# 人力资源战略与规划[优秀范文5篇]

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2024-09-24

*第一篇：人力资源战略与规划我所知道的人力资源战略与规划尊敬的吕老师，亲爱的同学们，大家上午好，今天就由我为大家谈谈我们小组成员对人力资源战略与规划的理解。谈到人力资源战略与规划，我们自然就联想到了以前我们学过的几门课程——人力资源开发与管...*

**第一篇：人力资源战略与规划**

我所知道的人力资源战略与规划

尊敬的吕老师，亲爱的同学们，大家上午好，今天就由我为大家谈谈我们小组成员对人力资源战略与规划的理解。谈到人力资源战略与规划，我们自然就联想到了以前我们学过的几门课程——人力资源开发与管理、战略管理、员工培训与开发，通过对这些课程的学习，我们了解到了人力资源已经成为企业发展的第一资源，人才战略已经成为企业战略中的一个重要组成部分。现在我们就一起来回顾一下我们所知道的人力资源战略与规划。

（1）首先是概念：

人力资源战略是企业根据内部和外部环境分析，确定企业目标，从而制定出企业的人力资源管理目标，进而通过各种人力资源管理职能活动实现企业目标和人力资源目标的过程。人力资源规划：它是预测未来的组织任务和环境对组织的要求，根据组织任务和环境对组织的要求制定人力资源管理的行为方针的过程。

从这个定义我们可以看出：1）人力资源规划应当可以预见未来人力资源管理的需要。2）人力资源规划是以组织的战略目标为基础的，当组织战略目标发生变化时，人力资源规划也随之发生变化。3）一个组织需要通过人力资源规划来确定行动方针，制定新的政策、系统和方案来指导人力资源管理的政策和实践，使人力资源管理在变化的条件下保持有效和一致。

4）人力资源规划是管理循环中的一个过程。规划为组织实施和评价控制提供目标和依据，同时通过反馈进行修正。

（2）人力资源战略与规划的结构：

1．外部人员补充规划：指根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地吸收外部人员，从而对组织中长期可能产生的空缺职位加以补充的规划；

2．内部人员流动规划：指根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划的组织内部人员流动，实现在未来职位上配置内部人员的规划；

3．退休解聘规划：指根据内外环境变化和组织发展战略，通过有计划有让达退休标准人员和不合格人员离开组织，从而使组织的人员结构更化、更合理的规划；

4．职业生涯规划：指组织根据组织内外环境变化和组织发展战略引导员工职业发展方向，员工根据个人能力、兴趣、个性和可能的机会制定个人职业发展计划，从而组织可系统安排内部员工职业发展的规划；

5．培训开发计划：指根据组织内外环境变化和组织发展战略，考虑员工发展需要，通过对员工有计划地培训和开发，提高员工能力、引导员工态度，使员工适应未来岗位的规划；

6．薪酬激励规划：指根据组织内外环境变化和组织发展战略，为了使员工结构保持在一个恰当水平，为了提高员工工作绩效，为了激发员工工作热情，制定一系列薪酬激励政策的规划；

7．组织文化规划：指根据组织内外环境变化和组织发展战备的需要，不断完善组织长期积累形成的组织文化，使其在未来能更好地引导和激励员工，从而为组织提供更优秀的人力资源规划。

（3）人力资源规划主要涉及的内容是：

企业外部环境因素分析、预计未来企业总需求中对人力资源的需求、估计远期的企业内部人力资源数量、人力资源规划的调整等，重点在分析问题。在经营计划的层次上，人力资源规划涉及对人力资源需求与供给量的预测，并根据企业人力资源的方针政策，制定具体的行动方案。

（4）人力资源战略规划的目的和意义

1、规划人力发展

2、促使人力资源的合理运用

3、配合组织发展的需要

4、降低用人成本 人力资源战略与规划的意义：

1、人力资源的战略与规划是人力资源管理的基础。人力资源战略是在企业总体战略指导下制定的企业人力资源发展的战略，包括企业人力资源的使命和价值观，人力资源发展的目标、方向、方针与政策等。人力资源规划是在人力资源战略基础上对企业未来人才的需要、供给，培养与选拔方式进行科学、整体的预测和规划，它是企业人力资源管理其他职能的基础。

