

江苏省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组

苏职称〔2021〕4号

省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组 关于印发《江苏省人力资源管理专业人员 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《江苏省人力资源管理专业人员专业技术资格条件（试行）》印发给你们，请认真贯彻执行。在执行中有何意见，请及时告知省职称办。

原江苏省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组2017年6月印发的《江苏省人力资源专业高级专业技术资格条件（试行）》（苏职称〔2017〕8号）同时废止。

(此页无正文)

江苏省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组

2021年5月18日

(此件公开发布)

(联系单位：省人力资源社会保障厅专业技术人员管理处)

江苏省人力资源管理专业人员 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管理专业高端人才队伍，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 在全省经济系列职称中单列人力资源管理专业，设初级、中级、副高级、正高级四个层次，对应名称依次为助理人

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。

第五条 人力资源专业初级、中级职称实行全国统一考试，考试成绩合格即取得相应职称，不再进行职称评审或认定。副高级职称采取考试与评审相结合的方式，考试成绩合格并通过评审后，获得高级人力资源管理师职称。正高级职称采取评委会评审的方式。

第二章 基本条件

第六条 政治素质、职业道德要求

拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵守中华人民共和国宪法和相关法律法规，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。

出现下列情形，按相应方式处理：

（一）年度考核基本合格（基本称职）或不合格（不称职）的，该考核年度不计算为职称申报规定的资历年限。

（二）受到党纪、政务、行政处分的技术人员，在影响期内不得申报职称评审。

（三）存在伪造学历、资格证书、任职年限等，以及提供虚假业绩、虚假论文或著作、剽窃他人作品和学术成果等弄虚作假行为的，一经查实，取消其当年申报资格。

(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。

(五)有其他严重违反评审规定行为的,不得申报。

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》的要求,结合本专业实际工作需要,参加继续教育,并将继续教育情况作为职称评审的重要条件。

第三章 高级人力资源管理师资格条件

第八条 学历、资历条件

参加高级经济专业技术资格考试成绩合格且在有效期内,符合下列条件之一的,可申报评审高级人力资源管理师职称:

(一)具备博士研究生学历(博士学位),取得人力资源管理师(或相关专业中级职称,下同)资格后,从事本专业工作满2年。

(二)具备硕士研究生学历(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资格后,从事本专业工作满5年。

(三)具备大学专科学历,取得人力资源管理师资格后,从事本专业工作满10年。

第九条 专业理论知识要求

(一)系统掌握本专业基础理论知识和专业技术知识,掌握

相关专业知识。

(二) 熟悉国家相关法律、法规、规章和政策，熟练掌握人力资源专业标准、规范、规程、规章，推动人力资源工作有序开展。

(三) 了解本专业国内外最新理论、知识及其发展趋势。

(四) 具有较强的理论研究能力，能够指导人力资源管理专业初级、中级专业技术人员或培养、指导本专业本科生开展人力资源相关工作。

第十条 工作经历（能力）、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 1-7 条中 3 条和 8-10 条中 1 条：

1. 作为单位负责人，从事人力资源工作 5 年以上；或作为骨干，从事人力资源工作 8 年以上。

2. 主持或作为骨干，在组织实施人才引进、就业促进、创业培训、技能鉴定、社会保障服务、劳动关系协调等工作中，对推进公共人力资源服务作出重要贡献，并创造出明显的社会效益（以市级以上行业主管部门证明为准）。

3. 主持或作为骨干，参与制定市（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，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. 主持或作为骨干，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、评估或论证等方面等工

作，并取得明显的社会效益。

5. 主持或作为骨干，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实施，并取得较好的社会效益。

6. 主持或作为骨干，策划和组织实施 1 场以上市（厅）级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。

7. 主持或作为骨干，在市（厅）级以上人力资源专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）。

8. 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，或承担 2 项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

