

Cum trainingul lingvistic  
amplifică experiența angajaților:

# O strategie globală

Cu sesiuni de la:

ACCELERATE CONFERENCE

Amplifying  
Employee  
Experience



# Cuprins

- I. Amplificarea experienței angajaților prin training lingvistic
- II. Diversitate, echitate și incluziune la locul de muncă
- III. Mobilitatea internă la locul de muncă
- IV. Implicarea la locul de muncă
- V. Transformarea digitală la locul de muncă
- VI. Accelerate Conference 2021 principalele concluzii
- VII. Concluzie



# Amplificarea experienței angajaților prin training lingvistic

Amplificarea experienței angajaților prin trainingul lingvistic nu a fost niciodată mai relevantă decât astăzi în dezvoltarea talentelor. Profesioniștii în resurse umane știu acest lucru pentru că abilitățile lingvistice competente nu mai sunt doar pentru expatriați. Într-o economie din ce în ce mai globală, a avea angajați care pot comunica eficient între culturi este vital pentru ca organizațiile să prospere.

Îmbogățind capacitățile lingvistice și fluiditatea în comunicare a colaboratorilor tăi, îi echipezi cu un bagaj de cunoștințe relevante și abilități specifice locului de muncă, ajutându-i să-și dezvolte rolurile, să-și îmbunătățească performanța și să profite de mai multe oportunități. Nu numai asta, dar le oferi și instrumentele adecvate pentru a-și face treaba într-un mediu multicultural.

Acest lucru ajută la minimizarea barierelor de comunicare atunci când ai de-a face cu clienți și colegi de muncă internaționali și încurajează o mai bună diversitate, echitate și incluziune (DE&I) la locul de muncă.

Un alt beneficiu esențial pe care companiile îl văd în ceea ce privește formarea lingvistică este că stimulează implicarea angajaților. Prin urmare, oferindu-le angajaților o experiență de training lingvistic hiperpersonalizată, cu conținut relevant, specific industriei și furnizată pe cea mai recentă tehnologie, cu atât veți putea crește engagementul. Și când oamenii sunt încrezători și motivați, succesul va străluci în activitatea lor pentru întreaga afacere.

Aceste motive și multe altele fac ca trainingul lingvistic să fie o caracteristică vitală a experienței angajaților. În cele din urmă, ajută la creșterea în plan personal și profesional a întregii echipe, având în același timp mai multă productivitate.

**Și asta este un mare plus pentru orice companie!**

Promovează o cultură agilă, captivantă și incluzivă la locul de muncă, prin training lingvistic global.

În acest eBook, află cum un program digital de învățare a limbilor străine pentru angajați joacă un rol în construirea unei experiențe a angajaților, complet echipate, într-o serie de discuții de la GoFLUENT's Accelerate Conference 2021, cu diverse organizații globale din diferite industrii.



# 7 elemente cheie ale experienței angajaților

## Reține:

Îmbogățirea experienței angajaților merge mai departe de furnizarea unui program de învățare a limbilor străine. E mai mult decât instrumentele și conținutul pe care le folosești, ar trebui să fie incluși o mulțime de alți factori intrinseci.

Iată 7 elemente esențiale ale unei experiențe de angajat reușite.

### 1. Autenticitate

Faptul că o persoană se afișează într-un mod real și transparent încurajează schimbul de opinii, gânduri și experiențe la locul de muncă

### 2. Engagement

Implicarea și entuziasmul angajaților atât în activitatea lor, cât și la locul de muncă

### 3. Optimism

Mentalitate axată pe soluții, care impulsionază acțiunile pozitive și lucrând în mod activ pentru a aborda provocările cu o mentalitate orientată spre creștere

### 4. Scop și semnificație

Recunoașterea faptului că munca fiecăruia este semnificativă și are un scop mai important în atingerea obiectivelor generale ale companiei

### 5. Conexiunea socială

Conexiuni strânse cu colegii de muncă, care favorizează o cultură a incluziunii, ajută la construirea unor echipe mai puternice și stimulează colaborarea

### 6. Apartenența

Percepția angajaților de a fi acceptați la locul de muncă, considerându-se apreciați și protejați în cadrul companiei

### 7. Reziliență

Strategie esențială pentru a reveni și a prospera după dificultăți majore și pentru a face față stresului și conflictelor la locul de muncă

Pentru a le realiza, începe prin a pune în aplicare o strategie de formare lingvistică. În acest eBook, descoperă ce impact poate avea formarea lingvistică asupra diversității, echității și incluziunii (DE&I), mobilității interne, engagementului și transformării digitale a companiei tale. În plus, [vei afla informații esențiale despre modul în care poți amplifica experiența angajaților tăi, pe baza punctelor de interes ale sesiunilor noastre din cadrul Accelerate Conference 2021.](#)

**Hai să ne apucăm de ele!**

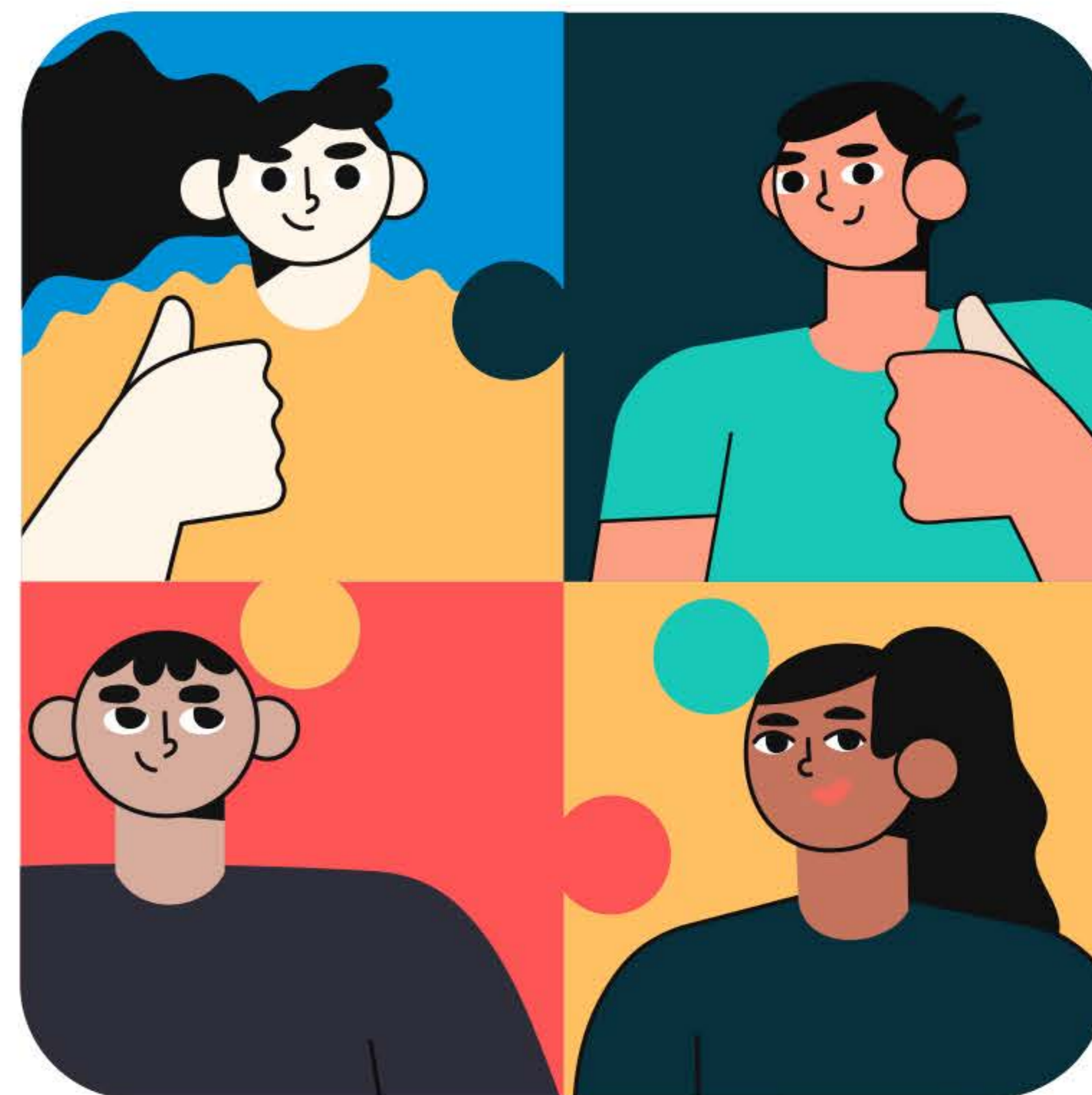
# Diversitate, echitate și incluziune la locul de muncă

În ziua de azi, companiile descoperă că eforturile de **diversitate, echitate și incluziune** (DE&I) le oferă un avantaj în fața concurenților.

Conform cercetărilor, directorii executivi de rang înalt sunt de acord cu faptul că un set divers de experiențe, perspective și backgrounduri este esențial pentru inovare și pentru dezvoltarea de noi idei care contribuie la succesul organizațiilor lor!

## Așadar, cum poate cineva să promoveze DE&I la locul de muncă?

Un mod din ce în ce mai popular prin care companiile arată că apreciază DE&I este acela de a oferi acces la cursuri de limbi străine tuturor angajaților lor. Această inițiativă își demonstrează contribuția la creșterea conștientizării culturale, oferă acces la dezvoltarea carierei și sporește nivelul de încredere în cadrul companiilor lor.



