



浙江省人力资源服务机构 经营发展现状调查报告

引言



洞察浙江省人服产业现状

通过对浙江省人力资源服务机构的调查研究，呈现省内市场全貌、深度解析产业当前的真实情况。

助力产业优化与发展决策

依据调查研究结果，梳理产业主要问题，展望未来发展趋势，为我省人服产业的优化、升级提供参考。

数据支持机构的战略规划

利用优质数据支持人服机构精准识别行业格局与自身市场地位，合理布局、科学定位，实现可持续发展。

目录

Contents

- 浙江省人力资源服务机构概况统计
- 机构经营管理状况抽样调查分析
- 机构财务运行状况抽样调查分析
- 公共信用与社会责任抽样调查分析
- 产业当前主要瓶颈与关键问题梳理
- 产业发展趋势展望、对策与建议

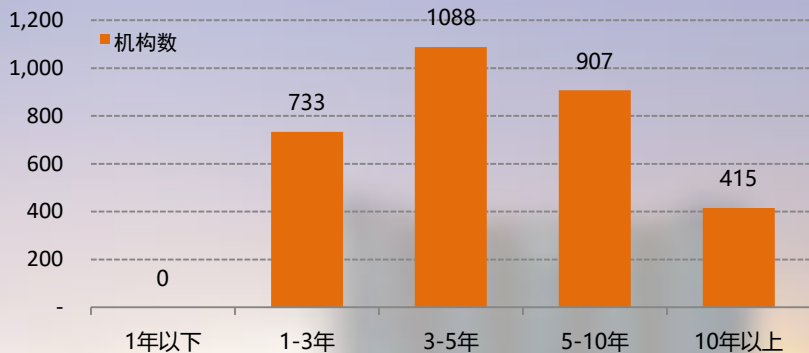
01

Part One

机构概况统计

1-1 总量、类型与生存周期

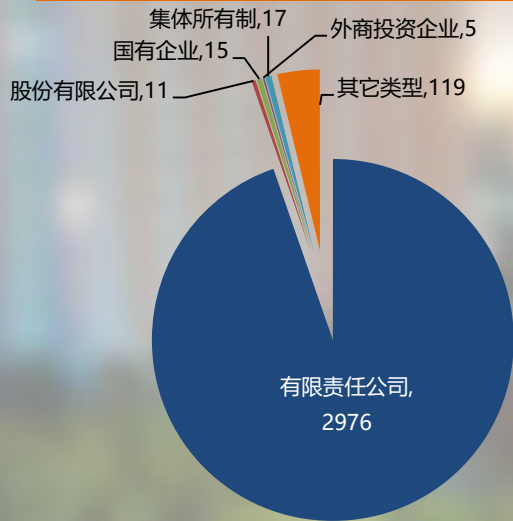
浙江省人力资源服务机构成立年数分布情况 (单位: 家)



- 截止2020年9月6日, 依据“企查查”工商登记信息, 在浙江省内注册、登记状态为“在业/存续”的主营人力资源服务业务的机构总数为3143家, 包含省内其它行业兼营人力资源、人才相关服务业务的机构总数为13988家。
- 浙江省人服机构成立年数的总体分布基本呈现正态, 中位数为4.4年; 5年大致为人服机构经营的瓶颈期, 存续5年后, 成立年数越长, 机构数量越少。

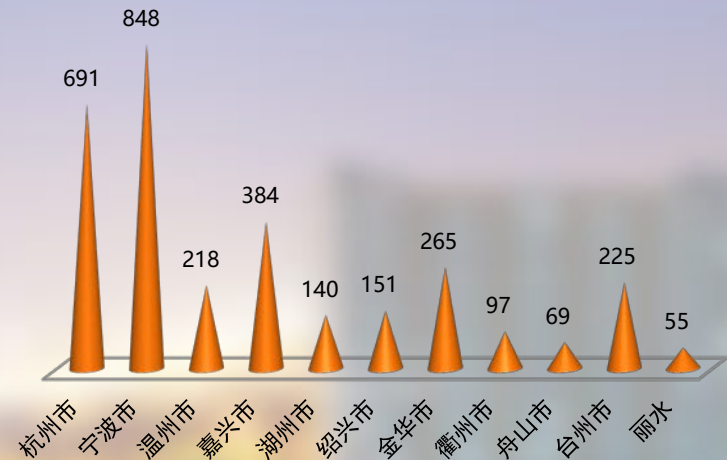
- 浙江省内的3143家人力资源服务机构中, 最主要的所有制类型为有限责任公司(非上市民营企业), 有2976家, 占总数的94.69%; 国有企业、集体所有制企业、股份有限公司、外商投资企业分别有15家、17家、11家和5家, 这些类型合计数量仅占总数的1.61%。
- 从上述数据来看, 由于浙江省民营经济活跃, 加上目前我国人力资源服务行业的进入壁垒, 无论从政策、资金、技术上都尚且不高, 市场充斥着大量中、小、微民营机构, 激烈的同质化竞争使许多非上市民营人服机构的生存周期仅在5年以内。

浙江省人力资源服务机构数分类型情况统计 (单位: 家)



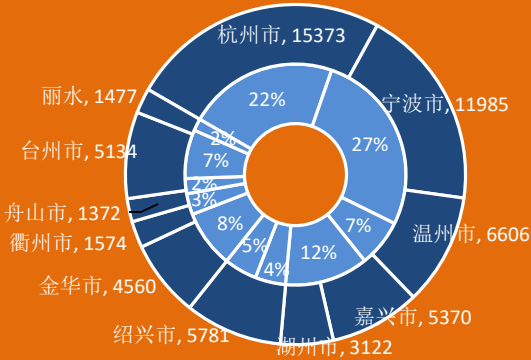
1-2 地区分布与产业发展

浙江省各地区人力资源服务机构数量（单位：家）



排名	地区	产业发展系数
1	嘉兴市	1.42
2	宁波市	1.40
3	衢州市	1.22
4	金华市	1.15
5	舟山市	1.00
6	杭州市	0.89
7	湖州市	0.89
8	台州市	0.87
9	丽水	0.74
10	温州市	0.65
11	绍兴市	0.52

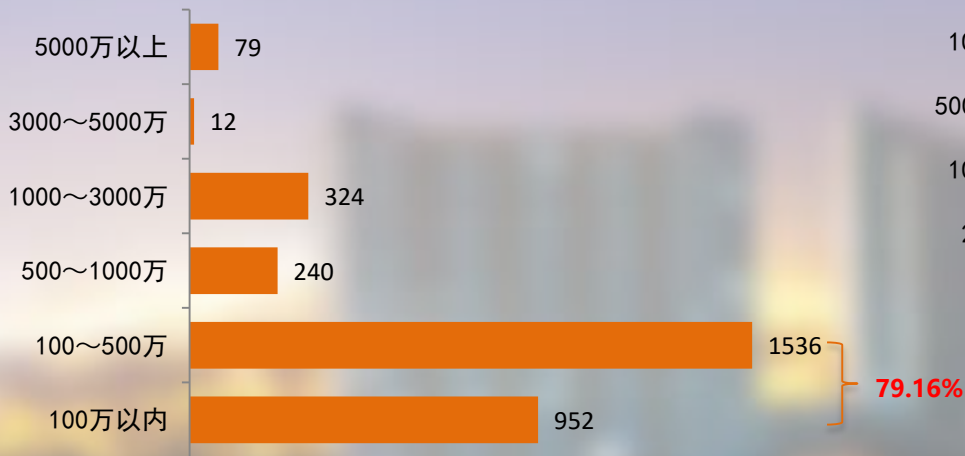
浙江省各地区人力资源服务机构比重
分布与当地2019年GDP总量对比
(单位：%，亿元)



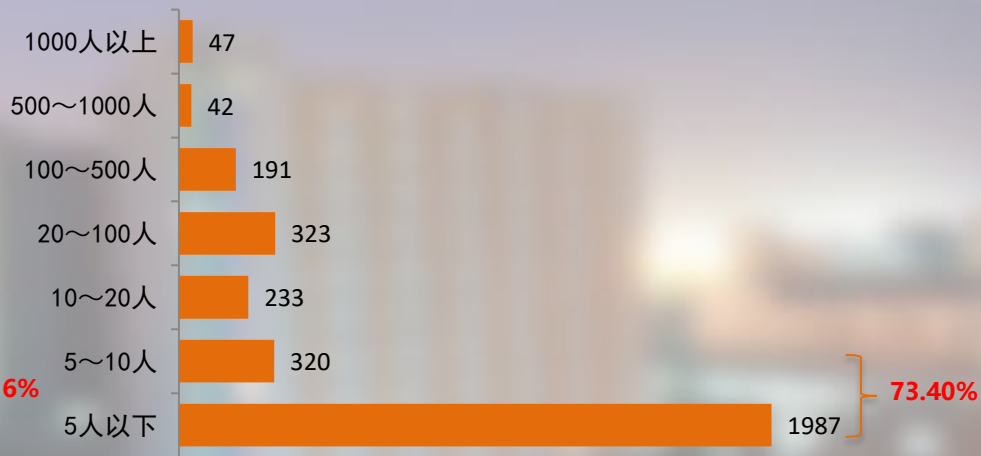
- 截止2020年9月6日，依据“企查查”数据整理统计，浙江省内各地区中，宁波市和杭州市人力资源服务机构数量较多，分别有848家和691家；其次是嘉兴市、金华市和台州市，分别有384家、265家和225家；机构数量相对较少的地区是衢州市、舟山市和丽水市，分别有97家、69家和55家。
- 我们将各地区的机构数量占全省的比重，与当地经济规模（2019年GDP总量）占全省的比重对比之后，计算出了产业发展系数，用于衡量各地人力资源产业与当地经济规模相比的活跃度。结果显示，仅从机构数量的角度来看，省内经济规模较大的宁波市，经济规模中等的嘉兴市、金华市，以及经济规模较小的衢州市、舟山市的产业活跃度较高；而经济规模最大的杭州市的产业活跃度仅处于中间水平，经济规模较大的温州市、绍兴市的产业发展相对滞后于其它地区。

