

Н. Ю. Вайцехович

Профессиональная адаптация выпускников специальности «Библиотечно-информационная деятельность»

Цель статьи – комплексный анализ профессиональной адаптации выпускников специальности «Библиотечно-информационная деятельность», основанный на результатах социологического исследования. В анкетировании участвовали выпускники Белорусского государственного университета культуры и искусств, получившие государственное распределение в библиотеки Республики Беларусь в течение последних трех лет. Исследование позволило проанализировать содержательные и организационные аспекты адаптационного процесса в библиотеке, выявить его специфику; определить факторы и закономерности, влияющие на характер, содержание и результаты профессиональной адаптации молодых специалистов; оценить соответствие ожиданий выпускников условиям и требованиям профессиональной среды.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, молодые специалисты, молодые выпускники, адаптация в библиотеке, мотивация, удовлетворенность работой, социологическое исследование

Nadezhda Yu. Vaitsekhovich

Professional adaptation of graduates of the specialty «Library and Information Activities»

The purpose of the article is a comprehensive analysis of the adaptation experience of graduates of the specialty "Library and Information Activities" based on the results of a sociological study. The survey involved graduates of the Belarusian State University of Culture and Arts, who received state allocation to the libraries of the Republic of Belarus in the last three years. The survey made it possible to analyze the content and organizational aspects of the adaptation process in the library, to identify its specifics; to determine the factors and patterns that affect the content and results of professional adaptation of young professionals; to assess the compliance of graduates' expectations with the conditions and requirements of the professional environment.

Keywords: professional adaptation, young professionals, graduates, adaptation in libraries, motivation, job satisfaction, sociological research
DOI 10.30725/2619-0303-2022-4-164-170

Послевузовская адаптация выпускников к условиям практической библиотечной деятельности является важнейшим этапом общей системы профессиональной подготовки, становления и развития библиотечных кадров. Целью статьи является анализ современного состояния профессиональной адаптации выпускников специальности «Библиотечно-информационная деятельность», получивших государственное распределение в библиотеки Республики Беларусь.

Несмотря на растущее количество научных работ, отражающих отраслевую специфику профессиональной адаптации выпускников, в библиотекостроении данная проблема изучена недостаточно; преобладают прикладные исследования отдельных аспектов адаптации (формирование мотивации библиотечного персонала, повышение уровня вовлеченности молодых

сотрудников, инструменты кадровой политики для закрепления молодых специалистов в библиотеке и др.), а также статьи с описанием опыта отдельных библиотек в области работы с молодыми кадрами, методическими и диагностическими разработками, позволяющими организовать процесс адаптации, опираясь на стандарты современного кадрового менеджмента.

Среди авторов, многоаспектно и глубоко исследующих проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов библиотечной сферы, необходимо отметить И. В. Юрик, И. Б. Стрелкову, С. В. Зыгмантович, М. П. Захаренко, О. В. Макееву, Д. Оуд, У. К. Блэка и Д. М. Лейзен, М. К. Ханифа и К. Г. Схини; важнейшие аспекты затронуты в работах Ю. А. Переверзевой, М. Н. Колесниковой, О. В. Орловой, С. А. Езовой, М. П. Ахремчик; отдельные вопросы первичной профессиональной адаптации спе-

циалистов библиотечной сферы получили рассмотрение в комплексных исследованиях, посвященных изучению адаптации выпускников вузов культуры, среди которых работы О. Н. Лихачевой, М. И. Маскевич, О. Н. Мицкевич и др.

Согласно современным представлениям, адаптация – сложное явление, заключающееся в согласовании интересов субъекта адаптации и требований внешней среды. Профессиональная адаптированность молодых специалистов характеризуется: достаточным уровнем мотивации к овладению профессиональными знаниями и умениями; устойчивым позитивным отношением к профессиональной деятельности; скоростью и продуктивностью профессиональной деятельности; уверенностью при выполнении разнообразных практических задач; вовлеченностью в систему деловых коммуникаций; интересом к самообразованию, повышению профессиональной компетентности; состоянием психологического комфорта и удовлетворенности работой, способностью к творческому выполнению своих функций и предложению новаторских идей.

