

<<领导力的真理>>

图书基本信息

书名：<<领导力的真理>>

13位ISBN编号：9787121137457

10位ISBN编号：7121137453

出版时间：2011-7

出版时间：电子工业

作者：(美)詹姆斯·库泽斯//巴里·波斯纳|译者:钟淑珍

页数：155

译者：钟淑珍

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>

<<领导力的真理>>

前言

30多年来，我们一直在世界各地不断地研究卓越领导者的行为，以及人们在他们追随的领导者身上寻找和仰慕的品格。

在我们组织的研讨会和演讲中，人们向我们提出的问题各不相同，不过所有人都想知道的一个问题是：“关于领导力有什么新发展？”

每个人，不管他多大年龄，来自什么组织，来自哪个国家，都想知道从我们开始研究领导力到现在为止，发生了什么变化。

他们想知道与5年前、10年前、20年前或30年前相比，发生了什么变化。

于是我们告诉他们：从20世纪80年代初我们开始研究人们的最佳领导体验和最仰慕的领导者，到现在，领导环境发生了多么大的变化。

例如，我们谈到随着政治环境的变化，全球恐怖主义加剧了不确定性。

全球变暖和自然资源的匮乏造成某些地区的不稳定，并创造了对可持续性产品和可持续性生活方式的需求。

全球经济加剧了周围乃至全世界的市场竞争，金融机构膨胀、衰败，又像凤凰涅槃般从灰烬中重生。

实时在线、只须轻轻点击的网络科技将人们联系起来的同时，也将人们孤立起来，因为它们的速度加快了世界的节奏。

我们还描述了劳动力发生的变化，呈现出更加多样化、文化多元化、分散化、平行化的趋势。

因此，他们需要更多的协作，而不是竞争。

我们探讨了民族和文化问题要求人们在人际关系中具有更强的敏感性，单一化的劳动力结构已经不复存在，刚刚加入劳动力大军的最新一代千禧代（又称为Y代，指的是25岁左右或再年轻一些的人。

——译者注）对组织提出了新的要求。

当然，中青年、婴儿潮一代（第二次世界大战后，1946-1964年美国出生的这一代人。

——译者注）和传统主义者也是如此。

鲍勃·迪伦的歌还在继续播放。

不过，我们还告诉他们其他一些事实：尽管领导环境发生了变化，领导力的内涵却没有多大的变化。

从我们30年前开始研究和编著领导力图书到现在，领导者的基本行为、行动和实践几乎没有发生什么变化。

尽管很多东西都在变，但更多的东西还是和以前一样的。

本书的写作背景起初我们打算写一本专门面向千禧代新兴领导者的图书。

千禧代是一个很有影响力的群体，由于其规模和所处的位置，作为一支改变游戏规则的力量，千禧代大有取代婴儿潮一代之势。

随着越来越多千禧代领导者的涌现，与我们打过交道的很多领导者都感觉到他们的工作环境发生了显著变化，导致他们不得不重新审视自己的行为方式。

人们对不同代人之间的差异越来越感兴趣，不断地询问我们：“该如何和年轻同事共事，在这个不断变化的年代开展工作？”

由于我们在工作中曾经与大学生和年轻的领导者打过交道，并在不同代人的差异问题上有很多亲身体验，我们原本以为将为这一新课题做出贡献（我们更有可能被一个事实所影响——我们也是千禧代的父母）。

于是，我们做了之前曾做过的事，像所有优秀的研究者和学者一样，开展研究、收集数据。

我们组织了一些由千禧代组成的焦点小组，探讨他们的生活经历、价值观、世界观及他们想了解的领导力知识，从而帮助他们更好地履行他们的职责。

我们将研究范围扩大到更多的千禧代身上，为他们创设如下的情境：“假设你和同事们正在开会，会议室的门开了，走进来一个你们从未见过的人，这个人说道‘大家好，我是你们的新领导’。

你们最想问这个人的问题是什么？”

在回顾千禧代最想对新领导者提出的问题时，我们得到一个非常重要的认识。

我们发现，在面对同样的问题时，他们的担忧和问题与他们的前辈，甚至与他们的父辈相比，没有太

<<领导力的真理>>

大不同。

他们关心的问题也是上一代所关心的，年龄并没有带来太大的不同。

在我们分析源自“领导者习惯行为清单”（我们的360度评测工具）的最新数据后，这一发现又得到进一步印证。

在查看源自100多万个调查对象的数据时，我们发现年龄并没有对领导效果产生多大的影响。

是否有积极的工作态度并不取决于你是传统主义者、婴儿潮一代、中青年，还是千禧代。

优秀的领导就是优秀领导，与年龄无关。

我们再一次明显地看出，尽管领导环境可能发生很大变化，领导力的内涵却没有发生多大的变化。

就在这个时候，我们非常荣幸地得知，美国培训和发展协会（ASTD）准备向我们颁发其年度奖——

职场学习和绩效杰出贡献奖（Distinguished Contribution to Workplace Learning and Performance），用于表彰对学习和绩效领域做出杰出贡献的人。

