

It's Your Career, Take Control

你的工作， 你作主

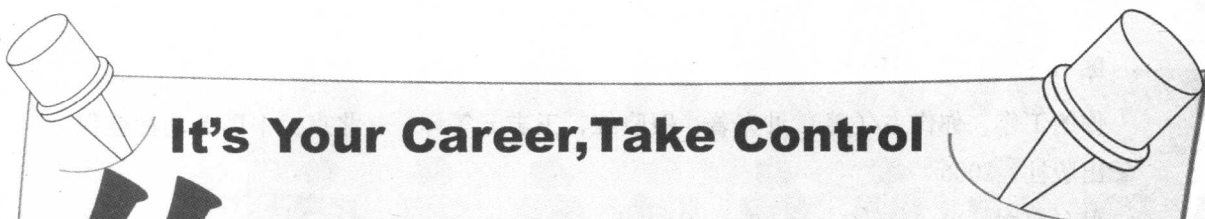
——打造你的求职工作坊

(美)凯瑟琳·贝克(Catherine B. Beck)著
廉晓红 王志云 等译



中国劳动社会保障出版社





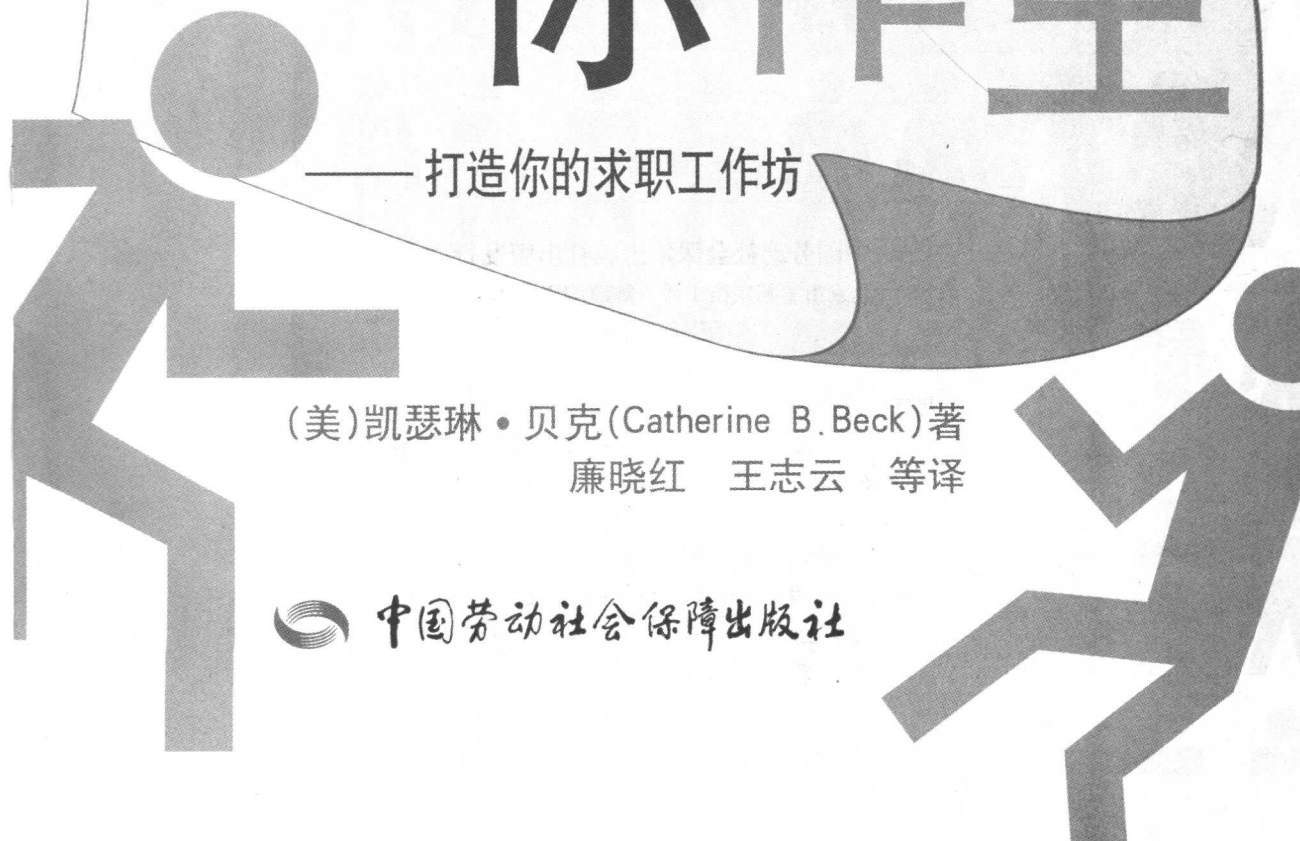
It's Your Career, Take Control

你的工作， 你作主

——打造你的求职工作坊

(美)凯瑟琳·贝克(Catherine B. Beck)著
廉晓红 王志云 等译

 中国劳动社会保障出版社



图书在版编目(CIP)数据

你的工作,你作主/(美)贝克著;廉晓红,王志云等译. —北京:中国劳动社会保障出版社,2006

书名原文:It's Your Career, Take Control

ISBN 7-5045-5548-7

I. 你… II. ①贝… ②廉… ③王… III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第020063号

Authorized translation from the English language edition published by Davies-Black Publishing. Original copyright © 2004, Davies-Black Publishing, translation 2006 by China Labor and Social Security Publishing House.

北京市版权局著作权合同登记号:图字01-2005-2657

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 17.25印张 283千字

2006年7月第1版 2006年7月第1次印刷

定价:31.00元

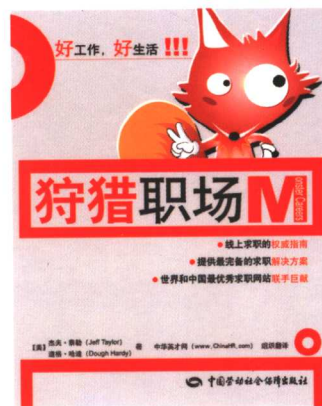
读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址:<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64911344



