

# 江苏省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组

苏职称〔2017〕8号

## 省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组 关于印发《江苏省人力资源专业高级专业技术 资格条件（试行）》的通知

各设区市人力资源社会保障局，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源和社会保障局，省有关单位：

现将《江苏省人力资源专业高级专业技术资格条件（试行）》印发给你们，请贯彻执行。在执行中有何意见，请告知省职称办。

江苏省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组

2017年6月30日

（此件公开发布）



# 江苏省人力资源专业 高级专业技术资格条件（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为科学、客观、公正地评价人力资源行业专业技术人才的能力和水平，培养造就一支人力资源专业高端人才队伍，根据国家和我省职称制度改革要求，结合全省人力资源行业专业技术人才岗位特点和成长规律，制定本资格条件。

**第二条** 本资格条件适用于全省公共人力资源服务机构、经营性人力资源服务机构和其他企事业单位中从事人力资源规划、招聘与配置、培训和开发、绩效管理、薪资福利管理、员工关系管理等相关工作的专业技术人员。

**第三条** 本资格条件中公共人力资源服务机构是指全省各级政府人力资源社会保障系统和其他行业主管部门所属的人才交流、培训开发、就业创业、职业介绍、技能鉴定、人事考试、社会保障等人力资源社会保障服务机构，以及相关行业社团组织、高校就业指导机构。经营性人力资源服务机构是指在我省登记注册、经依法许可开展人力资源中介服务（劳务派遣）的企业。

**第四条** 在全省经济系列高级职称中单列人力资源专业，对应的专业技术资格名称分别为高级人力资源师和正高级人力资源师。

## 第二章 基本条件

### 第五条 政治、职业道德要求

拥护中国共产党的领导，遵守国家法律法规，热爱人力资源事业，具有良好的职业素养和敬业精神，恪守职业道德，树立诚信意识，践行行业规范，弘扬行业新风。

出现如下情况之一，在规定的年限上延迟申报或不得申报：

（一）年度考核基本合格及以下或受警告处分者，延迟1年以上。

（二）受记过以上处分者，延迟2年以上。

（三）伪造学历、资历，剽窃他人成果等弄虚作假者，一经发现，不得申报。

（四）在从事人力资源工作中有违法行为，或造成重大经济损失、恶劣社会影响的，不得申报。

### 第六条 专业理论水平要求

具有人力资源专业系统而坚实的基础知识；能及时掌握人力资源专业发展的前沿动态；具有较高的理论研究水平，并具有提出人力资源专业新的研究方向和开拓新研究领域的能力。

### 第七条 继续教育要求

任现职以来，按照《江苏省专业技术人员继续教育条例》等相关规定，结合本专业实际工作需要，参加继续教育，达到规定的要求。

### 第三章 高级人力资源资格条件

#### 第八条 学历、资历要求

具备下列条件之一，可申报高级人力资源师资格：

（一）博士研究生学历（博士学位），取得经济师（或相近专业同等技术资格，下同）或国家职业资格企业人力资源管理师二级证书后，从事本专业工作 2 年以上。

（二）硕士研究生学历（硕士学位），取得经济师资格或国家职业资格企业人力资源管理师二级证书后，从事本专业工作 4 年以上。

（三）大学本科学历（学士学位），取得经济师资格或国家职业资格企业人力资源管理师二级证书后，从事本专业工作 5 年以上。

（四）大学专科学历，取得经济师资格或国家职业资格企业人力资源管理师二级证书后，从事本专业工作 7 年以上。

（五）取得国家职业资格企业人力资源管理师一级证书。

#### 第九条 专业能力要求

（一）对公共人力资源服务机构中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 作为单位负责人，从事公共人力资源服务工作 5 年以上。
2. 作为主要骨干，从事公共人力资源服务工作 8 年以上。

3. 作为单位负责人或主要骨干，参与市（厅）级以上促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系等相关政策、规划、标准的

