

– ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ –

DOI 10.25587/2587-5604-2023-4-93-100

УДК 005.32:005.936

**Реестр уволенных в таможенных органах:
стресс как следствие увольнения****Н. А. Гарафутдинова¹, С. Г. Корешева², Р. Е. Герасимова³, О. В. Виноградова¹**¹Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск, Россия²Северо-Западный учебный центр, г. Санкт-Петербург, Россия³Северо-Восточный федеральный университет имени М. К. Аммосова, г. Якутск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается процесс увольнения в таможенных органах, приводится обзор наиболее распространенных ситуаций процесса увольнения. Приводятся нормативно-правовые документы и элементы цифровизации некоторых направлений деятельности таможенных органов, способствующие повышению качества работы таможенной службы. Выделены те обстоятельства, на которые следует обратить внимание при проведении процедуры увольнения на примере таможенных органов, например, на такие вопросы как привлечение к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения, увольнение с таможенной службы в связи с утратой доверия и т. д. Также в статье кратко описана криминогенная склонность личности, характеризующаяся отсутствием антикриминальной устойчивости. Отмечено, что профессиональную деятельность любого сотрудника сопровождают различного характера стрессогенные факторы, где увольнение является одним из основных факторов профессионального стресса, негативные последствия которого следует устранить посредством психологического сопровождения.

Ключевые слова: стресс, профессиональный стресс, таможенные органы, утрата доверия, реестр уволенных, криминогенная склонность личности, тревога, депрессия, увольнение, коррупция, психологическая поддержка, профилактика.

ГАРАФУТДИНОВА Наталья Яковлевна – к. эконо. н., доцент кафедры таможенного дела и права, Омский государственный университет путей сообщения.

E-mail: natali_27omsk@mail.ru

GARAFUTDINOVA Natalya Yakovlevna – Cand. Sci (Economics), Docent, Associate Professor, Department of Customs and Law, Omsk State Transport University.

КОРЕШЕВА Светлана Георгиевна – зам. директора частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Западный учебный центр».

E-mail: sg2005@bk.ru

KORESHEVA Svetlana Georgievna – Deputy Director, Private educational institution of additional professional education “North-West Education Center”.

ГЕРАСИМОВА Розалия Еремеевна – к. пед. н., доцент кафедры социальной педагогики педагогического института, СВФУ имени М. К. Аммосова.

rosa_gerasimova@mail.ru,

GERASIMOVA Rozaliya Eremeevna – Cand. Sci. (Pedagogy), Docent, Associate Professor, Department of Social Pedagogics, M. K. Ammosov North-Eastern Federal University.

ВИНОГРАДОВА Олеся Вячеславовна – студент группы 52П кафедры таможенного дела и права, Омский государственный университет путей сообщения.

E-mail: olesavinogradova22206@gmail.com

VINOGRADOVA Olesya Vyacheslavovna – student, Department of Customs and Law, Omsk State Transport University.

Register of dismissed persons in customs authorities: stress as a consequence of dismissal

N. A. Garafutdinova¹, S. G. Koresheva², R. E. Gerasimova³, O. V. Vinogradova¹

¹Omsk State Transport University, Omsk, Russia

²North-West Training Center, Saint Petersburg, Russia

³M. K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

Abstract. The article discusses the dismissal process in customs authorities and provides an overview of the most common situations in the dismissal process. Regulatory documents and elements of digitalization of some areas of activity of customs authorities are provided, which help improve the quality of work of the customs service. Also highlighted are the circumstances that should be paid attention to when carrying out the dismissal procedure using the example of customs authorities, for example, issues such as disciplinary action for corruption offenses, dismissal from the customs service due to loss of trust, etc. The article briefly describes the criminogenic tendency of an individual, characterized by a lack of anti-criminal stability. It is noted that the professional activity of any employee is accompanied by various stress factors, where dismissal is one of the main factors of professional stress, which should be made as mild as possible, eliminating negative psychological manifestations through psychological support.

Keywords: stress, professional stress, customs authorities, loss of trust, register of dismissed persons, criminal tendency of the individual, anxiety, depression, dismissal, corruption, psychological support, prevention.

