

OPC Business Proposal

OPC 猎头超级个体联盟：AI 时代的分布式产业招聘网络

版本：v1.3

日期：2026 年 8 月

联系人：朱可庆 13825280171

一、执行摘要

传统猎头行业的商业模式正在系统性解体：顾问人均产值从 30—50 万元跌至 15—30 万元，交付周期从 21 天拉长至 60 天，死单率从 50% 攀升至 85%，候选人转化率降至 213:1。同时，大模型已把基础寻访、简历筛选、文案撰写等"通用智力"零成本商品化。旧模式在数学上已不成立。

但猎头市场没有萎缩——萎缩的是旧形态。行业正在经历剧烈的 K 型分化：传统中端简历撮合型猎头绝对萎缩；而 AI、硬科技、中企出海等战略赛道的高端人才寻访需求爆发式增长——2025 年三季度 AI 行业职位增速超过 54%，机器人工程师岗位增幅超过 80%，出海职位增长近 40%。我们做的是 K 型曲线的上行极：深度评估与信任撮合，这正是 AI 无法替代、资深猎头最有价值的环节。

我们以 2 人 OPC 形式已经验证了商业模式：2026 年 1—6 月实现约 80 万元营收（朱可庆 + 陈敏仪猎头业务收入，淡旺季明显、收款滞后约 3 个月），全年客观预期约 150 万元，已实现正现金流，实现 AI 赋能的 Agents（简历管理、项目管理、简历定制、推荐报告系统 Viki，合同审理员，财务 Agent）已投入使用。现在我们要将已验证的单点效能扩展为可复制的网络结构——一个基于 Obsidian 插件的 AI 猎头工作台 + 分布式协作联盟。

参赛主张一句话：我们不是在做"又一个猎头平台"，而是在做"让每一个独立猎头都成为超级个体"的基础链路——订单、工具、协作、培训、社区，五条线一条闭环。

本轮诉求：赞助 10—20 万元，叠加产业园区免租办公空间与政策资源配套。资金用于完成工具链 MVP、招聘 2 名核心岗位、启动 OPC 节点网络与社区内容生态。

二、问题与市场机会

2.1 旧模式正在死亡

关键运营指标	行业扩张期	当前市场基准
中国顾问年均产值	50—80 万元	20—35 万元
行业平均交付周期	14—21 天	44—60 天
后付费死单率	50%—60%	80%—85%
候选人转化率	1.5%—2%	0.47% (213:1)

每月稳定出单的顾问比例已不足 10%。传统“大中介”模式——堆人头、海投简历、后付费——承受着固定成本、死单率和人才流失的三重挤压。

2.2 猎头市场没有萎缩：K 型分化，价值在两端同时存在

先澄清一个统计口径：中国人力资源服务业 5.03 万亿元（2028E）是包含外包、灵活用工、薪酬社保在内的大盘，不等于猎头细分市场。单看猎头对应的网络招聘板块，2024 年市场规模为 183 亿元，增速放缓至 1.6%——这是传统“简历搬运”型猎头的真实处境。

但这个数字只描绘了旧形态。猎头的服务盘子没有消失，而是发生了剧烈的 K 型分化：上行机—高端业务在增加，下行极—中低端业务在 AI 赋能下也重新变得可盈利。整体招聘金额在增长，行业正在被重新定价，而不是被淘汰。

下行极不是死亡，是 AI 重塑。 常规财务、行政、中级 IT、通用营销岗位的简历高度透明、供给充足，企业通过内部招聘、内推和直聘平台即可覆盖。平台验证猎头数同比下降 0.8%，企业使用第三方猎头渠道意愿下降 13.7%——传统中介型猎头的“简历搬运”价值确实被挤出。

但招聘的底层需求没有消失——中低端人才的高流转率，中小老板的人才吸引难处，**说服与建立信任，恰恰是 AI 最难动摇的能力。** 哪怕在中低端岗位，企业依然需要有人向候选人传递真实机会、说服对方迈出跳槽这一步、在 Offer 环节处理好犹豫与比较。这些工作过去被淹没在低效的简历海投里，AI 介入后反而有机会被重新定价，而我们有全新的基于 AI 赋能的全新解决方案：AI 负责筛选与匹配，共享式客户经理负责客户对接，共享招聘专员专注说服与成交，中低端岗位的招聘服务将会效率更高、收费更低、单量更大——业务没有消失，只是换了一种更健康的赚钱方式。

