

Научная статья

УДК 372.881.1

doi: 10.17223/19996195/60/12

СПЕЦИФИКА ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ В КОРПОРАТИВНОЙ МУЛЬТИЛИНГВАЛЬНОЙ СРЕДЕ

Анна Сергеевна Лазарева

Академия корпоративного обучения, Москва, Россия, anna@academyse.ru

Аннотация. Современный мир – это глобализация процессов во всех сферах деятельности и стремление к налаживанию позитивных трансграничных отношений, благодаря чему постоянно расширяется спектр используемых иностранных языков в повседневной и профессиональной деятельности. Это дает возможность применять накопленный опыт отечественных корпораций в условиях интернациональной среды, а также становится возможной реализация передовых международных идей для динамичного развития российских компаний и производств. Сотрудничество с иностранными фирмами, наличие офисов за границей и удовлетворение различных потребностей клиентской базы выступают в роли стратегических целей современного бизнеса. Всесторонняя интеграция государственных и частных предприятий в мировое экономическое пространство в непростых современных условиях обуславливают изучение иностранного языка с целью повышения мультилингвальной иноязычной профессиональной компетенции сотрудников, способных продуктивно работать на международных экономических рынках.

При управлении крупными международными компаниями важную роль играют языковые и культурные компетенции, а важным критерием успешности профессиональной деятельности сотрудников корпорации является владение иностранным языком не ниже продвинутого уровня. В связи с этим одним из перспективных направлений последнего десятилетия стало языковое обучение в корпоративном формате. Изучение иностранного языка помогает понять, принять и грамотно интерпретировать культуру и традиции стран-партнеров, что положительно влияет на развитие компаний и экономику страны в целом, обуславливает конкурентное преимущество компании на современном международном рынке.

Анализируется понятие «корпоративная мультилингвальная среда обучения», подчеркивается его методическая и лингвистическая функция. Корпоративное обучение иностранным языкам рассматривается с различных позиций, представленных исследователями основных отечественных и зарубежных школ. Особое внимание уделяется использованию мультилингвальной среды в корпоративном формате обучения взрослых устной иноязычной речи и пути их преодоления в корпоративном формате обучения. Анализируются этапы и подходы формирования мультилингвальной корпоративной среды обучения иностранным языкам, а также факторы, препятствующие процессу корпоративного обучения взрослых в мультилингвальном пространстве.

Под мультилингвальной средой корпоративного обучения понимается обучение иноязычной коммуникации в условиях корпоративной среды, в основе которого лежит когнитивный, лингвистический, кросс-культурный, социальный опыт изучения иностранных языков. Результаты данного исследования могут быть использованы при подготовке специалистов в разных отраслях деятельно-

сти, работающих на международных рынках, а также вносят вклад в развитие методики обучения взрослых в сфере дополнительного образования взрослых.

Ключевые слова: мультилингвальная среда, обучение взрослых, корпоративное обучение, иностранные языки

Для цитирования: Лазарева А.С. Специфика обучения иностранным языкам в корпоративной мультилингвальной среде // Язык и культура. 2022. № 60. С. 215–229. doi: 10.17223/19996195/60/12

Original article

doi: 10.17223/19996195/60/12

SPECIFICS OF FOREIGN LANGUAGE TEACHING IN A CORPORATE MULTILINGUAL ENVIRONMENT

Anna S. Lazareva

Academy of corporate education, Moscow, Russia, anna@academyce.ru

Abstract. The modern world is the globalization of processes in all spheres of activity and the desire to establish positive cross-border relations, thanks to which the range of foreign languages used in everyday and professional activities is constantly expanding. This makes it possible to use the accumulated experience of domestic corporations in an international environment, and it also becomes possible to implement advanced international ideas for the dynamic development of Russian companies and industries. Cooperation with foreign firms, the presence of offices abroad and the satisfaction of various needs of the customer base act as strategic goals of modern business. The comprehensive integration of public and private enterprises into the global economic space in difficult modern conditions determines the study of a foreign language in order to increase the multilingual foreign language professional competence of employees who are able to work productively in international economic markets. In companies' management language and cultural competencies play an important role in the management of large international companies, and an important criterion for the success of the professional activities of the corporation's employees is the knowledge of a foreign language, at least, an advanced level. In this regard, one of the promising areas of recent decades has been language training in a corporate format. Learning a foreign language helps to understand, accept and correctly interpret the culture and traditions of partner countries, which positively affects the development of companies and the economy of the country as a whole, determine the competitive advantage of the company in the modern international market.

