# 个人与团队管理对人力资源管理的挑战

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2025-04-18

*第一篇：个人与团队管理对人力资源管理的挑战个人与团队管理对人力资源管理的挑战CPI高涨不下，最低工资水平也不断上涨。现在社会已经步入了高工资时代。高工资时代，企业发展面临着最低工资标准不断上调，用工成本越来越大。在这样的大背景下，企业经营...*

**第一篇：个人与团队管理对人力资源管理的挑战**

个人与团队管理对人力资源管理的挑战

CPI高涨不下，最低工资水平也不断上涨。现在社会已经步入了高工资时代。高工资时代，企业发展面临着最低工资标准不断上调，用工成本越来越大。在这样的大背景下，企业经营应如何调整用工策略？如何控制用人风险？在个人与团队管理中，如何降低用工成本，同时又提升劳动效率呢？在个人与团队管理中，这无疑是高工资时代，人力资源管理的巨大挑战。

那么在高工资时代，在个人与团队管理中，企业要怎么进行人力资源管理呢？可以从以下几点进行考虑：

方法与步骤

【优化人力资源成本，合理配置资源】

在个人与团队管理中，人力资源管理者要将公司人工成本进行细分，哪些成本可以压缩？哪些成本可以削减？哪些岗位可以辙掉？哪些岗位最不稳定需要及时储备？只有对企业的人力成本有了明确认知和了解，才能有效进行规划和配置。同时人力资源管理者要对企业所有岗位进行工作分析、做好工作标准和内容的合理设定、把合适的人配置到合适的岗位，以发挥最大优势和价值。

【减少和节约HR管理成本，提高管理利润】

企业人力资源部本身的人员配置要合理，公司其他部门的配置也一样。人力资源部要尽可能地对用工成本、培训成本、薪资成本、边际成本等进行有效管控，尽可能减少管理费用和支出。同时降低对员工的管理成本，多设置一些软性福利，提高员工的满意度和工作稳定性，降低员工流失率，也是提升企业利润的好举措。

【标准化、流程化的人力资源管理】

在个人与团队管理中，企业的人力资源管理一定要建立标准管理流程，员工在工作中有工作标准可鉴、有工作流程可循、按图索骥操作，工作效率自然提升。同时，人力资源管理者对制度的设计要进行规范，并按规范化要求操作，提升人力资源管理系统的效能。使得人力资源在人才的选、育、用、留的每个工作环节都能做到人尽其才，才尽其用，规范高效。

【做好员工培训，提升员工能力，提升工作效率】

人力资源管理者一定要重视对人才的自主培养，而人才培养也是留人与激励人最重要的法宝。通过不断地对员工进行岗前培训、在岗培训、工作态度培训、管理技能等培训，从而让员工的上手能力强，适应企业岗位所需。因此，实施员工培训要做好培训需求调研、培训计划规范、培训效果评估与应用等工作，使每一分培训费都花得其所，花得所值，用在刀刃上。从而提升员工培训效果，提高人的创造能力、工作能力、各种技能，同样提高企业的生产运营效率。

【人力资源管理系统，提升HR效能】

人力资源管理者要帮助企业设定合适高效的人力资源管理系统，在个人与团队管理中，通过专业的人才选、育、用、留提升企业人力资源素质。导入专业的人力资源管理，使得人力资源管理效率高、人才士气高、人才收入高，这样企业的绩效才能提高。因此，人力资源管理的专业化、精细化、系统化、信息化将是人力资源管理降本增效的关键。

常行博士（实战人力资源管理专家，原华为大学高级管理讲师！）西北工业大学理学硕士、美国管理学博士.现任天下伐谋咨询公司高级合伙人、首席人力资源专家,原华为公司近10年华为华为大学、企业管理部、营销部、工程部及研发部的管理生涯，曾多次获金牌员工和优秀管理者称号，具备跨国（德国、荷兰、奥地利、非洲等）大项目操作和跨国团队管理经验。

注意事项

当然，人力资源管理者还要通过科学合理的绩效管理来调动全员的工作积极性和绩效，也是努力的方向。总之，人力资源管理只有在满足企业需求的前提下，最大限度满足员工的需求，优化配置资源，提升员工能力，提高员工的凝聚力，才能发挥人的创造力和创新性，实现企业的高绩效，保持更佳竞争优势。

