



Светогорский РАБОЧИЙ

ГАЗЕТА ИЗДАЕТСЯ С 1947 года

Светогорский комбинат
основан в 1887 годуКорпоративное издание
НПАО «Светогорский ЦБК»6 апреля 2026 года
№ 3578

Юбилеи в сфере образования и науки



В апреле Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна празднует **95-летие** со дня основания.

От имени коллектива НПАО «Светогорский ЦБК» поздравляем уважаемых преподавателей, ветеранов, студентов и выпускников университета с этой знаменательной датой.

Для нашего Светогорского ЦБК университет уже много лет является стратегическим партнером и ключевым источником высококвалифицированных кадров в сфере целлюлозно-бумажной промышленности.

Мы высоко ценим плодотворное сотрудничество в области научно-исследовательской деятельности и опытно-промышленных испытаний.

В целом сегодня на нашем комбинате работает 240 выпускников СПбГУПТД. Уверены, что и в будущем наше партнерство будет крепнуть. Мы заинтересованы в дальнейшей подготовке специалистов, готовых к работе

на расширении практик, стажировок и на высокотехнологичном оборудовании.

Желаем всему коллективу университета крепкого здоровья, неиссякаемой энергии и благополучия. Преподавателям – талантливых и благодарных учеников, студентам – упорства в покорении научных высот и стремления к новым достижениям в образовании и науке.



31 марта **90-летний юбилей** отметил Эдуард Львович Аким – почётный профессор, доктор технических наук и заведующий кафедрой технологии целлюлозы и композиционных материалов СПбГУПТД.

Эдуард Львович является продолжателем признанной в целлюлозно-бумажной промышленности научной династии, а его профессиональная биография представляет собой образец беззаветного служения образованию и науке.

Более полувека назад, после успешной защиты докторской диссертации, его имя стало олицетворением высочайших стандартов в технологиях производства целлюлозы и бумаги, вопросах экологии, экономики и устойчивого развития лесного комплекса.

Многолетнее плодотворное сотрудничество связывает юбиляра со Светогорским ЦБК. Его фундаментальные знания и огромный практический опыт внесли существенный вклад в реконструкцию комбината, организацию научно-исследовательских работ, повышение эффективности и качества продукции. Подготовленные Эдуардом Львовичем высококвалифицированные кадры-ученики успешно трудятся на предприятии.

Руководство Светогорского ЦБК от всей души поздравляет Эдуарда Львовича с юбилеем и желает крепкого здоровья и дальнейшей плодотворной деятельности!

Корпоративный месяц безопасности

16 лет подряд на Светогорском ЦБК ежегодно проводят Месяц «Жизнь», посвященный вопросам безопасности.

Безопасность всегда остается нашим главным приоритетом, мы уделяем ей внимание каждый день. В апреле мы дополнительно акцентируем ее значимость, организуя различные мероприятия, направленные на информирование и повышение культуры безопасности для сотрудников, партнеров, учащихся и внешнего сообщества. В текущем году к подготовке и проведению Месяца «Жизнь» также подключились представители нашей Группы компаний.

Афиша месяца:

- 1 апреля – Акция на проходных комбината с вручением листовок и сувениров
- 3 и 17 апреля – Профорientационные мероприятия по безопасности для школьников с участием железнодорожников и пожарных
- 8 апреля – Визит студентов политехнического колледжа на комбинат в пожарную часть
- 16 апреля – Турнир производственных команд по волейболу в Доме спорта
- 21 апреля – Командная игра «Что? Где? Когда?» в «Депо»
- 23 апреля – Онлайн-урок «Школа охраны труда» по теме обмена хорошими практиками в области безопасности Группы компаний
- 25 апреля – «Бумажный забег» и эстафета на центральном стадионе Светогорска
- 28 апреля – Отчетный День охраны труда
- Весь апрель – Конкурс хороших идей в рубрике «Безопасность труда»

Каждый день, каждую смену – фокусируйтесь на безопасной работе. Каждого из нас ждут дома целым и невредимым!



ИНТЕРВЬЮ

Диана Богатова

Диалог с экспертом по безопасности

В рамках Месяца «Жизнь» мы поговорили с Максимом Шульгиным, начальником отдела охраны труда.



Максим, расскажите, пожалуйста, с чего начинался ваш путь в компании?

– Я присоединился к компании в 2007 году, начав работать водителем погрузчика на складах готовой продукции. Спустя два с половиной года я перешел на позицию специалиста по надзору в отдел промышленной безопасности. В этом департаменте я работал до 2015 года, постепенно продвигаясь до должности начальника отдела охраны труда.

С 2014 года я присоединился к экологическому проекту – строительству полигона промышленных и коммунальных отходов. Моя роль заключалась в реализации мер по охране труда и организации безопасности рабочих мест на этом объекте. Тема оказалась для меня столь интересной, что после завершения строительства мне было предложено возглавить это новое подразделение, где я проработал до 2018 года.

Затем, с 2018 по 2021 год, я занимался формированием и развитием службы управления территорией предприятия. Вместе с командой СУТП мы концентрировали свои усилия на улучшении процесса уборки территории комбината, регулировали размещение бытовых подрядчиков, создавали зоны отдыха для них во время капитальных ремонтов, управляли процессом ремонта дорожного покрытия и корректировали организацию дорожного движения на территории – это был значительный комплекс задач. В 2021 году я получил предложение вернуться к руководству отделом охраны труда, где продолжаю свой трудовой путь.

Почему именно охрана труда стала вашим основным направлением?

– Мне всегда были интересны вопросы безопасности. Когда я увидел открытую вакансию в этом департаменте, решил попробовать. Я всегда стремился помогать людям, особенно в сложных ситуациях. Охрана труда представляет именно те инструменты, которые позволяют создавать и улучшать рабочие места, делая их безопаснее. Это и определило мой выбор.

Вы развиваетесь в этой области почти 20 лет. Что вас вдохновляет больше всего?

– Меня вдохновляет взаимодействие с коллективом – не только с постоянными сотрудниками, но также с подрядчиками и посетителями. Важно помогать всем соответствовать принятым и обязательным нормам. Ключевая цель в охране труда – профилактика травматизма, а не устранение его последствий. Поэтому работа на опережение, создание безопасных рабочих мест – это то, что позволяет людям трудиться спокойно и без риска.

