

《新鲜感》

图书基本信息

书名：《新鲜感》

13位ISBN编号：978712226226X

出版时间：2016-11-1

作者：[美] 莉兹·怀斯曼（Liz Wiseman）

页数：248

译者：丁美玲

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《新鲜感》

内容概要

工作了几年，你是不是已经累觉不爱？

工作换来换去，为什么总是不满意？

职场“老油条”们，还能找回当年做一个新人时，面对工作的激情和“新鲜感”吗？

怎样走出工作“瓶颈期”，克服职业倦怠？

4种职场年轻心态、8条新鲜感学习路线

帮助你重获学习与好奇心，掌握事业人生积极心态！

经验有限的新人们如何才能脱颖而出？而那些工作多年、经验丰富的老手们，该如重获年轻时对挑战的热情、好奇心，以及勇敢与无畏？你需要重新改变思维设定——《新鲜感》将教给你如何保持工作的年轻激情。

《华尔街日报》畅销作者

THINKERS 50 获奖作品

HARPER BUSINESS 年度佳作

甲骨文公司前高管、著名管理学家、全球十大领导力专家之一倾情讲述

全球著名管理学家莉兹·怀斯曼和她的团队，经多年研究结果表明，在某些行业中新人可能比老人更富竞争力。在快速改变的现今社会，经验可能会成为你继续向前的绊脚石，让你事业停滞、创新终止，疲于面对日新月异的市场与社会。新鲜的、天真的，甚至是不懂规矩的新人们成为了企业的财富。对于那些脑力劳动者来说，持续学习的能力变得更加重要。

在本书中，领导力专家怀斯曼介绍了其自身以及众多成功人士，以职场新人身份取得事业成功，并在事业进入高原区后成功转型，重获年轻活力与好奇心的经历，系统归纳提炼了四种新人心态的“新鲜感模式”，通过介绍具体的做法和详实的案例教给读者如何一步步重获持续学习、不断提升自我的能力。她揭示了新人们获得成功的不同心态模式，无论是职场新人还是经验丰富的老手，亦或是人力资源从业者，学习这些心态都将帮助你重获事业激情，领悟职业提升的关键。

如果你想掌握学习的能力，不断提升自我，那么《新鲜感》是必读之作。

——Google运营高级总裁 拉兹洛·博克 (Laszlo Bock)

怀斯曼的大师级作品《新鲜感》将告诉你：经验如何蒙蔽你的眼睛，以及怎样像新人一样锐意进取，出其不意取得胜利。这是一本职场必读之作。

——沃顿商学院教授，《沃顿商学院最受欢迎的成功课》亚当·格兰特 (Adam Grant)

对一个企业来说，没有什么比保持一种创新企业文化更加重要。《新鲜感》将告诉你大企业如何冒险、创新、挑战未来。

——Salesforce.com董事长、CEO 马克·贝尼奥夫 (Marc Benioff)

怀斯曼精彩绝伦地展示了如何挑战经验、变得与众不同，以及如何建立动态工作模式。

——斯坦福大学教授，Scaling Up Excellence 作者

作者简介

莉兹·怀斯曼 (Liz Wiseman)

甲骨文公司前高管、著名管理学家、全球十大领导力专家之一。怀斯曼曾任甲骨文大学校长17年，目前是怀斯曼集团 (Wiseman Group) 董事长，该集团专注于领导力研究与开发。怀斯曼在全球教授领导力与执行力课程，她关于领导力与学习力的研究发表在《哈佛商业评论》等一系列商业、教育刊物上。

怀斯曼拥有伯明翰大学商业管理、组织行为学硕士学位。作品包括：

Multipliers: How the Best Leaders Make Everyone Smart

The Multiplier Effect: Tapping the Genius Inside Our Schools.

