

тенційних користувачів, досягають найвищих стандартів доступності до фізичних і віртуальних послуг.

2. Відповідальність щодо особистості та суспільства

Для залученості (включеності) та викорінення дискримінації бібліотекарі та інші інформаційні працівники забезпечують дотримання і реалізацію права на доступ до інформації, надання рівноправних послуг усім, незалежно від віку, громадянства, політичних поглядів, фізичних чи розумових можливостей, статевої приналежності, освіти, доходів, імміграційного статусу або статусу біженця, сімейного стану, походження, мови, релігії чи сексуальної орієнтації.

Щоби покращити доступ для всіх, бібліотекарі та інші інформаційні працівники допомагають людям в інформаційному пошуку, сприяють розвитку навичок читання та інформаційної грамотності, заохочують до етичного використання інформації (приділяючи особливу увагу інтересам молодих людей).

3. Приватність, таємниця та прозорість

Бібліотекарі й інші інформаційні працівники поважають приватність особистості, дбають про захист персональних даних, які мають надавати окремі особи та інституції. Водночас бібліотекарі та інші інформаційні працівники підтримують якнайповнішу прозорість інформації, що стосується державних структур, компаній приватного сектору та інших інституцій, діяльність котрих впливає на життя окремих людей і суспільства в цілому.

4. Відкритий доступ та інтелектуальна власність

Бібліотекарі та інші інформаційні працівники захищені у використанні всіх можливостей для надання якнайширшого доступу до інформації та ідей ко-

ристувачам бібліотек і водночас розуміють, що вони є партнерами авторів, видавців та інших творців праць, захищених копірайтом. Бібліотекарі та інші інформаційні працівники прагнуть забезпечити дотримання прав як користувачів, так і творців. Вони просувають принципи відкритого доступу, відкритого коду та відкритих ліцензій. Вони добиваються відміни певних обмежень для бібліотек, наприклад, недопущення збільшення терміну дії копірайту.

5. Нейтральність, особиста чесність і професійні навички

Бібліотекарі та інші інформаційні працівники суворо дотримуються нейтральності й неупередженої позиції щодо збирання, доступу та послуг. Вони прагнуть зібрати збалансовані колекції (фонди), застосовувати справедливі правила надання послуг. Запобігають тому, щоби власні переконання не перешкодили виконанню професійних обов'язків, ведуть боротьбу з корупцією та добиваються найвищих стандартів професійної досконалості.

6. Взаємини з колегами та працедавцями

Бібліотекарі та інші інформаційні працівники є чесними між собою та поважають один одного, тому запобігають будь-яким проявам дискримінації через вік, громадянство, політичні переконання, фізичні чи розумові можливості, стать, сімейний стан, походження, расу, релігію або сексуальну орієнтацію. Вони виступають за рівну оплату праці чоловіків і жінок за одну й ту саму роботу, діляться професійним досвідом, беруть участь у діяльності своїх професійних асоціацій.

Переклад з англійської **В. Пашкової**

*Л. Бейліс, к. і. н., завідувач сектору
Національної парламентської бібліотеки України*

**ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ СПРЯМОВАНОСТІ
ДІЯЛЬНОСТІ БІБЛІОТЕЧНОГО КОЛЕКТИВУ**

СЬОГОДНІ в бібліотечній спільноті дедалі більшого поширення набуває думка, що важливими складовими нашої професії мають бути прагнення до нового, до творчості, відмова від застарілих, неефективних форм і методів роботи, особисті зусилля кожного працівника щодо вдосконалення власної діяльності. «Бібліотека стає інформаційним виробництвом, де мають місце складні процеси, що вимагають високоінтелектуального потенціалу кваліфікованих фахівців...» [4, с. 29].

Мета цієї статті – пошук такого адміністративного та психолого-педагогічного інструментарію, що допоміг би керівникам, лідерам бібліотечних колективів (формальним і неформальним) у створенні в них креативної обстановки, в залученні до творчої діяльності якомога більше працівників.

Актуальність проблеми зумовлено об'єктивно складним і суперечливим станом бібліотечної справи в Україні та в окремих країнах пострадянського простору. З одного боку, в цілому не можна назвати задовільною підтримку державними і місцевими владними структурами діяльності бібліотек – як у питанні фінансового та матеріально-технічного забезпечення, так і у питанні створення інформаційних ресурсів, підготовки кадрів, а з іншого – процес трансформації бібліотечної інституції відповідно до світових стандартів відбувається, і сучасні технічні засоби, кращі форми й мето-



ди бібліотечної роботи поступово починають використовуватись і в наших бібліотеках, незважаючи на об'єктивні та суб'єктивні труднощі, а також деякий консерватизм працівників.

