

第 15 章 知识管理

对于项目组织来说，知识就是它所拥有的设计开发成果、各种专利、非专利技术、设计开发能力、项目成员所掌握的技能等智力资源。知识的获取、整理、融合与创新成为经济发展最强劲的推动力，也是一切决策的基础。无论是社会、组织和个人，都将知识流作为信息时代生存和发展的基本手段。最普遍的是，在组织的员工、部门、甚至与其他组织一起，创造和共享知识。

本章首先介绍知识和知识管理的概念，然后介绍知识管理常用的方法和工具，讨论知识产权保护问题，以及项目管理中的知识产权问题，最后给出本章的练习题及试题分析与解答。

15.1 知识和知识管理的概念

法拉普多 (Frappuolo) 认为，知识应有外部化、内部化、中介化和认知化等四种功能。外部化是从外部获取知识，并按照一定的分类将它组织起来，其目的是让想拥有知识的人拥有通过内部化和中介化而获得的知识。内部化和中介化所关注的分别主要是可表述知识和隐含类知识（或称为意会知识）的转移。认知化则是将通过上述三种功能获得的知识加以应用，是知识管理的终极目标。

15.1.1 知识与知识管理

在工业化大生产时代，只要把人管好，把机器管好就万事大吉，而今天的企业单靠管理好人和机器已经不能保持长久的竞争力，机器的运转速度经常满足不了生产的要求，人才的流动更是异常的频繁。企业要想提高利润率、降低成本，获得竞争优势，需要不断优化流程，提高产品和服务的质量，提高顾客满意度和忠诚度，这些是需要企业中的每一个人的知识和技能来贡献价值的，因为在中企业中，一切有形商品、资产、无形关系等价值创造因素其实都是人的行为结果，并依赖人的持续努力而扩大。

1. 知识的分类

知识可分为两类，分别是显性知识 (explicit knowledge) 与隐性知识 (tacit knowledge)。凡是能以文字与数字来表达，而且以资料、科学法则、特定规格及手册等形式展现者皆属显性知识。这种知识随时都可在个人之间相互传送；隐性知识是相当个人化而富弹性的东西，因人而异，很难用公式或文字来加以说明，因而也就难以流传或与别人分享。个人主观的洞察力、直觉与预感等皆属隐性知识。隐性知识深植于个人的

行动与经验之中，同时也储藏在一个人所抱持的理想与价值或所珍惜的情怀之中。

隐性知识有两个层面，分别是技术层面和认知层面。技术层面包括一些非正式的个人技巧或技艺；认知层面包括信念、理想、价值、心意与心智模式等深植于内心深处，而经常视为理所当然的东西。隐性知识的认知层面虽然难以明说，但却深深地影响人们对世界的看法。隐性知识与显性知识的区别如表15-1所示。

表15-1隐性知识与显性知识的区别

显性知识特征	隐性知识特征
规范、系统	尚未或难以规范、零星
背后有科学和实证基础	背后的科学原理不甚明确
稳定、明确	非正式、难捉摸
经过编码、格式化、结构化	尚未编码、格式化、结构化
用公式、软件编制程序、规律、法则、原则和说明书等方式表述	用诀窍、习惯、信念、个人特技等形式呈现
运用者对所用显性知识有明确认识	运用者对所用隐性知识可能不甚了解
易于储存、理解、沟通、分享、传递	不易保存、传递、掌握

2. 知识管理的工作

我国著名学者乌家培教授认为：“信息管理是知识管理的基础，知识管理是信息管理的延伸与发展”；“信息管理经历了文献管理、计算机管理、信息资源管理、竞争性情报管理，演进到知识管理。知识管理是信息管理发展的新阶段，它同信息管理以往各阶段不一样，要求把信息与信息、信息与活动、信息与人连接起来，在人际交流的互动过程中，通过信息与知识的共享，运用群体的智慧进行创新，以赢得竞争优势”。

简而言之，知识管理就是对有价值的信息进行管理，包括知识的识别、获取、分解、储存、传递、共享、价值评判和保护，以及知识的资本化和产品化。知识管理主要涉及以下4个方面的工作。

- (1) 自上而下地监测、推动与知识有关的活动。
- (2) 创造和维护知识基础设施。
- (3) 更新组织和转化知识资产。
- (4) 使用知识以提高其价值。

3. 知识管理的目标

知识管理作为知识经济时代出现的新兴管理思想，并不是孤立于企业经营管理之外的。它本身就是从其他管理领域中提取有关知识的管理理念，经过抽象和综合分析，才逐渐形成的一种战略思想，从它诞生的那一天起，就与战略管理、人力资源、财务、行政、市场、研究与开发等管理领域具有千丝万缕的联系。可以说，知识管理这一棵管理学科中的幼苗，是在众多原有管理范畴的共同滋养下才逐渐成长、发展成一个宏伟而完整的思想体系的。

知识管理战略是知识管理思想在战略管理领域的直接体现，对企业知识管理思想体系起到提纲挈领的作用，其他的知识管理活动和制度都在知识管理战略这个总纲领下逐步展开。信息技术以及在信息技术的基础上建立的知识门户和知识管理系统是知识管理的基础，信息化的知识管理系统既是知识管理思想对于信息管理领域的开拓，也是其他知识管理活动得以开展的基础。知识管理的目标包括以下6个方面。

- (1) 知识发布，以使一个组织内的所有成员都能应用知识。
- (2) 确保知识在需要时是可得的。
- (3) 推进新知识的有效开发。
- (4) 支持从外部获取知识。
- (5) 确保知识、新知识在组织内的扩散。
- (6) 确保组织内部的人知道所需的知识在何处。

15.1.2 项目知识管理

知识管理是一个内涵及其丰富的管理领域，不仅管理对象多样化，而且管理角度也是多面的。结合信息系统项目的特点，总结出项目知识管理的4个基本特点如下。

(1) 知识管理是基于对“知识具有价值、知识能够创造价值”的认识而产生的，其目的是通过知识的更有效利用来提高个人或组织创造价值的能力。知识管理的基础活动是对知识的识别、获取、开发、分解、使用和存储。特定的知识管理活动需要投入金钱与劳动力，这些活动包括：

- 知识的获得，即创建文件并将文件输入电脑系统。
- 通过编选、组合和整理，给知识增添价值。
- 开发知识分类方法，并标示对知识的新贡献的特点。
- 发展信息技术基础，实行知识分配。
- 就知识的创造、分离和利用对员工进行教育。

