

特許活性化를 위한 特許 管理體制에 관한 考察(2)



朴 成 哲
(現代重工業 技術情報課·代理)

特許管理體制的 확립

② 特許부문의 역할

기업에 있어서 特許管理의 최고책임자는 말할 것도 없이 Top이다. 따라서 기업의 각 部門에 特許활동을 여러가지 分擔에 맞추어 책임을 갖고 수행할 수 있도록 시키는 것은 Top의 책임이다. 그렇지만 特許부문은 Top의 명령에 의해 Top에 대신해서 特許管理의 원활한 수행에 책임을 갖는 경우가 많다. 또 Top의 Staff로서 기업의 特許管理 방침 및 特許政策을 책정하고 추진하는 역할을 담당하고 있다. 특히 오늘날과 같이 기업을 둘러싼 경영환경, 즉 特許管理의 배경이 변화하고, 거기에 대응하여 特許管理를 변화시켜 가는 상황에서의 特許부문은 기업의 발전에 기여되는 새로운 特許기능의 研究 및 거에서 생기는 새로운 特許활동의 展開를 추진하는 역할을 맡아야 하는 것이다.

特許部門은 Top을 보좌하고 각 部門의 特許활동을 Support하는 Staff적 기능, 特許專門지식을 관리하는 特許專門人的 기능 등을 갖추고, 特許管理를 수행하는 Center로서 特許管理體制는 特許부문을 중심으로 긴밀한 관계를 가지면서 特許管理 방침을 구현해 갈 特許管理體制를 정비해 나가야 한다.

기업경영에 理念 樹立 등의 방침이 필요하듯 特許管理 역시 방침이 필요하다. 기업에 있어서 特許管理에 목적이 있는 이상 그 목적을 달성하

기 위한 적절한 行動의 확보와 그 行動을 올바른 방향으로 이끌어갈 수 있는 방침을 미리 明確하게 해야 할 필요가 있다.

特許管理 방침의 필요성

方向 선정의 明確化

特許管理에 목적이 있는 이상 목적을 달성하기 위한 行動을 바르게 이끌어갈 방침을 미리 明確하게 해야 한다. 특히 特許부문의 업무가 방대하게 되면 專門知識에 편중되기 쉽고 산만한 개인 Play가 될 우려가 있으며, 환경변화에 둔하고 Static한 管理활동으로 빠질 우려도 있다. 따라서 特許활동을 분담하는 각 부문에 대해 Dynamic한 特許管理를 추진할 방향을 설정할 필요가 있다. 즉 새로운 特許기능을 추구하고 그것을 活用할 길을 明確하게 하는 것이 필요하다.

Top 방침의 具現

特許부문은 企業組織 가운데서는 Staff부문이다. 따라서 기업경영에 있어서 事業活動, 즉 研究開發, 設計, 製造, 販賣 등의 部門에 대해 직접적인 指揮기능이 없으므로 特許활동에 관계하는 現場부문, Line부문을 강하게 Lead하고, 이러한 部門을 움직여 特許활동을 수행해 감에는 Top의 방침을 적용시키면서 각 部門의 활동을 촉진시키고, 이 방침에 근거한 활동을 유도하기 위한 구체적인 施策을 明示하는 것이 바람직하다. 特許管理의 방침은 기업의 경영환경을 반영하고 기업의 경영이념 및 Needs에 밀접하게 부응하도록 해야 한다.

기업에 부응할 수 있는 방침의 필요성

特許管理의 방침은 기업에 따라 다르며 特許管理의 중요성 역시 기업의 크고 적음, 業種의 형태, 管理方法 및 企業姿勢에 따라 당연히 다르다. 모든 기업이 각자의 입장에서 技術競爭을 유리하게 전개하고 特許활동의 성과를 올리는 데는 獨自的인 일관성 있는 理念과 그것을 구현하기 위한 구체적인 施策을 전개해야 한다.

特許管理體制의 基本形態

特許활동을 수행하기 위한 條件

기업에서 特許활동 혹은 特許管理를 원활하게 수행하기 위해서는 特許管理體制가 정비되어야 한다. 이러한 體制에 있어서는 特許활동을 분담하는 각각의 部門이 다양한 特許활동을 명확하게 수행하기 위한 필요 條件을 분명히 하고, 그것을 만족시킬 수 있도록 管理體制를 정비 확립해 가야 하는데, 그러한 條件 3가지를 설명하면 다음과 같다.

