

湖北省人力资源和社会保障厅文件

鄂人社发〔2024〕38号

省人力资源和社会保障厅关于印发《湖北省经济系列人力资源管理专业人员高级职称申报评审条件（试行）》的通知

各市、州、直管市、神农架林区人力资源和社会保障局，省直各有关部门，大型企事业单位：

现将《湖北省经济系列人力资源管理专业人员高级职称申报评审条件（试行）》印发给你们，请遵照执行。



（此件主动公开）

（联系单位：专业技术人员职称处）

湖北省经济系列人力资源管理专业人员 高级职称申报评审条件

(试行)

第一章 总 则

第一条 为加强人力资源管理专业人才队伍建设，科学、客观、公正评价人力资源管理专业人员，更好服务人才强国战略、创新驱动发展战略、就业优先战略和乡村振兴战略，根据《关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见》《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，制定本条件。

第二条 本条件适用于全省企业、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和公共人力资源服务机构工作人员。

第三条 本条件中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。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部门和其他部门所属的人才交流、人事考试、社会保障、就业创业等人力资源管理服务机构，以及相关行业社团组织、

高校就业指导机构。

第四条 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。

第五条 人力资源管理专业人员初、中级职称实行以考代评的方式，不再进行相应的职称评审或认定。副高级职称采取国家统一考试和专家评审相结合的方式，正高级职称采取水平能力测试和专家评审相结合的方式。

取得经济、会计、统计、审计等相关系列（专业）职称，参加高一级人力资源管理专业人员职称考试及评审时，视同具备同级别人力资源管理专业人员职称。

第六条 根据人力资源管理与服务岗位类型特点，分类设置工作经历（能力）、业绩、成果要求等职称评价标准。对企事业单位、社会组织、个体经济组织中从事人力资源工作的人员，主要考察其推动完善单位人力资源管理体系方面的业绩水平；对经营性人力资源服务机构从业人员，主要考察其在经济社会发展中的创新作用和取得的经济效益；对公共人力资源服务机构工作人员，主要考察其推动人力资源行业发展中的引领作用和取得的社会效益。

第二章 分 则

第七条 基本条件

- (一) 拥护党的领导, 贯彻落实党的基本路线和方针政策。遵守中华人民共和国宪法和法律法规。
- (二) 具备良好的职业道德、职业操守和敬业精神, 作风端正。
- (三) 热爱本职工作, 认真履行岗位职责。近3年内年度考核均为合格以上, 其中破格申报人员近3年内年度考核至少有一次为优秀。
- (四) 专业水平能力测试符合有关政策规定, 测试专业、级别与申报专业、级别、从事专业一致。
- (五) 身心健康, 能够坚持正常工作。
- (六) 积极参加继续教育。

第八条 学历资历条件

- (一) 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, 取得高级人力资源管理师职称后, 从事并聘任高级人力资源管理师相关工作满5年。
- (二) 高级人力资源管理师取得高级人力资源管理师资格考试合格证, 并具备下列条件之一:

1. 具备博士研究生学历或博士学位，取得人力资源管理师职称后，从事并聘任人力资源管理师相关工作满 2 年。
2. 具备硕士研究生学历或硕士学位，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，从事并聘任人力资源管理师相关工作满 5 年。
3. 具备大学专科学历，取得人力资源管理师职称后，从事并聘任人力资源管理师相关工作满 10 年。

第九条 能力业绩条件

（一）正高级人力资源管理师

1. 专业理论知识和能力要求

（1）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。

（2）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。

（3）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。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，创新管理理念、专业方法和商

业模式，为本行业（地区、单位）的人力资源政策制定提出建设性意见。

2. 科研成果要求

任现职期间，具备下列条件之一：

（1）出版本专业专著、译著 1 部以上（本人撰写 5 万字以上）；或在全国中文核心期刊上发表本专业论文 1 篇以上；或公开发表本专业论文 3 篇以上；或获得本专业相关发明和实用新型专利 3 项以上，且公开发表本专业论文 1 篇以上。

