

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Мемлекеттік қызмет әлемде үш мың жылдан бері бар. Осы уақыт ішінде ол патриархтық тұрпаттан ұтымды-құқықтық тұрпатқа дейінгі елеулі өзгерістерден өтті. Ел Президенті Н.Ә.Назарбаевтың өзінің Қазақстан халықына Жолдауында: «...Мемлекеттік қызметтің беделін биік көтеру және қолдап отыру – біздің таяу жылдарда шешуге тиіс стратегиялық міндетіміз» деп атап көрсетті.

Заманауи жоғары тиімді мемлекеттік басқару жүйесі мен мемлекеттік қызметтің қалыптасуы – қазіргі таңда бірінші орынға қойылатын басты мәселелердің бірі. Құқықтық мемлекеттің бой көтеруі, елдің дамуы мен жалпы тұрақтануы, қоғамның демократия жолымен жылжуы, елдегі экономикалық реформалардың барысы көбіне мемлекеттік басқару машинасы мен шенеуніктердің кәсібилігіне, олардың әрекеттілігі мен ынтасына, белгіленген бағыт бойынша қызмет етуіне байланысты.

Мемлекеттің және мемлекеттік қызметкерлердің қызметінің тиімділігін арттыру – бұл Қазақстанның болашағын айқындайтын тұтас факторлардың бірі. Осыған байланысты, тұтас мемлекеттік органдардың және мемлекеттік қызметкерлердің жұмыс тиімділігін арттыру және мемлекеттік ресурстарды барынша тиімді пайдалану қажеттілігі бүгінгі таңда басты мәселелердің бірі болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру және қайта даярлаудың басты мақсаты – мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет саласындағы теориялық және практикалық білімді жүйелі жаңарту, олардың кәсіби міндеттер мен қызметтерді шешудің қазіргі заманғы әдістерін игеруі, басқару шеберлігін жетілдіру болып табылады.

Еліміздің дамуында мемлекеттік қызметшілердің біліктілігі мен білімінің орны зор. Еліміздің Президенті Н.Ә.Назарбаев Қазақстанның 2030 жылға дейінгі Даму стратегиясында еліміздің даму басымдықтарының бірі ретінде кәсіби үкімет пен мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызметтің тиімді жүйесін құруды атап көрсеткендіктен, уақыттың талабына жауап бере алатын, басқару саласындағы бәсекеге қабілетті кәсіби кадрларды даярлау мәселесі Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің жұмысының да негізгі бағыттарының бірі [1].

Мемлекеттің және мемлекеттік қызметкерлердің қызметінің тиімділігін арттыру – бұл Қазақстанның болашағын айқындайтын тұтас факторлардың бірі. Осыған байланысты, тұтас мемлекеттік органдардың және мемлекеттік қызметкерлердің жұмыс тиімділігін арттыру және мемлекеттік ресурстарды барынша тиімді пайдалану қажеттілігі бүгінгі таңда басты мәселелердің бірі болып табылады.

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметшілерді оқыту бойынша оқытудың түрлері мен кезеңдері, оқытуға жіберудің жүйесі анықталып, Қазақстан

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал

**ЖАСТАРДЫҢ КӨЗҚАРАСЫНДАҒЫ
ҚАЗІРГІ ҒЫЛЫМНЫҢ ПАРАДИГМАСЫ**

Челябі мемлекеттік университетінің Қостанай филиалының негізін қалаушыла
Т.Ж. Атжановпен А.М.Родновты еске алуға арналған XI Халықаралық ғылым
конференциясының материалдары

12 сәуір 2017 ж.

**ПАРАДИГМА
СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ**

Материалы XI международной научной конференции,
посвященной памяти основателей
Костанайского филиала Челябинского государственного университета
Т.Ж.Атжаиова и А.М.Роднова

12 апреля 2017 г.

