

领导权力关系略论

邱霖恩

领导权力关系是最重要、最核心的领导关系。它不仅同权力价值、权力性质、权力结构和领导体制直接相关,而且同权力运作、权力行为、权力结果、领导绩效和执政成效直接相关。然而,它其实却是一个需要从理论上首先加以正确把握的基本范畴,是加强执政能力建设、和谐社会建设,推进改革与发展所必须首先回答的最重要基本理论问题之一。本文试从以下三个方面来探讨领导权力关系。

一、权力源流与依托上的领导权力关系

权力源流主要是指领导权力的出处和走向,内容很多,但是其中的领导目的、领导性质和领导体制却是更现实和更重要的因素。权力依托主要是指领导权力的承载和移运,所含因素也很多,但更直接也更突出的因素则主要有领导职能、领导职位和领导职务等因素。权力源流与依托上的领导权力关系是指领导权力与权力来源与依托中的这些重要因素之间的关系,是整个领导权力关系中最重要也最核心的部分。其原理、原则和实际架构直接决定着整个领导权力乃至领导系统的内在特质、外在特征和机制活力。而其现实表现则直接形成特定的领导文化和领导方式,并带来相应的领导成本、领导结果和领导效应。因此,也是牵动领导系统全局的最敏感范畴和最深层次的问题之一。

(一) 领导权力与领导目的和领导性质的关系

领导权力为谁而用、为何而使等领导目的直接决定着领导权力乃至整个领导体系的性质。当领导权力为大多数人服务时,领导权力就是本义的领导权力,而领导体系则是正常、健康的领导体系。这里反映出权力委托与被委托的源流关系特别是第一主体与第二主体的母子或主仆关系一切正常。而如果领导权力只为少数人甚或某个领导者服务,就不仅意味着领导权力已经异化为黑暗腐朽、专制残暴的绝对权力,或者是沦落为私人牟利的工具,而且还意味着权力的原生次生关系、委托与被委托关系、特别是第一与第二主体关系都已经扭曲颠倒,更意味着由此而定的领导就变成了恶行暴政,而权力的信任基础及合法基础已不复存在。所以,领导权力与领导目的和领导性质的关系是一个绝对不可有所含混疏忽或者回避的大是大非问题,是理解和把握领导权力乃至整个领导、推动领导变革和发展所必先涉及的根本问题,其实质就是关于领导权力的立场问题和原则问题。

(二) 领导权力与领导体制的关系

领导权力贯穿整个领导体系,由此直接影响整个领导体制的形成、变化和发展。特别是领导权力本身也构成一个自在而完整的体制即领导权力体制,以至于由此又直接成为领导体制的核心部分。领导权力实际是领导体制的灵魂和动力,总能够给领导体制带来无穷的吸引力和推动力。而领导体制则事实上总是围绕领导权力来营造和结构的,也总是不自觉以领导权力为尺度和动力来变革和发展的。当然,也同时成为领导权力的有效依据和框架主干,影响、制约和引导着领导权力,并由此规定、限制着领导权力的效能和效用,特别是由此来对整个领导体系发生影响和发挥作用。领导体制特别是领导权力体制需要不断地科学、合理和完善,然后才能对领导权力施以科学合理和全面优质的引导、规范和约束,才能有效保证领导权力实现阳光运作、规范运作和本色不变。

(三) 领导权力与领导职能的关系

领导权力与领导职能是同一事物的两个方面。领导权力体现的实质内容就是领导职能,与绝大多数领导职能对应匹配。领导职能则是领导权力的直接基础,但同时又要靠领导权力来确保得到有效的履行和实现。两者总是对应而在、配套而行。其中的任何一方缺了另外一方,都将无法在领导系统和领导过程中正式成立和继续。两者其实正是同时最主要影响或决定领导体系性质、架构、运作、成本、效能和效率的两个最关键、最核心要素。

然而,领导权力与领导职能毕竟又不是同样的东西。领导权力是

一种以公共意志和法律为后盾、能强效改变领导客体的公共力量,是最实际、最重要的治理工具。而领导职能则是领导权力乃至整个领导系统赖以建立、存在或继续的客观条件和价值基础,其内容实质就是领导使命决定下的领导目标和领导任务,实际是由领导主体来承担和完成的领导事务。它既成体系,也切割划分,相对明确,也基本稳定;既有权力配套,也含带责任风险;既决定领导权力的大小、多少和强弱,也主要决定领导权力的配置、委授与调整,构成了领导权力的事务载体和根本依托(或曰宏观依托)。

