

高校科技保密管理的挑战与对策

宋倩倩

四川大学高分子研究所，四川成都，610065；

摘要：高校作为科技基础研究和人才培养的重要阵地，在国防科技创新体系中占据重要地位，然而，随着国际交流的日益频繁和科研合作的不断深化，高校保密管理工作面临严峻挑战。本文深入探讨了当前高校保密管理的实际情况，分析了存在的问题和困难，并针对性地提出了加强与改进保密管理工作的见解与方法，旨在构建一个全方位、多层次的保密管理体系，以全面提升高校保密工作的效能，确保国家科技安全与人才安全。

关键词：高校，科技保密管理，保密工作现状，保密工作建议

DOI：10.69979/3029-2700.24.11.050

引言

科技是第一生产力，人才是第一资源，创新是第一动力。党的二十届三中全会中审议通过了《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》，强调“教育、科技、人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑”、“国家安全是中国式现代化行稳致远的重要基础”。高校作为国家科技基础研究的主体和人才培养的重要阵地，在国防科技创新体系中占据举足轻重的地位。不仅肩负教学任务，还承担着大量的国家、企业科研项目，尤其是综合性大学的理工科学院，其部分教师更是深度参与重大国防军工及尖端技术项目的研究，这些项目往往涵盖高度机密的高新前沿技术。然而，不同于军队院校和科研院所的管理模式，高校具有人员流动性大、对外学术交流活动频繁、涉密科研场所分散等特点，保密管理工作难度较大，对如何做好高校教师和研究生保密管理工作提出了更高的要求。

1 当前我国高校科技保密管理工作的现状

1.1 领导主体责任重视不够

“国家利益高于一切，保密责任重于泰山”。然而，受多重主客观条件制约，高校保密工作面临组织领导力薄弱、意识淡薄、制度不健全等显著挑战，导致“分级管理、逐级担责”的保密责任制执行不力。长期以来，高校保密管理的努力仅局限于“维持无泄密状态”，其成果相比其他业务工作显得较为“隐性”。具体而言，部分校领导对保密工作重视不足，对其职责范围内的保密管理责任界定模糊；二级党组织负责人未能将保密工作与日常运营深度融合，缺乏在部署、协调、监督及检

查保密工作方面的有效行动，常陷入“会议频开、文件频发、要求频提、执行落空”的困境。

1.2 重科研、轻管理

受传统观念和高校科研绩效考核机制的双重影响，高校教学科研岗位的教师普遍倾向于科研而忽视管理，认为获取项目和科研经费是考核与职称晋升的关键，而日常保密管理工作的质量只要不触及泄密底线，便不会对其个人评价和职业发展构成影响。此外，科技保密与科研绩效评价之间缺乏有效联动，这降低了科技工作者对保密管理的积极性，使得他们在成果认定、论文发表及学术交流过程中容易抱有侥幸心理。

1.3 要害部位分散，泄密隐患大

高校科研项目及涉密人员广泛分布于各个学院与研究所，这种分布格局旨在方便教师和研究人员开展工作，促进学术交流和科研合作。然而，为了方便工作，保密关键区域也不得不相应分散设置，这无疑增加了保密管理的难度。更为关键的是，高校作为教育和科研的开放平台，大量的学生、老师、临时人员，以及外国留学生和外籍人员的频繁出入。这些不同背景的人员流动，不仅增加了保密信息泄露的风险，还使得保密要害部位的安全隐患更加突出。特别是考虑到外国留学生和外籍人员可能存在的文化差异、法律认知差异以及潜在的外部影响，保密管理的难度进一步升级。因此，如何在这一开放环境下有效管理保密要害部位，防止敏感信息泄露，成为高校面临的重要问题。

1.4 非涉密计算机泄密隐患大

高校教师的项目种类繁多,其中民口科研任务同样占比不少,相较于涉密计算机,这使得高校科研环境呈现出多样化和复杂化的特点。在这样的背景下,相较于涉密计算机,非涉密计算机在高校中的使用更为普遍,是教学和科研活动的标配。部分教师甚至拥有多台非密设备,这虽然满足了他们多样化的工作需求,也带来了保密管理的难题。确保这些非密计算机不存储涉密或敏感信息,并实现对它们的全面台账管理,对高校保密工作构成了严峻的挑战。此外,随着互联网技术的飞速发展,各种高科技窃密手段层出不穷,这些手段隐蔽性强、技术含量高,进一步加剧了非密计算机面临的信息泄露风险。

