

2024人力资源服务 行业发展趋势报告

春暖花开，人力资源服务行业蓬勃
发展，跑出发展“加速度”

Copyright © 2016-2025 探迹



400 088 0046

 探迹

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

探迹观点

2024年开局以来，面对宏观经济环境的不确定性以及企业用工需求的疲软，不少人力资源企业业绩普遍未能达到预期，内卷严重、增收不增利的情况屡见不鲜，深处其中的人力资源行业，呈现出不一样的韧性。有些企业早已起航，通过持续的变革与转型，在新一轮浪潮中抢占发展先机；部分企业被裹挟其中，在转型迷雾中跌跌撞撞；还有些企业受制于各方面条件制约，始终处于被动观望状态。

微观视角下，中国人力资源行业汇聚了超过105万精英，他们有专业猎头、行业中坚力量、灵活用工服务人员，这一群体逐年壮大，虽面临挑战与压力，却总能坚韧前行。

同时，AI技术正深刻重塑行业格局，每个人都将置身其中，如何迎接这场生产力革命？市场必将经历洗牌，竞争格局如何？企业需敏锐洞察市场脉动，灵活应对挑战，方能在激战中脱颖而出。

值此新旧世界交汇之际，探迹科技运用大数据剖析中国人力资源行业现状，梳理新技术、新业务、新模式，揭示行业发展趋势。本报告从技术、竞争、市场、趋势等多角度揭示行业演变路径，助企业跳出微观，俯瞰全局，把握增长良机。核心观点如下：

观点1： AI新型技术落地，企业成本“跳水式”下降，技术推动企业效能变革进入深水区。

观点2： 打铁还需自身硬，存量竞争下，企业从营销获客、细分客群和服务能力等多维度展开“内卷”。

观点3： 企业应切入细分市场，聚焦灵活用工、猎头服务、培训福利等细分赛道，关注增量空间。

观点4： 利好政策频出，顶层计划为行业发展注入新动能，行业朝着标准化、个性化和专业化方向发展。

观点5： 从数字化工具到数字化思维，由经验驱动向数据驱动转变，数字化转型带来新增长的创新路径。

观点6： 围绕市场需求，塑造多维优势，打造营销力、渠道力、产品力迎接蓝海市场。

01 | 人力资源服务行业发展现状

- 1.1 全产业链分析
- 1.2 行业发展历程
- 1.3 行业市场规模
- 1.4 行业企业总量
- 1.5 行业地区分布
- 1.6 行业竞争格局
- 1.7 行业挑战与机遇

02 | 人力资源服务行业发展机会分析

- 2.1 灵活用工客群特征
- 2.2 岗位外包客群特征
- 2.3 招聘RPO客群特征
- 2.4 劳务派遣客群特征
- 2.5 猎头服务客群特征

03 | 人力资源服务行业发展趋势洞察

- 3.1 AI强效助力降本增效
- 3.2 存量增长突围内卷
- 3.3 聚焦新兴市场增量
- 3.4 利好政策驱动发展
- 3.5 全链路数字赋能增长
- 3.6 塑造多维优势迎蓝海

04 | 典型案例分享

01

人力资源服务业发展现状

- 1.1 全产业链分析
- 1.2 行业发展历程
- 1.3 行业市场规模
- 1.4 行业企业总量
- 1.5 行业地区分布
- 1.6 行业竞争格局
- 1.7 行业挑战与机遇

1.1 全产业链分析

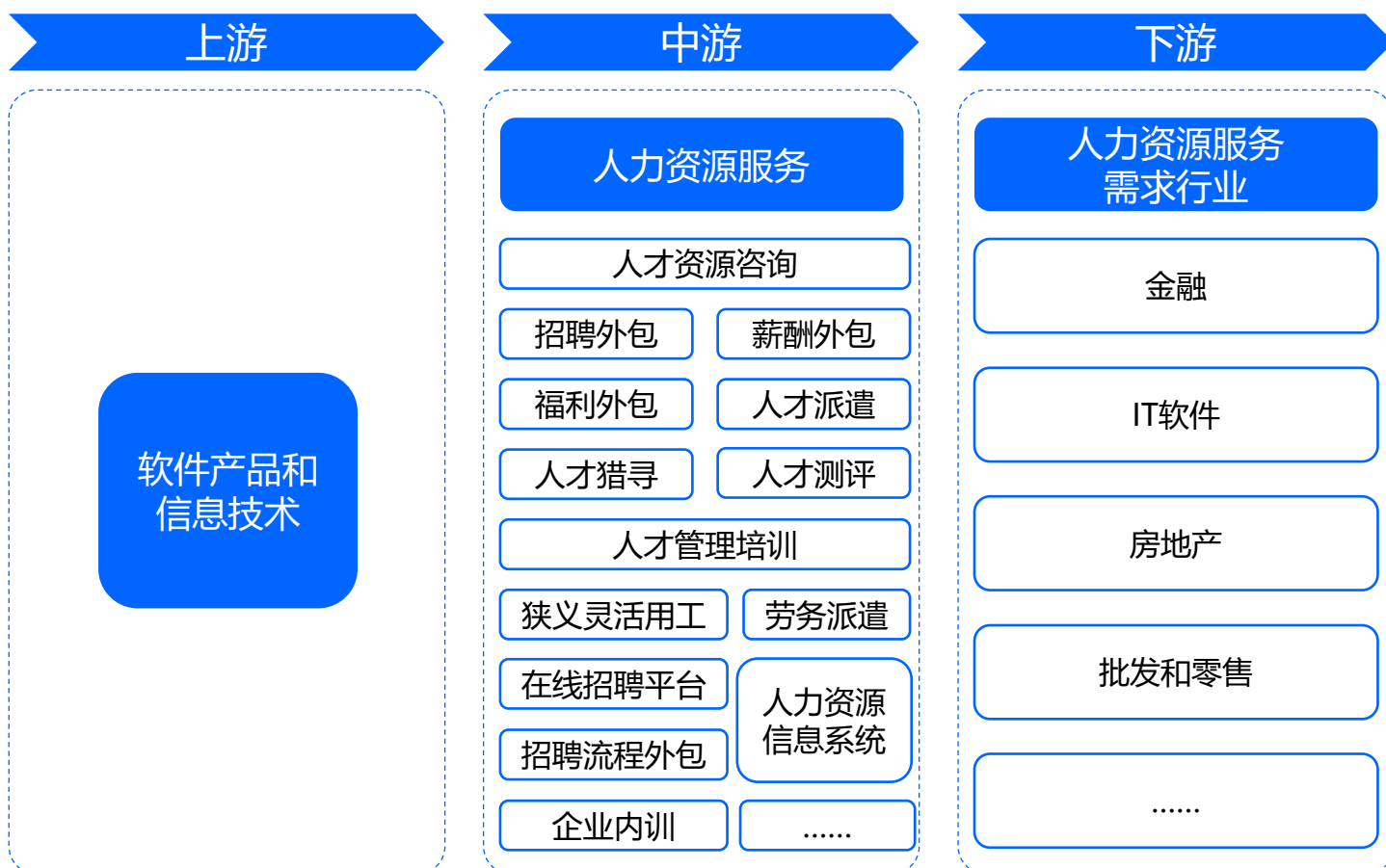
上游集中高，中游服务万业，下游分散，链上各环节的竞争与合作共同推动着行业的进步与发展

人力资源服务业作为现代服务业的重要组成部分，是支撑人才强国战略的重要抓手，是推动经济高质量发展的重要支撑。2019年，人力资源服务业正式成为国民经济统计中生产性服务业的十大门类之一。

人力资源服务产业链上游产业主要包括为人力资源服务机构提供软件产品和信息技术的企业。中游产业则主要是人力资源服务机构，产品和服务相对标准化，新进入者较容易通过模仿和创新进入行业，因此集中度可能相对较低，市场竞争较为激烈。

下游产业的集中度相对较高，但议价能力相对较弱。这是因为下游产业直接面向最终用户，即求职者，需要通过提供具有吸引力的岗位、薪酬和福利待遇来吸引人才。在人力资源市场上，人才资源的稀缺性和求职者对职业发展的期望使得下游产业在议价时处于相对被动的地位。为了增强竞争力，下游产业需要更加注重人才战略规划、招聘策略优化以及员工培训和激励机制的完善。中游机构通过不断创新和优化服务来满足下游企业的多样化需求；而下游企业则通过与中游机构合作，获取专业的人力资源服务来推动自身发展。

中国人力资源服务产业链分析



资料来源：灼见咨询研究 探迹大数据研究院整理

更多免费行业报告

并购家

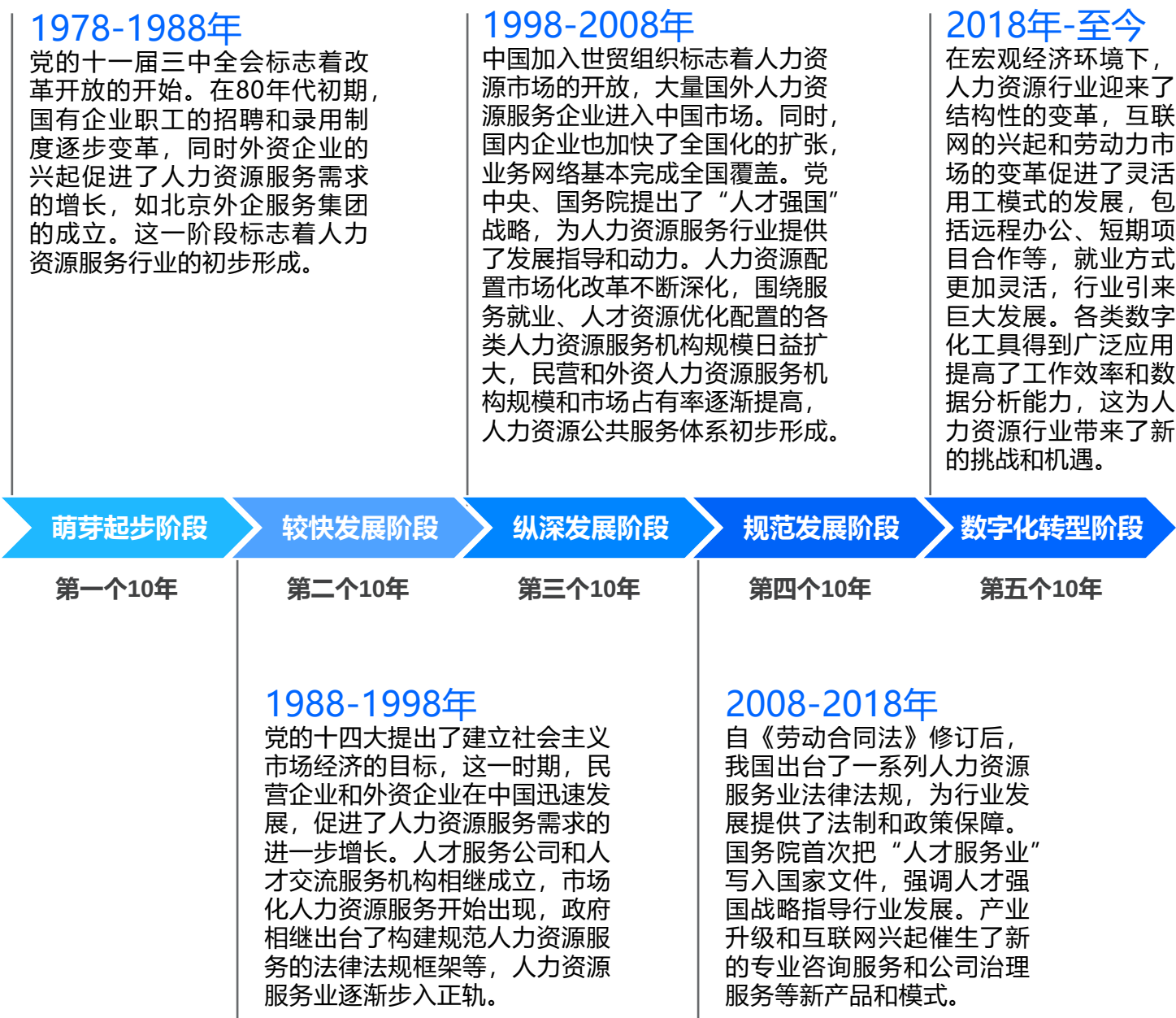
www.ipopo.cn

1.2 行业发展历程

人力资源市场体系建设与社会变革同步，经历跨越式发展，逐步规范化，迎来发展黄金期

我国人力资源市场体系的建设步调基本与改革开放的进程保持一致，经历了从无到有、从有到优的跨越式发展。以10年为一个阶段，人力资源服务业的发展史大致经历了四个阶段，每个阶段都标志着人力资源服务行业的里程碑式事件，见证了行业的蓬勃发展和不断壮大。纵观近50年人力资源服务行业的发展历史，行业也是从从严监管，到保就业和监管的权衡，到逐步市场化的过程。且在就业摩擦加大的阶段，正是人力资源服务机构发展的黄金时期。

中国人力资源服务行业发展历程



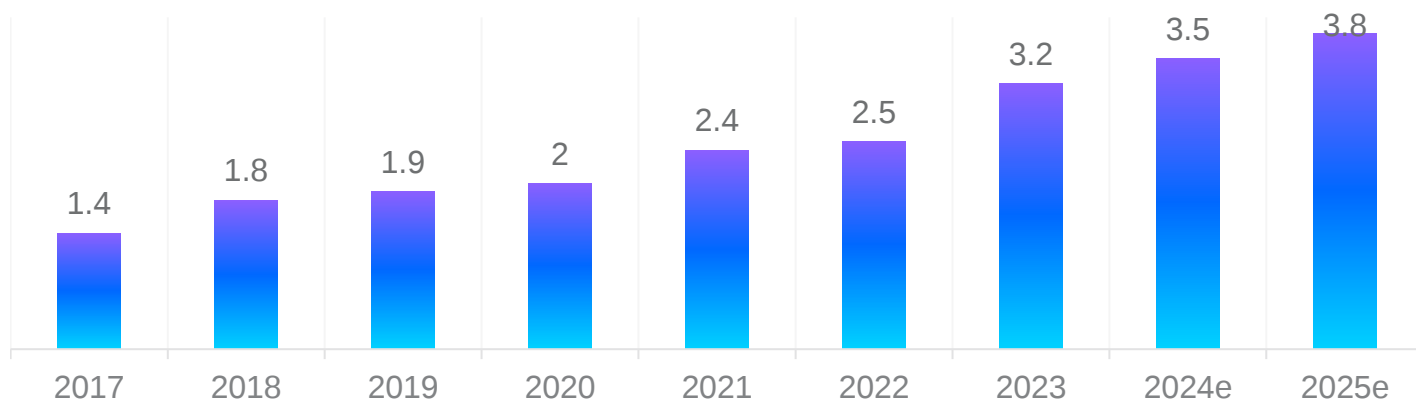
资料来源：公开资料整理，探迹大数据研究院绘制

1.3 行业市场规模

人力资源服务市场蓬勃发展，万亿市场规模前景可期

2024年尽管受经济下行、企业对人力资源服务需求下滑等一系列因素影响，我国人力资源服务业与产业经济持续融合、互促互进，行业规模整体保持平稳增长。根据人社部统计公报数据，近年来我国人力资源服务行业营业收入逐年提高，2020年，我国人力资源服务行业营业收入首次突破2万亿元。2021年营业收入2.4万亿元，较2020年增长23%，2022年营业收入2.5万亿，2023年营业收入达到3.2万亿，2024年预计达到3.5万亿。2017-2023年短短6年时间行业营收规模几近翻了一番，行业增速喜人。

