# 人力资源战略与规划模拟题(直接带答案)

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-09-04

*第一篇：人力资源战略与规划模拟题(直接带答案)人力资源战略与规划考前模拟题1、人们可以通过发展教育、努力学习、锻炼身体等积极行为，使自己获得更高的劳动能力，从而使人力资源得到。2、过不断学习、积极工作、积累经验来充实提高，达到自我更新、自...*

**第一篇：人力资源战略与规划模拟题(直接带答案)**

人力资源战略与规划考前模拟题

1、人们可以通过发展教育、努力学习、锻炼身体等积极行为，使自己获得更高的劳动能力，从而使人力资源得到。

2、过不断学习、积极工作、积累经验来充实提高，达到自我更新、自我丰富以及持续的自我开发的目的。这体。

3、现了人力资源管理的（社会性）

4、人力资源管理的基本任务是（招人、用人、育人、留人）

5、1981年美国学者（戴瓦纳）在《人力资源管理：一个战略观》一文，提出了人力资源战略管理的概念。

6、用以整合事业单位的功能，使各事业单位在配合公司的同时，能够发挥其独特的竞争优势。这是指企业的（竞

争战略）

7、2024年6月4日，北京房地产行业人力资源战略联盟由加拿大LVC国际投资集团和北京房地产行业资深人

力资源专家发起并正式成立，旨在加强在人力资源战略层面的合作。这里所说的人力资源战略层面是指（中观战略）

8、（布雷克）认为人力资源规划是再适当的时间和地点，雇佣适当数量和类别的员工，以使组织和个人获得最大的长期效益。

9、关于人力资源战略与人力资源规划关系的正确描述：（人力资源战略是人力资源规划的前提；人力资源规划是

人力资源战略的延伸；在工作层面上，人力资源战略要高于人力资源规划）

10、企业战略的核心是（人力资源战略与规划）

11、首次提出人力资本概念的是（沃尔什）

12、1960年，（舒尔茨）在美国经济学会年会发表了题为“人力资本投资”的，并对这一理论进行了系统的阐

述。

13、人力资本与非人力资本相比较，其最大特点是具有（主观能动性）

14、提出战略适应理论的是（安德鲁斯）

15、1980年（波特）在其《竞争战略》一书中提出了决定产业赢利能力的五种竞争能力。

16、在明茨伯格的组织理论中，负责维持性功能的子系统是（管理支持部门）

17、特别强调社会互动及分工，认为组织是为了达成特定目的的特定活动是（科层体制）理论。

18、提出组织均衡理论的是（西蒙）

19、最早提出系统组织的理论是（巴纳德）

20、重点探讨组织种群的创造、成长及死亡的过程及其与环境之间的关系是（组织生态）理论。

21、人力资源战略与规划流程的第一步就是（进行企业内外部的环境分析）

22、人力资源部门要成为企业的战略合作伙伴，需要从三个方面实现转变，分别是（主动性）（战略性）和（前瞻

性）

23、通过倡导领导艺术与团队合作来建立融洽的上下级关系及同事关系，是指在人力资源管理者要成为企业的战

略合作伙伴时，需要开展（创造环境）方面的工作。

24、A公司为了促进员工积极性、加大薪酬福利的力度、上升12%，属于（设计激励）

25、（AT&T胜任素质模型）的形式，标志着人力资源管理领域根本性变革的开始。

26、（任务）不属于理查德〃博亚齐斯对胜任素质内容的认识。

27、下列关于人力资源管理理论新现实的说法正确的是（人力资源的管理不是断变化发展的）

28、IPMA人力资源胜任素质模型包括了22项胜任素质，它们分别体现在优秀人力资源管理者所扮演的四种主要

角色上：（人力资源管理专家）（变革推动者）（业务伙伴）和（领导者）

29、企业管理过程中，重视员工绩效的评估原则和其他诸如道德和诚信的问题，是（领导者）角色所要求的。

30、具备建立信任关系的能力是（变革推动者）角色所要求具备的胜任素质。

31、具备创新能力，创造风险导向的内部环境是（业务伙伴）角色所要求具备的胜任素质

32、能运用咨询和谈判技巧来解决争端是（变革推动者）和（领导者）两种角色共享的胜任素质

