

УДК 658.1 005.95

DOI 10.51691/2541-8327\_2023\_7\_8

***АНАЛИЗ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ  
(НА МАТЕРИАЛАХ МКПАО «ЛЕНТА»)***

***Яновская Т.Э.***

*к.п.н., доцент*

*ГБОУ АО ВО «Астраханский государственный архитектурно-строительный университет»*

*г. Астрахань, Россия*

***Рукавишников К.А.***

*студент*

*ГБОУ АО ВО «Астраханский государственный архитектурно-строительный университет»*

*г. Астрахань, Россия*

**Аннотация**

В статье представлен анализ бренда работодателя МКПАО «Лента». Исследование проведено по элементам структуры бренда работодателя, опубликованной Каримом Ансари, аналитиком кадрового агентства Link Humans. Актуальность исследования очевидна, так как дефицит высококлассных специалистов испытывают компании разных стран мира, а формирование бренда работодателя помогает решить эту проблему.

**Ключевые слова:** соискатели, персонал, бренд работодателя, структура бренда работодателя

***ANALYSIS OF THE EMPLOYER'S BRAND  
(BASED ON THE MATERIALS OF МКРАО "LENТА")***

***Yanovskaya T. E.***

*Phd in Pedagogics, associate professor*

*State budgetary educational institution of high education in Astrakhan region*

*“Astrakhan State University of Architecture and Construction”*

*Astrakhan, Russia*

***Rukavishnikova K.A.***

*Student*

*State budgetary educational institution of high education in Astrakhan region*

*“Astrakhan State University of Architecture and Construction”*

*Astrakhan, Russia*

**Abstracts**

The article presents an analysis of the brand of the employer МКРАО "Lenta". The study was conducted on the elements of the employer brand structure, published by Karim Ansari, an analyst at the Link Humans recruitment agency. The relevance of the study is obvious, since companies around the world are experiencing a shortage of highly qualified specialists, and the formation of an employer's brand helps to solve this problem.

**Keywords:** job seekers, staff, employer brand, employer brand structure

В настоящее время Российский бизнес ощущает проблему нехватки кадров, что, по мнению самих предпринимателей, является главным препятствием его развития. Таким образом, привлечение, удержание и использование высококвалифицированного персонала - одни из ведущих средств поддержания конкурентоспособности компаний в условиях рыночной экономики. Поэтому актуальность темы исследования не вызывает сомнений.

Феномен, получивший название «бренд работодателя», призван решить данную проблему. Существующее разнообразие трактовок бренда работодателя подчеркивает его многоаспектность. Приведем одну из них. Бренд работодателя - это устойчивая совокупность воспринимаемых людьми характеристик компании, формирующих ее отличимый образ работодателя во внешней и внутренней средах [8, с.23-24]. Привлекательность компании как работодателя делает ее конкурентоспособной в борьбе за «лучших» на рынке труда, что впоследствии способствует увеличению ее эффективности и дальнейшему развитию [20, С. 312].

Сущность бренда работодателя раскрывается через его структурные элементы. Единого понимания структуры у ученых нет. Для исследования бренда работодателя МКПАО «Лента» были взяты за основу 16 элементов, описанных в статье Карима Ансари «16 элементов бренда работодателя» [4].

**Цель работы:** исследование и оценка бренда работодателя МКПАО «Лента».

**Карьерный рост.** В основных документах МКПАО «Лента» (далее – «Лента») декларируется предоставление талантливым людям широких возможностей для карьерного роста. В организации действует несколько программ, направленных на возможность карьерного роста внутри компании, как для рядовых сотрудников, так и для руководителей. Например, программа Планирования преемственности – это программа, с помощью которой «Лента» стремится обеспечить преемственность знаний и опыта на ключевых позициях в случае ротации персонала [1;2;14].

Индивидуальный план развития – неотъемлемая часть данной программы, позволяющая сотрудникам развивать свои компетенции на текущий момент в целях потенциального перехода на следующую карьерную ступень. Результатом является формирование кадрового резерва компании [14, с.70].

В 2020 году предприятие создало 2 971 рабочее место и наняло более 32 470 сотрудников. 954 сотрудника с высоким потенциалом были определены в кадровый резерв, 80% руководящих позиций из ТОП-1000 и 76% - из ТОП-5000 были поддержаны пулом внутренних талантов, что позволило компенсировать текучесть на ближайшие несколько лет. В течение года более 4 400 человек получили повышения, и 8 265 сотрудников были переведены на новые позиции в рамках горизонтальных повышений [1, с.15].

