

广东省人力资源和社会保障厅文件

粤人社规〔2026〕16号

广东省人力资源和社会保障厅关于印发广东省人力资源管理专业人员职称评价标准条件的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局，省直有关单位：

现将《广东省人力资源管理专业人员职称评价标准条件》印发给你们，自2026年8月1日起实施，有效期为5年。

实施中如有问题及意见，请及时反馈省人力资源社会保障厅专业技术人员管理处和人力资源市场处。

广东省人力资源和社会保障厅

2026年5月22日

广东省人力资源管理专业人员职称评价标准条件

第一章 总 则

第一条 为客观公正科学评价人力资源管理专业人员的专业水平，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，根据《人力资源管理专业人员职称评价办法（试行）》等规定，结合我省实际，制定本标准条件。

第二条 本标准条件适用于广东省企业、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专业人员，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申报职称评价。

在广东省就业的外籍和港澳台人力资源管理专业人员，可按相关规定参加人力资源管理专业职称评价。

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 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有关规定实施。

第二章 基本条件

第五条 申报人应当符合以下基本条件：

（一）拥护中国共产党的领导，遵守中华人民共和国宪法和法律法规、规章以及单位制度。

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

（三）身心健康，具备从事本专业技术的身体条件。

（四）职称外语和计算机应用能力不作统一要求。确需评价外语和计算机水平的，由用人单位或评委会自主确定。

（五）根据国家和省有关规定完成继续教育学习任务。

（六）任现职期间，年度考核或绩效考核为称职（合格）以上等次的年限不少于申报职称等级要求的资历年限。

第三章 助理人力资源管理师评价条件

第六条 学历资历条件

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。

第七条 工作能力条件

（一）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。

（二）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。

(三)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。

第四章 人力资源管理师评价条件

第八条 学历资历条件

符合以下条件之一:

(一)具备博士学位。

(二)具备硕士学位,从事人力资源工作满1年。

(三)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。

(四)具备大学本科学历或学士学位,从事人力资源工作满4年。

(五)具备大学专科学历,从事人力资源工作满6年。

(六)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。

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。

第九条 工作能力条件

(一)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。

(二)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。

(三)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某一方面或组织实施人力资源服务项目。

(四)工作业绩良好，取得一定经济、社会效益。

第五章 高级人力资源管理师评价条件

第十条 学历资历条件

符合以下条件之一：

(一)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；

(二)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；

(三)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。

第十一条 工作能力条件

(一)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。

（二）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。

（三）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。

第十二条 工作业绩条件

任现职以来，符合以下条件之二项（可从各类型条件自选组合），其中实践创新类至少有一项：

（一）实践创新类

1.作为人力资源服务机构主要人员（任期满1年），优化改进人力资源管理成效明显，取得具有较高行业示范性的成果，且在申报年度内机构营业收入（含代收代付）达到1亿元，或缴税总额达到400万元，或独立核算的机构在境（海）外的营业收入（含代收代付）达到2000万元，或粤东粤西粤北地区的机构营业收入（含代收代付）达到所在地级市人力资源服务业前三名。（以会计师事务所出具的财务审计报告所附财务报表、纳税凭证为依据，下同）

2.主持或作为主要人员，完成人力资源管理服务产品、技术和模式等方面的创新项目1项，且拥有自主知识产权或关键产品1项，取得较好经济、社会效益。（以政府部门批文或颁发的证

书等为依据，下同)

3.作为参赛项目主持人或主要人员，获得国家级人力资源服务创新创业赛事二等奖以上等次；或作为参赛项目主持人，获得省级人力资源服务创新创业赛事二等奖以上等次。

4.作为主要人员，运用新技术实现人力资源服务数字化，开发1项APP、SAAS平台、AI智能系统等数字化产品，运用推广服务注册用户超1万人(以有关数字化产品注册用户数据为依据，下同)，促进人力资源服务效能明显提升，得到行业用户和注册用户好评。