1.5 涉密人员涉外活动大量增加

学术交流作为推动高校科研进步和知识共享的重要途径,已经日益成为高校日常工作中不可或缺的一环。随着全球化进程的加速,外籍人员来访、教师出国学术交流等活动日益频繁,这不仅促进了国际间的学术合作与交流,也对高校的保密管理提出了新的挑战。特别是对于那些正在承担涉密科研项目的老师而言,他们因学术交流、职称晋升等需要,会到国外进行短期或长期的学术访问或进修。这种涉外活动,无疑增加了涉密人员管理的难度。如何平衡学术交流与保密管理的需求,确保涉密人员在涉外活动中不泄露敏感信息,成为当前高校保密管理亟待解决的难题和挑战。

1.6 保密人员队伍不稳定

当前,高校在涉密人员管理方面普遍采取的做法是,科研人员通常在成功申请或获批涉密项目后,才会申请涉密岗位资格。一旦长时间未参与涉密项目,他们则会进行脱密处理。这种管理模式虽然在一定程度上贴合了高校科研工作的实际情况,但同时也导致了涉密人员队伍呈现出较大的流动性,不利于保密工作的连续性和稳定性。另一方面,高校保密管理岗位多由兼职人员担任,他们除了需要承担保密管理工作外,还需兼顾繁重的日常事务,这使得他们在保密工作上的投入难以得到充分保障。加之,一些归口部门领导对保密工作的重视与认可不足,这种态度进一步加剧了保密管理人员的频繁更替,给高校的保密工作带来了更大的挑战。

2 提升与改进高校保密管理效能的策略与途径

2.1 严格落实领导责任,明确责任主体

各级保密管理部门的主要领导需担当首要责任角色,全面引领并保障本部门保密工作的有效实施;同时,负责具体业务分管的领导需在权限内直接领导保密工作的依法执行。作为保密依法行政的核心驱动力——“关键少数”的领导干部,应始终保持高度的政治敏锐性,将主体责任内化于心,明确将保密工作责任制的贯彻执行视为职责所在,视忽视或执行不力为失职与渎职,并将强化领导干部保密责任制作依法行政的关键一环,纳入领导决策议程及领导团队与个人绩效管理体系,持续推动保密管理水平迈上新台阶。主体责任主要包括:领导保密工作的责任、率先垂范遵守保密规定的责任、主动学习保密知识与技能的责任,以及主动接受保密监督评估与考核的责任。为确保主体责任的有效落实,需采取以下三项策略:1、严格把关,构建清晰的责任界定、履行与问责机制,形成闭环管理;2、务实推进,加大对保密工作督促考核的力度,实施有效监管;3、精准施策,充分利用责任追究机制,作为确保责任落实的有力武器。

2.2 抓好归口管理,落实制度融合

在高校这一特殊环境中,保密工作管理办公室作为统筹协调的核心,承担着总体管理和监督的职责,而校级各行政部门则作为协助分管的重要力量,共同构建起高校的保密管理体系。在人事管理方面,人事处和国际处扮演着关键角色,他们负责涉密人员上岗审批、出国出境审核管理等重要事务,确保涉密人员在国内外活动中严格遵守保密规定。在“事”的管理上,宣传部、国际处以及会议举办部门等则负责涉密会议、外事活动和新闻报道等敏感事项的审核与监督,防止敏感信息泄露。而在“物”的管理上,信息化办、保密办、科研院、相关学院以及涉密课题组等多方共同协作,确保信息化设备、保密要害部位、涉密载体等得到妥善保管和处理。因此,紧抓归口部门的管理成为确保保密工作有效落实的关键。归口部门必须切实履行职责,制定明确的办事制度,确保保密日常管理得以切实执行。

2.3 强化涉密人员的教育培训,提升其保密意识及专业能力

当前,涉密人员保密意识薄弱、保密知识匮乏的问题已成为保密领域不可忽视的重大风险。近年来,众多失泄密事件被曝光,深入剖析其根源,大多可以归结为

涉密人员保密意识的松懈和疏忽。保密意识是指导涉密人员行为的内在准则,一旦意识出现偏差,必然导致行为上的失范,进而给国家的安全带来严重威胁。因此,加强涉密人员的保密教育培训显得尤为重要。首要任务是加强涉密人员的保密教育培训,通过系统的课程设计和丰富的教学实践,让涉密人员深入掌握保密知识,强化保密意识,并提升防范技能。同时,还应加强涉密人员的日常管理和监督,确保他们在工作中始终严格遵守保密规定。只有这样,涉密人员在面对出国出境、参与外事交流等涉外活动时,以及在复杂多变的工作环境中,甚至面对各种引诱和威胁时,才能保持清醒的认识和坚定的立场,自觉维护国家安全和利益,从而最大限度地降低失泄密的风险。

