|  |
| --- |
| [中国人力资源服务行业发展调研与市场前景预测报告（2025-2031年）](https://www.20087.com/9/25/RenLiZiYuanFuWuHangYeXianZhuangY.html) |



#### [中国市场调研网](https://www.20087.com/)

[www.20087.com](https://www.20087.com/)

一、基本信息

|  |  |
| --- | --- |
| 名称： | [中国人力资源服务行业发展调研与市场前景预测报告（2025-2031年）](https://www.20087.com/9/25/RenLiZiYuanFuWuHangYeXianZhuangY.html) |
| 报告编号： | 2163259　　←电话咨询时，请说明该编号。 |
| 市场价： | 电子版：10500 元　　纸介＋电子版：10800 元 |
| 优惠价： | 电子版：9380 元　　纸介＋电子版：9680 元　　可提供增值税专用发票 |
| 咨询电话： | 400 612 8668、010-66181099、010-66182099、010-66183099 |
| Email： | Kf@20087.com |
| 在线阅读： | [<https://www.20087.com/9/25/RenLiZiYuanFuWuHangYeXianZhuangY.html>](https://www.20087.com/2/95/ZhiNengXiWanJiShiChangQianJingYuCe.html) |
| 温馨提示： | 订购英文、日文等版本报告，请拨打订购咨询电话或发邮件咨询。 |

二、内容简介

　　人力资源服务业在数字化转型的大背景下，正经历着从传统招聘到全方位人才管理服务的升级。云计算、大数据和AI技术的应用，如智能简历筛选和在线测评系统，极大地提高了招聘效率和精准度。同时，灵活用工和远程工作模式的兴起，促使人力资源服务提供商拓展服务范围，涵盖员工培训、绩效管理、福利设计等多个方面。
　　未来，人力资源服务将更加智能化和定制化。AI和机器学习技术将进一步优化人才匹配算法，实现个性化职业规划和技能提升建议。同时，随着零工经济和项目制工作的普及，人力资源服务平台将提供更为灵活的用工解决方案，包括自由职业者管理和项目团队组建服务。此外，企业社会责任和员工福祉将成为服务重点，如心理健康支持和职业发展指导。
　　《[中国人力资源服务行业发展调研与市场前景预测报告（2025-2031年）](https://www.20087.com/9/25/RenLiZiYuanFuWuHangYeXianZhuangY.html)》系统分析了人力资源服务行业的现状，全面梳理了人力资源服务市场需求、市场规模、产业链结构及价格体系，详细解读了人力资源服务细分市场特点。报告结合权威数据，科学预测了人力资源服务市场前景与发展趋势，客观分析了品牌竞争格局、市场集中度及重点企业的运营表现，并指出了人力资源服务行业面临的机遇与风险。为人力资源服务行业内企业、投资公司及政府部门提供决策支持，是把握行业动态、规避风险、挖掘投资机会的重要参考依据。

第一章 中国人才市场运行解析
　　第一节 全球人力资源环境分析
　　　　一、全球人力资源市场分析
　　　　二、全球人力资源市场格局
　　　　三、全球人力资源企业格局
　　　　四、全球人力资源服务机构
　　第二节 中国人力资源服务法规及影响
　　　　一、法规及政策体系分析
　　　　二、行业准入条件及程序
　　　　三、行业相关的法律法规
　　　　　　（一）《劳动合同法》
　　　　　　（二）《就业促进法》
　　　　　　（三）《劳动争议调解仲裁法》
　　　　　　（四）《高级人才寻访服务规范》
　　　　　　（五）《关于加快发展人力资源服务业的意见》
　　　　四、人才市场管理办法分析
　　第三节 中国人才市场社会环境分析
　　　　一、中国人口环境分析
　　　　二、中国就业形势分析
　　　　三、中国劳动力成本分析
　　　　四、高技能人才队伍建设面临的形势
　　　　五、中国高端人才流失问题

第二章 全球人才供需形势分析
　　第一节 全球人才紧缺总体状况
　　　　一、填补职位空缺难度调查
　　　　二、主要国家人才紧缺形势
　　　　三、全球人才缺口岗位排名
　　　　四、企业人才缺口影响程度
　　　　五、全球人才缺口原因调查
　　　　六、全球人才缺口弥补策略选择
　　第二节 美洲人才紧缺状况
　　　　一、填补职位空缺难度调查
　　　　二、主要国家人才紧缺形势
　　　　三、美洲人才缺口岗位排名
　　　　四、企业人才缺口影响程度
　　　　五、美洲人才缺口原因调查
　　　　六、美洲人才缺口弥补策略选择
　　第三节 亚太地区人才紧缺状况
　　　　一、填补职位空缺难度调查
　　　　二、主要国家人才紧缺形势
　　　　三、亚太人才缺口岗位排名
　　　　四、企业人才缺口影响程度
　　　　五、亚太人才缺口原因调查
　　　　六、亚太人才缺口弥补策略选择
　　第四节 欧洲、中东和非洲地区人才紧缺状况
　　　　一、填补职位空缺难度调查
　　　　二、主要国家人才紧缺形势
　　　　三、欧洲人才缺口岗位排名
　　　　四、企业人才缺口影响程度
　　　　五、欧洲人才缺口原因调查
　　　　六、欧洲人才缺口弥补策略选择

