

2018-2024年中国人力资源服务产业市场竞争态势 调查及投资发展趋势研究报告

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《2018-2024年中国人力资源服务产业市场竞争态势调查及投资发展趋势研究报告》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/xixinfuwu/311795311795.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

1、社会分工精细领域，朝气蓬勃新兴产业

传统的人力资源管理隶属公司职能部门，为公司自身的人才搜寻、储备、培训、晋升等基本流程服务。在社会化大分工背景下，人力资源整合效率要求不断提高，能够为劳动者就业与职业发展、为用人单位管理和开发人力资源，提供更加专业化服务的人力资源服务产业逐渐兴起，并成为现代服务业的重要组成部分。该行业具有高技术含量、高人力资本、高成长性和辐射带动作用强等特点，近年来呈现出较快的增长速度，已成为一个令人瞩目的朝阳行业。

2、全球发展由混乱走向规范，行业在涅槃中新生

图：人力资源服务行业在全球由混乱走向规范资料来源：观研天下整理

人力资源服务机构是为了解决失业问题、满足企业临时性用工需求而产生的。人力资源服务机构最早是由政府成立的，其目的是为了建立雇主与工人间更好的联系，以解决国内的失业问题，它的源头可以追溯到1650年，英国人HenryRobinson提议由政府设立职业中介所，1871年英国伦敦出现了世界上第一个合法的劳动力交易市场，并在整个英国推广开来。1893年，美国人FredWinslow成立了第一家私营职业中介公司，专注于工程相关人才的招聘工作，KatharineFelton在1906年为了专门应对旧金山地震与火灾后的种种困难，成立一家人力招募公司。二十世纪初期也出现了一些满足企业临时用工需求的职业招聘中介，主要面向特定的一个或密切相关的几个领域的招聘需求，如会计、保健、技术、文秘等。

行业发展初期，存在诸多不规范问题，受到世界各国严格监管。在求职市场上，撮合交易的对象是求职者的劳动力，而不应是其作为“人”存在的全部。在现实的市场中，分散、高替代性的求职者往往处在天然的劣势地位：缺乏议价能力，其出卖的劳动力之外作为人的基本尊严被漠视。逐利的私营职业中介公司，为了降低成本、获取更多利益，甚至会超越道德乃至法律底线，制造出一幕幕的人间惨剧，如人口贩卖、雇佣童工、剥削劳工等，曾兴盛一时的黑奴交易也可归于劳动力交易市场的一部分。正是基于此，在二十世纪初期，很多现代文明国家对这一行业是持否定态度的，在1919年的《失业公约》中明确规定“禁止一切形式的私营职业中介机构运营”，即便在有些允许经营的国家，从业公司也面临着极为严格的监管。

全球管制逐步放松，行业步入快速发展通道。到了1933年，随着“付费求职中介机构公约”的出台，对人力资源服务行业的管制逐步开始放松，中介机构们被要求必须经过政府认证、取得相应资质，收取的中介费用也应在劳务雇佣达成前确定，这在很大程度上保障了求

职者的基本利益。随着社会的不断进步，行业规范化程度持续提升，1997年发布的《私营就业机构公约》更大程度放宽了原有的限制，人力资源服务行业开始完全地合法化。

表：国际劳工组织关于私营职业服务的公约和建议书

资料来源：观研天下整理

具有现代意义的人力资源服务业务在从二战后开始出现的。战后在美国的城市中出现了专门为家庭主妇介绍临时工作的中介公司，工作的来源往往是企业季节性用工增加或正式雇员暂时性离岗，兼职的灵活性使这些家庭主妇们能够兼顾工作与家庭生活。而这对用工企业而言，也大大增强了用工弹性，缓解了短期人力需求，有效控制用工成本、更好地应对经营风险。在随后的时间里，这种临时性用工模式凭借独特的优势被越来越多的公司认可、采用，应用范围大大拓宽：对于青年学生，人力资源服务机构可以对其进行能力测评，提供实习岗位，助其积累工作经验、发现专业发展道路；对于低技能失业人员，则可以提供一些低门槛工作，保证生活必需的收入，后期也能提供相应的培训，帮助其提升技能，扩展职业发展道路