THE PARADIGM OF MODERN SCIENCE IN THE YOUTH' OPINION

Materials of the XI international scientific conference,
the devoted memory of founders
of the Kostanay branch of the Chelyabinsk state university
of T. Zh. Atzhanov and A. M. Rodnov

April 12, 2017

Қостанай қаласы 2017
г. Костанай, 2017
Kostanay city 2017

Республикасындағы орталық және аймақтық деңгейдегі оқытудың біртұта стандарты енгізілді. Бұл жерде атап өту керек, ТМД мен Шығыс Еуропа елдерінде белсенді түрде зерттеліп жүрген мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жаңа моделі қолданылып отыр.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың инфрақұрылымына Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы Өңірлік мемлекеттік қызметшілерді оқыту орталықтары, «Мемлекеттік қызметтің персоналын басқару ұлттық орталығы» акционерлік қоғамы және басқа білім беру ұйымдары кіреді. Сонымен қатар, бюджетті жоспарлаудың орталық мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметшілерін оқытуды қаржыландырудың 2002 жылдан бері келе жатқан механизміне Агенттікті ұсынысы бойынша Республикалық бюджеттік комиссиясының шешіміне мемлекеттік қызметшілерді оқытуға бөлінетін қаржыландыру көлемі едәуір артуда.

ҚР Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы (МБА) мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесіндегі басты оқу орны ғана емес, сонымен қатар басқарушылардың жаңа буынын даярлаумен айналысады. Республикадағы мемлекеттік басқару жүйесін дамытуда және жаңа үлгіде сапалы басқарушыларды қалыптастыруда мемлекеттік басқару академиясының алар рөлі зор. Академия мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру, магистратура бағдарламасы бойынша кәсіби мамандарды даярлау және аспирантура мен докторантура бағдарламасы бойынша кадрлардың ғылыми тұрғыда әзірлейтін республикамыздағы алдыңғы қатарлы білім беру орталығы болып табылады. Академиядағы магистратура бағдарламасымен мемлекеттік органдар, сот және дипломатия салаларының кадрларын мемлекеттік және жергілікті басқару, юриспруденция, халықаралық қатынастар мамандықтары бойынша дайындайды.

Сонымен қатар, академия тарапынан бәсекеге қабілетті кадрларды даярлау саласында халықаралық ынтымақтастықты дамыту мақсатында, Ханнс Зайдел Қорымен бірлесіп, жергілікті мемлекеттік басқару саласы кадрларын даярлау халықаралық жобасын жүзеге асыруда. Қор Германияның Федералды Үкіметінің жанында жұмыс істейді және ГФР ішкі саясат Министрлігімен үйлестіріледі. Аймақтардағы мемлекеттік қызметшілерді оқытуға арналған, Қордың бөлше грантының арқасында жергілікті басқару органдарынан тыңдаушылар алынды [2].

Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру институты (МҚҚДБАИ) - Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының әртүрлі санаттағы мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды әдістемелік жағынан қамтамасыз ету, сондай-ақ оқытудың өңірлік орталықтарының қызметін үйлестіруді жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшесі болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру және қайта даярлаудың басты мақсаты – мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет саласындағы теориялық және практикалық білімді жүйелі жаңарту, олардың кәсіби міндеттерін мен қызметтерді шешудің қазіргі заманғы әдістерін игеруі, басқару шеберлігі

жетілдіру болып табылады [3].

Мемлекеттік кадрлық саясаттың стратегиялық мақсаты – елдің әлеуметтік-экономикалық дамуын, оның халықаралық еңбек бөлінісінде бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін қазақстандық қоғамның маңызды интеллектуалды және кәсіби ресурсы сияқты ҚР-ның кадрлық әлеуетін құру.

Мемлекеттік кадрлық саясаттың стратегиялық бағыты – еркін даму және кәсіби қабілеттерді азаматтардың пайдалану конституциялық кепілдіктерін негізге асыруда, адам мүмкіндіктерін ашу үшін ұтымды жағдайлар құруда мемлекеттің рөлін күшейту. Кадрларды оқыту және біліктілігін арттыру жүйесі қызыс берушілермен ұсынылған талаптарын қанағаттандыру жағдайында емес қабілетін атап өту керек.

Қазақстан Республикасында кадрлық саясаттың негізгі басымдықтарының бірі – мемлекеттік қызметкерлердің сапалық құрамын қалыптастыру, мемлекеттік органдардың кадрлық құрамының тұрақтылығын қамтамасыз ету. Бірі бағыттағы мемлекеттік қызмет реформасының нәтижесі: мемлекеттік әкімшілік қызметкерлерді үнемі аттестациялау, мемлекеттік қызметті өтеу тәртібінің анықталуы, әкімшілік қызметтер, лауазымдар санатына типтік квалификацияланған талаптарды орнату, қызмет этикасының ережелері, т.б.

