



淮南市人民政府关于印发《深入推进 高素质技能人才队伍建设若干举措》的通知

淮府〔2026〕20号

各县、区人民政府，市政府各部门、各直属机构：

现将《深入推进高素质技能人才队伍建设若干举措》印发给你们，请认真贯彻落实。

淮南市人民政府

2026年6月11日



深入推进高素质技能人才队伍建设若干举措

为深入贯彻习近平总书记关于技能人才工作的重要指示批示精神，全面落实安徽省人民政府关于《深入推进高素质技能人才队伍建设若干措施》（皖政〔2025〕98号），着力建设一支规模提升、结构合理、技艺精湛的高技能人才队伍，制定本落实举措。

一、主要目标

围绕加强技能人才队伍建设，推动技能人才供给与社会经济发展相适配，逐步缓解结构性就业矛盾，推动我市高质量发展。实现到2030年，全市技能人才总量达到60万人以上，其中高技能人才总量21万人以上，全市技能人才占就业人员比例达到35%以上。

二、重点措施

（一）职业教育创新发展提速行动

1. 充分发挥职业学校基础性作用。推进技工教育高质量发展，将技工教育纳入县（区）政府教育发展规划，推动技师学院争创高水平技师学院，安徽工业高级技工学校、淮南精英技工学校争创优质技工学校，建设工学一体化高水平专业（群）。不断



优化职业教育类型、院校布局和专业设置，支持技工院校跨省招生，根据跨省招收培养全日制高级工及以上层次学生规模和毕业后在本地稳定就业情况，给予技工院校适当补助。对招收未就业高校毕业生等重点群体的技工院校，从就业资金中按人均 1000 元标准给予补助。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市教体局、市财政局，各县区人民政府、园区管委会，以下各项任务均需各县区人民政府、园区管委会落实，不再列出）

2. 深度推进产教融合。深化产教融合型城市建设，培育产教融合型企业。鼓励高校、职业学校和企业合作共建工匠学院，结合产业特色打造优势工种，精准开展技能培训。支持职业学校开展校企合作，可按规定统筹使用学校预算收入向企业支付合作费用，兼职教师或企业高技能人才可依规取酬。打造校企联合人才培养新模式，鼓励我市高校、职业院校为企业开设技能人才“定制班”，为技能人才培养提供“个性化”“订单式”服务。对毕业生留淮率达到 80% 及以上的“定制班”，按照 1000 元/人标准给予企业人才培养奖补，奖补资金从市人才工作专项资金支出。开展高技能人才研修班，按照 6 万元/班标准予以补贴。（牵头单位：市教体局、市人力资源社会保障局，配合单位：市委人才工作局、市发展改革委、市财政局、市总工会等）

3. 推动院校开展技能培训评价。鼓励高校、职业学校结合



办学优势，承担补贴性培训，对承担培训任务较重、年培训量超过学制教育在校生人数、培训收入稳定的公办职业学校，绩效工资总量可以突破当地公务员津贴补贴平均水平 2 倍封顶限制，核增部分不作为下一年度绩效工资总量的基数。鼓励高校、职业学校开展社会化职业技能培训评价服务，培训评价收费按照服务性收费管理纳入部门预算，所取得的收入可按一定比例作为办学经费自主安排使用，也可按一定比例作为绩效工资来源，用于支付本校教师或其他培训教师的劳动报酬。积极培育 3—5 个产教评技能培训生态链，鼓励龙头企业申报链主企业，推动产业、教学、评价衔接融通。毕业年度高校毕业生（含技工院校高级工班及以上培养层次毕业生、特殊教育院校职业教育类毕业生）初次参加职业技能评价后取得职业资格证书、职业技能等级证书的，按 200 元标准给予学生评价补贴；取得专项职业能力证书的，按 100 元标准给予学生评价补贴。（牵头单位：市教体局、市人力资源社会保障局，配合单位：市财政局等）

4. 推行“技能+学历”贯通培养模式。面向高中学段毕业生定岗定向开展高级工以上层次培养，积极争取技师学院与本科院校合作推进“本科+技师+工程师”联合试点培养。开放教育专科与技工教育融合发展路径，继续推动技工院校与国家开放大学持续合作，构建“技能+学历”复合型技能人才培养模式，努力实

