附件1

门头沟区技术经理人培育三年行动计划（2025-2027）（征求意见稿）

为深入贯彻落实党的二十届三中全会关于加强技术经理人队伍建设的指示精神，积极践行《北京市促进科技成果转化条例》和《关于推动北京市技术经理人队伍建设工作方案》的各项工作要求，全面推进“科技强区”战略，充分发挥技术经理人在推动科技创新、促进成果转化、助力产业发展中的关键作用，结合我区实际，特制定本计划。

一、指导思想

深入贯彻习近平总书记关于科技成果转化的重要论述，以促进教育科技人才一体化发展为实践路径，加强产学研深度融合，推动科技成果向现实生产力转化。对标北京市丰富的科创资源优势，强化政府统筹引领，深化部门协同联动，以企业创新需求为导向，充分发挥示范带动效应。立足区内发展实际，秉持“引进与培育并重”原则，壮大技术经理人队伍。通过搭建多元成果转化平台载体，提升技术经理人专业水平，优化职业发展生态、提升社会影响力，激发其投身科技成果转化的内生动力。发挥技术经理人“科技红娘”的桥梁纽带作用，推动创新要素精准对接，重点促进人工智能、计算视听、心血管领域创新药械三大产业的科技成果高效转化，打造区域特色的技术经理人品牌，为绿色高质量发展提供科技人才支撑**。**

二、工作目标

到2027年，培养技术转移转化人才100人，其中中高级职称技术经理人占比达20%；引进5家技术转移转化机构，技术合同成交额再上新台阶；紧扣三大产业发展需求，开展5期技术经理人培训班，培育5个实训基地，举办10场成果展示对接活动，促成不少于5项转化项目落地见效。

本方案中技术经理人是以推动技术产品化、商业化、市场化落地为目的，具备良好的专业技术背景，熟悉法务、金融管理、知识产权等业务，拥有商业洞察力、资源组织能力以及实务经验，能够辨识科技项目的技术水平和应用场景，协助科研人员寻找合伙人、组建创业团队，贯通科技成果转化关键环节的复合型跨界人才。

三、重点任务

(一）加强技术经理人吸纳与培养

 **1.明确技术经理人岗位职责。**围绕三大产业发展需求，支持区内科创部门、产业部门、医疗卫生机构、研发机构等主体设置技术经理人岗位，明确其从事成果披露、成果挖掘、需求挖掘、促进技术培育、孵化、熟化、评价、推广、交易等科技成果转化全程服务职责。支持技术经理人到园区、企业等基层一线开展科技成果转化活动。

**2.加大技术经理人引进力度。**对接市级“朱雀计划”，深入落实我区“灵山计划”，用好人才创业发展基金，引进一批链接优势资源的高水平技术经理人。集聚和建立技术转移转化机构，支持垂直产业领域科技服务机构引进培养专业知识扎实、创新能力强的科技成果转化人才，壮大科技服务人才队伍。完善高校、科研机构与企业间的人才交流互促机制，推广实施“科技副总”柔性引才机制，实现人才资源双向赋能。开展“技术经理人走进门头沟”系列活动，建立常态化沟通交流机制，打造人才共生网络。

**3.提高技术经理人队伍业务水平。**邀请行业专家、知名技术经理人、高校学者等组成培训师资团队，开发基础与区域特色领域结合的技术经理人培训课程体系。采用线上+线下教学模式开展常态化培训，组织产业部门、科创部门以及有科技成果转化需求的主体参加专项培训，强化政策与产业对接能力。依托中关村门头沟园、京西智谷、百洋医药科研成果转化基地等载体和平台，建立技术经理人实训基地，为学员提供项目实践机会，加快培育适应产业发展需求的复合型人才。

（二）夯实科技成果转化资源网络

**4.建立科技成果储备库。**用好北京科技成果转化智能服务平台“转果果”，对区内技术经理人和技术转移转化机构进行统计摸底。建立清单台账式对接机制，搭建符合我区产业发展方向的科技成果储备库，实现成果、需求、资源等多要素高效协同，为技术经理人提供数字化、智能化、市场化服务。做好数据库运行、维护以及科技成果线索的转化招引工作，促进科技成果在我区转化落地。

**5.统筹科技转化服务平台。**充分发挥北京精雕、遨博智能等龙头骨干企业的示范带动作用，建成一批成果来源充沛、资金链接广泛、转化能力强的标杆转化服务机构。加大区域合作力度，支持有实力的企业、投资人与高校院所聚焦重点领域共建一批概念验证、小试中试等第三方服务平台，打造一批市场化机制灵活、专业能力强的标杆平台。围绕从事科技成果转化的初创企业，持续提升孵化器、特色产业园等载体孵化、加速等服务能力，拓展技术经理人资源网络。

**6.促进科技成果转化与产业对接。**结合我区产业发展实际，建立企业“出题”高校“答题”对接机制，实行“揭榜挂帅”计划，强化产学研深度融合。不断强化与《北京市支持科技服务业高质量发展的若干措施》等市级政策的对接，研究出台门头沟区促进科技成果转化的相关政策。利用我区举办的各类会展活动和论坛平台的溢出成果，吸引技术经理人深度参与高校院所、企业等多元主体举办的科技成果转化路演、赛事、展会等活动，擦亮技术转移活动品牌。

（三）激发技术经理人生态活力

**7.设立技术经理人培育专项资金。**每年安排足额资金，用于支持技术经理人培训、实训基地建设、项目对接活动、奖励表彰等工作，鼓励社会资本参与技术经理人培育和科技成果转化项目。

**8.提升技术经理人人才服务水平。**深入实施人才培育工程，着力打造京西人才高地。结合实际将引育的技术经理人推荐纳入“京西人才永定卡”服务范围，提高技术经理人待遇。推动京西人才“永定卡”服务升级优化，构建“京西人才之家”全域化服务网络，营造“尊才、惜才、爱才”的浓厚氛围。

**9.完善技术经理人职称评价制度。**推动我区技术经理人专业职称评定，鼓励符合条件的专业技术人员申报北京市工程技术系列技术经纪专业技术资格评审，按照技术转移转化研究和技术转移转化运营服务两个方向对技术经理人进行分类评价，提供职称申报评审指导和培训，激发技术经理人队伍的创新活力与职业归属感。

**10.强化技术经理人宣传引导工作。**深度挖掘优秀技术经理人典型事迹与科技成果转化成功案例，通过多渠道、多形式的宣传推广，发挥示范引领作用，营造重视技术转移转化人才的良好氛围，吸引更多优质人才投身科技成果转化事业。

技术经理人是连接创新链与产业链的重要桥梁和纽带，是推动科技成果转化的核心力量。为做好我区技术经理人队伍建设工作，各单位应高度重视，将技术经理人培育纳入重要工作议程，聚焦培育质量与效能，跨部门协同形成培育工作的强大合力，切实激发技术经理人队伍活力。