1-3 投资规模与雇员人数

浙江省人力资源服务机构注册资本规模分类统计（单位：家）



浙江省人力资源服务机构社保参保人数分类统计（单位：家）



- 截止2020年9月6日，依据“企查查”工商登记信息，浙江省内的3143家人服机构中，注册资本在500万以内的，占总数的比重合计79.16%。其中，注册资本在100万以内的952家，100~500万的1536家。而全部机构中，注册资本超过5000万的，仅有79家，占总数的2.51%。
- 从参保人数的分类统计情况来看，浙江省人服机构中，10人以下的机构数占总数的73.40%。其中，参保人数5人以下的微型机构数量最多，显著高于大、中、小型机构的数量。因此，无论从投资规模，还是正式雇员人数来看，人服市场巨大的需求潜力，较低的进入壁垒，为省内众多小微型机构提供了生存空间。

02

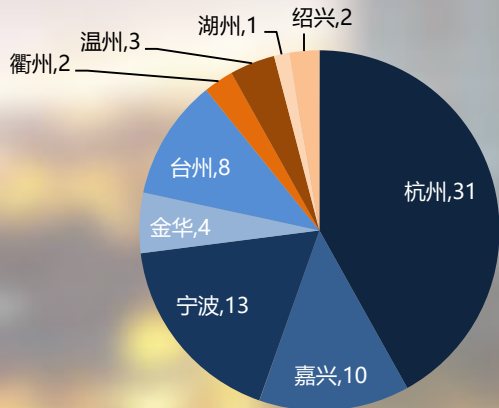
Part Two

机构经营状况调查

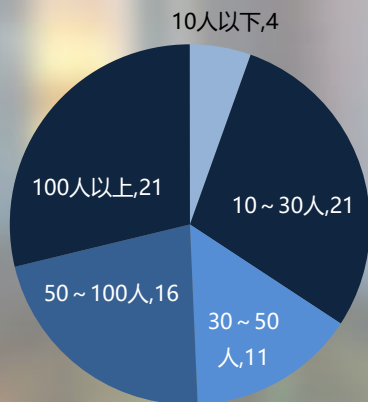
2-1 随机抽样的样本结构

- 为了能够更准确地了解浙江省内人服机构的实际经营状况，我们采用随机抽样的方法，对74家人服机构进行了深入的调研，作为省内人服机构业务经营和公司治理情况的研究样本。调研中采集的机构信息涵盖了业务种类与经营业绩、覆盖地区与市场范围、内部控制与数字化管理、人力资源水平与劳资关系、股权结构与高管团队等5个方面。
- 构成研究样本的74家机构中，按所属地区统计，杭州31家、宁波13家、嘉兴10家、台州8家、金华4家、温州3家、绍兴2家、衢州2家、湖州1家；按从业人数统计，10人以下4家，10~30人21家，30~50人11家，50~100人16家，100人以上21家；按成立年数统计，5年以下9家，5~10年20家，10~15年24家，15~20年16家，20年以上5家。总体来看，随机抽样的74家机构中不仅包含了浙江省内大部分地区，且雇员规模从小微型至中型、至大型，成立年数从3年左右至36年，基本能够代表不同地区、不同规模、不同历史的各类人服机构，有助于较全面地揭示省内人服机构的真实经营状况。

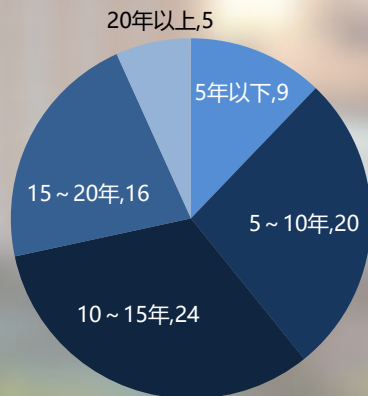
74家浙江省内人服机构样本地区分布情况
(单位：家)



74家浙江省内人服机构样本雇员规模分类统计
(单位：家，全部区间均含上限不含下限)



74家浙江省内人服机构样本的成立年数分类统计
(单位：家，全部区间均含上限不含下限)



2-2 业务种类与经营业绩

经营业务种类	与业绩的相关系数
1 ~ 2种	0.2431
3种以上	0.2995
4种以上	0.3063
4 ~ 7种	0.3138
5种以上	0.5487
5 ~ 7种	0.6910



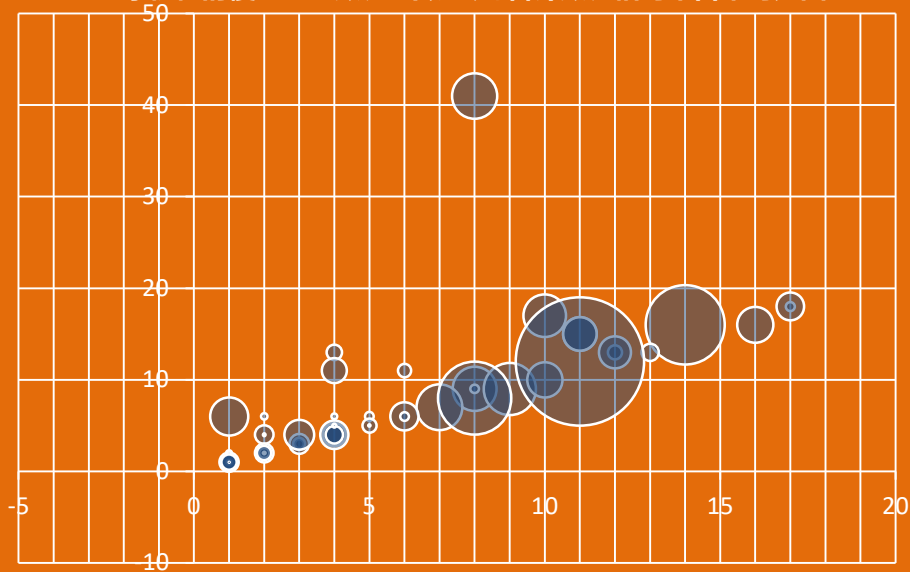
经营业务种类在5 ~ 7种时，业务间协同效应最佳。

经74家人服机构确认，我们对每家机构产生营收的业务种类进行了统计。74家机构中，最少仅经营1种业务，最多经营8种业务。根据我们对经营业务种类与业绩（营收及息税前利润）的相关性分析，适度的多元化经营能够显著提升机构的经营业绩：

- 经营1 ~ 2种业务时，与业绩的相关性弱，对业绩影响小。
- 当经营3种以上业务时，种类数与业绩的相关性开始增强。
- 当经营5种以上业务时，种类数与业绩的相关性显著增强。
- 当经营5 ~ 7种业务时，种类数与业绩的相关系数达最高值。
- 5 ~ 7种相关业务的多元化经营，对业绩的提升作用最显著。
- 因此，除主营业务外，建议应积极拓展与主业相关的业务。

