

智师益友产品手册



第一节：公司介绍

各位的伙伴们大家好，我是徐乔对！得像科技，也就是智师益友的创始人，我们企业主要是通过ai赋能企业培训这件事情。我们将通过AI的技术与虚拟技术的结合，融入我们企业培训这件事情，通过模拟工作场景和理论知识相结合的方式提升培训效果。所以我们一直也在把ai如何去更好的赋能给品牌和企业。去做各种样的尝试，所以最终我们在人员这个模块，我们希望是说未来能够有更多的建设发展。

做这个项目之前其实是属于中大厂的高管，我之前是在美团的，然后因为在美团是属于偏向于市场方面的，也是带了大量的。地面的这种团队，我们时候主要在做的事情如何去赋能给员工让。团队能够快速的去掌握各种各样的学习的知识和理论，那我们发现在那个时候搭厂的时候就很难去解决掉一些关于培训方面的问题，我们可能通过一些培训或者是知识的。学习的问题可能解决到一部分，如果如何把？能力在往上拔高的问题的时候，我们遇到了很大的挑战，当我们遇到这个问题的时候，结合看到了AI的这样的一个技术的时候，所以我们选择出来跟伙伴们一起在这个行业进行创业，

智师益友，总部位于上海，专注于提供卓越人工智能企业培训解决方案提供商。我们率先将深度学习与虚拟现实技术融入职业教育，通过模拟实际工作场景，将理论与实践无缝对接，显著提升培训效果。

智师益友AI培训一体化管理平台，是企业数字化转型与员工职业成长的得力助手。我们秉承技术赋能、知识平权的使命，让每位员工都能获得优质的学习与发展机会。

团队汇聚了复旦、交大、中科院等名校精英，成员均拥有在美团、小米、华为、惠普等知名企业超过10年的中高管经验，共同致力于以AI技术推动企业培训革新，提升培训效率与价值。

第二节：产品介绍

我先讲一下我们的。因为其实我们公司跟其他的公司ai公司其实非常不一样，就是我接触了大量的ai的公司，可能很多留学回来的，或者是说高才生的，我们发现是说他们很多都是在用AI去想去解决什么样的问题，那其实我们公司其实反其道而行的。

就是我们是说我们在过去的，不管是说在互联网大厂里面还是说在过去的企业创办过程中，我们发现培训这件事情的有些痛点就是解决不了，比如说人员的工就是老师的问题。好的课件的问题，好的老师，好的课件的问题，然后线下培训成本高，这些问题解决不了，包括最重要的过去的问题是什么？

就是大家都知道培训只有两种方式，第一种是线下的。统一的老师，然后去培训。第二种是把它课程做成视频式的，或者是说在线上去讲，但是大家发现了吗？就过去我们在做的培训其实都是属于单向的填压式的培训。那这样的这里面需要解决掉一个问题，第一个是单向传输会造成信息传递的效率的问题。第二个从接收方的角度来讲，我们的培训，它其实人的人性，其实它的专注力有可能只能有十分钟到15分钟，就是人性，我们解决不了的问题。包括说还有很多像大的企业里面可能遇到的。人很多，那如何分级分层的进行培训，这件事情其实非常难解决，所以我们在以前在互联网大厂里面，我们在想了很多种方法，解决不了。那所以其实是说，当有了这样的痛点和需求的时候，我们一直在去找解决方案。

那去ai出来结合的时候，我们现在用AI去怎么去做？大家可以理解一下，过去的老师我们可以用一个数字人的角色去替代掉。然后让ai，然后让数字人跟员工进行一对一的对话问答，这是一个最基本的场景，然后在对答过程中，我们可以让。我们可以让员工对员工实时的问题进行反馈，包括他的回答的情况怎么样，我们进行一个分析，然后得出来，比如说你回答对还是不对，包括就是回答的过程中，回答完之后还可以进行对他整体的。

