

A R O D A I Z V Ē L E un

D A R B I N I E K U I Z L A S E

T A U T S A I M N I E C Ī B Ā.

Latvijas Universitātes tautsaimniecības nodaļas
studenta Viļa Z E M T A U T A

D I P L O M A D A R B S.

Rīgā, 1927.g.

Kā šā darba avoti izlietota sekoša literatūra:

- 1) „Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung“, - Beiträge zur Förderung des gewerblichen Nachwuchses.
 - 2) Dr. Fr. Giese: „Handbuch der Arbeitswissenschaft, IV. Band, - Handbuch psychotechnischer Eignungsprüfungen.“
 - 3) Dr. E. M. Bünnagel: „Die Eignungsprüfung in ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung.“
 - 4) Prof. Otto Lipman: „Professionālņija sposobnosti i vibor professii“, perevod s nemeckago d-ra A. Luķķi.
 - 5) Prof. Otto Lipman: „Vibor professii“, perevod s nemeckago inž.-techn. S. A. Pressa.
 - 6) Prof. G. Šlezinger: „Psihotehnika i nauka o proizvodstve“, perevod s nemeckago K. H. Kekčeeva.
 - 7) Izglītības Ministrijas Mēnešraksts, Nr. 1, 1927. g., - Rīgas pilsētas Jaunatnes Pētīšanas Instituta ziņojumi.
 - 8) „Slovo“, 15. marta 1927. g., Nr. 447, stājs inženera V. Dmitrijeva: „Nesčastnījie slučaji i boŗbā s ģimi“.
-

S A T U R A R Ā D Ī T Ā J S.

L. p.

I E V A D S:

Darba racionalizācija kā modernās darba zinātnes galvenais pētīšanas objekts. 5.

A. Brīva, nezinātniska arodizvēle un darbinieku izlase.

1. Darbinieku un arodu izvēles parastais veids agrāk un mūsu laikos kā nevēlamu sabiedrisku parādību cēlonis. 6.
2. Arodu izvēles psiholoģiskie un socialie motīvi.... 8.
3. Skolas beigušo jauniešu arodu tieksmes un vēlēšanās. 11.
4. Brīvas arodizvēles jaunās sekas un iespaids sabiedrībā un tautsaimniecībā..... 15.

B. Zinātniskā arodizvēle un darbinieku izlase.

- I. Zinātniskās arodizvēles un darbinieku izlases vēsturiskā attīstība..... 25.
- II. Zinātniskās arodizvēles un darbinieku izlases psiholoģiskie pamati..... 28.
- III. Darbinieku „konkurences” izlase-pārbaude..... 32.
 1. Šīs izlases zinātniskie pamati un pārbaudes gaita. 32.
 2. Psichotechniskās darbinieku izlases-pārbaudes rezultātu attaisnošanās dzīvē un darbā..... 38.
- IV. Jauniešu psichotechniskā arodspeju pārbaude..... 39.
 1. Skolu līdzdarbība arodizvēlē un psichotechniskā pārbaudē..... 39.
 2. Kā notiek psichotechniskā arodspeju pārbaude..... 54.
 3. Psichotechniskās pārbaudes institutu starpnieku loma mācēkļu vietu un ~~darbā~~ apgādē..... 59.
 4. Iz Rīgas pilsētas Jaunatnes Pētīšanas Instituta darbības..... 61.

V. Zinatniskās arodizvēles un darbinieku izlases priekšrocības un nozīme tautsaimniecībā.....	62.
1. Abpusēja darba devēju un strādnieku interešu pabalstīšana.....	62.
2. Mechaniskās un garīgās enerģijas ietaupīšana privatas un valsts saimniecības labā.....	63.
3. Darba ražīguma pacelšana.....	64.
VI. Beigu slēdziens:	
Zinatniskās arodizvēles un darbinieku izlases nākotnes uzdevums - tuvināt mūs Furje's ideāla realizēšanai: katrs cilvēks lai savā darbā atrastu prieku un baudu.....	67.

Teic, māmiņa, darbu manu,

Neteic manu augumiņu:

Kas no mana augumiņa,

Kad darbiņa nemācēju.

Taut. dz.

Nelūko vīru no cepures.

Sak. vārds.

Bedā, koļ pirogi načnet peči

sapožņik,

A sapogi tačak pirožņik:

I gēlo nepoidet na lad....

Krilovs.

A moi sovet takoi:

Beris za to, k čemu ti srožen!...

Poi lučše horošo ščegøļenkom,

Čem durno solovjem.

Krilov.

Visas cilvēces eksistences pamatā - ražošana un patērēšana; galvenais ražošanas faktors - darbs. Darbam arī liela loma ražoto priekšmetu vērtības noteikšanā. Cilvēks - galvenais darba darītājs, cilvēks arī darba augļu ieguvējs un patērētājs. Jau sirmā senatnē cilvēks no piedzīvojumiem nācis pie valdošā ekonomiskā principa atziņas: iegūt katru manu ar vismazākām pūlēm, ražot katru priekšmetu ar vismazāko darba patēriņu. Uz tā paša principa pamatojas arī modernā darba zinātniskā organizācija. Šis princips jaunākā laikā izsaucis daudz jaunu zinātnisku doktrīnu par darba procesa racionalizāciju; nodibinājusies vesela jauna eksakta zinātne -

darba zinātne. Šī darba zinātne balstās uz racionālu enerģijas saimniecību, vienalga, vai runa iet par dzīvu vai mehānisku enerģiju. Galvenajam dzīvās enerģijas avotam - cilvēkam jaunā zinātne piegriež lielu vērību, pieprasot darbinieku zinātnisku izlasi. Angļu īsā formulējumā šī prasība skan: „The right man at the right place!”

Mans uzdevums apskatīt šo darbinieku izlasi no tautsaimniecības viedokļa.

„Pazīsti pats sevi!” - šāds padoms būtu īstā vietā katram, kurš stājoties dzīvē, meklē sev vietu plašajā pasaulē, sev piemērotu nodarbošanos raibajā cilvēku mudžeklī. Šāds lai būtu pirmais padoms skolas beigušai jauntnei, tai stājoties pie nākamā aroda izvēles. Savu aroda tieksmju nesaprašana īstā laikā, sava personīgā „es” labo un slikto īpašību nepietiekoša pazīšana visbiežāk ir bijušas par cēloni dzīves neveiksmēm, nemieram ar apkārtējo dzīvi, novedušas dažus labus pie dzīves apnikuma ar traģiskām beigām.

Jau Frīdriķa Lielā vēstulēs Voltairam atrodam šādu, pat vēl mūsu laikiem ļoti raksturīgu, vietu: „Galvenais ciešanu un nelaimju avots ir tas, ka cilvēki nav savā īstajā vietā. Dažs labs tirgotājs būtu labāk noderējis par arendatoru, dažs labs valsts vīrs par „stalmeisteri”, dažs labs kardināls par ķesteri....Tikai nedaudzie ir pasaulē sev īsto vietu atraduši. Dzimšana (vecāku stāvoklis) vai cits kāds gadījums noteic viņu tagadējo stāvokli sabiedrībā. Tāpēc mums arī ir tik daudz sliktu kurpnieku, priesteru, ministru

un firstu".¹⁾ Še tā tad zināma darbinieka vieta, viņa stāvoklis sabiedrībā nav bijis piemērots viņa faktiskajām spējām.

Vissenāk literatūrā šāda prasība, lai zināma vietas ieņemšanai sabiedrībā atbilstu arī zināmas noteiktas šīs vietas ieņēmēja arodspejas, uzstādīta jau Platona politiskos rakstos. Viņš saka, ka valdītājiem jābūt filozofiem un filozofiem jābūt valdītājiem; atbildīgu valsts vietu ieņemšanai jābūt savienotai ar pietiekošu matemātisku izglītību. Matemātiskā domāšanā bija obligatorisks priekšnoteikums tam domāšanas veidam, kurš nepieciešams valsts darbiniekiem, augstākiem kara vīriem; matemātiskās zināšanas tiem bija tā tad nepieciešamas.

Līdzīgas šīm prasībām tiek uzstādītas arī mūsu laikos pie iestāšanās kādā vietā, amatā vai mācības iestādē. Prasa apliecību par zināmas skolas nobeigšanu, arī par tādu mācības priekšmetu piesavināšanos, kuri vēlākā dzīvē, darbā, varbūt, tieši nemaz nebūs tik nepieciešami. Šādas zināšanas tiek uzskatītas kā kandidata vispārējās gara attīstības pakāpes liecinieces, garantija, ka viņam ir formētas īpašības, kādas nepieciešamas zināmā arodā vai kādā zinātņu nozares tālākā piesavināšanā. Tā tad še vērību liek uz formelajām zināšanām, bet ne tik daudz uz cilvēka faktiskajām spējām. Tā jau ir mūsu līdzšinējās izglītības kļūda: daudz ļoti daudz enerģijas un laika tiek patērēts daudz un dažādu zināšanu „iekalšanai”, bet mazu, gaužam mazu vērību tik bieži piegriež tam, vai mēs ar šīm skolās iegūtām zinā-

1) „Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung”, - Beiträge zur Förderung des gewerblichen Nachwuchses, 7. H. p. 1.

Šanām būsīm pietiekoši nodrošināti, apbrūnoti dzīves cīņā
dēļ uztura, vai spēsīm palikt savā rindā šinī mīžīgajā dar-
ba frontē.

Skolas uzdevums - sagatavot dzīvei. Ša mērķa sasnieg-
šanai skola patērē mīlzumu pūļu, laika un līdzekļu un.....
kristiskajā brīdī - jauniešiem skolu atstājot - pamet viņus
pašu liktenim. Mūsu skola gandrīz līdz pašam pēdējam laikam
nav bijusi spējīga dot pienācīgu padomu saviem absolventiem
viņu nākamā arodā izvēlē. Par to, kas skolai te būtu jādara
un ko viņa varētu darīt būs runa turpmāk.

Tagad tuvāk apskatīsim līdzšinējos arodu izvēles veidus
un motivus.

Līdz šim pie aroda izvēles galveno lomu nav vis spēlē-
jušas cilvēka spējas un iekšējās dabiskās tieksmes, kurām
vienīgi vai pirmā kārtā jānosaka cilvēka piemērotība zinā-
mam arodam, bet bieži vien gan daudz un dažādi ārējie apstā-
kļi ir iespaidojuši šo dzīvē tik svarīgo soli. Dr. Būnna-
gels savā darbā¹⁾ piemin, ka viņš pēc kādas slimnīcas iemit-
nieka aptaujas Kelnē nācis pie slēdziena, ka vismaz pie 50 %
no visiem cilvēkiem viņu arodu izvēlē galvenā loma piekri-
tusine iekšējam tieksmēm, bet gan gluži ārējiem, gadījuma
apstākļiem, kā: finansieliem apstākļiem un aprēķiniem, tēva
arodam, nākotnes izredzēm u. t. t. To pašu apgalvo arī vēl
citi zinātnieki, piem., Sorers, Bernajs. Loti bieži tīši un

1) Dr. E. M. Būnnagel: „Die Eignungsprüfung in ihrer wirt-
schaftlichen und sozialen Bedeutung“, 7.lpp.

netīši, neapzinīgi sajauc iekšējās dabiskās tieksmes un spējas kādam arodam ar ārējiem, gadījuma iespaidiem, ar pārejošām laika tieksmēm un iedomām. Dr. Giese savā plašajā darbā „Handbuch Psychotechnischer Eignungsprüfungen¹⁾ saka, ka aroda tieksmes savā visumā esot jūtu iespaidotas.

No jauniešu skolēnu aptaujām redzams, ka šo nākamo darbinieku velēšanās aroda ziņā ir ārkārtīgi dažādas. Ļoti populāri ir daži iemīļotie arodi, ar kuriem cerē sasniegt drīzu un labu atalgojumu, kas kairina jauniešus šos arodus izvēlēties. Piem., Vācijā šādi iemīļotie arodi, kā: atslēdznieku, dreimāņu, elektromontieru dažos rūpniecības apgabalos ir ļoti pārpildīti, kurpretīm saimnieciski mazāk izdevīgiem arodiem, kā: grāmatsējēju, dārznieku, frizieru u. c. ir mazāk piekritēju. Kādi tad nu īsti ir arodu izvēles psiholoģiskie vadošie motīvi? Stekels²⁾ uzskaita šādus 5 galvenos motīvus: 1) Dzimt arodi, pie kuŗu izvēles galvenā loma piekrīt tēva arodam; jauneklis ņem savu tēvu par priekšzīmi; 2) arodu izvēlas gluži pretēju sava tēva arodam; te galvenā loma uzskatu pretšķībai starp „tēviem un bērniem”; tā tad arī šie noteicošie ir ģimenes apstākļi. Tā, piem., tirgotāja dēls kļūst par mākslinieku u. t. t.; 3) izvēli izsaukuši iekšējie, neapturamie dzinekļi, aizraujoša pieķeršanās kādai nodarbošanai. No objektīva viedokļa šādi dzinekļi vai tieksmes būtu uzlūkojami kā negatīvas parādības, kulturai naidīgas. Bet izvēlētais arods šādām cilvēkam nepieciešams kā šo daudzreiz ļauno, dzinekļu apslāpētājs, savaldītājs. Tādā kārtā dažs labs ķirurgs ticis pie

1) Dr. Fr. Giese: „Handbuch der Arbeitswissenschaft, IV. Band - Handbuch psychotechnischer Eignungsprüfungen”, 576.l.pp.

2) Dr. Fr. Giese: „Handbuch psychotechn. Eignungsprüfungen”, 576.lpp.

sava aroda. No „zemākiem” arodiem šē varētu aizrādīt uz „slakteri”. Blakus ejot var pieminēt, ka arī mūsu tautā pazobojo ties dakteri dažreiz nostāda blakus slakterim. 4) Pie aroda izvēles liek vadīties no noteiktām, lai gan individam pašam nesaprotamām, neapzinātām iekšējām tieksmēm. Tā izvēlētā darbā bieži vien uzrāda augstas, pat apbrīnojamas sekmes. Tas atgadās tādos arodos, kā: kurpnieku, frizieru, modistu, žēlsirdīgo māsu, pārdevēju, juvelieņu u. c. Gadās arī inteligentos arodos, piem., skolotāju, mācītāju. 5) Arods izvēlēts kā paš aizsargāšanās līdzeklis un nodrošinātājs pret bezmērķa tieksmēm, kuŗas individa paša „es” (nevispārībai, kā 3. gadījumā) varētu kaitēt. Tā dažreiz tiesnesis vai mācītājs izvēlēties savu arodu, lai paša moralisko vājumu, gribas spēju ar to biežāki varētu labot un stiprināt.

Tīri paši par sevi šie motīvi, varbūt, tik bieži nebūs galvenie noteicēji, bet gan dažādos savienojumos ar citiem. Tālāk, piem., Roloffs aizrāda, ka pie aroda izvēles dzīvokļa lielumam un skolas naudām bijis daudzreiz noteicošāks iespaids nekā skolu tipam vai skolotāju audzinošam iespaidam.

Dr. Giese¹⁾ savācis biografiskus datus par kādiem 10.000 vācu tagadnes ievērojamiem sabiedriskiem darbiniekiem, politiķiem, literātiem, māksliniekiem, zinātniekiem, rūpniekiem, tirgotājiem u. c. Zemāk pievestā tabelē uzrādītais stāvoklis bijis 1912. g., tā tad bez nesenā kara un citu tā izsaukto pārgrozību iespaida :

1) Dr. Giese: „Handb. psychotechn. Eignungsprüfungen”, 701. lapp.

I.

Tagadējo darbinieku arods	Viņu tēvu izglītība bijusi:	
	labāka	sliktāka
Māksla.....	7,10 %	50,9 %
Humanitarās zinātnes.....	0,3 %	60,4 %
Dabas zinātnes.....	0,2 %	55,1 %
Technika.....	0,9 %	69,8 %
Praktiskā dzīve.....	8,4 %	36,6 %
Pārējie:.....	izglītībā ... tēvi ...	vienādā pakāpē ar bērniem.

II.

