零七零六（苏州）科技有限公司 · 企业标准

FDE 职级体系

FDE Level System: Five Levels and Two Tracks

标准编号：Q/0706 001—2026

分类号：ICS 03.100.30　CCS A 00

发布日期：2026-10-31　实施日期：2026-10-31

声明：企业标准；不是国家职业资格，不发证、不办考试

本文件是能力分级参考，不是国家职业资格，我们不发放证书、不举办考试。大厂职级与薪酬均为公开信息整理，只给区间并标注置信度，不代表任何雇主实际支付，也不作为任何一方的报价或承诺依据。引用请注明出处。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

目录

1. 前言
2. 引言
3. 1 范围
4. 2 规范性引用文件
5. 3 术语和定义
6. 4 缩略语
7. 5 总则
8. 6 能力等级与要求
9. 7 能力域要求
10. 8 评价方法
11. 9 评价程序
12. 附录 A（规范性）能力档位判定要点
13. 附录 B（规范性）证据材料清单
14. 附录 C（资料性）自评问卷与计分说明
15. 附录 D（资料性）外部职级参考区间与市场薪酬区间
16. 参考文献

本 PDF 不含页码与目录页码：当前生成方式（Chrome 无头打印）不支持页脚编号， 与其给出错误页码，不如不给出。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

FDE 职级体系

ICS 03.100.30　CCS A 00

标准编号：Q/0706 001—2026

项目	内容
标准名称（中文）	FDE 职级体系
标准名称（英文）	FDE Level System: Five Levels and Two Tracks
发布单位	零七零六（苏州）科技有限公司
发布日期	2026-10-31
实施日期	2026-10-31
标准状态	企业标准（已自我声明公开，现行有效）
替代情况	首次发布
公开平台	企业标准信息公共服务平台（qybz.org.cn），可按标准编号检索
公开时间	2026-10-31 23:52:55
公开地址	https://fde.0706.tech/standard/

前言

本文件按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则　第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件由零七零六（苏州）科技有限公司提出并归口。

本文件起草单位：零七零六（苏州）科技有限公司。

本文件主要起草人：零七零六（苏州）科技有限公司交付与内容团队。

本文件为首次发布。

关于专利权：本文件的某些内容可能涉及专利权。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

关于性质：本文件为企业标准，依据《中华人民共和国标准化法》由企业自主制定并公开，用于企业内部人才评价与对外招聘的共同语言。本文件不是国家职业资格，不发放证书，不举办考试；「前沿部署工程师（Forward Deployed Engineer）」截至目前不在《国家职业分类大典》职业目录内。

引言

市场上对「谁能做 AI 落地」的判断长期依赖两类不可核验的信号：技术栈清单与工作年限。前者把工具熟练度当成交付能力，后者把时间当成长度。结果是招聘方只能凭面试印象定价，从业者也无法判断自己卡在哪一层。

本文件把判断依据换成一个可核验的问题：**这个人对什么负责**。责任对象变了，级别才变；技术栈变多、证书变多，都不构成升级理由。为了让「负责」可验证，每一级都绑定可提交的证据材料，并规定评价程序与复评周期。

本文件的编写遵循三条取舍：只规定可核验的内容；不预设任何单一技术路线；不把企业内部分级包装成行业标准。与外部体系的关系见第 5.3 条。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

1 范围

本文件规定了前沿部署工程师（Forward Deployed Engineer，以下简称 FDE）的术语和定义、能力等级划分、各等级的能力要求与证据要求、能力域与档位对应关系、评价方法与评价程序。

本文件适用于：

a) 企业内部对从事 AI 场景落地岗位人员的能力评价、定级与晋升评审；

b) 企业对外发布该岗位招聘信息时的岗位分级与任职要求描述；

c) 从业者对自身能力水平的自评与证据准备。

本文件不适用于：

a) 职业技能等级认定、职业资格评价等需要行政资质的活动；

b) 作为薪酬承诺、就业承诺或任何一方的报价依据；

c) 对个人能力的唯一结论性判断（见 9.6 复核与申诉）。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 1.1—2020　标准化工作导则　第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则

