

DAXUESHENG
ZHIYE XINLI YU
SHENGYA
GUIHUA

大学生

职业心理与生涯规划

袁方舟◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

DAXUESHENG
ZHIYE XINLI YU
SHENGYA
GUIHUA

大学生 职业心理与生涯规划

袁方舟◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业心理与生涯规划/袁方舟著. —北京:北京师范大学出版社, 2014. 1

ISBN 978-7-303-17159-0

I. ①大… II. ①袁… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 242571 号

营 销 中 心 电 话 010-58802181 58805532
北师大出版社高等教育分社网 http: //gaojiao. bnup. com
电 子 信 箱 gaojiao@bnupg. com

出版发行: 北京师范大学出版社 www. bnup. com
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京东方圣雅印刷有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 170 mm×240 mm
印 张: 12. 5
字 数: 200 千字
版 次: 2014 年 1 月第 1 版
印 次: 2014 年 1 月第 1 次印刷
定 价: 26. 00 元

策划编辑: 齐 琳 责任编辑: 齐 琳
美术编辑: 纪 潇 装帧设计: 纪 潇
责任校对: 李 菡 责任印制: 陈 涛

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换

印制管理部电话: 010-58800825

前言

随着科技的发展、信息化的普及、文化的变革，以及就业观念和就业制度的改变，处于就业大潮风口浪尖的高校大学毕业生以其庞大的数量和影响力成为社会关注的一个重要群体。他们的就业心理与行为随时代的发展而发生着或主动或被动的巨大转变。改变的最终目标必然是达成个体发展与职业路径的和谐统一。但涉及其中的影响因素纷繁复杂，要做到这一点并不容易。尤其对于涉世未深、缺乏实践经验的大学生来说，要清晰而准确地做出职业决策，正确认知和应对职业困境，都不是容易的事情。多数大学生在临近毕业阶段，并不了解自身状况和社会现实，面对诸如“就业还是不就业”“选择什么样的职业和企业就业”“考研还是考公务员”“进企业还是自己创业”等许多问题而陷入迷茫。也因此引发了许多个体与社会问题。如何正确树立价值观，提高大学生认知水平，设计切实可行的职业路径，选择正确适合的决策模式，应对职业发展过程中的不利因素以及由此带来的消极心理及行为，不仅是高校大学生不得不面对的问题，也是教育工作者与相关职能部门不可忽视的重要问题。

本书正是站在大学生的角度，基于当今社会现实环境，本着个体职业发展与满足社会需求双赢的目标编写了各章内容，全书共分为八章，各章主要内容如下。

第一章，职业心理概述。从专业角度对如何理解职业心理、职业心

理学的研究进展，以及职业心理对个体发展与社会进步的价值等进行了介绍和讨论。

第二章，职业心理与生涯规划的相关理论。理论是实践的基础，了解与掌握职业心理的相关理论及规律对于规划与践行职业生涯有着十分重要的指导意义。本章主要介绍对职业心理与生涯规划有着重要意义的有关理论，并结合当今实际进行了理论上的综合评价。

第三章，大学生职业生涯规划概述。介绍了职业生涯规划的一般步骤，概括总结目前职业发展与生涯规划中的常见问题，并结合实际案例讨论介绍应对这些问题的方法。

第四章，当今职业发展的现实环境。介绍了当今职业的类型、现状和发展前景，以及组织职业选拔的实际形式和方法。旨在帮助大学生了解社会需求与行业现状，掌握择业的一般原则，避免在信息不完整、过程不清晰的情况下盲目择业。

第五章，大学生自我认知与职业准备。介绍了个体在自我认知中的科学方法和思路，帮助大学生了解自我、把握自我，避免陷入自我认知中的误区，为择业及终生职业发展打下良好基础。

第六章，当代大学生就业决策与职业探索。在前两章的基础之上，从实际出发，介绍就业决策的途径和方法，帮助大学生明确职业目标，摆脱迷茫，并说明职业探索的必然性和重要性，以及如何进行职业探索，让大学生能更快速、更合理、更准确地找到职业发展的路径，最大限度地达成个体与职业的匹配。

