

Р. А. Тюлегенова, Ж. С. Атжанова

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

R. A. Tyulegenova, Zh. S. Atzhanova

UPGRADING THE SYSTEM OF STATE SERVICE AND PROSPECTS OF ITS DEVELOPMENT WITHIN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

В настоящей статье анализируется опыт модернизации государственной службы в РФ и РК, который показывает, что оба государства движутся в одном направлении по пути построения государственной службы на принципах нового государственного управления.

Автор рассматривает основные направления формирования новой модели государственной службы в Республике Казахстан и ключевые механизмы ее реализации.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, административная реформа, Концепция новой модели государственной службы в Республике Казахстан.

This article analyses the experience of upgrading the state service within the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan which reveals that both states move in one direction towards the establishment of state service based on the principles of the new state administration.

The authors describe the main directions of establishing a new model of the state service within the Republic of Kazakhstan and key mechanisms of its implementation.

Keywords: State service, state official, administrative reform, concept of a new model of the state service within the Republic of Kazakhstan

Отношения между Россией и Казахстаном являются удачным примером межгосударственного сотрудничества. Благодаря выработке теории и практической реализации административных реформ в российском опыте были выявлены общезначимые черты, которые необходимы при модернизации Казахстана.

На сегодняшний день Казахстан по праву является одной из динамично развивающихся стран Центральной Азии и сумел преодолеть проблемы, порожденные советским опытом его развития.

Для современного Казахстана образцом внедрения административных реформ являются не только западные страны, но и опыт ближайшего нашего соседа. Россия представляет интерес в модернизации государственной службы. Отличительной особенностью российской государственной службы является ее комплексный характер, который определяется сложной организацией системы

государственной службы, подразделяющейся на виды и уровни [14, с. 32].

Так, например, государственная служба Российской Федерации — профессиональная служебная деятельность граждан России на должностях государственной гражданской службы России по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов России, лиц, замещающих государственные должности субъектов России.

Согласно законодательному определению, установленному модельным законом «Об основах государственной службы», государственная служба — профессиональная деятельность лиц, замещающих государственные должности государственной службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов [7].

Проблеме модернизации государственной службы уделяется большое





внимание, так как эффективное развитие данного института способствует формированию политических ценностей, развитию демократической политической культуры.

Как в Российской Федерации, так и в Казахстане перманентное проведение административной реформы реализуется посредством совершенствования системы органов исполнительной власти, разработки законодательных актов об административных процедурах, разработки комплекса мер по искоренению коррупции.

В нашей стране, в отличие от Российской Федерации, где нет органа управления государственной службой, в Казахстане, в соответствии с Указом Президента от 18 сентября 1998 года «О мерах по дальнейшей оптимизации системы государственных органов Республики Казахстан» [11], было образовано Агентство РК по делам государственной службы, создание которого послужило импульсом проведения единой кадровой политики и организации государственной службы. Сегодня данное ведомство преобразовано в Агентство государственной службы и противодействия коррупции.

В рамках существующей в России функциональной специализации органов исполнительной власти наиболее оптимальной организационно-правовой формой органа управления государственной службой стала федеральная служба, руководство деятельностью которой должен осуществлять Президент Российской Федерации.

В рамках антикоррупционной политики разработаны правовые акты, которые регулируют правила служебной этики. В Кодексе чести государственных служащих Республики Казахстан, утвержденном Указом Президента от 3 мая 2005 года № 1567 [5], в отличие от общих принципов служебного поведения, которые установлены в Российской Федерации, включены положения, регулирующие отношения, возникающие на государственной службе, которые выходят за рамки правовых и носят морально-этический характер, которые, будучи закрепленными данным нормативным актом, получили юридическую силу.

В результате внедрения в Казахстане новой модели государственной службы произошло разделение государственных должностей на политические и административные. Необходимость такого разделения должностей государственных служащих определяется недостатками патронажной системы государственной

службы, отбора в нее, а также дальнейшего продвижения, исходя из принципов личной преданности, незаинтересованности государственных служащих в повышении своего профессионального уровня, их низкой социальной защищенности, высоким уровнем коррупции в государственном аппарате, отсутствии постоянного притока молодых «новых свежих умов».

