

数心融合视域下AI数智就业自助终端的构建逻辑、功能体系与应用价值研究

时 勘^{1,2*}, 唐伟杰^{1,2*}, 王译锋^{1,3}, 谭 辉³, 焦松明^{1,2}, 夏国荣^{1,2}, 陈 泳^{1,2}

¹温州大学生态文明与环境治理实验室, 浙江 温州

²温州大学温州模式发展研究院, 浙江 温州

³人资易(广州)数字技术服务有限公司, 广东 广州

收稿日期: 2026年6月17日; 录用日期: 2026年7月11日; 发布日期: 2026年7月21日

摘 要

当下高校传统就业指导工作, 一直有着就业指导精准度不够、可调配的服务资源有限、持续性就业帮扶效果薄弱等诸多现实问题, 本文依托“数心融合”的核心理念, 把择业易AI数智就业自助终端当作主要研究对象, 对这一终端的构建逻辑、功能体系以及应用价值展开了全面且系统地解读。研究借助核心胜任特征理论作为支撑, 把职业心理测量手段与人工智能评估技术相互整合起来, 搭建起包含测评、分析、训练、反馈全流程的一体化智能就业服务体系, 整个体系覆盖了职业心理测评、AI岗位精准匹配、个人简历优化、仿真模拟面试、情绪状态评估等多个核心模块, 能把传统以经验判断为主的职业指导模式, 慢慢转向数据驱动的指导模式, 也能让单一静态的测评模式, 升级为动态化、多维度的综合评估模式。从实际应用效果来看, 这款自助终端可以切实提高大学生对自身职业的认知水平, 也能有效增强大学生的求职竞争能力, 缓解高校在就业指导工作上的资源紧缺压力, 助力高校就业服务朝着线上线下深度融合、覆盖全过程职业发展支持的方向完成转型。文章还针对实际运行中会遇到的数据伦理规范、算法公平性偏差等现实难题展开了深入探讨, 同时对数字人、VR等新兴技术赋能下, 终端往沉浸式、智能化方向升级的发展路径做出了展望, 也能为高校全方位搭建智慧就业服务体系, 提供对应的理论支撑与可行的实践参考。

关键词

数心融合, AI数智就业, 自助终端, 职业心理测量, 高校就业指导, 智慧就业, 胜任特征

Research on the Construction Logic, Functional System, and Application Value of AI Digital Intelligent Employment Self-Service Terminals from the Perspective of Digital-Psychological Integration

*共同一作。

文章引用: 时勘, 唐伟杰, 王译锋, 谭辉, 焦松明, 夏国荣, 陈泳. 数心融合视域下 AI 数智就业自助终端的构建逻辑、功能体系与应用价值研究[J]. 交叉科学快报, 2026, 10(4): 1000-1008. DOI: 10.12677/isl.2026.104118

Kan Shi^{1,2*}, Weijie Tang^{1,2*}, Yifeng Wang^{1,3}, Hui Tan³, Songming Jiao^{1,2}, Guorong Xia^{1,2}, Yong Chen^{1,2}

¹Laboratory of Ecological Civilization and Environmental Management of Wenzhou University, Wenzhou Zhejiang

²Wenzhou Institute of Wenzhou Model Development of Wenzhou University, Wenzhou Zhejiang

