

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2024.02.011

高校职务科技成果赋权激励的理论 逻辑与实施路径

刘俊, 范嘉威

(东华理工大学 文法与艺术学院, 南昌 30013)

摘要:高校职务科技成果转化作为创新驱动发展战略的重要组成部分,面临着科研管理体系脱节、成果转化程序繁琐、成果评估定价困难以及事后保障机制缺失的问题。在深化科技成果使用权、处置权和收益权“三权”改革的背景下,赋权激励较之其他激励方式明显更具优势,高校应当衔接好评价体系与激励机制、简化科技成果赋权流程、优化成果评估定价环节并建立健全事后保障机制,从而构建实施赋权激励的合理路径。

关键词:高校;科技成果转化;激励机制;赋权激励

中图分类号:G644

文献标志码:A

文章编号:1672-626X(2024)02-0110-08

科技成果转化是科技强国建设的重要环节,是创新驱动发展战略的重要动力。习近平总书记在党的二十大报告中指出,“要加强企业主导的产学研深度融合,强化目标导向,提高科技成果转化和产业化水平”。高校因其丰富的科技、信息以及人才资源优势,一直是国家创新体系建设的主力军和生力军,不仅承担着高质量科技成果产出的重任,在科技成果转化方面同样承担着举足轻重的职能。但不容乐观的是,当前我国高校职务科技成果转化效果与上述要求还存在着不小差距。国家知识产权局《2022年中国专利调查报告》显示,近五年,中国高校专利转化实施率在所有专利主体中长期处在最低位次^[1]。

决定职务科技成果转化效率的两个关键因素是科技成果的质量和激励机制的效果,其中,科学合理的激励机制作为外因可以增强科技成果转化动力、加大转化力度。2021年发布的《知识产权强国建设纲要(2021-2035年)》中明确提出要完善知识产权评价、激励、流动配置机制,充分肯定科技成果转化工作中激励机制的重要性。因此,全面认识我国高校职务科技成果转化激励机制所存在的问题并提出完善建议迫在眉睫。

一、历史检视:职务发明奖酬制度立法理念之演进

在专利立法理念上,职务发明奖励和报酬制度的设置始终存在着“个人本位”和“集体本位”的分歧,前者以科研人员为核心,注重对发明人赋予长期性的权能奖励,偏向“权利导向”;后者偏重对单位或雇主利益

收稿日期:2023-09-21

基金项目:江西省高校党建理论研究重点课题“推进我省高校科技成果转化激励机制研究”(22DJZD005)

作者简介:刘俊(1970-),男,江西南丰人,东华理工大学文法与艺术学院副院长,教授,法学博士,研究方向为知识产权法、民法;通讯作者范嘉威(1999-),男,江西武宁人,东华理工大学文法与艺术学院硕士研究生,研究方向为民法。

的考量,对职务发明创造的完成人则多给予一次性报酬奖励,“奖励导向”较为明显^[2]。

我国的职务发明奖励报酬政策一度秉承“奖励导向”的理念,通过对我国职务发明相关法律法规进行梳理可以发现其呈现出明显的阶段性特点。即第一阶段(1950-1996年)以“奖励导向”为单一方式。从1950年颁布的《保障发明权与专利权暂行条例》、1963年颁布的《发明奖励条例》《技术改进奖励条例》到1984年颁布的《中华人民共和国专利法》(以下简称《专利法》)均以现金激励作为职务发明主要激励方式,区别仅在于现金奖励数额由定额奖励转为不同幅度的弹性奖励。第二阶段(1996年至今)逐渐向“权利导向”过渡。1996年,股权激励方式在《促进科技成果转化法》首次被提出,且仅限于采取股份制形式的企业采用,直至2015年该法修订后才删除限制。2016年,财政部、科技部以及国资委发布《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》(财资[2016]4号)(以下简称《办法》),明确提出单位可采用分红激励或期权激励作为激励方式,其中分红激励包括项目收益分红和岗位分红两种形式,期限通常为3~5年,比例不低于每年该项科技成果转化的营业利润的5%,期权激励则置于股权激励方式之下,仅科技型小微企业可以采取。该《办法》表明,分红激励和股权激励已经作为职务发明奖励制度中两种长期权利性激励方式被采用。2020年,科技部、教育部以及工信部等9部委印发《赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点实施方案》(国科发区[2020]128号)(以下简称《方案》),指出要在允许单位和发明人约定职务发明权属的基础上探索赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权实施产权激励,正式提出了赋权激励。同年,《专利法》进行第四次修改,在第15条中正式提出鼓励实行涵盖股权、期权、分红等形式构成的产权激励制度。至此,一直笼罩于分红激励、股权激励、期权激励以及赋权激励的诸多限制被大幅度松缓,一个与传统“奖励导向”下短期性现金激励机制截然不同的“权利导向”的长期性权益激励机制正式形成,激励机制也由现金激励为主的单一激励方式过渡到现金激励、产权激励并行。