实际情况是,领导权力依领导职能而定,随领导职能从宏观到微观的内在脉络而分解、配置。领导职能分解和配置的水平、质量如何,直接影响到领导权力的分解和配置。领导职能分解和配置得越科学合理,领导权力的分解和配置也能随之而更科学合理。领导职能分解有多少种类,领导权力就可以依之而分解成相应的种类数量。可以说,领导职能有多么微观、有多少、有多大,则领导权力也会有多么微观、有多少、有多大。领导权力的配置根本上取决于领导职能——无论“法定”还是“人为”。领导权力的实际界定和配置根本上都依据于这一原理,尽管有时人们未必能够充分、自觉地完全依之行事。

不过,依职能而定的权力划分与配置却是基本的、方向性的和标的性的,只有加上领导职位、领导职务、领导主体和领导职责等因素之后才可能是真正具体而实质性的。另外,有些领导职能已经事业化了,并不需要领导权力相配对。

（四）领导权力与领导职位的关系

领导职位则是领导权力的机构载体和中观依托，从机构的角度具体决定领导权力的分解与配置。这就是说，领导职位是微观而具体的。领导职能和领导权力承担者，是由整个领导机构具体分解而成、携带着分配而来的微观领导职能的最小领导单位。领导职位随领导职能而分解成决策职位、执行职位、服务职位和制约职位等四种基本类型，并进而分解出各种各样的具体职位。领导权力实际就是依据这些不同的领导职位而进行分解和配置的，确保着每一个领导职位都配定相应的领导权力。

这就是说，领导权力必须配置、落实于领导职位。也就是必须依职位划分、分解、核实和配定，由此形成一个与领导职位体系相对应的领导权力体系。它随构成领导机构的领导职位由上到下、由大至小而逐渐分解变小，并相应地配对于某一具体的领导职位之上，显然是在分解和配置的过程中变得越来越小、越来越具体，同时也逐步形成一个依职位而定的具体权力体系。

一般而言，一个领导职位就配定一个领导职权，而尽量不配置两个职权，更不能配置三个以上的职权。因为这样就能尽量确保领导权力配置的合理、精当和贴切，并有利于领导责任的明确和追究。只是这里的领导权力分解与配置必须加以更为细致的规范化和法制化。

总之，领导权力就是对应领导职位而设定的，非常有限，所以也叫做领导职权或领导权限。另外，领导权力的配置实况和构成状态完全为领导职位的基本类型和构成状态所

决定。

（五）领导权力与领导职务的关系

领导权力必须也必然与领导职务对应配套，领导职务必定配备一定的领导权力。不落实到领导职务上，领导权力就会虚化或泡沫化。没有领导权力，领导职务就会苍白无力或者空洞化。领导权力是领导职务的最实质内容，领导职务是领导权力的标志和象征。

从现实生活来看，领导职务就是具体处于领导职位上的角色名称，在全社会无数角色类型中最为正式、最具代表性和标志性，具有严肃的法律地位和崇高的社会地位，受法律保护，也受社会尊敬。作为一种角色，领导职务是具体掌握和行使某一具体领导职权的领导主体，其实是领导机构的组成部分或者领导组织具体分解而成大量不同的且表现为领导角色的最小单位。这些领导职务实际就是因领导职位而自然含带领导职权的领导角色。这里没有领导权力分解和配置的问题，因为这样的问题在领导职位这一层就已经解决了。但是，这里却存在职权聚集、职权扩展、职权合并、职务与职权相分离、职务与职权相矛盾、职务与职权相悖逆等问题。这些问题都是对领导权力的管理不够充分的结果，是规范化和法制化尚欠力度的表现，需要加强法制管理。

其实，领导权力就是领导职务的支撑和工具，不仅具体配置在领导职位之上，而且也实际凝结于领导职务之中。领导职务则是同领导人员特别是领导者连接起来的一种权力角色，实质就是依领导职位而设置的、也通常为领导权力及其责任所界定、具体用来承载领导权力