Šo darbinieku izglītības veids (kādas skolas apmeklējis):

Pašmācības (bez skolas).....	0,9 %
Privata izglītība (ne/skolas).....	0,7 %
Tautskolas.....	4,1 %
Bez tautskolas vēl papildu skola....	2,1 %
Pilsoņu skola („Bürgerschule“).....	4,9 %
Realskola.....	5,9 %
Augstākā realskola.....	2,0 %
Realģimnazija.....	11,8%
Ģimnazija.....	67,5 %

Kā ilustrāciju jaunatnes arodu izvēlei pievedīšu kādus datus par tiem vēlējumiem, kurus izsacījuši Vācijā skolu beigušie jaunieši¹⁾. Hamburgā ievāktas ziņas par kādiem 600 jauniešiem, kuri 1924.g. pavasarī taisījušies pabeigt pamatskolas.

1) „Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung“, 142-143.lpp.

Zēni tur izvēlējušies šādus arodus (pievedu šē ne visus datus, tikai raksturīgākos):

nemācīti strādnieki - 77,
tirgotāji - 94,
mašīnu šloseri. - 88,
galdnieki. - 73,
lauku darbi (ganos) - 20,
dreimaņi. - 9,
banku ierēdņi. - 5,
drēbnieki. - 3,
kurpnieki. - 1,
inženieri. - 1,
frizieri. - 1,
vēl nenoteikti. - 41.

42 % no visiem zēniem izvēlējušies dažādus nekvalificētus darbinieku arodus.

Nākošā tabelē redzamas ķelnes pamata un vidusskolu 1924. g. absolventu izsacītās aroda vēlēšanās. Pamatskolu absolventu pavisam bijis:

Zēnu - 4358, }
meiteņu - 4347, } = 8705.

Vidusskolu absolventu:

zēnu - 103, }
meiteņu - 72, } = 175.

Z ē n i			M e i t e n e s		
A r o d s	Pam. sko- lu absolventi	Vidus- skolu	A r o d s	P.sk. absolv.	Vid.sk. absolv.
atslēdznieki	868	6	šuvējas	1.455	3
tirgotāji	690	43	pārdevējas	929	-
galdnieki.....	495	1	mājsaimniecība ..	790	4
auto „šloseri”	494	-	kantoristes	675	45
elektrotehniķi.....	270	8	bērnu dārznieces	71	2
nemācīti strādnieki	141	-	nemac. strādn. ...	44	-
ormapi	56	-	frizieres	17	-
lauksaimnieki	61	3	skolotājas	10	2
kurpnieki.....	56	-	muzika	7	-
šoferi.....	35	-	dziedātājas.....	4	-
frizieri	10	-	kino aktieres ..	2	-
skolotāji	1	-	valsts ierēdnes ...	-	4
izglītīb. turpin. ...	8	-	izglīt.turpināš. ...	73	-
nenoteikti	154	1	nenoteikti	132	-

Dr. Būnnagels savā jau minētā darbā¹⁾ kā kuriozumu pie -
ved no savas prakses arodizvēles pārbaudījumos kādu gadījumu,
kur 95 % no visiem dreimaņu mācekļu kandidātiem nemaz vēl ne-
bijuši drejbenķi redzējuši, lai gan visi apgalvojuši, ka tiem
šis arods patīk~~ot~~, ka uz to sajūtot sevišķas tieksmes.

Tagad vēl dažus vārdus par mūsu latvju jaunatnes aroda
tieksmēm. Rīgā arodspēju pārbaudi izdara Rīgas pilsētas jau-
natnes pētīšanas instituts. Šogad pārbaudīti pamatskolas bei-
dzošie no kādām 20 Rīgas skolām, tuvu pie 1000 skolēnu. Ap -
mēram puse no visiem abu dzimumu jauniešiem nodomājuši tur -

1) Dr. Būnnagel: „Die Einungsprüf. in Ihrer wirtsch. und. soz. Bedeut. 41.1

pināt izglītību vidusskolās. Pārējie izvēlējušies kādus amatus un tai pašā laikā domā apmeklēt vakara arodskolās un kursus. Liela daļa zēnu grib būt šoferi (moderns amats), jūrniki, tad inženieri u.c. Dažādu arodu tagad Latvijā var uzrādīt līdz 2000, bet Vācijā ar visām arodu nozarēm pat līdz 17.000. No visiem pie mums iespējamajiem arodiem mūsu jaunieši izvēlējušies tikai kādus 8 - 10 %. Tas tāpēc, ka daudzus arodus kā bērni tā arī viņu vecāki vēl nemaz nezina. Neviena kandidāta nav, piem, uz tādiem mūsu arodiem, kā podniecība, keramiķa, papīra un stikla rūpniecība, birstu izgatavošana. Meitenes visvairāk tiecas kļūt par skatuves māksliniecēm, balerīnām, tad pārdevējām, šuvējām. Tas izskaidrojams ar dzimuma tieksmju attīstīšanos šai laikmetā (pubertātes laikmets): nākošai sievietei te jau parādās tieksmes sevi rādīt citiem, vīriešiem. Zēni turpretīm vairāk izvēlējušies tādus arodus, kas savienoti ar dzīvām kustībām, pārmaiņām. Vēl atzīmējams arī tas, ka meitenes ļoti maz izvēlējušās tik praktiskus un mūsu apstākļiem piemērotus arodus, kā mājsaimniecība un piensaimniecība: no visām 400 meitenēm tikai kādas 5. Arodu izvēlēties arī pie mums bērnu un vecāku lielākā daļa pieķērušies tādiem, kur vairāk un drīzāk var nopelnīt. Daudz ir arī tādu gadījumu, kur vecāki bērniem izvēlējušies vai nu savu vai kāda sava radnieka arodus. Ir kāds gadījums, līdzīgs agrāk pieminētam Stekeļa otrā tipa arodizvēles psiholoģiskajam motivam: tā kāda pazīstama mākslinieka meita nodomājusi mācīties par šuvēju. Noteiktas sīkākas statistikas par mūsu jauniešu arodtieksmēm nevaru pievest. Bet no sacītā arī jau varam taisīt slēdzienu, ka pie mums jaunatnes arodu izvēlē vēl valda liela paviršība un nenoteiktība. Tam protams, ir sliktas sekas, jo tā daudz

tiek patērēts neracionāli enerģijas, kas no tautsaimniecības viedokļa nav pielaižams.

Apskatīsim tāpēc tuvāk šādas „brīvās” arodizvēles sekas un iepaidu sabiedrībā un tautsaimniecībā.

Nepatīkama nodarbošanās, darbs, kurš jāstrādā piespiesti, tikai maizes dēļ, - neapmierinā vispirms pašu viņa darītāju, traucē viņa garīgo līdzsvaru, atstājot nospiedošu iespaidu uz cilvēka gara darbību. Kā sekas tam var būt dzīves apnikums, melancholija, pagrimšana dzeršanā u.t.t. Īstajam atalgojumam par strādnieka darbu, par viņa muskuļu patērēto enerģiju vajadzētu būt nevis tai algai, naudas sumai par nostrādātu stundu, dienu vai mēnesi, bet gan ieņēmumam, garīgam apmierinājumam, priekam par darba rezultātiem, radīšanas priekam! Cik miesa (muskuļi) darbā zaudējuši, patērējuši enerģijas, tās vietā tik pat daudz lai gars būtu mantojis! Furje's pusotra simta gadu atpakaļ uzstādītais ideāls, - katram jā- dod iespēja strādāt tikai tādu darbu, kāds tam dara prieku, kas pašu darbu padarītu par baudu, - šis ideāls centās sasniegt miesas un gara, darba un baudas harmoniju, cilvēka un dabas harmoniju, centās pēc darba un viņa darītāja dvēseles saskāpšanas - tas ir pēc lietām, kurām, kā teikts, vēl mūsu laikos tik bieži trūkst! Furjēs arī apgalvoja, ka tikai tad radīšoties pie darba visaugstākā cītība un līdz ar to tikšot sasniegts augstākais darba ražīgums. ..Furje's ideāls, par tādu palicis vēl šodien, bet mūsu tagadējais arodu izvēles veids gan liek daudz ko pārdomāt un labāku vēlēties nevien no psiholoģijas, bet arī no tautsaimniecības viedokļa.

Kā privātai tām arī tautas (valsts) saimniecībai ceļas

lieli materiali zaudējumi no tam, ka darba spēks nav savā
īstajā vietā, tiek nelietišķi patērēts vai arī nevar sniegt
tādu enerģijas pielietošanu, kādu viņš varētu dot citā, sev
piemērotā darbā. Pie darba, kurš strādniekam nepatīkams, nav
miļš, viņš drīzāk saslimst, jo darba prieks, griba strādāt,
labs gara stāvoklis uztura, stiprina arī cilvēka fiziskos spē-
kus. Nemaz jau nav jābūt ārstam, lai to saprastu. Pie pretīga,
nepatīkama darba saslimis strādnieks centīsies vēl ilgāk „sli-
mot”, izpalikt no darba mājās. Tā tad sekas - drīzāka saslim-
šana un ilgāka slimošana. To, domāju, varēs apliecināt arī
mūsu slimo kases. Ja tas rūpniecībā un citos arodos, varbūt,
vēl nebūtu tik uzkrītoši novērojams, tad pietiek tik atgā-
dināt mūsu nesenās kareivju dzīves likstas, lai lielākā mūsu
daļa šim spriedumam varētu piekrist iz paša personīgiem pie-
dzīvojumiem. Nepatīkams, arī grūts darbs izsauc bieži vien
nokavēšanos darbā, nosebojumus, dažreiz pat tik nevainīgus,
kā parastā „pīpes uztaisīšana” u.c. Tipisks paraugs tam ir
kalpa Mārtiņš J. Akuratera „Kalpa zēna vasarā”. Mārtiņa ie-
mīlotā paruna ir: „Vai nu Dievam dienu trūkst, vai saimnie-
kam darba”. Nāk prātā arī mūsu sakamsvārds: „Darbs nav zaķis”.

Ar statistiku arī jau sen pierādīts, ka nepatīkamā dar-
bā daudz biežāk atgadās arī visādi nelaimes gadījumi. Strād-
nieks mazāk saudzīgi apietas arī ar darba materiālu, darba
rīkiem, mašīnām, kustoņiem u.t.t. Daudz enerģijas strādnieks
patērē neekonomiski, kamēr vien piespiež sevi strādāt nepa-
tīkamu darbu, lai pārvarētu šo pretīgumu, dažreiz pat riebu-
mu, kāpēc arī mazāk enerģijas atliek tiešam darbam.

Pie tāda darba strādniekam arī mazā interese uzņēmuma līdzdalībā, tā pārvaldīšanā, kā arī pašā uzņēmuma pastāvēšanā (protams, ja vien nav liels bezdarbs). Biežāk atgadās arī nesaprašanās ar uzņēmumu pārvaldi darba algas un ilguma ziņā, streiku u.c. Strādniekam vienmēr būs lielākas tieksmes nepatīkamu darbu pēc iespējas bremzēt. Attiecības ar uzņēmuma pārvaldi un priekšniecību būs daudzkreiz saspīlētas, kas, protams, nesekmēs īsto darba ražīgumu un tā nebūs pašam uzņēmumam par labu.

Ļoti svarīgs un stiprs iebildums pret šādu strādniekam nepatīkamu, nepiemēroti izvēlētu darbu un arodu ir biežā vietu vai jau reiz izvēlēta aroda maiņa, kā brīvprātīga tā arī piespiesta. Tas notiek tad, kad vai nu pats strādnieks vai arī darba devējs nav mierā ar darba rezultātiem, ar pašu darba procesu. Ārzemēs par šādām vietu un arodu maiņām ir savākts diezgan daudz sīku datu, pie mums vēl trūkst. Pievedīšu šē datus iz vispārējās lauku skaitīšanas Austrijā 1910. gadā. No šiem datiem izstrādāta arī arodu maiņas statistika¹⁾. Tur redzams, ka uz katriem 10.000 iedzīvotājiem laikā no 1907 - 1910. gadam iznāk caurmērā 931 arodu maiņa jeb 9.31 %. Šinī skaitā ietilpst arī bērni, veči un bezdarbnieki. Līdzīgus datus savākusi arī Berlīnes „Socialās Politikas B-ba” par lielrūpniecības uzņēmumiem. Aptaujāti 1157 darbinieki, uz kuriem caurmērā 16 gadu laikā iznācis 775 arodu maiņas: uz katrām 100 personām iznāk ikgadus 4,2 maiņas. Šos 3-4 %, protams, nevar visus attiecināt uz darbinieku nederīgumu izvēlētam arodam vai pašu neapmierinātību. Te sava nozīme ir bijusi arī rūpniecības

1) O. Lipman: „Vibor professii”, 8. lpp.

konjunkturai, darba spēka tirgus apstākļiem, nelaimes gadījumiem, kā arī daudzreiz vienkāršām tieksmēm pēc pārmaiņas.

Kāds atsevišķs tirdzn.-rūpniecības uzņēmums izvedis statistiku par savā uzņēmumā 9 gadu laikā atlaistiem darbiniekiem: no 916 šai laikā uzņēmumu atstājušiem darbiniekiem 170 tikuši atlaisti nederīguma dēļ¹⁾.

Tagad pēc lielā kara un revolūcijām vietu un arodu maiņas būs notikušas vēl lielākos apmēros. Tikai statistisku datu šē nevaru pievest.

Attiecībā uz otru arodu maiņas motivu - darbinieku pašu nemieru ar reiz izvēlēto arodu - varu pievest Levensteina datus, kurš aptaujājis vairāk kā 5000 strādniekus tekstil-, metala - un kalnu rūpniecībā. Šiem darbiniekiem jautāts, vai viņi savā darbā atrod apmierinājumu, jeb vai darbs tos nemaz neinteresē. No visiem kādi 3154 strādnieki (63 %) bijuši neapmierināti ar savu darbu un kādi 753 sūdzējušies par darba vienmuļību²⁾. Jau minētās „Soc. Politikas B-bas” aptaujās atrodama atbildes, kā. piem., - „darbs sagādā man dvēseles mokas” vai arī - „darbā neatrodu apmierinājuma” u.t.t. Sorers starp Vīnes mašīnu fabriķu strādniekiem atradis 4.4 % tādu, kuri mainījuši arodu „grūtā un nepierastā darba dēļ”, un 3.5 % to mainījuši „darba vienmuļības dēļ”. Statistika arī noskaidrojusi, ka vīrieši parasti biežāk maina savu arodu nekā sievietes. Pēc tās pašas jau minētās Austrijas ļaužu skaitīšanas izrādījies, ka 3 gadu laikā no katriem 10.000 vīriešu arodu mainījuši 1.136, bet no tikpat daudz sievietēm tikai 734. Nederīguma dēļ vīriešu pa to pašu laiku bijuši atlaisti no darba 13 %,

1) O. Lipman: „Vibor professii”, 8.lapp.

2) Turpat.

sieviešu tikai 9 %¹⁾.

Nav noskaidrots, kas pie tādas starpības arodu maiņu skaitā būtu īstais motīvs, vai tieši īpatnējās dzimumu pretešības, vai arī tas, ka pret vīriešu darbu parasti tiek uzstādītas augstākas prasības nekā pret sievietēm.

Beidzot, kāds iespajds darbinieku vecumam arodu maiņā? Te ziņas sniedz tā pati Austrijas ļaužu skaitīšana. Jāievēro arī dabīgās pārmaiņas sakarā ar kara klausības gadiem. Nākošā tabele rāda, kā Austrijā laikā no 1907. - 1910. g. uz katriem 10.000 iedzīvotājiem ir noritējusi arodu maiņa²⁾:

Iedzīvotāju vecums gados (grupās)	Cik iedzīvotāju no katriem 10.000 šajā laikā mainīj. arodu.	Cik iedzīvotāju šai laikā pirmo reiz iestājušies arodā vai pavisam izstāj. uz katr. 10.000 iedzīvotājiem.
0 - 15	264	648
13 - 20	1027	1020
18 - 25	682	311
23 - 30	661	150
28 - 35	483	73
33 - 40	367	50
38 - 45	307	39
43 - 50	287	35
48 - 55	314	37
53 - 60	368	66
58 - 65	419	45
63 - 70	406	92
Vecāki par 67g.	338	39

1) O. Lipman: „Vibor professii”, 18. lpp.