The article substantiates the problem under study, defines the object of research, hypothesis, tasks, methodological foundations and research methods, and determines its scientific novelty. The concept of "corporate multilingual learning environment" is analyzed, its methodological and linguistic function is emphasized. The author examines corporate foreign language teaching from various positions presented by researchers of the main domestic and foreign schools. Particular attention is paid to the use of a multilingual environment in the corporate format of teaching adults oral foreign language speech and ways to overcome them in the corporate training format. The classification of criteria and parameters is given, the stages of the formation of a multilingual corporate environment for teaching foreign languages are analyzed, as well as factors that hinder the process of corporate adult education in a multilingual space. By the multilingual environment of corporate learning we mean the teaching of

foreign language communication in a corporate environment, which is based on cognitive, linguistic, cross-cultural, social experience of learning foreign languages. The results of this study can be used in the training of specialists in various fields of activity working in international markets, and also contribute to the development of methods of adult education in the field of additional adult education.

Keywords: multilingual environment, adult education, corporate training, foreign languages

For citation: Lazareva A.S. Specifics of foreign language teaching in a corporate multilingual environment. *Language and Culture*, 2022, 60, pp. 215-229. doi: 10.17223/19996195/60/12

Введение

Современные требования к уровню языковой компетенции сотрудников компаний, необходимость обеспечения содержательной стороны дополнительного профессионального языкового образования, недостаточная разработанность теоретических и практических вопросов организации обучения иностранному языку в рамках дополнительного мультилингвального корпоративного обучения взрослых, противоречия, имеющиеся в теории и практике, стимулируют активность исследователей в изучении новых эффективных форм работы, разработке методической системы обучения взрослых в мультилингвальной корпоративной среде обучения. Еще в 1990-х гг. вопросы мультилингвального обучения стали частью языковой политики Европейского союза, в процессе роста интереса компаний к языковому корпоративному обучению проблема мультилингвальности становится актуальной с каждым годом.

В связи с вышеизложенным имеется ряд методических вопросов, требующих внимания исследователей и преподавателей иностранных языков. Среди наиболее насущных проблем – это разработка методической модели обучения иностранным языкам в мультилингвальной корпоративной среде, а также комплексного подхода к реализации данной модели в прагматическом формате корпорации посредством адаптации учебных планов, создание единой системы изучения иностранных языков, методических материалов и пособий с учетом специфики корпорации и профессиональной деятельности отдельного сотрудника.

Изучение иностранного языка на основе данных пособий позволит создавать аутентичную корпоративную среду, учитывать особенности той или иной специальности. Мотивационным компонентом сотрудников компании выступает продвижение по карьерной лестнице в случае овладения одним и более иностранными языками. Данный аспект взаимообуславливает цели и результаты обучения: определение методов изучения иностранных языков актуализирует приобретение языковой компетенции, понимание того, что в корпорации двуязычие позволяет добиваться карьер-

ерного роста, является важным критерием успеха образовательного процесса. Кроме того, важный фактор корпоративного обучения – повседневное решение профессиональных задач в условиях мультилингвальной среды. Это связано с тем, что ряд сотрудников крупных компаний – иностранцы, и в корпоративной среде приходится реализовывать накопленный потенциал представителей разных стран и корпоративных направлений. Мультилингвальность и участие широкого спектра сотрудников в обучении делают реализацию языковых корпоративных программ обучения привлекательной, предполагают повышение коммуникативной компетенции. Ввиду этого требуется разработка специальных методик обучения.

В новой информационно-технологической парадигме роль корпоративного обучения только возрастает. Именно профессиональный выбор и управляемая адаптация образовательного процесса, цели дополнительного обучения в корпоративной сфере позволяют на практике осуществить синергию предметного, лингвистического знания и реализовать его в ключе заданной корпоративной культуры. Анализ научных исследований показывает, что внимание ученых в последнее десятилетие привлекают вопросы, связанные с качественными изменениями в образовательной системе дополнительного образования взрослых в мультилингвальном пространстве. Отметим, что в последнее время учеными смежных дисциплин совместно с преподавателями иностранных языков разрабатывается достаточное количество современных цифровых ресурсов, которые помогают решать проблему многоязычного обучения в корпоративном формате в соответствии с потребностями и предпочтениями сотрудников по всему миру. Данные ресурсы не только экономят время и усилия при обучении взрослых, но и повышают эффективность обучения. Инновации и разнообразие корпоративного обучения иностранным языкам способствуют общему успеху компании в глобальной сфере. Многоязычная корпоративная среда обычно свидетельствует о более высокой квалификации сотрудников, а это означает, что они приобретают навыки, которые отличают их от конкурентов. Это расширяет клиентскую базу организации, позволяя ей получить доступ к зарубежным рынкам и возможностям воспользоваться преимуществами роста международной компании.

