Другим особо квалифицирующим признаком, представляющим наиболее большую степень общественной опасности, является похищение человека, повлекшее по неосторожности смерть потерпевшего или иные тяжкие последствия.

По неосторожности смерть потерпевшего наступает из-за необдуманных действий похитителей, которые не предполагали, но должны были предполагать, что их действия могут повлечь смерть потерпевшего: длительное нахождение потерпевшего в холодном месте, перекрытие дыхательных путей при связывании, оставление потерпевшего в багажнике автомобиля в жаркое время суток, провоцирование инфаркта, инсульта, диабетической комы и т.п.

Тяжкие последствия могут наступить в результате причинения тяжкого вреда здоровью, опасного для жизни человека, или повлекшего за собой потерю зрения, речи, слуха либо какого-либо органа или утрату органом его функций, прерывание беременности, психического расстройства, заболевание наркоманией или токсикоманией, или выразившегося в неизгладимом обезображивании лица, или вызвавшего значительную стойкую утрату общей трудоспособности не менее чем на одну треть или заведомо для виновного полную утрату профессиональной трудоспособности [7].

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что возникающие вопросы квалификации похищения человека обусловлены особенностью описания признаков объективной и субъективной стороны соответствующего состава преступления. «Похищение человека» является сложным, многоаспектным общественно опасным деянием, объективная сторона которого включает три действия: захват, перемещение и удержание против или помимо воли человека.

Список литературы:

1. Основные показатели деятельности МВД России // Сайт МВД России ... Состояние преступности в Российской Федерации за январь - декабрь 2020 года. Системные требования: Adobe Reader. URL: https://мвд.рф/reports/item/22678184/ (дата обращения: 02.07.2021). [Osnovnye pokazateli dejatel'nosti MVD Rossii // Sajt MVD Rossii ... Sostojanie prestupnosti v Rossijskoj Federacii za janvar' - dekabr' 2020 goda. Sistemnye trebovanija: Adobe Reader. URL: https://mvd.rf/reports/item/22678184/ (data obrashhenija: 02.07.2021). (In Russ).]

2. Уголовное право. Особенная часть: учебник / под ред. А.И. Чучаева. М., 2019. С. 115. [Ugolovnoe pravo. Osobennaja chast': uchebnik / pod red. A.I. Chuchaeva. M., 2019. S. 115. (In Russ).]

3. Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 24.12.2019 №58 «О судебной практике по делам о похищении человека, незаконном лишении свободы и торговле людьми» // Российская газета. 31.12.2019.№296 (8054). [Postanovlenie Plenuma Verhovnogo suda Rossijskoj Federacii ot 24.12.2019 №58 «O sudebnoj praktike po delam o pohishhenii cheloveka, nezakonnom lishenii svobody i torgovle ljud'mi» // Rossijskaja gazeta. 31.12.2019.№296 (8054). (In Russ).]

4. Нуркаева Т. В. Уголовно-правовая охрана личных (гражданских) прав и свобод человека (вопросы теории и практики): автореферат диссертации доктора юридических наук. М., 2006. С. 14. [Nurkaeva T. V. Ugolovno-pravovaja ohrana lichnyh (grazhdanskih) prav i svobod cheloveka (voprosy teorii i praktiki): avtoreferat dissertacii doktora juridicheskih nauk. M., 2006. S. 14. (In Russ).]

5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 01.07.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации от 17 июня 1996 г. № 25. Ст. 2954. [Ugolovnyy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 13.06.1996 № 63-FZ (red.ot 05.04.2021) // Sobraniye zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 17 iyunya 1996 g. № 25. St. 2954. (In Russ).]

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2002 г. № 29 «О судебной практике по делам о краже, грабеже и разбое» // Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. 2003. №2. [Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 27 dekabrja 2002 g. № 29 «O sudebnoj praktike po delam o krazhe, grabezhe i razboe» // Bjulleten' Verhovnogo suda Rossijskoj Federacii. 2003. №2. (In Russ).]

