

中国人力资源服务产业规模调查及未来五年投资策略研究报告

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《中国人力资源服务产业规模调查及未来五年投资策略研究报告》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：<http://baogao.chinabaogao.com/zixun/214421214421.html>

报告价格：电子版: 7200元 纸介版：7200元 电子和纸介版: 7500

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，指的是一个经济主体向其他经济主体提供的，旨在帮助该主体更加合理有效地获取、开发、配置和利用人力资源，从而提高其社会财富创造能力和效率的运动形态的交易品。从这一概念表述中我们可以看出，“人力资源服务”的功能是“帮助其他经济主体更加合理有效地获取、开发、配置和利用人力资源，从而提高其社会财富创造能力和效率”。人力资源服务行业，简单地说，就是指提供人力资源服务的众多经济单位的集合或系统，同时它又是国民经济按照经济活动的功能与性质划分的一个部分。

目前，国内发展比较成型的人力资源服务业务主要有：教育培训、人力资源中介、人事代理和人力资源管理咨询，除此之外还有一些分化、衍生和综合的新业务。随着社会分工体系的深化和市场需求的发展，人力资源服务的内容必将不断丰富和完善，将会有更多新的业务形式在人力资源服务产业中出现。

目前我国人力资源服务行业的七大模块内容主要包括：职业教育、人力资源管理咨询服务、第三方人力资源管理业务的发展、人力资源管理培训服务、人力资源管理信息化、人力资源开发管理软件、人才测评技术。

1. 公共职业介绍服务和职业教育。我国的职业介绍机构可以分为非营利性职业介绍机构和营利性职业介绍机构两大类。主要有中、外资机构主办的猎头公司和一些挂靠的职业介绍机构。目前存在的主要问题有：一是职业介绍工作比较薄弱，影响力还不够大，就业信息缺乏；二是职业介绍机构较少提供职业指导、推荐就业和推荐培训等服务；三是人才市场与劳动力市场人为分割，造成资源浪费。中国职业教育虽然有了很大发展，但仍然是教育体系中的薄弱环节，发展职业教育经费投入不足，职业教育发展的规模和办学质量效益还不适应经济社会发展的需要。

2. 人力资源管理咨询服务。当前中国人力资源咨询业正处于无序的状态，从人力资源咨询业的从业主体、需求主体以及服务内容方面分析，中国的人力资源咨询业尚处于初级阶段。第一，从业主体构成偏差。目前中国人力资源管理咨询业的主体中，个体和政府服务部门地位举足轻重。管理咨询业的主体责任应逐步落到咨询企业身上，有待于一批富有专业知识和企业实践经验、兼具特定“顾问素质”的人才，以团队智慧为企业提供更切实有效的服务。第二，需求主体群发育不良。目前行业的需求主体主要是民营企业、私营企业和外资企业，民营、私营企业、中小企业的需求层次普遍较低，一般停留在专家讲课、规划制度等方面，一批脱颖而出的企业以及刚崛起的新型企业，显现出对人力资源管理咨询的真切需求。第三，服务质量有待提高。中国的咨询业尚处于起步阶段，许多咨询公司业务定位模糊，提供全面一体化服务，违背了专业化分工的原则，现在最缺乏的是专业化的管理专家，并非所谓精通一切的全才。

3. 人力资源外包和人才派遣。“人力资源外包”是人力资源管理的一种新形式，近年来，在世界范围内日益兴起，渐成风潮。在亚太地区，人力资源外包管理作为公司管理中的一项新

兴内容，正日益显示出高速的成长性和市场潜力。在中国国内，有调查显示，目前的现状是约75%的本土公司还没有实施任何人力资源管理信息化解决方案，而人力资源外包管理这一概念还刚刚被引进不久，正处于起步阶段。但同时，相当多的跨国公司、中国本地公司以及有关社会机构已经对其显示出浓厚的兴趣和关注度，令其具有广阔的市场前景。“人才派遣”实质上是通过人才派遣专业公司以服务合同或劳务合同来实现的服务交易。人才派遣公司创造了一种与传统就业方式不一样的新型就业方式，客观上为国家建立了一个就业压力的缓冲区，减轻了政府的就业压力。

4.人力资源管理培训服务。目前我国培训市场的培训项目多，内容全，基本涉及所有社会职业需要的领域及范围，同时也充分反映了社会职业培训的需求。培训业近几年在我国发展非常迅速，统计表明，1991年以政府举办的技能培训为主，全国培训机构数量仅400余家。而2010年全国各类培训机构达到48000家。2000年中国的培训市场是100亿元，2010年是800亿元，2012年，预计万亿元之多，意味着无限的商机，也使更多人“趋之若鹜”，培训公司正在雨后春笋般飞速发展。