Справи йдуть краще там, де бібліотечний колектив більше налаштований на інновації, конструктивні зміни, які є прямим наслідком і втіленням креативної спрямованості персоналу. Це підтверджує і думка відомого соціолога Г. Міллера, який довів: для того, щоби на підприємстві почалися зміни, треба створити критичну масу співробітників, які сприяють нововведенням (1/7 – 1/9 від загальної кількості працівників) [9].

До рис справді творчої, креативної людини відносять, зокрема: незалежність, відкритість розуму, чутливість до нового і незвичайного, високу толерантність, розвинуте естетичне почуття, впевненість у своїх здібностях, силу характеру [2, с. 37]. Для набуття цих якостей треба цілеспрямовано працювати. Все це свідчить про важливість мотивації як самої бібліотечної діяльності, так і креативного, творчого ставлення до неї.

Професор А. Соколов слушно розглядає як важливий психологічний фактор, що стимулює креативність людини та колективу, професійну самосвідомість [7, с. 5].

На наш погляд, буде логічним вважати, що на креативність фахівця впливають два фактори: професійне самопочуття (рівень задоволення особистих та особистісних потреб: матеріальний і моральний стан бібліотекаря, усвідомлення ним своєї необхідності й успішності; наявність позитивного іміджу – власного і установи; відчуття піклування держави та підтримки суспільства) і професійна самосвідомість.

Розгляньмо названі категорії та їхні складові. Засоби відповідного впливу, на наш погляд, можна розділити на адміністративно-управлінські й власне соціально-психологічні. Перші – визначають умови праці на невизначено великий період, регулюють та ініціюють виробничу і креативну діяльність в межах існуючого законодавства й кращих традицій колективу. Другі – потребують зміненого середовища (наприклад, під час тренінгів), в якому відбувається більш активний вплив на особистість і соціальну групу: корекція поведінки, навичок і настанов, переборення внутрішніх психологічних перешкод (невпевненості, депресійних станів, побоювання висловлюватися, самовиражатися, комунікаційних вад, статусних невдач, низької згуртованості колективу, консервативних настроїв і байдужості, несприйняття інновацій тощо). В адміністративно-управлінських заходах впливу можуть переважати суб'єкт-об'єктні, «вертикальні», стосунки, а в соціально-психологічних – здебільшого діють суб'єкт-суб'єктні, «горизонтальні», відносини, бо для співпраці у штучних, спеціально заданих умовах потрібні взаємна воля і співробітництво психологів-тренінгмейкерів і членів трудового колективу та його окремих груп. У розробці адміністративно-управлінських заходів психологи відіграють допоміжну роль консультантів, а у запровадженні соціально-психологічних

заходів, що потребують особливих знань і навичок, високого професіоналізму, – саме вони є основними виконавцями. Щодо бібліотечних керівників, які, виходячи з особливостей колективу і його нагальних або стратегічних завдань, планують роботу своїх закладів, то їм задля свідомого вибору принаймні повинен бути відомий основний перелік соціально-психологічних заходів, котрий можуть запропонувати і запровадити професійні психологи.

Професійне самопочуття

Економісти з Університету Канзасу дійшли висновку: що щасливішими відчують себе працівники, то ефективнішою є їхня праця. Дослідження показало, що «щасливі» співробітники працюють краще «нещасних»: вони скоріше і правильніше приймають рішення, підтримують добрі стосунки з іншими членами колективу, їхня праця, як правило, краще оплачується [9].

Професійне самопочуття можна розглядати в певних аспектах, напрямках, які представлені нижче.

Професійна компетентність, самовдосконалення, кар'єрне зростання

Люди потребують постійного навчання і тренінгу. Доведено, що навчати співробітників вигідніше, ніж міняти їх. «Для бібліотеки знання та мотивованість персоналу є більшою цінністю, ніж фонди і технології» [9].

