

女性高管专业背景对企业并购整合效率的影响研究

陶雅芳

浙江金融职业学院, 中国·浙江 杭州 310018

【摘要】在企业并购活动日益频繁且注重高质量发展的背景下,探究女性高管专业背景对并购整合效率的影响成为关键议题。基于此,从理论关联、并购各阶段作用、影响机制、实证检验以及优化策略等方面展开研究。综合运用理论分析、实证研究和案例分析等方法,结果表明不同专业背景的女性高管在并购整合中发挥独特作用,且与并购整合效率显著相关。该研究为企业优化高管团队、提升并购整合效率提供了理论与实践指导,助力企业在新发展理念下实现可持续发展。

【关键词】女性高管;专业背景;并购整合效率

【基金课题】浙江省省属高校基本科研业务费项目资金资助(项目编号:2024YB28)

在新发展理念引领经济变革的时代,企业并购成为谋求突破与发展的重要路径。但并购整合效率却决定着企业能否真正从并购中获益。在此过程中,女性高管逐渐崭露头角,她们的专业背景犹如一把特殊的“工具”,是否能为提升并购整合效率开辟新通道?接下来,将深入探讨女性高管专业背景在企业并购整合中的具体影响,分析内在机制并探寻优化策略,助力企业在并购浪潮中实现高质量发展。

1 女性高管专业背景与企业并购整合的理论关联

1.1 女性高管专业背景的内涵与分类

从学科知识角度看,涵盖工商管理、金融经济、工程技术、人文社科等多领域,工商管理背景的女性高管,具备系统的企业运营管理知识,能在企业组织架构搭建、战略规划制定等方面发挥专长;金融经济背景的女性高管,熟悉资本市场运作规律、财务分析与风险评估,在并购决策的财务可行性判断、资金筹集与配置上优势明显。从职业经验角度,可分为“产出型”和“生产型”。“产出型”如市场营销、产品研发背景的女性高管,善于捕捉市场机遇、推动创新,利于并购后企业开拓新市场、推出新产品;“生产型”如财务核算、流程管理背景的女性高管,能保障企业内部运营稳定,提升并购整合过程中的管理效率和成本控制能力。

1.2 企业并购整合效率的衡量标准与重要性

财务指标方面,资产回报率、净利润增长率等可直观反映并购后企业盈利能力提升状况;成本费用控制水平,如运营成本降低率,体现资源整合与协同效应。非财务指标上,业务协同度是关键,包括产品与市场协同、技术与研发协同等,反映并购双方业务互补与融合程度;企业文化

融合度,通过员工认同感、离职率等衡量,关乎企业凝聚力和稳定性^[1]。在新发展理念下,并购整合效率对企业意义重大。高效的并购整合能促进资源优化配置,提高企业核心竞争力,助力企业在市场竞争中实现可持续发展;也有利于推动行业结构调整和升级,促进经济高质量发展,实现创新、协调、绿色、开放、共享的发展目标。

2 不同专业背景女性高管在并购整合各阶段的作用差异

2.1 战略规划与目标筛选阶段

战略规划方面,企业需明确并购的战略方向与目标,这一过程中,女性高管的专业背景发挥着重要作用。拥有工商管理专业背景的女性高管,能够凭借其对行业趋势的敏锐洞察和对企业战略布局的深刻理解,为并购战略规划提供全面且具有前瞻性的思路。她们善于分析企业的核心竞争力与发展短板,从而确定与企业长期发展相契合的并购方向。她们能够运用专业的财务分析技能,对潜在并购目标的财务状况进行深入剖析,评估其资产质量、盈利能力和偿债能力等关键指标,精准识别目标企业的价值与潜在风险。而具备市场营销专业背景的女性高管,则可以从市场角度出发,考量目标企业的市场份额、品牌影响力以及客户群体,判断其与本企业市场协同方面的潜力。综合多专业背景女性高管的智慧,能够确保筛选出的并购目标既符合企业战略规划,又具备良好的发展前景和协同效应,为后续并购活动的顺利开展奠定坚实基础,助力企业在新发展理念下实现资源的高效整合与优化配置。

2.2 交易执行与初步整合阶段

在交易执行环节,法律专业背景的女性高管能够充分发挥专业优势,确保并购交易在合法合规的框架内进行。她

们精通并购相关法律法规, 仔细审查并购合同条款, 有效防范法律风险, 保障企业的合法权益。金融专业背景的女性高管则负责处理复杂的融资安排, 根据企业的财务状况和市场环境, 制定合理的融资策略, 确保并购资金的充足供应, 同时优化资金结构, 降低融资成本^[2]。她们主导组织架构的调整, 根据并购后企业的战略定位和业务需求, 重新规划部门设置和职责分工, 促进企业内部的高效协作。人力资源专业背景的女性高管则专注于人员整合, 通过合理的薪酬福利政策和职业发展规划, 稳定员工队伍, 减少人员流失, 促进企业文化的初步融合。这些专业背景各异的女性高管相互配合, 在新发展理念的指引下, 高效推进并购中期的各项工作, 实现企业在并购过程中的平稳过渡, 为后续深度融合与协同发展创造有利条件, 推动企业在并购后实现快速发展。

