

应势而生。

## （二）建设内容

科技经纪人是在政府部门、高校、科研院所、科技服务等机构中，应用专业知识和实务经验，实现技术需求与供给精准对接，促进科技成果就地转化，并通过项目招引等方式实现产业链与创新链高效融合的专业化人员。主要职责包括挖掘并协助高校院所科技成果就地转化；整合关联企业、技术资源等，围绕创新链开展科技企业招引；负责全省重点产业链方向产业研究及技术挖掘；负责科技企业招引及全流程服务等。

科技经纪人队伍建设坚持开放理念、以用为本、数量质量并重、服务创新的基本原则，通过自行招聘、高校共聘、第三方机构共建三种模式，旨在秦创原创新驱动平台建设过程中造就一支与我省经济和社会发展相适应的数量充足、结构合理、素质优良的科技经纪人队伍，成为全省成果转化方面的主力军。

## （三）取得成效

自秦创原科技经纪人队伍建设以来，在建设模式、管理机制改革和建设成效方面均取得一定成效。

### 1、建设模式方面

创新通过自行招聘、与高校合作共聘、与第三方机构合作共建等三种方式，壮大科技经纪人队伍。

一是自行招聘。鉴于科技经纪人专业性强，采用猎头推荐的方式，由选定的猎头机构根据招聘条件推荐应聘者，由招聘工作领导小组组织简历初选，由猎头机构进行资格审查，由创促中心组织面试，面试后进行综合考察、公示录用上岗，自行招聘补充一批有投资、招商、销售等相关专业背景的，与创促中心建立直接劳动关系的科技经纪人。

二是与高校合作共聘。探索与西安交大建立联合聘用机制，由交大转移中心为各学院遴选合适的科技经纪人，作为学院科技成果转化专员，



秦创原成果转化加速器示范区

专项负责对接学院科技成果转化项目，由创促中心提供相关费用支持，共同开展项目搜集、整理、落地、服务等相关工作。

三是与第三方机构合作共建。探索与专业的第三方机构联合共建科技经纪人队伍机制，由创促中心联合相关创投机构、成果转化服务机构等成立科技经纪人管理机构，负责培养专业化的科技经纪人队伍，对通过考核、评审的经纪人可以参照职称管理进行评级、授牌。

## 2、管理机制方面

一是优化管理体制机制。优化完善科技经纪人考核任务体制，制定《科技经纪人考核激励管理暂行办法》，使用市场化的考核机制，每周通报工作量、每季度按照《季度目标考核责任书》实施考核，为打造高水平科技经纪人队伍提供制度机制保障。

二是探索专职科技经纪人薪酬体系改革。参照风投和基金的薪酬体系制定切合实际的新区科技经纪人薪酬体系，探索科技经纪人薪酬跟股权、跟期权、跟项目挂钩的机制和措施，激发全体科技经纪人的工作热情。

三是尝试建立科技经纪人职称系列。与省人社厅、新区人社局对接建立科技经纪人职称系列的可行路径，尝试建立科技经纪人职称系列初步方案，打通科技经纪人职业发展通道。

## 3、科技成果转化成效方面

一是开展了高校和科研院所的科技成果深