零七零六（苏州）科技有限公司 · 企业标准

《FDE 职级体系》标准编制说明

编制原则、与相关文件的关系、主要技术内容依据、试行验证情况

对应标准：Q/0706 001—2026

版本：v1.0　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

本文件用于企业标准自我声明公开时随标准文本提交，也可作为日后修订依据。

目录

1. 一、任务来源
2. 二、编制原则
3. 三、与相关文件的关系
4. 四、主要技术内容的确定依据
5. 五、试验（验证）情况
6. 六、标准性质与限制
7. 七、修订计划

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》标准编制说明 · 随标准文本公开，可自由传阅

《FDE 职级体系》标准编制说明

> 用于企业标准自我声明公开时随标准文本一并提交；也是日后修订时的依据说明。

一、任务来源

本标准由零七零六（苏州）科技有限公司自主提出并组织起草，属企业标准，编号 **Q/0706 001—2026**，首次发布，发布日期与实施日期均为 2026-10-31。

制定动因有三条：

1. 公司内部对「谁能独立跑通一个 AI 场景」长期缺少统一判断，定级依赖主评人印象；
2. 对客户报价与人员配置时，无法用一句话说明「派来的人是什么水平」；
3. 招聘端与候选人之间缺少共同语言，岗位描述里只能写技术栈，写不出责任范围。

二、编制原则

原则	落实方式
只规定可核验的内容	每个等级绑定可提交的证据卡（附录 B），不写「具备良好的沟通能力」这类无法核验的表述
不预设单一技术路线	全文不出现具体模型、框架、厂商名称；能力域描述到「能判断、能取舍」的层面为止
与外部体系对齐但不依赖	责任半径与四域划分参考了已公开的行业白皮书口径（见第三章），但等级数量、双通道、交付工程化域为本标准自主设定
不越位	明确不是国家职业资格、不发证、不办考试，不做认证

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · 《FDE 职级体系》标准编制说明 · 随标准文本公开，可自由传阅

三、与相关文件的关系

文件	关系
《国家职业分类大典》	无「前沿部署工程师」职业，本标准不能作为职业资格依据；与本标准不构成引用关系
GB/T 1.1—2020	本标准的结构与起草规则依据
已公开的行业 FDE 能力框架（AI–FDE 联合工场等，2026）	责任半径思路与四域划分方向一致；本标准在其基础上增加 L5、拆分技术 / 业务双通道、把「交付工程化」独立成域。**未复制其表格与文字**
大厂职级体系	无官方公开对照表，本标准仅在附录 D 给区间与置信度，不作精确对应

四、主要技术内容的确定依据

4.1 为什么是五级而不是四级。 四级划分在「能独立交付」与「能建体系」之间缺一档：一个人可以统筹多个场景（项目群）但尚未建立组织级机制，四级体系只能把他硬塞进其中一头。五级把「统筹项目群」与「建设组织体系」分开，与本标准的责任对象序列（任务→场景→项目群→组织体系→行业方法）一一对应。

4.2 为什么档位必须与等级一一对应。 若档位数量与等级数量不等，必然出现相邻两级同档，该能力域就无法区分两级，定级退回凭印象。本标准在 5.2 立为硬性规则，并由自测工具的实现强制（每域序列必须严格等于五档顺序）。

4.3 为什么必须有双通道。 单通道会系统性高估「能做出来」、低估「有人用」。项目失败多发生在后者。双通道共用责任刻度与薪酬区间，只调整能力权重，避免业务型人员被结构性压级。

4.4 为什么把「交付工程化」独立成域。 资产化（连接器、模板、评估集）是 FDE 与外包开发的分水岭，也是「第二次交付更便宜」的唯一来源。把它并入交付保障会被稀释成一句口号。

4.5 量化口径为何随等级变化。 同一套「效率提升百分比」在不同等级含义不同：L1 报分钟级耗时，L5 报行业影响，中间跨度过大会导致向上汇报永远缺一层语言。量化口径因此按等级分段。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · 《FDE 职级体系》标准编制说明 · 随标准文本公开，可自由传阅

五、试验（验证）情况

本标准为非产品类管理标准，不涉及型式试验。验证方式为**内部试行**：

- 2026 年 8—10 月，在公司 6 个在交付项目中按本标准对 9 名成员进行试点评价，其中 2 人由 L2 调整为 L1、1 人由 L2 调整为 L3；
- 试点期间修订了 3 处描述：L2 证据要求由「失败样例集」细化为「不少于 20 条并说明失效条件」；L3 增设「跨部门冲突处理记录」；L4 的资产复用指标加入「工时下降」口径；
- 试点结论：评价结论可复现（两名评审人独立判定一致率 7/9），未出现因描述歧义导致的判定分歧。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · 《FDE 职级体系》标准编制说明 · 随标准文本公开，可自由传阅

六、标准性质与限制

1. 本标准为企业标准，已在企业标准信息公共服务平台自我声明公开（编号 Q/0706 001—2026）；
2. 本标准不是国家职业资格，不发放证书、不举办考试、不构成任何认证；
3. 附录 D 的职级区间与薪酬区间为公开信息整理，不代表任何雇主实际支付，不作为报价依据；
4. 本标准不构成对个人能力的唯一结论，评价结果可依 9.6 申请复核。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · 《FDE 职级体系》标准编制说明 · 随标准文本公开，可自由传阅

七、修订计划

- 版本冻结：每 12 个月至多一次影响判定的修订，避免使用者反复调整材料；
- 触发修订的情形：纳入新行业适配包、证据要求发生实质性变化、外部体系出现可对齐的公开标准；
- 修订流程：公开提案（GitHub issue）→ 讨论不少于 7 天 → 两名维护者同意 → 升版本并同步标准站、PDF 与开源仓库。

© 2026 零七零六（苏州）科技有限公司 · 《FDE 职级体系》标准编制说明 · 随标准文本公开，可自由传阅