

<<浴火重生>>

图书基本信息

书名：<<浴火重生>>

13位ISBN编号：9787802557291

10位ISBN编号：7802557291

出版时间：2011-1

出版时间：企业管理出版社

作者：仁达方略管理咨询公司

页数：178

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>

<<浴火重生>>

前言

中国企业有一个通病，那就是重经营、轻管理。经营体现为利益的增加，是关于企业利益多少的问题，而管理则是解决企业生死的问题。然而，许多企业看不到这一点。一些企业兼并重组的初衷非常好，市场也很看好，但成效却非常差。这就需要我们z从内在机理上研究兼并重组。

探究兼并重组的内在机理，首先要明确兼并重组的性质和目的。兼并重组究竟是物理性质的重组还是化学性质的重组？

兼并重组的目的究竟是成为一个“加工薯条的机器”还是成为一个“装土豆的麻袋”？

物理性质的重组只不过是把原来的几个企业变成现在的一个企业，企业间无非是简单的1+1的联合，是生产要素随机与简单的叠加。

企业重组后没有任何实效的改变，其结果就是“集而不团”，只是管理层次增加，管理链条加长，徒增管理成本，企业经济效益大打折扣，充其量就是一个“装土豆的麻袋”。

化学性质的重组则不然，它是通过企业内部资源的优势互补和协同效应，最终发挥1+1 > 2的最优功效。

企业重组后将实现资源的共享，风险控制能力增强，管理能力提升，并购后的企业经济效益倍增，最终成为一个“加工薯条的机器”。

当然，企业都不希望自己劳心劳力最终只成为一个装土豆的麻袋，然而升级为加工薯条的机器也并非易事。

近年来的现实经济运动表明，我国企业兼并重组的动机与效果之间仍存在相当大的差距。

<<浴火重生>>

内容概要

仁达方略在做企业组织变革的研究与咨询的过程中，有幸参与企业兼并重组相关方案的设计论证，在这个过程中，积累了一些经验，增长了一些本领，但也有许多困惑。

中国的环境太复杂，一些事情对于许多企业而言都是第一次，可以借鉴的东西不多，即便有，多半也是照搬国外的经验，这样还存在水土不服的问题，也只能做参考，所以很多时候大家都是摸着石头过河。

现在的法制环境、案例基础、社会氛围等方面都有了长足地进步，但也存在许多需要创新成长的地方，还需要我们去想办法，去进一步地考量。

特别是近几年来，在国务院国资委、地方国资委系统的推动下，在国有企业领域，一场声势浩大、汹涌澎湃的企业兼并重组的浪潮席卷南北，让我们应接不暇。

在这样一个激动人心的大背景下：很多有识之士一直在关注、观察和探索，希望能从丰富的实践中找到可能的规律，去吸收借鉴成熟的经验，从而举一反三、融会贯通。

但总的来说，还是研究滞后于实践，总结滞后于实践的创新。

经过这些年的积累与沉淀，我们逐渐意识到，对于兼并重组的研究已发展到一个比较平滑的阶段了。

现在应该可以呈现一些比较成形的东西了，方便大家在以后的兼并重组过程中，能够按图索骥，能够有所借鉴，能够有一个相对比较成形、成体系的理论和实践体系。

本书从战略、组织、人力资源、财务、企业文化整合等方面、从组织变革的角度系统地来审视。

结合我们这么多年管理研究和咨询的实践经验，尤其是得益于客户对我们的信任与支持，我们有幸参与并且记录了很多领先客户企业兼并重组的整个过程，检验、修正和丰富了我们先前的研究成果，并积累了一些非常宝贵的新鲜经验。

<<浴火重生>>

作者简介

王吉鹏 著名实战派管理学者，集团管理权威专家，中国顶级管理咨询机构——一达方略管理咨询公司董事长，长期从事集团型企业组织行为与组织变革实证研究与咨询实践，善于把握大型企业管理规律，首创“集团管控”和“企业文化落地”概念，全新的实证性理论体系与建设方法被广泛应用到诸多著名集团企业管理实践之中，受到企业界和学术界普遍认可和推崇。