2) Turpat, 11. lpp.

Visvairāk arodu pārmaiņu tā tad krīt uz 13 - 20 g. vecu jaunatni. Tas iskaidrojams daļai ar jaunatnes vispārējo nemiera garu, pārmaiņu meklēšanu, vēl nenosvērtu raksturu, ceļojumu kāri un citām tikai jaunatnei īpatnējām īpašībām un tieksmēm. Bet sava daļa būs arī kā aroda neapmierinātības un nederīguma sekas. Bet paši it labi zinām, ka jauneklīm vispirms jāpārdzīvo zināms meklēšanas un mēģināšanas periods, pirms tas atrod piemērotu arodu, atrod sevi pašu, sevī apslēpto dzīves pērli. Liela daļa vecāku darbinieku arī, varbūt, sajūt savu nederīgumu un nepiemērotību pašreizējam arodam vai darbam, bet bieži trūkst tā nemiera gara, tās jaunatnei īpatnējās drosmes un patiesības meklēšanas. Un tāpēc „vecie” daudzreiz turpina strādāt uzsākto nepatīkamo darbu tikai vienīgi vēdera interešu spiesti.

Uz psiholoģiskiem pamatiem nostādītas, pareizas arodu izvēles - pārbaudes uzdevums tad nu arī ir radīt iespēju drīzāk atrast sev piemērotu arodu, bez kādām liekām arodu pārmaiņām, mēģinājumiem un meklēšanām. Pirmo arodu savā dzīvē lielais cilvēku daudzums uzsāk arī starp 13 - 20 gadiem. Tāpēc arī še visvairāk vajadzīgi jaunatnei padomi un aizrādījumi.

Šorers izvedis aptauju starp Vīnes mašīnu fabrikas strādniekiem, kādi arodi uzstāda augstākas prasības attiecībā uz strādnieka personīgām, īpatnējām spējām, jo ar to ir sakarā arī arodu maiņa¹⁾

1) O. Lipman: „Vibor professii”, 12. lpp.

No strādniekiem, kuriem bija arodu-vietu pārmaiņas(cik pārmaiņu?).	Cik piederēja pie strādniekiem ar		
	labām spējām	vidējām rokudarbos	vājām (izveicībā)
1 - 2 pārmaiņas	50 %	50 %	0
3 - 4 "	56 %	40 %	4 %
5 - 8 "	42 %	53 %	5 %
Vairāk par 8 pārmaiņām	42 %	51 %	6 %

Kādas tautsaimniecības nozarēs, arodos, notiek biežāki darbinieku aroda pārmaiņas? Atbildei uz šo jautājumu pievedīšu datus no mums jau pazīstamās Austrijas ļaužu skaitīšanas¹⁾). Uz katriem 10.000 pie zemāk uzskaitītiem arodiem piederošiem bijis arodu maiņu:

rūpniecībā un amatniecībā.....1968,
 sabiedriskās iestādēs un brīvās profesijās.....1356,
 tirdzniecībā un transportā.....1374,
 lauksaimniecībā un mežkopībā..... 864.

Visvairāk pārmaiņu, kā redzams, izsaukusi rūpniecība ar amatniecību, vismazāk - lauksaimniecība ar mežkopību. Še tā tad sava nozīme bijusi darba apstākļiem, grūtumam un vieglumam. Uz laukiem nav arī iespējams tik bieži arodus mainīt tādēļ, ka tur pašu arodu ir daudz mazāk, nav tik liela arodu dažādība kā pilsētās un citos apdzīvotos centros. Tāpat ir arī ar nelaimes gadījumiem²⁾). Uz katriem 100.000 apdrošinātiem strādniekiem, pēc Ruttmana datiem, bijis nelaimes gadījumu (1912. gadā):

rūpniecības sabiedrību strādniekiem - 732 nelaimes gadījumi,
 lauksaimniecības sabiedrību " - 329 " " " .

1) O. Lipman: „Vibor professii“, 13. lpp.

2) Turpat, 14. lpp.

Tuvā sakarā ar aroda maiņām stāv arī bezdarbs ar savām negatīvām sekām. Darba prieks, garīgs apmierinājums ar savu arodu vai nodarbošanos ir labākais līdzeklis atturēties pretīm ielas noziedzīgiem kārdinājumiem, kādu mūsu laikos netrūkst. Aroda maiņas, bezdarba un kriminalnoziedzumu sakarību mums rāda Dr. F. Syrups savā rakstā: „Die Ziele der Berufsberatung“¹⁾. Kādā Vācijas lielpilsētā no 988 noziedzumiem jaunieši pastrādājuši – 387, būdami bezdarbnieki noziedzuma dienā, un 442 bijuši bez darba noziedzuma tiesas dienā. Tālāk Dr. Syrups pieved aptaujas rezultātus no kādas Vācijas lielpilsētas arodu izvēles – padomu iestādes darbības. Aptauja izvesta 1924. g. maijā, pilsētas arodskolās²⁾

Jauniešu grupas	Jauniešu kopskaits grupā	Cik mainījuši vietas?	Cik mainīj. arodu?	Cik bijuši bez darba?	Grupas bezdarbnieku kopilgums
1. Apmācīti zēni	567	415-nevienu reizi 114-vienreiz 28-vairākreizes	83	76 zēni	20 gadi
2. Neapmācīti „-“	313	81-nev. reizi 81-vienreiz 151-vairākreiz.	76	196 zēni	95 gadi
3. Apmācītas meit.	296	223-nev. reizi 54-vienreiz 19-vairākreiz.	33	34 meit.	12 gadi
4. Neapmācīt. meit.	150	56-nev. reizi 37-vienreiz 57-vair. reiz.	24	82 meit.	30 gadi

Daļa no šiem vietu un arodu mainījušiem apmācītajiem jauniešiem attiecinama uz tādiem, kas vispirms iestājušies kādās palīgu – strādnieku vietās un tad pie pirmās izdevības pārgājuši mācekļu vietās, lai galīgi izmācītos zināmā arodā.

Kādā sakarā ir bezdarbs ar kvalificētu arodu strādnie-

1) „Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung“, 8. lpp.
2) Turpat, 9. lpp.

kiem? Vācijā kādā bezdarbinieku registrācijas iestādē 1 gada laikā (1923 - 1924.g.) bijušas reģistrētas pavisam 19.000 bezdarbnieces, no kurām 8.000 pastāvīgas, kvalificētas strādnieces un 11.000 daļu un palīga strādnieces. No pirmām 1000 vislabāko, parauga strādnieču, bija bezdarbā caurmērā 2 mēn.

3000 pirmās šķiras darba spēki	"	"	"	3	"
4000 otrās " (vājākie) "	"	"	"	4 ¹ / ₂	"

No 11.000 daļu un palīgu strādniekām bijušas bez darba 2000 pirmas šķiras palīga strādnieces caurmērā.....4 mēn.

8000 otras " " " " "	5	"
3000 nemācītas šuvējas " "	7	"

Tā tad, jo kvalificētāks darbs, jo mazāk sajūtams tai darba nozērē bezdarbs, un otrādi¹⁾.

Turpat atrodam arī raksturīgus datus par specialas izglības un bezdarba attiecībām. Uz 100 darbiniekiem ar specialu tirdzn. skolu izglītību tirdzniecības uzņēmumos vietas mainītas 210 gadījumos, bezdarba kopilgums bijis 24 gadi, jeb caurmērā 2¹/₂ mēneši, bezdarba pabalsts izsniegts 41 gadījumā.

Tanīs pašos uzņēmumos uz 100 darbiniekiem bez specialas skolas izglītības bijis vietu maiņu.....584 gadījumi, bezdarba kopilgums..... 70 gadi, caurmērā.....7¹/₂ mēneši, bezdarba pabalsts izsniegts101 gadījumā.

Vēl kā ilustrāciju ziņas par Hamburgas bezdarbniekiem no 1924. gada; 4 iepriekšējos gados tur bezdarbnieku bijis: amatnieku.....29% ,
nemācītu strādnieku.....71%.

1) „Berufsberatung“, Berufsauslese, Berufsausbild.“, 9.lpp.

No visiem Hamburgas strādniekiem tai laikā bijis amatnieku - 45 % un nemācītu strādnieku - 55 % ¹⁾).

Kā jau aizrādīju, jauniešu bezdarbam ir ciešs sakars arī ar mazgadīgo noziedzībām. Tā Dr. Käthe Gaebel savā darbā: „Die Erwerbslosigkeit der Jugendlichen”²⁾ uzsver, ka vairojoties jauniešu (14 - 18 gadu vec.) bezdarbnieku skaitam Berlinē 1923. g. oktobrī mazgadīgo noziedzību skaits pieaudzis par 73 %, salīdzinot ar šādu noziedzību skaitu gadu iepriekš. 1922. g. oktobrī tikušas reģistrētas (1 - 6 iecirkņos) 2462 mazgadīgo noziedzības, bet tai pašā mēnesī 1923. g. jau 4279. Sociali apgādājamo un moraliski atbalstamo jauniešu (FürsorgeZöglinge) skaits tai pašā laikā pieaudzis par 160 %. Ievērojami pieaudzis šādu pusaudžu meiteņu apgādājamo skaits, attiecībā pret zēniem. Agrākos gados šī attiecība starp zēniem un meitenēm bijusi kā 10:3, bet 1923. g. jau 10:9. Iemesls tas, ka pieaudzis jauniešu - sieviešu bezdarbs. Sevišķi vairojies tādu noziedzību skaits, kā: uzmusinājumi uz nepaklausību, pretoša - nās valdības personām, slepkavības un laupīšanas. Visādās ielu sadursmēs, demonstrācijās un gājienos arvien dzīvi piedaloties liela daļa jauniešu - bezdarbnieku.

Atkārtojot vēlreiz jau augstāk sacīto, gribu vēl uzsvērt, ka nevisū savam darbam un arodam nepiemērotie un ar savu darbu neapmierinātie darbinieki tūlīt to atstāj un pārmaina. Liela daļa turpina turēties līdz pēdējai iespējamībai. Cēloņi šie meklējami dienišķas maizes jautājumā, „silto” vietu karē, „onkuļu” aizbildniecībā, arī politisko partiju un kliķu iespaidā

1) „Berufsberat., Berufsausl., Berufsausbild.”, 176.lpp.
2) Turpat, -

valsts sabiedrības dzīvē, bet galvenā kārtā gan zinātniski nostādītas arodizvēles un darbinieku izlases trūkumā. Šādu ^{piem.} sastopam kā augstākos valsts amatos, tā arī vienkāršā darba arodos. Tā biži vien vēl „āzis tiek par dārznieku” un „kurpnieks negrib palikt pie saviem listiem”.

Līdz pagājušā gadu simteņa beigām gandrīz vēl nekas netika darīts šai svarīgajā tautsaimniecības nazarē. Darbinieku izlase bija „brīva”, nepamatojās uz zinātniskiem (psicholoģiskiem un ekonomiskiem) pamatiem. Tāpēc arī tik maz bija „īsto darbinieku savā vietā”. Tikai gadus 30 atpakaļ, kad tehnikas nepārtrauktais progress, radikāli pārveidojot ražošanas procesu, izvirzīja pirmā vietā uz skatuves kapitaliskus lieluzņēmumus, tad darba spēka un kapitāla koncentrācija un arvien pieaugušā konkurence spieda meklēt jaunus paņēmienus, jaunas metodes šo lieluzņēmumu vadībā un organizācijā; sāka attīstīties darba racionalizācijas nostādīšana uz zinātniskiem pamatiem. Pirmos nopietnākos pētījumus darba racionalizācijā, uzņēmumu organizācijā un darbinieku izlasē izveduši Amerikā šādi teoretiski un praktiski, kā: Teilors, Džilberts, Fords, Minsterbergs. Drīz vien šī kustība pārgāja arī uz Eiropu. Tagad, pateicoties zināmā mērā arī karām ar viņa jaunajām sekām un lielajām pārgrozībām, visās pasaules malās radusies dzīva interese par darba zinātni, par darbinieku izlases jautājumiem, kam ciešs sakars ar darba ražīguma paaugstināšanu un līdz ar to kara sistēmas dziļo brūču drīzāku aizdziedēšanu. Pirmie pasākumi darbinieku zinātniskā izlasē un racionalā arodu izvēlē gan bijuši privātas dabas, dažādu privātu arodu

organizāciju, tirdzniec.-rūpniecības sabiedrību un uzņēmumu un augstāku mācības iestāžu atsevišķi pasākumi, vēl bez kāda kopēja vadoša un apvienojoša principa, bez noteiktas sistēmas, ar dažādām, dažreiz pretējām, metodēm. Teicamajam pasākumam bija arī daudz jācieš aiz līdzekļu trūkuma, jo valdība tā arī pārēja sabiedrība, arī darba devēji un strādnieki – sākumā skatījās uz šo lietu neuzticīgi, dažreiz pat naidīgi, kamēr vēl nebija sapratuši, ka jaunais pasākums nāk par labu vieniem tā otriem. Vēlāk pamazām lieta kļuva populārāka, daudzas šādas arodspeju pārbaudes un padomu iestādes uzņēmās arī starpniecību darbinieku vietu apgādāšanā, sevišķi mācekļu vietas skolas beigušiem jauniešiem. Tā, piem., Minchenē jau 1902. gadā skolas ciešā kopdarbībā ar darba apgādes iestādēm devušas šai lietā labus rezultātus. No 1910. gada jau visās Vācijas lielpilsētās nodibinājās „Zentralstellen für Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung”. Šīs iestādes jau uzņēmās vadību par mazākām tamlīdzīgām iestādēm savā rajonā. 1913. gadā jau tika izvēlēta aroda padomu komiteja („Ausschuss für Berufsberatung”) kādā konferencē, kurā bija sasaukta dažādu tautas labklājības jautājumu noskaidrošanai. Šai komitejā bija priekšstāvji no visas Vācijas un viņas atsevišķām valstīnām, no komunāli iestādēm, amatniecības, tirdzniecības, rūpniecības, lauksaimniecības. Kā šādu aroda padomu došanas nolūks tika pieņemts: „novietot jauniešus arodā pēc viņu tieksmēm un spējām, vadoties no tautsaimniecības vislielākā nodarīguma principa”. Šis darbs jāuzņemas skolām, skolu ārstiem, publiskām vietu starpniecības iestādēm, dažādu arodu organizāciju priekšstāvjiem u. t. t.

Šai komitejai aroda izvēles un darbinieku zinātniskas izlases attīstībā Vācijā piekritusi liela loma. Tā jau priekš kara šie pasākumi sāk attīstīties plašumā pat jau visas valsts mērogā, ar valdības un sabiedrības materialu un moralisku pabalstu un atbalstu. Lielais pasaules karš vienā ziņā pat sekmējis ~~šo iestāžu~~ šo iestāžu attīstību un popularitāti: kara iestādes no piedzīvojumiem bija nākušas pie stingras pārlicības, ka šie psihotechniskie institūti un laboratorijas ļoti labi spēj noteikt jauniesaukto kareivju noderīgumu zināmai kara spēka nozarei un daļai. Vācija un sevišķi Ziemeļ - Ameriķa izvēdušas šo kareivju psihotechnisko pārbaudi ļoti plašos apmēros. Vācijā pārbaudīti kādi 30.000 kareivju, no tiem kādi 12.000 auto vadītāji; tad vēlavīatori, telefonisti, telegrafisti, topografi u.c. Amerikā turpretīm gandrīz visa armija līdz 1.75 miljonu cilvēku¹⁾). Tāpat sāka plašos apmēros pārbaudīt arī tos „ersatz” - darbiniekus, kurus uzņēma dažādos rūpniecības uzņēmumos uz fronti aizgājušo veselo, spējīgo darbinieku vietā. Šie uzņēmumi pa lielākai daļai arī strādāja armijas vajadzībām, tāpēc arī valdība bija ieinteresēta šo darbinieku rūpīgā izlasē-pārbaudē, jo saprata, ka ar to varēs pacelt šo uzņēmumu darba ražīgumu. Pēc kara nu jau ārzemēs vesela rinda valdības, komunalu un privatu psihotechniskās pārbaudes iestāžu izdara arodspēju pārbaudi, dod padomus arodizvēlē, rūpējas par mācekļu vietām jauniešiem. Daudzas valstīs šī lieta jau ieguvusi valdības oficiālu atzīšanu, pat obligatoriskumu attiecībā uz skolu beidzošiem jauniešiem, arī valsts un komunalo iestāžu darbinieku vietu kandidātiem. Trūkst gan arī še

1) Dr. Giese: „Handbuch psychot. Eignungsprüf.“, 481 lpp.

vēl daudzreiz sistēmas, metožu saskaņotības. Šādu kopēju vadību un darbības saskaņu cenšas panākt ar jau diezgan plašu^{un} periodisko literatūru šai zinātnes nozarē, ar „Internacionālās Psiholoģijas un Psichotechnikas Savienības” nodibināšanu (1925. gadā, savienības sēdēklis Rīgā).

