

福建省人力资源和社会保障厅文件

闽人社发〔2025〕2号

福建省人力资源和社会保障厅关于印发《福建省人力资源管理专业人员职称评审条件》的通知

各设区市人社局，平潭综合实验区党群工作部、社会事业局，省直有关单位：

现将《福建省人力资源管理专业人员职称评审条件》印发给你们，请结合实际组织实施。

福建省人力资源和社会保障厅

2025年1月13日

（此件主动公开）

福建省人力资源管理专业人员职称评审条件

第一章 总则

第一条 为贯彻党中央、国务院关于实施人才强国战略、创新驱动发展战略、就业优先战略、乡村振兴战略和深化职称制度改革等决策部署，落实省委、省政府相关工作要求，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）》《福建省职称评审管理暂行办法》等政策规定，结合工作实际，制定本评审条件。

第二条 对本省企业、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，适用本评审条件。

第三条 人力资源管理专业人员职称设初级、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。

第四条 人力资源管理专业人员初级、中级职称实行以考代评方式，不再进行相应的职称评审或认定；副高级职称采取考试与评审相结合等方式；正高级职称采取答辩与评审相结合等方式。

第五条 根据人力资源管理与服务岗位类型特点，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。

第二章 基本条件

第六条 申报人力资源管理专业人员职称，须同时具备下列基本条件：

（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，有效评审年度考核结果均须合格以上。其中申报正高级人力资源管理师的，近五年考核结果须有1次优秀。

（四）按照要求完成继续教育规定学时。

第七条 出现下列情形，按相应方式处理：

（一）年度考核基本合格以下（含不定档次）的当年不得参加评审，其中：年度考核基本合格的，任职年限要求相应延迟一年申报；年度考核不合格的，任职年限要求相应延迟两年申报。

（二）正在立案审查，或受到党纪政纪及政务处分未满处分期，或受到刑事处罚期限未满的不得申报参加评审。

（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，并按有关规定进行处理。

（四）有重大劳动纠纷、劳动安全等问题的，以及在人力资源管理和服务活动中因违法违规行受到处罚，或因不当行为造成重大经济损失、恶劣社会影响的，在处罚（影响）期内不得申报。

第三章 资格条件

第八条 申报评审高级人力资源管理师，应具备下列资格条件：

（一）学历、资历要求

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。

（二）专业理论知识要求

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。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。任现职以来，满足下列条件中的1项：

1. 主持或作为主要人员，编写或修订 1 部公开出版发行的人力资源管理专业相关著作。

2. 在正式出版发行刊物、设区市以上日报理论版独立或第一作者发表 2 篇人力资源管理专业相关论文、理论文章。县级以下企事业单位、非公有制经济组织和社会组织工作人员，可用人力资源工作中的发明专利、项目报告、软课题研究报告、可行性研究报告、规划设计方案、服务标准等替代 1 篇。

3. 主持或作为主要人员，承担 1 项省（部）级或 2 项市（厅）级人力资源开发和管理重点课题的研究（以相应层级部门出具的立项文件、验收通知、结题证明及相关材料为依据）。

4. 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人力资源管理专业学术报告，或在省（部）级行业课题调研活动（有具体通知、结果公告等）中提交具有较高水平的人力资源管理专业研究报告，合计不少于 2 篇。

5. 作为主要撰写人，针对本行业（地区、部门）人力资源开发和管理问题撰写调研报告、决策咨询等，被省（部）级单位采用 1 次或市（厅）级单位采用 2 次（以相应层级单位文件及证明材料为依据）。

（三）工作经历、业绩要求

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。

1. 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，任现职以来，满足下列条件中的 2 项：

(1) 主持或作为主要骨干，参与制定促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系和人力资源管理服务等 领域重要规划、政策法规、标准规范，经主管部门批准付诸实践（以市级以上主管部门文件及证明材料为依据），取得较好的社会效益。

(2) 主持或作为主要骨干，组织实施人力资源开发和管理服务创新项目，在产品创新、技术创新或模式创新等方面取得重要成果（以项目方案、可行性评估和专家论证结果为依据），取得较好的社会效益和经济效益。

(3) 主持或作为主要骨干，注重人力资源的有序开发，建立符合单位实际的人事管理、招聘培训、绩效考核、薪酬福利等制度，取得较好的社会效益和经济效益。

(4) 主持或作为主要骨干，完成单项价值超过 100 万元或总价值超过 300 万元的人力资源管理策划、评估、招聘、培训等项目，取得较好的社会效益和经济效益。

(5) 主持或作为主要人员，参与研究、设计适合本行业（地区）发展的人力资源开发和管理模式，拥有自主知识产权或关键产品（以批文或证书为依据），取得较好的社会效益和经济效益。