Мемлекеттік кадрлық саясаттың миссиясы мемлекеттік институттардың дамуы мен нығаюы, мемлекеттік билікке халық сенімін жоғарылату, мемлекеттің жоғарғы бәсекеге қабілеттілігіне жету. Осыған орай мемлекеттік кадрлық саясаттың негізгі мақсаты мемлекеттік қызметке неғұрлым дайын және талантты азаматтарды тарту, олардың тиімділігі мен біліктілігінің жоғарылауына мүмкіндік туғызады.

Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметтің кадрлық резерві елдегі кадрлық саясаттың ажырамас бөлігі болып табылады, оның мәнісі мемлекеттік қызметте дайын және білікті кадрлар жетіспеушілігі жоқ. Әкімшілік мемлекеттік қызметтің кадрлық резервіне ене отырып, азаматтар мемлекеттік қызметке түсудің қосымша мүмкіндігіне ие.

Әкімшілік мемлекеттік қызметтің кадрлық резервіне қабылданған азаматтар бір жылдың ішінде сәйкес лауазымға немесе әкімшілік мемлекеттік қызмет лауазымдарының төмен тұрған категорияларына тағайындала алады.

Әкімшілік мемлекеттік қызметтің кадрлық резерві уәкілетті орган және азаматтардан тұратын оның аумақтық бөлімшелерімен қалыптасады:

1) кадрлық резервке қабылдауға конкурстық комиссиямен ұсынылған және конкурстық іріктеуге қатысқан;

2) мемлекеттік тапсырыс негізінде мемлекеттік қызметкерлердің даярлау және қайта даярлаудың мемлекеттік бағдарламалары бойынша оқыған;

3) кәсіби деңгейді жоғарылату мақсатында мемлекеттік органдар арқылы жұмыс істеу үшін халықаралық ұйымдарға және басқа да ұйымдарға бағытталған;

4) әкімшілік мемлекеттік қызметкер болып табылатын, аттестациядан өткен кадрлық резервке өту үшін аттестациялық комиссиямен ұсынылғандар [4].

Мемлекеттік қызметкерлерді кәсіби тұрғыда жетілдіру жүйесін жетілдіру аясы да кеңейіп отыр. Мәселен, әр қызметкер бір жылға арналған жеке басты даму жоспарын енгізу ісі қарастырылған. Бұл ретте мемлекеттік қызметкерлер жұмысының нәтижесі, оларды аттестациялау, арнайы оқу бағдарламаларын

іріктеу, лауазымдық жоғарылау болжамы сынды бар жағдайлар ескерілеті болады. Әрбір мемлекеттік қызметкерді оқыту шарасы тұрақты түр ұйымдастырылуы тиіс, яғни ол жаңа білім алу қабілеттілігін арттыру мақсатын кәсіби жолының әр кезеңін қамтуы міндет.

Аталған жағдайда маңызды роль мемлекеттік органдардың кадрлық қызметіне тиесілі. Кадрлық қызметі жұмысына ортақ талаптар енгізіп, олар кадрлық менеджмент қызметіне бөлу керек. Өзге сөзбен айтқанда, біздің кадрлық қамтамасыз ету қызметіміз тек кадр есебін жүргізіп қана қоймай, ведомстволары шеңберінде кадрларды толыққанды басқаруы тиіс.

Биылғы жылы Елбасы мемлекеттік қызметкерлерді орталық-аймақ желі бойынша ротациялауды ұсынды. Ол былайша жүзеге асатын болады. Мемлекеттік қызметкерлердің мансабын жоғарылату жолында оларды ағымдағы жылдың қаңтар айында Президент алға тартқан орталық-аймақ желісі бойынша ротациялау іс-шарасы жүзеге асырыла бастады. Қазірде мемлекеттік орталық және аймақтық орындаушы органдар арасында жүргізіліп жатқан ротация үшін аса маңызды. Елбасы атап өткендей, елдің индустриялық-инновациялық дамуы бағытындағы бар тапсырмаларын орындау барысында бар ауыртпалық аймақтардың еншісіне тиесілі болатындықтан, облыстарымызды кадрлық тұрғысынан бекемдеуіміз керек. Бүгінде көпшілік аузында жүрген аталмыш ротацияның негізгі мәні осында жатыр.