Профессиональная адаптация специалистов библиотечно-информационной сферы имеет свои особенности. С целью комплексного анализа адаптационного опыта молодых специалистов проведено анкетирование выпускников специальности «Библиотечно-информационная деятельность» учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» последних трех лет выпуска (2019, 2020 и 2021 гг.). Исследование проводилось в июле 2022 г. посредством опроса с использованием сервиса Google Forms. Всего в опросе принял участие 61 респондент (66,3% от общего количества выпускников за эти годы).

Анкета не направлялась выпускникам, которые на момент опроса находились в трудовом и декретном отпуске или имели другие объективные ограничения для участия в исследовании. Общий процент возврата составил 81,3% от разосланных анкет.

Необходимо отметить, что в Республике Беларусь для выпускников, получивших высшее образование за счет средств республиканского и местного бюджетов (кроме лиц, обучавшихся в условиях целевой подготовки), установлен срок обязательной работы по государственному распределению

два года [1, ст. 60]. На момент анкетирования респонденты имели в среднем 2,5 лет общего стажа работы в библиотеке и 1,8 года стажа работы непосредственно после распределения. У половины опрошенных молодых специалистов общий стаж совпадает со сроками работы по распределению (49,2%). Остальные респонденты (50,8%) имели опыт работы в библиотеке до распределения.

Все респонденты, за исключением одного, трудоустроены в библиотеках разного типа: 67,2% – в публичных, включая публичные массовые, детские, школьные, санаторно-курортные; 26,3% – в научных, включая республиканские научные, областные научные и университетские; 4,9% – в Национальной библиотеке Беларуси.

Большинство молодых специалистов сообщило, что работают в должности библиотекаря/библиографа II категории (72,3%), однако существенная часть респондентов имеет I категорию (8,2%), должность ведущего библиотекаря/библиографа (9,9%), несколько человек (6,4%) работают на руководящих должностях (заведующий отделом, заведующий библиотекой). Гендерный состав выборки: 88,5% – женщины, 11,5% – мужчины.

Одна из задач данного исследования состояла в подтверждении связи между начальным уровнем мотивированности к будущей профессиональной деятельности и темпами, результатом и устойчивостью адаптации. Результаты анкетирования по вопросу о мотивах выбора специальности продемонстрировали проблемную ситуацию, связанную с отсутствием у значительного числа студентов (75,4%) мотивационно-ценностных профессиональных ориентаций на этапе поступления в университет.

Случайный и неосознанный выбор профессии является предикатором адаптационных затруднений студентов в процессе обучения, может быть причиной сниженной познавательной активности, нестойких профессиональных интересов.

Удовлетворенность выбором профессии выступает важнейшим мотивационным фактором адаптации в организации и в той же мере выступает критерием ее успешности. На вопрос «В какой мере Вы сейчас удовлетворены своим выбором?» 9,8% респондентов сообщили о полной удовлетворенности, 57,4% скорее удовлетворены, 14,8% скорее не удовлетворены, прибли-

зительно столько же (11,5%) затруднились ответить, 6,6% полностью разочарованы в своем выборе. С учетом того, что более половины опрошенных осуществили выбор профессии случайным или вынужденным («не прошел(а) по баллам на другую специальность») образом, общий результат – 67,2% респондентов, удовлетворенных профессиональным выбором, можно расценивать как достаточно серьезное достижение.

Тем не менее негативный эмоциональный отклик, полученный от 21,4% респондентов, и 11,5% специалистов, не имеющих окончательного мнения о правильности выбора профессии, следует рассматривать как дезадаптацию и комплексно анализировать ее причины.

При анализе взаимосвязей между мотивами выбора специальности и итоговой удовлетворенностью собственным выбором у молодых специалистов установлено, что случайный и мало мотивированный выбор специальности с большей вероятностью приводит к итоговой неудовлетворенности профессией. При поляризации оценок удовлетворенности профессией («полностью удовлетворен(а)», «совсем не удовлетворен(а)») статистическая значимость мотивов ее выбора достоверно возрастает. При удалении от крайних значений возрастает разнообразие мотивов, статистический вес каждого из них для оценки итоговой удовлетворенности снижается.