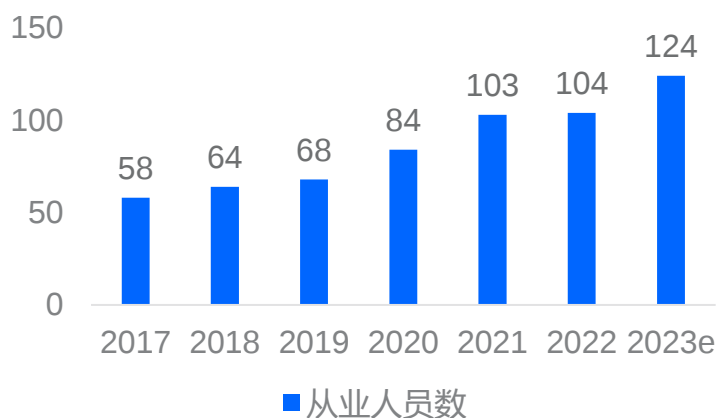
2017-2025年中国人力资源服务行业营业收入预测（单位：万亿元）



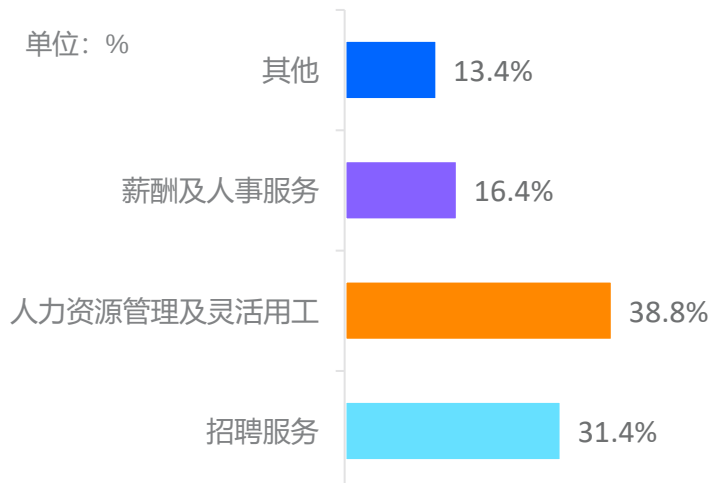
数据来源：人力资源与社会保障局，探迹大数据研究院绘制

截至2023年，全国各类人力资源服务机构从业人员预计达到124万人。行业整体呈现出行业规模持续扩大、稳就业促发展作用日益增强、服务内容日渐丰富等诸多特点，正逐步迎来进一步规范化、纵深化的发展为我国实施稳就业、促就业、人才强国和创新驱动战略，推动经济高质量发展提供重要支撑。人力资源行业中人力资源管理及灵活用工市场规模占比逐年增长，2023年占比达到38.8%，可见灵活用工领域持续迸发活力，是人力资源行业的核心赛道。

2017-2023年中国获得人力资源服务从业人员数量



2023年人力资源服务企业业务开展范围分布



数据来源：人力资源与社会保障局，探迹大数据研究院整理

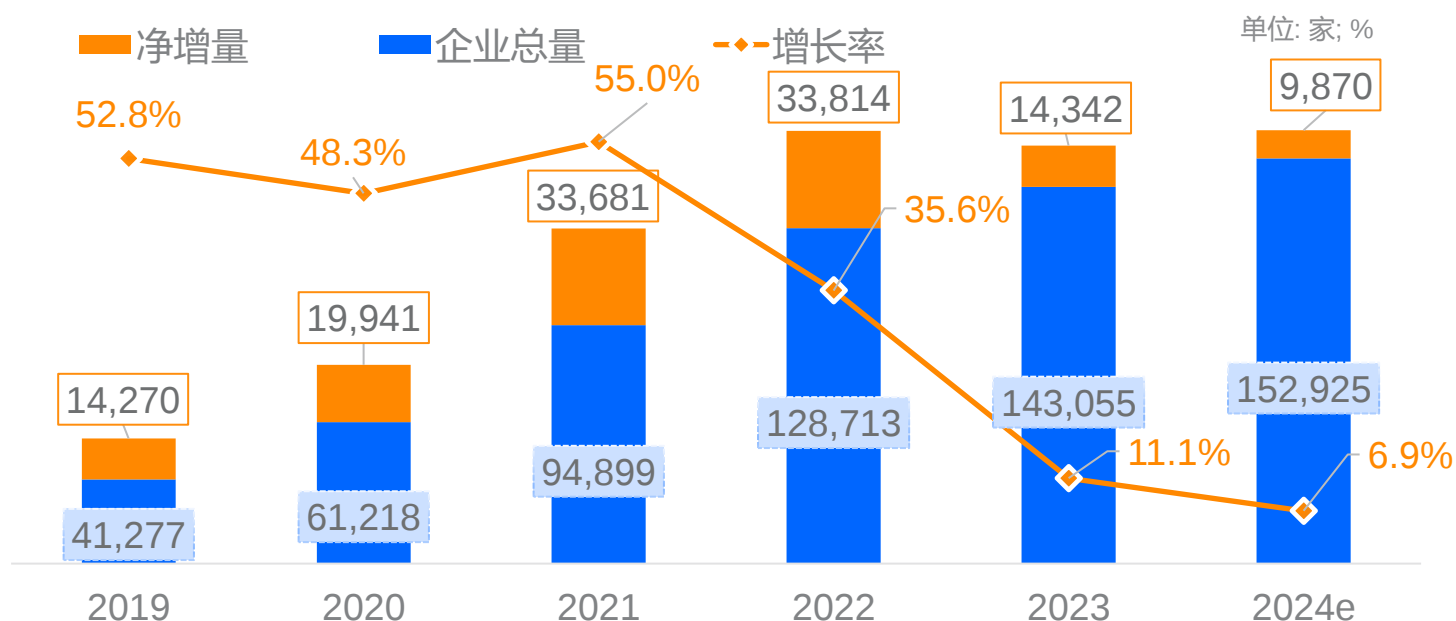
数据来源：中智咨询，探迹大数据研究院整理

1.4 行业企业总量

行业市场增量于2021年达到峰值，受多方面影响年注销量在2023年激增，行业进入洗牌期

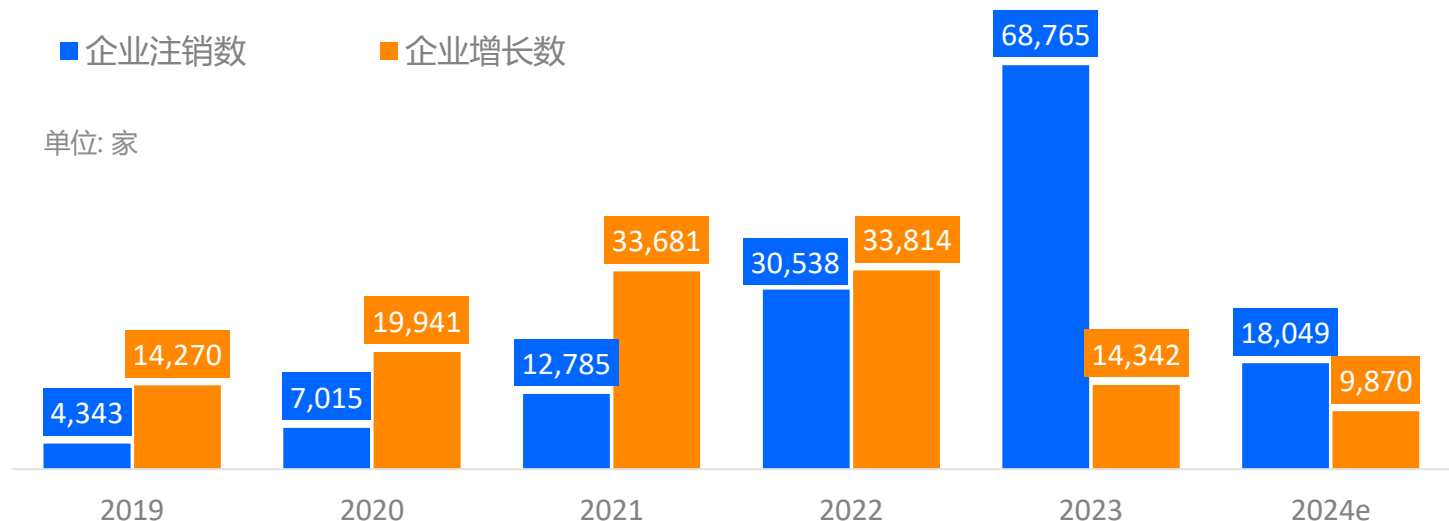
探迹大数据院数据显示，人力资源服务行业企业总量在2019年到2021年呈现快速上升趋势，年增长速率在50%左右，自疫情爆发后，灵活用工等新业态、新需求激增，带动行业增速达到新的峰值。截至2023年，人力资源服务企业总量已达到143,055家，预计2024年达到152,925家。同时，注销企业持续增加，2023年出现了注销峰值，由此趋势可以推测，未来几年随着更多新企业纷纷涌入，行业将进入新一轮调整洗牌期。

2019年-2024年中国人力资源服务企业总量及增长变化情况



数据来源: 探迹大数据研究院

2019年-2024年中国人力资源服务企业注销量和增长量对比情况



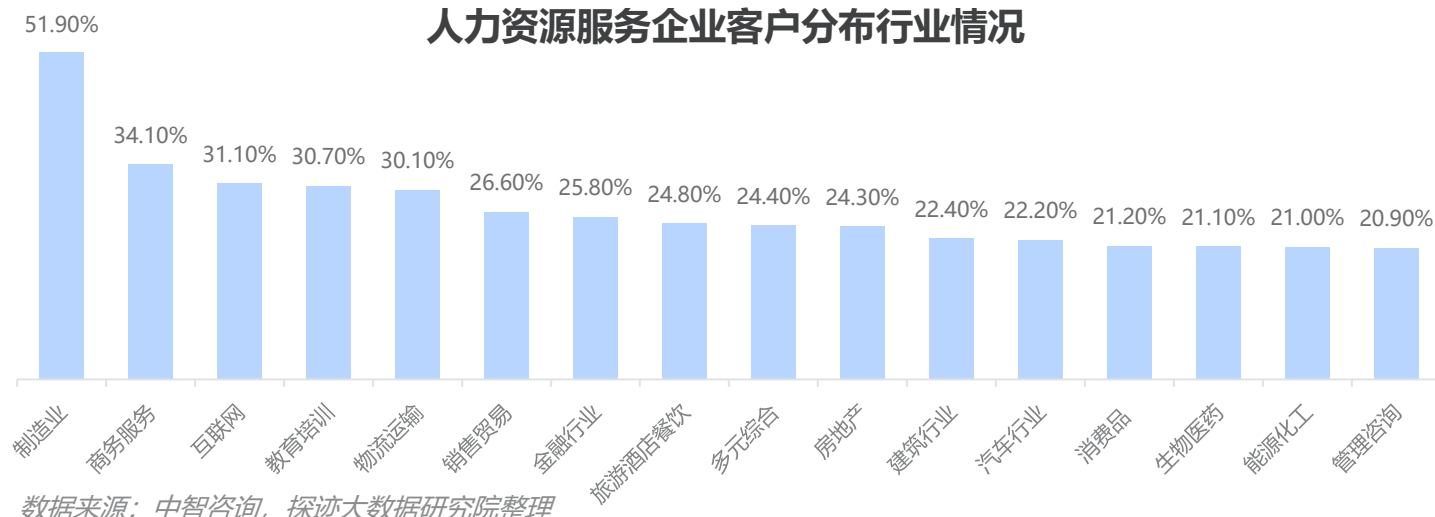
数据来源: 探迹大数据研究院

1.5 行业区域分布

沿海城市展现出了迅猛发展势头，地区分布与制造业、商务服务业等用人需求旺盛的地区分布基本一致

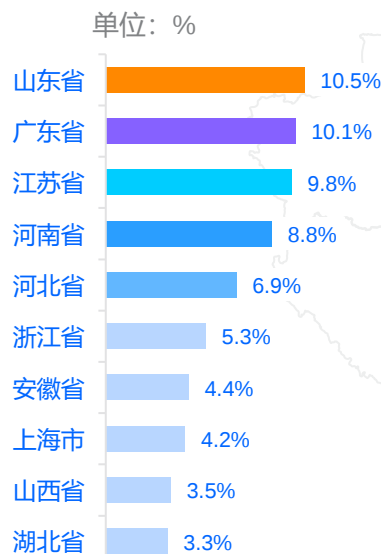
从人力资源服务客户分布行业来看，人力资源服务机构服务行业覆盖最多的是制造业、商务服务业和互联网行业，占比分别为 51.9%、34.1%和 31.1%。从分布区域来看，区域集中情况比较明显，主要集中在经济发达的沿海城市和其它内地一线城市，尤其是环渤海、长三角和珠三角地区。山东、广东和江苏三省占比最高，这三省凭借其独特的经济优势，形成了全国范围内的发展高地。河南、河北等人口大省紧随其后，与制造业、商务服务业和互联网等用人需求旺盛的地区分布基本一致，这些区域充分利用分工的优势，加强彼此协助，形成产业集群，展示了我国人力资源的丰富性和服务需求的巨大空间。