书籍目录

引言 007

第一部分

新鲜感：走在学习曲线上

第1章 新人的崛起 3

关于经验的问题 6

精通者与学习者 8

对新人的研究 10

四种新鲜感模式 12

“最有价值的员工”，新成员 16

找到适合你的领域 18

再次点亮火焰 21

成为永久的新人 22

年轻思维的源泉 24

大丰收 26

第2章 背包客：没有负担的心态 28

守护者 VS. 背包客 30

轻装上阵 32

从现有体制中跳出来 33

背包客的方式 35

重新构建新鲜感 46

一颗没有负担、流浪的心 49

大丰收 50

第3章 狩猎采集者：寻找专业知识 52

本地导游 VS. 狩猎采集者 54

教科书般的方案 57

从茫然无措到脱颖而出 58

第一次商务旅行 60

狩猎采集者的方式 62

重新构建新鲜感 69

探索者与发现者 72

大丰收 73

第4章 火行者：谨慎且迅速地前进 75

马拉松运动员 VS. 火行者 76

火行者的方式 82

重新构建新鲜感 92

穿过火焰与灰烬 93

大丰收 94

第5章 拓荒者：锐意进取 96

定居者 VS. 拓荒者 98

拓荒者的方式 101

重新构建新鲜感 106

走出你的舒适区 108

大丰收 109

第二部分

培养新鲜感

第6章 永久的新人 113

开发年轻思维的源泉 116

好奇	119
谦逊	120
爱玩耍	122
深思熟虑	123
找到你内心的新秀	124
学会观察	127
大丰收	129
第7章 新人的复兴	131
再次活跃起来	132
学会再学习	136
建立唤醒新鲜感仪式	147
回到学习的高速公路上	149
大丰收	151
第8章 新人的组织	152
领导新人人才	155
组建强大的团队	160
再学习的企业	164
新人国家的繁荣	172
保持竞争力	174
在不适区找到舒适	177
大丰收	179
附录一：研究过程	181
附录二：常见问题	185
附录三：学习实验	193
附录四：学习行程表	199
路线 1：让你的年轻公司保持年轻	201
路线 2：保持大型知名公司的优势	202
路线 3：在工作中引领文化和时代差异	203
路线 4：给学校的领导团队充电	204
路线 5：让你的教会充满活力与希望	205
路线 6：步入一个新的复杂工作	206
路线 7：在工作中获得更多满足和激情	207
路线 8：在年轻无畏时获取更大的成功	208
附录五：新人与永久的新人	209
附录六：讨论和启动	213
尾注	219

《新鲜感》

精彩短评

- 1、 如果不想被时代淘汰，就要不断学习，如果没有了激情，那么工作就成为了一种固定循环，想进步？那得需要突破，本书是讲述老鸟和新手如何突破的。两种人都要读这本书，两种人都会有收获，内心的激情新手会有，如何老手也有激情，相信是每份工作几年都需要掌握的。读本书，给你个答案！
- 2、 你是新人，所以你会赢。
看了几章，实在看不下去了。
- 3、 翻译略略憋屈，道理我都懂。。。
- 4、 明明十几页就能说的差不多的，水了200页
- 5、 翻来覆去其实就是这几句话，外国人堆砌文字的书越来越多。只看每一章节的总结就会发现，本书言之无物，且不接地气
- 6、 学习型企业，学习型员工

