

课题编号	20260281003
课题分类	

北京市科学技术委员会、 中关村科技园区管理委员会 课题研究合同

甲方：北京市科学技术委员会、中关村科技园区管理委员会

乙方：北京市长城企业战略研究所

专项名称：2026 年党政机关课题-国际科技创新中心建设
规划与政策研究专项课题项目

课题名称：推动科技创新和产业创新深度融合背景下，北京
技术经理人队伍建设的路径与对策研究

研究时间：2026 年 9 月 16 日 2027 年 7 月 31 日

北京市科学技术委员会、中关村科技园区管理委员会制

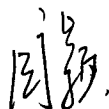
甲方：北京市科学技术委员会、中关村科技园区管理委员会

法定代表人：张继红

地址：北京市通州区宏安街 9 号

课题承担处室：转化处

课题承担处室负责人（签字）：



联系电话：010-55572308

课题承担处室主管工程师（签字）：



联系电话：010-55571294

乙方：北京市长城企业战略研究所

法定代表人：刘志光

地址：北京市朝阳区北辰东路 8 号北京国际会议中心东配楼二层 201 室

课题负责人：王奋宇

联系人：王凌云

联系电话：13120125266

一、合同内容

依据《中华人民共和国民法典》，甲方将--推动科技创新和产业创新深度融合背景下，北京技术经理人队伍建设的
路径与对策研究----课题由乙方承担，经双方充分协商，达成一致，签订本合同，双方共同信守。具体内容如下：

1. 乙方需实现的功能或者目标：

1) 开展系统性理论研究。立足北京科技创新与产业创新融合发展实际，紧扣北京国际科技创新中心建设总体目标，系统梳理本市技术经理人行业发展现状、现行扶持政策及前沿发展态势。同步研判全国技术经理人行业整体发展格局与政策导向，开展数据研判与案例剖析，借鉴国内标杆地区及发达国家成熟发展模式，系统研究其队伍建设的成熟模式、创新举措，深入分析经验的可复制性与北京的适配性，结合北京实际筛选可借鉴的核心要点。全面厘清行业发展规律，筑牢本次研究理论基础。

2) 围绕首都科创中心建设发展定位，通过实地走访深入北京各区、科创园区、科研院所及市场主体开展实地调研，精准摸清本地技术经理人队伍建设现存优势、突出短板与现实发展难题。赴国内科技服务业先进地区开展实地调研，以座谈交流、深度访谈等形式学习技术经理人队伍培育、行业管理、政策赋能等成熟经验。

3) 结合前期理论研究成果与实地调研实情，立足北京发展实际，提出适配北京发展的针对性、可落地的实施路径与优化对策，搭建起涵盖选拔、培养、认证、任用、激励、成长、产业生态在内的全链条培育发展体系，高标准完成完整专项研究报告，为北京技术经理人队伍提质扩容提供务实参考。

2. 乙方需满足的服务标准、期限、效率等要求：

1) 北京技术经理人队伍发展现状、优势与核心瓶颈深度调研分析。立足科技创新与产业创新深度融合（以下简称

“两创融合”) 核心需求，聚焦国际科技创新中心建设定位，通过实地调研、数据研判、案例剖析、座谈访谈等多元方式，全面摸清北京技术经理人队伍发展底数，精准识别优势与短板，深挖问题根源。

2) 国内外技术经理人队伍建设的先进经验研究。重点选取国内先进地区和国际发达国家的典型案例，系统研究其队伍建设的成熟模式、创新举措，深入分析经验的可复制性与北京的适配性，结合北京实际筛选可借鉴的核心要点。

3) 北京技术经理人队伍建设的实施路径与可操作政策建议研究。立足北京两创融合需求和国际科技创新中心建设目标，针对前文梳理的队伍建设短板，结合国内外先进经验，聚焦“专业化、市场化、国际化”发展方向，提出针对性、可操作、可落地的实施路径和政策建议。

