

Upitnik: Digitalizacija HR procesa i implementacija konceptata HR 4.0 i HR 5.0 u zemljama Centralne i Istočne Evrope (CEE)



Company Name:	Elanor d.o.o.
Registered Office:	Bulevar Heroja sa Košara 2, Beograd – Novi Beograd, 11 070 2072 1316
Company ID. No.:	2072 1316
Registered in the:	Agencija za Privredne Registre, Brankova 25, 11000 Beograd
IBAN Account:	RS35 2201 1302 0001 9410 37
SWIFT:	PRCBRSBG
Beneficiarys Bank:	ProCredit Banka A.D. Beograd
Bank adress:	Milutina Milenkovic 17, 11070 Novi Beograd
Company website:	www.elanor.rs
Company phone:	+381 63 106 3036
Company email:	info@elanor.rs
Country manager:	Barbora Simeunovic
Country manager – email:	barbora.simeunovic@elanor.rs
Business Advisor (CEE):	Ing. Filip Bušina, Ph.D., MBA
Business Advisor (CEE) - email:	filip.busina@elanor.cz
Business Advisor (CEE) – phone:	+420 606 644 772

Upitnik: Digitalizacija HR procesa i implementacija koncepata HR 4.0 i HR 5.0 u zemljama Centralne i Istočne Evrope (CEE)

Elanor d.o.o.

ID: 2072 1316

Bulevar Heroja sa Košara 2,
Beograd – Novi Beograd, 11 070
Serbija

Uvodne informacije za ispitanike

Ovaj upitnik je deo istraživanja usmerenog na analizu digitalizacije kadrovskih i obračunskih (payroll) procesa, implementaciju koncepata HR 4.0 i HR 5.0, kao i povezanih institucionalnih, tehnoloških i organizacionih aspekata u zemljama Centralne i Istočne Evrope.

Popunjavanje upitnika je anonimno. Prikupljeni podaci će se koristiti isključivo u naučne svrhe.

Napomena: Upitnik je tokom prikupljanja podataka distribuiran uz podršku kompanije Elanor a.s., koja je obezbedila pristup ispitanicima u oblasti HR i obračuna zarada u regionu CEE. Oznake i formalni elementi odgovaraju originalnoj verziji upitnika koja je bila u distribuciji.

1 I. Osnovni podaci o organizaciji

1. Država u kojoj organizacija posluje

- Češka
- Poljska
- Slovačka
- Mađarska
- Srbija
- Bugarska
- Rumunija
- Hrvatska
- Albanija

2. Tip organizacije

- Multinacionalna kompanija
- Lokalna kompanija
- Javni sektor
- Ostalo (navesti): _____

3. Delatnost / sektor

- Logistika i transport
- Informacione tehnologije (IT)
- Proizvodnja
- Građevinarstvo
- Visoko obrazovanje / univerziteti
- Ostalo (navesti): _____

4. Radna pozicija ispitanika

- Finansijski direktor (CFO)
- HR direktor
- HR specijalista
- Specijalista za obračun zarada
- Administrativni radnik
- Ostalo (navesti): _____

5. Dužina radnog iskustva (u godinama)

- 0–3
- 4–6
- 7–10
- 11–15
- 16–25
- više od 25

6. Veličina organizacije (broj zaposlenih)

- manje od 50
- 51–250
- 251–1000
- 1001–5000
- više od 5000

2 II. Digitalizacija HR procesa

7. Nivo digitalne zrelosti HR procesa u organizaciji

- Nizak
- Srednji
- Visok

8. Tehnologije koje se koriste u HR / obračunu zarada (moguće više odgovora)

- Elektronski potpisi
- Cloud HR sistemi
- Sigurni protokoli za prenos podataka
- HR analitika / Business Intelligence
- Alati zasnovani na veštačkoj inteligenciji
- Ostalo: _____

9. Pravna priznatost elektronskih potpisa u organizaciji

- U potpunosti priznati i primenjivi
- Delimično priznati
- Ne znam

Dodatno (opciono):

10. Udeo zaposlenih sa pristupom digitalnim HR alatima

- više od 80%
- 60–80%
- 40–60%
- manje od 40%

11. Korišćenje privatnih uređaja (BYOD) za HR aktivnosti

- Da
- Ne

Ako da, molimo navedite:

3 III. Pravni i institucionalni okvir

12. Da li su nedavne zakonske izmene uticale na HR / obračun zarada u organizaciji?

- Da
- Ne

Ako da, navedite primere i uticaj:

13. Procena složenosti prekograničnih HR operacija

- Niska
- Srednja
- Visoka

Primer / komentar:

4 IV. Izazovi i rizici

14. Glavne prepreke digitalizaciji HR (moguće više odgovora)

- Visoki investicioni troškovi
 - Nedostatak digitalnih veština
 - Otpor prema promenama
 - Pravna nesigurnost
 - Nedovoljna infrastruktura
 - Ostalo: _____
-

15. Da li postoji digitalna isključenost u organizaciji?

- Da
- Ne

Ako da, navedite grupe i razloge:

16. Glavni rizici u HR / obračunu zarada (moguće više odgovora)

- Sajber bezbednost / zaštita podataka
- Neusklađenost sa propisima
- Tehnološki kvarovi
- Politička / ekonomska nestabilnost
- Nedostatak radne snage
- Ostalo: _____

17. Uloga digitalizacije u smanjenju rizika

5 V. Strateška uloga HR

18. Kako se HR funkcija percipira u organizaciji

- Strateška funkcija
- Delimično strateška
- Pretežno administrativna

Komentar:

19. Uticaj digitalizacije na agilnost organizacije

- Značajno poboljšanje
- Delimično poboljšanje
- Bez značajnog uticaja
- Negativan uticaj

Dodatno:

6 VI. Outsourcing HR funkcija

20. Korišćenje outsourcinga HR / obračuna zarada

- Veoma često
- Umereno često
- Retko
- Ne koristi se

21. Razlozi za korišćenje outsourcinga (moguće više odgovora)

- Pristup stručnom znanju
- Smanjenje troškova
- Pristup tehnologijama
- Fokus na osnovne aktivnosti
- Ostalo: _____

22. Da li eksterni pružaoci usluga zadovoljavaju potrebe organizacije?

- Da
- Delimično
- Ne

Komentar:

7 VII. HR 4.0 i HR 5.0

23. Implementacija elemenata HR 4.0

- Da
- Delimično
- Ne

24. Implementacija HR 5.0 koncepta (human-centric pristup)

- Da
- Delimično
- Ne

25. Percipirane koristi digitalizacije HR (moguće više odgovora)

- Povećanje efikasnosti procesa
- Brže donošenje odluka
- Smanjenje grešaka
- Bolja dostupnost podataka
- Veća otpornost organizacije
- Ostalo: _____

8 VIII. Iskustva i budući pravci razvoja

26. Pouke iz nedavnih kriza

27. Ključni faktori za dalji razvoj HR 5.0
