

SDPR-2024-0140009

# 山东省人力资源和社会保障厅文件

鲁人社规〔2024〕4号

## 山东省人力资源和社会保障厅 关于印发《山东省人力资源管理专业人员 高级职称评价标准条件》的通知

各市人力资源社会保障局，省直各部门（单位），各高等院校，各大企业：

现将《山东省人力资源管理专业人员高级职称评价标准条件》印发给你们，请遵照执行。

山东省人力资源和社会保障厅

2024年12月26日

（此件主动公开）

（联系单位：人力资源流动管理处）

# 山东省人力资源管理专业人员高级职称 评价标准条件

## 第一章 总 则

**第一条** 为客观、公正、科学地评价全省人力资源管理专业技术人才，培养造就一支高素质人力资源管理人才队伍，根据《中共山东省委办公厅 山东省人民政府办公厅印发〈关于深化职称制度改革的实施意见〉的通知》（鲁办发〔2018〕1号）和《人力资源社会保障部关于印发〈人力资源管理专业人员职称评价办法（试行）〉的通知》（人社部发〔2023〕51号）等文件精神，结合我省人力资源管理专业人员岗位特点和成长规律，制定本条件。

**第二条** 本条件适用于我省企事业单位、社会组织、个体经济组织等单位中从事人力资源管理或人力资源服务工作的在职在岗专业技术人员。

**第三条** 人力资源管理专业高级职称属于经济系列职称，分设副高级、正高级，对应名称依次为高级人力资源管理师、正高级人力资源管理师。

**第四条** 高级人力资源管理师采取考试与评审相结合的评价方式，正高级人力资源管理师采取评审评价方式。高级人力资源管理师考试依据《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)实施,高级人力资源管理师和正高级人力资源管理师评审工作可综合采用个人述职、面试答辩、业绩展示等多种形式实施。

**第五条** 坚持“破四唯”和“立新标”并举,实行职称评审代表作制度。将专业技术人员在人力资源管理或服务领域的代表性成果,作为职称评价的重要内容。严格代表作审核机制,注重代表作的质量、贡献和影响力,确保具有行业领先水平和引领带动作用。

**第六条** 根据岗位类型特点,科学合理设置职称评价标准,对主要从事人力资源管理或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 申报条件

### 第七条 基本条件

(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。

(二)热爱本职工作,认真履行岗位职责,具有良好的职业道德、职业操守和敬业精神。

(三)根据国家和省有关规定参加并完成继续教育学习任

务。

（四）取得现职称以来，近5年各年度考核均为合格（称职）以上等次。资历条件要求少于5年的，取得现职称以来，每年考核均为合格（称职）以上等次。

## **第八条 学历资历条件**

（一）申报高级人力资源管理师职称，须具备下列条件之一：

1.具备博士学位，取得人力资源管理师职称后，从事与人力资源管理师职责相关工作满2年。

2.具备硕士学位，或第二学位或研究生班毕业，或大学本科学历或学士学位，取得人力资源管理师职称后，从事与人力资源管理师职责相关工作满5年。

3.具备大学专科学历，取得人力资源管理师职称后，从事与人力资源管理师职责相关工作满10年。

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。

（二）申报正高级人力资源管理师职称，应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。

## **第九条 能力业绩要求**

（一）申报高级人力资源管理师职称，应当具备以下条件：

1.系统掌握人力资源领域法律、法规、政策和理论知识、技术方法。

2.具有较高的专业水平和较丰富的工作经验，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，指导助理人力资源管理师、人力资源管理师等合规高效开展工作。

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，取得一定的经济社会效益。

4.取得人力资源管理师职称后，业绩成果应至少满足下列3项条件：

（1）作为前5位完成人，参与制定人力资源管理、人力资源服务、就业创业、劳动关系和社会保障领域政策法规、发展规划、标准规范，积极促进人力资源开发利用，经县级党委政府或市级以上行业主管部门批准实施。

（2）作为前5位负责人，在推动人力资源管理或服务领域产品研发、技术革新、模式创新以及数字化转型等方面取得突破，并拥有2项以上自主知识产权或关键成果（以批文或证书为准）。

