# 人事外包服务是中国人力资源的必经之路

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2025-06-29

*第一篇：人事外包服务是中国人力资源的必经之路人事外包服务是中国人力资源的必经之路时间：2024-3-22来源：信息服务外包网在一个企业里，要设置配套的各种专业人力资源管理人员，代价是相当庞大的。如一个规范的企业，应当配备相应专业的人事管理...*

**第一篇：人事外包服务是中国人力资源的必经之路**

人事外包服务是中国人力资源的必经之路

时间：2025-3-22来源：信息服务外包网

在一个企业里，要设置配套的各种专业人力资源管理人员，代价是相当庞大的。如一个规范的企业，应当配备相应专业的人事管理人员，如“薪资管理专员”、“招聘专员”、“组织服务”等等。但是，在国内很多企业都没有这样的配备，国外也有相当数量的中小型企业，他们没有必要在这样小规模的企业中设置这样多的人员，于是就把这一块管理外包给人事机构，随着人事外包企业数目的增大，就逐渐形成了一种趋势。

外包的制约因素

将人力资源管理服务外包给人事部门，需要经过一个角色的转变，即目前所处的人事行政机构转化为专业的人力资源管理机构，最终再转变为企业的业务伙伴，只有在经历了这样的角色转换，人事部门才能够更好地发挥自身所蕴涵的能量。但是，仅仅是完成了自身的条件转换是不够的，人事外包服务是否可行，还有其他的制约因素，主要有：

一、专业化的要求

包括了完善的法律法规体系，区域间存在的差异。

二、劳动力成本的提高

目前国内没有统一的服务收费标准，各人才机构都是自行制订的价格，参照的价格都不一样。对大多数企业来讲，人事外包的收费，是否会增加企业劳动力成本，是否用得其所，恐怕是企业考虑最多的问题。

三、信息化、网络化的程度

人事外包服务必然讲究效率，信息化、网络化程度是否达到了要求，也会是制约人事外包服务发展的一个因素，对于企业来讲，企业网络化程度不同，也直接影响着人事外包服务的实施。

四、服务商的专业化程度

目前，国内专业从事人力资源服务的机构，从企业观念和区域差异来看，还有一定的差距。

人事外包的项目

国外通行的外包服务项目，包含了很多方面，有些企业相当于将所有有关人事管理方面的服务都外包出去，一般来看，流行的外包服务，主要有以下几种：

1.员工招聘：即代企业寻找、招聘合格员工；

2.员工培训：代企业进行相关的各种培训；

3.人事代理：代发工资、福利、四金交纳、人事档案管理、员工证明、护照等。

4.人员外包：即人才租赁或人才派遣；

5.人事相关咨询：包括薪资调查、政策咨询、离职面试（国外通行的方法，以了解员工满意度）、员工满意度调查、组织规划„„

人事外包的决定因素

新生事物的出现，往往会遇到很多困难，外包人事的服务也遇到了多方面的束缚，记者在调查中发现，目前影响我国人事外包发展主要的因素首先是企业观念。目前国内人力资源管理，多数企业依然停留在“人治”方面，不规范、不合理的企业管理制度随处可见。很多企业认为人力资源管理本身不需要投入太多，随意化的管理，带来的不仅仅是对公司的损失，同时也是对人才的浪费，只有企业管理者转变了观念，真正认识到“人”的重要性，才能够认识到人事外包服务的必要性；

其次是企业的成本控制和人员编制问题。当前企业没有规范人事管理的观念，一些企业的人事管理部门都是简单拼凑起来的，更不会在人力资源管理方面大量地投入了，这也直接影响了企业是否会接受外包服务；

第三是服务商的规范经营和专业化程度。虽然国内的人才机构发展突飞猛进，但是也带来了负面影响，如从业人员素质参差不齐、专业化程度不高等等，加上一些非法经营的中介机构的违规经营，使服务商的诚信度大打折扣；

第四是法律法规的健全、网络化、系统化的流程管理、统计分析等配套的综合因素，对人事外包的实施都有很大的影响。

中国人力资源服务行业如何走向世界

[提要]人力资源服务行业主要包括人才培训、人才中介、人才规划、人才咨询、人才测评、人事外包、人才派遣等服务行业。为此，我们应该充分发挥行业组织的作用，对人力资源行业积极引导，推进联合，扬长避短，优势互补，扩大规模，增强实力。

人力资源服务行业主要包括人才培训、人才中介、人才规划、人才咨询、人才测评、人事外包、人才派遣等服务行业。它是第三产业特别是现代服务行业的重要组成部分。在发达国家，服务行业在GDP（国内生产总值）和就业总量中都已经超过“半壁江山”，各占有2/

