

Government leadership with
Chinese characteristics

中国特色的 政府领导力

张郁达◎著

当今和未来世界的竞争，说到底就是国家领导力的竞争。

这种竞争一刻也没有**停息**，而且随着世界形势的发展变化越来越激烈，越来越复杂，越来越**深刻**

本书主要研究在这个**大变革、大调整**和竞争激烈的社会大环境中，

面临国际交流、信息技术和科技创新等诸多挑战，

通过借鉴**西方发达国家**在领导科学发展的有益经验，结合中国特有的国情，

提出建设具有**中国特色**的政府领导力



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

Government leadership with
Chinese characteristics

中国特色的 政府领导力

张郁达◎著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

中国特色的政府领导力/张郁达著. —北京: 知识产权出版社, 2017. 8
ISBN 978-7-5130-5087-6

I. ①中… II. ①张… III. ①国家行政机关—行政管理—研究—中国 IV. ①D630.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 210465 号

内容提要

当今和未来世界的竞争, 说到底就是国家领导力的竞争。这种竞争一刻也没有停息, 而且随着世界形势的发展变化越来越激烈, 越来越复杂, 越来越深刻。本书主要研究在这个大变革、大调整 and 竞争激烈的社会大环境中, 面临国际交流、信息技术和科技创新等诸多挑战, 通过借鉴西方发达国家在领导科学发展方面的有益经验, 结合中国特有的国情, 提出建设具有中国特色的政府领导力。

责任编辑: 龚卫 崔玲
特邀编辑: 张凤丽

责任校对: 王岩
责任出版: 刘译文

中国特色的政府领导力

张郁达 著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司

社址: 北京市海淀区气象路 50 号院

责编电话: 010-82000860 转 8121

发行电话: 010-82000860 转 8101/8102

印刷: 北京嘉恒彩色印刷有限责任公司

开本: 720mm×1000mm 1/16

版次: 2017 年 8 月第 1 版

字数: 270 千字

ISBN 978-7-5130-5087-6

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 编: 100081

责编邮箱: cuilin@cnipr.com

发行传真: 010-82000893/82005070/82000270

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张: 15.75

印 次: 2017 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 48.00 元

出版版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

目 录

第一章 领导力	1
第一节 领导力定义	1
第二节 中国特色的定义	4
第三节 领导力主要特征	6
第四节 政府领导力的影响因素	9
第五节 领导力有关理论	11
第六节 领导力有关模型	20
第七节 提升领导力的重要性	35
第二章 国内外领导理论研究	38
第一节 现代西方领导研究的基本理论	38
第二节 中国文化视角下的领导力研究	54
第三章 领导科学的中国化及国际比较	70
第一节 领导科学的中国化	70
第二节 领导科学的国际比较	72
第四章 中国政府领导力建设	74
第一节 组织结构建设	74

第二节 政府能力建设	83
第三节 领导艺术建设	86
第四节 干部任用机制建设	93
第五节 思想建设	105
第六节 组织建设	107
第七节 作风建设	109
第八节 形象建设	113
第九节 决策建设	116
第十节 执行力建设	120
第十一节 政府绩效考核建设	133
第十二节 公务员选拔录用建设	140
 第五章 中国政府领导力提升	150
第一节 坚定共产主义理想信念	150
第二节 提高国家领导人领导行为影响力	156
第三节 加强政府执行力和公信力	162
第四节 深化国家行政体制改革	164
 第六章 中国特色领导力的实践及影响	175
第一节 中国政府领导力建设水平对国际政治的影响	175
第二节 中国政府领导力建设水平对世界稳定的影响	181
 第七章 中国政府领导力发展的启示与思考	183
第一节 我国政府领导力建设需要把握的基本问题	184
第二节 加强我国政府领导力建设的主要内容	186
第三节 加强我国领导力建设的路径与方法	193
 附 录	198
附录一：《中华人民共和国公务员法》	198
附录二：公务员公开遴选办法（试行）	214

附录三：公务员考核规定（试行）	219
附录四：公务员培训规定（试行）	224
附录五：“十三五”行政机关公务员培训纲要	229
附录六：国家公务员通用能力标准框架（试行）	235
参考文献	238