(2) 对于项目管理而言，知识管理是一种全新的经营管理模式，其出发点是将知识视为组织最重要的战略资源，将最大限度地掌握和利用知识作为提高组织竞争力的关键。

(3) 知识管理将存在于项目中的人力资源的不同方面知识和技术、乃至项目战略等协调统一起来，共同为项目的发展服务，创造整体大于局部之和的效果。

(4) 知识管理不仅是最新的管理方式，而且代表了理解和探索知识在管理和工作中的作用的新发展，这种理解和探索的方式更加有机、全面。当项目面对日益增长着的非连续性的环境变化时，知识管理是针对项目组织的适应性、组织的生存及组织的能力等重要方面的一种迎合性措施。本质上，它嵌涵了组织的发展进程，并寻求将信息技术所提供的对数据和信息的处理能力以及人的发明和创新能力这两者进行有机的结合。

为使项目团队的个人和组织适应现代科技日益复杂多变的环境，知识管理应该起到辅助工具的作用。虽然知识管理还是一个不明确的概念，每个组织对知识管理有不同的

解释。然而，一些重要的因素能够决定一项知识管理创新的成败。要使知识管理成为成功地改造组织行为的有效理论，组织必须具备下列条件以保证知识管理的实施。

- (1) 领导重视并亲自参与。
- (2) 制定合理的知识管理发展战略。
- (3) 建立一个来自不同职能部门的人员组成的知识管理部门。
- (4) 为知识管理的开展提供资金支持，建立一套能够支持知识管理过程的基础设施。
- (5) 培养知识共享与使用的文化。

15.2 知识管理常用的方法和工具

知识管理是将可得到的各种信息转化为知识，以便于知识的产生、获取和重新利用，并将知识与人联系起来的过程。知识管理的基本活动包括对知识的识别、获取、开发、分解、使用和存储。例如，在对于教育培训而言，知识管理就是将各种教学资源转化为显性或隐性的相互之间网状联系的知识集合，并对这些知识提供开放式管理，以实现知识的生产、传递、利用和共享。

根据知识的特性，在知识管理过程中需要把握积累、共享和交流三个原则。知识积累是知识管理的基础，只有当知识资源达到了一定数量和质量才谈得上管理；知识共享是使学习组织的每个成员都能接触和使用知识库中的知识；知识交流则是要求每个知识的使用者都积极地贡献自己的知识，以构建更大规模的知识库，知识交流是使知识体现其价值的关键环节。

15.2.1 显性知识的管理

显性知识管理是一个战略过程，有五个步骤对实现显性知识的有效管理是必需的，分别是采集、过滤、组织、传播和应用。确保显性知识适当的传播的两个重要因素是交流的便利和组织文化的开发。

要做好信息系统集成项目中的知识管理，主要是要构建项目知识管理的制度平台。项目组织在制度平台的建设上有4点是必须做到的。

- (1) 创造更多的团队成员之间的交流机会。可以从以下三个方面着手加强团队成员的交流机会：组织物理环境的改造、组织结构的扁平化、设立网络虚拟社区。
- (2) 建立显性知识索引。由于显性知识的载体可分为显性知识文本、显性知识的持有人、显性知识所在的过程等三种，所以其索引也有三种，分别是显性知识文本导向的显性知识索引、显性知识的持有人导向的显性知识索引、显性知识所在的过程导向的显性知识索引。
- (3) 组织高层的参与和支持。在组织中，如果缺乏高层的参与和支持，是无法做好知识管理工作的。

(4)与绩效评估体系的结合。显性知识的管理需要与团队成员的绩效评估体系相结合,使每个团队成员都将知识管理当作自己分内的事情来做。

15.2.2 隐性知识的管理

隐性知识是指难以表达、隐含于过程和行动中的非结构化知识,是知窍 (Know-how, 技能知识) 和知人 (Know-who, 人力知识) 两方面的知识,具体表现为个人的技能、经验或诀窍、心智模式、解决问题的方式和组织惯例。

隐性知识具有默会性、个体性、非理性、情境性、文化性、偶然性与随意性、相对性、稳定性、整体性、可共享性。隐性知识能为很多人和组织同时使用,而且共享知识的人越多,知识的价值就越大。

1. 隐性知识的层次和转化

隐性知识分布在团队成员个体、项目团队、部门、组织等不同层面的知识主体之中。一般情况下,团队成员个体与各种项目团队或部门发生直接的工作联系较多,而项目团队、部门与组织层次联系密切,同时团队成员个体与组织层次也存在一定的相互关系。

(1) 团队成员个体拥有的隐性知识。个体拥有的隐性知识的主要特点是:高度个体化、不易言传和模仿,深植于个人的行动与经验之中,同时也深藏于个人价值观念与心智模式之中。个体拥有的技能类隐性知识包括那些非正式的、难以明确表达的技能、技巧、经验和诀窍等,这类隐性知识与个人经验、行为和工作内容紧密相关,是个人长期积累和创造的结果。有些技能类隐性知识具有很高的价值。

(2) 群体 (项目团队、部门) 拥有的隐性知识。群体中的个体由于彼此紧密的互动和直接沟通,通过模仿与练习、感悟和领会,形成彼此能够会意却不易言传的隐性知识。主要特点是它表现为群体所掌握的技能、研究过程以及群体成员的默契、协作能力等。

(3) 组织层次拥有的隐性知识。组织层次拥有的隐性知识既不能脱离组织中个体或群体的隐性知识而独立存在,但又不是个体隐性知识或群体隐性知识的简单加和,而是在对个体、群体和从组织外部获取的各种知识有效转化、整合和长期实践的基础上形成的,它涌现出单个个体或群体所无法具有的知识特质。主要特点是它表现为只有组织层次才具有的组织文化、价值体系、惯例、共同愿景等,这些是难以清晰说明,但却发挥着重要作用的知识。

(4) 从组织外部获取的隐性知识。组织可引进关键人才、购买技术、交流管理经验和价值观念等,从外部获得隐性知识。这些知识一般由项目组织不同层次的知识主体所掌握,特别是由项目组织级所掌握,最终转化为项目组织内部隐性知识和显性知识。

对隐性知识的管理,其实质就是要让隐性知识进行流动和转化,最终使得隐性知识显性化。上述的各层次之间隐性知识发生的流动与转化主要包括以下6个方面:

(1)相关的个体之间从隐性知识到隐性知识或从隐性知识到显性知识的流动与转化。

(2) 在相关的个体与群体之间通过社会化模式或外部化模式,使个体隐性知识向群体知识的流动与转化,群体隐性知识向个体知识的流动与转化。

(3) 在相关的个体与组织之间通过社会化模式或外部化模式,使个体隐性知识向组织层次知识的流动与转化,组织层次隐性知识向个体知识的流动与转化。

(4) 相关的群体之间也经常存在从隐性知识到隐性知识或从隐性知识到显性知识的流动与转化。

(5) 群体与组织之间从隐性知识到隐性知识或从隐性知识到显性知识的流动与转化。

(6) 组织内部与组织外部之间也存在着多种知识的交流,这其中包含着大量的隐性知识交流与转化。由于内部知识有限,组织应广泛地与外部交流知识,高效地收集和获取各种所需要的外部知识,包括大量的隐性知识。