(6) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，促进高质量充分就业和人力资源开发利用，取得较好社会效益，所在单位近 3 年年均容纳就业人数超过 600 人（以社保缴交情况为依据）。

(7) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，通过实施人力资源管理优化，取得较好经济效益，所在单位近 3 年在福建省年均纳税总额超过 200 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）。

(8) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，制定实施所在单位的人力资源规划，提升单位人力资本水平，促进人力资源与企业发展目标有效匹配，所在企业为 A 股、H 股上市企业或入选福建企业 100 强、福建省民营企业 100 强。

(9) 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（以批文或证书为依据）。

(10) 主持或作为主要骨干，在大中型企业从事人力资源管理工作 10 年以上，期间获得县（处）级以上表彰或奖励（以批文或证书为依据）。

2. 对事业单位中从事人力资源管理服务的专业技术岗位人员，任现职以来，满足下列条件中的 2 项：

(1) 主持或作为主要骨干，参与制定促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系和人力资源管理服务等领域重要规划、政策法规、标准规范，经主管部门批准付诸实践（以市级以上主管部门文件及证明材料为依据），取得较好的社会效益。

(2) 主持或作为主要骨干，组织实施人力资源开发和管理服务创新项目，在产品创新、技术创新或模式创新等方面取得重要成果（以项目方案、可行性评估和专家论证结果为依据），取得较好的社会效益或经济效益。

(3) 主持或作为主要骨干，注重人力资源的有序开发，建立符合单位实际的人事管理、招聘培训、绩效考核、薪酬福利等制度，取得较好的社会效益。

(4) 主持或作为主要骨干，策划和组织实施市（厅）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，取得较好的社会效益或经济效益。

(5) 主持或作为主要骨干，完成单项价值超过 100 万元或总价值超过 300 万元的人力资源管理策划、评估、招聘、培训等项目，取得较好的社会效益或经济效益。

(6) 主持或作为主要人员，参与研究、设计适合本行业（地区）发展的人力资源开发和管理模式，拥有自主知识产权或关键产品（以批文或证书为依据），取得较好的社会效益或经济效益。

(7) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，促进高质量充分就业和人力资源开发利用，取得较好社会效益，所在单位近 3 年年均容纳就业人数超过 600 人（以社保缴交情况为依据）。

(8) 主持或作为主要骨干，制定实施所在单位的人力资源规划，提升单位人力资本水平，促进人力资源与单位发展目标有

效匹配，所在单位获得省（部）级以上综合性表彰（以批文或证书为依据）。

（9）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（以批文或证书为依据）。

（10）主持或作为主要骨干，在事业单位从事人力资源管理服务工作10年以上，期间获得县（处）级以上表彰或奖励。

3. 对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，任现职以来，满足下列条件中的2项：

（1）主持或作为主要骨干，参与制定促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系和人力资源管理服务等领域重要规划、政策法规、标准规范并经主管部门批准付诸实践（以市级以上主管部门文件及证明材料为依据），或者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（以市级以上主管部门文件及证明材料为依据），取得较好的社会效益。

（2）主持或作为主要骨干，组织实施人力资源开发和管理服务创新项目，在产品创新、技术创新或模式创新等方面取得重要成果（以项目方案、可行性评估和专家论证结果为依据），取得较好的社会效益或经济效益。

（3）主持或作为主要骨干，注重人力资源的有序开发，建立符合工作实际的人事管理、招聘培训、绩效考核、薪酬福利等制

度，或者在人才市场分析、人力资源需求目录编制、高层次人才数据库建设、引进高层次人才等工作中作出重要贡献，取得较好的社会效益。

(4) 主持或作为主要骨干，策划和组织实施市（厅）级以上高层次人才行业论坛、发展研讨会、项目对接会等重大活动，或者完成单项价值超过 100 万元或总价值超过 300 万元的人力资源管理策划、评估、招聘、培训等项目，取得较好的社会效益或经济效益。

(5) 主持或作为主要人员，参与研究、设计适合本行业（地区）发展的人力资源开发和管理模式，拥有自主知识产权或关键产品（以批文或证书为依据），取得较好的社会效益和经济效益。

(6) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，促进高质量充分就业和人力资源开发利用，取得较好社会效益，所在单位近 3 年年均容纳就业人数超过 600 人（以社保缴交情况为依据，不含派遣到其它单位人员）。

