

現代  
職

業

何清儒著

刊  
店書月新

現 代 職 業

何 清 儒 著

上 海  
新 月 書 店 印 行

## 序

職業生活占人生最要的地位。不但需要大部分的精力合時光，並且關係全部的生活。職業生活者是不圓滿。人生的幸福不能實現，人生的意義亦即減少。所以職業生活，亦可說是基本的生活。

職業生活中包含問題很多。自青年以至老年，繼續不斷的發生，人人不能免脫。向來解決職業問題，都是專靠個人的普通見解合經驗，並沒有科學的原則作根據。所以感覺困難，妨害人生，是常有的事。

自從心理學——尤其是職業心理學——倡興以來，職業問題，

可以用科學的方法研究，正如研究社會，經濟等問題一樣。這種研究，雖然不能說是已到極完善的地步，但是已經能供給許多材料，作解決職業問題的參攷。

關於職業問題的文字，多注重研究的方法，而缺少解決的原則。並且常是以專門研究的人為對象，對於身有問題的人很少直接的指導。這種情形在國外如是，在我國更是如是。所以能將科學對於職業問題研究的結果，簡明的供給感覺職業問題的人，以作解決的參攷，是現今的急需。

本書即是對於這種需要一點應付的表現。根據科學研究合實際經驗，將職業生活中各項問題，分別提出，說明問題的性質，陳述解決

的原則。發生職業問題的，無論是青年，中年，或老年，都能得到相當的指導。研究職業問題或是專以職業指導為職務的，更可得到許多輔助的參攷。

本書既就一人的研究合經驗而成，當然免不了遺漏，錯誤的地方。尚望國內學者加以指正，以便增改。更望研究職業問題的專家有更完美的著作發表。

一九三二，三，三，天津。

# 目錄

## 第一章 職業與人生

人生的意義——什麼是職業——人生的分類——職業生活與體育生活——職業生活與智育生活——職業生活與精神生活——職業與家庭——職業與社會——職業與國家——職業與人類

## 第二章 職業問題

上古的職業——中古的職業——近代的職業——問題的發生——職

業問題的範圍——解決職業問題的根據——解決職業問題的原則——

——職業問題與科學——什麼人應研究職業問題

### 第三章 個人差別

個人差別的重要——環境與遺傳——生理上的差別——智力的差別

——智力的計量——智力的種類——智力與職業的關係——機械能

力的差別——什麼是機械能力——機械能力與練習——社交能力的

差別——人格的差別——人格的研究——內向與外向——強制與屈

服——五類的分析——人格與幼時經驗

### 第四章 職業研究

職業研究的重要——職業的分類——職工分析——職業研究的要素  
——職業研究的通弊——職業分析的原則——職業分析的方法——  
職業調查的編輯——職業無等級

## 第五章 擇業問題

擇業的必要——擇業的重要——擇業的根據——輔助擇業的人——  
擇業需自決——擇業的原則——擇業的適當時期

## 第六章 職業訓練

職業訓練的重要——職業訓練的種類——訓練的選擇——訓練時期  
——時期規定法——訓練的內容——訓練的方法——訓練的原則



——訓練的繼續性

## 第七章 就業問題

就業問題是什麼——如何謀求職業——自薦的方法——面洽的功用  
——面洽時應注意的事——如何選定位置——如何起始工作——如  
何決定去留

## 第八章 職業升進

升進的慾望——升進的種類——升進的程序——如何研究升進程序  
——升進的謀求——升進的曲折性——「死胡同工作」——升進與  
人才經濟

## 第九章 解職與改業

解職與改業——解職的原因——原因的分類——解職的隱因——解職與年齡——解職與就職期間——解職對個人的利害——改業的考慮

## 第十章 職業成功

什麼是成功——成功與金錢——成功與位置——成功與名譽——成功的謀求——因果的定律——代價的付償——合作的重要——事實的表現——試驗的態度——效率的增進——成功的遲緩性

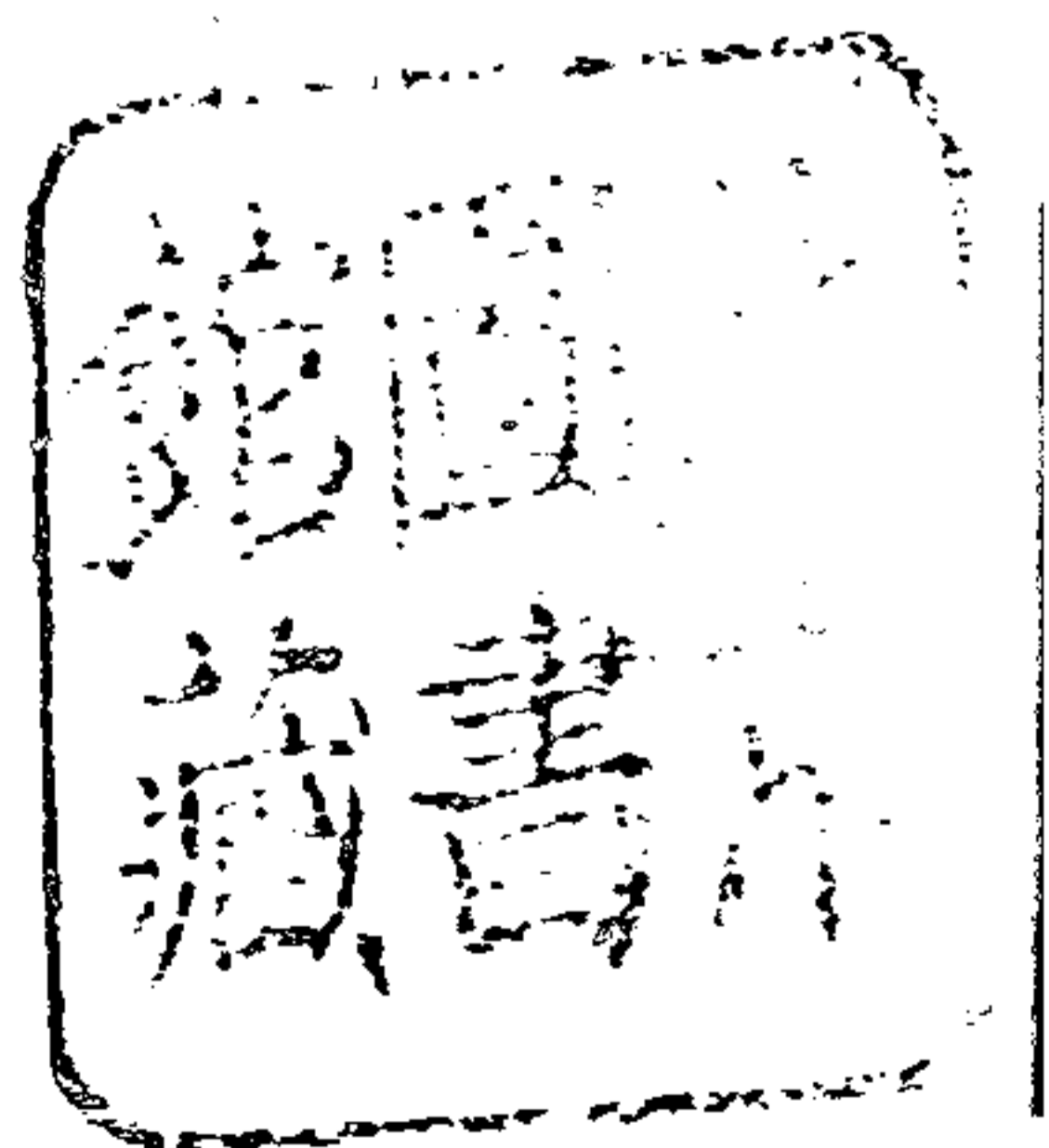
528.85  
901  
2

# 現代職業

## 第一章 職業與人生

人<sup>◎</sup>生<sup>◎</sup>的<sup>◎</sup>意<sup>◎</sup>義<sup>◎</sup> 人自下生以後，有三種關係必需繼續不斷的應付：

(一) 對天然環境，如氣候，地勢，天產等，的關係；(二) 對別人如家族，朋友，社會等，的關係；(三) 對個人的關係，即自身的生存。無論什麼人對於這三種情勢，都要應付，那乃是自然，不可免的。因為種種應付，所以我們有克服天然的發明，製造，建設；有家



(商)

庭，社會，國家的組織；有謀求生存的一切舉動。這些即是我們所謂文化。這些的目的，不外人與人的合作，謀求各人的生存合人類的進化。達到這目的，既是要分工合作，所以各人有各人應盡的部分。我們生活在世上，亦不過是盡我們各人應盡的供獻而已。

什麼是職業 根據上面人生的意義，我們可以說職業即是謀求個人生存合人類福利的工作。但是人生一切行爲，都可以歸納在這範圍裏面，未必都稱爲職業。所以必需縮減這定義的範圍。在個人生活中，各種行爲所占的分量不同。職業行爲乃是占主要的地位的。按現今社會情況而論，職業生活占個人每日時光至少三分之一，比生活的任何部分量度都大。所以職業可以說是個人生活中主要的行爲，對自

身生存合人類福利，都有供獻的。

人◎生◎的◎分◎類◎ 由以上的討論，我們可以看出人生不是對自身着想，即是爲人類謀求。所以人生可以分爲個人生活合社會生活兩種。個人生活，即是保全自身生存，加多個人幸福的一切舉動。社會生活包括一切對家庭，社會，國家人類，增進福利的事。個人生活，又可按照性質，分爲體育，智育，精神，三類。體育生活即關於身體的存，在，保護，如衣，食，住，衛生，一切的舉動。智育生活包括一切增進知識的事，如求學，自修，研究，試驗等。凡美術，音樂，宗教等，能增進精神安適的事，都屬於精神生活。這三類生活雖都對於個人生存，人類福利，有密切的關係，但是在人生都不占主要的部



生活上經濟的需要。所以人若沒有職業，生存即發生問題。

職業生活與智育生活 智育生活包括一切增進知識的事，如就學，自修，研究，試驗，以及其他訓練等等。這種生活，固然出於求知的天性，但主要的目的，是在實用。為求知而求知，雖然可以得到精神上的愉快，但如知而不用，精神愉快恐亦必受損傷。實用必需機會。沒有機會，實用是不可能的。職業即是實用的機會。職業以外，雖亦有實用知識的地方，但人生大部知能，是用在職業上的。所以職業生活是智育生活具體的結果，亦是智育生活主要的出路。對於精神的愉快，可以助長。對於實際的效用，可以加大。

職業生活與精神生活 文學，音樂，美術等事，普通而論，必

需在人生基本需要，如衣，食，住，等，得到相當供給以後，方能發展。職業生活能使人得到基本需要的供給，並有力謀求文藝上的享受。至於宗教，道德等事，職業生活對之發生影響，是我們常見的。例如無職業時信仰堅固，職業穩定時信心冷淡。又如職業滿意的，能履行道德上的義務；職業不滿意的，不能顧全。

◎◎◎◎◎  
職業與家庭 從上面的討論，我們已經看明職業生活對於人生各部的關係。現在我們再將對於個人以外的關係，簡單提出。先論家庭：家庭的結合，固然是以愛情為基礎，但是家庭的成功，是在乎分工合作的量度。夫婦二人若不能各盡其責，彼此合作，恐原有愛情，亦將消滅。家庭生活，亦難圓滿。對於家庭的職責，男女各不相同。



按現代社會狀況而論，男子是入社會，女子是居家中。男子若不入社會工作，家庭經濟，斷絕來源。舉凡衣，食，住，陶冶，設置，養育等事，都無所歸依。女子若不居家中治理，則家事管理，子女養育，都無人負責。家庭失了效用，社會受其損失。男女的職務雖然不同，但都是職業。女子在家庭中的供獻，並不下於男子在社會上的工作。所以從男女兩方論，職業是家庭生活的磐石。

◎◎◎◎◎  
職業與社會 社會安甯的主要條件，即是人人能安居樂業。安居可說是樂業的結果，因為職業問題若不先決，生活亦不能安適。樂業包含有業而且適合的意思。社會上若是失業的衆多，必有種種不健全的社會現象發生。若是職業不適合的情形普遍，人才掩沒，事務廢

弛，都是必然的結果。所以個人的有業合樂業是能影響社會的安甯合進展的。

### 職業與國家

欲求國家的強盛，必有健全的國民。什麼叫作健全

的國民，固然定義不能一致，但是有相當的職業，可算是其中主要的成分。一國的國民，若多是無業的游民，國事焉能興盛，國家如何能在國際中佔應佔的地位。國民的職業若多是不適合的，事務上發生紊亂，道德上起了窒礙。國家的秩序，人民的幸福，都必受影響。

### 職業與人類

我們在本章的起首，曾提到人生的目的是與人合作

，謀求進化。我們欲達到這目的，必各盡其所能。我們對人類的供獻，大部分即在我們所就的職業上。沒有職業，談不到對人類的供

獻。況且職業問題不決，家庭失效，社會紊亂，國家衰弱，又焉能在人羣中處高優的地位。所以一箇人的職業，近者關係個人，遠者影響人類。

## 第一章 職業問題

上古的職業 我們讀歷史，就可看出人類愈進化，職業的種類愈複雜。在上古的時候，因為天然的勢力很大，一切發明尙未實現，所以人的工作不外極簡單應付環境維持生存的舉動。有野獸，即射獵；有牲畜即牧養；有魚類，即釣取；這些就是他們每日主要的工作。除此以外，沒有別的可稱為職業的。

中古的職業 到了後來，人發明了種種工具，製造了許多器械，遂有了工業。因為工業的製造，引起別種的職業。如農具的製造，使耕種成爲職業；舟車的製造，是交通事業的起原。有了農工，即有了

交換的物品；有了交通，即有了交換的媒介；所以商業亦漸漸興起。中古時期雖已有了正式的職業，但是性質，種類仍極簡單。

近代的職業 自從科學昌興，發明了各種機械，職業的種類，增加極多；因為機械製造，是取分工，所以工作的種類繁多。機械的種類既多，出品的項目亦繁雜，所以商業亦分許多的種類。有了複雜的工商業，社會的狀況合事務，亦趨於複雜，所以又產生了許多工商以外的職業。到現今職業的分類非常困難；職業的問題，亦極衆多。

問題的發生 職業種類簡單的時候，各人由父兄傳授他們所就的工作，無所謂擇業。所傳授的職業性質既簡單，所以訓練上亦無何問題，祇是按相沿的成法去學習而已。入了職業以後，即終身固守，很

少更換的機會，所以亦沒有解職，改業，一類的問題。及至職業種類複雜，性質各異，究竟什麼職業與個人適合，很難規定。所以有了擇業問題。因為各種工作，方法不同，所以訓練亦需有差別。如何訓練方可收最大效果，又成了可研究的事。職業的界限劃分既嚴，由一種職業，改入別種職業，又有許多需考慮的地方，所以又發生了改業的問題。