В Российской Федерации правовой статус государственных служащих регулируется многими федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации, а также подзаконными правовыми актами.

Среди широкого спектра основных прав государственных служащих следует выделить право на уважение личного достоинства, право на социальную и правовую защиту, право на продвижение по службе с учетом квалификации и способностей, добросовестного исполнения служебных обязанностей, право принимать решения в пределах своих полномочий и др.

Одним из методов обеспечения законности в государственной службе является установление мер юридической ответственности за ее нарушение, а также обеспечение привлечения к ответственности государственных служащих, которые нарушают законодательство о государственной службе и иные нормативно-правовые акты. Административные реформы, проводимые в Казахстане, предполагают научный поиск новых средств управления поведением государственных служащих. К числу таких средств относится дисциплинарная ответственность, которая является применением мер дисциплинарного воздействия в порядке служебного подчинения за виновные нарушения правил государственной службы, не преследуемые в уголовном порядке.

Анализ опыта модернизации государственной службы двух стран показывает, что они движутся в одном направлении по пути построения государственной службы на принципах нового государственного управления.

Сегодня в Казахстане сформирована достаточно эффективная модель государственной службы, которая имеет большой потенциал для своего развития. В данное время в Казахстане разработана концепция новой модели государственной службы, которая имеет целью реализовать новые подходы по дальнейшей модернизации государственной службы. Одновременно в России принята федеральная программа реформирования государственной службы до 2013 года.

На наш взгляд, главной задачей для современного Казахстана остается модернизация государственной службы, которая соответствует новым политическим реалиям государства, движется наравне со временем, является эффективной, открытой, адекватно реагирующей на вызовы времени. Считаем, что Казахстан должен выбрать наиболее оптимальную модель развития с учетом социокультурных, национальных, исторических особенностей государства.

Полагаем, что государственная служба будет высокоэффективной, когда государственным служащим будет гарантировано хорошее жалование, будет обеспечена стабильность рабочего места, продвижение по службе, достойный уровень жизни. При этом подчеркнем, что признавая важность этого направления деятельности, Глава государства в начале этого года среди пяти «народных реформ» назвал построение транспарентного и подотчетного государства, предполагающего совершенствование госаппарата и госслужбы.

Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан, в которой определяются основные направления формирования новой модели государственной службы и ключевые механизмы ее реализации, была принята Указом Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 г. № 119 [9].

Основу Концепции составили такие программные документы, как: Стратегия «Казахстан-2030» [13], Концепция правовой политики Республики Казахстан на период 2011—2020 гг. [10], Стратегический план развития Республики Казахстан на период до 2020 года — стали основой разработки новой Концепции [12].

Полагаем, что основными причинами внедрения Концепции в систему государственной службы Казахстана послужили:

- необходимость совершенствования инфраструктуры подготовки, обучения и повышения квалификации государственных служащих;
- низкая заработная плата государственных служащих;
- высокая текучесть кадров и сменяемость руководящих составов;
- нарушение этических и культурных норм поведения в государственных органах страны;
- нарушения антикоррупционного законодательства;
- необходимость пересмотра утвержденного порядка конкурсного отбора на занятие государственной должности;

— слабая система материальной и моральной мотивации государственных служащих.

Формирование новой модели госслужбы в Казахстане преследует достижение следующих целей:

- 1) создать положительный имидж и этику поведения госслужащих;
- 2) повысить качество предоставления государственных услуг и эффективность деятельности органов государственной власти;
- 3) разработать оптимальную кадровую политику и механизм управления человеческим капиталом.

Согласно новой Концепции, государственная служба в Казахстане состоит из двух слагаемых: политической и административной.

Причины такого деления объясняются следующими факторами: при таком делении исключена возможность отрицательного воздействия политических процессов на государственный аппарат, стабильное функционирование системы государственного управления обеспечивается именно административными, профессиональными государственными служащими.

