

人力资源行业研究报告

作者：鄢诚诚、彭筱悠

一、人力资源行业概况

人力资源服务业是指劳动人才的就业和职业发展，为用人单位提供产业匹配的服务，从而促进人力资源的有效开发与优化配置的服务行业，有效缓解劳动者与用人单位之间信息不对称的问题。随着人力资源服务业正式列入国家发改委的鼓励类产业目录，人力资源服务业作为促进就业创业和优化人才流动配置的重要抓手已被纳入国家经济服务体系，成为国家重点发展的现代服务业的重要组成部分。

二、行业主管部门、主要法律法规及政策

（1）行业主管部门

人力资源服务业主要受国家人力资源和社会保障部、商务部和行业自律组织的政策影响。具体如下：

人力资源和社会保障部主要负责拟订人力资源和社会保障事业发展规划、政策，起草人力资源和社会保障法律法规草案，制定部门规章，并组织实施和监督检查；负责拟订人力资源市场发展规划和人力资源流动政策，建立统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动、有效配置；负责统筹建立覆盖城乡的社会保障体系；负责拟订劳动者平等就业、农村劳动力转移就业和跨地区有序流动政策，健全公共就业服务体系以及指导和规范公共就业服务信息管理，并指导和监督对职业中介机构的管理。负责促进就业工作，拟定统筹就业发展规划和政策，完善公共就业服务体系，拟订就业援助制度，完善职业资格制度，牵头拟定高校毕业生就业政策，会同有关部门制定人才培养和激励政策等。

商务部负责服务贸易发展规划的统筹协调、建立和完善服务贸易统计体系、积极推进服务贸易重点领域，形成有竞争力的产业体系；负责牵头拟订服务贸易发展规划并开展相关工作，会同有关部门制定促进服务出口和服务外包发展的规划、政策并组织实施，推动服务外包平台建设。

行业自律组织主要包括中国人才交流协会、中国对外服务工作行业协会，各省、市的外事服务中心和人力资源服务行业协会。

中国人才交流协会是经民政部批准登记的，隶属于人社部的全国性社会团体，由从事人才交流服务业有关的机构、团队和个人资源组成。主要负责加强政府人力资源和社会劳动保障部门与会员单位之间的信息沟通和业务联系；协调会员之间的关系，促进人才市场同其他要素市场的相互贯通等。

中国对外服务工作行业协会是在国家民政部登记注册，其政府主管部门为国家贸促会，同时接受国家商务部的业务指导。协会主要集中了外企、外事、外航三大涉外服务领域的旗舰和精英企业，协会的宗旨是服务会员单位、促进行业发展。各省、市的外事服务中心为中国对外服务工作行业协会分支机构。

(2) 主要法律法规

文件名称	发文单位/文号	相关内容	颁发时间
《中华人民共和国劳动法》 (2009 年修订)	第十一届全国人民代表大会常务委员 会第十次会议 (2009 年修订)	劳动关系和劳动制度的基本法律，对促进就业、劳动合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、社会保险及福利等方面作出了基本规范	1995 年 1 月
《关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》	劳动部/ (劳部发 [1995] 309 号)	对劳动合同、工作时间和休假、工资、社会保险、劳动争议、法律责任及适用法律等方面作出了基本规范。	1995 年 8 月
《中华人民共和国就业促进法》	第十届全国人民代表大会常务委员 会第二十九次会议	对政府在促进就业中承担的重要职责作出规定，主要包括：制定实施积极的就业政策、规范人力资源市场、完善就业服务、加强职业教育和培训、提供就业援助。	2007 年 8 月
《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	第十届全国人民代表大会常务委员 会第三十一次会议	对发生劳动争议、解决劳动争议作出了法律规定，并对调解和仲裁等解决劳动争议的方式进行了规定	2007 年 12 月
《关于服务外包企业实行特殊工时制度有关问题的通知》	人社部、商务部/人社部发 [2009] 36 号	国务院批准的 20 个服务外包示范城市，可以实施特殊工时工作制。	2009 年 3 月

