# 人力资源服务行业现状及浅析.doc（本站推荐）

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-09-03

*第一篇：人力资源服务行业现状及浅析.doc（本站推荐）人力资源服务行业现状及浅析人力资源服务，指的是一个经济主体向其他经济主体提供的，旨在帮助该主体更加合理有效地获取、开发、配置和利用人力资源，从而提高其社会财富创造能力和效率的运动形态的...*

**第一篇：人力资源服务行业现状及浅析.doc（本站推荐）**

人力资源服务行业现状及浅析

人力资源服务，指的是一个经济主体向其他经济主体提供的，旨在帮助该主体更加合理有效地获取、开发、配置和利用人力资源，从而提高其社会财富创造能力和效率的运动形态的交易品。从这一概念表述中我们可以看出，“人力资源服务”的功能是“帮助其他经济主体更加合理有效地获取、开发、配置和利用人力资源，从而提高其社会财富创造能力和效率”。人力资源服务行业，简单地说，就是指提供人力资源服务的众多经济单位的集合或系统，同时它又是国民经济按照经济活动的功能与性质划分的一个部分。

目前，国内发展比较成型的人力资源服务业务主要有：教育培训、人力资源中介、人事代理和人力资源管理咨询，除此之外还有一些分化、衍生和综合的新业务。随着社会分工体系的深化和市场需求的发展，人力资源服务的内容必将不断丰富和完善，将会有更多新的业务形式在人力资源服务产业中出现。

一、我国人力资源服务业业务近况浅析

目前我国人力资源服务行业的七大模块内容主要包含：职业教育、人力资源管理咨询服务、第三方人力资源管理业务的发展、人力资源管理培训服务、人力资源管理信息化、人力资源开发管理软件、人才测评技术。

1．公共职业介绍服务和职业教育。我国的职业介绍机构可以分为非营利性职业介绍机构和营利性职业介绍机构两大类。主要有中、外资机构主办的猎头公司和一些挂靠的职业介绍机构。目前存在的主要不足有：一是职业介绍工作比较薄弱，影响力还不够大，就业信息缺乏；二是职业介绍机构较少提供职业指导、推荐就业和推荐培训等服务；三是人才市场与劳动力市场人为分割，造成资源浪费。中国职业教育虽然有了很大发展，但仍然是教育体系中的薄弱环节，发展职

业教育经费投入不足，职业教育发展的规模和办学质量效益还不适应经济社会发展的需要。

2.人力资源管理咨询服务。目前中国人力资源咨询业正处于无序的状态，从人力资源咨询业的从业主体、需求主体以及服务内容方面浅析，中国的人力资源咨询业尚处于初级阶段。第一，从业主体构成偏差。目前中国人力资源管理咨询业的主体中，个体和政府服务部门地位举足轻重。管理咨询业的主体责任应逐步落到咨询企业身上，有待于一批富有专业知识和企业实践经验、兼具特定“顾问素质”的人才，以团队智慧为企业提供更切实有效的服务。第二，需求主体群发育不良。目前行业的需求主体主要是民营企业、私营企业和外资企业，民营、私营企业、中小企业的需求层次普遍较低，一般停留在专家讲课、规划制度等方面，一批脱颖而出的企业以及刚崛起的新型企业，显现出对人力资源管理咨询的真切需求。第三，服务质量有待提高。中国的咨询业尚处于起步阶段，许多咨询公司业务定位模糊，提供全面一体化服务，违背了专业化分工的原则，现在最缺乏的是专业化的管理专家，并非所谓精通一切的全才。

3.人力资源外包和人才派遣。“人力资源外包”是人力资源管理的一种新形式，近年来，在世界范围内日益兴起，渐成风潮。在亚太地区，人力资源外包管理作为公司管理中的一项新兴内容，正日益显示出高速的成长性和市场潜力。

4.人力资源管理培训服务。目前我国培训市场的培训项目多，内容全，基本涉及社会职业需要的领域及范围，同时也充分反映了社会职业培训的需求。培训业近几年在我国发展非常迅速，统计数据，1991年以政府举办的技能培训为主，全国培训机构数量仅400余家。而2024年全国各类培训机构达到48000家。2024年中国的培训市场是100亿元，2024年是800亿元，2024年，预计万亿元之多，意味着无限的商机，也使更多人“趋之若鹜”，培训公司正在雨后春笋般飞速发展。