Šīs savienības žurnāli ir šādi: „Industrielle Psychotechnik” Berlinē, „The Journal of the National Institute of Industrial Psychology” Londonā, „Journal de Psychologie” Parizē, „Rivista di Psicologia” Bolonjā, „Journal of Personal Research” Ņū-Jorkā, „Gigiena Truda” Maskavā.

Darba centrales un zinotāji apvienoti savienībā no šādām 27 valstīm: Anglijas, Austrijas, Beļģijas, Bulgārijas, Čehoslovākijas, Danijas, Francijas, Grieķijas, Holandes, Igaunijas, Jugoslavijas, Itālijas, Latvijas, Lietavas, Luksemburgas, Norveģijas, Polijas, Palestīnas, Rumānijas, Spānijas, Vācijas, Ziemeļ-Amerikas, un Zviedrijas, ¹⁾ S-S-S-R, Somijas, Šveices un Ungārijas.)

Darba saskaņošanai un kopējai vadībai sasauca kongresus. Tāds starptautiskais psichotechniskais kongress sanāc arī šovasaru Parizē, uz kuģu blakus minot, brauc arī Latvijas priekšstāvis, kāds Rīgas pilsētas jaunatnes pētīšanas institūta darbinieks, ar Kultūras fonda piespriestu komandējuma pabalstu.

Tagad nu apskatīsim, uz ko pamatojas darbinieku zinātniskā izlase un arodizvēles pārbaude un kā viņa notiek zemēs, kur šī jaunā zinātnes nozare jau paspējusi iekārot sev pilnas pilsones tiesības.

Šo zinātnisko pētījumu uzdevums ir noteikt, ko kāds indivīds kā, pētīšanas objekts ar savām iedzimtām un attīstītām

fiziskām un garīgām spējām un īpašībām varētu parādīt izvēlē-
1) Izglītības Ministrijas Mēnešraksts, 1927. g. Nr. 1, „Rīgas pilsētas Jaunatnes Pētīšanas Institūta ziņojumi”, 80. lpp.

tā arodā, kā arī pārlicināties, ko viņš īsti spēj, cik tālu, kādā apmērā viņš var šīs savas konstatētās spējas tiešajā darbā pielietot. Tā tad jānoteic individa potenciālās (apslēptās) spējas un dāvanas, kā arī viņa noderīgums, viņa praktiskā vērtība dzīvē, darbā - individuā efektīvās spējas. Dr. Giese šos 2 arodpārbaudes pamatus uzskata par vienīgajiem ārošajiem stadiem, uz kuriem jābūvējot mūsu jaunlaiku darbinieku zinātniskā izlase kā darba racionalizācijas priekšnoteikums. Pie potenciēlajiem faktoriem pieskaita vispirms individa vispārīgo gara attīstību, tā saukto inteligenci. Te pieder arī vispārējo jūteklū aploks, cilvēka 5. prātu funkcijas, ieskaitot arī roku izveicību. Praktiski pārbaudē/izpētī šos jūtas uztvērējus organus - acis ausis, taustes(spēja) spēju - katru atsevišķi. Efektīvas darbības faktori - individa gribas spēja, jūteklū darbības praktiskās izveidošanās veids dzīvē, individa uzmanības koncentrēšanās spējas un iespējas. Šādas efektīvās darbības izpaušanās apzīmējama ar jēdzienu „darbs”. Izvest šā darba pārbaudi, uzstādīt šo efektīvo spēju diagnozi, var tā sauktā „darba mēģinājumā” (Arbeitsprobe) jeb pārbaudē, ar tīri neitraliem un tīri psihodiagnostiskiem metodiskiem papēmieniem, vai arī praktikā, tiešajā „mēģinājuma darbā” (Probearbeit) kādā darbnīcā, birojā vai tamlīdz. ¹⁾.

Lai šādu pārbaudes un izlases darbu praktiski izvestu, tad viņa vadītājiem nepieciešami sīki pārzināt nēvien eksperimentālās psiholoģijas pētīšanas metodes, bet arī sīki visas tās prasības, ko uzstāda katrs atsevišķs arods saviem da darbiniekiem, jābūt pazīstamam ar pašreizējo un tuvākās nākot-

1) Dr. Giese: „Handb. psych. Eignungsprüf.”, 25. lpp.

nes saimniecisko konjunkturu un darba tirgus apstākļiem. Protams, ka apvienot vienā personā visu šo daudzo un plašo zināšanu kopzumu būs grūti, pat neiespējami, tāpēc šādas psihotehniskās pārbaudes institutos tiek prasītas psihologa-pedagoga, ārsta, tautsaimnieka un praktiķa-inženiera vai amatnieka cieša kopdarbība.

Augstākos kvalificētos arodos, atbildīgās vadoņu vietās par pirmo un viselementārāko darbinieka piemērotības un nodarīguma pazīmi tiek atzīta augsta vispārīga attīstība. Tāpat kā še, tā arī katrā citā arodā nepietiek ar kādas vienas vispārējās īpašības un spējas noteikšanu un konstatēšanu, bet gandrīz katrs arods prasa veselu rindu ļoti dažādu gara īpašību. Vienā arodā nepieciešama sevišķi un īpatnēji attīstīta uzmanība, otrā atkal pirmā vietā stādama laba, sevišķā virzienā attīstīta atmiņa, citā atkal sevišķi laba redzes vai dzirdes spēja u. tt. Berlīnes arodu un saimnieciskās psiholoģijas instituts prof. O. Lipmaņa vadībā sastādījis sevšķu sarakstu pēc iespējas visām tām īpašībām, kādas cilvēkam nepieciešamas, lai varētu veiksmīgi darboties dažādos „vidējos” rūpniecības amatniecības un tirdzniecības arodos. Šis instituts arī izlaidis aptauju un ievācis vērtīgus aizrādījumus, kādas no sarakstā uzskaitītām īpašībām kurā arodā atzīstamas par vēlamām un nepieciešamām. Atbildes savāktas par kādiem 121 arodiem un kādām 148 cilvēku arodīpašībām.

Pievedu dažus jautājumus iz minētās aptaujas:

Vai tāda un tāda arodnieka (piem. burtliča) darbā nepieciešamas:

1) sīku, vāji apgaismotu un attālinātu priekšmetu ātra izšķir-

šana un pazīšana?

- 2.) dažādu smaržu, trokšņu, galveno krāsu izšķiršana?
- 3) laba temperatūras un gaisa spiediena pārmaiņas sajušanas?
- 4) laba priekšmetu^{svārs} izšķiršana?
- 5) gaŗu un īsu laika sprīžu noteikšana bez pulksteņa?
- 6) spēja noteikt, no kurienes nāk kāds troksnis?
- 7) ātra un pareiza drukata teksta un dažādu rokrakstu lasīšana?
- 8) spējas ātri un ilgi atminēt reizizlasīto, dzirdēto vai redzēto?
- 9) spējas vienā laikā izdarīt ātri vairāku ķermeņa daļu kustības?
- 10) sevišķa uzmanības koncentrēšanās spēja zināmā momentā?
- 11) spējas paciest nepatīkamus, traucējošus ārējos iespaidus, kā:
troksni, smaržu, netīrumus, karstumu, aukstumu u.c.?
- 12) spējas strādāt kādu ļoti vienkāršu darbu?
- 13) tieksmes ar citiem sacēsties darbā?
- 14) spējas ar citiem sastrādāt pie kopēja darba?
- 15) spējas un tieksmes citiem pavēlēt?
- 16) absolūts godīgums un spējas atturēties no kārdināšanām
piesavināties uzticētās svešas lietas vai naudu?
- 17) spējas neizpaust uzticētu noslēpumu?
- 18) spējas citus iespaidot un atturēties pašam pret citu
iespaidiem u.t.t.?
- 19) spējas kritiski izturēties pret citu darbu?
- 20) spējas ar kritiku skatīties uz paša darbību?

Līdzīgi mēģinājumi izdarīti arī attiecībā uz augstākiem, intelligentiem arodiem. V. Osvalds šē izvedis šādu profesiju sadalīšanu zināmos tipos, sistematizējot, apvienojot cilvēku raksturīgākās īpašības psiholoģiskos tipos un tad noteicot

šādu tipu noderīgu kādam arodam, skatoties uz to, cik kāds indivīds ar savām rakstura īpašībām un arodspējām ^{dzi}līgs kādam no šiem abstraktajiem psiholoģiskajiem tipiem. Osvalda galvenie tipi ir „klasiskis” un „romantiskis”. Madaijs atkal kā 2 galvenos tipus uzstādījis „cīnītāju” un „strādātāju”. Prof. Lipmanis atšķir cilvēku tipus ar „personala”, „priekšmetu” un „abstrakta” pasaules uzskata tieksmēm. Vēl eksperimentālajā psiholoģijā pazīstami „saprāta” cilvēku, „fantazētāju” un „jūtu cilvēku” tipi.

Bet kā tad nu, pamatojoties uz šādu arodu un viņu darbinieku raksturojumiem vai sagrupējumiem vispārējos abstraktos tipos, iespējams praktiski izvest minēto darbinieku izlasi un viņu arodspēju pārbaudi? Šis jautājums atrisinot sadalams 2 daļās: 1) kā atrast noteiktam arodam piemērotus cilvēkus, darbiniekus? un 2) kā atrast noteiktam cilvēkam piemērotu arodu?

Pie pirmā jautājuma atrisināšanas jāiziet no zināma ~~atse-~~ ~~viēka~~ aroda prasībām un jājautā, vai pārbaudamais indivīds ar savām spējām un tieksmēm ir piemērots šim arodam vai nē. Šī ir tā sauktā „negatīvā izlase” jeb arī „konkurences izlase”. Nolūks – izlasīt no konkurentiem vajadzīgo kandidātu skaitu, tos visnoderīgākos, nederīgos kā arī mazāk derīgos atraidīt, ja vien viņi ir pārpalikuši.

Ja, piemēram, kādā uzņēmumā uz 20 brīvām vietām pieteikušies 50 kandidāti, tad šē jāizlasa tikai 20 vispiemērotākie, spējīgākie, bet pārējie 30 jāatraida.

Šē priekš zināma indivīda, kā konkurenta uz brīvo vietu, izlases pārbaudes rezultāts nav padoms, bet galīgs lēmums. Šāda „konkurences izlase” tiek praktizēta plašos apmēros pie

sabiedriski un valsts darbinieku vietu ieņemšanas, bet sevišķi plaši, kā jau aizrādīts, tikusi pielietota Z.-Amerikā pie karā iesaukto pārbaudes un sadalīšanas pēc spējam un tieksmēm. Piem., Vācijā līdzīgu savu darbinieku izlasi izdara tādās plaši pazīstamas firmas, kā Geiss, L. Loeve un Co., AEG, Krups, Borzigs, Siemens, Osrams u.c. Daudzi lieluzņēmumi pat ierīkojuši savām vajdzībām īpašas psihotechniskas laboratorijas mācēkļu un strādnieku - specialistu izlasei saviem uzņēmumiem.

Šādai psihotechniskai pārbaudei institutos un laboratorijās dažās stundās jāpanāk tas pats, par ko vecos papēmienu lietojot varēja pārliccināties tikai dažu nedēļu vai pat mēnešu laikā, kad tika praktizēti tā sauktie „mēģinājumu darbi” pašā fabrikā vai darbnīcā ilgākā laikā, arī kandidatu - praktikantu pagaidu vietas, lai darba vadītāji - praktiķi varētu pārliccināties par kandidata darba spējam un līdz ar to par viņa noderīgumu izvēlētam arodam. Bet tagad jau pēc vispār pazīstamiem rezultātiem neviens vairs nešaubās par psihotechnikas priekšrocībām šai darbinieku izvēlē. Šinīs institutos tiek pielietoti eksperimentālajā psiholoģijā vispārīgi pazīstami testi kandidata garīgās attīstības noteikšanai, ar kuriem pārbauda izveicību lasīšanā, rēķināšanā, vārdu, skaitļu, personu un faktu atmiņā u.c. Ar citiem testiem un dažādiem kombinētiem papēmienu un aparātiem izmēģina jūteklju attīstības pakāpi, roku izveicību, garīgās darbības un muskuļu paguršanas ātrumu, akurātību un pastāvību darbā, tāpat arī tieksmes attīstīties,

papildināties darbā un zināšanās, arī izklaidības pakāpi, citu personu iespaidošanas iespējamību. Dažos arodos vajadzīgs arī noteikt kandidata fiziskās spējas un izturību. Roku garums, plaukstu lielums, pirkstu izveicība, lokanība — daudzkreiz ir faktori ar lielu nozīmi. Vācijā, piem., ir speciēlas pārbaudes iestādes dzelzsceļniekiem, kur pārbauda visus darbā iestājušos lokomotivju vadītājus, vilcienu sastādītājus, staciju dežurantus, bilešu kasierus, peronu uzraugus un metalarodnieku mācēkļus. Izdara arī kontroles pārbaudi dažām jau agrāk darbā iestājušām dzelzsceļnieku kategorijām. Grupu pārbaudē uzdod rakstiski atbildēt uz dažādiem vispārējiem un speciēliem jautājumiem, individuēlajā pārbaudē katru kandidatu pārbauda atsevišķi. Tas notiek ar dažādu aparātu un ierīču palīdzību, kuēas zināmā mēērā attēlo kādu dzelzsceļnieka faktiskā, konkretā darba momentū. Tā, piem., lokomotivju vadītājiem un amatnieku mācēkliem pārbauda viņu

- 1) redzes spēju, pēc atmiņas aprakstīt gleznā redzēto,
- 2) apķerību un aukstasinību: priekšā ekrans ar kustošos vilcienu un šķēršļiem, vai arī ekrans ar semaforiem un kustības traucējumiem. Te jāuzrāda spējas vilcienu īstā laikā nobremzēt. Pārbaudes rezultatus ar visām ^{klūdām} tai pašā laikā kādā citā ierīce akurati atzīmē;
- 3) kombinēšanas spēju ātrumu un apķerību: uzdod salikt mechaniskā sakarībā atsevišķas mašīnu daļas vai piederumuē, vai atkal izārdīt. Liek uzrādīt kādā aparatā viņa daļu kopdarbības sakarību.
- 4) Pārbauda arī gaismas un skaņu efektu uztvērēšanas pakāpi.

Liek noteikt aptuvumis kādu priekšmetu smagumu, telpu plašumu, attālumu. Pārbauda arī pirkstu jutelību... Plaši pazīstami Vācijā Berlīnes instituta pārbaudes paņēmieni komercieksploatacijas kalpotājiem, kurus izstrādājis Dr.Kuvē. Vēl kādu ilustrāciju no pazīstamā Dr. Poppelreutera psihotechniskā instituta darbības Kēlnē, iz metalstrādnieku arodspēju pārbaudes apraksta. Še pārbaudītāji liek vadīties no sekošiem 3 jautājumiem:

- 1) kādas īpašības un spējas nepieciešamas sekmīgam darbam metalstrādnieku arodā?
- 2) ar kādiem pārbaudījumiem un paņēmieniem šīs īpašības un spējas visvieglāk nosakamas?
- 3) vai šo pārbaudījumu rezultāti arī tiešām attaisnojas, apstiprinās vēlāk praksē?

