

Дата поступления рукописи в редакцию: 10.09.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 29.10.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-10-38-44

ГРИШАК Александр Иванович,
аспирант АОЧУ ВО «Московский
финансово-юридический университет МФЮА»,
г. Москва, Российская Федерация,
тел.: +7-915-409-91-13,
e-mail: stk_261@mail.ru

Научный руководитель:
САЦКЕВИЧ Татьяна Константиновна,
кандидат юридических наук, доцент,
АОЧУ ВО «Московский
финансово-юридический университет МФЮА»,
г. Москва, Российская Федерация,
тел.: +7-902-361-01-04,
e-mail: tsackevich@fa.ru

ПУБЛИЧНО-ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО ОТ НЕОБОСНОВАННОГО УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С АВТОМАТИЗАЦИЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Аннотация. Статья посвящена анализу публично-правовых гарантий защиты государственного служащего от необоснованного увольнения в условиях цифровой трансформации государственного управления и внедрения автоматизированных систем. Рассматривается соотношение оснований увольнения, предусмотренных Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и новых вызовов, связанных с автоматизацией управленческих процессов. Автор приходит к выводу о необходимости совершенствования законодательных механизмов защиты прав государственных служащих при сокращении штата в связи с внедрением цифровых технологий, включая процедуру оценки профессиональных компетенций и приоритетное право на замещение вакантных должностей.

Ключевые слова: государственная гражданская служба; гарантии государственных служащих; необоснованное увольнение; автоматизация управленческих процессов; цифровая трансформация; защита трудовых прав; сокращение штата; правовой статус государственного служащего.

Для цитирования: Гришак А. И. Публично-правовые гарантии защиты государственного служащего от необоснованного увольнения в связи с автоматизацией управленческих процессов // Образование и право. 2026. № 10. С. 38–44.

GRISHAK Alexander Ivanovich,
Postgraduate Student,
Moscow University of Finance and Law (MFUA)

Academic Supervisor: SATSKEVICH Tatiana Konstantinovna, PhD
in Law, Associate Professor, Moscow University of Finance
and Law MFUA

PUBLIC LAW GUARANTEES OF PROTECTION OF A CIVIL SERVANT FROM UNJUSTIFIED DISMISSAL IN CONNECTION WITH THE AUTOMATION OF ADMINISTRATIVE PROCESSES

Annotation. The article is devoted to the analysis of public law guarantees of protection of a civil servant from unjustified dismissal in the context of the digital transformation of public administration

and the introduction of automated systems. The article examines the correlation between the grounds for dismissal provided for by the Federal Law "On the State Civil Service of the Russian Federation" and new challenges associated with the automation of administrative processes. The author concludes that it is necessary to improve legislative mechanisms for protecting the rights of civil servants in the event of staff reduction due to the introduction of digital technologies, including the procedure for assessing professional competencies and the priority right to fill vacant positions.

Key words: *state civil service; guarantees for civil servants; unjustified dismissal; automation of administrative processes; digital transformation; protection of labour rights; staff reduction; legal status of a civil servant.*

For citation: *Grishak A. I. Public law guarantees of protection of a civil servant from unjustified dismissal in connection with the automation of administrative processes. Education and law. 2026; (10):38–44. (In Russ.).*

Цифровая трансформация государственного управления, являющаяся одной из приоритетных задач Российской Федерации, сопровождается внедрением автоматизированных информационных систем, технологий искусственного интеллекта и электронного документооборота в деятельность органов государственной власти. С одной стороны, это позволяет повысить эффективность управленческих процессов, сократить сроки принятия решений и минимизировать влияние человеческого фактора. С другой стороны, автоматизация объективно ведёт к сокращению потребности в определённых категориях государственных служащих, что создаёт риски необоснованного увольнения и нарушений их трудовых прав.

В этой связи особую актуальность приобретает вопрос о системе публично-правовых гарантий, обеспечивающих защиту государственного служащего от необоснованного увольнения в условиях автоматизации. Проблема усугубляется отсутствием в действующем законодательстве чётких критериев оценки профессиональных компетенций государственных служащих применительно к новым цифровым условиям, а также недостаточной процедурной регламентацией процесса высвобождения кадров в связи с технологическими изменениями.

