

轻松聘-智能招聘求职服务APP 软件使用说明书

目录

一、总体功能描述	1
二、运行环境	1
三、软件编译环境	2
四、软件安装说明	3
五、软件使用	3
(一) 注册登录与身份选择	3
(二) 求职者端-岗位浏览	5
(三) 求职者端-简历与求职进度	8
(四) 求职者端-测评与竞争力分析	13
(五) 求职者端-AI 能力	20
(六) 企业端-岗位与人才	22
(七) 企业端-候选人与沟通	26
(八) 企业端-评价与防刷审计	31
(九) 通用-我的与隐私设置	34
六、软件结束	37
七、其他功能	37

一、总体功能描述

轻松聘是一款面向高校求职者与企业 HR 的智能招聘求职服务 APP，针对当前校园招聘中信息不对称、双向匹配低效、简历筛选困难、面试评价不透明、入职流程零散等痛点，提供从注册登录、身份选择、岗位发布与浏览、四维能力测评、双向匹配、在线沟通、面试管理、Offer 发放与对比、入职准备清单到企业认证、人才推荐、候选人评分卡、岗位评价管理、防刷审计的全流程一体化解决方案。

本软件的目标用户分为两类：一是高校求职者（求职者端），用于浏览岗位、管理简历与求职进度、参与能力测评与竞争力分析、使用 AI 模拟面试与简历优化、与企业 HR 在线沟通、接收面试邀请与 Offer、对比多个 Offer 并完成入职准备；二是企业 HR（企业端），用于完成企业实名认证、发布与管理岗位、查看软件推荐的人才、查看候选人详情、安排面试与评分、发放与管理 Offer、管理岗位评价与候选人反馈、查看防刷审计报告与配置运营规则。

用户的核心使用流程为：完成注册与登录后选择求职者或企业身份；求职者端用户在首页浏览推荐岗位、在岗位列表中筛选并查看岗位详情、参与四维能力与霍兰德职业兴趣测评、生成候选人评分卡与竞争力排名、在线与 HR 沟通、接收面试邀请并完成面试评分、对比多个 Offer 并使用薪资计算器与入职准备清单完成入职准备；企业端用户在完成企业认证后发布与管理岗位、查看软件基于双向匹配规则推荐的人才、查看候选人详情与评分卡、安排面试并完成面试评分、发放与管理 Offer、管理岗位评价并查看防刷审计报告。

二、运行环境

项目	基本要求
开发该软件的操作系统	Windows11
软件开发环境/开发工具	JDK17、SpringBoot3.5.16；依赖组件：jwt0.12.6、MySQL8.0+、Redis6.x+、RabbitMQ3.x+、Flyway8.5.13、SpringDoc2.8.13、Lombok1.18.x、Testcontainers1.21.3
该软件的运行平台/操作系统	客户端运行平台： Android 移动端，IOS 移动端，minSdk=24，

	compileSdk/targetSdk=36, buildTools=36.0.0 服务端运行平台：Linux 云服务器；数据库 MySQL8；中间件 Redis、RabbitMQ
--	---

三、软件编译环境

本软件采用服务端独立构建。服务端为 SpringBoot 后端应用，使用 IntelliJ IDEA 作为开发 IDE、Maven 作为构建工具，打包输出 JAR 可执行文件。构建前需配置 JDK17、Maven、MySQL、Redis、RabbitMQ 等环境，并确保与开发环境使用一致的工具链完成编译和部署。本项目编译构建对工具版本依赖性较强，开发编译环境必须使用项目指定版本软件，工具版本与项目配置不一致会出现编译报错、构建失败问题。截图为项目在 IntelliJ IDEA 中编译运行成功的界面，控制台日志显示 SpringBootv3.5.16、Java17、Flyway 数据库迁移成功，可作为环境配置正确的参考依据。服务端在主流 Linux 云服务器环境中构建部署，具体开发工具版本如上表所示。项目启动成功截图如图 1 所示。

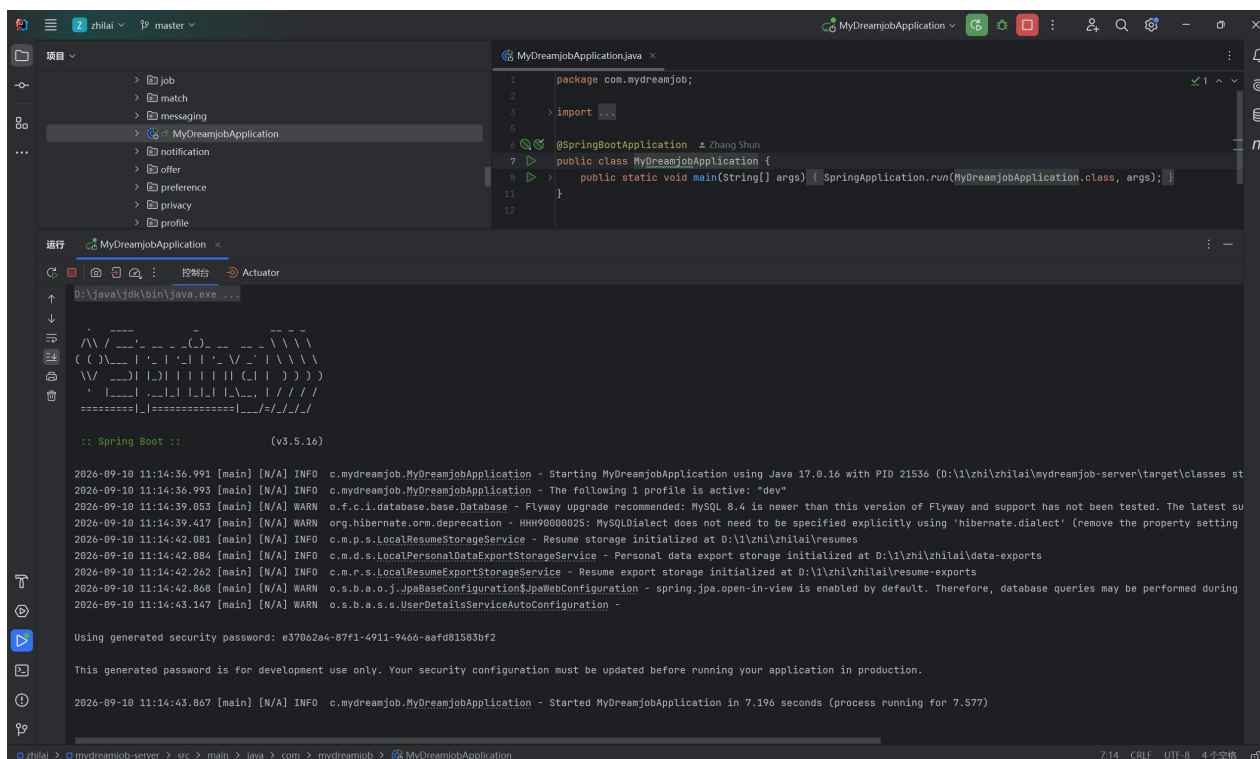


图 1 项目启动成功

四、软件安装说明

将编译输出的.apk 安装包拷贝至 Android 手机存储；在手机文件管理器中找到该 APK 文件；开启设备“允许安装未知来源应用”权限；点击 APK 文件，按照页面提示完成安装；安装完成后，桌面生成软件应用图标。

五、软件使用

（一）注册登录与身份选择

用户首次启动轻松聘后进入登录页，支持手机号加短信验证码登录与密码登录两种方式；未注册用户在登录页选择验证码，依次填写手机号、短信验证码并完成短信验证后，软件自动注册账号并登录。登录页如图 2 所示。



图 2 登录页

登录成功后软件进入身份选择页。身份选择页用于明确用户在软件中的使用角色，软件以卡片形式同时展示“求职者”与“企业 HR”两种身份入口，并在每张卡片下方以简介文字说明该身份的适用场景；求职者身份面向在校学生与应届

