



智数

企业数据智能与经营管理平台

从数据接入到经营决策，从战略目标到组织行动

产品全景白皮书 | 正式发布版

版本 V1.0 | 2026 年 8 月

内容摘要

企业真正缺少的，往往不是更多报表，而是一套把战略、组织、数据、指标、分析和行动连接起来的共同语言。

智数是一套面向企业经营管理的数智平台。它以统一指标为中枢，一端承接公司战略、业务目标和岗位责任，另一端连接企业数据、智能分析、经营报告、异常预警和协同流程，让管理者不仅能“看到发生了什么”，还能知道“为什么发生、谁来负责、下一步做什么”。

智数的核心价值可以概括为四句话：

- 1. 把企业数据变成可信事实：连接业务系统，治理元数据、数据质量、维度和事实模型。
- 2. 把管理语言变成统一指标：统一定义、计算口径、审批状态、责任人、目标值和预警阈值。
- 3. 把分析结果变成经营行动：通过问数、看板、报告和预警发现偏差，通过流程推动责任闭环。
- 4. 把组织结果沉淀为持续能力：连接组织、绩效、人才与业务结果，让复盘真正反哺下一轮经营。

PRODUCT PANORAMA

智数：企业经营的数据智能底座

一套平台连接战略、组织、数据、指标、分析与行动



一句话定义：智数是一套以指标为中枢、以数据为事实、以行动为结果的企业经营管理平台。

一、为什么企业需要智数

1.1 常见的经营管理断点

企业的信息化系统越来越多，但经营决策仍可能依赖人工汇总、口头解释和临时会议，通常存在五类断点：

经营断点	常见表现	直接影响
战略与执行断开	年度目标停留在文件中，没有拆到季度、部门和人员	目标有人看、无人担
系统与数据断开	数据散落在业务库、Excel 和不同系统	汇总慢，结果容易冲突
数据与口径断开	同一个“销售额”存在多种算法	会议时间耗在解释数字
分析与行动断开	看板发现问题后，仍靠人工通知和追踪	问题被看见，却没有闭环
业务与组织断开	绩效、能力、岗位和业务结果各自独立	无法判断组织是否支撑战略

传统 BI 主要回答“发生了什么”；智数进一步回答：

- 这个结果对应哪一个战略目标？
- 指标口径是否统一、数据来源是否可信？
- 偏差发生在哪个周期、部门、品牌或人员？
- 谁需要响应，处理进度如何，是否已经恢复？
- 本轮经营结果对绩效、人才与下一轮计划有什么影响？

