

保密干部读本

密级项目界定 与岗位定密

主编：郑晓沙
副主编：耿二黑
崔玉臻
林智清

密级项目四要素
本单位产生
必须涉密
对号入座
涵盖一个方面

岗位定密要素
次度级量效
层幅等数时

密级项目界定
与岗位定密
原则
以密定密
以密定密
以密定密

金城出版社

《密级项目界定与岗位定密》编委会

主 任： 杨育中

副主任： 郑晓沙 耿二黑 崔玉臻

委 员： 林智清 胡 兵 候贤初
陈 斌 蔺晓刚 吕厚泗 黄 斌 王金谷
杨京凯 于洁非 胡富伦 桂成枢 穆清云
王永弟 葛富春 薛辽滨 陈道义 戴继祥
刘玉茹 邵耀邦 王 钢 李 罡 袁 莉
单兰亭 邢丰满 李 松

《密级项目界定与岗位定密》写作组

主 编： 郑晓沙

副主编： 耿二黑 崔玉臻 林智清

成 员： (以姓氏笔画为序)

王晶波 刘玉茹 李寿武 李秋生
张 君 张燕生 吴国成 邵耀邦
徐迅华

序 言

改革开放以来,中国的综合国力、国防实力和科技水平有了显著的提高,为世界所瞩目,也为国外敌对势力所关注。然而,国防科技工业的保密工作环境发生了重大变化,工作难度加大。中共中央总书记江泽民同志在全国保密大会上说:“保密工作历来是党和国家的一项重要工作。革命战争年代,保密就是保生存,保胜利;和平时期,保密就是保安全,保发展”、“越是深化改革,扩大开放,就越要做好保密工作”。这不仅给广大的保密工作者提出了更新、更高的要求,也给广大的涉密人员提出了保密工作如何服从、服务于国防科研生产,如何服从、服务于社会主义经济建设的课题。

为了认真地解决这一重大课题,有计划、有目的地开展密级项目界定和岗位定密工作是至关重要的。《密级项目界定与岗位定密》一书,详细地介绍了开展双定密工作的全过程。书中提出的密级项目界定四要素、岗位定密五要素以及“以项定岗、以岗定人、岗项结合、宽严适度”的原则简而易懂,便于操作,有力地促进了双定密工作的开展;有利于夯实保密基础工作;有利于强化职工、特别是涉密人员的保密意识。为实现依法治密,加速实

现保密工作科学化、规范化、制度化的管理进程奠定了基础。

愿我们的保密工作者和业务工作者认真总结双定密工作的经验,坚持双定密工作中提出的“三位一体”的组织形式,坚持依法定密的程序,在加强涉密人员动态管理和密级项目动态管理的前提下,不断探索新问题、新思路、新理论。愿保密工作在理论与实践上都得到长足的发展。

在《密级项目界定与岗位定密》一书出版发行之际,谨向此书的作者们和默默无闻地工作在国防科技工业保密保卫战线的同志们致以衷心的感谢和崇高的致意。

杨文仲

二〇〇一年六月十八日

前 言

保密工作是一项政治性与业务性、理论性与实践性都很强的管理工作。在实践中探索出的规律,将成为保密理论的重要组成部分,她属于综合性管理科学范畴。

在长期的革命战争年代和社会主义建设时期中,广大的保密工作者在各级党政领导的关心支持下,在实际工作中勇于探索、敢于实践、积累了比较丰富的成功经验,并形成了值得继承和发扬的优良传统。但由于历史的原因,保密工作始终存在着国家秘密密级界定不准,密与非密界限不清,核心秘密与非核心秘密混淆的现象,这种现象已严重地制约了保密工作在为经济建设服务、为改革开放保驾护航中作用的发挥。

中央保密委员会办公室、国家保密局自 1999 年明确提出“规范定密”的要求以后,我们用了近一年的时间在全行业开展了密级项目界定与岗位定密工作(以下简称为双定密)。通过开展这项工作,可以说基本摸清了家底、夯实了基础工作、组建了一支“三位一体”(保密、科技、人事)的专兼职保密干部队伍,为有效地加强管理、推进“依法治密”的进程进行了一次有意义的尝试,达到了强化全员职工保密意识、提高保密工作管理水平的目的。

为了能够引起涉密人员、特别是各级领导对保密工作的重视,做好双定密工作,我们本着解放思想、实事求是的态度,从理论和实践两个方面对双定密工作进行了研究和探索,编写了《密级项目界定与岗位定密》这本书。这本书突出了以下指导思想。

