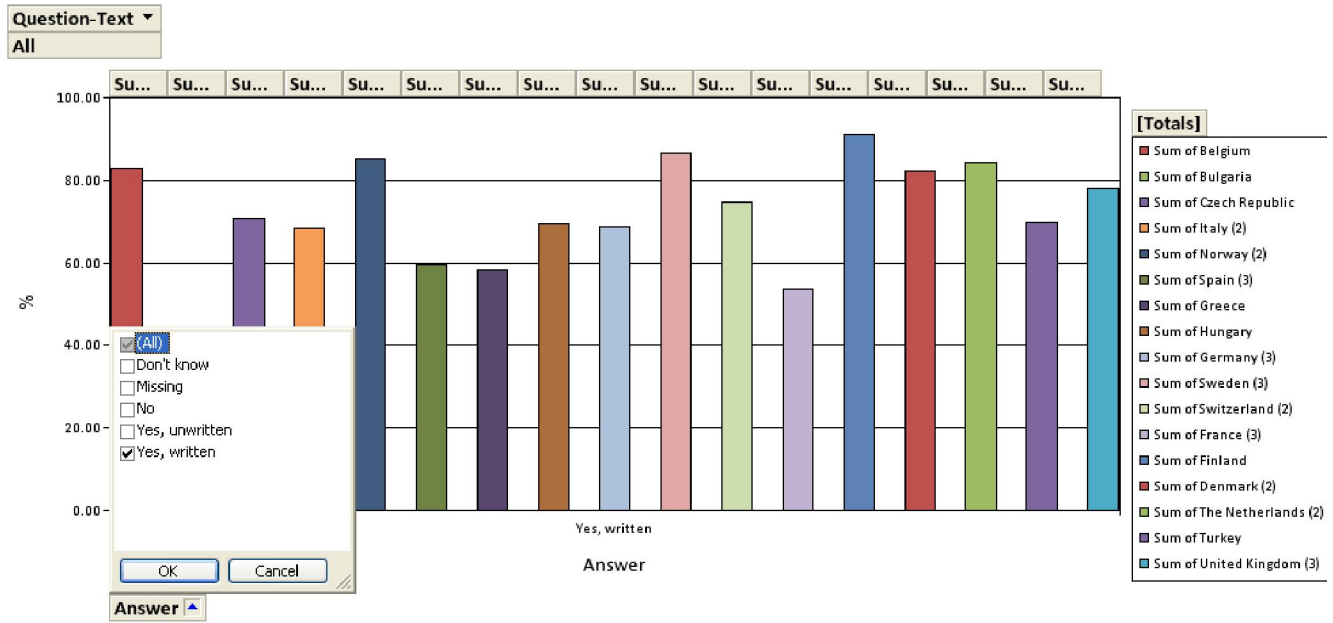
2004/ALL Question s1v5a Mission statement Thursday, June 04, 2009 5:01:41 AM

Back Show diagram

Answer	Australia	Austria	Belgium	Bulgaria	Canada	Cyprus	Czech Republic	Denmark	Estonia	Finland	France	Germany	Greece	Hungary	Iceland	Israel
Mixing	1.18	0.27	1.30	17.80	3.81	0.00	4.17	1.30	0.80	1.70	2.80	3.90	7.20	0.00	0.80	5.14
Don't know	0.39	2.21	0.49	12.10	0.20	9.41	5.50	1.30	1.80	0.24	2.14	1.10	5.00	0.00	0.00	0.00
No	6.56	7.79	6.70	10.80	6.90	7.00	1.20	7.50	10.17	1.70	21.40	12.10	12.20	15.25	3.20	14.80
Yes, somewhat	5.79	11.49	6.32	26.11	2.07	21.10	18.00	7.50	16.10	5.12	20.00	15.27	17.20	15.25	10.50	28.57
Yes, very often	26.10	78.15	82.04	32.12	86.01	82.25	70.80	82.17	71.10	81.13	52.57	66.80	58.20	69.49	82.20	51.40



Mission statement



Фиг. 11. Резултатите за един въпрос за всички страни в една година

The screenshot shows the 'International Comparative Researches on Human Resource Management Cranet Network' interface. The main area contains search filters for 'Country', 'Section', and 'Question'. Below these are date range selectors for '2004' and '2008'. A dialog box titled 'Enter Parameter Value' is open, with the 'Enter Country' field containing 'Bulgaria'. The interface also includes buttons for 'Questionary' and 'Respondent Number'.