二、赋权激励的优势:赋权激励优越性之证成

《专利法》第十五条第二款规定:“国家鼓励被授予专利权的单位实行产权激励,采取股权、期权、分红等方式,使发明人或者设计人合理分享创新收益”,如前文《方案》所述,赋权激励是指科研人员主动申请,单位将已有的职务科技成果通过赋权协议等方式赋予其长期科技成果使用权或科技成果所有权的一种激励形式。同传统激励方式相比,作为产权激励中一种特殊激励方式的赋权激励,其优越性只有在对比之中才能得以体现,对此,本文拟从产权激励是否优于传统的现金激励以及赋权激励是否优于其他产权激励方式两个角度进行论证。

(一)产权激励优势之所在

根据弗鲁姆的期望理论,激励水平(M) = 效价(V) × 期望值(E),期望值指个人判断自己达成目标的可能性,效价指达到目标对个人需求的满足价值^[3]。好的激励机制应当既能满足科研人员对改善物质生活的需求,又与科研人员不断变化的需求相适应。

同传统现金激励方式相比,产权激励具有长期性、更容易满足科研人员多元化需求,其效果从国内外高校实施产权激励的实践可见一斑。美国是世界上利用产权激励促进科技成果转化较早、成效较好、最具代表性的国家。美国国家科学基金会(NSF)于2020年发布的 *Invention, Knowledge Transfer, and Innovation* 指出,美国大学技术经理人联合会(AUTM)的160余所成员高校中,2007-2017年10年间年高校发明披露和专利申请量由14398项升至24998项(增长率高达73.6%),科技成果许可数由30351项增长至4565项(增长率将近50%),高校创设和参股新公司数由555所增至1080所(增长近一倍)^[4]。从国内看,2020年10月复旦大学获批全国首批“赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权”试点单位,当年复旦大学以转让、许可、

作价投资和技术开发、咨询、服务方式转化科技成果的合同项数共计709项,合同金额9.5亿元^[5],科技成果转化工作取得了极大的突破。

(二) 赋权激励优势之所在

1. 赋权激励与股权激励

实践中股权激励主要存在两种模式:一是“先奖后投”。即单位事先对作价投资的科技成果股权分配做好约定后,与科研人员合作成立公司,公司注册将成果完成单位和获奖人登记为公司股东;二是“先投后奖”。即单位先以科技成果作价投资至其他企业,形成作为标的的企业股权后,再按照约定比例分割股权,将之无偿转让给科研人员。实践中,由于国家对高校经济监管比较严格,“先投后奖”方式更容易通过经济责任审计、离任审计、专项审计等审计,高校多采取“先投后奖”股权激励方式^[6]。

相较于股权激励而言,赋权激励在以下几个方面更具优越性:一是权利取得时间更早。采用股权激励,科研人员权利获得的股权最早也须所在高校与有转化意愿的企业达成合作协议后才能确定,但采用赋权激励,科研人员往往能在科技成果产出后的第一时间就向单位申请获得科技成果所有权或长期使用权。二是科技成果转化提供的动力更强。股权激励的转化动力主要源于高校单方面的转化意愿,但赋权激励的转化动力源于高校和科研人员的双重转化意愿,更具活力。三是管理难度更小。赋权激励的管理难度相对较小,直接通过合同等方式进行管理,而股权激励方式涉及程序的履行和公司治理等复杂问题,科研人员管理难度更大。四是更有利于技术成果的革新和发展。赋权激励可以增加科研人员对技术成果的责任感和创新热情,促使他们对技术持续的研究和改进,股权激励则可能会导致科研人员只关注公司的盈利和投资回报,忽视技术创新的价值。