3左右。美国第三产业增加值占GDP的比重已经达到89%。我们现在强调转变经济增长和发展方式的重要内容之一就是大力发展服务经济，大力推进现代服务行业。

因此，在全球经济一体化的今天，推动人力资源服务行业的健康发展，充分发挥人力资源服务行业在转变经济增长方式和产业升级中的重要作用，积极鼓励人力资源服务行业参与国际竞争，走规范化、市场化、国际化、专业化的道路，对我们增强国民经济综合实力、扩大就业门路和提高人民的生活质量，都具有重大的战略意义。

中国人力资源服务行业是一个新兴的“朝阳”行业。随着改革开放，我国的人才培训、人才招聘、人才测评、人事外包、人才派遣、人才咨询和人才中介服务业务如雨后春笋般迅速崛起。就以人才培训为例，调查显示，中国的培训服务机构已经有数百万家，而市场的潜在需求可达3000亿元人民币的规模。据不完全统计，2025年，上海的各类人力资源服务机构有688家。其中，民营企业504家，中外合营59家，国有企业93家，事业单位32家。上海人力资源服务行业的营业收入从2025年的40亿增加到2025年的534亿，六年内增长了10多倍。

整个人力资源服务行业欣欣向荣，方兴未艾。

根据“十一五”规划纲要，“十一五”时期服务业发展的主要目标是：到2025年，服务业增加值占国内生产总值的比重比2025年提高3个百分点，服务业从业人员占全社会从业人员的比重比2025年提高4个百分点，服务贸易总额达到4000亿美元。有条件的大中城市形成以服务经济为主的产业结构，服务业增加值增长速度超过国内生产总值和第二产业增长速度。到2025年，基本实现经济结构以服务经济为主的转变，服务业增加值占国内生产总值的比重超过50%。

但是，我们应该清醒地认识到，中国人力资源服务行业正处在初步的成长期，有许多问题需要研究解决。概括起来，总的情况是：我国服务业供给不充分，结构不合理，服务水平低，竞争力不强，对国民经济发展的贡献率不高，与经济社会加快发展、产业结构调整升级不相适应，与全面建设小康社会和构建社会主义和谐社会的要求不相适应，与经济全球化和全面对外开放的新形势不相适应。具体地说，我国目前的人力资源服务行业规模比较小，相

当多的企业零星分散，散兵游勇，泥沙俱下，良莠不齐，基础薄弱，缺乏专业支持和知名品牌，有的甚至鱼龙混杂，弄虚作假，扰乱市场。

为此，我们应该充分发挥行业组织的作用，对人力资源行业积极引导，推进联合，扬长避短，优势互补，扩大规模，增强实力。

一、走规范化道路

建立公开、平等、规范的服务业准入制度。要适当提高准入门槛，从业人员应该有相当的资格，比如人力资源培训师、人力资源咨询师、人力资源测评师，可以参照注册会计师（CPA）那样，应该经过严格的考核和考试，形成职称系列，才能取得执业资格；要进一步打破市场分割和地区封锁推进全国统一开放、竞争有序的市场体系建设；要鼓励龙头企业、地方和行业协会先行制订行业标准和服务标准，对暂时不能实行标准化的服务行业，广泛推行服务承诺、服务公约、服务规范等制度。

二、走市场化道路

按照市场规律，鼓励收购兼并，资产重组，开展国内联合，国际合作，开展连锁经营。我们发现，进入全球500强的国际人力资源公司，都具有强大的辐射力。总部位于荷兰的Rstad,拥有1600余个分支机构和650个托管机构组成的服务网络，2025年全球销售额为186亿欧元；总部位于美国的Manpower,分支机构遍及全球80个国家和地区，拥有超过4500家分支机构和全球服务网络，2025年全球销售额200亿美元；总部位于瑞士的Adecco，已经有7000多家分公司遍布于世界60个主要国家及地区市场，2025年全球销售额210亿欧元。

在形成相当规模和影响力、知名度、美誉度以后，有些企业可以在各地设立分在支机构，以便采用比较成熟的经营管理模式，增强市场竞争力。政府作为“有形的手”要大力支持人力资源服务行业的健康发展。充分发挥市场供求、价格、竞争机制的调节作用，提供适当的税收优惠，鼓励人力资源服务行业参与国际竞争。

三、走国际化道路

在加入WTO以后，我们的国际化程度不断提高。我们的人力资源服务行业应该加快国际化的步伐。为此，我们要学习、熟悉和掌握国际惯例，懂得国际游戏规则，鼓励国内机构与国外的著名人力资源服务机构进行战略合作，引进先进的服务理念、服务项目、服务技术、服务标准和管理模式。我们应该创造条件走出国门，逐步建立国际商圈，首先是亚洲太平洋商圈，寻找国际市场，扩大国际影响。

