УДК 351:316.3/4

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ТРАНЗИТИВНОГО ОБЩЕСТВА

Забнева Эльвира Ивановна,
Филиал Кузбасского государственного технического университета им. Т.Ф. Горбачева в г. Новокузнецке, декан очного факультета, доцент кафедры управления и сервиса, кандидат социологических наук, г. Новокузнецк, Россия.
E-mail: zabnevailvira@mail.ru

Аннотация
В статье рассмотрены проблемы профессионализации муниципальных служащих в условиях транзитивного общества. На основе имеющегося научного опыта и с учетом специфики российской действительности выделены атрибутивные признаки профессиональной группы муниципальных служащих. Представлен анализ сопоставления выделенных признаков с особенностями данной профессиональной группы. Сделаны выводы о том, что муниципальные служащие образуют особую профессиональную общность, процесс становления которой еще далеко не закончен. В процессе профессионализации муниципальные служащие сталкиваются с рядом объективных условий транзитивного общества, тормозящих их становление как профессиональной группы.

Ключевые понятия:
профессионализация, транзитивное общество, муниципальные служащие, атрибутивные признаки, профессиональная группа.

Понятие профессионализации тесно связано с типом общественно-экономической системы. Основной характеристикой современного общества является его непрерывное социальное движение, что заставляет говорить о нем как о модернизирующемся, трансформирующемся или транзитивном. Ярким примером транзитивного общества является Россия. Как пишет О.Н. Яницкий: «Современное общество характеризуется “безвременьем” и пространством потоков, вокруг которых организуется жизнь… Время сжимается, аннигилируется, рассогласуется, так что прошлое, настоящее и будущее соединяются случайным образом, дезориентируя человека» [17, с. 141].

Трансформации, характерные для современного российского социума, актуализируют проблему профессионализации, определяют содержание и результативность данного процесса. Наиболее очевидным это становится при рассмотрении процесса профессионализации муниципальных служащих.

Появление муниципальных служащих связано с институтом местного самоуправления. Конституционно становление системы местного самоуправления было признано двадцать лет назад, поэтому мы можем говорить о муниципальной службе как о новом виде профессиональной деятельности, что является одной из причин недостаточного рассмотрения данного социального явления в научном знании. В большинстве случаев речь идет о государственной службе, которая, на наш взгляд, имеет качественные отличия от службы муниципальной. Во-первых, муниципальная служба, в отличие от государственной, имеет специфические задачи по обеспечению полномочий местного самоуправления и выступает одной из гарантий обеспечения прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования, поэтому главный ее функционал заключается в решении проблем населения на муниципальном уровне. Во-вторых, субъектно-объектные отношения процесса управления муниципальной службы в корне отличаются от государственной. Гражданин в данном случае переходит из управляемого объекта в статус рефлексирующего субъекта, из «просителя» в статус реализующего свои права клиента, потребителя управленческих услуг, что предполагает соответствующую трансформацию организационной культуры и организационного поведения муниципальных служащих. В-третьих, муниципальное управление гораздо в большей степени, чем государственное, требует создания условий для привлечения граждан к принятию управленческих решений.

Характеризуя муниципальных служащих как профессиональную группу, целесообразно начать с официально закрепленного понятия. Так, в п. 1 ст. 2 ФЗ от 2 марта 2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации» указано, что «муниципальная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путём заключения трудового договора» [1]. В данном законе также определены основные принципы муниципальной службы, порядок поступления на муниципальную службу, ее прохождения и прекращения.

С точки зрения социологии существует комплекс признаков, позволяющих судить о явлении как о новой сложившейся профессиональной группе. Анализ подходов к выявлению данных признаков четко демонстрирует разницу в представлениях о профессионализации западных и отечественных исследователей.

Так, в западных работах большее внимание уделяется признакам, характеризующим элитарность, статусность профессии, свободу и наличие власти. В них зародился атрибутивный подход в социологии профессий, или «теория черт». Авторы данного направления использовали полученный набор профессиональных критериев для создания «идеального типа» профессии. Наиболее полное определение «идеального типа» профессии представлено Д. Миллерсоном, выделившим двадцать три атрибутивных признака [19].

