Esettanulmány – Humán erőforrás menedzsment és szervezetfejlesztés

IPARI ALKATRÉSZEK ÉRTÉKESÍTÉSÉVEL FOGLALKOZÓ CÉG

A vállalat vezetőjével folytatott egyeztetés során kiderült, hogy az elmúlt két évben folyamatosan nőtt az árbevétel, mintegy 20%-kal, ugyanakkor a profit 8%-al csökkent. Emelkedtek a költségek, csökkent a hatékonyság.

A piaci megítélés jónak mondható, a vásárlói elégedettség felmérés eredménye 2018-ban 56%, 2019-ben 61% volt.

A szervezet létszáma 2018-ban 163 fő, amit 2019-ben 12 fővel bővítettek.

2019. második felében több régi szakember is távozott a cégtől, de a CEO ezt igazából nem bánja, mert ráfért a frissítés az állományra. Az éves fluktuációs ráta 9%.

Egy éve vezették be a vállalatirányítási rendszert, de még most is vannak fennakadások, a dolgozók nem igazán barátkoztak meg vele, nem szeretik. Gyakran használják még a régi táblázatokat, a számlázási rendszert.

A cég működésének folyamatai nincsenek leírva, azokat a kialakult gyakorlat szerint használják. Ezért gyakoriak a kommunikációs fennakadások, nincsenek dedikált csatornáik a megfelelő és gördülékeny egyeztetéshez.

A vállalati organigram a klasszikus piramis elv alapján épül fel, a döntések fent a csúscon születnek meg.

Menedzsment:

Ügyvezető

Beszerzési vezető

Sales vezető

Raktárvezető

Vevőszolgálati vezető

A tulajdonos új irányba akarja állítani a vállalatot. Egy korszerű, a piac kihívásaira rugalmasan reagáló szervezetet vár el, dedikált felelősségi körökkel, amelyre hajlandó pénzt is áldozni.

2021. Q1-ben egy új termék bevezetését tervezi, amely magas kvalitású szakembereket követel meg, de nincs szándékában leépíteni a már jól működő üzleti területeket sem.

Éves árbevétel tekintetében 2021-ben 15%, 2022-ben 28% az elvárás, míg a profit 2021-ben 9%, 2022-ben 16%-al kell magasabbnak lennie.

**FELADAT:**

**Adjon javaslatot a fejlesztés lehetséges irányaira, valamint készítsen egy ütemtervet szervezetfejlesztésre!**