

Tomar la iniciativa y dar el salto

Cómo Conduent está construyendo habilidades de liderazgo en todo el mundo





FUNDADO

2017

OFICINAS CENTRALES

Forham Park, Nueva Jersey

INDUSTRIA

Servicios de negocios

EMPLEADOS

65000

características utilizadas

Habilidad Revisión, puntuaciones de habilidad, Grupos, notificaciones por correo electrónico, Camino de misiones

CASOS DE USO

Aprendizaje basado en el desarrollo de habilidades, desarrollo de liderazgo, Papel, Desarrollo profesional

RETO

Conduent puso en marcha un nuevo ecosistema de aprendizaje, sino que necesita para cultivar el interés y la experiencia de construcción entre los empleados para una implementación exitosa.

SOLUCIÓN

El programa LEAD ha atraído a nuevos usuarios a la plataforma de aprendizaje, mientras que la iniciativa LEAP ha permitido a los expertos de la compañía para lograr un impacto mayor negocio.

RESULTADOS

El programa se ha completado con éxito cinco ondas, certificando más de 260 líderes. Decenas de participantes de LEAP han publicado caminos únicos, que se han distribuido a aproximadamente 6.000 empleados en toda la organización.

RESUMEN

Conduent ofrece a las empresas y los gobiernos herramientas digitales para servir a su pueblo. Desde este trabajo es global y sus habilidades requeridas cambiar rápidamente, empleados Conduent tienen que seguir creciendo constantemente. Para apoyarlos, de la firma equipo de aprendizaje y desarrollo (I + D) construyó un ecosistema de aprendizaje. Es el impulso necesario para empezar, por lo que los primeros usuarios capacitados para difundir la palabra y el ecosistema rápidamente comenzó próspera. Ahora, Conduent ha puesto toda esta actividad de aprendizaje a utilizar a través de vías adaptadas a las necesidades únicas de cada división y cada trabajador.



RETO

En una vida anterior, era Conduent División de Servicios de Negocios de Xerox, pero en enero de 2017, Conduent lanzó como una empresa independiente. La compañía era grande para un recién nacido, con decenas de miles de empleados en todo el mundo. Querían madurar rápidamente en sus primeros años, de emprender una transformación que extender a todas las facetas de las operaciones de la empresa y modelo de negocio.

La transformación significa dotar a la fuerza laboral del Conduent con las habilidades necesarias para satisfacer las nuevas expectativas de los clientes en una industria que está siendo constantemente interrumpido por las nuevas tecnologías.

Conduent de L & D equipo necesarios para proporcionar, directa capacitación pertinente que ayude a sus equipos globales sobresalen - y, a su vez, ayudar a los clientes mantenerse por delante de la curva. En concreto, L & D necesitaban una solución que permitiría la obtención de las tecnologías digitales y la escala de manera eficiente. Además, tenían que asegurarse de que los empleados pueden acceder fácilmente, comprender y utilizar la solución de entrenamiento.

SOLUCIÓN

Conduent pidió Degreed para ayudarles a construir un ecosistema de aprendizaje integrado. La plataforma Degreed reunió a un sinnúmero de proveedores de contenidos, la entrega de posibilidades ilimitadas para los trabajadores. La plataforma también conecta sin problemas a otras plataformas de aprendizaje de Conduent. Los empleados podían trazar sus propios caminos, guardar su progreso y compartir con los demás.

El poder pertenece al pueblo ahora, pero tuvieron que encontrar la manera de usarlo. Para hacer frente a este reto, el equipo de L & D puso en marcha el programa de aprendizaje del Ecosistema Embajadores Desarrollo (LEAD). Los participantes eran conocidos como líderes.

Tomando la iniciativa

"La intención era dar a conocer y promover nuestro ecosistema de aprendizaje entre la gente", recuerda Preetu Saraswat, Gerente del Programa de Aprendizaje de Conduent. "En realidad estábamos creando embajadores de nuestro ecosistema que tomarían aún más hacia abajo a sus colegas e introducir el ecosistema a ellos."

"En realidad estábamos creando embajadores de nuestro ecosistema que tomarían aún más hacia abajo a sus colegas e introducir el ecosistema a ellos."

Preetu Saraswat

Conduent administrador de programas de aprendizaje



Para catalizar la participación a gran escala, el programa tuvo que encajar dentro de días de trabajo ocupados de los líderes, por lo que se implementó un diseño que podría ser completado de forma rápida y fácil. El programa LEAD requiere aproximadamente dos horas de actividad a la semana durante un período de cuatro a seis semanas. Esto significaba que cualquier persona en la organización que estaba interesado podría encontrar el tiempo para unirse y para lograr el éxito en el corto plazo.

