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**

# 团队介绍

## 团队构成

团队是由五名从事IT行业不同工作，充满激情的优秀成员构成。

## 成员学历

成员分别毕业于法国Grand ecole：UTC, UTT，英国Sheffield University，复旦大学以及华东师范大学等国内外知名学府，并拥有理工科、金融、商务等综合专业背景。

## 成员工作经历

秦悦敏：发起人/现为三星研发中心研发工程师，拥有多年移动互联网开发经验。

团队中负责：产品，开发U

颜重光：现为三星研发中心部门长，拥有多年在世界500强电子、移动终端企 业商务拓展经验

团队中负责：运营，商务拓展

钮海晏：现为三星研发中心经理，曾任上市手机公司市场总监，拥有多年市场推 广经验。

团队中负责：市场推广

张 琦：现为欢网PMO，拥有多年互联网应用、服务技术架构经验

团队中负责：技术，开发

张佑铖：现为上海知名IT公司研发工程师

团队中负责：开发

# 产品综述

## 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，此款产品直接在原本互不相识的求职者以及内部推荐人之间建立沟通的桥梁，针对性更强，效率更高。

## 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。

## 产品解决的诉求

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”来寻找公司内部推荐人。

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。

# 市场分析

## 整体市场规模

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。

与此同时，据某测评公司新近的调研数据显示，来自传统网站的应聘简历在企业招聘中的有效率尚不足1%，而实行员工内部推荐，应聘者的简历有效率可达到近20%。一些内部推荐项目做得较好的公司，通过内部推荐企业招聘到的人才占全年企业招聘总数的50%-70%。可见，借助企业员工的外部社交资源企业招聘人才不失为企业高效企业招聘的一条捷径。因而，国内许多企业已将员工内部推荐制度化，以鼓励员工为企业持续引进人才。

因此我们的应用就是瞄准越来越高效的企业内部推荐机制，提供一个求职者寻找企业内部推荐人，同时企业人员寻找合适人才的平台。

## 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。

# 竞争情况

## 竞争对手

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

此外，竞争对手运营状况如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 |

## 竞争力

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 |

# 商业模式

可以提供以下各种服务来获取收益：

1. 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。

1. 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. 推荐服务

在首页，显示付费的推荐职位

# 产品开发计划

## 产品目前状态：

1. 服务器端开发完毕。
2. Android版客户端基本功能开发完毕，包括“发职位”，“搜职位”，“站内信”和“个人信息”等基本功能，正在开发基于微信的分享功能，将于10月正式上线运营。

## 后续开发计划：

1. iOS版客户端开发完成；
2. 增加商务功能，包括付费用户功能、成功奖励功能等；
3. 根据用户反馈改进友好性。