泰州学院本科毕业设计（论文）开题报告

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 学 院 |  | 专业 |  |
| 学生姓名 |  | 学号 |  |
| 指导教师 | 姓名/工号 | 职称 |  |
| 合作导师 | 姓名/工号 | 职称 |  |
| 题目 | 基于SSM的人才招聘网站的研究与实现 | | |
| **提纲（开题报告3000字以上）：**  **一、选题依据（研究的背景、目的和意义等）**  在Internet飞速发展的今天，互联网成为人们快速获取、发布和传递信息的重要渠道，它在人们政治、经济、生活等各个方面发挥着重要的作用。Internet上发布信息主要是通过网站来实现的，获取信息也是要在Internet“海洋”中按照一定的检索方式将所需要的信息从网站上下载下来。因此网站建设在Internet应用上的地位显而易见，它已成为信息社会的重要组成部分，从而倍受人们的重视。为了方便求职者进行求职以及方便企业进行发布职位信息，特构建人才招聘网站。  人才招聘网站为求职者提供了方便、快捷的应聘途径。对招聘单位来说，人才招聘网站也为他们提供了查询、检索求职者信息库的条件，使招聘工作中的人员初选工作变得轻松易行，此系统的开发就是实现招聘时企业和人才的交互选择。网上求职招聘是一新兴行业，随着互联网的发展，越来越多的人愿意通过网络活动，尤其是在疫情期间，足不出户的人们通过网络交友、通过网络进行商品交易，通过网络从事一些社会活动……人们已经离不开互联网，互联网信息传递快、覆盖面广，所以众多求职者和各大招聘行业也抓住了这个机会，通过互联网发布招聘信息既方便又快捷，求职者也能在众多选项中找到适合自己的职位。线上求职招聘方式已经成为了求职招聘的一大重要手段，其规模和成功率已经与传统招聘会不相上下，有的甚至超过了传统招聘会。通过它，求职者和招聘者可以突破时间和空间的限制而实现求职和招聘过程。线上求职招聘的崛起对传统人才招聘体系产生了强烈的冲击，网络招聘范围广，信息量大，可挑选余地大，招聘效果好，费用低，获得了越来越多的公司的认可，同时它信息反应适时、用户检索方便、地域限制少等特点。因此进行这方面的研究有着重要的现实意义。  **二、文献综述（在充分收集研究主题相关资料的基础上，分析国内外研究现状，提出问题，找到研究主题的切入点，附主要参考文献，不少于10篇）**  随着互联网信息时代的到来，网络化招聘作为一种新的招聘形式迅猛兴起，并很快得到了多数求职者和用人单位的青睐已经得到支持和应用。网络招聘的优势，首先体现在为求职者和用人单位双方提供了更加便捷有效的互动交流平台。网络招聘的兴起也使得求职方和招聘方的传统观念和形式发生了很大的变化。伴随着互联网的快速发展，中国网民基数的迅速增长，网络招聘的用户数随之保持快速增长。全国各省市自治区的公务员及事业单位招聘很多都采取了网上招聘，这种公开招聘使任何求职者都有机会了解职位信息，对用人单位而言，新的公开招聘形式不但节约人力成本，对招聘到的员工素质也有了更多的选择。  前程无忧、中华英才和智联招聘三招聘网站被称为中国网络招聘三巨头。2011年，中国招聘网站依然保持着稳定三寡头格局。数据显示，上述三大网站据市场营收份|额达%。其他行业型、方型、搜索型、社交型、细分型网站数及营收规模虽有所增加，但短期内很难动三强在网络招聘行业的地位。然而，招聘企业招聘信息发布、公品牌宣传、简历筛选、人员初试安排等合性需求，决定了细分招聘网站为雇主供专业化的一站式细分行业网络招聘服，将是未来的发展趋势。  艾瑞咨询集团发布的《2009-2010年国网络招聘行业发展报告》显示，2010中国网络招聘市场规模超过15亿元，国网络招聘市场长期发展趋势乐观。该报告同时显示，各细分类招聘网站呈现较增长，2009年三季度市场营收份额已至%。业内人士表示，网络招聘行在经历金融危机洗礼后，企业之间的竞正从营销战、广告战向产品战、服务战变。虽三足鼎立的局面不变，但是一些利前景良好的细分网站可能脱颖而出，2012年招聘类网站的专业化、细分化趋势会更进一步明显。  网站更加重视服务创新。过去几年，招聘网站铺天盖地的广告一度成为关注的焦点。为了抢占市场份额，打响知名度，不断进行巨额的市场投放，再加上日益严重的同质化竞争弊端，如此烧钱的恶性循环让这些网站陷入了亏损的尴尬。在用户越来越追求招聘效果的今天，网络招聘行业开始回归服务本质，“效果为王"推动行业加强了产品服务和创新的力度。  2010年开始，三大招聘网站均不同程度加强用户体验，增进与用户的沟通，例如在个人管理后台增加求职指导、“谁看过我的简历"等个人增值服务，让求职者与招聘企业更快速的实现对接，有效提高招聘效果。而这些新创举也在一定程度上成为招聘网站度过此轮金融危机的有效举措。一些业内人士表示，招聘网站注重"效果为王”，更加有效的方法是优化招聘流程。综合招聘网站在简历和招聘企业数量方面占有绝对的优势，但是如何盘活这些资源,让“门当户对”的求职者与企业对上眼，则至为关键。  