Attiecībā uz pirmo jautājumu tur pieturēs pie jau minētā Berlīnes instituta prof. Lipmana izstrādātām „aptaujām vidēja arodu darbinieku psiholoģiskam raksturojumam”. No katra pārbaudamā dabū „tipa profilu”, kušš šematiski apvieno galvenās kandidata konstatētās rakstura un aroda īpašības. Šāds „tipa profilis” ir pietiekošs, lai iegūtu noteiktu, pārbaudi vadošu ainu un atbildi par kandidata nodarīgumu zināmam arodam.

Ar kādiem paņēmieniem nu noteikt, konstatēt, vai kandidatam ir zināmā arodā vajadzīgās spējas un rakstura īpašības. Labs praktiķis še kādreiz apmierinās pat ar vienu labi izvēlētu, izdevīgu testu vai psihologisku „ķērienu”, lai diezgan nemaldīgi šīs spējas konstatētu. Bet lai izlases pareizību nodrošinātu, lai izslēgtu dažādas nejaušības, atga-

dījums un neskaidrības, kas šādā pārbaudē tomēr var atgadīties, tad ar vienu testu vai izmēģinājuma paņēmieni parasti neapmierinās.

No otras puses, jāskatās arī, lai šie pārbaudījumi neizplūstu ilgumā, būtu pēc iespējas vienkārši un nenogurdinoši. Pagurums un slikts gara stāvoklis bez šaubām atstāj savu iespaidu uz pārbaudes rezultātiem. Te krīt svarā arī finansiāla puse. Ja pārbaudījumi ir ļoti komplicēti, tie izmaksā dārgi, kas var traucēt lietas popularizēšanu, sevišķi sākumā.

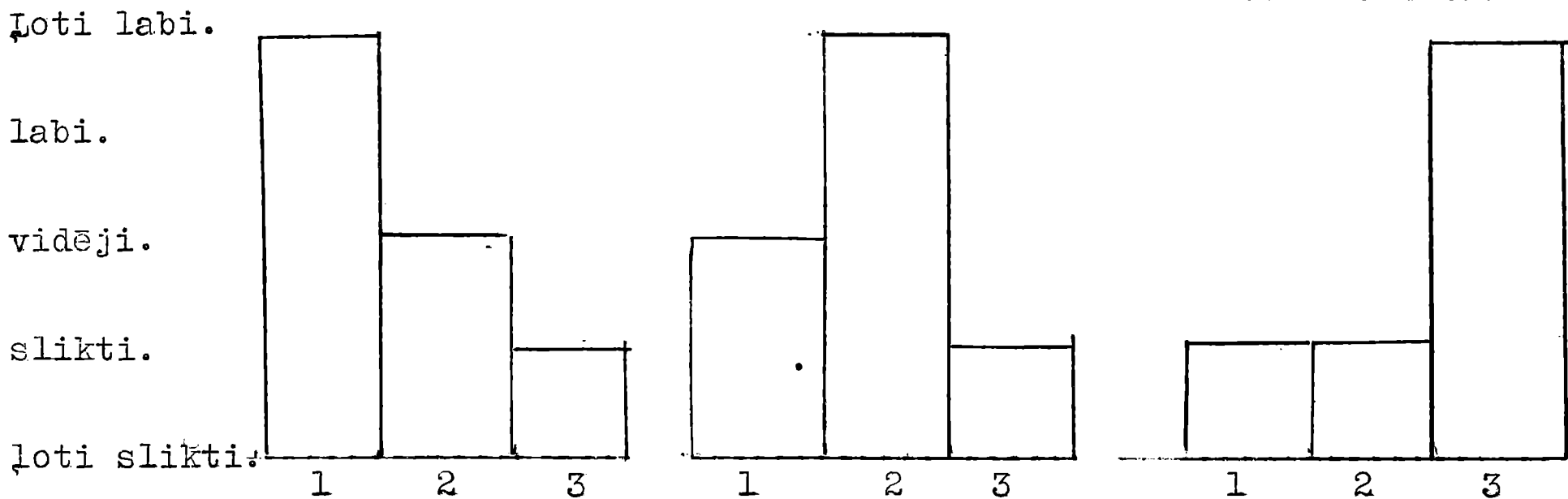
Poppelreutera pārbaudes sistema ietver šādu:
vispārējas cilvēka inteliģences pārbaudīšana, griežot sevišķu vērību uz tai arodā (šoreiz metalstrādnieku) nepieciešamām profesionalām spējām. Lai to panāktu, jākonstatē kandidata gara darbība un attīstība galvenos vilcienos, viņa praktiskās darbības spējas un arī fiziskās spējas un īpatnības. Poppelreuters šo raibo un plašo cilvēku masu sagrupē 3 galvenajos attīstības tipos:

- 1) tā sauktais „galvas strādnieks”, tīri intelektuelais, ar vajām praktiskām spējām un vāju fizisko spēku;
- 2) labs roku strādnieks (fiziskā darbā), ar labu „praktisku inteliģenci”;
- 3) spēcīgs nekvalificēts strādnieks, ar vāju inteliģenci.

Tīri izturēti šie tipi ikdienišķā dzīvē nāk retāk priekšā, bet ir gan viņu dažādas starppakāpes, dažādi šo tipu savienojumi. Šo tipu raksturīgu grafisku attēlu atrodam Dr. Būnnagela jau vairākkārt minētā darbā¹⁾

1) Dr. Būnnagel: „Die Eignungsprüfung in ihrer wirtsch. und soz. Bedeutung”, 22. lpp.

1) Intelektuelais. 2) Labs roku strādnieks 3) Spēcīgs nekvalificēts strādnieks



1=intelektuelās spējas,
2=praktiskās "—"
3=fizisks spēks un izturība.

Pēc matemātiķa Gausa aprēķiniem rezultāti ar apzīmējumiem „labi” vai „slikti” esot samērā reti, katru ne vairāk par 10 %. Lielais pārbaudamo vairums uzrādot vidējus rezultātus. Katrs kandidāts novērtējams ne pats par sevi (kas diezgan grūti noteikti apzīmēt), bet gan attiecībā, salīdzinājumā ar saviem līdzkonkurentiem.

Metalstrādnieku pārbaudes šema (pēc Poppelreutera metodes) būtu šāda¹⁾:

1. Tīri garīgās (intelektelās) spējas: rakstiskā izteiksme, teikumu uzbūve, pareizrakstība, rokraksts; rēķināšana; domāšanas veids, tehniskā domāšana; telpu (plašuma) sajēga; novērošanas spējas; atmiņa; uzmanība; uztvēršanas (apķērības, atjautības) spējas.
2. Praktiskās (gribas) spējas: reakcija, acumērs, izveicība, roku izveicība, pirkstu jūtība, tauste.

1) Dr. Bünnagel: „Die Eignungsprüfung in ihrer wirtsch. und soz. Bedeutung”, 34. lpp.

3. Tīri fiziskās īpašības: a) fiziskais spēks, fiziskā spēka izturība, vispārējais veselības stāvoklis;
- b) zināma nejušana pret: galvas reibšanu, karstumu putekļiem, stipru un ilgu troksni.

Vai ar šiem pārbaudījumiem izdodas sagrupēt pārbaudamos kandidatus labos, vidējos un sliktos?

Dr. Bünnagels savā minētā darbā uzsver, ka šie pārbaudes spriedumi izrādījušies apbrīnojami līdzīgi tiem spriedumiem, kādus par tiem pašiem kandidātiem vēlākajā tiešā darbā nodevuši viņu vadītāji - praktiķi: meisteri, inženieri u.c.

Ar 3 - 4 stundu ilgu pārbaudi tā tad varot konstatēt tās pašas aroda spējas, kādas tiešajā darbā bija iespējams konstatēt tikai ilgākā laikā, pievestajā gadījumā pēc 1 gada! Še ir šo pārbaudījumu ekonomiskā nozīme. Bet ne visur un katru reiz arī psihotechniskā pārbaude var tik pareizi pārbaudamā spējas noteikt. Atgadās arī šie kļūdas, protams, samērā niecīgas. Bet ja salīdzinām šo kļūdīšanās procentu ar tā saukto „praktiķu” kļūdu daudzumu, tad starpību redzam lielu. Dr. Giese savā grāmatā¹⁾ šim salīdzinājumam kā ilustrāciju pieved Halles psihotechniskā instituta 500 pārbaudītus kara dalībniekus un jauniešus un no otras puses - kādas valsts iestādes 150 „brīvi”, bez zinātniskas izlases uzņemtus darbiniekus, par kuŗu derīgumu pie uzņemšanas spriedušas vairākas iestādi vadošās personas. Šo pēdējo darbinieku izvēles veidu Dr. Giese sauc par „praktiķu” izlasi.

1) Dr. Giese: "Handb. psychot. Eignungsprüf.", 761. lpp.

Bet pie šādas izlases izrādījies jau tūlīt praktiskajā darbā, ka pie uzņemšanas šie „praktiķi” kļūdījušies attiecībā uz kandidatu noderīgumu pie 65 % (noapaļoti) no visiem uzņemtajiem darbiniekiem. Pēc pusgada šis noderīguma spriedums bijis atkal jāgroza pie kādiem 56 % no uzņemtajiem. Turpretim, salīdzinot minēto 500 psihotechniski pārbaudīto personu spējas tūlītējā darbā ar pārbaudes rezultātiem, kļūdīšanās spriedumā konstatēta tikai pie 3 %, bet attiecībā uz šo pašu personu vēlākām darba sekmēm - 9 %.

No šī piemēra, domāju, diezgan skaidri redzams zinātniskās psihotechniskās darbinieku pārbaudes priekšrocības, salīdzinot to ar agrāko brīvo, „praktiķu” darbinieku izvēli.

Otrs psihotechniskās pārbaudes uzdevums, darbības celš, bija - atrast noteiktam individam piemērotu arodu. Še izejas punkts ir zināms atsevišķs indivīds. Šoreiz pārbaudamais vienmēr sagaida kādu pozitīvu atbildi, noteikta norādījuma (un nevis noraidījuma), padoma veidā. Pēc pārbaudē konstatētiem rezultātiem pārbaudītais jāpārliedzina par viņa derīgumu kādam noteiktam arodam, bet to nekādā ziņā nedrīkst pierunāt iestāties šai arodā. Še galveno pārbaudes darbu izdara speciāli jaunatnes pētīšanas institūtam psihotechniskās laboratorijas.

Šis iestādes visur stāv ciešos sakaros ar sava rajona vai apgabala skolām, jo viņu pārbaudamie kandidāti pa lielāku daļu ir skolas beigušie jaunieši, kuri nu stājoties dzīvē ir spiesti izvēlēties sev piemērotu arodu. Institūti

pārbauda viņu spējas un arodu tieksmes un sakarā ar rezultātiem dod tiem piemērotus padomus: vai nu iestāties izvēlētajā arodā, vai arī citā vairāk piemērotā, vai arī turpināt izglītību kādā aroda vai augstākā skolā. Tā tad skolai jābūt sakarā ar dzīvi, viņai jā sagatavo savi audzēkņi dzīvei, tāpēc arī skola uzskatama par vienu no arodizvēles sagatavošanas posmiem. Par pirmo posmu tā tad būtu pieņemama vecāku māja, ģimene.

Apskatīsim drusku tuvāk tagad skolas darbību šā uzdevuma izpildīšanā.

Vācijā, piem., jau no 1923. gada 12. maija ir spēkā obligatoriski noteikumi par arodizvēles padomdošanu un mācēkļu vietu starpniecību. Šie noteikumi paredz arī skolu un pedagogu līdzdarbību jauniešu arodizvēlē un pārbaudē, kā tieši pašās skolās, tā arī šais pārbaudes iestādēs. Šie Vācijas noteikumi pareidz un klasificē šo līdzdarbību šādi: 1) vispārīzglītojošo skolu (īpaši pamatskolu) līdzdarbība arodizvēlē, 2) arodu un papildu skolu līdzdarbība un 3) augstāko mācības iestāžu līdzdarbība.

Sagrupēsim vispārīgi skolu līdzdarbību jauniešu arodizvēlē tiešā un netiešā līdzdarbībā. Tiešās līdzdarbības uzdevums - ieaudzināt skolēniem vispārīgi mīlestību un cieņu pret katru darbu, patīkamā, mīlā darba prieku, attīstīt kāda aroda nepieciešamības sajūtu, likt sajūst šī aroda lielo audzinošo, tikumisko, sabiedrisko un saimniecisko nozīmi. Jāsēj sēkla veselīgam darba un līdz ar to dzīves priekam, jā sagatavo arī auglīga zeme vēlākam sava aroda idealismam.

Vislabāk gan šis uzdevums būtu izpildams modernajām darba skolām (ne vecajām, zināšanu „iekalšanas” skolām), ar viņu darbnīcām un praktiskiem dabīem, plašajām un biežajām ekskursijām, racioneli nostādītām mācību priekšmetu piesavināšanās metodēm. Te vislabāk skolēns mācās pazīt turpmāko dzīvi, un nevis no grāmatām vien, kā vecajā skolā, bet jau tiešajā praktiskajā darbā, darba procesā, kā arī dzīves īstenības apskatē, ekskursijās uz fabrikām, darbnīcām, ostām, noliktavām, elevatoriem, brīvajā dabā u.t.t. Protams, savi neapšaubami nopelni un nozīme ir arī dažu zināšanu „iekalšanai”, kas nepieciešamas katram cilvēkam, un bez šādas „iekalšanas” gluži iztikt nevarēs arī modernās darba skolas.

Saksijas izglītības ministrijas 3. februāra 1921. g. rīkojums uzliek skolām par pienākumu iepazīstināt skolēnus ar arodiem un viņu nozīmi ar vārdiem, bildēm un ar personīgu apskati (ekskursijām). Šai iepazīstināšanai vārdiem ir plašs darba lauks skolotājam, arī tā sauktajos teoretiskajos mācības priekšmetos, kā: religijā - etikā, valodas - literēturas mācībā, vēsturē, ģeografijā, pat matematikā, zīmēšanā un vingrošanā. Ja skolotājam šē izdodas ieaudzināt saviem audzēkņiem to uzskatu un pārliecību, ka cilvēka uzdevums nav ar kādu arodu tikai darīt iespējamu savu eksistenci, maizi pelnīt, bet gan galvenā kārtā patīkamā darbā, mīlā arodā, atrast savas dzīves uzdevumu, savas dzīves saturu, - tad varētu teikt, ka šē skolotājs šo savu uzdevumu arodizvēles līdzdarbībā būs godam veicis!

Šāda iepazīstināšana vārdiem ar arodizvēles nozīmi un praksi var notikt un arī notiek ar vecāku un publisku sapul-

ču sarīkošanu, kur par šiem jautājumiem referē kāds speciālists. Vācijā, piem., šādas sapulces ir ļoti ikdienišķas, populāras un strādā svētīgu darbu. Arī Rīgā pagājušo ziemu līdzīgas sapulces sākusi sarīkot „Jaunatnes Kristīgā Savienība” un „Latvijas Bērnu draugu bābe”. Iepazīstināt sabiedrību ar arodizvēles jautājumiem var arī ar laikrakstiem, periodiskiem un neperiodiskiem izdevumiem. Atsevišķi pirmsākumi šai lietā atzīmējami arī jau pie mums.

Attiecībā uz pamācību „bildēm” jāsaprot, ka te ārzemju skolās tiek praktizēti tādi apskatāmības līdzekļi, kā: dažādas sienu tabeles un diagramas ar dažādu arodu nodarbošanās attēliem un filmas. Viss tas tiek pavadīts ar pēdējā specialista paskaidrojumiem. Šāda zinātniskā pārbaudīta filma kā arodizvēles palīga līdzeklis mūsu skolām tiek sagatavota arī Rīgā ar vietējā jaunatnes pētīšanas instituta līdzdarbību.

Tagad vēl par skolu netiešo līdzdarbību jaunatnes arodizvēlēpārbaudē.