5.人力资源管理信息化。e-HR，全称电子人力资源管理，人力资源管理软件借助网络实现企业人力资源的自动化，与企业的财务、物流、客户关系管理等进行整合，从而提高效率，降低企业的管理和运作成本。

6.人力资源开发管理软件。随着人力资源管理逐步升温，人力资源管理软件也开始出现。但这些软件大都处于事务型管理阶段，存在很多不足，软件开发人员缺乏必要的人力资源管理基础教育。人力资源专家缺乏计算机科学的知识，在与软件开发人员沟通时，存在严重障碍，最终开发出来的软件距人力资源管理专家预想的效果相差甚远。注重界面的美观，忽视实际不足的解决。软件功能单一，不能整体解决不足，劣质人力资源管理软件泛滥，影响了人力资源软件的声誉。

7.人才测评技术。人才测评以现代心理科学、管理科学、行为科学为基础，通过心理测量、情境模拟等客观化策略对人员进行测量和评价，发掘人员心理状况、发展潜力等其他策略难以获得的信息，为企业用人、选人、育人等人力资源管理和开发工作提供富有价值的参考信息。

二、我国人力资源服务产业发展浅析

1.机遇浅析。随着我国加入WTO和革新开放的深入及我国经济的持续快速发展，国内人力资源的需求和流动将进入新的高峰期，围绕人才流动所产生的各种人力资源服务需求将会有一个迅速的增长。我国经济体制革新将进一步深化，企业作为市场经营主体和用人主体的地位将得到继续巩固和加强。传统的以组织安排为主的企业人事管理制度将加快转变为以人为本的高流动性的企业人力资源管理制度，中国企业将从重视产品生产、重视资本运营转变为重视人力资源、重视企业文化。看做转变为人力资源服务业的发展提供了巨大的市场空间。我国

政府劳动人事管理部门将加快自身职能的转变，进一步退出人力资源服务活动的微观领域，鼓励人力资源服务的多元化投资和产业化发展。看做转变为我国人力资源服务产业的发展让出了巨大的成长空间。

2.威胁浅析。国家对人事档案和户籍管理制度的革新严重滞后，政府一直对人力资源经营实行地方性的许可证制度，因而，长期以来我国人力资源市场形成了严重的地方割据局面。人力资源市场的地方性割据，进而造成了人力资源服务的行政性地域划分，看做严重阻碍了我国人力资源服务产业统一市场的形成和发展，不利于企业规模的扩大和层次的提高。我国政府长期以来对人力资源服务实行垄断经营。我国企业经济实力不强，许多企业和求职者对人力资源服务虽有需要，但形成不了需求。国内人力资源专业的人才培养相当落后，适应不了人力资源服务产业发展的需要，不利于人力资源服务质量的提高。国外人力资源服务业“巨鳄”的进入，将对国内人力资源服务产业构成客观上的威胁。

3.劣势浅析。国内的人力资源服务机构数量多、规模小、资源分散，没有实现规模化经营。服务手段落后，服务效率低。人力资源服务产业人员素质偏低，服务流程不规范，服务机构鱼龙混杂，对产业形象的树立和长远发展十分不利。我国人力资源服务产业创新不足，缺乏长远发展的动力。

4.优势浅析。作为在本土发展起来的产业，我国的人力资源服务机构在文化方面对客户有着更深的理解。与其他行业不同，人力资源服务的对象是活生生的人，所以看做文化上的共同背景几乎成为了了人力资源服务过程中起决定性作用的因素。外资人力资源服务企业进入中国市场难免会出现“水土不服”的症状，英国雷文公司从北京的黯然退出就是一个很好的证明。部分国内的人力资源服务企业经过多年的发展，已经达到了一定的规格，建立了较为完整的服务网络，拥有

了一批长期合作的客户。这些积累起来的客户渠道和服务网络，将成为我国人力资源服务产业进一步发展的坚实基础。同时，我国人力资源服务的价格明显低于外资人力资源服务的价格。这在经济尚不发达，企业和个人消费水平较低的中国，对本土人力资源服务产业的成长具有十分重要的现实意 义，可以为国内人力资源服务企业应对外资的冲击筑起一道很有力的防线。

