



# Светогорский РАБОЧИЙ

ГАЗЕТА ИЗДАЕТСЯ С 1947 года



Светогорский комбинат  
основан в 1887 году

Корпоративное издание  
НПАО «Светогорский ЦБК»

17 февраля 2026 года  
№ 3577

## 30-летний юбилей SvetoCopy

В 2026 году легендарный бренд офисной бумаги SvetoCopy отмечает свой 30-летний юбилей! Это не просто круглая дата, а грандиозный рубеж, символизирующий незыблемую позицию на рынке и доверие миллионов пользователей по всей стране и за ее пределами.

Мы благодарим сотрудников компании и ее ветеранов, партнеров за годы сотрудничества и покупателей – за выбор нашей продукции! В честь юбилея мы организуем специальные мероприятия в окружении прекрасных людей.

В следующем выпуске газеты мы более подробно расскажем о том, как зарождалась бумага SvetoCopy в воспоминаниях ветеранов ширпотреба и ныне действующих сотрудников производства листовых бумаг.

SvetoCopy продолжает писать свою историю успеха, вдохновляя на новые свершения и подтверждая, что качество и надежность – это вечные ценности, которые никогда не выйдут из моды.



### Достижения и заслуги

За 30 лет производства выпущено более двух миллиардов пачек или 5,8 миллионов тонн бумаги SvetoCopy, и она неизменно остаётся важной частью жизни людей. Об этом говорят многочисленные достижения.

Бренд SvetoCopy неоднократно получал профессиональные и потребительские награды: пять раз становился лауреатом конкурса «100 лучших товаров России» (в 2015, 2017, 2020, 2023 и 2025 гг.). В 2024 году бумага SvetoCopy Classic была удостоена звания «Марка №1 в России», а в 2025 году вошла в список «50 легендарных брендов».



### А знаете ли вы, что:

- Бренд SvetoCopy – лидер в категории офисной бумаги по знанию и покупке\*.
- В 1971 году была впервые зарегистрирована эмблема ёлочек Светогорского ЦБК.
- SvetoCopy – первая офисная бумага массового производства в России.
- Первая пачка бумаги SvetoCopy была произведена в 1996 году, а ее упаковка была белого цвета.
- Знаменитая зелёная пачка SvetoCopy появилась в 1999 году.
- В линейке SvetoCopy три продукта: ECO, Classic и Premium.
- Если сложить все произведённые пачки SvetoCopy в одну стопку, её высота составит 120 000 км.
- Углеродный след SvetoCopy ECO на 13,2% ниже, чем у обычной белой офисной бумаги\*\*.

\*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.

\*\*Исследование проведено компанией «КарбонЛаб» посредством анализа основных факторов (источников выбросов парниковых газов и ресурсов), которые формируют углеродный след бумаги SvetoCopy ECO и SvetoCopy Classic по данным за 2024 год.

### SvetoCopy 30 ЛЕТ!



Печатаем историю вместе

## Аккредитация СПЛ

Санитарно-промышленная лаборатория Светогорского ЦБК, возглавляемая **Татьяной Дмитриевой**, успешно прошла расширение области аккредитации.

Экспертная оценка подтвердила наличие у работников СПЛ необходимых профессиональных навыков и знаний для осуществления деятельности в рамках аккредитации.

Этот успех позволит внедрить российские аналоги газоанализаторов, заменив ранее используемое импортное оборудование, обновить базу приборов для анализа промышленных выбросов и частично сократить расходы на привлечение сторонних лабораторий для исследований воды, контроля параметров на границе санитарно-защитной зоны комбината и полигона, а также качества атмосферного воздуха в Светогорске.

Выражаем признательность коллегам из разных подразделений за оказанную поддержку в процессе расширения аккредитации.

Желаем всем безопасной, экологически ответственной и эффективной работы!



## Стань заметным на дороге



Сотрудники-волонтеры Светогорского ЦБК в декабре и феврале провели в трех детских садах Светогорска акции по безопасности «Стань заметным на дороге». Цель мероприятий – формирование у дошкольников культуры безопасного поведения на дороге и популяризация световозвращающих элементов.

Волонтеры в интерактивной форме разъяснили детям правила дорожного движения для пешеходов и принцип работы светоотражателей, моделируя игровые ситуации.

Практической частью акции стала безвозмездная передача детским садам ярких жилетов со световозвращающими полосами и наклеек-светлячков на верхнюю одежду. Эти предметы делают пешехода заметным для водителя на расстоянии до 150–200 метров.

Проведение таких акций является частью корпоративной культуры по безопасности Светогорского ЦБК. Администрации детских садов высоко оценили инициативу, отмечая ее социальную значимость и практическую пользу.

Акция служит примером партнерства комбината с образовательными учреждениями, направленного на повышение безопасности детей, формирование правильных моделей поведения с раннего возраста и воспитание ответственных участников дорожного движения.

## Безопасность труда и охрана здоровья. Наши цели и задачи на 2026 год.

### ЦЕЛИ:

1. Создание благоприятных и безопасных условий труда для работников, подрядчиков и посетителей предприятия посредством эффективного управления производственными рисками.

2. Снижение травматизма и рисков возникновения аварийных ситуаций с негативными последствиями для жизни и здоровья людей.

