

<<纳哈雯蒂领导学>>

图书基本信息

书名：<<纳哈雯蒂领导学>>

13位ISBN编号：9787300109701

10位ISBN编号：7300109705

出版时间：2009-7

出版时间：中国人民大学出版社

作者：安弗莎妮·纳哈雯蒂

页数：225

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>

<<纳哈雯蒂领导学>>

前言

领导技能的培养一直是工商管理教育的核心。然而，领导学学科的发展一直处于一个相对滞后的状况。在国内大多数MBA和本科工商管理教育中，领导学还没有被列为核心课程。这其中有师资、教材、环境的等等原因。但是，最根本的原因还在于我们认为领导学完全就是一门艺术，从而试图用领导者的个人经验替代科学的领导学研究。大量的领导学课程都是讲授者个人经验的总结。经验与科学最大的差异在于外部效度，即可推广性。讲授者自认为他的方法放之四海而皆准，而实际上只是特定环境下的产物。当我们用缺乏科学的眼光来看待经验的时候，经验本身成为进一步学习的障碍。久而久之，我们大多数人反而产生了“熟练的无能”，使得我们对新的环境和情境熟视无睹。领导技能既具有隐形知识的一面，同时也具有显性知识的一面。经验就是增加我们隐形知识的一种重要途径。但是缺乏科学理论指导的经验，往往是无效的。心理学的研究已经表明，人类在认知世界的过程中，有很多天生的障碍和弱点，比如过度自信、自我服务、群体思维等。科学的研究能够帮助我们打破这些障碍，更好的认知自我，了解他人，从而提高领导的技能。再有天赋的体育运动员，如果缺乏高水平教练的指导一定难以取得很好的成绩。在体育教练的身上凝聚的就是人们用科学的方法对人类运动行为进行研究的知识总结。现在，我们要用科学的领导学知识武装自己，甚至成为其他领导者的教练。另外，领导还是一个高度文化导向和情境导向的管理行为，这标志着国外的领导学理论要适应中国必须进行修正和本土化。国内领导学研究的缺乏使得我们在课堂上很少能够针对国内情境提出解决方法。正如作者所说，“领导者不是天生的，而是培养出来的”是本书的基石。《纳哈雯蒂领导学》一书从科学的角度展示了领导学研究的过去、现在和未来，不同领导学观点之间的争论和冲突，以及实践中领导者的困境。坚持科学研究的方法和视角，使得本书观点严谨，内容丰富，无论对学习者还是实践者都具有很大的启发。在我本人的领导学课程教学中，也曾多次使用该书作为教材。在教学过程中，我感觉这是一本值得向大家推荐的好教材。虽然我们都知道翻译教材是一项出力不讨好的工作，但是在这次中国人民大学出版社邀请我翻译本书第5版的时候，我还是欣然同意。在翻译过程中，我也发现第5版比第4版无论在内容和结构上都做出了很大的调整，显得更为完美。当然，在半年的时间之内，将一本教材完整翻译出来并不是我们两个人所能完成的工作。这离不开我们团队的辛勤劳动。第1、2章由程德俊、李晓钰翻译，第3、4章由王德鑫翻译，第5、6章由赵勇翻译，第7、8、9、10章由徐森翻译。最后由程德俊修改和统稿。感谢人大出版社编辑高进和陈漪的督促和编辑。

<<纳哈雯蒂领导学>>

内容概要

本书把对跨文化、种族和性别的领导理论的分析，作为系统讨论领导有效性的一个组成部分，重点阐述组织经历的巨变，以展望未来前景。

每章结尾附有各种习题和自我评估测验，有助于读者更好地理解书中内容，帮助读者掌握新的领导理论，并在各自组织的开发和改进中加以运用。

《纳哈雯蒂领导学》的目标读者是学习领导学的学生——不管他们是高年级的本科生或研究生，还是希望学习和成长的管理者。

本书为那些不仅想了解该领域不同领导理论和研究，而且希望通过应用这些知识成为领导者和提高组织领导技能的人而写。

书中使用的例子和案例来自于不同行业以及私营企业和政府公共部门。

尽管这些理论是由心理学和管理研究者提出并检验的，也同样广泛适用于组织和领导领域的所有学生。

。

<<纳哈雯蒂领导学>>

作者简介

安弗莎妮·纳哈雯蒂（Afsaneh Nahavandi）是亚利桑那州立大学公共管理学院教授和副院长。

她在犹他大学获得社会心理学博士学位。

纳哈雯蒂教授的研究领域是领导、文化、伦理和团队。

她在《管理学会评论》（Academy of Management Review）、《管理学研究期刊》（Journal Of Management Studies）、《高层管理学会》（Academy Of Management Executive）和《商业伦理期刊》（Journal Of Business Ethics）等杂志上发表了论文。