上行极：战略赛道爆发。 AI 行业职位增速超过 54%，机器人工程师增幅超过 80%，具身智能需求增长超 70%（平均年薪 33 万+），中企出海职位增长近 40%，数字经济出海岗位增幅达 45%，运营岗位增长 180%。这些岗位人才极度稀缺、极少在公开渠道流转，需要深度技术理解和信任背书——高端猎头的单笔价值和议价能力都在提升。

市场结论： 猎头不是一个缩水的行业，而是一个正在被重新定价的行业。整体招聘金额在增长，AI 让中低端更高效、让高端更稀缺。OPC 联盟做的是促进整个招聘市场流转效率的基础设施——让每一层级的岗位都有人去说服、去建立信任、去完成成交。这不是存量博弈，而是增量释放。

2.3 为什么是现在

- LLM 推理成本 2024—2026 年下降约 90%，BYOK 模式首次经济上优于 SaaS
- 《个人信息保护法》使集中式平台合规成本上升，利好本地化架构
- 分布式办公使独立顾问的服务半径从一城扩展到全国乃至跨境

三、解决方案

3.1 产品：OPC 工作台（Obsidian 插件）

一个轻量 Obsidian 插件，配合用户私有 AI API Key（BYOK）和本地知识内核（Kernel），让独立猎头/HR/自由顾问以最低成本完成全流程猎头工作。

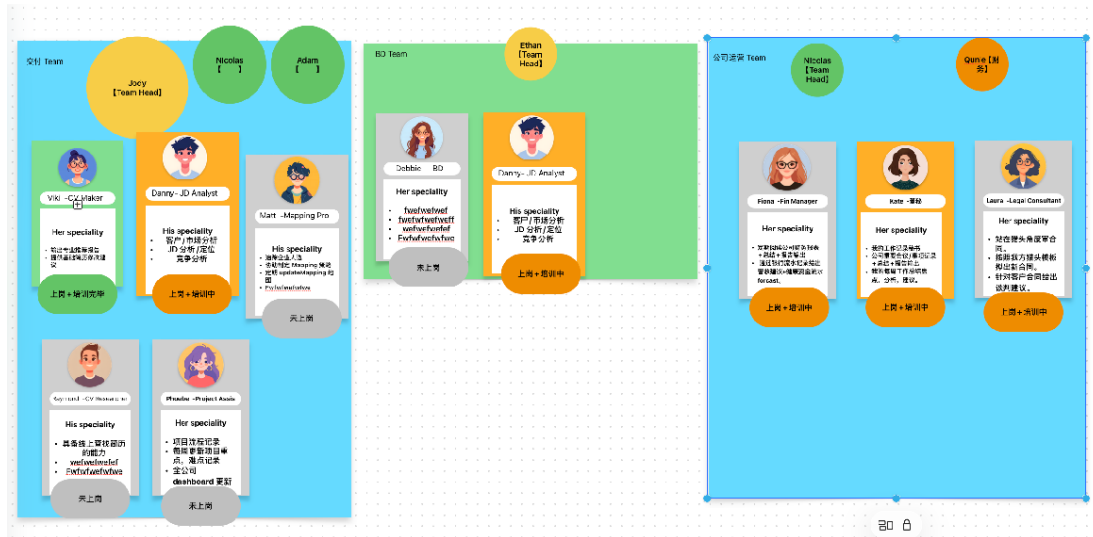
已就位 Agents：

- AI 简历管理：基于 Obsidian + AI 的本地简历库，支持自然语言检索、候选人标签化、历史沟通关联
- AI 项目管理：基于 Obsidian + AI，与本地简历库联动，支持职位订单追踪、候选人推进状态管理、项目节点提醒
- 推荐报告制作 Agent 【Viki】：AI 自动生成标准化候选人评估报告（2B 交付件），并内置 2C 简历优化能力（候选人端简历诊断、亮点提炼、适配度改写），已在实际交付中使用
- 猎头合同审查 Agent 【Laura】：专门审阅猎头合同与候选人协议，自动拆解条款风险（佣金结构、保用期、付款节点、竞业与保密条款），输出可读的风险提示与修改建议
- JD 解析与市场目标客户 Agent 【Danny】：全面解析职位需求（硬性门槛、隐藏需求、组织背景），并基于解析结果自动检索、匹配市场目标客户，辅助 BD 定向出击

