



3 августа 2023

Корпоративное издание НПАО «Светогорский ЦБК»
Газета издаётся с 1947 года

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

Юлия Гелис

ХОРОШО РАБОТАЕМ, ХОРОШО ИГРАЕМ



Летом в нашей компании стартовала новая инициатива в рамках #SvetoClub – турниры в корпоративном формате по мотивам легендарной телевизионной игры «Что? Где? Когда?».

Цель – объединить и вовлечь сотрудников в интересный и полезный досуг с соревновательным эффектом. В планах – проводить командные турниры каждый месяц до конца года. По итогу каждой игры определять команду-победителя. В декабре – провести новогодний финал с участием всех команд-победителей для определения чемпиона.

Интеллектуальные турниры проходят в гостиничном комплексе «Светогорск». Для команд подготовлена разминка и два раунда с вопросами на знания, логику, сообразительность. Мероприятие длится примерно 1,5 часа.

В июне и июле в двух играх принимали участие вот такие замечательные креативные команды: «КОТЭ» (команда охраны труда и экологии), «Валютные резервы» (финансовый департамент), «Непровар» (САЦ), «СветоШа» (департамент снабжения), «Вин Виннерс» (департамент снабжения), «Сервер недоступен» (информационные технологии).

Несколько вопросов Ольге Зацепиной, директору по закупкам, управлению продукцией и JMA, капитану команды-победителя «СветоШа» в первой игре.



Ольга, спасибо Вам и всем участникам, кто поддержал инициативу, дав хороший старт турнирам. Почему Вы решили принять участие?

– Я с детства смотрела эту игру, мы семьей собирались у телевизора и вместе отгадывали вопросы. В рабочей жизни я также инициирую и вовлекаю всех желающих коллег из своих и смежных команд в подобные игры, в очном и онлайн-форматах. К примеру, в период ковидных ограничений мы регулярно дистанционно играли в «60 секунд».

На своем опыте скажу, что такой формат тимбилдинга сближает людей, объединяет, добавляет ярких эмоций в нашу повседневную жизнь. В работе серьезности хватает, даже с избытком, нужно переключаться. Взрослые дети тоже любят играть в игры ;-).

Как проходила подготовка? Есть какие-то секреты успеха, которые привели Вашу команду к победе?

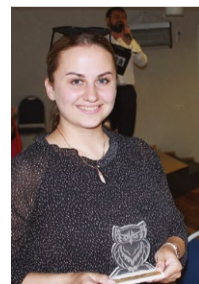
– Как только увидела анонс-объявление в корпоративной почте, написала письмо своим сотрудникам, что иду на игру, и пригласила коллег присоединиться. Так у нас набралось целых две команды, даже тянули жребий, когда распределялись по командам. Готовились больше эмоционально, было предвкушение классного вечера вместе.

Не было какого-то пути к победе, помню, что мы всё время смеялись на игре. А когда весело, тогда всё приятнее, проще и решается по щелчку. Здорово, что в команде были люди разного возраста, с разными опытом и хобби, так мы смогли из пазлов собрать цепочку правильных ответов. На самом деле, победа не была целью, в этой игре важнее адреналин, азарт, творческий процесс и удовольствие от него.

Что больше всего порадовало на игре и что бы посоветовали для развития эрудиции?

– Порадовало, что команды создались и игра состоялась. Это хорошее начало, хорошая инициатива, надеюсь, к нам будут присоединяться новые команды.

А в целом я бы порекомендовала просто почаще играть в подобные командные игры, не бояться импровизаций. Суть – не столько в знаниях, сколько в умении быстро реагировать, подхватывать мысль другого, расширять варианты возможных решений.



Комментирует Ульяна Линшиц, специалист отдела охраны труда, капитан команды-победителя «КОТЭ» во второй игре.

– Очень хорошее мероприятие! Спасибо за такую инициативу. Чувствуется, что это направлено на сплочение людей, доброе, веселое времяпровождение. Не просто показать, насколько ты умный, эрудированный, а больше перезагрузиться после работы и переключиться на что-то другое. Как здорово собраться такой большой командой и делиться идеями, догадками и знаниями. Такие игры учат нас работать в команде, обогащают наш ум новыми знаниями, фактами. Спасибо всем, кто, не жалея своего времени, активно выступает за честь своих команд.

«Когда желание есть – есть тысячи возможностей, когда желания нет – есть тысяча причин». Не бойтесь пробовать что-то новое вместе с коллегами. Присоединяйтесь!

Следите за анонсами и датами следующих игр в корпоративной почте и телеграм-канале.

День рождения Ленинградской области



3 августа в Правительстве 47-го региона прошла церемония вручения государственных наград Российской Федерации и наград Ленинградской области.

Медали и знаки отличия ленинградцам вручал лично Губернатор **Александр Дрозденко**. Награждения были удостоены более 60 человек – деятели науки, культуры и спорта, представители разных компаний.

Почетным дипломом Губернатора был награжден коллектив НПАО «Светогорский ЦБК» за вклад в социально-экономическое развитие Ленинградской области. Диплом от лица нашей компании получал исполнительный директор комбината **Олег Рыбников**.

Поздравляем всех с заслуженной высокой наградой и с 96-м днем рождения Ленинградской области!

Завершили Останов

В июле одной из главных стратегических целей для нашей компании было успешное и безопасное проведение ежегодного капитального ремонта основного технологического оборудования и сетей комбината. Сейчас все производства в работе. Запланированные пуски прошли в соответствии с графиками и даже с опережением. За две недели Остановка мы осуществили более 1600 ремонтных работ, реализовали 8 крупных инвестиционных проектов. В целом всё прошло организованно, безопасно, по плану.

Расширенное совещание по подведению итогов Остановки пройдет во второй половине августа. После мы планируем более подробно рассказывать в корпоративных информационных каналах о модернизациях, результатах и достижениях.

Спасибо всем за работу!

ВЕРНЫМ КУРСОМ

Татьяна Синицына



#СветоРОСТ

Наш успех в достижениях каждого



В конце июля мы анонсировали запуск обновленного процесса управления эффективностью и развитием #СветоРОСТ. В этом выпуске газеты в формате вопрос-ответ о данном процессе расскажет менеджер по обучению и развитию Татьяна Синицына.

