

惟一销量突破100万的领导力图书

领导力领域第一权威著作

领导力

THE LEADERSHIP CHALLENGE

第3版

(美) 詹姆斯·库泽斯 (James Kouzes)
巴里·波斯纳 (Barry Posner)

著

李丽林 杨振东

译



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

领导力

THE LEADERSHIP CHALLENGE

第3版

(美) 詹姆斯·库泽斯 (James Kouzes) 著
巴里·波斯纳 (Barry Posner)

李丽林 杨振东

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

James Kouzes, Barry Posner: The Leadership Challenge, 3rd Edition

Copyright © 2002 by John Wiley & Sons, Inc.

All rights reserved. Authorized translation from the English language edition published by Jossey-Bass, Inc.

本书中文简体字版由 John Wiley & Sons 授权电子工业出版社独家出版发行。未经出版者书面许可,不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何内容。

版权贸易合同登记号 图字: 01-2003-3506

图书在版编目(CIP)数据

领导力: 第3版 / (美)库泽斯(Kouzes, J.), (美)波斯纳(Posner, B.)著; 李丽林, 杨振东译. —北京: 电子工业出版社, 2004.1

书名原文: The Leadership Challenge (3rd Edition)

ISBN 7-5053-9422-3

I. 领… II. ①库… ②波… ③李… ④杨… III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 111119 号

责任编辑: 刘露明 钟殿舟

印刷: 北京大中印刷厂

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

经销: 各地新华书店

开本: 787×980 1/16 印张: 21.5 字数: 315 千字

印次: 2004 年 1 月第 1 次印刷

定价: 38.00 元

凡购买电子工业出版社的图书, 如有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系。联系电话: (010) 68279077。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。



对《领导力》第3版的 如潮赞誉

“领导方面的书数不胜数，但都很短命。《领导力》却经久不衰，因为它建立在调研的基础上。这本书很实用，对‘领导力’这个我们认为有点软的主题，库泽斯和波斯纳有很有力的论证。这本书尤其可贵之处在于，普通人也可以照着书中的实践活动来做，在生活中一点一滴地贯彻这些行动。两位作者自己就是领导者，在风雨中毫发无损。他们为什么要修改出版这本书呢？说实话，库泽斯和波斯纳有了新的数据要告诉大家，有了新的真实的范例要讲，他们要在狂野而迷人的新经济下更新材料。”

——汤姆·彼得斯，管理权威，汤姆彼得斯公司的
创始人和董事长，《追求卓越》作者

“这是一本讲述领导问题的最好的书，它讲述了不同年龄、身处不同生活阶段的领导们异乎寻常的故事。不管你现在是一个领导，还是希望进一步强化和锻炼自己的领导才能，或者你只不过想学点东西，让生活变样，使你的公司——或者朋友和家庭成员——取得更大的成功，阅读《领导力》都能让你获益颇多”。

——戴维·波查克，嘉信公司总裁及前 CEO

“第1版初具雏形，新颖别致。成为领导实践的经典著作。新的这一版，增加了新案例和新概念，以及行动步骤，非常好，也十分重要。库泽斯和波斯纳超越了他们以前的工作，再一次对领导力的研究做出了杰出的贡献。这个新版本是他们不寻常合作的产品，对每一个与领导有关、关注领导的人来说，它是最经典

的读物。”

——沃伦·本尼斯，领导力领域的权威，
《On Becoming a Leader》作者

“它从领导的十个使命出发，强调行动和人际关系。这本有价值的书充满智慧，它是一本经典的读物。”

——罗萨贝斯·莫斯·坎特，哈佛商学院最畅销书
《进化！在明日数字化文化中获得成功》作者

“25 年来我一直写有关领导的文章、培训领导力。《领导力》是我读过的最好一本书。我要继续向其他人推荐这本书。”

——约翰·马克斯韦尔，INJOY 集团的创始人，
《领导的 21 条无可辩驳的法则》作者

“在 20 多年来收集世界各地的证据的基础上，《领导力》为人们如何进行领导、如何感召大家，提供了实际的指导意见。”

——杰弗里·普费弗，斯坦福商学院的教授，
《The Human Equation: Building Profits by Putting People First》作者

