

бителя. Она занимает лидирующее положение на региональном мебельном рынке.

Воронежская компания «Мебель Черноземья» имеет 20 торговых филиалов в России. Фирма была образована в Воронеже, в 1997 году на базе Воронежского комбината мебельных деталей. История компании начиналась в сложные 90-е, когда рушились десятилетиями выстроенные производственные связи предприятий, закрывались заводы, на краю гибели оказывались целые отрасли народного хозяйства. На практике постигая новые экономические законы, компания одной из первых в отрасли наладила серьезную маркетинговую работу, что позволило гибко реагировать на запросы рынка.

На предприятии работают более 2500 человек. Персонал постоянно повышает профессиональные навыки: этому способствуют регулярные тренинги в сфере эффективных продаж и плановые мероприятия в производственных подразделениях, направленные на улучшение качества продукции.

Компания «Мебель Черноземья» сегодня – это оснащенное современным техническим оборудованием производство. Холдинг входит в пятерку самых крупных мебельных предприятий России. Секрет стабильности компании в верности выбранным приоритетам, в основу которых заложены вечные ценности – красота и надежность. ОАО «Мебель Черноземья» выпускает яркую, модную мебель из экологически чистых материалов, находящую своего благодарного и массового потребителя.

Конкурентные преимущества ОАО Холдинговой компании «Мебель Черноземья»: 15-летняя репутация успешной компании, работающей на рынке мебели свыше 70 лет; уникальный производственный комплекс площадью 10 гектар; процессы производства и управления компании сертифицированы Европейским агентством RW-TUV на соответствие ISO 900:2000 и ISO 1400:2004; три десятка собственных успешных мебельных центров, где фирма продает свою мебель: г. Воронеж – Центральный Дом Мебели (14500 м<sup>2</sup>), г. Ростов-на-Дону – ТК «Интерри» (8000 м<sup>2</sup>), г. Санкт-Петербург – ТК «Интерри» (24000 м<sup>2</sup>) и др.; более 250 фирменных торговых точек, в которых фирма осуществляет единую рекламную и маркетинговую политику.

Для повышения качества товаров особое значение в настоящее время имеет повышение квалификации работников оптовой и розничной торговли, уровня их профессиональных знаний в области ассортимента. Поэтому в 2003 году ОАО ХК «Мебель Черноземья» внедрило систему менеджмента качества всего производственного процесса в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001:2000 и получило сертификат TUV SERT всемирно известной европейской компании RW TUV (Ессен, Германия). В январе 2007 года система качества ОАО ХК «Мебель Черноземья» успешно прошла сертификацию на соответствие международному стандарту ISO 14001 система экологического менеджмента предприятия [1].

Российские ценители хорошей мебели знакомы с такими сериями продукции холдинга, как наборы для спальни «Орхидея», «Валенсия», «Венеция», «Naroli», «Novella», «Naturel. Ежегодно внедряет новинки мировой мебельной моды в серийное производство, например, в 2010 году полностью обновлена серия «Палермо», «Элеганца», «Мурано», «Луиза»; выпущены новые серии мебели «Радуга», «Афина», «Мартель», «Элеги.

Факторы успеха сотрудничества с ОАО Холдинговой компанией «Мебель Черноземья»: доступность

более 1 500 наименований мебели из 16 основных серий всех ассортиментных групп; эксклюзивная программа индивидуального изготовления кухонной; комфортная отгрузка Вашего транспорта; возможность доставки Вашего заказа ж/д и нашим автомобильным транспортом; любая удобная для Вас форма оплаты; оптимальная накопительная система скидок; уникальные условия для VIP-партнеров – крупных торговых сетей.

Объем производства «Мебель Черноземья» составил 4,5% всей выпускаемой в России мебели, годового объема продаж в 2009-2010 гг. свыше 150 миллионов долларов.

ОАО Холдинговой компанией «Мебель Черноземья» имеет 92 престижных наград, завоеванные изделиями фирмы за 11 лет на международных выставках, в числе которых – Национальная премия «Российская кабриоль» 2005-2010 гг.; «100 лучших товаров России» 2001-2009 гг. Фирма – обладатель приза «Лидер качества»; «Баланс цены и качества»; «Российское качество»; «Лучшие в России» (РФЗПП).

