

# 人力资源公司创业计划书三篇

## 篇一：人力资源公司创业计划书

前言：为什么要创建“人力资源管理公司”？

回答：1、自给自足；

2、为剩余劳动力找到去处并赚取服务费；

3、为劳动力拓宽选择，为每个劳动者建立个人档案，跟进服务，跟踪去向，保证他们一直有工作能够养家糊口、提升自己，为更多的人提供帮助，为国家贡献力量，为下岗职工找到新的生活方向，为他们规划幸福人生；

4、储备充足的人力资源随时准备为我所用，有人的时候，可以考虑开拓更多的市场；

5、由专业的人做专业的事，招聘人力资源方面的专才来运营，可省去现在的招聘压力；6、创建全市最优口碑的服务一条龙公司，从人才供应——人才分配——人才回收——人才再分配，商业链健全，降低企业运营风险。

第一部分策划书摘要

一、 服务简介

\*\*\*人力资源公司——吉祥三“保”服务

1、保安服务

(1) 招聘类型：

——保安员

——特保人员

——保安管理者

(2) 服务地点：推荐保安类型的工作人员到国家政府机关、金融机构、旅游景点、大专院校、宾馆饭店、高科技园区、物业公司、著名小区、医院、公司等地工作。

## 2、保洁服务

(1) 招聘类型：

——保洁员

——家政保洁员（兼职）

——保洁员管理者

(2) 服务地点：推荐保洁员类型的工作人员工作地相同。

## 3、保姆服务

(1) 招聘类型：

——家政保姆（收拾屋子、擦玻璃、洗衣服、做饭等）

——月嫂（为坐月子的产妇提供服务）

——保姆、月嫂管理者

(2) 服务地点：个人家。

## 二、 服务特色

何为人力资源公司？将非常稀缺的劳动力与同样非常稀缺的空缺职位匹配起来，是公司和个人之间的“媒人”。人力资源公司的服务对象是谁？——是公司而不是个人，我们把公司需要的人包装成优质产品并贴上我们的标签以期卖个好价钱，就像苹果贴上了环保标签一样，让人吃的安心，买的放心。

为了一出马就杀出声威，将吉祥三“保”服务的特色设计如下，仅供参考：

1、为应聘成功并且表现优秀者上五险一金，以此来吸引年轻人的加盟；

2、提供专业的培训：

——保安技能培训

——保洁技能培训

——保姆技能培训

——月嫂技能培训

让更多没有一技之长的人可以有有用武之地，通过签署协议（3年），如未满三年离职将扣取其培训费等手段对其进行约束。

3、建立合作和实习基地

目前我们有自己的保安公司，可将业务拓展到三“保”，成为沈阳最大的三“保”输送公司，尽可能保证经过培训可以上岗的员工有工作、有钱赚。

4、设置公司晋升等级

表现突出可培养为管理者的保安、保洁、保姆给予更多机会和更高工资。

5、“推荐”奖的设置

公司鼓励员工介绍自己的亲朋好友加入公司，每介绍一名奖励200-500元不等，通过人攒人的方式，吸引更多同类型的人加入三“保”行列。

5、提供住宿（可有可无，有则更好）

为公司应聘成功的员工提供住宿，让外地人在沈阳也有工作机会，增加自己的劳动力市场供应能力（外地人、农村人对低端工作的需求量更大）。

6、只做三“保”项目，在沈阳打出专业品牌形象和口碑，当服务人员溢出时可推荐给其他保安公司，赚取服务费；

7、如能通过三关：面试成功——入职培训顺利——考核通过，可保证

\*\*天之内安排工作，要有承诺，在面试时可提高面试人质量，节省后续不和谐工作时间。

### 三、 服务流程

- 1、派遣模式：多数企业为长期派遣（即派遣协议以签订一年至两年为限，期满再续）；部分企业为弹性派遣（即派遣协议以完成阶段性任务为限，任务一旦完成，派遣人员即可退回）；
- 2、派遣岗位：非核心岗位；
- 3、工作沟通：安排经验丰富的三“保”管理者与客户人力资源部和用人部门接口，定期开展工作沟通会，及时协商解决合作过程中出现的问题；
- 4、员工招聘：根据客户的招聘信息，在约定期限内供应满足要求的员工（招聘要求事先取得客户的认可）
- 5、薪酬发放：与客户协商制定薪酬福利方案，可选择我们与客户各开一部分的方式双方对工作人员都有约束和管理；也可采取我们开工资，客户监管；也可采取客户开工资，我们只收取服务费。
- 6、劳动关系：按照劳动法，与员工签订和解除（终止）劳动合同；
- 7、入职培训：对招聘来的员工开展专业技能培训、礼仪培训、职业行为规范培训、企业文化培训、各项规章制度培训、安全培训等，培训考核成绩归入个人档案，发放《派遣员工手册》，指导员工在派遣服务期间的日常行为规范。
- 8、后勤保障：提供员工宿舍，按标准配置宿舍用品和设施，安排专人负责宿舍管理、节假日慰问等；
- 9、员工沟通：对员工的工作成绩、技能、劳动态度、生活情况、思想动态进行有效沟通；

