

УДК 331.108  
ББК 65.050

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.376

**Mikhaylova Anna Viktorovna,**  
Candidate of Economics,  
Head of the Department of Sociology  
and Human Resources Management,  
Financial and Economic Institute,  
North-Eastern  
Federal University,  
Yakutsk,  
e-mail: mikanya23@mail.ru

**Михайлова Анна Викторовна,**  
канд. экон. наук,  
заведующая кафедрой социологии  
и управления персоналом,  
Финансово-экономический институт,  
Северо-Восточный федеральный  
университет им. М. К. Аммосова,  
Якутск,  
e-mail: mikanya23@mail.ru

## МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

### MECHANISMS OF PERSONNEL ADAPTATION ON THE EXAMPLE OF THE REGIONAL MUNICIPAL ADMINISTRATION IN RURAL AREAS

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 – Economics and management of national economy

*Статья посвящена анализу процесса адаптации молодых специалистов в муниципальном образовании сельской местности. Администрация муниципального образования решает важные вопросы социально-экономического развития территории, поэтому очень важно, чтобы реализацией стратегий управлял компетентный кадровый состав. Степень изученности вопросов адаптации персонала в региональных сельских муниципальных образованиях Российской Федерации не высокая. Целесообразность изучения обосновывается необходимостью системной и комплексной работы по адаптации молодых специалистов для работы в администрациях муниципальных образований в сельской местности. Цель статьи заключается в разработке рекомендаций, направленных на повышение эффективности механизмов адаптации. Кадровая работа в администрации муниципального образования включает целый круг вопросов, начиная с формирования кадрового состава, ведения личных дел, трудовых книжек, аттестации и вопросов кадрового резерва, решения иных вопросов, закрепленных в ФЗ. Надо отметить, что в круг вопросов кадровой работы, регулируемый федеральным законом, не входит адаптация молодых специалистов. На наш взгляд, это недочет нормативно-правового регулирования. Адаптация — вхождение молодого специалиста в должность. Проведено социологическое исследование в муниципальном образовании «Город Нюрба» для выявления слабых мест, связанных с вопросами адаптации. Выявлено, что отсутствуют целенаправленная и системная работа по адаптации молодых специалистов, программы по адаптации. Опираясь на результаты исследования, разработаны предложения по адаптации молодых специалистов в муниципальном образовании сельских территорий. Рекомендации связаны с видами адаптации профессиональной, психофизиологической и социально-экономической. Необходимо развивать такие механизмы, как наставничество, менторство и баддинг в кадровой работе муниципальной службы.*

*The article is devoted to the analysis of young specialists' adaptation in the municipal entity of rural areas. The administration of the municipal entity resolves important issues*

*of the social and economic development of the territory; therefore it is very important that the competent personnel manage the strategies implementation. The issues of personnel adaptation in the regional rural municipal entities of the Russian Federation are poorly studied. The expediency of studying is proved by need of systematic and complex work on adaptation of young specialists for work in administrations of municipal entities in rural areas. The purpose of the article consists in development of recommendations aimed at increasing the efficiency of the mechanisms of adaptation. Personnel work in administrations of the municipal entities includes the number of issues starting with formation of personnel structure, maintaining personal records, service records, certification and the questions of a talent pool, the solution of other questions specified in the Federal Law. It should be noted that the circle of questions of personnel work regulated by the Federal law does not include adaptation of young specialists. In our opinion, it is a legal regulation defect. Adaptation is an entry of young specialist into a position. The sociological research was conducted in the municipal entity "City of Nyrba" for identification of the weak points connected with the issues of adaptation. It is revealed that there is no either well-targeted or systematic work on adaptation of young specialists, or programs for adaptation. Based on the results of research, the proposals for adaptation of young specialists in the municipal entity of rural areas are developed. Recommendations are related to the types of professional, psycho-physiological and socio-economic adaptation. It is necessary to develop such mechanisms as guidance, mentoring and badding in the personnel work of the municipal service.*

*Ключевые слова:* муниципальная служба, управление персоналом, адаптация, кадровые технологии, эффективность деятельности, стратегия развития, механизмы адаптации, наставничество, муниципальное управление, муниципальный служащий.

