

如何提升农村金融机构 审计人员专业能力



□ 全庆斌

随着经济社会的快速发展和科学技术的日新月异,金融市场和环境也发生了前所未有的变化。农村金融机构作为服务县域和“三农”的主力军,面临的服务场景、业务模式和风险形态发生了深刻变革。因此,提升内部审计人员专业能力已成为农村金融机构强化风险防控、实现高质量发展的迫切需求。本文从农村金融机构内部审计人员现状出发,分析其面临的能力短板,结合监管要求与行业实践,提出通过优化人员结构、强化专业培训、完善监督激励机制等路径,系统性提升内部审计人员职业素养,为农村金融机构稳健发展提供保障。

内部审计人员的现状

(一)当前农村金融机构内部审计人员配置有待优化。当前绝大部分农村金融机构都能够按照国家金融监督管理总局《商业银行内部审计指引》的规定,建立独立垂直的内部审计体系,理事会(董事会)下设审计委员会,并设立独立的内部审计部门,内部审计人员人数按要求配备。但部分农村金融机构未达到“内部审计人员占比不低于职工总数1%”的要求,审计力量薄弱导致年度审计计划流于形式。部分农村金融机构审计部门人员选拔缺乏专业标准,对内部审计人员的配置并未按照专业特长和业务领域来考虑配置,内部审计人员配置较随意,存在“安置型”配置现象,导致团队年龄结构老化、信息技术人才缺失,难以应对金融科技审计需求。

(二)当前农村金融机构内部审计人员缺乏足够的专业能力。由于农村金融机构历史形成原因,其从业人员文化程度

相对较低,虽然经过近年来的人员更替,这一情况有所改善,但拥有全日制系统学习的农信人尚未满足业务需求,加上农村金融机构管理层对内部审计部门的人员任用不是以专业能力为前提,造成当前内部审计人员缺乏应有的职业能力和道德素养。同时,部分农村金融机构审计人员仅依据以往的工作经验来完成审计工作,对新的规章制度不了解,也不主动学习,使得一些审计结论存在不符合实际的情况。此外,随着信息技术的快速发展,一些新的金融业务应运而生,这也使得农村金融机构内部审计人员缺乏足够的专业知识来应对金融科技金融业务的审计要求,难以高质量完成新兴业务的审计监督工作。

(三)当前农村金融机构对内部审计人员工作缺乏有效的考核监督。当前,农村金融机构内部审计部门主要以完成年度审计计划为主要目标,许多审计项目存在“走过场”的情况,不能发现业务流程中的深层次问题,甚至存在碍于情面,对发现的问题熟视无睹的情况。而农村金融机构管理层对内部审计人员的KPI考核和对审计工作的监督思维,导致有些问题在内部审计中未被充分暴露,反而被监管部门或行业审计查出问题。如,国家金融监督管理总局网站近期公布的对多家农村金融机构的处罚决定,主要违法违规行有:“关联交易管理不到位、员工行为管理不到位、集团客户授信集中度超比例、违规发放异地贷款、中间业务开展不规范”等。这些问题是基本的业务合规性问题,理应在常规内部审计中被发现并纠正,但最终导致被监管部门处罚。这说明部分农村金融机构内部审计工作流于形式,对内部审计

人员工作缺乏有效的监督和管理。

提升内部审计人员专业能力的路径

(一)优化人员结构,为内部审计部门输入“新鲜血液”。农村金融机构高级管理人员要提高对内部审计工作的重视程度。首先,从内部审计人员配置数量上符合《商业银行内部审计指引》监管规定,配备充足、稳定的内部审计人员,保证内部审计部门人员不低于职工总人数的1%,并提供充足的内部审计经费,确保内部审计人员业务充足到位。其次,要选拔优秀的业务精英和骨干人员,包括精通信息技术的人员配置到内部审计部门。最后,建立内部审计人员后备库并及时更新,防止出现审计人员断层,并定期对内部审计人员进行业务培训,使其及时掌握新的审计动态和审计技术。

(二)增强农村金融机构内部审计人员专业能力。各级农村金融机构要对内部审计人员进行上岗培训,定期组织知识技能考试,提升内部审计人员的专业能力,使其掌握金融业务的最新发展动态,掌握相关法律法规、专业知识、技术方法和审计实务的发展变化。各级农村金融机构要培养内部审计人员的职业判断能力。由于审计工作对职业判断的要求非常高,贯穿整个审计过程,审计判断的准确性、意见一致性、决策一贯性、稳定性对审计结论的影响至关重要,是审计人员执业的基本能力。因此,各级农村金融机构要扭转审计人员的思维,让其有成为审计专业人士的想法,促使其主动学习审计专业知识和新的规章制度,激励内部审计人员考取各种审计资格证书,如CPA、CIA、CISA等专业资格证书,提升内部审计人

