

УДК 339.543:378

DOI: 10.17223/19988648/53/10

**В.И. Дьяков, В.В. Горчаков, М.В. Ниязова, В.В. Стецюк,
Ю.Д. Исмагилова**

ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ И ВОЗМОЖНОСТЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ¹

Существует необходимость получения научно обоснованных данных о том, как молодые специалисты ощущают себя, делают первые шаги в таможенных органах, как «система» оценивает на практике уровень подготовленности выпускников, как развиваются их межличностные отношения в условиях службы в таможенных органах. Организованная и эффективно функционирующая система адаптации должностных лиц и работников таможенных органов очень важна как для молодого специалиста, так и для организации, она обеспечивает снижение показателя текучести кадров, уменьшение издержек, сохранение времени руководителя и сотрудников, развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности условиями труда, а также определяет эффективность последующих действий молодого специалиста на рабочем месте. Профессиональная адаптация в таможенных органах имеет ряд особенностей, которые обусловлены спецификой таможенной службы. Работа посвящена оценке влияния удовлетворенности условиями и возможностями профессиональной деятельности в таможенных органах на адаптацию должностных лиц и работников таможенных органов к таможенной службе. Цель статьи – провести анализ факторов, влияющих на удовлетворенность условиями и возможностями профессиональной деятельности, и разработать рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов к таможенной службе на примере выпускников Владивостокского филиала Российской таможенной академии, работающих в таможенных органах. Выделены подходы к профессиональной адаптации к таможенной службе, различающиеся по объекту анализа. Корреляционный анализ результатов социологического опроса выпускников таможенного вуза показал прямые положительные взаимосвязи отдельных показателей внешних и внутренних факторов. Разработана модель и на ее основе проведена оценка удовлетворенности условиями и возможностями профессиональной деятельности в таможенных органах, а также уровня адаптированности к требованиям профессии. Предложен комплекс мероприятий по совершенствованию процесса профессиональной адаптации молодого специалиста к таможенной службе. Совершенствование системы управления процессом адаптации рассматривается с приемной кампанией и затрагивает весь процесс обучения образовательной организации, а заканчивается в таможенных органах. Процесс совершенствования системы управления

¹ Статья подготовлена по результатам исследования, выполненного по заказу Дальневосточного таможенного управления по теме «Профессиональная адаптация выпускников образовательной организации высшего образования: 2000–2019 гг. (на примере Владивостокского филиала Российской таможенной академии)».

адаптацией должностных лиц и работников таможенных органов включает комплекс разнообразных мероприятий, в том числе разработку и внедрение научно обоснованной программы адаптации.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, молодой специалист, самооценка, корреляционный анализ, внешние и внутренние факторы, таможенные органы, Дальневосточное таможенное управление, Владивостокский филиал Российской таможенной академии.

Повышение эффективности управления кадровым составом таможенных органов зависит не только от «совершенствования системы подбора и расстановки кадров; сохранения высококвалифицированного кадрового состава и привлечения молодых специалистов на службу в таможенные органы; совершенствования системы профессионального развития должностных лиц таможенных органов, повышения их профессионализма и компетенции» [1], но и от ключевых факторов адаптации молодых специалистов к таможенной службе.

Среди разнообразия исследований этой области основная линия раздела пролегает между теми из них, в которых профессиональная адаптация рассматривается как элемент применения образовательных технологий в сфере таможенного образования [2, 3] или системы управления персоналом таможенной службы [4–6], и теми, в которых изучается адаптация молодого специалиста – выпускника образовательной организации, связанного с адаптацией поведения [3, 7–11]. Другими словами, если в первом случае объектом анализа является система управления процессом адаптации, то во втором – участники процесса профессиональной адаптации.

Авторы статьи относят себя ко второй группе, изучающей прежде всего факторы, влияющие на адаптацию молодых специалистов в таможенных органах. Среди разнообразия факторов выделяют основные из них – индивидуальные и ситуационные, материальные (прагматические) и альтруистические. Так, Herminia Ibarra [12] рассматривает индивидуальные и ситуационные факторы, влияющие на адаптационное поведение, формируя спектр возможностей, которыми руководствуется молодой специалист. Н.В. Мозолевой [8] показано влияние индивидуальных и ситуационных факторов на процесс профессиональной адаптации в таможенных органах. При этом автор выделяет преобладание статусных позиций таможенной профессии и материального благосостояния семей, которые включены в социальный аспект идентичности, как одну из ключевых особенностей таможенных коллективов. В исследованиях [6, 7] определена совокупность индивидуальных факторов, развивающих процесс адаптации либо синдрома дезадаптации молодых специалистов таможенных органов. В.А. Клитина и Н.М. Корсунова [10] отмечают индивидуальные и материальные факторы как основную причину эффективности профессиональной адаптации молодых специалистов в таможенных органах: отсутствие перспектив карьерного роста, как следствие, в коммерческой организации, выпускники таможенных специальностей порой видят больше перспектив. Авторы [11] выделили материальные и альтруистические факторы у сту-

дентов Санкт-Петербургского и Ростовского филиалов Российской таможенной академии.

Рассмотрение факторов адаптации молодых специалистов в таможенных органах имеет научную значимость, так как оно позволяет грамотно организовать, с одной стороны, процесс управления, процесс обучения – с другой. Особый интерес представляет оценка влияния условий на участника профессиональной адаптации, на его возможности и ограничения. Цель нашей статьи – на примере выпускников Владивостокского филиала Российской таможенной академии (далее – филиал, далее – ВФ РТА), работающих в таможенных органах, проанализировать факторы, влияющие на удовлетворенность условиями и возможностями профессиональной деятельности, и сформировать рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов к таможенной службе.

