

个体时代，自我价值崛起，每个人都可以成为自己的CEO。
自我发展八步法将指引您在职业发展的道路上一往无前！

SELF DEVELOPMENT

How to Maximize Self-Value in Entrepreneurial Era

自我发展

个体时代如何释放自我价值

曾双喜 徐金菁 著



华为、阿里、万科、平安、海尔、GE、永旺、中广核、宗申、珠江投资等
知名企业中高管和HR，以及众多人力资源专家

深度好评

SELF DEVELOPMENT

How to Maximize Self-Value in Entrepreneurial Era

自我发展

个体时代如何释放自我价值

曾双喜 徐金菁 著



電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

自我发展：个体时代如何释放自我价值 / 曾双喜，徐金菁著. —北京：电子工业出版社，2019.6

ISBN 978-7-121-35491-5

I. ①自… II. ①曾… ②徐… III. ①人生哲学—通俗读物 IV. ①B821-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 251342 号

责任编辑：吴亚芬

印 刷：天津嘉恒印务有限公司

装 订：天津嘉恒印务有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本：720×1000 1/16 印张：14.75 字数：248 千字

版 次：2019 年 6 月第 1 版

印 次：2019 年 6 月第 1 次印刷

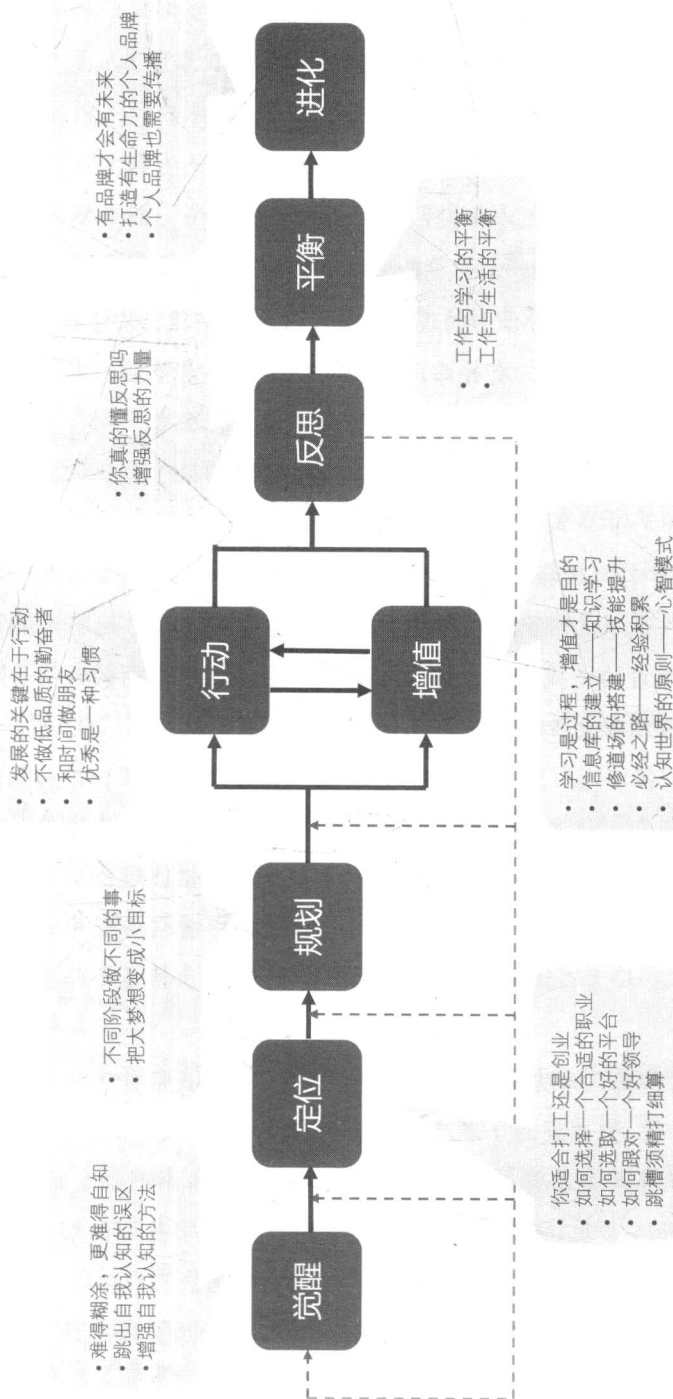
定 价：59.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：(010) 88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：(010) 88254199，sjb@phei.com.cn。