人力资源服务企业客户分布行业情况



2023年人力资源服务企业区域分布

Top10区域贡献66.8%的企业数



区域	企业数
山东省	15106
广东省	14412
江苏省	14113
河南省	12621
河北省	9927
浙江省	7615
安徽省	6314
上海市	6044
山西省	4965
湖北省	4703

数据来源：探迹大数据研究院

1.6 行业竞争格局

行业集中度低，进入壁垒低，各方齐登台，竞争格局分散，整体竞争激烈

我国人力资源服务业发展势头强劲，新玩家陆续进入，已形成多元共荣格局。头部机构凭借深厚底蕴与品牌优势，稳坐综合服务领军宝座，为行业提供坚实支撑；而中小服务机构数量多，以提供某一流程中的部分服务为起点，服务质量良莠不齐、业务模式以低价、低端产品为主的企业，市场竞争激烈。然而，随着行业从严格监管走向市场化，竞争加剧正孕育着服务机构的发展黄金期。

人力资源服务业形成多元竞争格局

大型企业

- 拥有稳定且忠诚的客户群，规模庞大
- 服务团队专业素质高，行业经验丰富
- 供应链资源丰富，人才库庞大
- 具备良好的品牌声誉，行业影响力大

中型企业

- 创新能力强，服务颗粒度更细
- 客户领域较为广泛，业务多样性显著
- C端资源相对丰富

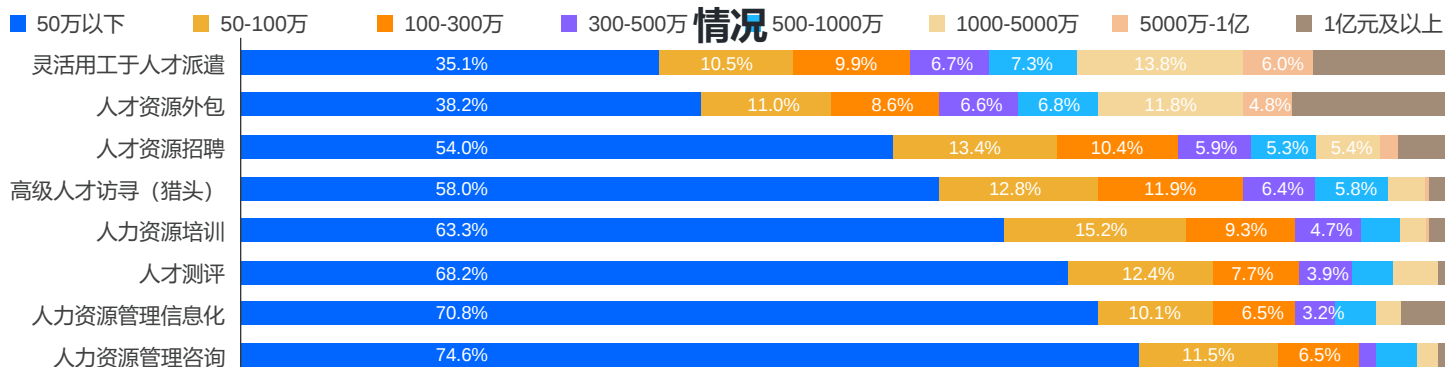
小型企业

- 时间、形式等方面的调整更为灵活
- 外包经济性相对较强
- 抗风险能力较弱

数据来源：探迹大数据研究院

在人力资源行业的众多细分赛道中，中智咨询调研显示，人力资源服务业务营收以50万元以下为主。其中，管理咨询、信息化、测评与培训业务营收普遍偏低，超六成机构未达50万元。而灵活用工、派遣及外包服务，因涉及代发工资，营收相对较高，三成机构营收超千万。

人力资源服务机构单项业务年度营收额发布情况



数据来源：中智咨询，探迹大数据研究院整理

由于人力资源服务入行技术门槛较低，且地域性和服务行业异质性较强，因此吸引了众多参与者的进入，行业公司以小规模经营为主。即使是发展较为成熟的全球人服行业也体现出较低的市场集中度，头部公司营收差距较小。未来随着头部公司业务范围的拓展和规模效应的显现，市场集中度有望得到持续提升

1.7 行业机遇与挑战

科技赋能行业转型、Z世代成为职场生力军，审时度势，抓住机遇，积极应对挑战，行业亟需高质量发展

当今世界进入动荡变革期，全球经济、科技、政治等国际格局都在发生深度调整，经济全球化展现新的韧性，同时在经济衰退，失业人口不断攀升，在新技术人才短缺等因素的影响下，人力资源服务行业机遇与挑战并存。

人力资源服务行业机遇与挑战并存

外部机遇

产业政策持续向好：党的十九大报告明确指出，要构建人力资源协同发展的产业体系，并培育人力资本服务等新增长点，为人力资源服务业的发展指明了清晰方向。

科技赋能行业转型：新技术在企业人力资源服务应用中越来越广泛，形成了全新的人力资源管理模式。

新业态、新业务需求激增：灵活用工在疫情催化下成为主流，同时，个性化学习需求推动培训业务多样化。

挑战加剧

Z世代成为生力军：职场人员的构成逐渐发生改变，Z世代进入职场成为生力军，为企业人力资源管理服务提出新挑战。

政策波动大：劳务派遣、税务、社保等政策变化；需管控与防范政策风险；

行业竞争加剧：产品服务同质化严重，服务品质不高、无法满足客户需求，只能内卷价格加剧竞争。

资料来源：探迹大数据研究院

人力资源服务行业面临的营销和管理痛点

营销痛点

获客难度大

- 拓客难渠道单一；
- 线索筛选效率低下；
- 搜索引擎获客难竞争大；
- 用人缺口难获知；

销售团队难搭建

- 缺乏优秀人才；
- 销售团队搭建难；
- 销售主动性不足；
- 缺乏体系化管理；

新增量难以挖掘

- 细分行业机遇难以洞察；
- 难以挖掘利润增长点；
- 客户圈层难以突破；

管理痛点

专业度差

- 专业人才少；
- 服务效率低；
- 难以提供个性化解决方案；
- 服务产品单一研发能力弱；

管理效率低

- 服务流程和标准不一；
- 业务流程繁琐，内部沟通成本高；
- 数据孤岛增加管理成本；
- 管理层理论无法与时俱进；

技术缺乏创新

- 管理手段缺乏创新，导致人员臃肿；
- 数字化建设不到位，仅停留在操作层面；
- 缺乏管理抓手和工具；

资料来源：探迹大数据研究院

02

人力资源服务业发展机会分析

- 2.1 灵活用工客群特征
- 2.2 岗位外包客群特征
- 2.3 招聘RPO客群特征
- 2.4 劳务派遣客群特征
- 2.5 猎头服务客群特征

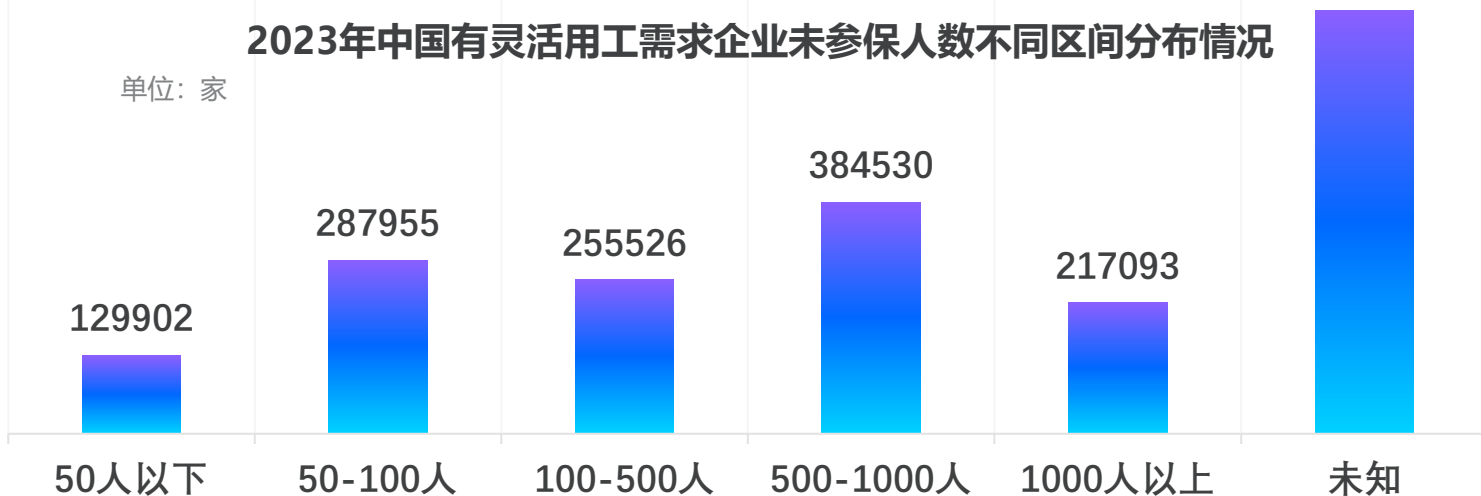
2.1 灵活用工客群特征

灵活用工需求增速迅猛，形成蓝海市场，500-1000人规模的企业是灵活用工最大需求方

人口红利的削减导致劳动力成本持续攀升，叠加经济下行压力，企业出于降低用工成本和提升组织灵活性的目的，更加倾向于采用灵活用工。企业为降低用工成本、提升组织灵活性，正积极拥抱灵活用工模式。探迹大数据研究院数据显示，剔除未知情况，未参保人数在500-1000人这一区间的企业有灵活用工需求最多，未参保人数在50人以下的有灵活用工需求的企业数量最少，可见灵活用工的需求与企业规模和发展阶段具有一定的关联性。企业初创期规模效应与管理成本均处于低位，灵活用工需求低。企业扩张期，人力资源成本迅速上升，灵活用工需求高。企业成熟期，规模效应与管理成本达到平衡，灵活用工需求适中。

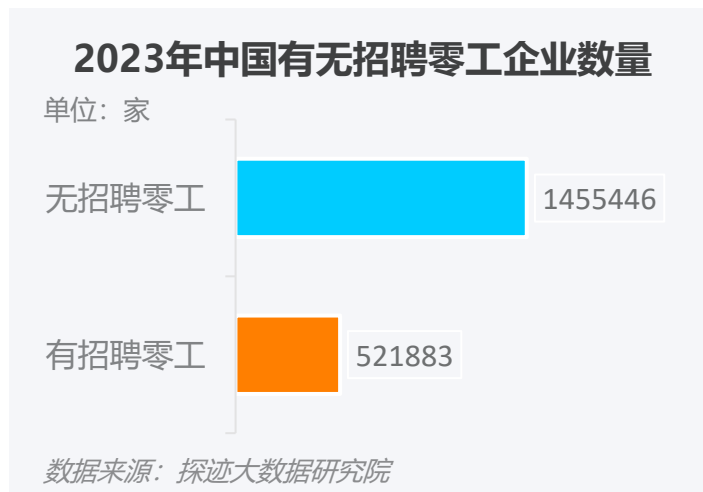
从当前是否招聘零工的角度来看，大部分的需求企业当前并没有招聘零工岗位，这也表明灵活用工的市场潜力仍然具有较大的挖掘空间。从客群企业的纳税情况来看，非一般纳税人企业会比一般纳税人企业数量略多，这也与灵活用工能够帮助企业做好税务筹划，降低纳税成本的业务属性相吻合。

2023年中国有灵活用工需求企业未参保人数不同区间分布情况



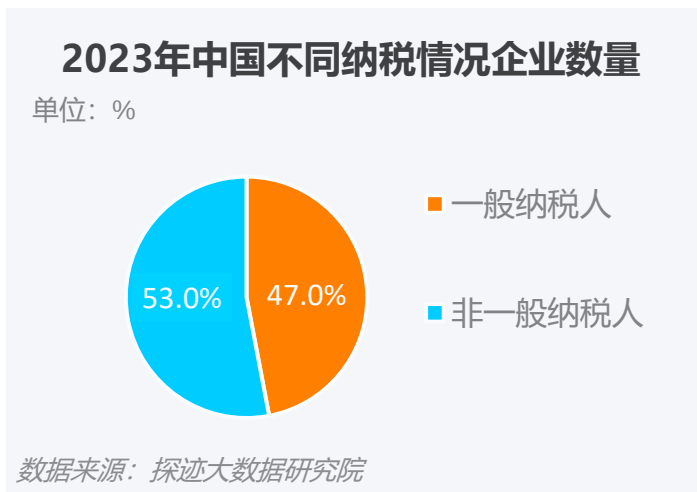
数据来源：探迹大数据研究院

2023年中国有无招聘零工企业数量



数据来源：探迹大数据研究院

2023年中国不同纳税情况企业数量



数据来源：探迹大数据研究院

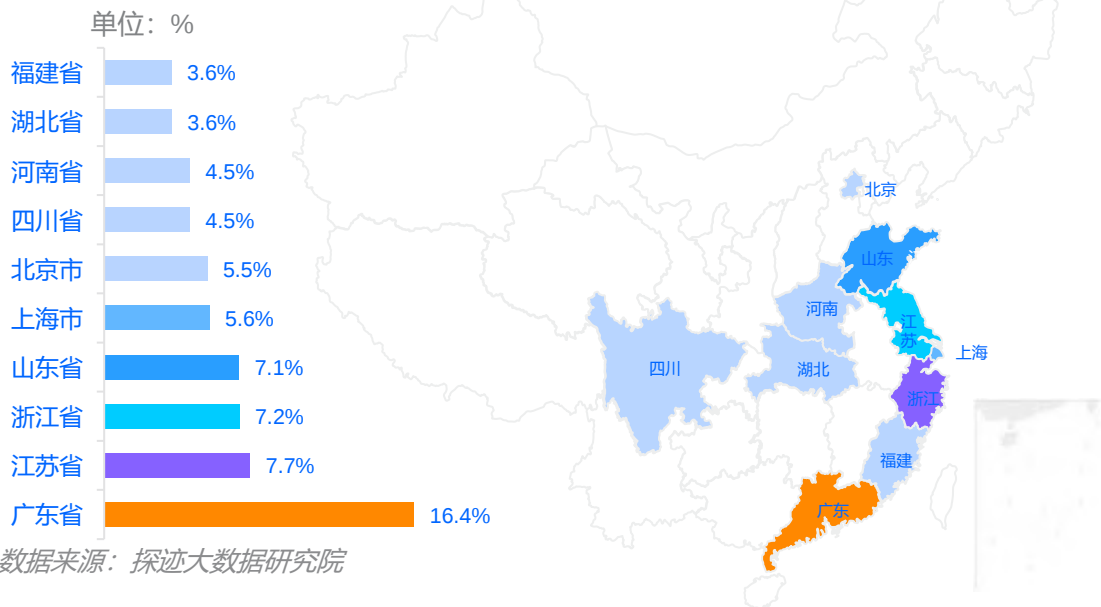
2.1 灵活用工客群特征

灵活用工需求集中在沿海地区，批发零售、新经济形态、制造业和软件行业灵活用工需求发展迅猛

从区域分布的角度来看，灵活用工的需求主要集中在广东、江苏和浙江等沿海经济发达地区。从行业分类的角度来看，批发零售、租赁商务、科学研究与技术服务业占据了灵活用工需求的绝大部分比重。批发零售多起步较早，且随着所属行业的发展而发展壮大。快递和外卖等租赁和商务服务业发展态势迅猛，未来仍有增量空间。科学研究和技术以及信息传输、软件行业较早采取灵活用工方式，一路发展快速。受招聘难，劳动力数量下降以及新经济业态的兴起影响，制造业外包市场需求较充足。