N	Question-Text	Answer	%	EU-avg	EU-MIN	EU-MAX
1	Number		148.00			
s1v10	Stage at which HR involved in development of business strategy	Through consultation	16.22	20.24	10.26	36.54
s1v10a	World Wide Web Access to Information System	Missing	72.97	44.68	0.00	67.86
s1v10a	World Wide Web Access to Information System	No	16.22	35.99	0.00	86.54
s1v10a	World Wide Web Access to Information System	Yes	10.81	19.33	2.60	74.36
s1v10b	Access by client server network	Missing	33.78	32.23	8.96	100.00
s1v10b	Access by client server network	No	2.70	4.84	0.00	36.54
s1v10b	Access by client server network	Yes	63.51	62.93	0.00	89.55
s1v11	Stage of EHRM web deployment	Don't know	2.70	3.22	0.00	7.69
s1v11	Stage of EHRM web deployment	Missing	31.08	31.55	8.96	53.70
s1v11	Stage of EHRM web deployment	One way but with some access	25.68	16.48	3.70	35.44
s1v11	Stage of EHRM web deployment	One way communication	24.32	38.37	24.19	66.88

Фиг. 12. Резултатите за всички въпроси за една страни в една година

## (2) Намиране и организиране на необходимата информация

Информацията се получава след обработване на резултатите от международните проучвания (чрез SPSS или MS Excel).

## (3) Разделяне на информацията в таблици

Елементите на информацията се разделят на главни единици, като всяка главна единица е представена в отделна таблица. В зависимост от броя на въпросите за съответната година се структурират 1, 2 или 3 таблици.

## (4) Превръщане на информационните елементи в колони

Решава се каква информация ще се съхранява във всяка таблица. Всеки въпрос става поле и се показва като колона в таблицата. Всеки от отговорите на респондентите – е запис в таблицата. За обобщаване на информацията се използва групиране по страни и броене на еднаквите отговори за отделните въпроси и превръщането им в % спрямо общия брой анкетираны в дадената страна.

## (5) Задаване на първични ключове

Избира се първичен ключ за всяка таблица. Първичният ключ е колона, която се използва за еднозначно идентифициране на всеки ред. Това е ИД.

## **(6) Настройка на връзките на таблици**

Разглежда се всяка таблица и се решава как да се свържат данните от една таблица с данните от другите таблици. Добавят се полета в таблиците или се създават нови таблици за изясняване на връзките, ако е необходимо.

## **(7) Прецизиране и прилагане на нормализация**

Базата от данни се анализира за грешки и се правят корекции, ако е нужно. Прилагат се правилата за нормализация на данните, за да се види дали таблиците са структурирани правилно. Правят се корекции в таблиците, ако е нужно.

## **СТРУКТУРА НА БД**

Структурата е замислена и реализирана по начин, който позволява най-лесен достъп до информационните масиви и позволява лесното извличане на информация. Бутоните са съобразени с най-често търсената от специалистите информация, например: Как се променя за осемнадесет годишен период от време практиката на фирмите във водещите европейски страни за разработване на стратегии по УЧР? Какви тенденции в тази област следва България преди и след присъединяването ѝ към ЕС? Как се различава динамиката на стратегическото УЧР в отделните страни от бившия социалистически блок?

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Настоящата база данни е разработена с цел да задоволи острата потребност от информационно осигуряване на международните сравнителни изследвания по управление на човешките ресурси и да я направи по-лесно достъпна за широк кръг потребители от академичните и от деловите среди. Това е първи базисен вариант, който ще бъде подложен на задълбочено обсъждане и анализ от страна на всички страни участници в мрежата Кранет. Развитието и усъвършенстването на базата данни ще продължи чрез нови записи в направления, които ще бъдат продиктувани от новите потребности на глобалния трудов пазар и международния бизнес.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. CRANET Survey – International Executive Report, 2005. IBS „Transbusiness –E”, Sofia, 2007.
2. Vatchkova, E Survey on Comparative Human Resource Management. National Report for Bulgaria, 2006. IBS Transbusiness –E, Sofia, 2007.

3. Vatchkova, E. Human resource management in Bulgarian organizations. Results from the sociological survey – 266 organizations. International business school „Transbusiness-E”, Sofia, 2008
4. Strack,R. Caye,J,Leicht,M, Villis,U, Bohm,H, McDonnell,M. The Future of HR in Europe. Key Challenges through 2015. BCG, June, 2007
5. Тодоров, В. Ръководство за обучение по бази данни, ЛТУ,София, 1999, стр 7
6. Къртис, Г. Бизнес информационни системи, София, 1995, стр.174