

市场化、网络化条件下科技涉密人员人本管理问题研究

胡亚文

(湖南省社会科学院,湖南长沙 410003)

摘要:涉密人员管理是科技保密管理的重要组成部分。讨论了在市场化网络化条件下,为实现科技保密管理工作“保安全、促发展”的战略目标,在法律框架内综合运用现代管理的科学理论,建立人本管理的约束与激励机制的必要性与可行性,提出了加强人本管理的对策建议。

关键词:科技保密;科技涉密人员;人本管理

中图分类号:G316

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2004)05-0124-03

科技涉密人员是掌握和知悉科技秘密事项的人员。科技涉密人员既是科技保密工作的主体,又是科技保密工作的对象。做好涉密人员的管理工作,关键是在市场化、网络化条件下,如何在法律的框架内综合运用现代管理的科学理论,将人本管理理念渗透到科技保密管理工作中,在制定管理制度、实施管理程序、处理管理问题时,能正确处理国家、集体、个人三者之间的责、权、利关系,实现科技保密管理工作的战略目标。

1 科技涉密人员管理现状分析

1.1 科技涉密人员管理面临的新形势

随着世界经济全球化、科技经济一体化的发展,以及我国市场经济体制的逐步建立,科技体制改革不断深入,涉密人员管理工作面临的形势发生了较大变化。其特点,一是经济市场化程度提高,科技资源配置方式变化,管理模式创新须把握市场经济特点。二是社会处于转型阶段,各种思潮交互影响,工作思路调整要根据对象变化。三是体制改革不断深入,法律体系逐步健全,规章制度建设须在法律框架内完成。四是信息技术广泛运用,信息网络日益扩大,技术手段更新须紧跟科技发展步伐。

1.2 科技涉密人员管理中存在的主要问题

据课题组对于涉密地区和部门的调研资料显示,根据泄密事件发生的频率排序,当前科技泄密的主要途径,一是各种媒体泄密;二是科技交流泄密;三是非法出卖泄密;四是人员流动泄密;五是网络泄密;此外还有因管理不善的过失泄密现象等。根据科技泄密的主要责任人员的构成排序,一是科技秘密的产生者;二是涉密的媒体工作者;三是技术秘密使用者;四是科技秘密管理者。

当前存在科技泄密隐患和引发泄密事件的原因有如下几个方面:一是部分涉密人员保密意识逐渐淡薄。在部分涉密人员中存在科学技术“不应保密”、“无密可保”或“有密难保”等思想。二是片面追求个人奋斗目标,忽视国家集体利益。三是部分人员不能正确掌握保密设备和技术,导致保密工作失误。四是为小集团或个人利益,侵犯国家利益。

根据对当前涉密人员管理工作及有关科技失密泄密事件的调查和分析,涉密人员管理工作中主要存在以下问题:

(1)涉密人员综合教育工作已经滞后。在《2002-2005年科技保密工作纲要》中已提出要开展科技保密宣传、教育,使科技涉密

人员明确科技保密的责任和义务等要求。但目前对于科技涉密人员的教育,部分人思想上还不够重视,现有的教育模式和教育内容与保密工作需求之间存在一定的差距。其结果必将导致科技涉密人员的依法保密意识淡薄;管理干部队伍中科技保密技术手段熟练,工作指导判断、处理非常事件应变能力强,科技保密执法水平高的人才比较缺乏。

(2)涉密人员管理法律法规须进一步完善。现有法律法规对于涉密人员管理工作日益复杂化和多样化的情况,日渐反映出其存在条款不完善、涵盖面有限、约束力不够,单位、部门、地方的相应保密职责不明确等问题,同时由于法规条款的规定比较原则,具体操作有一定的难度,执行过程中不同的人可能产生不同的理解,对于涉密人员的教育激励,警示惩处作用均受到一定的影响。

(3)涉密人员管理技术手段急需更新。一些地方和部门对于涉密人员管理工作必须的技术设施更新意识不强,经费有限的情况下更换技术设施过程较长。在科学技术迅速发展,科技秘密的载体、科技窃密的方式和科技泄密的途径都已发生很大变化的今天,一般陈旧的保密设施和落后的技术手段已无法适应新的工作要求。