第三章 中国人力资源供需形势分析
　　第一节 中国人才资源现状分析
　　　　一、人力资源概述
　　　　　　（一）人力资源定义
　　　　　　（二）人力资源特性
　　　　　　我国人力资源服务行业仍处于发展的初期阶段。人力资源服务业作为社会化大分工达到一定阶段的产物，在当下之中国，尚处于年少之时，行业规范尚待后续完善、扶持政策犹在制定当中，业内存在乱象的同时也迸发出野蛮成长的勃勃生机，行业规模有望持续扩大。
　　　　　　我国人力资源服务发展条件日趋成熟，去旧革新间实现跨越发展。经过三十多年的摸索与发展，我国人力资源服务业从无到有，从无序逐渐走向有序，细分业态也在不断完善丰富。展望未来，行业在我国的发展优势体现在如下四个方面：
　　　　　　我国人力资源服务行业发展优势
　　　　　　（三）人力资源规模
　　　　　　（四）人力资源市场
　　　　二、人才资源类型分析
　　　　三、人才资源工资水平
　　第二节 中国劳动力市场分析
　　　　一、中国就业人数情况分析
　　　　　　（一）中国城镇就业人数
　　　　　　2017年1-9月城镇当月新增就业人数
　　　　　　2017年1-9月城镇累计新增就业人数
　　　　　　（二）中国农村就业人数
　　　　二、中国失业人数情况分析
　　　　　　（一）城镇登记失业人数
　　　　　　2017年1-9月城镇当月失业人员再就业数
　　　　　　2017年1-9月城镇累计失业人员再就业数
　　　　　　（二）城镇登记失业率情况
　　　　三、中国农民工监测调查分析
　　　　　　（一）农民工输出规模分析
　　　　　　（二）农民工流向区域分布
　　　　　　（三）农民工就业培训分析
　　　　　　（四）农民工收入情况分析
　　　　　　（五）农民工支出情况分析
　　　　　　（六）农民工居住情况分析
　　　　　　（七）农民工权益保障情况
　　第三节 高级人才市场分析
　　　　一、高级人才资源概况
　　　　二、高级人才缺口
　　第四节 中国高校毕业生分析
　　　　一、高校毕业生规模分析
　　　　二、高校毕业生就业形势
　　　　三、高校毕业生就业流向
　　　　四、高校毕业生薪酬分析
　　第五节 2025年就业服务机构供求
　　　　一、市场劳动力供求情况
　　　　二、市场劳动力分区供求
　　　　三、市场劳力分行业供求
　　　　四、市场求职人员的情况
　　　　五、分技能等级供求情况
　　　　六、岗位需求及求职情况

第四章 中国人力资源服务行业发展分析
　　第一节 中国人力资源服务行业现状
　　　　一、中国人力资源服务发展现状
　　　　二、中国人力资源服务发展特点
　　　　三、中国人力资源服务机构运行
　　　　四、中国人力资源服务产业化集聚
　　第二节 中国人力资源服务机构规模
　　第三节 中国人力资源服务机构竞争格局
　　第四节 人力资源服务行业存在的问题及对策分析
　　　　一、存在的问题
　　　　二、对策建议