其他：为员工提供薪酬发放、社保购买、文化引导、员工体检、代扣税费、档案管理、证卡办理、安全教育等服等。

#### 四、 人力资源公司创办条件、流程

1、先去人事局领取《人才中介服务许可证》，再去工商注册公司；

2、起 5 个公司名“核名”用；

3、验资：普通的有限责任公司 2 个人创立最低注册资金 3 万元，1 人注册最低注册资金 10 万元，建议用 10 万元，不要再多了，以免年检的时候多交手续费，50 万以上也容易被盯上；

4、注册公司步骤：

——“核名”：到工商局领取一张企业（字号）名称预先核准申请表，填写你准备取的公司名称，由工商局上网检索是否有重名，如果没有重名，就可以使用，就会核发一张企业名称预先核准通知书；

——“租房”：你们都会，就不多说啦~

——“编写公司章程”，工商局网站有样本，改编一下就行；

——刻私章

——到会计师事务所领取“银行询证函”

——去银行开立公司验资户，所有股东带上自己入股的那一部分钱到银行，带上公司章程，工商局发的合名通知，发展代表的私章，身份证，用于验资的钱，空白询证函表，到银行去开立公司账户，你要告诉银行是开验资户，开好，各个股东按自己出资额向公司账户中存入相应的钱，银行发给你缴款单；

——办理验资报告

——注册公司，到工商局领取各种表格

——凭营业执照到公安局制定的刻章社刻章

——办理企业组织机构代码证

——去银行开基本户，凭营业执照，组织机构代码证，去银行开立基本账号；

——办理税务登记；

——申请领购发票

## 五、 利润分析

### 1、新市场的拓展

从一“保”到三“保”开拓了保洁保姆市场，如公司暂时无法开拓保洁保姆市场，可将该人力资源出售给专门做保洁保姆的公司，以收取费用。

### 2、服务费收入

服务对象	收费情况	利润情况
自己保安公司等	无	无
合作单位服务费	有，收费低	有，利润低
竞争对手	有，收费高	有，利润高
应聘者中介费  (工作介绍成功后， 从第一个月工资里面 扣)	有，收费低	有，利润低
应聘者培训费  (零工作经验者)	有，收费低	有，利润低
服装押金、折旧费	有，收费低	有，利润低

（丢失、损坏需要赔偿、抵押金可用来资金周转）		
住宿费 （合伙住宿可赚取低廉的房租）	有，收费低	有，利润低

### 3、开销

项目	用途和具体内容	费用支出
房租开销	接待应聘者	一般 3000 元/月
	培训应聘者	较好 5000 元/月
	接待合作单位	特别好 10000 元/月
员工工资	经理 1 人：入职培训、规章制度、渠道招聘规划等	底薪 3000+提成+保险+电话费+交通费
	人力资源专员 3 人 分别负责保安、保洁、保姆三个项目，招聘工作、人员面试、培训安排、员工派遣接洽、员工宿舍等，根据工作强度可互相帮忙，但每个人要主要负责一摊。	底薪 2000+提成+保险+电话费+交通费
	前台接待 1 人	底薪 1800-2500
日常开销	办公用品、电话、传真、电脑、网络、办公桌椅等	50000 元以内



其他开销		20000 元---50000 万
------	--	-------------------

	市场营销费：公司刚成立要做一些市场推广工作，如网络推广、渠道推广、合作单位洽谈、宣传品印刷等	
	网站建设费	2000 元以内
合计		第一次投入 7 万—10 万 每月工资：1.5 万左右 其他开销：5000-10000 元

