

ОРГАНИЗАЦИОННО–ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ), кадры, мониторинг, образовательная программа, оценка квалификаций, профессиональный стандарт, рынок труда

Л. Н. Чернышов, доктор эконом. наук, профессор, главный научный сотрудник Института проблем рынка Российской академии наук (ИПР РАН)

В условиях высокого износа зданий, оборудования и сооружений городского хозяйства, а также стремительного изменения условий организации и технологии производства коммунальных ресурсов и жилищно-коммунальных услуг важнейшим фактором обеспечения устойчивой работы предприятий ЖКХ является эффективность системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников отрасли. Рассмотрим проблемы повышения профессионального уровня работников предприятий в сфере ЖКХ и пути их решения в современных условиях.

Если до начала 1990 годов персонал предприятия ЖКХ, получивший соответствующее профессиональное образование, работал по специальности всю трудовую жизнь, как правило, заботясь только о повышении своей квалификации, то в настоящее время он вынужден менять не только сферы применения своих способностей к труду, но и само содержание труда.

Современные условия труда заставляют работника получать новые знания, необходимые при выполнении более сложных трудовых функций, для того чтобы качество их максимально удовлетворяло работодателя и находило адекватное отражение в оплате труда. Исходя из этого, имеющийся сегодня разрыв между потребностями рынка труда в жилищно-коммунальной сфере и уровнем профессионального образования обусловлен несколькими факторами, к которым, в частности, следует отнести отсутствие отраслевой

науки и образования, а также организационно-правовую структуру (специфику) отрасли, которая представлена малыми и средними предприятиями.

Председатель профильного комитета Госдумы С. А. Пахов, выступая на заседании Государственного Совета при Президенте РФ по строительству и ЖКХ в сентябре 2023 года, обращая внимание на кадровый дефицит и низкую квалификацию специалистов отрасли, отметил: «...мы профессионально нигде не готовим людей в отрасль ЖКХ». Данное утверждение не голословно, оно имеет под собой вполне объективные основания, которые являются причиной низкого профессионального уровня кадров в жилищно-коммунальной сфере.

Рынок труда

Мониторинг рынка труда, проведенный Советом по профессиональным квалификациям в ЖКХ (далее – Совет) совместно с Минстроем России и Национальным агентством развития квалификаций в 2023 году, показал, что дефицит квалифицированных кадров в жилищно-коммунальной сфере составил 38,3 % (включая специалистов среднего звена), дефицит неквалифицированных рабочих – 30,7 %. Кроме того, было отмечено, что:

- отсутствие кадровых служб на малых и средних предприятиях ЖКХ в условиях дефицита кадров приводит к тому, что на работу принимают работников без предъявления требований к наличию необходимых знаний и умений;
- большинство респондентов отмечает, что из-за низкой заработной платы трудно укомплектовать не только штат линейного персонала, но и среднее звено организаций, так как там требуется знание большого количества нормативно-технических документов, регламентирующих вопросы содержания, обслуживания и ремонта объектов ЖКХ.

Требования к квалификации работника

Перечень работ и мероприятий, которые должны выполняться в период эксплуатации сетей, зданий и сооружений городского хозяйства для обеспечения их проектных характеристик и предоставления жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ) должного качества в течение длительного времени, упоминается в действующих нормативно-технических документах (далее – НТД), отдельные из них носят обязательный характер. Эксперты подсчитали, что таких документов в жилищно-коммунальной сфере более 500! Но ни в одном из них нет упоминания о том, что для выполнения этих работ и мероприятий требуется персонал соответствующей квалификации.

Из-за отсутствия в упомянутых НТД требований к квалификации работников вопрос об их профессиональном уровне отдан на откуп работодателю, и с точки зрения организации трудовых и производственных отношений в коллективе для руководителя он носит добровольный характер, что в общественном сознании воспринимается как необязательный.

При этом инструменты проверки и подтверждения квалификации работника на рынке труда имеются; к ним относятся:

- диплом (удостоверение) учреждения образования;
- аттестат, выданный квалификационной комиссией организации (создаваемой в порядке, установленном «Основными положениями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС)»);
- свидетельство о квалификации, выданное по результатам независимой оценки квалификаций в соответствии с федеральным законом «О независимой оценке квалификаций».

