



Научно-исследовательский журнал «Педагогическое образование» / *Pedagogical Education*

<https://po-journal.ru>

2025, Том 6, № 10 / 2025, Vol. 6, Iss. 10 <https://po-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / *Original article*

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 37.013.78

## Обмен знаниями как фактор современной профессиональной педагогической деятельности

<sup>1</sup> Скачёва Н.В.,

<sup>1</sup> Груба Н.А.,

<sup>1</sup> Сибирский государственный технологический университет им. М.Ф. Решетнева

**Аннотация:** управление знаниями является ключевым элементом для создания непрерывной системы профессионального обучения и повышения эффективности работы организации в целом. Оптимизация процессов, благодаря накопленному опыту и знаниям, позволяет снизить затраты на обучение, исправление ошибок и повторное выполнение задач. Управление знаниями должно быть тесно интегрировано с системами обучения.

Актуальность темы обусловлена необходимостью исследования коммуникации в профессиональной сфере, так как в развитии общества, сопровождающегося противоречивыми и кризисными периодами, изменениями норм коммуникации, внедрением новых технологий.

Высшее учебное заведение является особым видом коммуникации, где встречаются различные виды коммуникаций внутри одной организации. Рост значимости научно-педагогической и организационной коммуникации в вузах объясняется двумя факторами: во-первых, она является фундаментальным средством профессиональной деятельности, определяющим ее результативность; во-вторых, она включает в себя разнообразные, как общие, так и специфические, компоненты коммуникационных моделей. Теоретической базой исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в разных областях. Проблемы сущности и статуса коммуникации занимают такие ученые как В.М. Жирмунский, А.А. Леонтьева, А.В. Назарчука, Е.П. Савруцкой, В.П. Терина, Л.П. Якубинский и Н.С. Трубецкой. Понятие коммуникации в лингвистике является основополагающим и встречается у таких языковедов как: М.Ю. Ломоносов, В.В. Виноградов, Р.О. Якобсон. Семиотическое направление в исследовании информации: Ч. Пирс, Ч. Морис, Ю.М. Лотман. Основоположниками коммуникации в области психологии являются мыслители: Э. Мунье, К. Ясперс. В социологических науках: Г. Графинкел, П. Бергер, Т. Лукман, Ю. Хабермас, А. Шюц. О коммуникационных каналах писали А.С. Биккулов, Р.Л. Дафт, Р.Х. Ленгел, Р.Э. Райс, Д. Тоуриш, Ф.И. Шарков.

Структура коммуникативного процесса в первую очередь, во внутренних коммуникациях, была рассмотрена в трудах Д. Вольтона, Н.Е. Куроленкина, М. Конашковой, И.В. Красавина, Б.З. Мильнера, О.А. Пырьяновой. В том числе труды посвященные коммуникации в организации: В.С. Волкова, М.А. Волкова, Р.А. Долженко, А.А. Легачева, Н.А. Львова, И.В. Лешукова.

Современные подходы, отражающие специфику коммуникации в высшем образовании, представлены в работах В.П. Бабинцева, Э.В. Балакиревой, А.О. Кислова, Л.В. Кожиновой, Н.Н. Моисеева, В.В. Миронова, К.Б. Малышев, О.А. Малышева, И.Н. Рогозина, В.Н. Сырова, Е.В. Пискуновой, Е.А. Первушиной и других. При рассмотрении особенностей коммуникации, осуществляемой преподавателями университета, особую значимость имеют работы авторов: Е.В. Брызгалина, Л.А. Витвицкая, Е.Л. Дорошок, С.В. Духновский, Р.Н. Ибрагимов, М.В. Каширина, Л.В. Кожинова, Т.И. Малашина, Л.А. Солошенко, Ю.С. Тукачева.

