

# 现代领导体制的变迁与发展

刘永雷<sup>1</sup>, 李旭<sup>2</sup>

(1. 西北师范大学政法学院, 甘肃兰州 730070; 2. 甘肃交通职业技术学院, 甘肃兰州 730070)

**摘要:**领导体制是领导活动的载体,是领导关系的制度化、体系化,在领导活动中具有十分重要的地位和作用,并随着生产力发展水平的变化而变化,向着科学化的发展方向演变。

**关键词:**领导体制;作用;变迁;发展趋势

领导体制,就是指领导系统上下左右之间的权力划分,以及实施领导职能的组织形式和组织制度。具体地说,就是指领导通过什么样的组织形式来行使手中的权力。领导活动总是在一定的领导体制中展开的。作为领导活动正式结构的领导体制,是实现领导的工具,是领导者实施领导活动的载体,是领导活动的内在机制,在领导活动中具有十分重要的地位和作用。

## 一、领导体制在现代领导活动中的作用

一个组织要取得领导的成功,除了高素质的领导者、结构合理的领导集体外,还要有一个好的领导体制。领导体制是关系到领导工作成败的重要因素,它的科学健全与否直接影响到领导效能。领导体制在领导活动中具有重要的地位和作用,领导者个体和群体作用的发挥,往往受制于领导体制。

### (一)领导体制是领导活动正常进行的制度保障

领导过程是一个复杂的社会实践活动过程,在社会化大生产的今天,复杂的领导活动仅靠领导者个人或领导集体是难以进行的,只有建立一定的领导体制,把各级各类的领导机关组织起来,形成一个有机的领导工作系统,才能保证领导活动的正常进行。如果领导机构没有一定的领导体制为依托,领导行为就无法实现,领导作用也就无从发挥。因此,领导体制是一切领导活动组织、协调的枢纽,是领导意图、作用实施的物质载体,也是领导活动能否正常运行和运行机制效能高低的客观依据。

(二)领导体制是领导者同社会发生联系与作用的合法化证明

领导体制是领导者同社会发生联系与作用的实体。领导者实施其领导活动既要在一定的微观领导体制内进行,又要同社会发生广泛的联系并发生作用,这是社会化大生产的必然要求。即在对外交往过程中,组织总是需要一定的、具体的人代表组织参加各种社会活动和发生各种联系,包括信息交流、互惠协作、关系协调和矛盾处理,都要以自身组织为实体,以组织代表的身份出现。此时,作为代表人的领导者其代表资格是由领导体制赋予的,只有这样才会被社会所接受,才能代表组织与外界进行交往。因此,领导体制是领导者权威合法化的保证,是领导者进行有效领导的重要基础。

### (三)领导体制是决定领导效能高低的重要变量

任何领导活动都是在一定的领导体制内进行的。领导体制作为根本性的领导制度和组织制度,作为领导活动主体

的内在机制,从根本上决定并制约着每个领导者、领导集团和工作人员在领导活动中的地位、作用,决定着领导结构和领导方式。它对于领导效能的发挥,必然起着根本性、全局性、稳定性和长期性的作用。

## 二、现代领导体制的变迁

同其他任何事物一样,领导体制有其发生、发展的历史过程。领导体制的变迁与发展是与一定的生产力发展水平相适应的。一般说来,由于生产力水平的提高使生产关系产生了新的变化,领导体制也必然跟着发生相应的变化。在人类历史上,领导体制的演变大致经历了一个几个发展阶段。

### (一)原始自然式的领导体制

早在原始社会,就已经有了领导体制的雏形,它是建立在原始公有制经济基础和没有阶级存在的社会基础之上的。原始社会经历了由母系氏族社会到父系氏族社会的发展过程。其社会组织大体有三个层次:氏族是基层组织,由几个有血缘关系的氏族组成胞族,再由几个胞族组成为部落,在部落基础上扩大而形成部落联盟。氏族议事会、部落议事会、部落联盟议事会构成了原始社会的领导体制,氏族的酋长和军事首领,则是原始社会的领导人。这种原始民主制的领导体制,实际是一种通过自然组合和依靠习俗调整来维持的自然领导体制。这种领导体制是与当时低下的生产力状况相适应的,后来随着社会生产力的进步和分工的发展,社会组织也复杂了,原来的领导体制就显得不适应了。