Адміністративно-управлінські заходи включають організацію системи післядипломної освіти та підвищення кваліфікації (семінари, науково-практичні конференції, майстер-класи, бібліотечний туризм, школи інноватики, ярмарки і аукціони творчих ідей, курси тощо), створення умов для набуття профільної освіти для тих, хто її не має, атестацію кадрів, кар'єрне просування кваліфікованих спеціалістів. Останнє є важливим для закріплення кваліфікованих кадрів, оскільки відомо, що для кожної посади існує критична часова мітка відліку років праці, після котрої різко посилюється мобільність працівника (ймовірність його звільнення з власної ініціативи), якщо не постають перспективи посадового просування (3 роки для молодих спеціалістів, 4–8 – для інших). Звідси – важливість системи просування кадрів і планування кар'єри як засобу мотивації [6, с. 121].

Вагомими факторами адміністративного сприяння кар'єрному росту працівників є формування кадрового резерву, його навчання, атестація, делегування повноважень, доручення відповідальних складних завдань, виконання яких потребує професійного зростання, конкурси на заміщення вакансій.

Дієвою формою підвищення кваліфікації є створені в кожній області, завдяки Українській бібліотечній асоціації, а також реалізації в Україні програми «Бібліоміст» фонду Біла і Мелінди Гейтс, тренувальні центри. Тут бібліотекарів навчають праці з комп'ютерною технікою та Інтернетом. До підготовки українських тренерів залучаються тренери іноземні.

Як свідчить практика, оволодіння навичками роботи в Інтернеті часто-густо сприяє посиленню професійної активності й креативності бібліотечних

працівників. З'являються фахові блоги («Пан бібліотекар», «Бібліотечний автобан», «Творчість та інновації в українських бібліотеках», «Бібліотечний гопак» і т. ін.); для залучення користувачів до бібліотеки і читання небайдужі бібліотекарі використовують популярні соціальні мережі Twitter, Facebook тощо, де, окрім розміщення інформації про бібліотеку, потенціальним відвідувачам пропонують різноманітні вікторини, квестові форми. Все це сприяє залученню користувачів до бібліотек.

Соціально-психологічні заходи передбачають орієнтування окремих працівників і окремих підрозділів на повну самореалізацію за допомогою різноманітних форм роботи.

Індивідуальне організаційне спілкування (коучинг)

Консультативна робота зі спеціалістами, менеджерами, реальними структурними підрозділами, керівниками середньої ланки має різні назви – кар'єрний коучинг, бізнес-коучинг, коучинг особистої ефективності [5, с. 459]. Основною формою цієї діяльності є бесіда. Суть коучингу – продовжене в часі, систематичне розкриття психологічними засобами потенціалу особи або усталеної групи людей, які спільно працюють, що дає змогу підвищити ефективність управлінських рішень та розв'язати низку інших завдань [5, с. 460]. Його мета – досягнення ефективності, швидкості, результативності праці, культивування відповідального ставлення до своїх обов'язків, усвідомлення власної ролі в спільній справі, смислу своєї діяльності, турбота про загальний успіх.

Коуч (тренер) не вирішує проблеми, а створює умови для максимального творчого саморозкриття особистості, мобілізації всіх її внутрішніх ресурсів, розумових і творчих здібностей, сприяє розвитку мотивації, виробленню нових стратегій поведінки тощо [5, с. 460].

Тренінги креативності сприяють розкриттю творчого потенціалу, виробленню навичок нестандартного мислення, формуванню стратегій творчої діяльності тощо. Існує кілька різновидів таких тренінгів:

а) мозковий штурм – метод генерації ідей (за умови заборони критики) з подальшим їх опрацюванням;

б) синектика – методика психологічної активізації творчості, більш досконала форма мозкового штурму. На відміну від останнього, при синектичному штурмі допустима критика, яка допомагає розвивати і видозмінювати запропоновані ідеї. Методика передбачає використання аналогій. Синектичний штурм здійснює постійна група інтелектуалів і досвідчених фахівців (генераторів ідей), їм опонують критики, які зобов'язані дотримуватися поблажливої та конструктивної форми висловлювань, перш за все підкреслюючи позитивні зерна в запропонованому рішенні;

в) морфологічний аналіз – системний розгляд досліджуваного явища чи моделі;

г) тренінг розвитку творчого інтелекту – вирішення проблеми за чіткою та жорсткою програмою (алгоритмом).