5.人力资源管理信息化。e-HR，全称电子人力资源管理，人力资源管理软件借助网络实现企业人力资源的自动化，与企业的财务、物流、客户关系管理等进行整合，从而提高效率，降低企业的管理和运作成本。目前来看，大部分企业对e-HR存在着错误认识，e-HR不但不能起到降低成本的作用，反而会无形中增加企业的负担；对于e-HR究竟能对企业的运作起多大作用，外界媒体普遍有一种误导的、夸大的宣传；网络应用仍不普及，不利于e-HR在大范围内推广；企业人员不熟悉办公自动化应用，影响了e-HR的使用效果，从而影响了e-HR的办公效率。

6.人力资源开发管理软件。随着人力资源管理逐步升温，人力资源管理软件也开始出现。但这些软件大都处于事务型管理阶段，存在很多问题，软件开发人员缺乏必要的人力资源管理基础教育。人力资源专家缺乏计算机科学的知识，在与软件开发人员沟通时，存在严重障碍，最终开发出来的软件距人力资源管理专家预想的效果相差甚远。注重界面的美观，忽视实际问题的解决。软件功能单一，不能整体解决问题，劣质人力资源管理软件泛滥，影响了人力资源软件的声音。

7.人才测评技术。人才测评以现代心理科学、管理科学、行为科学为基础，通过心理测量、情境模拟等客观化方法对人员进行测量和评价，发掘人员心理状况、发展潜力等其他方法难以获得的信息，为企业用人、选人、育人等人力资源管理和开发工作提供富有价值的参考信息。

目前我国市场上流通使用的测量工具有的是“原装进口”，即直接照搬外国的测量工具；有的是“仿制改装”，即根据中国人的心理和行为特点，对外国的测量工具进行修订；有的是“独立开发”，即自主研发有针对性的测量工具。在“人才测评方法未被社会广泛使用的原因”，121份有效调查问卷中，有114份非常和大多同意“人才测评测量工具鱼龙混杂”，占被调查总数的94.2%。这就要求研发人员在加大对测评工具研究开发力度的同时，测量工具使用者也要

按照实际的需要，精心挑选所使用的测试工具。同时，人才测评的工作人员参差不齐。由于现代人才测评尚属新兴行业，我国对这方面的研究相对缺乏，从事这项工作的人员缺少正规的训练，许多人对测评的方法和原理一知半解，宏观上对人才测评在人力资源管理和开发中所处的地位把握不住，微观上对测量群体、测量方法和使用的工具不熟悉，这必然造成测试出现误差，对测量结果使用者产生误导。

