财经类高校技术经理人培养的逻辑、困境与进路——以安徽省为例

窦钱斌，张本田
安徽财经大学 国际经济贸易学院，安徽 蚌埠 233030
DOI: 10.61369/RTED.2026190036

摘　　要： 技术经理人是打通科技成果转化通道的核心力量，但我国财经类高校在这一培养格局中缺位严重。以安徽省为样本，围绕“逻辑－困境－进路”三个递进问题，系统论证财经类高校参与技术经理人培养的内在合理性与实现路径。研究表明，财经类高校在学科契合、链条契合、使命契合三个维度上具有结构性优势，其学科体系对应技术经理人“五懂”能力中的四懂，且在成果转化中后端环节具有不可替代的支撑作用；但其进场面临学科基因、培养模式、实践平台、师资队伍四重交互困境，必须以课程重构、模式创新、平台协同、师资升级“四位一体”的整体方案加以破解。
关 键 词： 技术经理人；财经类高校；科技成果转化；人才培养

Logic, Dilemma and Approaches for Training Technology Managers in Finance-oriented Universities — A Case Study of Anhui Province

Dou Qianbin, Zhang Bentian
School of International Economics and Trade, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu, Anhui 233030

Abstract: Technology managers serve as the core force in smoothing the transformation of scientific and technological achievements. Nevertheless, finance-oriented universities in China are seriously absent from this talent-training system. Taking Anhui Province as a research sample, this paper systematically demonstrates the internal rationality and realization paths for finance-oriented universities to participate in technology manager training around three progressive dimensions: logic, dilemma and approach. The study shows that finance-oriented universities possess structural advantages in discipline compatibility, industrial-chain compatibility and mission compatibility. Their disciplinary system corresponds to four out of the five core competencies required for technology managers, and they play an irreplaceable supporting role in the middle-and-back links of achievement transformation. However, their participation is confronted with four intertwined dilemmas concerning disciplinary foundation, training mode, practical platform and teaching staff. Such difficulties must be addressed by an integrated "four-in-one" solution including curriculum reconstruction, mode innovation, platform collaboration and faculty upgrading.
Keywords: technology manager; finance-oriented universities; transformation of scientific and technological achievements; talent cultivation

一、问题的提出

科技成果转化是创新驱动发展战略的关键环节，而技术经理人则是打通“科研—市场”通道的核心力量。然而，目前我国技术经理人队伍规模与科技成果转化需求之间存在明显落差，“求贤难”问题在高校院所和创新园区中普遍存在。围绕这一短板，国家和地方层面持续释放政策信号，先后出台《国家技术转移体系建设方案》等文件推动技术经理人培养规范化。在地方层面，安徽省科技厅等五部门于2025年12月联合印发《安徽省加强技术经理人队伍建设若干举措》，明确提出每年培养不少于1000人次的目标。然而，高校层面的响应呈现出明显的类型偏差，进入培养序列的主要为理工类和综合类院校，财经类高校参与严重不足。

这一格局与技术经理人的能力结构存在内在矛盾：依据《安徽省加强技术经理人队伍建设若干举措》，技术经理人须具备“懂科技、懂市场、懂产业、懂资本、懂管理”的“五懂”能力，其中四懂直接落在经济学、管理学、法学的学科范围之内，恰是财经类高校的学科主场。基于此，本文围绕三个递进问题展开：财经类高校培养技术经理人是否具有内在合理性？面临哪些结构性挑战？如何破解困境、构建培养路径？本文以安徽省为观察样本，依次回答上述问题。

项目信息：安徽财经大学教学研究项目“社会急需紧缺人才培养的改革与实践”（acjyyb2023034）。

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

二、财经类高校培养技术经理人的逻辑

（一）学科契合：“五懂”能力与财经类学科的对应

技术经理人的核心能力框架为“五懂”。[1-3] 懂科技以理工学科为主要支撑，其余四懂则直接落在经济学、管理学、法学的辐射范围之内，与财经类高校的学科主干形成近乎一一对应的映射关系。

