

内容目录

一、前言	3
二、2023-2028年人力资源服务市场前景及趋势预测	3
2.1 人力资源服务行业市场基本情况	3
2.1.1 人力资源服务行业市场现状分析	3
2.1.2 人力资源服务行业市场特点分析	8
2.1.3 人力资源服务行业市场规模分析	9
2.1.4 人力资源服务行业市场结构分析	10
(一) 传统业务板块：领先经济周期	10
(二) 灵活用工：疫情三年提升企业灵活用工偏好	11
2.2 2022-2023年我国人力资源服务行业市场深度调研	13
2.2.1 市场供求及其变动状况	13
2.2.2 人力资源服务行业市场需求状况	13
2.2.3 当前市场容量和消费概况	14
2.2.4 中国人力资源服务行业市场痛点分析	15
2.2.5 我国人力资源服务需求市场特征	15
2.2.6 影响我国人力资源服务消费的主要因素	16
2.3 2022-2023年我国灵活用工市场深度调研	17
2.3.1 国内灵工尚处于发展早期，渗透率较低	17
2.3.2 降本刺激灵活用工使用需求	19
2.3.3 国内市场高度分散，集中度低于海外	21
2.3.4 龙头份额提升路径：并购整合	23
2.4 2023-2030年人力资源服务市场发展前景	24
2.4.1 2023-2030年人力资源服务市场发展潜力	24
2.4.2 2023-2030年人力资源服务市场发展前景	24
2.4.3 2023-2030年人力资源服务市场规模预测	25
2.4.4 2023-2030年人力资源服务细分领域发展前景	25
(1) 企业用户渗透率仍有提升空间	26
(2) 客户内部灵活用工渗透率提升	30
(3) 中介机构渗透率有望提升	32
2.5 2023-2030年人力资源服务行业整体发展趋势	34
2.5.1 宏观趋势	34
2.5.2 政策趋势	34
2.5.3 行业趋势	34
2.5.4 技术革新趋势	35
2.5 产品发展趋势	36
2.6 人力资源服务业主要发展趋势	37
2.1 人力资源服务向高知识含量的专业化发展	37
2.2 人力资源服务业品牌建设受到重视	37
2.3 数字化、信息化服务正成为核心竞争力	37
2.4 市场细分和产业结构优化进一步升级	37

2.5 我国人力资源服务业国际化进程提速	37
2.6 灵活用工业务模式发展迅速	38
三、人力资源服务企业短视频内容制作策略建议.....	38
3.1 如何做出优质短视频?	38
3.1.1 账号定位	38
3.1.2 短视频封面	38
3.1.3 标题	39
3.1.4 短视频内容	39
3.2 怎么制作高质量短视频?	40
3.2.1 拍摄前的准备工作	40
3.2.2 拍摄需要注意什么?	41
3.2.3 如何提升拍摄内容质量?	42
3.2.4 运镜技巧	43
3.2.5 剪辑短视频需要注意什么?	43
3.2.6 剪辑短视频遵循以下规则	44
3.3 如何去做高质量短视频	44
3.3.1 打造新奇玩法	44
3.3.2 拍摄自身企业的内涵段子	44
3.3.3 企业服务特色	44
3.3.4 邀请知名博主或者主播来访	45
3.4 制作什么样的视频更容易吸引用户?	45
3.4.1 高颜值, 帅哥和美女	45
3.4.2 分享	45
3.4.3 技能类教学	46
3.4.4 创意类	46
3.4.5 内容选定完成之后还有细节上的处理	46
四、人力资源服务企业《短视频内容制作策略》制定手册.....	46
4.1 动员与组织	46
4.1.1 动员	47
4.1.2 组织	47
4.2 学习与研究	48
4.2.1 学习方案	48
4.2.2 研究方案	48
4.3 制定前准备	49
4.3.1 制定原则	49
4.3.2 注意事项	50
4.3.3 有效战略的关键点	51
4.4 战略组成与制定流程	54
4.4.1 战略结构组成	54
4.4.2 战略制定流程	54
4.5 具体方案制定	55
4.5.1 具体方案制定	55
4.5.2 配套方案制定	58
五、人力资源服务企业《短视频内容制作策略》实施手册.....	58