2.3 深度融合与协同发展阶段

技术专业背景的女性高管在这一时期发挥着核心作用, 她们能够推动双方企业在技术层面的深度融合, 整合研发资源, 促进技术创新, 提升企业的核心竞争力。通过对双方技术优势的整合与优化, 实现技术的协同创新, 开发出更具市场竞争力的产品或服务, 满足市场对创新产品的需求, 践行创新发展理念。拥有市场营销专业背景的女性高管则聚焦于市场协同, 整合双方的市场渠道、客户资源和品牌优势, 制定统一的市场营销策略, 拓展市场份额。她们深入分析市场需求和竞争态势, 优化产品组合和市场定位, 提升企业在市场中的影响力和竞争力。企业文化专业背景的女性高管致力于促进企业文化的深度融合, 通过开展文化活动、建立共同的价值观和行为准则, 增强员工的归属感和认同感, 营造积极向上的企业文化氛围。

3 女性高管专业背景影响并购整合效率的内在机制

3.1 基于资源整合视角的机制分析

从资源整合视角来看, 女性高管的专业背景影响显著, 拥有财务专业背景的女性高管, 能精准评估并购双方资产, 合理配置资金、设备等资源。在整合财务资源时, 通过优化预算管理和成本控制体系, 提高资金使用效率, 确保资源向核心业务和高潜力项目倾斜, 契合创新、协调发展理念。具有人力资源专业背景的女性高管, 善于整合人力要素, 她们精准匹配员工技能与岗位需求, 避免人才浪费。完善人才培养与激励机制, 激发员工创造力, 提升人力效能, 为企业发展注入活力, 促进共享发展。而具备信息技术专业背景的女性高管, 在整合信息资源上优势突

出。她们搭建统一的信息管理平台, 打破数据壁垒, 实现信息实时共享与高效利用, 提升企业运营透明度和决策科学性, 推动企业数字化转型, 符合绿色、开放发展要求, 最终提升企业并购整合效率。

3.2 从业务协同角度的机制探讨

市场营销专业背景的女性高管, 凭借对市场的敏锐感知, 整合双方市场渠道与客户资源, 她们优化产品定位, 根据市场细分制定差异化营销策略, 拓展市场份额, 增强品牌影响力, 践行开放发展理念。她们挖掘双方技术优势, 推动研发合作, 加速新产品迭代升级, 提升企业技术竞争力, 满足市场对创新产品的需求, 助力企业在创新发展道路上前行。她们整合供应链、生产等环节, 减少冗余操作, 降低运营成本, 提高产品交付速度和质量, 提升客户满意度, 促进企业各业务环节紧密协同, 实现协同发展, 进而提升并购整合效率。

3.3 文化整合层面的机制研究

在文化整合时, 通过组织心理辅导活动, 缓解员工因并购产生的焦虑, 增强员工对新文化的认同感, 营造积极的工作氛围, 推动共享发展。企业文化专业背景的女性高管, 深入剖析双方企业文化内涵, 提炼共同价值观, 打造融合多元特色的新文化体系。通过开展文化培训和团队建设活动, 将新文化融入企业日常运营, 增强企业凝聚力, 为企业发展提供文化支撑。具备跨文化管理专业背景的女性高管, 在跨国或跨地域并购中, 有效应对文化差异。她们制定跨文化沟通策略, 促进不同文化背景员工的交流与合作, 避免文化冲突, 实现文化包容共生, 提升文化整合效果, 进而提升企业并购整合效率, 助力企业在多元文化环境中稳健发展。

4 女性高管专业背景对并购整合效率影响的实证检验

4.1 研究设计与样本选取

聚焦研究目的, 综合运用多种研究方法, 其中实证研究法可量化变量关系, 案例分析法能深入剖析典型案例, 两者结合增强研究可靠性与深度。涵盖不同行业、规模及地域的企业, 确保样本多样性与代表性。选取在一定时期内完成并购的企业为研究对象, 详细记录并购前后的关键信息。为保证数据质量, 剔除数据缺失严重、异常波动大及不符合研究条件的样本。依据新发展理念, 优先选取在创新、绿色等方面表现突出的企业, 以反映当下经济发展趋势, 使研究成果更具现实意义与前瞻性, 为企业在并购决策中合理配置女性高管资源提供有力支撑。

