

四川省人力资源管理专业人员高级职称申报 评审基本条件

第一章 总 则

第一条 为进一步深化我省职称制度改革，优化完善人力资源管理专业职称评价体系，加强人力资源管理专业队伍建设，更好服务人才强国战略、创新驱动发展战略、就业优先战略和乡村振兴战略，根据《关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2019〕53号）和《四川省经济专业人员职称申报评审基本条件》（川经信规〔2022〕6号）等文件精神，结合我省实际，制定本条件。

第二条 本条件适用于在全省企事业单位、社会组织、个体经济组织等用人单位中从事人力资源管理和人力资源服务工作的在职在岗专业技术人员。

离退休人员、公务员及参照公务员法管理的事业单位人员不得参加职称评审。

第三条 人力资源管理专业人员职称属于经济职称系列，设初级、中级、高级。初级职称设助理级，高级职称分设副高级和正高级。初级、中级、副高级和正高级职称名称依次为助理人力

资源管理师、人力资源管理师、高级人力资源管理师、正高级人力资源管理师。

第四条 助理人力资源管理师、人力资源管理师实行以考代评方式，不再进行相应的职称评审或认定。高级人力资源管理师采取考试与评审相结合方式，正高级人力资源管理师采取评审方式。凡符合人力资源社会保障部《关于印发经济专业技术资格规定和经济专业技术资格考试实施办法的通知》（人社部规〔2020〕1号）报考条件的人员，均可报名参加相应级别的考试，考试专业为人力资源管理。本条件仅就人力资源管理专业高级职称申报评审基本条件进行规定。

取得经济、会计、统计、审计等相关系列（专业）中级职称，参加高级人力资源管理师考试及评审时，可视同具备人力资源管理师职称。

第五条 根据人力资源领域不同岗位类型特点，对主要从事人力资源管理和人力资源服务工作的实务型人员，着重考察其专业水平和工作业绩，突出评价其在经济社会发展中的创新能力、服务质效和取得的经济、社会效益。对主要从事人力资源领域研究咨询工作的研究型人员，着重考察其研究能力，突出评价学术水平、学术影响和应用效果。

第二章 基本申报条件

第六条 思想政治和职业道德要求

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律法规，贯彻落实党的基本路线和各项方针政策。具有良好的职业道德、职业操守和敬业精神。

（二）坚持德才兼备、以德为先。坚持把品德放在人力资源管理专业人员评价的首位，重点考察人力资源管理专业的政治立场、职业道德、职业操守、专业技术水平和履行社会责任情况，倡导诚实守信、敬业奉献。用人单位通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察人力资源管理专业的职业操守和从业行为，倡导科学精神，强化社会责任，坚守道德底线。

（三）任现职以来，申报前规定任职年限的年度考核结果均为合格以上。未建立考核机制的用人单位，由人力资源管理专业人员所在单位提供书面说明。

（四）任现职期间，如有下列情况的，不得申报或延迟申报：

1.申报前规定任职年限的年度考核每出现1次考核结果为基本合格及以下者，延迟1年申报。

2.受到党纪、政务处分或治安处罚或因犯罪受到刑事处罚的专业技术人员，在处分、处罚影响期、服刑期内不得申报。

3.对在申报评审各阶段查实的学术、业绩、经历造假等弄虚作假行为，实行“一票否决”，一经发现，取消评审资格，从次年

起3年内不得申报。

4.有重大经济、劳动纠纷、劳动安全等问题者，以及在从事人力资源工作中造成重大经济损失、恶劣社会影响并定性为主要责任人的，在事故调查期或影响（处罚）期内不得申报。

第七条 申报高级人力资源管理师资格条件

（一）理论考试要求

参加人力资源管理高级经济专业技术资格考试合格，并在有效期内。

（二）能力与业绩要求

1.系统掌握及正确运用人力资源及相关领域法律、法规、政策和理论知识、技术方法。

2.具有坚实的专业理论基础和丰富的人力资源工作经验，能够独立负责人力资源管理工作或设计实施人力资源服务项目；具备较强的研究能力，能够开展人力资源领域专业理论、法规政策、实务案例、技术方法研究，取得一定的研究成果；能够指导助理人力资源管理师、人力资源管理师等从业人员合规高效地开展工作。

3.工作或经营业绩较为突出，能够在人力资源规划、配置、开发、评价、激励、组织发展等方面发挥重要作用，有效提高人力资源开发利用水平，取得较好的经济、社会效益。

4.任现职以来，论文、论著具备下列条件之一：

（1）作为第一作者或通讯作者在专业刊物上公开发表的本

专业学术论文至少 1 篇；或独著（合著）出版本专业著作、教材 1 部，本人撰写 2 万字以上，且著作已正式出版；

（2）本人为解决本地区、本行业或本部门（单位）人力资源领域中的问题而形成的具有较高水平的研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等 1 项以上。