33、一些西方学者认为企业战略一般由四种要素构成，即（产品与市场的范围）、（成长方向）、（竞争优势）和（协

同作用）/

334、我国学者认为，企业战略主要由（战略指导思想）（战略目标）（战略重点）和（战略对策）等内容构成。

35、企业总体战略的灵魂是（战略指导思想）

36、失业率水平属于企业战略环境中的（一般环境）

37、企业战略管理过程的第一步是（战略分析）

38、企业战略制定后再通知人力资源部门，人力资源部门的职能就是根据企业战略制定实施人力资源战略方案。

这种企业战略与人力资源战略关系的实践形式是指（单项关系）

39、在企业战略与人力资源战略关系的四种实践形式中，能够保证企业战略所需要的人力资源的储备及投入，进

而成功实现企业战略的形式是（一体化关系）

40、企业的发展主要是靠企业的整体实力和规范化的机制，个人在企业中的作用开始下降，是人力资源管理（创

业阶段）生命周期阶段的特点

41、确保企业快速发展对人力资源数量和质量的需要是（成长）阶段人力资源战略管理的任务

42、A企业发现小王有潜力，带薪培训半年，为企业的未来发展奠定基础，属于（创业阶段）

43、（财务维度）的目标是人力资源计分卡的最终目标

44、（运营维度）是测量人力资源管理活动在实现其内部流程最优化方面成果的指标。

45、（战略维度）是其他三个战略的实现基础和重要驱动力。

46、人力资源主管和其他行政部门都认为人力资源系统包含与公司战略执行的大系统中。这体现了人力资源向战

略资源转变中的（高绩效模式）

47、（市场份额指标）不属于平衡计分卡中的财务指标。（收入增长指标）（成本减少指标）和（资产利用指标）

属于平衡计分卡中的财务指标。

48、（财务指标体系）是根本，其他三方面的指标体系最终都要通过它来体现出来。

49、平衡计分卡中考核应以（战略）为基础

50、关于平衡计分卡的描述正确的是（平衡计分卡是一套战略管理和绩效管理工具）（平衡计分卡的考核必须以战

略为基础，以中心和出发点来设计。）（平衡计分卡考核指标应包括财务方面、客户方面、内部运营方面和学习与成长方面）（从产生时间上看，平衡计分卡早于人力资源计分卡）

51、制定人力资源战略的第一步是（环境分析）

52、构建人力资源战略目标的基础是（识别关键问题）

53、确定人力资源战略指导思想应以（企业发展目标）为导向。

54、从内容上分，人力资源战略目标包括（环境目标）（配置目标）（职能目标），不包括（最终目标）。

55、吸引员工，留住员工，激励员工和培训员工是人力资源战略的（直接目标）

56、以KPI指标为核心的战略性绩效管理系统，主要包括（绩效计划）（绩效辅导）（绩效考核）（绩效反馈与结

果）四个环节。

57、常见的员工关系战略措施包括（拓宽沟通渠道）（实施非解雇政策）（提升工作生活质量），不包括（制定职业

发展规划）

58、（桑切斯）认为柔性是组织对动态的竞争环境中不同需求的反应能力。

59、米利曼等人提出，对适应性和柔性之间的关系有两种观点：（垂直观点）和（互补观点）

60、（公司战略）是企业战略体系的主题和基础，起着统帅全局的作用

61、企业在实行（收缩型）战略时，其人力资源战略需要重点考虑员工的解雇问题以及现有员工的情绪稳定问题。

62、（保留核心员工）属于稳定型战略下的人力资源战略重点。

63、倾向于采用非价格的手段同竞争对手抗衡是（增长型战略）的特征。

64、对组织的需要进行识别和应答，以及制定政策、系统和方案来确保人力资源管理在变化的条件下持续有效的过程是指（人力资源规划）

65、连接人力资源战略和人力资源具体行动的桥梁的是（人力资源总体规划）

66、人力资源规划中较具有技术性的部分是（预测阶段）

67、公司战略包括（发展型战略）（稳定型战略）（紧缩型战略），不包括（差异化战略）。

68、将战略重点放在细节市场，满足特定群体的需求的战略是（集中化战略）

69、市场营销战略、财务战略等属于（职能战略）

70、业务战略包括（集中化战略）（差异化战略）（成本领先战略），不包括（紧缩型战略）。

71、人力资源现状分析包括（人力资源环境分析）（人力资源存量分析）（人力资源管理工作分析），不包括（人力

