

企业干部岗位培训教材

米嘉宣 李海源 编

现代企业领导学



冶金工业出版社

前 言

随着改革开放和经济建设的不断发展，企业管理干部培训工作已转向以岗位培训为重点的阶段。为配合企业开展干部岗位培训，进一步提高企业干部队伍的素质，以适应有色金属工业企业走向市场与转换经营机制的需要，我们组织编写了一套企业干部岗位培训教材，献给为振兴有色金属工业而辛勤工作的企业干部及管理人员。

这套企业干部岗位培训教材，以中国有色金属工业总公司人事部、教育局、企业管理协会编写的《企业领导干部岗位规范、岗位培训教学计划与大纲》为依据，以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，以提高企业干部和管理人员的素质为宗旨，突出了干部岗位培训的特点。

这套教材由有色金属工业总公司所属高校富有教学经验的教授、副教授及讲师编写。作者本着理论与实际相结合的原则，力求结合有色金属工业企业的实际，使之具有较强的针对性、实用性和科学性。

这套教材适用于企业干部和专业管理人员的岗位培训，各企业可根据本单位干部工作规范（标准）和培训大纲的具体要求，对教材内容加以合理的取舍，使之更好地结合本企业的实际。

《现代企业领导学》是这套教材之一，作为企业领导干部和管理人员岗位培训教材，其主要内容是：领导的基本概念、现代企业领导体制、现代企业领导基本原理、企业领导者的职能、企业领导人际关系、基本领导方法、提高领导效能以及现代企业领导的素养等，对企业领导活动中的规律、特点，企业领导干部及专业管理人员应具有的领导才能、素养和条件，既讲述基本理论知识，又注重结合实际应用。

本书由有色金属管理干部学院副教授米嘉宣主编，参加编写工作的有高级工程师李海源。

本书在编写过程中得到了有色金属工业系统有关大、中型企业的大力支持和帮助，在此表示衷心的感谢。

由于时间仓促，调查研究不够，加之编写经验不足，书中有不妥之处，恳请读者批评指正。

中国有色金属工业总公司职工教育教材编审办公室
1992年10月

目 录

绪论	1
第一章 领导的基本概念	1
第一节 领导、领导者概念的含义	7
第二节 领导的本质	12
第三节 领导活动的基本要素	18
第二章 现代企业领导体制	26
第一节 企业领导体制的概念	26
第二节 企业领导体制的内容	27
第三节 企业领导体制的类型	30
第四节 现代企业领导体制的基本要求和的发展趋势	35
第五节 领导体制科学化的基本原则	39
第三章 现代企业领导基本原理	42
第一节 系统原理	43
第二节 人本原理	46
第三节 动态原理	49
第四节 效能原理	51
第四章 企业领导者的职能	54
第一节 领导者职能概述	54
第二节 领导者的基本职责	56
第三节 领导者的科学决策	65
第五章 企业领导人际关系	84
第一节 企业领导人际关系的概念	85
第二节 影响企业领导人际关系的主要因素	87
第三节 正确处理企业领导的人际关系	90

第六章 基本领导方法	102
第一节 领导方法的意义.....	102
第二节 调查研究的方法.....	108
第七章 提高领导效能	110
第一节 领导效能概述.....	113
第二节 提高领导工作效率.....	119
第三节 科学运筹时间.....	129
第四节 提高会议效率.....	132
第五节 调动下属的积极性.....	135
第八章 现代企业领导的素养	139
第一节 现代企业领导的素养概述.....	139
第二节 现代企业领导者应具备的素养.....	142
第三节 现代企业领导班子结构的合理化.....	149
第四节 提高企业领导素养的重要途径.....	156

绪 论

领导工作在现代已经发展成为一门科学，这门科学叫做领导科学。而现代企业领导学是领导科学的一个基本组成部分，又是企业管理学的一个重要分支。

建设这门新兴学科，是我国社会主义革命和经济建设的需要，是提高企业素质，进行经济体制改革，实行现代化管理的需要，也是为了加快培养和造就成千上万精明强干、勇于开拓的社会主义企业家的迫切要求。

现代企业领导工作不仅需要专业知识和丰富的实际工作经验，而且愈来愈需要科学的理论指导。现代企业领导学作为培训企业领导干部的教材和各级领导工作的参考书，希望能发挥它应有的作用。