Введение

В современных условиях с проблемой увольнения сталкивается любой работодатель. Увольнение для любой личности означает психологический стресс. По данным психологических исследований, стрессы, вызванные увольнением за дисциплинарные нарушения, влияют на мужчин и женщин по-разному. Психологами доказано, что мужчины сильнее испытывают стресс, чем женщины, воспринимая его как крушение своей карьеры. Также процесс увольнения сильнее переживают сотрудники, имеющие высокую самооценку. В связи с этим актуальным становится психологическое сопровождение процесса увольнения.

Методологические основы. В психологии термин «стресс» впервые ввел У. Кэннон, в последствии данным вопросом занимались Г. Селье, Р. Лазарус, В. В. Бодров, А. В. Вальдман, М. М. Козловская, О. С. Медведев и др. [1,2].

Сегодня в научной литературе термин «стресс» используется в различных значениях. В последнее время особое внимание уделяется профессиональному стрессу. Профессиональный стресс зависит от конкретного вида и рода деятельности [3], который может стать большой проблемой продуктивной деятельности и развития организации.

Следует отметить, что одной из основных причин профессионального стресса является увольнение. В данной статье рассмотрим процесс увольнения за дисциплинарные нарушения. Процесс увольнения в любой организации вызывает многочисленные негативные последствия. Фонталова С. Н. считает, что «стресс» напрямую связан с организационными проблемами или плохими условиями работы, с нечеткими служебными обязанностями, маленькой зарплатой и неясной перспективой служебного продвижения» [4].

Авторы Калмыкова О. Ю., Трубицын К. В. и др. отмечают, что для «профилактики профессионального стресса работников подразделений таможенной службы необходимо разрабатывать стратегии управления стрессами, а также обеспечивать эффективную обратную связь между руководством и персоналом таможенной службы» [5].

Появляется потребность в психологическом сопровождении деятельности организаций, в том числе таможенных органов. В 1995 г. в таможенных органах была создана пси-

хологическая служба, основная цель которой было повышение качества и продуктивности деятельности таможенных органов [6]. В своей работе А. А. Деркач психологическое сопровождение рассматривает как «целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции субъектов труда» [7]. Исследователями выделяются следующие направления работы по психологическому сопровождению: «профилактика, индивидуальная и групповая диагностика, индивидуальное и групповое консультирование, индивидуальная и групповая развивающая работа, индивидуальная и групповая коррекционная работа, психологическое просвещение и образование» [8].

Основное содержание

Руководитель любой государственной или частной организации хорошо знает, что увольнение не простая процедура. Увольнение – это большой психологический и эмоциональный стресс, особенно в таможенных органах. Таможенные органы обеспечивают экономическую безопасность и контролируют соблюдение условия и порядка перемещения товаров и транспорта через таможенную границу.

В государственной службе, как и в других областях, встречаются незаконные действия, называемые коррупцией, которые включают такие правонарушения как злоупотребление властью и использование должностного положения для личной выгоды или для получения незаконных выгод для других лиц, получение взятки, коммерческий подкуп и т. д. Закон предусматривает различные меры противодействия коррупции, включая психологическую профилактику, борьбу и устранение её последствий.

В настоящее время существует государственная система под названием «Посейдон», которая занимается борьбой с коррупцией, используя информационно-коммуникационные технологии для анализа и проверки соблюдения ограничений, запретов и требований [9]. Она предоставляет информационно-аналитическую поддержку федеральным органам, органам субъектов Российской Федерации, органам власти и избирательным комиссиям, Банку России и другим организациям в предотвращении коррупционных и других правонарушений.

Цель системы «Посейдон» включает:

- а) автоматизацию сбора, хранения, учёта и анализа информации, предоставляемой поставщиками информации, а также предоставление доступа к этой информации;
- б) обеспечение информационно-аналитической работы пользователей системы для проведения анализа и проверок в целях противодействия коррупции;
- в) создание статистических и информационно-аналитических материалов по вопросам противодействия коррупции, основанных на запросах пользователей системы;
- г) информационное взаимодействие системы с другими информационными системами для получения информации, необходимой в целях противодействия коррупции.