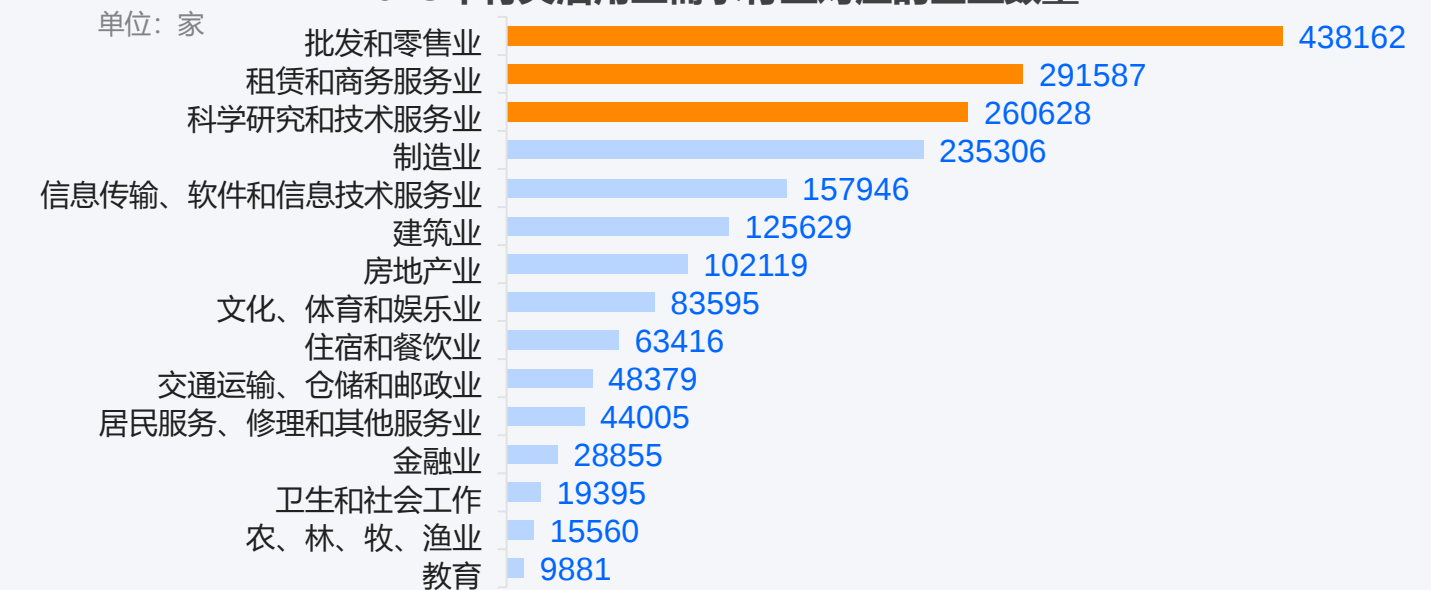
2023年有灵活用工需求企业区域分布情况

Top10区域贡献65.7%的企业数



区域	企业数
广东省	324345
江苏省	15684
浙江省	141364
山东省	141056
上海市	110216
北京市	107895
四川省	89671
河南省	89607
湖北省	70778
福建省	70414

2023年有灵活用工需求行业对应的企业数量



2.2 岗位外包客群特征

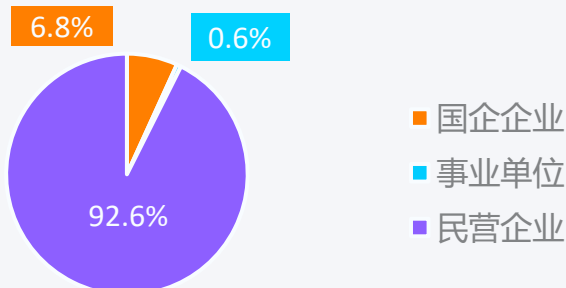
岗位外包成为民营企业降本增效手段，500-1000人中等规模企业外包需求最大，发布招标1年以上的企业占大多数

岗位外包是指企事业单位将某个岗位的人力资源工作外包给第三方人力资源服务机构。岗位外包分为专业人员岗位外包和通用人员岗位外包。专业人员岗位是指需要某些专业技能和能力的岗位，如IT工程师、工程项目岗位等。通用人员岗位是指生产服务类岗位和办公室岗位，主要有财务、人事、行政等岗位。岗位外包不仅满足企业用人需求，也解决企业用工难题。

对岗位外包企业而言，有岗位外包需求招标的企业基本为国企和事业单位，其数量相对较少，大部分需求企业仍然为民营企业，占比92.6%，由于招标活动具有周期性，且招标周期一般至少为1年，所以从发布招标时间分布来看，发布招标1年以上的占比达88%，近3个月发布的数量少很多。从未参保人数来看，企业未参保人数在500-1000人的外包需求最大，未参保人数过少或过多，企业的岗位外包需求反而相对较低。

2023年中国有岗位外包需求企业类型分布

单位：%



数据来源：探迹大数据研究院

2023年中国企业未参保人数分布区间

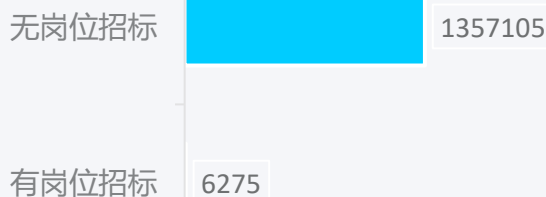
单位：家



数据来源：探迹大数据研究院

2024年中国有岗位外包需求企业发布招标企业数量

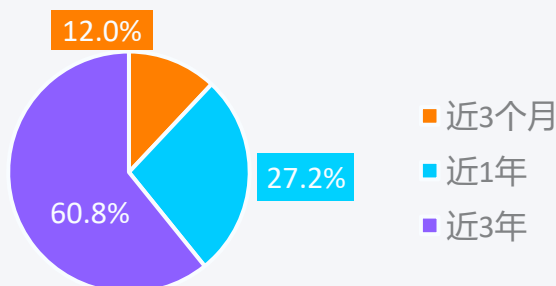
单位：家



数据来源：探迹大数据研究院

2024年中国有岗位外包需求企业发布招标时间分布

单位：%



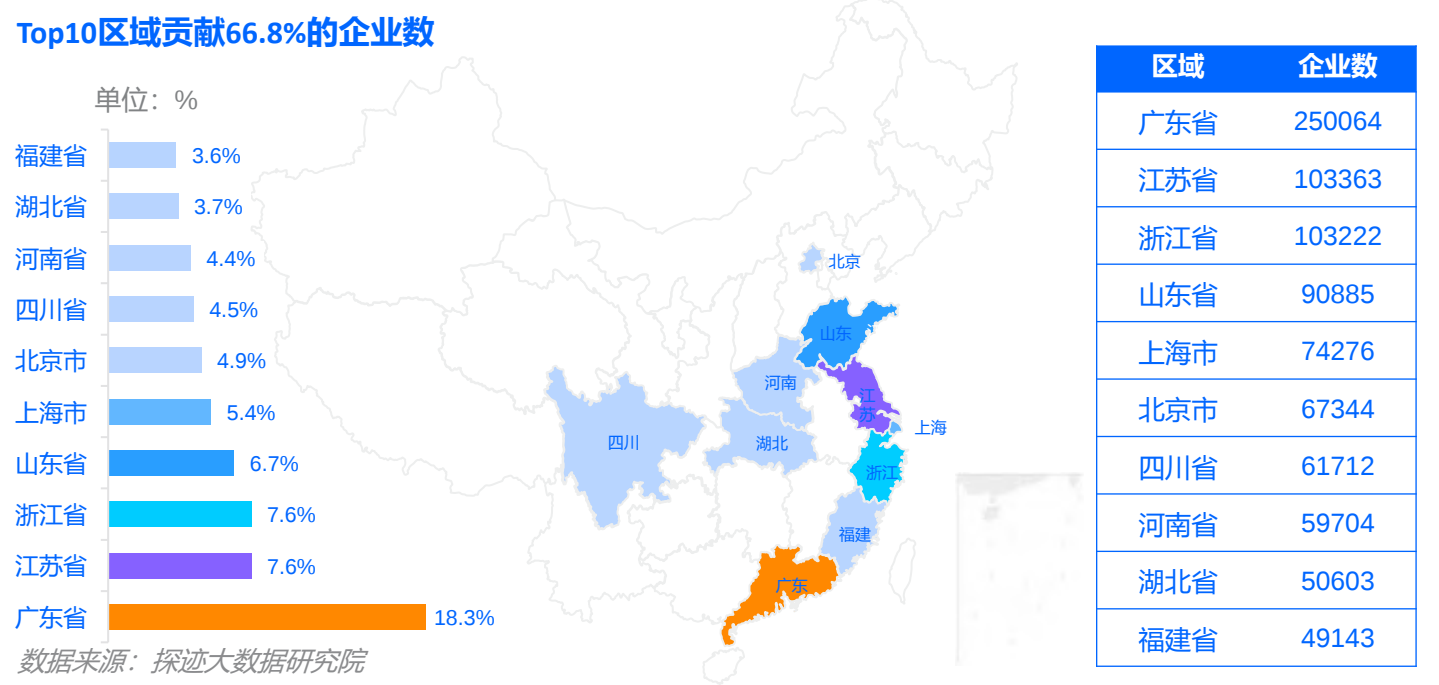
数据来源：探迹大数据研究院

2.2 岗位外包客群特征

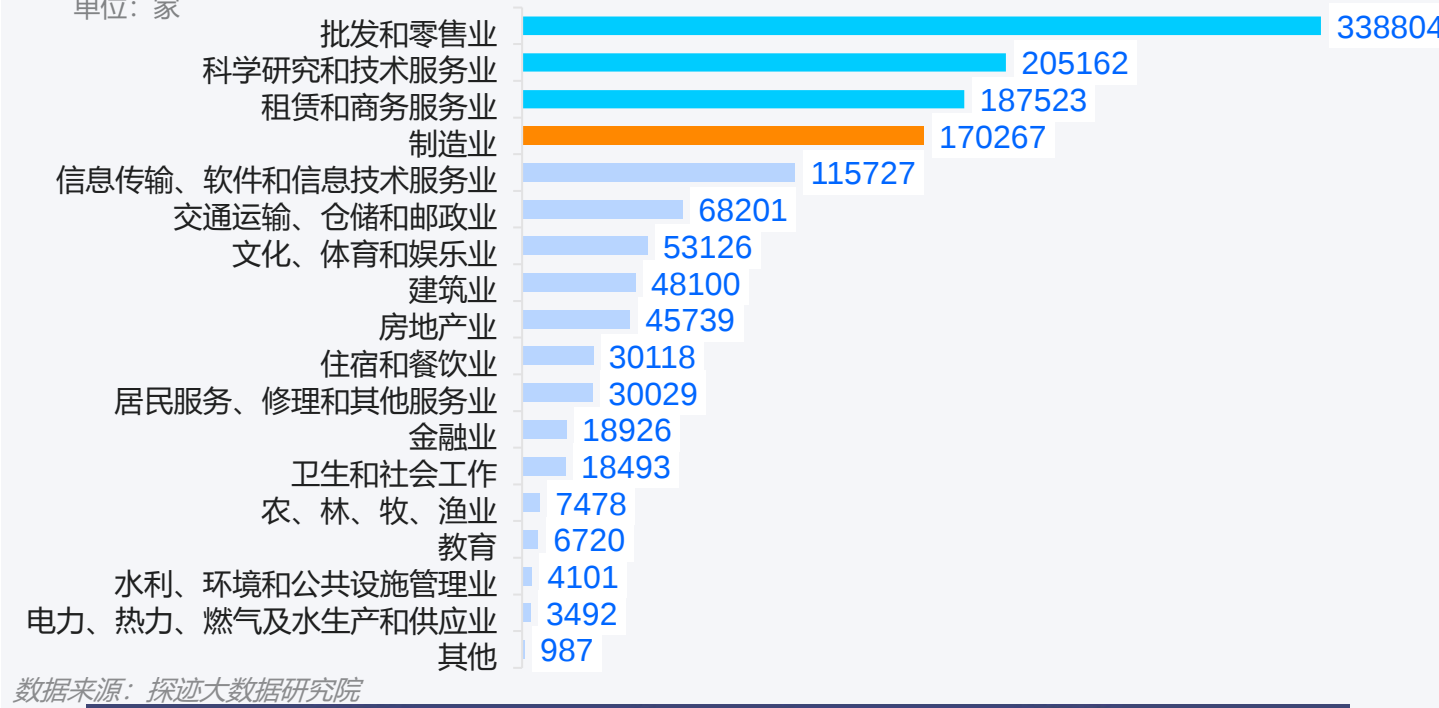
沿海地区岗位外包需求旺盛，服务业和制造业仍是岗位外包需求较大的行业

从区域分布的角度来看，岗位外包的需求主要集中在广东、江苏和浙江等沿海经济发达地区，可见岗位外包的需求程度也与地区经济发展水平呈现高度正相关。从行业分类的角度来看，服务业灵活用工需求总体高于制造业，制造业因其流水线的岗位需求，也有较大的外包需求，其他行业的岗位外包需求明显偏少。