四、走专业化道路

越是专业越能精心，越是精心越能精细。高效率、高质量的服务一定是精细的服务。我们的人力资源服务应该而且必须有专家的支持。事实证明，国外的著名人力资源服务企业和咨询公司都有著名专家作为灵魂人物。比如我们熟悉的波士顿、麦肯锡、兰德等，管理大师彼得斯和沃特曼的畅销书《追求卓越》在研究和写作期间，是麦肯锡顾问公司“扮演了二重奏角色”；麦肯锡公司每年要花费5000万到1亿美元在所谓“知识建设”上，实际上是自主开发“新产品”，因此才有自己独立创造的理论、方法和工具，人家没有办法复制和模仿，从而创立自己的品牌。我们应该有这样的追求和目标。管理学只有与实践相结合，才能培育真正的管理大师，而咨询服务公司只有以管理大师为灵魂人物才能成为基业常青的著名企业。哈佛商学院的管理学家坎特是好尺度咨询公司的主席和创始人之一;他在哈佛的同事著名管理大师迈克尔﹒波特拥有一家他自己的顾问公司Monitor;伦敦商学院的管理大师加里﹒哈默尔有Strategos公司，他在这家公司所花的时间和在伦敦商学院一样多。我们所熟知的“六希格玛”、“平衡计分卡”（BSC）、“经济增加值”（EVA）、波士顿矩阵等，都是管理大师在管理咨询服务中创造的杰作。

由此想到，我们的科学家，我们的大学教授，应该走出实验室和办公室，走出“象牙塔”，投身到人力资源服务行业中去，把我们的科学研究成果运用到实践中去，一方面经受实践的检验，一方面转化为现实的生产力，为人民创造财富，为社会增加价值，为国家作出贡献。（责任编辑：胡可璐）

来源：东方网

管理便捷 成本降低 人事外包受企业青睐

http://09-08-19 10:32来源： 黑龙江新闻网-生活报[发表评论] ［10条］

近年来，人事外包走近国内企业的视野中，因其管理便捷、成本支出降低、用人灵活、没有劳动纠纷等因素越来越受到企业的青睐。人事外包行业诞生于欧美国家，在欧美人事外包行业已经发展到相当成熟的阶段。而在我国，人事外包管理尚属于起步阶段，随着企业用人需求加大，人事外包行业正日益显示出重要性和市场潜力。据了解，哈市当地的很多民营企业都选择服务外包。例如：黑龙江远大购物中心有限公司、哈尔滨啤酒有限公司、哈尔滨第一工具一公司。人力资源专家表示人事外包有五大特点：人事管理简捷，用人单位不需要设立专门人员、机构对外包员工进行管理，这些人员的劳动合同的签订、续订、终止、解除、档案的接转、各项福利保险的缴纳等工作均由外包公司负责处理；成本支出降低，不设立专门人员、机构对外包人员进行管理，为用人单位节约了管理成本；用人灵活，采用人事外包的用人形式，可随时增减人员；外包公司与外包员工签订劳动合同，用人单位避免了与外包人员产生纠纷；能减少企业人力资源部门的工作。

前程无忧副总裁郭燕冰表示，人事外包行业因其前景广阔,市场潜力巨大，已经成为我公司主营业务之一。今年全国招聘业务受到经济危机影响，招聘需求减少，但人事外包凭借持续收费的特性，业绩收入非常稳定，人事外包业务收入达到52.4%。人事外包的快捷性也是企业青睐的重要原因之一，如国内某银行信用卡中心，为了扩大经营要招聘2025名员工，人事外包公司在3个月内完成新员工入职、签订劳动合同、在职员工培训管理等工作、后续工作合同到期提醒、社保理赔、离职手续等工作，也不需企业负责。

**第二篇：人事外包服务协议书**

人事外包服务协议书

甲方: 深圳市人才交流服务中心有限公司

乙方:

一、总则

1、经甲、乙双方协商，受乙方委托，甲方为乙方有偿提供以下人事外包服务。

二、甲方义务

1、甲方根据深圳人才引进相关政策，为乙方提供人才引进事务外包服务，即为乙方录用的符合条件的毕业生办理毕业生接收、落户手续，为乙方聘用的符合条件的人才办理在职人才引进、落户手续。具体内容包括：

⑴为乙方需要办理毕业生接收、人才引进的员工提供网上信息录入申报、商调档案事宜； ⑵为乙方需要办理毕业生接收、人才引进的员工提供材料整理、档案审查、上报手续事宜； ⑶为乙方已获审批通过的员工打印调令、并指导办理落户手续。

2、甲方根据《档案法》和中组部、人事部有关规定，为乙方提供人力资源事务外包服务，内容包括： ⑴代理乙方聘用员工（下称“当事人”）的人事关系及档案，并按国家有关规定保留其原有身份。⑵为乙方当事人提供户口管理、出具以档案为依据的相关证明、职称申报等服务。