2-3 覆盖地区与市场份额

74家机构的覆盖地区数、总/分公司合计数、相对市占率对比图

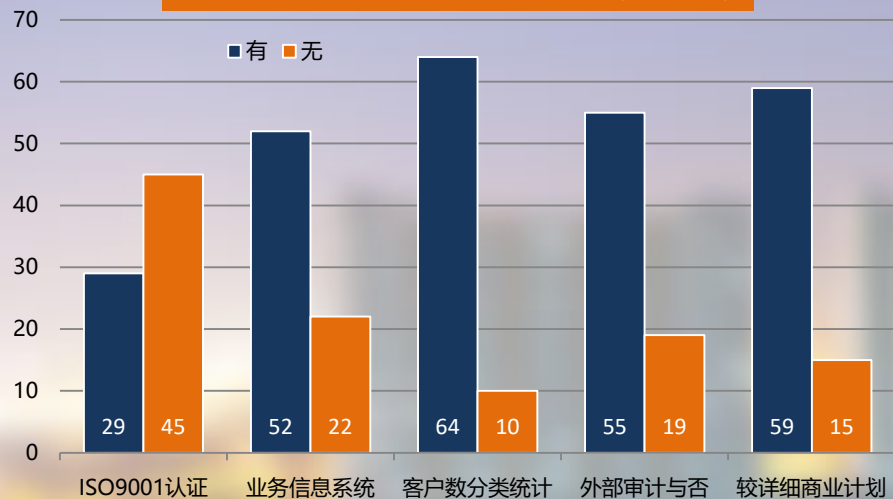


市场份额较大的机构覆盖地区数集中在7~15个。

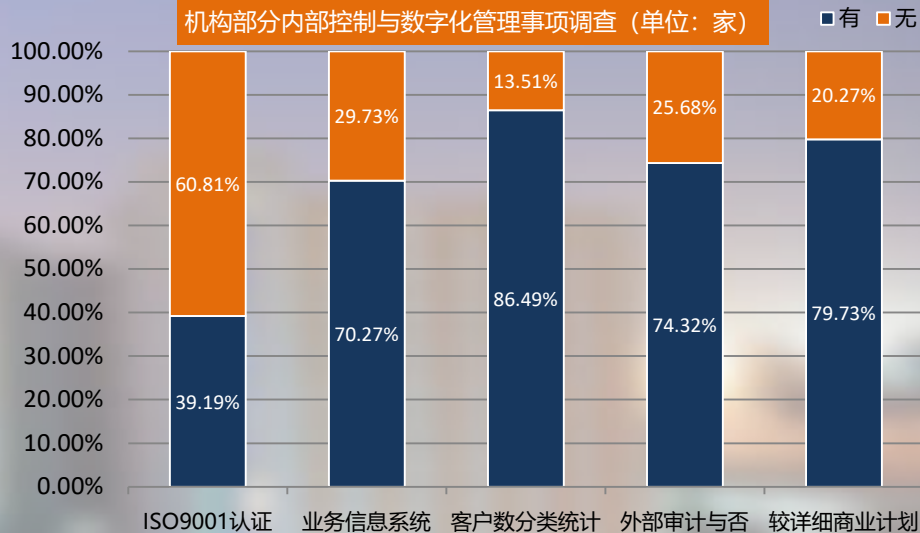
- 我们将74家人服机构经营业务所覆盖的地区数（以县/区为单位统计个数）、总/分公司的合计数、相对市场占有率（近三年平均营业收入/浙江省行业中位数）分别作为气泡图的横轴、纵轴、面积三个维度，对比分析了74家机构的整体情况。
- 研究结果发现：人服机构为拓展市场范围，设立较多的分支，对提升营业收入和市场份额并无显著贡献；但是，机构经营业务覆盖的地区越广，营业收入与市场份额随着业务覆盖地区的增加，有显著提高。而在浙江省内市场份额较高的人服机构经营业务所覆盖地区个数集中在7~15个。大部分机构所设立的分支数较合理，与业务覆盖地区数基本呈现线性增长关系。

2-4 内部控制与数字化管理

机构部分内部控制与数字化管理事项调查（单位：家）



机构部分内部控制与数字化管理事项调查（单位：家）

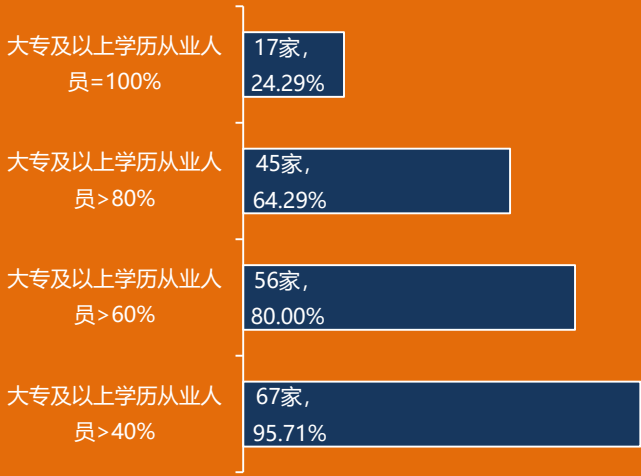


- 在内部控制与数字化管理方面，考虑到调查事项需同时兼顾大、中、小、微型企业，我们选取了是否持有ISO9001认证、是否拥有用于人服业务的信息系统、有无对客户进行分类统计管理、是否定期接受外部财务审计、对未来发展是否有较详细的商业计划等5个既能准确核实，又能客观反映管理水平的事项，对样本内的74家机构开展实地调查与信息收集。
- 结果显示，在5个被调查事项中，有4个事项，达标（图中显示“有”）的机构数均超过了样本总数的70%：比重最高的是对客户数有分类统计的机构，有64家，占86.49%；其次是有较详细商业计划的，有59家，占79.73%；然后是接受外部财务审计与拥有（人服）业务信息系统，分别有55家和52家机构，占74.32%和70.27%。仅有ISO9001认证这1个事项，有45家，60.81%的机构尚未持有，也不排除该国际认证在国内认证质量、权威性和认可度有所下降的可能。总体看来，近年，省内人服机构对于内部控制与数字化管理比较重视。

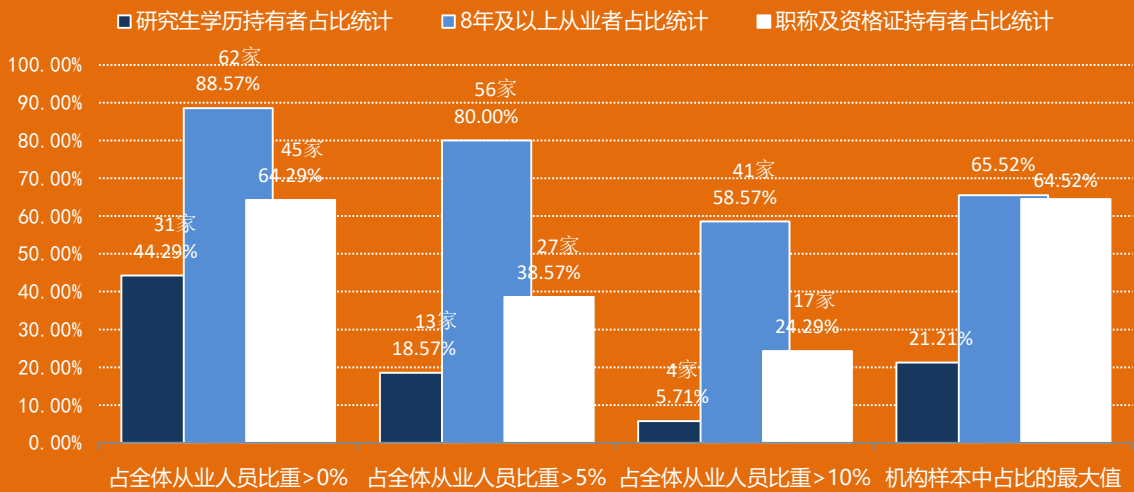
2-5 人力资源水平调查

- 关于机构的人力资源水平，我们主要从2个视角，对74家人服机构进行信息收集与调研（4家机构未披露信息），一是从业人员中高等教育的覆盖率，即大专及以上学历持有者占比，二是（学历/业务经验/专业知识相对较高的）高级从业者占比。
- 从大专及以上学历从业人员占总数的比重来看，大部分（样本总量95.71%）机构该比重大于40%；有近2/3（样本总量64.29%）的机构，该比重较高，超过了80%；有近1/4（样本总量24.29%）的机构，实现了从业人员高等教育全员覆盖，共有17家。再从研究生学历持有者、8年及以上从业者、职称及资格证持有者占比来看，通过降低离职率，稳定8年及以上从业者，应是提高机构高级从业者人数最有效、可行的途径。样本内有80%，共56家机构，8年及以上从业者占比大于5%，其中的最大值高达65.52%；其次是通过鼓励员工获得职称及职业资格证，有38.57%，共27家机构的职称及资格证书持有者占比大于5%，其中的最大值也高达64.52%。相比之下，通过招聘或鼓励员工获得研究生学历，由于用人成本高、投入时间长等原因，并非机构培养高级从业者的主要方式。