3. Повышение вовлеченности работников в создание безопасных и комфортных условий труда.

4. Обеспечение безопасного выполнения работ.

### ЗАДАЧИ:

	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	ЦЕЛЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ
1	Общая вовлеченность работников в процесс наблюдений	не менее 80% в месяц	Руководители структурных подразделений
2	Вовлеченность работников в процесс наблюдений, связанных с поведением	не менее 70% в месяц	Руководители структурных подразделений
3	Выявление и расследование потенциальных несчастных случаев (ПНС)	не менее 4 ПНС в месяц	Руководители структурных подразделений
4	Выполнение мероприятий по результатам расследования ПНС	100% от плана	Ответственные, указанные в планах мероприятий
5	Проведение Дня охраны труда в подразделениях	100% от графика	Ответственные, указанные в графике
6	Выполнение Плана мероприятий по улучшению условий труда	100% от плана	Ответственные, указанные в плане мероприятий
7	Проведение целевых проверок по охране труда	100% от графика	Специалисты отдела охраны труда
8	Выполнение плана мероприятий по результатам проведенных целевых проверок по охране труда	100% от плана	Ответственные, указанные в планах мероприятий
9	Проведение идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков	100% от графика	Ответственные, указанные в графике
10	Выполнение плана мероприятий по результатам проведенной оценки профессиональных рисков	100% от плана	Ответственные, указанные в планах мероприятий
11	Проведение комплексных проверок состояния охраны труда в подрядных организациях	100% от плана	Руководители структурных подразделений, специалисты отдела охраны труда



ИНТЕРВЬЮ

Юлия Гелис

# Мелованному картону – 20 лет

Двадцать лет назад наш Светогорский комбинат начал освоение мелованного картона, установив передовое оборудование на БДМ-1. Решение, продиктованное велением рынка и растущими требованиями к упаковке, особенно пищевой,

открыло новую эру в производстве. Без безупречной поверхности, достигаемой мелованием, высококачественная печать, столь необходимая для упаковки соков, молока и других пищевых продуктов, была бы невозможна.



Руководитель отдела по обеспечению качества картона **Нина Петровна Шарапова**, которая трудится на комбинате 42 года, стояла у истоков изменений.

### Нина, кто был зачинателем инноваций по мелованию?

– Инициатором перемен была компания International Paper, наши прежние владельцы. В 2004 году началась кропотливая подготовительная работа к производству мелованного картона.

Основой процесса являлась разработка рецептуры меловальной пасты – задача не из легких, к которой привлекли экспертов IP-Technology. И хотя аналоги, возможно, и существовали в России, в меловании картона для упаковки жидких пищевых продуктов мы стали первопроходцами.

Далее последовали пилотные испытания в Финляндии, Германии, Польше и Америке, в результате которых IP-Technology, создав несколько рецептов, выбрала оптимальный вариант, прошедший проверку.

### Кто двигал прогресс?

– Иностранцы руководили процессом, а на комбинате лидером, «мозгом» проекта по мелованию был в то время Николай Михайлович Цвылёв, начальник производства картона (БДМ-1). За техническое воплощение отвечал Сергей Зайцев и его служба. Николай Михайлович сейчас на заслуженном отдыхе, Сергей – продолжает работать в техобслуживании «СветоТехСервис».

### Модернизация велась с размахом?

– БДМ-1 тогда преобразилась: была установлена мощная меловальная установка с двумя станциями нанесения пасты и станцией нанесения крахмала на обратную сторону картона. Для достижения идеальной гладкости и улучшения печатных свойств установили два мягких горячих каландра.

Меловальная установка, словно живой организм, была встроена в бумагоделательную машину, раздвинув её на 24 метра в длину между сушильной частью и накатом.

Параллельно был возведен новый цех для приготовления меловальной пасты.

### Какой путь от тестов к промышленным масштабам?

– С января 2006 года началось производство тестовых партий мелованного картона, а уже вскоре – и промышленных объемов. Сначала испытания опытных партий проводились на предприятии основного заказчика в Краснодарском крае, а часть образцов отправлялась за рубеж для беспристрастной оценки качества печати.

В 2007 году был запущен завод в Лобне под Москвой, ставший основным потребителем нашего мелованного картона.

### Персонал обучали?

– Работники, трудящиеся на меловальной установке и в цехе подготовки химикатов, проходили обучение на аналогичной машине в польском Квидзыне, получая ценный практический опыт.

Лаборанты на месте осваивали новые методики и оборудование, необходимые для проведения лабораторных исследований и контроля качества.

### Как преодолели кризис и импортозамещение?

– В период санкций 2022 года наш комбинат столкнулся с ограничением доступа к импортным химикатам. Благодаря оперативной работе и закупке новых компонентов наше предприятие смогло заменить 90% химикатов российскими аналогами, что позволило не останавливать производство.

Отдел закупок и отечественные химические предприятия сыграли ключевую роль в импортозамещении, стабильности поставок и улучшении качества продукции.

### Молодежь приходит на производство?

– Да, молодежь приходит. Производство принимает на работу молодых специалистов с разным образованием и опытом, обучаем непосредственно на рабочем месте. У нас трудится много выпускников из Светогорского политехнического колледжа.

