

Snap-up Capable Employees Now! Close Them to Zero!

Sautez sur l'occasion d'avoir des employés qualifiés!

Embauchez-les immédiatement !

by / par Grasslands Recruitment Specialists

The current economic downturn is an opportunity for farm equipment dealers to create some breathing space," according to Blair Clark, principal at Grasslands Recruitment Specialists and SmartHire®. "Instead of wondering how you will contend with today, take the time to do some proper HR planning. It's an opportunity to review your hiring efficiencies, analyze your job requirements and develop your pitches for a new group of regional candidates," he says.

Clark believes, "We may have gotten a bit fat in the last few years and need to lean-up". Letting non-performers 'go' during these phases may not be a mistake. He advocates that instead of focusing on industry experience as a must have, employers should audit and inventory the traits of their top performers. By doing this, they can rate and rank their employees in terms of capability to improve their overall bench-strength. 'A-Players' have to be promoted, 'B-Players' need to be challenged and 'C-Players' have to move up or out. Yesterday was the 'war for talent' where skills were tendered; today it is the 'war for the capable'. Viewing abilities, motivations, interests and personality as targeted assets could present an opportunity to escape the silo mentality and secure individuals from other sectors, industries and geographic areas.

Mr. Ken Muir, president of View Assessments, the publisher of Prevue Assessment says, "Abilities, motivations, interests and personality are work related traits that should be assessed to measure fit." He also states, "You may not always find people with the required industry experience... but you will find people that fit." Too often people are hired on skill and fired on fit, proclaims Muir. He understands job fit is multi-dimensional and only psychometric assessments (measurement of knowledge, abilities, attitudes and personality traits) help us better understand fit.

At the same time, you should intensify your efforts to make sure you're able to hang on to the capable employees that you want to keep

Le ralentissement économique actuel est une occasion pour les concessionnaires de machineries agricole de prendre leurs souffles et de regarder autour d'eux », selon Blair Clark, directeur à Grassland Recruitment Specialist et SmartHire®. « Au lieu de se demander comment vous aller faire le travail avec le personnel actuel, prenez le temps de faire une planification de la main d'œuvre. C'est l'opportunité de passer en revue l'efficacité de vos pratiques d'embauche, d'analyser les exigences pour chaque poste et de développer des tactiques pour un nouveau groupe de candidats régionaux », dit-il.

Clark estime que « nous avons accumulé un peu de gras au cours des dernières années et qu'il est temps de se pencher sur le sujet. » Laisser partir les non performants pendant cette phase n'est pas une erreur. Il préconise qu'au lieu de se concentrer sur l'expérience dans l'industrie comme étant une nécessité, les employeurs devraient vérifier et inventorier les traits de leur top performance. En le faisant, ils peuvent noter et classer leurs employés en termes de capacité à améliorer l'ensemble de leur force. « Joueurs A » doivent être encouragés (promotion), « Joueurs B » doivent être remis en questions et « Joueurs C » doivent s'améliorer ou quitter. Avant, c'était la « guerre des talents » où les compétences étaient la tendance, aujourd'hui, c'est la « guerre pour le pouvoir. » Montrer ses capacités, ses motivations, ses intérêts et sa personnalité comme des actifs ciblés pourraient présenter des opportunités d'échapper aux idées préconçues et de trouver d'excellent candidat provenant de d'autres secteurs, industries et régions géographiques.

M. Ken Muir, président de View Assessments, l'éditeur de Prevue Assessment dit « Capacités, motivation, intérêts et personnalité sont des traits liés au travail qui devraient être évalués. » Il dit aussi, « vous ne pouvez pas toujours trouver des personnes avec de l'expérience dans l'industrie... mais vous pouvez trouver des personnes qui s'adaptent. » Trop souvent les gens sont embauchés pour leurs compétences et congédié

"You may not always find people with the required industry experience... but you will find people that fit."

« Vous ne pouvez pas toujours trouver des personnes avec de l'expérience dans l'industrie... mais vous pouvez trouver des personnes qui s'adaptent. »



Right now some industries say things are slower and are letting top talent go. In fact, four out of five jobs that have been lost in Canada since October 2008 have been jobs held by men, according to Statistics Canada. Males between 25 to 54 year olds have been the hardest hit. This is an opportunity. If good people come along, assess them and make them an offer while they are still available!