Определение подходов и методов к теме исследования, разработка программы социологического исследования определяется целью и задачами исследования и базируется на системном подходе, где используются общенаучные методы: научный анализ, метод индукции, научное доказательство; методы социологического исследования: метод анализа информации, социологическое наблюдение и анкетирование. Эмпирической основой послужило составление авторской модели профориентационной направленности работы с научно-педагогическим составом Сибирского государственного университета науки и технологий им.

М.Ф. Решетнева. Также в рамках эмпирического исследования проведены анкетирование, и профориентационное консультирование педагогов.

Данные результаты работы состоят в обобщении знаний о внутренней коммуникации и специфики коммуникаций в высшей школе. Практическая значимость исследования заключается в определении коммуникационных потоков внутри СибГУ им. М.Ф. Решетнева и возможностью применения результатов исследования в других университетах.

О важности процесса обмена знаниями в организации ученые (R.M. Grant, R. Ruggles, A. Cabrera, Van B. den Hooff, Jan A. de Ridder, K. Husted) говорят уже давно. Несмотря на это исследования обмена знаниями в вузе появились относительно недавно. Одной из полных работ в данном направлении является научный доклад Т.Е. Андреевой. Но, так как вуз включает в себя не только научные, но и организационные коммуникации, обмен знаниями в вузе стоит рассматривать в комплексном подходе. Поэтому для социологического исследования обмена знаниями в вузе мы опирались на уже апробированные работы данных двух направлений. Таким образом, мы объединили два подхода к исследованию эффективности обмена знаниями в вузе. Первый – это организационный, где важна обратная связь и удовлетворенность сотрудников вуза. Второй – научный, где важно создание научного знания внутри вуза. Управление обмена знаниями в вузе будет не полным при рассмотрении только с одной из двух сторон. На наш взгляд, полученные результаты важны как для теории, так и для практики управления знаниями в вузе. На концептуальном уровне синергия организационного и научного обмена знаниями иллюстрирует комплексный подход к исследованию управления знаниями в вузе. При этом данный теоретический аспект требует дальнейшего обсуждения и дополнения.

**Ключевые слова:** обмен знаниями, профессиональная деятельность, педагогическая деятельность, научно-педагогическая коммуникация, организационная коммуникация

**Для цитирования:** Скачёва Н.В., Груба Н.А. Обмен знаниями как фактор современной профессиональной педагогической деятельности // Педагогическое образование. 2025. Том 6. № 10. С. 201 – 208.

Поступила в редакцию: 20 июля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 19 августа 2025 г.; Принята к публикации: 30 сентября 2025 г.

## Knowledge exchange as a factor of modern professional pedagogical activity

<sup>1</sup> Skacheva N.V.,

<sup>1</sup> Gruba N.A.,

<sup>1</sup> Siberian State Technological University named after M.F. Reshetnev

**Abstract:** knowledge management is a key element for creating a continuous professional training system and improving the efficiency of the organization as a whole. Process optimization, thanks to the accumulated experience and knowledge, allows you to reduce the cost of training, correcting errors and reCompleting tasks. Knowledge management should be closely integrated with learning systems.

The relevance of the topic is due to the need to study communication in the professional field, as in the development of society, accompanied by contradictory and crisis periods, changes in communication norms, and the introduction of new technologies. A higher education institution is a special type of communication where different types of communication meet within the same organization. The growth of innovativeness of scientific, pedagogical and organizational communication in universities is achieved by two factors: firstly, it is a fundamental factor in the effectiveness of professional activity, determining its efficiency; secondly, it includes a variety of both general and characteristic components of communication models. The theoretical basis of the research was the works of domestic and foreign scientists in various fields. The problems of the essence and status of communication are dealt with by such scientists as V.M. Zhirmunsky, A.A. Leontieva, A.V. Nazarchuk, E.P. Savrutskaya, V.P. Terina, L.P. Yakubinsky and N.S. Trubetskoy. The concept of communication in linguistics is fundamental and is found in such linguists as: M.Y. Lomonosov, V.V. Vinogradov, R.O. Jakobson. Semiotic direction in the study of information: C. Pierce, C. Maurice, Y.M. Lotman. The founders of communication in the field of psychology are thinkers: E. Mounier, K. Jaspers. In the sociological sciences: G. Grafinkel, P. Berger, T. Lukman, J. Habermas, A. Schutz. A.S. Bikkulov, R.L. Daft, R.H. Lengel, R.E. Rice, D. Taurish, F.I. Sharkov wrote about communication channels. The structure of the communicative process, primarily in internal communications, was considered in the