職業問題的範圍 職業問題究竟包含些什麼？這是我們應先清楚的。職業問題可分為下列七種問題。我們以後的討論，即根據這箇分類。

一，擇業問題 職業的種類既是繁多，究竟個人應如何選擇，方

可適合人生的目的合實際的狀況。選擇若不適當，個人的才能不得發展，枉費了一切的訓練；社會的事務不能收效，阻滯了各種的進步。況且職業的不適合對於個人的精神健康合社會的道德標準，都有間接影響。所以擇業問題，是職業問題中之主要的。

二，訓練問題。職業的性質既各不相同，所需要的訓練，亦不一致。選擇職業之後，應對於所選職業作相當的準備，是成功上重要的事。假若選擇適宜，而沒有相當訓練，工作的能力必不充足，對於自身合社會，都不能有相當的供獻。

三，就業問題。職業既已擇定，訓練又已充足，然後必有相當的機會，方可起始職業生活。職業種類既多，機會亦必繁複，如何謀得

適當的機會，如何起始職業的生活，乃是重要問題。機會若不能得，或是得了而不適合，選擇，訓練，即均適當，亦歸無益。

四，升進問題。人在職業上，不是願求居一等地位；乃是都欲謀求進步，以達最高的境地。但是各種職業，因為內容不同，升進的系統，程序，方法，等等，亦有差異。謀求升進的，必先將這些事研究清楚，方能達到目的。所以升進的事，成爲職業問題的一種。

五，解職問題。就業是困難的事，離開職業亦不是容易的事。因爲人若脫離職務必有充足的理由合事後的補救。若是沒有相當的根據，對於個人的福利合社會的安甯，都能發生不良的影響。所以關於解職的研究，亦是職業問題以內的事。



六，改業問題。人的一生活，不限於在一種職業上生活。有時因爲個人的狀況變遷或是工作的情形改變，需更換職務。這種更換，對於個人影響很大，往往成爲一生的關鍵，所以必需有審慎的考慮。如何改業方可有益無害，即是改業問題所要研究的。

七，成功問題。解決職業問題的主要目的，即在使個人，在所居的職業上，達到成功的境地。欲求達到這境地，個人必具有相當的觀念，態度，理想等，並且在實作上有充足的效率。研究，供給，這類的材料，即是所謂成功問題。

解決職業問題的根據。無論解決何項職業問題，都不外根據兩項主要的事：一是對人的研究，一是對事的分析。職業問題的解決，無

非是求人與事的調合。關於人的，如才能，興趣，教育，經驗，家境，等等，都是能影響職業的。關於事的，如類別，內容，需要，就業手續，升進程序，報酬待遇，等等，都是與解決有關的事。這兩方面都有了詳細，準確，的參攷，然後對於所應付的問題，方可擬出處置的方案，

解決職業問題的原則 職業問題究竟如何處置方可說是解決，這是應提前答覆的；因為若不然，我們研究職業問題的精力，必要枉費。人有職業是為保全個人生存，增進人類福利。這可說是解決職業問題最終的目的，但是如何可以達到這目的，並且這目的所包含的是什麼，還有可研究的地方。我們下面所提的幾項，是欲達上面所說目

的必經的過程，亦即可說是解決的原則。

一，人與事的適合。個人的才力，性情，體力，等等，必需與職業的性質，需要，等等，相洽合，然後個人生存，方不受害，個性得以發展；工作效率，得以維持，事務可望進步。

二，有發展的可能。人與事的調合，不可專就目前情形而定，必需顧及前途的發展。人有進取的心，是自然的。才能，效率，因經驗而增加，是免不了的。工作的性質，需要發生變更，亦是普通的。因為這種種情形，所以不能不留發展的餘地。

三，人與事的利益不衝突。解決職業問題，不可專就個人或工作一方面設想。專利個人，妨害工作，固然不可。為事求全，不顧個

人，亦非合理。這兩方面必都得到相當的利益，然後問題方算解決。再進一步說，這兩方面是有連帶關係的。對一方有害，對他方亦必不利。

四，不妨害他人福利。凡處置職業問題的方案，雖對個人與工作都有利益，而對於他人或社會福利有妨害的，亦不可取。因為如果採取這種方案，即違反了職業生活目的的一部分——為人類增加福利。

職業問題與科學 討論解決職業問題根據的時候，我們曾提出對人的研究合對事的分析。這兩項都不是普通見解所能勝任，必需應用有關的科學，作為方法。現將與研究解決職業問題有關的各種科學，

分別舉列如下：

一，心理學。心理學是研究人的行爲或各種反應的科學。對於人的才能，性情，興趣，品格，的測量，都有具體的方法。這些方法，雖不能認爲完全可靠，但是所得的結果，可以增加我們對人的了解。至於心理學的研究，能使我們明瞭人的行爲，得以預測，控制，改變，更是有莫大的價值。職業生活既是人的一種行爲，並且是人與事的調合，所以心理學在職業問題上，占極重要地位。

二，生物學。欲明瞭一箇人，不但需解釋他的外面行爲，還要了解他生理上的情形。生理作用常是行爲的動因，並且生理的狀態，常指定行爲的範圍。在職業生活上，有許多事是直接受生理的支配。解

決職業問題時，不能不以生理的情形爲一種根據合應付的對象。生物學卽是說明一切生理形態，作用，影響，等等的一種科學。所以與職業問題有密切關係。

三，社會事業學。欲解決個人的職業問題，我們必需明瞭個人所處的環境。因爲環境不明，不能定個人的地位合與別人的關係。所謂環境的，包括家庭，社會，學業，及其他團體。關於調查這些情形，並解釋他們對個人的影響，社會事業學有很多方法。研究社會事業所具的態度，亦是解決職業問題所應有的。所以無論是自行解決，或代人解決職業問題，這門學科，都可有供獻。

四，統計學。職業的調查或工作的研究，如欲求準確，詳細統計

是不可少的。因為統計是事實的集合，用數目表示出來，作為根據，最為可靠。統計學不但對於運用，整理，解釋，數目的方法，有所供給，並且能給人一種有量度的態度，使人對各種事務，求計量，求準確，養成科學的觀念。

五、效○率○工○程○學。工程學中有一門類叫作效率工程 (Efficiency Engineering) 專以研究工作方法，如何減少時力，增加效果，為目的。

這門學科對於事務的研究合工作的分析，有極大的補助，因為其中的方法合原則，多可直接採用。所以研究職業問題的，在這門學科上，必有相當的訓練。

什麼人應研究職業問題 我們在前面的討論裏，已經說明職業生

活是與個人，家庭，社會，國家，人類，都有關係的。所以總括說來，這些方面對於職業問題，都需注意。但是究竟什麼人應特別研究，我們可稍具體的舉出，以求清晰。

一，父。母。為父母的是關心子女終身幸福的。所以對於子女的職業問題，必加以指導。但是大多數父母沒有指導的能力，因為他們對於職業問題的性質，救濟，等等，並沒有充足的了解。所以要盡父母的責任，對於職業問題，不得不研究。

二，教。師。教師是要發展個人能力，教授知識技能，以謀個人生存，服務社會的。所以對於職業的選擇，準備，成功等事，是不能不負責的。但是普通作教師的，祇知灌輸知識，而不注意實際生活。對



於學生職業問題不能輔助解決。況卽或有心，然因無相當研究，亦缺乏實力。所以欲求完全教師的責任，對於職業問題不可不研究。

三，職業指導員。職業指導員，無論是在城市指導所的，或是在學校指導部的，是專以輔助青年解決職業問題爲職責的。但是指導的事。不是輕易可行，不需準備的。必需對於問題，詳細研究，實行方可有效。所以負指導責任的，亦是應研究職業問題。

四，人事管理員。實業機關中的人事管理員，是管理機關中人員一切職業問題的。對於選擇工作，訓練方法，升進位置，解退職務等事，都是直接負責的。但是這些事都需根據合理的原則合方法，方不致誤事害人。研究職業問題，可以得到許多這類的原則合方法。

五，社會服務機關。專以服務青年為職責的團體，如男女青年會等，其目的既是扶助青年成為有用人才，對於職業問題不能不注意；因為職業生活是人生的主要部分，我們已經說過。其他如學校同學會，學術團體的職業介紹部，民衆教育館，一類的機關，都從事解決職業問題的工作。所以對問題的研究，亦是不可缺少。

六，個人。上面所舉各類的人，對於解決職業問題都負重大的責任，已如上述。但是對於職業問題關心最切的，還是個人。解決個人的職業問題，父母，教師，等等，雖可加輔助的指導，但主要的步驟，還是要由個人決定。個人若有研究，可以免除決定的錯誤，增加指導的效力。況且對於職業問題的了解能減少問題的發生。所以研究

職業的問題，有預防的功用。

### 第三章 個人差別

個人差別的重要。在討論職業問題原起的時候，我們曾提出主要的原因是職業的複雜。因為複雜，所以難以求個人的適合。這句話裏包含一種假定，即是個人情形是不同的。假若個人的才力，性情，品格，興趣等等，都是相同，即或職業複雜，問題亦比較簡單。所以我們可以說職業問題所以發生，有兩大原因：一是職業的複雜，一是個人的差別。個人差別對各種職業問題，都有關係，所以我們在分別討論各職業問題以前即提出個人差別來。

環境與遺傳 個人的差別，究竟由於遺傳，還是由於環境，這問

題不知爭辯多久了。主張遺傳的，如優生學家，以爲人的一切性情，品格，興趣，以及體格上的差別，都是由於遺傳，不能因環境而改變。主張環境的。如行爲心理學家，以爲人初生時主要反動都相同，一切行爲的差別，都是由於訓練而養成。此外又有折衷派，如一般教育家，以爲雙方都有影響。遺傳的天性，亦必遇相當的環境，方能發生影響。一種相同的環境，在各人身上發生不同的影響，又是因爲遺傳的關係。我們對於以上種種說法，自可認憑專家研究，考慮，終有公決的一日。在解決職業問題上，最重要的，是承認差別的存在，並且要研究各種方法，偵察這種種差別。

●生理上的差別● 一箇人的體質強弱是有差別的。有的體力很大，

能擔負費力的工作。有的微弱，祇能從事輕爽的事務。不但體力不同，即各機官合各肢體的靈敏，亦各人不同。有的目力健全，有的遠視，或近視。有的手指靈活，有的笨重。有的喉嚨構造寬大，有的狹小。這些對於職業上都有關係。我們可以舉出在解決職業問題時，必需考慮的幾項生理上的事，略加討論：

**重量。** 人的體重是按人的年齡，高度，不同，所以在標準表中是要按年齡合高度檢查的。高出標準的為「過重」(Overweight)不及標準的為「欠重」(Underweight)。這兩種體狀在健康上的關係，已經有人研究，但是在職業上的關係，還沒有可靠的結果。克參 (Krisson) 曾研究推銷員的重量，高度，與售貨成績的關係。雖中

材身量的有易於成功的趨向，但是差別極微，難以可靠。雖然如是，我們不能說重量沒有關係，因為有的職業，是不適合體胖的，如警察，體育教員等。有的是不適合過高而輕腴的，如各種勞力的工作，不過「過重」，「欠重」，並不能指定應就的職業。可靠的研究，是現今所需要的。

高度。各人的高度不但隨年齡增長，並且成年後所達的最高度，亦各不相同。但是高度在職業上的關係，沒有確實的研究，有人說身高的人有威武，有尊嚴，易於管理或調動別人的事。克參（*King*）對於推銷員的高度，亦增作研究，但在成功上，沒有見得什麼重要的差別。但是我們知道有些職業是需要特別身材高的，如軍，警兩界。

遇有這種情形，不能不對高度注意。不過若說某項高度，必有在某項職業上有成功的可能，現今還沒有這種科學根據。

目力。目力的敏確，對於職業的關係，是普通易見的事。有的事終日需要強健的目力，如排字，校對等；有的需要遠近判斷的準確，如航空，駕駛；有的需能辨別顏色，如鐵路，汽車司機，必沒有色盲，否則不能辨別紅線標識。這幾種不過是淺近的例，指明目力與職業的關係。至於各種職業有各種目力的需要，有的是顯明的，有的是要研究的，按情形不同。

耳力。從表面上看，除去聾人以外，耳力似乎沒有大差別，並且在職業上沒有關係。其實因為先天或疾病，耳力不但有遠近的分別，



並且有強弱的差異。有的人在公共場中非坐前列不能聽聲，有的對於音調的高低，不能分辨。前者在職業上，或可因種種補救，無大影響。後者對於音樂的職業，可以說沒有希望。西壽爾 (Weathole) 已經製成數種留聲機片，測驗人的音樂能力，其中即有測驗分辨音調的一種。

手指敏捷。手指是一些工作主要的工具。一切機械的工作，沒有手是不能行。即音樂，美術，如鋼琴，雕刻，手指的靈活，亦是成功最要條件之一。人的手指不但長短不同，並且動作的敏捷，亦有差別。這都是可用機械計量的。在與手指有主要關係的職業上，若不預先計量，比較，必致妨碍成功。

以上所舉數端，不過是與職業有重要關係的幾種個人生理上的差別。其他不是普通有關的，我們可以不必討論。即如嗅覺一事，與大多數職業可說無關，但如果分辨香水種類，即必需有極敏銳的嗅覺。美國有一女子因專作這事，每年得數千金，即是一實例。上面所舉的差別，檢查的方法，有的很簡單，如重量，高度。有的比較複雜，如目力，耳力，手指等，都需要特別的器械或測驗。施行這種種檢查，最適宜的人是以指導為專責的。

智力的差別 智力是什麼？各心理學家亦沒有完全相同的定義。有的說是一「學習的能力」，有的說是一「應付環境解決問題的能力」，還有別的說法。字句雖然不同，但是實質相差不多，並且都承認個人

的智力高下不同，因為由普通觀察，我們可以看出有的人遇見人生中的問題，應付又快，解決又有力。有的人不但不能解決，連問題都分不清楚。有的遇見新環境，不久即可與之調和，學習新的舉動。有的更換了新境遇，即感覺困難，不善適應。所以我們對於定義不必詳細分辨；重要之點，是承認個人智力的表現有差別。

智力的計量 凡是有差別的事，即可以有計量。熱度有高低，可用寒暑表計量，電流有多寡，可用電表計量。智力亦是可以用標準的方法去測驗。現今最可靠的，即是智力測驗。在我國智力測驗尙不發達，不甚適用，但是智力測驗與職業問題有關的部分我們不能不略爲明瞭。

智力的種類 人的智力，按測驗結果而論，分爲五類。智力最低的人，不如二歲的兒童，不能衣食，不解言語，這類稱爲「夷狄歐特」(Idiot)。其次的人有三歲至八歲的智力，能作簡單的工作，如織籃，鋤地，種花，等事，名爲「因貝蘇」(Imbecile)。再較高的，有九歲至十二歲的智力，外表雖如常人，實際並無能力，故常受欺，誤事。此類名爲「毛蘭」(Moron)。再高爲普通智力的人，稱爲「中常」(Normal)。最高的有出乎常人的智力，名爲「高才」(Genius)。這些類的人都可用智力測驗劃分出來。普通的分類，祇有三等：一是下等(Sub-normal)包括中常以下的；一是中常(Normal)；一是高等(Superior)包括中等以上的。