经过上述的流动与转化,隐性知识不断地转化为显性知识,个人知识不断地转化为组织知识,零散的知识不断转化为系统的知识,知识不断地实现创新,知识螺旋不断地上升和放大。

2. 隐性知识的共享

隐性知识共享的方法主要有编码化、面对面交流、人员轮换和网络。编码化是指将知识编码促进知识流动,并且有利于个人知识和局部知识转化为组织水平的知识。隐性知识的共享途径主要有:

(1) 创建学习型组织,充分发挥知识团队的作用。有关学习型组织的详细知识,将在15.2.4节进行介绍。

(2) 构建项目组织内部的信任机制。

(3) 项目组织隐性知识的编码化。

(4) 设立知识主管,加强隐性知识学习与共享。

(5) 项目组织内部建立限制知识垄断的机制。

(6) 通过利益驱动,促进隐性知识共享。

(7) 创建以人为本的组织文化。

要做好项目团队中的隐性知识的共享,可按以下步骤进行。

(1) 忘却片面的假设和观念。在学习发生之前,首先应该忘却。忘却实际上也是一个学习的过程,更确切地说,它是双环学习,即忘记或抛弃原来所相信或使用的假设、目标和流程,创造出更适于组织长远发展的目标、战略和方法。

(2) 评价项目中隐性知识共享的必要性与可行性。

(3) 制订项目中隐性知识共享计划。

(4) 小范围的试验。

(5) 隐性知识共享方法的推广。

(6) 学习效果评估与反馈。

(7) 项目中隐性知识经验的积累与推广。

15.2.3 知识管理的工具

知识管理工具是实现知识的生成、编码和转移（传送）技术的集合。知识管理工具不是仅以计算机为基础的技术集合，只要是能够对知识的生成、编码和转移有帮助的技术和方法都可以称为知识管理工具。

知识管理工具和数据管理工具、信息管理工具有很大区别，知识管理工具不仅仅是数管理工具或信息管理工具的简单改进。从这三种工具的功能来看，数据管理工具处理的重点支持组织运营的原材料，例如，销售数据、库存记录等基本数据。它通过数据图表的方式，使组织能够生成、访问、存储和分析数据。数据管理工具包括数据库、数据仓库、搜索引擎和数据建模工具等。信息管理工具主要用于信息处理，例如，自动化的信息搜索代理、决策支持技术和文档管理系统等。因此，数据管理工具、信息管理工具与知识管理工具最大的区别在于能否为用户提供理解信息的语境，以及各种信息之间的相互关系。

通常，可以把知识管理工具分为知识生成工具、知识编码工具和知识转移工具三大类。

(1) 知识生成工具。知识的生成包括产生新的想法、发现新的商业模式、发明新的生产流程，以及对原有知识的重新合成。不同方式的知识产生模式有不同的工具对其提供支持。知识生成工具包括知识获取、知识合成和知识创新三大功能。目前，利用具有初步人工智能功能的搜索引擎和知识挖掘工具进行知识的自动获取，可以将相关的词句组合起来，帮助人们将分散的创新观点进行合成。但是，目前实现知识的创新还十分困难，只能利用一些工具实现辅助性的知识创新。

(2) 知识编码工具。知识编码是通过标准的形式表现知识，使知识能够方便地被共享和交流。知识编码工具的作用就限于将知识有效地存储并且以简明的方式呈现给使用者，使知识更容易被其他人使用。知识编码的困难在于，知识几乎不能以离散的形式予以表现。知识不断地积累，不断地改变，以至于人们很难对其进行清晰的区分。因此，对知识进行审核和分类是十分困难的。

(3) 知识转移工具。知识转移工具最终就是要使知识能在企业内传播和分享。知识的价值在于流动和使用。在知识流动的过程中存在许多障碍，使知识不能毫无阻力地任意流动。这些障碍可分成三类，分别是时间差异、空间差异和社会差异。知识转移工具可以根据各种障碍的特点，在一定程度上帮助人们消除障碍，使知识得到更有效的流动。

15.2.4 学习型组织

学习型组织（Learning Organization）是一个能熟练地创造、获取和传递知识的组织，同时也要善于修正自身的行为，以适应新的知识和见解。当今世界上所有的组织，不论

遵循什么理论进行管理，主要有两种类型，一类是等级权力控制型，另一类是非等级权力控制型，即学习型组织。学习型组织的含义为面临剧烈变化的外在环境，组织应力求精简、扁平化、终生学习、不断自我组织再造，以维持竞争力。

在学习型组织中，每个人都要参与识别和解决问题，使组织能够进行不断的尝试，改善和提高它的能力。学习型组织的基本价值在于解决问题，与之相对的传统组织设计的着眼点是效率。

1. 学习型组织的要素

学习型组织应包括以下5项要素。

(1) 建立共同愿景。愿景可以凝聚组织上下的意志力，通过组织共识，大家努力的方向一致，个人也乐于奉献，为组织目标奋斗。

(2) 团队学习。团队智慧应大于个人智慧的平均值，以做出正确的组织决策，通过集体思考和分析，找出个人弱点，强化团队向心力。

(3) 改变心智模式。组织的障碍多来自于个人的旧思维，例如，固执己见、本位主义等，只有通过团队学习，以及标杆学习，才能改变心智模式，有所创新。

(4) 自我超越。个人有意愿投入工作，专精工作技巧的专业，个人与愿景之间有种创造性的张力，正是自我超越的来源。

(5) 系统思考。应通过搜集信息，掌握事件的全貌，以避免只见树木、不见森林，培养综观全局的思考能力，看清楚问题的本质，有助于清楚了解因果关系。

学习是心灵的正向转换，组织如果能够顺利导入学习型组织，不只能够达到更高的组织绩效，更能够带动组织的生命力。

2. 学习型组织的特征

学习型组织具有以下8个基本特征。

(1) 组织成员拥有一个共同的愿景。组织的共同愿景来源于成员个人的愿景而又高于个人的愿景。它是组织中所有成员共同愿望的景象，是他们的共同理想。它能使不同个性的人凝聚在一起，朝着组织共同的目标行进。

(2) 组织由多个创造性个体组成。在学习型组织中，团体是最基本的学习单位，团体本身应理解为彼此需要他人配合的一群人。组织的所有目标都是直接或间接地通过团体的努力来达到的。

(3) 善于不断学习。这是学习型组织的本质特征，主要有四点含义，分别是终身学习、全员学习、全过程学习、团体学习。学习型组织通过保持学习的能力，及时铲除发展道路上的障碍，不断突破组织成长的极限，从而保持持续发展的态势。

