

**Въпросник: Дигитализация на HR
процесите и внедряване на концепциите
HR 4.0 и HR 5.0 в страните от Централна
и Източна Европа (CEE)**



Company Name: **Elanor BULGARIA EOOD**
Bulgaria, 1766 Sofia, Mladost I.a., 1 Business park Sofia, buil. 4,
fl. 4, office 402
Registered Office: Bulgaria, 1766 Sofia, Mladost I.a., 1 Business park Sofia, buil. 4,
fl. 4, office 402
Company ID. No.: 200 509 864
Registered in the: Registry agency in Bulgaria, № 20081209132754
IBAN Account: BG88STSA93000016625858
SWIFT: STSABGSF
Beneficiarys Bank: DSK BANK EAD
Bank adress: Bulgaria, 1036 Sofia, 19 Moskovska str.
IBAN Account: BG52UNCR70001523062579
SWIFT: UNCRBGSF
Beneficiarys Bank: UniCredit Bulbank JSC EAD
Bank adress: Bulgaria, 1000 Sofia, 7 Sveta Nedelya sq.
IBAN Account: BG76UNCR70001523175055
SWIFT: UNCRBGSF
Beneficiarys Bank: UniCredit Bulbank JSC EAD
Bank adress: Bulgaria, 1000 Sofia, 7 Sveta Nedelya sq.
IBAN Account: BG40UNCR70001522949984
SWIFT: UNCRBGSF
Beneficiarys Bank: UniCredit Bulbank JSC EAD
Bank adress: Bulgaria, 1000 Sofia, 7 Sveta Nedelya sq.
IBAN Account: BG29UNCR70001524780184
SWIFT: UNCRBGSF
Beneficiarys Bank: UniCredit Bulbank JSC EAD
Bank adress: Bulgaria, 1000 Sofia, 7 Sveta Nedelya sq.
Company website: www.elanor.cz
Company phone: +420 222 509 999
Company email: info@elanor.cz
Board member: Ing. Filip Busina, Ph.D., MBA
GM email: filip.busina@elanor.cz
GM phone: +420 606 644 772
Servis manager: Gergana Spiridonova
Servis manager – email: g.spiridonova@acciuntingservices.bg
Servis manager: Marin Dilchev
Servis manager – email: marind@bsconsult.bg

Въпросник: Дигитализация на HR процесите и внедряване на концепциите HR 4.0 и HR 5.0 в страните от Централна и Източна Европа (CEE)

Elanor BULGARIA EOOD

ID: 200 509 864

Bulgaria, 1766 Sofia, Mladost l.a.,

1 Business park Sofia, buil. 4, fl. 4, office 402

Въведение за респондентите

Настоящият въпросник е част от изследване, насочено към анализ на дигитализацията на процесите по управление на човешките ресурси и работната заплата, внедряването на концепциите HR 4.0 и HR 5.0, както и свързаните с тях институционални, технологични и организационни аспекти в страните от Централна и Източна Европа.

Попълването на въпросника е анонимно. Събраните данни ще бъдат използвани единствено за научни цели.

Забележка: Въпросникът беше разпространяван по време на събирането на данни с подкрепата на компанията Elanor a.s., която осигури достъп до респонденти в областта на HR и обработката на работни заплати в региона CEE. Обозначенията и формалните елементи съответстват на оригиналната версия на въпросника.

1 I. Основни данни за организацията

1. Държава, в която организацията оперира

- Чехия
- Полша
- Словакия
- Унгария
- Сърбия
- България
- Румъния
- Хърватия
- Албания

2. Тип организация

- Мултинационална компания
- Местна компания
- Публичен сектор
- Друго (посочете): _____

3. Сектор / дейност

- Логистика и транспорт
- Информационни технологии (IT)
- Производство
- Строителство
- Висше образование / университети
- Друго (посочете): _____

4. Длъжност на респондента

- Финансов директор (CFO)
- HR директор
- HR специалист
- Специалист по работни заплати
- Административен служител
- Друго (посочете): _____

5. Професионален опит (в години)

- 0–3
- 4–6
- 7–10
- 11–15

- 16–25
- над 25

6. Размер на организацията (брой служители)

- под 50
- 51–250
- 251–1000
- 1001–5000
- над 5000

2 II. Дигитализация на HR процесите

7. Ниво на дигитална зрялост на HR процесите в организацията

- Ниско
- Средно
- Високо

8. Използвани технологии в HR / работни заплати (възможни са повече от един отговор)

- Електронни подписи
- Облачни HR системи
- Сигурни протоколи за пренос на данни
- HR аналитика / Business Intelligence
- Инструменти, базирани на изкуствен интелект
- Друго: _____

9. Правен статус на електронните подписи в организацията

- Напълно признати и приложими
- Частично признати
- Не знам

Допълнение (по желание):

10. Дял на служителите с достъп до дигитални HR инструменти

- над 80%
- 60–80%
- 40–60%
- под 40%

11. Използване на лични устройства (BYOD) за HR дейности

- Да
- Не

Ако да, уточнете:

3 III. Правна и институционална среда

12. Оказаха ли влияние последните законодателни промени върху HR / работните заплати?

- Да
- Не

Ако да, посочете примери и ефекти:

13. Оценка на сложността на трансграничните HR операции

- Ниска
- Средна
- Висока

Пример / коментар:

4 IV. Предизвикателства и рискове

14. Основни пречки пред дигитализацията на HR (възможни са повече от един отговор)

- Високи инвестиционни разходи
- Липса на дигитални умения
- Съпротива към промени
- Правна несигурност
- Недостатъчна инфраструктура
- Друго: _____

15. Съществува ли дигитално изключване в организацията?

- Да
- Не

Ако да, посочете групи и причини:

16. Основни рискове в HR / работни заплати (възможни са повече от един отговор)

- Киберсигурност / защита на данните
- Несъответствие със законодателството
- Технологични сривове
- Политическа / икономическа нестабилност
- Недостиг на работна сила
- Друго: _____

17. Роля на дигитализацията за намаляване на рисковете

5 V. Стратегическа роля на HR

18. Възприятие за HR функцията в организацията

- Стратегическа
- Частично стратегическа
- Предимно административна

Коментар:

19. Влияние на дигитализацията върху организационната гъвкавост

- Значително подобрене
- Частично подобрене
- Без съществен ефект
- Отрицателен ефект

Допълнение:

6 VI. Аутсорсинг на HR функции

20. Използване на аутсорсинг в HR / работни заплати

- Много често
- Умерено често
- Рядко
- Не се използва

21. Причини за използване на аутсорсинг (възможни са повече от един отговор)

- Достъп до експертни знания
- Намаляване на разходите
- Достъп до технологии
- Фокус върху основната дейност
- Друго: _____

22. Отговарят ли външните доставчици на нуждите на организацията?

- Да
- Частично
- Не

Коментар:

7 VII. HR 4.0 и HR 5.0

23. Внедряване на елементи на HR 4.0

- Да
- Частично
- Не

24. Внедряване на концепцията HR 5.0 (human-centric подход)

- Да
- Частично
- Не

25. Възприемани ползи от дигитализацията на HR (възможни са повече от един отговор)

- Повишена ефективност
- По-бързо вземане на решения
- Намаляване на грешките

- По-добър достъп до данни
- Повишена устойчивост на организацията
- Друго: _____

8 VIII. Опит и бъдещо развитие

26. Поуки от последните кризи

27. Ключови фактори за развитие на HR 5.0
