D:\D\Git\GitOfferMe\Master\Docs\UIDesign\logo\Logo_48x48.png

伯乐内聘(OfferMe) 产品计划书

**撰写人: 秦悦敏**

**联系邮箱: yuemin.qin@yahoo.com**

**联系电话: 13774294774**

1. **团队介绍**

**组成**

团队是由五名IT行业的从事不同职位，充满激情的优秀成员构成。

**成员学历**

成员们分别毕业于法国Grand ecole：UTC, UTT，英国Sheffield university，复旦大学，和华东师范大学。

**成员工作经历**

秦悦敏：发起人/目前为三星研发中心研发工程师

团队中负责：产品，开发

颜重光： 目前为三星研发中心部门长，负责sensing部门

团队中负责：运营，商业拓展

钮海晏： 目前为三星研发中心项目经理，曾任上市公司龙旗科技市场总监

团队中负责：市场推广

张琦： 目前为欢网PMO

团队中负责：技术，开发

张佑铖： 目前为上海知名IT公司研发工程师

团队中负责：开发

1. **产品综述**
   1. **产品基本功能**

伯乐内聘(OfferMe)是一款全新P2P的求职类的平台。

此平台可完成一下功能：

1. 寻找企业内部人员进行求职推荐

2. 发布内部职位信息为企业用来招揽英才

3. 由于完全基于移动端，用户可以利用碎片时间完成求职

因此，此款产品可以被想找工作的求职者，也可以被想赚取伯乐奖或者HR等人群所用。由于直接在“供需”两者间建立沟通的桥梁，因此针对性更强，效率更高。

* 1. **用户及其诉求**

伯乐内聘( OfferMe ) 面向的应用场景对象是缺少人脉的求职者， 想赚取职位推荐奖的职场人以及为公司招募优秀人才的HR。

对于年轻人而言为了能获取高薪或者加入梦寐以求的公司，跳槽已经越来越频繁，然而由于缺乏人脉资源，愿望难以达成

对于在职的职场人士而言，则苦于没有渠道推荐他人去赚取伯乐奖金 (目前各大公司都为内部推荐职位设置了丰厚的伯乐奖)

对于HR而言，直接收到身边同事们推荐的简历比在邮箱中翻找简历，效率可是要高不少。

* 1. **产品解决的诉求**

伯乐内聘( OfferMe ) 解决的就是提供关系平台完成精准招聘的问题。

年轻人通过平台可以认识联系公司的内部在职者，完成简历的高效投递。内部在职人员则可以坐收伯乐奖金。 HR则可以通过同事完成简历的初步筛选，减轻了工作压力。因此无论是对公司还是求职者而言都能得到点对点的精准招聘。

并且由于每个职场人都可能有求职者和在职者两种不同的角色，而我们的平台恰恰就是为这两种角色而设计，因此每个人都能在平台上同时完成两种角色。

* 1. **解决方案**

伯乐内聘( OfferMe ) 提供一个可以发布内部推荐信息，寻找公司内部人员和双方交流用站内信的平台。

公司内部人员可以通过“发内推”来发布公司内部招聘信息。

求职人员可以通过“求内推”来寻找公司内部人员。

提供IM系统可以便于用户交流。

我们还提供最精简的“简历”，让内部人员能在最短时间内了解应聘者的基本信息。

1. **市场分析**
   1. **较大概念的市场规模**

2012年680万，2013年700万，上述数字是中国近两年的大学毕业生人数，越来越多的年轻人加入求职大军。

2013年，智联招聘一份《80/90后职场生态调查》显示，11.6%的90后表示，跳槽达5次以上。80后，80%的人有过跳槽经历，其中45.7%跳槽次数达3次（含）以上。

根据众达朴信《2013年中国离职报告》可以发现，超过三分之一企业的离职率在10%~20%之间，中国企业高离职率一直存在，管理层对离职问题的轻视是造成高离职率的原因之一。

我们可以发现，无论是应届生的工作需求，还是在职员工的跳槽意愿，都为求职类应用提供了巨大的市场，身边随处可见的求职网站广告更是可以印证这个事实。根据艾瑞咨询分析，中国招聘类网站使用人数已经突破3亿。

