**Практическое задание №4**

***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.

*Примеры моделей:*

1. 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.

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.

1. 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.

1. 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 — обучение, цели которого явно не определяются — (33%) и социальным обучением (33%).

***Критерии выбора модели корпоративного обучения:***

Выбирая модель КО необходимо учитывать эффективность данной модели для конкретного предприятия, а также выгодность курсов (чтобы затраты на обучение покрывались увеличением прибыли и качества за счет обучения) и итоговое значения для предприятия.