员专业能力。

(三)加强对农村金融机构内部审计人员的考核监督。各级农村金融机构要针对本单位的具体情况,制定对内部审计部门和内部审计人员的KPI监督考核办法,健全内部审计质量控制制度和程序,定期实施内部审计质量自我评价,并接受内部审计质量外部评估。同时,各级农村金融机构要对每个审计项目中审计人员的工作成果进行考核监督评价,促使内部审计人员对审计工作重视起来,不再对审计项目检查浮于表面,杜绝屡查屡犯问题,真正做到客观公正发现审计中的各种问题,公平合理出具审计结论,为管理层提供有价值的审计建议。此外,各级农村金融机构要建立有效的激励机制,为审计人员搭建个人成长渠道和激励机制,对审计中发现有价值问题的审计人员给予物质和精神奖励,提高审计人员的积极性,让内部审计为企业健康发展赋能,真正做到聚焦主责主业,以高质量发展护航农村金融机构高质量发展。

结束语

面对新的经济发展趋势和新的金融市场环境,各级农村金融机构的审计人员要从自身抓起,全方位、多角度提升自己的专业能力和职业道德修养,遵循独立性、客观性原则,坚持职业操守、遵循客观性、保密原则,圆满完成各项审计任务;向农村金融机构管理层提供客观、公正、合理的审计建议,促进各项金融业务合规发展,为农村金融机构健康发展提供坚实保障。

(作者单位:河北省邯郸市城区农信联社)

农商银行员工异常行为管理的实践与思考

——以永丰农商银行为例

□ 聂伟琳

党的二十大报告明确提出“加强和完善现代金融监管”,对银行业内控合规与风险管理提出了更高要求。近年来,随着金融环境跌宕多变,农商银行经营规模的持续扩大,经营范围和业务品种也呈现多元化,复杂的内外部风险防控形势与员工的思想行为交织在一起,给农商银行风险管理工作带来了前所未有的挑战。本文以江西永丰农商银行为例,通过分析员工异常行为的特点及危害,从而提出针对性对策建议,保障依法合规稳健经营。

员工异常行为表现的形式

近年来,永丰农商银行通过监管检查、外部审计、内部排查发现的员工异常行为,主要表现在以下方面。

(一)员工与客户发生资金往来。部分员工频繁与其他自然人或企业发生资金往来,充当“资金掮客”现象凸显;为贷款客户融资,参与民间借贷与客户发生资金往来,从中谋取利益,后期导致融资人破产无法偿还,激化了员工与社会人员之间的矛盾,引发舆情危机。

(二)员工日常工作操作不合规。个别员工存在侥幸心理,为客户提供“过度服务”,存在利用个人账户代客户偿还贷款利息等行为;个别员工在执行制度、优质服务、客户信息管理等未能完全做到位;有些员工为完成业务指标,为自己的亲属办理业务,不认为自己的行为存在道德风险,忽视了代办业务行为可能引发的经济纠纷与风险隐患。

(三)员工疑似被不法贷款中介渗透。不法贷款中介通过“利益输送”“职业观念扭曲”等手段拉拢员工,向员工灌输错误的职业观念,如强调个人利益至上、追求短期利益等。这些观念影响了员工的职业判断和行为选择,使他们忽视了职业道德和法律法规的要求,为了个人利益而与不法贷款中介勾结。

(四)员工“八小时以外”存在违规违纪现象。通过开展“黄赌毒”专项排查,发现个别员工2021—2024年期间多次以打麻将方式参与赌博,被当地公安机关行政处罚拘留;通过酒驾醉驾专项整治活动,在交警大队排查发现有两名员工在2023—2024年期间存在酒驾行为处罚记录,损害了农商银行的整体形象和声誉。

(五)员工与他人存在经济纠纷。个别员工利用银行上班的信誉优势,私下向他人或网贷平台借款,参与经商投资及高消费活动;无力偿还后被法院起诉,导致债权人到单位催收,对经营工作带来了负面影响。

