



不要倾卸，而要授权！(Don't Dump—— Delegate!)

成功的授权能培育并发展我们周围之人的恩赐

诗篇 32：8

安德鲁·卡内基(Andrew Carnegie)说：“我的成功在于，我有本领让那些比我聪明的人环绕在我身边。”授权是一个机会。在别人得着训练和经验以后，他们可能在某项事工上比我们更有恩赐。虽然授权一开始要花更多时间，但从长远来看却会节省时间。

不过，这只会在我们授权而非丢弃的情况下发生。若我们一时冲动地把工作给别人；若我们没有把别人独特的恩赐、个性和兴趣考虑进去；若我们没有加以教练指导、预备和提供资讯；若我们把工作给别人是因为我们感到挫折、而不是把合适的工作交给合适的人，我们就是把工作丢弃给别人。因倾卸而产生的问题，总会超过它所能解决的。

在我事工的早期，我总是在倾卸工作。我不了解授权的价值和原则，也不懂该怎样做。我总想自己完成所有的事，当有工作还未完成，但我已经没有时间的时候，我会把它丢出去。随着年纪渐长，我发觉：授权就是装备。这就改变了我分配责任的方式。

成功的授权有如下特征：

认识自己

这是总原则。一个人没有足够的恩赐或时间去做所有的事。

你對自己最大的发现之一，就是自己的强项和恩赐。我知道教会要我做什么，什么工作给我最大的回报，什么工作让我个人觉得是个奖励。对于所有其它的工作，我会尝试授权给别人。

认识你的团队

一句英国谚语说：“不要把剑放在一个疯子的手里。”这句谚语以夸张的语言表达：不合适的人可能会做出许多使人受伤的事，不仅伤害他们自己，也伤害其他人（和我！）。因此，不管需要多大，我不会把一个事工交给别人，除非我觉得他们是正确的人选。

明确地定义任务

这并非意味着，总是要告诉别人如何做一项工作。如果他们胜任的话，最好允许他们自己找到最合适的方法，把工作做好。但我必须告诉同工我想要的结果和对他们的期待。

提供完成任务所必需的资源

这可能包括预算、设施、训练讲座、教材、推动等。

鼓励反馈

一个绝对会让人觉得被抛弃了的做法，就是缺乏沟通。有人开始一项工作时，他总会面临疑问、麻烦和如何改进的问题。我想要帮助人们学习，而边做边训练就是最有效的方法。我喜欢问这些问题：你的进展如何？有没有问题？需要我帮什么忙吗？

明确职权层级

人们有多大的自由去做决定并采取行动？他们是否需要（1）把情况上报给你，以便你做所有的决定？（2）给你提方案，但还是你做决定？（3）选择一项行动，但等你批准？（4）直接处理状况，但需报告你他们所做的？还是（5）全权处理，不需报告？

进行问责

不久前，我读了一个关于问责制度的原则：当我授权给别人去行动时，我并不会放弃我对该工作的责任。如果我授权给一个人，而他失败了，这最终会是我作为领袖的失职——是我在那件事上失败了。因此，这提醒我，我有对人进行问责的责任。

肯定付出的努力并奖励成果

我要让别人因他们为我工作而开心。当他们做得好时，我就会告诉他们做得好，而且我喜欢公开地在讲台上或在教会的简报中认可他们的贡献。

当我按照这些准则去做时，我的授权就是成功的。被授权的人赢了，教会赢了，我也赢了。我的思想被解放出来，我也有时间去做其它有需要的工作。

—— 约翰·麦斯威尔(John Maxwell) ; adapted from [The Time Crunch](#), © 1993 Christianity Today International.

讨论

1. 我的强项和恩赐是什么？我现在从事的任务如何能让自己产生一种个人性的成就感？
2. 我以前把工作交给别人的时候，是怎样沟通我的期望的？将来，我可以如何更好地沟通我的准则？
3. 对“我以对在教会里发生的很多琐事毫无头绪为荣”这句话，有何感想？会不会让我觉得不舒服？是什么阻碍了我产生这样的感觉？