可行性分析报告

简介（相当于README，不是正文部分的简介）：

开发课题：人才招聘系统

涉及模块：个人用户模块、企业用户模块、客服管理人员模块

背景：现在社会中较大比重的企业公司对于人才的聘用仍然采用传统的线下面试方式，往往会耗费大量的人力财力且仅仅通过一次见面交流，很难全方面了解聘用人才；另一方面，当下应聘者获取意向公司的渠道相对较少，进入的公司通常打不到预期，从而导致时间与精力的浪费。所以市场需要一个可以让企业公司和找工作人才进行信息交互的系统，基于该背景我们团队决定开发一个适用于小型区域内的人才招聘系统来为所在地域的人民提供服务。

报告撰写分工：

我们组的可行性分析报告不同模块的编写是由负责对应功能的成员完成的

组内分工：用户模块由孟小凡负责，编写本文的引言、可行性研究前提与用户可行性分析部分；企业模块由黄泰达负责，编写本文的市场可行性分析与结论部分；管理模块由尹国泰负责，编写本文的管理可信性分析与经济可行性分析部分；技术后端由吴百川负责，编写本文的技术可行性分析与法律可行性分析部分。

**目录**

[可行性分析报告 1](#_Toc129850596)

[1引言 4](#_Toc129850597)

[1.1 背景 4](#_Toc129850598)

[1.2 项目概述 4](#_Toc129850599)

[1.3 文档概述 4](#_Toc129850600)

[2可行性研究前提 5](#_Toc129850601)

[2.1 课题要求 5](#_Toc129850602)

[2.2 开发环境 5](#_Toc129850603)

[2.2.1 CASE工具调研 5](#_Toc129850604)

[2.2.2 开发工具选择 6](#_Toc129850605)

[2.3 团队分工 6](#_Toc129850606)

[3技术可行性分析 6](#_Toc129850607)

[3.1 人员环境 6](#_Toc129850608)

[3.2 设备资源 6](#_Toc129850609)

[3.3 技术条件 7](#_Toc129850610)

[3.4 风险评价 7](#_Toc129850611)

[4管理可行性分析 7](#_Toc129850612)

[4.1 可用的架构 7](#_Toc129850613)

[4.2 管理与维护 7](#_Toc129850614)

[4.2.1 人员配备 7](#_Toc129850615)

[4.2.2 数据维护 7](#_Toc129850616)

[5市场可行性分析 8](#_Toc129850617)

[5.1 市场背景 8](#_Toc129850618)

[5.2 行业内部 8](#_Toc129850619)

[5.2.1 业界竞争 8](#_Toc129850620)

[5.2.2 业内优势 8](#_Toc129850621)

[5.2.3 业内政策 8](#_Toc129850622)

[5.3 商业模式 8](#_Toc129850623)

[6经济可行性分析 8](#_Toc129850624)

[6.1 开发成本 8](#_Toc129850625)

[6.2 运营成本 9](#_Toc129850626)

[6.3 收益预期 9](#_Toc129850627)

[6.4 投资回报率 9](#_Toc129850628)

[6.5 竞争分析 9](#_Toc129850629)

[7用户使用可行性分析 9](#_Toc129850630)

[7.1 企业用户角度的评估 9](#_Toc129850631)

[7.2 个人用户角度的评估 10](#_Toc129850632)

[7.3 总体可行性评价 10](#_Toc129850633)

[8法律可行性分析 10](#_Toc129850634)

[9结论 10](#_Toc129850635)

# 1引言

可行性分析报告中的内容涉及到我们小组选择人才招聘系统的原因、对软件开发过程的调研以及对该系统各方面可行性的分析。

## 1.1 背景

·社会形势：人才市场式微，网民数量激增，企业与应聘者对彼此信息了解的需求日益增长；大型人才招聘软件日趋成熟，但由于涉及面广阔且企业注册门槛较高，对于地方区域内的中小型公司来说，一个简易的小范围内的地区性招聘网站会更适合。基于该形势，我们小组决定开发一个小型的人才招聘系统来满足中小型企业的招聘需求。