”  
Încrederea este cel mai important factor pentru succesul angajaților atunci când vorbesc o altă limbă

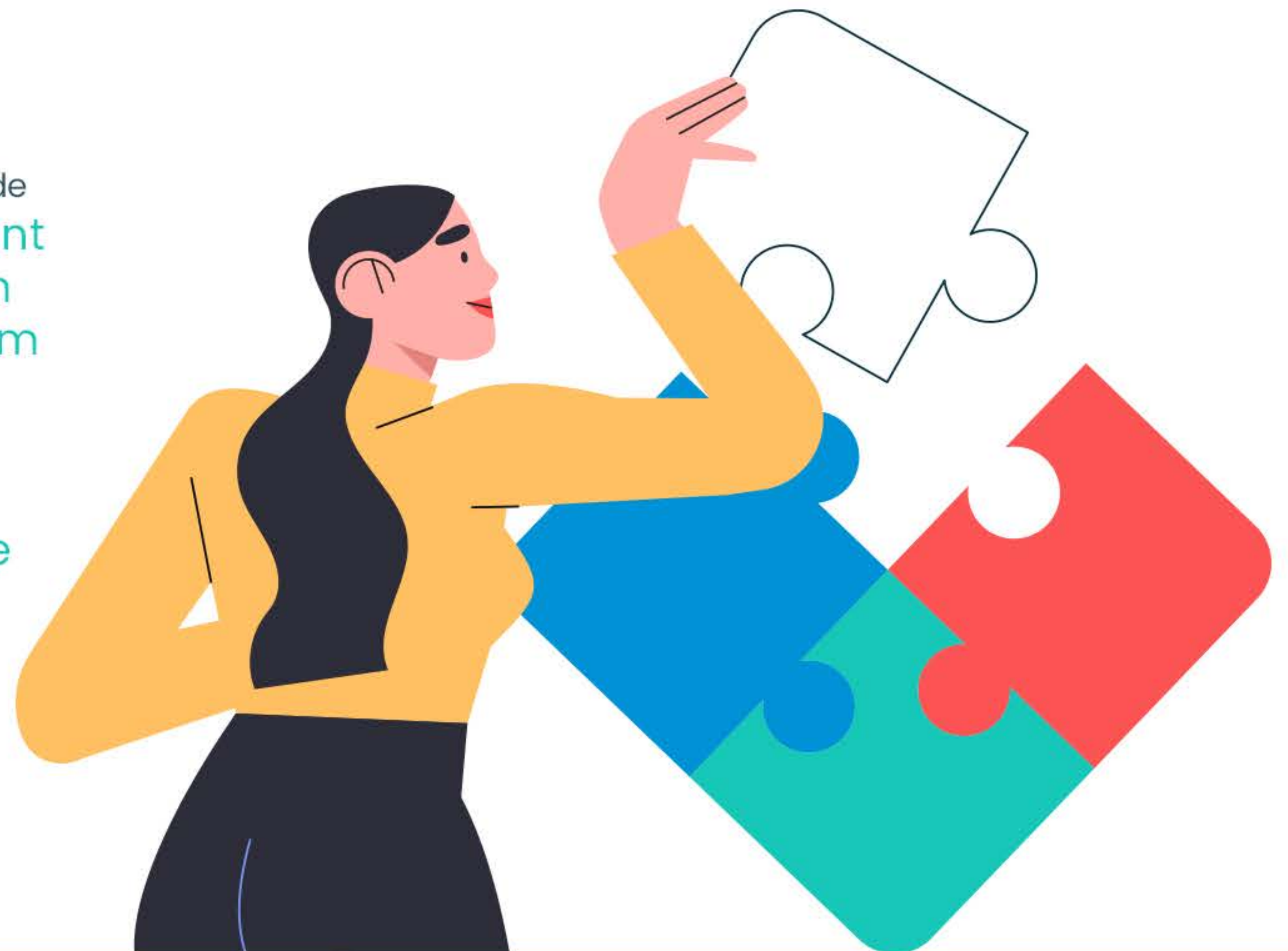


Christophe Ferrandou  
goFLUENT CEO

Vorbind din experiența sa de vorbitor non-nativ într-un mediu de muncă vorbitor de limbă engleză, el adaugă: "Este intimidant pentru noi, vorbitorii non-nativi, să ne exprimăm în engleză în fața vorbitorilor nativi. Și, deși putem avea impresia că nu vom străluci la fel de mult ca în cazul în care am vorbi în limba noastră maternă, încrederea este ceea ce ne ajută cu adevărat să acționăm, să mergem mai departe și să reușim."

În prezent, organizațiile sunt mai diverse ca niciodată și este important să amplifici vocile angajaților pentru a-i ajuta să comunice mai bine și pentru a le oferi mai multe oportunități de a reuși în munca lor.

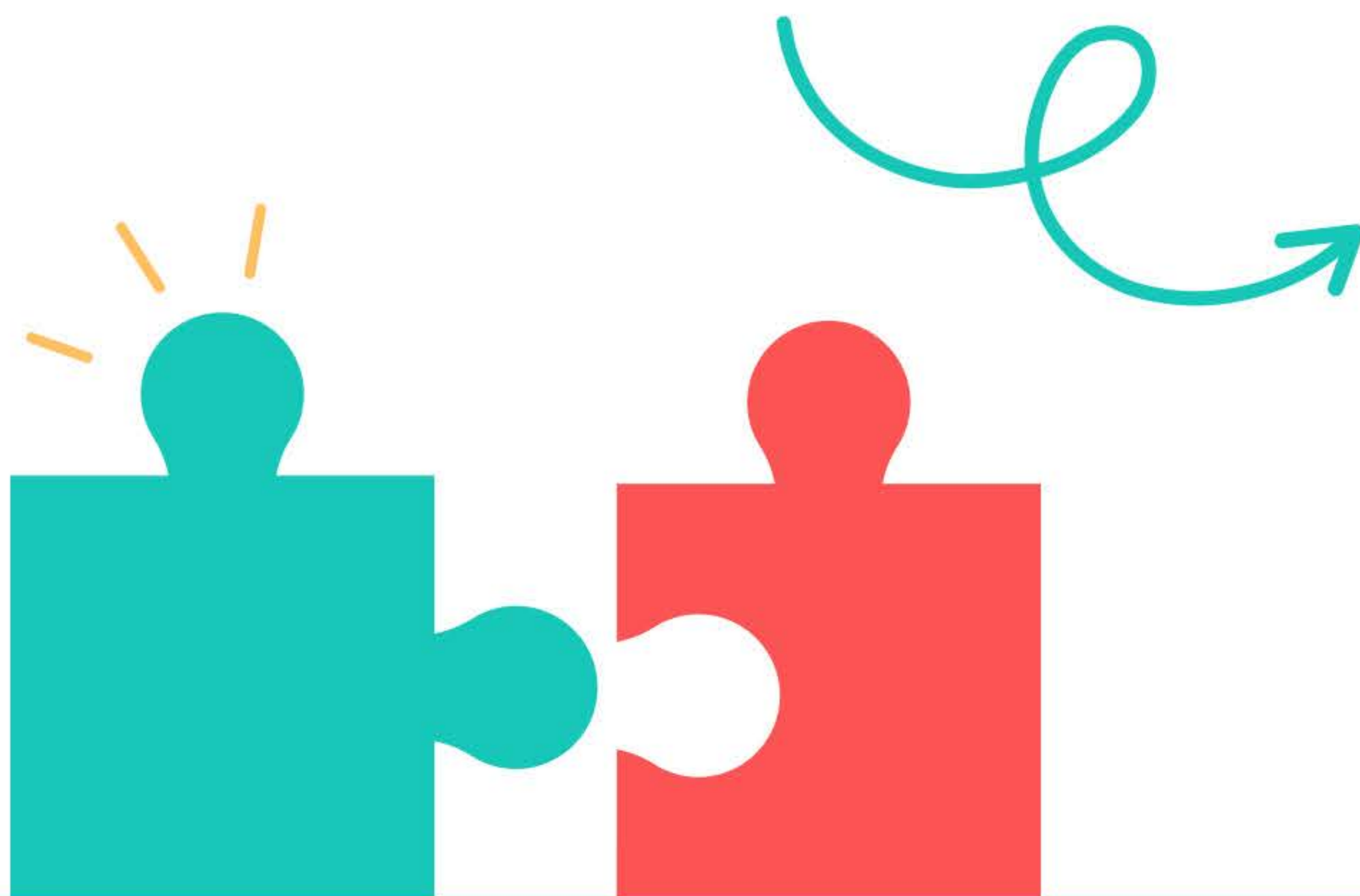
De fapt, învățarea limbilor străine încurajează angajații să învețe mai multe despre diversele backgrounduri, culturi și practici de afaceri ale celorlalți, ajutând la o mai bună colaborare și productivitate.



# 3 moduri în care trainingul lingvistic favorizează DE&I

Lucrând într-un mediu divers, ar trebui să urmărim cel mai înalt nivel de înțelegere și de coerență posibil. Acesta este punctul în care formarea lingvistică poate transforma DE&I în organizația dumneavoastră.

Iată 3 moduri în care trainingul lingvistic favorizează DE&I la locul de muncă:



## Diversitate

Oferirea unui program de training în mai multe limbi în cadrul organizației tale va educa angajații cu privire la diferite limbi și nuanțe culturale.

Acest lucru nu numai că arată că firma din care faci parte apreciază diversitatea, dar promovează și o mai bună înțelegere și comunicare într-un mediu de lucru global.<sup>2</sup>

## Echitate

Având în vedere că engleza este limba globală de afaceri, multe companii solicită angajaților lor multinaționali să cunoască limba engleză. Însă, de multe ori, angajații talentați care nu au competențele lingvistice necesare sunt trecuți cu vederea și eclipsați de vorbitorii nativi.

Formarea lingvistică are în vedere acest dezechilibru și deschide oportunități mai bune pentru ca angajații mai diversificați să reușească la locul de muncă.

## Incluziune

Educația ar trebui să fie pentru toți și nu doar pentru câțiva aleși! Și știi că întreprinderile incluzive au de **1,7 ori mai multe șanse** de a fi lideri în domeniul inovării?<sup>3</sup>

Promovând diversitatea și permițând echitatea în cadrul organizației tale, trainingul lingvistic pentru toți nu numai că favorizează o cultură de învățare incluzivă la locul de muncă, dar conferă și un avantaj competitiv atât companiei tale, cât și fiecărui angajat în parte.

# Cum dezvoltă compania ta diversitatea, echitatea și incluziunea prin cursuri de limbi străine?

## LEGRAND

În cadrul Grupului Legrand, diversitatea culturilor joacă un rol cheie și face parte din strategia grupului nostru.

Astăzi, diversitatea se află în centrul atenției. Astfel, a fost foarte important pentru noi să putem oferi tuturor angajaților cursuri de limbi străine, dar ținând cont de toate limbile disponibile în cadrul grupului, deoarece suntem o multinațională, prezentă în multe țări.



Corinne Htanisch Ribeiro,  
Group Training & Development Head, Legrand

## LILLY

Este absolut necesar să încurajăm competențele lingvistice. În cazul nostru, pentru că suntem o companie americană, limba pe care trebuie să o folosim este engleza.

Fără limba engleză, există un moment în cariera ta în care, probabil, nu vei putea merge mai departe. Fără limba engleză, nu poți performa în echipe globale. Aș putea să mă aflu într-o astfel de poziție fără să vorbesc engleza? Categoric nu.

Atunci când noi, companiile, le oferim angajaților noștri posibilitatea de a-și dezvolta competențele lingvistice, îi ajutăm să fie mai ușor de angajat.

