

2022-2028年中国人力资源 派遣市场评估与发展趋势研究报告

报告目录及图表目录

北京迪索共研咨询有限公司

www.cction.com

一、报告报价

《2022-2028年中国人力资源派遣市场评估与发展趋势研究报告》信息及时，资料详实，指导性强，具有独家，独到，独特的优势。旨在帮助客户掌握区域经济趋势，获得优质客户信息，准确、全面、迅速了解目前行业发展动向，从而提升工作效率和效果，是把握企业战略发展定位不可或缺的重要决策依据。

官方网站浏览地址：<http://www.cction.com/report/202110/241985.html>

报告价格：纸介版8000元 电子版8000元 纸介+电子8500元

北京迪索共研咨询有限公司

订购电话: 400-700-9228(免长话费) 010-69365838

海外报告销售: 010-69365838

Email: kefu@gonyn.com

联系人：李经理

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、说明、目录、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。

2016年我国人力资源服务业行业规模正式跨越万亿门槛，2017年达到1.44万亿元，同增21%。4作为现代服务业的重要组成部分，伴随着市场配置人力资源的规模不断扩大，我国人力资源服务业从无到有，不断发展壮大。2016年人力资源服务业全年营业总收入达1.19万亿元，里程碑式跨过万亿规模门槛，同比增加22.4%；2017年达到1.44万亿元，同增21%；值得一提的是，2015-2017年，我国人力资源服务业全年营收同比增速连续3年超过了20%。2017年，全国各类人力资源服务机构共帮助2.03亿人次实现就业和流动，同比增长14.9%；共为3190万家次用人单位提供了人力资源服务，同比增长13.1%。2016年服务的客户以民营企业为主，占比达到69%，外资企业仅占12%。2007年国务院在《关于加快服务业的若干意见》中首次将人力资源服务业写入国务院文件后，各类促进人力资源服务业发展的政策规范等相继出台。2014年12月25日，人社部与国家发改委、财政部联合下发《关于加快发展人力资源服务业的意见》（人社部发[2014]104号），其中明确提到在2020年从业人员达到50万人、产业规模超过2万亿元、形成20家左右的龙头企业和行业领军企业等目标，2017年我国人力资源行业规模已经达到1.44万亿元，由此可以预计2017-2020年我国人力资源行业市场规模复合增长率将达到11.57%。为了达到以上目标，相关扶持政策陆续出台。人力资源行业相关政策梳理

时间

部门

政策

核心要点

20180720

中共中央办公厅、国务院办公厅

《国税地税征管体制改革方案》

社保费首次明确由税务部门统一征收。

20170126

国务院

《“十三五”促进就业规划》

到2020年，就业规模稳步扩大，就业质量进一步提升；创业环境显著改善，带动就业能力持续增强；人力资源结构不断优化，劳动者就业创业能力明显提高。

20160902

人力资源社会保障部

《人力资源和社会保障法治建设实施纲要（2016-2020年）》

到2020年，人力资源和社会保障法律制度体系基本完备，各项职能依法全面履行，行政决策科学民主合法，人力资源和社会保障法律法规规章严格公正实施，行政权力规范透明运行，公民、法人和其他组织的合法权益切实有效保障，工作人员特别是领导干部法治思维和依法行政能力明显提高。

20160706

人社部

《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》

大力发展人力资源服务业，推进人力资源服务产业园建设，加强人力资源服务业从业人员职业培训，实施人力资源服务业领军人才培养计划。

20141225

人社部与国家发改委、财政部

《关于加快发展人力资源服务业的意见》

到2020年从业人员达到50万人、产业规模超过2万亿元，建立健全专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系，培育形成20家左右在全国具有示范引领作用的龙头企业和行业领军企业。

20140126

法规司

《劳务派遣暂行规定》

用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。2014年3月1日起施行。

中企顾问网发布的《2022-2028年中国人力资源派遣市场评估与发展趋势研究报告》共十二章。首先介绍了中国人力资源派遣行业市场发展环境、人力资源派遣整体运行态势等，接着分析了中国人力资源派遣行业市场运行的现状，然后介绍了人力资源派遣市场竞争格局。随后，报告对人力资源派遣做了重点企业经营状况分析，最后分析了中国人力资源派遣行业发展趋势与投资预测。您若想对人力资源派遣产业有个系统的了解或者想投资中国人力资源派遣行业，本报告是您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所属行业市场运行分析