·提出者的要求：我们组模拟了一个虚拟提出者作为委托方，“他”规定软件的适用范围应在市级左右（软件范例：青岛地铁）并且系统记录所在城市的企业信息应尽可能详尽，软件系统中可实现的功能涵盖课题中要求的功能。

·目标：人才招聘系统作为一个网络平台能高效便捷地为企业与求职者提供招聘与应聘解决方案，通过对数据库中协议部分的信息公示让企业与个人双方各取所需从而找到心仪的员工与岗位。

·实现环境：由于人才招聘系统作为一个信息交互的软件平台，其中对于数据的处理是整个软件的核心操作，因此该系统各项功能的实现必须依赖关系型数据库，而该软件面向的用户群体为网民，那么前端的设计采用网页形式，则整个项目的实现处于网页信息依赖数据库型式的开发环境。

·限制条件：当前基于前后端交互的技术日益成熟，所以同行也会做出较为优秀的软件产品，而对于我们开发团队的限制就是如何在与其他开发人才招聘系统队伍的竞争中脱颖而出；同时模拟提出者会存在部分设计盲区（真正的提出者会比较全面地分析软件在市场上的使用状况以及带来的收益），由于采用非真实的市场投入会导致后期的风险分析依赖预测而非实际反映。

## 1.2 项目概述

我们组开发的人才招聘系统是基于小范围地区中小型企业的职工招聘需求而设计的，与成熟的大型招聘软件不同，我们的项目侧重于对地区性的企业公司与求职者进行服务，通过信息的系统公示功能实现双方的交互（利于企业与求职人员之间的相互了解），同时我们会对开发的项目进行后期维护以保证数据的时效性以及留言板的管理。

目前采用模拟提出者作为项目的需求方，他们会对产品进行评估与反馈，以此作为项目的风险来源；我们打算将实现的网页发放到团队内部成员的人脉圈，让圈内的网民作为项目的试用用户并记录他们对我们产品的评价与建议；整个项目开发过程模拟自主创业，投资方与开发方均为团队内部成员。

当前开发的软件处于结构设计层面，计划在产品设计完成后先进行组内运行以测试基本功能，完备后再进行成员人脉圈的网页投放。

## 1.3 文档概述

本文档主要介绍了我们团队选择开发人才招聘系统的思路来源以及成员分工，在整体上提出了整个系统的设计框架并在技术、管理、市场、经济、用户以及法律层面对软件开发的可行性进行了研究分析，后期的开发工作也会以本文档作为指引来进行内容细节方面的填充。

# 2可行性研究前提

项目的设计与实现需要综合考量我们所开发的软件其要求实现的功能（需求分析）以及选择的软件开发工具能否建立好软件前后端之间的连接、能否便捷且灵活的使用，同时团队内部成员的能力以及分工配合也决定了我们设计的软件其性能的极值，以上均为研究软件系统开发可行性所要考虑的因素。

## 2.1 课题要求

人才招聘系统由个人用户模块，企业用户模块以及管理员模块三大部分组成。

·个人用户模块：该模块包括简历修改，用户个人信息管理，职位查询，求职管理，密码设置与退出等；

·企业用户模块，该模块主要包括企业信息管理，岗位信息管理，人才查询，密码设置与退出等；

·客服管理人员模块，该模块主要包括会员审核管理，留言管理，密码设置与退出等。

## 2.2 开发环境

软件开发需要用到一些工具，选择合适的开发环境与辅助性工具能够帮助团队高效率地进行软件系统的设计开发。

### 2.2.1 CASE工具调研

CASE简介：

CASE（Computer-Aided Software Engineering，计算机辅助软件工程）工具原来指用来支持管理信息系统开发的、由各种计算机辅助软件和工具组成的大型综合性软件开发环境，随着各种工具和软件技术的产生、发展、完善和不断集成，逐步由单纯的辅助开发工具环境转化为一种相对独立的方法论。