第五章 全国薪酬调查
　　第一节 全国薪酬水平调查
　　　　一、全国企业薪酬制度调查
　　　　　　（一）薪酬决策者统计
　　　　　　（二）薪酬调整参考因素
　　　　　　（三）企业薪酬调整频率
　　　　　　（四）企业薪酬调整预期
　　　　二、薪酬水平指数情况调查
　　　　　　（一）人均薪酬增长趋势
　　　　　　（二）各地区企业薪酬水平差异指数
　　　　　　（三）不同规模企业薪酬水平差异指数
　　　　　　（四）不同性质企业薪酬水平差异指数
　　　　　　（五）不同发展阶段企业薪酬水平差异指数
　　　　三、不同学历毕业生薪资水平
　　　　　　（一）本科生薪资水平趋势
　　　　　　（二）专科生薪资水平趋势
　　　　　　（三）研究生薪资水平趋势
　　　　　　（四）博士生薪资水平趋势
　　第二节 重点城市薪酬水平调查
　　　　一、一线城市
　　　　　　（一）北京
　　　　　　（二）上海
　　　　　　（三）广州
　　　　　　（四）深圳
　　　　　　（五）天津
　　　　二、二线城市
　　　　　　（一）杭州
　　　　　　（二）南京
　　　　　　（三）武汉
　　　　　　（四）郑州
　　　　　　（五）成都
　　　　　　（六）大连
　　　　　　（七）青岛
　　　　　　（八）西安
　　　　　　（九）厦门
　　　　　　（十）长沙
　　　　　　（十一）合肥
　　　　　　（十二）南昌
　　　　　　（十三）昆明
　　　　　　（十四）太原
　　第三节 重点行业薪酬水平调查
　　　　　　（一）房地产
　　　　　　（二）金融投资
　　　　　　（三）医药
　　　　　　（四）耐用消费品
　　　　　　（五）汽车服务业
　　　　　　（六）汽车零部件
　　　　　　（七）化工
　　　　　　（八）能源矿产
　　　　　　（九）IT零售
　　　　　　（十）互联网
　　　　　　（十一）高科技非制造
　　　　　　（十二）软件及系统集成业
　　　　　　（十三）物流
　　　　　　（十四）快消品
　　　　　　（十五）零售百货
　　　　　　（十六）行业咨询
　　　　　　（十七）酒店餐饮休闲
　　　　　　（十八）教育培训
　　　　　　（十九）广告
　　　　　　（二十）高科技制造
　　　　　　（二十一）传媒
　　　　　　（二十二）生产制造
　　　　　　（二十三）贸易
　　　　　　（二十四）建筑
　　　　　　（二十五）综合性集团
　　　　　　（二十六）物业管理

第六章 人才招聘市场运作模式
　　第一节 人才招聘市场分析
　　　　一、人才招聘市场现状
　　　　二、人才招聘主要形式
　　　　三、企业人才招聘现状
　　第二节 网络招聘市场分析
　　　　一、网络招聘市场规模
　　　　二、网络招聘行业格局
　　　　　　（一）传统网络招聘公司
　　　　　　（二）新型招聘公司
　　　　　　（三）职业和商务社交网站
　　　　　　（四）分类信息网站
　　　　　　（五）潜在竞争者
　　　　三、网络招聘盈利模式
　　　　四、网络招聘的挑战
　　　　五、网络招聘企业模式
　　　　　　（一）前程无忧
　　　　　　（二）大街网
　　　　　　（三）应届生求职网
　　第三节 社交招聘市场分析
　　　　一、社交招聘市场现状
　　　　二、社交招聘优势分析
　　　　三、社交招聘价值挖掘
　　　　四、社交招聘运用案例
　　　　　　（一）ADOBE
　　　　　　（二）德勤
　　　　　　（三）群邑
　　　　五、社交招聘市场前景

第七章 人力资源外包市场运作模式
　　第一节 人力资源外包服务业务概况
　　　　一、人力资源外包服务的主要内容
　　　　二、人力资源外包服务的行业职位
　　　　三、人力资源服务外包的项目分析
　　　　四、人力资源外包服务价值分析
　　　　　　（一）降低成本
　　　　　　（二）聚焦主业
　　　　　　（三）优化资源配置
　　第二节 人力资源服务外包现状分析
　　　　一、人力资源外包市场发展现状
　　　　二、人力资源外包市场发展分析
　　　　三、人力资源外包行业风险投资
　　　　四、人力资源服务外包调查分析
　　　　五、人力资源外包发展空间分析
　　第三节 人力资源服务外包行业影响因素
　　　　一、人力资源服务外包决定因素
　　　　二、人力资源服务外包制约因素
　　　　三、人力资源外包服务风险因素

第八章 劳务派遣行业市场发展分析
　　第一节 全球劳务派遣发展概述
　　　　一、世界劳务派遣发展历史
　　　　二、国际劳务派遣机构分类
　　　　三、国外劳务派遣法律研究
　　　　四、国内劳务派遣发展格局
　　　　五、国外劳务派遣发展规模
　　　　六、全球劳务派遣发展态势
　　第二节 劳务派遣行业发展现状
　　　　一、国内劳务派遣发展历程
　　　　二、劳务派遣行业情况概述
　　　　三、劳务派遣行业地区情况
　　　　四、劳务派遣行业企业情况
　　　　五、劳务派遣从业人员情况
　　　　六、劳务派遣经营管理情况
　　第三节 劳务派遣市场发展分析
　　　　一、劳务派遣行业市场规模
　　　　二、劳务派遣市场发展特征
　　　　三、人才派遣市场需求特点
　　　　四、劳务派遣市场发展态势
　　　　五、劳务派遣泛滥成灾原因
　　　　六、国家整顿劳务派遣市场

