

자료 출처:

ACCELERATE CONFERENCE

Amplifying
Employee
Experience

언어 교육 제도를

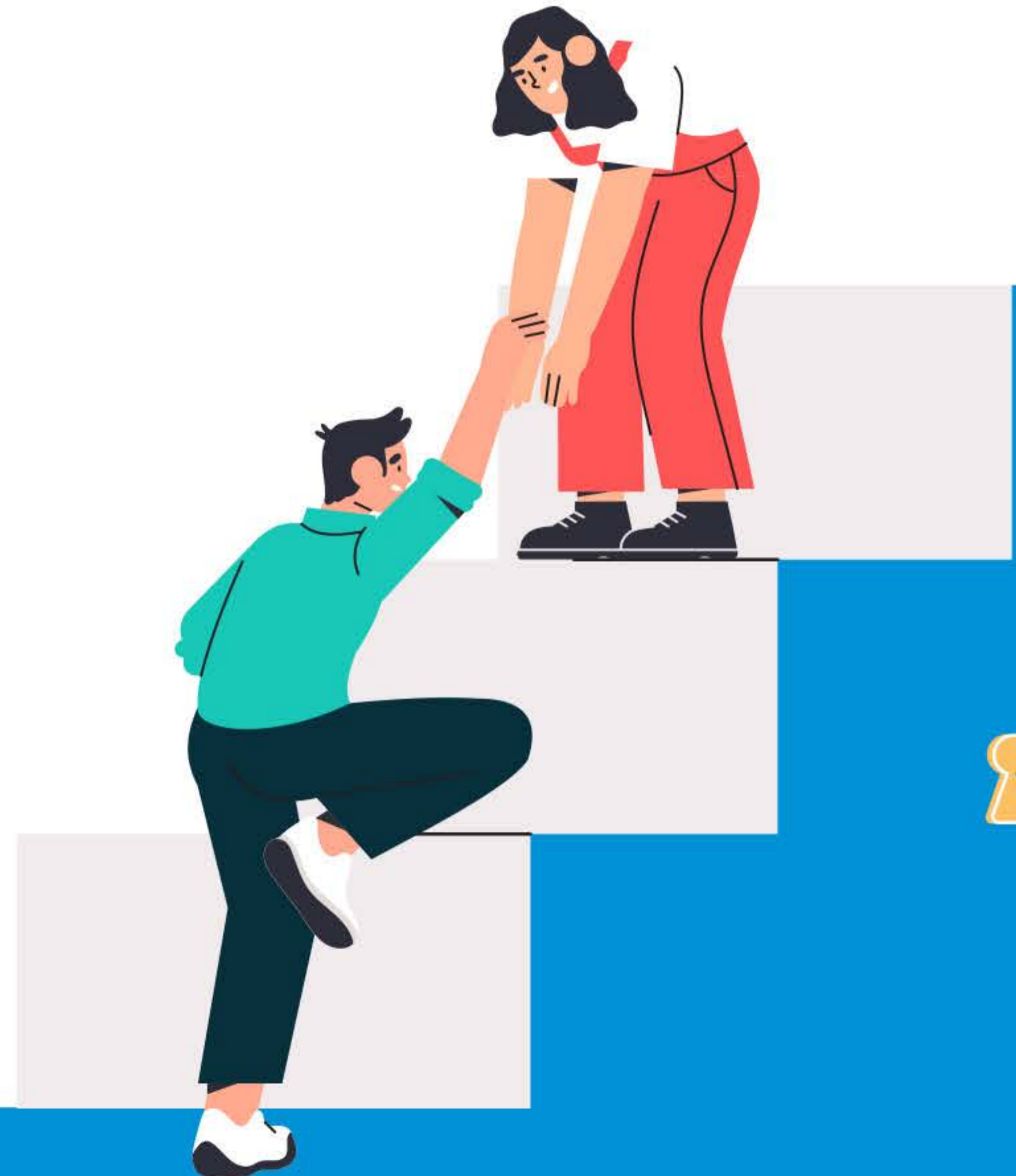
활용한 직원 경험 향상 전략:

글로벌 사례 연구



목차

- I. 언어 교육을 통한 직원 경험 확장
- II. 직장에서의 다양성, 형평성, 포용성 (DE&I)
- III. 직장 내부이동
- IV. 직장에서의 몰입
- V. 기업의 디지털 전환
- VI. Accelerate Conference 2021 주요 정보
- VII. 결론



언어 교육을 통한 직원 경험 확장

언어 교육을 통한 직원 경험의 확장은 인재 양성 측면에서 오늘날보다 더 적절한 때는 없습니다. 능숙한 외국어 커뮤니케이션 구사 능력은 더 이상 해외 주재원에게만 국한되지 않다는 것을 HR 전문가들은 이미 잘 알고 있습니다. 점점 더 세계화되는 경제 상황에서, 조직을 성장시키기 위해서는 조직문화 전반에 걸쳐 효과적으로 의사소통할 수 있는 직원을 확보하는 것이 필수적입니다.

직원들의 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 역량을 강화함으로써 직원들이 관련 지식과 직무 특화 기술을 갖추게 하고 커리어 성장과 성과 향상, 더 많은 기회를 얻을 수 있도록 지원 할 수 있습니다. 그 뿐만 아니라, 다문화 환경에서 그들의 업무를 수행할 수 있는 적절한 역할도 제공해 줄 수 있습니다.

이는 해외 고객을 응대하거나 국제 사회의 외국인 직장 동료와 협업할 때 커뮤니케이션 장벽을 최소화하고, 직장 내 더 나은 다양성, 형평성, 포용성(DE&I)을 북돋아주는 역할을 합니다.

기업은 직원들의 몰입을 유도하기 위해서 언어 교육에 주목해야 합니다. 직원들에게 관련 산업별 특화 콘텐츠 및 최신 기술과 함께 초개인화된 언어 교육 경험을 제공함으로써 직원들의 몰입도를 더 향상시킬 수 있습니다. 또한 직원들이 자신감을 갖고 동기를 부여받음으로써 직원들은 비즈니스 전반의 업무 현장에서 성공적으로 수행할 수 있습니다.

언어 교육은 궁극적으로 직원들의 개인적, 전문적 성장을 독려하고 생산성을 향상시키는 데 도움이 되기 때문에 직원 경험의 중요한 특징적 요소가 됩니다.

글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 능력을 향상시키는 것은 성공적인 비즈니스에 반드시 필요한 투자입니다.

언어 교육을 활용해 애자일 조직과 같이 민첩하고 몰입하며 포용적인 직장 문화를 조성해 보시기 바랍니다.

본 eBook에서는 다양한 산업별 글로벌 기업이 참여한 goFLUENT의 Accelerate Conference 2021에서 패널들 간의 토론을 통해 직원을 위한 디지털 언어 학습 프로그램이 완벽한 직원 경험을 구축하는데 어떤 역할을 하는지 인사이트를 공유할 예정입니다.



직원 경험의 7가지 핵심 요소

다음은 기억하세요:

효과적인 직원 경험 관리는 단순히 언어 학습 프로그램을 제공하는 것을 넘어서서 플랫폼과 콘텐츠 이외에도 다른 본질적인 요소들이 필요합니다.

여기에 성공적인 직원 경험 관리를 위한 7가지 필수 요소를 소개합니다.

1. 진정성

직원들이 자신의 생각, 느낌, 경험을 솔직하게 공유할 수 있도록 격려 및 유도하는 완전하고 참된 자아 실현 추구

2. 몰입

본인의 업무와 직장에 대한 임직원들의 몰입과 열정

3. 낙관성

긍정적 행동을 지원하는 해결 중심 및 성장 지향적 사고방식으로 적극적으로 도전 과제에 임하는 자세

4. 목적과 의미

자신이 의미있는 업무를 하고 있으며, 회사 전체를 위한 목표 달성을 비롯한 더 높은 목적을 가지고 있다는 인식

5. 사회적 결합

포용의 조직문화를 조성하고 더 강력한 팀을 구축하며 협업을 증진하는 동료와의 깊은 관계

6. 소속감

직장에서 인정받고 배려 받는다고 믿는 직원의 소속감에 대한 인식

7. 회복탄력성

불확실하고 도전적인 상황에서도 유연하게 대처하며 스트레스와 직장 내 갈등을 해결하기 위한 핵심 요소

위를 달성하기 위해서는 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 교육 전략을 세우는 것에서부터 시작해야 합니다. 본 eBook에서는 언어 교육이 회사의 다양성, 형평성 및 포용성(DE&I), 내부이동, 몰입 및 디지털 전환에 얼마나 영향을 미칠 수 있는지 알아볼 것입니다. Accelerate Conference 2021 세션 주요 시사점을 기반으로 [직원 경험을 증진하는 방법에 대한 주요 인사이트](#) 를 얻어 보시기 바랍니다.

자 이제, 상세 내용을 함께 살펴 보실까요!

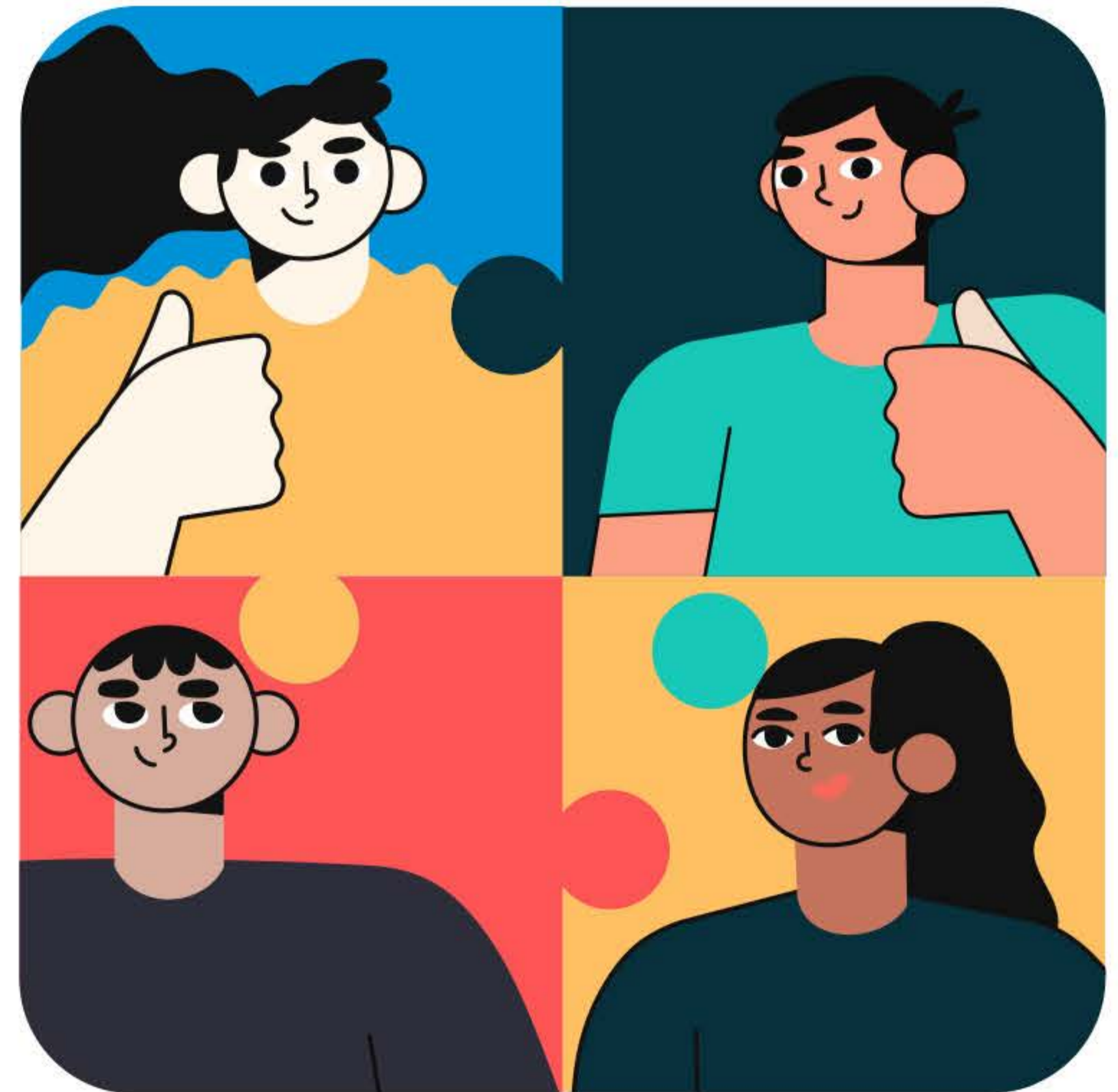
직장에서의 다양성, 형평성, 포용성 (DE&I)

오늘날 기업은 다양성, 형평성, 포용성(DE&I)에 대한 노력이 경쟁사 대비 결정적 우위를 안겨 주고 있음을 깨닫고 있습니다.

연구에 따르면, 고위 임원들은 조직의 성공을 견인할 수 있는 혁신과 새로운 아이디어 개발에 있어 다양한 경험, 관점 및 배경이 중요하다는 점에 동의하고 있습니다.¹

그렇다면, 어떻게 직장에서 DE&I를 발전시킬 수 있을까요?

