

**Dotazník: Digitalizace HR procesů a
implementace HR 4.0 a HR 5.0 v zemích
CEE**



Company Name: **Elanor a.s.**
Registered Office: Jemnická 1138/1, Michle, 140 00 Praha 4
Company ID. No.: 158 87 219
Registered in the: Comm. Reg. Adm. by the Municipal Court in Prague, file no. 25583
Section B
IBAN Account: CZ53 0100 0000 0000 8930 2071
SWIFT: KOMBCZPPXXX
Beneficiary's Bank: Komerční banka, a.s.
Bank address: Na Příkopě 33 čp. 969, 114 07 Praha 1
Company website: www.elanor.cz
Company phone: +420 222 509 999
Company email: info@elanor.cz
Board member: Mgr. Ajla Bušina
GM email: ajla.busina@elanor.cz
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

Dotazník: Digitalizace HR procesů a implementace HR 4.0 a HR 5.0 v zemích CEE

Elanor a.s.

IČ: 158 87 219

Jemnická 1138/1,

Michle, 140 00 Praha 4

Česká republika

Úvodní informace pro respondenty

Tento dotazník je součástí výzkumu zaměřeného na analýzu digitalizace personálních a mzdových procesů, implementaci konceptů HR 4.0 a HR 5.0 a související institucionální, technologické a organizační aspekty v zemích střední a východní Evropy.

Dotazník je anonymní. Získaná data budou využita výhradně pro vědecké účely.

Poznámka: Dotazník byl v rámci sběru dat distribuován prostřednictvím společnosti Elanor a.s., která zajišťovala přístup k respondentům v oblasti HR a mzdových služeb v regionu CEE. Uvedené označení a formální prvky odpovídají původní distribuční verzi dotazníku.

1 I. Identifikační údaje organizace

1. Země působení organizace

- Česká republika
- Polsko
- Slovensko
- Maďarsko
- Srbsko
- Bulharsko
- Rumunsko
- Chorvatsko
- Albánie

2. Typ organizace

- Nadnárodní společnost
- Lokální společnost
- Veřejný sektor
- Jiný (uveďte): _____

3. Odvětví / sektor

- Logistika a doprava
- Informační technologie
- Výroba
- Stavebnictví
- Vysoké školství / univerzity
- Jiný (uveďte): _____

4. Pracovní pozice respondenta

- CFO
- HR ředitel
- HR specialista
- Mzdový specialista
- Administrativní pracovník
- Jiná (uveďte): _____

5. Délka odborné praxe (v letech)

- 0–3
- 4–6
- 7–10
- 11–15
- 16–25
- více než 25

6. Velikost organizace (počet zaměstnanců)

- méně než 50
- 51–250
- 251–1000
- 1001–5000
- více než 5000

2 II. Digitalizace HR procesů

7. Úroveň digitální zralosti HR procesů ve Vaší organizaci

- Nízká
- Střední
- Pokročilá

8. Využívané technologie v HR/mzdové oblasti (možno více odpovědí)

- Elektronické podpisy
- Cloudové HR systémy
- Zabezpečené protokoly pro přenos dat
- HR analytika / Business Intelligence
- Nástroje založené na umělé inteligenci
- Jiná (uveďte): _____

9. Právní uznatelnost elektronických podpisů ve Vaší organizaci

- Plně uznávané a vymahatelné
- Částečně uznávané
- Nevím

Upřesnění (volitelné):
_____**10. Podíl zaměstnanců s přístupem k digitálním HR nástrojům**

- více než 80 %
- 60–80 %
- 40–60 %
- méně než 40 %

11. Využití vlastních zařízení zaměstnanců (BYOD) pro HR agendu

- Ano
- Ne

Pokud ano, specifikujte:

3 III. Legislativní a institucionální prostředí

12. Ovlivnily Vaši organizaci nedávné legislativní změny v oblasti HR/mzdové agendy?

- Ano
- Ne

Pokud ano, uveďte konkrétní příklady a dopady:

13. Hodnocení komplexity přeshraničních HR operací

- Nízká
- Střední
- Vysoká

Příklad / komentář:

4 IV. Výzvy a rizika

14. Hlavní překážky digitalizace HR procesů (možno více odpovědí)

- Vysoké investiční náklady
- Nedostatek digitálních dovedností
- Odpor ke změnám
- Právní nejistota
- Nedostatečná infrastruktura
- Jiná (uveďte): _____

15. Výskyt digitálního vyloučení ve Vaší organizaci

- Ano
- Ne

Pokud ano, specifikujte dotčené skupiny a příčiny:

16. Hlavní rizika v HR/mzdových procesech (možno více odpovědí)

- Kybernetická bezpečnost a ochrana dat
- Nesoulad s právními předpisy
- Technologická selhání
- Politická / ekonomická nestabilita
- Nedostatek pracovní síly
- Jiná (uveďte): _____

17. Role digitalizace při zmírňování rizik

5 V. Strategické řízení HR

18. Vnímání HR agendy v organizaci

- Strategická oblast
- Částečně strategická
- Převážně administrativní

Komentář:

19. Dopad digitalizace na agilitu organizace

- Výrazné zlepšení
- Spíše zlepšení
- Bez významného vlivu
- Spíše negativní dopad

Upřesnění:

6 VI. Outsourcing HR funkcí

20. Využití outsourcingu HR/mzdových služeb

- Velmi časté
 - Středně časté
 - Zřídka
 - Nevyužívá se
-

21. Důvody využití outsourcingu (možno více odpovědí)

- Přístup k odborným znalostem
- Snížení nákladů
- Přístup k technologiím
- Zaměření na klíčové činnosti
- Jiná (uveďte): _____

22. Schopnost externích poskytovatelů pokrýt potřeby organizace

- Ano
- Částečně
- Ne

Komentář:

7 VII. HR 4.0 a HR 5.0

23. Implementace prvků HR 4.0

- Ano
- Částečně
- Ne

24. Implementace principů HR 5.0 (human-centric přístup)

- Ano
- Částečně
- Ne

25. Vnímané přínosy digitalizace HR (možno více odpovědí)

- Zvýšení efektivity procesů
- Zrychlení rozhodování
- Snížení chybovosti
- Lepší dostupnost dat
- Zvýšení odolnosti organizace
- Jiná (uved'te): _____

8 VIII. Zkušenosti a budoucí směřování

26. Poučení z nedávných krizí (např. pandemie, ekonomická nestabilita)

27. Klíčové faktory pro další rozvoj HR 5.0 ve Vaší organizaci
