

**S.C. GOSP-COM SRL**

Tel: 0267 361 060 Fax: 0267 363 698

E-mail: [gospcom@gosp-com.ro](mailto:gospcom@gosp-com.ro)

Str. Budai N. Antal nr.1

Tg. Secuiesc 525400 Jud. Covasna

Cod fiscal RO 8510382

Nr. Reg. Com. J/14/70/1996

Cont RO81 BTRL RON CRT 0V1577 2601 Banca Transilvania

Cont RO34 RZBR 0000 0600 0289 9596 Raiffeisen Bank

Aprobat prin Hot. CA nr. 20/2025

## **IMPORTANȚA ȘI COMPONENTA PLANULUI DE SUCCESIUNE EXECUTIVĂ A GOSP-COM SRL**

Planul de Succesiune este o componentă esențială a strategiei de management a capitalului uman și se concentrează pe competențele necesare în rolurile-cheie – atât în prezent, cât și în viitor, susținut de un proces strategic de dezvoltare a angajaților cu potențial ridicat.

Principalele beneficii:

- Asigura continuitatea proceselor de afaceri prin disponibilitatea capitalului uman necesar, aliniind cerințele cu o oferta continua de talente, dezvoltate ținând cont de profilele și specializările cele mai relevante pentru societate.
- Management eficient al riscurilor de capital uman prin identificarea și gestionarea rolurilor-cheie din companie
- Capital uman motivat și loial organizației, beneficiind de parcursuri de cariera flexibile și oportunități de dezvoltare

Acesta reprezintă o strategie care se concentrează asupra identificării și pregătirii persoanelor care vor prelua pozițiile cheie în companie atunci când acest lucru va deveni necesar. Cu alte cuvinte, planul de succesiune asigură continuitatea și stabilitatea pe termen lung a unei organizații, prin anticiparea și gestionarea schimbărilor de personal.

Un plan de succesiune pentru conducerea executivă a unei companii, cum ar fi Gosp-Com SRL, este un proces esențial pentru asigurarea continuității afacerii în cazul unor schimbări de leadership, responsabilii de echipe sau chiar angajați în funcții esențiale, cum ar fi retragerea, pensionarea, demisia sau chiar în cazul unor situații neprevăzute. Un astfel de plan poate ajuta la identificarea și dezvoltarea unui proces fluid, precum și la garantarea unei tranziții ușoare.

În primul rând, planul de succesiune este vital pentru a asigura că compania rămâne competitivă și adaptabilă la schimbările de pe piață. Cum mediul de afaceri este în continuă

evoluție, este esențial ca o companie să aibă lideri pregătiți și capabili să facă față provocărilor viitoare. Prin identificarea și dezvoltarea unor potențiali lideri/manageri interni, compania va fi mai bine pregătită să abordeze provocările de pe piață, să se adapteze la schimbări și să-și atingă obiectivele strategice.

În al doilea rând, planul de succesiune este important pentru menținerea culturii și valorilor companiei. O schimbare bruscă de leadership poate să genereze instabilitate, conflicte interne și să afecteze moralul angajaților. Prin asigurarea unei tranziții liniștite și ordonate a puterii, compania poate să-și păstreze cultura organizațională și să mențină angajații motivați și implicați.

Un alt aspect important este că planul de succesiune ajută la reținerea și motivarea angajaților valoroși. Atunci când aceștia văd că există oportunități de avansare și de dezvoltare profesională în cadrul companiei, sunt mai dispuși să rămână și să-și aducă contribuția la succesul organizației.

Beneficiile unui plan de succesiune pentru o întreprindere publică:

- **Continuare a activității:**

Asigură că organizația are un plan de tranziție pentru rolurile cheie, chiar și în cazul plecării angajaților.

- **Păstrarea cunoștințelor:**

Ajută la păstrarea și transmiterea cunoștințelor și experienței, asigurând o tranziție fluidă.

- **Îmbunătățirea angajamentului:**

Potențialii succesori, prin implicare, sunt mai motivați și angajați la fel.

- **Atractivitate pentru candidați:**

Arată că organizația investește în dezvoltarea angajaților și că oferă oportunități de carieră.

- **Siguranță pentru întreprindere:**

Minimizează riscul de perturbare a activității în urma plecării angajaților-cheie.

Componența Planului de succesiune pentru conducerea executivă a Gosp-Com SRL:

## 1. Obiectivele Planului de Succesiune

- Asigurarea continuității activității companiei.
- Identificarea și formarea unor potențiali lideri interni pentru poziția de conducere executivă.
- Stabilirea unui proces transparent și eficient de selecție a succesorului.
- Crearea unui cadru de tranziție clar, care să minimizeze riscurile și impactul asupra afacerii.