她的有关团队的论文被《高层管理学会》评选为1994年年度最佳论文。

她的著作《兼并管理中的组织文化》（Organizational Culture in the Management Mergers）在1993年出版。

1999年她所著的《组织行为：个人和组织的匹配》（Organizational Behavior：The Person-Organization Fit）也由培生教育出版集团出版。

她先在位于波士顿的东北大学执教，后来加入亚利桑那州立大学。

纳哈雯蒂教授曾经担任过许多管理职位，包括亚利桑那州立大学的大学学院副院长、亚利桑那州立大学西校区的大学学院主任，以及亚利桑那州州立大学西部管理学院院长和MBA项目主任。

此外，她还获得了诸多教学奖项，包括由亚利桑那州立大学家长协会（Arizona State University Parents Association）评出的“2004年年度教授奖”。

<<纳哈雯蒂领导学>>

书籍目录

第一部分 构建框架 第1章 领导的定义和重要性 1.1 有效的领导 1.2 有效领导的障碍
1.3 领导与管理 1.4 领导者的角色与职能 1.5 领导的差异 1.6 组织变革与领导者的期望
1.7 小结和结论 领导挑战：接近领导 复习与讨论题 练习1-1：什么是领导
练习1-2：对领导的描述 练习1-3：理解领导的情境 实践中的领导：大卫·尼尔曼对捷蓝航空公司的再造 第2章 全球和文化情景 2.1 文化的定义和层次 2.2 国家文化的模型 2.3 群体文化：性别与多样化 2.4 小结和结论 领导挑战：判断文化 复习与讨论题 练习2-1：格言是了解领导的一扇窗户 练习2-2：纳瑞安桥 练习2-3：领导与性别 练习2-4：这是性骚扰吗？
自我测试与反馈2-1：探讨关于女性的观点 实践中的领导：卢英德：印度出生的CEO为百事可乐公司建立了新标准 第3章 早期理论：现代领导理论的基础 3.1 现代领导理论的发展历史：三个时期 3.2 早期理论 3.3 小结和结论 领导挑战：内群体的应用 复习与讨论题 练习3-1：玩具工厂 练习3-2：使用规范决策模型 自我评估3-1：确定你的 自我评估3-2：评估领导情境 自我评估3-3：识别你的内部团队和外部团队成员 实践中的领导：人道的独裁者 第4章 个体差异和特质 4.1 个体差异特征的组成 4.2 领导者的人口统计学特征 4.3 价值观 4.4 能力和技能 4.5 相关的个性特质 4.6 失败领导者的特征 4.7 个体特征的应用 4.8 小结和结论 领导挑战：心理测试的应用 复习讨论题 练习4-1：你理想中的组织 自我评估4-2：情商 自我评估4-3：控制点 自我评估4-4：A型人格行为模式 自我评估4-5：自我监控 自我评估4-6：MBTI 自我评估4-7：马基雅维利主义 自我评估4-8：自恋 实践中的领导：波妮莱·斯皮尔斯·洛佩兹在宜家组建了一个成功团队 第5章 权力和领导 5.1 组织中的权力：定义和后果 5.2 权力的来源 5.3 权力的阴暗面：腐败 5.4 授权：权力的变化 5.5 小结和结论 领导挑战：多少才算够 复习讨论题 练习5-1：识别授权的障碍 自我评估5-1：对权力的看法 实践中的领导：纽约证券交易所主席迪克·格拉索的权力 第二部分 当代观点 第6章 领导的新模式-新魅力、感召及与被领导者的关系 6.1 新魅力领导历史简介 6.2 魅力型领导：领导和下属之间的关系 6.3 交易型领导和变革型领导 6.4 精神领袖、基于价值观的领导和真诚领导 6.5 小结和结论 领导挑战：面对魅力型的但却不道德的领导者 复习讨论题 练习6-1：你认识魅力型领导者吗？
练习6-2：魅力演讲 自我评估6-1：真诚领导 实践中的领导：钟彬娴操刀雅芳的变革 第7章 领导的其他方面-高层管理者和非赢利组织的领导力 7.1 微观层和高层管理者战略领导力之间的差异 7.2 战略领导力的范畴和影响 7.3 高层领导者的性格特征 7.4 管理者如何影响他们的组织？
7.5 战略领导者的责任感 7.6 非营利组织面临的独特挑战 7.7 小结和结论 领导力挑战：董事会和CEO 回顾和问题讨论 练习7-1：理解战略领导力 练习7-2：你的组织 练习7-3：影响过程 自我评估7-1：你属于哪种战略领导类型 实践中的领导：雷富礼重建宝洁公司 第三部分 如何领导 第8章 参与管理与领导团队 8.1 什么时候需要团队和员工参与 8.2 授权问题 8.3 参与管理的演变：团队和自我管理 8.4 团队氛围下领导者的作用 8.5 小结和结论 领导挑战：谁得到了这个项目 复习与讨论题 练习8-1：是否授权 练习8-2：成为自我管理型领导的战略 自我评估8-1：授权程度 自我评估8-2：你是一名团队领导吗 实践中的领导：全食超市 第9章 领导变革 9.1 变革的因素 9.2 变革的类型和过程 9.3 变革的阻力及其解决办法 9.4 领导变革 9.5 创新和即兴创作 9.6 改变组织变革的方式 9.7 小结和结论 领导挑战：执行不受欢迎的变革 复习与讨论题 练习9-1：组织变革的分析和计划 自我评估9-1：建立信用 自我评估9-2：创造力 实践中的领导：百思买独特的组织文化 第10章 领导力开发 10.1 定义和基本要素 10.2 有效开发项目的标准 10.3 领导力开发的方法 10.4 开发和文化 10.5 开发的有效性 10.6 小结和结论 领导挑战：寻找最合适的 复习与讨论题 练习10-1：识别你的导师需求和潜在的导师 自我评估10-1：我的个人使命陈述 实践中的领导：科琳·巴雷特——西南航空的灵魂

