

省级城市第一。^{[7][8]}截至2023年3月，已经实现成果单列管理3.8万项，成果转化3449项，转化企业组建232个，成果转化贡献晋升职称184名，横向结余经费出资成立公司项目53个，有效缓解高校科研人员“不敢转”“不想转”“缺钱转”难题。^{[7][8]}

（二）强化专业人才支撑，释放“第一资源”潜能

一是探索出了校企长效合作机制。高校联合企业组建“科学家+工程师”队伍，由掌握前沿理论的高校和科研院所专家人才担任首席科学家，了解行业痛点的企业工程技术人员等担任首席工程师，以企业或高水平创新平台为依托，以攻克企业重大技术难题、促进科技成果转化、孵化科技企业为目的，形成科学家与工程师相对固定的合作模式和工作机制的科研创新团队。现已获得陕西省科技厅培育队伍500支。二是成功打造专业服务团队。提高技术转移服务人员的专业水平，编印首部技术经理人培训教程，培训技术经理人1000余人次，组建800余名高校科技经纪人队伍，支持科研项目团队设立723名科转专员。^[7]三是探索“校招共用”引才育才新模式。高校引进高层次科技人才，为企业攻克核心技术难题，新认定近500名中青年领军人才、创新创业人才、青年科技新星和100余个创新团队。^[8]

存在问题

秦创原创新驱动平台建设两年以来，陕西高校取得重要成果，但是仍有一些问题亟需解决。

（一）陕西高校技术转移力量不足

人员数量不足。陕西百余所高校，绝大多数都成立了技术转移机构，但是专职从事成果转化的人员极其有限。^[9]陕西省的8所“双一流”高校中，有6所在网站上公开了科研管理部门人数，最多的有51人，最少的仅15人，其中从事转移转化的人员为4至11人。几人的团队服务数千人的转化工作，且由于科技成果转化充满不确定性，每个转化的对接都需要考虑到项目本身的特殊和市场需求，着实有些力不从心。

专业性不足。随着高校与市场紧密联系，技术转移工作的复杂性愈加凸显，更需要专业团队参与。陕西高校技术转移机构中，专职人员基本都是科研人员或者行政人员出身，法律、工商、财税等专业知识不足，对市场的把握准确性和敏感性欠佳。缺乏专业团队研究相关法律、财税等政策及结合高校资源禀赋建立运营模式，无法完全释放技术转移机构的优势。

灵活性不足。陕西大部分高校技术转移机构依附于学校的科学技术处或科学研究院，一定程度上沿袭了科

研管理部门的职能，业务内容限于浅层次的校企交流及合作，缺乏明确的业务划分和功能定位，对市场的介入不足。技术转移中心很难回避行政干预，经费运转的限制多，制度约束大，决策效率较低、转化力量薄弱，人力、物力和财力等资源不足。

（二）陕西高校项目缺乏长远布局

在陕西高校，一部分科研人员冠以“自由探索”的名义进行项目申请和科学研究，实际上处于“伪自由探索”阶段。团队缺乏明确的科学目标，研究领域跟风热点内容，覆盖面广却原创性和实用性不足。团队研究缺乏体系，选题不具体，研究不深入，常浮于表面，存在“假、大、空”的现象。团队研究追求“快餐文化”，希望短时间出大成果，基础研究缺乏沉下心来“甘坐冷板凳”的心境，应用研究缺乏对市场需求的调研，经常只讲求速率而忽略了长远影响，产出的成果存在大量的“重复的成果”或“无用的产品”，看似数量多却实际质量不足，难以真正投入应用，也无法对后来人进行指导和借鉴，浪费了时间、资源和精力，也影响了科学作风，损害了科研的公信力，对国家、学校和个人都产生了不好的影响。^[10]

（三）陕西高校服务辐射全省力度不够

深化校地合作，是落实高校社会服务职能、提高社会贡献率的有效措施，也是高校加强应用研究、丰富人才培养模式的重要途径。驻地高校有责任有义务运用自己的创新资源优势，助力当地经济高质量发展。陕西高校众多，科教资源丰富，但是创新资源要素配置不均匀，绝大部分高校只服务了总窗口的经济发展，并没有结合自己的学科优势把秦创原创新驱动发展优势辐射到全省，缺乏在更大尺度上进行生产力布局。2022年，陕西技术合同登记金额3053.5亿元，其中西安市2863.81亿元，占比近94%，远大于其他地市。高校缺乏主动对接市县积极性，校地联结机制不完善，秦创原科创优势没有完全展现。

对策建议

（一）推进机制改革，完善科转体系，强化高校转移转化力量

优化组织模式，推进高校技术转移机构独立市场化运营，充分释放技术转移机构活力。高校打破传统的“内部转移办公室”模式，突破行政束缚，组建具有独立法人的技术转移机构，拥有较高灵活性，给予人事、运营、财务等方面的自主权，减少学校行政部门的过多干预，保证机构的相对独立性；安排具备相应素养的校