Информационная безопасность, использование и предоставление информации в системе выполняются в соответствии с российским законодательством. Система «Посейдон» состоит из:

- программно-аппаратного комплекса центрального сегмента системы «Посейдон»,
- программно-аппаратного комплекса многофункционального назначения «Посейдон-Р».

Правонарушения в сфере цифровизации не всегда удаётся выявить сразу, тем более определить виновных. В настоящее время ещё одним направлением цифровизации в кадровой работе является создание реестра уволенных с государственной службы в связи с утратой доверия лиц, который начал функционировать с 1 января 2018 года и уже содержит более 1,5 тысяч записей [10].

Рассмотрим на конкретных примерах сотрудников таможенных органов, совершивших дисциплинарные нарушения и уволенных по утрате доверия. Сотрудник, работающий заместителем начальника отдела административных расследований Домодедовской таможни, был уволен по статье 9, 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Государственный таможенный инспектор отдела таможенного поста Гавань Балтийской таможни Северо-Западного таможенного управления был уволен в связи с дисциплинарным нарушением п. 12 ч. 1 статьи 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ч. 6 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Увольнение по утрате доверия – весомое основание для увольнения работника с характерной пометкой в трудовую книжку. Если работодатель относится легкомысленно к таким действиям, то работник может выйти из ситуации, оспорив её. Поэтому стоит серьезно и внимательно отнестись к такому типу увольнения. Расторжение трудовых отношений вследствие утраты доверия к работнику относится к трудовым отношениям, регулируемым Трудовым кодексом Российской Федерации, пункт 7 ст. 81, а также ст. 261. Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» включает в себя статью 59.2 «Увольнение в связи с утратой доверия».

В обоих случаях психологические свойства сотрудников напрямую связаны с криминальной их склонностью, основная цель которой – легкое удовлетворение своих корыстных целей. Криминальная склонность личности – это предрасположенность личности к совершению преступлений, отсутствие антикриминальной устойчивости личности.

Следует отметить, криминальное деяние состоит из следующих психологических аспектов: поведенческой, эмоциональной, личностной и выражается в поступках личности. В какой-то степени человек понимает и осознает некоторые негативные стороны своего поступка, а также отрицательные последствия, вплоть до привлечения к дисциплинарной ответственности, но желание удовлетворить свои потребности берет вверх. У таких людей эмоциональный и личностный компонент ответственности, включающий в себя чувство долга, ответственности за профессиональную деятельность, находится на низком уровне. В данном случае, следует изучить личные качества сотрудников с целью выявления криминальных склонностей и вести предупредительно профилактическую работу.

Также гражданский служащий может привлекаться к дисциплинарной ответственности за предпринимательскую или коммерческую деятельность, совершение коррупционного правонарушения и других подобных видов нарушения. В зависимости от характера и тяжести нарушения, служащие привлекаются различным видам дисциплинарных мер, такие как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, а также увольнение в связи с утратой доверия. Служащие, уволенные работодателем за коррупционное правонарушение, попадают в реестр уволенных лиц сроком на 5 лет со дня принятия акта, являющегося основанием для включения в реестр [11].

Уволенный человек любого статуса испытывает профессиональный стресс, вызывающий психологическую и эмоциональную нестабильность из-за потери дохода, социального статуса и поддержки. Положительная эмоциональная сфера активизирует деятельность человека, повышает его продуктивность, а негативная вызывает тревогу и депрессию (неуверенность, неудовлетворенность, раздражительность, беспокойство и т. д.). В этом случае человек должен переосмыслить, подумать, признать свои ошибки и планировать свое будущее, возможно, пройти переквалификацию посредством курсов профессиональной переподготовки и получить новую профессию.

Гражданский служащий также может быть привлечён к уголовной ответственности согласно гл. 30. «Преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления» Уголовного кодекса Российской Федерации, а также ст. 29.2. «Увольнение в связи с утратой доверия Федерального закона» от 21.07.1997 N 114-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О службе в таможенных органах Российской Федерации». Соответственно, если такой факт доказан, а еще более того, рассмотрен на заседании Комиссии по конфликту интересов и вынесен вердикт, в личное дело служащего включается запись о внесении его в реестр уволенных по утрате доверия и далее рассматривается уже его нарушение по другим статьям УК РФ.