<<纳哈雯蒂领导学>>

<<纳哈雯蒂领导学>>

章节摘录

插图：什么样的人能够成为领导者？

什么样的领导者是有效的？

这些老掉牙的问题看起来很简单，但为了找到这些问题的答案，无数的哲学家、社会科学家、各学科的研究人员和商业实践者却为之探索了很多年。

定义一个差的领导者很简单，我们可以很容易在一个差的领导者的特征上达成共识。

但是要去定义和理解一个好的领导者却难得多。

本章界定了领导以及领导的许多方面，如角色和功能等。

另外，本章还分析了领导者对员工和组织的影响。

1.1有效的领导当我们和领导者一起工作或对他们进行观察时，我们往往能够对“什么样的领导是有效的”达成共识。

然后，对于谁是领导者以及他们何时有效，却存在各种不同的定义。

1.1.1什么是领导？

谁是领导者字典中对领导的权威定义是“带领并引导人们朝一个共同的方向前进”并在其中“发挥沟通渠道的作用”。

领导者是一个具有指挥权和影响力的人。

不同的研究者从他们不同的角度对领导给出了不同的定义。

尽管这些定义大同小异，但是他们实际上考虑了领导的不同方面。

一些人将领导定义为群体的整合过程；一些人将领导定义为一个影响过程。

另一些人则将领导看成是结构的起始和实现某种目标的手段。

还有一些人甚至认为领导是为被领导者提供服务的人。

尽管这些定义之间存在一些差别，但是它们却有三个共同点。

首先，领导是一个群体现象，不存在没有被领导者的领导者。

也就是说，领导总是包含人与人之间影响与说服的过程。

其次，领导以目标为导向，并且在群体和组织中发挥着积极的作用。

领导者通过一系列特定的行为去引导其他人为达到组织的共同目标而努力。

最后，领导的存在是以一个群体内等级的存在为前提的。

某些情况下，等级是正式的并且是容易界定的。

领导者处于组织内部等级的顶端。

在另外一些情况下，它又是非正式的和灵活的。

综合以上三个因素，领导者可以被定义为组织内部影响个人和群体的人。

他组织成员制订目标，并且引导他们达到目标，从而使他们的工作更加有效。

“为美国而教”（TeachforAmerica）的CEO和创始人温迪·卡普（WendyKopp）认为成功的教学就是领导。

学校领导学会（SchoolLeadershipAcademy）是设立在纽约的一个非营利组织，其执行高管和创始人罗兰·门罗（LorrameMonroe），对于现在很多的领导者缺乏必要的领导技巧感到吃惊。

