

## **PLAN DE ADMINISTRARE**

### Sumar :

Planul de administrare al S. Gospodarie Oraseneasca Cisnadia S.A. este documentul, care după validarea sa de către Consilul de Administrație, va sta la baza activităților ce urmează a fi desfășurate în perioada 2015-2019, având ca scop unic realizarea criteriilor de performanță stabilite.

Documentul a fost redactat plecând de la Planul de Administrare al Primăriei Cisnadia, aprobat de Consilul Local al Orasului Cisnadia

De asemenea, Planul reprezintă un reper important pentru managementul societății, în evaluarea modului în care sunt îndeplinite criteriile de management și prezintă și o serie de alte elemente funcționale ale societății, aspecte economico-financiare, tehnice și de investiții, de resurse umane, management intern și auditare a activităților.

Plecând de la structura și valorile indicatorilor de performanță asumați de managementul societății prin contractul de mandat încheiate cu Consilul de Administrație, planul de management prezintă acțiunile pe care conducerea actuală le-a proiectat. Ele sunt în strânsă concordanță cu măsurile asumate în fața Consiliului de Administrație pentru perioada 2015-2019.

În esență, planul are în vedere acțiunile/măsurile deja realizate sau în curs de realizare, cele aferente anului 2014, precum și unele care solicită extensi în timp.

## I. MISIUNE

Angajamentul nostru, al societatii S. Gospodarie Oraseneasca Cismadie S.A este de la bun început și va rămâne unul singur:

*“Sa participam in permanenta la intretinerea si curatenia orasului precum si mentinerea imaginii localitatii Cismadie de adevarat oras European”.*

## DESCRIEREA SOCIETATII

Societatea S. Gospodarie Oraseneasca Cismadie S.A. a fost infiintata la data de 1 Octombrie 2014 printr-un actionarat al Orasului Cismadie(99% din actiuni) si al localitatii Saliste (1% din actiuni).

Azi, sub directa si constanta supervizare a actionarilor sai, societatea S. Gospodarie Oraseneasca Cismadie S.A. desfasoara o activitate de gospodarie oraseneasca incluzand intregile activitati specifice : Spatii Verzi, Intretinere si reparatii drumuri, administrare Baza Sportiva si terenurile de sport, lucrari de dezapezire precum si diverse lucrari de constructii civile.

Pentru a veni in sprijinul obiectelor de activitate dotarea societatii cu utilaje si echipamente este una perfect adecvata profilului de activitate : Autobasculanta ROMAN, Autobasculanta IVECO, Masina de asternere asfalt, utilaje cu lama si sararita pentru dezapezire (un tractor si un camion Mercedes), masina cu scara ridicare inaltime, doua dubite, betoniere, Incarcator fronal precum si o serie de utilaje si scule performante pentru gradinarit si confectii metalice (aparate sudura, generatoare current, tractorase cosit,etc).

Domeniul de activitate principal al S. Gospodarie Oraseneasca Cismadie S.A. este conf. Codificării CAEN stabilită prin Ordinul Președintelui INS nr.337/2007 republicat : **.683 Activități imobiliare pe bază de comision sau contract ; 6832 Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract** .Echipa de conducere este formata din :ing. Cristian Orlandea Director General, Presedinte Consiliul de Administratie Mircea Lunca, Membri Consiliu de Administratie : Anca Crina Todescu , Sanda MariaGaston, Preda Ioan, Cristian Orlandea .

Capitalul social al societatii S. Gospodarie Oraseneasca S.A. este în valoare de **120.000 lei**, echivalentul a 25.000 euro.

## PLANIFICAREA (MISIUNE, OBIECTIVE, STRATEGII) :

### 1. De unde vin numele firmei si care este misiunea ei ?

Numele societatii a fost ales pentru a pastra numele si domeniul activitatii sectorului de gospodarie al orasului aflat in trecut in cadrul Primariei.

### 2. Obiective fundamentale

#### **OBIECTIVE GENERALE:**

2.1. Dezvoltarea competențelor angajaților, creșterea eficienței resurselor umane și promovarea lucrului în echipă.

2.2. Asigurarea accesului la instruire tuturor angajaților, în raport cu pregătirea necesară posturilor, responsabilitățile și cerințele posturilor.

2.3. Asigurarea capacității interne de instruire

2.4. Introducerea unor metode de formare bazate pe informatizarea și tehnologia comunicațiilor și responsabilizare individuală.

2.5. Derularea unei 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.

2.6. Revizuirea periodică a sistemului de evaluare a performanțelor individuale, în concordanță cu obiectivele și strategiile companiei.

2.7. Evaluarea periodică a gradului de satisfacție a angajaților.

2.8. Asigurarea atractivității companiei ca angajator, respectiv motivarea și creșterea gradului de satisfacție al angajaților.

2.9. Implementarea unui sistem de recompense echitabil bazat pe rezultatele obținute în urma evaluării individuale a performanțelor.

2.10. Asigurarea resurselor umane necesare derulării noilor procese rezultate în urma re tehnologizării, automatizării și robotizării activităților de producție și mentenanță.

### 3. Care sunt obiectivele pe termen scurt?

Se dorește certificarea societății cu sistemului integrat calitate- mediu, respectiv ISO 9001:2000, 14001:2004 precum și modernizarea parcului de utilaje și echipamente aflate în dotare .