行业招聘网站呼之欲出。“一些行业性的人才网站，因为做了细分，细分的过程本身就是一个过滤，所以投递的人才都是很有针对性的，效果也就高了。"年后求职和招聘进入高峰期，很多求职者找工作不仅仅只停留在信息量丰富的综合招聘网站，他们希望的是更多有针对性的招聘信息；企业也希望能结合自己行业特点选择合适的招聘渠道，这就使专业化程度更高的行业招聘网站呼之欲出，成为很多HR招聘渠道的新选择。  参考文献：  [1][浅析新形势下校园招聘存在的问题及对策研究](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=XIXY201903156&dbcode=CJFQ&dbname=CJFDTEMP&v=GVLMhTEbles8p39UYz4RJeVzDkKrt4ul6dJWIRq%25mmd2FFnxZIVxTofkhu%25mmd2FRQiI%25mmd2Bu88AO)[J]. 史竹生.  现代营销(下旬刊). 2019(03)  [2][校园招聘存在的问题及对策研究](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=ZWQY201820147&dbcode=CJFQ&dbname=CJFDTEMP&v=4d1vVa37h95wKEuqR57CpmiH3jH%25mmd2FC1ogLCDUaMql%25mmd2FDmcZ8WTDtr%25mmd2BtDDDe36i6o8z)[J]. 次仁卓嘎,刘海艳.  中外企业家. 2018(20)  [3][校园招聘存在的问题及对策探讨](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=KJFT201717195&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2017&v=hFCpuop5oPdhRcj0O9iQtUMW1f1oNVk5wksfzCzPhZhNbZqWIFc4ZXxT9UqTA5e2)[J]. 孙小刚,张世免.  科技风. 2017(17)  [4][校园招聘存在的问题与对策探析](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=XCNY201702030&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2017&v=uiSueIfKjuy1FuXSX8kkQGO5%25mmd2Bw8Hf6kJFavT89PIe1T9mR1LDhlW%25mmd2FSmInttKUMmB)[J]. 赵喜霞.  西昌学院学报(自然科学版). 2017(02)  [5][浅析企业在校园招聘中的问题及应对策略](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=QYJK201429063&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2014&v=AVZ%25mmd2BjZWduoWCy7l4hIJGaWpE%25mmd2FjHYduUUCXOGS144%25mmd2Fd8aFV8dOfh0iI2C2yCRDCQb)[J]. 郭亚斌.  企业技术开发. 2016(29)  [6][企业校园招聘的成本与风险问题探究](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=SCXH201618054&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2016&v=G6swcPxI6aiZiMwQ6ogdZQnhfUDUDEpIzHTz5Fpd3hJjWliKb8q4PP92RZlj3Ac%25mmd2F)[J]. 李智慧.  商场现代化. 2016(18)  [7][企业在校园招聘中存在的问题以及对策](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=ORLZ201504075&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2015&v=zUSbgmVloiQHPlGTe5BUiie5qonpFkTQswvi0BuCDeviS1uF%25mmd2BYTQX0VogoU7rneI)[J]. 刘潇建.  人力资源管理. 2017(04)  [8][浅谈校园招聘对企业形象传播的影响](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=ORLZ201212012&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2012&v=YvPadfCWoEQZhd6xxMxJ1gE0EV7luqpgWN3j%25mmd2FPeqtNOW%25mmd2FHkNb6EXhAOs%25mmd2BFzYT0Vk)[J]. 