



# 重庆市人力资源和社会保障局等 8 部门 关于印发《重庆市推动技能强企工作 13 条措施》的通知

渝人社规〔2025〕23 号

各区县（自治县）人力社保局、发展改革委、教委、经济信息委、财政局、国资监管机构、市场监管局、总工会，西部科学城重庆高新区政务服务和社会事务中心、改革发展局、公共服务局、财政局、国资监管机构、市场监管局、总工会，万盛经开区人力社保局、发展改革局、教育局、经济信息局、财政局、国资监管机构、市场监管局、总工会，各普通高校，市属国有重点企业，各有关单位：

现将《重庆市推动技能强企工作 13 条措施》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

重庆市人力资源和社会保障局

- 1 -



重庆市发展和改革委员会  
重庆市教育委员会  
重庆市经济和信息化委员会  
重庆市财政局  
重庆市国有资产监督管理委员会  
重庆市市场监督管理局  
重庆市总工会

2025年11月19日

(此件主动公开)



## 重庆市推动技能强企工作 13 条措施

为深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中、四中全会精神，落实党中央、国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业、深化产业工人队伍建设改革的决策部署以及市委、市政府工作要求，进一步激活各类企业技能人才培养主体作用，促进职工增技、技能增收、企业增效，根据国务院就业促进和劳动保护工作领导小组《关于开展大规模职业技能提升培训行动的指导意见》、人力资源社会保障部等 8 部门《关于推动技能强企工作的指导意见》，现就推动我市技能强企工作制定以下措施。

**一、打造产教评技能生态链。**聚焦“416”科技创新布局和“33618”现代制造业集群体系建设，围绕健康养老、绿色低碳、低空经济、现代服务、数字职业等重点领域，打造产业链链主企业、行业龙头企业、专精特新中小企业等为主体，高等学校、科研院所、职业学校（含技工院校，下同）、职业培训机构、技能人才评价机构、就业和人力资源服务机构等共同参与，产业、教学、培训、评价、就业衔接融通的技能生态链。建立“企业出岗位、出标准、出师傅，学校出学生、出教师、出教学资源，政府出政策、出服务、出管理”工作机制。支持链主单位集聚资源，扩大生态链覆盖范围，对生态链给予技能人才培养、评价、就业等方面政策支持和服务保障。充分挖掘和整合企业、职业学校、



职业培训机构、技能人才评价机构等资源，打造一批特色鲜明、培养质量高、社会效益强的技能人才生态园区、产教评技能生态链服务站。

**二、支持企业建设技能人才培养平台。**加强新重庆“巴渝技能领军”人才培育，健全高技能领军人才制度体系，实施“巴渝大工匠”培育行动规划，打造企业技能领军团队。统筹利用多渠道资金资源，支持企业建设培训中心、高技能人才培训基地、技能实训基地、技能大师工作室和劳模工匠创新工作室。支持企业推行首席质量官制度，强化质量经理、质量工程师、质量技术能手队伍建设。支持企业利用资本、技术、知识、设施、设备、场地和管理等要素，举办或联合举办职业学校和职业培训机构。支持企业依托职业学校、企业培训中心等建设工匠学院，参与工学一体化、现场工程师培养。开展重庆技能大师、全市技术能手、青年技能之星专项培育计划。

**三、促进企业职工技能提升。**实施“技能照亮前程”培训行动，大力推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体培训模式，发挥职业学校、公共实训基地、工匠学院、社会化培训机构等作用，紧贴企业需要，扩大培训规模，提高培训质量，推动人才链与产业链有效融合。实施产业工人技能学历双提升行动，鼓励职业学校面向产业工人提供高等学历继续教育和非学历教育，学费可以由企业从职工教育经费中列支。深入开展“劳模工匠助企行”专项行动，组织劳模工匠帮助中小企业解决技术



难题，提升职工技能水平。实行职业技能培训补贴直补企业。鼓励技能生态链链主企业、龙头企业参与制定行业培训标准，加大培训设施和资源投入，加大教学资源开放共享，向生态链内企业职工开展职业技能培训。支持企业结合实际确定培训内容、形式、时长、师资、考核评价方式等，通过岗前培训、转岗培训、名师带徒、赴境外培训等方式，培养适应产业发展和企业需求的技能人才。企业可依法与提供专项培训费用、对其进行培训的员工约定服务期。

