

职场效率之闭环思维

--- 刘文鹏

工作的久了，人际交往的经历多，自然而然的就会对不同类人群进行评价。我们欣赏优秀的人，向他们学习，总结他们的特点和共性。而大家点赞最多的评价用词就是靠谱。

靠谱可能是我们这个时代被严重低估的品格，因为靠谱的人最大的优点是让其他人省心和安心。靠谱就是对一个人最大的肯定，我们乐于和靠谱的人交往，也愿意把事情托付给他们。靠谱是为人做事的一种原则，尤其是在职场中的重要性更加突出。靠谱就是你把这事交给他之后完全不用操心后续，因为你知道他肯定能落实，就算没办好，也能及时给你一个回馈，这就叫靠谱。而文章认为，一个人靠不靠谱，其实就看这三点：“凡事有交代，件件有着落，事事有回音。”

靠谱背后的思维是闭环。别人发起的活动或工作，在一定时间内，不管我们完成的效果如何，都要认真的反馈给发起人，并且每件事情或者工作都要有这种思维。

闭环思维不是一次性的行为，而是是一个不断输入——输出——输入的过程。每一次的思维活动都是一个小的闭环过程，而上一个闭环过程是下一个闭环过程的开始。

本次课程通过大量的案例来让员工和管理者意识到闭环思维的重要性，如何打造闭环思维以提升职场效率、团队效率以及组织效率。

课程大纲：

- 1， 世界那么大，靠谱很重要
 - 1.1 靠谱是人际交往中最佳的名片
 - 1.2 不靠谱的人是在为组织制造障碍
 - 1.3 职场效率之闭环思维
 - 1.4 案例实录

- 2， 闭环思维的逻辑
 - 2.1 契约-时间-尊重
 - 2.2 约定时间内给到反馈
 - 2.3 闭环思维的理论基础是 PDCA。

- 3， 执行中的闭环表现
 - 3.1 案例 1， 给个回复可以吗？ 案例 2， 反馈一下很难吗？
 - 3.2 案例 3， 领导不过问， 你就不主动吗？
 - 3.3 案例 4， 员工常有理， 就是真的是在占便宜吗？
 - 3.4 案例 5， 只要努力工作就会被认可吗？
 - 3.5 及时汇报那点事

- 4, 团队协作中的闭环-不做猪队友
 - 4.1 组织是一个协同网络
 - 4.2 对方需要的是预期内的确定性
 - 4.3 职场中不靠谱的林林种种
 - 4.4 要努力工作，不要瞎忙，要质量，要效率，而不是加班
 - 4.5 管理者必须要打造一个有闭环思维习惯的团队

- 5, 不靠谱的领导会给组织带来巨大的伤害
 - 5.1 决策是管理者必要的标签。案例 1
 - 5.2 你不过问，下属也乐意忽略。
 - 5.3 不敢承担责任的管理者如何让下属有责任感
 - 5.4 过去的功劳属于过去
 - 5.5 说到而不做到
 - 5.6 只会挑刺，而不会说下属的好
 - 5.7 面子工程大于天

每个职场人都需要明白，组织中的竞争是一场残酷的淘汰赛，需要多思考如何让自己增值，成为稀缺型人才。正确认识自己在组织中的角色，持续实现工作中的闭环，才有资本迎接挑战。让我们一起共勉，共克时艰。

