

湾创技术经理人事务所18名合伙人集体亮相

打造中国技术经理人职业化发展“新样本”

10月28日,全国首家以市场化合伙制实体运作的湾创技术经理人事务所在广州举行首批合伙人聘任仪式,8名高级合伙人与10名合伙人组成的核心团队集体亮相。这标志着全国首个实体化、市场化运作的成果转化合伙平台的关键人才拼图正式完成,也预示着一个新的职业群体的崛起。

这场“人才集结”恰逢其时。党的二十届四中全会将“加快形成新质生产力”置于前所未有的战略高度,强调“推动科技创新与产业创新深度融合”。一场关乎中国科技成果转化“生产关系”重塑的深刻变革正在悄然发生。顶层设计的号角已经吹响,而如何将实验室里的创新火种,真正燎原于产业的广阔天地,正是“十五五”时期中国经济高质量发展的核心命题。湾创技术经理人事务所此举,正是对这一时代命题最接地气、最深刻的回应。



合伙人聘任仪式

科技成果转化呼唤“事业共同体”

长期以来,我国科技成果转化领域面临着“死亡之谷”的困境——科研成果与市场需求之间存在巨大鸿沟,转化效率不高、路径不畅、激励不足成为制约创新驱动发展的核心痛点。传统的“点对点”成果转化服务,往往停留在浅层的信息撮合,技术经理人角色更像是“中介”,难以深度介入项目,其个人价值也无法得到充分体现和回报。

4月20日,在2025年大湾区创新生态大会上,湾创技术经理人事务所正式揭牌。湾创技术经理人事务所由大湾区科技创新服务中心发起成立。作

为全国首个以实体化、市场化模式运作的成果转化合伙平台,它以“AI+产业链情报+全国协作网络”为核心驱动力,借助“湾创成果转化”小程序,构建起线上线下深度融合的创新生态体系,开创“技术经理人合伙制”崭新模式,全力打造“全国需求、全国解决”的开放式成果转化枢纽,有效推动科技成果快速从实验室走向产业应用,加快成果转化进程。

湾创技术经理人事务所的合伙人聘任仪式,标志着一种新型“事业共同体”的诞生,它试图从根本上变革技术经理人的从业形态,将其从“打工者”

或“中介方”提升为与科学家、企业家、投资家并肩的“科创合伙人”。

站在“十五五”的起点上,这一需求变得更为迫切。据预测,到2030年中国技术经理人的规模将达到10万人至15万人,其中能够驾驭技术、商业、法律和金融的复合型高端人才缺口巨大。技术经理人队伍将在“十五五”时期发挥重大作用,已成为学界和业界的普遍共识。一个由专业人才驱动的万亿级新型科技服务市场正在快速崛起,而湾创事务所的探索,恰逢其时地站上了这个历史性的风口。

18位合伙人背后的生产力要素重构

如果说合伙制是“生产关系”的革命,那么此次亮相的18位合伙人,则是“生产力”的集中体现。他们的构成并非简单的能力叠加,而是一个精心构建、覆盖科技成果转化前中后台的完整生态系统。

这18人的能力拼图,可以清晰地划分为三大模块。

市场尖兵(一线市场化技术经理人):他们是嗅觉最灵敏的“猎鹰”,常年奔走于产业一线与科研院所之间,深谙企业真实的技术痛点与高校成果的潜在价值,是推动技术从实验室走向市场的先锋部队。

战略中枢(精通转化路径设计的专家):他们是运筹帷幄的“大脑”,具备强大的产业洞察力和顶层设计能力。他们能为一项早期技术规划出从概念验证、中试熟化、产品定义到市场准入的

全套路,确保“好技术”能走上“对的路”。

技术基石(从事算法设计的工程师):他们是事务所的“秘密武器”。在湾创“AI+产业链情报+全国协作网络”的驱动模式下,这些技术专家负责持续优化平台背后的AI匹配算法,提升供需对接的效率和精度,是整个体系智能化的保障。

这三类角色的有机组合,形成了一个强大的闭环——技术专家提供工具,战略中枢规划蓝图,市场尖兵冲锋陷阵。这种架构,呼应了“科研助理、项目经理、技术经理人、科创合伙人”的全周期职业成长体系,为各类人才提供了清晰的进阶路径与协作平台。他们不再是单打独斗的个体,而是一个拥有共同目标和强大后盾的“能力矩阵”。

以“真合伙制”重塑生产关系

大湾区科技创新服务中心党支部书记、董事长秦海鸥一语道破其核心:“传统的科技成果转化服务多是‘点对点’的牵线搭桥,而合伙制能实现‘网对网’的生态联动。”采用纯粹市场化的合伙制进行技术经理人事务所的实体化运作,这本身就是一次大胆的体制机制突破。其深层逻辑,在于重塑科技成果转化中的“生产关系”,将“人”(特别是高水平复合型的技术经理人)置于价值链的核心。