### Как оставаться выбором №1 для клиентов?

– Клиенты для нас всегда в приоритете. Оценка качества, взгляд потребителя, запросы клиентов и развитие – это первостепенное.

На протяжении двух десятилетий комбинат получает положительные отзывы от клиентов по мелованному картону.

Мы всегда внимательно относимся к запросам наших клиентов и стремимся к улучшениям и изменениям в соответствии с их потребностями, работая совместно с поставщиками для достижения желаемого результата. К примеру, в июле 2025 года был выполнен запрос от клиента: «Верните глянец, как был до 2022 года». Ценность глянца – чисто визуальный эффект и качественная печать. И мы сделали это, внедрив новый химикат в состав меловальной пасты.

### Гордитесь картоном?

– Конечно. Заходя в магазин, испытываю гордость и удовольствие, видя на полках упаковки с соками, молоком и другими пищевыми продуктами, в основе которых картон Светогорского ЦБК.

И горжусь людьми, с которыми работаю и которые делают такой замечательный и востребованный картон.



**Андрей Комов**, начальник производства картона и бумаги, департамент готовой продукции, 34 года стажа на комбинате:

– Дорогие друзья, коллеги, партнеры! 29 января 2026 года – 20-летний юбилей нашего мелованного картона – продукта, ставшего символом качества, инноваций и надежности.

И эта юбилейная дата – прекрасная возможность выразить искреннюю благодарность всем, кто внес неоценимый вклад в этот успех: сотрудникам, ветеранам, партнерам, клиентам.

Спасибо работникам производства, техобслуживания и смежных подразделений, которые на протяжении этих двадцати лет день за днем вкладывали свой талант в развитие мелованного картона. Ваш профессионализм, ответственность, любовь к своему делу – это то, что делает нас сильнее и конкурентоспособнее. Именно вы создаете тот качественный продукт, которым мы по праву гордимся.

Благодарю за ваш труд, инновации и стремление к совершенству!



**Инна Тимошевская**, директор по продажам картона, коммерческий департамент, 20 лет стажа в компании:

– Прежде всего, позвольте поблагодарить наших уважаемых клиентов. Ваша лояльность и доверие – лучшая награда за наш труд. Спасибо вам за то, что выбираете нас. Двадцать лет назад, когда мы только начинали свой путь с производством и продажами мелованного картона, именно ваши смелые проекты и постоянно растущие требования стали двигателем нашего развития.

Благодаря вам мы не останавливались на достигнутом, постоянно совершенствовали технологии производства, расширяли ассортимент и стремились соответствовать самым высоким международным стандартам.

Огромное спасибо всем сотрудникам и партнерам за вклад в развитие нашей компании. С юбилеем мелованного картона!

## Производственное совершенство

### Хорошая идея

В ушедшем году программа рационализаторских предложений «Хорошая идея» подтвердила свою высокую эффективность и востребованность.

- **Активное участие:** коллеги направили в систему 312 ценных идей по разным направлениям работы. Особенно приятно отметить, что 34 идеи поступили от сотрудников рабочих профессий.
- **Конкретные результаты:** уже 62 предложения реализованы или находятся в стадии внедрения.
- **Измеримая польза:** потенциальный экономический эффект от реализации этих идей оценивается в 20,5 млн рублей годовой экономии.
- **Тренды года:** мы провели 12 тематических курсов. Наибольший отклик вызвали рубрики, посвящённые инновациям в продажах и маркетинге. Также много предложений поступило по сокращению затрат на химикаты и в сфере управления и развития персонала.

Присоединяйтесь к новым конкурсам «Хорошей идеи» в 2026 году!

### Контактные лица от департамента производственного совершенства



Оксана Мартынова:  
[Oksana.Martynova@svetopaper.com](mailto:Oksana.Martynova@svetopaper.com)



Руслан Постричев:  
[Ruslan.Postrichev@svetopaper.com](mailto:Ruslan.Postrichev@svetopaper.com)

## Инфобезопасность

### Сторонние VPN-решения на рабочем компьютере: почему это недопустимо



В нашей компании действует запрет на использование сторонних (не предоставленных ИТ-отделом) VPN-сервисов на корпоративных компьютерах. Объясняем, почему это правило критически важно для безопасности бизнеса.

#### Что такое VPN?

VPN (Virtual Private Network) — технология, создающая защищённый «туннель» для передачи данных в интернете. Она шифрует информацию и скрывает реальный IP-адрес пользователя.

В корпоративной среде VPN нужен для:

- безопасного удалённого доступа к рабочим ресурсам;
- защиты данных при работе через публичные сети;
- соблюдения требований по информационной безопасности.

#### Чем рискует компания при использовании сторонних VPN?

- Утечка данных: риск сохранения и анализа информации сторонними сервисами, слабое шифрование, работа в интересах третьих лиц.

