

**Pyetësor: Digjitalizimi i proceseve HR dhe  
implementimi i koncepteve HR 4.0 dhe HR  
5.0 në vendet e Evropës Qendrore dhe  
Lindore (CEE)**



Company Name: **Elanor Albania, SHPK**  
Tirane Tirane TIRANE Rruga Janos Hunyadi, Pall.  
Registered Office: Domus,,Tirane, Albania  
Company NUIS: M12208036R  
Company website: [www.elanor.cz](http://www.elanor.cz)  
Company phone: +420 222 509 999  
Company email: [info@elanor.cz](mailto:info@elanor.cz)  
Board member: Ing. Filip Busina, Ph.D., MBA  
GM email: [filip.busina@elanor.cz](mailto:filip.busina@elanor.cz)  
GM phone: +420 606 644 772  
Country manager: Flakron Shala  
Country manager phone: +420 776 606 428  
Servis manager – email: [flakron.shala@elanor.cz](mailto:flakron.shala@elanor.cz)

# Pyetësor: Digjitalizimi i proceseve HR dhe implementimi i koncepteve HR 4.0 dhe HR 5.0 në vendet e Evropës Qendrore dhe Lindore (CEE)

**Elanor Albania, SHPK**

NUIS: M12208036R

Tirane Tirane TIRANE Rruga Janos Hunyadi,

Pall. Domus,,Tirane, Albania

## *Informacion hyrës për respondentët*

Ky pyetësor është pjesë e një studimi që synon analizën e digjitalizimit të proceseve të burimeve njerëzore dhe pagave, implementimin e koncepteve HR 4.0 dhe HR 5.0, si dhe aspektet institucionale, teknologjike dhe organizative të lidhura me to në vendet e Evropës Qendrore dhe Lindore.

Plotësimi i pyetësorit është anonim. Të dhënat e mbledhura do të përdoren vetëm për qëllime shkencore.

**Shënim:** Pyetësori është shpërndarë gjatë mbledhjes së të dhënave me mbështetjen e kompanisë Elanor a.s., e cila ka siguruar qasje të respondentët në fushën e HR dhe përpunimit të pagave në rajonin CEE. Emërtimet dhe elementet formale përputhen me versionin origjinal të pyetësorit.

# 1 I. Të dhëna bazë për organizatën

## 1. Shteti në të cilin operon organizata

- Republika Çeke
- Polonia
- Sllovakia
- Hungaria
- Serbia
- Bullgaria
- Rumania
- Kroacia
- Shqipëria

## 2. Lloji i organizatës

- Kompani multinationale
- Kompani lokale
- Sektor publik
- Tjetër (specifikoni): \_\_\_\_\_

## 3. Sektori / fusha e aktivitetit

- Logjistikë dhe transport
- Teknologji informative (IT)
- Prodhim
- Ndërtim
- Arsimi i lartë / universitete
- Tjetër (specifikoni): \_\_\_\_\_

## 4. Pozicioni i respondentit

- Drejtor financiar (CFO)
- Drejtor HR
- Specialist HR
- Specialist i pagave
- Punonjës administrativ
- Tjetër (specifikoni): \_\_\_\_\_

## 5. Përvoja profesionale (në vite)

- 0–3
- 4–6
- 7–10
- 11–15

- 16–25
- mbi 25

**6. Madhësia e organizatës (numri i punonjësve)**

- më pak se 50
- 51–250
- 251–1000
- 1001–5000
- mbi 5000

## 2 II. Digjitalizimi i proceseve HR

**7. Niveli i maturitetit digjital të proceseve HR në organizatë**

- I ulët
- Mesatar
- I lartë

**8. Teknologjitë e përdorura në HR / paga (mund të zgjidhen më shumë përgjigje)**

- Nënshkrime elektronike
- Sisteme HR në cloud
- Protokolle të sigurta për transferimin e të dhënave
- Analitikë HR / Business Intelligence
- Mjete të bazuara në inteligjencë artificiale
- Tjetër: \_\_\_\_\_

