邁向成熟與靈性文明的時代(二)

探索平衡發展經濟的框架

編者按：當代農業和工業的發展已給現代社會帶來了不平衡的發展結果，我們的責任是要給後代留下一個怎樣的社會基礎和結構。在上一篇文章中我們簡要地談到了靈性時代的來臨和人類的成熟。在本文中，我們將檢驗成熟時代以及正在來臨的靈性文明的一些表現和特徵。

在上一篇文章中，我們簡要地談到了平衡發展模式中的人的關係和教育系統。在此，我們將探討成熟時代與日益走近的靈性文明的一些其他主要特徵。

普遍的工作與事業的概念

由於我們所接受到的教育的方式和現行教育模式的有限範圍和資源，大多數孩子不清楚他們自己有什麼樣的天賦以及專注發展哪些方面。基本上所有的孩子在上學的頭11到12年裏都在學習同樣的課程，而作爲社會整體，我們在加強孩子的互動與參與方面也很少關注。家長們也通常採取保護的姿態，把孩子包裹在蠶繭裏以便遠離瘋狂的罪犯。同時，媒體不停地用物質主義以及有關什麼意味著成功的暗示對我們進行教唆。所以當我們擺脫了懵懂與糊塗的兒童時代而進入大學，當我們面臨著選擇一個研究和學習的領域並且尋找一份職業時，我們大多數人都毫無頭緒。通常，我們最終會選擇一個能夠帶來良好收入和穩定未來的領域。最普遍的計畫通常是進入一個高等教育的最好的學校獲得一個確保我們的“成功”的學位。在此，排名最靠前的選項很清楚：由於健康問題十分普遍，因此，醫療和藥品行業是能夠賺大錢的地方；衝突是生活的一部分，故而獲得一個法律學位是個很好的職業方向；高科技非常流行並且有著巨大的消費市場，所以搭乘製造與生產的順風車是有利可圖的。

我們從這場混亂的全球性的有關“成功”的競賽中所看到的就是我們基本上只是個只考慮自己的需求以及如何“博上位”的人。同時，由於我們生活在購買我們的產品和服務的人之中，我們願意忍受他們或者發展和他們的關係如果我們可以從中得到一些什麼的話。這聽上去是不是很熟悉？對，歡迎來到“老鼠賽跑”！一旦你進入，你就終身不能離開。在這兒，你花三十年的時間付你的帳單直到你退休，如果你幸運，你就不需要再做任何事或者根據你的健康與精力做你一直想做的事。我不知道你們怎麼想，但對我來說這幅景象不太有吸引力。看起來我們爲關注自身和個人主義付出了很高的代價。這時，你也許在問：還有什麼別的選擇嗎？

當然我們當中有些人選擇了更多的方式，採取措施來治理諸如環境，家庭暴力或者貧窮的危機。但我們生活方式的根源卻毫無變化。我們基本的觀念與假設由我們對現實的感知形成，它不會在一夜之間改變。因此，我們如何解決培養人的潛力爲文明的發展效力的系統的瑕疵？個人自由和社會責任的界限在哪里？我們需要在我們的生活方式中發起什麼樣的變化來得到一個更加圓結的全球社會？

工作與社會

首先，讓我們先看一看我們爲孩子進入社會所做的基礎和準備。學習和貢獻，或者換句話說，教育和工作應是一個終身的過程。它不是從某一個年齡開始，也不在65歲結束。無論我們是在幫助做家務打掃房間還是擔當大型企業的總裁，工作是我們對家庭，社會和更大的人類整體的貢獻。它是一個服務社會需求的機會。我們意識到我們是一個大的藍圖的一部分，我們微小的貢獻幫助爲所有人創造一個更好的世界，結果我們成爲我們自己和他人的行爲的接收人和受益者。把孩子們當作未來的基石，我們專注於他們的靈性教育，讓他們積極參與我們的磋商。在行動上，我們成爲教育系統的參與者，與新的一代分享我們的經驗與技能。結果我們通過專注他們的天賦培養了他們將火炬傳遞到人類演進的新的階段。