第一节2019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2019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2019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所属行业运行新形势分析

第一节2019年中国人力资源服务业运行总况

人力资源解决方案供货商相较内部招聘团队而言在节约成本、灵活性、专业知识及资源方面具有优势，在提供招聘流程外包服务时优势显著。值得注意的是，中国大陆企业如今面临着日益上涨的人工成本和不断增加的经营成本，而私人企业平均年薪已由2013年的32,706元增加至2017年的45,761元。同期，非私人企业的平均年薪已由51,483元上升至74,318元⁵。因此，经营企业和组建内部招聘团队的人工成本不断上涨预计会为大多数中国大陆企业带来负担。该趋势将促使越来越多的企业将招聘流程外包予人力资源解决方案服务供货商。招聘流程外包服务的营收规模从2013年的10亿元增加至2017年的24亿元，预期2022年前将达致人民币59亿元。中国大陆地区人力资源解决方案细分市场行业市场规模复合增速

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2019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2019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、2019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、2019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所属行业市场运行状况分析

第一节2019年中国人力资源派遣所属行业运行概况

- 一、人力资源派遣所处发展阶段
- 二、人力资源派遣立法有待进一步完善
- 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2019年中国人力资源派遣所属行业市场发展状况分析

- 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2019年中国人力资源派遣所属行业市场需求状况分析

第四节2019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2019年中国人力资源派遣新模式发展分析

第二节2019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2019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2019年中国新劳动合同法对企业用工影响分析

第二节2019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2019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2022-2028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2022-2028年中国人力资源派遣市场发展趋势分析（）

第一节2022-2028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2022-2028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2022-2028年中国人才资源派遣市场前景展望分析

第四节2022-2028年中国人力资源派遣行业发展策略及建议

第十二章2022-2028年中国人力资源派遣市场投资规划分析（）

第一节2019年中国人力资源派遣市场投资概况

第二节2022-2028年中国人力资源派遣市场投资周期分析

第三节2022-2028年中国人力资源派遣行业投资机会分析

第四节2022-2028年中国人力资源派遣行业投资风险分析

图表目录：

图表1：人力资源派遣行业生命周期

图表2：人力资源派遣行业产业链结构

图表3：2022-2028年全球人力资源派遣行业市场规模

图表4：2022-2028年中国人力资源派遣行业市场规模

图表5：2022-2028年人力资源派遣行业重要数据比较

图表6：2022-2028年中国人力资源派遣市场占全球份额比较

图表7：2022-2028年人力资源派遣行业工业总产值

图表8：2022-2028年人力资源派遣行业销售收入

图表9：2022-2028年人力资源派遣行业利润总额

图表10：2022-2028年人力资源派遣行业资产总计

图表11：2022-2028年人力资源派遣行业负债总计

图表12：2022-2028年人力资源派遣行业竞争力分析

图表13：2022-2028年人力资源派遣市场价格走势

图表14：2022-2028年人力资源派遣行业主营业务收入

图表15：2022-2028年人力资源派遣行业主营业务成本

图表16：2022-2028年人力资源派遣行业销售费用分析

图表17：2022-2028年人力资源派遣行业管理费用分析

图表18：2022-2028年人力资源派遣行业财务费用分析

图表19：2022-2028年人力资源派遣行业销售毛利率分析

图表20：2022-2028年人力资源派遣行业销售利润率分析

图表21：2022-2028年人力资源派遣行业成本费用利润率分析

图表22：2022-2028年人力资源派遣行业总资产利润率分析

图表23：2022-2028年人力资源派遣行业集中度

图表24：2022-2028年中国人力资源派遣行业供给预测

图表25：2022-2028年中国人力资源派遣行业需求预测

图表26：2022-2028年中国人力资源派遣行业市场容量预测

更多图表见正文.....

详细请访问：<http://www.cction.com/report/202110/241985.html>