CASE的一个基本思想就是提供一组能够自动覆盖软件开发生命周期各个阶段的集成的、减少劳动力的工具。

开发调研：

我们组选择的人才招聘系统在设计上采用网页作为前端并采用基于关系型数据库的后端进行开发，因此主要调研了已下类型的CASE工具：

·Web工具：

Web开发工具可以帮助开发人员更快速、更轻松的建立网站或应用程序，它简化了从设计到编码之间的一系列开发进程。

举例：Brackets

Brackets是一款专注于网页开发并使用网页标准构建的开源编辑器，在编辑HTML、CSS和JavaScript时它会帮助开发者提示代码，同时具备实时预览、内联编辑、快速文档等功能，使用者可以在该编辑器下快速便捷地开发网页。

·数据库管理工具：

任何Web软件和应用程序都需要强大的数据库来做后盾，而数据库管理工具可以提供SQL、多链接、多数据库引擎等操作，来协助开发者更高效地管理数据。

举例：DBV

DBV是数据库版本管理工具，基于PHP开发。用户在安装后，它可以自动跟踪记录，并且用户还可以把这些记录以SQL文件的形式导出。MySQL数据库默认情况下自动支持DBV，并且允许多用户连接。

### 2.2.2 开发工具选择

通过组内商讨，基于我们团队内部成员的能力与课设经历，决定使用springboot来编写后端部分，前端采用java源码作为接口的PHP来设计网页，后期会采用一部分管理性质的CASE工具辅助系统的开发。

## 2.3 团队分工

根据课题要求，我们小组将人才招聘系统划分为四个部分：用户模块、企业模块、管理模块与技术后端，这是依据要求中需要实现的模块以及后端的连接而进行的划分。下面是组内成员的具体分工：

·用户模块的实现由孟小凡负责，需要完成用户个人中心信息修改功能、企业职位查询功能、简历投放功能等，完成模块设计后还需要与数据库进行交互实现个人简历的系统公示与企业详情的查询，并与后端进行连接以实现数据的实时更新。

·企业模块的实现由黄泰达负责，需要完成企业信息与岗位信息的展示功能、人才简历的查询功能、企业用户的个人信息修改功能等，还需要连接数据库实现企业信息的上传与系统公示、建立与个人数据库的信息获取协议以及进行后端的连接。

·管理模块的实现由尹国泰负责，需要完成对企业与个人发布信息真实性的审核功能、双方留言板交互功能、后台密码找回服务功能等，同时负责整个系统的安全性并排查系统出现的漏洞。

·技术后端的实现由吴百川负责，需要对后台关系型数据库进行相关操作的处理，对其他几个模块的连接需求进行响应，同时监测后端代码功能的完备性，根据风险反馈进行评测，从而实现系统维护。

# 3技术可行性分析

## 3.1 人员环境

虽然本团队开发人员当前经验尚浅，人数也不多，只有4人，不过现在的网络上有众多人才招聘系统网站、小程序等可以参考，如51job、91job、boss直聘等，也有大量软件开发相关的教程可以学习。

同时，本次项目开发的目标也是限定于小型区域内使用的程序，相信我们四个计算机科学与技术专业的大三生有足够能力完成这次的开发。

## 3.2 设备资源

由于只是小型开发，开发人员们的个人电脑应当足以满足设备需求，且当前网络也有众多的的正在广泛的使用开源开发工具，足以满足开发的需求。

## 3.3 技术条件

当前网络上有众多的开源工具可以使用，如SpringBoot、MySQL等，有众多的企业和个人正在使用这些工具，也有大量教程可以学习，足以支持开发的技术需求。

可以预估，本项目的开发人员有足够的能力在预期时间内完成项目的开发。

## 3.4 风险评价

由于并没有真正的客户，所以本项目中并不会有实际上的经济相关的风险，同时，由于本项目是在校学生的作业，也不太可能有人员流动相关的风险。本项目最大且可能是唯一的风险就是在预期时间内没有完成项目的开发，导致课程不及格。

# 4管理可行性分析

## 4.1 可用的架构

该系统可以使用传统的三层架构，包括前端、后端和数据库。在前端方面，可以使用HTML、CSS和JavaScript来构建用户界面。后端可以使用流行的Web框架，我们计划使用Spring Boot框架进行开发。数据库使用MySQL或其他关系型数据库来存储和管理数据。