1.2 智数解决的不是一个页面，而是一条链路

智数不把战略规划、数据平台、BI 分析、绩效管理和 AI 能力做成彼此孤立的工具，而是用统一指标把它们连接起来：



二、智数的核心业务逻辑

2.1 战略到行动：经营闭环



这条闭环由六个连续环节组成：

第一步：定战略

管理层定义年度经营方向、预算目标和关键结果，形成全公司的经营基准。目标不只是一个数字，还包括年度、责任范围、单位、数据来源和解释口径。

第二步：拆目标与责任

年度目标可以进一步拆到季度、月份、部门、品牌和员工。系统同时记录目标、实时指标、完成率和差额，避免把目标值误当成实际值，也避免将平均类指标错误累加。

第三步：采集真实经营事实

平台连接企业业务数据库、数仓、数据集和文件，完成同步、元数据识别、字段标注、质量检查与模型构建。组织架构中的人员、部门、主职与兼任关系也进入统一业务上下文。

第四步：发现偏差与原因

管理者可通过经营看板掌握全局，通过自然语言问数快速追问，通过专业报告识别趋势、异常和驱动因素，并继续按时间、组织、区域、品牌、客户或商品下钻。

第五步：推动责任行动

当指标达到预警条件，系统可生成告警、触发流程、关联责任岗位并通过站内或企业协作渠道触达。每次处理都有状态和记录，避免异常停留在报表中。

第六步：复盘组织能力

业务结果进入绩效考核、员工档案和人才盘点。管理者可结合绩效与潜力查看人才九宫格、能力差距、关键岗位风险和发展建议，再把资源配置结果带回下一轮规划。

2.2 数据到答案：可信分析逻辑

智数的 AI 不是绕过治理直接访问数据库。一个自然语言问题需要经过企业语义和安全约束，才能形成可使用的答案：

用户问题

- 识别业务实体、指标和时间范围
- 检索指标目录、行业知识、元数据和 SQL 示例
- 在租户与数据权限范围内生成只读查询
- 校验表、字段、参数、时间口径与结果行数
- 执行查询并返回表格或图表
- 保存到仪表盘、报告或后续分析场景

这套机制保证：

- 回答基于当前企业的数据和指标，而不是模型凭空生成数字；
- 同一问题在不同租户、角色和数据范围下遵守各自权限；
- 查询为只读，并经过表字段白名单和结果限制；
- 结果可回溯到指标、数据表、筛选条件和更新时间；
- AI 生成失败或数据未接入时明确披露，不把空缺伪装成成功。

2.3 组织到责任：人员主数据逻辑

组织架构不是静态通讯录，而是业务责任和数据权限的基础：

- 每名员工以唯一员工身份和工号维护，同名人员不会被合并；
- 员工可以有一个主部门和多个兼任部门，组织人数按人员去重；
- 部门负责人决定其本人及下级部门的人员数据范围；
- 停用、调岗和部门调整会影响后续的责任选择和可见范围；
- 员工档案、绩效、人才盘点与业务责任共用同一组织主数据。

2.4 指标到责任：统一口径逻辑

指标是智数的业务中枢。一项正式指标至少包含：

维度	说明
业务定义	这个指标回答什么经营问题
计算口径	来源表、字段、过滤条件和聚合方式
时间口径	年、季、月、日或滚动周期如何计算
分析维度	可按部门、品牌、客户、商品、区域等哪些维度观察
责任归属	谁定义、谁审批、谁承担结果
目标与阈值	目标值、预警条件及状态解释
治理状态	草稿、审批、启用、停用及版本记录

因此，战略页面、智能问数、仪表盘、专业报告和流程预警可以使用同一指标定义，避免不同模块各算一遍。

三、产品功能全景



3.1 经营门户与数据概览

面向管理者提供统一入口和经营总览：

- 汇总核心经营指标、目标进度、趋势、异常和待办；
- 按时间与业务范围切换查看；
- 从总览进入业务线、指标、仪表盘、报告或责任人员；
- 不使用演示数据填补未接入场景，未配置时明确显示状态和入口。

3.2 公司战略、业务线与业务蓝图

把管理层的战略语言转化为可执行结构：

- **公司战略**：维护年度目标、预算目标、实际进度、差额和时间偏差；
- **周期拆解**：将年度目标分解到季度和月份，并区分“周期结束”和“目标达成”；
- **责任拆解**：按部门、品牌和员工分配目标，支持年度、季度、月度视图；
- **业务线管理**：维护业务线、负责人、北极星指标和流程步骤；
- **业务蓝图**：展示战略、业务线、流程和指标之间的关系；
- **里程碑**：记录关键阶段、责任人与推进状态。

适用场景包括年度经营规划、预算分解、月度经营复盘、业务责任对齐和项目目标管理。

3.3 组织架构与员工档案

为经营责任、权限与人才管理建立统一人员底座：

- 多级部门树、部门负责人和预算编制人数；
- 成员新增、编辑、启停、调岗、主部门与兼任部门；
- 唯一工号、岗位、直属上级和基础档案；
- 员工履历、项目经验、绩效记录和能力信息；
- 按管理员、部门负责人和员工本人控制数据范围；
- 关键维护操作保留审计记录。

3.4 数据源、同步与元数据治理

建立企业数据的可发现、可理解和可治理能力：

- 数据源连接、连接测试和状态管理；
- 数据同步任务、执行状态和异常追踪；
- 表与字段目录、中文名称、业务说明和关系维护；
- 数据质量扫描、问题明细与修复建议；
- 维度、事实、度量和模型关系管理；
- 为指标、问数和分析提供统一的数据基础。