саженца с течением времени при постоянном внимании и заботе вырастает большое дерево и дает плоды, так и наши индивидуальные цели и их достижение, по мере того как мы движемся вперед, приводят нас к общему успеху. Кроме того, цикл управления эффективностью и развитием включает в себя четыре этапа, и каждая буква слова «РОСТ» описывает, что ожидается от нас на каждом из этих этапов.

Для кого внедряется #СветоРОСТ?

– По сути процесс актуален для любого нашего сотрудника, так как наш общий успех строится из достижений каждого из нас – от рабочего до директора. Но «ключевыми» пользователями являются специалисты и руководители, методологически процесс больше применим для данных категорий сотрудников.

Что подразумевают собой этапы #СветоРОСТ?

– Всего четыре этапа, на каждом из них свои задачи и сроки:

Р – Разработай план. Год начинается с постановки индивидуальных целей.

О – Обсуди прогресс. В течение года регулярно проводим встречи 1-1 для «сверки часов».

С – Согласуй результат. В конце года подводим итоги и оцениваем достигнутые результаты.

Т – Твори будущее. Результаты года и наша оценка влияют на вознаграждение, а приобретенные компетенции открывают новые возможности.

Где найти материалы по процессу?

– В разделе «Документы» на портале «СветоЖизнь» вы найдете форму годового отчета для внесения индивидуальных целей и подробную презентацию с деталями процесса. Также в августе состоятся два вебинара по процессу для всех сотрудников, там можно будет задать свои вопросы. Запись вебинара будет сохранена на портале.

Планируется ли автоматизировать этот процесс?

– Мы делаем всё, чтобы в следующем году нашим сотрудникам стала доступна новая система по управлению эффективностью и развитием. Ее разработка ведется в настоящее время как часть проекта по автоматизации процессов по управлению персоналом. Мы будем держать вас в курсе всех новостей и изменений по данному вопросу.

Есть ли какие-то правила постановки целей для сотрудников?

– Мы рекомендуем применять довольно популярную методологию SMART, определяющую критерии, которые нужно учесть при постановке цели. На каждую букву английского слова SMART начинается слово, описывающее характеристику цели:

S – Specific – конкретная;

M – Measurable – измеримая;

A – Attainable или Achievable – достижимая;

R – Relevant – актуальная;

T – Time bound – ограниченная во времени.

Формулируя цель, проверьте, все ли указанные критерии в ней отражены. Если да, поздравляю: вы поставили эффективную цель!

Что такое цель по развитию?

– Помимо целей, связанных непосредственно с работой, необходимо также ставить цели по развитию, описывающие, какие компетенции, навыки или знания вы планируете приобрести в этом году.

В первую очередь всегда отталкивайтесь от ваших рабочих целей и анализируйте, что вам нужно знать, уметь и применять для их достижения. С чем у вас есть сложности и что требует внимания?

Далее можно подумать на перспективу: если вы и ваш руководитель видят у вас потенциал к росту, то чего вам не хватает для следующего шага в виде новой роли, более высокой должности или перехода в смежное направление?

Какую роль в процессе выполняют встречи 1-1?

– Встречи 1-1 – это один из важнейших инструментов #СветоРОСТ. Они позволяют сотруднику и руководителю договариваться о целях, которые сотруднику нужно выполнить за год, оценивать промежуточный прогресс, делиться обратной связью, обсуждать вопросы развития и того, как сотрудник себя ощущает на рабочем месте.

В целом встречи 1-1 – это незаменимая площадка для выстраивания доверительных взаимоотношений между руководителем и подчиненным.

По нашим наблюдениям, там, где эти встречи проводятся регулярно и качественно, команда более вовлеченная и продуктивная.

Что изменилось в системе годовых оценок?

– Мы внедрили обновленную шкалу, которая состоит из пяти оценок. При подведении итогов важно учитывать не только, каких результатов достиг сотрудник, но и каким образом он к ним пришел (результат любой ценой – не наш подход). И также мы анализируем итоги выполнения целей по развитию как показатель того, насколько сотрудник открыт к работе над собой, самосовершенствованию и готов адаптироваться к изменениям.

На каком этапе процесса мы находимся прямо сейчас?

– Мы с вами незаметно перешли во второе полугодие, а значит, самое время подвести промежуточные итоги работы. Не забудьте провести встречу 1-1 и обсудить результаты первого полугодия в ваших командах!

Для чего нужен процесс управления эффективностью и развитием?

– Мы с коллегами часто приводим в качестве «анти-примера» диалог Алисы и Кота из произведения Л. Кэролла «Алиса в стране чудес».

– Скажите, пожалуйста, куда мне отсюда идти?

– А куда ты хочешь попасть? – ответил Кот.

– Мне всё равно... – сказала Алиса.

– Тогда всё равно, куда и идти, – заметил Кот.

В отличие от Алисы наша компания знает, куда идет: «пункт назначения» описан в приоритетах, и есть четкое понимание, каких результатов мы должны достигать. Ориентируясь на общие приоритеты, каждое подразделение определяет свои цели, команды внутри подразделений – свои, и так до отдельно взятого сотрудника, которому нужно понимать, в какую сторону он пойдет в течение года.

В процессе выполнения целей важно периодически проверять, не сбился ли мы с запланированного пути, и вовремя скорректировать маршрут, если это вдруг произошло. Так, с одной стороны, каждый сотрудник вносит свой вклад в общий результат, а с другой стороны, работая над достижением своих целей, он совершенствуется, приобретает новые знания, навыки, опыт, то есть развивается. Чтобы обеспечивать всё это, и служит наш #СветоРОСТ.

Почему процесс называется #СветоРОСТ?

– Как мы писали ранее в коммуникации о запуске процесса, аббревиатура РОСТ выбрана неслучайно. С одной стороны, слово «рост» хорошо описывает суть нашего подхода. Как из маленького



КОММЕРЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

3

НА МЕЖДУНАРОДНОЙ АРЕНЕ

Елена Шумейко, Юлия Комбарова

Выставка RosUpack 2023

С 6 по 9 июня в МВЦ «Крокус Экспо» в Москве прошла 27-я Международная выставка упаковочной индустрии RosUpack 2023.