《狩猎职场》一书由互联网招聘创始人、世界最大的求职网站 (www.Monster.com) 总裁杰夫·泰勒 (Jeff Taylor) 耗费近3年时间写就，由国内著名求职网站——中华英才网组织翻译、改编，汇聚了国内外众多知名职业咨询顾问、人力资源专家的智慧，是当之无愧的权威求职指南。该书能为你提供最完备的求职解决方案，带你顺利通过职场雨林，帮你改变被猎命运，成为优秀的“职业”狩猎者。

责任编辑：张红兵
责任校对：王 静
封面设计：邱雅卓
版式设计：沈 悦

致 谢

我要感谢我的家人和朋友。他们付出了大量的时间和精力来通读此书，并且给我提出了很多意见，让我把它写得更好。他们是我的姐妹伊莱恩·莱尔 (Elaine Lehl) 和玛丽莲·费林 (Marilyn Ferrin)；我的侄女安西娅·费林 (Anthea Ferrin)；以及我的朋友莉比·贾尔迪诺 (Libby Giardino) 和特里·卡特 (Teri Carter)。我还要特别感谢我的丈夫吉姆 (Jim)，他仔细阅读了书中的每一页，并从个人和商业两个角度给我提供了建议。正是由于他的鼓励我才将手稿寄给了出版社。我还要感谢我的父母，彼得 (Peter) 和玛格丽·洛温 (Margery Loewen)。他们一直支持着我，并坚信我无论做什么都会成功。

正当我处于职业生涯的十字路口时，我和 DBM 公司当时的常务董事朱迪·普利纳 (Judy Pliner) 和雷斯尼克合伙人公司 (Resnik Partners) 总裁马特·雷斯尼克 (Matt Resnik) 进行了面谈。感谢你们雇用我来做你们的职业转变项目；这引导我走上了一条令人满意的和成功的职业道路。另外要特别感谢朱迪，你一直都是我的顾问和行为榜样，对我有重要的影响。

对于 Davies-Black 出版公司的朋友们，首先要感谢康妮·考尔巴克 (Connie Kallback)。她第一个阅读了我的书稿，并认为这是一本今天的市场非常需要的书。感谢出版商李·兰哈莫·劳 (Lee Langhammer Law)。他赞同康妮的观点并支持她继续做下去。感谢市场营销经理劳拉·西蒙兹 (Laura Simonds) 和营销助理安·道格拉斯 (Ann Kouglass)。他们为我提供了很多建议并且帮忙推销这本书，使它能够与读者见面。最后还要感谢编辑主任吉尔·安德森·威尔逊 (Jill Anderson-Wilson)、技术编辑希拉里·鲍尔斯 (Hilary Powers) 以及校对金伯利·麦卡琴 (Kimberly McCutcheon)。感谢你们在这本书的编辑过程中所给予的帮助。

