PENGUKURAN

Efektivitas Pelatihan

Memahami kemahiran kandidat dalam kompetensi yang mana mereka sudah terlatih.

ORGANISASI & KESESUAIAN PERAN

OTOMOTIF

MERCER | mettl

TENTANG

Produsen ban terkemuka di dunia yang mengoperasikan **69 fasilitas yang berlokasi di 18 negara**, masuk ke pasar India hampir satu dekade lalu.

Melalui jaringan distribusi yang tumbuh pesat, perusahaan ini telah mengukuhkan diri sebagai pemain besar.

Perusahaan juga berinvestasi besar pada pelatihan karyawan selama bertahun-tahun dan ingin mengevaluasi efektivitas pelatihan karyawan guna memahami karyawan dengan lebih baik.

MASALAH

Perusahaan menghadapi tantangan dalam mengukur ROI dari pelatihan karyawan yang menjangkau hierarki organisasi, yang telah ada di sistem sejak lama.

Tantangan lain yang dihadapi perusahaan adalah mengevaluasi karyawan pabrik dengan tingkat kemahiran lebih rendah.

Menginginkan gambaran terperinci tentang kemahiran kandidat di enam vertikal dalam kompetensi yang mana mereka telah terlatih.

mengevaluasi karyawan pabrik dengan tingkat kemahiran lebih rendah.

SOLUSI

Menerapkan penginderaan mendalam menggunakan diskusi kelompok terfokus dan wawancara visioner untuk menghasilkan kerangka kerja kompetensi dan melakukan penetapan tolok ukur industri terhadap kompetensi tersebut.

Penilaian kustom perilaku diterapkan bersama dengan alat virtual dan interaktif seperti Mettl Personality Profiler, Bermain Peran, Studi Kasus diikuti dengan diskusi manajemen sebagai bagian dari lima Pusat Penilaian Terpadu yang diadakan di tiga lokasi utama di wilayah India.

Rencana pengembangan disusun oleh tim penilaian berkualitas yang menyediakan masukan tentang setiap kompetensi, untuk sekitar 100+ karyawan di berbagai fungsi mulai dari penjualan dan pemasaran hingga Litbang dan insinyur pabrik.

KESIMPULAN

01

ROI pelatihan dinilai melalui laporan terperinci yang mencerminkan kinerja dari 100 kandidat di 6 kompetensi yang ditetapkan, yang pada akhirnya membantu perusahaan memahami kumpulan bakat mereka dan berinvestasi pada karyawan yang tepat.

02

Berdasarkan pada keseluruhan Pusat Penilaian dan Rencana Pengembangan Individu (IDP), kandidat diberikan input pengembangan sebagai bagian dari percepatan program pengembangan.

03

Mengubah perusahaan dari kondisi yang mana perusahaan dulunya mengandalkan pengukuran subjektif untuk menilai kandidat dan mengidentifikasi karyawan berprestasi hingga memungkinkan perusahaan untuk mengambil keputusan ilmiah melalui penilaian kustom.

TENTANG KAMI

Di Mercer I Mettl misi kami adalah memudahkan organisasi untuk membangun tim unggulan dengan mengambil keputusan kredibel tentang karyawan pada dua bidang penting: Akuisisi dan Pengembangan. Sejak berdiri pada tahun 2010, kami telah bermitra dengan 2.900+ perusahaan, 31 dewan keahlian sektor/departemen pemerintah, dan 15+ lembaga pendidikan di 90 negara.

COBA GRATIS

KANTOR INDIA
+91-9555114444
Plot85, Sector 44, Gurgaon,
Haryana, India - 122003

Australia: +61390699664
Indonesia: +6285574678938
Singapura: +6531386714

Afrika Selatan: +27875517192
UEA: +9718000320460
Inggris: +441422400843

contact@mettl.com

www.mettl.com

Pastikan untuk membaca dan memahami seluruh penafian, batasan, dan larangan dengan teliti sebelum menggunakan layanan penilaian, laporan, produk, alat psikometri, atau sistem atau situs web perusahaan.

Baca penafian lengkap di sini.

MARSH & McLENNAN COMPANIES

© 2019 Mercer | Mettl All rights reserved.