

1 产品概述

1.1 一句话定位

一个**"越用越懂你"**的垂直求职陪练。面向应届生与实习生，通过持续对话建立你的专属画像（经历 + 专业掌握度），再基于画像帮你**改简历、深挖经历、模拟面试**，一路陪伴到拿下 offer。

1.2 背景与机会

大模型让**"个性化 1v1 求职教练"**第一次具备了低成本规模化的可能。但当前市面产品普遍存在一个共性缺陷——它们是**"失忆"**的：

- 通用助手（如 ChatGPT）每次对话从零开始，用户要反复交代自己的背景；
- 垂类求职产品多为**"上传简历 + 岗位 JD → 单次生成问题 → 关闭即忘"**的一次性交互。

经市场调研，真正做到**"跨会话记住用户每一段经历、并追踪其每个知识点掌握程度"**的持久画像，在头部商业产品中几乎是空白。这正是本产品的核心切入点。

1.3 产品目标

成为用户的**专属求职陪练**：记得他、懂他的软肋、用真题逼他成长、陪他在漫长求职季里不放弃——沉淀出一条**"面试就绪度"**越用越高的成长曲线。

1.4 产品洞察与设计原则（贯穿全篇）

核心洞察：求职准备的本质是一段**"持续、被记住、可衡量"**的成长——你需要有人记得你上次哪段经历没讲透、哪个知识点虚，并让你看到自己在变强。通用大模型结构上给不了这两点：它**失忆**（每次从零）、且**不可度量**（说不清你离**"能面"**还差多少）。OfferPilot 用一份**结构化持久画像**补上**"记住"**、用**面试就绪度**补上**"衡量"**——这正是它区别于**"又一个套壳问答"**的根本。

设计原则（体现取舍与工程判断）：

- **产品 = 带持久画像的编排 Agent**，不是一个大 prompt——用可控意图路由分发到专业能力、共享一份画像大脑（让一个 prompt 又考又教会精神分裂）。
- **能工程控制的，别交给模型**——方向过滤、就绪度计算、记忆读写都用工程兜底，不指望模型自觉，换取可控与可信。
- **不编造是可信度红线**——不编造经历、也不编造记忆（记错比不记更致命）；库外问题现答必标**"未经校验"**。
- **能落地 > 炫技**——Demo 级规模、全云端、可控优先；深度扩展点预留 V2。

2 目标用户与痛点

2.1 目标用户

应届生 / 实习生：

- **主力人群**：有少量实习或项目经历，但不会把它写成、讲成有价值的东西；
- **长尾人群**：几乎无经历者，可通过"推荐去做合适的项目"来覆盖（非主力）。

2.2 典型用户画像（Persona）

- **小李 · 数据分析方向应届生**：有一段数据实习，但简历只会写"负责数据处理"，讲不出业务价值；面试一被追问 A/B 实验设计就露怯；投了几十份简历没回音，开始焦虑、自我怀疑。
- **小王 · 转岗 AI 产品经理**：非科班出身，做过一个 AI 小项目，但不清楚 AI 产品经理面试考什么、答题框架是什么；市面上几乎找不到这个新兴岗位的对口备考资料。

2.3 核心痛点（真实且高频，附 § 2.2 Persona 佐证）

1. **有经历但不会"讲成有价值的"**：像小李只会写"负责数据处理"，讲不出业务背景、自己的行动与可量化结果——简历石沉大海的头号原因。
2. **不知道会被问什么、答题没框架**：专业题 + 简历细节都可能被深挖；小王这类新兴岗位（AI 产品经理）连对口备考资料都稀缺。
3. **专业基础虚、一深挖就露怯**：知道个大概，但扛不住"这个 A/B 实验怎么保证样本无偏"这类追问。
4. **战线长、孤军奋战、易焦虑不自律**：没人陪、看不到自己的进步，容易间歇性努力后放弃。