2023年中国有岗位外包需求企业区域分布情况



2023年中国有岗位外包需求行业对应的企业数量

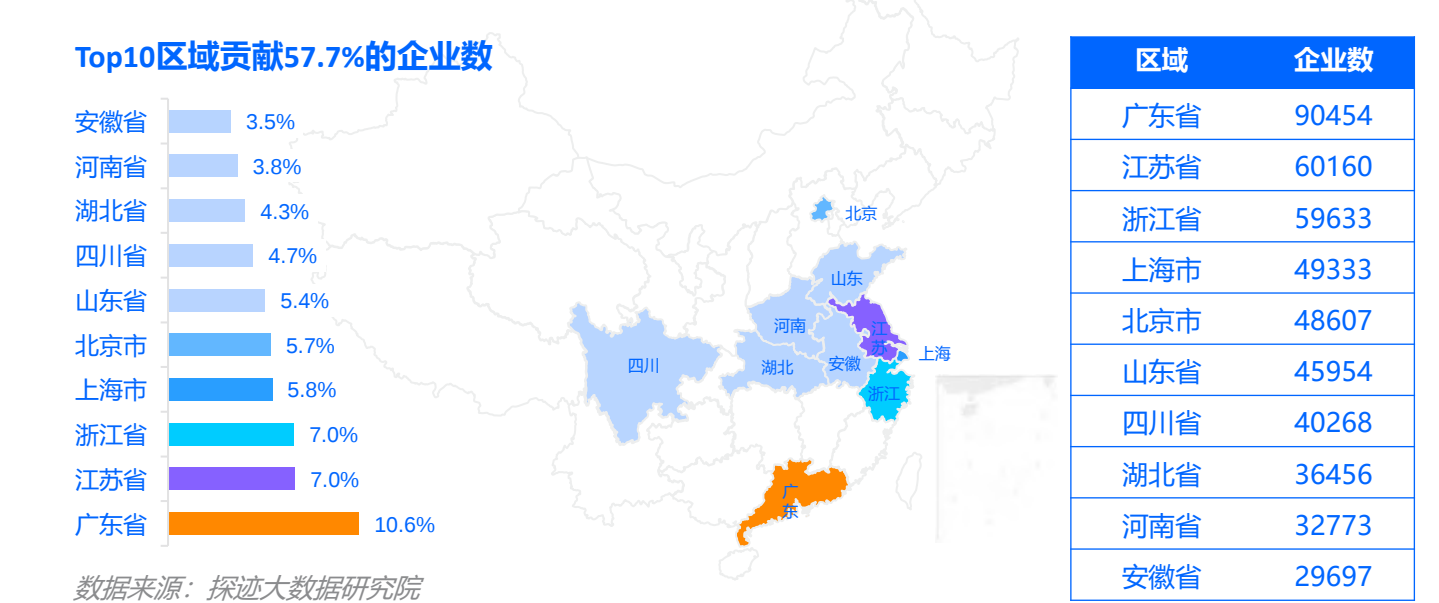


2.3 招聘RPO客群特征

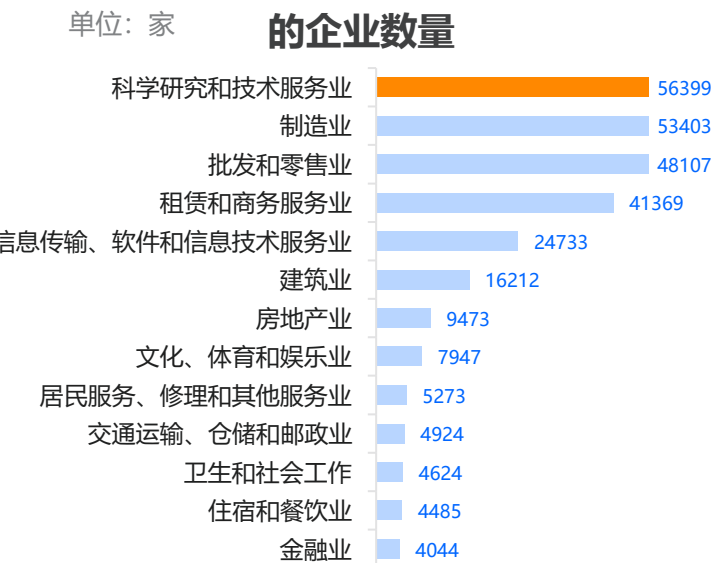
高速发展阶段企业有更大的招聘RPO需求，科学研究和技术服务业招聘RPO需求旺盛，成长性高

招聘RPO客群分布中，招聘人数在100-500人的企业数量最多，其次是50-100人，这是因为招聘RPO客群的需求企业大部分处于企业的高速发展阶段，这一阶段的企业对于招聘人数具有一定的规模数量，但介于企业自身还在处于发展阶段中，也不会产生特别巨大的招聘规模。从地域分布的角度来看，招聘RPO的需求主要集中东南部沿海地区和邻近内陆城市，中西部和北部地区占比较少，从行业属性来看，[科学研究和技术服务业]和[制造业]两个行业的招聘RPO需求较多，尤其是[科学研究和技术服务业]的企业成长性较高，其招聘RPO需求也相对较大。

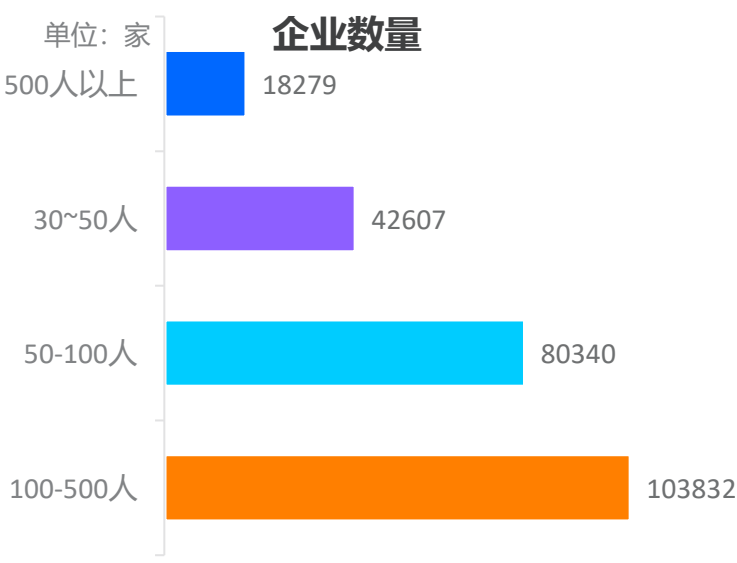
2023年中国有招聘RPO需求企业区域分布



2023年中国有招聘RPO需求行业对应



2023年中国有RPO需求的不同企业对应

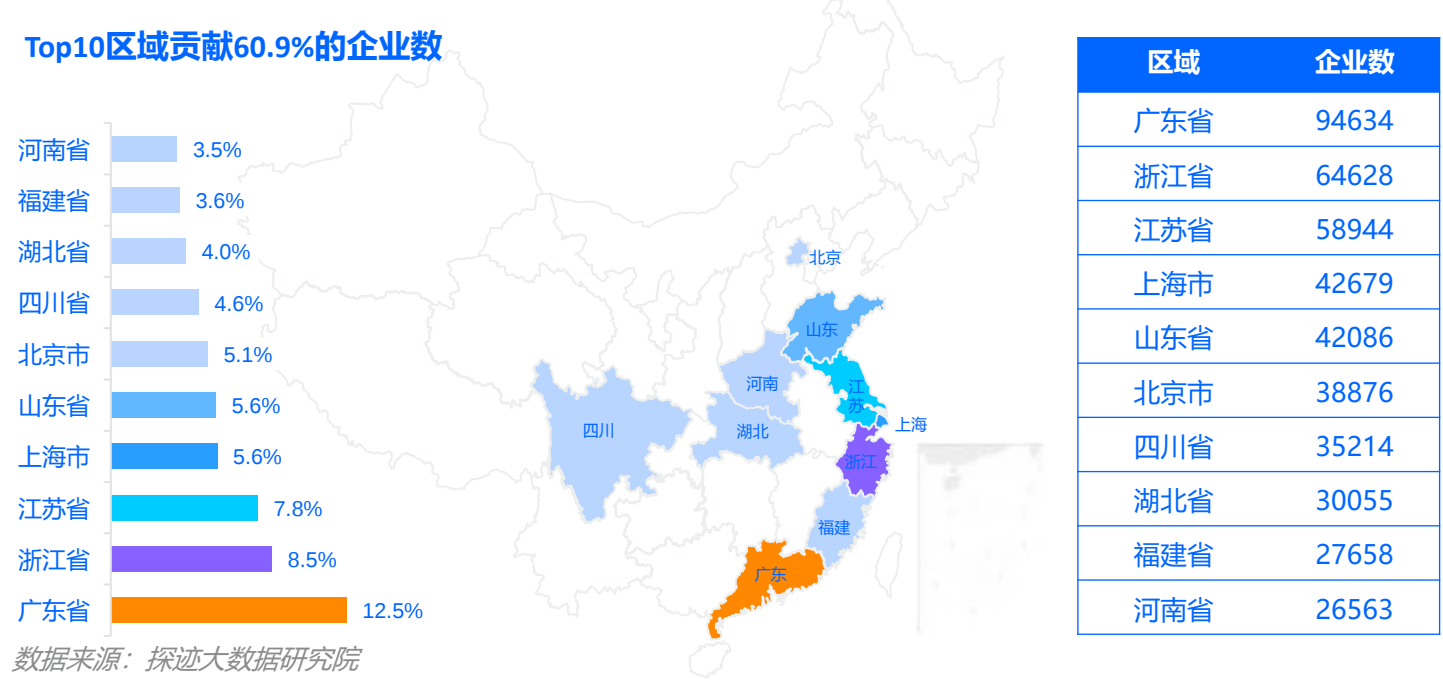


2.4 劳务派遣客群特征

劳务派遣需求企业集中在沿海区域和内陆工厂聚集地，制造业劳务派遣需求未来持续提升

从地域分布来看，劳务派遣需求企业也主要集中在沿海地区省市和内陆工厂集聚城市，尤其以广东省和浙江省两大龙头为主。从行业分布来看，劳务派遣的客群企业受众主要为工厂群体，因此在行业属性上，制造业企业劳务派遣需求明显占据主要部分，

2023年中国有劳务派遣需求企业区域分布



2023年中国有劳务派遣需求行业对应的企业数量

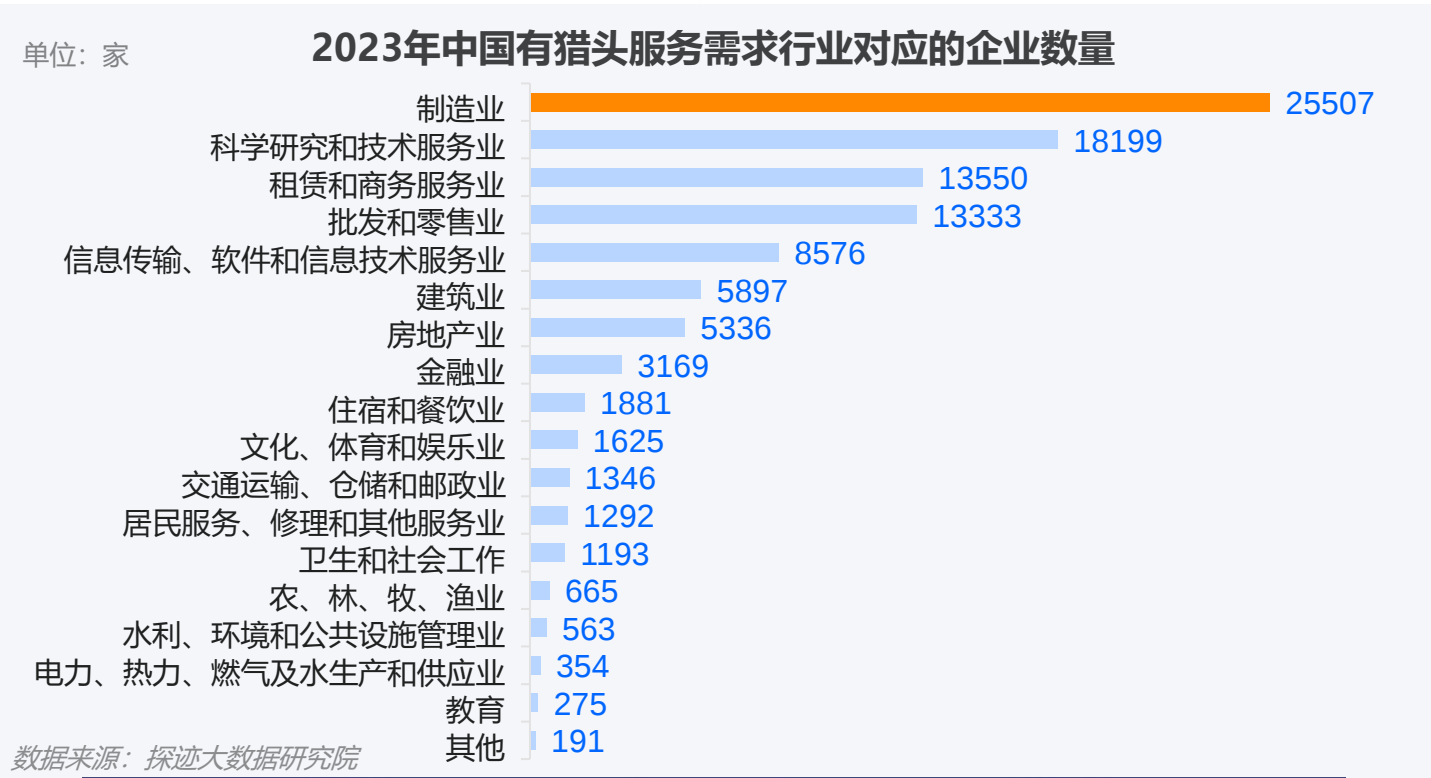
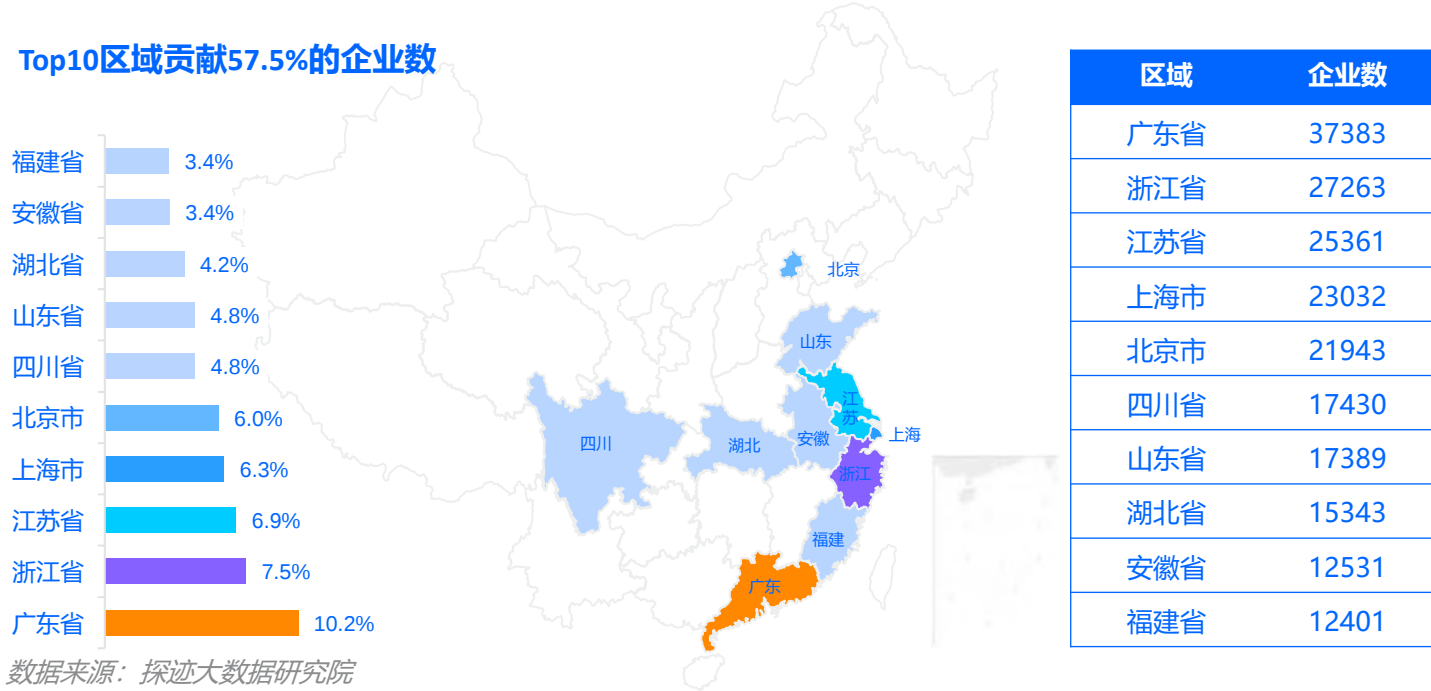


