

<<成功屬下不報告>>

图书基本信息

书名：<<成功屬下不報告>>

13位ISBN编号：9789576635601

10位ISBN编号：9576635608

出版时间：文經出版社有限公司

作者：小松俊夫 著
婁愛蓮 译

页数：176

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<成功屬下不報告>>

內容概要

新時代的員工必須「物超所值」，要能為主管分憂解勞，要聽從但不盲從，不只「會做事」，更懂得「做主管心坎上的事」！

抓住機會，做大自己 現在是講求個人職場價值的時代，鴻海總裁郭台銘常說：「千軍易得，一將難求」，對一個企業來說，好的人才已經變成最重要的資產。

面對激烈的競爭，想要勝出，就必須為公司及主管提供更高的「價值」。

一個不用大腦做事、只會盲從的員工，早已不再具備價值，甚至會成為公司的成本、主管的絆腳石。一個普通的庸才，只能避免在工作上製造問題，好避開麻煩；但一個有能力的幹才，卻能替主管及公司解決問題，成為不可或缺的左右手。

「成功的屬下」不見得是最優秀的天才，但卻能掌握致勝的關鍵，懂得強化優點，擁有足夠的自信，並能給予主管最大的協助，技巧性地提升自己在主管心中的價值，最後脫穎而出！

為什麼老闆不要你？

他們要的是勇於擔當、能果斷決策的幹才，不是凡事請示、唯唯諾諾的小嘍囉！

遇到好景氣是幸運，碰上爛景氣是歹命，但「成功的屬下」永遠自己掌握命運！

趨勢大師大前研一說：「新世代需要的專業已經改變。」

事情做好還不夠，更要有讓領域變好的企圖與能力。

只會悶著頭做事、不知「行銷」自己見解或抱持「推、拖、拉」應付了事的人，不是吃虧就是活該人家不要你。

成功的屬下，除了做好「份內」的事，還必須站在主管的立場，提出對部門及公司發展有建設性的意見，成為主管不可或缺的左右手。

等機會一來，升遷的自然就是你！

成功屬下是主管接班人，本書讓你脫胎換骨！

善於溝通：舉一反三，正確回應主管要求。

擅長規劃：掌控進度，隨時支援主管。

充滿士氣：不被環境左右情緒，讓主管時時放心。

懂得表現：能展現成果，讓主管知道自己在做什麼。

高明操控：摸清主管脾氣，讓自己做起事來更容易。

<<成功屬下不報告>>

作者簡介

小松俊明 (Komatsu Toshiaki) 職場學暢銷作家、知名人力資源顧問。
1967生於東京，於慶應大學法學院畢業後，進入住友商事擔任對美貿易工作，而後脫離公司體系，大膽創設了綜合全亞洲人力資源的求職情報雜誌，以及高階主管獵頭公司。
目前於知名的海外人力資源企業擔任要職，在日本及海外都擁有廣闊的人脈，同時四處演講並分享經驗。

婁愛蓮 畢業於**雲林科技大學應用外語系，精通日文及英文，從事翻譯近十年時間。
擁有美國專案管理師証照，現於外商公司擔任總經理秘書一職。
個性開朗，崇尚自由，喜歡觀察各色各樣的社會現象、職場生態。

<<成功屬下不報告>>

書籍目錄

前言第1章 行動吧！

成功屬下的暖身操 * 屬下存在的意義是什麼？

人無法擺脫「屬下」的身份真的都是主管不好嗎？

屬下等於手和腳成功屬下懂得運用行星角度思考 * 更高階的溝通法 - - F . R . S法則靠「報告、聯絡、商量」得到讚賞的時代已經過去了提供分析、觀察：「反饋」(Feedback) 在適當時機追蹤主管進度：「提醒」(Remind) 情報完全公開：「分享」(Sharing) F . R . S是主管與屬下的共通語言 * 失敗屬下的3種類型 & 成功屬下的5個條件「失敗屬下」有3種類型立志做零保固的屬下讓自己脫穎而出的5個條件成功的主管不存在？