资源质量分析）

72、“ABC”分析法属于（）结构分析法。

73、人力资源现状分析的核心是（子系统分析）

74、收入分配属于PEST中的哪个因素（S）

75、SWOT中字母S是（优势）

76、（国家政策）不属于人力资源环境中的经济因素的是，（消费投资）（通货膨胀）（经济周期）属于人力资源环

境中的经济因素

77、PEST企业的通货膨胀、利率、就业属于（经济）因素

78、小刘生活在北方，毕业后去南方工作，即使很卖力，老板总是感到小刘做事不努力，说话不到位，为此经常

有矛盾，属于PEST中的（社会）因素

79、构成人力资源的外部宏观环境包括：（政治法律环境）、（经济环境）、（劳动力市场）、（自然环境）、（科学技术

环境）和（社会文化环境）

80、通常，企业理想的年龄结构应为（三角形）

81、（人力资源管理者数量分析）不属于现代企业对人力资源管理工作分析，（人力资源管理工作内容的分析）（人

力资源管理者的素质分析）（人力资源管理工作的评价）属于现代企业对人力资源管理工作分析

82、对人力资源管理工作从内容上可以分为四类：（战略性人力资源管理）、（变革和转型管理）、（提供人力资源

管理服务）和（员工关系管理）

83、企业在进行人力资源需求预测是要做的第一步工作是（提出预测任务）

84、企业人力资源需要预测一般比较复杂，需按步骤、有计划的进行。对企业人力资源需要进行预测，一般分为

（8）个步骤。

85、企业在选择人力资源需求预测的方法后，紧接着要作的一项工作是（收集预测数据）

86、在人力资源预测中既可以使用静态模型也可以使用动态模型。（回归模型）属于动态模型。

87、为解决人力资源短缺问题，企业通常需要进行（人力资源供给预测）

88、企业进行人力资源供给预测要经历（8）个步骤。

89、企业人力资源供给预测主要用于解决（人力资源短缺）问题，这些问题来源于企业内部人力资源变动与企业

人力资源发展需要。

90、“江南出才子”属于（地域性）因素

91、当企业处于扩展时期时，其人力资源供需状况表现为（供不应求）

92、当企业面临人力资源需求量小，离职人员多于补充人员时，通常企业处于发展的（衰退时期）

93、季节性生产比较强的企业在产品销售旺季招收临时性生产工人，销售淡季与其解除劳动关系。这属于企业人

力资源内部调整中的（聘用灵活就业人员）

94、当企业人力资源面临供过于求时，经常被采用的调整方法包括（提前退休）（增加无薪假期）（减少人员补充），不包括（扩大工作范围）

95、如果企业组织比较僵化，应采取（猎头招聘）的人员调整的方法

96、码头公司最近进入销售淡季，销售科人员较多，但人力资源部门人手不够，应采取（内部调整）的办法

97、在人力资源管理信息系统的整个生命周期表中，（战略规划）是指根据企业的目标和发展战略确定管理信息系

统的发展战略

98、在人力资源管理信息系统的整个生命周期表中，（需求分析）是指对组织为实现目标的信息需求进行总体分析，根据应用需要与可能划分建设科目

99、在人力资源管理信息系统的整个生命周期表中，（资源分配）是指估计系统所需硬件、软件、网路、资金和人

员等给各项资源。

100、第三代人力资源管理系统的特点包括（从人力资源管理的角度出发，用集中的数据库将几乎所有与人力资

源相关的数据统一管理起来，形成了集成的信息源）（亲和有力的用户界面，强有力的报表生成工具）（集中精力从战略角度考虑企业人力资源规划和政策），不包括（其仅是一种自动计算薪资的工具。）

**第二篇：人力资源战略与规划**

人力资源战略之并购

班级：人力1102学号：1101810521姓名：孙玉红 在摘要：顺德海尔电器有限公司是海尔1997年实现低成本扩张的成功之作，被并购的成功典型。然而，联想并购IBM PC业务之后，并没有像想象中那样快速步入国际化扩张的正轨。现在企业战略并购逐步占据主导地位，在现在并购环境和趋势发生显著变化的情况下，企业如何选择一个正确的并购战略，企业如何应对企业并购后的整合，使并购成为其明智之举是一个值得思考的问题。

