

中国人力资源服务行业发展现状研究与投资前景 预测报告（2023-2030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《中国人力资源服务行业发展现状研究与投资前景预测报告（2023-2030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/202311/671657.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

一、行业基本概述

人力资源服务简称HRS，是指人力资源服务商为人才和用人单位其双方提供的相关服务，目的是平衡人力资本的供给和需求，满足企业经营发展需要，促进人力资本开发与人员优化配置的服务工作。与市场中其它服务类型最大的区别在于，人力资源服务是聚焦人力资源和人力资本的服务，是将人力资源优化配置的服务类型，其业务主要包括招聘，薪酬人事管理和业务外包等。

人力资源服务其本质形式是人力资源外包服务，是现代人力资源管理中一种特殊的人力资源供给形式，是适应现在企业需求，顺应政策法规的一种人才和服务模式。人从对象上区分，力资源服务可将其分为人才服务和企业人力资源服务；从内容上区分，力资源服务可以分为猎头服务、劳务派遣、劳务外包、培训服务、管理咨询服务。

人力资源服务分类

类型

基本概述

从对象上区分

人才服务

人才服务是指人力资源服务提供商，以单个人为服务对象，而进行的人才服务工作。从人才服务的类型上看，又分为高层次人力资本服务（如：猎头）和普通劳工派遣（如：劳务派遣），两者最大的区别在于人才的层次和工作内容不同。

企业人力资源服务

人力资源服务商向企业等法人提供一系列人力资源的服务，如人员招聘、人员培训、员工测评、管理咨询等服务内容和形式。

从内容上区分

猎头服务

一种中高层管理者的代招聘服务；也是一种最基础、无技术含量的传统服务形式，早期出现在欧洲国家，2000年后逐步引入中国，但从实际运营和服务情况来看，效果不佳，漏洞较多、亟待完善。

劳务派遣

即与企业、员工建立“三方劳动关系”；以劳工、用人方、用工方三方形式存在的一种用工形式。

劳务外包

实则是劳务派遣的一种“变种”用工形式；最初的目的是与国家用工政策和法规打“擦边球”，规避员工辞退、无固定期限劳动合同、灵活用工的一种行为，随着国家法律法规的不断完善，这种形式终将会“寿终正寝”。

培训服务

就是由企业提出培训需求，或者由培训服务提供商帮助企业进行培训调研和分析之后制定培训计划（该形式众多培训机构不具备此能力），并由培训服务机构进行师资匹配和授课教学的一种传统服务形式。该培训服务商实则是进行“师资贩卖”并赚取差价。

管理咨询服务

由企业管理咨询公司在企业诊断的基础上，分析出企业出现的问题和亟待解决的问题，并依照企业实际情况出具整体解决方案，与企业管理者确认后，依照计划进行方案实施和推进的一种人力资源服务类型。该人力资源服务类型源自于西方，改革开放后逐步引入中国，比较知名的咨询服务企业如麦肯锡、正略钧策、智林咨询、北大纵横等专业管理咨询服务企业。管理咨询服务内容广泛，涵盖战略、流程、人力资源、生产管理、财务管理、营销管理、品牌管理(包括但不限于上述内容)等。

资料来源：观研天下整理

二、行业市场发展情况

1、人力资源服务行业正处于快速发展时期，市场规模逐步扩张

近年来伴随着我国产业的快速发展与新生代受教育程度的提高，人力资源服务行业的专业性不断增升。同时随着国家产业结构的调整和各类企业与组织需求的增加，我国人力资源行业也在逐步横向整合和纵向发展中。

人力资源服务业在我国属于朝阳行业，目前正处于快速发展时期，市场发展前景广阔。数据显示，2021年我国人力资源服务行业市场规模增长至2.46万亿元，增速21.18%，比2015年市场规模增长近1.5万亿元。截至2022年我国人力资源服务市场规模达到2.5万亿元。

