

乐寻坊白皮书

通证激励的人才互动平台



乐寻坊公众号

激励人才成长，链接人才服务



安卓版 APP



IOS 版 APP

区块链信息服务：粤网信备 4403051981433528001X 号

■ 概要

乐寻坊是以人才为中心，基于区块链技术和通证经济激励体系，为用户提供求职、培训、活动以及人才群体之间的交流互助等全方位服务的人才互动平台。

乐寻坊致力于构建企业、培训机构、行业协会、院校、监管机构等多方参与的联盟链，通过联盟链成员开发的各类蜂巢应用，全面链接人才服务。

目 录

第一章 产品概述	1
1.1 背景	1
1.2 公众联盟链	3
1.3 通证经济	5
1.4 专有名词	6
1.4.1 蜂币	6
1.4.2 蜂金	6
1.4.3 蜂王令	7
1.4.4 蜂巢应用	7
第二章 产品设计	8
2.1 软件模块	8
2.1.1 乐寻坊 APP	8
2.1.2 微信小程序	8
2.1.3 乐寻坊 OSP	8
2.2 业务模型	9
第三章 基础业务生态	12
3.1 通证经济体系	12

3.1.1 蜂币 (TBC)	12
3.1.2 蜂金 (TBB)	13
3.1.3 通证经济模型	14
3.2 身份认证与资产保护	17
3.3 用户等级与乐寻信用	18
3.3.1 蜂王荣誉称号	18
3.3.2 创世居民荣誉称号	18
3.3.3 用户信用等级体系	19
3.4 动态信息流	19
3.5 轻信任坊区和兴趣坊区	20
3.6 推荐奖励体系	21
3.7 蜂巢应用框架	22
第四章 平台激励类 HIVELET	23
4.1 签到收蜂	23
4.2 引力任务	23
4.3 今日任务	24
4.4 成长任务	24
4.5 零元夺蜂	24
4.6 零元夺宝	25
4.7 乐寻商城	25

第五章 人才服务类 HIVELET.....	27
5.1 企业招聘	27
5.2 校园招聘	28
5.3 人才银行	28
5.4 人才活动	29
5.5 人才培养	30
5.6 人才互助	30
5.7 企业福利	31
第六章 蜂币（TBC）通证激励.....	32
6.1 引力激励	32
6.2 活动激励	32
6.3 激励用户行为.....	33
6.4 激励优质用户	33
6.5 激励坊区管理员	34
6.6 互助和打赏	34
6.7 产量每年减半.....	34
6.8 回收销毁	35
第七章 蜂金（TBB）积分奖励.....	36
7.1 奖励人才推荐者	36
7.2 奖励入职者	36

7.3	奖励企业推荐者	37
7.4	奖励用户推荐者	37
7.5	其他奖励情况.....	37
7.6	用户提现.....	38
第八章	蜂币（TBC）通证分配.....	39
8.1	总量及产出分配	39
8.2	用户激励通证池	40
8.3	联盟激励通证池	40
8.4	股权配送通证池	41
8.5	团队激励通证池	41
第九章	发展路线图	43

第一章 产品概述

1.1 背景

人才是一个国家发展的重要基础，是衡量一个国家综合国力的重要指标。据统计，目前中国人才资源总量近 1.8 亿。2018 年全国在校大学生人数高达 3929 万，2019 年应届大学毕业生人数超过 834 万。

在人才的成长过程中，目前还存在如下痛点：

- 1) 作为人才资源的预备军，当前大学生信用体系不完整、未建立历史数据信息链、数据维度有限，用人单位无法获得完整有效信息，导致优秀学生无法便捷、公平地获得优先的求职机会。
- 2) 对于学历造假、论文造假、求职简历造假等行为，用人单位、院校缺乏验证手段，使得优秀学生无法脱颖而出获得用人单位青睐，找到更好的工作。
- 3) 当前大学生的技能信息、知识体系未与用人单位的技能需求、市场趋势保持信息对称，迫切需要实现学生、教育机构以及用人单位之间的无缝衔接，以提高教育就业的运行效率和透明度，让大学生找到更适合自己的工作。
- 4) 当前很多应用采用 AI 算法主导的信息分发模式，只向用户推送其感兴趣、认同的信息，让用户获得如同吸食精神鸦片后的心理舒适感，主动钻进“信息茧房”。人才走上社会后，需要持续学习和交流，目前还缺乏面向人才社群的轻

信任交流圈子供人才互相交流、获取有益的信息。

- 5) 为人才提供求职服务的传统招聘模式,存在人才简历数据被滥用、招聘平台信息不透明、人才无法与用人单位进行有效互动等诸多问题,需要采用新技术、新模式对当前人才求职和企业招聘的模式进行去中心化改造,让人才自主掌握个人简历、用人单位提升招聘效率,实现人才与用人单位间的直接、精准、高效的互动。

乐寻坊人才互动平台是以人才为中心,基于区块链技术和通证经济激励,为人才用户提供交流、招聘、活动、互助等全方位服务的人才互动平台。院校、用人单位、培训机构、行业协会等可加入乐寻坊联盟链,通过 Hivelet 应用,共同激励人才成长,链接人才服务。

伴随人才的成长历程,乐寻坊人才互动平台致力于达成以下目标:

- 1) 利用区块链分布式账本记录大学生在学习期间的行为和信用,对信用记录好的学生给予更多的通证奖励,构建正向激励的人才信用生态。
- 2) 实现大学生的技能提升与社会用人需求无缝衔接,有效促进院校和培训机构、用人单位之间的直接合作。
- 3) 为大学生及走上社会的人才社群提供交流、互助及活动平台,以通证激励引导方式鼓励人才之间互相帮助、互相交流,促进人才成长。
- 4) 有效简化人才求职流程,提高用人单位招聘效率,解决人才和用人单位之间的

信息不透明和容易被篡改的问题。

1.2 公众联盟链

基于区块链技术的发展现状和法规遵从，乐寻坊区块链创新采用了公众联盟链模式，基于联盟链技术构建企业、院校、培训机构等多方参与的区块链平台，自行研发乐寻坊蜂巢应用框架，开发各类蜂巢应用与联盟链对接，统一界面，统一运营，为广泛的人才用户提供全方位服务。

区块链（Blockchain）是比特币的底层技术，是一串使用密码学方法相关联产生的数据块（区块），每一个区块中包含了一批交易信息，通过共识机制和加密算法验证区块信息的有效性，通过分布式存储技术、点对点传输协议存储区块信息到多个节点上，并继续生成下一个区块。网络攻击者很难同时控制区块链中的多个节点或者掌握足够的算力来攻击区块链中的数据，因此可以简单认为区块链是一个去中心化、不可篡改、可溯源的数据库。