第一章

领导力

第一节 领导力定义

“领导力”一词是由英文 leadership 翻译来的。从英语词源来分析，Leadership 的词根是 lead，意为引导、领导。Lead 后面有两个后缀，er 表示从事某种职业或参与某种活动的人，leader 可译为领导者。ship 意为才能、状态、资格、品质等，因此就词源解构来说，leadership 就是从事领导活动的人所应具备的状态、才能、资格与品质，简译为领导力。《牛津高阶英汉双解词典》中“leadership”意为：①领导，领导地位；②领导才能，领导应有的品质；③领导班子，领导层。从词典对“leadership”的定义来看，这几层解释都蕴含在领导过程中，是领导主体在实践领导过程中所体现的状态、素质和能力。

国内外领导学界对“什么是领导力”至今没有达成共识。领导力的内涵在特质理论、行为理论、权变理论和当代领导理论的演进中不断地发生变化。

在国内外学术领域,研究者主要从以下几个方面对领导力进行了界定:

1. 领导力是能力

普查曼和奥尼尔认为,所谓领导力,就是影响他人的能力,尤其是要激励他人实现那些极具挑战性目标的能力。^①

本尼斯(Bennis)认为,“领导力就是把愿景转化为现实的能力。”^②

库泽斯和庞瑟(Kouzes & Posner)认为,“领导力是领导者如何激励他人自愿地在组织中作出卓越成就的能力。”^③

奚洁人(2012)指出,“领导力,本质上就是一种影响力,尤其是能引导人们朝着正确方向前进的能力或是组织和影响人们为实现某种目标的能力。”^④

李永瑞(2011)认为,“领导力就是正确规划个人或组织发展方向,有针对性地整合、内化相关资源,并积极影响相关人员决策与行为,从而实现个人价值或组织效益最大化的能力。”^⑤

2. 领导力是影响力

德鲁克(Peter F. Drucker)认为,“领导力就是与人打交道并影响他们。”^⑥

约翰·C. 马克斯韦尔(John C. Maxwell)认为,“领导力就是影响力。”^⑦

3. 领导力是一个过程

巴斯(Bass)认为,“应该在某种程度上把领导力看成是群体发展过程的关键。”^⑧

苏珊和温迪等(Susan R. Komives, Wendy Wagner, and Associates)认为,“领导力就是一种有目的性的,合作性的,且以价值观为基础的旨在促进积极

① 李永瑞. 领导力与组织管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2011: 27.

② 李永瑞. 领导力与组织管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2011: 27.

③ 李永瑞. 领导力与组织管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2011: 27.

④ 奚洁人. 中国大学生领导力教育的战略思考, 当代青年研究, 2012 (5): 23.

⑤ 李永瑞. 领导力与组织管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2011: 28.

⑥ 科恩. 德鲁克论领导力: 现代管理学之父的新教诲 [M]. 黄京霞, 等, 译. 北京: 机械工业出版社, 2011: 210.

⑦ 约翰·C. 马克斯韦尔. 领导力 21 法则 [M]. 萧欣忠, 林静仪, 译. 北京: 新华出版社, 2003: 20.

⑧ 李永瑞. 领导力与组织管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2011: 28.

的社会变革的过程。”^①

苏珊·R. 考米维斯、南斯·卢卡斯、蒂默西·R. 麦克玛洪 (Susan R. Komives, Nance Lucas, Timothy R. McMahon) 把领导力看作“人们共同致力于完成积极变化的关系过程和道德过程。”^②

4. 领导力是一种合力

李春林 (2001) 从领导者自身出发把领导力界定为：“领导者素质、能力及其影响力等各个方面的总和。”^③

边慧敏 (2012) 认为，“领导力在本质上是一种复合性能力，它由自我认知、自我管理、人际沟通、思维与决策等诸多能力构成。”^④

5. 领导力是一种力量

李冲锋 (2008) 认为，“领导力是在一定的社会环境下，（潜）领导者发出的，指向（潜）追随者进而指向目标实现的一种力量。”^⑤

陈尤文 (2012) 认为，“领导力是一种整合的力量，是一种符合规律的力量。”^⑥

6. 领导力是学问与艺术

吴维库认为，“领导力就是关于如何成功领导的学问。”^⑦

马克思·德普利 (Max De Pree) 认为，“领导力就是更多是一种艺术、一种信仰、一种心境，而不是去做一系列事情。艺术性领导力的可视标志最终都在它的实践中得以呈现。”^⑧

大多数国内外学者对领导力的界定，主要立足于组织行为学、领导学与

① Susan R. Komives, Wendy Wagner, and Associates. Leadership for a Better World: Understanding the social Change Model of Leadership Development [M]. John Wiley & Sons, PⅫ, 2009.