Закон РК «О государственной службе» содержит определения каждой категории государственного служащего: «политический государственный служащий — государственный служащий, назначение (избрание), освобождение и деятельность которого носит политико-определяющий характер и который несет:

- 1) ответственность за реализацию политических целей и задач»;
- 2) «административный государственный служащий — государственный служащий, не входящий в состав политических государственных служащих, осуществляющий должностные полномочия на постоянной профессиональной основе в государственном органе» [9].

По нашему мнению, подобное разделение способствует правовой защите административных служащих при смене политических руководителей, а также служит обеспечению стабильности карьеры административных государственных служащих.

Согласно Концепции в Казахстане начала действовать система кадрового резерва, которая формируется из числа политических государственных служащих. Ранее кадровый резерв формировался преимущественно из административных государственных служащих.

Время реализации Концепции новой модели рассчитано на период с





2011 года до 2015 года и состоит из этапов: I этап — 2011—2012 годы; II этап — 2013—2015 годы.

Реализация Концепции осуществляется в ходе проведения ряда мероприятий:

1. Для прозрачности введен институт наблюдателей при проведении конкурсов в госорганах.

2. Тестирование проводится по обращению граждан в явочном порядке в любое время, не связано с проведением конкурса в госорганах. Так, например, доля кандидатов, которые набрали пороговое значение во втором квартале 2013 года, составила 58%, а в 2012 году — 66%.

3. Для сокращения «командных перемещений» кадров при смене первого руководителя госоргана сокращаются возможности для назначений в порядке перевода.

Если в начале 2013 года примерно раз в квартал между госорганами состоялось 3500 переводов, то во второй половине 2013 года, т. е. после внесения изменений в законодательство, переводы сократились до 70, т. е. более чем в 50 раз. Число претендентов на одно место в конкурсе увеличилось почти вдвое.

4. Произошло усиление роли кадрового резерва. Лица, которые находятся в резерве, могут быть трудоустроены только в тот госорган, который рекомендовал их в кадровый резерв.

5. В целях мотивации введен новый нагрудный знак «Үздік мемлекеттік қызметші», которым могут награждаться служащие со стажем не менее 15 лет и имеющие заслуги в развитии госслужбы.

6. Разработана автоматизированная система управления персоналом «қызмет», которая позволит в режиме он-лайн получать полную кадровую информацию о госслужащих, повышать производительность работы кадровых служб, сконцентрировать их человеческие ресурсы на вопросах управления персоналом

7. Создан уполномоченный орган по оценке и контролю за качеством оказания государственных услуг — Агентство, которым утверждены Правила контроля за качеством оказания государственных услуг, Критерии оценки степени рисков и формы отчетов по мониторингу работы госорганов по внутреннему контролю за качеством предоставляемых государственных услуг [8].

В основу формирования новой модели государственной службы Республики Казахстан легли основные приоритеты раз-

вития государственной службы, указанные еще в Стратегии «Казахстан-2030»: «улучшение системы найма, подготовки и продвижения кадров»; «государственная служба как служение нации»; «создание и поддержка высокой репутации государственной службы».

По нашему мнению, для того, чтобы обеспечить кадровые обновления и профессионализм государственной службы, необходимо модернизировать ее организационную структуру и законодательную базу.

Проблема модернизации казахстанской системы государственного управления, в частности государственной службы, становится все более актуальной в связи с необходимостью принятия решительных мер в пользу повышения конкурентоспособности страны.

На наш взгляд, оптимизация выступает главным направлением повышения эффективности государственной службы. По официальным статданным, доля госслужащих в Казахстане составляет 1,02%. Эта цифра позволяет говорить о том, что кадровый состав государственного аппарата можно считать оптимизированным. В Республике Казахстан оптимизация и совершенствование структуры управления продиктованы созданием профессионального государственного аппарата, который способствует эффективному развитию политического процесса, основную роль в котором играют государственные и гражданские службы [3, с. 5].

Важнейшей проблемой, которая должна быть разрешена в перспективе, является возможность внедрения передовых методов государственного сектора и бизнеса. Считаем необходимым совершенствование менеджмента в государственных органах.

Это необходимо по следующим причинам.

Во-первых, государство работает в условиях жестких ресурсных ограничений.

