

ICS

T/GXDSL

团 体 标 准

T/GXDSL 183—2025

**工程项目管理从业人员能力建设与评价指
南**

Guideline for Competency Development and Evaluation of Engineering Project
Management Practitioners

征求意见稿

2025 - - 发布

2025 - - 实施

广西电子商务企业联合会 发布

目 次

前 言	II
一、引言	1
二、范围	1
三、规范性引用文件	1
四、术语和定义	1
五、基本原则	2
六、能力要素框架	3
七、能力建设路径	3
八、能力评价方法	4
九、评价结果应用	5
十、组织保障与持续改进	5
十一、附则	6

前　　言

本文件依据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。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广西产学研科学研究院提出。

本文件由广西电子商务企业联合会归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

本文件为首次发布。

工程项目管理从业人员能力建设与评价指南

一、引言

随着我国工程建设领域向高质量发展转型，对工程项目管理从业人员的专业能力、职业素养和实践水平提出了更高要求。当前，工程项目管理领域存在从业人员能力结构不均衡、评价标准不统一、培养体系不健全等问题，制约了行业整体管理水平的提升。为建立科学规范的能力建设与评价体系，引导和促进从业人员持续提升专业能力，保障工程项目管理质量与效益，特制定本指南。本指南旨在明确工程项目管理从业人员能力要素构成，规范能力建设路径与方法，建立客观公正的能力评价机制，为相关单位开展人才培养、职业发展和人才评价提供系统性指导，进而推动工程项目管理人才队伍的专业化、职业化发展。

二、范围

本指南规定了工程项目管理从业人员能力建设与评价的术语和定义、基本原则、能力要素框架、能力建设路径、能力评价方法、组织实施及结果应用等内容。本指南适用于在房屋建筑、市政基础设施、交通、水利、能源等各类工程项目中，从事项目策划、设计管理、施工管理、监理、造价、咨询、安全、质量、进度、合同、采购、风险管理等专业管理活动的从业人员。适用于建设单位、勘察单位、设计单位、施工单位、监理单位、造价咨询单位及其他工程咨询服务机构对其项目管理人员的培养、使用、评价和职业发展管理。相关行业协会、教育培训机构、人力资源服务机构及政府部门在进行工程项目管理人才评价、培训认证、行业监管时可参照使用。

三、规范性引用文件

下列文件对于本指南的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅注日期的版本适用于本指南。凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本指南。

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 50326-2017 建设工程项目管理规范

GB/T 51262-2017 建设工程造价咨询规范

GB/T 19001-2016 质量管理体系 要求

GB/T 45001-2020 职业健康安全管理体系 要求及使用指南

《中华人民共和国建筑法》（2019年修正）

《建设工程质量管理条例》（国务院令第714号修订）

《注册建造师管理规定》（建设部令第153号）

《关于深化工程技术人才职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2019〕16号）

《国家职业资格目录（2021年版）》

四、术语和定义

下列术语和定义适用于本指南。

（一）工程项目管理从业人员

在工程项目实施过程中，承担或参与项目决策、计划、组织、指挥、协调、控制和评价等管理活动的专业人员，其岗位涵盖项目经理、技术负责人、专业工程师、监理工程师、造价工程师、安全工程师、质量工程师、合同管理员、采购工程师等。

（二）能力要素

构成工程项目管理从业人员胜任工作所需的一系列知识、技能、素质和经验等基本单元的集合。

（三）能力模型

对特定工程项目管理岗位或角色所需能力的系统性、结构化描述，通常包括核心能力项、能力等级及行为描述。

（四）能力建设

通过教育、培训、实践、指导、自我学习等多种方式，系统性地提升从业人员专业能力和职业素养的过程与活动。

（五）能力评价

运用科学的方法和工具，对从业人员已具备的能力水平进行测量、评定和判断的过程，旨在识别能力现状、差距与发展潜力。

（六）持续专业发展

从业人员在整个职业生涯中，为保持、提升和拓展其专业能力与知识而进行的系统性、持续性的学习与实践活动。

（七）胜任力

个人在特定工作情境中，能够有效完成工作任务并取得预期成果所必须具备的、可衡量的知识、技能、能力及其他个人特质。

五、基本原则

工程项目管理从业人员能力建设与评价工作应遵循以下基本原则：职业导向，实践为本。能力标准应紧密对接工程项目管理实践需求，强调解决实际问题的能力，突出工程实践经验和业绩成果的权重。系统构建，分层分类。能力框架应系统全面，涵盖知识、技能、素质等多个维度，并针对不同专业领域、