第七章，职业咨询与职业培训。主要介绍当今职业心理咨询与职业培训的常见形式、渠道、程序、方法及功能，并讨论了实际存在的主要问题，以及未来发展的方向，使大学生了解这一方面的信息及资源，并学会利用其帮助自身职业发展和解决职业困境。

第八章，当代大学生职业心理健康。专门针对职业心理健康问题进行介绍和讨论，帮助大学生认识职业发展中可能出现的心理问题，并引导大学生掌握正视与应对各种职业心理健康问题的具体方法，使大学生能在职业生涯历程中保持身心健康，以更好的状态投入工作，成就职业高峰，服务社会发展。

全书坚持专业化、易理解与实用性的编写原则，以期能在现有相关资料的基础上，结合时代特点与现实状况，给大学生提供一个有效的参考与指导。笔者抱着学习和研究的心态完成了此书的撰写工作，由于资源与水平有限，书中难免存在错漏不当之处。欢迎读者提出宝贵意见，以便修改与深入研究，使之渐臻完善。

目 录

第一章 职业心理概述	(1)
第一节 职业与职业心理	(1)
一、职业的内涵与意义	(1)
二、职业的类型及特征	(3)
三、职业心理的内涵	(7)
第二节 职业心理学研究	(8)
一、职业心理学概述	(8)
二、职业心理学研究的兴起	(9)
三、当前我国职业心理学研究的趋势	(10)
四、职业心理学研究热点	(11)
五、职业心理研究的新视角——心理契约	(16)
第二章 职业心理与生涯规划的相关理论	(21)
第一节 职业心理结构理论	(21)
一、霍兰德职业性向类型理论	(21)
二、帕森斯的特性—因素论	(27)
三、施恩的职业锚理论	(29)
第二节 职业发展理论	(31)
一、金斯伯格的职业发展三段论	(31)
二、舒伯的职业选择发展理论	(32)
三、格林豪斯的职业生涯发展理论	(36)

第三节 职业决策理论	(37)
一、泰德曼的职业生涯决策过程理论	(37)
二、加勒特的职业决策论	(39)
第三章 大学生职业生涯规划概述	(41)
第一节 职业生涯规划的内涵及意义	(41)
一、职业生涯规划的内涵	(41)
二、职业生涯规划的目的和意义	(42)
第二节 大学生职业生规划的程序	(44)
一、职业发展的阶段	(44)
二、影响职业生规划的因素	(46)
三、大学生职业生规划的原则	(48)
四、职业生涯规划的具体步骤	(49)
五、大学生职业规划中的常见问题	(61)
第四章 当今职业发展的现实环境	(67)
第一节 职业环境概述	(67)
一、职业环境与职业环境分析	(68)
二、当今职业环境中的主要问题及建议	(69)
第二节 职业发展的社会环境	(71)
一、科技环境因素	(71)
二、经济环境因素	(72)
三、文化教育因素	(72)
四、人力资源因素	(75)
五、政策法规因素	(75)
六、地区环境因素	(76)
第三节 当今组织环境与职业格局	(77)
一、行业环境	(77)
二、企业环境	(78)
三、我国职业发展的现状	(79)
四、职业环境信息的搜集与分析	(85)
第五章 大学生自我认知与职业准备	(87)
第一节 人格的心理特征与职业生涯	(87)
一、人格概述	(87)
二、人格的心理特征与职业生涯	(90)
三、常用的人格测评方法	(100)