Выборочную совокупность проведенного социологического исследования составили 355 выпускников, окончивших дневное отделение ВФ РТА в период с 2000 по 2019 г. и работающих в таможенных органах на начало 2019 г.¹ В целом по состоянию на 01.01.2019 каждый четвертый служащий в ДВТУ – выпускник ВФ РТА (1 076 из 4 170), или 29,1 % общего количества специалистов, получивших диплом Российской таможенной академии во Владивостоке. Основную часть составили работники Владивостокской таможни (34,3%) и Уссурийской таможни (28,8%).

Для целей исследования под факторами профессиональной деятельности будем понимать объективные обстоятельства, определяющие характер, содержание и качество деятельности работника или существенно влияющие на них [13, 14]. На условия и возможности профессиональной деятельности молодых специалистов оказывают влияние внешние и внутренние факторы. Если «волевые качества личности», «способность к принятию нестандартных решений» [8], наличие «оптимального профессионально приемлемого уровня психологической сопротивляемости профессиональным трудностям» [9] – это внутренние факторы и таможенные органы могут их регулировать, то к внешним относятся, помимо общепринятых факторов (демографические, социально-экономические, культурные и пр.), «стабильность таможенной службы» [8] и нормативно-правовые условия развития таможенной службы Российской Федерации. Внешние факторы определяют контекст исследования и не могут быть изменены прямым управляющим воздействием таможенных органов.

¹ Анкетирование проводилось с января по апрель 2019 г. и включало опрос выпускников Владивостокского филиала Российской таможенной академии, работающих в таможенных органах и пунктах пропуска в регионе деятельности Дальневосточного таможенного управления. На этот период в структуру Дальневосточного таможенного управления входили: Биробиджанская таможня, Благовещенская таможня, Владивостокская таможня, Дальневосточная электронная таможня, Камчатская таможня, Магаданская таможня, Находкинская таможня, Сахалинская таможня, Уссурийская таможня, Хабаровская таможня.

Респондентам предлагалось ответить на ряд вопросов, позволяющих количественно оценить условия и возможности своей профессиональной деятельности. Вопросы сгруппированы в три условные группы факторов и показателей.

F1. Содержание и возможности труда: характер и содержание работы (R1.); творческие возможности профессии (R2.); должность (R3.); условия профессионального роста (R4.); возможность должностного продвижения (R5.).

F2. Организация и условия труда: организация труда (R6.); условия труда (R7.); оплата труда (R8.); режим работы (R9.); социальные гарантии (R10.).

F3. Межличностные взаимоотношения в рабочем коллективе: результаты профессиональной деятельности (R11.); взаимоотношения с коллегами (R12.); взаимоотношения с непосредственным руководителем (R13.).

Если содержание и возможности труда (F1.) и межличностные взаимоотношения в рабочем коллективе (F3.) – внутренние факторы и таможенные органы могут их регулировать, то фактор организации и условий труда (F2.) относится к внешним, поскольку условия труда и оплата труда, режим работы и социальные гарантии установлены нормативно-правовыми актами Минфина России и Правительства Российской Федерации.

Анализ полученных данных выявил разные уровни корреляции (табл. 1). Высокая прямая взаимосвязь ($K \geq 0.7$) наблюдается между условиями профессионального роста (R4.) и возможностью должностного продвижения (R5.), взаимоотношениями с коллегами (R12.) и с непосредственным руководителем (R13.). Существует умеренная положительная корреляция ($0.5 \leq K < 0.7$) организации труда (R6.) с условиями труда (R7.), режима работы (R9.) с условиями труда (R7.), оплаты труда (R8.) с социальными гарантиями (R10.), условий профессионального роста (R4.) с организацией труда (R6.), возможности должностного продвижения (R5.) с организацией труда (R6.).

Таблица 1. Коэффициенты корреляции между показателями групп факторов

		F1.					F2.					F3.		
		R1.	R2.	R3.	R4.	R5.	R6.	R7.	R8.	R9.	R10.	R11.	R12.	R13.
F1.	R1.	1												
	R2.	0,3	1											
	R3.	0,3	0,2	1										
	R4.	0,4	0,3	0,4	1									
	R5.	0,4	0,4	0,4	0,7	1								
F2.	R6.	0,3	0,3	0,4	0,5	0,5	1							
	R7.	0,3	0,2	0,3	0,4	0,4	0,6	1						
	R8.	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	1					
	R9.	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	1				
	R10.	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,5	0,2	1			
F3.	R11.	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	1		
	R12.	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3	1	
	R13.	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2	0,4	0,7	1

Начнем рассмотрение результатов анализа с фактора содержания и возможностей труда (F1.), имеющего доминирующее число связей между показателями. Показатели этого фактора можно отнести к достижительной мотивации. На рис. 1 приведен сопоставительный анализ показателей удовлетворенности выпускников содержанием и возможностями труда.