样本内机构从业者整体学历情况调查统计（单位：家/%）

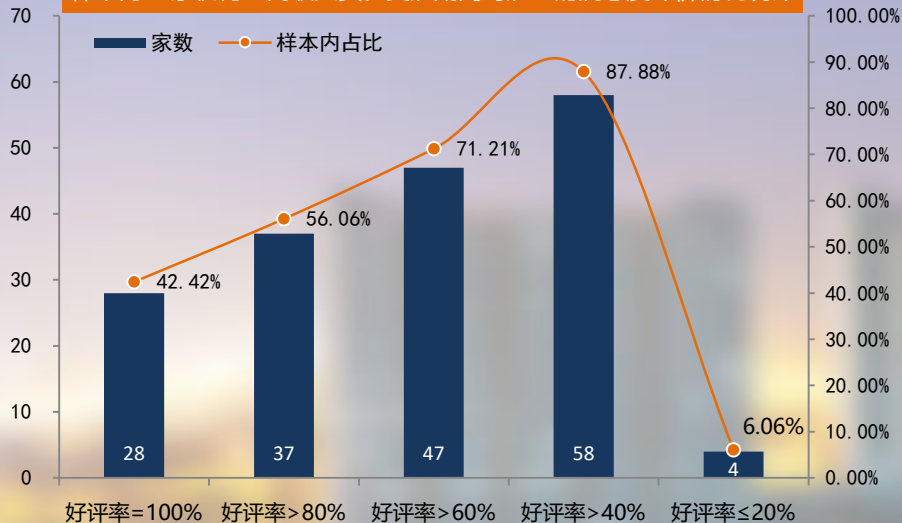


样本内机构高级从业者占比情况分类调查统计（单位：家/%）

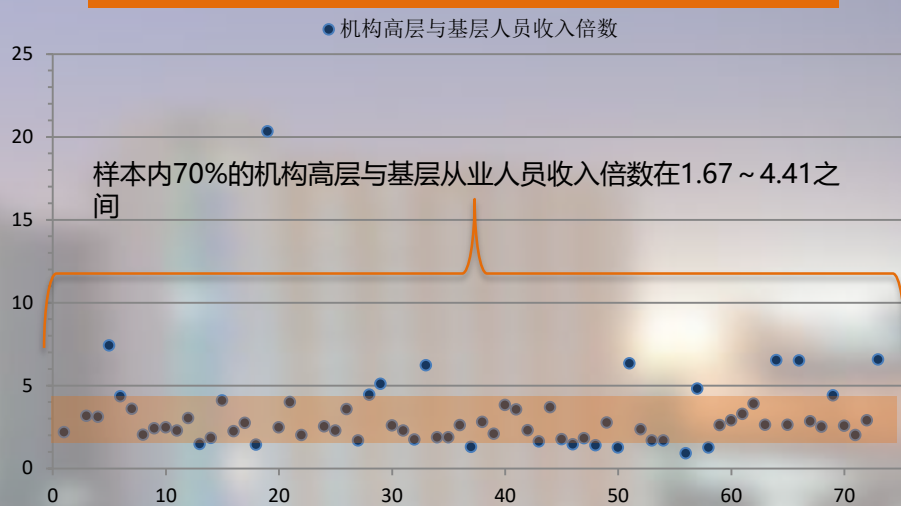


2-6 劳资关系情况调查

样本内66家机构已离职人员在受雇期间对雇主的满意度评价情况统计



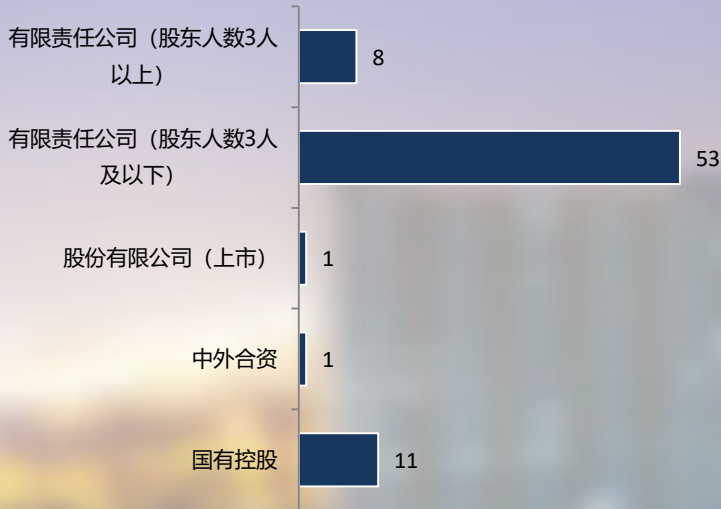
样本内机构高层与基层从业人员收入倍数 (横轴: 机构序号/纵轴: 收入倍数)



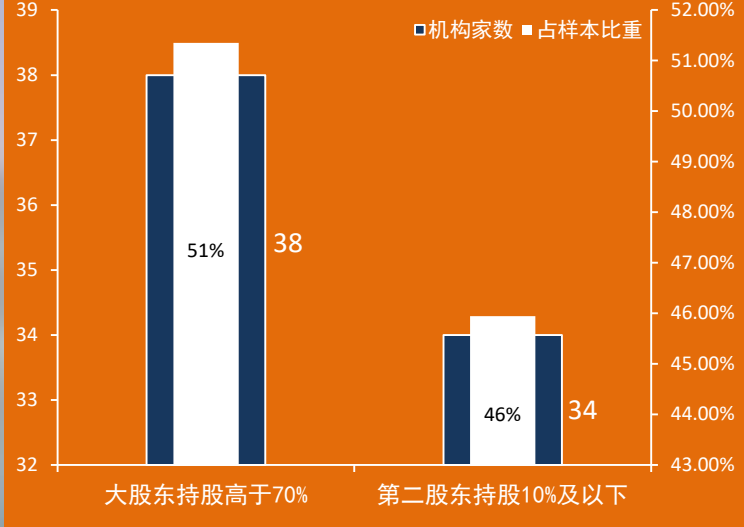
- 关于样本内机构劳资关系情况的调查, 我们采用了定性与定量结合的方式, 来考量机构劳资关系在行业内的相对水平。一是通过对已离职人员的寻访, 获得其对雇主机构在薪资水平、加班休假、公平考核和人性化管理3个方面的满意度评价信息, 再计算好评率。二是通过将机构的高、中、基层从业人员收入与行业中位数的比较, 同时计算出高基层人员收入的倍数, 观察其是否偏离行业内的合理区间。
- 样本内74家机构中, 有3家尚无离职人员, 5家无法联系到已离职人员, 其余的66家机构中, 获得100%好评率的有28家, 占42.42%; 好评率在60%以上的, 共47家, 占71.21%。从业人员收入数据, 有4家机构未采集到, 其余70家机构中, 高、中、基层从业人员收入均高于行业中位数的有27家, 占38.57%; 收入均低于行业中位数的有21家, 占30.00%; 同时, 这些机构中有70%的机构高层与基层从业人员的收入倍数在1.67 ~ 4.41倍之间。

2-7 股权结构与高管团队

74家人服机构按所有制类型及股东数分类统计（单位：家）



74家人服机构股权集中度与控制权制衡情况分析



分类统计	家数	占总数比重
总经理研究生及以上学历	20	27.03%
总经理工作年数10年及以下	13	17.57%
总经理工作年数20年以上	27	36.49%
总经理本行业从业10年以上	8	10.81%
总经理持有高级职称	15	20.27%
总经理持有职业资格证书	28	37.84%
高管团队综合评价较好	48	64.86%

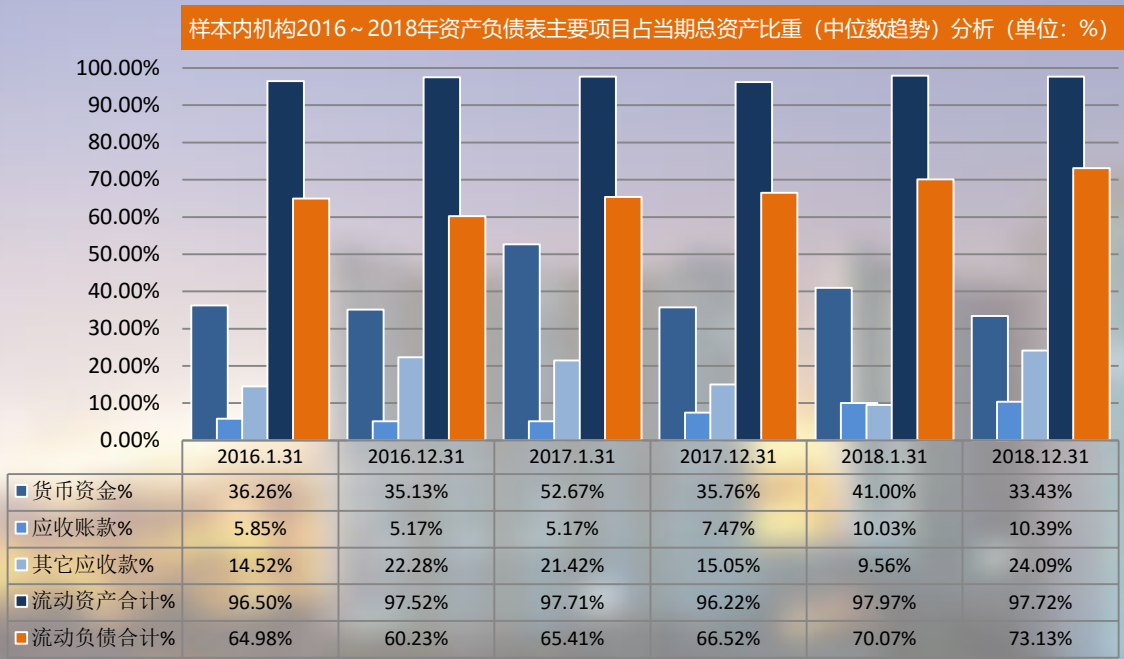
- 按所有制类型，样本内的74家机构中，87.14%为有限责任公司，共61家；而其中的53家，股东人数在3人及以下。此外，国有控股公司也是省内人服机构的重要主体之一，占14.87%，共11家。从74家机构的股权结构来分析，一权独大的现象较为普遍，少数股东对经营控制权的制衡明显不足：有51%，38家机构的大股东持股比例均高于70%；有46%，34家机构的第二股东持股比例在10%及以下。
- 我们根据高管团队信息，从学历、管理经验、专业知识3个视角，对74家机构的高管团队进行了综合评价，有64.86%，48家机构获得较好评价。总体来看，省内人服机构的高管团队，在管理经验、专业知识方面最具优势，有36.49%的机构总经理工作年数在20年以上，有37.84%的机构总经理持有本行业职业资格证书，此外，总经理持有研究生及以上高学历的比例也不低，有27.03%。