2. 赋权激励与分红激励

根据《办法》规定,分红激励是指将成果转化收益作为标准实行项目收益分红,或者以企业经营收益为基准实行岗位分红的激励方式。成立不满三年的机构不得实施分红激励,同时,将职务科技成果自行实施或者与他人合作实施的,存在时间限制。

相较于分红激励,赋权激励在以下几方面更具优势:一是赋权激励更具长期性;二是赋权激励获益时间更早,分红激励的获益时间须在科技成果实际获得收益后,晚于赋权激励方式;三是赋权激励更有益于科技成果的最大化利用,因为分红激励可能会导致科研人员只关注眼前分红而忽视科技成果的效益最大化,而赋权激励科研人员会更有动力为科技成果寻找最大化效益的转移渠道。

3. 赋权激励与期权激励

期权激励受到的限制较多,如实施激励的对象必须在股权期权的有效期内进行分步行权,期限为1~5年。在股权期权有效期过后,尚未行权的股权期权将自动作废以及不得向激励对象承诺年度分红回报或设置托底回购条款等,实际上高校较少采用该激励方式。

与期权激励相比,赋权激励在以下几方面更具优势:一是赋权激励适用情形更广,赋权激励并不会对科研人员有额外的能力要求,但期权激励对象限定为同时具备较强经营管理能力的科研人员;二是赋权激励风险更小,因为选择期权激励后,由于期权能否为科研人员带来收益主要取决于行权时的股票价格,科研人员尚需考虑股市风险,而选择赋权激励,科研人员无需额外考虑此风险;三是赋权激励带给科研人员的心理压力更小,科研人员不需要担心期权的行权和时间窗口问题,可以更专注于技术转移和研发工作。

三、实施现状:赋权激励的实践经验

作为产权激励方式中具有长期性、权能性的激励方式,赋权激励的实施现状一直为学界所关注。自《方

案》发布后,各地纷纷开始赋权激励试点工作,《2022年中国专利调查报告》显示,高校中设立赋予科研人员职务科技成果(含专利权)所有权或长期使用权相关规定的比例为55.4%^[1]。实践中,高校的赋权激励通常采取以下几种方式:

(一)共同申请

共同申请是指对于新研发的科技成果,经协议约定或制度规定后,由高校和科研人员共同申请确定权属。其中,西南交通大学的科技成果转化赋权激励机制包含该方式,根据西南交通大学图书馆统计数据显示,2023年10月至12月,仅一个季度西南交通大学就有61项专利发生转移转化^[7]。但在采取共同申请模式之前的2010-2012年的3年间,西南交大仅有7件专利被转让或许可,总收入仅约为67万元^[8],上述成就离不开采取共同申请模式带来的激励效果。该方式优势在于提前分配职务科技成果的所有权,为科研人员提供稳定的预期,激励他们更注重科技成果的转化,以期提升研发成果和市场应用之间的契合度;缺点则在于由科研人员和高校共同申请并取得职务科技成果所有权,在权利未实际形成之前“约权”,难免有不尊重单位对职务科技成果的所有权之虞。

(二)协议分割

协议分割是目前为大多高校所采取的一种赋权方式,是指对高校本已享有完整所有权的科技成果,允许高校和科研人员通过协议分割科技成果所有权。根据分割的科技成果范围又可分为以下两种:

第一,单位绝大部分职务科技成果均可协议分割。此种方式是协议分割方式的主流,对利用财政资金并接受企业或其他社会组织委托被学校所有形成的成果(关乎国家安全和社会稳定等影响国家和社会公共利益的除外),都允许科研人员通过协议约定分割。以上海交通大学为例,2022年该校共转移转化170项专利,其中转让专利155项,许可专利15项,成果斐然^[9]。该赋权方式于进行科技成果转化之前赋权,保障科研人员受奖励权和自身研究成果处置权的同时,点燃科研人员心中的创业之火;缺点则在于将高校所有的大部分职务科技成果都予以分割确权,难免有国有资产流失之虞。