³HR Easy (Guangzhou) Digital Technology Service Co., Ltd., Guangzhou Guangdong

Received: June 17, 2026; accepted: July 11, 2026; published: July 21, 2026

Abstract

Traditional career guidance in colleges and universities currently faces numerous practical challenges, such as insufficient precision in job-seeking guidance, limited deployable service resources, and weak sustained employment support. Based on the core concept of “digital-psychological integration”, this paper takes the Zeyeyi AI digital intelligent employment self-service terminal as the main research object, and provides a comprehensive and systematic interpretation of its construction logic, functional system, and application value. Guided by the core competency theory, the study integrates career psychological measurement tools with artificial intelligence assessment technologies to establish an integrated intelligent employment service system covering the full process of assessment, analysis, training, and feedback. The system incorporates multiple core modules, including career psychological assessment, AI-based precise job matching, personal resume optimization, simulated interview training, and emotional state evaluation. It gradually shifts the traditional experience-based career guidance model to a data-driven model, and upgrades the single static assessment model to a dynamic, multi-dimensional comprehensive evaluation model. In terms of practical application, this self-service terminal can effectively enhance college students’ career self-awareness, strengthen their job-seeking competitiveness, alleviate the resource pressure on university career guidance services, and facilitate the transformation of university employment services toward deep online-offline integration and full-process career development support. The paper also discusses practical challenges encountered in actual operation, such as data ethics and algorithmic fairness bias, and provides prospects for the terminal’s future development toward immersive and intelligent upgrades enabled by emerging technologies such as digital humans and VR. This research offers theoretical support and practical references for the comprehensive construction of smart employment service systems in colleges and universities.

Keywords

Digital-Psychological Integration, AI Digital Intelligent Employment, Self-Service Terminal, Career Psychological Measurement, College Career Guidance, Smart Employment, Competency

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

数字经济以及人工智能技术的不断发展,正在全方位改变高校毕业生的就业方式、企业选拔人才的模式,还有高校职业心理服务的整体体系[1]。当下高校毕业生的人数一直在持续上涨,就业市场的竞争也变得越来越激烈,传统的职业指导工作模式,也慢慢显现出了服务效率偏低、对学生个体差异化需求关注不到位、

缺少连续性职业发展帮扶等诸多短板[2]。长久以来, 高校开展的就业指导工作, 大多依靠线下一对一咨询、纸笔类测评和主观经验判断, 这类方式在日常职业教育工作中起到了一定的积极作用, 可在服务精准化、智能化和普惠化发展上, 依旧存在比较明显的局限性[3]。借助人工智能、大数据还有智能心理测量这类技术, 来优化提升职业指导的整体质量, 也已然成为高校完善就业服务体系过程中, 需要重点解决的核心问题。

人工智能技术、多模态识别技术和自然语言处理技术的不断普及, 推动了传统职业心理测量的模式转型, 让原本静态、自陈式的测评方式, 慢慢转向更动态、更客观的行为评估模式[4]。生成式人工智能和大语言模型的进一步发展, 也加快了职业指导工作从依靠经验判断转向数据驱动的步伐, 为智能招聘、岗位精准匹配、仿真模拟面试等多个就业服务场景, 提供了扎实的技术支持[5]。在这样的发展环境下, 数心融合理念也逐步走进大众视野, 换言之, 这一理念实现了心理学专业理论和数字技术的深度融合, 通过多模态数据收集、智能算法分析的手段, 能对个体的心理特征、职业发展状态进行持续跟进和全方位动态评价, 也给高校开展智慧化就业服务, 找到了全新的发展方向[6]。

本文依托国家心理健康和精神卫生防治中心的重点项目, 由中国科学院大学时勘教授团队研发的择业易 AI 数智就业自助终端, 已经在国内多所高校完成落地并投入实际使用[7]。不过当下相关的研究, 还没能对这类智能终端的构建逻辑、功能体系、应用价值做出全面系统的梳理, 数心融合理念在高校智能就业服务中的实际落地路径, 也还需要做更深层次的研究分析。基于此, 本文将择业易 AI 数智就业自助终端作为核心研究对象, 全面剖析它的设计理念、功能架构和实际应用效果, 进一步探究数心融合技术在高校就业服务中的具体应用方法, 也能为高校健全智慧就业服务体系, 提供对应的理论参考和实践支撑。