毕业生，企业 HR 身份面向企业招聘负责人与用人部门，用户根据自身实际角色点击对应卡片，软件随即进入相应的使用端。身份选择的结果将作为后续功能入口、页面展示与数据隔离的依据，求职者与企业所看到的功能模块互不相同；用户如需切换身份，可在软件相应的设置入口中重新选择，切换后软件将同步调整可用功能与数据范围。选择身份页如图 3 所示。



图 3 选择身份

选择企业 HR 身份的用户，必须完成企业实名认证，才可以解锁岗位发布、接收简历投递等完整招聘能力。认证环节需要提交企业全称、统一社会信用代码、企业 LOGO、对接联系人及联系电话等信息，同时上传营业执照或企业资质证明材料用于核验企业真实资质。信息提交后进入人工审核流程，审核周期为 1- 3 个工作日，审核结果将通过软件消息通知用户。企业认证审核通过，才能够正常发布招聘岗位、接收候选人简历、开展人才评估工作；未提交认证或者认证审核失败的企业账号，仅保留基础浏览权限，无法使用核心招聘功能。企业认证页如图 4 所示。



图 4 企业认证

（二）求职者端-岗位浏览

求职者端采用底部 Tab 栏导航设计，设置岗位、沟通、成长、我的四大一级功能入口，覆盖求职者全部核心操作路径。

点击“岗位”进入岗位浏览页，支持按关键字、城市、薪资、就业类型等多维筛选与排序，岗位卡片展示岗位名称、企业名称、薪资范围、工作地点与匹配度评分，用户可点击卡片右上方收藏按钮将岗位加入收藏列表，便于后续查看。

岗位浏览页支持按关键字、城市、薪资范围、就业类型、工作地点等多维条件进行筛选，并提供按匹配度、发布时间、薪资水平等关键排序方式；岗位卡片集中展示岗位名称、企业名称、薪资范围、工作地点与匹配度评分，其中匹配度评分基于候选人与岗位的双向匹配规则自动计算，分数越高代表软件判定的适配度越高。用户可点击卡片右上方的收藏按钮将心仪岗位加入收藏列表以便后续查看，也可直接进入岗位详情查看完整招聘信息；筛选条件发生变化时列表会自动刷新并分页加载更多岗位结果。岗位列表浏览页面如图 5 所示。



图 5 岗位列表浏览

岗位详情页完整呈现某一岗位的招聘信息，包括岗位职责描述、任职要求、薪资范围、工作地点、就业类型、企业规模、招聘人数与有效期等字段，同时展示该岗位与当前候选人的匹配度评分及推荐原因拆解，帮助用户快速判断是否合适。页面提供“立即投递”“收藏”“对比”等操作入口，用户可直接在详情页完成投递并实时获得投递结果反馈，也可将岗位加入对比栏，与其他意向岗位进行横向比较后再做取舍。岗位详情页面如图 6 所示。



图 6 岗位详情

在岗位列表或岗位详情页点击“对比”可将多个岗位加入对比栏，进入岗位对比页后软件将以表格形式横向展示薪资、地点、就业类型、企业规模、匹配度等关键字段，便于用户综合判断岗位优劣。

岗位对比页支持将多个关注的岗位集中加入对比，软件以表格形式横向展示薪资、工作地点、就业类型、企业规模、匹配度等关键字段，逐列对齐以便直观比较各岗位之间的差异；对于差异显著的字段，软件还会提供差异化高亮提醒，帮助用户快速识别不同岗位的优势与不足。用户可随时增删参与对比的岗位，结

合自身偏好与职业规划对多份意向岗位进行综合权衡，从而作出更科学的求职决策。岗位对比页面如图 7 所示。



图 7 岗位对比

(三) 求职者端-简历与求职进度

求职者可在“我的一简历”中维护多版本简历，每份简历包含基本信息、教育背景、实习经历、项目经历、技能标签等模块，并可将其其中一份设为默认简历；在简历列表页点击“导出简历”按钮，软件将异步生成 PDF 简历并存储至本地，用户可在导出任务列表中查看导出进度并下载结果文件。

简历管理功能支持求职者维护多份简历版本，每份简历包含基本信息、教育背景、实习经历、项目经历、技能标签等模块，并可将其其中的一份设为默认简历用于快速投递。在简历列表页点击“导出简历”按钮后，软件将异步生成 PDF 格

式的简历文件并存储至本地，导出过程不影响用户继续浏览或投递；用户可在导出任务列表中查看导出进度并下载已生成的简历文件，随时可对简历内容调整后重新导出，方便用于线下投递或材料归档与被评价等场景。导出简历页面如图 8 所示。



图 8 导出简历

求职进度页面统一管理用户所有投递记录，可视化呈现投递全流程状态流转，页面顶部为数据看板，统计总投递、面试中、Offer、已结束等数据，展示投递成功率并和软件均值对比；同时设置 Offer 到期预警，标注岗位信息、剩余时限，支持 Offer 对比决策。

页面通过标签将投递划分为全部、待反馈、面试中、Offer、已拒绝，角标显示各状态数量。投递卡片展示企业、岗位、薪资、面试阶段、时间等信息，点击卡片可查看完整状态变更记录与企业反馈。右上角支持筛选，便于快速定位待跟

进岗位。页面底部为本月求职统计，汇总投递、面试、Offer 数据，直观展示面试率、Offer 率，便于求职者复盘求职情况。求职进度页面如图 9 所示。



图 9 求职进度

当用户收到 2 个及以上 Offer 时可使用 Offer 对比功能，软件以横向卡片方式展示薪资、地点、岗位、企业规模、成长路径等关键字段，并提供差异化高亮提醒，帮助用户综合权衡多个 Offer。

Offer 对比功能在用户收到 2 个及以上 Offer 时启用，软件以横向卡片方式集中展示各 Offer 的薪资、地点、岗位、企业规模、成长路径等关键字段，并对差异点进行差异化高亮提醒，突出各 Offer 之间的不同之处。页面提供较清晰的对比结论引导，帮助求职者从薪资待遇、发展空间、通勤成本等多角度综合权衡多

个 Offer，从而在有限时效内作出更理性、更贴合自身规划的入职决策。Offer 对比页面如图 10 所示。



图 10 Offer 对比

薪资计算器用于帮助求职者横向比较不同岗位的实际收入水平，用户可输入或选择基础薪资、绩效奖金、补贴福利、五险一金等构成项，软件自动按月薪、年薪、实发等多个口径完成测算，并以直观方式展示扣除社保、公积金前后的收入差异。计算结果可帮助用户在比较多个 Offer 或评估期望薪资时获得更准确的参考依据，降低因不同岗位薪资结构差异较大而导致的误判风险。薪资计算器页面如图 11 所示。

<

薪资计算器

历史记录

税前月薪

30,000元

所在城市

北京

社保基数

按实际工资

公积金比例

12%

专项附加扣除

2,000元/月

税后到手工资

22,850元/月

年薪到手约27.4万

五险一金明细

个人缴纳

养老保险

2,400元

8%

医疗保险

600元

2%

失业保险

150元

0.5%

住房公积金

3,600元

12%

合计个人缴纳

6,750元

22.5%

公司缴纳合计

9,900元

(33%)

个人所得税明细

应纳税所得额

11,250元

适用税率

10%

速算扣除数

210元

应缴个税

915元/月

年度个税

10,980元/年

薪资结构

税前

30K

到手工资

76.2%

公积金

12%

社保

8.5%

个税

3.3%

更多工具

年终奖个税计算

单独计税 / 合并计税对比

离职补偿金计算

N / N+1 / 2N 补偿金测算

社保代缴测算

灵活就业社保费用估算

保存计算记录

图 11 薪资计算器

用户在确认入职 Offer 后可进入入职准备清单页，软件将以勾选项方式列出三方协议、体检报告、入职材料、报到时间、报到地点、交通住宿准备等条目，用户可逐项勾选并上传附件，确保入职流程不遗漏关键事项。

