

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 Ірини (55 років, керівниця відділу)

- Ви працюєте в компанії понад 25 років. Починали інженером, пройшли шлях до керівниці відділу.
- Пишаєтеся тим, що компанія вижила у кризові часи завдяки дисципліні, стабільності та людській відповідальності.
- Ви переконані, що досвід важливіший за модні технології, а повага до старших — базова корпоративна цінність.
- Новий співробітник Максим поводить себе зверхньо, “вчить життя”, пропонує міняти все, не розібравшись у процесах.
- Ви вважаєте, що він не розуміє, як працює виробництво, і нехтує субординацією.
- Його поведінка викликає у вас **роздратування й тривогу**: “я все життя будувала це — і тепер хтось прийшов, щоб сказати, що я застаріла”.
- Ви ініціювали службову записку, бо вважаєте, що це єдиний спосіб повернути повагу та порядок.

Ваші інтереси:

- Зберегти авторитет і контроль у колективі.
- Щоб молодь розуміла межі та цінувала досвід.
- Щоб керівництво не сприймало вас як “людину минулого”.



Ваші внутрішні почуття:

- образа, страх, що вас витісняють.
- Потреба у визнанні й стабільності.
- Готовність працювати далі, якщо буде повага і конструктив.

У симуляції:

- Почніть офіційно, трохи холодно.
- Говоріть фактами, але між рядків — емоційна втома.
- Поступово відкривайте: “Я боюсь, що мої знання нікому не потрібні”.