第二,仅利用本单位物质条件产生的科技成果方可协议分割。此种赋权方式是根据科技成果研发的资金来源,将职务科技成果分为利用财政资金研发的成果和利用单位自身物质条件研发的成果,前者属于单位所有,不可分割;后者则允许科研人员与高校协议分割所有权。如华南农业大学采此赋权方式,据该校科技成果转化网公示的数据,2018年4月20日至2023年4月20日,该校共有53项科技成果被转化。此分割赋权方式较之第一种分割赋权方式优势在于依法有据,更加符合《科学技术进步法》《专利法》及《民法典》的相关规定;劣势在于激励效果并不明显。

(三)优先受让

优先受让的赋权方式指的是科研人员对高校职务科技成果享有优先受让权,即高校转让或放弃科技成果时,科研人员以优先受让的方式实现权属转移。如浙江大学2015年11月发布的《中共浙江大学委员会 浙江大学关于实施创新驱动 促进成果转化的若干意见》(党委发〔2015〕第65号)规定,经全体完成人书面同意,作为教师的成果完成人可申请3年的免费许可实施期,期满后其本人创办的企业在同等条件下可优先受让。此后的一年,浙江大学科技成果转化工作取得良好的成效,横琴国际知识产权交易中心有限公司发布的《2016年中国专利交易运营研究报告》统计数据显示,2016年浙江大学专利转让项目数达115项,在当年全国高校院所专利转让项目数排名中位居第6,其中商业性专利转让数量高达80项,在当年中国高校商业性专利交易运营排名中位居第4^[10]。

该赋权方式在充分遵守上位法相关规定的同时,贯彻职务科技成果所有权改革的政策精神,较早开始赋权激励探索。但存在一定缺陷,一方面高校院所的相关负责人在处置职务科技成果时没有免责规定,另一方面对于哪些科技成果应该放弃权利的筛选标准尚未明确^[11]。

四、现实困境:现行赋权激励机制之不足

如前所述,赋权激励在实践中已全面铺开,通过试点也取得不俗成绩。但在试点过程中,也不可避免地暴露出一些问题和现实困难。

(一)评价体系与激励机制脱节

2023年3月5日,习近平总书记在参加十四届全国人大一次会议江苏代表团审议强调:“要深化科技体制改革,大力培育创新文化,健全科技评价体系和激励机制,为创新人才脱颖而出、尽展才华创造良好环境。”可见唯有科研评价体系与激励机制有效衔接、双管齐下,才能达到科研人员激励效果最大化。但当前高校科研指标体系依然呈现如下特点:一是量化导向,看重论文篇数、科研项目数等量化指标;二是过于注重“牌子”和级别,项目和获奖只看国家级别,论文也只追求所谓的“权威期刊”。高校科研评价导向不合理,更看重科技成果的“帽子”而非实用性和可转化性。

(二)赋权程序繁琐

根据《方案》规定,一个完整的赋权激励转化程序应当包括以下几个步骤:科技成果完成人(团队)需团队内部协商一致→指定代表向单位提出赋权申请→试点单位进行审批并在单位内公示→试点单位与科技成果完成人(团队)签署赋权协议→办理相应的权属变更等手续。因此,整个激励流程应当力求高效、迅速,这要求各步骤设计、安排合理,最大限度地降低交易成本中的时间成本。但目前高校赋权激励过程中审批、备案程序过多,审批流程明显过长。一个完整的赋权激励流程往往需要包含三个以上的审批、备案步骤,若其中任意一次审批不通过,还会面临重新审批,整个流程的审批次数还会更多、流程只会更长。若成果完成人在与企业协商成果转化方案时,经过复杂的赋权评估环节与必要的公示环节后,还需面对多重的审批流程,很可能会使得企业因过高的时间成本而最终放弃科技成果转化。