根据不同的应用场景以及用户需求，区块链可以分为公有链、私有链以及联盟链三大类：

- 1) 公有链。它是去中心化程度最高的，以比特币、以太坊为代表。公有链不受第三方机构控制，世界上任何人都可读取链上的数据记录、参与交易以及竞争新区块的记账权等。程序开发者无权干涉用户，各参与者（即节点）可自由加入

以及退出网络，并按照意愿进行相关操作。

公有链目前存在算力集中、专业性高、数据承载量小、共识协议效率较低等问题。

- 2) 私有链。私有链网络的写入权限由某个组织或者机构全权控制，数据读取权限受组织规定，要么对外开放、要么具有一定程度的访问限制。简单来说，可以将其理解为一个弱中心化或者多中心化的系统。由于参与节点具有严格限制且少，达成共识的时间相对较短、交易速度更快、效率更高、成本更低。

私有链更适合于特定机构内部使用。

- 3) 联盟链则是介于公有链以及私有链之间的区块链，链上各个节点通常有与之相对应的实体机构或者组织，参与者通过授权加入网络并组成利益相关联盟，共同维护区块链运行，由联盟链内实体机构各自为其客户提供区块链应用服务。

乐寻坊公众联盟链是一种新的基于区块链商业应用所打造的人才互动生态圈，具有以下使命：

- 1) 服务大众人才群体。大众人才作为链的使用者，可以通过公开网络访问企业、院校、培训机构等组成的联盟链提供的人才服务。
- 2) 构建企业、院校、培训机构等联盟成员共治的治理机制。共建繁荣生态，实现链上信息以及价值的交换。

- 3) 实现分布式人才服务。通过公众联盟链的体系，引导企业、院校、培训机构等多方机构联合，提供对外服务，提升机构间的协同效率，提升公众体验、降低公众成本和风险。

1.3 通证经济

乐寻坊的目标是构建合规的通证经济新型应用，乐寻坊在公众联盟链上发行 TBC 通证和 TBB 积分，TBC 和 TBB 仅在乐寻坊人才互动平台内部的实际业务场景中使用，通证价值在业务生态内自发形成，通证流通和实际业务场景紧密关联，有机交互，彻底消除了通证商业应用落地的主要障碍。

通证是在区块链平台上发行的数字资产，是经过加密的以数字形式存在的权益凭证，它代表一种权利，同时体现其固有和内在的价值。通证是可流通、可识别和防篡改的，具有经济价值，是价值的载体或者共识的载体。

通证经济是通过在特定业务生态内发行通证，以区块链技术为基础，通过经济正向激励和反向激励来实现业务参与方之间大规模的强协作，以通证激励为核心来引导个体行为的一种经济体系。通过合理设计业务生态内各种行为流程与激励规则，可以引导个体积极参与生态内的各种互动交流和活动，共建繁荣生态圈，共享生态圈发展成果。

在目前区块链币圈的通证项目中，通证交易由投资者主导，业务生态的外围则由

交易所把持，通证的价格发现机制和具体应用是互相分离的，通证交易和面向用户的实际应用场景无法进行有机交互，这是通证商业应用落地的主要障碍。

乐寻坊使用 TBC 通证和 TBB 积分作为连接媒介，将通证交换、业务场景、人才服务、用户社区融为一体，形成全新的人才互动生态圈。在统一的通证经济激励体系下，实现社区自治和事务治理，将基于移动互联网的人才互动业务场景与区块链通证经济融合成一个闭环，利用通证激励、信用体系、权益分享和收益分配机制，构建联盟链机构成员与乐寻坊 APP 用户共享、共赢、共治的人才互动通证经济生态圈。

1.4 专有名词

1.4.1 蜂币

蜂币（Talent Bee Coin 简称为 TBC），是乐寻坊区块链内发行的通证，以小黄蜂作为其代表形象，俗称小黄蜂。TBC 发行方式是公开透明的，并具有通缩性。

1.4.2 蜂金

蜂金（Talent Bee Bounty 简称为 TBB）是记录在乐寻坊生态区块链上的积分。TBB 是价格稳定的，TBB 与人民币保持 1:1 的永久稳定兑换比率。

1.4.3 蜂王令

蜂王令是一个 TBC 资产包，当前每个蜂王令包含 200 万 TBC（后续可根据乐寻坊生态发展进行数量调整）。

乐寻坊的股权投资者，根据其投资的股份占比，获赠对应数量的蜂王令。

1.4.4 蜂巢应用

蜂巢应用（英文名称为 Hivelet）是基于乐寻坊蜂巢应用框架开发的人才服务应用，嵌入在乐寻坊 APP 中，为人才用户提供各种人才服务。

第二章 产品设计

2.1 软件模块

2.1.1 乐寻坊 APP

乐寻坊 APP 是面向人才用户的全功能人才互动 APP，目前已经推出安卓版和 IOS 版。

2.1.2 微信小程序

乐寻坊后续会开发分享转让、求助、招聘内容到微信群的微信小程序。

2.1.3 乐寻坊 OSP

为向企业、院校、社团等组织机构或个人提供更好的人才服务，乐寻坊以开放服务平台（Open Service Platform，以下简称为 OSP）向合作伙伴提供了发布及管理招聘职位、发布及管理活动、坊区创建及管理等功能。

用人单位可以通过 OSP 申请发布招聘职位、提供招聘赏金、创建企业坊区及申请发布各项商业推广活动。

院校及社团可以通过 OSP 申请创建院校及社团坊区,发布及为同学认证各项活动。

组织机构或个人也可申请创建及管理线上兴趣坊区、主题坊区并发布活动。

未来我们也将通过 OSP 为合作伙伴提供乐寻商城和人才培养等更多的功能及服务。

2.2 业务模型

乐寻坊是以人才为中心的互动平台,产品业务模型如下图:



乐寻坊人才互动平台业务模型基于以下两个重要支撑点:

- 1) 以通证经济实现互动激励。

区块链为通证打造了最好的支撑平台,而通证也为区块链激励提供了最好的工具。记录在区块链上的通证,其真实性、防篡改性、隐私性,由密码学予以保障。每一个通证,就是由密码学保护的一份权利。