### (二)家长制的领导体制

家长制的领导体制是封建社会几千年流传的领导体制。在西方工业革命之前,企业主要以小规模的手工作坊为主,生产力水平低,社会化程度低,所有者和管理者往往融为一体,一切由企业主说了算。在家长制的领导体制下,大多数企业领导者缺乏各种科学知识和技术,也缺乏必要的管理知识,领导者凭借自己的地位、权力和经验,从事领导和管理,缺乏民主意识。这种最初的企业领导体制形式,产生于资本主义发展初期,是与当时生产规模小,生产力水平还不发达的状况相适应的,在历史上曾经起过积极作用。现在主要为小型独资(单一制企业)所采用。

### (三)“硬专家”式的领导体制

“硬专家”式领导体制又称经理制领导体制。工业革命后,由于机器在工业中的应用,不仅进一步加剧了社会分工,同时工厂代替了手工作坊,劳动生产率提高,生产规模一

收稿日期:2007-11-17

作者简介:刘永雷(1966-),男,河南温县人,西北师范大学政法学院分党委副书记,主要从事高校党建和大学生思想政治教育与管理研究;李旭(1973-),男,甘肃庄浪人,甘肃交通职业技术学院教师,主要从事管理学、公共关系学研究。

步扩大,生产经营的社会化程度日益提高,企业的领导工作越来越复杂、要求也越来越高,仅靠企业主个人经验和能力已不能适应这种组织发展的要求,越来越需要专业化的领导,产生了所有权与经营管理权的分离,出现了专门从事经营管理活动的经理阶层,企业的领导者逐步地由企业所有者转变为职业经理人。这些经理人员通常有一些生产技术高超、才能出众、具有专业知识的人担任,形成了以专业经理人员为核心的管理阶层,这就是“经理制”。又称为“硬专家”式的领导体制。

#### (四)“软专家”式的领导体制

“软专家”指的是精通管理专业的专门管理人才。随着现代化大生产的进一步发展,现代科学技术与生产的结合更加紧密,生产社会化程度越来越高,分工越来越细,组织的规模越来越大,经营管理的作用日益增大,任务越来越重,复杂性越来越强,单一精通某一门专业技术的“硬专家”越来越不能适应企业领导的要求。不言而喻,这些“硬专家”们通晓技术和业务,有较强的逻辑思维能力,对从事领导工作是有利的。但是他们往往熟悉物而不了解人,对本领域的技术或业务精通,但不擅长运筹和谋划,缺乏全面的知识和才能。所以,这种领导虽然工作效率很高,但却十分“艰苦”,容易造成全局失误和被业务、任务牵着走的被动局面。因此,企业迫切需要具有经营管理专长的职业“软专家”的领导和管理,这样以经营管理为专长的职业“软专家”应运而生,领导从管理中逐步独立出来,真正意义的领导就是在这个阶段诞生的,极大地促进了社会生产力和经济发展。

#### (五)专家集团式的领导体制

所谓专家集团式的领导体制,主要是指一种以“软专家”为主体包括各方面“硬专家”组成的领导集团体制。第二次世界大战后,随着现代社会的加速发展和急剧变化,科学技术与生产结合周期的日益缩短,现代生产和科学技术高度分化与高度综合,“大企业”、“大工程”、“大科学”的兴起,使领导与管理的规模与复杂性都急剧增大,特别使企业战略决策的重要性日益突出,单个的“软专家”已不能胜任纷繁复杂的决策和领导工作,同时,在现代科研机构中,随着研究任务的繁重、信息量增大,个人的领导能力无能为力。现在的一个跨国公司有几万人、几十万人,实际上等于一个全球性的经济王国。因此,很多大企业开始实行改革,出现了专家集团领导。这种专家集团的领导主要表现在两个方面:一方面,实行集体领导形式,成立了董事委员会、经理委员会等;另一方面,出现了各种类型的参谋机构,诸如“智囊团”、“思想库”、“外脑公司”等组织,这些组织的成员大都占有丰富的科技资料和历史知识,能够为企业的领导决策提供各种可供选择的方案和科学依据。

