

中国人力资源行业现状深度研究与未来前景预测报告（2022-2029年）

报告大纲

观研报告网

www.chinabaogao.com

一、报告简介

观研报告网发布的《中国人力资源行业现状深度研究与未来前景预测报告（2022-2029年）》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：<http://www.chinabaogao.com/baogao/202202/571804.html>

报告价格：电子版: 8200元 纸介版：8200元 电子和纸介版: 8500

订购电话: 400-007-6266 010-86223221

电子邮箱: sale@chinabaogao.com

联系人: 客服

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（Human Resource Service）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。人才是引领发展的第一动力，我国政府对人力资源服务行业发展高度重视，并制定了一系列政策法规，促进行业的快速发展。2019年人社部发布了《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》，提出加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局，努力形成人尽其才、才尽其用的良好局面。

2013-2019年我国人力资源服务行业相关政策分析

时间

发布单位

政策名称

主要内容

2013年

人社部

《关于加快推进人力资源市场整合的意见》(人社部发[2013]18号)

提出有效整合人才市场和劳动力市场资源，提高管理水平和服务效率，健全人力资源市场管理制度，提升公共就业和人才服务水平，促进人力资源服务产业健康发展，规范人力资源市场秩序，建立健全功能完善、机制健全、运行有序、服务规范的人力资源市场体系等目标。

2014年

人社部与国家发改委等

《关于加快发展人力资源服务业的意见》

首次对发展我国人力资源服务业作出全面部署，提出到2020年从业人员达到50万人、产业规模超过2万亿元，建立健全专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系，培育形成20家左右在全国具有示范引领作用的龙头企业和行业领军企业，并给予相应的政策扶持措施。

2016年

人社部

《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》(人社部发[2016]63号)

提出大力发展人力资源服务业，推进人力资源服务产业园建设，加强人力资源服务业从业人员职业培训，实施人力资源服务业领军人才培养计划。

2016年

人社部

《人力资源和社会保障法治建设实施纲要(2016-2020年)》(人社部发[2016]82号)

总体目标是:到2020年,人力资源和社会保障法律制度体系基本完备,各项职能依法全面履行,行政决策科学民主合法,人力资源和社会保障法律法规规章严格公正实施,行政权力规范透明运行,公民、法人和其他组织的合法权益切实有效保障,工作人员特别是领导干部法治思维和依法行政能力明显提高。

2017年

国务院

《“十三五”促进就业规划》(国发[2017]10号)

到2020年,要实现:就业规模稳步扩大,就业质量进一步提升;创业环境显著改善,带动就业能力持续增强;人力资源结构不断优化,劳动者就业创业能力明显提高。

2018年

国务院

《人力资源市场暂行条例》

提出“规范人力资源市场活动,促进人力资源合理流动和优化配置,促进就业创业”,促进人服行业的规范化和市场化建设。

2019年

人社部

《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》

提出加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局,努力形成人尽其才、才尽其用的良好局面。

数据来源:观研天下整理

近年来,随着政策的支持,我国人力资源服务行业快速发展,相关机构数量自2016年后呈增长态势,到2018年末全国共有人力资源服务机构3.57万件,同比增长18.21%;2019我国人力资源服务机构数量达到3.96万家,同比增长10.92%。

2012-2019年国内人力资源服务机构数量

数据来源:观研天下整理

从构成上看,我国人力资源服务机构中民营机构占比较大,达到91.6%左右。在收入构成方面,民营企业收入占比达到60%以上;其次是国有企业,占比为33.0%;然后是港澳台与外资企业,占比为4.5%;政府所属人力资源服务机构占比较低,仅为1.7%。

中国人力资源服务机构收入结构

数据来源:观研天下整理(LJ)

观研报告网发布的《中国人力资源行业现状深度研究与未来前景预测报告(2022-2029年)》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。

行业报告是业内企业、相关投资公司及政府部门准确把握行业发展趋势，洞悉行业竞争格局，规避经营和投资风险，制定正确竞争和投资战略决策的重要决策依据之一。本报告是全面了解行业以及对本行业进行投资不可或缺的重要工具。观研天下是国内知名的行业信息咨询机构，拥有资深的专家团队，多年来已经为上万家企业单位、咨询机构、金融机构、行业协会、个人投资者等提供了专业的行业分析报告，客户涵盖了华为、中国石油、中国电信、中国建筑、惠普、迪士尼等国内外行业领先企业，并得到了客户的广泛认可。

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家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。本研究报告采用的行业分析方法包括波特五力模型分析法、SWOT分析法、PEST分析法，对行业进行全面的内外部环境分析，同时通过资深分析师对目前国家经济形势的走势以及市场发展趋势和当前行业热点分析，预测行业未来的发展方向、新兴热点、市场空间、技术趋势以及未来发展战略等。