Данная выставка по праву считается самой крупной в России и странах Восточной Европы. В этом году, по данным организаторов, мероприятие посетили 30 474 человека из 51 страны и 79 регионов РФ.

Участники – руководители, маркетологи, старшие технологи и другие специалисты, принимающие участие в решении по закупке продукции для своих компаний, – могли ознакомиться с вариантами актуального оборудования в упаковочной отрасли, с материалами для производства и уже готовой упаковочной продукцией.

Это мероприятие – важная площадка для Светогорского ЦБК. Коллеги из коммерческого департамента, работающие с продажей картона, офсетной бумаги и ХТММ, организовали встречи с текущими и потенциальными клиентами из разных стран, а коллеги из департамента снабжения провели переговоры с поставщиками из различных городов России и стран СНГ.

В рамках выставки наши коллеги активно рассказывали о продукции Светогорского ЦБК – размещали образцы и рекламные листовки на самой площадке и на стендах партнеров, опубликовали подробные статьи о преимуществах и областях применения ХТММ в выставочной газете и на сайте мероприятия <https://rosupack.com/ru/>

Конечно, выставка – прекрасная возможность узнать лучше наших клиентов, поэтому коллеги из департамента коммуникаций пообщались с представителями нескольких партнеров.

Интервью с представителем компании «Ламбумиз» Екатериной Буравцовой мы представим в этом номере, а об итогах бесед с компаниями «Папирус» и «Балтийская целлюлоза» вы прочтаете в следующих выпусках.



Наши клиенты

Узнаем больше о «Ламбумиз»



Интервью с клиентом – Екатериной Буравцовой, руководителем отдела закупок «ЛАМБУМИЗ», провела Елена Шумейко.

Екатерина, чем занимается компания «Ламбумиз»?

– Наша компания стояла у истоков создания и производства молочной упаковки в России. И вот уже более 50 лет (с 1972 года) мы производим картонную упаковку под названием Gable Top. В собранном виде такая упаковка представляет собой картонную коробку в форме параллелепипеда с поперечным сечением 70x70, 57x57, 95x95 и 95x70 мм, верхняя ее часть при запаивании образует «гребешок». Эта упаковка особенно необходима для хранения и транспортировки молока, кефира, йогурта, других молочных продуктов. Мы работаем с многочисленными молочными заводами как крупными, так и средними.

Расскажите, пожалуйста, о сотрудничестве со Светогорским ЦБК.

– Со Светогорским ЦБК нас связывают прочные партнерские отношения. Сотрудничаем с вашей компанией более пяти лет, – покупаем картон для производства своей упаковки. При этом мы не только заказываем нужный нам картон, но и принимаем активное участие в совместных разработках, чтобы получить тот продукт, который нужен именно нам.

В чем видите точки роста нашего партнерства?

– Мы вместе пытаемся разработать новые продукты, то, что сегодня от нас требует рынок. Постоянно пробуем новые возможности.

В чем ваше уникальное торговое предложение? Почему молокозаводы выбирают именно упаковку производства «Ламбумиз»?

– Нас знают как производителя, который первым на рынке в России стал производить упаковку Gable Top. Мы многое прошли, и наш опыт позволяет нам делиться своей экспертизой с нашими клиентами и производить для них упаковку высокого качества.

Например, мы накопили уникальный опыт работы с отечественными материалами, и сегодня завод «Ламбумиз» – предприятие полного цикла производства упаковки Gable Top из российского сырья: от ламинации картона до печати, вырубки и сварки. Это позволяет нам осуществлять бесперебойный выпуск продукции в сжатые сроки и не зависеть от внешних обстоятельств.

Важно, что на нашем заводе есть специальный промышленный ламинатор для ламинации картона, используемого в изготовлении молочной упаковки. Наличие этого вида оборудования обеспечивает высокое качество продукции, особенно по таким важным параметрам, как формирование пакетов на фасовочных аппаратах и отсутствие течи упаковки после розлива и на полках продуктовых магазинов. Производство ламинированного картона осуществляется методом экструзионного нанесения полиэтлена по собственной уникальной технологии.

Какие новинки «Ламбумиз» представлял на выставке RosUpack?

– Новые форматы упаковки Gable Top – классические и фольгированные, например, упаковку увеличенного объема 1,5 л, асептическую упаковку «Ламбумиз комбиблок», ролевую упаковку типа Тетра Топ, а также упаковку мини-формата, которая отлично конкурирует с пластиковой упаковкой.

В этом году мы значительно расширили линейку производимой нами продукции. Кроме этого, последние три года мы развиваем новое направление – изготовление одноразовой посуды из картона для доставки готовых блюд и еды навынос, которое также пользуется большой популярностью и было представлено на выставке.

Оправдались ли ваши ожидания от выставки?

– Да, выставка показала высокие результаты. Мы получили новые контакты и с удовольствием встретились с клиентами и поставщиками. Наша главная цель – двигаться вперед и расширять ассортимент выпускаемой продукции. Мы будем и дальше стараться делать всё, что от нас зависит, чтобы нашим клиентам нравилась наша упаковка и они возвращались к нам за новыми заказами.

АО Ламбумиз официальный сайт (lambumiz.ru)

МЫ РАЗНЫЕ. МЫ РАВНЫЕ.

Юлия Гелис

БЕСЕДУЕМ ОБ ИНКЛЮЗИИ

Дорогие друзья, продолжаем вас держать в курсе проекта по созданию инклюзивной среды в нашей компании. Сегодня мы хотим подсветить активных участников нашей небольшой, но дружной проектной команды по созданию инклюзивной культуры для людей с особыми возможностями, которые с первого дня с нами, но скромно оставались за кадром ;).

Своими мыслями и чувствами с нами делятся: **Дмитрий Сулимов**, начальник тендерного отдела департамента снабжения; **Марина Дорошенко**, специалист по кадровому администрированию отдела кадров; **Юлия Борикова**, специалист по логистике департамента по цепочке поставок; и **Ксения Дубоусова**, менеджер по устойчивому развитию в области экологии.



