

Кейс: «Конфлікт поколінь - HR-кейс

Тип конфлікту: трудовий, міжпоколіннєвий, корпоративно-культурний

Фабула:

У виробничій компанії “ЕнергоТех” конфлікт між керівником відділу — **Іриною (55 років)** і новим спеціалістом — **Максимом (26 років)**.

Ірина працює 25 років, пройшла шлях “з інженера до керівника”, цінує дисципліну, досвід і лояльність.

Максим — молодий фахівець, прийшов із IT-сфери, пропонує автоматизацію процесів, але часто **порушує субординацію**.

Після кількох непорозумінь Ірина ініціювала службову записку про “порушення трудової етики”.

Максим відповів емоційним листом керівництву з критикою “застарілих методів управління”.

HR вирішує провести **медіацію**, бо обидва — цінні працівники, але команда розколюється.

Картка Максима (26 років, новий фахівець)

- Ви прийшли у компанію з IT-галузі, маєте свіжі ідеї й бачите багато неефективності у старих процесах.
- Хочете зробити роботу швидшою, автоматизувати облік, впровадити CRM-систему.
- Але стикаєтесь із опором Ірини: “Ми так працюємо 20 років — і все добре”.
- Ви відчуваєте, що вас не чують, і сприймають як “нахабного хлопця без досвіду”.
- У роздратуванні написали керівництву лист, де розкритикували “застарілі методи управління”.
- Тепер шкодуєте про тон, але не про зміст.
- Ви переконані, що зміни потрібні, але не хочете втрачати шанс реалізуватись.

Ваші інтереси:

- Бути почутим і визнаним як професіонал.
- Мати простір для ініціатив.
- Працювати у сучасній компанії, а не “музеї”.

Ваші внутрішні почуття:



- Роздратування, образа, відчуття несправедливості.
- Водночас — повага до Ірини, яку ви боїтесь показати.
- Ви хочете, щоб вона побачила у вас союзника, не ворога.

У симуляції:

- Почніть з енергії й упевненості, навіть трохи різко.
- У середині зустрічі дайте проявитись розчаруванню: “Я просто хотів, щоб мене почули”.
- Наприкінці — готовність шукати спільний шлях: “Я можу вчитись у вас, якщо ви дасте мені простір”.