

ICS

CCS

T/GXDSL

团 体 标 准

T/GXDSL — 2026

# 水利工程建设现场专业技术人员职业能力 评价标准

Evaluation Standards for Professional Competence of On-site Technical Personnel in  
Water Conservancy Engineering Construction

（工作组讨论稿）

（本草案完成时间：2026-01-22）

2026 - - 发布

2026 - - 实施

广西电子商务企业联合会 发布

目 次

前 言 ..... II

1 引言 ..... 1

2 范围 ..... 1

3 规范性引用文件 ..... 1

4 术语和定义 ..... 2

5 总则 ..... 3

6 职业能力构成与评价内容 ..... 3

7 评价方法与流程 ..... 4

8 评价等级划分与结果应用 ..... 5

9 评价工作的组织实施与管理 ..... 5

10 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并宣贯。

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。

# 水利工程建设现场专业技术人员职业能力评价标准

## 1 引言

水利工程建设是关系国计民生的重大基础设施事业，其质量、安全与效益直接取决于现场专业技术人员的专业素养与综合能力。随着水利工程建设规模日益扩大、技术复杂度不断提升以及高质量发展要求的深化，建立一套科学、规范、统一的现场专业技术人员职业能力评价标准，对于提升水利工程队伍整体素质、保障工程建设质量与安全、促进水利行业健康可持续发展具有重要而紧迫的现实意义。当前，水利行业对现场专业技术人员的评价多侧重于执业资格或职称评审，缺乏针对其在实际工程现场岗位上所需综合职业能力的系统性、标准化评价工具。为弥补这一空白，引导专业技术人员能力提升方向，规范人才评价与管理工作，特制定本标准。本标准基于水利工程建设现场实践，围绕关键岗位核心职责，构建了涵盖职业道德、专业知识、实践技能、工作业绩等多维度的职业能力评价指标体系与实施规范，旨在为水利工程建设单位、行业组织及相关机构开展专业技术人员能力评价提供科学依据。本标准由广西产学研科学研究院联合水利行业企业、高等院校及职业技能鉴定机构共同研制。

## 2 范围

本标准规定了水利工程建设现场专业技术人员职业能力评价的基本原则、评价内容与指标、评价方法与程序、评价等级划分以及评价结果应用与管理等要求。本标准适用于水利水电工程、防洪工程、灌溉排水工程、水土保持工程、河道整治工程等各类水利工程项目施工现场，从事施工管理、技术管理、质量管理、安全管理、合同成本管理、材料设备管理等关键岗位的专业技术人员（通常指具备工程类相关专业中专及以上学历或相应专业技术资格的人员）的职业能力评价活动。相关单位在人才选拔、岗位聘任、培训发展、薪酬定级及职称评聘参考时，可依据本标准。

## 3 规范性引用文件

下列文件对于本文件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文件。

凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 19000-2016 质量管理体系 基础和术语

GB/T 50326-2022 建设工程项目管理规范

SL 288-2014 水利工程施工监理规范（注：此为现行有效版本）

SL 176-2007 水利水电工程施工质量检验与评定规程（注：此为现行有效版本，但应注意是否有替代标准）

《建设工程安全生产管理条例》（国务院令第 393 号）

《水利工程建设安全生产管理规定》（水利部令第 26 号）

《国家职业资格目录（2021 年版）》（人社部公布）

《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见（试行）》（人社部发〔2018〕74 号）

## 4 术语和定义

4.1 水利工程建设现场专业技术人员：指受聘于水利工程项目法人、施工单位、监理单位等，常驻工程施工现场，直接从事与工程建设相关的技术、管理、监督、服务等专业性工作的人员。