03

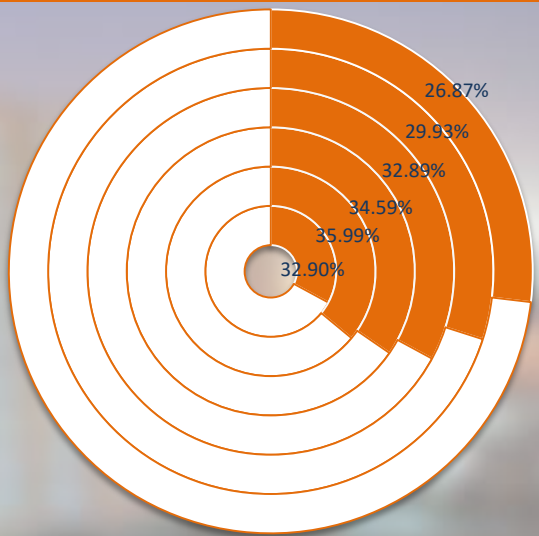
Part Three

机构财务状况调查

3-1 资产结构与资本实力



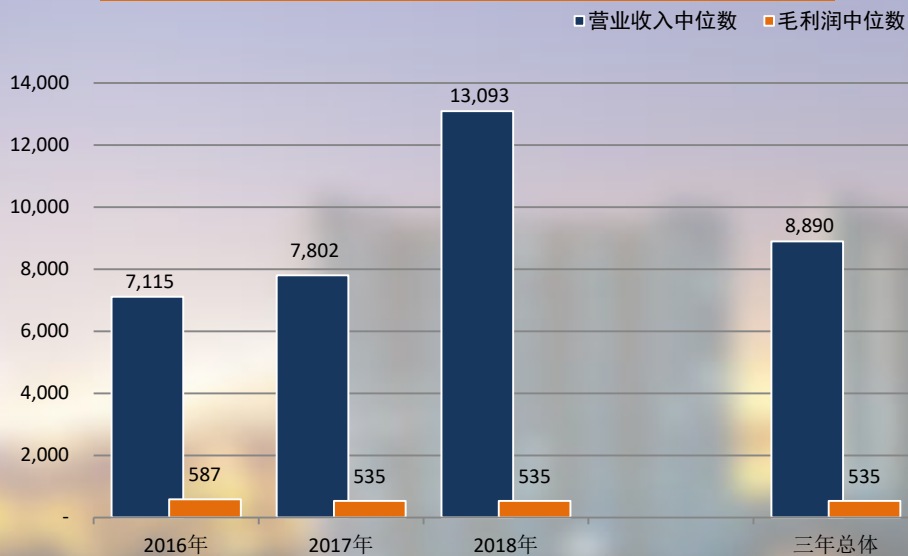
样本内机构2016~2018年所有者权益占当期资产总额比重（中位数）分析
（单位：%）
由内向外的时间依次为：2016.1.31、2016.12.31、2017.1.31、
2017.12.31、2018.1.31、2018.12.31



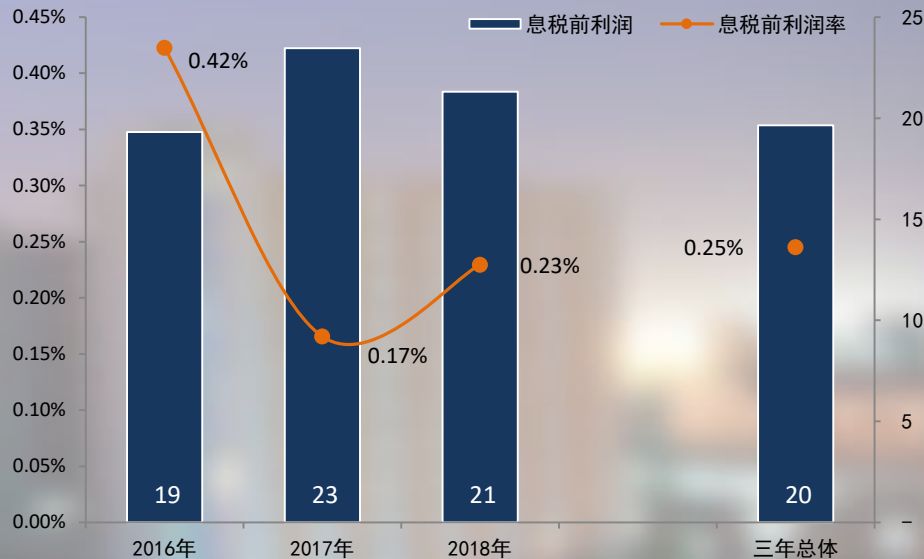
机构财务数据的研究样本，我们在74家人服机构中，选取了2016~2018年经外部审计的45家机构的财务报告，并从资产结构与资本实力、利润规模与盈利能力、资本投资回报、营运资金管理、资产利用效率、业务成长与资本积累6个维度进行了综合分析。人服机构的资产主要以流动资产为主，45家机构2016~2018年各年初及年末的中位数在96%~98%；构成流动资产的最主要项目为货币资金，期间的中位数在33%~53%，其次是其它应收款，在10%~24%，然后是应收账款，在5%~10%。此外，从流动负债合计、所有者权益的比重来看，人服机构经营使用的自有资本占总资本的中间水平约为27%~36%左右，而流动负债比重较高的特点，使机构对外部资金的依赖程度大，因此行业整体负债水平较高。这就对人服机构的资金管理提出了更高的要求。

3-1 利润规模与盈利能力

样本内机构2016~2018年营业收入与毛利润中位数趋势分析 (单位: 万元)



样本内机构2016~2018年息税前利润(率)中位数趋势分析 (单位: %, 万元)

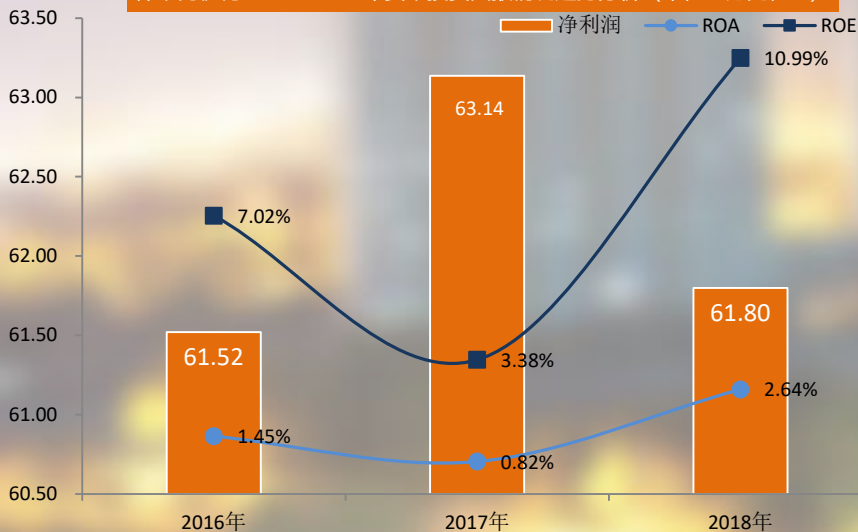


- 从经审计的利润表数据来看, 省内人服产业规模自2018年起, 因业务模式转变, 45家机构的中位数, 从2017年的7,802万元, 大幅提升至13,093万元, 同比增长67.82%; 但机构毛利润规模, 3年期间的中位数基本稳定在535万元。由此可见, 受产业政策影响, 尽管传统派遣业务已逐步被外包业务取代, 但大部分省内人服机构的盈利模式并未发生实质性改变。
- 再从反映经常性盈利能力的息税前利润及利润率的指标来看, 息税前利润中位数最高的2017年, 利润率为三年中最低, 仅0.17%; 而中位数最低的2016年, 利润率却是三年中最高的0.42%。这也说明省内人服产业整体尚处于微利经营的发展阶段, 即在激烈的市场竞争中, 多数机构仅依靠牺牲利润率换取业务体量的扩张, 而不是通过提升产品的附加值和不可替代性, 来巩固和增强自身的盈利能力。