数据来源：观研天下整理

跟据市场分析，近年人力资源服务市场规模不断扩大的原因主要是我国第三产业就业人员占比的不断提升，其从业人员流动率高的特性为人力资源服务市场提供持续动力。数据显示，2021年我国第三产业就业人员占比从2015年的42%增长到了48%。

数据来源：观研天下整理

目前我国人力资源服务行业整体呈现出行业规模持续扩大、稳就业促发展作用日益增强、服务内容日渐丰富、产业园体系不断完善、服务配置不断提升、国家政策支持态度持续明确、公共服务体系不断健全、服务产品创新发展、对外开放深入推进等诸多特点，正逐步迎来进一步规范化、纵深化的发展，为我国实施稳就业促就业、人才强国和创新驱动战略，推动经济高质量发展提供重要支撑。

根据人力资源和社会保障部数据显示，2021年人力资源服务全行业为3.04亿人次劳动者提供了各类就业服务，为5099万家次用人单位提供了专业支持。2021年全国共举办各类招聘会28.6万场，网络招聘发布岗位信息8.45亿条，培训劳动者2662.22万人次，有力促进了就

业大局稳定和人力资源顺畅流动配置。

2022年全国城镇新增就业1206万人，帮助250余万未就业毕业生实现就业，帮助失业人员再就业517万人；全年共举办线上线下招聘会12.7万场，帮助5.9万家重点企业解决用工215万余人次；聚焦高校毕业生、农民工、失业人员等重点群体和制造业、康养等重点领域开展补贴性培训，超过1600万人次参加；全年人力资源服务行业共为3亿人次劳动者和5268万家次的用人单位提供了专业服务，充分发挥了匹配供需、专业高效的优势，助力稳就业保就业，取得积极成效。

数据来源：观研天下整理

但值得注意的是，我国自2013年跨过劳动力拐点之后，劳动力成本逐年上升，且供应增速逐渐低于经济增速。虽然我国拥有巨大的市场优势和产业集群优势，但从长期看，劳动力缺口将会日渐增大。而在劳动力缺口日渐增加的同时，由于产业升级（机器人）未达预期，短期内无法填补劳动力的空缺，因而导致了我国劳动力市场求人倍率连年攀升。

而在劳动力细分结构中，“蓝领”岗位的空缺更是严重。因此前国内人口结构现状，同时在这些年发展过程中不同行业间的薪资差距快速增大，导致大家主观观念存在有“歧视”蓝领的思想。此外近年来大龄劳动力大量退休，导致蓝领劳动力供不应求，尤其是制造业的蓝领工作者在多因素驱动下更为短缺，招聘难上加难，也形成了岗位、地域之间的错配。

2、灵活用工服务崛起，增长潜力逐渐凸显

灵活用工实际上是客户企业将非核心的、临时性的、重复性的工作委托给经营灵活用工业务的人服企业，人服公司根据岗位要求以及相应的用工需求，雇佣灵活性的求职者，完成企业用工任务。灵活用工与全职用工、劳务派遣存在较大的区别，其主要是通过劳动力的归属权与实际服务对象的分离，实现了在用工需求、服务形态、用工成本以及用工风险的转移等方面更强的灵活性。

资料来源：观研天下整理

灵活用工作为新时代的雇佣关系，在帮助企业降本提效压力的同时，也为求职者带来更多元的工作选择，构筑起了新时代的用工桥梁。近年来随着宏观经济不确定性的增强为各行各业的发展带来了较大的挑战，而如何根据业务需要以较低的成本和风险快速招到合适的人才，从人才“为我所有”到人才“为我所用”，这也是灵活用工行业得以迅速增长的主要原因所在。

