# Практическая работа № 4

## 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.

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

## Критерии выбора модели корпоративного обучения

Удовлетворенность клиентов — обучение может улучшить отношения между сотрудниками, проходившими обучение, и клиентами компании, с которыми они работают. Таким образом, обучение может косвенным образом улучшить финансовые результаты компании;

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.