

Корпоративная культура как фактор устойчивого развития персонала

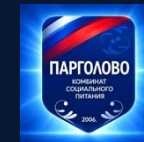
в пищевом производстве

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ. С ДЕТСТВА!

На примере АО «КСП Парголово» · с 2006 года · Санкт-Петербург



Комбинат, который кормит город



2006

год основания.
Миссия - безопасное
и вкусное детское питание

700+

сотрудников объединены
общей задачей - качество
питания каждого ребёнка

Санкт-Петербург

сады и школы города.
Полный цикл: закупка,
производство, доставка



Почему человеческий фактор здесь решающий

Результат работы предприятия - не просто продукт, а питание, которое ежедневно получают дети. Ответственность сотрудников выходит за рамки должностных инструкций и включает понимание социальной значимости труда.

Даже самые современные процессы требуют профессиональных, мотивированных и вовлечённых людей.

От смысла работы - к практике культуры

01

Человеческий ресурс

основа развития пищевого производства

02

Смысл деятельности

забота о ребёнке как профессиональная ценность

03

Цепочка ответственности

от закупки сырья до школьной столовой

04

Наставничество

кейс карьерного роста Вотинцева Н. С.

05

HR-среда и бренд

работа Жуковой А. А. и внутренние практики

06

Мастер-классы и жизнь

вовлечение, ритуалы, горизонтальные связи

Технологии не работают без людей

“

Развитие технологий невозможно рассматривать отдельно от человеческого ресурса. Даже самые современные производственные процессы требуют профессиональных, мотивированных и вовлечённых сотрудников.



Производство

Оборудование и регламенты задают стандарт, но качество держит человек на каждой операции.



Ребёнок как итог

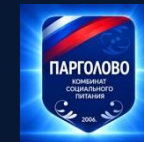
Конечный потребитель — ребёнок.
Ошибка в цепочке становится его ежедневным рационом.



700+ человек

Масштаб компании требует общей культуры: смысла, ответственности и взаимной поддержки.

Забота о ребёнке — смысл профессии



Ключевая формулировка смысла

«Мы не просто производим и выдаём питание — мы ежедневно заботимся о детях через результат своего труда».

Базовый принцип: «Качество нашей работы напрямую влияет на качество питания ребёнка».



**Натуральные
продукты**



**Сбалансированное
питание**



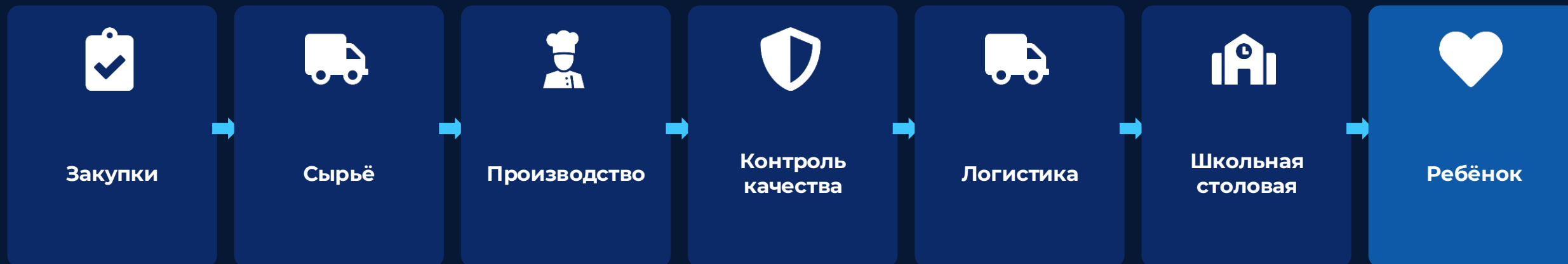
**Забота каждый
день**



**Качество, которому
доверяют**



Ошибка одного звена меняет результат всей системы

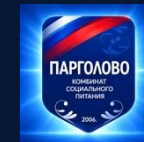


Что это означает для корпоративной культуры

- 1 Производство детского питания — последовательная система разных подразделений, а не набор изолированных функций.
- 2 Ошибка одного участника может повлиять на конечный результат всей цепочки — вплоть до тарелки ребёнка.
- 3 Поэтому культура включает понимание взаимозависимости подразделений и личного вклада каждого сотрудника.
- 4 Ответственность — не только за свой участок, но и за то, как участок связан со следующим звеном.

Кейс: Вотинцев Никита Сергеевич

от развоза продукции — до регионального управляющего



Старт

18 августа пришёл в компанию. Начал с развоза продукции по школам. Опыта в системе не было.

Наставник

Петрова Валентина Николаевна составила индивидуальный чек-лист обучения: процессы, СанПиН, стандарты объектов.

Рост

Линейный сотрудник → территориальный управляющий → региональный управляющий сложного района.

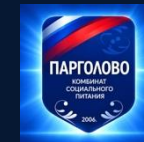
Передача

Сам подготовил специалистов «с нуля». Участвует в запуске объектов к сезону 2026–2027. Ученик становится наставником.



Жукова Ангелина Александровна

руководитель по управлению персоналом · системное развитие внутренней среды



Не только подбор

В течение года HR-процессы выстраивались не как закрытие вакансий, а как формирование единой внутренней среды.



HR-бренд работодателя

Компания становится узнаваемой для кандидатов и одновременно объясняет действующим сотрудникам свои ценности.



Социальные практики

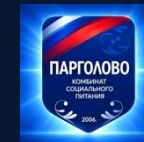
Мастер-классы и благотворительные мероприятия для детей - часть культуры, а не разовый PR.



Единый язык

Внутренняя среда связывает производство, столовые и администрацию одним смыслом заботы.

Мастер-классы и корпоративная жизнь



4 раза в месяц

Выпечка кексов, салаты, печенье — вместе с сотрудниками школьных столовых. Новые навыки, выход за рамки смены, встреча производства и администрации.

Мастер-класс становится инструментом горизонтальных связей и живой культуры, а не только учёбы.

Музей «Ленрезерв»



День здоровья



Дни рождения



Лучшие объекты



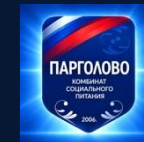
Награждение



Работа с детьми



Культура как устойчивость персонала



01

Смысл

Сотрудник понимает, что производит не порцию, а заботу о конкретном ребёнке.

02

Связность

Каждое звено цепочки видит свой вклад в общий результат, а не только свою смену.

03

Рост внутри

Наставничество превращает линейный старт в управленческую карьеру и новых наставников.

04

Среда

HR-бренд, мастер-классы и ритуалы делают культуру ежедневной, а не декларативной.

Итог

Для АО «КСП Парголово» корпоративная культура - это способ удержать смысл детского питания на масштабе 700+ человек. Она делает персонал устойчивым: человек растёт внутри компании, видит результат своего труда и передаёт стандарт дальше.