Если принять во внимание, что в основной массе малых и средних предприятий ЖКХ отсутствует профсоюзная организация, создать аттестационную комиссию для проверки знаний, навыков и умений работников в такой организации невозможно. Без представителя профсоюза ее решения будут нелегитимны.

В этих условиях квалификацию можно определить (подтвердить) наличием диплома (удостоверения) учреждения образования и/или свидетельства о квалификации.

Дополнительное профессиональное образование

Особое место в процессе подтверждения (повышения) квалификации занимает дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО), которое предлагается множеством учреждений, начиная от университетов и колледжей и заканчивая бесчисленным множеством учебных центров, большинство из которых не учат, а выдают корочки.

Свидетельство о квалификации получить значительно сложнее, так как процедуру независимой оценки квалификаций проводят специально аттестованные в соответствии с приказом Минтруда России¹ эксперты из числа специалистов, имеющих богатый опыт работы в соответствующей области деятельности, по утвержденным правилам². Обе эти процедуры платные. В то же время, как свидетельствуют результаты мониторинга рынка труда, стремление к получению работниками предприятия ЖКХ свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с законом «О независимой оценке квалификаций», вызывает интерес лишь у 14,7 % работодателей.

При этом на основании утвержденных профессиональных стандартов и наименований квалификаций в арсенале отраслевых центров оценки квалификаций и экзаменационных центрах в 57 регионах России имеются необходимые для проведения профессионального экзамена оценочные средства, в том числе по самым востребованным квалификациям в жилищной сфере: слесарь-сантехник домовых систем и оборудования; электромонтажник домовых сетей и оборудования; мастера и инженеры по организации эксплуатации МКД; руководители управляющих организаций.

В свою очередь, только соблюдение требований к профессиональному уровню персонала организаций ЖКХ, требования к которым прописаны в профессиональных стандартах, может обеспечить безопасность жизни, здоровью и деятельности граждан, не причинять вред их имуществу и окружающей среде.

¹ Приказ Минтруда России от 19 декабря 2016 года № 759н.

² Утверждены постановлением Правительства РФ от 16 ноября 2016 года № 1204.

Учебные учреждения в решении кадрового вопроса

Отмечая отсутствие отраслевой системы образования и науки, следует признать, что в «лихие девяностые и нулевые» были ликвидированы учреждения, которые этим занимались. Не стало, например, Академии жилищно-коммунального хозяйства с ее отраслевыми институтами в Москве, Санкт-Петербурге, Томске, Екатеринбурге и Ростове-на-Дону.

Московский институт коммунального хозяйства и строительства присоединили к Московскому инженерно-строительному университету, где направление подготовки для отраслей ЖКХ «растворилось без остатка», а филиалы в регионах оказались упразднены. Были утрачены уникальные научные и профессорско-преподавательские кадры.

Финансирование техникумов и профессионально-технических училищ было передано на уровень субъектов Федерации, что в большинстве случаев привело к их перепрофилированию, в лучшем случае под другие направления обучения. Одна из причин этого, как отмечают эксперты, заключается в том, что на местах отсутствовал «консолидированный заказчик» на обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования для множества небольших по численности предприятий такой многопрофильной отрасли, как ЖКХ³, где функционирует свыше 122 тыс. таких предприятий, разбросанных по более чем 26 тыс. муниципальных образований.

В этих условиях по объективным причинам единственным объединяющим началом для предприятий ЖКХ на территории являются отраслевые органы муниципальной и региональной власти.

Но, в соответствии с нормативно-правовыми документами, в структуре органов власти существует четкая иерархия полномочий. И это очень важно – это неписаные законы управления. Кадрами на местах, как правило, занимаются подразделения по труду и занятости, в лучшем случае они взаимодействуют с подразделениями образования. Такая постановка вопроса ориентирована в основном на базовые отрасли региональной экономики. Более того, и работодатели, и профильные учреждения образования, ввиду своего авторитета и значимости для экономики региона, в состоянии повлиять на процесс организации подготовки необходимых кадров.