“库泽斯和波斯纳说得对！领导没有变，但领导的环境发生了翻天覆地的变化。这是导致一切变了样的原因所在。这两位作者从事的也许是领导科学中最重要的研究，他们用雄辩的语言和富有启发意义的案例研究来描述领导行为。如果你没有读本书的第 1 版，读这本书也许是你将自己发展成为一个领导者要做的最重要的事。”

——贾内尔·巴洛，美国 TMI 的总裁，
《A Complaint Is a Gift, Emotional Value, and Smart Videoconferencing》作者

“库泽斯和波斯纳写了一本值得肯定的书。他们重申——用他们的学者身份，用故事，用他们清晰地表达自己的想法的能力重申——怎样才能进行领导。他们一而再、再而三地回溯到那些基本的品质和理念，这些品质与理念决定了一个人有能力影响其他人，有能力用爱心和怜悯之心打动大家。”

——戴维·劳伦斯，医学博士，
Kaiser Foundation Health Plan 的主席兼 CEO





“库泽斯和波斯纳给出的案例来自真实的世界，他们是普通人中普通的领导者，但他们迎接了我们这个时代最超常的挑战！这本书异乎寻常地洞察到，在我们这个复杂而富于挑战性的时代，一个领导者该如何开始。”

——里吉斯·麦克纳，Mckenna 集团的董事长，《Total Access》作者

“《领导力》是我从 1988 年起上的有关领导的第一堂课。它为你领导他人制定了计划大纲，一个有志于成为下一代领导者的人需要读这本书。”

——安迪·斯坦利，North Point 社区教堂牧师

“在《领导力》中，校长们、院长们不仅能找到口号，还能找到具体的建议，这些建议适用于他们在工作中遇到的不同的情况。”

——安·卢卡斯，组织发展教授，《Strengthening Departmental Leadership and Leading Academic Change》作者

“这也许是领导力著作中最综合且最具实际指导意义的一本书。那些原则威力强大，在我个人多年的领导实践中起到了很关键的作用。”

——帕特里克·伦乔尼，Table 集团的总裁，
《The Five Temptations of a CEO》作者

“库泽斯和波斯纳所从事的领导力的研究是我读过的书中最具实际意义、最综合、最有感召力的。《领导力》不是一本‘名人领导’，它能帮助我们从各种组织里各个阶层的领导者身上获得一些实际的智慧。每个领导人都能与本书的知识相联系。”

——马歇尔·戈德史密斯，《Coaching for Leadership》的编辑之一，
《福布斯》杂志五大高级管理教练之一

“20 年的研究支撑着这本描述 21 世纪领导实践的著作。感人的故事和具有实际意义的建议构成了书中的行动指南，它能帮助你成为你想成为的领导人。”

——杰夫·贝尔曼，咨询家，《Getting Things Done When You Are Not In Charge》作者

“作者仔细研究了几千个成功的领导者的故事，为那些将要成为领导的人——或者将成为更好的领导的人——提供了宝贵的意见。这些品质，既能在公



立的学校运用，又能在私营企业运用，它存在于我们每一个人身上。”

——罗兰·巴思，教育家，作家，教授，校长，
哈佛大学 Principals' Center 的创办人

“最新一版的《领导力》实用、具有人性、振奋人心。它洋溢着集体的智慧，书中有许多领导的故事，绝对契合今天的全球化需要。如果有一本书能用‘诚实领导’一词进行形容，这本书就是。我愿意把这本书推荐给任何一位对领导事业认真的人。”

——苏·切希尔，管理顾问（英国）

“库泽斯和波斯纳写了一本伟大的书，这个新的第3版更好。执行官们和学生们经常要我开列几本领导力方面的著作，在近20年来，我一直在推荐这本收集了简单而有说服力的案例的书。本书的新版完全更新了内容，包含了近年来领导环境的主要变化，但仍然保留了关键的部分——清楚而又具实践意义地表述了成功的领导者最佳的实践活动。”

——李·博尔曼，教授，《Leading With Soul
and Reframing Organizations》作者

“在有关领导力的出版物中，《领导力》不同凡响。卓越领导的五种行为——作者充满激情而又实际地描述了这些活动——引起了人们的共鸣，它说明，职业的领导者能提供大多数人所需要的愿景规划。”