制定，经主管部门批准付诸实践，取得较好的社会效益（以市级以上行业主管部门证明为准）。

4. 作为单位负责人或主要骨干，在组织和实施人才引进、就业促进、创业培训、技能鉴定、社会保障服务、劳动关系协调等方面做出重要贡献（以市级以上行业主管部门证明为准）。

5. 主持或作为主要人员，编写或修订 1 部以上公开出版发行的公共人力资源服务相关的专著（含标准、规范、规程、教材或技术手册）或承担 1 项以上省（部）级人力资源管理重点课题或 2 项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

（二）对经营性人力资源服务机构中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 作为单位负责人，从事人力资源服务工作 5 年以上。

2. 作为主要骨干，从事人力资源服务工作 8 年以上。

3. 作为单位负责人和主要骨干，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），并创造出明显的社会效益和经济效益。

4. 作为单位负责人和主要骨干，参与组织高层次人力资源行业论坛、发展研讨会、项目对接会等重大活动，取得较好的社会效益和经济效益（以省级以上行业主管部门、公共人力资源服务机构、行业组织证明为准）。

5. 主持或作为主要人员，编写或修订 1 部以上公开出版发行的人力资源服务相关的专著（含标准、规范、规程、教材或技术

手册)或承担1项以上省(部)级人力资源管理重点课题或2项以上市(厅)级人力资源管理重点课题的研究。

(三)对企事业单位中从事人力资源工作的专业技术人员,任现职以来,须同时具备下列条件中的两条:

1. 主持或作为主要骨干,从事人力资源管理工作5年以上。

2. 主持或作为主要骨干,在推进人力资源管理创新方面取得重要成果(有项目方案、可行性评估和专家论证结果),较大幅度提高员工效率和组织效率。

3. 主持或作为主要骨干,致力于提升单位人力资源管理水平,控制人力资源成本,经实践证明取得较好的经济效益和社会效益。

4. 主持或作为主要骨干,在促进就业和优化人才配置等方面作出重要贡献(以省级以上行业主管部门、公共人力资源服务机构、行业组织证明为准)。

5. 主持或作为主要人员,承担1项以上省(部)级人力资源管理重点课题或2项以上市(厅)级人力资源管理重点课题的研究。

## **第十条 业绩成果要求**

(一)对公共人力资源服务机构中从事人力资源工作的专业技术人员,任现职以来,须同时具备下列条件中的两条:

1. 作为单位负责人或主要骨干,在推进公共人力资源服务创新方面取得重要成果(有项目方案、可行性评估和专家论证结果),

并创造出明显的社会效益。

2. 作为单位负责人或主要骨干，参与完成总价值超过 200 万元以上公共人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估或论证等工作，并取得明显的社会效益。

3. 作为单位负责人或主要骨干，参与 1 项以上国家、省（部）级或 2 项以上市（厅）级公共人力资源服务基础设施建设、技术改造等项目方案的组织和实施，并取得较好的社会效益。

4. 作为单位负责人或主要骨干，在市（厅）级以上公共人力资源服务个人评比表彰活动中获得先进个人称号或取得二等奖及以上荣誉（以批文或证书为准）。

5. 作为主要撰写人，在省（部）级行业发展论坛、理论研讨会上发表具有较高水平的学术报告；或在省（部）级行业课题调研活动（有立项通知、结果公告等）中提交具有较高水平的研究报告；或在省（部）级以上人力资源专业报纸学术理论版，专业学术期刊、核心期刊上发表具有较高学术水平的人力资源专业论文。以上撰写要求总篇数不低于 3 篇，对具有本专业本科及以上学历的人员，篇数可减少 1 篇。

（二）对经营性人力资源服务机构从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 作为单位负责人，企业近 3 年年均营业总收入超过 3000 万元，年均纳税总额超过 300 万元。