图：灵活用工出现对不同群体的意义 资料来源：观研天下整理

以灵活用工为代表的人力资源服务被广泛采用，为经济增长、产业转型注入新的活力。在日本，由于上个世纪推行的终身雇佣制和年功序列制，劳动市场的正常流动受到较大限制，使得国内产业结构转型无法顺利推行。而灵活用工则在企业固定编制之外，为其注入新的活力，满足短期临时性需求，并借助专业人才助力企业发展。由于灵活用工的需求端大多具有较强的周期性、季节性，如旅游、餐饮等第三产业公司，推行灵活用工能够满足第三产业雇主的要求，助力产业结构的顺利转型。

二十世纪九十年代后，人力资源行业步入高速扩张周期。随着柏林墙的倒塌、苏联解体、中国与印度两个人口大国融入世界经济，从1989年到2015年间，全球劳动人口从15亿增加到30亿，整整翻了一倍，充盈的劳动力供给进一步推动人力资源管理行业迈上快速发展道路。国际劳工组织数据显示，2011-2015年，全球人力资源市场规模由2,574.3亿美元扩张到3,526.5亿美元，复合增长率8.19%，其中灵活用工业务发展最为迅猛，复合增速达到8.44%，人力资源服务行业在全球仍处于高速的扩张周期。

图：2011-2015年全球人力资源服务市场规模持续扩大（单位：十亿美元）

资料来源：观研天下整理

3、覆盖职业生命周期，业态已完成全流程精细化分工

在世界范围内，人力资源服务行业发展趋于完备，已经成为服务业的重要形态之一，所提供的服务已经覆盖到求职者整个职业生命周期，从招聘过程到培训、入职，再到薪酬、

福利发放，乃至离职后的转职或退休，其间的每一环节都活跃着服务供应商的身影。

从用人单位角度看，其人力资源服务需求主要包括两类：招聘需求和员工管理需求。前者由长期雇员招聘和企业临时用工两方面构成，长期雇员招聘依据所需雇员类型可分为中高端人才访寻、招聘流程外包两大业态，而企业的临时用工需求则通过灵活用工的形式来满足；后者则是将企业内部员工人力资源管理职能外部化，企业可根据需要将一项或多项人力资源管理外包，交由第三方代理。在满足了企业两类基本用人需求的基础上，行业又进一步衍生出人力资源咨询、人力资源培训、人力资源软件管理系统等新的服务形式。行业不同子业态间存在着时间先后的继起、信息流的上下游关系，合作分工、共同构成现代人力资源服务体系：公司招聘与员工人事管理是行业重心、处在业内分工中段，向上依托于专业的人力资源软件、管理系统，向下则朝着综合咨询延伸、同时不断提供着丰富的实践经验与大数据沉淀。

图：企业对人力资源服务需求图：人力资源服务业内分工示意图

资料来源：观研天下整理

3.1 招聘服务：面向企业长期雇员需求

招聘服务是人力资源服务行业最重要的业务之一，位于人力资源服务产品链的前端，能够起到拉动其他服务产品的作用。依据招聘人员的类型可以分为中高端访寻与招聘流程外包两类，同时传统的招聘服务也与信息技术实现融合，在线招聘近年来出现了迅猛增长。

（1）中高端访寻：高精尖人才是最稀缺资源

中高端人才访寻，俗称“猎头”，面向用人单位的中高级人才需求，为客户提供咨询、搜寻、筛选、推荐以及协助录用等服务。1926年，世界上第一家猎头公司讯迪克·迪兰在美国创立，近百年的壮大发展，目前猎头服务已趋于成熟，国际高级人才顾问协会统计显示，全球70%的高级人才流动是由猎头公司协助完成的，90%以上的跨国公司和所有世界500强企业均在使用猎头业务，在比较成熟市场环境中，猎头公司与企业的比例大约维持在1:200。