开发

中 (3—6 个月) :

- 人选自动查找助手、产业客户研究助手、关系维护助手、数据库清洗助手、人才地图 (Mapping) 助手、Offer 谈判辅助 Agent, 简历反 BD 助手...



🔗 Viki - CV Producer

字件：简历

英文件已就绪

这个任务已经自动完成——从招聘网站抓取简历，一键生成并上传到公司招聘系统。这三年/五年/十年以上的工作经验，技能树和薪资范围。

🔗 执行

简历内容已经更新了，72小时内，74天内完成，请看一下。

完成。

🔗 20230724-简历.docx

处理结果

6%处理

2023年「简历材料」(3年+经验)

6%处理 (含2023年「简历材料」)

处理：2023年「简历材料」(3年+经验)

字件：简历

英文件已就绪

这个任务已经自动完成——从招聘网站抓取简历，一键生成并上传到公司招聘系统。这三年/五年/十年以上的工作经验，技能树和薪资范围。

完成。

🔗 Kate-My assistant

文件夹：LeapProcs Team/Danny The Analyst/

Danny The Analyst/
— SKILLSET
— JD-特分析/
— Danny-分析-简历/

276 个完整分析结果
等待放入客户信息或 JD
分析结果输出

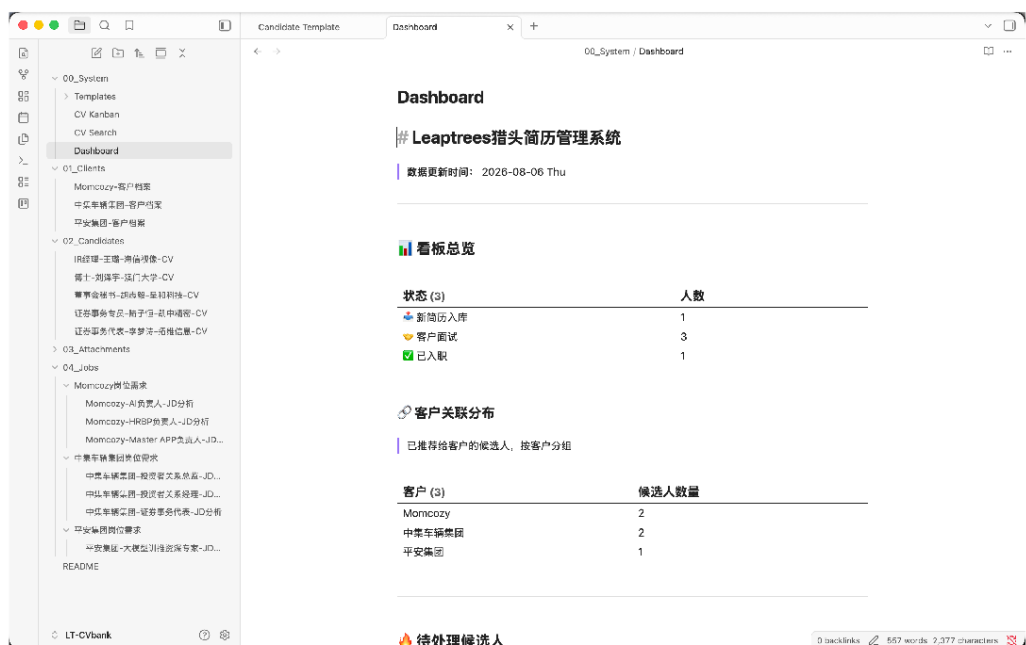
招聘模块分析框架已经写好

模块	核心内容
一、JD 解读与人才画像	大白话翻译岗位、升角级别、列明对标企业及对应职能
二、客户分析与行业竞争	客户背景、设立公司、商业模式、渠道参考
三、渠道策略与关键词	按平台 (招聘/猎头/Boss/LinkedIn 等) 招聘关键词 + Boolean 搜索串
四、组织架构与人才对标	+/-1 级别组织架构、对标公司图史、从脉脉/LinkedIn/ GitHub 等渠道挖人名