现“技能+学历”融合。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市教体局等）

（二）技能人才培养评价提质行动

5. 实施“技能照亮前程”培训行动。发挥乡镇街道、社区等基础性作用，针对重点就业群体特别是在外务工人员，定期开展技能需求摸排，及时开展技能培训并推荐回淮就业，每年开展农民工技能培训1万人次以上。推行“岗位需求+技能培训+就业推荐+等级评价”项目化培训模式，建立就业技能培训差异化补贴机制，培训合格并取得符合规定证书后按补贴标准的90%兑现，培训后3个月内实现稳定就业的补足余额。支持县（区）围绕本地主导产业、数字技术技能、互联网营销、新业态、康养服务等领域开展项目制培训，按规定将相关工种纳入培训补贴范围，打造“一县（区）一培训”品牌。加强退役军人、退捕渔民、残疾人、社区矫正人员等群体培训。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市工业和信息化局、市教体局、市数据资源局、市市场监管局、市民政局、市商务局、市交通运输局、市卫生健康委、市医保局、市退役军人事务局、市司法局、市妇联、市残联、市邮政管理局等）

6. 制造业技能培训筑基行动。企业（含民办非企业法人单位、个体工商户，下同）组织开展新录用人员岗前技能培训，根



据培训合格人数和 800 元/人的标准，给予企业培训补贴。企业开展高级工岗位技能提升培训，根据培训后取得高级工职业资格证书或职业技能等级证书的人数和 2000 元/人的标准，给予企业培训补贴。实施企业职工技师研修提升计划，对评价后取证的，按照技师 3500 元/人、高级技师 5000 元/人、特级技师 6500 元/人、首席技师 8000 元/人标准，给予个人技能提升补贴。企业依托职业院校、培训中心建立产业（工匠）学院、高技能人才培训竞赛基地等，按规定给予补贴。（牵头单位：市人力资源社会保障局、市工业和信息化局、市财政局、市总工会）

7. 完善技能人才评价机制。全面推行职业技能等级认定，健全技能评价与产业发展、就业需求适配机制，2030 年全市评价机构达到 40 家以上。全面实施“新八级工”制度，扩大企业备案开展特级技师、首席技师评聘范围。健全企业“特才特评”机制，对符合条件的劳动者可直接认定为高级工以上技能等级。畅通高技能人才向专业技术岗位或管理岗位流动渠道，推动在更多领域实现技术技能人才融合发展。强化评价日常监管、社会监督和行业自律，持续推开市级技能人才评价机考监管系统应用，加强从业人员队伍能力和质量监管体系建设。（牵头单位：市人力资源社会保障局）

（三）技能人才培养载体提效行动

8. 完善公共职业技能培训体系。积极推动淮南市公共实训基地建设，鼓励符合条件的县（区）建设县级公共实训基地。开展职业技能培训品牌培育行动，积极推动“红扳手”新能源汽车维修、船员培训等有基础的工种做大做强，申报“皖工徽匠”职业技能培训品牌，每个给予10万元奖补。探索“技能夜校”“技能夜市”新型培训模式，推进覆盖城乡的“半小时技能培训圈”“技能车间（工坊）”建设。（牵头单位：市人力资源社会保障局、市发展改革委，配合单位：市教体局、市财政局、市重点工程建管中心等）

9. 强化高技能人才平台建设。每年评选5—10个市级技能大师工作室，一次性给予5万元建设补助。支持各单位申报省级高技能人才培训竞赛基地、技能大师工作室、劳模工匠创新工作室，分别一次性给予200万元、20万元和5万元建设补助。每两年开展一次技能大师工作室工作成果评鉴，对工作成果突出的工作室给予10万元奖补。积极争取世界技能大赛中国集训基地，对国家首次认定的主集训基地给予500万元补助，对再次被认定的给予300万元补助，对国家认定的世界技能大赛副集训基地给予200万元补助。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市财政局、市总工会等）

10. 构建职业技能竞赛体系。加大职业技能竞赛投入力度，

修订《淮南市职业技能竞赛管理办法》，将职业技能竞赛经费纳入同级财政预算保障范围。鼓励市场化办赛，每两年举办一届全市性综合职业技能大赛，每年支持举办若干项行业技能竞赛、专项技能竞赛和企业职工劳动和技能竞赛，积极参与区域级、国家级、世界级赛事，按规定设立市级集训基地，开展参赛选手集训并给予集训补助，给予获奖选手一次性奖金奖励。对世界技能大赛获奖选手可直接晋升高级技师职业技能等级；全国技能大赛获奖选手，可直接晋升技师职业技能等级，已有技师职业技能等级的，可晋升高级技师职业技能等级。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市教体局、市总工会、市财政局等）

