

2021-2027年中国人力资源服务行业市场全景评估 及发展前景展望报告

报告大纲

一、报告简介

智研咨询发布的《2021-2027年中国人力资源服务行业市场全景评估及发展前景展望报告》涵盖行业最新数据，市场热点，政策规划，竞争情报，市场前景预测，投资策略等内容。更辅以大量直观的图表帮助本行业企业准确把握行业发展态势、市场商机动向、正确制定企业竞争战略和投资策略。本报告依据国家统计局、海关总署和国家信息中心等渠道发布的权威数据，以及我中心对本行业的实地调研，结合了行业所处的环境，从理论到实践、从宏观到微观等多个角度进行市场调研分析。

官网地址：<https://www.chyxx.com/research/202102/929650.html>

报告价格：电子版: 9800元 纸介版：9800元 电子和纸介版: 10000元

订购电话: 010-60343812、010-60343813、400-600-8596、400-700-9383

电子邮箱: sales@chyxx.com

联系人: 刘老师

特别说明：本PDF目录为计算机程序生成，格式美观性可能有欠缺；实际报告排版规则、美观。

二、报告目录及图表目录

“人力资源服务”英文名为“HumanResourceService”，人力资源服务是指人才和用人单位提供相关服务，从而促进人力资源的有效开发与优化配置的服务行业。

我国人力资源服务行业大致经历了四个主要发展期：萌芽期、高速发展期、纵深发展期和规范发展期。20世纪80-90年代:萌芽期。此时,我国劳动力资源配置方式发生重大转变,由原来的国家统包统配逐步向企业开放式用工变化,催生了围绕人力资源配置展开的系列服务,人力资源服务行业的发展由此初见端倪。同期,国家出台了针对外资企业驻华代表处中方雇员的管理规定,外资企业需借助第三方指定机构对中方员工进行人事管理,这也推动了我国人力资源服务行业的初步发展。

20世纪90年代-21世纪初:高速发展期。我国经济发展驶入快车道,营商环境得以优化,民营企业收获发展红利、外资企业纷纷来华开展业务,使得越来越多的劳动力涌入民营及外资企业,由此产生的劳动力招聘、培训及管理等企业需求进一步带动了人力资源服务行业发展。21世纪初-2011年:纵深发展期。大型跨国企业在华业务持续拓展及2008年《劳动合同法》颁布背景下,人力资源服务的内容及边界不断得到拓展,各细分领域涌现出一批具有代表性的企业。2012-至今:规范发展期。自2012年《劳动合同法》修订后,我国人力资源服务行业法律法规陆续出台,人力资源服务体系得以基本确立并向规范化方向发展。

中国人力资源服务行业发展历程

资料来源：智研咨询整理

智研咨询发布的《2021-2027年中国人力资源服务行业市场全景评估及发展前景展望报告》共十六章。首先介绍了人力资源服务行业市场发展环境、人力资源服务整体运行态势等，接着分析了人力资源服务行业市场运行的现状，然后介绍了人力资源服务市场竞争格局。随后，报告对人力资源服务做了重点企业经营状况分析，最后分析了人力资源服务行业发展趋势与投资预测。您若想对人力资源服务产业有个系统的了解或者想投资人力资源服务行业，本报告是您不可或缺的重要工具。

本研究报告数据主要采用国家统计局数据，海关总署，问卷调查数据，商务部采集数据等数据库。其中宏观经济数据主要来自国家统计局，部分行业统计数据主要来自国家统计局及市场调研数据，企业数据主要来自于国统计局规模企业统计数据库及证券交易所等，价格数据主要来自于各类市场监测数据库。