works of D. Volton, N.E. Kurolenkin, M. Konashkova, I. V. Krasavin, B. Z. Milner, O.A. Pyrianova. Including works on communication in the organization: V.S. Volkova, M.A. Volkova, R.A. Dolzhenko, A.A. Legachev, N.A. Lvova, I.V. Leshchukova. Modern approaches reflecting the specifics of communication in higher education are presented in the works of V.P. Babintsev, E.V. Balakireva, A.O. Kislov, L.V. Kozhenova, N.N. Moiseev, V.V. Mironov, K.B. Malyshev, O.A. Malyshev, I.N. Rogozin, V.N. Syrov, E.V. Piskunova, by E.A. Pervushina and others. When considering the specifics of communication carried out by university teachers, the works of the authors are of particular importance: E.V. Bryzgalina, L.A. Vitvitskaya, E.L. Doroshok, S.V. Dukhnovsky, R.N. Ibragimov, M.V. Kashirina, L.V. Kozhenova, T.I. Malashina, L.A. Soloshenko, Yu.S. Tukacheva.

The definition of approaches and methods to the research topic, the development of a sociological research program is determined by the purpose and objectives of the research and is based on a systematic approach, which uses general scientific methods: scientific analysis, the method of induction, scientific evidence; methods of sociological research: the method of information analysis, sociological observation and questionnaires. The empirical basis was the compilation of the author's model of career guidance for work with the scientific and pedagogical staff of the Siberian State University of Science and Technology named after M.F. Reshetnev. Also, as part of the empirical research, questionnaires and career guidance counseling of teachers were conducted. The results of the study. These results of the work consist in generalizing knowledge about internal communication and the specifics of communication in higher education. The practical significance of the research lies in determining the communication flows within the Reshetnev Siberian State University and the possibility of applying the research results to other universities.

On the importance of the knowledge sharing process in an organization, scientists (R.M. Grant, R. Ruggles, A. Cabrera, Van B. den Hooff, Jan A. de Ridder, K. Husted) have been talking for a long time. Despite this, knowledge exchange studies at the university have appeared relatively recently. One of the complete works in this area is a scientific report by T.E. Andreeva. However, since the university includes not only scientific, but also organizational communication, the exchange of knowledge at the university should be considered in an integrated approach. Therefore, for the sociological study of knowledge exchange at the university, we relied on the already proven work of these two areas. Thus, we have combined two approaches to the study of the effectiveness of knowledge exchange at the university. The first is organizational, where feedback and satisfaction of university staff is important. The second is scientific, where it is important to create scientific knowledge within the university. The management of knowledge exchange at the university will not be complete when viewed from only one of the two sides. In our opinion, the results obtained are important for both the theory and practice of knowledge management at the university. At the conceptual level, the synergy of organizational and scientific knowledge exchange illustrates an integrated approach to knowledge management research at the university. At the same time, this theoretical aspect requires further discussion and addition.

**Keywords:** knowledge exchange, professional activity, pedagogical activity, scientific and pedagogical communication, organizational communication

**For citation:** Skacheva N.V., Gruba N.A. Knowledge exchange as a factor of modern professional pedagogical activity. *Pedagogical Education*. 2025. 6 (10). P. 201 – 208.

The article was submitted: July 20, 2025; Approved after reviewing: August 19, 2025; Accepted for publication: September 30, 2025.