培训效果的这种评估，那会发现是说，相对于过去而言，我们解决不了的那些问题，我们现在好像通过AI就很就能解决掉了。大家能够在过程中跟他实时的交互，避免他注意力的转移，能够对他的每一句话实时的。

回答这作为作为教练就打培训教练是最重要的，就是即时反馈其实是最主要的，包括如何针对企业员工长时间的个人成长有一定的规划性，然后包括最终的。对于企业而言，培训效果到底怎么样，好还是不好，这个事情其实ai能够很好的去解决掉，所以我们提出了5255个方面ai去做，从做客再到对面再到反馈，再到成长报告，再到最后的那个知识小助手，小问答助手。等可以用AI去解决这样的问题。

然后。围绕这一场景具体解决了之后，你会发现是说我们过去把做培训这件事情变得黑盒的事情慢慢变得明了化了，从培训的效果无法定制化的问题慢慢的变成可以因人制宜的去定制的企业培训方案了。

现在很多企业大部分的最主要的员工还是什么，一线的员工，那所以说我们通过这样的方式去让落到一线员工里面去进行培训的话，其实大家对于这种效果，包括接受程度也会提高很多，所以我们其实主要做的在这方面。

1、企业痛点

- **线下优质教师资源稀缺，培训成本高昂**

在传统培训模式中，优秀的讲师资源稀缺且成本高昂。企业往往需要投入大量人力和物力才能确保员工接受高质量的培训。这不仅增加了培训预算，还限制了培训的频率和可达性。

- **线上课件和视频制作成本高，更新不及时**

制作专业的培训课件和视频往往需要昂贵的设备和专业人员，成本高昂。而且，随着行业知识的快速更新，现有的培训材料很快就会过时，导致更新迭代成为一个持续的挑战。

- **培训内容标准化偏理论，缺乏实战演练**

大多数培训课程侧重于理论知识的灌输，缺少实际操作的机会。这种脱离实际工作场景的理论学习使得培训效果大打折扣，员工难以将所学知识应用于实际工作中。

- **单向传授，难吸引持续关注**

传统的填鸭式教学方法通常是单向传授，缺乏互动和参与感，这使得学员很难保持长时间的集中注意力，学习效率低下。

- **员工培训需求差异化，效果难以量化**

传统培训往往采用“一刀切”的方式，难以满足个体差异化的需求。同时，缺乏有效的培训效果评估机制，企业难以准确把握培训的实际效果和员工的成长进度。

2、AI数字人教练

2.1五大AI功能应用-

我们的核心产品是一个革命性的AI驱动的职业培训平台/SaaS，该平台集成了先进的AI技术和个性化学习路径，旨在为企业和个人提供高效、精准的培训体验。平台支持多种内容形式，包括数字人、自生成的课件和视频、数字人场景模拟等，以满足不同用户的学习需求。

AI互动教学

数字人教练模拟真实的教学场景，通过AI互动教学功能，使企业内部培训更加生动有趣。员工可以在与数字人教练的互动中，轻松掌握业务知识，提高学习兴趣和参与度。

AI课件生成

根据企业的培训需求，数字人教练能够自动生成符合业务场景的课件。这些课件内容丰富、形式多样，不仅减轻了培训人员的工作负担，还提高了课件的更新速度和实用性。

AI智能问答

在培训过程中，员工难免会遇到疑惑或问题。数字人教练的AI智能问答功能能够迅速、准确地解答员工的问题，提供即时的帮助和支持，确保培训过程不受阻碍。

AI学习反馈

数字人教练能够实时跟踪员工的学习进度和表现，提供个性化的学习反馈。这种反馈不仅帮助员工了解自己的学习状况，还引导他们制定更有效的学习计划，从而更快地掌握培训内容。

AI成长报告

通过定期生成的AI成长报告，企业可以全面了解员工的学习成果和进步。这些报告不仅为员工提供了清晰的成长路径，还为企业制定更科学的培训计划和人才发展战略提供了有力支持。