第九章 人才测评市场运作模式
　　第一节 人才测评发展概况
　　　　一、人才测评发展历程
　　　　二、人才测评基本原则
　　　　三、人才测评主要功能
　　　　　　（一）鉴定功能
　　　　　　（二）预测功能
　　　　　　（三）诊断功能
　　　　　　（四）导向功能
　　　　　　（五）激励功能
　　　　四、人才测评考查方面
　　　　　　（一）职业道德
　　　　　　（二）综合素质
　　　　　　（三）心理素质
　　　　　　（四）情绪性格
　　　　　　（五）基础能力
　　　　　　（六）成长经历
　　第二节 人才测评运作及市场分析
　　　　一、人才测评方法分析
　　　　　　（一）履历分析
　　　　　　（二）纸笔考试
　　　　　　（三）心理测验
　　　　　　（四）面试
　　　　　　（五）情景模拟
　　　　　　（六）评价中心技术
　　　　二、人才测评需求分析
　　　　三、人才测评应用现状
　　　　四、人才测评市场前景
　　第三节 人才测评市场竞争分析
　　　　一、人才测评市场竞争现状
　　　　二、人才测评市场竞争格局
　　　　　　（一）政府测评机构
　　　　　　（二）国际测评机构
　　　　　　（三）民间测评机构
　　　　三、人才测评企业竞争策略
　　第四节 人才测评发展方向

第十章 猎头服务市场发展状况研究
　　第一节 猎头服务市场分析
　　　　一、猎头服务兴起历程
　　　　二、猎头服务市场格局
　　　　三、猎头服务流程分析
　　　　四、猎头服务业务类型
　　　　五、猎头服务人群分析
　　　　六、猎头服务发展前景
　　第二节 猎头企业发展概况
　　　　一、猎头企业发展历程
　　　　二、猎头企业发展现状
　　　　三、猎头企业发展规模
　　第三节 猎头企业发展战略研究
　　　　一、公司业务结构与流程优化
　　　　二、强化信息化与人力资源建设
　　　　三、坚持走差异化专业化道路
　　　　四、企业发展战略控制措施
　　第四节 国内重点猎头企业经营情况
　　　　一、科锐国际人力资源有限公司
　　　　　　（一）、企业发展基本情况
　　　　　　（二）、企业服务业务分析
　　　　　　（三）、企业解决方案分析
　　　　　　（四）、企业服务优势分析
　　　　　　（五）、企业猎头服务收费
　　　　二、瀚德猎头（中国）公司
　　　　　　（一）企业发展基本情况
　　　　　　（二）企业业务范围分析
　　　　　　（三）企业猎头服务优势
　　　　　　（四）企业猎头服务收费
　　　　三、上海易得仕猎头公司
　　　　　　（一）企业发展基本情况
　　　　　　（二）企业业务范围分析
　　　　　　（三）企业猎头服务优势
　　　　　　（四）企业猎头服务收费
　　　　四、锐旗人力集团
　　　　　　（一）企业发展基本情况
　　　　　　（二）企业业务范围分析
　　　　　　（三）企业猎头服务优势

第十一章 中国制造业人才需求情况
　　第一节 制造业
　　　　一、制造业从业人员规模
　　　　二、制造业人才区域分布
　　　　三、制造业人才收入水平
　　　　四、制造业人才需求趋势
　　第二节 建筑行业
　　　　一、建筑行业从业人员规模
　　　　二、建筑行业人才区域分布
　　　　三、建筑行业人才收入水平
　　　　四、建筑行业人才需求趋势
　　第三节 医药行业
　　　　一、医药行业从业人员规模
　　　　二、医药行业人力成本分析
　　　　三、医药行业人才收入水平
　　　　四、医药行业人才需求趋势
　　第四节 电子制造业
　　　　一、电子制造业从业人员规模
　　　　二、电子制造业从业人员分布
　　　　三、电子制造业人才收入水平
　　第五节 交通运输业
　　　　一、交通运输业从业人员规模
　　　　二、交通运输业人才区域分布
　　　　三、交通运输业人才收入水平
　　　　四、交通运输业人才需求趋势
　　第六节 纺织业
　　　　一、纺织业从业人员规模
　　　　二、纺织业从业人员分布
　　　　三、纺织业人才收入水平
　　　　四、纺织业人才需求趋势

