

# 涉密人员资格审查模糊综合评估模型研究

魏 兴 徐 博

哈尔滨工程大学保密处, 中国·黑龙江 哈尔滨 150001

**【摘要】**涉密人员的管理是保密管理的重中之重, 只有采取有针对性的管理方式, 管住涉密人员的入口, 通过合理且有效的资格审查, 才能够更好地降低保密隐患。基于此, 本文主要分析涉密人员审查的必要性和重要性, 探讨事前预防、事中预警、事后监管模式的模糊综合评估模型, 从而提高安全水平, 建立完善的配套制度, 明确在保密管理、激励等方面的约束内容。

**【关键词】**涉密人员; 资格审查; 模糊综合评估模型

## 引言:

模糊综合评价模型是数学分析当中比较常见的一种方法, 主要是评价某一事物的运行价值, 探讨该事物的发展以及结束是否受到多方面的因素共同影响, 从而针对每一个因素做出单独的评语整合起来, 形成一个综合评估理论体系。针对涉密人员资格审查模糊综合评估模型的建立, 就是要根据影响到涉密人员安全性的综合因素进行探讨和分析, 建设一个模糊评价的基本模型, 并对这个模型的置信度进行讨论。

## 1 涉密人员管理价值与存在的问题

### 1.1 涉密人员管理的重要性

当前我国经济经的高速发展, 社会主义市场经济改革不断深化, 军民融合战略也成为新时代重要的战略, 一些非公有制企业等“体制外”力量不同程度地进入了涉密领域, 从事涉密服务活动, 成为保密资质(格)单位。可以说, 保密工作已逐渐向“体制外”延伸。然而, 保密资质(格)单位所有制形式多样、企业股权结构复杂、对涉密人员管理形式滞后, 跟不上时代的发展形势。涉密人员作为国家秘密产生、使用和管理主体, 是保密工作中最重要、最活跃的因素, 是保密管理的核心, 做好涉密人员管理工作尤为重要。

### 1.2 涉密人员管理存在的问题

#### 1.2.1 管理制度不够完善

很多单位对于涉密人员的管理没有形成相对完善的综合模糊评价体系, 虽然各种规章制度在建立和完善, 但是有一些制度已经不适应于当前时代的做法。对于涉密人员的审查内容不够完善, 诸如个人生活习惯、价值取向、兴趣爱好等情况却未进行详细的分析审查, 近几年的泄密事件中往往是由于个人的生活习惯和价值取向等问题而诱导引发的。管理制度的内容注重的是过程管理和事后的监管, 但是这种缺乏事前预防和事中预警的风险评估方式, 不成体系, 不够完善。

#### 1.2.2 缺乏全生命周期理念

单位对涉密人员的管理要包含事前预防、事中预警和事后的监督, 综合性的看待涉密人员的职业道德、忠诚度、价值观、人生观等等。也就是从员工的入职、在职和离职进行全方面的风险控制、风险评估以及脱密期的管理。但一些单位目前的全生命周期性的保密管理体系还没有完全的建立起来, 一些员工在进入涉密岗位前, 资格审查内容不详细, 没有进行人物性格的刻画, 优缺点嗜好都不突出, 也没有进行严格的事前预防画像分析, 而直接确定进入到涉密的岗位。虽然有些单位采取了事中预警和风险评估机制, 但也不是非常具体, 并没有形成一个完善的标准化流程。

### 1.2.3 激励机制缺失

当前单位对涉密人员缺少正向的工作激励措施, 保密补贴、出国(境)、奖励、发表文章、晋职晋级、工作量核算等方面未得到有效保障, 而采取的激励方式主要是事后惩罚这种负向激励的方式。不论是个人层面还是单位层面, 都没有进行严格的嘉奖, 长期进行下去, 必然会影响涉密人员工作的主动性以及保密行为履行的细致性。同时, 在已有的负向激励层面, 一些单位对于涉密人员违反规定的惩处, 不够细致, 不够具体, 很多规章制度的执行并没有一个单列的清单可以对标, 也没有针对涉密人员的激励机制。

## 2 模糊综合评价模型的建立

模糊综合评价模型的建立是为了理顺边界不明显事物的发展规律, 在评价时通过限定因素的方法来进行综合的分析, 避免在管理的过程当中遗漏任何统计信息或信息的中途损失。在涉密人员管理的过程当中, 建设模糊综合评价模型主要是按照以下路径:

第一, 挑选出备选的涉密人员的对象, 对其资质、能力水平、忠诚度进行分析, 刻画一个细致的人物性格, 并且判断出该人物身上具备的缺点和优点, 日常生活当中的表现如何, 未来是否有出国留学转行跳槽的可能。并通过背景调查的方式, 建立一个确定的指标集合, 将影响保密数据和保密信息的各项指标按照一定的比率构成一个集合, 建立有效的权重及根据这些指标重要程度进行排序, 一般采取因子分析法来确定具体的权重。

第二, 确定评语集, 也就是将涉密人员的入职, 在职离职进行分析, 选择安全、一般、危险这三个评语来对人员的危险性等级进行限定, 找出具体的判别矩阵, 建设隶属函数, 再通过细化评价分析方法, 对于保密人员的行为做出模糊评判。建设综合评判集, 也就是矩阵乘法结果对员工的在职情况进行综合的风险分析。

模糊数(fuzzy number)所谓给涉密人员的入职, 在职离职集合U上的一个模糊集, 是指对任何 $x \in U$ , 都有一个数 $\mu(x) \in [0, 1]$ 与之对应,  $\mu(x)$ 称为 $x$ 对U的隶属度,  $\mu(x)$ 称为 $x$ 的隶属函数, 也就是模糊数。三角模糊数(triangular fuzzy number):  $A=(a, b, c)$ 是模糊三角数, 被如下表达

设 $s$ 和 $u$ 分别为模糊数的下限和上限,  $m$ 为可能性最大的值, 那么模糊数用 $(s, m, u)$ 表示. 其隶属函数为:

$$\mu(x) = \frac{x - s}{m - s}, \quad x \in [s, m]$$

$$\mu(x) = \frac{m - x}{m - u}, \quad x \in [m, u]$$

通过计算, 确定评价因素, 也就是哪些具体的指标会对涉密人员的行为( $s$ )、忠诚度( $m$ )、跳槽出国留学( $u$ )等

相关的因素产生影响,从而建立一个确定的模糊向量,提高对于涉密人员管理的重视程度。进行单个因子综合因子核算因子的全方面理顺,建立起模糊关系矩阵与模糊向量的合成关系,得出保密人员的综合保密性指数。

### 3 涉密人员资格审查模糊综合评估模型的建设对策

基于模糊综合评价模型,我们可采取以下对策,对涉密人员的管理方案进行有效的优化。

#### 3.1 完善涉密人员管理制度

##### 3.1.1 涉密人员资格审查内容

完善涉密人员资格审查信息,包括了个人的全部信息,既包括个人身份、学习、就业、婚姻等基本情况,也包括亲属、犯罪记录、酗酒、吸毒等相对复杂的问题,还包括人际关系、国外联系、出国情况、心理健康、财政状态等极为复杂的问题。另外设置一套人物性格画像的问卷调查,分析出即将进入涉密岗位的人员性格优缺点。信息填写的真实性要与个人征信挂钩,一旦出现瞒报、误报的情况应列入涉密人员黑名单。

##### 3.1.2 预警信息的有效识别

在没有建立预警机制模糊综合评估模型的管理体系中,我们很难对可能有安全隐患或者即将泄密的人员有研判。通过模糊综合分析评价方法对于预警信息的识别和提取,可以有效降低泄密隐患。一是建立预警信息样本集,样本集可以包括:频繁出国、消费骤增、非必要加班、超越知悉范围获取信息等等。二是设置预警阈值,当去往同一国家次数达到几次、消费突然增加到多少钱、累计非必要加班多少天、超越知悉范围获取信息达到多少次等。三是触发预警,一旦达到预警阈值时,立即将涉密人员调离涉密岗位或是降低涉密等级。四是预警结束,分析出现该涉密人员可能的问题成因,并完善样本集。

##### 3.1.3 定密流程优化

根据模糊综合评价模型的分析结果可以看出,只有建设优化的保密流程,发挥各职能部门的综合作用,确定各部门定密责任人,并且责令其在工作的过程当中细致地开展保密建设工作,才能够提高保密管理的效果。一方面,保密办要通过协调分析的方法,组织各部门保密领导小组,开展细致的保密管理工作,起草并发布军工科研秘密识别信息分类分级工作通知。督促各部门依照该内容拟定本部门的保密计划,组织本部门定密责任人,进行系统性的培训,并开展小范围内容的交流。另一方面,保密办要责令各部门的定密负责人填写涉密事项统计表,上传到保密办的管理平台上,对于涉密事项和涉密人员的信息进行全方面的批复,由保密办来对这些信息内容进行审批和备案,开展综合的评价。