（2）主持或作为主要人员，编写或修订 2 部以上公开出版发行或在企事业单位实施并取得社会效益和经济效益的本专业相关应用型成果（含著作、标准、规范、规程、教材或技术手册），本人撰写 1 万字以上。

（3）本人撰写的解决本地区、本行业或本部门（单位）重大项目报告、调查研究、案例分析、设计文件等被采用实施或相关部门签批成果材料 2 项以上。

3. 工作经历（能力）、业绩、成果要求

（1）企事业单位、社会组织、个体经济组织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—10 条中的 3 条：

1) 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。

2) 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。

3) 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)。

4) 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。

5) 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。

6) 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”及相同级别政府部门颁发的荣誉(以批文或证书为准)。

7) 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。

8) 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。

9) 作为主要人员，参与制定（包括调研咨询、关键数据资料提供、提案发起）人力资源管理、人力资源服务、就业创业、劳动关系等领域法规、政策、发展规划和标准规范等，积极促进本地区、本单位人力资源开发利用；

10) 作为单位人力资源管理负责人，通过实施人力资源管理优化，企业近3年在湖北省纳税总额超过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）。

（2）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—8条中的3条：

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8000万元，或年均纳税总额超过300万元。

2) 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家以上境内分公司或子公司（办事机构），或公司上市（含境内外），取得显著的社会效益和经济效益。

3) 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。

4) 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、评估或论证等方面的工作，经实践证明取得显著的社会效益和经济效益。

5) 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)。

6) 主持或作为骨干，在省部级以上评比表彰活动中，因在人力资源工作中做出突出贡献、取得显著成绩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)。

7) 主持或作为主要人员承担 3 项以上市厅级人力资源管理重点课题的研究。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。

8) 作为主要人员，参与制定(包括调研咨询、关键数据资料提供、提案发起)人力资源管理、人力资源服务、就业创业、劳动关系等领域法规、政策、发展规划和标准规范等，积极促进本地区、本单位人力资源开发利用；

(3) 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—8 条中的 3 条：

1) 主持或作为骨干，在组织和实施就业促进、创业培训、

社会保障服务、人才发展、劳动关系协调、薪酬分配、人事考试等工作中，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。

2) 主持或作为骨干，完成 1 项以上国家、省部级，或 2 项以上市厅级以上促进就业、社会保障、人才发展、劳动关系、薪酬分配、人事考试等相关政策、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。

3) 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。

4) 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。

5) 主持或作为骨干，组织实施 3 万人次以上考试、1 万人次以上招聘就业活动等一定规模业务活动；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。

6) 主持或作为骨干，在省部级以上评比表彰活动中，因在人力资源工作中做出突出贡献、取得显著成绩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）。

7) 主持或作为主要人员，承担 3 项以上市厅级人力资源管理重点课题的研究。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。

8) 主持或分管企事业单位人力资源管理工作期间，单位获得省部级人力资源管理创新、技术创新等方面奖项 1 项以上，或获得市厅级人力资源管理创新、技术创新等方面奖项 2 项以上；或作为骨干参与的人力资源管理创新、技术创新项目获得省部级以上奖项 2 项以上，或获得市厅级以上奖项 4 项以上。

（二）高级人力资源管理师

1. 专业理论知识和能力要求

（1）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。

（2）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。

（3）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。

2. 科研成果要求

任现职期间，具备下列条件之一：

(1) 出版本专业专著、译著 1 部以上（本人撰写 5 万字以上）；或在全国中文核心期刊上发表本专业论文 1 篇以上；或公开发表本专业论文 2 篇以上；或获得本专业发明和实用新型专利 2 项以上，且公开发表本专业论文 1 篇以上。