痛点 → 产品怎么解决（产品真正的价值所在）：

痛点	对应能力 / 机制	为什么能解决
有经历不会讲	经历深挖（STAR-C 引擎）+ 简历润色	逐维追问 → 范答 → 收敛到"过关"，产出简历版/口述版/应答库；只放大真实、不编造
不知考什么	模拟面试（真题 RAG）+ 智能助手分诊	用清洗过的大厂真实面经、按方向出题并多轮追问点评
基础虚露怯	画像记录知识大类掌握 + 精准追问	记得你哪类虚，持续针对练，掌握度可见
焦虑无进展感	持久画像 + 面试就绪度 + 按天日历计划	"越用越懂你"被记住、成长曲线看得见、每天有 5 分钟可启动的小任务

痛点均来自真实求职者的普遍困境（见 Persona）；产品从**机制上**逐条对应解决，且核心机制"持久记忆"已在线上验证（跨会话 / 跨设备记得住），不是停留在设想。

3 市场与竞品分析

3.1 竞品格局

类型	代表产品	持久用户画像	真实垂直题库	主要局限
通用 AI 助手	ChatGPT	记忆会漂移、不可结构化审计	无	"失忆的陌生人"，每次从零开始
海外实时面试助手	Final Round / Sensei / Verve	无（每次重填岗位）	无（AI 生成题）	失忆，且题目是编的
海外练习工具	Yoodli / Interview Warmup	无（仅表达指标趋势）	无	只测表达，不记内容
真题库平台	LeetCode / Interviewing.io	无	有	有题库但无 AI 陪练
国内 C 端产品	面试鸭 / 牛客 / 白瓜	无（单次押题）	部分有	记忆不跨会话

3.2 差异化与护城河

维度	ChatGPT / 多数竞品	OfferPilot
记忆	失忆的陌生人，每次重述背景	持久画像 ，记得你的每一段经历
内容	泛泛通用 / AI 编题	真实垂直题库 （数据分析 / AI 产品经理等大厂真实面经）
追问	不知道你的软肋	知道你哪个知识点虚， 精准戳

护城河 = 持久用户画像 + 真实垂直题库。前者是市场稀缺点、也是对标"失忆的 ChatGPT"最锋利的叙事；后者保证内容的专业性与真实性。

3.3 差异化的边界（诚实定位）

- "真实题库 + AI 陪练"的组合本身已有少数产品在做，因此本产品主打**持久画像**这一根，而非只讲"组合"；
- "深挖到能识别经历夸大、扛住背调"是最难兑现的高地，对外表述为**"逼真深挖、多轮追问"**，"背调级"仅作内部质量标准，不做过度承诺；
- 核心方法论 STAR-C 为本产品自有框架（在经典 STAR 上扩展"协作"维度），作为产品方法论品牌，不宣称行业标准。

4 产品定位与方向策略

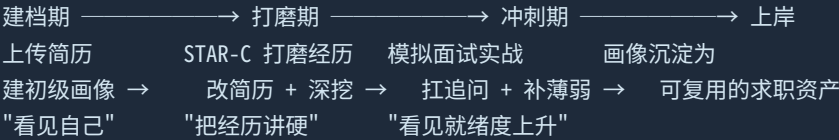
- **产品定位**：垂直求职陪练（区别于通用助手、纯题库、纯简历工具），以"持久画像"为核心壁垒。
- **对外主打方向**：**AI 产品经理 + 数据分析**（两把尖刀。AI 产品经理是新兴岗位、对口备考资料稀缺，作为先锋切入）。
- **知识库覆盖**：可持续纳入更多方向（数据分析、AI 产品经理、商家运营、风控治理、AIGC 产品经理等）并不断完善，作为"已支持方向"陈列，不作对外主打，以保持垂直聚焦。
- **方向与功能解耦**：新增方向 = 补充题库内容 + 打标签，功能设计不变——这使产品具备横向可扩展性。

