

# 职场面试官

## 团队成员：

李彬昕：项目负责人；项目主要设计，市场调研，UI设计

郭思崎：竞品分析；市场调研，用户采访

钟蕊念：市场调研；项目展示

彭玉展：市场调研；文档整理总结

## 问题及解决方案

在当今求职和招聘市场中，求职者与企业都面临着诸多痛点。对于求职者来说，职业规划的迷茫让许多大学生和毕业生难以找到适合自己的职业方向。缺乏实战经验和面试准备不足，使得求职者在面试时往往表现不佳，导致成功率较低。此外，简历的平庸和缺乏专业指导，也让求职者很难在众多竞争者中脱颖而出，面试压力也因此加大。与此同时，企业也面临招聘中的挑战，简历筛选繁琐，招聘成本高企，且人才匹配难度大。传统的面试流程无法全面评估候选人的综合能力，导致招聘效果不理想。这些问题严重影响了招聘和求职的效率与质量。

为解决以上问题，我们设计了名为“职场面试官”的APP，从用户端和企业端入手来解决以上问题。

在用户端，app提供用户分类、职业规划助手、邮件代发、个性化职业推荐、虚拟面试官和社区交流功能。在将用户分类之后，根据不同类型的用户提供包括润色简历、推送适合就业的招聘信息、基于用户信息生成个性化职业推荐、提供社区交流在内的各种服务。最重要的是可以通过虚拟AI进行模拟真实面试，所有的一切包括流程，场景，人物，对话等等都尽可能与真实相同。结束后总结用户表现，提供反馈，并保存记录供用户回顾和改进。

在企业端，app提供HR助手、邮件代发、岗位库定制、人才匹配和AI形象定制的功能。可以帮助hr初步筛选简历，同时可以定向定时向用户发送面试通知和邮件。企业可以上传自己的题库，系统将会生成独属于此企业的岗位库，并通过分析用户的简历和面试记录进行定向匹

配，同时向用户和 HR 发送通知，提高筛选效率。并且支持企业修改或者上传专属的企业AI形象，帮助企业推广和提升企业影响力。

## 用户调研

### 1. 概述

“职场面试官” app 我们的用户群体分为两类，ToC端的用户群体为有意愿找实习，找工作的大学生，工作两到五年准备跳槽的毕业生；ToB端的用户群体为企业的HR。我们在目标群体中选取了几个对象以面对面交流以及语音通话的方式进行访谈。

我们的访谈为“学徒形式”，主要询问求职者如何进行职业规划，撰写简历，面试前有何准备等问题；对企业HR主要询问了筛选简历的效率，招聘流程等问题。我们对被访者提及的情况，进行了深入的讨论与探索。

### 2. 受访者

**小陈：**小陈是一名大四的学生，即将毕业的她非常希望找到合适的工作，同时有很迷茫，考了教师资格证，准备了考公，也投递过多份简历找实习。她表示很难选择一条职业道路，对职业的规划大多来自身边同学的选择，家长的建议，以及自身学习的专业。在寻找工作的过程中，简历的撰写带给她很大困扰，同时，线下的面试也有很大压力。我们选择小陈是因为她代表了绝大部分迷茫的在校生的想法

**小沈：**小沈是一名研二的学生，他对自己的职业规划有着清晰的认知，并不断提升专业技能，希望提高自己的竞争力。在寻找工作的过程中，也提到简历的撰写很麻烦，要不断地进行打磨调整，同时，在面试过程中，当面试官问及更细化的问题，或者没有准备过的问题时，会非常紧张，打乱自身的节奏，导致面试不佳。我们认为小沈面临的困难是我们产品重点解决的问题。

**张女士：**张女士是一名毕业两年的产品经理。她毕业于一所综合性大学，主修信息管理与信息系统。毕业后，她进入一家中型互联网公司，主要负责用户体验优化和产品功能迭代的工作。在过去的两年中，她通过项目，积累了较为丰富的产品设计经验，并提升了与技术、设计和运营等多部门协作的能力。在她跳槽的过程中，她会遇到线下面试请假理由难编，办理离职时间不确定，导致面试准备不充分，失去很多机会。张女士成为受访对象的原因是她符合我们对目标群体的画像，同时我们缺少对毕业生跳槽经历的了解。