这一奖项是在2009年的ASTD年度会议暨展览会上颁发给我们的，我们被要求以我们的工作为依据做一个教育研究报告。

鉴于这一奖项的职业生涯跨度，我们觉得比较合适的做法是围绕我们从开始关注领导力以来就一直在研究、谈论和写作的想法起草一份报告。

在我们整理几十年以来的研究、访谈和数据的过程中，发现了一些持续不变的事实，于是我们将报告命名为《领导力的真理》。

按照会议的惯例，与会者被要求对我们所做的报告做出评价。

我们有点紧张，不知道这些人会对我们的工作做何评价，毕竟这是一群有着丰富经验的培训和发展专业人员，他们有时也表现得比较苛刻。

不过我们得到的反馈却是意外的惊喜，尤其是对某个项目的回应。

每个人（全部的听众）都对这一报告表示赞同，有听众说：“我从这一报告中学到了对我有用的新知识。

”对我们而言，这些事实是基本的、关键的，却不一定是新的。

不过当我们以最基本的形式对其进行陈述时，不带一丝狂热和炫耀，领导者和培训者们都觉得这些知识是新鲜、有用的。

于是我们想，也许我们应该写本书，对在研究中发现的持续不变的领导力真理进行大胆的陈述，也许当我们以这种方式陈述时，人们会从一个全新的视角来看待领导力这一话题。

这使我们想起了曾经在一次会议上与知名的领导力教育家肯·布兰佳分享经验的经历。

在回答听众的问题时，我们当中的一个人说道：“我不知道你们把25年以来一直不变的东西称为什么，不过……”肯大声地插话道：“我会把它称为真理。

”此时我们的想法变得清晰起来。

我们开始认识到，我们应该大胆地说关于领导力的某些东西一直以来都没有发生什么大的变化，而这些东西应该以它们本来的面目得到大家的认可——真理。

在ASTD的年度会议之后，我们非常明确地认识到我们应该写本书，书的内容不必太过关注新的东西，而是直接谈论多年以来一直不变的一些东西。

尽管全球环境和个人所处的环境都在发生变化，但领导力的基本真理没有变。

我们觉得，在这个瞬息万变的时代，不但要谈论哪些东西被打乱了，还要提醒人们哪些东西是不变的。

。我们想确保我们的认识不但能经受时间的考验，还能经受严格的数据审查。

于是我们整理了30多年来积累的大量数据，并将这些有充分数据支持的真东西分离出来。

这是一些真正有价值的东西（没有时尚、没有虚构、没有流行的回应），是历久不变的真理。

本书展示了从我们开始合作到现在所得到的最重要的认识，它是一系列用于指导和支持领导实践的基本原理的集合。

这些认识在30年前是正确的，在今天是正确的，相信在30年之后也是正确的。

本书谈及了最新、最年轻的领导者需要领会和了解的知识，对那些可能已经对自己重新定位，从长期从事的职业转向其他志愿、社区或公共领域的老领导者而言，这些知识同样有着非常重要的意义。