(4) 涉密人员管理工作理念应及时调整。长期以来,科技涉密人员管理工作一般是以科技秘密载体为中心来防范泄密事件发生,对于涉密人员的管理以政府的制度警示和纪律约束为主。但在信息不对称的情况下,这种行政监督方式,在实际操作中不易到位。当涉密人员构成的群体和政府的职能都在改变时,这种方式已不是唯一行之有效的了。

2 建立科技涉密人员人本管理机制的必要性和可行性

2.1 建立科技涉密人员人本管理机制的必要性

(1) 建立涉密人员人本管理机制是适应科技保密工作特点的需要。科技保密与其他保密工作不同的地方,一是科技秘密内容十分丰富,载体形态繁多,泄密将使国家的权益受到侵害;二是科技秘密产生的主体多元化,涉密群体结构复杂;三是涉密人员,其中特别是科技秘密产生的主要研究人员和使用人员是秘密技术最重要、最关键的载体,秘密技术可以在物质载体中记录,但同时也可以集成在涉密人员的头脑中,根据本人的意志,在一定程度上予以再现。因此科技保密既要管物,更要管人,而且对这部分活动的人员管理、监控要比对物质载体的管理更困难。

(2) 建立涉密人员人本管理机制是全面实施科技人才战略的选择。随着社会不断进步,文明程度提高,人们对自身全面发展的意识增强,在为社会服务的同时希望个人的合法权益被尊重,自我价值展示,其物质和精神的需求层次在逐步上升。过去管理中行之有效的传统的思想教育和行政管理方式已经不能完全适应形势的变化,以尊重人、发展人、服务人为本质的人本管理理念日益为人们所接受和认同。同时,世界各国在科技战略中非常重视运用人才战略。为增强科技实力,保护国家科技安全,积极争夺科技人才,以优秀科技人才不断领先的创造加一定的保护措施来实现真正主动的科技安全。其涉密人员管理的重要策略之一是根据科技人才的需求层次,从激发科技人员持续创新的动力出发,全方位地营造良好的学习、工作和生活环境,建立有效的保护和约束机制,以此吸引各地的优秀科技人才。我国实施科教兴国战略,要增强科技竞争实力,实现科技经济的跨越式发展,保障科技安全,同

样要抓住人才这个关键。应对世界人才大战必须相应地建立以人为核心的科技创新和科技保密管理体系,将注意力从被动地防范转变为加速创新,保持技术持续领先过程中积极主动地防范,实现科技安全目标。

2.2 建立科技涉密人员人本管理机制的可行性

(1) 管理科学发展为建立涉密人员人本管理机制奠定了理论基础。所谓人本管理,就是在深刻认识人在社会经济活动中的重要作用的基础上,突出人在管理工作中的地位,建立以人为中心的管理,并把这种管理的理念融入管理思路确定、管理模式选择和管理制度设计之中。章凯博士曾提出管理中“目标人”的假设,他认为在人的心理世界存在“与生存、与社会关系、与自我发展”相关的目标结构,“人生活的意义在于不断实现心中的目标”,为此而“产生为实现目标的内在动力”,形成“人的行为动机和行为策略”。实现以人为本的管理,实质上是把人作为管理的“本位”和“根本”。因此,为了实现管理工作目标,应注意建立对人的激励、约束、和保障机制。我们认为涉密人员同样具有“目标人”的特点,这种以人为本形成的保障管理目标实现的方式,与新形势下涉密人员管理工作要求在方向上是一致的。同时,管理科学技术的发展为解决这类多层次、多因素复杂的管理约束与激励机制设计问题,提供了有效的手段,因此我们能够而且需要将其理念融入涉密人员管理工作中,并取得相应的成效。

(2) 管理工作实践为建立涉密人员人本管理机制积累了成功经验。现代化大工业生产发展对企业组织管理提出了新的要求,人们在不断探索过程中找到了一种新型、积极、有效的管理模式,即人本管理。这种管理模式已经在国内外许多企业中成功运用。目前人本管理的思想和理念已广泛渗透并日益融入其他形式社会活动的组织管理工作中,如:公共图书馆的管理,高校学科队伍建设的管理,等等,从而风靡管理界。人本管理方式在保密管理工作中的运用,国内外均有成功的实例。如:美国对于涉密科技人员的管理,一是进行严格的资格审查,特别是对信任记录的审查;二是加强爱国主义、保密知识的教育;三是签定必要的保密协议,使其明确自己的法律责任;四是稳定重要涉