### Жёлтый пояс

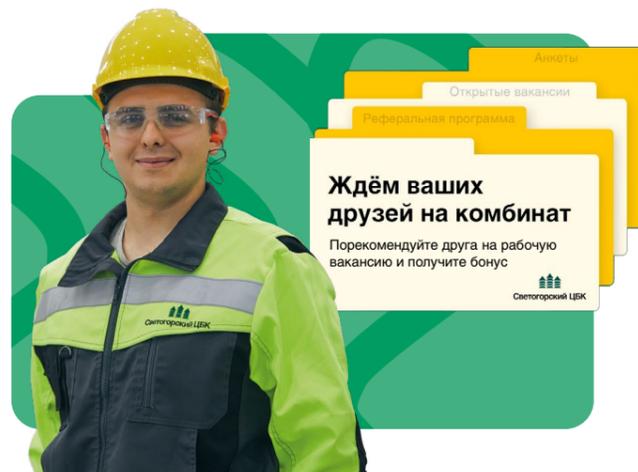
В 2025 году курс «Жёлтый пояс» был существенно модернизирован, чтобы отвечать современным вызовам.

- **Актуальный контент:** в новую программу включены блоки по углублённой работе в Excel, применению инструментов ИИ для оптимизации работы.
- **Первые успехи:** обучение по обновлённой программе прошли 11 сотрудников.
- **Впечатляющий потенциал:** результаты от реализованных новых проектов «Жёлтых поясов» в годовом исчислении могут составить до 45 млн рублей.

Хотите научиться системно выявлять потери, работать с данными и вести проекты улучшений? Станьте частью сообщества сертифицированных специалистов!

Первая в этом году обучающая сессия стартует 27 февраля.

## Реферальная программа



**30 тысяч за успешную рекомендацию!**

Дорогие коллеги! В нашей компании действует реферальная программа для сотрудников, которая позволяет вам получать вознаграждение за рекомендации кандидатов на вакансии. Особенно нам помогают в этом сотрудники рабочих профессий. Именно они более всего вовлечены и помогают с советами и рекомендациями. Благодарим вас за это!

Напоминаем, что вы можете получить **ДО 30 000 РУБЛЕЙ** за успешную рекомендацию кандидатов на открытые вакансии рабочих профессий!

Вознаграждение по реферальной программе выплачивается в два этапа:

- 15 000 рублей – через 3 месяца после трудоустройства рекомендованного сотрудника.
- Еще 15 000 рублей – через 6 месяцев после трудоустройства.

Анкету кандидата можно заполнить на сайте: [sveto-paper.com/anketa/](http://sveto-paper.com/anketa/)

### Актуальные вакансии на Светогорском ЦБК:

- аппаратчик цеха производства двуоксида хлора
- резчик бумаги, картона и целлюлозы
- слесарь КИПиА
- электромонтёр
- накатчик БДМ
- содовщик
- составитель поездов
- машинист тепловоза
- варщик целлюлозы

– 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 удалённых локаций (Выборг, Каменногорск, Пруды, Дальний Лесогорский).

Оставляя отклик любым удобным способом:

— на сайте [sveto-paper.com/anketa/](http://sveto-paper.com/anketa/)

— по электронной почте: [rabota@svetopaper.com](mailto:rabota@svetopaper.com)

— в отделе по привлечению персонала:  
+7 (921) 304-59-92

— Страница ВКонтакте Светогорский ЦБК | Карьера  
[vk.com/svetorabota](https://vk.com/svetorabota)



С уважением, **Максим Осипов**,  
начальник отдела по информационной безопасности  
[information.security@svetopaper.com](mailto:information.security@svetopaper.com)

# Дайджест событий

## ЛУЧШИЙ ДЕПАРТАМЕНТ



В номинации «Производственное совершенство» департамент целлюлозы удостоен звания лучшего по итогам 2025 года за успешный запуск новой продукции (лиственная товарная целлюлоза), реализацию инициатив по снижению затрат, активное участие команды в процессах улучшения и лидерство подразделений департамента в области операционного совершенства на протяжении шести месяцев в течение года.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В течение 2025 года двусторонняя комиссия, в которую вошли представители профсоюзного комитета и НПАО «Светогорский ЦБК», работала над новой редакцией Коллективного договора – документа, регулирующего социально-трудовые отношения в компании. В январе 2026 года вступил в действие обновленный Коллективный договор на период 2026–2028 гг.



## ЛЫЖНЫЕ СТАРТЫ



В рамках корпоративной ЗОЖ-программы СветоСпорт 31 января на стадионе Светогорска состоялись командные лыжные старты, собравшие коллег, семьи, ветеранов. Мероприятие организовано Светогорским ЦБК и профсоюзным комитетом при поддержке Дома спорта. На финише всех ждали памятные медали, чай, пирожки и отличное настроение.

## СЛОВО РУКОВОДСТВУ



3 февраля на Светогорском ЦБК прошла ежеквартальная встреча по обзору результатов компании (GMM). Наши руководители поделились производственными, финансовыми и маркетинговыми результатами. Также на встрече выступили представители компаний «СветоПак» и «Сонора», представив обзор своей деятельности. Для большего охвата сотрудников из разных локаций ведутся прямые эфиры встречи.

## СТАВИМ ЦЕЛИ



В начале года происходит постановка целей в рамках «Разработай план» – первого этапа процесса #СветоРост. Цели формируются на основе приоритетов компании и целей подразделения. До 20 марта сотрудникам компании необходимо:

- 1) Сформулировать индивидуальные цели на год (функциональные и цели по развитию на основе оценки компетенций).
- 2) Обсудить и согласовать их с руководителем на встрече 1-1.
- 3) Внести утверждённые цели в карту эффективности и развития 2026 года.