Что вам наиболее ценно в вашей работе?

– Я ценю возможность общения. Мне нравится представлять требования законодательства в такой доступной форме, чтобы их можно было реализовать без глубокого погружения в сложные тексты законов. Вместе с моей командой мы изучаем нормативные акты, осмысливаем их суть и превращаем её в практические правила, действующие на нашей территории. Эти правила должны быть понятными, простыми и легко воспринимаемыми.

Какие основные трудности встречаются в работе и как вы их преодолеваете?

– Наиболее серьезная трудность – исполнительская дисциплина. Когда задача правильно поставлена и осознана исполнителем, ожидается её полное выполнение в установленные сроки. Каждый день отсрочки в вопросах безопасности увеличивает риски для работников. Поэтому приходится добиваться исполнения, используя все допустимые инструменты. Основные проблемы – иногда это недопонимание, а иногда именно недостаток дисциплины.

Что вы посоветуете руководителям или сотрудникам, если их коллеги игнорируют правила безопасности?

– Прежде всего, необходимо самому строго соблюдать все требования безопасности, быть примером для других. Если мы сами допускаем нарушения, то это даёт повод другим говорить: «А почему мне нельзя?». Поэтому быть образцом – обязательное условие. Только тогда можем убеждать и требовать того же от окружающих.

Вы несколько лет руководите организацией Месяца «Жизнь». Как удаётся собирать и мотивировать команду помощников-волонтеров?

– Месяц «Жизнь» имеет многолетнюю традицию, в этом году он проводится в шестнадцатый раз. Это период, когда мы особенно акцентируем внимание на популяризации безопасности, освещая её в различных форматах – иногда в игровом, иногда в более торжественном. Используется широкий спектр подходов и инструментов для организации мероприятий. Собрать команду по интересам становится проще, потому что у каждого есть свои предпочтения.

Люди, помогающие из разных подразделений, сами являются лидерами в вопросах безопасности. Команда расширяется каждый год: если первые Месяцы «Жизнь» проводились силами трёх-четырёх волонтеров, то в этом году в организации мероприятий участвуют уже более 15 человек.

Основной костяк – это сплоченная, устоявшаяся группа, которая четко знает свои задачи и сроки. Их не приходится дополнительно мотивировать или контролировать, поскольку каждый выполняет взятые на себя обязанности с энтузиазмом и заряжает этим настроением новых членов команды.

Какие, на ваш взгляд, навыки и качества наиболее важны для успешного руководителя в охране труда?

– Для руководителя, как и в любой другой области, ключевое качество – коммуникабельность. Необходимо много общаться с людьми разного уровня знаний и образования, и для каждого найти подход, чтобы ему было понятно, что от него ожидается.

Также критически важно умение поставить себя на место «клиента», увидеть ситуацию с другой стороны, чтобы оценить реалистичность выполнения поставленных задач и требований.

Кроме того, требуется настойчивость, даже определённая требовательность, чтобы исполнительская дисциплина оставалась на высоком уровне.

Что касается навыков – это умение работать с документами, особенно законодательными. Язык законов сложен для восприятия. Его нужно понимать и переводить на понятный язык. Также необходим навык объяснения этих требований просто и доступно, а равно – практического применения этих знаний.

Что вы посоветуете новичкам, молодым специалистам, присоединяющимся к компании? Как построить успешную карьеру и реализовать себя?

– В первую очередь – заботиться о своей безопасности и здоровье. Также важно осознавать, что они приходят работать на опасный производственный объект, где риски травмирования высоки. Игнорирование требований безопасности многократно увеличивает эти риски.

Для роста и развития я советую интересоваться не только своей прямой работой, но и принимать участие в проектах, порой совсем не связанных с вашей основной деятельностью. Это позволит увидеть наиболее интересные направления для собственного развития в областях, которые больше по душе.

Корпоративный месяц в поддержку безопасности труда и охраны здоровья
АПРЕЛЬ ПОД ЗНАКОМ ЖИЗНЬ

Светогорский ЦБК | СветТехСтрой | СветПробизнес

ЖИЗНЬ
здесь нет места травмам





«SvetoCopy – 30 лет в расСВЕТе сил»: старт юбилейной кампании



1996

НПАО «Светогорский ЦБК» объявил о запуске федеральной рекламной кампании «SvetoCopy – 30 лет в расСВЕТе сил», приуроченной к 30-летию бренда офисной бумаги SvetoCopy.

Юбилейная программа объединяет историю бренда и его роль в современной офисной среде. За три десятилетия SvetoCopy стал одним из наиболее узнаваемых брендов в своей категории и важной частью повседневной работы офисов по всей стране.

Рекламная кампания обращается к истокам бренда и показывает, какой была бумага SvetoCopy 30 лет назад. Один из ключевых элементов кампании – лимитированная ретро-упаковка, отсылающая к дизайну 1996 года, когда упаковка SvetoCopy была белого цвета. Именно такая оригинальная пачка сегодня хранится в музее Светогорского ЦБК. А фирменный зелёный цвет появился в 1999 году и впоследствии стал неотъемлемой частью визуального образа бренда.

Центральный образ программы – уже полюбившаяся многим с 2025 года офис-менеджер Света Горская – символизирует важную роль сотрудников административно-хозяйственной сферы, на которых, как и на бумаге SvetoCopy, держится работа множества офисов.



2026

Для покупателей с 16 марта по 15 декабря 2026 года запланирована масштабная промо-кампания под слоганом «Призов больше, чем бумаги в пачке» с розыгрышами призов каждую неделю и каждый месяц.

Всего будет разыграно более 1400 призов, включая брендированный мерч – фирменные олимпийки и носки, а также сертификаты на маркетплейсы. Три главных приза – сертификаты на сумму 300000 рублей – будут разыграны среди тех, кому удастся найти Ретро-пачку SvetoCopy.

Согласно общепринятым правилам, сотрудники Светогорского ЦБК в данной акции участвовать не могут, но для них будет организован отдельный конкурс с классными призами.

Команда Светогорского ЦБК благодарит всех за выбор нашей продукции и желает удачи участникам акции. Первые Ретро-пачки SvetoCopy уже ждут счастливых обладателей!