Цель данной статьи – охарактеризовать существующие пробелы в правовом регулировании оснований и процедуры увольнения государственного служащего в связи с автоматизацией управленческих процессов и предложить направления совершенствования законодательства.

Современный этап развития государственной службы характеризуется активным внедрением цифровых платформ, систем электронного взаимодействия и автоматизированных процедур принятия решений. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», цифровая трансформация государственного и муниципального управления

определена в качестве одной из приоритетных национальных целей. В рамках её реализации предусмотрено достижение «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы, а также государственного управления, что предполагает создание платформенных решений и автоматизацию значительной части управленческих процессов. Кроме того, Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2025 г. № 1009 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации» внесены корректировки в акты, регулирующие прохождение государственной службы, в том числе в части представления служащими сведений о доходах и расходах, что отражает последовательный курс на цифровизацию кадровых процессов и усиление антикоррупционных механизмов.

Автоматизация затронула такие направления деятельности государственных служащих, как делопроизводство, обработка обращений граждан, контроль и надзор, кадровая работа, ведение реестров и баз данных. Внедрение систем электронного документооборота и «бесбумажных» технологий снижает потребность в служащих, выполняющих технические и вспомогательные функции. Прогнозируется, что в ближайшие 5–7 лет под риском сокращения окажутся до 30% должностей государственной гражданской службы, связанных с рутинными операциями.

Вместе с тем, действующее законодательство не содержит специальных оснований увольнения государственных служащих в связи с автоматизацией или цифровой трансформацией. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает такие основания, как сокращение должностей гражданской службы (пункт 8.2 части 1 статьи 37), а также несоответствие замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 37).

Однако практика применения указанных оснований в условиях технологической модернизации показывает их недостаточную эффективность: аттестационные процедуры не адаптированы к оценке цифровых компетенций, а сокращение штата не учитывает приоритетного права служащих на замещение вакантных должностей с учётом их переподготовки.

Публично-правовые гарантии государственного служащего представляют собой совокупность правовых средств и механизмов, направленных на обеспечение стабильности служебных отношений, защиту прав и законных интересов служащего, а также на предотвращение произвольных увольнений. В отличие от трудовых гарантий, закреплённых в Трудовом кодексе Российской Федерации, публично-правовые гарантии имеют следующие особенности: основаны на конституционном праве граждан на равный доступ к государственной службе (статья 32 Конституции РФ); направлены на обеспечение устойчивости и эффективности государственного аппарата; реализуются через специальные административные и судебные процедуры.

Система публично-правовых гарантий включает: гарантии стабильности служебных отношений (запрет на увольнение по инициативе представителя нанимателя без оснований, предусмотренных законом); гарантии профессионального развития (право на дополнительное профессиональное образование, переподготовку и повышение квалификации); гарантии социальной защищённости (сохранение денежного содержания на период трудоустройства при сокращении, право на выходное пособие); процедурные гарантии (обязательность предварительного уведомления о сокращении, предложение всех вакантных должностей, учёт преимущественного права на замещение должности); гарантии судебной защиты (право обжалования увольнения в судебном порядке).

В условиях автоматизации особое значение приобретают гарантии профессионального развития, а также процедурные гарантии, связанные с оценкой компетенций и приоритетным правом на замещение должностей.

Анализ действующего законодательства и правоприменительной практики позволяет выделить следующие ключевые проблемы. Во-первых, отсутствие чётких критериев оценки цифровых компетенций. Действующая система аттестации государственных служащих (статья 48 Федерального закона № 79-ФЗ) ориентирована преимущественно на оценку знаний законодательства и опыта работы, но не включает системную проверку цифровых навыков и способности работать в автоматизированной среде. В результате служащие,

не обладающие требуемыми компетенциями, могут быть уволены по основанию несоответствия замещаемой должности, однако сама процедура оценки остаётся формальной и не позволяет объективно определить степень такого несоответствия.