第二节 职业兴趣与生涯规划	(119)
一、兴趣对职业生涯发展的意义	(119)
二、职业兴趣的测量	(120)
三、如何处理好职业兴趣与职业发展的关系	(125)
四、如何培养职业兴趣	(126)
第三节 职业价值观与职业发展	(128)
一、职业价值观的内涵	(128)
二、价值观的类型	(129)
三、职业价值观的评测	(130)
四、价值观与职业生涯规划	(132)
五、如何确立正确的职业价值观	(133)
第四节 职业期望与职业准备	(134)
一、职业期望	(134)
二、大学生的职业准备	(135)
第六章 当代大学生就业决策与职业探索	(140)
第一节 就业决策的原则、就业路径与就业决策观	(140)
一、大学生就业决策	(140)
二、大学生的就业决策观	(141)
三、大学生就业决策模式	(144)
四、当代大学生就业典型案例	(146)
第二节 职业探索与职业适应	(152)
一、大学生与职业人的区别	(152)
二、职业适应过程中可能出现的问题及其原因	(154)
三、大学生如何适应职业环境	(155)
第七章 职业咨询与职业培训	(159)
第一节 职业咨询	(159)
一、职业咨询的内涵及特点	(159)
二、几种常见的职业咨询类型	(160)
三、职业咨询效果的评价	(162)
四、职业咨询渠道的选择	(163)
第二节 职业培训	(166)
一、职业培训的内涵及特点	(166)
二、职业培训的目的及内容	(167)
三、职业培训的常见形式	(168)

四、职业培训效果的认定	(170)
第八章 当代大学生职业心理健康	(172)
第一节 心理健康概述	(172)
一、心理健康的标准	(172)
二、影响心理健康的因素	(174)
第二节 大学生常见职业心理健康问题及其对策	(176)
一、大学生常见的职业心理健康问题	(177)
二、职业心理健康问题的防治策略	(180)
参考文献	(186)

第一章

职业心理概述

第一节 职业与职业心理

一、职业的内涵与意义

关于职业的话题，不管是过去还是现在，不管是在实际生产生活中，还是在科学研究领域都是人们关注的焦点。这不仅是因为它对于个人生存发展与价值体现具有重要的意义，还因为它是社会发展与文明进步必不可少的动力。

我国历史上不少文人学士都曾对职业提出过自己的观点。有人认为职业是应作之事，《国语·鲁语下》记载：“昔武王克商，通道於九夷百蛮，使各以其方贿来贡，使无忘职业。”宋王禹偁的《和杨遂贺雨》：“为霖非我事，职业唯词臣。”清代梁章钜在《退庵随笔·官常一》说：“士君子到一处，便思尽一处职业，方为素位而行。”

也有人认为职业等同于职务。《资治通鉴·后周太祖广顺二年》记载：“李谷足跌，伤右臂，在告月馀；帝以谷职业繁剧，趣令入朝，辞以未任趋拜。”清代陈康祺的《郎潜纪闻》中说：“天聪十年，始改文馆为内三院，曰内国史院，曰内秘书院，曰内宏文院，均设大学士一人，各有职业。”

还有观点认为职业就是事业。如宋代石孝友在《水龙吟》中写道：“职业才华竞秀，汉庭臣无出其右。”《异闻总录》中有记载：“吾今为掠剩大夫，职业雄盛，无忆我。”元代刘祁在《归潜志》说：“至於百官士流，

贤否皆当如家人美恶；合公望，办职业，而为国者立法，辨其才，然后进退用舍。”

我国近现代学者们大多认为职业是个人服务社会并作为主要生活来源的工作。在一些学者的作品中不难体味出他们对职业的理解与感受。如鲁迅在《而已集·读书杂谈》说：“（说到读书）至少，就有两种：一是职业的读书，一是嗜好的读书。”巴金在《真话集·致〈十月〉》中写道：“作家不过是一种职业，一个工作岗位。作家不是一种资格，不是一种地位，不是一种官衔。”丁玲在《团聚》中这样描述：“二兄弟，这位有着冲天的志气的最聪明的一个，在父亲失业之后便找到一个颇好的职业。”

我国当代学者也从职业心理学专业的角度，对职业概念和内涵进行了探讨。朱启臻认为，“所谓职业，是指人们为了谋生和发展而从事相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动；这种劳动决定于社会分工”^①。俞文钊、吕建国、孟慧等人也在《职业心理学》^②一书中对此定义表示赞同。职业是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映，也是一个人的权利、义务、职责，从而是一个人社会地位的一般性表征。