智力與職業的關係 用智力測驗我們可以測出個人智力的高下。

但是一等智力，不限於一種職業；因為有許多職業是需要同等智力的。例如作教師，醫士，工程師，都需要上等智力；作洋車夫，校役，園丁，下等智力即可足用。假定個人的智力是上等，究竟是應作教師，還是醫士，或是工程師？若是下等還是拉洋車，或是當聽差，或是看園門呢？所以智力測驗不能指出各人應就的職業，但是可以告訴我們在某種職業上成功的可能。例如一個人有意作化學家，測驗出來智力是高等的，我們可以說他在化學事業上有成功的可能，因為化學的事是需要高等智力的。假若智力低而要入智力高的職業，必終歸失敗。

### 機械能力的差別

我們在日常生活上，有許多地方是要與各種機械接觸。生活的圓滿，常受運用機械的能力所影響。例如各種電器的應用，建築機件的設置，以及普通用具的整理，無一不需要對於機械的明瞭，合工作的靈巧。不但在日常生活上機械能力不可缺少，並且有許多職業，完全是機械性質的。即如電業，紡織，印刷，以及各種機械製造事業，都是長於機械的人，方能勝任。所以機械能力對於職業的成功，有重大的關係。

### 什麼是機械能力

機械能力很難下一箇簡單的定義，因為其中所包含的不止一件事。但是我們知道機械能力與普通智力不同。司天魁

(Stenquist) 曾將普通智力測驗，合他自己編製的機械能力測驗，施

行於同一團體兒童。他所得的結果，是這兩種測驗相關數很低。即是智力低的，機械能力或強；智力高的，機械能力或弱。據他的意見，機械能力是另一種智力，但是這說法尙未得公認。究竟是另一種智力，或是另一種能力，不過是學理上的研究。在實用上我們最要明瞭的，是其中所包括的是什麼。回答這問題亦很困難，因為現在尙未有完全的分析。我們祇好參照已有的研究結果，提出如下：

一，用腦方面的。有機械能力的人，對一種機械的各部分必能認識清楚，並能明瞭牠們的大，小，輕，重，性質，等等，亦能看出牠們各箇的地位合對於全體的關係。他們腦中所經的過程，正如設計工程師設計機械一樣。

二，用力方面的。能將全機械的各部用巧妙，經濟，迅速的方  
法，集合成爲整個的機械。這裏包含手腕的靈巧合工作的速度。

機械能力與練習 個人的機械能力不是固定的；可以藉練習而增  
加。例如第一次使用縫紉機器，總有遲慢不熟的地方。以後因爲練  
習，可以增加運用的靈巧。這類的實例，是我們所常見的。但是人與  
人的差別是永遠存在的。歐康諾（O'Connor）曾將一木塊切爲數畸形  
小塊，使兩箇大學學生集合成爲一塊。一人用三十秒鐘，一人用三十  
分鐘。經過多次練習以後，第一人仍用三十秒鐘，不能減少，因爲擺  
置所需的時間不能再減。但第二人逐漸減少，及至經過二十次練習  
後，所用的時間與第一人相等。以後又將另一性質相同的木塊，給他





無論先天或後天，我們知道是對於職業有很大的影響，因為有些職務是必需社交能力的，有的是不很必需的。我們必需明瞭職業對這項能力的需要合個人能力的高下，然後方可得適合。計量這項能力，在國外已有社交能力測驗。在我國祇可先就別人的評判或自己的審查，品定高下。

人格的差別 我們由平日的經驗，都知道各人的人格，彼此不同，並且人格對於人生，有很大的影響。人的一言，一行，一舉，一動，都有一定的形態，脫不了各人所具有人格的概況。人格與職業有很密切的關係，亦是普通所易見的。某種人適合某項職業，某項人格在某種職業上可以成功，這都是我們常加討論的問題。科學對於這些

問題有什麼供獻，我們在下面討論。

人格的研究。心理學對於人格的研究，在近幾年來，極為努力；不過因為種種困難，還沒有得到公認可靠的結果。最大的困難，是對於人格的內容沒有同意。所以定義不同，分析差異。雖然沒有最終的結果，我們由已有的研究，得了不少的參攷材料。並且在測驗人格上，已有具體的方法。各種研究測驗的最終目的，不外將人格分為種類，以便辨別比較。所以我們可將幾種分類列舉出來，以供應用。

內向與外向。據一派心理學家的研究，人可分為兩大類：一種是內向的 (Introvert)，一種是外向的 (Extrovert) 雷爾德 (Laird) 的內向測驗可以代表這派。內向的人好獨自思索，不善交際，性情沉

靜，不多言語。外向的人正是相反。凡事好前進，不細考慮。喜實作，而不善研究。長於交往，不喜獨處。這兩種人在職業上亦有差別。內向的善於單獨，安靜，有研究，用思索，一切專門的職業，如文字工作，科學研究，統計，簿記，社會調查一類的事。外向的人能成功於合作，執行，交接，如事務管理，貨物推銷，外交，政治，慈善事業等事。由這種分類，我們可得些參攷，但是趨於內向或外向極端的，恐占少數，大多數是介乎二者之間。所以又有「中向」(Ambivert)的名辭產生，代表這居中的人。

強制與屈服。又有心理學家，如亞爾伯 (Allport)，以爲人的強制性或屈服性，可以代表人的人格。有一種人凡事欲占強勝的地

位，喜發令制人，言語武斷，態度自恃。這類人有許多地位與上面所提外向的人相彷彿，善於管理的事務，喜歡易露頭角及能成領袖的職務。還有一種人是喜歡自居卑微的地位，好受他人的指導，願遵行命令。這類的人雖往往不能成爲社會中領袖，但亦能有相當的供獻。卽如醫士，看護，慈善，宗教事業，文字著作，科學研究，大多數是這類人所作的事。這兩類的差別亦不是絕對的，乃是比較的。由最強制至最屈服，中間亦有許多等級。這種分類不過是便於分析而已。

五類的分析 還有一派心理學家主張人可分爲五類。亞爾伯

(Allport) 又根據這分類，編製測驗，以占定個人究屬某類。這五類是：(一)好理論的，(二)好政治的，(三)好經營的，(四)好宗

教的，（五）好美術的。這種分類固很近於興趣的分析，但亦可說是人格上的事，因為人格裏包括對各種事物的態度合所給的價值。這五類的意義是很明顯，無需解釋。對於職業的關係，亦極易見。假若我們能確定我們各人屬於何類，對於擇業，改業等問題，可得極大的助力。

#### 人格與幼時經驗

現今心理學家多數承認人格的根基是幼時的經驗。華特生 (Watsion) 認為人的一切習慣，態度，反應，除去下生時所具的極少種反應以外，都是由學習（他叫作控制）而成。亞德洛 (Adler) 認為人生的形態 (Style of Life) 在四五歲以前即已養成。

以後的舉動，都受早年經驗的指使。由此可見幼年經驗在人格上的重

要。我們解決職業問題時，特別是擇業問題，應將幼年的經驗，追索，研究。如能明瞭幼年的經驗，不難解釋成年的人格。對人格有了相當解釋，職業的途徑亦就易於清楚了。

## 第四章 職業研究

職業研究的重要 在討論解決職業問題的時候，我們提出兩項重要的根據；一是對人的研究，一是對事的分析。這兩項是並行的，缺一不可。因為必需雙方清晰，方能求人事的適合。個人差別，我們在上章已經討論。現在我們要將對職業研究的方法，提出幾項，以作參攷。

職業的分類 研究職業最初的方法，即是將職業分爲種類。分類的根據很多，我們可擇要舉列如下：

一，用腦與用手 最簡單的分類，即是伯提皮兒 (PetitPiene)



的三類。他將所有的職業分爲用腦的 (Mental)，用手的 (Manual)，合手腦並用的 (Mental and manual)。凡需要腦力思想的職務，都屬用腦的。凡是用手實作的，都屬用手的。凡是兩項能力並用的，即是手腦並用。這種分類，固然很簡便，但是在實用上很少助益；因爲同是用腦或用手的工作，其中差別很多。例如新聞的編輯合會計的核算，都是用腦力，但是這兩種事務的性質，需要，等等，各不相同。又如火車司機與木匠製造，同時用手，但是這兩項工作的性質，需要，等等，亦不一致。即或能斷定個人是腦力強或手力強，亦不能斷定究竟應入何種用腦或用手的職業。何況個人的能力又能如此簡單的分析。所以這種分類對於解決職業問題，極少助力。

二，生理分類法。還有一種分類法完全以生理的動作爲根據，即

是亞模爾（Amber）的四類如下：

- （一）需要身體重力的動作
- （二）需要臂上肌肉的動作
- （三）需要腿部肌肉的動作
- （四）其他雜項動作

這種分類的粗草，是很明顯的；因爲這四類並不能包括所有的工作。況且每類之中，又有許多別的差別。即如同是用臂力的工作，所需要的知識，所作的動作，所用的工具，等事，未必相同。所以這種分類對於職業問題亦很少供獻。

三，品格分類法。品格分類法，是以各項品格為根據，將各種職業分為種類。例如需要誠實的，需要勤勞的，需要專心的，等等。這種分類，亦是不切實用，因為：（一）這些品格的定義不一致，所以含糊，紊亂，是免不了的；（二）即能有準確定義，一種職業不能祇屬於一種品格；（三）即假定這種分類能作到，在解決職業問題上仍不用適，因為現今對於人的品格評判，尙未有十分可靠的方法。

四，智力分類法。用智力作職業分類的根據，是由美國加入大戰時起始。當時用智力測驗，檢查徵入隊伍的各界人民，規定各種職業所需智力的高低。例如工程師需要智力一百二十分（即H.O.S.），火車司機祇需八十分等等。這種分類，固然比較科學化，但亦有不足

的地方。各種職業所需的智力常相互掩。一等智力的人可入的職業不限一種。雖有用智力的分類，選擇，決定，仍是不易。況且智力在職業成功上，不過是許多要素之一。專以智力為根據並不周全。我國智力測驗不發達，又缺少各種職業的智力標準，所以這種方法，更難適用。

**職工分析** 由以上的討論，我們可以看出分類的研究雖或能有輔助參攷的效力，但是對於解決職業問題，很少實際的供獻。所以對於職業的研究，又有別種方法。現今一種通用的方法，叫作職工分析（Job Analysis）。職工分析是實業界研究工作的一箇名辭，意思即是將各種工作分為細微的部分，分別記述。內容不外以下數事：

(一)工作的記述，(二)動作的次序，(三)工作的資格，(四)工作與全部的關係。所包括的項目，各分析不能一致。下面的大綱，可作一代表：

甲。工作

- 一，簡單的記述
- 二，機械
- 三，工具及設備
- 四，原料
- 五，工作記錄
- 六，工資

七，工作標準

八，出產額量

乙，動作的次序

一，如何動作

二，動作次數

丙，工人的資格

一，體力

二，智力

三，品格

丁，與全機關的關係

- 一，工作環境
- 二，職工代謝的多寡
- 三，工作對工人的影響
- 四，工人的來源
- 五，選擇工人的方法
- 六，工人的訓練
- 七，管理方法
- 八，發薪方法
- 九，生活狀況

**職業研究要素** 上面這類的職工分析，乃是實業界中所用的一

例。在普通職業問題上有許多不適用的地方。我們解決職業問題時，必將職業的各方面，都加研究方可周密。下列各方面，是最不可少的：

一，職業的內容。我們要研究一種職業，第一要明白這種職業究竟是作什麼事，並且如何工作。例如研究律師的職務，必先要知道律師是維護人民在法律上一切權益的。他所作的事，或是諮詢，商洽，或是編擬呈文，或是出庭辯護，等等。複雜的職務可以分析，簡單的<sup>工作</sup>，亦可如是分析。例如排字的工作，我們研究的第一步是要知道排字是印刷事業的一部分。這種工作即是將分散的單個字模，按照底稿，排成文字，製成印板。以上不過是簡略的說明，並非正式的分



析。除這兩種職業外，各種職業，均需有這步的研究。

二，需要的資格。一種職業有一種職業所需要的資格。這是解決職業問題必需的參攷。分析的第二步即是考查所研究的職業需要的資格。資格裏面包括許多的事，下列的是最不可少的：

甲，體力 必需的體格合各種特別的體力，或各部的能力

乙，才力 需要的智力合各種特別的才能

丙，性格 必需的性情合品格

丁，教育 應有的教育量度合性質

戊，經驗 需求的經驗量度合性質

三，對個人的影響。各種職業，因為性質不同，對就業的人所發

生的影響亦不同。這種影響可分爲四種：（一）身體上的，（二）心理或精神上的，（三）經濟上的，（四）地位上的。例如作印刷事業的，因爲常居室內光暗氣濁的地方，往往易染肺病；充小學教員的，因爲終日與知識薄弱的兒童相處，常養成自恃的心理；作服務社會或慈善性質事業的，經濟上的收入往往不足；在政治上活動的，在名望合地位上，易於高出別人——這些是上面所舉四種影響的淺例。研究職業的人應注意這步以求不因事害人。

職業研究的通弊 職業研究功用的大小，在乎分析精確程度的高下。作分析的往往不能達到精確的高度，乃由於下列一種或數種的原因。我們提出幾項通弊來討論，以便防範，而增效率。

一，意見太多。個人主觀的判斷不完全可靠，凡受過科學訓練的都很明悉。作職業研究時，固然免不了直接觀察，但若是主觀的意見太多，結果必多不可靠。關於職業中有量度的事，如速度，准度，等，更非意見所能斷定。卽如資格，影響，等事，亦應根據實際的考查，減少個人的推測。

二，分析不細。一種職業，往往非分析到極精細的地方，不能看出它的特點來。同是機械的工作，從表面上看或似都需體力，而仔細研究起來，一是多用手力，一是多用目力。同是文字的職務，或一是創作，一是抄錄。若不詳細分辨，不能判別。作分析時，必盡細研究，總以將職業的特性，指出爲是。

三，計量太少。凡能用器械或別種方法計量的事，都應說明量度以求準確。這是科學上必需的條件。職業中有許多的事是必需計量的，用普通的字句不能表明。即如某種工作所需的目力，若祇說「目力需佳」，究竟應該佳到何種程度。必需根據驗目表，說明目力度數，方為準確。此外別種事項亦正如是。

四，分別不清。有許多職業分析裏所提出的項目是雷同的。在甲種裏所說的，放在乙種上，亦能適用。例如說從事某種職業需刻苦耐勞，試問在何種職業上不必刻苦耐勞？又如說某種事業有益社會，這句話可以適用在許多種事業上。這種混沌不清的分析不能將工作的特點研究出來，對於解決職業問題很少實助。