(4) 扁平式结构。传统的组织结构通常是金字塔式的，学习型组织的组织结构则是扁平的，即从最上面的决策层到最下面的操作层，中间相隔层次极少。它尽最大可能将决策权向组织结构的下层移动，让最下层单位拥有充分的自决权，并对产生的结果负责，从而形成扁平化组织结构。

(5) 自主管理。自主管理是使组织成员能边工作边学习,并使工作和学习紧密结合的方法。通过自主管理,可由组织成员自己发现工作中的问题,自己选择伙伴组成团队,自己选定改革和进取的目标,自己进行现状调查,自己分析原因,自己制订对策,自己组织实施,自己检查效果,自己评定总结。团队成员在自主管理的过程中,能形成共同愿景,能以开放求实的心态互相切磋,不断学习新知识,不断进行创新,从而增加组织快速应变、创造未来的能量。

(6) 组织的边界将被重新界定。学习型组织的边界界定,建立在组织要素与外部环境要素互动关系的基础上,超越了传统的根据职能或部门划分的法定边界。例如,将销售商的反馈信息作为市场营销决策的固定组成部分,而不是像以前那样只是作为参考。

(7) 家庭与事业的平衡。学习型组织努力使每个成员丰富的家庭生活与充实的工作生活相得益彰。学习型组织对承诺支持每位成员充分的自我发展,而成员也以承诺对组织的发展尽心尽力作为回报。这样,个人与组织的界限将变得模糊,工作与家庭之间的界限也将逐渐消失,两者之间的冲突也必将大为减少,从而提高成员家庭生活的质量(满意的家庭关系、良好的子女教育和健全的天伦之乐),达到家庭与事业之间的平衡。

(8) 领导者的新角色。在学习型组织中,领导者是设计师、仆人和教师。领导者的设计工作是一个对组织要素进行整合的过程,他不只是设计组织的结构和组织政策、策略,更重要的是设计组织发展的基本理念;领导者的仆人角色表现在他对实现愿景的使命感,他自觉地接受愿景的召唤;领导者作为教师的首要任务是界定真实情况,协助组织成员对真实情况进行正确、深刻的把握,提高他们对组织系统的了解能力,促进每个人的学习。

3. 学习型组织的意义

一方面,学习是为了保证组织的生存,使组织具备不断改进的能力,提高组织的竞争力;另一方面,学习更是为了实现个人与工作的真正融合,使人们在工作中活出生命的意义。创建学习型组织的意义主要体现在以下4个方面。

(1) 它解决了传统组织的缺陷。传统组织的主要问题是分工、竞争、冲突、独立,降低了组织整体的力量,更为重要的是传统组织注意力仅仅关注于眼前细枝末节的问题,而忽视了长远的、根本的、结构性的问题,这使得组织的生命力在急剧变化的世界面前显得十分脆弱。

(2) 学习型组织为组织创新提供了一种操作性比较强的技术手段。学习型组织提供的每一项修炼都由许多具体方法组成,这些方法简单易学。

(3) 学习型组织解决了组织生命活力问题。在学习型组织中,人们能够充分发挥生命的潜能,创造出超乎寻常的成果,从而由真正的学习体悟出工作的意义,追求心灵的成长与自我实现,并与世界产生一体感。

(4) 学习型组织提升了组织的核心竞争力。在知识经济时代,获取知识和应用知识的能力将成为竞争能力高低的关键。一个组织只有通过不断学习,拓展与外界信息交流

的深度和广度，才能立于不败之地。

尽管学习型组织的前景十分迷人，但如果将它视为一贴万灵药则是危险的。事实上，学习型组织的缔造不应是最终目的，重要的是通过迈向学习型组织的种种努力，引导出一种不断创新、不断进步的新观念，从而使组织日新月异，不断创造未来。

15.3 知识产权保护

根据我国民法通则的规定，知识产权是指公民、法人、非法人单位对自己的创造性智力成果和其他科技成果依法享有的民事权。知识产权是智力成果的创造人依法所享有的权利和在生产经营活动中标记所有人依法所享有的权利的总称，包括著作权、专利权、商标权、商业秘密权、植物新品种权、集成电路布图设计权和地理标志权等。

信息系统集成项目建设的相关各方干系人都需要依法保护自己的知识产权，同时避免侵犯别人的知识产权，这就需要对知识产权进行有效管理。

15.3.1 著作权法

1990年9月通过，1991年6月1日正式实施的《中华人民共和国著作权法》（以下简称“著作权法”）是知识产权保护领域最重要的法律基础。另外，国家还颁发了《中华人民共和国著作权法实施条例》（以下简称“实施条例”）作为执行补充，该条例于1991年5月通过，2002年9月修订。在这两部法律法规中，对著作权保护及其具体实施做出了明确的规定。

1. 著作权法客体

著作权法及实施条例的客体是指受保护的作品。这里的作品是指文学、艺术、自然科学、社会科学和工程技术领域内具有独创性并能以某种有形形式复制的智力成果。

为完成单位工作任务所创作的作品，称为职务作品。如果该职务作品是利用单位的物质技术条件进行创作，并由单位承担责任的，或者有合同约定，其著作权属于单位的，作者将仅享有署名权，其他著作权归单位享有。其他职务作品，著作权仍由作者享有，单位有权在业务范围内优先使用。在两年内，未经单位同意，作者不能许可其他个人或单位使用该作品。

2. 著作权法主体

著作权法及实施条例的主体是指著作权关系人，通常包括著作权人和受让者两种。著作权人又称为原始著作权人，是根据创作的事实进行确定的，依法取得著作权资格的创作、开发者；受让者又称为后继著作权人，是指没有参与创作，通过著作权转移活动而享有著作权的人。

著作权法在认定著作权人时，是根据创作的事实进行的，而创作就是指直接产生文学、艺术和科学作品的智力活动。为他人创作进行组织、提供咨询意见、物质条件或进

行其他辅助工作的，不属于创作的范围，不被确认为著作权人。

如果在创作的过程中有多人参与，则该作品的著作权由合作的作者共同享有。合作的作品是可以分割使用的，作者对各自创作的部分可以单独享有著作权，但不能在侵犯合作作品整体著作权的情况下行使。如果遇到作者不明的情况，则作品原件的所有人可以行使除署名权以外的著作权，直到作者身份明确。如果作品是委托创作的，著作权的归属应通过委托人和受托人之间的合同来确定。如果没有明确的约定，或者没有签订相关合同，则著作权属于受托人。

3. 著作权

根据著作权法及实施条例的规定，著作权人对作品享有以下五种权利：

- (1) 发表权：决定作品是否公之于众的权利。
- (2) 署名权：表明作者身份，在作品上署名的权利。
- (3) 修改权：修改或授权他人修改作品的权利。
- (4) 保护作品完整权：保护作品不受歪曲、篡改的权利。