Методология исследования

Методологическое основание исследования формируют теоретические и эмпирические методы; наблюдательные методы (прямое, косвенное и длительное педагогическое наблюдение); диагностические методы (беседа, анкетирование, интервьюирование, тестирование, экспертная оценка); экспериментальные (констатирующий и формирующий эксперименты); математические (моделирование, методы матема-

тической статистики). В качестве инструментальной методологической базы выступили [1–12]:

- положения современных концепций лингводидактики, теории и методики обучения иностранным языкам (М.А. Ариян, К.Э. Безукладников, И.Л. Бим, Н.Д. Гальскова, Н.И. Гез, С.К. Гураль, Л.А. Дунаева, Б.А. Крузе, Л.А. Милованова, Р.П. Мильруд, Е.И. Пассов, Е.Н. Соловова, А.В. Щепилова, А.Н. Щукин и др.);

- концептуальные положения по совершенствованию профессионального образования и профессиональной подготовки (А.А. Вербицкий, С.К. Гураль, Б.А. Жигалев, Н.Н. Нечаев, О.Г. Поляков, Е.Р. Поршнева, П.В. Сысоев, Н.В. Бордовская, Н.М. Борытко, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.В. Лаптев, В.А. Слестёнин, В.Е. Столяренко, Е.Н. Шиянов, А.С. Фетисов и др.);

- положения профессиональной компетенции (К.Э. Безукладников, М.Г. Евдокимова, Е.Р. Поршнева и др.);

- положения профессионально ориентированной модели обучения (Н.Д. Гальскова, О.Г. Поляков, Т.С. Серова, Н.Ф. Талызина, В.Д. Шадриков и др.);

- достижения отечественной мультилингводидактики (Н.В. Барышников, М.А. Бодоньи, А.А. Прохорова и др.);

- актуальные методические решения по формированию иноязычной коммуникативной (И.Л. Бим, Н.Д. Гальскова, Н.И. Гез, Г.В. Елизарова, Р.П. Мильруд, Е.И. Пассов, В.В. Сафонова, П.В. Сысоев, И.И. Халеева, К.Г. Чикнаверова, А.В. Щепилова и др.) и многоязычной (Н.В. Евдокимова, Л.В. Молчанова и др.) компетенции у обучающихся высших учебных заведений;

- современные требования к владению иностранными языками специалистами неязыковых направлений (Н.И. Алмазова, К.М. Иноземцева, Э.Г. Крылов, И.В. Леушина, Г.М. Парникова, О.Г. Поляков, Л.О. Полякова, Т.Ю. Полякова);

- основные положения андрагогического подхода, лежащего в основе организации процесса образования взрослых (М.Т. Громкова, С.И. Змеев, М.Ш. Ноулз и др.);

- общие положения личностно-деятельностного (Л.С. Выготский, И.А. Зимняя, А.А. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Т.С. Серова и др.) и компетентностного (Н.И. Алмазова, К.Э. Безукладников, А.А. Вербицкий, Б.А. Жигалев, И.А. Зимняя, Б.А. Крузе, В.В. Сериков, А.В. Хуторской, В.Д. Шадриков и др.) подходов;

- научные концепции и перспективы развития дополнительного профессионального образования (О.С. Газман, В.А. Горский, С.А. Новоселов, Л.Ю. Круглова, Р.А. Литвак и др.);

- теория и практика корпоративной подготовки специалистов (М. Иванов, Б.М. Карбель, Б.А. Крузе, Д. Михеев, Е. Моргунов,

А.В. Погодина, О.М. Голышенкова, А.Н. Крылов, В.В. Кузнецов, А.С. Минзов, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, В.Н. Марков, Г.П. Щедровицкий) [1–21].

В основе инструментальной методологической базы находятся системный подход к иноязычному обучению, обеспечивающий целостность процессов обучения и воспитания личности в условиях современной высшей школы (Н.И. Алмазова, В.П. Беспалько, И.Л. Бим, А.А. Богданов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, В.П. Зинченко, А.М. Новиков, В.А. Сластенин, Н.Ф. Талызина, Ф.П. Тарасенко, П.М. Эрдниев, Б.Г. Юдин и др.); исследования по использованию системного подхода при моделировании процессов обучения иностранному языку для специальных целей (А.А. Богданов, С.К. Гураль, А.А. Иванова, С. Пинкер, Ф.П. Тарасенко и др.).

В работе учитываются ключевые принципы мультилингводидактики (А.А. Иванова, Н.В. Барышников, М.А. Бодоньи и др.) и педагогической методологии (И.А. Зимняя, В.В. Краевский, А.М. Новиков, В.И. Писаренко, В.В. Сериков). Согласно исследованиям Th. Thitthongkam, Ch. Bunchapattanasakda, J.Ch. Walsh, Ch. Frydenborg, S.F. Gale и других ученых, иностранные языки играют значительную роль в компаниях, работающих на международном рынке.

