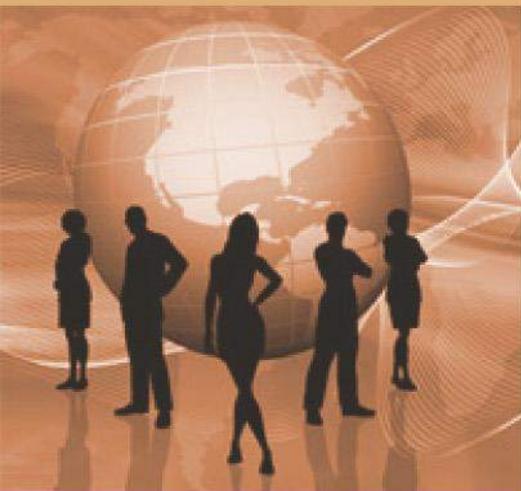


從二戰影片思考 如何借力智慧化規劃 協助企業數位轉型

(傳承接班 數位轉型 創新突圍 經營管理)
(因緣果 Ex)



鼎新電腦
林隆潤 策略長 Ex

策略抉擇—由外而內(知彼)
工業經濟/競爭邏輯(輸贏)→
數字經濟/共生邏輯(進退) Ex



打造數字策略的認知框架：
跨界(突破產業限制)
賦能(連接資源能力)
賦新(創造客戶價值)

由外而內(知彼)工業經濟-->數字經濟 Ex
自內而外(知己)公司的新成長動能來自:
效率驅動:改造傳統業務,強化核心業務
創新驅動:培育新的業務增長點與成長源





延伸思考

Q: 是否該好好想一想您的公司想解決哪個問題?轉型的關鍵挑戰何在?

大命題為何?是否也該想一想您公司的新成長地圖之驅動力為何?推動企業(智慧化/數位化/平臺化)

先盤點團隊的本質,體質,素質為何?

本質:從顧客價值出發,你想要做甚麼?(靠思維)

體質:從內部自我審視,成本效率能改善嗎?(靠數據)

素質:組織能力能否擔當轉型的任務要求?(靠培訓)

看解析



一、釐清現況處境

前情提要：

一絲光線的國會廳堂，議員們坐立難安的震天鼓噪，逼迫對德國姑息的首相張伯倫辭職。外部強敵壓境，內部群龍無首，可說是英國歷史上最黑暗的時刻。

邱吉爾，一個原本不可能成為首相的65歲老人，政治主張與各黨都曾有過過節，臨時接任首相職位，就像一枚在過渡期被用來處理爛攤子的棋子...





問題思考

Q1：您是否發現大好機會經常是隨著最黑暗的時刻來到？
因為在位者必定是在壓力與威脅達到最高時，才把燙手山芋丟出來；而接手者通常不是處於自己最佳發揮時刻，被迫上位。

A：接手者必需要能夠跨越鴻溝，才能將威脅轉化為機會。
尤其在黑暗混沌時刻，政策方向勢必不明，上級領導也無法給予明確的方向指示。

接手者此時，必須要有超人的智慧與勇氣，必須要能回歸做自己。(延伸思考：哪一個自己?)

看解答

二、關鍵要素消長

前情提要：

震懾於德軍坦克大軍的閃電戰，歐陸各國紛紛投降，英吉利海峽對岸的法國也搖搖欲墜。英軍裝備遠不及德軍，主戰的邱吉爾與主和的哈利法克斯子爵，意見相左，沒有共識。

英王要邱吉爾去瞭解基層民眾對德軍侵略的想法，在地鐵上與民眾的談話，讓情勢有了轉變...





問題思考

Q1：戰時內閣成員的哈利法克斯子爵認為歐洲已經淪陷，在加萊被德軍全麵包圍的英國士兵已陣亡了六成，只有透過外交和談，才能解救這一群年輕人的性命，真是這樣嗎？

A：哈利法克斯認為歐洲已淪陷，想辦法縮短一場註定失敗的戰爭，趁英軍還沒被徹底消滅前，正是和談的時機，可要求最佳條件，希特勒知道自己的弱點，會講理的。

邱吉爾卻認為和談會走上毀滅的不歸路，和談只會吹捧獨裁者的野心和特權，當刀都架在脖子上了，你怎麼還能跟屠夫講道理呢！？

三、行動事件定調

前情提要：

邱吉爾非常清楚英國的武器裝備打不過德軍，為了保存英國的戰力，決定將滯留在法國敦刻爾克海灘的軍人撤退回英國。

在海軍沒有足夠軍艦的窘境下，邱吉爾策動“發電機計劃”徵調民間大小船隻前往營救，軍民合作成功撤退了幾乎全數的30萬名的英軍，創造史上著名的敦刻爾克大撤退，鼓舞全國上下的士氣，為二戰歐洲戰場開啟了新的契機。





問題思考

Q1：除非有奇蹟發生，才可能把敦刻爾克十分之一的兵力救出來，為何邱吉爾仍要求在加萊的駐軍做最後無謂的抵抗，全力護航，絕不撤退？

A：在一切沒有明朗的跨越鴻溝階段，無局可佈。因此，不論是站在保留國家戰力或是對30萬年輕生命的人道關懷，即使預估的成功機率只有十分之一，即使得犧牲在加萊的第10步兵團上千名士兵的性命，也要發動民間船隻，一同前往敦刻爾克海灘救回這些軍人。

看電影學管理課程

幫您:看見您所看不見的

轉化成如何看:以新的模式看世界
(眼睛只能看到心願意理解的事)
看多看少是心在決定



Thank you!

我們登上那座山，就能看到山那邊的風景