- 一、“积极防范,有利工作”的保密工作方针;
- 二、“业务谁主管,保密谁负责”的原则;
- 三、理论与实际、保密工作与业务工作相结合的思想;
- 四、保密工作为经济建设服务。

为了便于广大保密工作者言之成理,持之有据,本书从八个方面对双定密工作进行了论述。第一章是密级项目界定与岗位定密概述;第二章是双定密工作的内容与法律依据;第三章是双定密工作的组织与评估;第四章是密级项目和涉密人员的统计与分析;第五章是密级项目界定与岗位定密的检查与考核;第六章是保密津贴;第七章是涉密人员的动态管理;第八章是密级项目的动态管理。八章内容力求观点明确、可操作性强。

由于我国的保密理论研究尚处在萌芽阶段,许多观点和认识还不够成熟和完善,所以本书难免在理论框架的构思、研究对象的分类、指标体系的设置、理论观点的确立以及工作规范等方面会有疏漏和偏差。不过作为一种尝试,我们仍不揣冒昧地将之奉献给广大的读者,以求

教于大方。愿我们的努力能对专兼职保密工作者有所裨益,希望《密级项目界定与岗位定密》一书能够成为新时期保密干部的好朋友。如果以此能够使保密管理工作走上科学化、规范化、制度化的轨道,那么我们将不胜荣幸和备感欣慰。

本书在编写和出版过程中,得到了国防科工委保密办,《保密工作》编辑部的关心、支持和指导,在此一并表示衷心的感谢。

郑晓河 耿二黑

二〇〇一年五月十八日

目 录

第一章 密级项目界定与岗位定密概述	(1)
第一节 双定密工作的作用和现实意义	(1)
一 双定密工作可以改变传统的管理方式	(2)
二 双定密工作的现实意义	(5)
第二节 密级项目界定的要素和程序	(6)
一 密级项目界定要素	(6)
二 密级项目界定程序	(8)
第三节 岗位定密的要素和程序	(10)
一 岗位定密要素	(10)
二 岗位定密程序	(11)
三 涉密人员范围	(13)
第四节 双定密工作中要注意的六个问题	(14)
一 处理好“一定”与“二定”的关系	(14)
二 处理好机关与基层的关系	(14)
三 处理好重点与一般的关系	(14)
四 处理好“高来低去、低来高去”的关系	(15)
五 处理好产生秘密与保管秘密部门之间的关系	(15)
六 处理好知悉与掌握国家秘密之间的关系	(15)
第二章 双定密工作内容与法律依据	(17)
第一节 双定密工作中的法律意识	(17)
第二节 主体专业内容与法律依据	(17)
一 密级项目的法律依据	(17)

二	主体专业的内容与密级划分	(19)
第三节	相关管理专业的内容与法律依据	(21)
一	主体与相关专业内容的划分	(21)
二	主体与相关专业法律文件的查找	(22)
三	相关专业内容的密级	(22)
四	设置相关专业备查表	(23)
第四节	商业秘密的内容与法律依据	(23)
一	商业秘密的定义	(23)
二	商业秘密的范围	(24)
三	商业秘密的等级	(25)
第五节	工作秘密的内容与法律依据	(25)
第六节	岗位定密的内容与法律依据	(26)
一	岗位定密的含义	(26)
二	岗位定密的依据	(26)
第三章	双定密工作的组织与评估	(28)
第一节	“三位一体”组织形式和职能	(28)
一	“三位一体”组织形式	(28)
二	“三位一体”组织的职能	(29)
三	“三位一体”组织职能三维图	(33)
第二节	双定密评估的作用和原则	(33)
一	双定密评估的作用	(34)
二	双定密评估的原则	(34)
第三节	评估指标体系	(36)
一	条件评估指标	(36)
二	过程评估指标	(37)
三	目标评估指标	(37)
第四节	评估级别、内容与信息输出	(39)