기업들이 DE&I의 가치를 중시하고 있음을 보여주는 사례 중 최근 각광받고 있는 하나는 전 직원을 대상으로 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 교육 기회를 제공하는 것입니다. 이러한 시도는 글로벌 마인드셋을 구축하고, 커리어 성장에 대한 기회를 제공하며, 기업 전체의 신뢰 수준을 향상시킨다는 것이 입증되었습니다.



다른 언어로 커뮤니케이션하는데 있어
자신감은 직원들의 성공을 위한 가장 중요한
요소입니다.

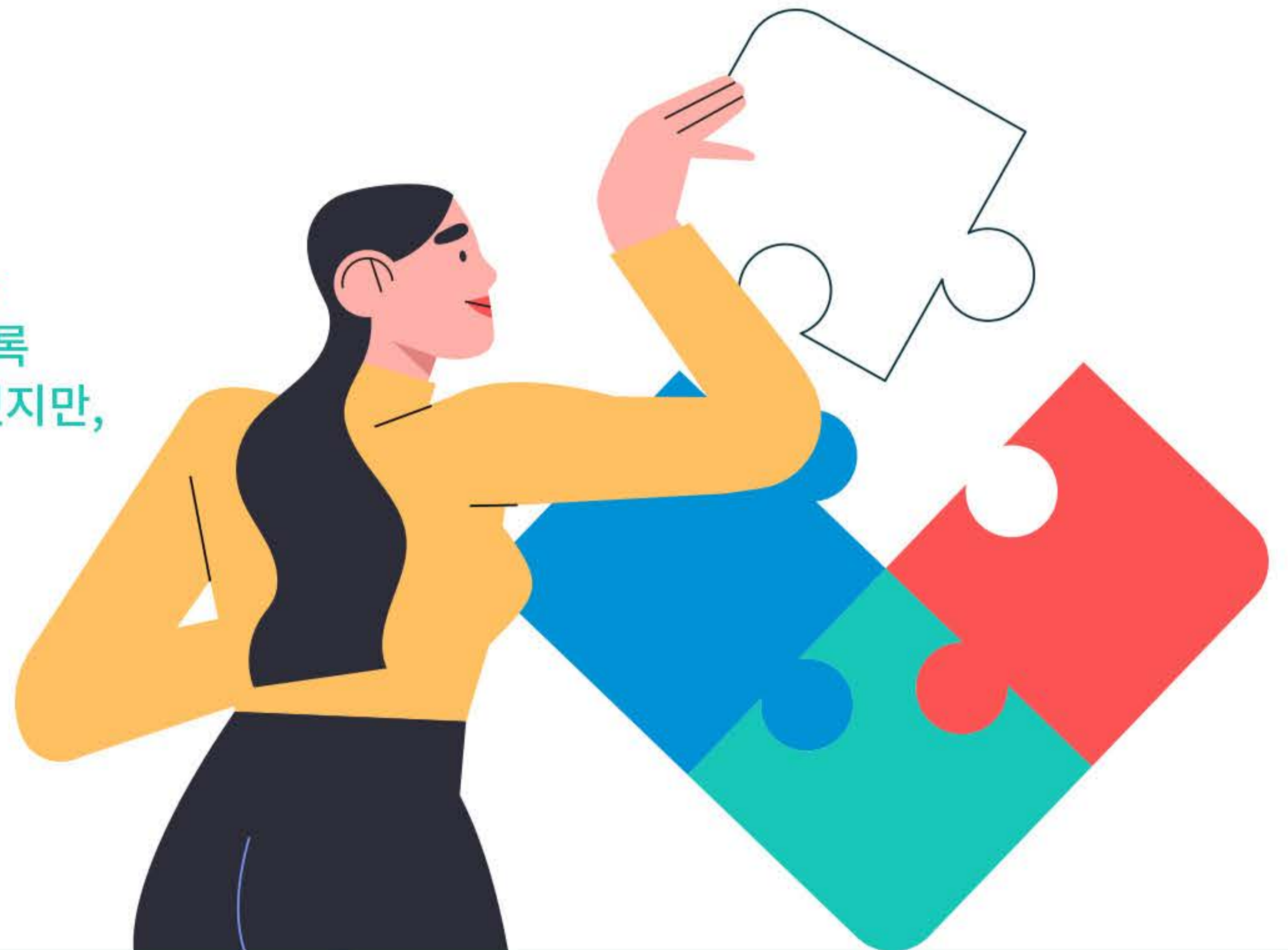


크리스토프 페르난도우(Christophe Ferrandou)
goFLUENT CEO

영어권 직장에서 원어민이 아닌 사람으로서 경험한 바에 따르면,
“원어민이 아닌 우리들이 영어로 원어민 앞에서 자신을
표현하는 것은 스스로를 위축되게 만듭니다. 그리고 비록
모국어로 말할 때만큼 잘해 낼 수는 없다고 느낄 수도 있지만,
자신감은 실제로 우리가 행동을 취하고 앞으로 나아가
며 성공에 도달 하도록 도와 줄 수 있습니다.”

오늘날의 조직은 그 어느 때보다 다양하며, 직원들의 목소리를 증폭시켜
직원들이 더 나은 의사소통을 할 수 있도록 돕고 업무에 성공할 수 있는
기회를 제공하는 것이 중요합니다.

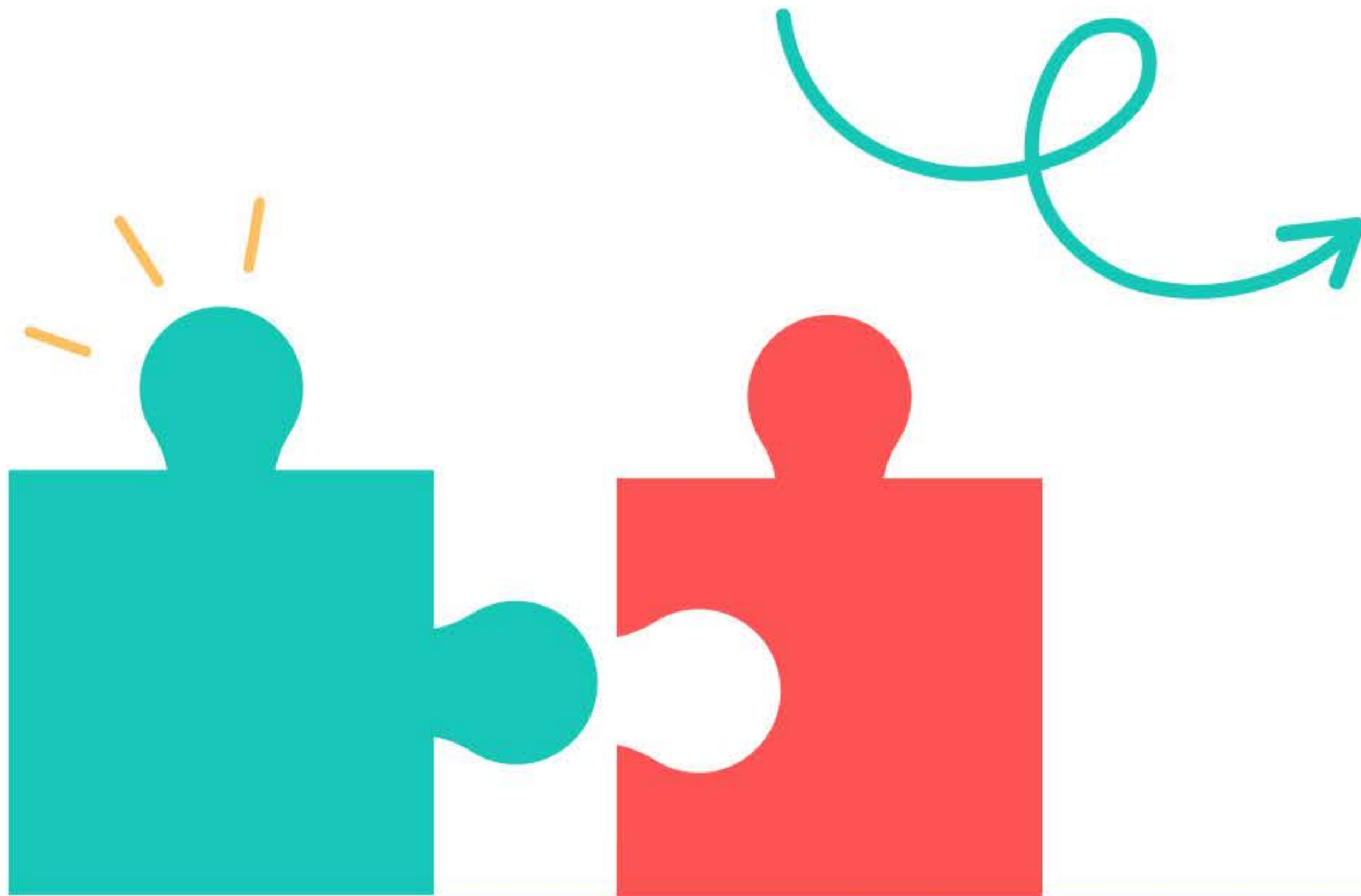
실제로, 언어 학습을 통해 직원들은 서로의 다양한 배경, 문화,
비즈니스 현장에 대해 더 많이 배울 수 있고, 더 나은 협업과
생산성을 높일 수 있습니다.



언어 교육을 통해 DE&I를 발전시키는 3가지 방법

빠르게 변화하는 글로벌 비즈니스 환경에서 경쟁력을 갖기 위해서는 다양한 문화에 대한 이해력과 일관성을 최대한 보유 및 유지해야 합니다. 언어 교육이 조직의 DE&I를 변화시킬 수 있습니다.

언어 교육을 활용한 직장 내 DE&I를 발전시킬 수 있는 3가지 방법을 소개합니다.



다양성

조직 내 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 교육 프로그램을 제공하면 직원들에게 다양한 언어와 문화적 뉘앙스에 대해 교육할 수 있습니다.

이는 귀사가 다양성의 가치를 중시한다는 것을 보여줄 수 있을 뿐만 아니라 글로벌 업무 환경에서 더 나은 이해와 소통을 증진하여 성과를 극대화할 수 있습니다.²

형평성

영어는 세계적인 비즈니스 언어인 만큼 많은 글로벌 기업들이 직원들에게 일정 수준 이상의 비즈니스 커뮤니케이션 능력을 요구하지만, 때때로 필요한 언어 능력을 미처 갖추지 못한 재능 있는 직원들이 제 실력을 발휘하지 못할 때가 있습니다.

이러한 불균형을 인지한 기업은 언어 교육을 통해 유능한 직원들이 글로벌한 비즈니스 환경에서 성공적인 성과를 낼 수 있도록 더 나은 기회를 제공할 수 있습니다.

포용성

학습은 일부 선택받은 소수를 위한 것이 아니라 모두를 위한 것이어야 합니다! 더불어 포용적 조직 문화에서 혁신적인 리더가 배출될 가능성이 1.7배 더 높다는 것, 알고 계신가요?³

모두를 위한 언어 교육은 다양성을 증진하고 조직 내 형평성을 실현함으로써, 포용적인 직장 내 학습 문화를 조성할 뿐만 아니라 회사와 직원 개개인 모두에게 경쟁 우위에 대한 혜택을 제공할 수 있습니다.

그렇다면 글로벌 기업들은 언어 교육을 통해 다양성, 형평성, 포용력을 어떻게 키워나가고 있는지 사례를 살펴볼까요?

LEGRAND

Legrand 그룹 내에서는 다양성이 조직문화의 핵심적인 역할을 하며, 이는 우리 그룹 전략의 한 부분이기도 합니다.

오늘날 다양성은 조직문화의 핵심이라고 할 수 있습니다. 그렇기 때문에 전 직원을 대상으로 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 역량 강화를 위한 언어 교육 프로그램을 제공하는 것이 상당히 중요했습니다. 특히 당사는 전 세계 많은 국가에 진출해 있는 다국적 기업이기 때문에 그룹 내에서 사용 가능한 모든 언어를 교육하고자 고려했습니다.



Corinne Htanisch Ribeiro,
Group Training & Development Head, Legrand

LILLY

임직원의 언어 능력 향상 교육은 반드시 필요합니다.

당사는 미국계 회사이기 때문에 업무 내 사용 주언어가 영어 이다보니 영어를 잘 하지 못하면 커리어 성장에 한계가 있을 수 있습니다. 왜냐하면 글로벌 팀과 업무를 수행하기가 쉽지 않기 때문이죠. 저의 경우만 해도 영어를 못했다면 현재 포지션을 소화할 수 있었을까요? 절대 불가능합니다.

회사들이 직원들에게 그들의 언어 능력을 개발할 수 있는 기회를 제공한다면, 여러분들은 직원들의 커리어 성장을 더욱 향상시킬 수 있도록 지원하고 있는 것입니다.