通证经济能够实现无需可信第三方的价值表示和价值转移，构建起以价值流通为核心的分布式产业生态，为贡献者提供充分的激励，将会彻底改变依赖于平台流量的传统经济模式。

2) 用智能合约进行价值交换。

智能合约概念于 1995 年由 Nick Szabo 首次提出，是一种旨在以信息化方式传播、验证或执行合同的计算机协议，智能合约允许在没有第三方的情况下进行可信交易，这些交易可追踪且不可逆转。自 2009 年比特币诞生后，Vitalik Buterin 首先看到了区块链和智能合约的契合，于 2013 年发布了以太坊白皮书，在以太坊区块链中构建了智能合约平台，由此人们认识到比特币的底层技术区块链天生可以为智能合约提供可信的执行环境。

乐寻坊通过基于区块链的智能合约技术，以去中介化的方式保证人才之间、人才与机构之间进行公平公正的价值信息和权益交换。

乐寻坊是以区块链技术构建的去中心化人才互动平台，包括乐寻坊基础业务生态和开放的蜂巢应用（Hivelet）生态。

乐寻坊的基础业务生态包括：

- 1) 基于 TBC 和 TBB 双层通证构建的通证经济激励体系。通过 TBC 和 TBB 的激励及权益分享、收益分配机制，实现用户、平台、合作伙伴共同创造价值，分享价值。

2) 基于轻信任社群的坊区互动体系和乐寻信用体系。乐寻坊通过建立院校及用人单位的轻信任坊区，吸引人才用户加入坊区，参与坊区交流、互助、活动等社群互动，积累乐寻信用。

3) 基于蜂巢应用框架的人才服务体系。

乐寻坊基于蜂巢应用框架开发各种推广促销、抽奖竞猜、商品兑换活动，活跃社区气氛，繁荣社区生态。

乐寻坊及其他第三方机构基于蜂巢应用框架共同打造各种蜂巢应用 Hivelet，为人才用户提供求职、培训、活动、转让、求助等全方位服务。

乐寻坊蜂巢应用还可面向不同坊区为人才用户提供特色化的服务。

乐寻坊的蜂巢应用生态包括：

- 1) 平台激励类 Hivelet，包括签到收蜂、引力任务、今日任务、成长任务、零元夺蜂、零元夺宝、乐寻商城等应用。
- 2) 人才服务类 Hivelet，包括企业招聘、校园招聘、人才银行、人才活动、人才培训、人才互助、企业福利等应用。

第三章 基础业务生态

3.1 通证经济体系

3.1.1 蜂币（TBC）

蜂币（TBC）的 logo 是小黄蜂：



在传统文化中，小黄蜂是聪明智慧、勤劳勇敢、团队合作的精神和品格的象征，我们使用小黄蜂作为 TBC 通证的代言形象，是希望以小黄蜂的精神和品格来引导和聚集人才用户，共建共创乐寻坊生态，共荣共享乐寻坊生态的发展成果。

用户可通过引力激励、行为激励、任务激励等多种方式获取 TBC 通证。

TBC 总量恒定，每年通过引力机制获得的 TBC 收益减半，各种激励方式获得的 TBC 也会相应调整，乐寻坊也会定期回收销毁 TBC。

TBC 可以通过多种方式获得乐寻坊的 TBB 收益。

TBC 通证具备以下特性及使用场景：



3.1.2 蜂金 (TBB)

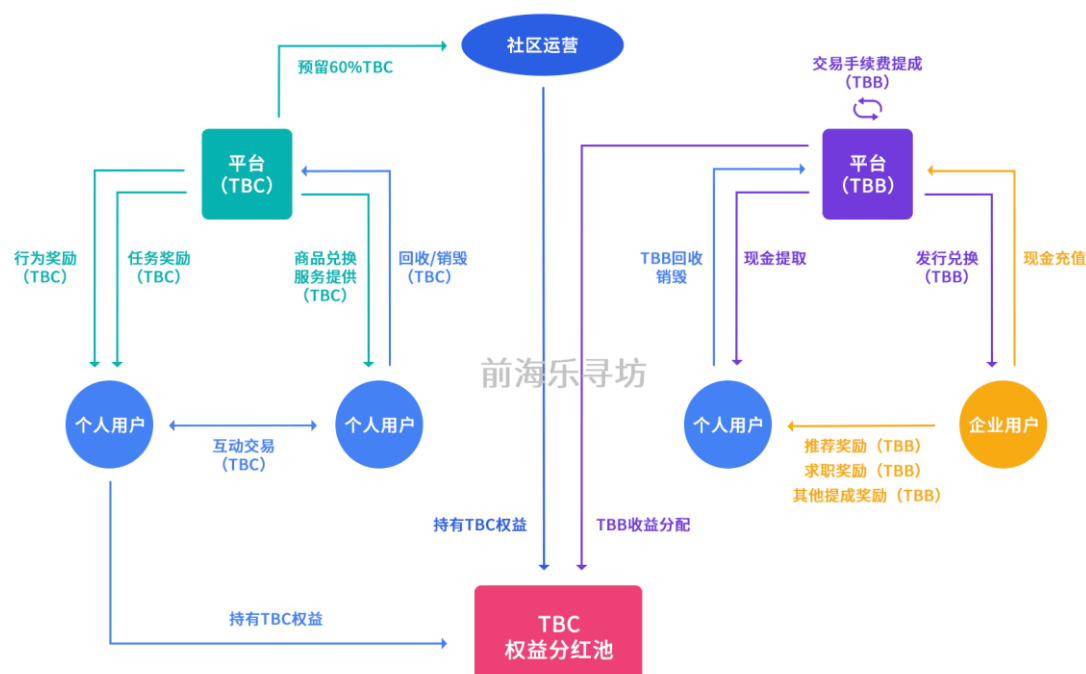
蜂金 (TBB) 是记录在乐寻坊生态区块链上的积分。通过 TBB 积分的奖励模式，乐寻坊将与用户共同创造的价值直接与用户分享。比如在招聘业务场景，企业购买乐寻坊人才服务并支付费用后，智能合约将在链上自动发行人才服务收入对应数量的 TBB。该笔 TBB 将按比例分配给参与各方，包括企业推荐用户、入职用户、人才推荐用户以及以上用户的推荐者。

个人用户通过完成招聘推荐、课程推荐、商品推荐、企业推荐、用户推荐等与乐寻坊共同创造价值的任务或者参与乐寻坊 TBB 收益分配，就可以获得一定数量的 TBB 奖励。