7. Постановление Правительства РФ от 17.08.2007 № 522 (ред. от 17.11.2011) «Об утверждении Правил определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека» // Собрание законодательства РФ, 27.08.2007, № 35, ст. 4308.[Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 17.08.2007 № 522 (red. ot 17.11.2011) «Ob utverzhdenii Pravil opredelenija stepeni tjazhesti vreda, prichinennogo zdorov'ju cheloveka» // Sobranie zakonodatel'stva RF, 27.08.2007, № 35, st. 4308. (In Russ).]

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2021.1.89.1436

Моисеева В.Ю.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры
«Конституционное и административное право»
ФБГОУ ВО «Тольяттинский государственный университет».
Федякин К.П.,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
«Конституционное и административное право»
ФБГОУ ВО «Тольяттинский государственный университет».

K.P. Fedyakin,
PhD (Law), Associate Professor, assistant professor of Chair "Constitutional and Administrative Law"
Togliatti State University, Togliatti (Russia).

Основным фактором для эффективной деятельности человека является его мотивация, которая образовывается в ходе социализации, где проявляются его ценностные ориентиры. Например, М.А. Еремеев в своих трудах указывает, что мотив - это причина, которая побуждает человека к действию [17, с. 259]. Соответственно мотивация - это процесс реализации мотивов.

Рассматривая природу мотивов, необходимо отметить, что существует их некая классификация в зависимости от потребностей человека:

- первичные и вторичные мотивы. К первичным мотивам относится выживание человека, а к вторичным мотивам - развитие его личности;
- позитивные и негативные мотивы;
- явные и неявные;
- осознанные и неосознанные [14, с. 196].

С переходом к рыночной экономике мотивация играет важную роль в построении эффективной системы управления государственными органами. Считается, что, если руководитель обладает знаниями о современных моделях мотивации, то он сможет привлечь квалифицированного сотрудника к исполнению задач государственного органа, а также эффективно достичь целей и задач, стоящих перед этим органом.

При этом необходимо замотивировать сотрудников таким способом, чтобы они не только исполняли свои непосредственные задачи, но и проявляли инициативу и стремились к получению новых знаний и навыков.

Как нами уже было отмечено, основой мотивации являются индивидуальные потребности человека, как с физиологической, так и с психологической точки зрения. Если у человека имеется мотивация, например, на получение прибыли или какого-то вознаграждения, то мотивация посредством денежного вознаграждения будет являться эффективным толчком успешной работы такого специалиста.

При этом необходимо помнить, что мотивация не должна совершаться единожды, она должна постоянно стимулировать человека к хорошей работе.

Именно поэтому на сегодняшний день на предприятиях так развита система премирования сотрудников, которая позволяет их мотивировать к продуктивной деятельности, а также на проявление инициативы в выполнении их должностных задач [19, с. 123].

Таким образом мотив является осознанным побуждением человека к выполнению конкретных действий и достижения определённой цели, при этом зачастую достижение цели выступает в качестве всего смысла выполняемой им деятельности.

Различают также такой вид мотива как трудовой мотив, который выражается в непосредственном побуждении сотрудников к деятельности, которая связана с удовлетворением его потребностей [23, с. 110-114.]. Мотив работника может образовываться только, когда его трудовая деятельность является основным условием для получения блага.

Необходимо отметить, что мотивация - это некий процесс, который выражается в побуждении к осуществлению конкретной деятельности, основанной на удовлетворении человеческих потребностей. Мотивация может включать себя экономическое и моральное стимулирование, а также повышение заинтересованности работников в трудовом процессе, увеличение уровня его знаний и соответственно саморазвитие.

Таким образом, в государственных органах, предприятиях и организациях существует мотивационная политика, которая применяется руководством таких организаций с учётом потребностей интересов работников.

Наравне с мотивацией работников рассматривается также их стимулирование. Стимул является внешним побуждением к совершению какого-либо действия, выражающийся в присутствии интереса у человека. Интерес может быть материальным, моральным, личным или коллективным. Также стимул делится на материальный и нематериальный [13, с. 4-9].