韩蓉,郑丽茗.  人力资源管理. 2018(12)  [9][浅议企业校园招聘在雇主品牌塑造中存在的问题](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=SWDZ201002157&dbcode=CJFD&dbname=CJFN2010&v=n2uRgo5q2j2NFsTOlNlxiWr%25mmd2Fdc2wz3f0gsoQuou2xsQ8qQ6EUIgkEmEcW2S9h0rB)[J]. 李娜,陈建智,杨雪.  大众商务. 2019(02)  [10][大学生参加校园招聘的策略](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=JIUY200519037&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2005&v=BZrq9IQ5aeI%25mmd2F9y4%25mmd2FtcndB%25mmd2BueWgqcaoMaepcYE0ukaUMYBFV9ypzyNX62K9VZS8NN)[J]. 陈盟,王迎春.  中国大学生就业. 2045(19)  [11][论高校专场宣讲会的特点及其发展趋势](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=CGJY201017020&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2010&v=hYKsM12P4V8EaypS7GsoyiXJXGxt%25mmd2FT9eMG5RsejAL5fxgWDWVjqkQkbwBFdKWR1U)[J]. 周卉,黄勇平.  出国与就业(就业版). 2017(17)  [12][基于B/S的网上招聘系统的分析与设计](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=JLGB201202059&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2012&v=heHJbgpUzJfprmKy8lYvGwDk9%25mmd2FZyG2jVBD5cqS9gMweTLlY%25mmd2BDVVxwFQEEOYH6Bdq)[J]. 郑丽丽,郑丽梅,于超.  吉林广播电视大学学报. 2012(02)  [13][我国招聘网站的发展现状及趋势研究](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=ZGSM201335079&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2013&v=x%25mmd2FLV0Be4idVe2cJZeKM%25mmd2BjlNOwWXbjPleIAZ8U1jewyBH3zrK%25mmd2B9uJkbNU8FHYiJnB)[J]. 朱辉.  中国商贸. 2018(35)  [14][基于动态JSP技术的Web应用软件开发](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=XXDL201303023&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2013&v=J1KjFvhwN2JNlWNYnUy%25mmd2B9CBekDn%25mmd2FlpbpLQgVXAWpuAHxMhEjjZ0QRpdVcYRE4x5q)[J]. 姚丽华,于广州.  信息与电脑(理论版). 2017(03)  [15][基于JSP的动态网页开发技术](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=WJSJ200921046&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2009&v=MsDdWd2YCriXIeHz5sqwH7XWjQKf5Zo4IyYD9YbSyszTG%25mmd2Bzs7Wot5cft9BQxxHUa)[J]. 李平.  微计算机信息. 2019(21)  [16][MySQL数据库优化教学探讨](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=XXDL201814106&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2018&v=obzFd%25mmd2B62gbrs%25mmd2F4yJYJ2pTH%25mmd2FPSFovj99%25mmd2FqXb%25mmd2B%25mmd2B6BZEfY%25mmd2Fn87NnR1hxNg7vG%25mmd2Fmm2eO)[J]. 