##### 3.1.4 开展全生命周期的过程管理

在未来,数字化、智能化的信息存储方式将成为主流,因此大部分生命信息也会以数字形式存在。对于军工科研秘密进行全生命周期的过程管理,更有利于通过大数据的可视化、自动挖掘以及自动存储功能来提升整体结构性水平。首先,在员工的入职调查阶段,可以应用电子秘密信息的有效保密措施,论述该员工的入职可能性,分析访谈结果,并依照这种全面的背景调查模式,将员工可能接触到的军工科研秘密行为进行全方面的管理。其次,在员工在职期间,要对其接触到军工科研秘密的可能性进行细致的分析,优化宣传报道的保密要求、会议的保密要求等,使员工可以清楚地明白自己的保密红线是什么。最后,在员工的离职阶段,要进行全方面的交接和检查,从而避免他带着保密

信息离开单位,造成保密信息的泄露问题。

#### 3.1.5 保密权限与范围的设定

保密工作本质的内涵是涉密信息在知悉范围内流转,因此保密权限与范围限定的关键是知悉范围,要按需提供最小化原则来进行保密系统和数据的设计。在知悉范围内流转,涉密信息是安全的。因此要加强权属分析方法以及等级分析方法。员工要想访问涉密信息,除了履行严格的手续,还要经过定密责任人的同意。除此之外,单位在建设完善的保密管理体系过程当中,还要对涉密信息流转过程中的泄密事件、管理的范围问题进行实际的分析。

#### 3.2 强化涉密人员管理的关键节点

在其内部要根据检查内容、检查方式、检查实施以及问题整改这个流程来对保密工作进行全方面的梳理。首先,要完善检查的内容,通过上述表格的落实,加强不同部门涉密人员的基层培训,提高国家秘密识别的准确性,在现有的工作范围内做好涉密信息的管理。其次,在保密方式的检查方面,要开展整合性检查以及细节性检查,也就是结合全面检查、自查和抽查的方式,对于涉密人员进行全方面的管理,保密办要开展定期的专项保密检查,以提高员工的自觉性。最后,还要完善保密措施的整改力度,按照保密整改的实际要求,对本部门不同涉密人员的保密风险点进行全方面的梳理。按期落实整改,以提高保密工作的效果,形成上下合力,内外一心的保密管理体系。

#### 3.3 完善涉密人员激励措施

引入激励措施,包含正向的激励和负向的激励,这是降低泄密隐患的最有效的举措,正向的信息主要是将保密的管理条例纳入到对涉密人员的KPI管理当中,提高人才的核心竞争力。这种基于其保密能力的嘉奖,属于一种正向激励的内容,不仅可以提高其工作的积极性,还有利于提高其保密信息的识别能力。具体奖励的内容可以包含有效检举他人的心理行为,在自己的岗位上通过保密工作创造了价值,一旦发现线路问题,立即采取补救措施,减轻了后果。这些内容都可以纳入到保密的奖励的过程当中

## 4 结论

综上所述,涉密管理问题是保障发展安全的重要问题,应建设完善的综合评价模型,进行更广泛的数据调查与因素分析。从本文的分析可知,组织可以利用入职、在职、离职这三个阶段进行全生命周期的保密管理,对流程进行梳理,建设标准化的管理制度,从而丰富管理的因素分析,提高管理的实际水平。

### 参考文献:

- [1]周慧.如何防止通信组织涉密文件失位风险[J].通信组织管理,2020(08):30-32.
- [2]王柏洪,陈吉林.军队涉密人员退役,保密管理须跟上[J].保密工作,2020(07):47-49.
- [3]陆进宝,洪伟,王冲.浅谈航天工业涉密人员离职管理[J].航天工业管理,2020(07):15-17.
- [4]姜少杰,王绍朋,刘学洪,刘颖慧.校园网基于涉密人员的网络风险等级管理[J].信息技术与信息化,2020(05):149-150.

### 作者简介:

魏兴(1980.1—)女,汉族,辽宁营口人,助理研究员,博士,研究方向:保密管理。

徐博,男,汉族,中级,保密管理,哈尔滨工程大学。