报告目录：

第一章 中国人才市场运行解析

第一节 全球人力资源环境分析

一、全球人力资源市场分析

二、全球人力资源市场格局

三、全球人力资源企业格局

四、全球人力资源服务机构

第二节 中国人力资源服务法规及影响

一、法规及政策体系分析

二、行业准入条件及程序

三、行业相关的法律法规

(一) 《劳动合同法》

(二) 《就业促进法》

(三) 《劳动争议调解仲裁法》

(四) 《高级人才寻访服务规范》

(五) 《关于加快发展人力资源服务业的意见》

四、人才市场管理办法分析

第三节 中国人才市场社会环境分析

一、中国人口环境分析

二、中国就业形势分析

三、中国劳动力成本分析

四、高技能人才队伍建设面临的形势

五、中国高端人才流失问题

第二章 全球人才供需形势分析

第一节 全球人才紧缺总体状况

一、填补职位空缺难度调查

二、主要国家人才紧缺形势

三、全球人才缺口岗位排名

四、企业人才缺口影响程度

五、全球人才缺口原因调查

六、全球人才缺口弥补策略选择

第二节 美洲人才紧缺状况

一、填补职位空缺难度调查

二、主要国家人才紧缺形势

三、美洲人才缺口岗位排名

四、企业人才缺口影响程度

五、美洲人才缺口原因调查

六、美洲人才缺口弥补策略选择

第三节 亚太地区人才紧缺状况

一、填补职位空缺难度调查

二、主要国家人才紧缺形势

三、亚太人才缺口岗位排名

四、企业人才缺口影响程度

五、亚太人才缺口原因调查

六、亚太人才缺口弥补策略选择

第四节 欧洲、中东和非洲地区人才紧缺状况

一、填补职位空缺难度调查

二、主要国家人才紧缺形势

三、欧洲人才缺口岗位排名

四、企业人才缺口影响程度

五、欧洲人才缺口原因调查

六、欧洲人才缺口弥补策略选择

第三章 中国人力资源供需形势分析

第一节 中国人才资源现状分析

一、人力资源概述

(一) 人力资源定义

(二) 人力资源特性

(三) 人力资源规模

(四) 人力资源市场

二、人才资源类型分析

三、人才资源工资水平

第二节 中国劳动力市场分析

一、中国就业人数情况分析

(一) 中国城镇就业人数

(二) 中国农村就业人数

二、中国失业人数情况分析

(一) 城镇登记失业人数

(二) 城镇登记失业率情况

三、中国农民工监测调查分析

(一) 农民工输出规模分析

(二) 农民工流向区域分布

(三) 农民工就业培训分析

(四) 农民工收入情况分析

(五) 农民工支出情况分析

(六) 农民工居住情况分析

（七）农民工权益保障情况

第三节 高级人才市场分析

一、高级人才资源概况

二、高级人才缺口

第四节 中国高校毕业生分析

一、高校毕业生规模分析

二、高校毕业生就业形势

三、高校毕业生就业流向

四、高校毕业生薪酬分析

第五节 2020年就业服务机构供求

一、市场劳动力供求情况

二、市场劳动力分区供求

三、市场劳动力分行业供求

四、市场求职人员的情况

五、分技能等级供求情况

六、岗位需求及求职情况

第四章 中国人力资源服务行业发展分析

第一节 中国人力资源服务行业现状

力资源服务业是生产性服务业的重要组成部分，是现代服务业中具有代表性的行业，对产业结构调整升级、经济社会发展和用人单位提高人力资源使用管理水平，具有重要推动作用，经济的发展，离不开人力资源服务业的有力支撑。近年来，我国通过多种渠道促进人力资源服务业发展，2020年中国人力资源服务行业市场规模达5833亿元，较2019年增加了957亿元，同比增长19.63%，预计2021年中国人力资源服务行业市场规模将达到6999亿元，未来将继续保持增长。

2015-2021年中国人力资源服务行业市场规模统计及预测

资料来源：人力资源社会保障局、智研咨询整理

一、中国人力资源服务发展现状

二、中国人力资源服务发展特点

三、中国人力资源服务机构运行

四、中国人力资源服务产业化集聚

第二节 中国人力资源服务机构规模

第三节 中国人力资源服务机构竞争格局

第四节 人力资源服务行业存在的问题及对策分析

一、存在的问题

二、对策建议

第五章 全国薪酬调查

第一节 全国薪酬水平调查

一、全国企业薪酬制度调查

- (一) 薪酬决策者统计
- (二) 薪酬调整参考因素
- (三) 企业薪酬调整频率
- (四) 企业薪酬调整预期

二、薪酬水平指数情况调查

- (一) 人均薪酬增长趋势
- (二) 各地区企业薪酬水平差异指数
- (三) 不同规模企业薪酬水平差异指数
- (四) 不同性质企业薪酬水平差异指数
- (五) 不同发展阶段企业薪酬水平差异指数

三、不同学历毕业生薪资水平

- (一) 本科生薪资水平趋势
- (二) 专科生薪资水平趋势
- (三) 研究生薪资水平趋势
- (四) 博士生薪资水平趋势

第二节 重点城市薪酬水平调查

一、一线城市

- (一) 北京
- (二) 上海
- (三) 广州
- (四) 深圳
- (五) 天津

二、二线城市

- (一) 杭州
- (二) 南京
- (三) 武汉
- (四) 郑州
- (五) 成都
- (六) 大连
- (七) 青岛
- (八) 西安

- (九) 厦门
- (十) 长沙
- (十一) 合肥
- (十二) 南昌
- (十三) 昆明
- (十四) 太原

第三节 重点行业薪酬水平调查

- (一) 房地产
- (二) 金融投资
- (三) 医药
- (四) 耐用消费品
- (五) 汽车服务业
- (六) 汽车零部件
- (七) 化工
- (八) 能源矿产
- (九) IT零售
- (十) 互联网