2. 作为单位负责人和主要骨干，在引进人才、促进就业、试

点标准、推动产业化发展等方面作出重要贡献，并创造出明显的经济效益和社会效益（以省级以上行业主管部门、行业组织证明为准）。

3. 作为单位负责人或主要骨干，带领或帮助企业创新产品和服务，拥有 2 项以上自主知识产权或关键产品（以批文或证书为准），并创造出明显的经济效益和社会效益。

4. 作为单位负责人或主要骨干，参与完成总价值超过 300 万元以上人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估或论证等工作，经实践证明取得较好的经济效益和社会效益。

5. 作为单位负责人或主要骨干，参与设立 1 家以上境外分公司（办事机构）或设立 5 家以上境内分公司（办事机构），经实践证明取得较好的经济效益和社会效益。

6. 作为单位负责人或主要骨干，在市（厅）级以上人力资源服务业个人评比表彰活动中获得先进个人称号或取得二等奖及以上荣誉（以批文或证书为准）。

7. 作为主要撰写人，在省（部）级行业发展论坛、理论研讨会上发表具有较高水平的学术报告；或在省（部）级行业课题调研活动（有具体通知、结果公告）中提交具有较高水平的研究报告；或在省（部）级以上人力资源专业报纸，专业学术期刊、核心期刊上发表具有较高学术水平的人力资源专业论文。以上撰写要求总篇数不低于 3 篇，对具有本专业本科及以上学历的人员，篇数可减少 1 篇。



(三)对企事业单位中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 主持或作为主要骨干，建立并完善人力资源管理体系，为单位大幅度提高综合管理水平和决策水平作出重要贡献（以经单位负责人认同的实施效果报告为准）。

2. 主持或作为主要骨干，注重人力资源的有序开发，建立符合单位实际情况的员工职业生涯规划、薪酬体系与激励机制等，受到单位员工的普遍认同（以获得参评人数一半以上满意度调查结果为准）。

3. 主持或作为主要骨干，参与完成总价值超过200万元以上的人力资源管理策划、评估、招聘或培训等项目，经实践证明取得良好的经济效益和社会效益。

4. 主持或作为主要骨干，参与研究、设计适合单位发展的人力资源管理模式，有1项以上自主知识产权或关键产品（以批文或证书为准），并创造出明显的经济效益和社会效益。

5. 主持或作为主要骨干，获得市（厅）级以上优秀管理奖项，或在市（厅）级以上人力资源管理个人评比表彰活动中获得先进个人称号或取得二等奖及以上荣誉（以批文或证书为准）。

6. 作为主要撰写人，在省（部）级行业发展论坛、理论研讨会上发表具有较高水平的学术报告；或在省（部）级行业课题调研活动（有具体通知、结果公告）中提交具有较高水平的研究报告；或在省（部）级以上人力资源专业报纸，专业学术期刊、核

心期刊上发表具有较高学术水平的人力资源专业论文。以上撰写要求总篇数不低于3篇，对具有本专业本科及以上学历的人员，篇数可减少1篇。

### **第十一条 破格申报条件**

任现职以来，从事本专业工作3年以上，须同时具备下列条件中的两条：

（一）获得江苏省人力资源服务业领军人才荣誉称号。

（二）获得省（部）级科技进步奖三等奖（及相应奖项）以上的主要完成人。

（三）获得市级以上有突出贡献的中青年专家、优秀企业家、产业教授等荣誉称号。

（四）作为单位负责人，所在单位近3年取得显著的经济效益，年均营业总收入超过5000万元，年均纳税总额超过500万元。

（五）作为单位负责人，所在单位被认定为江苏省人力资源服务骨干企业。

（六）作为单位负责人，所在单位服务（产品）被认定为江苏省名牌产品或江苏省著名商标。

（七）作为单位负责人，所在单位为我省成功引进入选国家“千人计划”、“万人计划”1人次以上。

（八）作为单位负责人，所在单位为我省成功引进入选“江苏省高层次创新创业人才引进计划”2人次以上。

以上须以市级以上行业主管部门证明为准。

## 第四章 正高级人力资源师资格条件

### 第十二条 资历要求

取得高级经济师、高级人力资源师或国家职业资格企业人力资源管理师一级证书后，从事本专业工作5年以上。

### 第十三条 专业能力要求

（一）对公共人力资源服务机构中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 作为单位负责人，从事公共人力资源服务工作8年以上。