**第二篇：个人与团队管理对人力资源管理的挑战**

个人与团队管理对人力资源管理的挑战

CPI高涨不下，最低工资水平也不断上涨。现在社会已经步入了高工资时代。高工资时代，企业发展面临着最低工资标准不断上调，用工成本越来越大。在这样的大背景下，企业经营应如何调整用工策略？如何控制用人风险？在个人与团队管理中，如何降低用工成本，同时又提升劳动效率呢？在个人与团队管理中，这无疑是高工资时代，人力资源管理的巨大挑战。

那么在高工资时代，在个人与团队管理中，企业要怎么进行人力资源管理呢？可以从以下几点进行考虑：

方法与步骤

【优化人力资源成本，合理配置资源】

在个人与团队管理中，人力资源管理者要将公司人工成本进行细分，哪些成本可以压缩？哪些成本可以削减？哪些岗位可以辙掉？哪些岗位最不稳定需要及时储备？只有对企业的人力成本有了明确认知和了解，才能有效进行规划和配置。同时人力资源管理者要对企业所有岗位进行工作分析、做好工作标准和内容的合理设定、把合适的人配置到合适的岗位，以发挥最大优势和价值。

【减少和节约HR管理成本，提高管理利润】

企业人力资源部本身的人员配置要合理，公司其他部门的配置也一样。人力资源部要尽可能地对用工成本、培训成本、薪资成本、边际成本等进行有效管控，尽可能减少管理费用和支出。同时降低对员工的管理成本，多设置一些软性福利，提高员工的满意度和工作稳定性，降低员工流失率，也是提升企业利润的好举措。

【标准化、流程化的人力资源管理】

熊鹤龄是既具备全球500强背景又拥有北京大学学术研究经历的实战专家。

社会资历：担任国家人力资源和社会保障部全国高级人才评荐中心高级咨询顾问，北京大学教育文化与品牌战略研究所战略发展部副主任，北京大学民营经济研究院、中国人民大学EMBA班特聘教授。

企业资历：曾先后在HP、深圳西风信息产业集团、北京春雪财务集团公司等多家顶尖企业担任部门经理、人力资源事业部总监、集团副总裁、董事局秘书长职务。

在个人与团队管理中，企业的人力资源管理一定要建立标准管理流程，员工在工作中有工作标准可鉴、有工作流程可循、按图索骥操作，工作效率自然提升。同时，人力资源管理者对制度的设计要进行规范，并按规范化要求操作，提升人力资源管理系统的效能。使得人力资源在人才的选、育、用、留的每个工作环节都能做到人尽其才，才尽其用，规范高效。

【做好员工培训，提升员工能力，提升工作效率】

人力资源管理者一定要重视对人才的自主培养，而人才培养也是留人与激励人最重要的法宝。通过不断地对员工进行岗前培训、在岗培训、工作态度培训、管理技能等培训，从而让员工的上手能力强，适应企业岗位所需。因此，实施员工培训要做好培训需求调研、培训计划规范、培训效果评估与应用等工作，使每一分培训费都花得其所，花得所值，用在刀刃上。从而提升员工培训效果，提高人的创造能力、工作能力、各种技能，同样提高企业的生产运营效率。

【人力资源管理系统，提升HR效能】

人力资源管理者要帮助企业设定合适高效的人力资源管理系统，在个人与团队管理中，通过专业的人才选、育、用、留提升企业人力资源素质。导入专业的人力资源管理，使得人力资源管理效率高、人才士气高、人才收入高，这样企业的绩效才能提高。因此，人力资源管理的专业化、精细化、系统化、信息化将是人力资源管理降本增效的关键。

注意事项

当然，人力资源管理者还要通过科学合理的绩效管理来调动全员的工作积极性和绩效，也是努力的方向。总之，人力资源管理只有在满足企业需求的前提下，最大限度满足员工的需求，优化配置资源，提升员工能力，提高员工的凝聚力，才能发挥人的创造力和创新性，实现企业的高绩效，保持更佳竞争优势。

**第三篇：个人与团队管理对人力资源管理的挑战**

个人与团队管理对人力资源管理的挑战

CPI高涨不下，最低工资水平也不断上涨。现在社会已经步入了高工资时代。高工资时代，企业发展面临着最低工资标准不断上调，用工成本越来越大。在这样的大背景下，企业经营应如何调整用工策略？如何控制用人风险？在个人与团队管理中，如何降低用工成本，同时又提升劳动效率呢？在个人与团队管理中，这无疑是高工资时代，人力资源管理的巨大挑战。

