

## СТАНОВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВЕТСКОЙ И ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

© 2018 Г. А. Салтык<sup>1</sup>, А. И. Лукаш<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*докт. ист. наук, профессор*  
*e-mail: galinasaltyk@yandex.ru*  
<sup>2</sup>*магистрант*

*Курский государственный университет*

Статья посвящена эволюции культуры трудового коллектива в СССР и постсоветской России. Впервые введены в научный оборот документы, рассказывающие о формировании организационной культуры на одном из крупнейших акционерных объединений г. Курска – Курском заводе тракторных запасных частей (ОАО «Курскагромаш»). Авторы попытались показать, что корпоративная культура современных компаний, таких как Coca-Cola HBC Russia, имеет множество сходных элементов с культурой трудового коллектива, сформированной лидерами и руководителями промышленных предприятий России много десятилетий назад.

**Ключевые слова:** Курский завод тракторных запасных частей, корпоративная культура, корпоративный спорт, Кодекс деловой этики, компания, трудовой коллектив, Coca-Cola.

Отличительной особенностью любого предприятия или организации являются формальные и неформальные правила и нормы поведения ее сотрудников, сложившиеся и устоявшиеся традиции, внутрикорпоративные воззрения и ценности. Они складываются как под влиянием руководителя и его взаимоотношений с сотрудниками, так и под влиянием самих сотрудников, а также поставщиков, акционеров, клиентов. Отсюда следует неповторимое своеобразие организационной культуры каждого отдельно взятого предприятия или корпорации, тем более что формируется она зачастую на протяжении длительного времени.

В связи с этим актуальным является изучение особенностей корпоративной культуры советского и постсоветского периода. С этой целью мы ознакомились с документами Государственного архива Курской области (ГАКО), в которых отложилась история одного из ведущих машиностроительных предприятий г. Курска с богатыми традициями внутриорганизационной культуры. Нами были изучены протоколы профсоюзных и партийных собраний, заседаний завкома, производственных совещаний, планы социалистических соревнований, коллективные договоры за 1954–1995 гг., публикации на страницах малотиражной заводской газеты «Машиностроитель», а также материалы интервьюирования, которые удалось собрать в ходе бесед с бывшими сотрудниками завода. При сопоставлении основных ценностных ориентиров культуры трудового коллектива советской эпохи с корпоративной культурой современных крупных компаний нами использовались документы, размещенные на сайте компании «Coca-Cola», а также учитывался личный опыт работы в данной компании.

Курский завод тракторных запасных частей (далее КЗТЗ) был введен в эксплуатацию в первое послевоенное десятилетие и просуществовал до 2010 г. За это время на предприятии сложился многотысячный коллектив со своими ценностными ориентирами и традициями. Они базировались на советских принципах коллективизма,

взаимовыручки и взаимопомощи в работе, чувстве ответственности за использование своего рабочего времени и за товарищей по работе, хороших дружеских отношениях. Важную роль в культуре трудового коллектива играла коммунистическая идеология, которая способствовала формированию у ее членов патриотизма, энтузиазма, терпения и самопожертвования.

Центром духовно-нравственного воспитания на заводе стала библиотека, которая появилась здесь в период строительства предприятия, в 1950-е гг. С точки зрения руководства завода, именно она должна была помочь трудящимся решить важную задачу – шире привлекать рабочих, и в первую очередь новаторов, рационализаторов, изобретателей, молодых рабочих, к систематическому пользованию технической литературой. Особенно значимой была ее роль в обеспечении книгой тех рабочих, которые без отрыва от производства получали специальное образование. Следует отметить, что именно в библиотеке собирались строители предприятия и его первые рабочие для обсуждения жизненно важных проблем. Здесь, в небольшом помещении, заставленном книжными стеллажами, формировался костяк будущего трудового коллектива.

Достижению эффективных результатов в решении профессиональных и социальных проблем трудящихся в советский период способствовала информационно-пропагандистская и идеологическая работа. Она была направлена на поддержание стабильной ситуации в трудовом коллективе и являлась важнейшим фактором успешного выполнения производственно-экономических задач. Основной целевой установкой идеологической работы на КЗТЗ было сплочение трудового коллектива для решения поставленных задач, связанных с повышением качества производства и развитием конкурентоспособности предприятия. Идеологическим информатором на заводе являлась малотиражная газета «Машиностроитель». На ее страницах публиковались материалы о трудовых достижениях рабочих, об ударниках коммунистического труда и победителях социалистического соревнования, об участии рабочих и ИТР в спортивных соревнованиях и т.д. Безусловно, она играла важную роль в формировании морально-этических норм поведения внутри коллектива [Страницы истории 1983].