БЕСЕДУЕМ
С ДМИТРИЕМ
СУЛИМОВЫМ

Дмитрий, почему Вы решили стать участником проектной команды по созданию инклюзивной культуры для людей с особыми возможностями, что Вас на это подвигло?

– Тема инклюзии достаточно актуальна в настоящее время, даже «популярна», и у многих складывается ощущение, что это очередной модный тренд. Существует много мифов об инклюзии, которые необходимо развенчивать.

Я вижу много проектов, реализуемых в этом направлении, в самых разных сферах. Но тем не менее общество всё еще не принимает инклюзию. Поэтому важно транслировать окружающим принятие людей с особыми возможностями, инвалидностью.

Я не могу мгновенно изменить общественное мнение, но я могу делать то, что в моих силах, чтобы инклюзия в нашем обществе стала реальностью.

Почему важно развивать данную культуру в нашей компании?

– Инклюзия тесно связана с пониманием качества жизни, человеческими отношениями и соблюдением прав всех людей вне зависимости от их особенностей. Понимание и принятие инклюзии поможет всем сотрудникам нашей компании чувствовать себя комфортно, работать и развиваться.

В чем, на Ваш взгляд, успехи и возможности для улучшений в развитии инклюзивной культуры?

– 90% людей в РФ теряют работу после получения инвалидности (по данным исследования 2022 г.). Необ-

ходимо понять, какие существуют мотивы и барьеры для трудоустройства человека с особыми возможностями, противопоказаниями, инвалидностью, какие критерии влияют на выбор места работы.

В наших силах сформировать инклюзивную культуру, которая подразумевает вовлечение всех сотрудников, налаживание качества отношений между участниками рабочего процесса, и в этом направлении ведется активная работа.

Есть ли в Вашем окружении примеры, истории инклюзии, которые впечатляют, вдохновляют или оставили неизгладимый след?

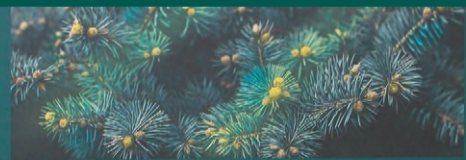
– Члены моей семьи активно участвуют в проекте по созданию инклюзивного общества в сфере образования. Их деятельность направлена на формирование принятия всеми участниками образовательного процесса людей с особенностями.

Я вижу, как школьники со своими руководителями потихоньку меняют отношение окружающих к детям с особыми возможностями, как они учатся этично взаимодействовать друг с другом, уважая и принимая каждого человека. Их опыт заставляет задуматься, готовы ли мы, взрослые люди, меняться.

Что бы Вы пожелали нашим коллегам, сотрудникам компании?

– Каждый из нас может научиться принимать другого человека таким, какой он есть, понимая его трудности и уважая его возможности.

Есть такое выражение: «Все люди разные, и это прекрасно!», которое емко отражает то отношение к окружающим, к которому нам всем необходимо стремиться.



ВМЕСТЕ С ВАМИ МЫ
УВЕРЕН СМОТРИМ
В БУДУЩЕЕ



БЕСЕДУЕМ
С МАРИНОЙ
ДОРОШЕНКО

Марина, как лично Вы воспринимаете инклюзию?

Инклюзия для меня – это когда людям нужны люди, чтобы двигаться вместе с каждым и любым.

Мне очень близка эта тема. Я поддерживаю идеи, которые ведут к воспитанию толерантности, взаимоуважения, милосердия.

Считаю, что в инклюзивном обществе человек с особыми возможностями – не обуза и проблема, от него не отводят взгляд, но и не кидаются скопом помогать там, где не просили.

Знаю, что в Вашей жизни есть личный пример сильной поддержки друг друга.

Да. Это моя мама и её личный пример дружбы, пронесенный через года, с самой замечательной особенной женщиной Натальей. Из этого опыта я видела и почерпнула, что дружба – это нечто большее, чем просто общение. Настоящие подруги всегда готовы поддержать и помочь друг другу в любых жизненных ситуациях. Они делились своими радостями и горестями, вместе решали проблемы и стали надежной опорой друг для друга. К сожалению, Наталья недавно не стало... Светлая память, наша любимая...

На чтобы Вы хотели обратить внимание всех наших коллег?

На заботу в ее разных проявлениях, в конкретных делах, эмоциях, отношении.

Например, помощь друг другу – это прямая помощь коллеге в выполнении рабочих задач: дать нужную информацию, представить его нужному человеку, поддержать на встрече или помочь советом. Все эти действия важны потому, что они добровольны и не входят в строгий круг должностных обязанностей.

Или эмоциональная забота друг о друге – это поддержка и личный интерес друг к другу, эмоциональные связи. Люди шутят, создают пространство, где можно выговориться, проявляют искренний интерес к личной жизни коллеги (например, к детям, животным или спорту).

Один из сотрудников поделился со мной простым рецептом маленького счастья, как они с коллегой всегда начинают день с каких-нибудь добрых шуток, заряжая друг друга эмоциональным позитивом.

Поддерживайте друг друга и тех, кто особенно ждет и нуждается в поддержке.

МЫ РАЗНЫЕ. МЫ РАВНЫЕ.

Юлия Гелис

БЕСЕДУЕМ ОБ ИНКЛЮЗИИ

Продолжение. Начало на стр. 4



**БЕСЕДУЕМ
С ЮЛИЕЙ
БОРИКОВОЙ**

Юлия, как участник проектной команды, пожалуйста, поделитесь своими мыслями и чувствами.

– Случается так, что особенно с возрастом человек приобретает хроническое заболевание. Но он еще полон сил. Он хочет и может работать. Вот в этот момент и включаются процессы инклюзии. Не один и не два специалиста отстаивают интересы работника, его право остаться в компании, быть частью команды.

Сотрудники нашей медико-санитарной части, HR-дженералисты, руководители производств, подразделений ищут возможности трудоустройства человека, не исключая обучения новой профессии, подходящей сотруднику по состоянию здоровья.