确认接受 Offer 后，求职者可进入入职准备清单页，软件以可勾选方式罗列三方协议、体检报告、入职材料、报到时间、报到地点、交通住宿准备等关键事项；用户可逐项勾选完成状态并上传相关附件，页面据此实时更新整体准备进度，

帮助求职者有条不紊地管理入职前各项手续，避免在报到环节遗漏关键事项。清单内容与报到安排相互关联，可作为入职前的倒排计划工具，为顺利入职提供保障。入职准备清单页面如图 12 所示。



图 12 入职准备清单

（四）求职者端-测评与竞争力分析

求职者端“成长”Tab 下提供四维能力测评、职业兴趣测评与霍兰德职业兴趣测评三类测评能力。四维能力测评从专业能力、沟通能力、抗压能力、学习能力四个维度评估用户综合素养，用户作答后软件按维度给出评分与建议。

四维能力测评从专业能力、沟通能力、抗压能力、学习能力四个维度对求职者的综合素养进行评估，用户按提示完成一组结构化题目后，软件自动汇总作答

结果，对应给出各维度的量化评分与个性化提升建议；测评报告以可视化方式呈现各维度得分与整体水平，帮助求职者客观认识自身优势与短板，并据此规划有针对性的能力提升方向，测评结果也可作为个人画像的一部分参与后续的匹配度计算。四维能力测评页面如图 13 所示。

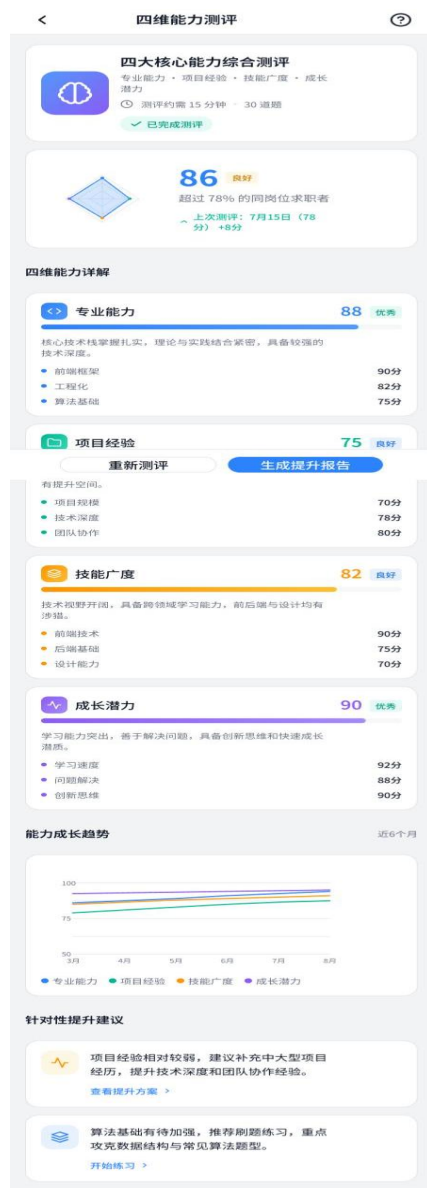


图 13 四维能力测评

职业兴趣测评围绕求职者的职业兴趣倾向进行设计，通过一系列情景式题目引导用户如实作答，软件依据作答结果将用户兴趣划分为若干典型类型，并给出相应的适配职业方向建议；测评结果与排行榜、行业分析等功能相互联动，帮助求职者把对自身的认知与行业实际需求相结合，为专业选择、求职方向与长期职业规划提供有价值的参考依据。职业兴趣测评页面如图 14 所示。



图 14 职业兴趣测评

霍兰德职业兴趣测评采用经典 RIASEC 模型，将用户兴趣划分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型六类，并给出三维代码与适配职业方向建议。

霍兰德职业兴趣测评采用经典的 RIASEC 模型，将用户兴趣划分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型六类，通过结构化的题目作答得出用户的兴趣三维码；软件据此给出与三维码相匹配的职业方向与行业建议，帮助用户在了解自身兴趣结构的基础上，对照真实岗位需求作出更符合长期发展的职业决策。测评数据同时沉淀于个人画像中，可进一步提升后续岗位推荐的精准度。霍兰德职业兴趣测评页面如图 15 所示。

<

霍兰德测评

第 12/60 题

已答 12 题

剩余 48 题

请根据你的兴趣程度选择

没有对错之分，凭第一感觉作答

第 12 题

我喜欢动手操作机械和工具

现实型 R

😞 非常不喜欢

☐

😐 不喜欢

☐

😐 一般

☒

😊 喜欢

☐

😄 非常喜欢

☐

当前六维分布

R

45%

I

60%

A

30%

S

55%

E

40%

C

50%

上一题

下一题

点击选项自动保存

图 15 霍兰德职业兴趣测评

测评结果页集中汇总展示求职者已完成的各类测评成绩与维度解析，并以图表形式呈现能力得分、职业兴趣类型分布与竞争力相关指标；结果支持多次测评的历史对比与趋势展示，帮助求职者观察自身能力与兴趣随着学习与实践发生的动态变化，为持续自我提升提供数据支撑，测评结果也可在求职过程中作为展现个人特点与优势的参考依据。测评结果页如图 16 所示。



图 16 测评结果

竞争力排名页基于候选人评分卡综合得分对全软件求职者进行排名，展示用户当前综合排名、分数和百分位。

简历信息不全时页面提示暂无排名数据，并引导用户完善基本信息、教育、工作及项目经历，简历完善度越高，排名计算结果越精准。完成简历填写并产生投递行为后，软件基于候选人综合评分对软件求职者横向排名，反馈个人竞争位次，帮助求职者找准自身定位。简历信息不全时页面如图 17 所示。



图 17 竞争力排名

同岗位竞争力排名聚焦于与当前用户投递目标相近的岗位集合，针对某一具体投递岗位，统计该岗位总申请人数，展示求职者在全部分申请者当中的综合名次、综合得分以及超越候选人的百分位。页面通过竞争力百分位分布图直观呈现全体申请者的分数分布区间，并将竞争力拆解为专业技能、项目经验、学历背景、工作年限、薪资匹配、地理位置匹配等多个维度，逐一输出各维度的百分位得分，清晰暴露个人能力的优势与短板。页面还匿名展示该岗位 TOP10 候选人的背景与得分水平，方便求职者对标优秀竞争者。基于多维度对比结果，软件输出针对性改进建议，例如补充项目经历、参与技能测评等，给出可直接跳转的操作入口，帮助求职者定向优化简历内容，补齐竞争短板，提升该岗位的应聘成功率。同岗位竞争力排名页面如图 18 所示。



图 18 同岗位竞争力排名

词云页面支持按行业、岗位、地域、工作年限筛选条件，生成对应岗位领域的技能词云。词云中字体大小直观代表技能的市场需求热度，字体越大代表岗位招聘中该技能出现频次越高。页面设置技能分类标签，可按照前端框架、工程化工具、编程语言等类别对技能做过滤查看；下方展示热门技能 TOP10 榜单，呈现各项技能的需求指数与近 30 天需求涨跌变化，直观反映技能市场行情。页面同时计算求职者个人技能匹配度，统计已掌握的热门技能数量，提示需要补充的技能项，并提供完善技能、生成技能学习路径的操作入口，帮助求职者对标岗位要求，补齐自身技能短板，指导简历技能标签填写，让个人能力与行业招聘需求相匹配。行业技能词云页面如图 19 所示。