*Keywords:* municipal service, human resource management, adaptation, personnel technologies, efficiency of activity, development strategy, adaptation mechanisms, mentoring, municipal management, municipal employee.

## Введение

**Актуальность** исследования обусловлена тем фактором, что в сельских муниципальных образованиях для эффективной деятельности органов исполнительной власти необходимы квалифицированные кадры. В настоящее время акцент при отборе кандидатов в муниципальные администрации делается на активных молодых специалистах, которые, как правило, не имеют достаточного опыта работы и во многих случаях не готовы к ответственным должностям. Desdemoustier Jonathan, Crutzen Nathalie, Giffinger Rudolf провели исследование в городских и сельских поселениях по оценке компетенций и понятий, связанных с концепцией «Умный город» в Бельгии, и выявили, что в сельской местности информированность низкая [1, с. 141]. **Степень изученности** вопросов адаптации персонала в региональных сельских муниципальных образованиях Российской Федерации не высокая. **Целесообразность** изучения обосновывается необходимостью системной и комплексной работы по адаптации молодых специалистов для работы в администрациях муниципальных образований в сельской местности.

**Цель** исследования — разработать практические рекомендации по совершенствованию адаптации молодых специалистов в администрации МО «Город Нюрба». **Задачи** исследования: исследовать теоретические основы адаптации молодых специалистов в муниципальном образовании; проанализировать организацию и диагностику состояния адаптации молодых специалистов администрации МО «Город Нюрба»; разработать рекомендации по совершенствованию адаптации молодых специалистов в администрации МО «Город Нюрба».

**Научная новизна** заключается в изучении кадрового процесса (адаптации) в администрации регионального сельского муниципального образования, разработке рекомендаций для совершенствования механизмов адаптации.

**Теоретическая значимость** исследования: выделены особенности адаптации персонала на муниципальной службе сельских муниципальных образований. **Практическая значимость** исследования заключается в разработке практических рекомендаций для муниципального образования «Город Нюрба». Полученные результаты и выводы могут быть использованы при дальнейшем исследовании проблемы адаптации молодых специалистов в муниципальных образованиях сельских территорий.

**Методология.** Исследование опирается на системный анализ, обзор литературы по теме исследования, анализ документов, опрос персонала в муниципальном образовании.

## Основная часть

Исследователь А. А. Ваганова отмечает, что «адаптация — это важный период для любого молодого специалиста. Грамотная работа опытных сотрудников с молодыми кадрами может предотвратить ранее увольнение нового сотрудника и сократить количество профессиональных ошибок» [2, с. 93]. Муниципальная служба в Российской Федерации регулируется Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» [3]. Кадровая работа в администрации муниципального образования включает целый круг вопросов, начиная с формирования кадрового состава, ведения личных дел, трудовых книжек, аттестации и вопросов кадрового резерва, решение иных вопросов, закрепленных в ФЗ. Надо отметить, что в круг вопросов кадровой работы, регулируемый Федеральным законом,

не входит адаптация молодых специалистов. На наш взгляд, это недочет нормативно-правового регулирования.

Мы согласны с Н. П. Ванюшиной, что «в настоящее время основной проблемой адаптации молодых сотрудников можно считать несистемный характер данной деятельности. Успех процесса адаптации молодых сотрудников в первую очередь зависит от учета всесторонних аспектов профессии, особенностей молодых сотрудников, способностей, умений и навыков, а также от системного подхода, создающего синергетический эффект всех проводимых мероприятий» [4, с. 74]. Действительно, очень важно формализовать процесс адаптации. Перед администрацией муниципального образования стоит задача достигать показатели эффективности стратегии социально-экономического развития муниципальных образований. Зарубежные исследователи Hourie Eitan, Malul Miki, Bar-El Raphael отмечают, что в муниципальных образованиях важно обратить внимание на качество жизни, на социальную инфраструктуру, на качество питьевой воды, на экосоциальные факторы [5, с. 253]. Поэтому очень важно формировать кадровый состав из профессиональных и компетентных кадров. Одна из особенностей муниципальных образований в сельской местности — это привлечение на конкурсной основе муниципальных служащих. Однако, на наш взгляд, привлечь сотрудников мало, важно их удерживать. Одним из механизмов является адаптация.