如何改變現況第2章 成功屬下的規劃力 ~ 做一個前途光明的高效能探照燈 ~ * 為什麼規劃能力這麼重要？

缺乏規劃能力，就不能稱為「成功屬下」總是做最壞的打算主管都希望屬下有規劃能力 * 規劃高手的思考模式大剖析看見十公尺遠的工作發展找出「裡層的工作」做好初步確認不要一味地求快 * 與規劃能力息息相關的3種能力從旁協助主管的「提醒能力」高明套出情報的「詢問能力」不浪費時間的「組織能力」談規劃能力之前，先培養決策能力第3章 成功屬下的士氣管理術 ~ 做一個能自我治療的好醫生 ~ * 成功屬下如何保持「士氣」？

有士氣就能加快工作速度跳出負面思考的漩渦哪種類型的人容易失去士氣？

因為便當而士氣受挫？

只有自己能提升自己的士氣 * 不讓士氣受挫的創意思考巧妙地避開打擊保持士氣的獨門絕招為什麼士氣會受挫呢？

努力成為工作的專家一定有人看得見自己很難讓主管稱讚的屬下 * 培養安定士氣的好習慣心情好壞要不形於色習慣1：為自己訂定里程碑習慣2：工作中加入遊戲的元素習慣3：試著和討厭的主管聊工作以外的話題習慣4：找職場以外的人商量煩惱第4章 成功屬下的吸睛術 ~ 做一個百發百中的飛鏢高手 ~ * 有必要吹捧自己嗎？

展現自己是差勁的行為？

不表現就會失去機會找出主管的「內心標靶」3大步驟找到有效標靶 * 學習吸睛達人的秘技跳槽、找工作，展現自我最重要突顯工作的成長歷程用自己的話敘述舉出2個具體實例外商菁英的自我展現術切割工作時程，階段性展現自己 * 成功突顯自己的4大重點重點1：客觀分析重點2：提出自己尚待加強的地方重點3：讚美他人重點4：將成功公式化第5章 成功屬下的主管操控術 ~ 做一個能駕馭主管747的名機長 ~ * 為什麼屬下得操控主管？

主管才應該是各部門的機長吧？

讓主管「把你擺優先」欣然接受主管的遊戲規則別誤判時機 * 靈活操控各類型的主管依主管類型變換操控法主管分為 4 種類型衝衝衝的行動派：熱血澎湃型像朋友一樣輕鬆：樂天無憂型喜歡擺主管的派頭：白目機車型沒有當主管的能力：不負責任型歷代主管大盤點

<<成功屬下不報告>>

章节摘录

第1章 行動吧！

成功屬下的暖身操 屬下存在的意義是什麼？

人無法擺脫「屬下」的身分 「要是那個主管不在，一切就順利多了……」 只要在組織中工作，大概都曾有過這種念頭吧？

心裡老想著眼前的爛主管，為什麼不能就此「從世上消失」？

（有沒有可能被調走啊？

） （要不要心一橫把工作辭了？

） （只要我出人頭地，就可以和那個爛主管說再見了！

） 可憐的屬下們，只能不斷用幻想撫慰主管造成的精神創傷，督促自己奮發向上，發誓「如果有天飛黃騰達，絕不當那種爛主管」。

可是，在現實生活裡，即使當上了小主管，上頭還有大主管；當了大主管，還有更高階的主管；再努力當上高階主管，上頭還是有社長…… 那麼，是不是當了社長，問題就解決了呢？

很不幸地，如果是聘任的社長，仍然有投資者（也就是金主）這個「主管」。

隸屬在組織下面，幾乎大多數人都得頂著「某某人屬下」的身分直到退休。

如果想過著沒有主管的生活，就只有辭職或自己獨立一途，看是創業當老闆，或是當S O H O都行。

但如果無此覺悟，就得一輩子在「主管」的影響下繼續工作。

還有更重要的一點，身為社會人，我們表現的好與壞，完全取決於「主管」的評價。

只要是做屬下的，都可能會遇到無理的要求，有時候甚至會被主管逼得走投無路。

明明被主管害得淒慘不已，回過頭又被批評得一無是處，這就是現實。

發現公理如此不彰，令當時初出社會的我錯愕不已。

於是，我開始思考如何熬過這個殘酷的現實。

結果，得到的結論是：「讓自己成為一個成功的屬下」。

如果變成人人稱讚的成功屬下，主管就會有一定的壓力。

如此一來，在眾目睽睽之下，他就不得不採取公平的做法。

最理想的狀況是，每個主管都能成為「好主管」，能有效率地督導屬下，對屬下的表現給予正確客觀的評價。

不過，無論是現居主管職位，或是努力工作、希望將來成為「好主管」的人，既然目前都還是別人的屬下，就應該深入了解一個事實 - - 「只有成為做對事的屬下，才能變成受尊敬的主管」。