GB/T 20000.1　标准化工作指南　第 1 部分：标准化和相关活动的通用术语

GB/T 20001.5　标准编写规则　第 5 部分：规范标准

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

3 术语和定义

GB/T 20000.1 界定的以及下列术语和定义适用于本文件。

3.1

前沿部署工程师　forward deployed engineer（FDE）

进入客户业务现场，以可度量的业务场景为单位，完成从问题诊断、方案实现、评估验收到交付接管全流程的工程角色。

注：该角色与「算法工程师」「实施顾问」的区别在于同时对业务结果与工程实现负责，并以可复用资产作为交付的副产品。

3.2

责任半径　scope of responsibility

评价级别的唯一判据，由责任对象、失败后果与不可替代性三个因素合成。

注：责任对象指「对什么负责」，按任务 → 场景 → 项目群 → 组织体系 → 行业方法递进；失败后果指该级失手时损失的量级；不可替代性指该级工作的可替代程度。

3.3

能力档位　capability mark

描述某一能力域掌握程度的五级刻度，依次为依循、独立、应变、系统、行业。

注：五个档位与五个级别一一对应，对应关系见 5.2。

3.4

台阶　step-up

某一等级相对上一等级在责任范围上发生的实质变化。

注：台阶必须是可观察的具体变化，不得使用形容词表述；判定要点见附录 A。

3.5

能力域　capability domain

用于分解 FDE 能力的五个观察维度，即业务认知、场景工程、AI 技术与调试、交付保障、交付工程化。

3.6

证据卡　evidence pack

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

按能力域划分的六类可提交材料，用于支撑等级判定，即业务诊断、场景与验收、数据与权限、AI 调试与评估、交付运营、资产化。

3.7

资产　asset

可在第二次交付中直接复用的产出物，包括连接器、模板与评估集三类。

注：判定标准是「第二次交付确实用上了」，而非「文档写完了」。

3.8

双通道　two tracks

技术交付通道（T）与业务交付通道（B）。两条通道共用同一责任刻度与同一等级序列，仅能力权重不同。

3.9

量化口径　metric language

某一等级在汇报价值时应使用的度量语言，随等级升高由任务效率逐级上升到经营与行业口径。

3.10

定级评审　levelling review

依据提交的证据材料与责任范围，由评审人判定等级的正式过程；与自评（3.11）相区别。

3.11

自评　self-assessment

从业者依据本文件自行判断等级并识别缺口的过程，其结果仅用于定位，不作为定级结论。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

4 缩略语

下列缩略语适用于本文件。

FDE：前沿部署工程师（Forward Deployed Engineer）

T 通道：技术交付通道（Technical delivery track）

B 通道：业务交付通道（Business delivery track）

SOP：标准作业程序（Standard Operating Procedure）

SOW：工作说明书（Statement of Work）

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

5 总则

5.1 评价原则

5.1.1 级别由责任半径决定　评价应以责任对象、失败后果与不可替代性为依据，不以技术栈广度、证书数量或工作年限为依据。

5.1.2 证据优先于自述　每一等级均应提交可核验材料（见附录 B）。缺少材料的能力项按「待验证」记录，不得以自述替代。

5.1.3 双通道共用一把尺子　技术交付与业务交付两个通道的同一等级，责任半径相同、薪酬区间相同，仅能力权重不同（见 5.4）。

5.2 等级与档位对应关系

五个能力档位与五个能力等级一一对应，见表 1。

表 1　能力档位与等级对应关系

档位	含义	对应等级	核心关键词
依循	有模板或指引时能完成，不需要自行判断	L1	执行
独立	无指引也能独立完成标准情形	L2	独立
应变	能处理异常与非标准情形，并做出取舍	L3	统筹
系统	能把做法固化为机制或标准，供他人照做	L4	体系
行业	能影响外部：被同行采纳，或参与标准制定	L5	方法