一、现代企业领导学的研究对象

任何一门科学，都有它特定的研究对象。毛泽东指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一矛盾的研究，就成为某一科学的对象”。^①

现代企业领导学就是研究现代企业领导工作的特点、规律性及其应用的一门科学。

人类社会经历了一个漫长的历史发展过程，领导活动也伴随着人类历史经历了一个复杂的演变过程。在小生产的条件下，社会生产规模狭小，技术水平低，设备简陋，生产活动主要是依靠

^① 《毛泽东选集》第一卷，第284页。

经验的积累，代代相传，保守封闭，发展迟缓。与之相适应的领导方式，主要是凭借领导者个人的资历、知识和智慧，尽管有时也采纳一些幕僚的计策和谋略，但这些计策与谋略的制定与实施，凭借的仍然是幕僚个人的资历、知识和智慧。因此，自古以来的领导是一种“经验领导”。经验领导是与小生产的生产方式相适应的，在人类历史发展的长河中也曾取得过卓越的领导效果。

人类社会发展到现代，社会化大生产的规模越来越大，技术越来越复杂，专业化分工越来越细，各种社会联系越来越广泛，而世界范围的竞争更趋激烈。这些都向现代领导工作提出了严肃的挑战，传统的经验领导已经难以承担起现代化大生产的领导重任了。

当前，改革的浪潮激荡着世界上许多国家，改革已经成了时代的最强音。有的国家改革失败了，有的国家正在困境中坚持前进，而我们国家的改革则是成就辉煌、举世瞩目。怎样进一步领导好这场改革，在改革中做一个坚强有力的实行科学领导的领导者，是现代领导者面临的重大课题。

世界范围兴起的新技术革命来势迅猛，既是挑战，又是机遇。以微电子技术为代表的新技术革命在工业发达国家已经造成了产业结构的明显变动，技术知识密集型企业日益发展，产品更新换代加速，从生产、销售、流通到消费的组织也更加复杂，带来了生产、科技、商业等越来越繁荣兴旺。现代大企业、大工程、大科学的规模巨大是过去以自然经济为基础的小生产无法比拟的。企业实际上形成了一个自成体系的包括生产、科技、贸易、金融、教育等在内的现代化经济实体。这就迫切要求现代企业领导者更新观念，树立现代管理思想，掌握现代科学领导方法和灵活适用的领导艺术，建立现代管理组织，懂得现代管理手段，使自己的企业在竞争中立于不败之地。

面对着经济如此迅猛的发展，科学技术的日新月异，企业社会环境的日益复杂和竞争的日益激烈，人们几乎都已经认识到，加快培养和造就千百万精明强干、勇于开拓、具有牺牲精神并实现

了从“经验领导”到“科学领导”的转变的现代企业领导者是当务之急。

应该指出，由于各国的政治、经济、文化的不同，它们的企业的领导工作，必然具有共性和个性。因此，借鉴国外的企业领导工作经验，“洋为中用”是我们研究现代企业领导学一般规律性所必需的。当然，我们将侧重研究我国企业领导工作的特殊规律性及其应用，例如全心全意依靠工人阶级和善于做思想政治工作是我国企业领导人的光荣传统和特色。尤其是，我们还要继承我国古代一切对我们有用的领导思想和经验。要发掘和研究诸如《孙子兵法》、《论语》、《资治通鉴》等古代著作中的光辉思想，做到“古为今用”。

总之，在马列主义和毛泽东思想的指导下，坚持“以我为主，博采众长，融合提炼，自成一家”的方针，研究和创建具有中国特色的现代企业领导学是我们努力的方向。

二、现代企业领导学的研究内容

现代企业领导学的研究内容是十分丰富的。本书除绪论外，共分八章。这八章的内容，按其性质和作用大致分为四个部分讲述。

（一）领导的概念、体制与原理

阐述领导的基本概念、性质、特征，领导者的地位与作用，现代企业领导体制和领导的基本原理与原则。这是第一、二、三章的内容。

（二）企业领导的职能

阐述现代企业领导的基本职责——目标规划、制定规范、选用人才、决断、联系群众、学习。主要功能——科学决策。这是第四章的内容。

（三）领导的方法与艺术

阐述现代企业领导的基本领导方法，协调人际关系的方法，提高领导效能的方法和领导艺术。这是第五、六、七章的内容。

（四）领导的素质和修养

阐述在新形势下企业领导者应具备的政治、知识、技能、身体等各方面的素质和如何在实际工作中加强自身修养，提高领导水平等问题。这是第八章的内容。

细心的读者很快就能体会到，我们是按照领导“是什么”，“做什么”，“怎样做”和“谁来做”的顺序来展开研究和讨论的。显然，现代企业领导者主要应当做什么和怎样做的问题，将是本课题的主要部分。