本书的逻辑结构图（自我发展八步法）



本书赞誉

第一次看到八步法模型时，其前半段架构诱发我头脑中浮现出王守仁“龙场悟道”的情形，可谓知行合一的现代版本；模型后半段，又使我联想起达利欧《原则》中的修正反思算法，有异曲同工之处。细读各章节后，愈加感到对于不同人生阶段中的职场人，如而立之年之前的组织新锐，独当一面、年富力强的企业中锋，或者刚过中年危机、静心再次放手一搏的中国独子时代的空巢人士，都会有很多启发。

2017年有幸和双喜、金菁共事一年，今天拜读两人合著，又一次近距离向两位学习了个人成长的理念。在欣赏他们的专业积累之际，也提醒我延续思考着曾与两位共同探讨的“战略、组织、人”的问题，这本书新的视角、观点令我重新看待个体在组织和企业战略中的互动作用，从“本我”到“超我”，从“利己”到“利他”，从“经济人”到“社会人”，通过个体修为的改变，推动组织发展和企业战略演变等问题。这本书有诸多理论体系和实践方法，堪称佳作，特为推荐。

——孟凡宇（罗普斯金铝业股份有限公司副总经理、

埃森哲中国首批战略咨询顾问；曾任美世中国南方区总经理，

创办了本土知名咨询公司“远迅战略”，后赴美主持多个跨境并购咨询项目）

“我是谁？我从哪里来？我要到哪里去？”也许我们并不用时时刻刻思考柏拉图的哲学三问，但“我的（职业）发展目标是什么？我现在离它有多远？我如何达成这个目标？”是必须及早思考清楚的问题。这本书通过层层剥茧，循循善诱，带领读者一步一步抵达“发展三问”的终点，对大家熟知但未必真知的问题进行了有说服力的诠释，进而增强读者自我发展的定力。

——曹敬莉（《人力资源》杂志社原社长、研究员）

曾先生和徐女士学识渊博，游历广泛，在人才管理领域颇有见地，每与两位相谈，都觉受益匪浅。之前在人才管理上，更多地强调企业和组织在其中的作用，如今两位老师的新作，却揭示出这个时代的特点，即组织中的个人自我发展越来越重要，我相信这对于读者而言，更具有实际的指导意义。两位老师以严谨的治学态度、丰富的实操经验、平实的管理语言，阐述着人才自我发展的基本逻辑，正所谓“是真佛只话家常”，值得学习和领悟。

——陆菁（宗申产业集团人力资源总监）

相信很多人经历过职业发展的起伏，不少人为此感到困惑、沮丧。这本书不是尝试教人一步登天，走捷径通向成功；反之，这是一个探索、自我发现的旅程。在追求梦想与发展的路上磕磕碰碰，在不断的自我察觉又重新出发的岁月中打造个人品牌。重要的是，两位作者用心地一一揭示了许多误区，使用真实事例、分析工具，结合与时俱进的思维，生动地描绘出自我发展的蓝图，帮助读者发现释放自己价值的方法和途径。

——韩易勇（永旺华南商业有限公司原董事）

对于每个追求自我进步和卓越的人来说，在思想和行动上都要成为自己的首席执行官。这本书引领我们思考在人生长达50年的职业生涯中，如何掌握自我管理的技巧，如何清晰自我定位与规划、打造个人品牌和核心竞争力。两位作者结合多年的工作实践，将内容写得深入浅出，易于理解和接受，是我见过的最好、最全面的自我发展著作之一。