——朱迪恩·斯凯尔顿-格林，加拿大多伦多的
the Dorothy M. Wylie Nursing 领导学院讲师

“《领导力》回答了领导者要面对的最大的挑战——要了解做些什么事才能表达出自己的理念。库泽斯和波斯纳把研究成果转化为各个阶层的领导者都能利用的实践思想。书中有大量的实践工具和极好的案例，使人容易了解有关的概念，进一步了解个人和组织的领导活动。当本书的第1版出来的时候，影响了我对领导的看法，它以后还会有这样的效果。”

——戴夫·乌尔里克，密执安大学商学院教授，
《The Boundaryless Organization》作者

“如果你只能有一本领导力的书，那就是《领导力》。库泽斯和波斯纳利用在



今天的世界从事实际领导工作的人们故事，强化了他们那些永远不会过时的原则。本书的第3版文字优美，并且特别有用。”

——特里·皮尔斯，嘉信公司副总裁，
《Leading Out Loud》和《Clicks and Mortar》作者

“在富有挑战的时代发展有号召力和有爱心的领导的关键所在”

——J·彼得·里德，Grocery Outlet 公司董事长

“这本书讲的不是拥有超凡魅力的领导者让他们的追随者着迷的故事，它讲的是领导者让周围的人展现才能和理念并且一起明确共同的梦想和目标的故事。”

——布赖恩·康奈尔，Tufts 大学公共服务学院的教授。

“在衰退时期雇员们的担心和害怕能使一个组织瘫痪，这样的组织只有管理，没有领导。《领导力》很契合现在的局势，U. S. Venture Partners 想给每一位投保的 CEO 发一本这样的书。”

——欧文·费德曼，U. S. Venture Partners 的总裁

“《领导力》是各种有关领导和经理人的书中最好的十本书之一。我在和许多国家的领导人和组织打交道时总要用到这本书。”

——布鲁斯·麦克尼科尔，Leadership Catalyst 公司总裁，
畅销书《The Ascent of a Leader》作者

“如果你只读一本领导力的书，就读这本。如果你一年以前读过这本书，你需要再读一遍。它能启发你产生新的想法并且（更重要的是）激励你采取行动。这是一本真正经典、写得非常好的书，现在它有了新的版本。”

——戴维·梅斯特，《Practice What You Preach》
和《First Among Equals》作者

“在《领导力》的第1版，库泽斯和波斯纳写了一些非常敏感而又重要的问题。在这个飞速变化的世界，他们揭示了一些无比重要、始终不变的原则。任何一个有志于走到领导职位的人，也就是说，任何一位希望有人追随他的人，都必须读这本书。”

——约翰·格斯帕里，《Switched-On Quality》作者





推荐序一

提升领导力，成为领导者

刘峰博士

北京大学政府学院和国家行政学院教授、博士生导师，
中国管理科学院领导科学研究所所长

领导不是职务地位，也不是只有少数人才具有的特权专利。在 21 世纪，领导是一种积极互动的、目的明确的人际影响力，它存在于政府、企业、学校、医院、军队、社会团体的各个层次和各个角落，存在于芸芸众生之中，存在于你我之间。所谓领导力就是一种特殊的人际影响力。现实生活中的每一个人都会去影响别人，也要接受别人的影响。因此每一个人身上都具有影响力，每一个人身上也都具有潜在的和现实的领导力。

毫无疑问，具备领导力的人就是领导者。既然每一个人身上都具备领导力，那么理所当然，每一个人也就可能成为领导者。这不是痴人说梦，而是詹姆斯·库泽斯和巴里·波斯纳两位研究领导力的顶级高手在 2003 年第 3 次修订出版的《领导力》一书中提出的极为鲜明的一个观点，是他们通过面谈和问卷调查等方式对世界范围内的公共部门和私有组织各个层次上的领导人员调研后得出的一个真实结论。