Кандидат экономических наук А. В. Михайлова сделала вывод на примере муниципальных служащих о том, что необходимо стандартизировать кадровые процессы. «Мониторинг кадровых процессов муниципальной службы позволяет выявить параметры количественно-качественных характеристик муниципальной службы, которые нуждаются в управленческой корректировке и дальнейшем совершенствовании» [6, с. 438]. Мы уверены, что в отношении повышения эффективности муниципальной службы в сельской местности это разработка механизмов адаптации.

Мы находим подтверждение своей мысли у А. Д. Пожидаева, который отмечает, что «спецификой процесса технологизации управления кадровыми процессами на государственной службе является самостоятельная разработка и принятие нормативно-правовых актов. Практика управления персоналом должна базироваться на нормативно закрепленном порядке использования результатов кадровых технологий» [7, с. 220].

В отношении гражданского права Трудовой кодекс РФ [8] изменил многие нормы документирования, в том числе и в государственном управлении. Трудовой кодекс РФ в полной мере защищает права граждан и работников государственной службы, законодательно закрепляет за ними эти права в целях недопущения нарушения их гражданских прав.

Исследователи Л. Л. Иванова, А. А. Крицкая сделали вывод, что «трансформация российского общества напрямую связана с апгрейдом аппарата государственного управления, так как именно деятельность кадров, находящихся в управлении, оказывает влияние на качественные изменения во всех сферах общественной жизни» [8, с. 109].

В муниципальной службе адаптация связана с интеграцией муниципального служащего в работу. А. А. Бурый, Е. М. Лещенко выделили, что «для адаптации новых сотрудников в органах государственного и муниципального управления потребуется еще баддинг. Это разновидность наставничества, которая нацелена на поддержку вновь принятого в организацию но работника. Основная задача — поддержка» [9, с. 56].

**Характеристика объекта исследования.** Муниципальное образование «Город Нюрба» — городское поселение в Нюрбинском районе Республики Саха (Якутия) с численностью около 10 тыс. человек. Объектом исследования являются молодые специалисты муниципального образования администрации «Город Нюрба». В исследовании приняло участие 19 человек, из которых: 75 % — мужчины, 25 % — женщины; до 20 лет — 0%; 21–25 лет — 60%; 26–30 лет — 40%. Все опрошенные имеют либо среднее профессиональное (50%), либо высшее профессиональное образование. Распределение по стажу работы: до года — 20%, 1–2 года — 45%, 3 года — 35%. По категориям распределение получилось таким: рабочий — 32%, служащий — 16%, специалист — 42%, руководитель — 10%.<sup>110</sup>

**Анализ ответов анкетирования.** С целью определения степени приверженности к организации молодым работникам был предложен вопрос: «Пожалуйста, оцените по 10-балльной шкале свое отношение к Администрации МО». Результаты ответов молодых работников показали, что большинство из них (72%) гордятся тем, что работают в администрации.

С целью выяснения информированности молодых специалистов о существующих льготах респондентам было предложено ответить на вопрос: «Укажите, пожалуйста, какие льготы для молодых специалистов существуют в Администрации?» Из полученных ответов следует вывод, что наиболее осведомлены молодые работники о наличии материальной помощи (93%).

Были заданы вопросы по наставничеству. В администрации МО «Город Нюрба» наставник — это уважаемый муниципальный служащий, имеющий соответствующий стаж работы. Данные показывают, что при поступлении на работу за каждым молодым работником был закреплен наставник.

Н. С. Заруднева подчеркивает: «В системе муниципального управления наставничество является экономически выгодным методом развития персонала в организации. Затраты на создание и поддержание эффективной системы эффективнее, чем на поддержание традиционной. Наставничество в формате менторства (обратной связи)» [10, с. 5].

**Выводы.** Мы выявили, что в наибольшей степени способствуют успешной адаптации на производстве молодых специалистов корпоративная культура, коллектив, культурно-массовые и спортивно-массовые мероприятия. В наименьшей степени, по мнению ответивших, на процесс адаптации влияет образование, полученное в учебном заведении.