杨琳.  信息与电脑(理论版). 2018(14)  [17][网络招聘求职:从新兴走向主流](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=HLWT200407019&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2004&v=szPYigUDjAL0y1vIouZCPBhWN0HNwsan9cm9NOIJAaNkIxRMZl9eLi0kGIkqnKUA)[J]. 李鑫.  互联网天地. 2014(07)  [18][Java语言异常处理技术分析](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=KJCB201502068&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2015&v=VBaClA1D7Iptg1ahv54FInwc2cpfMIzGaxI3Vcxk6pkt8Ck31z1M2MxSELMX2QKC)[J]. 崔宁.  科技传播. 2015(02)  [19][Java程序编码中数据类型转换问题的探讨](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=DNBC200816003&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2008&v=OKeGcUab%25mmd2FwGhRmlkgRCv1sgJMAEj0IwKcs9ZnP00F%25mmd2Fh%25mmd2BIA5Xy7pT3i3z8YOTU7z%25mmd2F)[J]. 李建,傅伟.  电脑编程技巧与维护. 2018(16)  [20][关于JAVA语言在软件开发下的应用](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=XXDL201516014&dbcode=CJFD&dbname=CJFD2015&v=p6eOL05j64jOnK16ZPlsnxa5cB%25mmd2BKPuDFfkgC2uPzEfOlY3yg%25mmd2FnRSPAABDTk%25mmd2FPOUr)[J]. 杨杰,杨莉萍.  信息与电脑(理论版). 2015(16)  **三、研究方案（主要研究内容、目标、研究方法等）**  1、研究内容  本基于SSM的人才招聘网站主要满足3种类型用户的需求，这3种类型用户分别为求职者、企业和管理员，他们分别实现的功能如下。  （1）求职者进入网站后可查看职位信息、企业信息以及职位新闻等，注册登录后可实现申请职位、收藏职位、管理职位收藏夹、查看职位申请记录、管理个人简历等。  （2）管理员可登录系统后对系统进行全面管理，管理员登陆后主要功能模块包括用户管理（求职者管理）和企业管理。  （3）企业注册登录后主要功能模块包括企业信箱以及发布管理职位。  2、研究目标  （1）完成以Java编写的人才招聘网站的设计与实现，并实现本系统的主要功能，且程序能够正常运行。  （2）系统界面设计简单清晰、操作简单、容易上手。  （3）数据库的数据要求准确、合理且结构清晰，表与表之间有合理的外键。  （4）软件健壮性强，界面设计友好、美观大方，操作方便、无重大错误。  （5）设计文档结构合理，条理清晰，图文并茂。  3、研究方法  （1）文献法：查阅相关论文、学刊等资料，收集各方面文献。结合研究的课题进行具体分析；  （2）访谈法：与指导老师同学交流，获得更多信息与相关的知识。  （3）理论学习与实践相结合的方法：通过对所使用开发软件的学习与理解，分析和比较各种框架和设计模式的优点与不足，最终确定自己的见解。  （4）归纳总结法：通过人才招聘网站设计的前期研究和调查，将现有理论知识进行探究，尤其针对功能性需求分析，借鉴前人理论知识作为本研究基础，通过找出研究中缺失的部分，加入自己的创新点，并对其进行归纳和总结。  **四、进程计划**  （1）2021年1月：针对论文选题展开调研，完成资料搜集、查询和相关知识的学习，在指导教师的指导下撰写开题报告。  （2）2021年2月：完成需求分析，确定并优化系统设计方案。  （3）2021年3月：构建系统功能，并实现系统功能模块，撰写论文初稿。  （4）2021年4月：完成系统所有功能模块的运行调试，修改并完善论文。  （5）2021年5月：根据论文检测结果和指导教师意见，修改论文，完善系统。  （6）2021年6月：论文答辩。进行毕业论文格式修改，定稿装订。 | | | |

|  |
| --- |
| 指导教师批阅意见（不少于300字）：  签名：年月日 |
| 备注： |