5 产品目标与北极星指标

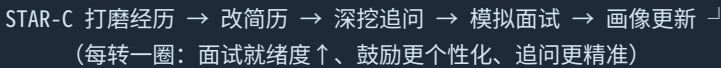
- **愿景目标**：帮应届生 / 实习生更从容地拿到心仪 offer（终极价值，不作日常考核）。
- **北极星指标 = 「面试就绪度」**：一条越用越高的成长曲线，由**知识掌握 + 经历过关**两部分构成，产品内可测、可视化，紧扣"越用越接近上岸"。
- **就绪度的落地计算**：
$$\text{就绪度} = \text{round}(100 \times (0.5 \times \text{知识掌握} + 0.5 \times \text{经历过关}))$$
 - **知识掌握** = 该方向必备知识大类（每方向 8 类，来自考纲）的平均掌握度；每类计分 熟练=1 / 一般=0.5 / 薄弱或未练=0，且**一类需答好 ≥ 3 道题才算"熟练"**（避免答一题即满分）。
 - **经历过关** = 深挖过关（pass_level ≥ 70）的经历数 ÷ 经历总数。
 - 分母是"该方向**全部**大类"，没练的大类会把就绪度拉低——因此曲线只随真实练习稳步上升，不会因少量练习虚高。
- **为何不用留存 / 时长**：求职是低频需求，用留存或使用时长做北极星会与产品价值南辕北辙，故刻意规避。
- **过程指标**：3 类文档产出数、经历过关率、模拟面试轮次、计划完成率、连续使用天数。

6 用户旅程与使用场景

6.1 用户生命周期（四阶段）



6.2 核心循环（越转越懂你）



6.3 典型场景

- **场景 A | 把"水简历"打磨成有价值：**小李简历写"负责数据处理"→引擎逐维追问（做的什么业务 / 目标是什么 / 你的具体行动 / 带来什么效果）→产出可量化的简历表述 + 口头讲述版本。
- **场景 B | 模拟面试暴露软肋：**模拟面试官追问"这个 A/B 实验怎么保证样本无偏"→小李答不上→系统记录"A/B 实验 = 薄弱"→推送针对练习并关联真题。
- **场景 C | 焦虑时的陪伴：**用户表达"投了很多都没回音，好丧"→产品先接住情绪，再给一个最小行动（今天只打磨一段经历，5 分钟也算数）。
- **场景 D | 遇到题库外的冷门问题：**AI 现场作答，但明确标注"未经校验、仅供参考"，同时把该盲区记入画像、收集起来供后续补充。

7 功能范围与优先级

P0 = MVP 必做 · P1 = 有余力则做 · P2 = 后续版本

模块	功能	优先级
核心引擎	经历 STAR-C 拆解打磨引擎（驱动简历 / 深挖 / 面试，产出 3 类文档，详见 § 8）	P0
A 画像	A1 简历导入解析（入口 + 冷启动画像）	P0
	A2 问答补全画像（性格 / 软性维度）	P1
	A3 画像可视化面板（"AI 眼中的你" + 进步变化）	P0
B 简历	B1 简历诊断 • B2 润色改写（STAR-C 化）	P0
C 深挖	C1 逐段经历追问（引擎驱动）	P0
	C2 讲项目陪练	P1
D 模拟面试	D1 基于画像 + 题库出题 • D2 面试官式多轮追问 • D3 反馈评分并回流画像 • D4 库外问题兜底	P0
E 学习	E1 题库 / 知识库浏览 • E2 薄弱点针对练习	P1
F 计划陪伴	F1 专属计划表： 按天日历视图 （每日 2-4 个"去某能力练什么"的微任务、可勾选完成、顶部显示总进度与就绪度） • F2 个性化鼓励	P0
	F3 进度被动感知	P1
G 知识飞轮	G1 库外问题埋点收集	P0（仅埋点）
	G2 人工审核并入正式知识库	P2
H 智能助手	H1 总入口：意图分诊自动路由到对应能力（编排 Agent，共享同一份持久画像） • H2 登录身份 → 记忆跨设备	P0

