

**Kérdőív: HR-folyamatok digitalizációja és a
HR 4.0 és HR 5.0 koncepciók
implementációja a közép- és kelet-európai
(CEE) országokban**



Company Name:	Elanor Hungary Kft.
Registered Office:	1037 Budapest, Bokor u. 15-21.
Company ID. No.:	01-09-883600
Registered in the:	Registration Court of the Metropolitan Court
IBAN Account:	HU11 1040 1055 5052 6783 8486 1009
SWIFT:	OKHBHUHB
Beneficiarys Bank:	K&H Bank Zrt.
Bank adress:	1095 Budapest, Lechner Ödön fasor 9.
Companny website:	www.elanor.cz
Company phone:	+36 1 920 6860
Company email:	info@elanor.co.hu
Country manager	Ágnes Budai-Fazekas
Country manager – email:	agnes.fazekas@elanor.co.hu
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

Kérdőív: HR-folyamatok digitalizációja és a HR 4.0 és HR 5.0 koncepciók implementációja a közép- és kelet-európai (CEE) országokban

Elanor Hungary Kft.

ID: 01-09-883600

1037 Budapest

Bokor u. 15-21.

Hungary

Bevezető információk a válaszadók számára

Ez a kérdőív egy kutatás részét képezi, amely a HR- és bérszámfejtési folyamatok digitalizációjának elemzésére, a HR 4.0 és HR 5.0 koncepciók implementációjára, valamint az ezekhez kapcsolódó intézményi, technológiai és szervezeti tényezőkre irányul a közép- és kelet-európai országokban.

A kérdőív kitöltése anonim. A kapott adatokat kizárólag tudományos célokra használjuk fel.

Megjegyzés: A kérdőív az adatgyűjtés során az Elanor a.s. közreműködésével került terjesztésre, amely hozzáférést biztosított a HR- és bérszámfejtési területen működő válaszadókhöz a CEE régióban. A megjelölések és formai elemek az eredeti, terjesztett változatnak felelnek meg.

1 I. A szervezet alapadatai

1. A szervezet működési országa

- Csehország
- Lengyelország
- Szlovákia
- Magyarország
- Szerbia
- Bulgária
- Románia
- Horvátország
- Albánia

2. A szervezet típusa

- Multinacionális vállalat
- Helyi vállalat
- Közsféra
- Egyéb (kérjük, adja meg): _____

3. Ágazat / szektor

- Logisztika és szállítás
- Informatika (IT)
- Ipar / termelés
- Építőipar
- Felsőoktatás / egyetemek
- Egyéb (kérjük, adja meg): _____

4. A válaszadó munkaköre

- Pénzügyi igazgató (CFO)
- HR igazgató
- HR szakértő
- Bérszámfejtési szakértő
- Adminisztratív munkatárs
- Egyéb (kérjük, adja meg): _____

5. Szakmai tapasztalat (években)

- 0–3
- 4–6
- 7–10
- 11–15
- 16–25
- 25 év felett

6. A szervezet mérete (alkalmazottak száma)

- kevesebb mint 50
- 51–250
- 251–1000

- 1001–5000
- több mint 5000

2 II. HR-folyamatok digitalizációja

7. A HR-folyamatok digitális érettségi szintje a szervezetben

- Alacsony
- Közepes
- Magas

8. A HR- és bérszámfejtési területen alkalmazott technológiák (több válasz lehetséges)

- Elektronikus aláírás
- Felhőalapú HR rendszerek
- Biztonságos adatátviteli protokollok
- HR analitika / Business Intelligence
- Mesterséges intelligencián alapuló megoldások
- Egyéb: _____

9. Az elektronikus aláírás jogi elfogadottsága a szervezetben

- Teljes mértékben elfogadott és érvényesíthető
- Részben elfogadott
- Nem tudom

Kiegészítés (opcionális):

10. A digitális HR eszközökhöz hozzáférő munkavállalók aránya

- több mint 80%
- 60–80%
- 40–60%
- kevesebb mint 40%

11. Saját eszközök (BYOD) használata HR célokra

- Igen
- Nem

Ha igen, kérjük, részletezze:

3 III. Jogi és intézményi környezet

12. Hatással voltak-e a közelmúlt jogszabályi változásai a HR/bérszámfejtési területre?

- Igen
- Nem

Ha igen, kérjük, ismertesse:

13. A határon átnyúló HR-tevékenységek komplexitása

- Alacsony
- Közepes
- Magas

Példa / megjegyzés:

4 IV. Kihívások és kockázatok

14. A HR digitalizáció fő akadályai (több válasz lehetséges)

- Magas beruházási költségek
 - Digitális kompetenciák hiánya
 - Változással szembeni ellenállás
 - Jogi bizonytalanság
 - Elégtelen infrastruktúra
 - Egyéb: _____
-

15. Előfordul-e digitális kirekesztettség a szervezetben?

- Igen
- Nem

Ha igen, kérjük, részletezze:

16. Fő kockázatok a HR/bérszámfejtési folyamatokban (több válasz lehetséges)

- Kiberbiztonsági kockázatok / adatvédelem
 - Jogszabályi megfelelés hiánya
 - Technológiai meghibásodások
 - Gazdasági / politikai instabilitás
 - Munkaerőhiány
 - Egyéb: _____
-

17. A digitalizáció szerepe a kockázatok csökkentésében

5 V. HR stratégiai szerepe

18. A HR funkció megítélése a szervezetben

- Stratégiai jelentőségű
- Részben stratégiai
- Főként adminisztratív

Megjegyzés:

19. A digitalizáció hatása a szervezeti agilitásra

- Jelentős javulás
- Inkább javulás
- Nincs jelentős hatás
- Inkább negatív hatás

Kiegészítés:

6 VI. HR outsourcing

20. HR/bérszámfejtési outsourcing alkalmazása

- Nagyon gyakran
- Közepesen gyakran
- Ritkán
- Nem alkalmazzák

21. Az outsourcing alkalmazásának okai (több válasz lehetséges)

- Szakértői tudás elérése
- Költségcsökkentés
- Technológiai hozzáférés
- Fókusz a fő tevékenységekre
- Egyéb: _____

22. Az outsourcing szolgáltatók megfelelnek-e az igényeknek?

- Igen
- Részben
- Nem

Megjegyzés:

7 VII. HR 4.0 és HR 5.0

23. HR 4.0 elemek implementációja

- Igen
- Részben
- Nem

24. HR 5.0 koncepció implementációja (human-centric megközelítés)

- Igen
- Részben
- Nem

25. A HR digitalizáció észlelt előnyei (több válasz lehetséges)

- Folyamatok hatékonyságának növekedése
- Gyorsabb döntéshozatal
- Hibák csökkenése
- Adatok jobb hozzáférhetősége
- Szervezeti ellenálló képesség növekedése
- Egyéb: _____

8 VIII. Tapasztalatok és jövőbeli irányok

26. A közelmúlt válságainak tanulságai

27. A HR 5.0 további fejlődésének kulcstényezői