那么在高工资时代，在个人与团队管理中，企业要怎么进行人力资源管理呢？可以从以下几点进行考虑：

方法与步骤

【优化人力资源成本，合理配置资源】

在个人与团队管理中，人力资源管理者要将公司人工成本进行细分，哪些成本可以压缩？哪些成本可以削减？哪些岗位可以辙掉？哪些岗位最不稳定需要及时储备？只有对企业的人力成本有了明确认知和了解，才能有效进行规划和配置。同时人力资源管理者要对企业所有岗位进行工作分析、做好工作标准和内容的合理设定、把合适的人配置到合适的岗位，以发挥最大优势和价值。

【减少和节约HR管理成本，提高管理利润】

企业人力资源部本身的人员配置要合理，公司其他部门的配置也一样。人力资源部要尽可能地对用工成本、培训成本、薪资成本、边际成本等进行有效管控，尽可能减少管理费用和支出。同时降低对员工的管理成本，多设置一些软性福利，提高员工的满意度和工作稳定性，降低员工流失率，也是提升企业利润的好举措。

王大琨是中国第3代房地产沙盘模拟培训领军者。清华大学、北京大学、上海交通大学、武汉大学等多所知名商学院客座教授。曾为北大纵横商学院房地产研究中心主任，清华、北大、人大房地产总裁班授课老师。

教育背景：清华大学土木工程管理硕士

万科、龙湖地产、住总集团、阳光100、首都机场地产、宏锦集团、天鸿集团、富力、常信集团、天津泰达集团、华远集团等知名地产公司特聘专家。

15年在建筑和房地产企业工作经历，曾在万科、泰达、天宝等多家房地产企业担任不同管理职位。有8年房地产高端管理人才培养和管理咨询经历。

【标准化、流程化的人力资源管理】

在个人与团队管理中，企业的人力资源管理一定要建立标准管理流程，员工在工作中有工作标准可鉴、有工作流程可循、按图索骥操作，工作效率自然提升。同时，人力资源管理者对制度的设计要进行规范，并按规范化要求操作，提升人力资源管理系统的效能。使得人力资源在人才的选、育、用、留的每个工作环节都能做到人尽其才，才尽其用，规范高效。

【做好员工培训，提升员工能力，提升工作效率】

人力资源管理者一定要重视对人才的自主培养，而人才培养也是留人与激励人最重要的法宝。通过不断地对员工进行岗前培训、在岗培训、工作态度培训、管理技能等培训，从而让员工的上手能力强，适应企业岗位所需。因此，实施员工培训要做好培训需求调研、培训计划规范、培训效果评估与应用等工作，使每一分培训费都花得其所，花得所值，用在刀刃上。从而提升员工培训效果，提高人的创造能力、工作能力、各种技能，同样提高企业的生产运营效率。

【人力资源管理系统，提升HR效能】

人力资源管理者要帮助企业设定合适高效的人力资源管理系统，在个人与团队管理中，通过专业的人才选、育、用、留提升企业人力资源素质。导入专业的人力资源管理，使得人力资源管理效率高、人才士气高、人才收入高，这样企业的绩效才能提高。因此，人力资源管理的专业化、精细化、系统化、信息化将是人力资源管理降本增效的关键。

注意事项

当然，人力资源管理者还要通过科学合理的绩效管理来调动全员的工作积极性和绩效，也是努力的方向。总之，人力资源管理只有在满足企业需求的前提下，最大限度满足员工的需求，优化配置资源，提升员工能力，提高员工的凝聚力，才能发挥人的创造力和创新性，实现企业的高绩效，保持更佳竞争优势。

**第四篇：人力资源管理中的团队管理**

浅析人力资源管理中的团队管理

姓名：

班级： 学号： 学院：

“用众人之力，则无不胜也。——《淮南子》；天时不如地利，地利不如人和。—— 孟轲”由此可见，中国古人早已认识到团队协作的重要性，而韦伯斯特也说过：人们在一起可以做出单独一个人所不能做出的事业;智慧+双手+力量结合在一起，几乎是万能的。尤其是在经济全球化的今天，无论什么样的企业，引入团队理念、培育团队精神、建立群体共识、发挥团队效能显得尤为重要。