4.2 职业能力：指个体在特定职业岗位上，综合运用知识、技能、态度和价值观，有效完成工作任务并取得预期成果所应具备的素质总和，包括专业能力、方法能力与社会能力。

4.3 能力单元：指构成特定工作岗位职业能力的基本模块，描述一项独立、可评估的工作任务及所需的能力要素。

4.4 评价指标：指用于衡量和判断专业技术人员在某一能力单元上表现水平的具体观察点或测量维度。

4.5 评价证据：指用于证明被评价者具备某项职业能力的客观材料或事实，包括工作成果、行为表现、测试成绩、第三方证明等。

4.6 综合评价等级：指依据评价结果，对被评价者整体职业能力水平划分的层级，如初级、中级、高级

等。

## 5 总则

水利工程建设现场专业技术人员职业能力评价应遵循“德才兼备、以德为先；注重实绩、突出能力；科学规范、客观公正；以用为本、持续发展”的基本原则。评价工作应紧密对接水利工程建设现场实际岗位需求，聚焦解决现场技术与管理问题的能力。评价过程应坚持定性与定量评价相结合，理论考核与实践检验相结合，过程观察与结果评估相结合。评价结果应真实反映专业技术人员的实际能力水平，并与其职业发展、教育培训、薪酬待遇等有效衔接，发挥评价的引导、激励与改进功能。评价活动组织方应建立规范的制度、流程和专家队伍，确保评价工作的严肃性、权威性与公信力。

## 6 职业能力构成与评价内容

现场专业技术人员的职业能力是一个多维度的综合体。首要维度是职业道德与职业素养，这是能力发挥方向的保证。具体评价内容包括：是否恪守爱岗敬业、诚信守法、恪尽职守的基本职业规范；是否具备严谨求实、精益求精、勇于创新的科学态度和工匠精神；是否具有高度的质量意识、安全意识和环保意识；是否能够自觉遵守廉洁自律规定，维护职业声誉。这部分评价主要通过背景审查、日常行为观察、同行评议及关键事件访谈等方式进行。

第二维度是专业知识与理论水平，这是能力发挥的基础。评价内容涵盖：掌握水利工程识图、工程测量、工程材料、工程力学、水力学、土力学等专业基础知识的深度与广度；熟悉与本岗位相关的设计规范、施工技术规程、质量验收标准、安全操作规程、造价计价规范等专业技术标准的程度；了解水利工程建设程序、项目管理知识、相关法律法规及行业政策动态的情况。评价通常采用书面考试、口头答辩、专题报告评审等方式进行，试题或问题应紧密结合现场实际。

第三维度是专业技术实践能力，这是能力的核心体现。针对不同岗位，其能力单元侧重点不同。例如，对于施工技术岗位，重点评价其施工方案编制与交底能力、现场技术问题解决能力、四新技术应用能力、施工测量与试验操作能力；对于质量管理岗位，重点评价其质量计划制定与实施能力、工序质量检查与控制能力、质量数据分析与改进能力、质量验收资料审核能力；对于安全管理岗位，重点评价其危险源辨识与风险评估能力、安全措施制定与督查能力、安全事故应急处置能力、安全教育培训能力。该维度评价强调“做中学、做中评”，主要依据现场实操考核、模拟情境处理、既往完成的施工组织设

计、专项方案、技术总结、质量问题处理报告、安全检查记录等成果资料进行评审。

第四维度是综合管理与协作能力，这是能力发挥的保障。评价内容包括：沟通协调能力，能否清晰传达意图，有效协调各参建方及作业班组；计划组织能力，能否合理规划个人及团队工作，确保任务按时保质完成；问题分析与决策能力，面对复杂现场情况，能否准确分析问题本质并提出有效解决方案；团队协作与指导能力，能否在团队中有效发挥作用，并指导下级或辅助人员工作。评价可通过行为事件访谈、360 度评估、项目管理案例分析、无领导小组讨论等方法进行。

第五维度是工作业绩与贡献，这是能力作用的最终检验。评价内容主要包括：在评价周期内，所负责工作的完成质量、效率及成本控制情况；在技术创新、工艺改进、难题攻关、节约投资等方面取得的具体成果及产生的经济效益或社会效益；获得的技术奖励、表彰、专利、工法或发表的学术论文等。评价依据是经核实的业绩证明材料、获奖证书、用户评价以及直接上级和项目负责人的鉴定意见。

## 7 评价方法与流程

评价应采用多元化的方法组合，以确保评价的全面性与准确性。常用方法包括：专业知识笔试，采用闭卷或开卷形式，重点考核专业理论和标准规范的理解应用，试卷满分 100 分，60 分为合格线，考试时间一般为 120 分钟。技能实操考核，在模拟或真实工作场景中，设置典型工作任务（如测量放样、混凝土试块制作与评定、安全防护设施检查等），由评价专家观察并依据评分细则对操作规范性、熟练度及结果准确性进行打分。综合面试与答辩，由评价专家组通过提问、案例分析讨论等方式，深入考察被评价者的思维能力、应变能力、沟通表达及专业见解。典型工作成果评审，对被评价者提交的技术方案、总结报告、管理文档等成果进行盲审或会议评审，评价其技术深度、逻辑性、规范性和创新性。行为证据评价，通过查阅工作日志、过程记录、影像资料，结合同事、下属、上级的多源反馈，评价其日常工作行为表现。