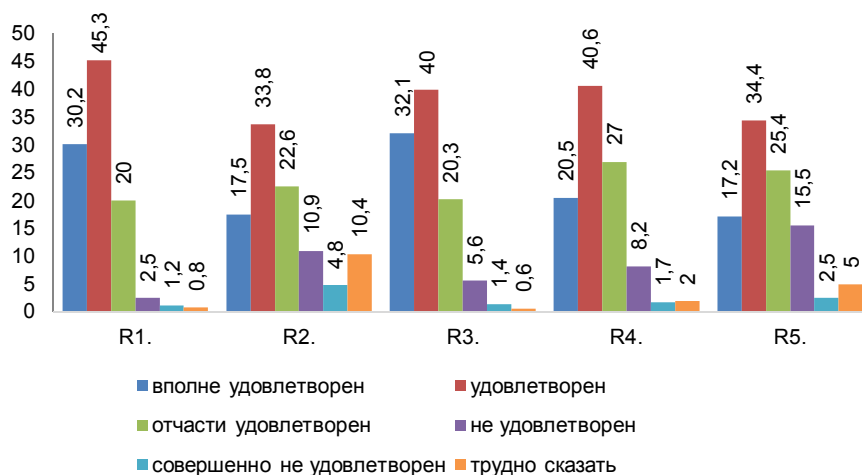


Рис. 1. Удовлетворенность выпускников содержанием и возможностями труда (%):
 R1. – характер и содержание работы; R2. – творческие возможности профессии;
 R3. – должность; R4. – условия профессионального роста;
 R5. – возможность должностного продвижения

Исходя из представленных на рис. 1 данных, следует, что в целом выпускники удовлетворены содержанием и возможностями своей профессиональной деятельности, а их самооценка находится на уровне «удовлетворен» и «вполне удовлетворен». Наибольшее значение имеют показатели характера и содержания работы (R1.), должности (R3.) и условий профессионального роста (R4.) (в порядке убывания).

Немаловажным фактором, воздействующим на благополучную адаптацию молодых специалистов к трудовой деятельности, несомненно, является удовлетворенность организацией и условиями труда (F2.). Закономерно, что чем выше степень удовлетворенности у работников данными характеристиками труда, тем быстрее и успешнее они усвоят трудовые навыки (рис. 2).

Ответы, полученные в результате социологического опроса, свидетельствуют об относительной удовлетворенности выпускников организацией и условиями труда по показателям режима работы (R9.), условий труда (R7.) и организации труда (R6.).

Интерпретация данных фактора уровня удовлетворенности межличностными взаимоотношениями в рабочем коллективе (F3.) позволяет утверждать, что выпускники филиала в значительной степени удовлетворены навыками межличностного общения (рис. 3). Так, 91,5% респондентов

тов удовлетворены сложившимися взаимоотношениями с коллегами по работе (R12.), а 90,1% устраивают профессиональные отношения с непосредственным руководителем (R13.).

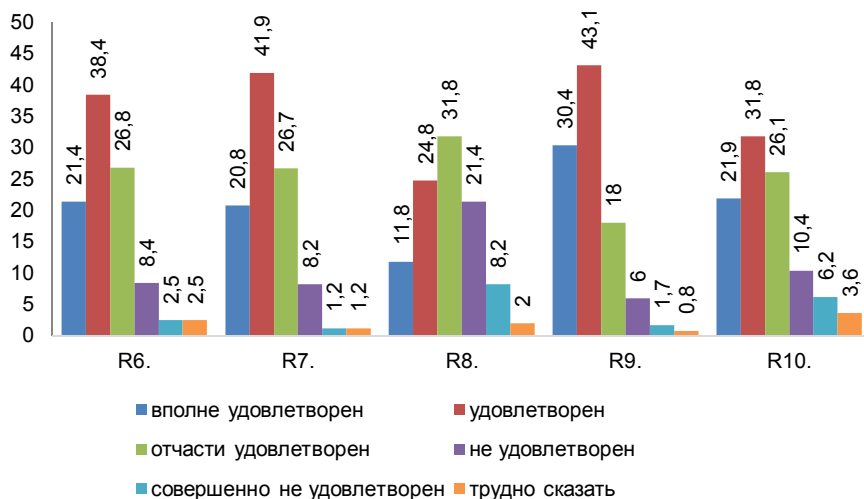


Рис. 2. Удовлетворенность выпускников организацией и условиями труда (%):

R6. – организация труда; R7. – условия труда; R8. – оплата труда;

R9. – режим работы; R10. – социальные гарантии

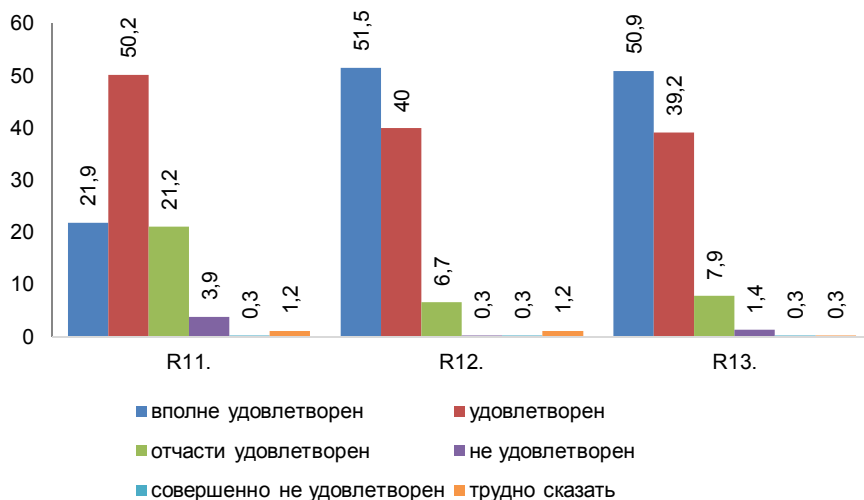


Рис. 3. Удовлетворенность выпускников межличностными взаимоотношениями в рабочем коллективе (%): R11. – результаты профессиональной деятельности;