Fernando Lanzaco, Global Leadership  
Development Consultant, Lilly



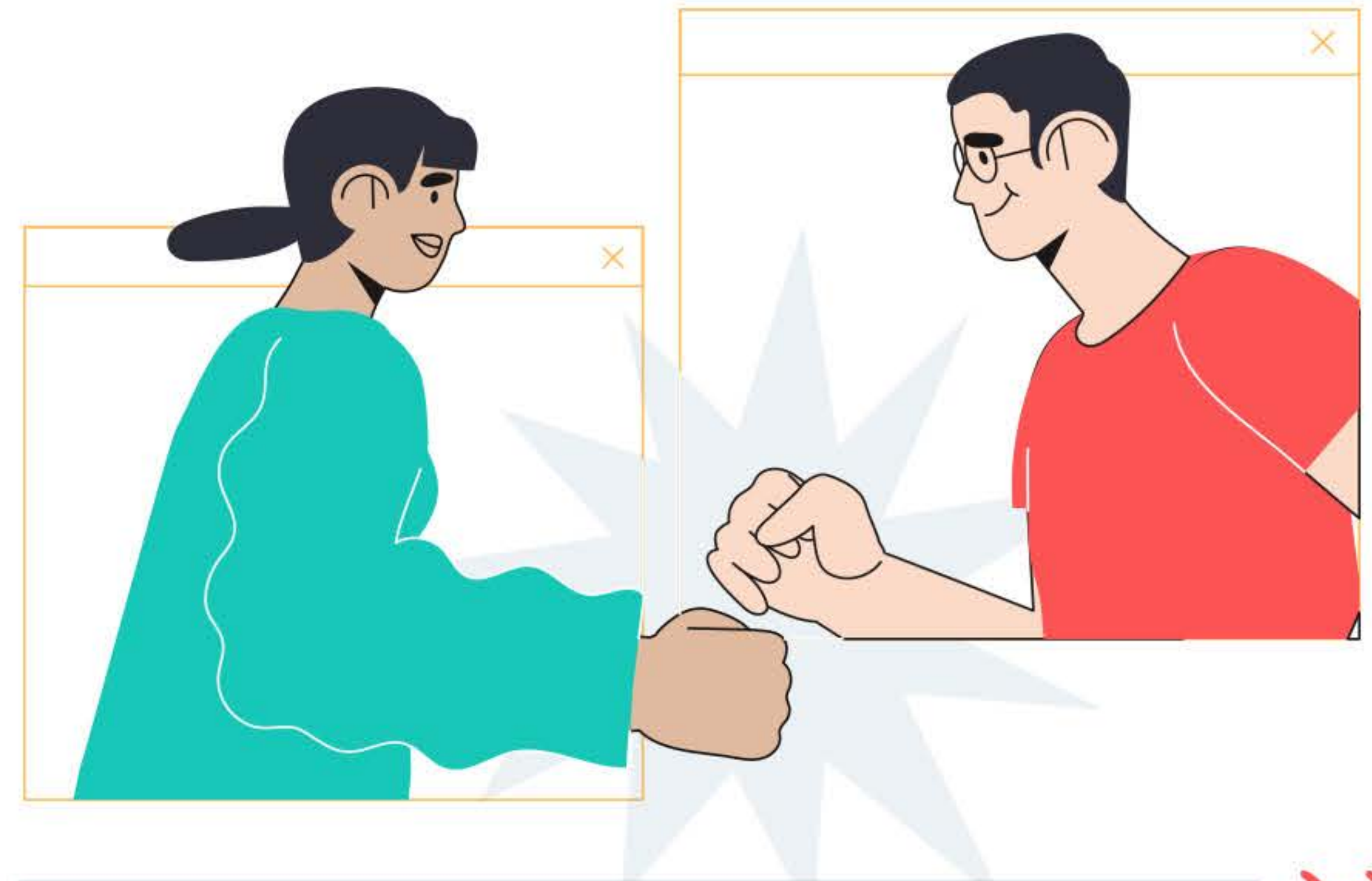
Vezi webinarul



# DE&I și trainingul lingvistic într-o privire de ansamblu cu Legrand și Lilly

## Oferirea mai multor oportunități de creștere și performanță cu ajutorul trainingului lingvistic | Legrand

- Limba este un aspect esențial al performanței în afaceri. Nu este vorba doar de a ține cont de toate culturile, ci și de a oferi tuturor angajaților posibilitatea de a-și îmbunătăți rezultatele în afaceri.
- Elementul diferențiator al goFLUENT pentru Legrand a fost capacitatea de a oferi tuturor angajaților posibilitatea de a participa la clasele de conversație. Pe lângă învățarea online autodidactă, oamenii pot participa în mod regulat la aceste cursuri virtuale gratuite, ceea ce este esențial pentru capacitatea lor de a vorbi o limbă.
- La nivel global, angajații au fost foarte mulțumiți de această inițiativă. A fost pentru prima dată când au oferit oportunități de formare lingvistică de grup pentru toate țările.



**Dacă vrei să ai succes într-o carieră internațională, trebuie să vorbești engleza. Trebuie să ai suficiente capacități în limba engleză pentru a reuși.**



Corinne Htanisch Ribeiro,  
Group Training & Development Head, Legrand

### Dobândirea de competențe lingvistice esențiale pentru formarea și dezvoltarea colaboratorilor | Lilly

- Lanzaco a subliniat că, cu cât compania este **mai diversă**, cu atât **mai multe oportunități de a fi productivă și deschisă, aducând experiențe și învățăminte** care îi ajută pe angajați să se interconecteze și să lucreze eficient în echipă.
- Fiind o companie globală, Lilly trebuia să se asigure că angajații săi își dezvoltă competențele de limba engleză necesare pentru a deveni viitorii lideri. Întâlnind mari talente care nu vorbesc bine limba, Lanzaco a subliniat că neajutându-i să dobândească aceste competențe lingvistice esențiale va fi nedrept și neproductiv.
- Lanzaco a mai explicat că, atunci când companiile le oferă angajaților posibilitatea de a-și dezvolta competențele lingvistice, aceștia au mai multe șanse de a fi mai ușor de angajat. Aceștia învață cunoștințe nu doar în beneficiul companiei, ci și pentru ei înșiși.

### Consultă articolele goFLUENT despre trainingul lingvistic și despre diversitate, echitate și incluziune:

- Remediază lacunele de comunicare la locul de muncă cu aceste sfaturi utile
  - ✓ Citiți mai multe despre **"Promovarea diversității și incluziunii prin cursuri de limbi străine"**
- Descoperă beneficiile unei echipe diverse din punct de vedere cultural și modul în care aceasta poate duce la succesul afacerii tale.
  - ✓ Aflați mai multe în infograficul **"Beneficiile diversității culturale la locul de muncă"**

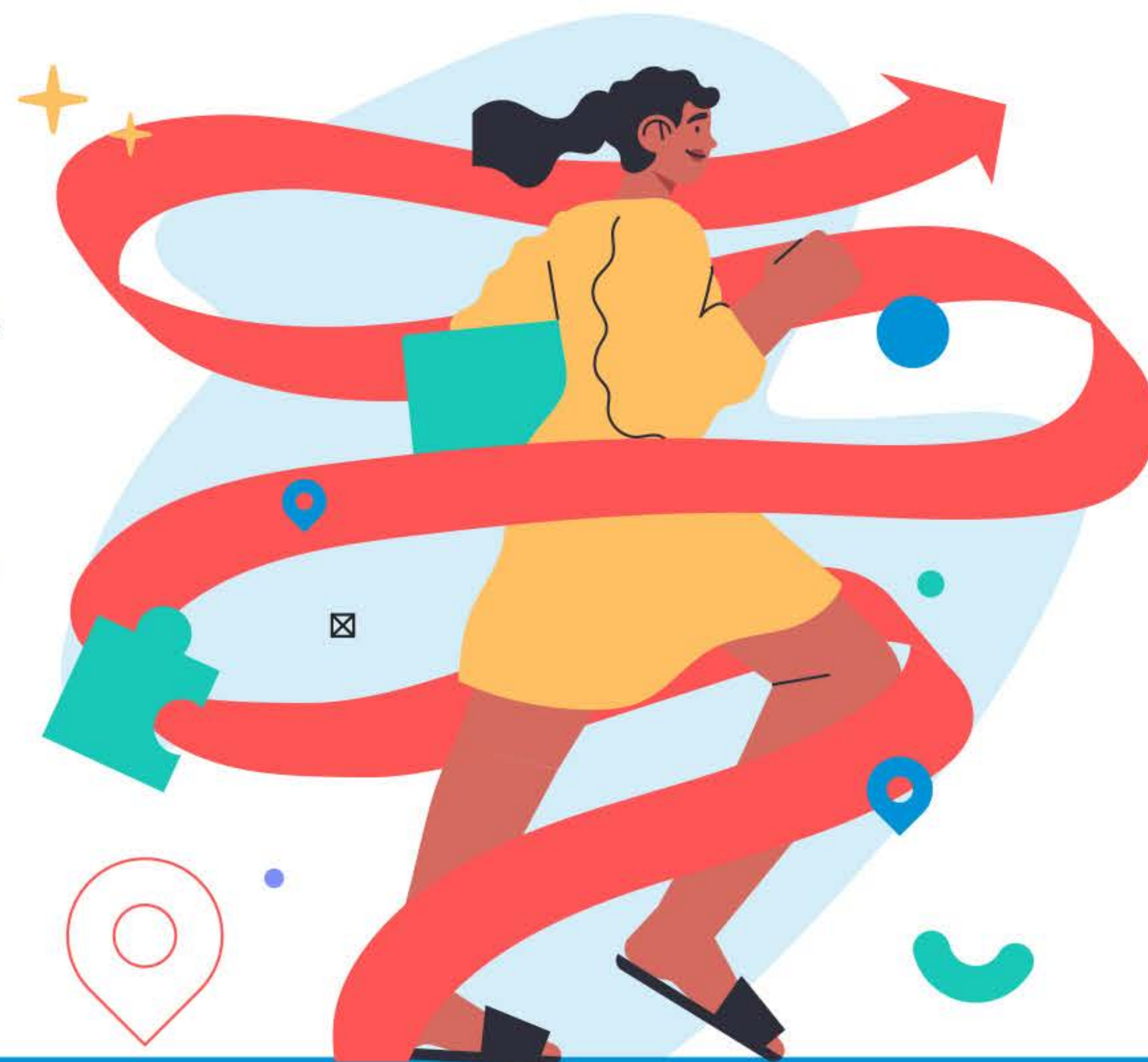


# Mobilitatea internă la locul de muncă

Cercetările sugerează că aproximativ 107 milioane de angajați ar putea fi nevoiți să își schimbe locul de muncă și rolul până în 2030,<sup>4</sup> ceea ce reprezintă cu aproximativ 12 milioane mai mult decât estimările de dinaintea pandemiei. Asta înseamnă că organizațiile globale trebuie să adopte **upskillingul și reskillingul continuu**<sup>5</sup> pentru a ține pasul cu mediul de lucru în ritm rapid. În caz contrar, vor risca să fie nevoite să renunțe la angajații lor sau să angajeze un nou set de angajați, ceea ce poate fi costisitor!

Ca o recapitulare: **mobilitatea internă**<sup>6</sup> se referă la deplasarea angajaților către diferite oportunități în cadrul aceleiași organizații. Aceasta se poate manifesta în diferite moduri, cum ar fi promovările, proiectele suplimentare, expatrierile, mentoratele și alte asemenea oportunități de carieră. Acestea pot contribui la **îmbunătățirea experienței angajaților**, deoarece abordează provocarea stagnării și a plafonării carierei.

