Практическая работа 4

Кузнецов Антон  
ИВТ 3 ГРУППА 1

**1.** **Рассмотреть модели корпоративного обучения**

**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.

Это один из самых распространенных подходов к обучению в крупных корпорациях.

В классическом варианте модели 70:20:10 придерживаются в компании Hewlett-Packard, с формулировкой «для развития талантов». По мнению представителей компании, данная модель позволяет максимально эффективно организовать процесс обучения на рабочем месте. Компания Mars является приверженцем подхода 70:20:10 не только в обучении линейных, но и топ-менеджеров.

**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.

**Модель 3:33**

Модель разработал канадский автор книги «Flat Army: Creating a Connected and Engaged Organization» Дэн Понтефрак1.

По мнению автора, время нужно распределять равномерно между формальным (33%), неформальным (33%) и социальным обучением (33%).

**2. Критерии выбора модели корпоративного обучения.**

* удовлетворенность самим процессом обучения;
* результативность обучения;
* значимость результатов обучения лично для сотрудника.