员工异常行为产生的根源

(一)内部原因。一是企业文化缺失。企业文化是企业的灵魂,对员工的行为有着重要的影响。如缺乏积极向上的企业文化,员工就容易出现价值观扭曲、工作态度不端正等问题。例如,如果过分强调业务能力,而忽视员工的人品和职业操守的考察,就容易导致重点岗位员工为了获取个人私利而做出违规行为。二是内部制度不够完善。内部制度是规范员工行为的重要保障。如果内部制度不完善,就容易出现管理漏洞,给员工的异常行为提供机会。例如,如果对于重点岗位缺乏有效的监督机制,就无法及时发现员工的违法行为;如果绩效考核制度不合理,就容易导致员工为了追求高额绩效而采取不正当的手段。三是内部管理不够到位。平时对员工异常行为管理工作重视不够,忽视员工“八小时以外”的管理;同时,对于员工的培训和教育不足,员工对业务流程和规章制度不熟悉,容易出现操作失误和违法行为。四是违规处罚力度不够。对发现的违规行为未能给予足够严厉的惩处,存在“老好人”思想,以违规积分处罚或象征性经济处罚代替应该给予的纪律处罚,使得员工存在侥幸心理,认为即使违规也不会受到严厉的处罚,未能充分发挥警示和震慑作用。

(二)外部原因。一是社会环境影响。社会环境对农商银行员工的行为有着重要的影响。例如,社会上存在的不良风气、价值观扭曲等问题,可能会影响员工的思想和行为;社会上的非法活动、犯罪行为等,也可能给员工带来不良影响。二是利益诱惑。利益诱惑是员工异常行为的重要原因之一。例如,员工可能因为受到高额回报的诱惑,参与非法集资、赌博等非法活动,或者因为经济压力过大,采取不正当的手段获取经济利益。三是行业竞争压力。当前,银行业竞争日益激烈,员工为了完成业绩指标,可能采取不正当的手段,如违规降低贷款门槛,为不符合贷款条件的客户发放贷款。四是家庭教育缺失。员工家庭教育中缺失品德教育,导致员工在职业上是工作责任心强、诚信意识,在处理客户业务或者内部事务时出现不规范操作,带来潜在风险和损失。

员工异常行为管理的对策

(一)重塑企业文化。积极探索农商银行企业文化的内涵、特点和规律,确定全行统一的核心价值观、企业精神、企业作风、经营理念,努力提升员工的精神境界和文化品格,引导企业文化成为推动制度创新、经营战略创新的思想保障和理念基础,使员工自觉认同、支持各项改革和业务发展措施,正确对待单位整体利益与个人利益的关系,以高度的责任感和使命感自觉做好本职工作。

(二)强化警示教育。定期组织员工学习金融法律法规、规章制度等,将合规文化深植于行、人、于己,切实从源头上防控道德风险和操作风险;同时,深化以案为鉴、以案促改,积极组织员工参观警示教育基地、观看警示教育片等,通过剖析金融典型违规违法案例以及对单位和本人职业生涯所造成的影响,让员工深刻认识到违规违纪行为的危害,主动约束自身从业行为。

(三)完善内部制度。建立科学合理的绩效考核制度,将员工的工作业绩与合规表现相结合,对违规违纪的员工在提拔、调岗上实行“一票否决”制度;同时,不断优化员工轮岗制度,按照省联社和监管要求定期对员工进行岗位轮换,防范员工违规行为;加强内部监督机制,整合内部审计、合规、纪检等条线资源,形成监督合力,加大对员工行为的监督和检查,推动“合规守行”战略落地。

(四)创新排查手段。利用内部大数据对员工的账户交易数据等进行分析,及时掌握员工行为动态,通过微信朋友圈、日常谈话了解、员工家访等各种形式,了解员工“八小时以外”行为动态;并通过对客户上门走访、电话回访、信访举报等方式,了解员工与客户有无经济往来,是否充当掮客、参与民间借贷,是否与不法贷款中介合作,是否存在高额债务等行为。同时,要加强与监管部门、公安机关等外部机构的合作,及时获取外部信息,有效发现员工的异常行为。

(五)加大问责惩戒。对违规违纪的员工实行“零容忍”,严格按照《全省农商银行工作人员违规行为处理办法》进行处罚,重点对屡查屡犯的员工加重处罚,对涉嫌违法犯罪的员工移交司法机关处理。同时,严格落实守土有责,对各网点、部门负责人在员工异常行为排查管理工作中发现问题苗头隐瞒不报的,根据性质和危害程度严厉追究排查责任,始终保持对员工异常行为管理工作的高压态势。

(作者单位:江西永丰农商银行)