2. 理论基础与研究综述

2.1. 核心胜任特征理论

核心胜任特征理论, 是本研究开展的重要理论支撑。McClelland [8]在研究中提出, 传统的智力测验方式, 很难精准预测个体真实的工作绩效, 真正能决定个体职业表现好坏的, 其实是人格特质、成就动机、个人价值观这类深层的胜任特征。Boyatzis [9]对这一理论做了进一步完善, 他认为胜任特征是可以区分高绩效与普通绩效从业者的潜在个人特质, 涵盖了知识、专业技能、自我概念、社会角色、人格特征等多个不同维度。Spencer 和 Spencer [10]提出的冰山模型, 更是直观展现了相关理论内涵, 知识与技能属于表层内容, 很容易被观察到也能通过后续培训提升, 而潜藏在冰山以下的内在动机、人格特质、自我认知等内隐内容, 对个体长期的职业发展, 具备更强的解释与预测作用。

2.2. 职业心理测量的核心维度

在核心胜任特征理论的支撑下, 现代职业心理测量慢慢搭建起, 以职业兴趣、职业人格、职业能力、情绪适应为核心内容的测评体系。Holland [11]提出的职业人格类型理论表明, 职业选择其实就是个人人格与职业环境相互匹配的过程, 人格与职业环境的适配度越高, 个体的职业满意度、工作参与度以及岗位适应能力也会随之变得更强[12]。职业能力测评主要针对语言理解、逻辑推理、数字运算、空间想象等基础能力倾向展开, 不同类型的职业, 对个体能力结构有着不一样的要求, 所以能力评估在人岗精准匹配、企业人才选拔工作中, 有着十分重要的实践应用价值[13]。除此之外, 大学生求职过程中产生的焦虑情绪, 会直接影响自身职业决策的效果与后续工作绩效, 状态-特质焦虑理论, 也为求职压力评估、求职心理调适提供了重要的理论依据[14] [15]。

2.3. 人工智能与数心融合的范式转型

人工智能技术的不断发展, 推动了职业心理测量与高校就业指导工作进入范式转型的新阶段。传统的心

理测评大多依托静态问卷、自我陈述的方式开展, 很容易受到社会称许性、主观自我防御等因素的影响, 测量得出的结果在客观性、生态效度上都存在一定局限[16]。而人工智能、多模态识别、自然语言处理等技术, 可以依托语音、文本、面部表情、行为轨迹等多维度数据信息, 对个体心理特征、职业适应能力做出更动态、更客观的全面评估[4][17]。大语言模型与生成式 AI 的广泛应用, 也让智能岗位推送、个人简历优化、仿真模拟面试等服务落到实处, 大幅提升了人岗匹配效率, 也让求职训练的效果得到明显改善[5]。

数心融合是数字心理服务领域的重要发展方向, 它注重把心理学专业理论, 和人工智能、大数据、云计算、VR 等数字技术深度结合起来, 借助多模态行为分析、智能算法运算, 实现对个体职业发展过程的全程追踪与动态帮扶[18]。但国内现阶段的相关研究与实践应用, 大多只停留在单一功能的开发上, 各类服务工具还存在数据割裂、功能零散等问题, 并没有搭建出基于核心胜任特征模型、覆盖测评-训练-反馈全流程的一体化智能就业服务平台, 这也是本研究展开深入探究的核心切入点。

3. AI 数智就业自助终端的系统构建

AI 数智就业自助终端是在数心融合理念的指导下, 融合人工智能技术、职业心理测量方法与就业服务内容的一体化智能服务平台, 它的核心目标, 是推动高校就业指导工作朝着精准化、智能化、持续化的方向完成转型。这款终端并不是单一的测评类工具, 而是以核心胜任特征成长评估模型为根本依据, 打造出测评、分析、训练、反馈一体化的闭环服务, 也是整合了职业心理评估、岗位精准匹配、求职专项训练、职业发展全方位支持的综合性就业服务系统。