3. 乙方应为本项目成立不少于 13 人的项目团队，其中项目负责人 1 名，项目负责人曾参与过类似工作。

4. 成果要求

1) 形成推动科技创新和产业创新深度融合背景下，北京技术经理人队伍建设的路径和对策研究总报告。

2) 形成 2-3 篇研究专报或调研报告。

3) 提出北京技术经理人队伍建设的实施路径与可操作政策建议。

5. 保密/知识产权要求

乙方对项目实施中涉及到的相关数据、资料、文档等具有保密的义务，并应按照相应保密规定执行。

本项目所形成的数据成果归甲方所有。未经甲方同意，乙方不得以商业目的使用该资料或者开发和生产其他产品。

二、合同费用

1. 合同费用（课题经费）共计人民币---29---万元。

2. 课题经费拨付：本合同签订后，甲方向乙方支付合同总额【70】%的费用（简称“首款”）；项目完成且乙方提交全部工作成果并通过甲方验收合格后，根据验收结果和绩效评价结果拨付剩余资金，甲方向乙方支付合同总额【30】%的余款（简称“尾款”）。

3. 乙方指定收款账户信息如下：

开户人：北京市长城企业战略研究所

开户银行：中国民生银行股份有限公司北京北太平庄支行----

银行账号：--0116014210002872-----

乙方保证上述信息真实、准确。乙方上述账户信息发生变化的，应至少于甲方付款前5个工作日书面通知甲方，否则由此导致的错付、逾期支付、无法支付等所有法律后果由乙方自行承担。

4. 乙方应向甲方出具与乙方单位名称一致的正式发票（不包括往来款收据、非经营性收款收据）。

5. 课题经费由乙方按照国家及北京市相关经费管理办法和会计制度统一管理，不得转包分包，不得截留、挤占、挪用，不得利用虚假票据套取资金，不得使用课题资金支付各种罚款、捐款、赞助、投资等费用，不得在课题经费中列

支与课题研究无关的任何费用。

三、甲方权利义务

1. 按合同约定金额提供课题研究经费。
2. 为乙方开展课题研究提供必要的协助或便利。
3. 掌握研究工作进度，指导监督乙方完成课题任务。
4. 有权对乙方工作提出意见和建议，有权对课题验收。
5. 有权要求乙方更换不符合要求的课题研究人员。
6. 有权依据《北京市市级党政机关课题经费管理办法》等，执行课题相关管理工作。

四、乙方权利义务

1. 根据甲方课题管理相关要求开展课题研究，并尽勤勉义务。
2. 亲自处理受托事务，未经甲方书面同意，不得将本合同项下全部或部分工作转包、分包给任何第三方。
3. 乙方应有独立法人资格、健全的财务和课题管理制度，保证研究团队具备完成课题研究所需的相应资信和能力。
4. 乙方应严格执行《北京市市级党政机关课题经费管理办法》和《市科委、中关村管委会课题管理办法》有关要求，课题经费使用应当符合国家和本市财政资金使用的相关办法标准和财务审计的要求，专款专用，单独核算。
5. 按照甲方要求报告课题研究开展情况，对研究成果进行补充、修改。
6. 乙方协助组织课题开题会、结题会，及时提交课题验

收材料。

7. 课题经费的管理和使用情况接受甲方及相关主管部门的监督检查。

五、课题组织实施要求

1. 乙方应按照合同办法完成课题目标任务，不得擅自变更研究内容、课题负责人等。如课题研究条件发生重大变化，乙方应向甲方报告具体情况，研究提出解决方案。

2. 甲方负责组织专家对课题研究成果进行评审，并进行课题验收。

3. 未通过专家评审，乙方应按照评审会意见修改完善，并于开题会或结题会结束之日后 20 个工作日内召开第二次评审会。

六、知识产权及保密条款

1. 课题成果的知识产权归甲方所有。

2. 经甲方书面同意，乙方可发布、发表部分研究成果，但须标注“北京市科学技术委员会、中关村科技园区管理委员会支持研究成果”字样。未经甲方书面同意，任何参与课题研究的单位及个人不得擅自披露涉及甲方的有关数据、信息和资料。如发生上述情况，甲方将依法追究相关单位及个人责任。

3. 乙方保证，本合同下的研究工作，不存在任何侵权问题，如发生侵权纠纷，由乙方自行承担所有责任，并赔偿甲方因此遭受的损失。

七、合同变更或解除

本合同系政府采购合同，不得擅自变更或解除。若甲方或乙方无正当理由申请提前终止合同，应承担相应违约责任，另一方有权向相关部门报告。

若确需变更或解除，经甲乙双方协商一致，征求相关部门意见后，可变更或解除本合同。对本合同的变更或解除必须以书面合同进行。双方未签署书面变更或解除合同的，应认定为没有对本合同进行变更或解除。