作爲這個星球的託管者，我們變得對我們的工作和生活方式對自然資源和環境的影響敏感，採取措施減少消耗和浪費。作爲開明的成熟的人類，我們意識到工作不僅僅是爲了個人的利益，它更主要的是幫助人類達到更高水準的意識，交融和團結。我們意識到我們所做的是爲了減輕我們的地球社會的困難，我們不能忍受眼看這一整體的任何一個成員遭受苦難。總結起來，我們贊同工作是爲了爲社會服務和貢獻。

轉向平衡的需要

平衡發展模式中的工作的概念從本質上說是整體的。因此我們需要在幾方面採取行動來提高這一模式成功的可能性。這意味著改變我們的供應與需求的經濟模式，將保護環境，培育人的潛力和建立人的關係的措施包括進來；意味著脫離簡單地以資本主義和社會主義的形式運行經濟和社會。它呼籲市場概念和觀念的改變。它要求穩定與和平以便個人在爲社會貢獻的同時獲得財富。它宣導作爲公共機構，私人企業和個人，我們需要分擔給社會的每個成員達到他們的潛力的均等機會的責任。它表明通過與我們的同事建立良好的關係並在工作場所創造和諧的氛圍，工作是一個獲得靈性成長的機會。它明示工作應培養我們的創造力和理性思維和身體健康的平衡。它意味著我們的工作和其他的產業以及生活的各個方面緊密相關，任何和諧這一發展過程的努力都將最終有益於社會並創造一個和諧的環境。它意味著我們的貢獻將對我們的後代有益。

在下一篇文章（第三部分）中，我們將進一步探討健康問題，幸福和環境作爲人類成熟時代和日益臨近的靈性文明的主要特徵。

Ramses Rashidi 華藍星
(ramses@cbdus.org) 是“平衡發展研究中心”的創建人和總監。“平衡發展研究中心”是致力於為促進全球的社會、個人、生態和經濟發展，創造資源和提供服務的非政府組織。

作者：Ramses Rashidi 華藍星
翻譯：吳倩影

美國專利制度與申請策略(三)

美國專利商標局（U.S. Patent & Trademark Office, PTO）

發明人創作之發明，認符合申請專利之“新穎性”、“進步性”、“實用性”及“非顯而易知性”要件者，應向“美國專利商標局”提出專利申請，經過PTO審查官審查符合專利要件，便授予專利權，並將發明公開刊載於PTO發行的專利公報上，並頒發專利證書。

由此可知，“美國專利商標局”是掌握全國專利及商標申請以及核准手續的重要機關，發明能否享有專利權，全靠PTO之審查。

美國專利商標局是隸屬於商務部（Department of Commerce），由專利商標局長（Commissioner of Patents and Trademarks）所掌理。

在專利商標局之下，設有六位助理局長（Assistant Commissioner），其中一位主管專利業務，即爲專利助理局長（Assistant Commissioner for Patents）。專利助理局長與商標助理局長，行政助理局長及資訊系統助理局長于必要時可代理局長，稱副局長（Deputy Commissioner）。

於專利助理局長之下設有專利計劃及檔案管理制度，特別計劃審查處，以及統轄專利審查組的專利審查副助理局長。另又設有專利檔案行政官，之下設檔案計劃及供應處、專利儲存圖書館計劃處、檔案資訊處、國際專利檔案處、科學圖書館及分類組。

美國專利商標局是一個龐大的政府行政單位，人員數在五千人以上，單是專利審查官就有17大組164小組一千五百人以上。可見專利制度，對一個國家的工業升級有舉足輕重的地位。

對於專利申請的審查工作，是由專利助理局長下所設的專利審查技術小組（Art Units）主理。審查技術小組的組織分有化學、電機、機械三大部門的許多技術小組，其上更設有請願小組（Petition Units）主理專利請願案件（任何請願案，在以後專題說明）。

