

日本职业指导工作介绍

管连荣

中国科学院心理所

(一) 简 史

职业指导 (Vocational Guidance) 和人员选拔 (Personnel Selection) 是职业心理学中两个主要组成部分, 人员选拔是为某一工作选合适的人, 职业指导是给人找合适的工作。前者是为事择人、后者是为人择事。这两者在性质上是不一样的, 但它们的基本点都是强调工作与人的能力与特点的相互配合。劳动心理学中大多以职业选拔为主, 如飞行员选拔, 危险及重要的工作岗位的工作人员的选拔等, 但为人择事也具有不应忽视的积极作用。因为一个人事先考虑人与工作的相配总比事后的调整、转业要好得多。

日本职业指导工作是 1915 年前后由美国舶来的。早在 1901 年美国 F. Parson 在波士顿开展有职业指导工作, 1909 年 F. Parson 写有“职业选择法”一书。1913 年美国在大学里开始开设“职业指导”讲座, 同年成立全美职业指导协会。日本约于 1915 年有人将 Vocational Guidance 译为“职业指导”, 将此工作介绍到日本来。日本最早开设职业指导工作是儿童教养研究所进行的。1921 年在制订职业介绍法的同时, 在东京中央职业介绍所内设立“儿童性能诊断相谈所”, 第二年在社会教育课内增设职业指导专题, 1927 年成立的日本职业指导协会, 使得日本职业指导工作逐渐发展起来。但是, 在日本, 从 1927 年到日本战前的职业指导工作主要为其军国主义服务, 为其发动侵略战争作人员准备, 反映了当时的需要。战后至今的四十多年, 大致可分为四个时期, 一是职业指导复兴期, 日本战败后, 基于民主主义的教育体制, 职业指导工作从原先的军国主义指导思想中摆脱出来, 使正常的职业指导工作逐渐开展起来。1946 年职业指导杂志复刊, 日本应用心理学会中成立职业指导研究分会。第二年发行新制中学用职业指导教科书, 东京都职业适宜性相谈所于 1948 年成立。

第二时期是采用新的心理检查时期, 如将 GATB (一般职业适宜性检查), DAT (差别能力测验), 以及 E, K, Strong 的职业兴趣检查等先后引进并加以修改; 成为日本标准版, 大量用于各职业检查工作中。大约从 1958 年起进入以职业咨询为特点的第三时期。原先职业指导工作是以职业分析和就业消息为主, 而从第三时期开始, 由于新的心理检查法采用, 着重个人分析, 更多的对个人进行选择职业辅导。这一工作的开展, 受美国 C. R. Rogers 提倡的“咨询心理学”的影响较大。Rogers 于 1942 年写有“咨询心理学和心理治疗”一书。1951 年译成日文。

第四时期约从美国职业心理学家 D. E. Super 来日本讲学开始的, 是以各种同职业指导有关的理论的探讨为其主要特点, Super 著有“职业心理学”一书 (1957 年), 日本学者在

其来日本时(1961年)将其译成日文,书名为“职业生活心理学”。其中介绍了职业指导的多种理论,如特性—因子论,社会组织论,个性理论等,从而开展了对各种理论的探讨。

日本职业心理学自战后至今的40年中一直有较多的研究。在历届日本心理学会的论文总数中,职业指导方面的论文占约15%的比例。见表1:

表1 历届日本心理学会大会中职业指导方面论文数

内 容	年 份	1947	1951	1956	1961	1966	1971	1976	合 计
		1950	1955	1960	1965	1970	1975	1977	
职业指导		2(3.3)	7(5.3)	29(19.1)	37(16.2)	31(16.2)	22(19.5)	8(15.4)	136(14.7)
适宜性检查		13(22)	34(26)	29(19.1)	29(12.7)	22(11.5)	17(15)	9(17.3)	153(16.5)

() 内数为占当年大会论文总数中比例

(二) 日本职业指导研究工作

日本开展职业指导工作的单位很多,研究机构也很多,如日本人事院、劳动科学研究所、职业研究所、日本雇用职业研究所等。日本雇用职业研究所(National Institute of Employment and Vacational Reserch)是1969年7月成立的。现有53名工作人员,其中研究人员大都是心理学家和教育学家,是日本心理学会,教育心理学会,日本应用心理学会会员。其它的专业人员有来自经济学、社会学、以及法律学等学科的。

该研究所组织情况如下:

所长一副所长	职业指导研究部	第一研究室	职业适应
		第二研究室	职业介绍
		第三研究室	雇用管理
	职业适宜性研究部	第一研究室	职业适宜性
		第二研究室	心身障害者
		第三研究室	高年龄者
	职业情报研究部	第一研究室	职业分析
		第二研究室	情报开发
		第三研究室	情报开发
		第四研究室	职业社会
	雇用开发研究部	第一研究室	雇用动向
		第二研究室	劳动市场构造
第三研究室		雇用制度	
		妇女雇用研究室	

职业指导工作从对象上来分,约有三部分人。第一部分是青少年人,这是职业指导的主要对象,因为青少年或即将就业,或在准备就业,如何选择适合自己特点的工作正是这些人所需帮助解决的问题,日本许多职业指导人员深入学校,积极开展这方面的指导工作。

第二部分是成年人,由于技术变化,经济变动等多方面原因,人同工作之间会有再度适应的问题,有些人重新寻找适宜工作,这些人也需从职业指导处得到帮助。

职业指导工作的第三部分对象是特殊人员,包括超常的人,有特殊才能的人(如音乐、绘画等)以及身体有缺陷,情绪上有障碍的一些人。

职业指导的工作内容包括有:

一是了解人。手段有面谈、各种书面材料、性向测验、能力测验、兴趣测验等。通过这些来了解求职人的兴趣、智能、知识、责任性等。在日本职业指导工作中,将人分为三种类型,即 D. P. T 分类法,第一类型的人适合于作符号、数据方面的工作,象编辑、文书、会计、证件登记,即从事 D (Date) 方面的工作,第二类型的人适合于作人对人方面的工作,象教师、台、站工作人员等,即从事 P (People) 方面的工作,第三部分人适合于作人同物打交道的工作,如机器加工、开矿、林业等,即所谓从事 T (Thing) 方面的工作。如将适合于从事人与物打交道的人硬分配在从事人同人打交道的工作,则效果是可想像的。同样的,将适合于作同人打交道的人干同数据、符号有关的工作,其结果也不会好。

现在通过各种测定已可测出各人的 D. P. T 值,而不全靠求职人自己申叙。当然,一般情况下求职人自己的申叙是准许的,但只是依据之一。

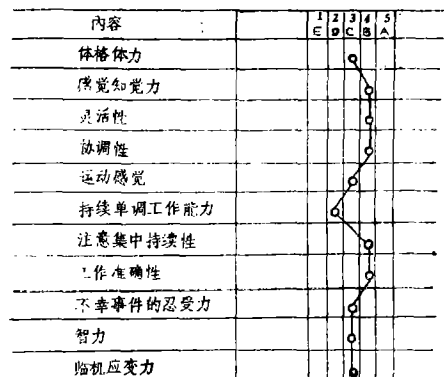
在日本,用于测定人的智力等各种测验很多,它们大致可分为 4 类, 1. 身体基本机能方面:握力、听力、视力等, 2. 作业动作方面的检查,如简单反应检查,打叩速度检查,两手动作协调性,手眼协调灵活性检查。 3. 智力方面,如记忆力、思考能力, 4. 性格、兴趣方面,如性向检查、职业兴趣检查。1972 年出版的日本人类工程学手册中列有 90 多项各类检查项目总表。可能近来又有新的增加。

职业指导工作第二部份内容是职业分类与职业分析。为要有效回答求职者对某一职位的有关询问、或挑选该工作的适宜工作人员,就得对该项工作有一样尽完备的资料、以供参考,就得对各类工作加以分析。

美国劳动部制订的职业辞典中收录有 20000 多不同职业的名称、工作内容。依据美国的职业辞典日本将其分类、系统化,由行政管理厅编成日本职业标准分类,并对各职业加以描述,他们将所有职业归为 399 类,并将这 399 类分为 53 个方面,而这 53 个方面的职业又分为 15 个职业群,如专门技术、管理、办公室、商业、农业、渔业、运输、通讯、采矿、生产制造,服务、修理等。在分类基础上,对各类职业加以分析,抽出从事该职业所需要的人的身体及心理能力方面的条件。

职业分析的手段有,动作分析,时动研究 (time and motion studies), 重要事件 (Critical incidents) 分析等。人们可借助于影片、资料、问卷、谈话、观察等将该职业特点作透彻了解。

右图是对火车司机驾驶职业进行的职业分析后得出的对从事该项工作的人的素质要之心理图示,对各素质用五点评分,即第 5 点为最需此项素质,而第 1 点表示最不需此项品质。



职业指导工作中心理学人员第三项工作内容是依据对求职人的了解，工作分析以及就业机会，在与求职者开诚讨论中，辅导求职者作出“明智选择”。

进行职业指导检查给求职者本人、用人单位、给社会都带来好处。对用人单位而言，其表现在生产效率提高、事故减少、训练时间缩短、培养等费用减少、雇用期长等。下面是日本对一通讯工作进行职业适宜性检查不同适宜水平人的工作错误情况的统计。

表 2 适宜性检查成绩与通讯错误（鹤田）

检查成绩	错误情况	检查成绩	错误情况
100	13.0	180	3.3
110	11.3	190	3.0
120	4.6	200	2.4
130	7.7	210	1.7
140	4.8	220	1.1
150	5.9	230	2.5
160	3.6	240	0.7
170	3.6		

（三）问题与改进

职业指导工作是一项受欢迎的工作，但对该工作的批评也不少，有一段时间曾受到很大冲击，其理由是职业指导中，大量使用测验，而用心理测验来决定人的职业是一种宿命论观点的表现，不尽合理。日本学者认为对职业指导的批评有其正确的方面，这里既有一些测验的信度，效度问题，也有社会上非专业人员冒充行家进行测验工作，而心理学界没有加以干预，失其责任的问题。职业指导人员设法从批评中来改进他们的工作。比如，对测验加以一定的限制和严格化，对从事职业指导的人要有一定的资历要求而不得滥用测验，在测验方面，力求做到信度高、短期—长期预测性强、检查方法简单、检查时间短等。

当前，随着信息化时代的到来，职业指导工作正计算机化，将职业、教育、人员等各类信息资料加以系统化，提供各种检索，检查服务，使求职人员能更快选择适合自己的工种。另一正在改进的工作是将原先限于一对一的咨询指导工作可否改为可个人，可小组，甚至可更大集体的咨询指导方式。

* * *

职业指导工作是一有利的投资工作，我们有时收到一些来信，要求给予职业选择方面的帮助。我国前一些时候开展这方面的工作有其困难，目前，人员可流动，人们可自由选择职业，这就为开展我国职业指导工作带来了可能。当然，其工作量是相当大的，人员也有待培训，需要各方面人员通力合作，方可奏效。

参 考 文 献

1. 职业指导，“现代心理学的动向”中一节，川岛书店，1980
2. 雇用职业総合研究所の现况，“日本应用心理杂志”1983年‘第8期
3. 职业 カウンセリング，“心理学事典”平凡社，1981年
4. 産業心理学の动向，“日本心理学”1982年
5. “人间工学”，恒星社厚生阁1981年