三、乙方义务

1、乙方及当事人应遵守国家及省、市的法律法规，遵守甲方有关档案及人事管理规定和计划生育有关管理规定。

2、乙方必须实际聘用当事人，不得以“空挂”方式委托甲方办理当事人的人事业务。同时，乙方应积极配合甲方工作，申请甲方提供人事服务时，应出示公函以及提供相关的材料，并保证其真实性，不得弄虚作假，否则，甲方将上报有关部门予以严肃处理。

3、乙方与当事人聘用关系终结时，乙方应及时以书面形式通知甲方，并通知当事人办理个人委托人事外包服务或办理人事关系和档案调出。

4、乙方必须按时交纳人事外包服务费用，办理人才引进和毕业生接收的在递交材料时交清费用，人力资源外包服务费应在到期前主动交纳下个的费用。

四、协议期限及费用

1、本协议期限 3 年，从2025年 1 月 1 日起至 2025 年 12月 31 日止。协议期满，若甲乙双方在协议期满前一个月内未提出终止，本协议将自动逐年延续。若乙方需到期终止协议，应以书面形式到甲方处办理相关终止手续。

2、甲方为乙方员工办理在职人才引进的费用标准为2025元/人，办理毕业生接收的费用标准为1800元/人。

3、在职人才引进和毕业生接收获深圳市人力资源和社会保障局批准但乙方或其员工放弃办理的，须交纳人事外包服务费，标准为：在职人才引进1000元/人、毕业生接收800元/人，其余费用可凭发票及乙方书面申请退款；非因甲方原因导致未获深圳市人力资源和社会保障局批准的，须交纳人事外包服务费，标准为：在职人才引进500元/人、毕业生接收300元/人, 其余费用可凭发票及乙方书面申请退款。退档时产生的相关费用按中心档案馆有关规定执行。

4、乙方人员人力资源外包服务费按人才交流服务中心公布的收费标准（500元/年/人）交纳。

五、附则

1、乙方未能按约定向甲方支付相关费用的，甲方可视为乙方解除委托，可拒绝为乙方或当事人提供服务，但对甲方已做出的工作应当继续支付费用；如当事人提出转为个人委托的，甲方可予受理。

2、乙方委托甲方办理人事外包服务的人员名单以附件列明，乙方如有增加或减少人员须向甲方书面申报名单。

3、本协议由甲、乙双方代表签字、加盖公章后生效，由甲、乙双方各执一份。

甲方：深圳市人才交流服务中心有限公司（盖章）乙方（盖章）

甲方代表（签字）乙方代表（签字）

**第三篇：人力资源服务外包协议书**

甲方（用工单位）： 乙方（用人单位）：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》以及国家有关政策规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，订立本协议。

一、人员的录用与劳动合同解除

1、录用的人员经甲方面试确认录用，由乙方与录用人员签定劳动合同。

2、录用人员在甲方工作期间依法需要解除劳动合同的，甲方应提前三十日将辞退意见以书面形式通知乙方，并附有符合法律规定的辞退材料证明，由乙方负责与录用人员办理终止或解除劳动合同手续；具体规定按照劳动合同法相应条款执行。

3、录用人员在甲方工作期间，因病、工伤（含职业病）在医疗期内的，以及女性职工的“三期”期间，甲方不得通知乙方与其终止、解除劳动关系，甲方应按劳动法的有关规定继续履行甲方的职责。

二、录用人员的工资标准和各项社会保险费的支付

1、录用人员的工资标准和福利待遇按照甲方依法制定的标准执行，劳动报酬不低于当地政府规定的最低工资标准。

2、录用人员的工资、各项社会保险费由乙方根据甲方提供的录用人员的工资清单，每月按时转入录用人员的银行工资卡和个人保险账户内；凭合规发票（附费用明细）经甲方审核后向甲方支取以上款项。

3、甲方应做好录用人员的工资、各项社会保险费用明细表，乙方根据甲方转入的工资、各项社会保险费足额发放和缴纳。录用人员应当缴纳的社会保险费用和个人所得税，由乙方代扣缴纳。如没有按时缴纳造成的损失和法律后果由乙方承担。

三、甲方权利与义务

1、按照劳动法的规定合法规范用工，监督、检查、考核录用人员完成工作的情况；

2、录用人员有以下情形之一的，甲方可立即通知并退回乙方：（1）严重违反甲方劳动纪律、规章制度的；

（2）严重工作失职，营私舞弊，给甲方造成重大经济损失的；（3）被依法追究刑事责任的。

3、甲方确因工作岗位变化需减少或退回乙方录用人员时，应提前三十日书面通知乙方，甲方须结清本协议第五条第1款（1）、（2）、（3）款的费用，经甲、乙双方商定后，由乙方负责办理有关手续，按照法律规定如需由用人单位支付给录用人员的相应补偿，由甲方承担。若因本合同期满或者录用人员具有本协议第三条第2款所列情形之一的，甲方不承担相应补偿；