国外也有不少学者对职业的内涵进行过深入的探讨。最有代表性的国家是美国，美国在该领域的研究一直处于领先地位，也获得不少值得借鉴的理论成果与实践经验。美国学者关于职业概念的观点很多。如舒尔茨认为，职业是个体为了获取报酬与社会地位而进行的一种具有市场价值的持续不断的活动。社会性、专业性和经济性是职业包含的三个基本特征。杜威认为，职业是一种生活活动，人们从该活动中能够获取对自身有价值的利益回报。泰勒在《职业社会学》中这样界定职业：从社会学角度，可以把职业理解为一系列模式化的人群关系的集合，而这种关系的重要纽带是特殊的工作经验。泰勒的观点的重要意义是指出了职业作为生产关系的本质。

日本学者保谷六郎对职业的内涵也提出了自己的观点，他认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会做贡献的连续活动。相比舒尔茨的观点，更细致地将职业的特性划分为：经济性，

① 朱启臻：《职业指导理论与方法》，1～3页，北京，人民教育出版社，1996。

② 俞文钊、吕建国、孟慧等：《职业心理学》（第二版），2页，大连，东北财经大学出版社，2007。

即从中取得收入；技术性，即可以发挥才能和专长；社会性，即承担生产任务，履行公民义务；促进性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务；连续性，即从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

当今是科学进步、时代发展、信息爆炸的时代，社会需求越来越趋向于精确化和专业化，社会分工也必然更加细致。在这样的背景下，职业应当是个体需求与社会需求协调适应的产物，也是社会分工的具体形式。它的存在不仅是个体生存与发展的需要，也是社会发展与文明进步的依托。职业不同于行业，不同的行业可以有相同的职业。职业是一种社会现象，是与社会分工和生产操作程序紧密联系的。对职业的理解主要包含了两个方面的内容，即职业一方面是一种谋生的手段，但它又不仅仅是一种谋生手段；另一方面，它也是人一生需要投入最多关注和努力的一种社会活动。综上所述，对职业可以作出这样的界定：职业应该是个体遵循自身需求与特点，运用专业化知识与技能，参与社会分工及劳动，满足社会需求，促进社会发展，获取合理报酬，维持物质生活，丰富精神生活的一种社会活动。

可以毫不夸张地说，拥有一份职业是大学生真正踏入社会的标志，当然也是大学生立足社会的依托和基础。因此，大学生对就业都怀着较高的期望值，一心向往大城市、大机关、涉外单位等所谓好单位，职业带来的物质利益和名誉地位成为就业的主要目的，很少人去关心自己的工作是否真正适合自己。应该指出的是，工作的目的不仅仅是赚取物质报酬维持生计。马斯洛在其提出的需要层次论中也指出，人类有一种积极努力追求“自我实现”的倾向，当一种较低层次的需要获得满足时，一种新的较高层次的需要便随之出现，而人类最高层次的需要就是自我实现，即充分展现个人的潜能。如果能找到适合自己的职业，那么就能自然而愉快地为之投入全部努力，并从中实现自我，愉悦生活；反之，则会陷入沉沦，虚度光阴，使人生失去意义。由此看来，是否能够找到一份自己喜欢而又真正适合自己个性特点的职业，对个体乃至整个社会都具有重要的意义。

二、职业的类型及特征

（一）国外关于职业类型的划分

根据西方国家的一些学者提出的理论，国外一般将职业分为三种类型。

1. 按运用劳动能力的类型进行划分

这种分类方法把职业分为脑力劳动与体力劳动两大类，即通常所说的“白领”和“蓝领”职业。以脑力劳动为主的职业主要涉及专业性和技术性的工作，如行政管理、销售、行政办公等。以体力劳动为主的职业主要为具体操作和执行层面的工作，如手工艺、运输、机械制作、服务业等。这种分类方法被一些学者认为表现出了职业的等级性。

2. 按心理的个别差异进行分类

这种分类方法中最典型的代表是美国著名的职业心理学家霍兰德创立的“人格—职业”类型匹配理论，他提出了职业性向六角形模型理论，把人格类型划分为六种，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型，与其相对应的是六种职业类型。在后面的章节会对该理论做详细的介绍。