職業分析的原則 上面所提出的幾項職業分析的通弊，已經告訴我們作分析時應注意的事。但是除了避免上列的弊病以外，還有應遵守的幾項原則，我們可以擇要提出：

一，以輔助解決職業問題為主。職業研究既是解決職業問題的一種工具，自然以輔助解決職業問題為目的。這項原則似乎不必提出。但是實際作分析時，很容易牽涉到不相干或是不切實用的事。例如書記員的工作分析，如能研究出每日寫字數目，固然是精細，但是字數在此項工作上，並非有關的問題；因為書記的能力，成績，資格等，都不是可用字數為標準的。所以這項分析，即不合這條原則。

二，避免概括字句。在職業分析裏，關於性質，需要，等的說

明，往往離不開形容的字句，如「高」，「速」，「好」，「準」，「健全的體質」，「高尚的品格」等等。這些字句在普通的談話或文字上，或能表示相當的意義，但是在科學的職業研究上，是很不足用；因為每箇這類的字句，其中包含許多量度的差別。即如「高」，應說明幾尺幾寸，「速」究竟每分鐘作多少。如果量度不指明，擇業，就業等問題，即無可靠根據，所作的分析，即失其效用。

三，根據實際經驗。職業分析不是可以盡憑腦想去作的，亦不是可完全在辦公室內作成的。乃是要根據實地研究或經驗，方能作出。如根據研究，不外直接觀察，計量動作，測驗工人，調查成績等事。如根據經驗，必需將經驗作有系統的整理。如是所作的分析，方不致

成爲紙上空談。

四，隨時修改更正。各種職業的情形常有時改變。或是性質變更，或是管理差異，或是更換工作方法。因爲這種種變遷，所以職業分析常發生不適合的情形。所以必需隨時參照實情，加以修正，以求準確，而切實用。

職業分析的方法。職業分析是指職業外的人對於各種職業的分析而言。不是各職業裏的人經驗的報告。這種職業分析的方法，按照職業的性質，須有差別。但普通而論，重要的步驟，有下列數項：

一，直接觀察。欲分析一種職業，最重要不可缺少的方法，卽是直接觀察。凡關於職業的性質，工作，環境，等等，必需實地觀察，

詳細記錄，然後再作有系統的分析。這種分析，有時不是短時間內或一二次的觀察所能完成的。亦有時附帶親自試驗的舉動。總以能將這種職業有了一幅心中的圖畫爲止。

二，時間研究。時間研究（Time Study）是實業界科學管理中一種增進效率重要的方法。研究職業可以應用這種方法，因爲凡職業中包含許多反複的動作，而這些動作的遲速又與工作成績有關係的，都可採用這法去計量。時間研究的方法，自然需由有專門訓練的人實行，但簡言之，不外計量各種動作所需的時間。這種方法對於用機械工作的職業比非機械的職業，用途較大。

三，成績調查。分析職業的一箇目的，即在求得各職業所需要的



資格。欲求資格的標準，必就在各職業成功或失敗的人去研究。所以調查在職人的成績，是不可少的。職業的成績，有的是可以數目計量的，有的是需徵求評判的。無論何種，必須將成績與各項資格的關係研究清楚，方可有利實用。

四，徵求意見。職業分析裏有些事是非向別人探詢不能得到的。即如各職業或工作與其他職業或工作的關係，各種職業中的組織，職業中人與人的關係等等，都是靠賴有經驗的人報告。這類報告的徵求，至少有兩項重要應注意的事：（一）所徵詢的人必選擇適當，以能供給所欲求的事為主，不可以地位高下為定，（二）對於所得的報告應加審查，分析，不可完全認為真實。

### 職業調查的編輯

研究職業問題的，對於各種職業的內容，往往不能盡行親自調查，所以有時不能不委托在各業中的人代為辦理。職業調查即指在職人所作的報告而言。這種報告雖有許多缺點，但並非完全沒有價值。如果能注意下列的幾件事，更能增加他們的效用：

一，報告的項目，應由主持調查的預先擬定，不致有挂一漏萬，輕重不勻的弊病，並且可得到所欲得的答案。

二，所選報告人不但須在本業上有優美的成績，並須善於報告，有科學的態度，分析的精神。

三，文字須有系統，適於參攷之用。不可過於華麗或富於宣傳口氣。即原作者稍有此弊，主編者亦應加以修減。

四，這類的報告，是受時間空間限制的。這是應明白承認的。不可高抬其價值，而減失其效力。

職業無等級。由以上分類分析的討論，我們可以看出職業盡可由各方面，用各種根據去研究，雖然有許多差別的地方，但是沒有任何理由可以判別職業的高低。我們在普通思想裏，往往認為職業有下下的不同。解決職業問題時，這種思想就發生影響，使問題複雜。在中國一士，農，工，商」的舊思想上，人人以讀書，作官為高，所以別的事業不發達，而政界有人滿之患。實在，這種思想不能成立，因為人有個人的差別，事亦有各事的特性。求人與事的適合，即是解決職業問題的最終目的，並無所謂高低。不過我們應聲明一點：即是

我們所討論的職業，是指對個人合社會有相當供獻的職業。凡妨害個人福利，社會幸福的職業，都不在討論範圍之內。那類職業可認為下等，或稱為非職業。

## 第五章 擇業問題

擇業的◎必要◎ 在職業種類簡單的時候，職業的選擇，不成問題。

爲子弟的祇知就父兄所有職業去學習，沒有別的道途可走。父親爲農夫，兒子亦繼續爲農夫。兄爲木工，弟亦學木工。在我國數代同一職業是常有的事。所以祇有承繼，沒有選擇。到現今情形不同，擇業成爲必需的事。原因如下：

一，種類繁多。工商業發達，使職業種類繁多。有許多新職業隨時產生，從前沒有人就過。專靠承繼是不可能的，所以起始職業生活，必需選擇一條道路。

二，注重個性。個人主義倡興注重個性的發展。個人的才能，興趣，性情，等等不同，所以個人的生活合供獻，亦有差異。因此在職業上不能同走一條路，必求適合爲是。

三，需要不同。職業種類既多，所需要的亦各不相同。每種職業有每種職業所需要的才能，訓練，經驗，及其他資格。不是可以模糊變通的。一種職業既不是人人能就，所以選擇的問題發生。

擇業的重要。職業對人生的關係，我們已有討論。職業生活既是人生的主要部分，所以從首至尾，都需審慎的處置。擇業是職業問題的開端，有如規定旅行的路程，關係以後一切的進行。選擇若不適當，可發生種種不良影響，其重要的如下：

一，個人福利。職業選擇不當，對於個人福利影響最大。所以如是，乃因對於下列各事的發展，發生阻礙：

甲，才能。人若入了不適合的職業，不是才不配事，即是事不合才。才不配事，必致枉費精力，事業失敗，引起自卑心理，影響終身成功。事不合才，則才不致用。掩棄知能，枉費訓練。才能經濟，雙方損失。

乙，興趣。所選職業若與興趣不合，人即成爲工作的奴隸。使人對於職業起仇視的心，精神上的挫折，非常之大。結果，或惰工不勤，或敷衍了事，終歸事業失敗，生活頹喪。

丙，健康。職業的不適合，才能，興趣，不得發展，都足以使

人精神頹喪。精神衰弱能影響飲食，睡眠等事，甚至發生疾病。至於直接與體力不合的職業能妨礙健康，發生危險，更不待言。

二，事業的效率。人在不適合的職業上——無論是因爲才能，興趣，體力，或是其他——當然不能達到最高的效率，個人的效率低弱，阻礙事業的進展，有兩種原因，一是因爲效率低弱直接的損失；一是因爲三人效率低弱能減少同工的奮勉，並降低成功的標準。

三，社會的安甯。假若在一箇社會中，大多數的人在職業上是不適合的，社會上產生了許多才不得用的，事業失敗的，損失健康的，精神頹喪的，試問社會的秩序，安甯，福利，等事，從何談起？況且職業不適合能降低事業的效率，已如前述。社會上諸事不振，社會的



進化，當然停滯。

擇業的根據 在討論職業問題根據的時候（第二章），我們曾提出對人的研究合對事的分析兩項來。擇業問題既是職業問題的一種，所以解決的根據，亦脫不了這兩項。但是這兩項是籠統的，在各種職業問題中亦有差異。現將與擇業問題有關的，分別討論如下：

一，關於人的

甲，智力 智力即人生本來的才智，亦可說是普通應付環境的能力，不是由訓練所得的特別技能或知識。一等智力的人，雖然可就多種的職業，但是在一種職業上成功，需要一等的智力。這是心理學已經證明的道理。智力低的人，若就需要高的職業，能力不足，事業

受損。智力高的人，若就需要低的事務，人才淹沒，妨害人生。所以擇業必先要審查個人智力的高低，必需合乎職業的需要，方可選定。

乙，體力 所謂體力的，除身體各部健康外，包含各肢體，各器官的特別能力。各種職業所需要的體力不同，各人的體格狀況亦不同。這兩方面必需適合，方不致發生妨礙，危險。

丙，特能 有許多職業除需要普通智力以外，還需要一種或數種特別的才能。例如音樂家必需有音樂的能力；機械家必需有機械的能力；作交接事務的必長於社交能力。這種種能力是由於先天的遺傳，或是後天的訓練，科學家尙不能同意。亦許是雙方都有關係。無論如何，我們都承認人在擇業的時候，在特能上已有差別，職業所需

要的特能亦不同，所以必需考慮。

丁，教育 教育程度對於職業的關係，很為明顯。按現今學制而論，受過小學教育的同受過中學或大學教育的，所能入的職業不同。同是受中學或大學教育的，因為所學的學科不同，所應選的職業又不同。所以教育的多寡合性質，對於擇業，都有關係。

戊，興趣 興趣可說是擇業最主要的根據。我們不能說興趣是先天的，因為我們知道興趣可以隨情勢改變。亦有人主張興趣是由幼時經驗所造成，以後不易更改。無論如何，在事業成功上，興趣是主要的條件。在擇業的時候，各人的興趣不一致。有的性近學理，有的性近經營，有的性近交往，有的性近宗教，有的性近美術，有的性近

政治。我們必需明瞭各人的興趣，然後決定所選的職業。

己，性格 人的性情，品格，能影響事業的成功，實例雖然很多，而人對這種關係，往往不甚注意。近來心理學家已起始研究這問題，雖未達到極充分的地步，但已能給我們不少參攷材料。我們知道性情強悍的人，對於執行，交往，創設的事，易於成功。性情柔弱的，對於研究，服務，技術的事能勝任。好動作的適合於機械，交通一類的事務；喜沉靜的，可以擔負編輯，藝術，一類的工作。

## 二，關於事的。

甲，內容 我們在決定職業以先，需明瞭所擬進入的職業，究竟作些什麼事。這即是分析工作的意思。工作分析裏，包括許多的

事，我們另有討論（第五章）。但主要的作用，是將一種職業或工作，分爲細微的部分，查看這些部分所用的工具，工作的環境，實際的動作，等等。這些事若不清楚，即難與關於人的各種根據相比較。

乙，需要 一種職業需要一種資格——不祇是在智力或教育程度上，亦是在其他關於人的事上，如年齡，性別，婚別等等。雖然社會中大多數職業或工作的需要，沒有明文規定，並且在同一職業上，亦有高有低，但是我們若仔細查考，總可求得最高最低的需要。有的實業機關，對於各種工作的需要，明白規定，更可得直接的參攷。有了需要的標準，然後可與自己的資格相比較，以爲決定。

丙，報酬 職業目的一部分既是維持生存，所以報酬的事，不可不加考慮。報酬不限於薪資一項，因為除薪資外，還有別的關於待遇的事，都包括在內。例如工商機關的分紅，獎金，儲蓄，保險。膳，宿，交通的設備等，都是報酬的事。報酬的多寡，很難劃一，總以能滿足生活的需要爲是。報酬是擇業的一種根據，但不是唯一的，亦不是最重要的。有時因爲別項原因，對於這項，可以稍爲寬放。

丁，升進 由卑升高，是人天然的慾望。世界的進化就靠賴人求進的心。無論在何種職業上，人沒有不欲求升進的。但是各種職業升進的目的不同，程序不同，謀求升進的方法亦不同。例如醫士所謂升進，乃是就診人數增多，名譽傳播加廣，收入亦加增。大學教授的

升進，是由最低等級，升至最高等級。前者是無系統，無程序，無終止的，後者正與之相反。擇業時必先將升進的事探詢清楚，然後方可計畫職業的路途，使之適合個人情形。

戊，供獻 我們已經提過解決職業問題要以利於社會為根據。擇業的時候，除去考慮對自己的利害外，應對社會的福利，亦同時着想。各種職業，除去少數公認為不正當的以外，固然對於社會都有供獻，但是個人不能在所有的職業上，有同樣的供獻。擇業的時候，應研究個人在何種上，供獻可以最大。

己，弊害 凡事有利即有弊。各種職業亦是這樣。各種職業對個人，社會，雖都有相當的利益（不正當的職業不論），但總免不了

使人不滿意的地方。教員的職務可說是穩定的職業（除去被學生驅逐！）並且對社會亦有供獻。但是每日口乾喉啞，呼吸粉屑等事，亦是不利益處。新聞編輯是有趣的工作，但每日夜間作事，白日睡眠，對健康上，便利上，習慣上，都有妨礙。別種職業，亦多與這些相仿的情形。擇業的時候，必求明瞭這類的弊害，然後或避免，或預防，或補救，或作準備，或甘心承受。

◎◎◎  
輔助擇業的人。一人的知識，觀察，是有限的，尤其是在青年時代。擇業的時候，若專靠個人的意見去決定，必免不了錯誤。欲求周全，必徵求他人的輔助。可以供給指導的人，可分數類：

一，家庭 家庭的人，對於個人可說是最熟悉的。對於個人的性



情，品格，觀察特別周密。對於興趣，志願，了解特別清晰。青年在擇業的時候，不妨請家中善於觀察分析的人，對個人加以評判，指出強弱的地方。這種評判，固難免錯誤，但極有參攷的價值。

二，朋友 一箇人的朋友之中，總有幾箇對於個人的性情，品格，才力，興趣等事，明瞭親切的。這類朋友對於擇業的事，亦能供給參攷，參加意見，作為指導輔助。但是朋友的觀察，評判，亦不是完全可靠。必需從別方面證實，方可信任。

三，教員 教員本是對箇箇學生，應有清楚的認識，對學生的性格，可有相當的評判，對於擇業問題，可施相當的指導。不過在現今教育狀況之下，教員與學生很少接近，所以大多數失了輔助，指導，

的能力。但遇有以上情形例外的教員，盡可徵求他們的評判合意見。

四，職業指導員——上列三種人對擇業問題——特別是在對人的評判上——雖都可供給參攷材料，但都免不了錯誤，不能算是科學化。

惟有對人，對事，有科學研究的，如職業指導員，或是職業心理家，方能供給較為準確的材料。他們所具的態度，所用的方法，都有科學的根據。所以遇有專門從事職業指導的，應特別藉重利用。