一	专家评估评审的级别	(39)
二	专家评估评审的项目	(39)
三	专家评估评审的内容与评分标准	(40)
四	专家评估评审信息的输出	(40)
第四章 密级项目和涉密人员统计与分析		(41)
第一节	密级项目与涉密人员统计与分析的任务	(41)
第二节	密级项目与涉密人员统计与分析的原则	(42)
一	实事求是的原则	(42)
二	系统分析的原则	(42)
三	定性分析和定量分析相结合的原则	(42)
四	宏观分析与微观分析相结合的原则	(43)
第三节	密级项目与涉密人员统计与分析的种类	(43)
一	密级项目统计种类	(43)
二	涉密人员统计种类	(44)
第四节	统计图的种类与应用	(44)
一	统计图应用的原则	(45)
二	统计图的种类	(45)
第五节	数据统计与分析	(49)
一	密级项目综合分析	(49)
二	涉密人员构成综合统计	(50)
第六节	统计分析报告	(51)
一	双定密统计分析报告的内容	(51)
二	出台切实可行的管理办法	(51)
三	统计报告的要求	(52)
第五章 密级项目界定和岗位定密的检查与考核		(53)

第一节	密级项目界定和岗位定密检查与考核概述	(53)
第二节	检查与考核的指导思想和目的	(54)
一	双定密检查与考核工作的指导思想	(54)
二	双定密检查与考核工作的目的	(55)
第三节	检查与考核的原则	(56)
一	统一部署、协调一致的原则	(56)
二	坚持“一个标准与公开、公正、公平”相结合的原则	(56)
三	坚持检查考核与评选相结合的原则	(56)
四	坚持自查、互查与抽查相结合的原则	(57)
第四节	检查与考核的内容	(57)
一	领导重视情况	(57)
二	组织落实情况	(58)
三	措施落实情况	(58)
四	密级项目界定	(58)
五	岗位定密情况	(59)
六	双定密材料	(59)
七	创造性开展工作情况	(59)
第五节	检查的组织形式和考核方法	(60)
一	检查与考核的组织形式	(60)
二	检查与考核的方法	(60)
三	《结论报告书》的格式	(60)
第六节	检查与考核中的评先工作	(62)
一	评先工作的组织领导	(62)
二	评先的名称及范围	(62)
三	评先的程序	(63)
四	评先条件	(63)

第六章 保密津贴	(66)
第一节 保密津贴的内涵	(66)
第二节 保密津贴的种类与等级标准	(66)
一 保密津贴的种类	(66)
二 保密津贴的标准	(67)
第三节 保密津贴与解密期	(69)
一 享受保密津贴的条件	(69)
二 涉国家秘密人员的解密期	(70)
三 涉商业秘密与工作秘密人员的解密期	(70)
第四节 保密津贴种类与解决经费的渠道	(70)
第五节 保密津贴的动态管理	(71)
一 保密津贴管理机构	(71)
二 保密津贴的认证程序	(71)
三 实施保密津贴要重视动态调整	(71)
四 降档享受保密津贴的条件	(72)
五 不予享受保密津贴的条件	(72)
六 取消享受保密津贴的条件并追究其法律责任的条件	(72)
第七章 涉密人员的动态管理	(73)
第一节 动态管理的概念	(73)
一 动态管理的内涵	(73)
二 涉密人员分级的原则	(73)
三 涉密人员流动的基本表现形式	(74)
第二节 知密度高专家的确认程序	(75)
一 知密度高专家的定义	(75)
二 知密度高专家范围限定的条件	(75)

三	知密度高专家确认的程序	(76)
第三节	涉密人员泄密的表现形式	(77)
一	密从口出,给国家秘密造成了威胁	(78)
二	利益驱动,非法出卖国家秘密,给国家利益造成了 威胁	(78)
三	私自受聘到外企机构,给国家利益构成了威胁	(78)
四	私自离团出走,给国家秘密构成了威胁	(78)
五	审查不严,给国家秘密构成了威胁	(79)
六	在国内下落不明,影响了科研课题的研制周期	(79)
七	密从稿出,给国家秘密构成了威胁	(79)
八	密从机出,给国家秘密构成了威胁	(80)
九	密从车出,给国家秘密构成了威胁	(80)
十	密从像出,给国家秘密构成了威胁	(81)
第四节	涉密人员的保密教育	(81)
一	保密教育的目的	(81)
二	保密教育的种类	(82)
第五节	涉密人员重大事项的管理	(84)
一	涉密人员因公、因私出境的管理	(84)
二	涉密人员外派工作的保密管理	(85)
三	涉密人员工作岗位变动的管理	(85)
四	涉密人员涉外婚姻的管理	(86)
五	禁止涉密人员从事第二职业	(87)
六	涉密人员技术成果宣传报道中的管理	(87)
第六节	涉密人员的奖与惩	(88)
一	对涉密人员的奖励	(88)
二	对涉密人员行政处罚的条件	(88)

