

STRATEŠKI PLAN I PROGRAM VOĐENJA DRUŠTVA

 **EKO KONG** d.o.o.

ZA RAZDOBLJE 2023. – 2026.

Nova Gradiška, 20.06.2023.

# 1. UVOD

**EKO KONG d.o.o.** predstavlja jednu od gradskih tvrtki zaduženu za komunalne djelatnosti.

## VIZIJA - Konstantnim praćenjem trendova osigurati korisnicima okruženje u kojem će ugodno provoditi svoje slobodno vrijeme u odmoru i rekreaciji.

## MISIJA – Stalnim ulaganjem u zaposlenike, nove tehnologije te uvođenjem novih usluga Novu Gradišku pozicionirati kao jedan od najpoželjnijih gradova za život u Hrvatskoj.

**POSLOVNI CILJEVI –** Poslovni cilj društva tijekom naredne 4 godine je unaprijediti postojeće usluge te razvoj novih.

Postojeće usluge:

* Gradsko groblje i pogrebne usluge,
* Održavanje zelenih površina i nerazvrstanih puteva,
* Gradski parking,
* Tržnica,
* Dimnjačarske usluge.

Nove usluge su vezane uz razvoj niza platformi s ciljem poboljšanja uvjeta života, a možemo ih podijeliti na:

* Sport i rekreacija,
* Vikend izletište,
* E-mobilnost,
* Revitalizacija centra grada.

SMJERNICE POSLOVANJA DRUŠTVA

Smjernice poslovanja EKO KONG d.o.o., kao komunalnog poduzeća su sljedeće:

▪ Održavanja komunalne infrastrukture u gradu Nova Gradiška (održavanje uređenog građevinskog zemljišta, održavanje i zaštita nerazvrstanih cesta i ulica);

▪ Održavanje objekata na gradskom groblju i uređaja potrebne infrastrukture u Gradu Nova Gradiška uz pružanje pogrebnih usluga;

▪ Otpisati nenaplativa potraživanja;

▪ Povećati naplatu potraživanja od kupaca i poboljšati likvidnost društva;

▪ Opremiti tvrtku mehanizacijom, strojevima i opremom za efikasnije poslovanje te maksimalnu realizaciju održavanja komunalne infrastrukture u gradu Nova Gradiška vlastitim resursima;

▪ Izraditi analizu svih naših usluga, službi i odjela te sukladno tome izraditi korekcije cijena određenih komunalnih usluga u skladu s troškovima poslovanja;

▪ Kontinuirano raditi na sustavnoj edukaciji radnika u svim službama (iz područja nabave, javne nabave, financija, računovodstva, zaštite okoliša, zaštite na radu, zaštite od požara…);

▪ Kontinuirano raditi na školovanju radnika, odnosno poticati ih na završavanje osnovnog i srednjoškolskog obrazovanja

▪ Zadržati razinu pružanja usluga korisnicima i povećati ponudu kroz dodatne programe i akcije u svakom sektoru i službi;

▪ Unaprijediti razinu profesionalnog odnosa prema poslu i timskom radu.

# 2. SWOT ANALIZA

SWOT analiza predstavlja položaj organizacije i najvažnija pitanja vezana uz operativno okruženje. Ključne vanjske sile iz makro-okruženja i značajni čimbenici iz mikro-okruženja se prate u svrhu utvrđivanja novih poslovnih prilika i prijetnji.

Unutarnje snage i slabosti tvrtke, kao i vanjske prilike i prijetnje s kojima se tvrtka suočava, moguće je sažeti na sljedeći način:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SNAGE |  | SLABOSTI |
| * Višegodišnje iskustvo i kvaliteta usluga;
* Financijski likvidno poslovanje
* Specijalizirane usluge i usmjerenost prema kupcu
* Osnivač grad Nova Gradiška
 |  | * Slaba iskoristivost EU fondova
* Nedostatak razvojne strategije
* Ovisnost o osnivaču
* Inertnost sustava
* Inertnost i nezainteresiranost zaposlenika na promjenu
 |
|  |  |  |
| PRILIKE |  | PRIJETNJE |
| * Apliciranje na fondove EU
* Investicije u poboljšanje postojećih usluga
* Povećanje kapaciteta i prihoda
* Edukacija i unaprijeđenje znanja i vještina
 |  | * Smanjenje prihoda od strane osnivača
* Geopolitička-globalna situacija i njen utjecaj na ekonomiju
* Nedostatak educirane radne snage za nove projekte
 |

# 3. MARKETINŠKI PLAN

UŽE OKRUŽENJE

Ukoliko marketing promatramo kao proces postizanja dugoročne profitabilnosti kroz zadovoljstvo korisnika, potrebno je provesti analizu trenutnih i planiranih budućih usluga korisnicima, kroz dobivenu povratnu informaciju definirati usluge koje će osigurati razvoj i rast kompanije.