团队 SKILLSET 已同步更新，后发行了 Danny (The Analyst) - JD 这组数据。

另外我还做了一个重要事项——我的 JD analyst Danny 文件夹在 LeapProcs Team 目录下，它里面的空站和可编辑的 Danny 产生误差，对技能树需要了，我可以请继续，或者让它的目录结构同步过来。

kate



3.2 协作网络：分布式联盟

- **数据联邦：** 原始数据 100% 留在顾问电脑本地，网络仅流转脱敏标签，平台零知识架构
- **赏金招聘市场：** 发布者将原始 JD 通过拥有自己训练的Agent提纯后全网发布，其他猎头可精准响应。精炼 JD 本身就是发布者的知识输出，同时承担信任积累和专业声誉沉淀
- **智能订单广播：** 高客单价订单经 AI 语义解构后向匹配 OPC 加密广播
- **合作互赢机制：** 情报提供者 15—20% / 交付者 55—65% ， OPC联盟 5—15% 按照规则建立共赢。

3.3 社区与内容生态

自有媒体矩阵（公众号、视频号、官网）覆盖四类人群：HRD（客户）、独立猎头（OPC 节点）、目标人选（候选人资源）、转行者（培训管道）。内容以 Build in Public 形式呈现，同一内容池同时积累客户、候选人、节点三端资源——HRD 通过内容建立信任后下单，中高管通过内容认知品牌后成为候选人，Freelancer 通过内容验证模式后接入节点。当前公众号粉丝约 230 人，处于增长初期。

四、已验证进展

- **营收验证：** 2 人团队 2026 年 1—8 月营收约 80 万元，全年客观预期约 150 万元（淡旺季明显：1—4 月淡季、4—9 月旺季；收款滞后约 3 个月），已实现正现金流
- **交付验证：** 单笔客单价 10—20 万元（按人选年薪 20%—23% 收费），月均交付约 1 单，在跟订单 5—8 个，1—4 月淡季、4—9 月旺季的季节性特征已清晰
- **产品验证：** 简历管理系统 + Viki 报告Agent，项目管理系统，法务 Agent Laura，市场 BD Agent Danny已在实际交付中使用，AI 工具链月度成本约 200 元（Token API + 订阅）
 - **运营验证：** 单 OPC 完成 BD → 寻访 → 交付 → 收款全流程
 - **协作验证：** 简单外协合作已显示出降低死单率的效果，并有猎头自由职业者愿意加入合作。
 - **内容验证：** 公众号从零起步，已积累约 230 位种子关注者，内容生态冷启动完成
 -

五、参与我们的OPC 单位营收样板：一个独立猎头的账

我们提出一个务实的问题：一个 **参与进来的OPC 单体能不能算平账？**。我们的目标人群非常明确：有招聘经验的 HR、需要照顾家庭但想重返职场的宝妈、有沟通能力的 Freelancer、在传统大厂里做得憋屈的猎头。他们都是有经验，有能力的高知群体，但因为各种原因在传统职场已经不受待见。对他们来说，加入联盟的核心动机只有一条——赚得比打工多，。

在一线城市，一个5年左右经验，绩效较优的 HR 或猎头的打工年收入约为 20—25 万元。因此联盟设定的收入底线是：**加入联盟的 OPC 年到手收入 25 万元起步，正常水平 30 万元**，否则他们没有动机持续下去。以下是单 OPC 的损益模型：

项目	传统猎企顾问	新进入 OPC（目标人群）	成熟 OPC（参照）
月均交付	0.5—1 单	每 2—3 个月 1 单	1单
单笔客单价	3—8 万元	8—15 万元	10—20 万元
年佣金总额	15—30万元	25—40 万元	60—100 万元
收入分成比例	20%—35%	80%+	80%+
年到手收入	25万元	20—30 万元	48—80 万元
AI 工具成本	公司承担但分成低	200—400 元/月	200—400 元/月
系统会员费用	—	订单前锁定，10%—20%	订单前锁定，10%—20%
合作费用		10%—30%	10%—30%

