

2022-2028年中国人力资源 咨询市场评估与未来前景预测报告

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年中国人力资源咨询市场评估与未来前景预测报告》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/202110/241989.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

人力资源咨询主要围绕人员招聘、绩效考核、薪酬体系、培训和职业生涯规划等方面展开。坚持“以人为本”的指导思想，把人的因素即人的能力的充分发挥、人的潜能的充分开发、人的积极性的充分调动放在首位。

从企业性质角度看，我国人服行业国有、民营、外资三足鼎立。三大国有企业（北京外服、上海外服、中智）的人事代理服务业务市场占有率较高，而外资企业和部分优秀民营企业在灵活用工、中高端人才访寻、招聘流程外包等细分领域占有一席之地。

从细分业务角度看，各细分市场均呈现内外资共存格局。中高端人才访寻、灵活用工、招聘流程外包市场代表公司有海德思哲（Heidrick&Struggles）、科锐国际（CareerInternational）、万宝盛华（ManpowerGroup）、任仕达（Randstad）等。其他细分市场如人力资源咨询、在线招聘、转职服务也有各自代表公司。科锐国际在成立之初主要从事中高端人才访寻业务，也率先在国内推出招聘流程外包，不断发展和优化灵活用工业务及其他人力资源服务，已成为人力资源全产业链服务商，是我国本土人服领军企业。上市企业以新三板为主阵地，A股标的稀缺性强。2015、2016年我国人服企业迅速发展并登陆新三板，其中2016年挂牌新三板数量同比增长71%，其中互联网软件平台、人力培训和劳务派遣类占60%以上。主要业务大多集中在教育/培训领域（占比为27.1%），其次是互联网软件/平台和劳务派遣（占比17.1%）。而符合A股上市标准并成功登陆创业板企业仅有科锐国际，具有较强的稀缺性。人力资源服务业上市公司各领域占比

中企顾问网发布的《2022-2028年中国人力资源咨询市场评估与未来前景预测报告》共十四章。首先介绍了中国人力资源咨询行业市场发展环境、人力资源咨询整体运行态势等，接着分析了中国人力资源咨询行业市场运行的现状，然后介绍了人力资源咨询市场竞争格局。随后，报告对人力资源咨询做了重点企业经营状况分析，最后分析了中国人力资源咨询行业发展趋势与投资预测。您若想对人力资源咨询产业有个系统的了解或者想投资中国人力资源咨询行业，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：