Исследование

В случае международного расширения бизнеса большинство проблем относится к культурным и языковым барьерам у сотрудников корпораций. Мультилингвальное корпоративное обучение – это реализация стратегии, которая работает для компаний и их сотрудников – профессионалов в разных отраслях знаний, представителей разнообразных культур. Корпоративное обучение иностранным языкам основывается на возможности предоставления мультинациональным сотрудникам международных компаний навыков и знаний, необходимых им для развития корпорации, мотивации сотрудников, а также их личного успеха. С мультилингвальной рабочей силой ответственность за обучение и руководство новыми сотрудниками становится решающей. Наличие официального языка в компании оптимизирует рабочие процессы и позволяет всем сотрудникам общаться на общей основе, но многоязычное обучение сотрудников делает работу безопаснее.

Организации проявляют большой интерес к невероятным возможностям мультилингвального обучения, учебным программам, технологиям и их воздействию на глобализацию бизнеса. Во-первых, цели обучения определяются профессиональными потребностями конкретной группы сотрудников и руководства компании на социально-бытовом и профессиональном уровнях языка. В то же время обучение

часто совмещает оба направления и позволяет не только научиться вести деловую переписку и переговоры с партнерами и клиентами, составлять презентации, но и проявить себя в ситуациях неформального общения, организовать и успешно провести командировку. Во-вторых, корпоративное обучение иностранному языку позволяет достаточно быстро добиться необходимых результатов за счет четкой направленности процесса обучения, структурированности и контроля над обучением. Кроме того, корпоративное изучение иностранного языка предполагает индивидуальный подход к каждому ученику, постоянную коммуникацию между преподавателем и учеником, а также взаимодействие учеников между собой. Отдельно стоит отметить, что корпоративное обучение языку делает возможным изучение любого языка, индивидуально и в группе, в любое время, без отрыва от работы. Процесс также может быть нацелен на выполнение промежуточных задач в короткие сроки, например подготовку к презентации на иностранном языке. Корпорация приобретает разнообразную рабочую силу, которая приносит уникальные перспективы развития компании.

Программы обучения сотрудников российских многонациональных компаний разрабатываются в соответствии с задачами обеспечения непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, постоянного повышения профессионального уровня и расширения квалификации работников, поставленными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, среди которых Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Развитие образования”», Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Национальный проект «Образование», Постановление Правительства РФ от 15.09.2020 № 1441 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг», Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Программу корпоративного мультилингвального обучения образуют следующие приоритетные направления: разработка и реализация многопрофильных программ обучения иностранным языкам с образовательной, методической, научной, консультационной и другими целя-

ми; создание организационных условий для обучения иностранным языкам на качественном уровне; развитие кадрового потенциала: расширение круга лиц, привлекаемых к образовательной деятельности, содействие повышению квалификации работников, создание условий для саморазвития и самосовершенствования сотрудников, развитие системы социального партнерства.

Обучение иностранному языку взрослых в системе корпоративного обучения предполагает повышение уровня учебной самостоятельности взрослых как основы формирования у них иноязычной коммуникативной компетенции при овладении иностранным языком; принципы, обеспечивающие достижение цели: целостности иноязычного обучения взрослых, единства процессов обучения и корпоративной среды, активности и сознательности мультилингвальной личности взрослого обучающегося при овладении иностранным языком. Среди основных подходов мультилингвального корпоративного обучения выделим:

1. **Междисциплинарный.** Знание иностранных языков имеет жизненно важное значение для мировой экономики. Согласно статистике, 70% сотрудников чувствуют себя более уверенно в своей работе и взаимодействии с командами, партнерами и поставщиками при успешном прохождении специального языкового обучения. Тем не менее из 80% сотрудников, которые изучали иностранные языки ранее в школе или университете, только 20% используют знания при решении рабочих вопросов. В корпоративной среде междисциплинарный подход является одним из важнейших в связи с неразрывными связями между отделами корпорации. При реализации междисциплинарной интеграции на основе иностранного языка требуются согласованные действия как преподавателей, так и сотрудников компаний. Элементы интеграции важны на каждом этапе обучения. В практике работы используются рабочие материалы компаний, переписка, инструкции, узкопрофессиональная лексика. Если компания работает в отрасли, где от сотрудников ожидается овладении определенными техническими навыками, то в этом случае обучающие видео являются лучшим форматом для использования при обучении иностранным языкам. Одним из средств обучения являются видеоролики, особенно подходящие для компаний, связанных с технологиями, необходимыми для компьютерной отрасли, строительства, нефтегазовой отрасли, производства. Комплексный многоязычный учебный курс помогает поддерживать здоровую рабочую среду и динамичное развитие компании.