## 4.2 管理与维护

### 4.2.1 人员配备

为了管理和维护人才招聘系统，需要配备不同类型的人员，包括：

·用户端人员：负责人孟小凡，处理应聘者和求职者的问题和请求，提供客户支持，并执行日常操作。

·企业端人员：负责人黄泰达，为企业提供支持，帮助他们发布职位，筛选候选人，并解决他们的问题和请求。

·管理端人员：负责人尹国泰，负责管理系统运行，包括监视性能，处理故障和安全问题，协调其他人员的工作，并向高层管理层汇报。

·后端人员：负责人吴百川，开发和维护系统的后端代码，并确保其稳定性和可靠性。

### 4.2.2 数据维护

人才招聘系统将涉及大量的数据，包括个人信息、职位信息、应聘者信息、企业信息等。因此，人才招聘系统的数据需要进行维护和备份，以保证数据的安全性和完整性。我们计划使用MySQL等关系型数据库来存储系统数据，并采用数据备份和恢复机制来防止数据丢失。此外，需要对数据进行定期的清理和优化，以提高系统的性能和响应速度。

# 5市场可行性分析

## 5.1 市场背景

中国招聘行业形成了招聘管理、招聘服务和网络招聘平台三大分类。网络招聘则分为综合类招聘平台、垂直类招聘平台和社交类招聘平台三种类型。

## 5.2 行业内部

### 5.2.1 业界竞争

从网上招聘行业市场竞争格局来看，综合类招聘平台综合竞争力位居第一梯队。根据对全网160多万个职位空缺的统计分析，北京、上海、广州、深圳、杭州五大城市仍是互联网人才招聘的主要城市，占互联网人才需求的80%。北京继续领先，杭州发展迅速。人工智能招聘需求增长迅速，占互联网招聘总量的7.8%。

### 5.2.2 业内优势

随着科技产品不断应用落地以及市场环境快速变化，企业端也在不断加快人才迭代进程。企业可以通过科技赋能实现优化招聘工作流程、减轻庞大的招聘工作负担，并满足获取人才信息、人才筛选、人才竞争等招聘需求，通过高精准人岗匹配最终迎合企业发展战略布局实现人才储备。

### 5.2.3 业内政策

随着中国互联网的发展，中国政府出台一系列支持政策推动行业健康快速发展。国务院发布《促进就业规划（2011-2015年）》，指出“将大力发展人力资源服务业。加快建立专业化、信息化、产业化、国际化人力资源服务体系，逐步实现基本公共服务充分保障，市场化服务产业逐步壮大，服务社会就业与人力资源开发配置能力明显提升。国家出台的一系列政策为互联网招聘行业的发展释放大量红利，在线招聘平台数量与规模不断扩张。

## 5.3 商业模式

随着推动招聘数字化进程，企业应通过自身研发或与第三方机构合作，深入融合AI、RPA、大数据等技术产品，并实现产品服务应用落地；通过合作、投融资等形式，布局并完善招聘服务生态，布局基于企业招聘的全产业链服务，最终实现招聘智能化。

# 6经济可行性分析

以下是人才招聘系统的开发和运营成本以及收益等一些需要考虑的方面：

## 6.1 开发成本

开发人才招聘系统需要投入一定的人力、物力和财力。这包括系统开发人员的薪资、硬件和软件设备的购置费用、以及开发周期的成本等。在开发过程中，需要制定详细的开发计划和预算，并适时调整。

## 6.2 运营成本

运营人才招聘系统需要进行一系列的支出，包括服务器租用费、网络带宽费、数据维护费用、以及人员管理和培训费用等。同时还需要考虑系统的升级和维护成本。

## 6.3 收益预期

人才招聘系统的收益可能来自于不同的方面，如会员费、广告费用、招聘服务费用等。需要进行市场调研和分析，以确定系统的盈利模式和收益预期，并在实际运营中及时调整策略。

## 6.4 投资回报率

根据开发成本、运营成本和收益预期等因素，可以计算出人才招聘系统的投资回报率。这可以帮助评估系统的经济可行性和投资风险，从而决定是否继续开发和运营系统。

## 6.5 竞争分析

人才招聘系统市场竞争激烈，已经有很多成熟的平台，如58同城、BOSS直聘等平台。需要了解市场上的主要竞争对手、它们的优势和劣势，以及市场的未来发展趋势，以制定相应的营销和经营策略，以确保系统的经济可行性。