Fernando Lanzaco, Global Leadership
Development Consultant, Lilly

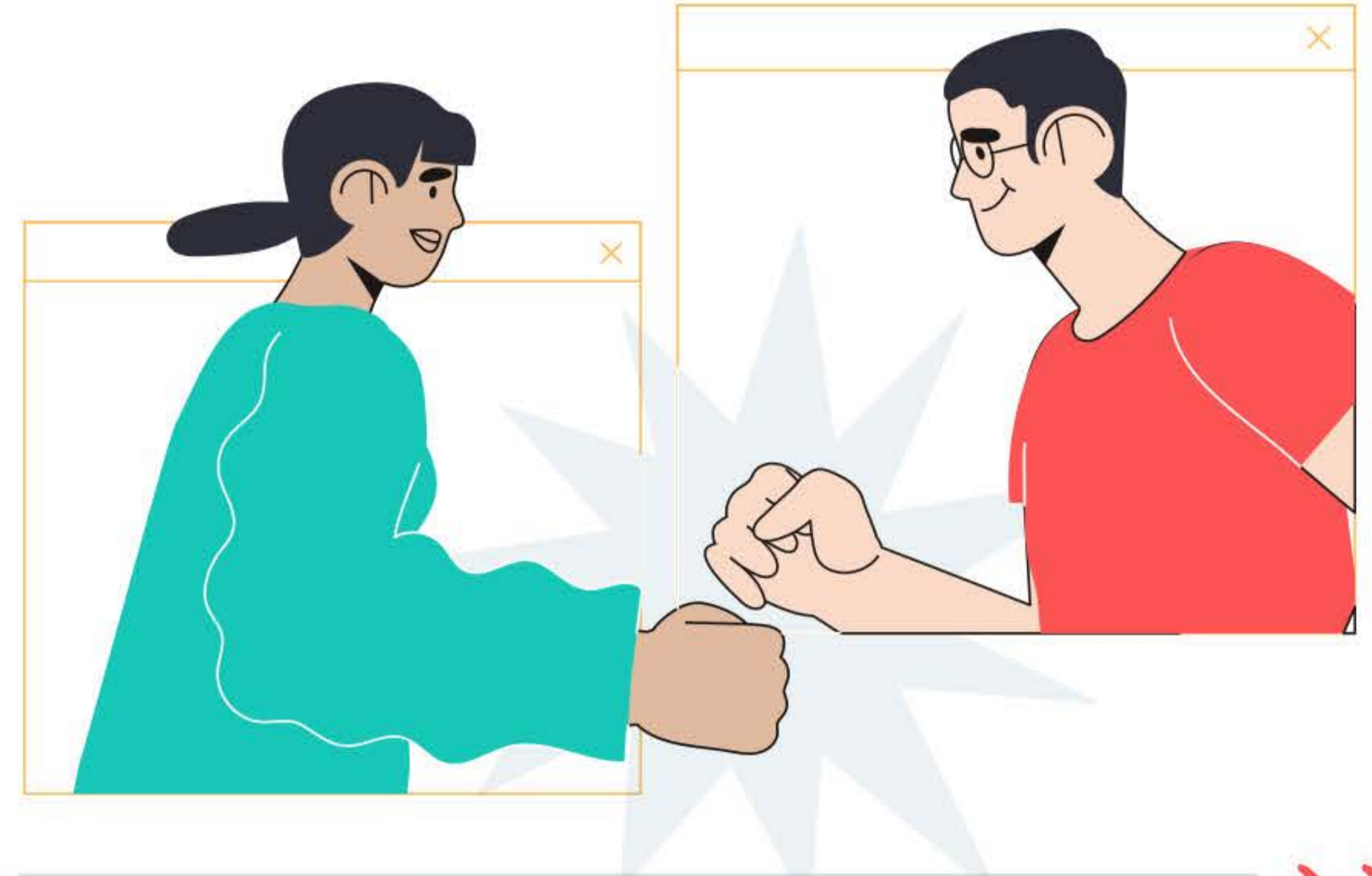


화상 토론 보러가기(영어)

한눈에 보는 Legrand과 Lilly의 DE&I와 언어 교육 전략

언어 교육을 통한 성장과 성과 창출 기회 확대 | Legrand

- 언어는 모든 문화를 포용 가능하게 만들 뿐 아니라 임직원의 업무 성과를 향상시킬 수 있는 기회를 제공하기 때문에 성공적인 비즈니스의 핵심적인 측면이라 할 수 있습니다.
- Legrand에게 goFLUENT의 핵심 차별화 요소는 모든 직원에게 회화 수업에 참여하는 기회를 제공할 수 있다는 점이었습니다. 자기 주도적인 온라인 학습 외에도 사람들은 이러닝 수업에 참여할 수 있으며, 이는 비즈니스 커뮤니케이션 능력 향상에 핵심적인 역할을 했습니다.
- 모든 국가에 전사적인 그룹 언어 교육 기회를 제공한 것은 이번이 처음이었는데, 이 교육 제도에 대해 전 직원들이 매우 만족했습니다.



글로벌 커리어를 쌓기 위해서는 영어 커뮤니케이션 역량이 필요합니다. 탁월한 글로벌 커뮤니케이션 능력이 있으면 성공적으로 커리어를 개발할 수 있습니다.



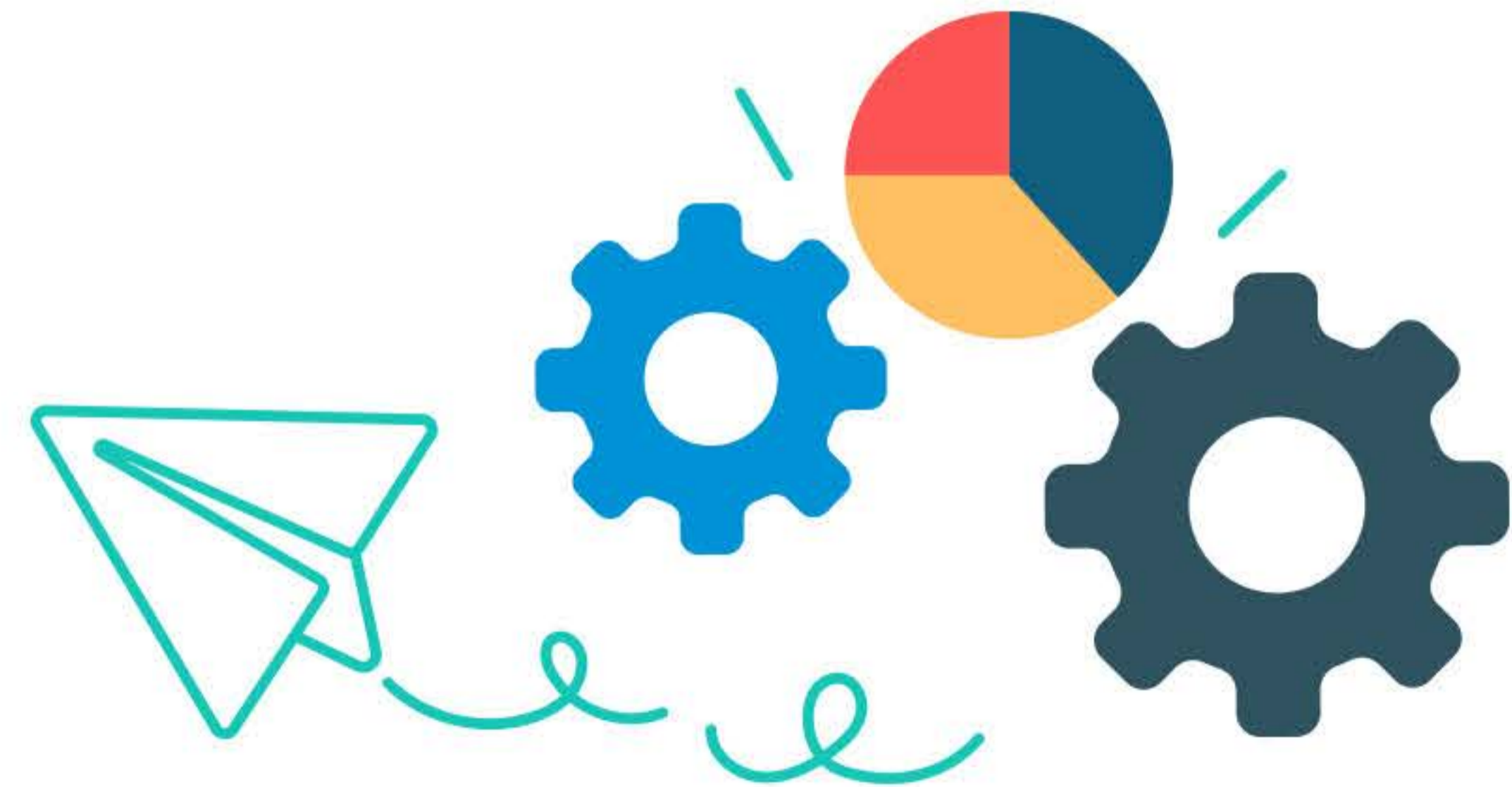
Corinne Htanisch Ribeiro,
Group Training & Development Head, Legrand

인재 양성을 위한 필수 언어 능력 교육 전략 | Lilly

- Lilly 교육 담당자 Lanzaco는 기업이 다양성을 갖출 수록 직원들이 서로 교류하며 팀으로서 효과적으로 일할 수 있게 지원 할 수 있다고 이야기합니다. 경험과 학습을 통해 생산적이고 열린 마음을 가질 수 있는 기회가 더 많아진다고 강조했습니다.
- 글로벌 기업으로서 Lilly는 직원들이 미래의 리더가 되기 위해 영어 커뮤니케이션 능력 개발이 필요한 상황이었습니다. 영어로 비즈니스 커뮤니케이션을 적절하게 구사하지 못하는 더 없이 훌륭한 인재들을 만나면서 Lanzaco는 그들이 필수적인 언어 능력을 습득할 수 있도록 지원하지 않는 것은 불공평하고 비생산적일 것이라고 지적했습니다.
- 또한 Lanzaco는 기업들이 직원들에게 언어 능력 개발 기회를 제공할 때, 직원 고용 가능성을 더욱 높일 수 있다고 설명했습니다. 왜냐하면 직원들은 그들 자신을 위해 학습하기 때문입니다.

언어 교육에 대한 다양성, 형평성 및 포용성에 대한 goFLUENT의 기사를 확인해 보세요:

- 직장 내 의사소통 격차를 해소하기 위한 팁을 얻어보세요
 - ✓ "언어 교육을 통한 조직 내 다양성과 포용성 증진"에 대해 자세히 보기
- 다양한 기업문화를 구축한 팀의 장점과 이로 인한 비즈니스 성공을 이끄는 방법을 알아보세요
 - ✓ "기업문화 다양성의 혜택" 인포그래픽에서 자세히 보기

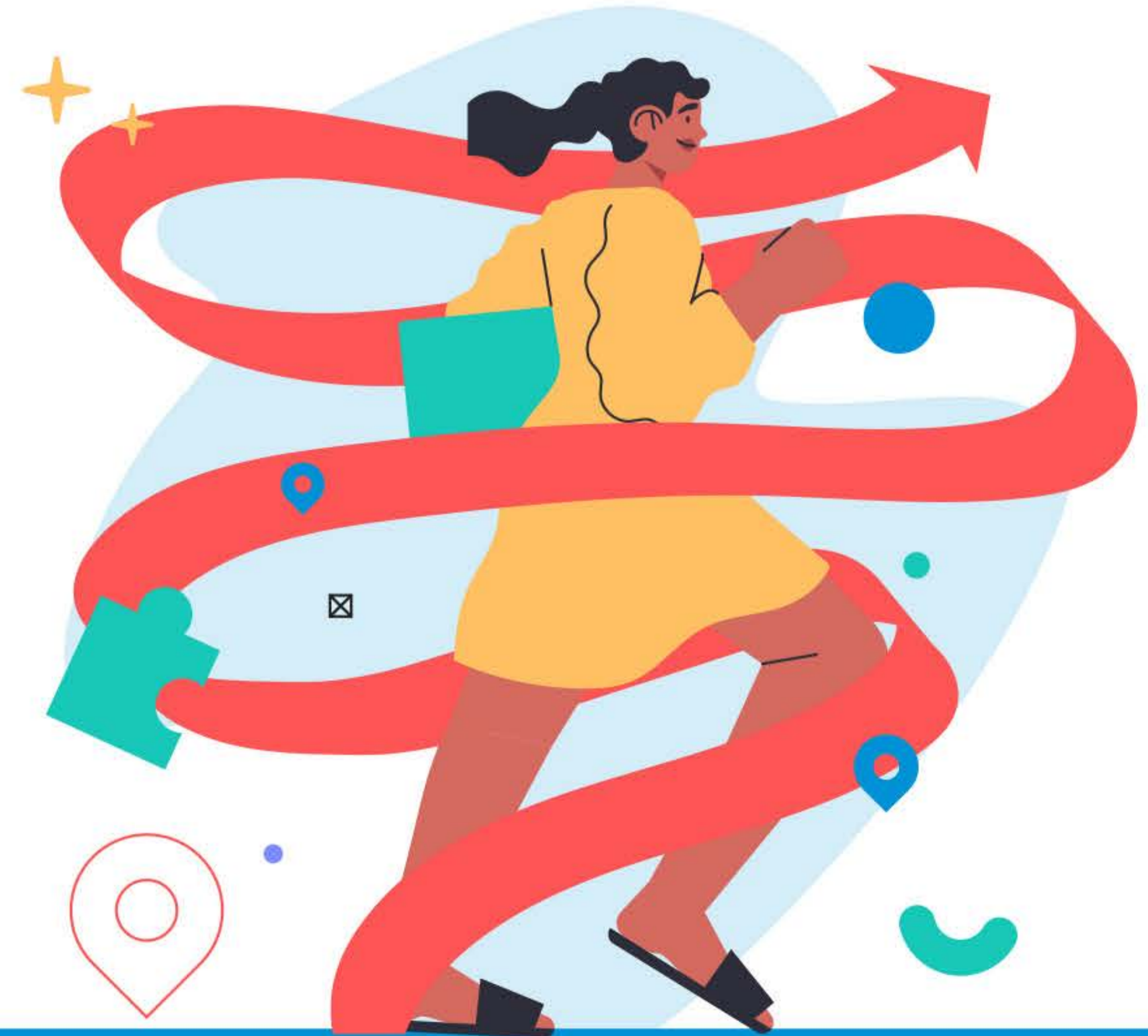


직장 내부이동

연구에 따르면, 2030년까지 직무와 역할 변화가 필요한 근로자 수가 팬데믹 이전의 추정치보다 약 1천 2백만 명이 더 많은, 약 1억 7백만 명이 더 될 것으로 예상⁴된다고 합니다. 이는 글로벌 조직들이 빠르게 변화하는 업무 환경에 발맞추기 위해 지속적으로 업스킬링과 리스킬링에 대한 교육⁵이 필요하다는 것을 의미합니다. 이러한 재교육이 불가능하다면, 직원을 내보내거나 새로운 직원을 고용해야 하는 위험을 감수해야 하는데, 이는 많은 비용이 요구됩니다.