第十二章 中国服务业人才需求情况
　　第一节 房地产行业
　　　　一、房地产行业从业人员规模
　　　　二、房地产行业人才收入水平
　　　　三、房地产人才市场需求现状
　　　　四、房地产行业人才缺口分析
　　　　五、房地产行业人才需求趋势
　　　　六、房地产人才市场发展建议
　　第二节 金融行业
　　　　一、金融行业从业人员规模
　　　　二、金融行业人才区域分布
　　　　二、金融行业人才收入水平
　　　　四、金融行业人才缺口分析
　　　　五、金融行业人才需求趋势
　　第三节 软件行业
　　　　一、软件行业从业人员规模
　　　　二、软件行业人才收入水平
　　　　四、软件行业人才需求趋势
　　第四节 电子商务行业
　　　　一、电子商务从业人员规模
　　　　二、电子商务行业人才收入水平
　　　　三、电子商务行业人才缺口分析
　　　　四、电子商务行业人才需求趋势
　　第五节 批发零售业
　　　　一、批发零售业从业人员规模
　　　　二、批发零售业人才区域分布
　　　　三、批发零售业人才收入水平
　　　　四、批发零售业人才缺口分析
　　　　五、批发零售业人才需求趋势
　　第六节 餐饮行业
　　　　一、餐饮行业从业人员规模
　　　　二、餐饮行业人才收入水平
　　　　三、餐饮行业岗位薪酬分析
　　　　四、餐饮行业人才需求趋势
　　第七节 教育行业
　　　　一、教育行业从业人员规模
　　　　二、教育行业人才区域分布
　　　　三、教育行业人才收入水平
　　　　四、教育行业人才需求趋势
　　第八节 艺术人才
　　　　一、艺术人才资源供需情况
　　　　二、艺术人才培养资源分布
　　　　三、艺术人才培养层次结构
　　　　四、艺术人才培养机制现状

第十三章 中国人力资源服务区域市场分析
　　第一节 北京市
　　　　一、北京市主导产业分析
　　　　二、北京市人才市场现状
　　　　三、北京市人才供给情况
　　　　四、北京市产业人才缺口
　　第二节 上海市
　　　　一、上海市主导产业分析
　　　　二、上海市人才市场现状
　　　　三、上海市求职选择情况
　　　　四、上海市行业薪酬情况
　　第三节 广东省
　　　　一、广东省主导产业分析
　　　　二、广东省人才市场现状
　　　　三、广东省人才供给情况
　　　　四、广东省产业人才缺口
　　第四节 江苏省
　　　　一、江苏省主导产业分析
　　　　二、江苏省人才市场现状
　　　　三、江苏省人才供给情况
　　　　四、江苏省产业人才缺口
　　第五节 天津市
　　　　一、天津市主导产业分析
　　　　二、天津市人才市场动态
　　　　三、天津市人才供给情况
　　　　四、天津市产业人才引进
　　第六节 浙江省
　　　　一、浙江省主导产业分析
　　　　二、浙江省人才市场现状
　　　　三、浙江省人才供给情况
　　　　四、浙江省产业人才缺口
　　第七节 山东省
　　　　一、山东省主导产业分析
　　　　二、山东省产业人才缺口
　　　　三、山东省行业平均工资
　　　　四、山东省人才就业方向
　　第八节 福建省
　　　　一、福建省主导产业分析
　　　　二、福建省人才市场现状
　　　　三、福建省人才供给情况
　　　　四、福建省产业人才缺口
　　第九节 辽宁省
　　　　一、辽宁省主导产业分析
　　　　二、辽宁省人才市场现状
　　　　三、辽宁省人才供给情况
　　　　四、辽宁省产业人才缺口
　　第十节 河北省
　　　　一、河北省主导产业分析
　　　　二、河北省人才市场现状
　　　　三、河北省人才供给情况
　　　　四、河北省产业人才缺口
　　第十一节 湖北省
　　　　一、湖北省主导产业分析
　　　　二、湖北省人才市场现状
　　　　三、湖北省人才供给情况
　　　　四、湖北省产业人才缺口
　　第十二节 重庆市
　　　　一、重庆市主导产业分析
　　　　二、重庆市人才市场现状
　　　　三、重庆市人才供给情况
　　　　四、重庆市产业人才缺口
　　第十三节 湖南省
　　　　一、湖南省主导产业分析
　　　　二、湖南省人才市场动态
　　　　三、湖南省人才供给情况
　　　　四、湖南省产业人才缺口
　　第十四节 四川省
　　　　一、四川省主导产业分析
　　　　二、四川省人才市场现状
　　　　三、四川省人才供给情况
　　　　四、四川省产业人才缺口
　　第十五节 河南省
　　　　一、河南省主导产业分析
　　　　二、河南省人才市场现状
　　　　三、河南省人才供给情况
　　　　四、河南省产业人才缺口
　　第十六节 安徽省
　　　　一、安徽省主导产业分析
　　　　二、安徽省人才市场现状
　　　　三、安徽省产业人才缺口
　　　　四、安徽省平均工资情况

