

# 2018--2023年中国人力资源派遣行业运营态势及 投资价值评估报告

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《2018--2023年中国人力资源派遣行业运营态势及投资价值评估报告》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/wentibangong/294470294470.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

作为人力资源市场配置的新方式，人力资源派遣发展极为迅速。因其具有方便人事管理、便于人才流动、增强企业活力、降低企业成本等优势，受到劳动力市场的接受与认可。

图：人力资源服务业的产业链 资料来源：公开资料，中国报告网整理

### 1 登记式派遣模式

登记式派遣模式运作形式极为松散，属于随机性、临时性的派遣形式。对其模式的分析主要从组织形式、契约形式及管理形式三方面进行。

#### 1.1 从组织形式角度

登记式派遣模式具有随机性、临时性的特点。这种模式通常是由用人单位提出用人需求，派遣机构签订劳动合同，由此，签订合同的人才方就成为该机构的员工。这种组织会随市场变化调整员工数量与结构，威胁派遣员工的就业安全性与工作稳定性，使派遣员工承受较大的风险。例如，用人单位正式员工的福利待遇往往高于派遣员工；用人单位与派遣员工发生劳动争议时，申诉对象为派遣机构，而福利发放却由用人单位负责，无法保障派遣员工的福利待遇。因此，从组织形式角度分析，登记式派遣模式降低了派遣机构的用工风险与运营成本，但损害了派遣员工的权益。

#### 1.2 从契约形式角度

当用人单位提出用人需求，派遣机构会将符合要求的人才派遣到用人单位，然后与之签订人才劳动合同，同时，派遣机构会与用人单位签订派遣协议，规定支付费用及派遣员工的职责。

#### 1.3 从管理形式角度

登记式派遣模式下的派遣机构通常只进行选拔、招聘等工作，而员工的培训、考核与福利标准等都由用人单位负责。根据其自身所承担的责任，确定向用人单位收取的管理费用。若服务于管理方面的责任较低，收取的管理费用也会随之降低。若用人单位与派遣机构所签订的内容不够完善，便可能出现一系列的交叉问题，增加管理难度。

### 2 雇佣式派遣模式分析

## 2.1从组织形式角度

采用雇佣式派遣模式的派遣机构，要具有一定的风险承受能力及完善的经营管理体制。该模式下，人才结构与企业客户都比较稳定，收益来源完全依托于员工。然而用工风险与运营成本较大，影响其自身机构的灵活性。如果经济不景气或用人单位裁员，派遣机构将面临巨大的压力。雇佣式派遣模式有利于保障派遣员工的就业安全稳定，但增加了派遣机构的失业风险。

## 2.2从契约形式角度

雇佣式派遣模式中，合同或协议的签订比较完善，明确了派遣机构与用人单位的权利、责任及其他特殊问题的解决策略等。派遣机构根据用人单位的人才需求，对员工进行培训，提高员工素质和服务质量，但这种方式管理费用较高。派遣机构在服务与管理方面责任较大，用人单位面临的风险相对较低。

## 2.3从管理形式角度

雇佣式派遣模式的员工，日常管理与绩效考核等都由用人单位负责，其他管理工作则由派遣机构负责，包括职位晋升、工资支付等。在这种管理模式下，派遣机构与员工签订长期劳动合同，提供多种福利待遇，增加了派遣员工的企业认同感与归属感。在用人单位中，员工的身份以派遣员工为主，个人绩效考核与派遣机构的考核存在直接关系，使绩效考核具有一定的关联性。这样用人单位与派遣机构对员工都实现了有效地管理。

## 3我国人力资源派遣模式转变的策略

### 3.1比较分析雇佣式与登记式派遣模式

雇佣式与登记式两种派遣模式在组织形式、契约形式与管理形式方面存在一定的差异。具体表现为：（1）员工素质不同。雇佣式的派遣员工为派遣机构的收入来源，因此综合素质高、就业潜力大。相比之下，登记式的派遣机构为降低运营成本，对员工的素质要求不高。（2）承担的责任与风险不同。登记式模式下，除人事管理由派遣机构负责，其他工作都由用人单位负责，相对于雇佣式模式，其承担的风险与责任较小。（3）对经营管理体制的要求不同。由于雇佣式派遣承担的责任与风险较大，所以需具备完善的且规模较大的经济管理体制，而登记式派遣则由于自身的短期性与随机性，不要求过高的运作管理能力。

### 3.2实现派遣模式转变的策略

综上所述，现阶段，要支持登记式派遣模式，以缓解就业压力，满足企业用工需求。但长远来看，由于登记式派遣不利于员工的发展，无法满足市场竞争的基本需求，应进行一定的限制。因此，要把握限制与放宽的尺度，促进人力资源派遣的持续发展。针对雇佣式派遣模式，应逐渐完善人力资源派遣市场，促使其业务发展向专业化迈进。同时还需注意不同阶段下，两种模式的应用比例，保证人力资源派遣模式的转变更加合理。

中国报告网发布的《2018--2023年中国人力资源派遣行业运营态势及投资价值评估报告》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。