关键词：海尔，联想，并购，整合在风起云涌的企业并购浪潮之中，有的企业走得一帆风顺，然而有的企业却走得跌宕起伏。怎样选择并购战略，应该向海尔学习。

一、输入管理模式，催醒休克鱼。

海尔选择的兼并目标很有特点：主要选择技术，设备，人才素质优良，只是管理不善，处于休克亏损状态的企业，海尔人称之为“吃休克鱼”。海尔选择休克鱼主要是基于以下两个因素考虑：首先，体制不顺使企业没有被兼并的动力，真正以资本为纽带的强强联合，在国内条件尚不成熟：其次，资金匮乏，使优势企业无力兼并那些需要巨大投资的亏损企业。在我国，企业出现亏损的原因多种多样，但企业经营机制不健全，管理不善是普遍的根本原因。对被兼并的企业注入资金，技术固然重要，但这只是外部条件的优化，可治标，却不能治本。因此，关键在于解决企业发展动力和经营机制问题。变输血为造血，海尔选择那些硬件不错，只是管理不善的企业，通过输入海尔的管理和文化模式，可使其尽快起死回生。

顺德海尔电器有限公司是海尔1997年实现低成本扩张的成功之作，被并购的顺德爱德洗衣机厂符合海尔“吃休克鱼”的兼并策略。该公司硬件良好，但却因管理不善而停产一年多。合资后，海尔集团洗衣机总部仅派3名管理干部，但带去的却是海尔培育多年的管理模式、企业文化及雄厚的科研开发能力。6周后，新公司第一台洗衣机诞生，随后，大批高质量的洗衣机走下生长线。值得一提的是，盘活这条鱼的洗衣机本部正是两年前被海尔集团认作是“休克鱼”的红星电器厂。短短两年时间，在企业文化浸润下，昔日休克鱼不仅自己苏醒，同时，在市场中纵横驰骋，催醒了另条“休克鱼”。

二、跨地区兼并，优化集团区域布局。

在海尔创业初期，兼并活动主要在青岛地区。随着海尔系列产品的市场空间不断扩展，海尔决策者把眼光投向了国内其他地区的企业，寻求兼并，以扩大生产规模，贴近市场。以1995年并购武汉希岛公司为开端，海尔先后在湖北、广东、贵州，浙江、安徽等地建立起

海尔控股公司，实现了生产当地化、拓展产品市场空间的目的，初步形成了集团的区域布局。其中，购并武汉希岛股份有限公司是海尔逐鹿中原、挺进江南的举措。武汉希岛股份有限公司曾经辉煌过，在全国最早开发出“蓝波—希岛”节能型空调，生产的希岛牌冷柜在全国销售势头良好。但希岛的辉煌是短暂的，在激烈的市场竞争下，希岛节节败退，只靠冷柜苦撑过日子。此时，海尔为了更大地覆盖市场，正开展市场调研，寻求合作厂家，经过多种方案的比较和多方协商后，海尔以2400万元收购希岛60℅的股权，实现控股兼并。控股武汉希岛公司是海尔的明智之举，它实现了以最小投入来拓展自己产业空间目的。短短数月，海尔就完成了对中原重地武汉的部署，借武汉“九省通衢”的区域优势，提高了产品的市场覆盖面，优化集团的区域布局。

海尔的兼并告诉我们，企业兼并不仅能实现产业布局，区域布局的优化，而且，还能以较低成本实现企业规模的迅速扩张，海尔集团正是在9年间通过对青岛电镀厂等多家企业的兼，才创造了销售额年递增69.1℅的奇迹，盘活近20亿元的存量资产，实现了产业布局和区域布局的优化，并为进入世界500强打下基础。企业在兼并时，必须结合自身优势，扬长避短，抓管理，重质量，树立品牌意识，以市场为导向，正确选择集团产业结构和区域布局，这样才能做到“1+1>2”的绩效。

但是，不是所有的企业都像海尔这样幸运，开始就选择了正确的兼并战略，按着计划实施就可以获得想要的成功。联想集团并购IBM PC业务，开始并没有实现最初的目标，然而，经过一番战略调整和整合，才实现了其想要的成功。