3. 依据各个职业的主要职责或从事的工作进行分类

这是较为流行的一种分类方式，具体的划分形式有如下两种。

(1) 国际标准职业分类法

该分类方法由粗至细将职业分为 8 个门类，其中包含 83 个小类、284 个细类及 1506 个具体的职业项目，共罗列了 1881 个职业。职业的 8 个门类具体为：

- ① 专家、技术人员及有关工作者；
- ② 政府官员和企业经理；
- ③ 事务工作者和有关工作者；
- ④ 销售工作者；
- ⑤ 服务工作者；
- ⑥ 农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人；
- ⑦ 生产人员和有关工作者、运输设备操作者和劳动者；
- ⑧ 不能按职业分类的劳动者。

这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。

(2) 加拿大《职业岗位分类词典》(以下简称《词典》)的分类

《词典》将社会主要行业所辖职业分为 23 个大类，往下又分为 81 个子类、489 个细类，包括具体职业共计 7200 多个。该《词典》对分类中包含的所有职业都进行了定义，并说明了这些职业的工作内容，以及从业人员在受教育水平、职业培训经历、职业兴趣、人格特征及体质等方面的具体要求，对职业管理与指导具有很强的实践参考价值。

(二) 我国的职业分类体系

我国的职业分类体系主要有《职业分类标准》《国民经济行业分类和代码》和《中华人民共和国职业分类大典》三种。

1. 《职业分类标准》

《职业分类标准》是由国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室于1982年3月公布的,并被用于第三次全国人口普查。《职业分类标准》的分类依据是社会从业人群所从事工作的性质的同一性,即工作性质相同的为一类。依此将我国所有职业分为大、中、小三个层次类别。其中,大类8个,中类64个,小类301个。8个大类的分别为:第一,各类专业、技术人员;第二,国家机关、党群组织、企事业单位的负责人;第三,办事人员和有关人员;第四,商业工作人员;第五,服务性工作人员;第六,农林牧渔劳动者;第七,生产工作、运输工作和部分体力劳动者;第八,不便分类的其他劳动者。在8个大类中,以脑力劳动为主的是第一、第二大类,以体力劳动为主的是第四、第五、第六、第七大类,第三大类既包括部分脑力劳动者也兼有部分体力劳动者,其他不便分类的劳动者被归入第八大类。

2. 《国民经济行业分类和代码》

1984年,国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准并发布了《国民经济行业分类和代码》(以下简称《代码》),《代码》于1985年开始正式实施。《代码》是按照从业人员所从事的职业活动性质的同一性进行分类的,即按职业的所属行业进行分类。将所有行业分为4个层次,从大到小依次为门类、大类、中类、小类。其中门类共有13个,具体为:①农、林、牧、渔、水利业;②工业;③地质普查和勘探业;④建筑业;⑤交通运输业、邮电通信业;⑥商业、公共饮食业、物资供应和仓储业;⑦房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业;⑧卫生、体育和社会福利事业;⑨教育、文化艺术和广播电视业;⑩科学研究和综合技术服务业;⑪金融、保险业;⑫国家机关、党政机关和社会团体;⑬其他行业。这种分类方法符合我国国情与职业现状,分类结果简明扼要,实用性较强。

3. 《中华人民共和国职业分类大典》

《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》)是顺应时代发展的阶段性特点,在《职业分类标准》基础上的进一步完善,因为职业类型与社会发展状况有着直接的联系,因此《大典》也具有时效性,并需要不断修订。《大典》将我国的职业门类由大到小依次分为大类、中类、小类

和细类 4 个层次。职业为该分类法中的最小一个层次——“细类”。《大典》包含 8 个大类，66 个中类，413 个小类，以及 1838 个细类（职业）。8 个大类分别如下：第一大类，国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人；第二大类，专业技术人员；第三大类，办事人员和有关人员；第四大类，商业、服务业人员；第五大类，农、林、牧、渔、水利业生产人员；第六大类，生产、运输设备操作人员及有关人员；第七大类，军人；第八大类，不便分类的其他从业人员。