«Название программы «SvetoCopy – 30 лет в расСВЕТе сил» подчеркивает, что бренд полон энергии и выходит на очередной уровень развития. Для нас юбилейная кампания – возможность не только вспомнить историю бумаги SvetoCopy, но и поблагодарить покупателей за то, что они остаются с нами все эти годы», – отмечает Артем Дунаев, директор по продажам белых бумаг на территории России, маркетингу и корпоративным коммуникациям.



Факты о SvetoCopy:

#1 Первая пачка бумаги **SvetoCopy** была произведена на комбинате в Светогорске в **1996** году.



#2 Изначально упаковка **SvetoCopy** была белого цвета. А знаковая многим зеленая пачка появилась в **1999** году.



#3 В дизайне упаковки **SvetoCopy** используется эмблема с елочками, которая впервые была зарегистрирована как товарный знак больше 50 лет назад, в **1971** году.



#4 В линейке **SvetoCopy** три продукта:

SvetoCopy ECO

бежевая бумага из частично белёной целлюлозы

SvetoCopy Classic

та самая офисная бумага в зелёной пачке

SvetoCopy Premium

бумага повышенной белизны



#5 Бренд **SvetoCopy** – лидер в категории офисной бумаги по знанию и покупке.*

*По результатам исследования, проведенного в августе 2025 года ООО «Ипсос Комкон» в 14 российских городах (Москва, Санкт-Петербург, Воронеж, Ростов-на-Дону, Самара, Екатеринбург, Челябинск, Нижний Новгород, Казань, Уфа, Пермь, Новосибирск, Владивосток) методом онлайн-интервью среди 500 лиц, принимающих решение о закупке офисной бумаги в компаниях (секретари, офис-менеджеры и т.д.).

#6 Большинство покупателей бумаги для офиса ассоциируют зеленый цвет с брендом **SvetoCopy**.*

Заходите на сайт рекламной кампании 30let.svetocopy.com и узнавайте больше!

* По результатам исследования, проведенного в августе 2025 года ООО «Ипсос Комкон» в 14 российских городах методом онлайн-интервью среди 500 лиц, принимающих решение о закупке офисной бумаги в компаниях.

Дайджест событий

ХОККЕЙНЫЙ ТУРНИР



18 марта стартовал второй ежегодный хоккейный турнир на Кубок Светогорского ЦБК! За право победить в турнире поборются шесть коллективов: «Светогорский ЦБК», «Транснефть Порт-Приморск», «Олимпиец», «Энергия», «НТЛ Упаковка» и новый участник – команда Администрации Выборгского района. Соревнования начнутся с регулярного первенства, где все команды сыграют друг с другом, после чего стартует стадия плей-офф, в ходе которого пройдут матчи навывлет, а клубы продолжат борьбу за путевку в финал. Игры будут проходить преимущественно по выходным. Поддержать любимые команды можно, посетив матчи на Ледовой арене, а кроме того, будут организованы онлайн-трансляции с комментатором. Турнир завершится 12 июня финалом и матчем за третье место.

ПОМОЩЬ ЛЕСНИЧЕСТВАМ



В марте представители Светогорского ЦБК и Тихвинского КЛПХ Алексей Борискин, Оксана Заикина, Андрей Суворов и Даниил Акайкин передали 80 единиц лесохозяйственного инвентаря трём школьным лесничествам Ленинградской области. Мероприятие прошло в рамках социальных обязательств компании при сотрудничестве с Комитетом по природным ресурсам Ленинградской области и ЛОГКУ «Управление лесами Ленинградской области». Поддержку получили лесничества «Лесовичок», «Эко-Добро» и «Эко-Взгляд» из Выборгского и Тихвинского районов. Тихвинский КЛПХ традиционно оказывает помощь школьным лесничествам для формирования бережного отношения к природе.

ЭКОЛОГИЯ



Алексей Гришин от имени компании передал Высшей школе технологии и энергетики (ВШТЭ) лабораторное оборудование для определения физико-механических свойств отходов и грунта в рамках благотворительной программы. Оборудование будет использоваться для лабораторных работ на кафедре охраны окружающей среды и рационального использования природных ресурсов, а также для научных исследований отходов Светогорского ЦБК. Сотрудничество с ВШТЭ направлено на профориентацию молодежи, углублённое изучение состава отходов производства и поиск путей их полезного применения. Цель – подготовка профессионалов, способных решать реальные экологические задачи уже во время учёбы.

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ



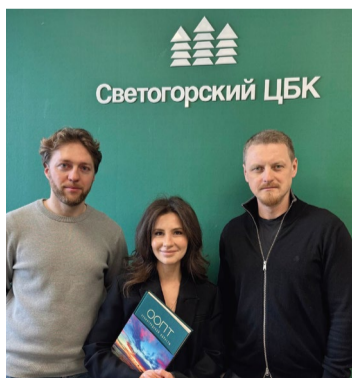
Наша компания приняла участие в Национальной премии ответственного бизнеса «Хедлайнеры ESG-принципов» и представила проект «Комплексная оценка углеродного следа офисной бумаги SvetoCopy ECO». Руководитель ключевых проектов отдела развития предприятия Ксения Дубоусова стала дипломантом в номинации «Реализация программ снижения негативного воздействия на окружающую среду (E)». Представленный проект «Комплексная оценка углеродного следа офисной бумаги SvetoCopy ECO» показал, что выбросы парниковых газов при производстве этой бумаги на 13,2% ниже, чем при изготовлении стандартной белой офисной бумаги. Исследование проводилось в 2025 году совместно с компанией «КарбонЛаб». Церемония награждения прошла 26 февраля в ВШМ СПбГУ.

ВОИНСКАЯ СЛАВА



В Тихвинском районе 4 марта открыли два новых памятных знака в рамках проекта «Рубежи воинской славы». Они установлены на местах ожесточённых боёв Тихвинской наступательной операции ноября-декабря 1941 года. В церемонии открытия участвовали представители районной администрации, поискового отряда «Четвертая армия», школьники, сотрудники Тихвинского КЛПХ и Светогорского ЦБК. Проект – совместная инициатива ЗАО «Тихвинский КЛПХ» и поискового отряда «Четвертая армия», реализуется с 2024 года. Его цель – установка знаков в местах наиболее интенсивных сражений, часто там, где находили останки бойцов. В 2024 году в рамках проекта уже были открыты два знака.

