

# 中国人力资源行业现状深度研究与发展前景预测报告（2022-2029年）

报告大纲

观研报告网

[www.chinabaogao.com](http://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发展前景预测报告（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/202207/603454.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（Human Resources，简称HR）即人事，最广泛定义是指人力资源管理工作，包含六大模块：人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬和劳动关系等。多用于公司的人事部门。也是公司的一个重要的职位。公司的人员招聘，培训，职员的考核，职员的薪酬，职员调动都和人事有关。

### 国家层面人力资源行业相关政策

近些年，为了促进人力资源行业发展，我国陆续发布了许多政策，比如2021年国务院发布的《“十四五”就业促进规划》加快人力资源服务业高质量发展。推动人力资源服务与实体经济融合发展，引导人力资源服务机构围绕产业基础高级化、产业链现代化提供精准专业服务。鼓励人力资源服务业管理创新、技术创新、服务创新和产品创新，大力发展人力资源管理咨询、高级人才寻访、人才测评等高技术、高附加值业态。实施人力资源服务业领军人才培养计划。开展“互联网+人力资源服务”行动。深化人力资源服务领域对外开放，探索建设国家人力资源服务出口基地。

2015年-2022年	国家层面	人力资源行业政策汇总	发布时间	发布部门	政策名称	重点内容
2015年	中共中央	国务院	中共中央	国务院	《关于构建和谐劳动关系的意见》	完善协调劳动关系三方机制组织体系，建立健全由人力资源社会保障部门会同工会和企业联合会、工商业联合会等企业代表组织组成的三方机制，根据实际需要推动工业园区、乡镇（街道）和产业系统建立三方机制。
2016年	中共中央	国务院	中共中央	国务院	《关于深化投融资体制改革的意见》	把发展规划作为引导投资方向，稳定投资运行，规范项目准入，优化项目布局，合理配置资金、土地（海域）、能源资源、人力资源等要素的重要手段。
2017年	国务院办公厅	国务院办公厅	国务院办公厅	国务院办公厅	《关于建立现代医院管理体制的指导意见》	健全人力资源管理制度。建立健全人员聘用管理、岗位管理、职称管理、执业医师管理、护理人员管理、收入分配管理等制度。
2019年	中共中央办公厅、国务院办公厅	中共中央办公厅、国务院办公厅	中共中央办公厅、国务院办公厅	中共中央办公厅、国务院办公厅	《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》	建设统一开放、竞争有序的人力资源市场，保障城乡劳动者享有平等的就业权利，依法纠正身份、性别等就业歧视现象。
2020年	中共中央	国务院	中共中央	国务院	《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》	健全统一规范的人力资源市场体系，加快建立协调衔接的劳动力、人才流动政策体系和交流合作机制。
2021年	中共中央	国务院	中共中央	国务院	《关于新时代推动中部地区高质量发展的意见》	鼓励人才自由流动，实行双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策，推进人力资源信息共享和服务政策有机衔接，吸引各类专业人才到中部地区就业创业。
2021年	中共中央办公厅、国务院办公厅	中共中央办公厅、国务院办公厅	中共中央办公厅、国务院办公厅	中共中央办公厅、国务院办公厅	《建设高标准市场体系行动方案》	提升人力资源服务质量。加快发展人力资源服务业，简化优化人力资源服务许可流程，加强人力资源市场事中事后监管。依托具备较强服务能力和水平的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织，组建社

会化评审机构，对专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的职称系列，开展社会化职称评审。

2021年 国务院办公厅 要素市场化配置综合改革试点总体方案  
加快发展人力资源服务业，把服务就业的规模和质量等作为衡量行业发展成效的首要标准。

2021年 国务院“十四五”就业促进规划 加快人力资源服务业高质量发展。推动人力资源服务与实体经济融合发展，引导人力资源服务机构围绕产业基础高级化、产业链现代化提供精准专业服务。鼓励人力资源服务业管理创新、技术创新、服务创新和产品创新，大力发展人力资源管理咨询、高级人才寻访、人才测评等高技术、高附加值业态。实施人力资源服务业领军人才培养计划。开展“互联网+人力资源服务”行动。深化人力资源服务领域对外开放，探索建设国家人力资源服务出口基地。