(7) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，通过实施人力资源管理优化，取得较好经济效益，所在单位近 3 年在福建省年均纳税总额超过 200 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）；作为经营性人力资源服务机构负责人，主持设立 1 家境外分公司（办事机构）、控股子公司，或设立 5 家境内分公司（办事机构）、控股子公司，取得较好的社会效益和经济效益。

(8) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，制定实施所在单位的人力资源规划，提升单位人力资本水平，促进人力资源与单位发展目标有效匹配，所在单位为 A 股、H 股上市企业或入选福建企业 100 强、福建省民营企业 100 强或获得省（部）级以上综合性表彰（以批文或证书为依据）。

(9) 主持或作为主要人员，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（以批文或证书为依据）。

(10) 主持或作为主要骨干，在县级以上公共人力资源服务机构或大中型企业从事人力资源管理工作 10 年以上，期间获得县（处）级以上表彰或奖励。

第九条 申报评审正高级人力资源管理师，应具备下列资格条件：

（一）学历、资历要求

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后，从事与高级人力资源管理师职责相关工作满 5 年。

（二）专业理论知识要求

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。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。任现职以来，需要同时满足下列条件中 1-3 项中的 2 项，或同时满足 1-2 项中的 1 项与 3-6 项中的 1 项：

1. 作为主要撰写人，公开出版独著（撰）或合著（撰）具有较高水平的人力资源管理类教材（含供人力资源行业进行培训的教材）、案例或案例指导书、译著 1 部（其中独著〈撰〉或合著〈撰〉中的本人撰写部分，均须在 10 万字以上，以前言或后记标明的本人撰写的字数为准），或者编写（起草人排名前 2）的人力资源管理专业标准。

2. 在中文核心期刊上独立或以第一作者发表学术论文 1 篇。

3. 在人力资源管理专业期刊或综合性学术期刊上独立或以第一作者发表学术论文 2 篇。其中，申报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、服务标准等替代 1 篇。

4. 主持或作为主要人员，承担 1 项省（部）级人力资源管理重点课题的研究（以相应层级部门出具的立项文件、验收通知、结题证明及相关材料为依据）。

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人力资源管理专业学术报告（有具体通知、结果公告、报告汇编等），或在省（部）级行业课题调研活动（有具体通知、结果公告等）中提交具有较高水平的人力资源管理专业研究报告，合计不少于 2 篇。

6. 作为主要撰写人，针对本行业（地区、部门）人力资源管理问题撰写调研报告、决策咨询等，被省（部）级单位采用 1 次或市（厅）级单位采用 2 次（以相应层级单位文件及证明材料为依据，不含内刊）。

（三）工作经历、业绩要求

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。

1. 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，任现职以来，满足下列条件中的 2 项：

（1）主持或作为主要骨干，参与制定促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系和人力资源管理服务等领域重要规划、政策法规、标准规范，经主管部门批准付诸实践（以省级以上主管部门文件及证明材料为依据），取得显著的社会效益。

（2）主持或作为主要骨干，组织实施 2 项人力资源开发和管理服务创新项目，在产品创新、技术创新或模式创新等方面取得重大成果（以项目方案、可行性评估和专家论证结果为依据），取得显著的社会效益和经济效益。

（3）主持或作为主要骨干，策划和组织实施 2 场省（部）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，取得显著的社会效益或经济效益。

(4) 主持或作为主要骨干，完成单项价值超过 200 万元或总价值超过 1000 万元（单项价值不低于 50 万元）的人力资源管理策划、评估、招聘、培训等项目，取得显著的社会效益和经济效益。

(5) 主持或作为主要人员，参与研究、设计适合本行业（地区）发展的人力资源开发和管理模式，拥有 2 项授权发明专利或关键产品（以批文或证书为依据），取得显著的社会效益和经济效益。

(6) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，促进高质量充分就业和人力资源开发利用，取得显著社会效益，所在单位近 3 年年均容纳就业人数超过 1500 人（以社保缴交情况为依据）。

(7) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，通过实施人力资源管理优化，取得显著经济效益，所在单位近 3 年在福建省年均纳税总额超过 500 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）。

(8) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，制定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，所在企业入选中国企业 500 强、中国民营企业 500 强。

(9) 主持或作为主要骨干，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（以省级以上部门文件及证明材料为依据）；或者组织