设计建议：

2.2 产品优势

产品优势：24小时在线、沉浸式学习、数字人交互体验、个性化教学、闭环考核、整合评估

设计思路：页面展示和产品优势结合

第三章：技术相关

3.1技术架构

计算机图形学、多模态实时交互、神经渲染、表情识别、大模型训练

合作伙伴：高新技术企业、腾讯云生态合作、百度云生态合作

3.2数字人生成+声音定制技术-

核心技术：语音技术、视觉技术、增强现实技术、自然语言处理、知识图谱

第一步：录制5分钟视频

第二步：训练声音和形象

第三步：生成数字人分身

第四步：适用各种场景

类型：定制不同角色，如企业家IP、企业形象物、经理IP、培训师、客服IP等等；

3、课件视频生成&一键翻译—P8

效果：

一键生成视频、PPT秒变视频、视频成本下降至10%；一键翻译，全国27种语言一键翻译

第四章：案例展示

3.1案例展示

标杆案例一、小米零售店

培训场景：销售零售门店，3C数码销售；

需求痛点：

- 产品迭代周期快，每月都有新品；
- 多品类，SKU数量多，产品特征细节多；
- 一线门店销售员流失大，新人培训周期长

培训方案：AI数字人教练，对于产品性能进行陪练；AI数字人用户，根据用户画像扮演不同用户角色进行模拟交流；

培训效果：合格率从30%提升至90%，销售GMV提升30%新人GMV提升150%，适岗时长减少50%

标杆客户小米。就小米现在跟我们在合作的是。三C数码零售门店的员工培训场景。那其实类似的场景有非常多，就是我们小米应该跟我们合作了，快有这个。接近半年的时间了，我们主要再去给他去打磨。

主要做什么？大家知道小米其实有一个特点就是第一个是。小米的SKU特别多。对他每他基本每个星期。都会有一些新品，有可能是它生态里面的一些产品出来。比如说小米净化器小米其他的鼠标类似相关的，然后定一段周期的时候，它会出款新小米的手机或者电脑。或者他们的电视就是这样的一个

情况，就是每周基本都是新品迭代，这是一个场景。第二个问他们问题点就是小米，因为三C数码零售门店销售是属于一线员工，一线员工其实大家都是做私域或做销售相关的会比较知道。员工流失率非常严重。我记得上天杨总还分分享过好像。现在正常的流失率可能都快接近到。百了100%的整体替换了一遍了，这就是其他的另一个痛点，就是每一次来员工。

每一次来员工过来之后，他要重新培训，然后重新培训，他培训什么，他其实培训的就是小米内部卖的那些产品，然后那些新品的特征是什么，然后他提供的服务给居家的服务是什么，但其实每一次可能小米至少要。

入职一个半月。一个半月以上甚至到两个月才能慢慢的找到感觉。是属于零售类的，但比如像以前，如果像我以前在美团的那种可能销售或者B TOB的这种里面更复杂的可能要花两个月，三个月才能慢慢有产出，这种情况其实一下就是企业非常痛，那通过我们这个产品，我们去给他们做什么，就是。

第一个。当他们有一个新品的时候，他只需要把他们的，比如说小米SU七最新的汽车，他只要把他们的汽车的参数，然后那个文章介绍，然后。给到我们，在我们后台上传，然后我们就可以用AI给他生成对应的。

这个AI的课程，其实刚才前面有介绍就是AI，其实他是有一个角色扮演的角色在里面找。在里面我们可以让AI去扮演，比如说扮演。培训老师那他就是给员工讲解知识，那他也可以去给。让AI扮演客户的角色，比如说小米，它有五种的客户角色，比如说白领，蓝领或者是说金领，当然以白领这种收入情况为主，把他们做成一个用户画像，让他去模仿这个用户。