В ходе исследования был проведен дополнительный анализ для проверки статистически значимых связей между мотивами выбора специальности и важнейшим критерием адаптированности молодых специалистов – желанием связать свою дальнейшую профессиональную деятельность с библиотекой (в ближайшие 3-5 лет). Анкетирование показало, что большинство респондентов на момент опроса окончательно не определилось со своим желанием работать по специальности. Только 8,2% и 19,7% молодых специалистов дали соответственно положительный и отрицательный ответ на этот вопрос. Затруднились ответить 21,3% респондентов. 14,8% склоняются к тому, чтобы связать свою профессиональную деятельность с библиотекой («скорее да, чем нет»), 27,9% скорее примут противоположное решение. 8,2% респондентов сообщили, что продолжат работать в библиотеке «при определенных обстоятельствах», среди которых достойная

заработная плата, материальные и нематериальные поощрения, удовлетворенность жилищными условиями, а также отсутствие альтернатив.

В результате проведенного анализа установлена высокая положительная корреляция между мотивами «интерес к работе с информацией и информационными технологиями» ($\chi^2 = 31,4275$, $df=1$, $p<0,05$), «интерес к литературе и чтению» ($\chi^2 = 13,333$, $df=1$, $p<0,05$), «представления об интересности выполняемой работы» ($\chi^2 = 15,4012$, $df=1$, $p<0,05$), «желание стать библиотекарем, работать в библиотеке» ($\chi^2 = 15,4012$, $df=1$, $p<0,05$) и желанием продолжать профессиональную деятельность в библиотеке.

Показатели «не прошел(а) по баллу на другую специальность» ($\chi^2 = 56,9719$, $df=1$, $p<0,05$), «случайный выбор» ($\chi^2 = 11,8899$, $df=1$, $p<0,05$) отрицательно коррелируют с итоговой адаптированностью к работе в библиотеке. Что касается влияния фактора исходной профессиональной мотивированности на продолжительность адаптации, то никакой статистически значимой взаимосвязи между любым из мотивов выбора специальности, включая желание стать библиотекарем или случайность выбора, со сроками адаптации установлено не было.

Переходя к качественной характеристике адаптационного процесса, необходимо отметить, что на различных его этапах приоритеты, требования, потребности молодых специалистов, как правило, изменяются. Ответы на вопрос «Что на данный момент Вам наиболее важно в работе?» позволяют судить о динамике процесса профессиональной адаптации, а также особенностях ее протекания у молодых специалистов библиотечно-информационной сферы. В результате установлено, что приоритетными для респондентов являются (в порядке уменьшения значимости) условия работы, график (62,3%), материальное вознаграждение (50,8%), работа над интересными/важными проектами (42,6%), возможность творческой самореализации (37,7%). Примерно одинаковое, но меньшее значение имеют отсутствие перегрузок (31,1%), возможность в полной мере проявить свои знания и умения (26,2%), успешное продвижение, карьерный рост (24,6%), свобода и независимость в выполнении профессиональных функций (24,6%), общение с профессионалами, возможность перенять опыт (21,3%), общение с близкими по духу людьми (21,3%).

Представление о том, что для молодых сотрудников библиотек характерна недооценка собственных способностей, невысокий уровень карьерных, материальных и творческих устремлений [2, с. 121–128], в нашем исследовании подтверждения не нашло.

Полученные данные свидетельствуют о том, что к окончанию второго года работы профессиональная адаптация для абсолютного большинства специалистов объективно завершена. В течение первого года адаптационный стресс сказывается на характере и расстановке приоритетов, более половины респондентов испытывают рабочие перегрузки, значение творческой самореализации и карьерного роста для них невелико.

Затем молодые специалисты входят в фазу профессионального развития, и далее на протяжении всего исследуемого периода возможность творчески реализовываться в профессии и выполнять интересные/значимые проекты выходят на один уровень с прагматическими потребностями. Тем не менее отмечено постепенное снижение значимости фактора карьерного роста: 1 год – 18,7%, 2 года – 35,7%, 3 года – 26,3%, 4–5 лет – 16,7% респондентов в каждой группе считают продвижение своим приоритетом. Недостаточность карьерных амбиций и профессиональных притязаний может влиять на сферу целеполагания, снижая инициативность и мотивацию профессионального роста.

Корреляционный анализ с использованием критерия сопряженности признаков по Пирсону позволил обнаружить следующие значимые взаимосвязи между приоритетами молодых специалистов и намерением продолжать работу в библиотеке. Материальное вознаграждение ($\chi^2 = 45,4665$, $df=1$, $p < 0,05$), карьерный рост ($\chi^2 = 11,0601$, $df=1$, $p < 0,05$), общение с близкими по духу людьми ($\chi^2 = 10,9749$, $df=1$, $p < 0,05$), возможность творческой самореализации ($\chi^2 = 8,1993$, $df=1$, $p < 0,05$) отрицательно коррелировали с желанием работать по специальности.