三条硬性规则：

a) 相邻两级在同一能力域上不得同档。若同档，该能力域不能区分两级；

b) 不得跳档。升档应在同一能力域上补充该档所要求的证据；

c) 每个能力域在每个等级上均应有具体描述（见 7.3），仅给出档位名称不构成要求。

5.3 标准性质声明

本文件为企业标准。在完成企业标准信息公共服务平台自我声明公开前，对外仅使用「企业标准（草案）」表述；完成公开后可使用「已在企业标准信息公共服务平台自我声明公开」表述并给出查询编号。任何情况下不得使用「行业标准」「国家标准」等表述。

5.4 双通道的能力权重

表 2　双通道能力权重

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

能力域	T 通道权重	B 通道权重
业务认知	3	5
场景工程	4	5
AI 技术与调试	5	3
交付保障	3	4
交付工程化	5	3

注：权重用于评价时的侧重判断，不用于计算总分。等级判定按 8.3 执行。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

6 能力等级与要求

6.1 等级划分

能力等级自低到高为 L1 至 L5，各等级的名称、责任对象与岗位名称见表 3。

表 3　等级总表

等级	名称	核心关键词	档位	责任对象	T 通道岗位	B 通道岗位
L1	初级	执行	依循	任务	初级交付工程师	初级业务分析
L2	中级	独立	独立	场景	交付工程师	场景交付顾问
L3	高级	统筹	应变	项目群	高级交付工程师	高级场景顾问
L4	资深	体系	系统	组织体系	资深交付工程师	场景交付负责人
L5	专家	方法	行业	行业方法	交付专家	场景专家

注：「专家」为本文件对 L5 的等级名称，属行业通用职级语境，不构成对任何个人或机构的能力评价。

6.2 L1（初级 / 执行 / 依循）

表 4　L1 能力要求

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

项	内容
本级的台阶	入门基线：从「会用工具」变成「能交干净一件事」。
能力档位	依循
责任半径	负责：一件边界清晰的任务按时按质交付。不负责：场景范围与验收的定义、预算、客户关系
典型范围	1 个场景中的单个任务；1 个系统内 1—2 个模块；对接一线使用者与导师；时间尺度天到周；不承担预算决策
能力档位要求	业务认知 依循；场景工程 依循；AI 技术与调试 依循；交付保障 依循；交付工程化 依循
证据要求	a) 能独立跑通既有模板并说明每步在做什么；b) 有失败样例与修复记录（不应仅提供成功截图）；c) 交接时能说清「哪里最容易出错」
交付产物	可运行的模块或配置、启动说明、失败样例记录
量化口径	任务级耗时与返工次数（分钟 / 小时口径）
晋升条件	a) 连续 3 个任务无需返工；b) 能自行判断「该不该暂停并求助」；c) 至少 1 份文档被他人直接复用
破格条件	不适用。本级价值在基本功，跳过等于把风险留给下一级
常见越级误区	把「用过很多工具」当成能力——工具熟练度不等于交付能力
失败形态	任务做完但交不干净：无文档、无失败样例，第二个人接手需从头问起