八、违约责任

1. 甲方支付首款后，因乙方自身原因未能按照合同约定的进度要求开展课题研究任务并取得阶段性成果的，甲方有权解除合同，并要求乙方退回首款。

2. 因乙方原因导致课题研究任务逾期未完成或未通过验收的，甲方有权解除合同，并不再拨付尾款；如造成甲方其他损失，乙方应承担相应的赔偿责任。

3. 乙方因法定的不可抗力不能履行合同义务时，可以免除违约责任，但应在不可抗力事由发生之日起 20 日内通知甲方，并在 30 日内向甲方提供因不可抗力导致合同不能履行的证明。

九、解决争议

凡与本合同有关的争议，双方应协商解决，经协商不能解决的，任何一方均应向甲方所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

争议解决过程中发生的费用，包括但不限于诉讼费、差旅费、保全费、律师费等，由败诉方承担。

诉讼进行过程中，除双方有争议的部分外，本合同其他部分仍然有效，各方应继续履行。

十、其他事项

1. 本合同一式贰份，甲乙双方各执壹份，具有同等法律效力。
2. 本合同自甲乙双方法定代表人或授权代表签字并加盖公章之日起生效。
3. 本合同未尽事宜，甲乙双方可另行协商签订补充合同。
4. 附件与补充合同与本合同具有同等的法律效力。

附件：课题研究工作方案

(以下无正文)

甲方（盖章）：



甲方（签字）：

杨晨

(课题承担处室分管委领导)

日期：2026. 9. 16

乙方（盖章）：



乙方（签字）：

刘志光

日期：2026. 9. 16

课题研究工作方案

一、基本信息

课题负责人基本情况						
姓 名	王奋宇	性 别	男	出生年月	1963 年 11 月 19 日	
专 业	社会学	学 历	硕士研究生	职 称	研究员	
电 话	18601273233	手 机	18601273233	邮 箱	wangfenyu@gei.com.cn	
承担单位：北京市长城企业战略研究所						
通讯地址：北京市朝阳区北辰东路 8 号北京国际会议中心东配楼二层 201 室 邮编：100101						
课题组主要成员基本情况						
姓名	出生年月	专业	学历	职称	工作单位	主要分工
王志辉	1982.7.16	产业经济学	硕士研究生	助理研究员 注册咨询师	北京市长城企业战略研究所	项目专家、支撑项目研究
梁海涛	1990.1.8	农村与区域发展	硕士研究生	高级经济师	北京市长城企业战略研究所	项目专家、支撑项目研究
史芬芬	1985.7.24	产业经济学	硕士研究生	中级经济师	北京市长城企业战略研究所	项目专家、支撑项目研究
沈娟	1987.2.20	技术经济及管理	硕士研究生	中级经济师	北京市长城企业战略研究所	项目专家、支撑项目研究

刘恒辰	1987.7.8	环境科学（环境评价、规划与管理方向	硕士研究生	中级经济师	北京市长城企业战略研究所	项目专家、支撑项目研究
袁硕平	1986.12.19	科学技术哲学	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目督导、组织安排调研
王凌云	1993.7.10	人口学	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目经理、指导项目研究并提出研究思路意见，参与调研与研究工作
章普	1998.10.23	国际经济与贸易	大学本科	-	北京市长城企业战略研究所	项目经理、指导项目研究并提出研究思路意见，参与调研与研究工作
石妍妍	1988.11.12	人文地理	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作
张继喆	1989.3.11	国际酒店旅游管理与市场营销	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作
徐鹏	1993.2.4	市场营销	大学本科	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作

屈子健	1997.2.18	东亚商务	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作
赵鸿麟	1999.3.18	企业管理	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作
殷缘	1998.8.25	管理科学与工程	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作
张瑞	1999.10.1	产业经济学	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作
张雨晨	2000.3.12	社会学	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作
王雅彬	2001.11.1	社会政策	硕士研究生	-	北京市长城企业战略研究所	项目成员、参与调研与研究工作

二、选题背景

（一）国内外相关研究的学术史梳理及研究动态

国外研究聚焦项目全流程运作，注重从市场机制视角剖析人才对技术许可、创业孵化的效能作用。欧美发达国家技术转移人才职业制度发展时间较长，在理论层面，开放式创新（Chesbrough, 2003）、互补资产（Teece, 1986）、创新扩散（Rogers, 2003）、吸收能力（Cohen & Levinthal, 1990）、交易成本经济学（Williamson, 1985）与阶段门方法（Cooper, 1990）等经典框架，为理解技术经理人在创新链条中的功能定位提供了理论支撑。相关研究主要围绕美国