擇業需自決——擇業的事，雖可由上列各種人得到輔助，指導，但是那些人主要的功用，不過是在對人對事的研究上，供給參攷的材料。最終的選擇，決定，仍在個人。個人是個人的主人翁。對於克盡天職，謀求福利的方針，是要自主的。自主的選擇，是最可適合個人

情形並且使個人負完全責任。

擇業的原則 擇業的根據前面已有討論。但除對人，對事的根據以外，擇業的時候，還有幾項應注意的事，我們可以提要如下：

一，選擇精細。選擇職業，不祇是擇定一種概括的種類，如醫，工，商，等，並應將其中門類選定，如醫中的外科，工中的印刷，商中的會計。即或有時不能選定，亦應加以探詢，考慮，如果對於職業內容有清晰的明瞭，決定即不難精細。選擇不細，對於訓練，謀求，等事，都發生困難。況且細目若不決定，總類的選擇，亦未必完全可靠。

二，預計將來。擇業中應考慮的事，有的是難以改變的，如才

力，性情品格等。但有些是隨時變更的，如個人的環境，社會的需  
要，職業的地位等。凡是能改變的，考慮的時候，必爲將來着想，因  
爲由決定選擇到職業成功，必經多年的工夫。若祇就目前計畫，將來  
恐發生不適合的情形。

三，時間充足。擇業不是可以草率而行的。種種的考慮，必需有  
充足的時間。常有時一次的決定不充足，需更改數次。若不預留時  
間，必免不了倉促了事，感覺缺憾的情形。況且時間充足，徵集參  
攷，必較詳細；謀求指導，必較周全；決定選擇，亦必較圓滿。

擇業的適當時期。擇業的時期，雖說是在青年時代，但是個人的  
差別很大。概括而論，是在將要起始職業生活以前，但是各人不同時

就業。小學畢業後即需謀生的，擇業問題即需在小學畢業以前解決。如中學畢業後即需停學就業，即需在離中學以前擇定職業。如能受完大學教育方起始職業生活，擇業的事，即需在大學期中決定。但是擇業不一定在將要就業以前。因為擇業就業之間，還需要訓練，若不早有決定，訓練即不得方針，難以實行。即按大學學生而論，在分入學科學系的時候，即應已有暫時的決定。不然，選科，選課的事，都無所根據。若在將畢業時再選擇，未免過晚。

## 第六章 職業訓練

職業訓練的重要 個人擇定職業以後，無論與性趣，志願，環境，等事，如何適合，若不經相當的訓練，對於所選的職業，亦不能勝任。即如選定醫學為職業的人，如不受醫學訓練，當然不能執行醫士的職務。即較為簡單的工作，如打字，亦必經訓練，方能勝任。無論職業是複雜或簡單，訓練是就業以前必經的步驟。

職業訓練的種類 普通而論，人自降生以至入職業中間時期所受的教育都與職業有關，亦都可稱為職業訓練。但嚴格的講來，職業訓練是專就能增進職業知識合工作方法的訓練而言。這樣訓練最重要的

有三種：

一，學。校。中。的。職。業。課。程。專門學校合職業學校的課程，都是爲預備職業的，所以都是職業訓練。此外在中學或大學課程中，有許多科目是有職業性的。例如中學裏的商業，簿記，園藝，等，大學中各種專門的課程，都是直接的職業訓練。

二，校。外。的。補。習。課。程。正式學校中對於個人所選的職業，有時不能供給相當的訓練。所以除在學校所修關於職業課程外，常需在校外另加補習課程。這種補習或是在有組織的教育機關裏，或是個人設法，均按情形不同，但都是職業訓練。

三，職。業。上。的。訓。練。有的職業訓練，不是任何學校或課程所能供

給，必需在就業的機關裏或工作的實地去尋求。醫士在醫院的實習，電器工程司在工廠中的實習，都是職業上的訓練。大規模的機關，亦有時特爲其職工設備訓練的事。即沒有這種設備或是職務不在機關裏的，亦應由個人自行在職業上探謀相當的訓練。

訓練的選擇 各種職業應經何種訓練方能成功，乃是一個重要問題。如果訓練的內容，量度，合方法，不適當，必致枉費時力，妨礙成功。解決這箇問題必需根據經驗。換言之，我們必先明白在一種職業上成功的人是如何訓練的，然後方能決定擬入這業的應如何訓練。這種研究必需根據多數的調查，不是研究一二人所能斷定的。但是普通的人，沒有能力這樣研究，所以選擇訓練時必另求簡便方法。下面



的幾項原則，可以供給相當的助力：

一，向對於所選職業熟悉的人探詢這項職業必需的訓練。如就業機關對於所需訓練有所規定，亦可向機關徵詢。

二，參攷供給訓練的機關所聲明的各種訓練目的，即如學校課程內容說明等，以明何種訓練可養成何種能力。但是不可靠的訓練機關往往高抬其課程價值，所以必需辨明。

三，欲就某種訓練，先向已受此種訓練者探詢他們所得的結果，以定這種訓練是否有效。

訓練時期 什麼時候應該受訓練，是一箇很重要的問題，亦是很不易解決的問題。訓練是需要時間與經濟的事，總以愈節省愈妙。况

且訓練必需在就業以前完成方可應用。所以什麼時候需起始訓練，訓練時期應如何長久必需詳細規定，方合經濟原則。但是規定這些，是不容易的事，因為各種職業性質不同，所需要的訓練時期亦不同。所以職業內容是規定訓練時期的根據。

①時期規定法 欲定某項工作所需的訓練時間，必先有工作成績的標準，即是訓練後所欲達的效率目的；因為不規定成績標準，不明白訓練所求的結果。成績的標準，是應根據多數同樣工作人的成績而定。例如打字的速度，每人每分鐘能打的字數不同。如欲定普通的標準，必需調查多數打字的速度，計算平均的速度，認為標準。有標準以後，各人能達到這標準所需訓練的量度又不同。多數人達到標準速

率所需的平均時間，即可作為普通適用的訓練時期。時間長的當然要  
起始早，時間短的可以較晚。

訓練的內容 訓練究竟應包括些什麼事？我們可將內容提要如

下：

一，職業或工作裏必需的知識 凡從事一種職業或工作應有的知識，如售貨員對於貨物的知識，教員對於所教課程的知識，都應作訓練主要的部分。這種知識或是根據研究，或是得自經驗，不能一定，大部分是要藉文字表現。

二，工作方法 工作的時候，不但需要知識，並且需有實作方法。即按上面的例說，售貨員不但需明瞭貨物，並且需能實行記賬，

收錢等方法。任教員的不但需有學識，並且需有教授法，指導法，組織法等等。這類方法的養成，都是訓練裏的事。

三，職業或工作與全局的關係。有些事雖然不是職業裏必需的知識，亦不是方法上的事，但是對於職業的成功很有關係。例如在一機關工作，該機關的歷史，組織，人員姓名，等等，對於工作的順利，都有關係。又如欲就法律的職務，凡法律事業的歷史，地位，與社會的關係，等等，都能輔助事業的成功。這類的事，都應包括在訓練裏面。

四，其他能保持增進效率的事。除以上三項外，還有許多能影響效率的事，按照工作性質不同。例如衛生的事，對於一些職務有直接

的關係。又如防險的事亦能影響許多工作。這類事的知識，方法，都應在訓練期間輸入，養成。

**訓練的方法** 由上面訓練內容的討論，職業訓練可以說有兩種性質：一是可用語言或文字傳授的，一是需實作練習的。訓練的方法，即可依照這兩種性質分爲三類：

一、**講授法** 凡可以用語言傳授的，無論是知識或是方法，或是別項的事，都可用口頭講授。學校中的演講，個人的教授，都是這方法的實例。這種方法非常簡便，但是易生錯誤，並且不能發生很深切的印象。

二、**修讀法** 凡是用文字傳授的材料，都需由個人修讀。學校中

的課本合參攷書，機關裏工作說明書，都是這方法的例。這種方法較講授法清晰真切。

三，實作法。凡是需要手部或其他部分動作的工作，都是要經過實際的練習，方能養成應用習慣的。所以除講授，修讀以外，還有實作法，實作法即是用實際的工作，來作訓練。這種訓練法所得的結果，最為切實；因為根據教育原理說，用實作學習，是最有效率的方。但是有一件應注意的事，即是實作時一切情形，必需合乎實際，不然所養成的習慣，將不能適用。

以上所舉三種方法，並非彼此衝突，乃是可以同時並用的。在一種職業中，有的事可以用講授法訓練，有的可以用修讀法，有的可用

實作法。例如醫學卽是三法並用的。用一種或是用二三種，應按職業性質而定。

訓練的原則 無論訓練的內容如何，訓練不外是學習；因爲記憶知識是學習，養成習慣亦是學習。所以訓練的成功，在乎學習的方。心理學對於學習的事，雖仍在繼續研究之中，但對於增加學習效率，已有相當的供獻。我們欲求增進職業訓練的效率，自然不能不根據心理學中關於學習的原則。我們在下面提出的幾項原則，祇限於對於職業訓練有實用的：

一，個人學習能力的差別。在訓練上我們最先要承認的，卽是個人學習的能力有差別。不但學習的量度大小不同，卽學習的速度亦有

緩急。因爲這箇原故，我們不能希望人人在訓練上得到相同的結果，亦不能希望人人同樣速度的進行。所以訓練材料合教授方法，都要受這項原則的影響。

二，訓練成績能增加興趣。凡人作一件事，如果所得的結果滿意，必能引起再作那件事的興趣，作那件事的習慣，必容易養成。這就是心理學中所說的效果律。在職業訓練上，如果能將訓練成績表明顯示，使受訓練的得深刻滿意的印象，學習的興趣必增加，訓練的成績必較易。所以在初訓練的時候，必需使滿意的成績易於造成，以增興趣。

三，訓練內容必合乎實際。從心理學上講，凡是一種新刺激所需



要的反應——無論是神經的，或是肌肉的——若是與原有已經習慣的反應性質相同，這新反應即易於發生，存在。換句話說，學習的新事若是與已有自然的或習慣的反應有聯貫，學習必易成功。所以所訓練的事，必需與實際情形接近，不可相去太遠。況且合乎實際的，應用必便利。應用愈便利，學習愈堅固。

四，訓練的材料要有意義。由心理學的試驗證明，凡學習的事，如果對學習者有意義，學習的速度，比較為高。例如背讀一篇有意義的文章，比分段記憶不連貫的文字容易。所以訓練的材料，對受訓練的發生相當的意義——或是對目的明瞭，或是對過程了解，或是對工具認識——都無不可。這項原則還有一附帶原則，即是一件事整個的

是很大的錯誤觀念，不知妨礙了多少人的成功。訓練不是一勞永逸的。有許多原因使人不得不再受訓練。這些原因可歸納在下面兩項重要的裏面：

一，個人情形的變遷。人往往在身體上，或環境上，發生許多變遷，如疾，病，婚，喪，等等，使人對所就的職業或工作，發生不適合的情形，不得不改換所作的事。既要更換職務，不能不受新訓練，或添補已有的訓練。

二，工作情形的改變。無論何種職業，何種工作裏的情形，都不是固定的。或是社會的進化，或是機械的發明，或是管理的變更，都足以影響工作情形的改變。工作情形如有改變，就工的人與工作的適

學習，比分部學習容易，因為整個的意義較為濃厚。

五，訓練要有相當的反複練習。無論學習什麼，不能練習一次，即能學成；必需反複練習，方能達到所欲求的程度。據心理學家的研究，凡學習一件事需練習數次的，每次中間隔少許時間，比一次繼續的練習，效力為大。不過所應間隔時間的長短，很難規定；因為學習的材料合別種情形都不相同。無論間隔若干，總應按時練習，不可任意伸縮或間斷——特別是在起始的時候，因為習慣的養成，在乎有規律的練習。

訓練的繼續性。人無論就何種職業或工作，都不是受過一次訓練，即能終此一身的。常有以為人在就業以後，即不必再受訓練，這

合，必發生問題。這種不適合，大部分是需要新訓練去調濟的。

因為上面的兩種原因，訓練應隨時改變，增加。改變，增加的方法，不外正式與非正式二種：

一，正式增加訓練，即是再受有組織，有系統的訓練，如學校，訓練班，或機關中的訓練設備等等。凡是與任何正式機關發生關係的，都可叫作正式的訓練。

二，非正式的增加訓練，即是由個人自行添補。或由自修，或藉研究，或靠觀察，或憑經驗，增加自己工作的能力，以求適合新需要。這方法簡便易行。重要的條件是個人求進的決心合態度。

## 第七章 就業問題

就業問題是什麼。一箇人已經選定了一種職業，並且亦已受了必需的訓練，以後的問題，即是如何得到所選的職業，如何進入這項職業去工作。這項問題不解決，以前的解決都歸無效；因為解決這步問題即是實現以前的解決方案。就業問題包含的事不外兩項：一是謀求職業，一是進入職業。這兩項亦有時分不很清楚。

如何謀求職業。謀求職業的方法，因職業的性質，社會的情形，個人的狀況，各不相同。我們的討論，祇能限於通用及正當的幾種，不能將所有的方法，盡行舉列。解決就業問題的人應各自審奪情形，

探選變通。

一，私人的介紹。由親友代為介紹職業，是一種最老的方法，在我國亦是最通行的方法。這種方法，雖然流弊很多，但是祇可改善，不能廢除；因為親友是個人所接近的人，對於個人情形，比較熟悉，對於個人的需求，多表同情，自然是最易求得扶助。況且親友的保證，假若是真實的，比較別項保證更有價值。但是任用私人，奈於情面，結黨營私，才不稱事，種種流弊，亦都是由於從親友方面用人發生。這是我們所習見的事，不必詳為討論。然而這些流弊是可以用法防免的。假若用人的遵行選才標準，介紹的根據真實資格，謀業的專憑個人才能，由親友介紹，可不致發生弊害。

二，機關的介紹。各種教育機關或社會事業機關，往往附帶職業介紹的工作，為謀業的代求職務。如學校中的指導部或城市中的指導所或介紹所，都是這類的機關。這類機關是最公正，最可靠，最便利的媒介；因為他們對於人與事，都有合理的考慮，施行周密的調濟。對用人的可供給適當人才，對謀業的可求相當位置，雙方均得助益。謀業的如能得到這類機關的輔助，對於就業問題的解決，很多便利。

三，自薦。有時機會發現，而沒有相當的介紹，祇可由個人自行舉薦。自薦的事，在外國是很普通，並且不受輕視。但在我國，這種舉動尙未通行。接受自薦的往往不起信任或重視心。這亦許是因為自薦的人往往沒有真實的才幹；使用人的不得不防範。如果實行自薦的

能自知檢約，將來自薦的風氣可以大開，於社會上便利很多。自薦在什麼時候可以適用？我們可以提出幾項重要的用途如下：

甲，廣告徵求 用人的往往在需要人才時，將其需要的性質，資格，報酬，等，藉廣告公布，徵求答覆。遇有這種徵求，自薦是最適合的手續；因為既是公開徵求，即希望有自薦的答覆。