三、现代企业领导学的学科特点

任何一门学科都有其特定的研究对象和内容，而这些特定的研究对象和内容反过来又决定了该学科的学科特点。

（一）现代企业领导学是一门综合性学科

综合性是现代企业领导学的最大特点。首先，从理论来源看，它是综合了许多相关学科的理论成果创立的，并以此构成了自己的理论体系。在管理科学方面，它综合了领导的职能，着重从领导的角度研究人与人的关系，把决策、组织机构管理、人员管理等理论和方法作为领导学的主要内容来研究和应用。在哲学方面，它综合了辩证唯物主义的世界观和方法论，把实事求是、一切从实际出发、理论联系实际作为领导学的指导思想。在未来学、人才学、心理学和思维科学、政治学、社会学、经济学、教育学、行政管理学、行为科学等许多学科上，现代企业领导学也都综合了它们各自不同的内容作为自己的理论来源。

其次，领导学之所以具有综合性的特点，是由领导活动的多因素、多功能的性质决定的。在我们国家，领导工作几乎涉及到社会生活的各个方面。企业领导者既要做职工的思想政治工作，又要对重大问题拍板决断；既要做选拔、培养干部的工作，又要指挥生产和经营，管理好他所负责的那个部门和单位；既要着眼于当前，又要坚持调查研究，预测和规划好未来企业的发展目标，等等。总之，要想做一个无愧于我们这个时代的优秀领导者，就必须掌握各方面的知识，掌握企业领导工作规律，并能在实践中加

以灵活运用。因此，它也是一门理论性和实践性都很强的科学。

（二）领导与管理的联系与区别

领导与管理的关系是随着社会的发展而发生变化的。在生产低下的情况下，社会活动比较简单，领导与管理两位一体，这很难加以区别。

随着社会的进步和生产力的发展，人们发现，领导和管理既有联系，又有区别。

领导是为社会组织的事业确立目标，决定政策，指导前进的活动过程。而管理则是为实现既定的目标，不断地进行计划、组织、指挥、协调、控制的过程。显然领导和管理的目标是一致的，功能也是相同的。但是，领导比管理的层次高，所以领导是高层次的管理。领导还是战略性工作，它要制定全局性、长期性的方向目标，发展规划、方针政策。而管理是战术性的工作，它具体组织局部性的、专业性的业务活动，是职能性的工作。领导是创造性的工作，它经常处理一些例外的、非常规的、甚至是危机的事件，通过正确决策和有效的政策，才能开拓前进，而管理工作则是按一般规律和程序化的方法处理大量的重复性和规范性事件。

总之，领导和管理是密切相关的，而它们的区别又是相对的。可以这么说，凡领导工作都有管理工作，但管理工作不都是领导工作。领导包含于管理之中，管理是领导的基础；领导指导管理，管理保证领导。

四、领导科学与领导艺术

领导艺术是领导者在自身的素质、才能、经验、知识等因素的基础上形成的非规范化的经验性和创造性的领导技能，是一门综合性很强的艺术。它是领导行为中最美的花朵，是人类智慧的产物。而领导科学则是领导艺术中系统化、规范化的知识结晶。或者说，领导科学根源于领导艺术，领导艺术是领导科学的基础。两者彼此渗透、相辅相成。

领导艺术贯穿于整个领导过程和领导活动的各个方面，包括

调查研究的艺术、预测分析的艺术、知人善任的艺术、演讲的艺术、谈话的艺术、激励的艺术、决策的艺术、指挥的艺术、控制与协调的艺术、开会的艺术、授权的艺术、思想工作的艺术等等。