R12. – взаимоотношения с коллегами; R13. – взаимоотношения с непосредственным руководителем

Модель оценки удовлетворенности условиями и возможностями профессиональной деятельности в таможенных органах также предусматривала оценку уровня адаптированности к требованиям профессии, которая состоит из двух этапов. На первом этапе выпускникам, работающим в таможенных органах, было предложено оценить уровень своей адаптированности к требованиям профессии по 9-балльной шкале, а результаты их самооценки позволили выделить «высокий», «средний» и «низкий» уровень адаптированности (табл. 2). В результате первоначальная выборка была структурирована на 190, 146 и 19 респондентов соответственно.

Таблица 2. Самооценка выпускников филиала своего уровня адаптированности к требованиям профессии, %

№ п/п	Уровень адаптации	Средний	Специальность			
			Таможенное дело	Экономика и управление на предприятии (таможня)	Экономический факультет (менеджмент)	Юриспруденция
1	Высокий	53,5	53,8	48,1	46,7	60,7
2	Средний	41,1	40,7	45,3	46,7	35,9
3	Низкий	5,4	5,5	6,6	6,6	3,4

Данные табл. 2 иллюстрируют, что субъективное ощущение высокой адаптированности присутствует у большинства выпускников, работающих в таможенных органах. Среди специальностей наиболее позитивная оценка отмечена по направлению «Юриспруденция». При этом 58% выпускников филиала – должностных лиц и работников таможенных органов с уровнем самооценки адаптированности как «высокий» требуется не более года для профессиональной адаптации. У выпускников средней и низкой адаптированности наблюдается тенденция к увеличению этого периода до двух и трех лет. По объективным причинам чаще себя уверенно в профессии чувствуют респонденты более ранних годов выпуска. Однако с 2014 г. начинает возрастать, а с 2016 г. преобладать доля выпускников с самооценкой «пока нет такой уверенности».

Второй этап модели включает выделение групп в уровнях адаптированности на основе сопоставления удовлетворенности работой в целом и условий и возможностей своей профессиональной деятельности. Получилось четыре группы уровней адаптированности выпускников к требованиям профессии: «отличная», «хорошая», «удовлетворительная», «неудовлетворительная». Их анализ показал связь между удовлетворенностью работой в целом и условиями и возможностями своей профессии в группе «отличная» высокой самооценки адаптированности (рис. 4). Остальные группы также рассматривались, но основные выводы сделаны именно по этой группе.

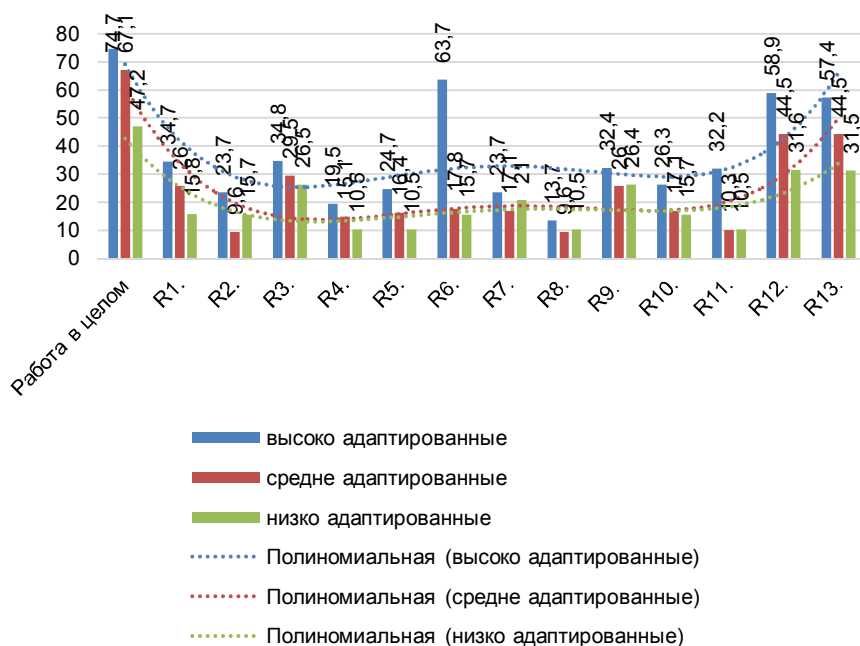


Рис. 4. Сопоставление показателей оценки удовлетворенности условиями и возможностями профессиональной деятельности по группе «отличная» уровней адаптированности выпускников к требованиям профессии, %

Можно констатировать, что уровень удовлетворенности разными показателями имеет высокое значение при высокой самооценке уровня адаптированности выпускников. Так, организация труда (R6.), взаимоотношения с коллегами (R12.) и непосредственным руководителем (R13.) имеют наибольшую степень удовлетворенности у группы с высокой адаптированностью. Наибольшая степень удовлетворенности по показателям взаимоотношений с коллегами (R12.) и непосредственным руководителем (R13.) характерна и для групп средне и низко адаптированных. У последней группы выпускников также наблюдается наибольшая степень удовлетворенности должностью (R3.) и режимом работы (R9.). Кроме того, работу в целом оценили на «отлично» 74,7% из 190 высоко адаптированных выпускников, 67,1% – из 146 средне адаптированных и 47,2% – из 19 выпускников с низким уровнем адаптации.

