

2018-2023年中国人力资源派遣服务产业市场现状 规划调查与投资方向评估分析报告

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《2018-2023年中国人力资源派遣服务产业市场现状规划调查与投资方向评估分析报告》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/305004305004.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

人力资源派遣又称人才租赁，劳动合同法称劳务派遣(Service Dispatching)，是人力资源外包的一种，为当今西方发达国家普遍采用；即企业将人力资源管理中非核心部分的工作全部或部分委托人才服务专业机构管（办）理，但托管人员仍隶属于委托企业。

人力资源派遣属于服务行业，具有服务行业的通性特点： 1、无形性：人力资源派遣服务是一种行动，我们无法像感觉实物商品那样来看到、感觉或触摸到这种行动。

2、异质性：人力资源派遣服务由于是人表现出来的一系列行动，那么就没有两种服务会完全一致。不同的公司、同一家公司不同的员工、同一个员工不同的时间都会提供出不同的服务，而且同样的服务在不同的服务对象眼中都有不同的感受。 3、生产与消费的同步性：人力资源派遣服务不同于实物商品，先生产后销售和消费，人力资源派遣服务生产的过程中也是客户的消费过程，即使客户和服务人员在过程中没有接触。我们在给服务对象提供入离职手续服务或社会保险管理的时候，或者客户打电话向服务商电话咨询的时候，都是生产与消费的“瞬间”同时发生。

4、易逝性：人力资源派遣服务不能被储存、转售或退回，“瞬间”发生后就需要重新来生产。我们无法想象客户打电话咨询了半个小时后觉的不满意，然后将半个小时返还给服务提供商，从而重新使用或出售。 可派遣出去的人力资源活动具有以下特点：

1、基础性：人力资源派遣所涉及的内容是传统人力资源活动的基础部分，即具有基础性，这是人力资源派遣活动存在的必要理由。社会进入到21世纪，企业管理也变为主要是人力资源管理，人力资源管理随即被提升到战略层次，之前在人力资源管理过程中的人事管理工作也转变为战略管理的下层建筑。对于企业人力资源管理人员来讲，为了更好扮演老板战略伙伴的角色，也必然要求他将这些基础性工作外包给专业机构操作，以便自身腾出时间和精力进行战略层次的思考。 2、重复性：人力资源派遣活动具有重复性，这不仅体现在派遣活动自身的具体内容中，更多表现在企业对人力资源派遣服务需求的重复性上。人力资源派遣活动的重复性，是人力资源派遣发展的可能理由，企业对人力资源派遣服务重复性需求，才使人力资源派遣获得发展的足够动力。

3、通用性：人力资源派遣的通用性，即人力资源派遣活动不是针对某一个企业，而是满足于这一类服务需求，这是人力资源派遣的社会属性。

根据派遣的性质，通常将人力资源派遣分为以下几种：

(1)完全派遣 由人力资源派遣单位承担全部人员派遣服务流程，包括员工招聘、入职手续、日常服务、离职手续的全部工作，用人单位只管用人，这是规范的派遣模式。

(2)转移派遣 由用工单位负责员工招聘、培训人员，而派遣单位只提供办理入离职手续和日常服务，这种派遣模式，用工单位的人力资源成本与完全派遣形式相比会比较高，这与目前人力资源派遣单位专业化程度不够有关。

(3)减员派遣 员工原劳动关系在用工单位，经用工单位和派遣单位协商，先将员

工与原用人单位的劳动关系解除，再由员工与派遣单位重新建立新劳动关系，员工依旧在原单位工作。对企业来讲，这种派遣方式可以减少单位的固定员工，提高企业用人灵活性，但对于被派遣劳动者来讲，从正式用工变为派遣工，从心理上会很难接受，也容易与用人单位产生冲突和纠纷，给企业带来负面的影响。因此，用人单位采取这种派遣方式一定要谨慎处理。

(4)试用派遣 试用派遣是指用人单位为了规避劳动合同法有关试用期期限规定，延长观察人才的时间，从而更准确选才，而将其招募的新员工在试用阶段实行人力资源派遣形式。对用人单位来讲，这样可以其在准确选才上更有保障，避免用人风险，降低用人成本，但它对新员工的心理契约、今后的忠诚度等会造成不好的影响。这种做法是不正确的，但在实践中，为了自身利益而采取这种方式的企业不在少数。

(5)短期派遣

指用人单位与派遣单位共同约定一个时间段来聘用和租用被派遣的人员。

(6)项目派遣 指用人单位为了一个生产项目或科研项目而专门聘用相关的各种人才，派遣期限就是项目周期，项目完成后便解散工作人员。

(7)钟点派遣 指以小时为基本计价单位派遣的特种人才和钟点服务工。

(8)双休日派遣 指只在周六、周日需要进行派遣的形式。

人力资源派遣的三方关系图

资料来源：观研天下数据中心整理

观研天下（Insight&Info Consulting Ltd）发行的报告书《2018-2023年中国人力资源派遣服务产业市场现状规划调查与投资方向评估分析报告》主要研究##行业市场经济特性（产能、产量、供需），投资分析（市场现状、市场结构、市场特点等以及区域市场分析）、竞争分析（行业集中度、竞争格局、竞争对手、竞争因素等）、工艺技术发展状况、进出口分析、渠道分析、产业链分析、替代品和互补品分析、行业的主导驱动因素、政策环境、重点企业分析（经营特色、财务分析、竞争力分析）、商业投资风险分析、市场定位及机会分析、以及相关的策略和建议。

公司多年来已为上万家企事业单位、咨询机构、金融机构、行业协会、个人投资者提供了专业的行业分析报告。我们的客户涵盖了中石油天然气集团公司、德勤会计师事务所、华特迪士尼公司、华为技术有限公司等上百家世界行业领先企业，并得到了客户的广泛认可。我们的行业分析报告内容可以应用于多种项目规划制订与专业报告引用，如项目投资计划、地区与企业发展战略、项目融资计划、地区产业规划、商业计划书、招商计划书、招股说明书等等。

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 2017-2022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

- 一、企业基本概况
- 二、企业财务状况分析
- 三、企业核心竞争力分析
- 四、未来企业发展规划分析

第二节 易才集团

- 一、企业基本概况
- 二、企业财务状况分析
- 三、企业核心竞争力分析
- 四、未来企业发展规划分析

第三节 英格玛人力资源集团

- 一、企业基本概况
- 二、企业财务状况分析
- 三、企业核心竞争力分析
- 四、未来企业发展规划分析

第四节 万宝盛华

- 一、企业基本概况
- 二、企业财务状况分析
- 三、企业核心竞争力分析
- 四、未来企业发展规划分析

第十一章 2017-2022年中国人力资源派遣市场发展趋势分析

第一节 2017-2022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 2017-2022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 2017-2022年中国人才资源派遣市场前景展望分析

第四节 2017-2022年中国人力资源派遣行业发展策略及建议

第十二章 2017-2022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 2017-2022年中国人力资源派遣市场投资周期分析

第三节 2017-2022年中国人力资源派遣行业投资机会分析

第四节 2017-2022年中国人力资源派遣行业投资风险分析

图表详见正文（FSWJP）

特别说明：观研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/xixinfuwu/305004305004.html>