办公/行政成本	公司承担但分成低	几乎为零	几乎为零
年净收入	15—25 万元	20—30 万元	48—80 万元

核心数字：新进入 OPC 年完成 3—4 单（客单价 8—15 万元），即可达到 20—30 万元到手收入——高于一线城市普通 HR 的打工收入，且工作时间和地点完全自主。成熟 OPC（如创始团队水平）年佣金总额约 60—100 万元，到手 48—80 万元。

回本周期：一个零基础的 OPC 从接入到覆盖工具成本并产生正净收入，预期周期为 3—6 个月（经培训路径的学员，因有陪跑和订单支持，预期缩短至 2—3 个月）。之后每多完成一单，收入都是纯增量。

为什么这个模型成立：AI 每周回收约 14—15 小时的行政劳动（简历筛选、初筛沟通、行程协调、报告撰写），一个 OPC 的产能从“一个人的体力上限”变成“一个人的判断力上限”。产能提升 3—5 倍，分成比例翻倍以上，固定成本趋近于零——三者叠加不是线性改善，是结构性利润弹跳。

而所有节省的时间可以用于自己擅长的事情，比如说维护与开发客户关系，建立人选信任，进而积累真正的不可替代的价值推动 OPC 飞轮运转。同时开放的社区将会鼓励业务合作，资源共享，每个 OPC 可以利用插件工具分享自己积累的内核经验，赋能合作伙伴和社区。

六、商业模式

6.1 收入引擎

阶段	收入来源	定价/抽成逻辑	状态
短期	OPC 自营高端引才交付	客单价 10—20 万元/单	已验证（全年约 150 万）
中期	会员费+ 插件 VIP	基础功能插件免费，核心功能VIP 月费 100/500/1000元；	开发中
中期	培训服务（HR / 宝妈 / 转行者）	基础内容免费；深度课程 1,000—3000 元；部分课程可以从成单后扣除	规划中

中期	专业平台发布不同的针对2C服务（针对群体的实用 Agent)	例如： 1. 按简历优化包定价（如 [100] 元/份。 2. 针对高端人选的数字足迹排查 agent.. 3. 针对客户的 Mapping Agent等等	规划中（Viki 已具备基础能力）
长期	网络路由佣金抽成 + 脱敏数据服务	按联盟结算订单的 10%—20% 抽成；数据服务按年费/定制报告定价	18 个月后

培训定价策略： 自媒体免费内容引流 → 深度课程（1,000–3000 元+）完成能力筛选 → 3个月做单陪跑（提供优质客户服务岗位） → 学员接入插件后成单，部分费用培训费从佣金中扣除。联盟前期不向 OPC 收费，降低冷启动门槛；收入在 OPC 真正赚钱后才产生——自约束模型。

6.2 网络效应路径

- **节点密度 → 合作匹配精度：** 100 个 OPC 节点时，订单路由匹配成功率目标 ≥ 30%；500 节点时 ≥ 40%
- **标签组合 → 数据产品：** 节点越多，脱敏标签组合越丰富，产业人才供需热力图、高管流动性预警等数据产品的统计信号越强
- **社区内容 → 三端增长：** 同一内容池同时转化 HRD（客户）、候选人（资源）、OPC（节点），边际成本固定、三端同时积累

七、竞争优势

竞争维度	传统大厂	众包平台（Paraform)	AI 工具商（Juicebox)	OPC 联盟
顾问收入分成	10%—35%	70%—85%	100%（无订单）	80%+
激励模式	内部 KPI	开放式抢单	无	联盟标准分账

AI 赋能	传统 ATS	无内置智能	深度单点	本地 Kernel + 私 有 AI
数据隐私	数据归公司	平台可访问	工具商持有	零传输
网络效应	内部网络	公开网络质量稀释	无	联盟网络越用越有 效率