Соответственно материальные стимулы выражаются в виде денежных вознаграждений и неденежных стимулов. В ряд нематериальных стимулов входят следующие:

- социальные стимулы. Суть таких стимулов выражается в повышении общественного положения гражданина. Например, профессиональный рост, престижная занимаемая должность и профессия и иные;
- моральный стимул. Моральные стимулы выражаются в виде благодарности, присвоения званий, то есть они связаны с необходимостью человека в приобретении уважение в обществе. Обратной стороной морального стимула может стать выговор или замечание;
- психологические стимулы, обусловленные потребностью человека в общении. Это связано с побуждением человека к работе в комфортном коллективе, к нормальному общению между коллегами, что становится толчком к успешному выполнению трудовой деятельности;
- творческий стимул. Такие стимул связаны с тем, что у человека есть потребность самовыражаться в творческом аспекте, а также раскрывать свои таланты, что в конечном итоге позволит ему получить удовольствие от исполнения трудовых обязанностей [18, с. 233].

Не зря мотивация и стимулирование рассматривается в одном контексте, так как они достаточно схожи, однако они имеют свои отличительные черты. Если мотивация - это внутренний процесс, который происходит внутри человека, то стимулирование - это процесс внешнего воздействия. Иными словами, стимулирование является более простым явлением, чем мотивация.

Мотивация формируется, благодаря исполнению следующих этапов:

- разработка системы мотивации;
- разработка модели такой системы;
- внедрение системы мотивации;
- осуществление контроля мотивации и оценка эффективности.

Для того, чтобы в государственном органе или организации ввести систему мотивации, необходимо учесть наличие финансовых ресурсов, а также человеческий фактор. Если один из таких критериев отсутствует, то это может привести к остановке мотивационного процесса, а впоследствии и к демотивации сотрудников.

В итоге хотелось бы отметить, что мотив - это причина, которая побуждает человека к действию. Для того, чтобы мотивационная система была успешно внедрена, необходимо обозначить точные цели и задачи её действия. Необходимо также достаточно ясно донести до работников и сформировать у них чёткое представление о системе мотивации и о соответствующих вознаграждениях. Также при внедрении системы мотивации очень важно осуществлять контроль и оценку её эффективности, проводить соответствие мотивационной политики целям и задачам государственного органа. Проведя необходимый анализ, можно вовремя выявить недостатки такой систему и своевременно внести в неё изменения.

Мотивация на государственной службе представляется интересной темой как среди теоретиков права, так и среди практиков. В научной литературе содержится большое количество источников, которые посвящены изучению данной проблемы. Анализ таких источников показывает, что заинтересованность в мотивации сотрудников наблюдается как у федеральных органов государственной власти, так и у органов власти на региональном уровне и органов местного самоуправления [11, с. 1617].

Несмотря на то, что существует большое количество исследований, посвященных данной теме, они не носят комплексный характер и не обладают точными и достаточными предложениями по совершенствованию системы мотивации государственных служащих.

Мы отметили, что в таких трудах тема мотивации государственных служащих затрагивает лишь два аспекта. Первая сторона касается рассмотрения фактов привлекательности либо непривлекательности государственной службы. Вторая сторона акцентирует внимание на особенностях мотивации государственных служащих [12, с. 84-85].

Зарубежные исследователи рассматривают мотивацию государственных служащих сквозь призму специфических методов её совершенствования [26, с. 39-48.].

Таким образом, мы можем отметить, что имеющиеся на сегодняшний день труды не могут служить эффективной предпосылкой для совершенствования системы мотивации. Если затрагивать мотивацию государственных служащих, то здесь речь идёт скорее о желании выполнять свои должностные обязанности в большом количестве и с хорошим качеством с целью достижение задач государственного органа. При этом мотивация на удовлетворения личных потребностей отсутствует.

Такой фактор заслуживает особого внимания, так как для того, чтобы успешно выполнять задачи, стоящие перед государственным органом, необходимо, чтобы государственный служащий был высоко мотивированным человеком, который ориентирован как на удовлетворение своих потребностей, так и на удовлетворение потребностей общества и интересов государства.