4、甲方负责确定和调整录用人员的劳务报酬标准；

5、甲方对录用员工实行国家规定的工时制度和休息、休假等制度。

6、因甲方原因造成录用人员与乙方提前解除劳动合同的，应由用人单位承担的经济补偿或赔偿责任，由甲方承担；

7、对乙方不履行协议的，甲方有权追究其违约责任；

8、甲方对录用人员的职业道德规范、工作任务、技能培训、应达到的工作要求、应注意的安全事项、应遵守的各项劳动纪律等履行告知、教育、管理、督查的义务；

9、甲方为录用人员提供必需的劳动条件、劳动工具和业务用品，以及符合国家规定的劳动安全卫生设施和必要的劳动防护用品。

四、乙方的权利与义务

1、乙方有权向甲方收取录用服务费用。（包括录用员工的工资、社会保险和服务费）；

2、对甲方不履行协议的，乙方有权追究其违约责任；

3、乙方负责被录用人员的社保办理，与录用人员签订劳动合同，并且提供给甲方备案；

4、负责录用人员档案管理，负责建立、接转录用人员档案；

5、录用人员发生工伤事故的，乙方接到甲方通知后，按相关保险条例妥善处理，并负责办理申报和理赔事宜；

6、乙方负责办理录用人员在甲方工作期间出现的退休、医疗、生育、失业等各项手续；

7、对录用人员给甲方造成的经济损失，乙方应积极帮助甲方向录用人员索赔，甲方提供必要的协助；

8、乙方应及时将录用人员缴纳社会保险的增减变动情况通报甲方，并随时接受录用人员的查询；

9、录用人员应遵守甲乙双方的规章制度，服从甲、乙双方的工作安排与管理，因个人原因需要提前结束服务期的，应提前30日向甲、乙双方同时书面申请。等批准并办理完毕与甲方的移交手续后方可离职，其相关手续由乙方负责办理。甲方应把甲方的规章制度明确告知录用人员，否则，因录用人员不知悉甲方规章制度造成的后果由甲方承担。

五、费用的支付

1、甲方向乙方支付的费用包括：（1）录用人员的工资；（2）录用人员的社会保险费；

（3）录用人员的服务管理费。

2、费用的标准与支付时间、方式：

（1）录用人员的劳务报酬不低于青岛市最低工资标准；(2)服务管理费标准与支付方式：乙方每月开具发票给甲方,甲方按照50/人/月标准与每月15日前支付乙方, 如增减派遣人员，按实际人数增减服务管理费；

（3）工资、社会保险的支付方式：乙方核算出当月产生的工资和社保费总额，代收代缴的费用（工资、保险等）开具增值税普通发票并附上费用明细表，每月9日前交于甲方，甲方在每月12日前根据发票及明细表中工资的总额以银行转帐的方式结算, 乙方收到费用后3日内向录用人员支付工资；甲方在每月22日前根据发票及明细表中保险的总额以银行转帐的方式结算,乙方收到费用后完成当月社会保险缴纳，如遇休息日和国家法定节假日，可顺延至假期结束,因甲方未及时打款而造成录用人员的工资发放、社会保险缴纳不及时,后果由甲方承担。乙方在完成当月的工资发放和社保缴费后，提供次月发票和费用明细表的同时，提供上月工资发放情况的银行回执和经社保机构盖章确认的社保缴费明细表。（4）乙方账户信息：

户 名：青岛美瑞人力资源有限公司

开户行：青岛银行

账 号：8101 0030 1421 012 507

六、工伤事故处理

1、甲方应遵守有关安全责任和职业病防治的法律法规，预防工伤事故的发生。

2、录用人员在甲方工作期间发生工伤，甲方应积极组织抢救、保护现场，并且及时通知乙方。

（1）乙方应按照相关规定在录用人员发生工伤事故30日内做工伤认定申请，并在下达《工伤认定决定书》后及时做劳动能力鉴定申请，负责相关协调工作，甲方应积极配合。（2）若乙方未及时办理工伤认定申请和劳动能力鉴定申请，则由此导致的工伤保险不予报销等后果及费用由乙方承担，与甲方无关。

（3）甲方负责在乙方按照规定做完工伤认定和劳动能力鉴定后，按照《工伤保险条例》的有关规定承担用人单位的义务，并按有关规定执行；

3、因发生工伤、或非工伤而引起的所有费用，除社会保险机构按政策规定支付外，其他费用按国家相关规定执行由甲方支付，乙方负责办理；若发生本协议第六条第2条（2）款所列情形，相关费用由乙方支付，甲方不承担任何费用。