用户拥有的 TBB 达到提现条件后，可以将 TBB 提现为人民币。用户提现成功后，智能合约将在链上自动销毁对应数量的 TBB。

TBB 是价格稳定的，TBB 与人民币保持 1:1 的永久稳定兑换比率。

3.1.3 通证经济模型



乐寻坊的 TBC 通证和 TBB 积分共同组成了乐寻坊公众联盟链的双层通证模型。两个通证在一个体系当中流通，TBC 是权益通证（可参与分配平台收益），而 TBB 则是兑换通证（可稳定兑换人民币，用于平台收益计价）。

TBC 权益通证的总量是封顶的，它代表乐寻坊平台的价值或者所有权，我们希望随着乐寻坊的生态逐渐发展壮大，TBC 的价值能够长期提升。

TBB 在体系当中相当于是取代货币角色的通证，它的发行总量是灵活的，具有增发和回笼机制，TBB 的价格是稳定的，可以视作为稳定币，主要是在平台有实际营收或推荐奖励等相关业务场景中支付和流通。

乐寻坊创造性地将平台的权益分享给股权所有者、公司团队、用户、企业及合作伙伴等各方。可以参考的案例是华为的虚拟股权设计，华为的虚拟股权是“华为单方认可的员工股权，不是法律上员工具有所有权的股权，是华为和员工通过契约方式约定的一种虚拟股权”。

乐寻坊的 TBC 即是“乐寻坊和 TBC 通证持有者通过区块链共识机制约定的一种虚拟股权”。

乐寻坊将合理分配平台收益，所有活跃的 TBC 通证持有者将按比例分配 100% 的 TBB 净收入。通过此种方式，乐寻坊将传统股权模式之外的用户、公司员工、合作伙伴、服务客户都纳入进来，形成了人才服务生态共同体，共同分享乐寻坊平台生态发展的收益。

乐寻坊的通证经济理念是：

- 1) 乐寻坊希望利用通证的激励和权益分享机制，构建基于“共享、共赢、共治”的区块链社区和人才服务平台。
- 2) 乐寻坊以人才用户为中心，以开放合作的心态与用户、合作伙伴共建平台生态，来代替传统的大组织、大团队、中心化的业务生态。

- 3) 乐寻坊根据各方的行为和贡献给与相应的激励，并以通证作为相应的价值兑现方式。在价值实现和兑换规则上做到规则统一、明确和透明。
- 4) 乐寻坊的合作理念是用服务来代替管理，将更关注如何帮助用户和合作伙伴，如何更好地为各方服务来共同创造更多的价值，通过将激励投放到更有价值的方向和对象来实现更快的用户增长和业务发展。
- 5) 乐寻坊的发展将和人才用户及合作伙伴深度绑定，发展基础构建在各方价值的共同创造和分享基础之上，通过共识共治来统一各方合作的目标，从而实现服务规模的自增长。

乐寻坊在平台内发行 TBC 和 TBB，通过合理设计的通证经济模型，让注重短期收益的用户和注重长期收益的用户自行选择如何参与平台的生态建设。

所有注册用户，通过参与平台内的企业任务（如有 TBB 奖励的人才推荐任务），可以直接获得 TBB 奖励。平台通过交易手续费提成，可以积累 TBB 收入。TBB 收入在扣除平台营运成本后，作为 TBB 收益分配。用户收到 TBB 收益分配后，可以选择提现，获取现金收入。

TBB 收益分配分为 TBC 回收销毁模式和 TBC 权益分红模式。

平台在发展初期，将更多举办采用 TBC 回收销毁模式的 TBB 收益分配活动。注重短期收益的用户，可以投注 TBC 参与 TBB 收益分配。平台会以用户投注的 TBC 数量作为权重，分配 TBB 收益给所有参与用户，然后销毁所有用户投注的 TBC。TBB 收益分配活动，将实时显示 TBC 和 TBB 的汇率，用户可以采用分段投注的方式进行

博弈，当用户认为汇率超过他的预期时可以继续投注参与 TBB 收益分配，否则就停止参与。

通过 TBC 回收销毁模式的 TBB 收益分配，让注重短期收益的用户可以尽早套现。但由于每次 TBB 收益分配回收的 TBC 都会被销毁，使得 TBC 流通量进一步减少，同时伴随着平台流量的逐渐增大，TBC 的价值将逐渐升高，因此注重长期收益的用户，可以选择不参加早期的回收销毁模式的 TBB 收益分配。

平台在发展到相对成熟的阶段，将定期举办采用 TBC 权益分红模式的 TBB 收益分配活动。注重长期收益的用户在此时可以参加 TBB 收益分配。平台会以用户持有的 TBC 数量作为权重，将分配的 TBB 收益在一定期限内供用户领取，如超过期限则用户将不能领取到该次分配的 TBB 收益。

3.2 身份认证与资产保护

乐寻坊用户必须以手机号注册乐寻坊。按照国家规定，所有手机号码都已经在运营商系统中进行了实名认证，因此乐寻坊所有用户都是实名用户。

乐寻坊通过区块链密码学保护技术，让人才用户真正掌控自己的简历关键资料，企业必须以一定数量的 TBC 通证作为代价，并经由人才用户同意后，才可获得人才用户的关键简历信息。

乐寻坊用户的数字资产（包括 TBC 和 TBB）及交易数据都记录在乐寻坊区块链上，

并采用了成熟的区块链安全和隐私保护技术，确保用户数字资产安全。

3.3 用户等级与乐寻信用

3.3.1 蜂王荣誉称号

拥有蜂王令的乐寻坊股权投资者可以将蜂王令授予其指定的乐寻坊 APP 用户，该 APP 用户的身份标签上将显示蜂王头衔。

拥有蜂王身份的用户，代表的是乐寻坊股权投资者的利益，必须要对乐寻坊生态建设担负起应有的职责，蜂王用户可直接授予其邀请的用户 V1 头衔。

3.3.2 创世居民荣誉称号

乐寻坊创世居民是乐寻坊的荣誉称号，总数量有限为 9999 名，为奖励对乐寻坊做出贡献的合作伙伴而设。

创世居民由以下几个部分构成：

- 1) 乐寻坊运营管理团队。
- 2) 乐寻坊股权投资方团队。
- 3) 乐寻坊蜂巢应用开发团队及外围参与人员。
- 4) 乐寻坊生态合作伙伴。

5) 在乐寻坊举办的特定活动中对符合条件的用户发放。

用户在成为创世居民后，乐寻信用会自动升级到 V1。

3.3.3 用户信用等级体系

为与用户共同创建和谐有价值的坊区生态，引导用户共建乐寻坊良好的内容环境，发布更有价值的动态、评论，平台构建了乐寻信用体系。

未来乐寻信用体系还将应用于求职、招聘、转让等各业务场景，见证人才用户的个人成长，并为企业和人才的互动提供更有价值的参考依据。

乐寻坊目前设立了 V0 和 V1 两个信用等级，我们将根据平台生态建设情况，逐渐推出 V2、V3 等更高级别的用户信用等级。

更高的信用等级用户会有更高的任务奖励，同时也要担负更多的社区职责，以此来激励用户共同维护坊区生态，为企业提供可信可靠的人才服务。

3.4 动态信息流

乐寻坊 APP 首页提供了动态信息流，包括：

- 1) 普通动态。人才用户发布的日常感想、旅行足迹、推荐文章等普通动态；
- 2) 应用动态。通过乐寻坊蜂巢应用框架，人才互助、企业招聘等 Hivelet 中发布