<<领导力的真理>>

创业者需要学习这些知识，领导成熟企业的领导者也是如此。

这些认识适用于训练场。

也适用于政府的办公大楼，适用于美国、中国、巴西、欧盟、印度，以及你能想到的其他任何地方。

本书并没囊括关于领导力的全部知识，可能还有其他一些领导力真理并未触及。

仅在过去的两年中，我们就分析了来自70多个国家的调查对象对“领导者习惯行为清单”做出的一百多万个反馈。

我们得到了很多数据，我们只是触及这些数据的表面，更不用说别人的研究成果了，而且研究成果还在不断积累。

对于那些已经读过我们之前作品的读者而言，有些内容可能是熟悉的。

本应如此。

不过与之前的书相比，本书有3个不同点。

第一，这是一本更大胆的书。

我们的信心是，我们的研究为得出的每个结论提供支持。

第二，本书所用的数据是我们写其他书时所没有的。

在过去的这些年中，我们积累了更多的信息和案例。

第三，这是一本涵盖了世界更多地方、更大跨度年龄群的书。

我们分享的这些故事和案例来自世界的各个地方，涵盖了3代领导者。

我们知道你是最终的评判者，不过如果你已经读过我们的其他作品，我们还是觉得你会在这些历久不变的真理中找到很多有用的新东西。

本书中提到的领导力真理是靠得住的东西，它们是关于领导力的事实，能够帮助你思考和做决定，以及更有效地采取行动。

本书中提供的知识能够为你的个人发展专业发展提供支持，揭示领导力的真理。

10个领导力真理本书将探讨关于领导力10个基本真理，以及如何成为有效的领导者。

我们是从一个新领导者的角度来写的（刚进入这一角色或初次进入领导领域的人），不过这些理念也适用于有着多年领导经验的人。

它们适用于那些想不断强化领导技能的人，也适用于那些没有经过培训的人，同样适用于那些打算将他人培养成高效领导者的人。

第1个真理：世界因你而不同。

这是最基本的一个真理。

在领导他人之前，你必须相信自己能够对他人产生积极的影响。

相信自己，这是一切的开始。

当你相信自己能够带来不同时，领导之旅就开始了。

第2个真理：信誉是领导力的基石。

你必须相信自己，还必须让其他人信任你。

如何才能让其他人信任你？

最简单的回答：信誉。

我们已经说过很多次了，但还是有必要再次重复，尤其是在人们对他们的领导者和组织心存怀疑的时代，如果人们不信任你，他们就不愿意追随你。

第3个真理：价值观驱动承诺。

人们想知道你信仰什么，重视什么。

如果领导者想实现个人价值观和组织的要求一致的话，就需要知道其他人重视什么。

第4个真理：关注未来。

想象并描述未来可能出现的情况的能力是领导者所特有的。

你必须要有长远的眼光。

通过回顾过去获得洞察力，通过环顾四周培养观察力。

第5个真理：使众人行。

没有一个领导者能够不依靠他人的才能和支持干成大事。

<<领导力的真理>>

领导是一个团队项目，你需要让他人参与到这项事业中来。

领导者和追随者之间的关系之所以会得到强化和维持，是因为领导者一心想着他人最需要什么，而不是他们自己最需要什么。

第6个真理：信任决定一切。

如果你不能单打独斗，而必须依赖他人的支持和帮助，如何才能获取支持呢？

答案是信任。

信任是将个人和团队结合起来的黏合剂。

他人对你的信任程度将决定你的影响力的大小。

你必须首先赢得追随者的信任，他们才会支持你。

这意味着在得到信任之前，你必须先给予信任。

第7个真理：挑战现状。

卓越的领导者（人们想追随的领导者）总是努力改变现状。

当你保持现状时，你就不能成就伟大的事业。

改变总会带来挑战，挑战是对你的检验。

它使你认识自己，使你面对自己的承诺、勇气和价值观。

它显示了你对变革所持的想法。

第8个真理：树立榜样。

领导者必须信守诺言，成为他们所倡导的价值观和行动的榜样。

作为领导者，你必须走在前面。

你不能让别人去做连你自己都不愿意做的事情。

此外，你还必须愿意承认错误，并从中吸取教训。

第9个真理：优秀的领导者必是优秀的学习者。

你必须相信自己（和其他人）能够学会如何领导，明天的你会比今天更优秀。

领导者总是不断地追求进步，学习是领导过程中最重要的技能。

不过学习需要花费时间和精力，需要不断练习和反馈，同时还需要好的指导。

它还要求你积极地寻求支持。

第10个真理：用心领导。

这也是最重要的一个真理。

领导者热爱他们的追随者、顾客，以及他们的使命。

领导者会使他人感受到自己的重要性，会礼贤下士。

爱是促使领导者为他人奉献的动力。

如果你不发自内心地热爱自己的工作，你就不会努力追求卓越。

本书能为你带来什么和我们所有的书籍、报告一样，我们会努力使自己的想法贴近读者（便于理解，便于转化为行动），会不断地对渴望得到提升的领导者给予鼓励。

这一切都始于你、你的愿望和承诺。

的确，这不是一件容易的事。

根据我们的个人经验，写作领导力要比实践领导力容易得多。

本书不是关于领导力的“基本指南”、“轻松掌握”或“傻瓜图书”，而是一本关于基本原理的书，而基本原理是实现卓越的必要条件。

成功没有捷径，领导是一个逐步修行的过程，对领导者的素质有很高的要求，不是能轻率或随意进入的。

它要求更高层次的自我支配。

相信你是可以做到的。

领导力是关于‘技能、技巧和实践的，也是关于愿望和信念的。

关于领导力，存在一些历久不变的真理。

你可以通过理解这些真理，并在工作和日常生活中实践它们，从而熟练掌握领导的艺术和科学。

和往常一样，感谢你花时间了解我们的想法。

<<领导力的真理>>

我们和你有一项共同的事业——提高全球领导者的数量和领导效果。

实际情况是，我们现在比以往任何时候都需要卓越的领导力。

詹姆斯·库泽斯巴里·波斯纳

<<领导力的真理>>

内容概要

詹姆斯·库泽斯和巴里·波斯纳基于30年的研究和在领导力测评中得到的100多万份问卷数据，总结出了10个领导力的真理，这10个领导力真理是经过时间检验的，在任何时代背景和环境都适用的领导力理念，是领导力的核心所在。

领导者掌握了这10条领导力真理，就可以以一种全新的视角，在瞬息万变和充满竞争的市场环境中，找到解决问题的根本，从容应对各种领导力难题，在组织内起到更高效和更有影响力的作用。