第一部分行业发展现状

第一章人力资源咨询行业发展概述

第一节人力资源咨询定义及分类

一、人力资源咨询的定义

二、人力资源咨询的内容

第二节人力资源咨询行业生命周期

一、行业生命周期理论基础

二、人力资源咨询生命周期详解

第三节人力资源咨询的意义和作用

第二章国外人力资源咨询所属行业市场发展现状

第一节人力资源咨询的发展历史

一、人力资源咨询的发展历史概述

二、人力资源咨询在国内的发展概述

第二节世界人力资源咨询市场区域分析

一、欧洲人力资源咨询市场发展现状分析

二、美国人力资源咨询市场发展现状分析

三、日韩人力资源咨询市场发展现状分析

四、世界人力资源咨询市场发展潜力分析

第三章人力资源咨询行业发展环境分析

第一节国际宏观经济形势分析

一、世界经济增长有望改善和加快

二、主要国家及地区经济展望

第二节国内宏观经济形势分析

一、国民经济运行情况

二、工业发展形势

三、固定资产投资情况

四、社会消费品零售总额

五、对外贸易&进出口

第三节人力资源咨询行业社会环境分析

一、人口环境分析

二、文化环境分析

三、生态环境分析

四、中国城镇化率

五、教育环境分析

第四节人力资源咨询行业政策环境分析

一、行业管理体制分析

二、行业十三五规划分析

三、最新政策分析

1、国有企业禁止咨询国外咨询企业

2、各地大力发展咨询行业

第四章我国人力资源咨询所属行业发展现状人力资源管理咨询可以根据求是联合咨询公司认为企业在管理过程中人力资源方面出现的问题归纳出以下几项内容：

1

企业人力资源管理系统诊断

2

岗位梳理与设计

3

岗位分析与职位说明

4

岗位价值测评

5

岗位级别矩阵设计

6

薪酬管理系统设计

7

基于价值的宽带薪酬体系设计

8

基于平衡记分卡的KPI体系设计

9

绩效管理体系设计

10

人才素质测评

11

岗位竞争机制设计与辅助实施

12

战略性人力资源规划

13

公司培训管理体系设计

14

员工职业生涯设计

15

高管激励与员工持股机制设计

16

人力资源管理制度与流程设计

17

员工管理手册制订

18

企业高级管理人员猎取、选聘、配置与评价外包服务

第一节中国人力资源咨询发展背景

一、企业管理遇到瓶颈

二、企业人力资源规划不明确

三、人力资源咨询开始得到重视

第二节国内人力资源咨询市场特点

一、地域化

二、特色化

三、多元化

第三节人力资源咨询发展存在的问题

一、市场结构不成熟

二、行业内部管理不健全

三、文化差异造成咨询意识落后

四、行业核心竞争力有待加强

五、监管体制有待改善

第四节发展人力资源咨询的建议措施

一、大力加速市场经济发展

二、加快建立行业规范

三、营造社会咨询意识

四、明确定位、发展核心竞争力

第二部分行业深度分析

第五章人力资源咨询所属行业市场运行分析

第一节2015-2019年人力资源咨询市场分析

一、2015-2019年人力资源咨询市场规模分析

二、2015-2019年人力资源咨询市场需求分析

第二节2015-2019年我国人力资源咨询所属行业财务指标分析

一、2015-2019年人力资源咨询所属行业运营能力分析

二、2015-2019年人力资源咨询所属行业盈利能力分析

三、2015-2019年人力资源咨询所属行业偿债能力分析

四、2015-2019年人力资源咨询所属行业成长能力分析

第三部分行业竞争格局

第六章人力资源咨询行业竞争格局分析

第一节人力资源咨询行业竞争格局概况

一、人力资源咨询行业集中度分析

二、人力资源咨询行业竞争程度分析

第二节我国人力资源咨询SWOT分析

一、优势分析

1、本土优势

2、灵活性优势

3、价格优势

二、劣势分析

1、专业人才缺少

2、技术平台差

3、资信水平低

三、机遇分析

1、市场需求全面开启

2、人力资本观念强化

3、国外企业受到限制

四、威胁分析

1、优秀人才流失

2、缺少信息产业支撑

第三节我国人力资源咨询市场竞争分析

一、现有人力资源咨询企业竞争分析

二、人力资源替代服务分析

三、企业成本分析

四、下游需求企业还价能力分析

五、新兴咨询服务种类的威胁分析

第四节重点企业竞争现状分析

第七章中国人力资源咨询区域需求潜力分析

第一节各地区市场分布状况

第二节各区域市场分析

一、华南地区人力资源咨询市场分析

二、华北地区人力资源咨询市场分析

三、华东地区人力资源咨询市场分析

四、东北地区人力资源咨询市场分析

五、西南地区人力资源咨询市场分析

六、华中地区人力资源咨询市场分析

七、西北地区人力资源咨询市场分析

第八章国内人力资源咨询经典案例分析

第一节国外企业案例

一、国外企业在华成功案例

