

**Kwestionariusz: Digitalizacja procesów HR  
oraz implementacja HR 4.0 i HR 5.0 w  
krajach Europy Środkowo-Wschodniej  
(CEE)**



Company Name: **Elanor Polska Sp. z o.o.**  
Registered Office: ul. Sobocińskiego 24, 40-687 Katowice, Poland  
Company ID. No.: 277605659  
Registered in the: National Register of Companies in Poland, No. KRS 0000019772  
IBAN Account: PL 46 1090 1186 0000 0001 3416 2333  
SWIFT: WBKPPLPP  
Beneficiary's Bank: SANTANDER BANK POLSKA S.A.  
Bank address: ul. Wita Stwosza 2, 40-036 Katowice  
Company website: [www.elanor.cz](http://www.elanor.cz)  
Company phone: +48509058595  
Company email: [info@elanor.cz](mailto:info@elanor.cz)  
Country manager: Sylwia Żuczek  
Country manager – email: [sylwia.zuczek@elanor.pl](mailto:sylwia.zuczek@elanor.pl)  
Business Advisor (CEE): Ing. Filip Bušina, Ph.D., MBA  
Business Advisor (CEE) - email: [filip.busina@elanor.cz](mailto:filip.busina@elanor.cz)  
Business Advisor (CEE) – phone: +420 606 644 772

# Kwestionariusz: Digitalizacja procesów HR oraz implementacja HR 4.0 i HR 5.0 w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (CEE)

**Elanor Polska Sp. z o.o.**

ID: 277 605 659

ul. Sobocińskiego 24,

40-687 Katowice

Poland

## *Informacje wstępne dla respondentów*

Niniejszy kwestionariusz stanowi część badania dotyczącego analizy digitalizacji procesów kadrowo-płacowych, implementacji koncepcji HR 4.0 oraz HR 5.0, a także powiązanych aspektów instytucjonalnych, technologicznych i organizacyjnych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej.

Wypełnienie kwestionariusza jest anonimowe. Uzyskane dane będą wykorzystywane wyłącznie do celów naukowych.

**Uwaga:** Kwestionariusz był w trakcie zbierania danych dystrybuowany za pośrednictwem spółki Elanor a.s., która zapewniała dostęp do respondentów w obszarze usług kadrowo-płacowych w regionie CEE. Oznaczenia oraz elementy formalne odpowiadają oryginalnej wersji dystrybucyjnej kwestionariusza.

# 1 I. Dane identyfikacyjne organizacji

## 1. Kraj działalności organizacji

- Czechy
- Polska
- Słowacja
- Węgry
- Serbia
- Bułgaria
- Rumunia
- Chorwacja
- Albania

## 2. Typ organizacji

- Spółka międzynarodowa
- Spółka lokalna
- Sektor publiczny
- Inny (proszę podać): \_\_\_\_\_

## 3. Branża / sektor

- Logistyka i transport
- Technologie informacyjne (IT)
- Produkcja
- Budownictwo
- Szkolnictwo wyższe / uczelnie
- Inny (proszę podać): \_\_\_\_\_

## 4. Stanowisko respondenta

- Dyrektor finansowy (CFO)
- Dyrektor HR
- Specjalista HR
- Specjalista ds. płac
- Pracownik administracyjny
- Inne (proszę podać): \_\_\_\_\_

## 5. Długość doświadczenia zawodowego (lata)

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

## 6. Wielkość organizacji (liczba pracowników)

- mniej niż 50
- 51–250

- 251–1000
- 1001–5000
- powyżej 5000

## 2 II. Digitalizacja procesów HR

### 7. Poziom dojrzałości cyfrowej procesów HR w organizacji

- Niski
- Średni
- Wysoki

### 8. Wykorzystywane technologie w obszarze HR/płac (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- Podpisy elektroniczne
- Systemy HR w chmurze
- Bezpieczne protokoły przesyłu danych
- Analityka HR / Business Intelligence
- Narzędzia oparte na sztucznej inteligencji
- Inne (proszę podać): \_\_\_\_\_

