

## **Практическая работа № 4**

### **Модели корпоративного обучения**

Работу выполнил Афанасьев А.Д.

#### **Модель 70:20:10.**

70 % времени отводится на получение опыта на рабочем месте;  
20 % образовательных результатов достигается через совместную работу, включая наставничество, коучинг, менторинг, тьюторство и т. д.;  
10 % образовательных результатов достигается через традиционные методы обучения: курсы, электронное обучение, семинары и другие.

#### **Модель 60:20:20.**

60 % времени приходится на обучение на рабочем месте;  
20 % времени — на неформальное обучение;  
20 % времени — на формальное обучение.

Увеличение процентного соотношения формального обучения обосновано одновременно несколькими факторами:

Во-первых, становятся очевидными несовершенство системы традиционного высшего образования и неспособность вузов поспевать за ускоряющимися изменениями рынков труда и требованиями компаний к практическим навыкам выпускников.

Во-вторых, в связи с цифровой трансформацией бизнеса обучение становится одним из ключевых факторов всех преобразований — бизнеса, операций, технологий и людей.

## **Критерии выбора модели корпоративного обучения**

Удовлетворенность клиентов — обучение может улучшить отношения между сотрудниками, проходившими обучение, и клиентами компании, с которыми они работают.

Эффективность — обучение помогает выполнять работу быстрее и лучше;

Кардинальные изменения в бизнесе — в результате обучения сотрудники получают знания и навыки, которые могут кардинально изменить стиль их работы (и возможно, компании в целом) в лучшую сторону.