不同岗位层级、不同职业发展阶段设置差异化的能力要求。科学评价，公正透明。评价方法应科学、客观、有效，采用定性与定量相结合的方式，评价过程应规范、公正、透明，评价结果应真实反映从业人员能力水平。动态发展，持续改进。能力标准、建设路径和评价方法应随行业技术发展、管理模式创新和政策法规变化而动态调整。倡导终身学习理念，建立持续专业发展机制。协同推进，多方参与。能力建设与评价工作需要企业、行业组织、教育机构、政府部门等多方协同，形成合力，共同营造有利于人才成长和发展的良好生态。

六、能力要素框架

工程项目管理从业人员的能力要素框架由通用能力、专业管理能力和领导力三个层次构成，每个层次包含若干具体能力项。

（一）通用能力

是所有工程项目管理从业人员均应具备的基础性能力，主要包括：职业道德与合规意识：恪守职业道德，熟悉并遵守国家法律法规、行业规范及企业规章制度。沟通协调能力：能够进行有效口头与书面沟通，协调处理项目相关方关系。团队协作能力：在团队中有效工作，促进协作，解决冲突。学习创新能力：具备持续学习意愿，能够学习新知识、新技术，并在实践中进行适应性创新。信息技术应用能力：掌握与项目管理相关的信息系统、软件工具（如BIM、项目管理软件、办公软件）的基本应用。

（二）专业管理能力

是从事具体项目管理工作所需的专业技术与管理能力，根据专业领域不同而有所侧重。主要包括：项目整合管理能力：理解项目整体目标，协调各知识领域，制定并执行项目管理计划。范围与需求管理能力：明确项目范围，管理需求变更。进度管理能力：编制与控制项目进度计划。成本与造价管理能力：进行成本估算、预算编制、成本控制和工程计价。质量管理能力：制定质量计划，实施质量控制与质量保证。安全管理能力：识别安全风险，制定安全措施，落实安全责任。合同与采购管理能力：参与合同谈判、签订与履行管理，组织实施项目采购。风险管理能力：识别、分析、应对项目风险。信息与文档管理能力：有效管理项目信息与文档。

（三）领导力

是中高层项目管理人员，特别是项目经理需重点发展的能力，主要包括：战略思维与决策能力：从项目整体和长远角度思考问题，做出科学决策。资源整合与配置能力：有效获取、整合与配置项目所需人、财、物、信息等资源。团队建设与激励能力：组建高效团队，激发成员潜能，提升团队效能。危机管理与应急处置能力：预见并应对项目危机，有效处置突发事件。利益相关方管理能力：识别、分析并有效管理项目各利益相关方的期望与影响。

七、能力建设路径

（一）学历教育与职业准入

鼓励从业人员接受工程管理、土木工程等相关专业的正规学历教育，夯实理论基础。对于法律法规

规定实行职业资格准入的岗位（如注册建造师、注册监理工程师、注册造价工程师等），从业人员必须依法取得相应资格。

（二）在职培训与继续教育

用人单位应建立系统的在职培训体系，针对不同岗位和层级人员设计培训课程。培训内容应涵盖新政策法规、新技术、新工艺、新方法（如智能建造、BIM 技术、绿色建筑、工程总承包管理等）。从业人员每年参加与工程项目管理相关的继续教育时间累计不应少于 90 学时，其中专业科目学时一般不少于总学时的三分之二。

（三）实践锻炼与岗位历练

实践是能力建设的核心环节。应通过承担不同规模、不同类型、不同复杂程度的项目管理工作，特别是关键岗位和急难险重任务的历练，积累实践经验。鼓励采用“师带徒”、轮岗交流、参与重大项目攻关等方式加速能力提升。建议初级管理人员在独立承担中等复杂项目关键岗位前，应具备不少于 2 年的相关岗位辅助工作经验；中级管理人员应具有主导完成至少 1 个中型以上或 2 个小型项目相关专业管理工作的成功经验；高级管理人员应具有主持或作为核心成员完成大型或复杂项目管理全过程的成功经验。