Одним из приоритетных направлений в формировании организационной культуры трудового коллектива завода стала физкультурно-оздоровительная и спортивная работа. Еще в сентябре 1957 г. был создан Совет физкультуры, а также добровольное спортивное общество (ДСО) «Труд», численность которого с каждым годом увеличивалась. В 1967 г. число членов ДСО составило 2 000 человек, из них разными видами спорта занималось 1 800 заводчан. В 1980-е гг. в ДСО «Труд» входила почти половина рабочих и инженерно-технических работников предприятия.

Большой популярностью среди заводчан пользовался футбол, хоккей, волейбол, баскетбол, шахматы. А еще заводчане посещали в зимнее время секцию лыжников, в летнее – секцию велосипедистов. В целом же на предприятии работало десять спортивных секций. Их члены входили в сборные команды завода, которые успешно выступали на городских и областных спартакиадах по семи видам спорта. Зачастую они становились призерами спартакиады областного совета ДСО «Труд», чемпионами города по различным видам спорта. Кроме того, Совет физкультуры КЗТЗ организовывал заводские спартакиады по зимним и летним видам спорта [ГАКО Р-5182: Д. 634].

Особым днем для заводчан являлся Всесоюзный день физкультурника, который превращался в большой спортивный праздник. Вот как описывали его очевидцы: «Под звуки спортивного марша спортсмены и болельщики направлялись к месту проведения состязаний. Совершив круг почета, команды цехов выстраивались на беговой дорожке.

На площади появлялись факелоносцы, которые сопровождали девушку в костюме Фемиды, богини правосудия. Эхо разносило по стадиону слова торжественной клятвы спортсменов и судей. Один из участников соревнования зажигал в чаше огонь, установленный на спортивной площадке. И спортивные соревнования начинались. Первыми на старт выходили заводские бригады. Затем их поддерживали семейные команды. В состязаниях принимали участие и самые маленькие – ребята из заводских детских садов...» [Большой спортивный праздник 1984].

Еще одной интересной спортивной традицией на заводе стало введение в его цехах производственной гимнастики. Ее проводили в первой половине рабочего дня в каждом цехе за час до обеденного перерыва. Заметим, что решение о проведении производственной гимнастики было принято администрацией КЗТЗ по согласованию с заводским комитетом профсоюза и медицинско-санитарной частью в 1959 г. в связи с Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР № 56 от 9 января 1959 г. «О руководстве физической культурой и спортом в стране». Кроме того, в цехах и отделах завода были оборудованы комнаты отдыха «с тренажерами и хорошей музыкой» [Производственная гимнастика 1969].

Как показали материалы исследования, администрация КЗТЗ на протяжении всего периода его существования прилагала немало усилий для создания комфортных условий труда и отдыха заводчан. Так, на средства предприятия в Крыму был построен пансионат, в котором ежегодно отдыхали сотни передовиков производства и ударников коммунистического труда. Рядом с г. Курском, в урочище Моква, был возведен заводской санаторий-профилакторий «Дубрава», считавшийся в 1980-е гг. одним из лучших в Курской области. Тогда же был введен в строй и пионерский лагерь «Орленок», в котором летом отдыхали дети рабочих и сотрудников завода [Салтык и соавт. 2017: 63].

Такая забота руководства предприятия о трудовом коллективе, безусловно, способствовала укреплению в нем здорового климата, воспитывала чувство коллективизма и гордости за свое предприятие. Это чувство подкреплял и лозунг, который был размещен на главном административном корпусе завода: «Где забота о людях, там и успех!»

Одной из составляющих корпоративной культуры является экологическая культура. Она проявляется в бережном отношении трудового коллектива к окружающей среде, готовности администрации предприятия пойти на дополнительные расходы по ее охране и недопущению вредных выбросов. Экологическая культура предприятия предполагает проведение работ по внешнему и внутреннему дизайну зданий, благоустройству заводской территории и окружающего ландшафта. Как свидетельствуют материалы интервьюирования, заводчане постоянно привлекались на эти и другие виды работ. В период строительства основных корпусов КЗТЗ регулярно проводились субботники, участники которых убирали строительный мусор, оборудовали площадку для отдыха. Их руками на территории завода было высажено 15 тысяч деревьев и кустарников [ГАКО Р-5182: Д. 978-а].