的转让、求助、招聘职位等也以动态形式展现，第一时间精准展现给人才用户。

- 3) 广告动态。乐寻坊将在动态信息流插入广告。广告商需要支付 TBB 购买广告位。乐寻坊广告业务的 TBB 收入将累积到 TBB 收益池，按照 TBB 收益分配规则，让持有 TBC 的用户参与分配 TBB 收益。

3.5 轻信任坊区和兴趣坊区

乐寻坊的坊区是人才聚集的圈子，包括：

- 1) 线下轻信任坊区，是在同一地理范围具有轻信任特性的人才用户的互动坊区，包括院校、社团、社区以及大型企业等。
- 2) 兴趣和行业坊区，是具有相同兴趣爱好的人才用户的互动坊区，包括论道区块链、人力资源交流、职场加油站、乐友看世界、每日段子速递等兴趣坊区。

乐寻坊鼓励企业、院校、社团及个人用户申请创建坊区并邀请同学、同事、好友共同在坊区互动，支持用户申请成为坊区管理员共同参与乐寻坊社区治理。

乐寻坊的所有坊区都是可以自由加入的，部分坊区可定义多种身份标签（如学生、老师、校友等身份），用户如通过特定身份标签的认证，则成为该坊区的认证用户，可以看到其他用户发布的允许特定身份用户查看的转让、求助、招聘等动态内容。

乐寻坊人才互动平台利用一个个线下轻信任坊区，形成院校、企业的“熟人圈”，在轻信任的环境里，用户可以发布面向本坊区的求助和转让，也可以发布动态展示自

己，记录有价值的瞬间、分享有价值的内容。在院校坊区里，同学们可以找老乡找朋友、找兼职找实习找活动、还可以帮忙代拿快递、交换闲置物品，交流热门话题及分享学习经验。

在兴趣坊区里，用户可以找到志趣相投的朋友，对共同的爱好进行交流互动，并就相应话题发表自己的观点及分享符合坊区主题的优质内容。

在行业坊区里，用户可以通过社区了解行业环境、氛围、内幕爆料，和职场人进行交流互动，在职场社区中找人脉找资源找合作。

乐寻坊利用通证激励及乐寻信用鼓励用户发布优质内容、积极回应用户的求助并转让自己的资源，增强社区的内容吸引力和互动的可信度。

3.6 推荐奖励体系

乐寻坊通过引力激励，鼓励乐寻坊用户积极使用乐寻坊并邀请好友加入乐寻坊。

乐寻坊通过每日任务激励来鼓励用户分享动态、招聘岗位等内容，促进乐寻坊价值内容的传播。

乐寻坊通过 TBB 奖励体系鼓励乐寻坊用户在人才服务类 Hivelet 中获得 TBB 回报。比如在企业招聘模式下，用户帮助推荐企业、推荐人才、职位投递、推广乐寻坊等，可获得相应的 TBB，并通过提现获得现金回报。

3.7 蜂巢应用框架

为了让联盟链成员快速开发各种人才服务的蜂巢应用，乐寻坊构建了蜂巢应用框架，包括：

- 1) 符合区块链监管要求的 UGC（用户生产的内容）事前审核、事中控制、事后溯源的内容安全体系。
- 2) 用户授权接口。
- 3) 用户信息接口。
- 4) 应用动态接口。
- 5) 用户聊天接口。
- 6) 应用消息推送及公告接口。
- 7) 应用 UI 组件。
- 8) 应用 Server 端接口。
- 9) 应用信息上链接口。

第四章 平台激励类 Hivelet

4.1 签到收蜂

乐寻坊提供每日收蜂功能供用户收取定时产生的 TBC 通证，如用户超过 48 小时没有收取产生的 TBC 通证，这些 TBC 通证将会被平台回收。

乐寻坊提供每日签到功能供用户签到并获得 TBC 通证激励，定期还有翻牌抽奖可供用户抽取额外的 TBC 或引力值，以促进用户登录和活跃。

4.2 引力任务

引力是用户获取 TBC 的算力因子。乐寻坊区块链的 TBC 孵化智能合约将按照用户当前的引力值在乐寻坊总用户引力值中的占比产生一定数量的 TBC 通证给用户。

用户相对其他用户的引力值越大，就可以获取相对其他用户更多的 TBC 通证。

乐寻坊提供多种引力任务供用户获得引力。其中身份认证、填写简历、关注公众号任务都是一次性任务，完成即可获得引力。邀请好友可多次完成，但获得的引力有上限（限前 20 名好友有奖励）。

用户每天登录乐寻坊即可获得引力，通过乐寻诗词任务还可获得额外的引力，每日签到的翻牌抽奖也可能获得引力。后续乐寻坊也会根据平台的发展需要提供更多的

引力获取方式。

4.3 今日任务

乐寻坊提供随机产生的今日任务供用户每天通过完成任务获得 TBC 奖励。

今日任务会每天随机刷新出不同的任务来激励用户完成，促进平台的内容、招聘、活动的活跃及分享传播。

4.4 成长任务

乐寻坊提供成长任务激励用户完善自己的个人信息并引导用户体验乐寻坊不同的功能和服务。

部分成长任务将随着用户的信用等级提升才会对用户开放。

4.5 零元夺蜂

乐寻坊提供零元夺蜂活动，激励用户投注 TBC 并有机会获得标定数量的 TBC 通证奖励。

用户投注 TBC 到 TBC 通证池，用户投注越多则中奖几率越高。

在活动截止后，平台通过基于区块链的公平公正的算法进行自动开奖，中奖用户从 TBC 通证池中获取标定数量的 TBC 通证奖励，其余未中奖的用户则可均分通证池中的剩余 TBC 通证。