## 目录

### 第一章人力资源派遣服务相关概述

#### 第一节人力资源服务

##### 一、特点及意义涵盖

##### 二、人力资源、人口资源、人才资源三者关系

#### 第二节人力资源外包

##### 一、人力资源外包活动的特点

##### 二、人力资源外包的内容三大模块

###### 1、人力资源及其载体

###### 2、人事

###### 3、人力资源外包的作用

##### 三、人力资源管理外包的运作流程

##### 四、人力资源外包产生的理论根源

### 第三节人力资源派遣

- 一、人力资源派遣起源与发展
- 二、人力资源派遣活动的特点
- 三、人力资源派遣基本结构
- 四、人力资源派遣的内容
- 五、人力资源派遣的优势
- 六、人力资源派遣分类
- 七、人力资源派遣业务流程及服务形式

## 第二章世界人力资源派遣市场运行分析

### 第一节2017年全球人力资源派遣运行环境分析

- 一、经济环境对全球人力资源服务业的影响
- 二、全球就业形势透析
- 三、人力资源服务业政策环境分析

### 第二节2017年全球人力资源服务业现状综述

- 一、全球人力资源服务业规模与结构分析
- 二、全球化背景下的人力资源管理分析
- 三、全球人力资源服务行业竞争现状分析
- 四、全球人力资源服务业对中国的启示

### 第三节国际人力资源外包行业发展轨迹综述

- 一、国际人力资源外包行业发展历程
- 二、全球离岸人力资源外包分布
- 三、金融业务离岸外包的驱动力
- 四、国际人力资源外包行业发展现状及趋势

### 第四节2017年世界人才资源派遣市场分析

- 一、发展模式分析
- 二、竞争激烈分析
- 三、发展战略分析
- 四、世界优势人力资源派遣企业——任仕达

## 第三章中国人力资源服务业运行新形势分析

### 第一节2017年中国人力资源服务业运行总况

- 一、中国人力资源服务行业发展迅猛
- 二、中国人力资源服务业面临洗牌
- 三、中国人力资源服务行业发展地域特色明显

## 四、人才猎头公司在人力资源服务行业中的作用

### 第二节2017年中国人力资源服务机构分析

#### 一、机构分类

#### 二、机构规模

#### 三、机构的地区分布

#### 四、机构从业人

#### 五、外资机构进入中国

### 第三节2017年中国人力资源服务行业发展面临的问题分析

#### 一、专业化的薄弱

#### 二、人才国际化程度相对较低

#### 三、信息化的水平差距比较大

#### 四、规范化程度不够高

#### 五、观念陈旧

#### 六、研发力量薄弱

## 第四章中国人力资源和社会保障工作进展分析

### 第一节就业

#### 一、就业工作进展情况

##### 1、超额完成全年就业目标任务

##### 2、完善和落实就业扶持政策

##### 3、解决重点群体就业问题

##### 4、加强公共就业人才服务体系建设

##### 5、大力加强职业培训工作

#### 二、2017年中国就业工作重点

##### 1、做好各项就业政策的落实

##### 2、做好高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体的就业工作

##### 3、做好创业促就业工作

##### 4、做好职业培训工作

##### 5、做好就业服务工作

### 第二节社会保障工作

#### 一、工作进展情况：

##### 1、《社会保险法》正式颁布

##### 2、做好社会保险费征缴支付工作

##### 3、有序推进新农保试点工作

##### 4、养老保险工作取得新进展

- 5、失业保险工作取得积极成效
- 6、加强医疗和生育保险工作
- 7、完善工伤保险制度
- 8、规范社会保险基金监管和经办服务

## 二、今年工作安排：

- 1、完善社会保障制度
- 2、加强社会保障扩面征缴工作
- 3、提高各项社会保险待遇水平
- 4、加强社会保险基金监管
- 5、提高社保经办管理水平

## 第三节人才队伍建设工作

### 一、工作进展情况：

- 1、认真贯彻落实全国人才工作会议精神和国家中长期人才发展规划纲要
- 2、进一步加强高层次专业技术人才队伍建设
- 3、进一步推进技能人才队伍建设
- 4、人力资源交流与合作成效显著

### 二、今年工作安排：

- 1、加强专业技术人才队伍建设
- 2、加强技能人才队伍建设
- 3、促进人力资源交流与合作

## 第四节人事制度改革工作

### 一、工作进展情况：

- 1、深化事业单位人事制度改革
- 2、加强军转安置工作

### 二、今年工作安排：

- 1、推进事业单位人事管理制度建设
- 2、做好军转安置工作

## 第五节农民工、劳动关系协调和权益保障工作

### 一、工作进展情况

- 1、有效保障农民工权益
- 2、加强企业工资分配工作
- 3、稳步推进劳动合同法贯彻实施
- 4、推进劳动人事争议调解仲裁工作
- 5、加大劳动保障监察执法力度

### 二、今年工作安排

- 1、加强农民工权益维护工作
- 2、完善企业工资分配和监管制度
- 3、加强劳动关系协调机制建设
- 4、加强劳动人事争议调解仲裁工作
- 5、加强劳动保障监察执法工作