乙，私人傳告 有時因種種原因，用人的遇有空間位置，並不公布，祇有接近的人知道。如果由私人得到機會的消息，自薦的方法，亦可適用。

丙，自動謀求 有的時候，機會是要自創的。機關之中常有時本無空間位置，但因有特別人才，遂創設新職，以求利用。所以自



薦不一定是在機會發現後，有時亦可作開創機會之用。

自薦的方法 實行自薦，不外兩種方法，我們在下面分別討論。這兩種方法，或一種單行，或二種並用，應按情形而定。

(一) 自薦信 無論是答覆公開的徵求或私人的傳告，或自動的謀求，第一步是要藉書而傳達謀求的意思。用書信爲初步不但是簡便，並可免去奈於情面的種種情形。如果自薦信能給徵求人才的一箇好印象，然後再進行到第二步，而洽。自薦信的內容，不外說明欲求的機會，合個人的資格。有幾件事是具書時不可不注意的：

甲，言語清晰 信中除關於謀求機會敘述資格以外，不應將不相干的事牽扯在內。並且不要說些於事無補的廢話，或是用不着說的

話。例如謀求一箇書記的工作，敘說自己的嗜好，習慣，等等，是與題無關。又如說明忠心職務的志願是多說的廢話，因為任職的自然應應忠心。

乙，文字簡潔 所用的文字應簡爽清楚，不牽扯雜亂，因為謀求一箇位置的不限於一箇人，所以收信的人不祇看一封信。文字的整潔，足以使人起美感，對於具書的人容易發生好的觀念。

丙，內容真實 真實在人生上的重要，是人人知道的。在自薦信上，亦是非常重要。信內所舉的事，必需處處真實，沒有掩飾，虛造的地方。假若不如是，受害的還是個人；因為欺騙的行爲，終有發現的時候。即或能搪塞一時，終必暴露。

丁，舉列證明人。如有有相當價值的人，對於個人情形能證明的，最好是在信的末尾舉列出來，請閱信的去探詢。如果所舉的人為閱信的所重視，信的價值可以大增。即或為閱信人所不識，如果能供給優美的舉薦，亦是很有價值的。

(三) 而洽 自薦的第二步即是面洽。而洽常是在自薦信以後，但亦有時是獨行的，因為有的機會不需要自薦書。即如在大規模的機關裏，常有些位置，謀工者可隨時親自接洽，不必預先具書。面洽如果在自薦書以後，大約是由用人的約招。

而洽的功用 簡單說來，而洽即是謀工者與僱工者直接的接觸，用談話的方法，謀求彼此的了解，決定就業的問題。其中所包括的事

項可舉要如下：

甲，徵詢個人狀況。僱工者對於謀工者個人狀況，雖可藉自薦書或報名單一類的文件得知梗概，但是決定就業的事，對於個人狀況必詳細明瞭，然後方能洽當，所以在面洽時可以詳細探詢個人的情形，如教育的內容，經驗的性質，環境的狀況，等等，以作根據。

乙，說明職務內容。謀工者對於欲就的職務，需要明瞭，正如僱工者對於謀工者個人要明瞭一樣。兩方面互相了解清楚，事務上的決定，方能確當。所以僱工者在與謀工者面洽的時候，應將工作的內容，向謀工者說明，看謀工者是否對於所求職務真有興趣，並可與其個人狀況比較，以定適合與否。

丙，觀察性格。僱工者除對於謀工者個人狀況要明瞭外，並需觀察他的性格，品情，是否與職務適合。而恰時是作這種觀察最便利的機會。但是這種觀察有幾項原因，常使牠不很可靠。要減少錯誤，增加準確，不能不注意下列各點：

子，外表不能完全代表性格。人對人的觀察，第一步都是注意外表，這是自然的趨向。外表整潔的，固然可以代表這人清潔有序的习惯。但是外表整潔的思想未必清楚，作事未必漂亮。面容清秀的，人格未必高尚。面貌平常的，未必沒有可取的美德。外表中的各種成分，雖或與性格有關的地方，但至今尙未有可靠科學的根據。所以作觀察時，雖可由外表稍作評判，但不可信任外表為性格的完全代

表。

丑，謀工者反常態度 謀工者因為處於求人的地位，往往發生畏縮的心理。因為畏縮，所以常現出恐懼合其他不自然的狀態來。這種反常的態度足以妨礙面洽時，言語，舉動，性格的真實表現，往往給僱工者一個錯誤或不全的印象。所以僱工者對於這類情形應留心偵查，並用方法，如委婉的言語，和藹的態度，使這種情狀減至最低限度。謀工者如能看明這種作用的原因，亦可自制減少。

寅，僱工者個人成見 人都有個人的好惡成見，特別是在面貌，外表，言語，舉止，態度，一類的事上。這些成見，大多是由於已往經驗所造成，沒有什麼理性的。例如以前認識一個長臉高鼻的人

是很忠誠，以後見了同樣的人，即認為亦有同樣的品格。又如個人所喜悅的人常穿藍色衣服，以後見了穿藍顏色衣服的人就加友善。這類的成見，雖沒有理性，但是在人對人的評判，合人與人的關係上很有勢力。所以作觀察的人，應事前對自己的成見，有所了解。在面洽時竭力制止牠們發生效力。

面洽時應注意的事 面洽是謀工者與僱工者第一次的直接接觸。

所發生的影響，對於就業的成敗，關係甚大。所以不得不謹慎從事。我們下面提出幾項最應注意的事，可以為謀工者實行的補助：

甲、守時刻 面洽如果是在自薦書以後，大都是由僱工者約定時刻。遇有這種情形，即應遵守所定時刻，前去面洽。甯可稍早，不

可遲到。因為若遲到，即給僱工者一個不好印象，而洽的進行，即發生阻力。如果不是約定時刻的，以在辦公時間中愈早愈妙，因為公務忙迫的人，在早的時間中，精神，注意。

乙、言。語。有。節。 謀工者在面洽時切忌多言。對於僱工者所發問題，應切當的，真實的，答覆，不多費辭句。對於欲發的問題，應儉節說明，靜候答覆。談話要有次序，不可任意牽扯，以順從僱工者所取的次序為最妙。

丙、態。度。自。然。 謀工者雖說是處在求人的地位，但不可存自卑的心理，因為謀工者如有相當的資格，謀工的事乃是將自己的才能供獻社會，是最高尚的事。所以在面洽時應與僱工者居平等的地位。既



是不等，即應用平常自然的態度，言語，等，相對待。凡應表現的  
感，除去於個人不利的，都應真實的表出，不可畏縮，恐懼，亦不可  
誇張，驕謾。

丁、不可滯留。謀工者在面洽終了的時候，應自己知道退出。  
退出的相當時間，即是僱工者已用言語或態度表示面洽中應行各事已  
經完畢。最普通的表示，是「聽候通知」一類的言辭。謀工者應留意  
觀察，到了這個時候，起身辭出，不可滯留再多問多言。

戊、面洽的續行。如果僱工者在面洽終了前說「聽候通知」，  
謀工者祇可靜候。但是如果經過相當期間不得音訊，可再續行探詢。  
探詢方法，不外仍用書信或面洽。如用書信，可提明已有的面洽，詢

問已否有正式決定。如往面洽，可擇適當時間，不必再預行約定。

四、廣告徵求。用廣告謀求位置的事，在我國尚不通行。這許因為社會對於這類廣告，信用還不甚大。但是如果在範圍以內應用，是應有效力，並且無可輕視的原因。用廣告謀業的時候，必需言簡意賅，以求經濟。所最不可少的內容是：（一）欲求的位置，（二）個人的資格，（三）接洽的方法。

五、直接謀求。以上各種方法都不適用的時候，謀業的人亦可逕往有機會可能的個人或機關探詢，謀求。在國外各大機關中，多有專管用人的部分，名為僱工部或人事部謀工的人可隨時前往，依照手續，謀求職務。我國這種情形，雖已漸創行，但尚未普遍。所以直接

謀求的事頗爲困難。但這法未常不可倡行。假若有用人能力的人對於這類的謀求有相當的合作，即能對於這法的推行，補助很大。

如何選定位置。假定經過一番謀求以後，祇得到一個機會，決定去取，就比較容易。但是如果同時得到多數位置，如何選定，很是困難。無論是一個機會的決定，或是多數位置的選擇，有幾項事不能不加考慮以作根據。下面所提出的幾項原則，對於選定位置，可有相當的助力：

一、性質的適合。所選的位置必是在所選的職業種類範圍以內。性質愈相近，當然是愈可取。這項原則可以說是最重要的，因爲如果爲顧全別的方面，而放棄這項，結果必致人與事不適合，而發生種種

弊害。即所顧全的各方面，恐亦必受影響。職業的最大目的是在人與事的適合，前面已經說過。這目的如不達到，一切職業上的舉動，都失其價值。

二、報○酬○的○公○允○。有相當的工作，即應受相當的報酬。報酬固不限於金錢，但是在職業上，金錢往往代表工作的價值，不能不與以相當的重視。所以選定位置時，對於工資或薪金的多寡，不能不加考慮，所應考慮的有幾項：（一）付報酬者是否已盡其能力給報酬，並未過意貪占謀業人的便宜；（二）報酬是否能維持個人生活，適合個人環境，習慣，等等；（三）報酬是否與同類工作普通所得的相等；（四）有無工資或薪金以外的報酬，如房舍，儲蓄，保險等待遇。

三、升進的機會。人在職業上沒有情願永居一個地位不求升進

的。既是如是，就業的時候，即不能不預先對於所擬就位置中的升進機會加以考慮。一個位置中升進的可能有數種，考慮時應同樣注意：

(一) 本位置以上有多數相聯的位置可以按次序升進；(二) 由本位置可以轉入性質相仿高級的職務；(三) 由本位置可轉入性質不同的高級職務。升進的機會亦不限於位置的更換。名義的改變，職權的擴大，薪金的增加，都可包括在內。關於升進問題，在下章另有討論。

四、職務的發展。人無論在何種職業中，總希望在該項職業上有

所成就，對於該項事業有所供獻。有的時候，一個位置雖然是與所選

職業性質相合，報酬亦公允，升進機會亦多，但是因為別種原因，如組織，手續，環境，等等，不能多有作為。如果遇有這種情形，必致枉費時力，損傷精神，亦是職業生活上極不幸的事。所以在選定位置時，對於這點，亦需加考慮。

以上四項原則，不能說完全包括所有在選定位置時應考慮的事。有些關於個人的，祇得由個人提出。這四項的輕重，雖可說是按排列次序不同，但亦有時改變；因為個人的情形不同不能一概而論。必需個人按照個人狀況去酌定。

如何起始工作 位置既以選定，以後的問題，即是如何起始工作。職業生活的起始，關係以後進行的順利合成功，所以不得不謹慎

從事。我們提出幾項應該注意的事來，作為解決這問題的參攷：

一、事前的準備。在起始工作以前，應將關於起始工作的各項雜事，如手續上的，用具上的，食宿上的，等等，辦理完畢。並應注意身體，精神的保養，以求工作起始時，有充足的應付能力。

二、明瞭職務範圍。就工後第一應作的事，即是將本職的範圍，探詢清楚。在商定職務的時候，僱工者或已將此事略為說明。但就工以後，應再詳細詢問，如遇管理員司並非原僱工人，這項詢問更不可少。所謂職務範圍，即用人者對個人所希望的工作最高量度合種類，及每日必需的工作。

三、熟悉相關情形。明瞭本職以後，對於凡與本職有關的事，都

需熟悉。與本職有關的事很多：或是組織，或是人員，或是工作，或是用具，或是材料，按各職務不同。新就工的，應審其輕重，自行決定，總以能增加本職進行的順利為主。

四、遵守員司指導。新就工的人往往急於顯示本領，自出意見。

獨出心裁固然是可取的性格，但是員司對於新就工的人既沒有十分信任，不但不易發生重視，反易引起反感。所以應遵守員司的指導。對於所發關於工作方法等事的命令，不可任意違反。

五、成就易行工作。初就工的人，如果能將範圍以內的工作，擇其易行的先行成就，不但能增加個人的自信力，並且對主管員司，可發生很好的印象。就職以後，即能以成績示人，別人對他的信任合他



的責任。都必自然增加。

如何決定去留。新就職的時候，是職業生活上最易發生困難的時期，因為在這個時期中，因為對於工作或人員的不熟悉，或環境與習慣的不適合，最容易使人心理上起變化。或感覺孤獨，或灰心喪氣，或發生憤怒，這種種地位，都需漸漸調合，不是立刻能解決的。就職以後決定去留，應審查職務中的事，是否與個人的情形根本衝突。如果根本不適合的地方，即可辭去。若是不然，萬不可受上面各種暫時的心理作用所蒙蔽。所謂根本不適合，即與擇業，選職，各項原則有違反的情形，茲不再重討論。

## 第八章 職業升進

升進的慾望。人無論處在什麼地位，沒有願欲永久居在那個地位的。由卑升高，謀求進步，是人人自然的慾望。這種慾望，在人生普通生活上，處處有所表現，而在職業生活上，更是有極大的勢力。人無論所就的是何種職業，或是何種工作，都希望所占的地位增高，所得的報酬加大。這種慾望，從一方面看，或認為自私自利，實在講來，人若沒有求進的心，一切事業都難發達，社會進化亦必受妨礙。不過如何運用這慾望，使它不專利於個人，而有益於公衆，乃是一重要問題。

升進的種類。什麼是升進？我們不能不先回答這問題，因為若不先明白升進的意義，我們即不能討論升進的謀求，程序等等。我們所謂升進的，其中包含數事：

一、位置的升進。例如在一商店中，由售貨員的地位，而升為部長，乃是提高位置的升進。這種升進，自然不祇限於位置的提高，並常附帶職權的擴大，名義的改變，報酬的增加。但是因為位置提高是主要的部分，所以單列為一類。

二、職權的擴大。有的職務是可以不需提高位置而升進的。例如工廠的工頭，成績很好，但是不適於較高或別類的工作。如欲使他升進，最簡便的方法，即使他職權擴大。原來管理十個工人的，可增加

至二十工人。以前管理一類工人，可增加別類工人。這種升進，亦常不是單獨而行的，因為亦往往附帶報酬的增加。

三、名義的改變。在各種機關中服務的，往往因為實際上已經擴大職權，名義不得不改變，作為升進的。例如本來充當書記的，因為一切雜務，都漸漸流入他的權限裏，不得不改變他的名義為事務員。這種升進，亦就附帶報酬的增加。

四、報酬的增加。最普通的一種升進，即是報酬的增加。這種升進，是可以單獨而行，亦可以附屬在上面各種升進之中。從一方面看，報酬的升進，是最主要的；因為別種升進，往往離不開這種為補助。並且亦是最必需的，因為升進目的，是答報工作成績的優美。最