《领导力的真理》值得每位领导者一读。

<<领导力的真理>>

作者简介

詹姆斯·库泽斯 美国圣克拉拉大学列维商学院领导力中心院长特聘教授，是美国杰出的管理教育家之一。

<<领导力的真理>>

书籍目录

前言 每个人都想了解的领导力真理

致谢

第1章 领导力真理

世界因你而不同

你已经具备所需要的素质

榜样就在身边

你是最重要的领导者

第2章 领导力真理

信誉是领导力的基石

追随者对领导者有明确的期望

信誉是联系一切的纽带

信誉是关键

眼见为实

第3章 领导力真理

价值观驱动承诺

倾听内在自我

投身于与你的价值观相符的事业

发现你最重要的价值观

不要局限于自己的价值观

第4章 领导力真理

关注未来

领导者看得更远

花更多的时间展望未来

内观：探索过去的经历

外观：想象可能的情况

远观：乐观

第5章 领导力真理

使众人行

建立良好的人际关系

善于倾听

以合理的愿景团结他人

让他人感受到领导者的力量和能力

向别人寻求答案

第6章 领导力真理

信任决定一切

提升信誉，增强影响力

先投之以信任

向他人展现出你是可信的

用分享的心态去交流

第7章 领导力真理

挑战现状是成就伟业的先决条件

砖墙检验我们的决心

灵活掌控变革

毅力

从失败中学习

<<领导力的真理>>

第8章 领导力真理

树立榜样

眼见为实

以实际行动说话

承认错误

第9章 领导力真理

优秀的领导者必是优秀的学习者

学习是最重要的技能

采用成长型思维模式

刻意的训练

获取支持

第10章 领导力真理

用心领导

爱是领导力的灵魂

向他人表示你的关心

爱上你的工作

传递积极的能量

后记 领导者说“是”

对领导力真理的回顾

承担责任

作者简介

<<领导力的真理>>

章节摘录

版权页：插图：伊莱恩·福缇尔是一位在硅谷摸爬滚打了很多年的人，她经历了高科技企业的繁盛和衰落，繁荣与萧条。

我们对她进行访谈，当谈到她是如何应对经济低迷时期的挑战时，她做出了这样的评论：“是的，当时的确很难，不过它只是冒险过程中的一部分。

开拓者们坐着有篷马车穿越了落基山，所以这只不过是在公园里散步，不是吗？

”然后她继续向我们讲述了她经历的个人挑战和她的领导哲学的发展过程。

“我认识到不会有神奇的力量存在，”她告诉我们，“一切由自己决定，明确自己的生活信仰是什么。

”在进行了30多年的领导力研究之后，我们可以完全肯定地说，伊莱恩是百分之百正确的——你必须决定什么对你重要的是重要的。

在培养自己的领导力的过程中，第一步是寻找这一问题的答案：“我的生活信仰是什么？”

”你必须找到自己真实的声音，因为你不能用其他人的声音说话。

不能让别人为你选择价值观，必须自主选择。

寻找你自己的价值观和寻找钥匙不一样。

你不能只在自己房间里的抽屉里翻找一通，价值观就会出现。

生于英国的诗人、组织顾问大卫·怀特这样写道“价值观会使我们重新回归我们想要的东西。

它会迫使我们思考这些问题：是谁在说话？

今天来上班的是谁？

谁在工作？

其目标是什么？

我真正在意的是什么？

”你真正在意的是什么？

是成功、财富、家庭、自由、成长、爱、权力、精神、信任、智慧、健康，还是诚信？

或者都不是，还是全部？

还是其他价值观？

在英语中代表价值观的词语有150~250个左右，这也取决于你采用的是谁的研究成果。

没有人可以将所有这些价值观作为指导，因此我们必须做出一些选择。

在诸多备选项中，哪5个、6个或7个最符合你一直坚守的价值观？

哪个能够指引你决定选择哪份工作或加入哪个组织？

哪个能够使你做出艰难的抉择，比如，是去完成重要的工程还是去参加孩子学校的演出？

我们的研讨会中有一项实践活动是让参与者从一系列价值观卡片中做出选择。

这很像一副扑克牌，每张卡片上只写有一个价值观。

我们让每个人从这副牌中选出对他们最有意义的价值观，最终选出15个。

当他们面前摆好了15张牌时，我们让他们进一步缩小范围，从中选出对他们最重要的5个价值观。

这就迫使每个人将每个价值观与其他的价值观进行比较。

尽管所有的价值观都是合理的（没有对错之分），从这个选择的过程中，人们会看出他们的价值观系统是如何构成的。

人们会有各种各样的情绪反应，不过经历这一过程的每个人都对指引他们的行动和决定的价值观有了更为明确的认识。

让我们来看一下当我们让埃森哲咨询公司的顾问莎伦·梁考虑她的价值观时，她从中学到了什么：起初我很是困惑，我以前从未问过自己上次展现出这些价值观是在什么时候，我发现很难找到这些情景。

我意识到我对自己的价值观并没有明确的认识。

那天晚上我回到家里后反复地看这一列表，试图回忆我面前展现出这些价值观的情景，并不断地问自己它们对我是否重要。

<<领导力的真理>>

这一实践帮助我明确了我重视的价值观。

我能做的是找出对我重要的价值观，并尽最大努力依据这些价值观行事，并认识到它们可能会随着我的不断成长和成熟而不断进化。

就像莎伦和伊莱恩一样，花一些时间找出并确认对你最重要、指引你的决定和行动的价值观。

<<领导力的真理>>

后记

在本书的开头，我们就提到，作为领导者，你做的每件事都基于一个大胆的假设：你很重要。我们现在同样以一个大胆的命题来结束本书——作为领导者，你做的每件事情都始于“是”。不说“是”，就做不成大事。