前言

很少有人告诉我他们迫不及待地要去进行自己的第一次求职，或者认为规划“长大后想要做什么”是一件很有意思的事情。我遇到的人通常是已经工作了一段时间却不喜欢他们的工作，或者对他们正在做的事感到厌烦，并且决定换一条不同的职业道路。情况往往是，人们已经决定进行职业转变，而且目前急迫地想要知道下一步做什么。

我现在假设，如果你正在读这本指南，那么你的职业状况就没有如你期望的那样顺利。

- 你可能还在工作，但是想要更多的或者不同的东西，你也可能正在盼望公司里近期或者潜在的变化可以产生某种对你有利的影响。
- 或者你可能现在没有工作，因为你选择了辞职或者你原来的公司解雇了你。
- 或者你可能还没有开始你的职业生涯，你希望了解怎样才能找到自己的第一份工作以及它的前景如何。

应该把求职看作是你从 A 点到达 B 点的一条路线。这本指南将帮助你做到这一点。你会从这本书中得到帮助，通过一种清晰简明的方式，从现在所处的位置（A 点）达到你想要的位置（B 点），虽然有时最终结果是 C 点或 D 点，这也没有关系。你可以最终选择一条迂回路线，或者选择一条与最初的预想完全不同的道路。这是一个过程。你越早迈向职业道路的下一步，就能越早将自己的精力转向生活的其他方面。

这本指南所采取的方法

我不主张采用那种过于新颖或奇特的简历风格，相反，我将使用一种有效的大众化的方法，通过实用的词语来探讨职业管理。如果你感觉“我知道这个”“有道理”或者“我早该想到这个了”，这很正常。不要对自己太苛求。这也许不是你用以谋生的手

段，但它是我的谋生方式。因此，让我来帮助你到达你希望的地方。

如果你问任何一位招聘经理、人力资源专家或者职业介绍中心员工，你都会听到很多新奇的方法。在和这些专业人士的多年接触中，我听过和看到过无数事情是不可做的。你会在后面的章节中读到一些这样的例子。请记住，如果有人采用了一种与预期非常不同的求职方法，人们通常的反映会是：“这很有意思，但我肯定不会雇用这个人。”

与时下的流行趋势相反，在求职过程中与众不同的想法或行动，可能使你脱颖而出，最终得到这份工作。在讨论的过程中，我会告诉你在哪些地方和哪些情况下，你可以表现得更富有创造性。要去了解你的听众，看看使用一种出人意料的方法是否有效。

我把这本指南设计成一本可以进行互动的练习书。我在书中还讲述了我多年来遇到的一些来访者（名字已经进行过改动）的故事。他们的求职经历都非常成功，而且找到了喜欢的新工作。分享他们经历的可以帮助你书中的概念与实际应用联系起来。

你的私人职业培训师

商界中存在着各式各样的培训师，你没有理由不拥有一个。这本指南将充当你的私人职业培训师，陪你走过求职或职业转变的过程。如果你能和一个职业咨询方面的专业人士对每一个章节进行讨论，那就更好了。

如果你现在拥有一份工作，阅读完此书后你做出的决定可能是继续做你目前的工作，或者在你的组织内部换一个不同的工作。每种决定都可以；它们都是你在那一时刻做出的决定。但是众所周知，在今天的商业世界中，情况可能就在明天、下个星期、或者下个月发生变化，所以要为下一步做好准备，以应对任何可能对你造成影响的变化。

如果你现在没有工作，你很可能会感受到非常大的紧迫感。事实上，你可能非常想直接跳过去阅读后面的某些章节。如果这个星期有人要你的简历，或者你马上要进行一场面试，那这么做是可以的；但是在阅读完那些章节之后，请回过头来阅读一下其他的内容——每一部分内容都是建立在之前内容的基础之上的。如果你不知道自己下一步想干什么，你就很难撰写你的简历，而如果你没有做好准备工作，面试就可能不会像你计划的那样顺利。

我们的目标是遇到更少的意外。

目 录

第1章 引言	(1)
第2章 规划你的下一份工作	(23)
第3章 简历中的心理学	(65)
第4章 做好准备工作	(125)
第5章 寻找工作机会的不同方法	(147)
第6章 解析面试	(193)
第7章 最后的协商阶段	(239)
第8章 找到新的工作机会	(259)
附录:表格示例	(265)