Советские социологи к исследованию профессиональных групп в основном подходили с точки зрения стратификационного, функционалистского и социально-психологического подходов. Отсюда преимущественное выделение таких признаков, как идентичность социально-экономических условий, характер и содержание труда, профессиональные знания, навыки и умения и их реализация на практике, условия и возможность самореализации личности в профессиональной деятельности, ценности корпоративной культуры, профессиональные нормы поведения и др. [15].

Если говорить конкретно о муниципальных служащих, то в социологии сегодня также существуют попытки классификации признаков профессии. Так, А.В. Руденко в качестве основных критериев данной профессиональной группы выделяет: специальное образование, основной источник дохода, профессиональный габитус, порожденный профессиональной средой, а также функциональное содержание труда, освоенное субъектом [13].

Обобщив накопленный опыт и учитывая специфику российской действительности, для анализа муниципальных служащих как профессиональной группы нами выделены следующие признаки.

Во-первых, это деятельность, требующая специальных знаний, осваиваемых путем стандартизированного и длительного обучения.

Во-вторых, наличие принятых в профессиональном сообществе образцов и стандартов деятельности, утвержденных обществом.

В-третьих, следование определенному профессиональному поведению, что, с одной стороны, связывает носителей профессии с «профессиональной корпорацией», а с другой – обеспечивает доверие клиентов.

В-четвертых, формирование профессионального этического кода, обеспечивающего профессиональную идентификацию.

В-пятых, существование относительной свободы действий, профессиональная автономия.

В результате сопоставления названных признаков с особенностями данной профессиональной группы можно отметить следующее.

Подготовка муниципальных служащих в Российской Федерации осуществляется в системе образования. Как и любая система, образование состоит из взаимосвязанных элементов. Основными элементами данной системы являются государственные образовательные стандарты и программы, учреждения образования, органы управления образованием, подведомственные им организации, общественные объединения. Подготовка кадров для муниципального управления включает относительно самостоятельные уровни, являющиеся подсистемами образования – среднее, высшее, послевузовское, дополнительное профессиональное образование. Таким образом, в РФ существует сложившаяся система подготовки и переподготовки муниципальных служащих.

Вопрос в другом: критике подвергается само современное управленческое образование. Прежде всего, популярный сегодня компетентностный подход. «При всей важности значения этого подхода для операционализации требований к работникам и их оценки, его абсолютизация ответственна за распространение представления, будто профессиональные знания могут быть собраны из кубиков в любой произвольной комбинации. Это касается как выбора курсов студентами вузов, так и формирования работодателем списка требований к работнику-профессионалу. В

обоих случаях системность знания уходит в тень, а профессиональный выбор предлагается осуществлять непрофессионалам, которыми в первом случае являются студенты, а во втором – работодатели», – пишет А.А. Московская [7, с. 34].

Также среди обоснованных претензий к подготовке муниципальных служащих: отсутствие интеграции образовательной и научной деятельности, образования и практики, фрагментарность знаний, высокая степень заимствования западных теорий без их осмысления и адаптации к российским условиям и пр. На специальность «Государственное и муниципальное управление» приходят молодые люди с минимальным опытом управления, они овладевают наукой управления, не имея ни опыта, ни практической интуиции, в результате чего управление оказывается оторвано от своего предмета и объекта.

Речь сегодня идет и о том, что подход к подготовке муниципальных служащих должен отличаться от подхода к подготовке государственных служащих. Так, Ф. Исламова пишет: «По мере развития общества возрастает значение диалога управляющих и управляемых. Первые представляют системные интересы. Вторые – частные. Системный интерес охраняется и гарантируется государством. Частный – муниципалитетом... Государственный служащий всегда и везде должен исходить из приоритетов интересов социетальной системы, интересов целого... Муниципальный служащий должен руководствоваться «суммой» частных интересов субъектов... Поскольку различны функции государственной и муниципальной служб, постольку должны различаться между собой ролевые установки и диспозиции государственных и муниципальных служащих. Различие в идеологии должно стать основанием для различия в профессиональной подготовке и воспитании государственных и муниципальных служащих» [4, с. 8–9].

Существует и другая проблема. Социологические исследования последних лет показывают, что более 50 % муниципальных служащих не имеют соответствующего профессионального образования [6, 10].