Tā kā institūtā vai laboratorijā tiešajā pārbaudes darbībā, kurš ilgst tikai kādas 3-4 stundas, grūti pārliecināties, izšķirties par jauniešu noderīgumu vienam vai otram arodam, tad šis tiešais pārbaudes darbs jāsaprot jau skolā, izdarot jau šie dažādas iepriekšējas skolēnu aptaujas un mēģinājumus, ievācot par pārbaudamiem skolēniem diezgan sīkas, raksturojošas ziņas no viņu vecākiem, skolotājiem un skolas ārstiem. Daudz šie var sniegt pārbaudei ļoti noderīga materiāla vecāki, ja viņi tik kaut cik apzinājas un saprot savu uzdevumu attiecī-

bā uz savu bērnu nākotni. Bet vēl vairāk var dot skolotājs - psihologs un audzinātājs, kuram izdevība sevišķi labi novērot zinātnes, psiholoģijas gaismā savu skolēnu garīgo attīstīšanos un attīstību. Skolotājam jānovēro skolēni nevien skolā, klasē, bet arī jāiepazīstas ar viņu mājas dzīvi, viņu ģimenes un sociālajiem apstākļiem. Tādas prasības ietilpst arī mūsu skolotāju, - „klasu audzinātāju”, pienākumos. Tādā kārtā skolotājam iespējams savāc pa visu skolēna mācības laiku skolā un mājā daudz vērtīga un arodu pārbaudei noderīga materiāla. Dažās ārzemju skolās vēl strādā īpaši „skolu psihologi” ar speciālu psihotehnisku izglītību, kuru uzdevums ar novērojumiem savākt pārbaudei vajadzīgos materiālus un dot turpat uz vietas skolēniem, skolotājiem un vecākiem aizrādījumus un padomus.

Skolas ārsta uzdevums novērst un sekmēt skolēnu fizisko attīstību, vispārējo veselības stāvokli. Viņam jāzin arī, vismaz galvenos vilcienos, tās prasības, kādas uzstāda katrs arods pret saviem darbiniekiem attiecībā uz viņu fizisko attīstību. Viņam jāiepazīstina skolēni un dažreiz arī jābrīdina tā sauktām „profesionālām slimībām”, zināmā arodā izplatītām, tur īpašējām.

Daudzos arodos darbs ir savienots ar kaitīgu putekļu un netīrumu attīstīšanos, dažos jāstrādā visu vai lielāko laiku stāvēt, citos atkal sēdot; dažos darbinieki padoti tiešam ārejās atmosfēras iespaidam (lietum, salai, vējam, saules karstumam); daži arodi prasa lielu fiziska spēka pielietojumu, asu redzes spēju u.t.t. Ārsta pienākums te ir, ievērojot skolēna veselības stāvokli, netik vien ieteikt dažus

arodus, bet varbūt, no daudzu arodu izvēles brīdināt, neskatoties pat uz to, ka skolēnam uz šo arodu būtu vispārīgas tiesmes.

Šādi ilggadīgi padaidagogu un skolas ārstu novērojumi un aizrādījumi var sniegt pārbaudes institutam daudz ļoti vērtīgu datu par pārbaudamo vispārējo veselības stāvokli, ierašām, apslēptām kaitēm vai netikumiem, uzcītību, pienākuma apziņu un citām īpašībām, kuŗas dažu stundu laikā pašā pārbaudē nebūtu iespējams konstatēt. Visus šādus novērojumus un skolēnu sīku raksturojumu apvieno vienā kopējā (~~kopējā~~) „personallistē”. Te pievieno arī skolēna paša un viņa vecāku aptaujas rezultātus. Šāda liste tad dod diezgan skaidru ainu par pārbaudamā personīgiem, ģimenes, socialiem un saimnieciskajiem apstākļiem, par viņa garīgām un fiziskām spējām, viņa paša vēlēšanām un tiesmēm.

Šādas aptaujas Rīgas pilsētas pamatskolām pēdējos 3 pavaros piesūta mūsu Rīgas pilsētas jaunatnes pētēšinas instituts. Aptauju listes jāizpilda beidzamo (VI.) klasu skolniekiem, viņu vecākiem un šo klasu skolotājiem – audzinātājiem. Pievedīšu te dažus raksturīgākos jautājumus no šīm listēm.

A) Iz skolēnu aptaujas listes:

- 6) Vai tu saviem vecākiem palīdzi darbā?
- 7) pie kāda darba tu visvairāk atrodi patīkas, pie kāda nē?
- 8) kādu darbu tu nespēji vai nevēlies darīt?
- 10) vai piepalīdzi mātei mājturībā un pie iepirkšanās?
- 11) vai labprāt eji skolā?
- 12) kādi priekšmeti tev patīk un kādi nē?

- 13) uzskaiti savas mīlākās rotaļas, nodarbošanos un mācības priekšmetus.
- 16) vai labprāt nodarbojies ar rokdarbiem?
- 17) vai pie lasīšanas, rotaļām un citas nodarbošanās kavējies ilgi, jeb mīli biežu maiņu?
- 18) vai esi veikls? Pieved piemēru.
- 20) Par ko tu gribi tapt?
- 21) Kas tev ierosināja uz tādām domām?
- 22) Vai tev kāds devis padomu? Kas?
- 24) Vai tu zini iekš^{kā} pastāv izvēlētā aroda nodarbošanās?
- 25) Kādi darba rīki vajadzīgi šim arodam?
- 26) Vai tu esi bijis attiecīgā darbnīcā, veikalā, iestādē un noskatījies, kā tur strādā?
- 27) Par kādu sev piemērotu arodu tu vēl esi domājis?
- 28) Kas tu nekādā ziņā negribētu būt?
- 29) Vai esi pārliecināts, ka tu izvēlētam arodam esi noderīgs? Kamdēļ?
- 30) Vai gribi daudz naudas nopelnīt?
- 31) Vai tu gribētu mācīšanos vēl turpināt? Kamdēļ?
- 32) Kāds tāvu vēlēšanos gala mērķis?

B) Iz vecāku aptaujas:

- 3) Kādā arodā jūs vēlaties mācīt savu bērnu un kādā spējat mācīt?
- 4) kamdēļ jūs domājat šo arodu par piemērotu savam bērnam?
- 6) Kādus no jūsu pašu darbiem bērns izpilda labprāt, kādus piespiedi?
- 7) Vai bērnam ārpus skolas un vecāku uzdotā darba ir kāds iemīļots darbs? Kāds?

- 8) Kurā no šiem darbiem bērns parādījis sevišķas spējas?
- 9) Kādas sevišķas dāvanas jūsu bērnam? (muzika, tirdzniecība, amāti u.t.t.).
- 10) Kā bērns izturas pret saviem brāļiem, māšām un citiem?
 - C) Iz skolotāju aptaujas (par katru skolēnu atsevišķi).
- 2) Kādu arodu bērns izvēlēties?
 - a) vēlamais.....b) iespējamais.....
- 3) Vai bērns ir piemērots izvēlētam arodam un kamdēļ?
- 4) Vai atrodāt, ka viņš piemērotāks citam arodam? Kādam?
- 5) Kāda atmiņa?
- 6) kāda uzmanība?
- 7) Fantazija?
- 8) Estetiska sajūta?
- 9) Novērošanas spējas?
- 10) Kā piemērojas jauniem apstākļiem?
- 11) Vai padodas citu iespaidam? (biedru un skolotāju).
- 13) Vai novērojamas vadoņa tieksmes, organizatora spējas un atbildības sajūta?
- 14) Kāda bērnam griba un izturība savu nodomu realizēšanā?
- 15) Vai ir apķērīgs un ātrs savos patstāvīgos slēdzienos?
- 16) Tieksmju virziens (techn., komerc., māksl.).
- 17) Sekmes mācību priekšmetos.
- 18) Uzvešanās.

Bez šīm pirmspārbaudes aptaujām vēl skolā ar skolotāju starpniecību psihotechniskais pētīšanas institūts uzdod beidzamās klases skolēniem domrakstu uz tematu: „ko iesākšu pabeidzis pamatskolu”.

Domraksts jāuzraksta turpat klasē, bez iepriekšējas zināšanas un sagatavošanās. Uzrakstīto domrakstu arī kā vērtīgu materialu pievieno minētai „personallistei”. No šī skolēnu darba pārbaudītāji iegūst diezgan skaidru gleznu par paša rakstītāja garīgo attīstību, viņa rakstiskās izteiksmes veidu, var spriest par viņa gara darbību, par viņa tieksmēm un vēlēšanām. Turpmāk Rīgas jaunatnes pētīšanas institūts nodomājis šādas skolēnu, vecāku un skolotāju aptaujas izvest jau beidzamā mācības gada sākumā, lai ar to arodizvēles pārbaudītāji jau priekšlaikus sakrātu vajadzīgo materialu un ar to jau ilgāku laiku varētu dot vajadzīgos paskaidrojumus un padomus. Arī skolēni paši liūz ar saviem audzinātājiem un vecākiem būs spiesti tāda kārtā nopietnāki pārdomāt priekšā stāvošos soļus aroda izvēlē.

Bez minētiem aroda izvēles priekšdarbiem skolās pēdējos 3 gadus dažās Rīgas pilsētas pamatskolās pētīšanas institūta darbinieki izveduši arī jau dažus tiešus pārbaudes mēģinājumus, kuŗi domāti vairāk skolēna vispārējās inteliģences noskaidro-

šanai. Bez kādas iepriekšējas sagatavošanas un aizrādījumiem izdala klasē skolotājiem listes ar vairākiem jautājumiem, kuŗas turpat klasē noteiktā laikā, piem., 40 minutēs, jāizpilda skolēniem pilnīgi patstāvīgi. Pievedīšu še dažus no šiem jautājumiem un uzdevumiem, kuŗu atrisināšanas rezultāti, bez šaubām, dod zināmu pārskatu par skolēna garīgās darbības veidu, viņa gara attīstības spējām. Piemēram:

1) izrēķini galvā un iznākumu uzraksti aiz uzdevuma: kas iznāk, ja 3 pareizina piecas reizes pašu ar sevi?

- 2) Nosauc 5 slavenu dzejniekus.
Nosauc 5 slavenus izgudrotājus un atradējus.
- 3) Nosauc 5 rīkus, kurus lieto pie tīrīšanas.
- 4) Uzraksti te, kas ir kalendars.
- 5) Kas ir pienākums.
- 6) Izveido teikumu no šādiem 3 vārdiem: kugis, smiltis, ūdens; vai arī kāds cits piemērs.
- 7) Vēl viens teikums no tiem pašiem vārdiem, bet tā, lai viņa nozīme būtu citāda, kā iepriekšējam teikumam.
- 8) Kam tu gribētu būt līdzīgs?
- 9) Ģarums un metrs stāv taisni tādā pat attiecībā, kā svars un (centimetrs, mērs, svāri, īsums, mārciņa).
- 10) Sekošā skaitļu rindā viens skaitlis ir nepareizs. Pārstrīpo to:
1 - 6 - 2 - 6 - 3 - 6 - 4 - 6 - 5 - 6 - 7 - 6;
- 11) Pretstats no vienot ir?
vairot, savienot, sadalīt, atsavināt, sakildot.
- 12) Kuŗa no sekojošām barības vielām vismazāk sader ar pārējām četrām? rieksts, burkans, silķe, ābols, kāposti.
- 13) Kur strīdas, tur arvien ir?
skatītāji, šķirējtiesnesis, sitieni, pretinieki, izšķiršana.
- 14) Kugī ir pārtika 300 cilvēkiem 8 mēnešiem.
Cik ilgi no šī krājuma pārtiks 400 cilvēki?
- 15) Uzskatī, kurī izplātīti par kādu personu, sauc par viņas....?
raksturu, vērtību, slāvu, likteni, personību.
- 16) Ja sekojošie 5 vārdi tiktu sarīndoti pareizā kārtībā, kurš vārds tad stāvētu vidū? sods, apsūdzība, apžēlo-

šana, noziegums, spriedums.

17) Kļūda nekad nav?

piedošana, ļauna, teicama, liktenīga, pierādama.

18) Andrējs ir trīsreiz vecāks par Juri. Juris ir 10 gadus jaunāks par Andrēju. Cik vecs ir Juris?

19) Paklausīt un pavēlēt stāv taisni tādā pat attiecībā, kā kalpot un?

lūgt, piespiest, valdīt, palīdzēt, aizliegt.

20) Kāpēc ielas tā taisa, ka viņas no vidus uz malām ir ieslīpas? (Pastrīpo pareizo atbildi).

1. Labāk izskatās.
2. Vislētāka izbūve.
3. Lai varētu labāk ceļu griest.
4. Tāpēc ka ielas vidu vairāk nolieto.
5. Lai ūdens labāk notecētu.

21) Kas jādara, ja tev jautā tavas domas par cilvēku, ko tu maz pazīsti? (Pastrīpo pareizo atbildi).

1. Jāatvainojas.
2. Jāsaka: „Es viņu nepazīstu”.
3. Jāsaka: „Es nevaru spriest”.
4. Jāpamēģina ar to tuvāk iepazīties.
5. Jāapprasās pie kāda cita.

22) Kurš no sekojošiem pieciem amatiem vismazāk sader ar pārējiem četriem?

mācītājs, skolotājs, ārsts, dārznieks, advokats....

Tamlīdzīgu jautājumu un uzdevumu šogad skolās izvestajā pārbaudes listē bija kādi 75. Pievedu te tikai dažus, raksturīgākos. Kā redzams, daži uzdevumi ir diezgan komplicēti un no 13 - 15 g. veciem skolēniem prasa diezgan daudz atjautības un apķerības, vēl jo vairāk tāpēc, ka uzdevumu atrisināšanai un atbildēm noteiktais laiks nebija garš: tikai kādas 40 - 45 minutes.

Kā jau teikts, zināmu jēdzienu, konturas pārbaudamā gara darbības ainai ar šādu pārbaudi var iegūt.

Šo skolēnu iepriekšējo aptauju, arī vecāku, skolotāju un ārsta novērojumus un aizrādījumus jau pirms pārbaudes skolas piesūta šiem pārbaudes institūtiem, kur viņus līdz faktiskajai pārbaudei sakārto, sagrupē un taisa raksturīgus izvilkumus, no kuriem pārbaudītāji tad liek sevi vadīties pārbaudes dienā. Ārzemēs daudzās vietās šādu ziņu iesūtīšana pārbaudes institūtos uzlikta ar valdības rīkojumiem skolām par obligatorisku pienākumu, piem., Prusijā 26. februārī 1920. g. rīkojums.

Kāds skolu tips tad nu vislabāk sagatavo dzīvei, vispilnīgāk sagatavo jauniešus tik svarīgam solim cilvēka dzīvē, kā nākamā aroda izvēlē?

Izplātais uzskats ir tas, ka to vislabāk veic gan labi nostādīta arodskola. Še skolēnam jau dota liela iespēja iedziļināties savā nākamā arodā atmosferā, garā, iedziļināties sava aroda darba procesā, pastiprināt un paplašināt savas aroda spējas un tieksmes, ieaudzināt sava nākamā aroda cienīšanu, saprast viņa lielo vērtību un vispusīgo nozīmi, iepazīties ar šī aroda tiesībām un pienākumiem. Arodskolas arī visdrīzāk „izsijā graudus no pelavām”, teorijā un, galvenais, praksē drīz vien uzķerot tos jauniešus, kuri varbūt, tikai aiz kāda ārēja nejauša gadījuma vai iespaida iekļuvuši arodskolā un tādejā izrādījušies par izvēlētam arodam nepiemērotiem. Tādi skolēni tad, protams, arodskolā turpmāk, ilgāk nav paturami, jo tas nebūtu ekonomiski. Viņi vai nu paši izstājas, vai arī tiek piespiesti pārmainīt savu arodizvēles mēģinājumu, tas ir-

pāriet uz citu kādu skolu (cita aroda), vai arī iestāties kur par mācītājiem, protams, sev piemērotā arodā.

Te viens piemērs, ka arī arodskolās skolēni ne vienmēr ir izvēlējušies sev piemērotu darba nozari, šinīs skolās iestādāmies. Tā Dr. Baumhauzens¹⁾ pārbaudījis kādas kvalificētu metalstrādnieku arodskolas audzēkņus un atradis, ka no kādas 34 lielas skolēnu grupas savām arodspējām pilnīgi piemērotā darbā bijuši tikai 5, pa daļai tikai piemērotā darbā 28 un pavisam nepiemērots ar savām ~~darba~~ spējām izvēlētam arodam bijis gan tikai 1 skolēns.