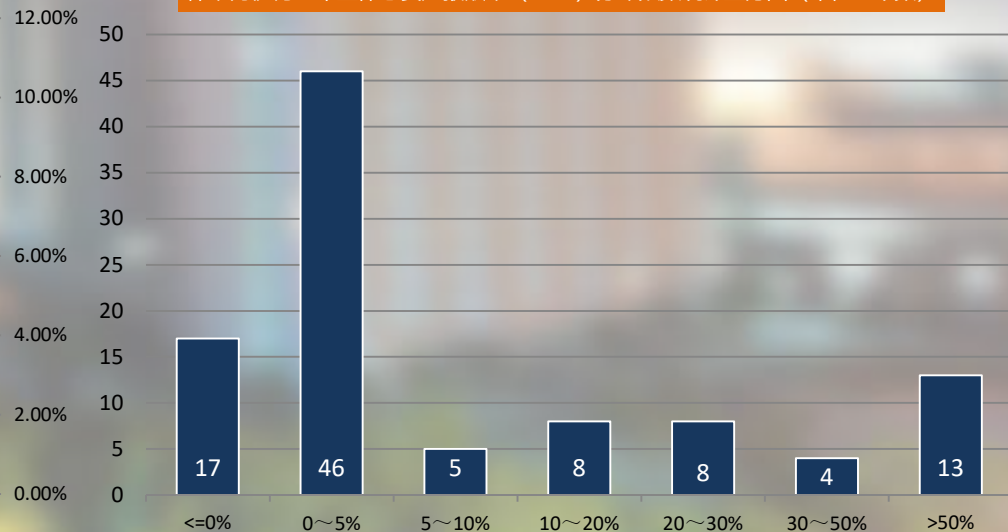
3-2 资本投资回报情况

- 从三年净利润、总资产及净资产的报酬率的中位数来看，45家机构整体的自有资本（净资产）投资回报波动较大，受净资产规模变动影响，净资产报酬率（ROE）三年间的极差（最高与最低值的差）为7.61%；而包含负债后的总资产规模相对稳定，总资产报酬率（ROA）三年间的极差仅为1.82%。因此，省内人服机构自有资本的投资回报，在净利润与总资产规模相对稳定的情况下，很大程度上，取决于其是否能够合理、高效地利用他人资本（负债）的运营能力。
- 45家机构三年共计105个ROA值（部分机构仅有其中1年或2年的财报），剔除有可能误导分析结论的4个异常值后，我们对101个ROA值的分布频数作了统计，结果显示：占三年总数62.38%的ROA值，集中在5%及以下，除50%以上的占比（12.87%）稍高外，在5~50%各个区间的分布频数占比均小于8%。由此可见，省内大部分人服机构的经营，尚处于低投资回报状态；但仍然有少数机构充分发挥自身资源优势，在细分市场中，也实现了投资回报的提升，特别是高投资回报的机构，其经营水平已遥遥领先于大多数市场参与者。

样本内机构2016~2018年资本投资回报情况趋势分析（单位：万元，%）

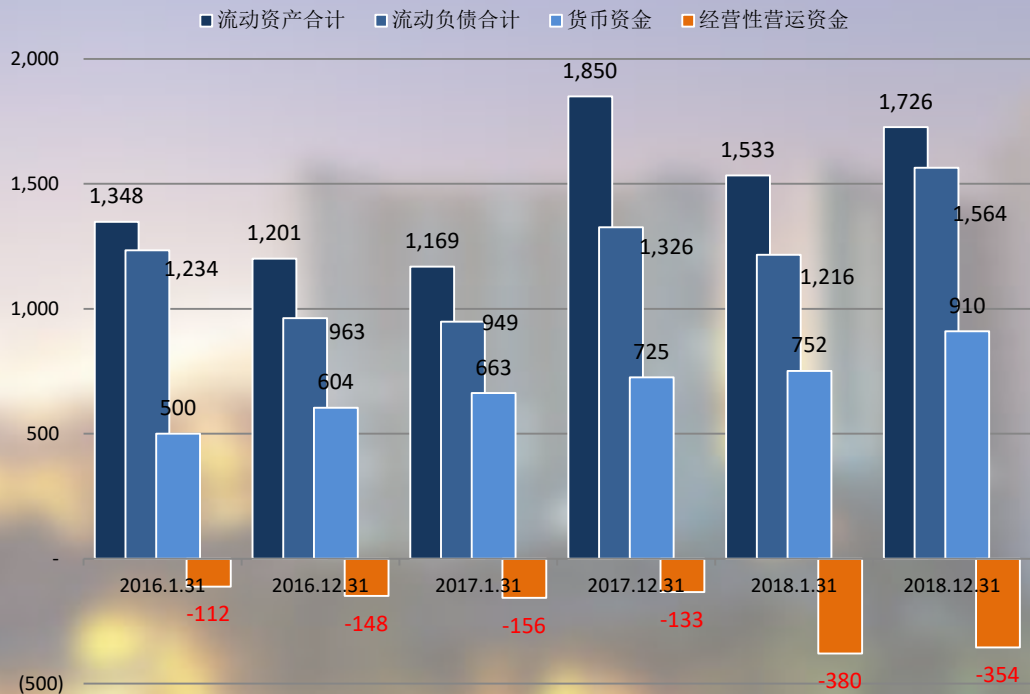


样本内机构三年整体总资产报酬率（ROA）分布频数统计直方图（单位：个数）



3-3 营运资金管理情况

样本内机构2016~2018年经营性营运资金（中位数趋势）综合分析（单位：万元）

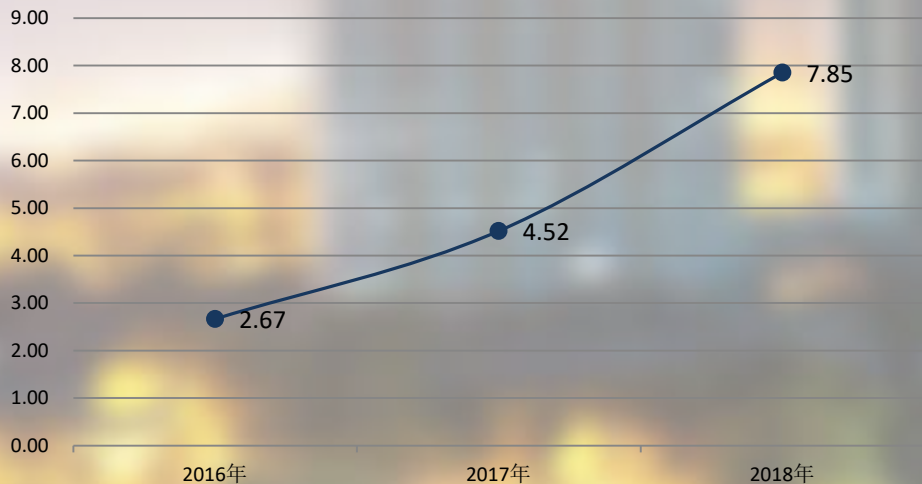


- 研究中，为了重点考量人服机构资金链的压力状况，我们计算了经营性营运资金。经营性营运资金是将流动资产扣除流动负债和货币资金后得出。其分析逻辑是假设货币资金与流动负债均未占用企业自有资金，而扣除这2项后的流动资产，是企业营业活动中净投入的自有资金。这部分投资规模越大，企业资金链的潜在压力越大。
- 研究结果发现：尽管人服机构流动资产与流动负债规模在年初、年末起伏较大——2016~2018年期间，45家机构流动资产中位数极差（最大与最小值之差）681万元，流动负债中位数极差615万元；但是产业整体资金链压力不大，经营性营运资金的中位数均未出现较高的正值（正值表示企业有自有资金的净投入）。2018年之前，经营性营运资金中位数在-112~-133万元；2018年起，产业整体的业务模式调整，使机构在营业活动中获得更充裕的营运资金，2018年初、年末，经营性营运资金的中位数分别为-380万元、-354万元，盈余规模约为2018年之前的3倍。