公允的答報方法，沒若相當的酬報。雖然如是，我們萬不可認報酬爲唯一的升進，或是工作的目的；因爲有許多事業的升進合答報，不是可以用金錢計量的。

以上四種進行的討論，是就在各種機關中工作而言，對於單獨的職業，如醫學，法律，工程等，雖表面上不甚洽合，但實際上亦可適用；因爲這種種職業的升進，仔細研究起來，亦出不了那幾種之外。例如醫生成績優美，自然就醫者增加，即可謂之職權擴大，就醫者增加，報酬亦自然添多。其他律師，工程師，正與醫生的情形相仿，所以對於獨立職業的升進，不必分別討論。

升進的程序 人由卑升高，不是可以一步達到的，其中必經相當

的過程。在職業生活中，由就業起，到成功止，其中亦必經過一定的程序。各種職業的程序不同，所以就某種職業，應對於某種職業的升進程序，預先明瞭，然後方可計畫進行的步驟。我國各種事業中，往往缺乏升進的程序。所以常有不配升高的，一躍而達最高的地位。應該升進的，永久掩沒在不聞的地位。這樣標準紊亂，使青年無所適從，而流於投機的心理。

升進程序的一例 升進程序，是指一種職業，其中有許多階級，每階級中間，必經若干時間。這種進步的階梯，即是升進的程序。例如在美國大學担任教授的，有四種階級：(I) 教員 (Instructor)。

(II) 助教授 (Assistant Professor) (III) 副教授 (Associate

Professor)，(四)正教授(Professor)。由一級至一級，其中相隔的年限，按照所教的科目不同。例如教心理學的，二十八歲可起始為教員，三十一歲可升為助教授，三十四歲可升為副教授，至三十六歲可達到正教授地位。教授別科的情形，即不大相同。不但各科不同，各學校亦稍有差別。

如何研究升進程序 升進程序的研究，祇適用於有規定階梯的職業或事務上。研究方法，簡單說來，不外集合多數在所研究的職業上，居最高地位的人，考查他們在職業上的經歷，計算他們各人經過階級的年齡，然後求這些人經過各階級的中數年齡。各級年齡的相差，即是普通應經的年數。這種計算結果，自然不能代表人人必經的

程序，但是大多數已入業的經驗，很足以爲後來要入業的一種根據。這種研究，根據人數愈多，所得結果愈可靠。

升進的謀求 人在職業上得進步，不是偶然而成的事。雖然在紊亂社會中，如中國現在情況之下，有些人能突然由卑升高，但與所有有職人數相比，這究竟是居少數。況且這種的升進，亦未必能穩固，常久。欲求真正的升進，必用相當的努力。謀求的方法，固然按照個人情形合職業狀況，有許多差別，但是有許多事是可以通用的。我們僅提出幾項最重要的來討論：

一、盡心現有的職務 求升進的第一要素，就是對現在所擔任的職務盡力的工作。如果盡力工作，必有相當的成績。有了成績，自



然能引起別人的注意。升進的事，必成爲自然的結果。所以人在就業以後，無論所就的事是大是小，必需將所有適合這事的才力，完全應用，不可敷衍從事，更不可將才力移用在不相干的事上。「能忠於小事的，方能受大事的委托」，這句話是很有道理的。

二、研究升進的機會。人欲求職業上的升進，必要先有目標。換言之，即是要先決定欲升進到什麼地步。由所在的地位，升到較高的地位，往往不限於一處。究竟何者爲可能，何者爲不可能，是以各方面情形爲定。亦有時所欲求的升進地位，一時不能發現，亦有時需要相當的設法，機會方能產生。這種種情形，都是要細心研究，然後方能認定一個目標，往前努力。

三、準備升進的需要。凡欲求得一種報酬，必先付相當的代價。這是一條公認的定理。在職業上求升進，亦不是可以不勞而獲的。每一種升進機會中，必包含許多新的需要——或是另外的訓練，或是特別的經驗，或是其他別事。對於這些新的需要，若不是先有相當的明瞭，充足的準備，即使機會發現，亦不能利用享受。所以在認定升進的目標之後，應研究這目標包含的需要，設法準備，應付，等待機會來臨。

四、促進機會的產生。職業上的機會，固然因為各方情形有時不是個人所能造成的，但是常常可以用種種方法，使牠容易產生，並且對個人發生關係。例如建議添辦與本職有關的工作，往往可以擴大個

人的職權，報酬，合地位。升進的機會，常隨之產生。這是促進機會產生的淺例。但有時機會本已存在，而不對個人發生關係，必需與相當的人有聯絡，使他們所主管的機會，與個人接觸。我們所謂聯絡的，是在職務範圍內的來往，或正當的交際，並非指一般鑽營，酬酢，運動的事而言。況且我們所提的接觸，是在認定目標，準備需要以後，並非祇有接洽而無實質的意思，這是不可誤會的。

五、競求機會的獲得。假定我們已經認定升進的目標，並且已經有了相當的準備，一旦機會產生，萬不可輕意放過。若是產生時即與個人有關係，那是更好。若是不然，必按照情形，設法獲得，不可退縮。我們並不主張用陰險的手段，與人競爭，阻止別人的進取，而完

成自己的獲得。我們的意思，是用精銳的眼光，觀察機會。機會來到，用正當的努力去求得。有相當的才能，去競求機會，不但是不可恥，乃是一件光明的事。

升進的曲折性 人在職業上，往成功地方走，正如行路一般，不是永在平坦，徑直的道路上。常有時候要轉灣，曲折。不能一步一步的按次序前進。挫折，阻礙，是免不了的。由一種地位不能上進，而折入旁的道途，或是暫時退至較低的位置，這是常見的事。但是這類的情形，並不能制止至終的升進，或成功。最重要的，是認清成功的目標，雖走曲折的路程，祇要努力工作，終可達到至終的目的。

「死胡同工作」有的職務或工作，是沒有升進機會的。這類工作常稱爲「死胡同工作」(Blind Alley Job)。例如工廠中機械的工作，大多數是這種性質。救濟這種困難的方法，即在將與這類性質相同的工作，連成系統，使彼此可以調換。並且在報酬上，可以規定差別，以補不能升遷位置的困難。就這類工作的人，務必事先明瞭這些情形，不可誤入死路，追悔不及。

升進與人才經濟 從職業機關方面着想，升進的事，在表面上不免消費，但是實際上是關乎人才的經濟，其重要原因如下：

一、減少費用 提升機關裏面的人員，補充重要的位置，可以減去由外面新添重要職員的一切手續，及所需的費用。

二、利用人才。機關內舊有的人員，對於機關的內容工作等等，都有相當的閱歷。假若提升到重要位置，自然比新由外面聘請的，工作效率為大。

三、獎勵盡職。一個機關裏，若常有升進的事，能使職工感覺公允的待遇，對於職務必更盡心。因此機關的事業，必為發達。

## 第九章 解職與改業

### 解職與改業

解職乃是與一種職務脫離關係的意思。改業是指由一種職業或工作轉到另一種職業或工作而言。這兩項問題似乎沒有很大關係，但實際上是相連接的；因為人必先解脫一種職務，然後方能改就別種職務。改業的原因，即是因為解職。所以解職的原因，亦就成為改業的原因。討論改業問題不能不同時討論解職問題。因此，我們將這兩項問題歸入一章。

解職的原因 研究解職的原因，是一件很不容易的事，因為地方的不同，個人的差別，所以原因種類很多，難以分類。職業問題專

家，或人事管理專家，對於這問題（在人事管理上新舊職員的更替叫作職工代謝（Labor Turnover）非常注意，但至今未有統一的分類。作者曾就美國商店中解職原因，作一分類，後經美國商店聯合會採用。這分類雖根據大商店中的情形，但亦可概括普通的狀況。所以我們略加修改提出如下。

原因的分類 研究解職問題，將解職的事，常分爲三大類：

（一）自退，即自動的解職，（二）被辭，是指在職業機關中，因種種原因爲主管的所辭退的事，（三）減工，乃是因爲對於某項工作的需要減少，因而停止工作的事。現在我們分別說明如下：



## 一、自退。

### 甲、屬於工作的

(一) 對工作不滿意 工作中的情形，有些是在就業前不能看透的，有些是隨時改變的。所以免不了發生與各人興趣或狀況不適合的情形，使個人不滿意。如無法調濟，祇得解職他就，所以凡因工作與個人性趣不合，或工作性質不能使個人滿意而解職的，都屬這類。

(二) 對工資不滿意 報酬是維持工作的重要條件。報酬若是不令人滿意，即難安心工作。報酬是應與工作價值相等的，但常有時發現不相等的情形。或是工作的真正重要，未事先看清，而接受了

低少的報酬；或是工作的範圍加大，而報酬不隨之增進。這種種情形，都足以使個人不滿意。遇有這種不滿意而不能挽救時，解職的事即發生。至於因為別種有較高報酬的職務所吸引而解職的，亦可歸納在這類中，因為不滿意舊工資，合接受新工資，是一件事。

(三) 對工作環境不滿意 工作的環境，不限於工作地方的設備及所用的工具一類的事，並且包含工作時的情形，合工作時對個人身體，精神，所發生的影響。這些事都關係個人的福利，自不待言。工作環境常發生變化，對個人有妨礙的地方。凡是因為這種不滿意，而解職的，就歸這類。

(四) 對工作時間不滿意 在職業機關裏工作，是有一定時

間的。這種時間的規定，有時對個人狀況不能適合。或是起工過早，止工過晚，或是時間過長。如果對於時間不能遷就，祇得解職。至於不在機關裏的職業，在時間上比較自由，所以這項原因不為重要。

## 乙、屬於個人的

(一) 興趣改變 人的興趣不是固定的，常因環境，經歷，教育，種種原因而改變。所以對於一種工作，在就職之後，往往減少興趣，或將興趣轉移到別種工作上去。如果這種變化極為深刻，就必須解去現在的工作，而改換別種的工作。

(二) 家境變更 家境對於個人生活有極大的影響，是我們所習見的。個人的職業生活，亦脫不了這種影響。凡家中有疾病，死

亡，或經濟上的改變，等事，都可成爲解職，改業的原因。至於遷居的事，雖常是解職改業的結果，亦有時出於別種理由，而成爲解職改業的原因，所以亦可附入在這類裏。

(三) 身體困難 重大的疾病，或損傷，能使人對職業發生不適合，這是很明顯的事。有時候固然可以用種種方法，如工作時間，工作方法，工作環境，等等的改變，還能維持原有的職業，但有時是無法挽救，祇得解職改業。

(四) 婚姻 婚姻能影響個人的生活合經濟狀況，所以能使職業生活發生問題。假若現在的工作，不能適合結婚後的生活，或是不能維持結婚後的經濟，解職，改業，是免不了的。結婚的事，對女

子似較男子更爲重要，因爲女子結婚後，因社會的情形，合生理上的關係，難以保持職業上的生活，所以因結婚解職的更較多。

丙，屬於人與人關係的

無論在何種工作或職業上，總不能缺少人與人的交接。或是與同工的人，或是與主管的員司，或是與社會，都免不了接觸的地方。假若對於工作中必有交接的人不滿意，不但妨害工作，並且有傷精神，是一件很不利的事。這種情形，固然不是不可設法補救，但有時難生效力，所以不得不脫離那項工作。

二，被辭

甲，屬於個人的

(一) 工作不良 個人就工以後，所得成績，未必都能使人滿意。或因才力不足，或因興趣低弱，或因訓練欠佳，如果用人的已經竭力設法補救，仍然無效，即可認為正當理由，辭退工作的人。

(二) 品行不善 在一箇機關裏，一個職工的品行，不但影響機關的紀律，亦間接影響工作的效率。所以惡劣性格的表現，違犯規章的行爲，都是用人的所不能容忍。

#### 乙，屬於人與人關係的

在一箇機關裏工作的成功，往往靠賴各人彼此的合作及順適的關係。假若一箇人不能與人相處，甚至常與人發生衝突，這不但阻礙工作進行，並且妨害機關紀律。這類的人，在無法調濟的時候，祇

得請他們脫離關係。

### 三、減工

減工這名辭，本來是專就機關裏的工作而言。例如某種工作需要減少，即裁減某項工作的人員。在用人上的合工作的，都出於不情願。但是在我們的討論中，可以包括機關以外的職業。假若社會情形改變，對於一種職業需要減少；在這種職業工作的人，自然不能不解職改業。例如鉛印，石印，發達以後，刻木板的職業減少許多，這是很淺近的例子。

**解職的隱因** 上面所舉的解職原因，實在講來，可以說是解職的理由，而尚不是真實的原因。真實的原因，常隱藏在下面，即是

個人，亦有時不甚明瞭。但是這種真實原因，可以造成種種理由，使解職的事發生。所謂隱藏的原因，究竟都是什麼，我們可以提要舉列如下：

一，不合智力。才智高的，誤就了簡單的工作，自然興趣不能常久，因而對工作或報酬等事，容易發生不滿意。智力低弱的而就了繁難的事務，必致成績惡劣，興趣減少，不能使僱用者滿意。在表面上，這類的解職，都可以列入「興趣改變」，「不滿意工作」，「成績惡劣」，「等等理由之中，但實際上的主要理由，是智力的不配合。作者曾對一種收存貨物的工人作一研究。這項工人解工的十分之七，是高出中等智力以上的。可見智力過高，對於這項工作不適合，



而造成多數解工的事。後來將選擇的標準降低，解工的事，漸漸減少  
了。

二，性。格。衝。突。在討論個人差別的時候，我們已經提出人格  
不同與職業的關係。現在我們不再討論人格的研究，合分類。我們祇  
要說明如果所就的工作與個人性格衝突，亦能成爲解工的主要原因。  
例如好強制的而居在受命的地位，或是性屈服而負領袖的責任，都能  
使個人感覺種種精神上的不順適，因而減少興趣，並對各方面發生不  
滿意，終至解工。

三，精。神。變。態。有的人精神方面不健全，使職業生活發生種  
種困難，不經詳細診查，不知癥結的所在。例如好夢想的，對於需要

準確合速度的工作，不能勝任。心裏有憂慮的，對於工作，不能專心。對於位置不穩固發生恐懼的，常減低工作的效率。這種種情形，都可以促成種種解工的理由。非有對個人的仔細研究，如心理檢查，精神檢查，不能探明原因。在表面上可以用各種理由，掩蓋過去。

四，違反觀念——一個人有一個人的人生觀，即是生活的目的。一個人有一個人的成功的理想，即是欲達的境地。這些觀念合理想，大多數是由於經驗所養成——特別是幼年時的經驗。到了成年，雖經變形，但主要的成分不改。職業生活既是生活的一部分，所以亦必須對這些觀念，理想，求適應。如不符合，必發生困難，造成解工的事。例如以金錢為目的的人，去就服務的工作，或是以名譽為成功

的，去作沒有聲色的事，都必能發生解職的事。表面上可以藉口各種理由，實際上是由於觀念理想的不合。

**解職與年齡** 我們由普通觀察，即可看出少年人解工的事，比中年，老年，容易發生。實業界的經驗，亦證明這種情形。所以有這現象，有幾種原因：（一）少年心氣浮動，缺乏忍耐性，所以常欲遷換；（二）少年時，精力充足，解工後對於新工的準備，困難較少；（三）少年既沒有許多成績經驗，所以改業以後，損失較輕。但是到了中年，性質漸漸穩定，並有了家庭的關繫，即多求位置的穩定，而不願解工的發生。但是到了四十至四十五歲之間，人又有一種好遷動的心理。這種心理，或是由於中年穩定生活的反動，或是起於生理上