Oferirea de programe de training angajaților pentru a-și perfecționa competențele lingvistice este una dintre modalitățile de a-i ajuta să profite de mai multe oportunități de carieră și să obțină o creștere laterală în cadrul organizației. Stăpânirea diferitelor limbi de afaceri îi ajută pe angajați să comunice în limbi străine cu diverși clienți și stakeholderi, ceea ce le deschide o mulțime de căi diferite de dezvoltare atât pe plan profesional, cât și personal.



# Beneficiile mobilității interne

O mobilitate internă ridicată în cadrul organizației tale le permite angajaților să-și valorifice potențialul și să-și dezvolte și mai mult cariera.

Pe lângă asta, există și alte avantaje ale promovării mobilității interne la locul de muncă:



lee

## Ocuparea mai rapidă a posturilor și rolurilor vacante

Josh Bersin, renumit expert în resurse umane, a declarat că recrutarea din exterior este de 6 ori mai scumpă decât angajarea internă.<sup>7</sup> A avea angajați cu abilități și cunoștințe relevante pentru afacerea ta este cheia pentru a ocupa posturile vacante mai repede, mai ușor și mai puțin costisitor!

Mobilitatea internă este crucială, nu numai pentru ca firma să prospere, ci și pentru ca organizația să reziste în perioade de criză. Având o forță de muncă calificată te poate ajuta să-ți promovezi și să-ți redistribui imediat angajații ori de câte ori este nevoie.

## Îmbunătățirea retenției și engagementului angajaților

80% dintre angajații intervievați spun că upkillingul și re-killingul le-a sporit încrederea în sine.<sup>8</sup> Acest lucru duce la satisfacție la locul de muncă!

De fapt, mobilitatea internă stimulează, de asemenea, engagementul angajaților cu până la 30%.<sup>9</sup> Angajații care se dezvoltă și cărora li se oferă posibilitatea de a învăța și alte lucruri în afara domeniului lor devin mai implicați nu doar în programele de reskilling, ci și în companie. Angajații implicați contribuie la o productivitate mai bună a companiei!<sup>10</sup>

## Consolidează-ți rezerva de talente

Un mare avantaj al mobilității interne a carierei este acela că le permiți angajaților să-și dezvolte în continuare cunoștințele și skillurile, îmbunătățindu-și competențele profesionale pentru a răspunde cerințelor unui loc de muncă în continuă schimbare.

Mobilitatea internă îi împuternicește pe salariați și le îmbunătățește experiența de angajat pentru:

- ✓ Promovarea unei culturi a îmbunătățirii continue
- ✓ Sporirea dezvoltării laterale a angajaților
- ✓ Oferirea de autonomie angajaților

# Cât de importantă este mobilitatea internă în consolidarea bazelor culturii companiei tale?

## BANK BRI

Calitatea capitalului uman este cel mai important lucru pe care trebuie să ne concentrăm. Trebuie să ne transferăm procesul de învățare și infrastructura pentru a dezvolta un capital uman excelent.

Pentru a face acest lucru, trebuie să asigurăm competențe viitoare – training și educație. Pentru a ne asigura că avem angajați competenți pentru a face față provocărilor viitoare. Nu putem face toate lucrurile de unii singuri; trebuie să colaborăm. Trebuie să oferim programe de formare care să se concentreze pe schimbarea comportamentului. Este legat de învățarea în fluxul de lucru. Pregătim trainingul pentru a ne asigura că angajații noștri au un comportament și un set de skilluri mai bune pentru a-și duce la bun sfârșit sarcinile.

Vezi sesiunea



Andreas Hassim,  
Chief Learning Officer, Bank BRI

## VALEO

Angajații [noștri] sunt foarte interesați de oportunitatea de a învăța și, de asemenea, din punctul nostru de vedere, este foarte important să oferim oportunități de învățare pentru a păstra talentele.

Trebuie să continuăm să îmbunătățim în continuare locul de muncă și să continuăm să investim în oameni, pentru ca oamenii să fie mulțumiți; și pentru ca oamenii să simtă beneficiile mediului de lucru.

Vezi sesiunea



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

## POPULAR, INC.

Provocarea noastră este de a ne asigura că cursanții noștri primesc trainingul de care au nevoie:

1. Să fie competenți în timp ce lumea se schimbă în jurul lor în următorii 3-5 ani;
2. Să se dezvolte în noi roluri și responsabilități prin învățarea unor lucruri care nu sunt direct necesare în rolul lor actual, dar de care are nevoie întreprinderea; și
3. Să se simtă împliniți ca persoane care învață pe tot parcursul vieții, astfel încât să reținem cele mai bune talente, să ne menținem în formă pentru prezent și să construim reziliența pentru viitor.

Vezi sesiunea

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



# 3 sfaturi despre cum să folosiți trainingul lingvistic pentru a obține mai multă mobilitate internă

## 1. Încurajarea formării în cadrul fluxului de lucru (de la Bank BRI)

Pe măsură ce angajații se confruntă cu diverse provocări generate de pandemia globală și cu apariția unei digitalizări crescute în întreaga lume, este important să se facă tranziția către un loc de muncă în care angajații pot învăța noi skilluri în timp ce își fac treaba. Acest lucru se poate face fără probleme prin upskilling digital, așa cum a făcut Bank BRI pentru colaboratorii săi.

Prin intermediul cursurilor lingvistice digitale, Bank BRI este în măsură să abordeze lacunele de soft skills (care au fost considerate mai mari decât hard skills). Pentru ei, limba engleză este o poartă de intrare pentru a-ți îmbogăți cunoștințele și abilitățile. Dacă ai o bună stăpânire a limbii, vei avea mai multe oportunități de a-ți dezvolta capacitățile. Pentru a face acest lucru, au folosit o abordare modernă de învățare care le permite cursanților să aleagă cum, când și unde vor și au nevoie să învețe, folosind tehnologia.

## 2. Urmează un model 70/20/10 în training (de la Morgan)

La Morgan, ei au urmat un model de învățare care s-a concentrat pe 3 domenii – învățarea la locul de muncă (70), învățarea prin intermediul altor persoane (20) și învățarea prin conținut (10). Învățarea la locul de muncă presupune proiecte globale, întâlniri de echipă în care angajații ajung să folosească limba engleză ca limbă de comunicare, printre altele. Cursanții au ocazia să învețe împreună cu colegii lor în diferite moduri, cum ar fi în cadrul claselor virtuale și al învățării de la egal la egal. Morgan utilizează conținut de învățare a limbilor străine care se concentrează pe gramatică, vocabular și pe videoclipuri și articole de tip "how-to" pentru a îmbogăți pregătirea lingvistică a cursanților săi. În general, acest lucru le-a permis cursanților să-și dezvolte nu numai competențele profesionale, ci și să se concentreze pe dezvoltarea lor personală.

## 3. Utilizarea trainingului lingvistic pentru atragerea și păstrarea talentelor (de la Bouygues and Colas)

Competențele și abilitățile lingvistice oferă într-adevăr mai multe oportunități pentru profesioniștii din business. Bouygues and Colas au folosit trainingurile lingvistice pentru a atrage cele mai bune talente din afara organizației lor și, de asemenea, pentru a-și păstra angajații actuali prin dezvoltarea competențelor lingvistice. Cu goFLUENT, Bouygues and Colas au implementat un training lingvistic global în cadrul căruia au posibilitatea de a personaliza conținutul de învățare în funcție de nevoile și obiectivele individuale. Acest lucru vizează apoi nevoile specifice de formare și dezvoltare ale fiecărui angajat, ceea ce îi poate ajuta apoi să-și extindă nu numai competențele specifice postului, ci și capacitățile de business.

# Engagementul la locul de muncă

O latură a experienței angajaților este engagementul angajaților. Firma de analiză și consultanță, Gallup, în raportul pe care l-a publicat cu privire la State of the Global Workplace 2021,<sup>11</sup> descrie acest lucru ca fiind

„implicarea și entuziasmul angajaților în munca lor și la locul de muncă.”

În raport au fost chestionate peste 100.000 de unități de afaceri și s-a constatat că engagementul angajaților a scăzut de la 22% în 2019 la 20% în 2020, din cauza emoțiilor negative precum stresul, furia și tristețea. Acest declin este îngrijorător, având în vedere că afectează în mod direct productivitatea și performanța angajaților. Acest lucru ar putea în cele din urmă să se răsfrângă asupra obiectivelor de afaceri ale organizației.

Recunoașterea faptului că engagementul angajaților este un aspect crucial care ar trebui evidențiat este, totuși, doar primul pas. Adevărata provocare constă în a ajunge la miezul problemei și a găsi soluția potrivită.

Și atunci, cum îi menținem pe angajați implicați?  
Cum îi impulsivăm să continue să învețe și să lucreze?

Iată o sugestie:  
**designul centrat pe om.**



# Designul centrat pe om ca răspuns la engagementul angajaților

Designul centrat pe om, atunci când este aplicat în L&D, pune empatia umană în prim-planul gestionării trainingului. Principalii actori din organizație, în special liderii și managerii de learning & development, se asigură că-și înțeleg angajații - ce vor și de ce au nevoie, cum gândesc și simt - înainte de a concepe un program de training.



Pentru a pune angajații în centrul conceperii programului de training, **îți prezentăm mai jos trei întrebări la care poți răspunde:**

## De ce skilluri au nevoie angajații pentru a-și îndeplini responsabilitățile?

Decizia de a organiza cursuri de formare este deja un răspuns la engagement. Este recunoscut faptul că personalul are nevoie de instrumente și skilluri pentru a se dezvolta la locul de muncă.

În timp ce designul centrat pe om nu elimină obiectivele afacerii și nevoile de training din ecuație, important este să te gândești la instrumentele și mentalitatea necesare pentru dezvoltarea angajaților tăi.

În zilele noastre, competențele lingvistice și de comunicare sunt necesare pentru a îndeplini sarcinile în mod eficient, indiferent de locul în care te afli și de persoana cu care lucrezi. Nu e de mirare că organizațiile investesc în acest domeniu!<sup>12</sup>



## Dacă aș fi un angajat, cum aș vrea să fie conceput programul de training?

Cea mai mare parte a cercetării ar proveni din crearea unui proiect de program bazat pe dorințele și nevoile angajaților.

- ✓ Ce content este relevant pentru ei?
- ✓ Ce platformă va fi cea mai accesibilă pentru ei?
- ✓ Există caracteristici unice de care au nevoie pentru ca trainingul să aibă mai mult succes?

Există multe întrebări la care trebuie să se răspundă atunci când vine vorba de designul centrat pe om al programelor de training, iar cele mai multe dintre ele ar necesita să ascuți ce au de spus colaboratorii tăi.



## Cum pot concepe și implementa cel mai bine programul de training, având în vedere informațiile pe care le-am obținut?

Odată ce ai făcut suficiente cercetări, informațiile pot fi transpuse în design.

Găsește o cale de mijloc între dorințele și nevoile angajaților și cele ale companiei. Să nu-ți fie frică să gândești *outside the box*.

Având în vedere nevoile tale unice, explorează soluții și servicii care îți vor permite să personalizezi conținutul de învățare și experiența de training.