3.5 指标目录、阈值与数据市场

建立“全公司只认一套口径”的指标治理中心：

- 指标分类、定义、计算 SQL、单位、负责人和版本；
- 指标审批、启停及治理状态；
- 指标维度、时间范围和实时预览；
- 目标值、阈值规则和异常状态；
- 指标订阅与数据市场；
- 指标被战略、问数、仪表盘、报告和流程共同复用。

3.6 智能问数与行业知识

业务人员用自然语言提出问题，系统结合企业语义返回真实查询结果：

- 支持总量、明细、趋势、排名、分组和连续追问；
- 自动识别时间、实体、业务限定词和分析维度；
- 结果可展示为表格、柱状图、折线图、饼图等适合的形式；
- 多列数值可形成多系列分析，并在量级差异明显时采用合理坐标轴；
- 问数结果可继续保存到仪表盘；
- 行业知识用于维护术语、枚举含义、业务口径、维表规则和 SQL 示例；
- 回归测试与运维页面帮助持续验证问数质量。

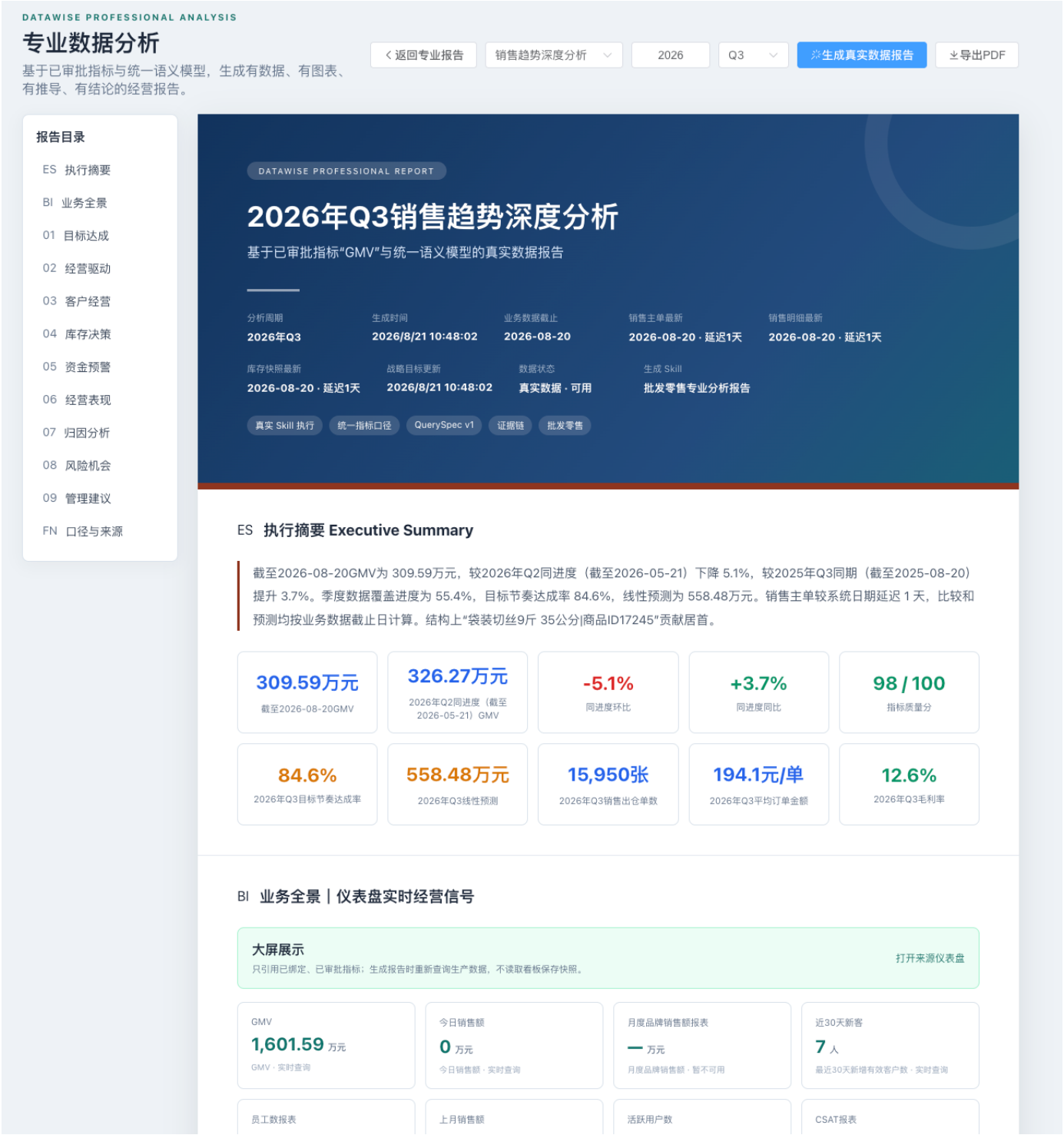
3.7 数据可视化与仪表盘

让一次分析沉淀为可持续观察的经营视图：

- KPI、表格和多种业务图表；
- 全局时间、普通筛选和公共维度筛选；
- 多维度、多系列、多指标配置；
- 时间、区域、商品等层级下钻与页面跳转；
- 自动布局、一键整理和响应式预览；
- 真实数据为空或图表类型不支持时明确说明，不展示伪造结果。

3.8 专业报告与渠道触达

专业报告以统一指标和真实经营数据生成执行摘要、目标达成、经营驱动、归因分析、风险机会与管理建议，并支持按年度、季度等周期重新计算和导出 PDF。



当前专业报告体系

报告	管理问题	核心内容	推荐节奏
销售趋势深度分析	销售结构和趋势正在发生什么变化？	趋势、结构、关键驱动、异常与经营建议	季度