Відчуття результативності праці (фактичне; матеріальне і моральне оцінювання)

З точки зору адміністративно-управлінської діяльності важливими є забезпечення об'єктивності й гласності в оцінюванні праці окремих працівників і підрозділів, систематичність підбиття підсумків, неформальний підхід до матеріального та морального заохочення, яке повинно визначатись якістю праці, тобто має «бути пов'язано зі стажем, освітою, професійною сумлінністю» [6, с. 121]. Також варто визначити певні ділянки роботи як бази передового досвіду, призначити фахівця, відповідального за проведення майстер-класів чи подібних заходів з підвищення кваліфікації; висвітлювати набутий досвід у ЗМІ або фахових виданнях. Потрібно турбуватися про кар'єрне просування успішних та перспективних працівників.

У стиль менеджменту треба внести більше приємних емоцій: заохочувати людей, хвалити за хорошу роботу [9]. Про доцільність цього свідчить хоча б такий приклад: коли на одному з тренінгів учасникам було видано два десятки карток із різними мотиваційними твердженнями, що включали і аспекти грошового винагородження, з проханням вибрати найважливішу, то практично всі обрали одну й ту саму картку з написом: «Я відчуваю, що мене цінують і захищають в мені».

У соціально-психологічному аспекті необхідним є надання допомоги у створенні комфортного клімату в колективі, стосунків взаємної довіри і допомоги, авторитетності професіоналізму, зокрема через різноманітні тренінги.

Тренінги сенситивності – спрямовані на підвищення чутливості до внутрішнього світу і психологічних характеристик інших людей або соціальних груп, на розуміння своєрідності окремої особистості, вміння прогнозувати поведінку, думки та почуття інших людей, а також процеси, які відбуваються у соціальних групах.

Мотиваційні тренінги – спрямовані на активізацію важливих для роботи особистісних мотивів. Такій активізації можуть парадоксально сприяти змодельовані для переборення некомфортні умови праці, важкість нерозв'язаної проблеми, неупорядковані або конфліктні стосунки в колективі («паразитизм») тощо. Завдання тренера – створити такі умови, щоб учасники спершу змогли відчутти на собі дію мотиваційних сил, згодом навчилися ними керувати і відчувати задоволення від нелегкої, але плідної роботи, результат якої підвищує самооцінку та статус працівника в колективі.

Співпраця в колективі (лідерство, суперництво, взаємодопомога, стосунки і статус особистості)

Що скоріше керівник-лідер переконає кожного окремого співробітника демонструвати свої лідерські якості – незалежно від посади, то успішнішою буде діяльність установи. Розвиток культури лідерства – ось що важливо. Культура лідерства полягає в тому, що кожний співробітник може проявити себе, свої здібності та активність. Це означає, що кожен має

зосередитися скоріше на пошуку рішень, а не на проблемах, зберігати конструктивне мислення [9].

Умовою розвитку креативності у професіонала є наявність творчого середовища. Але в повсякденному житті, на жаль, відбувається придушення креативних якостей особистості, що може бути пояснено зацікавленістю соціуму в стабільності, тоді як креативність передбачає незалежну поведінку [2, с. 37].

Це варто враховувати під час проведення і адміністративно-управлінських, і соціально-психологічних заходів. Метою перших мають бути підтримання в колективі зацікавленості й готовності до проведення інноваційних змін, розумної ініціативи; відділення консерватизму від традицій; постановка перед певними підрозділами спільних завдань; сприяння змагальності окремих осіб або груп; заохочення наставництва; обмеження проявів особистого та групового егоїзму. Метою других – формування навичок колективної співпраці, набуття яких допоможуть різноманітні тренінги.

Тренінги з використанням різних масок. Учасники послідовно «вдягають» маски – професора, продавця, солдата, злочинця і т. ін. Робота в масці передбачає перебудову способу мислення, постійну імпровізацію, в процесі якої пробуджуються та стають важливими невербальні компоненти поведінки. Експресивність породжує нові властивості індивідуальності, усвідомлення нею своїх можливостей [5, с. 116].

Тренінги впевненої поведінки. Спрямовані на переборення різноманітних соціальних страхів: критики, помилки, контакту, публічної присутності, звернутися з проханням, пред'явити вимогу, відмовити або одержати відмову, націлені на подолання нерозвиненості навичок соціального контакту, недооцінювання своїх успіхів та переоцінювання невдач.

Гендерні тренінги. Сприяють перебудові власних уявлень про чоловічі та жіночі ролі, збагаченню цього рольового репертуару новими варіантами, звільненню від влади гендерних стереотипів і забобнів [5, с. 464].

Тренінги емоційної грамотності. Допомагають не тільки усвідомлювати свої емоції, а й керувати ними, розуміти емоції партнера зі спілкування.