### Введение

Научно-педагогическая и организационная коммуникация в профессиональной сфере становится более весомой не только потому, что оно является одним из основных инструментов профессиональной деятельности и напрямую влияет на ее успешность, но и в связи с тем, что оно объединяет в себе множество общих и специфических компонентов, характерных для моделей коммуникации. Это ставит перед руководителями образовательной организации новую задачу – вовлечению сотрудников к научной, профессиональной, организационной коммуникаций, эффективность которых зависит от обмена знаниями. Такие навыки также составляют профессиональную педагогическую деятельность.

Основные функции современной профессиональной педагогической деятельности вывела Е.В. Пискунова, которая функцию направленную на себя, функцию проектирования с учащимися и управленческую функцию [7].

Э.В. Балакирева в добавок к вышеперечисленным добавляет «коммуникативность» [1].

При исследовании профессиональной деятельности в образовании мы выделяем коммуникативность как основополагающий аспект. Коммуникация является неотъемлемой частью работы педагога и служит важ-

нейшим инструментом для достижения профессиональных целей. Успешный педагог должен не только передавать знания, но и стремиться к налаживанию и укреплению профессиональных отношений, к эффективному обмену информацией для формирования единых стратегий, а также к чуткому восприятию и пониманию собеседников. Здесь важными терминами являются: «коммуникация», «общение», «педагогическое общение», «профессиональная коммуникация», «обмен знаниями».

Вслед за Э.В. Балакиревой, мы проводим различие между общением и коммуникацией. Общение, согласно ее взглядам, фокусируется на устно-речевых, межличностных, вербальных и невербальных аспектах взаимодействия, имеющих аффективно-оценочный характер и реализуемых на практике. Коммуникация, напротив, рассматривается как социально обусловленный процесс обмена информацией в различных сферах (познавательной, трудовой, творческой), нацеленный на решение социально значимых задач и достижение конкретного результата.

Коммуникация в разных сферах требует отдельного анализа и составление своей модели. Есть профессиональные сферы, где особенность коммуникации трактуется непохожими на другие сферы взаимодействия. К таким сферам относится сфера образования. Исследователи Е.В. Пискунова, Э.В. Балакирева и И.Н. Рогозин, анализируя сущность педагогической деятельности, пришли к выводу о трансформации функций, присущих педагогу.

Современные подходы, отражающие специфику коммуникации в высшем образовании, представлены в работах В.П. Бабинцева, Э.В. Балакиревой, А.О. Кислова, Л.В. Коженовой, Н.Н. Моисеева, В.В. Миронова, И.Н. Рогозина, В.Н. Сырова, Е.В. Пискуновой и других.

Профессиональная коммуникация внутри любой организации также подразделяется на научные, педагогические и организационные коммуникации. Передача или обмен знаниями часто носит субъективный характер и зависит от кадровой политики отдельного вуза [5].

Современная научная деятельность, включая ее организационные и индивидуальные аспекты, демонстрирует прямую зависимость результатов и эффективности от уровня информационного обеспечения и качества взаимодействия между субъектами научного процесса. В этом контексте, основная функция коммуникаций в науке заключается в обеспечении каждого участника оперативным доступом к релевантной и достоверной информации о состоянии дел в конкретных научных направлениях и тематиках. Следовательно, сущность научной коммуникации сводится к информационному обмену, а коммуникационные отношения можно интерпретировать как информационные отношения. Данные отношения представляют собой специфический вид социальных отношений, ориентированных на использование интеллектуальных ценностей [10].

В науковедческой литературе подробно описаны следующие основные формы научной коммуникации: формальная и неформальная, устная и письменная, очная (непосредственная) и заочная (опосредованная) [2].

В свою очередь педагогическая коммуникация представляет собой специфическую форму межличностного взаимодействия, которая, будучи обусловленной общими психологическими закономерностями, характеризуется имманентным для профессиональной деятельности компонентом – обменом знаниями. Современная парадигма педагогического взаимодействия трактует его как детерминированную образовательную ситуацию, формирующую особую связь между субъектами и объектами образования посредством событийно-информационного, организационно-деятельностного и эмоционально-эмпатийного единства [9].