第十四章 中国人力资源服务百强品牌经营运作分析
　　第一节 人力资源服务百强评估体系分析
　　　　一、人力资源百强的评估方法
　　　　二、人力资源百强的评估指标
　　　　三、人力资源百强的评估模型
　　　　　　（一）品牌资产评估要素
　　　　　　（二）品牌资产评估方法
　　　　　　（三）品牌资产评估模型
　　　　四、人力资源百强成长和领导力分析
　　　　　　（一）人力资源百强新上榜企业
　　　　　　（二）人力资源百强上市最快企业
　　　　　　（三）人力资源百强各权重分值分布
　　　　　　（四）人力资源百强领先企业竞争力
　　第二节 人力资源服务五十强企业分析
　　　　一、安德普翰
　　　　二、韬睿惠悦
　　　　三、光辉国际
　　　　四、任仕达
　　　　五、万宝盛华
　　　　六、智睿
　　　　七、思爱普
　　　　八、前程无忧
　　　　九、北京外服
　　　　十、怡安翰威特
　　　　十一、用友
　　　　十二、智联招聘
　　　　十三、上海外服
　　　　十四、科锐国际
　　　　十五、美世
　　　　十六、甲骨文
　　　　十七、路敏思
　　　　十八、埃森哲
　　　　十九、北森
　　　　二十、凯洛格
　　　　二十一、克罗诺思
　　　　二十二、世泓
　　　　二十三、上海必胜人力资有限公司
　　　　二十四、IBM全球企业咨询服务
　　　　二十五、马丁森集团
　　　　二十六、德科
　　　　二十七、肯耐珂萨
　　　　二十八、德勤—人力资本咨询
　　　　二十九、东软
　　　　三十、金蝶
　　　　三十一、太和顾问
　　　　三十二、安永-企业咨询
　　　　三十三、英格玛
　　　　三十四、瀚纳仕
　　　　三十五、艾登瑞德
　　　　三十六、分智
　　　　三十七、104人力银行
　　　　三十八、薪得付
　　　　三十九、合益集团
　　　　四十、indeed
　　　　四十一、应届生求职网
　　　　四十二、德博诺
　　　　四十三、易才
　　　　四十四、专伟
　　　　四十五、36人才
　　　　四十六、企顾司
　　　　四十七、海德思哲
　　　　四十八、雇得易
　　　　四十九、诺姆四达
　　　　五十、其他

第十五章 人力资源服务行业品牌营销分析
　　第一节 社交营销
　　　　一、社交网络发展现状
　　　　二、社交网络运用价值
　　　　三、社交网络时代特征
　　　　四、社交网络招聘竞争
　　　　五、LINKEDIN的崛起
　　第二节 移动营销
　　　　一、移动互联网发展现状
　　　　二、移动互联网时代特征
　　　　三、人力资源机构移动营销应用
　　　　四、人力资源机构移动客户端开发
　　　　　　（一）ADP——RUNPoweredbyADP
　　　　　　（二）韬睿惠悦——TWGlobal50
　　　　五、移动互联网对人力资源管理的变革
　　第三节 人力资源服务机构品牌整合营销
　　　　一、互联网平台营销
　　　　　　（一）互联网平台建设
　　　　　　（二）互联网平台评估
　　　　二、平面媒介营销
　　　　　　（一）平面媒介优缺点
　　　　　　（二）人力资源服务平面媒介应用
　　　　三、电子邮件营销（EDM）
　　　　　　（一）EDM营销要素
　　　　　　1、高质量的内容策划
　　　　　　2、精准的投放对象
　　　　　　3、合理的发送频率
　　　　　　（二）EDM营销评价指标
　　　　四、会展营销
　　　　　　（一）会展营销策略分析
　　　　　　（二）HRoot人力资源服务展效应分析
　　第四节 人力资源服务机构创新营销战略
　　　　一、二维码营销
　　　　二、视频分享营销
　　　　三、品牌监测与管理
　　第五节 人力资源服务机构营销案例
　　　　一、ADP品牌构建策略
　　　　二、肯耐珂萨品牌深耕策略
　　　　三、路敏思品牌创新策略
　　　　四、北森品牌转型战略
　　　　五、SHL精准营销战略

第十六章 2025-2031年中国人力资源服务行业发展与投资分析
　　第一节 中国人力资源服务行业投资环境分析
　　　　一、国家中长期人才发展规划纲要
　　　　二、《专业技术人才队伍建设中长期规划（2010-2020年）》
　　　　三、高技能人才队伍建设中长期规划（2010-2020年）
　　　　四、中国人力资源服务投资壁垒分析
　　　　五、中国人力资源服务投资前景分析
　　第二节 中国人力资源服务发展趋势分析
　　　　一、中国人才需求趋势分析
　　　　二、中国企业招聘趋势分析
　　　　三、中国人才就业趋势分析
　　　　四、中国人才服务业发展趋势分析
　　　　五、中国人力资源服务业发展趋势分析
　　第三节 中国人力资源服务投资风险分析
　　　　一、行业政策风险
　　　　二、市场竞争风险
　　　　三、劳务纠纷风险
　　　　四、就业结构风险
　　第四节 中:智林－中国人力资源服务投资策略及建议分析

