

中国人力资源行业市场发展趋势分析及投资机会风险研究报告(2026-2031版)

报告简介

国家统计局数据显示，1953年至2020年，我国人口总数逐年递增，但增长速度自八十年代起呈下降趋势。2020年我国总人口总体规模达14.1亿人，与2010年第六次人口普查的13.3亿人相比，增加了7205万人，增长5.38%，年平均增长率为0.53%，与2000年至2010年间的0.57%的年平均增长率相比，下降0.04个百分点。官方预计，“十四五”时期将是21世纪最后一个人口完全正向增长的发展规划期，“十五五”时期将迎来中国人口总量的“拐点”。

众所周知，一个企业的成功或因为领导者多谋善断，或技术高于对手，或市场拓展迅速，或因为服务优良...所有这些都和“人”休戚相关。IT产业对技术依赖的强度和技术更新的速度都远大于其他产业。在IT产业中，很多企业都是白手起家，有了合适的人力资源，就能创造资金、信息、市场、设备，建立起欣欣向荣的企业。但同时有些原来已经发展得很好的IT企业，尽管有良好的设备、充足的资金、广阔的市场，由于种种原因，或因人力资源储备不足，人才流失，缺乏源源不断的技术创新的支持而使技术日趋落后，最终失去竞争优势而破产。在IT产业中员工的能力、进行创造的积极性及他们的合作精神，信息的传递速度及效果，人员和知识的储备和衔接等因素十分明显地影响着成果推出的速度，产品和服务的质量，以及企业的持续发展。而这些因素的形成都离不开恰当的人力资源管理。

IT产业在以知识为基础的财富创造系统中，其所依赖的战略资源重点已转向人。IT产业的人力资源有其与其他产业明显不同的特点：员工一般年龄较轻，受教育水平高，工作能力强，可以获得的工作机会多；他需求层次比较高，对受尊重及自我实现等需要追求较多；他们很重视公司给自己创造的发展机会，重视公司对自己的培训；喜欢从事富有创造性和挑战性的工作；珍视自身独立性，追求平等、自由，反感别人把思想和作法强加于己。

本研究咨询报告由北京中道泰和信息咨询有限公司领衔撰写，在大量周密的市场调研基础上，主要依据了国家统计局、国家商务部、国家发改委、国家经济信息中心、国务院发展研究中心、全国商业信息中

心、中国经济景气监测中心、51行业报告网、全国及海外多种相关报刊杂志的基础信息等公布和提供的大量资料，对国际、国内人力资源行业市场发展状况、关联行业发展状况、行业竞争状况、优势企业发展状况、消费现状以及行业营销进行了深入的分析，在总结中国人力资源行业发展历程的基础上，结合新时期的各方面因素，对中国人力资源行业的发展趋势给予了细致和审慎的预测论证。本报告是环境保护行业生产、经营、科研企业及相关研究单位极具参考价值的专业报告。