11. 加大高技能人才激励力度。开展淮南工匠、淮南市技术能手等认定工作，推荐高技能人才参加五一劳动奖章、五四青年奖章、三八红旗手等荣誉申报，择优推荐省级高技能人才评选表彰，按规定授予称号并给予奖励。对符合条件的高技能人才，可采取直接考察方式公开招聘到职业学校与所获技能奖项相关的岗位任教，并破格晋升职称。支持高技能人才申报高层次人才认定，按照认定的人才层次享受相关待遇，鼓励高技能领军人才在工会等群团组织中挂职或兼职。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市委人才工作局、市教体局、市财政局、市总工会、团市委、市妇联等）



（四）技能人才发展环境提优行动

12. 加强技能人才识育引留。积极探索技能人才识育引留新举措，发挥乡镇街道、院校、企业等各类载体作用，按标准给予技能人才招引奖励，吸引各类技能人才留淮工作。深化长三角一体化、合淮同城化技能人才交流合作。持续与上海闵行、合肥等地开展多层次技能交流，通过联合举办各类职业技能竞赛，实现资源共享、标准互鉴、人才共进。（牵头单位：市人力资源社会保障局、市教体局、市总工会，配合单位：市财政局等）

13. 健全高技能人才岗位使用机制。发挥国有企业示范引领作用，健全国有企业基于岗位价值、能力素质、创新创造、业绩贡献的技能人才薪酬分配制度。聘用到特级技师岗位的人员，比照正高级职称人员享受待遇，首席技师薪酬待遇可参照本单位高级管理人员标准确定或根据实际确定，不低于特级技师薪酬待遇。对企业贡献大的高级技师以上人员可参照高级管理人员标准确定待遇。引导企业设立技能津贴、班组长津贴、带徒津贴等，支持鼓励高技能人才在岗位上发挥技能、管理班组、带徒传技的作用。（牵头单位：市人力资源社会保障局、市工业和信息化局、市财政局）

14. 建设技能友好型企业。建设一批技能激励作用发挥明显、产教融合紧密的技能友好型企业，按规定予以表扬通报和政策支



持。推动国资管理部门对国有制造业企业高技能人才培养成效显著依法依规予以适度激励，发改、工信、住建、公管等部门将高技能人才配置状况作为生产经营性企业及其他实体参加重大工程项目招投标、资质评估和评优的重要因素。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市发展改革委、市工业和信息化局、市住房城乡建设局、市财政局、市工商联、市公管局等）

15. 优化高技能人才服务。优化高技能人才服务机制，帮助解决实际问题。对企业新引进的技师以上技能等级人才，由企业所在县（区）提供三年免费人才公寓保障。无法提供人才公寓保障的或人才因特殊情况选择自主租房的，按照高级工 400 元/月，技师 600 元/月、高级技师 800 元/月标准发放租房补贴。为企业新全职引进的技师及以上技能等级的优秀人才，依托电子社保卡，一卡通享淮南市域景区门票折扣、博物馆等文化场所免预约、乘坐公交限次免费等生活服务。鼓励支持分级开展高技能人才休假疗养、研修交流和节日慰问等活动。（牵头单位：市委人才工作局，配合单位：市人力资源社会保障局、市住房城乡建设局、市教体局等）

三、组织保障

市有关单位、各县区人民政府、园区管委会要明确责任分工、量化工作指标、细化推进举措。建立人社部门具体负责、有关部

门各司其职、行业企业和社会各方广泛参与的工作机制。统筹教育、人才、就业等经费，用于技能人才培养等领域资金保障并切实加强监管。市人力资源社会保障局牵头制定任务清单，按季调度进展，及时汇总研判、督促推进工作。各单位要压实工作责任，确保各项举措落地见效。强化以技能人才培养为核心的评价体系，每年开展一次评估研判，总结推广典型经验做法，动态调整优化工作举措，持续提升技能人才队伍建设质量和水平。对技能人才培养先进单位、先进个人，技能人才典型等进行表扬，持续营造重视、关心、尊重高技能人才的社会氛围。（牵头单位：市人力资源社会保障局，配合单位：市有关单位）

本文件自 7 月 10 日起执行，有效期至 2030 年 12 月 31 日。国家、省出台新政策的，从其规定。本文件中省级统一规定的补贴项目，所需资金由省级承担的，市、县级不再另行安排该项补贴资金。