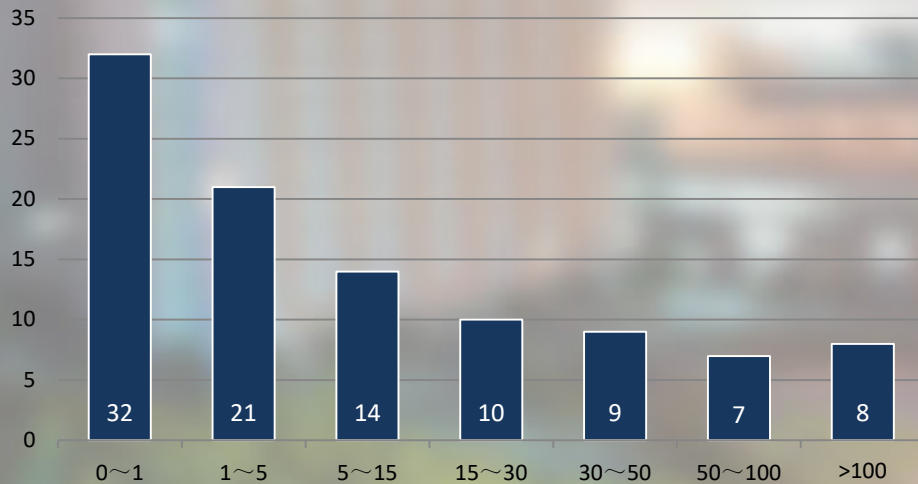
3-4 资产利用效率情况

- 从流动资产周转率来看，45家机构2016~2018年的中位数，呈逐年提升的趋势，2018年为7.85%，增长至2016年的近3倍，期间的年复合增长率为71.46%。这说明近年省内人服产业对资产的利用效率正在快速提高，同时机构利用单位资产创造营业收入的能力也在提升，其背后关键驱动因素应是市场需求的集中释放，即说明产业已进入了高速成长期。
- 剔除有可能误导分析结论的4个异常值后，45家机构三年期间的流动资产周转率共计101个值，其中有32个，占总数31.68%，分布在0~1的最低区间；其它区间值的个数，基本随着周转率值的逐渐上升，呈现下降的趋势，但15%以上高周转率值的总数为34个，仍占总数的33.66%，高于分布在最低区间的比重。所以，即使对于盈利能力较弱的机构，产业处于高速成长期，依然为市场份额的拓展提供了巨大空间。因此，省内人服产业目前对资产的利用效率，整体情况较好。

样本内机构2016~2018年流动资产周转率中位数水平趋势分析（单位：次）

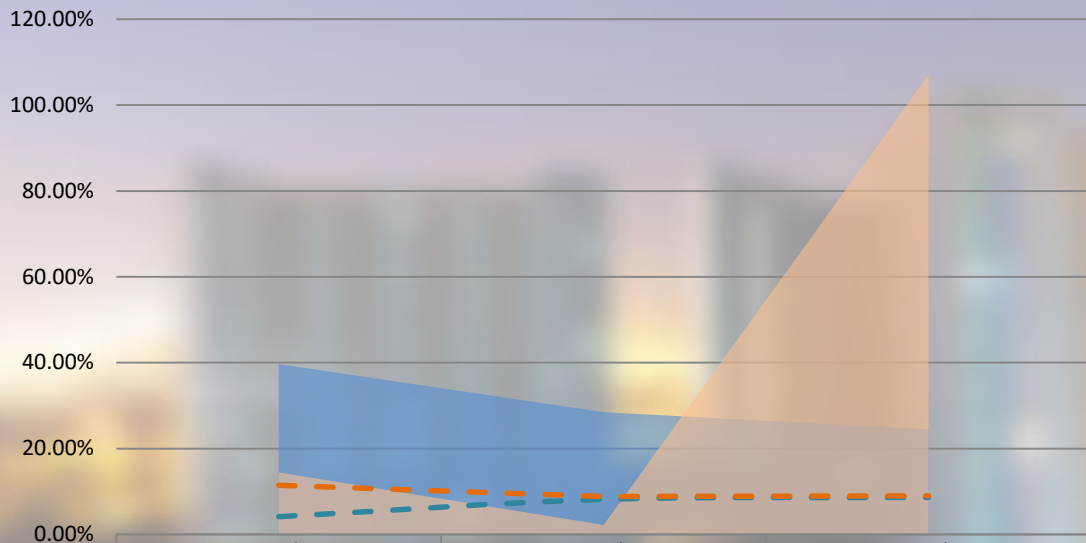


样本内机构三年整体流动资产周转率分布频数统计直方图（单位：个数）



3-5 业务成长与资本积累

样本内机构业务成长对资本积累的影响程度分析——使用同比增长率的中位数比较（单位：%）



- 2016~2018年期间，45家机构的整体业务收入增长较快。从营业收入的增长率来看，三年的同比增长率的中位数均在20%以上，即使计算基数最大的2018年也达到了24.50%；而营业外收入，受政府补贴政策及发放时滞的影响，同比增长率的波动幅度较大，三年间中位数的极差为104.75%。
- 相比之下，机构自有资本的积累更依赖营业收入增长，而受补贴等营业外收入的影响不大——例如，营业收入增长率中位数最高的2016年，股东权益增长率中位数即三年最高值，11.43%。
- 除此之外，净利润增长对自有资本的积累也有积极贡献——例如，营业收入增长率放缓的2017和2018年，净利润增长率中位数分别为8.17%和8.64%，不仅都保持在了8%以上的较高增速，而且稳中有升，所以使这2年股东权益增长率的中位数，仍然维持在了9%左右的水平。

04

Part Four

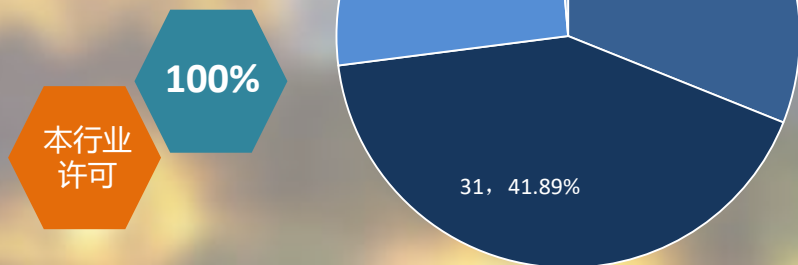
信用与社会责任

4-1 营业资质与行业许可

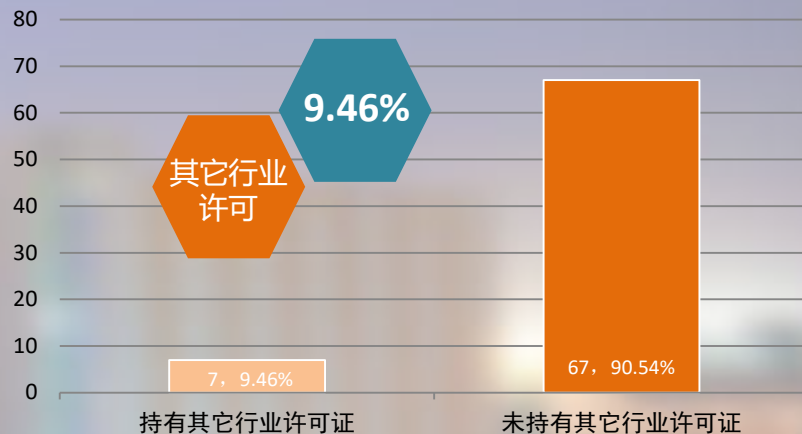
- 对机构信用与社会责任的研究对象，与经营状况调查时的74家人服机构相同，调研中采集的网络公共信用信息主要涵盖了营业资质与行业许可、司法与行政处罚记录、政府荣誉与行业评价、社保纳税与社会公益等方面的信息。
- 74家机构的营业资质与行业许可全部合法。全部机构中，持有2个行业许可证的机构数最多，有31家，占41.89%；其次是持有1个行业许可证的，有23家，占31.08%；再次是持有3个行业许可证的，有19家，占25.68%。