4、录用人员发生工伤，法律规定的停工留薪期，工资福利待遇由甲方支付。

七、服务协议的期限

本协议期为 年，自 年 月 日起，至 年 月 日止。

八、协议的变更、解除、终止和其他

1、甲、乙双方应共同遵守本协议的各项条款。未尽事宜，由双方协商解决。经双方协商一致对本协议进行修改，达成的补充协议与本协议具有同等法律效力。

2、录用人员在医疗费、孕期、产期、哺乳期的，本协议应当延续相应至情形消失为止。如因本协议的解除需向录用员工支付补偿金或赔偿金的，甲方应按照《劳动合同法》的标准足额支付。

3、甲、乙任何一方如拟变更本协议内容或提前终止本协议的，都应提前一个月书面通知对方，并协商解决。协议终止后，甲方仍继续使用被录用人员的，及时续签服务协议手续。甲乙双方任一方违约，违约方应向对方承担违约责任，并承担相应的经济赔偿。

九、争议解决

协议履行过程中发生的争议，双方协商签订补充协议后，方可变更或提前终止本协议，如协商不成提交乙方所在地法院解决。

十、其他：

1、甲乙双方拟定录用人员名单，并签字盖章做为本协议附件。

2、本协议正本一式二份，甲、乙双方各执一份，签字后生效。

甲方（盖章）：

法定代表人/授权人签字：

日期： 年 月 日

乙方（盖章）： 法定代表人/授权人签字 日期： 年 月

日

**第四篇：关于中国服务外包**

题目：关于中国服务外包产业现状分析

专业

班级

学号

姓名

完成日期 年日

联系电话：

关于中国服务外包产业现状分析

摘 要：在新一轮的全球产业转移中，服务外包已经成为一种新兴的服务贸易模式，并且正在迅猛发展。印度、墨西哥等国家已经把握住机遇，成为世界上的外包中心。本文在综述服务外包理论的基础上，分析了我国服务外包的现状与问题，进而对我国发展服务外包提出了相应的政策性建议。

关键词：服务外包

ＩＰＯ ＢＰＯ 建议

一、服务外包的定义

我们可以把人类劳动的成果分成有形的实物产品和无形的服务产品两类，这两类产品进入市场交换后，前者称实物商品，后者称服务商品。仅是一种服务商品的生产而言，既可由某个企业单独完成，也可将该产品的某些非关键部分转让给其他公司完成。若是后一种情况，那就出现“外包”。这里的“外”，如果仅指国外、海外或关外，不包括一国之内的“外地”，这就是狭义的“外包”即离岸服务；如果也包括国内的“外地”，那就是广义的“外包”。本文仅研究前者即狭义的“外包”。概括来说，所谓服务外包是指一国的企业将一种服务商品或它的非关键部分转让给国外公司承担的一种国际贸易方式。它是一种新型的服务贸易形式，主要做法是企业将原来在内部从事的某一部分的业务内容通过互联网转移到其他国家进行处理，以降低成本，获取更高的利润。

二、服务外包的种类

按照流程分类，服务外包可以分为计算机及相关业务流程外包和商业业务流程外包，即ＩＰＯ（Ｉｎｆｏｒｍａｔｉｏｎ Ｐｒｏｃｅｓｓ Ｏｕｔｓｏｕｒｃｉｎｇ）和ＢＰＯ（Ｂｕｓｉｎｅｓｓ Ｐｒｏｃｅｓｓ Ｏｕｔｓｏｕｒｃｉｎｇ）。ＩＰＯ的业务主要包括：与计算机硬件安装有关的咨询服务、软件实施服务和数据处理服务。ＢＰＯ主要是指企业将某个业务流程环节分离出来，交给服务外包公司来做，此类业务流程外包常见于金融、资产管理、保健、客服、人力资源及营销等。

三、世界服务外包状况

当前，全球服务外包呈现出交易规模不断扩大、业务范围日益拓宽、参与群体迅速增多的趋势。

全球外包市场经过几十年的发展，己经成为一个每年数万亿美元的巨大市场。从2025到2025年，外包的支出直线增长。受全球金融危机影响，2025年全球服务外包市场发展速度较2025年有所下降。与2025年相比，2025年全球外包总合同额下降了22%。从全球最大的采购数据和咨询公司TPI日前发布的2025年全球市场数据显示，尽管接包企业可以靠节省开支和提高效率来缓和经济危机对自己带来的影响，但整个接包市场还是继续受到不景气的宏观经济状况的制约。

四、我国服务外包的现状

当前，我国的服务外包就体现在IPO和BPO这两种形式上。实际上，ＩＰＯ和Ｂ

ＰＯ并没有实质的区别，最早的服务外包集中在计算机、信息技术及相关服务领域，也就是ＩＰＯ，后来，随着互联网技术的发展和宽带能力的提升，服务外包逐渐延伸至一系列企业管理事务，ＢＰＯ随之发展起来。

