

PLANUL DE ADMINISTRARE – COMPONENTA DE MANAGEMENT

Elaborat de către ANCA CRINA TODDESCU, Director General al S.C. ȘOPA ȘELIMBĂR SRL și care urmează a fi aplicat pe perioada mandatului său (2022-2026)

Introducere

Planul de Management al S.C. ȘOPA-ȘELIMBĂR SRL, denumită în continuare „Societatea”, ca parte a Planului de Administrare prezentat de către Consiliul de Administrație și aprobat de către Autoritatea Tutelară, cuprinde întreaga strategie de management a Societății pentru următorii 4 ani și are ca scop îndeplinirea misiunii Societății, a obiectivelor și criteriilor de performanță, așa cum sunt ele prevăzute în Scrisoarea de Așteptări a Autorității Tutelare și în Planul de Administrare (componenta de Administrare)

Prin acest Plan voi prezenta cele mai eficiente metode și tehnici de management, care să corespundă specificului activității S.C. ȘOPA-ȘELIMBĂR SRL, cuantificarea măsurilor ce urmează a fi aplicate prin strategia de management și modul de implementarea a acestora, astfel încât să influențeze pozitiv activitatea Societății în perioada mandatului.

Astăzi, o societate comercială nu mai poate fi condusă doar prin măsuri administrative. Pe lângă pregătirea profesională și experiența practică a directorului, pentru a putea conduce Societatea în mod eficient, acesta trebuie să dispună de și de abilități psiho-pedagogice și comportamentale, de viziune, de calități precum talent, curaj și determinare, care să-i permită să elaboreze și să pună în practică strategii performante. S.C. ȘOPA-ȘELIMBĂR SRL, chiar dacă este, în principal, un prestator de servicii publice, activitatea sa trebuie să fie una eficientă, iar managementul, unul competitiv.

Planul strategic pentru Societate presupune un sistem coerent de etape și proceduri, ce trebuie parcurse într-o anumită succesiune. Acestea sunt:

- definirea noțiunilor și conceptelor cu care se va opera în cuprinsul acestei lucrări: eficiență, competitivitate, management, strategie, viziune, prognoză etc.

personalului pentru posturile care presupun interacțiunea cu colaboratorii vor fi stabilite nivele agreeate de servicii, care vor fi aduse la cunoștința colaboratorilor prin intermediul web-site-ului societății.

Relatia cu angajatii

Relația cu angajații va avea la bază următoarele linii directoare:

- Stabilitate și motivare – angajații vor fi motivați să desfășoare o activitate de calitate, va fi menținut un climat organizațional favorabil performanței;
- Consolidarea spiritului de echipă – vor fi încurajate activitățile de echipă, atât în cadrul societății, cât și în afara acesteia;
- Armonizarea intereselor – vor fi organizate întâlniri între administratori, management și reprezentanții salariaților, ori de câte ori se impune acest lucru, în vederea apropierei managementului de execuție și adoptării unor măsuri operative de a veni în întâmpinarea nevoilor exprimate de către angajați.

Implementarea Planului de Management

Politica managerială a Directorului General pentru următorii patru ani are în vedere următoarele componente:

Componenta economico-financiară – obiectiv strategic principal, care are în vedere reducerea graduală a dependenței financiare a Societății de fondurile publice. De asemenea, realizarea indicatorilor fixați prin Planul de Administrare și Scrisoarea de așteptări constituie un obiectiv prioritar. Aceștia sunt:

- **indicatori de performanță financiari:** flux de numerar, cost, datorie, investiții, profitabilitate, venituri, politica privind dividendele,
- **indicatori de performanță nonfinanciari:** politici sociale, calitate servicii/produse, acoperire servicii/produse, productivitatea activelor, satisfacerea clienților, capacitatea angajaților.

Componenta privind eficiența activității – în decursul mandatului său, Directorul General își propune ca toate activitățile ce fac obiectul Societății să devină funcționale și eficiente.

- Servicii de curatenie si intretinere
- întreținere a străzilor
- întreținere a bunurilor de pe domeniul public
- întreținere a spațiilor verzi, alei și parcuri

2. Administrarea de piețe și târguri

3. Activități de alimentație pentru evenimente și alte servicii de alimentație

4. Activități generale de curățenie a clădirilor.

Toate aceste activități, menționate mai sus vor fi atribuite societății în baza unor contracte de concesiune, conform Legi 98/2016 art.31 aliniatul(1).