Тренінги лідерства. Спрямовані на усвідомлення та корегування елементів лідерської поведінки, пошук і використання рольових особистісних ресурсів для вирішення лідерських завдань, розвиток спонтанності, творчості й інтуїції, підвищення самооцінки лідера. Завданням є формування рольових якостей лідера як організатора, творця, бійця, дипломата і т. ін. [5, с. 462–466].

Імідж професії, установи, колективу, певної особи

З адміністративної точки зору, першорядним є формування в конкретному бібліотечному колективі атмосфери довіри, співробітництва, поваги до чужої думки, вироблення конструктивного підходу до проблем. Водночас важливим є встановлення партнерських зв'язків між бібліотеками і владними органами, територіальними спільнотами, громадськими органі-

заціями, а також використання засобів масової інформації і фахових видань для поширення в суспільстві відомостей про діяльність бібліотеки.

У соціально-психологічному аспекті буде корисним проведення тренінгів «Пізнай самого себе», ділових ігор «Презентація закладу», «Презентація заходу», рольової гри «Директор бібліотеки (керівник підрозділу) дає інтерв'ю кореспондентові».

Професійна свідомість

Праця бібліотекаря ефективна, коли він розуміє сенс своєї діяльності. Це відбувається тоді, коли бібліотекар діє в злагоді з інтересами, цінностями соціуму, осмислює належність до нього, свою значимість [1, с. 11]. Саме на цьому ґрунті будується професійна свідомість бібліотекаря, яка включає розуміння професійної місії, громадянського обов'язку, фахової етики; професійні знання та вміння; ставлення (поважне) до самого себе та до членів колективу [7, с. 32].

Разом із цим «під час ідеологічних, політичних чи економічних змін змінюються і орієнтири професійної свідомості» [8]. Такі зрушення можуть бути як позитивними, так і негативними. Але, на наш погляд, спричинені об'єктивними обставинами негативні зміни у свідомості можуть значною мірою послаблюватися чи блокуватися спільною професійною думкою, корпоративними засобами розповсюдження інформації і, перш за все, фаховими виданнями, періодикою, а також професійними громадськими організаціями, якими є, зокрема, бібліотечні асоціації. Певні дії можливі та бажані й у самих бібліотечних колективах.

Розвитку професійної свідомості може сприяти низка адміністративно-управлінських заходів, як, наприклад, вивчення історії – свого закладу і бібліотек регіону, країни, розміщення цих матеріалів у фаховій пресі та ЗМІ, підготовка відповідних виставок, створення архівів, музеїв; розповсюдження досвіду кращих бібліотекарів сучасності і минулого, публікація їхніх творчих біографій. У системі заходів з підвищення кваліфікації варто зробити акцент на значимості інформації в сучасному світі. Важливими є і публічне оцінювання діяльності бібліотеки, вшанування й заохочення її кращих працівників з боку місцевих органів влади.

Із соціально-психологічної точки зору, формуванню професійної свідомості працівників бібліотек допоможе участь у рольовій грі «Бібліотекар у спілкуванні з вчителем, школярем, студентом, пенсіонером, домогосподаркою та ін.», тренінгу «Читач у важкому психологічному стані – етична компетенція бібліотекаря».

Таким чином, створення креативної атмосфери в бібліотеці потребує розробки та впровадження системи різноманітних заходів, спрямованих на колектив у цілому і на кожного його працівника окремо. Ця система повинна ґрунтуватися як на глибокому розумінні стану й потреб бібліотечної галузі, так і на застосуванні знань та можливостей, які надає для вдумливого й професійного застосування наука, що має назву «соціальна психологія».

Список використаної літератури

1. Грабар Н. А. Трансформація професійної свідомості бібліотечних фахівців / Н. А. Грабар // Бібліотекар ХХІ століття: нові стандарти професії : матеріали Міжнар. наук.-практ. віртуал. конф., лют.-черв. 2008 р. / М-во культури і туризму України, Харк. держ. наук. б-ка ім. В. Г. Короленка. – Х., 2009. – С. 9–15.

2. Домбровская И. В. Соотношение мотивационных факторов и уровня креативности в профессиональном развитии работников библиотек / И. В. Домбровская // Библиосфера. – 2009. – № 3. – С. 35–38.

3. Карпенко В. В. Психологічні проблеми стимуляції творчості: шляхи вирішення // Зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології». У 12 т. Т. 12: Проблеми психології творчості. Вип. 11 / Ін-т психології імені Г. С. Костюка, НАПН України ; заг. ред. В. О. Моляко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С. 112–119.