数据显示，2021年我国灵活用工市场规模达到8944亿元，同比30.9%。

资料来源：观研天下整理

另外从增速来看，自

2018

年起，我国灵活用工市场规模增速始终高于行业平均水平，即使在2020年疫情冲击下仍有35%的增长，增长潜力逐渐凸显，未来有较大发展。

资料来源：观研天下整理

3、数字化转型已经成为各行各业的共同趋势 FESCO引领行业数字化发展

近年来随着科技的不断发展和应用，数字化转型已经成为各行各业的共同趋势。人力资源行业也不例外，目前人力资源数字化已是市场发展的必然趋势。“数字化”是人力资源转型的核心。数字化是信息化的升级版，运用更加先进的算法技术以及更完善的底层逻辑设计出适合企业的系统平台，使运营流程更加标准化、数据更加规范化、决策更加智能化。“转型”是人力资源数字化转型的重点，转型并不是简单的新技术转变，更是企业组织文化和思维方式的转型，构建以用户为导向、数据为基础的开放性、互联性组织，形成人力资源服务的全新体系。

根据人社部印发的《关于实施人力资源服务业创新发展行动计划（2023-2025）的通知》中，明确提出“全面提升数字化水平、鼓励发展新业态新模式、强化企业创新主体地位”来增强创新发展动能。有相关报告显示，2021年我国人力资源数字化渗透率仅为5.2%，较低的数字化普及程度以及企业数字化转型的需求，为人力资源管理及服务模式数字化发展提供了巨大的空间。

在诸多因素推动下，目前许多企业已经快马加鞭进行数字化的转型。其中FESCO作为人力资源服务领域的先行者，通过构建智慧人力服务生态，以长远目光引领了行业的繁荣发展；率先布局数字化转型，在提升自身数字化能力的同时，不断通过数字技术及服务为企业赋能，加速人力资源行业的整体数字化和智能化进程。

据了解，FESCO借助领域大语言模型、流程机器人、低代码开发平台等先进的技术，在管理数字化、运营数字化、产品赋能、服务体验等方面打造数字生产力，不断提升客户体验和自身竞争力。

目前FESCO已经形成全栈式数字一体化解决方案，助力人力资源管理全面降本提质增效，并相继推出了FESCO APP·综合智慧服务平台、工惠通·智慧工会服务平台、易北京·国际人才综合服务平台等一系列智能化平台，目前超过95%的服务实现了数智一体化。

4、市场格局高度分散，国内龙头企业有望迅速崛起

我国人力资源服务机构众多，其中民营机构构成行业主体。数据显示，2021年我国人力资源服务机构数量接近6万家，其中民营人力资源机构数量占比达到86%，构成我国人力资源服务行业主体。截至2022年底，我国已有各类人力资源服务机构6.3万家，从业人员104万人。

资料来源：人社部，观研天下整理

虽然我国人力资源服务行业进入壁垒低，机构数量众多，但成为头部企业的壁垒较高，先发优势明显，最终的行业头部企业大多都有丰富的经验积累，稳定增长的大客户订单，具备提供综合性服务的能力。提供综合性解决方案的能力日益成为行业竞争的关键。我国目前已初

步形成人力资源服务全产业链格局，能提供综合解决方案的业内龙头企业优势明显，在激烈的行业竞争中占据主导地位。

总体而言，整体来看目前我国人力资源服务行业集中度较低，并有集中趋势。根据数据显示，2021年我国人力资源服务行业CR3和CR5分别为2.13%/2.16%，远低于全球13.6%/18.8%的水平，可见未来有着广阔的提升空间。同时我国人力资源服务市场表现出分散格局下的集中趋势，行业CR3由2019年的1.78%提升至2021年的2.13%。预计未来随着头部公司业务范围的拓展和规模效应的显现，市场集中度有望得到持续提升。（WW）

注：上述信息仅供参考，具体内容请以报告正文为准。

观研报告网发布的《中国人力资源服务行业发展现状研究与投资前景预测报告（2023-2030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，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。

【目录大纲】

第一章 2019-2023年中国人力资源服务行业发展概述

第一节 人力资源服务行业发展情况概述

- 一、人力资源服务行业相关定义
- 二、人力资源服务特点分析
- 三、人力资源服务行业基本情况介绍
- 四、人力资源服务行业经营模式
 - 1、生产模式
 - 2、采购模式
 - 3、销售/服务模式
- 五、人力资源服务行业需求主体分析