核心壁垒：本地 Kernel 的数据密度 + 节点间的信任契约。工具可以被复制，数据和信任不能。

八、为什么选我们

这一节回答评委最核心的问题：**项目好的人很多，为什么是你俩？**

8.1 创始团队业绩

Nicolas Zhu（联合创始人 / 合伙人）

- 人力资源专业领域管理与技术背景：15 年
- 职业履历：曾供职于法国最大的人力资源集团，管理超过 80 人的技术与外包、招聘交付团队
- 核心能力：为国内外多家技术型企业提供一站式人才解决方案、技术外包与招聘服务
- 交付行业：IoT、汽车、电商等
- 在传统猎企任职期间提成比例：20%—35%，亲身经历"业绩养中后台"的不公结构

Nico Chen（联合创始人 / 合伙人）

- 人才寻访及引入经验：20 年
- 职业履历：曾任职于世界 500 强及国内头部人力资源公司；2013 年成为公司合伙人，2021 年成为区域负责人，带领 50 人以上团队
- 核心能力：多年百万顾问，并培养出多位百万顾问；擅长高管引进和搭建新业务核心团队，助力企业完成业务和数字化转型
- 客户认可：连续多年获得全球 50 强集团客户授予团队及个人"最佳合作伙伴奖"、"高端猎手奖"、"最受欢迎招聘顾问奖"等多个奖项
- 专注方向：高管引进、新业务核心团队搭建、企业业务与数字化转型人才配置

- 个人客户关系资产：长期维护的高管/HRD 客户网络 [X] 人（占位）

8.2 一线交付者，不是理论家。

Nic 与 Nico 都是多年猎头行业一线交付者，不是在行业外观察后写出一份商业计划书。BP 里的每一个痛点——死单率、交付周期、提成不公、BD 瓶颈——都是亲历过的现实，不是研究报告里的抽象概念。

8.3 知识内核来自自有资产。

产品核心的 Kernel 原始素材来自两位创始人自己的历史成单笔记和行业关系网络，不是外采数据、不是二手资料。这意味着这套系统从第一天起就带着真实行业判断力，而非"先搭工具再找知识"。

8.4 用真实业务验证产品。

2 人 + AI 半年 80 万营收，先跑业务、再倒推产品设计——工具是为自己用的痛点而生，不是先造工具再找场景。

对 OPC 的困境有切身体感。我们正在经历 OPC 的所有真实瓶颈：BD 能力上限、协作拆账的信任问题、内容与交付的时间争夺。联盟要解决的每一个问题，都是我们自己每天面对的问题。

九、财务预测

9.1 三年财务模型（测算版，数字待正式审计）

指标（收入 / 利润税后）	2026（当前）	2027（Stage 1→2）	2028（Stage 2→3）
自营 OPC 猎头营收	150 万元	200 万元	240 万元
插件 VIP / 工具订阅	—	10 万元	30 万元
业务合作共享收入	—	70 万元	120 万元
培训服务收入	—	30 万元	80 万元
2C 服务收入	—	10 万元	60 万元
总收入	150 万元	420 万元	530 万元
总成本	30 万元	70 万元	80 万元
净利润（税后）	114 万元	322.5 万元	397.5 万元

净利率（税后）	76%	77%	75%
---------	-----	-----	-----

9.2 测算假设与逻辑

2026 基数：Nic + Nico 猎头业务 1—6 月实际营收 80 万元，全年客观预期约 150 万元（收款滞后约 3 个月，淡旺季明显）。成本主要为兼职开发、差旅与工具，约 30 万元。

自营 OPC 营收假设：自营猎头业务保持 Nic + Nico 2 人执行（团队上限 2—3 人），猎头交付收入 2026 年约 150 万元、2027 年约 200 万元、2028 年约 240 万元，增长来自 AI 工具链效率提升与客户积累，而非扩招交付人员。

业务合作共享收入：2027 年约 70 万元——100 个 OPC 节点中约 40 个活跃节点，通过联盟路由与协作拆账的订单按平台抽成形成共享收入；2028 年约 120 万元——节点扩至约 500、活跃节点约 200 个，路由与协作结算规模相应增长。

