

# NÁZEV PŘÍPADOVÉ STUDIE: Vliv COVID-19 na podnikání a pocovidová obnova podniku

Název organizace:

**DIANA Ltd.**

Země a odvětví organizace:

**Bulharsko, pneumatiky**

Typ organizace:

- Obchodní společnost

Velikost organizace:

- Střední

Krátký popis organizace:

Společnost "DIANA" LTD. je největším bulharským dovozcem pneumatik pro osobní automobily, lehké nákladní automobily, těžké nákladní automobily, dodávky, agro, motocyklové, speciální a SUV pneumatiky. Společnost "Diana" Ltd. spravuje 11 moderních pneuservisových center na území Bulharska. Pět z nich se nachází v Sofii a dalších 6 se nachází ve velkých bulharských městech, jako jsou Plovdiv, Burgas, Varna, Pleven, Ruse, Stará Zagora. Celková plocha prodejen je 90 000 metrů čtverečních. V současné době pracuje ve společnosti Diana Ltd., která byla založena v roce 1990, přibližně 300 zaměstnanců.

Krátký popis případové studie:

Tato případová studie si klade za cíl popsat hlavní strategii velké bulharské společnosti, která čelí opatřením spojenými s COVID-19. Budeme zkoumat, jak se manažerům podařilo udržet si vedoucí postavení na bulharském trhu a udržet si zaměstnance v těžkých dobách velké krize. DIANA Ltd. zavedla několik technik s cílem motivovat zaměstnance a udržet je emocionálně stabilní během všech výzev, kterým společnost čelila od 13. března 2020 (den, kdy bulharská vláda vyhlásila "mimořádnou situaci v zemi").

Klíčová slova:

**Pneumatiky, obchod, adaptace, krize, COVID-19, výzvy, zkušenosti**

## PROFIL PŘÍPADOVÉ STUDIE

### DETAILNÍ POPIS

Od prvního dne krize COVID (13.3.2020) společnost zavedla řadu opatření, aby chránila své zaměstnance. Vedoucí pracovníci svolali všechny zaměstnance a jasně jim vysvětlili situaci, i když neměli mnoho informací, protože vláda měnila omezení téměř každý den a nemoc a její projevy nebyly dobře známy. Bylo důležité, aby každý z kolegů věděl, co má dělat, pokud má podezření, že se virem nakazil. Odpovědnost za řešení této nepříjemné situace je osobní i vzájemná. Čím lépe a rychleji zareagujeme, tím kratší dobu budeme v této situaci. Každý zaměstnanec tedy dostal instrukce, co má dělat a koho informovat, pokud pocítí některé z příznaků souvisejících s virem COVID-19.

Všichni měli k dispozici dezinfekční prostředky, povinné byly ochranné masky a rukavice, dezinfekce povrchů se prováděla každé 2 až 3 hodiny ve všech kancelářích společnosti. Pro každého zaměstnance, který měl pochybnosti o svém zdravotním stavu, byly k dispozici také rychlé PCR testy.

Byl proveden harmonogram pracovníků a také přítomnosti v kanceláři, protože společnost pracuje se zákazníky, takže ne všichni zaměstnanci mohli pracovat z domova. Zejména zaměstnanci ve skladu, kteří měli vztah k servisnímu oddělení. Co se týče administrativy, účetnictví a marketingu – ti mohli veškerou práci vykonávat z domova. Personální manažerka společnosti DIANA Ltd. říká: *"Bylo pro nás opravdu důležité, abychom naše zaměstnance informovali a co nejvíce chránili jejich zdraví a jejich blízké. Během této pandemické situace jsme si znovu uvědomili, jak důležité je sebevědomí a také jak silní jsme jako tým. Nebylo snadné řídit a dávat pokyny 300 lidem, bohužel z finančních důvodů a kvůli poklesu našich příjmů o 80 % ve srovnání se stejným měsícem roku 2019 jsme museli propustit 3 lidi a převést několik pracovních pozic."*

Projekt TIWA byl představen zaměstnankyni společnosti DIANA Ltd., která pracuje na marketingovém oddělení, a personalistce paní Vanii Lozanové.