(5) 使用权、使用许可权和获取报酬权、转让权：以复制、表演、播放、展览、发行、摄制电影、电视、录像，或者改编、翻译、注释和编辑等方式使用作品的权利，以及许可他人以上述方式使用作品，并由此获得报酬的权利。

根据著作权法的相关规定，著作权的保护是有一定期限的，具体规定如下：

(1) 著作权属于公民。署名权、修改权、保护作品完整权的保护期没有任何限制，永远受法律保护；发表权、使用权和获得报酬权的保护期为作者终生及其死亡后的50年（第50年的12月31日）。作者死亡后，著作权依照继承法进行转移。

(2) 著作权属于单位。发表权、使用权和获得报酬权的保护期为50年（首次发表后的第50年的12月31日），若50年内未发表的，不予保护。但单位变更、终止后，其著作权由承受其权利义务的单位享有。

当第三方需要使用时，需得到著作权人的使用许可，双方应签订相应的合同。合同中应包括许可使用作品的方式，是否专有使用，许可的范围与时间期限，报酬标准与方法，以及违约责任等。若合同未明确许可的权力，需再次经著作权人许可。合同的有效期限不超过10年，期满时可以续签。

在下列情况下使用作品，可以不经著作权人许可、不向其支付报酬，但应指明作者姓名、作品名称，不得侵犯其他著作权：

(1) 为个人学习、研究或欣赏，使用他人已经发表的作品；为学校课堂教学或科学研究，翻译或者少量复制已经发表的作品，供教学或科研人员使用，但不得出版发行。

(2) 为介绍、评论某一个作品或说明某一个问题，在作品中适当引用他人已经发表的作品；为报道时事新闻，在报纸、期刊、广播、电视节目或新闻纪录影片中引用已经发表的作品。

(3) 报纸、期刊、广播电台、电视台刊登或播放其他报纸、期刊、广播电台、电视

台已经发表的社论、评论员文章；报纸、期刊、广播电台、电视台刊登或者播放在公众集会上发表的讲话，但作者声明不许刊登、播放的除外。

(4) 国家机关为执行公务使用已经发表的作品；图书馆、档案馆、纪念馆、博物馆和美术馆等为陈列或保存版本的需要，复制本馆收藏的作品。

(5) 免费表演已经发表的作品。

(6) 对设置或者陈列在室外公共场所的艺术作品进行临摹、绘画、摄影及录像。

(7) 将已经发表的汉族文字作品翻译成少数民族文字在国内出版发行，将已经发表的作品改成盲文出版。

15.3.2 计算机软件保护条例

2001年12月通过，2002年1月1日正式实施的《计算机软件保护条例》（以下简称“保护条例”）是我国计算机软件保护的法律法规。由于计算机软件也属于著作权法保护的范畴，因此，在具体实施时，首先适用于保护条例的条文规定，若是在保护条例中没有规定适用条文的情况下，才依据著作权法的原则和条文规定执行。

1. 保护对象

保护条例的客体是计算机软件，计算机软件是指计算机程序及其相关文档。根据保护条例的规定，受保护的软件必须是由开发者独立开发的，并且已经固定在某种有形物体上例如，光盘、硬盘、U盘等。

要注意的是，对软件著作权的保护只是针对程序和文档，并不包括开发软件所用的思想、处理过程、操作方法或数学概念等。

2. 著作权人确定

对于由两个或两个以上的开发者或组织合作开发的软件，著作权的归属根据合同约定确定。若无合同，则共享著作权。若合作开发的软件可以分割使用，则开发者对自己开发的部分单独享有著作权，可以在不破坏整体著作权的基础上行使。

如果开发者在单位或组织中任职期间，所开发的软件符合以下条件，则软件著作权应归单位或组织所有：

(1) 针对本职工作中明确规定的开发目标所开发的软件。

(2) 开发出的软件属于从事本职工作活动的结果。

(3) 使用了单位或组织的资金、专用设备、未公开的信息等物质、技术条件，并由单位或组织承担责任的软件。

如果是接受他人委托而进行开发的软件，其著作权的归属应由委托人与受托人签订书面合同约定；如果没有签订合同，或合同中未规定的，则其著作权由受托人享有。由国家机关下达任务开发的软件，著作权的归属由项目任务书或合同规定，若未明确规定，其著作权应归任务接受方所有。

3. 软件著作权

根据保护条例的规定，软件著作权人对其创作的软件产品，享有以下九种权利：

- (1) 发表权：决定软件是否公之于众的权利。
- (2) 署名权：表明开发者身份，在软件上署名的权利。
- (3) 修改权：对软件进行增补、删节，或者改变指令、语句顺序的权利。
- (4) 复制权：将软件制作一份或者多份的权利。
- (5) 发行权：以出售或者赠予方式向公众提供软件的原件或复制件的权利。
- (6) 出租权：有偿许可他人临时使用软件的权利。
- (7) 信息网络传播权：以信息网络方式向公众提供软件的权利。
- (8) 翻译权：将原软件从一种自然语言文字转换成另一种自然语言文字的权利。
- (9) 使用许可权、获得报酬权、转让权。

软件著作权自软件开发完成之日起生效，有效期的规定如下：

(1) 著作权属于公民。著作权的保护期为作者终生及其死亡后的50年（第50年的12月31日）。对于合作开发的，则以最后死亡的作者为准。

(2) 著作权属于单位。著作权的保护期为50年（首次发表后的第50年的12月31日），若50年内未发表的，不予保护。单位变更、终止后，其著作权由承受其权利义务的单位享有。

当得到软件著作权人的许可，获得了合法的计算机软件复制品后，复制品的所有人享有以下权利：

(1) 根据使用的需求，将该计算机软件安装到设备中（包括电脑、手持设备等）。

(2) 制作复制品的备份，以防止复制品损坏，但这些复制品不得通过任何方式转给其他人使用。

(3) 根据实际的应用环境，对其进行功能、性能等方面的修改。但未经软件著作权人许可，不得向任何第三方提供修改后的软件。

如果使用者只是为了学习、研究软件中包含的设计思想、原理，而以安装、显示和存储软件等方式使用软件，可以不经软件著作权人的许可，不向其支付报酬。

15.3.3 商标法

根据《中华人民共和国商标法》的规定，商标是指生产者和经营者为使自己的商品或服务与他人的商品或服务相区别，而使用在商品及其包装上或服务标记上的由文字、图形、字母、数字、三维标志和颜色组合，以及上述要素的组合所构成的一种可视性标志。商标应满足以下三个条件：