② 苏珊·R. 考米维斯, 南斯·卢卡斯, 蒂默西·R. 麦克玛洪. 大学生领导力 [M]. 马龙海, 蓝宝江, 等, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2014: 14.

③ 李春林. 西部领导力开发论析——西部领导力开发的另一个视角 [J]. 内蒙古大学学报: 人文社会科学版, 2001 (2): 66.

④ 边慧敏. 大学生领导力提升 [M]. 成都: 西南财经大学出版社, 2012: 73.

⑤ 李冲锋. 领导力认识误区辨析 [A]. 研究领导科学 实现科学领导 [C]. 2008: 253.

⑥ 陈尤文. 社会变革与领导力变革 [M]. 北京: 人民出版社, 2012: 6.

⑦ 李永瑞. 领导力与组织管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2011: 27.

⑧ Susan R. Komives, Wendy Wagner, and Associates. Leadership for a Better World: Understanding the social Change Model of Leadership Development [M]. John Wiley & Sons, PⅫ, 2009.

管理学的领域,对领导力内涵的分析大多都是基于领导者与追随者的关系,领导者与组织发展的关系来进行界定的。随着领导理论的演进,领导者的角色也随之变化,领导力概念也就不断地被赋予新的内涵。“特质论”认为领导力与领导者的自身素质、品质有关;“行为论”把领导力投放到领导者的领导行为中去进行界定,以领导行为和领导绩效来考核领导力的高低;“权变论”认为领导力受环境的变化而变化;20世纪70年代来,陆续出现一些新领导理论,如魅力型领导理论、交易型领导理论、变革型领导理论、服务型领导理论等,这些理论主要基于领导者的角色定位来界定其领导力的构成。领导力的主体不同,领导力所拥有的内涵就不同。

领导力可以被形容为一系列行为的组合,而这些行为将会激励人们跟随领导去要去的地方,不是简单的服从。根据领导力的定义,我们会看到它存在于我们周围,在管理层,在课堂,在球场,在政府,在军队,在上市跨国公司,在小公司直到一个小家庭,我们可以在各个层次,各个领域看到领导力,它是我们做好每一件事的核心。一个头衔或职务不能自动创造一个领导。^①

领导力是一种领导能力和人际影响力,是领导者与追随者相互作用而产生的一种思想与行为的能力,就是在管辖范围内充分利用人力和客观条件,以最小的成本完成所需的事,从而提高整个团队的办事效率。

第二节 中国特色的定义

当今和未来世界的竞争,说到底就是国家领导力的竞争。这种竞争一刻也没有停息,而且随着世界形势的发展变化越来越激烈,越来越复杂,越来越深刻。大家都竭力从比自己发展快、竞争实力强的国家学习经验,也从一些失败者身上汲取教训。由于这种意识的强弱和自觉程度不同,国家的体制不同,各国在这方面提高的幅度也不同。我们党在改革开放以后,在坚持四项基本原则

^① 领导力——一个头衔或职务不能自动创造一个领导 [J/OL]. [2016-8-15]. 科大纵横, 搜狐门户网.

的前提下，一直强调加强和改善党的领导，这实际上就是在强调提高自己的领导力，而且在实践中采取了许多措施，取得了长足的进展。与此同时，世界各国及其执政党，也在国内和国际的改革建设和斗争中提高着自己的领导能力，它们在世界角逐中的每一次大大小小的胜利，都是它们领导力的一次成功展示。各国人民选择自己的执政党，也越来越关注其实际的领导力，这又反过来促进着各国政党在提高自身领导力方面的努力和竞争。我们应当积极学习借鉴各国在这方面的有益经验和教训，切实加强党和国家的领导力建设。^①