업스킬링 및 리스킬링 교육 수단 중 하나인 내부이동⁶은 직원들이 동일한 조직 내에서 다른 업무 혹은 포지션의 기회를 부여받는 것을 의미하며 이는 승진, 부가 프로젝트 수행, 해외 주재, 멘토링 등 다양한 방식으로 나타날 수 있습니다. 이러한 커리어 전환의 기회는 경제 침체 및 경력 고원(career plateau)의 과제를 해결하기 때문에 직원들의 경험을 향상시키는 데 도움이 될 수 있습니다.

직원들에게 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 능력을 향상시키기 위한 언어 교육 프로그램을 제공하는 것은 직원들이 더 많은 커리어 성장의 기회를 부여받고, 조직 내 지식의 다양성 측면에서 수평적 성장을 이룰 수 있도록 지원하는 방법 중 하나입니다. 다양한 비즈니스 언어를 탁월하게 구사하는 능력은 직원들이 글로벌 고객 및 이해관계자들과 외국어로 소통하는 데 도움이 되어 커리어적으로나 개인적으로 발전할 수 있는 많은 기회의 길을 제공해 줍니다.



내부이동의 장점



조직 내부이동성이 높으면 직원들이 잠재력을 실현하고 커리어를 더욱 성장시킬 수 있습니다.

이에 관하여, 기업에서 높은 내부이동성이 갖는 장점을 소개하고자 합니다:



직무와 역할 변화에 빠르게 적응할 수 있습니다

저명한 HR 전문가인 조쉬 베르신(Josh Bersin)은 외부에서 채용하는 것이 내부 채용하는 것보다 6배 더 많은 비용이 소모된다고 주장했습니다.⁷ 또한 업무와 관련된 기술과 지식을 갖춘 직원을 확보하는데 있어 내부채용을 통해 해당 포지션에 적합한 인재 발굴을 더 빠르고 쉽게, 그리고 비용을 적게 투자할 수 있다고 이야기합니다.

내부이동은 조직의 성장으로 이어지는 것은 물론 기업이 위기 상황을 극복하는 데 매우 중요합니다. 숙련된 인력을 보유하고 있다면 필요시 즉시 내부 직원을 승진 시키고 재배치할 수 있습니다.

직원 유지 및 몰입 개선

설문 조사에 응답한 직원의 80%가 업스킬링과 리스킬링 교육이 그들의 자신감 향상에 도움이 된다고 답했습니다.⁸ 이것은 곧 높은 업무 만족도와 직결됩니다.

더불어, 내부이동은 직원의 몰입도를 30% 까지 증가시킵니다.⁹ 자신의 분야를 넘어 다른 분야의 지식과 기술을 배울 수 있는 기회를 제공받고 커리어 개발을 위해 노력하는 직원은 리스킬링 교육에 적극적으로 참여할 뿐만 아니라 업무에도 더욱 몰입하게 됩니다. 몰입한 직원이 많을 수록 회사는 더 높은 생산성을 가질 수 있습니다.¹⁰

핵심인재 풀 강화

내부이동의 큰 장점 중 하나는 직원들에게 지식과 기술 함양을 가능하게 한다는 점이며, 끊임없이 변화하는 비즈니스의 요구에 맞춘 전문 역량을 키울 수 있다는 것입니다.

즉, 내부이동은 직원의 역량을 강화하고 직원 경험을 개선하여 다음과 같은 이점을 누릴 수 있습니다.

- ✓ 지속적인 조직문화 개선 분위기 조성
- ✓ 직원들의 수평적 성장 기회 증가
- ✓ 직원들에게 자율성 부여

조직 문화 강화에 내부 이동성이 얼마나 중요할까요?

BANK BRI

우수한 인적 자원 관리는 자사의 HR 부서에서 주목하는 가장 중요한 요소입니다. 저희는 인적 자원 개발을 위해 임직원 교육 과정과 인프라를 알맞게 투자하고 있습니다.

기업은 미래를 준비하는 역량 트레이닝과 교육을 제공해야 합니다. 특히 미래의 도전에 대응할 수 있는 인력을 확보하고, 우리 스스로 모든 것을 할 수는 없기에 서로 협력하며 행동 변화에 초점을 맞춘 학습 프로그램을 제공해야 합니다. 이는 업무 프로세스를 배우는 것과 관련 있습니다. 따라서 자사는 임직원들이 업무를 성공적으로 수행할 수 있도록 더 나은 직무 행동과 기술을 갖출 수 있는 교육을 제공합니다.

화상 토론 보러가기(영어)



Andreas Hassim,
Chief Learning Officer, Bank BRI

VALEO

우수한 인적 자원 관리는 자사의 HR 부서에서 주목하는 가장 중요한 요소입니다. 저희는 인적 자원 개발을 위해 임직원 교육 과정과 인프라를 알맞게 투자하고 있습니다.

기업은 미래를 준비하는 역량 트레이닝과 교육을 제공해야 합니다. 특히 미래의 도전에 대응할 수 있는 인력을 확보하고, 우리 스스로 모든 것을 할 수는 없기에 서로 협력하며 행동 변화에 초점을 맞춘 학습 프로그램을 제공해야 합니다. 이는 업무 프로세스를 배우는 것과 관련 있습니다. 따라서 자사는 임직원들이 업무를 성공적으로 수행할 수 있도록 더 나은 직무 행동과 기술을 갖출 수 있는 교육을 제공합니다.

화상 토론 보러가기(영어)



Minoru Shinohara, Japan HR Director
& Regional HR Director for Asia, Thermal
Systems Business Group, Valeo Japan

POPULAR, INC.

당사의 목표는 우리 회사에서 교육받는 직원에게 아래와 같은 역량을 개발할 수 있는 교육 기회를 제공하는 것입니다.

1. 향후 3-5년 동안 비즈니스 환경 변화에 따른 경쟁력을 보유 해야 합니다
2. 자신의 현재 직무에 당장 필요하진 않지만 비즈니스에 필요한 것들을 학습함으로써 새로운 역할과 책임을 맡을 수 있도록 발전시켜야 합니다
3. 평생 학습자로서 동기부여 된 최고의 인재를 확보하여 직원을 유지하고 미래를 위한 회복탄력성을 갖추어야 합니다

화상 토론 보러가기(영어)



Victoria Thorpe, Corporate Learning
Strategy Supervisor, Popular, Inc.

내부이동 활성화를 위한 언어 교육 3가지 사례

1. 업무에 적용할 수 있는 학습을 장려 (BRI 은행 사례)

전 세계적인 팬데믹과 디지털 트랜스포메이션으로 인해 다양한 이슈에 직면함에 따라 직원이 자신의 업무를 수행하는 동안 새로운 기술을 배울 수 있는 조직환경을 전환하는 것이 중요합니다. 이는 BRI 은행 케이스와 같이 디지털 업스킬링 교육을 통해 원활히 진행할 수 있습니다.

BRI 은행은 온라인 언어 교육을 통해 하드스킬 격차보다 큰 소프트스킬 격차를 해결할 수 있었습니다. 직원들에게 영어는 자신의 지식과 능력을 향상시킬 수 있는 관문입니다. 언어를 잘 이해할 수 있다면 역량 강화할 수 있는 기회가 더 많아질 것입니다. 이를 위해 BRI 은행은 현대 기술과 학습자 스스로 자기주도 학습하는 방법, 시기, 장소를 선택할 수 있는 현대적 교육 접근법을 사용했습니다.

2. 70/20/10 교육 모델 활용 (Morgan 사례)

Morgan에서는 언어 교육 프로그램에 업무 현장에 대한 학습(70), 대인관계를 통한 학습(20), 콘텐츠를 통한 학습(10), 3가지 영역에 초점을 맞춘 교육 모델을 적용했습니다. 업무 현장에 대한 학습에는 국제 프로젝트, 학습자들 사이의 의사소통 언어로서 영어를 활용하는 팀 미팅 등을 포함합니다. 또한 학습자는 비대면 수업 및 학습자간 학습(P2P 학습)과 같은 방법으로 동료와 함께 언어를 공부했습니다. 마지막으로, 문법, 어휘, 비즈니스 How-to 비디오와 기사에 중점을 둔 콘텐츠를 사용하여 학습자의 언어 교육 프로그램을 강화했습니다. 요약하자면, 이러한 방법을 활용해 학습자들이 전문적인 산업 지식과 기술을 구축할 뿐만 아니라 개인적인 성장도 가능하게 해주었습니다.

3. 인재채용 및 직원유지를 위한 언어 교육 전략 (Bouygues & Colas 사례)

훌륭한 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 역량을 갖춘 직원에게는 다양한 커리어 기회가 제공됩니다. Bouygues & Colas는 goFLUENT를 통해 직원 개인의 니즈와 목표, 그리고 자신의 역량에 맞추어 학습 콘텐츠를 맞춤화할 수 있는 언어 교육 프로그램을 도입했습니다. 이를 활용하여 조직 외부에서 최고의 인재를 영입하고 그들의 언어 능력을 개발함으로써 핵심 인재들의 리텐션을 가능하게 만들었습니다. 그런 다음 각 직원의 특정 교육 요구를 분석하여 직무별 기술 개발뿐만 아니라 비즈니스 역량도 확장할 수 있었습니다.

직장에서의 몰입

직원 경험에 있어 중요하게 고려해야 할 요소 중 하나는 바로 몰입입니다. 조직문화 분석 및 컨설팅 회사인 갤럽(Gallup)은 2021¹¹ 글로벌 직장 현황에 대해 발표한 보고서¹¹에서 몰입을 이라고 설명했습니다.

자신의 직무와 일터에 대한 직원의 참여와 열정

보고서는 10만여 개 이상의 기업을 조사한 결과, 스트레스, 분노, 슬픔 등 부정적 감정으로 인해 직원 몰입도가 2019년 22%에서 2020년에는 20%로 감소한 것으로 나타났습니다. 이러한 현상은 직원의 생산성과 성과에 직접적인 영향을 미친다는 점에서 주목해야 합니다. 이는 결국 눈덩이처럼 불어나 조직의 사업 목표 달성에 악영향을 미칠 수 있기 때문입니다.

몰입을 주목해야 할 중요한 요소라고 인지했다면, 진정한 과제는 우리 조직의 몰입 관련 문제의 핵심을 파악하고 올바른 해결책을 찾는 것입니다.

그렇다면 직원 몰입을 어떻게 향상시킬 수 있을까요?
어떻게 하면 직원들이 지속적으로 배우고 일하도록 동기를 부여할 수 있을까요?

여기에 다음과 같은 제안을 해봅니다:

인간 중심 설계 전략



직원 몰입을 높이는 인간 중심의 설계 전략

L&D 전략 수립에 있어 인간 중심 설계는 인간적인 공감(Empathy)을 최우선적으로 고려해야 합니다. 특히 기업에서 경력개발 및 교육 업무를 담당자는 교육 프로그램을 기획하기 전에 직원들이 무엇을 원하고 필요로 하는지, 그리고 어떻게 생각하고 느끼는지에 대해 먼저 이해하는 것이 선행되어야 합니다.



직원 중심 교육 프로그램 설계 핵심은 **아래의 세 가지 질문에 대해 답할 수 있어야 합니다:**

책임감 있는 업무 수행에 있어 직원들에게 필요한 역량은 무엇일까요?

