

人力资源社会保障部文件

人社部发〔2023〕51号

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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部门、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

人力资源管理专业人员是专业技术人才队伍的重要组成部分，是实施人才强国战略、创新驱动发展战略、就业优先战略和乡村振兴战略的重要力量。为贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院关于深化职称制度改革的决策部署，进一步畅通人力

人力资源管理专业人员职业发展通道，我部制定了《人力资源管理专业人员职称评价办法（试行）》。现印发给你们，请结合实际认真组织实施。

各地区、各有关部门要高度重视人力资源管理专业人员职称评价工作，加强组织领导和沟通协调，健全工作机制，完善评价体系，促进评用结合，加强监督管理，不断增强人力资源管理专业人员职称评价工作的科学化、制度化、规范化水平。要加大宣传力度，做好政策解读，及时总结宣传典型经验做法，引导人力资源管理专业人员积极参与职称评价，营造良好社会氛围。评价工作中的有关情况和问题，请及时与人力资源社会保障部联系。



（此件主动公开）

（联系单位：专业技术人员管理司、人力资源流动管理司）

人力资源管理专业人员职称评价办法

(试行)

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央、国务院关于深化职称制度改革的决策部署，加强人力资源管理专业人员职称评价工作，高质量推进人力资源管理专业人员队伍建设，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《职称评审管理暂行规定》《人力资源社会保障部关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见》等政策规定，制定本办法。

第二条 坚持德才兼备、以德为先，遵循人力资源管理专业人才培养规律，突出专业水平和创新实践，科学客观公正评价人力资源管理专业人员的职业道德、创新能力、业绩水平和实际贡献。

第三条 对企业、社会组织、个体经济组织等用人单位中从事人力资源管理工作的人员，事业单位中从事人力资源管理服务的专业技术岗位人员，经营性人力资源服务机构从业人员，公共人力资源服务机构工作人员开展职称评价工作，适用本办法。

第四条 人力资源社会保障部负责全国人力资源管理专业人

员职称评价统筹规划和综合管理工作。县级以上地方各级人力资源社会保障行政部门负责本地区人力资源管理专业人员职称评价综合管理和组织实施工作。

第二章 职称体系

第五条 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。

第六条 人力资源管理专业人员各层级职称与事业单位专业技术岗位等级相对应。正高级对应专业技术岗位一至四级，副高级对应专业技术岗位五至七级，中级对应专业技术岗位八至十级，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

第三章 评价标准

第七条 坚持把品德放在评价首位，重点考察人力资源管理专业人员的政治立场、职业道德、职业操守和履行社会责任情况，弘扬爱国奉献、创新协作、诚实守信的职业精神。

第八条 根据人力资源管理与服务岗位类型特点，科学合理设置职称评价标准，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项等倾向。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引领作用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。

第九条 人力资源社会保障部负责制定《人力资源管理专业人员职称评价基本标准》（附后）。各地区人力资源社会保障行政部门可结合本地区实际情况，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。

第四章 评价机制

第十条 初级、中级实行以考代评方式，副高级采取考试与评审相结合方式，正高级一般采取评审方式。初级、中级、副高级考试依据《经济专业技术资格考试实施办法》实施。副高级和正高级职称评审坚持同行评议，综合采用个人述职、面试答辩、业绩展示等多种形式。

第十一条 进一步打破户籍、地域、身份、档案等制约，创造便利条件，畅通各类人力资源管理专业人员职称申报渠道。非公有制经济组织、社会组织的人力资源管理专业人员，可按属地原则进行申报。在内地就业的外籍和港澳台人力资源管理专业人员，可按规定参加人力资源管理专业职称评价。

第十二条 建立职称评审向优秀人才倾斜机制，引导人力资

源管理专业人员主动服务国家重大战略。对在促进就业、服务人才、助力乡村振兴等工作中作出重大贡献的人力资源管理专业人员，可制定较为灵活的评价标准，适当放宽学历、资历等条件限制，可采取“一事一议”“一人一策”的方式直接评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，开辟职称评审绿色通道，其在海外从事人力资源相关工作的经历和贡献可作为职称评审的依据。