Данный факт может свидетельствовать как о повышенном значении данных параметров в системе жизненных приоритетов молодых специалистов, которые склоняются к уходу в другую сферу, так и о неудовлетворенности этих потребностей в условиях библиотеки, или сочетании обеих причин.

Высокая корреляция выявлена между оценкой полученного образования и намерением остаться в профессии ($\chi^2 = 10,2451$, $df=1$, $p < 0,05$). В группе респондентов, выразивших желание продолжать работу в библиотеке, удовлетворены полезностью полученных знаний/умений 64%, в противоположной группе – 41,4%.

Эффективность системы взаимодействия университета и работодателей может быть оценена по степени согласованности взаимоожиданий выпускников и работодателей. Наиболее подготовлены выпускники были к тому, какой уровень поддержки и уважения будут оказывать коллеги (около 90% полностью либо практически полностью подтвержденных ожиданий), каковы будут требования и ожидания руководителей от работы (88,5%). Высокий уровень соответствия ожидания/реальность выявлен также по показателям «уровень сложности выполняемой работы» (80,3%), «авторитетность собственной позиции» (77,1%), «степень самостоятельности в работе» (72,1%). Рост несоответствия обнаружен по показателю «уровень творчества в работе»: у 36,1% респондентов было сформировано мнение, которое подтвердилось на практике полностью, у такого же количества (36,1%) представления несколько разошлись, 16,3% представляли себе творческую составляющую профессии совершенно иначе, 11,5% не имели сформированных ожиданий. По показателям «какие проекты/задачи считаются важными» и «что в работе вознаграждается, а что нет», количество респондентов, которым пришлось корректировать собственные представления, впервые превысило тех, у кого ожидания полностью совпали с реальностью.

Для углубленного анализа осведомленности выпускников о содержательных аспектах своей профессиональной деятельности до начала работы в библиотеке был задан соответствующий вопрос. Результаты показали, что наиболее уверенно выпускники себя чувствуют в таких областях, как обслуживание пользователей, взаимодействие с руководством, взаимодействие с коллегами, подготовка эффективного публичного выступления, продвижение ресурсов и услуг библиотеки, связи с общественностью. Тем не менее стоит отметить такие предметно-функциональные области, как создание и пополнение фондов и цифровых коллекций, работа с метаданными, эффективное управление проектами,

управление рабочей нагрузкой (самоменеджмент), которые освоены выпускниками наименее успешно. Около 25–35% респондентов отметили уровень своей подготовленности по данным областям, как невысокий, что, безусловно, влияет на успешное усвоение профессиональных обязанностей и соответствие требованиям профессиональной среды.

Следующий блок вопросов относился к анализу организационных аспектов профессиональной адаптации и оценки влияния социально-психологических и формально-организационных факторов на сроки адаптации и ее результат. При ответе на вопрос «Как долго продолжалась Ваша адаптация (освоение производственных процессов) с момента прибытия в библиотеку до того времени, как Вы почувствовали себя довольно уверенно?» большинство респондентов (78,7%) указало интервал от 1 до 6 месяцев, причем 24,6%, по ощущениям, понадобилось на адаптацию меньше месяца, 37,7% – от 1 до 3 месяцев, 16,4% – от 4 до 6 месяцев. Далее ответы распределились следующим образом: у 6,6% респондентов профессиональная адаптация заняла от 7 до 9 месяцев, у 8,2% – от 10 месяцев до года, 1,6% – от одного до двух лет и 4,9% на момент опроса еще не завершили адаптацию.

В целом, в библиотеках сложились благоприятные организационные и социально-психологические условия для адаптации молодых специалистов. Более половины респондентов (55,7%) отметили, что на этапе включения в профессиональную деятельность помощь им оказывал весь коллектив библиотеки, 44% помогали отдельные коллеги. В адаптации 29,5% непосредственно участвовал руководитель. Тем не менее 23% выпускников не ощущали содействия при адаптации со стороны руководства и коллектива библиотеки и осваивали свои профессиональные функции полностью самостоятельно.