Однако могут возникнуть проблемы в коммуникации из-за неготовности к обмену знаниями с коллегами, из-за возможной утечки интеллектуального труда, медленного профессионального роста, из-за общения только с обучающимися и влиянием личностных предпочтений над профессиональными.

Поэтому в рамках исследования педагогических коммуникаций мы анализируем в том числе взаимодействие педагогов друг с другом и другими организационными структурами, а также готовность делиться информацией и своими знаниями.

Организационная коммуникация в таком случае – это процесс, с помощью которого развивается система предоставления информации большому количеству сотрудников посредством различных каналов связей, нацеленная на получение обратной связи.

Научно-педагогическая и организационная коммуникация включает в себя обмен знаниями. При этом в рамках анализа обмена знаниями в вузе существенное влияние оказывает отдельный сотрудник профессиональной сферы, так как его знания и опыт (в случае их не передачи организации) являются персональными явлениями. Поэтому эффективность использования знаний сильно зависит от отдельного индивида, готовности передавать (делиться) знаниями для того, чтобы они стали организационными.

То есть, среди сотрудников вузов можно выделить тех, кто более ориентирован на создание нового знания, и тех, кто более ориентированных на обмен знаниями. То есть, это две противоположные характеристики сотрудников: тот, который склонен к созданию нового знания (инновации) и тот, кто склонен к обмену знаниями.

ми (репликации). Процентное соотношение данных противоположностей составляет эффективность создания и обмена знаниями. В идеальной модели обмена знаниями они должны быть равными [3]. При этом отдельный сотрудник не может быть одновременно в данный временной промежуток времени ориентирован и на инновации, и на репликации. Но в течение жизни он может менять свою ориентацию, предпочитая один из двух описанных нами процессов. Данные процессы влияют на эффективность управления вузом в целом.

### Материалы и методы исследований

Данные критерии эффективности управления вузом нами были проанализированы в Сибирском государственном университете науки и технологий им. М.Ф. Решетнева (далее СибГУ им. М.Ф. Решетнева). Это один из крупнейших вузов в Красноярском крае и занимает лидирующие позиции в Сибирском федеральном округе. Его история насчитывает несколько десятилетий существования, начиная с образования в 1930 году Сибирского лесного института, и формирования в 1960 году Красноярского политехнического института, базирующегося на ракетно-космических направлениях. Такой огромный опыт работы позволяет говорить о накопившихся транзакционных знаниях внутри вуза. Несмотря на это, в вузе необходимо периодически мониторить удовлетворенность сотрудников и конструировать организационные знания.

Для анализа мы использовали анкеты Т.Е. Андреевой и Д.И. Кастанеда, Р. Фернандес, В.Ф. Дуран, которые были объединены в одну для более успешного ее применения.

Прежде чем проводить анкетирование сотрудников, мы определили выборку исследования, которая рассчитывается из генеральной совокупности. И рассчитали выборку респондентов, исходя из формулы  $SS = Z^2 * (p) * (1-p) / C^2$ , где  $Z$  – Z-фактор (например, 1,96 для 95% доверительного интервала),  $p$  – процент интересующих респондентов или ответов в десятичной форме (0,5 по умолчанию),  $c$  – доверительный интервал в десятичной форме (например, 0,04 = ±4%) [11].

В нашей анкете приняло участие 329 сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева, что показывает доверительный интервал в рамках 5,2%. В анкетировании участвовали административные сотрудники и профессорско-преподавательский состав (далее сотрудники).

### Результаты и обсуждения

В первую очередь определялся процент сотрудников обменивающимися знаниями. Высокий процент таких коллег будет говорить об успешной модели организации обмена знаниями в вузе. Также важен процент сотрудников, которые еще не делятся, но готовы к обмену знаниями в вузе. В будущем, при устранении помех, они будут делиться своими знаниями.