实施大中型企业的中外投融资、企业改制、兼并重组、管理创新等项目，取得显著的社会效益和经济效益。

(10) 主持或作为主要骨干，在大中型企业从事人力资源管理工作 10 年以上，期间获得省（部）级以上表彰或奖励（以批文或证书为依据）。

2. 对事业单位中从事人力资源管理服务的专业技术岗位人员，任现职以来，满足下列条件中的 2 项：

(1) 主持或作为主要骨干，参与制定促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系和人力资源管理服务等领域重要规划、政策法规、标准规范，经主管部门批准付诸实践（以省级以上主管部门文件及证明材料为依据），取得显著的社会效益。

(2) 主持或作为主要骨干，组织实施 2 项人力资源开发和管理服务创新项目，在产品创新、技术创新或模式创新等方面取得重大成果（以项目方案、可行性评估和专家论证结果为依据），取得显著的社会效益或经济效益。

(3) 主持或作为主要骨干，策划和组织实施 2 场省（部）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，取得显著的社会效益或经济效益。

(4) 主持或作为主要骨干，完成单项价值超过 200 万元或总价值超过 1000 万元（单项价值不低于 50 万元）的人力资源管理策划、评估、招聘、培训等项目，取得显著的社会效益或经济效益。

(5) 主持或作为主要人员，参与研究、设计适合本行业（地区）发展的人力资源开发和管理模式，拥有 2 项以上授权发明专利或关键产品（以批文或证书为依据），取得显著的社会效益和经济效益。

(6) 作为单位负责人或人力资源部门负责人，促进高质量充分就业和人力资源开发利用，取得显著社会效益，所在单位近 3 年年均容纳就业人数超过 1500 人（以社保缴交情况为依据）。

(7) 主持或作为主要骨干，制定实施所在单位的人力资源规划，提升单位人力资本水平，促进人力资源与单位发展目标有效匹配，所在单位获得党中央或国务院表彰（以批文或证书为依据）。

(8) 主持或作为主要骨干，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（以省级以上部门文件及证明材料为依据）。

(9) 主持或作为主要人员，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，研究项目、研究报告、专业论文、学术专著等获省（部）级以上奖励（以批文或证书为依据）。

(10) 主持或作为主要骨干，在事业单位从事人力资源管理服务工作 10 年以上，期间获得省（部）级以上表彰或奖励（以批文或证书为依据）。

3. 对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，任现职以来，满足下列条件中的 2 项：

(1) 主持或作为主要骨干，参与制定促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系和人力资源管理服务等领域重要规划、政策法规、标准规范，经主管部门批准付诸实践（以省级以上主管部门文件及证明材料为依据），取得显著的社会效益。

(2) 主持或作为主要骨干，组织实施 2 项人力资源开发和管理服务创新项目，在产品创新、技术创新或模式创新等方面取得重大成果（以项目方案、可行性评估和专家论证结果为依据），取得显著的社会效益或经济效益。

(3) 主持或作为主要骨干，组织实施 2 项公共人力资源服务基础设施建设、技术改造等项目（以省级以上主管部门文件及证明材料为依据），取得显著的社会效益。

(4) 主持或作为主要骨干，策划和组织实施 2 场省（部）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，取得显著的社会效益或经济效益。

(5) 主持或作为主要骨干，完成单项价值超过 200 万元或总价值超过 1000 万元（单项价值不低于 50 万元）的人力资源管理策划、评估、招聘、培训等项目，取得显著的社会效益或经济效益。

(6) 主持或作为主要人员，参与研究、设计适合本行业（地区）发展的人力资源开发和管理模式，拥有 2 项以上授权发明专利

利或关键产品（以批文或证书为依据），取得显著的社会效益和经济效益。

（7）作为单位负责人或人力资源部门负责人，促进高质量充分就业和人力资源开发利用，取得显著社会效益，所在单位近3年年均容纳就业人数超过1500人（以社保缴交情况为依据）。

（8）作为单位负责人或人力资源部门负责人，通过实施人力资源管理优化，取得显著经济效益，所在单位近3年在福建省年均纳税总额超过500万元（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）；作为经营性人力资源服务机构负责人，主持设立2家境外分公司（办事机构）、控股子公司，或设立10家境内分公司（办事机构）、控股子公司，取得显著的社会效益和经济效益。

（9）作为单位负责人或人力资源部门负责人，制定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，促进人力资源与单位发展目标高效匹配，所在单位入选中国企业500强、中国民营企业500强，或者获得党中央或国务院表彰（以批文或证书为依据）。