2、人力资源战略规划是一项系统工程，是企业开展人力资源管理必不可少的路线图，也是目前很多企业人力资源管理中的薄弱环节；人力资源战略规划是解决当前困扰许多人力资源管理者疑难问题的根本和基础，它将确定一个企业如何从人力资源的角度进行战略管理以实现企业的战略目标，同时提供了依仗通过人力资源管理获得和保持竞争的优势的发展思路。人力资源战略与规划对人力资源管理职能自身的贡献：

人力资源战略与规划是人力资源开发与管理部门各项业务开展的基础。

1）为人力资源部门的各项业务活动设定目标

2）有利于人力资源部门资源的合理利用

3）提高人力资源管理部门业务活动的工作质量

（5）人力资源战略规划的步骤

企业的人力资源战略规划活动开展主要有以下步骤和内容：

1、调查和分析企业人力资源规划信息

在调查分析阶段，要认清企业总体发展战略目标方向和内外部环境的变化趋势。首先要调查企业与人力资源相关的基本信息，比如：企业组织结构的设置状况、职位的设置及必要性；企业现有员工的工作情况、劳动定额及劳动负荷情况；企业未来的发展目标及任务计划，生产因素的可能变动情况等。同时需要特别注意对组织内人力资源的调查分析。另外，对于企业外在人力资源相关调查分析，如劳动力市场的结果，市场供给与需要的现状，教育培训政策与教育工作，劳动力择业心理与整个外在劳动力市场的有关因素与影响因素均需作深入的调查研究。这些信息都是企业人力资源规划制定的基础。

2、企业人力资源需求和供给情况预测

企业的人力资源需求预测主要是基于企业的发展实力和发展战略目标的实现规划。人力资源部门必须了解企业的战略目标分几步走，每一步需要什么样的人才和人力做支撑，需求数量是多少，何时引进比较合适，人力资源成本分析等内容。然后才能够做出较为准确的需求预测。

企业人力资源供给预测分为内部人力资源供给预测和外部人力资源供给预测。

3、企业人力资源战略规划的制定

企业人力资源战略规划的制定是基于以上获得的信息来开展的，是与企业的发展战略相匹配的人力资源总体规划，是企业人力资源管理体系形成的基础和保证。企业的人力资源体系能否建立起来，建立的如何，取决于企业的人力资源战略规划制定的基本内容是否全面和水平的高低。

人力资源战略规划的制定主要涉及的内容包括：

①、与企业的总体战略规划有关的人力资源规划目标、任务的详细说明；

②、企业有关人力资源管理的各项政策策略及有关说明；

③、企业内外部人力资源的供给与需求预测的结果分析；

④、企业人力资源净需求状况分析；

⑤、企业业务发展的人力资源计划；

⑥、企业员工招聘计划、升迁计划；

⑦、企业人员退休、解聘、裁减计划；

⑧、员工培训和职业发展计划；

⑨、企业管理与组织发展计划；

10、企业人力资源保留计划；

11、企业生产率提高计划等相关内容。

一份完整的人力资源战略规划是企业人力资源管理的基础和核心，企业的人力资源其他管理工作都会时刻围绕着它来不断展开。

4、企业人力资源战略规划的实施与执行

人力资源战略规划的实施与执行实际就是构建或者是规范企业的整个人力资源管理体系，即按照企业的人力资源战略规划来逐步建立或者完善企业现有的人力资源管理体系。把企业的发展战略和人力资源战略规划中的目标和计划进行分解和落实。

5、企业人力资源战略规划的监控和评估

在企业人力资源战略规划的实施执行过程中，需要不断监控人力资源战略规划的具体落实情况，不断收集人力资源管理方面的资料和信息，查看人力资源战略规划是否与企业的发展战略相匹配，并根据企业内外部环境的变化来调整调整人力资源战略规划的内容以适应企业整个发展战略的变化。

总之，人力资源战略规划的目的是通过制定规划来保证企业人力资源战略符合企业战略和不断发展需要。要管理好企业的人力资源，就必须制定相应的人力资源战略规划，并且要按照科学的程序来制定和实施，最终将人力资源战略规划的内容变成真实的行动，从而不断提升企业的人力资源管理水平和企业整体管理水平，达到实现企业发展战略目标，提高企业经营绩效的目的。