9. 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。

10. 作为主要撰写人，为解决本单位（地区、部门）人力资

源服务问题撰写的调研报告、决策咨询、政协提案、建议方案等被市（厅）级以上部门或单位采用 1 篇以上。

（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 1-7 条中 3 条和 8-10 条中 1 条：

1. 作为单位负责人，从事人力资源工作 5 年以上；或作为骨干，从事人力资源工作 8 年以上。

2. 作为单位负责人，通过实施人力资源管理优化，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。

3. 作为单位负责人，主持设立 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），取得较好的社会效益和经济效益。

4. 主持或作为骨干，带领或帮助所在单位创新产品和服务，取得 2 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），并创造出明显的社会效益和经济效益。

5. 主持或作为骨干，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、评估或论证等方面等工作，经实践证明取得较好的社会效益和经济效益。

6. 主持或作为骨干，参与组织 1 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）。

7. 主持或作为骨干，在市（厅）级以上人力资源专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）。

8. 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，或承担 2 项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

9. 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。

10. 作为主要撰写人，为解决本单位（地区、部门）人力资源服务问题撰写的调研报告、决策咨询、政协提案、建议方案等被市（厅）级以上部门或单位采用 1 篇以上。

（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 1-7 条中 3 条和 8-10 条中 1 条：

1. 主持或作为骨干从事人力资源工作 5 年以上。

2. 主持或作为骨干，建立人力资源管理体系，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），明显提高员工效率和组织效率。

3. 主持或作为骨干，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）。

4. 主持或作为骨干，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社会效益和经济效益。

6. 主持或作为骨干，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），并创造出明显的社会效益和经济效益。

7. 主持或作为骨干，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）。

8. 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。

9. 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。

10. 作为主要撰写人，为解决本单位（地区、部门）人力资源管理问题撰写的调研报告、决策咨询、政协提案、建议方案等被市（厅）级以上部门或单位采用1篇以上。

第四章 正高级人力资源管理师资格条件

第十一条 学历、资历条件

（一）具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得高级人力资源管理师（或相关专业副高级职称）资格后，从事本专业工作满5年的可申报评审正高级人力资源管理师职称。在我省博士后站从事人力资源专业科研工作，进站前已取得高级人力资源管理师（或相关专业副高级职称）资格的博士后人员可申报评审正高级人力资源管理师职称。

（二）具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得高级人力资源管理师（或相关专业副高级职称）资格后，从事本专业专业技术工作满4年的；或者不具备大学本科及以上学历或学士及

以上学位，取得高级人力资源管理师（或相关专业副高级职称）资格后，从事本专业技术工作满 5 年的。在任现职期间，符合下列条件之一，可破格申报评审正高级人力资源管理师职称：

1. 国家级一类技能大赛（人力资源相关专业）第一名获得者。

2. 获得江苏服务业专业人才特别贡献奖（及相应奖项）荣誉称号，或入选江苏省人力资源服务业领军人才培养计划并培养合格的学员。

3. 获得省（部）级科技进步奖、技术发明奖、人文社会科学奖一等奖或二等奖（及相应奖项）1 项以上，或三等奖 2 项以上获奖项目的主要完成人（排名前 5，以个人奖励证书为准）。

4. 享受国务院特殊津贴专家，或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。

5. 成功入选“江苏省高层次创新创业人才引进计划”或江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次以上。

6. 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。

7. 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，或引进入选国家“千人计划”、“万人计划”2 人次以上或引进入选“江苏省高层次创新创业人才引进计划”3 人次以上。