① 多面的인 特許활동을 분담하는 각 部門의 책임을 明確化

② 特許활동 관계 각 部門은 特許에 관한 지식과 능력을 具備

③ 각 部門間的 긴밀한 연락과 협력체제 구축

特許管理體制를 구성하는 주요 部門의 역할

기업에 있어서 特許활동 담당자는 전술한 바와 같이 광범위한 部門에 미치지만 여기서는 편의상 經營부, 發明부, 實施부, 特許부 등으로 나누어 기업에 있어서 特許활동의 역할에 대하여 서술한다.

經營部門

기업활동을 지휘하는 경영의 Top은 기업활동을 이끄는 기업전략의 수단으로서 特許기능을 활용해야 한다. 즉 新技術, 新製品의 開發計劃을 승인함에 있어서 그 開發의 성과를 特許化해야 하는가를 고려하고, 他社 技術의 사용 등에 대한 것은 經營부문의 책임이다. 또 당연히 發明부인 研究부 및 技術開發부에 필요한 開發을 시키고, 그 성과를 特許로써 權利化하는 것도 經營부 政策의 일환이다.

요컨대 經營부문은 다음과 같이 기업에 있어서 무엇보다도 먼저 고도한 역할을 갖고 있는 것이다.

- 기업의 特許政策, 特許管理방침 결정
- 特許管理 기능을 충분히 발휘시킬 책임을 가질 수 있는 體制와 組織을 갖도록 해야 한다.

發明部門

發明부문은 新技術, 新製品을 開發하는 부문과 新技術, 新製品의 課題를 제공하는 부문 등이지만, 市場의 Needs를 파악하는 營業부문 등도 發明의 課題를 Catch 하는 입장에 있으므로 완성함과 동시에 그 發明을 特許부문으로 정확하게 보고하는 權利 취득에 대하여 特許부문과 협력하여 그것을 수행하는 역할을 해야 한다.

實施部門

發明을 製品化하고 생산 판매하는 부문, 혹은 License 등에 의해 技術을 활용하는 부문이 實施부문인데, 自社 技術과 特許權을 유효하게 활용하는 역할과 함께 또 다른 중요한 역할로서는

· 他社 特許를 침해하지 않도록 事前調査를 한다.

· 他社 出願 및 他社 特許情報를 감시하고 障害特許를 배제한다.

· 他社 特許事件의 해결을 추진한다.

· 필요할 때 他社 特許의 實施 허락을 받는다 등과 같은 他社 特許對策활동에 대한 책임이 있다. 이러한 他社 特許對策은 實施부문과 特許부문과의 긴밀한 관계에 의해 행해져야 한다.

特許部門

特許부문은 特許 등의 工業所有權의 취득 유지, 他社 權利의 배제, 침해사건의 처리, 저축 감정, 특허계약, 특허정보활동, 그 외의 전문적 사업의 實行부문과 함께 經營부문, 發明부문, 實施부문에 대한 Staff적 Consulting적 역할을 가진 부문이며, 특히 중요한 것은 Top의 Staff적 역할이다.

企業에 있어서 特許管理의 전체적 수행은 본래 Top의 책임이지만 特許부문의 책임자는 Top의 Staff로서 特許管理上의 政策 및 施策을立

案하고 進言해야 하는 입장이다. 또한 Top의 권한위임을 받고 Top의 입장에서 기업내 각 부문이 분담하는 特許활동의 역할을 충분히 달성시킬 수 있도록 관리한다. 또 特許부문은 기업이 特許문제에 관해 社外에 대한 行動에 대하여 기업을 대표하는 것으로서 이러한 經營부문의 대행적 기능도 特許부문의 중요한 역할중의 하나이다.

特許部門의 조직상의 位置

기업의 組織중에서 特許부문이 어떤 형태의 위치에 놓여 지는가는 본래 그 기업의 特許管理에 대한 방침 및 Needs에 따라 다르다. 일반적으로는

- i) Top에 직속
- ii) 研究開發부문 등의 技術系 부문에 소속
- iii) 總務部, 法務系 등의 法務系에 소속

또 特許부문이 組織上 사장 직속인 경우에도

- i) 사장 직속
- ii) 技術系 任員의 관장하
- iii) 總務, 法務系 任員의 관장하

인 것이 일반적이다. 상술한 것 중에 技術系 혹은 法務系중에 어디에 속하는 가는 기업이 어떤 측면을 중시하는 가에 의해 결정된다. 표 1은 特許부문의 組織상의 위치에 따른 Merit와 Demerit를 나타낸 표이다.

