

《企业并购后的业务与人员整合策略》

中国管理科学研究院教授讲师：高思禄

课程背景

本课程结合大量国内企业并购的成功与失败案例，从经营战略整合、资产财务重组、组织机构重建、业务流程再造、人力资源整合和企业文化重塑等方面解析了企业并购后进行业务和人员整合的策略，以及并购后整合的项目管理操作步骤和方法，重点讨论了在并购后保持人才稳定、实现资源协同效应、增强竞争优势等问题的有效解决途径。以上课程内容操作性和实用性强，可供企业直接应用到工作实践中。

备注：本课程大纲可根据培训单位意见和课前调查进行调整，以提高本课程的适用性和可操作性。

培训目标

本课程能够有效帮助企业提高并购后的整合效率和预期的协同效应，避免因并购整合不力而产生的并购失败风险，实现企业并购投资绩效和财务收益，从而保障企业的快速发展。

培训对象

各类企业董事长、总经理、投资管理部和、战略规划部、财务部和人力资源部等相关职能部门负责人和研究人员。

课时数量

1天 6 小时/天

课程大纲：

一、战略整合

- 1．总体战略规划
- 2．业务战略规划
- 3．战略实施计划与执行
- 4．战略变革管理

二、资产财务重组

- 1．企业多元化的陷阱
- 2．并购后企业的业务归核
- 3．企业资产重组
- 4．企业债务重组
- 5．财务管理体系重组

三、组织机构整合

- 1．企业并购与组织变革
- 2．目标企业组织调查
- 3．组织分析与部门设计
- 4．并购后企业组织结构形式
- 5．中国企业“三权分立”管理模式

四、业务流程重组

- 1．流程重构与并购后的不稳定性
- 2．核心业务流程确立与问题流程诊断
- 3．业务流程重构原则与方法
- 4．业务流程再造实施实施步骤

五、人力资源整合

- 1．进行人力资源尽职调查
- 2．制定人员整合薪酬福利策略
- 3．领导者的选定
- 4．职能重叠的处理
- 5．制定与员工交流的策略
- 6．制定员工留用政策

六、企业文化重塑

一、文化冲突分为四个阶段

(一)文化冲突分为四个阶段

- 1、文化冲突
- 2．放大差异
- 3．典型化
- 4．压制

(二)公司并购面临的文化风险

- 1、面临的文化风险
- 2．企业文化冲突。
- 3．管理者、员工的态度

二、公司并购的文化整合

(一) 文化定位

进行定性和定量分析，确定冲突、风险的大小

(二)文化整合

- 1．尊重对方的业务行为。
- 2．慎重对待对方管理者
- 3．制定过渡政策
- 4．注重整合的速度与融合
- 5、企业文化重塑实施步骤

课程回顾与现场交流