

# DIP for Talent

## 第一部分 产品定义

DIP for Talent是一款面向中大型组织的人力资源与业务管理场景，构建以数据可信、逻辑可靠、决策可解释为核心的AI原生人才分析与辅助决策应用，该产品旨在通过整合企业多源人才与业务数据，构建统一的人才分析与决策支持能力，帮助企业将复杂、分散的人才问题转化为可判断、可行动的管理决策。

## 第二部分 产品术语

术语	定义
ROI 指标	是衡量员工的“投入成本”与“产出收益”之间效率的核心指标 计算公式： $ROI = (\text{产出收益} - \text{投入成本}) \div \text{投入成本} \times 100\%$
基准值	
当前值	

## 第三部分 产品架构

模块编号	模块名称	模块说明
#MOD-K7Q2	人才洞察工作台	提供企业的关键人才指标全景概览，帮助HR及管理层快速掌握组织健康状况、核心风险及重点关注事项，是人才管理的“业务看板+智能决策助手”。
#MOD-N83Q	人力资本ROI分析	人力资本ROI分析聚焦企业人力资本效能分析的数字化分析功能，通过整合人事和业务系统数据，提供人效指标可视化、关联因素分析及趋势追踪功能，助力企业优化人力资源配置与决策。
	人岗动态匹配分析	

#MOD-N84Q		利用能力画像与职位要求实时计算匹配度，识别差距并推荐发展路径或调岗策略，提升匹配率、减少错岗、增强内部流动效率、降低招聘成本。
	组织健康度分析	基于人才结构、人才密度、绩效与协作网络的实时分析，识别健康度风险与薄弱环节，提前预警组织问题，提高稳定性与协作效率，支撑管理层做结构性决策。
	核心人才激励有效性分析	精确量化激励投入与人才产出之间的关系，评估激励措施真实成效，并生成个性化激励方案，驱动核心人才的业绩并降低流失风险、优化激励成本结构。
	人员流失风险分析	基于多源行为数据，预测关键岗位风险、人才流失风险与团队稳定性等，提前干预降低流失率，减少招聘培训成本，确保组织连续性与战斗力。
	行动中心	行动中心是 DIP for Talent 中连接分析决策与组织执行的关键模块，负责将分析与推理产生的结论转化为明确、可执行的管理行动，并对执行过程与结果进行跟踪与反馈，形成决策到执行的完整闭环。
	数据中心	数据中心是 DIP for Talent 的统一数据与语义基础层，围绕企业人才与组织管理的核心业务对象，对 HR 领域的对象、关系、状态与指标进行统一建模与治理，使系统能够以一致、可解释的方式理解企业人才与组织运行状态，为分析、推理与决策提供可靠基础。
	配置中心	配置中心是 DIP for Talent 的集中配置与治理模块，面向不同组织结构、管理策略与业务阶段，对分析指标、规则逻辑、模型参数、权限体系及 AI 行为进行统一配置与管理，在保障系统一致性的同时，支持灵活调整与快速响应。

## 第四部分 模块详细设计

### #MOD-K7Q2 人才洞察工作台

#### 1、功能概述

##### 模块定位

DIP for Talent 的统一决策入口页面，面向管理层、HR 管理者的高频使用页面：

- 用于承载 DIP for Talent 的核心决策入口，其设计目标不是信息罗列，而是帮助管理者在最短时间内形成判断，并自然进入分析或行动路径。

- 整体设计遵循“先结论、再依据、可行动”的认知顺序，确保页面既具备高度概括能力，又支持逐层深入。

## 目标用户

HRD/CHRO、HRBP、业务负责人、HR 分析/规划人员。

## 功能目标

结论先行、证据可追溯、行动可落地。

## 典型使用场景

日常：快速了解重点风险与趋势，确定今日人才关注点。

业务复盘：查看关键指标变化并进入对应分析模块。

专项决策：基于 AI 建议生成行动任务并进入行动中心跟踪

## 2、功能设计

### 2.1 页面与功能结构

#### 页面结构：

页面结构分为四个区块：AI核心洞察、今日风险提示、指标速览、行动建议，各区块职责清晰、信息层级明确，共同构成从洞察→判断→行动的完整决策路径。

- AI核心洞察用于展示1条整体结论，支持点击展开解释。
- 今日风险提示在顶部右侧对齐展示，用于今日风险提示。
- 指标速览展示核心指标卡片，点击进入对应分析模块。
- 行动建议展示AI推荐行动列表并提供“进入行动中心”的路径。