2. 作为主要骨干，从事公共人力资源服务工作10年以上。

3. 作为单位负责人或主要骨干，参与1项以上国家、省（部）级，2项以上市（厅）级促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系等相关政策、规划、标准的制定，经主管部门批准付诸实践，取得显著的社会效益（以市级以上行业主管部门证明为准）。

4. 作为单位负责人或主要骨干，在组织和实施人才引进、就业促进、创业培训、技能鉴定、社会保障服务、劳动关系协调等方面作出突出贡献（以市级以上行业主管部门证明为准）。

5. 主持或作为主要人员，编写或修订2部以上公开出版发行的公共人力资源服务相关的专著（含标准、规范、规程、教材或技术手册）或承担2项以上省（部）级人力资源管理重点课题或3项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

（二）对经营性人力资源服务机构中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 作为单位负责人，从事人力资源服务工作 8 年以上。

2. 作为主要骨干，从事人力资源服务工作 10 年以上。

3. 作为单位负责人和主要骨干，在推进人力资源服务产品、技术和模式创新等方面取得重大突破（有项目方案、可行性评估和专家论证结果），并创造出明显的社会效益和经济效益。

4. 作为单位负责人和主要骨干，参与组织 2 场以上高层次人力资源行业论坛、发展研讨会、项目对接会等重大活动，取得显著的社会效益和经济效益（以省级以上行业主管部门、公共人力资源服务机构、行业组织证明为准）。

5. 主持或作为主要人员，编写或修订 2 部以上公开出版发行的人力资源服务相关的专著（含标准、规范、规程、教材或技术手册）或承担 2 项以上省（部）级人力资源管理重点课题或 3 项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

（三）对企事业单位中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 主持或作为主要骨干，从事人力资源管理工作 8 年以上。

2. 主持或作为主要骨干，在推进人力资源管理创新方面取得重大成果（有项目方案、可行性评估和专家论证结果），显著提高员工效率和组织效率。

3. 主持或作为主要骨干，全面提升单位人力资源管理水平，管控人力资源成本，构建核心人才体系，经实践证明取得显著的经济效益和社会效益。

4. 主持或作为主要骨干，在促进就业和优化人才配置等方面作出突出贡献（以省级以上行业主管部门、公共人力资源服务机构、行业组织证明为准）。

5. 主持或作为主要人员，承担2项以上省（部）级人力资源管理重点课题或3项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

#### **第十四条 业绩成果要求**

（一）对公共人力资源服务机构中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 作为单位负责人或主要骨干，在推进公共人力资源服务创新方面作出突出贡献（有项目方案、可行性评估和专家论证结果），并创造出明显的社会效益。

2. 作为单位负责人或主要骨干，参与完成总价值超过300万元以上公共人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估或论证等工作，并取得明显的社会效益。

3. 作为单位负责人或主要骨干，参与2项以上国家、省（部）级或3项以上市（厅）级公共人力资源服务基础设施建设、技术改造等项目方案的组织和实施，并取得良好的社会效益。

4. 作为单位负责人或主要骨干，在省（部）级以上公共人力资源服务个人评比表彰活动中获得先进个人称号或取得二等奖及以上荣誉（以批文或证书为准）。

5. 作为主要撰写人，在省（部）级行业发展论坛、理论研讨

会上发表具有较高水平的学术报告；或在省（部）级行业课题调研活动（有立项通知、结果公告等）中提交具有较高水平的研究报告；或在省（部）级以上人力资源专业报纸学术理论版，专业学术期刊、核心期刊上发表具有较高学术水平的人力资源专业论文。以上撰写要求总篇数不低于4篇，对具有本专业本科及以上学历的人员，篇数可减少1篇。