**李女士：**李女士是一名中小企业的HR，平时还要干一些杂活，招聘压力

是比较大的，公司的专业HR很少。她面临的主要问题是筛选成本太高，发布一个岗位会收到几百份简历，大部分都是海投，和岗位的匹配度很低，她要花费大量的时间进行筛选，沟通，效率非常低。我们认为这是企业HR最大的痛点。

### 3. 调查结果

我们经过采访，对求职者的情况有了更细致地了解，每位求职者都会有简历不断调整，面试发挥不佳的情况，而企业HR筛选人才困难。

#### ● 求职者

##### （1）简历撰写

撰写简历是求职的第一步，也是大部分求职者的痛点。在与小陈和小沈交谈的过程中，我们发现他们会去简历模板的网站上选择合适的模板，而挑选到理想的模板并不容易，模板设计花哨，下载付费，不方便修改。在编写过程中，也很难把自己做过的项目准确地表达出来，有时候洋洋洒洒写了很多，写的内容却根本不是HR关注的重点；也会遇到一时想不出曾做过的项目，过了几天才猛然记起，这个时候修改已经下载好的简历比较麻烦；而在投递简历的过程中，经常一份简历投了很多不同的岗位，这也是修改困难带来的问题。

##### （2）面试问题

三位求职者都遇到这个问题。小陈和小沈都会在面试前上网搜索相关经验，会加入一些求职群，去小红书，牛客网等平台了解岗位，搜索面试经验。小陈表示这些经验是有用的，对她求职有很大帮助，知晓很多专业术语；小沈提到，当他在进行面试时，如果面试官对他进行打断，或者问到他没准备过的问题，很容易自乱阵脚，给他很大压力；小张骑驴找马，很难请假面试，准备面试的时间也并不充裕，错失很多机会。

#### ● 企业HR

##### （1）筛选简历

小李表示，简历数量多，质量差，求职者一键投递，匹配度并不高。她不仅要逐个查看，还要与求职者进行简单的沟通，花费大量精力，效率却十分低下。她不懂技术，有时候筛选出的简历交给部门，反馈不好，并不符合技术的要求。

##### （2）组织面试

好不容易选出了合适的人，还要发邮件给候选人敲定合适的面试时间，然而了解相关技术的面试官并非随时有空进行面试，这就大大拖了企业聘用合适员工的时间。

## ● 受访者建议

在采访的最后，我们介绍了产品的功能、优势，也得到了她们的认可。其中一些建议给予我们灵感。小沈提出，他会投递很多岗位，公司不同，岗位不同，面试时间也不同，他希望有一个面试的日程管理系统，方便他更好地准备面试。

## 已有任务及新任务

### a. 面试日程管理系统

小沈提出了关于面试的日程管理系统的需求。在app中可以设定某一日期的面试安排，当面试临近时，app将提醒应聘者对该面试进行提前准备，面试当天提醒应聘者参加面试不要迟到，面试结束后也会通知应聘者结果，如果通过面试，也需要提示应聘者在规定时间内对offer进行答复。

### b. 简历深度筛选

在与作为招聘者的李女士的谈话中我们发现，由于HR工作繁忙加上简历质量参差不齐，非常需要在筛选简历上得到帮助。我们将根据招聘者设定的专业技能、特质素养等要求对简历进行筛选，招聘者也可以根据更具体的需求对已经筛选出的简历进行更多次的深度筛选，最大程度地减轻招聘者的工作量。

### c. 优化简历辅助撰写功能

在与小陈小沈的谈话中我们发现，用户端对于简历辅助的需求是非常迫切的。由于简历普遍存在模板化的问题，导致招聘者收到的简历总是千篇一律，很难让自己的简历脱颖而出，被招聘者选中。如何让用户的简历避开模板化，同时简洁明了地通过特定的事件突出面试者的某一特殊品质，在减少招聘者工作量的同时，更好地展现自身特长，将成为我们的重点工作目标之一。

### d. 虚拟面试指标评判和特质提取

在采访受访者时，我们发现无论是求职者还是招聘者在要进行线下面试的时候，都经常会遇到诸如时间错不开、需要等待其他相关人员配合等困难，导致面试不能顺利进行或者结果不理想。app将提供招聘者发布虚拟面试的功能，这样双方都能省时省力地进行面试。App将根据招聘者提出的要求和题库进行虚拟面试。当应聘者完成虚拟面试后，app根据多项指标对应聘者进行综合打分，分数越高则越贴合招聘者的需求，同时也会提取应聘者的各项特质，辅助应聘者进行选择。

草图设计