就拿伊瓦纳来说吧，一位斯洛伐克的年轻女性，她有着非常远大的梦想，她想让她的国家的新一代领导者将斯洛伐克的未来当成自己的未来去拥抱。

伊瓦纳很早就产生了领导激情，当时她的献身精神和技能使她成为斯洛伐克国家青少年篮球队的队长，并担任了5年。

这种激情一直伴随着她，她在斯洛伐克最好的商学院夸美纽斯大学管理学院取得硕士学位，后来大胆地去迪拜实习，并在那里工作了3年。

不过，当她在2007年寒假回到斯洛伐克时，她意识到她该为自己的国家做些事情了。

伊瓦纳离开中东，并开始斯洛伐克伯拉第斯拉瓦的一家全球性的咨询公司工作。

在与客户共同解决团队和组织问题的过程中，伊瓦纳发现自己对领导力和个人发展事业的热爱。

她知道她想释放人们的天赋，向他们展示生活和工作中的其他方面，并告诉他们每个人都可以通过有效的领导给世界带来不同。

她还开始对周围的现状和公认的准则提出质疑。

她想知道在这个国家里，为什么有那么多有天赋的人羞于发挥自己的全部潜能。

她看到那些可靠、值得信任的人们能够保质保量地完成工作，却似乎对自己的能力没有信心。

她看到在这个获得解放的国家里成长起来的新一代年轻人，而他们却要在一种旧的管理体制下工作。

她看到她的同龄人去别的国家接受更好的教育，找更好的工作，并过着不错的生活。

她想知道怎样增强祖国对其国民、访问者，尤其是它的下一代的吸引力。

伊瓦纳开始与她的第一位导师加里·哈斯拉姆进行在线和skype对话，探讨该如何提高自己的能力，从而将她的客户和同事培养成为更优秀的领导者。

后来她又无意中看到罗恩·卡鲁奇的书《顾此失彼：领导力得失》，尽管她从来没见过罗恩本人，她通过Facebook与其取得了联系（当你试图与一个新朋友建立联系时，这是一个比较不错的选择。

我们第一次与伊瓦纳联系也采用了这种方式）。

他们很快建立了联系，在之后的几周时间里，伊瓦纳和罗恩共同起草了一份文件，它为斯洛伐克的新兴领导者的发展提供了一个框架。

伊瓦纳对她的目标充满激情，并完全投入到事业中，她知道自己必须把全部的时间都投入进去。

她还意识到，她不能在一个大型的咨询公司内做这件事，于是她辞去工作，开始自己单干。

她没有资金，没有设备，一开始也没有人手。

她有的只是激情、执着和很大的梦想。

面对每个创业者都必须面对的困难，伊瓦纳艰难前行。

她的研究表明，尽管失望情绪促使年轻的斯洛伐克人离开自己的国家，但他们还是很想为自己的祖国做些什么。

他们面临的挑战是如何使这些新兴的领导者相信他们能够在保持自己民族特性的情况下拥有兴旺发达的事业和幸福的生活。

伊瓦纳这二代人是在捷克斯洛伐克的共产主义旗帜下长大的，当边境打开，国家分为捷克共和国和斯洛伐克共和国时，他们还小。

他们现在有机会定义这个新的国家对斯洛伐克人意味着什么。

他们是勇敢地承担起这一艰巨的使命，还是茫然地继续急于逃离和愤世嫉俗？

在与罗恩进行更多的网络对话之后，一个想法诞生了，即斯洛伐克的下一代领导者（NGLS）。

他们同时筹划了一项活动：NGLS的第一次会议，年轻的领导者将分享他们的希望和对斯洛伐克未来的畅想。

为了筹备会议，一个小型团队花了5个月时间进行虚拟协作，并为此付出大量的辛勤工作。

这些努力最终得到回报。

<<领导力的真理>>

2009年11月6日，第一次NGLS会议顺利召开，在这次会议上，一百多位新兴领导者开始畅想斯洛伐克的未来。

如果伊瓦纳听从了她4个月前得到的建议的话，就不会有这一切。

在与她非常敬重的一位斯洛伐克同事交谈的过程中，她被问道：“你想在你的生命中做些什么？”

你希望自己的工作是什么样的？

你想以什么为生？

”当时伊瓦纳的心中充满了激情，她不假思索地回应道：“我真的热爱咨询活动，我喜欢与人们交流，帮助他们发挥天赋，因为根据我的个人经历，我知道这是能够做到的。

我喜欢举行研讨会，喜欢将人们聚在一起，创造一些令人振奋的东西。

我喜欢使用高科技，使用社交媒体，做演讲。

这些是我真正喜欢的。

我喜欢向他们展示生活的意义，如何改善业绩，如何更有人情味。

这是我真正想做的事。

尽管伊瓦纳很有激情，她得到的回应却不是鼓舞性的。

她的同事说她的梦想很荒唐，她根本没有做这些事的经验，怀疑没有人会听她的；并对社交科技的生存能力提出了质疑，说它们只不过是泡沫，很快就会破灭；对她的能力做了这样的类比：“你就像一个玩具车，你周围的世界就像一辆一级方程式赛车。

