

2019年中国人力资源服务外包市场分析报告- 市场运营现状与发展趋势研究

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《2019年中国人力资源服务外包市场分析报告-市场运营现状与发展趋势研究》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/387554387554.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

人力资源服务外包，是指企业和机构根据自身发展的需要，将某一项或几项乃至全部人力资源管理工作或职能通过外包的形式交由其他专业的企业和机构进行管理。从国内外研究成果看，企业选择外包的主要原因包括如下领域：使企业战略和资源聚焦于核心业务领域、降低和控制外包部门职能的运营成本、获得企业内部无法取得的资源（如专业知识和管理流程）、分摊管理风险、处理管理困难的业务等。

一、行业发展状况 1、发展阶段

二十世纪七十年代以来，伴随改革开放进程的推进，我国人力资源服务行业经历了从无到有，由小及大，从产品单一到服务日趋丰富的过程，整体而言，可大致分为如下三个阶段：
萌芽期：打破人力资源计划分配，伴随改革浪潮初生萌芽1978年中共十一届三中全会揭开了改革开放的序幕，统包统配的人力资源配置制度开始被打破。1979年，北京市友谊商业服务总公司（北外服前身）成立，市场化人力资源服务开始出现。本阶段中后期，外资开始进入中国市场，相应法律法规陆续出台，人力资源服务业开始萌芽。

形成期：市场经济落地生根，服务需求持续增强1992年邓小平南巡并发表重要讲话，同年，中共十四大提出建立社会主义市场经济的目标，干部人事制度改革加快并逐步建立起社会保障制度，为人力资源流动打下基础。人力资源服务机构持续转型、业务不断拓展，民营、外资人力资源服务机构规模和市场占有率逐年提高，服务类型日益丰富，包括劳务派遣、劳务外包、人事代理、人才培训、高端人才访寻、人力资源软件开发等，逐步形成人力资源公共服务体系。

发展期：法律规章陆续出台，政策扶持促进行业优化2007年国务院引发《关于加快服务业的若干意见》首次将人力资源服务业写入国务院文件，相应扶持政策陆续出台，如《劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》等。政府直接管理减少，产业引导、环境营造职能加强，各类人力资源服务新业态迅速崛起，呈现出向纵深发展、综合服务向一体化发展的特征。

我国人力资源发展阶段 资料来源：观研天下整理

2、发展特点 1、人事代理服务：我国人力资源服务的主体业务

该业态一直是我国人力资源服务企业的核心业务，构成行业最主要的业务收入，服务供应商应客户要求为其员工提供基础人事福利流程外包服务。由于相关业务流程涉及繁杂的人力手续，需要与多个行政管理部门对接，而各地人社部社保手续、就业保障、操作流程等规定存在较大差异，大多数企业都选择将这些事务外包给专业的服务机构来处理。人事代理服务常见内容 资料来源：观研天下整理

2、中高端人才访寻：市场集中度低，外资占据高端市场 市场竞争激烈，分散化程度较高，有待新龙头崛起聚合头部资源。中高端访寻业务进入中国已有十余年时间，行业准入门槛较低、人才渠道和人脉维系成本很高，客户拥有强势谈判地位，替代性招聘渠道威胁大，我国市场存在着同质化恶性竞争现象，行业集中度低，规模企业成长缓慢，例如在A股

上市的人力资源第一股科锐国际，市场份额占比尚且不足1%。目前，国内有1.5万家左右的猎头公司，招聘顾问20万名，年均成功推荐各类高级人才103万人，市场规模在300亿人民币左右。

外资占据高端市场，内资龙头成长迅速。我国的中高端人才访寻服务提供商可分为三个层次：第一层次，外资猎头公司，如海德思哲、米高蒲志、光辉国际等，信誉高、经验丰富、操作规范、人员素质高，占据了主要的中高端市场，垄断企业高级人才岗位；第二层次，内资中高端人才访寻公司龙头，如科锐国际、大瀚等，它们已经初具规模，年收入在2亿元人民币以上，对国内情况十分了解、反应速度快、成单时间相对较短，主要面向中层岗位，同时兼顾高层；第三层次，本土小猎头，公司良莠不齐、竞争无序，业务对象以民营企业相对低端岗位为主，更偏重于具体细分市场领域，营运方面缺乏战略思考，经营上追求短期业绩，整体高端性不足。我国中高端人才访寻市场分层 资料来源：观研天下整理