(1) 商标是用在商品或服务上的标记，与商品或服务不能分离，并依附于商品或服务。

(2) 商标是区别于他人商品或服务的标志，应具有特别显著性的区别功能，从而使

于消费者识别。

(3) 商标的构成是一种艺术创造, 可以由文字、图形、字母、数字、三维标志和颜色组合, 以及上述要素的组合构成的可视性标志。

商标应该具备显著性、独占性、价值和竞争性四个特征。两个或者两个以上的申请人, 在同一种商品或者类似商品上, 分别以相同或者近似的商标在同一天申请注册的, 各申请人应当自收到商标局通知之日起30日内提交其申请注册前在先使用该商标的证据。同日使用或者均未使用的, 各申请人可以自收到商标局通知之日起30日内自行协商, 并将书面协议报送商标局; 不愿协商或者协商不成的, 商标局通知各申请人以抽签的方式确定一个申请人, 驳回其他人的注册申请。商标局已经通知但申请人未参加抽签的, 视为放弃申请, 商标局应当书面通知未参加抽签的申请人。

注册商标的有效期限为10年, 自核准注册之日起计算。注册商标有效期满, 需要继续使用的, 应当在期满前6个月内申请续展注册; 在此期间未能提出申请的, 可以给予6个月的宽展期。宽展期满仍未提出申请的, 注销其注册商标。每次续展注册的有效期为10年。

15.3.4 专利法

根据《中华人民共和国专利法》的规定, 专利法的客体是发明创造, 这里的发明创造是指发明、实用新型和外观设计。

(1) 发明: 是指对产品、方法或者其改进所提出的新的技术方案。

(2) 实用新型: 是指对产品的形状、构造及其组合, 提出的实用的新的技术方案。

(3) 外观设计: 对产品的形状、图案及其组合, 以及色彩与形状、图案的结合所做出的富有美感并适用于工业应用的新设计。

授予专利权的发明和实用新型应当具备新颖性、创造性和实用性三个条件。对于专利权的归属问题, 主要依据以下三点进行判断:

(1) 职务发明创造: 执行本单位的任务或者主要利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造为职务发明创造。对于职务发明创造, 若单位与发明人或者设计人订有合同, 对申请专利的权利和专利权的归属做出约定的, 从其约定; 否则职务发明创造申请专利的权利属于该单位。申请被批准后, 该单位为专利权人。专利申请权和专利权属于单位的职务发明创造的发明人或设计人享有的权利是在专利文件中写明自己是发明人或者设计人的权利。被授予专利权的单位应当对职务发明创造的发明人或者设计人给予奖励。发明创造专利实施后, 被授予专利权的单位应当根据其推广应用的范围和取得的经济效益, 对发明人或者设计人给予合理的报酬。

(2) 非职务发明创造: 申请专利的权利属于发明人或者设计人, 申请被批准后, 该发明人或者设计人为专利权人。两个或两个以上单位或者个人合作完成的发明创造, 除另有协议外, 申请专利的权利属于共同完成的单位或者个人。申请被批准后, 申请的单

位或者个人为专利权人。

(3)单位或者个人接受其他单位或者个人委托所完成的发明创造，除另有协议外，申请专利的权利属于完成的单位或者个人。申请被批准后，申请的单位或者个人为专利权人。

一般来说，一份专利申请文件只能就一项发明创造提出专利申请。一项发明只授予一项专利，同样的发明申请专利，则按照申请时间的先后决定授予给谁。两个以上的申请人在同一日分别就同样的发明创造申请专利的，应当在收到国务院专利行政部门的通知后自行协商确定申请人。

我国现行专利法规定的发明专利权保护期限为20年，实用新型和外观设计专利权的期限为10年，均从申请日开始计算。在保护期内，专利权人应该按时缴纳年费。在专利权保护期限内，如果专利权人没有按规定缴纳年费，或者以书面声明放弃其专利权，专利权可以在期满前终止。

15.3.5 不正当竞争法

根据《中华人民共和国反不正当竞争法》的规定，不正当竞争是指经营者违反规定，损害其他经营者的合法权益，扰乱社会经济秩序的行为。具体来说，不正当竞争行为包括以下十个方面：

(1) 采用不正当的市场交易手段，假冒他人注册商标；擅自使用与知名商品相同或相近的名称、包装，混淆消费者；擅自使用他人的企业名称；在商品上伪造认证标志、名优标志、产地等信息，从而达到损害其他经营者的目的。

(2) 利用垄断的地位，来排挤其他经营者的公平竞争。

(3) 利用政府职权，限定商品购买，以及对商品实施地方保护主义。

(4) 利用财务或其他手段进行贿赂，以达到销售商品的目的。

(5) 利用广告或者其他方法，对商品的质量、成分、性能、用途、生产者、有效期和产地等进行误导性的虚假宣传。

(6) 以低于成本价进行销售，以排挤竞争对手。但是，对于鲜活商品、有效期将至的积压产品的处理，以及季节性降价，国清债、转产和歇业等原因进行的降价销售均不属于不正当竞争。

(7) 搭售违背购买者意愿的商品。

(8) 采用不正当的有奖销售。例如，谎称有奖，却是内定人员中奖，利用有奖销售推销质次价高产品，或者奖金超过5000元的抽奖式有奖销售。

(9) 捏造、散布虚假事实，损害对手商誉。

(10) 串通投标，排挤对手。

《中华人民共和国反不正当竞争法》对商业秘密进行了保护，所谓商业秘密，是指不为公众所知，具有经济利益，具有实用性，并且已经采取了保密措施的技术信息与经

营信息。如果存在以下行为的，则视为侵犯商业秘密：

- (1) 以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密。
- (2) 披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密。
- (3) 违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密。

15.3.6 项目管理中的知识产权问题

对企业来说，形成具有原创性的自主知识产权，提高企业的竞争力，并通过有效的知识产权管理和保护，提升创新在科技、经济竞争中的实际效益，对企业来说十分重要。

(1) 在项目的管理中，应当贯彻尊重知识、尊重人才、保证公平、提高效率的原则。在保证重大国家利益、国家安全和社会公共利益的基础上，鼓励知识作为生产要素参与分配，充分保障人员的技术权益和经济利益。

(2) 提高企业的知识产权保护意识和管理水平。创新是知识产权的源泉，知识产权是创新的动力。知识产权制度是企业提高科技、经济竞争实力的法律武器，是增强科技持续创新能力，实现技术创新的重要保障。企业应当增强知识产权保护和管理自觉性、主动性和紧迫性，要深刻认识知识产权作为无形资产和经济、技术竞争武器的重要价值及其在开拓、占领国内外市场，保持竞争优势和发展后劲方面的积极作用，要从创新战略和经营方针的高度上重视知识产权管理，把知识产权的形成和使用纳入本单位研究与开发、成果转化、生产经营和资源管理的各项工作之中并形成相应的管理制度。利用知识产权信息制定正确的技术创新战略，确定研究方向和技术路线，提高技术研究与开发的起点、水平、质量和效益，避免重复研究或发生不必要的侵权纠纷。