Никто не ставит цель сначала отстранить, а затем уволить работника. Наоборот. Уже из известных примеров видно, насколько трепетно врачи нашей МСЧ относятся к человеку с заболеванием, поддерживают во всем на протяжении всего лечения. Как помогают всё больше руководителей и все HR-дженералисты! Сколько хороших слов уже сказано нашим коллегам, докторам и сколько еще впереди.

Не стесняйтесь своих проблем и своих желаний. Хотите остаться в команде и после выздоровления, – заявите об этом. Каждый человек имеет право быть услышанным. А дальше за дело возьмутся профессионалы, радеющие за каждого.

Мы все нуждаемся в поддержке, друг в друге. Берегите себя. И будьте здоровы.



**БЕСЕДУЕМ
С КСЕНИЕЙ
ДУБОУСОВОЙ**

Ксения, почему Вы решили вместе с проектной командой развивать культуру инклюзии?

– В целом я считаю себя человеком с активной жизненной позицией, смотрю, как развивается, меняется общество, куда мы движемся.

Честно скажу, что поначалу тема инклюзии казалась для меня задачей государства, благотворительных фондов и социальных организаций. В общем, признаюсь, что мыслила довольно стереотипно.

Но когда всё чаще натыкалась на разные проекты и информацию о построении инклюзии в современном обществе, то стала задумываться об этом больше, изучать этот вопрос, смотреть разные примеры и статистику проектов бизнеса по адаптации людей с особыми возможностями, а также видеть это в реальной жизни.

Мне очень интересно участвовать в развитии этого направления и в нашей компании, оказывать помощь и поддержку людям, поэтому присоединилась к команде единомышленников.

Какие лучшие практики, тенденции мы можем перенять для себя в наших реалиях?

– Сейчас происходит много изменений в обществе. Мы понимаем, что разносторонние и многогранные команды, где каждый участник – это кусочек пазла, при этом никто не повторяется, т.е. все разные, составляют одну большую и прекрасную картину – картину успеха и устойчивого развития.

Для общества важно осознание того, что мы разные, но мы можем при этом отлично сосуществовать и создавать. А для этого нам необходимо больше и лучше понимать других и включать в свою жизнь людей, не похожих на себя.

Те бизнесы, которые уже осознали, что за многообразием и включенностью будущее, работают в этом направлении: ставят цели по развитию, внедряют проекты и достигают больших результатов.

Мы также работаем в компании, которая смотрит далеко в будущее, осознает изменения и потребности

общества, а самое главное – реагирует на них, стремится развивать культуру многообразия и включенности, создавать доверительную и комфортную рабочую среду.

Как Вы думаете, нам удастся развивать культуру инклюзии?

– Да. Наша компания всегда стремилась создавать равные возможности для работы и развития всех сотрудников, всегда оказывала поддержку, проявляла заботу о людях, их физическом и ментальном благополучии.

Другой вопрос, что мы – производственная компания, многие люди заняты на производствах, работают по сменам, в особых условиях, в т.ч. с вредными факторами. И здесь важен особый подход, с учетом требований законодательства, медицинских противопоказаний. Тем не менее мы видим реальные примеры того, как наши люди с особыми возможностями могут переобучаться и продолжают трудиться в компании.

Какие напутствия Вы могли бы дать сотрудникам, сторонникам, а также тем, кто пока не готов принимать изменения?

– Светогорский ЦБК всегда славился тем, что мог преодолеть любые сложности, проявлял себя единой дружной командой, способной к свершениям, которые соответствуют ожиданиям общества в постоянно меняющихся реалиях.

Надеюсь, не нужно объяснять, что люди наделены разными талантами независимо от их возможностей здоровья.

Если мы сможем разглядеть таланты в особенных людях и предоставить им возможности развития в нашей компании, то это будет наш общий путь к успеху. А для этого прошу каждого не оставаться равнодушным, взглянуть на вещи по-новому, узнавать больше и не бояться изменений.

Трансформации в мире происходят постоянно, а впереди оказывается тот, кто движется вместе с ними, а не наперекор. Все глобальные изменения начинаются с малого!

6

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

ЭКОЛОГИЯ

Ксения Дубоусова, Юлия Гелис

Эколидерство на производстве

Хотим поделиться с вами одним из ярких примеров проявления эколидерства на нашем производстве

Дело в том, что на протяжении некоторого времени у нас наблюдалось снижение эффективности работы газоочистного оборудования на реакторе мыла цеха производства побочных продуктов №1 (ЦППП-1), в связи с чем предпринимались различные усилия для улучшений.

Команда производства, технологов, лаборантов и экологов проводила постоянный мониторинг ситуации, собирали статистику, проверяли различные гипотезы, прорабатывали проекты для модернизации оборудования. Проводились различные исследования на варках мыла разного состава, была введена в действие процедура, определяющая условия проведения варки мыла. Командой эколодеров была проделана большая работа по анализу данных, определению коренных причин проблемы.

В результате мы получили отличные результаты как итог общей слаженной работы на благо охраны окружающей среды. Эффективность скруббера до изменений у нас была около 90%, за счет мероприятий мы смогли поднять эффективность до 98%.

Основные две идеи, предложенные начальником цеха переработки побочных продуктов **Александром Полуэктовым**, дали необходимые плоды.

Во-первых, в рамках ТО была проведена модернизация насоса циркуляции каустика, изменено вращение двигателя на более мощные обороты для повышения статического напора.

Каустик – это орошающая жидкость, используемая в скруббере (газоочистной установке) для улавливания загрязняющих веществ из образующихся выбросов от процесса варки мыла.

А во-вторых, была изменена подача мыла в реактор, а именно – точка соприкосновения щелочного сульфатного мыла и серной кислоты.

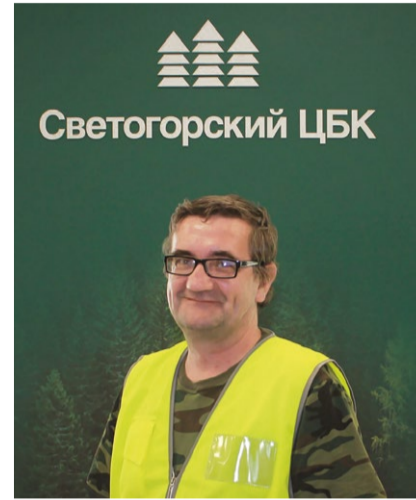
Если объяснить это с точки зрения химии и физики, то наши эколидеры решили убрать активную экзотермическую реакцию, которая происходила в самом верху на поверхности, вглубь реактора.