的變化，我們不能斷定。但是事實是值得注意的。

解職與就職期間。人在新就一種工作以後，是最容易發生困難的時候。工作的不習慣，同人的不熟識，環境的不洽合，都是在這期間內，感覺最深。因為這些原故，所以在就職初期中，解工的事特別的多。據作者研究數千解工的人，約有百分之三十在就職後一月之內發生解工的事，其餘分散在數月，數年，之間。就職時間愈長，各種問題愈易解決，而職業的穩固性愈大。所以人在初就工作後，應特別防範能促成解工的各種情形。這數目雖不能認為固定，但是可以表明這時期的重要。

解職對個人的利害。從個人方面說來，脫離一種工作或職業，改

就另一種工作或職業，是有利亦有害的事。現在將重要的利害，分別提出，可以作決定解職或改業的參考：

甲，利益。

(一) 免除人與事的不適合 解職或改業，不論由於上列何種原因，總括起來，都是出於人與事的不適合。這種不適合，固然有等級的差別。輕淺的不適合，或可設法調濟，不成問題。但是深重時，若不將職業生活解脫改變，妨害個人生活滿足的地方很多。所以解職改業，能免除人與事的不適合，而增加職業生活的圓滿。

(二) 減少職業生活的沈悶 人若自入職業生活起，至老年退修止，終身在一種職務上工作，雖可享安穩的利益，但必感覺不少

的沈悶。對於工作興趣，漸漸消滅，而缺少成功的刺激。改換新工作，往往可以增加新的興趣，使個人丟下已往的陳績，而起始未來的努力。

(三) 增加人生的趣味 人生經歷愈多，使人覺得人生的意味愈深，因為宇宙如是之大，人事如是之繁，若是人生的經歷，限於一隅，一事，當然對於人生不能有充足的了解，圓滿的觀念。本着這項原則，解職改業的事，可以說是有益的，因為可以增加經歷，擴大見識，使生活的趣味濃厚。

乙，弊害。

(一) 損失已有的訓練合經驗 改換一種新工作或職業，往

往要經新的訓練，得新的經驗，然後方能勝任。舊有的訓練合經驗，常常需擱置無用。這是一件很不經濟的事，因為人生時光，精力，有限，若是屢次改業，就完全被訓練占去，不能有充分的發展能力，難以有所成就。

(二) 養成荒散的習慣 人在事業上成功，是要有穩定的精神，安心的努力。假若改業的次數多，並且相隔的時間又短，最容易使人不固定不安心，而養成荒散的習慣，以致終身流落，毫無所成。

(三) 發生經濟上的困難 脫離一種工作以後，往往不能立刻即能改就別種工作。在這相隔的時間中，經濟的困難，是在所不

免。假若時期短小，或可設法支持。不然，必成爲難決問題。況且在現在的社會中，每起始一種新工作，所得的報酬，必從極低的起始。所以改業常常失去舊有報酬與新得報酬差別的部分。假若新業報酬比舊業的高，這項弊害，或可不成問題。

以上利害自然都有例外，並且輕重亦按個人不同。個人在解職改業時，必需將利害雙方都詳加考慮，權其輕重，然後決定。祇求利多於害，而不能希望完全有利而無害。

改業的考慮 解職的利害，我們已經看明。可見改業不是可以輕易而行的事。改業時的考慮，正與選經職業時，相差不多；亦是應該根據個人才力，性格，興趣，環境等等，合工作的性質，需要報酬



等，相適合。但是有幾件事，是改業時特別應注意的，我們可以提出如下：

一，不適合的調濟。改業都是由於原有的職業與個人發生了不適合的情形，前面已經說過。但是這類的情形，不是毫無挽救辦法的。大約半數以上，不適合的情形極為微少，並且挽救不很困難。假若個人遇見不適合的情形發生，能審查清楚問題的癥結，解決的方法，往往自然產生。用人的若對於所用的人，時時留意，遇事詳查，亦可以減少許多不幸解工的事。所以在決定改業以前，必先自問對於不適合的地方，是否已經盡力設法調濟。如已設法無效，方可進行改業。

二，新舊工作的比較。欲脫離一種舊工作，改就一種新工作，必先將這兩項工作，作一詳細的比較，看一看新的工作，是否對於自己的才力，性格，等事，更爲適合。在新的工作上，發展合成功的機會，是否比在舊工作上多？所得的報酬是否比在舊工作上優美？將這種種方面都比較後，如果新工作優長的地方多，便可改就。

三，對於個人的影響。一種職業，對於就職的人，發生一種的影響——或是在生活狀態上，或是在身體上，或是在精神上。改就職業的時候，這種影響，自然亦相隨改變。所以事先審查將發的影響，是否是有益的，適合的，所欲求的，能接受的。如果這些問題，都有正面的答覆，改業方可進行。

## 第十章 職業成功

什麼是成功。成功是一個比較的名辭，不是一個絕對的名辭。在甲可謂成功的，在乙即未必是成功。在一種情形之下，算是成功的，在另一種情形之下，即不一定是成功。所以成功是按人，按時，有差別，不是可一概而論的。對成功下一定義，是非常困難的一件事。我們在上幾章中，討論職業生活各種問題，已經表明解決問題的歸宿，即是職業問題的主要目的。我們以為無論解決何種問題，總以求到人與事的適合為目的。我們所以用這項原則為根據，乃因人與事的適合，是事業發展，人生滿足的基礎。使事業進化，使人生圓滿，乃是

我們認爲人生的目的。根據這項道理，我們可以說凡在職業上，能得到人與事的適合，充分應用才力，促進事業的進步，並盡量發展簡性，滿足簡人的生活，即是在職業上有了成功。

成功與金錢 一箇普通的觀念，是以爲如果在職業獲得大量的財力，即是成功。這種觀念，在思想上很有勢力，所以值得研究一下。

根據上面成功的定義，我們可以看出這觀念不是完全的，但我們亦不能即刻認爲錯誤的。假若我們已經盡了我們的才力，事業亦見了發展，此外又得了許多財利，這財利當然是正當的，是應該承受的報酬。不但如此，因爲所得財利，我們得充量發展我們的簡性，享受人生正當的幸福，使生活圓滿。這財利更是有價值的。如果能完全滿足

這些條件，以金錢作為成功的代表，亦未嘗不可。但如果對於任何一項條件不能滿足，那末以金錢為成功，即成了錯誤的觀念。

**成◎功◎與◎位◎置◎** 在討論職業升進的時候，我們雖是提出位置的升遷，作為升進的一種；但是居高位的，未必是在職業上成功。升進祇是成功過程中的階梯，並不是成功的本身。普通以為能達到高上位置，即已成功，乃是沒有相當根據的觀念。在高位置上，如果人與事相配合，個人能盡量對工作努力，並且亦享受圓滿生活的報酬，那末，這種高上位置，即可認為成功的標識。假若占高位，而對己，對事，都沒有利益，這高位不但不能代表成功，並且是走錯道路的表現，應該設法挽救的。

成功與名譽。成功的人，往往享名譽的酬報。但是名譽不永遠是成功的代表。根據上而我們所提成功的定義，各人成功的實質，因為箇人的情形合所得的職業不同，不是一樣的。例如一個法律師同一個木匠，按照我們定義，同能達到成功的境地，但是法律師，因為成功，可以得到很好的名譽，而木匠雖然完全滿足成功的條件，還是不聞於世。由此可見名譽不是成功必有的條件，並且名譽即是產生，亦是在成功的後面。若是沾名釣譽，專以聞名為成功，乃是極大的錯誤。

成功的謀求。凡事有因方有果，成功亦不是偶然的事。必須有相當的努力，方可得到。成功的遲速，固然因着各方面合各人的情形而

有差別，但是成功路途的主誤，全憑個人的選擇，決定。對於成功的事，沒有人能供獻一種「簡易速成法」，但是我們從人類經驗合科學研究中，可以抽取幾項原則來，指示我們的途徑：

◎**因果的定律**：在自然科學中，我們都已經承認因果的定律，即是凡有一種動作或變化，必發生一種反動或反應。在處世應事上，這條定律，亦是照樣的存在。不過因為連貫的地方不常明顯，或是因果相隔太遠，或是有別種原因的混合，或是結果的變形，所以人往往不注意。但是這定律的重要，並不因為人們的不注意而減少。在人生中，或直說在職業生活中，我們一舉，一動，一言，一行，都要發生自然的影響。欲求達到成功的境地，必將所有的精力，集中在成功的道途

上。無論事的大小，凡是與成功的道途背馳的，都應制止。凡能直接間接促進成功的，雖一時不能看出效果，亦要努力。這種制止或努力的實例太多，不勝枚舉。最淺近的，例如守時刻，雖有時在表面上，是無關緊要的事，但是我們知道守時刻底確對於成功是有正面關係的。所以即當努力實行，竭力制止不守時刻的行爲。因果律還附帶一條道理，即是凡事沒有可隱藏的，因爲凡事必發生結果，結果終必顯明。所以個人以爲可掩蓋的事終必暴露。虛假的事，是不可行的。

代價的付償。由上面因果的討論，我們已經看明凡欲得一種效果，必先要有相當的努力，爲其動因。這種動因有時是輕而易舉的，有時重而難行的。無論難易，都對於個人有一種需要的地方——或是



才力，或是時光，或是金錢，或是其他的犧牲。沒有一事，是可以不勞而獲的。這種種犧牲，就是我們這裏所謂代價。萬不可用投機竊盜的手段去謀求。況且用不正當方法所得的成功，未必真實，未必常久。代價價付的道理，不限於在重大關鍵上。舉凡職業生活中的舉動，都需依照遵守，因為大小事同有影響。

合作的重要 人生在世，不是一人獨處，乃是處在天然的各種勢力之下，合人羣共同生活之中。人一生的行爲，離不開對天然勢力的應付，運用，合對人羣的交往，合作。人若脫離這些而求生存，是一件不可能的事。我們明瞭了這項道理，即可推想到合作對於職業生活的重要。人在職業生活中，雖是各盡才力，分工而行，但是不論任何

一件工作或職業，都有需要旁人輔助的地方。例如一位工程家，無論設計如何完美，籌畫如何精細，工作如何盡心，但是如果他所用的木匠，瓦匠，機械匠，等人，不稱才，或是所選擇的建築材料不適用，請問他能否造成堅固的建築，成爲成功的工程家？所以在職業上求成功，必需將與成功有關的天然事物，與人的合作，審查清楚，然後去運用，去引繫。人與人的合作，亦不限與實際的工作，精神上的援助，如參加意見，宣揚成績，感情投合，等等，都是合作裏的事。

事實的表現「行勝於言」，自古有訓。用實事勝人，比用言語的力量強至數倍。欲求別人對自己起信任，或尊敬，亦是必需用行爲證明個人的價值。在職業上謀求成功，亦是應用事實爲工具。假若我

們能將真實的成績顯示出來，自然能得到相當承認或注意。有了承認或注意，即不難升進而上成功的路途。所以凡在職業上有真實的成績，不必自行掩藏，應設法顯示。有時亦可用相當宣傳，以引人注意。因為世上的事物廣泛，人祇能就顯著的，接近的，關係密切的事上注意。個人的成績，如不自己設法表示出來，別人如何能知道？但是這項道理萬不可行之至於極端，必在相當範圍以內。假若個人專事聲張揚厲，而不求實際，那就是錯誤了。

試驗的態度。前面我們曾說過，凡事脫不了因果定律。每一件事無論大小必有一件事的影響，這道理是不可改的。但是我們要造成一種結果，所選用的動因，未必是沒有錯誤的時候，所以常有時我們想

可以得到的結果，因為選用的動因錯誤，或是不完全，而得不到。人在職業上，這類的情形，亦免不了的。假若一次不成，即完全掃興，喪志，而不再試，終必沒有成就的時期。所以對事必抱試驗的態度。一次失敗，再次試行，二次不成，三次試行。如此進行，終至得到所欲得的結果為止。有科學家冒險，進取，堅忍，耐勞，的精神，方可達到成功的境地。

**效率的增進** 上面幾段的討論，是關於觀念，態度，思想，等等一類抽象的事。固然都是成功的要素，但是若祇有這些，而工作方法不講求，亦是不能完全成功；因為凡事不但需要正確的觀念，相當的態度，充足的理想等，還要有完美的方法，用在實際的工作上，這件

事方能圓滿成就。所以如何得到工作最高的效率，乃是一極重要的問題。效率的增進，自然按照工作的性質，內容，等等，各不相同，我們不能一一討論。但是有幾項適用的原則，可以提出，以備採用：

一，分析工作。欲求工作的效率增加，第一步先要明瞭工作的情形。將工作分爲細微的部分，計量各部分的時間，估量各部分的價值，研究各部所用的工具，審查各部分相互的關係。有了這樣的分析，然後方能進行下面幾項。

二，減除不必要的部分。無論何種工作，經過詳細分析以後，總可以查出來與事無補，枉費時力的部分。這些部分如果能除去或減少；當然可以減少消費，增進效率。

三、改良工具。每種工作有每種工作所用的工具，或是機械一類的，或是文字一類的。無論何種，都是可以隨時改良。經過工作分析以後，可以看出何種工具適用，何種不適用。某種可以如何改良，某種可以用何物代替。工具改善，更換，是增進效率的重要方法。

四、變更手續。一種工作裏各部分的次序，即是工作程序，或手續，常常是由經驗或習慣而規定。但是這種規定，未必永是合理的。在分析工作中，審查清楚各部相互關係之後，可以變更的地方，自然可以看出。有的可以減去，有的可以更換次序。

五、改換設置。有的工作——特別是與機械有關的工作——效率的增加，是靠賴工作設置，如機械的設置，原料的儲藏等等，的

改換；因為設置常常支配一切動作次序合需要的時間。設置不改，無法改變速度，變更手續。所以在有設置的工作上，改換設置是增進效率重要的步驟。但是在無設置的工作上，這項方法即無關重要。

成功的遲緩性 西國有句俗語說，「羅馬不是一日造成的」，意思即是，成就一件大事，不是短時間裏的事。由我們上面的討論，我們已經看出謀求成功種種應着想，應努力的地方。即或上面所說的，都能遇見理想的情勢，實行出來，恐怕亦不是在極短的時間內即能達到成功的境地。何況有種種阻礙，困難，不能完全合乎理想呢。所以有竭盡終身的精力，而不能算成功的，有至晚年方可認為成功的。我們並不應因為這種遲緩性而生畏縮，更應認明遲緩性，而勇往進取，

減少遺性質的效力。



現代職業

一九三二年八月初版

實價五角

著作者 何清儒

發行者 新月書店

上海四馬路

北平米市大街

版權所有

52

2/2/22

90