其他收入：插件 VIP 与工具订阅 2027 年约 10 万元、2028 年约 30 万元；培训服务 2027 年约 30 万元（约 200 名学员 × 约 1,500 元）、2028 年约 80 万元；2C 服务 2027 年约 10 万元（约 500 人 × 约 200 元）、2028 年约 60 万元（约 3,000 人 × 约 200 元）。

成本结构：2026 年约 30 万元（兼职开发、差旅、工具）；2027 年约 70 万元（新增插件开发者与内容运营）；2028 年约 80 万元（团队扩至 5—6 人后的支撑成本，猎头交付仍由各 OPC 独立完成，联盟不扩招交付人员）。

利润率：按小型微利企业所得税优惠估算（应纳税所得额 300 万元以内实际税负约 5%，超出部分按 25%），2026 年税后净利润约 114 万元、2027 年约 322.5 万元、2028 年约 397.5 万元；税后净利率分别约 76%、77%、75%，综合税负约 5%—10%。

核心底线假设：

- 一线城市 OPC 年到手收入 $\geq$ 20 万元（正常水平 30 万元），否则 OPC 无法持续
- 技术服务抽成比例维持 10%—20%（自约束模型，服务不好顾问会走）
- 2C 服务定价约 200 元/份，2028 年社区粉丝约 10,000 人、使用率约 30%

十、融资诉求

10.1 本轮诉求

- 融资金额： 10—20 万元
- 资金用途：

用途	占比	金额（按 20 万计）	说明
产品研发	40%	8 万元	插件开发者 1—1.5 万/月 × 5—6 个月，封装 Agent 工具链
培训与社区	25%	5 万元	课程开发、内容制作、线下活动、OPC 孵化
运营与交付	25%	5 万元	客户 BD 差旅、自营业务扩张、办公配套
法务与合规	10%	2 万元	平台实体设立、合同体系、数据合规

- 里程碑： 0—6 个月完成 Agent 工具链与插件 Alpha 版，团队扩至 4 人； 6—18 个月启动 100 个 OPC 节点网络

10.2 政策资源配套

- 申请产业园区免租办公空间（2—4 人起步，扩容至 10 人）
- 申请人才引进政策名额、孵化器入驻资格、研发费用补贴
- 发展指标： 12 个月孵化活跃 OPC $\geq$ 20 人（目标人群转化 $\geq$ 10 人）、培训转化 $\geq$ 50 人、服务硬科技企业 $\geq$ 10 家、平台 GMV $\geq$ 2,000 万元

十一、团队与招聘计划

11.1 当前团队： 2 人 OPC + AI 工作流

Nicolas Zhu（联合创始人 / 合伙人）——15 年人力资源专业领域管理与技术背景，曾供职于法国最大的人力资源集团，管理超过 80 人的技术与外包、招聘交付团队；为国内外多家技术型企业提供一站式人才解决方案、技术外包与招聘服务，交付行业涵盖 IoT、汽车、电商等。

Nico Chen（联合创始人 / 合伙人）——20 年人才寻访及引入经验，曾任职于世界 500 强及国内头部人力资源公司；2013 年成为公司合伙人，2021 年成为区域负责人，带领 50 人以上团队。多年百万顾问，并培养出多位百万顾问；擅长高管引进和搭建新业务核心团队，助力企业完成业务和数字化转型。连续多年获得全球 50 强集团客户授予团队及个人"最佳合作伙伴奖"、"高端猎手奖"、"最受欢迎招聘顾问奖"等多个奖项。

两位创始人的行业关系网络与历史成单笔记，是产品知识内核（Kernel）的原始素材来源。这不是外采数据，而是两位一线交付者自己的知识资产。

当前团队只有 2 人，全部猎头业务环节——客户 BD、职位分析、候选人寻访、评估报告、Offer 谈判、交付收款——均由两位创始人使用 AI 工具链完成。这不是"人少所以用工具凑合"，而是主动选择的设计：**先用 AI 把流程跑通，再为瓶颈环节补人，而不是先招人再让流程适应人**。半年 80 万元营收、单人完成全流程交付的验证，正是建立在这套"2 人 + AI"的运营方式之上。