(3) 将知识产权管理纳入项目管理体系，对有价值的知识产权要及时申报或者组织鉴定。

(4) 加强人员在项目流动中对知识产权特别是技术秘密的保护和管理工作，人员流动在项目是正常的。人员在流动中应当遵守国家法律、法规和本单位的各项管理制度，自觉维护国家和单位的合法权益。企业和项目管理人员应当加强对人员流动的管理，支持正当、合理的人员流动。人员在流动活动中，可以利用自己在工作中积累和掌握的知识、经验和信息从事技术创新活动，但不得将原单位拥有的特定的技术秘密擅自提供给其他单位或个人，侵害原单位的技术权益。对于以流动为名，故意利诱他人披露相关技术秘密的单位和个人，应当依法追究法律责任。

(5) 鼓励知识和技术作为生产要素参与分配，切实保障职务技术成果完成人的技术权益和经济利益。要严格按照法律、法规的规定，界定职务技术成果和非职务技术成果的知识产权权属，尊重单位对职务技术成果的使用权、转让权和收益权。对于非本单位任务来源或本职工作任务，仅利用本单位物质技术条件所完成的技术成果，单位和研究人员之间可以以协商方式确定成果权属，协商不成的，研究人员在交付约定的物质技术

条件使用费用后，可以依法享有该项技术成果的知识产权。

(6)加强技术合同管理工作，保障技术提供方通过技术成果转让或者知识产权许可实施获得相应收益，加速科技成果转化。企业转让科技成果，进行技术交易，应当严格按照合同法的有关规定，签订有关技术开发、转让、咨询、服务，以及技术入股、联营、培训、中介等合同，并且应当在合同中明确约定有关知识产权归谁所有、如何使用，以及由此产生的利益如何分配等事项。签订技术合同应当合法、公平、诚实信用、互利有偿，充分体现并保障技术商品价值的实现，有利于科技进步，加速科技成果的转化、应用和推广。任何一方不得通过技术合同非法垄断技术，妨碍技术进步或者侵害他人技术权益。要通过技术合同中知识产权归属与利益分享的合理约定，进一步加强产学研结合，提升科技成果转化能力和实际效果。

15.4 本章练习

(1)下列关于知识管理的叙述，不确切的是_____。

- A. 知识管理为企业实现显性知识和隐性知识共享提供新的途径
- B. 知识地图是一种知识导航系统，显示不同的知识存储之间重要的动态联系
- C. 知识管理包括建立知识库、促进员工的知识交流、建立尊重知识的内部环境、把知识作为资产来管理
- D. 知识管理属于人力资源管理的范畴

试题分析

知识就是它所拥有的设计开发成果、各种专利、非专利技术、设计开发能力、项目成员所掌握的技能等智力资源。这些资源不像传统的资源那样有形便于管理，知识管理就是对一个项目组织所拥有的和所能接触到的知识资源，如何进行识别、获取、评价，从而充分有效地发挥作用的过程。

项目组织内部有两种类型的知识：显性知识和隐性知识。显性知识是指有关项目组织的人员以及外部技术调查报告等表面的信息，是可以表达的、物质存在的、可确知的；即显性知识是指那些能够用正式、系统的语言表述和沟通的知识，它以产品外观、文件、数据库、说明书、公式和计算等形式体现出来。隐性知识是个人技能的基础，是通过试验、犯错、纠正的循环往复而从实践中形成的“个人的惯例”。它一般是以个人、团队和组织的经验、印象、技术诀窍、组织文化、风俗等形式存在。

知识管理是指为了增强组织的绩效而创造、获取和使用知识的过程。知识管理主要涉及4个方面：自上而下地监测、推动与知识有关的活动；创造和维护知识基础设施；更新组织和转化知识资产；使用知识以提高其价值。知识管理为企业实现显性知识和隐

性知识共享提供新的途径。知识地图是一种知识（既包括显性的、可编码的知识，也包括隐性知识）导航系统，并显示不同的知识存储之间重要的动态联系。它是知识管理系统的输出模块，输出的内容包括知识的来源，整合后的知识内容，知识流和知识的汇聚。它的作用是协助组织机构发掘其智力资产的价值、所有权、位置和使用方法；使组织机构内各种专家技能转化为显性知识并进而内化为组织的知识资源；鉴定并排除对知识流的限制因素；发抖机构现有的知识资产的杠杆作用。

参考答案：D

(2) 通过建设学习型组织使员工顺利地进行知识交流，是知识学习与共享的有效方法。以下关于学习型组织的描述，正确的包括_____。

学习型组织有利于集中组织资源完成知识的商品化

学习型组织有利于开发组织员工的团队合作精神

建设金字塔型的组织结构有利于构建学习型组织

学习型组织的松散管理弱化了对环境的适应能力

学习型组织有利于开发组织的知识更新和深化

A.

B.

C.

D.

试题分析

学习型组织不存在单一的模型，它是关于组织的概念和员工作用的一种态度或理念，是用一种新的思维方式对组织的思考。在学习型组织中，每个人都要参与识别和解决问题，使组织能够进行不断的尝试，改善和提高它的能力。学习型组织的基本价值在于解决问题，与之相对的传统组织设计的着眼点是效率。在学习型组织内，员工参加问题的识别，这意味着要懂得顾客的需要。员工还要解决问题，这意味着要以一种独特的方式将一切综合起来考虑以满足顾客的需要。组织因此通过确定新的需要并满足这些需要来提高其价值。它通常是通过新的观念和信息而不是物质的产品来实现价值的提高。

金字塔型组织结构严重地禁锢了不同部门具有不同知识结构的员工之间的接触和交流，妨碍了知识的更新和应用。

参考答案：B

(3) 下面关于知识管理的叙述中，正确的包括_____。

扁平化组织结构设计有利于知识在组织内部的交流

实用新型专利权、外观设计专利权的期限为20年

按照一定方式建立显性知识索引库，可以方便组织内部知识分享

对知识产权的保护，要求同一智力成果在所有缔约国（或地区）内所获得的法律保护是一致的

- A. B. C. D. ©

试题分析

实用新型专利权、外观设计专利权的保护期限为10年，发明专利权的保护期为20年。

知识产权国际条约主要规定了知识产权保护的基本原则：国民待遇原则、最惠国待遇原则、透明度原则、独立保护原则、自动保护原则、优先权原则。其中独立保护原则是指某成员国就同一智力成果在其他缔约国（或地区）所获得的法律保护是互相独立的。这也是巴黎公约和TRIPS的共同规定。独立保护是指外国人在另一个国家所受到的保护只能适用于该国法律，按照该国法律规定的标准实施。