(2) 主持或作为主要人员，编写或修订 1 部以上公开出版发行或在企事业单位实施并取得社会效益和经济效益的本专业相关应用型成果（含著作、标准、规范、规程、教材或技术手册），本人撰写 1 万字以上。

3. 工作经历（能力）、业绩、成果要求

(1) 对企事业单位、社会组织、个体经济组织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—9 条中的 3 条：

1) 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。

2) 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。

3) 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）。

4) 主持或作为骨干，参与完成总价值超过 100 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。

5) 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。

6) 主持或作为骨干，获得市厅级以上优秀管理奖项，或在市厅级以上评比表彰活动中，因在人力资源工作中做出突出贡献、取得显著成绩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）。

7) 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。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。

8) 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。

9) 作为单位人力资源管理负责人，通过实施人力资源管理优化，企业近 3 年在湖北省纳税总额超过 300 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）。

（2）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—8 条中的 3 条：

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。

2) 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家以上境内分公司或子公司(办事机构), 或企业上市(含境内外), 取得较好的社会效益和经济效益。

3) 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。

4) 主持或作为骨干, 参与完成总价值超过100万元以上人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估或论证等方面的工作, 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)。

6) 主持或作为骨干, 在市厅级以上评比表彰活动中, 因在人力资源工作中做出突出贡献、取得显著成绩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)。

7) 主持或作为主要人员, 承担2项以上市厅级人力资源

管理重点课题的研究。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。

8) 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。

(3) 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—9 条中的 3 条：

1) 主持或作为骨干，在组织和实施就业促进、创业培训、社会保障服务、人才发展、劳动关系协调、薪酬分配、人事考试等工作中，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。

2) 主持或作为骨干，参与制定市厅级以上促进就业、社会保障、人才发展、劳动关系、薪酬分配、人事考试等相关政策、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) 主持或作为骨干，参与完成总价值超过 100 万元以上的公共人力资源服务重点项目的投入、咨询、评估或论证等方面的工作，并取得明显的社会效益。

4) 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。

5) 主持或作为骨干，组织实施 1 万人次以上的考试组织、0.5 万人次以上招聘就业活动等一定规模业务活动；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，取得显著的社会效益。

6) 主持或作为骨干，在市厅级以上评比表彰活动中，因在人力资源工作中做出突出贡献、取得显著成绩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）。

7) 主持或作为主要人员，承担 2 项以上市厅级人力资源管理重点课题的研究。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。

8) 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。

9) 主持或分管企事业单位人力资源管理工作期间，单位获得省部级人力资源管理创新、技术创新等方面奖项 1 项以上，或获得市厅级人力资源管理创新、技术创新等方面奖项 2 项以上；或作为骨干参与的人力资源管理创新、技术创新项目获得省部级以上奖项 2 项以上，或获得市厅级以上奖项 3 项以上。

第十条 破格申报条件

对确有真才实学、突出能力、特殊成果、显著业绩的人力资源管理专业人员，符合下列条件之一，可不受学历、资历条件的限制，直接申报高级人力资源管理师；已有高级人力资源管理师职称的，可直接申报正高级人力资源管理师。所依据的成绩原则上不得重复使用。

1. 享受政府特殊津贴人员、省有突出贡献中青年专家、享受省政府专项津贴专家。
2. 获得省级以上优秀企业家、产业教授等荣誉。
3. 被评选为省级以上人力资源管理行业领军人才。
4. 作为人力资源管理机构负责人，所在单位被认定为省级以上人力资源管理行业领军企业。
5. 在基层一线工作累计满 20 年，为人力资源管理行业促就业及助力乡村振兴作出突出贡献，得到省级以上行业主管部门认可。
6. 国家级一类技能大赛（人力资源相关专业）三等奖以上获得者或省级人力资源服务创新创业大赛一等奖以上获得者。
7. 作为经营性人力资源服务机构负责人，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。
8. 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,或引进院士 1 名以上,或引进人才入选各省、市(直辖市或副省级市)重大人才计划 3 人次以上。