В недавнем прошлом многие были врачами, учителями, юристами и экономистами со своими сложившимися раннее профессиональными качествами, стереотипами деятельности, взаимодействия, ценностей. Очень многие получили образование еще в советское время, в стране с другим государственным устройством, с иной экономикой и системой управления, и их знания значительно устарели. Необходимо также учесть, что многие служащие, имеющие опыт работы в управлении, получили его в партийно-советском аппарате, отсюда знания и навыки, присущие тоталитарной системе управления, и на вызовы настоящего такие управленцы отвечают методами прошлого.

Существующая система дополнительного профессионального образования в некоторой степени решает данную проблему, но курсы повышения квалификации проходят систематически не более 12,1 % от общего числа муниципальных служащих Российской Федерации [16]. К тому же такое обучение имеет одномоментный характер и способствует лишь приобретению отдельных, фрагментарных знаний и навыков. Исследователи, занимающиеся данной проблемой, выделяют и ряд других негативных факторов повышения квалификации муниципальных служащих: «формальное отношение к занятиям, отсутствие мотивации к получению прочных знаний и навыков, стремление к получению документа» [2, с. 35]; «наличие барьеров в использовании на практике результатов обучения как со стороны руководства органов местного самоуправления, которое часто не стремится использовать кадровый потенциал органов власти с учетом новых, полученных в ходе обучения, знаний и навыков, так и со стороны самих служащих, которые либо не считают нужным распространять в коллективе полученные в ходе обучения знания, либо сталкиваются с отторжением новых принципов работы со стороны коллег»[6, с. 42].

Таким образом, можно говорить о достаточной сложности реализации первого признака профессионализации муниципальных служащих.

Если говорить о наличии принятых в профессиональном сообществе образцов и стандартов деятельности, утвержденных обществом, то вновь относительно условно. Сегодня наблюдается явное отсутствие в среде профессионалов серьезного обсуждения и разработки общих принципов и содержательной основы профессии муниципального служащего, а также механизмов их обеспечения, т.е. в широком смысле – профессиональных стандартов. На отсутствие идеальной типовой модели муниципального служащего новой формации, на то, что не определены требования, которые предъявляются обществом к данному профессиональному сообществу, указывают сегодня многие ученые, занимающиеся данным вопросом [6, 8]. Отсюда стереотипные представления населения, часто негативные. Никто не знает, каким должен быть муниципальный служащий, но все знают, что не таким, как сейчас.

Если рассматривать следование определенному профессиональному поведению,

что, с одной стороны, связывает носителей профессии с «профессиональной корпорацией», а с другой, – обеспечивает доверие клиентов, то вновь наблюдаются разногласия между позицией самих муниципальных служащих и общества. Согласно социологическим исследованиям, общество хочет видеть в муниципальном служащем высококомпетентного специалиста, клиентоориентированного и готового к общению с различными категориями населения. А современный муниципальный служащий в своей профессиональной деятельности ищет престижности и стабильности. Муниципальный чиновник стремится руководить, при этом общество от него ожидает обеспеченности условий для самореализации субъектов.

Создаваемые в 90-е годы прошлого века органы муниципальной власти не имели той профессиональной базы, которая способствовала бы их эффективной деятельности. Знания, навыки, умения, профессиональные нормы и ценности муниципальных служащих только развиваются, что порождает низкое качество их профессионализма и множественную критику со стороны населения. Так, в Свердловской области недовольны состоянием профессиональной культуры муниципальных служащих 75 % населения [10]; в Нижегородской области 84 % населения оценивают уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих в своем муниципальном образовании как средний и невысокий [2]; в Тверской области уровень доверия к органам местного самоуправления составляет не более 10 % [5]. Здесь же можно привести выводы, сделанные несколько ранее Л.Г. Рагозиной и Т.И. Барсуковой, о неудовлетворенности населения профессионализмом муниципальных служащих [12, 3].

Много вопросов и с формированием профессионального этического кода, обеспечивающего профессиональную идентификацию. Профессиональная идентификация муниципальных служащих представляет собой сложное сочетание идентификационных процессов, основными из которых являются: самоидентификация личности в качестве муниципального служащего, идентификация с профессиональной группой и внутри нее, а также процесс идентификации муниципального служащего в общественном мнении.