图表目录
　　图表 1 全球人力资源服务市场格局图
　　图表 2 全球人力资源市场企业市场占有率格局
　　图表 3 全球人力资源服务机构50强情况
　　图表 4 2020-2025年中国人口总量增长趋势图
　　图表 5 2025年全国人口数及其构成
　　图表 6 2020-2025年全球雇主面临征才困难比率图
　　图表 7 全球各国雇主面临征才困难比率图
　　图表 8 2020-2025年全球征才困难比例对比图
　　图表 9 全球雇主认为征才困难的前十大职缺排名情况
　　图表 10 全球人才短缺问题对企业客户服务能力的冲击程度统计
　　图表 11 全球人才短缺问题对企业冲击程度统计
　　图表 12 全球征才困难的原因调查情况统计
　　图表 13 全球雇主克服人才短缺问题的策略情况统计
　　图表 14 全球人力资源管理实务解决方案情况统计
　　图表 15 全球调整工作模式情况统计
　　图表 16 全球改变人才招募方式情况统计
　　图表 17 美洲地区雇主面临征才困难比率图
　　图表 18 美洲地区雇主征才困难比率与全球平均值比较图
　　图表 19 美洲地区雇主认为征才困难的前十大职缺排名情况
　　图表 20 美洲地区人才短缺问题对企业客户服务能力的冲击程度统计
　　图表 21 美洲地区人才短缺问题对企业冲击程度统计
　　图表 22 美洲地区征才困难的原因情况统计
　　图表 23 美洲地区雇主克服人才短缺问题的策略情况统计
　　图表 24 美洲地区人力资源管理实务解决方案情况统计
　　图表 25 美洲地区调整工作模式情况统计
　　图表 26 美洲地区改变人才招募方式情况统计
　　图表 27 亚太地区雇主面临征才困难比率图
　　图表 28 亚太地区雇主征才困难比率与全球平均值比较图
　　图表 29 亚太地区雇主认为征才困难的前十大职缺排名情况
　　图表 30 亚太地区人才短缺问题对企业客户服务能力的冲击程度统计
　　图表 31 亚太地区人才短缺问题对企业冲击程度统计
　　图表 32 亚太地区征才困难的原因调查情况统计
　　图表 33 亚太地区雇主克服人才短缺问题的策略情况统计
　　图表 34 亚太地区人力资源管理实务解决方案情况统计
　　图表 35 亚太地区改变人才招募方式情况统计
　　图表 36 亚太地区调整工作模式情况统计
　　图表 37 欧洲、中东和非洲地区雇主面临征才困难比率图
　　图表 38 欧洲、中东和非洲地区雇主征才困难比率与全球平均值比较图
　　图表 39 欧洲、中东和非洲地区雇主认为征才困难的前十大职缺排名情况
　　图表 40 欧洲、中东和非洲地区人才短缺问题对企业客户服务能力的冲击程度统计
　　图表 41 欧洲、中东和非洲地区人才短缺问题对企业冲击程度统计
　　图表 42 欧洲、中东和非洲地区征才困难的原因调查情况统计
　　图表 43 欧洲、中东和非洲地区雇主克服人才短缺问题的策略情况统计
　　图表 44 欧洲、中东和非洲地区人力资源管理实务解决方案情况统计
　　图表 45 欧洲、中东和非洲地区调整工作模式情况统计
　　图表 46 欧洲、中东和非洲地区改变人才招募方式情况统计
　　图表 47 2020-2025年中国就业人员产业构成统计
　　图表 48 2020-2025年中国城镇就业人数统计
　　图表 49 2020-2025年中国城镇新增就业人数统计表
　　图表 50 2020-2025年中国城镇下岗失业人员再就业人数统计
　　图表 51 2020-2025年中国乡村就业人数统计表
　　图表 52 2020-2025年中国城镇登记失业人数统计
　　图表 53 2020-2025年中国城镇登记失业率统计
　　图表 54 2020-2025年农民工规模及构成情况
　　图表 55 2025年外出农民工地区分布及构成
　　图表 56 2025年外出农民工流向地区分布及构成
　　图表 57 2025年分行业农民工构成情况表
　　图表 58 分地区的农民工产业分布情况表
　　图表 59 2020-2025年农民工接受技能培训情况
　　图表 60 2020-2025年外出农民工人均月收入变化统计
　　图表 61 2020-2025年外出农民工人均月生活消费支出统计情况表
　　图表 62 2020-2025年外出农民工被拖欠工资的比重
　　图表 63 2025年农民工参加社会保障的比例
　　图表 64 2020-2025年中国研究生及普通本专科毕业生数统计
　　图表 65 2020-2025年应届生岗位竞争指数
　　图表 66 2025年不同性质企业的应届生岗位竞争指数统计
　　图表 67 2025年应届生竞争最激烈的十大行业
　　图表 68 2020-2025年朝阳行业和传统行业的平均薪酬变化趋势图
　　图表 69 2025年中国十大城市岗位需求和求职排行榜
　　图表 70 薪酬决策者比例图
　　图表 71 薪酬调整因素统计
　　图表 72 2020-2025年全国CPI增长率及薪酬增长率趋势图
　　图表 73 2020-2025年人均工资情况统计
　　图表 74 各地区企业薪酬水平差异指数情况表
　　图表 75 不同规模企业薪酬水平差异指数情况表
　　图表 76 不同性质企业薪酬水平差异指数情况表
　　图表 77 不同发展阶段企业薪酬水平差异指数情况表
　　图表 78 2020-2025年本科生薪酬起点统计
　　图表 79 2020-2025年专科生薪酬起点统计
　　图表 80 2020-2025年研究生薪酬起点统计
　　图表 81 2020-2025年博士生薪酬起点统计
　　图表 82 2025年上海地区全行业职能毕业生起薪情况表
　　图表 83 广州地区行业薪酬中位值水平统计
　　图表 84 一线城市毕业生起薪中位值情况表
　　图表 85 2020-2025年深圳地区薪酬中位值水平统计情况表
　　图表 86 2025年深圳地区全行业毕业生起薪情况表
　　图表 87 2020-2025年天津地区薪酬中位值水平统计
　　图表 88 2020-2025年天津地区年度总现金比较分析
　　图表 89 2025年天津地区行业薪酬中位值水平统计
　　图表 90 2020-2025年天津地区全行业毕业生起薪统计
　　图表 91 2020-2025年杭州地区毕业生起薪统计
　　图表 92 2020-2025年南京地区薪酬中位值水平统计
　　图表 93 2020-2025年南京地区年度总现金比较分析
　　图表 94 2020-2025年南京地区全行业毕业生起薪统计
　　图表 95 2020-2025年武汉地区毕业生起薪情况表
　　图表 96 2020-2025年青岛地区薪酬水平统计
　　图表 97 2020-2025年青岛地区年度总现金统计