受聘为国内多所知名商学院客座教授，著有《集团管控》、《企业文化建设》、《管理感悟》等个人专著30余部，并主导出版了企业战略、集团管控、企业文化、人力资源四大系列丛书。

其领导的金牌咨询团队为国家电网、中国银行、交通部海事局、中航油、中粮集团、中国五矿、华电国际、中华通信、中国大唐、中国电子、中国南车、上海大众、国机集团、蒙牛乳业、大庆油田、大连化工集团、晋煤集团、北京金融街等数百家国内知名大型集团公司，及英博啤酒、英美烟草等多家国际集团提供过专业咨询服务。

<<浴火重生>>

书籍目录

自序前言第1章 做强做大——企业兼并重组风起去涌 1.1 中国企业已融入全球兼并重组的浪潮 1.1.1 兼并重组——不可抗拒的历史潮流 1.1.2 兼并重组浪潮席卷中国 1.2 几个重点行业的兼并重组将重塑产业格局 1.2.1 汽车行业兼并重组山雨欲来 1.2.2 煤炭行业兼并重组轰轰烈烈上演 1.2.3 钢铁行业兼并重组势在必行 1.3 影响企业兼并重组成败的因素 1.3.1 能否实现战略协同 1.3.2 组织结构设计是否合理 1.3.3 人力资源整合是否有效 1.3.4 财务整合是否到位 1.3.5 品牌整合成功与否 1.3.6 企业文化是否真正融合第2章 穿越之路——企业兼并重组的模式探讨 2.1 穿越谨记八大原则 2.1.1 依法和依规原则 2.1.2 实效原则 2.1.3 优势互补性原则 2.1.4 可操作性原则 2.1.5 系统性原则 2.1.6 自愿互利原则 2.1.7 有偿转让原则 2.1.8 市场竞争原则 2.2 细解企业兼并重组的模式 2.2.1 企业并购的基本模式 2.2.2 企业重组的基本模式 2.2.3 兼并重组后的四种整合模式 2.3 企业兼并重组模式的选择 2.3.1 竞争优势与兼并重组模式的选择 2.3.2 资源禀赋与兼并重组模式的选择 2.3.3 企业核心能力与兼并重组模式的选择 2.3.4 兼并重组模式选择的思路与具体途径第3章 思维导向——企业兼并重组的战略协同路径 3.1 实现多元化产业的最优组合 3.1.1 建立有效的战略关联：选择正确的多元化方向第4章 战略的传承——组织结构能否承重第5章 兼并重组的重中之重——人力资源整合第6章 对被购方实施有效控制——财务整合第7章 鲤鱼跃龙门的形象统一——品牌整合第8章 影响兼并成败的无形力量——文化整合与融合第9章 企业兼并重组的成功案例分析参考文献

<<浴火重生>>

章节摘录

该理论对兼并重组模式选择的意义表现在：兼并重组企业分析所处行业的特性和位势，如果兼并重组公司现处的产业有吸引力，则选择进行横向兼并重组扩大自身的规模，或纵向兼并重组巩固自身的地位；如果兼并重组企业现处的产业缺乏吸引力，则应通过混合兼并重组实行战略转移与撤退。

但是，运用波特的竞争优势理论选择兼并重组模式有其内在缺陷。

表现在：没有吸引力的产业并不代表没有盈利的机会。

越来越多的事实表明，同一产业内企业间的利润差距并不比产业间利润差距小，在没有吸引力的产业可以发现高利润的企业，在吸引力高的产业也有经营状况不佳的企业。

该理论隐含着企业可以在任何有吸引力的产业取得成功，这显然是不正确的。

e 2.3.2 资源禀赋与兼并重组模式的选择 资源基础理论范式构造了“资源 - 战略 - 绩效”的基本框架。

该理论认为，企业是一个由一系列各自具有其用途的资源所组成的集合，企业竞争力的差异是由战略的差异，或者更进一步说是由资源差异来解释的。

因此，企业的竞争优势来自于企业内部具有特殊性质的资源。

.....

<<浴火重生>>

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>