2024年联想集团宣布收购IBM全球PC业务部门，2024年3月获得了美国外国投资委员会批准，5月1日联想并购IBM PC业务全部完成。联想收购的全部资产包括：IBM所有笔记本，台式电脑业务及相关业务，包括客户，分销，经销和直销渠道，IBM深圳合资公司（不包括其X系列生产线）以及，以及位于大和和罗利研发中心。2024年6月杨元庆在2024~2024财年进行市场和业务回顾时，在展望五年后的新联想提出如下五点：（1）联想成为世界上最出色的电脑品牌之一；（2）借助国际化运作，大幅度提升市场份额；（3）保持健康的盈利水平；（4）建立有竞争力的业务模式；（5）探索出个人电脑外新的业务发展机会。对比被收购资产可以看出，联想并购IBM PC业务的战略考虑。IBM和联想的个人电脑业务有很大的互补性。首先，两者的主要客户不同。IBM在商用领域优势鲜明，拥有大批公司客户，联想在消费IT方面具有竞争优势，并购不会造成直接竞争局面的出现。其次，双方的主要市场不同，IBM的主要业务在以北美为主的世界其他地区，联想的主要业务集中在中国大陆及香港地区。并购后，双方可以利用对方的资源进行开拓市场，实现协同效用。

联想的并购动机十分明显，即借助IBM这一平台，拓宽海外市场，扩大联想的市场份额，实现业绩高效增长。

然而，并购后的联想业绩并不显著。并购后的第一年，公司的盈利能力并不理想，总资产报酬率和净资产报酬率都有所下滑。并购后三年集团的存货周转率和应收账款周转率均高于并购前的水平，特别是并购当年，两项比率均大幅提高。为了减少开支和提高效率，2024年联想调整了计划，整合主要客户的支援部门，精简全球销售及市场组织，在合适情况下，尽量让工作团队集中化。这项计划在2024~2024财年实施，但效果不明显，在该财政，集团的运营效率出现下滑。并购之后，联想集团的管理费用持续上升，这与并购直接相关。并购前，联想的管理费用和销售费用控制能力很强，几乎和戴尔不相上下，在10℅左右，但IBM管理费用和销售费用控制能力很差，IBM的报表显示，其管理费用和销售费用平均接近20℅。并购后，联想的偿债能力也不容乐观，资产负债率在并购三年一直保持在80℅的高位，流动性比率也低于并购前的水平。从并购后的业绩区域分布来看，联想在国际市场的品牌拓展很艰难。2024-2024财年美洲地区亏损，集团经营业绩几乎全部来自于中国大陆。2024-2024财年，一经营业绩与经营额的比值作为盈利能力的衡量指标，美洲等三大区的盈利能力任然偏低。IBM在国际市场的品牌优势并不明显，而联想集团计划在收购五年内在全球巩固自己的笔记本品牌，就目前来看，还是十分艰难的。

通过海尔和联想的并购战略，我们可以发现在整个并购前后过程中，可能会出现一些问题：

（1）首先，应该明确并购应不应该实施，理想的目标和并购后的现实会不会相反和冲突。就联想而言，收购IBM PC业务并没有实现其开拓国际市场的目的。看起来，联想收购IBM会实现协同效用，但结果却不甚理想。虽然，经过很长时间的战略调整，联想终于可以扭亏为盈。相对于联想来说，海尔就比较明智，知道自身的优劣势，选择了正确的并购战略，不断地获得了市场份额和区域优势，顺利地走向了成功。

（2）未将人力资源整合工作放到战略高度考虑。在并购实践中，许多企业将重点放在了目标公司的寻找上，放在了收购价格的谈判上，而对并购后的整合工作关注太少。就是对整合工作有了一定的认识也是在战略整合和财务整合上下功夫，而对于人力资源整合工作不太重视，更不用提在战略的高度加以重视了。联想对于并购后人力资源的整合不是十分重视，它主要把精力放在了技术开发和销售管理等方面，对于人力资源整合过少，导致其并购后很长一段时间内经营和盈利状况都不是很好。而海尔就比较重视人力资源的整合，在并购后特别派了3名精炼的管理干部，对新公司进行人力资源的整合，因此，海尔的并购后的扩张市