《关于金融支持服务外包产业发展的若干意见》	中国人民银行、商务部、银监会、证监会、保监会、外汇局/银发〔2009〕284号	努力加大对服务外包产业的金融支持，鼓励金融机构将非核心后台业务外包；切实加大对服务外包企业的信贷支持力度，以扶持服务外包企业尽快做大做强等。	2009年9月
《关于进一步做好促进服务外包产业发展有关工作的通知》	人社部、商务部/（人社部发〔2010〕56号）	指出扩大服务外包企业实行特殊工时制度的适用范围。	2010年8月
《中华人民共和国社会保险法》	第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议	规范了社会保险关系，规定了用人单位和劳动者的权利与义务，强化了政府责任，明确了社会保险行政部门和社会保险经办机构的职责，确定了社会保险相关各方的法律责任。	2010年10月
《中华人民共和国劳动合同法》（2012年修订）	第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议（2012年修订）	经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。	2012年12月
《国务院办公厅关于进一步促进服务外包产业发展的复函》	国务院/国办函〔2013〕33号	文件延续并完善了支持服务外包产业发展的政策措施，将从人才培养、国际营销网络建设、促进服务外包离岸在岸协调发展等方面加强政策扶持。	2013年2月
《劳务派遣行政许可实施办法》	人社部第10次部务会/人力资源和社会保障部令第19号	经营劳务派遣业务，应当向所在地有许可管辖权的人力资源和社会保障行政部门依法申请行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。	2013年7月
《劳务派遣暂行规定》	人社部第21次部务会/人力资源和社会保障部令第22号	用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%；劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限书面劳动合同；	2014年3月

（3）行业政策

人力资源服务业是我国人力资源和社会保障事业发展的重点之一，国家已将

其列为优先发展的鼓励类项目并制定了一系列扶持政策。

2010年6月,国务院颁布《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,指出“在建立统一规范、更加开放的人力资源市场基础上,发展专业性、行业性人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系”,进一步为我国人力资源服务业的发展指明了方向。

2011年6月,人力资源和社会保障部发布《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》,指出“将大力发展人力资源服务业”,并指出十二五期间“加快建立专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系,实现基本公共服务充分保障、市场经营性服务产业逐步壮大、高端服务业务快速发展、人力资源开发配置和服务就业能力明显提升。以产业引导、政策扶持和环境营造为重点,规范发展人事代理、人才推荐、人员培训、劳务派遣等人力资源服务,构建多层次、多元化的人力资源服务机构集群。实施人力资源服务品牌推进战略,打造一批知名的人力资源服务品牌。推动人力资源服务产业园区发展,完善人力资源服务链,形成集聚效应。推进人力资源服务创新,提升服务供给能力和水平。加快政府所属人力资源服务机构体制改革,积极稳妥地推进公共服务与经营性服务分离。鼓励人力资源服务机构走出国门,为我国企业开拓国际市场提供人力资源服务”,同时指出十二五期间“全面推进劳动合同制度,健全劳务派遣规定,加强对劳务派遣用工的规范引导”。

2013年2月,国家发展和改革委员会会同国务院有关部门重新修订了《产业结构调整指导目录(2011年本)》(国家发展和改革委员会第21号令),并于2013年5月起施行。其中,商贸服务业的“就业和创业指导、网络招聘、培训、人员派遣、高级人才访聘、人员测评、人力资源管理咨询、人力资源服务外包等人力资源服务业”以及科技服务业中的“信息技术外包、业务流程外包、知识流程外包等技术先进型服务”均作为国家鼓励类项目。

2013年2月,国务院办公厅发布了《关于进一步促进服务外包产业发展的复函》,指出“近一轮政策紧扣产业发展需要,从着力提高企业创新能力、完善人才培养体系、加快国际营销网络建设、促进离岸在岸业务协调发展、加强信息安全及知识产权保护等方面出发,为中国服务外包产业健康发展注入了新的活力”。

2014年5月，人力资源和社会保障部发《关于加快发展人力资源服务业的意见》。意见指出以党的十八大和十八届三中、四中全会及习近平总书记系列重要讲话精神为引领，紧紧围绕民生为本、人才优先的工作主线，注重发挥市场配置资源的决定性作用，通过政府引导和市场主导来推进人力资源服务业发展。坚持人力资源服务业发展与产业转型升级相结合、公共服务与经营性服务相结合、政府引导与市场运作相结合，构建多层次、多元化的人力资源服务综合载体，大力推动人力资源服务业向专业化、信息化、产业化、国际化方向发展，更好地满足经济社会发展对人力资源服务的需求。

2016年3月，中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，意见指出人才是经济社会发展的第一资源。人才发展体制机制改革是全面深化改革的重要组成部分，是党的建设制度改革的重要内容。协调推进“四个全面”战略布局，贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，实现“两个一百年”奋斗目标，必须深化人才发展体制机制改革，加快建设人才强国，最大限度激发人才创新创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。