審理小組中的每一個技術小組由一位小組長，即知道審查官（Supervisory Patent Examiner, SPE）負責。在組長的一般指導下，SPE的職責包括解釋法律判例，對有關於小組中審查的技術做決定；指導專利申請案的審查，並決定是否應准予專利。

每一技術小組設約十名專利審查官，負責該小組所屬技術領域的專利申請加以審查。依年資計，審查官通常分爲初級審查官（Junior Examiner），正審查官（Primary Examiner），高級審查官（Senior Examiner），以及所謂專家（Expert）等。

其中初級審查官因資歷尚淺，於審定書作出審查決定後不能簽署成立，必須由SPE負責簽核。而後三者則均能獨立審查，作出審查及於審定書上簽署，並於專利公報公告該核准專利案內容時登載其姓名，以昭公正。

美國聯邦專利代理人制度

在美國發明人要自行向美國專利商標局提出專利申請，並自行進行一切有關的申請程式。但因專利申請手續嚴謹繁複，又需撰寫合法適宜的專利說明書（Patent Specification）及申請專利範圍（Claims）。所以由於撰寫申請專利範圍尤其重要，這是一篇關於將來所取得的專利權力是大是小，又嚴重影響核准率。

故必須注意將舊的事物排除，專事揭露新穎及可專利的事物標的，也要符合美國專利商標局統一的表達格式，以利公平審查。因此，美國專利商標局即實行專利代理人檢定制度，從具有大學以上程度的理工學位人士中，通過PTO學辦的資格考試，核定合格專利代理人或律師供發明人選擇委託處理相關專利申請手續。

不論是專利代理人或律師均應先通過PTO舉辦的資格檢定考試。考試內容包括專利法、聯邦法規以及撰寫申請專利範圍等之筆試。代理人必須考試並向PTO註冊後，方能執業，其操守能力乃受PTO所監督者。全美國約僅有二萬餘名專利代理人或律師，每工作小時對申請人或顧客收取一百到三百美元之費用。通常一件商標申請案，每件約收取一千美元。對於簡單的專利申請案收取二千到三千美元，複雜的案件則三千到三萬美元，新式樣專利申請則要一千至二千美元。上述之收費水準乃按不同個案的簡單與複雜或地區性的差異而定者。

專利之申請

一、申請專利所需準備之文件

在美國申請專利，美國專利商標局（PTO）並不要求具附實物樣品，只要將發明事項以完全、清楚、簡要及精確的文字（若有需要，應附其圖式）予以披露即可，但仍對披露上述之說明書內容要求達到可以實施之階段。

故此，發明人只要構思成熟，確認在目前的工業手段範圍，能將發明予以實施，即能遞向PTO提出專利申請。

（一）基本文件

一件合法受理之申請案，發明人必須備妥下列文件提呈美國專利商標局：

1、英文專利說明書（Patent Specification）。

2、英文申請專利範圍（Claim）。

3、專利圖式（若對專利內容揭露有需要，應具附圖）。

4、宣誓書（由發明人簽署宣誓爲眞正始創人）。

5、小企業證明書（若發明人本人提出申請，或移轉與人員數五百人以下之小企業時，得填具申請減免申請規費50%）。

6、讓渡書（若發明人有將發明讓與他人或法人之行爲應具備）。

7、優先權證明文件（若有主張專利優先權，應具備）。

其中，宣誓書、小企業證明書、讓渡書及優先權證明文件等，PTO都有標準格式可供填寫。而專利說明書，專利圖式及申請專利範圍，就需要發明人或發明人委託專利代理人自行撰寫提呈了。

整備上述文件，塡妥（必須據實塡，任何虛假行爲，都有導致日後專利權遭撤銷失效之可能）所有文件，連同申請規費支票或匯票（台頭應注明專利商標局），即可親送專利商標局收件櫃台，或以郵遞方式遞寄PTO。

