

Кейс: «Вертикалі влади»

Фабула

Компанія «ПромІндустрія» — велике виробниче підприємство (металоконструкції, експорт у ЄС). Правління складається з Голови та п'яти топ-менеджерів.

Конфлікт спалахнув між двома членами правління:

- Ірина (58 років, директор з виробництва) — керує заводами та цехами, відповідає за виробничі плани й технологічну модернізацію.
- Вадим (45 років, директор з розвитку та інновацій) — відповідає за нові продукти, автоматизацію й цифровізацію.

Предмет спору: обидва прагнуть контролювати підрозділ технічного розвитку та R&D.

- Ірина вважає, що інженери та технологи повинні входити до виробничої вертикалі, адже їхні розробки напряму пов'язані з процесами на заводі.
- Вадим наполягає, що R&D має підпорядковуватись йому, бо він відповідає за інновації й нові ринки.

Конфлікт загострився до взаємних блокувань рішень, інтриг у команді й відкритих суперечок на засіданнях правління. Голова правління втомився від протистояння і наказав вирішити спір у медіації.

Ірина погодилась на медіацію вимушено — під тиском голови. Вона сумнівається в ефективності процесу і вважає, що такі конфлікти треба «різати жорстко».

Вадим (директор з розвитку та інновацій)

- Ви працюєте у компанії 7 років, вас запросили «осучаснити» бізнес і знайти нові ринки.
- Ви вважаєте, що R&D повинен підпорядковуватись саме вам, бо інакше всі інновації «задушать» у виробничій бюрократії.
- Вас дратує, що Ірина блокує ваші ініціативи, вимагає погоджувати навіть пілотні проекти.
- Для вас це не тільки питання підрозділу, а й **символ вашої позиції у правлінні**: якщо ви програєте, ваш вплив зменшиться.
- Ви відкрито підтримуєте ідею медіації, але в глибині душі очікуєте, що вона підтвердить вашу «правоту».



mediator.in.ua

- Готові домовлятись, але тільки якщо ваша роль як драйвера інновацій буде чітко зафіксована.