5.作为主要人员，人力资源服务机构为制造业等重点行业企业职业介绍5000人次就业(以劳动合同和缴纳社会保险记录等为依据，下同)。

6.主持或作为业务骨干，组织实施省级以上人力资源服务产业园、行业性专业性人才市场等基础设施建设、技术改造等项目1项，取得较好经济、社会效益。

7.主持或作为业务骨干，承办地级市政府部门组织的2场或承办省级以上政府部门组织的1场人力资源服务大会、大赛、供需对接会等重大活动，取得较好经济、社会效益。

8.作为主要人员或主要业务骨干，承担市级以上人力资源管理、人力资源服务领域重要项目或活动的规划设计、组织实施，得到市级以上政府部门的认可或取得较高社会效益。

9.主持或作为主要人员，制定改进本单位人力资源管理的相

关制度、方案、措施等 2 项，具有较强的科学性和创新性，被本单位采纳应用，明显提升本单位人力资源管理质量效益。

10.主持或作为主要人员，组织实施本单位人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等人力资源管理相关工作项目 2 项，相关做法达到行业先进水平，明显促进人力资源开发利用。

11.作为业务骨干，所在单位引进人才取得较好成效，引进享受国务院特殊津贴人员或等同级别以上人才 1 名，或引进博士或副高级职称以上人才 10 名，或引进 1 个不少于 5 人的列入市级以上人才计划的创新项目人才团队，或引进硕士和本科人才总数不少于 30 人。

12.作为业务骨干，所在单位培育人才取得较好成效，培育享受国务院特殊津贴人员或等同级别以上人才 1 名，或培育博士或副高级职称以上人才 10 名，或培育 1 个不少于 5 人的列入市级以上人才计划的创新项目人才团队。

13.主持或作为业务骨干，参与公共人力资源服务机构管理、发展工作，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 1 项，取得较好社会效益。

14.作为主要人员，制定人力资源改革方案，创新人力资源管理模式或完成人力资源管理改革试点任务，具有较高推广价值，在全省范围具有重要影响力，获得业内广泛认可或得到市级

以上政府部门肯定。

(二) 研究学术类

15.主持或作为主要人员，完成1项人力资源管理、人力资源服务、就业创业、人才开发、社会保障、劳动关系等法规、政策、规划、标准、规范的制定，经市级以上政府部门批准实施，取得较好经济、社会效益。

16.独撰或合撰并公开出版人力资源专业相关著作（本人撰写5万字以上，以前言或后记标明的本人撰写字数为准）1部，或独立或以第一作者身份公开发表人力资源专业学术论文1篇。

17.主持完成市级以上人力资源专业课题1项，或作为主要人员参与完成省级以上人力资源专业课题1项。

18.作为主要人员完成人力资源专业调研报告、决策咨询、方法创新等1项，相关成果被市级以上政府部门采纳。

第十三条 代表性成果条件

选取以下条件1至2项作为任现职以来的代表性成果提交评审（可从已提交的业绩成果中选取）：

1.主持或作为主要人员研究形成并被采纳的人力资源专业相关法规、政策、制度、标准、规范、规划、方案等成果。

2.主持或作为主要人员吸取新理论、新知识、新技术形成的与人力资源专业相关的技术专利。

3.独立或以第一作者身份在公开出版的专业期刊发表的人力资源专业高水平论文。

4.独撰或合撰并公开出版的人力资源专业相关著作。

5.主持或作为主要人员撰写的人力资源专业调研报告、项目报告、决策咨询等研究报告。

6.主持或作为业务骨干参与人力资源管理工作过程中形成的具有创新性、示范性、影响力的业务模式、案例等成果。

7.主持或作为业务骨干组织实施的人力资源服务大会、大赛、供需对接会等活动或基础设施建设、技术改造等项目。

8.其他可以代表本人专业技术能力水平的业绩成果。

第六章 正高级人力资源管理师评价条件

第十四条 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。

第十五条 工作能力条件

（一）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。

（二）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。

(三)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。

第十六条 工作业绩条件

任现职以来,符合以下条件之二项(可从各类型条件自选组合),其中实践创新类至少有一项:

(一) 实践创新类

1.作为人力资源服务主要人员(任期满1年),引领支持所在企业规范诚信经营,优化改进人力资源管理成效显著,取得具有显著行业示范性的成果,且在申报年度内营业收入(含代收代付)达到5亿元,或缴税总额达到2000万元,或独立核算的机构在境(海)外的营业收入(含代收代付)达到5000万元,或粤东粤西粤北地区的机构营业收入(含代收代付)达到所在地级市人力资源服务业首位。

2.主持或作为主要人员,完成人力资源管理服务产品、技术和模式等方面的创新项目2项,且拥有自主知识产权或关键产品2项,取得显著经济、社会效益。

3.作为参赛项目主持人或主要人员,获得国家级人力资源服务创新创业赛事一等奖以上等次;或作为参赛项目主持人,获得省级人力资源服务创新创业赛事一等奖以上等次。

4.作为主要人员,运用新技术实现人力资源服务数字化,开发1项APP、SAAS平台、AI智能系统等数字化产品,运用推

广服务注册用户超 5 万人，促进人力资源服务效能显著提升，得到行业用户和注册用户好评。

5.作为主要人员，人力资源服务机构为制造业等重点行业企业职业介绍 1 万人次就业。

6.主持或作为主要业务骨干，组织实施国家级人力资源服务产业园、行业性专业性人才市场等基础设施建设、技术改造等项目 1 项，取得显著经济、社会效益。

7.主持或作为主要业务骨干，承办市级以上政府部门组织的 4 场或承办省级以上政府部门组织的 2 场人力资源服务大会、大赛、供需对接会等重大活动，取得显著经济、社会效益。

8.主持或作为主要业务骨干，承担省级以上人力资源管理、人力资源服务领域重要项目或活动的规划设计、组织实施，得到省级以上政府部门的认可或取得显著成绩。

9.主持或作为主要人员，制定改进本单位人力资源管理的相关制度、方案、措施等 4 项，具有较强的示范性和创新性，被本单位采纳应用，显著提升本单位人力资源管理质量效益。

10.主持或作为主要人员，组织实施本单位人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等人力资源管理相关工作项目 4 项，相关做法达到行业领先水平，显著促进人力资源开发利用。

11.作为主要人员，所在单位引进人才取得显著成效，引进享受国务院特殊津贴人员或等同级别以上人才 3 名，或引进博士

或副高级职称以上人才 15 名，或引进 2 个不少于 5 人的列入省级以上人才计划的创新项目人才团队，或引进硕士人才不少于 50 人。

12.作为主要人员，所在单位培育人才取得显著成效，培育享受国务院特殊津贴人员或等同级别以上人才 3 名，或培育博士或副高级职称以上人才 15 名，或培育 2 个不少于 5 人的列入省级以上人才计划的创新项目人才团队。

13.主持或作为主要业务骨干，参与公共人力资源服务机构管理、发展工作，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 2 项，取得显著社会效益。

14.主持或作为主要业务骨干，制定人力资源改革方案，创新人力资源管理模式或完成人力资源管理改革试点任务，具有较高推广价值，在全省范围具有重要影响力，获得业内广泛认可或得到省级以上政府部门肯定。

(二) 研究学术类

15.主持或作为主要人员，完成 1 项省级以上或 2 项市级以上人力资源管理、人力资源服务、就业创业、人才开发、社会保障、劳动关系等法规、政策、规划、标准、规范的制定，经同级政府部门批准实施，取得显著经济、社会效益。