如果你是一个玩具车的话，你肯定无法与一级方程式赛车竞争。

所以还是不要想这些事了。

”这些话也许足以使大多数人停下前进的脚步，伊瓦纳也承认自己之前也曾被别人说服效率梦想。

不过这次她不会了。

这次与以往不同。

她说：“我只是感觉内心深处有一股非常强大的力量，我无法描述它，我的信念如此坚定，没有什么能够阻挡我，任何话语、任何人、任何东西都不行。

”伊瓦纳走出那间办公室，4个月之后，会议举办了，在这次会议上，令人惊异的事情发生了。

与会者亲切地交谈，倾听彼此的心声，因为他们都关心祖国的未来。

其间有很多眼泪，很多笑声，并产生很多创造性的想法，这些年轻的领导者们满怀激情地写下“明天的故事”。

“这对他们来讲是前所未有的，”伊瓦纳告诉我们，“从来没有人问过他们想些什么。

在NGLs之前，他们认为自己对未来没有发言权，只是被动地接受所发生的一切。

现在这代人，充满了希望、想法、才能和激情，他们分享梦想，学到了很多，并告诉彼此他们想做出什么样的改变。

”当会议结束的时候，很多人都表示他们对斯洛伐克的未来有了信心，对自己在未来中的作用有了信心。

正如一位与会者所说的：“我几乎已经忘记如何去梦想了。

你使我知道我可以梦想，如何去梦想，而且我必须要有梦想。

”在回顾这一经历时，伊瓦纳这样说道：如果你不相信自己，就永远不会有人相信你。

信任首先要从自己开始。

相信你的梦想，不要让任何人告诉你你无法做到。

你必须保卫梦想。

你必须为梦想奋斗，为梦想而生，因为这是你生活的全部意义。

正是伊瓦纳对自己的信心，使她开始了对梦想的追逐，并冒险进入未知的领地，她做这一切凭借的只是内心的信念和大无畏的勇气。

对领导力真理的回顾我们完成了一次轮回。

本书开头谈到领导力的第1个真理——世界因你而不同，现在伊瓦纳又将我们带回原点。

当你相信自己，相信自己能够对世界产生积极的影响时，领导就开始了。

伊瓦纳的领导经历还提醒我们，领导者必须得到他人的信任，争取追随者有时是一项艰苦的工作，你

<<领导力的真理>>

必须努力获取他们的信任和信心。

信誉是领导力的基石。

我们还看到了价值观驱动承诺的力量。

如果你打算全身心地投入到某项事业中，必须清楚什么对你重要的是重要的。

此外，伊瓦纳的故事还印证了领导者关注未来这一真理，不管是团队、组织、国家，还是整个地球的未来。

能够引起他人共鸣的远大理想能够激励众人，并为之提供能量。

伊瓦纳向他人征求建议和进行咨询时所采用的方式也证明了使众人行这条真理。

尽管领导者可能是首先产生思想火花的人，要想干成大事，还是需要一个团队的共同协作——有时需要一个小的团队，有时需要一个大的团队。

当开创全新的事业时，信任决定一切，这是尤为重要的。

你无需其他，只需要显示出你对他人的信任。

你对他们的信任会使他们报之以更大的信任。

和伊瓦纳一样，所有的领导者都经历过严峻的考验，总会有人给你泼冷水——他们会告诉你这是不可能的，这样的事情是不能做的，你没有这样的能力，你的梦想是愚蠢的。

挑战现状此时变得重要。

尽管有障碍，尽管有人否定你，你还是要放心大胆地去做自己想做的事。

你必须犯错误，并迅速恢复力量，然后继续坚持。

作为领导者，你必须先试先行。

你必须成为值得他人仿效的榜样，这就是榜样的力量。

此外，这一故事还印证了优秀的领导者必是优秀的学习者。

不管是来自书籍，直接的经验，向别人咨询，使用像Facebook和Skype这样的社交工具，还是反思你做过的事情，学习是最重要的技能。

如果你不热爱自己的工作，以及不爱与你一起共事的人们，这一切都是不可能的。

领导力是发自内心的。

爱能够扩展生活，爱能为领导者提供能量。

要想成为伟大的领导者，你必须有一颗大爱之心。

关于领导力的这10个真理，非常明显地表现在本书中与我们一起分享他们经历的领导者所讲述的故事中。

我们从过去30年里听到的成千上万个人的最佳领导体验中也看到这些真理。

它们不断地印证着，尽管领导的环境发生变化，领导的内容始终不变。

有一些特定的基本法则为领导者的一切行为提供支持，在今后相当长的一段时间内，这些基本法则还将继续为领导者提供指导。

此外，我们还要再加上一个真理。

承担责任当我们将本书的文稿发送给梅莉莎，让她对自己的故事进行核实时，她返回了她编辑后的文稿，并加上了这样一条按语：我相信每个人都在为自己的生活目标而努力奋斗，然而领导者却能够超越对自我的怀疑。

