

HNPR-2024-11017

# 湖南省人力资源和社会保障厅文件

湘人社规〔2024〕17号

## 湖南省人力资源和社会保障厅 关于印发《湖南省人力资源管理专业人员 职称评价办法》的通知

各市州人力资源社会保障局，省直及中央驻湘有关单位：

现将《湖南省人力资源管理专业人员职称评价办法》印发给你们，请认真遵照执行。

湖南省人力资源和社会保障厅

2024年10月9日

（此件主动公开）

（联系单位：人力资源流动管理处 0731-84900023）

# 湖南省人力资源管理专业人员职称评价办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻落实人力资源社会保障部《职称评审管理暂行规定》（人力资源社会保障部令第40号）、《职称评审监管暂行办法》（人社部发〔2024〕56号）《人力资源管理专业人员职称评价办法（试行）》（人社部发〔2023〕51号）以及中共湖南省委办公厅 湖南省人民政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》（湘办发〔2017〕33号）等文件精神，促进人力资源管理专业人员职称评审科学化、规范化和制度化，结合我省实际，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开发规律，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。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。

**第三条** 科学合理设置评价标准，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。

**第四条** 人力资源管理专业技术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。

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，正高级采取评审方式。

**第五条** 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。

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。

## **第二章 申报基本条件**

**第六条** 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。具有良好的职业道德、职业操守和敬业精神。认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

## **第七条 学历和资历要求**

### **一、高级人力资源管理师**

须具备下列条件之一：

（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，或技工院校预备技师（技师）班毕业，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）具备大学专科学历或技工院校高级工班毕业，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、正高级人力资源管理师**

具备大学本科及以上学历或学士以上学位，或技工院校预备技师（技师）班毕业，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。

## **第八条 其他相关要求**



申报前累计所需资历年限的年度考核结果应为“合格”以上。年度考核结果由高级职称评审委员会作为评议指标之一，在量化评审环节赋予分值。

**第九条** 专业技术人员在人力资源管理专业岗位工作满 1 年并考核合格，可转评同层级人力资源管理专业高级职称（转评高级人力资源管理师职称，需参加全国高级经济师资格考试合格），其任职资历可与原任职资历连续计算。

**第十条** 部队转业干部和党政机关调入企事业单位从事专业技术工作人员，首次申报参评取得职称，不受任职资历限制（参评高级人力资源管理师职称，需参加全国高级经济师资格考试合格），其在原单位取得的工作业绩与成果均可作为专业技术业绩参评。经组织选派援外、援藏、援疆的专业技术人员按有关规定执行。海外引进的高层次人才和急需紧缺人才，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。

### 第三章 评价基本标准

**第十一条** 申报人员除具备第二章规定的申报基本条件外，还需达到以下相应能力业绩条件。

**第十二条** 高级人力资源管理师评价标准

#### 一、专业知识要求

(一) 系统掌握《劳动法》《劳动合同法》《事业单位人事管理条例》《人力资源市场暂行条例》《湖南省社会保险基金监管条例》等人力资源领域法律、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。能独立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。

## 二、研究成果要求

取得现资格以来，应具备下列条件中的 1 项以上：

1. 主持或作为主要人员（排名前 3，下同），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著作（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。

2. 作为主要撰写人（排名前 2，下同），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）级以上报纸理论版或期刊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 2 篇。民营企业人员可用人力资源工作实践中的发明专利、项目报告、软课题研究报告、可行性研究报告、



规划设计方案、服务标准等作为其专业代表作，替代论文要求。

3.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、决策咨询等被市（厅）级以上部门采用 2 篇以上。

### 三、工作经历（能力）和业绩要求

工作或经营业绩突出，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，取得较好的经济、社会效益。

（一）企事业单位中从事人力资源工作的专业技术人员，取得现资格以来，应具备下列条件中的 3 项以上：

1.主持或作为主要人员，科学制定人力资源规划、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（有项目规划方案、可行性评估和专家论证结果），明显提高管理效能和组织效率。

2.主持或作为主要人员，在人才招聘、人才评价等促进就业或人力资源服务行业经验交流、发展研讨、供需对接活动等方面作出重要贡献。

3.主持或作为主要人员，强化单位人力资源开发，优化薪酬体系与建立激励机制等，创建企业良好文化，受到人力资源管理部门的肯定与推介，或事业单位人员受到嘉奖以上奖励；或主持（主要人员），参与研究、设计适合单位发展的人力资源管理模式，有效促进技术成果转化，创造明显的社会效益和