报告目录

第一章 国内七次人口普查情况分析

第一节 人口数量

一、七次人口普查人口数量变化趋势

二、七次人口普查人口数量变化原因

第二节 人口结构

一、七次人口普查人口年龄结构变化趋势

二、七次人口普查人口性别结构变化趋势

第三节 人口素质

一、人口文化素质

1.每十万人大学文化程度

2.15周岁及以上群体平均受教育年限

3.文盲率

二、人口身体素质

1.人口自然增长率

2.新生儿平均死亡率

3.人口平均寿命

三、人口职业素质

1.社会就业率

2.技能劳动者在劳动者中的占比

第四节 人口分布

一、人口分布变化趋势

二、人口迁徙流动变化趋势

三、人口职业分布变化趋势

第五节 七次人口普查劳动力平均价格变化趋势

第六节 人口对人力资源市场的影响

一、人口数量对人力资源市场的影响

二、人口结构对人力资源市场的影响

三、人口素质对人力资源市场的影响

四、人口分布对人力资源市场的影响

五、劳动力供应价格对人力资源市场的影响

第二章 国内人力资源市场分析

第一节 国内人力资源供给分析

一、国内人力资源供给规模

二、国内人力资源供给结构【学历结构】

三、国内人力资源供给特征分析

第二节 国内人力资源需求分析

一、国内人力资源需求规模

二、国内人力资源需求结构【岗位结构】

三、国内人力资源需求变化趋势

四、国内人力资源获取渠道分析

第三节 不同类型人力资源分析

一、核心类人力资源分析【特征、需求主体、需求趋势】

二、通用类人力资源分析【特征、需求主体、需求趋势】

三、辅助类人力资源分析【特征、需求主体、需求趋势】

四、独特类人力资源分析【特征、需求主体、需求趋势】

第四节 国内不同岗位类别人力资源分析【特征、职业技能、供需平衡情况、需求趋势】

一、管理类人力资源分析

二、行政类人力资源分析

三、财会类人力资源分析

四、研发类人力资源分析

五、生产类人力资源分析

六、销售类人力资源分析

七、保障类人力资源分析

第三章 it行业人力资源市场分析

第一节 it行业人力资源特征

一、it行业及其在国民经济体系中的地位

二、人力资源在it行业中的重要性

三、it行业人力资源及其管理特点

第二节 it行业人力资源分析

一、it行业人力资源规模

二、it行业人力资源获取渠道

第三节 it行业人力资源薪酬及福利分析

一、国内主要城市it行业薪酬调研

二、it行业不同岗位薪酬调研

第四节 it行业人力资源存在问题

一、科研人员少

二、行业人力资源素质有待进一步提升

三、行业人力资源储备相对缺乏

四、行业人力资源流动性相对较高

第五节 it行业人力资源规划

一、人力资源获取渠道规划

二、人力资源保留方式规划

三、人力资源激励机制规划

第四章 基于乐观态度的未来人力资源市场预测

第一节 基于乐观态度的未来人口预测

一、人口规模预测

二、人口结构预测

三、人口素质预测

四、人口分布预测

五、人力资源成本预测

第二节 乐观态度下的人力资源市场预测

一、人力资源供给规模及结构

二、人力资源需求规模及结构

三、人口素质预测

三、人力资源供给价格预测

第三节 乐观态度下人力资源社保入税政策的演化

第五章 基于中观态度的未来人力资源市场预测

第一节 基于中观态度的未来人口预测

一、人口规模预测

二、人口结构预测

三、人口素质预测

四、人口分布预测

五、人力资源成本预测

第二节 中观态度下的人力资源市场预测

一、人力资源供给规模及结构

二、人力资源需求规模及结构

三、人力资源供给价格预测

第三节 中观态度下人力资源社保入税政策的演化

第六章 基于悲观态度的未来人力资源市场预测

第一节 基于悲观态度的未来人口预测

一、人口规模预测

二、人口结构预测

四、人口分布预测

五、人力资源成本预测

第二节 悲观态度下的人力资源市场预测

一、人力资源供给规模及结构

二、人力资源需求规模及结构

三、人力资源供给价格预测

第三节 悲观态度下人力资源社保入税政策的演化

第四节 人口红利下社保入税对于后续政策的影响

图表目录

图表：中国历次人口普查总人口数及年均增速

图表：中国总和生育率变化趋势

图表：我国育龄妇女人数自2021-2026年来持续下降数据来源：基于2021-2026年人口普查数据测算

图表：中国老龄人口占比

图表：中国人口抚养比自2021-2026年开始上升

图表：历次人口普查中各年龄段人口数量占比

图表：我国人口性别比例

图表：我国人口文化程度

图表：我国人口文盲情况

图表：全国人口年均增长情况

图表：新生儿平均死亡率

图表：中国人均寿命

图表：15岁以上人口就业率

图表：历次人口普查城镇化率(%)

图表：各地区人口增长率与平均工资水平分析

图表：2021-2026年中国劳动力人数及少儿抚比率统计

图表：我国的人力资源供给结构

图表：近五年全国就业人员产业构成情况

图表：我国人力资源需求结构

图表：不同类型人力资源位置

图表：核心人力资源类型

图表：2021-2026年中国it从业人员数及增长率

图表：it行业不同岗位薪酬

图表：2026-2031年我国人力资源供给结构预测

图表：2026-2031年我国人力资源需求规模预测(单位：万人)

图表：2026-2031年人力资源供给规模预测(单位：万人)

图表：2026-2031年我国人力资源供给结构预测(单位：万人)

图表：2026-2031年我国人力资源需求规模预测(单位：万人)

图表：2026-2031年我国人力资源供给规模预测(单位：万人)

图表：2026-2031年我国人力资源供给结构预测

图表：2026-2031年我国人力资源需求规模预测(单位：亿元)

把握投资 决策经营！

咨询订购 请拨打 400-886-7071 (免长途费) Emai : kf@51baogao.cn

报告编号：233818

本文地址：<https://www.51baogao.cn/baogao/20211203/233818.shtml>

在线订购：[点击这里](#)