Реализация идей помогла увеличить эффективность очистки выбросов при варке разных по составу видов мыла.

Это отличный результат, которого добились настоящие эколидеры нашего комбината!

Спасибо кросс-функциональной команде производства ЦППП-1, технологам, лаборантам санитарно-промышленной лаборатории и инженерам отдела охраны окружающей среды за совместную работу, а также специалистам технического обслуживания за реализацию идей!

Отдельных слов благодарности заслуживают: **Александр Полуэктов, Елена Мелентьева, Александр Резников, Марина Дубайлова, Алексей Зызанов, Ярослав Мишин, Екатерина Короткова, Александр Петров, Ольга Коваленко, Эдуард Телеш.**



МЕСЯЦ ИЮНЬ ПОД ЗНАКОМ ЭКОЛОГИИ

Ксения Дубоусова, Юлия Гелис, Анастасия Игнатова

Спасибо, друзья, что вы с нами!



В этом году на Светогорском ЦБК было решено провести месяц июнь с фокусом на защиту окружающей среды. Основная цель – проведение различных мероприятий, активностей, нацеленных на информирование сотрудников, партнеров, гостей о требованиях в области охраны окружающей среды, развитие культуры бережного отношения к природе, привлечение активных единомышленников к популяризации вопросов в данной области.

Стартовали с акций в офисах и на проходных: раздавали буклеты с экоинформацией и вручали экоподарки. Проводили викторины в корпоратив-

ном телеграм-канале. Собирали макулатуру в детских садах. Обновили на берегу Вуоксы бревнаограждения для комфортного отдыха горожан. В дополнение к имеющимся на предприятии процессам раздельного сбора отходов и материалов в июне волонтеры собрали ненужные домашние провода от всех желающих дать вторую жизнь старым вещам.

Спасибо всем, кто нас поддерживал словом и делом! Отдельные слова благодарности педагогическим коллективам светогорских детских садов, родителям и детям – вы дружно собрали более 600 кг макулатуры, которую мы направили на дальнейшую переработку.

К слову о раздельном сборе. Наши коллеги, активно вовлекаясь во все инициативы, в том числе задаются вопросом, какова дальнейшая судьба собранной макулатуры, картона, бумаги, пластика, батареек, проводов, крышечек и др. Мы планируем в дальнейшем рассказывать и показывать, как и куда попадает собранное нами, рассчитанное на экологичную утилизацию либо вторичную переработку. Мы будем держать вас в курсе, оставайтесь с нами.

Все глобальные преобразования начинаются с малого!



ПРИОРИТЕТЫ КОМПАНИИ

7

А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО

Елена Шумейко, Юлия Гелис

Сотрудники – наш приоритет

Безопасный труд каждого – основа качественной и полноценной жизни

Руководством НΠΑО «Светогорский ЦБК» разработаны Приоритеты-2023, которыми все сотрудники должны руководствоваться при выполнении своих рабочих задач.

На основе установленных приоритетов ставятся конкретные долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели развития предприятия, разрабатывается стратегия.

Приоритеты этого года состоят из четырех основных блоков: «Сотрудники», «Клиенты», «Производственная эффективность», «Финансовая дисциплина» с разбивкой на цели и задачи.

Для того, чтобы не только знать и помнить о приоритетах, но и понимать их, мы решили подготовить серию интервью с руководителями нашей компании.



Начинаем нашу новую рубрику «Приоритеты» с интервью с директором департамента экологии, охраны труда, пожарной и промышленной безопасности Алексеем Гришиным, который согласился ответить на вопросы, связанные с блоком «Сотрудники», а именно, с безопасностью.

СОТРУДНИКИ

Обеспечение здоровья и безопасности

- ♦ Безопасность превыше всего – всегда и везде. Создаем безопасную рабочую среду для сотрудников компании и подрядных организаций
- ♦ Развиваем лидерские качества в безопасности у всех сотрудников. Заботимся друг о друге



Алексей, почему безопасность стоит на первом месте среди приоритетов в компании?

– Безопасность всегда была, есть и будет нашим главным неизменным приоритетом. Бизнес может быть прибыльным, но не может быть успешным, если сотрудники получают травмы на рабочих местах.

На основании приоритетов компании разработаны цели и задачи в области безопасности труда и охраны здоровья на 2023 год, среди которых: создание безопасных рабочих мест, условий, окружения; развитие у всех сотрудников лидерских качеств в области безопасности; проявление заботы друг о друге.

Что означает понятие «Развиваем лидерские качества в безопасности у всех сотрудников»?

– Это означает, что каждый сотрудник нашей компании должен не только знать основные правила безопасности, но и следовать им, проявлять заботу о коллегах, подчиненных, подрядчиках, визитерах, всех, кто работает вместе с нами на ЦБК. У каждого сотрудника должно быть мужество остановить небезопасное выполнение работ и правильным образом рассказать о безопасном выполнении этих работ.

Какими качествами должен обладать лидер по безопасности?

– Лидер должен личным примером показывать, какие изменения и улучшения в области безопасности происходят благодаря ему. Лидеры, которые ставят безопасность во главу угла, никогда не используют «короткие» пути.

В нашей компании обучают развитию лидерства в области безопасности?

– До недавнего времени в нашей компании действовала широкомасштабная программа по лидерству в области безопасности.

В результате обучено более 200 сертифицированных профессионалов, которые на протяжении нескольких лет реализуют проекты по безопасности и улучшению работ.

Сегодня сертифицированные лидеры играют роль наставников, у которых новички могут научиться лидерству, принять участие в текущих проектах, поработать в командах и группах по улучшению условий работ.

Достаточно обратиться к своему руководителю или в отдел охраны труда, где я и вся наша команда отслеживаем проекты сертифицированных лидеров, благодаря чему из года в год внедряются улучшения.

Каким образом происходит коммуникация по вопросам безопасности?