TRENUTNO TRŽIŠTE

Trenutno tržište je kruto definirano te se sve aktivnosti i korisnici vežu uglavnom uz grad Nova Gradiška.

CILJANJE TRŽIŠNIH SEGMENATA

Cilj je kroz dodatne usluge i definirane niše poslovanja optimizirati poslovanje i prihode na zadovoljstvo i djelatnika tvrtke i korisnika usluga i grada Nova Gradiška kao osnivača tvrtke.

# 4. UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA

Na početku valja naglasiti kako je zaposlenik ključ uspješnog poslovanja te mora biti u fokusu kompanije.

Strategija upravljanja ljudskim potencijalima ima značajne i dugoročne učinke na zapošljavanje i razvoj ljudi u organizaciji, kao i na njihove odnose. Struktura, kultura i oblik organizacije te kvaliteta, motivacija i predanost zaposlenika u potpunosti pridonose ostvarenju poslovnih ciljeva. Definiranje preciznih kvaliteta i stručnosti ljudskih potencijala, potrebnih za ostvarivanje organizacijskih ciljeva i mjerenje praznine između željene i stvarne razine stručnosti unutar organizacije, važan je prvi korak prema integriranju razvoja ljudskih potencijala i poslovne strategije. Prilikom temeljnog preispitivanja organizacije nužno je uzeti u obzir promjene do kojih je došlo ili će doći unutar organizacije, kao i organizacijske ciljeve i ključne stručnosti potrebne za realizaciju navedenih ciljeva.

S obzirom da su ljudski potencijali ključni za ostvarivanje naših poslovnih ciljeva, potrebno je posebnu pozornost posvetiti:

* pronalaženju i odabiru inteligentnih, inovativnih pojedinaca okrenutih učenju i timskome radu,
* intenzivnom treningu i razvojnom programu upravljačkog i tehničkog (ciljani stručni trening programi ), a koji jamče da će i pojedinci i tvrtka ostvariti svoj puni potencijal,
* razvoju sustava vrednovanja i nagrađivanja koji će podržavati naš kvalitativni pristup te motivirati radnike na kontinuirani vlastiti razvoj i visokoučinkovit rad,
* razvoju korporativne kulture koja naglašava vrijednosti tvrtke – usmjerenost na tržište/kupca, usmjerenost prema rezultatima (izvrsnosti), konkurentnost, rast, fleksibilnost.

RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA

Razvoj ljudskih potencijala je, kao skup procesa namijenjenih razvoju ljudi u organizaciji, povezan s poslovnom strategijom, ključnim poslovnim procesima i drugim aktivnostima vezanima uz ljudske potencijale. Ciljani razvojni programi i programi stručnog osposobljavanja će na svim razinama, uz zajedničku odgovornost pojedinaca i tvrtke za njihov razvoj, omogućiti pojedincima da unaprijede postojeće i steknu nove potrebne vještine, znatno povećavajući njihovu razinu učinkovitosti. Prepoznavanjem i vrednovanjem navedenih vještina, te njihovim korištenjem u praksi i nagrađivanjem, motivacija pojedinca, uključenost, osjećaj vlastitoga ostvarenja, posvećenost organizaciji i spremnost na učenje će značajno porasti te će imati izravan pozitivni učinak na unaprijeđenje standarda pružanja usluga kupcima, produktivnost i učinkovitost tvrtke.

U okviru relativno male tvrtke nužno je poticati multidisciplinarnost(zaposlenik mora proći stručno osposobljavanje kako bi djelotvorno obavljao nekoliko funkcija). Obogaćivanje i osnaživanje posla dodatno će motivirati zaposlenike na kontinuiran razvoj i sveobuhvatno doprinošenje uspjehu tvrtke.

# 6. ZAKLJUČAK

 Za uspješno upravljanje tvrtkom potrebno je uspostaviti kvalitetnu organizacijsku strukturu. S obzirom da su ljudski potencijali ključni za ostvarivanje poslovnih ciljeva, nužno je posebnu pozornost posvetiti educiranju kako postojećih zaposlenika tako i u budućnosti pronalaženju i odabiru inteligentnih, inovativnih pojedinaca okrenutih učenju i timskome radu, intenzivnim trening i razvojnim programima upravljačkog i tehničkog osoblja, razvoju sustava vrednovanja i nagrađivanja koji podržava kvalitativni pristup i djeluje motivacijski, kao i razvoju korporativne kulture koja naglašava korporativne vrijednosti – usmjerenost na tržište/kupca, usmjerenost prema rezultatima (izvrsnost), konkurentnost, rast, fleksibilnost.

Iz Plana je vidljivo da su aktivnosti Društva usmjerene na poslove i aktivnosti pružanja visokokvalitetne komunalne usluge te kontinuirani razvoj sa ciljem ostvarenja optimalnog rezultata u pružanju komunalnih usluga i stvaranja poželjnog okruženja za kvalitetno življenje.

U Novoj Gradiški, 20.06.2023.

 D i r e k t o r :

 Tomislav Grašar, dipl.oec.