然后跟我们销售进行对话。当我们理解是说，当员工能够把这一种的销售画像的员，那个数字人给说服了，得分到超过。比如说80分以上的时候，那就代表他对这个产品掌握了包括他过程中，比如说。他介绍小米SU七的智能情况，或者续航达到830公里，这830公里到底说的准确不准确，我们会实时的去AI会给他反馈，就会让他知道，比如说。对于续航他掌握不清楚，他就会立刻体现出来，那这样的话，对于就刚才说的第一个是产品的闭环，产品的这个了解程度的闭环是能够闭掉了。第二个就是刚才以模拟销售这个场景下。让他进行一对一的对话，那可以解决他在没遇到客户之前就能够把对应的销售流程进行很好的沟通完成了这样的话其实就避免了。很多现在企业遇到的问题，让员工在实践中成长，在实践中。丢失客户其实就是一个非常痛的点，所以我们在做我们做完数据之后，其实也得到了一些非常多的一些反馈就是反馈最明显的。

刚才有提到就是销售里面就是我们以前也做带过这种大量的销售团队，我们大概知道销售里面有10%到最多不超过二十，十几的top sales，还有另外有80%的普通员工，当然包括新员工。发现是说我们对于top sales，其实我们top sales主要是吸取他身上的。一些优势的话术，或者一些内容把它记下来，然后结合着。

AI和那个产品的参数做成课程，然后赋能给另外的80%的这种员工，那这个80%的员工里面我们做过调研，其实刚才杨总也提到了，就是销售做不好的百分，那个80%里面有80%的原因都是因为。对产品的知识掌握程度不够牢靠。他面对客户的时候，他的反应和他的。对于用户的场景的解决，他很难，当然也会有一些其他的可能占因素比较多。我们对另外的那些普通的员工赋能产品知识的掌握之后，他其实能够提升到。

整个交易额我们试过AB组对比的之后能够提高30%以上，这是整个GMA的情况。当然也会让比如说原来我们的和那个小米的门店可能都要四到五个人一家门店，那现在其实慢慢的变成了两到三个人，就

其实可以很好的处理一家门店了，其实效率在提升，就降本增效，然后第二，然后还有一种就是刚才是老人的角度。其实最大影响力的是对于新人的效果。就是新人刚才说的，从他的市长的时间，再到他能够快速的掌握这个产品进入。工种的状态的话，整个时间的话能够提升至少一半以上，然后新人的GMV对比之前的话，可能能够快速提升150到200的比例区间了，所以这个效果其实我们发现。

还是非常不错的，因为尤其对我们最近也有跟类似的场景。比如说我们在跟小米的更多的一些。服务商在合作，包括未来像华为oppo，苹果他们这种类似的。服务商其实都是有类似的，这种痛点包括最近上汽，广汽都在跟我们接触，那其实他们的汽车销售类似的这种场景其实也是类似的。三C数码零售，还有这种汽车销售，那未来包括有一些。金融或者是说其他更复杂产品有可能更多探索的机会，这个我觉得是一个非常典型的且标志性比较强的案例。

标杆案例二、XX国企建筑公司

培训场景：新员工入职培训，涵盖公司文化、安全规程、基础操作技能等，确保他们快速融入工作环境。

重点训练员工识别工作中的潜在危险并进行正确的应急处理。

课程名称：《施工安全注意事项1》

需求痛点：

- 培训流程不规范，培训效果难以跟踪和量化
- 教师和资源不足，成本高
- 建筑行业快速发展和法规频繁变化

培训方式：定制培训课程，利用AI技术模拟实际工作场景，提供交互式的问题解决训练。AI数字人充当质检员角色，进行考核闭环；

培训效果：培训人员220人，参训率100%；培训合格率从30%提升至100%；异常/事故率从20%下降至1%；

因为我们我觉得现在我们有很多ai的功能就是包括这些场景其实还在试探未来其实有更多机会去。去做一些更多的，比如说我们上次有遇到一个国企的。建筑公司主动找过来的。包括上海地铁也主动找过来了，他们也是每年就是国家要求有，比如说上海地铁上。千亿或百亿这种工程？他就要求3%必须用作安全培训这个行业，过去其实都是用的。很草率或者是说没有效果的那种。所以慢慢的就像这些工程类的，就是他们也会用我们这个产品去做闭环，其实这个成本其实不算是投入成本的问题是如何更有效的去利用。那一部分资金的问题。也是我觉得一个非常好的体现的案子。