3、行业规范陆续出台，猎头业务涌现新模式。 2011年1月1日，《高级人才访寻服务规范》出台，这是我国首套关于猎头业务的规范标准，对服务提供商的从业资质、流程、质量控制等问题提出了明确的要求，在一定程度上规范了我国猎头市场粗犷的发展模式。与此同时，业内自发革新速度也在持续提升，涌现出各种新模式：横向与人力资源咨询、外包、软件等业务整合加速，纵向更加关注于细分行业专业型中高端人才，如专注在金融、互联网、医药、汽车、工业、地产等。

4、在线招聘：百花齐放，面向专业化、品牌化发展

互联网技术与传统招聘的融合，市场竞争呈现“百花齐放”。自1997年智联招聘成立至今，经过近二十年的发展，在我国在线招聘的市场份额已大幅超越传统招聘，成为各行业招聘过程中最重要的方法。据人社部统计，2015年全国各类人力资源服务机构通过网络发布岗位招聘信息2.46亿条，比2014年增加19.6%；发布求职信息4.9亿条，比2014年增加18%。除了“前程无忧”、“智联招聘”、“中华英才网”传统三巨头外，58同城、猎聘网、拉勾网、薪介网、大街网等公司也都在积极开拓、迅猛发展，在线招聘市场呈现出“百花齐放”竞争格局。HRRoot统计，2017年我国有四家在线招聘公司进入全球人力资源百强榜单，其中前程无忧、智联招聘稳居前二，营收规模远超104人力银行与百姓网，除百姓网外，其他三家在线招聘公司的营业利润率均在20%上下徘徊，而营收增长率则出现明显分化且与公司规模呈现倒挂关系。我国进入全球人力资源百强榜单的在线招聘公司财务状况 资料来源：观研天下整理

专业化、品牌化进程持续推进。各类招聘网站大体可分为三类：综合型招聘网站，如智联招聘、中国招聘求职网等；区域招聘网，如青岛人才网、北京高校毕业生网等；专业类招聘网，如销售精英网、医药英才网等。专业性、区域性的细分模式的兴起，标志着我国在线招聘行业正逐步走向差异精细化。部分优秀的在线招聘服务商已在国内拥有了较强的知名度与影响力，不断加强自身品牌建设，以更高的服务质量和业界口碑赢得更高的用户使用率与认可程度。 在“互联网+”的时代背景下，人力资源机构对行业发展保持乐观态度。中国人力资源科学研究院2015年实施的问卷调查结果，56.14%的人力资源服务机构认为互联网为

业务转型升级提供了好机会；33.31%的机构认为互联网使市场竞争更加激烈，加大机构发展难度；也有极少数机构（3.54%）悲观地认为，人力资源服务业将逐渐消亡。

5、传统劳务派遣：中国特色灵活用工方式，合规转型艰难推进

我国用工企业的临时性劳动力需求主要通过劳务派遣来实现，行业不规范现象严重。它是我国劳动法明确规定的一种辅助用工方式，同时也是大部分企业规避用工风险，降低成本的重要手段。2013年我国劳务派遣人数达到3700万人，约占全国职工总数的13.1%。在上面的政策环境分析中，我们介绍了这一模式的弊端和《暂行规定》的严格管制，监管的收紧导致我国传统劳务派遣业务需求出现持续下滑，2015年全国总计28.3万家用人单位接受了劳务派遣服务，同比下降13%；派遣人员868万人，较2014年下降7%；登记要求派遣人员547万人，比2014年下降11%。在政策手段的强力干预下，传统的劳务派遣业务逐渐被分流，劳务派遣供应商的业务模式也开始转型。监管收紧环境下，劳务派遣转型分流模式
资料来源：观研天下整理

传统劳务派遣员工逐步得到分流，以岗位外包为代表的新型灵活用工受到企业青睐。主要分流方式主要有四种办法：转为正式员工、继续留用合规比例的少量派遣员工、裁撤退回、岗位外包。转为正式员工，回归企业原本的刚性用工模式，势必将增加企业经营成本负担；裁撤大部分，仅留合规的少量派遣工，则无法充分满足企业的临时用工需求。前三种都无法解决我国企业实际存在大量的临时用工需求困境，而岗位外包的模式则创新性地将人力资源服务与外包业务结合，实现传统劳务派遣向新型合规灵活用工的转变。岗位外包在部分研究报告中直接被定义为灵活用工，这种模式将用人单位临时性岗位需求整体外包给人资源服务公司，服务提供商须确保该岗位任务或项目的落实，并承担用人风险。它劳务派遣的差异对比如下表：岗位外包与劳务派遣对比
资料来源：观研天下整理