**四、大力推行中国特色学徒制。**推行“招工招生一体、入企入校同步、企校双师联合、工学交替培养”为主要内容的企业新型学徒制。支持企业按需设立学徒岗位，对新招用职工、在岗职工和转岗职工进行学徒培养。企业按规定组织在职工工参加新型学徒制培训，培训后取得相应技能证书的，按规定给予企业培训补贴。支持高校毕业生、技工院校毕业生参加企业新型学徒制培训，将签订半年以上实习协议的毕业年度高校毕业生（含技工院校高级工班、预备技师班、技师班毕业生）纳入企业新型学徒范围，对毕业后与实习企业签订1年以上劳动合同的，从入职开始按规定予以补贴。

**五、支持企业数字人才培育。**持续推动“智能+技能”数字技能人才培养试验区建设，以订单、定制、定向、项目制培训等方式加强数字技能人才培养，符合条件的给予职业培训补贴。实施加快数字人才培育支撑数字经济发展行动，支持企业建设数字



人才孵化器、产业园、专家工作室、博士后工作站、高技能人才培训基地、技能大师工作室等平台，实施数字技术工程师培育项目，提升数字人才技能。将企业高技能人才纳入新一轮专业技术人才知识更新工程和高级研修项目。支持数字领域龙头企业参与开发国家职业标准、行业企业评价规范、教育培训资源以及开展新职业观测。支持企业“智改数转”，加大数字技能领域专项职业能力开发，打造“工程师+技能大师”团队。

**六、加强职业学校技能人才培养供给。**引导职业学校聚焦“33618”现代制造业集群体系和现代服务业、现代农业等产业发展需要，动态调整专业布局，大力推行“三教”改革和工学一体化技能人才培养模式，促进产业、企业、专业、就业“四业联通”。深化产教融合、校企合作，推动一体化教学改革，加大“订单班”“冠名班”培养力度，推动职业学校与产业园区、龙头企业，组建多跨协同的市域产教联合体、产教融合共同体，建立“政府引导、市场主导、企业主体、院校支撑”的治理结构，推动职业教育与行业发展有机衔接、深度融合。支持有条件的产业园区、企业和职业学校合作举办混合所有制分校或产业学院，构建“政企共建共管共育”的技能人才培养机制。

**七、支持企业自主开展职业技能等级评价。**支持企业结合生产经营特点和经营主业需要，自主确定技能类职业（工种）评价范围（准入类职业资格不列入），自主设置岗位等级，对未颁布国家职业标准的职业按照国家有关技术规程自主开发评价规范，



自主运用过程化、模块化、业绩评审、直接认定、技能竞赛等方式开展技能人才评价。指导企业完善技能等级体系，全面推进“新八级工”制度，以首席技师、特级技师评聘为牵引，带动职工提升技能等级。对解决重大工艺技术难题和重大质量问题、技术创新成果获得市级以上奖项、师带徒效果明显的技能人才，可打破学历、资历、年龄、比例等限制，由企业直接认定高级工、技师、高级技师、特技技师、首席技师。技能生态链链主企业可直接备案为职业技能等级认定机构，面向生态链内企业职工开展技能等级评价。

**八、支持企业“两类”人才职业贯通发展。**充分发挥用人单位主体作用，立足实际工作岗位需要，深化企业高技能人才与专业技术人才职业发展贯通机制，构建融合创新、应用与技能三位一体的人才培育体系。支持符合条件的企业备案为贯通评价机构，扩大贯通评价范围，促进企业技术技能人才评价与培养使用激励等措施相互衔接，着力提高技能人才待遇水平。鼓励企业职工参加职业技能竞赛，对符合要求的获奖职工，采取特殊评价办法，建立职称评审绿色通道，促进技术技能人才融合发展。

**九、支持企业参与国际技能合作。**推进“一带一路”技能筑梦行动，支持企业与技能筑梦培训基地、师资培训中心广泛合作，培养国际化技能人才，鼓励企业高技能、高层次人才参与培训课程开发、实践课程教学等工作。建好“一带一路”国际技能交流中心，依托行业企业等，以产品出海带动服务、技能、标准国际