Găsește un furnizor de servicii de formare de încredere sau un expert care să te ajute să planifici cel mai bun mod în care poți concepe și implementa programul tău.



# Cum ai abordat engagementul prin intermediul designului centrat pe om în trainingul tău lingvistic?

Având în vedere tendința de globalizare a locului de muncă, trainingul lingvistic pentru companii<sup>13</sup> a devenit o necesitate pentru a îmbunătăți abilitățile de comunicare, pentru a deveni încrezător și pentru a crește productivitatea. În contextul schimbării locului de muncă, află cum două companii au conceput și au reușit să creeze programe L&D captivante, în special programe de training lingvistic global, punând empatia umană în centrul soluțiilor lor.

## POPULAR, INC.

### Sfaturi pentru engagement și language training:

Pentru a putea învăța o a doua limbă, reduci la minimum capacitatea angajatului de a comunica în limba sa maternă. Prin urmare, personalul ar avea nevoie de un spațiu sigur care să îi facă să se simtă confortabil pentru a face greșeli și a învăța.

Răspunsul celor de la Popular Inc. la engagementul angajaților este bunătatea. Fiecare aspect al designului lor de training lingvistic se bazează pe acest principiu.

## BOUYGUES & COLAS

### Sfaturi pentru engagement și language training:

În cazul Bouygues and Colas, trainingul lor se bazează pe nevoile angajaților. Acesta este motivul pentru care au inclus personalul local în conceperea conținutului lor, făcându-l foarte personalizat și permițând conținutului intern să devină resurse de învățare.

Lăsând echipele locale să contribuie la dezvoltarea programului, acestea încep procesul de implicare chiar înainte de desfășurarea formării.

### Răspunsul designului centrat pe om:

Trainingul lingvistic, în special, necesită umanitate. Trebuie să recunoaștem, de asemenea, că a comunica într-o a doua limbă ne poate face să simțim emoții inconfortabile, inclusiv jenă, vulnerabilitate, frică, rușine, frustrare... Noi oferim acces la cursurile virtuale goFLUENT, care sunt anonime - fără camere, fără nume de familie. Este mai ușor să fii vulnerabil atunci când nimeni nu știe cine ești.

Simpla oferire de resurse nu conduce la rezultate. Dar resursele oferite cu umanitate pot fi magice.

[Vezi sesiunea](#)



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

### Răspunsul designului centrat pe om:

Nu am intenționat niciodată să înlocuim în totalitate realul, concretul cu digitalul. Am lucrat întotdeauna cu dorința de a ne îmbunătăți și a consolida oferta globală. Motivul principal este că trainingul face-to-face este un vector de creație, partajare și standardizare a practicilor.

Trainingul digital este un instrument minunat și foarte puternic pe care l-am văzut în timpul blocajelor prin care am trecut cu toții. Ne permite să păstrăm legătura între noi, să aducem mai aproape oameni care sunt separați de mii de kilometri.

[Vezi sesiunea](#)

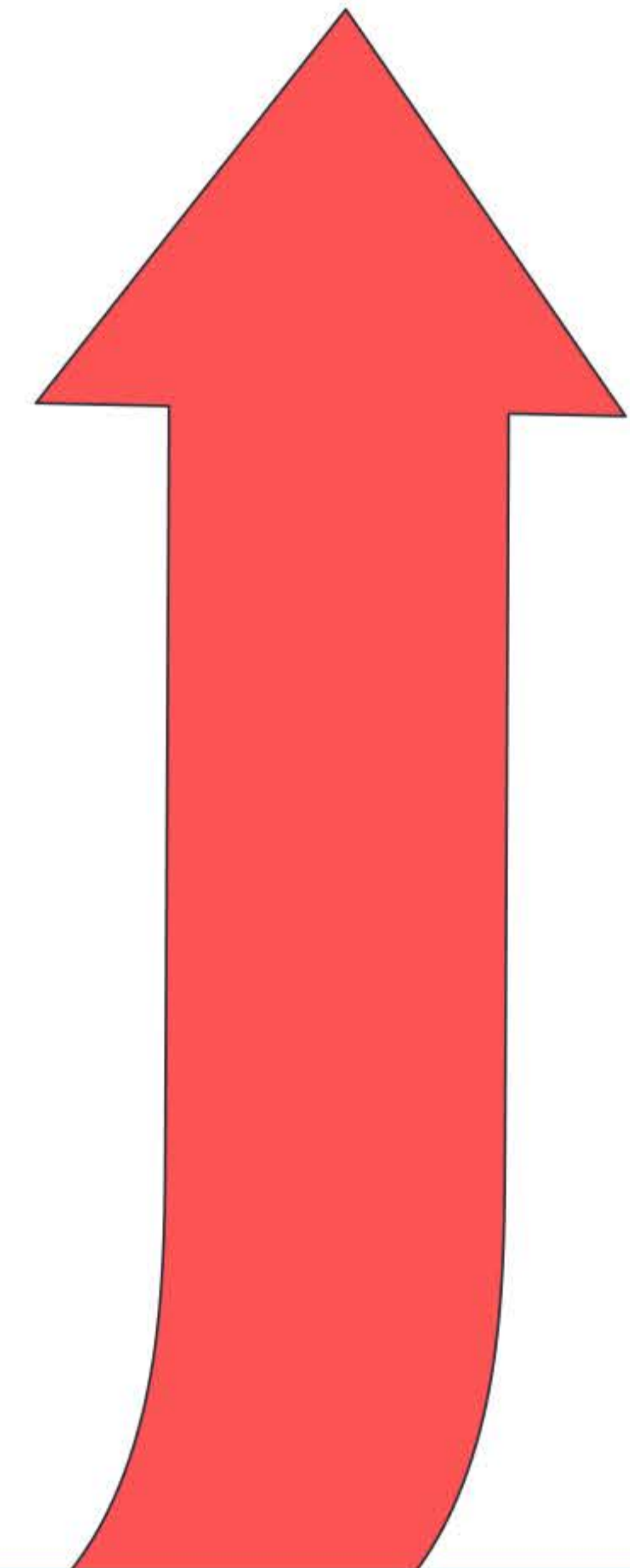
Eglantine de Nadaillac, Digital Learning Manager, **Bouygues Construction**, și Nicolas Colombini, HR Training & Development Manager, **Colas S.A.**



# Cum poți amplifica experiența și engagementul angajaților în cadrul trainingului de limbi străine?

Popular Inc., Bouygues Construction și Colas S.A. și-au situat angajații în centrul planificării și au implementat cu succes programe de training. Alături de ei lucrează goFLUENT, un furnizor global de servicii de training lingvistic care accelerează învățarea limbilor străine.

- Proiectează și implementează programe de training atractive cu ajutorul experților
  - ✓ Descoperă mai multe informații despre [Customer Success Managers](#) și [Learner Support](#)
- Conectează personalul din întreaga lume prin lecții grupale de limbi străine
  - ✓ Descoperă mai mult despre [Lecțiile grupale](#)
- Optimizează trainingul cu lecții virtuale individuale de limbi străine
  - ✓ Descoperă mai mult despre [Lecțiile individuale](#)



# Transformarea digitală la locul de muncă

Ne pregătim pentru revoluția upskillingului și reskillingului care va avea loc în următorii 3-5 ani, se așteaptă ca transformarea digitală și automatizarea să aibă un impact mai mare asupra forței de muncă la nivel global. Angajații sunt acum obligați să se adapteze la noile tehnologii și platforme digitale, ceea ce face ca învățarea face-to-face să fie de domeniul trecutului.<sup>14</sup>



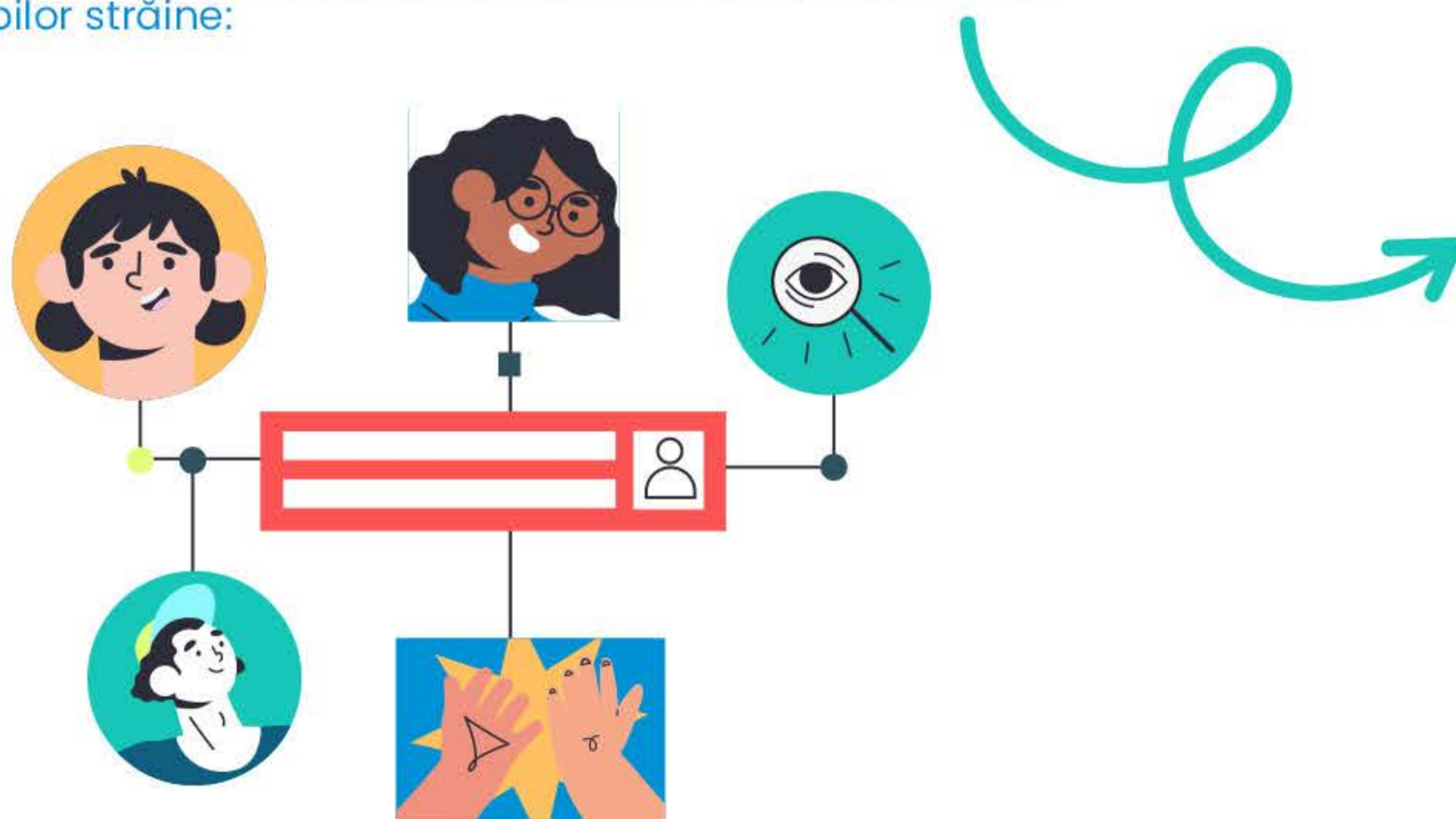
Pe măsură ce ritmul progresului tehnologic se accelerează, companiile se adaptează mai repede la "noua eră a învățării", optând pentru învățarea digitală, o strategie de învățare mai practică, flexibilă, ușor de gestionat și cu un randament mai mare al investițiilor (ROI). De fapt, cererea de învățare digitală din partea stakeholderilor seniori a crescut la 82% numai în 2020.<sup>15</sup>

Trecând la digital, organizațiile pot oferi o experiență de învățare mai personalizată și mai precisă prin utilizarea inteligenței artificiale și machine learning. Având în vedere acest lucru, este ușor de înțeles de ce majoritatea organizațiilor își digitalizează strategia de L&D și planuiesc să se țină de ea în continuare.