5.1 培训与实施准备	58
5.2 试运行与正式实施	59
5.2.1 试运行与正式实施	59
5.2.2 实施方案	59
5.3 构建执行与推进体系	60
5.4 增强实施保障能力	61
5.5 动态管理与完善	61
5.6 战略评估、考核与审计	62
六、总结：商业自是有胜算	62

一、前言

在互联网短视频时代，视频内容天然有很强的吸引力，同时其通过创造诱惑力的特点能更快促进转化。

那么制作什么样的视频更容易吸引用户？

下面，我们先从人力资源服务行业市场进行分析，然后分析了短视频时代什么样的效果广告好？短视频营销相较于传统营销的优势，以及最重要的：怎么做好短视频的效果广告？如何去做高质量短视频？

相信通过本文全面深入的研究和解答，您对这些信息的了解与把控，将上升到一个新的台阶。这将为您的经营管理、战略部署、成功投资提供有力的决策参考价值，也为您抢占市场先机提供有力的保证。

二、2023-2028 年人力资源服务市场前景及趋势预测

2.1 人力资源服务行业市场基本情况

2.1.1 人力资源服务行业市场现状分析

据统计，截至 2022 年我国人力资源服务市场规模达到 2.5 万亿元，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、产业园体系不断完善、服务配置不断提升、国家政策支持态度持续明确、公共服务体系不断健全、服务产品创新发展、对外开放深入推进等诸多特点，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。

从人才派遣到灵活用工

随着国家劳动法案的完善，我国广义的业务外包也经历了从人才派遣到灵活用工的过程，鉴于现阶段我国法律规定人才派遣中被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%，灵活用工（以购买服务的方式签约）逐步成为主流。

图表 23 人才派遣 VS 灵活用工

类别	内容	人才派遣服务	灵活用工服务
相同点	劳动合同签订	人才派遣服务和灵活用工服务均需与派出员工签署劳动合同	
	首要雇主责任	上海外服及下属子分公司作为劳动合同签约主体，均需要承担首要的雇主责任	
	定价模式	人才派遣服务和灵活用工服务收费均是在人员成本基础上合理加成进行定价	
	服务形式	上海外服按照客户需求派出合适的员工，到客户指定的工作场地工作，为客户提供派遣服务/灵活用工服务	
差异点	客户服务期限	人才派遣一般约定派遣服务期限不少于 2 年	灵活用工服务可以提供半天到 2 年不等的服务期限，主要集中在 6 个月及以上的服务期限，服务期限更为灵活
	退工风险的转移	人才派遣服务中，相关的退回补偿风险一般会与客户约定风险转移条款	一般由上海外服承担相关的退工风险
	收费标准	由于相关的用工风险会向客户进行转移，且用工期限和劳动合同期限匹配度较高，在人员成本上溢价空间一般相对较小	由于相关的用工风险主要由上海外服承担，加之客户用工期限较为灵活，在人员成本上溢价空间一般相对较高