具体而言，懂市场依赖市场营销、国际贸易等学科，懂产业依赖产业经济学、区域经济学，懂资本从成果估值、融资撮合到资本运作，高度依赖金融、投资、会计、财务管理学科，懂管理涵盖公司治理、股权设计、运营管理、知识产权法等，本质上是管理学与经济法的复合命题。

（二）链条契合：技术转化中后端的财经主场

学科契合只是逻辑的起点，还需进一步考察技术经理人实际从事的工作落在成果转化的哪些环节。[4] 中国科协2025年发布的技术经理人分级教材，将其实践技能系统划分为技术挖掘识别、发明披露、科技成果评估、技术交易策划、知识产权布局与保护、商业谈判、孵化培育、企业发展与公司治理八大模块，覆盖从 IP 到 IPO 的完整链条。

从链条结构看，前端的技术挖掘与发明披露以判断技术水平、识别应用场景为主，对理工科知识依赖最强，是理工类高校的天然优势区。进入中后端，技术经理人的工作性质发生根本转变：在科技成果评估环节，需要运用无形资产评估方法对专利技术进行市场价值测算，出具可供交易谈判使用的估值报告；在技术交易策划与商业谈判环节，需要设计交易结构、拟定许可条款、处理跨境技术合同的法律合规问题；在孵化培育与融资撮合环节，需要对接天使投资、政府引导基金，协助初创团队完成股权融资、设计期权池；在企业发展与公司治理环节，需要搭建公司治理架构、处理股权纠纷、辅导科创板上市的信息披露工作。上述每一项职业内容，都直接指向财经类高校经济、金融、会计、法学学科的核心知识储备，财经类高校在中后端具有不可替代的结构性优势。

（三）使命契合：地方财经类高校服务区域经济的内在使命

学科契合回答了“能做”的问题，链条契合回答了“用在何处”的问题，而使命契合则要回答“为什么必须做”。

一方面，服务区域经济是地方财经类高校的办学基因。与部属高校或综合性研究型大学不同，地方财经类高校在办学定位上普遍将“服务区域经济社会发展”列为核心使命，其学科布局与人才培养目标，往往直接对标区域产业结构和市场体系的需求。另一方面，技术经理人培养是地方财经类高校履行使命的新抓手。以安徽省为例，《安徽省加强技术经理人队伍建设若干举措》明确提出“探索开展技术经理人学历教育”。技术经理人队伍建设被定位为全省性系统工程，每年1000人次的培养目标仅靠两三所理工类高校难以独立完成；“五懂”能力中的四懂和转化链条的中后端，均需要财经类高校的深度参与。地方财经类高校在此时进场，既是对区域创新战略的响应，也是对自身办学使命的深化落实。

三、财经类高校培养技术经理人的困境

（一）学科基因的先天短板

在“五懂”能力框架中，“懂科技”是整个能力链条的起点。技术经理人如果看不懂技术、判不准水平，其后续的价值评估、融资撮合便无从谈起。然而，这恰恰是财经类高校的先天弱项。

技术经理人的科技素养涵盖三个层面：一是对主流前沿技术的基本原理理解（如人工智能大模型、量子计算、钙钛矿电池等）；二是对技术成熟度和产业化可行性的判断能力（如 TRL 技术成熟度等级、中试放大、工艺路线风险）；三是对技术专利和科技文献的识读能力（如权利要求、技术方案、同族专利检索）。[5] 这三类素养均需要系统的理工科训练作为支撑。以安徽某大学为例，2026年招生专业中，理工类专业主要集中于计算机类、电子信息类、数据科学等信息技术工具性方向，直接涉及集成电路、生物医药、新材料等安徽省重点产业的理工科专业覆盖有限。

（二）培养模式的路径依赖

财经类高校的本科和研究生培养长期以来形成了“单一专业＋线性推进＋理论主导”的主流模式：课程按“基础课—专业基础课—专业核心课—专业选修课”的线性次序推进，实战类内容多以短期实习或毕业实习的形式为主，在培养方案中权重有限。[6]

技术经理人的复合型能力构成，决定了其培养必须突破传统模式的三重限制。一是学科限制。“五懂”能力分布在理工、经济、金融、管理、法律多个学科之中，单一学科培养无法承载完整能力结构。二是阶段限制。技术经理人的实战能力必须在“做中学、学中做”的循环中形成，而非先修完理论再去实习。三是主体限制。全链条能力培养离不开高校、企业、技术转移机构、投资机构等多主体协同，单一高校闭环培养难以覆盖。

（三）实践平台的结构性缺位

技术经理人的能力必须在真实场景中习得，实践平台是培养链条不可或缺的支撑。这正是财经类高校面临的第三重困境。

以安徽某大学为例，一是学校内部产生可供转化的科技成果以及校外成果库向财经类高校开放程度都相对比较有限；二是学校自身尚未建设中试基地或概念验证平台，与省内孵化器、技术转移机构之间的制度化实训对接机制仍待完善；三是金融学科虽有优势，但与天使投资、科创基金等“硬科创”节点的合作通道尚在探索之中。安徽省2025年12月文件明确提出建设“技术经理人实践基地”，财经类高校如何有效嵌入这一体系、与安徽创新馆及科大硅谷构建常态化实训通道，仍是有待破解的现实课题。

（四）复合型师资的供给不足

教师是培养链条上的最终落点[7-9]，财经类高校在师资结构上面临第四重困境：现有师资以学术型为主，复合型师资不足。

技术经理人的培养对师资提出了三重叠加的要求：一是学术底色，能够讲清楚经济、金融、管理、法律等学科的基础理论；二是产业经验，熟悉科技成果转化的真实流程、了解技术交易和企业孵化的实战痛点；三是跨界能力，能够在课堂中把学术理论、行业规则、实战案例整合起来形成系统讲授。从现状看，财经类高校的教师招聘与评价体系高度倾向于“高学历＋高论文产

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

出”的学术型通道。在这种制度环境下，具有丰富实战经验的产业型人才，往往因论文不足而难以进入教师队伍。

四、财经类高校培养技术经理人的进路

（一）以三轨融合重构课程体系

破解学科基因的先天短板，不能依靠让财经类高校变成理工类高校，而是在经管法学科主场的基础上，定向嵌入技术素养与实务训练，形成“经管底色＋技术素养＋实务模块”三轨融合的课程结构。

技术素养轨针对“懂科技”短板定向补足，建议由学校统一组织、跨院系开设，并分层次推进：首先通过“前沿技术导论”和“科技产业与战略性新兴产业”课程建立学生对主流技术方向的基本认知，解决“看不懂技术”的问题；在此基础上，通过“技术成熟度评估”课程训练学生判断技术从实验室到产业化的可行性，解决“判不准水平”的问题；最后通过“专利文献识读与知识产权管理”课程培养学生独立检索、解读专利文本的能力，解决“识不清路线”的问题。

实务模块轨聚焦技术经理人的职业场景，开设科技成果评估、技术交易策划、商业谈判实务、科创企业融资与孵化、技术经理人实务案例等应用型课程，以全真案例、模拟路演、项目实操为主要教学方式，让学生在课堂中提前进入技术经理人的工作场景。

（二）以梯次通道创新培养模式

针对路径依赖困境，财经类高校应以增量叠加、梯次推进的思路，构建“微专业—辅修—专业硕士”三级梯次通道。

第一级微专业作为普及型入口[10]，由经济、金融、管理、法学院联合开设“技术转移与科技成果转化”微专业，面向全校各专业背景学生开放。鼓励理工背景与经管背景学生混合组队，以弥补单一学科视角不足。