2.5 猎头服务客群特征

猎头服务需求企业集中在沿海地区，制造业领域的高端人才缺口大，对猎头服务需求旺盛

从地域分布的角度来看，猎头服务需求企业主要在广东、浙江、江苏等经济发达、人才需求旺盛的区域。这些区域城市产业结构、就业生态、营商环境完善，孕育了充足的对猎头服务需求旺盛的企业。从行业的分类来看，制造业企业的猎头服务需求最多，这也反映当下高端人才都不愿意投身传统行业，更倾向于金融等行业的就业现状，导致制造业对高端人才的渴求程度飙升。

2023年中国有猎头服务需求企业区域分布



03

人力资源服务业发展趋势洞察

- 3.1 AI强效助力降本增效
- 3.2 存量增长突围内卷
- 3.3 聚焦新兴市场增量
- 3.4 利好政策驱动发展
- 3.5 全链路数字赋能增长
- 3.6 塑造多维优势迎蓝海

3.1 AI强效助力降本增效

AI新型技术落地，企业成本“跳水式”下降，技术推动企业效能变革进入深水区

在不确定性时代，聚焦降本增效成为观测企业效能的关键指标，成为了能给企业带来确定性与安全感的重要管理举措之一。探迹调研众多人力资源企业发现，很多企业迫切地想从人效入手，调整人员来提升组织总体效率。随着AIGC热潮的席卷，数字化技术的发展进程加速，人力资源数字化转向利用AIGC技术实现降本增效的节奏也更快了。对于人力资源管理的赋能，也将逐渐从提供服务价值延伸至降本增效价值。就企业内部管理而言，招聘、薪酬福利等模块沉淀着大量数据，对数字化和智能化管理的需求则更为迫切，从而带动数智化工具渗透率的不断提升。

效率

- 摆脱传统依靠手工和经验的人力资源管理模式
- 数字化工具的应用，提升人力资源各环节效率

创新

- 数字化工具为企业带来人事管理、薪酬绩效管理、人才管理等场景下的创新路径

信息

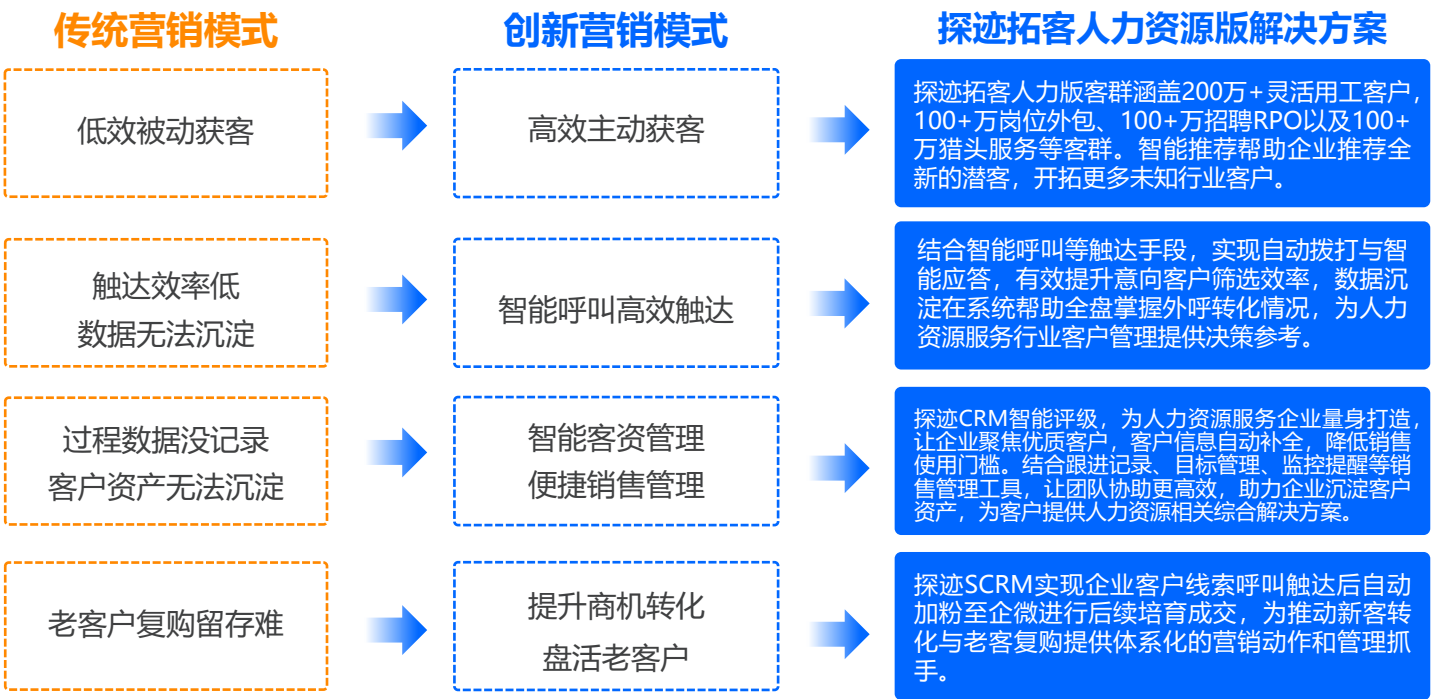
- 在数字技术加持下，人力资源相关信息实现挖掘、处理及分析
- 人力资源信息可被用于辅助业务决策

链接

- 数字化提供连接企业与雇员的平台
- 雇员实现与企业的情感归属和身份认同，促进企业内部连接，打造优质企业文化

资料来源：探迹大数据研究院

有些公司认为销售团队的有效性，比如团队稳定、销售能力建设、充足的培训发展、激励等对于提升企业人力运营效能十分关键。以数字化视角提效各经营环节，智能销售是人力资源企业突破行业竞争、实现逆势增长的良药。不少有前瞻意识的企业通过AI+大数据的主动获客模式，大幅提升获客效率，获得更多的终端卖家客户资源，持续提升企业的竞争力。

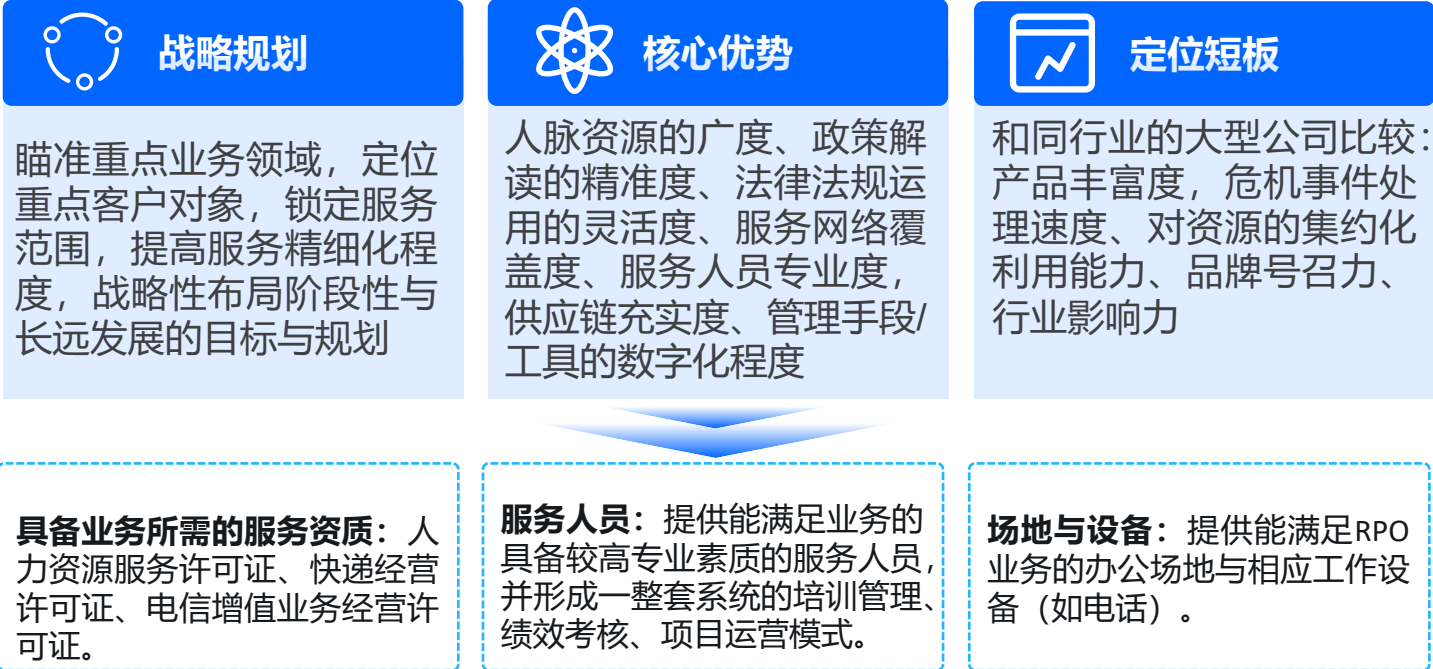


资料来源：探迹大数据研究院

3.2 存量增长突围内卷

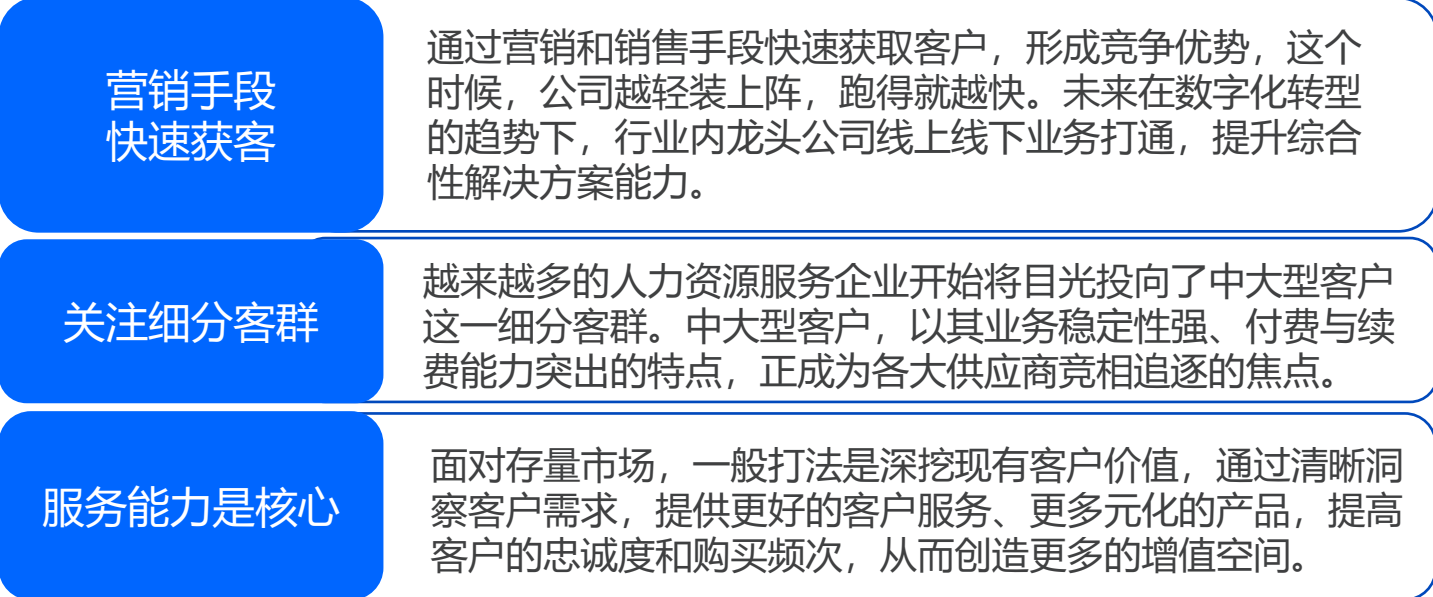
打铁还需自身硬，存量竞争下，企业从营销获客、客群细分和服务能力等多维度展开“内卷”