### 4. Care sunt obiectivele pe termen lung?

Pentru permanenta îmbunătățire a serviciilor adresate direct cetățenilor localității Cisnadie se dorește în permanenta modernizarea parcului de utilaje și echipamente aflate în dotare precum și găsirea în permanenta a soluțiilor optime și satisfacatoare de rezolvarea diverselor probleme de gospodarie oraseneasca intalnite într-o comunitate

### 5. Ce strategii se aplica pentru realizarea obiectivelor

Strategiile urmărite pentru realizarea obiectivelor mai sus numite sunt bazate în primul rând pe competența financiară, în acest sens urmărindu-se pentru început prin eforturi proprii investiția în modernizarea dotărilor și utilajelor proprii precum și permanenta instruire a personalului societății.

## CULTURA ORGANIZATIONALA SI ETICA IN AFACERI

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

### 6. Principii directoare privind administrarea S. Gospodarie Oraseneasca Cisnadie S.A. in perioada 2015-2019

Administrarea administrarea S. Gospodarie Oraseneasca Cisnadie S.A.. pe perioada mandatului actualului Consiliu de Administrație va viza continuare demersurilor de modernizare și re tehnologizare a societății, în vederea furnizării

unor servicii de calitate superioară pentru consumatori, 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.

### **6.1 Relatia cu consumatorii**

Relația cu consumatorii va avea la bază următoarele linii directoare:

- Sporirea calității serviciilor prestate - pe de o parte se va realiza o îmbunătățire calitativă a serviciilor prestate, ca urmare a lucrărilor de extindere, modernizare și/sau reabilitare întreținere și reparație a drumurilor, iar pe de altă parte se va realiza o monitorizare atentă a modului de interacțiune a angajaților cu colaboratorii, în vederea sancționării comportamentelor care dăunează imaginii societății;

- 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 pârghie coercitivă pentru angajații care depun eforturi în direcția îmbunătățirii relației cu cetățenii;

- Conștientizare și implicare - se va elabora o politică integrată de atragere a 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 datele cu caracter personal al colaboratorilor;

- Performanță – pornind de la sistemul de evaluare a performanțelor personalului, care va fi extins în continuare, pentru posturile care presupun interacțiunea cu colaboratorii vor fi stabilite nivelele agreeate de servicii, care vor fi aduse la cunoștința colaboratorilor prin intermediul web-site-ului societății;

### **6.2. Relatia cu actionarii**

Relația cu acționarii va avea la bază următoarele linii directoare:

- Transparență și comunicare - semestrial va fi înaintat Adunării Generale a Acționarilor un raport de activitate al administratorilor societății, prin intermediul căruia se va monitoriza gradul de îndeplinire a obiectivelor stabilite prin planul de administrare, vor fi prezentate principalele decizii strategice

adoptate la nivelul Consiliului de Administrație și va fi înaintat un plan de acțiune sintetic cu obiectivele din planul de administrare ce urmează a fi îndeplinite în perioada următoare;

- Management participativ – deciziile strategice ce cad in sarcina Consiliului de Administrație vor fi adoptate cu avizul consultativ al Adunării Generale a Actionarilor, instituindu-se astfel la nivelul societății o manieră de lucru modernă, colaborativă;
- Implicare activă – acționarii vor fi consultați cu privire la schemele de compensare practicate în cazul disponibilizărilor sau în cazul situațiilor prevăzute de Contractul Colectiv de Munca aplicabil.

### **6.3. Relatia cu managerii**

Relația cu managerii va avea la bază următoarele linii directoare:

- Disciplină și autoritate - vor fi instituite criterii suplimentare de performanță pentru persoanele care exercită prerogative manageriale, care îi vor responsabiliza pe aceștia inclusiv pentru comportamentul personalului subordonat;
- Instruire – va fi elaborat un program distinct de formare profesională a personalului cu atribuții în domeniul managementului, pe fondul existenței unui număr ridicat de manageri de nivel mediu și inferior care sunt mult prea puternic ancorați în activitățile coordonate, tratând în subsidiar aspectele manageriale ale muncii prestate;
- Tratatament nediscriminatoriu – rezultatele evaluărilor profesionale și criteriile de performanță vor fi interpretate identic pentru toți directorii;
- Evitarea conflictului de interese – administratorii se vor asigura de faptul că deciziile adoptate de către manageri nu sunt subiective și nu intră sub incidența conflictelor de interese.

### **6.4. Realatia cu angajatii**

Relația cu angajații va avea la bază următoarele linii directoare:

- Stabilitate și motivare – angajații vor fi motivați în mod pozitiv să desfășoare o activitate de calitate, va fi menținut un climat organizațional favorabil performanței, și vor fi menținute toate stimulentele extrasalariale de care beneficiază în prezent angajații societății și familiile acestora;

- 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 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.

## 7. Concluzii

Principiile directoare privind administrarea societății în intervalul 2015-2019, obiectivele fundamentale, țintele de performanță și prioritățile strategice statuate prin prezentul Plan de Administrare, se constituie în standarde de performanță obligatorii pentru echipa de management a societății, reprezentând parte componentă a Planului de Management și a politicilor de dezvoltare la nivel de arie funcțională.

Planul de Administrare 2015-2019 reprezintă un instrument de planificare strategică a politicii de administrare a S.. Gospodarie Oraseneasca Cisnadia S.A., fiind ca atare un document de referință pentru toți administratorii și managerii societății, din momentul aprobării și aducerii acestuia la cunoștința managerilor de nivel superior.

Consiliul de Administratie ,

Lunca Mircea - presedinte

Todescu Anca Crina - membru

Gaston Sanda Maria- membru

Orlandea Cristian- membru

Preda Ioan- membru