

**Dotazník: Digitalizácia HR procesov a  
implementácia HR 4.0 a HR 5.0 v krajinách  
CEE**



Company Name: **Elanor Slovakia spol s.r.o.**  
Registered Office: Miletičova 23, 821 09 Bratislava  
Company ID. No.: 35 875 852  
Recorded in the Commercial Register administered by the  
Registered in the: City Court in Bratislava III., Sec.: Sro, file ref. B 30682  
IBAN Account: SK5402000000001800639851  
SWIFT: SUBASKBX  
Beneficiarys Bank: Všeobecná úverová banka, a.s.  
Bank adress: Mlynské nivy , 829 90 Bratislava 25  
Companny website: [www.elanor.sk](http://www.elanor.sk)  
Company phone: +421 2 20 83 95 63  
Company email: [info@elanor.sk](mailto:info@elanor.sk)  
Country manager: Pavel Cíván  
Country manager – email: [pavel.civan@elanor.sk](mailto:pavel.civan@elanor.sk)  
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

# Dotazník: Digitalizácia HR procesov a implementácia HR 4.0 a HR 5.0 v krajinách CEE

**Elanor Slovakia spol s.r.o.**

ID: 35 875 852

Miletičova 23, 821 09 Bratislava

Slovakia

## *Úvodné informácie pre respondentov*

Tento dotazník je súčasťou výskumu zameraného na analýzu digitalizácie personálnych a mzdových procesov, implementáciu konceptov HR 4.0 a HR 5.0 a súvisiacich inštitucionálnych, technologických a organizačných aspektov v krajinách strednej a východnej Európy.

Vyplnenie dotazníka je anonymné. Získané údaje budú použité výlučne na vedecké účely.

**Poznámka:** Dotazník bol v rámci zberu dát distribuovaný prostredníctvom spoločnosti Elanor a.s., ktorá zabezpečovala prístup k respondentom v oblasti HR a mzdových služieb v regióne CEE. Uvedené označenia a formálne prvky zodpovedajú pôvodnej distribuovanej verzii dotazníka.

# 1 I. Identifikačné údaje organizácie

## 1. Krajina pôsobenia organizácie

- Česká republika
- Poľsko
- Slovensko
- Maďarsko
- Srbsko
- Bulharsko
- Rumunsko
- Chorvátsko
- Albánsko

## 2. Typ organizácie

- Nadnárodná spoločnosť
- Lokálna spoločnosť
- Verejný sektor
- Iný (uved'te): \_\_\_\_\_

## 3. Odvetvie / sektor

- Logistika a doprava
- Informačné technológie
- Výroba
- Stavebníctvo
- Vysoké školstvo / univerzity
- Iný (uved'te): \_\_\_\_\_

## 4. Pracovná pozícia respondenta

- CFO
- HR riaditeľ
- HR špecialista
- Mzdový špecialista
- Administratívny pracovník
- Iná (uved'te): \_\_\_\_\_

## 5. Dĺžka odbornej praxe (v rokoch)

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

## 6. Veľkosť organizácie (počet zamestnancov)

- menej ako 50

- 51–250
- 251–1000
- 1001–5000
- viac ako 5000

## 2 II. Digitalizácia HR procesov

### 7. Úroveň digitálnej zrelosti HR procesov vo Vašej organizácii

- Nízka
- Stredná
- Vysoká

### 8. Využívané technológie v oblasti HR/miezd (možno viac odpovedí)

- Elektronické podpisy
- Cloudové HR systémy
- Zabezpečené protokoly prenosu dát
- HR analytika / Business Intelligence
- Nástroje založené na umelej inteligencii
- Iné (uveďte): \_\_\_\_\_

### 9. Právna uznanosť elektronických podpisov vo Vašej organizácii

- Plne uznávané a vymáhateľné
- Čiastočne uznávané
- Neviem

**Upresnenie (voliteľné):**

---

### 10. Podiel zamestnancov s prístupom k digitálnym HR nástrojom

- viac ako 80 %
- 60–80 %
- 40–60 %
- menej ako 40 %

### 11. Využívanie vlastných zariadení zamestnancov (BYOD) pre HR agendu

- Áno
- Nie

**Ak áno, uveďte:**

---

## 3 III. Legislatívne a inštitucionálne prostredie

---

**12. Ovplyvnili Vašu organizáciu nedávne legislatívne zmeny v oblasti HR/miezd?**

- Áno  
 Nie

**Ak áno, uveďte príklady a dopady:**

---

**13. Hodnotenie komplexnosti cezhraničných HR operácií**

- Nízka  
 Stredná  
 Vysoká

**Príklad / komentár:**

---

## 4 IV. Výzvy a riziká

**14. Hlavné prekážky digitalizácie HR procesov (možno viac odpovedí)**

- Vysoké investičné náklady  
 Nedostatok digitálnych zručností  
 Odpor voči zmenám  
 Právna neistota  
 Nedostatočná infraštruktúra  
 Iné (uveďte): \_\_\_\_\_

**15. Výskyt digitálneho vylúčenia vo Vašej organizácii**

- Áno  
 Nie

**Ak áno, špecifikujte dotknuté skupiny a príčiny:**

---

**16. Hlavné riziká v HR/mzdových procesoch (možno viac odpovedí)**

- Kybernetická bezpečnosť / ochrana údajov  
 Nesúlady s legislatívou  
 Technologické zlyhania  
 Politická / ekonomická nestabilita  
 Nedostatok pracovnej sily  
 Iné (uveďte): \_\_\_\_\_
- 

**17. Úloha digitalizácie pri zmierňovaní rizík**

---

## 5 V. Strategické riadenie HR

### 18. Vnímanie HR agendy v organizácii

- Strategická oblasť
- Čiastočne strategická
- Prevažne administratívna

**Komentár:**

---

### 19. Vplyv digitalizácie na agilitu organizácie

- Výrazné zlepšenie
- Skôr zlepšenie
- Bez významného vplyvu
- Skôr negatívny vplyv

**Upresnenie:**

---

## 6 VI. Outsourcing HR funkcií

### 20. Využívanie outsourcingu HR/mzdových služieb

- Veľmi často
- Stredne často
- Zriedkavo
- Nevyužíva sa

### 21. Dôvody využívania outsourcingu (možno viac odpovedí)

- Prístup k odborným znalostiam
- Zníženie nákladov
- Prístup k technológiám
- Zameranie na kľúčové činnosti
- Iné (uved'te): \_\_\_\_\_

### 22. Schopnosť externých poskytovateľov pokryť potreby organizácie

- Áno
- Čiastočne
- Nie

**Komentár:**

---

## 7 VII. HR 4.0 a HR 5.0

**23. Implementácia prvkov HR 4.0**

- Áno
- Čiastočne
- Nie

**24. Implementácia princípov HR 5.0 (human-centric prístup)**

- Áno
- Čiastočne
- Nie

**25. Vnímané prínosy digitalizácie HR (možno viac odpovedí)**

- Zvýšenie efektivity procesov
- Zrýchlenie rozhodovania
- Zníženie chybovosti
- Lepšia dostupnosť dát
- Zvýšenie odolnosti organizácie
- Iné (uved'te): \_\_\_\_\_

## **8 VIII. Skúsenosti a budúci rozvoj**

**26. Poučenia z nedávnych kríz (napr. pandémie, ekonomická nestabilita)**

---

**27. Kľúčové faktory pre ďalší rozvoj HR 5.0 vo Vašej organizácii**