领导艺术是非模式化和非规范化的多样性与灵活性的领导行为。它因人因事而异，因时因地而变，但无论怎样不同，它都是领导活动中不可缺少的因素。毛泽东曾引用古人的一句话，叫做“运用之妙，存乎一心”。可见领导艺术就是领导者坚持原则性与掌握灵活性的辩证统一；是开拓创新与保持平衡的辩证统一；是抓住工作中心又能统帅全局的辩证统一；是能宽能严、能刚能柔，能急能缓处理问题的辩证统一；是既能预见未来，防患于未然，又能补缺罅漏、变坏事为好事的统一等等。总之，它是领导者处理各种问题、各种矛盾、各种事件的审时度势，机动灵活的本领。从某种意义上说，也确是一种只可意会，难以言传的技能。

历史上成功的领导者有千千万万，现实中优秀的领导者，包括优秀的企业家也数以万计。在他们的领导经验和领导技能中，有许多科学的成分。总结成功的经验，并借鉴国外的经验，上升为理论，就形成了领导科学。

因此，可以把领导科学比作为一个稳定的内核，把领导艺术比作为核外围的软组织，相互依存，共同发展。一名优秀的领导者，既要学习领导科学，也要学习和掌握领导艺术，达到两者有机的结合。领导者如果不懂得领导科学，不管他的领导经验多么丰富，他的领导艺术总会受到限制并且会有极大的盲目性。正相反，如果一个领导者的领导艺术不仅仅建立在丰富经验的基础上，而且有领导科学作指导，就会使他如虎添翼，达到一个更新更高的境界。

我们相信，现代企业领导者在学习领导科学之后，一定会认真地回顾过去，面向未来，在领导科学理论的指导下，灵活地运用领导艺术，形成一套有效的领导方式，把工作做得更好，把自己所领导的企业引向新的高度，创造更好的经济效益，为社会作出更大的贡献。

第一章 领导的基本概念

第一节 领导、领导者概念的含义

“领导”就是率领和引导。它有时指“领导活动”，有时指“领导者”。

领导活动，是指在一定的社会组织或团体内，以一定的方式统御和引导人们为实现一定目标而努力的社会管理活动。

领导者，就是实行领导行为的人，即在社会共同活动中统御、指引人们为实现一定目标而努力的个人或集体。

“领导”这个词有人说是外来语，英文 leader，即首领（领导者）和领导（领导活动）之意，含有领袖、领导人、首领、主将、首席律师、第一提琴手、向导船等多种意思，其基本意思是带头人。英文 leader 一词使用也很普遍，上指政党领袖、国家元首、政府首脑，下指车间主任、门市部经理、党支部书记，凡担负一定团体或组织的带头人，统称为领导。“领导”一词有时是指领导活动，是行动过程，有时是指担任领导职务的人，即“领导者”。严格地讲，究竟什么是“领导”？中外专家认识还不尽一致，目前还没有一个统一的定义。比较多的说法是：（1）领导是一个人或集团施加影响的过程；（2）领导是一个多义词，它有引导、导向、带领、指挥和统御等多种含义；（3）所谓领导系指在一定组织或团体内，统御和指引人们实现一定目标的一种高层次的社会管理活动；（4）领导是一个动态过程，即“领而导之”的一种行为过程。（5）其他，如“决策说”，领导就是决策；“服务说”，领导就是服务；“功用说”，领导就是决策者，或组织者，或指挥者，等等。还

有“权力说”，领导就是权力。关于领导概念的说法，众说纷纭。莫衷一是。

我们无须从一般意义上去理解而须从内在含义上理解领导概念的含义。

现代领导科学认为，“领导”和“领导者”概念的内在含义有三：第一是权力，第二是责任，第三是服务。权力、责任和服务是现代领导概念的基本含义。

一、权力是领导的基本特征

作为一个领导，作为一名领导者，首要的就得有职有权，没有职务，没有权力，就不成其为领导。领导者的权力来自于组织机构正式授予的法定地位。任何一名领导者，或是由上级领导任命，或是由本单位群众选举，或通过投标和招聘的方式任职，一旦担任某一领导职务（均经上级领导批准），就意味着具有这一职务的法定权力。权力是领导的重要标志。权力的表现形式主要有指挥权、奖惩权、法定权及个人影响权。