客户访销经营周报	客户拜访是否有效转化为跟进和订单？	拜访覆盖、客户推进、订单转化与责任跟进	每周
经营日报	昨日经营发生了什么，今天先处理什么？	核心指标、关键异常、风险提醒与今日行动	每日
拣货复核配送经营周报	仓配履约中的效率和风险在哪里？	拣货、复核、配送、履约趋势与责任清单	每周

不同企业可以在标准报告基础上配置指标、周期、责任对象和行业表达，也可以将经过验证的分析方法继续封装为新的专业报告。

专业报告如何生成



完整链路包含七个环节：

- 1. 报告定义：明确模板、统计周期、核心指标、分析章节和责任对象；
- 2. 运行前门禁：检查对应 Skill 是否已安装启用、指标是否完成审批、语义模型和数据是否就绪；
- 3. 指标计算：按统一口径从真实业务数据中计算报告指标；
- 4. 结构化分析：识别趋势变化、风险信号、可能原因和责任行动；
- 5. 报告生成：页面、管理摘要和高清 PDF 使用同一份结果生成；
- 6. 计划投递：按日报、周报或季度计划发送到指定部门和人员，临时失败按规则重试；
- 7. 日志复盘：保留执行状态、耗时、失败原因、投递结果和后续处理记录。

系统坚持三项底线：数据未就绪不伪造结果、质量未达标不发送报告、执行或投递失败不显示为成功。

专业报告、仪表盘与智能问数的关系

能力	最适合解决的问题	使用方式	输出特点
仪表盘	经营状态现在怎么样？	持续监控、筛选和下钻	高频、可交互、面向观察
智能问数	我现在想追问一个什么问题？	自然语言即时查询	灵活、快速、面向探索
专业报告	这一周期发生了什么，为什么，下一步做什么？	按管理方法周期生成和投递	结构稳定、结论完整、面向决策