其中，若以郵遞送件，最好係以美國快遞（U. S. Express）方式投寄。如此，PTO將以函件郵上之投寄日期認定爲該案之申請日。此舉對日後申請日之認定，新穎性之符合上有所裨益。

PTO收取申請文件後，會先作一收據寄回發明人，收據上蓋有該申請案之申請日期（Filing Date）及申請案號（Serial Application Number）等資料，申請人會在PTO收取後約一個月後收取，確定本案已爲PTO受理。

PTO受理申請案後，會先作程序審查，審核申請文件中有否錯漏。如有漏附規費或任何必要文件，或有漏簽字和錯誤等情事，PTO即函知發明人補呈。逾期未補呈，申請案即不成立。

由於申請日對一專利案認定新穎性要件異常重要，申請日愈早，違反新穎性之可能性相對降低。爲此，爲便利發明人，PTO認定只要備妥（1）專利說明書；（2）專利圖式（若需要時）；（3）申請專利範圍；及（4）發明人之姓名與地址，提出申請，即能先行取得專利申請日。其他文件容後限期補呈，但需追加補呈規費。

作者：陳冠州

美學者論述企業人力資源部門的用武之地

新華社信息 美國《華爾街日報》中文網路版3月10日登了南加州福尼亞大馬歇爾商學院特聘教授愛德華．E．勞勒三世撰寫的文章說，企業應盡可能重視並瞭解人力資源部門的工作，使其有用武之地，從而使企業人力資源利用達到最大化。

優秀人才對現代企業的價值不言而喻。微軟大價錢收購雅虎，最看重的就是雅虎優秀的工程師團隊；矽谷新寵Facebook近日高薪將殺歌的銷售總監挖到手相當於獲得了殺歌公司99%的客戶資源；百度首席財務官王湛生意外去世，更是令百度的股價跌去4.7%。

設想有這樣一家公司，它的人力資源部有著優秀的人才和技術手段，並在企業戰略和組織效力等方面向公司高層提供建議。該部門在公司進行重大決策時擁有發言權並且是公司管理人士晉身企業決策層之前的必經一站。

是不是聽上去有些匪夷所思？但對一家認爲員工是自己最重要資產及競爭優勢主要源泉的公司而言，其人力資源部就應該是這個樣子。

在一家致力於充分利用自身人力資本的公司，其人力資源部的員工應減少在處理員工福利等方面花費的時間，而拿出更多精力就公司員工的狀況及工作能力向管理層提供具有專業水準的建議諮詢。

以往要做到這點是不容易的，非常耗費人力。然而網際網路的出現卻解決了這一困局，以往許多需要人力資源部辦理的工作現在員工自己上網就能解決。員工登錄公司內部網就能選定自己要參加的福利計劃、更改自己的通訊地址、報名參加培訓項目、尋找轉職機會、評估自身知識水準以及確定自己的年度工作目標等。企業管理人員也可以通過內部網發佈獎金和加薪信息、對員工的優秀表現提出表揚、調動人員的工作並在企業內部尋找合適人選來塡補空缺職位。

當然，使人力資源工作者從日常行政工作中脫身只解決了問題的一半，人力資源部必須用騰出來的時間去幫助企業最大限度地發揮人才的作用。以下是人力資源工作者在實現這一目標方面最有用武之地的三個領域：

提高管理人員領導能力：人力資源部可以幫助所有級別的管理人員提高其領導水準，具體做法是教授他們如何提高自己的溝通技巧、爲下屬確定發展目標以及鼓舞手下人的幹勁。

向董事會通報企業員工狀況：人力資源部扮演的另一個重要角色是企業董事會在員工狀況及使用情況方面的諮詢專家。董事們可以運用人力資源部在這方面提供的知識評估高層管理人士的表現、制定管理層接班計劃、對公司的機構設計及其有效性進行評估，並在企業是否有合適的人選去開展某項新業務等方面作出戰略決策。