КНИГА О ПРИРОДЕ



НПАО «Светогорский ЦБК» поддержало выпуск подарочного печатного издания «Особо охраняемые природные территории Ленинградской области». Проект реализован совместно с Комитетом по природным ресурсам ЛО и ЛОГБУ «Дирекция ООПТ Ленинградской области».

Книга является эксклюзивным изданием, посвященным заповедным территориям и ценным ландшафтам региона. Она содержит систематизированную информацию обо всех 55 особо охраняемых природных территориях (ООПТ) областного значения и 48 созданных на них экомаршрутах. В отдельной главе представлен раздел о Светогорском ЦБК.

Электронная версия книги доступна онлайн по ссылке: <https://cloud.svetopaper.com/index.php/s/w4TaMsdMPjoNk5r> (пароль: 2505569734).

ХОРОШЕЕ МЕСТО ГОСТИНИЦА

Гостиница НПАО «Светогорский ЦБК» стала победителем конкурса и получила награду «Хорошее место» от Яндекс Карт. Эта награда присуждается местам, связанным с услугами, где владелец поддерживает актуальную информацию и которые имеют высокий рейтинг по отзывам гостей. Достижение является результатом работы всего коллектива – от службы приема до технического персонала – и подтверждает высокий уровень сервиса и комфорта. Награда служит стимулом для дальнейшего развития и укрепления репутации гостиницы как одного из лучших мест для отдыха и работы. Руководство выражает благодарность сотрудникам за их профессионализм и работу.



ФОРУМ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ДИРЕКТОРОВ



Светогорский ЦБК выступил партнером 34-го форума административных директоров в Москве (26 марта). На мероприятии, посвященном офисным закупкам, цифровизации и оптимизации расходов, руководитель департамента маркетинга Юлия Комбарова представила компанию и её продукцию. В ходе выступления она развеяла мифы о производстве бумаги, представила результаты оценки углеродного следа бумаги SvetoCopy ECO, проведенной с «КарбонЛаб», и рассказала о юбилейной кампании «SvetoCopy – 30 лет в расСВЕТе сил». Форум стал площадкой для обмена опытом между руководителями АХО, специалистами по закупкам и экспертами по офисной инфраструктуре.

ПОДДЕРЖКА ХОРЕОГРАФИИ



В рамках благотворительной программы компании коллективу «Радуга» Светогорского Дома культуры была оказана материальная поддержка: приобретены необходимые ткани и сценический инвентарь. Эти ресурсы позволяют создать костюмы для новых постановок патристической направленности, к которым уже приступила старшая группа ансамбля под руководством Инны Покровской в преддверии 81-й годовщины Победы. Артисты выражают искреннюю признательность компании, исполнительному директору Олегу Рыбникову и специалисту по социальным проектам Анне Мананковой.

БЕСПЛАТНЫЙ ЛЁД

Наша компания, поддерживая развитие спортивного досуга и здорового образа жизни, вновь организует для сотрудников и их семей бесплатные посещения ледовой арены в Светогорске. Катания проводятся дважды в месяц по воскресным вечерам. Записаться можно через Анну Мананкову. Конкретные даты публикуются в корпоративной рассылке.



ПРИВЕДИ ДРУГА

Юлия Гелис

Как работает реферальная программа

Интервью о реферальной программе с Александрой Бабушкиной, специалистом по привлечению персонала Светогорского ЦБК

Александра, реферальная программа на Светогорском ЦБК действует чуть менее двух лет. Поделитесь, пожалуйста, ключевыми результатами.

– Реферальная программа стала одним из самых эффективных инструментов привлечения персонала. В 2025 году по программе было принято 110 новых сотрудников, из них 95 – на рабочие профессии, что составило 58% от общего числа закрытых вакансий за этот период. Сумма вознаграждений составила более 2 500 000 рублей.

На данный момент и до 14 июля 2026 года за рекомендацию на рабочие должности выплата составляет 30 000 рублей, платим 2 раза по 15 000 рублей спустя 3 и 6 месяцев с даты трудоустройства. Выплата не привязана к выдаче зарплаты или аванса, она может быть начислена в межрасчётный период.

Какие положительные моменты, помимо хорошей статистики, вы ещё отмечаете?

– Главный положительный момент – качество кандидатов и их эффективная адаптация на новом рабочем месте. Сотрудник, рекомендуемый знакомого, выступает как естественный фильтр: он знает требования работы и характер компании. Поэтому сотрудники, трудоустроенные по рекомендации, обычно имеют более адекватные ожидания и лучше адаптируются в коллективе. Это снижает количество «разочарованных» новичков.

Есть ли конкретные истории успеха, которые можно привести как пример?

– Да, конечно, примеров много. Есть сотрудники, которые таким способом привели в компанию уже по несколько человек! Машинист производства листовых бумаг и координатор по организации и учёту работ складского комплекса рекомендовали нам по три кандидата каждая в различные подразделения комбината. Таким образом, сразу шесть рекомендованных сотрудников успешно прошли испытательный срок и продолжают свой профессиональный путь в нашей компании в департаментах готовой продукции, целлюлозы и энергетики.

Другой пример: одна коллега рекомендовала в департамент готовой продукции квалифицированного машиниста, который ранее там работал, но по семейным обстоятельствам переехал в Выборг. Узнав, что у нас изменился график работы на 12-часовой и появился трансфер для рабочих из Выборга, машинист согласился вернуться на комбинат и приносит сейчас большую пользу в цехе.

В рамках соглашения о сотрудничестве наше предприятие тесно взаимодействует с Политехническим колледжем Светогорска. Колледж – наш главный партнёр и источник кадров для производства, поэтому студенты, обучающиеся по нашим целевым специальностям, проходят практику на ЦБК, а достигнув совершеннолетия, как правило, могут стать нашими постоянными сотрудниками, продолжив обучение в колледже. Студенты очень активно пользуются реферальной программой, рекомендуют друг другу, повышая уровень привлекательности нашей компании, а вознаграждение становится хорошей поддержкой для молодого специалиста.

Эти истории показывают, что программа помогает находить не просто кандидатов, а людей с точно подходящими компетенциями и мотивацией.