也许有点巧合，我在 2003 年出了一本新书，名为《领导大趋势》，书中提出 21 世纪的领导大趋势是从英雄主义的领导转变到平民化的领导。这种趋势存在于中国，也存在于美国，平民化领导是一种世界的大趋势。《领导大趋势》与《领导力》中的许多观点是不谋而合的。

在这个飞速发展变化的世界里，每一个人都需要前行的方向，需要工作的价值，需要生活的意义，需要启发和关爱，需要激励和认同，需要引领和帮助，一句话，人人需要领导，首先需要自我的领导。读库泽斯和波斯纳的这本书，读者会发现，每个人首先是自己的领导者，然后再通过自我去领导他人。正因为每个



人都是自己的领导者，所以每一个希望有目的有价值生活的人都应认真读读这本书，然后发现自己、解放自己、提升自己，使自己成为真正的领导者。

不要误解库泽斯和波斯纳只是把领导者定义为领导自己的人，更不要认为领导力只是存在于个人身上。领导力是有层次的，是需要不断突破、不断提升的。如何突破和提升领导力，如何由一个领导自己的人成为一个领导他人的人，再成为一个卓越的领导者，才是作者的用意所在和本书的价值所在。

领导力的提升需要科学和艺术的融通，需要理论和实践的結合，需要理性与悟性的互补。“以身作则”、“共启愿景”、“挑战现状”、“使众人行”和“激励人心”这五种领导行为在卓越的领导人那里是普遍存在着的。换句话说，自觉运用这五种行为提升领导力就更容易成功。书中提炼出的领导的十个使命思路清晰，配合五种领导行为，就像路线图一样有着很强的可操作性。五种行为和十个使命体现了领导力的科学、理性、共性的一面，但是，领导力的提升毕竟是领导活动的一个现实问题，所以还需要注意权变的、个性的、特殊的一面。领导力的提升是一门实践性很强的领导艺术，所以，读者阅读此书时一定要结合中国的国情、结合自身的特点和具体的组织环境去思去悟、去创新去领导。

需要提醒读者的是，作者的思路还是不太开阔。领导力的提升和领导绩效的提高需要领导体制的完善，需要领导环境的匹配，需要领导者与追随者双方的关系互动。仅仅关注个人领导力的提升是很不够的，但正因为它不是十全十美，该书才有它的真知灼见，才有它独到的价值。

我十分乐意向大家推荐这部关于领导力的力作。



推荐序二

与时俱进的领导经典

杨斌博士

清华大学经济管理学院院长助理,《企业猝死》作者

库泽斯与波斯纳的《领导力》是常常摆在我案头的一本书,开始是1995年的英文第2版,现在已是2003年的第3版了。这倒不只是因为我的研究兴趣在领导之道这方面,更重要的是这本书给了很多处理人生、工作上难题的启发。不夸张地说,我每过一段时间就会拿起来翻读其中若干篇章,有时候甚至只是想书中优美的文字和流淌出的智慧中徜徉。

看到第3版时,首先的念头就是比较一下与上一版的不同,结果令我惊喜。作为经典,书的结构更加大气,逻辑更加严密,案例更加时新。不见了原来的副标题——在组织中如何实现超凡伟绩,更添“王者不言”之魅力。无怪乎有人评论说“如果你只读一本领导力的书,就读这本”。

但是,不变的是其核心,正如两位作者在书中反复强调的,领导这个在历史发展上扮演着重要角色的人类行为,其内核始终如一,万变不离其宗。卓越领导的五种行为——以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行、激励人心——仍然在库泽斯和波斯纳两人的长年研究的基础上,闪烁着与时俱进的光芒。在第3版中,作者有意识地将五种行为的顺序与以前做了改变,将在第2版中排在倒数第二的“以身作则”列在了新次序的第一位。这种调整绝非一时的兴致所致,而是体现了作者对于如何有效领导的新发现和新思考。中国人说到“领导与管理”时常说就是“带人、做事”,但是传统智慧让我们非常理解在这之前其实一定还包括“正己”这一步。人无信不立,库泽斯与波斯纳的另一本畅销书《信誉:领导者如何获得和失去,为什么人们需要它》通篇讲的就是这个道理。

