

体的做法，而是对他能力增长的评价。

举个例子，印度有一家非常著名的车企，叫塔塔。就是因为它，印度跻身到世界上有能力造汽车的国家行列之中。塔塔就采用充分授权的方式。如果你有一个创新想法，就可以自己立项，然后努力去实现它。

但是公司不会大撒手，也不会事无巨细地干涉你，让你施展不开拳脚。塔塔采用一种叫做“创新能力温度计”的反馈方式，把你的表现和能力成长挂钩。不直接反馈你做得好不好，而是反馈你的能力有没有提高。他们还把它做成直观的温度计形式，让每个人的成长都可视化。

你看，塔塔这样做，也是从培养个体出发，充分满足了刚才讲的心理授权三个因素。所以我们说，防止授权走样最简单的方法，就是转变思路，以培养个体为目的，那么你自然就会做好之后所有的事情。

划重点

添加到笔记

1. 组织授权行为的关键环节，是让个体产生心理授权；
2. 心理授权包括三个因素：目标的内化、控制感和效能感；
3. 防止授权走样最简单的方法，就是以培养个体为目的，来进行授权。



李育辉

我再给你留一个小问题：你觉得，心理授权，对于授权人有什么风险？欢迎给我留言，我们下一讲再见。