우선 교육을 진행하기로 했다면 이미 조직과 직원 몰입 향상을 위한 첫 발을 내딛은 것이라 할 수 있습니다. 직원들은 자신의 업무를 성공적으로 수행 위해서 도구와 기술이 필요하기 때문입니다.

인간 중심의 교육 설계에 있어 비즈니스 목표와 교육 요구를 당연히 분석 및 고려해야 하지만, 직원의 성장에 필요한 동기부여 요소에 대해 생각하는 것도 매우 중요 합니다.

요즘은 어디에서, 누구와 일을 하던 효율적으로 업무를 수행하기 위한 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 능력이 중요하기 때문에 기업들이 여기에 투자를 하는 것은 지극히 당연한 일입니다!¹²

만약 제가 직원이라면, 어떤 교육 프로그램에 참여하고 싶을까요?

이와 관련한 많은 연구의 대부분이 아래와 같은 사항을 고려하여 직원들의 요구와 필요에 기반한 프로그램 설계의 중요성을 강조하고 있습니다.

- ✓ 교육 내 어떤 내용이 업무에 관련되어 있을까요?
- ✓ 직원들이 편리하게 접근할 수 있는 교육 플랫폼은 어떤 형태일까요?
- ✓ 성공적인 교육을 진행하기 위한 필수 요소는 무엇일까요?

사람 중심의 설계를 위한 교육 프로그램을 기획 및 운영하기 위해서는 고민해야 할 질문이 많습니다. 그리고 직원들의 니즈를 경청하는 것이야말로 고민하고 있는 질문에 대한 답변을 제대로 하기 위해 필요합니다.



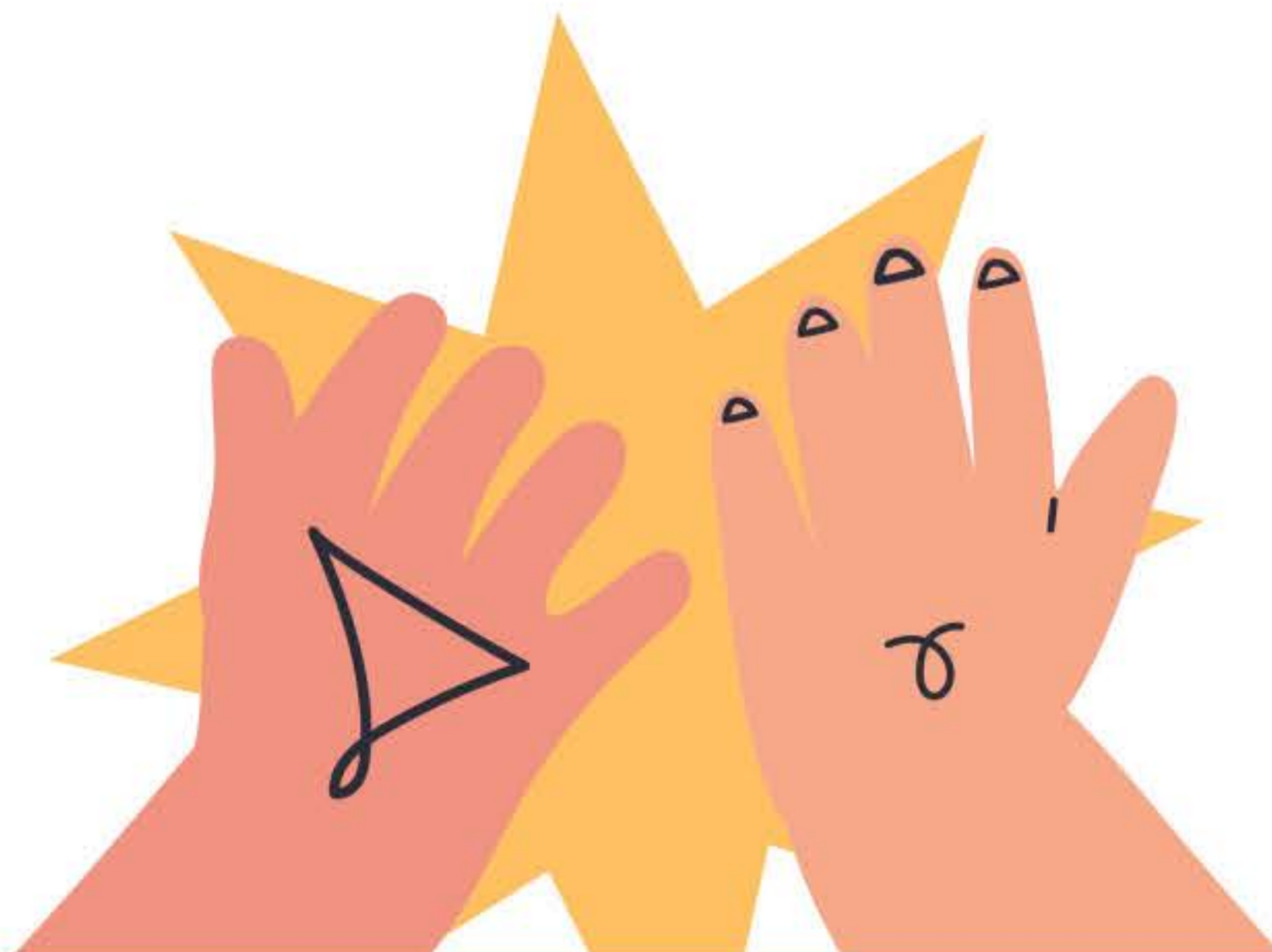
어떻게 하면 교육 니즈 분석 결과로 얻은 인사이트를 고려하여 최선의 교육 프로그램을 설계하고 운영할 수 있을까요?

충분한 분석 결과를 도출했다면, 이제 인사이트에 기반한 교육 설계 단계로 넘어갈 수 있습니다.

기업과 직원이 서로 원하고 필요로 하는 것 사이의 교집합 지점을 찾아야 하며, 이때 정해진 틀의 밖에서 생각하는 것을 두려워하지 말아야 합니다.

직원들이 요청한 니즈를 고려하여 학습 내용과 교육 경험을 맞춤화할 수 있는 솔루션과 서비스를 찾아 보시기 바랍니다.

우리 회사의 교육 프로그램을 설계하고 운영할 수 있는 최상의 방법을 기획하는데 도움을 줄 수 있는 신뢰할 만한 교육 서비스 제공업체 또는 전문가를 섭외하는 것도 좋습니다.



언어 교육 전략에서 인간 중심 설계를 통한 몰입도 향상 사례가 궁금하다면?

글로벌 비즈니스 트렌드에 맞춰 기업의 언어 교육¹³은 커뮤니케이션 능력을 향상시키고 자신감을 함양하며 생산성을 높이기 위한 필수 요소가 되었습니다. 변화하는 근무 환경에서 글로벌 회사 두 곳이 L&D 프로그램을 어떻게 성공적으로 기획 및 운영하였는지, 특히 휴머니티(humanity)의 일환으로 공감(empathy)을 전략의 중심에 배치한 글로벌 언어 교육 프로그램에 대해 알아보겠습니다.

POPULAR, INC.

몰입 및 언어 교육 팁:

제2외국어를 배우기 위해서는 모국어로 대화하는 시간을 최소화해야 하기 때문에 직원들이 실수를 하더라도 편하게 받아 들일 수 있고 배울 수 있는 안전한 공간이 필요합니다.

Popular Inc.의 직원 몰입에 대한 대응법은 '친절(kindness)'입니다. 언어 교육 설계에 관련된 모든 원칙은 이 '친절'에 기초하고 있습니다.

BOUYGUES & COLAS

몰입 및 언어 교육 팁:

Bouygues & Colas의 교육 전략의 핵심은 직원 니즈에 기초하고 있습니다. 현지 인력이 필요한 정보를 학습 콘텐츠 내에 포함시켜 초개인화 되도록 구성했고, 내부 콘텐츠가 학습 자원이 될 수 있도록 하였습니다.

각 지사 팀들이 교육 프로그램 개발에 기여할 수 있게 함으로써, 직원들은 학습 시작 전 부터 진행까지 직접 참여하여 몰입할 수 있도록 했습니다.

인간 중심 설계를 위한 방안:

특히 언어 교육에는 휴머니티(humanity), 즉 인간애가 필요합니다. 또한 제2외국어로 의사소통을 하면 두려움, 부끄러움, 좌절 등 자신의 취약점으로 인해 당황 혹은 불편한 감정을 느낄 수 있다는 것을 반드시 인식해야 합니다. 자사는 이러한 휴머니티를 고려한 서비스를 제공하는 goFLUENT 비대면 화상 언어 수업을 제공하고 있습니다.

단순히 직원들에게 교육 자원을 제공한다고 해서 원하는 결과를 도출하기에는 쉽지 않습니다. 하지만 인간애와 함께 제공되는 교육 자원은 마치 마법처럼 원하는 결과를 얻을 수 있습니다.

화상 토론 보러가기(영어)



Victoria Thorpe, *Corporate Learning Strategy Supervisor, Popular, Inc.*

“

인간 중심 설계를 위한 방안:

자사는 교육 과정을 완전히 디지털로 전환할 의도가 없었지만 항상 글로벌 서비스를 강화하고 확장하기 위해 노력해 왔습니다. 왜냐하면 현장 교육이 실습의 창조, 공유 및 표준화의 실천하는 매개체가 될 수 있기 때문입니다.

하지만 코로나로 인해 도입하게 된 디지털 교육은 락다운으로 제약이 많은 팬데믹 기간 동안 사용한 여러 방법 중 매우 훌륭하고 강력한 도구라는 것을 깨닫게 해주었습니다. 디지털 교육은 지속적으로 직원간의 연결을 유지하고, 친밀하지만 수천 킬로미터 떨어져 있는 사람들 마저도 손쉽게 접근하도록 했습니다.

화상 토론 보러가기(영어)

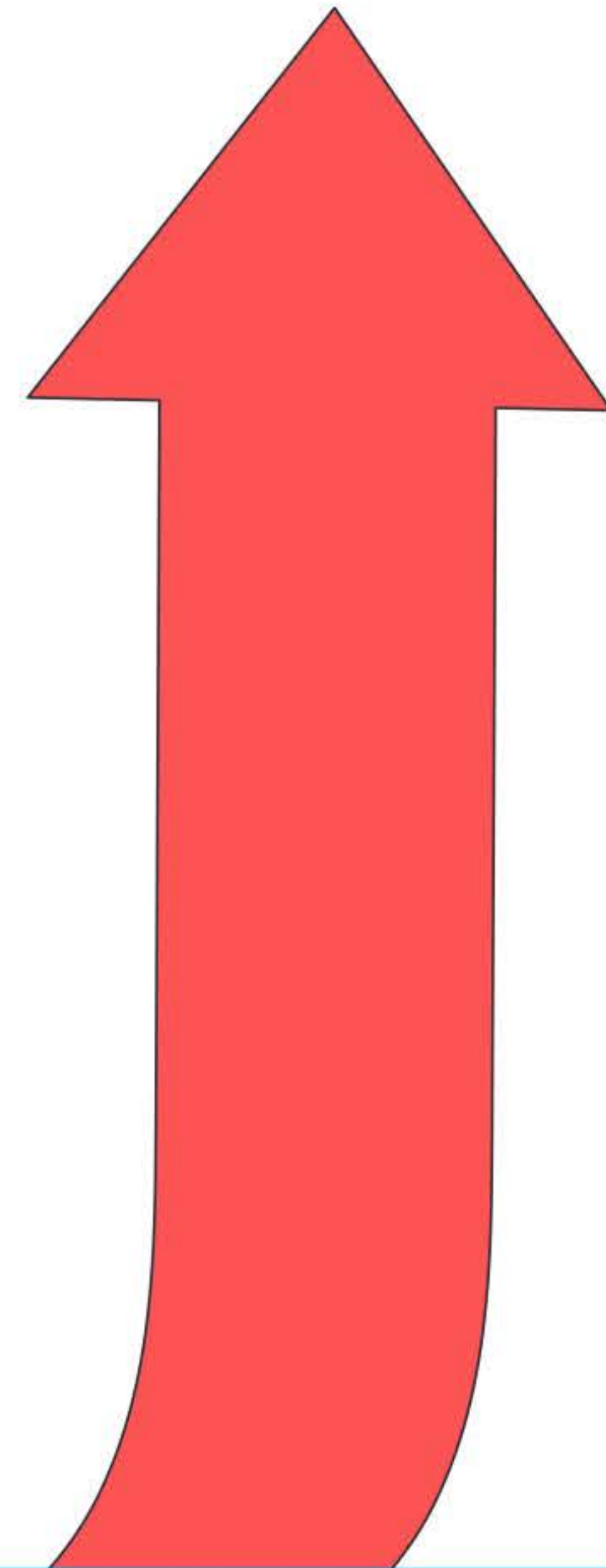
Eglantine de Nadaillac, *Digital Learning Manager, Bouygues Construction*, and
Nicolas Colombini, *HR Training & Development Manager, Colas S.A.*



언어 교육을 활용한 직원 경험 및 몰입을 활성화하는 방안은 무엇일까요?