5.任现职以来，在工作经历和业绩能力中满足下列条件中的 2 项：

（1）作为主要骨干参与人力资源服务企业经营管理活动，主持设计并组织实施促进就业创业、优化人力资源配置相关项目或人力资源服务行业经验交流、发展研讨、供需对接等活动，取得较好的经济、社会效益；

（2）主持或作为主要骨干，参与制定人力资源管理、人力资源服务、就业创业、劳动关系等领域法规、政策、发展规划和标准规范等，积极促进本地区、本单位人力资源开发利用；

（3）主持或作为主要骨干，在推动人力资源管理、人力资源服务产品研发、技术革新、模式创新方面取得突破或取得较好的经济、社会效益；

（4）获得省（部）级以上人力资源领域表彰奖励先进个人称号或省（部）级以上人力资源领域赛事三等奖及以上的选手或团队核心成员荣誉（以批文或证书为准）；

（5）作为主要骨干参与公共人力资源服务机构管理、发展

工作，主持设计并组织实施招聘、岗位开发、就业创业指导、就业援助、流动人员人事档案管理、政策咨询等公共就业和人才服务活动，取得较好的社会效益；

（6）主持或作为主要骨干，参与组织实施公共人力资源服务基础设施建设、技术改造等项目，对加强和改进本行业（地区、部门）公共人力资源服务工作具有较大贡献；

（7）主持或作为主要骨干，筹建人力资源服务产业园、专业性人才市场等重大项目，获批国家级、省级园区或人才市场，并取得显著经济和社会效益（以省级以上行业主管部门证明为准）；

（8）作为主要骨干参与大、中型人力资源服务企业或市（州）以上人力资源服务机构的经营管理活动 5 年以上；

（9）主持小型人力资源服务企业或县（市、区）人力资源服务机构的经营管理活动 8 年以上；

（10）从事人力资源领域工作 10 年以上，为部门（单位）全面提高人力资源管理服务水平作出显著贡献，并取得较好的经济效益或社会效益。

第八条 申报正高级人力资源管理师资格条件

（一）学历资历条件

具备大学本科及以上学历或学士以上学位，取得高级人力资源管理师职称后，从事与高级人力资源管理师职责相关工作满 5 年。

（二）能力与业绩要求

1.系统掌握和熟练运用人力资源及相关领域法律、法规、政策和专业理论、技术、方法，准确把握人力资源工作规律和发展状况，公开发表出版本专业高水平的论文、著作或者课题、报告、专利等。

2.具备深厚的人力资源专业水平和丰富的工作经验，能够高标准规划设计、组织实施、评估监督人力资源管理工作或人力资源服务项目，指导人力资源管理专业各类人员合规高效地开展工作，并通过专业督导，改进工作方法，提高本行业职业能力水平，或具有培养、指导研究生的能力。

3.工作或经营业绩突出，作为负责人组织开展人力资源规划、配置、开发、评价、激励、组织发展等工作，在促进就业、服务人才、构建和谐劳动关系等方面取得明显的经济和社会效益，具备国际化视野以及突出的综合分析和创新解决人力资源领域重大疑难问题的能力，能够提出有重要指导意义的人力资源理论方法或将前沿技术应用于人力资源工作实践，创新管理理念、专业方法和商业模式，为本行业（地区、单位）的人力资源政策制定提出建设性意见。

4.任现职以来，论文、论著具备下列条件之一：

（1）出版本专业专著、译著、教材 1 部以上（本人撰写 10 万字以上），或以第一作者身份在核心期刊发表本专业论文 1 篇以上，或在专业刊物发表本专业论文 3 篇以上；

(2) 本人撰写的解决本地区、本行业或本部门（单位）重大项目报告、调查研究、案例分析、设计文件等作为评价专业技术人才学术较高水平的成果材料 2 项以上。

5.任现职以来，在工作经历和业绩能力中满足下列条件中的 2 项：

(1) 主持或作为主要骨干，参与制定市（州）以上人力资源管理、人力资源服务、就业创业、劳动关系等领域法规、政策、发展规划、标准规范等，对促进本地区、本单位人力资源开发利用有较大贡献，成果被省（部）级及以上领导肯定性批示或省级以上部门实践应用 2 项以上；

(2) 从事人力资源管理研究工作，主持完成国家重点课题研究 1 项或省（部）级重点课题 2 项或市（厅）级重点课题 3 项；或作为主要完成人完成国家重点课题研究 2 项或省（部）级重点课题 3 项或市（厅）级重点课题 5 项（以有关部门评审、鉴定、验收为准）；