经济效益。

4.主持或作为主要人员，在本单位引进高层次人才、培养青年人才、开展教育培训和技能竞赛等方面；或在组建专家服务团，建设市级以上专家服务基地上发挥骨干作用，推动本单位或本行业人才队伍建设等方面作出较大贡献，取得良好的社会效益和经济效益。

5.主持或作为主要人员，参与完成总价值超过 200 万元以上的人力资源项目建设、实施等方面工作，经实践证明取得良好的社会效益和经济效益。

6.主持或作为主要人员，获得市（厅）级以上优秀管理奖项，或在市（厅）级以上人力资源专业个人和项目评选活动中获奖，或参加全国性大赛，并取得较好成绩。

7.主持或作为主要人员，成功推动孵化 5 家以上初创企业（正常运行 1 年以上）；或在职业生涯规划等数字技术推广应用上作出较大贡献，并取得良好的经济和社会效益。

8.作为骨干参与省级人力资源产业园、省级专业性行业性人才市场的创建、运营，取得良好的经济、社会效益。

9.作为骨干在人才市场分析、人力资源需求目录编制、高端乡情人才数据库建设上作出较大贡献，有效推动人力资源供需信息精准及时对接；或作为骨干参与省级高级人才寻访联盟，为我省引进高层次人才做出较大贡献。

10.主持或作为主要人员，积极参加市级以上人力资源服务

行业发展活动的布展、路演、宣讲、竞赛等项目，并取得良好效果。

（二）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，取得现资格以来，应具备下列条件中的 3 项以上：

1.主持或作为主要人员，在制定人力资源规划，组织实施人才引进、人才招聘、人才评价、促进就业创业，开展职业培训、技能鉴定、社会保障服务、劳动关系协调等工作中作出重要贡献。

2.主持或作为主要人员，参与制定市（厅）级以上促进就业创业、人才发展、薪酬制订、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。

3.主持或作为主要人员，积极推动技术成果转化，参与完成总价值超过 200 万元以上公共人力资源服务项目的建设、实施等方面等工作，并取得明显的社会效益。

4.主持或作为主要人员，参与 1 项省（部）级以上或 2 项市（厅）级以上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。

5.主持或作为主要人员，策划和组织实施 5 次市（厅）级以上公共招聘活动、人力资源论坛或研讨会、项目对接会等重大活动，取得较好的社会效益。

6.主持或作为主要人员，在市（厅）级以上人力资源专业



个人和项目评选活动中获奖；或参加全国性大赛，并取得较好成绩。

7.主持或作为主要人员，成功推动孵化 5 家以上初创企业（正常运行 1 年以上）；或在职业生涯规划等数字技术推广应用上作出较大贡献，并取得较好的经济和社会效益。

8.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；或作为骨干参与省级人力资源产业园、省级专业性行业性人才市场的创建、运营，取得良好的经济、社会效益。

9.作为骨干在人才市场分析、人力资源需求目录编制、高端乡情人才数据库建设上作出较大贡献，有效推动人力资源供需信息精准及时对接；或作为骨干参与省级高级人才寻访联盟，为我省引进高层次人才做出较大贡献。

10.主持或作为主要人员，积极参加市级以上人力资源服务行业发展活动的布展、路演、宣讲、竞赛等项目；或大力推动我省人力资源服务业发展，并取得良好效果。

（三）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，取得现资格以来，应具备下列条件中的 3 项以上：

1.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（附经会计师事务所审计后的公司财务报表）；或者主持设立 2 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。

2.作为单位负责人，近 3 年来企业均获得省级人力资源社会保障部门认定的 AAA 级以上诚信服务机构，或市级以上促进就业成效明显机构等表扬。

3.主持或作为主要人员，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、科技成果转化产品（以批文或证书等资料为准），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），并创造明显的社会效益和经济效益。

4.主持或作为主要人员，参与完成总价值超过 300 万元以上人力资源服务项目的建设、实施等方面等工作，经实践证明取得较好的社会效益和经济效益。

5.主持或作为主要人员，参与组织 2 次县（区）级以上人力资源行业论坛、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。

6.主持或作为主要人员，在市（厅）级以上人力资源专业个人和项目评选活动中获奖；或参加全国性大赛，并取得较好成绩。

7.主持或作为主要人员，成功推动孵化 5 家以上初创企业（正常运行 1 年以上）；或在职业生涯规划等数字技术推广应

用上作出较大贡献，并取得较好的经济和社会效益。

8.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；或作为骨干参与省级人力资源产业园、省级专业性行业性人才市场的创建、运营，取得良好的经济、社会效益。