第三章 附 则

第十一条 本条件中所要求的任职时间和聘任时间按实际年限计算,截止时间为每年的 12 月 31 日。脱产参加学历教育时间,不计入任职时间。职后取得的本科及以上学历,视同达到规定学历。

第十二条 本条件中所述科研、业绩成果,均应是任现职以来所取得。本条件中有关特定词语或概念的解释如下:

(一) 论文:指以第一作者身份(不含通讯作者)公开发表在具有国内统一刊号(CN)和国际标准书号(ISSN)的本行业本专业学术期刊上的论文(正文不少于 3000 字)。全国中文核心期刊主要包括《中文核心期刊要目总览》中收录的核心期刊、《中国科学引文数据库》和《中文社会科学引文索引》等来源期刊。论文刊物的征稿通知、清样稿不作为评审依据;在增刊、特刊、专刊、专辑及无 ISBN 统一书号论文集上发表的论文也不作为评审依据。

(二) 著作:指取得 ISBN 统一书号,公开出版发行的专业学术专著或译著,具有特定的研究对象,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。其学术水平（价值）由评委会专家公正、公平、全面地评定。科普类、手册类、论文汇编、普通工具书等不在此列。

（三）课题：课题专业范围应与申报专业相同，“国家级”是指国家自然科学基金、国家社会科学基金、国家软科学基金、教育部人文社科基金、973、863、科技部重大专项、国家科技支撑计划、国家星火计划、国家火炬计划等立项课题；“省部级”是指省自然科学基金、省社会科学基金、省软科学基金、省政府智力成果采购项目、省重大调研课题基金，以及省部级业务主管部门立项的项目或课题，“市厅级”是指市级政府、厅级主管部门立项的项目或课题。

（四）主持：指负责企业或项目（课题）的全面工作，承担主要责任并解决重要关键问题。如果是项目（课题）排名（排序）应该第1位。

（五）主要人员：承担该项工作排名前3位的人员。

（六）骨干：指主要承担项目的调研、立项、项目实施、综合研究报告的编写等全过程的负责人，或具体从事生产管理、经营管理、项目建设、课题研究等某一方面的负责人。

（七）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。按人均上缴利税计算，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。

（八）社会效益：指通过利用某工作项目所产生的，经过有关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。

(九)任现职期间:指任现职称层级时间。

(十)基层一线工作:是指在县级以下国有企事业单位、村(社区)组织及其他经济组织、社会组织工作。

第十三条 本条件中有数量级别概念的,凡是某数量级别以上或以下者,均含本数量级别。

第十四条 本条件所提“市”指副省级和地级市,不含县级市。凡提交的获奖成果均须同时附上相应证明材料。

第十五条 评审取得的职称,必须经过个人申报、单位推荐、各级审核、评委会评审、结果公示、发文确认等环节,其中任何一个环节发现问题,职称资格都将不予确认。

第十六条 凡有下列情况之一者,不得申报评审职称资格。已经取得职称资格,经查实有下列问题的,可依纪依规撤销其任职资格:

(一)在申报评审期间工作严重失职,在重大责任事故中负主要责任,造成恶劣影响的,在处罚(影响)期内不得申报。

(二)存在伪造证书、学术、业绩、学历、资历等弄虚作假行为,实行“一票否决”。

(三)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为受到处罚,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。

(四)根据《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国公职人员政务处分法》《中国共产党纪律处分条例》等规定,受到刑事处罚、党纪处分、政务处分,刑期和处分期未满的,不得申报。

(五)事业单位工作人员受到记过以上处分的,在受处分期间不得申报。

(六)任企业负责人或高级管理职务以来,企业或本人有不良诚信记录,被载入“失信黑名单”的。

第十七条 本条件由湖北省人力资源和社会保障厅负责解释。

第十八条 本条件自2025年1月1日起施行,以往规定与本条件不一致的,以本条件为准。