【目录大纲】

第一章2018-2022年中国人力资源行业发展概述

第一节 人力资源行业发展情况概述

一、人力资源行业相关定义

二、人力资源行业基本情况介绍

三、人力资源行业发展特点分析

四、人力资源行业经营模式

1、生产模式

2、采购模式

3、销售/服务模式

五、人力资源行业需求主体分析

第二节 中国人力资源行业生命周期分析

一、人力资源行业生命周期理论概述

二、人力资源行业所属的生命周期分析

第三节 人力资源行业经济指标分析

一、人力资源行业的赢利性分析

- 二、人力资源行业的经济周期分析
- 三、人力资源行业附加值的提升空间分析
- 第二章2018-2022年全球人力资源行业市场发展现状分析
 - 第一节 全球人力资源行业发展历程回顾
 - 第二节 全球人力资源行业市场规模与区域分布情况
 - 第三节 亚洲人力资源行业地区市场分析
 - 一、亚洲人力资源行业市场现状分析
 - 二、亚洲人力资源行业市场规模与市场需求分析
 - 三、亚洲人力资源行业市场前景分析
 - 第四节 北美人力资源行业地区市场分析
 - 一、北美人力资源行业市场现状分析
 - 二、北美人力资源行业市场规模与市场需求分析
 - 三、北美人力资源行业市场前景分析
 - 第五节 欧洲人力资源行业地区市场分析
 - 一、欧洲人力资源行业市场现状分析
 - 二、欧洲人力资源行业市场规模与市场需求分析
 - 三、欧洲人力资源行业市场前景分析
 - 第六节2022-2029年世界人力资源行业分布走势预测
 - 第七节2022-2029年全球人力资源行业市场规模预测
- 第三章 中国人力资源行业产业发展环境分析
 - 第一节 我国宏观经济环境分析
 - 一、中国GDP增长情况分析
 - 二、工业经济发展形势分析
 - 三、社会固定资产投资分析
 - 四、全社会消费品零售总额
 - 五、城乡居民收入增长分析
 - 六、居民消费价格变化分析
 - 七、对外贸易发展形势分析
 - 第二节 我国宏观经济环境对人力资源行业的影响分析
 - 第三节 中国人力资源行业政策环境分析
 - 一、行业监管体制现状
 - 二、行业主要政策法规
 - 三、主要行业标准
 - 第四节 政策环境对人力资源行业的影响分析
 - 第五节 中国人力资源行业产业社会环境分析