Наше исследование не выявило статистически значимых связей между намерением продолжать работу в библиотеке (как объективного результата адаптации) и участием в адаптации всего коллектива или руководителя ($\chi^2 < 3,841$, $df=1$, $p < 0,05$). Не выявлено корреляций также между степенью участия коллектива библиотеки (весь коллектив, отдельные сотрудники, руководитель, наставник) и достигнутым уровнем профессионализма по самооценке молодого специалиста.

При анализе используемых в библиотеках форм и методов профессиональной адаптации установлено, что к наиболее распространенным формам относятся экскурсия по библиотеке, знакомство с деятельностью подразделений (60,7%), обучение на рабочем месте (55,7%), индивидуальная методическая помощь, консультации (49,2%). В 37,7% случаев выпускникам предоставлялись специальные материалы (памятки, инструкции) в помощь новому сотруднику. 32,8% респондентов отметили, что адаптация проходила большей частью стихийно и неорганизованно. Форма наставничества использовалась только в 16,4% случаев. Наше исследование не подтвердило взаимосвязи между использованием определенных форм адаптации и ее продолжительностью или результатами. Однако отдельные формы адаптации, такие как наставничество, интенсивы, семинары, индивидуальные встречи с руководством, школы молодого специалиста, корпоративные чаты, не использовались в корреляционном анализе ввиду малого объема выборки.

Важным условием качества и позитивной направленности адаптации является обратная связь, значение которой для выпускников, впервые входящих в профессиональную среду, особенно велико. На вопрос, проводилось ли с ними в период адаптации обсуждение достижений, сильных и слабых сторон, возможностей профессионального роста, положительный ответ дали 60,7% специалистов, отрицательный – 39,3%. Корреляционный анализ выявил статистически значимую взаимосвязь между этим параметром и намерением связать свою дальнейшую профессиональную деятельность с библиотекой ($\chi^2 = 9,2848$, $df=1$, $p < 0,05$).

Углубленный анализ содержания профессиональной коммуникации между руководителями/наставниками и выпускниками показал, что в процессе адаптации наибольшее внимание обращалось на исполнительность, организованность (75,4%), общее отношение к работе (63,9%). Около половины респондентов отметили, что руководителей в большей степени интересовали владение компьютером и цифровыми технологиями (49,2%), профессиональные знания и умения (47,5%) и творческие способности (41%). Далее по степени значимости для работодателей, по оценкам выпускников, следуют самостоятельность,

инициативность (39,3%), коммуникабельность, умение работать в команде (39,3%).

Основным адаптационным затруднением для молодых сотрудников библиотек стал недостаточный уровень заработной платы (50,8%). Среди факторов, осложнивших адаптацию, респонденты указали также на отсутствие единых требований в библиотеке и университете (36,1%), высокое психоэмоциональное напряжение, стресс (24,6%), режим и условия работы (21,3%). Сравнительно меньшее количество молодых специалистов затронуло трудности коммуникационного характера, общения в коллективе (14,8%), недостаточный уровень профессиональных знаний и умений (12,3%), недостаточная психологическая готовность к задачам, которые пришлось выполнять (14,8%). 8,2% респондентов столкнулись с неумением применить знания на практике. Адаптация прошла очень легко у 21,3% молодых специалистов, не ощутивших никаких трудностей.

Корреляционный анализ с использованием критерия сопряженности признаков по Пирсону был проведен для подтверждения взаимосвязи между характером адаптационных затруднений и уровнем профессиональной стабилизации.

В результате установлено, что сочетание таких факторов, как недостаточный уровень заработной платы, режим и условия труда, отсутствие единых требований в библиотеке и университете, является прогностически неблагоприятным относительно намерения продолжить работу по специальности.

Анализ результатов анкетирования по комплексу содержательных критериев успешности адаптации позволил заключить, что, в среднем, 55–65% молодых специалистов достигли высокого адаптационного уровня, характеризующегося уверенностью в выполнении профессиональных функций, хорошим ориентированием в производственных процессах комплекса отделов или библиотеки в целом, высоким уровнем интеграции в профессиональную среду и готовностью к передаче практического опыта. Около 10–15% респондентов не достигли устойчивого положительного результата адаптации.