一、高效团队的特征

针对国内企事业单位团队的状况，在建设高绩效团队时，我们必须明确高绩效团队的一些特征。只有创建的团队具有一些比较明显的良好团队特征，才会高效。

（一）团队必须具有明确的共同奋斗目标。只有目标清晰，方向明确，才会有效激励着团队成员把个人目标升华到群体目标中去。

（二）团队成员必须具有相关的工作技能。高绩效团队是由一群有能力的成员组成的。他们具备实现理想目标所必须的技术和能力，而且相互之间必须具有良好的合作品质。

（三）团队成员相互信任。团队成员相互信任是高绩效团队的显著特征。也就是说，每个成员对其他人的品行和能力都确信不疑。在日常的人际关系中大家都能体会到，信任这种东西，是相当脆弱的，它需要花大量的时间去培养，但又很容易被破坏。而且，只有信任他人，才能换来被他人的信任。所以，维持团队成员的相互信任，必须引起管理层足够的重视。在培养相互信任方面，管理者要做到以下几点：一是沟通。向团队成员解释有关决策和政策。能及时回答或反馈员工所提问题。如果自己存在不足或做错了事情，要勇敢坦率地承认。二是支持下属。对团队成员要和蔼可亲，平易近人，鼓励和支持他们的意见与建议。三是尊重下属。真正授权给团队成员，认真倾听他们的想法。四是公正无偏。作为管理者一定要恪守信用，在绩效评估时能做到客观公正。五是让下属易于预测工作的发展趋向。处理日常事务，应有一贯性，明确承诺并能及时兑现。六是要充分展示自己的才能。管理者要通过展示自己的业务技术、办事能力和良好的职业意识，培养下属对自己的钦佩与尊敬。

（四）团队成员的一致承诺。高绩效的团队成员对团队表现出高度的忠诚和承诺，为了能使群体获得成功，他们愿意去做任何事情，这种忠诚和奉献就是一致的承诺。成功的团队成员对自己的群体普遍具有认同感，他们把自己属于该群体的身份看作是自我的一个重要方面。所以，承诺一致的团队特征实质上就是团队成员为目标奋斗的奉献精神，有了这种精神，团队成员能充分发挥自己的最大潜能而努力工作。

（五）团队成员要经常进行良好的沟通。毫无疑问这是高绩效团队一个必不可少的特点。团队成员通过畅通的渠道交流信息，互相沟通，消除误解，大家都能迅速而准确地了解彼此的想法和情感，都能心情舒畅地努力工作。

（六）团队成员具有良好的谈判技能。对于高绩效的团队来说其成员角色具有灵活多变性，总在不断地进行调整，这就需要团队成员具备充分的谈判技能。由于团队中的问题和关系时常变换，成员必须面对和应付这种情况。

（七）管理层要进行恰当的领导。有效的领导者能够让团队跟随自己共同度过最艰难的时期，因为他能为团队指明前途所在。他们向成员阐明变革的可能性，鼓舞团队成员的自信心，帮助他们充分地了解自己的潜力。

（八）良好的内外环境。要成为高绩效团队的最后一个必须条件就是它的支持环境。从内部条件来看，团队应拥有一个合理的基础结构，这包括：适当的培训，一套易于理解的用以评估员工总体绩效的测量系统，以及一个起支持作用的人力资源系统。从外部条件来看，管理层应给团队提供完成工作所必须的各种资源。

二、建立团队及提高团队绩效的方法

无论建立什么样的组织，必须围绕如何充分发挥组织的作用去工作。作为团队，我们重要的是必须围绕高绩效来进行。

（一）建立团队必须制定共享的团队目标。目标是团队存在的理由，是团队运作的核心动力，关系到团队全体成员的利益，能很好地鼓舞大家斗志，协调大家行动的关键因素。所以要建立高绩效的团队，首要的任务就是确立团队目标，让目标引航。

（二）培育团队精神。团队精神是高绩效团队的灵魂，是团队成员为了实现团队利益和目标而互相协作，尽心尽力的意愿和作风。团队精神包含三个层面的内容：

1、团队的凝聚力。团队的凝聚力是针对团队和成员之间的关系而言的。团队精神表现为团队成员强烈的归属感和一体性，每个团队成员都能感受到自己是团队当中的一分子，把个人工作和团队目标联系在一起，对团队忠诚，对团队的成功感到自豪，对团队的困境感到忧虑。二是建立良好的信息沟通渠道。让员工有地方、有时间、有机会向领导反映问题，互通信息，化解矛盾。