图：猎头公司服务流程

资料来源：观研天下整理

猎头业务面向高端人才，专业水准要求高，成单周期较长。该业态的上游为“三高”人群，即高学历、高职位、高价位人才，该类人才有着鲜明的专业特质和显著的不可替代性，对应岗位专业化程度高、同质供给匮乏，难以批量定制，大都需要单独搜寻、评估、匹配，需要经历咨询期、寻访期、评估期、合同期四个阶段，服务成单慢、收费周期长，其业务空间主要取决于企业中高端人才信息的储备量，高精尖人才是最稀缺的资源。猎头的职责在于

撮合“人选”与企业间交易的达成，实现人才信息并勾连合适人才与用人单位专业需求的联系。这对猎头招聘顾问提出了很高的要求，他们在具备优秀沟通技巧的同时，必须熟悉所服务客户所属的行业领域。了解职业要求、企业经营现状及管理文化特征定位搜寻，呈现推荐报告，保证人性真实性人选的品质、能力、个性与职业的匹配性评估从客户、人选、猎头公司三方利益出发引导

图：猎头业务特点

资料来源：观研天下整理

猎头业务表现出较强的顺周期性和抗通胀性。中高端人才需求与社会经济发展水平、所处行业竞争态势、公司规模、工作性质息息相关：只有在经济情形向好的情况下，企业才有更强的动机出高价雇佣更优秀的人才；企业只有具有了一定的规模，才有能力来聘任更高端的管理者；不同行业、不同产业链条，对高层次人才需求的质和量也存在显著差异。该业务的收费模式以岗位月薪为基础加成，收费水平随薪资水平变动，收入具有较强的抗通胀性。其收费比例取决于搜寻难度、公司用人急切程度、岗位级别、供应商资源状况等因素，人力资源服务企业掌控人才信息、操持搜寻过程，有较强的下游议价能力。

（2）招聘流程外包（RPO）：内部管理职能的外部化，覆盖中低端职位需求

招聘流程外包，是指客户将其招聘流程全部或部分，外包给第三方组织来进行专业管理，以提升招聘策略、优化流程、灵活应对自身弹性人才需求。而业务的承接方，负责设计、管理招聘流程，并直接对招聘结果负责。除覆盖中低端职位外，目前其服务范围也已扩展到校园招聘、批量招聘、项目类招聘等服务类型，有助于提高企业招聘效率、降低招聘成本，目前已成为企业招聘的重要补充形式。

图：招聘流程外包执行步骤 资料来源：观研天下整理

（3）在线招聘平台：招聘流程线上化，应用大数据弱化信息不对称

在线招聘是以网络为媒介直接勾连雇主与求职者，辅以大数据手段，匹配、筛选信息，来减轻劳动力市场信息不对称、帮助企业快速招聘到所需人才的一种模式，它的本质是招聘流程的线上化。近年来，移动社交、机器智能匹配等新鲜事物陆续登场，为传统的职位公告板模式注入新的活力，在线招聘由1.0升级进入3.0时代，出现迅猛增长，2016年全球在线招聘市场收入增长率达到68.9%，位居细分业态年度增速的第二位。根据麦肯锡全球研究院发布的报告，到2015年，各种在线人才平台有望贡献约2%的世界国内生产总值，并创造7200万个就业岗位。在线招聘不存在明显的上游行业，求职者、用人单位皆为其客户，是其下游，它的收费模式也主要是企业或个人缴纳。行业公司有着明显的先发优势、规模优势：囊括的求职、招聘信息越广，使用者也将越多，马太效应显著。

图：在线招聘由1.0进入3.0时代 资料来源：观研天下整理

3.2灵活用工：满足临时用工需求，实现灵活性与保障性平衡

满足临时用工需求，“刚性”长期雇员的重要“弹性”补充。灵活用工主要针对企业临时性、替代性、辅助性的用工需求，它所创造的就业形式包括非全职全日制、临时性、季节性和劳务派遣等，目前在国际上尚没有对“灵活用工”的统一定义与标准，一般泛指所有的非长期劳动关系。在国内部分人力资源服务报告中则将“灵活用工”与创新型的“岗位外包”的概念等同，在这一定义下，会出现与全球的数据统计口径的较大的出入，故而在本报告中采用了较为宽泛的“灵活用工”概念。