9.作为骨干在人才市场分析、人力资源需求目录编制、高端乡情人才数据库建设上作出较大贡献，有效推动人力资源供需信息精准及时对接；或作为骨干参与省级高级人才寻访联盟，为我省引进高层次人才做出较大贡献。

10.主持或作为主要人员，注重擦亮我省人力资源服务品牌，推动人力资源服务业发展；或积极参加省级以上人力资源服务行业发展活动的布展、路演、宣讲、竞赛等项目，并取得良好效果。

### **第十三条 正高级人力资源管理师评价标准**

#### **一、专业知识要求**

（一）系统全面掌握和正确运用《劳动法》《劳动合同法》《事业单位人事管理条例》《人力资源市场暂行条例》《湖南省社会保险基金监管条例》等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。能精准指导人力资源管理师、高级人力资源管理师等合规高效开展工作。

## 二、研究成果要求

取得现资格以来，应具备下列条件中的 1 项以上：

1.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著作（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。

2.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；或在国家级报纸理论版、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 3 篇。民营企业人员可用人力资源工作实践中的发明专利、项目报告、软课题研究报告、可行性研究报告等作为其专业代表作，替代论文要求。

3.作为主要撰写人，为解决本地区、本行业人力资源服务问题撰写的调研报告、决策咨询等被市（厅）级以上部门采用 3 篇。

## 三、工作经历（能力）和业绩要求



工作或经营业绩十分突出，作为负责人组织开展人力资源规划、配置、开发、评价、激励、社会保障、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。

（一）企事业单位中从事人力资源工作的专业技术人员，取得现资格以来，应具备下列条件中的 3 项以上：

1.主持或作为主要人员，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（有项目规划方案、可行性评估和专家论证结果），为全面提高单位综合管理水平作出突出贡献。

2.主持或作为主要人员，在人才招聘、人才评价等促进就业或人力资源服务行业经验交流、发展研讨、供需对接活动等方面作出突出贡献。

3.主持或作为主要人员，强化人力资源整体开发，参与制定人力资源管理、人力资源服务、就业创业、劳动关系、薪酬体系与激励机制等领域的法规、政策、规划和标准，对促进本单位人力资源开发利用有突出贡献，受到省级以上人力资源管理部门的肯定与推介，或者事业单位人员受到记功以上奖励；或主持（主要人员），参与研究、设计适合单位发展的人力资源管理模式，全面有效促进技术成果转化，创造显著社会效益和经济效益。

4.主持或作为主要人员，在本单位引进高层次人才、培养

青年人才、开展教育培训和技能竞赛等方面；或在组建省级专家服务团，建设省级专家服务基地上发挥重要作用，推动本单位或本行业人才队伍建设等方面作出突出贡献，取得显著社会和经济效益。

5.主持或作为主要人员，参与完成总价值超过 300 万元以上的人力资源服务项目的建设、实施等方面工作，经实践证明取得显著社会效益和经济效益。

6.主持或作为主要人员，获得省（部）级以上优秀管理奖项；或参加全国性大赛，并取得全国前三名。

7.主持或作为主要人员，成功推动孵化 10 家以上初创企业（正常运营 1 年以上）；或在职业生涯规划等数字技术推广应用上作出突出贡献，并取得显著经济和社会效益。

8.作为骨干参与国家级人力资源产业园、国家级专业性行业性人才市场的创建、运营，取得显著经济、社会效益。

9.作为骨干在人才市场分析、人力资源需求目录编制、高端乡情人才数据库建设上作出重大贡献，有效推动人力资源供需信息精准及时对接；或作为骨干参与省级高级人才寻访联盟，为我省引进高层次人才做出重大贡献。

10.主持或作为主要人员，积极参加省级以上人力资源服务行业发展活动的布展、路演、宣讲、竞赛等项目，并取得显著效果。

（二）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，取得现资格以来，应具备下列条件中的 3 项以上：

1.主持或作为主要人员，在制定人力资源规划，组织和实施人才引进、人才招聘、人才评价、促进就业创业，开展创业培训、技能鉴定、社会保障服务、劳动关系协调等工作中作出突出贡献，并有显著社会效益。

2.主持或作为主要人员，完成 1 项省（部）级以上或 2 项市（厅）级以上促进就业创业、人才发展、薪酬制订、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，取得显著社会效益。