16.独撰或合撰并公开出版具有较大影响力的人力资源专业相关著作 1 部（本人撰写 10 万字以上，以前言或后记标明的本

人撰写字数为准)，或独立或以第一作者身份公开发表人力资源专业学术论文 2 篇，其中至少 1 篇在核心期刊、大学学报、SCI 或 SCIE 期刊发表。

17.主持完成人力资源专业省级以上课题 1 项，或作为主要人员参与完成人力资源专业国家级课题 1 项。

18.作为主要人员完成人力资源专业调研报告、决策咨询、方法创新等 2 项，相关成果 1 项被省级以上政府部门采纳或 2 项被市级以上政府部门采纳。

第十七条 代表性成果条件

申报人应当选取以下条件 1 至 2 项作为任现职以来的代表性成果提交评审（可从已提交的业绩成果中选取）：

1.主持或作为主要人员研究形成并被采纳的人力资源专业相关法规、政策、制度、标准、规范、规划、方案等成果。

2.主持或作为主要人员吸收新理论、新知识、新技术形成的与人力资源专业相关的技术类专利。

3.独立或以第一作者身份在公开出版发行专业期刊发表的人力资源专业高水平论文。

4.独撰或合撰并公开出版的人力资源专业相关著作。

5.主持或作为主要人员撰写的人力资源专业调研报告、项目报告、决策咨询等研究报告。

6.主持或作为主要业务骨干参与人力资源管理工作过程中形成的具有创新性、示范性、影响力的业务模式、案例等成果。

7.主持或作为主要业务骨干组织实施的人力资源服务大会、大赛、供需对接会等活动或基础设施建设、技术改造等项目。

8.其他可以代表本人专业技术能力水平的业绩成果。

第七章 破格申报条件

第十八条 高级人力资源管理师破格申报条件

从事人力资源管理相关工作，符合以下条件之一，可不受学历、资历条件限制，由2名本专业或相近专业有较高影响力的正高级专家书面推荐，破格申报高级人力资源管理师：

1.作为人力资源服务机构主要人员，任期期间连续3年，取得具有突出示范性、推广价值的成果，且营业收入达到25亿元，或缴税总额达到1亿元，或企业独立核算的在境（海）外的营业收入（含代收代付）达到1亿元。

2.作为参赛项目主持人，获得省级人力资源服务创新创业大赛一等奖以上等次，或获得国家级人力资源服务创新创业大赛二等奖以上等次。

3.作为主持人获得3项省级以上政府部门颁发的人力资源专业省级以上科技类或社科类优秀成果奖三等奖以上等次。

4.作为主要人员，所在单位引进或培育人才取得重大突破，引进或培育中国科学院或中国工程院院士，国家重大人才工程入选者，国家科学技术奖，以及国家级重要人才项目入选者等人才3名。

5.作为主要人员，研究形成的人力资源专业相关政策法规、调研报告、决策咨询等具有较高的理论价值或实践价值，5项被省级以上政府部门采纳、实施或推广，明显推动本行业发展。

第十九条 正高级人力资源管理师破格申报条件

从事人力资源管理相关工作，符合下列条件之一，可不受学历、资历条件限制，由2名本专业或相近专业有较高影响力的正高级专家书面推荐，破格申报正高级人力资源管理师：

1.作为人力资源服务机构主要人员，任期期间连续3年，取得具有突出示范性、推广价值的成果，且营业收入达到50亿元，或缴税总额达到2亿元，或企业独立核算的在境（海）外的营业收入（含代收代付）达到2亿元。

