

<<兼并管理>>

图书基本信息

书名：<<兼并管理>>

13位ISBN编号：9787508015743

10位ISBN编号：7508015746

出版时间：1999-01

出版时间：华夏出版社

作者：（美）菲利浦.米尔韦斯

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<兼并管理>>

内容概要

本书深入研究了美国及欧洲近年来若干兼并与接管要案，精辟论述了影响兼并发挥积极作用的诸多因素，并归纳出对心理、组织、文化方面的差异进行成功管理的经验教训。这些差异常常能瓦解一个看似完美的契合。

<<兼并管理>>

书籍目录

目录

引言：兼并为何失败

第一部分 兼并与收购

第1章 成功的必要因素

保持被兼并公司的特点

首席执行官的决定作用

合作伙伴关系的观点

管理兼并中的混乱

有关的管理问题

成功的途径

兼并管理理论与实践

第2章 兼并中的你争我夺

兼并的狂热

美国企业的兼并活动

新的兼并规律

重组与精减

恋爱与战争

谱写新的篇章

购并的人力成本

第二部分 合并前的准备

第3章 收购或出售的组织管理

兼并交易的步骤

收购一个公司的策略

惠普收购阿波罗/阿波罗收购惠普

搜寻与选择收购对象的经验

组织上的协同

文化方面的相容性

成交的冲动

King广播公司的出售

第4章 战略和心理准备

进行兼并的理由要充分

双方力量均衡的兼并

战略上的准备

Unihealth America：时机的重要性

兼并方的思想状态

心理上的准备

被兼并方的思想状态

心理过渡期

第三部分 兼并的管理

第5章 紧张、不安、焦虑

兼并产生紧张空气的原因

高层领导

帮助雇员消除紧张情绪

与员工交流

让员工参与管理

<<兼并管理>>

关心员工

直线管理的作用

第6章 兼并双方的管理整合

危机管理

整合的两种途径

创造出一个新公司

整合过程的管理

过渡期的管理任务

过渡的速度

第7章 文化的冲突

文化是什么？

文化的冲突 Graphic Controls公司

文化冲突的几个阶段

文化冲突的管理

文化的融合

战略与文化

创造一种组合文化

文化建设

文化阻力

第四部分 合并后的管理

第8章 胜利者、失败者以及幸存者

兼并后的状态

管理人员的任命

保留高级人才

兼并后的裁员

高技术领域的裁员

在裁员管理方面的经验教训

幸存者

帮助幸存者适应新的环境

人们适应新环境的几个阶段

影响兼并后士气的因素

第9章 企业重建：队伍建设

了解合并后人们的思想状态

队伍建设中的挑战

AT&T通过培训进行队伍建设

队伍建设的任务

自上而下的队伍建设

通过各个等级进行队伍建设

管理自身的转变

第10章 文化重建

兼并所带来的变化的大小

Unisys公司的转变

1987 - 1988

1989 - 1990

GC公司的文化转变

首席执行官的更换

<<兼并管理>>

GC公司文化的状态

GC 公司的文化重建

第五部分 几个特殊问题

第11章 合并情况的追踪调查

为什么要进行追踪调查

调查的主要事项

追踪调查的方法

案例

第12章 国际购并

国际交易的规模与范围

MOlson与CarlingO' keefe的兼并

国际收购与出售

跨国公司的兼并

兼并后的管理

国际兼并中的文化冲突

全球性购并

后记 赢得人心

通过购并谋求发展

企业高层领导：理论与实践

各阶层的现实主义

兼并成功的方针

附录

参考文献

索引

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>