1、正在求职的毕业生们有福了。当面试官再问你有没有工作经验时，你应该嗖地一下，把这本书摆在他面前，“很抱歉，我没有工作经验，但那又怎样？I Don't Care”。然后告诉他，有没有工作经验跟入职后的表现可没有直接关系，有时候，有工作经验比没有工作经验表现得更差。没错，这些内容白纸黑字的写在第7页。他若是怀疑上述观点，书中可是标注了文献出处的，只不过，它们是英文的；他若是怀疑这本书，大可以翻看书后怀斯曼的简介，人家可是甲骨文公司前高管、全球十大领导力专家之一。全球十大，有名、有姓、有照片，绝不是江湖骗子。这本书的英文名“Rookie Smarts”，可以直译为菜鸟的头脑、新人的智慧（别跟我提《新鲜感》，我也不知道为什么起了这么个中文名）。我们知道了，这本书就是为新人喝彩、为菜鸟助威的。书中反复表达的主张就是，不要小瞧新人，新人的能力、新人的能量超乎你想象，没有经验反而让新人更具优势，比那些老司机做出更好的成绩。所以，公司的主管们、领导们，大胆地起用新人吧。但是，问题来了，新人总会变成老油条，变成有经验的老手，总不能一直打一枪换一个地方、一辈子不停地换工作吧。那怎么办？老司机是不是就没救了？事情没有那么简单。怀斯曼可没有把老司机一棍子打死，也没有把新人捧上天。如果那样，这本书在第一部分对比新人的优势与老手的劣势之后就应该结束了。然而，重头戏在第二部分，问题不在于发现新人的优势、老手的劣势，而在于如何让那些老手也具有新人的智慧，成为“永久的新人”。是的，怀斯曼说了，四种新人模式，“背包客、狩猎采集者、火行者、拓荒者”，并不是指特定某一些人，而是四种行为模式和心态模式。既然是行为与心态模式，那么，这些模式就可以为任何人所有，包括没有经验的新人、也包括有经验的老手，学习学习就行了。同时，也意味着这些模式可以不为任何人所有。没错，你是新人，但是，如果你既不是背包客、也不是狩猎采集者、还不是火行者、更不是拓荒者，那不好意思，面试结束了，下一个……所以呢，开头那一幕想想就行，咱还是别得瑟了，老老实实苦练技能才是真。怀斯曼挖了一个坑，咱可不能真跳下去。与此同时，老手们也不必过于悲观，这本书其实是为你们准备的。谁让怀斯曼本人就是一个老手呢，夸了半天新人，原来最后还是为老手谋福利。只要你们不被过往的成功经验蒙上了双眼，不站在蒙上灰尘的功劳簿上沾沾自喜，只要你们学会用新人的行为模式与心态模式去做事，这个世界终究还是你们的。怀斯曼一不小心透露了自己的心思，他在书中一处（是哪一页呢，我就不剧透了）明白地说道，“两个世界上最好的东西：老手的经验智慧、领导技能、组织才能；新手爱问天真问题、快速学习、建立新网络、开启新可能的倾向”。这两样好东西只有老手才有机会拥有，说到底，新人还是嫩了点。好吧，童话里的故事都是骗人的，名为新人的智慧，最后却变成了老手的盘中餐，为别人做嫁衣。所以呢，这本书似乎在告诉我们，不管有没有工作经验，先工作再说，工作了再学习，努力学习，天天学习，向新人学习，那样，你会做得更好，比那些纯粹的新人做得更好。最后，我想说，这本书的附录部分绝不是可有可无的东西，它与正文内容同样精彩。有了这些附录，我们才能知道，怀斯曼和她的团队是如何一步步展开这项研究的，没错，这是一项正儿八经的研究（严谨一点说，一项实证研究），正文给出的那些发现、建议、方案，绝非拍脑袋拍出来的。怀斯曼可是著名管理学家、领导力专家，不然，这本书也不会有斯坦福大学教授、沃顿商学院教授推荐。此外，附录中有关常见问题的讨论正好与正文的内容相配合，如果你在阅读正文中产生了一些疑惑，那么，答案应该能在这里找到。至于八条学习行程表和路线图，也非常实用，无论你是组织领导、培训主管、新人或者老手，都有你的菜。

章节试读

1、《新鲜感》的笔记-第18页

尽管新人可以发挥重要作用，但发挥他们的最佳效能，需要把他们引导到正确的领域。新的领域。不出意料，新企业自然是为新鲜感准备的。……新鲜感还在广阔的创新领域发力。根据《创新者的DNA》一书的作者克莱顿·克里斯坦森、杰夫·戴尔和赫尔·格瑞森格说，最棒的创新者有以下几种技能：有质疑的精神、观察力敏锐、喜欢联络交流和乐于尝试。而新人生来就习惯如此。周期短的领域。专家能够把模式和项目看向更远的维拉，所以他们在长期项目上一般会胜过新人，但是新人特别适合处理即时的和周期短暂的项目。有多个答案的领域。……最能发挥新人才能的工作就是“本质上创新、有多个可能解决方案和那些流动性更大的工作”。以上三个选项都具备的工作类型包括写提案、发表博客、建立有效教案、书写软件，或者为疾病确定疗程。知识范围太广的领域。复杂的问题需要结构化和协作思考，不能只靠瞎编胡扯。有些新鲜感的人，能够提供迫切需要的辅助，构建框架，提出问题，寻求真相，然后利用新发现对问题施加影响。经验丰富的高管在新鲜领域。有人可能认为典型的新人就是年轻、刚进职场的新成员，但我们发现事实相反，表现最好的新人最经常任高管角色。这些人是聪明、经验丰富的高管，经历过内部或外部的职业变动，现在领导一个新的领域，从事一份新业务，一份他们没有经验的不熟悉的行业或职位。他们带来了两个世界上最好的东西：老手的经验智慧、领导技能、组织才能；新手发现天真问题、快速学习、建立新网络、开启新可能的倾向。话说回来，有新鲜感的理想领域，也就有危险地带——自由爬上陡峭的悬崖或者从黑钻跑道跑下来。如果没有高超的领导力和方向，新人可能会危机自身和他人。……当一个错误可以让游戏结束时，起用新人可能是有风险的。……为人父母的挑战就是一个典型的示例，因为孩子每天都会遇到全新的挑战，比如一些明显的第一次：第一次迈步、学第一个单词、第一天上学。而且，这些“第一次”会持续到他们的青少年时期，在他们进入学校、与他人建立关系和担负责任时仍然发挥作用。……做父母，我要学会问自己一个简单的问题：他们可以从这个错误中恢复过来吗？如果可以，那就是很好的新人领域，我们应选择退后，让他们从体验中学习。如果不是，我们还是离近点看着，给他们特别具体的指导和训练。