Следующим обстоятельством правонарушения в таможенных органах может стать финансовое неблагополучие, которое отрицательно влияет на психологическое здоровье служащих. «Психологическое здоровье характеризуется наличием представлений о цели и смысле жизни, способностью к управлению собой, сознанием ответственности за свою судьбу и свое развитие» [12]. Постоянное финансовое неблагополучие вызывает у них тревогу, неуверенность и дискомфорт, чувство материального неблагополучия, стимулируя коррупционное поведение. Человек не старается акцентировать внимание на безнравственность и противозаконность своих проступков, так как личные интересы превыше всего. Таким образом, финансовый стресс может стать причиной правонарушения государственных служащих: низкая заработная плата, деньги «в белом конверте», поиск легких путей получения денег и т. д., тем самым вызывая нарушения психологического здоровья.

Увольнение происходит в следующем порядке:

1. Документирование факта выявленных нарушений.
2. Издание приказа о формировании комиссии для проведения служебного расследования, его проведение и оформление итогов.
3. Истребование в письменной форме пояснений у виновного работника, получение от него объяснений или составление акта об отказе, в случае их не предоставления.
4. Издание приказа об увольнении.
5. Отметка в трудовой книжке об увольнении, реестр сведений о трудовой деятельности, личную карточку.
6. Выдача в последний день работы всех полагающихся документов и полного расчёта по заработной плате.

Подводя итог, можем сказать, что соблюдение доверия в работе имеет важные последствия, такие как затруднения при поиске новой работы, включение в «реестр уволенных по утрате доверия» и нарушение отношений с коллегами. Таможенные органы, имея дело с большим объёмом информации и общаясь со множеством людей, часто сталкиваются с искушением совершить правонарушение. Однако таможенные служащие, преданные своей работе, никогда не поддадутся этому соблазну, даже под влиянием других.

Увольнение человека за дисциплинарные нарушения отражается на общем состоянии коллектива. Любые эмоции, в зависимости от обстоятельств, могут спровоцировать психологический и эмоциональный стресс. Особенно негативное воздействие может оказать на эмоционально неустойчивых людей, услужливых и неуверенных в своих силах, вызывая у них тревогу и страх. В данном случае следует выявить уровень стресса у коллектива. Появляется потребность в системном проведении различного вида мероприятий по минимизации стрессовых ситуаций, своевременному выявлению генератора стресса, управлению эмоциональным состоянием, развитию стрессоустойчивости и т. д. Таким образом, профессиональный стресс становится проблемой не только одного сотрудника, но и целого коллектива, влияя на продуктивность и качество деятельности организации [13].

В связи с этим следует отметить важность психологического сопровождения деятельности таможенных органов. В рамках психологического сопровождения профилактики преступлений и правонарушений можно провести:

- в первую очередь, работу по выявлению внутренних и внешних причин правонарушений. Внутренние причины – в основном нарушают закон в целях удовлетворения индивидуальных потребностей. Внешние причины – закон могут нарушить из-за податливости, компрометирующих материалов, слабохарактерности, трусости и т. д., которые приводят к негативным последствиям;
- регулярный психологический мониторинг состояния психического здоровья, чтобы своевременно выявить неадекватную поведенческую активность личного состава;
- работу по профилактике стрессовых состояний (индивидуальная, групповая);
- системные семинары и психокоррекционные тренинги, повышающие ответственность, стрессоустойчивость и уважение к избранной профессии, а также противодействующие коррупции и иным правонарушениям;
- работу по организации и проведению мероприятий различного уровня, способствующие профессионально-личностному росту работников таможенных органов, с учетом современных требований.

Заключение

Коррупция является одной из причин увольнения в таможенных органах и последующего стресса как работников, так и всего коллектива. Профилактика стресса включает в себя не только меры противодействия коррупции, но и психологическое сопровождение коллектива. Для успешной борьбы с коррупцией и другими видами правонарушений необходимо разрабатывать механизмы, которые обеспечат информационно-аналитическую поддержку деятельности государственных органов и организаций.