三者共用同一数据和指标中枢：仪表盘负责持续观察，智能问数负责临时追问，专业报告负责形成完整判断并推动周期性经营复盘。

从生成到触达的运营管理

- 报告卡片展示真实运行状态，不用固定的“已完成”掩盖数据缺口；
- 支持维护多个发送计划，并按部门或成员配置接收范围；
- 数据完整度不足或指标计算失败时，任务进入阻止状态且不对外发送；
- 报告成功后可先发送摘要和查看入口，再发送 PDF 附件；
- 每次生成和投递均保存日志，方便查看接收人数、耗时、失败原因和重试结果；
- 新增报告进入统一目录，专业报告页面、Skill 能力市场和渠道管理使用同一份定义。

3.9 预警、数据驱动与流程协同

把“发现问题”升级为“推动问题解决”：

- 维护指标阈值、规则和触发条件；
- 记录预警结果和状态；
- 配置流程、节点、责任角色和处理动作；
- 将异常关联到业务线、指标和责任人；
- 保留处理过程，支持事后复盘和规则优化。

3.10 绩效考核

以正式 workflow 承接员工月度计划、结果和审批：

- 月度任务计划、指标、权重、计分规则和数据来源；
- 员工填写完成情况、工资结构和应发绩效奖金；
- 员工与审批人电子签名；
- 草稿、提交、审批、退回、重新提交的完整状态流；
- 管理者审批工作台、提醒、筛选和批量处理；
- 年度绩效与金额汇总；
- 历史记录、签名快照和审批轨迹留痕。

3.11 能力模型与人才盘点

把岗位要求、绩效结果和人才发展连接起来：

- 定义能力维度、能力项、等级标准和岗位能力模型；
- 支持员工、主管等多角色评估；
- 主管草稿、HR 校准、确认、归档的盘点流程；
- 按绩效与发展潜力形成九宫格；
- 点击格子查看对应人员，继续进入个体详情；
- 分析能力差距、人才风险、关键岗位继任和发展建议；
- 组织视角与员工视角按数据权限隔离。

3.12 AI Skill 能力市场

将成熟的分析方法沉淀为可安装、可治理、可审计的企业 AI 能力：

- 统一展示 Skill 定义、版本、安装和就绪状态；
- 对运行时、指标依赖和权限进行执行前检查；
- 支持安装、启用、停用和卸载；
- 保存真实执行状态、耗时、版本和错误日志；
- 未绑定可信运行入口的能力明确标记为不可执行；
- 可将专业报告、经营分析和后续行业方法持续封装为能力资产。

四、技术与治理全景

可信数据进入语义层，AI 才能给出可信答案

数据不越权、口径可追溯、结果可验证、行动可审计



4.1 四层架构

层级	核心职责	代表能力
企业数据源	提供真实业务事实	数据库、数仓、文件、组织与业务系统
治理与建模	让数据可发现、可理解、可计算	同步、元数据、质量、维度与事实模型
企业语义中枢	统一业务语言与访问边界	指标、行业知识、权限上下文
分析与行动	把事实转化为决策与协同	问数、看板、报告、预警、流程、Skill

4.2 多租户与权限体系

智数按租户隔离组织、业务配置、指标、Skill 安装和执行记录。权限体系由多层共同组成：

- 租户边界
- 模块权益
 - 角色功能权限
 - 部门 / 员工数据范围
 - 接口二次校验
 - 操作与执行审计

平台不依赖“隐藏菜单”实现安全。即使用户直接访问接口，后端仍会校验身份、租户、权限和数据范围。

4.3 可信与安全原则

- **真实优先**：没有真实数据就显示未接入，不用演示值制造完成率。
- **只读分析**：问数查询执行只读 SQL，并限制表、字段、参数和结果行数。
- **最小权限**：用户只访问工作所需功能与数据。
- **敏感信息保护**：密钥加密保存，查询和页面不回显完整值。
- **过程留痕**：指标审批、组织维护、绩效流转、Skill 执行和报告投递均可审计。
- **质量门禁**：关键报告和能力在数据、指标或运行时未就绪时阻止错误执行。
- **租户隔离**：业务请求、后台任务、配置和数据查询始终携带可信租户上下文。

五、谁在使用智数

让同一份数据，为不同角色回答不同问题

每个人看到与职责相关的事实，并在同一指标口径下协同

01 经营管理层

“战略目标走到哪里？偏差在哪里？”