（四）自我学习与知识管理

从业人员应培养主动学习的习惯，利用书籍、专业期刊、在线课程、行业会议、专业社群等多种渠道进行学习。建立个人知识管理体系，总结、提炼和分享工作经验与最佳实践。

（五）参与行业交流与认证

鼓励从业人员积极参与行业协会、学会组织的技术交流、标准制定、课题研究等活动，拓展视野。支持从业人员参加国内外权威的专业能力认证（如 PMP、IPMP 等），对标国际先进标准，提升专业水平。

八、能力评价方法

（一）评价方式组合

能力评价应采用多维度、多方式的组合评价模式，避免单一方式偏差。主要评价方式包括：

1. 知识考核：采用笔试、机考等形式，测试对项目管理理论、规范标准、政策法规等知识的掌握程度。
2. 技能测评：通过实操考核、模拟演练、案例分析、软件操作测试等方式，评价实际动手能力和问题解决技能。
3. 绩效评估：基于个人在具体项目管理工作中的业绩成果、任务完成质量、效率效益等进行评估，注重可量化的关键绩效指标。
4. 行为评价：通过 360 度评估、行为事件访谈、结构化面试等方法，评价职业道德、沟通协作、团队领导等行为表现和素质。
5. 成果评价：对个人在项目管理实践中的创新成果、技术总结、论文著作、获奖情况等进行评价。

6.履历分析：对个人的教育背景、职业资格、工作经历、项目经验等进行审核与分析。

（二）评价等级设定

从业人员能力评价结果可设定为若干等级，例如：基础级（具备基本知识与技能，能在指导下完成常规工作）、熟练级（独立胜任常规工作，能处理一般性复杂问题）、骨干级（精通专业领域，能解决复杂问题，可指导他人）、专家级（在专业领域有深厚造诣和突出贡献，能解决重大疑难问题，具有行业影响力）。具体等级名称和内涵可由评价实施单位根据实际情况设定。

（三）评价组织实施

能力评价可由用人单位、行业协会或第三方专业机构组织实施。实施单位应成立评价委员会或工作组，制定详细的评价方案，明确评价标准、流程、方法、时间安排和纪律要求。评价过程应确保公平公正，评价结果应有明确的依据和记录。鼓励开发和利用信息化手段支持能力评价工作。

九、评价结果应用

（一）职业发展与晋升

将能力评价结果与从业人员的岗位聘任、职务晋升、薪酬激励等紧密结合。对于达到更高能力等级的人员，应在职业发展中给予优先考虑。建立基于能力的职业发展通道（如管理通道、专业技术通道），引导员工多元化发展。

（二）培训需求诊断与计划制定

依据能力评价结果，识别从业人员的能力短板和发展需求，从而制定个性化的培养与发展计划，实现精准培训。

（三）人才选拔与配置

在组建项目团队、选拔关键岗位人员时，应将能力评价结果作为重要参考依据，实现人岗匹配、人尽其才。

（四）行业人才库建设与信用管理

行业协会可基于评价结果，建立行业人才库，实施动态管理。探索将评价结果与个人职业信用记录相关联，促进行业自律。

十、组织保障与持续改进

用人单位应高度重视从业人员能力建设与评价工作，将其纳入企业人力资源发展战略，在组织、制度、资源等方面提供保障。应明确责任部门，配备专业人员，保障经费投入。定期（建议每2-3年）对能力模型、建设路径和评价体系的有效性进行评审，根据行业发展、企业战略变化和评审反馈进行优化

更新。营造尊重知识、尊重人才、崇尚技能的组织文化，鼓励员工持续学习、追求卓越。

十一、附则

本指南由广西电子商务企业联合会负责解释。本指南自发布之日起试行，试行期为一年。试行期满后，根据实施反馈情况进行修订和完善。各相关单位可依据本指南制定具体的能力建设与评价实施细则。若本指南与国家新颁布的法律法规或强制性标准有不一致之处，应以国家法律法规和强制性标准为准。本指南所引用的规范性引用文件如有更新，其最新版本适用于本指南。广西电子商务企业联合会将根据工程管理实践发展和人才成长规律的研究，适时组织对本指南的复审与修订工作，以保障其持续的科学性、适用性和前瞻性。通过本指南的推广实施，期望能有效促进工程项目管理从业人员队伍能力水平的整体提升，为我国工程建设事业的高质量发展提供坚实的人才支撑和智力保障。