#### (六)集中与分散相结合多级领导体制

无论是家长制领导、硬专家领导、软专家领导还是专家集团领导,从领导体制中决策与管理的结构上看,大都属于集权制。但是,随着这种集权过多的领导方式已经不适应各种问题纷至沓来的形势需要。客观上要求在必要的集中领导下,扩大分散领导的权力。在20世纪20-30年代,一些国家开始寻求新的领导途径,例如美国一些大企业率先提出了实行“集中领导、分散管理”的“事业部制”,主要目的是将经营决策和经营管理分开,使经理等公司一级领导摆脱日常管理事务,主要致力于研究和制定各种经营方针、政策,日常生产与销售等具体的管理活动则由各个事业部担任。这标志着领导职能从管理职能中全面分离出来,这样既增加了决策的及时性、科学性,又提高了领导和管理的效率,产生了领导方式的大变革。

### 三、现代领导体制的发展趋势

任何一种领导体制,虽然在一定时期内,应当保持其相

对稳定性,但是不能永远僵固不变,领导体制总是随着客观形势变化的需要,不断进行相应的调整和变革。只有这样,才能更好地发挥领导体制在领导活动中的积极作用,才能更好地发挥领导的职能,才能保证取得领导的总体效果。

#### (一)领导专家化

19世纪中期以前,工业发展初期的企业,实行资本家的个人领导,企业的经营管理和生产指挥,一切由资本家本人说了算。这种领导方式,在开始时还很适用。但是,随着企业规模的扩大,生产技术日益复杂,以所有者的资格充当企业领导的领导体制就难以适应新的状况了。19世纪中期,美国出现了经理制。这种制度就是实行财产所有权同经营管理权的分离,老板只拿红利不管业务,聘请食薪水的经理人员来领导企业。经理制在实践中显示出很大的优越性,从而得到迅速推广。经理制的普及,并不是因为资本家自愿退出历史舞台,而是说明了领导专业化是企业领导体制发展的必然趋势。

自此以后,约一百多年来,分析领导专家化的总过程,又可看出一些具体的发展阶段。大致是:“硬专家”——“软专家”——“双学位专家”。“双学位”专家的兴起,说明对领导专家化的要求更高了。

#### (二)领导集团化

二战以后,随着技术进步加快、企业规模扩大、市场日益国际化等变化,企业领导工作越来越复杂,特别是企业战略等重大决策的重要性日益被人们所认识,光靠专家个人的知识、经验和能力已经不能适应企业领导工作的要求了。于是出现了从个人领导转向专家集团领导的趋势。领导集团化,主要表现为两种形式:一种是领导班子实行集体决策,另一种是智囊团、思想库等企业领导的参谋、咨询机构的兴起和发展。

#### (三)领导民主化

领导民主化主要是指在领导工作中,不仅要注意发挥领导班子和决策机构的集体智慧,而且还要通过各种方式吸收组织成员参加组织的领导工作,参与组织决策的讨论。

#### (四)领导科学化

领导体制变革的目标就是要实现领导体制的科学化。所谓领导体制的科学化就是指通过将领导体制的形式、结构、机构合理地设置和有机配合,使其符合领导规律的客观要求,从而为领导者提供最佳的活动舞台,保障实现最佳的领导绩效。

#### 参考文献:

- [1] 刘建军. 领导学原理:科学与艺术[M]. 上海:复旦大学出版社,2005.
- [2] 朱国定. 领导学[M]. 北京:立信会计出版社,2006.
- [3] 王乐夫. 领导学:理论、实践与方法[M]. 北京:高等教育出版社,2006.
- [4] 杨建伟,钟立功. 现代领导学[M]. 广州:广东人民出版社,2005.
- [5] 金延平. 领导学[M]. 大连:东北财经大学出版社,2007.
- [6] 于炳贵. 领导科学基础[M]. 济南:济南出版社,2005.
- [7] 张奎贞. 领导科学原理[M]. 北京:北京出版社,2006.
- [8] 邱霏恩. 领导学[M]. 北京:中国人民大学出版社,2004.
- [9] 孙奎贞. 领导科学教程新编[M]. 北京:中国人民公安大学出版社,2005.
- [10] [美]菲利普·霍奇森,兰迪·怀特. 变革领导力[M]. 陈宇峰,译. 北京:北京大学出版社,2007.

[责任编辑:李伟]