Как программа интегрирована в общую стратегию компании?

– Реферальная программа – это не отдельная разовая акция, а часть нашей долгосрочной стратегии роста, ориентированной на общие цели и доверие. Классическая реклама привлекает внимание, а рекомендация друга – это личный вклад в формирование сильной команды. Финансовое вознаграждение – это наша благодарность за такую искреннюю поддержку и помощь в росте и стабильности нашего предприятия.

Чтобы сотруднику чувствовать себя увереннее в реферальной программе, какому алгоритму посоветуете следовать?

– Страх «подвести» естественен, но он преодолим за счёт понимания правил, внутренних гарантий программы и осознанного подхода. Ваша главная задача – быть источником ценной первичной информации для компании.

Будьте честны с собой и с кандидатом. Прежде чем рекомендовать, задайте себе вопросы: действительно ли мой кандидат справится с обучением и далее будет готов нести ответственность за процессы, вверенные ему на рабочем месте? Готов ли я с ним работать в одной команде? Откровенно поговорите с ним о культуре компании и требованиях. Специалисты департамента по управлению персоналом всегда готовы проконсультировать, если есть сомнения.

Как технически организован процесс? Что нужно сделать сотруднику, чтобы принять участие?

– Процесс максимально упрощён. Все актуальные вакансии и анкету для рекомендации можно запросить у специалиста по подбору персонала по номеру телефона +7 921 304-59-92 или найти на нашей карьерной странице ВКонтакте «Светогорский ЦБК | Карьера»: vk.com/svetorabota

Заполненную анкету с пометкой «от кого» можно передать на ресепшен в здание Управления ЦБК или направить в отдел по привлечению персонала на специальный адрес электронной почты rabota@svetopaper.com

После получения анкеты в течение двух рабочих дней с вами свяжется специалист отдела по привлечению персонала, чтобы проинформировать о дальнейших шагах.

При любых вопросах, касающихся привлечения персонала и реферальной программы, вы также всегда можете обратиться ко мне напрямую по телефону 7-40-85, +7 931 236-42-11 или электронной почтой Aleksandra.Babushkina@svetopaper.com

Александра, благодарю за интервью и исчерпывающую информацию!

– Юлия, хочу поблагодарить Вас за то, что подняли тему и предоставили возможность ещё раз рассказать о нашей замечательной мотивационной программе по привлечению персонала и обратиться к нашим сотрудникам: «Не стесняйтесь задавать вопросы и рекомендовать ваших кандидатов!». Особая благодарность сотрудникам, которые уже приняли участие в программе и рекомендовали на вакансии своих друзей и родственников, которые успешно сейчас трудятся в компании.

Почему сотрудникам стоит активно пользоваться этой программой?

– Причин несколько. Первая – это реальная возможность улучшить своё рабочее окружение. Привести человека, с которым вам комфортно и качественно работать, значит повысить эффективность и доброжелательную атмосферу в своём отделе, цехе или подразделениях коллег.

Вторая – материальное вознаграждение. Финансовый бонус является значительной выплатой, которая может помочь в реализации личных планов.

Третья – это простота процесса. Сотрудник заполняет анкету, специалист отдела по привлечению персонала проводит стандартные процедуры: назначает собеседование с руководителем, согласовывает кандидата. Рекомендателю остаётся только получить выплату по истечению указанного срока

Сотрудники говорят, что не хотят пользоваться реферальной программой, потому что боятся, что их рекомендованный друг или знакомый подведёт, не пройдёт испытательный срок. Что вы можете на это ответить?

– Это распространённое и абсолютно понятное опасение. Страх, что репутация рекомендателя может пострадать из-за неудачи приглашённого человека – один из ключевых психологических барьеров реферальных программ. Однако этот риск является в большей степени мнимым.

Важно чётко понимать принципиальную разницу: вы рекомендуете человека как кандидата, рассказываете о преимуществах работы в компании и мотивируете откликнуться. Ваша роль – это первоначальный фильтр. Вы выступаете как человек, который считает, что этот кандидат заслуживает внимания и профессиональной оценки специалистов отдела по привлечению персонала и руководителя.

Хорошо продуманная программа имеет встроенные механизмы, снимающие излишнюю нагрузку с сотрудника. Например, бонус выплачивается после успешного прохождения кандидатом испытательного срока. Это правило снимает с рекомендателя моральное давление. Кроме того, ваш знакомый проходит все этапы стандартного процесса подбора персонала: его профессиональные качества оценивают независимые эксперты.



Герои основного ухода

20 января оператор производства древесной массы из щепы 5 разряда **Алексей АЛЁШИН**, проверяя работу разгрузочного шнека после замены редуктора в рамках ППР, обнаружил трещину по сварочному шву на пере шнека при осмотре через открытый люк. Он оперативно сообщил о ситуации начальнику смены и руководителю цеха. Ремонт был организован немедленно силами техобслуживания. Этот грамотный и своевременный осмотр предотвратил серьезную аварию, которая могла привести к длительному простое цеха и производства, дорогостоящему ремонту и инциденту по надежности.



3 февраля слесарь 5 разряда СветоТехСервис **Владислав МАЛАШЕНКО** в ночную смену выявил перегрев приводного подшипника вентилятора сушильной части БДМ-4 выше 100°C. О дефекте сообщил механику производства и сделал запись в сменном отчете. Для нормализации режима работы была добавлена смазка и организовано воздушное охлаждение, параллельно началась подготовка к замене подшипников. 6 февраля вентилятор был остановлен для ремонта, подшипники заменены и вентилятор запущен. Ответственные действия предотвратили выход оборудования из строя и последующий простой БДМ из-за разрушения подшипника. Заклинивание могло вызвать поломку вала и корпуса, требующую длительного восстановления.



25 февраля в ночную смену электромонтер котлотурбинных цехов 4 разряда **Кирилл МАХ** при обходе оборудования ТЭЦ-3 зафиксировал критический перегрев корпуса высоковольтного электродвигателя до 120°C. После проверки было установлено, что причиной являлось прекращение подачи охлаждающей воды. Совместно с персоналом котельного цеха подача воды была восстановлена, что позволило нормализовать температуру агрегата. Проявленная внимательность Кирилла предотвратила потенциальную аварию, способную вызвать серьезное повреждение оборудования и значительные затраты на восстановление.