——袁清华（广东珠江投资管理集团生产运营中心副总监）

良好的职业生涯自我规划和发展无疑对每个人来说都是至关重要的大事，但是现实中不尽如人意的现象又非常普遍。两位作者精到地点出，选择一个细分领域，扎实形成自己的核心竞争力，逐步打造个人品牌和提升资源整合能力，这是自我发展的真正捷径。这本书通过丰富的理论、案例和非常接地气的职场生态描述，由浅入深地向读者阐释了这一深刻的自我发展方法论，的确是处于自我发展



规划困惑中的人们的一盏指路明灯。

——唐鹤群（广州洋明投资有限公司总经理）

我们常常会听到一句话“选择比努力更重要”，企业选择了正确的行业、战略，意味着企业有更广阔的发展空间和更优质的发展环境，对一个人来说亦然如此。我们选择了正确的“人生战略”，就会帮助我们以更高的效能和效率获得我想要的人生，而职业发展就是一个人的人生战略中非常重要的一部分。这本书实际上就是一本“职业生涯的选择之书”，通过两位作者多年的实战经验和总结思考，详细阐述了如何通过有效的职业发展方法，做出正确的职业抉择，确保在战略机会点上投入战略资源，从而在这个 VUCA 时代建立稳定、强大、不依赖组织的个人优势和品牌。欲解此中真意，诸君可细细品来。

——刘东畅（阿里巴巴组织发展专家，华为人才管理前 COE 专家，
前沿管理研究者，多个著名人力资源专业类杂志、公众号的特约作者；
拥有自媒体“畅想者”）

从事人才发展 15 年，经常在思考一个问题：发展员工到底是谁的责任？是 HR 的？还是直线经理的？发展员工的第一责任人是员工自己，因为我们掌控我们自己的职业生涯，这个不能代理。

这本书对于自我发展总结出了一个最佳实践模式，人如企业，要发展之前首先要定位好自己，如同制定企业战略，找到自己的细分市场；市场又是动态的，在实践时需要不断调整和修正自己，如同互联网的产品需要不断迭代，最终进化到自己内心渴望的境界。

阅读始终是发展自我的一种非常不错的手段，人生不会有白读的书，哪怕我们用批判的思维阅读完都会有收获，相信这本书能够为大家的自我发展带来更多的启发和帮助。

——章森（SMG 集团东方明珠新媒体股份有限公司原人才发展总监；
拥有自媒体“章法森言”）

你如果不重视自己的成长，那还有谁会为之负责？成功学和心灵鸡汤不会给你的成长带来直接的帮助，你需要的是经过系统梳理的易学易用的方法论。这本书融理念、案例、方法和工具于一身，系统性强，通俗易懂，值得借鉴。但需要提醒你的是仅靠读书不会带来改变，你需要的是读书后的行动！

——张立志（《培训进化论：从培训专家到学习设计师》的作者；
擅长学习设计与内训师培养，拥有自媒体“培训每日谈”）

老王从事十余年的猎头工作，也经常给众多的求职者提供职业规划辅导。和这本书的观点一样，老王认为要取得职场上的成功、要获得能力的进步，必须要对自身能力优劣势有清晰的自我认知，并且能够洞察到外部的变化，做好自身的准确定位，千万不要读了一些心灵鸡汤的文章就头脑发热，进入自己不适合的领域，否则就很难摆脱职业焦虑和迷茫。在此，老王向你强烈推荐这本书，这本书方法论清晰、逻辑严密、案例翔实，能为你的职业发展指点迷津，是一本值得一读的好书。

——王付有（猎头老王、薪职网创始人兼 CEO、
“猎头老王”自媒体主理人、猎头行业知名 IP）

从自我发展的角度去看职场、看人生，一切都将豁然开朗。在近距离接触各行业精英人士之后，将理论与实际工作、生活结合起来，此时，自我发展并不是一个枯燥、学究的话题。在自我发展八步法引导下的成长，是一个逐步深入、科学严谨的过程，用自我发展八步法指导职业生涯规划，是切实可行的。将两位作者精心总结的方法论，用于团队培养、自我提点、朋友劝诫等，均能得心应手、颇有成效。