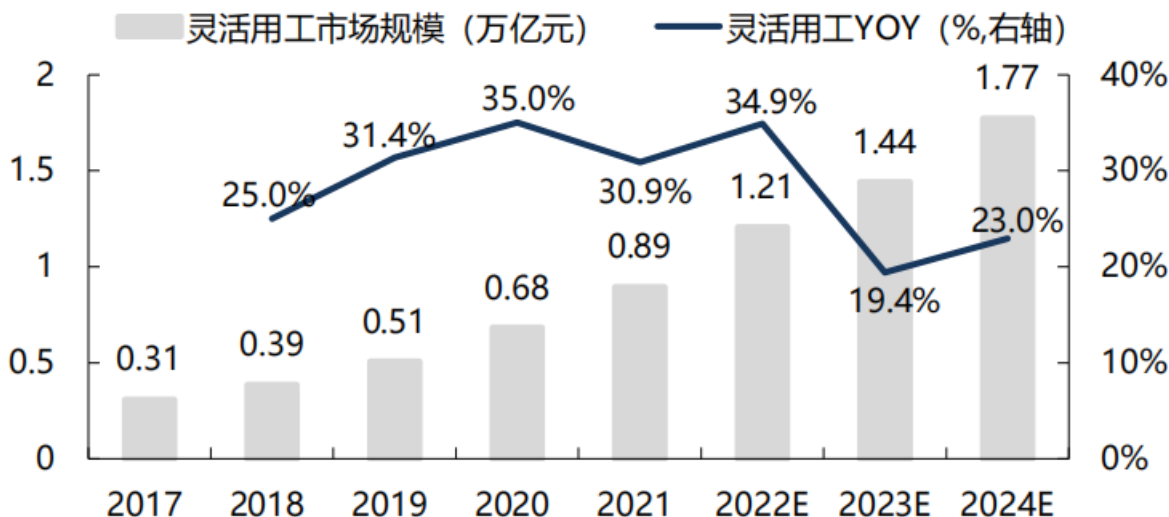
数据来源：公司公告，东吴证券研究所

人服行业中灵活用工占比达到 70%+，是行业主要的发展趋势

我国人服市场中劳动外包和灵活用工合计占比也达到了 74%。

自 2018 年起，我国灵活用工市场规模增速始终高于行业平均水平，在 20%+的增速区间档。

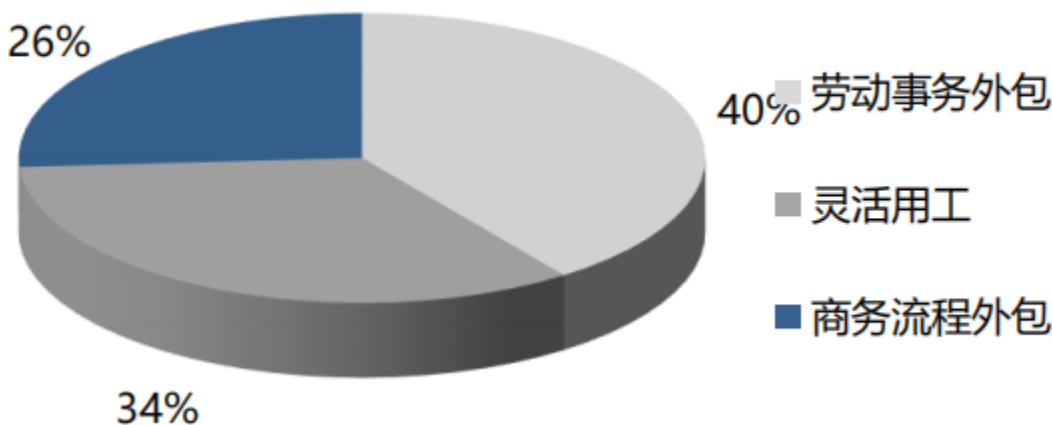
图表 24 2017-2024E 我国灵活用工与行业规模及增速对比情况



注：这个口径包括了业务外包和劳务派遣，劳务派遣模式下，根据劳务派遣人数*单人单月服务费计算得到；外包模式下，根据外包人数*(年均工资+风险金)得到。

数据来源：WEC，艾瑞咨询，东吴证券研究所

图表 25 2020 年我国人服市场份额占比情况