她认为“一个好的领导者必须要能够建立让其他人愿意为之奋斗的愿景。

”美国莱爱德药品连锁公司（RiteAidCO.）主席、董事长兼CEO玛丽·萨蒙斯（MarySammons）则非常关注领导中被领导者的角色。

马萨诸塞州前任州长、2008年美国总统候选人米特·罗姆尼（Mitt-Romney）的看法和她差不多。

罗姆尼认为：“你首先必须建立一个正确的团队。

我通常寻找那些具有鲜明个性特征、聪明、能够与我一起讨论问题的人。

”1.1.2什么是有效性？

什么样的领导者是有效的成为一个有效的领导者意味着什么？

和领导的定义一样，有效性也有很多的不同定义。

一些研究者如菲德勒（他的权变理论我们将在第3章进行讨论），主张根据群体的表现来定义领导的

<<纳哈雯蒂领导学>>

有效性。

根据他的这个观点，当群体绩效好的时候，领导者是有效的。

其他的一些模型，如我们将要在第3章提到的豪斯的路径一目标理论，则认为下属的满意度是确定领导有效性的主要因素，当下属满意时，领导是有效的。

还有一些观点，比如第6章将要提到的变革型和愿景型领导模式，则把领导的有效性定义为一个组织重大变革的成功实施。

领导有效性的定义与组织有效性的定义一样多种多样。

选择何种领导有效性的定义很大程度上取决于进行有效性定义的个人的观点以及他所考虑的因素。

比如心脏病专家斯蒂芬·欧斯特德（Stephen Oesterle）是美敦力（Medtronic）公司负责医疗和技术的高级副主管，该公司是世界上最大的医疗器械和起搏器制造商之一。

他将生命定义成个人和组织的共同目标。

巴巴拉·沃（Barbara Vaughn）是一位20世纪60年代民权和反歧视运动的积极分子，也是世界知名的惠普（Hewlett-Packard）实验室（通常被认为是世界上最好的工业研究实验室——WBIRL）的人事部经理，把领导的有效性定义成“帮助人们进行更多的交流，更多的协作以及更多的创新。”

科罗拉多州丹佛市的市长约翰·希肯卢珀（John Hickenlooper）则更多地将领导有效性定义为“关注合作，将个人的不同利益融合起来，并且为那些受他决策影响的人带来收益。”

对于南卡罗来纳州查尔斯敦郊外梅普金修道院院长弗朗西斯·克兰（Francis Kline）神父而言，帮助社会，成为一个自给自足的人，就是有效性的指标。

在美国鸡肉快餐供应公司Chick-Fil-A，有效性被定义为“通过提供细心、真诚和难忘的服务，满足顾客的需求。”

