

Корпоративные занятия английским языком: опыт Единой Транспортной Компании (ЕТК)

С. В. Сахневич

Автономная некоммерческая организация Высшего Образования «Институт деловой карьеры», г. Москва, ул. Нижегородская, д. 32, 109029, Россия

Аннотация. В условиях глобализации и расширения международных связей знание английского языка является важным навыком для сотрудников многих компаний. Несмотря на готовность работодателей инвестировать в обучение, часто наблюдаются низкая вовлеченность и отсутствие заметных результатов. В данной статье анализируются недостатки традиционных форм корпоративного обучения английскому языку, в частности, несоответствие стандартизированных групповых занятий индивидуальным потребностям сотрудников. На основе опыта Единой Транспортной Компании (ЕТК) рассматриваются факторы, способные повысить эффективность и удобство корпоративного обучения английскому языку. В частности, предлагается, что внедрение системы постоянного присутствия преподавателя в офисе компании, а также разделение учащихся на группы по уровню мотивации, может существенно повысить эффективность корпоративного изучения английского языка. Данная гипотеза будет проверена посредством анализа кейса ЕТК.

Ключевые слова: глобализация, индивидуальные потребности сотрудников, корпоративное изучение английского языка, корпоративное обучение английскому языку, низкая вовлеченность, потребности сотрудников, результаты обучения, система обучения, уровень мотивации, знание английского языка

Corporate English language training: the experience of Unified Transport Company (UTC)

S. V. Sakhnevich

Institute of Business Career, Nizhny Novgorod str., 32, building 4, Moscow, 109029, Russia

Abstract. In the context of globalization and expanding international relations, English language proficiency is a crucial skill for employees in many companies. While employers are willing to invest in employee training, they often face low engagement and a lack of tangible results. This paper explores the shortcomings of traditional corporate English training programs, particularly the mismatch between standardized group classes and individual employee needs. Drawing on the experience of Unified Transport Company (UTC), this article analyzes the factors that can improve the effectiveness and convenience of corporate English language training. Specifically, it proposes that implementing a system of continuous on-site teacher availability, coupled with grouping students based on motivational levels, can significantly enhance the efficacy of corporate English language learning. This hypothesis will be tested by analyzing the UTC case study.

Keywords: corporate English language learning, corporate English training programs, employee needs, English language proficiency, globalization, individual employee needs, low engagement, motivational levels, on-site teacher availability, tangible results

Введение

В условиях глобализации и расширения международных связей знание английского языка становится важным навыком для сотрудников многих компаний. Работодатели готовы инвестировать в обучение своих сотрудников, однако часто сталкиваются с низкой вовлеченностью и отсутствием заметных результатов. Почему сотрудники предпочитают индивидуальные занятия корпоративным? Как сделать корпоративное обучение эффективным? Наш опыт работы в Единой Транспортной Компании (ЕТК) предлагает уникальное решение, которое может стать примером для других организаций.

Противоречие и проблема. Современные компании заинтересованы в повышении уровня владения английским языком среди сотрудников, так как это способствует развитию бизнеса, укреплению международных связей и повышению конкурентоспособности. Однако традиционные формы корпоративного обучения, такие как утренние или вечерние групповые занятия, часто оказываются неэффективными. Сотрудники пропускают занятия из-за высокой загруженности, неудобного графика или отсутствия мотивации.

Основная проблема заключается в том, что корпоративные занятия не учитывают индивидуальные потребности и графики сотрудников. Кроме того, смешение в одной группе высокомотивированных и низкомотивированных учащихся приводит к снижению эффективности обучения. В результате, даже те сотрудники, которые заинтересованы в изучении языка, не достигают желаемых результатов.

Цель и гипотеза. Цель данной статьи – проанализировать опыт Единой Транспортной Компании (ЕТК) в организации корпоративных занятий английским языком и выявить ключевые факторы, которые могут сделать такие занятия более эффективными и удобными для сотрудников.

Мы предполагаем, что внедрение системы постоянного присутствия преподавателя в офисе компании, а также разделение учащихся на группы по уровню мотивации позволит значительно повысить эффективность корпоративного обучения английскому языку.

Задачи:

1. Проанализировать основные проблемы традиционных корпоративных занятий английским языком.
2. Изучить опыт Единой Транспортной Компании (ЕТК) в организации обучения с использованием системы постоянного присутствия преподавателя.
3. Выявить ключевые преимущества данной системы для сотрудников и работодателей.
4. Предложить рекомендации по внедрению подобной системы в других компаниях.

Традиционные подходы и их недостатки. Традиционные корпоративные занятия английским языком обычно проводятся в группах в утреннее или вечернее время. Такой формат имеет несколько существенных недостатков:

1. **Неудобный график.** Утренние занятия могут быть неудобны для тех, кто живет далеко от офиса или имеет семейные обязательства. Вечерние

занятия часто пропускаются из-за усталости или необходимости задерживаться на работе.