第二节中国人力资源服务行业生命周期分析

- 一、人力资源服务行业生命周期理论概述
- 二、人力资源服务行业所属的生命周期分析

第三节人力资源服务行业经济指标分析

- 一、人力资源服务行业的赢利性分析
- 二、人力资源服务行业的经济周期分析
- 三、人力资源服务行业附加值的提升空间分析

第二章 2019-2023年全球人力资源服务行业市场发展现状分析

第一节全球人力资源服务行业发展历程回顾

第二节全球人力资源服务行业市场规模与区域分布情况

第三节亚洲人力资源服务行业地区市场分析

- 一、亚洲人力资源服务行业市场现状分析
- 二、亚洲人力资源服务行业市场规模与市场需求分析
- 三、亚洲人力资源服务行业市场前景分析

第四节北美人力资源服务行业地区市场分析

- 一、北美人力资源服务行业市场现状分析
- 二、北美人力资源服务行业市场规模与市场需求分析
- 三、北美人力资源服务行业市场前景分析

第五节欧洲人力资源服务行业地区市场分析

- 一、欧洲人力资源服务行业市场现状分析
- 二、欧洲人力资源服务行业市场规模与市场需求分析
- 三、欧洲人力资源服务行业市场前景分析

第六节 2023-2030年世界人力资源服务行业分布走势预测

第七节 2023-2030年全球人力资源服务行业市场规模预测

第三章 中国人力资源服务行业产业发展环境分析

第一节我国宏观经济环境分析

第二节我国宏观经济环境对人力资源服务行业的影响分析

第三节中国人力资源服务行业政策环境分析

- 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服务行业的影响分析

第五节中国人力资源服务行业产业社会环境分析

第四章 中国人力资源服务行业运行情况

第一节 中国人力资源服务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 中国人力资源服务行业市场规模分析

一、影响中国人力资源服务行业市场规模的因素

二、中国人力资源服务行业市场规模

三、中国人力资源服务行业市场规模解析

第三节 中国人力资源服务行业供应情况分析

一、中国人力资源服务行业供应规模

二、中国人力资源服务行业供应特点

第四节 中国人力资源服务行业需求情况分析

一、中国人力资源服务行业需求规模

二、中国人力资源服务行业需求特点

第五节 中国人力资源服务行业供需平衡分析

第五章 中国人力资源服务行业产业链和细分市场分析

第一节 中国人力资源服务行业产业链综述

一、产业链模型原理介绍

二、产业链运行机制

三、人力资源服务行业产业链图解

第二节 中国人力资源服务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服务行业的影响分析

三、下游产业发展现状

四、下游产业对人力资源服务行业的影响分析

第三节 我国人力资源服务行业细分市场分析

一、细分市场一

二、细分市场二

第六章 2019-2023年中国人力资源服务行业市场竞争分析

第一节 中国人力资源服务行业竞争现状分析

一、中国人力资源服务行业竞争格局分析

二、中国人力资源服务行业主要品牌分析

第二节中国人力资源服务行业集中度分析

一、中国人力资源服务行业市场集中度影响因素分析

二、中国人力资源服务行业市场集中度分析

第三节中国人力资源服务行业竞争特征分析

一、企业区域分布特征

二、企业规模分布特征

三、企业所有制分布特征

第七章 2019-2023年中国人力资源服务行业模型分析

第一节中国人力资源服务行业竞争结构分析（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服务行业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、中国人力资源服务行业SWOT分析结论

第三节中国人力资源服务行业竞争环境分析（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 2019-2023年中国人力资源服务行业需求特点与动态分析

第一节中国人力资源服务行业市场动态情况

第二节中国人力资源服务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

第三节人力资源服务行业成本结构分析

第四节人力资源服务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服务行业价格现状分析

第六节中国人力资源服务行业平均价格走势预测

- 一、中国人力资源服务行业平均价格趋势分析
- 二、中国人力资源服务行业平均价格变动的影响因素

第九章 中国人力资源服务行业所属行业运行数据监测

第一节中国人力资源服务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服务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服务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 2019-2023年中国人力资源服务行业区域市场现状分析