Во-вторых, многие руководители госорганов имеют богатый опыт работы в прежней системе экономики с широкими государственными функциями и возможностями.

В-третьих, особенность государственного менеджмента на современном этапе заключается не в директивных методах государственного управления, а предоставлении самостоятельности государственным органам, децентрализации государственных функций [1, с. 136—137].

Государственная служба характеризуется тем, что руководитель сам определяет, какие пути, формы и методы будут использоваться для достижения целей и задач, т. е. государственный менеджмент выступает в виде гибкой системы, которая будет приспособлена к меняющимся условиям.

Поэтому сегодня на первое место выступает концепция эффективного менеджмента в госорганах. Чтобы ее реализовать, требуется последовательная и целенаправленная работа самих руководителей государственных органов по совершенствованию внутреннего менеджмента и культуры управления.

Анализ общих характеристик организации и развития государственной службы в Республике Казахстан позволяет определить перспективные направления ее совершенствования [4, с. 327].

Полагаем, что в целях совершенствования системы государственной службы необходимо:

- оптимизировать государственный аппарат и повысить его эффективность;
- повысить социальный престиж и ответственность государственных служащих.

1) Оптимизация государственного аппарата и повышение его эффективности. Для того чтобы создать эффективный и оптимальный по количеству и составу государственный аппарат необходимо предпринять ряд мер, которые способствуют ускоренной модернизации системы государственной службы.

1) Необходимо усовершенствовать механизм формирования кадрового резерва политических государственных служащих. Для этого необходимо расширить круг лиц, которые имеют право быть зачисленными в кадровый резерв политических государственных служащих. Например, целесообразно зачисление в кадровый резерв самых успешных менеджеров по корпоративному управлению из частного сектора.

Наряду с этим считаем необходимым включить в кадровый резерв политических государственных служащих отечественных ученых, которые внесли вклад в процесс совершенствования государственного управления и результаты деятельности которых нашли признание в международных научных кругах.

Со временем нужно сократить реестр политических должностей, вплоть до руководителя ведомства. Данная мера приведет к тому, что одному политическому руководителю будут соответствовать три-четыре его заместителя административ-

ных (профессиональных) служащих, что приведет к повышению эффективности деятельности государственного аппарата.

Меры по расширению кадрового резерва и сокращению реестра политических государственных служащих способствуют повышению профессионализма кадрового состава государственного аппарата, совершенствованию своих навыков, обеспечению стабильного функционирования системы государственного управления.

2) Считаем целесообразным дальнейшее развитие административных услуг государства. Необходимо разрабатывать национальные стандарты оказания государственных услуг, внедрять международные системы контроля и менеджмента качества для государственных служащих, которые оказывают административные услуги. Важно учесть отраслевые особенности каждого государственного органа, поэтому для разных ведомств нужно разработать диверсифицированные стандарты предоставления государственных услуг.

Необходимо наладить работу по созданию общих критериев для оценки эффективности и качества функционирования государственных органов.

Параллельно следует перевести документооборот в электронную форму с использованием электронной подписи, что приведет к минимизации контакта населения с государственными служащими, сокращению бюрократизма в государственных органах.

3) Следует повысить эффективность реализации государственными органами государственных программ профильными ведомствами. Для решения этой задачи необходимо:

- повысить персональную ответственность администраторов программ;
- оптимизировать деятельность госкомиссий по контролю за реализацией госпрограмм за счет усиления межведомственного управления;
- совершенствовать процедуру конкурсных государственных закупок и заказов, повысить их транспарентность;
- обеспечить контроль за эффективным и целевым расходованием бюджетных средств;
- усилить адресность и прозрачность государственных программ;
- предусмотреть возможности срочного реагирования на изменяющиеся условия реализации госпрограмм.

4) Следует совершенствовать процесс внедрения информационной системы





«электронное Правительство». Для чего необходимо:

- увеличить сроки внедрения «электронного правительства», так как определенные ранее сроки не соответствуют объему предстоящих работ [2, с. 14];

- увеличить частоту обновления веб-страниц, чтобы информация на сайтах государственных органов носила актуальный характер;

- определить стандарты веб-сайтов центральных и местных органов власти.

