

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, самовыдвижению); 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.

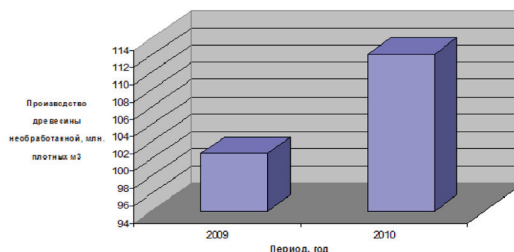
На долю России приходится более 24% запасов древесины всей планеты, в том числе более половины мировых запасов наиболее ценных хвойных пород. Без ущерба для природы и экономики в стране можно производить и перерабатывать до 600 млн. куб. м древесины в год. Однако большая часть имеющихся запасов используется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

ложена на удаленных, труднодоступных территориях, с неразвитой или отсутствующей инфраструктурой. Недостаточное развитие инфраструктуры лесного комплекса приводит к тому, что по объемам заготавливаемой древесины Россия уступает США, Канаде и Бразилии.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что если лес станет перерабатываться на территории России, и будет создаваться продукция с более высокой добавленной стоимостью, то при относительно небольших капитальных вложениях и в короткие сроки можно удвоить «лесной» валовой продукт.

#### Список литературы

1. Лесной форум Гринпис России [Электронный ресурс]. 2011. – Режим доступа : [www.forestforum.ru](http://www.forestforum.ru), свободный. – Загл. с экрана.
2. Лес он-лайн. Лесная промышленность России. Тенденции 2011 год – [Электронный ресурс] / Режим доступа: [http://www.lesonline.ru/analytic/?cat\\_id=12&id=175624](http://www.lesonline.ru/analytic/?cat_id=12&id=175624). – Загл с экрана.

### ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА МЕБЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Ляпунова А.Н., Гончар А.С., Гамидова С.Х.

*ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная  
лесотехническая академия», Воронеж,  
e-mail: aleksandr\_gonchar@mail.ru*

Процесс внутрифирменного планирования представляет собой комплекс необходимых расчетов производственно-экономического характера, направленных на установление и реализацию долгосрочных и текущих целей производственно-хозяйственной и сбытовой деятельности предприятия в определенные плановые периоды времени.

Практическое значение системы внутрифирменного планирования состоит в том, что с ее помощью обеспечивается тесная связь всех направлений деятельности предприятия, начиная с маркетинга и заканчивая сбытом готовой продукции [1].

Основополагающей задачей внутрипроизводственного планирования на мебельном предприятии является обеспечение выполнения плановых заданий по производству мебельной продукции, росту производительности труда и снижению себестоимости единицы мебельной продукции, модуля в установленные сроки и с соответствующим качеством на основе ритмичной работы всех производственных звеньев, точности и непрерывности мебельного производства, наиболее рационального использования основных производственных фондов, трудовых, материально-технических ресурсов.

В мебельной промышленности рассчитываются, как правило, следующие основные показатели и нормативы в рамках внутрипроизводственного планирования [1]:

- 1) подробная поддетальная номенклатура и количество выпуска продукции в течение года, квартала, месяца, декады;
- 2) количество изготовленной продукции по соответствующим оценочным показателям (категория, сортность, отклонение);
- 3) численность персонала и выработка, измеренная натуральными и стоимостными показателями выпуска продукции на одного человека;
- 4) фонд заработной платы;
- 5) нормы расхода материалов (включая вспомогательные), инструмента, топлива, энергии;
- 6) нормы потерь от брака продукции, поломок, внеплановых простоев оборудования.

В рамках успешной реализации внутрипроизводственного планирования инновационные мебельные предприятия прибегают к внедрению интегрированных систем управления. Преимущество внедрения последних заключается в автоматизации всех стадий выполнения заказов клиентов, что позволяет выполнить вышеуказанную задачу внутрипроизводственного планирования.

Рассмотрим более подробно автоматизированные стадии выполнения и контроля состояния заказа клиента мебельного предприятия в рамках интегрированной системы:

1. Прием заявки от клиента и ее согласование
2. Оформление согласованного заказа в системе.
3. Выпуск заказа в производство. При этом из системы распечатывается задание на производство и комплект необходимой документации для мастеров.
4. Производство продукции и выпуск ее на склад. Контролируется поэтапное выполнение производственных заказов, а также фиксируется информация о фактически понесенных затратах на каждый заказ.
5. Формирование комплектовочных ведомостей и комплектация заказов на складе, отгрузка продукции клиенту вместе с пакетом сопроводительных документов.

Результатами внедрения интегрированной системы управления являются, как правило: разработка четкого сценария ежедневных действий сотрудников, корректировка документооборота организации, пересмотр процедуры взаимодействия между отделами, отработка более оптимальные (по сравнению с существовавшими до внедрения системы) процедуры работы предприятия.

Внедрение интегрированной информационной системы на предприятии позволяет:

1. обеспечить эффективный учет и контроль за работой, включая материальные, информационные и финансовые потоки, т.е. «прозрачность» происходящего на предприятии для руководства,
2. повысить дисциплину и согласованность выполнения подразделениями бизнес-правил, благодаря полной поддержке их логики в системе,
3. минимизировать объем ручного неэффективного труда персонала и объем работ, не связанных с основной деятельностью.

В процессе внедрения интегрированных систем управления наступает порядок как в существующих бизнес-процессах, так и появляется возможность обращать внимание на потенциальные области улучшения работы предприятия. Особенно важным здесь является более точное, чем ранее, планирование закупок материалов с помощью этой системы, осуществляемой в рамках внутрипроизводственного планирования.

Преимуществом использования интегрированных систем в рамках внутрипроизводственного планирования является то, что вся информация находится в единой системе, а не в нескольких разрозненных, что исключает возможность ее «потери», дублирования и т.п. Предприятие встает на качественно более высокий уровень внутрипроизводственного планирования, управления и контроля производственной деятельности, что позволяет ему смотреть в будущее и развивать свои производственные мощности, ставя более четкие производственные задачи.

#### Список литературы

1. Тимофеева Е.Е. Планирование на предприятии: Методические материалы для студентов направлений бакалавриата 521500 «Менеджмент» и 521600 «Экономика» [Текст] / Иван. гос. архит.-строит. акад.; Сост.: Е.Е. Тимофеева. – Иваново, 2010. – 39 с.