**Висновок**

У даному курсовому проекті нами було розглянуто процес управління у закритому акціонерному товаристві „Агроресурс”. Було здійснено розробку і удосконалення системи менеджменту для даного підприємства, що включає в себе застосування функцій менеджменту, формування методів менеджменту і через них приймати управлінські рішення, щодо існуючих проблем.

У 1 розділі нами було обрано організаційну структуру підприємства – ЗАТ, оскільки вона найкраще відповідає цілям і задачам підприємства. У 2 розділі було здійснено оцінку внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства. Було розглянуто основні внутрішні змінні (кадри, фінанси, маркетинг, виробництво, дослідження та розвиток, інформаційні системи) та зовнішні змінні підприємства (конкуренти, споживачі, постачальники). Було проведено аналіз беззбитковості - для покриття загальних витрат підприємства, йому необхідно виготовити продукції на суму 45816,63 тис. грн. Було визначено сильні і слабкі сторони діяльності підприємства. Для усунення недоліків підприємству необхідно розширити асортимент продукції, здійснити будівництво лінії електропередач та власної електропідстанції дозволить вирішити цю проблему високої енергомісткісті виробництва, Збільшити увагу керівництва до комунікаційних процесів на підприємстві, удосконалити документообіг і налагодити зворотній зв’язок; розробити чи покращити систему морального та матеріального стимулювання працівників, з метою запобігання плинності кадрів; здійснювати навчання і підвищення кваліфікації працівників з метою забезпечення просування кадрів; підвищити рівень маркетингових досліджень діяльності конкурентів; розробити чітку стратегію напрямку розвитку підприємства. У 3 розділі розглянувши життєві цикли продукції можна сказати, що основний вид продукції (котел «Данко») знаходиться на етапі зрілості, а супутній (котел «Рівнетерм») на етапі зростання. В зв’язку з тим по відношенню до основоного виду продукції підприємству у найближчому майбутньому доцільно прийняти такі заходи: активізувати рекламу; використовувати нові матеріали; збільшувати зручність та надійність; підкреслювати нове в упакування; виходити на нові засоби інформації; поліпшувати сервісне обслуговування.

також виплати премій, надбавок, доплат. Поряд з матеріальними винагородами на підприємстві використовується моральне стимулювання (грамоти, подяки, похвала). Нематеріальні стимули застосовують до працівників, які виконали якісно роботу, перевиконали план, за нові розробки продукції, за збут понад норму і т.д. Під час дослідження операційної системи було наведено виробничо-управлінську структуру функціональної служби - заготівельно-зварювального цеху, і розроблено посадову інструкцію головного конструктора. Під час організації комунікаційного процесу було наведено приклад комунікаційного процесу між директором з виробництва та начальником цеху №1. На підприємстві під час здійснення міжособових та організаційних комунікацій виникають такі перешкоди: конкуренція між повідомленнями; прийняття повідомлення адресатом; мова, логіка, абстракція, найбільш серйозним бар’єром є використання мови, незрозумілої одержувачу; статус особи, яка надсилає інформацію. Комунікаційний процес на ЗАТ «Агроресурс»є недостатньо ефективним і для удосконалити комунікації і ліквідувати перепони на підприємстві можна шляхам:

* регулювання інформаційних процесів і потоків;
* удосконалення документообігу;
* ефективне застосування графічних засобів;
* вдосконалення системи збору пропозицій від працівників;
* застосування сучасних інформаційних технологій.

Основними факторами підвищення продуктивності праці на підприємстві, що спонукають працювати інтенсивніше є: високий заробіток, добрі шанси просування по службі, цікава робота, оплата праці за її результатами і визнання добре виконаної роботи. Факторами, що створюють привабливі умови є: високий заробіток, добрі шанси просування по службі, Визнання добре виконаної роботи. Факторами, які найменш спонукають працювати інтенсивніше і створюють привабливі умови для роботи є: складна і важка робота, Високий ступінь відповідальності. Основними факторами привабливості робочого місця, що спонукають працювати інтенсивніше та створюють привабливі умови для роботи є: робота з людьми, які подобаються, гарні стосунки з безпосереднім керівником, робота без значного напруження, робоче місце захищене від шуму та забруднення оточуючого середовища, Гнучкий графік роботи.