– Коммуникация по безопасности в нашей компании выстроена прочно, задействованы все корпоративные каналы, печатные и электронные, планерки, встречи, диалоги.

Каждый месяц у нас проходит День охраны труда, где мы отслеживаем метрики, превентивные и фактические показатели по безопасности. Лидеры самостоятельно демонстрируют результаты, рассказывают об инициативах и реализованных проектах по безопасности. В случае выявления потенциального несчастного случая (ПНС) сотрудники показывают результаты расследования. После каждого ПНС готовится Урок безопасности для ознакомления всех сотрудников для недопущения реальных инцидентов.

Мы поощряем сотрудников за высокую вовлеченность в систему наблюдений «КОТ» и наибольшее количество качественных наблюдений.

Кроме того, в компании проводятся регулярные встречи департаментов, которые всегда начинаются с безопасности.

Что бы Вы посоветовали офисным сотрудникам непроизводственных функций, на что им стоит обратить внимание?

– Офисы во всех наших локациях обладают комфортной и безопасной инфраструктурой, но нет предела совершенству. Я бы очень хотел, чтобы сотрудники офисов были более осознанными и внимательными к окружающему пространству, ведь в офисах тоже есть риски.

Во-первых, пути проходов, когда, например, привозят продукцию, коробки, пути эвакуации могут быть закрыты или загромождены. Во-вторых, загромождение подходов к пожарному инвентарю: кнопки сигнализации, огнетушители заставлены столами, принтерами и другой офисной техникой, что в случае пожара может препятствовать доступу к противопожарным инструментам или возможности нажать кнопку сигнализации. В-третьих, риски поскользнуться на вымытом влажном полу при отсутствии информирующей таблички. В-четвертых, обувь на высоких каблуках. В-пятых, удлинители, когда сотрудники включают вентиляторы или обогреватели, протягивая шнур вдоль всего офиса и создавая риск споткнуться. С одной стороны, простые вещи, с другой стороны, их игнорирование может повлечь за собой травмы.

Недостаточное освещение рабочего места, микроклимат, эргономика рабочего пространства – всё это напрямую связано с безопасностью офисных помещений. Поэтому крайне важно такие вещи замечать и вовремя устранять.

В структуре нашей компании есть Тихвинский комплексный леспромхоз. Давайте поговорим про безопасность при работах, связанных с лесозаготовками в Тихвине.

– Осторожность в лесу – превыше всего. Всегда важно помнить, что в лесу много опасных внешних факторов, которые могут неблагоприятно воздействовать на работников: сухие ветки, о которые можно споткнуться, животные, клещи и многое другое.

Если говорить про лесозаготовительные работы в ТКЛ ПХ, то их, в основном, выполняют подрядные организации, при этом с нашей стороны производится тщательный контроль за обеспечением безопасных условий труда.

Мастер леса от нашей компании проводит вводный инструктаж, рассказывает об использовании СИЗ, репеллентов, всего необходимого для того, чтобы из машин и спецтехники в лесу можно было выйти безопасно, и далее периодически проводит аудиты.

Сотрудники, работающие на тяжелой технике, должны знать и следовать определенному своду правил поведения. Например, зона безопасности при лесозаготовительных работах составляет не менее 90 м, и если оператор увидел приближающихся к зоне выполнения его работ людей, он должен незамедлительно прекратить работы по валке леса, остановить машину и заглушить двигатель.

Говоря о СИЗ, некоторые сетуют, что не всегда удобно носить, например, очки на территории комбината. Есть какие-то советы на этот счет?

– Защитные очки на территории комбината мы будем продолжать использовать всеми без исключения. Мы продолжаем переход на импортозамещение в части СИЗ, занимаемся поиском удобных и оптимальных по затратам изделий. Список этих вещей большой: защитные очки, полуплицевые маски, перчатки разных видов, защитные костюмы от химии, пыли, загрязнений, беруши и др.

При поступлении образцов в обязательном порядке всё тестируется. Для этого разработан специальный акт, согласно которому полученная пробная партия СИЗ выдается сотрудникам рабочих профессий в цеха, чтобы они в течение двух-трех недель потестировали и по-честному заполнили анкету обратной связи. По итогам принимается решение о закупке или отказе. Поэтому мы предпринимаем все усилия для того, чтобы обеспечивать наших сотрудников правильными СИЗ.

Какой Ваш главный совет сотрудникам?

– Быть неравнодушным и не проходить мимо, когда видите небезопасное поведение или условия, включаться в процесс и корректировать в случае потенциальных рисков. Заботиться с точки зрения безопасности не только о себе, но и о подрядчиках, посетителях.

Алексей, благодарим Вас за участие в интервью и будем ждать новых встреч.

– Пользуясь случаем, я благодарю за возможность подробно поговорить на тему безопасности. Забегая вперед, поделюсь планами: после Осанова-2023 мы хотим запустить опрос и собрать обратную связь о том, что интересует работников с точки зрения безопасности. А еще мы планируем организовать «Школу охраны труда». Следите за дополнительной информацией. Всем безопасной работы!

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Александр Коваль

СНИЖЕНИЕ ЗАТРАТ НА ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЮ

Производственная эффективность, реализация стратегических инициатив, обеспечение надёжной операционной деятельности и устойчивость производства, оптимизация и снижение потерь – всё это является приоритетными направлениями нашей компании.

И сегодня мы хотим поделиться с вами командной работой наших коллег сферы электроснабжения, которые успешно реализовали серьёзный проект по сокращению значимых затрат компании. Подробнее нам расскажет руководитель службы главного электрика СЦБК Александр Коваль.

Александр Коваль,
главный электрик, департамент по техобслуживанию и инжинирингу:



– В сегодняшних реалиях, когда эффективность предприятий зависит не только от количества производимой продукции, но и затрат, которое несёт предприятие для производства, важнейшим аспектом является себестоимость продукции. В нашем случае – это электроэнергия, затраты на которую составляют значительную часть, и стоимость которой растёт постоянно.

