企事业单位(内部)知识产权管理规范的基本要求

何 敏[1] 杨元魁[2] 刘良炎[3]

(华中理工大学[1],湖北 武汉 430074)

(湖北省科委[2],湖北 武汉 430071)

(湖北省化学研究所[3],湖北 武汉 430074)

摘 要 从规范结构、规范类型、规范内容三方面论述了企事业单位(内部)知识产权管理规范的基本要求。

关键词 企事业单位 知识产权 管理规范

中图分类号 D922.17

企事业单位知识产权管理制度的科学性不仅反映在它作为一个规范体系适应社会需要的方面，也反映在它作为一个规范体系其内部基本规范元素的科学、合理的方面。也就是说，构成规范体系的各个规范也应符合规范本身的科学性要求。

1 规范结构上的要求

规范作为一种约束、规制人们行为的规则，其功能主要是为了宣示人们怎样为正确行为或不行为，以取得规范体系的肯定性评价。何种行为或不行为为错误行为或不行为，将得到规范体系的否定性评价。因此，对于规范来说不仅要明确具体，还要符合规范的结构特征。

任何一类规范，从结构上说，都必然由三要素所构成。因为就一个完整的规范来说，在什么情况下，什么条件下，对什么样的人适用这条规范，这一内容必然在规范之中加以明确说明；其次这条规范究竟要求适用人如何行为或不行为，才不招致规范的否定性评价，即如何行为或不行为才符合这一规范的具体要求，亦即规范的具体内容也必须在规范中加以明确规定；再次，应该适用该条规范的人没有实施或没有正确实施该条规范，受到规范的否定性评价之后，应否承担责任、应承担何种责任的内容也同样必须在规范中加以体现。因此一个完整的规范应包括假定、处理和制裁即条件、模式和后果三要素所构成。

1.1 条件部分

此部分一般称之为假定。在制定知识产权管理规范时，由于知识产权及智力成果的特殊性和复杂性，其条件部分的设定是十分重要的。不同的智力成果，有不同的知识产权类型；处于不同状态下的智力成果，也有不同的知识产权内容和效力。因此针对智力成果不同的种类和状态，适用何种规范必须在规范的假定部分明确。

1.2 模式部分

此部分一般称之为处理。规范本身从其属性上看就是一类行为规则或说行为模式。因此一个规范的“处理”部分是该规范的核心内容，是规范体对行为作“是非”评价的基本标准，因此此部分内容应严谨、具体和明确。知识产权管理的目的也往往是通过这一部分内容来加以体现的。但是由于知识产权的专有性及智力成果的无形性往往使管理者和被管理者在管理活动中对于成果的状态处于一种意会的状态，虽能言传，但规范的有效实施仍基于两者深刻的意会。因此规范处理部分的表述是否明确、具体和严谨，对于规范的制定来说是至关重要的；即要充分体现立规意旨，又要充分考虑立规背景，还要体例、规范、语言严谨。

1.3 后果部分

此部分一般称之为制裁。规范的实施是以一定的强制力作为后盾或者说作为保证的。这一强制和实施保证主要通过承担责任来加以体现，若一个规范没有明确的责任，其规范的立规意旨在实践中往往也是很难实现的。这一责任并非为实现立规意旨而越严越好，而是要符合我国宪法、民法、刑法乃至行政法等法律法规所规定的基本责任原则，同时还要符合企事业单位知识产权及其管理活动的客观需要。亦即何时适用补偿性责任原则，何时适用惩罚性责任原则，以及何时适用过错责任原则，何时适用无过错责任原则，应根据知识产权管理活动和法律的需要来制定规范的后果部分。