的角色载体和微观依托。总之，领导权力与领导职务两者最具体、最紧密地结合在一起，构成了一个非常具体可感的真实领导存在。

二、领导主客体层面上的领导权力关系

（一）领导权力与领导主体的关系

在实际的领导生活中，特别是在领导改革过程中，有一个有趣而普遍的现象，那就是领导主体都在强调自己的领导职能，也都在谋求更多的领导职权，表面上是为了多干活、多承担任务、多做贡献和服务，但实质却完全是为了多争夺些领导权力、多扩大些领导职权。一旦领导职能争到手，领导权力也就到手了，随即就是职权可以随心所欲地行使而职能却可以随便放在一边。这是因为领导权力能够带来无穷的利益，而领导职能实际上只能带来事务、责任和麻烦。

实际的游戏规则通常是，领导权力是领导主体所真正寻求和追逐的对象，领导主体是领导权力的真正掌握者和行使者。领导权力的实质、特性、价值和效用对于领导主体总是构成极其巨大的、通常是不可抵抗的诱惑力。领导权力同领导主体直接相关、直接互动，但却经常使领导主体迷恋疯狂、如醉如痴乃至腐败堕落、狰狞邪恶，致使领导体系失范和越轨。

这就是说，领导主体总是自觉不自觉地追求着领导权力，而几乎不可能真正发自内心地主动追求领导职能；现实生活中的所以会有不少领导主体去追逐、争夺领导职能，多数情况是因为职能佩带着权力而非因为有心多干活、多做贡献，

亦即多是为了争夺领导权力。这是领导主体日常生活中最隐蔽而又最大的内在动力和自觉行为,实际上构成了第一领导行为。而这却极大地膨胀着领导主体,消耗着公共资源,降低着领导效率,兑现着“帕金森定律”,颠倒着公仆与主人的关系,异化着领导的性质。

(二) 领导权力与领导机关的关系

在整个领导主体体系中,有许多依不同领导职能而设立的不同领导机关和其他领导组织。领导权力就是依据这些不同的领导机关和其他领导组织来进行初步的分解和配置,确保每一领导机关和领导组织都具有一定种类的领导权力。

领导机关是具体承担某一方面或某几方面领导权力的领导机构,是惟一在法律上被认可为能真正掌握和行使领导权并应当和能够承担权力责任的领导主体。其他领导组织则是辅助的或者相对次要的甚至是受领导机关委托的领导主体,所配领导权力有限。可以说,领导机关是第一领导主体和最大的领导主体。领导权力即依之而大致、大类地进行分解和配置。

一般而言,一个领导机关或领导组织就配置一种与领导职能相对应的领导权力。但在以人为本、以服务为导向的领导取向下,一个领导机关或领导组织常常配置两到三类不同的领导职能,因而也就配置两到三类甚至更多一些的领导权力,只不过这种领导机关或领导组织是一个大的综合部门,配置几类不同的领导权力虽然体现出权力集中的趋势,但却可以确保权力得到更有效的行使和监督,并能因此而获得更高的领导效率。在这里领导权力

的分解与配置必须加以规范化和法制化。

(三) 领导权力与领导人员和领导素质的关系

领导权力无论再怎样划分、配置,最终都是要落实到人的,亦即就是要由具体的领导人员来掌握和行使的。领导人员实际上是真正掌权的领导主体,其中的领导者则是实际上的第一领导主体和真正的掌权人。领导权力最终会有什么样的结果、会是什么样的性质,一般均取决于领导人员特别是领导者如何及是否有能力掌握和行使领导权力的。

通常的情况是:如果领导人员端正而光明,能够依法领导,则领导权力必将为国家、社会和人民带来巨大的积极作用,真正成为造福于民的最重要资源之一,当然也同时是有利于领导人员进一步成功和发展的积极因素。而如果领导人员邪恶而阴暗,不能依法领导,则领导权力就必定会造成重大灾难,对国家、社会和人民直接犯下严重的罪行,当然也必定给领导人员自身带来毁灭。