第六章 人才招聘市场运作模式

第一节 人才招聘市场分析

- 一、人才招聘市场现状
- 二、人才招聘主要形式
- 三、企业人才招聘现状

第二节 网络招聘市场分析

- 一、网络招聘市场规模
- 二、网络招聘行业格局
 - (一) 传统网络招聘公司
 - (二) 新型招聘公司
 - (三) 职业和商务社交网站
 - (四) 分类信息网站
 - (五) 潜在竞争者
- 三、网络招聘盈利模式
- 四、网络招聘的挑战
- 五、网络招聘企业模式
 - (一) 前程无忧
 - (二) 大街网

（三）应届生求职网

第三节 社交招聘市场分析

一、社交招聘市场现状

二、社交招聘优势分析

三、社交招聘价值挖掘

四、社交招聘运用案例

（一）ADOBE

（二）德勤

（三）群邑

五、社交招聘市场前景

第七章 人力资源外包市场运作模式

第一节 人力资源外包服务业务概况

一、人力资源外包服务的主要内容

二、人力资源外包服务的行业职位

三、人力资源服务外包的项目分析

四、人力资源外包服务价值分析

（一）降低成本

（二）聚焦主业

（三）优化资源配置

第二节 人力资源服务外包现状分析

一、人力资源外包市场发展现状

二、人力资源外包市场发展分析

三、人力资源外包行业风险投资

四、人力资源服务外包调查分析

五、人力资源外包发展空间分析

第三节 人力资源服务外包行业影响因素

一、人力资源服务外包决定因素

二、人力资源服务外包制约因素

三、人力资源外包服务风险因素

第八章 劳务派遣行业市场发展分析

第一节 全球劳务派遣发展概述

一、世界劳务派遣发展历史

二、国际劳务派遣机构分类

三、国外劳务派遣法律研究

四、国内劳务派遣发展格局

五、国外劳务派遣发展规模

六、全球劳务派遣发展态势

第二节 劳务派遣行业发展现状

一、国内劳务派遣发展历程

二、劳务派遣行业情况概述

三、劳务派遣行业地区情况

四、劳务派遣行业企业情况

五、劳务派遣从业人员情况

六、劳务派遣经营管理情况

第三节 劳务派遣市场发展分析

一、劳务派遣行业市场规模

二、劳务派遣市场发展特征

三、人才派遣市场需求特点

四、劳务派遣市场发展态势

五、劳务派遣泛滥成灾原因

六、国家整顿劳务派遣市场

第九章 人才测评市场运作模式

第一节 人才测评发展概况

一、人才测评发展历程

二、人才测评基本原则

三、人才测评主要功能

(一) 鉴定功能

(二) 预测功能

(三) 诊断功能

(四) 导向功能

(五) 激励功能

四、人才测评考查方面

(一) 职业道德

(二) 综合素质

(三) 心理素质

(四) 情绪性格

(五) 基础能力

(六) 成长经历

第二节 人才测评运作及市场分析

一、人才测评方法分析

- (一) 履历分析
- (二) 纸笔考试
- (三) 心理测验
- (四) 面试
- (五) 情景模拟
- (六) 评价中心技术
- 二、人才测评需求分析
- 三、人才测评应用现状
- 四、人才测评市场前景
- 第三节 人才测评市场竞争分析
- 一、人才测评市场竞争现状
- 二、人才测评市场竞争格局
 - (一) 政府测评机构
 - (二) 国际测评机构
 - (三) 民间测评机构
- 三、人才测评企业竞争策略
- 第四节 人才测评发展方向
- 第十章 猎头服务市场发展状况研究
- 第一节 猎头服务市场分析
 - 一、猎头服务兴起历程
 - 二、猎头服务市场格局
 - 三、猎头服务流程分析
 - 四、猎头服务业务类型
 - 五、猎头服务人群分析
 - 六、猎头服务发展前景
- 第二节 猎头企业发展概况
 - 一、猎头企业发展历程
 - 二、猎头企业发展现状
 - 三、猎头企业发展规模
- 第三节 猎头企业发展战略研究
 - 一、公司业务结构与流程优化
 - 二、强化信息化与人力资源建设
 - 三、坚持走差异化专业化道路
 - 四、企业发展战略控制措施
- 第四节 国内重点猎头企业经营情况