自“中国特色社会主义理论”提出以来，“中国特色”就成了诸多名词的前置定语。“特色”到底是不是统一在“中国特色社会主义”这一体系之中的呢？最初的中国特色社会主义理论，是用马克思理论体系中那些具有普遍性和规律性的原理，结合中国特有的国情而构成的特色观。结合中国特殊的意识形态，就是中国特色的社会主义；结合中国特殊的经济模式，就是中国特色的市场经济；结合中国特殊的政治体制，就是中国特色的民主政治。概括来说，中国特色，就是根据中国的本国国情，选择自己国家发展的制度和办法。这个理论体系经过二十多年的实践检验，正在显示出它愈发强大的生命力。党的十七大报告在反复强调走“中国特色社会主义”这条伟大道路的同时，进一步提出了五条具体道路，包括“中国特色自主创新道路”“中国特色新兴工业化道路”“中国特色农业现代化道路”“中国特色城镇化道路”及“中国特色政治发展道路”。

随着中国综合国力的增强，中国在国际舞台上的影响力逐渐凸显出来，“中国力量”在世界范围内引起广泛关注，越来越多的研究者对改革开放以来中国取得巨大成就的“秘钥”怀有强烈的兴趣。大家对此取得的普遍共识是，中国共产党作为领导中国特色社会主义事业的核心力量是关键所在。实现中华民族伟大复兴的中国梦，关键在人，关键在党，关键在中国共产党的领导力。

英国阿什里奇商学院副院长菲利普·米克斯（Philip Mix）教授认为，中国带给世界的影响不仅仅是经济上的，更有文化上的、思想上的，中国的历史、哲学和文化，将影响全世界的领导力教育，以及日常的领导力实践。中国经济和社会上的实践与探索会启发人们创新领导力研究和领导力建设方面的理论和模式，

^① 杨文明，提高中国特色社会主义事业的领导能力 [EB/OL]. [2012-9-13]. 人民网.

这必将对世界产生深远影响。

在经济全球化的背景下，如何基于全球视野开展中国领导力本土管理研究，创立中国领导力管理学派，为增进人类的管理知识作出中国人的贡献，已成为海内外华人管理学者共同关心的重大问题，更是关心中国领导力问题研究的国际学者越来越感兴趣的话题。

第三节 领导力主要特征

一、领导力特征^{*}

1. 积极进取

努力进取包括对成功的强烈欲望，不断地努力提高，具有雄心、抱负、精力、毅力、主动性。在一些国家，高层管理者成功的欲望与组织的增长率显示了高度的相关性。但是，如果领导者只集中于个人成就，不充分授权的话，对成功的欲望就会成为一个障碍。

2. 强烈欲望

伟大的领导者不仅有进取精神，而且他们还有领导的愿望，他们有强烈的权力欲望，喜欢领导别人，而不想被人领导。强烈的权力欲望促使人们试图去影响别人，并在领导过程中获得满足和收益，当权力需要是符合道德的，而不是损害别人时，领导者将激发更多信任、尊重和对远景的认同。

3. 正直

正直即是言行一致，诚实可信。它除了是个人较重要的性格特征外，对领导者来说更重要，因为这些特点能激发对别人的信任。

^{*} 领导力——一个头衔或职务不能自动创造一个领导 [J/OL]. [2016-8-15]. 科大纵横, 搜狐门户网.

4. 自信

自信是非常重要的。领导者角色是具有挑战性的，挫折是难免的，自信能让领导者克服困难，在不确定的情况下敢于作出决策，并且能逐渐将自信传给其他人。

一个有效的领导对他们的行业、公司和技术问题了解颇多。领导者必须有足够的才智才能使他可以解释大量的信息，高学历在职业生涯中是重要的。但最终也不如对有关组织的事务专长更重要。

最后，有种个人技能可能是最重要的，感知别人的需要和目标并据此调整领导方式方法的能力。领导意味着能评价别人，评估环境，并且选择或改变行为以便能更有效地对环境的要求作出反应，这种品质是领导情境理论的基础。