战略驾驶舱 · 预算进度 · 经营报告
跨部门异常与责任闭环

02 业务负责人

“我的目标由谁承担？本月为何未达？”

目标拆解 · 指标下钻 · 预警与流程
部门、品牌、人员多维追踪

03 数据与分析团队

“口径如何统一？分析如何复用？”

元数据 · 模型 · 指标审批 · 知识库
问数、看板与报告统一语义

04 人力资源与管理者

“绩效、能力与岗位要求是否匹配？”

绩效流程 · 能力模型 · 九宫格
人才风险、继任与发展建议

05 一线员工

“我应完成什么？结果如何被认可？”

任务计划 · 绩效填报 · 电子签名
个人档案与成长反馈

角色	典型问题	主要入口	获得的价值
董事长 / 总经理	公司目标完成到哪里？最大风险是什么？	战略、总览、专业报告	用统一事实掌握全局并推动跨部门行动
业务负责人	本部门为何未达？责任落在哪个环节？	业务线、指标、仪表盘、预警	从结果下钻到过程和责任对象
财务与经营管理	预算、实际、差额和时间进度是否一致？	公司战略、责任拆解、指标目录	统一目标与实际口径，减少人工核表
数据团队	数据是否可信？指标是否可复用？	数据源、元数据、建模、指标	建立企业语义层，减少重复 SQL 和口径争议
人力资源	组织能力能否支撑战略？关键岗位有何风险？	组织、绩效、人才盘点	连接业务结果、岗位要求和人才发展
一线员工	本月要完成什么？绩效如何确认？	月度任务、绩效、员工档案	明确目标、过程和结果，保留正式记录

六、典型应用场景

场景一：年度战略与预算责任拆解

问题：年度目标已经确定，但季度节奏、部门责任和实际完成分散在不同表格中。

智数路径：

- 1. 建立公司战略与年度核心目标；
- 2. 绑定指标目录中的真实指标；
- 3. 拆解到季度、月份、部门、品牌或员工；
- 4. 实时计算实际值、完成率、差额和时间偏差；
- 5. 超额分配或口径缺失时阻止保存并提示；
- 6. 在经营复盘时直接下钻到责任范围。

业务结果：规划、责任和数据不再分离，管理者看到的不是一张静态预算表，而是一张持续更新的经营责任图。

场景二：经营数据自然语言问答

问题：业务人员临时追问趋势、排名或明细时，需要等待数据人员写 SQL。

智数路径：

- 1. 用户用自然语言提出经营问题；
- 2. 系统检索企业指标、元数据和行业知识；
- 3. 在权限范围内生成并校验只读查询；
- 4. 返回真实表格或图表；
- 5. 用户继续追问或保存为仪表盘组件。

业务结果：缩短从提出问题到获得证据的路径，同时保留口径、安全和可追溯性。

场景三：周期经营报告自动生成与触达

问题：经营日报、周报依赖人工取数、制图、写结论和发送，耗时且质量不稳定。

智数路径：

- 1. 用 Skill 固化报告方法、指标集合和质量门槛；
- 2. 按周期运行真实指标；
- 3. 自动生成结构化报告和 PDF；
- 4. 数据不完整时停止发送并说明原因；
- 5. 数据就绪后按计划触达接收范围，记录投递结果。

业务结果：将个人经验沉淀为可复用、可检查、可持续运行的组织能力。

场景四：绩效与人才经营一体化

问题：绩效考核、员工档案、岗位能力和人才盘点分别维护，无法支撑人才决策。

智数路径：

1. 组织架构提供部门、岗位、负责人和员工身份；
2. 月度计划与绩效流程记录目标、结果、评分和签名；
3. 岗位能力模型提供统一评估标准；
4. 人才盘点结合绩效与潜力形成九宫格；
5. 点击格子查看人员，并分析能力差距、风险与继任建议。

业务结果：人才评价从“印象判断”走向有标准、有证据、有流程的管理闭环。

场景五：行业定制经营驾驶舱

智数支持在标准平台能力之上配置行业指标、业务知识、看板、报告和流程。例如针对平台运营、人力与业务责任场景，可以形成组织人员、绩效、能力画像、指标责任和人才盘点的一体化驾驶舱。

