

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”唤醒该行动对应模块的AI助手，在对话中对行动进行确认并触发执行流程生成 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

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

#MOD-N83Q 人力资本 ROI 分析

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">• 展示当前值、基准值、达成率及同比变化• 指标计算规则查询，下钻分析
#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">• 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• 展示各因子系数• 可对指标进行下钻分析
#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：

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

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">同比：↑ 优于同比 / ↓ 低于同比基准值：达成率%
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	<p>1. 同比: ↑ 优于同比 / ↓ 低于同比</p> <p>2. 基准值: 达成率%</p>
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	<p>1. 同比: ↑ 优于同比 / ↓ 低于同比</p> <p>2. 基准值: 达成率%</p>
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
用途	判断人效水平

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

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

1. 业务背景

在组织发展与人才管理过程中，企业普遍面临以下问题：

- 人员能力与岗位要求匹配情况缺乏统一、量化的评估方式
- 调岗、轮岗、组织调整决策高度依赖经验判断
- 能力差距被识别但缺乏清晰、可执行的后续行动路径

为支撑更加科学、可解释、可落地的人才配置决策，有必要构建一套围绕“人—岗—组织”关系的动态匹配分析能力。

2. 功能概述

模块定位

岗动态匹配分析是 DIP for Talent 中的核心决策分析模块，用于从组织、岗位、人员三个视角，系统评估人岗匹配水平，识别能力差距与结构性问题，并生成可执行的岗位优化与管理行动建议，支撑组织

调整、岗位优化与人员配置决策。

目标用户：

HRBP、业务负责人、组织与人才分析负责人。

核心目标：

- 为业务管理者提供清晰、可比较的人岗匹配判断
- 解释匹配问题背后的能力与业务原因
- 将分析结论转化为可执行、可追踪的行动
- 支撑人岗关系的持续优化与动态调整

典型使用场景：

- 组织层面：快速判断各组织匹配度优劣与趋势变化。
- 人员层面：查看单人画像，识别能力差距并生成个人行动。
- 岗位层面：查看岗位匹配分布，优化岗位画像。
- 模拟决策：调岗模拟器评估匹配/绩效/风险变化。

3. 功能设计

2.1 页面与功能结构

页面结构

页面遵循“先结论→再依据→可追问”的决策逻辑：

- 左侧 **Board**：结构化分析与结论呈现（可快速判断）
- 右侧 **Chat 助手**：非结构化追问与推演（可深挖原因）

代码块

```
1  JobFitAnalysisPage
2  └── Left Board (核心分析区)
3      ├── 组织树 & 当前组织上下文
4      ├── AI 匹配度总结论
5      ├── 匹配度变化趋势 (12期)
6      ├── 个人匹配度分布
7      ├── 岗位匹配度分布
8      ├── 关键能力差距
9      └── 行动建议列表 (展示型)
10
11 └── Right Chat (人岗动态匹配分析助手)
12     ├── 对话区
13     └── 输入区 (固定)
```

功能结构

组织匹配度分析

- **设计目的：**帮助管理者快速判断组织层面的人岗匹配健康度及其变化趋势。
- **核心内容**
 - AI 匹配度总结论：当前匹配度值，等级 / 风险 / 趋势（环比），关键发现
 - 匹配度变化趋势：匹配度趋势折线图（12期）
- **交互规则**
 - 默认展示用户最高权限组织
 - 点击组织树节点后，左侧 Board 内 **所有分析内容全局联动刷新**
 - 趋势图默认展示近12个月数据，可配置展示时间；悬停展示具体月份与分数
- **核心分析逻辑**
 - 当前匹配度
 - 取自组织树
 - 同步作为趋势的当前周期值
 - 匹配度趋势
 - 展示近 12 期变化
 - 用于判断改善或恶化趋势

个人与岗位匹配度分布

- **设计目的：**从分布视角判断问题集中度，定位风险人群与关键岗位。
- **核心内容**
 - 个人匹配度分布（高 / 中 / 低）
 - 岗位匹配度分布（高 / 中 / 低）
- **交互规则**
 - 点击任一分布档位：
 - 打开明细弹窗
 - 展示人员 / 岗位列表
 - 支持下载 CSV
- **核心分析逻辑**

- 匹配度分为：高 / 中 / 低
- 匹配度计算：根据岗位模型计算
- 个人匹配度分类规则：自定义规则

例如：

- 高匹配度：匹配度值 ≥ 85
- 中匹配度： $\geq 70, < 85$
- 低匹配度： < 70
- 岗位匹配度分类规则：自定义规则

例如：按人数最多的匹配档归类

- 风险等级分为：高/中/低
- 个人/岗位匹配度风险等级分类规则：
 - 高匹配度：低风险
 - 中匹配度：中风险
 - 低匹配度：高风险

关键能力差距分析

- **设计目的：**从组织层面看能力差距，为岗位或人员干预提供依据。
- **核心内容**
 - 能力名称
 - 目标值
 - 当前值
 - 差距值
- **核心分析逻辑**
 - 基于组织能力目标与能力现状计算差距
 - 采用分位数方式动态识别
 - 仅展示Top 20% 关键能力差距

行动建议

- **功能定位：**行动建议在本模块中仅作为“决策线索展示”存在，不承担行动生成与执行职能。
- **核心内容：**
 - 行动标题
 - 行动依据（来源分析）

- 行动描述
- 预计效果
- 预计投入（时间 / 成本，可为空）
- **交互规则：**
 - 行动建议仅展示
 - 无直接操作按钮
 - 实际行动生成在「chat」中完成
- **生成逻辑（根据用户自定义或者AI辅助生成）**
 - 组织层面
 - 低匹配 / 趋势下滑
 - 岗位层面
 - 低匹配岗位
 - 个人层面
 - 低匹配人员
 - 同类进行合并展示，避免信息噪音

人岗动态匹配分析助手

- **功能定位：**用于承载非结构化追问、解释与推演，补足 Board 的结构化分析，支持将分析结论转化为 Action，并在用户确认后提交至行动中心触发执行与跟踪。
- **支持能力**
 - 自然语言解释分析结论
 - 针对组织 / 岗位 / 个人进行追问
 - 调岗模拟与原因解释
 - 行动建议、生成/修订，执行
- **交互规则**
 - Chat 输入触发分析与建议生成
 - 历史对话折叠展示摘要
 - 点击摘要可展开完整对话
 - Chat 固定在右侧，Board 滚动不影响
- **行动生成与执行边界**
 - 行动生成：由右侧“人岗动态匹配分析助手”在用户交互触发下生成 Action（包含行动目标、依据、计划、预计效果/投入等）。

- 行动执行触发：助手支持在对话中对行动进行确认并触发执行流程
- 行动执行与跟踪：具体执行过程（负责人、进度、完成、归档、效果回写）由行动中心统一管理。

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	d5fmvuvmisaa6vs0oncpq
#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_v2	01KCNETG4CKP5TVRJ7KHNRN3KV