Заметим, что под словом «адаптированность» подразумевается качественное состояние человека как результат процесса адаптации [15].

Социологическое исследование выявило, что существенная часть выпускников с высоким и средним уровнем самооценки адаптированности не довольны размером заработной платы (R7.). Тем не менее выпускников удерживают на работе хорошие взаимоотношения с коллегами (R12.) и непосредственным руководителем (R13.).

60,5% выпускников с уровнем самооценки адаптированности как «высокий» продолжают работать по распределению. В то время как из катего-

рии выпускников с низкой самооценкой уровня адаптированности 73,7% сменили место работы.

Таким образом, представленные результаты исследования показывают, что основное влияние на условия и возможности профессиональной деятельности молодых специалистов оказывают: условия профессионального роста (R4.), возможность должностного продвижения (R5.), взаимоотношения с коллегами (R12.) и непосредственным руководителем (R13.). Следующие по значимости это организация труда (R6.), условия труда и профессионального роста (R7.), возможность должностного продвижения (R5.), режим работы (R9.), оплата труда (R8.) и социальные гарантии (R10.). При этом более низкое значение уровня удовлетворенности оплатой труда и социальными гарантиями относительно других показателей хоть и весомо, но по большому счету не оказывает негативного воздействия на процесс адаптации. Между показателями «характер и содержание работы» (R1.), «творческие возможности профессии» (R2.), «должность» (R3.) и «результаты профессиональной деятельности» (R11.) выявлены некоторые взаимосвязи, но сильная линейная связь между ними в явном виде отсутствует. Коэффициенты корреляции не превышают 0,5 – корреляции слабые, очень слабые или статистически незначимые. Последнее подтверждает выводы А.А. Антипова, который объяснял такую тенденцию «консервативным содержанием госслужбы» [16]. Также в экономической литературе есть разные взгляды на степень влияния отдельных факторов на объект управления. Например, Н.В. Мозолева отмечает негативное влияние таких внутренних факторов, как «неудовлетворенность заработной платой» и «недостаточная реализованность мотивации» [8].

Помимо приведенных данных, опрос выпускников выявил взаимосвязь показателей самооценки, полученных в ВФ РТА знаний, умений, навыков, и разных аспектов условий жизни выпускника – молодого специалиста таможенных органов. Высокая прямая положительная связь определена между общетеоретической и профессиональной подготовкой в филиале, а также ощущением свободы, здоровьем и условиями жизни в целом у находившихся на службе в таможенных органах. Умеренная положительная корреляция существует, например, между (в порядке убывания) уверенностью в завтрашнем дне и возможностью дать образование своим детям, ощущением личной безопасности и качеством питания, качеством питания и здоровьем, условиями для отдыха и досуга и ощущением свободы, уверенностью в завтрашнем дне и ощущением личной безопасности, условиями отдыха и досуга и уверенностью в завтрашнем дне, материальной обеспеченности и уверенностью в завтрашнем дне и т.д. Также имеет место статистически значимая положительная зависимость профессиональной подготовки, практической подготовки по специальности, подготовки по иностранному языку, подготовки в области информационных технологий, знаний и навыков организационно-управленческой работы, общекультурного развития.

Исходя из результатов проведенного анализа факторов, выявленных взаимосвязей и с учетом подходов к адаптации молодых специалистов к

таможенной службе, совершенствование связанных с ним процессов должно осуществляться по двум основным направлениям.

Совершенствование образовательной деятельности филиала должно быть направлено на повышение компетентности и качества своих выпускников, которые формируют значимую часть кадрового состава таможенных органов в регионе деятельности ДВТУ. Изменения должны начинаться с приемной кампании и затрагивать весь процесс обучения. Например, А.А. Антипов [16] рекомендует осуществлять подготовку госслужащих только за счет бюджетных ассигнований и внедрить дополнительную форму вступительных испытаний для абитуриентов – подготовку творческой работы (эссе, сочинение) о своем отношении к будущей профессии. Исследования авторов [2, 4, 9, 16–18] акцентируют внимание на необходимости применения в образовательной деятельности таможенного вуза инновационных образовательных технологий (например, инкорпорирование тренинговых занятий по практическому овладению психологическими и поведенческими навыками будущей профессии), на вовлечении опытных действующих и отставных сотрудников ФТС России в учебный процесс и составление учебных планов, а также на увеличении часов на гуманитарные дисциплины с целью формирования логического, критического, гуманистически-ориентированного мышления, языковую подготовку и на сокращении разрыва между теоретическим и практическим обучением.

По мнению И.Е. Ткаченко и А.В. Барановой [17], взаимодействие с таможенными органами способствует, с одной стороны, повышению эффективности профессионального образования и удовлетворению потребностей таможенной системы в компетентных специалистах и позволяет формировать содержание образовательных программ в соответствии с текущими и перспективными требованиями таможенных органов, а с другой – формированию профессионально подготовленного и динамично развивающегося кадрового потенциала таможенной службы Российской Федерации. В результате сотрудничества в процессе обучения выпускник может приступить к профессиональным обязанностям уже с накопленной актуальной теоретической и практической базой в сфере таможенного дела. Данное утверждение подтверждено результатами приведенного выше корреляционного анализа показателей самооценки полученных в ВФ РТА знаний, умений, навыков.