三	对涉密人员刑事处罚的条件	(89)
第八章	密级项目的动态管理	(90)
第一节	密级项目动态管理的内涵	(90)
一	密级项目动态管理概念	(90)
二	密级项目的运动特点	(90)
第二节	立项过程中的密级项目管理	(91)
一	立项定义	(92)
二	立项过程的保密特点	(92)
三	立项过程中的保密措施	(93)
第三节	研制过程中的密级项目管理	(94)
一	研制过程中的主要工作内容	(94)
二	研制过程中的保密工作特点	(94)
三	研制过程的保密措施	(95)
第四节	试验过程中的密级项目管理	(97)
一	试验类型	(98)
二	试验过程中的保密特点	(98)
三	试验过程中的保密措施	(98)
第五节	定型过程中的密级项目管理	(99)
一	定义	(100)
二	定型过程中的保密特点	(100)
三	定型过程中的保密措施	(100)
第六节	批量生产过程中的密级项目管理	(101)
一	批量生产的定义	(101)
二	批量生产过程保密特点	(101)
三	批量生产过程中保密管理措施	(102)
第七节	交接过程中的密级项目管理	(104)
一	交接过程概念	(104)

二	交接过程类型·····	(104)
三	交接过程中的保密特点·····	(105)
四	交接过程中的保密管理·····	(105)
第八节	密级项目密级的动态管理·····	(106)
一	密级提高的条件·····	(106)
二	密级降低的条件·····	(107)
三	密级项目解密的条件·····	(107)
后 记	·····	(109)

第一章 密级项目界定与岗位定密概述

密级项目界定与岗位定密(简称双定密工作)涉及到多个学科领域,有政治、经济、军事、外交、科技、文化。涉及的学科和领域决定了保密工作属管理科学范畴。由于密级项目界定和岗位定密涉及到各个领域,所以开展密级项目界定与岗位定密工作是一项巨大的系统工程。密级项目界定与岗位定密又是一项基础工作,搞好这项工作对保住密源、把住出口、做好服务,并达到“该保密的能够保得住,该交流的还能交流”的目的是极为重要的。

第一节 双定密工作的作用和现实意义

保密不是目的,而是一种手段,是为一定阶级利益服务的工具。在有阶级的社会里,特别是在世界格局多极化、经济全球化快速发展的今天,国际间综合实力的较量,窃密与反窃密、渗透与反渗透、策反与反策反的斗争将会越来越尖锐复杂。在改革开放和市场经济体制逐步建立的大背景下,过去的一些自我封闭的保密工作的思维模式和工作方法已无法履行其维护国家、企业的安全与利益的职责。在保密工作领域,密与非密的界限混淆、密级界定不准、核心秘密与非核心秘密界限不清,以及涉密人员无序流动确实给保密工作带来了许多新情况、新问题。面对这种情况,开展密

级项目界定与岗位定密工作有着十分重要的意义。

一、双定密工作可以改变传统的管理方式

革命战争年代和社会主义建设初期,党和政府在保密工作管理方面积累了一系列独特的管理方法。今天我们要以辩证唯物主义和历史唯物主义的态度,在继承发扬那些行之有效的管理方法的同时,还应当不断地吸收当代最新科学成果和技术手段,丰富和发展保密工作的理论和实践,实现保密工作管理的现代化。现代化的管理方法,主要体现在三个方面:即系统方法、信息方法、控制论方法。

(一) 引入了系统管理的方法

所谓系统方法,就是从系统科学的观点出发,始终研究密级项目界定与岗位定密之间的相互联系、相互作用、相互制约的关系,找到一种最佳的管理方法。

1. 系统方法的特点

整体性。双定密工作是由密级项目界定和岗位定密两部分组合的一个整体。两者之间有着相互制约的作用。

动态性。密级项目的数量与质量是科研水平的客观反映,涉密岗位是涉密人员数量的反映,这种动态是变化和发展的,反映着进步。只有进一步研究其中的内在规律,变化的方向,才能驾驭这个复杂的系统,才能取得特定条件下最佳的管理效果。

2. 系统方法的步骤

问题定义。目的是要把解决的问题及形成的背景材料表达清楚。

目标选择。目的是选择具体的评价系统,功能目标的函数及确定其相应的制约条件。

(1) 目标函数:保密工作与国民经济、科学技术及社会发展之间相互适应的关系。