## 3 beneficii privind impactul transformării digitale asupra trainingului lingvistic

Pe măsură ce tot mai multe companii se concentrează să investească în învățarea digitală a limbilor străine pentru a-și perfecționa și recalifica în mod eficient forța de muncă, este de așteptat ca atât cursanții, cât și profesioniștii din domeniul L&D să beneficieze de aceste avantaje.

Iată 3 motive pentru a fi entuziasmat de învățarea virtuală a limbilor străine:



### Conținut ușor de accesat și relevant

Lecțiile voluminoase și consumatoare de timp sunt de domeniul trecutului, așa că spune "bun venit" activităților de dimensiuni reduse, care variază de la 2 minute la 10 minute.

O regulă de bază bună este aceea de a face conținutul suficient de scurt pentru a fi atractiv și suficient de complet pentru a fi eficient. Pentru că acolo se întâmplă învățarea și retenția.

### Flexibilitatea învățării

Într-o lume grăbită, în care timpul este foarte limitat, oamenii doresc să aibă mai mult control asupra momentului în care participă un training.

Datorită accesibilității largi a învățării online, fiecare persoană poate învăța în ritmul și confortul propriu de pe orice dispozitiv mobil.

### Urmărirea performanțelor și a rezultatelor

Monitorizarea progresului formării personalului este importantă pentru a putea acorda mai multă atenție celor care au nevoie de îndrumare suplimentară.

Cu ajutorul tehnologiei actuale, se pot vizualiza cu ușurință rapoartele, se pot aduce îmbunătățirile necesare conținutului de învățare și se poate identifica modul în care pot fi optimizate căile de învățare în funcție de obiectivele și nevoile individuale de învățare.

# Cum s-a adaptat compania la noile schimbări tehnologice atunci când a fost instruit personalul?

## BANK BRI

Am insuflat angajaților dorința de a învăța în mod digital. Când nu mai înveți, rămâi în urmă. Vechiul model de învățare pe care îl avem noi este acela în care compania îi împinge pe angajați să se înscrie în programe de învățare.

goFLUENT umple golul intern al BRI în ceea ce privește comunicarea în limba engleză ca limbă principală. Ne-au oferit acces gratuit la învățare, disponibil oricând și oriunde. Făcând din învățare un serviciu flexibil, vesel și integrat.

[Vezi sesiunea](#)



Andreas Hassim,  
Chief Learning Officer, **Bank BRI**

## MSD

Învățarea digital este o oportunitate prin care putem oferi tuturor cursuri de limbi străine.

Trecerea la digital, în general, ne-a oferit o mulțime de oportunități, de aceea este esențial să ne perfecționăm angajații. Împreună cu goFLUENT, am conceput un program specific numit "MSD Italy Digital Academy", în cadrul căruia avem experiențe de marketing, leadership, medicină și e-Learning personalizat pentru cursanții noștri.

[Vezi sesiunea](#)

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



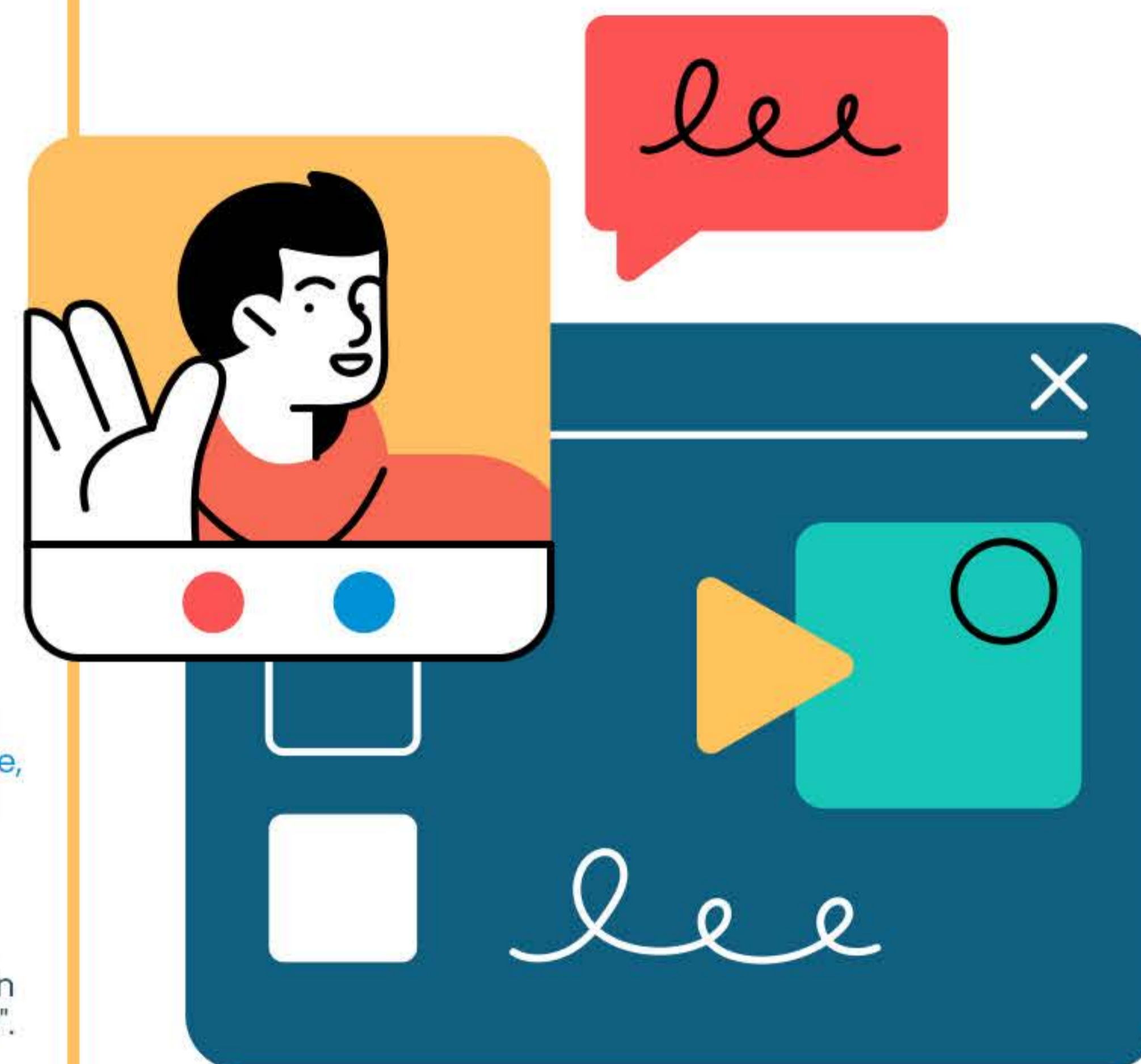
# Transformarea digitală și trainingul lingvistic dintr-o privire cu Bank BRI și MSD

## Upskilling digital care îmbunătățește experiența angajaților | Bank BRI

- Bank BRI acordă o importanță egală tehnologiei și capitalului uman. Tehnologia este în creștere exponențială. Cu toate acestea, în loc de șomaj, se preconizează că până în 2030, în Indonezia, automatizarea va crea mai multe locuri de muncă. Prin urmare, este esențial să se perfecționeze angajații sau să se efectueze "consolidarea capacităților" pentru a ține pasul cu locul de muncă în schimbare.
- În afară de utilizarea tehnologiei în procesele lor de business, Bank BRI a decis să aplice transformarea digitală în trainingul lor. Scopul a fost de a selecta materiale de învățare legate de locul de muncă, care să fie accesibile angajaților oricând și de oriunde.
- Pentru a-și ajuta personalul să dobândească mai multe cunoștințe din diferite surse, Bank BRI a încheiat un parteneriat cu goFLUENT pentru a umple golul intern cu trainingul în limba engleză. Acest lucru a deschis mai multe oportunități pentru dezvoltarea capacităților și a contribuit la atingerea obiectivului lor de a oferi acces gratuit la învățare ce poate fi folosit pentru a rezolva problemele legate de muncă.

## Revoluționarea modului în care oamenii învață | MSD

- Din cauza pandemiei, MSD a avut nevoie să își echipeze angajații cu noi competențe prin intermediul învățării la distanță. Acest lucru a adus patru priorități L&D: transformare și accelerare digitală, agilitate, abilități de comunicare și diversitate și incluziune. Soluția lor? Un upskilling digital care este conceput pentru a instrui și implica personalul.
- În cadrul programului lor de upskilling digital, comunicarea a devenit o preocupare de top. Pentru a-i ajuta pe angajați să înțeleagă conținutul tehnic, cum ar fi articolele de cercetare, să colaboreze cu colegii din alte țări și să fie mai încrezători, MSD a încheiat un parteneriat cu goFLUENT pentru training în limba engleză. Împreună, au creat o platformă de eLearning personalizată, "MSD Italy Digital Academy".
- Prin aplicarea transformării digitale la programul lor de upskilling, MSD a implementat un training lingvistic aliniat cu prioritățile lor de L&D.