## 篇二：商学院人力资源公司创业策划书

前言：为什么要创建“商学院人力资源管理公司”？

- 1、自给自足；
- 2、为实习学生及周边剩余劳动力找到去处并赚取服务费；
- 3、为实习学生及周边剩余劳动力拓宽选择，为每个劳动者建立个人档案，跟进服务，跟踪去向，保证他们顺利完成实习任务，有工作、能够提升自己，为更多的人提供帮助，为国家贡献力量，为无业人士找到新的生活方向，为他们规划幸福人生；
- 4、储备充足的人力资源随时准备为我所用，有人的时候，可以考虑开拓更多的市场；
- 5、由专业的人做专业的事，由学院擅长人力资源方面的专才来运营，可省去现在的招聘压力；
- 6、创建全市最优口碑的服务一条龙公司，从人才供应——人才分配——人才回收——人才再分配，商业链健全，依托求实学院，降低运营风险。

### 第一部分策划书摘要

#### 一、服务简介：

实习介绍、职业介绍、劳务派遣（单位派遣、家庭派遣）

#### 二、目标：

公司立足于求实学院，服务于城阳，将公司发展成为青岛市优秀的人力资源服务公司；稳扎稳打将公司做大做强！

#### 三、公司宗旨：

服务专业化、服务规范化、服务多样化。

## 第二部分项目可行性

根据相关的调查显示，全国的大学毕业生数量，从去年持续未来几年都将超过500万人。微缩到青岛市今年连同积累下的待业大学生将有2万人。青岛各大高校近几年不断扩大的招生规模致使今后2到3年内待业大学生数量仍会持续增加，每年的应届及积累的往届的待业大学生规模将扩大，这也将是本公司的主力市场。加之现在的就业人群主要集中于80后人群，这是一个跳槽相当频繁的就业人群，对这部分人群可视作一个潜在的流动市场，其市场规模具有波动性，无法进行科学的预测，但是将会成为另一个极具规模性的市场。综合考虑，目前本公司计划开展的项目是有相当大的市场的，且是一个不断变大的市场。

另外大学毕业生在毕业后两年内自主创业，到创业实体所在地的工商部门办理营业执照，注册资金在50万元以下的，允许分期到位，首期到位资金不低于注册资本的10%（出资额不低于3万元），1年内实缴注册资本追加到50%以上，余款可在3年内分期到位。政府人事行政部门所属的人才中介服务机构，免费为自主创业毕业生保管人事档案（包括代办社保、职称、档案工资等有关手续）2年；提供免费查询人才、劳动力供求信息，免费发布招聘广告等服务；适当减免参加人才集市或人才劳务交流活动收费；优惠为创办企业的员工提供一次培训、测评服务。这就为我们企业提供了良好的政策环境。

我们企业已经具备了发展的外部市场的环境；再看我们企业内部优势：我们具有经验性。我们依托学院办企，现在是老师和大学生，我们对大学生了解较多，便于我们开展大学的工作；以前也接触过人力资源公司，对他们公司的构建及运营体系有较全面的了解；在此期间招聘流程和组织流程有了较深刻的了解，并且还积累了一些客户信息。

### 第三部分服务内容

- 1、市场营销
- 2、会计、报关
- 3、国际贸易

### 第四部分服务流程

- 10、派遣模式: 多数企业为长期派遣（即派遣协议以签订一年至两年为限，期满再续）；部分企业为弹性派遣（即派遣协议以完成阶段性任务为限，任务一旦完成，派遣人员即可退回）；
- 11、派遣岗位: 非核心岗位；
- 12、工作沟通: 安排经验丰富的管理者与客户人力资源部和用人部门接口，定期开展工作沟通会，及时协商解决合作过程中出现的问题；
- 13、员工招聘: 根据客户的招聘信息，在约定期限内供应满足要求的员工（招聘要求事先取得客户的认可）
- 14、薪酬发放: 与客户协商制定薪酬福利方案，可选择我们与客户各开一部分的方式双方对工作人员都有约束和管理；也可采取我们开工资，客户监管；也可采取客户开工资，我们只收取服务费。
- 15、劳动关系: 按照劳动法，与员工签订和解除（终止）劳动合同；
- 16、入职培训: 对招聘来的员工开展专业技能培训、礼仪培训、职业行为规范培训、企业文化培训、各项规章制度培训、安全培训等，培训考核成绩归入个人档案，发放《派遣员工手册》，指导员工在派遣服务期间的日常行为规范。
- 17、后勤保障: 提供员工宿舍，按标准配置宿舍用品和设施，安排专人负责宿舍管理、节假日慰问等；

18、员工沟通：对员工的工作成绩、技能、劳动态度、生活情况、思想动态进行有效沟通；

10、其他：为员工提供薪酬发放、社保购买、文化引导、员工体检、代扣税费、档案管理、证卡办理、安全教育等服等。

#### 第五部分创办条件、流程

5、先去人事局领取《人才中介服务许可证》，再去工商注册公司；

6、起 5 个公司名“核名”用；

7、验资：普通的有限责任公司 2 个人创立最低注册资金 3 万元，1 人注册最低注册资金 10 万元，建议用 10 万元，不要再多了，以免年检的时候多交手续费，50 万以上也容易被盯上；