第 1 章 引言

我第一次见到“职场”这个词是在美国劳工部（U. S. Department of Labor）1986 年版的《职业展望季刊》（*Occupational Outlook Quarterly*）上，以后的几年中又看到它被职业咨询师、经济学家和媒体记者频繁使用。想到我们目前的工作、就业形势或我们所在的“职场”，大多数人都承认现在的情况与 10 年前或 20 年前不同了，甚至与 5 年前相比也有很大区别。这并不是说情况变好或变坏了，它只是不同了。

情况为什么不同了

是什么发生了改变？这对我们每个人又有何影响？让我们讨论一些最显著的变化。

1. 一切事情都在以更快的速度发展。工作和任务必须提前完成。决策看起来更像膝跳反射和危机管理。公司为了生存或发展必须立刻做些什么。在此过程中，管理起到了查缺补漏的作用。管理层现在开始重视季度计划，而不是像过去那样重视五年规划就充分说明了这一点。而这意味着：

- 产品生命周期缩短了。大型企业都宣称，过去从产生新的产品或服务理念，到把它交到顾客手里，通常需要 3 ~ 5 年的时间，而现在只需 3 ~ 12 个月。研发部门在设计产品时也不可能奢求想花多长时间就花多长时间。他们要跟上竞争的步伐，赶上或超越市场上已有的产品。

企业的目标通常是追求能尽快增加利润的项目。如果你参与的项目无法做到这一点，你就会面临公司把资金转移到其他方向的危险，这会影响你的工作。

- 产品更新换代很快。旧产品甚至还没有出库，新产品就已经开始生产了。这种情况在技术领域表现得尤为明显。

2. 追求利润可能会以员工或客户为代价。今天，我们经常发现管理决策的基础是使股票增值或增加公司上市的可能性，即使这些决策可能会对公司的员工和客户不利。当利润达不到一定的目标时，领导者可能会被迫离职，而新领导会忙于努力提高利润，以显示他们扭亏为盈的能力。

3. 经济真正全球化了。过去有些地方与国外企业的竞争和交流较少，而现在国外的市场就摆在我们眼前。为了竞争，企业清楚它们必须要与周围的世界发生联系。美国的许多公司已经把它们的制造业务转移到了南部和东部，因为在那里开展业务的成本比较低。外国企业也把它们业务扩展到了美国境内。

4. 在全国范围内，小公司正在同大公司竞争。与过去不同的是，仅靠品牌并不能保证销量。人们购买的基础往往是价格，而不是品牌忠诚。他们愿意对各种商品进行比较，看能否以更低的价格买到类似的产品。即使资金雄厚的公司也会尽力达成最便宜的交易。

5. 客户服务的重点转变了。公司告诉客户，它们回应不同客户的订单和要求的方式和时间会不同。对于下面的情况，客户会表达他们的不满：

- 客户经常找不到一个特定的人来回答他们的问题，或记录他们要购买的商品。
- 当他们终于找到了一个人的时候，这个人可能无法回答他们的问题，也可能没有尽力去回应他们的需要，或寻找解决问题的方案。
- 公司精心制作的电话服务系统是一种妨碍。他们给公司打电话时不得不进行一连串的选择。而且，他们往往不得不举着电话等待客服人员来帮他们购买商品或者解答问题。
- 当商品拿回家或者交付以后，他们发现商品的质量达不到标准。

我们所工作的公司都存在上述一种或多种情况的公司工作，或者试图与



这样的公司打交道。这并不是说所有公司的服务水平都降低了，因为我们很容易想到，有些公司在关心顾客方面的声誉非常好。实际上，如果一个组织真的做到了它所宣扬的“顾客就是上帝”，它自然就会得到我们的关注，通常还会得到我们的光顾。

6. 结构调整成了一种正常现象。每过几个月，公司中的某些部分就会发生变化，这提醒员工他们必须用与过去不同的方式做事。结构调整可能引起的变化包括：

- 集中化或分散化。
- 管理者岗位轮换或者聘请新的管理者。
- 把人员、部门、事业部、产品、职能领域或者公司总部转移到其他地点。有时候这种转移在几个月或几年内就会发生一次，所以那种可移动的隔板办公室或小房间才会如此受欢迎。
- 全方位培训，使团队中的每个人都成为多面手，而不是专家。你可能在各部门间流动或者与不同的人合作。你要明白，如果你离开，别人可以很容易地接手你的工作，直到由其他接受了培训的人来接替为止。