4.6 零元夺宝

乐寻坊提供零元夺宝活动，激励用户投注通证并有机会获得不同的奖品（以 TBC 通证标注奖品价值）。

用户投注 TBC 到 TBC 通证池，用户投注越多则中奖几率越高。

在活动截止后，平台通过基于区块链的公平公正的算法进行自动开奖，中奖用户获得活动奖品（同时平台从 TBC 通证池中扣除奖品对应的 TBC 通证价值），其余未中奖的用户则可均分通证池中的剩余 TBC 通证。

4.7 乐寻商城

乐寻坊将邀请企业和商家入驻，在乐寻商城发布可通过 TBC 和 TBB 兑换的商品和服务，也帮助企业和商家达到吸纳粉丝、增加流量、增加信用、促进转化的效果。

用户可在乐寻坊以优惠的价格购买商品，同时也可以帮助企业推广商品并从中获得回报。

企业还可以通过购买乐寻商城服务给员工发放选定的福利商品，或者直接帮员工充值 TBB 让员工自由选购商品。

乐寻商城会根据员工选购的商品，为他们提供完善的物流及售后服务，让企业员工感受到企业给他带来的精神与物质的双重关怀。

第五章 人才服务类 Hivelet

5.1 企业招聘

据统计，2018 年中国互联网招聘用户规模接近 2 亿，增长率为 15%，预计用户规模仍将保持稳定增长的趋势。根据摩根斯坦利最新发布的报告，目前整个招聘市场互联网渗透率较低，提升潜力巨大。2018 年人才获取的营收规模将达 1352 亿元，在线招聘的营收规模为 75 亿元。可见，整个招聘市场规模已达千亿级别。

在企业招聘的现有模式下，目前也存在下列问题：

- 1) 传统招聘平台市场占有率大，但是许多问题也日渐突显。对于企业，传统招聘平台通过收取年费、提供广告位，以及阻断求职者联系方式等信息来收费，提前支付高额的年费却无法保障招聘效果，让企业和 HR 处在一个很尴尬和无奈的境地。
- 2) 定制化的猎头服务确实可以快速高效的帮助企业筛选人才,但传统猎头定制化服务收费常常高达入职者年薪 20%-25%,在无形中给客户设立了较高的门槛,因此猎头渠道并不能成为普通企业招聘的标配。
- 3) 中国只有 21%的人才主动找工作，被动求职者占到 79%。如何撬动这“沉默的大多数”，这是招聘行业共同的难题。

乐寻坊通过乐寻合伙人的激励机制，让用户可以通过推荐人才、应聘求职获得企

业的 TBB 奖励（等同于现金）以及平台的 TBC 通证奖励。

乐寻坊与企业 and 用户形成共享共赢的合作关系。用户在乐寻坊可以通过坊区互动找人脉找资源找合作，也能将自己的人脉资源进行变现。企业在乐寻坊可以免费发布职位，按实际招聘效果付费，从而降低了企业招聘成本，提高了招聘效率。

5.2 校园招聘

乐寻坊通过直接打通高校的就业渠道，将校园活动认证上链，为企业校园招聘提供更加可信的人才简历，增加了简历的可信度，降低用人单位和求职者之间的沟通成本。

乐寻坊可将企业的招聘及品牌宣传通过活动展示在院校坊区上，并通过激励方式鼓励学生用户协助分享传播，增强企业在校园招聘的宣传力度。

企业可通过乐寻坊的线上招聘预报名及 HR 与用户的直接沟通机制，做到招聘效果可控、招聘成本可控、招聘人才素质可控，从而提高招聘效率，降低校园招聘成本。

5.3 人才银行

乐寻坊能够帮助用户从自身的数据资产中获得价值。

传统招聘模式中，招聘平台将用户的简历提供给用人单位付费下载，收入被招聘

平台全部拿走，用户完全不能获得自身数据资产的任何回报。

乐寻坊将建立人才银行，供有意愿找工作的人才用户将简历提供出来供企业下载，企业必须以一定数量的 TBC 作为代价，并经由人才用户同意后，才可获得人才用户的关键简历信息。

企业按实际入职效果支付招聘费用，而相关收入乐寻坊则与提供简历的用户分享，从而实现人才用户做到自己的简历自己做主，简历存入人才银行就能赚钱。

5.4 人才活动

乐寻坊利用区块链技术，为人才用户提供活动认证功能（需要支付一定数量的 TBC 作为认证费用），将人才在活动中的所有信息记录下来，并可以进行认证。认证成功后，此次活动将由组织者背书，保证其真实有效，增添人才用户的求职砝码。

以大学生的生涯为例，大学生在学校中参加各种活动、在活动期间担任的岗位、统筹的活动、在学生组织中担任的职位、活动中获得的荣誉，可以将其和学历一样进行认证，让学生在求职留学时有迹可寻，有记可查。

未来乐寻坊也会协同多方合作伙伴为人才用户进入职场后的职业经历、参加的培训及各项能力提升活动提供认证服务，让人才简历更具含金量，更加真实可信。

5.5 人才培养

乐寻坊在院校坊区引入当地的培训资源，为坊区人才用户精准推荐培训课程（需要用户支付 TBC 购买）。

乐寻坊将邀请职场 KOL 入驻院校坊区，与即将找工作及初入职场的人才用户交流，帮助他们解答毕业和职场工作的困惑。学生在学校内，通过 APP 就能先学习和了解职场，在毕业后面对工作更加从容，也更容易匹配到合适的企业。企业也会因此而大大减少毕业大学生入职后培训的成本，更有助于公司的发展，提高工作效率。乐寻坊也会帮助职场人提升工作效率、管理能力、拓展职业技能以及做好职业规划。

5.6 人才互助

乐寻坊倡导人才之间的公益互助，在轻信任坊区内提供转让、求助、拿快递等各种人才互助服务（以 TBC 作为交易媒介）。

通过 TBC 通证在人才互助场景中的实际流通，一是为出售闲置物品或者帮助他人的用户提供了其公益贡献价值的认可，二是实现了生态闭环，鼓励持有 TBC 通证的用户持续参与社区互动。