8、注册公司步骤：

——“核名”：到工商局领取一张企业（字号）名称预先核准申请表，填写你准备取的公司名称，由工商局上网检索是否有重名，如果没有重名，就可以使用，就会核发一张企业名称预先核准通知书；

——租房

——编写公司章程

——刻私章

——到会计师事务所领取“银行询证函”

——去银行开立公司验资户

——办理验资报告

——注册公司，到工商局领取各种表格

——凭营业执照到公安局制定的刻章社刻章

——办理企业组织机构代码证

——去银行开基本户，凭营业执照，组织机构代码证，去银行开立基本账号；

——办理税务登记；

——申请领购发票

#### 第六部分利润分析

服务对象	收费情况	利润情况
自己学院学生等	无	无
合作单位服务费	有，收费低	有，利润低
竞争对手	有，收费高	有，利润高
应聘者中介费	有，收费低	有，利润低
应聘者培训费	有，收费低	有，利润低
服装押金、折旧费 (丢失、损坏需要赔偿、 抵押金可用来资金周转)	有，收费低	有，利润低
住宿费 (合伙住宿可赚取低廉 的房租)	有，收费低	有，利润低

#### 第七部分开销

项目	用途和具体内容	费用支出
房租开销	接待应聘者	一般 3000 元/月
	培训应聘者	较好 5000 元/月

	接待合作单位	特别好 10000 元/月
员工工资	经理 1 人：入职培训、规章制度、渠道招聘规划等	底薪 3000+提成+保险+电话费+交通费
	人力资源专员 3 人 分别负责市场营销、国际贸易、会计、三个项目，招聘工作、人员面试、培训安排、员工派遣接洽、员工宿舍等，根据工作强度可互相帮助，但每个人要主要负责一摊。	底薪 2000+提成+保险+电话费+交通费
	前台接待 1 人	底薪 1800-2500 元
日常开销	办公用品、电话、传真、电脑、网络、办公桌椅等	50000 元以内
其他开销	市场营销费：公司刚成立要做一些市场推广工作，如网络推广、渠道推广、合作单位洽谈、宣传品印刷等	20000 元---50000 万
	网站建设费	2000 元以内
合计		第一次投入 7 万—10 万 每月工资：1.5 万左右 其他开销：5000-10000 元



### 篇三：人力资源管理公司创业计划书

#### 第一章市场调查与分析

##### 一、市场分析

据中国劳动力市场信息监测中心的最新数据显示，全国劳动力就业形势依然是供大于求。特别是金融危机发生以来，这一差距更是拉大；再加上国家现在对城乡剩余劳动力职业技能培训的支持和对学生职业技术教育的扶植，使得待业人群逐步扩大。然而，在此形势下，依然有很多企业会出现招工难甚至是找不到工的现象，大部分企业也没有更多的精力去开展人力资源开发，此时不得不依靠中介的帮助。这样，人力资源公司的作用也就凸显出来了。

##### 二、行业现状

人力资源服务业是保证现代市场经济特别是劳动力市场能够高效运转的支持系统之一，它随着市场经济的发展而产生，反过来又对市场经济的发展起到了巨大的促进作用。随着劳动力市场的不断完善，人力资源服务业的地位和作用日益凸显，特别是在促进社会就业方面，起到了积极的推动作用。自改革开放以来，人力资源服务业取得了长足发展，在促进劳动力市场经济发展、促进劳动力就业、缓解社会就业矛盾等方面发挥了重要作用。

从总体上看，我国的人力资源服务业仍处于起步阶段，从长远看，整个行业还有很大的发展空间。而且，随着经济回暖后，企业对劳动力的需求也会逐步扩大，人力资源服务将迎来一个新的发展阶段。我公司此时进入人力资源行业，应该是一个较好的时机；当然，所面临的竞争必然是激烈的，这就要求我们必须以准确的市场定位、创业的业务模式、高明的营销策略、规范的内部管理来应对未来的竞争。

### 三、市场调查

#### 1、政治环境

党中央、国务院十分重视大学生就业问题，相继出台了一系列促进就业的政策。20XX年2月27日颁布的《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作通知》指出：“强化高校毕业生就业服务和就业指导”，“调整大学生就业预期”，“大力组织以促进就业为目的的实习实践”。