图：灵活用工的两种定义方式 资料来源：观研天下整理

“灵活而不失控”，建立劳动关系新秩序。灵活用工强调就业条件的自由组合以及就业、用工模式的多样化，对传统用工制度下的打包捆绑进行科学分解，以细化劳动关系及双方需求；与此同时，对劳动的交易进行更专业的协商，提高双方经济效益。目前在全球，灵活用工已经成为企业在经济下行期控制自身营运成本的重要手段，2016年全球灵活用工平均营收增长率为29.2%，实现稳步增长。

劳务派遣是灵活用工的重要形式。它的起源可以追溯到20世纪20年代的美国，一家名为SamuelWorkman的公司创立了人力租赁业务模式。在这种模式下，服务提供商将各类非高端、同质性较强的劳动力纳入自身组织框架，与之签订劳动合同，并与用工单位签订派遣协议，以公司名义外派以完成相应任务。人力资源服务机构从用人单位处获得劳务费，向派遣人员发放薪酬、福利，同时承担雇主责任。在这种安排下，派遣人员隶属服务机构，而用工单位拥有劳动力的使用权利，是一种使用权与归属权分离的人事安排。

弹性的灵活用工形式，加大了就业风险，形成劳动力市场“二元结构”。灵活用工并非尽善尽美的，企业正式雇员作为“局内人”其工作可以受到法律的长期保护，而灵活用工人员却成为了“局外人”，在实现灵活就业的同时面临着更大的就业风险，这导致劳动力市场上出现了“二元结构”。而企业对处于成本控制等目的，将更多的长期岗位转换为灵活用工形式，加剧二元畸形问题，增加社会不稳定因素。

在较早时期，世界各国对这一业态都是有较严格限制的。以二十世纪六十年代的荷兰为例，法律规定劳务派遣工人只能为一个用工单位最长工作六个月，不允许其与用工单位直接签订劳动合同等，在法规的限制下，劳务派遣整体仍处于上涨趋势，雇佣人数从1973年的24.45万人增加到2000年的30万人（不包含中国），而到1999年随着荷兰《灵活用工和灵活用工保障法的出台》，相关限制出现明显松动：取消了对劳务派遣公司的准入限制；不再限制劳动力派出时间；派遣人员是劳务派遣公司的正式雇员，其合同受到劳动法保护，平等享受福利待遇。在今天，以劳务派遣为代表的灵活用工形式在全球范围内，已逐渐实现了灵

活性与保障性的平衡，日益成为劳动力提供的重要渠道。

3.3人事代理：企业在职员工管理的外部化

人事代理，又称人力资源服务外包（狭义），是企业内部员工管理职能的外部化。涉及员工入职、离职管理、在职人事管理、社保公积金代缴，福利工资代发等方面，主要满足企业对于已入职员工人力资源的管理需求，专业化的第三方机构提供人事管理服务，可以帮助企业更好协调人事关系问题，将主要精力集中于公司核心业务。

3.4衍生业态：主体业态的重要完善、补充

（1）人力资源综合咨询：传统业态的自然延伸

人力资源综合咨询，是传统人力资源服务的衍生产品，服务商在提供人才招聘的同时，依托自身长期积累的经验与大数据沉淀，结合目标企业的战略与特点，提供更为优化的人力资源解决方案，以实现人力资源体系发展与公司发展战略的协调。该业态需要解决的问题包括：人力资源规划、岗位评估、绩效考核、薪酬体系、培训和职业生涯规划等，这对咨询服务提供者的专业水准提出很高的要求，服务提供商自身的管理理念、高端咨询人才培养及储备、业务流程与规范等都是业务发展的关键，而此前业绩所建立起的口碑效应也成为其市场空间拓展的重要保障。行业下游是企业人力资源管理优化的需求，专业水准的差异使得咨询机构处于竞价的优势地位。长期优质服务所形成的口碑，有助于进一步提升其市场议价地位。它的上游产业主要是传统的人力资源服务端，能够持续为其输送最新的管理经验与行业大数据。