Иная ситуация в отрасли ЖКХ, которая хотя и обеспечивает своими услугами и ресурсами жизнедеятельность региона, но представлена на рынке труда десятками муниципальных образований и сотнями мелких компаний, каждая из которых не в состоянии сформировать для учреждений образования потребность (заказ) на подготовку и/или переподготовку соответствующих специалистов.

Иллюстрируя кадровое состояние ЖКХ в области, проректор Новосибирского ГАСУ на заседании консорциума «Строительство. Архитектура»⁴ отметил, что «проведенный

мониторинг уровня образования руководителей служб ЖКХ в 38 самых многочисленных муниципальных образованиях области из 488 показал, что только у одного из них есть профильное высшее образование, а у многих нет даже высшего образования». И такая ситуация характерна для большинства регионов России.

Данные обстоятельства говорят о том, что кадровое обеспечение данного сектора экономики не является самонастраивающейся системой, производной от системы образования. Тем более что отраслевого направления образования, на которое могли бы опираться многопрофильные предприятия ЖКХ и отраслевые органы управления на региональном и муниципальном уровне, не существует.

Роль органов муниципальной власти по труду и ЖКХ

В этих условиях, учитывая специфику предприятий ЖКХ, где порой нет даже самостоятельной кадровой службы, информацию для учреждений образования о наиболее востребованных специальностях и профессиях могут совместно саккумулировать только органы муниципальной власти по труду и жилищно-коммунальному хозяйству.

При этом такая информация будет различаться от муниципалитета к муниципалитету, и задача регионального органа исполнительной власти в ЖКХ – сформировать оптимальный перечень профессий, по которым учреждения среднего профессионального образования за средства регионального бюджета будут готовить специалистов для предприятий отрасли, а вузы – работников более высокой квалификации.

Только в этом случае у учреждений образования на местах появится понимание и желание разрабатывать учебно-методические материалы по наиболее востребованным на региональных предприятиях ЖКХ профессиям и готовить соответствующих специалистов.

Экспертное сообщество возлагает большие надежды на расширение полномочий Минстроя России в соответствии с «Планом мероприятий (дорожной картой) по повышению престижности и востребованности профессий...»⁵ в части кадрового обеспечения сферы строительства и ЖКХ. Это первый шаг, который неизбежно найдет отклик и в регионах, что позволит отраслевым структурам субъектов Федерации заниматься вопросами кадрового обеспечения предприятий ЖКХ.

Национальная система профессиональных квалификаций

Важным элементом развития отраслевой системы квалификаций в ЖКХ является Национальная система профессиональных квалификаций⁶, ключевым элементом которой стали профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций.

³ К сфере ЖКХ на местах относят сегодня следующие виды экономической деятельности: управление многоквартирными домами (включая их содержание, обслуживание и ремонт, в том числе капитальный); водоснабжение и водоотведение; коммунальное тепло-, газо- и электроснабжение; благоустройство и озеленение территорий и объектов; сбор и утилизация твердых коммунальных отходов; похоронное дело.

⁴ Прошло в Новосибирске 13 февраля 2024 года.

⁵ Утвержден заместителем председателя Правительства РФ М. Ш. Хуснуллиным (№ 8825-П49-МХ от 9 сентября 2023 года).

⁶ Формируется в соответствии с указом президента РФ от 16 апреля 2014 года № 249.

Необходимость осуществления данного проекта была обусловлена колоссальным разрывом между тем, чему учили в учреждениях образования, и тем, чего требовал рынок труда. На тот период работодатели об этом уже не говорили, а кричали. Сегодня, по прошествии 10 лет, этот разрыв значительно сократился в областях деятельности, где отраслевые советы по профессиональным квалификациям (машиностроение, железнодорожный транспорт, nanoиндустрия, атомная энергетика и др.) активно сотрудничают с соответствующими учреждениями образования и учебно-методическими объединениями. В ведущих отраслях экономики эта практика уже отработана благодаря тому, что там:

- имеются профильные направления образования (и это главное);
- с давних времен отраслевые консалтинговые организации централизованно, совместно с работодателями определяют отраслевые профессии и специальности, которые являются ключевыми для подготовки абитуриентов и работников рынка труда в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Советами по профессиональным квалификациям этих отраслей экономики ведется активная работа по актуализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), примерных и основных профессиональных образовательных программ (ПОП, ОПОП) для соответствия их требованиям профессиональных стандартов.