为了能找到一份体面的工作，除了要有一份光鲜的简历，扎实的基本功，优秀的口才，拥有一个能说的上话“内线”，对崇尚关系文化的中国人来说更是一个非常大的优势。对于“内线”而言，可观的伯乐奖也提供给了他们推荐他人的动力。

因此我们的应用就是瞄准“内线”这个关键词，提供一个寻找“内线”，成为“内线”的平台。

* 1. **细分市场规模**

从行业来看，互联网，电子商务，计算机的离职率最高，均高于20%

从应届毕业生来开，2009至2014年，每年大学毕业生人数都在600万以上，2014年更是达到了720万。

从离职年限来看，工作年限在2~3年和5~8年的员工稳定性最差，也就是离职率最高，前者完成了“生手”到“熟手”的转换，希望做第二次职业生涯选择，后者则是为了获取更高的职位

因此IT，互联网人群都是我们产品的潜在用户

1. **竞争情况**
   1. **竞争产品**

目前市场上存在多种求职招聘类网站或者应用，以下归纳出四类典型并分别做出了优缺点分析

智联招聘，51Job：传统求职类网站

优点：人才与资金资源丰富

缺点：传统，对求职者而言非常被动，只能投递简历并不能与招聘人员建立联系，且简历投递非常简单这样就会使HR邮箱爆满，降低简历被发现或者重视的几率

LinkedIn，大街网：社交类求职网站

优点：有社交的概念，较为新型

缺点：LinkedIn刚入华，大街网类似于LinkedIn，社交性较强，求职的作用并不明显

内推网：互联网行业的内部推荐网站

优点：最先涉足于内部推荐，有先发优势

缺点：忽视移动端，对PC端过于依赖，并不符合IT，互联网人群的用户习惯

* 1. **竞争产品详细研究**
     1. **用户量，活跃度，营收**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **公司** | **用户量/中国** | **活跃度** | **营收** |
| **智联招聘** | **7410万** | **手机APP： 94.7万** | **4.9亿美元(2013)** |
| **前尘无忧** | **6900万** | **手机APP：65.8万** | **4.2亿美元(2013.1~9)** |
| **LinkedIn** | **209万** | **已与月活跃度3亿的微信合作** | **刚进入中国市场** |
| **大街网** | **2400万** |  | **千万级别** |
| **内推网** | **2万(2013年)** | **新成立，无具体数据** | **新成立，无具体数据** |

* + 1. **本产品的差异点**

据调查国内仅有内推网与本产品类似，世界上未发现有已成名产品，因此目前主要做与内推网的差异对比

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 伯乐内聘(OfferMe) | 内推网 |
| 关注行业 | 互联网，IT | 互联网 |
| 操作方式 | 所有操作全部基于移动端，可以在极短的时间内完成求职操作 | 依赖PC端，移动端重视不足 |
| 网站 | 类似于微信PC端，网站用于辅助功能 | 提供所有功能，复杂度较高 |
| 简历 | 目前提供最简化简历，方便用户快速填写。规划提供在PC端上传详细简历 | 只能在网页端填写简历 |

1. **商业模式**

可以提供各种服务来获取收益。

* 成功奖励服务

求职者为内部推荐人提供额外奖励。求职者将钱款预先存入我们账户，确认成功后汇入推荐者账户。

* 推荐服务

在首页，显示付费的推荐职位

* 增值服务

可付费认证个人信息，进一步增加成功率

可增加newletter服务，用户可预先订阅某公司，一旦出现此公司的职位信息，我们的平台会在第一时间发出推送消息。

可对用户应聘总量进行约束，付费后获取更多权限。比如免费状态下每天只能应聘5条职位信息，付费后可以获取相应的权限。

1. **计划**
   1. **产品开发计划**

**目前状态**：

Android版APP已能实现基本的“搜职位”，“发职位”，“站内信”和“查看个人信息”的基本功能，正在进行服务器与数据库的压力测试和添加“微信分享”等功能

IOS版APP已实现UI设计，正在继续进行客户端开发，由于可以共用服务器与数据库，客户端的开发工作可很快完成

**开发计划**：

Android版APP的开发，测试工作能在一个月内完成并登陆安卓市场

IOS版APP的开发，测试工作能在Android版完成两周后结束登陆App store。

网站的开发测试工作能在IOS版完成两周后结束