## ТУРИЗМ – ДЕТЯМ

В Санкт-Петербурге с 3 по 5 февраля проходил II Всероссийский Форум «Туризм – Детям». Представители Светогорского ЦБК Татьяна Филюта и Елена Шумейко рассказали о профориентации, взаимодействии со школьниками и студентами, практиках работы с учащимися, возможностях для молодых специалистов. Также был представлен опыт работы корпоративного музея и участие компании в акселераторе «Крутая локация» по развитию протуризма в Ленобласти.

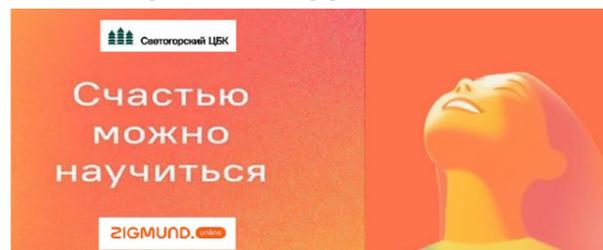


## ГОРОДСКОЕ СОБРАНИЕ



На отчетном собрании в Светогорске 3 февраля подвели итоги развития поселения за 2025 год и озвучили задачи на 2026 год. Алексей Гришин отчитался о деятельности нашей компании, отметив её вклад в спортивные, экологические, социальные и благотворительные проекты, сотрудничество с образовательными учреждениями, ветеранами и развитие промышленного туризма. Компания получила благодарность от главы администрации за помощь в решении социально-значимых задач.

## ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ



В компании несколько лет действует программа поддержки сотрудников, предоставляющая профессиональные консультации от сервиса Зигмунд.Онлайн. Основные направления: психологическая поддержка, юридическая помощь, финансовая грамотность, диетология и здоровье. Каждому сотруднику ежемесячно доступно две бесплатные консультации. Услугами также могут воспользоваться два члена семьи. Программа является полностью конфиденциальной и анонимной. Подробная информация размещена на внутреннем портале для сотрудников «СветоЖизнь» в разделе Zigmund.Online. По вопросам пользования программой также можно обращаться в HR к Марине Руновой ([Marina.Runova@svetopaper.com](mailto:Marina.Runova@svetopaper.com)).

## КАТОК



В рамках благотворительной программы нашей компании при содействии департамента экологии, охраны труда, пожарной и промышленной безопасности волонтеры Светогорского ЦБК вместе с представителями компаний «СветоПромКлининг», «СветоТехСервис» и Культурно-спортивного комплекса провели работы по благоустройству открытого катка (коробки) на стадионе в Светогорске. Были установлены скамейки, выполнено освещение и залит лед. Площадка открыта для всех желающих кататься на коньках.

## РАЗДЕЛЬНЫЙ СБОР

В 2025 году была успешно реализована годовая программа по сбору и переработке вторичных материалов благодаря активности сотрудников и партнёров, что способствует улучшению экологии и повышению эффективности производства. Результаты:

- Металл: 1200 тонн отправлено на переплавку.
- Макулатура (картон и бумага): 490 тонн направлено на производство новой продукции.
- Полимеры (пластик): 40 тонн – на гранулирование и повторное использование.
- Тара: 34000 деревянных поддонов и 1500 кубовых ёмкостей от химикатов будут отремонтированы и возвращены в производственный цикл. Компания благодарит всех за поддержку и призывает продолжать эту работу в новом году, подтверждая, что отходы – ценный ресурс.



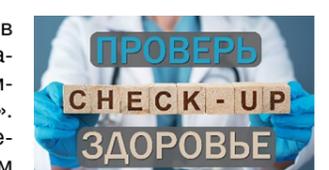
## КАЧЕСТВО ДАННЫХ

Сотрудники направления цифровизации технологических и бизнес-процессов Максим Буянов и Валерия Титова представили компанию на Всероссийской конференции «Качество данных-2026» в Москве 5 февраля. Максим выступил с докладом «Мониторинг процессов обеспечения качества данных», посвящённым подходам, планам и проделанной работе по формированию культуры работы с данными. Участие в конференции также позволило ознакомиться с практикой других крупных компаний, получить новые знания с рынка цифровизации, для которого качественные данные являются важным фундаментом.



## ЧЕК-АП ЗДОРОВЬЯ

На Светогорском ЦБК в медсанчасти стартовала ежегодная программа «Чек-ап Здоровья». Данная инициатива предоставляет сотрудникам компании бесплатный доступ к консультациям и диагностическим процедурам. Она предназначена в первую очередь для тех, кто не проходит регулярный обязательный медосмотр. В рамках программы можно посетить терапевта, хирурга, стоматолога и гинеколога. Комплекс мероприятий включает лабораторные исследования, ЭКГ и УЗИ по показаниям. Кроме того, доступны проверка остроты зрения и измерение внутриглазного давления.



КРУПНЫМ ПЛАНОМ. Автор: Юлия Гелис

# Интервью с Анной Харьковской:

**«Вечными трендами останутся вкусная еда и хорошее обслуживание»**

Сегодня мы беседуем с Анной Харьковской, молодым и успешным руководителем ресторанного сервиса «Форест» на Светогорском ЦБК. Анна – вдохновляющий пример, как целеустремленность и преданность делу ведут к успеху. Ее опыт подчеркивает: ресторанный бизнес – это не просто работа, а шанс раскрыть творческий потенциал и дарить радость людям.