这就是说,只有具备了优良品质和才能的人方可去掌握和行使领导权力,而品质有缺、能力不足的人则是决不能去掌握和行使领导权力的。而这也显示了领导权力实际是同领导素质根本相关的,此即领导权力根本上依赖于构成领导人员特别是领导者的领导素质。

领导素质低下,就必定使领导人员无法掌握和使用好领导权力,结果不仅会极大损害领导相对人的利益,而且还将因此而断送领导人员的前程乃至性命。很多腐败堕落、蜕化变质或者无能混迹、渎职犯罪

的领导者就是这方面的典型。这种领导素质低下的人员是无法胜任领导职位的,也决不能担任领导职务。而与此相反,如果领导素质比较优秀而完善,那么它就能使领导人员胜任领导职位和领导职务,也就意味着领导人员能够较好地掌握和行使领导职权,并能由此为社会公众造福。

总之,领导权力与领导人员和领导素质的关系就是一种“双刃剑与玩剑者、玩剑与玩剑能力”的关系。而这就决定了必须在分解和配置领导权力的同时设定好与具体领导职权相配对的人员标准和要求——实际就是素质标准和要求,确保能有符合掌握和行使领导职权的需要和标准的素质条件和人员保证。

(四) 领导权力同领导客体的关系

领导权力与领导客体的关系包含有如下两层意思:

第一、领导权力就是领导主体用来影响、改变领导客体的权威工具;领导客体就是领导权力作用的对象——在领导权力的强效作用下发生变化。领导权力的不同行使必定带来领导客体的不同变化,与领导职能的预期目标和原则要求也会有不同的吻合程度。

第二、领导客体中包含了广大的群众和被领导者,而这些被领导者从根本上看却是领导权力的最主要基础和源泉,实际就是领导权力的真正主人。只有他们对于领导主体的信赖和拥护、信任和支持,才会有领导主体的存在,才会有领导主体手中的权力,领导主体也正是得到他们的信赖和委托而得以掌握和行使领导权力的。换言之,领导主体的领导权力根本上就是授自于这些

领导客体的，而不是来自于上级领导或者别的什么主体。

这就是说，领导权力同领导客体的关系其实是很复杂的，特别是在涉及最主要的领导客体时还显得极端严肃而重大。这在领导权力的分解、配置、行使、监督和调整时必须加以最充分的考虑。

三、领导运作中的领导权力关系

领导运作主要就是履行领导职能职责的领导权力运作，包括领导权力行使和运用两个方面，具体必须为改变领导客体的领导过程。其中，以领导权力为主线的各种因素在领导过程或实际发挥作用的过程中形成的相互关系最具实质意义，不仅反映出领导权力的动态表现以及领导体系的实质运作方式和内部关系，而且还构成了与权力责任直接相关的现实领导机制和权力体制并由此直接影响到领导客体的利益与命运。这些关系主要包括方式与机制、过程与结果、行为与责任等方面。

(一) 领导权力的集中与分散关系

领导权力的集中与分散是领导权力运作的两种基本方向和方式。领导权力的集中与分散实际就是集权与分权，它们之间的关系就是两种基本方向之间和基本方式之间的关系，实质则是领导系统内部上下之间设定的权力配比与领导运作中形成的实际配比之间的关系。这一关系把握、处理得如何，将会直接影响到领导权力的性质与效用，进而也会影响领导过程的质量与结果。应该说，这是一个为所有领导主体最经常面对的最基本问题。

集权主要是指领导组织中的决策权，较多地集中于上级。上级对下级干预或限制较多，下级没有必要的主动权或自主权，依赖于上级，被迫和习惯于听从上级指挥以及按照上级指示行动。它的好处是能够确保政令统一，标准一致，统筹全局，指挥高效，控制严密，井然有序，整体协调，可以办成大事，宏观成效显著。但是，它的缺陷却是容易出现专制与独裁，致使领导系统缺乏弹性，束缚下级的手足，打击下级的主动性、积极性和创造性，进而导致系统的僵化萎靡、坐失良机 and 被动挨打。