И тут можно крикнуть: «Эврика!», так как была найдена возможность снизить стоимость затрат на электроэнергию при том же объеме потребления. Дело в том, что в стоимость электроэнергии, помимо затрат на ее выработку, также входят услуги на ее передачу потребителю – Светогорскому ЦБК в нашем случае. Существуют две точки электроснабжения комбината: по линиям от Ленэнерго и от ГЭС-11, и соответственно два тарифа за передачу электроснабжения. Здесь и была предложена идея – с пониманием того, как управление мощностью влияет на стоимость электроэнергии. В часы снижения пиковых нагрузок у одной из сетевых организаций, когда тариф на передачу электроэнергии снижается, максимально использовать этот период для электроснабжения предприятия.

Для реализации этой идеи нужно было выполнять переключение нагрузок по 10 кВ в строго установленное время. Оборудование, которое использовалось бы в этих переключениях, не соответствовало требованиям для частых переключений и нуждалось в обновлении для новых задач. Поэтому был открыт инвестиционный проект «Управления режимами электропотребления БДМ-1, ЦКС-1, ЦКС-2», который реализовывался в два этапа. Дополнительно, помимо установки новых отечественных выключателей 10 кВ, в рамках этого проекта впервые на комбинате внедрены комплексы быстродействующего автоматического включения резерва (БАВР) отечественного производства, которые по своим характеристикам значительно превосходят зарубежные аналоги, что особенно важно в текущей ситуации с импортозамещением высокотехнологичного оборудования.

Правильное функционирование БАВР подтверждено комплексными испытаниями – переключение с рабочего на резервный источник происходит менее чем за 50 мс (миллисекунд), что позволяет свести к минимуму простои производств, связанные с последствиями инцидентов в системе электроснабжения.

Уже подтвержден экономический эффект от внедрения первого этапа проекта, затраты снизились на несколько миллионов рублей. Окупаемость самого проекта – менее года, это очень хороший показатель.

Проект является результатом эффективного взаимодействия сотрудников комбината и подрядных организаций на всех стадиях – от идеи до реализации: анализа условий ценообразования и тарифного регулирования в электроэнергетике; выявления потенциала, моделирования и определения оптимальных режимов потребления электроэнергии; выбора производителя, проектирования, закупки, монтажных и пусконаладочных работ комплексов БАВР.

Благодарю всю команду проекта и активных участников! Особенно хочется отметить **Георгия Сивенко**, ведущего инженера службы главного электрика, автора и вдохновителя, который прошёл весь путь от идеи до внедрения проекта. А также спасибо **Николаю Григорьеву**, руководителю проектов по электрике, – за техническое воплощение проекта, которое было далеко не простым, за ответственность и вовлеченность на всех этапах – от проектирования до проведения пусконаладочных работ на объектах. И ждём от команды новых идей!



МЕДИЦИНСКАЯ РУБРИКА

Работа в ночь

Профилактика травматизма и заболеваемости работников при режимах труда с ночными сменами.

Наргиза Нуриддинова,
и.о. главного врача, врач-терапевт медсанчасти НΠΑО «Светогорский ЦБК»:



Для минимизации рисков нарушения здоровья человека при ночном труде следует использовать комплекс мер, сокращающих сбой биологического суточного ритма, а именно:

- организация условий для качественного сна в дневное время (отсутствие шума и света, двухчасовой сон перед выходом в ночь);
- рациональное питание в ночную смену;
- перед уходом на работу – сытный ужин (30–35% суточного рациона);
- второй ужин – во время перерыва в виде легкоусвояемых продуктов (10–15% суточного рациона);
- после работы перед сном – неплотный завтрак (20–25% суточного рациона);
- обед после сна (25–30% суточного рациона);
- противопоказаны после ночной смены алкоголь и тяжелый физический труд;
- для людей, принимающих лекарственные препараты по схеме, – не пропускать прием препаратов, лучше принимать утренние лекарства перед отдыхом, а вечерние – перед выходом в ночную смену.

Будьте здоровы!

БЛАГОДАРНОСТЬ

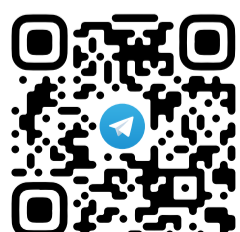
Благодарим за труд

Коллектив котлотурбинного цеха №3 паросилового производства департамента энергетики и регенерации благодарит свою коллегу Людмилу Юрьевну Дитятеву, машиниста паровых турбин, за многолетний добросовестный труд и поздравляет с выходом на заслуженный отдых.

– Уважаемая Людмила Юрьевна, за долгие годы своей благополучной карьеры Вы накопили огромный опыт, обрели много друзей, добились профессиональных побед, успехов, решили множество задач, вышли победителем в большом количестве сложных ситуаций и помогли сделать это другим. Вы очень любили свою работу и плодотворно трудились каждый день. Огромное Вам спасибо за это!

Нам, конечно, жаль расставаться с таким ценным сотрудником, но теперь перед Вами открываются новые возможности: больше времени проводить с родными, заниматься любимыми хобби. Желаем Вам долгих лет жизни, хорошего самочувствия, любви, уважения и заботы близких, достойного благополучия и достатка!

Ваши коллеги по работе



Telegram-канал для общения сотрудников «СветоЖизнь»



Официальная страница нашей компании ВКонтакте



#SVETORABOTA
vk.com/svetorabota

Редактор газеты: Юлия Гелис, менеджер по коммуникациям Светогорского комбината, департамент корпоративных коммуникаций, тел.: +7 921 947-07-30, Yulia.Gelis@svetopaper.com

Адрес редакции и издателя: 188990, Россия, Ленинградская обл. Выборгский р-н, г. Светогорск, ул. Заводская, 17.

Газета зарегистрирована в Северо-Западном окружном межрегиональном территориальном управлении Министерства РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство о перерегистрации СМИ ПИ № ТУ 78-00266 от 06.03.2009 г. Учредитель газеты – НΠΑО «Светогорский ЦБК».

Верстка, дизайн-макет: ООО «Келла-Студио»

Печать: ООО «Келла Принт», Санкт-Петербург, наб. Адмирала Лазарева, 22. Зак. № 077017

Подписано в печать по графику и фактически: 07.08.2023. Тираж 2000.