Проблема отсутствия чётких критериев оценки цифровых компетенций усугубляется неопределённостью правового режима цифрового профиля самого служащего. Как справедливо отмечают С.Ю. Адонина и Т.Н. Михеева, действующее российское законодательство не содержит легального определения понятия «цифровой профиль служащего в органах публичной власти», что оставляет данную сферу общественных отношений в «серой зоне» правового регулирования [1]. Авторы обоснованно указывают на тесную интеграцию цифрового профиля служащего с цифровым профилем физического лица и предлагают осуществлять профилирование на единой государственной цифровой платформе, что обеспечило бы единство кадрового пространства и равный доступ органов публичной власти к необходимой информации [1]. Данный вывод имеет прямое отношение к проблеме защиты служащего от необоснованного увольнения, поскольку отсутствие чёткого правового режима сбора и использования данных о служащем создаёт риски произвольных кадровых решений на основе алгоритмической обработки непроверенной или неполной информации.

Системный анализ рисков автоматизированного принятия решений в публичном управлении представлен в работе Э.В. Талапиной, относящей к ним информационную асимметрию, непонятность алгоритмов и «якорение» – излишнее доверие к алгоритмической рекомендации, превращающее её в фактически единственное основание решения. Автор указывает на угрозы праву на информацию, равенству и судебной защите, поскольку доказать факт нарушения и причинения вреда крайне затруднительно, и обосновывает необходимость нормативного обеспечения транспарентности алгоритмов и юридической защиты человека от автоматизированных решений [2]. Данный вывод напрямую проецируется на государственную службу, где цифровой профиль служащего может выступать основанием кадровых решений без возможности понять и оспорить их логику.

Развивая тему цифрового профилирования, А.М. Цирин обоснованно указывает на необходимость разработки научно обоснованных критериев оценки (скоринга) государственных гражданских служащих, учитывающих в числе прочих требований соблюдение ими системы ограничений, запретов и обязанностей, требований к служебному

поведению [3]. Автор подчёркивает взаимосвязь анализа изменений сведений и идентификаторов цифрового профиля с обеспечением соблюдения служащими антикоррупционных стандартов, что определяет потребность в качественной аналитике цифрового профиля [3]. Данный вывод имеет прямое отношение к проблеме защиты служащего от необоснованного увольнения: использование скоринговых технологий при оценке кадров требует не только технического, но и правового обеспечения, включая гарантии от произвольного применения алгоритмических решений.

Во-вторых, отсутствие специальных процедур сокращения в связи с автоматизацией. Внесение изменений в штатное расписание органа государственной власти, обусловленных внедрением цифровых технологий, не сопровождается особыми процедурами. В результате служащие, чьи функции автоматизируются, могут быть уволены без предоставления им возможности профессиональной переподготовки или перевода на иные должности в том же органе.

Теоретико-правовую основу такого подхода составляет позиция М.В. Преснякова и С.Е. Чаннова, которые рассматривают государственную службу как публично-правовое отношение между государством и служащим, а не как разновидность трудового найма, и потому настаивают на необходимости автономной системы оснований и процедур прекращения служебных отношений. Авторы обоснованно указывают, что действующее законодательство, некритично реципируя трудовые конструкции, воспроизводит их лишь фрагментарно, порождая пробелы и неоправданно широкое усмотрение представителя нанимателя, что особенно опасно при организационно-штатных мероприятиях. Применительно к автоматизации управленческих процессов это означает, что сокращение должностей требует не заимствования трудовых процедур, а формирования собственных служебно-правовых гарантий, обеспечивающих стабильность служебных отношений [4].

В-третьих, недостаточность мер по переподготовке и трудоустройству. Действующим законодательством предусмотрено право государственного служащего на переподготовку, однако оно не является обязанностью представителя нанимателя. При сокращении штата служащему предлагаются вакантные должности, но предложение о прохождении переподготовки для замещения таких должностей не является обязательным, что существенно ограничивает возможности служащего сохранить статус государственного служащего.

Показательно, что отмеченные дефекты носят системный характер и распространяются на

все виды публичной службы. Как обоснованно отмечает М.В. Пресняков, законодательство о государственной службе представляет собой эклектичную систему из нескольких разнородных массивов, вследствие чего гарантии при увольнении по инициативе представителя нанимателя решаются в разных законах неединообразно, без объективных к тому причин, что нарушает конституционный принцип равенства и затрудняет правоприменение. Особую озабоченность автора вызывает то, что служебное законодательство не воспроизводит социальные гарантии, предусмотренные для беременных женщин и лиц с семейными обязанностями, оставляя их регулирование исключительно трудовому праву, тогда как в условиях цифровизации и сокращения штата такие служащие оказываются наименее защищёнными [5].