2017年9月，人力资源和社会保障部发布《人力资源服务业发展行动计划》，计划指出要充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，健全管理制度，完善服务体系，提高服务质量，推动人力资源服务业快速发展，为实现充分就业和优化配置人力资源，促进经济社会发展，提供优质高效的人力资源服务保障。发展人力资源服务业要坚持“市场主导、政府推动，融合创新、集聚发展，促进交流、开放合作”的原则，以基本建立专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系为目标，实现公共服务有效保障、经营性服务逐步壮大，服务就业创业与人力资源开发配置能力显著提高，人力资源服务业对经济增长贡献率稳步提升。预计到2020年，人力资源服务产业规模达到2万亿元，培育形成100家左右在全国具有示范引领作用的行业领军企业，培育一批有特色、有规模、有活力、有效益的人力资源服务业产业园，行业从业人员达到60万，领军人才达到1万名左右

三、行业发展现状及趋势

我国作为人口大国之一，人力资源市场容量非常巨大。人力资源外包服务市

场集中度较低，面临着激烈竞争的同时也潜藏着巨大的市场需求。随着中国经济的高速发展及产业变革，人力资源已经成为国家经济发展建设的重要资源，而人力资源服务也逐步在各个产业链条的竞争中占据重要地位，并朝着专业化、信息化、产业化和国际化的趋势发展。根据国家统计局数据显示，我国城镇就业人数和参加社会保险的比重逐年上升，人力资源服务业发展迅速。截止到 2017 年底，我国共建立了各类人力资源服务机构 3.02 万家，同比增长 12.98%；从业人员 58.37 万人，同比增长 5.58%；全年营业收入已经达到了 1.44 万亿元，同比增长 21.87%。全国人力资源服务机构共服务用人单位 3190 万家次，为 2 亿多人次就业创业和流动都提供了人力资源服务。人力资源服务机构举办现场招聘会、交流会 22 万多场，提供招聘岗位的信息超过了 1 亿多条，参会求职的人员超过 1.1 亿人次，通过网络发布岗位招聘信息有 3 亿多条。（以上数据来源为国家统计局官方网站）

经过多年的发展，逐步形成了包括人事代理服务、人才招聘服务、人才测评服务、高级人才寻访服务、人力资源外包服务等在内的服务业态；人力资源服务机构形成了包括政府所属人力资源服务机构、国有企业、中外合资企业、民营企业等在内的多层次、多元化的格局，人力资源服务业开始在国民经济发展中发挥越来越重要的作用。人力资源外包服务市场前景广阔，未来几年内都将是最大的业务流程外包细分市场，人力资源外包服务商将与提供类似服务的 IT 外包、客户服务商展开正面竞争。人力资源行业规模将进一步扩大，市场拓展转内涵增长，人力资源品牌化发展成为主要趋势，信息化水平进一步提升，市场出现细分化、产业结构化、人力资源服务业进一步国际化。人力资源全行业及各细分行业的发展趋势都十分积极，市场规模稳步扩大，而且灵活用工以及外包服务等行业未来的发展空间与增速将十分惊人，未来五年求职服务需求将强劲上升，培训服务需求及劳动保障服务持续扩大，民营企业对人力资源行业需求旺盛，政府机关单位购买力度增加。同时，劳务派遣法规的颁布保护了派遣员工的权利，并严格控制派遣市场。若政府实施严格的监管，规模较小和不规范经营的人力资源外包服务商将被淘汰。

四、行业内代表企业

新三板挂市场上的人力资源行业企业数量已达 50 余家，主要集中在北京、上海、广东、

江苏、河南五大地区，部分代表企业情况如下：

证券代码	公司名称	2017 年度营业收入 (元)	2017 年度净利润 (元)	毛利率 (%)
831235	点米科技	377,764,529.06	-36,041,620.96	16.7
831688	山大地纬	326,161,440.96	70,399,066.22	52.59
872522	腾飞人才	214,591,557.37	8,437,602.72	11.2
833907	倍智测聘	36,606,589.40	1,552,211.71	50.37

声明：该报告为新三板行业分析师对新三板相关行业发表的研究报告，不属于根据中国证监会《发布证券研究报告暂行规定》所撰写和发布的证券研究报告范畴。