6.3 L2（中级 / 独立 / 独立）

表 5　L2 能力要求

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

项	内容
本级的台阶	从「交任务」到「对结果负责」——开始为一条流程的成败签字。
能力档位	独立
责任半径	负责：一个场景从需求确认到上线后运行的全环。不负责：多场景优先级、组织机制、跨部门资源调配
典型范围	1 个场景全环；1—3 个系统的数据与接口打通；对接业务负责人、一线骨干与 IT / 数据团队；时间尺度周到月；单场景量级预算（需报批）
能力档位要求	业务认知 独立；场景工程 独立；AI 技术与调试 独立；交付保障 独立；交付工程化 依循
证据要求	a) 范围卡（场景边界、基线数字、验收动作）；b) 不少于 20 条失败样例集，能说明其失效条件；c) 一次真实流程跑通记录（使用人、时间、动作）
交付产物	可运行场景、验收单、失败样例集、运行手册初版
量化口径	场景指标（准确率、处理周期、单次耗时、错误率）
晋升条件	a) 独立完成不少于 2 个场景，其中 1 个连续运行 4 周以上；b) 能自行定义基线并将验收写成可判断条件；c) 交付物中不少于 1 件被第二个场景复用
破格条件	具备同等规模场景的完整交付证据（含验收与接管）可跨过任务级考察，但不免除证据评审
常见越级误区	把「系统上线」当交付完成——上线只是开始
失败形态	场景做完但无人使用：验收写的是功能，不是业务变化

6.4 L3（高级 / 统筹 / 应变）

表 6　L3 能力要求

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

项	内容
本级的台阶	从「做好一个」到「决定做哪几个」——第一次拥有取舍权。
能力档位	应变
责任半径	负责：一组场景的组合、优先级与资源，以及使攻坚可重复的机制。不负责：组织级标准与人才培养体系
典型范围	3—10 个场景的组合（含取舍）；跨系统跨部门编排；对接部门负责人及以上与多方供应商；时间尺度季度；参与预算编制
能力档位要求	业务认知 独立；场景工程 应变；AI 技术与调试 应变；交付保障 应变；交付工程化 独立
证据要求	a) 场景组合规划（为什么先做这 3 个、放弃那 5 个）；b) 可重复的评审与运营机制（谁在什么节点检查什么）；c) 至少 1 次跨部门冲突的处理记录（含取舍理由）
交付产物	组合路线图、评审与运营机制、架构决策记录、可复用资产不少于 2 件
量化口径	组合价值（总成本、总工时、合格率、复用率）
晋升条件	a) 同时统筹不少于 3 个场景且全部达验收；b) 建立被他人沿用不少于 2 次的机制或资产；c) 资源不足时能做出可解释的取舍
破格条件	在单一复杂系统上达成 L4 级资产化成果（跨项目复用不少于 3 次）可破格，需评审一致通过
常见越级误区	把「协调会议多」当统筹能力——统筹的产出是机制与取舍，不是会议数量
失败形态	什么都在做、什么都差一点：没有取舍等于没有优先级

6.5 L4（资深 / 体系 / 系统）

表 7　L4 能力要求

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

项	内容
本级的台阶	从「自己交付」到「让组织能交付」——产出从项目变成机制。
能力档位	系统
责任半径	负责：组织的交付体系，包括质量门禁、资产化与能力培养，使结果不依赖个人。不负责：行业标准与生态
典型范围	跨项目群的体系设计（覆盖 10 个以上场景、多条业务线）；平台与工具链；对接分管领导与跨企业合作方；时间尺度半年到一年；体系级预算
能力档位要求	业务认知 系统；场景工程 系统；AI 技术与调试 系统；交付保障 系统；交付工程化 系统
证据要求	a) 被执行过的 SOP 与质量门禁（有检查记录，不应仅为文档）；b) 资产库的复用数据（次数与工时下降）；c) 带出不少于 1 名能独立负责场景的下级，并有交接验收记录
交付产物	交付体系与门禁、资产库与复用指标、人才培养路径、跨项目复盘机制
量化口径	经营口径（资金占用、单位交付成本、资产入表、复用带来的毛利变化）
晋升条件	a) 体系落地不少于 2 个季度，且事故率 / 返工率可比较下降；b) 资产复用使同类项目工时下降不少于 30%；c) 培养出 L2 及以上人员不少于 1 名
破格条件	在行业层做出被外部采纳的方法论或标准，可直接进入 L5 评审（需外部采纳证据）
常见越级误区	把「管的人多」当体系能力——体系看的是「人走了结果还在不在」
失败形态	制度漂亮但无人执行：门禁形同虚设，问题仍靠能人兜底