Процесс совершенствования образовательной деятельности может включать разработку специальной концепции и дорожной карты. Так, Д.Г. Коровяковский [19] предлагает концепцию развития профессиональной подготовки специалистов таможенного дела, состоящую из разделов: описание сущности современной системы профессиональной подготовки; формулировка целей и задач профессиональной подготовки обучающихся в области таможенного дела; представление структуры высшего таможенного образования; описание материально-технической базы, ведущих подготовку специалистов таможенного дела; описание управления системой профессиональной подготовки в вузах; описание содержания и структуры мониторинга качества профессиональной подготовки в вузах; перечень

концептуальных приоритетов образовательной политики в области таможенного дела; этапы реализации. При этом педагогическая программа (дорожная карта) должна включать основные направления, описание мероприятий и сроков их достижения.

Ключевым инструментом сопряжения сферы образования и сферы профессиональной деятельности специалистов таможенного дела, по мнению авторов, является компетентностный подход. Его применение позволяет формировать систему подготовки, соответствующую требованиям таможенных органов, федеральных государственных образовательных стандартов, рекомендациям международных профессиональных стандартов и международных стандартов в области качества.

Второе направление совершенствования процесса профессиональной адаптации молодых специалистов к таможенной службе затрагивает систему управления персоналом таможенных органов. При трудоустройстве молодого специалиста таможенные органы должны отдавать предпочтение не исполнительным, а прежде всего интеллектуально развитым, свободно и содержательно мыслящим выпускникам. «Интеллект всегда сможет обусловить исполнительность, а исполнительность никак не влияет на развитие мышления» [16]. Помимо этого, Е.Е. Красницкая [5] выделяет необходимость создания системы эффективного руководства профессиональной подготовкой в таможенных органах. Рекомендации О.А. Немченко и А.В. Тарасенко [6] относятся к разработке программ адаптации, которые, исходя из задач и целей таможенного органа, могут включать: требования к адаптации для каждой группы новых работников; состав мероприятий первого дня нового работника; подготовку документов, необходимых новому работнику для ознакомления; перечень специальных учебных мероприятий по освоению новых должностных обязанностей и др. Таким образом, на современном этапе системе управления персоналом таможенных органов для совершенствования процесса профессиональной адаптации необходимо внедрение обширной программы повышения квалификации и самосовершенствования, а основной задачей руководителей таможенных органов становится вовлечение должностных лиц в разработку программ преобразований и их реализацию. Для получения синергетического эффекта представленные направления должны стать элементами единой системы профессиональной адаптации молодого специалиста к таможенной службе.

Таким образом, наиболее важные выводы исследования можно изложить в следующих положениях.

Подходы к профессиональной адаптации к таможенной службе различаются объектом анализа – система управления процессом адаптации (таможенной организации и (или) образовательной организации высшего образования, осуществляющей подготовку по образовательным программам в сфере таможенного дела) или участник процесса профессиональной адаптации (выпускник – молодой специалист).

На примере ДВТУ и подчиненных ему таможен эмпирически выявлены взаимосвязи между девятью из тринадцати показателей внутренних и

внешний факторов, влияющих на условия и возможности профессиональной деятельности молодых специалистов в таможенных органах. Высокая прямая положительная корреляция существует между условиями профессионального роста, возможностью должностного продвижения, взаимоотношениями с коллегами и непосредственным руководителем.

Анализ результатов опроса свидетельствует о наличии высокой адаптированности выпускников, работающих в таможенных органах. Значительная часть выпускников – должностных лиц и работников таможенных органов ДВТУ адаптируются к профессиональной деятельности в течение года. Выявленные наметившиеся тенденции к увеличению этого периода до двух и трех лет, а также к росту доли неуверенных в профессии требуют дополнительных исследований.

Показатели оплаты труда и социальных гарантий являются индикаторами внешнего фактора «организация и условия труда», а низкая удовлетворенность ими выпускников также требует дополнительного, контекстуального анализа. Другой круг вопросов, связанный с развитием объекта исследования, касается расширения географии изучения адаптации выпускников филиала, работающих в таможенных органах других федеральных округов Российской Федерации, а также выпускников Российской таможенной академии в целом.

Рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов к таможенной службе основываются на подходах к адаптации и результатах корреляционного анализа показателей факторов, влияющих на условия и возможности профессиональной деятельности в таможенных органах. Совершенствование системы управления процессом адаптации начинается с приемной кампании и затрагивает весь процесс обучения образовательной организации, а заканчивается в таможенных органах. Может включать комплекс разнообразных мероприятий, в том числе разработку и внедрение научно обоснованной программы адаптации.

Литература

1. *Стратегия* развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 № 1388-р. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. *Ershov A., Stepanova E.* The analysis of innovative educational technologies' development in training of customs business specialists in the Eurasian economic community countries // *Customs Scientific Journal Customs*. 2012. № 1. P. 24–31.
3. *Мочаев С.А.* Предупреждение аддиктивного поведения работников таможенной службы в процессе профессионального обучения : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2012. 26 с.
4. *Попова Д.А.* Развитие научно-методического аппарата и разработка практических рекомендаций по адаптации должностных лиц к условиям профессиональной деятельности в целях повышения кадрового потенциала таможенных органов : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2013. 31 с.
5. *Красницкая Е.Е.* Анализ принципов Э. Деминга (модели управления качеством результатов труда) с позиций таможенного дела // *Балтийский экономический журнал*. 2009. № 2. С. 95–104.