为什么这本书有着这么大的影响力?为什么每次出新版,《商业周刊》必然把它



列入重点推荐，而最终也都在畅销书榜前列？说到根子上，我觉得主要是两条。

一是两位作者的研究明确扎实，有说服力。研究领导之道的学者们通常喜欢走“伟人论”的路子，发掘领袖们身上所展现出来的领导风范，从中总结领导的模式和方法。这样做，尽管作者们可以一再声明，每个平凡的个人都存在领导的问题，都需要具有领导能力，但是，由研究方法所带来的认知倾向，使读者或者受众不知不觉地就“欣赏”起领导之道来了——啊哈，这个真是精彩，那个实在愚蠢。而这，其实是领导学问的大忌讳，因为她从来不该是用来“欣赏把玩”的，而应是“起而行之”的，否则，只会落得个“如人说食，终不能饱”的下场。库泽斯与波斯纳两个人认识到这一点之后，他们就选择了我认为关键性的一个“差异化”——选择平凡人的卓越行为，换句话说，总结普通人中的普通领导行为中的最优实践（Best Practice），从中总结出规律来，这就是“五种行为”。这就意味着，你如果照着这样去做，也能够实现领导之道，成为更为有效的领导者！这显然具有更强的说服力和更好的操作性。

二是两位作者的表达清晰明确，有传播力。研究与写作，终归是希望被更多的读者所“接受”，那首先就是要送达更多人来“接收”。许多研究者，成果也相当出色，但是，疏于梳理，终不及五步之远。好的模式如果不能以好的表达为载体，实在是一件令人可惜的事情。而本书的两位作者，恰恰在这方面下了功夫，动了脑筋，做了尝试，终成正果。五种行为与十个使命，前面强调领导必须以信誉为基础，后面点睛则推延到领导是每个人都要做的“本分”，架构再清晰不过，如果你是一个教授这门学问的讲师，就更容易明白这样的纹理为什么讨人喜欢。两位作者在挑选什么样的词汇概括这五种行为的思考上，一定受尽了“推敲”之苦。最后展现给读者的这五个词组，应当说都具备成为专门“术语”的潜力，换句话说，就是足以成为作者所创立的独特品牌。当然，我能够理解这一来给翻译者所带来的苦楚，所以，我也很高兴自己为这五个术语译成中文时的词汇选择帮了点忙，找到了五个上口的四字成语，并被编者完全采纳。

理论是灰色的，而生命之树常青。《领导力》到了第3版，吸收了来自鲜活的领导实践中的营养，继续成为指导人们实现领导行为的经典。查查图书网站，你会发现一年会出版几百本领导类书籍，这真让人觉得有点目不暇接。也许该换个思路——也许好书是该反复读的，也许一本好书应该陪伴我们一生，也许我们不该那么喜新厌旧，更何况，经典本身也在与时俱进。



作者简介

詹姆斯·库泽斯（James Kouzes）是汤姆彼得斯公司（Tom Peters Company）的荣誉退休主席，该公司是帮助组织使用领导力培训和解决方案来创建一个新工作环境的专业服务公司。他同时还是圣克拉拉大学列维商学院（Leavey School of Business, Santa Clara University）的创新和创业中心的高级会员。

巴里·波斯纳（Barry Posner）是圣克拉拉大学列维商学院的院长和领导力教授。他在那里获得了许多教学和创新奖，包括他的学院和大学的最高教职员工奖。詹姆斯和巴里被国际管理委员会提名成为很有声望的威尔伯·麦克菲勒奖（Wilbur M. McFeely Award）2001年的获奖者。这使得他们跻身于肯·布兰佳、彼得·德鲁克、爱德华·戴明、李·艾柯卡、汤姆·彼得斯、斯蒂芬·柯维、Fances Hesselbein、Rosabeth Moss Kanter 和 Norman Vincent Peale 等大名鼎鼎的以前获得此项奖的人士之列。