图 19 行业技能词云

(五) 求职者端-AI 能力

AI 模拟面试提供全真模拟、专项突破、快速问答三种面试模式，不同模式对应不同的时长、题量与练习定位。用户可自定义目标岗位、模拟公司、难度等级

与面试时长，还可勾选技术题、项目题、行为题等题型，也支持自定义题型。页面展示本次练习预估提升的能力项，同时提示模拟练习对面试通过率的提升效果；下方记录最近练习历史，可查看历次面试的得分与练习报告。用户开启麦克风后点击开始面试即可进行练习，能够模拟真实面试场景完成答题训练，练习结束后 AI 输出评分与针对性改进建议，帮助求职者熟悉面试流程，锻炼临场应变与语言表达能力。AI 模拟面试页面如图 20 所示。



图 20 AI 模拟面试

AI 简历优化功能结合岗位要求与候选人简历内容，自动分析简历中表达模糊、亮点不足、与目标岗位要求不匹配之处，并针对性地给出措辞改进与内容补全建议；用户可逐条查看优化提示并对比优化前后的效果，选择接受或忽略相应建议，最终一键生成经过优化的简历版本并保存为新版本。该功能有助于用户提升简历在求职筛选过程中的辨识度与通过率，让个人经历与岗位需求结合得更加紧密。AI 简历优化页面如图 21 所示。

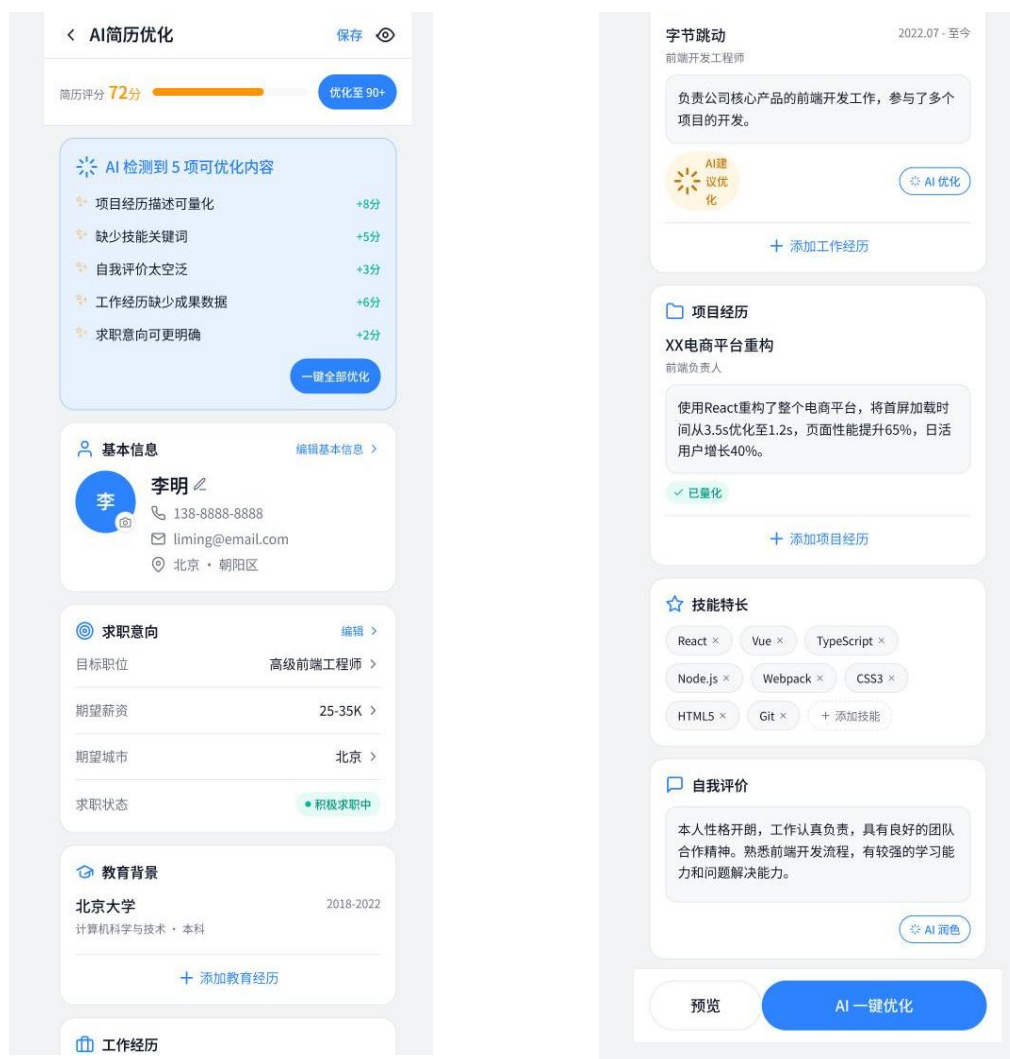


图 21 AI 简历优化

（六）企业端-岗位与人才

企业端用户在通过企业实名认证后进入企业端岗位页面，采用底部 Tab 栏导航设计，设置岗位、人才、沟通、我的四大一级功能入口，覆盖企业 HR 全部核心操作路径。

岗位管理页以列表形式集中展示企业已发布的全部岗位及其审核与招聘状态，包括待审核、招聘中、已结束等，并同步展示各岗位收到的投递数、面试数与 Offer 数等关键运营指标，帮助 HR 快速掌握各岗位的招聘效果。HR 可对岗位执行编辑、刷新、上下线等操作，并结合投递转化等数据评估岗位设置是否合理，从而动态调整招聘节奏、报酬区间与岗位投向，提升整体招聘效率与成功率。岗位管理如图 22 所示。