Оценивая отношения с непосредственным руководителем, респонденты подтвердили их доброжелательность и позитивную направленность. Абсолютное большинство (95,5%) удовлетворено вниманием и под-

держкой, оказанной руководителем в процессе адаптации: 50,8% сообщили о том, что оказывалась всесторонняя поддержка, 44,3% отметили, что помощь оказывалась каждый раз, когда за ней обращались. В ходе исследования обнаружена корреляция между высоким уровнем поддержки руководителя («оказывалась всесторонняя поддержка») и намерением продолжать профессиональную деятельность в библиотеке ($\chi^2 = 28,403$, $df=1$, $p<0,05$).

Отдельный вопрос анкеты был посвящен оценке удовлетворенности молодых специалистов библиотек различными аспектами профессиональной деятельности по пятибалльной шкале.

Наиболее высокие оценки получены по таким показателям, как профессиональная поддержка коллег ($X_{cp} = 4,08$ балла), отношения с руководством, обратная связь ($X_{cp} = 4,07$ балла), благоприятная психоэмоциональная обстановка в коллективе ($X_{cp} = 3,95$ балла).

Менее удовлетворены молодые специалисты организацией рабочего пространства и интерьером ($X_{cp} = 3,75$ балла), уровнем самостоятельности, свободы в выполнении своих функций ($X_{cp} = 3,65$ балла), рабочим графиком ($X_{cp} = 3,6$ балла), а также тем, как содержание работы соответствует их способностям и интересам ($X_{cp} = 3,52$ балла). Наиболее низкие оценки получены по таким аспектам, как возможность карьерного роста ($X_{cp} = 3,05$ балла) и материальное поощрение, соразмерное вкладу ($X_{cp} = 3,03$ балла).

Наиболее важными задачами исследования стала проверка влияния каждого из перечисленных факторов на успешность профессиональной адаптации, для чего мы использовали показатель итоговой профессиональной стабилизации.

В результате наиболее высокая корреляция установлена между готовностью продолжать работу по специальности и фактором «возможности карьерного роста» ($\chi^2 = 25,951$, $df=1$, $p<0,05$), а также «отношения с руководством, обратная связь» ($\chi^2 = 21,8915$, $df=1$, $p<0,05$), что подтверждает ранее выявленные статистические закономерности.

Высокой статистической значимостью обладают факторы материального поощрения ($\chi^2 = 12,6450$, $df=1$, $p<0,05$) и рабочего графика ($\chi^2 = 12,9267$, $df=1$, $p<0,05$), влияние которых также прослеживается на протяжении всего исследования. Довольно высокая

корреляция обнаружена между намерением остаться в библиотеке и благоприятной психоэмоциональной обстановкой в коллективе ($\chi^2 = 8,5739$, $df=1$, $p < 0,05$). Значимых корреляций по гендерному признаку, общему стажу работы в библиотеке и виду библиотеки не выявлено.

Основываясь на этих результатах, можно заключить, что на положительную направленность профессиональной адаптации и намерение связать свою профессиональную деятельность с библиотекой наиболее существенное влияние оказывают факторы удовлетворенности возможностями карьерного роста, поддержкой руководства и высоким качеством обратной связи, уровнем материального поощрения и рабочим графиком.

Традиционно главным фактором оттока молодых специалистов из профессии считается низкий уровень финансирования библиотек и заработной платы. Исследование выявило более сложную картину с большим количеством действующих факторов, комплексно влияющих на вовлечение и удержание молодых специалистов.

Список литературы

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании № 243-3 от 13 янв. 2011 г.: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобрен Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: с изм. и доп. от 1 янв. 2022 г. // Эталон.online. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk1100243> (дата обращения: 02.11.2022).

2. Лихачева О. Н. Адаптационные стратегии молодых специалистов учреждений культуры Республики Беларусь: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Минск, 2016. 170 с.

References

1. Code of the Republic of Belarus on Education N 243-3 dated Jan. 13. 2011: passed by the House of Representatives on Dec. 2. 2010: approved by the Council of the Rep. Dec. 22.2010: amended and add. from Jan. 1.2022. Etalon.online. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk1100243> (accessed: Nov. 02.2022) (in Russ.).

2. Likhacheva O. N. Adaptation strategies of young specialists of cultural institutions of the Republic of Belarus: dis. on competition of sci. degree PhD in Sociology: 22.00.04. Minsk, 2016. 170 (in Russ.).