Как уже было отмечено выше, увольнение является одним из основных факторов профессионального стресса, в связи с этим надо вести системную разъяснительную работу среди коллектива, разработать специальные программы психологического сопровождения по профилактике стрессовых ситуаций, устраняющие негативные психологические проявления. Программы психологического сопровождения будут способствовать более эффективному противодействию дисциплинарных нарушений, коррупции и т. д. в нашем обществе.

Литература

1. Мельникова, М. Л. Психология стресса: теория и практика: учебно-методическое пособие / М. Л. Мельникова; Урал. гос. пед. ун-т, Ин-т психологии, Каф. общ. психологии и конфликтологии. – Екатеринбург : [б. и.], 2018. – URL: <http://elar.uspu.ru/handle/uspu/11643> (дата обращения: 16.11.2023).
2. Васильченко, М. В. Феномен профессионального стресса в педагогической деятельности / М. В. Васильченко, Л. Д. Желдоченко // Интернет-журнал «Мир науки», 2017. – Т. 5. – № 6. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/43PSMN617.pdf> (дата обращения: 16.11.2023).
3. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Академический Проект, 2009. – 943 с.
4. Фонталова, С. Н. Стресс в профессиональной деятельности и его психолого-экономические последствия / С. Н. Фонталова // CYBERLENINKA. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stress-v-professionalnoy-deyatelnosti-i-ego-psihologo-ekonomicheskie-posledstviya> (дата обращения: 02.12.2023).
5. Калмыкова, О. Ю. Управление конфликтами и стрессами в процессе государственной службы в подразделениях таможенной службы / О. Ю. Калмыкова, К. В. Трубицын, В. В. Батаев, В. К. Качев // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ», Т. 7, № 2 (2015); CYBERLENINKA. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-i-stressami-v-protssesse-gosudarstvennoy-sluzhby-v-podrazdeleniyah-tamozhennoy-sluzhby> (дата обращения: 02.12.2023).

6. Коржан, Д. И. О необходимости совершенствования психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности специалистов таможенных органов / Д. И. Коржан, М. В. Мурашко // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2013. – № 4. – С. 168-175.

7. Антоновский, А. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности специалистов таможенных органов: системный подход / А. В. Антоновский, М. В. Мурашко, О. В. Филиппова // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. – 2016. – № 4 (60). – С. 98-102. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-professionalnoy-deyatelnosti-spetsialistov-tamozhennyh-organov-sistemnyu-podhod> (дата обращения: 02.12.2023).

8. Леус, Э. В. Психологическое сопровождение и особенности его осуществления в исправительном учреждении / Э. В. Леус // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 3-6. – URL: <https://eduherald.ru/article/view?id=18581> (дата обращения: 02.12.2023).

9. Указ Президента РФ от 25.04.2022 N 232 (вместе с «Положением о государственной информационной системе в области противодействия коррупции «Посейдон») «О государственной информационной системе в области противодействия коррупции «Посейдон» и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» // Утверждено Указом Президента Российской Федерации от 25 апреля 2022 года // Текст: непосредственный.

10. Гарафутдинова, Н. Я. Цифровизация как неотъемлемый элемент кадровой работы и профессионального развития федеральных служащих / Н. Я. Гарафутдинова // Кадровик. – 2020. – № 5. – С. 85-89.

11. Сорокин, Р. С. Увольнение с государственной службы в системе мер противодействия коррупции / Р. С. Сорокин // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 2 (53). – С. 28.

12. Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, М. И. Володинова, Т. В. Галкина. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. – 318 с. – URL: <https://lib.ipran.ru/upload/papers/22661384.pdf> (дата обращения: 23.11.2023).

13. Путинцева, А. В. Стресс на рабочем месте и его влияние на сотрудника / А. В. Путинцева // Молодой ученый. – 2021. – № 17 (359). – С. 344-346. – URL: <https://moluch.ru/archive/359/80268/> (дата обращения: 23.11.2023).