### 9. Status prawny podpisów elektronicznych w organizacji

- W pełni uznawane i egzekwowalne
- Częściowo uznawane
- Nie wiem

### Dodatkowe informacje (opcjonalnie):

---

### 10. Odsetek pracowników mających dostęp do cyfrowych narzędzi HR

- powyżej 80%
  - 60–80%
  - 40–60%
  - poniżej 40%
- 

### 11. Wykorzystanie prywatnych urządzeń (BYOD) do celów HR

- Tak
- Nie

Jeśli tak, proszę opisać:

---

## 3 III. Otoczenie legislacyjne i instytucjonalne

---

**12. Czy ostatnie zmiany legislacyjne wpłynęły na organizację w obszarze HR/płac?**

- Tak
- Nie

**Jeśli tak, proszę podać przykłady i ich wpływ:**

---

**13. Ocena złożoności operacji transgranicznych w HR**

- Niska
- Średnia
- Wysoka

**Przykład / komentarz:**

---

## 4 IV. Wyzwania i ryzyka

**14. Główne bariery digitalizacji HR (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)**

- Wysokie koszty inwestycyjne
- Niedobór kompetencji cyfrowych
- Opór wobec zmian
- Niepewność prawna
- Niewystarczająca infrastruktura
- Inne (proszę podać): \_\_\_\_\_

**15. Czy w organizacji występuje wykluczenie cyfrowe?**

- Tak
- Nie

**Jeśli tak, proszę wskazać grupy i przyczyny:**

---

**16. Główne ryzyka w procesach HR/płacowych (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)**

- Cyberbezpieczeństwo / ochrona danych
  - Niezgodność z przepisami
  - Awarie systemów
  - Niestabilność polityczna / ekonomiczna
  - Niedobór siły roboczej
  - Inne (proszę podać): \_\_\_\_\_
- 

**17. Rola digitalizacji w ograniczaniu ryzyk**

---

## 5 V. Zarządzanie strategiczne HR

### 18. Postrzeganie funkcji HR w organizacji

- Obszar strategiczny
- Częściowo strategiczny
- Głównie administracyjny

**Komentarz:**

---

### 19. Wpływ digitalizacji na zwinność organizacji

- Znacząca poprawa
- Raczej poprawa
- Brak istotnego wpływu
- Raczej negatywny wpływ

**Dodatkowe informacje:**

---

## 6 VI. Outsourcing funkcji HR

### 20. Wykorzystanie outsourcingu HR/plac

- Bardzo często
- Umiarkowanie często
- Rzadko
- Nie stosuje się

### 21. Powody korzystania z outsourcingu (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- Dostęp do wiedzy eksperckiej
- Redukcja kosztów
- Dostęp do technologii
- Skupienie na kluczowej działalności
- Inne (proszę podać): \_\_\_\_\_

### 22. Czy dostawcy usług spełniają potrzeby organizacji?

- Tak
- Częściowo
- Nie

**Komentarz:**

---

## 7 VII. HR 4.0 i HR 5.0

### 23. Implementacja elementów HR 4.0

- Tak

- Częściowo
- Nie

**24. Implementacja koncepcji HR 5.0 (podejście human-centric)**

- Tak
- Częściowo
- Nie

**25. Postrzegane korzyści digitalizacji HR (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)**

- Wzrost efektywności procesów
- Przyspieszenie podejmowania decyzji
- Redukcja błędów
- Lepszy dostęp do danych
- Zwiększenie odporności organizacji
- Inne (proszę podać): \_\_\_\_\_

## 8 VIII. Doświadczenia i kierunki rozwoju

**26. Wnioski z ostatnich kryzysów (np. pandemia, kryzysy gospodarcze)**

---

**27. Kluczowe czynniki rozwoju HR 5.0 w organizacji**