参考答案：A

(4) 下列措施中不利于企业构建知识管理制度平台的是_____。

- A. 建立知识库
- B. 要求员工按组织规定参与知识管理
- C. 用经济利益手段驱动员员工参与知识管
- D. 建立金字塔型组织结构

试题分析

员工交流是一种双向知识学习共享行为。可以从以下三方面着手加强员工的交流机会：

公司物理环境的改造。

组织结构扁平化。

设立虚拟网络社区。

金字塔组织结构不是扁平化的组织结构。

参考答案：D

(5) 假设甲、乙二人合作开发了某应用软件，甲为主要开发者。该应用软件所得收益合理分配后，甲自行将该软件作为自己独立完成的软件作品发表，甲的行为_____。

- A. 不构成对乙权利的侵害
- B. 构成对乙权利的侵害
- C. 已不涉及乙的权利
- D. 没有影响乙的权利

试题分析

根据《计算机软件保护条例》第十条规定：由两个以上的自然人、法人或者其他组织合作开发的软件，其著作权的归属由合作开发者签订书面合同约定。无书面合同或者合同未做明确约定，合作开发的软件可以分割使用的，开发者对各自开发的部分可以单独享有著作权；但是，行使著作权时，不得扩展到合作开发的软件整体的著作权。合作开发的软件不能分割使用的，其著作权由各合作开发者共同享有，通过协商一致行使；

不能协商一致，又无正当理由的，任何一方不得阻止他方行使除转让权以外的其他权利，但是所得收益应当合理分配给所有合作开发者。

根据题意，甲虽然为主要开发者，但软件的版权（其中就包含发表权和署名权）应该归甲、乙二人共同所有。甲自行将该软件作为自己独立完成的软件作品发表，构成了对乙权利的侵害。

参考答案：B

(6) 甲公司从市场上购买丙公司生产的部件a，作为生产甲公司产品的部件。乙公司已经取得部件a的中国发明权，并许可丙公司生产销售该部件a。甲公司的行为_____。

- A. 构成对乙公司权利的侵害
- B. 不构成对乙公司权利的侵害
- C. 不侵害乙公司的权利，丙公司侵害了乙公司的权利
- D. 与丙公司的行为共同构成对乙公司权利的侵害

试题分析

根据《中华人民共和国专利法》第五十七条规定：“未经专利权人许可，实施其专利，即侵犯其专利权”。本题中“乙公司已经取得部件a的中国发明权，并许可丙公司生产销售该部件a”，因此，丙公司不构成对乙公司权利的侵害。甲公司从市场购买丙公司的部件作为自己公司产品的部件，也不构成对乙公司权利的侵害。

参考答案：B

(7) 优积谷公司生产的希律牌机器人是已经取得商标权的品牌产品，但宽展期满仍未办理续展注册。此时，甲公司未经优积谷公司许可将该商标用做其生产的机器人的商标_____。

- A. 甲公司的行为构成对优积谷公司权利的侵害
- B. 甲公司的行为不构成对优积谷公司权利的侵害
- C. 优积谷公司的权利没有终止，甲公司的行为应经优积谷公司的许可
- D. 优积谷公司已经取得商标权，不必续展注册，永远受法律保护

试题分析

《中华人民共和国商标法》第三十七条规定：注册商标的有效期为十年，自核准注册之日起计算。

《中华人民共和国商标法》第三十八条规定：注册商标有效期满，需要继续使用的，应当在期满前六个月内申请续展注册；在此期间未能提出申请的，可以给予六个月的宽展期。宽展期满仍未提出申请的，注销其注册商标。每次续展注册的有效期为十年。续展注册经核准后，予以公告。

在本题中，因为优积谷公司在其商标“宽展期满仍未办理续展注册”，按照规定，应该“注销其注册商标”，所以甲公司将该商标用做其生产的机器人的商标，无需经优积谷公司许可，且不构成对优积谷公司权利的侵害。

参考答案：B

(8) 甲企业开发出某一新产品，并投入生产。乙企业在甲企业之后三个月也开发出同样的新产品，并向专利部门提交专利申请。在乙企业提交专利权申请后的第5日，甲企业向该专利部门提交了与乙企业相同的专利申请。按照专利法有关条款，_____ 获得专利申请权。

- A. 甲乙企业同时
- B. 乙企业
- C. 甲乙企业先后
- D. 甲企业

试题分析

《中华人民共和国专利法》第九条规定：两个以上的申请人分别就同样的发明创造申请专利的，专利权授予最先申请的人。

参考答案：B

(9) 2005年5月4日，张某向中国专利局提出发明专利申请；其后，张某对该发明作了改进，于2006年5月4日又将其改进发明向中国专利局提出申请时，可享受_____。

- A. 两项专利权
- B. 优先使用权
- C. 国际优先权
- D. 国内优先权

试题分析

授予专利权的开工条件包括书面原则、先申请原则、单一性原则和优先权原则等。书面原则是指专利申请人及其代理人在办理各种手续时都应当采用书面形式；单一性原则是指专利申请文件只能就一项发明创造提出专利申请，即“一申请一发明”原则；优先权原则是指两个或两个以上的人分别就同样的发明创造申请专利的，专利权授给最先申请人。

我国《专利法》第二十九条第一款规定：“申请人自发明或者实用新型在外国第一次提出专利申请之日起十二个月内，或者自外观设计在外国第一次提出专利申请之日起六个月内，又在中国就相同主题提出专利申请的，依照该外国同中国签订的协议或者参加的国际条约，或者依照相互承认优先权的原则，可以享有优先权。”

这是国际优先权或称为外国优先权，在国际公约《巴黎公约》第四条中提出，是参加《巴黎公约》成员国必须遵守的基本原则。

我国《专利法》第二十九条第二款规定：“申请人自发明或者实用新型在中国第一次提出专利申请之日起十二个月内，又向国务院专利行政部门就相同主题提出专利申请的，可以享有优先权。”

这是国内优先权或称为本国优先权，是由各国自行设定的，国际公约没有统一要求。

参考答案 :D

(10)依据《计算机软件保护条例》，对软件的保护包括_____。

- A. 计算机程序，但不包括用户手册等文档
- B. 计算机程序及其设计方法
- C. 计算机程序及其文档，但不包括开发该软件所用的思想
- D. 计算机源程序，但不包括目标程序

试题分析

《计算机软件保护条例》中的第二条规定：本条例所称的计算机软件是指计算机程序及其有关文档。

《计算机软件保护条例》中的第六条规定：本条例对软件著作权的保护不延及开发软件所用的思想、处理过程、操作方法或者数学概念等。

参考答案 :C