分权主要是指上级授予下级更多的自主权，并充分信任和尊重下级。下级则在其管辖范围内最大限度地发挥出其自主性、积极性、机动性和创造性，抓住一切机遇，灵活应变，因时因地制宜，一切从实际出发，有效地解决微观状态下的实际问题。其特点是能够给领导系统带来普遍的活力和生机，但同时也容易造成多种问题，包括各自为政而政令不一，本位主义而画地为牢、分裂割据、各行其是，彼此纷争而内耗不断、相互削弱，资源浪费而效率低下、宏观退步，影响领导体系的整体功能，等等。这些问题最终将导致领导系统的软弱涣散、混乱失衡和瘫痪崩溃。

所以，在现实生活中集权和分权都很重要、必要和敏感，不能简单偏重，必须确保适度、合理与平衡。但是，这一对矛盾性的关系却比较难以科学地把握和处理。这主要表现在集中与分散程度的把握、确定、平衡与调整上。这里只要稍有不慎，就可能出现集中过头或者分散过头而导致严重的现实问题。因而这问

题历来都是理论和实践上的最大难点与焦点。

从领导改革与发展的角度看，权力关系的诊断、调整或设计以及在实际领导体系中的把握、处理就是要解决合理分权的问题。而合理分权的关键则在于必须依照权力的性质和履行领导职能的需要，科学把握住领导系统内外的实际情况。

事实上，集权与分权是相对的，也是随时间、地点、环境、形势、任务 and 实际需要等外在条件的不同而总是在变化的，彼此之间并没有一个明确而固定的分界线。把握和处理这一关系不仅有科学的问题，更有经验和艺术的问题。这里所说的科学就是指客观、准确、及时、清醒地把握住各种外在条件，而不是熟视无睹、充耳不闻、自欺欺人地面对外在条件的变化。同时，在此基础上作出正确的宏观调整，确保集权与分权在宏观架构上具备高度的科学性。而这里所说的经验与艺术就是指在具体确定实际的和微观的集权与分权界度时需要根据微观环境的实际情况灵活处理，但不能超过宏观架构上的基本设定。

(二) 领导权力的直接与间接关系

领导权力的直接与间接关系是指领导权力直接生效与间接生效、直接作用与间接作用、直接关联与间接关联之间的关系。其中的直接与间接，也叫做权力的直接性和间接性，分别表现为直接领导和间接影响，是领导运作中领导权力发挥作用的两种基本方式。

直接领导主要是指上级对下级的直接掌握、率领和指挥以及领导者对资源和利益的直接影响等情况。这是上级或领导者直接掌握和运用

权力、实施领导的方式与过程,显示出上级或领导者与下级或领导客体之间的紧密与一体化,有利于更紧张严谨、协调一致、强势有力、快速高效地行使领导权力而不造成拖延耽误、不够紧凑、蹉跎浪费、贻误时机等问题,但也容易出现下级机械、领导孤绝和权力失误等问题。

间接影响主要是指上级对下级的间接引导和指挥以及领导者对资源和利益的间接关联与作用等情况。这是上级或领导者间接掌握和运用权力、实施领导的方式与过程,显示出上级或领导者与下级或领导客体之间的相对疏远和保持距离,有利于创造更轻松和谐、民主活跃的气氛而使更多的积极因素得以更自由、充分地发挥一些,有利于分担责任、共同努力而更健康地行使领导权力,但容易造成散漫不羁、降低权威、消耗权力、增大分歧、贻误时机等问题。

事实上,直接与间接的关系就

是一个抓得紧与近的强势权力方式与抓得松与活的民主权力方式的问题。这不仅跟领导作风和领导个性直接相关,而且跟具体领导组织内的微观权力机制与文化的设计与建设直接相关。领导权力的具体运作最主要地发生或体现在这一对具体而微观的权力关系上。这个权力关系直接塑造着领导者的形象,更直接影响甚至实际决定着权力运作的效果和性质。

如果对这个关系不能正确、合理甚至科学地加以把握和平衡,就有可能直接造成权力的失控和失效、大量地浪费资源和时机、保守僵化、犬儒主义或者失职渎职等严重的问题。这种情况在现实生活中却比比皆是,而这却跟领导素质或者领导素质低下最为相关。