岗位外包并不简单等同于项目外包。人力资源服务商仅仅是提供并组织劳动力而不必投入相应的固定资产、生产资料等非人力资源成本，故而其业务范围也局限于“轻资产类”如研发类、服务类、办公室类等岗位。业务完成方案由服务商设计并主导完成，这对人力资源服务提供机构的业务管理水准提出更高的要求，由于用工风险的承担，该业态要求更高的毛利回报，行业平均毛利率在15-18%的水平，服务供应商有较强的议价能力。灵活用工市场，外资内资各显神通。在我国市场，德科、任仕达、万宝盛华等外资机构都已较早在华开展此类业务；同时，本土机构诸如科锐国际、汇思、英格玛、易才等也占据了不小的市场份额。在细分业务方面，科锐国际占据医药研发岗位外包的领先地位，汇思、英格玛占据工厂线上岗位外包的主要份额，科锐国际、上海外服、北京外企、任仕达、万宝盛华则占据了人事、秘书等行政岗位的主要市场份额。

6、人力资源综合咨询：传统服务的自然延伸，细分领域差异化竞争 借鉴国外经验，发展初具规模。2015年全国各类人力资源服务机构为212万家用人单位提供人力资源管理咨询服务，比2014年增长13.8%，市场规模在100亿人民币左右。外资企业及国内大型公司是人力资源综合咨询的主要客户，近年来随着我国经济的迅速发展，外资企业积极进入中国

市场，2015年新登记注册外资投资企业4.2万户，同比增长10.0%，中国企业进入世界500强的数目也在稳步上升，2015年达到了110家，这蕴含着巨大的人力资源咨询需求空间。

内资与外资企业在细分领域定位出现分化。外资的主要客户是外国企业和国内行业标杆式企业，而内资客户集中在民营企业，进而形成了错位竞争、差异发展的竞争格局。外资企业的优势在于积淀多年的品牌优势、丰富经验、全球资源，代表企业有怡安翰威特、美世、韬睿惠悦；内资企业优势在于对本土文化环境的熟悉，更有利于迅速响应客户需求，其良好的国内资源也为其发展铺平道路，代表企业如央企背景的中智等。外资与内资咨询公司错位竞争 资料来源：观研天下整理

7、人力资源软件系统：四大阵营鏖战，细分领域角逐市场主导

业内竞争格局呈现出四大阵营鏖战态势：外资综合软件、本土综合软件、外资专业管理软件、本土专业软件。在劳动力管理软件市场，克罗诺斯稳居市场龙头；在核心人力资源管理软件系统市场，思爱普、甲骨文、国际商业机器等角逐市场主导权；人才测评、招聘软件系统市场，北森在2010年推出国内第一个人才管理云计算平台，并占据了一席之地；用友、金蝶则主要抢占终端市场，人力资源服务系统仅是其业务的很小的部分。行业竞争日趋白热化，外资企业拥有强势全球品牌、更先进的技术研发实力，而本土服务商则更能精确把握国内企业的确切需要、对症下药，更加贴合业务实际。人力资源软件市场四大阵营鏖战 资料来源：观研天下整理

三、发展现状 随着外资准入门槛的降低，外资人力资源服务商不断进驻，国内民营外包公司同时也在持续扩张，市场竞争趋于激烈，行业平均利润呈现持续下降趋势。目前，行业三大巨头德科、任仕达、万宝盛华都已进入国内市场，与本土巨头如中智、北京外企、上海外服，彼此之间竞争与合作共存。

近年来我国人力资源服务外包行业市场规模不断增长，截止2017年我国人力资源服务外包行业市场规模已经达到2450亿元。2012-2017年中国人力资源服务外包市场规模 资料来源：观研天下整理（ww）

观研天下发布的《2019年中国人力资源服务外包市场分析报告-市场运营现状与发展趋势研究》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。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。