第二级辅修面向志向明确的本科生，采用项目制学习安排。结业时由学校联合安徽创新馆颁发辅修证书，增强市场认可度。

第三级专业硕士依托现有 MBA、金融硕士、国际商务硕士、法律硕士等授权点设立“技术转移方向”，无需新申请授权点。特色集中在科技金融、无形资产评估等方向，与本区域的合肥工业大学、中国科学技术大学已有项目形成能力互补而非同质竞争。

（三）以四方协同共建实践平台

针对实践平台缺位问题，财经类高校的突破口在于以外部嵌入的方式主动融入省内创新生态网络，构建“高校—创新馆—企业—资本”四方协同的实践基地体系。

第一，高校承担组织统筹。由各经管法学院联合成立“技术经理人培养中心”，作为对接外部三方的唯一组织接口，统筹实训安排，避免各院系分散对接、资源内耗。第二，创新馆提供成果资源。将创新馆组织的月度技术交易会、成果直通车等活动纳入学分体系，作为学生实务课程的构成部分。第三，企业提供产业场景。优先对接人工智能、集成电路等安徽省重点产业方向的科技领军企业及顶尖孵化器，签订实习基地协议。第四，资本提供投融资实战环境。与省内科创基金、天使投资机构等资本方建立战略合作，组织学生参与项目尽调等实战环节。

（四）以多元渠道升级师资队伍

针对师资单一化困局，财经类高校可以尝试采用内部培育、外部柔引、平台协同三条渠道并举的组合策略，形成长中短期接力。

第一，内部培育作为长期主渠道，通过“教师产业挂职”制度，选派骨干教师赴安徽创新馆、技术转移机构、科创投资机构、顶尖孵化器进行为期半年至一年的实地挂职，在真实的转化项目中积累实务经验。第二，外部柔引作为短期补缺渠道，通过产业教授、行业导师等柔性聘用机制，引入实务专家。第三，平台协同作为中期稳定渠道，与安徽创新馆、合作企业、合作投资机构在平台层面建立师资共享机制，将各方具备授课能力的实务人员批量纳入师资池。

五、结束语

技术经理人是打通科技成果转化“最后一公里”的关键力量，其培养格局的完善直接关乎国家创新驱动战略的落地效能。财经类高校参与技术经理人培养，有其内在的结构性依据：学科契合、链条契合与使命契合三个层面共同构成了财经类高校进场的有力基础。由此将财经类高校从技术经理人培养格局的“旁观者”重新定位为“结构性参与者”，也在一定程度上改变了长期以来“技术经理人培养是理工类高校专属任务”的隐性认知。

参考文献

[1] 张孟涵，闵建利 . 技术经理人队伍建设的实践难点与路径优化 [J]. 中国行政管理，2026,42(2):152-155.

[2] 范竹青 . 技术经理人从业素养与功能定位 [J]. 合作经济与科技，2023(15):90-91.

[3] 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.

[4] 李小童，徐菲 . 高校专利技术转化现状与对策 [J]. 中国高校科技，2018(12):38-41.

[5] 眷栋，冯砀华，苏菊 . 专利信息分析在高校技术转化目标挖掘中的应用——以中国海洋大学 " 海洋水产饲料 " 领域为例 [J]. 中国高校科技，2020(S1):4-7.

[6] 张家瑞，闫文静，叶作亮，等 . 基于虚拟实验班的财经类高校国际组织人才培养探索 [J]. 外语学刊，2021(5):116-119.

[7] 兰国辉，刘星汝 . 新工科背景下产学研育人模式探讨及实践路向——基于安徽理工大学的案例分析 [J]. 铜陵学院学报，2025,24(5):109-113.

[8] 陈春晓 . 地方高校创业教育师资队伍建设的困境与机制创新 [J]. 高等工程教育研究，2017,(3):170-173.

[9] 吕渊 . 论高校师资培训的价值诉求 [J]. 新闻战线，2014,(5):126-127.

[10] 崔玉荻 . 工程伦理视角下辅修专业人才培养探索 [J]. 大学，2023,(8):1-5.

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License