Сегодня явно наблюдается неясность профессиональной самоидентификации муниципальных служащих. Исходя из результатов проведенного социологического исследования, профессор Новокрещенов А.В. утверждает: «Более или менее ясного представления о своей принадлежности к какому-либо социальному слою у работников местных органов власти нет» [9, с. 67]. Интересны в этом плане выводы, сделанные волгоградскими учеными О.В. Фоминым и О.В. Байдаловой: «Несовпадение приоритетов при выборе качеств, присущих социальному портрету муниципального служащего, и качеств, которые респонденты приписывают себе, свидетельствуют о том, что информанты осознанно или бессознательно признают собственное несоответствие идеальному образу муниципального служащего» [14, с. 139].

Сложности наблюдаются и в идентификации с профессиональной группой и внутри нее. Во-первых, нарушение связи между институтом образования и институтом профессии, о чем говорилось выше, приводит к дисфункции процесса групповой идентификации. Во-вторых, осознание и осмысление себя в единстве с профессиональной группой осуществляется на основе принятия идентификационных характеристик конкретной профессиональной группы, основными из которых являются: профессиональные компетенции, ценности и нормы поведения, составляющие профессиональную культуру. Трудно говорить о профессиональной компетентности, если прием на должности и последующее карьерное продвижение осуществляется не по профессиональным качествам и успехам, а по знакомству, выгоде, удобству.

Результаты социологических исследований показывают, что протекционизм становится формальной нормой для муниципальной службы; конкурсный отбор, заявленный законодательно, в реальности остается лишь на бумаге. Так, 59% муниципальных служащих Свердловской области попали на должность по рекомендации и были приняты без конкурса единоличным распоряжением руководителя [10], 61 % опрошенных муниципальных служащих Сибирского федерального округа заняли свои должности «по знакомству» или «по протекции» [9].

Процесс идентификации муниципального служащего в общественном мнении также еще не завершен. Смешение идеологий и функций государственного и муниципального управления приводит, как муниципальных служащих, так и общество к дезориентации в вопросах профессиональной идентификации. Как пишет Попова В.В.: «Поселковая, районная, городская администрация рассматриваются местными сообществами как продолжение вертикали власти, как чиновники, ничем не отличающиеся от прочих представителей бюрократии» [11, с. 144]. Ряд социологических исследований показывают, что основная мас-

са населения идентифицирует государственных и муниципальных служащих [12, 5].

И уж совсем сложно говорить о существовании относительной свободы действий, профессиональной автономии. Жесткий контроль, финансовая зависимость и давление со стороны государственной власти, высокий уровень стандартизации деятельности, определенный законом, – это то, что сегодня характеризует профессиональную деятельность муниципальных служащих.

Таким образом, анализ выделенных атрибутивных признаков явно демонстрирует тот факт, что данная профессия еще находится в стадии своего становления. Основываясь на теории МакКлеланда о специфике исторических особенностей процесса профессионализации [18], можно утверждать, что профессионализация муниципальных служащих – это «профессионализация сверху», когда на процесс эскалации статуса группы наибольшее значение оказывают внешние факторы. Такие факторы транзитивного общества, как неустойчивость, неравномерность протекающих в нем социальных процессов; состояние социальной нестабильности; отсутствие целостности, полноты свойств и признаков социальных форм отношений; повышенная инновационная активность, характерные сегодня для российской действительности, приводят к ряду проблем в профессионализации муниципальных служащих, основными среди которых являются:

– несложившееся в обществе отношение к муниципальной службе как виду профессиональной деятельности, отвечающей атрибутивным признакам профессии;

– несформированность целостного положительного образа муниципального служащего в представлении общества;

– отсутствие принятых в профессиональном сообществе образцов и стандартов вхождения в профессиональное сообщество и деятельности внутри него;

– отсутствие системы общегосударственной подготовки и переподготовки муниципальных служащих.

Итак, рассматривая процесс профессионализации муниципальных служащих, можно утверждать, что муниципальные служащие образуют особую профессиональную общность, процесс становления которой еще далеко не закончен. В процессе профессионализации муниципальные служащие сталкиваются с рядом объективных условий транзитивного общества, тормозящих их становление как профессиональной группы.