## Анна, каким было Ваше детство?

– Я родилась и выросла в Санкт-Петербурге, но детство тесно связано с родными местами мамы – Выборгом, Каменногорском, Светогорском. Эти уголки Ленинградской области знакомы мне с рождения.

Моё детство было насыщенным и спортивным: с ранних лет меня отдали на плавание, затем на дзюдо. К счастью, тренер по волейболу заметила меня, и мои «мучения» на татами закончились ☺.

Я пробовала всё: ходила на уроки рисования и музыки, изучала языки. В начальной школе осваивала китайский, но осознав, что китайская культура меня не увлекает, перешла в другую школу. Затем были английский, испанский и французский.

В старшем возрасте мечтала о карьере на ТВ и поступила в школу при «Пятом канале», где сняла выпускной репортаж о писателе Довлатове и его петербургской жизни. Параллельно активно занималась волейболом – иногда по две тренировки в день. Перечисляя это сейчас, думаю: в детстве я знала о тайм-менеджменте больше, чем сегодня.

## Есть ли яркие воспоминания, повлиявшие на выбор профессии?

– Я была разносторонним ребёнком, и карьерные мечты колебались от работы в прокуратуре до тренерства по волейболу. Мы много путешествовали с родителями, и каждый приезд в новую страну начинался с отеля. Меня завораживала эстетика ресепшена, роскошные рестораны, элегантная форма персонала. Уже тогда я подумала: хочу работать в отеле.

## Какое у Вас образование?

– Я получила политологическое образование на кафедре политических наук. Политология воспитывает всесторонне развитого человека: мы изучали историю, философию, ораторское искусство, культурное наследие (отражающее эпохи) и основы дипломатии. К тому же, по обмену училась в престижном Sciences Po Bordeaux – Институте политических исследований в Бордо, Франция.

## Что больше всего повлияло на Ваш профессиональный путь?

– Изначально это был гостиничный бизнес: начала с ресепшена, где график позволял учиться. Позже перешла на организацию банкетов и корпоративов – здесь раскрылся мой талант к управлению ресторанами. Я проводила события разного масштаба: от свадеб на 40 гостей до конференций крупных российских компаний на 300 человек. Навыки и успехи привели к повышению – я стала управляющей рестораном в этом отеле.

Мне везло с руководителями – каждый, кто способствовал моему росту, дорог. Но ключевой фигурой стал генеральный директор первого отеля. Его преданность делу, вовлечённость в процессы, время на обучение, прямое общение с гостями и внимание к деталям заразили меня любовью к гостеприимству. Такой «вау-эффект» сервиса рождается именно из этих мелочей.

## Какова Ваша философия управления? Как мотивируете команду?

– Я стремлюсь быть другом для коллектива: мы творим общее дело, работая с эмоциями гостей, так что тёплая атмосфера в заведении начинается с команды. Приветствую, когда сотрудники при каких-то проблемах сначала обратятся ко мне. Я всегда выслушаю, поддержу, подключусь к общению с гостем, если нужно. Работала в системах, где люди «сглаживали углы» и молчали из страха, – такой подход для меня неприемлем.

## Как разрешаете конфликты с гостями или в коллективе?

– Я хороший слушатель. Держу ровный тон и сохраняю спокойствие в любом разговоре. С гостем важно реагировать быстро: часто недовольство решается заменой напитка или блюда. Если вина сотрудника – это шанс для роста; я ценю обратную связь, ведь, будучи на месте ежедневно, могу что-то упустить. В коллективе – слушать, уважать мнения, извлекать уроки.

## Почему решили работать в Светогорске?

– Со временем и прошлым опытом работы я пришла к мысли, что мне комфортнее жить в небольшом городе, чем в Санкт-Петербурге. О вакансии на Светогорском ЦБК узнала на сервисе по поиску работы – и всё сложилось.

## Какие Ваши основные обязанности?

– Операционная работа ресторана, управление персоналом, приём и организация мероприятий, взаимодействие с поставщиками, отчётность. Самое любимое – разработка концептуальных событий.

Сейчас с шеф-поваром оптимизируем затраты: расширяем поставщиков, чтобы сдерживать себестоимость блюд на фоне роста цен на продукты и напитки.

Рада, что динамика отзывов положительная: много похвал сервису, кухне, мероприятиям. Удалось укрепить команду, создать атмосферу заботы и комфорта для сотрудников.

## Какие новые технологии и тренды, на Ваш взгляд, наиболее перспективны для ресторанного бизнеса?

– Рынок ресторанной индустрии развивается стремительно: открываются инновационные концептуальные заведения, организуются тематические гастроужины. Мне особенно нравится, когда гастрономия переплетается с историей и культурой – ведь каждое блюдо несет в себе уникальный контекст. Вместе с шеф-поваром мы придумываем мероприятия в формате, выходящем за рамки обычного банкета с ведущим, чтобы сделать их по-настоящему захватывающими.



## Ваше видение развития ресторанной индустрии в ближайшие 5–10 лет?

– Азиатские кухни – корейская, китайская, японская – продолжают завоевывать популярность, и в ближайшие пять лет мы увидим множество новых проектов в этом направлении.