场走得一帆风顺。

（3整合手段单一，缺乏对组织文化的整合。如同其他机制体一样，企业是一个生命体，它具有一定的排他性，我们称之为企业文化。实际上就是经营理念，待人处事态度，员工情绪和习惯的风气。企业的合并必然涉及高层领导的调整，组织结构的改变，规章制度和操作规程的重新制定，工作人员的重新评价，定岗以及富余人员的重新去留，这必然会引起企业文化的冲突。文化整合贯穿于整个人力资源整合之中，由此可见，文化整合对于并购后的企业整合非常重要。企业往往倾向于使用物质激励和高职位激励等整合手段，而忽略了文化整合的作用。整合手段过于单一，造成事倍功半的后果。

（4）并购后，缺乏整合经理负责整合工作。在一个规范的并购过程中，涉及到的人员包括：目标公司的高层管理人员，目标公司的中下层员工，并购之后目标企业新任的经理和并购工作成员。其中，并购工作组通常是由营销，财务，审计，研发，人力资源，法律等部门抽离中高层管理人员组成。一旦协议达成，这个工作组将迅速解散，成员返回各自的日常工作之中或者进入为下一次并购而组建的并购小组。因此，并购工作通常由新任经理负责组织开展。但这种方式存在很大的弊端，首先，企业经理不可能全身心投入到整合工作中，他还有更重要的职责。与人力资源和文化整合工作相比，他更关心新公司的利润率，市场占有率和顾客满意度等。其次，新任经理在企业的绝对权威很可能阻碍整合工作的正常进行。在整合中，中下层员工迫切需要了解并购公司的基本业务状况和运行机制，需要有一个能与并购公司沟通的桥梁，新任经理的精力时间有限，要求其进行这些细致的工作并不现实。因此，在实践中，需要引入整合经理这一职务。但在实践中，很少有公司会设置整合经理负责整个整合工作。

（5）信息沟通不畅。在整个整合过程中，被并购企业员工迫切想知道并购最新进展，想知道新公司未来的发展设想，想知道自己在新公司的位置。在整合中，这方面工作没有引起足够的重视，员工得不到这方面的详细信息，而谣言满天飞，使企业内部充满了动荡、焦虑和不安。一方面，并购方没有建立一条顺畅的正式沟通渠道，信息的传递和反馈都出现了问题。另一方面，并购方的经理们也不愿意和被并购企业员工进行交流，因为他们无法回答后者的问题，这样肯能会造成致命的错误。被并购企业的员工缺少关于并购的任何信息，他们不知道并购的最新进展，他们不抱希望可以在新公司获得满意的职位，因此，被并购企业员工纷纷离职，造成严重的人员流失，甚至人才流失。

在整个并购前后过程中，我们应该采取如下措施进行并购和整合：

（1）明确并购策略。明确自身的并购策略非常重要。海尔集团明确自己的“吃休克鱼”的并购策略，并付诸实践，取得了巨大的成功。在明确并购策略之后，才能更好地实施并购以及并购后的整合工作，不至于出现一盘散沙局面。了解自身的优劣势，明确自己的并购战略是并购的第一步，也是并购战略实施的关键环节。只有明确了并购的方向才能一步一步地往下走，达到企业并购的目标。

（2）从战略的高度进行整合，选择科学的整合模式和程序。整合具有很强的事务性，需要考虑并购的具体情况，而且可变因素很多。因此，在整合前需要科学的整合模式和程序加以控制。整合工作是一项系统性的工作，需要在开始前有一个战略的全局考虑。

（3）重视文化的整合。在整合的过程中应该重视文化的整合，充分发挥文化整合在整合工作中的重要作用。一般情况下，并购方应该在并购前对目标企业的文化进行调查，确定其企业文化的类型和特点，再根据并购目标确定文化整合模式，并以此为基准，再在整合过程中迅速完成文化整合。但有一点需要明确，文化整合并不是一定 要消灭被并购企业的文化，相反，如果被并购企业文化处于强势地位，以保证被并购企业的高效运行。在具体的文化整合过程中，应注意重视双方企业文化，加强沟通，促进相互适应。