3.1. 系统架构

终端主要由用户交互端、云平台数据库、人工智能分析模块、就业服务模块这四个部分组成。用户可以借助线下自助终端, 或是通过移动端扫码登录系统, 顺利完成职业测评、岗位信息查询、模拟面试等一系列操作; 后台借助云平台, 对测评数据、简历信息、行为反馈内容进行实时地存储、同步与动态化管理[19]。人工智能分析模块是实现数心融合的关键部分, 它依托自然语言处理技术、大语言模型以及智能推荐算法, 动态解析用户自身职业特征和岗位需求之间的匹配程度, 进而完成简历智能优化、面试表现自动评分判定等多项工作。

3.2. 技术特色

终端融入了多模态行为分析技术, 有效打破了传统自陈式测评存在的固有局限。在模拟面试这类交互式服务场景里, 系统可以同步采集用户的语音语调、语言表达流畅度、实时情绪状态、答题反应时长等各类行为数据, 再通过机器学习算法完成个体职业适应性的全面分析, 推动职业心理测量从静态的问卷测评, 逐步转向动态化的多模态综合评估。

3.3. 运行机制

终端依照职业测评、岗位推荐、能力训练、就业反馈的完整流程运行, 先通过多维度职业测评, 生成专属的个性化职业画像, 再依托岗位数据库完成人岗精准匹配, 进而为用户推送简历优化、模拟面试等针对性训练服务, 同时给出实时可落地的改进建议, 最终建立完整的持续性个人职业成长档案。除此之外, 终端借助云平台与移动端, 打通线上线下一体化服务渠道, 突破时间与空间的双重限制, 搭建起全天候、可持续运行的智慧就业服务模式。

4. AI 数智就业自助终端的功能体系

AI 数智就业自助终端依托核心胜任特征成长评估模型作为支撑, 有效整合了职业心理测量、人工智

能分析、就业服务各项能力, 搭建起包含职业评估、岗位匹配、求职训练、职业发展支持的完整功能体系, 如图 1 所示。

4.1. AI 职位智能查找

AI 职位智能查找属于终端最基础的功能模块, 和传统的岗位信息展示平台有明显区别, 这个模块可以结合用户的职业兴趣、人格特征、能力测评结果以及自身专业背景, 借助智能推荐算法, 实现人与岗位的动态精准匹配, 同时还支持语音输入、自然语言检索的操作方式, 大大提升了用户查找岗位的便捷性与匹配精准度。

4.2. AI 简历优化系统

AI 简历优化系统依托自然语言处理技术和大语言模型, 对简历内容进行结构化的全面分析, 精准识别简历关键词匹配度、行文逻辑框架以及语言表达的规范性, 再结合目标岗位的具体招聘要求, 给出有针对性的差异化修改意见, 能很好解决大学生写简历时普遍存在的内容表述空泛、个人经历和岗位需求不契合等问题。

4.3. AI 模拟面试功能

AI 模拟面试功能依托生成式 AI 以及多模态分析技术, 针对不同类型岗位自动生成标准化结构化面试题, 高度还原真实招聘场景, 和学生完成一对一互动答题。在整个面试过程中, 系统会同步分析学生的答题内容、语言流畅度、作答逻辑、情绪变化等多项内容, 训练完成后自动生成完整的反馈评价报告, 为学生打造零压力、可多次反复练习的面试训练平台。



Figure 1. AI Intelligent employment self-service terminal function module flow chart

图 1. AI 数智就业自助终端功能模块流程图

4.4. 职业心理测评模块

职业心理测评是整个终端的核心模块, 主要涵盖职业兴趣、职业人格、职业能力、情绪焦虑评估这四个测评维度。职业兴趣测评依照 Holland 职业人格类型理论完成内容设计, 职业能力测评主要针对语言理解、逻辑推理、数字运算等核心认知能力展开测试, 情绪焦虑测评则依据状态-特质焦虑理论, 精准测量学生求职压力与情绪状态, 同时还能为学生提供专属的心理调适指导建议。