Popular Inc.와 Bouygues & Colas는 직원 중심의 언어 교육을 제공하는 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 서비스 파트너사인 goFLUENT와 함께 인간 중심 설계의 교육 프로그램을 성공적으로 시행했습니다.

- 전문가와 연계한 교육 프로그램의 설계 및 운영
 - ✓ 고객사 학습운영 매니저 및 학습자 지원 대해 자세히 알아보기
- 비대면 그룹 언어 수업을 통한 전 세계 직원과 연결
 - ✓ 그룹 수업에 대해 자세히 알아보기
- 1:1 개인 맞춤형 온라인 어학 수업으로 교육 최적화
 - ✓ 1:1 수업에 대해 자세히 알아보기

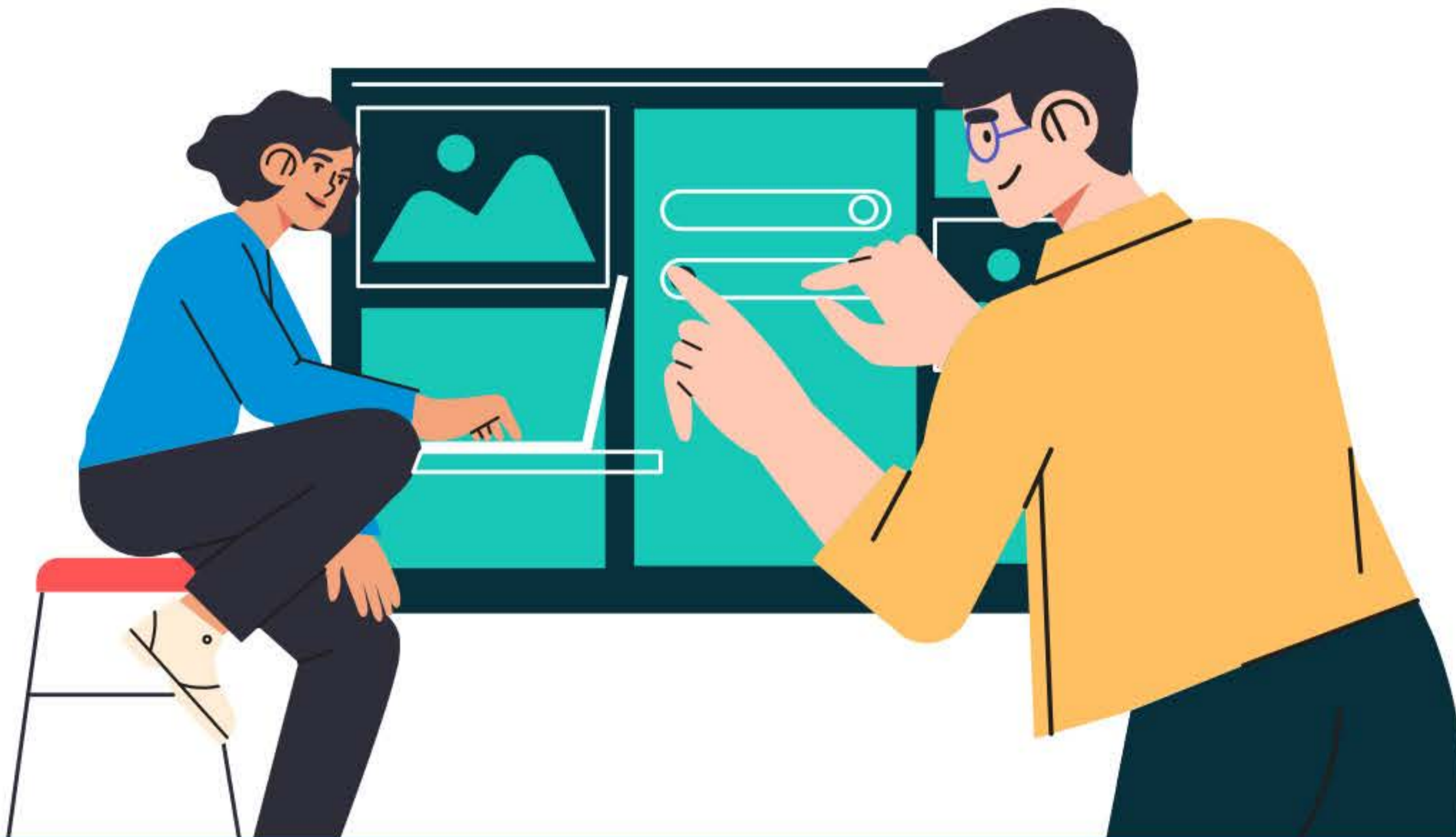


기업의 디지털 전환

향후 3-5년 내에 있을 기술 발달로 인한 업스킬링 및 리스킬링 교육의 중요성과 디지털 전환 그리고 자동화는 전 세계 인력시장에 매우 큰 영향을 미칠 것으로 전망됩니다. 이제 직원들은 과거 면대면 학습에서 새로운 기술과 디지털 플랫폼에 적응해야 합니다.¹⁴

기술 발전 속도가 빠르게 진행되면서 기업들은 유연하고 관리하기 쉽고 투자수익률(ROI)을 높일 수 있는 실습형 학습 전략인 디지털 학습에 관심을 가지며 '새로운 학습 시대'에 빠르게 적응하고 있습니다. 실제로, 2020년에만 고위 임원 대상 디지털 학습 수요가 82%로 증가했습니다.¹⁵

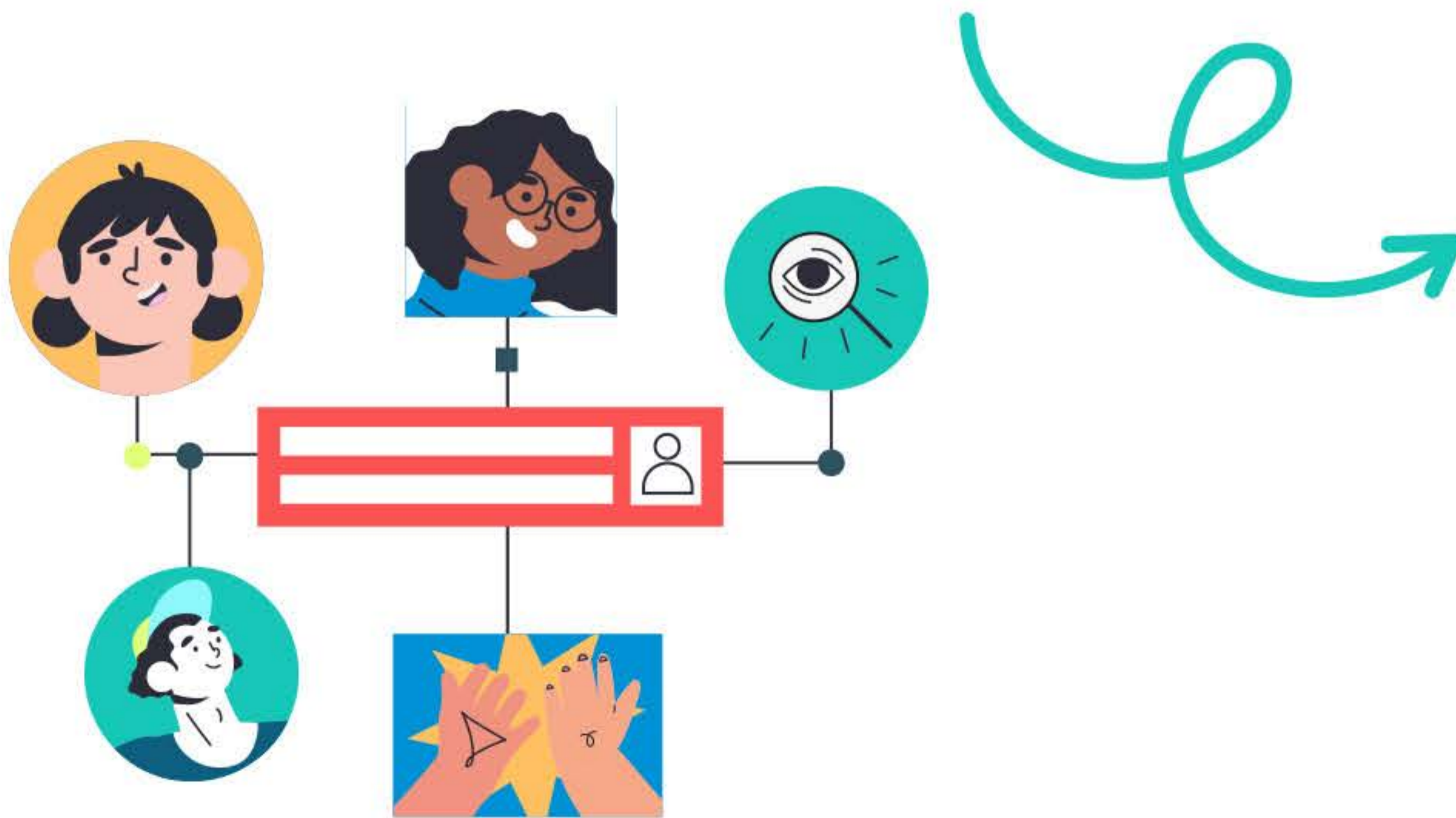
조직은 디지털 전환을 통해 AI와 머신러닝을 활용하여 보다 개인화되고, 전문적인 지식으로 엄선된 학습 경험을 제공 할 수 있게 되었습니다. 이 때문에 많은 조직이 왜 L&D 전략에 지속적으로 디지털 전환을 접목하려는지 쉽게 이해할 수 있습니다.



디지털 전환이 언어 교육에 영향을 미치는 3가지 장점

디지털 언어 학습 프로그램 투자를 통해 우리 회사 직원들을 위한 효과적인 업스킬링 및 리스킬링 교육에 중점을 두는 기업이 늘면서 학습자와 L&D 전문가 모두 긍정적인 결과를 얻을 것으로 기대됩니다.

여기에 비다면 언어 학습에 주목해야 하는 3가지 이유를 소개합니다:



즉시 학습 가능한 교육 콘텐츠

교육 내용이 방대하고 시간이 오래 걸리는 수업은 과거의 산물입니다. 2분에서 10분 정도의 짧고 간결한 활동으로 학습을 먼저 시작해 보세요.

언어 학습의 효과성을 극대화하기 위해서는 학습자의 관심을 유도하여 몰입할 수 있도록 짧지만 콘텐츠를 만들고 충분한 효과를 낼 수 있는 콘텐츠를 만드는 것입니다. 왜냐하면 몰입해야만 학습의 효과성과 연속성이 발생하기 때문입니다.

학습 유연성

급변하는 세상에서 제한된 시간 내 학습자들은 스스로 더 많이 주도권을 갖고 조율하며 학습할 수 있기를 바라게 되었습니다.

온라인 학습의 폭넓은 접근성 덕분에 임직원들은 모든 모바일 기기에서조차 자신의 계획과 편의에 맞추어 학습할 수 있게 되었습니다.

학습 성과 및 결과 트래킹

학습자의 교육 진행 상황을 모니터링하며 추가적인 지원이 필요한 학습자를 발견 및 알맞게 서포트해 주는 것은 매우 중요합니다.

오늘날의 기술을 통해 보고서를 손쉽게 보고 학습 내용에 필요한 개선 사항을 알 수 있습니다. 또한 학습 경로가 개인의 학습 목표와 요구에 어떻게 최적화될 수 있는지 확인할 수 있습니다.

임직원들을 교육하며 새로운 기술 변화에 어떻게 성공적으로 적응했는지 글로벌 사례를 살펴볼까요?

BANK BRI

직원들이 공부하도록 회사가 강요하는 과거 학습 모델과 달리, 현재는 직원들이 스스로 온라인 학습을 적극 활용하도록 격려하고 있습니다. 만약 직원이 학습을 중단하면 트렌드에 뒤쳐지게 될 것입니다.

영어를 사용하여 주로 소통하는 BRI 은행이 개선해야 할 커뮤니케이션 갭 차이를 줄여주는 goFLUENT는 언제 어디서나 자유롭게 배울 수 있는 학습의 기회를 제공하여 즐겁고 유연하며 통합적인 서비스를 제공합니다.

화상 토론 보러가기(영어)



Andreas Hassim,
Chief Learning Officer, Bank BRI

MSD

디지털 학습은 우리 모두에게 열려 있는 언어 교육의 기회입니다.