二、国内企业在华失败案例

三、原因详解

第二节国内企业案例

一、国内企业成功案例

二、国内企业失败案例

三、原因详解

第九章国外人力资源咨询重点企业分析

第一节万宝盛华

- 一、企业发展概况分析
- 二、企业历史进程
- 三、企业竞争优势劣势分析
- 四、经典案例分析
- 五、企业发展战略规划分析

第二节智睿

- 一、企业发展概况分析
- 二、企业历史进程
- 三、企业竞争优势劣势分析
- 四、经典案例分析
- 五、企业发展战略规划分析

第三节美世

- 一、企业发展概况分析
- 二、企业历史进程
- 三、企业竞争优势劣势分析
- 四、经典案例分析
- 五、企业发展战略规划分析

第四节翰威特

- 一、企业发展概况分析
- 二、企业历史进程
- 三、企业竞争优势劣势分析
- 四、经典案例分析
- 五、企业发展战略规划分析

第五节艺珂

- 一、企业发展概况分析
- 二、企业历史进程
- 三、企业竞争优势劣势分析
- 四、经典案例分析
- 五、企业发展战略规划分析

第十章国内人力资源咨询重点企业分析

第一节太和顾问管理咨询公司

- 一、企业基本情况介绍
- 二、企业主营业务及服务
- 三、企业技术及人才情况
- 四、企业竞争优势分析
- 五、企业发展规划及战略

第二节上海硕智企业管理咨询公司

- 一、企业基本情况介绍
- 二、企业主营业务及服务
- 三、企业技术及人才情况
- 四、企业竞争优势分析
- 五、企业发展规划及战略

第三节和君咨询公司

- 一、企业基本情况介绍
- 二、企业主营业务及服务
- 三、企业技术及人才情况
- 四、企业竞争优势分析
- 五、企业发展规划及战略

第四节合易人力资源管理咨询公司

- 一、企业基本情况介绍
- 二、企业主营业务及服务
- 三、企业技术及人才情况
- 四、企业竞争优势分析
- 五、企业发展规划及战略

第四部分行业前景预测

第十一章人力资源咨询行业发展趋势分析

第一节人力资源咨询行业发展趋势分析

- 一、由低质数量型向质量效益型发展
- 二、从低附加值向高附加值发展
- 三、市场集中度提高

四、从粗放型管理向集约型、标准化管理发展

第二节2022-2028年国内人力资源咨询市场预测分析

一、2022-2028年人力资源咨询市场规模预测

二、2022-2028年人力资源咨询市场需求预测

第十二章人力资源咨询行业投资机会与风险

第一节人力资源咨询行业投资效益分析

一、2015-2019年人力资源咨询行业投资状况分析

二、2022-2028年人力资源咨询行业投资效益分析

三、2022-2028年人力资源咨询行业投资趋势预测

四、2022-2028年人力资源咨询行业的投资方向

五、2022-2028年人力资源咨询行业投资的建议

六、新进入者应注意的障碍因素分析

第二节影响人力资源咨询行业发展的主要因素

一、2022-2028年影响人力资源咨询行业运行的有利因素分析

二、2022-2028年影响人力资源咨询行业运行的稳定因素分析

三、2022-2028年影响人力资源咨询行业运行的不利因素分析

四、2022-2028年我国人力资源咨询行业发展面临的挑战分析

五、2022-2028年我国人力资源咨询行业发展面临的机遇分析

第三节人力资源咨询行业投资风险及控制策略分析

一、2022-2028年人力资源咨询行业市场风险及控制策略

二、2022-2028年人力资源咨询行业政策风险及控制策略

三、2022-2028年人力资源咨询行业经营风险及控制策略

四、2022-2028年人力资源咨询行业技术风险及控制策略

五、2022-2028年人力资源咨询同业竞争风险及控制策略

六、2022-2028年人力资源咨询行业其他风险及控制策略

第十三章人力资源咨询行业投资战略研究（）

第一节人力资源咨询行业发展战略研究

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

第二节对我国人力资源咨询品牌的战略思考

一、企业品牌的重要性

二、人力资源咨询实施品牌战略的意义

三、人力资源咨询企业品牌的现状分析

四、我国人力资源咨询企业的品牌战略

五、人力资源咨询品牌战略管理的策略

第三节人力资源咨询行业投资战略研究

一、2019年家具行业投资战略

二、2019年人力资源咨询行业投资战略

三、2022-2028年人力资源咨询行业投资战略

四、2022-2028年细分行业投资战略

第四节2015-2019年人力资源咨询发展策略分析

一、企业规模扩展策略分析

二、产品质量提高策略分析

三、加大企业研发力度分析（ ）

四、把握国家级机遇分析

详细请访问：<http://www.cction.com/report/202110/241989.html>