

6. Бондар-Підгурська О. В. До питання задоволення життєво важливих інтересів як критерію сталого інноваційного соціально-орієнтованого розвитку економіки. *Інноваційна економіка*. 2015. № 4 (59). С. 30–36.
7. Бондар-Підгурська Оксана, Глебова Алла, Коновалова Надія. Корпоративна соціальна відповідальність як інструмент управління економікою сталого розвитку: цифровізація та пандемія (Covid-19). *Досягнення в галузі економіки, бізнесу та дослідження менеджменту*. 2021. № 1. Т. 167. С. 125–131.
8. Бондар-Підгурська О. В., Глебова А. О. Стан, проблеми та перспективи розвитку цифрової освіти України в воєнний і післявоєнний періоди. *Освітня аналітика України: науково-практичний журнал*. 2023. № 1 (22). С. 22–37.

ВПЛИВ LEAN-МЕТОДОЛОГІЇ НА ЯКІСТЬ СИСТЕМИ ПРОЦЕСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Д. В. Прийма, студентка спеціальності Менеджмент, група МЕН 6-41

*Т. О. Гусаковська, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту – науковий керівник
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Lean-методологія, або бережливе виробництво, є сучасним підходом до управління, який спрямований на усунення втрат та підвищення ефективності процесів. Головною її метою є створення максимальної цінності для клієнта при мінімальних витратах ресурсів, що робить її ефективним інструментом для оптимізації виробничих процесів на підприємствах.

Застосування Lean ґрунтується на кількох ключових принципах, які включають чітке визначення цінності для клієнта, аналіз і оптимізацію потоку створення цінності, усунення всіх непотрібних процесів, перехід до безперервного потоку роботи, використання витягувальної системи, що працює відповідно до реального попиту, а також постійне вдосконалення процесів на основі принципу Kaizen [1].

Одним із ключових ефектів впровадження Lean є зменшення кількості дефектів і помилок. Також Lean сприяє глибокій оптимізації процесів через візуалізацію потоку створення цінності, яке дозволяє виявляти зайві операції, що не додають користі, і усувати їх.

Важливим наслідком впровадження Lean є також зниження витрат. Усунення надлишкових запасів, зайвих операцій і простоїв дозволяє суттєво скоротити фінансові витрати та зро-

бити організацію більш конкурентоспроможною. Окрім цього, Lean позитивно впливає на залученість персоналу та їх ініціативність. Співробітники стають активними учасниками процесу вдосконалення, що підвищує їхню відповідальність і мотивацію.

Ще одним важливим аспектом є гнучкість та адаптивність організації до змін. Завдяки інструментам аналізу, які передбачає методологія, компанії можуть швидко реагувати на потреби ринку, оптимізуючи свої процеси відповідно до вимог клієнтів.

Lean-методологія впливає на усунення помилок і проблем не лише на виробництві, оскільки передбачає глибокий та детальний аналіз загальних проблем підприємства, виявлення перешкод та так званих «вузьких місць». Тобто використовуючи такі інструменти візуалізації, як «риб'яча кістка», «5 чому» та «5S», керівництво компанії може знайти першопричину проблемних ситуацій чи появи слабких місць.

Розглянемо більш детально основні інструменти методології.

Ікігаї – це японська концепція, що означає «причина існування» або «сенс життя». У Lean-методології цей інструмент допомагає організаціям визначити свої головні цілі та знайти баланс між чотирма ключовими аспектами: те, що компанія або співробітник любить (пристрасть); те, у чому вона або він є компетентним; те, що приносить прибуток (економічна вигода); те, що потрібно суспільству (користь для інших) [2].

Риб'яча кістка – це діаграма, яка використовується для аналізу причин та проблем у процесах. Вона має вигляд схеми, що нагадує риб'ячий скелет: у центрі розташована головна проблема (голова риби), а з боків відходять основні категорії можливих причин. Використання цього інструменту дозволяє детально розібратися у причинах проблеми та знайти ефективне рішення.

Застосування «5 чому» допомагає швидко визначити кореневу причину проблеми, задаючи питання «Чому?» п'ять разів поспіль. Метод дозволяє заглибитися в проблему і зрозуміти, що саме спричинило її появу.

5S – це методологія, що спрямована на ефективну організацію робочого простору, усунення втрат та підвищення продуктивності.

3М – це концепція в Lean-менеджменті, яка допомагає ідентифікувати й усувати неефективність у процесах. Вона складається з трьох основних видів втрат: Muda (марнотратство); Muri (перевантаження); Mura (нерівномірність). 3М використовують разом для досягнення Just-in-Time (точно в строк) і потокового виробництва, усуваючи втрати та покращуючи ефективність [1].

Таким чином, впровадження Lean-методології дозволяє суттєво підвищити якість системи процесів організації. Вона забезпечує усунення втрат, покращення продуктивності, оптимізацію витрат і створення культури постійного вдосконалення. Це робить організації більш ефективними, конкурентоспроможними та здатними забезпечувати високу якість продукції або послуг у довгостроковій перспективі.

Список використаних інформаційних джерел

1. Lean production – ошадливе виробництво. URL: <https://lsv.com.ua/lean/muda.aspx> (дата звернення: 15.03.2025).
2. Японська формула пошуку щастя і сенсу. URL: <https://vtkosnova.com/uk/yaponska-formula-poshuku-shhasty-a-i-sensu/> (дата звернення: 10.03.2025).

EMPLOYEE MOTIVATION IN THE CONTEXT OF THE CRISIS

Razak Ola-Okedeyi, student majoring in Business administration, group MEN BA b-51

*O. Bilinska, Senior Lecturer at the Department of Management – Scientific advisor
Poltava University of Economics and Trade*

In times of crisis, whether economic downturns, global pandemics, or organizational restructuring, employee motivation becomes a critical factor in maintaining productivity, engagement, and overall company stability. Crises often lead to uncertainty, job insecurity, and increased stress levels, which can negatively impact employee morale and performance.

Employee motivation is a fundamental driver of organizational success, ensuring productivity, job satisfaction, and long-term commitment. However, during times of crisis – whether financial recessions, global pandemics, geopolitical conflicts, or internal company restructuring – maintaining motivation becomes significantly more challenging. Crises often create uncertainty, stress, job insecurity, and operational disruptions, all of which can weaken employee morale and performance.

Sustaining staff motivation, productivity, and engagement is a central management imperative. While traditional motivational frameworks can be effective, they often prove insufficient in the face of crisis. Organizations must build resilience by implementing adaptable incentive strategies that not only address immediate challenges but also foster long-term employee commitment [1].