（二）对经营性人力资源服务机构从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 作为单位负责人，企业近3年年均营业总收入超过8000万元，年均纳税总额超过800万元。

2. 作为单位负责人和主要骨干，在引进人才、促进就业、试点标准、推动产业化发展等方面作出突出贡献，并创造出显著的经济效益和社会效益（以省级以上行业主管部门、行业组织证明为准）。

3. 作为单位负责人或主要骨干，带领或帮助企业创新产品和服务，拥有3项以上自主知识产权或关键产品（以批文或证书为准），并创造出明显的经济效益和社会效益。

4. 作为单位负责人或主要骨干，参与完成总价值超过500万元以上人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估或论证等工作，经实践证明取得较好的经济效益和社会效益。

5. 作为单位负责人或主要骨干，参与设立2家以上境外分公司（办事机构）或设立10家以上境内分公司（办事机构），经实

实践证明取得明显的经济效益和社会效益。

6. 作为单位负责人或主要骨干，在省（部）级以上人力资源服务业个人评比表彰活动中获得先进个人称号或取得二等奖及以上荣誉（以批文或证书为准）。

7. 作为主要撰写人，在省（部）级行业发展论坛、理论研讨会上发表具有较高水平的学术报告；或在省（部）级行业课题调研活动（有具体通知、结果公告）中提交具有较高水平的研究报告；或在省（部）级以上人力资源专业报纸，专业学术期刊、核心期刊上发表具有较高学术水平的人力资源专业论文。以上撰写要求总篇数不低于4篇，对具有本专业本科及以上学历的人员，篇数可减少1篇。

（三）对企事业单位中从事人力资源工作的专业技术人员，任现职以来，须同时具备下列条件中的两条：

1. 主持或作为主要骨干，建立并完善人力资源管理体系，为单位全面提高综合管理水平和决策水平作出突出贡献（以经单位负责人认同的实施效果报告为准）。

2. 主持或作为主要骨干，注重人力资源整体开发，构建企业大学，创建良好单位文化，受到单位员工的普遍认同（以获得参评人数三分之二以上满意度调查结果为准）。

3. 主持或作为主要骨干，参与完成总价值超过300万元以上的人力资源管理策划、评估、招聘或培训等项目，经实践证明取得显著的经济效益和社会效益。

4. 主持或作为主要骨干，参与研究、设计适合单位发展的人力资源管理模式，有 2 项以上自主知识产权或关键产品（以批文或证书为准），并创造出明显的经济效益和社会效益。

5. 主持或作为主要骨干，获得省（部）级以上优秀管理奖项，或获得市（厅）级以上“有突出贡献的中青年专家”、“优秀企业家”及相同级别的荣誉称号（以批文或证书为准）。

6. 作为主要撰写人，在省（部）级行业发展论坛、理论研讨会上发表具有较高水平的学术报告；或在省（部）级行业课题调研活动（有具体通知、结果公告）中提交具有较高水平的研究报告；或在省（部）级以上人力资源专业报纸，专业学术期刊、核心期刊上发表具有较高学术水平的人力资源专业论文。以上撰写要求总篇数不低于 4 篇，对具有本专业本科及以上学历的人员，篇数可减少 1 篇。