Нами была выявлена готовность сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева к обмену знаниями и уже осуществлением обмена знаний в вузе. Процентное соотношение сотрудников, готовых к обмену знаниями (30%) и фактически обменивающимися знаниями (52%), очень высоко. Большинство (72%) сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева готовы делиться и делятся всеми видами знаний между собой.

Помехой для обмена знаниями в СибГУ им. М.Ф. Решетнева является (по мнению сотрудников) сложность обмена знаниями при отсутствии обратной связи. В процессе обмена знаниями обратная связь имеет одну из важнейшей роли, где каждый сотрудник: «открыт к восприятию обратной связи и способен давать эту обратную связь» [9]. При этом здесь важно не только руководителю быть готовым давать обратную связь подчиненным, но и подчиненному быть готовым ее дать руководителю.

Ответы респондентов СибГУ им. М.Ф. Решетнева показывали относительно высокую готовность сотрудников давать обратную связь. При этом сложнее всего дается обратная связь коллегам, которые более критичны и категоричны, нежели чем коллегам, занимающим более высокое положение в иерархической лестнице вуза. В то же время процент неготовности давать обратную связь руководителям (32,2%) довольно высок СибГУ им. М.Ф. Решетнева.

В перспективе это показывает то, что вышестоящие руководители, не получая обратную связь от подчиненных, своевременно не смогут реагировать на изменения отдельного мнения и общего климата в коллективе в целом. Для решения данной проблемы в СибГУ им. М.Ф. Решетнева уже есть анкета сотрудников, где подчиненный может высказать свое мнение и предложение по разным аспектам в вузе, но анкета имеет ограниченный круг вопросов. Для более расширенного или свободного высказывания мнения рекомендовано использовать ящики предложений.

Обратная связь от руководства к подчиненным выражается не только в прямой коммуникации, критике или похвале, но и косвенной реакции на достижения сотрудника. Так как в вузе достижения сотрудника оцениваются как в научной, образовательной, так и в организационной сфере его деятельности.

Проанализировав ответы респондентов, мы пришли к выводу, что в СибГУ им. М.Ф. Решетнева руководство высоко ценит вклад сотрудников в науку. Противоположный эффект мы видим с образовательным процессом. Здесь почти 70% сотрудников «скорее не согласны» и «совершенно не согласны» с тем, что их вклад в образовательный процесс ценится.

Почти равноправные значения наблюдаются и в ответах на вопрос о благополучии. Здесь мнения сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева разделились практически на две равные части. Благополучие здесь показывает более всесторонняя удовлетворенность сотрудника обратной связью руководства, которая включает в себя не только сферу профессиональной и научной деятельности, но также его эмоциональное, физическое и экономическое состояние.

Для успешного обмена знаниями в вузе важна не только обратная связь, но и генерация нового знания. Поэтому в анкете были представлены вопросы, определяющие следующие факторы: ориентация на групповую работу, ориентация на самостоятельную работу и ориентация на творческую работу.

В каждом из блоков анкеты представлен один из перечисленных выше факторов. Рассмотрим каждый из данных факторов в СибГУ им. М.Ф. Решетнева.

Все сотрудники СибГУ им. М.Ф. Решетнева готовы перенимать опыт коллег. При этом большое количество сотрудников (41,9%) более эффективно работают в одиночку, даже если их окружают специалисты, с которыми у них хорошие отношения. Обмениваться знаниями практически все сотрудники готовы с коллегами своего отдела. Половину сотрудников готовы делиться знаниями с другими отделами в вузе.

Анализ креативности сотрудников показывает средние показатели (27%) на всех уровнях за исключением только одного пункта, который указывает на то, что преимущественное большинство из них стараются держать ситуацию под контролем. В СибГУ им. М.Ф. Решетнева небольшой процент сотрудников ориентирован на творческую и креативную деятельность, что связано с профессиональной сферой вуза.