여하간에 特許부문은 經營의 首腦에 직결해 있을 필요가 있고, 法務系 혹은 技術系 任員의 관장하에 있는 경우에도 研究, 設計, 製造, 總務, 法務 등 각부문의 下部組織이어서는 안된다. 特許부문의 역할과 기능에서도 분명하지만 特許부문은 기업의 特許활동을 Lead하는 Center이고 기업내 각 부문에 대해 Staff적 기능, 特許管理的 기능, 特許專門家的 기능을 완수할 책임이 있으므로 特許管理面에서 때로 감독, 지도해야 할 입장이 그것을 받아들여야 할 부문의 아래에 속한다면 충분히 그 기능을 완수하기가 곤란하다. 特許부문의 組織은 기업이 기대하는 特許管理 기능을 완수해 감에 무엇보다도 회사의 特性에 맞는 Center적 組織이 되어야 한다. 그리고

〈表 1〉 特許부문의 조직상 위치에 따른 Merit와 Demerit

조직상의 위치	Merit	Demerit
Top에 直結	<ul style="list-style-type: none"> • Top의 意志를 Catch하기 쉽다. • 企業轉略에 입각한 特許활동을 실시하기 쉽다. • 特許활동의 情報를 직접 Top에 전달하기 쉽다. 	<ul style="list-style-type: none"> • 研究開發부문등현장으로 부터의 情報 Catch곤란 • 技術系 부문과의 접촉, 研究開發에 밀착한 特許管理에 대하여 노력이 필요하다.
技術系 부문에 소속	<ul style="list-style-type: none"> • 研究開發에 밀착한 特許管理가 용이하다. • 專門技術지식 및 技術동향에 접하기 쉽다. • 專門技術上的 助言을 구하기 쉽다. 	<ul style="list-style-type: none"> • Top의 意志를 직접 Catch하기가 어렵다. • 企業전체에 대하여 特許管理的 책임을 완수하기가 어렵다. • 特許활동의 情報를 직접 Top에 계전하기가 어렵다.
法務系 부문에 소속	<ul style="list-style-type: none"> • 계약·침해배제, 소송등 수속업무 또는 절충업무의 실시에 유리하다. 	<p>上 同</p> <ul style="list-style-type: none"> • 研究開發동향, 專門技術지식을 Catch하기가 어렵다. • 專門技術上的 助言을 구하기가 어렵다.

業務의 규모 및 변화에 대응하여 再認識하고, 보다 나은 組織으로 再編成하는 노력을 게을리해서는 안된다.

特許부문의 人材 확보 및 育成

組織을 기능시키는 데는 그 구성원인 ‘사람’의 확보 및 육성이 필요하다. 特許專擔要員에게는 特許에 관한 專門능력이 요구되고, 新技術의 파악능력, 法律知識, 文章作成 능력, 折衷능력, 國際化 능력 등 다양한 능력이 요구된다. 그래서 일반적으로는 소질을 가진 人材를 채용하고 능력을 몸에 익히기 위한 교육과 훈련을 실시하여 필요한 專門家를 확보해야 한다.

경우에 따라서는 專門家를 채용하기도 한다.

人材의 확보

組織을 기능시키는 데는 우선 사람을 확보해야 한다. 사람의 數는 企業규모의 크고 적음,

特許業務의 다소에 따라 다르다. 特許부문의 適定人員을 예정하는 데는 우선 特許부문내의 業務종류를 管理層, 專門家層, 補助層으로 나누는 다음에 特許부문의 능력을 좌우하는 專門家層을 特許專門家, 特許情報專門家, License專門家 등으로 분류하여 각각에 필요한 人員을 산출한다. 特許專門家層의 인원수가 결정되면 管理層, 補助層의 인원수와 전체 인원수도 산출된다. 特許專門家層의 개략적인 算出法을 보면

$$X = A / B$$

X : 필요 인원

A : 기업의 월별 출원 건수

B : 1인당 월별 출원 처리량

로 대략 필요 인원을 算定할 수가 있다.

人材의 育成

特許활동을 활발하게 하고 特許부문의 기능을 충실하게 하는 것은 사람이다. 特許專門要員에게는 特許에 관한 專門능력이 요구되지만 이것은 개인의 資質 위에 教育訓練과 自己啓發에 의

<表 2> 能力 Map

해 배가된다. 기업에 있어서 人材育成的의 목적은 궁극적으로는 法律지식, 技術지식을 습득하고, 開發한 능력에 의해 업무를 密度있게 수행할 수 있도록 하는 것이다. 표 2는 이러한 知識, 資質 능력, 업무수행 능력의 관계를 표시하는 '能力 Map'을 나타내고 있다.

표 중의 ○은 업무수행을 위해 요구되는 능력을 가리킨다. 표 중에서 基礎능력은 개인의 資質인 기본적인 능력이고, 이러한 기초능력이 복합되어 教育訓練을 통해 特許專門家로서의 필요한 능력이 啓發된다.