大学技术经理人协会（AUTM）、高校技术转移办公室（TTO）运行机制和德国史太白（Steinbeis）双元制技术转移人才模式展开，讨论重点集中于执业资质与职业标准、薪酬激励与收益分配、行业协会自律治理、驻场专家制度、双元实践培养模式等议题。美国高校普遍形成专职团队与驻场创业导师相结合的用人模式，将发明披露数量、专利许可成效、初创企业孵化质量作为核心考核指标，以斯坦福大学为代表的高校依托技术转移办公室与衍生企业体系实现转化收益与人才培养的良性循环。德国依托史太白大学建立理论学习与企业项目强绑定的双元制培养体系，学生须完成真实技术转移项目方可取得学位，实现了教育供给与产业需求的深度咬合。

国内研究紧密贴合政策制度，重点剖析机制建设堵点、实践案例分析、激励与队伍培育的实施路径。国内学界围绕技术经理人的研究主要集中于三大方向：一是政策文本解读，围绕国家及地方技术经理人职称制度、技术转移人才基地、成果转化收益分配政策开展政策梳理与制度分析；二是地方实践案例总结，重点对上海、江苏、安徽、浙江等地试点以及北京技术经纪职称社会化评审等开展经验归纳；三是人才培养模式研究，聚焦高校内部技术转移岗位人员的课程体系、实训模式开展讨论。近年来，研究重心正从概念界定与原因阐释向评价认证与培养机制纵深演进，有研究基于创新链、产业链、资金链、人才链四链融合范式构建技术经理人四链五维素质能力模型，提出 5 个一级维度、20 项二级能

力要素与初中高三级的评价认证框架；有研究从硬科技成果转化全过程组织视角提出流程服务型、项目服务型、全过程组织型三分法分类，并建构包含技术识别力、采用验证力、资源组织力、交易治理力、规模放大力的五力模型，强调培养应依托真实复杂项目而非课程拼盘。上述进展表明，分层分类的能力标准与实战化培养机制正成为学界与行业共识。

综合国内外现有文献与行业研究成果，现有研究仍存在一定短板：一是缺少面向多类型创新主体的统一统计界定框架，对广义从业人员与实战型职业技术经理人缺乏区分，大样本实证底数画像研究不足。二是针对事业单位、市场化机构、国企等不同主体，兼顾现行人事财务制度约束的差异化激励与容错机制，可落地的政策研究较为欠缺。三是适配硬科技产业场景的本土化分层分类能力标准研究偏少，现有成果多侧重通用培训框架，缺少能够直接用于评价、任用的实操标尺。

（二）本课题的学术价值与应用价值

学术价值层面，立足北京国际科技创新中心这一超大城市科创场景，丰富国内技术经理人领域实证研究样本，区分多主体从业类型开展人才底数实证研判，弥补现有研究重政策解读、轻实证摸排，重单点举措、轻全链条制度设计的短板。构建适配硬科技成果转化场景的分层分类技术经理人能力框架，深化创新链产业链融合视角下科技中介人才理论研究，完善技术经理人比较研究方法论。

应用价值层面，课题形成人才底数研判成果、问题成因剖析、全链条培育路径、政策工具包，可为北京市科技管理部门完善技术经理人制度、补齐科技转化人才短板提供决策参考。通过研究，健全人才统计口径、摸清科技成果转化人才底数，厘清职业能力标准、优化市区两级政策供给提供实操支撑。同时，提出健全能力标准、探索培养路径、壮大专业化服务队伍、提升技术转移服务水平的建议，推动北京加快形成与国际科技创新中心相匹配的专业化、市场化、国际化技术经理人服务力量，为助力新质生产力加速形成提供坚实的人才支撑。

三、研究基础

课题组前期相关研究成果、核心观点及社会评价等，包括专项名称、委托机构、委托经费、结项情况、研究时间等。

（一）相关理论成果

北京市长城企业战略研究所提出区域创新理论、创新创业生态理论、场景创新理论，并长期围绕科技成果转化、科技创新制度改革与政策等开展系统研究，为技术经理人研究提供了较为完整的理论与实践支撑。