(3) 主持或作为主要骨干承担 3 项市（州）以上人力资源管理、人力资源服务领域重要项目的规划设计、建设管理、组织实施、评估等工作，取得显著的经济效益和社会效益（以有关部门评审、鉴定、验收为准）；

(4) 主持或作为主要骨干，获省（部）级一等奖 1 项以上或二等奖 2 项以上或三等奖 3 项以上，以个人获奖证书为依据；

(5) 作为主要完成人获得 2 项以上省直部门一等奖表彰奖

励或同级相应奖项表彰奖励。获得市（州）党委、政府颁发的社会科学类项目一等奖或同级相应奖项，以个人获奖证书为依据；

（6）主持（3年以上）或作为主要骨干（5年以上）参与大型企业的人力资源工作期间，引领支持所在企业规范诚信经营，作出较为突出的经济贡献，取得较为显著的社会效益，积极促进就业和优化人才开发配置，在全国或同行业中处于龙头和引领地位，或为企业的扭亏增盈做出突出贡献；

（7）主持（5年以上）或作为主要骨干（10年以上）参与中型以下企业人力资源工作，负责制定并实施所在单位的人力资源战略规划，有效优化组织及人员结构，提升单位人力资本水平，促进人力资源与企业发展目标高效匹配，企业人力资源管理或服务主要指标达到市（州）级以上行业企业先进水平（前3名）并作出突出贡献（以市（州）或厅局级以上行业主管部门证明为准）；

（8）主持或作为主要骨干，设计并组织实施公共就业和人才服务活动或高标准完成公共人力资源服务基础设施建设、技术改造等项目，经主管部门批准付诸实践，取得显著的社会效益（以市（州）或厅局级以上行业主管部门证明为准）。

第九条 任现职期间，符合下列条件之一，且年度考核均为合格以上的专业技术人员，可提前一年申报高一级职称：

（一）参加援彝援藏服务期满1年以上的。

（二）88个脱贫县外的专业技术人员，任现职期间到88个脱贫县服务满1年或与88个脱贫县企事业单位建立3年以上支

援服务关系或参加乡村振兴工作，取得显著成效的。

（三）在民族地区、艰苦边远地区和 88 个脱贫县连续从事人力资源工作 4 年以上且考核合格的。

（四）在基层工作的普通高校毕业生，首次申报评审职称的。同时符合两项以上条件的，提前申报年限不能累计计算。

第十条 在基层工作累计满 25 年且年度考核均为合格以上的专业技术人员，可降低一个学历等次申报评审高级职称。

第十一条 海外归国人员、党政机关交流或部队转业安置到企事业单位从事专业技术工作的人员，首次申报职称时可根据专业水平和工作业绩并参照同类人员评审标准，直接申报相应层级职称。

第十二条 人力资源服务行业“专精特新”企业、龙头企业等可推荐本单位技术负责人，根据专业水平和工作业绩并参照同类人员评审标准，直接评定相应层次职称。

第十三条 从事人力资源管理或人力资源服务工作近 5 年内满足以下条件之一的，在参加高级、正高级人力资源管理师职称评审时，同等条件下可予优先考虑。

（一）作为单位负责人或主要骨干，推动所在单位被认定为中国或四川企业 100 强、中国或四川服务业企业 100 强、国家或四川省“专精特新”中小企业或连续两次被评为四川省人力资源服务龙头企业、诚信机构。

（二）主持或作为主要骨干承担国家重大战略任务、重大项

目、重大工程的人力资源管理工作或提供人力资源服务，作出突出贡献。

（三）主持或作为主要骨干承担省部级及以上人力资源管理、人力资源服务领域重要项目或活动的规划设计、组织实施，取得显著成绩。

（四）主持或作为主要骨干，带领或帮助所在单位创新产品和服务，取得3项以上自主知识产权或关键产品（以批文或证书为准），或在推进人力资源服务产品、技术和模式创新等方面取得重要突破（有项目方案、可行性评估和专家论证结果），并创造出明显的经济和社会效益。

（五）主持或作为主要骨干组织实施大中型人力资源服务企业的中外投融资、企业改制、兼并重组、管理创新等项目，达到预期目标。

第十四条 继续教育要求

任现职期间，按照《专业技术人员继续教育规定》（人社部第25号令）和《关于〈专业技术人员继续教育规定〉的贯彻实施意见》（川人社发〔2016〕20号）等文件要求，结合专业技术工作实际需要，参加继续教育。