三、我国人力资源服务业发展的应对对策

1.加强企业意识。加强企业人力资源管理意识，提高企业管理者素质。只有企业人士非常理性地认识到人力资源服务和咨询的意 义，才有助于一个有真实需求的人力资源服务市场的形成与扩大，对人力资源服务业的认识与企业领导人的素质和意识密切相关。近年来，随着越来越多具有MBA背景的和高素质的海外回国人员走上企业各级管理岗位，我国企业界逐渐认识到人力资源管理的重要作用，可以说，企业真实需求的增长是国内人力资源服务发展的关键因素。

2.提高自身水平。人力资源服务业需要明确定位，发展核心能力，加强合作，共同发展。加大人力资本的投入，加强人员队伍建设，加强知识管理，重视理论研究。

创新是知识经济社会管理咨询成功的驱动器，人力资源服务业的竞争优势来自于对知识不断的创新。传统的人力资源服务企业将大部分时间用于做一些重复性工作而不是创新。为实现人力资源服务业持续创新的目的，企业就必须建立有利于组织成员之间进行合作的创造性方式和激励组织成员参与知识共享的机制，并借助组织创新形成相应的文化氛围，鼓励部门、项目组和成员之间建立广泛、及时、持续的沟通交流，以利于团队的学习与创新。知识经济形态的人力资源服务和咨询企业，唯有持续创新，更快地创造出更多新思想并迅速将其转化为服务

产品或软件包，才能赢得市场，树立企业品牌。

**第二篇：人力资源服务行业发展趋势**

人力资源服务行业发展趋势

在资本的运作之下，中国未来的人力资源企业会朝着超大型综合服务型企业和小而专的微型服务企业两条路径前进，这就对企业的专业化积累提出了更高的要求。同时，对人力资源服务行业的业务进行整合是一个不可逆的趋势，为企业提供一条龙服务将会变得越来越重要，处于上升期的中国人力资源市场的发展必定会经历短期和长期两个阶段，从3到5年之内的短期来看，人力资源公司会经历一个阵痛期，由粗放转向精细；从长期方面来看，并购整合会是一个趋势，经过这个阶段之后就会产生综合性人力资源公司，他们会具有咨询、外包、招聘、测评等业务，他们的专业化会得到提升，精细化水平也会得到提升，客户需要的，正是这样的公司与服务。

迎接新生需要专注，把握趋势需要专业，只有面向市场，从最市场化的领域入手，才能避免历史包袱的产生，才能时刻保持灵敏的嗅觉，先知先觉的人力资源服务公司会率先进行改革，完成新的蜕变，进而带动整个行业的变革，为中国人力资源服务行业的发展画上光辉的一笔。

唯仕旗历经多年执着发展与不懈追求，始终坚持致力于全国住房和城乡建设领域垂直型人力资源服务工作，缔结了建设领域教育培训、企业发展管理、工程建设、人力资源、等行业资深人力资源管理精英顾问团队，坚持以行业发展为导向，以客户需求为己任，不断整合各方优势资源，坚守行业诚信口碑，奠定了坚实的行业可持续发展经验。

**第三篇：人力资源服务行业加快步入**

人力资源服务行业加快步入“云”时代

国内首家人力资源外包服务供应商CDP(薪得付信息技术有限公司)日前宣布，已在亚洲地区率先实现基于云技术的人力资源一站式服务外包。此前，全球软件业巨头频频斥巨资收购云计算人力资源软件供应商。新生的人力资源服务行业正加快迈向“云端”。

CDP首席执行官王炜说，云服务的产生和应用，可说是颠覆了既有的服务交付模式：只要有桌面系统，就可以连接网络、享受服务，这让服务从以设备为中心转化为以信息和服务质量为中心。

去年以来，国外市场已经开始运行基于“云平台”的人力资源服务。去年12月，全球最大的企业应用软件公司思爱普(SAP)宣布以34亿美元收购云计算人力资源软件提供商Success Factors。两个月后，甲骨文(Oracle)宣布斥资19亿美元收购云计算人才管理软件提供商Taleo。目前，电子商务、信息技术、人力资源服务已成为云服务成熟度排名前三的应用领域。