Ciešā sakarā jāstrādā šiem psihotechniskās institūtiem arī ar augstākām mācības iestādēm. Ārzemēs jau daudzas augstskolas uzņem studentus tikai ar psihotechnisko pārbaudi. Tā, piem., Kēlnes universitatē uz studentu vēlēšanos 1923.g. ierīkots šāds psihotechn. pārbaudes institūts priekš akademiķiem arodiem un pārbaudāmiem studentiem. Šim institūtam ir cieši sakari arī ar vidus - un augstākām vidusskolām. Tai pašā gadā institūtā pēc padomiem griezies jau 1291 studējušais. No visiem 1924. gadā universitatē jaunmatrikulētiem studentiem jau apmēram 50 % bijuši ar institūta atsauksmēm, kuŗas taisītas uz pārbaudes rezultātu pamata²⁾.

Augstskolu izglītība maksā dārgi kā pašiem studējošiem, tā arī valstij un sabiedrībai. Tādēļ lai še nebūtu neekonomiska līdzekļu izšķiešana, pie augstāko mācības iestāžu audzēkņu uzņemšanas būtu jāpiegriež sevišķi liela vērība uz to, vai šie nākošie valsts vīri, sabiedriskie darbinieki, un zinātnieki tiešām spēs izredzētā arodā vai zinātnes nozarē sniegt to visaugstāko

1) G. Šlezinger: „Psychotechnik i nauka o proizvodstve“, 148.lpp.

2) „Berufsberat., Berufsauslese, Berufsausbild.“, 162.lpp.

darba ražīgumu, jo kam vairāk dotā, no tā ir sabiedrības pie-
nākums un tiesības arī vairāk prasīt. Nav jāaizmirst, ka mūsu *dažiem*
vecākiem vēl ir modes lieta sagādāt saviem dēliem un meitām
iespēju apmeklēt augstskolu, neskatoties uz to, vai viņi ar
savām spējām ir vērti tos savu vecāku un valsts šādi augst-
skolas apmeklēšanai un studentu dārgajai „dzīvei” iztērēt, ~~iztērēt~~
dažreiz tik trūcīgos līdzekļus.

Augstskolas ar saviem mācības spēkiem var vēl ļoti sekmēt
šās darbinieku zinātniskās izlases un jaunatnes izaugsmes at-
tīstību, ņemot ņai darbā tiešu līdzdalību, dodot padomus un aiz-
rādījumus. Blakus ejot jāpiemin, kā arī mūsu augstskolā filo-
loģijas - filozofijas fakultatē tiek lasīts kurss arodu izvē-
les pārbaudē ar praktiskiem darbiem, kurus vada prof. Šneiders.

Vēl jāaizrāda, ka šāda mūsu vidusskolu un augstskolu audzē-
kņu psihotechniskā izlase un padomu sniegšana jauniešiem at-
vieglo, saīsina vienam otram nākošajam vērtīgam gara darbiniekam,
zinātniekam, rakstniekam, varbūt, arī ģenijam, viņa tik bieži
ēnšķaino un garo pašatrušanas ceļu. Cik bez šādas arodizvēles-
pārbaudes savā istā laikā spējīgu gara spēku gājis zudumā! Te
nevilus nāk prātā šī darba sākumā pievestie, tik raksturīgie,
vecā Fridriķa Lielā vārdi...

Cik daudz patiesībā dažādu tipu skolas beigušie jaunieši
izlieto savām vajadzībām šādas psihotechniskās pārbaudes -
padomu iestādes, zināmā mērā redzams no sekošas tabeles par
šādas iestādes apmeklēšanu Ķelnē, 1923. gadā¹⁾):

1) „Berufsberat., Berufsausl., Berufsausbildung”, 163.lpp.

I. 1923. gada pavasarī Kēlnes arodu pārbaudes- padomu iestādes rajonā skolas beiguši:	Z ē n i.				M e i t e n e s.				Kopā
	Palī- ga sko- las	Pamat- sko- las	Vidus- sko- las	Augst- vidus- sko- las	Palī- ga sko- las	Pamat- sko- las	Vidus- sko- las	Augst- vidus- sko- las	Ko- pā.
	174	4882	200	1051	152	4825	179	785	12248
II. No šiem jauniešiem arodu pārbaudes-padomu iestādi apmeklēja:									
a) skaitļos:	133	2044	146	271	84	1048	33	112	3871
b) procentos:	76,4	41,8	73	25,7	55,9	21,7	18,4	14,2	31,6

Zīmīgi no šīs tabeles ir tas, ka zēni ir vairāk griezušies šai iestādē pēc padomim, nekā meitenes. Uzkrītoši arī, ka vislielākais procents kā no zēniem tā arī no meitenēm ir tā sauktām palīga skolām, kurās mācās garīgā attīstībā atpakaļpalikušie bērni. Šiem dzīves pabērņiem viņu defektīvās attīstības dēļ ir daudz grūtāk vēlākā dzīvē nodrošināt savu eksistenci. Viņu spējām piemērotu arodu nav daudz, un tie protams, gandrīz visi ir tā sauktie „zemākie” arodi. Tādēļ ^{no} joprojuma svara ir izpētīt viņu trūcīgās spējas un atrast tiem piemērotu arodu. Pašu spēkiem vien tas tiem allaž ir ļoti grūti, un šie nelaimīgie bieži vien tādēļ ir par smagu slogu saviem vecākiem, sabiedrībai un valstij, jo kā darba „nespējīgi” jāapgādā dažādās patversmēs, nabagu mājās u.t.t. Ļoti bieži viņi nokļūst arī uz neceļiem un tā kļūst par parastiem cietumu iemītniekiem. Un tādēļ tiešām te psihotech-

niskā pārbaude bieži vien, varbūt, būs vienīgais glābiņš un moraliskais atbalsts šai bārgājā dzīves cīņā dēļ uztura, jo piemērotu darbu attiecīgā arodā atrod arī priekš diezgan aprobežotām garīgām un fiziskām spējām. Vēl no lielāka ^{svara} priekš ša pārbaudamā te būs tas moraliskais atbalsts doto padomu veidā. Tā tad arī nozīme tautsaimniecībā.

Tagad vēl īsumā par pašu šo institutu un laboratoriju tiešo darbu, pārbaudes procesa gaitu.

Pārbaudes vadītājiem jāprot apieties ar jauniešiem, jāsaprot viņu gara pasaule, viņu tieksmes un vēlēšanās; viņiem jābūt labiem psihologiem, jāpārvalda diezgan sīki visu daudzo arodu galvenās profesionālās prasības, jāstrādā pastāvīgi kontaktā ne vien ar skolām un ārstiem, bet arī ar dažādu arodu priekšstāvjiem - praktiķiem amatniekiem un teoretiskiem inženieriem, jābūt kompetentiem arī tautsaimniecības teorijas un tautsaimniecības politikas jautājumos. Tikai tad viņi būs spējīgi pienācīgi vadīt šādu psihotechnisko darbinieku izlasi un dot attiecīgus padomus arodizvēlē.

Pati pārbaude norisinās līdzīgi jau aprakstītai „konkurences izlasei”, ar to starpību, varbūt, ka še lielāks svars tiek likts uz jauniešu vispārējās inteligences pakāpes konstatēšanai. Zinātniski pārbaudītu un vispārpieņemtā metodisku pāpēmienu te ir daudz un dažādu, sākot ar vienkāršiem eksperimentālās psiholoģijas testiem un beidzot ar dažādiem aparātiem un kōmplicētām psihotechnikas ierīcēm, ar kurām tiešām, kā jau aizrādīts, ļoti sīki un gandrīz neapstrīdami iespējams noteikt pārbaudamā tieksmes un spējas un līdz ar to arī viņa pie-

mērotību arodam.

Iepazīstināšu drusku tuvāk ar dažiem šīs pārbaudes paņēmiem.

Par katru pārbaudei pieteikušos un institutā reģistrēto jaunieci tur priekšā jau ir „~~vīna~~ „personālīste”~~”~~; ~~kuŗa~~ materiāli bija savākti no minētām skolēnu, vecāku, un skolotāju aptaujām, kā arī no skolēnu priekšpārbaudes skolā (par kuŗu arī augstāk tiku minējis) un viņu pievestā domraksta klasē. Līdz pārbaudes dienai nu pārbaudītāji no visa šī materiāla taisa vajadzīgos izvilkumus, no kuŗiem liek vadīties pārbaudes dienā pašā institutā; sevišķa nozīme šiem materiāliem pie individuālās pārbaudes un pēc tam pie vajadzīgo padomu došanas.

Pārbaudi iesāk ar jauniešu vispārējās inteligences pārbaudi. Te institutā ir vairāk laika un līdzekļu nekā skolā šādai pārbaudei. Tādēļ šē pielikto daudz un dažādus paņēmenus. Vispirms tā sauktā grupu pārbaudē uzdod visiem pārbaudamiem atrisināt vienu un to pašu uzdevumu, protams, lai katrs strādātu patstāvīgi. Lieto, piem., tā saukto „balsienu tekstu”. Tas ir teksts ar daudziem iztrūkstošiem balsieniem, kuŗu vietā ir liktas tikai strīpiņas. Bet nu pārbaudamajam šo strīpiņu vietā jāliek vajadzīgie balsieni, lai iznāktu sakarīgs teksts.

Citos uzdevumos atkal pārbauda spējas un ātrumu rēķināšanā, kā arī dažādu kombinētu uzdevumu atrisināšanā, kuŗu nolūks konstatēt, vai pārbaudamajam ir praktiska aprēķina un saimnieciskas kombinācijas spējas. Piem., pēc kāda plāna (kādas pilsētas vai cita), zināmos laika sprīžos dažādās vietās uz

Šī plāna jāizdara kaut kādi uzdevumi, piem., jāiepērkas vairākos veikalos, jānodod pastā vēstule u.t.t. Te pārbaudamajam jāizrāda praktiskas kombinācijas spējas vietas un laika ziņā, lai noteiktā laikā varētu visās uzdotās vietās izdarīt vajadzīgos uzdevumus ar mazāk laika un enerģijas patēriņu.

Tālāk ar dažādu ierīču un aparātu palīdzību pārbauda jauniešu uzmanību, koncentrēšanās un piespiešanās spējas darbā, liekot izpildīt kādus rakstiskus uzdevumus un tai pašā laikā radot darbu traucējošus spilgtus trokšņa efektus.

Ar citiem paņēmieniem pārbauda formu un krāsu atmiņu, kas nepieciešams gandrīz visu arodu pārbaudēs. Sakarā ar šiem pārbaudījumiem, piem., var konstatēt zināmā mērā nākošo drēbnieku un šuvēju modes sajūtu u.t.t.

Redzes uzmanību pārbauda ar diezgan komplikētām ierīcēm, kuŗu uzdevums radīt daudz un dažādus redzes kairinājumus, ar dažādu krāsu elektrisko spuldžu palīdzību. Šie gaismas efekti bez tam vēl savienoti ar skaņu/~~un~~ kustību efektiem. Līdz ar visām šīm ierīču kustībām un efektiem pārbaudamajam arī pašam jāizdara zinamas stingri noteiktas roku vai kāju kustības. Šo aparātu uzdevums – kalpot redzes uzmanības un reakcijas spēju pārbaudei, kuŗu augstā attīstības pakāpe ļoti nepieciešama tādos arodos, kā, piem., dzelzsceļnieku, tramvaju un auto vadītāju u.c.

Nākošos burtličus, piem., pārbauda ar kādas koka kastītes palīdzību, kuŗā iegriesti dažādā lieluma un dažādas formas nelieli caurumiņi. Pa šiem caurumiņiem kastītē jasaliek noteiktā laikā zināms skaits mazu koka klucīšu, kuŗi pagatavoti tā, ka tos var kastītē ielikt ne pa visiem caurumiņiem, bet tikai pa vienu

vai dažiem zināmiem caurumiņiem. ~~Te~~ ir no svara laiks, kurā pārbaudamais var šo uzdevumu veikt: jo ātrāk, jo kandidats būs piemērotāks burtliča arodam. Spējīgākie šo uzdevumu veic 4-5 minutēs, mazāk piemērotie nostrādā pie šī paša darba pat 15 minutes.

Vienkāršākais roku veiklības pārbaudes paņēmiens ir apm. 20 cm. garas drāts saliekšana pēc dotā parauga kādā vienkāršā geometriskā figurā, piem., trijstūrī, rombā u.t.t. Roku veiklība taču vajadzīga tik daudzos kā vīriešu, tā arī sieviešu arodos.

Ar speciēlām ierīcēm un vienkāršām mašīnu un instrumentu daļām pārbauda tehniskās spējas. Pārbaudamajam, piem., iedod tam gluži nepazīstama aparata sastāvdaļas, kā: dažādas skrūves, atspēres, stieņus, no kurām jā^{SA}stāda gatavs aparats. Dažiem spēcīgākiem te vajadzīgas tikai dažas minutes; mehaniķu arodam nepiemērotais turpretim nostrādās te vai veselu pustundu bez kādiem panākumiem. Jauniešu analīzes un sintezēšanas spējas noteikšanai lieto vēl citus paņēmienus, piem., iedod tiem nepazīstamu, bet kādu veselu, neizārdītu aparatu ar uzdevumu - pateikt, kas tas ir par aparatu, kā viņš darbojas un kas viņš ir par daļu no kādas mašīnas. Tālāk liek dažos konstrukcijas zīmējumos atrast nepareizības un uzrādīt viņu izlabošanas ~~veidu~~ un iespējamību.

Darba spējas ātruma ziņā noteic arī ar ļoti vienkāšiem līdzekļiem. Liek, piem., noteiktā laikā uz papīra lapas noteiktā kārtībā salikt punktus. Skatās, kuram punktu ir vairāk iznācis. Jāaptin, piem., aukla ap kādu apaļu koka bumbu ar nagliņām u.t.t.

Liela varību piegriež arī visiem amatniekiem tik nepiecie-

šamā acumēra noteikšanai. Te uzdod sadalīt vienādās daļās horizontālas vai vertikālas tainas līnijas, konstruēt no acumēra noteikta lieluma leņķus, kā arī pēc acumēra sadalīt šos leņķus vai kādu citu ģeometrisku figūru vienādās daļās, noteikt garumu vai attālumu u.t.t.

Bez skolas pabeigušās jaunatnes šos psihotechniskās pārbaudes institūtos apmeklē arī pieauguši strādnieki, amatnieki un citi dažādu vietu kandidāti, kuriem ar šā institūta atsauksmi ir lielākas izredzes uz brīvu vietu. Tā, piem., ārzemēs un arī jau pie mums ļoti parasta ir šoferu psihotechniskā pārbaude. Šo pārbaudi institūtā izved ar diezgan sarežģītiem mēģinājumiem, no kuriem viens izvedams ar aparātu garu, bezgalīgu papīra lentu, ar daudz un dažādā lieluma caurumiem. Šī lenta slīd pār kādu metāla rulli. Kāds metāla urbulis atkal savienots ar kaut ko līdzīgu automobiļa stūres ratam. Ar šo stūri urbulis grozams virs lentas ar caurumiem tā, lai viņš neieslīdētu kādā no šiem caurumiem. Šis aparāts savienots ar automatisku izdarīto kļūdu saskaitītāju. Ar šo aparātu var noteikt, kādas būs šofera kandidatam spējas izsargāties no dažādiem šķēršļiem un traucējumiem ceļā, kam praktiskā darbā ir gaužam liela nozīme, sevišķi lielpilsētās ar ļoti dzīvu kustību uz ielām.