我国的服务外包正在迅速发展，但是至今规模仍不够大，商务部《中国服务贸易发展报告 ２００６》的数据显示，中国服务贸易出口额占贸易出口总额的比重一直在１０％以下，远远低于１９％的世界平均水平，这一状况导致中国的服务外包发展也比较滞后。２００５年中国软件外包出口的总量仅为全球的２．３％。２００４年印度信息技术产业的出口额达１２２亿美元，世界５００强企业中，有２５０多家企业是印度ＩＴ企业的客户。所以从目前来看，中国的服务外包是落后于印度、东欧等国家的。就从事软件服务外包的企业构成来看，软件出口主要以外资企业为主，中国的民族软件企业直接从事离岸外包的业务量不大。因此，有专家指出中国在服务外包业务方面可能落后印度５至１０年。

中国的商业业务流程外包还不成熟，主要集中在呼叫中心、文件管理等劳动密集型领域，人力资源、金融、财务会计、研究开发等方面还处于开发阶段。

根据调查，目前总体上不存在真正意义上的由中国本土服务提供商承接外国企业内部业务流程转移的业务流程接包服务。目前担当中国外包服务出口主力的是外资企业，它们建立独资形式的地区总部、研发中心或对国内企业进行资本投资、战略合作，在此基础上承接公司内和公司外的业务流程外包。例如，由跨国公司本身通过直接投资在中国建立共享服务中心，为本企业或其他企业提供业务流程服务。如世界航运巨头海皇轮船集团为在各个子公司间实现协同增效，在上海建立了一个共享服务中心，处理中国航运委托文件。在人力资源方面，中国已经有一些企业能够为外商驻华代表机构和外商投资企业提供各类人力资源方面的服务，如：招聘、培训、管理等方面的工作。实际上，像北京对外服务公司、天津对外服务公司、上海对外服务公司已经在做这些业务，并已经形成一定的规模。

由于业务流程服务是以信息技术为基础的，因此，随着中国信息技术的发展，随着信息技术外包的发展，中国的业务流程外包也会逐步发展起来。

总的看来，基于政策、要素禀赋等原因，中国的服务外包起步较晚，发展还不成熟，落后于印度、墨西哥、东欧等国家，但是近年来，中国的服务外包发展迅速。根据Ｇａｒｔｎｅｒ的预测，中国的外包市场到２００９年将达到７９．４６亿美元，而且在ＩＰＯ不断发展的前提下，ＢＰＯ也在不断发展，其中金融与财务的ＢＰＯ发展速度最快。

五、我国承接服务外包的对策

１．调整产业结构，提高服务业水平

中国特有的以公有制经济为主体的所有制结构，造就了众多国有大型企业，他们规模庞大，拥有绝对的行业优势，并且涉及能源、重工、金融、通信、交通运输等多种服务外包所覆盖的主要目标行业。另一方面，随着中国市场经济体制的建立和发展，中国的本土企业也得到发展，出现海尔、联想等具有国际影响力的大型企业。这些国内大企业非核心业务的向外转移在增加大型企业应对风险和市场的灵活性以及集中资源进行核心业务和技术的开发的同时，还可以形成巨大的中国在岸外包市场。因此，我们要重视培育境内服务外包市场，努力将国内企业潜在的外包服务需求转化为现实需求。鼓励国内企业将自身一些非核心的服务活动

环节外包出去，不仅有利于扩大我国服务外包的市场需求，从而使得国内外包服务提供商通过国内市场得到不断发展壮大，继而逐步提高其参与国际市场竞争的能力，还有利于我国服务业的发展，提高服务业的整体规模和层次。

一方面要坚持大型服务外包企业和中小型服务外包企业并举的发展局面，进而形成“以大带小”的服务外包产业集群效应。对于己经形成规模的服务外包企业，应加以重点扶持，进而形成具有全球影响力的标志性企业。同时，通过标志性企业已有的资源，在国内建立大企业和中小企业之间的利益共享机制，发挥不同企业的比较优势，快速形成一定规模的开发能力，进而扩大海外市场规模。另一方面，要把企业走出去和请进来的关系处理好。服务外包企业应着眼于全球服务外包行业的最新技术发展趋势，主动谋求与欧美国家大公司之间的技术合作，从而不断提升服务外包产业的生产效率。

２．制定务实的外包服务发展战略。

由于我国对服务领域的重视程度不高，与服务外包相关的政策制定滞后，对知识产权保护力度不够。我国现有的与服务外包相关的政策还远远不能满足服务外包业务发展的需要。同时，由于知识产权保护力度不够，使跨国公司在服务外包供应地的选择上，对我国存在着专利技术外泄的顾虑，从而极