如果说政策为技术经理人行业的发展铺设了轨道,那么湾创事务所的合伙制则是为这列高速列车装上了强劲的“人才引擎”。其核心要义,在于用“真金白银”的真合伙模式,彻底重塑科技成果转化领域的价值分配逻辑,从而最大限度地激发“人”的价值与回报。此次聘任并非简单的仪式,而是合伙人以“真金白银”投入、自带“干粮”成为事务所“股东”的实质性举措,标志着他们从参与者向共同所有者的身份转变。

传统技术转移机构,从业人员多为雇员或项目制顾问,其激励往往局限于一次性的佣

金或固定薪酬。这种模式的弊端显而易见:项目周期长、不确定性高,导致人才收入不稳定、缺乏长期投入的动力,高水平人才难以留存。

湾创事务所设计的这套“激励性强、落地性强”的分成模式,直击行业痛点。虽然具体的分配比例属于内部机制,但其透露出的“合伙、合规、合理、合情”的“四合”原则,清晰地勾勒出这场模式革命的轮廓。

合伙:这不是雇佣,而是事业共同体。合伙人不再是“打工者”,而是事务所的共同所有者。这意味着他们将深度参与事务所的战略决策,并从整体的、长期的成功中分享超额收益。这种模式超越了单个项目的提成,将个人利益与平台发展深度绑定,实现了风险共担与利益共享。

合规:在法律与政策的框架内,设计清晰、透明的收益分配方案。无论是服务佣金、股权激励还是合伙人分红,都在合规的前提下进行,确保了模式的可持续性和安全性,避免了灰色地带可能带来的风险。

合理:价值分配的核心是“按贡献分配”。事务所建立了

一套完善的评价体系,能够量化技术经理人在市场需求洞察、转化路径规划、团队尽职调查、股权架构设计直至项目投后管理等全链条中的贡献值。无论是前端的市场开拓,还是中台的路径设计,或是后台的技术支撑,每一份付出都有其对应的价值回报,实现了对“智力资本”的公允定价。

合情:科技成果转化是充满不确定性的“长跑”。合伙制不仅提供了高风险、高回报的上升通道,也通过平台的生态体系为合伙人提供了稳定支持。通过“人工智能+技术情报+全国协作网络”的赋能,事务所为合伙人提供源源不断的业务场景和工作机会,降低了个人独立开拓业务的风险,让技术经理人能够更专注于发挥其专业价值,这是一种极具人文关怀的制度设计。

正是这种从“短期交易”到“长期共生”的转变,让湾创的合伙制充满了吸引力。它承诺的“真金白银”,不仅是现金回报,更是一种基于长期价值创造的股权和事业归属感,这对于吸引和留住最顶尖的复合型人才,具有决定性意义。

技术经理人点燃“十五五”科创引擎

湾创技术经理人事务所的此次启航,为中国技术经理人职业化发展提供了一个极具参考价值的“湾区样本”。它预示着要破解成果转化的“人才断层”和“场景缺失”难题,必须回归商业本质,用市场化的、能够体现智力资本价值的激励机制,去吸引、激励和成就最优秀的人才。

展望“十五五”,中国经济向创新驱动转型的步伐将更加坚定。从量子科技、生物制造到具身智能,无数前沿技术亟待从实验室走向市场,转化为推动高质量发展的“新质生产力”。在这场波澜壮阔的变革中,谁能掌握最高效的转化方法论,谁能集结最顶尖的转化人才,谁就将掌握未来的主动权。

湾创技术经理人事务所的探索,正是对这一时代命题的有力回应。它以“合伙制”为支点,试图撬动的不仅是单个项目的成功,更是一个全新的人才生态和价值创造体系。它不仅仅是为18名合伙人提供了一个平台,更是

为成千上万心怀抱负的技术经理人和科技成果转化的从业者,点亮了一座通向职业巅峰和价值实现的灯塔。星火已燃,静待燎原。这个由“科创合伙人”驱动的大时代正叩门而来。

2025年10月28日,国家工信部重点培育中试平台单位——广州艾奇西医药科技有限公司,与大湾区科技创新服务中心举行签约仪式,正式进驻“湾创成果转化”小程序并开展深度合作。“湾创中试平台”是大湾区科技创新服务中心推出的高质量中试资源聚合频道,专注汇聚生物医药、新材料、新能源、电子信息等战略领域内,经权威机构严选的顶尖中试机构。该平台为实验室成果迈向产业化,提供覆盖“工艺验证、小试生产、工程化开发”全链条的高可靠性中试验证服务;通过AI智能引擎及线下团队,为具备行业领先中试能力与成功案例的机构匹配高价值客户,同时支持企业用户发布需求,助力加速跨越创新“死亡之谷”。