二、当代领导力的五个特征

1. 战略远见

没有远见的领导力，在本质上讲不是领导力。不比别人看得远，不具有远见卓识，就缺乏领导他人的资本。所以说，战略远见是领导力与生俱有的本质特征。

在强调执行力的同时，作为一个企业的领导，为服从更加长远的战略，必须对今天所从事的各种业务进行整合，有些目前看起来非常有价值的、现金流很好的业务可能得放弃，而要进行更加符合长远利益、股东利益的产业选型。在这个过程中，可能寝食不安，可能割舍不下，但这是战略选择的必然。一个没有创新意识无法有效进行战略思考的企业领袖，在领导力方面一定是低能的。根据观察，在中国当前特定的发展阶段，最缺乏的是企业领导人的战略远见，其表现为普遍陷入无战略危机。

2. 依赖直觉

当我们把目光更多地注视到科学的时候，往往会忽略直觉，其实直觉本身也是科学研究的对象。在现实经济生活中，直觉还不能有理有据地进行解释或者判断。

当年美国企业家杰克·韦尔奇在中国寻找合作伙伴，首先到了上海。在那

里跟一家国有企业谈得很好，交流得很到位。最后，韦尔奇说我能否去你的办公室看看？于是两个人从会议室沿着走廊到办公室。短短的一段路，改变了韦尔奇与其合作的想法，原因是从会议室到办公室这段路，沿路门口竟挂着 30 多块牌子，这绝对是一个结构臃肿的企业，不会高效率。这就是韦尔奇的直觉。看起来瞬间的决定，背后却是千锤百炼的积淀。直觉是一种洞察力，它是领导力的杰出表现。因而，在日常领导力的锤炼过程中，要更锤炼自己的洞察力、判断力和想象力。

3. 重视他人

为什么要特别提出重视他人，因为今天的他人已经不是往昔的他人。整个社会受教育的程度越来越高，以人为本的理念深入人心，人们更加强调个性，希望获得重视的需求也就越来越强烈。如果一个企业领导不能很好地针对这种现实，有效地体现出对他人的重视，那么领导力就一定是有缺陷的，会产生离心力。

重视他人是一种以非常低调的方式表现出来的非常高级的领导力。在当代生活中，学会让别人感到你对他的重视，是一种良好的沟通。重视他人的方式有很多种，像蒙牛的老板牛根生，他重视他人的方式是分钱，在企业做大之后，他不断地散财，他认为，只有散财才能聚人。

4. 管理艺术

美是什么，美是一种恰当的匹配，就像一个人需要在不同的场合有不同的装束。到德国的汽车制造公司去看看吧，那里的汽车制造已经不仅仅是一种机械行业所能概括的全部内涵，它还有物理、化学的概念。德国人能够把汽车复杂的运作、装饰都容纳到紧凑的空间当中，而且还有不断变化的外壳，深刻地体现了德国人崇尚复杂的思维之美。当社会经济发展到一定阶段之后，如果能够很好地在这方面大做文章，一定会给企业可持续发展带来重要的支撑力量。

5. 国际视野

加入 WTO 后，中国企业不出国门就已面临着国际竞争。在这种背景下，假如领导力不能与时俱进地给自己提出新的要求，那么，就会使领导力失去方向。比如国际并购，走出去到国外开设工厂，就需要有在全球范围内处理各种事务的能力。

第四节 政府领导力的影响因素

政府领导力是一个集合性概念,它包括政府领导者、领导班子和行政人员整体素质等多方面内容。因此,政府领导力的强弱和发挥程度受到领导体制、领导环境、领导文化、社会认同度以及行政人员素质等多方面因素的影响。

1. 领导体制

政府领导体制对其领导力发挥的影响是不容忽视的。就政府而言,“领导体制是指为了实现领导意图和领导职能的机构设置以及管理权限划分的制度,它涉及组织层次与管理幅度、领导机构内部各部门之间的职责与权限的划分,以及领导机构外部的职权关系等内容。”^①各部门行使职权是否明确、组织层次与管理幅度是否合理、上下级政府职位划分是否适当,这些因素都会对政府领导力的发挥产生一定的影响。因此,应当本着与社会经济形势相适应的原则、权利与责任统一原则、职能精简高效原则,构建科学合理的政府领导体制,切实有效地提高政府领导力。

2. 领导环境

“领导环境是实现领导活动的基本条件,任何一个组织的领导活动,都是在一定的环境中产生、形成和发展的。”^②一个领导要想不断地取得成功与其对环境变化的灵活感知有着密切的关系。政府的领导活动是根植于一定的社会环境中,而不是独立存在于客观环境之外。政府领导力的发挥会受到国际国内政治经济形势的变换、执政党的政策以及科技创新、社会群体心理的变化等多方面因素的影响。随着世界全球化、信息化和民主化趋势的发展,当今世界的时空维度、组织维度和逻辑维度也发生了根本性的变化,政府领导力的发挥也受到了很大的影响。面对客观环境的变化作出积极地回应,不断发挥政府领导力的功效,已变成了各国政府的头等大事。

① 李平. 政府领导体制与行政效率研究 [J]. 政治学研究, 2001 (1).