Действительно, наставничество как механизм адаптации в муниципальных образованиях в сельской местности очень важен. Помимо этого, А. В. Михайлова проанализировала кадровые технологии на примере муниципальных служащих и отмечает, что «профессиональная компетентность — основа эффективности муниципальной службы» [11, с. 463]. Наставники обладают профессиональной компетентностью.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Desdemoustier J., Crutzen N., Giffinger R. Municipalities' understanding of the Smart City concept: An exploratory analysis in Belgium // *Technological Forecasting and Social Change*. 2019. Vol. 142. Pp. 129–141.
2. Ваганова А. А. Адаптация молодых специалистов в муниципальных образованиях // *материалов международных научно-практических конференций*, М.: Большая книга, 2018. С. 93–95.
3. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (последняя редакция) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)

Исследование вопросов адаптации показывает, что в каждом муниципальном образовании в сельской местности вопросы адаптации должны быть регулируемы. Мы согласны с исследователем Д. В. Черновым, который сделал вывод, что «стихийный» процесс адаптации молодых специалистов неэффективен, и им нужно управлять. Целью привлечения, отбора и подготовки молодых специалистов для работы в сфере государственного и муниципального управления является формирование и развитие эффективной системы подготовки кадрового потенциала» [12, с. 101].

Мы уверены, что если вопросам адаптации в муниципальных образованиях сельских территорий не уделят внимание, то мы получим результаты исследования М. А. Мануильского: «Современная государственная машина демонстрирует важнейшую модальность бюрократической системы — замкнутость на себя, на самовоспроизводство. За пределами корпоративного круга чиновники ничего положительного не видят, существенным моментом их самоидентификации является чувство обособленности от остального населения, перерастающее в ощущение отверженности» [13, с. 89].

Мы согласны с мнением зарубежных исследователей Rahimzadeh Holagh Sam, Bodaghi Khajeh Noubar Hossein, Valizadeh Bahador Babak, которые отмечают, «организационная структура муниципальных образований должны быть гибкой и динамичной под цели и задачи развития» [14, с. 213].

Исходя из результатов, полученных в этом блоке, можно сделать вывод, что система наставничества в администрации муниципального образования «Город Нюрба» имеет место быть, но ей необходимо совершенствование.

С. А. Семенов, О. В. Филатова выделили «разницу между традиционной системой обучения и практико-ориентированным подходом» [15, с. 58]. Это важно для муниципальной службы.

## Заключение

Таким образом, исследование показало, что для эффективного управления персоналом в муниципальном образовании важна программа адаптации молодых специалистов. Подтверждение находим у исследователей А. А. Переверзевой, М. В. Шуклиновой: «Важным направлением является активизация „человеческого потенциала“ именно на государственной и муниципальной службе в свете новых задач и вызовов» [16, с. 156]. Перед разработкой программ адаптации надо провести аудит. К. А. Крылецкая, А. Л. Фурсов: «На основе изучения теоретических подходов и результатов кадрового аудита разработан проект совершенствования процедуры адаптации в муниципальном предприятии» [17, с. 341]. Необходимо в администрации муниципального образования сельских территорий проводить различные обучающие мероприятия. Эффективная адаптация связана с установлением эффективного взаимодействия администрации и молодых специалистов.