6.6 L5（专家 / 方法 / 行业）

表 8　L5 能力要求

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

项	内容
本级的台阶	从「组织内有效」到「外部也照做」——判定权交给外部证据。
能力档位	行业
责任半径	负责：方法被行业采用，包括标准、生态与跨企业迁移。影响对象不再是单个组织
典型范围	跨行业方法输出（含标准、教材、开源资产）；行业级方法论与平台生态；对接行业组织、生态伙伴、监管与标准机构；时间尺度一年以上
能力档位要求	业务认知 行业；场景工程 行业；AI 技术与调试 行业；交付保障 系统；交付工程化 行业
证据要求	a) 被外部机构或同行采纳的方法论（引用、采用或联合发布记录）；b) 跨企业迁移成功案例不少于 2 家（非同一集团内）；c) 公开可查的标准、教材、开源资产或报告署名
交付产物	行业标准或方法论、生态合作机制、公开可引用的研究成果
量化口径	行业影响（被采纳次数、生态伙伴数、行业口径变化）
晋升条件	a) 方法被不少于 2 家非同集团企业实际采用并产生可核实结果；b) 在行业组织或标准工作中承担实质角色；c) 培养出 L3 及以上人员不少于 1 名
破格条件	本级以外部采纳为准，不接受自证；无外部证据不评定本级
常见越级误区	把「讲得多」当影响力——影响力看别人有没有照着做
失败形态	方法停留在演讲与文章：没有一家外部企业真正跑通

6.7 各等级失败形态对照

表 9　失败形态对照表

等级	典型失败	一句话诊断
L1	交不干净	活干完了，别人接不住
L2	无人使用	系统上线了，流程没变
L3	什么都做	没有取舍，等于没有优先级
L4	制度空转	门禁在纸上，问题靠能人
L5	只讲不做	没有外部企业真正跑通

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

7 能力域要求

7.1 能力域构成

五个能力域及其说明见表 10。

表 10　能力域

能力域	说明
业务认知	理解行业机理、流程与角色，能用客户指标描述问题
场景工程	把模糊诉求翻译为可度量、可验收的场景，并锁定基线
AI 技术与调试	模型与检索选型、评估集、失败兜底与拒答策略
交付保障	数据与权限、成本与风险、进度与干系人管理
交付工程化	资产化与复用，使第二次交付成本下降

7.2 档位序列规则

每个能力域在 L1 至 L5 上应恰好走完五个档位，不得出现相邻两级同档，不得跳档。违反上述规则的描述视为无效要求（规则见 5.2）。

7.3 台阶矩阵

各能力域在各等级上的具体要求见表 11。

表 11　能力台阶矩阵

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

能力域	L1 依循	L2 独立	L3 应变	L4 系统	L5 行业
业务认知	按现成提纲记录流程与角色，复述不出错	独立跑完流程梳理，说清环节的输入输出与责任人	识别口径冲突与伪需求，在多部门诉求间判断真痛点	判断业务线的 AI 适用边界，写成可复用的评估清单	提出被同行采用的行业问题框架或分类方法
场景工程	按模板填范围与验收，不擅自扩大	独立确认范围、量出基线、写出可判断的验收动作	对一组场景排优先级并取舍，说明放弃理由	定义组织的场景准入与验收标准，并让评审照此执行	输出被外部引用的场景分类与判定方法
AI 技术与调试	按脚本复现正常与失败输出并记录现象	建不少于 20 条失败样例集，区分检索与生成问题	处理模型 / 数据 / 工具交互的复杂故障并设计兜底	建立评估与回归机制，把质量做成可检查的门禁	提出被外部采用的评估方法或质量指标
交付保障	按清单同步进展、完成交接，不遗漏风险	打通数据与权限，说明脱敏与最小必要，推进接管	协调多方依赖与变更，控制范围蔓延与成本超支	建立数据治理、事故应对与交付质量机制	参与行业交付与合规规范的制定或实质讨论
交付工程化	整理可复用片段与说明供他人取用	产出不少于 1 件资产并被第二处使用	设计复用接口，沉淀不少于 2 件并统计复用效果	建立资产库与复用指标，使同类项目工时可见下降	资产被外部企业采用或开源复用