② 成光琳. 关于优化领导环境的思考 [J]. 学习论坛, 2001 (1).

3. 领导文化

领导文化对政府领导力的发挥起着决定性作用，它决定着政府领导活动的行驶方向和运作目标，制约着整个政府领导活动的性质，同时更是政府领导力的价值基础。“领导文化是一般意义上的文化在领导学这一特定领域中表现出来的一种特殊文化样式，是指领导主体在领导实践中形成并通过后天学习和社会传递得到发展的、关于领导活动的过程、本质、规律、规范、价值以及方式方法等各方面内容的综合形式，是客观领导过程在领导主体心理反应上的积累或积淀，是领导主体开展领导活动的内驱动力和精神导向。”^① 政府领导文化是指在领导过程中政府所体现出来的领导意识、领导理想、领导道德、领导原则、领导气质和领导价值等一系列因素的总和。

4. 社会认同度

社会认同度指的是公众对于政府领导力来源的合法性、正义性、规律性的检验，公众对政府行为、政府形象以及政府权威的认同度影响着政府领导力的发挥，同时也是政府领导力正当性的体现。反之，如果社会认同度较低，那么政府领导力的正当性也必然受到质疑，政府的决策也无法有效开展，公众也必然无法接受政府的领导行为。政府领导活动不是一个单向的线性过程，而是在主客体之间互动的过程中发挥领导作用。

5. 行政人员素质

行政人员的个人素质和综合能力的发挥构成了领导力发挥的核心，同时领导理念、领导作风、知识结构和个人修养等都影响着政府领导力的发挥。政府是通过行政人员使其成为现实力量的人的集合体，它的一切制度设计和技术手段的应用都是通过各个行政人员来实现的，因此政府领导力的提升不仅是政府整体素质的提高，更重要的是各个行政人员的个体素质的提升。同时，一个成功的政府领导也能够使得个体人员的能力得到提升，而且在强有力的领导班子下，更能拓展个人能力，在整体上提升政府领导力。

① 冯秋婷. 西方领导理论研究 [M]. 北京: 人民出版社, 2008: 450.

第五节 领导力有关理论

领导力的重要性众所周知，它关乎企业甚至是整个国家的兴衰。但是尽管如此，历经了一百多年，对于领导力的研究至今也没有形成一个统一的定义。从最初研究的内在特质，到之后的行为、认知和特性以及与下属交互的情境，都可以看出领导力的研究已经走上了整合的道路。

一、“伟人”理论

对领导力的研究可以追溯到高尔顿的研究，他认为“领导力”应该定义为那些具有变革性杰出个体的特质，并且这些特质是天生遗传的或是由基因组成的。他主张领导者与追随者本身就有差异。领导者不仅更有能力，而且具有一系列完全不同的个性特质。这些特质不是后天培养的，而是天生就有的。许多人都认为领导是天生的，所以对他们拥有坚定信念，这也符合封建统治者的需要。特质理论是20世纪最流行的领导理论，也是最早对领导活动及行为进行系统研究的。研究方法就是从优秀的人物身上寻找共同的东西，人们希望了解：为什么他们能够成为领导，什么是领导力的决定因素，领导者区别于普通人的到底是什么？

受到高尔顿的影响，早期的研究主要集中在领导者应具备的素质上。这一理论的出发点是：领导效率的高低主要取决于领导者的特质，根据领导效果的好坏，找出领导者在个人品质或特性方面有哪些差异，由此确定优秀的领导者应具备哪些特质。

但是由于早期的领导特质理论不能提供领导与非领导之间的明确的差异，也不能解释领导行为中的环境变量，因而领导特质理论呈现衰退的趋势。