Мемлекеттік қызмет кадрларын ротациялау шарасы көптеген елде тиімді қолданылып келеді. Мәселен, Финляндия Үкіметі «Ротацияны жүзеге асыру стратегиясы» жобасын қабылдап, осыған сай 2015 жылы 4 мыңнан астам мыңға жуық мемлекеттік қызметкерін аймақтарға ротациялауды жоспарлап отыр. Сол сияқты, ротацияның мемлекет аппаратының қызметіне оң әсер ететініне көз жеткізетін бірқатар мысалдар келтіруге болады. Бір орында ұсынылған қызмет атқару мемлекеттік қызметкерлердің еңбекке деген ынтасын бәсеңдеуіне әкелетіні белгілі. Бұған қоса, қызметкер көзқарасы да қызмет аясымен шектеліп, біліктілігін жаңа басқару әдістерімен жетілдірмейтіні ақил Жаңа қызметке ауысу - екі жақтың ахуалын салыстырып, жаңа жағдайға бейімделу мүмкіндігін туғызады.

Қорыта келе, кадрлық саясат тиімділігін арттыру үшін келесідей әрекеттерді жүзеге асыруды ұсынуға болады:

- Облыстық әкімшіліктердің кадрлық қызметтерінің рөлін жоғарылау себебі, аталмыш органдар халыққа, жергілікті басқару органдарына жауап болып келеді, олардың қызмет өз өкілеттіліктері жүзеге асыру нәтижесі мемлекеттік қызметтің дамуы мен құрылуы бойынша сәтті жұмыс тәуелді.

- Мемлекеттік кадрлық саясат пен мемлекеттік қызметтің заңдық база сәйкестікке әкелу, жергілікті басқару жүйесін қалыптастыру. Бірінші орында қабылданатын шешімдердің деңгейі мен функцияларына тәуелді ақпараттарын, біліктілік талаптарын, мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік және басқа да кепілдіктерін қою.

- Атқарушы билік жүйесіндегі кадрлық органдар жұмысын білікті кадр таңдау және бекіту, қызметкерлердің жастық құрылымына, дайындаудың, қайта дайындаудың, кадрлар біліктілігін жоғарылатудың ықпалды жүйесін ұйымдастыру, мемлекеттік қызмет туралы заңдылықпен бекітілген мемлекеттік

қызметкерлерге білім беру бойынша дайындау деңгейіне қатаң талаптарды жүзеге асыруды құру.

Басты назарды мемлекеттік қызмет органдарына мамандарды алу барысын қамтамасыз ететін нормаларды оқуға, олардың кәсібилігіне, мансабы, басқару стиліне мемлекеттік қызметке үйрену, басқарудың жаңа жағдайларына кәсіби өсім қамтамасыз ететіндеріне, басқару аппаратының құрылымына, мемлекеттік билік органдарында персоналды басқару ерекшеліктеріне аудару керек.

Әр мемлекеттік құрылым старатегиялық мақсаттарға сүйене отырып өз қызметін қысқарту қажет, және өзіне келесі басты міндеттерді шешуде мыналарды енгізу қажет:

- кадрлық қамтамасыз ету жүйесін жетілдіру;
- сыбайлас жемқорлық көріністерін алдын алу.

Тәлімгерлік институттарды енгізу мемлекеттік қызметкерлердің қызметінің тиімділігін арттыруда өз ролін атқаруы мүмкін. Әділет Министрлігімен ведомствалық бағыныстағы кадрлардың дайындығына аса назар аударылады. Тәрбиелеу мақсатында, кәсіби білімдер мен күнделікті орнықты іс-шараларды игеруде көмек көрсету, сондай-ақ жас мамандардың қалыптасу процесін тездетуде Әділет Министрлігімен және оның аумақтық бөлімшелерімен ҰИО жылы тәлімгерлік институт енгізілді.

Тәлімгерлік институты жас мамандардың кәсіби сапасын жоғарылатуда және әділет органдары қызметкерлерінің тәжірбиелі мамандарының қалыптасуында болуын қарастыратын тәрбиелеудің маңызды нысандарының бірі болып табылады.

