国外大型企业知识产权管理制度简论

张 阳
（华中科技大学管理学院，湖北武汉 430074）

摘 要：企业知识产权管理正引起人们的广泛关注，大型企业在知识产权管理方面尤其需要加强。文章在对大型企业知识产权管理的方法和模式做分析的基础上，就目前存在的问题以及解决办法进行了探讨，以期对于大型企业的知识产权管理提供参考。

关键词：大型企业；知识产权；管理

发达国家大型企业的知识产权管理制度比较完善和系统，涉及范围也十分广泛，不过主要集中在知识产权的归属、激励机制、知识产权的运用、纠纷的处理及知识产权教育等方面。各个企业根据自己情况的不同，在制定企业管理制度上各有侧重。他们的做法和经验值得学习和借鉴。

一、知识产权的归属

以国际公约、本国知识产权法律为依据，各国企业又制定出相应的规章制度，将知识产权归公司所有，如：IBM 公司、三菱公司、日立公司等。主要有以下两种方式：

1. 签订协议。IBM 公司与员工签署出让有关信息、发明及著作物的同意书，与各子公司签署有综合技术契约。公司员工从公司内取得机密信息，从前员工完成的发明、著作等创作物中采撷信息，或因执行职务而产生了成果,公司均要求其将这些成果的知识产权全部移交给公司所有；IBM 对在日本分公司的员工，还要求填写发明转让同意书作为进入 IBM 公司的条件。

2. 社规规定。日本的公司一般多采用这种方式。即由公司制定社规将知识产权归公司所有，即使离任后一年内的发明也须通告公司，由公司决定其所有权的归属。如，日立公司的社规规定，员工的职务发明和职务外发明，权利均归本公司所有，业务外发明也必须向公司报告，由公司根据需要决定是否要。如果员工在岗期间完成职务发明，而在离职后一年内取得专利权，也应通知公司，由公司决定是否使用该专利。三菱公司的社规规定，员工的职务发明一律归公司所有，职务外发明和业务外发明则由公司根据需要与员工协调让度补偿。

二、激励机制

有效的激励机制，有利于调动员工发明创造的积极性，推动企业科技创新。国外大型企业依据发明人的成果，制定出各种各样的表彰奖励制度，如累积计分制、等级奖励制。

IBM 公司为奖励发明人，制定了累积计分制。这种奖励方法的特点是对申请专利的发明人给予计分，发明专利为 3 点，刊载在技术公报的发明为 1 点。点数累计为 12 点，给予 3600 美元的发明业绩奖；发明人若是第一次申请专利就被采用，给予第一次申请奖，奖金 1500 美元；第二次的发明给予发明申请奖 500 美元。

【作者简介】张阳，高级工程师，华中科技大学管理学院博士研究生；研究方向：国有大型企业知识产权管理。

日本企业多采用多种奖励方式，一般均设有第一次申请奖、发明申请奖、申请补偿奖、特别功劳奖等奖项。各公司针对本企业情况又制定出相应的规章制度，即重奖发明人。只要知识产权被使用，发明人就能得到奖金，即使发明人已故或已离职。如，三菱公司对员工的发明实行终生多次奖励。其员工完成的职务发明依契约转让给公司时，可获得“让度补偿”，发明每年 4500 日元；在申请专利后到获准前，只要是好的发明，不论是否获准，公司均给予“优秀发明表彰”，颁发奖金和奖状；如果这项发明获得专利并在公司内部实施，发明人将获得“实绩补偿”，每年至少 3 万日元，指导实施终止；如果这项发明被许可给其他公司实施，发明人也会获得一定的“实绩补偿”；如果发明同时在公司内外实施，发明人的“实绩补偿”一年可高达 100 万日元。

三、专利信息管理

美国、日本、德国企业都非常重视专利信息的管理工作。如 IBM 公司从 1950 年起每月自行发表技术公报，公开一些专利信息和未申请专利的技术，其专利经理的主要职责四项中有三项与情报有关，如：（1）收集掌握下属各公司有关的专利情报、技术情报以及各专业部门的活动情况；（2）依据情报决定是否申请专利，建议申请国的范围，提供有关业务咨询；（3）根据总部每年预计的专利申请计划调整申请的件数；（4）收集 IBM 及其它公司有关专利情报，技术动态信息，有针对性地进行知识产权方面的谈判。

日立公司的知识产权本部也把专利情报管理工作列为首要任务。佳能公司负责知识产权管理工作的 11 个部门，专利信息部是其中之一。东芝公司知识产权本部中设有专利信息中心；三菱公司随着知识产权总部的发展，将原属于专利部管辖的专利情报中心从专利部中分离出来，成为独立的公司。德国公司也不例外，将专利信息的调查工作做在申请专利前和产品投放市场前，如拜耳公司。

四、知识产权教育和培训

日本大型企业的知识产权教育分两个层次， 一是普及型，主要是面向全体新员工或不同层次员工设立的有关知识产权法律知识的课程教育，包括专利入门知识教育、专利说明书的写作知识培训、专利理念及重要性的宣讲等。如日立公司、三菱公司、富士通公司都对公司各部门的主管人员进行知识产权管理教育，以便了解专利的理念和重要性。在进行知识产权普及教育过程中，知识产权管理部门起着重要的作用。二是针对型，主要是针对知识产权管理部门人员的岗位培训，内容包括专利、商标、著作权、技术契约的管理，知识产权案例研究，专利情报研究等，并选派管理人员参加专利代理人资格考试或去欧美专利事务所进行轮训和研习。

通过以上分析，我们可以发现国外大型企业知识产权管理工作具有以下共同特点：第一，知识产权管理属于组织战略的核心部分；第二，组建一支人数可观的知识产权管理队伍；第三，奖励机制的完善；第四，十分重视专利情报工作，情报工作的沟通顺畅；最主要的是企业要掌握有效专利，才能求得长期效益。

参考文献：
[1] 包海波. 美国企业知识产权管理的构成及其特征分析[J]. 科技管理研究，2004（2）.
[2] 刘国新，陈珊珊. 企业知识产权组合策略[J]. 现代管理科学，2005（10）.
[3] 于涛. 国外企业的知识产权管理模式[J]. 中华商标，2003（10）.
[4] 于涛. 国外企业的知识产权管理模式分析[J]. 电子知识产权，2004（6）.
[5] 段瑞春. 国有企业知识产权保护的战略应对[J]. 中国软科学，2003（7）.
[6] 杨晨，蔡志芳. 科技成果的知识产权管理机制探析[J]. 河海大学学报，2005（9）.

（责任编辑：胡燕云、闰渺）