认识到他的旅程就是她的责任。

不管是孩子还是成年人，每个人都要融入这个世界，而且他应该是积极主动地去做。

一个人所做的最糟糕的事，就是看到问题之后认为这是其他人的责任。

梅莉莎提醒我们，领导力不是关于一相情愿的想法，而是关于果断的行动。

生活中不乏问题和机会。

工作中、家庭里、社区里、国家中，在这个世界上，到处都是问题。

生活中不乏需要解决的问题。

领导力不是要告诉他人他们应该去解决这些问题，它要求我们看到问题，并把问题的解决作为个人的责任。

要求我们为自己采取的行动负责。

<<领导力的真理>>

当下次看到问题时，不要再说“为什么没有人为此做点什么呢”，而是要对着镜子对自己说：“我就是为此做点事的人。”

”这并不意味着你有责任解决每个问题，也并不意味着你应该自己解决问题。

它的实际意思是，领导者不是生活中的旁观者，而应是积极的参与者，他们会不辞辛苦地动员他人为共同的理想而奋斗。

领导者相信他们有责任推动变革，并在他人的积极参与下，他们能够推动事物向前发展。

作为领导者，你被托付了其他人的希望和梦想，因此你也被要求对自己的行为负责。

你是否知道12只青蛙的谜语？

12只青蛙坐在木头上，12只青蛙决定跳到池塘里，木头上还有几只青蛙？

答案是12只。

这12只青蛙还在木头上，因为决定跳和真跳是有着明显的区别的。

如果你决定成为领导者，你不但要做出跳的决定，还要真正跳下去。

2009年5月，康涅狄格大学校长迈克尔·霍根在大学毕业典礼上，向即将毕业的学生们讲话。

他谈到了严峻的经济形势，以及以勇气和智慧面对困难的重要性。

他谈到脱口秀讽刺家、社会评论家史蒂芬·科拜尔的一些建议，建议的主要内容是：当有人向你提供一份工作时，说“是”是多么重要。

尽管科拜尔的评论是夹在一段关于新毕业生需要得到工作的幽默短片中的，但核心内容却正适合在经济衰退的大背景下即将步入职场的年轻人。

迈克尔又补充道：不管你喜欢的是科拜尔、詹姆斯·乔伊斯，还是诺曼·维森持·皮尔，不管你读过哪些书，我建议的第一个词是“是”。

总结一下科拜尔的建议：“尽可能多地说‘是’”当然，说“是”可能会导致错误。

不要怕犯错误，正像他接下来所说的那样，你不可能既年轻，又睿智。

说“是”，才会有开始。

说“是”，才会有发展。

说“是”，会带来新的体验，新的体验又会带来知识和智慧。

“是”是为年轻人准备的。

只有抱着“是”的态度，你才能在这个不确定的时代生存。

迈克尔的建议（也是科拜尔的建议）不但非常适合找工作的毕业生，也适合试图引起变革的领导者。

说“是”，才会有开始。

你必须对自己的信仰说“是”，必须对伟大的梦想说“是”，必须对难以克服的挑战说“是”，必须对合作说“是”，必须对信任说“是”，必须对学习说“是”，必须对树立榜样说“是”，必须对自己的心说“是”。

你准备好对领导力说“是”了吗？

当你准备好说“是”时，你将开始新的冒险之旅。

当你准备好说“是”时，人们将和你共同去追求。

当你说“是”时，你将发现自己的领导力真理。

<<领导力的真理>>

媒体关注与评论

我喜欢《领导力的真理》。

詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳详细地阐述了领导力的10个真理，每个都是完全正确的。

如果你想检验一下自己的领导能力，就好好读读本书吧！

——《一分钟经理人》作者，肯布兰佳《领导力的真理》是本难得的好书，它将成为各行业、各层次、各发展阶段的领导者必不可少的指导手册。

感谢詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳与我们分享领导力的真理，没有比这更好的礼物了。

——Leader to Leader Institute总裁、首席执行官，弗朗西斯赫塞尔宾詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳在他们的新书中对领导力的真理进行了大胆的探索。

本书的影响力不仅在于其关注的是领导力舞台上经久不变、放之四海而皆准的真理，还在于那些引人入胜的事例一直在不断地提醒我们什么是最重要的。

——Leading Outside the Lines、The Wisdom of Teams的作者，乔恩卡岑巴赫本书内容恰如其名——领导力的“真理”。

本书篇幅刚好合适，涵盖了所有应该涵盖的内容，无一遗漏。

在读过很多同类书后，我可以发自内心地说，这本是最好的。

——SVB金融集团总裁、首席执行官，肯威尔科克斯在我们的政府领导力提升工作中，詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳的《领导力》一直是我们的最重要的领导指南。