Әдебиеттер:

1. Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына арнаған жыл сайынғы жолдаулары.
2. Б.Жұмағұлов. Мемлекеттік қызмет туралы шет елдердегі заңдар мен халықаралық нормалар. Заң. -1998.№8. 45-46 б.
3. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерін қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру ережесін бекіту туралы» 11.10.2004ж. № 1457 ҚР Президентінің Жарлығы.
4. «Мемлекеттік қызметтің кадр резерві туралы» 04.12.2003ж. №1243 ҚР Президентінің Жарлығы.
5. «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі Агенттіктің мәселелері». 03.12.1999ж. № 280 ҚР Президентінің Жарлығы.
6. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет. Алматы: ЮРИСТ, 2009.-124 б

СОДЕРЖАНИЕ:

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ:

Рак. О.В. «ЦИФРОВОЙ КАЗАХСТАН» – НОВАЯ ЭРА РАЗВИТИЯ СТРАНЫ И ОБЩЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ГЛОБАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ.....	6
Пузиков Р.В. ПРИНЦИП НАУЧНОЙ ОБОСНОВАННОСТИ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ.....	10
Укин. С.К. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПРАВОВОГО УРОВНЯ КОНСТИТУЦИОННЫХ ЗАКОНОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ, РАТИФИЦИРОВАННЫХ РЕСПУБЛИКОЙ КАЗАХСТАН.....	15
Ревин В.П. ИСХОДНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОДЕРЖАНИЕ УГОЛОВНОЙ ПОЛИТИКИ...	19
Шнарбаев Б.К. СТАНОВЛЕНИЕ ПРОБАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ, В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ.....	28

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ЮРИСПРУДЕНЦИИ

1. Алистратова А.В. СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РОССИИ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	34
2. Асатов А. УГОЛОВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С МОШЕННИЧЕСТВОМ В СФЕРЕ НЕДВИЖИМОСТИ.....	36
3. Асатов А. СРЕДСТВА СОТОВОЙ СВЯЗИ КАК ОРУДИЕ СОВЕРШЕНИЯ МОШЕННИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	41
4. Байниязова З.С. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВООЗАЩИТНЫХ МЕХАНИЗМОВ В ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ПРИОРИТЕТОВ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА.....	44
5. Байтасова М.Ж. САЯСИ ПАНА БЕРУДІҢ ТАРИХИ ТӘЖІРИБЕСІ.....	47
6. Байтасова М.Ж. СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚ ҚОҒАМЫМЫЗДЫҢ ЕҢ БАСТЫ ДЕРТІ.....	52
7. Борисова О.А. О НЕКОТОРЫХ ПРОБЕЛАХ В УГОЛОВНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ СТ. СТ. 131-135 УК РФ).....	56
8. Гасанова Д.П. ПРОБЕЛЫ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИМУЩЕСТВА С ПУБЛИЧНЫХ ТОРГОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНУЮ ПРАКТИКУ.....	58
9. Гарашко А.Ю. ПРОЯВЛЕНИЕ ИГРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА.....	61
10. Жидкова Е.Н. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОДДАНОСТВА РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ В КОНТЕКСТЕ ВОЗЗРЕНИЙ А.Д. ГРАДОВСКОГО.....	65
11. Жумабаева А.М. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	69
12. Иващенко К.А. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КАРТЕЛЬНЫМ СГОВОРАМ НА ТОРГАХ - ПУТЬ К СНИЖЕНИЮ РАСХОДОВ ГОСУДАРСТВА.....	74
13. Кириллова Е.А. ПРАВО НАСЛЕДОВАНИЯ И ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ ЕГО ЗАЩИТЫ...	76
14. Киселев А.С. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ, В КАЗАХСТАНЕ И РОССИИ.....	83
15. Королев Е.С. ВСЕМИРНАЯ ТОРГОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ: ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ	88
16. Кошеляева К.А. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПРИ ОБРАЩЕНИИ ВЗЫСКАНИЯ НА ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА ДОЛЖНИКА.....	93
17. Кубжасарова М. О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМНЫХ ВОПРОСАХ В НАСЛЕДОВАНИИ ДОЛГОВ.....	97