3.主持或作为主要人员，积极推动技术成果转化，完成总价值超过 300 万元以上公共人力资源服务项目的建设、实施等方面等工作，并取得显著社会效益。

4.主持或作为主要人员，完成 2 项省（部）级以上或 3 项市（厅）级以上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，并取得显著社会效益。

5.主持或作为主要人员，策划和组织实施 10 次市（厅）级以上高层次公共招聘活动、人力资源论坛或研讨会、项目对接会等重大活动；或组织和实施 2 次以上国际人才交流等重大活动，在促进企业出海引才、推动高校毕业生等重点群体就业等方面，取得显著社会效益。

6.主持或作为主要人员，在省（部）级以上人力资源专业个人或项目评选活动中获奖；或参加全国性大赛，并取得全国



前三名。

7.主持或作为主要人员，成功推动孵化 10 家以上初创企业（正常运营 1 年以上）；或在职业生涯规划等数字技术推广应用上作出突出贡献，并取得显著经济和社会效益。

8.作为骨干参与国家级人力资源产业园、国家级专业性行业性人才市场的创建、运营，取得显著经济、社会效益。

9.作为骨干在人才市场分析、人力资源需求目录编制、高端乡情人才数据库建设上作出重大贡献，有效推动人力资源供需信息精准及时对接；或作为骨干参与省级高级人才寻访联盟，卓有成效开展引才工作，为我省引进高层次人才做出重大贡献。

10.主持或作为主要人员，积极参加省级以上人力资源服务行业发展活动的布展、路演、宣讲、竞赛等项目；或大力推动我省人力资源服务业发展，并取得显著效果。

（三）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，取得现资格以来，应具备下列条件中的 3 项以上：

1.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 5000 万元，年均纳税总额超过 500 万元，在行业或全省处于龙头和引领地位（附经会计师事务所审计后的公司财务报表）；或者主持设立 3 家以上境外分公司（办事机构）或设立 8 家以上境内分公司（办事机构），取得显著社会效益和经济效益。

2.作为单位负责人，近5年来企业均获得省级人力资源社会保障部门认定的AAA级以上诚信服务机构或省级以上促进就业成效明确机构等表扬。

3.主持或作为主要人员，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、科技成果转化产品（以批文或证书等资料为准），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），并创造显著社会效益和经济效益。

4.主持或作为主要人员，完成总价值超过500万元以上人力资源服务重点项目的建设、实施等方面等工作，经实践证明取得显著社会效益和经济效益。

5.主持或作为主要人员，组织5次市（州）级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，取得显著社会效益和经济效益。

6.主持或作为主要人员，在省（部）级以上人力资源专业个人或项目评选活动中获奖；或参加全国性大赛，并取得全国前三名。

7.主持或作为主要人员，成功推动孵化10家以上初创企业（正常运营1年以上）；或在职业生涯规划等数字技术推广应用上作出突出贡献，并取得显著经济和社会效益。

8.作为骨干参与国家级人力资源产业园、国家级专业性行业性人才市场的创建、运营，取得显著经济、社会效益。



9.具备国际化视野，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。作为骨干在人才市场分析、人力资源需求目录编制、高端乡情人才数据库建设上作出重大贡献，有效推动人力资源供需信息精准及时对接；或作为骨干参与省级高级人才寻访联盟，卓有成效开展引才工作，为我省引进高层次人才做出重大贡献。

10.主持或作为主要人员，有效擦亮我省人力资源服务企业品牌，推动人力资源服务业发展；或积极参加省级以上人力资源服务行业发展活动的布展、路演、宣讲、竞赛等项目，并取得显著效果的。

**第十四条** 计算机（数字技术）应用能力、外语、继续教育在职称量化评审环节赋予一定评价分值。

## **第四章 破格申报条件**

**第十五条** 在专业技术岗位上做出卓越业绩、贡献突出且业内认可，近3年度连续考核结果为“优秀”的专业技术人员，经2名以上同行专家（具备正高级职称3年以上）推荐，可破学历或破任职资历申报高一层级职称。

**第十六条** 破格申报工作业绩和成果要求

### **一、高级人力资源管理师**

取得现资格以来，应具备下列条件中的2项以上：

(一) 作为主要完成人获得省部级科技类或社科类优秀成果奖二等奖(排名前3);

(二) 主持完成省(部)级以上人力资源管理重大项目(课题)1项(以有关部门立项、评审、鉴定、验收为依据)以上;或作为主要成员完成的人力资源管理研究项目转化后,在行业产生较大影响,并受到同行专家公认;