### VYSVĚTLENÍ

Jedním z hlavních motivů tohoto opatření bylo udržet zaměstnance v dobrém zdravotním stavu a minimalizovat rizika nákazy z pracoviště. Velmi často si při potížích uvědomujeme důležitost motivace zaměstnanců a potřebu zajistit co nejpříjemnější pracoviště.

Práce během krize v pandemii COVID-19 se stala uvědomělejší, protože všichni zaměstnanci věděli, že společnost prochází velmi těžkým obdobím. Pro některé z nich je DIANA Ltd. první společností, pro kterou kdy pracovali, někteří z nich našli vysněnou práci, někteří mohli díky práci splácet půjčky. Marketingový manažer společnosti říká: *"Naši manažeři si uvědomili, že je třeba poděkovat všem zaměstnancům za rychlou adaptaci a zajistit jim lepší místo do budoucna. Proto jsme se rozhodli pográtulovat některým zaměstnancům, kteří dosáhli svých cílů, poukázkami na pobyt v horském hotelu. Mohli je využít v létě, protože vláda oznámila, že začátkem léta znovu otevře zemi a cestovní ruch. Bylo pro nás důležité poskytnout motivaci a příležitost se na něco těšit. Byl to způsob, jak pomoci a podpořit také odvětví cestovního ruchu, které bylo kvůli omezením jedním z nejvíce postižených."*

## CÍLE

Vedoucí pracovníci mohli rozvinout dovednosti jako:

- zodpovědnost
- řešení problémů
- přizpůsobení
- komunikace
- rozhodování

Zaměstnanci mohli rozvíjet dovednosti jako:

- týmová práce
- spolupráce
- organizace

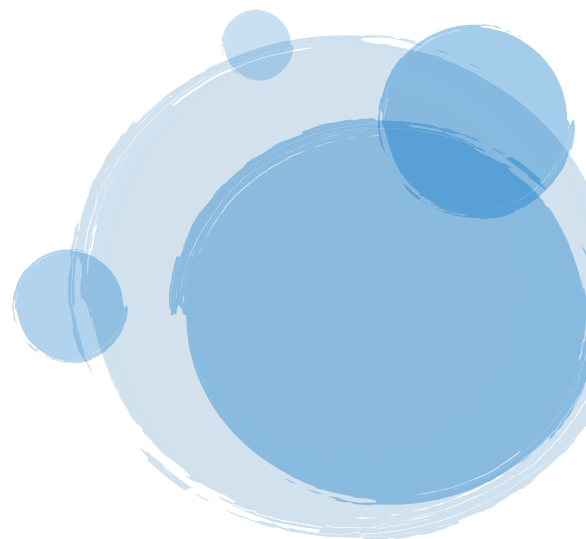
## DOPAD

Lze konstatovat, že krátkodobý dopad byl převážně negativní, neboť někteří zaměstnanci měli potíže s přizpůsobením svého pracovního procesu nové realitě. Společnost DIANA Ltd. je společnost orientovaná na zákazníka a nová omezení COVID měla na společnost a její výkonnost vážný dopad.

Dlouhodobý dopad na pracovní atmosféru je pozitivní, protože zaměstnanci si začali více uvědomovat svou práci a její důležitost. Někteří z nich se báli, že by mohli přijít o práci, a tak ze sebe vydali maximum a úspěšně dosáhli cílů.

## ZÍSKANÉ POZNATKY

Zaměstnanci rozvíjeli dovednosti jako: důvěra, uvědomělost, odpovědnost, péče a pozitivní přístup. Pracovní tým se stal jednodušším a dá se říci, že tyto těžké časy jim pomohly pochopit, že i když v něm panuje určitá konkurence (zejména v obchodním týmu), nakonec všichni bojují za stejné cíle a jsou součástí jedné velké rodiny.



DOKUMENTACE



Obchod s pneumatikami DIANA v Sofii







## ZDROJE

Informace byly získány od HR oddělení firmy Diana Ltd. A take od marketingového týmu.

Informace: <https://diana-ltd.com/>