——叶彬（“新九段 HR”系列文章作者、知名人力资源专家；
拥有自媒体“BingoYe 叶彬”）

无论是在学业上还是职场的道路上，路途遥远，难免会觉得无从下手或力不从心，但只要你抱有提升自身能力和价值的想法，就可以在这本书中找到自己的

影子，并获得相应的指导。通过书中生动真实的案例、系统客观的思想、易付诸实践的方法，相信只要假以时日，读者会有所裨益。

——杜宇（宾夕法尼亚大学医学院博士后）

不少人或许在初入职场时，都曾有个理想榜样，但往往经历了现实中的一次次受挫方才醒悟，看起来通畅的职场康庄大道上处处都有壁垒。作为人才测评与发展的咨询顾问，两位作者通过对工作中积累的丰富的职场发展路径的深入分析，系统性地打造了自我发展八步法，使得这本书不仅为职场发展提供了可操作的指南，更是探索个人的自我实现之路的一盏明灯。

——Ice（阿里巴巴集团天猫国际运营专家）

这是一个全新的时代，一个开放的时代，一个百花齐放的时代。有初中没毕业的人成为上市公司老板，有北大毕业生跑去卖猪肉，还有外企白领转身去养鸡；有人从技师、工程师、经理、总监一直干到 CTO（首席技术官），也有人从技术转到质量、质量转到采购、采购转到销售，最后做到了 CEO。这是好事，个人发展不再局限于一条直线，但也会造成困惑，身在职场的我，究竟是应该一条路走到黑，还是半路掉头寻找自己的真爱？这本书，恰如航行中的明灯，给你指明方向，告诉你何时加速、何时刹车、何时转弯，能让你尽情释放自我价值。

——吴明清（GE 家电全球合规经理）

本人曾经有幸与本书作者之一曾双喜同在一知名民企共事 4 年，风趣幽默是他的特点，才子是他的标签。对传统文化深有研究，兼具时代的气息，具有丰富多彩的职场经历，体现在他的作品上，则是展示生活与行业研究的经验总结和探索，没有心灵鸡汤的浸润和说教，没有空洞的大道理，而是娓娓道来如何打造个体品牌和实现个体价值的实操方法，为你的职场指点迷津。在越来越开放、自由、快节奏的现代社会，这本书不愧为个人职场的行动指南，你值得拥有。

——陈华（中广核集团台山核电合营有限公司合同管理主任）

“拉力优于推力”，拉力是一种自发的力量，它比外部的推力更有效。当你没有先天的力量时，真正厉害的人，基本上都是自我发展起来的。那么，如何自我发展？当你没有找到成功路径前，也许这本书会给你启迪。在企业工作了近 10 年，经历过形形色色的人，见证过许多人的成长与成功，对关键因素的总结，竟能在本书中悉数找到。这本书整合了许多人的好习惯、好做法，加以理论支持，其中所述内容不分年龄和职位，所有人均适用。

——栾永宁（万科集团南方区域人力资源合伙人）

个体价值崛起时代，如何最大化地释放自我价值，是很多人迫切需要解决的问题，而这本书给出了极具价值的行为指引。自我发展八步法，每一步都兼顾个体需求与价值展现的复杂性、多样性，引入实用方法帮我们找到适合自己的价值释放路径，真正为个体赋能。轻松、有趣、接地气的写作风格，让我开心畅读、收获满满。

——许华（海尔集团人力资源规划经理）

作为一名“斜杠青年”，我的本职工作在金融业，副业在音乐文学领域。我曾经因为没有做好自我认知，没能定位好自己的方向，导致出现多头不靠岸的尴尬局面。这本书能对我的职业发展进行系统化的指导，帮助我进行自我认知，定位好人生发展方向，找到自己的差异化竞争优势，使我在前进的路上拨开云雾，重寻生命光亮。

——杨帆（平安银行广州分行政府金融部总经理助理；
藏歌作词人，艺名“藏情者”，代表作有《高原一夜》
《梦在草原》《心约青海湖》《光芒》等）

推荐序

做自己的首席执行官

随着人类进入移动互联时代，不久的将来还将迎来人工智能时代，个体的力量越来越强大，自我价值逐渐崛起。这给人们的价值观带来了巨大的变化，反映在职业发展中则形成两种极端倾向。