除了他们所获奖的以及最畅销的书《领导力》（The Leadership Challenge）之外，詹姆斯和巴里还合著有：《信誉：领导者如何获得和失去，为什么人们需要它》（Credibility: How Leaders Gain and Lose It, Why People Demand It），此书被《工业周刊》（Industry Week）选为该年度的最好的五本管理书籍之一，另外还有《领导力挑战计划者》（The Leadership Challenge Planner）（1999）。詹姆斯和巴里还开发出了受到高度赞誉的“领导力实践问卷”（Leadership Practices Inventory, LPI），该问卷是对领导行为的360度评估，如今已是世界上被广泛使用的领导力评估工具之一。有超过175篇的博士论文和学术研究项目是建立在“卓越领导的五种行为”模型基础之上的。医学研究与公共卫生组织（欧洲经济共同体）学习委员会



在他们的出版物的基础上制作了许多提高领导力和进行管理开发的录像。

詹姆斯和巴里是许多研讨会的发言者，每个人都曾经为各种组织做过领导力开发计划，包括：AT&T，3M，IBM，VISA，澳大利亚邮政局，美国邮政局，嘉信，思科系统，戴尔，联邦快递，惠普，强生，默克，摩托罗拉，西门子，太阳微等。

詹姆斯在乔治·迪克逊的《什么在工作中起作用：来自大师的经验和教训》（What Works at Work: Lessons from the Masters）一书和由马歇尔·戈德史密斯、贝弗莉·凯和肯·谢尔顿编写的《学习的行程：顶尖管理专家与你共同分享辛苦获得的成为伟大的导师和领导者的经验和教训》（Learning Journeys: Top Management Experts Share Hard-Earned Lessons on Becoming Great Mentors and Leaders）一书里作为专家起了重要的作用。他不仅是一位受到高度尊敬的领导力的学者和一位富有经验的经理主管，他还被《华尔街日报》提名为最受欢迎的为美国公司提供经理主管人员教育的十二位非大学人士之一。作为一名受欢迎的研讨会和协商会的发言人，詹姆斯和他的听众们分享他自己对于领导力实践方面的见解，这些实践对个人和组织的高绩效有非常大的贡献。他留给他的听众们的是可以运用在工作、家庭和他们的社团中的使人们受到鼓舞的实用性的领导力工具和技巧。

从1981年到1987年间，詹姆斯领导着圣克拉拉大学的经理主管人员开发中心。在他的领导之下，中心两度荣获教育进步和支持委员会的金质奖章。他还创立了圣何塞州立大学的人员服务开发联合中心，他从1972年到1980年一直在管理着该中心，在此之前，他是得克萨斯大学的社会服务系的教员。

詹姆斯对于领导力的兴趣开始于1961年他在华盛顿特区成长阶段。那时候，他是被挑选出来组成雏鹰童子军的十二人之一，任务是为约翰肯尼迪大礼堂的总统就职仪式服务。受到肯尼迪的鼓舞，他从1967年到1969年做了和平工作队的一名志愿者。詹姆斯的E-mail: jim@kouzeposner.com。

巴里·波斯纳是一位世界知名的学者和教育家，是《管理学学报》（Academic of Management Journal）、《应用心理学学报》（Journal of Applied Psychology）、《人类关系》（Human Relations）、《人事心理学》（Personal Psychology）、《电气和电子工程师学会工程管理学报》（IEEE Transaction on Engineering Management）、《商业伦理学报》（Journal of Business Ethics）、《加利福尼亚管理评论》（California Management Review）、《商业地平线》（Business Horizons）和《管理评论》

(Management Review)等出版物的多篇研究和以实践为焦点的文章的作者或是合著者。除了他和詹姆斯的书之外，他还是一些项目管理的图书的合著者，最近的一本是《多变的旗帜项目：十条创建和管理成功项目的规则》(Checkered Flag Projects: 10 Rules for Creating and Managing Projects That Win!)。巴里是《管理调查学报》(Journal of Management Inquiry)和《商业伦理学报》(Journal of Business Ethics)的编委会委员。

巴里从加利福尼亚大学圣巴巴拉学院以优等生身份获得政治科学文学学士学位。在俄亥俄州立大学获得公共管理硕士学位，从阿默斯特马萨诸塞大学获得组织行为和管理理论的博士学位。他是一位颇受尊敬的研讨会的领导者和协商会的发言人，巴里已经在全球为多家私人和公共企业提供过咨询，他现在担任美国建筑师协会委员会主席。他在此前曾经在许多家创业公司的管理委员会任职。在圣克拉拉大学，他曾经担任过研究生项目的副院长和管理开发中心的合伙人。