样本内机构持有人服行业许可证情况分类统计（单位：家/%）

- 持有1个行业许可证
- 持有2个行业许可证
- 持有3个行业许可证
- 持有4个行业许可证



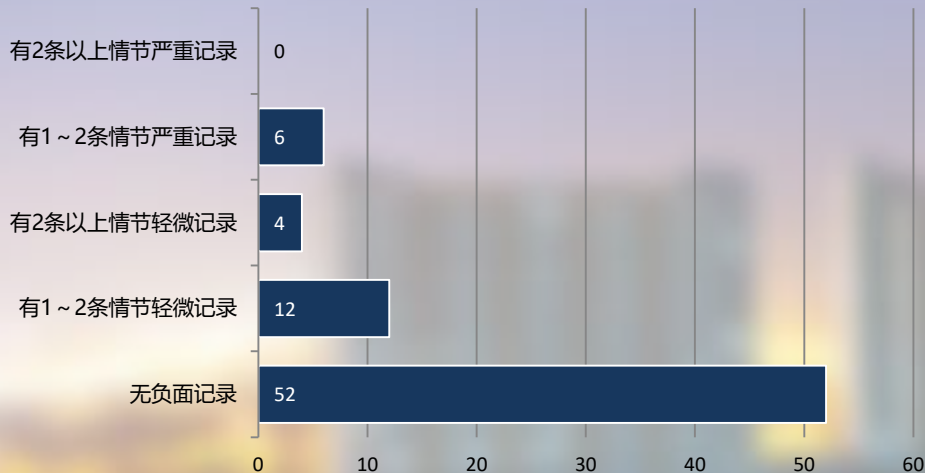
样本内机构持有人服行业许可证情况分类统计（单位：家/%）



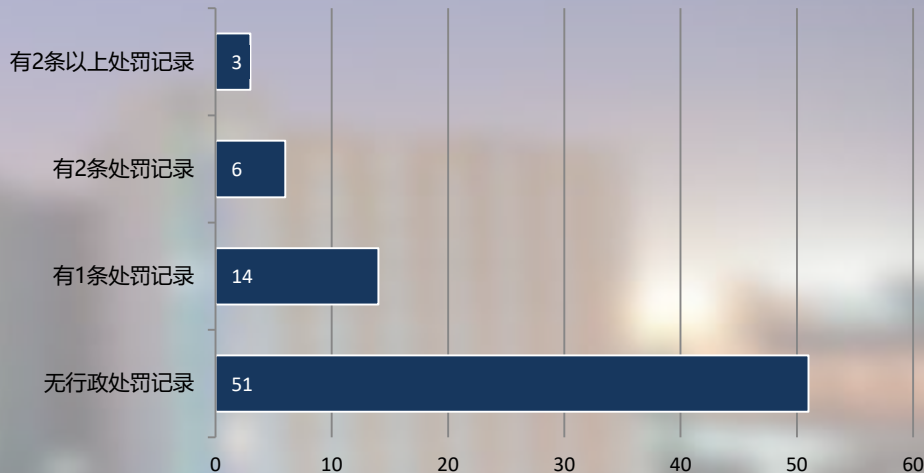
- 除了对74家机构本行业许可证的分类统计，我们也梳理了这些机构持有其它行业许可证的情况。其中，有67家机构，占总数的90.54%，未持有其它行业的许可证；另有7家机构，占总数的9.46%，持有其它行业的许可证。总体来看，大部分省内人服机构主要专注于经营本行业业务。

4-2 司法与行政处罚记录

样本内机构司法（裁判文书）信息分类整理统计（单位：家数）



样本内机构各类行政处罚记录分类整理统计（单位：家数）

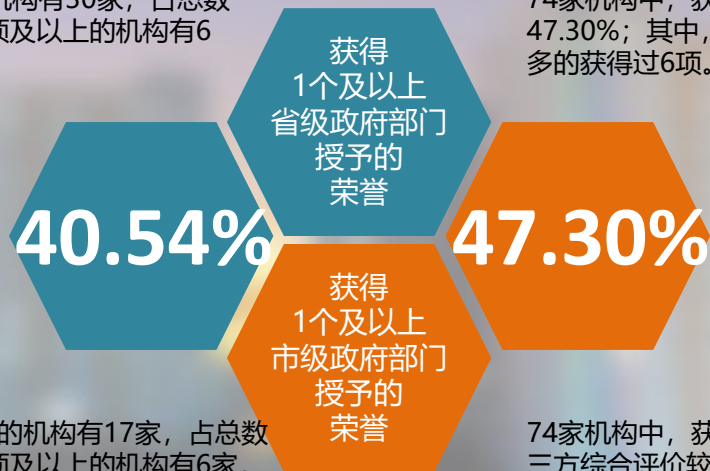


- 我们对2016~2020年期间涉及74家机构的全部法律诉讼案件的裁判文书进行了分析整理，其中不包括机构作为原告方、或判决结果中机构无行为过失的信息。然后，依照违法违规的程度，我们将诉讼记录逐条确定为“情节轻微”或“情节严重”。最后的分析结果显示：有52家，占总数70.27%的机构无任何负面记录；有多条（2条以上）情节轻微记录，或有情节严重记录的机构分别为4家与6家，仅占总数的5.41%和8.11%。

- 行政处罚记录，我们集中采集了同一期间机构在人社、税务、公安、综合执法等与经营活动相关的处罚记录。经过分类整理后，结果分布与司法记录十分相似：有51家，占总数68.92%的机构无行政处罚记录；有多条（2条以上）处罚记录的机构比重较低，仅占总数的4.05%。全部74家机构中，有涉及税务处罚的机构最多，共13家，占总数的17.57%；其次是涉及公安处罚，共6家，占8.11%；然后是涉及人社与综合执法的处罚，分别有2家和1家。

4-3 政府荣誉与行业评价

74家机构中，获得过省级荣誉的机构有30家，占总数的40.54%；其中，累计获得过3项及以上的机构有6家，最多的获得过7项。



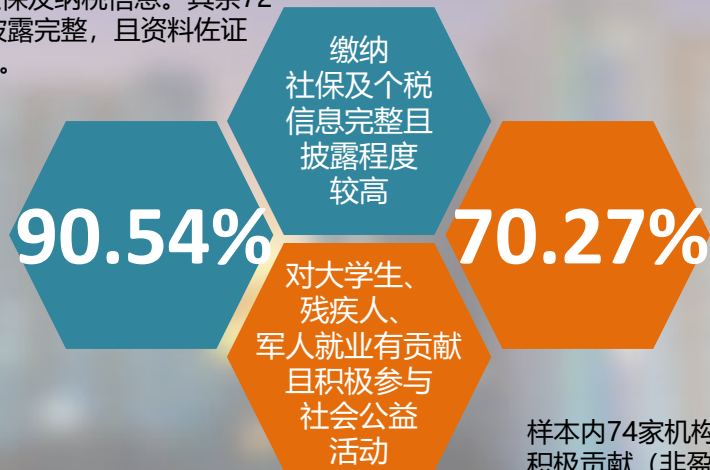
74家机构中，获得过市级荣誉的机构有35家，占总数的47.30%；其中，累计获得过3项及以上的机构有9家，最多的获得过6项。

74家机构中，获得过区/县级荣誉的机构有17家，占总数的22.97%；其中，累计获得过3项及以上的机构有6家，最多的获得过5项。

74家机构中，获得过行业组织（协会/促进会/商会等）或第三方综合评价较好的机构有57家，占总数的77.03%；综合评价的内容涵盖了例如行业贡献、参与培训、商业信誉等。

4-4 社保纳税与社会公益

样本内74家机构，有2家未披露社保及纳税信息。其余72家机构中，缴纳社保及个税信息披露完整，且资料佐证的机构有67家，占总数的90.54%。



样本内74家机构，对应届大学生、残疾人、军人就业有积极贡献（非盈利性或公益）且有资料佐证的机构有52家，占总数的70.27%。

05 产业当前瓶颈与问题梳理



人力资源与劳资关系

人服产业标准化的专业知识体系、业务服务规范、职业道德操守在省内从业人员中的普及程度不高；本行业有近半数的离职人员对雇主机构的评价尚未达到理想水平，有1/3机构的薪酬体系不够科学、合理，影响了员工稳定性。



市场拓展与投资决策

省内人服产业进入壁垒低、同质化竞争激烈，中小微企业生存压力大，拓展省内市场的能力不足；而部分机构盲目投资，一味追求分支机构数量，不仅降低了投资回报和服务质量，也造成了管理上不必要的成本投入。



公司治理与经营战略

从机构数量来看，民营中小微企业仍然是省内人服产业的参与主体，股权结构上的一权独大现象较普遍，股东人数少且少数股东在经营决策上对大股东的制衡不足，不利于集思广益。经营战略缺乏长期、专业、差异化的眼光。



区域产业发展不平衡

省内各地市因产业政策、落实力度的不同，已经出现了显著的地区差异，产业发展不平衡。人服产业在省内大部分地区近年已呈现蓬勃发展的局面，但一些经济发达地区的产业发展相对滞后其它地区，产业扶持政策成效不大。

06 产业发展趋势展望与建议

未来随着国家产业政策、法规的不断完善，产业的集中度、专业化程度必将继续提升，中小微人服机构应充分发挥自身优势资源，专注细分市场，寻求差异化发展，增强服务的不可替代性，提升附加值。



受政策法规与下游需求的影响，机构营收波动大，与主业相比，补贴等营业外收入不是机构可持续依赖的资金来源，重心应回归高速增长的市场需求，利用业务互补性，开展多元化经营，降低经营风险。



社会信用体系与数字经济使数字化的信用信息将成为未来产业监管的重要工具。人服机构应积极管理自身的公共信用、品牌声誉、社会形象。合法合规、经营诚信、社会责任都将成为机构重要无形资产。



01

02

03

对策与建议

作者与致谢



报告作者

陈树元 浙江金融职业学院 副教授/ 独立分析师

于玲燕 浙江金融职业学院 讲师/信用管理师一级

邵桂焄 浙江会计与信用研究所 助理研究员

致谢领导

袁中伟 浙江省人力资源服务协会 会长

王忠孝 浙江金融职业学院 教授/ 会计学院院长

张惠君 浙江金融职业学院 副教授/ 信用管理专业主任

外部顾问

章麒昌 浙江省人力资源服务协会 事业部长

汤宇峰 上海华夏邓白氏 咨询顾问

何 杰 杭州资信评估公司 评级总监



谢谢观看