（3）作为前5位负责人，设计并组织实施市级以上人力资源招聘、岗位开发、就业创业指导、就业信息监测、就业援助、人力资源培训评价、流动人员人事档案管理、劳动关系协调、社会保障服务、政策咨询等活动2项以上；或作为前5位负责人，设计并组织实施市级以上人力资源服务行业经验交流、发展研讨、供需对接等活动2项以上（以行业主管部门确定的活动方案、通知等为准）。

（4）作为前5位负责人，参与组织实施1项以上省级或2

项以上市级公共人力资源服务基础设施建设、技术改造等项目；或参与完成 3 项以上本地区（部门）公共人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估、论证等工作（以立项通知、验收报告等为准）。

（5）担任人力资源服务机构法定代表人或按规定代表单位行使职权的相关负责人 5 年以上，带领企业健康持续发展，信用信息良好，且被纳入规模以上企业库。

（6）作为演讲嘉宾，受邀在市级以上人力资源服务行业活动中分享经验 2 次以上；或作为专家，受邀为市级以上专业技术人才知识更新工程高级研修项目授课 6 次以上（以邀请函、活动方案、培训手册、演讲大纲、授课教案等为准）。

（7）作为前 5 位负责人，筹建或运营管理国家级、省级人力资源服务产业园、人力资源服务出口基地等，连续 3 年实现营收正增长。

（8）作为单位人力资源部门负责人或院校内毕业生就业工作部门负责人，认真推动落实当地政府部门确定的促进高质量充分就业或人才工作目标要求，取得良好的社会和经济效益。

（9）作为前 3 位负责人，建立并完善本单位人力资源管理体系，有效实施人力资源规划、招聘配置、培训开发、绩效薪酬管理、劳动关系管理等方面工作，切实提高本单位人员效能。

（10）作为完成人，在核心期刊或 CSSCI 来源期刊上发表人力资源管理或服务领域有较高学术价值的论文；或作为第一完成人，在期刊上发表人力资源管理或服务领域有较高学术价值的论

文 2 篇以上。

(11) 作为完成人，公开出版或修订人力资源管理或服务领域专著、教材。

(12) 作为前 5 位完成人，完成人力资源管理或服务领域具有较高水平的研究课题、制度设计、决策咨询等，并经县级党委政府或市级以上行业主管部门验收或批准实施。

(13) 因工作业绩显著，获得县级以上党委政府或省级以上工作部门表彰。

(14) 获得人力资源管理或服务领域省级以上主管部门举办的个人赛事三等奖以上名次，或获得团体赛事三等奖以上荣誉的团队核心成员（前 3 位）；或获得人力资源管理或服务领域市级以上主管部门举办的个人赛事二等奖以上名次，或获得团体赛事二等奖以上荣誉的团队核心成员（前 3 位）；或作为第一位指导教师，在人力资源管理或服务领域省级以上主管部门举办的赛事中，指导选手获得三等奖以上名次。

(二) 申报正高级人力资源管理师职称，应当具备以下条件：

1. 系统掌握并正确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。

2. 具有深厚的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；能够指导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等合规高效开展工作。

3.工作或经营业绩突出，能够组织开展人力资源规划、配置、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，取得明显的经济社会效益。

4.取得高级人力资源管理师职称后，业绩成果应至少满足下列3项条件：

（1）作为前5位完成人，参与制定人力资源管理、人力资源服务、就业创业、劳动关系和社会保障领域政策法规、发展规划、标准规范，积极促进人力资源开发利用，经市级党委政府或省级以上行业主管部门批准实施。

（2）作为前5位负责人，在推动人力资源管理或服务领域产品研发、技术革新、模式创新以及数字化转型等方面取得突破，并拥有3项以上自主知识产权或关键成果（以批文或证书为准）。

（3）作为前5位负责人，设计并组织实施市级以上人力资源招聘、岗位开发、就业创业指导、就业信息监测、就业援助、人力资源培训评价、流动人员人事档案管理、劳动关系协调、社会保障服务、政策咨询等活动3项以上；或作为前5位负责人，设计并组织实施市级以上人力资源服务行业经验交流、发展研讨、供需对接等活动3项以上（以行业主管部门确定的活动方案、通知等为准）。

（4）作为前5位负责人，参与组织实施2项以上省级或3项以上市级公共人力资源服务基础设施建设、技术改造等项目；或参与完成5项以上本地区（部门）公共人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估、论证等工作（以立项通知、验收报告等为