6. Немченко О.А., Тарасенко А.В. Трудовая адаптация персонала таможенного органа // Вестник Российской таможенной академии. 2016. № 2. С. 132–135.
7. Блохина Л.Н. Индивидуальные различия в психологической адаптации к условиям в профессиональной деятельности у госслужащих таможенных органов // Психологический журнал. 2008. Т. 29, № 1. С. 79–89.
8. Мозолева Н.В. Динамика ценностей в процессе формирования таможенных коллективов : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов н/Д, 2007. 24 с.
9. Горюховатский Л.Ю. Формирование психологической сопротивляемости личности будущего специалиста таможенных органов профессиональным трудностям : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2013. 27 с.
10. Клитникова В.А., Корсунова Н.М. Проблемы совершенствования кадрового обеспечения в таможенных органах // NovaUm.Ru. 2018. № 11. С. 121–124.
11. Лукин В.Н., Мусиенко Т.В., Мальков Н.Р., Яргина Н.Ю. Структура установок трудовой деятельности студентов таможенного вуза: региональный аспект // Таможенные чтения – 2011. Инновационная Россия: вызовы образованию и науке : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Т. 1: Инновационная Россия: проблемы и перспективы : в 2 ч. Ч. I / под общ. ред. А.Н. Мячина. СПб. : Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал РТА, 2011. С. 259–270.
12. Ibarra H. Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation // Administrative Science Quarterly. 1999. № 44 (4). P. 764–791.
13. Авдеев М.А., Слепцова Е.В. Анализ факторов, влияющих на адаптацию персонала // Экономика и современный менеджмент: теория и практика : сборник статей по материалам XLVI международной научно-практической конференции. № 2 (46). Новосибирск : СибАК, 2015. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-faktorov-vliyayuschih-na-adaptatsiyu-personala> (дата обращения: 12.05.2020).
14. Гонина О.О., Ильченко С.В. Актуальные аспекты эффективной системы адаптации персонала // Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 3 (11). С. 8–14.
15. Яценко Е.А. Оценка эффективности адаптации персонала в Малоистокском ЛПУМГ – филиале ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» // Human progress. 2018. Т. 4, № 3. URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_3/Yatsenko.pdf (дата обращения: 29.04.2020).
16. Антипов А.А. Подготовка госслужащих в России: социально-исторические истоки современных проблем и образовательные пути их решения // Вестник Российской таможенной академии. 2015. № 1. С. 110–115.
17. Ткаченко И.Е., Баранова А.В. Компетентностный подход как условие повышения качества кадрового потенциала таможенных органов // Вестник Российской таможенной академии. 2012. № 1. С. 82–87.
18. Коровяковский Д.Г. Подготовка кадров с высшим образованием по специальности «таможенное дело» как один из элементов обеспечения национальной безопасности России // Таможенное дело. 2016. № 3. С. 36–40.
19. Коровяковский Д.Г. К вопросу о разработке концепции развития профессиональной подготовки специалистов таможенного дела // Таможенное дело. 2019. № 2. С. 38–40.

Assessment of Satisfaction with the Conditions and Opportunities for Professional Activity in Customs Bodies

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2021. 53. pp. 123–137. DOI: 10.17223/19988648/53/10

Vladimir I. Dyakov, Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy (Vladivostok, Russian Federation). E-mail: vid@vftr.ru

Viktor V. Gorchakov, Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy (Vladivostok, Russian Federation). E-mail: gorchakov.vv@vftr.ru

Marina V. Niyazova, Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy (Vladivostok, Russian Federation). E-mail: marinav.var@gmail.com

Viktor V. Stetsyuk, Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy (Vladivostok, Russian Federation). E-mail: stetsyuk1983@mail.ru

Yulia D. Ismagilova, Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy (Vladivostok, Russian Federation). E-mail: Isma-86@yandex.ru

Keywords: professional adaptation, young specialist, self-evaluation, correlation analysis, external and internal factors, customs service, Far Eastern Customs Administration, Vladivostok Branch of Russian Customs Academy.

There is a need to obtain scientifically grounded data on how young professionals feel about themselves, take their first steps in the customs bodies, how the “system” evaluates in practice the level of graduates’ preparedness, how their interpersonal relations develop while they serve in the customs bodies. An organized and effectively functioning system of adaptation of customs body officials and employees is very important both for a young specialist and for an organization. Such a system decreases the rate of staff turnover, reduces costs, saves the time of the manager and the employees, develops a positive attitude to work, satisfaction with working conditions, and also determines the effectiveness of the follow-up actions of the young professional in the workplace. Professional adaptation in the customs bodies has a number of features due to the specifics of the customs service. The article assesses the impact of satisfaction with working conditions and opportunities in the customs bodies on the adaptation of customs bodies’ officials and employees to the customs service. The article aims to analyze factors affecting satisfaction with working conditions and opportunities, and to develop recommendations for improving the adaptation of young specialists to the customs service using the example of Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy graduates working in the customs bodies. The authors identify the approaches to professional adaptation to the customs service; they differ by the object of analysis. A correlation analysis of the graduates’ survey shows a direct positive relationship of individual indicators of external and internal factors. A model assessing work satisfaction and the level of adaptation to the professional requirements has been designed. Recommendations have been developed to improve a young specialist’s professional adaptation to the customs service. The improvement of adaptation management starts from the enrollment campaign, goes through the entire learning process at the educational organization, and ends in the customs bodies. For the officials and employees of the customs bodies, the improvement includes various measures, including the development and implementation of a scientifically based adaptation program.