5.7 企业福利

企业的发展离不开人才，人才的稳定往往需要福利作为支撑。所以企业做大做强的过程中，所需的福利也要不断的完善。

乐寻坊为企业提供基于 TBB 积分（类似于稳定币）的员工福利解决方案，让企业省心又省钱地为员工提供丰富多样的福利。

乐寻坊可帮助企业建立 TBB 积分奖励体系，企业员工获得 TBB 积分奖励后，可以使用 TBB 积分购买乐寻商城内的品质商品或人才服务。

乐寻坊会根据员工选购的商品或人才服务，为他们提供完善的物流及售后服务，让企业员工感受到企业给他带来的精神与物质的双重关怀，为企业努力工作。

第六章 蜂币（TBC）通证激励

6.1 引力激励

引力是用户获取 TBC 的算力因子。

乐寻坊生态区块链的 TBC 孵化智能合约将按照用户当前的引力值在乐寻坊总用户引力值中的占比产生 TBC。

用户相对其他用户的引力值越大，就可以相对其他用户获取更多的 TBC。

乐寻坊提供多种引力任务供用户获取引力。

6.2 活动激励

企业、院校及社团可以在乐寻坊不同坊区发布推广活动和赞助需求。

个人用户可在乐寻坊上参加企业、院校及社团发布的活动并获得 TBC 激励。

个人用户可先在乐寻坊平台上报名参加该活动，并支付相应的信心蜂值（TBC）。

如用户到达该活动现场并通过扫码签到，则可获得之前支付的信心蜂值若干倍数的 TBC 返还。通过此种机制鼓励用户报名参加活动并按时参加来获得相应的活动激励。

6.3 激励用户行为

乐寻坊通过签到奖励、每日任务和成长任务引导和激励用户在乐寻坊上互动交流、互助互荐。签到奖励可获得每日 TBC 奖励或随机 TBC 奖励或引力奖励。

每日任务会每天随机刷新出不同的任务来激励用户完成，促进平台的内容、招聘、活动的活跃及分享传播。

成长任务激励用户完善自己的个人信息并引导用户体验乐寻坊不同的功能和服务。

6.4 激励优质用户

乐寻坊通过乐寻信用和线上活动来发现和激励优质用户。

由发布动态产生的乐寻信用升降由坊区管理员和优质用户群体来识别和判断。

当乐寻信用达到一定标准时用户可提升到更高的信用等级。

更高的信用等级会有额外的成长任务、签到奖励加成以及每日任务数量及奖励的增加，以此来激励用户共同维护坊区生态。

用户在乐寻坊人才互动平台内积累的乐寻信用，将记录在区块链上。用户可向企业出示其乐寻信用的区块链认证，为企业提供了可信可靠的人才服务。

6.5 激励坊区管理员

乐寻坊鼓励用户参与社区共治，鼓励优质用户参与申请成为坊区管理员。

乐寻坊将会根据该坊区的活跃度和该坊区管理员的表现，给予坊区管理员相应的通证激励。

6.6 互助和打赏

用户可发布转让物品、信息等资源并以 TBC 进行标价，其他用户可购买该笔转让的资源并支付相应的 TBC。

用户可发布求助并承诺支付相应的 TBC，其他用户可接下该笔求助任务并在帮助完成后收到求助用户支付的 TBC。

用户可使用 TBC 对优质动态进行打赏，发布该动态的用户将会收到该笔 TBC 作为激励。

6.7 产量每年减半

通过智能合约技术，每 1 年通过引力获得的 TBC 通证产量将自动减半。目前通过

引力产生的 TBC 通证数量已于 2019 年 5 月 28 号减少了一半。

每日签到、每日任务、成长任务的 TBC 激励也会按流通情况适时调整,以保证 TBC 的整体通缩趋势。

6.8 回收销毁

乐寻坊将通过与用户分享收入的方式回收并销毁 TBC。

用户可通过 TBC 回收销毁模式取得 TBB 收益分配,乐寻坊会按照用户投注的 TBC 权重,将标定数量的 TBB 分配给所有参与兑换的用户,同时将用户投注的 TBC 销毁,使得 TBC 流通量进一步减少,以保证 TBC 的整体通缩趋势。

第七章 蜂金（TBB）积分奖励

7.1 奖励人才推荐者

企业在乐寻坊发布招聘职位时，可设定该招聘职位的推荐奖金，并设定该推荐奖金支付的条件，如已面试、已入职、已转正等。

乐寻坊用户可转发该招聘职位并推荐合适的人选应聘该职位。如该用户推荐的人选被企业选中并满足企业对该职位的奖金支付条件，企业需充值相应的人才推荐费用来兑换 TBB 完成该笔招聘的支付。

人才推荐者则可获得相应的推荐 TBB，并可申请 TBB 提现来获得现金回报。

7.2 奖励入职者

企业在乐寻坊发布招聘职位时，可设定该招聘职位的入职奖金，并设定该入职奖金支付的条件，如已面试、已入职、已转正等。乐寻坊用户可通过投递简历并押注信心峰值的方式应聘该招聘职位。