2. **Личностно ориентированный.** Данный подход реализуется в обеспечении условий для удовлетворения потребностей личности, общества и рынка труда в качественном дополнительном мультилингвальном обучении. Период обучения по стандартным учебным программам стремительно подходит к глобальной трансформации. Со-

трудники корпораций ожидают, что их обучение будет соответствовать их собственной уникальной ситуации. Это означает адаптацию содержания программ обучения на основе важных корпоративных принципов: рабочая среда, организационная культура, индивидуальный опыт сотрудника, страна происхождения. Одним из верных способов повышения удержания сотрудников является создание комфортной рабочей среды и благоприятной культуры. Это означает предоставление каждому сотруднику достаточной подготовки с помощью многоязычных учебных курсов. Это также означает поддержку сотрудников, которые не говорят на своем родном языке, всеми ресурсами, необходимыми им, чтобы научиться управлять самостоятельно.

Результаты исследования доказывают, что работодатели могут снизить текучесть кадров почти на 20% за счет изучения языков. Отношения между работодателем и работником значительно улучшаются благодаря языковому обучению, а также сотрудники отмечают большую вовлеченность в работу, когда проходили обучение на нескольких языках. Эти данные подтверждаются тем фактом, что многоязычное обучение способствует личностному и профессиональному росту каждого участника.

3. Андрогагический. Формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития компании. С быстрыми темпами технологического развития большинство сотрудников поняли, что для того, чтобы оставаться конкурентоспособными, необходимо постоянно учиться. Сотрудники компаний осознанно подходят к выбору содержания и формата обучения. Взрослым характерна внутренняя свобода и экономическая независимость, что составляет основу ответственного выбора. Особенность взрослого заключается в его осознанной готовности к саморазвитию, взрослый оценивает свои возможности, мотивацию, имеющиеся навыки и потребность дополнительного развития. Учебная деятельность взрослых неразрывна с их общим контекстом жизни, что очень важно для изучения иностранного языка. С непрерывным появлением новых технологий и новых методов ведения бизнеса навыки, которые требовались для успеха вчера, не совпадают с теми, которые требуются для успеха сегодня или потребуются завтра.

4. Мультилингвальный. Как говорил Нельсон Мандела, если вы говорите с человеком на языке, который он понимает, это идет ему в голову. Если вы говорите с ним на его языке, это относится к его сердцу. Главная цель реализации программ мультилингвального обучения заключается в необходимости охватить сразу несколько направлений деятельности компании, доступных в единой системе обучения. Для

групп сотрудников, работающих с международными клиентами, многоязычное обучение иностранным языкам помогает уверенно работать с глобальной аудиторией и учитывать культурную самобытность клиентов и партнеров. Благодаря многоязычному обучению и адаптации программ обучения сотрудники акцентируют внимание на информации, а не о ее интерпретации. Получение информации на родном языке помогает лучшему взаимодействию. Формирование мультилингвальной среды осуществляется посредством интеграции мультилингвальной учебной и рабочей деятельности, вовлечения зарубежных сотрудников в процесс мультилингвального кросс-культурного профессионального общения. Кроме того, мультилингвальная среда строится при условии активного внедрения современных цифровых технологий. Важными структурными составляющими, оказывающими влияние на свободу перемещения обучающихся в мультилингвальном поле и обеспечивающими движение многоязычной информации, являются мультилингвальные программы, презентации, мультилингвальные профессиональные журналы.

5. Контекстно-компетентностный. Оценка понимания сотрудниками корпорации продукта и услуг компании – это отличная возможность для корпоративного обучения. Обучение новых сотрудников включает в себя вводный курс с использованием электронных и печатных материалов, презентаций, подкастов и видеороликов по следующим темам: философия компании, обзор структуры компаний, политика компании, административные и технические процедуры. В корпоративном формате обучения материалы компаний становятся учебными материалами, к видеоматериалам можно добавить многоязычные субтитры. В программу обучения могут быть включены короткие викторины для измерения их прогресса и вебинары, специализированные программы корпоративного обучения иностранному языку.

Например, *fluentu.com* предлагает полное онлайн-погружение в иностранный язык с помощью таких программ, как *Berlitz*, которая ориентирована на функциональное общение; *Talk* помогает поработать над снижением акцента, совершенствует презентативные навыки, навыки деловой переписки и (или) языковые компетенции. Учебный материал *Talk* конфигурируется под конкретную отрасль; *Education First* предлагает языковые курсы для подготовки сотрудников к работе в определенных отраслях, например авиация или фармацевтика; ретриты *Concordia Language Villages* позволяют компаниям обучать сотрудников тем языковым навыкам, которые наиболее важны для их бизнеса. Например, программы могут быть сосредоточены на изучении необходимого языка или использовании языковых навыков в реалистичных сценариях, с которыми сотрудники могут столкнуться в действительности; *LTC Language Solutions* пред-

лагают целевые программы для конкретных отраслей; *Dexway* предоставляет широкий спектр отраслевых лингвокурсов.