#### 2、市场环境

随着金融危机的肆虐，国内的实体经济收到严重影响，企业经济利益的减少导致用工需求急剧下降，这样势必会具体影响到一些竞争能力较差的机构经营。如此供大于求的市场格局，形成了多个机构同时强攻同一家企业的局面，在此形势下，不适应竞争的、实力差的、经营不善、管理混杂的机构必将被淘汰出局。再加上相关部门的行政干预政策，因此，预计未来会出现新一轮的重新洗牌。如何把握这次机会，是我们应该考虑和应对的重点。

客户需求调查表：

样本区域	学校及校区分布地点	发放问卷总数 (份)	回收有效问卷数目 (份)	调查形式(份/次)		
				邮件问卷	网上问卷	纸质问卷
		1000	964	204	306	454
		300	286	95	63	128
		500	487	174	129	184
		500	453	184	105	164
		300	251	95	103	53

		150	98	52	46	0
		150	103	48	55	0
		100	64	38	26	0
	总计	3000	2706	890	833	983

样本分布状况及调查表

人力资源市场监测数据显示，20XX年二季度的需求人数、求职人数比上季度均有所减少，分别下降了4.9%和1.6%。调查显示，二季度被调查企业聘用大学生比例有所下降。“智通人才”调查表明，二季度48%的用人单位录用了应届毕业生，比一季度下降了21个百分点；“前程无忧”调查显示，20XX年二季度聘用了应届大学生的企业比重为68.3%，比一季度下降了3个百分点。分析认为，二季度市场用人需求比一季度有所减少主要是受季节性因素的影响，总体市场需求仍呈增长态势。市场监测数据显示，与去年同期相比，二季度需求人数增长了1.6%，求职人数下降了5.2%。和历年数据相比，20XX年一季度以来，市场中用人需求增长的速度有所放缓。

企业家调查系统显示，72.4%的企业表示二季度有缺工情况，比一季度下降了4.7个百分点。其中，63.1%的企业缺工程度在10%以内。广典集团调查显示，被调查企业中，50.7%的企业在20XX年第二季度出现缺工现象，与上季度相比，缺工企业比例下降了1.5个百分点。其中，80%的企业缺工在50人以内，比一季度增长了11.1个百分点；45.4%的企业缺工比例在10%以内，比一季度增长11.4个百分点。分析表明，与一季度相比，企业缺工比例进一步下降，缺工规模趋于缩小，部分企业“招工难”有所缓解。

市场监测数据显示，与去年同期相比，20XX

年二季度东部市场用人需求下降了 0.3%，中、西部市场用人需求分别增长了 6.2% 和 0.4%；东、中、西部市场求职人数分别下降了 8.4%、0.5%和 3.9%。历年数据显示，从供求总量看，人力资源市场用人需求和求职集中在东部地区，但中西部市场供求增长趋势较为明显；从供求对比看，东部地区市场求人倍率高于中、西部地区，但 20XX 年一季度以来，中西部地区市场求人倍率与东部的差距不断缩小。企业家调查系统显示，20XX 年二季度，中部地区 73.4%的企业出现招工不足情况，高于东部地区（72.9%）和西部地区（69.2%）。与一季度相比，中、西部地区招工不足企业的比例分别上升了 0.5 和 7.4 个百分点，东部地区下降了 7.5 个百分点。近年来，由于沿海地区产业升级，以及劳动力等成本不断上升，一些劳动密集型产业开始逐渐向中西部地区转移。在人力资源市场中，这一趋势表现为中西部市场供求增长速度加快，而东部地区，市场供求增长速度趋缓，外来务工人员特别是外埠人员趋于减少。预计这一趋势将继续延续并更加明显。

市场中企业的用人需求主要集中在制造业、批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务和其他服务业、租赁和商务服务业、建筑业。受季节性因素和投资等影响，20XX 年二季度制造业的用人需求比上季度下降了 15.1%，比去年同期增长了 9.8%，与一季度相比增速下降。而受到内需拉动不足的制约，住宿和餐饮业、批发和零售业的用人需求比上季度分别下降了 2.2%和 1.9%，比去年同期分别下降了 7.3%和 1.1%。租赁和商务服务业、居民服务和其他服务业略有增长。历年数据显示，制造业的用人需求处于上升趋势，其需求比重从 20XX 年的 17.6%上升至 20XX 年的 32.1%，2009 年以来基本稳定在 32%左右；批发和零售业、住宿和餐饮业的用人需求稳中有降，其需求比重从 20XX 年的 31%下降至 20XX

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/686122055010010220>