Независимая оценка квалификаций

Для закрепления за абитуриентом или работником рынка труда той или иной квалификации по результатам обучения введен институт ее подтверждения в соответствии с федеральным законом «О независимой оценке квалификаций»⁷.

Выпускники учреждений образования на этапе государственной итоговой аттестации проходят независимую оценку квалификаций. В итоге предприятия отрасли получают готовых специалистов по соответствующей квалификации, которых не нужно доучивать или переучивать.

Иная ситуация в ЖКХ. Как было отмечено ранее, направления подготовки для сферы ЖКХ не существует, в лучшем случае специалистов для отраслевых предприятий обучают на родственных направлениях подготовки.

Например, в системе среднего профессионального образования есть ФГОС (08.01. ... 13.01. ...) для разработки ПОП и ОПОП, для подготовки рабочих и (08.02. ... 13.02. ...) для разработки ПОП и ОПОП для работников среднего звена. Тем не менее содержание образовательных программ показывает, что их эксплуатационный функционал минимален и не позволяет дать необходимые знания, касающиеся особенностей эксплуатации объектов городского хозяйства. По ряду рабочих специальностей в ЖКХ есть только аналоги из других направлений образования, так же как и в случае со специалистами среднего звена.

По отдельным рабочим профессиям в ЖКХ все ограничивается программами дополнительного профессионального образования. При этом не секрет, что цель такого обучения – получить корочки, а не приобрести знания и тем более умения.

В этих условиях большим подспорьем в объективной оценке реального уровня подготовки выпускников стало участие Совета в проекте совмещения государственной итоговой аттестации выпускников с независимой оценкой квалификаций (ГИА–НОК), в котором на протяжении 2019–2023 годов участвовали студенты 6 университетов и 17 колледжей из Республики Башкортостан, Республики Бурятия, Республики Карелия, Республики Татарстан, Красноярского края, Архангельской, Иркутской, Костромской, Московской, Свердловской областей, Москвы и Санкт-Петербурга.

Для его реализации была проведена совместная работа по актуализации образовательных программ для соответствия их требованиям профессиональных стандартов.

Выпускники, пожелавшие принять участие в этом проекте, получили объективную оценку уровня своей квалификации в форме «Свидетельства о независимой оценке квалификации», которое признается⁸ работодателем при регулировании (оформлении) трудовых отношений.

Приказ Минпросвещения России № 800⁹ ограничил дальнейшую возможность реализации этого проекта. Тем не менее возможность получения выпускниками учреждений СПО «Свидетельства о квалификации» сохранилась. В настоящее время разрабатываются условия, в соответствии с которыми результаты демонстрационного экзамена, проводимого в рамках государственной итоговой аттестации студентов, будут засчитываться в качестве практической части профессионального экзамена по независимой оценке квалификаций.

⁷ Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ.

⁸ В соответствии с приказом Минтруда России от 21 декабря 2022 года № 804н.

⁹ Приказ Минпросвещения России от 8 ноября 2021 года № 800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

Актуализация отраслевых профессиональных стандартов

В «Стратегии развития строительного комплекса и ЖКХ до 2030 года» отмечается, что «ЖКХ плавно превращается в высокотехнологичную сферу деятельности благодаря насыщению объектов капитального строительства автоматизированными системами, технологиями и оборудованием». Это требует совершенствования (усложнения и повышения квалификационного уровня работников) условий организации труда и технологии производства, что находит отражение в отраслевых профессиональных стандартах, в разработке которых принимают активное участие передовые предприятия отрасли.

Исходя из этого, по мнению профессионального общества, необходима ревизия ФГОС СПО и их адаптация к современным требованиям рынка труда в ЖКХ. Но, учитывая, что подготовка специалистов ведется по родственным направлениям образования, да еще при отсутствии обоснованного заказа на соответствующие отраслевые профессии, решить эту задачу очень непросто.