7. 合并的趋势非常迅猛。过去我们经常看到大公司收购小公司，而现在的情况却截然相反。这些合并可能发生在竞争者之间，也可能发生在兼容的生产线和服务之间。几年前，大公司纷纷分裂，因为它们被视作垄断者。现在处于同一行业的企业又重新合并起来，看起来就像以前的垄断者一样。

8. 公司把某些职能领域外包出去，作为节约成本的手段。这意味着，你可能还在做相同的工作，有时甚至还在相同的地点工作，但是现在你是从另一家公司里领薪水了。你也可能会失去工作，因为公司把业务外包到了其他州或其他国家，或者外包给一个使用他们自己的员工的公司（你可以留意一下接受外包的公司，看看有没有工作机会）。

9. 通过缩小规模，调整到适当的规模，或者不管用什么词来表达，继续稳步前进。即使在发展强劲的经济中，人们也会因为各种各样的原因被裁员或辞退。你可能会面临这种境况，或者你认识的某个人可能因为公司的某项决定不得不寻找其他的工作。

忠诚发生了变化

商界中发生的这些变化使不成文的“雇佣忠诚”契约比以往任何时候都更经常地被破坏，破坏者可以是企业和员工中的任何一方。以前，员工们相信只要他们工作出色或者没有出大错，他们就会一直在那里工作。这种期望现在不再适用了。

因为公司总是在重组、兼并、重新定义它们的核心业务或缩小规模，所以没有人能保证你的职位安全，或者你将在目前的公司一直工作到退休。事实上，统计数据表明你几乎不可能会在你开始工作的那家公司，或者你目前工作的这家公司结束你的职业生涯。

我经常听到人们担心他们的公司缺乏忠诚，但是公司也同样如此。今天，当更好的工作机会出现时，人们选择离开他们的公司是很普遍的现象。研究表明，人们平均每三年到五年进行一次职业转换。年轻员工这么做的频率会更高。在今天的就业市场上，无论你喜欢还是不喜欢，企业和员工双方一起破坏了他们之间的忠诚关系。

让我们把你的工作生涯看作是从一个空盒子起步的，当你从事自己的第一份工作时，你获得了技能和经验。然后你决定另换一份工作。它可能是同一公司内部，也可能是另一家公司的。所以你把你的技能收进盒子，去进行你的新工作。你在那里获得了更多的技能和经验，然后再去进行下一份工作时又把它们收起来。

随着职业生涯的发展，你的盒子里的东西不断增多。每一次停下来，你拿出自己随身携带的技能，使用它们，并且继续增加其他的技能。只要你拥有一份工作并且得到适当的报酬，你就是忠诚的。如果你发现这家公司不再能满足你的需要，或者你的上司认为你不再能满足他们的需求，你就会收起你的盒子，带着它去下一个职位。

我将在本书中帮助你管理这个过程。



组织内部的忠诚

你也许希望在目前的公司继续自己的职业发展。你喜欢你的公司、你目前所做的事、与你一起工作的人，以及这份工作带来的金钱和福利。与其变得多疑，担心你的工作总有一天会消失，不如勇敢去面对危险。

要掌握自己的职业命运——不要指望你的公司或者经理来照顾你。密切注意部门内部发生的任何变革，或者组织销售的产品或者服务发生的变化。不要自欺欺人。你可以看一下公司的备忘录，留心听一下部门和公司的会议内容。如果提到了“变革”这个词，你就要弄清楚它对你会产生什么影响，并且观察一下周围，看看其他的领域是否正得到更多的重视或者比你的领域发展得更快？怎样才能进入那些领域？

为了在新的经济环境中生存和繁荣，你的公司在不断地研究商业决策。你不能对这些决策感到生气。如果你觉得你现在的工作会受到威胁，那就在公司内部寻找新的工作，这样做的好处是你可以为一个自己了解的雇主工作，它可以建立一种新的忠诚契约。如果你能自己找到方法留下来，为什么要等别人来为你做出决定呢？