То есть наблюдается высокая ориентация сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева на групповое взаимодействие в процессах, связанных со знаниями. При этом чуть меньше половины считают эффективной работу в одиночку, но практически всегда обмениваются знаниями с коллегами из своего отдела. Поэтому в вузе прослеживается ориентация как на групповое взаимодействие, так и на индивидуальное. Процент создания нового знания в вузе невысок, что требует отдельного исследования в данном направлении.

О важности процесса обмена знаниями в организации ученые (R.M. Grant, R. Ruggles, A. Cabrera, Van B. den Hooff, Jan A. de Ridder, K. Husted) говорят уже давно. Несмотря на это исследования обмена знаниями в вузе появились относительно недавно. Одной из полных работ в данном направлении является научный доклад Т.Е. Андреевой. Но, так как вуз включает в себя не только научные, но и организационные коммуникации, обмен знаниями в вузе стоит рассматривать в комплексном подходе. Поэтому для социологического исследования обмена знаниями в вузе мы опирались на уже апробированные работы данных двух направлений. Таким образом, мы объединили два подхода к исследованию эффективности обмена знаниями в вузе. Первый – это организационный, где важна обратная связь и удовлетворенность сотрудников вуза. Второй – научный, где важно создание научного знания внутри вуза. Управление обмена знаниями в вузе будет не полным при рассмотрении только с одной из двух сторон. На наш взгляд, полученные результаты важны как для теории, так и для практики управления знаниями в вузе. На концептуальном уровне синергия организационного и научного обмена знаниями иллюстрирует комплексный подход к исследованию управления знаниями в вузе. При этом данный теоретический аспект требует дальнейшего обсуждения и дополнения.

### Выводы

Таким образом, нами определены слабые и сильные стороны обмена знаниями в профессиональной сфере СибГУ им. М.Ф. Решетнева. Сделан вывод, что:

1. в профессиональной сфере важны такие организационно-управленческие процессы как обмен знаниями в силу специфики вузов, где встречаются различные виды коммуникаций: образовательная, научная, организационная;
2. большинство сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева готовы делиться и делятся всеми видами знаний между собой;
3. высокий процент обмена знаниями наблюдается между сотрудниками одного отдела СибГУ им. М.Ф. Решетнева, более низкий между разными отделами;
4. оценивая обратную связь от руководства СибГУ им. М.Ф. Решетнева, было выявлено, что подчиненные менее всего довольны оценкой своего вклада в образовательный процесс;

5. большинство сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева готовы давать обратную связь коллегам. Но сложнее всего для них давать обратную связь руководителям, занимающим более высокое положение в иерархической лестнице;

6. чуть меньше половины сотрудников СибГУ им. М.Ф. Решетнева ориентированы на самостоятельную работу, несмотря на то, что их окружают специалисты, с которыми у них хорошие отношения.

Исходя из анализа ответов респондентов, можно сделать вывод, что сотрудники СибГУ им. М.Ф. Решетнева обмениваются знаниями между собой и с руководством. Почти в равной степени прослеживается ориентация как на групповую, так и на индивидуальную работу. Данный фактор благоприятно влияет на обмен знаниями в вузе. Необходимо поработать над условиями создания новых знаний в вузе и ввести следующие принципы: принцип развития условий для создания знания; принцип интеграции и / или привлечения квалифицированных сотрудников в вуз; принцип вознаграждения сотрудников за знания; принцип работы со знаниями в вузе и вне вуза; принцип преобразования знаний в инновационное обучение или проект.