真的都是主管不好嗎？

一旦有個失敗的主管，屬下難免會藉機推卸責任，就算出狀況也會歸咎於主管。

「有那種主管，不發生問題才怪呢！

」 然而，真的全是主管不對嗎？

身為人力資源顧問，有時我會思索：「會不會是屬下對主管太情緒化，以致怠忽了自己份內的工作？」

」如果是成功的屬下，應該可以有技巧地掌控主管，防範問題於未然才對。

從旁觀者的角度，很快就能看出問題所在：「有什麼樣的主管，就有什麼樣的屬下」。

一個有著爛主管的屬下，經常會認為自己「比主管強」，甚至誤以為自己很優秀。

事實上，一個「成功的屬下」，不管在現在的職場或其他任何地方，都應該是「成功」的。

更高階的溝通法 - - F . R . S法則 靠「報告、聯絡、商量」得到讚賞的時代已經過去了 說到屬下必備的技巧，大家最耳熟能詳的就是「報告、聯絡、商量」，也就是「凡事報告，有事聯絡，遇事商量」。

在日本的職場上，每一個新進員工都會學到「報告、聯絡、商量」的重要性。

甚至有很多人以為，只要能做到「報告、聯絡、商量」，就是個一百分的員工了。

不過，我對這種想法抱著懷疑的態度。

<<成功屬下不報告>>

有很長一段時間，「報告、聯絡、商量」一直被奉為好員工的圭臬，可能因為這3個動作和工作進行得是否順利，有不可或缺的關係吧？

不過，我們在職場上每天碰到的狀況瞬息萬變，難道只靠「報告、聯絡、商量」這一招就應付得了嗎？

明白「報告、聯絡、商量」的重要性之後，一個成功的屬下，是不是應該更精益求精呢？或者就這樣墨守成規？

那麼，要如何精益求精？

答案就是接下來要談的「F.R.S」法則。

F.R.S就是： F = Feedback (反饋) R = Remind (提醒) S = Sharing (分享) F.R.S的具體內容稍後會詳加敘述，首先我們先來談談為何「報告、聯絡、商量」是不夠的。

「報告、聯絡、商量」給人的既定印象，是屬下對主管的單向溝通，許多人也抱著這種想法執行。只不過，要在單向溝通的情況下，毫無誤解地完成工作，前提是主管和屬下必須擁有相同的價值觀。

但是，看看實際的狀況就知道，職場上存在著各種世代，年齡相差如父子的主管和屬下比比皆是。主管和屬下之間存在著年齡的斷層，價值觀也各異，只有片面的溝通是很容易產生誤解的。