【报告大纲】

第一章 2016-2018年中国人力资源服务外包行业发展概述

第一节 人力资源服务外包行业发展情况概述

- 一、人力资源服务外包行业相关定义
- 二、人力资源服务外包行业基本情况介绍
- 三、人力资源服务外包行业发展特点分析

第二节 中国人力资源服务外包行业上下游产业链分析

- 一、产业链模型原理介绍
- 二、人力资源服务外包行业产业链条分析
- 三、中国人力资源服务外包行业产业链环节分析
 - 1、上游产业
 - 2、下游产业

第三节 中国人力资源服务外包行业生命周期分析

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

第四节 人力资源服务外包行业经济指标分析

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

第五节 中国人力资源服务外包行业进入壁垒分析

- 一、人力资源服务外包行业资金壁垒分析
- 二、人力资源服务外包行业技术壁垒分析
- 三、人力资源服务外包行业人才壁垒分析
- 四、人力资源服务外包行业品牌壁垒分析

五、人力资源服务外包行业其他壁垒分析

第二章 2016-2018年全球人力资源服务外包行业市场发展现状分析

第一节 全球人力资源服务外包行业发展历程回顾

第二节 全球人力资源服务外包行业市场区域分布情况

第三节 亚洲人力资源服务外包行业地区市场分析

一、亚洲人力资源服务外包行业市场现状分析

二、亚洲人力资源服务外包行业市场规模与市场需求分析

三、亚洲人力资源服务外包行业市场前景分析

第四节 北美人力资源服务外包行业地区市场分析

一、北美人力资源服务外包行业市场现状分析

二、北美人力资源服务外包行业市场规模与市场需求分析

三、北美人力资源服务外包行业市场前景分析

第五节 欧盟人力资源服务外包行业地区市场分析

一、欧盟人力资源服务外包行业市场现状分析

二、欧盟人力资源服务外包行业市场规模与市场需求分析

三、欧盟人力资源服务外包行业市场前景分析

第六节 2019-2025年世界人力资源服务外包行业分布走势预测

第七节 2019-2025年全球人力资源服务外包行业市场规模预测

第三章 中国人力资源服务外包产业发展环境分析

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、全社会消费品人力资源服务外包总额

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 中国人力资源服务外包行业政策环境分析

一、行业监管体制现状

二、行业主要政策法规

第三节 中国人力资源服务外包产业社会环境发展分析

一、人口环境分析

二、教育环境分析

三、文化环境分析

四、生态环境分析

五、消费观念分析

第四章 中国人力资源服务外包行业运行情况

第一节 中国人力资源服务外包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 中国人力资源服务外包行业市场规模分析

第三节 中国人力资源服务外包行业供应情况分析

第四节 中国人力资源服务外包行业需求情况分析

第五节 中国人力资源服务外包行业供需平衡分析

第六节 中国人力资源服务外包行业发展趋势分析

第五章 中国人力资源服务外包所属行业运行数据监测

第一节 中国人力资源服务外包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 中国人力资源服务外包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 中国人力资源服务外包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

第六章 2016-2018年中国人力资源服务外包市场格局分析

第一节 中国人力资源服务外包行业竞争现状分析

一、中国人力资源服务外包行业竞争情况分析

二、中国人力资源服务外包行业主要品牌分析

第二节 中国人力资源服务外包行业集中度分析

一、中国人力资源服务外包行业市场集中度分析

二、中国人力资源服务外包行业企业集中度分析

第三节 中国人力资源服务外包行业存在的问题

第四节 中国人力资源服务外包行业解决问题的策略分析

第五节 中国人力资源服务外包行业竞争力分析

- 一、生产要素
- 二、需求条件
- 三、支援与相关产业
- 四、企业战略、结构与竞争状态
- 五、政府的作用

第七章 2016-2018年中国人力资源服务外包行业需求特点与动态分析

第一节 中国人力资源服务外包行业消费市场动态情况

第二节 中国人力资源服务外包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 人力资源服务外包行业成本分析

第四节 人力资源服务外包行业价格影响因素分析

- 一、供需因素
- 二、成本因素
- 三、渠道因素
- 四、其他因素

第五节 中国人力资源服务外包行业价格现状分析

第六节 中国人力资源服务外包行业平均价格走势预测

- 一、中国人力资源服务外包行业价格影响因素
- 二、中国人力资源服务外包行业平均价格走势预测
- 三、中国人力资源服务外包行业平均价格增速预测

第八章 2016-2018年中国人力资源服务外包行业区域市场现状分析

第一节 中国人力资源服务外包行业区域市场规模分布

第二节 中国华东地区人力资源服务外包市场分析

- 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外包市场规模分析
- 四、华东地区人力资源服务外包市场规模预测