#### Список источников

1. Балакирева Э.В. Профессиологические основы развития педагогического образования: методология и концепция: монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. С. 5 – 30.
2. Батыгин Г.С. Коммуникации в научном сообществе // Этнос науки / отв. ред. Л.П. Киященко, Е.З. Мирская. М.: Академия, 2008. С. 134 – 150.
3. Бурдакова О.П. Управление знаниями как механизм непрерывного образования педагогов в структуре деятельности по формированию и развитию функциональной грамотности обучающихся // Непрерывное образование: проблемы, решения, перспективы: материалы Всероссийской с международным участием научной конференции. Санкт-Петербург, 30 марта 2022 года. Санкт-Петербург: Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, 2022. С. 27 – 32.
4. Каптерев А.И. Информатизация социокультурного пространства. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. С. 19 – 26.
5. Маличенко И.П. Управление знаниями как эффективный механизм формирования непрерывной системы обучения и развития персонала в организации // Вестник НГУЭУ. 2016. № 1. С. 174 – 188.
6. Минкина В.А. Информационная культура и способность к рефлексии // Высшее образование в России. 1995. № 4. С. 27 – 36.
7. Пискунова Е.В. Социокультурная обусловленность изменения функций профессионально-педагогической деятельности учителя: монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2004. С. 123 – 134.
8. Розина И.Н. Педагогическая коммуникация в электронной среде: теория, практика и перспективы развития // Educational Technology & Society. 2004. № 7 (2). С. 257 – 269.
9. Аркелова Т.Л., Безродных Т.В. Теория и практика педагогических взаимодействий в современной системе образования. Коллективная монография / под ред. Е. В. Коротаевой. Новосибирск: ЦРНС, 2010. С. 32 – 44.
10. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. СПб.: Лань, 1999. 524 с.

#### References

1. Balakireva E.V. Professional foundations of the development of pedagogical education: methodology and concept: monograph. SPb.: Publishing house of the Russian State Pedagogical Univ. named after A.I. Herzen, 2005. P. 5 – 30.
2. Batygin G.S. Communications in the scientific community. Ethos of science. Eds. L.P. Kiyashchenko, E.Z. Mirskaya. Moscow: Academy, 2008. P. 134 – 150.
3. Burdakova O.P. Knowledge management as a mechanism of continuous education of teachers in the structure of activities to form and develop functional literacy of students. Continuous education: problems, solutions, prospects: materials of the All-Russian scientific conference with international participation. SPb., March 30, 2022. SPb.: Leningrad State University named after A.S. Pushkin, 2022. P. 27 – 32.
4. Kapterev A.I. Informatization of the socio-cultural space. Moscow: FAIR-PRESS, 2004. P. 19 – 26.
5. Malichenko I.P. Knowledge management as an effective mechanism for forming a continuous system of personnel training and development in an organization. NSUEM Bulletin. 2016. No. 1. P. 174 – 188.
6. Minkina V.A. Information culture and the ability to reflect. Higher education in Russia. 1995. No. 4. P. 27 – 36.
7. Piskunova E.V. Sociocultural determinacy of changes in the functions of professional and pedagogical activity of a teacher: monograph. St. Petersburg: Publishing house of the Russian State Pedagogical Univ. Herzen, 2004. P. 123 – 134.

8. Rozina I.N. Pedagogical Communication in the Electronic Environment: Theory, Practice, and Development Prospects. *Educational Technology & Society*. 2004. No. 7 (2). P. 257 – 269.
9. Arkelova T.L., Bezrodnykh T.V. Theory and Practice of Pedagogical Interactions in the Modern Education System. Collective Monograph. Edited by E.V. Korotaeva. Novosibirsk: CRNS, 2010. P. 32 – 44.
10. Yatsenko N.E. Explanatory Dictionary of Social Science Terms. St. Petersburg: Lan, 1999. 524 p.

#### **Информация об авторах**

Скачёва Н.В., старший преподаватель, кафедра лингвистики теории и практики перевода, Сибирский государственный технологический университет им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, [sollo\\_sk@mail.ru](mailto:sollo_sk@mail.ru)

Груба Н.А., доцент, кафедра лингвистики теории и практики перевода перевода, Сибирский государственный технологический университет им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск

© Скачёва Н.В., Груба Н.А., 2025

---