11.2 为什么是 10 人以内的轻量核心团队

OPC 的理念是"轻资产、AI 杠杆、超级个体"。我们的核心团队规模控制在 **10 人以内**——利用 AI 赋能与分布式协作，让每一个想进入招聘行业的人都能拥有自己的"招聘 OPC"，而不是加入我们的团队来做招聘。联盟本身不扩张招聘交付团队（招聘业务保持在 1-2 人），新增成员只补齐明确的支撑瓶颈：

岗位	优先级	招聘时机	对应瓶颈
Obsidian 插件开发者	P0	融资到位后立即启动（全职或实习生/兼职，月薪 1—1.5 万）	当前工具由创始团队自用，尚未产品化；需要专职开发者将内部工具封装为可对外交付的插件
内容与社区运营（OPC Marketing）	P1	插件 MVP 后（3—6 个月）（实习生/应届生，月薪 1 万以内）	创始人时间被交付占满，公众号/视频号增长缓慢；需要专职运营将内容生态做起来，驱动 OPC 招募和客户获取
培训负责人	P2	社区粉丝与课程需求起来后（6—12 个月）	培训业务需要有人把创始人的方法论系统化、课程化、可复制化
联盟运营与合规助理	P2	节点规模超过 50 后（6—12 个月）	订单路由运营、PSL 平台实体维护、合同与数据合规、OPC 节点服务；猎头交付始终由各 OPC 独立完成，联盟不扩招交付人员

为什么不一步多招人？因为传统猎企的死亡原因之一就是固定人力成本。我们的策略是：每招一个人，都必须有对应的"瓶颈证据"——即这个岗位已经因为人手不足而开始限制增长，而不是"先招了再说"。10 人以内的规模中，猎头交付始终只有 2—3 人，其余成员覆盖产品、内容、培训、运营支撑线，同时保持轻资产结构。

我们不会让招聘变成"加入我们团队"的事。联盟的目标恰恰相反：让想做招聘的人拥有自己的招聘 OPC。联盟团队只负责做三件事——打磨工具、建好网络、提供支撑；招聘交付永远发生在每一个 OPC 自己的本地工作台里，而不是联盟的办公室里。

十二、风险与应对

风险	应对
个人信息泄露	零知识架构：原始简历、联系方式、精确履历 100% 留在 OPC 本地，联盟不存储、不中转、不接触；本地脱敏后才流转匿名人才画像；候选人引荐前由顾问线下单独征得知情同意
Obsidian 生态变更	插件架构保持独立抽象层，可迁移至其他本地笔记/知识平台
BYOK 用户门槛	配置流程可视化；培训服务承担入门教育角色
冷启动网络效应	创始团队自营交付 + 定向邀请头部顾问内测 + 社区内容自然转化
大厂/平台跟进	核心壁垒是本地数据密度和信任契约，非功能层可复制
社区增长不及预期	培训业务与自营交付不依赖社区规模，可独立造血；社区是加速器而非生命线

关于个人信息泄露，这不是一个待解决的合规补丁，而是架构层的设计前提。联盟的核心原则是"平台不持有数据，只路由价值"：候选人原始数据从不离开顾问本地的 Obsidian Vault；插件在调用大模型前先在本地图运行脱敏引擎，抹去姓名、电话、身份证等个人可识别信息，网络中流转的只有不可逆的匿名人才画像（行业标签、技术栈、年限资质）。因为没有集中式数据池，联盟在法律层面不构成个人信息处理者，也不存在"平台泄露海量简历"的连带风险——这不是事后补救，是从第一天起就不持有。

十三、下一步

1. 对接 OPC 基金与产业园区，确认 10—20 万元投资意向与政策资源包（免租办公空间、孵化支持）
2. 完成 10—20 名种子用户的内测邀请（首批目标：5 位有 HR 背景的转型者和独立 Freelancer）
3. 3 个月内完成 Mapping / 关系维护等核心 Agent 交付
4. 社区粉丝从 230 增长至 1,000（半年度目标）
5. 启动首批 OPC 孵化计划：5 名学员进入培训 → 接入插件 → 陪跑至首单