3.2更多行业应用效果

销售行业：保险销售培训、金融销售培训、B2B销售培训等

服务行业：美业服务、物业服务、安全培训、技术支持等

3.3培训对象

销售冠军培训：复刻销冠能力，通过AI教练和实际场景模拟，帮助他们快速掌握销售技巧，提高销售业绩。

新产品培训：迅速生成新产品的课件，并通过模拟真实销售场景，帮助员工深入理解产品应用。

新人入职培训：入职前或入职后，通过模拟真实业务场景通关，快速适应工作，拿到业务结果；

客服服务培训：通过AI教练和对话模拟，学习如何有效应对客户的问题和需求，提高客户满意度和忠诚度。

团队协助沟通：通过模拟团队协作场景和提供沟通训练，学习与他人合作、解决问题，提高团队的凝聚力和协作效率。

进入AI时代，从员工培训开始

成本减少30% 效果提升1倍 用时更短 效果更强

	AI培训	传统培训
讲师	<ul style="list-style-type: none">AI讲师，无情绪波动，提供一致教学体验。智能调整教学内容和难度。 <p>AI讲师 培训稳定 智能调节</p>	<ul style="list-style-type: none">专业培训师，培养周期长。授课风格直接影响学员体验。 <p>人工培训 选人难 培养周期长</p>
课件制作	<ul style="list-style-type: none">高效生成课件，支持多媒体形式。内容实时更新。 <p>课件一键生成 多媒体形式生动</p>	<ul style="list-style-type: none">课件制作耗时，内容更新较慢。形式较为单一。 <p>课件制作耗时 形式单一</p>
场景训练	<ul style="list-style-type: none">提供仿真实操环境，数字人对练。实时评估实操表现。 <p>模拟真实 数字人对练 实时动态调整</p>	<ul style="list-style-type: none">实操成本高，受环境限制。评估需人工进行。 <p>实景搭建成本高 人工评估易偏差</p>
考核反馈	<ul style="list-style-type: none">实时在线考核，即时反馈学员成绩和表现。提供详细的错题解析和复习建议。学员可根据反馈调整学习策略。 <p>即时反馈 动态调整 可视化展现</p>	<ul style="list-style-type: none">考核通常在课程结束后进行，反馈延迟。反馈形式可能仅为成绩或简短的评语。学员难以根据反馈快速调整学习策略。 <p>课程后 反馈延迟 评价简单</p>
培训效果	<ul style="list-style-type: none">智能评估系统确保培训效果。个性化学习路径规划。 <p>个性化学习 千人千面</p>	<ul style="list-style-type: none">评估方式有限，难以全面反映学习情况。学习路径较为固定。 <p>固定化学习 万人一面</p>
		<ul style="list-style-type: none">知识库维护耗时，人工保存易丢失。

企业知识 库

- 整合培训资源，智能推荐相关知识。
- 内容持续更新。

- 学员需自行搜索资料。

维护耗时 资料易丢失 提取难

无感沉淀 智能推荐 更新快

3.3对于公司的影响

从我们从团队的GMV的提升，再到新人的试岗。那这是在小米的案例里面，我们可以看到的，当然也有很多。其他的案例就我们之前还做过那种，比如说美容产品去卖给全国各个加盟店，然后他们可能要养大量的那种培训，之前就全国各地跑。现在可能每个月都要花到。五，六十甚至上大一点的企业都得上百亿以上的预算在这一块，但现在比如说跟我们合作之后，我们给他评估下来，可能每个月的。成本可能就几万块钱就能解决掉。

大概是这样的一个，然后其实对人员产生影响，我们直接产生影响。培训师会减少对，因为我们可能有一个培训师之后就能把控了很多员工的培训的情况。那不需要大量的线下各种培训了，我觉得都是对一些。发生投入成本和人员成本投入和。实际资金投入的一些非常关键的一些点。