2.4 建立涉密人员权益保障机制,稳定涉密人员队伍

保密管理是一项极具专业性的工作,其成功实施不仅依赖于短期的培训,更在于建立一支稳定且高素质的保密管理人员队伍,这对于确保国家秘密的安全至关重要。为了有效维护涉密人员的权益,进而提升其保密工作的积极性与责任感,可以从以下三个方面着手构建涉密人员权益保障机制:

首先,应适当提高涉密人员的保密补贴,以此作为对其因履行保守国家秘密义务而可能遭受的合法权益限制的经济补偿。此举旨在让涉密人员感受到组织的关怀与认可,从而更加安心、舒心地投身于保密工作之中。

其次,考虑到涉密人员在论文发表、学术交流等方面可能受到的限制,应在职称评聘、职务晋升等关键环节给予其适当的政策性倾斜。这不仅是对涉密人员专业贡献的肯定,也是对其保密工作特殊性的理解与尊重。

最后,应建立健全涉密人员奖励机制,对那些在保密管理工作中表现积极、认真履行保密责任,或者在挽救、补救国家利益免受损失方面做出突出贡献的涉密人员,应及时给予表彰与奖励。这不仅能够激发涉密人员的工作热情,更能够在整个保密管理人员队伍中树立榜样,形成良好的工作氛围。

2.5 强化专项检查,完善保密技术手段

为有效预防失泄密事件,实施定期与不定期的保密检查至关重要。首要步骤是构建一支稳定且专业的检查团队。鉴于保密检查的高专业性与技术要求,当前高校

多依赖保密办为核心,辅以科研、人事、信息化部门及院系保密管理人员的参与,但人员流动大、专业培训不足等问题限制了团队的专业性和检查效率。因此,需组建一支固定的专业队伍,并提供系统性培训,确保成员精通检查要点与技巧,从而快速识别问题,提升检查质量。其次,加强专项检查的力度。全面的保密大检查虽覆盖广泛,但受限于时间,难以做到细致入微。故而,在定期进行大检查的基础上,应增加专项检查,使其更具针对性与实效性。特别是针对非密计算机,可实施多次不定期的专项抽查,以此打消部分教师违规使用的侥幸心理。此外,面对日益复杂的高科技窃密手段,配备并不断更新先进的检查工具同样重要,确保检查手段与时代发展同步,有效应对窃密威胁。

3 结语

高校作为科技基础研究与人才培养的高地,在国防科技创新体系中发挥着至关重要的作用。然而,面对日益复杂的保密管理挑战,必须采取切实有效的措施,加强和改进保密管理工作。通过顶层引领、严格落实领导责任,抓好归口管理、落实制度融合,强化涉密人员教育培训、提升其保密意识及专业能力,建立涉密人员权益保障机制、稳定涉密人员队伍,以及推进过程检查、强化专项检查、完善保密技术手段等多方面的努力,构建全方位、多层次的保密管理体系。只有这样,才能确保高校在科研创新中不泄露国家秘密,为国家的科技安全和人才安全提供坚实保障,推动中国式现代化事业行稳致远。

参考文献

- [1]李助鹏.对高校专兼职保密员做好宣传教育的思考.信息工作,2017,275:91.
- [2]李涛,庞国伟.高校二级单位构建有效国防科技保密管理机制的措施.化工管理,2020,12:121-122.
- [3]周锴,崔淑妮.高校院系科研保密工作要处理好的几种关系.科研管理,2020,41:284-287.
- [4]牛敏.新时期高等学校保密工作特点及管理新机制研究.开封教育学院学报,2019,39:112-113.
- [5]陈斌,杨梅,冯支越.院系视角下高校保密管理探析.论坛,2023,8:46-47.

作者简介:宋倩倩(1994-),女,汉族,江西吉安人,博士,助理研究员,研究方向:科研管理。