2 规范类型的要求

就规范而言，根据规范本身的法律特征来分，有授权性规范、义务性规范和禁止性规范三种类型。授权性规范规定了一定机关履行一定行为的可能性，规定了公民有依法选择行为或不行为的可能性；义务性规范规定了规范适用主体有为一定行为或不为一定行为的必要性；禁止性规范规定了规范适用主体不得为一定行为或不得不为一定行为的阻遏性。三种规范形式的使用，在知识产权法律法规的制定中较为普遍，但在企事业单位知识产权管理规范的制定中，由于其制定机关的法律地位和强制实施的保证的不同，上述规范一般是要避免使用的。对于企事业单位而言，建立知识产权管理规章的目的，一方面是为了把那些有利于促进企事业单位科技进步的管理方法固定下来使之能可持续地增长本单位在技术方面的竞争实力；另一方面也是为对本单位已有的知识产权成果予

© 1994-2009 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

以充分有效的自我保护，以避免无形资产的流失。所以结合这两种建章目的，一般在规范类型上选用职权性规范、激励性规范和惩戒性规范较为适宜。

2.1 职权性规范

这类规范主要是为了设立企事业单位内部知识产权管理体制，包括机构、职权和责任三部分内容。依此类规范明确规定企事业单位知识产权管理的职能部门、所辖关系、职权范围以及失职责任。这类规范是企事业单位知识产权管理制度中不可或缺的内容。在制定这类规范时，机构要明确具体、职权要清晰明了，责任要适度可行。也就是说：单位领导中由谁主管知识产权决策工作，由哪一个部门或专门部门负责知识产权管理工作，决策者主要享有哪些决策职权，管理者具有哪些管理职权，应如何与相关部门及人员协调，他们应以何种方式承担什么样的失策和失职责任等，通过这种规范予以明确。这类规范同时还应包括对那些无权行为者的行为追究责任的规定，譬如追究擅自转让知识产权的责任等。这类规范制定的科学性与合理性直接影响到企事业单位知识产权管理制度的有效性。

2.2 激励性规范

从建立知识产权管理制度的宗旨来看，无非是求得知识产权的创生和避免知识产权的流失。由于知识产权作为一种精神产物，一种智力活动成果具有其独特的创生性质，也就是只有建立了良好的激励机制，智慧之源才可能“源远流长”，否则若采取生硬的行政命令、行政任务和行政责任就会造成智慧的枯竭或成果的短缺。因此，在企事业单位知识产权管理中应大量引入激励性规范机制，这类规范既可以是物质奖励性的，也可以是精神奖励性的，或者是两者的结合。譬如，满足规章规定条件的，可以给予相关人现金、物质、住房、晋级、休养、调动、户口、子女、表彰、股份等多种形式的奖励。这类规范包括设奖条件、授奖办法和违奖责任三部分内容。“设奖条件”应严格规定奖项及获奖条件，条件应科学合理，既不能高不可攀、远不可及，也不能条件过低达不到促进科技进步的建章目的；“授奖办法”应明确具体，与设奖条件有确定的对应关系，亦即奖项的价值量与获奖条件的技术含量、难易程度、开发成本和产出价值有科学的对应关系。这就要求企事业单位同时还应建立一套技术评估体系，一时还很难建立这一技术评估体系的，也可以在规章中明确授权由一个专家委员会或专门技术评估小组予以评价；“违奖责任”：一方面是指获奖技术若达不到技术目标，譬如中试或投入市场后由于技术本身的原理上不可实现的原因使该项技术失败的，或经专利局审查不合专利授权条件而不予授权的，获奖者应如何承担责任；另一方面是技术创生之后，依设奖条件应予授奖而未予授奖的，技术创新者如何维护自己的技术权益，供奖者应承担何种失职责任。

2.3 惩戒性规范

这类规范主要是为避免知识产权流失而建立的一类规范。知识产权流失无论对于企业单位还是事业单位，都无异于人体血液或精髓的流失。因此谨防产权流失是企事业单位应予极大重视的问题，这也是国外大公司大企业管理理念中的重要内容。惩戒性规范也包括三部分内容：首先是设惩条件，说明受惩情况和受惩对象。其次是受惩内容，即说明应受到何种惩罚，怎样适用惩罚。再次是置惩责任，这一责任包括两个方面，一方面是受惩者责任，如受惩对象因规避规章或无不正当理由强行不接受惩罚应承担的责任；另一方面是置惩者责任，如因置惩者作出错误决定应承担的责任，包括置惩于不应受惩者的责任，未置惩于应受惩者的责任两种情况。因为它们的客观结果都是未达到惩戒规范所期待的目标，未能有效地避免本单位知识产权的流失，所以当然应设定这类规范的适用责任。