В-четвертых, проблемы преимущественного права на замещение должности. В соответствии со статьёй 31 Федерального закона № 79-ФЗ, при сокращении должностей преимущественное право на замещение вакантной должности предоставляется служащему с более высокой квалификацией, большим стажем работы и более высокими результатами профессиональной деятельности. Однако в условиях автоматизации указанные критерии не учитывают способность служащего к освоению новых цифровых технологий, что создаёт риски для служащих с большим опытом, но недостаточными цифровыми навыками.

Фундаментальной проблемой, лежащей в основе всех перечисленных частных затруднений, является концептуальная неготовность традиционных правовых конструкций к ситуациям, когда управленческое решение фактически принимается автономной системой. Как справедливо отмечает Н.В. Архиереев, развитие автономных устройств, наделённых искусственным интеллектом, порождает феномен «разрыва ответственности» (responsibility gap), при котором поведение системы не может быть разумно предсказано человеком, что делает невозможным возложение ответственности на конкретное лицо по традиционным правилам деликтной ответственности [6].

Применительно к сфере государственной службы это означает, что принцип «только владелец отвечает за свою вещь» или классическая модель вины должностного лица перестают соответствовать реальности распределённого управления и алгоритмической автономии. Если решение об увольнении или кадровом перемещении формально санкционировано представителем нанимателя, но фактически сгенерировано алгоритмом на основе анализа цифрового профиля служащего, возникает вопрос: кто несёт ответственность за необоснованное увольнение – руководи-

тель, разработчик системы или сама система?

Н.В. Архиреев обоснованно указывает на отсутствие в российском законодательстве комплексного правового режима для автономных разумных устройств, что подтверждает актуальность адаптации зарубежного опыта [6]. Для целей настоящей работы принципиально важно, что данный «разрыв ответственности» напрямую затрагивает правовой статус государственных служащих, использующих такие системы в административной деятельности. Как и в случае с общей проблемой регулирования ИИ, здесь требуется не просто техническое, но и глубокое правовое переосмысление, включая разработку специальных процедур, обеспечивающих защиту служащего от произвольных решений, даже если они были приняты с использованием автоматизированных систем.

Более глубокий срез обозначенных проблем раскрывает В.И. Кузнецов, рассматривающий цифровизацию, информатизацию и интеллектуализацию как последовательные этапы жизненного цикла средств и методов управления обществом, а не изолированные явления [7]. Исследователь обоснованно указывает, что государственная служба, будучи «доверена» информационным технологиям, начинает утрачивать человеческий аспект, двигаясь к неконтролируемым и непредсказуемым результатам управленческих процессов [7]. Для целей настоящей работы принципиально важно, что данный вывод напрямую затрагивает правовой статус государственных служащих: «оцифрованные» институты государственной службы оказываются подчинёнными скрытому, далеко не всегда ощущаемому внешнему воздействию, что создаёт риски произвольных кадровых решений, в том числе при автоматизации управленческих процессов.

В контексте цифровизации кадровых процессов заслуживает внимания опыт внедрения биометрических технологий в избирательный процесс [8]. Биометрическая идентификация, основанная на совокупности изображения лица и голоса, обеспечивает высокую точность установления личности и снижение рисков фальсификаций, что напрямую соотносится с проблемой защиты государственного служащего от произвольных кадровых решений, основанных на алгоритмической обработке недостоверных данных [8, с. 357]. Предложение авторов о необходимости синхронизации Портала «Госуслуги», Единой биометрической системы (ЕБС) и ведомственных реестров [8, с. 360] может быть экстраполировано на сферу государственной службы, где создание единого защищённого контура верификации данных служащего способствовало бы снижению рисков необоснованных увольнений, связанных с ошибками авто-

матизированных систем.

