



PLAN DE ADMINISTRARE - COMPONENTA DE MANAGEMENT
COMPANIA NAȚIONALĂ "POȘTA ROMÂNĂ" S.A.
-SUMAR-

MISIUNE

Compania Națională „Poșta Română”, ca structură esențială a statului, asigură infrastructura necesară pentru transfer de scrisori, colete, bani și informații între persoane din România și din străinătate, oferind suportul necesar pentru creșterea vitezei de transfer pe teritoriul României și nu numai. Poșta Română reprezintă un hub logistic de intrare / ieșire a coletelor și mărfurilor pentru piața Europei Centrale și de Est, ca partener al instituțiilor și al mediului privat.

OBIECTIVE

Obiectivele specifice ale companiei sunt:

- Asigurarea calității serviciilor;
- Modernizarea Proceselor Companiei Naționale „Poșta Română”;
- Redimensionarea aparatului administrativ;
- Asigurarea profitabilității Companiei Naționale „Poșta Română”;
- Asigurarea unui plan de continuitate a afacerii;

MĂSURI

Pentru atingerea acestor obiective, a fost dezvoltat un plan de 82 măsuri manageriale pe termen scurt, mediu și lung, care au ca orizont de realizare anul 2024, 2025, 2026 și 2027. Aceste măsuri vor fi implementate la nivelul întregii Companii, de către structurile responsabile, și sunt orientate către atingerea următoarelor rezultate:

- Creșterea vizibilității, notorietății și prezenței Companiei Naționale "Poșta Română" S.A. ca furnizor de servicii de curierat accesibile în mediul online;
- Creșterea volumului de trimiteri curierat C2C;
- Creșterea gradului de satisfacție a clienților;
- Creșterea veniturilor salariaților și crearea unui sistem de bonusuri bazat (și) pe ratingurile clienților;
- Creșterea veniturilor salariaților;
- Transformarea administrației în structură de suport;
- Modernizarea oficiilor poștale;
- Dezvoltarea rețelei poștale la nivel european;
- Conectarea la fluxurile logistice prin infrastructură multimodală.



Totodată, Compania Națională „Poșta Română” își propune să îmbunătățească competitivitatea în domeniul logistic și curierat, aliniindu-se la standardele companiilor private de succes, precum DPD și DHL, prin angajarea unui personal de înaltă calificare.

Strategia de resurse umane se va baza pe următoarele principii:

1. Stabilitatea funcțiilor de conducere: Revocările vor fi făcute doar pe baze strict profesionale, în cazul în care nu sunt atinse obiectivele de performanță stabilite.
2. Meritocrație: Funcțiile de conducere vor fi ocupate doar de personal cu studii universitare acreditate și rezultate profesionale relevante.
3. Autonomie decizională: Se va încuraja descentralizarea și responsabilitatea individuală, pentru a lua decizii mai aproape de clientul final, susținute de implementarea unor sisteme de performanță, precum Lean Six Sigma și ISO.
4. Sistem transparent de performanță: Se vor stabili indicatori de performanță măsurabili, legați de sistemele de salarizare și bonusare, pentru a elimina factorul arbitrar din procesul de remunerare.

În plus, se va efectua o diagnoză a culturii organizaționale și se vor implementa măsuri pentru a încuraja comportamentele pozitive și pentru a îmbunătăți relațiile cu clienții. Aceste măsuri includ îmbunătățirea curățeniei și organizării spațiilor de lucru, training continuu pentru angajați și optimizarea procedurilor operaționale.

Prin aceste strategii, Poșta Română va sprijini creșterea competitivității și va promova o cultură organizațională axată pe excelență și servicii de calitate.

**DIRECTOR GENERAL,
COMPANIA NAȚIONALĂ „POȘTA ROMÂNĂ” S.A.
FLORIN-VALENTIN ȘTEFAN**