但企業人力資源部門的領導很少能夠躋身董事會，也無法像企業財會部門的負責人那樣能夠經常參加董事會會議。企業的董事們經常向首席執行官請教人力資源方面的專門知識，卻沒想到向人力資源部門求教。誠然，許多首席執行官都對企業面臨的人力資源問題有所瞭解，但他們卻很少具備人力資源工作者所掌握的精深識。因此我認爲，重視人力資本的企業應該讓董事會內至少有兩名人力資源專家。

員工隊伍評估：人力資源部有能力扮演的第三個重要角色是企業牽頭創建一個人力資本信息系統，以評估員工隊伍的技能和勝任度、其在一些重要領域的表現以及企業的員工成本等。企業人力資本信息系統的基礎是企業員工的個人信息：他們的技能情況，以及他們在目前工作崗位上的勝任情況等。

在確定考核指標（如員工獎懲指標）以及確定誰需獲得人力資源信息方面，人力資源工作者是企業內最有發言權的人。雖然有些企業對人力資源部應做哪些工作有比較透徹的瞭解，但沒有一家企業能在使用人力資源部門方面堪稱無懈可擊。有一點是確定無疑的：如果哪家企業希望人才成爲自己競爭優勢的源泉，那它就不能讓自己的人力資源部缺乏關愛。

中華之聲-廣播公司
Chinese Broadcasting Inc.

「中華之聲」創辦與1984年春天，當時為華僑社會第一家全天侯二十四小時中文廣播電臺，由於「中華之聲」的成立，枯寂多時的洛城華僑界立刻似久旱逢雨，活絡了起來。聽不懂英文的廣大第一代華人，從中華之聲多元化製作方針下，獲得了新聞 娛樂 社教 法律 醫藥 旅遊 戲劇 音樂等等各種資訊與知識，24年來聽眾人數不斷上升，聽眾群對中華之聲之愛護，幾乎到了離不開的程度。至今，任何時間收聽「中華之聲」者，都在10萬人次以上。

「中華之聲」的發射塔，坐落在威而遜山之山頂，與CBS等發射台在同一地區，天氣晴朗時，你可從任何聖穀區的一個立足點，向帕薩蒂納城方向望過去，矗立在山尖，為您二十四小時不眠不休地服務呢！

從發射台為中心點，畫一個一百二十英里的半徑，就是「中華之聲」的播音範圍，除沿海各城鎮外，西南可達河濱市，聖地牙哥市郊，西北可達千橡樹，溫吐納市各地。

「中華之聲」各個節目主持人，均是經驗豐富，知名度甚高的專業人士，無論是新聞播報還是綜藝娛樂節目還有專欄講座等等，都是分受聽眾歡迎和喜歡，尤其是晚間的『空中交談』節目，由於偏重時事政治 歷史等，主持人全是教授級人士，更為聽眾肯定與佩服。

由於「中華之聲」已有二十四年歷史，所以聽眾群廣泛而固定，散佈於大洛杉磯區域各城鎮。在這樣雄厚的基礎之上，2008年「中華之聲」迎來了新的領導班子，對經營廣播媒體也頗有信心與經驗。準備在新的一年 ，製作出更高質量，更大價值的節目來回饋「中華之聲」的廣大聽眾一直以來的支持。

24年來本著服務僑界為目標，不斷提高節目質量和不斷更新節目內容，得到了廣大僑胞的擁護。為了更好的服務所有華人，《中華之聲》在新的一年裏將會增加更多類型的節目，也會不斷請各界知名人士進行專題講座，希望你們的關注。

所有將會更新的節目都會刊登在《中華商報》上，歡迎大家參閱。

《中華之聲》一專用收音機在各市的《世界書局》和《長青書局》都有待售。

《中華之聲》廣播公司招聘經驗豐富業務員：請將個人簡歷傳真至（626）289－0438

《中華之聲》廣播公司 電話：(626)289-0001

憑此廣告購買中華之聲收音機折扣6元。請到中華之聲購買。

中華之聲1000呎交誼廳，對外臨時出租，詳情請電話到中華之聲。