

専門技能アセスメントについてプロに聞く

各種専門資格というものが巷に溢れている。これらは、技能アセスメントとして価値があるのか？アンケートでは特に目立ったツールが見つからなかった。専門技能アセスメント。

この分野に関しての動きを、企業の採用選考に詳しい人材バンクのコンサルタントに聞いた。

資格は、技能以外のことを多く語る。

その深みを残さず読み取る工夫

リクルートエイブリック 首都圏1ヶ所グループマネジャー 柳沢孝治氏

職務経歴書が一番のアセスメント

中途採用の応募者を、技能資格があるかないかで、選別するような企業は少なくなってきました。たとえばITのプロジェクtrリーダーとしても、情報処理特殊をもっていたから即採用というのでは珍しいですね。それよりも、職務経歴書の方がよほど、技能の客観化という意味でのアセスメントになっている気がします。前職企業の規模、その企業の得意領域、その領域においてどのような顧客を相手にしたか、その部下を率いてどれくらいの長さのプロジェクtrを行っていたか、これら全てが技能の客観化に他ならないでしょう。しかも、職歴の変遷を見れば彼の書いてあることの正偽まで見えてしまうのですか。

企業系資格も即効性は低下

一昔前だと、国家資格の意味は少な

いがオラクルやシスCOMSなどの特定企業

の資格は、転職に有利と言われたことも、確かにあります。しかし、それも今では大分薄れていますね。オラクルやシス「関連の資格も、有資格者の多寡により会社としてのランクが決まり、受注金額に差がつく」という事情がかつてはあったのです。ところが、SEの世界でも「人月」という概念が崩れ、アウトプットが同じなら資格の有無で受注料金が変わることなどなくなりました。という背景があります。

そんな形で技能面のアピールとしての

資格取得意義が薄れている。代わって、性格や基礎能力が分かるという一面では参考に使われていますね。第一に意欲や勤勉さの指標、次がこれだけの難しい試験ができるのだから、基礎能力判定として使われるというところですね。とりわけ若年層で職務経歴が少ない応募者の採

否において、こうした適性試験的なセグメントとして有利になることは多いよう

です。「忙しくて資格が・・・」は言い訳

今でも、情報処理2種が必須といった採用基準を掲げる企業が時折あります。社内的な昇進昇格基準がそうなのではない、横並びに必須としていたりするのは、そうしたステレオタイプな考え方をしている企業がある反面、本当にうまくアセスメントを考えていると驚かされる企業もあり

ます。あまり大きくない200人規模の企業なのですが、そのSE全員の残業時間と資格取得の相関データを作ったりしているのです。その結果見えてきたのが、仕事に忙しい人は、自己啓発にも熱心で資格取得が盛んという答えです。これを採用場面に利用し、応募面接時に資格

をもっていない人が、忙しくて取る暇がなかった」ということを口にする、とマイナス評価をするようにしているのです。

また、その企業のデータでは、忙しい人こそ確かに資格を取得しているが、その資格は業務の延長線上のものに限られる」というデータも出ています。こうした結果から、たとえば「ビジネス系アプリケーショ」のSEなのに、まるで業務と関係のないシステム系の資格を持っていたりすると、ひまよとすると、本業にそれほど熱をいれていなかったのでは、と考えたりもしているそうです。

このように、データ検証や、必要な職務能力を踏まえた資格価値などを考える企業がある一方で、いまだに前述のようなステレオタイプが存在するのも事実です。今後採用場面で差が広がっていくのを、