（10）主持或作为主要骨干，在市级以上公共人力资源服务机构或大中型企业从事人力资源管理工作10年以上，期间获得省（部）级以上表彰或奖励（以批文或证书为依据）。

第十条 取得高级人力资源管理师职称后从事相关工作满3年，符合下列条件之一的，可不受学历、资历限制，破格申报评审正高级人力资源管理师：

1. 符合现行福建省高层次人才认定支持办法中B类以上人才相应资格条件。

2. 获得省（部）以上表彰奖励的企业家。

3. 作为经营性人力资源服务机构负责人，引领支持所在企业规范诚信经营，积极促进就业和优化人才开发配置，所在企业被认定为省级以上龙头企业或服务业百强企业或高新技术企业。

4. 在中国企业100强企业、中国民营企业100强企业、世界500强企业总部、控股二级公司或上市企业总部，担任单位负责人或人力资源部门负责人1年以上。

第四章 附则

第十一条 申报人应对照基本条件和相应资格条件，在规定时间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。对通过提供虚假材料、剽窃他人作品和学术成果或者通过其他不正当手段取得职称的，按相关规定予以处理。

第十二条 获得国家科学技术奖或省部级科学技术奖一等奖的，可替代2篇论文要求；获得国家社会科学优秀成果奖二等奖及以上或省社会科学优秀成果奖一等奖（个人排名前3），或获得省部级科学技术奖二、三等奖（个人排名前3），或获得中国专利金奖、中国专利银奖以及福建省专利特等奖（发明人排名

前5)，或获得国家级品种审定和品种权（排名前3）的，可替代1篇论文要求。

第十三条 同一理论、业绩成果在同一年度申报评审时不得重复使用。当年度评审被否决的，再次申报时，应补充新的理论、业绩成果。

第十四条 转系列评审的依照《福建省职称评审管理暂行办法》有关规定执行。取得经济、会计、统计、审计、工程等相关系列（专业）中级以上职称，现从事人力资源管理相关工作的，可直接申报人力资源管理专业高一级职称。

第十五条 对引进的海外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。符合我省职称评审绿色通道条件的，按有关规定办理。

第十六条 本评审条件相关词语或概念的特定解释

1. “以上”“以下”均含本级或本数量；“省级”不含副省级城市；“市”指设区市，不含县级市。

2. “学历（学位）”指国家教育行政部门认可的国内或境外学历（学位）和中央、省委学校学历。其中，技工院校高级工班、预备技师（技师）班毕业，可分别按相当于大专、本科学历申报相应职称。

3. “任现职以来”指取得现有职称后从事与现有职称相关工作。

4. “主持”指承担该项工作的第一负责人；“主要骨干”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负责人；“主要人员”、“主要撰写人”，指在该课题、项目中排名前 2，或在执笔人中排名前 2。

5. “纳税总额”指企业所得税、增值税等相加的总和，不包括个人所得税。纳税总额认定以税务部门口径为依据。

6. “著作”包括专著、译著、标准、规范、规程、教材或技术手册，须具有 CIP 数据核字号。

7. “刊物”“期刊”指经国家新闻出版署批准依法设立，具有 ISSN（国际标准刊号）和 CN（国内统一刊号）刊号，不含增刊、专刊、专辑、特刊、电子刊、一号多刊、论文集等。清样稿、录（刊）用通知不能作为论文已发表的依据。

8. “中文核心期刊”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来源期刊》，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。

9. 大、中型企业的认定以统计部门口径为依据（A 股、H 股上市企业视同大型企业）；龙头企业、服务业百强企业、高新技术企业的认定以省级以上主管部门文件及证明材料为依据；福建企业 100 强以省企业与企业家协会最新公布入选名单为依据，福建省民营企业 500 强以省工商联最新公布入选名单为依据；中国企业 100 强、中国企业 500 强以中国企业联合会、中国企业家协

会最新公布入选名单为依据，中国民营企业 100 强、中国民营企业 500 强以全国工商联最新公布入选名单为依据；世界 500 强企业以美国《财富》杂志最新公布入选名单为依据。

10. 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、商标、软件等所享有的一种专有权利。

11. 省（部）级以上行业论坛、研讨会、对接会：由省委、人民政府、国家部委及其以上组织、机构等直接组织开展、设立，或经其批准并以其名义开展、设立的行业论坛、研讨会、对接会。

第十七条 本评审条件自印发之日起实施，有效期 5 年，由省人力资源和社会保障厅负责解释。其他未尽事宜按国家和我省现行政策执行。