（6）人力资源环境分析的基本方法：

1、PEST宏观环境分析法（政治的/法律的、经济的、社会的、技术的）

2、SWOT分析法（企业内部环境的优劣势和企业外部的机会和威胁）在某个领域中，企业可能面临来自竞争者的威胁，企业就会有劣势；如果企业在某一领域具有优势并且存在外部机会，就要利用这机会。企业要尽可能把威胁消除掉，并对目前有优势的领域进行监控，以争取做到潜在的威胁可能出现的时候已经做好准备。

3波特的竞争环境5因素分析法：①现有竞争对手的威胁②潜在竞争对手的威胁（规模经济、原始资本需要壁垒、产品差异性壁垒、相对费用壁垒、行政法规壁垒）③用户的砍价能力（用户的集中程度、用户从本产业购买的产品的标准化程度、转变费用、用户掌握的信息）④供应商的砍价能力⑤替代品的威胁

4人力资源内部环境分析：

一、企业现有的人力资源状况；

二、企业的战略；

三、企业文化；

四、非正式组织；

五、企业的其他部门；

六、工会

（7）人力资源需求预测的方法：

一、定性预测法

（一）零基预测法（现状规划法）①以组织现有员工数量为基础来预测未来对员工的需求。②企业目前各种员工的配备比例和人员的总数将完全能适应预测规划期内人力资源的需要。

（二）自下而上预测法（管理者经验预测法）①“自下而上预测法”指由直线部门的经理或主管向自己的上级主管提出用人要求和建议，征得上级主管的同意，这样依次向上汇报；

②“自上向下预测法”是由公司经理事先拟定出公司总体的用人目标和建议，然后由各级部门自行确定用人计划。

（三）德尔菲法：依据系统的程序，采用匿名发表意见的方式，即专家之间不得互相讨论，不发生横向联系，只能与调查人员发生联系，通过多轮次地调查专家对问卷所提问题的看法，经过反复征询、归纳、修改，最后汇总成专家基本一致的看法，作为预测的结果。（（1）采取匿名形式进行；（2）经过几轮的反复咨询，充分发挥各位专家的作用，使结果准确性更高，更有参考价值；）

（四）驱动因素预测法：其原理是某些与企业的本质特征有关的因素主导着企业的活动或工作量，进而决定人员的配置要求

二、定量预测法

（一）相关分析法和回归分析法： 研究事物之间的相互影响关系。人力资源的需求量作为因变量y，影响需求量的某一因素作为自变量x，构建一元线性回归方程：y = a + bx

（二）趋势外推法：也称趋势延伸法（属于时间序列预测法），是根据历史时间序列揭示出的变动趋势外推到未来，以此来确定预测值的一类预测方法

（三）比率分析法：以两种因素的比率为基础，假设比率不变，以其中一种因素的变化预测另一种因素变化。

（四）趋势分析法：基本思想：确定组织中与员工数量及结构关系最密切的因素，然后找出这一因素随员工数量变化的趋势，由此推出将来的趋势，从而得出未来员工的需求量。步骤：（1）确定一个与员工数量密切相关的组织因素。（2）分析历史上该组织因素（相关变量）与员工数量之间的关系。（3）确定劳动生产率的趋势，对过去和将来的趋势进行必要的调整。（4）预测未来某一年的员工需求量。

以上就是我们小组对于《人力资源战略与规划》相关课程和知识的回顾，以及与其密切相关的就业展望。相信从中我们获得了对这门课程更多的了解。回顾过去的知识，就好像在茫茫人海中寻找某个目标，利用已经了解的知识进行投石问路，仿佛是顺藤摸瓜，给我们找寻目标带来更高效的路径。关于《人力资源战略与规划》这门课程，对于它的名字已不陌生，但是具体到让我们怎么来讲解人力资源战略与规划可能就有点东拼西凑，说不出太多实质性的知识了。不太扎实的学习功底正说明我们需要更系统深入的来学习这门课程，因为它会带我们走进我们专业更深层次的地方，给我们拨开人力资源战略与规划中的层层迷雾。所以，在这里我代表我们小组祝愿大家在吕老师的带领下获得更多的理论知识与实践能力。

第二小组

2024-3-7

**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