第四章 中国人力资源行业运行情况

第一节 中国人力资源行业发展状况情况介绍

一、行业发展历程回顾

二、行业创新情况分析

三、行业发展特点分析

第二节 中国人力资源行业市场规模分析

一、影响中国人力资源行业市场规模的因素

二、中国人力资源行业市场规模

三、中国人力资源行业市场规模解析

第三节 中国人力资源行业供应情况分析

一、中国人力资源行业供应规模

二、中国人力资源行业供应特点

第四节 中国人力资源行业需求情况分析

一、中国人力资源行业需求规模

二、中国人力资源行业需求特点

第五节 中国人力资源行业供需平衡分析

第五章 中国人力资源行业产业链和细分市场分析

第一节 中国人力资源行业产业链综述

一、产业链模型原理介绍

二、产业链运行机制

三、人力资源行业产业链图解

第二节 中国人力资源行业产业链环节分析

一、上游产业发展现状

二、上游产业对人力资源行业的影响分析

三、下游产业发展现状

四、下游产业对人力资源行业的影响分析

第三节 我国人力资源行业细分市场分析

一、细分市场一

二、细分市场二

第六章 2018-2022年中国人力资源行业市场竞争分析

第一节 中国人力资源行业竞争要素分析

一、产品竞争

二、服务竞争

三、渠道竞争

四、其他竞争

第二节 中国人力资源行业竞争现状分析

一、中国人力资源行业竞争格局分析

二、中国人力资源行业主要品牌分析

第三节 中国人力资源行业集中度分析

一、中国人力资源行业市场集中度影响因素分析

二、中国人力资源行业市场集中度分析

第七章2018-2022年中国人力资源行业模型分析

第一节 中国人力资源行业竞争结构分析（波特五力模型）

一、波特五力模型原理

二、供应商议价能力

三、购买者议价能力

四、新进入者威胁

五、替代品威胁

六、同业竞争程度

七、波特五力模型分析结论

第二节 中国人力资源行业SWOT分析

一、SOWT模型概述

二、行业优势分析

三、行业劣势

四、行业机会

五、行业威胁

六、中国人力资源行业SWOT分析结论

第三节 中国人力资源行业竞争环境分析（PEST）

一、PEST模型概述

二、政策因素

三、经济因素

四、社会因素

五、技术因素

六、PEST模型分析结论

第八章2018-2022年中国人力资源行业需求特点与动态分析

第一节 中国人力资源行业市场动态情况

第二节 中国人力资源行业消费市场特点分析

一、需求偏好

二、价格偏好

三、品牌偏好

四、其他偏好

第三节 人力资源行业成本结构分析

第四节 人力资源行业价格影响因素分析

一、供需因素

二、成本因素

三、其他因素

第五节 中国人力资源行业价格现状分析

第六节 中国人力资源行业平均价格走势预测

一、中国人力资源行业平均价格趋势分析

二、中国人力资源行业平均价格变动的影响因素

第九章 中国人力资源行业所属行业运行数据监测

第一节 中国人力资源行业所属行业总体规模分析

一、企业数量结构分析

二、行业资产规模分析

第二节 中国人力资源行业所属行业产销与费用分析

一、流动资产

二、销售收入分析

三、负债分析

四、利润规模分析

五、产值分析

第三节 中国人力资源行业所属行业财务指标分析

一、行业盈利能力分析

二、行业偿债能力分析

三、行业营运能力分析

四、行业发展能力分析

第十章 2018-2022年中国人力资源行业区域市场现状分析

第一节 中国人力资源行业区域市场规模分析

影响人力资源行业区域市场分布的因素

中国人力资源行业区域市场分布

第二节 中国华东地区人力资源行业市场分析

一、华东地区概述

二、华东地区经济环境分析

三、华东地区人力资源行业市场分析

(1) 华东地区人力资源行业市场规模

(2) 华南地区人力资源行业市场现状

(3) 华东地区人力资源行业市场规模预测

第三节 华中地区市场分析

一、华中地区概述

二、华中地区经济环境分析

三、华中地区人力资源行业市场分析

(1) 华中地区人力资源行业市场规模

(2) 华中地区人力资源行业市场现状

(3) 华中地区人力资源行业市场规模预测

第四节 华南地区市场分析

一、华南地区概述

二、华南地区经济环境分析

三、华南地区人力资源行业市场分析

(1) 华南地区人力资源行业市场规模

(2) 华南地区人力资源行业市场现状

(3) 华南地区人力资源行业市场规模预测

第五节 华北地区人力资源行业市场分析

一、华北地区概述

二、华北地区经济环境分析

三、华北地区人力资源行业市场分析

(1) 华北地区人力资源行业市场规模

(2) 华北地区人力资源行业市场现状

(3) 华北地区人力资源行业市场规模预测

第六节 东北地区市场分析

一、东北地区概述

二、东北地区经济环境分析

三、东北地区人力资源行业市场分析

(1) 东北地区人力资源行业市场规模

(2) 东北地区人力资源行业市场现状

(3) 东北地区人力资源行业市场规模预测

第七节 西南地区市场分析

一、西南地区概述

二、西南地区经济环境分析

三、西南地区人力资源行业市场分析

(1) 西南地区人力资源行业市场规模

(2) 西南地区人力资源行业市场现状

(3) 西南地区人力资源行业市场规模预测

第八节 西北地区市场分析

一、西北地区概述

二、西北地区经济环境分析

三、西北地区人力资源行业市场分析

(1) 西北地区人力资源行业市场规模

(2) 西北地区人力资源行业市场现状

(3) 西北地区人力资源行业市场规模预测

第十一章 人力资源行业企业分析（随数据更新有调整）

第一节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

1、主要经济指标情况

2、企业盈利能力分析

3、企业偿债能力分析

4、企业运营能力分析

5、企业成长能力分析

四、公司优势分析

第二节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优劣势分析

第三节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第四节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第五节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第六节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第七节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第八节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第九节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第十节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优势分析

第十二章2022-2029年中国人力资源行业发展前景分析与预测

第一节 中国人力资源行业未来发展前景分析

一、人力资源行业国内投资环境分析

二、中国人力资源行业市场机会分析

三、中国人力资源行业投资增速预测

第二节 中国人力资源行业未来发展趋势预测

第三节 中国人力资源行业规模发展预测

- 一、中国人力资源行业市场规模预测
- 二、中国人力资源行业市场规模增速预测
- 三、中国人力资源行业产值规模预测
- 四、中国人力资源行业产值增速预测
- 五、中国人力资源行业供需情况预测

第四节 中国人力资源行业盈利走势预测

第十三章2022-2029年中国人力资源行业进入壁垒与投资风险分析

第一节 中国人力资源行业进入壁垒分析

- 一、人力资源行业资金壁垒分析
- 二、人力资源行业技术壁垒分析
- 三、人力资源行业人才壁垒分析
- 四、人力资源行业品牌壁垒分析
- 五、人力资源行业其他壁垒分析

第二节 人力资源行业风险分析

- 一、人力资源行业宏观环境风险
- 二、人力资源行业技术风险
- 三、人力资源行业竞争风险
- 四、人力资源行业其他风险

第三节 中国人力资源行业存在的问题

第四节 中国人力资源行业解决问题的策略分析

第十四章2022-2029年中国人力资源行业研究结论及投资建议

第一节 观研天下中国人力资源行业研究综述

- 一、行业投资价值
- 二、行业风险评估

第二节 中国人力资源行业进入策略分析

- 一、目标客户群体
- 二、细分市场选择
- 三、区域市场的选择

第三节 人力资源行业营销策略分析

- 一、人力资源行业产品营销
- 二、人力资源行业定价策略
- 三、人力资源行业渠道选择策略

第四节 观研天下分析师投资建议

详细请访问：<http://www.chinabaogao.com/baogao/202202/571804.html>