很显然，对于什么是一个有效的领导者，没有一个最好的定义。

弗雷德·卢森斯（Fred Luthans）通过区别有效的和成功的管理者，为领导有效性的概念提供了一个有趣的转变。

根据他的解释，有效的管理者是那些能够使员工满意并且高效率的管理者，而成功的管理者则是那些使自己提升较快的人。

通过对一组管理者的研究，卢森斯发现成功的管理者和有效的管理者从事着不同的活动。

有效的管理者花费了大量的时间来与下属进行沟通，处理冲突，以及培训、发展和激励员工。

而成功的管理者则并没有将关注点放在员工身上。

他们关注于建立自身的网络，例如与外部人士进行交流沟通、社会活动以及政治活动等。

有效的管理者和成功的管理者所从事的这些内部和外部的活动对于领导者达到他们的目标而言都是很重要的。

然而，卢森斯在他的调查中发现，只有10%的管理者既是有效的又是成功的。

他的研究为我们如何衡量领导的有效性以及如何奖励他们提供了重要的依据。

为了对绩效进行鼓励和奖赏，组织需要对那些导致有效性的领导行为——而非对那些导致个人快速晋升的领导行为——进行奖励。

如果一个组织不能达到平衡，它会很快发现它拥有的只是一些华而不实的，而不是能胜任工作的领导者。

很显然，任何关于领导有效性的定义都必须将领导者不同的角色和功能这些要素考虑进去。

然而，很少有组织能够对此做出一个详细、彻底的分析。

我们总是倾向于使用简单的方法。

比如说，股东和金融分析师认为如果一个公司的股票上涨，那么这个公司的CEO就是一个有效的领导者，然而，他们却忽略了公司员工的满意度；而对于一个政治家，如果他在选举中得票很高并且再次当选，那么他就是有效的；当一支球队获胜的时候，它的教练就是有效的；而一个学校校长的有效性则是要通过在标准测验中学生的成绩来测定。

但是，在很多情况下，领导有效性的定义是相当复杂和多样的。

我们来看一下世界上最著名的报纸之一——《纽约时报》管理者所面临的挑战。

在2002年，这个报纸获得了创纪录的七项普利策奖，这显然是衡量成功的一个很好的尺度。

<<纳哈雯蒂领导学>>

但是，一年之后，这个曾经将公司带向成功的编辑管理团队却因为剽窃丑闻而被迫下台。这个管理团队等级森严的组织结构、专制的领导风格，以及关注于获胜和竞选的组织文化或多或少导致了丑闻的发生。

从一个方面说，《纽约时报》是个非常有效的组织。

然而，从另一个方面说，它却违背了新闻媒体行业的一个基本准则。

政治舞台也为定义有效领导的复杂性提供了一些例子。

美国前总统克林顿，尽管被参议院弹劾，但他在1998年和1999年的竞选中依然保持了较高的得票率，很多的选民依然认为他的领导是有效的。

委内瑞拉总统乌戈·查韦斯（Hugo Chavez）继续维持他对国家权力的掌控以及对被领导者内心的控制。

他的反对者认为他是无情、危险的独裁者。

但是他的支持者却指出，他所采取的实实在在的、有效的社会经济措施，帮助了委内瑞拉最穷苦的人，为本国的经济注入了活力。

同样，哥伦比亚总统阿尔瓦罗·乌里韦（Alvaro Uribe）在2002年上台，并且连任。

他被认为是降低犯罪，通货膨胀，以及失业率方面有着卓越的贡献，但是他也因为与镇压劳工组织积极分子的右翼军事组织保持联系而受到批评。

所以说，任何一个领导者是否有效很大程度上取决于我们判断的角度。

在这些案例中，我们判断一个领导者是否有效的主要问题在于我们仅仅关注结果。

为了判断他们的有效性，我们看重的是领导者所完成的结果。

过程指标——比如说员工满意度——尽管很重要但是很少被人为是判断有效性的主要因素。

尽管《纽约时报》编辑团队建立的是一个困难的，甚至有时非常危险的团队文化，他们依然获得了奖励。

美国的选民喜欢克林顿是因为在他的领导下，美国的经济是繁荣的；乌戈在挑战中生存了下来，是因为在他当政的时候国家取得了一定成绩；阿尔瓦罗则因为经济上的成就以及安全上的提高获得了人们的注意。

同样，在一个学校系统中，教职工的士气以及流动性，尽管有利于学生的学习，但是却并不是决定领导是否有效的主要评价因素——当评价一个学校时，家长看重的是考试的成绩、毕业率和大学升学率。