Обучение в корпоративном формате относится к системе дополнительного профессионального развития, где получение новых навыков ориентировано на повышения эффективности сотрудников и компании в целом. С этой целью создается среда, которая обеспечивает создание корпоративного образовательного пространства на основе принципов целесообразности и эффективности, но тем не менее в образовательном процессе преподаватели, корпорации и сотрудники сталкиваются с рядом проблем:

1. Многие компании не используют проактивный подход к языковому обучению, делая его частью своих глобальных стратегий, и это может значительно усложнить работу по расширению и налаживанию международных отношений. Согласно мнению Джулии Боннхайм, директора по маркетингу *Livemocha*, существует много компаний, которые обращаются в фирмы по обучению иностранным языкам постфактум. В случае отсутствия возможности использования нового языка в работе ценность и уровень полученных знаний исчезают в течение нескольких недель, поэтому необходимо организовать реализацию полученных языковых компетенций на практике.

2. Если компания стремится к тому, чтобы сотрудники достигли определенного уровня владения иностранным языком, ей необходимо предоставить время и инструменты для овладения и углубления навыков устной и письменной речи на иностранном языке, прежде чем работать на международном рынке. Согласно опросу 572 руководителей международных организаций, проведенному в 2012 г. британской компанией *Economist Intelligence Unit*, и исследованиям *Language Connections LLC*, коммуникативные барьеры – главное препятствие для половины крупных трансграничных сделок. От чего, например, в 2011 г. сильно пострадали компании в Бразилии и Китае, в которых 74 и 61% руководителей соответственно заявили, что их финансовые неудачи возникли вследствие неграмотного трактования коммуникативных намерений адресата.

Период пандемии COVID-19 заставил компании изучить возможность удаленного обучения сотрудников. В корпоративном обучении также необходимо использовать передовые, научно выверенные практики работы в цифровой образовательной среде, разработки и реализации дополнительных программ в формате цифровых образовательных ресурсов. Глядя на более широкую картину, рыночные цифры также указывают в аналогичном направлении для онлайн-курсов. В секторе корпоративного образования, по оценкам специалистов, по крайней мере 70% занятий будут проводиться онлайн. Переквалификация и онлайн-сертификация в настоящее время являются основным сегментом в

онлайн-образовании. Кроме того, по прогнозам ученых, к 2025 г. поколение миллиеналов составит 75% сотрудников во всем мире. Мало того что они оценивают обучение и развитие как высокий приоритет, они ожидают, что их обучение будет использовать мобильные устройства, которые стали такой неотъемлемой частью их жизни.

Заключение

Корпоративное мультилингвальное обучение позволяет организации объяснять, продвигать и прививать свою культуру на рабочем месте. Это может включать в себя основные ценности компаний, а также конкретные ожидания от сотрудников. Стили обучения также могут отличаться от одной культуры к другой. Сочетание студентов в многоязычном классе, состоящем из учеников из разных культур, может стать прекрасной возможностью для сотрудников корпораций выйти из своей зоны комфорта и попробовать новый подход к изучению иностранного языка.

Заметным преимуществом является то, что мультилингвальное обучение улучшает процессы принятия решений и ускоряет темпы, посредством которых сотрудник компании приходит к значимым выводам и релевантным решениям; знание иностранных языков дает возможность избежать недобросовестного отношения партнёров к ведению общего бизнеса и не позволяет вводить в заблуждение, что особенно важно при переговорах по контракту и встречах с потенциальными партнерами и клиентами.

Еще одним дополнительным преимуществом мультилингвального обучения является то, что оно улучшает навыки сотрудников работать в условиях многозадачности, что позволяет легко переключаться между различными видами деятельности. Используя один язык для ведения общего бизнеса, компания повышает эффективность общения со своей международной командой-партнером, а также налаживает трансграничное сотрудничество.

Список источников

1. *Безукладников К.Э., Жигалев Б.А., Прохорова А.А., Крузе Б.А.* Особенности формирования мультилингвальной образовательной политики в условиях нелингвистического вуза // *Язык и культура*. 2018. № 42. С. 163–180.
2. *Выготский Л.С.* Мышление и речь. СПб. : Питер, 2020. 432 с.
3. *Гураль С.К.* Обучение языку как коммуникативной самоорганизующейся системе сквозь призму «сложного мышления» // *Язык и культура*. 2010. № 2. С. 84–91.
4. *Гураль С.К.* Обучение иноязычному дискурсу как сверхсложной саморазвивающейся системе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Томск, 2009. 47 с.
5. *Зимняя И.А.* Психологические аспекты обучения говорению на иностранном языке. Пособие для учителей средней школы. М. : Просвещение, 1978. 159 с.
6. *Зимняя И.А.* Психология обучения неродному языку. М. : Рус. яз., 1989. 223 с.