标准化的评价流程是保证公平公正的关键。完整的评价流程应包含以下环节：首先是评价准备，由组织方发布评价通知，明确评价范围、标准、方法与时间安排；接受被评价者报名并审核其基本资格条件；组建由资深专家、技术主管、人力资源专家构成的评价委员会。其次是证据收集，指导被评价者按照能力单元要求，系统整理并提交反映自身能力的各类证据材料；评价委员会通过观察、测试、访谈等方式采集补充证据。第三是综合评议，评价委员会依据标准和评分规则，对每位被评价者在各能力维度的表现进行独立评判与集体合议，形成初步评价结论和等级建议。第四是结果审定与公示，评价组织单位对评价委员会的结论进行最终审定，确定评价等级，并将结果在一定范围内进行公示，公示期不少于

5 个工作日，受理复核申请。最后是发证与归档，向通过评价者颁发统一格式的《职业能力评价证书》，并将所有评价过程资料归档保存，保存期限不少于 5 年。

## 8 评价等级划分与结果应用

根据综合评价结果，可将专业技术人员的职业能力划分为三个等级：初级、中级和高级。初级能力等级要求能够在本岗位资深人员指导下，按照既定规程和标准，完成常规性、局部性的专业技术或管理工作，具备基本的专业知识和操作技能。中级能力等级要求能够独立承担本岗位主要职责，熟练运用专业知识和技能解决现场常见的复杂问题，能够编制一般性的技术方案和管理文件，具备一定的组织协调和指导初级人员的能力。高级能力等级要求能够全面负责本专业领域的技术或管理工作，精通相关理论和前沿技术，能主持解决重大技术难题和关键工艺问题，具备技术创新、体系优化和培养团队的能力，其工作对项目质量、安全、进度或成本有显著贡献。

评价结果应作为专业技术人才管理和开发的重要依据。在岗位聘用方面，可将评价等级作为上岗、任职、晋升的关键参考条件，实现“人岗相适、能岗匹配”。在薪酬激励方面，可将评价等级与岗位绩效工资、技能津贴等待遇挂钩，体现能力价值导向。在培训发展方面，应依据评价中发现的个体能力短板，制定个性化的培训计划，实现精准赋能。在职业发展方面，评价结果可作为专业技术职称评审、职业技能等级认定、评优评先的重要参考依据，促进人才职业渠道的贯通与发展。

## 9 评价工作的组织实施与管理

职业能力评价工作应有明确的组织实施主体，通常可由具备条件和公信力的水利行业企业、行业协会、职业技能鉴定机构或人才评价中心承担。组织方应建立健全评价管理制度，包括评价专家遴选与管理制度、考务管理制度、保密制度、档案管理制度、申诉与复议制度以及质量管理与持续改进制度。应建立一支专业精湛、作风正派、结构合理的评价专家库，专家应具备高级及以上专业技术职称或高级技师职业资格，并具有丰富的现场实践经验。每次评价活动从专家库中随机抽取专家组成评价组。

评价过程的质量控制至关重要。应确保评价内容与岗位需求的高度相关性，评价方法能有效捕捉真实能力，评价尺度统一且稳定。应采用信息化手段管理评价流程，提高效率与透明度。定期对评价体系本身进行回顾与评估，根据水利技术发展、标准更新和行业反馈，及时修订评价标准、内容与方法，通常每 3 至 5 年进行一次系统性复审与更新。评价组织方应主动接受行业主管部门的监督与指导。



## 10 附则

10.1 本标准自发布之日起实施。

10.2 水利工程项目各参建单位及相关机构在开展现场专业技术人员职业能力评价时，可参照本标准执行。

10.3 本标准所引用的国家标准和行业标准，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本标准。

10.4 随着水利工程技术进步与人才发展需求的变化，本标准将适时进行修订和完善。

。