

2021-2027年中国中小企业 人力资源管理市场发展趋势与投资前景报告

报告目录及图表目录

智研数据研究中心 编制

www.abaogao.com

一、报告报价

《2021-2027年中国中小企业人力资源管理市场发展趋势与投资前景报告》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.abaogao.com/b/qiyeguanli/l58532SCTS.html>

报告价格：印刷版：RMB 9800 电子版：RMB 9800 印刷版+电子版：RMB 10000

智研数据研究中心

订购电话： 400-600-8596(免长话费) 010-80993963

海外报告销售：010-80993963

传真： 010-60343813

Email： sales@abaogao.com

联系人： 刘老师 谭老师 陈老师

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

人力资源管理是指在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化的一系列活动总称。它是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。

第三产业占比提升，政策利好高端人才发展。消费升级及技术创新引导我国经济结构转型，过去二十年，第三产业增加值占GDP增加值比重增长了十个百分点，2017年占51.9%。我国人力资源总量将从2008年1.1亿增长到2020年1.8亿人，增长58%。预计2020年高技能人才占技能劳动者比例达到28%。随着产业结构升级，国家对高端人才越来越重视，用人单位对人才素质提出更高要求。《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》 智研数据研究中心发布的《2021-2027年中国中小企业人力资源管理市场发展趋势与投资前景报告》共十九章。首先介绍了中国中小企业人力资源管理行业市场发展环境、中小企业人力资源管理整体运行态势等，接着分析了中国中小企业人力资源管理行业市场运行的现状，然后介绍了中小企业人力资源管理市场竞争格局。随后，报告对中小企业人力资源管理做了重点企业经营状况分析，最后分析了中国中小企业人力资源管理行业发展趋势与投资预测。您若想对中小企业人力资源管理产业有个系统的了解或者想投资中国中小企业人力资源管理行业，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：

第一章 中国中小企业发展宏观经济环境分析

第一节 2015-2019年全球宏观经济分析

一、2015-2019年全球宏观经济运行概况

二、2019年全球宏观经济趋势预测

第二节 贸易战对全球经济的影响

一、对各国实体经济的影响

二、国际贸易战发展趋势及其国际影响

第三节 2015-2019年中国宏观经济环境分析

- 一、2015-2019年中国宏观经济发展情况
- 二、2015-2019年中国宏观经济走势分析
- 三、2019年中国宏观经济趋势预测
- 第四节 贸易战对中国经济的影响
 - 一、贸易战引致的中国经济损失
 - 二、贸易战影响下的主要行业
 - 三、中国宏观经济政策变动及趋势

第二章 中国中小企业人力资源管理的基本理论

第一节 人力资源管理的内涵

- 一、人力资源管理定义
- 二、现代人力资源管理

第二节 中小企业人力资源管理的演变

- 一、人力资源管理的发展历程
- 二、人力资源管理的发展趋势

第三节 战略人力资源管理的理论回顾

- 一、战略人力资源管理的内涵和特征
- 二、战略人力资源管理的框架体系

第三章 中国人力资源管理的理念变迁

第一节 人力资源管理理念的变革之路

- 一 从经验管理到科学管理
- 二 文化管理：新兴的管理理念

第二节 从传统人事管理到人才资源管理

- 一 传统人事管理的特点与问题
- 二 人力资源管理理念的提出与变化
- 三 人力资源管理与传统人事管理的区别

第三节 中国人力资源管理理念荟萃

- 一 人才主权理念
- 二 企业演化中的人力资源管理理念
- 三 学习型组织人力资源开发理念

第四章 中小企业人力资源管理的发展环境

第一节 中小企业的概念

第二节 中小企业发展分析中小企业是我国国民经济和社会发展的重要力量，促进中小企业发展，是保持国民经济平稳较快发展的重要基础，是关系民生和社会稳定的重大战略任务。受国际贸易战冲击，去年下半年以来，我国中小企业生产经营困难。中央及时出台相关政策措施，加大财税、信贷等扶持力度，改善中小企业经营环境，中小企业生产经营出现了积极变化，但发展形势依然严峻。主要表现在：融资难、担保难问题依然突出，部分扶持政策尚未落实到位，企业负担重，市场需求不足，产能过剩，经济效益大幅下降，亏损加大等。必须采取更加积极有效的政策措施，帮助中小企业克服困难，转变发展方式，实现又好又快发展。进一步营造有利于中小企业发展的良好环境

1

完善中小企业政策法律体系。落实扶持中小企业发展的政策措施，清理不利于中小企业发展的法律法规和规章制度。深化垄断行业改革，扩大市场准入范围，降低准入门槛，进一步营造公开、公平的市场环境。加快制定融资性担保管理办法，修订《贷款通则》，修订中小企业划型标准，明确对小型企业的扶持政策。

2

完善政府采购支持中小企业的有关制度。制定政府采购扶持中小企业发展的具体办法，提高采购中小企业货物、工程和服务的比例。进一步提高政府采购信息发布透明度，完善政府公共服务外包制度，为中小企业创造更多的参与机会。