王炜介绍，在CDP的人力资源外包服务中，云服务通常是“租用式”的，以每一用户为基础计价，这意味着更少的前期投资和一个更可预知的月度业务费用流。其次，所有的管理活动都经由一个中央位置而不是从单独的站点或工作站来管理，而且云服务所需要的软硬件设施极少，标准化的流程杜绝了绝大多数错误和漏洞，能让客户感到更加安全可靠。人力资源管理者作为企业的战略合作伙伴，需要以更优化的流程、更透明合规的管理，更科学的决策来管理好员工这一企业的第一资源，从而帮助企业提高劳动力生产率、平衡成本压力、降低雇佣风险。目前，人力资源服务外包已成为发达国家企业普遍采用的手段。业内人士认为，在“用工荒”蔓延、劳动力组成多元化、劳动争议逐年增多等形势下，“云服务”将对人力资源服务外包行业带来明显助推效应。

王炜还介绍，目前CDP已经完成新一轮融资，将把获得的资金用于壮大公司管理、销售和运营团队，扩大公司的地域覆盖，研发业内领先的产品及服务，并着力打造中国最大、最先进的基于互联网的人力资源“云服务”平台。

**第四篇：人力资源服务行业规范标准**

某某市人力资源服务行业规范

为加强全市人力资源服务行业自我管理、自我服务、自我约束、自我规范的意识，树立行业诚实信用形象，创造和维护公平的人力资源服务市场环境，保障各会员单位的合法权益，促进行业健康发展，依据国家《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《就业促进法》等相关法律、法规、规章和某某市人力资源服务协会（以下简称协会）章程，制定《某某市人力资源服务行业规范》（以下简称本行业规范）。

本文由 大楚人才网提供！

第一条 本行业规范适用于在某某市行政区域内从事人才招聘、人才派遣、人才培训、人事代理等经营活动的组织和从业者。凡在某某市行政区域内从事人力资源服务等相关经营活动时，除应遵守国家有关法律、法规外，均受本行业规范的约束和保护。从维护全行业整体利益的高度出发，倡议全行业机构及从业者加入本行业规范，积极推进行业自律，改善优化行业发展环境。

第二条 对于任何阻碍行业内部发展、进步、损害行业共同利益的行为，协会及主管部门都有权依照国家有关法律、法规和本行业规范，采取必要的措施予以制止。

第三条 会员单位可以就本行业规范执行中发生的问题，请求协会或主管部门给予帮助和指导。因其他非会员单位违反本行业规范，使会员单位利益受到侵害时，会员单位可向协会或主管部门申诉，请求维护其合法权益。

第四条 会员单位之间应是互尊互助互利的合作关系。提倡按照合法、诚信、公平和等价有偿的原则，共同努力不断提高哈市人力资源服务行业的服务水平及竞争能力。

第五条 会员单位在从事经营活动时，应遵循“自愿、平等、诚实、信用”的原则，严格规范操作程序，按照公开收费标准收费，接受行业行政主管部门及协会的监督、检查和指导，会员单位应共同维护行业秩序、维护行业生存环境、维护社会公共利益，并严格执行如下“四不准”：

1、不准发布虚假信息，搞欺骗性经营。

2、不准搞商业贿赂，以获得垄断利益。

3、不准降低服务标准，影响行业社会形象。

4、不准恶意压低标准收费，在行业内采取不正当的手段挤兑他人。

第六条 会员单位应共同执行国家制定的相应行业标准及行业内共同认可的标准。

第七条 会员单位应充分保障求职者、用人单位及合作单位的合法权益，认真执行行业标准，提高服务质量，拓展服务项目，营造良好的服务环境。

第八条 会员单位应尊重其他会员单位的商业秘密，自觉遵守国家有关知识产权的法律、法规，并积极配合政府有关部门、协会及主管部门，打击人力资源服务市场中的违法活动和违法行为。提倡会员单位之间开展技术交流和业务合作，并合理、合法地借鉴和推广使用他人的业务、经营、宣传模式。不得以任何语言或行为诋毁其他经营者的形象，不得通过不正当手段猎取同行业的业务骨干及合作伙伴。