- **模拟面试形式**：文字对话（P0）；语音（后续版本）。
- **计划即编排主线**：开场与用户敲定计划（按考纲逐类练 / 简历打磨 / 模拟面试）→ 逐类过关 → 就绪度上涨；日历表把每天任务派进产品内各能力，全程"产品内练兵、绝不往外送"。
- **MVP 完整闭环**：登录 → 智能助手（自动分诊）→ 导入/讲经历建画像 → 看见画像 → STAR-C 打磨 / 改简历 → 深挖 → 模拟面试（含库外问题兜底）→ 按天日历计划表与鼓励贯穿全程，记忆跨设备。

8 核心功能详解：经历 STAR-C 拆解打磨引擎

这是驱动全产品的主引擎——同一套框架统一驱动"改简历、深挖经历、模拟面试出题"。

框架（STAR-C 五维）：① 重点工作 ② 业务目标（S/T）③ 个人角色与行动（A）④ 落地效果与价值（R，量化优先；无量化则给出"预期衡量方式"）⑤ 协作关系（C）。

三层训练法（叠加训练可迁移的作答能力）：

- **内容层 = STAR-C：**答什么，五维覆盖不遗漏；
- **结果层 = OKR 式量化：**用"目标 + 可衡量关键结果"把成果讲硬；
- **表达层 = 总分总：**结论先行 → 分点展开 → 收尾升华。

工作流：用户逐维作答 → AI 每一维【批判诊断 → 追问补全 → 给出基于真实经历的"标准范答"】→ 多轮收敛至该段经历"过关"（五维饱满、能扛追问）→ 结果回流更新画像的"深挖过度度"。

产出 3 类文档：① 简历版（书面精炼、量化）② 简述项目版（口头 60-90 秒，用于自我介绍 / 介绍项目）③ 细节拷问应答库（预判追问 + 参考应答）。

防编造铁律（产品级防幻觉）：范答只对**真实经历**做"专业化翻译与放大"，**绝不虚构成就或数据**；用户诱导编造时，产品拒绝并转向深挖真实。

- **合理渲染 vs 编造的界线：**✅ 允许——真实经历的专业化表达、基于真实情况的合理估算（须说清依据）、无硬数据时给出"预期衡量方式"；❌ 禁止——凭空捏造数字、虚构未发生的工作 / 角色 / 结果 / 项目。
- **唯一判准：**能否扛住本产品的深挖引擎与真实面试追问 / 背调。守线机制为"追问依据自检"——每个渲染点反问"面试官追问，你答得上依据吗"，答不上即打回。

9 AI 能力设计

每个 AI 能力统一以"输入 → 处理逻辑 → 输出 → 边界 / 兜底"描述。提示词工程与技术实现细节见配套《技术设计文档》。

AI 能力	输入	处理逻辑	输出	边界 / 兜底
简历解析 → 画像	简历文件	抽取基础信息与经历，建立初级画像	结构化画像（基础档案 + 经历初稿）	空白 / 乱码简历 → 引导重传或走无经历路径
STAR-C 打磨引擎	一段经历 + 画像	逐维诊断 → 追问 → 范答 → 收敛（见 § 8）	3 类文档 + 过度度回流	敷衍 / 跑题 → 拉回 + 给示例 + 降门槛
经历深挖追问	已过关经历	模拟面试官逐层逼问	追问链 + 薄弱点标记	答不上 → 给台阶、不打击信心
模拟面试官	画像 + 真题库	按方向与薄弱点出真题 → 多轮追问 → 按三层训练法评分	面试对话 + 评分 + 画像回流	岗位不在库 → 通识兜底并标注 + 记为待扩方向
库外问题兜底	用户提问	检索无结果时 AI 现场作答	答案 + "未经校验、仅供参考"标注 + 埋点	严禁作为正式答案；入库前剥离隐私
画像回流	每轮交互结果	将结果结构化后写回画像，更新"面试就绪度"	更新后的画像与就绪度	见配套《技术设计文档》
计划与鼓励	画像 + 考纲大类	按方向考纲盘点薄弱项 → 生成按天微计划（每个任务指向产品内某能力）+ 基于进步点的鼓励	按天日历计划表（可勾选、就绪度进度可见） + 鼓励语	只在产品内派活、绝不外部资源；不主动推送、温柔非硬催
智能助手（编排 Agent）	用户任意输入 + 画像	意图分诊：明确要开某能力就路由过去，否则留在当前对话（默认 stay）	分诊结果 + 转对应能力	拿不准一律 stay，避免乱切；不暴露内部机制