人力资源服务行业的持续景气，吸引了越来越多的企业纷纷涌入这一赛道。随着市场的不断扩大和竞争的日益激烈，企业要在众多竞争对手中脱颖而出，就必须清晰地定位自己，找到与众不同的优势。通过深入分析市场，企业可以确定自己的目标客户群体、服务特点和竞争优势，从而制定出有针对性的市场策略。在定位的过程中，企业还需要关注行业的创新点和增长点，紧跟时代的步伐，不断提升自身的服务水平和创新能力。



资料来源：灼鼎咨询，探迹大数据研究院整理

受宏观环境和需求市场变化影响，人力资源企业在探寻增量市场发展支点和存量市场的打法时，可以从以下方面入手：



资料来源：探迹大数据研究院整理

3.3 聚焦新兴市场增量

企业应切入细分市场，聚焦灵活用工、猎头服务、培训福利等细分赛道，关注增量空间

在人力资源行业的众多细分赛道中，灵活用工、招聘及高端人才寻访、业务培训等将是值得重点关注的子赛道，不但蕴含着巨大的发展潜力而且有助于产业升级和稳定就业。此外，在全球经济波动加剧的影响下，基于新一代信息技术的人力资源服务平台、产品将进一步常态化，数字化转型将更迅速。

人力资源服务行业新兴市场赛道

灵活用工

疫情推动灵活用工成为新趋势，分享经济崛起导致长期雇佣比例减少，自由职业者、短期合同工及零工等灵活模式备受欢迎。灵活用工服务机构应强化自身能力，秉持“客户至上”理念，深化候选人才库建设、提升精准招聘能力，不断拓宽服务领域与深度。同时，劳务派遣公司应加快向灵活用工服务转型，依靠技术创新提高效率，实现规模化发展。

猎头服务

企业在专业人才发现、吸引、选拔与培养方面的需求将持续增长，逐渐形成“外引进”与“内培育”的良性循环，这对人力资源招聘、猎头以及人才培养等相关服务提出了更高的要求。人力资源招聘与猎头服务应不断提升在人才发现与选拔方面的技术应用能力，通过推出人才智能搜索、精准匹配等数字化产品，满足企业招聘渠道的创新需求以及选拔对象多元化文化背景的要求。

培训与福利业务

个性化学习需求催生了众多企业培训服务，企业需要采用移动学习，更重视在企业内部建立学习文化。而随着现代企业竞争压力增强，越来越多的企业管理者意识到，员工普遍存在工作压力和精神压力，迫切需要心理和生理健康关怀服务。员工福利业务领域更是由身体健康逐渐向心理健康纵深化拓展。

资料来源：探迹大数据研究院

使用探迹人力资源版等数字化手段率先开发具备潜力的精准客群，快速形成规模化优势，开拓业务范围，为机构打造强大核心竞争力。探迹首个人力资源行业智能拓客产品，包含灵活用工、岗位外包、招聘RPO、劳务派遣、猎头服务5大核心客群，轻松找到人力资源行业主流业务的销售线索，帮助企业快速锁定具备人力资源服务需求企业，定位企业关键联系人。

找客户，用人力版

请输入关键词，多个关键词用空格隔开

搜一下

灵活用工
2,000,000+ 企业

岗位外包
100,000+ 企业

招聘RPO
100,000+ 企业

劳务派遣
100,000+ 企业

猎头服务
100,000+ 企业

灵活用工

未参保人数

是否招聘零工

招聘岗位

北京 创基业办公设备有限公司
法定代表人: 成立时间: 2017-07-
公司规模: 101-300人
地址: 北京市通州区漷苑南路90号6-31号

众鼎 (北京)科技发展有限公司
法定代表人: 成立时间: 2011-08-
公司规模: 101-300人
地址: 北京市海淀区上地信息路2号2号楼22层22D

山东 经贸有限公司青岛万象城分公司
法定代表人: 成立时间: 2017-01-17

推荐信息

2023-08-24招聘岗位: 带货主播
公司规模51, 参保人数为8, 有明显缺口

更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn

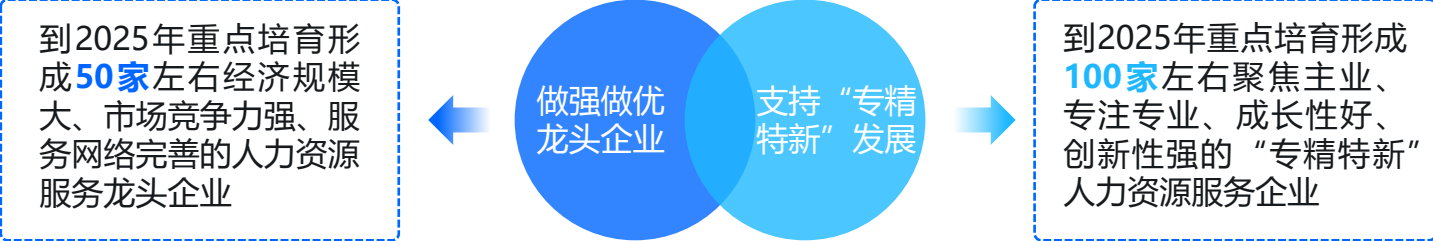
3.4 利好政策驱动发展

利好政策频出，顶层计划为行业发展注入新动能，行业朝着标准化、个性化和专业化方向发展

现阶段，我国就业结构性问题仍然比较突出，在市场化、社会化就业的大背景下，人力资源外包服务作为稳就业、促就业的重要实践者，一直是政策重点关注对象。一方面，国家积极引导、鼓励、规范人力资源外包服务拓展合作用工、灵活用工等创新服务业态，另一方面，支持人力资源服务与“互联网+”、“专精特新”等政策方向实现跨越式发展。

国家顶层计划为行业发展注入新动能，《人力资源服务业创新发展行动计划（2023-2025年）的通知》明确到2025年重点培育形成50家左右经济规模大、市场竞争力强、服务网络完善的人力资源服务龙头企业。

《人力资源社会保障部关于实施人力资源服务业创新发展行动计划（2023-2025年）的通知》



资料来源：中华人民共和国人力资源和社会保障部，探迹大数据研究院

中国人力资源服务企业未来朝着产品标准化、个性化、专业化和全链路数字化方向发展。专业化将成为人力资源服务机构核心竞争力的基础，以价值引领提升服务能力的迫切性增强。

中国人力资源服务行业发展趋势

产品标准化和个性化结合	产品专业化和规模化	全链路数字化
人力资源服务企业为客户提供统一、高效、规范的服务流程和管理工具；而个性化服务要求人力资源服务机构深入了解企业的实际情况和需求，为企业提供量身定制的解决方案。个性化服务方面，侧重客户导向，更加突出细致的专业分工，提供“专、精、深”的服务产品。	中小型人力资源服务机构应打破“小而全”的格局转向“专而精”的定位，提高细分市场专注度，加强专业技术含量，深化与技术的融合，逐步向价值链高端业务延伸。在确保服务质量的同时，尽可能降低客户的使用成本，以实现规模化，才能在市场竞争中占据优势地位。	人力资源服务的数字化进程正呈现出加速度的趋势。传统业务模式正在被新模式所替代，通过人工智能等先进技术，实现了人力资源各环节的智能化和自动化，为企业提供了更加高效服务体验。

资料来源：探迹大数据研究院

3.5 全链路数字赋能增长

从数字化工具到数字化思维，由经验驱动向数据驱动转变，数字化转型带来新增长的创新路径

在日渐激烈的存量市场，人资企业越来越关心如何实现全链路数字赋能，对售前、售中、售后等流程采取全流程销售数字化管理，即在获客、实施交付、售后等环节用数据串联起来，避免数据孤岛，通过数据形成科学决策，形成企业战略规划，由原来纯凭直觉做感性判断转变为用可量化的数据进行理性分析。

结合销售数字化工具，人资企业就能进一步建立精准的客户画像，使得客户开发有据可依，在联系客户和管理客户环节更便捷地实现各个环节的数据流转，极大提升销售各环节的效率，从而找到增量增长空间。数字化销售让人资企业获客的方式跟过去相比有着革命性的变化：

数字化销售思维带来新增长的创新路径

从单点思维 到全量思维



过去人资企业从全网各个渠道、平台切换搜索企业数据信息，往往无法找齐全量客户，但通过AI+大数据能把全网最丰富的信息、数据和渠道汇聚在一起，提供全量的目标客户池，而且再也无需在各个平台来回切换，1秒就能找到海量优质客户。

从模糊思维 到精准思维



不确定性的时代，我们往往根据经验去有限地搜索，花费大量的时间或凭人脉关系才能拿到一个精准的企业关键人联系方式，但现在，我们只要在电脑端点击几下，就能找到企业经过核验的企业关键人联系方式，通过手机、邮箱等多种方式直接与企业关键人建联。

从静态思维 到动态思维

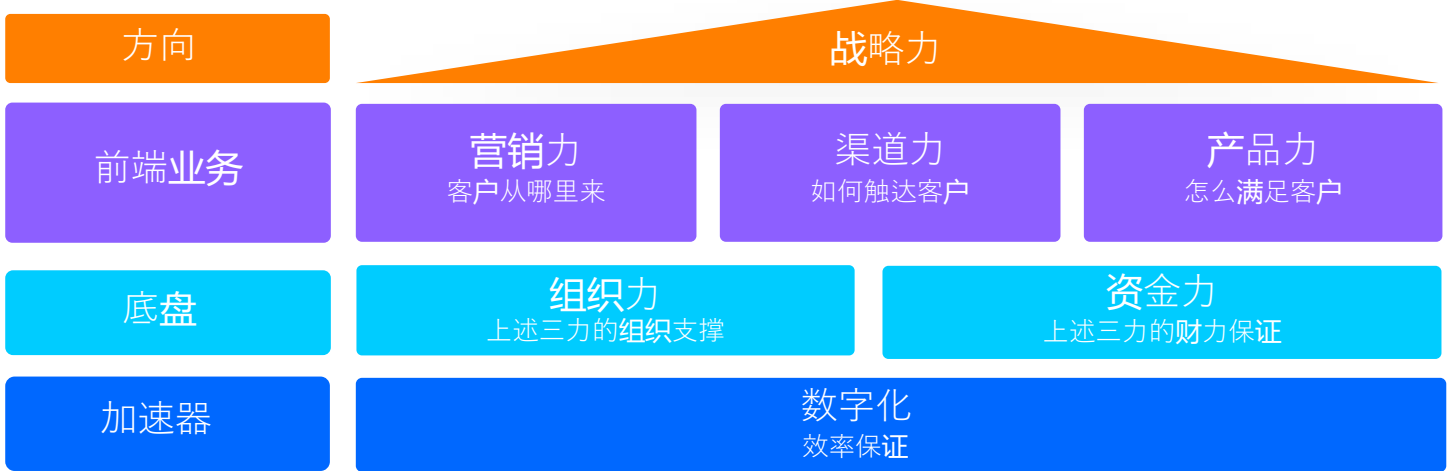


过去，我们只能依靠静态的市场数据做决策，难以挖掘客户需求；现在利用大数据+AI的工具，可动态实时更新数据变化，一旦检测到数据变化便能及时更新同步到人资企业端，从而能更快洞察企业需求，助力人资企业抢占先机，跑赢竞争对手。

3.6 塑造多维优势迎蓝海

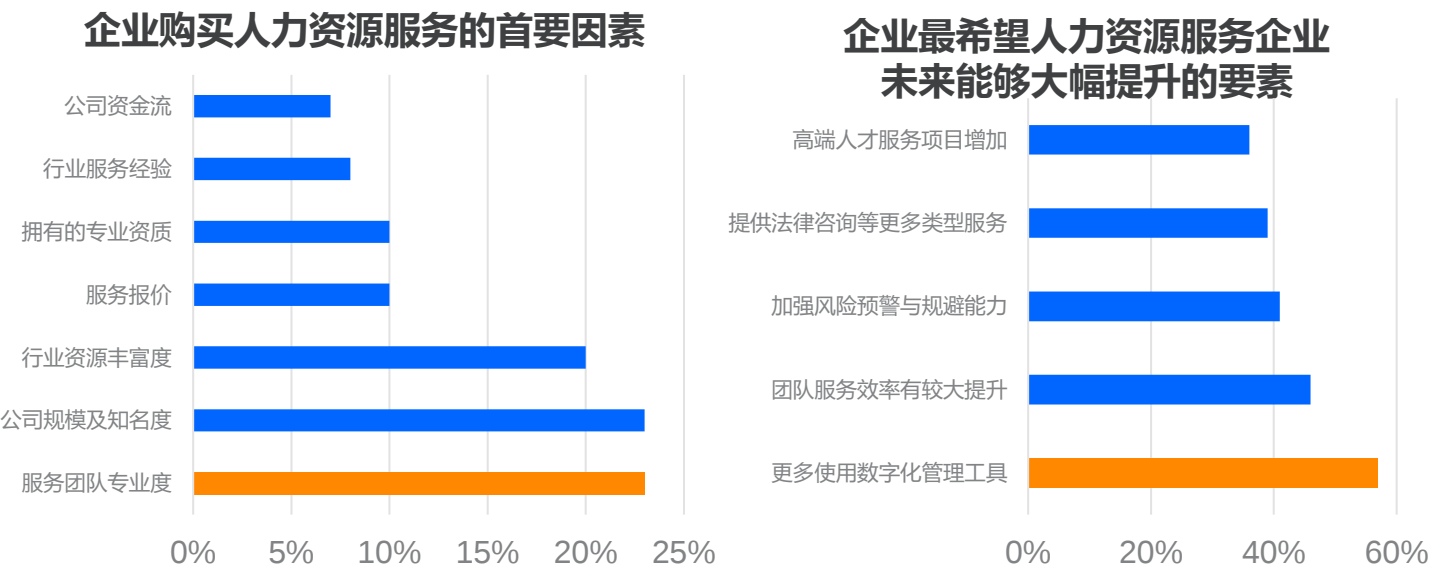
围绕市场需求，塑造多维优势，打造营销力、渠道力、产品力迎接蓝海市场

人力资源服务企业的核心竞争力由营销力、渠道力、产品力作为驱动。通过营销力找到精准客户，把产品和服务卖给对的人，全方位渠道力触达客户，加持营销力，过硬的产品和服务获得客户认可，就能如鱼得水。