#### 代码块

```
1 进入页面
2 ↓
3 查看顶部洞察（形成整体判断）
4 ↓
5 关注风险
6 ↓
7 点击指标卡片 → 进入分析
8 或
9 点击行动建议 → 进入行动中心
```

#### 功能结构：

#### AI核心洞察

- **设计目的：**用于向用户传达当前组织或人才状态下的单一核心结论，作为整个页面的认知锚点。
- **设计原则**
  - 同一时间仅展示 1 条整体结论
  - 结论必须为判断性陈述，而非指标描述
  - 结论应可被解释、可被追溯

### • 交互规范

- 展示字段：结论标题、摘要、更新时间
- 支持点击展开，查看结论形成的背景解释
- 展开内容用于说明关键影响因素与分析依据

## 今日风险提示

### • 设计目的

用于快速提示管理者**当前最需要关注的风险点**，引导注意力优先级。

### • 布局规范

- 位于页面顶部右侧，与顶部洞察区形成视觉对齐
- 以紧凑列表或标签形式呈现

### • 内容规范

风险提示聚焦于可能影响组织稳定性或关键决策的问题

### • 交互规范

- 展示 2-3 条风险提示，标签区分等级。
- 点击“查看证据”进入证据链抽屉。
- 展示字段：标题、简述、等级标签。

## 指标速览

### • 设计目的

展示用户当前关注的核心指标卡片，并作为进入深度分析的入口。

### • 设计原则

- 支持自定义配置
- 指标卡片需具备明确含义与趋势表达

### • 交互规范

- 展示字段：指标名称、得分/值、简短诊断、变化方向。
- 每个指标卡片均支持点击，支持 hover 强调，Hover 显示指标定义与计算说明
- 点击后进入对应的分析模块或专题分析页面

## 行动建议

- **设计目的**

将分析与洞察自然导向具体管理行动，避免“只看不做”。

- **内容规范**

- 展示 AI 推荐的行动建议列表
- 行动需具备明确对象、意图与优先级

- **交互规范**

- 提供清晰的“进入行动中心”路径
- 支持查看行动详情，进一步修订行动计划并确认执行方式
- 点击“立即行动”生成 Action 并进入行动中心。
- 展示字段：优先级、行动标题、预期效果、预计投入。

## 2.2 配置与权限策略

### 设计目标

用于支撑 DIP for Talent 在不同组织、不同角色、不同管理策略下的灵活使用，确保在统一产品能力框架下，实现：

- 页面结构与内容的可配置
- 数据与洞察的权限隔离
- AI 洞察与行动建议的可控输出

### 配置能力范围

Dashboard 的配置能力覆盖以下三个层级：

- **页面级配置：**控制页面整体结构与区块启用状态
- **区块级配置：**控制区块内容来源、显示规则与行为
- **组件级配置：**控制具体指标、洞察与行动项的生成与展示

### 页面级配置

- **配置内容：**

- 页面是否启用
- 页面默认布局（区块顺序、占位）
- 页面适用角色范围

- **配置目的：**

- 支持不同角色看到不同决策入口

- 支持按组织或阶段启用 / 停用页面

## 区块级配置

针对 Dashboard 的四个核心区块，支持以下配置能力：

- AI核心洞察
  - 洞察生成规则（来源分析、优先级）
  - 是否允许展开解释
  - 是否允许跳转分析详情
- 今日风险提示
  - 风险 / 机会类型启用规则
  - 展示条数上限
  - 优先级排序策略
- 指标速览
  - 指标集合配置
  - 指标分组规则
  - 是否允许跳转分析模块
- 行动建议
  - 行动推荐启用规则
  - 行动数量与优先级阈值
  - 是否展示“进入行动中心”入口

## 组件级配置

- 可配置项包括
  - 指标口径与计算规则
  - 洞察阈值与判断逻辑
  - 行动触发条件与推荐策略
- 设计要求
  - 配置应为声明式，不依赖代码修改
  - 所有配置变更需支持版本管理与回滚

## 权限策略设计

### 权限设计原则

- 最小可见原则：用户仅可看到与其职责相关的信息

- 角色优先，组织约束：先判断角色，再限定组织范围
- 配置与数据解耦：权限控制不应影响配置本身

## 角色级权限定义

角色	可见范围	可配置权限
企业管理层	全局 / 多组织	无配置，仅查看
HR 管理者	全局 / 所属组织	区块 / 指标配置
业务负责人	本部门	无配置，仅执行
分析 / OD 人员	全局	指标与规则配置