当我们的孩子开始进入Americorps工作时，我们开始与他们分享《领导力的真理》。

相信这些关于普通领导者的通俗易懂的故事，以及经过时间和研究成果检验的真相，将在理论和实践上指导他们去改变世界。

——美国密歇根州州长、密歇根州第一绅士、Everyday Leadership作者，丹马尔赫恩在詹姆斯库泽斯和巴里波斯纳看来，脱离组织、以奖励为导向和没有爱心的领导者将成为过去。

他们为我们提供了一套成功领导的法则，让我们用激情去领导，以身作则，并确保对工作充满激情。

——Love Leadership作者，Operation HOPE创建者、主席、首席执行官，约翰霍普布赖恩特《领导力的真理》关注的不仅是如何成为杰出的领导者，它还谈到领导者必须具备哪些素质，才能创造一个更加美好的世界。

它对价值观、承诺和信任的关注，将帮助你成为成功领导者，以及世界最需要的领导者。

——Seventh Generation的创建者之一、The Responsibility Revolution作者，杰弗里霍伦德读完本书，我禁不住想，要是在我之前的职业生涯中能有人如此明确地向我阐明这10条领导力真理该有多好。

我很难想起在自己的职业生涯中，哪些经历是不符合这些领导力真理的。

我不但反思了自己的很多错误，还知道了自己的哪些行为违反了其中的一个或几个真理。

在你的职业生涯中，这是一本值得仔细品读的书。

——DFS集团总裁，迈克尔施赖弗不管你处于领导发展过程中的哪个阶段（刚起步或寻求更高层次的发展），你都能通过本书获得很大的收获。

这本指导手册明确地阐明了如何领导他人。

这些基本的真理以实际、直接和强有力的方式呈现，30年之后，它们还会像今天一样实用。

——U.S. Cellular总裁、首席执行官，约翰E鲁尼阅读本书使我感觉自己似乎是在进行一场对话，我希望对话永远不要结束。

尽管有很多关于领导力的图书，《领导力的真理》成为我最想向从事领导工作的人推荐的第一本书。

——Agilent Technologies副总裁、首席法务官，特丽萨罗氏库泽斯和巴里的《领导力的真理》的成功，不仅在于其理念（你希望从当今最有影响力的两位领导力作家那里获得这样的智慧），还在于广泛的声音和数据。

你可以听到普通人的声音，不仅是名人，讲述如何在现实环境中成为成功的领导者。

就数据而言，以从几百万名领导者身上收集的实证数据为依据的领导力书籍，也只有这本书了。

——Edgelings.com总编辑、The Future Arrived Yesterday作者，迈克尔S马隆领导力非常重要。

围绕着每个人都关心的这一话题，库泽斯和巴里创造了另一部经典，以一种强有力、有意义的方式对

<<领导力的真理>>

这一话题进行新的阐释。

他们明确了领导力的真理，这些真理是经过时间检验的。

本书通俗易懂，引人入胜。

——Juniper Network公司Talent Strategy项目负责人，索尼娅拉克库泽斯和巴里又写了本好书，帮助我们这些不断探索如何成为领导者的凡人指明了前进的道路。

我喜欢本书，因为它非常务实，用如此简单的方式解释了似懂非懂的问题。

——Vodafone Hutchison Australia公司人力资源主管，格雷格伯克《领导力的真理》应该成为领导者和渴望成为领导者的人的必读书。

它给出了超越时空的建议和深刻见解，以及与所有人都相关的现实案例。

——摩根史坦利投资公司个人资产管理亚洲区负责人，查尔斯麦本书从众多图书中脱颖而出，告诉我们什么是真正重要的。

仅前言部分，就已体现了本书的价值。

——帕特里克·兰西奥尼库泽斯和波斯纳列举的领导力的真理不但经历了时间的考验，而且更适用于这个被Twitter所影响的千禧代成为主体的世界。

为你自己、你的老板，以及你的组织中崭露头角的领导者买上几本吧。

——李夏琳简单而有深度，本书令人赞叹……这是一本不可多得的好书，是对整个领导力领域的总结。

不管你读过多少领导力方面的书，读过这本了不起的书之后，你将对自己读过的每本书有更深入的认识。

——托马斯·科尔迪兹每个领导者都应该把这本书放在他的床头柜上，每天晚上读一章。

——斯蒂芬·阿拉玛希不管你有着什么样的经历，不管你多大年龄，不管你是哪一代人，也不管你处在哪个生活阶段，《领导力的真理》都会告诉你领导者在我们的生活中扮演的重要角色，它将重新激发你的兴趣，促使你去了解领导者的伟大之处，并重新点燃你的激情，促使你成为一名激励人心的领导者。

——林恩·兰卡斯特《领导力的真理》提供了关于领导力的实用建议n如果你还没有读过库泽斯和波斯纳的书，而你还在做着管理工作，那就太遗憾了，从这里开始吧。

如果你读过他们的作品，而你现在的工作需要一点点刺激因素的话，本书将帮助你成为更可靠、可信和受人爱戴的领导者。

——艾德里安·高斯蒂克

<<领导力的真理>>

编辑推荐

《领导力的真理》：畅销书《领导力》作者又一力作。
经楞时间检验的关于领导力的不变真理。

<<领导力的真理>>

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>