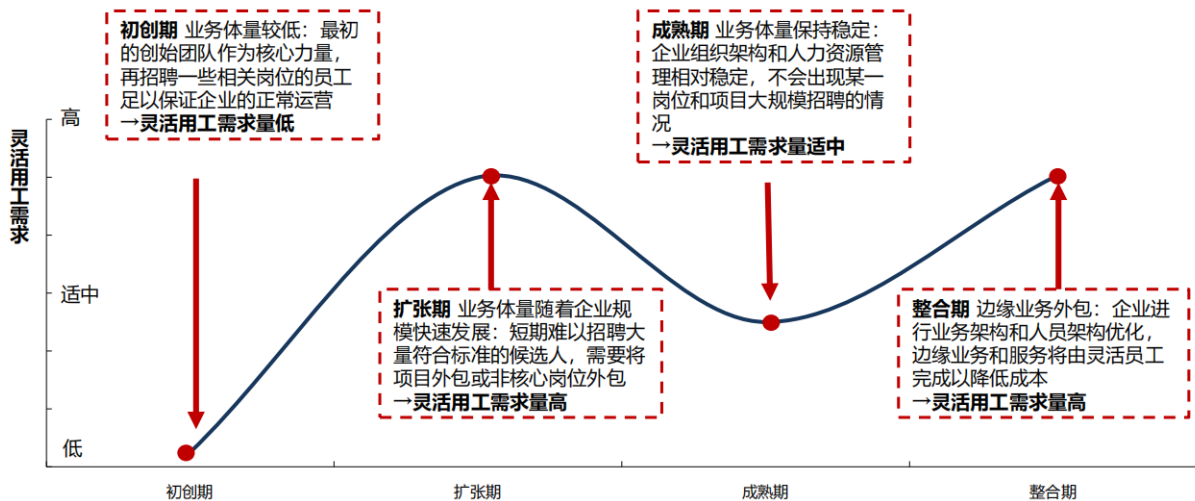
数据来源：WEC，艾瑞咨询，东吴证券研究所

经济发展进入平缓期后降本增效诉求增加

随着经济发展进入平缓期，经济周期性更加明显，会存在以下特点：

1. 大部分企业已经进入成熟期，企业员工一般过了临界值之后人员管理成本会指数级上升；
2. 企业开始进入周期性扩员和裁员的阶段，正式员工裁员成本太高，不够灵活；

图表 26 公司在不同发展阶段对灵活用工的需求情况

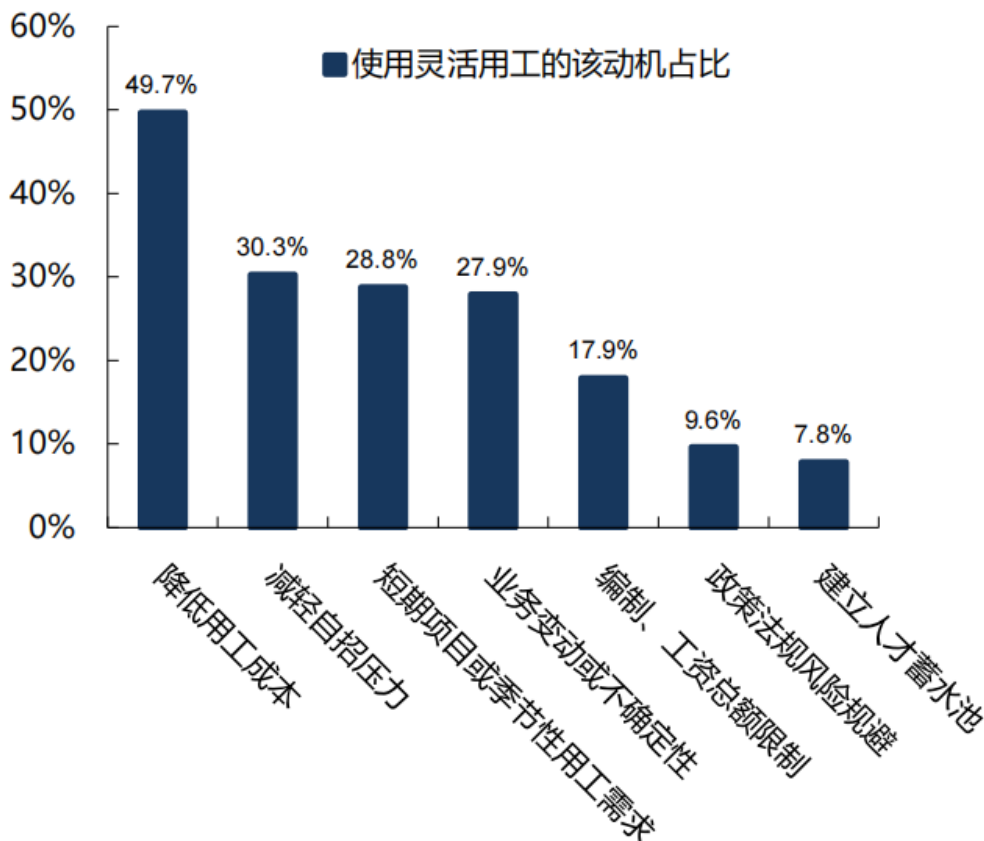


数据来源：艾瑞咨询，东吴证券研究所

企业选择灵活用工主要是为了：

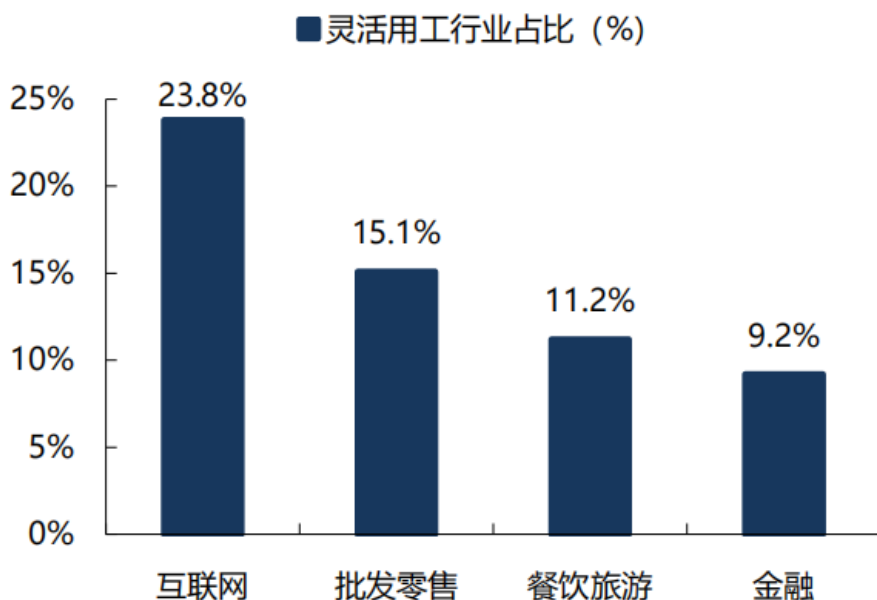
1. 降低员工成本，外包员工可以只付基本工资，不需要绩效，奖金等其他成本，平均工资较低；
2. 降低管理成本；
3. 方便人员流动调岗

图表 27 2022 年企业选择灵活用工的动机



数据来源：《中国灵活用工发展报告（2022）》，华经情报网，东吴证券研究所

图表 28 2020 年不同行业使用灵工作业比例情况



数据来源：《中国灵活用工发展报告（2022）》，华经情报网，东吴证券研究所

行业渗透率从不到 1%到 5%

我国灵活用工渗透率提升空间较大：我国人力资源服务业的全面发展始于 1992 年，并于 2013 年后在相关政策引领下实现跨越发展，目前处于快速成长阶段。然而，相较美国和日本，我国起步相对较晚且渗透率仍然较低。随着企业规模扩大，处于扩张期和整合期的企业降低人力成本以及转移风险的双重需求驱动下，未来我国人服行业渗透率提升空间较大。