（一）指挥权

所谓指挥，指领导者和领导机关推动下属组织和个人执行自己的决定，促使他们努力完成为实现既定目标而分配的任务。指挥权是领导者权力的突出表现。

带有强制性是指挥权的一般特征。指挥意味着服从，没有服从也就无所谓指挥。指挥和服从是领导关系中永恒的属性，只不过在不同的领导关系中具有不同的性质罢了。在阶级利益根本对立的基础上的指挥是强迫和压服的，要靠强制权力或者暴力来维持。社会主义的领导关系建立在根本利益一致的基础上，这种指挥符合于广大群众的根本利益。它具有被指挥者自觉自愿的服从的基础。这种指挥直接代表着领导者和领导机关的意志，是广大群众统一意志的体现。

社会主义领导者的指挥权虽然具有被领导者自觉服从的基础，但这不是绝对的。绝对的自觉服从意味着领导和被领导的完

全一致，事实上是不存在的。领导者为了施行指挥权，要靠必要的强制和细致的思想工作。一方面，要凭借党和国家的力量、法律的力量以及手中掌握的奖励和惩罚等项权力；另一方面，又要靠启发群众的自觉，使他们懂得为什么要这样做。毛泽东说过：“人民为了有效地进行生产、进行学习和有秩序地过生活，要求自己的政府、生产的领导者、文化教育机关的领导者发布多种适当的带强制性的行政命令。没有这种行政命令，社会秩序就无法维持，这是人们的常识所了解的。”同时又指出，“为着维护社会秩序的目的而发布的行政命令，也要伴之以说服教育，单靠行政命令，在许多情况下就行不通。”^① 这说明了强制和说服教育是行使指挥权的相辅相成的两个方面。

指挥是对下级组织和个人的推动和促进，它一般有三种方式：命令的方式、说服的方式以及示范的方式。

在军事和现代生产活动中，在一切事关全局、时间紧迫的关键时刻，指挥就表现为命令。它要求被指挥者有令必行、有禁必止、必须服从。这种指挥的严肃性和彻底性是客观规律的要求。

在组织群众、布置任务时还可以采取说服的方式，不但要讲清道理，听取下级的意见，而且在某些问题上还要有弹性，允许下级在一定范围内根据实际情况相机处置。

领导者表扬先进，推广正确的做法，或者自己做出表率，带头工作等等属于示范的方式，这也是无声的命令，实际的指挥。

但是指挥又是有限度的。例如，人的思想情绪问题，就不能靠行政命令的指挥来解决，而只能靠说服教育来解决。再如，领导者应该指挥下属人员完成既定的任务，而对细微末节工作的指挥是多余的。该指挥而不指挥，是领导的失职；不该指挥而指挥，就会限制下属积极性和创造性的发挥。正确行使指挥权，是领导者成熟的重要标志之一。

（二）奖惩权

^① 毛泽东：《关于正确处理人民内部矛盾的问题》。

奖励和惩罚是领导权力。这是建筑在下属积极向上或惧怕心理基础之上的权力。它使下属认识到，积极地、很好地完成一定的职责和任务会带来一定的奖励，包括增加报酬、奖金，委以更加重要的职务，也包括精神鼓励，颁发奖状、授予荣誉称号等。相反，不服从上司的命令，由于主观原因而没有完成好任务，将会导致惩罚，包括扣发工资、奖金、通报批评乃至行政处分等。领导者恰当地使用好奖惩权，能更好地发挥领导职能作用。但如果用之不当，滥奖滥罚，后果肯定是不好的。甚至把惩罚看作是唯一的，到处都去使用，动不动就惩罚人，那就会造成“滥用职权”和“专制主义”，后果只会加速失去领导权。

（三）法定权

这种权力来自组织机构正式授予领导者的法定地位，是领导者在这个地位实施职责、履行义务的法定职权，是按其领导职务和职位授予领导者实施领导活动的一种支配力。在一般情况下，表现为领导者对领导活动起控制作用的支配力；在特殊情况下，即在紧急关头或受阻碍时，则表现为领导者对领导活动起强制作用的支配力。总的说，由组织机构正式授予领导者的职务及其相应的权力包括控制指挥权、奖惩权、支配强制权等法定权。这是由领导者的法定地位决定的。如局长比处长有更大的权力，部长比局长有更大的权力，承担多大的责任，就应有多大的权力。