В данном аспекте о личных потребностях говорится, скорее, не как о достижении целей с личной выгодой, а как об удовлетворении интересов человека как носителя прав и обязанностей.

Кроме того, удовлетворенность трудовой деятельностью имеет большое значение, так как в рамках государственного органа важно сохранить стабильный кадровый состав.

Как неоднократно отмечалось во всех исследованиях по поводу мотивации государственных служащих, руководители таких органов заинтересованы только в высоко мотивированных работниках, если работник не удовлетворён и не мотивирован, то руководитель государственного органа не стремится повысить указанные качества в таком работнике и отодвигает его на второй план [21, с. 18]. Очевидно, что, если выбирать между такими сотрудниками, выбор падет на целеустремлённого и мотивированного сотрудника.

При исследовании проблем мотивации государственных служащих и в целом при рассмотрении системы мотивации необходимо в первую очередь обратить на факторы, влияющие на неё. В научной литературе отмечается факторы, которые снижают привлекательность государственной службы:

- низкий уровень оплаты труда;
- отсутствие перспективы для карьерного роста;
- сложность в психологическом восприятии трудовой деятельности;
- многочисленные переработки и сверхурочные нагрузки;
- невозможность установления чётких критериев оценки результатов деятельности;
- ощущение, что работы и обязанностей становится все больше, а результаты работы никак не ощущаются [27, с. 95].

Несмотря на то, что в научных трудах неоднократно указывались данные проблемы, все же на сегодняшний день ни одно практическое исследование нельзя использовать с целью построения совершенной системы мотивации государственных служащих. Такие исследования обладают лишь рекомендательным характером и не направлены на повышение эффективности деятельности государственных служащих.

Особенности мотивации труда государственных служащих заключаются в построении системы мотивации, которая состоит из:

- системы материального стимулирования, суть которой состоит в оплате труда, а также в назначении социальных выплат и льгот;
- системы морального стимулирования, которая обусловлена возможностью повышения квалификации и продвижением сотрудника по карьерной лестнице и иными факторами [25, с. 234-237.].

Система мотивации государственных служащих регулируются такими нормативными правовыми актами как Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный закон «О государственной гражданской службе», Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», а также немаловажную роль играет Федеральный закон «О противодействии коррупции» [3,4,5,6]. Кроме того, внимание также уделяется Указам Президента РФ и Постановлениям Правительства РФ, которые направлены на совершенствование государственной службы.

Мотивация работников государственной службы является неотъемлемым элементом совершенствования государственной службы, которому уделяется достаточно много внимания в настоящее время.

Такой автор как Д.А. Герасименко в своих трудах указывает, что актуальная система мотивации труда государственных служащих требует системного подхода в настоящее время [16, с. 29].

Ещё одной существенной проблемой в системе мотивации государственных служащих является то, что все внимание в государственной службе лежит на контроле по исполнению задач государственного органа.

Как считает А.Ю. Фофанова эффективная система мотивации труда государственных служащих состоит из следующих элементов:

- вовлеченность государственного служащего в деятельность государственных органов;
- наличия удовлетворённости государственного служащего;
- системы поощрения;
- удовлетворённости государственного служащего возможностью карьерного роста;
- удовлетворённости государственного служащего организацией его труда [24, с. 63–67.].

Отмечаются следующие критерии, которые делают государственную службы привлекательной:

- на первом месте стоит стабильность положения, которое занимает государственный служащий на должности государственной службы;
- наличие возможности профессионального роста;
- наличие социальных гарантий;
- управленческий характер деятельности;
- на последнем месте находится желание работать на пользу общества и государства.

При этом наравне с последним критерием стоит престижность государственной службы. Все это говорит о том, что государственные служащие не стремятся работать на благо общества, хотя в идеале это является их основной задачей.