4.2 变量设定与模型构建

被解释变量为企业并购整合效率, 选取多维度指标衡量, 如财务指标中的资产收益率、成本降低率, 反映企业盈利能力和成本控制效果; 非财务指标中的市场份额增长率、员工满意度, 体现市场拓展和内部管理协同程度。解释变量为女性高管专业背景, 根据其学科和职业经验细分, 如工商管理、金融、技术研发等专业类别, 以及“产出型”“生产型”职业背景^[4]。引入企业规模、行业类型、并购类型等作为控制变量, 减少其他因素干扰。基于理论分析和变量关系, 构建多元线性回归模型, 探究女性高管专业背景对并购整合效率的影响。模型构建遵循科学性和简约性原则, 确保能够准确捕捉变量间的内在联系, 为后续实证分析奠定坚实基础, 助力揭示两者之间的量化关系, 为企业决策提供精准依据。

4.3 实证结果分析与讨论

对实证结果进行深入分析与讨论, 是挖掘研究价值的关键步骤, 通过统计软件处理数据, 得出回归系数、显著性水平等关键结果。若女性高管某专业背景变量的回归系数显著为正, 表明该专业背景对并购整合效率有积极促进作用; 反之则为抑制作用。从创新发展理念看, 技术研发专业背景女性高管的正向系数, 意味着其能推动技术创新, 提升整合效率。从协同发展角度, 具有运营管理专业背景的女性高管, 若系数为正, 说明其有助于促进企业各业务环节协同。讨论结果时, 结合行业特点、企业战略等因素, 分析差异原因。若在某行业中, 某专业背景影响不显著, 需探究行业特性对其的削弱或掩盖作用, 通过全面的分析讨论, 为企业在不同情境下优化女性高管配置、提升并购整合效率提供切实可行的建议, 推动企业在新发展理念下实现高效并购与可持续发展。

5 基于提升并购整合效率的女性高管专业背景优化策略

5.1 企业人才招聘环节的专业背景考量

在创新驱动发展的当下, 若企业计划通过并购拓展技术领域, 应重点招聘具有相关技术研发专业背景的女性高管, 这类人才能够为企业带来前沿技术知识和创新思维, 助力并购后企业在技术上实现突破, 提升核心竞争力, 推动企业向创新发展模式转变。若企业注重并购后的资源整合与协同发展, 财务、管理专业背景的女性高管则是重点考量对象。财务专业背景的女性高管擅长财务分析与资源配置, 能在并购后优化企业财务结构, 合理调配资金和资产, 提高资源利用效率; 管理专业背景的女性高管具备

组织协调能力, 可有效整合双方企业的运营流程和人力资源, 促进企业内部高效协同, 实现企业的协调发展。

5.2 企业内部培养与发展策略

在企业内部, 应依据新发展理念制定针对性培养方案。对于有潜力的女性员工, 企业可提供多元的培训课程。在绿色发展理念下, 开展环保、可持续发展相关培训, 使女性员工在并购整合时, 能从绿色运营角度出发, 推动企业资源节约和环境友好型发展^[5]。为女性员工搭建丰富的实践平台, 如参与企业内部的小型并购模拟项目或实际并购案例的辅助工作, 通过实践, 她们能够积累并购整合经验, 将理论知识与实际操作相结合, 提升解决复杂问题的能力, 建立导师制度, 安排经验丰富的高管对有潜力的女性员工进行一对一指导, 分享并购整合中的关键技巧和应对策略。企业还可组织行业交流活动, 让女性员工了解行业最新动态和先进经验, 拓宽视野, 不断提升专业能力, 从而在企业并购整合中发挥更大价值, 推动企业实现高质量发展。

6 结语

女性高管的专业背景在企业并购整合中意义重大, 不同专业背景的女性高管在并购各阶段、资源整合、业务协同和文化融合等方面发挥着独特作用, 且其专业背景与并购整合效率密切相关。通过合理的人才招聘和内部培养策略, 优化女性高管专业背景配置, 能够显著提升企业并购整合效率。在新发展理念下, 重视女性高管专业背景价值, 有助于企业实现可持续发展和资源高效整合, 增强市场竞争力。

参考文献:

- [1] 梁菁菁. 女性高管参与度对高管薪酬—绩效敏感性的影响研究 [D]. 西安理工大学, 2024.
- [2] 高雅. 企业金融化、女性高管参与度对高管薪酬的影响研究 [D]. 西安理工大学, 2024.
- [3] 郭文. 女性高管对企业ESG表现的影响研究 [D]. 广西大学, 2024.
- [4] 姜嘉逸. 女性高管权力对家族企业创新投入的影响研究 [D]. 东北财经大学, 2023.
- [5] 何婕宁. 女性高管参与企业债务风险管理研究 [D]. 吉林大学, 2023.

作者简介:

陶雅芳 (1995.07.01-) 女, 汉族, 浙江丽水人, 职称: 讲师, 学历: 博士研究生, 研究方向: 企业合购并购、企业管理。