전반적으로 디지털화는 우리에게 많은 기회를 제공함으로써 임직원의 역량 향상에 중요한 역할을 하고 있습니다. 이에 당사는 goFLUENT와 함께 학습자에게 마케팅, 리더십, 헬스케어 그리고 맞춤형 이러닝 학습 경험을 제공하는 'MSD 이탈리아 디지털 아카데미'라는 특별한 프로그램을 설계했습니다

화상 토론 보러가기(영어)

Claudia d'Achille, Learning & Development
Associate Director, MSD



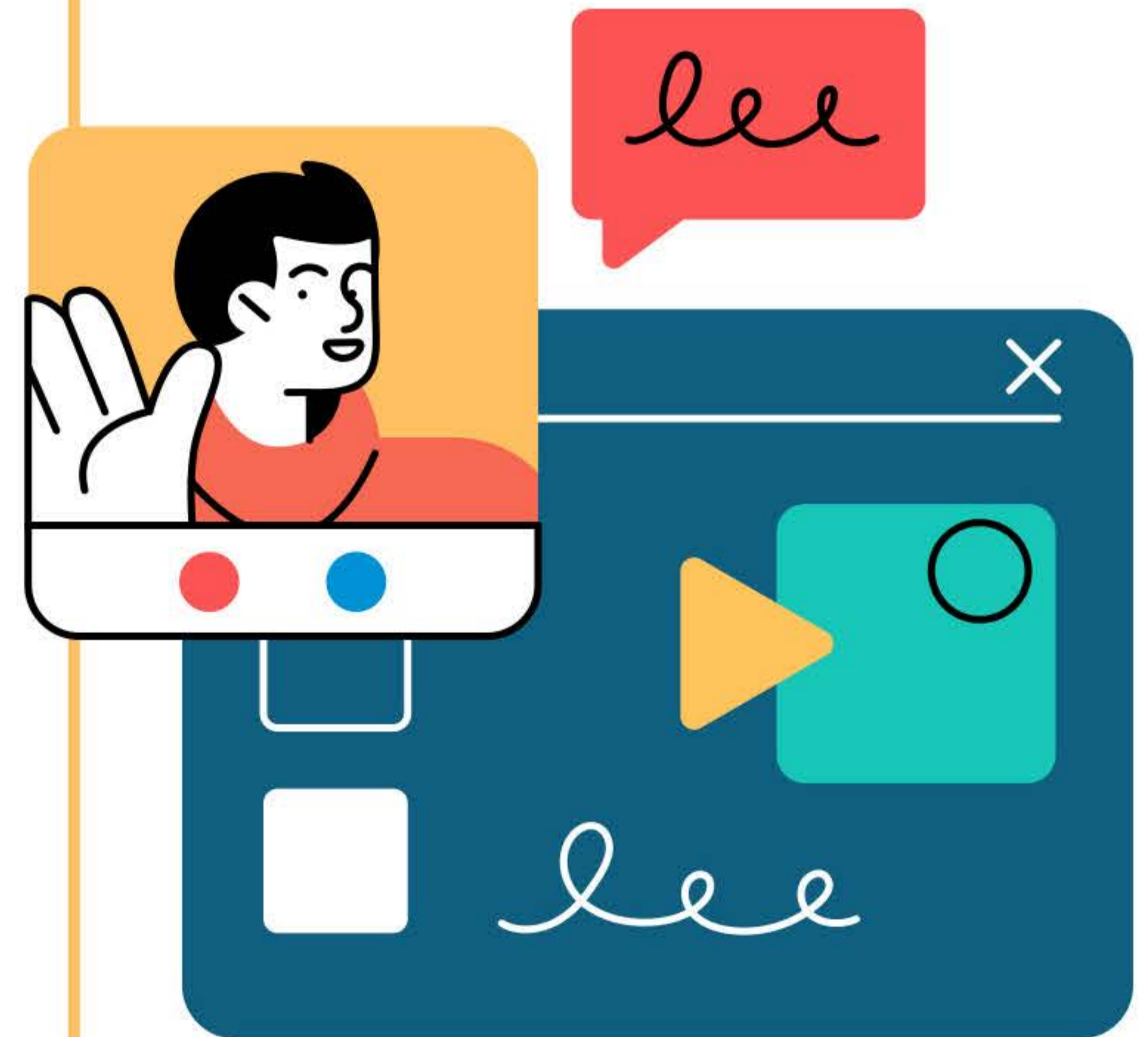
BRI 은행 및 MSD와 함께 설계한 디지털 전환 및 언어 학습 한 눈에 보기

직원 경험을 향상시키는 디지털 역량 강화 | BRI 은행

- BRI 은행은 기술과 인재의 중요성을 모두 인식하고 있습니다. 기술 발달이 빠르게 이루어짐에 따라 2030년 인도네시아에서는 자동화로 인하여 오히려 실업 대신 일자리가 늘어날 것으로 전망하고 있습니다. 이에 **기하급수적으로 변화하는 업무 환경에 발맞추기 위해 직원들의 “역량 강화”가 반드시 필요합니다.**
- BRI은행은 업무 프로세스에 기술을 접목하여 활용하는 것 외에 교육의 디지털 전환을 추진하기로 했습니다. BRI 은행의 목표는 임직원들이 언제 어디서나 접할 수 있는 업무 관련 학습 자료를 전문적으로 큐레이션하는 것이었습니다.
- 직원들이 다양한 방법과 자원을 활용하여 더 많은 지식을 얻을 수 있도록 지원하기 위해 BRI 은행은 goFLUENT와 파트너십을 맺고 영어 교육 프로그램을 제공하였습니다. 이를 통해 **역량 강화의 기회를 확대하고 업무 관련 문제를 해결할 수 있는 학습을 편리하게 제공한다는 목표를 달성할 수 있었습니다.**

임직원 학습 방법 혁신 | MSD

- 세계 팬데믹으로 인해 MSD는 직원들에게 온라인 학습을 통한 새로운 역량을 갖출 수 있는 기회 제공이 필요했습니다. 이에 따라 **디지털 전환과 가속화, 민첩성, 의사소통 능력, 다양성 및 포용성 등 네 가지의 L&D 당면 과제를 도출했습니다.** MSD가 선택한 해결책은 무엇일까요? 바로 직원들을 교육하고 몰입할 수 있도록 설계된 디지털 업스킬링 프로그램을 제공하는 것이었습니다.
- MSD는 디지털 역량 강화 프로그램에서 커뮤니케이션 교육이 최대 관심사였습니다. **임직원들이 연구논문 등 기술적인 내용을 이해하고, 다른 나라 동료들과 협업하며, 자신감을 가질 수 있도록 지원** 하기 위해 goFLEUNT와 파트너십을 맺고 영어 교육을 진행했습니다. 이렇게해서 개인별 맞춤형 이러닝 플랫폼인 "MSD 이탈리아 디지털 아카데미 (Italy Digital Academy)"를 구축하였습니다.
- MSD는 디지털 전환 역량 강화 프로그램을 통하여 L&D 당면 과제에 맞는 언어 교육을 실시했습니다.



우리 기업의 성공적인 언어 교육에 도움이 되는 goFLUENT의 유용한 비즈니스 커뮤니케이션 역량 강화 프로그램을 확인해 보시기 바랍니다:



비즈니스 언어 아카데미

본사와 더불어 글로벌 지사에도 전사적인 비즈니스 외국어 교육을 제공합니다



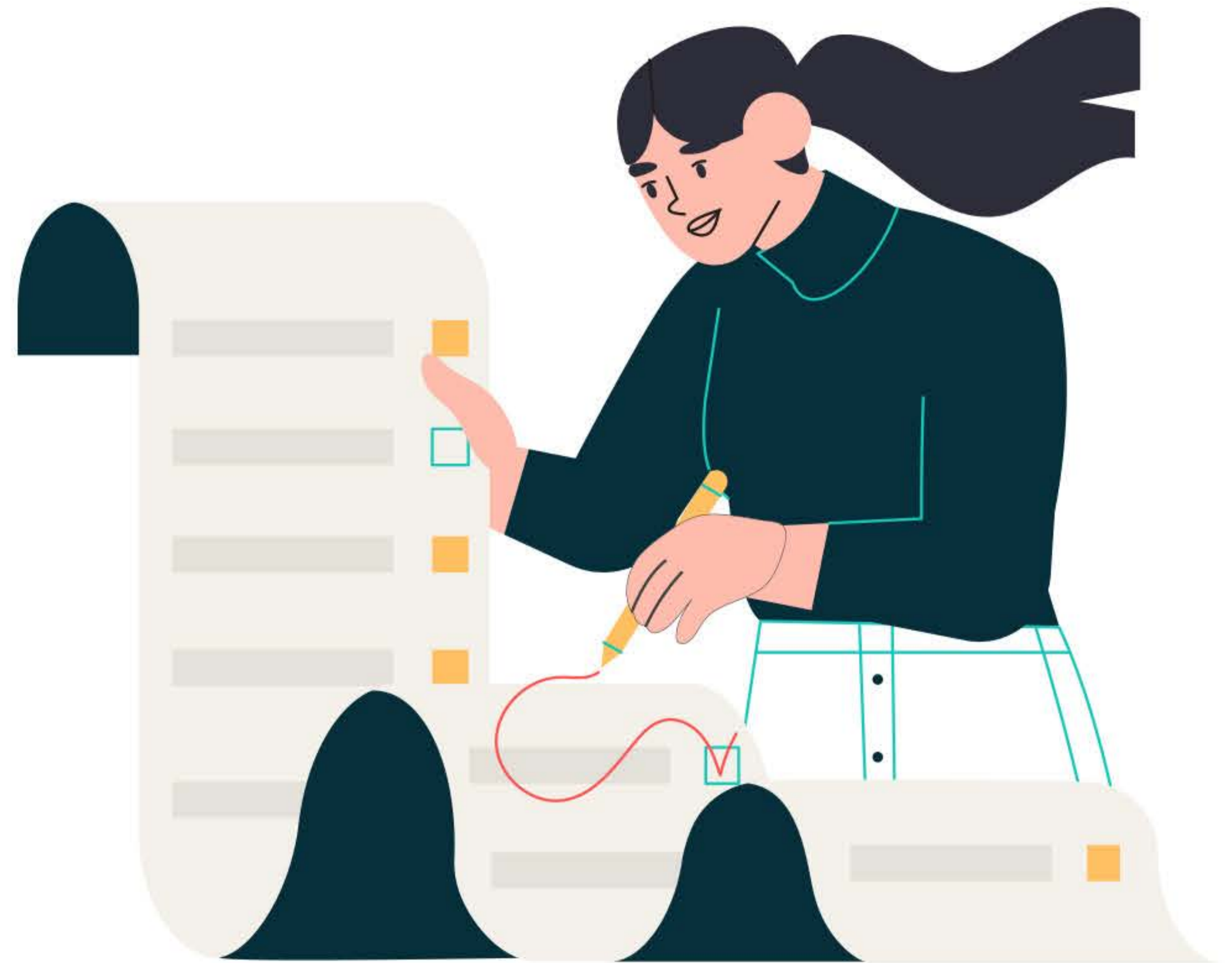
통합 서비스

SCORM, SAML 2.0 또는 API 통합을 통해 언어 교육 프로그램에 대한 원활한 접속을 지원합니다



외국어 레벨 체계 및 평가

최첨단 진단 평가를 적용하여 개별 학습자의 정확한 외국어 수준과 진행 상황을 파악할 수 있습니다



Accelerate Conference

2021 주요 정보

Valeo: 교육 개발 5가지 특징은 직원에게 기회 제공 부문에 있어 영향을 미치므로 이들간의 균형을 유지하는 것이 관건입니다.

교육 개발 단계 5가지 요소는 동기부여, 격차 분석, OJT, Off-OJT와 검토를 의미하며, 이는 인재 파이프라인 역량과 직결되기 때문에 인재 개발에 매우 중요한 요소라 할 수 있습니다. 파이프라인이 넓으면 더 많은 인재를 확보할 수 있고, 파이프라인이 좁으면 제한적인 인재풀을 보유하고 있는 것이기 때문에 효율적이고 효과적인 관리를 위해서는 낭비되는 요소가 없도록 이들간에 균형을 유지하는 것이 매우 중요합니다.

Minoru Shinohara, Japan HR Director & Regional HR Director, Valeo

Valeo의
"새로운 고용 전략에 대응하기 위한 HR 변화 및 교육" 확인하기

“ Morgan: 새로운 언어를 배우는 것은 글로벌 학습자 팀을 양성하는 것입니다.

전 세계에 다양한 언어를 구사하는 사무실이 많아지면서 글로벌 협업을 위해 언어 학습이 더욱 중요해졌습니다. 다양성과 포용성, 개인적인 발전에서 조차 언어보다 더 나은 도구를 찾은 적이 없습니다.

Richard Li, Talent & Development Manager, Morgan Advanced Materials

Morgan Advanced Materials의
"언어 교육을 통한 전문기술 함양 및 직원 성장" 확인하기

“ Legrand & Lilly: 비즈니스 커뮤니케이션 능력 개발을 통해, 직원들은 더 많은 자신감을 갖고 회사 및 업무에서 진취적인 동기부여를 받게 될 것입니다.

임직원들에게 언어 능력 개발의 기회를 제공하는 것은 직원들의 고용가능성을 높이는데 기여하는 것입니다. 결국 직원들은 회사뿐만 아니라 동료들과 개인적인 상호작용을 통해서도 함께 소통하며 끊임없이 배울 수 있습니다.

Fernando Lanzaco, Global Leadership Development, Lilly and Corinne Hanisch Ribeiro, Legrand Group Training & Development Leader, Legrand

Legrand & Lilly의
"직원의 성과, 형평성 및 포용성을 국제적인 수준으로 향상시키는 커뮤니케이션 방법" 확인하기

MSD: "비대면 접근성"을 강화하면 임직원의 몰입과 성공을 보장할 수 있습니다.