情绪上的准备

不管转换工作是不是由你自己选择的，它都是艰难的。即使你对你的处境不满意，即使你很容易找到一份安逸的工作，也是如此。在组织内部寻找机会就意味着冒险。你目前的上司会支持吗？或者你需要保密吗？你会喜欢这份新工作、新上司和新同事吗？也许新部门明年会搬迁到另一个城市呢？对未知的恐惧经常使人们留在原地而拒绝冒险。

任何变化，即使是一个好的变化，都会让你觉得自己失去了什么似的。当你无论由于什么原因而失去工作时，这一点就会表现得更明显。你可能感觉失去了熟悉的环境、正在进行的工作、同事或者已经熟悉的生活。也许是

因为你的部门就要解散了，而你必须在公司里寻找另一份工作，或者你的经理对你的工作不满意而解雇了你。每种情况都是一种变化，而且一般都会带来失落的感觉。

我总是看到来访者或多或少的为他们的损失难过，即使他们之前很不开心并且已经准备辞职。举例来说，他们的反应与人们在失去爱人之后，或者离婚时所经历的悲伤反应相似。这个过程包括否认、愤怒、反击、沮丧和接受。不是每个处于工作变动过程中的人都会经历所有这些反应，也不一定遵循同样的顺序。但是在得到一个新的职位之前，人们通常会表现出其中的一种或几种反应。如果你觉察到了自己可能存在的这些反应，或者正在经历这些反应，你通常就能更容易地找到方法来抵消它们带来的消极后果。

事实上，我经常提醒来访者，他们的寻找过程在情绪上像坐过山车。有些时候会很好，有些时候又会极差。你要为这两方面都做好准备。如果你知道你的部门就要被裁撤，你可能会首先长出一口气，但是紧接着你可能就会感到恐惧或者焦虑，因为未来变得不可知了。或者你的职位被取消了，你可能感到很惊讶，然后变得很愤怒，因为并不是其他人被解雇。毕竟，与他们相比，你做了更多的工作，并且在公司待了更长的时间。或者你可能认为你的上司如果知道了你的重要性就会改变他们的想法，再请你回去工作。你甚至可能打电话过去，看看自己是否可以做点什么来改变这一决定。

对于一些没有工作的人来说，没有一份工作去做，或者不再拥有某公司的职位，或者没有一个确定的头衔或者责任会影响他们的自信，或者让他们感觉很糟，变得沮丧。在这种情况下，你早晨醒来时只想拉过被子盖住头，躺在床上不动。

最难接受的可能是不知道你被解雇的原因。你可以问公司，不过你很少得到比通知你被解雇那天更多的信息。

所以你可以自己选择。你可以反复琢磨“为什么是我”或者“我做的有什么不一样吗”，被这些问题困扰数天或数周的时间，而一再的拖延求职。你也可以掌握主动权并且做出决定，与其花费精力在头脑中一遍又一遍地放这个过程，不如把它们更好地用来寻找新的职位，然后继续你的生活。

如果你因为浪费了宝贵的求职时间，而再次感觉自己成为牺牲品，



你不如选择去努力寻找另一个自己喜欢的职位，从而向别人证明你的能力和价值。在结束了这家公司的工作之后，生活还要继续。会有其他的雇主需要你的技能和经验。

反应和情绪似乎都是与范围联系在一起的，所以我们的目标是找到一种管理你的情绪的方法，同时你也可以用这种方法来管理求职过程。回想一下：以前是什么帮助你渡过难关的？现在就使用这些方法吧。

保持积极的态度是关键，但是如果有些时候你想寻求别人的同情，也不要太苛求自己。我们所有找过工作的人都有过替自己感到难过的时候。有一天或者两天是没有问题的。有一个月或者两个月就不是很好了。

几年前我尝试着在一张小卡片上进行想象。我在卡片上描述了我期望的下一份工作是什么样子，并且写下了我希望找到它的日期。我把卡片贴在了浴室的镜子上。在目标日期前的一个星期，我得到了一份职业咨询师工作。现在看来这可能只是凑巧，但是我愿意相信是我自己掌握了控制权，努力地工作，并且做了实现我的目标所需要的一切事情。你也可以。

照顾好你自己

你可以找到很多方法来渡过难关。仔细阅读下面列出的方法，看看哪些方法会适合你。

- 阅读。阅读一些与个人挫折有关，可以告诉你如何消除你的挫败反应的书籍。
- 心理练习。想象对运动员是有效的方法。它同样也会对你有帮助。想象一下你自己成功地建立了工作关系网络，找到了一些工作空缺，很自信地进行面试并且得到了工作录用通知。你要使用所有的方法来进行想象以得到积极的结果。
- 跟自己谈话。跟自己谈话是保持积极性的另一种方法。提醒一下自己，你曾成功地经受住了以往的工作挑战，或者已经成功地找到了工作。