资料来源：探迹大数据研究院

人力资源服务企业想要走得远，必得行得稳。从想清楚符合自身战略规划的增长抓手，并在这过程中持续塑造自己的多维优势。分阶段来看，企业发展初期企业盈利能力弱，巩固核心竞争力更需要做好销售渠道建设，短期内构建起销售力。



资料来源：灼鼎咨询研究，探迹大数据研究院整理

灼鼎咨询研究显示，企业在选择购买人力资源服务时，其首要考量因素无疑是服务团队的专业度。此外，企业最期望看到人力资源服务企业提升的两大要素分别是数字化工具的更广泛运用以及团队服务效率的显著提升。数字化工具的运用将大大提高人力资源服务的精准度和效率，而团队服务效率的提升则能确保企业获得更为及时、优质的服务体验。

04

典型案例分享

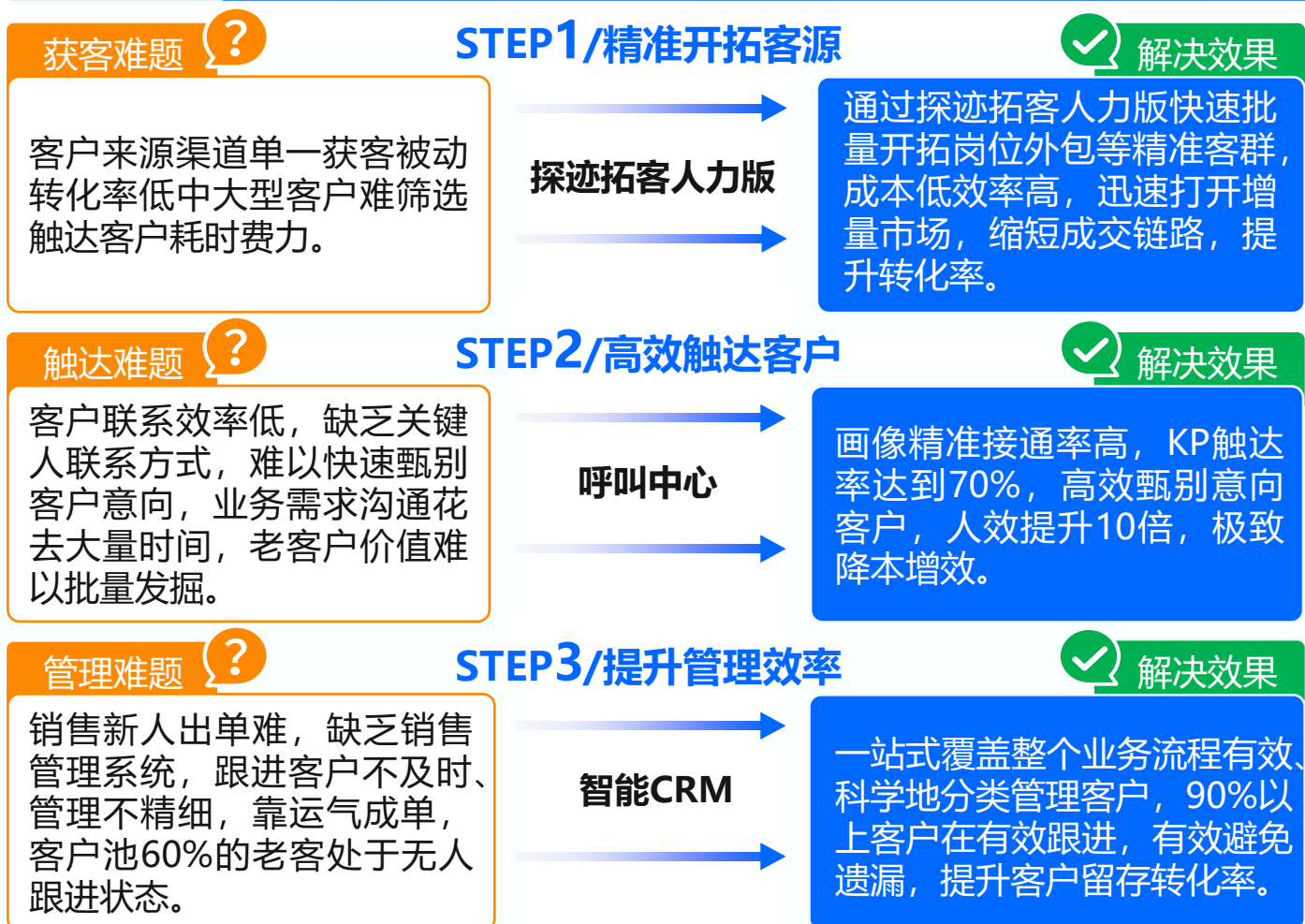
4.1 案例分享一

新锐人力资源服务企业智能销售变革之路

***人力资源（上海）有限公司

主营业务包括岗位外包、人事代理、劳务派遣和灵活用工，服务客户数千家。

企业概况	成立时间：2016年	组织规模：300+	
合作产品	探迹拓客	呼叫中心	智能CRM



探迹为客户带来的价值



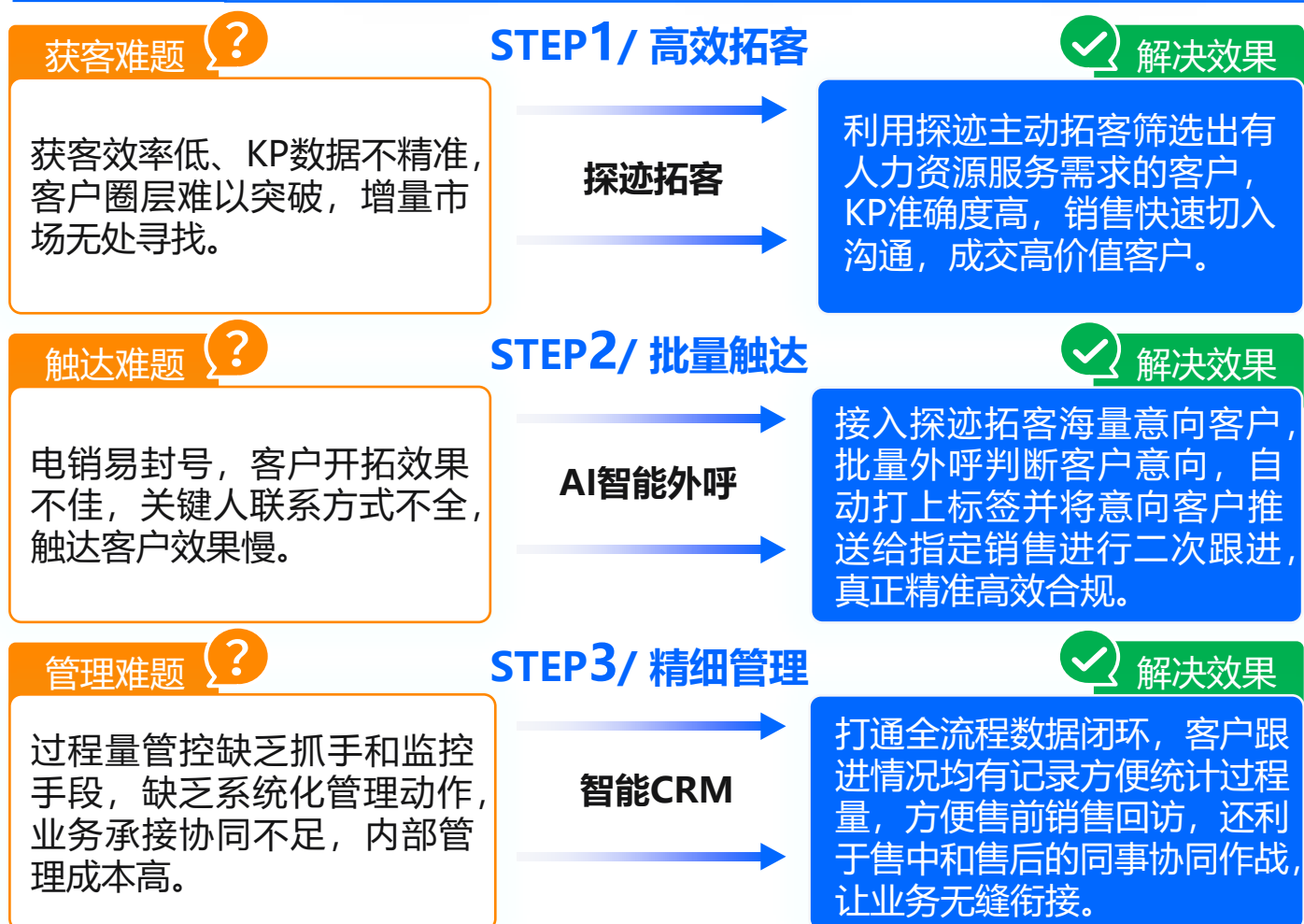
4.2 案例分享二

专注人力资源服务行业全链路解决方案企业增长之路

北京****人力资源有限公司

成立于2014年，为企业客户提供全链路数字化人力资源产品与服务体系。

企业概况	成立时间：2014年	业务人员：500人	
合作产品	探迹拓客	AI智能外呼	智能CRM



探迹为客户带来的价值



4.3 案例分享三

数智提升主动获客能力，批量成交灵活用工客群

重庆**人力资源服务有限公司

围绕企业灵活用工和税务优化提供全方位服务，助力企业降低用工成本提高生产效率，解决新经济环境下的用工和税务问题，推动灵活就业。

企业概况	成立时间：2018年	业务人员：30人
合作产品	探迹拓客人力版	智能CRM



智能销售 助力业绩 增长

销售负责人 徐总

以往由于缺乏业务信息，电销伙伴经常被挂电话，现在有了探迹的精准推荐信息，一开口就吸引客户注意力，成交率大大提高。

探迹为客户带来的价值

转化率客户
从5%提升至55%

客户转化率提升约

50%

每日意向客户数
从30家增加至60家

每日意向客户数提升

2倍

触达客户概率
从33%提升至85%

关键人触达提效

52%

结语

回顾近年人力资源服务市场风云，如何在变局中锚定确定性、实现降本增效，已成为众多企业的核心关注点。此刻，AI与人力资源服务行业的融合愈发显著，众多企业渴望将AI技术融入人力资源管理，追求“效率提升”、“体验创新”、“智能销售”与“人力解放”的变革目标，通过提升数智化应用水平，打造差异化竞争优势推动业务创新。

探迹在人力资源领域拥有丰富的销售数字化经验，已助力众多人力资源企业成功实现数字化转型，并搭建起智能销售体系。展望未来，探迹将继续为更多人力资源企业提供赋能，通过AI和大数据构建“营销拓客-触达转化-销售管理-服务增值”的全域营销闭环。我们不仅提供高效精准的数智化工具，还通过深度赋能服务，推动企业全方位成长和数值化升级。相信在数智赋能的助力下，更多人力资源企业将在存量与增量市场中重塑竞争优势，开辟新的增长之路。

免责声明

1. 广州探迹科技有限公司（以下简称“探迹”）的客户使用，探迹不会因接收人收到本报告而视其为客户。
2. 探迹是智能销售SaaS开创者，具备大数据及人工智能技术，可获取大量行业、企业的公开数据。本报告部分相关数据来源于探迹，部分来源于网上公开信息。并已注明来源。
3. 探迹所获取的数据信息来源均合法合规。探迹所获取的数据信息均来源于互联网公开信息，探迹仅对相关公开信息如实展示，探迹不对所获取的源数据进行任何编辑、控制或修改，仅通过算法模型得出深度的研究分析结果。对于所获数据的真实性、准确性、完整性和及时性，探迹不作任何保证。
4. 本研究报告的分析结果是基于探迹所获取数据以及一定的假设，并根据探迹的理解而得出的，由于所获取的数据、假设及理解存在一定的局限性，所分析得出的结论也具有一定的局限性。
5. 本研究报告探迹不承担任何责任。本报告也不应作为您判断和决策的唯一参考，且在依据本研究报告作出判断或决策前，请进一步核实此类信息的准确性及完整性，并自行承担使用后果。
6. 本报告所载的资料、意见、观点及推测仅反映探迹于发布本报告当日的判断，探迹有权更改。探迹亦可发出其他与本报告所载资料不一致及有不同结论的报告。
7. 任何有关本报告的摘要或节选都不代表本报告正式完整的观点，一切须以探迹向客户发布的本报告完整版本为准。本报告版权仅为探迹所有，未经探迹事先书面许可，任何机构和个人不得以任何形式翻版、复制、发表、转发或引用本报告的任何部分。如征得探迹同意进行引用、刊发的，需在允许的范围内使用，并注明出处为“广州探迹科技有限公司”，且不得对本报告进行任何有悖原意的引用、删节和修改。
8. 广州探迹科技有限公司对本声明条款具有唯一修改权和最终解释权。



智能销售 SaaS 开创者

探迹，智能销售SaaS开创者，秉承“让天下没有难做的销售”的使命，以大数据和人工智能技术为驱动力，助力千万中小企业成长。基于全球领先的AI和大数据智能销售SaaS平台，探迹构建了超过1.8亿家企业的全量知识图谱，并结合NLP、机器学习算法等人工智能技术，为企业提供从线索挖掘、商机触达、客户管理到成单分析的全流程智能销售服务，帮助企业高效获取精准销售线索，降低获客成本，从而全面提升销售效率和业绩。

2016年成立至今，探迹开创了智能销售SaaS新时代，先后荣获“专精特新”“高精尖”“高科技高成长企业”及“全球独角兽”等荣誉，服务客户超过30000家，其中包括阿里巴巴、微软、亚马逊、戴尔等行业巨头。



打造全球新商业 连接方式



扫码了解更多智能销售案例



扫码添加小探试用拓客利器

Copyright © 2016-2025 探迹



全国服务热线：400 088 0046

 探迹

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn