收稿日期:2026-04-24

教育强国建设背景下技术经理人培养现状、挑战与突破

管 雨,高 远
(盐城师范学院 资产经营有限公司,江苏 盐城 224007)

摘要:在教育强国建设背景下,技术经理人作为衔接科技创新与产业应用的关键纽带,其专业化培养已成为激活国家创新体系的重要环节。围绕职业发展、培养模式、市场机制、生态体系等维度,系统梳理当前技术经理人培养现状后发现,专业化培养技术经理人虽已初步形成以政策为牵引、多方主体共同参与的培养格局,但仍面临专业价值被低估、高端人才输出有限、内生动力不足、整体效能发挥受阻等突出问题。应从提升行业话语权与职业吸引力、贯通入门至高阶的人才成长通道、激活人才潜能与行业动能、构建全国一体化人才发展支撑网络等四方面入手,培育一支高水平技术经理人队伍,切实支撑教育、科技、人才三位一体协同发展的强国目标。

关键词:技术经理人;人才培养;成果转化;教育强国
中图分类号:G644;C961 **文献标识码**:A **文章编号**:1003-6873(2026)06-0067-09

基金项目:盐城市社科基金项目"产业需求导向下地方院校拔尖创新人才培养困境与突破"(26skA230)。
作者简介:管雨(1984—),女,河南周口人,盐城师范学院资产经营有限公司助理研究员,硕士,主要从事高等教育管理研究;高远(1971—),男,江苏盐城人,盐城师范学院资产经营有限公司副教授,硕士,主要从事高等教育管理研究。
DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2026.06.008

《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》提出,要完善人才培养与经济社会发展需要适配机制,着力培养造就各级各类专业人才,为社会主义现代化建设提供人才支撑[1]。技术经理人作为推动科技成果转化的关键角色[2],其培养工作已成为落实教育强国战略、促进教育科技人才一体化部署的重要抓手。近年来,我国高度重视并持续推进技术经理人队伍建设,在顶层设计上不断完善相关制度。2022年,技术经理人作为一项职业被正式纳入《中华人民共和国职业分类大典》[3];同年,科技部在《"十四五"技术要素市场专项规划》中提出,到2025年技术经理人要突破3万名的数量要求[4];党的二十届三中全会在《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》中,进一步提出加强技术经理人队伍建设的战略目标[5]。同时,在实践层面也开展了积极探索。2015年,上海等11省市率先建设国家技术转移人才培养试点基地,为技术经理人的职业培训奠定了重要平台基础[6-7];2021年,上海交通大学成功获批国内首个技术转

移专业硕士学位点,实现了该领域在学历教育方面“零”的突破[8];2025年,西安交通大学成立全国首个技术经理人学院,推动技术经理人培养进入实战化、系统化的新阶段[9]。由此可以看出,以政策为牵引、多方主体共同参与的技术经理人培养格局正在逐步形成。

然而,由于我国技术经理人培养整体起步较晚,与欧美等发达国家仍存在明显差距。在数量规模上,我国科研人员与技术经理人的配比不足100:1,远低于欧洲25:1的水平[10]。在制度设计方面,我国仍处于探索阶段,尚未形成成熟的制度体系与行业自律机制。相较而言,美国起步较早,1980年《拜杜法案》为技术经理人的发展奠定了法律与制度基础,并催生了以高校技术许可办公室(OTL)为代表的成熟运作模式[11]。在课程体系方面,我国现行课程缺乏针对不同技术经理人层级的梯度化、定制化培养方案,实践技能培养不足,而德国则已将技术转移融入高等教育体系,并通过双元制教育、真实项目操盘等方式强化实战能力[12]。在认证机制方面,我国尚未建立全国统一权威的能力评价标准,缺乏类似国际技术转移经理人联盟(ATTP)RTTP认证的职业资质体系。因此,进一步加强技术经理人培养,已成为当前实施教育强国战略、推动科技自立自强的紧迫任务。

目前,技术经理人的相关研究已引起学术界的广泛关注,现有成果主要集中于三个层面:一是聚焦于功能定位与实践价值,探讨其在科技成果转化过程中的关键作用与价值体现[13-15];二是关注胜任力模型构建,对其所应具备的专业技能与职业素养进行系统性分析与建模[16-18];三是初步探索其培养模式与路径,针对培养体系、课程内容与实践机制等方面展开探讨[19-21]。以上研究虽为进一步深化技术经理人培养提供了理论基础与方向指引,但仍缺乏对其在实践中面临的深层次困境与结构性挑战的深入剖析。基于此,本文立足现实需求,重点剖析技术经理人培养面临的关键瓶颈与制度约束,着力探索能够贯通产学研的高效能培养新路径,以期为构建支撑中国式现代化建设的技术转移人才体系提供理论依据。

一、 教育强国建设背景下技术经理人培养的现实意义

(一) 赋能职业发展:开辟高端科技服务人才新赛道

教育强国战略致力于建设强有力的人才支撑体系,为国家发展夯实人才基石。在此背景下,技术经理人作为一类新兴且具备高价值的职业,通过规范化、规模化培养,能够为科技与工程等相关专业背景的人才开辟全新的职业发展赛道。此举不仅能提升科技服务行业的专业化水平与社会认可度,也可吸引更多优秀人才加入并踊跃投身科技成果转移转化事业。因此,技术经理人的培养既提升了个人职业价值,也在整体上优化了国家人力资源配置,充分体现了教育促进劳动者素质提升与高质量就业的社会功能。

(二) 革新育人模式:构建复合型人才培养新路径

技术经理人的专业化培养,本质上是高等教育特别是工程教育与商学教育模式革新的重要实践。该培养路径突破了传统单一学科的局限,要求从业者具备融通工程技术基础、商业管理知识、法律金融素养与市场洞察等多维能力。此类跨学科、重实践的培养模式,正是教育强国战略对复合型、创新型人才迫切需求的直接响应。同时,为“新工科”建设提供了可操作的育人模式,通过项目实践、案例教学及校企协同等多元途径,系统训练技术经理人的创新意识,提高解决实际问题的能力,培养创新精神,从而持续向社会输送能够应对科技与市场双重挑战的高层次人才。

(三) 重塑生态网络:促进产学研用深度融合

教育强国战略的顺利实施,离不开以充满活力的区域创新生态网络为支撑。在这一生态网络中,技术经理人发挥着“催化剂”的关键作用。他们通过疏通对接渠道、构建合作框架与信任机制,显著提升不同创新主体之间的协同效应,促进产学研多元主体不断走向深度融合。因此,系统化培养技术经理人,不仅有助于形成“以教促研、以研带产、以产哺教”的良性循环,更能促进教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接,共同推动教育强国建设向更高水平迈进。

(四) 服务国家战略:提升国家创新体系整体效能

提升国家创新体系整体效能是教育强国战略下技术经理人培养的核心价值取向。技术经理人作为创新链与产业链的“衔接者”,在创新成果向现实生产力转化的过程中发挥着不可替代的作用。他们通过专业化的市场研判、知识产权运营与商业化运作等措施,不断推动知识、技术、人才、资本等创新要素高效流动与优化配置,从而切实提升创新体系运行的整体效能。因此,建设一支高素质技术经理人队伍,是从机制和人才层面筑牢国家创新体系的重要支撑,对实现高水平科技自立自强与高质量发展具有战略意义。

二、 教育强国建设背景下技术经理人培养现状

为全面真实反映国内技术经理人培养现状,在查阅现有文献资料及政策文件的基础上,本研究的调研面向行业一线技术经理人、培训机构、企业以及高校科研管理部门等核心主体。当前,我国技术经理人培养现状存在以下特点。

(一) 职业身份认定与发展通道趋于明晰

2022年,技术经理人作为新型职业被正式纳入《中华人民共和国职业分类大典》,归属于专业技术人员类别,从国家层面完成了法律身份的认定,为其职业化发展奠定了基石。在此基础上,北京、上海、天津、江苏、陕西、安徽等省(市)已将其纳入职称评审体系,其中上海等地还将技术经理人列为紧缺人才,并出台了专项培养与激励政策[22]。与此同时,国家与地方层面亦积极引导在高校、科研院所、科技企业及产业园区中设立技术转移专职岗位,不断拓展其就业渠道。由此可见,已初步建立起从国家职业认定、地方政策支持到具体岗位落地的系统性发展框架,社会认同度与职业成长路径正日益清晰。

(二) 职业培训与专业教育衔接互补

在人才培养模式上,顶层设计指向明确,科技部火炬中心出台《高质量培养科技成果转移转化人才行动方案》,确立了“五位一体”的人才培养支撑体系,在强化职业培训主渠道的同时,鼓励高校探索技术转移方向学历教育,推动形成多层次、多渠道的人才培养格局[23]。从职业培训来看,全国已建成36个国家技术转移人才培养基地,形成了“基地+依托机构+合作单位”的多层次培训网络,是缓解当前技术经理人短缺的主要力量[24]。该模式设置初级、中级、高级技术经理人三个等级,构建了从入门到精阶的分层培养体系[25]。同时,专业教育亦取得突破性进展,上海交通大学、清华大学、复旦大学先后获批技术转移专业硕士学位点,多所高校则依托相关学科优势相继开展技术转移方向人才培养。此外,部分高校开始探索“学历教育+职业认证”双轨培养模式,如常州大学联合江苏省科技资源统筹服务中心推行“学历学分-职业资格”互认机制,学生毕业时可同步获得学位证书与初级技术经理人能力等级证书,旨在打通从校园到职场的“最

初一公里”[22]。由此可见,“基地广育+高校深耕+产教融通”的立体化、协同育人格局已初步形成。

(三) 激励与评价市场机制导向渐显

当前技术经理人培养体系正着力构建以市场价值为核心的激励与评价制度,推动形成市场化、专业化职业发展路径。在激励层面,通过制度化设计确立市场化收益分享机制,明确保障技术经理人以股权、分红、佣金等形式直接从成果转化价值中获益。例如,安徽等地的政策允许奖励不计入事业单位绩效工资总额,并定期开展“金牌技术经理人”评定工作,支持在技术转移转化过程中作出突出贡献的技术经理人申报各类高层次人才计划等,实质性提升职业吸引力[26]。在评价层面,为破除唯论文、唯资历的传统壁垒,江苏等地已在职称序列中增设技术转移专业,评审标准突出考察技术交易的促成数量、成果转化的产业实效等市场绩效,普遍淡化对学术论文的要求[27]。由此可见,“以贡献论回报、以实绩论英雄”的市场导向机制渐趋形成,不断引导技术经理人队伍面向市场服务创新。

(四) 平台与行业生态体系协同发力

当前,我国技术经理人所依托的平台支撑与行业生态正迈向深度融合,多要素联动的创新生态雏形初现。在平台工具层面,以江苏省技术产权交易市场、安徽省网上技术市场为代表的线上平台已初步建成,通过集成成果、需求与人才等核心要素,借助智能匹配技术实现供需精准对接,为技术经理人提供了高效的数字化作业工具。在行业支撑层面,中国职业经理人协会等行业组织正积极推动设立技术经理人分会,着力制定行业规范、整合资源;同时,各地涌现的技术经理人事务所与实践基地,也为从业者搭建了线下实训与项目孵化的实体节点。上述数字化工具、行业自律体系与实体化节点相互交织、功能互补,共同构建起多层次、立体化支持网络,加速推动“技术经理人+”创新生态落地见效,为技术经理人的职业成长与价值实现提供了日益完善的生态环境。

三、 教育强国建设背景下技术经理人培养面临的挑战

(一) 行业认可度低,专业价值被严重低估

从技术经理人整体发展情况来看,当前该职业正面临行业认可度偏低与专业价值被严重低估的双重困境。社会及产业界普遍将技术经理人的工作简单视为技术中介,尚未充分认识其在技术鉴定、商务策划、知识产权运作以及投融资服务等方面的高端专业价值。此外,受“重研发、轻转化”的传统思维倾向影响,技术经理人在高校、科研院所等研发机构内部亦多被视作辅助性、非核心角色,导致相关岗位吸引力不高、应有的行业话语权薄弱。以上认知偏差及功能定位虚化,在很大程度上制约了高素质人才的流入,更动摇了技术经理人队伍长期发展的稳定根基,阻碍了我国科技成果转化健康发展生态的形成。

(二) 培养体系不健全,高端人才输出有限

当前,我国技术经理人培养仍面临“双轨失衡”的困境。其一,职业培训“有量无质”。当前,进入技术经理人培训市场的机构良莠不齐,所颁发证书因缺乏权威的行业标准,导致社会认可度偏低;培训内容多侧重理论宣讲与政策解读,在技术尽调、价值评估、合同谈判及项目操盘等实战训练上存在明显短板;授课师资多为高校学者或政策研究员,虽具备理论高度,但普遍缺乏

一线实操经验，难以对学员进行有效指导；受训人员多由其他领域转行而来，过度依赖短期、速成式的培训，导致所学知识碎片化，难以系统转化为扎实的执业能力。其二，学历教育仍处于试点阶段。学历教育作为我国技术经理人培养体系中的“塔尖”工程，截至2025年，仅有少数高校获准设立相关硕士学位点，存在学位供给有限、年招生规模小以及与职业培训衔接不畅等问题。同时，其专业设置仍偏重学术研究导向，与技术转移一线实践需求存在较大差距。总体而言，职业培训与学历教育二者尚未形成合力，导致人才培养的速度与质量远远滞后于科技成果转化实践对专业人才的迫切需求。

（三） 激励评价错位，内生动力表现疲弱

当前，技术经理人正面临激励方式与评价标准双重错位的系统性困境。从激励方式来看，贡献与回报严重错位。在高校及科研院所内，尽管政策鼓励科技成果转化收益分配，但缺乏操作细则与合规边界，加之个人贡献难以精确量化，易引发公平性质疑，导致在编人员对获取增量收益心存顾虑，实际价值难以体现。在企业与市场化机构中，激励结构则呈短期化特征，普遍依赖项目佣金与一次性奖励，缺乏与长期绩效、产业价值绑定的长效机制，难以匹配成果转化周期长、风险高的规律，从业者缺乏深耕高难度项目的内在动力。从评价标准来看，现行评价体系与该职业特性存在一定程度的偏差。一方面，多数高校、科研院所的职称评审标准仍以学术论文、科研项目、发明专利等传统成果为重点，技术经理人的贡献价值尚未被系统纳入评审范畴，致使专职人员晋升通道受阻，兼职人员投入意愿大打折扣。另一方面，在企业及市场化机构内部则走向另一个极端，评价标准过度侧重合同金额、项目数量等显性指标，忽视技术经理人在技术尽调、资源统筹以及风险把控等方面的隐性价值。此外，由于现行评价体系试错包容机制仍不健全，也在一定程度上打击了从业者接手高难度、高价值项目的积极性。激励评价的系统性错位导致的最直观结果，则反映在从业者的收入状况上。如，由郑州技术交易市场发起的2024年技术经理人专项问卷调查显示，近半数从业人员认为技术转移业务投入大、回报低，过程中很难坚持下去[28]。2024年6月，由成果转化服务商“科力云”发起的行业生存现状调查亦显示，超过三分之一的技术经理人在过去的一年几乎没有相关收入，超过60%的技术经理人相关收入不高于10万元[29]。这种低水平、不稳定的收入状况，与其岗位所要求的高强度复合型能力形成了强烈反差，共同削弱了技术经理人队伍的内生动力与可持续发展能力。

（四） 支撑协同不畅，整体效能发挥受阻

当前，技术经理人支撑体系虽已初步形成，但仍面临多重挑战。其一，平台建设呈“碎片化”格局。现有线上服务平台多以区域试点为主，数据标准不一、接口互不联通，尚未形成全国一体化信息枢纽，导致成果、需求与人才等核心要素被切割于孤立平台，信息孤岛现象突出，降低了资源的全局化配置效率。其二，行业标准陷入“局部探索”状态。尽管部分行业组织开展标准研制，但职业能力评价体系、服务流程规范及伦理准则仍缺乏国家层面的顶层设计，直接导致从业门槛模糊、专业水平参差不齐。其三，实训载体呈现“点状分布”特征。各地技术经理人事务所与实践基地数量有限且分布不均，多数实训内容停留在通用课程层面，与真实产业转化场景衔接不紧，缺乏持续系统的实战赋能机制。此外，多数平台与机构高度依赖政策补贴，市场化运营机制尚未成熟，自我造血能力不足，制约了服务功能的持续迭代与规模化拓展。从整体来看，当前的行业生态仍处于初级发展阶段，各要素之间尚未形成有效联动，亟需在机制设计、标准统一、资源整合与市场化运作等方面实现系统突破，推动支撑体系从“物理叠加”走向“化学融合”。

四、 教育强国建设背景下技术经理人培养质量提升路径

(一) 重塑社会认知,提升行业话语权与职业吸引力

1. 打造分层、可感知的职业形象传播体系

分圈层精准宣传,避免空泛口号。针对高校院所科研人员,不搞“泛科普”,而是面对面做“科研-变现”案例沙龙;针对企业研发负责人,则可以组织“技术经理人入企会诊”活动,为其提供成果评估、知识产权管理以及投融资等服务。如,江苏大学创新推出“三诊模式”服务地方产业,其中“会诊”这一环节由技术经理人牵头组织,深度串联高校、政府与企业,有效打通了科技成果转化堵点[30]。此外,还可以通过政策引导、案例宣传以及行业传播等途径,从根本上扭转大众对“技术经理人类似于房产中介”的认知错位,努力为其塑造“科技成果转化工程师”的鲜明职业形象,以进一步提升大众认可度。

2. 建立可复制、可量化的标杆选树机制

不笼统评选“标杆”,而是通过设置含有硬性指标的进阶式荣誉体系(如新锐技术经理人-优秀技术经理人-金牌技术经理人),树立一批在科技成果转化服务中有特别贡献的榜样式人物。如陕西省《技术经理人队伍建设行动方案(2025—2027)》(陕科办发〔2025〕29号)明确提出,根据技术经理人业绩,每年选培优秀技术经理人70名、金牌技术经理人20名。通过以上措施积极推动在全社会范围内形成尊重技术经理人专业价值的浓厚氛围,以进一步增强技术经理人这一新型职业的吸引力。

3. 铺设明晰的职业发展通道

持续推动高校、科研院所及企业将技术转移工作纳入组织发展战略。通过设立技术经理人专职岗位,系统提升其在产学研合作与科技成果转化决策中的话语权,并为该群体规划明晰的职业发展通道,从根本上改变其辅助性角色的边缘化功能定位。

4. 重新定义市场价值

支持技术经理人协会等机构发布行业服务价值白皮书,制定市场服务定价参考模板,推动技术交易市场认可技术经理人专业价值定位,从而吸引更多高端复合型人才长期致力于科技成果转移转化事业。

(二) 完善培养体系,打通从入门到高阶的人才成长通道

1. 规范职业培训标准,培养实战型人才

加快建设国家统一的技术经理人能力要求与考核规范,坚决杜绝“速成发证”式低质量培训。大力推行培训机构准入名单与课程质量评估机制,明确规定职业培训实战训练不少于总课时的50%,并将真实技术转化项目纳入必考环节。同时,应积极推广“学徒制”项目跟练培养模式,倡导国家技术转移中心、头部高校以及龙头企业共建科技成果转化实训基地,为技术经理人提供真实转化场景,以提升其实战化水平。

2. 优化学历教育布局,培养战略型专家

稳步扩大开设技术转移硕士学位点的院校布局,支持高水平大学适时设立相关专业博士学位点,着力培育本行业学科带头人与战略型专家。同时,应严格落实导师行业准入机制,明确要求该学科导师应具备5年以上科技成果转化一线经验,旨在推动理论与实践的深度融合。

3. 贯通现有培养模式,打造高水平队伍

逐步完善职业培训与学历教育融通发展培养模式,经认证的职业培训学分可替代学历教育

中同类课程学分,学历教育中相关课程成绩可豁免职业培训对应模块,成功转化的项目案例经评审可折算实践学分。同时,不拘泥于单一学习形式,以能力达成为进阶标尺,构建“初级技术经纪人-中级技术运营官-高级转化战略家”三级能力进阶模型,打通从基础入门到战略部署的全过程阶梯式人才培养通道,集中力量打造一批高端复合型技术经理人队伍。

(三) 深化机制改革,激活人才潜能与行业动能

1. 健全多元激励体系,匹配行业规律

一方面,应深化高校院所内部分配制度改革,修订绩效分配办法,明确技术经理人参与成果转化收益的合规提取比例与分配细则,建立贡献度第三方评估机制,消除在编人员对获取增量收益的顾虑,保障分配公平。另一方面,在各类市场化机构中,应在基础薪酬与绩效奖励之外,积极探索股权期权、项目分红、收益分成等长效激励方式,使激励结构与转化项目长期价值深度绑定,切实提升职业吸引力与经济回报。

2. 重构分类评价体系,实现价值回归

现行评价导向与转化工作特性存在脱节,亟需建立符合行业规律的分类评价机制。在高校与科研院所层面,应积极落实技术经理人职称评审工作,充分认可技术经理人实际贡献,促成重大成果转化、产生显著经济效益的从业者开辟“绿色通道”,让专业人才有实实在在的“职业奔头”。在市场化机构层面,则应扭转过度侧重合同金额、项目数量等表面指标的倾向,将技术尽调、资源整合及项目培育成效等隐性价值纳入评价范畴,让从业者有真真切切的“职业底气”。

3. 强化制度保障,改善从业环境

逐步建立健全容错机制,对履职尽责的科技成果转化项目应给予合理试错机会,积极营造倡导创新、宽容失败的行业氛围,系统改善从业生态。同时,应立足于制度松绑,激励技术经理人大胆开展高价值、高风险项目,从而确保高价值技术或产品能真正实现落地开花,从而为行业发展不断注入强劲动能,为社会持续发展带来创新活力。

(四) 优化生态布局,打造全国一体化人才发展支撑网络

1. 打造一体化服务平台,破除信息孤岛

围绕技术经理人交易、登记、结算、评估等日常业务模块,加快建设全国统一标准、统一规范的业务服务平台。同时,充分运用数字化、智能化新兴技术实现资源合理优化配置,从源头上消除“数据割裂”现象,助力国内技术交易市场业务高效协同和工作效率提升。

2. 建立标准化服务体系,筑牢行业根基

充分发挥行业组织功能,加快推动技术经理人从业准则、职业能力评价标准、服务流程细则以及行业伦理规范等制度建设。同时,加速推进相关制度在技术交易实践中落地见效,让技术经理人专业价值评估有据可依、服务标准有章可循。

3. 深化实训基地建设,提升实战化水平

统筹规划技术经理人事务所、实践基地等实体节点在全国范围内的合理布局,推动实训内容深度对接真实产业场景。同时,构建真枪实战式培养机制,形成覆盖技术经理人职业生涯全周期实战赋能体系,从而不断提升从业人员对现实复杂问题的处置能力。

4. 增强平台造血功能,激活市场主体活力

引导科技成果转化相关平台逐步降低对政府补贴政策的依赖,积极探索“基础服务少收费+增值服务多收费”相结合的市场化运作模式。同时,鼓励相关平台积极开展投融资对接、知识产权运营等高价值服务项目,不断增强自我造血功能,进一步激活市场主体活力。

技术经理人作为驱动科技成果转化的关键因子,其培养质量直接关系到产教深度融合效能。本文面向现实需求构建了从认知到战略的多维培养提升路径,为高水平技术经理人的培养提供了系统指导和具体措施。然而,技术经理人培养是一项复杂系统工程,不仅需要关注其培养过程,更需要对人才培养成效进行量化评估研究。未来亟须构建覆盖"培养-认证-发展"全周期培养效果评估模型,为政策优化与实践探索提供科学依据,切实推动技术经理人队伍从规模扩张向内涵式发展跃升。

参考文献

[1] 马晓强.《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》主要目标的内涵、特征和行动指引[J]. 中国高等教育,2025(Z1):9-13.

[2] 迟巍. 技术经理人:科技成果转化的关键角色[J]. 人民论坛,2025(3):60-64.

[3] 人力资源社会保障部 市场监管总局 统计局关于颁布《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》的通知[EB/OL]. (2022-10-12)[2026-02-06]. https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/rencairenshi/zcwj/RCDWJSzonghe/202211/t20221103_489285.html.

[4] 科技部关于印发《"十四五"技术要素市场专项规划》的通知[EB/OL]. (2022-09-30)[2026-02-05]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-11/02/content_5723781.htm.

[5] 中共中央关于进一步全面深化改革推进中国式现代化的决定[EB/OL]. (2024-07-21)[2026-02-05]. https://www.gov.cn/zhengce/202407/content_6963770.htm.

[6] 关于加强国家技术转移人才培养基地建设的通知[EB/OL]. (2015-12-30)[2026-02-08]. http://www.chinatorch.gov.cn/kjb/tzgg/201512/2ade28f5b5524adc8f012b5f9b8e5a1b.shtml.

[7] 孟辉,李帮建. 国家技术转移人才培养基地(厦门)建设现状及建议[J]. 厦门科技,2025,31(5):11-14.

[8] 周宇英. 三大区域技术要素市场一体化发展比较及其对粤港澳大湾区启示[J]. 科学管理研究,2023,41(3):121-129.

[9] 李媛. 这所高校为什么要成立技术经理人学院?[N]. 中国科学报,2025-09-01(4).

[10] 吴蔚. 缺口巨大技术经理人生态体系亟待完善[N]. 经济参考报,2025-04-11(3).

[11] Link A. N., van Hasselt M. On the Transfer of Technology from Universities: The Impact of the Bayh - Dole Act of 1980 on the Institutionalization of University Research[J]. European Economic Review, 2019(19):472-481.

[12] 李洋. 发达国家如何打造技术经理人队伍[N]. 中国教育报, 2025-12-18(9).

[13] 牛海涛. 高校科技成果转化中技术经纪人的作用及有效发挥思考[J]. 环渤海经济瞭望,2018(5):131-132.

[14] 王北一,吴海滨,王卫. 高校科技成果转化中技术经理人的定位与提升策略[J]. 黑龙江教师发展学院学报,2021,40(9):14-17.

[15] 王海栋,高山行,尹晓雪,等. 科技经纪人在科技成果转化中的定位与作用探究[J]. 科学管理研究,2023,41(2):151-156.

[16] 李丹,杨建君,王婷. 经理人创新胜任力及其对技术创新模式的影响机制[J]. 软科学,2016,30(10):83-86.