8. 在基层一线工作累计满 20 年，为人力资源服务业促就业及助力乡村振兴作出突出贡献，得到市级以上行业主管部门认可。

第十二条 专业理论知识要求

(一)精通本专业基础理论和专业知识，掌握相关专业知识，具有较高的学术研究、领导和组织能力，在本专业理论研究或某一领域的研究上取得创新性成果。

(二)通晓人力资源相关法律法规及国际法规，系统掌握本专业标准、规范、规程、规章，并具有提出人力资源管理专业新的研究方向和开拓新研究领域的能力。

(三)掌握本专业国内外最新理论、知识，并能把握其发展趋势。

(四)具有较强的综合分析能力和解决人力资源工作中重大疑难问题的能力，能够指导高级人力资源管理师或培养、指导本专业研究生开展人力资源相关工作。

第十三条 工作经历（能力）、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 1-7 条中 3 条和 8-10 条中 1 条：

1. 作为单位负责人，从事人力资源工作 8 年以上；或作为骨干，从事人力资源工作 10 年以上。

2. 主持或作为骨干，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、劳动关系协调等工作中，对推进公共人力资源服务作出突出贡献，并创造出显著的社会效益（以市级以上行业主管部门证明为准）。

3. 主持或作为骨干，完成 1 项以上国家、省（部）级，2 项以上市（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，取得显著的社会效益（以市级以上行业主管部门证明为准）。

4. 主持或作为骨干，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、评估或论证等方面等工作，并取得显著的社会效益。

5. 主持或作为骨干，完成 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，并取得显著的社会效益。

6. 主持或作为骨干，策划和组织实施 2 场以上市（厅）级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。

7. 主持或作为骨干，在省（部）级以上人力资源专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）。

8. 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，或承担3项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

9. 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高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。

10. 作为主要撰写人，为解决本单位（地区、部门）人力资源服务问题撰写的调研报告、决策咨询、政协提案、建议方案等被市（厅）级以上部门或单位采用2篇以上。

（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1-7条中3条和8-10条中1条：

1. 作为单位负责人，从事人力资源工作8年以上；或作为骨干，从事人力资源工作10年以上。

2. 作为单位负责人，通过实施人力资源管理优化，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。

3. 作为单位负责人，主持设立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），取得显著的社会效益和经济效益。

4. 主持或作为骨干，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大突破（有项目方案、可行性评估和专家论证结果），并创造出显著的社会效益和经济效益。

5. 主持或作为骨干，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、评估或论证等方面等工作，经实践证明取得显著的社会效益和经济效益。

6. 主持或作为骨干，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）。

7. 主持或作为骨干，在省（部）级以上人力资源专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）。

8. 主持或作为主要人员，编写或修订 2 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，或承担 3 项以上市（厅）级人力资源管理重点课题的研究。

9. 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

刊上发表具有高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。

10. 作为主要撰写人，为解决本单位（地区、部门）人力资源服务问题撰写的调研报告、决策咨询、政协提案、建议方案等被市（厅）级以上部门或单位采用2篇以上。

（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1-7条中3条和8-10条中1条：

1. 主持或作为骨干，从事人力资源工作8年以上。

2. 主持或作为骨干，完善人力资源管理体系，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），为全面提高单位综合管理和决策水平作出突出贡献。

3. 主持或作为骨干，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）。

4. 主持或作为骨干，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社会效益和经济效益。

6. 主持或作为骨干，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），并创造出显著的社会效益和经济效益。

7. 主持或作为骨干，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）。

8. 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。

9. 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高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。

10. 作为主要撰写人，为解决本单位（地区、部门）人力资源管理问题撰写的调研报告、决策咨询、政协提案、建议方案等被市（厅）级以上部门或单位采用 2 篇以上。

第五章 附则

第十四条 申报人应当为本单位在职从事人力资源工作的

专业人才，申报时应对照基本条件和相应资格条件，在规定期限内按规定程序提交申报材料，并对所申报材料的真实性负责。

第十五条 申报人为国有企事业单位专业技术人才的，由其所在单位履行审核、公示、推荐手续；申报人为非公有制经济组织的专业技术人才的，由其所在工作单位或者人事代理机构等履行审核、公示、推荐手续。