4. Ванюшина Н. П. Теоретические основания совершенствования процесса адаптации молодых специалистов государственных и муниципальных учреждений // Прикладная психология и педагогика. 2019. № 1. С. 72–80.
5. Hourie Eitan, Malul Miki, Bar-El Raphael. The social value of municipal services // Journal of Policy Modeling. 2015. Vol. 37. Iss. 2. Pp. 253–260.
6. Михайлова А. В. Оценка основных показателей кадрового состава муниципальных служащих (на примере Республики Саха (Якутия)) // Экономика и предпринимательство. 2017. № 9. С. 438–444.
7. Пожидаева А. Д. Специфика и модернизация кадрового процесса в государственном управлении // Проблемы управления, экономики, политики и права в глобализирующемся мире. Ростов н/Д : ЮРИУФ РАНХиГС, 2018. С. 219–222.
8. Иванова Л. Л., Крицкая А. А. Кадровая безопасность в сфере государственного управления (региональный аспект) // Этносоциум и межнациональная культура. Региональные исследования. 2015. № 2. С. 109–115.
9. Бурый А. А., Лещенко Е. М. Проблемные вопросы адаптации государственных и муниципальных служащих при приеме на работу // «Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие». Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2018. С. 56–59.
10. Заруднева Н. С. Анализ системы обучения и повышения квалификации муниципальных служащих: ведущие практики муниципалитетов Российской Федерации и основные проблемы в рассматриваемой сфере // Регион: государственное и муниципальное управление. 2017. 4 (12). С. 5.
11. Михайлова А. В. Региональный опыт кадровых технологий муниципальных служащих // Экономика и предпринимательство. 2018. № 5. С. 463–469.
12. Чернов Д. В. Управление процессами социально-профессиональной адаптации молодых специалистов на государственной и муниципальной службе // Новое слово в науке и практике : сб. материалов статей IV международной науч.-практич. конф. Уфа : Дендра, 2017. С. 91–101.
13. Мануильский М. А. Российский чиновник: социологический анализ жизненного мира государственных и муниципальных служащих // Государственная служба. 2016. № 1 (99). С. 88–90.
14. Rahimzadeh Holagh Sam, Bodaghi Khajeh Noubar Hossein, Valizadeh Bahador Babak. The Effect of Organizational Structure on Organizational Creativity and Commitment within the Iranian Municipalities // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 156. Pp. 213–215.
15. Семенов С. А., Филатова О. В. Организационно-структурный механизм адаптации академических программ к задачам практико-ориентированной подготовки кадров в сфере государственного и муниципального управления // Вестник российского университета дружбы народов. серия: государственное и муниципальное управление. 2016. № 3. С. 58–68.
16. Переверзева А. А., Шуклинова М. В. Личностно-деловые качества государственных и муниципальных служащих: проблема формирования и развития // Социально-экономические явления и процессы. 2016. № 12. С. 155–158.
17. Крылецкая К. А., Фурсов А. Л. Совершенствование процедуры адаптации персонала в муниципальном предприятии // Парадигма. 2016. № 2. С. 340–344.

## REFERENCES

1. Desdemoustier J., Crutzen N., Giffinger R. Municipalities' understanding of the Smart City concept: An exploratory analysis in Belgium. *Technological Forecasting and Social Change*, 2019, vol. 142, pp. 129–141.
2. Vaganova A. A. *Adaptation of young specialists in municipalities in the collection of materials of international scientific conferences*. Moscow, Bolshaya Kniga Publ., 2018, pp. 93–95. (In Russ.).
3. Federal Law “On Municipal Service in the Russian Federation” of 02.03.2007 No. 25-FZ (last revision). (In Russ.). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)
4. Vanyushina N. P. Theoretical basis for improving the process of adaptation of young professionals of state and municipal institutions. *Applied Psychology and Pedagogy*, 2019, 1, pp. 72–80. (In Russ.).
5. Hourie Eitan, Malul Miki, Bar-El Raphael. The social value of municipal services. *Journal of Policy Modeling*, 2015, 37 (2), pp. 253–260.
6. Mikhailova A. V. Evaluation of the main indicators of the staffing of municipal employees (on the example of the Republic of Sakha (Yakutia)). *Economy and Entrepreneurship*, 2017, no. 9, pp. 438–444. (In Russ.).
7. Pozhidaeva A. D. The specifics and modernization of the personnel process in public administration in the collection of the conference “Problems of Management, Economics, Politics and Law in a Globalizing World”. Rostov-on-Don, URIUF RANEPА, 2018, pp. 219–222. (In Russ.).
8. Ivanova L. L., Kritskaya A. A. Personnel Security in the Sphere of Public Administration (Regional Aspect). *Ethnosocium and International Culture. Regional studies*, 2015, no. 2, pp. 109–115. (In Russ.).
9. Bury A. A., Leshchenko E. M. Problem issues of adaptation of state and municipal servants when hiring in the job. *Collection of materials of the All-Russian scientific-practical conf. “Professional competence of civil servants: formation and development”*, Voronezh, Scientific Book, 2018. Pp. 56–59. (In Russ.).
10. Zarudneva N. S. Analysis of the system of training and advanced training of municipal employees: leading practitioners of municipalities of the Russian Federation and the main problems in this area. *Region: State and Municipal Management*, 2017, no. 4, p. 5. (In Russ.).
11. Mikhailova A. V. Regional experience of personnel technologies of municipal employees. *Economy and business*, 2018, no. 5, pp. 463–469. (In Russ.).