上述三种权力虽然与领导者的个体素质有某种间接的联系，但并无直接的联系，它仅仅来自个人在组织中的法定地位，是一种领导权。一位德高望重的领导者担任某项领导职务后有这三项权力，一位不学无术的人只要他当上了领导，同样有这三项权力。然而，只有领导权的领导者，当他在位时，下属慑于压力，表面上凡事照办而心里并不服气。一旦他离开领导岗位，失去领导权时，“人一走，茶就凉”的现象就是必然的了。

（四）个人影响权

领导者在领导活动中，一般不会只依靠其领导权力，他们或多或少地还会依靠另一种力量——个人影响权（统御权力）。它是

不凭借特权、不凭借组织赋予的正式权力，也不凭借外在势力，而能说服并能指导他人行动的能力。现代领导科学注重强调领导者的非组织法定权，即领导者的知识、才能、品格、作风等因素产生的影响，因而深受下属的钦佩和爱戴，深负众望，使权力能以崇高的威望为基础，下属心悦诚服地认可领导者的权力，接受领导。这才是真正取得领导权的客观基础，是不断加强领导权的重要条件。

现代心理学的研究表明，一个人的工资、报酬、奖金、福利、生活压力等因素，只能调动一个人工作能力的60%，另外40%，则有待于领导者的特殊统御权力（个人影响权）来调动。因此，统御力的社会价值又是不可估量的。

二、责任是领导的真正象征

责任是职务的要求，担任某种职务意味着要承担这个职务所应当承担的责任。职位愈高，权力愈大，责任也就愈重。如果领导者没有尽到自己的责任，就意味着失职，等于放弃了领导。比较而言，责任比权力更本质，权力只是尽到责任的手段，责任才是领导真正的象征。

因此，必须坚持权责统一的观点，有权就要有责；同样，有责也要有权，两者不可分离。如果一个领导者有责无权，就无法履行职务，就领导不了，就会感到被捆住了手脚，日子很难过。出了问题也无法追究责任，如硬要追究他的责任，那只能让他去当替罪羊。国外管理界有个说法：“有责无权活地狱。”反之，有权不负责任，就会滥用权力，就会给所领导的工作带来混乱和损失，这样的领导是不称职的领导，应予以罢免。首钢职工有种精神值得提倡：“权力就是责任，地位就是辛苦。”现代领导科学十分强调领导者的责任，领导人就是负责人。权力一定要与责任相结合，给了你这个权力，干好了，干出成绩来，应该受到表扬，受到奖励；干不好，干砸了，就得追究原因，承担责任，直至承担法律责任，这就叫做职、权、责、利相统一的原则。现在企业实行经

营承包责任制，坚持这样的原则势在必行。

三、服务是领导的实质内涵

除了权力和责任之外，领导还有第三个含义，那就是服务。领导的概念不仅意味着要在所辖的范围内行使领导职责，还意味着要为下属服务，服务是现代领导的实质内涵。领导者为下属服务是现代领导科学的重要思想。领导的头脑中如果只有“管人”的思想，而没有为人民服务的思想，不为下属排忧解难，不创造必要的劳动条件、工作条件和生活条件，下属就不会真心诚意地服从领导，领导也就难以顺畅地行使领导职责。领导常常是通过为下属服务，使下属更加努力地工作，做出更好的成绩，从而达到为国家、为社会、为人民服务的最终目的。正因为如此，邓小平讲“领导就是服务”。这与马克思讲的领导者是为社会公众服务的，是“公仆”和“勤务员”的思想相一致。

权力、责任加服务，三位一体的领导者概念，是现代领导概念的基本含义。

第二节 领导的本质

领导活动是人类社会普遍存在的现象。因为人们的社会生产和生活从来都不是孤立进行的，而是集体进行的。在这种社会的共同劳动和生活中，必然出现领导的活动（如指挥、决策和协调等）。但是，人类的社会实践是历史的、发展的，由于每一个时代的领导活动总要受到当时社会物质资料生产方式、科学文化水平和价值观念的影响和制约，因而不可避免地带有某种社会的历史烙印。即是说，不同社会制度下的领导活动有着质的区别。社会主义领导活动的形式和特点显然不同于资本主义社会的领导活动。即使领导活动在一切社会形态下有某些共同规律（如指挥和决策），在不同的社会形态下也会采取各自特殊的形式。譬如，在古代的奴隶制和封建专制制度下，决策一般采取个人独断的形式；而在现代社会