

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2025〕134号

上海市人力资源和社会保障局关于印发《上海市 人力资源服务机构专业人员职称评审办法》的通知

市政府各有关委、办、局，各区人力资源社会保障局，各有关单位：

现将《上海市人力资源服务机构专业人员职称评审办法》印发给你们，请结合工作实际，遵照执行。

上海市人力资源和社会保障局

2025年5月8日

（此件主动公开）

上海市人力资源服务机构专业人员职称评审办法

为推进本市人力资源服务业高质量发展，加强人力资源服务业专业技术人员队伍建设，提升行业从业人员专业能力和理论水平，规范行业职称评审工作，根据人力资源社会保障部印发的《人力资源管理专业人员职称评价办法（试行）》的通知（人社部发〔2023〕51号）、上海市人力资源和社会保障局关于印发《上海市职称评审管理办法》（沪人社规〔2021〕30号）及有关文件精神，结合本市实际，制定本办法。

一、适用范围

经营性人力资源服务机构中从事人力资源服务外包、人力资源咨询与开发、高级人才寻访、人才测评服务、人才培养服务、人力资源选拔与招聘、人力资源信息管理、薪税事务服务、福利事务服务等市场性人力资源服务的在职在岗专业技术人员。

二、职称等级和名称

人力资源服务机构专业人员职称属于经济职称系列，设初级、中级、高级。高级职称分设副高级和正高级。

各等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。

三、职称评聘方式

（一）初级、中级实行以考代评方式，依据《经济专业技术资格考试实施办法》实施。

(二) 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。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。

四、评审机构

组建上海市经济系列人力资源服务机构专业人员高级职称评审委员会，承担本市人力资源服务业专业技术人员高级职称评审工作。

五、申报条件

(一) 基本条件

1. 拥护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度，坚持党的路线、方针、政策，遵守国家宪法和法律法规。

2. 具有良好的职业道德和敬业精神，热爱人力资源服务事业，践行行业规范，弘扬行业新风。

3. 具备专业岗位的工作能力要求，认真履行岗位职责，达到年度考核要求。

(二) 学历、学位和任职资历条件

1. 助理人力资源管理师

具备国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高、技校）以上学历，从事相关专业岗位工作满 1 年。

2. 人力资源管理师

具备博士学位；或具备硕士学位，从事相关专业岗位工作满 1 年；或具备第二学士学位或研究生班毕业，从事相关专业岗位

工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，从事相关专业岗位工作满 4 年；或具备大学专科学历，从事相关专业岗位工作满 6 年。或其他学历，从事相关专业岗位满 10 年。

3. 高级人力资源管理师

具备博士学位，取得人力资源管理师职称后，从事相关专业岗位工作满 2 年；或具备本科及以上学历或学士及以上学位，取得人力资源管理师职称后，从事相关专业岗位工作满 5 年；或具备大学专科学历，取得人力资源管理师职称后，从事相关专业岗位工作满 10 年。

4. 正高级人力资源管理师

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得人力资源管理师高级职称后，从事相关专业岗位工作满 5 年。

（三）业绩成果和理论成果条件

1. 高级人力资源管理师

任现职以来业绩成果须满足下列条件任意 2 项：

（1）主营业务为人力资源外包业务的人力资源服务机构主要负责人或项目负责人，所在企业近 3 年年平均营业额达 6 亿元。

（2）主营业务为除人力资源外包以外的人力资源服务机构的主要负责人或项目负责人，所在企业近 3 年年平均营业额达 4000 万元。

（3）人力资源服务机构的主要负责人或项目负责人，引进、创新和实施人力资源方案、产品、技术和商业模式等项目 3 项及

以上，成功将人力资源方案、产品、技术和商业等成果从技术供给方向技术需求方转移，形成较好的经济收益，累计到账金额不低于 1000 万元；或作为成果转化项目实施人，成功将方案、产品、技术和模式等成果项目（产品）实施产业化，并完全符合预期目标，累计实现销售额不低于 1000 万元。

（4）人力资源服务机构的主要负责人或项目主要负责人研发的人力资源服务产品获得省级及以上人力资源服务业大赛奖励。

（5）人力资源服务机构的主要负责人或项目主要负责人主持的人才寻访项目获得上海人力资源服务机构“伯乐”奖励。

任现职以来，取得的理论研究成果须满足下列条件之一：

（1）发表人力资源专业学术论文 2 篇以上，其中至少有 1 篇发表在公开发行的刊物上（具备 CN、ISSN 刊号）。

（2）在论坛、展会等公共场合上交流展示其主持撰写的人力资源专业分析调研报告 3 篇以上。

（3）独著或作为第一作者合著出版专业著作、教材 1 部以上。

2. 正高级人力资源管理师

任现职以来业绩成果须满足下列条件任意 2 项：

（1）主营业务为人力资源外包业务的人力资源服务机构主要负责人或项目负责人，所在企业近 3 年年平均营业额达 12 亿元。

（2）主营业务为除人力资源外包业务以外的人力资源服务机构主要负责人或项目负责人，所在企业近 3 年年平均营业额达 8000 万元。

(3) 人力资源服务机构的主要负责人或项目负责人，引进、创新和实施人力资源方案、产品、技术和商业模式等项目 5 项及以上，成功将人力资源方案、产品、技术和商业等成果从技术供给方向技术需求方转移，形成较好的经济收益，累计到账金额不低于 2000 万元；或作为成果转化项目实施人，成功将方案、产品、技术和模式等成果项目（产品）实施产业化，并完全符合预期目标，累计实现销售额不低于 2000 万元。