一种是保守僵化型，将个人的发展寄希望于组织，期望组织能为自身的发展提供各种资源和帮助，自己则不做任何努力。

另一种是焦虑浮躁型，希望能找到成功的捷径，一步登天，快速获得回报，不愿进行一点一滴的积累。

这两种做法无疑都是错误的，很难获得真正意义上的持续成功。

我在《战略罗盘》一书中提出：战略是一场旅行，其实人的一生也是一场旅行，都需要回答3个问题，即我在哪里？我要去哪里？怎么去？

如果说，管理的起点是员工、投资的起点是股东、战略的起点是客户，那么自我发展的起点就是自我认知。这是这本书的两位作者提出的观点，这同样符合古希腊哲学家亚里士多德提出的第一性原理。

就像企业不能外包自己的战略思维一样，个体的自我发展也不能依赖别人。

马云曾说，任何团队的核心骨干，都必须学会在没有鼓励、没有认可、没有帮助、没有理解、没有宽容、没有退路，只有压力的情况下，一起和团队获得胜利。马老师的这段话，同样强调了自我发展的重要性。

其实，在工作中你收获多少、有多少发展空间、未来会怎样，公司和领导的影响最多只有30%，而超过70%的决定因素在于你自己。多想想自己那70%，少抱怨那30%！这在心理学里面称为“内归因”。

就像在《成事在人》这部电影中，曼德拉反复诵读的一句诗歌：

我，是我命运的主宰，
我，是我灵魂的统帅。

曼德拉喜欢的诗，和德鲁克所说的话是一个意思：“每个人都要成为自己的首席执行官。”这就是这本书提出的观点：在个体时代，对成长担负最大责任的不是组织，而是个人。

习近平总书记指出：“好干部不会自然而然产生，必须经过严格的教育。成长为一个好干部，一靠自身努力，二靠组织培养。”这充分说明，自我发展是个体时代的主旋律。

这本书的两位作者曾双喜和徐金菁都是凯洛格的同事，一位是咨询合伙人，另一位是高级咨询顾问，曾为众多的行业标杆企业提供人才管理咨询服务。他们基于多年的人才测评与人才发展实战经验，将人的职业发展提炼为“觉醒、定位、规划、行动、增值、反思、平衡、进化”八步法，创作了《自我发展》这本书。这本书不打鸡血、不灌鸡汤、不“贩卖”焦虑，非常具有实操性，堪称佳作。

成立14年以来，凯洛格咨询集团业务不断发展，我们按照“战略引领、人才驱动”的原则来逐步完善自身的业务结构，致力于打通“战略·组织·人”，帮助客户保持战略领先和人才驱动，创建价值型增长。自我发展是人才发展当中非常重要的一个方面，因此，这本书的出版丰富了凯洛格一体化人才管理的内涵，是对学习发展的进一步深入研究，也是凯洛格“专业主义”价值观的体现。同时，书中呈现了诸多的实操方法和大量的鲜活案例，这种毫无保留的干货式分享，也体现了凯洛格“赋能于人”的使命。

在个体时代，如果你想获得能力提升与职业发展上的成功，《自我发展》是一本难得的好书，值得一读。

王成

凯洛格咨询集团、华成战略集团董事长

华为全球学习委员会专家委员

柳工股份等企业独立董事

2008年“中国十大创业新锐”

国内知名战略专家与人才管理专家

著有《战略罗盘》《全面客户体验》《从培养到学习》等畅销书籍

序 言

成功有方法，发展有路径

自我发展的困境

我和金菁从事人才管理咨询工作多年，发现许多人在职业发展上或多或少会遇到一些困惑。以下是几个典型案例。

(1) 小丁是一名刚毕业的大学生，他满怀梦想和激情地加入了一家公司。入职后，他发现理想很“丰满”，现实很“骨感”，因为自己在学校学到的很多知识根本就派不上用场，原以为很高大上的职业却是每天都做琐碎的事务性工作。他对自己的未来比较迷茫，不知道自己应该朝什么方向发展、如何努力。