大地阻碍了我国服务外包承接业务的开展。从鼓励性政策的制定看，我国服务外包承接企业缺少相应政策的扶持。

我国应该在不影响国家经济安全的情况下，为跨国公司在我国的服务外包的开展提供宽松的市场环境，在跨国并购、项目外包的税收等政策领域制定与服务外包发展相配套的政策。制定严密的知识产权保护法律及其实施的具体措施，并建立相应的监督机关保证知识产权的保护落到实处。对承接服务外包的企业实施相应的政策扶持，促进服务外包配套设施的建设。比如，服务外包对网络环境存在着较高的要求，而我国的网络环境不完善、服务器运行速度慢、宽带线路经常发生故障、电信费用过贵，我国应该按照国际水准建设网络通信等硬件基础

３．培养从事服务外包的专业人才。

加快培养大量能熟练运用英语,从事服务外包行业的专业人才。要加快培养承接服务外包行业所需的各类人才,特别是能够适应国际服务业转移要求,又能熟练掌握外语的实用型专业人才。政府可以鼓励和引导社会力量建立大规模、多种形式、有针对性的人才培训体系,可以设立专向资金为开展服务外包的人才培养提供支持,拓宽人才培养途径,积极吸引和聘用海外高级人才,鼓励海外留学人员回国创业。另外,政府还可以鼓励作为发包商的、有培训能力的跨国公司与国内培训机构和大企业进行合作,开展有针对性的业务培训,并在培训后吸收人员就业。政府可以在企业员工培训方面给予适当的财政资助,同时,采取措施促进产学研有机结合,努力提高大专院校毕业生的实际操作技能。

六、总结

通过对近年来中国服务贸易进出口数据，及产业竞争力的分析，我国服务业的竞争力还处在一个比较弱的水平，与其他发达国家甚至是有些发展中国家如印度相比都存在较大差距。这与当前服务业快速发展的国际经济环境不符，也不利于我国整体经济实力和国际竞争力的提高。因此发展现代服务业，提升我国服务业竞争力水平，是我国转变经济发展方式中急需解决的问题。我国应该把握机遇，通过发展服务外包承接业务，促进我国现代服务业发展，提升服务业国际竞争力水平。

**第五篇：委托人事外包服务协议书**

委托人事外包服务协议书

编号： 甲方（服务方）：

乙方（委托方）：

为了更好地为企事业单位提供方便、快捷、专业的人力资源管理服务，由乙方自愿申请，经甲乙双方协商一致，乙方单位整体委托甲方进行人事事务外包服务，现签订外包服务协议如下：

第一条 甲方可提供的服务（打“√”确定选项）：

□

1、乙方员工办理的就业、合同材料归档；

□

2、在本协议期内符合落户条件人员的集体户口短期挂靠（二年）； □

3、符合条件的大中专毕业生见习期考核鉴定； □

4、出具以人事档案为依据的各类证明；

□

5、提供在《劳动合同法》和其它法律法规基础上的人事争议调解； □

6、提供相关法律、法规、政策的咨询解答； □

7、专技人员和管理人员职称初定服务 □

8、其他约定事项：

第二条 乙方承担的责任

1、遵守国家和地方的相关法律法规，及时与录用人员签订劳动合同、办理录用手续；

2、单位办理的材料及个人应归档的资料，应及时交由甲方存入员工本人档案；

3、如乙方员工档案尚不在甲方，乙方须及时将其档案转入甲方；

4、乙方对户口挂靠在甲方集体户口上的员工，如其住址、联系方法有变动，应及时书面告知甲方。员工户口挂靠期满或离职后，乙方负责自其协议期满或离职之日起三个月内将户口从甲方集体户中迁出，否则本协议中止履行，乙方承担全部责任。乙方应教育督促户口挂靠人员严格遵守国家计划生育政策和有关规定，如有违反计划生育行为的，乙方承担责任。

5、乙方为员工办理手续时，应按服务期限和服务费标准向甲方支付服务费用，员工提前离职不予退费。

6、员工在职期间及退休后，乙方需承担国家和地方政策规定的，包括社会保险在内的应由用人单位承担的所有费用。

第三条 服务费

乙方向甲方交纳服务费标准为：。

第四条 协议履行

1、本协议有效期自 年 月 日起至 年 月 日止。

2、本协议期满或甲乙任何一方违反本协议各条款规定的，本协议即行终止，违约方承担全部责任。协议期内任何一方要求解除协议，应在协议到期前30天以书面（或邮件）形式通知对方；

3、如遇国家、地方政策调整使本协议无法正常执行的，本协议即行中止

4、甲方服务对象为乙方在劳动合同期内、且工作地点在本单位注册地的员工（不含外派到其他单位工作的员工），服务期以实际缴费期限为准；

5、本协议未尽事宜，甲乙双方可另行制订附件遵照执行。

6、协议期内甲乙双方发生争议尽量友好协商解决，协商不成，可向无锡市仲裁委员会申请仲裁。

7、本协议一式两份，甲、乙双方各持一份，盖章后生效。

甲方：xx人才市场（盖章）乙方：（盖章）年\_\_\_ 月\_\_\_日 年\_\_\_月\_\_\_日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！