# Află care sunt produsele și serviciile utile ale goFLUENT ce pot ajuta organizația ta să aibă succes cu trainingul lingvistic:



## Corporate Language Academy

Oferă traininguri lingvistice corporative în cadrul organizației tale globale



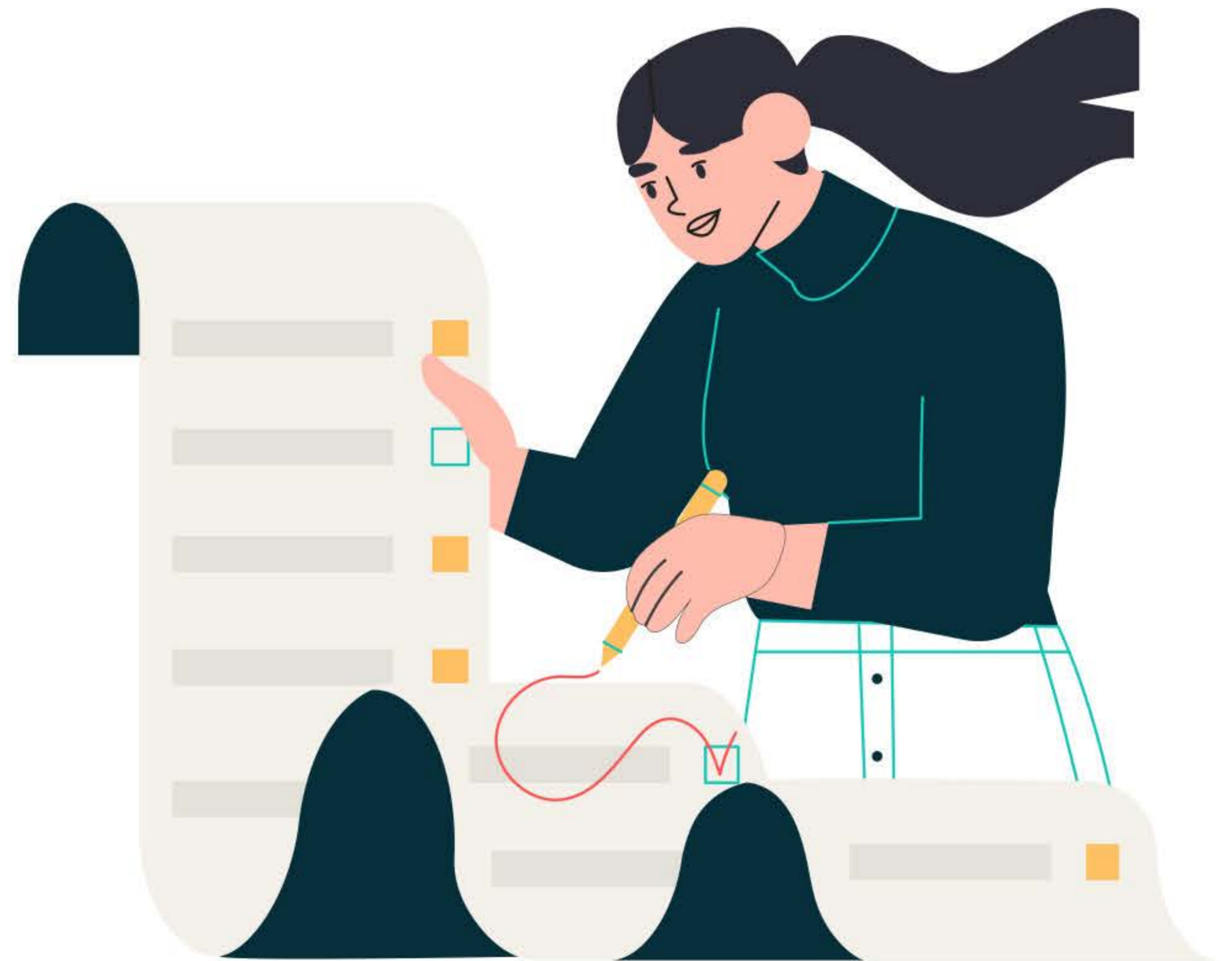
## Integrări

Oferă acces neîntrerupt la formarea lingvistică cu SCORM, SAML 2.0 sau integrări API.



## Evaluarea nivelului și progresului

Determinați nivelul și progresul fiecărui cursant în parte cu instrumentele noastre de testare adaptivă de ultimă generație.



# Concluziile Accelerate Conference 2021

**Valeo:** Asigură-te că echilibrezi toate cele cinci caracteristici ale procesului de dezvoltare, întrucât afectează oportunitățile pentru angajați.

Motivația, analiza nevoilor, *On the Job Training (OJT)*, *Off-On the Job Training (Off-OJT)* și verificarea. Aceste cinci elemente din pipeline sunt esențiale pentru dezvoltarea talentelor. Făcând o comparație a pipelineului nostru cu o "țeavă" reală, dacă țeava e mai groasă, va trece mai multă apă. Dacă țeava este mai subțire, cantitatea de apă este limitată. Pentru a avea un management eficient și eficace, este important să păstrăm echilibrul, astfel încât să nu existe risipă.

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

## Vezi

"Transforming HR and Learning to Address a New Employment Strategy" de la Valeo

**Morgan:** Învățarea unei noi limbi favorizează o echipă globală de cursanți.

Având multe birouri în întreaga lume în care se vorbesc limbi diferite, învățarea de limbi străine a devenit mai importantă pentru colaborările noastre globale. Chiar și pentru diversitate și incluziune și dezvoltare personală, nu am găsit niciodată un instrument mai potrivit decât limbile străine.

Richard Li, Talent & Development Manager, **Morgan Advanced Materials**

## Vezi

"Building Professional Skills and Improving Personal Growth through Language Training" de la Morgan Advanced Materials

**Legrand & Lilly:** Prin dezvoltarea lingvistică, oamenii vor fi mai încrezători și mai motivați să progreseze în cadrul unei companii.

Atunci când noi, companiile, oferim angajaților posibilitatea de a-și dezvolta competențele lingvistice, îi ajutăm să devină mai ușor de angajat. În cele din urmă, ei învață ceva cu care vor rămâne, nu doar în cadrul companiei, ci și în interacțiunile lor personale.

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

## Vezi

"How Communication Enhances Employee's Performance, Equity & Inclusion at a Global Level" de la Legrand & Lilly

**MSD:** Prin dezvoltarea "proximității virtuale" se asigură engagementul și succesul oamenilor.

Odată ce ești implicat în învățarea digitală, este destul de dificil să asiguri empatia, care este o parte importantă a oricărei activități de training. Așa că am început să maximizăm proximitatea virtuală pentru a dezvolta empatia digitală, asigurând engagementul și succesul oamenilor în fiecare training.

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

#### Vezi

"Promoting Inclusion through a Digital Upskilling Revolution" de la MSD

**Popular:** O cultură a umanității cu o învățare plină de compasiune creează reziliență pentru viitor.

Ideea este că nu ne limităm doar la a oferi traininguri cu umanitate, ci le schițăm, le modelăm și le oferim cu accent pe experiența umană și pe recunoașterea cerințelor forței de muncă moderne. Și, procedând astfel, generăm niveluri ridicate de performanță.

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

#### Vezi

"Humanity in Learning as a Catalyst for Development" de la Popular Inc.

**Bank BRI:** Trainingul și învățarea ar trebui să se focuseze pe creșterea productivității și a eficienței.

În timp ce tehnologia crește exponențial ba chiar mai mult, pandemia a declanșat utilizarea masivă a tehnologiei digitale... Trebuie să ne dotăm personalul cu competențe adecvate... Trebuie să ne raportăm la activitățile zilnice. Trebuie să fim alături de angajați prin intermediul unei platforme digitale. Ori de câte ori au nevoie, vor deschide aplicațiile și vor căuta informațiile pentru a rezolva problema.

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

#### Vezi

"Digital Upskilling that Enhances the Employee Experience" de la Bank BRI

**Bouygues and Colas:** Există mare nevoie de digitalizare a programelor de învățare pentru alinierea activităților globale în diferite țări.

„ Tocmai această noțiune de nevoie este cea mai importantă pentru mine. Care sunt obiectivele pe care încercați să le atingeți? Ce skilluri încercăm să dezvoltăm? Într-un cuvânt, unde vrem să ducem trainingul nostru? Dacă reușim să răspundem la toate aceste întrebări, atunci reducem drastic șansele de a greși... Încercăm să concepem majoritatea programelor noastre - F2F și digitale - pentru toți, ceea ce înseamnă că echipele de L&D vor putea implementa toate aceste programe în toate țările noastre și în diferite limbi.

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

### Vezi

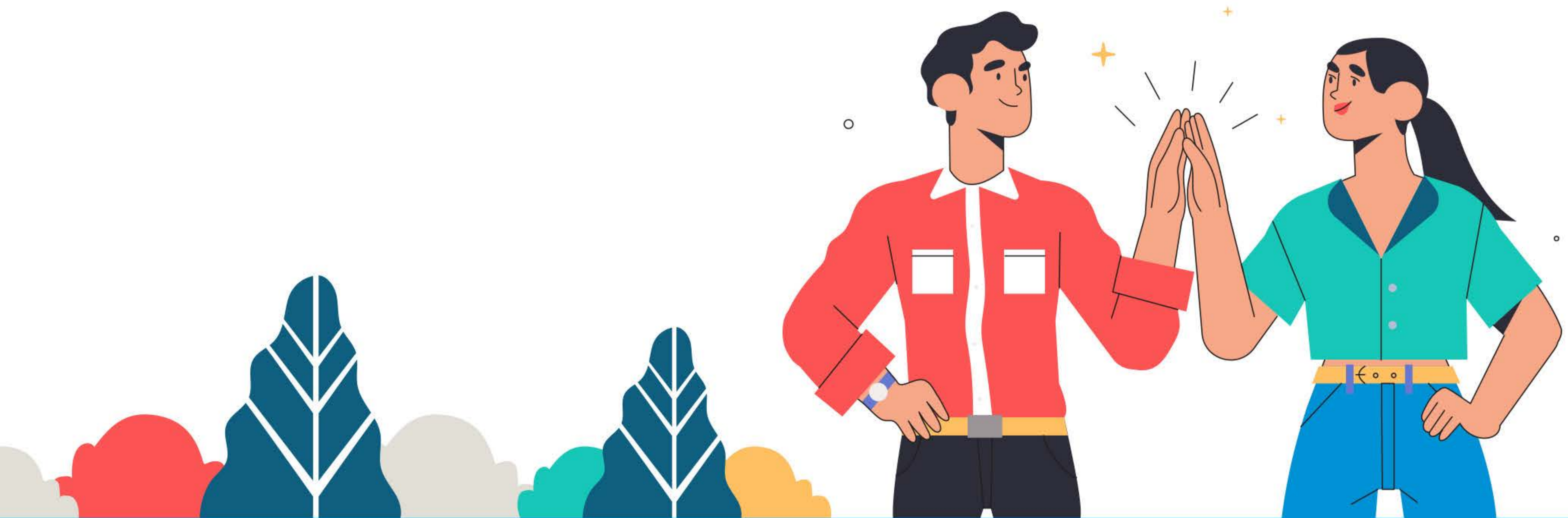
„Going Global, Designing Local: Inclusive, Accessible, and Relevant L&D Programs” de la Bouygues & Colas



Accesează sesiunea completă aici.