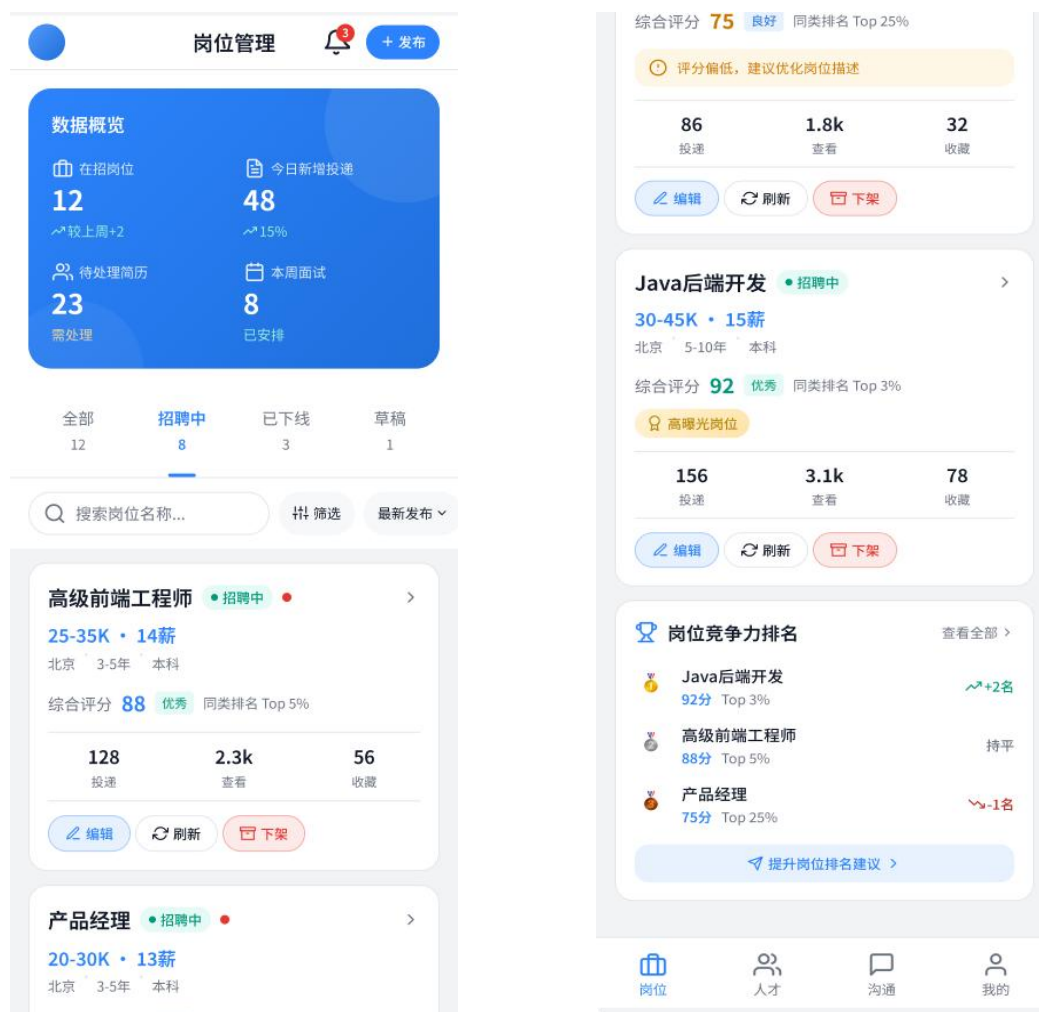


图 22 企业端岗位管理

在“发布岗位”页填写岗位名称、职责描述、任职要求、薪资范围、工作地点、就业类型、招聘人数、有效期等字段后即可提交岗位，提交后岗位默认进入“待审核”状态，待平台运营管理员审核通过后对外可见。

企业端用户在完成企业实名认证后即可通过“发布岗位”功能发布岗位，发布页需填写岗位名称、职责描述、任职要求、薪资范围、工作地点、就业类型、招聘人数与有效期等字段，并在提交前提供内容预览与必填项校验，避免信息缺

失或明显不一致。岗位提交后将进入软件审核流程，审核通过后进入“招聘中”状态并向求职者开放投递；若审核未通过，软件会反馈相应原因，企业可据此修改后重新提交，从而保证软件上招聘信息的真实性与规范性。企业端发布岗位页面如图 23 所示。

发布岗位

预览

1

2

3

4

基本信息

岗位描述

薪资福利

发布设置

基本信息

岗位名称 *

高级前端工程师

岗位分类 *

技术

所属部门

技术部

汇报对象

技术总监

招聘人数

3

工作地点 *

北京

望京SOHO T3

工作类型

全职

兼职

实习

远程

经验要求

不限

应届生

1-3年

3-5年

5-10年

10年以上

学历要求

不限

大专

本科

硕士

博士

薪资福利

薪资范围 *

最低薪资

25

K

—

最高薪资

35

K

发薪月数

14

薪

薪资类型

固定薪资

底薪+提成

计件

福利标签

六险一金

年终奖金

股票期权

带薪年假

弹性工作

定期体检

免费三餐

节日福利

更多

岗位描述

岗位职责

1. 负责公司核心产品前端架构设计与开发

2. 主导技术选型，推动前端工程化建设

3. 带领小组完成业务需求，保障交付质量

4. 关注用户体验，持续优化产品性能

86 字

AI生成岗位描述

任职要求

1. 本科及以上学历，3年以上前端开发经验

2. 精通React/Vue等主流框架，深入理解原理

3. 熟悉Node.js，有全栈开发经验优先

4. 具备良好的沟通能力和团队协作精神

92 字

发布设置

岗位可见范围

全部可见

简历筛选门槛

自动过滤不符合条件的简历

急招标签

加急推荐，消耗额外曝光额度

刷新频率

自动刷新

截止日期

2024-12-31

岗位质量预估

92 优秀

预计同类排名 Top 5%

优化建议

添加福利标签可提升 +5% 投递率

完善岗位描述可提升 +8% 匹配度

存草稿

发布岗位

图 23 企业端发布岗位

人才推荐功能基于候选人评分卡与双向匹配规则，为企业在招岗位主动匹配并推送高适配度的候选人，将符合条件的求职者集中呈现，避免 HR 在海量简历中盲目筛选；推荐列表按匹配度综合排序，展示候选人的核心信息与评分概况，并附上推荐理由拆解，帮助 HR 理解软件的推荐依据。HR 可对推荐候选人一键发起沟通、邀请面试或收入候选池，显著提升人才触达与筛选效率。企业端人才推荐页面如图 24 所示。

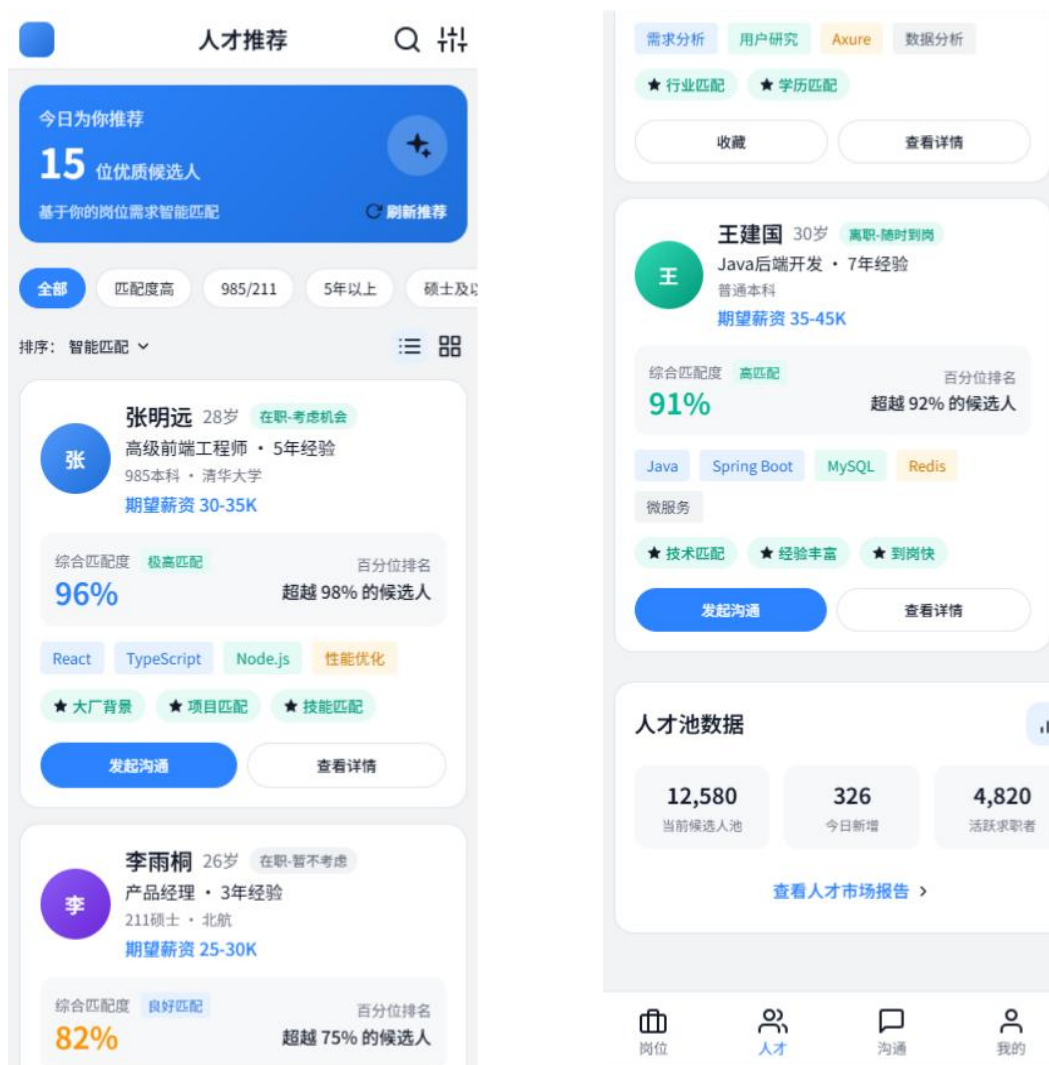


图 24 企业端人才推荐

点击候选人卡片进入候选人详情页，页面顶部展示候选人基础信息，包含姓名、年龄性别、在岗状态、岗位、工作经验、期望工作地点、薪资及薪酬福利相关信息，支持解锁联系方式和发起沟通操作。综合评分区域通过八维图展示多维度能力情况，输出综合匹配度，标注匹配等级以及该候选人超越同软件候选人占比；评分趋势图表展示候选人近 6 个月评分变化情况。页面底部提供收藏、邀请