(2) 大李工作快7年了，现在是一名主管。他很想获得职位上的晋升，当上CEO，买房买车等，走上人生巅峰。他对目前的工作并不满意。一是，眼看着自己的很多同学已经是经理、总监了，他们的年薪高达几十万元，而他的工资却少得可怜；二是，当主管3年了，一直没有得到提拔。他为此非常苦恼，甚至不想参加同学聚会。

(3) 陈生今年35岁，是一位部门经理。他很想提升自己的管理能力，因此报读了MBA，考了不少职业资格证，经常参加各种论坛、沙龙，订购了一些网上的语音课程，关注了不少微信公众号。但很长时间过去了，他的能力并没有获得实质性的提升。他想是不是因为自己老了，学不进去东西了？

(4) 大卫是某互联网公司的副总裁。他平时工作非常忙，应酬也多，经常加班、出差，但是家里有很多需要处理的琐事，小孩也需要人照顾，他常常无暇顾及，太太对此颇为不满，责怪他在家庭方面投入的时间太少。他经常感到力不从

心：外部环境变化得太快，他要学的新东西太多，他很想给自己充一充电，却很难挤出时间。

(5) 老邓已经42岁了，一直在工程师岗位上，天天跟机器和图纸打交道。时间长了，他开始产生职业倦怠感，感觉自己面对工作时缺乏激情和动力。他想换个工作，却不知道该从事什么工作，也害怕风险太大；不换工作，却总觉得再这样下去，自己也没什么出息。总之，原来的初心好像没有了。

(6) 丽萨是一名职场精英。她本有自己的事业追求，工作也一直顺风顺水，但是休完产假后，她发现自己有点跟不上工作节奏了，同事笑话她“一孕傻三年”。自从有了孩子以后，她每天的大量时间都用在照顾家庭上，生活中的琐事扰乱了她原有的计划。在工作日的晚上，她拖着筋疲力尽的身体回到家，只想睡一个安稳的好觉。她觉得已经迷失了自我。

(7) 郑总是一家创业公司的合伙人，技术出身；公司的另一位合伙人黄总是销售出身。前几年公司发展得非常好，但近两三年业绩一直没有取得突破。对此，郑总认为这是因销售方面出了问题而导致的，黄总认为这是因技术研发不足而导致的。此外，两人都认为出现此种情况和下属的执行力不够有关，员工却认为和两人的决策与战略失误有关。大家各持己见，问题一直没有得到解决，而公司效益越来越差了。郑总和黄总十分郁闷。

如果你从上述人物的身上看到了自己的影子，那么需要问自己以下10个问题。

(1) 你是否了解自己的优劣势、性格特征和职业兴趣？

(2) 你是否思考过5年以后的职业目标，并为此制定了具体规划？

(3) 除了岗位职责规定的工作内容，你还承担了多少额外工作？

(4) 你每周花在工作上的时间有多少？最晚加班到几点？一周内最少连续加班多少天？

(5) 你对最擅长的一项工作技能持续投入了多少的练习时间？坚持了多少天？

(6) 你最近一两年掌握了多少新知识和新技能？

(7) 你每天下班后和周末都在忙什么事情？每周投入多少时间在自己的学习上？

(8) 你每年看多少本书（技能类书籍，不包括文娱图书和期刊）？



(9) 你一年用于买书、参加培训和其他学习活动的花费是多少？

(10) 你是否定期对自己过去的工作进行总结反思？

我和金菁问过很多人以上 10 个问题，其中大部分人听了之后都觉得自己在自我发展的很多方面做得不够好。如果你觉得自己做得也不够好，那么你需要认真地阅读本书。

本书的定位

我和金菁在多年的人才管理咨询工作中，有幸近距离接触了各行各业的精英人士，他们当中有企业创始人、首席执行官、副总裁、总经理、部门总监、经理，也有技术专家和员工等，在工作中我们获得了丰富的、关于能力发展的一手资料。我们也阅读了大量国内外关于学习发展的书籍和文献，并且将自己的调查研究、实践经验和心得感悟总结出来，整理成书，希望对在职业发展上存在困惑的朋友们有所帮助。