17 марта сушильщик БДМ-4 6 разряда **Дмитрий ЧУЕВ** при осмотре сушильной сетки заметил нехарактерное состояние ее кромки. Для детального изучения он выполнил замедленную съемку, которая показала повреждение и роспуск прядей. Информация была передана начальству. Полотно оборвали для осмотра, дефект подтвердился и потребовал немедленного устранения. Специалисты произвели обрезку и оплавление кромки, после чего БДМ вернули в работу. Внимательность оператора позволила выявить проблему до порыва сетки на ходу, который вызвал бы внеплановый останов более чем на 6 часов для замены сетки и потенциально повлек повреждение валов сушильной группы и другого смежного оборудования.



27 января размольщик 5 разряда **Дина АФАНАСЬЕВА** во время дневного обхода в размольном цехе заметила нехарактерный шум от прессовой части БДМ. Она выяснила источник звука – насосное оборудование рядом с пульпером гауч-мешалки. После обращения к машинисту БДМ-4 6 разряда **Олегу ГАЛАХОВУ** был проведен осмотр, выявивший сильный шум и перегрев переднего подшипника электродвигателя

насоса откачки массы. Дежурный электромонтер подтвердил дефект. По решению начальника смены насос был остановлен, двигатель заменен электрослужбой, и агрегат возвращен в работу. Своевременные действия Дины и Олега исключили функциональный отказ, разрушение подшипника и сопряженных узлов, что могло привести к невосстанавливаемой поломке двигателя.



21 ноября в дневную смену машинист БДМ-4 6 разряда **Виктор ДУБАЙЛОВ** обнаружил остановку двух крайних секций секционного вала в прессовой части. Данная неисправность создавала риск повреждения прессового сукна и внепланового простоя машины. Для защиты сукна был организован временный смачивающий спрыск и усиленный контроль его состояния. Это позволило сохранить сукно и продолжить работу с дефектным валом до январского планово-предупредительного ремонта (ППР), в ходе которого были заменены как сукно, так и вал. Обнаружение дефекта позволило избежать незапланированного останова и потери прессового сукна.



По проекту «Мобильные обходы». На текущий момент новая система обходов внедрена и функционирует на большинстве производств: ППБ, ПКиБ, ПЛБ, САЦ-1, САЦ-2, ПХТММ, СГЭ, ППиРЩ, ПЩ, ППВ. Система находится в процессе внедрения для технологов ПСП и ПОСиУО.

Информационная безопасность

Что такое OSINT и почему это касается каждого

Интервью с начальником отдела по информационной безопасности Максимом Осиповым



Максим, часто звучит слово OSINT. Что это вообще такое?

– OSINT (Open Source Intelligence) – это вид разведывательной деятельности, основанный на сборе и анализе информации из открытых источников. Проще говоря, это всё, что можно узнать о человеке или компании из интернета и других публичных данных: соцсетей, сайтов, новостей, форумов, объявлений, открытых баз, фотографий, профессиональных сообществ.

То есть это не обязательно что-то незаконное?

– Совершенно верно. Сам по себе OSINT – обычный инструмент. Им пользуются журналисты, аналитики, специалисты по безопасности. Проблема в том, что точно так же им пользуются и мошенники.

Какая им от этого польза?

– Очень большая. Мошенникам не всегда нужно взламывать системы – иногда достаточно хорошо изучить человека. Например, узнать, где он работает, как зовут его руководителя, в каком он отделе, когда был в отпуске, какими вопросами занимается. После этого можно написать или позвонить так, что сообщение будет выглядеть абсолютно правдоподобно.

Например?

– Например, сотруднику приходит письмо якобы от ИТ-службы с просьбой «срочно подтвердить доступ», сообщение от «руководителя» с просьбой открыть файл или звонок от «подрядчика», который знает названия внутренних систем и фамилии коллег. Человек думает: «Всё похоже на правду», – и теряет бдительность.

Но откуда мошенники берут столько деталей?

– Очень часто мы сами их и публикуем. Фото с рабочего места, посты о командировках, бейджи с мероприятии, упоминания коллег, описание проектов, комментарии вроде «сегодня в офисе почти никого» – всё это по отдельности кажется мелочью. Но вместе складывается в очень полезную для злоумышленника картину.

Получается, опасны даже безобидные публикации?

– Да. Одна публикация редко выглядит критичной. Но OSINT работает именно как мозаика: из маленьких фрагментов собирается полный профиль человека и компании. Иногда достаточно пары открытых профилей и нескольких фотографий, чтобы подготовить убедительную атаку.

Это касается только работы или личной жизни тоже?

– И того, и другого. Личная информация нередко становится входной точкой. Мошенники могут узнать номер телефона, состав семьи, привычки, поездки, любимые темы, а затем использовать это в звонках, сообщениях и попытках давления. А уже потом перейти к рабочим вопросам.

Что в такой ситуации зависит от самого сотрудника?

– Очень многое. Информационная безопасность – это не только задача ИБ и ИТ. Каждый сотрудник отвечает за то, сколько информации о себе и о работе делает доступным для посторонних. Личная внимательность – один из самых эффективных способов защиты.

Что бы вы посоветовали в первую очередь?

– Несколько простых правил:

- Во-первых, думать перед публикацией: не раскрывает ли пост лишнего о вас, вашей семье, графике или работе.
- Во-вторых, ограничить публичность соцсетей и мессенджеров.
- В-третьих, не использовать личные данные в паролях.
- В-четвертых, не доверять срочным просьбам «прямо сейчас открыть, подтвердить, отправить».

И самое важное – если запрос кажется странным, лучше перепроверить его через официальный канал.

Какой главный вывод стоит запомнить?

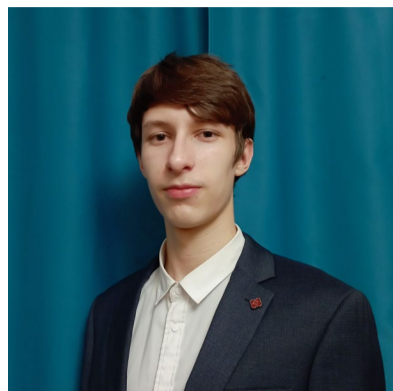
– Очень простой: мошенники часто атакуют не тех, у кого больше всего полномочий, а тех, кого легче всего убедить. Поэтому осторожность в сети – это не формальность, а личная ответственность каждого. Чем меньше лишнего о нас знают посторонние, тем сложнее использовать эту информацию против нас и компании.

СЕМЕЙНАЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ

7

РОДНЫЕ ЛЮДИ

Александр Гуц



Меня зовут Александр Гуц. Я учусь в 11 классе Светогорской школы. Расскажу о трудовой династии своей семьи.

Светогорский ЦБК – важнейшее промышленное предприятие региона на протяжении многих десятилетий. Для активного развития и обеспечения производства комбинат привлекал специалистов (инженеров, технологов, машинистов, электриков, рабочих) из различных регионов СССР. Переезд многих семей в Светогорск был важным жизненным этапом; предприятие служило местом стабильной работы и центром формирования крепких трудовых традиций.

Трудовая династия Гуц – Тюнины

Общий стаж свыше 152 лет!



Гуц Александр Иванович,
стаж на СЦБК 34 года



Гуц (Ипатова) Анастасия Анатольевна,
стаж на СЦБК 31 год



Тюнин Юрий Иванович,
стаж на СЦБК 13 лет



Тюнина (Вишнякова) Анна Петровна,
стаж на СЦБК 32 года



Гуц Дмитрий Александрович,
стаж на СЦБК 23 года



Гуц (Тюнина) Мария Юрьевна,
стаж на СЦБК 19 лет

Мой дедушка по папиной линии, **Александр Иванович Гуц**, начал трудовую деятельность учеником электрика на целлюлозном заводе в посёлке Волошка Архангельской области. Затем он был призван на службу в Военно-морской флот. После обучения в Северодвинске по специальности «техник для службы на атомных подводных лодках» ему было присвоено звание мичмана. По контракту он пять лет служил на атомной подводной лодке, совершив четыре похода в Атлантический и один – в Северный Ледовитый океан. После демобилизации, будучи женатым и имея двоих детей, он вернулся к гражданской жизни и работал мастером по ремонту в монтажной группе на целлюлозном предприятии. В 1983 году получил приглашение на работу на Светогорский ЦБК электриком 4-го разряда. В апреле 1984 года он перевёз сюда свою жену и двоих детей. Со временем, усердно работая, достиг 5-го, а затем 6-го квалификационного разряда. В 1985 году о работе дедушки на производстве сульфатной целлюлозы №2 вышла статья в газете «Светогорский рабочий».

Моя бабушка по папиной линии, **Анастасия Анатольевна Гуц (Ипатова)**, получила образование по профессии «формовщик ручной формовки» с красным дипломом. В 1975 году она работала охранником в Северном морском пароходстве в Северодвинске. Затем вышла замуж и переехала с семьёй в посёлок Волошка Архангельской области. В апреле 1984 года вместе с детьми переехала к мужу в Светогорск. Начала работу на комбинате бракером, затем освоила работу на прессе. В 1992 году была переведена на 7-й окорочный барабан древесно-подготовительного производства оператором пульта управления, проработав в этой должности до 2016 года и имея 5-й квалификационный разряд. Её работе в начале 90-х была посвящена статья в газете «Светогорский рабочий».

Моя бабушка по маминой линии, **Анна Петровна Тюнина (Вишнякова)**, в 1972 году после окончания 10-го класса в посёлке Шексна Вологодской области поступила в Сокольский целлюлозно-бумажный техникум, где обучалась по специальности «электромеханик КИП». После успешного завершения обучения работала по распределению. Позднее приехала в Светогорск, где начала работать на ЦБК. В период подготовки к пуску производства кабельных бумаг она участвовала в наладке и подготовке оборудования. После этого была переведена на участок резки. В дальнейшем перешла на работу в службу КИПиА. Бабушка участвовала во многих соревнованиях от комбината, занимала 1-е место в народной гребле, а также 1–2-е места по стрельбе из мелкокалиберной винтовки.

Мой дедушка по маминой линии, **Юрий Иванович Тюнин**, с 1971 по 1973 год проработал на Светогорском ЦБК слесарем картонно-бумажного производства до призыва в армию. Затем вернулся на комбинат уже в 1992 году и до 2002 года проработал слесарем-ремонтником и водителем погрузчика, после чего перешёл в техническое обслуживание.

Все мои бабушки и дедушки родились и выросли в многодетных семьях с количеством детей от 4 до 10 человек.

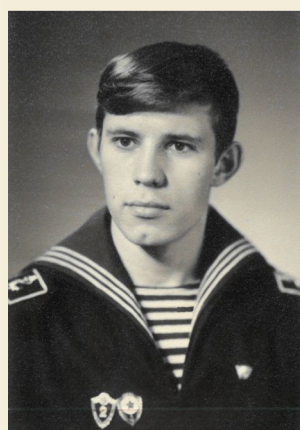
Мой папа, **Дмитрий Александрович Гуц**, родился в Светогорске. После школы поступил в профлицей №40 (сейчас политехнический колледж), где учился на токаря с 1996 по 1999 год, после чего был призван в армию в Федеральное агентство правительственной связи и информации при Президенте (ФАПСИ) в отделение боевого обеспечения. После армии папа устроился токарем на завод металлоконструкций, а в 2003 году – на Светогорский ЦБК вальщиком леса в лесной отдел. В 2006 году он перевёлся на производство листовых бумаг водителем погрузчика, а в 2014 году – машинистом машины по производству изделий из бумаги, где работает и по сей день.

Моя мама, тоже уроженка Светогорска, **Мария Юрьевна Гуц (Тюнина)**, окончила Санкт-Петербургскую государственную лесотехническую академию имени С.М. Кирова по специальности экономист-менеджер. Свой путь на Светогорском ЦБК она начала в 2007 году с должности администратора ресепшн, далее работала административным помощником департамента по управлению персоналом, после чего перешла в отдел кадров, где до сих пор трудится в качестве специалиста по кадровому администрированию.

Я горжусь своей семьёй и трудовой династией моих близких, тем, что они хорошо работают и их уважают на комбинате.



Фотографии из семейного архива



Прокачиваем компетенции!