合作，为企业出海提供支撑。支持企业参与国际技能标准开发，面向海内外职工开展技能提升培训、国际技能认证以及“一试双证”（职业技能等级证书+国际技能证书），推动“一带一路”共建国家的技能标准互认、技能证书互通。支持具备条件的跨国企业建设“一带一路”国际技能认证服务站，常态化开展国际技能认证。鼓励本土企业与海外企业开展技能领域交流合作，提升职工技能水平和国际竞争力。

**十、支持企业吸纳技能人才。**支持企业吸纳高校毕业生、技工院校毕业生，对新招用毕业年度或登记失业离校2年内高校毕业生、登记失业16—24岁青年的企业，按规定给予一次性扩岗补助；对新招用毕业年度高校毕业生和登记失业离校2年内高校毕业生的小微企业，按规定给予社会保险补贴。鼓励高校毕业生、技工院校毕业生到企业就业，对到我市12个县企业就业的高校毕业生等青年，按规定给予就业补贴；对到我市制造业、生产性服务业企业紧缺岗位就业的高校毕业生等青年，按规定给予紧缺岗位就业补贴。

**十一、完善企业技能人才工资分配制度。**鼓励企业建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度，指导企业将职业技能等级作为工资分配的重要参考，推动工资分配向关键岗位、生产一线和急需紧缺的技能人才倾斜。在技能人才聚集的区域、行业开展区域性行业性工资集体协商，推行技能人才最低工资分类参考指引，提高技能人才工资水平，实现多劳



者多得、技高者多得。引导企业对高技能人才实行年薪制、协议工资制和岗位分红、股权激励等中长期激励办法，高技能人才人均工资增幅不低于本单位相应层级专业技术人员和管理人员人均工资增幅。指导企业建立与职业技能等级（岗位）序列相匹配的岗位绩效工资制度，实施股权、项目和岗位分红等中长期激励的，高技能人才应占一定比例。

**十二、加强企业技能人才表彰激励。**政府特殊津贴、全国劳动模范和先进工作者、中华技能大奖、大国工匠、全国技术能手、五一劳动奖章、五四青年奖章、青年岗位能手、重庆技能大师、全市技术能手、重庆市劳动模范、巴渝大工匠等评选、荣誉和培育向企业一线高技能人才倾斜，支持企业优秀技能人才争创中国质量奖、重庆市市长质量奖。鼓励企业吸纳高技能领军人才参与经营管理决策，适当提高其在职工代表大会中的比例。推动企业落实高技能人才联系制度，按照有关规定选拔推荐符合条件的优秀高技能领军人才到工会等群团组织挂职或兼职。支持企业参加各类职业技能竞赛，申报竞赛集训基地，开展广泛深入、形式各异的岗位练兵，对符合条件的优秀人才优先推荐参评各级各类荣誉、落实职业技能等级晋升政策，纳入高技能领军人才培育对象范围。支持企业开展高技能人才休假疗养、节日慰问、健康体检和出国（境）培训交流等活动。打造“巴渝工匠”技能大师之家、“巴渝工匠”技能成果转化平台，开展成果交流、技艺传承、技术攻关系列活动。



**十三、强化技能强企各项保障。**健全工作机制，在资金、项目、金融等方面加强政策协同，形成工作合力。建立健全多元经费投入机制，通过企业职工教育经费、就业补助资金、失业保险基金等多种渠道筹集资金，加强监督管理，提高资金使用效益。按规定落实职工教育经费税前扣除政策，企业要足额提取和使用职工教育经费，保证 60%以上用于一线职工教育和培训，提取和使用情况向职工代表大会公布。各行业部门按职责分工抓好行业企业技能人才需求预测、工作规划和培养工作，宣传推广企业技能人才培养的创新举措和典型经验。支持企业高技能人才开展科技攻关、技术创新，行业主管部门和企业要做好创新成果孵化、转化等服务保障工作。推动“产业人才强园强企综合智服”综合场景建设，打造“巴渝工匠”产教评技能生态数智平台、“一带一路”国际技能合作平台，构建智能化、数字化、一体化的企业技能人才服务体系。各级人力社保部门要加强部署推动和统筹协调，会同有关部门、行业企业和社会力量推动各项政策落地落实，针对技能人才培养、评价、激励、使用中成效明显的企业，积极培育一批具有引领带动作用的技能型高质量发展企业。