[17] 苏平,梁爽. 技术经理人胜任素质模型构建及其应用[J]. 重庆理工大学学报(社会科学),2023,37(7):80-92.

[18] 蒋林浩,沈玉翠,张艳鹿,等. 高校技术经理人胜任力模型构建[J]. 科技管理研究,2023,43(19):64-70.

[19] 金童童. 新时代高校技术经理人队伍构建路径研究[J]. 中国高校科技,2023(5):1-6.

[20] 陈萌,付强,韩冰,等. 基于SWOT理论的中医药技术经理人培养策略研究[J]. 世界科学技术-中医药现代化,2023,25(1):39-45.

[21] 赵永新. 切实加强技术经理人队伍建设[N]. 人民日报,2024-09-23(18).

[22] 岳栋. 高层次技术转移人才培养破题[J]. 瞭望, 2026(5):53-55.

[23] 关于印发《高质量培养科技成果转移转化人才行动方案》的通知[EB/OL]. (2023-03-10)[2026-02-07].

http://www.kjzxs.org.cn/policy/5893.html.
[24] 关于公布第二批国家技术转移人才培养基地的通知[EB/OL].(2020-07-16)[2026-02-07].http://www.chinatorch.gov.cn/kjb/tzgg/202007/5770a68db55b4122ac26d3b320fcd47d.shtml.
[25] 关于印发《国家技术转移专业人员能力等级培训大纲(试行)》的通知[EB/OL].(2020-03-16)[2026-02-07].http://www.chinatorch.gov.cn/jssc/gztz/202003/f3198b552fb94ef2824cb2481556dd1f.shtml.
[26] 关于印发《安徽省加强技术经理人队伍建设若干举措》的通知[EB/OL].(2025-12-31)[2026-02-07].https://kjt.ah.gov.cn/public/21671/123265461.html.
[27] 省人力资源社会保障厅省　科技厅关于印发江苏省技术转移专业技术资格条件(试行)的通知[EB/OL].(2024-12-23)[2026-02-07].https://jshrss.jiangsu.gov.cn/art/2024/12/23/art_77278_11454085.html.
[28] 2024郑州市技术经纪(经理)人调查报告正式出炉[EB/OL].(2024-01-20)[2026-05-08].http://www.tmaz.org.cn/xyzx/37771.
[29] 李功越,曹爱红.新时期我国技术经理人队伍建设实践与提升路径[J].科技中国,2025(4):78-84.
[30] 张学军.江苏大学打造"三诊模式"、组建技术经理人队伍,精准服务地方产业:科技红娘牵线高校智慧落地[N].中国教育报,2025-09-17(4).

Current Status, Challenges and Countermeasures of the Cultivation of Technology Managers against the Background of Building China into a Leading Country in Education

GUAN Yu, GAO Yuan
(Asset Management Company, Yancheng Teachers University, Yancheng, Jiangsu, 224007, China)

Abstract: Against the background of building China into a leading country in education, technology managers are the key link connecting sci-tech innovation and industrial application. Their professional training constitutes an important component of the national innovation system. This paper systematically examines the training of technology managers along dimensions such as career development, training models, market mechanisms and the innovation ecosystem. A training model for the professional development of technology managers, guided by policies and involving multiple stakeholders, has taken initial shape. However, prominent challenges remain: underestimation of professional value, limited supply of high-end talents, inadequate internal impetus and constraints on overall performance. Four strategies are proposed, including enhancing the industry's discourse power and occupational appeal; establishing continuous talent progression pathways from novice-level to senior tiers; releasing talent potential and industrial dynamism; and constructing a nationwide integrated support network for talent development. The aim is to cultivate a team of high-level technology managers, and effectively underpin the national strategic goal of the coordinated development of education, science and technology, and talent resources.

Key words: technology manager; talent cultivation; transformation of sci-tech achievements; building China into a leading country in education

〔责任编辑:朱　根〕