2、团队的合作意识。团队的合作意识是指团队和团队成员表现为协作和共为一体的特点。彼此间形成一种信任的关系，待人真诚、遵守承诺；相互帮助和共同提高；共享利益和成就、共担责任。

（三）处理好团队内部的人际关系。良好的人际关系是团队运作的润滑剂。有人说:“管理者事业的成功，15％由专业技术决定，85％与个人人际关系和处理技巧相关联。”人际关系的主要特点就在于它具有明显的情绪体验色彩，是以自己的感情为基础来建立的。生活中，工作中，我们都会有这样的感觉，不同的人际关系带给人们的情感体验不一样，亲密的关系会使人愉快，而对抗的关系则会让人烦恼。

（四）创建学习型团队。任何对改进团队工作业绩感兴趣的管理者，都会想方设法确保每一个团队成员都能受到充分的训练，因为只有每个成员拥有真正的技能才能实现团队的目标。根据我研究学习型组织的理论和在工作中的实际体会，我认为创建学习型团队是一项长期、艰巨的任务，一定要与实际相连接。

（五）要积极创造良好的沟通渠道。在实际工作中，我认为阻碍团队工作顺利开展的最大障碍就是缺乏有效的沟通。为什么有如此惊人的结论？据一份调查结果显示：团队管理者工作时间的20％－50％是在进行各种语言沟通，如果把文字沟通，包括各种报告、总结、汇报等加进去，会达到64％。就是普通的团队成员每小时也有16分钟―46分钟是在进行沟通。

不良的沟通会给团队建设带来很多危害，包括人际关系、团队的士气，团队业绩都会受到影响，但良好的沟通作用就非常大，有助于团队的文化建设以及团队成员士气的提高。

（六）合理激励，创造争先创优的气。激励就是通过一定的手段使团队成员的需要和愿望得到满足，以调动他们工作的积极性，使其主动而自发地把个人的潜能发挥出来，奉献给团队，从而确保团队实现既定的目标。

（七）给予员工支持。信任很难建立，但却很容易失去。这在一定程度上是因为人们常以一种怀疑的心理定势开始交往。管理者要努力去赢得员工信任，就必须通过显示诚意和全力支持成员来培养信任。即便你多次地承诺，仍会有少数人继续怀疑你。所以，作为一个团队的管理者，要从假定自己值得信赖并会被信任开始做起，诚实、守诺、并公正待人，信任通常都会随之而来。

伟大领袖毛主席说过：团结一致，同心同德，任何强大的敌人，任何困难的环境，都会向我们投降。对于管理者而言，只要你对员工真心，领导鼓励团队合作，员工就对你尊重，进而对工作产生良好的影响。

**第五篇：人力资源管理面临的挑战**

人力资源管理面临的挑战[1]

1.人力资源管理管环境带来的挑战

（1）全球经济一体化带来的挑战。随着信息技术的迅速发展，全球经济一体化的趋势越来越明显，并正在以前所未有的高速度向前发展。随着区域性合作组织如欧盟、北美自由贸易区、亚太经合组织等的产生，国与国之间的界限已经越来越模糊。这种趋势在过去几年中迅速在全球蔓延，使世界经济已经形成“牵一发而动全身”的整体，亚洲金融危机和美国“9.11” 事件都充分说明了这一点。当今的世界，国与国之间不仅仅只是竞争，更重要的是一个相互联系、相互制约、相互依存的整体。一个地区、一个国家的经济和社会动荡，很快就会影响到全球的经济，甚至影响到其他国家的安定与发展。世界经济格局的这一重大变化，对全球的劳动力市场都是一个巨大的冲击。随着全球经济一体化的逐步形成，作为全球经济一体化的必然产物——跨国公司将不得不面对不同的政治体制、法律规范和风俗习惯，作为管理者将会经常遇到不同国籍、不同文化背景、不同语言的员工，如何才能更好地完成工作，如何才能进行更好的交流与沟通，如何才能确立完善的管理制度等，这些很现实的问题都摆在管理者面前。

在我国，随着中国经济的蓬勃发展和中国加入WTO，中国已经成了许多跨国公司投资的热点。中国企业不仅要面对国内的竞争者，而且还要面对全球竞争者的挑战。人力资源作为企业管理的一个重要组成部分，同样面临着非常激烈的挑战。中国的企业管理者如何确保自己的人才不会流失，中国的企业管理者如何保持长期的竞争优势，这是每一个有责任感的管理者都应该深思和解决的问题。