2、《新鲜感》的笔记-第126页

试着撕掉你的笔记、演讲以及其他让你停滞不前的模板，这样做的时候，你不但可以给其他人新鲜的思想，同时也可以让自己的思想保持更新。PS:个人认为，这种建议可以因人而异。

3、《新鲜感》的笔记-第46页

全心全意地工作，毫无保留，无一例外，没有限制，是我们人性化的核心。通过全心投入，我们会发现工作的深层意义，提供超越自我的服务。

4、《新鲜感》的笔记-第109页

当我们走到自己能力的极限，会发现那其实并不是我们的极限。当我们步入自己的不舒适区，也许会发现，其实我们拥有一个比之前想到的都更大的舒适区。

5、《新鲜感》的笔记-第52页

看到佳恩重新学习数学的故事，让我想起以前在豆瓣看到的连载《我的漂亮朋友》，当时女主角文化程度很低，为了有更好的生活，自己进入社会后又决心再度回到学校深造并准备考试。其中艰辛自不待言，最让人佩服的是坚定的信心和勇气。如同这章下面的名人引言：“越是谦逊的人越了解自

己所知甚少，因而越发渴望学习。”我们不再有新鲜感，不是因为我们的环境僵化了，而是因为我们自身不再追求进步，放弃了学习新鲜事物。

6、《新鲜感》的笔记-第54页

“回音室效应”是这个时代的通病，它促使我们自定义并配置当下的环境，使得我们只能听见和看见自己的想法及信仰回响。· · · · · ·虽然这种能耐可能会让人感到舒服，但它却是个陷阱。

7、《新鲜感》的笔记-第22页

如果娴熟的老手成功地重新获得新鲜感，而且还能保留丰富的经验智慧，就可能变得很强大。他可以针对每项任务和情景，选择最有效的、特定的心态和方法，他可以在一些情况下使用精明的老手经验，在另一些情况下使用新鲜感，懂得如何在二者之间转换，让自己灵活地登上新山峰，看到新风景。

新鲜感模式对新人而言是自然而然的方法，然而，它并不是一个永久的状态。它们是一组心态，是我们在需要时能够想起和切换到的心态。· · · · · ·如果你的项目团队正在企业官僚主义的浑水中垂死挣扎，你或许应该运用资深老手智慧，那是老手们能够贡献的。帮助团队澄清目标、简化方法，将他们与公司内部能够加速他们进步的人联系起来，这些是老手最擅长的。

最富经验的和成功的专家，而且能够不断轻易召唤出新鲜感的，是我所谓的“永久的新人。”

8、《新鲜感》的笔记-第151页

本页提出几点回复新鲜感的策略：比如转换为学习者；步入不舒适区；采取小的步骤；创建回复的习惯和仪式。几点意见其实都是我们潜意识知道的，但很多时候都会下意识的忽略，因为人总是喜欢待在相对舒适的区域。只有爱冒险，喜欢刺激的人乐于挑战。但是如果职场中要有进步，就如同登山一样，不进则退，我们只能重新审视自己的定位及想要达到的目标，保持进步的姿态，同时做好规划，进行一些小改变。对我个人而言，也许就是抛开思维定式，不要总是用僵化的套路完成重复的工作，或许可以考虑用其他方式完成，或者寻找一些不通点加入工作之中。当我还是个新人的时候，最难得的就是态度和进取心。