报告大纲

第一章 中国人力资源服务行业综述

1.1 人力资源服务的内涵

1.1.1 人力资源服务的定义

1.1.2 人力资源服务的分类

1.2 人力资源服务行业产业链分析

1.2.1 行业产业链结构分析

1.2.2 行业产业链形成途径

1.2.3 行业产业链发展趋势

1.3 人力资源服务行业相关政策法规

1.3.1 相关社会保险政策分析

1.3.2 相关人才租赁政策分析

1.3.3 其他相关政策法规分析

1.3.4 人力资源服务制度问题

1.4 人力资源服务行业经济环境分析

1.4.1 国内宏观经济发展前景预测

1.4.2 产业结构对劳务派遣的影响

1.5 人力资源服务行业社会环境分析

1.5.1 人力资源服务行业人口环境

1.5.2 国内劳动就业环境分析

1.5.3 就业人员薪酬水平

第二章 中国人力资源服务行业发展分析

2.1 人力资源市场供需现状与趋势分析

2.1.1 劳动力市场供求平衡分析

2.1.2 劳动力市场需求环境分析

2.1.3 求职人员类型分布情况

2.1.4 用人单位招聘与应聘特征

2.2 人力资源服务行业运行状况分析

2.2.1 人力资源服务行业发展历程

2.2.2 人力资源服务行业发展规模

2.2.3 人力资源服务行业盈利水平

2.2.4 人力资源服务细分市场结构

2.3 人力资源服务行业供需主体分析

2.3.1 人力资源服务（按性质）机构竞争力

2.3.2 人力资源服务（按行业）机构竞争力

2.3.3 不同主体对人力资源服务的需求特征

2.4 人力资源服务行业竞争态势

2.4.1 人力资源服务市场竞争结构分析

2.4.2 人力资源服务市场竞争格局分析

2.4.3 人力资源服务市场竞争威胁分析

2.4.4 社交网络对行业竞争格局的影响

2.5 人力资源服务行业发展趋势及前景预测

2.5.1 人力资源服务行业发展趋势分析

2.5.2 人力资源服务商业模式创新趋势

2.5.3 人力资源服务行业市场规模预测

第三章 中国人力资源服务细分行业发展分析

3.1 人力资源服务行业外包行业分析

3.1.1 福利外包行业分析

3.1.2 薪酬外包行业分析

3.1.3 人力资源外包行业分析

3.1.4 招聘流程外包行业分析

3.2 人力资源服务行业人才录用与评价行业分析

3.2.1 人才调研行业发展分析

3.2.2 人才寻猎行业发展分析

3.2.3 人才招聘行业发展分析

3.2.4 人才测评行业发展分析

3.2.5 人才管理培训行业分析

3.2.6 人才派遣行业发展分析

3.2.7 人才评鉴行业发展分析

3.3 其他人力资源服务细分行业发展分析

3.3.1 人力资源服务咨询行业分析

3.3.2 薪酬数据调研行业分析

3.3.3 人才管理软件行业分析

第四章 中国人力资源行业重点服务领域分析

4.1 金融行业人力资源服务特性分析

- 4.1.1 金融行业的经济表现分析
- 4.1.2 金融行业人员流动率分析
- 4.1.3 金融行业薪资及福利分析
- 4.1.4 金融行业人力资源岗位结构分析
- 4.1.5 金融行业人力资源供需结构分析
- 4.1.6 金融行业人力资源总体规划建议
- 4.2 IT软件行业人力资源服务特性分析
 - 4.2.1 IT软件行业的经济表现分析
 - 4.2.2 IT软件行业人员流动率分析
 - 4.2.3 IT软件行业薪资及福利分析
 - 4.2.4 IT软件行业人力资源岗位结构分析
 - 4.2.5 IT软件行业人力资源供需结构分析
 - 4.2.6 IT软件行业人力资源总体规划建议
- 4.3 房地产行业人力资源服务需求分析
 - 4.3.1 房地产行业的经济表现分析
 - 4.3.2 房地产行业人员流动率分析
 - 4.3.3 房地产行业薪资及福利分析
 - 4.3.4 房地产行业人力资源岗位结构分析
 - 4.3.5 房地产行业人力资源供需结构分析
 - 4.3.6 房地产行业人力资源总体规划建议
- 4.4 交通运输业人力资源服务需求分析
 - 4.4.1 交通运输业的经济表现分析
 - 4.4.2 交通运输业人员流动率分析
 - 4.4.3 交通运输业薪资及福利分析
 - 4.4.4 交通运输业人力资源岗位结构分析
 - 4.4.5 交通运输业人力资源供需结构分析
 - 4.4.6 交通运输业人力资源总体规划建议
- 4.5 建筑行业人力资源服务需求分析
 - 4.5.1 建筑行业的经济表现分析
 - 4.5.2 建筑行业人员流动率分析
 - 4.5.3 建筑行业薪资及福利分析
 - 4.5.4 建筑行业人力资源岗位结构分析
 - 4.5.5 建筑行业人力资源供需结构分析
 - 4.5.6 建筑行业人力资源总体规划建议
- 4.6 批发零售业人力资源服务需求分析

- 4.6.1 批发零售业的经济表现分析
- 4.6.2 批发零售业人员流动率分析
- 4.6.3 批发零售业薪资及福利分析
- 4.6.4 批发零售业人力资源岗位结构分析
- 4.6.5 批发零售业人力资源供需结构分析
- 4.6.6 批发零售业人力资源总体规划建议
- 4.7 住宿餐饮业人力资源服务需求分析
 - 4.7.1 住宿餐饮业的经济表现分析
 - 4.7.2 住宿餐饮业人员流动率分析
 - 4.7.3 住宿餐饮业薪资及福利分析
 - 4.7.4 住宿餐饮业人力资源岗位结构分析
 - 4.7.5 住宿餐饮业人力资源供需结构分析
 - 4.7.6 住宿餐饮业人力资源总体规划建议
- 4.8 电力行业人力资源服务需求分析
 - 4.8.1 电力行业的经济表现分析
 - 4.8.2 电力行业人员流动率分析
 - 4.8.3 电力行业薪资及福利分析
 - 4.8.4 电力行业人力资源岗位结构分析
 - 4.8.5 电力行业人力资源供需结构分析
 - 4.8.6 电力行业人力资源总体规划建议
- 4.9 教育产业人力资源服务需求分析
 - 4.9.1 教育产业的经济表现分析
 - 4.9.2 教育产业人员流动率分析
 - 4.9.3 教育产业薪资及福利分析
 - 4.9.4 教育产业人力资源岗位结构分析
 - 4.9.5 教育产业人力资源供需结构分析
 - 4.9.6 教育产业人力资源总体规划建议
- 第五章 中国重点地区人力资源服务行业发展潜力分析
 - 5.1 珠三角地区人力资源服务行业市场潜力分析
 - 5.1.1 珠三角地区经济发展现状
 - 5.1.2 珠三角地区产业结构分析
 - 5.1.3 珠三角地区产业发展规划
 - 5.1.4 主要城市人力资源服务市场潜力
 - 5.2 长三角地区人力资源服务市场潜力分析
 - 5.2.1 长三角地区经济发展现状