第九条 会员单位应加强对从业人员的管理、教育和培训，不断提高从业人员的专业技能和综合素质，充分发挥其在人力资源服务行业中的作用，保护其合法权利，对严重违反行业职业道德及行业行为者，不予聘用。

第十条 会员单位有义务参加协会及上级业务指导部门组织的各项活动及会议。

第十一条 会员单位应教育、引导、本单位从业人员按照本行业规范从事经营活动，并建立健全有效的内部相应规章制度，保证本行业规范的实施。

第十二条 为维护我市人力资源服务行业公开、公平、公正的市场竞争机制，促进行业规范有效实施，建立人力资源服务行业会员单位履约信用档案和信用考评制度。对模范遵守国家法律、法规、行规的会员单位，协会每要给予表彰及奖励，并将履约考评情况记入信用档案。本文由 大楚人才网提供！

第十三条 会员单位应自觉接受社会各界对本行业的监督，树立人力资源服务行业社会形象，共同防范和抵制行业不正之风。

第十四条 对于违反本行业规范的会员单位，协会将对其作如下处理：

1、教育其停止违反本行业规范行为，并责令其消除影响，对造成精神、经济损害的应依法、依规赔偿。

2、对严重违反本行业规范的会员单位，给予在本协会内部通报，或通过新闻媒体、网站向社会公布其不良行为。

3、对严重违反本行业规范且屡次违约不改的，取消其会员资格，并报请政府行业主管部门给予停业整顿，直至吊销营业执照。

第十五条 本行业规范在实施过程中如需修改，须经协会常务理事会讨论通过。第十六条 本行业规范解释权归某某市人力资源服务协会。

第十七条 本行业规范交本级政府业务主管部门备案。

本文由 大楚人才网提供！

**第五篇：IT服务行业发展现状及前景预测分析**

（复制转载请注明出处，否则后果自负！）

IT服务是指在信息技术领域服务商为其用户提供信息咨询、软件升级、硬件维修等全方位的服务。如今，IT服务正成为IT业的基础行业。

作为信息化的先锋和服务业的高级形态，中国IT服务产业正逐渐被各级政府所重视。中国IT服务市场从2024年开始进入结构调整期，系统集成服务的增长已趋平缓。同时外包、咨询、教育培训等服务则继续表现出旺盛的市场需求。这样的调整折射出中国整个社会的信息化已经从基础系统的采购和使用阶段，逐步开始向业务应用阶段跃升。

前瞻产业研究院数据显示：2024年中国IT服务市场继续保持24.6%高速增长，市场规模超过3700亿。面向“十二五”中国IT服务标准制定工作正在稳步推进，包括像系统集成，运行维护，服务管理，服务外包等领域标准也已经陆续获得批准。

2024年中国IT服务总体市场规模为1482亿元人民币，同比增长21.6%。

随着全国各地积极推进本地云数据中心，中国云计算已从概念走向实践应用阶段。受此带动，2024年前三季我国IT服务业增长了28%。

与欧美国家相比，中国的IT服务业尚有极大发展潜力。目前中国IT服务业的产值占GDP的0.2%，而在美国，这一数字则为1.5%。同时，美国还有外包给印度、菲律宾等的IT服务未包括在这1.5%内，如若将这些计算在内，美国的IT服务业在GDP中的份额应为2%以上。也就是说，在未来5到10年，中国的IT服务业的发展速度必须大于GDP的增长速度，才有可能达到一个较为均衡的状态。

前瞻网：2024-2024年中国IT专业服务市场前瞻与投资机会分析报告，共八章。首先介绍了IT服务的相关概念等，接着分析了中国IT服务业的发展环境，然后对国内外IT服务业的发展现状做了重点分析。随后，报告具体介绍了IT外包服务、IT服务管理、IT咨询服务、IT培训服务的发展，最后科学预测了IT服务市场的前景及发展趋势。

资料来源：前瞻网：2024-2024年中国IT专业服务市场前瞻与投资机会分析报告，百度报告名称可看报告详细内容。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找