区域创新理论以知识经济中的“网络”概念为视角研究中关村，强调多元创新主体协同及创新网络构建，为技术经理人连接高校、科研院所、企业、政府和资本等主体、促进创新资源配置提供基础。

创新创业生态理论原创性提出了高新区“创意－创新－创业”的内生增长机制和“创业－孵化－集群”的内生增长

路径，强调从创意、创新到创业、孵化和产业 clusters 的全过程演进，为技术经理人由单一技术交易向成果挖掘、概念验证、中试熟化、创业孵化和产业化全链条服务拓展提供支撑。

场景创新理论面向真实的市场需求，运用商业化机制，以企业为主体，组织各类创新资源，在商业爆发的同时实现科技突破，同步深耕“四新”经济研究体系，围绕新物种、新赛道、新场景、新治理开展系统研究，构建适配新时代科创发展的完整创新理论体系。为技术经理人强化产业需求识别、技术供需匹配、场景挖掘和应用组织能力创新模式。

科技创新制度改革与政策理论聚焦科技成果转化权属、收益分配和创新激励等制度机制，并重点围绕科技成果转化全链条开展专项研究，系统覆盖概念验证、中试熟化、创业孵化、创新人才培养等关键核心环节，为技术经理人岗位设置、能力评价、职称晋升、收益激励和职业发展等制度设计提供借鉴。

（二）相关项目成果

项目名称	委托机构	委托经费	结项情况	研究时间
《关于促进东湖国家自主创新示范区科技成果转化体制机制创新的若干意见》	武汉东湖新技术开发区管理委员会	200 万元	已结项	2012 年
《支撑产业发展的科技服务体系若干问题研究》	工业和信息化部高新技术司	48 万元	已结项	2015 年

《国家小微企业创业创新基地城市示范发展研究》	科技部火炬高技术产业开发中心	45 万元	已结项	2015 年
《支撑产业发展的科技服务体系若干问题研究》	科技部高新司	48 万元	已结项	2015 年
《国家大学科技园政策研究》	科技部高新司	50 万元	已结项	2017 年
《中国-东盟科技创新政策研究中心建设》	科技部国际合作司	49 万元	已结项	2018 年
《北京朝阳区十四五科技创新发展规划前期研究及规划编制》	北京市朝阳区科学技术和信息化局	46 万元	已结项	2019 年
《合肥市创新环境提升研究》	合肥市发展和改革委员会	98 万元	已结项	2020 年
《苏州高新区科技创新“十四五”规划》	苏州高新区（虎丘区）科技创新局	78 万元	已结项	2020 年
《中试验证及共性技术研发公共服务平台布局研究》	广东省发展和改革委员会	199.8 万元	已结项	2023 年
《中关村科创产业融合与空间布局协同发展路径研究》	北京市科学技术委员会、中关村科技园区管理委员会	40 万元	已结项	2025 年
《加快建设一批概念验证平	科学技术部成果转化	50 万元	已结项	2025 年

台战略研究》	化与区域创新司			
--------	---------	--	--	--

四、研究内容

（一）研究对象

本课题以北京市技术经理人队伍为主要研究对象，围绕科技创新与产业创新深度融合背景下技术经理人的队伍规模、来源结构、专业领域、能力水平、从业方式和发展需求等开展系统研究，同时关注高校院所、科技企业、技术转移机构、园区及专业化科技服务机构等主要用和服务载体。通过调研访谈、问卷调查、案例分析和数据研判，摸清北京市技术经理人队伍底数及结构特征，分析其在科技成果挖掘、技术评价、需求匹配、项目组织和产业化落地等环节发挥的作用，识别队伍建设中的主要问题及其成因。

（二）总体框架

1. 技术经理人发展面临的新趋势新要求

面向“十五五”，立足科技创新与产业创新深度融合（以下简称“两创融合”）发展核心需求，聚焦北京国际科技创新中心建设定位，从科技创新新范式、国家战略、北京要求等维度，分析“两创融合”背景下，北京技术经理人队伍建设的新趋势新要求。

（1）科技创新范式变革与发展趋势

把握 AI 时代创新范式变革、场景驱动创新、未来产业爆发等背景下科技创新范式变革和“两创融合”发展新需求，把握新时期技术经理人由技术供需撮合者向科技成果转化

项目组织者、创新资源整合者和科学家创业合伙人演进的新定位、新要求。

（2）国家战略部署与政策导向

本部分重点研究国家层面关于“两创融合”、科技成果转化、技术要素市场和科技服务业及技术经理人队伍建设的战略部署、政策导向与行业格局。

（3）北京技术经理人发展新要求新态势

围绕新时期北京国际科技创新中心建设和科技成果转化体系要求，重点梳理北京市在科技成果转化、高水平技术经理人队伍建设、概念验证和中试平台布局、科技成果在京落地等方面的发展要求及前沿态势。