7. **Лазарева А.С.** «Школа профессионального мастерства» – путь к успешной работе // Вестник Томского государственного университета. Серия: Философия. Культурология. Филология. 2003. Вып. 277. С. 220–221.
8. **Лазарева А.С.** К вопросу о качестве образования через обучение в сотрудничестве // Качество образования управленческих кадров: подходы, практика, проблемы : материалы IX науч.-метод. семинара преподавателей, участвующих в реализации программ подготовки управленческих кадров по заказу Администрации области / под ред. Т.М. Минеевой. Томск : Изд-во НТЛ, 2003. С. 104–107.
9. **Портнер Е.М.** Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. 454 с.
10. **Поляков О.Г.** Роль теорий учения и анализа потребностей в проектировании профильно-ориентированного курса английского языка // Иностранные языки в школе. 2004. № 1. С. 45–51.
11. **Прохорова А.А.** Методическая система мультилингвального обучения студентов технического вуза : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Н. Новгород, 2020. 512 с. URL: https://lunn.ru/media/upr_NIR/dis_sov/02/Prohorova/dis_prohorova_2020.pdf (дата обращения: 28.03.2022).
12. **Степанова М.М.** Иностранный язык как средство междисциплинарной интеграции: от школы до магистратуры // Молодой ученый. 2014. № 4 (63). С. 1244–1246. URL: <https://moluch.ru/archive/63/9915/> (дата обращения: 14.08.2022).
13. **Carrier M.** Simulations in English language teaching: A cooperative approach // Simulation & Gaming. 1991. Vol. 22, Is. 2. P. 224.
14. **Wellington J.** Education For Employment. The Place of Information Technology. London, 1989. P. 19.
15. **Lambert W.E., Gardner R.C., Barik H.C., Tanstall K.** Attitudinal and Cognitive Aspects of Intensive Study of a Second Language // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1963. Vol. 66, № 4. P. 358–368.
16. **Cotton D., Falvey D., Kent S.** The keys to successful team building // Market Leader. 2007. № 71. P. 160.
17. **Gale S.F.** Corporate Foreign Language Training on the Rise. WorkForce. 2013. URL: <https://www.workforce.com/news/corporate-foreign-language-training-on-the-rise> (дата обращения: 15.03.2021).
18. **Rashid B.** Corporate Benefits Of Learning A Foreign Language And Why You Should Care // Forbes. 2017. № 3. URL: <https://www.forbes.com/sites/brianrashid/2017/06/12/3-corporate-benefits-of-learning-a-foreign-language-and-why-you-should-care/> (дата обращения: 15.03.2021).
19. **Set** Your Employees Up for Success with These 6 Corporate Language Training Programs. URL: <https://www.fluentu.com/blog/corporate-language-training/> (дата обращения: 15.03.2021).
20. **Should** There be a Global Business Language? Language Connections LLC. 2017. URL: <https://www.languageconnections.com/blog/global-business-language-pros-cons/> (дата обращения: 15.03.2021).
21. **Thitthongkam Th., Bunchapattanasakda Ch., Walsh J.Ch.** The Roles of Foreign Language in Business Administration // Journal of Management Research. 2011. № 3 (1).

References

1. Bezukladnikov K.E., Zhigalev B.A., Prokhorova A.A., Kruze B.A. (2018) Osobennosti formirovaniya multilingual'noy obrazovatel'noy politiki v usloviyakh nelingvisticheskogo vuza [Peculiarities of multilingual education policy formation in the context of non-linguistic university] // Yazyk i kul'tura. 42. pp. 163–180.
2. Vygotskii L.S. (2020) Myshlenie i rech' [Thinking and speech]. SPb, Piter. 432 p.