(三) 作为经营性人力资源服务机构负责人,所在企业被认定为省级人力资源服务行业促进就业成效明显机构且所在企业近3年在湖南省年均纳税总额超过1000万元(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);

(四) 作为单位人力资源负责人,成功引进世界一流的顶尖人才或引进国内外有影响力的高层次人才团队,且为单位的技术创新取得显著成效;

(五) 获享受湖南省政府特殊津贴专家等省级荣誉。

## **二、正高级人力资源管理师**

取得现资格以来,应具备下列条件中的2项以上:

(一) 作为主要完成人获得国家级科技类或社科类优秀成果奖(排名前5)或省部级科技类或社科类优秀成果奖一等奖(排名前3);

(二) 主持完成国家级人力资源管理重大项目(课题)1项(以有关部门立项、评审、鉴定、验收为依据)以上;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，成为国内人力资源服务龙头企业；

（三）作为主要成员，为国家重大战略任务、重大项目、重大工程提供人力资源专业服务保障，并作出突出贡献；

（四）被评选为国家级人力资源服务行业领军人才；或作为经营性人力资源服务机构负责人，所在企业被认定为国家级人力资源服务行业领军企业，且所在企业近3年在湖南省年均纳税总额超过1500万元（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）；

（五）获享受国务院特殊津贴专家等国家级荣誉。

## 第五章 申报纪律要求

**第十七条** 职称评审实行申报承诺制。申报人对所提供的材料和所填报的资料真实性、准确性、有效性负责，且须在《专业技术职称评审表》“个人承诺”栏内签名确认。承诺不实的，3年内不得申报评审职称。

有下列情形之一的，取消申报人当年度参评资格，已通过评审的，予以撤销并收回证书。失信行为记入职称评审诚信档案库（以下简称诚信档案库），记录期限为3年，作为以后申报评审职称的重要参考。

（一）明知不符合职称申报条件仍故意通过虚假承诺、伪

造信息等手段进行申报;

(二)在职称申报评审中提供虚假学历、职称或其他材料、论文造假代写、剽窃他人作品或者学术成果,业绩成果不实或者造假等;

(三)在职称申报评审中存在说情打招呼、暗箱操作等不正当行为;

(四)其他违规行为。

**第十八条** 严格执行公示制度。申报人的基本情况(包括申报人姓名、学历、工作单位、职务、现职称和现职称的取得时间、专业水平、业务能力和工作业绩等情况)应在本单位公示不少于 5 个工作日,对公示无异议的,方可按照管理权限申报。未经公示程序的,不得推荐申报参评,评委会组建单位擅自通过的评审结果不予备案。

**第十九条** 在年度评审申报材料接收截止日前达到法定退休年龄或已退休的人员(含退休返聘)不得参评。因涉嫌经济或其它重大问题正在立案审查尚未结案,或被采取强制措施或受刑事处罚期间的,不得申报参加职称评审。受到党纪政务处分的,涉及职称申报的,按相关规定执行。

**第二十条** 建立追溯追责机制。申报人的《专业技术职称评审表》一份存入个人档案,一份留存评委会组建单位,资料长期保存,作为人力资源基础数据比对信息。今后经核查发现申报人有通过提供虚假材料、剽窃学术成果或通过隐瞒违纪违法



行为等其他不正当方式取得职称的，一律撤销其相应职称，据此获得的权益，也一并取消。

**第二十一条** 各级人力资源社会保障部门、行业（业务）主管部门按照《职称评审管理暂行规定》《职称评审监管暂行办法》对职称评审工作进行监督管理。对社会关注的破格人员申报情况或群众反映较强烈的申报人员情况要重点抽查，确保评审公平公正。

## 第六章 附则

**第二十二条** 公共人力资源服务机构是指县级以上人民政府设立的公共就业和人才服务机构；经营性人力资源服务机构是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

**第二十三条** “经济及相关系列职称”是指经济系列中工商管理、农业经济、财政税收、金融、保险、旅游经济、运输经济、建筑与房地产经济、知识产权等专业以及会计、审计、统计等同层级职称。

**第二十四条** “以上”均含本级。“市”指设区市，不含县级市。

**第二十五条** 申报业绩计算时间为任现职以来至接收申报材料之日止，任职年限截止申报参评年度 12 月 31 日。

**第二十六条** 本办法自发布之日起施行，有效期 5 年。其它

未尽事宜，按国家和我省相关规定执行。