**9. Statusi juridik i nënshkrimeve elektronike në organizatë**

- Plotësisht të pranuar dhe të zbatueshme
- Pjesërisht të pranuar
- Nuk e di

**Detaje (opsionale):**

---

**10. Përqindja e punonjësve me akses në mjete digjitale HR**

- mbi 80%
- 60–80%
- 40–60%
- më pak se 40%

**11. Përdorimi i pajisjeve personale (BYOD) për aktivitete HR**

- Po
- Jo

Nëse po, specifikoni:

---

## 3 III. Mjedisi ligjor dhe institucional

**12. A kanë ndikuar ndryshimet e fundit ligjore në HR / paga?**

- Po
- Jo

Nëse po, jepni shembuj dhe ndikimin:

---

**13. Vlerësimi i kompleksitetit të operacioneve HR ndërkufitare**

- I ulët
- Mesatar
- I lartë

Shembull / koment:

---

## 4 IV. Sfidat dhe rreziqet

**14. Pengesat kryesore të digjitalizimit të HR (mund të zgjidhen më shumë përgjigje)**

- Kosto të larta investimi
- Mungesë e aftësive digjitale
- Rezistencë ndaj ndryshimit
- Pasiguri ligjore
- Infrastrukturë e pamjaftueshme
- Tjetër: \_\_\_\_\_

**15. A ekziston përjashtim digjital në organizatë?**

- Po
- Jo

**Nëse po, specifikoni grupet dhe arsyet:**

---

**16. Rreziqet kryesore në HR / paga (mund të zgjidhen më shumë përgjigje)**

- Siguria kibernetike / mbrojtja e të dhënave
- Mosrespektimi i rregulloreve
- Dështime teknologjike
- Paqëndrueshmëri politike / ekonomike
- Mungesë e fuqisë punëtore
- Tjetër: \_\_\_\_\_

**17. Roli i digjitalizimit në reduktimin e rreziqeve**

---

## 5 V. Roli strategjik i HR

**18. Perceptimi i funksionit HR në organizatë**

- Funksion strategjik
- Pjesërisht strategjik
- Kryesisht administrativ

**Koment:**

---

**19. Ndikimi i digjitalizimit në agilitetin organizativ**

- Përmirësim i ndjeshëm
- Përmirësim i moderuar
- Pa ndikim të rëndësishëm
- Ndikim negativ

**Detaje:**

---

## 6 VI. Outsourcing i funksioneve HR

### 20. Përdorimi i outsourcing-ut në HR / paga

- Shumë shpesh
- Mesatarisht shpesh
- Rrallë
- Nuk përdoret

### 21. Arsyet për përdorimin e outsourcing-ut (mund të zgjidhen më shumë përgjigje)

- Akses në ekspertizë
- Ulje e kostove
- Akses në teknologji
- Fokus në aktivitetet kryesore
- Tjetër: \_\_\_\_\_

### 22. A i përmbushin ofruesit e jashtëm nevojat e organizatës?

- Po
- Pjesërisht
- Jo

**Koment:**

---

## 7 VII. HR 4.0 dhe HR 5.0

### 23. Implementimi i elementeve HR 4.0

- Po
- Pjesërisht
- Jo

### 24. Implementimi i konceptit HR 5.0 (qasje human-centric)

- Po
- Pjesërisht
- Jo

**25. Përfitimet e perceptuara nga digjitalizimi i HR (mund të zgjidhen më shumë përgjigje)**

- Rritje e efikasitetit
- Vendimmarrje më e shpejtë
- Reduktim i gabimeve
- Akses më i mirë në të dhëna
- Rritje e qëndrueshmërisë organizative
- Tjetër: \_\_\_\_\_

## **8 VIII. Përvoja dhe zhvillimi i ardhshëm**

**26. Mësimet nga krizat e fundit**

---

**27. Faktorët kryesorë për zhvillimin e mëtejshëm të HR 5.0**

---