你已经拥有了一套成功模式，它会继续有效的，所以按照这一模式的要求去做，你就可以克服眼前的困难了。请记住，如果你会永久失业，那唯一的原因就是你自己选择了这个结果。否则，失业只是暂时的处境。你可以把下面这句话作为你的“求职咒语”，或者你自己想一句来鼓励自己。提醒自己，眼前的困难总会过去的。

今天我可能找不到工作，但明天，或者下个星期总可以找到。

- 给自己建议。现在你有机会成为自己的职业培训师。如果有人来向你寻求建议，你会告诉他们什么？然后把这些相同的建议给你自己。把你自己放在这个“求职项目”的经理的位置上，让自己成为决定最终结果的那个人。现在可以把你说过给别人的那些激励的话说给你自己听了。你已经了解了态度对于成功有多重要，它可以让你得到工作。

哈佛大学的一项研究表明，招聘人员进行决策时有87%是依据应聘者的态度，只有13%是依据应聘者的资历。康奈尔的一项类似研究也发现，92%的选择是根据应聘者的态度，只有8%是根据资历。找一些适合自己的方法，让自己在面试中尽可能保持乐观和积极的状态。

- 保重自己。现在是让自己看上去最好和感觉最好的时候了。让自己放纵一下。睡足，吃好，参加一些运动。每天带着你的狗（或者别人的狗）散散步。尽量少喝酒，少吸烟。因为如果你在下午接到电话去参加面试，你很难消除午餐时喝的那些啤酒的影响。
- 丰富业余生活。每个星期花两个小时的时间做志愿者活动。帮助那些比你不幸的人会让你感觉好一点。
- 专业帮助。如果这些建议都对你没有用，你仍然很难过或者沮丧，那你就去找一个职业咨询师或者心理治疗师，让他们帮助你走出难过或者沮丧，使你能够开始求职。

在职业转变时期，上面的这些方法都会对你有所帮助。我也会鼓励我的



客户积极地去寻找工作，因为在这个过程中，哪怕一些不起眼的进步也会给你鼓舞，它能让你看到你正在向前进，证明了“这总会过去的”。记住一定要为前进的每一步对自己进行肯定。

家人和朋友是你的盟友

当你开始考虑下一份职业该做什么时，要了解一下你的家人和朋友们对你的选择的看法。

如果你仍然在职，那你可能就需要谨慎地决定是否告诉你的家人和好朋友你正在考虑进行职业变动，或者已经开始四处积极寻找了。因为你很可能不希望你目前的雇主听到这个消息，所以你必须确定谁可以保守这个秘密。要让人知道你正在等待重要的求职电话，而且要知道接下来怎么做才能让你接到这个电话或者信息。我在第6章中为此提供了一些具体的建议。

如果你已经失去了工作，我建议你把所有相关的人（配偶、孩子、朋友或者室友）召集在一起，开一个非正式的讨论会，让他们都知道你不再是某家有限公司的员工了，而且正在求职。你不应该让他们从报纸上、他们的游戏伙伴或者邻居们那里听到有关你的情况。对于那些不直接相关的家庭成员，你可以根据情况决定是否告诉他们。如果你告诉你的父母，你会发现一个有趣的现象。他们可能回到以前的父母的角色，并且希望给你一些建议。记住，这个时候的任何建议都可能会有帮助。

对于你的配偶和孩子们，你可能会在职业变动时产生一系列复杂的情绪。这些情绪可能包括因为不愉快处境的结束而感到轻松，或者因为经济拮据、即将搬迁、没有了社会地位、自己的就业处境发生变化而感到不知所措甚至害怕。这并不意味着这些恐惧中的哪一个会变成现实，但是当它们出现时就要处理好这些恐惧。

在这种职业转变时期，大多数的家庭成员都希望能够帮助你，但是他们未必清楚该怎样帮忙。需要注意的是，一般来说这个过程持续的时间越长，家人就越担心。他们最希望的是让一切恢复正常——或许还担心到什么时候才能恢复。你很可能也在担忧相同的问题，但是你知道自己正进行到哪一步。