3. Gural' S.K. (2010) Obuchenie iazyku kak kommunikativnoi samoorganizuiushcheisia sisteme skvoz' prizmu "slozhnogo myshleniia" [Teaching language as a communicative self-organizing system through "complex thinking"]. *Yazyk i kul'tura*. 2. pp. 84–91.
4. Gural' S.K. (2009) Obuchenije inojazychnomu diskursu kak sverkhslzhnoy samorazvivayushcheysya sisteme [Teaching a foreign language discourse as overcomplicated self-developing system]. Abstract of Pedagogics doc. diss. Tomsk. 47 p.
5. Zimnyaya I.A. (1978) Psikhologicheskie aspekty obucheniia govoreniu na inostrannom yazyke [Psychological aspects of teaching foreign language speaking]. M.: Prosveshchenie. 159 p.
6. Zimnyaya I.A. (1989) Psikhologiya obucheniia nerodnomu iazyku [Psychology of teaching a non-native language]. M. Russkii iazyk. 223p.
7. Lazareva A.S. (2003) "Shkola professionalnogo masterstva" – put k uspekhnoi rabote ["School of professional excellence" – the way to successful work] // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Seria: Filosofiya. Kulturologiya. Fililogiya*. Tomsk. Vyp 277. pp. 220–221.
8. Lazareva A.S. (2003) K voprosu o kachestve obrazovaniya cherez obuchenie v sotrudnichestve [On the issue of quality of education through cooperative training] // *Kachestvo obrazovaniya upravlencheskikh kadrov: podkhody, praktika, problemy: materialy IX nauchno-metodicheskogo seminara prepodavateley uchastvuyuschikh v realizatsii program podgotovki upravlencheskikh kadrov po zakazu Administratsii oblasti / po red T.M. Mineevoi*. Tomsk: Izdatelstvo NTL. pp. 104–107.
9. Porter E.M. (2005) Konkurentnaya strategiya: Metodika analiza otraslej i konkurentov [Competitive strategy: methodology for analyzing industries and competitors]. per. s angl. M.: Al'pina Biznes Buks. 454 p.
10. Polyakov O.G. (2004) Rol teorii ucheniya i analiza potrebnostey v proektirovanii profilno-orientirovannogo kursa angliiskogo yazyka [The role of learning theories and needs analysis in designing a professionally oriented English course] // *Inostrannyye yazyki v shkole*. 1. pp. 45–51.
11. Prokhorova A.A. (2020) Metodicheskaya sistema multilingval'nogo obucheniya studentov tekhnicheskogo vuza [Methodical system of multilingual training of a technical university students]. Abstract of Pedagogics doc. dis. 512 p. URL.: https://lunn.ru/media/upr_NIR/dis_sov/02/Prohorova/dis_prohorova_2020.pdf (Accessed: 03.28.2022).
12. Stepanova M.M. (2014) Inostrannyi yazyk kak sredstvo mezhdistsiplinarnoy integratsii: ot shkoly do magistratury [Foreign language as a means of interdisciplinary integration: from school to Master's degree studies] // *Molodoy ucheniy*. 4 (63). pp. 1244–1246. URL: <https://moluch.ru/archive/63/9915/> (Accessed: 08/14/2022).
13. Carrier M. (1991) Simulations in English language teaching: A cooperative approach // *Simulation & Gaming*. Vol. 22 (2). pp. 224.
14. Wellington J. (1989) Education For Employment. The Place of Information Technology. London. p. 19.
15. Lambert W.E., Gardner R.C., Barik H.C., Tanstall K. (1963) Attitudinal and Cognitive Aspects of Intensive Study of a Second Language // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. Vol. 66 (4). pp. 358–368.
16. Cotton D., Falvey D., Kent S. (2007) The keys to successful team building. *Market Leader*. 71. p. 160.
17. Gale S.F. (2013) Corporate Foreign Language Training on the Rise. *WorkForce*. URL: <https://www.workforce.com/news/corporate-foreign-language-training-on-the-rise>. (Accessed: 15.03.2021).
18. Rashid B. (2017) 3 Corporate Benefits Of Learning A Foreign Language And Why You Should Care. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/brianrashid/2017/06/12/3-corporate-benefits-of-learning-a-foreign-language-and-why-you-should-care/>. (Accessed: 15.03.2021).

19. Set Your Employees Up for Success with These 6 Corporate Language Training Programs. URL: <https://www.fluentu.com/blog/corporate-language-training/>. (Accessed: 15.03.2021).
20. Should There be a Global Business Language? (2017) Language Connections LLC. URL: <https://www.languageconnections.com/blog/global-business-language-pros-cons/>. (Accessed: 15.03.2021).
21. Thitthongkam Th., Bunchapattanasakda Ch., Walsh J.Ch. (2011) The Roles of Foreign Language in Business Administration. Journal of Management Research 3 (1).

Информация об авторе:

Лазарева А.С. – кандидат педагогических наук, директор Академии корпоративного обучения (Москва, Россия). E-mail: anna@academyce.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

Lazareva A.S., Ph.D. (Education), Director, Academy of corporate education (Moscow, Russia). E-mail: anna@academyce.ru

The author declares no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 26.10.2022; принята к публикации 07.11.2022

Received 26.10.2022; accepted for publication 07.11.2022