Obiectivele pe care Directorul General își propune să le atingă în exercițiul mandatului său se pot detalia astfel:

OBIECTIVE GENERALE:

- Ridicarea calității serviciilor prestate și diversificarea serviciilor oferite cetățenilor comunei
- Transparentizarea fluxurilor de comunicare
- Dezvoltarea competențelor angajaților, creșterea eficienței resurselor umane și promovarea lucrului în echipă.
- Asigurarea accesului la instruire a tuturor angajaților, în raport cu pregătirea necesară posturilor, a responsabilităților și cerințele posturilor.
- Asigurarea capacității interne de instruire
- Introducerea unor metode de formare bazate pe informatizarea și tehnologia comunicațiilor și responsabilizare individuală.
- Derularea unor campanii interne de informare și instruire a tuturor angajaților cu privire la misiunea și obiectivele companiei, respectiv la rolul fiecărui angajat în organizație, importanța resurselor umane în obținerea rezultatelor propuse, precum și la așteptările angajatorului de la angajații săi.

- Revizuirea periodică a sistemului de evaluare a performanțelor individuale, în concordanță cu obiectivele și strategiile companiei.
- Evaluarea periodică a gradului de satisfacție a angajaților.
- Asigurarea atractivității companiei ca angajator, respectiv motivarea și creșterea gradului de satisfacție al angajaților.
- Implementarea unui sistem de recompense echitabil, bazat pe rezultatele obținute în urma evaluării individuale a performanțelor.
- Asigurarea resurselor umane necesare derulării noilor procese rezultate în urma re tehnologizării, automatizării și robotizării activităților de producție și mentenanță.

1. Care sunt obiectivele pe termen scurt?

Directorul General își propune ca principal obiectiv pe termen scurt ca societatea să devină funcțională la întreaga capacitate, în cel mai scurt timp, prin demararea în procedură de urgență a contractelor de cesiune pentru bunuri și servicii, astfel încât Societatea să devină operațională și independentă financiar.

2. Care sunt obiectivele pe termen lung?

Pentru permanenta îmbunătățire a serviciilor adresate direct cetățenilor localității Șelimbar se dorește găsirea soluțiilor optime de rezolvare a diverselor probleme de gospodărie comunală, precum și diversificarea serviciilor oferite, în concordanță cu nevoile comunității și Scrisoarea de Așteptări a Autorității Tutelare.

3. Ce strategii se aplică pentru realizarea obiectivelor

Strategiile propuse pentru realizarea obiectivelor pe termen scurt și lung sunt bazate, în primul rând, pe competența financiară. Pentru început, modernizarea dotărilor și utilajelor proprii, crearea unei structuri de personal suplă și eficientă, precum și permanenta instruire a personalului societății vor constitui principalele obiective strategice.

Directorul General își propune ca stilul său de management să fie centrat pe buget, având în vedere următoarele etape:

- fundamentarea obiectivelor sub forma unor indicatori financiari, începând de la nivelul ierarhic superior și continuând cu detalierea până la un grad permis de posibilitatea asigurării și prelucrării informațiilor ;

- elaborarea bugetului la nivelul Societății pe centre de gestiune și pe principalele domenii de activitate;
- organizarea sistemului informațional pentru elaborarea și urmărirea bugetului;
- controlul și evaluarea riscurilor și realizărilor.

CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ ȘI ETICA ÎN AFACERI

Elementele pe care se bazează cultura organizațională a Societății sunt: calitatea, rigoarea, disciplina, politica socială foarte generoasă, personalul nostru fiind calificat în serviciile prestate.

Administrarea SC Șopa Șelimbăr SRL pe durata mandatului Directorului General va viza continuarea demersurilor de modernizare și re tehnologizare a Societății, în vederea furnizării unor servicii de calitate superioară pentru cetățeni, respectiv a unor condiții de muncă adecvate pentru angajații societății.

În continuare vor fi prezentate o serie de principii și direcții strategice de acțiune, corelate cu Strategia de Dezvoltare a Societății și cu programul managerial al membrilor Consiliului de Administrație, prin care se va asigura integrarea instrumentarului managerial specific guvernantei corporative în practicile manageriale curente la nivelul societății.