Par dzelzsceļnieku pārbaudes papēmieniem jau agrāk minēju. Tagad vēl dažus vārdus, piem., par ugunsdzēsēju pārbaudi. Arī te dažādi papēmieni uzmanības, redzes, dzirdes, roku veiklības un izturības konstatēšanai. Bez šiem ir vēl daži speciēli, diezgan grūti, mēģinājumi, piem., kāpšana pa augstām stāvām

trepēm, noiešana gaisā pa dēli no kāda viena atbalsta uz otru u.t.t. Sevišķi grūts ir uzdevums kādā dūmu pilnā svešā istabā 2-3 minūtu laikā atrast un iznest tur paslēptu priekšmetu, kuŗa atrašanās vieta pārbaudamajam iepriekš nav zināma. Še jau pārbaudē nākašais ugunsdzēsējs nāk tiešā sakarā ar savu nākošā aroda darba apstākļiem, kas, protams, sekmē jo labāk viņa arodspēju noteikšanu.

Ārzemēs šie psihotechnikas un jaunatnes pētīšanas institūti bez tiešas pārbaudes un padomu došanas dara vēl vienu ļoti svētīgu un tautsaimniecībai ļoti svarīgu darbu: proti, viņi uzņēmušies arī starpniecības pienākumus darba un mācēkļu vietu apgādāšanā. Neviens tik labi nepazīst pēc pārbaudes rezultātiem šos jauniešus, kā šīs pārbaudes vadītāji. Tāpēc arī ārzemēs kā valsts un komunalās iestādēs, tā arī privāti uzņēmumi ar tādu uzmanību savās darbinieku un mācēkļu vajadzībās griežas pie šo institūtu vadītājiem. Tam, kā jau teikts, ir liela tautsaimnieciska nozīme: tiek sekmēta valsts un privatās saimniecības, visas tautas, labklājība. Tā iespējams regulēt zināmā mērā darba spēka piedāvājumus un pieprasījumus, noraidot un dodot padomus kandidātiem izvēlēties tos arodus, kuŗiem pašlaik vai nākotnē paredzams lielāks darba spēka pieprasījums, un atturot tos no pārpildītiem, „modes” arodiem.

Šādām centralām pārbaudes iestādēm iespējams regulēt darba tirgu arī vietas ziņā, pārvietojot brīvo darba spēku uz kādu citu rajonu, kur sajūtams tāda trūkums. Tā zināmā mērā viņi līdz bezdarba novēršanā.

Pievedišu dažus ~~te~~ statistiskus datus kā raksturojumu. Iz Ķelnes arodu pārbaudes - padomu iestādes darbības par laiku no 1. jūlija 1923.g. - 30. jūnijam 1924.g.¹⁾.

Ar šīs iestādes starpniecību apgādātas mācēkļu vietas:

1. rūpniecībā un amatniecībā:

zēniem	- 698,	} = 943 vietas;
meitenēm	- 245,	

2. tirdzniecībā:

zēniem	- 371,	} = 568 vietas.
meitenēm	- 197,	

Pavisam tā tad apgādātas 1.511 mācēkļu vietas.

Tāi pašā laikā šo iestādi pirmo reizi apmeklējuši:

zēni	- 3513,
meitenes	- 2089,

Tā tad kopā pavisam.... .. 5602 jaunieši.

Otrs piemērs²⁾ iz Berlīnes darba apgādes un arodu pārbaudes - padomu iestāžu darbības par 14 - 18 g. vecu jauniešu bezdarbnieku apgādāšana vietām. Tur 1924.g. februārī bijuši reģistrēti 5561 abu dzimumu jaunieši, darba vietu meklētāji, un 2811 abu dzimumu jaunieši, mācēkļu vietu meklētāji, kopā 8372 jaunieši.

1) „Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung“, 163. lpp.

2) Turpat, 166. lpp.

Pieteiktas vakantas vietas tai pašā laikā bijušas:

5.253 darba vietas un

1.810 mācēkļu vietas,

kopā — 7.063 vakantas vietas.

Ar šo iestāžu starpniecību apgādātas vietas:

darba vietas - 4.763 jauniešiem,

mācēkļu " - 812 "

Tā tad pavisam ar vietām nodrošināti 5.575 jaunieši - bezdarbnieki.

Vēl ļoti raksturīgi dati iz Mūhlhauzenas (Tiringā) arodu izvēles - pārbaudes iestādes darbības¹).

	1921.gadā.	1922.gadā.	1923.gadā.
1. Apgādāti vietām no visiem padomu un darbu meklējošiem jauniešiem.....	87,5 %	88 %	89 %
2. Cik no šiem vietām apgādātiem tika vietās (arodos), kurus paši nebija tieši izvēlējušies.....	39 %	40 %	43 %
3. Pieteiktās mācēkļu vietas nevarēja tikt ieņemtas..	7 %	11 %	8 %

Daži pirmsākumi šai arodu izvēles - pārbaudes darbības nozarē saskatami arī mūsu Rīgas jaunatnes pētīšanas instituta darbībā. Bet ievērojot šīs iestādes vēl samērā

1) „Berufsberat., Berufsausl., Berufsausb.“, 142.lpp.

īso pastāvēšanas laiku (3-4 gadi) un mūsu nepietiekoši nostādīto rūpniecības - amatniecības mācēkļu statistiku, noteiktu un drošu datu par šā instituta darbības rezultātiem minētā virzienā vēl nav izdevies dabūt.

Pagājušā 1926. gadā mūsu institūtā reģistrēti pāri par 2.000 apmeklētāju. Bez arvienu plašumā attīstotās skolu jaunatnes arodizvēles pārbaudes no mūsu pamata - arodu un vidusskolām, Rīgas institūtā pārbaudīti arī jaun- kareivji auto - tanka pulkam: 1926.g. 250 cilvēku, bet šogad jau 500 cilvēku. 1926. gadā uzsākta arī piemērotī- bas pārbaude Rīgas pilsētas ugunsdzēsējiem. Pēc gada iz- rādījies, ka šās pārbaudes rezultāti attaisnojušies arī ugunsdzēsēju tiešajā darbā, ar pareizību līdz 90,7 %. Bez tam pārbaudīti arī pilsētas policisti un auto šoferi. Turpmāk paredzēts izvest arī plašākos apmēros dzelzsceļ- nieku pārbaudi, un šim nolūkam institutam piešķirti 10.000 ls. no satiksmes ministrijas budžeta, jo ar insti- tutu šai lietā noslēgts attiecīgs līgums.

Tā nevien ārzemēs, bet arī mūsu valdības un pašval- dības iestādes un arī privatie uzņēmēji sāk atzīt šādas zinātniskas darbinieku izlases lielo nozīmi valsts dzīvē. Paši darba meklētāji, strādnieki arī neizbēgami drīz vien nāks pie šādas izlases priekšrocības atzīšanas. Ārzemēs strādnieki jau atzinuši, ka tā viņi tiek lielā mērā ga- rantēti no savas administrācijas patvarībām savu darba spēju un līdz ar to arī atalgojuma nostādīšanā. Tā drī- zāk pazudīs tik populārā „onkuļu iespaids” nozīme mūsu

iestādēs un darba vietās. Arī strādnieku arodu biedrības ieinteresētas savu biedru materialās un garīgās labklājības uzlabošanā un tāpēc arī šos institutus cenšas vienādi pabalstīt, tiem uzticas un popularizē tos starp saviem biedriem. Ar to pieaug arī pašu šo arod**biedrību** svars un nozīme.

Psichotechniski izlasīti strādnieki un darbinieki daudz saudzīgāki apietas arī ar darba rīkiem un darba materialu. Tā, piem., Berlīnes tramvaju valdeīar savu darbinieku psichotechnisko izlasi izdevies ietaupīt elektrisko enerģiju līdz 25 %, ko agrāk savam darbam mazāk piemēroti vagonu vadītāji neekonomiski izšķieduši pie vagonu darbā laišanas un apturēšanas¹⁾.

Mazāk laika vajadzīgs arī zinātniski izvēlētu mācēkļu un darbinieku apmācībai jaunajā darbā vai arodā. Tā tad arī š**bez** laika ietaupījuma vēl būs jūtams materialo līdzekļu ietaupījums.

Ļoti raksturīgs piemērs ir slavenais Fords ar savu strādnieku izlasi un viņu sīku specializēšanu; arī Tailors, Džilberts. Specialas skolas saviem psichotechniski izlasītiem mācēkļiem pie fabrikām ierīkojuši daudzi lieluzņēmumi arī Vācijā, kurās ar ļoti labām sekmēm sagatavo nākošos amatniekus un meistarus.

Un kur tad vēl jau agrāk aplūkotie mechaniskās un garīgās enerģijas ietaupījumi attiecībā uz vietu un arodu maiņu! Inženieris V. Dmitrijevs raksta²⁾, ka šī psicho-

1) O. Lipman: „Profession. sposobnoski i vibor professii”, 17. lpp.
2) Rīgās laikrakstā „Slovo” 1927. g. 15. marta Nr. 447, raksts:
„Nesčastnije slučaji i boŗba s ģimi”, inženier V. Dmitrijev.

techniskā darbinieku izlase Berlīnes tramvaju valdei devusi 1919. g. 1.350.000 zelta marku lielu ietaupījumu, salīdzinot ar 1918. g., kad šī izlase vēl netikusi pie tramvaja darbiniekiem pienācīgi pielietota. Šī zinātniskā darbinieku izlase Z.-Amerikas Sav. Valstīm dodot gadā līdz 60 miljonu dolāru ietaupījuma!

Jau agrāk redzējām, ka sakarā ar šādas darba spēka izlases ieviešanu stipri mazinājās taīs uzņēmumos arī mūsu laikos bieži daži nelaiemes gadījumi darbā un dažādos satiksmes līdzekļos. Uz Berlīnes tramvajiem šādu nelaiemes gadījumu skaits pēc zinātniski izlasītu darbinieku pieņemšanas pamazinājies par 30 %¹).

Interesantus datus sniedz vēl inžen. Dmitrijevs jau minētā rakstā. 1918. gadā Berlīnē bijis 40 tramvaju sadursmes, turpretim 1920. g., kad jau strādājuši lielākā daļa zinātniski izlasītu tramvaja vagonu vadītāju, šādu sadursmju skaits bijis tikai 18. Tālāk Dmitrijevam ir dati iz Maskavas auto un tramvaju satiksmes. Tur 6 mēnešu laikā pārbaudīti psihotechniskos institutos 325 jau darbā esoši šoferi, no kuriem kādi 23 % atrasti nederīgi šim arodam, un 557 tramvaja konduktori, pie kuriem nederīguma procents sasniedzis pat 33 %.

Psihotechniskās pārbaudes un izlases priekšrocības redzamas arī no darbinieku dažādu dienesta pārkāpumu skaita. Pēc Dmitrijeva datiem no psihotechniski nepārbaudītiem šoferiem dažādu dienesta pārkāpumu dēļ sodīti 60 %, no pārbaudītiem tikai 25 %.

1) O Lipman: „Profess. sposobnoski i vibor professii”, 17. lpp.

No pārbaudē par labiem atzītiem konduktoriem sodīti 10,8 %; bet no vidējiem jau 21,8 %. Bez-biļetes pasažieru reģistrēts pie tiem tramvaja darbiniekiem, kuri pārbaudē atzīti par ļoti labiem, - uz katru darbinieka 0,89 pasažieru; pie pārbaudē par labiem atzītiem - 1,7 bezbiļetes pasažieru un pie vidējiem darbiniekiem jau 25 bezbiļetnieki! Nav jāaizmirst, ka šie dati nēti iz tagadējās Krievijas saimnieciskās dzīves, kur pie pašreizējiem darba apstākļiem atliek vēl daudz ko vēlēties darba ražīguma ziņā.

Kā psihotechniski pārbaudīto un tā izvēlēto darbinieku darbs ir daudz ražīgāks pierāda jau arī tas apstāklis, ka uzņēmēji arvien vairāk sāk dot šādiem darbiniekiem priekšrocības brīvo vietu ieņemšanā. Arī mūsu Rīgā, piem., pilsētas šoferu pārbaudes komisija jau pieprasa psihotechniskā instituta apliecību par kandidata nodēriģumu šofera arodam. Ārzemēs tas jau pieņemts ļoti daudz arodos.

Vēl jo lielāka nozīme ir šādai darbinieku izlasei jaunajā, ar plašām nākotnes izredzēm, satiksmes veidā - aviācijā, kur ir vēl no lielāka svāra racionēla darbinieku izlase, jo šē mazākā paviešība darbā ir savienota ar smāgiem nelāimes gadījumiem un līdz ar to ar liēliem materiāliem zaudējumiem. Kā jau teikts, šinī nozarē psihotechniskā pārbaude strāuji attīstījies lielā pasaules kara laikā, un ar labām sekmēm.

Tā tad ar darbinieku zinātnisku izlasi, ar zinātniski nostādītu jauniešu arodizvēli tiek panākta cilvēku dzīvības, veselības un enerģijas ietaupīšana, saudzēšana, darba rīku, mašīnu un materiālu ekonomija un līdz ar to arī valsts, sabiedrības un privātu finansiālo līdzekļu ekonomija, samazinoties izdevumiem sakarā ar enerģijas un laika, pensiju un pabalstu ietaupījumiem.

Līdz ar to šī zinātniskā arodizvēle un darbinieku izlase, rūpējoties par to, lai „īstie darbinieki būtu īstajās vietās”, atbrīvojot ceļu vairāk apdavinātiem un spējīgākajiem viņu spēju plašākā attīstīšanā, un nobīdot viņu pienācīgā vietā mazāk spējīgos un nespējīgos - lielā mērā sekmē ar to darba ražīguma pacelšanu, jo tikai tā katrs darbinieks var attīstīt un sniegt savu maksimālo darba enerģiju.

Ar darba ražīguma pacelšanu stāv sakarā arī citu darba apstākļu uzlabošanās: darba laika saīsināšana, darba algas paaugstināšana u.c.

Beidzot vēl jāpiemin, ka šāda darbinieku izlase dziedē un izlābo nevien pēdējā briesmīgā kara materiālās enerģijas brūces un zaudējumus, bet arī kara „dzīvā materiāla”, dzīvās enerģijas patēriņa ļaunās sekas: rūpējās par mūsu kara invalīdiem, pārbaudot viņu atlikušo darba spēju, pētot līdzekļus šo darba spēju atjaunošanai un šīm darba enerģijas atliekām atrodot piemērotu, daudzkreiz gluži jaunu, arodu un nodarbošanos. Tā vairāki simti tūkstoši nelaimīgo kara upuru atraduši

sev piemērotu atlikušās eksistences avotu, ar ko kaut cik viņi jūt gandarījumu par tām smagajiem upuriem, kurus nesuši daudzreiz paši pret savu gribu un pārlicību! Tā viņi aiztaupījuši valstij un sabiedrībai arī prāvas zumas uz savu pensiju un pabalstu rēķina.

Bet psihotechniskās darbinieku izlases un jauniešu arodizvēles tiešais uzdevums ir vairāk gādāt par to, lai mums nebūtu arī tik daudz darba invalidu tiešā un „darba invalidu” netiešā nozīmē, kuriem (pēdējiem), neapmierinātiem pašiem ar sevi, ar dzīvi, - drīz vien par sevi jāliecina, ka „jauns vēl gados, sirdī vecums”!... Šis jaunās zinātnes nozares tuvākās nākotnes uzdevums - sagādāt k a t r a m cilvēkam piemērotu un patīkamu darbu, tā pavairojot katra atsevišķa individa, veselās sabiedrības, valsts un arī visas cilvēces labklājību, un līdz ar to tuvināt mūs visus ~~labākajai~~, gaišākai nākotnei, kur katram būs tāpat, ka K. Skalbes pasaciņā tam milzim, kurš nevarējis panest viegluma (kā citi grūtuma!) un ilgojies, lai viņam būtu ko nest, un tikai tad dzīvojis pilnu dzīvi un bijis laimīgs.

Kaut darbinieku zinātniskā izlase un arodizvēle kaut cik pašķirtusceļu utopista Furjē's ideāla piepildīšanai: atrasītiespēju dot katram tādu darbu, kas tam dara prieku, kas pašu darbu padara par baudu, līdzšinējo sabiedrisku netaisnību un pretišķību vietā liekot visas pasaules pamatā vienu vienīgu bezgala harmoniju, saskaņu starp darbu un baudu un līdz ar to - saskaņu starp dabu un cilvēci!