9、《新鲜感》的笔记-第16页

避免这个自然拉力要求仔细思考和行动。身为新人时，看上去像个满怀希望、毫无负担的背包客，即时有着多年经验的我们也能够通过努力摆脱过时的、可能是错误的（或甚至是危险的）假设。在任何特定时刻，我们充当的角色都不是环境决定的，而是我们的选择决定的。

10、《新鲜感》的笔记-第119页

“好奇心，或者说想要知道或了解的强烈愿望，它不是随便的兴趣，而是对知识和了解的一种渴望，是对寻求新鲜经历的一种欲望。好奇心是从一个根深蒂固的信念发展而来的，这个信念就是：你不知道的，要比你已经知道的更有趣。”

很多专业人士之所以一直在领域保持领先地位，其中不可忽视的一项品质就是好奇心。他们愿意探索未知领域，对于比自己好的更易于接受。并积极研究，而不是恐慌害怕被替代。他们一直在不断更新自己的想法或知识，每天都是新的自己替代了昨天旧的自己，好奇心让他们愿意更努力地工作，找到答案。

11、《新鲜感》的笔记-第108页

对有些人而言，冒险的感觉或激进主义会推动他们走向边缘。有些人却并不愿意改变。那些愿意

离开专业舒适区的人，有机会攀登学习曲线，开垦新土地，收获种植的明天。 拓荒者正穿越在未知领域，而且通常是不舒服的领域，因此他们为生存而工作，不知疲倦地创新和工作，以满足自己的基本需求。

12、《新鲜感》的笔记-第11页

新人不会被绝望驱使而带着错误的虚张声势工作。

13、《新鲜感》的笔记-第12页

我们生活与工作所在的社会环境痴迷于年轻，谁不想看起来年轻些，感觉年轻些？但是，真正的活力来自于思想的年轻。幸运的是不管年龄多大，有多少经验，你都可以再次以新人的敏锐与灵活思考每天学习新的知识。你可以使自己的心态具有新鲜感，汲取年轻的智慧之泉。我们的研究表明，新鲜感的心态具有四个明显的模式特征，即背包客、狩猎采集者、火行者以及拓荒者。当我们面对新任务，即首次做某事时，我们的思考和行动中包含每种新鲜感模式。接下来详细分析这四种新鲜感模式。

1.背包客——因为新人一般没有什么沉重的负担，也没有什么可以失去的，所以他们已与接受的新的可能性，愿意探索新领域，全心全意地表现。新人不会因在昨天的表现中，而会去寻找新机遇，适应新现实。正是这种不受阻碍和充满希望的心态，让他们可以自由漫步，探索新领域。新人就像背包客一样轻松。

.....相比之下，老手却很容易表现的像个保管员。他们已经积累了一些业绩记录、柜子里陈列的奖杯和成功的战利品，因此他们会选择维持现状。

2.狩猎采集者——因为新人分不清方向，缺乏专业技能，所以他们被迫进入一种意会模式，这使他们密切关注周围环境，接触他人，寻求指导。他们浏览各个领域，找出专家，带着思想与资源应对面临的挑战。新人不会用一个人的专业技能解决问题，而会征集一系列专家的意见，平均获得5倍的专业知识。这些新人十分机灵，就像狩猎采集者一样不断寻觅。

.....相反，由于老手通常十分自信他们理解周围环境，便不再寻求新信息。他们的表现就像地方导游一样，仅靠自己知道的发表建议，而不是寻求再学习。

3.火行者——因为新人缺乏信心，他们会快速而谨慎的操作，试图弥补知识上或表现上的缺陷。他们一小步一小步地走，每一步都精打细算，快速进步，寻求反馈，让自己保持在工作正轨中。因为他们行动的快速循环，他们会构建敏捷、精益求精的组织。这些组织的理念体系就是谨慎和迅速。他们像火行者一样进步。

.....与此相反，老手感觉自己能够胜任，他们倾向于像马拉松运动员一样工作，以稳定的速度进行长跑。他们容易回到自动驾驶模式，一路上，要么无精打采地漫步，要么不与关键利益者商议，就粗心大意地迈大步子。这种心态导致他们保持稳定、给自己定速、沉重缓慢地工作，还认为自己表现得很棒。