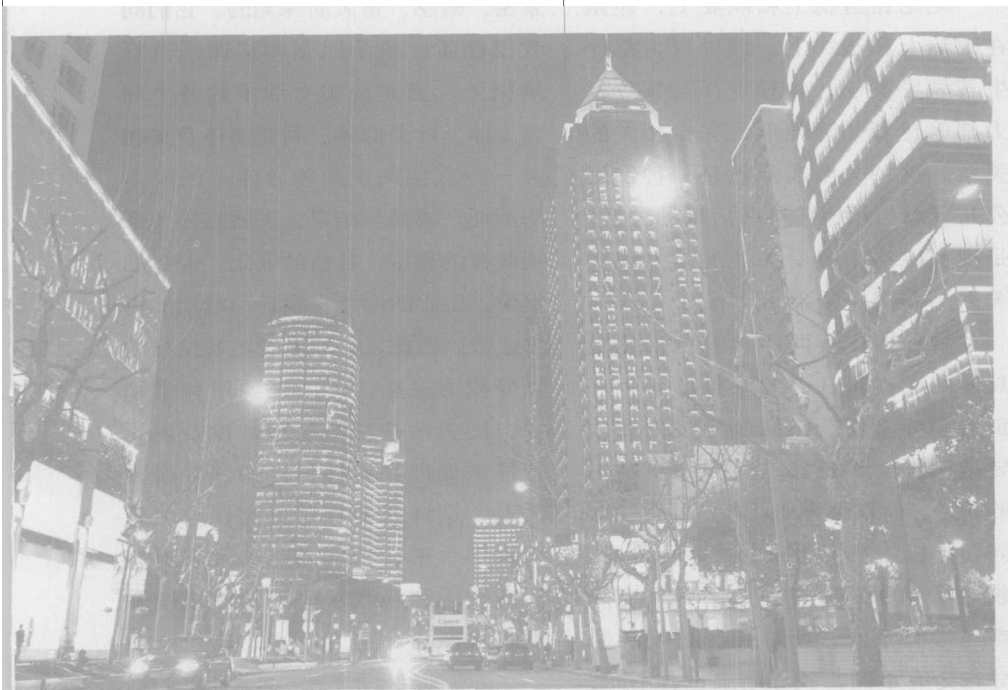
不少上级或领导者总是习惯于捞权、抢权,争夺利益和优势,爱出风头,爱显摆本就拙劣的才具品质,于是就总是一竿子插到底,什么都

要管,力争最大限度地掌权、用权,可又什么都没水平、管不好,进而直接影响或破坏了可能合理而科学的权力集中,引发一系列的权力后果,包括透支权力、滥用权力、玩弄权术,异化正常的权力运作,导致权力腐败,窒息组织活力,压制并扼杀群众的积极性和创造性、严重浪费最宝贵的人力资源、最终使为民为国办事而使用的有利权力变成了阴险邪恶的有害权势。

(三) 领导权力的主线与辅线关系

领导权力的主线与辅线关系是指领导权力系统中不同权力之间自然形成的主次轻重关系。其中,主线就是主流、主干的地位和作用,辅线就是支流和辅助的地位和作用。两者分别表现为主导与配合,是从地位和作用表现出来的领导权力运作大格局和总方式。

主导是指权力体系中处于主要支配地位,起着主要决定作用的那部分权力构成权力的主流或主干,并由此发挥出最主要的权力影响。这在整个领导体系中实际是体现在多个层面上的一般现象,是随主要领导或领导主管的不同设定而表现为不同层次和状态的多种权力运作情形。一般而言,更上一级或半级就构成权力的主导,更高的上级构成更大的权力主导,最高的上级构成最大、最强、但通常是最抽象的权力主导。这个主导不仅强效影响领导客体,而且也严肃而重大地界定和影响其他权力,在整个权力体系、领导系统和社会系统中具有臣服一切的强势与力量。从权力的本质看,这种情形是必要的,无可非议。但不能过强了,否则就会成为暴政,当然也不能过弱了,否则就会丧失权