巴里对领导力的兴趣开始于20世纪60年代大学校园的骚动不安时期，他必须在充满活力的集体活动和混乱无序的无政府状态之间取得平衡。他曾经一度渴望成为高等法院的大法官，但当意识到那样他就不得不学习法律时，他只好将自己的精力重新定位于对人的理解、组织系统和人类精神的解放上来。巴里的E-mail: bposner@scu.edu。

关于詹姆斯和巴里以及他们的著作的更多信息，请登录他们的网站：
www.leadershipchallenge.com。



致 谢

我们两个都是影迷，当电影放完的时候，一行行字幕闪过，我们总是惊叹有那么多的人参加了电影的制作。这本书的出版和一部电影的制作一样，除我们两人以外，还有许多人在 20 年来参加了研究、写作和教学，它是大家共同努力的结果。

这本书是其他人付出爱心、关心的结果。人们给予了我们大量的帮助、建议、支持和鼓励。我们估计有三百多人以各种方式对本书做出了贡献。没有他们就根本不可能有这本书，它也不可能经得住时间的考验。

要把这些详细列出来很困难。我们曾经与唐娜·库泽斯就杰出人士的个人性格进行过多次非正式的讨论。我们想，如果能把这方面的想法用到有关领导的分析中一定不错。我们还记得，在《追求卓越》一书出版后不久，我们与汤姆·彼得斯在圣克拉拉大学共同工作过一段时间。汤姆主持了第一天的讲座，我们主持了第二天的。为了帮助参与者把卓越理论用到他们的组织中，我们利用了一种我们称之为“个人最佳领导事迹”的方法。这正是我们后来研究和理解领导艺术的方法。

没有任何一本书是完全由作者产生的。若干年来，有许多领导力方面的学者和学生深刻地影响了我们的思想。它们都已经融入到了这本书中。我们欠了许多同事和朋友的“思想债”。他们是：韦思·贝克、沃伦·本尼斯、肯·布兰佳、丽拉丝·布朗、戴维·考德威尔、约翰·加德纳、丹尼尔·戈尔曼、马歇尔·戈德史密斯、乔·哈德、罗杰·哈里森、杰夫·普费弗等。

从我们的社交、教育和经营中涌现了大量的案例和故事。幸好我们有这样一些慷慨而富有感染力的同事。遗憾的是，本书只能容纳我们收集的一小部分故事，所以我们希望能在我们的网页上不断更新我们的案例。

这些年来，当我们聆听那些接受领导力挑战的人们诉说他们的经历时，我们深受感动、备受鼓舞。正是他们让我们懂得了是什么在组织中创造了卓越成就，他们是本书的英雄。当你阅读本书时，你也可以见到这些让人备受鼓舞的人们。我们永远感谢他们与我们一起分享他们的生活，我们希望自己将他们充分表现出来了。

我们也通过研讨会和研修班的形式验证我们的领导力理论。我们在汤姆彼得斯公司的同事信任并认同我们，这给了我们极大的鼓舞。使我们有更多的机会用现实中的领导案例验证我们的理论。在此，对他们多年来给予的支持和鼓励，我们深表谢意！

家庭是爱和温暖、动力和思想的源泉。在无数个夜晚和周末，我们不得不对着他们关上门。如果说写书有什么不好的方面的话，这就是。我们的父母——汤姆·库泽斯和塞尔马·库泽斯，德洛尔斯·波斯纳和亨利·波斯纳——是早期领导角色的样板，他们永远鼓舞着我们。唐娜·库泽斯一直是我们研究的合作者，直到她去世，她一直在热心地收集好案例，给出精彩的建议。杰克·波斯纳不时提供一些想法和有独创性的建议。我们无法把我们的感激之情完全表达出来。我们要感谢他们的帮助、坚持和支持。他们体现了对别人的爱心和关心。

第一个爬上 Rainier 山的被截肢者唐·贝内特告诉我们：“你不可能独自完成。”没有这些人，以及其他许许多多的人，我们的确做不了。是他们使这本书成为可能。

我们爱所有的人。