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон Рос. Федерации : [от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ]. URL: http://www.konsultantPlus/ Загл. с экрана.

2. Бажин, И.И. Проблемы профессионализации служащих органов власти // Власть. 2013. N 2. С. 34–37.

3. Барсукова, Т.И., Авджян, Е.А. Социологический анализ проблем совершенствования института местного самоуправления // Власть. 2009. N 11. С. 87–90.

4. Исламова, Ф.Ф. Государственная и муниципальная служба: две идеологии социального поведения субъектов // Власть. 2008. N 9. С. 6–9.

5. Майкова, Э.Ю., Симонова, Е.В. Тенденции развития местного самоуправления // Власть. 2013. N 6. С. 130–133.

6. Маленькая, М.А. Инновационная система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих // Власть. 2011. N 9. С. 40–44.

7. Московская, А.А. Профессионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы // Социс. 2011. N 7. С. 26–37.

8. Назарова, У.А., Газизова, Л.И. Образовательные инвистиции в человеческий капитал муниципальной службы // Власть. 2009. N 11. С. 58–60.

9. Новокрещенов, А.В. Кадровый состав местных органов власти: отбор кандидатов и их мотивация поступления на муниципальную службу // Социологические исследования. 2008. N 10. С. 62–67.

10. Парунина, Л.Д. Муниципальная служба: к проблеме становления профессии // Известия Уральского государственного университета. Сер. 3, Общественные науки. 2010. N 4 (83). С. 37–45.

11. Попова, В.В. Местное самоуправление: власть и население // Социология власти. 2008. N 2. С. 142–148.

12. Рагозина, Л.Г. Граждане оценивают местное самоуправление: итоги опросов общественного мнения // Городское управление. 2005. N 2. С. 81–95.

13. Руденко ,А.В. Профессиональная среда муниципальной службы: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Н. Новгород, 2009.

14. Фомин, О.Н., Байдалова О.В. Социологический портрет муниципального служащего // Власть. 2012. N 6. С. 135–139.

15. Цукерман, В.С. Сущность и структура профессиональной культуры // Вестник Челябинской гос. академии культуры и искусства. 2003. N 3. С. 97–110.

16. Шамарова, Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления // Муниципальная служба. 2010. N 2. С. 41–58.

17. Яницкий, О.Н. Модернизация в России и вокруг : конспект // Социс. 2011. № 5. С. 136–145.

18. McClelland C. The German Experience of Professionalization. Cambridge : Cambridge University Press, 1991.

19. Millerson, G. The Qualifying Associations. L. : Routledge & Kegan Paul, 1964.

References

1. Ob obshchikh printsipakh organizatsii mestnogo samoupravleniya v Rossiyskoy Federatsii : feder. zakon Ros. Federatsii : [ot 02 marta 2007 g. № 25-FZ] [About the general principles of municipalities' organization in the Russian Federation: The Federal Law of the Russian Federation: from March, 2 2007 № 25-FL]. Available at: http://www.konsultantPlus/ Zagl. s ekrana [in Rus].