### **第十五条 破格申报条件**

任现职以来，从事本专业工作 5 年以上，须同时具备下列条件中的两条：

（一）获得江苏服务业专业人才特别贡献奖荣誉称号。

（二）获得省（部）级科技进步奖二等奖（及相应奖项）以上的主要完成人。

（三）成功入选“江苏省高层次创新创业人才引进计划”。

（四）成功入选江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次以上。



(五)获得省级以上有突出贡献的中青年专家、优秀企业家、产业教授等荣誉称号。

(六)享受国务院特殊津贴专家。

(七)作为单位负责人，所在单位近3年取得十分显著的经济效益，年均营业总收入超过1亿元，年均纳税总额超过1000万元。

(八)作为单位负责人，所在单位服务(产品)被认定为中国名牌产品或中国驰名商标。

(九)作为单位负责人，所在单位为我省成功引进世界一流的顶尖人才团队，或引进外籍院士1名以上。

(十)作为单位负责人，所在单位为我省成功引进入选国家“千人计划”、“万人计划”2人次以上。

(十一)作为单位负责人，所在单位为我省成功引进入选“江苏省高层次创新创业人才引进计划”3人次以上。

以上须以市级以上行业主管部门证明为准。

## 第五章 附则

**第十六条** 申报人力资源专业高级专业技术资格应提交相应规定的材料，并按规定程序送评。

(一)按有关要求填写“专业技术资格评审申报表”(简称“申报表”下同)一式3份，并附专业技术资格证书备用相片1张(近期免冠大1寸)。

(二)填写“江苏省申报高级专业技术资格人员情况简介表”1份。

(三)对照“资格条件适用范围”，将申报评审的专业准确地填在“申报表”封面相应栏目处。

(四)对照“政治、职业道德要求”，将本人取得现专业技术资格以来的年度考核情况填入“申报表”任现职以来考核情况栏内。

(五)对照“继续教育要求”，提交记载取得现专业技术资格后完成继续教育情况，并经审验合格的《专业技术人员继续教育证书》(原件及复印件)。

(六)对照“学历、资历要求”，必须提交由政府教育行政部门认可的学历(学位)证书，政府人力资源社会保障部门认可的专业技术资格证书、国家职业资格证书(须经评委会认定)，任职聘书(聘文)的原件及复印件。

(七)对照“专业能力要求”，将本人的专业技术工作经历填入“申报表”相应栏目内，并经单位核实确认。

(八)对照“业绩成果要求”，提交反映本人主要业绩的专业技术工作总结1份，业绩成果证件、证明和辅助证明材料(包括获奖证书、资质证明、知识产权证明、与成果相对应的公开发表的论文等)的原件及复印件，并经单位核实确认。

以上提交的材料若是复印件，须经单位核实、盖章，经办人签名，并注明核实的年月日，所有材料必须按要求的格式进行分

类整理、装订。

**第十七条** 有关词语或概念的特定解释。

(一)“相近同等专业技术资格”是指与经济师相关的会计师、审计师、统计师等同等专业技术资格。

(二)“公共人力资源服务机构的专业技术人员”是指公共人力资源服务机构中除公务员和参照公务员法管理事业单位工作人员以外的专业技术人员。

(三)“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;“主持”是指承担该项工作的第一负责人;“主要人员”是指承担该项工作排名前3位的人员;“主要撰写人”是指书稿撰写内容达50%以上,论文第一、二作者。

(四)凡冠有“以上”的,均含本级或本数量。如,从事本专业工作5年以上,5年以上含5年。

(五)“公开发行”是指具有国际标准刊号“ISSN”、国内统一刊号“CN”或由省级以上专业主管部门或学术机构主办定期(每年不少于4期)出版的专业刊物。

(六)“自主知识产权”是指由本国公民、企业法人和非法法人机构作为知识产权权利主体,对其自主研发、开发、生产的“知识产品”(如人力资源管理或服务产品等),及获得许可购买他国或他人服务于人力资源工作的专利、专有技术、商标、软件等所享

有的一种专有权利。

（七）“关键产品”是指服务于人力资源管理的理念、技术或成果达到业内先进水平，取得同行专家认可或具有较高经济效益、社会效益的产品。

（八）“参评人数”是指参加调查测评的具体人数，单位员工不超过 50 人的按全额计算，50-100 人的按 70% 计算，100-200 人的按 60% 计算，200 人以上的按 50% 计算。

（九）本条件所提“市”指副省级市或设区市。

**第十八条** 对于转评同级资格者，取得现高级专业技术资格后，须从事本专业工作 1 年以上。

**第十九条** 本资格条件由省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组办公室负责解释。

**第二十条** 本资格条件自颁布之日起执行。