准)。

(5) 担任人力资源服务机构法定代表人或按规定代表单位行使职权的相关负责人 8 年以上，带领企业健康持续发展，信用信息良好，且被纳入规模以上企业库。

(6) 作为演讲嘉宾，受邀在省级以上人力资源服务行业活动中分享经验 2 次以上；或作为专家，受邀为省级以上专业技术人才知识更新工程高级研修项目授课 6 次以上（以邀请函、活动方案、培训手册、演讲大纲、授课教案等为准）。

(7) 作为前 5 位负责人，筹建或运营管理国家级、省级人力资源服务产业园、人力资源服务出口基地等，连续 5 年实现营收正增长。

(8) 作为单位人力资源部门负责人或院校内毕业生就业工作部门负责人，认真推动落实当地政府部门确定的促进高质量充分就业或人才工作目标要求，取得突出的社会和经济效益。

(9) 作为前 3 位负责人，科学制定本单位人力资源战略规划，有效优化组织及人员结构，促进人力资源与事业发展目标高效匹配。

(10) 作为第一完成人，在核心期刊或 CSSCI 来源期刊上发表人力资源管理或服务领域有较高学术价值的论文。

(11) 作为第一完成人，公开出版或修订人力资源管理或服务领域专著、教材。

(12) 作为前 5 位完成人，完成人力资源管理或服务领域具有较高水平的研究课题、制度设计、决策咨询等，并经市级党委

政府或省级以上行业主管部门验收或批准实施。

(13) 因工作业绩显著，获得市级以上党委政府或省级以上工作部门表彰。

(14) 获得人力资源管理或服务领域省级以上主管部门举办的个人赛事二等奖以上名次，或获得团体赛事二等奖以上荣誉的团队核心成员（前3位）；或获得人力资源管理或服务领域市级以上主管部门举办的个人赛事一等奖以上名次，或获得团体赛事一等奖以上荣誉的团队核心成员（前3位）；或作为第一位指导教师，在人力资源管理或服务领域省级以上主管部门举办的赛事中，指导选手获得二等奖以上名次。

### 第三章 破格申报条件

**第十条** 对不具备规定学历或资历条件，但确有真才实学、业绩显著、贡献突出的人力资源管理专业人员，取得下一级职称并从事人力资源管理或服务领域专业技术工作满3年，各年度考核均为“合格”以上等次，且期间至少有2个年度考核结果为优秀，经2名以上人力资源管理相关专业正高级职称的同行专家推荐，可以破格申报评审人力资源管理专业高级职称。

**第十一条** 破格申报高级人力资源管理师，应至少满足下列2项条件：

(一) 作为前3位完成人，承担省级党委政府或部级行业主管部门批准开展的人力资源管理或服务领域重要研究课题、重大

项目、制度设计、决策咨询、国际标准、国家标准等，并通过验收，取得显著成绩。

（二）担任人力资源服务企业法定代表人或按规定代表单位行使职权的相关负责人，推动所在单位被认定为省级以上专精特新中小企业。

（三）作为市级人力资源服务领军机构法定代表人或按规定代表企业行使职权的相关负责人，或作为市级人力资源服务领军人才，带领企业近3年实现连续盈利，且年均营业收入超过5000万元、年均纳税额超过500万元。

（四）作为第一负责人，组织实施规模以上企业的上市、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。

（五）作为第一完成人，在核心期刊或CSSCI来源期刊上发表人力资源管理或服务领域有较高学术价值的论文；或作为第一完成人，公开出版或修订人力资源管理或服务领域专著、教材。

（六）作为第一完成人，获得人力资源管理或服务领域省部级科技类或社科类优秀成果二等奖以上等次。

（七）作为第一负责人，近3年为我省成功引进省级以上重大人才工程人选3人以上，或近3年为我省成功引进年薪超过50万元的急需紧缺人才10人以上。

（八）因工作业绩显著，获得市级以上党委政府或省级以上工作部门表彰。

（九）获得人力资源管理或服务领域省级以上主管部门举办

的个人赛事一等奖以上名次，或获得团体赛事一等奖以上荣誉的团队核心成员（前3位）；或作为第一位指导教师，在人力资源管理或服务领域省级以上主管部门举办的赛事中，指导选手获得一等奖以上名次。

**第十二条** 破格申报正高级人力资源管理师，应至少满足下列2项条件：

（一）作为第一完成人，承担省级党委政府或部级行业主管部门批准开展的人力资源管理或服务领域重要研究课题、重大项目、制度设计、决策咨询、国际标准、国家标准等，并通过验收，取得显著成绩。