Сегодня весьма актуальным является вопрос о повышении статуса государственной службы, что требует в свою очередь повышения социального престижа и ответственности государственного служащего.

Существует значительная социальная дифференциация по уровню жизни между государственными служащими и работниками в области бизнеса, частного сектора.

Поскольку для государственного служащего предусмотрены некоторые ограничения личных прав и свобод, это требует соответствующей социальной компенсации [6, с. 133].

Из-за отсутствия льгот и социальных привилегий государственная служба сегодня неконкурентоспособна и малопривлекательна для перспективных кадров. Для того чтобы повысить уровень престижности государственной службы в обществе, следовало бы поднять уровень социальной поддержки государственных служащих.

1. В этой связи острой проблемой является разработка системы оплаты труда для государственных служащих, которая будет стимулировать и ориентировать уровень заработной платы на итоговый результат, качество работы.

2. Требуется своего решения вопрос о создании дополнительных механизмов обеспечения доступным жильем государственных служащих. Чтобы решить этот вопрос, необходимо:

- предусмотреть возможность участвовать государственным служащим в долевом строительстве на льготных условиях;

- развивать систему жилищно-строительных сбережений, использовать пенсионные накопления для покрытия недостающей суммы;

- совершенствовать механизмы ипотечного кредитования, учитывая состав семьи, предусмотрев покрытие государством части ипотечного кредита, гарантируя сроки оработки на государственной службе многодетным и молодым семьям;

- развивать социальное и муниципальное жилье для государственных служащих, создать новые механизмы обеспечения доступным жильем государственных служащих на оптимальных условиях, привлечь дополнительные источники внебюджетного финансирования.

3. Следует предусмотреть для государственных служащих механизм медицинского страхования, который предполагает обеспечить здоровье государственного служащего за счет гарантированных медицинских услуг для государственных служащих, системы добровольного медицинского страхования и бесплатного лечения профессиональных болезней.

4. Необходимо рассмотреть вопрос об улучшении условий труда государственных служащих. С этой целью считаем важным:

- максимально информатизировать профессиональную деятельность;

- предоставить транспорт и связь для служебного пользования;

- укомплектовать нужными принадлежностями;

- обеспечить современными служебными помещениями;

- получить возможность дополнительного оплачиваемого отдыха за высокую результативность на работе.

5. Таким образом, чтобы повысить престиж государственной службы, целесообразно разработать объемный социальный пакет для государственных служащих, который предполагает поэтапное увеличение социальных услуг.

6. Необходимо совершенствовать систему государственной службы через повышение ответственности органов государственной власти перед гражданами за принимаемые ими решения. С целью создания положительного имиджа государственных служащих необходимо повысить уровень их ответственности через усиление юридической, моральной ответственности, ужесточение ответственности за халатное отношение, злоупотребление служебным положением и коррупционные преступления при исполнении служебных обязанностей.

7. Целесообразно принять меры по повышению эффективности борьбы с коррупцией. Этому будут способствовать коллегиальность принятия решения в дисциплинарных советах и комиссиях, разработка механизма автономности членов дисциплинарных советов и комиссий, организация распространения информации о правах граждан и обязан-

ностей государственных служащих при приеме населения должностным лицом по рабочим вопросам, разработка механизма гражданского контроля над действиями государственных служащих [3, с. 138]. Вышеуказанные меры должны привести к бюрократизации, повышению эффективности функционирования государственного аппарата, систематизации и структуризации государственно-управления.

Полагаем, что создание высокопрофессиональной государственной службы в Казахстане пока находится на стадии становления. Анализ опыта реформирования в странах СНГ позволит использовать положительную практику развития государственной службы, адаптировать ее к казахстанским условиям.

Таким образом, успешная реализация Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан

должна привести к созданию профессиональной государственной службы, ориентированной на результат и качественное оказание государственных услуг, соответствующей потребностям социально-экономического развития государства.