2.1.2 人力资源服务行业市场特点分析

人力资源服务行业市场具有以下特点：

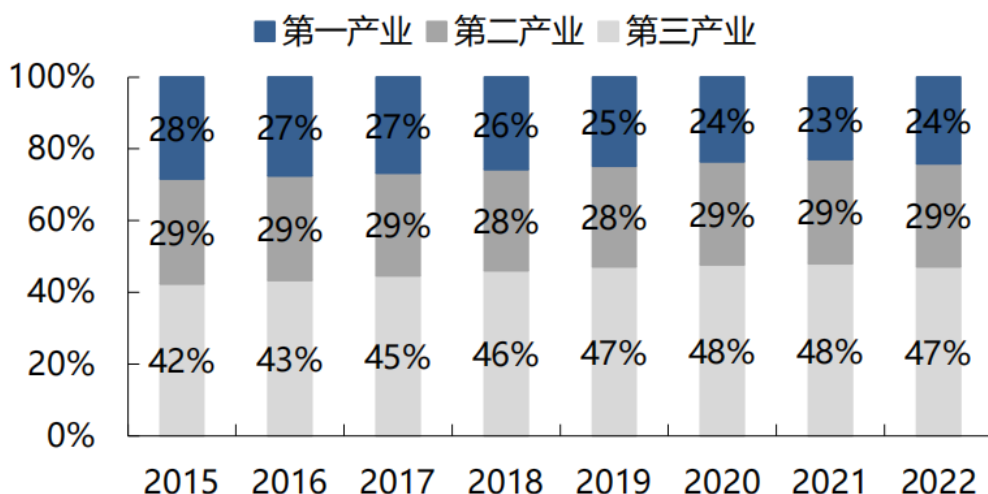
1. 快速发展：随着国民经济的持续增长和经济的全球化，人力资源服务行业得到了快速发展。市场需求不断扩大，企业数量不断增加，业务范围也日益广泛。
2. 多样化服务：人力资源服务行业提供了多样化的服务，包括招聘、培训、绩效管理、福利计划、员工关系等。这些服务可以帮助企业更好地管理人力资源，提高生产力和效率。
3. 高度竞争：人力资源服务行业是一个竞争激烈的市场，吸引了许多公司进入该行业。这导致行业内存在激烈的竞争，公司需要不断提高服务质量和创新能力才能脱颖而出。
4. 高度专业化：人力资源服务行业要求具备专业的人力资源管理知识和技能。公司需要拥有经验丰富的人力资源专家，能够为客户提供全方位的人力资源解决方案，包括招聘、培训、绩效管理等。
5. 市场需求多样化：不同企业对人力资源服务的需求各不相同。一些公司可能需要外包整个人力资源管理流程，而其他公司可能只需要特定的人力资源服务，如招聘或培训。因此，人力资源服务公司需要灵活应对不同客户的需求。
6. 波动性较大：人力资源服务行业的需求可能受到经济变化和行业发展的影响。当经济繁荣时，公司可能增加人力资源投入以支持业务扩张；而在经济衰退时，公司可能削减人力资源开支以降低成本。因此，人力资源服务公司需要适应市场的波动性。
7. 技术驱动：随着技术的不断进步，人力资源服务行业也在不断变革。许多公司开始采用人力资源信息系统和人工智能等技术来提高工作效率和服务质量。因此，人力资源服务公司需要紧跟技术发展的步伐，以保持竞争力。
8. 技术创新：随着技术的不断创新和应用，人力资源服务行业也正在经历技术创新的浪潮。大数据分析、云存储、人工智能等新一代信息技术的兴起与应用，为人力资源服务行业提供了更多的发展机遇和挑战。
9. 国际化发展：随着经济全球化的不断深入，人力资源服务行业也逐渐走向国际化发展。跨国公司对全球人力资源服务的需求不断增加，推动了人力资源服务行业的国际化发展。
10. 行业规范化：随着人力资源服务行业的不断发展，行业规范化程度也逐渐提高。政府对人力资源服务行业的监管和扶持力度不断加大，推动了行业的健康发展。同时，行业本身也加强了规范化建设，提高了行业整体的服务质量和水平。