Таким образом в итоге данного пункта мы можем сделать вывод о том, что в настоящее время существует большое количество проблем в системе мотивации государственных служащих:

- отсутствует представление либо представление ограничено касательно системы мотивов служебной деятельности. Разные авторы рассматривают такие мотивы по-разному, но приходят к одним и тем же выводам, которые на практике не могут успешно реализоваться;
- отсутствует мотивация к сохранению рабочего места;
- отсутствует удовлетворённость в работе и в целом отсутствует заинтересованность в достижении целей и задач общества и государства. Вся трудовая деятельность государственных служащих направлена на удовлетворение целей и задач конкретного государственного органа;
- система мотивации государственных служащих не рассматривает критерии разделения мотивации на внутренние мотивационные источники и внешние. Принятие во внимание таких критериях могло бы способствовать более углубленному анализу проблем мотивации государственных служащих.

Мотивация труда прокурорского работника как государственного служащего служит необходимым элементом успешного функционирования органов прокуратуры, эффективного исполнения задач, стоящих перед такими органами, а также обществом и государством.

Мотивация прокурорского работника должна состоять из его профессиональных качеств, уважения к работе, в профессиональном долге, в стремлении к справедливости, а также в высоком уровне правосознания. Только объединение всех указанных элементов поможет создать адекватное представление о деятельности прокурорского работника, а также мотивировать его на эффективное исполнение должностных обязанностей.

Если у прокурорского работника происходит профессиональная деформация, то она в большинстве случаев связана с понижением уровня

правосознания или с отсутствием профессиональной мотивации.

Органами прокуратуры на сегодняшний день разрабатываются различные концепции мотивационной политики, которые состоят из воспитательного процесса прокурорских работников с учётом условий для повышения эффективности работы органов прокуратуры, а также с применением методов поощрения и стимулирования работников [20, с. 291-296.].

Мотивационная политика является важным элементом кадровой политики органов прокуратуры, а также служит механизмом её реализации. Мотивационный процесс в органах прокуратуры представляет собой систему взаимосвязанных правовых, организационных, экономических, психологических и педагогических мер по стимуляции мотивации работников прокуратуры с целью исполнения основных задач, стоящих перед таким органом – соблюдение и защита прав и свобод человека, обеспечение интересов общества и государства.

На сегодняшний день сущность мотивационной политики в органах прокуратуры обусловлена особенностью деятельности прокуратуры, ролью и местом таких органов в системе органов государственной власти, а также спецификой задач и функций, выполняемых прокуратурой.

Методы мотивационного воздействия должны быть направлены на формирование правильного мировоззрения, а также на совершенствование профессиональных навыков, которые необходимы с целью эффективного исполнения служебных обязанностей прокурорского работника.

Правовой основой мотивационной политики в органах прокуратуры является Конституция РФ, международные договоры, в которых участвует Российская Федерация, а также Федеральный закон «О прокуратуре РФ» и иные нормативно-правовые акты, служащие регулятором деятельности сотрудников прокуратуры [7]. Кроме того, немаловажным актом, необходимым для формирования мотивационной политики, является Кодекс этики прокурорского работника [9].

Отмечается, что основной проблемой эффективности мотивационной политики является деформация правосознания прокурорских работников, рост коррупционных проявлений, криминализация социально-экономических отношений и иные факторы, которые влияют на деятельность прокурорского работника.

В связи с этим мы видим, что существует необходимость улучшения мотивационных методов, применяемых к прокурорским работникам, а также разработки концепции развития органов прокуратуры. Это важно для того, чтобы сохранить кадровый потенциал работников прокуратуры, а также обеспечить такие органы высококвалифицированным кадрами, которые будут верны своей профессии и служебному долгу.

Прежде всего, мотивационная политика должна оказывать свое влияние на руководителей органов прокуратуры. Именно с руководителей начинается реформирование мотивационной политики в конкретном органе. Мотивационное воздействие могут оказывать ветераны органов прокуратуры, а также члены научно-консультативного совета при Генеральной прокуратуре Российской Федерации.