（2）人力资源服务软件：人力资源管理与信息工具的融合

人力资源软件系统是传统人力资源管理与现代信息技术结合的产物，是针对人力资源管理过程的一整套信息化处理模式。大量非必要、重复性的工作可以通过程序运算的形式实现，极大地提高了人力资源管理效率，尤其在人力资源成本持续上涨的今天，通过软件提升管理效益尤为重要。客户不仅仅是人力资源服务提供商，也囊括了一般企业的人力资源管理需求。在行业具体细分领域有着各自主导的软件品牌，这些厂商有着较强的议价能力。该业态本身就处在行业的最上游，依托自身人才、技术优势，研发系统、软件为下游客户服务，并不存在明显的供应方。大型供应商已经占据主要市场份额，其软件系统已成为业内标配，规模壁垒显著，同时，也面临着综合化软件系统的冲击，这可以在一定程度上替代人力资源服务专业软件的部分功能。

观研天下发布的报告书内容严谨、数据翔实，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动向、市场前景、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。它是业内企业、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。

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 人力资源服务外包行业相关概述

第一节 人力资源服务外包行业定义及分类

一、行业定义

二、行业主要分类

三、行业特性及在国民经济中的地位

第二节 人力资源服务外包行业统计标准

一、统计部门和统计口径

二、行业主要统计方法介绍

三、行业涵盖数据种类介绍

第三节 2015-2017年中国人力资源服务外包行业经济指标分析

一、赢利性

二、成长速度

三、附加值的提升空间

四、进入壁垒 / 退出机制

五、风险性

六、行业周期

第二章 人力资源服务外包行业2018-2024规划概述

第一节 2015-2017年人力资源服务外包行业发展回顾

一、2015-2017年人力资源服务外包行业运行情况

二、2015-2017年人力资源服务外包行业发展特点

三、2015-2017年人力资源服务外包行业发展成就

第二节 人力资源服务外包行业2018-2024总体规划

- 一、人力资源服务外包行业2018-2024规划纲要
- 二、人力资源服务外包行业2018-2024规划指导思想
- 三、人力资源服务外包行业2018-2024规划主要目标

第三节 2018-2024规划解读

- 一、2018-2024规划的总体战略布局
- 二、2018-2024规划对经济发展的影响
- 三、2018-2024规划的主要精神解读

第三章 2018-2024经济环境分析

第一节 2018-2024世界经济发展趋势

- 一、2018-2024世界经济将逐步恢复增长
- 二、2018-2024经济全球化曲折发展
- 三、2018-2024新能源与节能环保将引领全球产业
- 四、2018-2024跨国投资再趋活跃
- 五、2018-2024气候与能源资源将制约世界经济

第二节 2018-2024我国经济面临的形势

- 一、2018-2024我国经济将长期趋好
- 二、2018-2024我国经济将围绕三个转变
- 三、2018-2024我国工业产业将全面升级
- 四、2018-2024我国以绿色发展战略为基调

第三节 2018-2024我国对外经济贸易预测

- 一、2018-2024我国劳动力结构预测
- 二、2018-2024我国贸易形式和利用外资方式预测
- 三、2018-2024我国自主创新结构预测
- 四、2018-2024我国产业体系预测
- 五、2018-2024我国产业竞争力预测
- 六、2018-2024我国经济国家化预测

第四章 人力资源服务外包行业全球发展分析

第一节 全球人力资源服务外包市场总体情况分析

- 一、全球人力资源服务外包行业的发展特点
- 二、全球人力资源服务外包市场结构
- 三、全球人力资源服务外包行业发展分析
- 四、全球人力资源服务外包行业竞争格局

五、全球人力资源服务外包市场区域分布

第二节 全球主要国家（ ）市场分析

- 一、欧洲
- 二、北美
- 三、日本

第五章 2015-2017年人力资源服务外包行业总体发展状况

第一节 人力资源服务外包行业特性分析

第二节 人力资源服务外包产业特征与行业重要性

第三节 2015-2017年人力资源服务外包行业发展分析

- 一、2015-2017年人力资源服务外包行业发展态势分析
- 二、2015-2017年人力资源服务外包行业发展特点分析
- 三、2018-2024区域产业布局与产业转移