密人员队伍,给予他们相对其他部门工作人员更高的福利待遇。

3 建立科技涉密人员人本管理机制的设想和建议

建立科技涉密人员人本管理机制的基本思路是:以国家科技部、保密局的《科技保密工作纲要》为指导,以“保安全、促发展”为战略目标,根据当前国际国内的形势变化,综合运用人本管理的科学理论,借鉴国内外人本管理的经验,针对涉密人员队伍建设与管理的问题,提出调整传统的管理理念、改革单一的管理模式、更新落后的技术手段,建立人本管理激励与约束机制的设想与建议。

需说明的是,由于科技保密问题是事关国家安全、民族利益的大事,在设计和建立涉密人员管理的约束、激励机制时,引入人本管理理念,既要改革传统的行政管理方式,但又不能简单套用市场经济中商品等价交换的原则,应以国家意志为根本,兼顾市场法规,因此关键在于正确综合运用各种有效管理工具,把握约束与激励的方式和程度。

3.1 约束机制

(1) 逐步建立健全科技保密的法规体系。科技保密法规是涉密人员管理的最高准则。要根据形势的发展变化,在逐步完善现有法规的同时,适时制定新的与科技保密工作要求相协调的法规体系。进一步明确各种不同类型涉密人员、不同情节泄密事件的法律责任。对于涉密人员,特别是国家秘密的管理人员,故意利用知悉国家科技秘密的机会谋取私利的,要加大惩处力度。同时,对其他情节的过失泄密相关人员,亦给予相应行政处分和一定的经济处罚,以提高对同类行为的警示效应,同时要进一步实行和完善违规举报制度、适时提醒制度、保密协议制度,以及定期督察制度等。

(2) 分层构筑涉密人员管理的组织网络。根据我国现行科技经济体制和科技发展规律,以省区为主要结点,分层构建涉密人员管理组织网络体系。特别要注意那部分新成立的或机构处于调整变动过程中的涉密单位。在部门机构设置调整时,应将涉密人员管理机构的组建列入工作计划,落实相对稳定的专兼职工作人员,明确管理对象,并及时将部门管理子网并入省市科技保密管理网络之中,不能出现涉密人员管理工作缺位的现象。

(3) 加大对于各类涉密人员的监管力度。各省区建立涉密人员信息网络,进行涉密人员管理时,要注意对涉密人员发展目标、性格偏好、行为方式、流动规律、结构特点等方面的调查分析研究。要进一步完善科技保密行政执法手段和建立督促执法的监督机制,主动防范涉密人员的道德风险。要结合国家科技秘密从计划立项、研发试制、转移扩散、学术交流等重要活动过程,以及涉密人员跨单位、跨地区、跨国界流动过程,实现对涉密人员的动态管理。要突出重点,根据泄密事件责任人构成情况,对于国家科技秘密的产生者,其中特别是少数核心涉密科技人员,各省区和相关部门要有专门机构管理。

充分发挥社会人文环境的约束功能,充分发挥媒体的宣传和监督功能,加大宣传力度和对违法违规泄密行为的曝光力度,以教训告诫人,提高全民科技保密意识,形成“保密光荣、保密有责、泄密可耻、卖密有罪”的舆论环境和知法守法的社会氛围。通过加强对涉密人员定期的思想政治教育、保密法规教育和保密业务培训,提高涉密人员的整体综合素质和保密管理水平,促使涉密人员树立正确的价值观、人生观,严格规范自己的行为,奠定科技保密工作的基础,建立一支高素质的涉密人员队伍,把履行保密义务的责任真正落实到每一个人员。

3.2 激励机制

公平评价涉密人员的工作绩效。涉密人员虽然有共同的保密责任,但他们具体的工作岗位却不尽相同。因此应根据岗位的要求建立公正的绩效评价系统,包括合理的指标体系和评价标准,使不同类型的涉密人员的保密工作都能得到客观、合理的评估。对于国家科技秘密的主要研发人员在科学技术

发展的贡献要在学术成就上予以充分的肯定和给予相应的荣誉;并在科技保密的前提下,对其成果策略地进行有限度宣传报道,使之在社会上得到人们的广泛了解、承认和尊敬。对于秘密管理人员长期坚持原则、默默奉献的工作精神和业绩,在科技系统内设立特别的保密成就奖项,给予表扬和奖励。

(2) 科学设立涉密人员的工作目标。目标对人们可产生较强驱动力,使为之奋斗者有使命感。制定涉密人员工作目标,是实现国家科技保密工作宗旨具体化的要求。制定涉密人员工作目标时应主要根据性质划分涉密人员,具体包括秘密管理工作中的涉密人员,科技研发工作的涉密人员,以及科技成果使用中的涉密人员等。针对这几种类型涉密人员,提出不同的工作目标,构成涉密人员管理的总体目标体系。目标的设立既要注意先进性与可行性的有机结合,使目标发挥对涉密人员所具有的激发工作热情、保持工作动机、指导涉密行为等功能。

(3) 合理体现涉密人员的物质利益。应根据科技保密工作目标、社会经济发展状况,以及涉密人员的工作性质、工作业绩,采取基本工资、岗位津贴等薪酬方式,以及社会保险、带薪休假、教育保险等福利形式予以体现。要注意将涉密人员的个人工作业绩与此密切挂钩、有机结合。

(4) 分层确定涉密人员的补偿标准。补偿是一种辅助性的激励方式。要根据国家秘密技术管理全过程的相关补偿办法,从财政中拨专款,用于科技保密补偿工作。主要根据涉密人员所承担的权利和义务,给予补偿。对于科技涉密单位或专业技术人员,因重要科技项目在研阶段、科技成果的权属变化和承担科技保密义务所产生的限制性机

会损失,由国家根据情况,给予适度的政策性补偿或直接经济补偿。补偿方式,对于涉密单位可选择经费资助科技项目,提供科研仪器材料和技术产业化生产设备等方式;对于涉密个人,属于科技成果权属变化情况的,可采取一次性的经济补偿方式,属于阶段性承担涉密工作或长期承担保密义务的,可采取定期发放保密津贴的补偿方式。制定补偿类别标准,应坚持分级处理、突出重点、符合国情、适时调整的原则,同时考虑科技秘密的潜在价值、密级高低、研发阶段以及涉密人员类型和科技秘密载体流转方式等有关因素,确定补偿类型和标准。如根据涉密人员涉密技术秘密级别的高低、承担保密义务的轻重和责任的大小等情况,予以相应补偿。

参考文献:

- [1] 白连波. 社会主义市场经济条件下科技保密工作的新问题与新思路[J]. 中华医学科研管理杂志, 1997, (3): 177-178.
- [2] 梁长根. 发展经济必须强化经济技术保密法制[J]. 经济与法, 1998, (6): 85-87.
- [3] 熊宝华. 科技保密人才流动的新课题[J]. 行政管理, 1995, (1): 27-28.
- [4] 赵宝京. 关于市场经济体制下科技保密工作的几点思考[J]. 科技成果纵横, 1997, (2): 18-21.
- [5] 张今声. 论人本管理[J]. 江西财经大学学报, 2000, (1): 19-21.
- [6] 张友芬. 论制度管理与人本管理[J]. 江西财经大学学报, 2000, (6): 37-39.
- [7] 芮明杰. 人本管理[M]. 杭州: 浙江人民出版社, 1997: 55-56.
- [8] 吴延兵. 人力资源管理中的道德风险与激励机制设计[J]. 贵州财经学院学报, 2002, (3): 37-40.

(责任编辑: 慧 超)

Study in Strengthening the Management of the Science and Technology Secret Related Personnel under the Condition of Socialist Market Economy

Abstract: The management of the secret-related personnel is an essential task of the protection of science and technology secret. This paper discusses the necessity and methods of establishing the humanistic management mechanism for incentive and restriction under the condition of socialist market economy by applying the theory of modern management synthetically in the legal framework to achieve the strategic goal "providing security and promoting development" of the protection of science and technology secret.

Key words: science and technology; secret-related personnel; humanistic management; mechanism