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

8 评价方法

8.1 评价方式

8.1.1 自评　由从业者本人依据本文件逐项判断，输出建议等级与缺口清单。自评结果仅用于定位，不得作为定级依据。

8.1.2 证据评审　由评审人依据提交材料判定等级。评审人应逐项记录「已核验」「待验证」「不满足」三种结论。

8.1.3 复评　按 8.4 规定的周期或触发条件重新评审。

8.2 证据审查规则

a) 每条能力要求至少有 1 件可核验材料支撑，否则记为「待验证」；

b) 材料应可被第三方独立核验（可复现的运行记录、可打开的文档、可查的外部采纳记录）；

c) 涉及客户信息的材料应脱敏，脱敏不影响可核验性；

d) 同一材料可用于支撑多个能力域，但不得用于支撑两个不同等级。

8.3 等级判定规则

8.3.1 木桶判定　等级取「五个能力域同时满足的最高等级」，不以加权平均替代。

8.3.2 门槛判定　能力域满足某等级，指其自评或评审结论达到该等级所要求的档位（见 6.2—6.6）。

8.3.3 缺口计算　未达到下一等级的能力域即为缺口，应按附录 B 补充对应证据。

8.3.4 基线判定　五个能力域未同时达到 L1 要求的，不评定等级，记为「未达基线」。

8.4 复评与时效

出现下列情形之一应重新评审：a) 更换岗位或业务场景；b) 跨行业迁移；c) 距上次评审满 24 个月。复评不自动继承原等级。

8.5 评价记录

评价记录应包含：受评人、评价日期、受评等级、各能力域结论、缺口清单、评审人签署。记录保存期不少于 3 年。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

9 评价程序

9.1 申请　受评人提交自评表（附录 C）与证据材料清单（附录 B）。

9.2 受理　组织方核对材料完整性；材料不全的退回补正，补正期不超过 10 个工作日。

9.3 材料审查　评审人按 8.2 逐项审查，形成审查意见。

9.4 评审　不少于 2 名评审人独立判定；结论不一致时由第三人裁定。

9.5 结论　出具等级结论与缺口清单，注明有效期。

9.6 复核与申诉　受评人对结论有异议的，可在 15 个工作日内提出复核；复核由未参与原评审的人员执行，结论为最终结论。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

附录 A（规范性）能力档位判定要点

A.1 判定一个能力域处于哪一档位时，应回答三个问题：这件事是否需要他人给出方法；是否处理过标准情形之外的异常；产出是否被别人照做。

A.2 判定要点见表 A.1。

表 A.1　档位判定要点

档位	判定问题	典型反例
依循	有模板或指引时能完成，且不需要自行判断	只做过一次、说不清步骤
独立	没有指引也能完成标准情形	换一个场景就不会
应变	处理过异常与非标准情形，并能说明取舍	只会按最佳实践套用
系统	做法被固化为机制，他人照做也成立	机制只在本人参与时运转
行业	被外部采纳，或参与外部标准工作	只有内部宣传，无外部引用

A.3 不得以「年限」「职级头衔」「证书数量」替代上述判定。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