А после принятия исполкомом Курского городского Совета депутатов трудящихся решения № 384 «О создании защитной зеленой зоны между территорией КЗТЗ и жилым массивом района» заводчане заложили парк на площади около 10 га с одноименным названием – КЗТЗ [ГАКО Р-5182: Д. 242]. Позже именно на его территории проходили заводские спортивно-массовые праздники, организовывались дискотеки, играл духовой оркестр...

Одной из форм закрепления ценностей культуры трудового коллектива являются праздничные мероприятия, приуроченные к памятным датам в истории страны, города, предприятия. Праздничная атмосфера красиво оформленного зала или музея,

праздничный стол – все это демонстрирует значимость каждого сотрудника. Награждение же лучших работников почетными грамотами и памятным подарками в присутствии всего коллектива и в перерывах между выступлениями артистов, несомненно, повышало чувство ответственности за порученное дело и порождало желание добиться больших успехов на производстве.

На КЗТЗ было хорошей традицией проводить Дни совершеннолетия, когда «в рабочие» посвящали выпускников профессионального технического училища – СПТУ-10, открытого при заводе. На высоком патриотическом уровне проходили торжественные проводы на службу в ряды Вооруженных сил СССР, конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший рабочий», смотры агитбригад, а также концерты художественной самодеятельности. На особом счету коллектива были мероприятия, которые проходили в стенах музея «Юные защитники Родины» и «Музея трудовой славы КЗТЗ», расположенных в здании Дворца культуры завода.

Кстати, строительство Дворца культуры в 1970-е гг. явилось подтверждением тому, что администрация КЗТЗ уделяла огромное значение организации досуга заводчан. Ведь при нем был организован джаз-оркестр (руководитель В.В. Сацук), народный хор (руководитель Ю. Гулевич), народная агитационно-художественная бригада и даже цирковая и театральная труппа «Пауза» [Салтык и соавт. 2017: 101].

Большим авторитетом не только среди заводчан, но и среди жителей г. Курска пользовался духовой оркестр КЗТЗ, созданный фрезеровщиком Юрием Летошко еще в 1956 г. Оркестр принимал участие в районных, городских и областных смотрах-конкурсах самодеятельности, в марш-парадах, имел многочисленные грамоты, дипломы [Ветрова 1986]. На заводе был создан вокально-инструментальный ансамбль (ВИА) «Постскрипtum», руководил которым Ю. Черняев. Заметим, что в Курске ВИА имели и другие трудовые коллективы, например ансамбль «Вечное движение» (руководитель Г. Степанов) Дворца культуры объединения «Курскрезинотехника».

А еще заводчане отмечали праздник микрорайона, в котором проживала их большая часть. Первый такой праздник был организован 15 октября 1985 г., и проходил он на территории парка КЗТЗ. Вот как об этом писала газета «Машиностроитель»: «У Дворца культуры вывешены флаги союзных республик. Перед жителями микрорайона и заводчанами выступил секретарь парткома КЗТЗ В.А. Мироненко. Затем ветеран Великой Отечественной войны И.Ф. Гладков прочитал балладу “О родном заводе” и стихотворение “Чудесный свет”. С приветствием выступила В.И. Глазунова – лауреат Государственной премии СССР, заслуженный машиностроитель РСФСР, а также руководитель музея “Юные защитники Родины” К.А. Рябова...» [Лапицкая 1985].

Немаловажным фактором сплочения коллектива являлись производственные соревнования за присвоение званий: «Лучший трудовой коллектив (бригада)»; «Лучший в профессии»; «Лучший молодой специалист»; «Лучший молодой рабочий». На КЗТЗ они проводились постоянно, о чем свидетельствуют многочисленные документы по соцсоревнованию, представления к присвоению звания «Ударник коммунистического труда» и др. Заметим, что участие в производственных соревнованиях давало возможность работникам проявить творческие способности в принятии нестандартных решений и, безусловно, влияло на формирование корпоративной культуры.

К действенным средствам идейно-нравственного воспитания трудящихся можно отнести: создание музеев истории предприятия, оформление Доски почета, стендов о развитии предприятия и отрасли. Отрадно отметить, что заводчане очень бережно относились к ветеранам Великой Отечественной войны, к ветеранам завода. Примечательно, что 1 мая 1992 г. было введено в действие положение о присвоении

звания «Почетный ветеран КЗТЗ». Его удостаивались рабочие и ИТР завода, проработавшие на нем не менее 30 лет. Все это, безусловно, способствовало формированию у заводчан высоких патриотических чувств, гордости за свой коллектив.

Шли годы, менялась экономическая ситуация в стране, менялось и предприятие, о чем свидетельствует его название, – в 1992 г. КЗТЗ стал именоваться ОАО «Курскагромаш». В организационной культуре объединения также произошли изменения: были разработаны и приняты «Правила делового поведения персонала общества», так называемый «Кодекс деловой этики». Он был обнаружен нами в приложении к «Положению о персонале ОАО «Курскагромаш», опубликованном в газете «Машиностроитель». Согласно этому документу, администрация предприятия и его персонал в качестве принципа взаимодействий провозглашали готовность «понимать стоящие перед обществом проблемы как стратегического и тактического, так и текущего характера, чувствовать свою принадлежность к обществу, связывать свои личные интересы с его интересами, а также «принимать ответственность и риск за дела предприятия, экономические результаты его деятельности, его успехи и неудачи и т.д.».

В «Кодексе деловой этики» говорилось и об уважении к личности работника, о нормах делового общения, о поддержании репутации и имиджа предприятия, о «выстраивании взаимоотношения с деловыми партнерами на принципах справедливости и чести». В нем также подчеркивалось, что все работники в процессе трудовой деятельности «обязаны исходить из заботы об общественных интересах предприятия, всего его персонала, а также всемерно поддерживать корпоративную культуру и корпоративные ценности». Кроме того, члены общества должны были вести себя корректно, достойно, не допускать отклонений от признанных норм делового общения, принятых в данной организации. Администрация же предприятия брала на себя обязанности «уважать частную (личную) жизнь своих работников, не допускать какого-либо вмешательства в нее» [Правила делового поведения... 1995]. Интересно, что «Кодекс деловой этики», принятый в трудовом коллективе ОАО «Курскагромаш», очень напоминает сегодня «Кодекс делового этикета» современных компаний, многие из которых в формировании корпоративной культуры используют зарубежный опыт выстраивания деловых отношений внутри компании.

Одной из них является «Кока-Кола Эйч Би Си Россия» (Coca-Cola HBC Russia). Впервые Coca-Cola пришла на российский рынок в 1986 г. Свой первый завод в Москве она открыла в 1994 г. Затем заводы компании появились в Санкт-Петербурге, Красноярске, Новосибирске, Самаре и т.д. А в 2001 г. все заводы компании Кока-Кола в России перешли в собственность одной из крупнейших компаний по производству безалкогольных напитков в Европе – Coca-Cola Hellenic Bottling Company. С этого момента началось активное развитие компании в условиях российской действительности.

Неотъемлемая часть этого развития – создание сильной, мощной корпоративной культуры. И конечно, Coca-Cola HBC Russia с ее богатой европейской историей использовала свои успешные европейские практики по построению организационной культуры для компании в России. Сегодня компания строит свои отношения в соответствии с утвержденными корпоративными ценностями: «Мы – одна команда», «Победа вместе с клиентами», «Обучение и развитие», «Верность принципам», «Совершенство во всем, что мы делаем», «Забота о сотрудниках» [Coca-colahellenic.ru].

В компании также существуют более регламентированные стандарты поведения на рабочем месте, в которых изложены ценности и принципы компании. Прежде всего,

это «Кодекс делового поведения». В нем, в частности, отмечаются правила работы и взаимодействия сотрудников как внутри компании, так и за ее пределами – с клиентами и поставщиками.

Помимо Кодекса в компании существует ряд документов под названием «политика». Они регламентируют специфические аспекты трудовых отношений («Политика равных возможностей», «Политика по правам человека», «Политика в области промышленной безопасности и охраны труда»).

Все регламенты, политики и процедуры, принятые в компании, можно найти на специальном корпоративном ресурсе – сайте «Интранет», доступном только для сотрудников. На этом сайте размещена вся необходимая информация, связанная со стратегией, миссией и ценностями компании. Здесь можно ознакомиться с последними новостями о выпускаемой продукции, а также о всех корпоративных мероприятиях, проходивших в центральном офисе или в региональных отделениях.

Еще одним источником новостей для сотрудников Coca-Cola HBC Russia является корпоративный журнал «Про-Актив», выпускаемый раз в квартал. Его тираж – 8 000 экземпляров. Журнал издается уже более 10 лет. За эти годы он превратился в мощный инструмент диалога между руководством и работниками. Важно отметить, что журнал идет в ногу со временем, каждый номер отличается стильным дизайном, качественной и интересной подачей материала и сильной визуализацией, что, безусловно, делает его привлекательным для сотрудников [PRO-Актив].

Немаловажным элементом корпоративной культуры является стремление руководства компании поддерживать здоровый образ жизни ее сотрудников. Для этого оно инициирует проведение множества мероприятий, направленных на развитие спортивного потенциала своих работников. Так, традиционным стало проведение ежегодных спартакиад, в рамках которых проходят соревнования по лыжам, конькам, футболу, волейболу и другим видам спорта. К примеру, 28 февраля 2016 г. на базе спорткомплекса «ГРИНН» в г. Орле прошла корпоративная зимняя спартакиада для сотрудников орловского филиала Coca-Cola HBC Russia и членов их семей. Для более чем 260 участников спартакиады были организованы не только «веселые старты» и массовое катание на коньках, но и соревнования по волейболу, футболу, настольному теннису. «Активный и здоровый образ жизни – часть бизнеса и мировоззрения Coca-Cola HBC Russia, в которую Компания вовлекает как внутреннюю, так и внешнюю аудиторию», – так отзывался сотрудник отдела по внешним связям и коммуникациям Coca-Cola HBC Russia в Орле Александр Подольский. И далее он отметил, что «импульс к положительным изменениям начинается внутри Компании – с участия сотрудников в корпоративных спартакиадах, городских соревнованиях и спортивных мероприятиях» [В Орле состоялась... 2018].

Во многих региональных подразделениях компании большой популярностью пользуется зарядка на рабочем месте. Так, в определенное время в офисах раздается громкая музыка, сотрудники поднимаются со своих рабочих мест и начинают делать «разминку». Зарядка обычно длится 5–7 минут. Она может проводиться сотрудниками как самостоятельно, так и под руководством приглашенных тренеров. Традиционными в компании стали бесплатные мастер-классы по йоге, легкой атлетике, танцам, которые организывает ее руководство. Оно также заключает договоры с фитнес-центрами, согласно которым члены компании могут приобретать абонементы на их посещение по льготной цене.

Огромное значение в компании уделяется вопросам, связанным с удовлетворенностью сотрудников работой в ней, так называемым «Индексом Вовлеченности». Для того чтобы узнать его уровень, ежегодно проводится Опрос Вовлеченности Сотрудников «My Voice» при участии HR-отдела, а также

«Амбассадоров» Кока-Кола – сотрудников, обладающих наибольшими знаниями о компании, ее ценностях, производимой продукции. В рамках этого опроса каждому работнику предлагают заполнить анкету, в которой по заданной шкале нужно оценить уровень удовлетворенности по таким вопросам, как условия работы, безопасность на рабочем месте, взаимоотношения с коллегами и руководством, уровень заработной платы и др. Все анкеты проходят тщательную обработку, и в результате формируется отчет с данными об уровне удовлетворенности в каждом подразделении, департаменте. Задача руководителей каждого департамента – тщательно изучить полученные отчеты, идентифицировать основные зоны роста и сформировать план действий, направленный на повышение уровня вовлеченности сотрудников.

Большой популярностью в компании пользуются празднования знаменательных дат, таких как День Семьи, Дни завода (дни открытия заводов в регионах), 8 марта и 23 февраля. В эти мероприятия вовлекаются не только сотрудники, но и члены их семей. Праздники сопровождаются конкурсами, эстафетами, развлечениями с угощениями.

Одной из наиболее масштабных инициатив, проводимых компанией, является Рождественский Караван. Это благотворительная акция была впервые проведена в 2000 г. Ее основной целью является социальная адаптация детей и подростков, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Интересно, что за 17 лет «Рождественский караван Соса-Кола» превратился в нашей стране в один из символов новогоднего праздника. Примечательно, что в 2018 г. в рамках этого проекта волонтеры системы Соса-Кола в России подарили праздник 12 тысячам ребят в детских домах, больницах и реабилитационных центрах [Рождественский караван: 2018].