# 7用户使用可行性分析

人才招聘系统面向的用户对象主要为两大群体：企业与求职者。产品投放到市场后如果能够满足两类用户的需求，则可以说明开发出的软件在用户使用方面可行。因此，我们团队站在企业与个人角度对产品进行了评估。

## 7.1 企业用户角度的评估

对于一个企业用户来讲，他们使用人才招聘系统的目的是招揽到高技术力人才为其所用，并且他们又希望获取求职者的详细信息来认定这些人才能否直接上手企业内部的工作（以此减少甚至避免后期的培养成本），毕竟老板都希望自己的员工上任即可融入内部环境而不是花费时间金钱对其进行培训，并且工作经验丰富的求职者也会成为企业之间的抢手货。

我们团队设计的人才招聘系统会对求职者投入的简历进行系统审核与公示，也就是说企业可以在系统内查询这些求职人员的工作信息来了解他们的情况，这样便可以优先录用匹配自己公司环境的应聘者。

系统内部还会设置企业宣传区，让企业用户挂出自己公司的基本信息以及岗位需求，然后系统根据关键词对有相关需求的求职者进行推送，从而达到帮助企业宣传的效果。

由此可见，我们组开发的人才招聘系统能够满足企业用户的需求并有效解决企业对专业性人才需求的招聘问题，该角度的可行性评估较好。

## 7.2 个人用户角度的评估

对于一个求职者来说，找到一个合适的公司是其求职的最终目标，那么他们会非常注重一个企业的内部工作情况。而在我们开发的系统中会要求企业提供其内部的基本信息以及需求的岗位，这些会向求职人员进行公示，个人用户便可以自由查询而找到心仪公司投放简历。

同时，高技术力的求职者可以不进行简历定向投入，而是选择系统公示让系统帮助这类用户推送到专业对口的企业，这样会出现多个企业公司向这类人才发送邀请函的情况，求职者便有了多种选择。

在个人用户角度，求职者可主动向心仪公司投放简历或将简历公示并等待企业的邀请函，该模式下个人的求职过程会相对灵活，个人角度下的可行性评估预期效果也会很高。

## 7.3 总体可行性评价

通过两个角度的可行性评估，不难发现我们组设计产品中的信息公示功能会为两类群体提供极大的便利（求职者简历的定向投放会极大方便企业查询专业匹配人才，而众多企业发送邀请函也会让求职人员有更多的选择），同时在小范围地区内的企业与个人的数据管理相对容易，不会使得企业或求职者出现大海捞针的情况，因此开发的产品在用户使用可行性上基本通过。

# 8法律可行性分析

参考《中华人民共和国著作权法》、《计算机软件保护条例》和《中华人民共和国个人信息保护法》：

由于本项目预计使用的开发工具均为开源工具，且本项目不大可能用于盈利，因此开发过程中应当不会涉及版权等问题。

同时，由于本项目为招聘软件，需要企业用户及个人用户提供一些必要的信息，因此需要注意防止泄漏个人资料等隐私相关的问题。

总体上来说，本项目符合相关法律法规的要求。

# 9结论

综上所述，在人才市场式微且网络用户数量激增，企业与应聘者对彼此信息了解的需求日益增长的当下，大型人才招聘软件的需求日渐增加，开发日趋成熟。从技术角度来看，以小组为单位开发该软件的技术人员、设备等资源以满足要求，且风险在选择合适开发流程与密切监控下相对可控，并无重大技术困难。在管理上可以借鉴行业头部软件架构，合理制定软件管理条例与安全机制，保证数据安全和客户隐私；在商业市场上有广阔的应用场景，符合当代客户需求；在经济上对于开发运维来说，其具有很强的经济上的可行性，开发和维护成本低廉，大大降低了招聘的成本，回报率优良，有很好的普遍适用性；对用户来说，使其无论对招聘者或是应聘者都大大缩短了时间并且增加了选择范围，更好的发现适配的对象；在法律层面，符合相关法律要求，政策风险较低。

所以本方案具有较强的可行性。