



## 不要傾卸，而要授權！( Don't Dump—— Delegate!)

成功的授權能培育並發展我們周圍之人的恩賜

詩篇 32：8

安德魯·卡內基(Andrew Carnegie)說：“我的成功在於，我有本領讓那些比我聰明的人環繞在我身邊。”授權是一個機會。在別人得著訓練和經驗以後，他們可能在某項事工上比我們更有恩賜。雖然授權一開始要花更多時間，但從長遠來看卻會節省時間。

不過，這只會在我們授權而非丟棄的情況下發生。若我們一時衝動地把工作給別人；若我們沒有把別人獨特的恩賜、個性和興趣考慮進去；若我們沒有加以教練指導、預備和提供資訊；若我們把工作給別人是因為我們感到挫折、而不是把合適的工作交給合適的人，我們就是把工作丟棄給別人。因傾卸而產生的問題，總會超過它所能解決的。

在我事工的早期，我總是在傾卸工作。我不瞭解授權的價值和原則，也不懂該怎樣做。我總想自己完成所有的事，當有工作還未完成，但我已經沒有時間的時候，我會把它丟出去。隨著年紀漸長，我發覺：授權就是裝備。這就改變了我分配責任的方式。

成功的授權有如下特徵：

### 認識自己

這是總原則。一個人沒有足夠的恩賜或時間去做所有的事。

你對自己最大的發現之一，就是自己的強項和恩賜。我知道教會要我做什麼，什麼工作給我最大的回報，什麼工作讓我個人覺得是個獎勵。對於所有其它的工作，我會嘗試授權給別人。

### 認識你的團隊

一句英國諺語說：“不要把劍放在一個瘋子的手裡。”這句諺語以誇張的語言表達：不合適的人可能會做出許多使人受傷的事，不僅傷害他們自己，也傷害其他人（和我！）。因此，不管需要多大，我不會把一個事工交給別人，除非我覺得他們是正確的人選。

### 明確地定義任務

這並非意味著，總是要告訴別人如何做一項工作。如果他們勝任的話，最好允許他們自己找到最合適的方法，把工作做好。但我必須告訴同工我想要的結果和對他們的期待。

### 提供完成任務所必需的資源

這可能包括預算、設施、訓練講座、教材、推動等。

### 鼓勵反饋

一個絕對會讓人覺得被拋棄了的做法，就是缺乏溝通。有人開始一項工作時，他總會面臨疑問、麻煩和如何改進的問題。我想要幫助人們學習，而邊做邊訓練就是最有效的方法。我喜歡問這些問題：你的進展如何？有沒有問題？需要我幫什麼忙嗎？

### 明確職權層級

人們有多大的自由去做決定並採取行動？他們是否需要（1）把情況上報給你，以便你做所有的決定？（2）給你提方案，但還是你做決定？（3）選擇一項行動，但等你批准？（4）直接處理狀況，但需報告你他們所做的？還是（5）全權處理，不需報告？

## 進行問責

不久前，我讀了一個關於問責制度的原則：當我授權給別人去行動時，我並不會放棄我對該工作的責任。如果我授權給一個人，而他失敗了，這最終會是我作為領袖的失職——是我就在那件事上失敗了。因此，這提醒我，我有對人進行問責的責任。

## 肯定付出的努力並獎勵成果

我要讓別人因他們為我工作而開心。當他們做得好時，我就會告訴他們做得好，而且我喜歡公開地在講臺上或在教會的簡報中認可他們的貢獻。

當我按照這些準則去做時，我的授權就是成功的。被授權的人贏了，教會贏了，我也贏了。我的思想被解放出來，我也有時間去做其它有需要的工作。

—— 約翰·麥斯威爾(John Maxwell) ; adapted from [The Time Crunch](#), © 1993 Christianity Today International.

## 討論

1. 我的強項和恩賜是什麼？我現在從事的任務如何能讓自己產生一種個人性的成就感？
2. 我以前把工作交給別人的時候，是怎樣溝通我的期望的？將來，我可以如何更好地溝通我的準則？
3. 對“我以對在教會裡發生的很多瑣事毫無頭緒為榮”這句話，有何感想？會不會讓我覺得不舒服？是什麼阻礙了我產生這樣的感覺？