Растет тенденция на эмоциональный опыт гостя: в Петербурге есть рестораны, где меню использует цвета, цифры и символы вместо названий, побуждая выбирать интуитивно. Гости избалованы разнообразием – за 20 лет появилось столько форматов!

Но вечными трендами останутся вкусная еда и хорошее обслуживание.

## Какие качества, по Вашему мнению, необходимы для успешной карьеры в ресторанном бизнесе?

– Стабильная нервная система и спокойствие, умение отпускать ситуации, высокая организованность и, конечно, любовь к людям.

## Как Вам удается совмещать работу и личную жизнь?

– Сложно, но моя семья понимает важность карьеры: они с терпением относятся к моим поздним вечерам и рабочим выходным.

## Чем Вы увлекаетесь в свободное время?

– Я обожаю путешествия – от дальних стран до коротких выездов по Ленинградской области. Смена обстановки по-настоящему восстанавливает силы. А еще мой секрет: тру-крайм и криминальные истории почему-то действуют на меня расслабляюще, словно антистресс ☺.

## Как бы Вы себя охарактеризовали в пяти словах?

Эмпатичная, целеустремленная, спокойная, справедливая, любознательная.

Спасибо, Анна, за увлекательную беседу. Желаем Вам больших успехов!

РОДНЫЕ ЛЮДИ

Алевтина Андропова

# Трудовая династия

**Общий стаж более 230 лет!**

# Голубевы-Стоговы-Андроновы

– Меня зовут Алевтина Андропова. На фото из семейного архива я у бабушки на коленях ☺. А недавно я проходила студенческую практику на Светогорском ЦБК. Расскажу о своей семье.

Светогорский ЦБК иногда называют «городом в городе». Любому предприятию, как и любому городу, нужны люди. И после войны приказами министра сюда были переведены специалисты из разных уголков Советского Союза.

В 1950 году на Светогорский ЦБК из города Волжска был переведен мой прадед Леонид Степанович Голубев. Он был принят на должность токаря 7-го разряда на сульфатный завод и всю трудовую жизнь посвятил токарному делу. Леонид Степанович переехал в Светогорск с женой Людмилой Николаевной Голубевой и детьми.

Людмила Николаевна тоже получила работу на комбинате в должности нормировщицы лесной биржи, на которой проработала 32 года. В семье Голубевых родилось 10 детей, и Людмила Николаевна была удостоена ордена «Мать-героиня». Каждый из детей Леонида Степановича и Людмилы Николаевны когда-то трудился на комбинате.

Родители моей бабушки, Стоговы Мария Александровна и Александр Григорьевич, приехали в Светогорск в 1966 году из Новгородской области.

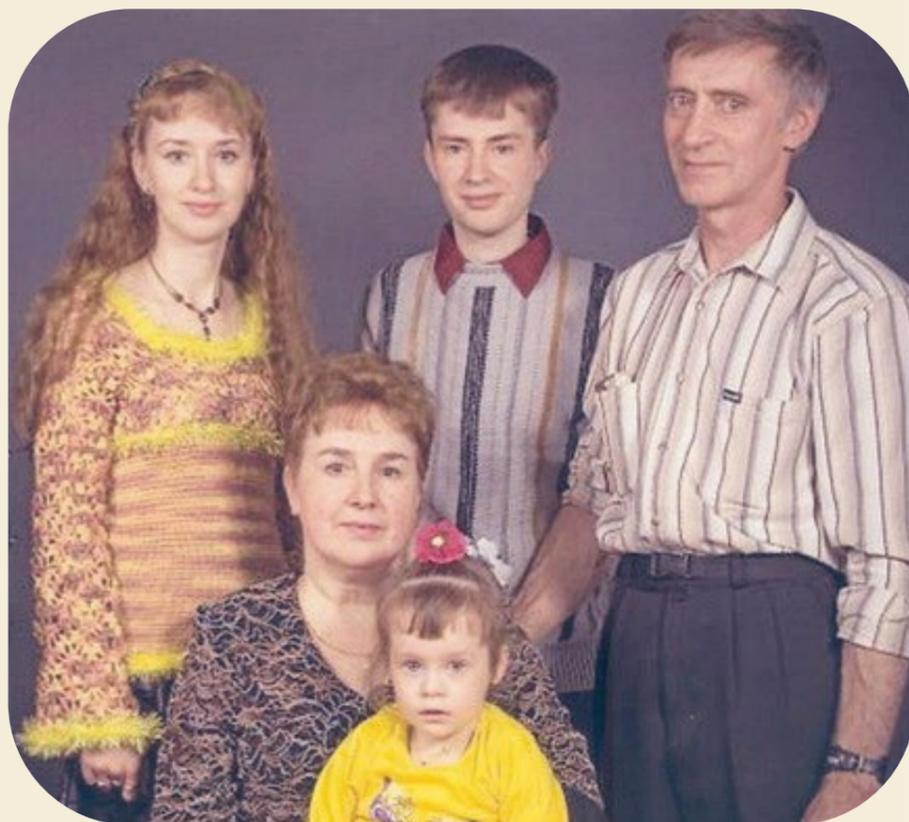
Мария Александровна была принята на комбинат на картонно-бумажную фабрику, на которой проработала 31 год сшивальщицей сеток и кладовщиком. Мария Александровна была награждена медалью «Ветеран труда» в 1981 году. Стогов Александр Григорьевич проработал на комбинате 23 года водителем КАМАЗа.