10 异常与边界情况处理

类别	典型情况	处理方式
输入	简历空白 / 无经历	引导去做项目 + 用 STAR-C 帮挖课程 / 社团 / 竞赛经历
输入	乱传文件 / 超长超短 / 乱码	友好提示 + 引导重传
内容	回答跑题 / 敷衍	拉回主题 + 给示例 + 降低门槛（微启动）
内容	前后自相矛盾	指出并帮助澄清
内容	诱导编造经历	拒绝，转向深挖真实（防编造铁律）
情绪	焦虑 / 自我否定	先接住情绪，再给可执行的最小行动
情绪	模拟面试答不上	给提示、给台阶，不打击信心
合规	敏感信息（真实公司 / 薪资 / 隐私）	提示脱敏；知识飞轮入库前剥离个人隐私
兜底	目标岗位不在题库	告知覆盖范围 + 通识兜底并标注 + 记为待扩方向
兜底	库外专业问题 / 检索无结果	AI 现答 + "未经校验、仅供参考"标注

11 非功能性需求

维度	要求
目标规模	Demo 级（数人至数百人），面向面试官、朋友与少量真实用户体验完整闭环
性能	单轮 AI 响应目标 8 秒内，优先采用流式输出
可用性	全云端，换设备可继续使用，用户数据跟随账号
成本	Demo 阶段趋近零成本
安全与隐私	密钥不暴露于前端；敏感信息脱敏；知识飞轮入库前剥离隐私
合规与可迁移	架构逻辑、数据、前端解耦，具备向合规部署环境平滑迁移的能力

12 AI 风险与治理

风险	说明	治理措施
幻觉 / 编造	AI 帮用户编经历、编数据，导致面试翻车	防编造铁律 + 追问依据自检 + 库外答案强制标注
专业错误	库外问题现答可能出错	明确"未经校验、仅供参考"，不进正式库；人工审核门槛（后续版本）
过度承诺	宣称做不到的能力	对外收敛为"逼真深挖"
情绪伤害	打击焦虑用户的信心	先接情绪再给行动；答不上给台阶
隐私泄露	简历含真实公司 / 联系方式	脱敏提示；埋点入库前剥离
知识过时	题库 / 答案陈旧	知识飞轮持续补充，标注时效

13 数据与指标体系

- **埋点（知识飞轮）**：收集库外问题、检索无结果、用户敷衍 / 跑题、模拟面试暴露的薄弱点，用于持续完善知识库。
- **北极星拆解**：面试就绪度 = $\text{round}(100 \times (0.5 \times \text{知识掌握} + 0.5 \times \text{经历过关}))$ ，具体口径（8 大类为分母、熟练需 ≥ 3 题）见配套《技术设计文档》§ 8。
- **过程指标看板**：3 类文档产出、经历过关率、模拟面试轮次、计划完成率、连续使用天数。

14 技术方案概要

- **整体架构**：自建前端 → 轻量后端代理 → AI 编排层（负责 RAG 检索与多步工作流）→ 用户画像数据库。详见配套《技术设计文档》。
- **护城河的技术本体**：AI 工作流在每次对话开场时从画像数据库读回用户画像，在结束时把新信息结构化写回——这一读一写，实现了"跨会话不失忆"。
- **真题库**：清洗后录入知识库并打上方向 / 难度 / 题型标签，支撑按方向精准检索。