디지털 학습은 모든 교육 활동의 중요한 부분인 공감을 이끌어내기가 상당히 어려운 것이 사실입니다. 그래서 당사는 모든 교육에서 사람들의 몰입과 성공을 보장할 수 있는 디지털 공감을 개발하기 위해 비대면 접근성을 극대화하기 시작했습니다.

Claudia d'Achille, *Learning & Development Associate Director, MSD Italy*

MSD의
"포용성 증진을 위한 언어 교육" 확인하기

Popular: 배려가 있는 휴머니티 기반의 학습 문화는 미래를 위한 회복탄력성을 키웁니다.

단순히 휴머니티, 즉 인간애를 갖고 교육을 전달하는 것이 아니라, 직원의 경험과 현대 노동력의 요구에 대한 인식에 초점을 맞춰 교육을 설계하고 구체화하여 전달함으로써 탁월한 성과를 이끌어내는 것이 중요합니다.

Victoria Thorpe, *Corporate Learning Strategy Supervisor, Popular Inc.*

Popular Inc.의
"성장을 위한 촉매제로써 학습 휴머니티의 역할" 확인하기

Bank Bri은행: 교육과 학습은 생산성과 효율성을 높이는 데 중점을 두어야 합니다.

기술 발달이 기하급수적으로 급격히 이루어지는 동안 글로벌 팬데믹은 전 세계적으로 디지털 기술 사용을 촉진했습니다. 이에 맞추어 기업은 직원들이 적절한 역량을 갖추도록 해야 합니다. 기술은 일상적인 업무 활동과 연계되도록 해야 하고, 디지털 플랫폼은 직원들을 위해 존재해야 합니다. 직원들이 필요할 때마다 앱을 열고 정보를 검색하여 문제를 해결할 수 있어야 합니다.

Andreas Hassim, *Chief Learning Officer, Bank Rakyat Indonesia*

BRI 은행의
"직원 경험을 향상시키는 디지털 역량향상 프로그램" 확인하기

Bouygues and Colas: 각국의 글로벌 지사 활동을 알맞게 조율하기 위해 학습 프로그램의 디지털화에 대한 필요성이 커지고 있습니다.

“

세계 가장 중요한 것은 바로 조직에서 필요한 것이 무엇인지 개념화하는 작업입니다. 우리 회사는 어떤 목표를 달성하기 위해 노력하고 있는가? 우리 회사는 어떤 역량을 개발하려고 노력하고 있을까? 한 마디로, 어떤 교육을 하고 싶은 것인가? 라는 모든 질문에 대답할 수 있다면, 잘못된 길로 가게 될 가능성을 획기적으로 줄일 수 있습니다. 당사는 모든 임직원을 위한 프로그램(F2F 및 디지털)을 설계하려고 노력합니다. 즉, L&D 팀은 모든 프로그램을 당사의 글로벌 지사에 각기 필요한 다른 언어로 교육을 제공하려고 합니다.

Eglantine de Nadaillac, *Digital Learning Manager, Bouygues Construction*, and Nicolas Colombini, *HR Training & Development Manager, Colas S.A.*

Bouygues & Colas의

세계로 진출한 지역 맞춤 설계: 포용성, 접근성 및 관련 L&D 프로그램 확인하기



전체 컨퍼런스 영상 확인은 이 버튼을 클릭하세요

결론

직원 경험은 다양한 관심 분야를 아우를 뿐 아니라 이를 확장하기 위한 노력이 수반됩니다. 언어 교육이 직원 경험을 확장 시키는 면에서 점점 더 가치 있는 요소로 자리매김함에 따라 직원들에게 자신감을 고취시키고, 시간을 절약하며, 글로벌 인재로 성장시킬 수 있는 글로벌 비즈니스 의사소통 능력을 갖추어야 할 때입니다.



기업 교육 현황: 현재와 미래

세계적인 교육 기술 전문가인 브로드웨이 프로듀서이자 자선사업가인 엘리엇 메이시(Elliott Masie)와 가진 컨퍼런스 내 담화에서 기업 교육 부문 현황에 대해 논의했으며, 그는 우리 업계에서 가장 긴급하게 해결이 필요한 부분은 무엇인지 다음과 같이 답했습니다.

Q1: 기업 교육은 전 세계적으로 어떤 차이가 있나요?

Elliott: 세계의 다른 나라들은 상황이 얼마나 빠르게 변하고 있는지를 받아들였습니다. 학습은 이에 대한 가장 근원적인 부분입니다. 다른 나라들은 학력을 중요시하지만, 기술과 그에 대한 준비가 대단히 결정적인 역할을 할 수 있다는 사실을 빠르게 깨닫고 있습니다. 우리는 여러분이 어디서 공부했는지에 대한 관심에서 무엇을 할 수 있는지에 더 관심을 갖게되는 변화에 더 많이 주목하게 될 것입니다. 이것은 세계적인 변화가 될 것입니다!

Q2: D&I 논의에서 언어에 대해 어떤 생각을 갖고 계신가요?

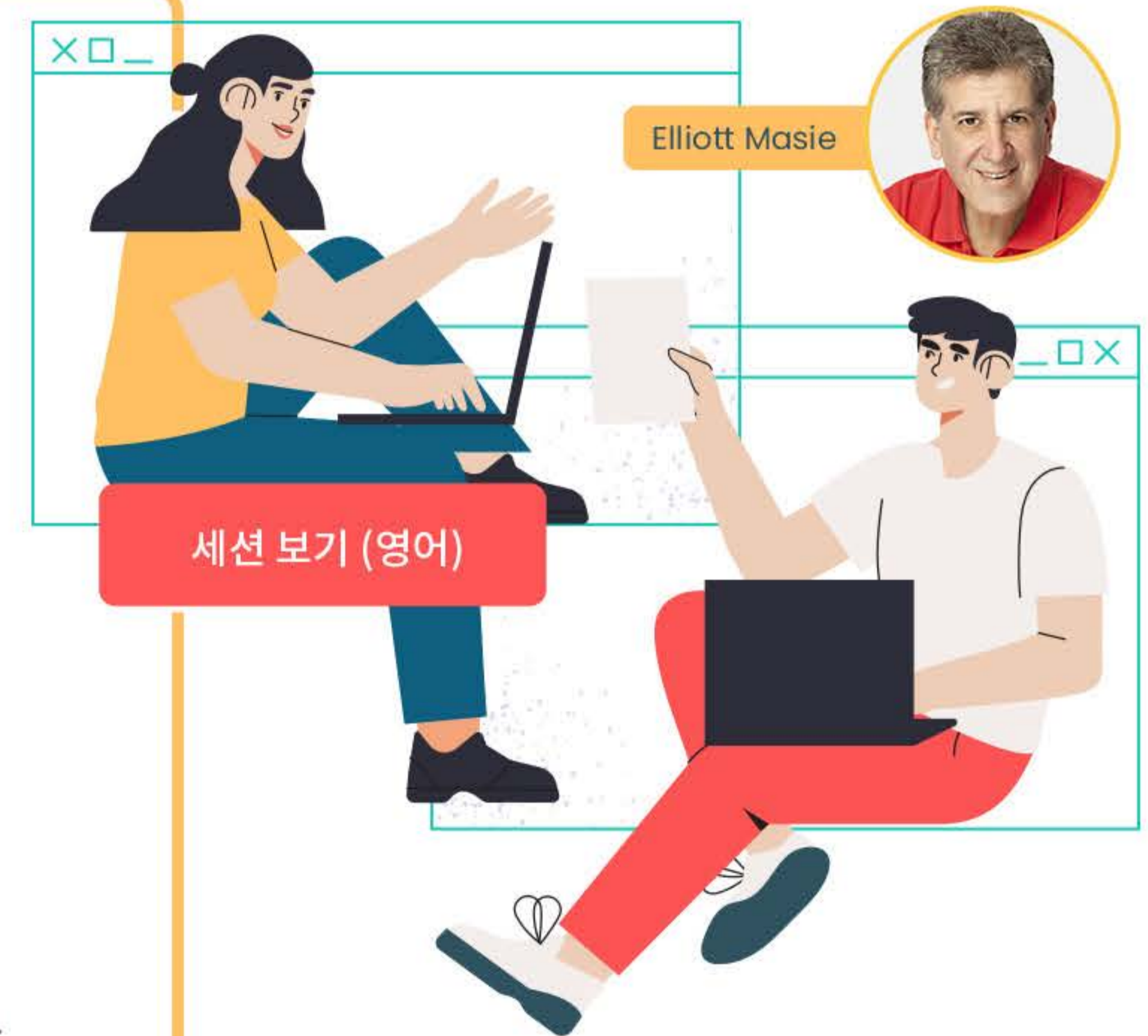
Elliott: 언어는 다양한 형태와 방식으로 나타납니다. 언어는 자신의 분야의 언어가 될 수 있습니다. 저는 엔지니어로 성장하는 교육받았고, 지금은 영업에서 일하고 있습니다. 또 자신이 살고 있는 지역의 말일 수도 있습니다. 제가 자란 지역 특유의 말도 있을 것이고, 일에서 사용하는 언어가 될 수도 있습니다. 그렇기 때문에 '당신이 하는 말이 틀렸다'라고 말할 수 있는 사람은 어디에도 없지 않을까요?

Q3: 10년 후의 기업 교육은 어떤 모습을 하고 있을 것이라고 생각하시나요?

Elliott: 모바일 기기로 전환될 것이라 생각합니다. 왜냐하면 바로 '호기심' 때문입니다. 모바일 기기는 무엇보다 각 개인이 새로운 지식을 배울 수 있도록 만들어 주었습니다. 우리는 종종 호기심을 과소평가하지만 그것은 지양해야 하는 일입니다.

Q4: LMS, LXP 외에 또 어떠한 것이 있을 수 있을까요?

Elliott: 교육 시스템이 훌륭하다고 전달되는 학습 역시 모두 좋다는 보장은 할 수 없습니다. 좋은 디자인이 사실 가장 중요합니다.



goFLUENT를 소개합니다

고플루언트(goFLUENT)는 영어, 프랑스어, 독일어, 이탈리아어, 중국어, 포르투갈어, 스페인어, 러시아어, 네덜란드어, 일본어, 아랍어 및 한국어 등 전략적 비즈니스 언어 부문에서 의사소통 역량을 개발하고 향상시키기 위한 세계 최고의 융합 학습 솔루션 제공사입니다. 당사의 글로벌 미션은 다양성과 포용성, 인재 육성, 직원 유지에 전념하며, 모국어가 무엇인지에 상관없이 모든 직원에게 동등한 목소리로 그들의 잠재력을 최대한 발휘하도록 만드는 것입니다.

모든 디바이스에서 전 세계적으로 사용 가능한 기술, 콘텐츠 및 사람간의 상호작용이 융합된 초개인화된 솔루션을 제공하여 언어 학습을 촉진합니다. 우리는 모든 주요 LMS 및 LXP를 통합하여 포함하고 있으며, 주요 제공 업체인 Degreed, Cornerstone, Skillsoft, SumTotal, CrossKnowledge 등 여러 다른 기관들과 파트너십을 맺고 있습니다.

고플루언트는 150여개 국가에서 글로벌 기업 1,000곳 이상이 임직원들이 자신감을 얻고 시간을 절약하며 글로벌 커리어를 개발하는데 필요한 어학 교육 방식을 변화시키고 개발하는데 도움을 드리고 있습니다. 고플루언트는 2000년에 설립되어 2백만 명 이상의 전문가들이 다양한 비즈니스 언어로 더 나은 커뮤니케이터가 되는 것을 지원하고 있습니다.

자세한 내용은 www.gofluent.com/kr-ko/를 확인하시기 바랍니다.



참고자료

- 1 Forbes Insights, Fostering Innovation Through a Diverse Workforce
- 2 goFLUENT, Promoting Diversity and Inclusion Through Language Training
- 3 EduMe, 4 Statistics Highlighting the Importance of Diversity and Inclusion in the Workplace
- 4 McKinsey & Company, Rethink reskilling for the post-pandemic world
- 5 goFLUENT, Unlocking Upskilling at Scale: Strategy for Training and Development in the Age of Telecommuting
- 6 goFLUENT, 3 Amazing Benefits of Internal Mobility and How Reskilling Can Help You Achieve It
- 7 Josh Bersin, Build Vs. Buy: The Days Of Hiring Scarce Technical Skills Are Over
- 8 TalentLMS, Employee upskilling & reskilling statistics: Casting light on the trend
- 9 Deloitte, Talent mobility: Winning the war on the home front
- 10 Gallup, How Employee Engagement Drives Growth
- 11 Gallup, State of the Global Workplace
- 12 goFLUENT, More Companies Are Investing in Language Training (Here's Why)
- 13 goFLUENT, How Corporate Language Training Improves the Employee Experience
- 14 goFLUENT, Global Digital Learning Is the New Reality: A Roadmap for Learning, HR and Talent Leaders
- 15 goFLUENT, The Future of L&D is Digital Learning, not F2F





Accelerate Language Learning