第十六条 根据国家和省有关规定，取得经济专业技术资格、房地产估价师、拍卖师、资产评估师、税务师职业资格和工程咨询（投资）、土地登记代理、房地产经济、银行业等领域相关职业资格，从事人力资源专业，符合职称晋升条件的人员，可参加国家统一组织的高级经济专业技术资格考试，考试成绩达到省年度评审使用线的，可申报评审高级人力资源管理师。

取得一级企业人力资源管理师、劳动关系协调员、职业指导员职业资格或职业技能等级证书的专业技术人才，从事人力资源专业，本科及以上学历取得证书满2年，大专学历取得证书满7年，可参加国家统一组织的高级经济专业技术资格考试，考试成绩达到省年度评审使用线的，可申报评审高级人力资源管理师。

取得二级企业人力资源管理师、劳动关系协调员、职业指导员职业资格或职业技能等级证书的专业技术人才，从事人力资源专业，本科及以上学历取得证书满7年，大专学历取得证书满12年，可参加国家统一组织的高级经济专业技术资格考试，考试成绩达到省年度评审使用线的，可申报评审高级人力资源管理

师。

第十七条 对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一经查实，由发文单位予以撤销，失信行为由省人力资源社会保障厅记入诚信档案库，并报送省信用信息共享平台，记录期为3年，记录期从发文撤销职称之日起算。

第十八条 与本资格条件相关的材料要求、词（语）或概念的特定解释、若干问题说明等详见附件。

第十九条 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和本专业技术资格条件，并报省职称工作职能部门备案同意后实施。

江苏省人力资源专业人员 专业技术资格条件附录

一、申报人必须提交的材料和填报规范

1. 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2份。

2. 填写“江苏省申报高级专业技术资格人员情况简介表”1份。

3. 对照第二条“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。

4. 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。

5. 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）。

6. 对照“学历、资历条件”，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、职业资格、职业技能等级等证书（须经评委会认定），任职聘书（聘文）的原件及复印件。

7. 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。

8. 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。

二、本资格条件相关词（语）或概念的特定解释

1. 重大：某一区域或领域内规模大、影响广的。

2. 熟练掌握：熟知并能应用自如。

3. 精通：有透彻的了解并熟练地掌握。

4. 掌握：充分理解，较好地应用。

5. 熟悉：明其意，并能应用。

6. 了解：知其大意。

7. 单位负责人：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。

8. 骨干：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。

9. 主持：承担该项工作的第一负责人。

10. 主要人员：承担该项工作排名前 3 位的人员；

11. 主要撰写人：书稿撰写内容达 50%以上，论文第一、二

作者。

12. 项目（或课题）：包括国家、部门和各级主管部门下达的或合同规定的研究开发任务。

13. 著作：指取得 ISBN 统一书号，公开出版发行的本专业学术专著或译著。全书字数一般要求在 20 万字以上。

14. 论文：指在公开出版发行的专业学术期刊上发表本专业研究性学术文章，全文一般不少于 2000 字。期刊必须有 ISSN（国际标准刊号）和（或）CN（国内统一刊号）刊号。

15. 核心期刊：由北京大学编制的“中文核心期刊要目总览”收录的期刊，或由南京大学编制的“中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊”收录的期刊，或有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。

16. 自主知识产权：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。

17. 关键产品：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。

18. 参评人数：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。

三、本条件若干问题的说明

1. 本资格条件中的“市”指设区市，不含县级市。
2. 本资格条件中凡冠有“以上”的，均含本级或本数量。
3. 本资格条件中的“相关专业”是指经济、会计、统计和审计专业。
4. 本资格条件规定的著作、论文等，其学术水平价值均由评委会专家公正、公平、全面地评定。
5. 本资格条件中所指业绩、运行效率、成效、经济和社会效益等均由评委会专家公正、公平、全面地评估。
6. 从国内外引进的本专业具有特殊成就的高层次人才，可根据本人实际水平和能力直接申报江苏省高层次和紧缺急需人才高级职称考核认定。