(4) 人力资源服务机构的主要负责人或项目主要负责人研发的人力资源服务产品获得省级人力资源服务业大赛三等奖及以上、选送国家或获得国家级人力资源服务业大赛奖励。

(5) 人力资源服务机构的主要负责人或项目主要负责人主持的人才寻访项目获得上海人力资源服务机构“伯乐”奖励累计达到 2 次及以上。

任现职以来，取得的理论研究成果须满足下列条件之一：

(1) 发表人力资源专业学术论文 3 篇及以上，其中至少有 1 篇发表在公开发行的刊物上（具备 CN、ISSN 刊号）。

(2) 独著出版本专业著作、教材 1 部以上。

(3) 主持撰写本市行业主管部门及以上相关促进就业、人才发展、社会保障、劳动关系等相关政策、规划、标准、课题 3 项及以上，并被主管部门验收采纳，取得显著社会效益。

(四) 破格申报

1. 破格范围

(1) 对不具备规定学历或资历的专业技术人员，如确有真才实学，贡献突出，取得显著工作业绩和经济社会效益的，由所在单位考核申请，经相关主管部门审核同意后，可破格申报高一级职称。

(2) 对于海外留学高层次人才、业绩突出的民营企业高层次人才，可由所在单位考核申请，行业主管部门、专业学会（协会）或者 2 名以上正高级职称同行专家推荐，经相关主管部门审核同意后，可比照同类人员直接申报高级职称评审。

2. 破格条件（任现职以来，满足下列条件之一）

(1) 取得省部级及以上企业管理奖、优秀企业家等荣誉称号。
（具有个人证书）

(2) 人力资源服务机构的主要负责人或项目主要负责人研发的人力资源服务产品获得省级人力资源服务业大赛一等奖或国家级人力资源服务创新创业大赛二等奖及以上。

(3) 人力资源服务机构的主要负责人或项目主要负责人主持的人才寻访项目获得上海人力资源服务机构“伯乐”奖励累计达到 3 次及以上。

(4) 人力资源服务机构的主要负责人或项目主要负责人取得省部级及以上经济专业类、专业服务类、人力资源服务技术创新课题或研究项目成果奖，且该成果转化应用取得良好社会或经济效益（排名前 3 位）。

(5) 主营业务为人力资源外包业务的人力资源服务机构的主

要负责人或项目负责人,所在企业近3年年平均营业额达15亿元。作为主营业务为除人力资源外包以外的人力资源服务企业,所在企业近3年年平均营业额达1.2亿元。

(6) 人力资源服务机构的主要负责人或项目负责人,引进、创新和实施人力资源方案、产品、技术和商业模式等项目10项及以上,成功将人力资源方案、产品、技术和商业等成果从技术供给方向技术需求方转移,形成较好的经济收益,累计到账金额不低于4000万元;或作为成果转化项目实施人,成功将方案、产品、技术和模式等成果项目(产品)实施产业化,并完全符合预期目标,累计实现销售额不低于4000万元。

(7) 以本专业的业绩和成果获得省部级及以上荣誉(如享受国务院政府特殊津贴等)。

(五) 转评条件

具有大学专科及以上学历,已评聘会计、统计、审计等专业职称的,转到经济岗位满1年,可申报人力资源管理专业高一级职称评审;具有大学专科及以上学历,已评聘其它相关系列职称,转到经济岗位满3年,可申报人力资源管理专业高一级职称评审。

六、评审标准

(一) 高级人力资源管理师

1. 系统地掌握人力资源专业的基本理论、专业知识和工作方法。熟悉人力资源专业内的法律法规、标准和规范。熟悉人力资源专业的现状及发展趋势,学习运用相关新理论、新知识和新技

术开展工作实践。

2. 具备较高的专业工作能力和水平。在人力资源服务实践中，对招聘、高级人才寻访、职业指导、人事代理、培训、测评、人力资源外包服务、人力资源管理咨询、人力资源信息管理等项目、方案开展较高水平地设计规划，打造较高市场认可度人力资源服务业产品，获得较高同业评价。

3. 具有较丰富的团队管理和综合分析能力，能够解决实际工作中的重大疑难问题。

4. 具有指导和培养下一级专业人员的能力，并合规高效地开展工作。

（二）正高级人力资源管理师

1. 全面系统地掌握人力资源专业基本理论、专业知识和工作方法。充分掌握人力资源专业内的法律法规、标准和规范。准确把握人力资源工作规律和发展状况。充分了解本专业国内外现状及发展趋势，学习运用相关新理论、新知识和新技术指导工作实践。参与人力资源领域内的发展规划和标准规范的制订。

2. 具备深厚的专业工作能力和水平。在人力资源服务实践中，对招聘、高级人才寻访、培训、测评、人力资源服务外包、人力资源管理咨询、职业指导、人事代理和人力资源信息软件服务等项目、方案开展高标准高水平设计指导，推动人力资源服务产业新旧动能转化升级。

3. 具有丰富的团队或部门管理工作经验，具有较强的综合分

析和解决专业工作中重大疑难问题的能力。

4. 具有指导和培养本专业下一级专业人员的能力，并合规高效地开展工作。

七、继续教育

按照《专业技术人员继续教育规定》（人社部第 25 号令）和本市专业技术人员继续教育要求，结合实际工作需要，参加继续教育。

八、其他

1. 对民营、外资企业中持有本市人力资源社会保障部门发布的《境外职业资格证书认可清单》国际知名的人力资源管理专业证书的持证人，可按照有关规定比照认定相应职称。

2. 本专业人员职称评审按照《上海市职称评审管理办法》组织执行，对弄虚作假等行为，行业从业另有处罚规定的，从其规定。申报本专业职称评审的相关材料如涉密，申报前应完成单位脱密审核。

3. 本办法自发布之日起施行，由市人力资源社会保障局负责解释。