References

1. Mel'nikova M. L. Psihologiya stressa: teoriya i praktika: uchebno-metodicheskoe posobie / M. L. Mel'nikova ; Ural. gos. ped. un-t, In-t psihologii, Kaf. obshch. psihologii i konfliktologii. – Ekaterinburg: [b. i.], 2018. – URL: <http://elar.uspu.ru/handle/uspu/11643>. (data obrashcheniya: 16.11.2023)

2. Vasil'chenko M.V., Zheldochenko L.D. Fenomen professional'nogo stressa v pedagogicheskoy deyatel'nosti // Internet-zhurnal «Mir nauki» 2017, Tom 5, nomer 6 – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/43PSMN617.pdf>. (data obrashcheniya: 16.11.2023)

3. Kitaev-Smyk L. A. Psihologiya stressa. Psihologicheskaya antropologiya stressa / L. A. Kitaev-Smyk. – M.: Akademicheskij Proekt, 2009. – 943 s.

4. Fontalova S.N. Stress v professional'noj deyatel'nosti i ego psihologo-ekonomicheskie posledstviya [Elektronnyj resurs]. CYBERLENINKA URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stress-v-professionalnoy-deyatelnosti-i-ego-psihologo-ekonomicheskie-posledstviya> (data obrashcheniya: 02.12.2023)

5. Kalmykova O.YU., Trubicyan K.V., Bataev V.V., Tkachev V.K. Upravlenie konfliktami i stressami v processe gosudarstvennoj sluzhby v podrazdeleniyah tamozhennoj sluzhby // Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE» Tom 7, №2 (2015) CYBERLENINKA URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-i-stressami-v-protssesse-gosudarstvennoy-sluzhby-v-podrazdeleniyah-tamozhennoy-sluzhby> (data obrashcheniya: 02.12.2023)

6. Korzhan D.I., Murashko M.V. O neobhodimosti sovershenstvovaniya psihologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya professional'noj deyatel'nosti specialistov tamozhennyh organov // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psihologiya. 2013. № 4. S. 168-175.

7. Antonovskij A.V., Murashko M.V., Filippova O.V. Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'noj deyatel'nosti specialistov tamozhennyh organov: sistemnyy podhod // Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskogo imeni V.B. Bobkova filiala Rossijskoj tamozhennoj akademii. 2016. № 4 (60). S. 98-102. –

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-professionalnoy-deyatelnosti-spetsialistov-tamozhennyh-organov-sistemnyy-podhod> (data obrashcheniya: 02.12.2023)

8. Leus E.V. Psihologicheskoe soprovozhdenie i osobennosti ego osushchestvleniya v ispravitel'nom uchrezhdenii // Mezhdunarodnyj studencheskij nauchnyj vestnik. – 2018. – № 3-6. ; URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=18581>(data obrashcheniya: 02.12.2023)

9. Ukaz Prezidenta RF ot 25.04.2022 N 232 (vmeste s «Polozheniem o gosudarstvennoj informacionnoj sisteme v oblasti protivodejstviya korruptcii «Posejdon») «O gosudarstvennoj informacionnoj sisteme v oblasti protivodejstviya korruptcii «Posejdon» i vnesenii izmenenij v nekotorye akty Prezidenta Rossijskoj Federacii»//Utverzhenno Ukazom Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 25 aprelya 2022 goda//. – Tekst: neposredstvennyj.

10. Garafutdinova, N.Ya. Cifrovizaciya kak neot'emlemyj element kadrovoj raboty i professional'nogo razvitiya federal'nyh sluzhashchih. / N.Ya. Garafutdinova // Kadrovik. – 2020. – № 5. – S. 85-89. – Tekst: neposredstvennyj.

11. Sorokin R.S. Uvol'nenie s gosudarstvennoj sluzhby v sisteme mer protivodejstviya korruptcii // Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya. – 2016. – № 2 (53). – S. 28.

12. Psihologicheskoe zdorov'e lichnosti i duhovno-nravstvennye problemy sovremennogo rossijskogo obshchestva / Otv. red. A. L. Zhuravlev, M. I. Volovikova, T. V. Galkina. – M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2014. – 318 s– URL:<https://lib.ipran.ru/upload/papers/22661384.pdf> (data obrashcheniya: 23.11.2023).

13. Putinceva, A. V. Stress na rabochem meste i ego vliyanie na sotrudnika / A. V. Putinceva. – Tekst : neposredstvennyj // Molodoj uchenyj. – 2021. – № 17 (359). – S. 344-346. – URL: <https://moluch.ru/archive/359/80268/> (data obrashcheniya: 23.11.2023)

