

https://rus.baq.kz/tsifrovaya-migratsiya-kak-kazahstan-menyaet-podhod-k-priyomu-inostrantsev_300018340/

7. Проект «Зеркальная лаборатория»: анализ образовательной миграции (ZN АлтГУ, 2026). Совместный проект АлтГУ и ВШЭ по анализу образовательной миграции молодежи на основе цифровых следов (данные из соцсетей, медиаплатформ, образовательных сервисов). URL: <https://zn.asu.ru/index.php/2026/a-kakoj-sled-ostavil-ty/>

8. Курсы повышения квалификации по адаптации мигрантов в образовательной среде (АлтГУ, 2023/2024). Программа для специалистов, работающих с молодежью с разной миграционной историей, реализуемая при поддержке Фонда президентских грантов и гранта губернатора Алтайского края. URL: <https://www.asu.ru/news/48452/>

9. План мероприятий по реализации концепции государственной миграционной политики (Распоряжение Правительства РФ от 16.01.2024 №30-р). Базовый документ, определяющий направления цифровизации миграционного контроля на 2024-2025 гг. URL: <https://journals.rudn.ru/>

10. Создание адаптационных центров для мигрантов в РФ (Newsland, 2025). О появлении в пяти субъектах РФ центров, где мигрантам рассказывают о культуре, истории, традициях страны и правилах поведения для снижения миграционной нагрузки на регионы. URL: <https://newsland.com/>

11. Региональные программы добровольного переселения (КонсультантПлюс, 2025). Постановление Правительства Республики Алтай от 24.02.2025 №44 о внесении изменений в государственную программу содействия добровольному переселению соотечественников. URL: <https://www.consultant.ru/>

PERFORMANCE REVIEW В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ЭМПИРИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И СКРЫТЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ (НА ПРИМЕРЕ СОРТИРОВОЧНОГО ЦЕНТРА WILDBERRIES)

Миндергасов А. С., Барнаул (Россия)

***Аннотация.** В статье представлены результаты эмпирического исследования, проведенного в сортировочном центре логистической компании Wildberries. На основе метода performance review был проведен анализ уровня выраженности soft и hard skills сотрудников сортировочного центра, также их показатель удовлетворенности различными аспектами работы, отмечены скрытые противоречия между экспертными оценками, самооценкой*

каждого опрошенного и объективными показателями (количество пиков, штрафы). Выявлены ключевые проблемные зоны: качество и актуальность обучения, устаревшее оборудование, карьерные ожидания и неочевидность и непрозрачность системы штрафов. В статье также отмечено, что даже в высокоструктурированной организации с доминирующей русскоязычной средой формируются внутренние субкультуры, однако метод performance review позволяет заранее предотвращать конфликты между разными уровнями иерархии.

Ключевые слова: performance review, логистическая сфера, оценка персонала, soft skills, hard skills

PERFORMANCE REVIEW IN A MULTICULTURAL ORGANIZATION: EMPIRICAL RESULTS AND HIDDEN CONTRADICTIONS (BASED ON THE EXAMPLE OF THE WILDBERRIES SORTING CENTER)

Mindergasov A. S., Барнаул (Россия)

Abstract. This article presents the results of an empirical study conducted at the sorting center of the logistics company Wildberries. Using the performance review method, we analyzed the soft and hard skills of sorting center employees, as well as their satisfaction with various aspects of their work. Hidden discrepancies between expert assessments, each respondent's self-assessment, and objective indicators (number of peaks, penalties) were identified. Key problem areas were identified: the quality and relevance of training, outdated equipment, career expectations, and the lack of transparency and ambiguity of the penalty system. The article also notes that even in a highly structured organization with a predominantly Russian-speaking environment, internal subcultures develop; however, the performance review method allows for the proactive prevention of conflicts between different hierarchical levels.

Keywords: Performance review, logistics, personnel assessment, soft skills, hard skills

Оценка деятельности и уровня компетенций сотрудников организации является важным этапом на разных стадиях трудовой деятельности работника. Отслеживание и оценивание деятельности сотрудников позволяет вовремя принимать решения, которые основаны на реальных данных, минимизируя субъективное отношение при рассмотрении вопросов, которые касаются кадров организации.