2.作为参赛项目主持人，获得国家级人力资源服务创新创业大赛一等奖以上等次。

3.作为主持人获得3项省级以上政府部门颁发人力资源专业省级科技类或社科类优秀成果一等奖以上等次。

第八章 附 则

第二十条 参加高级、正高级人力资源管理师评审的人力资源管理专业人员，同等条件下可予以优先考虑的条件，按照国家有关规定执行。

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，倡导在促进就业、服务人才、助力

乡村振兴等工作中作出贡献。

第二十一条 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。

第二十二条 本标准条件为申报广东省人力资源管理专业人员职称评价的申报条件。广州、深圳等地区可根据本地区实际，制定地区标准。地区标准不得低于国家标准和本标准条件。

第二十三条 凡不属于本标准条件评价范围，或未达到本标准条件规定的要求，或不符合申报评审程序的，不予受理评价。

第二十四条 本标准条件的实施以及监督管理，按照国家及我省职称评审管理服务实施办法及配套规定执行。

第二十五条 本标准条件由广东省人力资源和社会保障厅负责解释。

第二十六条 本标准条件自 2026 年 8 月 1 日起实施，有效期 5 年。与本标准条件有关的词语或概念的解释见附录。

附录：有关词语或概念的特定解释

1.“**纳税总额**”：指企业所得税、增值税等相加的总和，不包含个人所得税。

2.“**经济效益**”：指通过利用某工作项目所产生的，可以用经济统计指标计算和表现的效益。按项目上缴利税计算，不含潜在效益。其经济指标将随生产力发展水平作适当调整。

3.“**社会效益**”：指通过利用某工作项目所产生的，经过政府主管部门认可的改善环境、劳动、生活条件、节能、降耗、增强国力等的效益，以及有利于贯彻党和国家方针政策，有利于促进国民经济和社会发展的效益。

4.“**自主知识产权**”：指由本国公民、企业法人和非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”（如人力资源管理创新形式或创新业态或创新服务产品等），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、软件等所享有的一种专有权利。

5.“**关键产品**”：指服务于人力资源管理的业态、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。

6.“**学历（学位）**”：指国家教育行政部门认可的学历（学位）。技工院校高级工班、预备技师（技师）班毕业生分别按照大专、本科学历申报相应职称。

7.“任现职”：指任现职称层级。

8.“主持人”：指承担该项工作的第一负责人；

“主要负责人”：指单位或部门的第一负责人；

“主要人员”：指单位或部门的分管负责人级别以上人员；或指除主持人外，承担项目工作排名前三的人员；

“主要业务骨干”指具体负责项目的调研、立项、实施、评估以及综合报告撰写等流程或环节工作，或具体从事人力资源管理某一方面工作的排名前三的负责人；

“业务骨干”：指具体负责项目的调研、立项、实施、评估以及综合报告撰写等流程或环节工作，或具体从事人力资源管理某一方面工作的一般负责人。

9.“论文”：指独立或以第一作者身份（不含通讯作者）在具有出版刊号（CN 或 ISSN 号）的专业学术期刊（不含增刊、专刊、特刊、专辑、论文集等）上公开发表的本专业研究性学术文章。清样稿、录用通知（证明）等不能作为论文已发表的依据。

10.“核心期刊”：指被北京大学《中文核心期刊要目总览》，或南京大学《中文社会科学引文索引》，或中国社会科学院《中国人文社会科学核心期刊》收录的期刊，或中国科学技术信息研究所发布的《中国科技论文统计源期刊》期刊，或中国社会科学院文献信息中心发布的《中国人文社会科学核心期刊》或中国科学院文献情报中心发布的《中国科学引文数据库收录来源期刊》的期刊。在 SCI、SCIE 期刊上发表的论文，共同第一作者仅认

定排名第一位。

11.“著作”：指取得 ISBN 统一书号公开出版发行，具有特定研究对象，概念准确，反映研究对象规律，并构成一定体系，属作者创造性思维的学术著作，包括专著、译著、标准、规范、规程、教材或技术手册等。

12.“课题”：指国家级、省级、地市级政府部门或上级主管部门（单位）下达的科研项目。

13.人力资源服务创新创业赛事：指由人力资源社会保障部门主办的人力资源服务创新创业赛事。

14.“以上”：均含本级或本数量。

15.“市级”：指地级以上市，不含县级市。

16.“人力资源服务机构”：均不含分公司。

17.“元”：指人民币。

18.“粤东粤西粤北地区”：粤东地区指汕头、汕尾、潮州、揭阳 4 个地级市；粤西地区指湛江、茂名、阳江 3 个地级市；粤北地区指韶关、河源、梅州、清远、云浮 5 个地级市。

公开方式：主动公开