5.2.2 长三角地区产业结构分析

5.2.3 长三角地区产业发展规划

5.2.4 主要城市人力资源服务市场潜力

5.3 环渤海地区人力资源服务市场潜力分析

5.3.1 环渤海地区经济发展现状

5.3.2 环渤海地区产业结构分析

5.3.3 环渤海地区产业发展规划

5.3.4 主要城市人力资源服务市场潜力

5.4 西三角地区人力资源服务市场潜力分析

5.4.1 西三角地区经济发展现状

5.4.2 西三角地区产业结构分析

5.4.3 西三角地区产业发展规划

5.4.4 主要城市人力资源服务市场潜力

5.5 其他城市人力资源服务市场潜力分析

5.5.1 武汉人力资源服务行业市场潜力分析

5.5.2 沈阳人力资源服务行业市场潜力分析

5.5.3 哈尔滨人力资源服务行业市场潜力分析

5.5.4 福州人力资源服务行业市场潜力分析

5.5.5 厦门人力资源服务行业市场潜力分析

第六章 中国人力资源服务行业领先企业经营情况分析

6.1 典型跨国人力资源服务企业在华投资布局

6.1.1 ADP在华投资布局分析

6.1.2 任仕达集团在华投资布局分析

6.1.3 万宝盛华集团在华投资布局分析

6.1.4 韬睿惠悦在华投资布局分析

6.1.5 怡安翰威特在华投资布局分析

6.1.6 DDI在华投资布局分析

6.2 本土领先人力资源服务企业经营情况分析

6.2.1 中国国际技术智力合作公司经营情况分析

6.2.2 前程无忧网络信息技术（北京）有限公司经营情况分析

6.2.3 北京外企人力资源服务有限公司经营情况分析

6.2.4 上海对外服务有限公司经营情况分析

6.2.5 科锐国际人力资源有限公司经营情况分析

6.2.6 智联招聘经营情况分析

6.2.7 北京凯洛格管理咨询有限公司经营情况分析

6.2.8 中华英才网经营情况分析

6.2.9 北京北森测评技术有限公司经营情况分析

6.2.10 北京太和睿信企业管理顾问有限公司经营情况分析

6.2.11 上海诺姆人才服务有限公司经营情况分析

6.2.12 英格玛人力资源集团经营情况分析

6.2.13 人力银行经营情况分析

6.2.14 北京易才宏业管理顾问有限公司经营情况分析

6.2.15 应届生求职网经营情况分析

6.2.16 全美测评软件系统（北京）有限公司经营情况分析

6.2.17 中欧商业在线经营情况分析

6.2.18 薪得付信息技术（上海）有限公司经营情况分析

6.2.19 中国人才热线经营情况分析

6.2.20 中国四达国际经济技术合作有限公司经营情况分析

6.2.21 上海中企人力资源咨询有限公司经营情况分析

6.3 本土eHR人力资源服务企业经营情况分析

6.3.1 用友软件股份有限公司经营分析

6.3.2 金蝶国际软件集团有限公司经营分析

6.3.3 东软集团股份有限公司经营分析

6.3.4 职酷网经营分析

6.3.5 上海嘉扬信息系统有限公司经营分析

6.3.6 雇得易经营分析

6.3.7 北京金益康新技术有限公司经营分析

6.3.8 北京宏景世纪软件有限公司经营分析

6.3.9 普联中瑞软件（上海）有限公司经营分析

第七章 中国人力资源服务行业投资机会与建议

7.1 中国人力资源服务行业投资风险分析

7.1.1 人力资源服务行业政策风险

7.1.2 人力资源服务行业技术风险

7.1.3 人力资源服务行业市场风险

7.1.4 人力资源服务人才缺乏风险

7.1.5 人力资源服务行业其他风险

7.2 传统人力资源服务市场投资机会分析

7.2.1 行业产业链投资机会

7.2.2 行业细分市场投资机会

7.2.3 行业重点区域投资机会

7.3 新兴人力资源服务市场投资机会分析

7.3.1 社交媒体的行业投资机会

7.3.2 软件式平台业务流程外包投资机会

7.3.3 企业并购带来的投资机会

7.3.4 国际新兴市场投资机会

7.4 中国人力资源服务行业投资建议

7.4.1 人力资源服务行业风险防控建议

7.4.2 人力资源服务行业投资方式建议

图表详见正文 • • • • •

详细请访问：<http://baogao.chinabaogao.com/zixun/214421214421.html>