이와 같이 特許專門家로서의 必要능력에 특히 特許業務 수행에 있어서 꼭 요구되는 능력인 것이다.

기업에 있어서 유능한 人材의 육성은 무엇보다도 중요한 일이다. 그래서 特許專擔要員 양성에 대한 교육에 대하여 간단히 서술해 보면 교육의 형태를

1) 강의

능력		기초능력				특허전담요원필요능력								
		분석력	인식력	판단력	창조력	정수집보력	이과해력	논구성리력	통찰력	문표현장력	실질총력	예측력	기관획력	
특허업무수행능력														
법률지식능력	條文 이해력	○	○	○	○		○							
	法律 응용력	○	○	○	○		○	○						○
	法律 논쟁력	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○
	文書 작성력	○	○	○	○		○	○		○				
기술지식능력	조사감정력	○	○	○	○	○	○	○	○	○				
	발명발견력	○	○	○	○	○	○		○					
	발명파악력	○	○	○	○	○	○		○					
	발명평가력	○	○	○	○	○	○		○			○		
	명세서작성력	○	○	○	○	○	○			○				
사무능력	권리취득력	○	○	○	○		○	○			○			
	조사력	○	○	○	○	○	○							○
	定形사무처리능력	○	○	○	○		○							○
외국어지식능력	不定形사무처리능력	○	○	○	○	○	○			○				○
	사무개선력	○	○	○	○	○	○		○					○
	조사력	○	○	○	○	○	○							○
외국어지식능력	Reading	○	○	○			○							
	Writing	○	○	○	○		○			○				
	Speaking	○	○	○			○				○			

II) 토 론

III) 일상 업무를 통한 교육(OJT)

로 구분할 수 있다. 여기에서 法律的 지식 및 特許管理의 일반적인 교육은 강의 혹은 토론 형식으로 행해지지만 개인의 資質 및 능력의 차이 따라 그 效果에는 한계가 있다. 그 점에서 OJT는 개개의 資質, 능력에 맞는 교육이 될 수 있는 특징을 갖고 있다. 특히 文章作成 및 折衷 등의 능력을 육성하는 데는 제일 적합하다. 그러나 教育效果를 높이는 데는 Dynamic하고 좋은 강의 및 토론에 의한 교육도 병행하는 것이 효과적이므로 강의, 토의 OJT가 서로 연관성 있게 복합된 效果가 좋은 교육 System을 확립하는 것이 필요하다. 또한 特許專擔要員에게는

I) 기업에 있어서 特許의 必要性 인식

II) 特許활동의 중심에 자기가 있다고 하는 업무의 중대함에 대한 인식

III) 自己啓發의 의욕을 양성시킬 필요가 있다. 또 산업사회의 國際化에 따라

I) 강한 國際化 능력이 요구되고

II) 海外實務教育 등도 검토되어야 한다.

特許專擔要員의 專門化

기업내 特許專擔要員의 專門化 필요성

工業所有權制度의 목적은 Incentive로서의 特許權 등의 賦與를 통한 기술경쟁을 촉진하여 産業發展을 도모하자는데 있으며, 이는 자유로운 기술경쟁을 전제로 한 國際工業所有權관계에서도 마찬가지이다. 그래서 Know How와 같은 경우를 제외하고는 特許權을 목적으로 하지 않는 技術開發이란 것은 무의미하다고 하겠으며, 또한 기술경쟁은 特許權의 형태로 표시된다고 할 수 있다. 따라서 開發된 기술을 工業所有權制度를 통하여 경쟁력 있는 財産權으로 보호, 관리한다는 의미에서의 特許管理의 문제가 논의되지 않으면 안되며, 特許管理의 여하에 따라서 技術開發 내지는 기술경쟁의 成敗가 좌우된다는 점에서 特許管理 문제는 기술개발 문제와 同時的 차원에서 취급되어야 할 중요성이 있다고 할 수 있다.

또한 國內産業技術開發 내지는 國際技術競争의 중추적 역할을 담당해야 할 입장에 있기 때문에 企業의 特許管理 문제가 國家的 차원의 관심사로 논의 되어야 할 필요성이 있다고 할 수 있으며, 상당한 專門의 지식과 경험이 요구되는 이 분야의 業務를 담당하는 特許專擔要員의 양성과 專門化는 企業의 성공적인 特許管理業務의 수행을 위한 必須的 전제라고 하겠다. 한편 技術開發의 필요성이 國際競争力 강화의 요청에서 강조되는 것이라면, 우리나라의 Paris協約 가입이 발효되어 全世界에 工業所有權의 문호를 개방한 現時點에서 볼 때 特許專擔要員의 양성과 專門化 문제도 역시 동일한 관점에서 논의되어야 할 중요한 과제임에는 틀림이 없다.