С 19 по 23 ноября 2012 года в Москве, в ЦВК «Экспоцентр» состоялась 24 международная выставка «Мебель, фурнитура и обивочные материалы».

Победителями 7 конкурса стала корпусная мебель для жилых помещений «Лучиана» и «Стиллс», этим коллекциям вручена Золотая медаль. Лауреатами Гран-При в номинации «Лучшая дизайнерская разработка» стали серии для гостиных и спален «Империи» и «Наоми», а также набор для кухни «Афродита» [1].

#### Список литературы

1. Официальный сайт ОАО ХК «Мебель Черноземья» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.mche.ru/>
2. Будылин С. Идеальный холдинг: эскизный проект [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.iteam.ru/publications/strategy/section\\_31/article\\_3131](http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_31/article_3131).
3. Воробьева О.В. Воздействие реструктуризации вертикально-интегрированных компаний на региональное экономическое пространство. Автореферат на соискание уч. степени д.э.н. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://old.tisbi.org/about/struct/dissovet/DS2012/ARSParow.pdf>.

#### ПОНЯТИЕ КАРЬЕРЫ И КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Лялина Е.Е.

ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная лесотехническая академия», Воронеж,  
e-mail: [lialina.iekaterina@mail.ru](mailto:lialina.iekaterina@mail.ru)

Карьера – это успех, продвижение по карьерной лестнице. Другими словами, это результат определенного поведения и позиции человека в трудовой деятельности, связанный с его профессиональным ростом. Каждый человек строит карьеру сам, и это зависит от его желаний, целей и установок [1].

Для эффективного роста работнику необходимо овладеть новыми компетенциями, которые не были задействованы прежде.

Карьерный рост – это расширение полномочий и ответственности сотрудника, движение вверх, переход с одного уровня управления на другой [1].

Управление карьерным ростом – это отнюдь не ожидание милостей от начальства, это четкое осознание желаемой цели и планирование действий для ее достижения. Людям амбициозным, уверенным в себе и своих организаторских и управленческих способностях интересны компании, вакансии которых предусматривают возможность карьерного роста, в то время как творческие личности больше обращают внимание на компании, делающие акцент на совершенствовании профессионализма и высокого уровня мастерства [1].

Исходя из этого, можно сделать вывод, что карьера – это итог сотрудничества специалиста, обладающего опре-

деленным потенциалом и целями, и работодателя, готового обеспечить возможности реализации этих целей.

Основные направления успешного управления карьерой сотрудника предприятия:

- достижение более высокого должностного статуса на предприятии, возможность получения более высокой оплаты труда;
- получение более содержательной и адекватной профессиональным интересам и склонностям работы;
- развитие профессиональных способностей;
- личный рост, удовлетворение от самореализации [2].

Развитие карьеры работника – длительный процесс, который может включать ряд направлений. К таким направлениям относятся: 1) повышение квалификации (переподготовка, стажировка) в системе непрерывного обучения; 2) зачисление в резерв кадров для выдвижения на руководящие должности; 3) назначение на более высокую должность (по результатам подготовки в резерве, решению конкурсной, аттестационной) комиссии, решению руководства, самовыдвижение); 4) участие работника в процессе планирования карьеры является добровольным [2].

Основанием для составления плана развития карьеры служат следующие показатели, характеризующие производственную деятельность и поведение работника:

- мотивация на карьеру;
- качественный и эффективный труд в течение определенного времени;
- заключение аттестационной (конкурсной или другой) комиссии;
- профессиональная компетентность и эрудиция (подготовка);
- психологическая пригодность к требуемой производственной деятельности.

Карьера планируется, как правило, не менее чем на 5 и не более чем на 10 лет. План развития карьеры составляется самим работником при содействии руководителя подразделения и учебно-производственного центра [2].

Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Планирование продвижения по службе (карьера) – определение конкретного пути развития сотрудника в его деятельности на фирме, осуществляемое заранее. Это согласованная со штатным расписанием последовательность должностей, которые сотрудник занимал ранее и которые ему предстоит занять.

Развитием карьеры называют действия, предпринимаемые сотрудником для реализации своего плана.

Карьерный рост – это одно из ярких проявлений профессионального развития личности. С ней, так или иначе, сталкивается каждый. И хотя карьерный рост чаще всего соотносят с работой в конкретной организации, он присутствует в любой деятельности. Это развитие и достижение новых уровней в каждом виде труда. Человек стремится к развитию.

#### СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

Ляпунова А.Н., Благой А.Н., Гамидова С.Х.  
 ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная лесотехническая академия», Воронеж,  
 e-mail: sabina.gamidova.92@mail.ru

Лесная промышленность Российской Федерации включает в себя несколько связанных между собой отраслей – лесозаготовительную, деревообрабатывающую, целлюлозно-бумажную и лесохимическую.

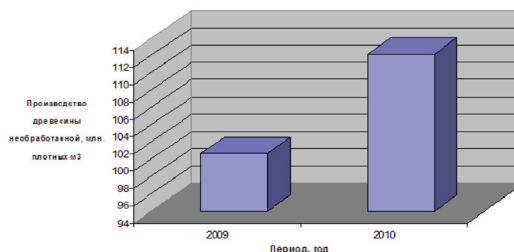
На долю России приходится более 24% запасов древесины всей планеты, в том числе более половины мировых запасов наиболее ценных хвойных пород. Без ущерба для природы и экономики в стране можно производить и перерабатывать до 600 млн. куб. м древесины в год. Однако большая часть имеющихся запасов используется неэффективно.

Общая площадь земель лесного фонда Российской Федерации по данным Рослесхоза на 01 января 2011 г. составляет 1 183,3 млн. га. Доля лесных земель составляет свыше 75% от общей площади земель лесного фонда. Общий запас древесины на территории лесного фонда Российской Федерации составляет 83,4 млрд. куб. м, использование расчетной лесосеки в 2010 году – 27,7% от допустимого объема изъятия древесины [1].

Однако, несмотря на то, что Россия является крупнейшей лесной державой мира, лесопромышленный комплекс (ЛПК) страны не относится к числу ведущих отраслей российской промышленности [2].

Доля продукции российского лесопромышленного комплекса не превышает 3% от мирового объема, что обусловлено следующими факторами: 1) экстенсивными методами, основанными на использовании ранее не эксплуатировавшихся лесов; 2) низким уровнем освоения расчетной лесосеки; 3) устаревшими технологиями лесопереработки; 4) разрывом между предприятиями по переработке лесных ресурсов и сырьевой базой; 5) отсутствием резерва мощностей; 6) отсутствием высокотехнологичного оборудования; 7) высоким уровнем износа основных фондов; 8) низкой степенью переработки сырья; 9) высокой энергоемкостью производства.

Негативной тенденцией развития отечественного ЛПК является закрепление роли России как поставщика дешевого сырья. На зарубежных рынках Россия является крупнейшим экспортером необработанной древесины. В 2010 г. производство необработанной древесины составило 112,2 млн. плотных м<sup>3</sup> (рисунок).



Производство древесины необработанной в РФ, млн. плотных м<sup>3</sup> [1]

В структуре российского экспорта лесной продукции необработанная древесина занимает около трети, преобладающими являются необработанный круглый лес и пиломатериалы начальных переделов. В более развитых странах, в том числе и в Китае, в лесном экспорте превалирует продукция высокой степени переработки – качественные пиломатериалы, целлюлоза, бумага, мебель и др.

Основным импортером российской необработанной древесины в последние годы остается Китай – свыше 70% всего российского экспорта продукции ЛПК. Основу российского экспорта необработанной древесины в Китай составила древесина хвойных пород – до 85%. Доля Европейских стран в экспорте российской необработанной древесины более 21% [2].

Еще одна проблема отечественного ЛПК заключается в том, что значительная часть запасов распо-