2022年 中共中央 国务院 中共中央  
国务院关于加快建设全国统一大市场的意见

健全统一规范的人力资源市场体系，促进劳动力、人才跨地区顺畅流动。

2022年 国务院办公厅 国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知 运用政府购买服务机制，支持经营性人力资源服务机构、社会组织等市场力量参与就业服务、职业指导、职业培训等工作。

资料来源：观研天下整理

#### 地方层面人力资源行业政策

为了响应国家号召，各省市积极推动人力资源行业发展，比如湖南省发布的《湖南省“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》推动人力资源服务业高质量发展。规划和推进人力资源服务产业园建设。根据相关规定，加大引才机构财政支持力度，制定奖补政策。鼓励人力资源服务机构创新服务品牌、服务理念和经营模式，培育一批国内知名的人力资源服务“湘军”品牌。

发布时间 省份 政策名称 重点内容 2022年 天津市 天津市构建高标准市场体系若干措施 提升人力资源服务质量。深入实施人力资源服务业高质量发展行动，加强人力资源产业园建设。落实国家人力资源市场供求信息监测发布和市场统计制度，推进人力资源服务标准化、信息化建设，加强人力资源市场事中事后监管。

2022年 江苏省 关于促进高校毕业生等青年就业创业的若干政策措施 开展2022年清理整顿人力资源市场秩序专项行动，加强用人单位和人力资源服务机构招聘行为监管，坚决防止和纠正性别、年龄、学历等就业歧视，依法打击“黑职介”、虚假招聘、售卖简历等违法犯罪活动，坚决治理付费实习、滥用试用期、拖欠试用期工资等违规行为。

2020年 广西省 关于进一步支持人力资源服务业发展的若干措施 建立健全人力资源市场政策法规体系，完善网络人力资源市场、人事档案、人力资源招聘会、劳务（人才）派遣、人力资源服务外包等制度设计，完善行业统计调查制度，定期发布人力资源服务业行业发展报告，引导行业发展，加强行业诚信体系建设，建立行业诚信档案制度，深入开展诚信人力资源服务机构创建工作，逐步形成公平、透明、可预期的市场环境。

2022年 四川省 进一步稳定和扩大就业十五条政策措施 大力发展人力资源服务业，支持国家级、省级人力

资源产业园建设，发展区域性、专业性人力资源市场。 2021年 河南省  
河南省“十四五”公共服务和社会保障规划

建立健全行业人力资源需求预测和就业状况定期发布制度，加强人力资源市场供求分析。

2021年 湖南省 湖南省“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划 推动人力资源服务业高质量发展。规划和推进人力资源服务产业园建设。根据相关规定，加大引才机构财政支持力度，制定奖补政策。鼓励人力资源服务机构创新服务品牌、服务理念和经营模式，培育一批国内知名的人力资源服务“湘军”品牌。制定促进我省人力资源服务业高质量发展的意见，建设统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，逐步形成覆盖市场运行发展全过程的法制体系。建立全省人力资源公共服务信息化平台，探索构建以信息共享为基础、以信息公示为手段、以信用监管为核心的市场诚信体系。

资料来源：观研天下整理（XD）

观研报告网发布的《中国人力资源行业现状深度研究与发展前景预测报告（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，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、人力资源特点分析
- 三、人力资源行业基本情况介绍
- 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

### 第二节 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

### 第三节 中国人力资源行业竞争特征分析

#### 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 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

#### 一、影响人力资源行业区域市场分布的因素

#### 二、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、人力资源行业产品策略

二、人力资源行业定价策略

三、人力资源行业渠道策略

四、人力资源行业促销策略

第四节观研天下分析师投资建议

详细请访问：<http://www.chinabaogao.com/baogao/202207/603454.html>