主管認為應該報告的事，或許屬下會自己判定「沒有必要」。

反之，屬下認為「應該全部向主管報備」的事，站在主管的立場會覺得「沒必要連這種事都說吧」。

又或者有人一開始因為「這種事問主管說不定會被罵……」，而沒找主管商量，結果捅了大婁子，下場變得更淒慘。

諸如此類的小問題，久了就會變成大過失，讓主管與屬下產生難以彌補的裂縫。

F.R.S法則就是為了改善這種問題，以達到主管與屬下溝通無障礙的目的。

提出分析、觀察：「反饋」(Feedback) 我所提出的「F.R.S」，各自與「報告、聯絡、商量」相對應。

在此，先來談「報告、聯絡、商量」中的報告。

「報告」，一看就知道是「告知」的意思。

將這個動作進一步延伸，就是F.R.S中的F，也就是反饋(Feedback)。

反饋，一言以蔽之，就是「在報告的同時，加入自己的分析與觀察」。

比方說，在房仲業工作的鈴木接獲主管指示，外出勘察「下週開始銷售的中古屋」。

一進公司，主管立刻問道：「鈴木，那個物件怎麼樣？」

於是，鈴木開始報告：「超市、銀行、中小學和幼稚園全都在步行10分鐘的範圍內。

附近綠化也做得很好，是個好地段……不過最近的車站，依我的腳程要25分鐘才走得到，往車站的公車大約10分鐘一班。

物件本身雖然是10年的中古屋，但維護得還不錯，日照方面也沒什麼大問題。

首先，鈴木針對物件的「事實」向主管報告。

到這裡為止，是屬於「報告、聯絡、商量」的層級。

主管聽了鈴木的報告，大概就開始動腦筋了，周邊環境和物件本身都不錯，可是它離車站有段距離，該怎麼行銷呢？

鈴木的報告，不過是提供資料讓主管下決策罷了。

這時，鈴木考量到主管的顧慮，像這樣再加上自己的分析與觀察。

「它唯一的缺點就是離車站遠。

雖然這個部分有反應在價錢上，但我覺得還不夠。

我們是不是該在廣告上大力宣傳，說它比車站附近同條件的物件『便宜許多』，同時強調『公車班次十分密集』呢？

再放上通勤時段的公車時刻表，並秀出車站周邊的停車場資訊，應該就沒問題了。

<<成功屬下不報告>>

」 後面的部份，是鈴木自己的行銷策略。
這麼一來，是不是就和單就事實的「報告」，有很大差異了呢？

像這樣有附加價值的報告，就是反饋。

「反饋」是生物學或工學中常用的詞彙，簡單而言就是「將得出的結果回報輸入單位，以影響後續結果的機制」。

換成職場，就是屬下將某一情報回報主管，以影響後續作業或主管決策的一種模式。

優秀的屬下不會照本宣科地報告事情，而會將單純的報告加以進化，提供主管更深入的情報。

能做到這樣，才算是成功的屬下。

因此，我才會在書名上強調：成功的屬下不「報告」，就是這層含義。

看是要一輩子做個只會傳話的傳聲筒，或是當個有分析觀察能力、能幫主管決策的屬下，這兩者可是天差地別啊！

在適當時機追蹤主管進度 - - 「提醒」（Remind） 簡單地說，提醒（Remind）就是「在最佳的時間點，向主管追蹤進度」。

今時今日，大家對工作效率的要求愈來愈高。

另一方面，主管每天要下的決策也變得越來越多。

主管必須檢查審核屬下的工作，指示接下來的步驟，要洽談的事項和參與的會議也比屬下多得多。

想要完美地完成所有工作，幾乎是不可能的任務。

「課長，之前我請示的那件事有結果了嗎？」

「啊，那件事！」

糟糕，我完全忘記了！

「這類的對話，你應該也遇過好幾次吧！」

這種時候，如果屬下能事先幫忙追一下進度，做主管的大概都會很感激。

比方說明天有個會議，屬下佐藤發了封電子郵件，內容如下所示。

有關會議的場地、時間和議題，在日程決定時就已經通知過了，這次的郵件和上次內容幾乎大致相同。

不過主管因為公務繁忙，而且手上有好幾個會議要開，「明天的會議是哪一個會議啊？」常常會一時想不起來。

佐藤為主管設想得很周到，他前一天再發一封確認信給主管，喚起主管的印象。

他還在信中建議主管，一些相關的議題最好能在會議上同時討論。

這就是提醒。

由於佐藤會加以提醒，主管即使沒記住所有的事，也可以安心無虞。

雖然這和一般人認知的「聯絡」不同，但是換個角度，它可說是「更體貼的聯絡」。