References

1. Consultant.ru. (2020) *Development strategy of the customs service of the Russian Federation until 2030: order of the Government of the Russian Federation of May 23, 2020, No. 1388-r.* [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_353557/. (In Russian).
2. Ershov, A. & Stepanova, E. (2012) The analysis of innovative educational technologies’ development in training of customs business specialists in the Eurasian economic community countries. *Customs Scientific Journal CUSTOMS*. 1. pp. 24–31.
3. Mochaev, S.A. (2012) *Preduprezhdenie addiktivnogo povedeniya rabotnikov tamozhennoy sluzhby v protsesse professional'nogo obucheniya* [Prevention of addictive behavior of customs service employees in professional training]. Abstract of Pedagogy Cand. Diss. Moscow.
4. Popova, D.A. (2013) *Razvitie nauchno-metodicheskogo apparata i razrabotka prakticheskikh rekomendatsiy po adaptatsii dolzhnostnykh lits k usloviyam professional'noy deyatel'nosti v tsel'yakh povysheniya kadrovogo potentsiala tamozhennykh organov* [Development of the scientific methodological apparatus and practical recommendations for

the adaptation of officials to the conditions of professional activity to increase the personnel potential of customs bodies]. Abstract of Economics Cand. Diss. Moscow.

5. Krasnitskaya, E.E. (2009) Analiz printsipov E. Deminga (modeli upravleniya kachestvom rezul'tatov truda) s pozitsiy tamozhennogo dela [Analysis of the principles of E. Deming (models of quality management of labor results) from the standpoint of customs]. *Baltiyskiy ekonomicheskii zhurnal*. 2. pp. 95–104.

6. Nemchenko, O.A. & Tarasenko, A.V. (2016) Customs body personnel adaptation for working conditions. *Vestnik Rossiyskoy tamozhennoy akademii*. 2. pp. 132–135. (In Russian).

7. Blokhina, L.N. (2008) Individual differences in psychological adaptation to professional activity conditions in custom agencies state employees. *Psikhologicheskii zhurnal*. 29 (1). pp. 79–89. (In Russian).

8. Mozoleva, N.V. (2007) *Dinamika tsennostey v protsesse formirovaniya tamozhennykh kolektivov* [Dynamics of values in the formation of customs staff]. Abstract of Sociology Cand. Diss. Rostov-on-Don.

9. Gorokhovatskiy, L.Yu. (2013) *Formirovanie psikhologicheskoy soprotivlyaemosti lichnosti budushchego spetsialista tamozhennykh organov professional'nym trudnostyam* [Formation of psychological resistance to professional difficulties of the future specialist of customs bodies]. Abstract of Psychology Cand. Diss. Samara.

10. Klitinova, V.A. & Korsunova, N.M. (2018) Problemy sovershenstvovaniya kadrovogo obespecheniya v tamozhennykh organakh [Problems of improving staffing in the customs bodies]. *NovaUm.Ru*. 11. pp. 121–124. 11. Lukin, V.N. et al. (2011) [The structure of work attitudes of students of a customs university: a regional aspect]. *Tamozhennye chteniya – 2011. Innovatsionnaya Rossiya: vyzovy obrazovaniyu i nauke* [Customs readings–2011. Innovative Russia: challenges to education and science]. Vol. I (I). St. Petersburg: RTA Branch in St. Petersburg. pp. 259–270. (In Russian).

12. Ibarra, H. (1999) Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*. 44 (4). pp. 764–791.

13. Avdeenko, M.A. & Sleptsova, E.V. (2015) [Analysis of factors affecting the adaptation of personnel]. *Ekonomika i sovremennyy menedzhment: teoriya i praktika* [Economics and modern management: theory and practice]. Conference Proceedings. Vol. 2 (46). Novosibirsk: SibAK. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-faktorov-vliyayuschih-na-adaptatsiyu-personala> (Accessed: 12.05.2020). (In Russian).

14. Gonina, O.O. & Il'chenko, S.V. (2018) Actual aspects of effective system of personnel adaptation. *Biznes i dizayn revyu*. 3 (11). pp. 8–14. (In Russian).

15. Yatsenko, E.A. (2018) Assessment of Personnel Adaptation Effectiveness in Maloistoksky Linear Production Department of the Trunk Gas Pipelines – Branch of Gazprom Transgaz Yekaterinburg Ltd. *Human Progress*. 4 (3). [Online] Available from: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_3/Yatsenko.pdf (Accessed: 29.04.2020). (In Russian).

16. Antipov, A.A. (2015) Training civil servants in Russia: Socio-historical roots of current problems and educational ways to resolve them. *Vestnik Rossiyskoy tamozhennoy akademii*. 1. pp. 110–115. (In Russian).

17. Tkachenko, I.E. & Baranova, A.V. (2012) Using the competency-based approach for improving the quality of human resources in customs. *Vestnik Rossiyskoy tamozhennoy akademii*. 1. pp. 82–87. (In Russian).

18. Korovyakovskiy, D.G. (2016) Training of personnel with higher education on the specialty “customs” as one of elements of ensuring national security of Russia. *Tamozhennoe delo – Customs Affairs*. 3. pp. 36–40.

19. Korovyakovskiy, D.G. (2019) On the issue of development of the concept of customs specialists professional training. *Tamozhennoe delo – Customs Affairs*. 2. pp. 38–40. (In Russian).