## 数据与洞察权限

- 数据可见性基于组织层级与角色授权
- 洞察与指标继承其底层数据的可见范围
- 不允许通过 Dashboard 反向推断无权限数据

## 行动权限控制

- 行动建议仅对具备执行权限的用户可见
- 行动创建、分派、确认需明确责任主体
- 跨组织行动需额外授权确认

## AI 洞察与行动的行为约束

### AI 行为边界

- AI 仅提供建议性结论与行动推荐
- 不自动触发真实组织变更
- 不替代人工审批与决策

### AI 输出控制

- 不同角色看到的洞察深度不同
- 行动建议需符合权限与配置约束
- 所有 AI 输出需可解释、可追溯

## 非功能性要求

- 所有配置与权限变更需记录审计日志

# 1、业务背景

## 业务目标

- 将 **人力 → 业务结果** 建立可量化关系
- 支持 **组织层级（总部 → 大区 → 部门）** 下钻分析
- 为组织调整、激励策略、资源再分配提供决策依据

## 目标用户

业务负责人 / HRBP / 经营管理者

## 典型使用场景

1. 月度 / 季度经营复盘
2. 区域 / 部门绩效对比
3. 组织调整前的决策支持
4. 激励或编制调整的量化依据

# 2、功能清单

功能编号	一级功能	功能描述
#FNC-01CD	核心 ROI 指标总览	由指标维度卡片组成，维度卡片： <ul style="list-style-type: none"><li>• 展示当前值、基准值、达成率及同比变化</li><li>• 指标计算规则查询，下钻分析</li></ul>
#FNC-1EF9	组织架构 ROI 分布	以组织架构展示各部门负责人的核心指标当前值与基准值
#FNC-79CB	人效关联指标	显示人效评分列表，列表包含： <ul style="list-style-type: none"><li>• 关联指标：显示当前值和基准值对比，并可进行影响因素解读</li><li>• 展示各因子系数</li><li>• 可对指标进行下钻分析</li></ul>
#FNC-2EA6	Copilot	可对人力资本 ROI 进行分析

# 3、功能描述

## #FNC-01CD 核心 ROI 指标总览

### 1、查看核心指标

页面顶部以卡片形式展示3个核心ROI指标：

### 卡片内展示信息

- 1 指标名称
- 2 当前值：
- 3 同比变化：↑↓ 表示趋势
- 4 基准值：
- 5 达成率：
- 6 点击查看指标计算规则和趋势
- 7

8 具体显示如下：

9	万元人力成本销售收入	
10		
11		
12	当前值：***万元	
13		
14	同比：*** (↑↓)	
15		
16	达成率：**%	
17		
	操作：点击查看指标计算规则和趋势	

### 指标 1：万元人力成本销售收入

属性	说明
指标编号	#MTC-A7Q9
查询方式	即时查询
时间范围	2025 年 1 月 1 日 - 2025 年 12 月 31 日
指标定义	每 1 万元人力成本带来的销售收入
计算公式	销售业绩 / 人力成本
单位	万元
对标方式	同比 & 基准值
状态判断	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 同比：↑ 优于同比 / ↓ 低于同比</li><li>2. 基准值：达成率%</li></ol>
用途	判断人效水平

### 指标 2：人均销售额

属性	说明
指标编号	#MTC-0E1C
查询方式	即时查询
时间范围	2025 年 1 月 1 日 - 2025 年 12 月 31 日
指标定义	人均创造的销售收入
计算公式	销售业绩 / 在岗人数
单位	万元
对标方式	同比 & 基准值
状态判断	<ol style="list-style-type: none"><li>同比: ↑ 优于同比 / ↓ 低于同比</li><li>基准值: 达成率%</li></ol>
用途	判断人效水平

### 指标3：人均人力成本

属性	说明
指标编号	#MTC-3FE9
查询方式	即时查询
时间范围	2025 年 1 月 1 日 - 2025 年 12 月 31 日
指标定义	单人平均成本
计算公式	人力成本 / 在岗人数
单位	万元
对标方式	同比 & 基准值
状态判断	<ol style="list-style-type: none"><li>同比: ↑ 优于同比 / ↓ 低于同比</li><li>基准值: 达成率%</li></ol>
用途	成本结构判断

### 指标4：人均人力成本基准值

属性	说明
----	----

指标编号	#MTC-3FE9-1
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	单人平均成本目标值
计算公式	按月度累计
单位	万元
用途	成本结构判断

### 指标5：人均销售额基准值

属性	说明
指标编号	#MTC-0E1C-1
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	单人销售业绩目标值
计算公式	按月度累计
单位	万元
用途	判断人效水平