第四节 2015-2017年人力资源服务外包行业规模情况分析

- 一、行业单位规模情况分析
- 二、行业人员规模状况分析
- 三、行业资产规模状况分析
- 四、行业市场规模状况分析

第五节 2015-2017年人力资源服务外包行业财务能力分析

- 一、行业盈利能力分析与预测
- 二、行业偿债能力分析与预测
- 三、行业营运能力分析与预测
- 四、行业发展能力分析与预测

第六章 中国人力资源服务外包市场规模分析

第一节 2015-2017年中国人力资源服务外包市场规模分析

第二节 2015-2017年我国人力资源服务外包区域结构分析

第三节 2015-2017年中国人力资源服务外包区域市场规模

- 一、2015-2017年东北地区市场规模分析
- 二、2015-2017年华北地区市场规模分析
- 三、2015-2017年华东地区市场规模分析
- 四、2015-2017年华中地区市场规模分析
- 五、2015-2017年华南地区市场规模分析
- 六、2015-2017年西部地区市场规模分析

第七章 我国人力资源服务外包行业运行分析

第一节 我国人力资源服务外包行业发展状况分析

- 一、我国人力资源服务外包行业发展阶段
- 二、我国人力资源服务外包行业发展总体概况
- 三、我国人力资源服务外包行业发展特点分析
- 四、我国人力资源服务外包行业商业模式分析

第二节 人力资源服务外包行业发展现状

- 一、我国人力资源服务外包行业市场规模
- 二、我国人力资源服务外包行业发展分析
- 三、中国人力资源服务外包企业发展分析

第三节 人力资源服务外包市场情况分析

- 一、中国人力资源服务外包市场总体概况
- 二、中国人力资源服务外包市场发展分析

第四节 我国人力资源服务外包市场价格走势分析

- 一、人力资源服务外包市场定价机制组成
- 二、人力资源服务外包市场价格影响因素
- 三、人力资源服务外包价格走势分析
- 四、2018-2024人力资源服务外包价格走势预测

第八章 2018-2024我国人力资源服务外包市场供需形势分析

第一节 我国人力资源服务外包市场供需分析

- 一、我国人力资源服务外包行业供给情况
- 二、我国人力资源服务外包行业需求情况
- 三、我国人力资源服务外包行业供需平衡分析

第二节 人力资源服务外包产品（服务）市场应用及需求预测

- 一、人力资源服务外包产品（服务）应用市场总体需求分析
- 二、2018-2024人力资源服务外包行业领域需求量预测
- 三、重点行业人力资源服务外包产品（服务）需求分析预测

第九章 2018-2024人力资源服务外包行业产业结构调整分析

第一节 人力资源服务外包产业结构分析

- 一、市场细分充分程度分析
- 二、各细分市场领先企业排名
- 三、各细分市场占总市场的结构比例
- 四、领先企业的结构分析（所有制结构）

第二节 产业价值链的结构分析及产业链条的整体竞争优势分析

- 一、产业价值链的构成
- 二、产业链条的竞争优势与劣势分析

第三节 2018-2024产业结构发展预测

- 一、产业结构调整指导政策分析
- 二、产业结构调整中消费者需求的引导因素
- 三、中国人力资源服务外包行业参与国际竞争的战略市场定位
- 四、2018-2024产业结构调整方向分析