2.1.3 人力资源服务行业市场规模分析

行业规模：我国人力资源服务市场规模大，参与者众多

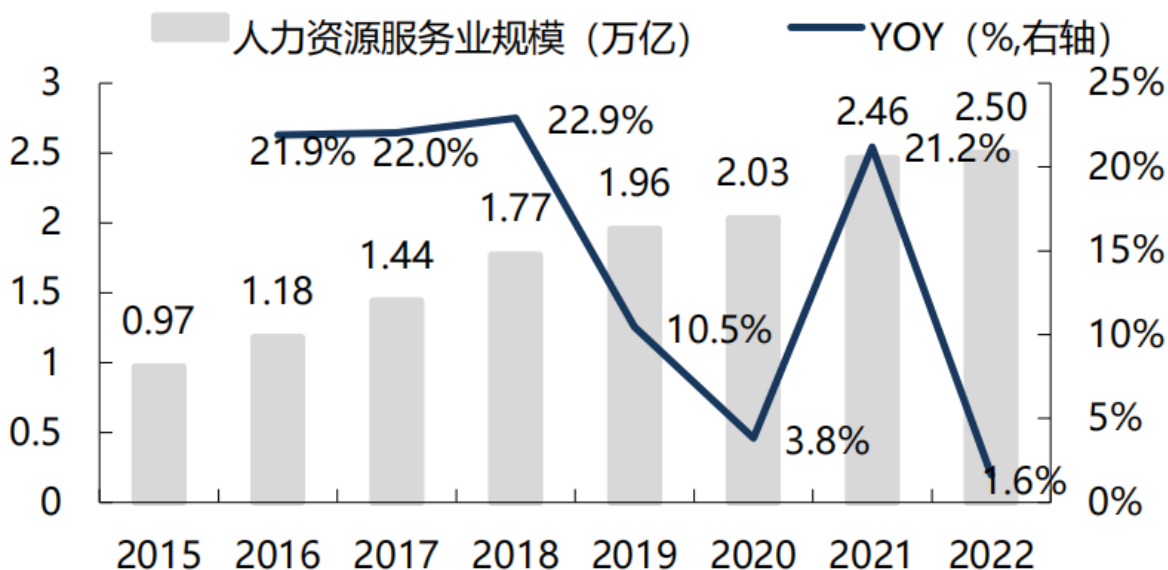
我国广义人力资源服务市场规模比较大（2.5 万亿），参与机构多（6.3 万家），从业人员多（~100 万）。

