

## Практическая работа №4

### 1. Рассмотреть модели корпоративного обучения.

Модель корпоративного обучения (corporate learning models) — структура системы обучения, в основе которой лежит подход к распределению/соотношению видов обучения (формальное, неформальное, социальное), принятый в организации.

Формальное обучение (formal learning) — это структурированное обучение в рамках определенных образовательных программ, курсов и иных образовательных событий. При этом цели и результаты обучения формально определены и прописаны.

Неформальное обучение (informal learning) — обучение, цели которого явно не определяются. Часто обучение является «побочным эффектом» других активностей (работы, общения и т. п.). Неформальное обучение, как правило, неотрывно связано с ежедневной профессиональной деятельностью и включает в себя обучение на рабочем месте (on-the-job learning) методом проб и ошибок.

В широком понимании неформальное обучение также включает социальное (social learning) и коллаборативное (collaborative learning), однако некоторые методы неформального обучения нельзя отнести к социальному обучению, такие как, например, чтение.

### 2. Критерии выбора модели корпоративного обучения.

- Эффективность. Обучение помогает выполнять работу быстрее и лучше;
- 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;
- 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.