В 2021 году в рамках этой программы: 8,6 тыс. сотрудников заполнили опросы о карьерных предпочтениях; 12 тыс. сотрудников получили оценку карьерного потенциала; почти 2 тыс. сотрудников были отнесены к группе с высоким потенциалом развития. В 2021 году оперативно было замещено 877 руководителей в подразделениях компании внутренним кадровым резервом [14, с.70].

**Обучение и развитие.** Инвестиции в развитие персонала являются стратегическим приоритетом компании [1, с.26].

В центральном офисе компании создана команда, курирующая процесс обучения и развития сотрудников. На уровне дивизионов за процесс обучения отвечают дивизионные менеджеры. Им подчиняются менеджеры по обучению, которые курируют соответствующие магазины и распределительные центры [14, с.69].

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника составляло: 2018г. – 50 ч., 2019г. – 41 ч., 2020г. – 19 ч., в 2021г. – 26 ч. [2, с.15]. В 2021 году по сравнению с 2018 годом количество часов обучения уменьшилось на 48%. Наиболее низкий показатель приходится на период пандемии коронавируса. В Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

2021 году количество часов по сравнению с 2020 годом увеличилось на 37%. Доля сотрудников, прошедших обучение за 2021 год, составила 85% и выше [14, с.21].

«Лента» проводит при приеме на работу обязательное для всех сотрудников обучение, предусмотренное законодательством, а также - по этическим нормам делового общения, обучение профессиональным компетенциям в соответствии с занимаемой должностью. В 2021 году в компании разработана новая архитектура обучения и развития компетенций сотрудников, начиная с программ адаптации, подготовки руководителей и программ развития руководителей [14, с.28-29,67].

Общее количество программ обучения для сотрудников по состоянию на конец 2021 года составило 241, среди которых 167 программ было посвящено профессиональному обучению, 43 – обучению в области законодательства и 31 — развитию управленческих навыков. В 2021 году обучение по этим курсам прошли почти 38,5 тыс. сотрудников [14, с.70].

Обучение состоит из занятий с тренерами, экспертами, и из самостоятельного освоения знаний согласно индивидуальному плану развития [14, с.71].

**Баланс между работой и жизнью.** «Лента» заботится о своих сотрудниках и вне работы. Например, предоставляя льготные тарифы на посещение фитнес-центров и бесплатную аренду спортивных площадок для занятий футболом и волейболом [14, с.63].

Компания организует праздники, соревнования, волонтерские движения, программы для детей сотрудников [6]. Так, количество сотрудников-волонтеров, принимающих участие в социальных проектах организации, в 2021 году составило 1348 человек [2, с.29].

В июне 2020 года в период пандемии и временного закрытия всех детских лагерей компания запустила социально-образовательный проект «Лента приключений» для сотрудников и клиентов, работающих удаленно и

столкнувшись с необходимостью уделять дополнительное время организации досуга своих детей. Платформа позволила работающим родителям каждую неделю получать обновленный контент для самостоятельной работы ребенка: игры, занятия, конкурсы. Это самая посещаемая в России платформа для долгосрочного детского развития. По состоянию на конец 2021 года проект объединил более 25 тысяч детей [14, с.86].

**Удовлетворенность работой (вовлеченность сотрудников).** «Лента» декларирует, что вовлеченность – часть культуры компании, которая является ее конкурентным преимуществом [14, с.67].

В 2020 году в компании решили ввести практику ежегодного исследования вовлеченности сотрудников «ЛЕНТА Пульс». Оно охватывает всех работников компании по всей стране. В 2021 году такое исследование не проводилось [7]. Следующая оценка вовлеченности сотрудников была запланирована на 2022 год [14, с.66].

Исследование дает возможность услышать мнение каждого и понять, как сотрудники воспринимают культуру компании (процессы, изменения, возможности и т.д.). Это помогает определить проблемные места, а дальнейшая коррекционная работа меняет организацию к лучшему [7].

В 2020 году в данном исследовании принял участие 91 % сотрудников компании, уровень вовлеченности и удовлетворенности условиями работы и коммуникациями составил 67 % [1, с.26].

В 2021 году впервые был проведен конкурс для руководителей «Лидер вовлеченности» [14, с.57].

**Культура и ценности.** Корпоративная культура «Ленты» включает в себя: вовлеченность, гостеприимство, управление результативностью, планирование преемственности, непрерывное совершенствование [14, с.67].

Командная работа, инновации и доверие – основа культуры компании [1, с.26]. Командная работа включает работу в команде, умение слушать и давать обратную связь, вовлекающее лидерство [14, с.56]. Для руководителей Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

разрабатываются рекомендации по инструментам сплочения команд с целью достижения наилучших результатов [14, с.63].

«Лента» известна как компания, которая стремится приносить социальную пользу обществу, поэтому у нее сложилась сильная корпоративная культура [6].

Корпоративная культура базируется на следующих ценностях (рис.1) [9]:

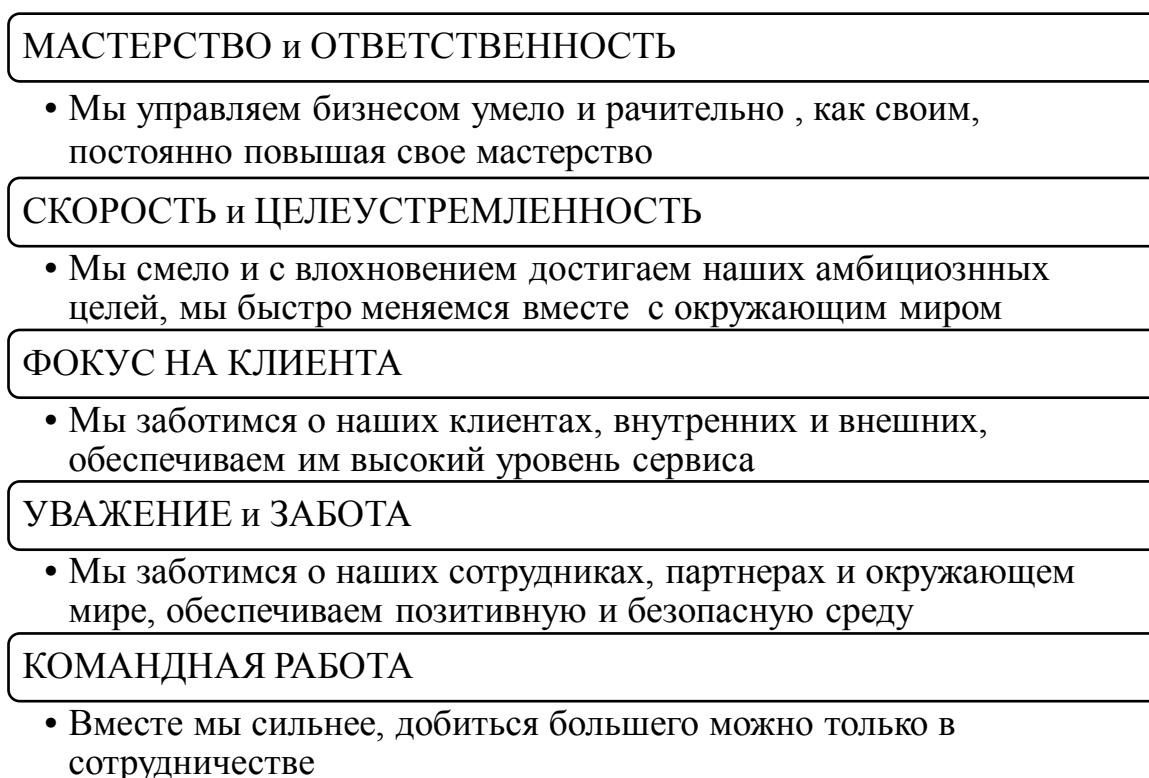


Рис.1 - Ценности МКПАО «Лента» [авторская разработка]

**Окружающая среда (отличная физическая среда).** Одна из ценностей компании «Уважение и забота» включает обеспечение позитивной и безопасной среды для сотрудников [2, с.32].

Основополагающими документами компании в области безопасности являются «Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды» и «Политика по информационной безопасности».

Создание безопасных и комфортных условий для сотрудников и покупателей – приоритет компании.

Например, в 2020 году наблюдалось увеличение количества несчастных случаев и потерянных рабочих часов за счет возросшей интенсивности в период повышенного спроса. Руководством был разработан и внедрен план улучшений [1, с.16].

В организации внедрили риск-ориентированный подход к безопасности на рабочем месте и предоставили дополнительное обучение и материалы для продвижения правил безопасного поведения на рабочем месте [1, с.28].

Основными задачами «Ленты» в области охраны труда и техники безопасности в 2020 году было поддержание высоких стандартов в Компании и автоматизация различных процессов для повышения безопасности сотрудников [там же]

В компании регулярно проводятся процедуры «риск-чек» и «прогулки безопасности» (осуществляемые директорами магазинов) [14, с.74-75]. Это часть программы активной безопасности компании. Данные мероприятия направлены на выявление потенциальных рисков для персонала магазинов и покупателей [1, с.28].

В 2021 году в организации начали действовать трехуровневые комитеты по охране труда, были введены функции дежурного по безопасности, начали осуществлять награждение объектов – лидеров в области безопасности (365 магазинов) [14, с.72-73].

«Лента» осуществляет системную работу, направленную на повышение уровня культуры безопасности, и уделяет особое внимание выстраиванию диалога по вопросам безопасности труда с сотрудниками компании и подрядных организаций [14, с.78].

**Многообразие и инклюзивность.** В «Ленте» одним из основополагающих документов является «Политика по правам человека». В нём констатируется, что компания предоставляет равные возможности всем  
Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327



претендентам на рабочие места в соответствии с четко сформулированными и общепринятыми правилами приема на работу и нормирования труда и не допускает никакой дискриминации, не связанной с деловыми качествами [15, с.3].

В 2021 году в состав Совета директоров компании входили 9 членов, 4 человека были иностранными гражданами. Трое являлись независимыми директорами компании, один - финансовым директором [14, с.23]. В 2022 году они ушли со своих постов.

«Лента» предоставляет рабочие места людям с инвалидностью в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе с Трудовым кодексом [14, с.60].

Количество сотрудников с инвалидностью в 2020г. составляло 203 человека (0,39% от численности персонала), в 2021г. – 223 человека (0,42% от численности персонала) [2, с.28]. Несмотря на увеличение количества сотрудников с инвалидностью почти на 10%, их доля в общей численности персонала незначительна.

**Миссия и цели.** Миссия компании: Мы работаем для того, чтобы люди в России жили лучше и богаче, сохраняя свои деньги каждый день [14, с.10].

Стратегическая цель – стать чемпионом российского ретейла.

Добиться этой цели компания планирует за счет улучшения предложения покупателю, выделяя для себя три приоритета: 1. чемпионское предложение (улучшенное ценовое позиционирование; адаптированный ассортимент под потребности покупателя в каждой конкретной локации; эксклюзивный ассортимент непродовольственных товаров; лучшие собственные торговые марки), 2. великолепный клиентский опыт (удобная навигация; привлекательные развлечения и мероприятия; омниканальность), 3. лучшую индивидуализацию (дополнительные преимущества и бонусы за постоянные покупки; персональные предложения) [19].

**Вознаграждение.** Компания стремится предоставить конкурентную зарплату сотрудникам.

Расходы на персонал составили: 2022г. - 44 169 млн.руб., 2021г. - 35 436 млн.руб., 2020г. - 31 264 млн.руб. [16, с.4]. Расходы возросли в 2021г. на 13,3%, в 2022г. возросли на 24,6%.

Заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам составили: 2021г. – 36 845 руб., 2020г. – 32 555 руб., 2019г. – 28 788 руб. [14, с.106]. Изменение в 2020г. составило + 13,1%, в 2021г. - + 13,2%.

Заработная плата всех сотрудников «Ленты» превышает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) [14, с.65].

Эффективное управление вознаграждением – одна из стратегических задач «Ленты» в области управления персоналом. Служба управления мотивацией пересматривает системы оплаты труда и контролирует их единообразное применение во всех подразделениях компании [14, с.62].

В компании действует многоуровневая система локальных нормативных актов по оплате труда и премированию. Единые принципы и подходы к вознаграждению персонала отражены в Политике по оплате труда. Порядок оплаты труда, вознаграждений и предоставления социальной поддержки регламентируется Положением о премировании, Релокационной политикой и иными корпоративными документами [там же].

В организации действует система фиксированных уровней оплаты труда (грейдов), основанная на оценке вклада каждой должности в общий результат работы «Ленты». Должности со сходными оценками объединены в грейды оплаты. Базовые уровни оплаты труда регулярно обновляются с учетом информации, полученной из независимых отраслевых обзоров уровней заработной платы в городах присутствия компании [там же].

**Льготы и преимущества.** Компания обязана уплачивать обязательные взносы в Государственный пенсионный фонд Российской Федерации с установленными взносами. Заработная плата, взносы в Государственный Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

пенсионный фонд и фонды социального страхования, оплачиваемые ежегодные отпуска и больничные, премии и неденежные льготы начисляются по мере оказания соответствующих услуг работниками [2, с.95].

В рамках программы поддержки материнства и детства по желанию сотрудника предоставляется льготный график работы на неполный рабочий день.

«Лента» разрабатывает механизмы увеличения реального дохода младшего операционного персонала за счет введения различных дополнительных выплат и льгот, в том числе расширения программ ДМС стоматологическими услугами и дополнительного премирования в летний период [14, с.62].

Сотрудники всех категорий имеют возможность приобрести питание по льготным ценам.

«Лента» бесплатно предоставляет рабочую форму.

Компания компенсирует расходы на корпоративную мобильную связь (размер компенсации зависит от должности).

Компенсируются расходы на топливо при использовании личных автомобилей в служебных целях.

За выход в ночное время производятся доплаты, за работу в праздники - двойная оплата.

Также в компании доплачивают за стаж.

По программе лояльности карта «Лента» сотрудника предусматривает скидку 10% на общую сумму покупок до 25 000 руб. в месяц [18]. Представляются специальные скидки в магазинах «Лента» и от партнеров компании.

Предусмотрены льготы на посещение фитнес-центров [14, с.62-63].

При приеме на работу расходы на медицинский осмотр и медицинскую книжку оплачивает «Лента», также начисляется приветственный бонус в связи с трудоустройством [5].

**Социальная и экологическая ответственность.** Компанией разработан и действует документ «Политика по корпоративной социальной ответственности». «Лента» рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности и последовательно работает над ее реализацией.

Организация оказывает поддержку сотрудникам с тяжелыми заболеваниями, которые не покрываются действующими программами ДМС. Применяется практика оказания материальной помощи сотрудникам, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях [14, с.63].

По программе поддержки материнства и детства выплачиваются детские пособия и предоставляется льготный график работы на неполный рабочий день по желанию сотрудника. В «Ленте» распространена практика частичной занятости сотрудников, находящихся в декретном отпуске [там же]

Социальные отчисления за 2021 год составили 4 769 933 руб.; за 2020 год - 3 922 267 руб. [2, с.127]. В 2021 году эти отчисления значительно возросли (+22%).

Объем средств, инвестированных в программы социальной поддержки сотрудников в 2019г. - 357 млн руб., в 2020г. – 367 млн руб., в 2021г. – 413 млн руб. [14, с.64]. Изменения в 2020 году составили +2,8%, в 2021 году – значительно увеличились (+13%).

Документ «Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды» устанавливает и регулирует цели и принципы деятельности «Ленты», в том числе и в области охраны окружающей среды [2, с.33].

Так, компания развивает программы по передаче картона, пластика, пленки, батареек и других фракций на переработку; по снижению уровня образования отходов, включая пищевые; совершенствует экологичность упаковки собственных торговых марок и собственного производства;

планирует увеличение объема собранных опасных отходов на 25% и твердых бытовых отходов – на 45% [2, с.27].

84% магазинов оборудованы светодиодными лампами, что позволяет не только оптимизировать затраты на электроэнергию, но и сократить использование опасных люминесцентных ламп [2;14].

**Команда и люди.** Командная работа является ценностью компании. Это означает, что отношения внутри команды далеко выходят за рамки деловых. Члены команды с удовольствием встречаются в неформальной обстановке, поддерживают друг с другом доверительные отношения.

Забота и поддержка занимают важное место в межличностных отношениях. Так, в период пандемии компания делала все возможное, чтобы поддержать заболевших сотрудников. Была запущена волонтерская программа «Лента друг», которая объединила 350 сотрудников в корпоративное волонтерское движение. Они помогали коллегам справиться с режимом изоляции и помогали доставкой еды к ним домой [2, с.26].

«Лента» заботится о психологическом здоровье своих сотрудников. В 2022 году работники компании стали получить бесплатную поддержку ведущих психологов клиники «Скандинавия» [11].

Для руководителей в компании разрабатываются рекомендации по работе с повышенной тревожностью сотрудников, практикам работы со стрессом и др. [14, с.63].

**Управление и организация.** В качестве базы для анализа мнений сотрудников о компании и руководстве была использована информация с сайта <https://dreamjob.ru/>.

Всего на сайте о работе в «Ленте» 3524 отзыва. Общая оценка компании – хорошо (3,5). Этого работодателя рекомендуют 63% сотрудников. Оценки компании распределились следующим образом: очень хорошо (4-5) – 1488 (42%), хорошо (3-4) – 1214 (34%), удовлетворительно (2-3) – 871 (25%), неудовлетворительно (1-2) – 428 (12%).

Критериальные значения следующие: условия труда – хорошо (3,8); уровень дохода – хорошо (3,1); коллектив – очень хорошо (4,1); руководство – хорошо (3,5); условия отдыха – хорошо (3,2); возможности роста – хорошо (3,3) [12].

**Репутация компании (если доверяют потребители, то доверяют соискатели).** В 2019 году «Лента» была единственным продовольственным ретейлером, вошедшим в ТОП-20 компаний с лучшей репутацией, по версии Forbes. [10].

В 2022 году в рейтинге Forbes, с учетом новых реалий в методологии оценки, участников распределили по четырем группам: «Платина», «Золото», «Серебро» и «Бронза». «Лента» вошла в группу «Золото», набрав по трем группам «Сотрудники и общество» (S), «Экология» (E) и «Корпоративное управление» (G) одинаковые оценки – «Серебро» [17].

Обратимся к сайту с реальными отзывами потребителей <https://otzovik.com>. [13]. 2439 покупателей оставили отзывы о компании «Лента». Они оценивали качество, ассортимент, цены, обслуживание, удобство. Общая оценка - 2,5, рекомендуют эту компанию 45%. Распределение по пятибалльной шкале следующее: «1» - 868 (36%); «2» - 296 (12%); «3» - 336 (14%); «4» - 402 (16%); «5» - 537 (22%). То есть положительные оценки незначительно перевешивают отрицательные. А значит, компании необходима большая работа по исправлению положения.

**Перемены и стабильность.** В 2019 году на Интернет-канале «Богатые и бедные» и сайте <https://hrmonitor.ru> были опубликованы результаты анализа отзывов сотрудников «Ленты». Анализ показал, что большинство комментариев имеет положительную или нейтральную окраску. Также присутствуют отрицательные отзывы, в основном связанные с недостаточной оплатой труда и отношением младшего руководства к сотрудникам [3].

Компания, заботясь о своих сотрудниках, обеспечивает им стабильную заработную плату [14, с.4]. Анализ отзывов сотрудников на сайте Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

<https://dreamjob.ru/>, показывает, что «стабильная оплата труда» присутствует как положительная характеристика компании во всех отзывах с различным рейтингом организации.

Таким образом, все происходящие в «Ленте» перемены воспринимаются большей частью сотрудников положительно или нейтрально, т.к. компания обеспечивает им достойный и стабильный доход.

**Инновации и технологии.** В 2020 году были запущены разнообразные инновации и проведен ряд экспериментов для поддержания развития компании и трансформации бизнеса. Для управления инновациями МКПАО «Лента» был создан Центр инноваций, занимающийся поиском и пилотированием инновационных решений, которые способствуют повышению эффективности бизнеса [1, с.23].

В 2021 году Центр инноваций отобрал более 1 тысячи инновационных решений, 982 из которых предложили сотрудники «Ленты» в рамках проекта по сбору идей Lenta.Up. 518 решений были рекомендованы к пилотированию, и семь из них внедрены. Большинство решений затрагивают разные аспекты повышения операционной эффективности.

«Лента» стала первым ретейлером на российском рынке, запустившим фуд-тех-акселератор для поиска инновационных продуктов питания и напитков по всему миру. Это товары из любой продовольственной категории, не представленные в магазинах конкурентов, которые обладают новыми потребительскими свойствами, рецептура и упаковка которых выполнены по инновационным технологиям. Было собрано более 400 продуктовых инноваций, и более 100 предложений были переданы в Службу коммерции и маркетинга для оценки их потенциала.