世界经济的一体化已经使人才竞争与人才流动国际化变成了现实。如今企业家的竞争和热门技术人才的竞争已趋于白热化，只有那些能够吸引人才、留住人才并能够对人才进行规范开发和合理激励的企业，才能真正营造核心竞争优势。

（2）技术进步带来的挑战。通常来说，技术进步必然带来两种结果：一是它能够使组织更有实力、更具竞争性；二是它改变了工作的性质。比如说，网络的普及使许多人在家办公已经成为了一种可能，然而，这种高科技的使用必然对员工的素质提出更高的要求，在这种自由宽松的工作秩序下，如何对员工进行考评已成了一个新的课题。事实上，随着技术的进步，其对组织的各个层次都产生厂重要的影响，劳动密集型工作和一般事务性工作的作用将会大大削弱，技术类、管理类和专业化工作的作用将会大大加强。这样一来，人力资源管理工作就面临着结构调整等一系列重大变化。

（3）组织的发展带来的挑战。随着全球经济一体化的加剧，组织作为社会的基本单元已经发生了很大的变化，如今的时代，灵活开放已经成了组织发展的一种趋势。竞争的加剧、产品生命周期不断缩短以及外部市场的迅速变化，这些都要求组织要有很强的弹性和适应性。现代企业要参与市场竞争，就必须具有分权性和参与性，要以合作性团体来开发新的产品并满足顾客需求，这就对人力资源管理提出了新的要求：现代企业的人力资源部门必须具备良好的信息沟通渠道；现代企业的人力资源管理部门对员工的管理要做到公平、公正和透明，要对员工有更加有效的激励措施；要求组织内的每一位管理者都要从战略的高度重视人力资源管理与开发，从而不断适应组织变革的需要。

（4）人口结构变化带来的挑战。人口数量的变化具有明显的地域差别。在欧美发达国家，由于经济文化、思想观念等因素的影响，人口的出生率普遍偏低，人力资源供应相对不足；在亚非国家，由于人口出生率没有得到有效的控制，人口出生率普遍偏高，人力资源相对供大于求。

劳动力的结构也发生了巨大变化。相对亚非国家来说，欧美国家人口老龄化问题比较突出，而亚洲由于劳动力过剩，年轻劳动力的比例远远高于发达国家。相对来说，人才短缺仍然是世界各国普遍存在的问题。比如，我国在很长一段时期内，由于缺乏人才培养战略与市场需求导向，造成人才结构严重的不平衡，部分专业人才过剩，而部分专业人才严重缺乏，这对我国经济的发展带来了很大的影响。

与此同时，员工对自身价值的认识也有了一定的提高，表现在员工不仅对物质层次的要求有了明显提高，更重要的是，在物质层次得到满足后，员工开始具有更高的需求层次，他们希望被尊重、被认可，他们希望参与组织管理并实现自身价值。

2.人力资源管理自身发展的挑战[4]

（1）企业员工个性化发展的挑战。即企业员工日益跨文化化、多样化、差异化、个性化，要求人力资源管理必须提供个性化、定制式人力资源产品/服务和关系管理，在人力资源管理中如何较恰当的平衡组织与员工个人的利益。

（2）工作生活质量提高的挑战。即员工不再仅仅追求工资、福利，而是对企业在各个方面所能满足自己日益增多的各种需求的程度越来越高、更全面化，人力资源管理必须提高更加全面周到的人力资源产品/服务。

（3）工作绩效评估的挑战。即员工考核与报酬日益强调以工作绩效考评为基础，并形成绩效、潜力、教导三结合的功能。

（4）人员素质的挑战。即对企业家（CEO）、各类管理人员的素质要求日益提高，培训、教育、考核、选拔、任用越来越重要。

（5）职业生涯管理的挑战。主要是员工日益重视个人职业发展计划的实现，企业必须日益重视职业管理，为员工创造更多的成功机会和发展的途径，获得个人事业上的满意。包括较成熟的企业组织的中上层职位在显示饱和的情况下如何处理员工的晋升问题。

（6）人力资源要素发展变化的挑战。要求人力资源管理必须不断提高人力资源管理的预测性、战略规划与长远安排。

（7）部门定位的挑战。人力资源部门如何在众多的企业职能部门中发挥其作用或显示其特别绩效，人力资源管理应担当哪些角色以保证人力资源的有效利用。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！