3

加强对中小企业的权益保护。组织开展对中小企业相关法律和政策特别是金融、财税政策贯彻落实情况的监督检查，发挥新闻舆论和社会监督的作用，加强政策效果评价。坚持依法行政，保护中小企业及其职工的合法权益。

4

构建和谐劳动关系。采取切实有效措施，加大对劳动密集型中小企业的支持，鼓励中小企业不裁员、少裁员，稳定和增加就业岗位。对中小企业吸纳困难人员就业、签订劳动合同并缴纳社会保险费的，在相应期限内给予基本养老保险补贴、基本医疗保险补贴、失业保险补贴。对受贸易战影响较大的困难中小企业，将阶段性缓缴社会保险费或降低费率政策执行期延长至2010年底，并按规定给予一定期限的社会保险补贴或岗位补贴、在岗培训补贴等。中小企业可与职工就工资、工时、劳动定额进行协商，符合条件的，可向当地人力资源社会保障部门申请实行综合计算工时和不定工作制。

一、2019年中国中小企业数量分析

二、2019年中国中小企业从业人数分析

三、2019年中国中小企业发展趋势预测

第二节 中小企业人力资源管理的特点

一、中小企业发展现状

二、中小企业人力资源管理特点分析

第三节 中小企业人力资源管理面临的机遇与挑战

一、中小企业人力资源管理面临的发展机遇

二、中小企业人力资源管理面临的严峻挑战

第四节 中国中小企业人力资源管理存在的问题

一、人力资源管理观念落后

二、人力资源投资不足

三、人力资源管理制度不健全

四、人力资源结构不合理

五、企业文化建设滞后

第五章 中国中小企业所属行业发展现状分析

第一节 中国企业人力资源管理制度建设现状

第二节 中国企业人力资源管理岗位管理现状

第三节 中国企业人力资源管理劳动用工招聘现状

第四节 中国企业人力资源管理人员绩效考核现状

第五节 中国企业人力资源管理企业员工培训现状

第六节 中国企业人力资源管理薪酬管理现状

第七节 中国企业人力资源管理相关社会保障现状

第六章 中国中小企业人力资源管理所属行业薪酬状况分析

第一节 2019年中国中小企业人力资源管理薪酬统计

一、地域分布统计分析

二、行业分布统计分析

三、从业年限分布统计分析

四、职位分布统计分析

五、企业规模分布投机分析

第二节 2019年中国中小企业人力资源管理薪酬调查分析

一、样本数据状况分析

二、参与调查样本调查问卷解析

三、2019年全国主要城市与地区薪酬状况

四、2019年全国主要行业薪酬状况

第三节 贸易战下中国中小企业人力资源管理薪酬发展预测

第七章 中国中小企业人力资源管理的影响因素分析

第一节 企业的外部环境因素

一、经济全球化的影响

二、中国入世的影响

三、历史文化的影响

四、教育状况的影响

五、政府的影响

六、地理位置和竞争因素的影响

七、经济条件与社会发展现状的影响

八、ISO 等组织的影响

第二节 企业管理者的管理水平

第三节 企业的动态发展程度

第四节 企业不同发展阶段的竞争战略

第五节 企业劳动力的构成和工作模式

第六节 人力资源管理信息系统的完善程度

第八章 中国中小企业人力资源外包状况分析

第一节 中国中小企业人力资源外包现状分析

一、作业性工作外包

二、战略性工作外包

第二节 中国中小企业人力资源管理外包存在的问题分析

一、资源共享程度低

二、服务流程缺乏互动性

三、人力资源服务项目单一、层次低下

四、高端管理人才贫乏

第三节 中国中小企业人力资源管理外包制约因素分析

- 一、我国企业人力资源外包的影响因素
- 二、内部资源和外部市场分析
- 三、影响人力资源外包的因素
- 四、影响人力资源管理职能外包的具体因素分析
- 五、企业内部环境分析

第四节 中国中小企业人力资源管理外包经营策略分析

- 一、人力资源管理外包的决策模型构造
- 二、模糊综合评价在人力资源管理外包决策中的应用
- 三、层次分析法在人力资源管理外包决策中的应用

第九章 中国中小企业人力资源管理发展趋势对策研究（）

第一节 中国中小企业人力资源管理发展趋势预测

第二节 整体层面上的中小企业之间人力资源联合战略

第三节 个体层面上的中小企业人力资源战略

- 一、更新人力资源管理观念，确立战略人力资源指导思想
- 二、加大人力资源的投资，实行人力资源投资优先战略
- 三、人力资源管理制度的创新，推进人事制度改革战略
- 四、优化人力资源结构，制定人力资源规划战略
- 五、打造先进的企业文化，增强企业的凝聚力（）

详细请访问：<http://www.abaogao.com/b/qiyeguanli/l58532SCTS.html>