В инновационной воронке компании к концу 2021 года находилось 1,4 тысячи стартапов, 724 из которых нашли в 2021 году. Совместно со стартапами были проведены 11 пилотов, включая автоматизированное расписание, технологии клининга, видеораспознавание очередей, умные весы, удаленный Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

контроль доступности товаров на полке и другие, которые могут способствовать оптимизации операционных затрат на 1,2 млрд. руб. [2, с.13].

**Заключение.** Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы. МКПАО «Лента» - компания с сильным брендом работодателя. Практически по всем ключевым элементам структуры бренда имеет положительные показатели. Однако, организации необходимо постоянно следить за своей репутацией. У компании амбициозная стратегическая цель, для достижения которой необходима постоянная работа по совершенствованию.

Четкое понимание и практическое применение принципов концепции бренда работодателя, основанных на формировании, поддержании и позиционировании организации как привлекательного работодателя как для потенциального, так и текущего персонала, дает возможность компании успешно функционировать в условиях так называемой войны за таланты.

#### **Библиографический список:**

1. Годовой отчёт МКПАО «Лента» 2020. – 172 с.
2. Годовой отчёт МКПАО «Лента» 2021. – 147 с.
3. Канал Богатые и бедные [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://dzen.ru/a/XcFpsk4FdwCuaG3E> (Дата обращения 26.07.2023)
4. Карим Ансари «16 элементов бренда работодателя» [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://hr-portal.ru/story/16-atributov-brenda-rabotodatelaya?ysclid=leikx78bzt323637245> (Дата обращения 26.07.2023)
5. Карьера. Сайт МКПАО «Лента» [Электронный ресурс]. — Режим доступа URL: <https://career.lenta.com/economy?ysclid=lke8fr7cp6271815050> (Дата обращения 26.07.2023)
6. Карьерная платформа [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://changellenge.com/company/lenta/> (Дата обращения 26.07.2023)



7. Лента Пульс. Сайт МКПАО «Лента» [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://lentapulse.tilda.ws/-2> (Дата обращения 26.07.2023)
8. Макушкина Н. Д. Бренд работодателя // Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / ред. С. И. Сотникова. М.: Инфра-М, 2016. С. 23–24
9. Миссия и ценности. Сайт МКПАО «Лента» [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://lenta.com/o-kompanii/missiya-i-tsennosti/?ysclid=lkjxcx4nsm79197802> (Дата обращения 26.07.2023)
10. Новости о компании. Сайт МКПАО «Лента» [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://lenta.com/o-kompanii/news/-----20-----forbes/?ysclid=lkfpj39537413579397> (Дата обращения 26.07.2023)
11. Новости. Сайт МКПАО «Лента» [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://lenta.com/o-kompanii/news/-----36/?ysclid=lkcbcagse363479292> (Дата обращения 26.07.2023)
12. Отзывы о работе [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://dreamjob.ru/employers/26011> (Дата обращения 26.07.2023)
13. Отзывы реальных покупателей [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://otzovik.com>. (Дата обращения 26.07.2023)
14. Отчет об устойчивом развитии МКПАО «Лента» 2021 – 107с.
15. Политика по правам человека МКПАО «Лента» 2022 – 6с.
16. Пресс-релиз МКПАО «Лента» 29.03.2023 – 9 с.
17. Рейтинг Forbes 2022 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.forbes.ru/rating/482177-lucsie-rabotodateli-rossii-2022-rejting-forbes> (Дата обращения 26.07.2023)
18. Сотрудник. Сайт МКПАО «Лента» [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://lenta.com/sotrudnik/?ysclid=lke74pc5ez463298261> (Дата обращения 26.07.2023)

19. Стратегия. Сайт МКПАО «Лента» [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://lenta.com/o-kompanii/strategiya/?ysclid=lkcrky746b171907989> (Дата обращения 26.07.2023)
20. Шендель Т. В. Имиджевый профиль организации – работодателя: предпочтения потенциальных работников и работающих сотрудников / Т. В. Шендель, А. Наумова // 120 лет Железнодорожному образованию в Сибири: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. КриЖТ – филиал ИрГУПС. – 2014. – С. 312 – 319.

*Оригинальность 91%*