以上三种类型的规范，由于其规制功能的不同，在企事业单位制定本单位的知识产权管理制度时，应针对不同的规制目的，不同的客观规律和不同的现实情况选择不同的规范类型，只有这样才能有效地促进知识产权的创生和避免知识产权的流失。

3 规范内容上的要求

规范内容的科学性、严整性和系统性直接关系到知识产权管理制度实施的质量和效果。因此，规范的内容是建立企事业单位知识产权管理制度时所必须审思的问题。其内容主要包括三个基本方面：

3.1 规制目的

这既包括从整体上说，建立知识产权管理制度的近期、中期和远期的目标，也包括从局部上说，建立知识产权活动规则的目标。规范目标实现也就是建立知识产权管理制度的规制目的。这些目标包含制度层面的目标和技术层面的目标两个方面。制度层面的目标是指通过规范的实施，建立良好的知识产权管理制度，这一管理制度明确地设定了知识产权管理机构及其职权，恰当地处理好了知识产权管理活动、知识产权开发活动、处分活动和生产活动中各方当事人之间的责、权、利三者间的关系，并有效地形成了促进本单位知识产权创生、扼止本单位知识产权流失的制度机制，实现这类目标的规范，在法学上往往被称为社会性规范；技术层面的目标是指通过规范的实施，建立良好的知识产权技术制度，明确规定技术流动的基本规则，包括技术要求、技术标准和技术方法等方面的内容，将其制度化、规范化。实现这类目标的规范，在法学上往往被称为技术性规范。

上面所说的整体目标是指：在制定知识产权管理制度时，应着眼于知识产权的宏观发展战略和中、长期技术发展规划，通过制定本单位的知识产权管理制度有计划、有步骤地实现这一战略和规划。若制定知识产权管理制度时，未注意到企事业单位科技进步的宏观发展规划，未注意到制度的战略性，这样建立起来的制度，也就会因缺乏连续性和稳定性而达不到促进知识产权不断创生，有效扼止知识产权流失的建章意旨。而对于局部目标来说是指，对于知识产权管理制度中的某一方面的问题进行规制后所应达到的目标，不同的知识产权事务，存在不同的知识产权问题，具有不同的规制方式，当然也具有不同的规制目标或目的。整体目标并不是局部目标的简单集合，而是局部目标的有机整合，局部目标必须能充分地、有效地、系统地反映整体目标，整体目标也必须适应局部目标，概括局部目标，贯穿局部目标。

3.2 客观规律

企事业单位知识产权管理制度，规制的内容是有关知识产权的一些特殊问题，这种特殊性反映在知识产权客观规律的特殊性方面。因此，在建立知识产权管理制度时，在规范的

© 1994-2009 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

浅谈三峡移民勘测规划项目管理

吴　畏

(水利部长江水利委员会工程管理局,湖北　武汉　430010)

摘　要　从三峡移民勘测规划项目管理的实践中认识和体会到:①三峡移民工程建设是在计划经济向社会主义市场经济体制转变过程中进行的,必须顺应市场经济的变化;②在多专业的项目管理中,要重视各专业的技术牵头作用,并做好跟踪协调工作;③项目管理要以服务为宗旨,尽最大努力为专业人员提供各种急需的技术资料;④管理是生产力、管理是一门科学,要努力培养管理人才,提高管理水平。

关键词　三峡工程　移民　勘测规划　项目管理

中图分类号　TV213.2

长江水利委员会是三峡移民勘测规划设计的总承包单位,从 1990 年开始,先后完成了三峡水库淹没实物指标调查;城镇迁建新址初勘、详勘;三峡库区移民安置规划报告;湖北库区、重庆库区规划报告;22 个县(市、区)规划报告以及部分农村、城、集镇移民安置规划报告等。长江委组织委有关专业院(局)20 多个专业的工程技术人员,在库区有关省、市、县(区)配合下,经过几年共同努力,基本按三峡建设委员会及三建委移民局的要求顺利完成了任务。笔者自始至终参与了三