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外包市场规模分析

四、华中地区人力资源服务外包市场规模预测

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外包市场规模分析

第九章 2016-2018年中国人力资源服务外包行业竞争情况

第一节 中国人力资源服务外包行业竞争结构分析（波特五力模型）

一、现有企业间竞争

二、潜在进入者分析

三、替代品威胁分析

四、供应商议价能力

五、客户议价能力

第二节 中国人力资源服务外包行业SWOT分析

一、行业优势分析

二、行业劣势分析

三、行业机会分析

四、行业威胁分析

第三节 中国人力资源服务外包行业竞争环境分析（PEST）

一、政策环境

二、经济环境

三、社会环境

四、技术环境

第十章 人力资源服务外包行业企业分析（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、公司优劣势分析

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、公司优劣势分析

第四节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优劣势分析

第五节 企业

一、企业概况

二、主营产品

三、运营情况

四、公司优劣势分析

第十一章 2019-2025年中国人力资源服务外包行业发展前景分析与预测

第一节 中国人力资源服务外包行业未来发展前景分析

一、人力资源服务外包行业国内投资环境分析

二、中国人力资源服务外包行业市场机会分析

三、中国人力资源服务外包行业投资增速预测

第二节 中国人力资源服务外包行业未来发展趋势预测

第三节 中国人力资源服务外包行业市场发展预测

一、中国人力资源服务外包行业市场规模预测

二、中国人力资源服务外包行业市场规模增速预测

三、中国人力资源服务外包行业产值规模预测

四、中国人力资源服务外包行业产值增速预测

五、中国人力资源服务外包行业供需情况预测

第四节 中国人力资源服务外包行业盈利走势预测

一、中国人力资源服务外包行业毛利润同比增速预测

二、中国人力资源服务外包行业利润总额同比增速预测

第十二章 2019-2025年中国人力资源服务外包行业投资风险与营销分析

第一节 人力资源服务外包行业投资风险分析

- 一、人力资源服务外包行业政策风险分析
- 二、人力资源服务外包行业技术风险分析
- 三、人力资源服务外包行业竞争风险分析
- 四、人力资源服务外包行业其他风险分析

第二节 人力资源服务外包行业企业经营发展分析及建议

- 一、人力资源服务外包行业经营模式
- 二、人力资源服务外包行业销售模式
- 三、人力资源服务外包行业创新方向

第三节 人力资源服务外包行业应对策略

- 一、把握国家投资的契机
- 二、竞争性战略联盟的实施
- 三、企业自身应对策略

第十三章 2019-2025年中国人力资源服务外包行业发展策略及投资建议

第一节 中国人力资源服务外包行业品牌战略分析

- 一、人力资源服务外包企业品牌的重要性
- 二、人力资源服务外包企业实施品牌战略的意义
- 三、人力资源服务外包企业品牌的现状分析
- 四、人力资源服务外包企业的品牌战略
- 五、人力资源服务外包品牌战略管理的策略

第二节 中国人力资源服务外包行业市场的关键客户战略实施

- 一、实施重点客户战略的必要性
- 二、合理确立重点客户
- 三、对重点客户的营销策略
- 四、强化重点客户的管理
- 五、实施重点客户战略要重点解决的问题

第三节 中国人力资源服务外包行业战略综合规划分析

- 一、战略综合规划
- 二、技术开发战略
- 三、业务组合战略
- 四、区域战略规划
- 五、产业战略规划
- 六、营销品牌战略
- 七、竞争战略规划

第十四章 2019-2025年中国人力资源服务外包行业发展策略及投资建议

第一节 中国人力资源服务外包行业产品策略分析

一、服务产品开发策略

二、市场细分策略

三、目标市场的选择

第二节 中国人力资源服务外包行业定价策略分析

第三节 中国人力资源服务外包行业营销渠道策略

一、人力资源服务外包行业渠道选择策略

二、人力资源服务外包行业营销策略

第四节 中国人力资源服务外包行业价格策略

第五节 观研天下行业分析师投资建议

一、中国人力资源服务外包行业重点投资区域分析

二、中国人力资源服务外包行业重点投资产品分析

图表详见正文

详细请访问：<http://baogao.chinabaogao.com/xixinfuwu/387554387554.html>