

超越危機再成長

當 G20 在歐洲開啓了會議，當『哥本哈根的環境會議』讓大家開始真的願意去正視地球的大問題，除了金融經濟、人文、還有環境的問題都將在 2010 年變成大課題。我們深處一個轉型的年代，大家憂心著未來也必需去面對更不確定的未來。或許地球不會像『明天過後』這一部電影的結局一般上演；也或許馬雅預言在 2012 年不會真的實現，但是，環境問題真的變成大家必需要去面對的生存課題了。

橫跨眼前的金融風暴剛剛稍微止歇，透過各國政府與民間的努力，景氣似乎開始有了好轉的跡象，存活下來的企業也從經濟的懸崖邊搶救了回來；不過，我們的危機尚未結束，在 2010 年要面對的挑戰很清楚，我們必需持續的朝向穩定的復甦繼續前進，在這樣的不確定的時刻裡，相信我們都可以走出這些盪動與陰霾，再度贏得新的挑戰與試煉。而勝算與成功的關鍵，或許就在『習慣』吧！

個人的習慣所留下的軌跡，譜寫出一個人的生命紀錄。而企業文化的塑型也必須從企業的習慣的軌跡去尋根，去檢驗是否每依組織裡的小個體都真正體悟到企業文化所要求的精神、規範與長遠的內涵。英國詩人 Samuel Johnson (18 September 1709 – 13 December 1784)，對於習慣(Habit)曾這麼形容過：「習慣的枷鎖太小，感覺不到，但等到有所感覺時，卻又堅固得無法掙脫。」面對 2010 年這個轉型的年代的到來，企業又該怎樣面對新的競爭呢？又該怎麼樣來展開 2010 年的冀望呢？每一個小個體又該怎麼樣來落實執行 2010 年的計劃呢？

孫子兵法上常說：要知己知彼，百戰不殆；知天知地，勝乃可全。IBM 從葛斯納重新塑造文化之後，『策略性思考與執行力』變成 IBM 的管理文化的核心，因此，整個企業的組織運作能量的整合，讓大象可以跳舞，讓藍色巨人再度又站上世界的舞台。當兩岸企業諸多老將又再度披掛上陣，我們必須面對也必須尊敬的對手郭台銘先生，他的哲學就是策略上要談『格局、佈局、步局』；用人的哲學是『人材、人才、人財』；組織的哲學則是『集合、整合、融合』。確實很簡單也符合鴻海軍校的味道，不過，儘管我個人並不喜歡郭台銘的霸氣，卻也不得不用非常尊敬的心境來面對、檢視與評估這樣的對手與他的軍團。

如果世界已經從美國獨強的年代變成要多區域中心協商共治的態勢，不管是個人或企業也必須去思考組織戰的重要性。當戰略格局擺開的時候也就是集結號角吹響的時候，接著就是戰術的佈局，把每個組織要擔綱的工作加以分工，而且要細化到執行步驟。加上組織的整合與融合。把人材變成人才，進而讓企業可以靠這一群優質的人力資源來賺到財。人才將會是 2010 年的決勝關鍵，明年的企業留才與挖角相信會更加的嚴峻，雖然高等教育的人力變多了，但是，誰可以從留住

自己體質內的精英細胞，從市場吸納新加入的優質人力並加以培育，又如何透過有效的人材、人才供應體系來滿足企業作戰之所需，將是重要的課題。連展集團的黃埔軍校應該是到了要正式建軍的時刻了。就像當年蕭何在關中練兵的狀況一樣，沒有足夠的訓練精良的部隊，在逐鹿中原的過程裡，恐怕很難有勝算。

迎接新的一年，穩健的佈局與團結融合的組織，將會引導我們看到成功的轉型。剩下的就是誠信務實的去徹底執行！