Relația cu cetățenii

Relația cu cetățenii va avea la bază următoarele linii directoare:

- Calitatea serviciilor prestate
- Transparentizarea fluxurilor comunicaționale
- Soluționarea promptă a reclamațiilor - se vor realiza îmbunătățiri succesive ale valorilor țintă aferente indicatorilor de performanță, ce vizează interacțiunea cu cetățenii, utilizând sistemul de evaluare a performanțelor ca pârgie coercitivă pentru angajații care nu depun eforturi în direcția îmbunătățirii relației cu cetățenii;
- Conștientizare și implicare - se va elabora o politică integrată de atragere de noi colaboratori în rețeaua de furnizare a serviciilor ce fac obiectul de activitate al societății;
- Confidențialitate - se va elabora o politică de confidențialitate cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale colaboratorilor;
- Performanță - pornind de la sistemul de evaluare a performanțelor

- indentificarea, stabilirea și detalierea politicilor generale și specifice ale societății, care se vor concretiza în programul Societății, pe anumite domenii: marketing, producție, servicii, financiar, resurse umane;
- stabilirea obiectivelor și ȳintelor de atins;
- persepectivele de dezvoltare;
- implementarea strategiilor;
- evaluarea și controlul strategiilor implementate.

Planul de Adinistrare (componenta de Management) nu are un caracter opȳional, după aprobarea de către Consiulul de Administraȳie și Autoritatea Tutelară, el devine un instrument obligatoriu pentru conducerea și anagajaȳii Societăȳii.

Managementul reprezintă activitatea de planificare, luare a deciziei, organizare și control, direcȳionate asupra resurselor umane, financiare, fizice și informaȳionale, cu ajutorul căroră se realizează obiectivele organizaȳiei într-o manieră efectivă și eficientă.

Procesul de management reprezintă ansamblul fazelor prin care se determină obiectivele, se organizează activitatea și se antrenează personalul pentru a participa la atingerea obiectivelor propuse.

Misiunea Societăȳii, așa cum este definită în Planul de Administrare al Consiliului de Administraȳie, este să contribuie la dezvoltarea comunei Șelimbăr, prin îmbunătăȳirea drumurilor, ȳntreȳinerea spaȳiilor verzi, bazelor de agrement, realizarea unei infrastructuri moderne, cu preocuparea permanentă pentru protecȳia mediului ȳnconjurător.

Directorul Societăȳii va fi orientat spre furnizarea unor servicii de calitate pentru locuitorii comunei, spre crearea unor condiȳii de muncă adecvate pentru angajaȳi și spre armonizarea practicilor manageriale cu principiile guvernanȳei corporative.

Activitate de gospodarie comunală va include toate activităȳile specifice: Servicii de curatenie si intretinere, Spaȳii Verzi, ȳntreȳinere și reparaȳii drumuri, lucrări de dezăpezire.

1. Administrarea domeniului public și privat, prin gruparea pe activităȳi edilitar-gospodărești și acȳiuni specifice a serviciilor de administrare a domeniului public și privat:

Componenta socială - creșterea gradului de încredere a cetățenilor prin asigurarea unui transparențe legate de acțiunile întreprinse, precum și preocuparea continuă pentru protejarea sănătății publice prin asigurarea condițiilor igienico-sanitare de desfășurare a activităților comerciale și de agrement.

Concluzii

Planul de Administrare (Componenta de Management) al Directorului General, alături de Planul de Administrare al Consiliului de Administrație și de Contractul său de Management, devine principalul document strategic al S.C. ȘOPA-ȘELIMBĂR, care cuprinde atât principiile directoare privind administrarea Societății în perioada mandatului său (2022-2026), cât și obiectivele fundamentale, criteriile de performanță și indicatorii de realizat. Directorul General își exprimă, prin acest plan, convingerea că stilul de management competitiv pe care îl va adopta, va permite creșterea performanțelor organizației și va începe cu stabilirea obiectivelor, va continua cu planificarea, controlul și evaluarea corectă și obiectivă a performanțelor.

Anca Crina Todescu

30 ianuarie 2023

