结合《人才招募系统软件需求规格说明(SRS)》文档，以下是人才招募系统具体需求和规格：

一、功能需求

1. 用户管理

- 注册登录：支持多种方式（账号密码、邮箱、第三方平台）注册登录，新用户注册需验证邮箱或手机号，登录时提供密码找回、记住密码等功能。

- 权限管理：区分管理员、招聘者、求职者角色。管理员拥有最高权限，可管理系统设置、监控系统运行、处理异常；招聘者可发布、管理职位，筛选简历，安排面试等；求职者可完善简历、投递职位、查看求职进度。

2. 招聘流程管理

- 职位发布：招聘者能填写职位名称、职责、要求、薪资范围、工作地点等信息，支持上传附件（如岗位说明书），可设置职位有效期、发布渠道等。

- 简历筛选：招聘者可根据关键词、学历、工作经验等条件筛选简历，系统提供简历标记、收藏、下载功能，能自动识别简历关键信息并与职位要求匹配，给出匹配度评分。

- 面试安排：招聘者可创建面试邀约，选择面试时间、地点、面试官，系统自动发送邮件或短信通知求职者，支持面试时间调整、取消等操作，可记录面试评价和结果。

- 录用管理：确定录用人员后，招聘者可生成录用通知，发送给求职者，同时记录员工入职信息，可与人力资源管理系统对接。

3. 简历解析与管理

- 简历上传：求职者可上传不同格式（DOC、DOCX、PDF 等）简历，系统自动解析简历内容，提取姓名、联系方式、教育背景、工作经历等信息，填充到对应字段。

- 简历编辑：求职者可在线编辑简历信息，添加或修改项目经历、技能证书等内容，支持预览和保存历史版本。

- 简历存储：采用安全存储方式，保证简历数据不丢失、不泄露，支持简历检索和备份。

4. 统计分析

- 招聘数据统计：统计职位发布数量、简历投递数量、面试人数、录用人数等，按时间维度（日、周、月、年）展示趋势图。

- 招聘效果分析：分析不同职位的招聘周期、录用率、渠道效果等，为招聘策略调整提供数据支持。

- 人才画像分析：根据求职者简历信息和招聘数据，构建人才画像，分析人才分布、技能特点等，辅助企业人才规划。

二、非功能需求

1. 性能需求

- 响应时间：一般操作（如登录、职位搜索）响应时间不超过 3 秒，复杂操作（如大规模简历筛选、统计分析）不超过 10 秒。

- 并发数：支持至少 500 个用户同时在线操作，高峰时段（如招聘旺季）可扩展至 1000 个并发用户。

- 数据存储：能够存储至少 100 万份简历及相关招聘数据，可根据业务增长进行扩容。

2. 安全需求

- 数据安全：对用户密码等敏感信息进行加密存储，采用 SSL/TLS 协议保障数据传输安全，定期进行数据备份，防止数据丢失，设置数据访问权限，不同角色只能访问其权限范围内的数据。

- 系统安全：部署防火墙，防止外部非法入侵，定期进行漏洞扫描和修复，对系统操作进行日志记录，便于追溯和审计。

3. 兼容性需求

- 浏览器兼容：支持主流浏览器（Chrome、Firefox、Safari、Edge 等），确保页面显示正常、功能可用。

- 设备兼容：支持 PC 端、移动端（安卓、iOS 系统）访问，提供良好的用户体验，移动端页面自适应屏幕尺寸。

三、技术规格

1. 架构：采用前后端分离架构，前端使用 Vue.js 或 React 等框架构建用户界面，后端使用 Java（Spring Boot 等）、Python（Django 或 Flask 等）开发业务逻辑。

2. 数据库：选用 MySQL 作为关系型数据库存储结构化数据，如用户信息、职位信息等；使用 Redis 作为缓存数据库，提升系统响应速度，存储常用数据和临时数据；采用 OSS（对象存储服务）存储简历附件等非结构化数据。

3. 接口：提供标准 RESTful API 接口，便于与其他系统（如企业内部 OA 系统、人力资源管理系统等）进行集成对接，实现数据交互和业务协同。