定制不改变平台的核心原则：人员按唯一身份管理、指标按业务口径治理、看板使用真实数据、权限按组织与角色控制、所有结果可追溯。

七、产品差异化

对比维度	传统报表 / 单点 BI	智数
建设起点	从报表需求开始	同时从战略目标和企业数据开始
核心对象	图表、报表	指标、责任、事实与行动
数据口径	容易散落在 SQL 和个人经验中	进入指标目录与行业知识统一治理
分析方式	固定报表为主	看板、自然语言问数、专业报告并行
异常处理	人工发现、人工追踪	阈值、预警、流程和渠道协同
组织连接	通常与人员系统分离	连接组织、绩效、能力与人才盘点
AI 使用	生成文本或自由查询	基于企业语义、权限与质量门禁执行
能力沉淀	依赖个人经验	通过指标、模板和 Skill 形成组织资产

八、实施与落地方式

从一个经营问题开始，逐步扩展为企业能力

以可验证结果分阶段上线，避免一次性“大而全”建设



8.1 建议从一个高价值场景启动

首期不必一次接入所有系统。可以选择一个决策频率高、责任边界清晰、数据相对成熟的场景，例如：

- 年度预算与月度经营复盘；
- 销售、客户或供应链经营分析；
- 周期经营报告自动生成；
- 组织绩效与人才盘点；
- 关键指标异常预警与责任闭环。

8.2 五阶段交付路径

1. **范围共识**：明确问题、用户、目标指标和验收方式。
2. **数据就绪**：接入数据，完成元数据、质量与权限检查。
3. **指标落地**：统一定义、计算、维度、审批和责任。
4. **场景上线**：配置看板、问数、报告、预警或流程。
5. **持续运营**：观察使用效果，修订口径并扩展新场景。

8.3 可选交付形态

- **标准产品**：使用统一产品模块和持续升级能力；
- **行业方案**：在标准底座上配置行业指标、知识、报告和流程；
- **租户定制**：按企业组织、业务模型和品牌要求提供独立配置或前端版本；
- **托管式服务**：由交付团队协助完成数据接入、口径治理、上线验收与运营支持。

具体部署方式、模块权益和服务范围以双方确认的实施方案为准。

九、正式上线后的持续价值

智数已经进入正式产品运行阶段。正式上线并不是建设终点，而是企业数据能力开始持续积累的起点：

- 新的数据源接入后，可复用既有元数据、模型和权限框架；
- 新指标进入目录后，可被战略、问数、看板、报告和预警共同使用；
- 新的分析方法可以封装为专业报告或 Skill；
- 新组织和人员维护后，可进入责任拆解、绩效与人才场景；
- 每次口径调整、审批、执行和投递都会形成治理与审计记录；
- 业务使用反馈会持续反哺行业知识、指标质量和产品体验。

平台的长期目标不是让企业拥有更多页面，而是逐步形成三类可复用资产：

1. **数据资产**：可发现、可理解、可信的数据与模型；
2. **管理资产**：统一指标、业务规则、责任关系与流程；
3. **智能资产**：经过真实业务验证的问数知识、专业报告和 AI Skill。

十、总结

智数连接了企业经营中最容易断开的六个部分：

战略有目标
目标有指标
指标有数据
数据有分析
分析有行动
行动有复盘

当这些环节在同一平台上形成闭环，企业获得的不只是更快的报表，而是一套可持续运行、可持续验证、可持续进化的经营管理机制。

智数——让每一个经营目标都有数据，让每一个数据异常都有行动。

联系与演示

- 产品名称：智数（DataWise）
- 产品形态：企业数据智能与经营管理平台
- 演示方式：可根据企业行业、组织与核心经营场景进行定向演示
- 联系人：张小宾
- 联系电话：13928013788
- 电子邮箱：zhangxiaobin@zsit.cc
- 官方网站：<https://bi.cyrj.cc>