## **2. Analiza Situației Actuale**

- Evaluarea poziției actuale a conducătorului executiv (director general sau altă funcție de conducere).
- Identificarea factorilor care ar putea determina o schimbare de leadership (vârstă, sănătate, decizii strategice, etc.).
- Evaluarea structurii organizaționale și a echipelor de management existente.
- Evaluarea performanței și a potențialului:

Se analizează performanța angajaților actuali și se identifică potențialii succesori la rolurile cheie. Se evaluează calitățile, abilitățile, cunoștințele și experiența lor.

- Identificarea pozițiilor cheie:

Se identifică rolurile critice pentru funcționarea întreprinderii, a căror vacantare ar putea afecta negativ activitatea. Acestea ar putea fi posturi de conducere, dar și poziții cu experiență sau cunoștințe specifice.

Pentru a asigura o tranziție lină a conducerii companiei către succesorii desemnați, este important să investească în programe de dezvoltare a competențelor acestora, iar pentru a motiva și reține succesorii în companie este necesară o politică salarială și de recompensare atractivă, care să reflecte importanța și responsabilitatea pozițiilor pe care le vor ocupa.

Este important de asemenea să fie pregătiți pentru orice eventualitate și să aibă planuri de asigurare a riscurilor asociate cu implementarea planului de succesiune, precum părăsirea companiei sau incapacitarea succesorului desemnat.

Investiția în comunicare transparentă și implicarea tuturor angajaților în procesul de succesiune poate contribui la creșterea loialității și angajamentului acestora față de companie. Toate aceste resurse financiare sunt necesare pentru implementarea unui plan de succesiune eficient care să asigure continuitatea și dezvoltarea companiei în viitor.

## **3. Identificarea Criteriilor de Selecție a Succesorilor**

- Competențe și abilități necesare pentru funcția de conducere executivă (experiență în management, abilități de lider, cunoștințe în ansamblu etc.).
- Înțelegerea viziunii și valorilor companiei.
- Capacitatea de a lua decizii strategice și de a coordona echipe complexe.
- Aptitudini de comunicare și leadership.

## **4. Identificarea Candidaților pentru Succesiune**

- Realizarea unui audit intern pentru a identifica posibili candidați din interiorul companiei (membri ai echipei de management, responsabili programe, echipe, etc.).
- Identificarea necesității de formare a acestora pentru a ocupa o poziție executivă (ex: training în leadership, management strategic).
- Dacă este cazul, identificarea posibilității de recrutare externă pentru a găsi un lider cu competențele necesare.

## **5. Planul de Dezvoltare a Succesorilor**

- Crearea unui program de mentorat pentru candidați.
- Implicarea în proiecte strategice și decizionale importante pentru a le crește experiența.
- Evaluarea periodică a progresului candidatului și ajustarea planurilor de dezvoltare, dacă este necesar.

## **6. Procesele de Transparență și Decizie**

- Stabilirea unui proces clar de selecție a succesoriului, care poate include consultarea echipei de management, a acționarilor sau a consiliului de administrație, în funcție de structura companiei.
- Crearea unui plan detaliat de comunicare, astfel încât întreaga echipă și toate părțile interesate să fie informate în legătură cu schimbarea leadership-ului și modul în care aceasta va avea loc.

## **7. Planul de Tranziție**

- Definirea unei perioade de tranziție pentru succesori, care poate include o perioadă de „shadowing” (urmărire directă) al actualului conducător executiv.
- Stabilirea unui plan de continuitate a afacerii în perioada de tranziție pentru a minimiza impactul asupra operațiunilor.
- Asigurarea că succesoriul are sprijinul necesar din partea echipei și al resurselor externe, dacă este cazul.

## **8. Monitorizarea și Revizuirea Planului**

- Evaluarea periodică a progresului și a eficienței planului de succesiune.
- Revizuirea planului în funcție de schimbările interne și externe ale companiei.
- Actualizarea planului în caz de modificări semnificative în structura companiei sau în contextul economic/legislativ.
- Se asigură comunicare clară și transparentă cu angajații, pentru a le explica rolul și beneficiile planului de succesiune. Se poate include și implicarea acestora în elaborarea planului.

## 9. Comunicații Interne și Externe

- Asigurarea unui plan de comunicare transparent și clar către angajați, parteneri de afaceri și clienți, pentru a prezenta schimbările de conducere într-o manieră profesionistă și liniștitoare.

Un plan de succesiune bine implementat va asigura nu doar tranziția ușoară a conducerii, dar și continuitatea afacerii pe termen lung, protejând stabilitatea și dezvoltarea Gosp-Com SRL.

Planul de succesiune trebuie să fie revizuit și ajustat regulat, pentru a se adapta la schimbările din mediul de business și din interiorul întreprinderii.

Președintele CA al Gosp-Com SRL  
SIng. Antal Emőke

Membrii CA  
ec. Zonda Balázs

jur. Keresztes Zsuzsa

jur. István Zoltán

jur. Balogh Boglárka