Эффективная оценка сотрудников влечет за собой повышение производительности организации, также рост конкурентоспособности на рынке, что в следствии ведет к увеличению выручки и прибыли компании. Использование на предприятии метода performance review

позволяет рассмотреть различные вопросы работы компании с разных сторон, собрать мнения всех сторон по конкретному вопросу, возникшему в процессе деятельности предприятия.

Практической целью исследования являлось проведения метода *performance review* среди сотрудников склада логистической компании, также их статистическая обработка и получение данных, выявление различных проблем и разработка рекомендаций по их решению.

В анкетировании приняли участие 190 сотрудников сортировочного центра (линейный персонал), 15 человек из них приняли участие в структурированном интервью, 10 старших смен также были приглашены на интервью, которые также выступили экспертами для оценки выбранных сотрудников (10 человек), обсуждение полученных результатов было с руководителем отдела сортировки СЦ.

Общее количество участников исследования составило 201 человек, из которых 153 человек – мужчины (76,1%) и 48 человек – женщины (23,9%). Большинство опрошенных имеют возраст в диапазоне 21-25 лет (22,4%), при этом среди линейных сотрудников это возраст 18-20 лет (22,1%), а среди старших смены 21-25 лет (60,0%), возраст руководителя 31-35 лет.

Анкета включала три блока: *soft skills* (доброжелательность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, внимательность и др.), *hard skills* (сортировка, прием товара, работа с документацией, умение пользоваться ПО и др.), а также удовлетворенность экономическими и личностными аспектами (зарплата, штрафы, карьерный рост). Использовалась 10-бальная шкала с последующей группировкой в пять уровней.

Равное количество респондентов (по 25,26%) оценивают свой уровень коммуникабельности как высокий или очень высокий, примерно столько же (22,11%) считают, что коммуникабельность у них на низком уровне, что является достаточно положительной тенденцией, значительно большая часть опрошенных являются достаточно коммуникабельными.

Далее был выяснен уровень доброжелательности среди сотрудников отдела сортировки. Ни один человек (0,0%) не отметил свой уровень доброжелательности как очень низкий, при этом примерно равное количество (39,0% и 41,1%) считают свой уровень доброжелательности средним или высоким, что также представляет собой высокие значения оценки собственных *soft skills*.

Следующими характеристиками были умение принимать критику и стрессоустойчивость. Люди хуже оценивают свою способность

воспринимать чужую критику, чем свою общую стрессоустойчивость. Количество тех, кто оценил свой уровень стрессоустойчивость на высокий и очень высокий (40,0% и 9,5%), больше (на 22,1%), тех кто посчитал, что умеет воспринимать критическое чужое мнение на такие же высокие уровни (24,2% и 3,2%).

Данные, представленные на рисунке выше, указывают на латентную уязвимость персонала в ситуациях обратной связи – особенно в логистике с высокой интенсивностью контроля.

Нами были собраны данные по таким качествам, как: внимательность, ответственность, скорость и аккуратность, которые условно можно объединить в небольшой подблок среди исследуемых soft и hard skills.

В совокупности 95,9% сотрудников считают себя выносливыми или очень выносливыми. Однако старшие смен указали проблему неверной самооценки новичков, из-за чего часто проработав 2-3 смены люди уходят.

Отметим, что по большинству показателей наблюдаются довольно высокие значения оценок, при этом скорость выполнения работы и аккуратность опять снижаются по среднему значению многие достаточно критично оценили свои навыки скорости, хотя этот момент является одним из ключевых в работе сортировщика.

Два hard skills были связаны с работой в ПО и со сканерами. Это техническая сторона работы и мы наблюдаем значительный перевес в сторону высокого уровня, только около пятой части посчитала, что их навыки на среднем уровне (12,1% – навыки работы с ПО; 16,8% – навыки работы со сканерами), остальные респонденты посчитали свой уровень навыков высокими и очень высокими.