### 指标6：万元人力成本销售收入基准值

属性	说明
指标编号	#MTC-A7Q9-1
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	万元人力成本销售收入目标值
计算公式	按月度累计
单位	万元

## 2、指标卡片交互规则

- 支持：
  -  同比
  -  基准完成度进度条
- 点击「查看指标计算规则和趋势」：
  - 弹出侧滑面板，唤起 [ChatKit](#)
  - 展示：
    - 计算口径
    - 时间趋势
    - 数据来源
    - 当前表现解读
    - 行动建议
  - 用户可基于展示内容继续追问

## #FNC-1EF9 组织结构图

### 1、组织结构 & ROI 分布分析

以 **树状结构** 展示组织层级下的 ROI 表现

#### 层级定义

层级	示例
Level 1	全国销售中心
Level 2	华东 / 华北 / 华南大区
Level 3	苏杭事业部 / 深圳事业部

层级以卡片形式展示，**卡片字段**

层级卡片显示字段

- 1 Level 1 (组织名称)
- 2 -负责人
- 3 -当前 ROI 值

- 4 -基准值
- 5 -状态颜色

## 状态颜色说明

状态	条件
● 绿色	≥ 基准
● 黄色	低于基准 ≤ 20%
● 红色	低于基准 > 20%

## 2、交互规则

- 支持：
  - 展开/收起组织结构图
  - 支持组织搜索
  - 支持点击组织 → 联动下方「人效指标分析」
- Hover 在组织节点卡片上时展示悬浮Tips：

字段	示例
人员规模	70
万元人力成本销售收入	10.83
人均销售额	534.29 万
人均人力成本	46.57 万

- 点击「组织节点卡片」：
  - 弹出侧滑面板，唤起[ChatKit](#)
  - 展示：
    - 指标定义
    - 时间趋势
    - 当前表现解读
    - 行动建议
  - 用户可基于展示内容继续追问

# #FNC-79CB 人效关联指标

## 1、人效关联指标总览

- **人效评分：**

综合多个业务与人力指标计算得出的结果，用于反映单位人力产出效率

- **相关系数 (r) :**

用于衡量某指标与人效评分的关联强度

- $|r|$  越大，影响越显著
- $r > 0$ : 正相关
- $r < 0$ : 负相关

- **关联指标筛选规则**

- 仅展示：与 ROI 相关系数  $\geq 0.8$  的指标
- 每个指标展示：
  - 当前值
  - 基准值
  - 相关系数 (r)
  - 正 / 负相关标签

具体展示形式如下：

人效评分			
1	人效评分 (Score)		
2			
3	强相关指标列表 ( $ r  \geq 0.8$ )		
4	- 指标项 1		
5	- 当前值 1 - 基准值 1 - 指标分析	- $ r $	- 正/负相关
6	- 指标项 2		
7	- 当前值 2 - 基准值 2 - 指标分析	- $ r $	- 正/负相关
8	- 指标项 3		
9	- 当前值 3 - 基准值 3 - 指标分析	- $ r $	- 正/负相关
10			
11			

### 指标1：项目转化率

属性	说明
指标编号	#MTC-B5E3

查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	在一定周期内，商机项目最终成功转化为成交项目的比例
计算公式	成交项目数 / (成交项目数+丢单+无效) * 100%
单位	百分比
用途	判断大客户销售能力

### 指标2：平均项目转化周期

属性	说明
指标编号	#MTC-B5E4
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	从商机项目到成交项目的平均时间
计算公式	AVERAGE(成交确认日期 - 商机项目新建日期)
单位	天
用途	判断整体销售效率

### 指标3：平均项目价值

属性	说明
指标编号	#MTC-B5E5
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	在一定统计周期内，成功成交的销售项目所创造的平均业务价值水平
计算公式	销售业绩/成交项目数
单位	万元

用途

判断销售能力密度

#### 指标4：新销售产单周期

属性	说明
指标编号	#MTC-B5Q5
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	统计周期内销售人员从入职到首次独立完成销售的周期
计算公式	首次成交确认日期-入职日期
单位	天
用途	衡量新销售上手速度与培养体系有效性

#### 指标5：人员流动性

属性	说明
指标编号	#MTC-E6F6
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	指在一定统计周期内，组织中人员进出所形成的人力变动强度
计算公式	(期末离职人数 + 新入职人数) / 期初总人数
单位	百分比
用途	评估组织稳定性

