

NASLOV ŠTUDIJE PRIMERA:

Vpliv COVID-19 na poslovanje in okrevanje podjetja po COVID-19

Ime organizacije:

DIANA Ltd.

Država in sektor organizacije:

Bolgarija, prodaja gum in servis gum

Tip organizacije:

- podjetje

Velikost organizacije:

- srednja

Kratek opis organizacije

„DIANA” Ltd. je največje uvozno podjetje v Bolgariji pnevmatik za osebna vozila, lahka tovorna vozila, težka tovorna vozila, kombije, kmetijstvo, motorna kolesa, posebne športne pnevmatike. “Diana” Ltd upravlja 11 sodobnih centrov za pnevmatike na področju Bolgarije. 5 jih je v Sofiji, ostalih 6 pa se nahaja v večjih mestih v Bolgariji, kot so Plovdiv, Burgas, Varna, Pleven, Ruse, Stara Zagora. Skupna površina trgovin je 90 000 kvadratnih metrov. V podjetju Diana Ltd., ki je bilo ustanovljeno leta 1990, trenutno dela okoli 300 ljudi.

Kratek opis študije primera

Namen te študije primera je opisati glavno strategijo velikega bolgarskega podjetja, ki se sooča z ukrepi in restrikcijami COVID-19. Preučili bomo, kako je menedžerjem uspelo obdržati vodilni položaj na bolgarskem trgu in obdržati zaposlene v težkih časih velike krize. V DIANA Ltd. so izvedli več tehnik, da bi motivirali osebje in ohranili njihovo čustveno stabilnost med vsemi izzivi, s katerimi se je podjetje soočalo od 13. marca 2020 (dan, ko je bolgarska vlada objavila »Izredne razmere v državi«).

Ključne besede:

pnevmatike, posel, prilagoditev, kriza, COVID-19, izzivi, izkušnje

PROFIL NAJBOLJŠE PRAKSE

PODROBEN OPIS

Podjetje je od prvega dne krize COVID (13.03.2020) izvajalo številne ukrepe za zaščito vseh zaposlenih. Vodje so združili vse zaposlene in jim pregledno razložili situacijo, čeprav niso imeli veliko informacij, ker je vlada skoraj vsak dan spreminjala omejitve, bolezni in njeni stranski učinki pa še niso bili dobro znani. Za vsakega od sodelavcev je bilo pomembno vedeti, kaj storiti, če obstaja sum, da se je okužil. Odgovornost za ravnanje s to neprijetno situacijo je osebna in skupnostna. Bolje in hitreje se bomo odzvali, prej se bomo rešili te situacije. Tako je vsak zaposleni prejel navodila, kaj storiti in koga obvestiti, če začuti nekatere simptome, povezane z virusom COVID-19.

Razkužila so bila na voljo vsem, zaščitne maske in rokavice so bile obvezne, razkuževanje površin je potekalo vsake 2 do 3 ure v vseh pisarnah podjetja. Hitri PCR testi so bili na voljo tudi za vsakega zaposlenega, ki je dvomil o svojem zdravstvenem stanju.

Pripravili so urnik dela in prisotnost v pisarni, saj podjetje sodeluje s strankami, vsi zaposleni niso mogli delati od doma. Predvsem zaposleni v skladišču, ki so bili povezani s servisno službo. Kar zadeva administracijo, računovodstvo in trženje – vse svoje delo so lahko opravljali od doma. Kadrovska vodja DIANA Ltd. pravi: *»Resnično nam je bilo pomembno, da svoje osebje obveščamo in da čim bolj zaščitimo njihovo zdravje in zdravje njihovih svojcev. V tej pandemični situaciji smo ponovno spoznali pomen samozavesti in moči celotne ekipe. Obvladovati in dajati navodila 300 ljudem ni bilo lahko, žal pa smo zaradi finančnih razlogov in nižjih prihodkov v primerjavi z istim mesecem 2019 za 80 %, morali odpustiti 3 osebe in prilagoditi več delovnih mest.«*

Projekt TIWA je bil predstavljen zaposleni v DIANA Ltd., ki dela v marketinškem oddelku, in kadrovske vodji, ge. Vania Lozanovi.