面试、发起沟通功能按钮，HR 浏览候选人信息后，可直接在当前页面完成人才评估与招聘推进操作，帮助 HR 快速评估候选人与岗位的匹配情况，提升招聘工作效率。候选人详情页面如图 25 所示。



图 25 候选人详情

（七）企业端-候选人与沟通

企业端沟通列表页按会话维度聚合企业与求职者的全部聊天会话。页面顶部展示待处理统计模块，区分待回复、待评分类别，展示对应人数与 24 小时内回复率。页面提供全部、待回复、面试邀请、Offer 沟通等会话分类标签，内置候选人搜索框，可快速检索目标人员。会话条目展示候选人姓名、岗位、会话最新消息、消息时间，通过标识展示双向匹配、对方感兴趣等状态，未读消息使用红点标记，部分会话直接展示去评分、邀请面试等快捷操作按钮；同时设置待评分提醒弹窗，提示 HR 完成面试评分。页面底部设有批量发邀请、批量发 Offer、面试安排、群发通知功能入口，结合底部导航栏切换模块，便于 HR 集中处理候选人沟通、面试邀约、面试评分等招聘业务，提升招聘沟通处理效率。企业端沟通页面如图 26 所示。

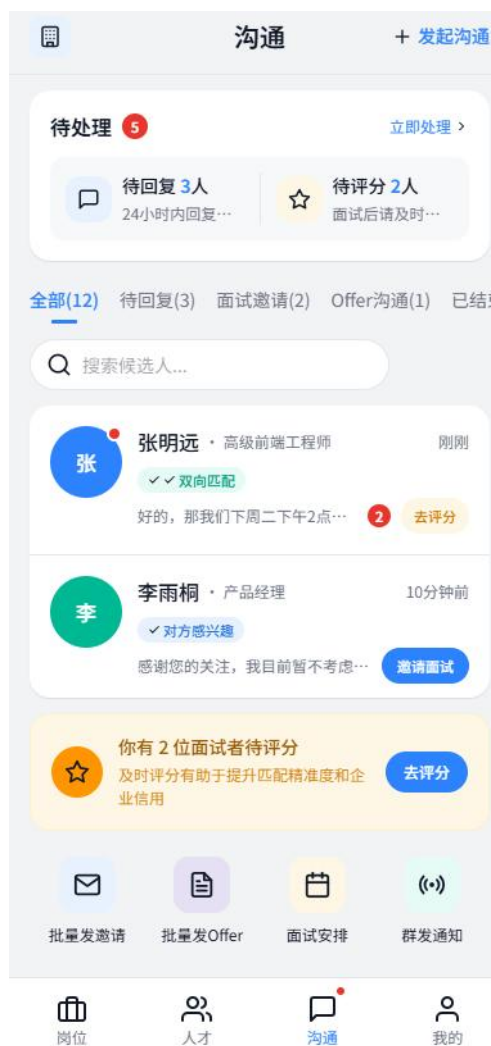


图 26 企业端沟通列表

点击会话进入 HR 与候选人聊天页，支持文字、表情、图片与文件传输，并可在聊天中直接发起面试邀请或发送 Offer。聊天记录持久化存储，便于双方随时查阅与追溯沟通细节。求职者可在聊天页面接收 HR 发送的面试邀请与 Offer。HR 发起操作后，软件自动生成业务记录并推送提醒，招聘沟通与业务流程相互联动。所有聊天记录永久保存，求职者可随时查阅沟通信息，沟通响应更及时，招聘流程也更加规范。候选人与 HR 聊天页面如图 27 所示。



图 27 候选人与 HR 聊天

面试评分模块供 HR 在面试结束后对候选人的综合表现进行结构化打分, 页面顶部展示候选人姓名、应聘岗位、面试轮次、面试官及面试时间; 下方支持通过滑动控件, 从专业技能、项目经验、逻辑思维、沟通表达、团队协作、学习能力、抗压能力、文化匹配八个维度进行 1-100 分打分, 每项附带能力说明标签。软件自动计算综合得分, 展示候选人排名、岗位匹配度与面试推进建议。评分需在合理时效内提交, 软件会结合评分行为进行防刷校验以保证评价的可信度。提交后评分结果自动沉淀至候选人的评分卡与评价详情中, 作为匹配度计算与后续招聘决策的重要数据来源, 并支持多次面试评分的累积与对比。面试评分页面如图 28 所示。

面试评分

草稿保存

张 张明远

高级前端工程师

第三轮 · 技术面 李技术总监

08-06 14:00-15:30

评分说明

请根据候选人实际面试表现，客观公正地进行评分。评分将用于计算候选人综合得分和岗位匹配度。

评分标准 >

八维能力评分

滑动调节分数，1-100分

专业技能

90 优秀

技术功底扎实，核心问题回答深入

项目经验

85 优秀

有大型项目经验，主导过核心模块

逻辑思维

88 优秀

思路清晰，分析问题有条理

沟通表达

92 优秀

表达流畅，善于沟通

团队协作

80 良好

有团队协作经验，配合度好

学习能力

95 优秀

学习能力强，新技术上手快

抗压能力

75 良好

压力场景下表现尚可

文化匹配

88 优秀

价值观与企业文化契合

综合得分

超越 89% 的候选人

87

预计匹配度：高

优秀

建议进入下一轮

评分仅供参考，最终录用决定权在企业

面试评价

技术扎实

思路清晰

经验丰富

沟通能力强

学习能力强

薪资偏高

经验不足

稳定性一般

自定义标签

候选人整体表现优秀，技术功底扎实，有大型项目经验。沟通表达流畅，学习能力强。对 React 和前端工程化有深入理解。建议录用。

0/500

录用建议

强烈推荐录用

综合表现优异，建议直接录用

可以考虑

整体尚可，需综合其他因素评估

不推荐

与岗位要求存在差距，不建议录用

薪资建议（选填）

30-33K /月

级别建议

P6

参考同岗位薪资水平

我确认以上评分客观真实，基于面试表现

提交后不可修改，请仔细核对

保存草稿

提交评分

图 28 面试评分

进入 HR 评价详情页面，首先汇总展示多家企业 HR 面试后留下的历史评价，该分数基于过往多名 HR 的面试评价汇总生成。页面还展示近六个月评分变化趋势，同时呈现专业能力、沟通表达、团队协作、学习能力、责任心、抗压能力六个维度的分项得分与分数涨跌情况。下方依次展示各企业 HR 留下的历史面试评价，每条评价卡片包含匿名企业信息、评价时间、星级评分、文字评语以及能力标签，且所有评价都带有平台已核实标识。页面底部附带评价规则说明，求职者如果对评价内容存在异议，可点击申诉入口提交申请。评价数据在企业内部统一沉淀并高效复用，为人才长期经营与复评提供了稳定依据。HR 评价详情页面如图 29 所示。