力应有的特性和效用，那就等于是浪费资源。

配合是指除主导性权力以外的其他所有权力构成权力的辅佐部分和基本部分，并由此紧密和协调地对接、服从、支持和补充主导性权力，适当地发挥出不同辅助效用的权力影响。这在整个领导体系中也是体现在多个层面上的一般现象，是随不同主要领导或领导主管的设定而表现为不同层次和状态的辅助型权力运作情形。一般而言，更下一级或半级就构成权力的配合，更低级的下级构成更大的权力配合，最基层的下级构成最基本、最具体、最微观的权力配合。这个配合也影响领导客体，更影响权力整体、特别是主导性权力的效能效用，可以制约主导性权力的存在和运作。从权力的本质看，这也是必要的，同样也不能过头了——过强即喧宾夺主、引起权力摩擦或分裂；过弱则丧失制衡和辅助能力、易为主导性权力所吞噬而形成权力失误和灾祸，没有原则就可能变得助纣为虐、加速权力的腐败和衰亡。

然而，主导与配合的关系在整个权力运作实践中却并非总是能够被处理、平衡得很好，常常是失衡和失控，产生权力系统内部的矛盾和冲突，结果都是很不好的。

（四）领导权力与领导过程、领导行为和领导结果的关系

领导权力是进行领导体系、履行领导职能、实现领导目标的最主要工具与力量，是贯穿于整个领导体系过程之中的最大能动因素之一。它直接体现到领导主体的活动之中，形成必定发生实效和产生结果的领导行为，导致领导客体特别是领导

相对人的直接变化，当然也会同时给领导主体自身带来一定的影响和变化，从而形成领导产出、领导结果或后果，直接引起以利益为实质的变化、矛盾或冲突。这就是说，领导权力只要投入到领导系统的实际运作之中，就必定会形成相应的领导过程、领导行为和领导结果。

事实上，领导权力是领导过程、领导行为和领导机关的能量来源和关键因素。没有领导权力，就不可能发生领导过程和领导行为，当然也就不会有领导结果。领导过程、领导行为和领导结果实际就是在领导权力的推动和催化下发生的。明确这一点，对于优化领导过程、规范领导行为和界定领导责任具有非常现实的价值和意义。

总之，可以形象地说，领导权力与领导过程、领导行为和领导结果的关系，就是一种“电流与开动机器制造产品”的关系。

（五）领导权力与领导责任的关系

无论在道德上和职业上，还是在政治上和法律上，领导权力都伴生着领导责任，领导责任与领导权力都保持着如影随形、完全相关的关系。这种关系实际就是一种使用公共资源与承担代价或后果的关系，是现实生活中备受关注的重大现实关系，即权责关系。

领导责任有两层含义：一是指具体的工作责任，二是指法律上应负的领导责任。它同领导过程和领导结果是一种自然连贯和同步发生的关系。而正因为如此，领导责任即同领导权力发生着完全关联的关系。领导权力的性质、类型、作用 and 实际参与等有不同，所以领导过程和领导行为有不同，领导结果也有不同，

由此而来的领导责任亦有不同。因而可以说，不同的领导权力实际上必定内含或连带着不同的领导责任，而绝对不可能没有领导责任；领导权力有大小轻重的不同，则必定有领导责任的大小轻重之不同。

对于权责问题，决不能到事后即出现领导结果时才考虑责任问题，否则，即使追究责任了，也不是因权力而致的责任，因而对权力并不会产生真正的约束，而充其量也不过是对领导行为、甚至是领导人员的个人行为的约束。所以，在领导权力分解和配置时充分考虑领导责任不仅是十分必要的，而且是确保精当、贴切的一个关键。

一般地，在具体分解和配置领导权力的同时，就必须设定并配定相应的领导责任，并以领导伦理和领导法制的形式确保权责统一、责权一致和责权同步，确保权力同责任并设、并行，而不能权责分立或分离。

总之，领导权力关系均是极其紧密、敏感、重大而深刻的。它们同政权性质、政治原则和法律规范直接相关，更同现实生活中的各个利益主体、社会群体、利益团体直接相关——直接关系到领导体系的成本与消耗、效益与结果，进而直接关系到政权的稳定、社会的安定、经济的繁荣、民心的向背、领导与政治的得失成败。因此，必须高度重视这样的领导权力关系，同时还要用科学精神、民主精神和法制精神以及现代智慧来处理好各种各样的领导权力关系，这样就能真正提高领导绩效和领导水平，特别是能够大大提高治理能力和施政水平、执政成效和执政水平。

（作者单位：国家行政学院）