4.拓荒者——因为新人穿越的是空白领地，通常情况下，这些领地并不安逸，所以他们会即兴发挥和不辞辛苦地工作，以满足基本需求。他们资源匮乏，因此一切从简，集中满足核心需求。随着他们全身心投入，获得权力，并为追随着创造价值。这种心态是一种如饥似渴的、不间断的追求。他们就像拓荒者一样锐意进取。

.....与此相反，由于老手容易沿袭成规，有更多资源，他们倾向于表现得像定居者，落地生根。他们已经有些名气，因此便待在自己的舒适区里，遵循着惯例，依靠现成可用的东西。这种心态是一种安逸和消耗的心态。

14、《新鲜感》的笔记-第10页

其次，新人有独特的成功典范。我们的数据表明，新人和老手走向成功的道路非常不同，但失败的方式却几乎没什么不同。表现最好的新人从别处获得专业知识和连接点，进行试验，从失误中学习，然后集中获得额外收益。相反，表现最好的老手有他们自己的一套方法，他们行动迅速，可以迅速

整合资源，发现简单的解决方法，坚持沿着一条方案，集中精力正确解决问题。而表现差的经历看起来却惊人的相似，不管经验水平如何，表现差的人常怀一种战无不胜的感觉，表现得好像他们要证明一些事或要维护声誉一样。表现差的人共享一副有色眼镜，而表现好的人拥有截然不同的成功方法。

15、《新鲜感》的笔记-第149页

一个恰当的提醒是：有抱负的永久新人必须经常提防仪式和习惯。让我们恢复活力的仪式，在某些时候，可能恰恰会变成束缚我们的习惯。在追求更新的过程中，我们要打破常规，改变仪式，怀疑教条。维护我们的新鲜感就像维护房子或健康一样，是永远也做不完的。

16、《新鲜感》的笔记-第136页

本书分为两大部分：第一大部分《走在学习曲线上》，主要讲述了四种新鲜感模式，也就是背包客、狩猎收集者、火行者和拓荒者四种新鲜感模式，每种新鲜感模式都有其特点，并可以通过学习不同的行为模式来掌握不同的新鲜感心态。第二部分《培养新鲜感》既是对上述四种模式的总结，更是对个人工作或职场身心状态的察觉、改变和新人组织的构建。对于身心状态的改变并非易事：“我们不大自动形成更好的行为。”实际上，想要提高和启动新的思维模式的行为方式，必须得是深思熟虑和清醒的选择。在一开始，启动转变可能会迫使我们低速运行，放缓速度，但是最终，这些转变会让我们登上更陡峭的学习曲线。

下述是供你在规划新领域攀登时可能用到的策略。首先，改变你的思维方式：从领导的确定性转向学习者的不确定。其次，改变你的会场：把自己放在一个需要新人思维和行为的情境下。最后，控制好节奏：一旦你开始了在一条学习曲线上的攀登，就要为自己的移动定时，并获得最大的动力。上面是作者给出一个学习改变的大致流程，每个环节都有相应的策略可以练习实施，比如从领导者转换为学习者：列出一张“我不知道”清单、承认你的无知、丢弃你的假设、逆向指导等等。

本书在每节之后都会讲每节要点加以归纳和梳理，在本书的最后还有相应的练习，不仅对个人职场的行为模式察觉和改变有帮助，而且对于组织的变革也有帮助，写作扎实！

17、《新鲜感》的笔记-第19页

最棒的创新者有以下几种技能：有质疑精神、观察力敏锐、喜欢联络交流和乐于尝试。而新人生来就习惯如此。更努力地工作并非提高学习的唯一方法。我们可以把自己放到一个不熟悉，甚至不舒服的情景之中，迫使自己像新人一样思考和表现，来制造情景优势。通过实践，或把自己放倒新情景中，两种方法都可以开发新鲜感。这些心态都是可以学习的，可以培养的，最好是通过训练得到，或者说通过专业教练、深思熟虑的同事和好朋友，或者说深思熟虑的自我评估得到。问题的关键是意愿和工作。有些人可能永远不会学习，但是大多数情况下，那些不会学习的人只是不愿意学习罢了。

18、《新鲜感》的笔记-第127页

唤起我们的新鲜感需要有意识的努力，不过它并非是艰辛的工作，也许只需要我们回到那个自己好奇、谦逊与爱玩耍的年代。这是不是与减慢步子、离开老路、学会用新眼光看待事物一样简单呢？

《新鲜感》

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：www.tushu000.com