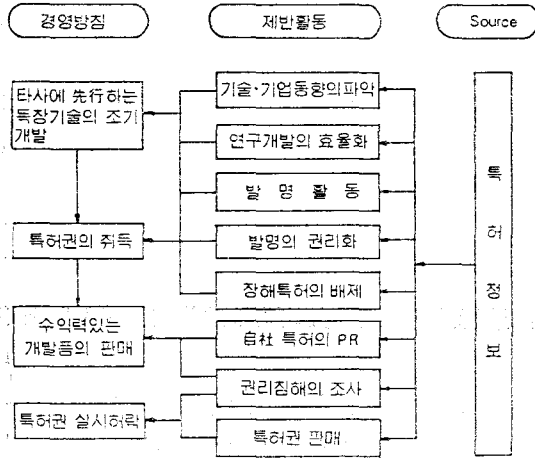
特許專擔要員의 專門化를 위한 방안

기업에 있어서 特許管理의 內實化를 피하고, 나아가서는 國際技術 경쟁력을 강화해 나가기 위해서도 特許專擔要員의 양성과 專門化가 절실히 요구된다. 이를 위해서는 企業은 물론 特許廳에서도 要員들의 專門化를 위한 방안을 강구하여 적극 추진해 나가야 한다. 즉 特許專擔要員들의 他部署의 要員들에 비하여 볼 때 과연 업무수행에 보람을 느끼고 있는지 어떤지와 專門的 지식과 경험의 체득에 상당한 시간이 소요되는 業務의 특수성을 감안할 때, 同分野의 우수한 要員을 확보하기 위하여 특별한 배려를 강구해 주어야 한다.

企業活動과 特許情報 活用

企業과 特許情報

特許情報는 간단히 말해서 技術情報이자 權利情報인 동시에 經營情報로서의 특징을 동시에 가진 정보이므로 기업으로서의 研究開發활동, 特許管理활동, 營業활동 등에 유효하게 활용할 수 있다. 그림 1은 그 하나의 예로서 生産企業에 있어서 製品開發活動에 대하여 特許情報가 어떠한 관계를 갖는가를 가리킨다. 이와같은 경영방침을 갖는 기업에서는 그림의 중간부에서 가리키는 諸般활동은 研究開發부문과 特許부문



<그림 1> 企業과 特許情報와의 關係

이 일체가 되어, 전개하는 戰略的인 特許管理이고, 特許情報는 諸般활동에 有効하게 活用되는 것이다.

特許情報管理의 System化

特許情報管理의 목적은 企業內의 諸般활동(특히 研究開發활동)에 特許情報를 有効하게 活用하는데 있지만, 그것을 효율적으로 달성시키기 위해서는 特許情報 管理의 System 化가 필요하다. System의 구성요소로서는 特許情報 그 자체와 사람(發明부문, 特許부문, 情報부문 등), 情報機器(Computer, Micro Reader, Printer, Facsimile 등)가 있다. 여기에 社外 情報機關(特許廳, 한국 發明특허협회, 한국산업연구원, 外國의 조사기관, On-Line 검색 Service Center 등)을 Total 해서 제일 合理的인 것이 필요하다. <계속>

(案) '85전국 우수발명품전시회 (內)
출품 신청요령

전시기간 : 1985. 9. 2~9. 11(10일간)

장 소 : 한국종합전시장(KOEX)(서울 강남구 삼성동 65)

주 최 : 특허청

주 관 : 한국발명특허협회

후 원 : 상공부 과학기술처

전시분야 : 기계, 전기전자, 화학, 섬유, 토건, 금속, 농수산, 잡화부문, 학생발명코너

출품요령 : 1) 출품대상자

- 내국인으로서 특허, 실용신안, 의장권을 등록한 자 및 그 승계인
- 신기술품 또는 창작품을 개발한 자
- 발명품을 창작, 고안한 초·중·고등학생

2) 출품전시규격

- 출품물규격 : 가로 150cm, 세로 100cm, 높이 150cm, 무게 70kg이내의 것

3) 출품신청절차

- 신청서교부 및 접수 : 1985. 6. 1~6. 29 한국발명특허협회 발명진흥부
- 신청서류 : 신청서 2부와 기타 필요하다고 인정되는 서류

(신청서는 한국발명특허협회에서 배부 및 접수함)

※ 기타 상세한 내용은 한국발명특허협회 발명진흥부(557-1077/1088)로 문의 하시기 바람