Мой дедушка, Голубев Александр Леонидович, после армии в 1971 году устроился на комбинат помощником машиниста парового котла на ТЭЦ. Он проработал на комбинате 47 лет. За это время заочно закончил ЛТИ ЦБП и поэтапно вырос до главного инженера департамента энергетики. Ушел на пенсию в 2018 году.

Жена Александра Леонидовича, моя бабушка, Голубева Наталья Александровна, впервые устроилась на комбинат в 1970 году, в 1971 году уехала на учебу, после в 1978 году вернулась на комбинат, где трудилась 29 лет. Закончила работу в должности заведующей техническим архивом в 2009 году.

Еще одна моя бабушка, Андропова Ирина Борисовна, переехала из Кировской области в Светогорск в 1983 году. Она была принята на ТЭЦ мастером смены котлотурбинного цеха и СПК. Позднее была переведена в конструкторское бюро инженером-конструктором. Стаж на комбинате составил 11 лет.

Моя мама, Андропова Юлия Александровна, устроилась в медико-санитарную часть в 2002 году на должность фельдшера, где и работает по сей день уже 24 года.



Мамин брат, мой дядя, Голубев Антон Александрович, впервые пришёл работать на комбинат в 2006 году и проработал до 2017 года. С 2024 года он снова работает на комбинате оператором.

На комбинате также трудились и трудятся мои тети и дяди, другие мои дальние родственники, которых более двух десятков. Все они работали и работают в разных подразделениях и на разных должностях, что свидетельствует о том, что в маленьком городе на большом комбинате востребованы люди самых разных профессий.



**Голубев Леонид Степанович,**  
токарь 7 разряда,  
сульфатный завод,  
21 год стажа



**Голубева Людмила Николаевна,**  
нормировщица,  
лесная биржа,  
32 года стажа



**Стогова Мария Александровна,**  
КБФ, сшивальщица  
сеток, кладовщик,  
31 год стажа



**Стогов Александр Григорьевич,**  
водитель,  
23 года стажа



**Андропова Ирина Борисовна,**  
мастер смены ТЭЦ  
и СПК, инженер  
конструкторского бюро,  
11 лет стажа



**Голубева (Стогова) Наталья Александровна,**  
заведующая  
техническим архивом,  
29 лет стажа

**Голубев Александр Леонидович,**  
машинист ТЭЦ, главный  
инженер департамента  
энергетики,  
47 лет стажа



**Голубев Антон Александрович,**  
оператор,  
12 лет стажа



**Андропова (Голубева) Юлия Александровна,**  
фельдшер МСЧ,  
24 года стажа



**Андропова Алевтина Дмитриевна,**  
студентка, практика  
на комбинате в декабре  
2025 года





# НПАО «СВЕТОГОРСКИЙ ЦБК» ПРИОРИТЕТЫ-2026



## КЛИЕНТЫ

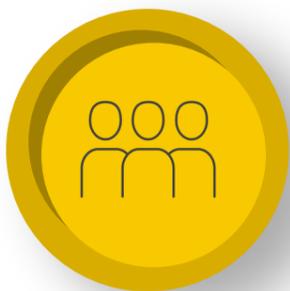
**Быть выбором №1** во всех категориях нашей продукции и **лучшим партнером для клиентов.**

**Увеличить выручку. Повысить маржинальность** продукции.

Постоянно улучшать **клиентский сервис.** Применять гибкий и индивидуальный подход.

Увеличить долю продаж новых продуктов с целью **быть лидерами как на ключевых рынках, так и в перспективных новых сегментах.**

Выигрывать с наиболее **эффективной стратегией продаж и маркетинга.** Нарращивать клиентскую базу и поддерживать лояльность.



## СОТРУДНИКИ

**Всегда выполнять работу безопасно и возвращаться домой целыми и невредимыми.**

Проявлять **ответственность, инициативность** и выбирать **наиболее эффективные решения.**

Максимально **использовать потенциал каждого из нас.** Применять гибкость в распределении ресурсов для повышения производительности труда и результативности.

**Развивать новые навыки** для эффективного использования инновационных инструментов и технологий.

Обеспечивать **поддержку новых сотрудников,** преемственность знаний и экспертизы.

**Реализовать социальные инициативы,** оказывать поддержку местному сообществу.



## ПРОДУКТЫ И РАЗВИТИЕ

Продолжить **развитие новых продуктов.**

Добиваться **лидерства в качестве** всей нашей продукции.

Вывести **надежность производства** на новый качественный уровень.

С наибольшей эффективностью **реализовать программу капитальных проектов 2026 года.**

**Оптимизировать затраты.** Рост эффективности через опору на собственные ресурсы.

Фокус на **снижение себестоимости** за счет инициатив операционной трансформации.

**Интегрировать наилучшие решения** группы компаний для повышения эффективности.

**Продолжить выстраивание** конструктивных взаимоотношений с органами власти.

**Ответственно управлять ресурсами.** Реализовать программу повышения экологической эффективности.



## ФИНАНСОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

**Выполнить обязательства по бюджету 2026 года.**

**Максимизировать** денежный поток.

**Снизить затраты,** оптимизировать себестоимость.