第十三条 对长期在艰苦边远地区、国家乡村振兴重点帮扶县和易地搬迁集中安置区、公共人力资源服务机构等基层一线工作的人力资源管理专业人员，可适当放宽学历条件，淡化或不作论文要求，重点评价其实际工作能力、业绩和贡献。

第十四条 促进人力资源管理专业人员职称评价和使用相结合，实现职称评价与人员聘用、考核、晋升等用人制度相衔接，做到因事设岗、按岗择人、人岗相适。用人单位要将职称评价结果作为人员聘用、考核、晋升和能力建设的重要依据。加强聘后管理，建立健全人力资源管理专业人员考核制度。

第十五条 加强人力资源管理专业人员继续教育，创新和丰富继续教育内容和手段，促进人力资源管理专业人员拓展知识技能。人力资源管理专业人员参加继续教育情况，作为聘任专业技术职务或申报评定上一级职称的重要条件。

第五章 评审委员会建设

第十六条 各地区、各部门以及用人单位可组建经济系列人力资源管理专业高级职称评审委员会。发挥用人主体在职称评审中的主导作用，逐步将经济系列人力资源管理专业高级职称评审权下放到人员规模较大、职称制度完善、专业水平较高、诚信自律规范的大型企事业单位和人力资源服务机构、国家级人力资源服务产业园等单位。

第十七条 中央和国家机关各部门、中央企业、国家级人力资源服务产业园等组建的经济系列人力资源管理专业高级职称评审委员会由人力资源社会保障部核准备案，评价标准报人力资源社会保障部。其中，国家级人力资源服务产业园的经济系列人力资源管理专业高级职称评审委员会应当以所在地级市人力资源社会保障部门为主体组建。各地区组建的经济系列人力资源管理专业高级职称评审委员会由省级人力资源社会保障行政部门核准备案。人力资源服务机构和其他用人单位组建的经济系列人力资源管理专业高级职称评审委员会按照职称评审管理权限由省级以上人力资源社会保障行政部门核准备案。已按规定核准备案的经济系列高级职称评审委员会，可以继续开展包括人力资源管理专业在内的经济系列高级职称评审。备案有效期不得超过3年，有效期届满应当重新核准备案。

第十八条 各地区、各部门和用人单位等可以建立经济系列

人力资源管理专业职称评审委员会专家库，在专家库内随机抽取规定数量的评审专家组成职称评审委员会。高级职称评审委员会组成人员应当是单数，根据工作需要设主任委员和副主任委员，评审专家不少于 11 人。

第十九条 评审委员会的评审专家应具备以下条件：

(一) 遵守宪法和法律；

(二) 具备良好的职业道德；

(三) 具有人力资源管理专业或者经济、会计、统计、审计等相关系列（专业）相应层级的职称；

(四) 从事人力资源领域专业技术工作；

(五) 能够履行职称评审工作职责。

第二十条 经济系列人力资源管理专业高级职称评审委员会开展评审工作，应按照《职称评审管理暂行规定》等有关规定，严格执行评价标准，规范评审程序，确保公开透明、公平公正。职称评审工作实行回避制度，评审专家及工作人员与职称申报人有利害关系或者其他关系可能影响职称评审客观公正的，应当按有关规定进行回避。高级职称评审委员会组建单位应当建立职称评价服务平台，加强职称评审信息化建设，推广在线评审，逐步实现网上受理、网上办理、网上反馈。

第六章 监督管理

第二十一条 人力资源社会保障行政部门和有关行业主管部

门加强对人力资源管理专业人员职称评价工作的监督检查。对考试机构安全风险管控不力的，要严肃追责。对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的经济系列人力资源管理专业人员高级职称评审委员会，要暂停评审工作、责令进行整改，直至收回评审权。

第二十二条 建立人力资源管理专业人员职称评审诚信档案制度。对参评人员通过弄虚作假、暗箱操作、以权谋私等违纪违规行为取得的职称，予以撤销，记入诚信档案，纳入全国信用信息共享平台。评审工作人员、评审专家应严格遵守评审纪律，不得徇私舞弊、暗箱操作或利用职称评审工作便利为本人或他人谋取不正当利益。

