

2. Ovcharenko, I., Khodakivska, O., Sukhomlyn, L., Shevchenko, O., Lemeshenko, I., Martynov, A., Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Michkivsky, S., Bilyavska, L. (2022). Spatial organization management: modeling the functioning of eco-clusters in the context of globalization. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, Vol. 40, P. 351–356.

UDC 658

*Korduban R., PhD student  
Poltava State Agrarian University*

## **THE ROLE OF CHANGE MANAGERS IN MANAGING CHANGES IN A MODERN ENTERPRISE IN THE AGRO-FOOD SECTOR**

Studies show that more and more enterprises in the agro-food sector are aware of the need to use Change management technology at all levels of the organization. For this, new roles of change managers appear in the organizational structure or separate centers of expertise are created. Change managers are qualified experts who have a number of different methodologies and approaches, and depending on the scale and complexity of the changes, they get the necessary tools from their portfolio.

Back in 2009, a group of change management experts from around the world joined the Association of Change Management Professionals (ACMP) to consolidate best practices and develop a standard for the change management discipline [1, 2]. Therefore, change management ceases to be only the competence of leaders and develops as a full-fledged profession.

To successfully implement changes, it is no longer enough to have only a methodology. Today, change management is a cross-disciplinary field that uses tools and techniques from various areas: organizational development, management, psychology, cultural studies, business, etc.

Each change is a kind of product that also needs to be sold: interest in the idea, forming loyalty and devotion among customers. In this case, marketing tools help – correct positioning, customer segmentation, definition of key messages, communication and promotion strategy. Given that we live in a digital world, it is also necessary to plan and carry out a campaign to promote change using digital marketing tools.

The goal of change management is also to form people's involvement in changes, so the skills of facilitation and mediation play an important role. Facilitation helps unite people around an idea, structure discussions and different points of view, and bring them to a single vision.

Mediation is an indispensable skill for resolving conflicting situations. As you know, resistance is a completely natural reaction to change, because it affects different groups of stakeholders with dissimilar needs and interests, different points of view on what is happening. Therefore, balancing interests and settling controversial situations is a standard situation for any change manager.

Techniques of design thinking and "Test and Learn" help in the development of new programs and processes. At the same time, it is important not only to make a design and endow the process with new attributes, but also to take into account all existing practices and requirements that are determined, for example, by legislation or the company's internal policy.

### **References**

1. Zos-Kior, M., Shkurupii, O., Fedirets, O., Shulzhenko, I., Rubezhanska, V. (2021). Modeling of the investment program formation process of ecological management of the agrarian cluster. *European Journal of Sustainable Development*, № 10.1, P. 571–583.

2. Stolyarov, V., Pásztorová, J., Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Petchenko, M. (2022). Optimization of material and technical supply management of industrial enterprises. *Naukovi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, № 3 (189), P. 163–167.

УДК 658.012.32

*Цалко Т., к.е.н., доцент  
Гартун Д., студент 2 курсу гр. БМН-1-21  
Київський національний університет технологій та дизайну*

## ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Організаційна структура є однією з найважливіших складових ефективного управління підприємством. Структура повинна бути гнучкою та адаптивною, щоб забезпечувати швидке реагування на зміни в ринкових умовах.

Теоретичні та методичні питання формування організаційних структур підприємства досліджуються значною кількістю науковців. Серед них варто відзначити таких науковців, як І. Ансофф, О. Бандурін, Т. Гринько, Т. Гвініашвілі, М. Кошевий, Б. Чуб, Н. Іванова, І. Ігнатєва, І. Копитова, І. Новаківський, С. Петренко, М. Тарасюк, В. Шумейко, О. Щербина [1–3]. Але серед значної кількості наукових здобутків цієї проблематики варто виокремити необхідність дослідження проблеми побудови оптимальної організаційної структури підприємства.

Мета дослідження – розглянути, що являє собою поняття організаційна структура управління, основні її види, недоліки і переваги кожного виду.

Вибір оптимальної структури повинен базуватися на виділенні функціональних областей, які відповідають за конкретні аспекти діяльності підприємства.

Децентралізована структура може підвищити ефективність управління, забезпечивши більшу самостійність різних підрозділів та підвищивши відповідальність керівників [1].

Організаційна структура також повинна враховувати розмір підприємства, складність діяльності, рівень конкуренції на ринку та інші фактори.

Організаційна структура управління підприємством – це система підрозділів та позицій, які взаємодіють між собою для досягнення загальної мети підприємства. Структура може бути представлена у вигляді ієрархії, діаграми або таблиці.

Зазвичай, організаційна структура управління підприємством містить такі ключові підрозділи [3]:

1. Виконавче керівництво (генеральний директор, президент, голова правління) – забезпечує стратегічне керівництво підприємством і контролює весь процес управління.

2. Фінансовий відділ – відповідає за фінансові операції підприємства, такі як бухгалтерський облік, оподаткування, фінансовий аналіз, банківські операції та інвестиції.

3. Відділ збуту – забезпечує збут продукції або послуг підприємства, займається взаємодією з клієнтами, партнерами та дистриб'юторами.

4. Відділ маркетингу – відповідає за розвиток та реалізацію стратегій маркетингу, дослідження ринку, рекламу та піар.

5. Відділ ресурсів людини – займається підбором, навчанням, оцінкою, мотивацією та утриманням персоналу підприємства.

6. Технічний відділ – відповідає за проектування, розробку, виробництво та технічне обслуговування продукції або послуг.

Організаційна структура управління підприємством визначається його метою, розміром, типом і складністю діяльності, а також може бути змінена залежно від зміни умов діяльності підприємства. Основною метою організаційної структури є забезпечення