В заключение необходимо отметить, что для Казахстана важна приверженность государственной службы демократическим ценностям, чтобы законодательство о государственной службе стояло на страже интересов общества и налогоплательщиков, чтобы государственный служащий служил как обществу, так и каждому гражданину, и в итоге чтобы граждане РК знали, что их обществом управляют профессионалы своего дела. При таком подходе достижение амбициозной цели по вхождению в тридцать самых развитых и конкурентоспособных стран мира станет реальным.

Литература

1. Байменов, А. М. Государственная служба. Международный опыт. Казахстанская модель / А. М. Байменов. — Астана : Фолиант, 2000.
2. Бондаренко, С. В. Безопасность «электронного государства»: трансформация парадигмы / С. В. Бондаренко // Защита информации INSIDE [научно-аналитический журнал]. — 2013. — № 3.
3. Капаров, С. Г. Модернизация государственной службы в Республике Казахстан : учебное пособие / С. Г. Капаров. — Астана : Академия гос. упр. при Президенте РК, 2010.
4. Капаров С. Г. Стандарты государственных услуг в Казахстане : монография / С. Г. Капаров. — Астана : Академия гос. упр. при Президенте РК, 2012.
5. Кодекс чести государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих). Утвержден Указом Президента РК от 3 мая 2005 г. № 1567 // Собрание актов Президента и Правительства РК. — 2005. — № 19. — Ст. 225.
6. Обзор наиболее интересных изменений в законодательстве РК за март 2013 г. URL: IA zakon.kz.
7. Об основах государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ // СЗ РФ. — 1995. — № 31. — Ст. 2990.
8. О государственных услугах : Закон Республики Казахстан от 15 апреля 2013 года № 88-V // Ведомости Парламента Республики Казахстан. — 2013. — № 5—6 (2630—2631). — Апрель. — Ст. 29.
9. О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан : Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119 // Казахстанская правда. — 2011. — № 238—240 (26659—26661). — 30 июля.
10. О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года : Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858 // Казахстанская правда. — 2009. — № 205 (25949). — 27 авг.
11. О мерах по дальнейшей оптимизации системы государственных органов Республики Казахстан : Указ Президента РК от 18 сентября 1998 г. № 4073 // Казахстанская правда. — 1998. — 19 сент.
12. О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года : Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922 // Собрание актов Президента и Правительства Республики Казахстан. — 2010. — № 10. — Ст. 115.
13. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана (Ч. II) «Стратегия “Казахстан-2030” на Новом этапе развития Казахстана 30 важнейших направлений нашей внутренней и внешней политики» (Астана, 28 февраля 2007 года).
14. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — М. : Юнити-Дана, 2010.



ТЮЛЕГЕНОВА Раиса Амиржановна, директор Костанайского филиала, Челябинский государственный университет, канд. ист. наук, почетный профессор ЧелГУ, член Оксфордского Академического Союза. Республика Казахстан, 111000, г. Костанай, ул. Бородина, 168-а. E-mail: kfchelgu@mail.ru

TYULEGENOVA Raisa Amirzhanovna, head of Kostanay branch of Federal State Government-Funded Educational Institution of Higher Professional Education Chelyabinsk State University, Candidate of Historical Sciences, Emeritus Professor of Chelyabinsk State University, member of the Oxford Academic Union, 168 A ul. Borodina, 111000 Kostanay, the Republic of Kazakhstan. E-mail: kfchelgu@mail.ru

АТЖАНОВА Жанат Сабитовна, доцент кафедры права Костанайского филиала, Челябинский государственный университет, канд. юрид. наук, Республика Казахстан, 111000, г. Костанай, ул. Бородина, 168-а. E-mail: atzhanova1972@mail.ru

ATZHANOVA Zhanat Sabitovna, Associate Professor of the Law Department of Kostanay branch of Federal State Government-Funded Educational Institution of Higher Professional Education Chelyabinsk State University, Candidate of Legal Sciences. 168 A ul. Borodina, 111000 Kostanay, the Republic of Kazakhstan. E-mail: atzhanova1972@mail.ru

For citation: **R. A. Tyulegenova, Zh. S. Atzhanova**. Upgrading the system of state service and prospects of its development within the Republic of Kazakhstan *Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 3(51).2015. pp. 25–32.*