(三)成果评估定价困难

《2022年中国专利调查报告》对“不同类型专利权人认为制约专利转移转化的因素”进行调查时,有30.1%的高校认为专利评估、定价困难是一大因素^[1]。因此在赋权之前,建立能精确地给出职务科技成果价值的科学、有效评估定价环节十分重要。但现有的科技成果评估、定价体系存在诸多问题。一是缺乏统一的科技成果评估、定价标准。科技价值受多种因素影响:内部因素如科技成果转化的时效性、技术含量等;外部因素包括转化的市场前景以及社会效益评估时评估人员的能力高低、评估方法等均会影响评估的价值。对于同一科技成果,不同评估机构给出的估值甚至相差数十倍,高校决策层面对差异如此之大的评估结果,自然难以决策。二是科技成果评估质量较低,评估偏形式化。一方面,目前大多数资产评估公司大都是财务公司性质,以一个财务背景的公司评估不同专业技术领域的资产价值只会导致对科技成果的价值判断不够专业^[12];另一方面,赋权评估环节包含评估定价(确定最低参考价格)和协议定价(确定最终成交价格)两个阶段,评估机构出于维护客户关系和尽可能获得最高佣金的考虑,给出的最低参考价格往往与最终成交价格基本一致,导致该环节设置的意义更加偏向于形式化。

(四)事后保障机制缺失

赋权激励绝非签订赋权协议之后即可“一赋了之”,其是一项长期性工作,并且科技成果转化易受多种因素影响,其风险性较高。因此,建立科学合理的赋权激励保障制度很有必要。但现有的赋权激励保障机制处于缺位状态。首先,对于科研人员而言,事后收益兑现难。实践中,多数高校均规定给予科研人员不低于70%的税后转化收益比例作为奖励,但科研人员要拿到该奖励还需经历多重繁琐程序。以作价入股方式为例,科研人员在获得奖励之前学校进行增资给投资公司后,国有投资公司需要按照国有股份规定进行申报和审批。其次,对于科研单位而言,缺乏对于赋权后科研人员不当行为的权利回收机制。科研单位为取

得科研成果,花费大量人力、物力,其付出的成本和代价理应得到相应的回报,赋权激励机制的本质功能在于通过赋权实现科技成果效益最大化和激励科研人员的“双赢”,若科研人员无正当理由作出的不当行为引起科研成果收益的贬损,高校应当收回之前已赋予科研人员的权利。

五、优化路径:赋权激励机制的完善建议

针对上述不足,高校应及时做出政策调整,以提升职务科技成果赋权激励机制的实施效果,推进赋权激励机制的不断完善。

(一)做好评价体系与激励机制的衔接

科技部、教育部以及工信部等八部委《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》(国科发才〔2022〕255号)规定,要坚持分类推进,科研人员在国家重大科技任务、基础研究、应用研究和技术开发、社会公益研究等不同领域的科研活动中,实际贡献是对科研人员进行评价的重要标准^[13]。

从评价对象的视角分析,科研评价体系主要由科研人员评价、科技成果评价和科研机构评价三个方面构成,可按照在科技成果转化工作中起到的作用不同将完整的科技成果转化工作分拆为“科技成果”“科研人员”以及“转化系统”三大元素,分别从科技成果类别、科研人员类型以及转化团队三个方面根据不同类别设计各自的评价侧重指标进行评价,建立综合评价体系^[14]。

(二)优化科技成果赋权流程

可借鉴ESIA法对现有的科技成果赋权流程进行简化,ESIA是“清除(Eliminate)”“简化(Simplify)”“整合(Integrate)”“自动化(Automate)”的简称,是流程优化的一种方法,主要运用于在识别梳理现有流程基础上对流程进行优化改进。

第一,取消重复审批。此处的重复审批是指职责重复的审批人多次进行审批,例如部分高校在产研院审批过后,产研院、国资办、法务室、人资处等部门还需协同开展最终审核,产研院难免有重复审批之虞。因此,或可将重复审批程序取消^[15]。

第二,简化审批流程。即尽可能简化不可缺少的必备流程,使流程环节准确、简练、流畅。如简化对审查文件数量、格式的要求,不要求提交无法律依据的文件,不要求提交在前置流程中已审批过的文件。