Совет по поддержке сотрудников совместно с сервисом **Зигмунд.Онлайн** продолжает серию психологических вебинаров.

В 2026 году мы решили связать темы онлайн-лекций с нашими корпоративными компетенциями, которые важно развивать и поддерживать. 27 февраля прошёл вебинар по теме **«Целеустремлённость: как фокусироваться и достигать вершин»**. Говорили о развитии компетенции «ориентация на результат», чтобы помочь сотрудникам ставить правильные цели и мотивировать себя на их достижение.

27 марта состоялся вебинар по теме **«Гибкость и устойчивость: как быстро адаптироваться к переменам»**. Онлайн-встреча была посвящена развитию компетенции «адаптивность», умению быстро адаптироваться и сохранять внутреннюю опору во времена перемен.

Впереди нас ждёт ещё 10 вебинаров. Из ближайших запланированных – **«От слов к делу: развитие ответственности в команде»** (апрель) и **«Идеи в действии: стимулируем инновационное мышление»** (май).

Мы надеемся, что эти вебинары помогут сотрудникам определить свои зоны развития и улучшить качество «мягких навыков», которые представляют собой основу многих компетенций.



Комментирует **Татьяна Филюта, руководитель отдела обучения и развития, участница совета по поддержке сотрудников:**

– В 2024 году в нашей компании появилась модель корпоративных компетенций, в которой описаны ключевые навыки и качества, необходимые сотрудникам Светогорского ЦБК для успешного выполнения рабочих задач. Очень здорово, что благодаря вебинарам от «Зигмунд.Онлайн» мы можем посмотреть на компетенции не только с точки зрения их эффективности для нашей ежедневной рабочей деятельности, но и того, как эти навыки могут быть применены вне работы».

Все материалы с вебинарами находятся на внутреннем портале Светогорский ЦБК в разделе Медиа: **Вебинары Зигмунд.Онлайн (svetopaper.com)**

Если у вас появятся какие-то вопросы по вебинарам или к совету по поддержке сотрудников, можете направить их Татьяне Майриной: **Tatiana.Mayrina@svetopaper.com**



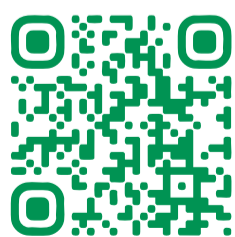
Музей всегда ждет гостей!

За первый год работы корпоративный музей Светогорского ЦБК принял свыше **2500** посетителей.

За это время мы постоянно получаем **положительные отзывы** о теплом гостеприимстве, интересной информации о процессе изготовления целлюлозы, бумаги и картона, об истории и современности комбината, а также о профессиях и карьерных возможностях в нашей компании.

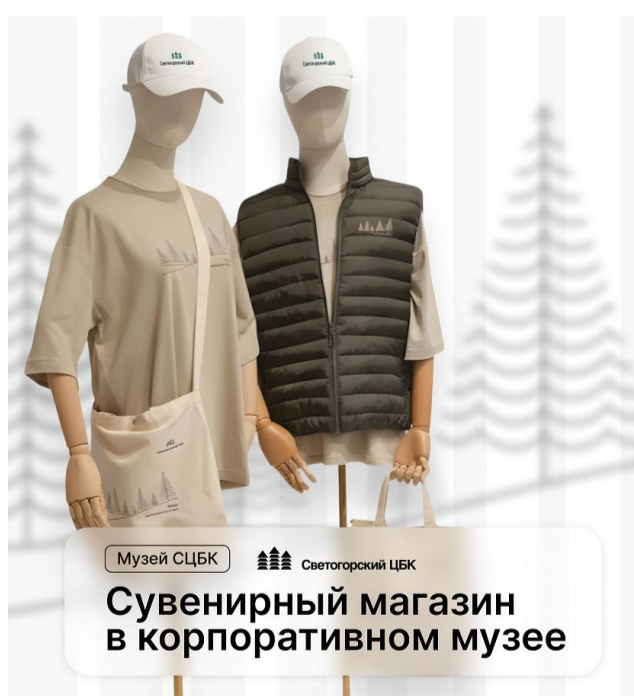
Многие отмечают **удобный график работы** без выходных, что важно для семей и дружеских компаний, и возможность купить памятный сувенир.

Напоминаем, что музей открыт **ежедневно – по предварительной заявке**. Вы можете записаться на экскурсию на любой свободный день, включая праздники и выходные. А в нашем **сувенирном магазине** вы можете купить подарки как для личной памяти, так и к праздникам – футболки, худи, жилеты, сумки-шоперы и многое другое!



Заходите на сайт Светогорского ЦБК в раздел Музей (sveto-paper.com/museum) или по куар-коду и записывайтесь.

Единое контактное лицо: **Юлия Гелис, +7 921 947-07-30, Yulia.Gelis@svetopaper.com**



Музей ЦБК Светогорский ЦБК
Сувенирный магазин в корпоративном музее



Актуальные вакансии на Светогорском ЦБК:

- аппаратчик цеха производства двуокси хлора
- приготовитель эмульсии
- накатчик БДМ
- содовщик
- составитель поездов
- слесарь КИПиА
- электромонтёр

- Оформление в соответствии с ТК РФ.
- Ежемесячная премия по результатам работы, ДМС.
- Оплата 100% тарифной ставки в период обучения.
- 12-часовой сменный график работы (за исключением работ во вредных и (или) опасных условиях труда).
- Есть корпоративная развозка до комбината и обратно для рабочих из удаленных локаций (Выборг, Каменногорск, Пруды, Дальний Лесогорский).

Оставляй отклик любым удобным способом:

- на сайте sveto-paper.com/anketa/
- по электронной почте: rabota@svetopaper.com
- в отделе по привлечению персонала: +7 (921) 304-59-92
- страница ВКонтакте Светогорский ЦБК | Карьера vk.com/svetorabota




Светогорский ЦБК

А ТЫ ПОДКЛЮЧИЛ СЕБЕ МАРКЕТПЛЕЙС ДЛЯ РАБОТЫ?

ВСТУПАЙ В МАРКЕТПЛЕЙС - БУДЬ В ТРЕНДЕ!

ПИШИ В ЗАКУПКИ ПРЯМО СЕЙЧАС!

VLADIMIR.ANDRUSHKO@SVETOPAPER.COM