一、科锐国际人力资源有限公司

- (一)、企业发展基本情况
- (二)、企业服务业务分析
- (三)、企业解决方案分析
- (四)、企业服务优势分析

二、瀚德猎头(中国)公司

- (一)企业发展基本情况
- (二)企业业务范围分析
- (三)企业猎头服务优势
- (四)企业猎头服务收费

三、上海易得仕猎头公司

- (一)企业发展基本情况
- (二)企业业务范围分析
- (三)企业猎头服务优势
- (四)企业猎头服务收费

四、锐旗人力集团

- (一)企业发展基本情况
- (二)企业业务范围分析
- (三)企业猎头服务优势

第十一章 中国制造业人才需求情况

第一节 制造业

- 一、制造业从业人员规模
- 二、制造业人才区域分布
- 三、制造业人才收入水平
- 四、制造业人才需求趋势

第二节 建筑行业

- 一、建筑行业从业人员规模
- 二、建筑行业人才区域分布
- 三、建筑行业人才收入水平
- 四、建筑行业人才需求趋势

第三节 医药行业

- 一、医药行业从业人员规模
- 二、医药行业人力成本分析
- 三、医药行业人才收入水平
- 四、医药行业人才需求趋势

第四节 电子制造业

- 一、电子制造业从业人员规模
- 二、电子制造业从业人员分布
- 三、电子制造业人才收入水平

第五节 交通运输业

- 一、交通运输业从业人员规模
- 二、交通运输业人才区域分布
- 三、交通运输业人才收入水平
- 四、交通运输业人才需求趋势

第六节 纺织业

- 一、纺织业从业人员规模
- 二、纺织业从业人员分布
- 三、纺织业人才收入水平
- 四、纺织业人才需求趋势

第十二章 中国服务业人才需求情况

第一节 房地产行业

- 一、房地产行业从业人员规模
- 二、房地产行业人才收入水平
- 三、房地产人才市场需求现状
- 四、房地产行业人才缺口分析
- 五、房地产行业人才需求趋势
- 六、房地产人才市场发展建议

第二节 金融行业

- 一、金融行业从业人员规模
- 二、金融行业人才区域分布
- 二、金融行业人才收入水平
- 四、金融行业人才缺口分析
- 五、金融行业人才需求趋势

第三节 软件行业

- 一、软件行业从业人员规模
- 二、软件行业人才收入水平
- 四、软件行业人才需求趋势

第四节 电子商务行业

- 一、电子商务从业人员规模
- 二、电子商务行业人才收入水平

三、电子商务行业人才缺口分析

四、电子商务行业人才需求趋势

第五节 批发零售业

一、批发零售业从业人员规模

二、批发零售业人才区域分布

三、批发零售业人才收入水平

四、批发零售业人才缺口分析

五、批发零售业人才需求趋势

第六节 餐饮行业

一、餐饮行业从业人员规模

二、餐饮行业人才收入水平

三、餐饮行业岗位薪酬分析

四、餐饮行业人才需求趋势

第七节 教育行业

一、教育行业从业人员规模

二、教育行业人才区域分布

三、教育行业人才收入水平

四、教育行业人才需求趋势

第八节 艺术人才

一、艺术人才资源供需情况

二、艺术人才培养资源分布

三、艺术人才培养层次结构

四、艺术人才培养机制现状

第十三章 中国人力资源服务区域市场分析

第一节 北京市

一、北京市主导产业分析

二、北京市人才市场现状

三、北京市人才供给情况

四、北京市产业人才缺口

第二节 上海市

一、上海市主导产业分析

二、上海市人才市场现状

三、上海市求职选择情况

四、上海市行业薪酬情况

第三节 广东省

一、广东省主导产业分析

二、广东省人才市场现状

三、广东省人才供给情况

四、广东省产业人才缺口

第四节 江苏省

一、江苏省主导产业分析

二、江苏省人才市场现状

三、江苏省人才供给情况

四、江苏省产业人才缺口

第五节 天津市

一、天津市主导产业分析

二、天津市人才市场动态

三、天津市人才供给情况

四、天津市产业人才引进

第六节 浙江省

一、浙江省主导产业分析

二、浙江省人才市场现状

三、浙江省人才供给情况

四、浙江省产业人才缺口

第七节 山东省

一、山东省主导产业分析

二、山东省产业人才缺口

三、山东省行业平均工资

四、山东省人才就业方向

第八节 福建省

一、福建省主导产业分析

二、福建省人才市场现状

三、福建省人才供给情况

四、福建省产业人才缺口

第九节 辽宁省

一、辽宁省主导产业分析

二、辽宁省人才市场现状

三、辽宁省人才供给情况

四、辽宁省产业人才缺口

第十节 河北省

一、河北省主导产业分析

二、河北省人才市场现状

三、河北省人才供给情况

四、河北省产业人才缺口

第十一节 湖北省

一、湖北省主导产业分析

二、湖北省人才市场现状

三、湖北省人才供给情况

四、湖北省产业人才缺口

第十二节 重庆市

一、重庆市主导产业分析

二、重庆市人才市场现状

三、重庆市人才供给情况

四、重庆市产业人才缺口

第十三节 湖南省

一、湖南省主导产业分析

二、湖南省人才市场动态

三、湖南省人才供给情况

四、湖南省产业人才缺口

第十四节 四川省

一、四川省主导产业分析

二、四川省人才市场现状

三、四川省人才供给情况

四、四川省产业人才缺口

第十五节 河南省

一、河南省主导产业分析

二、河南省人才市场现状

三、河南省人才供给情况

四、河南省产业人才缺口

第十六节 安徽省

一、安徽省主导产业分析

二、安徽省人才市场现状

三、安徽省产业人才缺口

四、安徽省平均工资情况

第十四章 中国人力资源服务百强品牌经营运作分析

第一节 人力资源服务百强评估体系分析

- 一、人力资源百强的评估方法
- 二、人力资源百强的评估指标
- 三、人力资源百强的评估模型
 - (一) 品牌资产评估要素
 - (二) 品牌资产评估方法
 - (三) 品牌资产评估模型
- 四、人力资源百强成长和领导力分析
 - (一) 人力资源百强新上榜企业
 - (二) 人力资源百强上市最快企业
 - (三) 人力资源百强各权重分值分布
 - (四) 人力资源百强领先企业竞争力

第二节 人力资源服务企业分析

- 一、安德普翰
- 二、韬睿惠悦
- 三、中智
- 四、任仕达
- 五、万宝盛华
- 六、智睿
- 七、思爱普
- 八、前程无忧
- 九、北京外服
- 十、怡安翰威特

第十五章 人力资源服务行业品牌营销分析

第一节 社交营销

- 一、社交网络发展现状
- 二、社交网络运用价值
- 三、社交网络时代特征
- 四、社交网络招聘竞争
- 五、LINKEDIN的崛起

第二节 移动营销

- 一、移动互联网发展现状
- 二、移动互联网时代特征
- 三、人力资源机构移动营销应用
- 四、人力资源机构移动客户端开发

- (一) 中智公司——智点通
- (二) 韬睿惠悦——TWGlobal50
- (三) ADP——RUNPoweredbyADP
- 五、移动互联网对人力资源管理的变革
- 第三节 人力资源服务机构品牌整合营销
- 一、互联网平台营销
 - (一) 互联网平台建设
 - (二) 互联网平台评估
- 二、平面媒介营销
 - (一) 平面媒介优缺点
 - (二) 人力资源服务平面媒介应用
- 三、电子邮件营销 (EDM)
 - (一) EDM营销要素
 - 1、高质量的内容策划
 - 2、精准的投放对象
 - 3、合理的发送频率
 - (二) EDM营销评价指标
- 四、会展营销
 - (一) 会展营销策略分析
 - (二) HRoot人力资源服务展效应分析
- 第四节 人力资源服务机构创新营销战略
- 一、二维码营销
- 二、视频分享营销
- 三、品牌监测与管理
- 第五节 人力资源服务机构营销案例
- 一、ADP品牌构建策略
- 二、肯耐珂萨品牌深耕策略
- 三、路敏思品牌创新策略
- 四、北森品牌转型战略
- 五、SHL精准营销战略
- 第十六章 2021-2027年中国人力资源服务行业发展与投资分析
- 第一节 中国人力资源服务行业投资环境分析
- 一、国家中长期人才发展规划纲要 (ZY ZS)
- 二、《专业技术人才队伍建设中长期规划》
- 三、高技能人才队伍建设中长期规划

四、中国人力资源服务投资壁垒分析

五、中国人力资源服务投资前景分析

第二节 中国人力资源服务发展趋势分析

一、中国人才需求趋势分析

二、中国企业招聘趋势分析

三、中国人才就业趋势分析

四、中国人才服务业发展趋势分析

五、中国人力资源服务业发展趋势分析

第三节 中国人力资源服务投资风险分析

一、行业政策风险

二、市场竞争风险

三、劳务纠纷风险

四、就业结构风险

第四节 中国人力资源服务投资策略及建议分析

详细请访问：<https://www.chyxx.com/research/202102/929650.html>