定义领导有效性的一个更加全面的方法是，当组织在达到目标的同时，依然能够保持组织内部稳定性和外部适应性。

因此，我们认为领导者的有效性包含下几个方面。

1. 目标成就，包括金融目标，提供有质量的产品以及服务，满足客户的需求等。

2. 内部协调性，包括内部团结、员工满意度以及有效的组织运作。

3. 外部的适应性，主要是指团队适应环境变化的能力，成功变革的能力。

领导变革容器商店当你参与家庭或者办公室的装修工程时，你可能有机会听说一个叫容器商店（the Container Store）的公司。

这家公司为物品储存问题提供了富有创造性和变革性的、实际的解决方法，并且成功创造了一系列纪录。

从1978年开始，这家公司每年都能实现15%~20%的增长。

但是这家公司并不是仅仅因为提供储存解决方案而出名。

作为一个值得为之工作的伟大公司，容器商店声称他们拥有独立的组织文化，并且能够很好地对待员工。

“这是建立在沟通和理解你是组织一分子的基础上，这比移动那些箱子更为重要。

你是这家非常特殊的公司的一部分，而这个公司旨在帮助它的客户。

”这家公司负责后勤的副总裁艾米·卡罗维拉诺（Amy Caroviano）这样形容公司文化。

公司的创始人之一基普·廷德尔（Kip Tindell）表示：“在容器商店，我们非常乐意说，领导就是沟通——它们是一回事。

<<纳哈雯蒂领导学>>

”这就是为什么梅利萨·赖夫（MellissaReiff）因为他的优秀沟通能力而在2006年被选举成为公司总裁的原因之一。

廷德尔说：“我们一直在讨论让我们的客户在每次进入她的小房间后，依然可以跳舞，因为这些产品设计得是那么精细，并且在卖给她的时候是那么谨慎。

”要达到这种层次的服务，公司相信，应该需要雇用和培训一群虔诚并且开心的员工。

在其他同类的公司中，通常一个售货员在进入公司的头一年要进行8个小时的培训，而在容器商店在一个店铺开业前花费超过200个小时来培训一个员工，这一点也不稀奇。

还有，为了营造出一个像家一样友善的工作环境，公司为员工承担了接近70%的健康保险花费，并且提供比同类的公司高出50%~100%的薪水，而且为了满足员工的工作与生活的平衡，公司还提供了一系列灵活的轮班制。

容器商店在员工身上的投资获得了巨大回报。

大多数零售公司的员工流动率是90%，而容器商店的员工流动率只有10%。

它的创始人基普·廷德尔和盖瑞特·布恩（CarrettBoone）始终相信，独特的公司文化和公司的成功是分不开的。

他们的想法是那么坚定，以至于当他们寻找投资者的时候，布恩会说：“如果谁不信奉我们的文化，那么他将是一个糟糕的投资者。

我们所做的事情都是建立在我们的文化的基础上的。

否则，我们怎么能在世界上建立这样一个令人满意工作的环境呢？

”

<<纳哈雯蒂领导学>>

媒体关注与评论

领导的分类，历来有两种观点：天才式领导与英才式领导。

天才式领导的理论基础是特质理论，英才式领导的理论基础是行为理论。

而近些年来，基于行为论的领导学开发与培训更得到了商学院与企业界的重视，并广泛应用于实践。

《纳哈雯蒂领导学》一书正是基于领导不是天生的，而是培养出来的角度，在清晰地阐述领导学相关概念的基础上，结合了大量丰富的实际案例，详细地分析了如何培养与发展自己的领导力。

本书不仅值得学习领导学的MBA同学细细阅读，而且更值得企业各级管理者认真学习。

——郑晓明博士清华大学经济管理学院MBA核心课程《领导力开发》主讲教授《纳哈雯蒂领导学》从科学的角度展示了领导学研究的过去、现在和未来，不同观点之间的争论和冲突，以及实践中领导者的困境。

坚持科学研究的方法和视角，使得本书观点严谨，内容丰富，无论对学习者还是实践者都具有很大的启发。

……在教学过程中，我感觉这是一本值得向大家推荐的好教材。

第五版比第四版无论在内容和结构上都做出了很大的调整，显得更为完美。

——程德俊，南京大学商学院副教授这是一本非常优秀的领导学教材！

可读性强，内容丰富。

我极力推荐本教材，因为它涉及了领导学的所有领域，包括文化和真实的领导世界里人们怎么做，为什么这么做……几乎可以应用到任何领域。

——朱迪丝·卡利茨，美国华盛顿大学

<<纳哈雯蒂领导学>>

编辑推荐

《纳哈雯蒂领导学(原书第5版)》：最系统、最权威的领导学教材被清华大学、南京大学、华盛顿大学等150所国内外知名大学采用亚利桑那州立大学公共管理学院副院长纳哈雯蒂教授的畅销之作

<<纳哈雯蒂领导学>>

名人推荐

<<纳哈雯蒂领导学>>

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>