比如说我们去服务一些中大型的公司，拿他们的去训练数据来之后，其实反而给中小型的服务会更好。因为中小最大的问题，他没有数据，他不知道怎么去弄，那你做好一些模型之后，然后反去给赋能中小型企业，其实他们会起到比之前没有的时候或者自己独立去做更好的效果，因为ai现在就是。这样子模型它就会越来越好，越来越聪明，赋能给更多的甚至个体。

3.4给企业的一些建议

我之前我看大概看了一个调研，确实看了一下目前中国企业的一些情况。调研里面有是有。有46%的老板认为。没公司里面没有合适的场景和业务。这个是占比例是最高的一群人，第二个是。一部分的老板可能会对于AI的认知和理解还不够深，认为。可能这个事情就类似不会怎样发展的，或者怎第三种是什么，就是我们目前也会遇到很多。大部分的企业可能今天一样，就很多中小企业它基本。连自己的数据都没有沉淀下来这个事情。觉得这个可能就是目前就有很多企业在遇到一些问题，因为ai其实最关键的就在于我们如果不考虑模型算法，不考虑算力这些问题的话，其实它最重要就是数据给了他数据之后，他才能返给你。更多你给更多的数据，更优质的数据，它来给你更高质量的反馈，不然的话，你即使拿过来用的话，其实都很泛泛，没有用，说实话就是可能就60分及格，但60分及格市面上都是这样子，大家卷来卷去也没有。真正的必要！

所以ai真的用是在数据，所以给大家建议的话，我理解是说。第一个方面是说刚才大家有讲过。关键要结合去自己的业务场景里面去。这一点，我觉得是最关键的，就以业务为纲的一个根本去寻找切入口。像刚才龙总他们讲的有很讲了很多这种案例，当然其实这种案例还有很多，包括比如说我最近接触的一个培训机构，他们就是把小孩的画画如何评价这件事情。就之前可能都是老师去手工去做，那现在他们把它解决掉了，我觉得就给AI让AI去评价就解决了这个很小细微的一个痛点，然后结合他自己的那个场景去做的，那整个企业对于这件事情会认可度很高。我觉得是很好的点。

业务细节点，这是一个第二个是说。刚才有聊到是说大家到底？中小我们中小企业会更多的想着我们要去生存下去，拿更多的订单，那比如说人数稍微多一点点，比如说在。几十二十以上或者是百人以上的团队，那他会追究想我如何让我的团队。更好，因为这个其实是最本质的，就是不管是ai时代还是

互联网时代，还是以前的时代就是人。我觉得这件事情它本身就是所有的事情都是人出发，或者说做的事情也是为人服务的这件事情，所以我们还是以人为本，那人为本的时候，这个时候到企业内部就会。陷入到一定聚焦，就是到底以组织也是人，那个人也是人组织和人到底，如果要去问的话，到底我要优先于谁？那其实就是我的观点，很多老板现在当然做的都是自上而下的走，但是以我的观点来讲，你要真正的想让这个企业我这个团队往AI去提效，然后你第一个永远解决的是人的问题。

解决人的问题最好的方式，你需要站在员工的视角。如何让员工更去更多的去用ai这件事情，我觉得他才会感受到，才老板在帮我往AI方面去引，然后我才不会因为AI时代到来焦虑把我会被干掉这件事情。所以只有当员工慢慢的接触AI事情之后才能。才能组织慢慢的才会往AR上面去靠，再结合刚才前面讲的业务细节点，这样的话我觉得未来你的企业。才能在未来的ai时代里面能够占到一个非常好的不败的，或者说不太落后的一个状态。我觉得这个是一个非常关键的，所以你员工那员工如何去做好这个ai去接触。让他感受到你对他的关怀，那我觉得就是我们倡导的企业。