情報完全公開 - - 「分享」（Sharing） 踏入社會後，只要累積了某些程度的實務經驗，每個人都會有自己的一套「最佳範例」。

說「最佳範例」，可能很多人都沒聽過，其實就是如何讓工作更快、更有效率的訣竅，也就是「這麼做就會順利」的做事方法。

最佳範例的形成，有時是承蒙前輩的悉心指導，當然也有依據自己的成功經驗，將之法則化的結果。

不論是哪一種情況，對當事者來說都是重要的資產。

不少人或許會有這種想法：「這套方法只有我一個人會，這樣一來，能辦好這件事的就只有我一個人了。」

不過，事實上，主管並不樂見這種獨善其身的心態。

主管的任務，就是提升全體同仁的工作表現。

如果屬下個人表現良好，卻藏私不願與人分享，這對全體的工作表現是毫無助益的，對主管來說也很不利。

因此，主管要求屬下要有「分享」（Sharing）的習慣。

<<成功屬下不報告>>

「客戶的相關情報要分享給主管。

」 「提升工作效率的訣竅要分享給同仁。

」 「分享作業流程，做為部門的標準程序。

」 藉由情報的分享，可以讓同部門的人相互提升。

部門整體的表現變好了，對公司的貢獻也就更多了。

只要善用電子郵件，「分享」的動作就能在瞬間完成。

我們可以視情況，用副本或密件副本發送郵件給各相關部門。

單憑這麼一個小動作，收到郵件的人就能掌握狀況，而新人或後進也可以在郵件的書寫及遣詞用句上更為精進。

「原來前輩成為業務開發達人的秘訣，就在這封信裡呀！

」 - - 說不定公司裡也會有這種用心的後進，對吧？

當然，我們沒有必要將所有訣竅全數公開。

有些時候你也會想留一手。

只是，你所有的秘訣中，應該有一部分是可以告訴他人的。

與其將這些秘訣暗槓起來，還不如藉由「分享」來提升自己的評價，長遠來看也算是一種「投資」。

此外，只要將「分享」放在心上，就可以避免工作進度落後時，受到主管的指責： 「我都沒聽你講過啊！

」 這句馬後炮（！

？

）我們在辦公室裡一定經常聽到。

一旦這句話從主管口中說出，很可能會讓你之前的努力全部崩盤，一切重新歸零。

不論多麼小的事，都要盡可能和主管（或團隊成員）做到情報共享。

這就是分享的原則。

如果只是單純的「商量」，會怎麼樣呢？

當問題發生時，解決問題的過程，就只有身為當事人的屬下和主管兩人參與，兩人自行將問題處理掉，結果整個團隊無法從中汲取教訓。

只有自己一人表現優異，並不算是真正「成功的屬下」。

最後受到肯定的，是目光遠大、會考量「何者才對公司最有利」的人。

立志做零保固的屬下 沒有主管喜歡需要「看顧」的屬下。

因為看顧屬下的同時，主管也得賠上自己時間，這種屬下會害主管的績效受到影響。

相反的，幾乎不需要擔心的「零保固屬下」就大受主管歡迎。

「清楚了解自己的實力。

」 「對工作有強烈的熱忱。

」 「做起事來條理分明。

」 至少是滿足這3種條件的人。

可是，本書讀者要達到的目標畢竟是「成功的屬下」。

所謂「失敗的屬下」，是根本沒達到合格標準的人。

若A表示失敗屬下，B表示成功屬下，「不是A」並不表示就「等於B」；即使你並非「失敗的屬下」，也不代表你就是「成功的屬下」。

知道自己斤兩、對工作有熱忱、做事有條理這幾點，都只是成功屬下的必備基本要件而已。

那就是「屬下之所以為屬下，是因為有主管的存在。

」 「這不是廢話嘛！

」也許有人會這麼想，但這卻是經常被忽略的事實。

從本書的一開始，我就不斷地使用「成功的屬下」這個關鍵字。

注意，是「成功的屬下」，而不是「成功的人才」。

這其中的用意大家了解嗎？

它要表達的是 - - 「成功的人才」並不一定全是「成功的屬下」。

<<成功屬下不報告>>

「績效經常名列前茅。

」 「發生問題時，總是第一個站出來解決。

」 這種人無庸置疑，肯定是個成功的人才，對公司而言也是不可或缺的生力軍。公司有這種人存在，自然是件好事，但這樣真的就夠了嗎？

一開始我有提過，大多數的人在組織中，都是別人的「屬下」。

只要不是獨資公司的社長，我們就不得不在組織中生存。

既然如此，「績效取向」也就在所難免。

那麼，這個「績效」的好與壞，由誰決定呢？

不是別人，正是你的主管。

就算你再怎麼流血流汗，如果最後沒有得到主管的認可（或讚賞），所有的一切都是枉然。

