

《授权的技术方法》（半天）

第一章：为什么要授权

- 一、两种类型领导引起的思考
- 二、一个人的精力有限
- 三、一个人的经验与智慧有限
- 四、授权于外比自己下命令重要
- 五、授权是组织结构的必然要求

第二章：选材的标准

- 一、从德行与才能的配比角度分类
- 二、两种用人观
- 三、怎样对待恃才傲物的人才
- 四、选拔干部的技术方法——无领导讨论技术

第三章：怎样给准人才赋能

- 一、在大学预约人才
- 二、实施“储备干部”制度
- 三、上岗之前进行专业培训
- 四、实习期间指派师傅或辅导员
- 五、让人才跟在身边做沙盘推演
- 六、让人才到部门去实习锻炼
- 七、把人才下派到子公司挂职锻炼
- 八、定期检讨他所负责的项目或任务

第四章：管理者的误区

- 一、管理者以自能为能
- 二、管理者固守原来的角色

第五章：模糊地带的职责

- 一、模糊地带明确职责
- 二、关键岗位规定替补

第六章：授权管理思路

- 一、任何重要职位都要有左右手或接班人
- 二、按照管理职责分模块管理

第七章：授权管理技术

- 一、香蕉文化与授权方法
- 二、离场单飞测试技术
- 三、离场测试的最高境界
- 四、单飞离场测试技术的好处

第八章：授权中需要注意的问题

- 一、有驾驭全局能力时才能授权于外
- 二、发现问题后能够保证收权
- 三、用文字、数字设定授权的责任目标