# Concluzie

Experiența angajaților cuprinde diverse domenii de preocupare, iar eforturile de amplificare a acesteia vin la pachet cu acestea. Pe măsură ce trainingul lingvistic devine un factor din ce în ce mai valoros în amplificarea experienței personalului, **este timpul să-ți echipezi colaboratorii cu skilluri relevante de comunicare în afaceri, care le vor spori încrederea, vor economisi timp pentru companie și vor crește talentele la nivel global.**



# Situația învățării în cadrul întreprinderilor: de acum încolo și în viitor

În timpul discuției noastre cu expertul de renume mondial în tehnologie educațională, producătorul de pe Broadway și filantropul Elliott Masie, am vorbit despre starea sferei de învățare corporativă, iar el a răspuns la unele dintre cele mai presante întrebări din industria noastră:

## Q1: Cum diferă învățarea corporativă în lume?

**Elliott:** Restul lumii a acceptat cât de repede se schimbă lucrurile. Învățarea este o parte fundamentală a acestui proces. Alte țări își dau seama rapid că universitățile sunt importante și că diplomele sunt frumoase, dar competențele și pregătirea sunt esențiale. Vom asista la mai multe schimbări, de la întrebarea unde ai studiat, la ceea ce ești capabil să faci. Aceasta va fi o schimbare globală!

## Q2: Ce părere aveți despre limbajul folosit în discuțiile despre D&I?

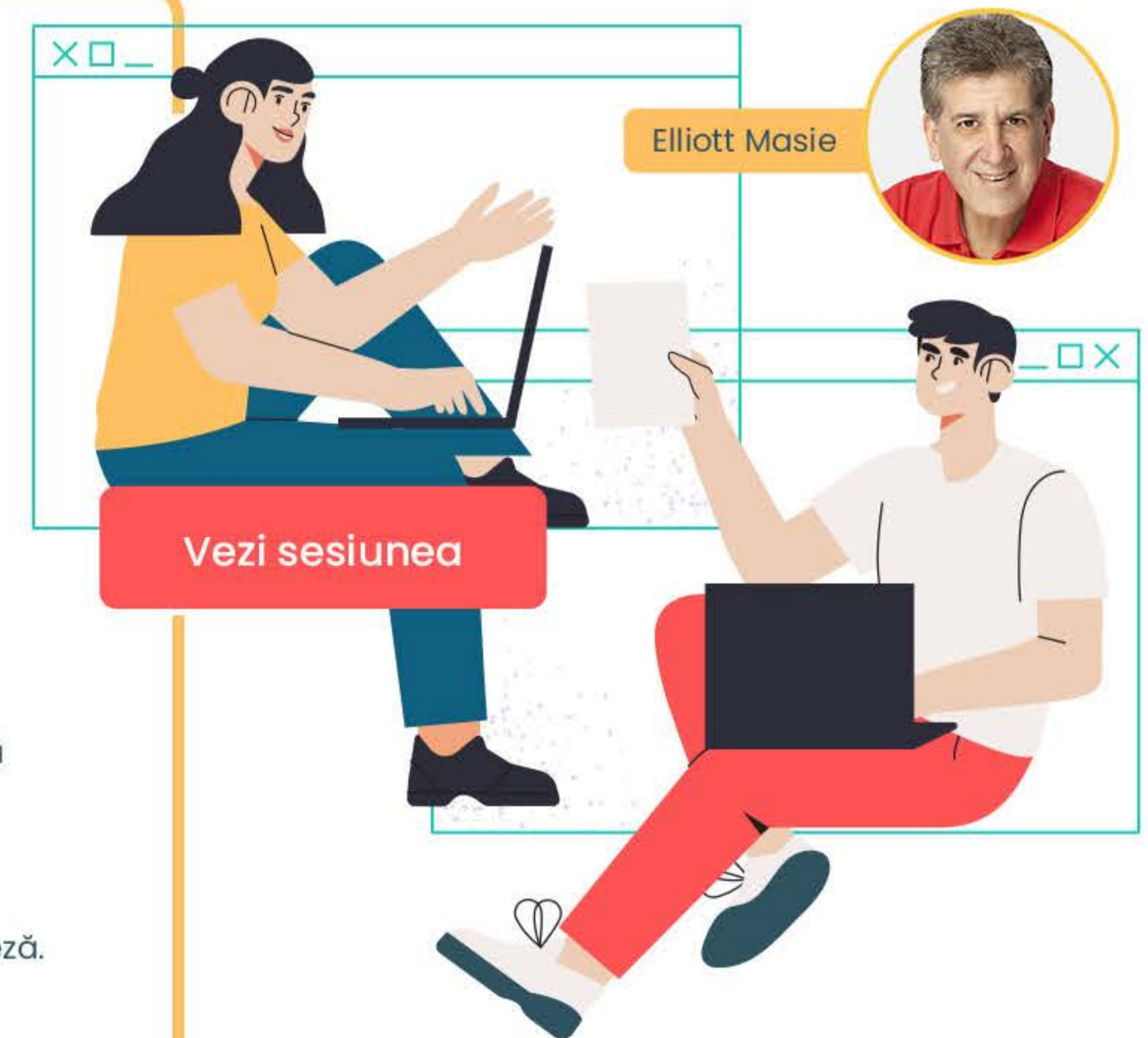
**Elliott:** Limbajul se manifestă în diferite moduri. Limba poate fi limba domeniului meu. Am fost format ca inginer, iar acum lucrez ca agent de vânzări. Poate fi, de asemenea, limba cartierului meu. S-ar putea să fi crescut într-un cartier și să existe un limbaj al străzii pentru mine. Și apoi există o limbă de lucru. Și cum să nu spun cuiva că limbajul de stradă este greșit?

## Q3: Cum credeți că va arăta învățarea corporativă peste 10 ani?

**Elliott:** Va deveni *mobile*. Am să vă spun cum văd eu un dispozitiv mobil: curiozitate. Mobilul a dat posibilitatea individului să învețe noi cunoștințe, printre altele. Adesea o subestimăm, dar nu ar trebui să o facem.

## Q4: LMS, LXP sau altceva?

**Elliott:** Sistemele de învățare sunt frumoase, dar pot oferi și o învățare proastă. Un design bun mă entuziasmează.



# Suntem goFLUENT

goFLUENT este cel mai important furnizor de soluții de învățare mixtă din lume pentru dobândirea și perfecționarea competențelor de comunicare în limbi de afaceri strategice precum engleză, franceză, germană, italiană, mandarină, portugheză, spaniolă, rusă, olandeză, japoneză, arabă și coreeană. Dedicată diversității și incluziunii, dezvoltării talentelor și retenției angajaților, misiunea noastră globală este de a oferi tuturor angajaților o voce egală pentru a-și atinge potențialul maxim, indiferent de limba lor maternă.

Accelerăm învățarea limbilor străine prin furnizarea de soluții hiperpersonalizate care îmbină tehnologia, conținutul și interacțiunea umană, disponibile la nivel global pe orice dispozitiv. Ne integrăm cu toate LMS-urile și LXP-urile majore și avem parteneriate cu furnizori importanți, inclusiv Degreed, Cornerstone, Skillsoft, SumTotal și CrossKnowledge, printre alții.

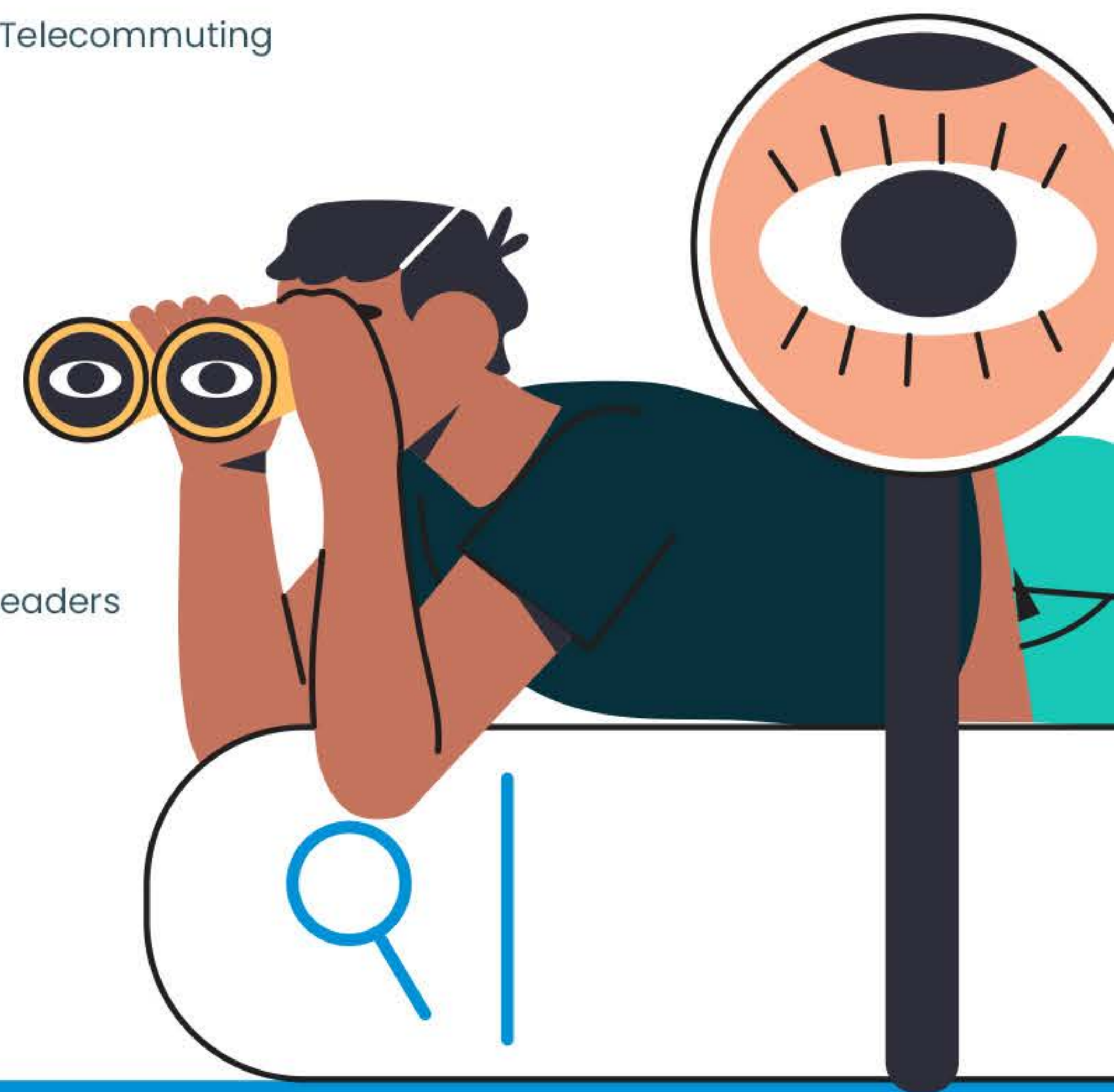
Transformând abordările de formare lingvistică a peste 1.000 de corporații internaționale din peste 150 de țări, goFLUENT accelerează dobândirea competențelor lingvistice necesare pentru a câștiga încredere, a economisi timp și a crește talentele la scară globală. De la înființarea sa în anul 2000, goFLUENT a ajutat peste două milioane de profesioniști să devină comunicatori mai buni în diferite limbi de afaceri.

Pentru mai multe informații, accesează [www.gofluent.com](http://www.gofluent.com).



# Referințe

- 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