第七章 附则

第二十三条 涉密领域和军队人力资源管理专业人员职称评价的具体办法，由相关部门和单位参照本办法和有关规定另行制定。

第二十四条 本办法自2024年1月1日起施行，由人力资源社会保障部负责解释。

附件：人力资源管理专业人员职称评价基本标准

附件

人力资源管理专业人员职称评价基本标准

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方针政策。

二、具有良好的职业道德、职业操守和敬业精神。

三、认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

四、人力资源管理专业人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

(一) 助理人力资源管理师

1. 正确理解和执行人力资源领域法律法规、规章制度和相关政策。

2. 较为系统掌握人力资源领域的专业知识、工作方法和业务技能。

3. 能够拟定人力资源工作方案，承担人力资源管理或人力资源服务工作的某个方面或某项业务。

4. 具备国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高）或国家人力资源社会保障部门认可的技校毕业（以下统称高中阶段毕业）以上学历。

(二) 人力资源管理师

1. 掌握并能够正确执行人力资源领域法律法规、规章制度

和相关政策。

2. 具有系统的人力资源领域专业理论知识、工作方法和业务技能。

3. 有较丰富的人力资源工作实践经验，能够负责单位人力资源管理工作某个方面或组织实施人力资源服务项目。

4. 工作业绩良好，取得一定经济、社会效益。

5. 具备博士学位；或具备硕士学位，从事人力资源工作满1年；或具备第二学士学位或研究生班毕业，从事人力资源工作满2年；或具备大学本科学历或学士学位，从事人力资源工作满4年；或具备大学专科学历，从事人力资源工作满6年；或高中阶段毕业，取得助理人力资源管理师职称后，从事人力资源工作满10年。技工院校高级工班、预备技师（技师）班毕业生分别按照大专、本科学历参加评审（下同）。

取得经济、会计、统计、审计等相关系列（专业）初级职称，参加人力资源管理师考试时，可视同具备助理人力资源管理师职称。

（三）高级人力资源管理师

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. 具备较高的专业水平和较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，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. 任现职以来，在工作经历中满足下列条件中的 2 项：

(1) 作为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) 主持或作为主要人员，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) 主持或作为主要人员，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) 作为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；

(5) 主持或作为主要人员，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；

(6) 具有较强的研究能力和解决人力资源领域疑难问题的能

力，公开发表过本专业学术论文或公开出版过本专业专著、教材，或完成本专业研究课题、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。

5. 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；或具备硕士学位，或第二学士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；或具备大学专科学历，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。

（四）正高级人力资源管理师

1. 系统掌握和正确运用人力资源领域相关法律、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，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经济社会效益。

4. 任现职以来，在工作经历中满足下列条件中的 2 项：

(1) 担任人力资源服务企业负责人或主要业务骨干，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，在行业或地区处于龙头和引领地位；

(2) 主持或作为主要人员，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，对促进本地区、本单位人力资源开发利用有较大贡献；

(3) 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；

(4) 主持或作为主要人员，在人力资源管理、人力资源服务产品研发、技术革新、模式创新方面取得关键性突破或取得较好的经济、社会效益；

(5) 主持或作为主要业务骨干，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，取得较好的社会效益；

(6) 具备国际化视野及突出的综合分析和创新解决人力资源领域重大问题的能力，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，并有相应专著、论文或课题、报告、专利等支撑；

5. 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。

五、参加高级人力资源管理师、正高级人力资源管理师评审的人力资源管理专业人员，从事人力资源管理或人力资源服务工作近五年内，满足以下条件之一的，同等条件下可予以优先考虑：

1. 主持或作为主要成员制定的人力资源领域重要规划、政策规章、行业标准等，经省级及以上主管部门批准或采纳，颁布实施后取得了显著的经济、社会效益；

2. 主持或作为主要成员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；

3. 主持或作为主要成员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；

4. 主持或作为主要成员完成的人力资源管理、人力资源服务领域研究项目、研究报告、专业论文、学术专著等获省部级及以上奖励，或被省部级及以上单位采纳并转化为实施方案，或在行业产生较大影响，受到同行专家公认；

5. 主持或作为主要成员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；

6. 长期在国家乡村振兴重点帮扶县、易地搬迁集中安置区、艰苦边远地区以及公共人力资源服务机构等基层一线从事人力资源管理和服务工作，作出突出贡献。