Одним из важнейших направлений деятельности компания считает работу с персоналом. На практике оно реализуется в специальных программах по развитию наиболее потенциальных и талантливых сотрудников всех управленческих уровней. Так, например, программа «Coca-Cola HBC Management Trainee Program» позволяет выпускникам вузов за 2 года стажировки пройти путь от студента до менеджера. Другая программа под названием «Fast Forward», ориентированная на специалистов и руководителей среднего звена, направлена на развитие сотрудников до следующего управленческого уровня в процессе полугодовой проектной деятельности с теоретической поддержкой в виде специальных тренингов и бизнес-игр. И наконец, третья, масштабная программа по развитию «Leadership Development Program» была разработана для руководителей высшего звена компании. Ее задача – развить управленческие качества менеджеров до уровня руководителей функций (functionheads).

Таким образом, очевидно, что компания Coca-Cola HBC Russia, так же как и многие другие современные компании в России (как западные, так и российские), уделяет существенное внимание формированию корпоративной культуры. Важно отметить, что само понятие «корпоративной культуры» традиционно считается «западным» феноменом. В России оно было введено в научный оборот и получило широкое распространение только в постсоветский период. Однако, как показало исследование, на советских предприятиях проводился целый комплекс мер по созданию и развитию культуры трудового коллектива, многие из которых очень схожи с элементами организационных культур современных корпораций западного образца.

Вне сомнения одно: корпоративная культура сегодня – неотъемлемый элемент успешно функционирующей компании или предприятия. Ведь именно в хорошо развитой корпоративной культуре руководство организации или предприятия находит возможность для нематериальной мотивации персонала, для стимулирования

сотрудников к выдающимся достижениям в работе. А это, в свою очередь, является залогом успешного развития корпорации.

### **Библиографический список**

- Большой спортивный праздник* // Машиностроитель. 1984. 21 авг.  
*Ветрова Н.Г.* У Дворца культуры – юбилей // Машиностроитель. 1986. 5 апр.  
*В Орле состоялась Корпоративная Зимняя Спартакиада...* [Электронный ресурс]. URL: [kr.ru›daily/26500/3368772/](http://kr.ru›daily/26500/3368772/) (дата обращения: 20.02.2018).  
*Государственный архив Курской области* (ГАКО). Ф. Р-5182. Оп. 3. Д. 978а. Л. 150; Д. 242. Л. 17; Д. 634. Л. 1.  
*Кодекс делового поведения* | Coca-Cola HBC Russia [Электронный ресурс]. URL: [admin-ru.coca-colahellenic.com](http://admin-ru.coca-colahellenic.com) (дата обращения: 14.03.2018).  
*Корпоративная культура* компании Coca-cola... [Электронный ресурс]. URL: [lunchonthegrass.livejournal.com›286052.html](http://lunchonthegrass.livejournal.com›286052.html) (дата обращения: 20.02.2018).  
*Лапицкая В.* Праздник микрорайона // Машиностроитель. 1985. 15 окт.  
*О руководстве физической культурой и спортом в стране.* Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР. 9 января 1959 г. № 56 [Электронный ресурс]. URL: [Consultant.ru›cons/cgi/online.cgi?req=doc&base...n...](http://Consultant.ru›cons/cgi/online.cgi?req=doc&base...n...) (дата обращения: 20.02.2018).  
*Правила делового поведения* персонала общества. Кодекс деловой этики // Машиностроитель. 1995. 22 дек.  
*Производственная гимнастика* // Машиностроитель. 1969. 8 апр.  
*PRO-Актив* - Издательство корпоративной прессы... [Электронный ресурс]. URL: [medialine-pressa.ru›work/magazine/pro-aktiv.html](http://medialine-pressa.ru›work/magazine/pro-aktiv.html) (дата обращения: 14.03.2018).  
*Рождественский караван Coca-Cola* отправился по России [Электронный ресурс]. URL: [360tv.ru›Новости›Общество›rozhdestvenskij-karavan...](http://360tv.ru›Новости›Общество›rozhdestvenskij-karavan...) (дата обращения: 20.02.2018).  
*Салтык Г.А., Салтык И.П., Холтобина Л.С.* Курский завод тракторных запасных частей: факты, события, люди / под общ. ред. Г.А. Салтык. Курск: Изд-во Курск.гос. ун-та. 2017. 304 с.  
*Coca-colahellenic.ru* at WI. Home | Coca-Cola HBC Russia [Электронный ресурс]. URL: [website.informer.com›coca-colahellenic.ru](http://website.informer.com›coca-colahellenic.ru) (дата обращения: 13.03.2018).  
*Страницы истории* // Машиностроитель. 1983. 29 нояб.