Существенный вклад в осмысление правовых рисков цифрового профилирования вносят О.А. Степанов и Д.А. Басангов, которые указывают, что внедрение цифрового профилирования в практику публичного управления может привести к формированию разрыва между формально закреплёнными правами и фактической способностью их реализации [9]. Особую озабоченность исследователей вызывает риск создания «ранжированного» общества, в котором доступ к публичным услугам начинает зависеть от результатов цифрового профилирования, а не от норм законов, действующих равным образом в отношении всех лиц [9]. Данный вывод имеет прямое отношение к проблеме защиты служащего от необоснованного увольнения, поскольку результаты алгоритмической оценки цифрового профиля могут влиять на кадровые решения без возможности для служащего понять логику алгоритма и оспорить её.

Анализ судебной практики показывает рост числа споров, связанных с увольнением государственных служащих по основаниям несоответствия замещаемой должности или сокращения штата в контексте цифровизации. Среди ключевых правовых позиций, выработанных судами, можно выделить следующие:

1. Увольнение по основанию несоответствия замещаемой должности признаётся обоснованным только при условии надлежащего проведения аттестации и объективной оценки профессиональных компетенций служащего. Отсутствие в аттестационном листе конкретных критериев оценки цифровых навыков может служить основанием для признания увольнения незаконным.

2. При сокращении штата представитель нанимателя обязан предлагать служащему все вакантные должности, соответствующие его квалификации. Отказ от предложения должности, требующей иных (цифровых) компетенций, без предоставления возможности переподготовки рассматривается судами как нарушение процедуры сокращения.

3. Необоснованное увольнение служащего, чья должность была сокращена в связи с автоматизацией, но который мог быть переведён на иную должность без ущерба для служебной деятельности, признаётся нарушением права служащего на защиту от произвольного увольнения.

Указанные правовые позиции подтверждают необходимость совершенствования законодательных механизмов, обеспечивающих баланс между интересами государства в повышении эффективности управления и правами государственных служащих на защиту от необоснованного увольнения

На основе проведённого анализа предлагаются следующие направления совершенствования законодательства. Во-первых, требуется законодательное закрепление дополнительных оснований увольнения. Необходимо дополнить Федеральный закон № 79-ФЗ положением, согласно которому введение автоматизированных систем и сокращение должностей в связи с этим признаётся самостоятельным основанием для изменения штатного расписания, требующим особой процедуры уведомления и предложения служащим вакантных должностей с учётом их переподготовки.

Во-вторых, внедрение механизма обязательной переподготовки. Следует установить обязанность представителя нанимателя направлять служащего, должность которого подлежит сокращению в связи с автоматизацией, на профессиональную переподготовку по востребованным направлениям. Финансирование переподготовки должно осуществляться за счёт средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации.

В-третьих, разработка профессиональных стандартов с учётом цифровых компетенций. Необходимо утвердить профессиональные стандарты государственной гражданской службы, содержащие перечень цифровых компетенций, обязательных для замещения должностей. Внесение соответствующих изменений в должностные регламенты и проведение аттестации с учётом данных стандартов позволит объективно оценивать соответствие служащих замещаемым должностям. Аттестация должна проводиться с учётом оценки способности служащего работать с автоматизированными системами, а также его готовности к освоению новых технологий. В состав аттестационных комиссий целесообразно включать специалистов в области информационных технологий. Предоставить государственным служащим возможность обжалования решений аттестационной комиссии и действий представителя нанимателя при увольнении в связи с автоматизацией в упрощённом порядке, с возложением на представителя нанимателя бремени доказывания объективности причин увольнения.

Таким образом, автоматизация управленческих процессов является объективной реальностью, требующей адаптации правового регулирования государственной гражданской службы к новым условиям. Действующая система публично-правовых гарантий защиты государственного служащего от необоснованного увольнения, сформированная до массового внедрения цифровых технологий, не в полной мере отвечает современным вызовам. Основные проблемы связаны с отсутствием чётких критериев оценки цифро-

вых компетенций, недостаточностью механизмов переподготовки и трудоустройства, а также несовершенством процедур сокращения и аттестации.