## 第五章中国人力资源派遣市场发展环境分析

### 第一节国内人力资源派遣经济环境分析

- 一、GDP历史变动轨迹分析
  - 二、固定资产投资历史变动轨迹分析
  - 三、2017年中国人力资源派遣经济发展预测分析
- ### 第二节中国人力资源派遣行业政策环境分析

## 第六章中国人力资源派遣市场运行状况分析

### 第一节2017年中国人力资源派遣运行概况

- 一、人力资源派遣所处发展阶段
- 二、人力资源派遣立法所待进一步完善
- 三、人力资源派遣劳动者待遇及身份受歧视
- 四、人力资源派遣劳动者利益诉求
- 五、派遣单位专业化程度

### 第二节2017年中国人力资源派遣市场发展状况分析

- 一、“民工派遣”市场分析
- 二、劳务派遣工不再是“软柿子”
- 三、劳务转包影响恶劣，劳动派遣行业面临洗牌
- 四、人力资源外包成为新发展趋势

### 第三节2017年中国人力资源派遣市场需求状况分析

### 第四节2017年中国人力资源派遣市场发展存在的问题分析

- 一、劳务派遣用工:同工不同酬问题突出
- 二、劳务派遣工:维权之外更盼制度规范
- 三、劳务派遣服务能力建设
- 四、劳务派遣特殊工时问题

## 第七章中国人力资源派遣新模式分析

### 第一节2017年中国人力资源派遣新模式发展分析

### 第二节2017年对易才集团发展优势借鉴分析

## 一、“新人力”理念分析

## 二、一站式人力资源服务分析

## 三、设立机构，建立网点发展全球服务

## 第三节2017年中国人力资源派遣模式发展影响因素分析

## 第八章中国人才资源派遣案例分析

### 第一节人力资源派遣中的六大法律风险

### 第二节人力资源派遣服务案例分析

#### 一、劳务派遣如何在大型制造企业应用

#### 二、劳务派遣人员发生劳动纠纷

### 第三节法律上的空白对当事人影响分析

### 第四节新劳动合同法的出台使用工方与派遣方同时承担责任

## 第九章中国人力资源派遣市场竞争格局分析

### 第一节2017年中国新劳动合同法对企业用工影响分析

### 第二节2017年中国人力资源派遣行业竞争现状分析

#### 一、中国人力资源派遣品牌竞争分析

#### 二、中国人力资源派遣行业国际竞争力分析

#### 三、我国人力资源派遣企业竞争策略分析

### 第三节2017年中国人力资源派遣行业集中度分析

#### 一、市场集中度分析

#### 二、区域集中度分析

### 第四节2018-2023年中国人力资源派遣行业竞争趋势分析

## 第十章中国人力资源派遣市场重点企业分析

### 第一节上海派遣人才有限公司

#### (1) 企业概况

#### (2) 主营业务情况分析

#### (3) 公司运营情况分析

#### (4) 公司优劣势分析

### 第二节易才集团

#### (1) 企业概况

#### (2) 主营业务情况分析

#### (3) 公司运营情况分析

#### (4) 公司优劣势分析

### 第三节英格玛人力资源集团

- (1) 企业概况
- (2) 主营业务情况分析
- (3) 公司运营情况分析
- (4) 公司优劣势分析

### 第四节万宝盛华

- (1) 企业概况
- (2) 主营业务情况分析
- (3) 公司运营情况分析
- (4) 公司优劣势分析

## 第十一章2018-2023年中国人力资源派遣市场发展趋势分析

### 第一节2018-2023年中国人力资源服务业前景预测

- 一、人力资源服务业市场前景预测
- 二、人力资源派遣服务机构前景透析
- 三、新业态人才服务发展前景预测分析
- 四、人力资源服务市场潜力巨大
- 五、中国从人力资源大国向人力资源强国策略分析
- 六、人力资源服务行业发展趋势
- 七、人力资源业信息化将呈三大着力点

### 第二节2018-2023年中国人力资源派未来发展方向

- 一、专业化
- 二、社会化
- 三、市场化
- 四、标准化
- 五、品牌化

### 第三节2018-2023年中国人才资源派遣市场前景展望分析

### 第四节2018-2023年中国人力资源派遣行业发展策略及建议

## 第十二章2018-2023年中国人力资源派遣市场投资规划分析

### 第一节2017年中国人力资源派遣市场投资概况

### 第二节2018-2023年中国人力资源派遣市场投资周期分析

### 第三节2018-2023年中国人力资源派遣行业投资机会分析

### 第四节2018-2023年中国人力资源派遣行业投资风险分析

图表目录（部分）：

图表：2017年国内生产总值

图表：2017年居民消费价格涨跌幅度

图表：2017年居民消费价格比上年涨跌幅度（%）

图表：2017年国家外汇储备

图表：2017年财政收入

（GYZJY）

图表详见正文

特别说明：中国报告网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，请放心查阅。

详细请访问：<http://baogao.chinabaogao.com/wentibangong/294470294470.html>