第十五条 对职称外语、计算机应用能力考试不作统一要求，由用人单位自主确定。

第三章 破格申报条件

第十六条 从事人力资源管理专业技术工作，确有真才实学、成绩显著、贡献突出，且具备下列条件之一者，可不受学历、资历、层级限制，破格申报评审正高级人力资源管理师。

（一）获得省（部）级科学技术奖一等奖或省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖 1 项。

（二）获得省（部）级科学技术奖或省级哲学社会科学优秀成果奖 3 项。

（三）主持管理企业（或大型项目）人力资源工作，或作为单位负责人经营人力资源服务企业，并取得显著的经济效益。近 3 年年均营业收入 8000 万元以上或年均缴税在 1000 万元以上的盈利企业（项目）。

（四）主持 3 项以上省级人力资源领域项目（课题），并经第三方评价，其成果国内领先；或经第三方评价，在管理、应用推广（包括专利成果推广应用）中取得显著的经济和社会效益，并累计实现税收 2000 万元以上。

（五）获得省委省政府及国家部委颁发的人才计划称号，或入选为国家级行业领军人才（有入选通知或人才证书），或享受政府特殊津贴人员。

第十七条 国家和我省有其他相关职称申报评审破格规定的，从其规定。

第四章 答 辩

第十八条 高级人力资源管理师和正高级人力资源管理师职称评审应组织同行专家进行全员答辩。

第五章 附 则

第十九条 本条件为申报四川省人力资源管理专业人员职称评审的基本条件，不作为评审结果的直接依据。各地区可根据本地区经济社会发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准和本标准条件，并报省职称工作职能部门备案同意后实施。

第二十条 本条件中词（语）或概念的特定解释

（一）“主持”是指承担该工作的第一负责人或课题（项目）负责人，应提供课题结项证书，其为结项证书上第一人；“主要完成人”是指获得个人奖项证书，或主持国家级项目课题任务合同书排名前10或主持省级项目任务合同书排名前10；“单位负责人”是指单位法定代表人或者按规定代表单位行使职权的相关负责人；“主要骨干”是指具体负责项目的调研、立项、实施、评估等流程或环节工作，或具体从事人力资源管理、经营管理等某一方面的负责人。

（二）本条件中规定的学历、年限、数量、等级，凡冠有“以上”者，均包含本级。

(三) 省、部级科学技术奖，是指省（直辖市、自治区）人民政府或中央和国家机关有关部门设立的省、部级科学技术奖，包括科技杰出贡献奖、杰出青年科学技术创新奖、自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、国际科学技术合作奖等。

(四) 省哲学社会科学优秀成果奖，是指由省（直辖市、自治区）人民政府批准设立并颁发的奖项。

(五) 大中型企业，具体标准参见国家工信部《关于印发中小企业划型标准规定的通知》（工信部联企业〔2011〕300号）。

(六) 专利，是指发明专利或实用新型专利。

(七) 重大损失，是指经济损失在 10 万元以上。

(八) 重大经济问题者是指在经济活动中，涉嫌违纪、违法（犯罪），受到有关部门立案审查、调查的人员。

(九) “核心期刊”的界定：1. 北京大学编制的“中文核心期刊要目总览”收录的期刊；2. 南京大学编制的“中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊”收录的期刊；3. 中国社会科学院编制的“中国人文社会科学核心期刊”收录的期刊。

(十) 专著译著是指取得 ISBN 统一书号，公开出版发行的专业学术专著或译著。

(十一) 专业刊物是指公开发行具有 ISSN（国际标准刊号）或 CN（国内统一刊号）刊号的专业学术技术刊物。

(十二) 科技奖励以获奖证书为依据（不含项目主持单位颁发的二级证书、证明等），科技奖励的获奖者是指等级额定获奖

人员。同一项目多次获奖，取最高奖项计。以单位名义获得的科技奖励不得作为个人业绩材料上报。各类表彰、采纳、采用、认可、推广等，应有正式的依据。表彰应提供表彰文件和证书；采纳、采用须提交采纳、采用的文件原件及发文单位或部门出具的证明、上级部门下达的项目批复文件；认可、推广须提交业务主管部门提供的文件原件或评审条件中规定的相关单位或部门所出具的相关证明。科技成果转化工作，须提供该项目验收(鉴定)、产生利润的账务账目、纳税证明等佐证材料。

(十三)“基层”指全省乡镇、脱贫县、国家和省乡村振兴重点帮扶县、民族地区〔甘孜州、阿坝州、凉山州各县(市)和其他民族自治县、少数民族待遇县〕所属有关单位。

(十四)“任现职以来”是指取得现有职称后从事与现有职称相关工作。

第二十一条 本条件自 2023 年 11 月 15 日起施行，有效期 5 年。2020 年 7 月 15 日人力资源社会保障厅印发的《四川省人力资源管理专业技术人员职称申报评审基本条件(试行)》(川人社办发〔2020〕81 号)同时废止。本条件中未尽事宜，按国家和我省现行有关规定执行。

第二十二条 本条件由四川省人力资源和社会保障厅负责解释。