Предложенные направления совершенствования законодательства – закрепление специального основания увольнения, внедрение обязательной переподготовки, разработка профессиональных стандартов и совершенствование аттестационных процедур – позволят обеспечить баланс между потребностью государства в эффективном управлении и правом государственного служащего на защиту от необоснованного увольнения. Реализация указанных мер будет способствовать укреплению доверия к государственной службе, повышению её престижа и привлекательности, а также обеспечению социальной стабильности в условиях цифровой трансформации.

Список литературы:

- [1] Адонина С.Ю., Михеева Т.Н. Цифровой профиль служащего в органах публичной власти: вопросы информационного и административного права // Журнал российского права. 2026. № 8. С. 107-121.
- [2] Талапина Э.В. Автоматизированное принятие решений в государственном управлении: теоретический разбор возможностей // Журнал российского права. 2022. № 11. С. 60-73.
- [3] Цирин А.М. Цифровое профилирование на государственной службе: понятие и перспективы правового регулирования // Журнал российского права. 2022. Т. 26. № 10. С. 97-109.
- [4] Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика / под ред. Г.Н. Комковой. М.: Научная книга, 2008. 411 с.
- [5] Пресняков М.В. Гарантии при увольнении государственных и муниципальных служащих по инициативе представителя нанимателя (руководителя) // Журнал российского права. 2024. № 6. С. 69-79.
- [6] Архипереев Н.В. Искусственный интеллект и автономные устройства: правовые аспекты регулирования // Хозяйство и право. 2026. № 1. С. 22-37.
- [7] Кузнецов В.И. Институты государственной службы в условиях информационной среды // Журнал российского права. 2023. № 12. С. 108-128.
- [8] Фролова Т. Ю., Сацкевич Т. К., Дудченко О. С., Сакаев В. Т. Биометрия в избирательном процессе: зарубежный опыт и перспективы внедрения в Российской Федерации // Юридическая наука. 2026. № 8. С. 357-361.
- [9] Степанов О.А., Басангов Д.А. О правовых особенностях и рисках реализации цифро-

го профилирования // Российская юстиция. 2024. № 1. С. 59–69.

References:

[1] Adonina S.Yu., Mikheeva T.N. The Digital Profile of an Official in Public Authorities: Issues of Information and Administrative Law // Journal of Russian Law. 2026. No. 8. pp. 107–121.

[2] Talapina E.V. Automated Decision-Making in Public Administration: A Theoretical Analysis of Possibilities // Journal of Russian Law. 2022. No. 11. pp. 60–73.

[3] Tsirin A.M. Digital Profiling in the Civil Service: Concept and Prospects for Legal Regulation // Journal of Russian Law. 2022. Vol. 26. No. 10. pp. 97–109.

[4] Presnyakov M.V., Channov S.E. Administrative-Legal Regulation of Employment Relations in the Public Sector: Theory and Practice / ed. by G.N. Komkova. Moscow: Nauchnaya Kniga,

2008. 411 p.

[5] Presnyakov M.V. Guarantees upon the Dismissal of State and Municipal Employees at the Initiative of the Employer's Representative (Head) // Journal of Russian Law. 2024. No. 6. pp. 69–79.

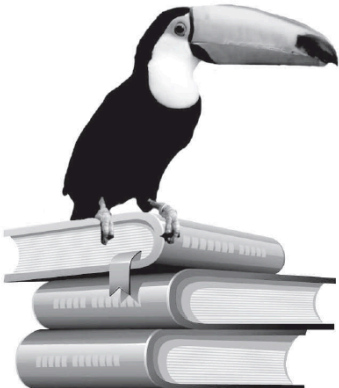
[6] Arkhiereev N.V. Artificial Intelligence and Autonomous Devices: Legal Aspects of Regulation // Economy and Law. 2026. No. 1. pp. 22–37.

[7] Kuznetsov V.I. Civil Service Institutions in an Information Environment // Journal of Russian Law. 2023. No. 12. pp. 108–128.

[8] Frolova T. Yu., Satskevich T. K., Dudchenko O. S., Sakaev V. T. Biometrics in the Electoral Process: International Experience and Prospects for Implementation in the Russian Federation // Legal Science. 2026. No. 8. pp. 357–361.

[9] Stepanov O. A., Basangov D. A. On the Legal Specifics and Risks of Implementing Digital Profiling // Russian Justice. 2024. No. 1. pp. 59–69.





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.