12. Chernov D. V. Managing the processes of social and professional adaptation of young professionals in the state and municipal service. *Collection of materials of the articles of the IV international scientific and practical conference "New word in science and practice"*. Ufa, Dendra Publ., 2017. Pp. 91–101. (In Russ.).

13. Manuilsky M. A. Russian official: a sociological analysis of the life world of state and municipal servants. *Public Service*, 2016, no. 1, pp. 88–90. (In Russ.).

14. Rahimzadeh Holagh Sam, Bodaghi Khajeh Noubar Hossein, Valizadeh Bahador Babak. The Effect of Organizational Structure on Organizational Creativity and Commitment within the Iranian Municipalities. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 2014, vol. 156, pp. 213–215.

15. Semenov S. A., Filatova O. V. Organizational and structural mechanism of adaptation of academic programs to the tasks of practice-oriented training in the field of state and municipal government. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: State and Municipal Government*, 2016, no. 3, pp. 58–68. (In Russ.).

16. Pereverzeva A. A., Shuklinova M. V. Personality and business qualities of state and municipal employees: the problem of formation and development. *Social and economic phenomena and processes*, 2016, no. 12, pp. 155–158. (In Russ.).

17. Kryletskaya K. A., Fursov A. L. Improving the adaptation of personnel in a municipal enterprise. *Paradigma*, 2016, no. 2, pp. 340–344. (In Russ.).

**Как цитировать статью:** Михайлова А. В. Механизмы адаптации персонала на примере администрации регионального муниципального образования в сельской местности // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3 (48). С. 140–144. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.376.

**For citation:** Mikhaylova A. V. Mechanisms of personnel adaptation on the example of the regional municipal administration in rural areas. *Business. Education. Law*, 2019, no. 3, pp. 140–144. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.376.

УДК 331.108  
ББК 65.291

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.350

**Mikhaylova Anna Viktorovna**,  
Candidate of Economics,  
Head of the Department of Sociology  
and Human Resources Management,  
Financial and Economic Institute,  
North-Eastern Federal University,  
Yakutsk,  
e-mail: mikanya23@mail.ru

**Михайлова Анна Викторовна**,  
канд. экон. наук,  
заведующая кафедрой социологии и управления персоналом,  
Финансово-экономический институт,  
Северо-Восточный федеральный  
университет им. М. К. Аммосова,  
Якутск,  
e-mail: mikanya23@mail.ru

**Popova Ludmila Nikolaevna**,  
Candidate of Philosophy,  
Associate Professor of the Department of Sociology  
and Human Resources Management,  
Financial and Economic Institute,  
North-Eastern Federal University,  
Yakutsk,  
e-mail: ludaykt@rambler.ru

**Попова Людмила Николаевна**,  
канд. филос. наук,  
доцент кафедры социологии и управления персоналом,  
Финансово-экономический институт,  
Северо-Восточный федеральный  
университет им. М. К. Аммосова,  
Якутск,  
e-mail: ludaykt@rambler.ru

## ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА ГОССЛУЖБЫ В УСЛОВИХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

### OPTIMIZATION OF PERSONNEL OFFICE-WORK IN PUBLIC SERVICE IN DIGITALIZATION OF SOCIETY

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 – Economics and management of national economy

Актуальность представляемого исследования обусловлена государственной значимостью и высокой ответственностью кадрового делопроизводства в деятельности государственных учреждений. Реализация функций управления, организации трудовых отношений и работы с кадрами государственной службы является необходимым залогом, который во многом определяет эффективность деятельности государственных органов, создающих, поддерживающих и обеспечивающих безопасность и благосостояние граждан

дан, их права и свободы. В статье рассмотрены вопросы организации кадрового делопроизводства, акцент сделан на оптимизации кадровых процессов в условиях цифровизации. Выделены нормативно-правовые акты, регламентирующие организацию кадровых процессов в государственной системе управления. Выделены особенности организации кадровых процессов в зарубежных странах в системе государственного управления: автоматизация, безбумажные носители, использование облачных технологий. В зарубежных странах