Совет, на основании опыта работы с учреждениями СПО по учету требований профессиональных стандартов в образовательном процессе, пришел к выводу о необходимости сформировать Консорциум учреждений СПО, реализующих родственные направления подготовки, по взаимодействию с учебно-методическими объединениями для актуализации соответствующих ФГОС, ПОП и ОПОП и координации процесса подготовки/переподготовки кадров для отраслевых предприятий. Такое решение принято на заседании Совета, прошедшем 26 марта 2024 года (протокол № 81).

Происходят изменения в подготовке специалистов для ЖКХ и в системе высшего образования. Приказом Минобрнауки России¹⁰ впервые в укрупненной группе специальностей и направлений подготовки появилось упоминание о ЖКХ. Взамен группы 08 «Строительство» введена новая 16 «Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство», в которой предусмотрена специальность и группа подготовки «Жилищно-коммунальное хозяйство и коммунальная инфраструктура» 16.02.6.0 (базовое высшее образование) и 16.02.7.0 (специальное высшее – магистратура).

Федеральное учебно-методическое объединение (ФУМО) «Строительство», которое территориально находится в МГСУ, завершило разработку ФГОС «Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство». В этой работе принимали участие эксперты Комиссии по ЖКХ РСПП, Комитета по предпринимательству ТПП и СПК ЖКХ, акцентировавшие внимание разработчиков на учете многоотраслевого характера сферы ЖКХ и профессиональных компетенциях, связанных с эксплуатацией объектов капитального строительства.

От содержания ФГОС будет зависеть, какие на местах разработают образовательные программы и каких специалистов профильные учреждения высшего образования в конечном итоге будут готовить для отрасли ЖКХ.

¹⁰ Приказ Минобрнауки России от 1 февраля 2022 года № 89.

«ЗДАНИЯ ЖИЛЫЕ И ОБЩЕСТВЕННЫЕ. ЗАЩИТА ОТ ШУМА И ВИБРАЦИИ ИНЖЕНЕРНОГО ОБОРУДОВАНИЯ»



В рекомендациях АВОК «Здания жилые и общественные. Защита от шума и вибрации инженерного оборудования» сформулированы требования к защите от шума и вибрации инженерного оборудования в жилых и общественных зданиях, приведены методы расчета и оценка эффективности мероприятий по защите от шума и вибрации, рассмотрены примеры решения акустических задач.

В настоящих рекомендациях впервые реализован контроль шумового и вибрационного оборудования элементов инженерных систем по принципу чек-листа, который рассматривает все составляющие обеспечения акустического комфорта в помещениях жилых и общественных зданий, а также на прилегающих территориях.

Приобрести или заказать рекомендации можно на сайте abokbook.ru или по электронной почте s.mironova@abok.ru

Кроме того, по мнению отраслевых экспертов, название консорциума, объединяющего вузы строительной направленности («Строительство. Архитектура»), должно быть изменено путем добавления к нему слова «ЖКХ». И это не пустое пожелание, оно несет в себе глубокий смысл и служит ориентиром в образовательном процессе для вузов, готовящих специалистов для жилищно-коммунальной сферы деятельности.

За 10 лет существования системы независимой оценки квалификаций в России лишь некоторые отраслевые советы по профессиональным квалификациям смогли ввести обязательность этой процедуры для отдельных профессий. Как было отмечено на VIII Международном Санкт-Петербургском форуме труда 20 февраля 2024 года, в сложившихся условиях развития нашего государства тема независимой оценки квалификаций отдельных работников рынка труда является задачей обеспечения национальной безопасности и национальных интересов граждан России.

Создание перечня профессий по отраслям экономики

Участники секции форума «Роль Национальной системы квалификаций РФ в решении задач обеспечения национальной безопасности и национальных интересов граждан России» пришли к единодушному мнению о том, что настало время на правительственном уровне утвердить перечень профессий (по отраслям экономики), деятельность которых оказывает влияние на безопасность жизни и здоровье людей, бизнеса и окружающей среды. Критерием включения в этот перечень той или иной квалификации (профессии) должна быть степень возможного риска причинения вреда человеку, имуществу, недвижимости, бизнесу, окружающей среде и его значение.

Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям перед профессионально-экспертным сообществом поставлена задача обосновать и сформировать перечень таких профессий (в том числе и в ЖКХ) для введения по ним процедуры обязательной независимой оценки квалификаций.

В «Стратегии развития строительного комплекса и ЖКХ до 2030 года» есть раздел, связанный с кадровой трансформацией ЖКХ. В развитие этого документа уже утверждены ряд подзаконных актов Минстроя России. В них речь идет о том, что необходимо обеспечить квалифицированными кадрами не только первичное звено ЖКХ – предприятия отрасли, но и персонал отраслевых органов управления на муниципальном и региональном уровне, а также контрольно-надзорных организаций, чья деятельность связана с качеством предоставлением ЖКУ на местах.

Школа грамотного потребителя

Особое внимание в документах уделено вопросам «жилищного просвещения» населения – стороны, потребляющей услуги ЖКХ. Поэтому авторы «Стратегии...» говорят о том, что повышение профессионализма участников правоотношений в жилищно-коммунальной сфере должно быть «улицей с двухсторонним движением».

В этом направлении уже длительное время ведется большая просветительская работа в рамках проекта «Шко-

ла грамотного потребителя», благодаря которой связанные с основами предоставления ЖКУ знания в игровой и визуализированной форме становятся доступными для школьников и взрослого населения.

Региональные отделения «Школы грамотного потребителя» распространяют среди населения иллюстрированное издание «Азбука ЖКХ» в виде брошюры и в электронном формате.

Игры «Домовой» и «ЖЭКа», в которых правоотношения участников сферы производства и предоставления жилищно-коммунальных услуг представлены в игровой форме, стали предметом образовательных программ и конкурсов в школах и учреждениях образования. В 2023 году в эти игры играли около 0,5 млн студентов и школьников.

На местах ведется большая работа с населением, и даже при отсутствии четких критериев ее результативности мы можем свидетельствовать о ее эффективности по количеству проводимых на территориях конкурсных мероприятий «Лучший двор», «Лучший подъезд», «Лучший дом» и т. д., за которыми, безусловно, стоят жители, получившие элементарные знания об особенностях работы объектов ЖКХ города, района, дома.

Литература

1. Король Е. А., Чернышов Л. Н. Техническое регулирование в жилищно-коммунальной сфере: Учебник для вузов. М.: АСВ, 2023.
2. Чернышов Л. Н. Инновационные инструменты повышения качества подготовки кадров для сферы ЖКХ // ЖКХ. Эксперт. Экономика. Право. 2022. № 10. С. 61–67.
3. Чернышов Л. Н. Организационно-технические и методологические предпосылки профессиональной трансформации ЖКХ // Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура. 2022. № 1 (20). С. 106–116.
4. Чернышов Л. Н., Нефедов В. А., Збрицкий А. А., Ивчик Т. А. Правовые основы развития системы социального партнерства в сфере жилищно-коммунального хозяйства // Экономика строительства. 2021. № 4 (70). С. 3–18.
5. Чернышов Л. Н., Збрицкий А. А., Ивчик Т. А. Основы формирования отраслевой системы профессиональных квалификаций в ЖКХ // Экономика строительства. 2020. № 6 (66). С. 3–13.
6. Чернышов Л. Н. Концептуальные основы развития Национальной системы на период до 2030 года // Экономика строительства. 2020. № 3 (63). С. 3–12.
7. Козлов А. М., Чернышов Л. Н. Основы кадровой политики в сфере ЖКХ на период до 2035 г. // Энергосбережение. 2019. № 8. С. 26–30.
8. Чернышов Л. Н., Збрицкий А. А., Ивчик Т. А. Организационно-правовые механизмы снижения рисков применения профессиональных стандартов на примере сферы ЖКХ // Экономика строительства. 2019. № 5 (59). С. 3–12.
9. Петров А. Ю. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы: Учебное пособие для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2019.
10. Саликова Н. М., Кучин Ю. А. Актуальные проблемы внедрения профессиональных стандартов // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 5. С. 79–84.
11. Чернышов Л. Н. Методология применения профессиональных стандартов на предприятиях ЖКХ // Экономика строительства. 2016. № 5. С. 22–31. ■