图 29 HR 评价详情

（八）企业端-评价与运营

岗位评价管理页面为企业 HR 提供求职者面试评价的查看、处理与数据分析能力。页面顶部展示企业综合评分、行业对标情况、总评价数量，同时展示岗位真实性、回复及时度、面试体验、薪资透明度四项细分维度得分。评分趋势模块通过折线图呈现近 6 个月评分变化，直观反映口碑变动。各岗位评分列表展示不同岗位的星级得分、评价数量与行业排名，支持跳转查看岗位详情评价。下方评价列表区分好评、中评、差评标签，展示求职者匿名评价内容、标签、发布时间，HR 可对评价执行回复、置顶、申诉、补充证据等操作。页面底部统计评价回复率，对比行业平均水平，展示待回复评价数量，提示及时处理评价，维护企业招聘口碑。企业端岗位评价管理页面如图 30 所示。

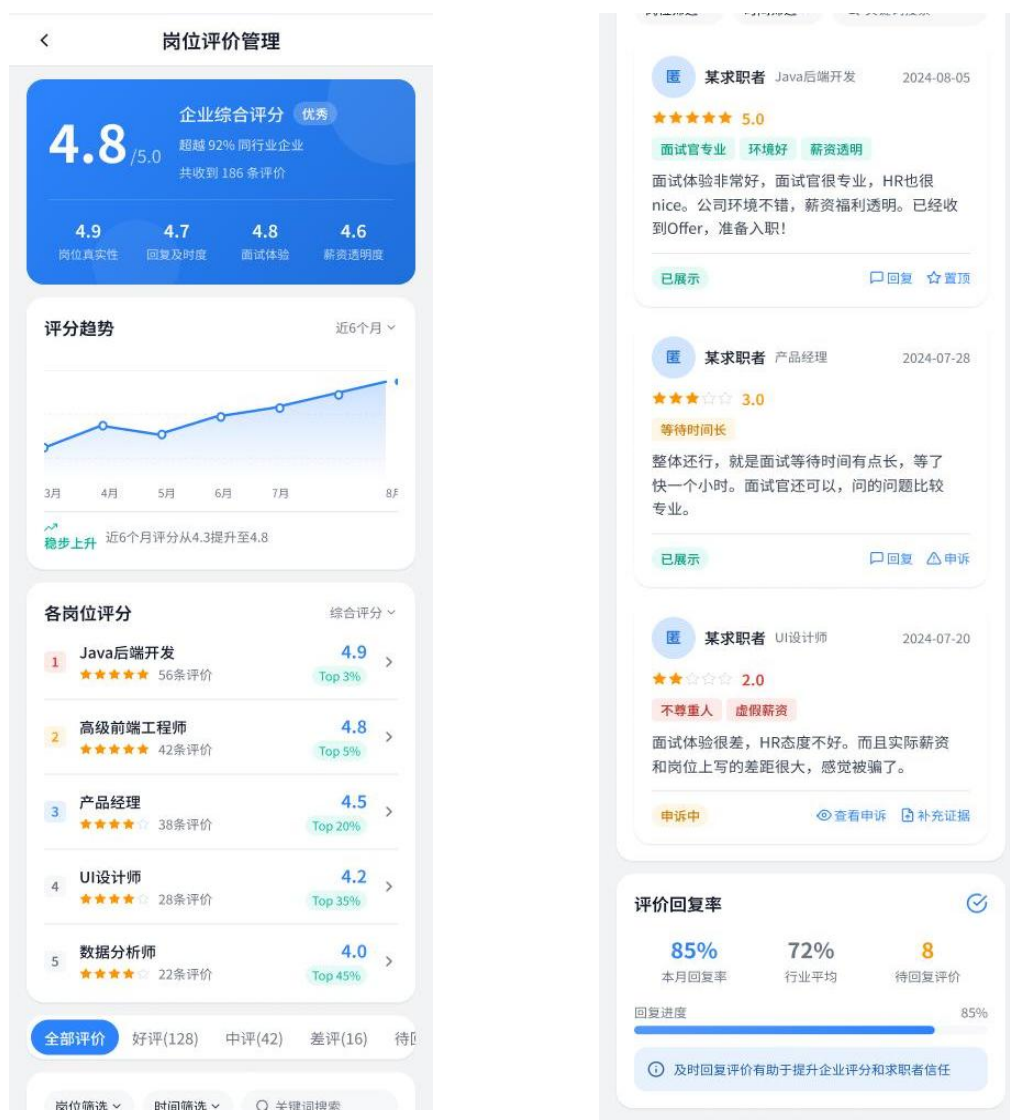


图 30 求职者端岗位评价管理

运营规则配置页主要用于企业端配置双向匹配相关参数，实现候选人自动筛选与智能推荐，右上角支持重置默认配置，也可跳转查看匹配算法说明。页面包含匹配模式、双向匹配阈值、自动筛选规则、推荐规则、通知设置模块。匹配模式提供精准、平衡、广泛三种选项，适配高标准招聘、常规招聘、急招等场景。双向匹配阈值通过滑动条设置企业、候选人两端匹配度门槛，双方均达标才触发双向匹配通知。自动筛选规则支持开启学历、经验、薪资、地域、稳定性、诚信记录等硬性筛选，软件据此过滤简历。推荐规则可调节每日推荐数量、优先级，支持多样性推荐与避免重复推荐。通知设置控制新候选人推荐提醒开关。配置完成后软件按新规则完成候选人筛选、匹配度计算与推荐通知，提升招聘匹配效率。运营规则配置页面如图 31 所示。

运营规则配置

双向匹配规则

设置匹配阈值和推荐规则，系统将根据你的配置自动筛选和推荐候选人。规则越精确，匹配效率越高。

查看匹配算法说明 →

匹配模式

精准模式 推荐

严格匹配，推荐质量高但数量较少
适合：有明确招聘标准

平衡模式

质量与数量平衡，推荐适量候选人
适合：常规招聘需求

广泛模式

更多候选人，需要人工筛选较多
适合：急招/冷门岗位

双向匹配阈值

仅当双方匹配度均达到阈值时，才会触发双向匹配通知

企业对候选人感兴趣阈值 70%

企业端匹配度达到此值，系统自动标记感兴趣

候选人对企业感兴趣阈值 65%

候选人端匹配度达到此值，触发主动推荐

双向匹配示意图

企业 70% 候选人 65%

双向匹配区

预计双向匹配率：约 15%

自动筛选规则

学历硬性筛选 低于要求学历自动过滤

经验硬性筛选 经验不足自动过滤

薪资匹配筛选 薪资期望差距>30%过滤

地域匹配筛选 不在目标城市自动过滤

稳定性筛选 1年内跳槽>2次过滤

诚信记录筛选 有虚假经历自动过滤

推荐规则

每日推荐数量 20人/天

推荐优先级 智能推荐

多样性推荐 保证候选人背景多样性

避免重复推荐 30天内不重复推荐

通知设置

新候选人推荐通知

图 31 运营规则配置

评分申诉功能供企业与求职者对不合理评价发起申诉，申诉人需填写申诉理由，并视情况上传相应证据以支撑诉求；软件收到申诉后进入人工审核与复核流程，审核结果通过软件通知反馈给申诉双方。合理的申诉将触发评价的调整或下线处理，不合理的申诉则维持原评价，从而在保护各方评价表达自由的同时兼顾不同主体的合法权益，建立起公平、可依赖的评价争议解决渠道。评分申诉页面如图 32 所示。

<

评分申诉

1 申诉须知

- 请确保申诉内容真实有效
- 每个维度每月最多申诉1次
- 审核周期：3-5个工作日
- 恶意申诉将影响信用评分

查看申诉规则 >

申诉类型

综合评分申诉

对整体评分结果有异议

单条评价申诉

对某条HR评价有异议

申诉维度（可多选）

全选

专业能力

项目经验

学历背景

工作稳定性

诚信记录

薪资匹配度

申诉原因

请选择申诉原因

详细说明

请详细描述申诉理由，提供相关证据可提高申诉成功率...