2. Низкая посещаемость. Даже в случае бесплатных занятий сотрудники часто пропускают их из-за высокой загруженности или отсутствия мотивации.

3. Смешение мотиваций. В одной группе могут оказаться как высокомотивированные сотрудники, так и те, кто посещает занятия «за компанию». Это приводит к снижению эффективности обучения для всей группы.

4. Отсутствие индивидуального подхода. Групповые занятия не учитывают индивидуальные потребности и уровень подготовки каждого сотрудника.

Опыт Единой Транспортной Компании (ЕТК). В ЕТК была внедрена уникальная система корпоративных занятий, которая учитывала все перечисленные недостатки. Основой этой системы стало постоянное присутствие преподавателя в офисе компании. Преподаватель находился в компании с 9:00 до 18:00, а иногда и до 21:00, что позволяло сотрудникам заниматься в любое удобное для них время [1].

Ключевые особенности системы:

1. Гибкий график. Сотрудники могли заниматься в любое время, когда у них появлялась свободная минута. Например, если у кого-то был свободный час между встречами, он мог провести это время с преподавателем [2].

2. Индивидуальный подход. Занятия проводились один на один, что позволяло учитывать уровень подготовки и потребности каждого сотрудника.

3. Разделение по мотивации. Сотрудники были разделены на две группы: высокомотивированных и низкомотивированных. Это позволило избежать ситуации, когда группа разваливалась из-за пропусков занятий.

Ответственные за «бреши». В компании были назначены несколько сотрудников, которые могли заниматься в любое время. Это позволяло избежать простоев в работе преподавателя [3].

Результаты

За 10 месяцев работы системы 50% сотрудников ЕТК научились говорить на английском языке. Особенно заметные результаты показали те, кто занимался регулярно и использовал любую возможность для обучения. Например, сотрудники, которые приходили на занятия утром или оставались вечером, успели отзаниматься более 130 часов и достигли значительного прогресса.

Преимущества системы:

1. Гибкость. Сотрудники сами выбирают удобное время для занятий, что значительно повышает их вовлеченность [4].

2. Индивидуальный подход. Обучение один на один с преподавателем позволяет учитывать уровень подготовки и потребности каждого сотрудника [5].

3. Эффективность. Система позволяет избежать пропусков и поддерживает высокий уровень мотивации [6].

4. Экономическая выгода. Компания получает максимальную отдачу от инвестиций в обучение, так как сотрудники действительно учатся и применяют свои знания на практике [7].

Рекомендации для других компаний

Опыт ЕТК показывает, что корпоративные занятия английским языком могут быть эффективными, если они организованы с учетом потребностей сотрудников. Для внедрения подобной системы в других компаниях рекомендуется:

1. Организовать постоянное присутствие преподавателя в офисе. Это позволит сотрудникам заниматься в любое удобное время [8].

2. Разделить сотрудников на группы по уровню мотивации. Это поможет избежать ситуации, когда группа разваливается из-за пропусков занятий [9].

3. Назначить ответственных за «бреши». Несколько сотрудников должны быть готовы заниматься в любое время, чтобы избежать простоев в работе преподавателя [10].

4. Поддерживать высокий уровень мотивации. Руководство компании должно активно поддерживать идею обучения и поощрять сотрудников, которые показывают высокие результаты [11].

Заключение

Опыт Единой Транспортной Компании (ЕТК) демонстрирует, что корпоративные занятия английским языком могут быть эффективными, если они организованы с учетом потребностей сотрудников. Система постоянного присутствия преподавателя в офисе и разделение учащихся по уровню мотивации – это шаг вперед в корпоративном обучении. Внедрение подобного подхода в других компаниях может стать решением проблемы низкой вовлеченности сотрудников и отсутствия результатов.

Ключевым фактором успеха является гибкость и индивидуальный подход. Когда сотрудники чувствуют, что их время и усилия ценятся, они с большей вероятностью будут вовлечены в процесс обучения и достигнут значительных результатов. Опыт ЕТК – это не только пример успешного корпоративного обучения, но и доказательство того, что инвестиции в развитие сотрудников всегда окупаются.

Библиографический список

1. Bolles R. What Color Is Your Parachute? Berkeley: Ten Speed Press, 1995. 480 p.
2. Robbins H. The Dream Merchants. London: New English Library, 1981. 607 p.
3. Mackenzie A. The Time Trap. New York: Amacom, 1990. 320 p.
4. Mayer R. Conflict Management: the Courage to Confront. Columbus: Battelle Press, 1990. 144 p.
5. Gabor A. The Man Who Discovered Quality. New York, Toronto: Times Books, 1990. 325 p.
6. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. Москва : СИНТЕГ, 2007. 668 с.
7. McCormack M. What They Don't Teach You at Harvard Business School. Glasgow: Fontana/Collins, 1986. 288 p.
8. Erdman P. The Crash of '79. New York: Simon & Schuster, 1976. 350 p.