图表 29 2015-2022 年我国三次产业就业人数占比



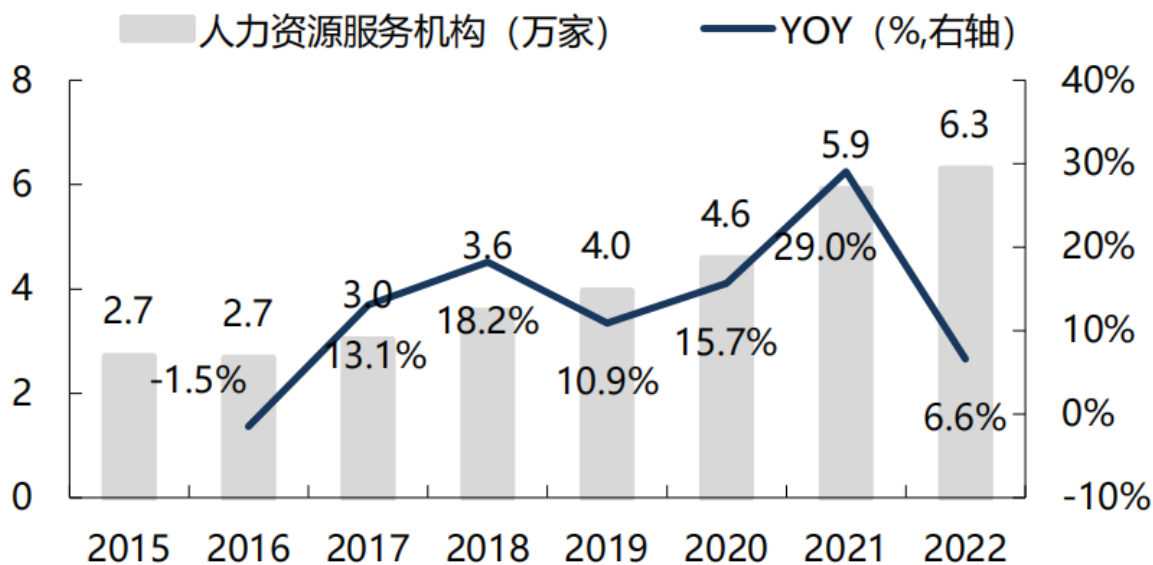
数据来源：国家统计局，人社部

图表 30 2015-2022 年我国人力资源服务市场规模及增速



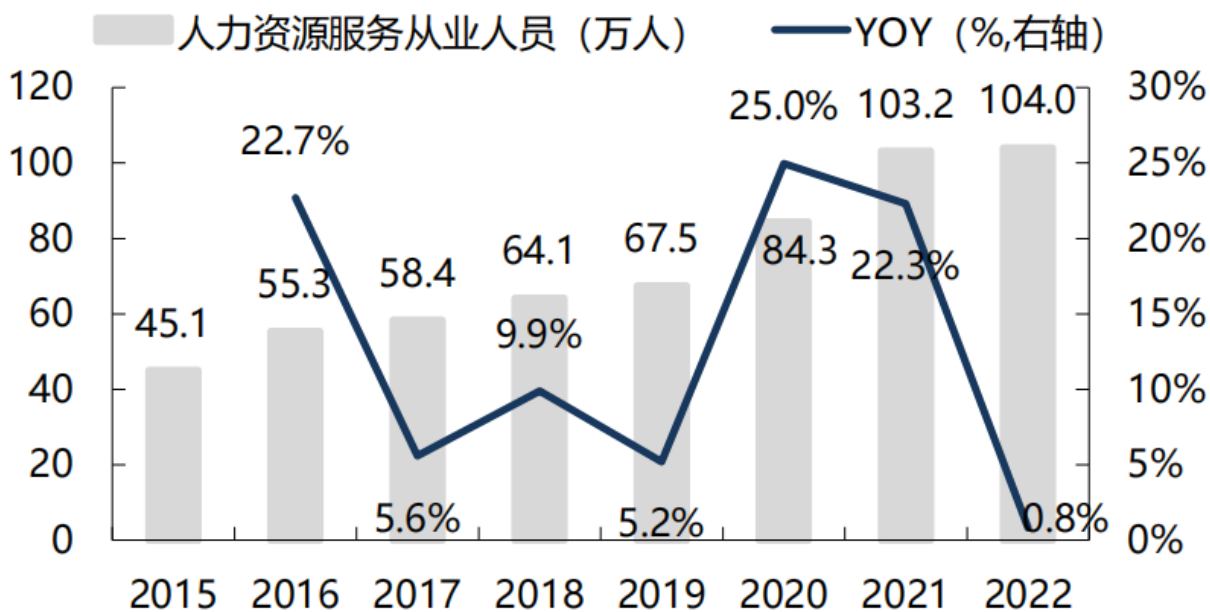
数据来源：国家统计局，人社部

图表 31 2015-2022 年我国人服行业服务机构数量及增速



数据来源：国家统计局，人社部

图表 32 2015-2022 年我国人服行业从业人员数量及增速



数据来源：国家统计局，人社部

2.1.4 人力资源服务行业市场结构分析

(一) 传统业务板块：领先经济周期

传统人力资源服务主要分为三大板块：猎头、招聘流程外包（入职前）和人事代理（入职后）。我们以 Datayes 提供的新增招聘贴数（数据源为在线平台猎聘和 51job）增速作为传统人力资源服务的发展进程参考，整体看，新增招聘贴数增速与宏观经济指标同向波动，相关性强。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/958006030067006071>