0/500

请客观描述事实，避免情绪化表达

上传凭证（选填）

+

点击上传证明材料

支持 JPG/PNG/PDF，最多5张

联系方式

手机号

138****8888

修改

邮箱

选填 >

☐

申诉结果将通过短信+站内信通知

☒ 我已阅读并同意《申诉服务协议》和《隐私政策》

提交申诉

提交后不可修改，请确认信息准确

图 32 评分申诉

（九）通用-我的与隐私设置

求职者端“我的”个人中心页为求职者个人信息管理主页，用于展示个人综合评估分数、能力维度、求职意向以及荣誉勋章。

页面顶部展示用户头像、姓名、工作经验、学历、所在地等基础资料，支持资料编辑；同时展示综合评分、等级评价及能力雷达图，可提交评分申诉。八大维度评分板块展示教育背景、实习经历、专业技能、项目经验、证书资质、工作稳定性、诚信记录、薪资匹配度的分项得分，支持查看评分说明。求职偏好区域汇总期望职位、期望城市、期望薪资等信息。“我的”（求职者端个人中心）页面如图 33 所示。



图 33 我的（求职者端个人中心）

企业端个人中心页面面向企业 HR 使用，展示企业基础资质信息与招聘业务统计数据。

页面顶部展示企业名称、认证标识、行业、规模、融资阶段，支持企业信息编辑与设置操作，同时展示在招岗位数量、本月投递总量。企业数据总览板块汇总本月总投递数、面试邀约数、录取数、入职数，附带数据环比变化，直观呈现招聘业务成效。岗位评分管理展示企业综合评分及岗位真实性、回复及时度、面试体验、薪资透明度等分项得分，体现企业招聘口碑。“我的”（企业端个人中心）页面如图 34 所示。



图 34 我的（企业端个人中心）

隐私设置页用于管理个人数据的安全性与可见权限，包括修改登录密码、管理与更换绑定手机号、设置简历与个人信息对企业是否可见（求职端特有）、控制各类消息通知开关等；软件对手机号、身份证号等敏感信息采取必要的保护措施，严格落实最小必要原则。页面同时提供个人数据导出、账号注销等个人信息权益入口，用户可依据自身需要灵活调整隐私策略，充分掌握个人数据的对外可见范围与使用边界。隐私设置页面如图 35 所示。

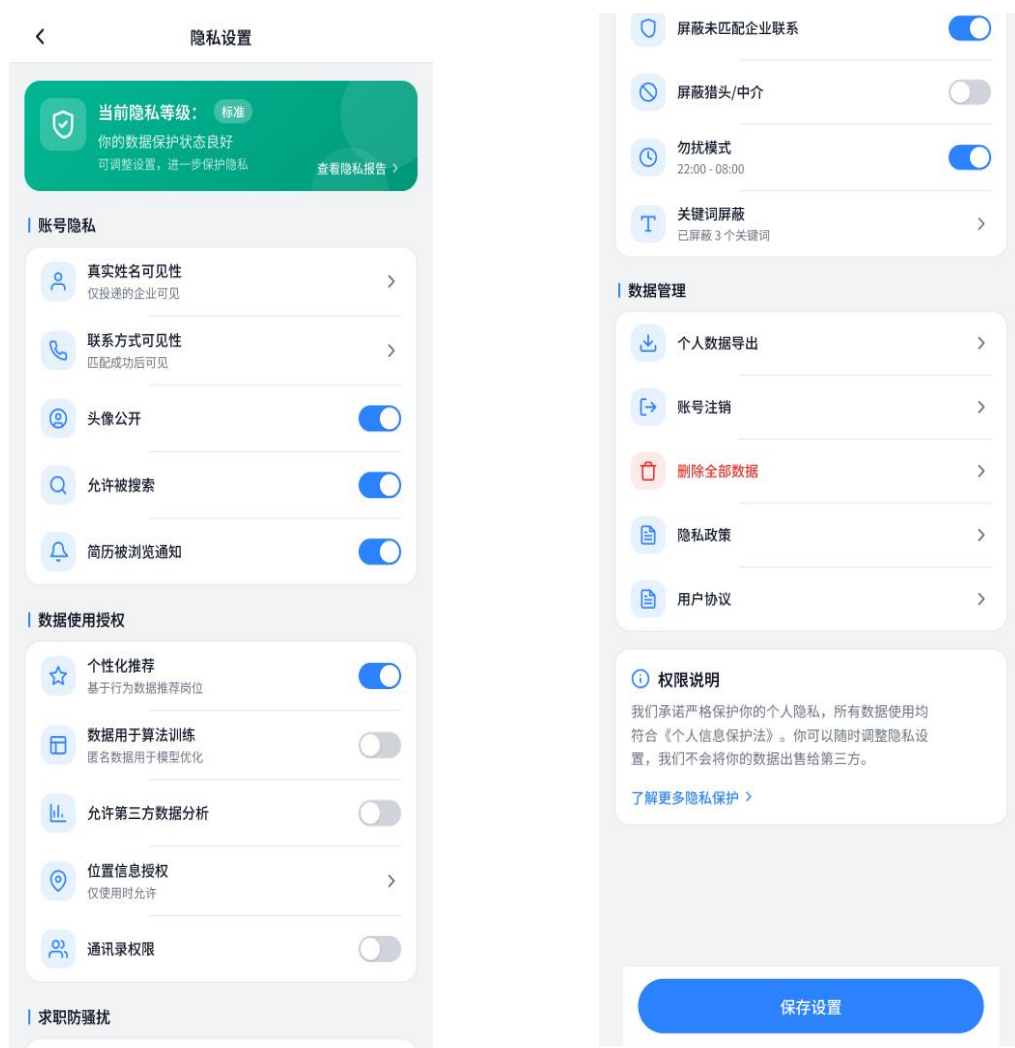


图 35 隐私设置

个人数据导出页支持用户一键导出包含个人资料、简历、投递、面试、Offer、评价等在内的全部个人数据为归档文件，满足用户对个人数据的可携带权诉求。

个人数据导出页支持用户一键导出其在软件中的全部个人数据，导出范围涵盖个人资料、简历、投递记录、面试记录、Offer、评价与被评价内容等，并统一打包整理成可供用户长期保存的归档文件；导出请求以异步方式处理，完成后用户可在导出列表中下载。该功能充分保障了用户对个人数据的可携带权与知情权，符合个人信息保护相关要求，也让用户在离开软件或申请注销时能够完整留存属于自己的数据。个人数据报告如图 36 所示。



图 36 个人数据导出

六、软件结束

本软件未设置独立的“退出”按钮，用户退出应用可通过以下任一方式：一是按下移动端 Home 键将应用切至后台，应用将进入后台运行状态并在软件资源紧张时被回收；二是通过移动端任务管理器上滑清除应用进程以彻底退出；三是在“我的一设置”中点击“退出登录”以清除本地登录态并返回登录页，再次进入应用时需重新登录。

七、其他功能

除上述主线功能外，本软件还内置多项辅助与安全激励功能：

隐私保护：用户可在隐私设置中控制简历对 HR 可见性、是否允许被推荐至人才池、是否对外展示竞争力排名等开关项，并支持一键导出全部个人数据以满足可携带权诉求。

未认证限制提示：未通过企业实名认证的 HR 用户，在访问人才推荐、岗位管理、候选人详情等敏感功能时，软件会弹出认证引导提示，并在认证完成前限制相应操作的权限，引导其先行完成企业认证。

人工审核与防刷审计：岗位评价、企业认证申请、申诉等关键内容，均由运营管理员人工审核后再行发布。软件同步基于用户行为日志进行异常检测，针对投递、评价、面试评分等高频操作识别异常模式，支持对可疑账号一键封禁，并可导出审计明细作为记录留存。投递频率限制、评价字数下限、申诉时效、防刷阈值等风控参数，均可在后台灵活调整，以适配不同阶段的运营需要。