第一节中国人力资源服务行业区域市场规模分析

- 一、影响人力资源服务行业区域市场分布的因素
- 二、中国人力资源服务行业区域市场分布

第二节中国华东地区人力资源服务行业市场分析

一、华东地区概述

二、华东地区经济环境分析

三、华东地区人力资源服务行业市场分析

(1) 华东地区人力资源服务行业市场规模

(2) 华东地区人力资源服务行业市场现状

(3) 华东地区人力资源服务行业市场规模预测

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、华中地区人力资源服务行业市场分析

(1) 华中地区人力资源服务行业市场规模

(2) 华中地区人力资源服务行业市场现状

(3) 华中地区人力资源服务行业市场规模预测

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、华南地区人力资源服务行业市场分析

(1) 华南地区人力资源服务行业市场规模

(2) 华南地区人力资源服务行业市场现状

(3) 华南地区人力资源服务行业市场规模预测

第五节华北地区人力资源服务行业市场分析

一、华北地区概述

二、华北地区经济环境分析

三、华北地区人力资源服务行业市场分析

(1) 华北地区人力资源服务行业市场规模

(2) 华北地区人力资源服务行业市场现状

(3) 华北地区人力资源服务行业市场规模预测

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、东北地区人力资源服务行业市场分析

(1) 东北地区人力资源服务行业市场规模

(2) 东北地区人力资源服务行业市场现状

(3) 东北地区人力资源服务行业市场规模预测

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、西南地区人力资源服务行业市场分析
 - (1) 西南地区人力资源服务行业市场规模
 - (2) 西南地区人力资源服务行业市场现状
 - (3) 西南地区人力资源服务行业市场规模预测

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、西北地区人力资源服务行业市场分析
 - (1) 西北地区人力资源服务行业市场规模
 - (2) 西北地区人力资源服务行业市场现状
 - (3) 西北地区人力资源服务行业市场规模预测

第十一章 人力资源服务行业企业分析（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 2023-2030年中国人力资源服务行业发展前景分析与预测

第一节 中国人力资源服务行业未来发展前景分析

一、人力资源服务行业国内投资环境分析

二、中国人力资源服务行业市场机会分析

三、中国人力资源服务行业投资增速预测

第二节 中国人力资源服务行业未来发展趋势预测

第三节 中国人力资源服务行业规模发展预测

一、中国人力资源服务行业市场规模预测

二、中国人力资源服务行业市场规模增速预测

三、中国人力资源服务行业产值规模预测

四、中国人力资源服务行业产值增速预测

五、中国人力资源服务行业供需情况预测

第四节 中国人力资源服务行业盈利走势预测

第十三章 2023-2030年中国人力资源服务行业进入壁垒与投资风险分析

第一节 中国人力资源服务行业进入壁垒分析

一、人力资源服务行业资金壁垒分析

二、人力资源服务行业技术壁垒分析

三、人力资源服务行业人才壁垒分析

四、人力资源服务行业品牌壁垒分析

五、人力资源服务行业其他壁垒分析

第二节 人力资源服务行业风险分析

一、人力资源服务行业宏观环境风险

二、人力资源服务行业技术风险

三、人力资源服务行业竞争风险

四、人力资源服务行业其他风险

第三节 中国人力资源服务行业存在的问题

第四节 中国人力资源服务行业解决问题的策略分析

第十四章 2023-2030年中国人力资源服务行业研究结论及投资建议

第一节 观研天下中国人力资源服务行业研究综述

一、行业投资价值

二、行业风险评估

第二节中国人力资源服务行业进入策略分析

一、行业目标客户群体

二、细分市场选择

三、区域市场的选择

第三节 人力资源服务行业营销策略分析

一、人力资源服务行业产品策略

二、人力资源服务行业定价策略

三、人力资源服务行业渠道策略

四、人力资源服务行业促销策略

第四节观研天下分析师投资建议

详细请访问：<http://www.chinabaogao.com/baogao/202311/671657.html>