4.5. 就业与创业资源评估

终端还具备完善的就业与创业资源评估相关功能, 能够结合学生的个人职业倾向、能力结构、未来职业发展目标, 精准推送个性化的职业培训、就业渠道、创业扶持类相关信息, 也进一步增强了高校就业指导工作的持续性与针对性。

5. 应用实践与成效分析

AI 数智就业自助终端已经在中国科学院大学、五邑大学、温州大学、广东技术师范大学等多所高校落地投入使用(见图 2), 搭建起线上线下相融合的智慧就业服务模式, 也有效缓解了传统就业指导工作中, 资源紧缺、覆盖范围有限、个性化服务水平偏低等诸多现实难题。

5.1. 提升人岗匹配精准度

终端依托核心胜任特征理论, 结合学生的各项测评数据完成智能岗位推荐, 能帮助大学生找准自身的职业发展方向, 减少简历盲目投递、职业认知出现偏差等情况, 也大大提高了学生自身与岗位之间的匹配精度和适配程度。

5.2. 增强求职实操能力

AI 简历优化模块依靠自然语言处理技术, 精准定位简历存在的不足, 并且给出结构化的修改思路,



Figure 2. Application examples at the University of Chinese Academy of Sciences, Huangpu District Human Resources and Social Security Bureau of Guangzhou City, Guangzhou Technician College, Wuyi University, and Wenzhou University

图 2. 在中国科学院大学、广州市黄埔区人力资源和社会保障局、广州市技师学院、五邑大学、温州大学的应用实例

很好解决了简历里个人能力表述模糊、岗位契合度不高等问题,有效提升了学生简历通过率、面试邀约数量。AI 模拟面试功能依托实景化训练和多维度全面评价反馈,帮学生缓解面试焦虑紧张、表达不流畅、作答逻辑混乱等问题,进一步提升学生面试临场应变能力与心理抗压能力。

5.3. 深化职业自我认知

职业心理测评模块结合 Holland 职业人格类型理论、状态-特质焦虑理论,对学生展开全方位的职业心理评估,能让学生更全面地了解自身职业兴趣、人格特点、能力优势及情绪状态,加深对自我的职业认知,也让个人生涯规划变得更科学合理。

5.4. 赋能高校就业管理

针对高校就业管理工作来说,终端的自动化、智能化服务模式,大幅降低了就业指导教师线下咨询、一对一辅导的工作压力。后台能实时记录并统计学生测评完成、求职训练参与、岗位需求偏好等各项数据,也为高校就业管理部门制定精准化工作方案、优化职业教育内容,提供了详实的数据支持。借助云平台 and 移动端,就业指导也从毕业季阶段性的临时服务,转向全过程、常态化的职业发展帮扶,进一步扩大了就业指导覆盖范围,提升了普惠服务水平。

6. 心理学价值、挑战与发展展望

6.1. 心理学价值

从心理学的研究视角来看, AI 数智就业自助终端实现了职业心理测量与就业指导服务的范式转型,具备十分丰富的理论价值与实践应用价值。终端依靠多模态识别技术、多维度行为数据的分析,把传统静态、主观的自陈式测评,转变为更动态、更客观的行为评估方式,有效弱化了社会赞许性、个人主观偏差对测评结果的干扰,进一步提升了职业心理测评的生态效度。依托核心胜任特征模型,系统能对学生个体差异展开细致全面的分析,为每一位学生打造专属的职业画像,制定针对性的职业匹配方案,帮助学生提升职业自我效能感,也能让学生的职业选择更合理、更稳定。终端将积极心理学理论与生涯建构理论相互融合,不只看重学生短期的求职就业结果,更能对学生开展长期的职业成长追踪、综合能力提升帮扶,利于培养学生的职业韧性,强化学生整体的生涯适应能力[20]。终端把情绪状态评估、求职压力调适和就业指导工作结合起来,助力高校心理健康服务与就业指导服务深度联动,也能直接解决学生求职焦虑、就业迷茫等高频次的心理问题。借助 AI 技术,专业的职业指导资源突破了时间和空间的局限,实现了优质职业指导资源的普惠化共享,也有效解决了高校职业指导师资短缺、服务分配不均衡的现实问题[21]。