A l'heure actuelle, certaines industries dissent que les choses sont plus lentes et laissent aller les employés avec du talent. En fait, quatre des cinq emplois qui ont été perdus au Canada depuis octobre 2008 ont été des emplois occupés par des hommes, selon Statistiques Canada. Les hommes entre 25 et 54 ans ont été le plus durement touchés. Il s'agit d'une opportunité. Si la bonne personne passe, faite une évaluation complète et faites une offre pendant qu'elle est encore disponible !

long-term. While important, retention isn't all about the right reward and recognition packages. Retention is also about job fit. Make sure you have the right people - in the right place - at the right time. You may also have to become a career counsellor offering career pathing, performance appraisals or succession planning sessions. Muir suggests, "It would be a shame to have a valuable employee leave the business and say 'I didn't know what you had to offer me in the future' when they were on the way out of the door." Often, succession planning is about the person exiting, not the person coming in! "A good HR department," suggests Muir, "would be looking at ways to prevent that from happening by making sure the right conversations were taking place."

"Farm Equipment dealers have been under huge pressure to get the right people, and this is an opportunity for them to even out," says Blair Clark. Believing the downturn presents an ideal opportunity to import the right traits into a business, Clark advises acting quickly. "Highly-skilled people, made available by the current market downturn are only going to be there for a short time," he says. "After a couple of sweeps by aggressive buyers from other sectors they'll be lost. You can't just go to the shelf and dust off a highly skilled person when you need one, you must get them when you can. Talented people with transferable skills will move to other sectors, and when they do that, they'll be lost to the farm equipment sector forever," adds Clark. **Keep them involved - close them to zero immediately.**

pour leurs manquent d'adaptation, proclame Muir. Il comprend qu'un bon emploi est multidimensionnel et que les évaluations psychométriques (mesure des connaissances, des aptitudes, des attitudes et des traits de personnalité) nous aident à mieux comprendre l'adaptation.

En même temps, vous devez intensifier vos efforts pour vous assurer que vous êtes capable de mettre la main sur les employés habiles que vous souhaitez conserver à long terme. Quoi qu'important, la rétention n'est pas la récompense absolue de reconnaissance. La rétention fait partie de l'adaptation. Assurez-vous d'avoir les bonnes personnes – au bon endroit – au bon moment. Vous devez devenir un conseiller en emploi qui offre diverses avenues, des évaluations de rendement ou de session de planification de succession. Muir suggère, « Il serait dommage de voir un excellent employé quitter l'entreprise et qu'il dit « je ne savais pas ce que vous aviez à m'offrir pour l'avenir » alors qu'il était sur le point de franchir la porte. » Souvent, la planification de succession est pour la personne qui quitte, pas pour la personne qui entre ! « Un bon service de ressource humaine », suggère Muir, « serait à étudier les moyens d'éviter cela en faisant en sorte qu'il y ait eu une bonne conversation. »

« Les concessionnaires de machineries agricoles ont été sous une énorme pression pour trouver des personnes qualifiées, et c'est une opportunité pour eux de se remettre à jour », déclare Blair Clark. Estimant que la récession présente une occasion idéale pour importer les vrais traits d'une entreprise, Clark conseil d'agir rapidement. « Les personnes hautement qualifiées, mis à la disposition par le ralentissement actuel du marché ne seront pas là pour longtemps » dit-il. Après quelques offres agressives d'acheteurs dans d'autres secteurs, ils seront perdus. Vous ne pouvez pas simplement aller chercher sur la tablette et dépoussiérer une personne hautement qualifiée lorsque vous en avez besoin, vous devez le faire quand vous le pouvez. Des gens talentueux avec d'excellentes compétences chercherons d'autres secteurs d'activité, et quand ils le font, seront perdus pour le secteur de la machinerie agricole pour toujours » ajoute Clark. **Gardez-les impliqués – embauchez-les immédiatement.**

 **Grasslands**
recruitment specialists

Unit 5, 244 – 1 Avenue N.E., Swift Current, SK S9H 2B4
Toll Free: 1.888.778.0570 Fax: 1.306.778.6403
info@grasslandsgroup.com www.grasslandsgroup.com