2. Bazhin, I.I. (2013) Problemy professionalizatsii sluzhashchikh organov vlasti [Problems of municipal employees' professionalization] / *Vlast'*, N 2, 34–37 [in Rus].
3. Barsukova, T.I., Avdzhyan Ye.A. (2009) Sotsiologicheskiy analiz problem sovershenstvovaniya instituta mestnogo samoupravleniya [The sociological analyses of municipal institution improvement problems] / *Vlast'*, N 11, 87–90 [in Rus].
4. Islamova, F.F. (2008) Gosudarstvennaya i munitsipal'naya sluzhba: dve ideologii sotsial'nogo povedeniya sub"yektov [The state power and the municipality: two ideologies of subjects social behavior] / *Vlast'*, N 9, 6–9 [in Rus].
5. Maykova, E.Yu., Simonova, Ye.V. (2013) Tendentsii razvitiya mestnogo samoupravleniya [The development tendencies of municipality] / *Vlast'*, N 6, 130–133 [in Rus].
6. Malen'kaya, M.A. (2011) Innovatsionnaya sistema dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya munitsipal'nykh sluzhashchikh [The innovative system of additional vocational education of municipal employees] /*Vlast'*, N 9, 40–44 [in Rus].
7. Moskovskaya, A.A. (2011) Professionalizatsiya menedzhmenta: tseli, bar'yery, perspektivy [Management professionalization] / *Sotsis*, N 7, 26–37 [in Rus].
8. Nazarova, U.A., Gazizova, L.I. (2009) Obrazovatel'nyye invistitsii v chelovecheskiy kapital munitsipal'noy sluzhby [The educational investments into the human capital of municipal employees] / *Vlast'*, N 11, 58–60 [in Rus].
9. Novokreshchenov, A.V. (2008) Kadrovyy sostav mestnykh organov vlasti: otbor kandidatov i ikh motivatsiya postupleniya na munitsipal'nuyu sluzhbu [The personal structure of municipality: the selection of candidates and their stimulation for municipal enlistment] / *Sotsiologicheskiye issledovaniya,* N 10, 62–67 [in Rus].
10. Parunina, L.D. (2010) Munitsipal'naya sluzhba: k probleme stanovleniya professii [The municipality: to the problem of professional formation] / *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*. Ser. 3, Obshchestvennyye nauki, N 4 (83), 37–45 [in Rus].
11. Popova, V.V. (2008) Mestnoye samoupravleniye: vlast' i naselenye [The local government: power and population] / *Sotsiologiya vlasti*, N 2, 142–148 [in Rus].
12. Ragozina, L.G. (2005) Grazhdane otsenivayut mestnoye samoupravleniye: itogi oprosov obshchestvennogo mneniya [Citizens evaluate their municipality: the poll results] / *Gorodskoye upravleniye,* N 2, 81–95 [in Rus].
13. Rudenko, A.V. (2009) Professional'naya sreda munitsipal'noy sluzhby: sotsiologicheskiy analiz [The professional environment of municipality: sociological analyses. cand. soc. sci. diss.]: avtoref. dis. ... kand. sots. nauk. N. Novgorod [in Rus].
14. Fomin, O.N., Baydalova, O.V. (2012) Sotsiologicheskiy portret munitsipal'nogo sluzhashchego [Sociological portrait of municipal employee] / *Vlast',* N 6, 135–139 [in Rus].
15. Tsukerman, V.S. (2003) Sushchnost' i struktura professional'noy kul'tury [Entity and structure of professional culture] / *Vestnik Chelyabinskoy gos. akademii kul'tury i iskusstva,* N 3, 97–110 [in Rus].
16. Shamarova, G.M. (2010) Formirovaniye i razvitiye kadrovogo potentsiala organov mestnogo samoupravleniya [Formation and development of local government staff potential] / *Munitsipal'naya sluzhba,* N 2, 41–58 [in Rus].
17. Yanitskiy, O.N. (2011) Modernizatsiya v Rossii i vokrug : konspekt [Modernization in Russia and all around] / *Sotsis*, N 5, 136–145 [in Rus].
18. McClelland, C. (1991) The German Experience of Professionalization. Cambridge : Cambridge University Press [in Eng].
19. Millerson, G. (1964) The Qualifying Associations. L. : Routledge & Kegan Paul [in Eng].

UDC 351:316.3/4

PROBLEMS OF MUNICIPAL EMPLOYEES' PROFESSIONALIZATION IN A TRANSITIVE SOCIETY

Zabneva El'vira Ivanovna,
T.F. Gorbachev
Kuzbass State Technical University,
Novokuznetsk branch,
Dean of full-time faculty,
Assistant professor of management and service,
Cand. Sc. (Sociology),
Novokuznetsk, Russia.
E-mail: zabnevailvira@mail.ru

Annotation
The article deals with the problem of professionalization of municipal employees in a transitive society. On the basis of available scientific expertise and taking into account the specifics of Russian reality attribute signs of a professional group of municipal employees are highlighted.
The analysis comparing the extracted features with features of this professional group is conducted. Concluded that the municipal employees form a special professional community, the process of becoming which is far from finished. In the process of professionalization municipal employees are faced with a number of objective conditions of transitional society, hindering their development as a professional group.

Key concepts:
professionalization,
transitive society
municipal employees,
attributive signs,
professional group.