若一心只想當個「成功的人」，自行創業也許是個不錯的選擇。

但如果要在組織裡工作，不管願不願意，手邊的工作或多或少都會和主管扯上關係。

這正是本書一再強調的事。

成功的主管不存在？

每當討論到主管與屬下的關係時，就會有人這麼說： 「我的能力很強，之所以無法發揮，是因為主管太爛。

」 「只要那個主管不在，我的工作可以做得更好。

」 「明明那個主管就不值得尊敬，叫我怎麼聽他指揮嘛！

」 你的心情我懂，不管在怎樣的組織裡，專門扯後腿的主管永遠都在。

那麼，你該如何因應在爛主管底下工作的「現實」呢？

首先，必須要思考的就是「如何與主管互動」。

我想給本書的讀者諸君一個建議。

那就是 - - 在職場上不要有「應該（如何）」的想法。

在這一刻，請把「應該（如何）」的想法摒棄，因為它是束縛你的「魔咒」。

屬下難免對主管抱持著種種幻想。

「主管應該要對屬下一視同仁。

」 「主管應該是在危急時可以依賴的領袖。

」 「主管應該要下達正確的指令。

」 這些都是正確的觀念。

如果具備這些條件，這個主管一定非常受人尊敬，也會是屬下景仰的目標。

但事實又是如何呢？

公司畢竟不是個公平的場所，每個人都有自己的好惡，主管也不例外。

對於討自己歡心的屬下，自然會疼愛有加；而對於態度冷冰冰的屬下，當然就敬而遠之了。

這雖然不是件好事，但也不能全怪主管。

公司不像學校，凡事講求公平，它是個營利組織，即使主管在考核績效時摻雜個人好惡，你也只能摸摸鼻子、自認倒楣。

屬下腦子裡經常會想： 「主管以前也是別人的屬下，應該會懂得我的心情啊。

」 「我拼死拼活好不容易拿到這個案子，應該受到讚揚。

」 很不幸地，這些都不過是天真的幻想罷了。

年輕時候的事，主管早就忘光光了。

因為這樣，他才能臉不紅氣不喘地說出前後矛盾的無理要求。

此外，主管手邊有很多項工作同時進行，基本上很難明察秋毫。

哪些人總是在默默地辛勤工作，或某個案子在背後花了多少心力，許多主管根本看不見、不清楚，也不了解。

「主管和屬下看的視角完全不同」，你最好把這句話銘記在心。

「身為主管應該（如何）」的天真想法終將幻滅，只要心裡還存著「主管應該（如何）」的想法，你就永遠無法擺脫那個「魔咒」。

<<成功屬下不報告>>

「只要那個主管不在……」但那畢竟只是幻想。
職場上總有許多莫可奈何的事，你的主管是個糟糕的傢伙，你必須在他底下做事，而且你的表現還得由他決定。

這是你不得不面對的現實，不管你樂不樂意，事實就是如此。

說句難聽的話，我們或許該死了這條心，早日認清一件事——世上根本沒有「成功的主管」這種東西。

。 不論如何，只要你還像憧憬白馬王子的少女般，一心等待著照亮自己、鼓舞自己、提拔自己的「完美主管」出現，那你永遠都不可能成為一個成功的屬下。

<<成功屬下不報告>>

编辑推荐

新時代的員工必須「物超所值」，要能為主管分憂解勞，要聽從但不盲從，不只「會做事」，更懂得「做主管心坎上的事」！

抓住機會，做大自己 現在是講求個人職場價值的時代，所謂「千軍易得，一將難求」，對一個企業來說，好的人才已經變成最重要的資產。

面對激烈的競爭，想要勝出，就必須為公司及主管提供更高的「價值」。一個不用大腦做事、只會盲從的員工，早已不再具備產值，甚至會成為公司的成本、主管的絆腳石。

一個普通的庸才，只能避免在工作上製造問題，好避開麻煩；但一個有能力的幹才，卻能替主管及公司解決問題，成為不可或缺的左右手。

因此，遇到問題及麻煩，身為屬下不能再像以往那樣，只是一五一十地「報告」事實，而要往前跨一大步，「在報告的同時，加入自己的觀察與分析」；不要照本宣科地講述，而要將單純的報告加以進化，提供主管更深入的情報，只要多 1 % 努力，就能為自己創造更大的職場價值。

「成功的屬下」不見得是最優秀的天才，但卻能掌握致勝的關鍵，懂得強化優點，擁有足夠的自信，並能給予主管最大的協助，技巧性地提升自己在主管心中的價值，最後脫穎而出！

<<成功屬下不報告>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>