Среди основных методов мотивации прокурорских работников выделяются следующие:

- хоть и не очевидный метод, но мотивация к успешной деятельности выражается в принятии присяги прокурора или следователя;
- материальное стимулирование работников прокуратуры в виде премий и иных социальных выплат;
- проведение торжественных мероприятий, которые посвящены празднованию Дню работника прокуратуры;
- присвоение классного чина или воинского звания, а также успешная аттестация работника;
- эффективное и успешное обучение в Академии Генеральной прокуратуры и в институтах прокуратуры;
- проведение стажировок, семинаров, лекций, осуществление индивидуальных бесед, обсуждение проблем, возникающих при исполнении должностных обязанностей;
- обмен опытом с иными сотрудниками;
- наставничество;
- формирование профессионального кадрового резерва и осуществление взаимодействия с ним;
- проведение конкурсов на звание «Лучшего прокурора»;
- вручение грамот и иных наград;
- проведение культурно-досуговых мероприятий, выражающихся в организации спортивных мероприятий, посещении музеев, в туристических походах и иной деятельности;
- возможность самообразования работников.

При осуществлении мотивационной политики в органах прокуратуры используются следующие методы: метод убеждения, метод личного примера, методы морального и материального стимулирования, метод принуждения и метод внушения.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] // URL: http://www.pravo.gov.ru, 04.07.2020. (Дата обращения 15.11.2020)

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. N 1 (ч. 1). ст. 3.

3. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.06.2003. N 22. ст. 2063.

4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. N 31. ст. 3215.

5. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 09.11.2020) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Российская газета. N 202. 08.10.2003.

6. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О противодействии коррупции» // Парламентская газета. N 90. 31.12.2008.

7. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 09.11.2020) «О прокуратуре Российской Федерации // Российская газета. N 229, 25.11.1995.

8. Указ Президента РФ от 29.06.2018 N 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 02.07.2018. N 27. ст. 4038.

9. Приказ Генпрокуратуры России от 17.03.2010 N 114 (ред. от 16.09.2020) «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации» // Законность. N 6. 2010.

Специальная литература

10. Арисов, И.С. Взяточничество как коррупционное преступление и меры противодействия ему // Бюллетень науки и практики. №. 12 (25). 2017. С. 436-441.

11. Архиреева, А.С. Теоретико-правовые основы института государственной службы // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. № 110. 2015. С. 1615-1626.

12. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7. №4. С. 84-85.

13. Бекмурзиева, Х.М. Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы. Управление. 2018. № 6(4). С. 4-9.

14. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник / В.Р. Веснин. - М.: Издательство Проспект. 2018. 613 с.

15. Винокуров, А. Ю. Прокурорский надзор: учебник для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020. 380 с.

16. Герасименко, Д. А. Особенности мотивации труда государственных гражданских служащих // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2013 № 3, С. 19–29.

17. Еремеев М.А. Институциональные особенности формирования мотивации к труду в процессе профессионального роста работников организаций // Перспективы и закономерности модернизации современного общества: новый взгляд. Саратов: Изд-во «Академия управления», 2014. С. 259-270.

18. Зубач А.В. Административное право: учебник для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2020. 530 с.

19. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Юрайт, 2017. 365 с.

20. Рыбкина, К.В. Прокуратура в системе органов власти // Приоритетные научные направления: от теории к практике. №. 22. 2016. С. 291-296.

21. Сахарова, О. Н. Индекс развития человеческого потенциала // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2014. № 1. С. 16-23.

22. Смирнов, А.Ф. Прокурорский надзор: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020. 454 с.

23. Трегулова, Н.Г. Классические концепции понятий «мотивация» и «стимулирование» труда // The Scientific Heritage. №. 46-8 (46). 2020. С. 110-114.

24. Фофанова, А. Ю. Критерии оценки эффективности мотивации труда госслужащих в организации // CETERIS PARIBUS. 2016. № 1–2. С. 63–67.

25. Хазиев, А. О. Особенности системы мотивации государственных гражданских служащих // Молодой ученый. 2019. № 47 (285). С. 234-237.

26. Черноскутов, В. Е. О роли международного сотрудничества в профессиональной подготовке государственных и муниципальных служащих // Развитие территорий. №. 2 (16). 2019. С. 39-48.

27. Шарин, В.И. Демотивация государственных гражданских служащих: выявление и оценка факторов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. №. 2. 2019. С. 94-99.