（三）职业特征

俞文钊、吕建国、孟慧等认为，职业作为一种亚文化体现了同一性、差异性、层次性、基础性、广泛性和时代性的特征。并在个体职业心理结构中包含了三个必要的、相协调的系统，即职业导向系统、职业动力系统和职业能力系统。职业导向系统主要涉及职业态度方面的人格内容，如价值观、世界观等；职业动力系统包含了人格倾向性方面的内容，如需要、动机、兴趣、爱好、信念与理想等；而职业能力系统涉及的是人格特征的主要结构，即气质、性格与能力。也有学者认为，根据职业产生的发展历史及其对人类社会发展的影响，职业应该具有产业性、行业性、职位性、组群性和时空性等特征。综合各种观点，可以将职业的特征概括为三个方面。

1. 适应性

即职业总是要与一定的历史时期、文化背景和地区特点相适应，这既是时空变换的必然结果，也是个人与社会发展的要求所致。也只有适应了现实条件的职业才能存在，否则只能转变为其他职业形式或彻底退出社会系统。

2. 专业性

当今社会分工越来越向精细化、专门化方向发展，这也必然要求所有职业体现出明确的专业性特征。职业系统有着具体的分类及特征，每种职业都可以看作是包含一整套标准和要求的系统，这让职业相互不可替代，对个人和社会都有其存在的价值。也可以说，只有能针对性地应对实际具体问题的职业，才能拥有生机与活力。

3. 社会性

职业作为一种人与人相互关联的社会活动，最大的特点应当是它的社会性。几乎所有的产品与服务都需要多种职业的配合才能达成，这样对职业活动的关联性、社会性提出了要求，虽然作为单个职业需要体现专业性和针对性，但这并不意味着职业是一个完全独立的活动。由于社

会活动、人人交流的基本特点，职业问题必然牵涉其他社会成员和社会领域。不同职业之间，从事不同职业的人与人之间也必然存在各种各样的联系。

三、职业心理的内涵

职业心理是人们在从事职业活动过程中表现的心理特征和现象。这种特征和现象与人们的职业生涯进程及其职业行为有着密切的关系。因此职业心理也受到人们的极大关注。严格来说，职业心理并不是一个独立的心理系统，由于职业本身的社会性、适应性等特点，使得以它为基础的職業心理必然是一个复杂的、整合的、变化的系统。我们可以从以下几个方面来把握职业心理的内涵。

（一）职业心理体现了所有个体的共同性

个体的职业活动都会经历择业、就业、从业甚至失业及再就业的过程。个体经历的所有这些过程中都会伴随着认知、情感、意志等共同的心理活动过程。如在择业时进行的认识 and 了解，以及在此基础上产生的情绪、情感活动，并最终在意志帮助下做出的职业决策。当从事的职业符合个人的兴趣，能满足个体的需求时，就会随之产生激动、愉悦、兴奋等积极情绪；反之，情绪低落，乃至悲观绝望。当然，个体也会尽力借助意志去克服职业活动中的种种不良体验，以维持职业活动的延续性，最终达到职业目标。

（二）职业心理反映了不同个体的差异性

由于每个人的心理特征都具有一定的特殊性，因此职业心理在共性的基础上也体现了不同个体的差异性。职业心理的差异性，一方面使得不同个体在工作中表现出了不同的心理与行为特征，也因此造就了人们不同的职业发展速度和结果。从某种意义上说，每个人都有不同于他人的属于自己的职业人生。另一方面，不同的职业心理造就了各种类型的职业人群，满足了多样化的社会职业需求，顺应了社会职业的多方面、多水平的需求。通过人一职的匹配，个体与职业和谐相长，推动社会的发展。

（三）职业心理展现出个体不同阶段的发展变化性

除了个体间存在职业心理的差异性外，同一个体在不同的职业发展阶段，其职业心理也不是绝对稳定不变的。个体在不断积累经验体会的同时，心理特点也在发生着适应性的变化。通过这种变化，个体能更加确定自己的职业目标，确立更加可靠的职业发展路径，职业心理也会更