智师益友-徐乔 01:38:20

进入AI时代，从员工培训开始，就我们试验过大量的就是当你入职第一天开始，你的所有的业务内容，你都是跟AI交流完之后，你告诉我未来再去跟AI交流，怎么样的技巧，它就很顺，而且就很容易去接受一些相关的AI工具，但现在如果告诉你。你直接去用个什么AI的智能体，这个智能做，它其实感觉好像就跟百度一样，类似这种感觉没有感觉。没有感觉，所以我们找到，如果当你没有很好的业务场景切入的时候，那你可以从员工培训这个点去切入，我觉得是一个非常好的契机和机会的点。

最后一个建议，如果你有机会能够把。自己的数据更多的沉淀下来的话，我觉得一定要去做这件事，因为我刚才我们说了，不管未来用智能体还是用这大模型，它的前提都是要有你自己的独有的数据的情况和。自己的一些。沉淀的东西，就是这样去做，你才能不断的去正循环。那从我的视角来讲，可能大家可能看到我就是最好的沉淀数据，最好的方式。其实我觉得还是员工培训，因为你的员工培训过程中你才会。无意识的因为你培训的业务都是业务，你不可能说我们AI最大的优点就是说，培训最大的优点就是结合实际业务场景，它才能把数据不自然的就沉淀下来了。

其实我觉得是慢慢。去把一些企业的知识沉淀下来是。知识化，数据化最好的一个方式，所以给大家几个建议，第一个是业务，我觉得要找一个非常小的气氛的切点去尝试，甚至一个评价，甚至去今天去用那个小红书生成器，现在有网上有很多生成一段内容，慢慢的生成也好。这是一个点就业务结合去做，第二个点就是员工和组织在一起的时候要优先员工。因为你让他感觉到温暖，让他感觉到未来有更多的竞争力的时候，你这个企业的战斗力和AI的能力才会提升。第三个就是如果有机会的话，一定要慢慢的去尝试去沉淀，但沉淀这个过程中我知道大家很难，因为你一般的让你做数据化都是。

太多的精力投了员工没那个精力，业务都做不过来，所以你只能在这种细微的业务过程中，比如培训的这个过程中慢慢的沉淀下来，这个数据才会未来慢慢的进入一种正循环。所以我就。这几个点我觉得给大家一点建议对。

1. 大团队管理权限，业务分隔

- 高级权限管理系统：允许对不同团队和部门进行精细化的访问和管理控制，这对于大型企业特别重要，能够保证数据的安全性和工作的有序性。
- 模块化业务操作：通过业务分隔，不同部门可以专注于其核心任务，同时保持整体业务流程的协同和效率。这种分隔同时支持更加灵活的业务扩展和调整。

2. 多端并行：管理端、员工移动端、Web PC端

- 全平台覆盖：提供跨设备的无缝体验，确保无论是在办公室的PC、在现场的移动设备，还是通过管理端的高级功能，用户都能获得一致的操作体验和数据访问。
- 实时数据同步：多端并行操作中保持数据的实时同步，极大提升工作效率和响应速度，避免数据冗余和错误。

3. 私有化部署

- 增强的数据控制和定制能力：通过私有化部署，客户能够获得更高级的数据控制权和定制服务，满足特定的合规要求和业务需求。
- 优化的性能和安全：私有部署模式允许公司优化系统性能和安全设置，更适合处理敏感数据和执行关键任务。

4. 数据安全保护

- 全面的安全策略：采用最新的安全技术和协议，包括端到端加密、多因素认证，以及定期的安全审计，确保数据和用户操作的安全。
- 自适应安全系统：根据实时监控的安全威胁动态调整安全策略，提供持续的保护。

5. 提供API接口

- 易于集成和扩展：通过开放的API接口，智师益友的服务可以轻松集成到其他系统和平台中，如ERP、CRM等，增强系统的互联互通和功能扩展性。
- 支持自定义开发：客户或第三方开发者可以通过API进行定制开发，创建符合特定需求的功能和应用，提供更加个性化的解决方案。

独特能力模块，以下为设计参考图