　　图表 98 2020-2025年青岛地区毕业生起薪统计
　　图表 99 2020-2025年行业毕业生起薪统计
　　图表 100 二类城市薪酬涨幅预测趋势图
　　图表 101 2020-2025年西安地区薪酬中位值水平分析情况表
　　图表 102 2025年西安地区毕业生起薪统计
　　图表 103 二类城市薪酬涨幅预测情况表
　　图表 104 2020-2025年厦门地区薪酬水平统计
　　图表 105 2020-2025年厦门地区年度总现金趋势图
　　图表 106 2020-2025年厦门毕业生起薪统计
　　图表 107 2020-2025年厦门地区行业毕业生起薪统计
　　图表 108 二类城市薪酬涨幅预测情况
　　图表 109 2020-2025年长沙地区薪酬中位值水平统计
　　图表 110 二类城市薪酬涨幅预测情况表
　　图表 111 毕业生起薪按学历分类情况表
　　图表 112 2020-2025年南昌地区薪酬中位值水平分析
　　图表 113 毕业生起薪情况表
　　图表 114 二类城市薪酬涨幅预测情况表
　　图表 115 2025年昆明最低工资标准
　　图表 116 2025年房地产开发行业部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 117 2025年房地产经纪部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 118 2025年金融投资业部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 119 2025年医药部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 120 2025年耐用消费品部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 121 2025年汽车服务业部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 122 2025年汽车零部件部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 123 2025年化工部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 124 2025年能源矿产部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 125 2025年IT零售部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 126 2025年互联网部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 127 2025年高科技非制造部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 128 2025年软件及系统集成业部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 129 2025年物流部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 130 2025年快消品部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 131 2025年零售百货部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 132 2025年行业咨询部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 133 2025年酒店餐饮休闲部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 134 2025年教育培训部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 135 2025年广告部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 136 2025年高科技制造部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 137 2025年传媒部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 138 2025年生产制造部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 139 2025年贸易部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 140 2025年建筑部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 141 2025年综合性集团部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 142 2025年物业管理部门及岗位年度现金总收入情况表
　　图表 143 2025年中国互联网招聘市场收入占比图
　　图表 144 人力资源外包服务内容列表
　　图表 145 常见人力资源派遣服务行业和职位列表
　　图表 146 日本适用派遣的业务与派遣期限限制表
　　图表 147 2025年中国各省市对外派出各类劳务人员情况表
略……

了解《[中国人力资源服务行业发展调研与市场前景预测报告（2025-2031年）](https://www.20087.com/9/25/RenLiZiYuanFuWuHangYeXianZhuangY.html)》，报告编号：2163259，

请致电：400-612-8668、010-66181099、66182099、66183099，

Email邮箱：Kf@20087.com

详细介绍：<https://www.20087.com/9/25/RenLiZiYuanFuWuHangYeXianZhuangY.html>

热点：灵活用工、人力资源服务许可证怎么申请、找工作 附近、人力资源服务公司、劳务外包、人力资源服务外包、人力资源考试、人力资源服务外包的主要业务包括、人力资源服务和劳务派遣的区别

了解更多，请访问上述链接，以下无内容！