UTEMELJITEV

Eden od glavnih motivov ukrepov je bil ohranjanje zdravja zaposlenih in zmanjšanje tveganja za obolevnost na delovnem mestu. Zelo pogosto se ob težavah zavemo pomena motivacije zaposlenih in potrebe po čim bolj prijetnem delovnem mestu.

Delo med krizo COVID-19 je postalo bolj zavestno, saj je vse osebje vedelo, da podjetje preživlja zelo težke čase. Za nekatere od njih je DIANA Ltd. prvo podjetje, v katerem so kdaj delali, nekateri so našli svojo sanjsko službo, nekateri lahko po zaslugi službe plačujejo posojila. Vodja marketinga podjetja pravi: *»Naši menedžerji so spoznali, da se je treba vsem zaposlenim zahvaliti za hitro prilagoditev in jim omogočiti boljše mesto v prihodnosti. Zato smo se odločili, da nagradimo nekatere zaposlene, ki so dosegli cilje, z boni za brezplačno bivanje v hotelu na planini. Lahko so ga izkoristili poleti, saj je vlada napovedala, da bodo do začetka poletja znova odprli državo in turizem. Pomembno nam je bilo dati motivacijo in priložnost, da se nečesa veselijo. To je bil tudi način pomoči in podpore turističnemu sektorju, saj je bil zaradi omejitev eden najbolj prizadetih.«*

CILJI

Vodje so razvili veščine, kot so:

- odgovornost,
- reševanje problemov,
- prilagoditev,
- komunikacija,
- odločanje.

Zaposleni so razvili veščine, kot so:

- skupinsko delo,
- sodelovanje,
- organiziranost.

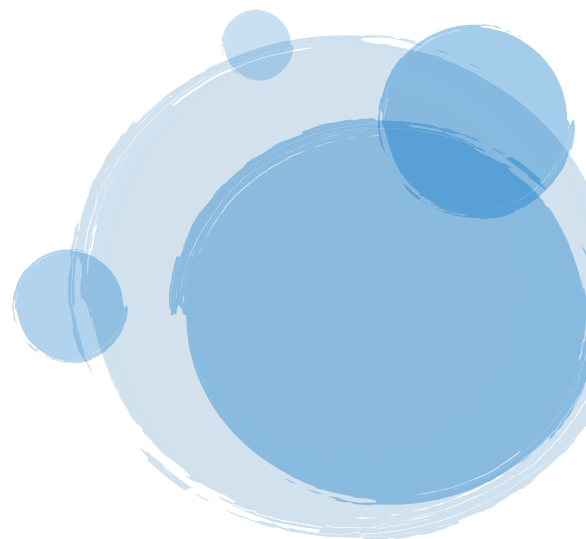
VPLIV

Sklepamo lahko, da je bil kratkoročni vpliv večinoma negativen, saj so nekateri zaposleni imeli težave pri organizaciji dela v novi realnosti. DIANA Ltd. je podjetje, ki je usmerjeno v stranke, zato so nove omejitve, ki jih je prinesel COVID-19, resno vplivale na podjetje in njegovo uspešnost.

Dolgoročni vpliv na delovno vzdušje je pozitiven, saj se zaposleni bolj zavedajo svojega dela in njegovega pomena. Nekateri so se bali, da bodo izgubili službo, zato so dali vse od sebe in uspešno dosegli cilje.

NAUČENE LEKCIJE

Zaposleni so razvili veščine, kot so zaupanje, zavedanje, odgovornost, skrb in pozitiven odnos. Delovna ekipa je postala bolj enotna in lahko bi rekli, da so jim težki časi pomagali razumeti, da se kljub tekmovanju (predvsem v prodajnem timu) na koncu vsi borijo za iste cilje in so vsi del ene velike družine.



GRADIVO



Trgovina s pnevmatikami DIANA v Sofiji







REFERENCE

Glavne informacije za to študijo primera so pridobljene neposredno iz kadrovske službe podjetja Diana ltd. ter iz njihove marketinške ekipe.

Informacije so pridobljene tudi s spletne strani: <https://diana-ltd.com/>