内容上不仅要充分认识知识产权的客观规律,还要充分认识企事业单位知识产权管理制度中问题的客观规律。

对于知识产权的客观规律我们在前面已作了详细论述,对于企事业单位知识产权管理制度中问题的客观规律主要是指,企事业单位作为一个社会组织,由劳动关系确立了单位与职员之间权利义务关系,但由于知识产权的特殊性,智力劳动方式过程和成果的多样性和复杂性,是劳动合同所无法穷举的。因此,往往由于劳动合同关系所确立的这种权义关系很难明确知识产权管理关系、准确规定知识产权归属关系,也很难有效形成促进知识产权创生和扼止知识产权流失的激励关系,加之,不同的企事业单位,知识产权对于其发展的重要意义也有不同,往往技术含量高的企事业单位,其技术水平对其生存与发展具有更为重要的作用,因此制定其知识产权管理制度时基于这样一种至关重要的作用,就应建立更加完备、更加全面并符合本行业、本单位技术特点的知识产权管理制度,尤其是高新技术如生物技术、信息技术和新能源技术等技术领域里的企事业单位应当严格遵循这些技术领域科学技术的客观规律来建立知识产权制度。

3.3　客观现实

无论是法律规范还是规章规范都应具有操作性,符合社会及本单位的客观现实情况,这是一个规范体系中最为基本的要求。这里的客观现实既包括当前的社会大环境也包括当前本单位的小环境这两个方面,社会大环境主要指适用该规范体系的社会条件,主要包括法律条件、科技条件、市场条件和资源条件多个方面的条件;单位小环境主要指建立该规范体系的自身条件,主要包括观念条件、机制条件、机构条件、人才条件、资金条件、设备条件、技术条件等方面的条件。这两方面条件共同决定着一个企事业单位知识产权管理制度的建章原则和具体内容。若在制定管理制度时未深入分析这些条件,那就很难制定出适应这些条件的知识产权管理制度,即使建立了,这一制度也将因缺乏操作性而难以有效实施。不同类型的企事业单位,其社会条件和自身条件是不同的,甚至即使是同类型的企事业单位这两方面的条件也有所不同。

从社会条件方面说,法律制度虽然具有统一性,但针对某一具体的单位来说,由于其产品的不同,技术水平及领域的不同乃至营销方式和渠道的不同,客观上所面临的法律条件是不同的。就企业而言,不同产品的技术标准及不同流通领域的行业规范都有所不同,因而其法律条件也有一定的差异。另一方面,法律条件也包括知识产权管理制度应在法律规定的原则范围之内,不能与法律相抵触以及在当前的立法背景情况下建立相应的制度。我国现行的与知识产权管理活动直接相关的法律有宪法、民法通则、合同法等法律,专门法律法规有专利法、商标法、著作权法、科技进步法、科技成果转化法、计算机软件保护条例、反不正当竞争法等。科技条件、市场条件和资源条件对于不同企事业单位来说也是明显不同的。

从企事业单位自身条件来说,其观念条件主要是领导对知识产权问题的认识及重视程度,管理相对人对知识产权规范的认知及适应程度。这一程度对于不同的企业单位来说也是相对不同的。对于程度低的企事业单位,首先就应当广泛开展宣传和教育,在其整体的认识水平提高之后,亦即其观念条件具备之后才能建立起切实可行并行之有效的知识产权管理制度。机构条件和人才条件等软条件以及资金条件、设备条件和技术条件等硬条件对于不同的企事业单位来说也是各不相同的,在制定知识产权管理制度时,也应针对条件成就的状况和程度建立相应的制度。

(责任编辑　慧　超)

收稿日期:1999-09-01

© 1994-2009 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net