#### 指标6：项目转化率基准值

属性	说明
指标编号	#MTC-B5E3-1

查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	在一定周期内，商机项目最终成功转化为成交项目比例目标
计算公式	固定值
单位	百分比
用途	判断大客户销售能力

### 指标7：平均项目转化周期基准值

属性	说明
指标编号	#MTC-B5E4-1
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	从商机项目到成交项目的平均时间目标
计算公式	固定值
单位	天
用途	判断整体销售效率

### 指标8：平均项目价值基准值

属性	说明
指标编号	#MTC-B5E5-1
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	在一定统计周期内，成功成交的销售项目所创造的平均业务价值目标
计算公式	固定值
单位	万元

用途

判断销售能力密度

### 指标9：新销售产单周期基准值

属性	说明
指标编号	#MTC-B5Q5-1
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	统计周期内销售人员从入职到首次独立完成销售的周期目标
计算公式	固定值
单位	天
用途	衡量新销售上手速度与培养体系有效性

### 指标10：人员流动性基准值

属性	说明
指标编号	#MTC-E6F6-1
查询方式	即时查询
时间范围	2025年1月1日 - 2025年12月31日
指标定义	指在一定统计周期内，组织中人员进出所形成的人力变动目标值
计算公式	古固定值
单位	百分比
用途	评估组织稳定性

## 2、交互规则

- 支持查看具体指标的计算规则
- 点击「人效评分」具体行：
  - 弹出侧滑面板，唤起[ChatKit](#)

- 展示：
  - 时间趋势
  - 概览
  - 现状与原因
  - 行动建议
- 用户可基于展示内容继续追问

## #FNC-2EA6 Copilot

1. 点击「人力资本 ROI」顶部Copilot，唤起 Copilot。
2. Copilot 配置如下：

属性	说明
资源编号	#AGT-31CD

### 3. 交互规则：

- **功能范围：**仅围绕“人力资本 ROI”相关内容交互，可提供指标解释、计算规则说明、趋势解读、根因分析、行动建议，也可回答相关提问。
- **触发方式：**在右侧输入框填写问题（支持指标定义、趋势解读、根因、行动建议类提问），点击“发送”按钮发起交互。
- **交互限制：**不支持人力资本 ROI 之外的内容咨询，仅聚焦当前页面的人力资本 ROI 分析场景。

## #MOD-N84Q 人岗动态匹配分析

## 第五部分 资源清单

资源编号	资源类型	资源名称	资源 ID / KEY
#MTC-A7Q9	指标	万元人力成本销售收入	d50hck5g5lk40hvh4880

#MTC-0E1C	指标	人均销售额	d50heldg5lk40hvh488g
#MTC-3FE9	指标	人均人力成本	d50hf5tg5lk40hvh4890
#MTC-3FE9-1	指标	人均人力成本基准值	d5fh3q1evebbrr2gqo5g
#MTC-0E1C-1	指标	人均销售额基准值	d5fh3e9evebbrr2gqo4g
#MTC-A7Q9-1	指标	万元人力成本销售收入基准值	d5fh329evebbrr2gqo3g
#MTC-B5E3	指标	项目转化率	d4skbjtg5lk40hvh4820
#MTC-B5E4	指标	平均项目转化周期	d4t5iflg5lk40hvh483g
#MTC-B5E5	指标	平均项目价值	d4skcddg5lk40hvh482g
#MTC-B5Q5	指标	新销售产单周期	d4sk4blg5lk40hvh480g
#MTC-E6F6	指标	人员流动性	d4t8n0dg5lk40hvh487g
#MTC-B5E3-1	指标	项目转化率基准值	d5fmvlvmisa6vs0oncog
#MTC-B5E4-1	指标	平均项目转化周期基准值	d5fn0ffmisa6vs0oncrg
#MTC-B5E5-1	指标	平均项目价值基准值	d5fmvuvvmisa6vs0oncpq
#MTC-B5Q5-1	指标	新销售产单周期基准值	d5fn09fmisa6vs0oncqg
#MTC-E6F6-1	指标	人员流动性基准值	d5fn0m7misa6vs0oncsg
#MTC-N51N	指标 (不展示)	销售业绩	d4sjri5g5lk40hvh4800
#MTC-N52N	指标 (不展示)	销售人数	d4t7o6lg5lk40hvh4870
#MTC-N53N	指标 (不展示)	已成交项目数	d4ska25g5lk40hvh481g
#MTC-N54N	指标 (不展示)	已关闭项目数	d4sk6ktg5lk40hvh4810
#AGT-31CD	智能体	人力资本ROI分析智能体	01KEDKC064K924TKZSNQ686N9S