第三,整合相近审批流程。如部分高校在完成人所在院系初步审核后,尚需双创办进行形式审核、科技处审查是否为负面清单内容或涉及重大国家安全、确定赋权类型三个步骤方可开展成果评估。实际上三个步骤皆为审核、审查步骤,故若将上述三个步骤同时进行,改串联审批为并联审批,将极大地提高审批效率。

第四,审批流程自动化。具体可以从以下两个方面展开,一是实现信息流自动化。使用计算机软件系统进行高校内部相关数据、知识和资源的协同共享,从而提高协同工作效率^[16];二是打造一站式服务平台。可参考上海交通大学做法,通过信息技术实现相关事项的窗口统一,实现“一门式”自动化审批服务,从而提高科技成果转化的审批效率。

(三)重构成果评估定价环节

一方面,结合科技成果特点灵活建立统一的科技成果评估、定价标准。高校科技成果作为一种知识产品,应从价值属性、劳动成本以及寿命周期三个角度进行综合评价。具体而言:科技成果价值属性中经济价值越高的科技成果会越偏向于应用型,其定价应当更高;科技成果的价值量与耗费的劳动成本成正比,创造高校科技成果价值所付出的必要劳动时间越高,其成果定价也越高;科技成果的寿命周期越长,转化时所面临的风险越高,根据风险收益对等的原则,其可能的收益也应当更大,定价自然随之上升^[17]。

另一方面,尽量使科技成果转化价值评估市场化。应构建符合科技成果市场发展规律的评估模型,并

结合定性和定量分析,总结更多的科技成果评估案例,提高市场交易数据获取和案例分析的能力;加强评估专业人员的培训和能力提升,在数据分析和投资经验的基础上,找到科技成果的最合理市场价格区间,让评估结果更接近实际价值^[18];创新评估方式,规定评估机构的报酬组成部分含有按科技成果转化收益一定比例而定的“提成费”^[19]。

(四)建立健全事后保障机制

一方面,完善科研人员收入分配制度,对科研人员实行项目成果提成制。在基本工资的基础上,以科技成果研发作为指标增加相应绩效工资,若该科技成果成功转化,还可以再单独增加转化收入,且该收入不受总收入额度限制。

另一方面,建立健全赋权回收机制。赋予科研人员权利后,权利收回的特殊情形主要包括以下三种:一是科研人员单方面不缴纳或逾期缴纳权利转让相关费用(包括赋权中产生的中介代理费、登记费等)影响到权利的有效性;二是科研人员怠于实施转化,即在规定时间内,科研人员无正当理由不积极开展职务科技成果转化工作的;三是科研人员开展科技成果转化工作,超过合理期限仍不能产生预期效果甚至导致重大损失。针对上述情形,高校可依据约定收回原有“赋权”^[20]。

六、结语

赋权激励具有独特优势,有利于提升科研人员主体地位、推动职务科技成果转化,相较传统激励方式更具长期性激励动力,能更好满足高校科研人员多元化的激励需求,代表着促进高校科技成果转化激励机制改革的方向,也与我国科技成果转化相关立法和政策演进的方向高度契合。本文对现行高校科技成果转化赋权激励机制实践经验进行总结,发现实践中高校评价体系与激励机制脱节、赋权激励程序繁琐、成果评估定价困难、事后保障机制缺失。对此,在赋权改革试点背景下,本文认为需从宏观视角把握激励机制同其他相关机制的衔接性,并与激励机制整体优化相结合,从而最终实现激发高校创新活力的赋权改革目的。

但囿于研究视角和自身理论知识的局限,本文仅对高校科研人员职务科技成果转化赋权激励机制的构建进行研究,对于我国众多的科研院所、国有科技型企业等机构中科研人员职务科技成果的赋权激励机制构建并未过多涉及。但实际上,随着我国职务科技成果转化改革工作的不断推进和深化,未来职务科技成果转化赋权激励方式的适用范围必然会扩大至除高校外的其他科研机构,相关研究亟待展开。因此,在未来的研究中,应当对高校以外的科研机构中科研人员职务科技成果转化赋权激励机制的构建,进行扩展性的思考与更深入的研究。