（4）引入专职整合经理。由上所述，由于被并购企业和并购企业进行整合有许多难度和微妙之处，因此，在整合过程中引入专职整合经理对整合工作具有很大帮助。整合经理一般来源于整合领导小组。整合经理全权负责并购后的整合工作，如将两个企业的业务运作有效组合，确保整合在期限内完成，监督整合后的业绩符合企业发展目标，负责对被并购企业的员工进行培训，并使母体企业能容纳被并购企业的员工等。整合经理主要负责推动整合进程，搭建整合机构，促进社会交流，保证短期见效。对母体企业深入了解也是整合经理具备的条件之一。他能够向大家阐述企业的战略目标和组织文化，谁有什么样的权限，找谁能解决问题。整合经理应具有人格魅力和感召力，人际交往能力强，容易让人产生信任感；对于文化差异十分敏感；不拘泥于自己日常工作领域的整合，而且应该有全局观。

（5）加强交流和沟通。在整个整合过程中，交流和沟通都占据着重要的位置。在整合过程中出现的对抗和误解，主要是由于沟通不畅造成的。为了避免这些情况的发生，并购企业应采取多种形式建立沟通渠道，保证各类信息在正式渠道中的畅通，应有机会让员工清楚整个并购的整个大致形式，如股权的变化，未来的经营方向等等。

企业并购战略对于人力资源战略具有重要的意义，选择正确的并购战略，以及对于并购后企业的有效整合，对于人力资源战略的实施和发展具有重要作用。因此，要谨慎对待并购以及并购后的整合。

参考文献：[1]李青原.公司并购悖论的研究回顾和评述[J].证券市场导报,2024

(1).45-55.[2]李善民,陈玉罡.上市公司兼并与收购的财富效应[J].经济研究,2024(11):20-35.[3]张宗新,季雷.公司并购利益相关者的利益均衡吗?--------基于公司购并动因的风险溢价套利分析.[J].经济研究.2024.(6).[4]廖运凤.中国企业海外并购[M].北京:中国经济出版社,2024.

**第三篇：人力资源战略与规划术语**

人力资源战略与规划术语

2024-04-28 16:521、人力资源SWOT分析

ＳＷＯＴ分析是把组织内外环境所形成的机会（Opportunities），风险（Threats），优势（Strengths）,劣势（Weaknesses）四个方面的情况，结合起来进行分析，以寻找制定适合本组织实际情况的经营战略和策略的方法。

人力资源SWOT分析是指企业为了提升人力资源的竞争力，而进行的对人才选、用、育、留等方面的机会（Opportunities），风险（Threats），优势（Strengths）,劣势（Weaknesses）四个方面的情况的分析。

2、人力资源规划

人力资源规划是一项系统的战略工程，它以企业发展战略为指导，以全面核查现有人力资源、分析企业内外部条件为基础，以预测组织对人员的未来供需为切入点，内容包括：晋升规划、补充规划、培训开发规划、人员调配规划、工资规划等，基本涵盖了人力资源的各项管理工作，人力资源规划还通过人事政策的制定对人力资源管理活动产生持续和重要的影响。

3、人才需求规划

是指对实现企业战略所需人才的数量、质量的规划，并结合企业当前的人才现状明确未来一段时间所面临的人才缺口。

4、人才供给规划

是指对企业外部和企业内部的人才供结进行预测，从而明确企业未来一段时间的人才供结总水平，并明确企业内部的人才培育和开发规划，以保证人才内部供给的目标达成。

**第四篇：人力资源战略与规划2**

人力资源战略与规划

2024-2024

作业名称：

指导老师：

所在专业：

学生姓名：

学生学号： 学年 第二学期

**第五篇：人力资源战略与规划总结**

2024-2024学年人力资源战略与规划考试试卷总结

2024年第一学期本人讲授的课程名称为《人力资源战略与规划》，是一门专业选修课，课时数54学时；内容多，是人力资源管理的基础和开端。考试方式为闭卷,为了充分调动学生的学习积极性，培养学生的学习能力和思考能力，试卷采用的是一种思维发散的模式，考察学生的所学、所思、所知。难易适度，是一份比较合理的试卷，能够比较全面考察学生的基本知识，以及相应的判断能力、应变能力和思维能力。学生们适应这种考试方式，复习的比较好，起到了考试的作用。从考试成绩来看,比较客观地反映了学习的实际情况.本班共有51人参加考试,最高分93分,最低分57分。及格率为93%，学生总体上表现的比较好，体现了一个大学生应有的思维水准。不足之处是本人出题的时候想真实地了解一下学生的思想，所以出的题比较接近实际，而学生应变能力不足，缺乏创新精神。建议学生学习的时候把书本知识和实践结合起来，体现思想的深度，知识的广度。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找