（二）担任人力资源服务企业法定代表人或按规定代表单位行使职权的相关负责人，推动所在单位被认定为专精特新“小巨人”企业。

（三）作为省级人力资源服务领军机构法定代表人或按规定代表企业行使职权的相关负责人，或作为省级人力资源服务领军人才，带领企业近3年实现连续盈利，且年均营业收入超过1亿元、年均纳税额超过1000万元。

（四）作为第一负责人，组织实施大中型企业的上市、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。

（五）作为第一完成人，在核心期刊或CSSCI来源期刊上发表人力资源管理或服务领域有较高学术价值的论文2篇以上；或作为第一完成人，公开出版或修订人力资源管理或服务领域专著、教材2部以上。

（六）作为前 3 位完成人，获得人力资源管理或服务领域国家级科技类或社科类优秀成果一等奖以上等次；或作为第一完成人，获得人力资源管理或服务领域省部级科技类或社科类优秀成果一等奖以上等次。

（七）作为第一负责人，近 3 年为我省成功引进省级以上重大人才工程人选 5 人以上，或近 3 年为我省成功引进年薪超过 100 万元的急需紧缺人才 10 人以上。

（八）因工作业绩显著，获得省级以上党委政府或省级以上工作部门表彰。

（九）获得人力资源管理或服务领域部级主管部门举办的个人赛事三等奖以上名次，或获得团体赛事三等奖以上荣誉的团队核心成员（前 3 位）；或作为第一位指导教师，在人力资源管理或服务领域部级主管部门举办的赛事中，指导选手获得三等奖以上名次。

## 第四章 附 则

**第十三条** 技工院校毕业生按照国家、省有关规定申报。

**第十四条** 本条件中词语的特定解释：

（一）资历年限计算截止到申报当年 12 月 31 日，申报业绩计算截止到接受申报材料之日。

（二）凡冠有“以上”“以下”的，均含本级、本数。

（三）“信用信息”指经由中国人民银行征信中心出具的企

业（个人）信用报告，以及在信用中国平台、国家企业信用信息公示系统查询的信息结果。

（四）“核心期刊”指北京大学编制的《中文核心期刊要目总览》所列书目及中国社会科学院编制的《中国人文社会科学核心期刊要览》所列书目等；“CSSCI 来源期刊”指南京大学中国社会科学研究评价中心发布的《CSSCI 来源期刊目录》收录的来源期刊、来源集刊、扩展版来源期刊，不含增刊、专刊、电子期刊；“期刊”主要指新闻出版部门批准，在我国境内出版的具有 ISSN 刊号和 CN 刊号的期刊。

（五）“专著、教材”指具有 ISBN 国际标准书号和 CIP 数据核字号，公开出版发行的专业研究性合法书籍，不包括一个单位、一个系统出版的论文集、讲话集、报告集等。

（六）“表彰”指经党中央、国务院或省委、省政府批准的各类评比表彰活动。行业协会、学会、研究会等社会组织经党中央、国务院或省委、省政府批准评选颁发的奖项，可作为评审依据。

（七）赛事、成果获奖等次以批文或证书为依据，同一项目多次获奖，取最高奖项计。

（八）经营性人力资源服务企业营业收入指其从事人力资源服务相关业务所销售的商品、提供劳务和让渡资产使用权等生产经营活动形成的经济利益流入，包括业务活动中产生的代收代付收入。营业收入、纳税额以纳税凭证及会计师事务所出具的审计报告所附财务报表为依据。

（九）“规模以上企业”“大中型企业”根据国家统计局分

类标准确定。“上市”包括主板、中小板、创业板、科创板及境外上市公司，不包括新三板。

（十）“省级”“市级”“县级”等表述，指行政区划的省、设区的市、县（市、区）党委、政府及其组成部门（单位），以及人大、政协机关或同等级的有关部门、机构等。

**第十五条** 本条件中未尽事宜，按国家和我省现行有关规定执行。

**第十六条** 本条件由山东省人力资源和社会保障厅负责解释。

**第十七条** 本条件自 2025 年 3 月 1 日起施行，有效期至 2027 年 2 月 28 日。

---

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2024年12月30日印发

---

校核人：程臻

---