如该用户被企业选中并满足企业对该职位的奖金支付条件，企业需充值相应的人才招聘费用来兑换 TBB 完成该笔招聘的支付。

应聘用户则可获得相应的推荐 TBB，并可申请 TBB 提现来获得现金回报。

7.3 奖励企业推荐者

乐寻坊鼓励用户向企业推荐乐寻坊免费发布招聘职位按招聘效果付费的模式，如该企业被用户推荐来乐寻坊并招聘到人才，该推荐者可获得该企业支付的招聘费用提成。

费用提成以 TBB 形式返还给推荐企业的用户，用户可申请 TBB 提现来获得现金回报。

7.4 奖励用户推荐者

乐寻坊鼓励用户推荐更多能够共建乐寻坊生态体系的用户加入乐寻坊并获得相应回报。

用户在乐寻坊通过各种方式获得 TBB，该用户的推荐者都可获得相应比例的 TBB 奖励，用户可申请 TBB 提现来获得现金回报。

7.5 其他奖励情况

乐寻坊鼓励用户及合作伙伴帮助完善生态，共同创造价值。未来在课程推荐、商

品推荐、合作伙伴引入、企业服务等各种应用场景下，乐寻坊都会将用户参与并创造的价值通过 TBB 激励返还给用户。

7.6 用户提现

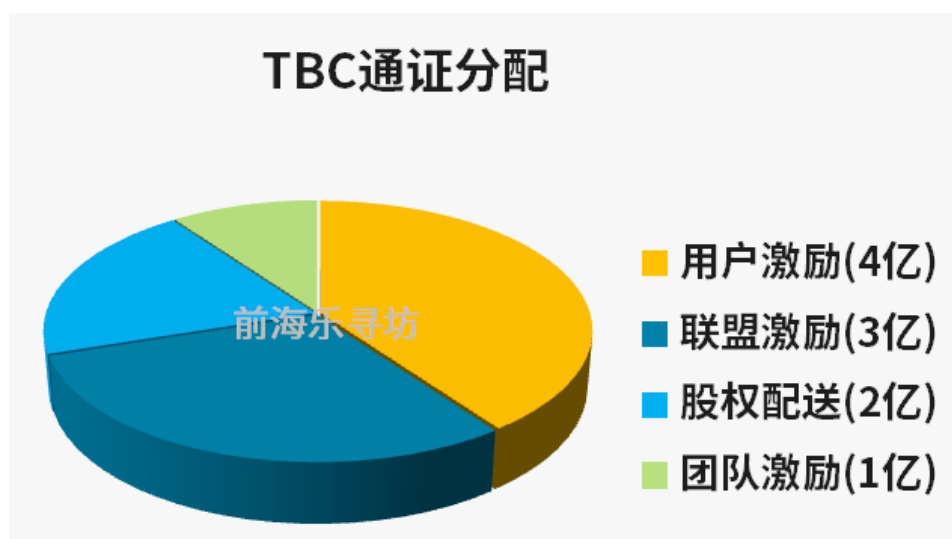
乐寻坊支持用户通过乐寻坊 APP 在拥有的 TBB 达到提现条件后，可以将 TBB 通过微信或支付宝等方式提现人民币。用户提现成功后，智能合约将在链上自动销毁对应数量的 TBB。

第八章 蜂币（TBC）通证分配

8.1 总量及产出分配

TBC 是标准通证（Token），总量恒定，永不增发，合理分配。

TBC 通证总量 10 亿，分配方案如下：



说明如下：

- 1) 4 亿 TBC 属于用户激励部分，占总量的 40%。该部分计划通过引力激励、行为激励等各种激励方式免费分配给所有参与乐寻坊生态建设的个人用户。
- 2) 3 亿 TBC 属于联盟激励部分，占总量的 30%。该部分计划用于激励乐寻坊公众联盟链成员共建人才服务生态。
- 3) 2 亿 TBC 属于股权配送部分，占总量的 20%。该部分计划按公司股权持有比

例赠送给前海乐寻坊公司的股权持有者。

- 4) 1 亿 TBC 属于团队激励部分，占总量的 10%。该部分计划按有条件解锁方式授予乐寻坊团队。

8.2 用户激励通证池

乐寻坊用于用户激励的 TBC 通证总量为 4 亿，占总量的 40%。

乐寻坊通过引力激励、行为激励等各种激励方式，将产出的 TBC 免费分配给所有参与乐寻坊生态建设的个人用户。具体可参加《[第六章 蜂币（TBC）通证激励](#)》。

8.3 联盟激励通证池

乐寻坊用于联盟激励的 TBC 通证总量为 3 亿，占总量的 30%。

乐寻坊将邀请企业、院校、培训机构等成员加入乐寻坊公众联盟连，共同建设人才服务生态，为使联盟链成员能够分享乐寻坊的发展价值，乐寻坊将按照联盟链成员的贡献和投入给予 TBC 通证激励。

联盟链成员持有的 TBC 通证可以参加乐寻坊区块链的 TBB 收益分配，获取 TBB 收益，通过 TBB 提现，可以转为现金收入。

8.4 股权配送通证池

乐寻坊用于股权配送的 TBC 通证总量为 2 亿，占总量的 20%。

乐寻坊股东将会根据各自持有的股权比例自动获赠股权通证池内的 TBC 通证。

当股权发生变更时，该部分股权对应的 TBC 通证的所属权自动发生变更，由旧股权持有者账户转移至新的持有者账户。

乐寻坊会将 TBB 收入在扣除平台营运成本后，将 TBB 收益按用户持有 TBC 通证比例分配给活跃的 TBC 通证持有者。

由于乐寻坊股东实质上持有 TBC 通证，因此可以将其收到的 TBB 收益视作为以企业利润形式分配给乐寻坊股东。

8.5 团队激励通证池

乐寻坊用于团队激励的 TBC 通证总量为 1 亿，占总量的 10%。

乐寻坊营运团队计划从 TBC 团队激励通证池中拿出 60%即 6000 万 TBC 通证（余下 40%的 TBC 通证将留待后续团队扩充及后续发展时使用），分三期按照如下比例对营运团队进行通证激励：

激励期数	份额比例	总激励峰值
第一期	10%	6000000
第二期	30%	18000000
第三期	60%	36000000

乐寻坊营运团队将根据每期的通证授予条件，授予团队核心成员 TBC 通证。每期被授予的 TBC 通证，需要满足当期对应的解锁条件后才能解锁。

授予后的 TBC 可以参加乐寻坊区块链的 TBB 收益分配,获取 TBB 收益,通过 TBB 提现，可以转为现金收入。

当期授予的 TBC，须在下一期目标完成时才能解锁，转入授予对象的账户，如之后没有设定目标，则在一年后才能转入授予对象的账户。

乐寻坊将视后续项目进展来合理使用及分配余下 TBC 通证，确保 TBC 团队激励通证池使用的透明化，并定期披露每期 TBC 通证激励的授予情况和解锁情况。

第九章 发展路线图

乐寻坊发展路线图如下：

季度	计划
2018 年二季度	推出 MVP 版本，开始公测。
2018 年三季度	推出世界杯竞猜、夺蜂、夺宝等活动。 探索通证经济激励模型。
2018 年四季度	推出活动认证、坊区互助功能。
2019 年一季度	推出坊区动态及聊天功能。 通过国家网信办区块链信息服务备案。
2019 年二季度	推出乐寻信用功能。 构建蜂币（TBC）通证和蜂金（TBB）的通证经济模型。
2019 年三季度	推出招聘推荐功能。 构建蜂巢应用框架。 发布乐寻坊白皮书。

2019 年四季度	启动招聘推荐运营。 推出乐寻信用体系。 APP 动态及坊区互助功能优化。 结束公测，发布正式版 APP。
2020 年一季度	APP 增加用户关注功能及推荐算法更新。 APP 用户体系完善及动态等相关功能更新。
2020 年二季度	推出传统职位发布功能。 APP 动态增加话题功能。
2020 年三季度	推出乐寻商城蜂巢应用。 推出企业福利蜂巢应用试点。
2020 年四季度	推出人才银行蜂巢应用。 与联盟链院校成员合作推出教学管一体化蜂巢应用。