2. 北京市技术经理人发展现状分析

围绕北京市技术经理人队伍建设实际，通过数据分析、政策梳理、实地调研和座谈访谈等方式，系统研究北京市技术经理人行业发展现状及现行政策体系，研判北京市技术经理人发展核心优势与瓶颈问题。

（1）发展现状

系统梳理技术经理人机构及人员队伍规模、人员结构、专业领域和区域分布，分析其主要从业载体、组织形态和职业发展情况，全面掌握北京市技术经理人行业发展的基本格局和运行特征。

（2）政策体系

系统梳理北京市成果转化、技术经理人相关政策制度，分析现有政策的覆盖范围、制度衔接和实际执行情况，全面掌握北京市技术经理人队伍建设的政策基础及其演进特征。

（3）存在问题

结合调研访谈、政策梳理和项目实践，分析北京市技术经理人存在的突出问题，识别制约高水平技术经理人成长和科技成果高效转化的关键堵点，为后续政策优化提供依据。

3. 国内外技术经理人队伍建设先进经验研究

（1）国外技术经理人队伍建设经验研究

选取美国、德国、英国等国际发达国家，围绕美国高校TTO（技术转移办公室）、德国史太白、英国知识转移伙伴计划等典型案例，研究专业教育、真实项目实践与技术转移服务相结合的人才培养方式，分析专业机构连接科研成果与产业需求的组织机制及实施条件。

（2）国内技术经理人队伍建设经验研究

选取江苏、西安、深圳等国内先进地区的典型案例，系统研究其队伍建设的成熟模式、创新举措，深入分析经验的可复制性与北京的适配性，结合北京实际筛选可借鉴的核心要点。

（3）核心经验借鉴

结合国内外技术经理人发展实践，重点筛选与北京创新资源禀赋、科技成果转化特点和现阶段政策基础相匹配的做法，提炼形成可转化为北京政策工具、机制设计和试点举措的核心经验。

4. 北京市技术经理人队伍建设总体思路与发展路径

新发展阶段，立足新趋势新要求，结合北京市技术经理人队伍发展现状及问题，研究提出北京市技术经理人队伍建设的思路路径。

5. 北京市技术经理人队伍建设对策建议

基于以上研究分析，围绕北京市技术经理人高质量、专业化、职业化和市场化发展需求，重点完善选拔培养、实战应用、从业载体、评价激励和市场生态等关键机制，构建贯通人才成长与成果转化实践的技术经理人全链条发展体系等方面提出对策建议。

（三）重点难点及解决方案

本课题难点一是面对从业形态多样、数据口径分散，如何准确摸清北京市技术经理人队伍底数。拟通过明确技术经理人的研究对象和统计边界，结合实际工作内容、从业主体和项目经历建立分类识别口径；通过高校院所、市场化机构、企业等重点主体调研，对数据结果进行补充核验，形成相对准确的北京市技术经理人队伍规模和结构判断。

本课题难点二是面对专业能力复合、产业差异明显，如何准确识别技术经理人的价值贡献和实际水平。拟围绕技术经理人在科技成果转化中的实际工作任务和项目经历开展研究，通过典型成果转化项目复盘、优秀技术经理人访谈以及用人机构调研，分析不同类型技术经理人的核心工作内容和能力表现；结合重点产业特点开展分类研究，并通过专家

论证对相关能力要素进行校准，为后续研究能力标准和培养评价方式提供依据。

本课题难点三是面对国内外制度环境和发展基础差异，如何形成适配北京实际的发展路径和对策建议。拟对国内外典型模式从制度基础、组织方式、市场环境和实施条件等方面进行系统拆解，区分具有普遍借鉴价值的做法与依赖特定条件的制度安排；结合北京高校院所、产业企业、行业组织及相关管理部门调研，对拟借鉴做法进行适配性分析和论证，在此基础上研究提出符合北京科技成果转化特点和现行制度环境的发展路径与政策建议。