本书围绕上述 10 个问题，从以下 6 个方面提供帮助。

- (1) 正确认识、觉察自我，明确自己的优劣势。
- (2) 掌控自己的职业方向，制定适合自己的职业发展规划。
- (3) 使自己的心智更成熟，使自己的信念更坚定，持之以恒。
- (4) 培养良好的综合素质，并且不断自我增值，让自己在社会上更有竞争力。
- (5) 拥有一项专长，并且持续自我升级，成为一个有能力的人。
- (6) 打造个人品牌，更好地实现自己的人生价值。

以上 6 方面的内容涵盖本书的 9 章内容。其中，第 1 章“探寻”、第 2 章“觉醒”、第 3 章“定位”、第 5 章“行动”、第 6 章“增值”是本书的核心章节。

同时，需要说明的是，本书不吹嘘、不打鸡血、不灌鸡汤、不宣扬成功学，也做不到无所不能。本书具有一定的局限性，具体如下。

- (1) 不研究天才的成长规律，不能使你成为天才。
- (2) 不教你成功的捷径和投机取巧的方法，不能使你一夜成名。
- (3) 不教你投资理财方法和生意经，不能让你一夜暴富。

(4) 不教你吹牛经，不教你如何讨好上司与老板，不能让你立即晋升。

(5) 不针对团队的学习与发展，只针对个体的自我学习与发展，不能让你掌握团队建设技巧。

(6) 不针对官场、商场、情场，只针对职场，不能教你如何做生意和谈恋爱。

我和金菁也曾因并没有取得较大的个人成就而想放弃写作此书，但后来一位朋友的观点让我们打消了这个念头。他说在商学院里讲授经营管理课程的教授既没有做过很高的管理职位，也没有经营过很大的生意，却成为很多企业家、高管的老师。因此，我们并不需要自己发展得特别好才有资格和别人谈自我发展，而是要站在巨人的肩膀上思考自我发展，这样读者是能够接受的。此外，我们身上的草根性使我们的经验和方法更接地气，更具有借鉴意义。

作者的分工

本书由我和徐金菁共同创作，两人的大致分工如下。

(1) 我负责本书大纲的撰写与总体框架的设计，负责序言、第1章“探寻”、第3章“定位”、第4章“规划”、第5章“行动”、第8章“平衡”、第9章“进化”的撰写，参与第6章“增值”的撰写，对全书内容进行总体指导与把关。

(2) 徐金菁参与本书大纲的撰写与总体框架的设计，负责第2章“觉醒”、第6章“增值”、第7章“反思”和后记的撰写，参与第8章“平衡”的撰写。

(3) 书中以下称“笔者”代指我和金菁两人，称“曾哥”则指我，称“金菁”则指徐金菁。

真诚的致谢

这是我的第3本书，与之前2本不同，这是我第一次与他人合作著书。基于不同的年龄、专业背景、思维方式和写作风格来共著一本书，对我来说是一种考验。在此，感谢本书的合著者金菁在本书创作过程中的坚忍执着与开放包容。

感谢与笔者合作过的广大客户，是他们让我们有机会接触不同层级、不同岗位上的人，近距离深入了解他们的优劣势和发展轨迹，为本书提供了丰富的一手

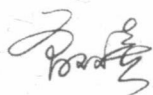
素材。

感谢为本书撰写书评的各位朋友、同学、客户与合作伙伴，感谢他们对本书的认可和肯定，他们的赞誉给了我们莫大的鼓励。

感谢凯洛格咨询集团董事长王成先生在工作过程中给予的指导和支持，感谢公司各位同事对我们的工作给予的关心和帮助。

感谢在写作过程中，太太林榛给我的鼓励和支持。感谢我两个可爱的儿子曾楚为和曾楚涵给我带来的精神动力。

希望本书能对广大读者有所帮助。欢迎读者批评指正。



2018年3月于羊城