附录 B（规范性）证据材料清单

B.1 六类证据卡按能力域划分，各级应提交的材料见表 B.1。

表 B.1　证据卡与等级要求

证据卡	L1	L2	L3	L4	L5
业务诊断	按提纲记录流程与角色	用客户指标量化基线	识别真痛点与伪需求	判断业务线适用边界	定义行业问题框架
场景与验收	按模板填写，不擅自扩大	独立确认范围与验收	为一组场景排优先级	定义组织准入与验收标准	输出可引用的分类方法
数据与权限	在指导下完成接入	打通并说明脱敏与最小必要	设计跨系统权限分级	建立治理与审计机制	参与行业合规讨论
AI 调试与评估	复现失败输出	建不少于 20 条失败集	设计评估体系与兜底	建立回归与门禁	提出被采用的评估方法
交付运营	按清单交接并同步进展	推进试用与接管	协调多方、控制范围	建立质量与事故机制	推动行业交付规范
资产化	整理可复用片段	不少于 1 件被第二处使用	沉淀不少于 2 件并统计复用	建立资产库与复用指标	资产被外部采用

B.2 材料形式：文档、运行记录、评估集、复用记录、外部采纳证明。任何材料均应可被第三方核验。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

附录 C（资料性）自评问卷与计分说明

C.1 自评问卷按五个能力域各设置若干题目，每题按「没做过 / 做过但不稳定 / 稳定做到」三档计 0、1、2 分。

C.2 计分方法：先计算每个能力域的均分，再按 8.3 的门槛判定等级；等级取五域同时满足的最高等级。

C.3 参考门槛（0—2 分制）：依循 0.4、独立 0.9、应变 1.3、系统 1.6、行业 1.85。

C.4 自评结果应同时输出缺口清单与建议补充的证据卡，不得只输出等级。

C.5 在线自评工具见 https://fde.0706.tech/self-check/ 。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

附录 D（资料性）外部职级参考区间与市场薪酬区间

D.1 外部职级参考区间见表 D.1。该表为公开信息整理，非任何公司的官方口径，各公司职级体系近年多次调整，仅供沟通参照。

表 D.1　外部职级参考区间

等级	甲类互联网企业	乙类互联网企业	丙类互联网企业	丁类互联网企业	置信度
L1	P4—P5	1-1—2-1	T1.3—T2.1	T4—T5	中
L2	P5—P6	2-1—2-2	T2.1—T2.3	T5—T6	高
L3	P6—P7	2-2—3-1	T2.3—T3.1	T6—T7	中
L4	P7—P8	3-1—3-2	T3.1—T3.3	T7—T8	中
L5	P8—P9	3-2—4-1	T3.3—T4	T8—T9	低

注：本表不提供精确对应关系。原因：外部职级无官方公开对照表，流传版本均为第三方整理，且各家近年均有调整；精确对应易被误用为招聘承诺或薪酬谈判依据。

D.2 市场薪酬区间见表 D.2。单位为年薪（万元，税前，含奖金不含股权），时间基准 2026 年 10 月，口径为招聘广告月薪折算并结合薪酬报告中位数校准。

表 D.2　市场薪酬区间

等级	苏州	杭州	上海	北京 / 深圳
L1	12—20	14—23	16—26	18—30
L2	20—33	23—38	26—42	30—48
L3	32—52	36—59	42—68	48—78
L4	50—85	56—95	65—110	75—130
L5	80—130	90—145	100—170	120—200

注 1：杭州无单独城市分档公开数据，按长三角区间（介于苏州与上海之间）估算；其余城市依据同一批招聘广告与薪酬报告口径。

注 2：行业差异显著，同一等级不宜跨行业套用同一数值。

注 3：本表不代表任何雇主的实际支付，不作为任何一方的报价或承诺依据。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · FDE 职级体系（2026 版）· 未经书面许可不得转载、摘编或用于商业培训

参考文献

[1] 中华人民共和国标准化法. 2017 年修订.

[2] GB/T 1.1—2020　标准化工作导则　第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则.

[3] GB/T 20000.1　标准化工作指南　第 1 部分：标准化和相关活动的通用术语.

[4] 零七零六（苏州）科技有限公司. FDE 行业报告 2026. 2026.

[5] 零七零六（苏州）科技有限公司. FDE 职级体系标准编制说明. 2026.

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司　本标准以 CC BY 4.0 许可开放，引用请注明标准编号与版本。