Таблица 1 – Распределение средних значений оценок экспертов по заданным критериям для выборки линейных сотрудников

Показатель	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Пол	м	м	ж	м	м	м	м	ж	ж	м
Статус опыта работы	о	н	о	о	н	о	н	н	о	о
Умение принимать критику	4,2	3,6	3,5	4,3	3,2	4,9	3,7	4,3	3,7	3,6
Стрессоустойчивость	4,2	3,8	3,5	4,8	3,7	4,8	3,8	4	4,3	3,7
Навыки работы с документацией	4,6	3,3	4,8	4,2	4,6	3,8	4,9	4,1	5	4

Показатель	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение пользоваться сканерами	4,7	4,6	4,7	4,7	4,6	4,8	4,9	4,6	4,9	4,8
Минимальное кол-во пиков	876	632	921	829	621	834	723	758	856	802
Максимальное кол-во пиков	132 5	152 3	123 5	122 4	953	155 8	135 8	105 6	123 1	109 8
Разница в кол-ве пиков	449	891	314	395	332	724	635	298	375	296
Кол-во штрафов	365	524	463	198	202	457	342	201	153	174

По данным таблицы отметим, что из 10 сотрудников по показателю «умение принимать критику» – только 1 сотрудник получил зеленую зону (средняя оценка больше 4,5), стрессоустойчивость – 2 сотрудника. Навыки работы с документацией – 4 сотрудника. Умение пользоваться сканерами – все 10 сотрудников (100%).

За февраль разница между минимальным и максимальным количеством пиков составила от 296 до 891. При этом высокие экспертные оценки по скорости не гарантировали низкого числа штофов. Четкой линейной связи не обнаружено, что говорит о влиянии ненаблюдаемых факторов (сменное оборудование, случайность потока товаров, человеческий фактор наставника).

На основе анкетирования и интервью выделены пять основных проблем:

1. Актуальность знаний на обучении – почти половина опрошенных не удовлетворены полностью или частично (11,7% и 36,2% соответственно);
2. Качество обучения;
3. Количество и справедливость штрафов – полностью не удовлетворены штрафами 15,8%;
4. Работа с документами – переход в электронный формат идет, но вызывает затруднения в части линейного персонала;
5. Карьерный рост – 15,3% не захотели отвечать, почти треть не удовлетворены полностью или частично (7,4% и 24,7%).

Метод performance review в организации позволяет выявить расхождения между тремя уровнями оценок: самооценкой линейных сотрудников, экспертной оценки старших смен и объективными КРІ (пики, штрафы). Обнаружены противоречия: высокая стрессоустойчивость при низкой толерантности к критике, завышенная самооценка навыков при сохраняющихся системных

ошибках. Ключевые организационные проблемы носят не только локальный, но и системный характер, такие как штрафы, оборудование, карьерная прозрачность и не могут быть решены на уровне отдельного сортировочного центра. Performance review показал себя как инструмент обнаружения скрытых конфликтов между разными уровнями иерархии и для разработки рекомендаций по определенным направлениям (план обучения, памятки, статистика кадровых перемещений).

Литература

1. Герасева Н. Б. Построение системы мотивации сотрудников логистической службы. KPI для логиста // Логистика сегодня. 2007. № 1. С. 40-48.
2. Кибанова, А. Я. Управление персоналом организации. М., 1997. 512 с.
3. Миндергасов А. С. Эволюция и процедурные аспекты метода Performance Review в системе оценки персонала организации // Современное общество, наука и образование: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2026. С. 142–144.

ТРАНСЛОКАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР РЕЛИГИОЗНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В РОССИЙСКО-МОНГОЛЬСКОМ ПРИГРАНИЧЬЕ: МЕЖДУ ОНЛАЙН И ОФЛАЙН ПРОСТРАНСТВАМИ

**Омельченко Д. А., Барнаул, Максимова С.Г., Москва,
Чистякова С.А., Барнаул (Россия)**

Работа подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФ №24-48-03002 «Религиозные ландшафты российско-монгольского приграничья: институциональные и сетевые механизмы конструирования религиозной и этнической идентичностей и безопасности в условиях постсекулярной реальности»

Аннотация. *Статья посвящена концепции транслокальности и ее возможностям для анализа религиозной идентичности в приграничных зонах. Эмпирическую базу составили результаты социологического опроса населения приграничных регионов России и Монголии (N = 2785), экспертного опроса (N = 155) и анализа 280 религиозных сообществ в социальной сети ВК (216 188 пользователей). Показано, что транслокальность проявляется на межличностном (межконфессиональные браки и конверсии), организационном (паломничества, подготовка духовенства) и*