4. Осаула В. Гендерна метаморфоза в бібліотечній справі / Володимир Осаула // Вісн. Книжк. палати. – 2006. – № 12. – С. 28–29.

5. Основи соціальної психології : навч. посіб. / О. А. Донченко, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко [та ін.] ; за ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – 495 с.

6. Потанина Е. А. Мотивация труда в библиотеках: (по страницам профессиональной печати) / Елена Анатольевна Потанина // Библиотекосведение. – 2007. – № 4. – С. 118–124.

7. Соколов А. В. Библиотечная профессиология / А. В. Соколов // Библиотекосведение. – 2003. – № 4. – С. 32.

8. Чачко А. С. Бібліотекарі нового покоління – які вони? / А. С. Чачко // Бібл. планета. – 1998. – № 2. – С. 16.

9. «Счастливая библиотека» // Методист библиотеки: блог науч.-метод. отд. Харьк. гос. науч. б-ки им. В. Г. Короленко. – Режим доступа: http://methodist-biblioteki.blogspot.com/2009/04/blog-post_5641.html

КОНФЕРЕНЦІЇ. СЕМІНАРИ. ЧИТАННЯ

2–10 червня 2012 р. у Судаку відбулося щорічне зібрання бібліотечної спільноти – XIX Міжнародна конференція «Крим 2012. Бібліотеки та інформаційні ресурси в сучасному світі науки, культури, освіти і бізнесу». Тема року – «Бібліотеки в цифрову епоху: нова парадигма та нова роль в суспільному розвитку». Конференція проводилася під егідою ІФЛА – основного координаційного центру світового бібліотечно-інформаційного співтовариства.

Програма форуму, як завжди, була насиченою й різноманітною. Особлива увага традиційно приділялася питанням стану і перспективам розвитку інформаційних, комп'ютерних та Інтернет-технологій у бібліотечній практиці, правовій та діловій інформації, активізації співпраці між бібліотеками, науковими, культурними, освітніми, видавничими й книготорговельними організаціями, а також книгорозповсюджувачами.

У рамках конференції було проведено День кримських бібліотек, під час якого розглядалися питання автоматизації бібліотечних закладів Криму та проектного розвитку бібліотек для дітей. Виставка «Інформаційно-видавнича продукція кримських бібліотек», яка експонувалася цього дня, ознайомила учасників конференції з різноманітною видавничою діяльністю бібліотек півострова.

Нижче пропонуємо вашій увазі, у скороченому вигляді, виступ на конференції міністра культури АРК А. Плакіди, в якому різнобічно висвітлено стан розвитку бібліотечної справи в автономії.

**А. Плакіда,
міністр культури Автономної Республіки Крим**

**ПРОЕКТНИЙ РОЗВИТОК КРИМСЬКИХ БІБЛІОТЕК
ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ І ФАКТОР ФОРМУВАННЯ
СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ РЕГІОНУ**

ЦЬОГОРІЧНА тема конференції яскраво відображає сутність сучасних тенденцій розвитку світової інформаційної індустрії й дозволяє сконцентруватися на питаннях взаємодії книжкового і бібліотечно-інформаційного ринків, правових аспектах інформаційної діяльності, питаннях електронного книговидання та електронних бібліотек. Особливо хочеться відзначити вплив конференції на вдосконалення інформаційно-бібліотечного обслуговування населення Автономної Республіки Крим. Бібліотеки автономії за сприяння Міністерства культури АРК протягом 19 років беруть участь в організації та проведенні цієї конференції. В її рамках з великим успіхом проходять виїзні заходи, учасниками яких є представники органів влади республіки, провідні фахівці великих бібліотек Росії, України, Криму.

Завдяки щорічній участі кримської делегації в роботі форуму, унікальній можливості безпосереднього

ознайомлення з найбільш прогресивними тенденціями в інформаційно-комунікаційній сфері кримські бібліотекарі зробили величезний крок вперед на шляху впровадження новітніх інформаційних, комп'ютерних та Інтернет-технологій у бібліотечну практику та стали рівноправними партнерами в професійному та інформаційному обміні.

Щорічно Кримський республіканський заклад «Кримськотатарська бібліотека ім. І. Гаспринського» проводить традиційний семінар «Бібліотеки тюркомовних країн і регіонів: пріоритети взаємодії та співробітництва». Він присвячений