El programa LEAD también tuvo que integrar los diversos componentes del ecosistema de aprendizaje de Conduent - al igual que el sistema de gestión de aprendizaje, Degreed, Skillsoft, otros proveedores de contenido externos, y la red social de la empresa. Para hacer frente a esta complejidad, el equipo de L & D establecer un proceso fácil para los participantes. Ellos utilizan la plataforma de aprendizaje Conduent a registrar a las personas, a continuación, los enviaron a Degreed, donde Pathways reunió el contenido de cualquier proveedor de los líderes podrían elegir. La integración social mantuvo el impulso, ya que los participantes interactuaron entre sí a través de grupos de Yammer.

El resultado esencial para cada líder fue el proyecto final, que requiere a los participantes a crear un camino en Degreed que explicaría cómo utilizar los nuevos recursos de aprendizaje. A medida que los empleados sean más Conduent completaron el programa LEAD, cada división en todo el mundo iba a amasar su propia experiencia de aprendizaje, con los colegas dispuestos a ayudar a cualquier persona que pueda luchar con los nuevos recursos.



Para asegurar que los líderes sentido apoyado durante todo el programa, cada participante tenía un asesor para guiarlos y responder a cualquier pregunta que pueda surgir. "El asesor se reúne regularmente con el equipo, les da de entrada, los motiva, y mantiene informados sobre el avance de cada uno, de modo que se ven influidas por sus compañeros de los participantes", explica Saraswat. "Así es como los kickstarts programa".

Los asesores son un grupo auto-sostenible. Después de completar sus líderes capstones, pueden convertirse en asesores a los que vienen detrás de ellos. Con cada iteración, la piscina crece, también lo asesores no están agobiados con cualquier compromiso a largo plazo.

Altos ejecutivos de Conduent reconocieron el valor del nuevo ecosistema de aprendizaje, y alabaron el programa LEAD. "El Director Global de Recursos Humanos está hablando muy bien del programa", informa Saraswat. "Esto demuestra que la organización está realmente invirtiendo mucho en los equipos de aprendizaje."

Esta mensajes positivos desde la parte superior de liderazgo catalizada inscripción. Los empleados escucharon el zumbido y querían involucrarse. Esta anticipación activa era esencial, ya que cada sesión se iniciará una vez que suficientes trabajadores Conduent inscribieron. Para facilitar, los L & D enlaces difundidos de registro a través de diferentes canales, incluyendo Yammer.

RESULTADOS

Dado que el programa LEAD trajo el ecosistema de aprendizaje a la vida, Conduent sabía que el siguiente paso fue aprovechando sus nuevas herramientas de impacto en el negocio. El equipo de L & D diseñó los líderes de compromiso y Programa de Acción (LEAP) para lograr esto. Los que terminaron el programa LEAD crearía LEAP Pathways se centró en sus áreas únicas de experiencia, y extenderla por sus respectivos grupos empresariales. Esto hizo que un amplio conocimiento institucional de Conduent visible para el liderazgo y accesible a todos.

“Es sorprendente ver como la gente están investigando”, comenta Preetu Saraswat, mientras se refleja en el crecimiento de LEAD. “El programa ha completado con éxito cinco ondas de formación, certificando más de 260 líderes. Han desarrollado algunos caminos sorprendentes y también han sido fundamentales en el desarrollo de una cultura de aprendizaje”.

Dar el salto

“Aquí, queremos que los líderes tomen medidas reales”, dice Saraswat. “Aquí es donde comienzan a trabajar en sus necesidades de negocio. Se ponen en contacto con las cabezas de negocios, se ponen en contacto con sus reportees directos, gestores directos, y se den cuenta de la exigencia de aprendizaje inmediata de su equipo”.



Para terminar LEAP, cada participante debe crear un camino que al menos quince colegas completa.

LEAP sigue creciendo, pero el impacto ya es evidente. Decenas de participantes de LEAP han publicado Caminos, que se han distribuido a aproximadamente 6.000 empleados en toda la organización.

En última instancia, con el plomo y LEAP, Conduent ha desarrollado soluciones para mantener su empresa global conectado y dinámico. El ecosistema de aprendizaje digital es la opción más impactante para una vasta red de este tipo, pero requiere de la participación activa y el conocimiento experto para funcionar con eficacia. El plomo y el LEAP han entregado ese compromiso. Ahora, la compañía está cumpliendo con su visión de permitir a todos los empleados a aprender nada, en cualquier lugar, en cualquier momento.



¿Quieres empezar? ¿Necesita más información?

Queremos conocerte! Visítanos en degreed.com
o por correo electrónico hoy en info@degreed.com