6.2. 现实挑战

在实际落地推广与运行的过程中,这款自助终端还面临着诸多现实问题亟待解决。一方面,用户的测评数据、行为数据、个人心理信息都属于高度敏感的隐私内容,数据安全保障、用户隐私保护、相关伦理规范体系,都需要得到进一步的完善与强化。另一方面, AI 算法容易受到训练数据本身偏差的影响,进而让岗位推荐、个体能力评估结果出现不公平、不客观的问题[22]。以“AI 职位智能查找”模块为例,若训练数据中历史就业路径过度集中于重点高校学生,模型可能学习到“学校背景 = 岗位适配度”的错误关联,导致来自普通院校或职业院校的学生即使能力相当,也被系统隐性“降级推荐”。类似地,“AI 简历优化系统”可能因训练语料偏向精英化表达,而低估语言风格朴实但内容扎实的简历;“AI 模拟面试”中的情绪识别算法,也可能因训练数据缺乏跨文化、跨方言样本,对特定群体产生误判。针对上述

算法偏见风险,可初步采取以下应对策略:一是构建多元均衡的数据集,覆盖不同学校层次、地域文化与语言习惯;二是在算法中引入公平性约束与可解释性机制,避免依赖学校标签等敏感特征,并公开推荐理由;三是建立人机协同审核,允许就业指导教师抽检并修正推荐结果;四是开展定期算法审计,由多方组成审计小组检测不同群体间的评分差异,并向用户公开改进措施。除此之外,系统整体标准化建设、跨平台数据兼容效果、长期职业追踪的有效性,也需要后续不断优化改进。

6.3. 发展展望

往后随着虚拟数字人、VR技术、元宇宙、情绪计算技术的愈发成熟,自助终端也会朝着沉浸式、交互式、智能化的方向完成全面升级。后续虚拟仿真面试场景、数字人就业咨询师、实时情绪监测反馈等全新功能的落地,能进一步提升就业服务的真实感与指导精准度,也能为学生全过程、终身化的职业发展,提供更有力的技术保障。

7. 结论

数字经济与人工智能技术的不断发展,推动着高校就业服务朝着智能化、精准化、全过程化的方向转型,传统偏向经验型、阶段性、覆盖范围有限的就业指导模式,已经很难适配新时代大学生的职业发展需求。本文立足数智融合理念,将择业易AI数智就业自助终端作为研究对象,全面且系统地梳理并阐释了该终端的理论依据、构建逻辑、功能架构以及实际应用价值。

相关研究结果可以表明,这款终端以核心胜任特征成长评估模型作为核心支撑,整合了职业心理测评、AI岗位精准匹配、个人简历优化、仿真模拟面试、情绪状态评估等多项实用功能,搭建出测评、分析、训练、反馈全流程一体化的闭环服务体系,也推动传统就业指导从依靠主观经验判断,转为依靠数据精准驱动,从静态单一的维度测评,升级为动态化的多模态综合评估。

从实际应用效果来看,该终端可以有效提升大学生的职业认知水平、求职竞争能力以及人岗匹配效率,也能缓解高校就业指导资源紧缺的现实压力,助力高校就业服务实现线上线下深度融合,转向全过程的职业发展帮扶模式。同时,这样的服务模式实现了心理测量技术与人工智能应用的深度交融,也进一步拓宽了数字心理服务在高校就业场景中的实际落地路径。

展望未来,相关智能系统还要在数据伦理规范、算法公平性、技术深度融合、标准化体系建设等方面,做出持续的优化与完善,进一步推动AI数智就业服务朝着更智能、更普惠、更科学的方向稳步发展,也能为高校智慧就业体系构建、大学生实现高质量就业,提供更扎实、更全面的保障。