第十章 人力资源服务外包行业竞争力优势分析

第一节 人力资源服务外包行业竞争力优势分析

- 一、行业地位分析
- 二、行业整体竞争力评价
- 三、行业竞争力评价结果分析
- 四、竞争优势评价及构建建议

第二节 中国人力资源服务外包行业竞争力分析

- 一、我国人力资源服务外包行业竞争力剖析
- 二、我国人力资源服务外包企业市场竞争的优势

第三节 人力资源服务外包行业SWOT分析

- 一、人力资源服务外包行业优势分析
- 二、人力资源服务外包行业劣势分析
- 三、人力资源服务外包行业机会分析
- 四、人力资源服务外包行业威胁分析

第十一章 2018-2024人力资源服务外包行业市场竞争策略分析

第一节 行业总体市场竞争状况分析

- 一、人力资源服务外包行业竞争结构分析
- 二、人力资源服务外包行业企业间竞争格局分析
- 三、人力资源服务外包行业集中度分析

第二节 中国人力资源服务外包行业竞争格局综述

- 一、人力资源服务外包行业竞争概况
- 二、人力资源服务外包行业主要企业竞争力分析

第三节 人力资源服务外包行业竞争格局分析

- 一、国内外人力资源服务外包竞争分析
- 二、我国人力资源服务外包市场竞争分析

三、我国人力资源服务外包市场集中度分析

四、国内主要人力资源服务外包企业动向

五、国内人力资源服务外包企业拟在建项目分析

第四节 人力资源服务外包企业竞争策略分析

一、提高人力资源服务外包企业核心竞争力的对策

二、影响人力资源服务外包企业核心竞争力的因素及提升途径

三、提高人力资源服务外包企业竞争力的策略

第十二章 2018-2024人力资源服务外包行业重点企业发展形势分析

第一节 前程无忧

第一节 中国国际技术智力合作公司

第一节 ADP

第二节 ATA

第三节 BBSI

第十三章 2018-2024人力资源服务外包行业投资前景展望

第一节 人力资源服务外包行业2018-2024投资机会分析

一、人力资源服务外包投资项目分析

二、可以投资的人力资源服务外包模式

三、2018-2024人力资源服务外包投资机会

第二节 2018-2024人力资源服务外包行业发展预测分析

一、2018-2024人力资源服务外包发展分析

二、二、2018-2024人力资源服务外包行业技术开发方向

三、总体行业2018-2024整体规划及预测

第三节 未来市场发展趋势

一、产业集中度趋势分析

二、2018-2024行业发展趋势

第四节 2018-2024规划将为人力资源服务外包行业找到新的增长点

第十四章 2018-2024人力资源服务外包行业发展趋势及投资风险分析

第一节 2015-2017年人力资源服务外包存在的问题

第二节 2018-2024发展预测分析

一、2018-2024人力资源服务外包发展方向分析

二、2018-2024人力资源服务外包行业发展规模预测

三、2018-2024人力资源服务外包行业发展趋势预测

第三节 2018-2024人力资源服务外包行业投资风险分析

- 一、竞争风险分析
- 二、市场风险分析
- 三、管理风险分析
- 四、投资风险分析

第十五章 研究结论及投资建议

第一节 人力资源服务外包行业研究结论及建议

第二节 人力资源服务外包行业研究结论及建议

第三节 人力资源服务外包行业2018-2024投资建议

- 一、行业发展策略建议
- 二、行业投资方向建议
- 三、行业投资方式建议

图表：人力资源外包服务进入壁垒

图表：2015-2017年人力资源服务外包行业单位规模

图表：2015-2017年人力资源服务外包行业人员规模

图表：2015-2017年人力资源服务外包行业资产规模

图表：2015-2017年人力资源服务外包行业市场规模

图表：人力资源服务外包行业盈利能力分析

图表：人力资源服务外包行业偿债能力分析

图表：人力资源服务外包行业营运能力分析

图表：人力资源服务外包行业发展能力分析

图表：2015-2017年人力资源服务外包行业市场规模

图表：2017年我国人力资源服务外包区域结构分析

图表：2015-2017年东北地区人力资源服务外包行业市场规模

图表：2015-2017年华北地区人力资源服务外包行业市场规模

更多图表详见正文（GYGSLJP）

特别说明：观研天下所发行报告书中的信息和数据部分会随时间变化补充更新，报告发行年份对报告质量不会有任何影响，并有助于降低企事业单位投资风险。

详细请访问：<http://baogao.chinabaogao.com/xixinfuwu/311795311795.html>