参考文献:

- [1] 国家知识产权局战略规划司,知识产权研究发展中心.2022年中国专利调查报告[EB/OL].(2022-12-28)[2022-03-01].
https://www.cnipa.gov.cn/art/2022/12/28/art_88_181043.html.
- [2] 刘强,罗凯中.高校职务发明奖酬法律问题研究[J].电子知识产权,2017(Z1):86-88.
- [3] 肯·史密斯,迈克尔·希特.管理学中的伟大思想——经典理论的开发历程[M].北京:北京大学出版社,2016:191-204.
- [4] CAROL ROBBINS,DEREK HILL,MARK BOROUSH.Invention, Knowledge Transfer, and Innovation[EB/OL].(2020-01-15)[2023-03-01].<https://www.ncses.nsf.gov/pubs/nsb20204>.
- [5] 中国科技成果管理研究会,国家科技评估中心,中国科学技术信息研究所.中国科技成果转化年度报告[M].北京:科学技术出版社,2022:130-145.
- [6] 郝佳佳.公立高校职务科技成果转化政策研究[D].上海:华东师范大学,2021:39-42.
- [7] 西南交大图书馆.2023年西南交通大学专利信息季报(10月-12月)[EB/OL].(2024-01-29)[2024-02-23].<https://mp.weixin.qq.com/s/vuv4pnOJ1NbVqJMfAkm8FQ>.

- [8] 王康,徐子航.打破科技成果转化的坚冰,探索职务科技成果所有权改革——“西南交大九条”:科技成果转化的“小岗村实验”[N].中国知识产权报,2017-02-22(4).
- [9] 上海交通大学图书馆.【交图·IP服务】专利盘点之一:上海交通大学2022年专利简报[EB/OL].(2023-04-26)[2024-02-23].<https://mp.weixin.qq.com/s/LxqLJgERON0Q6Xmh-v0ERg>
- [10] 横琴国际知识产权交易中心有限公司.2016年中国专利交易运营研究报告——中国企业及中国高校篇[EB/OL].(2017-06-13)[2024-02-23].<https://mp.weixin.qq.com/s/70gq24bxCcXoErMLL6PPmQ>
- [11] 王海芸,曹爱红.立法视角下职务科技成果所有权规定模式对比研究[J].科技进步与对策,2022,39(11):134-141.
- [12] 沈春蕾,郑金武.成果转化激励报酬:落袋尚早[N].中国科学报,2019-05-09(005).
- [13] 中华人民共和国中央政府.科技部等八部门印发《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》的通知[EB/OL].(2021-03-10)[2023-03-01].<https://aitri.sjtu.edu.cn/aitri/doc/7def5057-91ce-41fb-ae8f-f34f85dfac51>.
- [14] 卢立珏,薛伟.地方高校科研:外部评价体系重构与内部激励机制改革[J].中国高校科技,2019(4):46-50.
- [15] 王钊,苏晓华,吴陆生,等.“放管服”背景下的高校科研经费预算管理流程优化研究——以J高校为例[J].科技管理研究,2021,41(5):45-53.
- [16] 杨宪雪,刘威威,王雨菲,汪洪亮,陈希.基于ESIA分析法的产品开发审批流程优化研究[J].企业改革与管理,2020(1):9-10.
- [17] 龚敏,江旭,高山行.如何分好“奶酪”?基于过程视角的高校科技成果转化收益分配机制研究[J].科学学与科学技术管理,2021,42(6):141-163.
- [18] 张岭,李怡欢,李冬冬.科研人员职务科技成果赋权的困境与对策研究[J].科学学研究,2023,41(4):679-687.
- [19] 宋伟,胡蝶,葛章志.赋权改革背景下职务科技成果共有权行使的风险及其防控[J].科技管理研究,2023,43(8):151-157.
- [20] 葛章志.赋权改革背景下职务科技成果共同所有权的行使逻辑[J].科技进步与对策,2023,40(1):1-9.

(责任编辑:何飞)