基金项目

本文系国家心理健康和精神卫生防治中心高校大学生心理健康促进课题“高校心理健康管理者的胜任特征及其培养模式”(编号:GX25A012)、浙江省(2021)哲学社会科学规划新兴(交叉)学科重大课题“重大突发公共卫生事件下公众风险感知、行为规律及对策研究”(编号:21XXJC04ZD)、温州大学生态文明与环境治理实验室、温州大学“一点灵心理服务平台温州模式发展研究”(编号:2022-071)的研究成果。

参考文献

- [1] 穆航, 吴仕韬, 张源源. 人工智能赋能大学生高质量就业的机制与方略——基于势差效应视角[J/OL]. 高教发展与评估, 2026: 1-11. <https://link.cnki.net/urlid/42.1731.G4.20260526.1549.014>, 2026-07-15.
- [2] 尹春丽, 刘明. 新时期大学生“慢就业”现象的成因与引导策略研究[J]. 高教探索, 2026(6): 118-125.
- [3] Savickas, M.L. (2013) Career Construction Theory and Practice. In: Brown, S.D. and Lent, R.W., Eds., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2nd Edition, John Wiley & Sons, 147-183.

- [4] Calvo, R.A. and D'Mello, S. (2010) Affect Detection: An Interdisciplinary Review of Models, Methods, and Their Applications. *IEEE Transactions on Affective Computing*, **1**, 18-37. <https://doi.org/10.1109/t-affc.2010.1>
- [5] Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R.A. and Hogan, R. (2016) New Talent Signals: Shiny New Objects or a Brave New World? *Industrial and Organizational Psychology*, **9**, 621-640. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.6>
- [6] 高歌. 数心融合视域下 AI 情绪识别技术对高校心理服务的影响[J]. 黑龙江科学, 2025, 16(23): 82-84.
- [7] 时勘. 核心胜任特征的成长评估模型研究[M]. 北京: 科学出版社, 2025.
- [8] McClelland, D.C. (1973) Testing for Competence Rather than for "Intelligence". *American Psychologist*, **28**, 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- [9] Boyatzis, R.E. (1982) The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons.
- [10] Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons.
- [11] Holland, J.L. (1997) Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd Edition, Psychological Assessment Resources.
- [12] Nauta, M.M. (2010) The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, **57**, 11-22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>
- [13] Schmidt, F.L. and Hunter, J.E. (1998) The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, **124**, 262-274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- [14] Spielberger, C.D. (1983) Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (STAI). Consulting Psychologists Press.
- [15] Cooper, C.L. and Cartwright, S. (1994) Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, **47**, 455-471.
- [16] Paulhus, D.L. and Vazire, S. (2007) The Self-Report Method. In: Robins, R.W., Fraley, R.C. and Krueger, R., Eds., *Handbook of Research Methods in Personality Psychology*, Guilford Press, 224-239.
- [17] Picard, R.W. (1997) Affective Computing. MIT Press.
- [18] Parsons, T.D. (2015) Virtual Reality for Enhanced Ecological Validity and Experimental Control in the Clinical, Affective and Social Neurosciences. *Frontiers in Human Neuroscience*, **9**, Article No. 660. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2015.00660>
- [19] Kitchin, R. (2014) Big Data, New Epistemologies and Paradigm Shifts. *Big Data & Society*, **1**, 1-12. <https://doi.org/10.1177/2053951714528481>
- [20] Savickas, M.L. and Porfeli, E.J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- [21] Torous, J., Bucci, S., Bell, I.H., Kessing, L.V., Faurholt-Jepsen, M., Whelan, P., *et al.* (2021) The Growing Field of Digital Psychiatry: Current Evidence and the Future of Apps, Social Media, Chatbots, and Virtual Reality. *World Psychiatry*, **20**, 318-335. <https://doi.org/10.1002/wps.20883>
- [22] Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J. and Levy, K. (2020) Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, Barcelona, 27-30 January 2020, 469-481. <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>