（四）主要目标

拟通过本课题研究，摸清北京市技术经理人队伍底数、结构和发展需求，明确不同类型技术经理人的角色定位、能力要求和成长规律；通过研究国内外技术转移人才培养、评价、使用和激励的典型经验，结合北京实际，探索技术经理人专业化、职业化、项目化、市场化、国际化发展的实现路径。在此基础上，研究提出完善技术经理人选拔培养、项目实战、从业载体、评价激励和市场化发展生态的对策建议，为北京市加强技术经理人队伍建设、提升科技成果转化和技术转移服务能力提供决策参考。

五、思路方法

本课题将综合运用文献研究、实地调研、数据分析、比较案例研究和专家咨询等方法，坚持理论研究与实践调研相结合、北京实际与国内外经验相结合、现状诊断与政策设计

相结合，围绕科技创新范式变革和科技创新与产业创新深度融合的新要求，结合科技成果转化、技术转移和科技服务业发展相关理论，系统分析技术经理人由技术供需撮合者向成果转化项目组织者、创新资源整合者和科学家创业合伙人演进的发展趋势。按照“把握‘两创’趋势与政策导向—摸清北京技术经理人行业现状与政策基础—研判核心优势与关键问题—借鉴国内外先进经验—提出技术经理人队伍建设对策建议”的逻辑展开研究，形成北京市技术经理人队伍建设专项研究报告及相关研究专报，为新阶段北京提升技术经理人专业化服务能力和科技成果转化效能提供决策参考。

六、创新之处

（一）研究视角创新

突破传统以人才培养和职业能力建设为主的研究范式，将技术经理人置于科技成果转化全过程中，重点研究其作为成果转化“项目组织者”的功能定位，探索技术经理人牵引成果识别、概念验证、中试熟化、投融资、场景验证、企业孵化和产业化落地的全过程项目管理机制。

（二）研究内容创新

立足北京原创性、颠覆性科技成果密集和未来产业发展需求，研究技术经理人专业化分工和分类分层培养体系，针对不同产业在技术路线、验证方式、市场准入、知识产权和产业化周期等方面的差异，将细分产业场景和真实科技成果转化项目作为研究技术经理人能力形成与作用发挥的重要载体，探索“技术经理人—成果转化项目经理—科学家创业

合伙人”的职业发展路径，形成具有北京特色的高水平技术经理人能力模型。

（三）制度设计创新

聚焦当前技术经理人“有身份、缺项目，有能力、缺收益，有培训、缺职业”的突出问题，研究技术经理人事务所、项目佣金、收益分成、服务换股权、跨机构执业等市场化机制，建立以成果转化实绩和价值创造为核心的评价激励体系。

七、研究进度

第一阶段：文献梳理与理论研究（2026年9月—10月）

围绕技术转移机构、技术经理人队伍建设等开展理论研究，研判全国技术经理人行业发展格局与政策导向。通过北京技术经理人登记情况数据分析，系统梳理行业发展现状、现行政策体系及发展态势。开展国内外标杆案例借鉴研究，形成研究报告总体思路及初步框架。

第二阶段：开展调研访谈（2026年11月—12月）

立足北京实际，选取具有代表性的各区、科创园区、全国重点实验室、高校及科研院所、技术转移转化相关市场主体等开展调研。赴国内科技服务业先进地区开展座谈交流，学习技术经理人队伍培育、行业管理、政策赋能等成熟经验。

第三阶段：撰写研究报告（2027年1月—3月）

结合前期理论研究成果与实地调研情况，提出适配北京发展的针对性、可落地的实施路径与优化对策，撰写研究报告初稿，向甲方汇报。

第四阶段：撰写专报（2027 年 4 月—5 月）

组织开展中期论证会，根据专家意见持续优化打磨研究报告，形成报告中期稿，在此基础上进行选题，撰写完成专报提交甲方。

第五阶段：完善修改并结题（2027 年 6 月—7 月）

召开专家评审会，对研究成果提出修改意见，根据专家意见修改完善，并提交成果终稿。

八、拟研究转化成果

1. 形成推动科技创新和产业创新深度融合背景下，北京技术经理人队伍建设的路径和对策研究总报告。

2. 形成 2—3 篇研究专报或调研报告。

3. 提出北京技术经理人队伍建设的实施路径与可操作政策建议。

以上材料乙方须提供电子版及纸质版。课题研究中形成的其他原始调研资料，乙方应向甲方提供电子版。