防范打击不法贷款中介的区域协同治理路径研究

——基于温州地区的实证分析

□ 周赛珍

随着普惠金融的不断深化发展,贷款中介在撮合资金供需方面发挥了一定的作用,成为连接金融机构与借贷者的桥梁。然而,在其积极作用背后,不法贷款中介的活动也呈现出高发态势,给金融市场的稳定和健康发展带来了严峻挑战。2024年1—5月,浙江温州地区涉贷中介投诉量同比激增37%,其中83%涉及虚假包装贷款,这一数据深刻凸显了对不法贷款中介进行治理的紧迫性。

温州作为民营经济的标杆地区,2024年小微企业数量占全省23%,其信贷市场活跃度高、资金流动频繁、风险传导速度快,成为观察与治理不法贷款中介的典型场域。在这样的民营经济高度发达、资金需求旺盛的环境中,不法贷款中介的滋生和蔓延不仅会侵害金融消费者的合法权益,更可能对温州金融稳定造成冲击,影响经济的持续健康发展。

而现有研究在不法贷款中介治理方面,多聚焦于宏观政策的制定或单一司法环节的优化,对于“区域协同治理”路径的探讨尚有拓展空间;不同区域、不同部门之间的治理力量分散,难以形成有效的治理合力,导致不法贷款中介有机可乘。

防范打击不法贷款中介,事关金融安全、群众利益、营商环境。本文基于温州地区的专项调研,结合金融监管、司法实践与技术创新,系统剖析不法贷款中介“操作隐蔽性、手法迭代性、跨区域关联性”三大风险特征及其深层诱因,揭示“行刑衔接不畅、数据壁垒突出、司法效能滞后”等治理瓶颈,探讨依托温州地区实践,提出“强化行刑衔接、构建跨部门协同平台、探索前瞻性政策突破”三位一体的治理方案,为温州乃至全国范围内防范打击不法贷款中介提供有益的参考。

温州地区不法贷款中介风险特征与治理挑战

(一)风险特征

1.操作隐蔽性。不法贷款中介为了逃避监管和打击,大量使用加密通信工具进行联络,并采取跨区域流动作案的方式,不断变换作案地点,增加了监管和侦查难度。

2.手法迭代性。不法贷款中介更新作案手法,以适应市场变化和规避监管;通过包装“征信修复”“债务优化”等业务和伪造材料(如收入证明等),骗取贷款,收取的超额服务费年化费率常超36%;其手法具有很强的迷惑性,群众很难识别其违法性,导致资金损失率高不下,也造成了银行不良率的升高。

3.跨区域关联性。不法贷款中介与职业放贷人、垫资方等形成了完整的产业链条,通过“获客—包装—骗贷—催收”的流程,分工协作,实现非法利益最大化。这种产业链条的存在,使得不法贷款中介的风险不仅局限于金融领域,还会威胁到金融安全与社会稳定。

(二)行刑衔接核心短板

1.数据壁垒。银行、公安、法院系统之间在数据壁垒,各系统数据不互通、不共享。这导致在打击不法贷款中介的过程中,跨行资金流追踪困难,无法及时掌握不法分子的资金动向,影响了案件的侦查和处理效率。

2.法律适用争议。不法中介的行为往往涉及诈骗、非法经营等多个罪名;在具体案件中,对于行为的定性和法律适用存在争议。这种争议会导致案件处理周期延长,影响打击效果。

3.司法效能滞后。据调查,不法贷款中介案件的审理周期平均为180天以上,追赃挽损率不足40%。司法效能的滞后,使得不法分子能够长时间逍遥法外,受害者的损失也难以得到及时挽回,降低了法律的威慑力。

温州地区协同治理的探索方向

(一)强化行刑衔接:打通司法堵点的实践路径

1.建立公安“预立案侦查”机制。

对具有高风险特征的案件,特征为抵押房产新近过户且存在虚高、贷款后即出险等情况,允许公安部门提前核查他行流水、房产交易真实性。如温州市瓯海区内的某银行,一笔贷款出险后发现借款人疑似存在提供虚假购房合同,并涉嫌与社会中介合伙骗取银行贷款情况。该行向公安部门主动报案,并费尽周折联系到该房屋的原房主,了解实际交易金额、核实购房合同真伪等佐证交给公安部门,公安部门才予以立案调查。这起不法中介参与包装借款人贷款资质,涉嫌骗取银行贷款的案件,历时三年多时间才完成。如果公安部门有“预立案侦查”机制,公安部门就可以在案件正式立案前介入调查,掌握第一手证据,为后续的案件侦破和处理奠定基础。

2.建立检察院重大案件引导侦查机制。对于涉案金额≥100万元或涉及20人以上的案件,检察院在3日内介入指导电子证据固定。检察院的提前介入能够发挥其法律监督职能,确保侦查工作的合法性和有效性,减少补充侦查的次数,缩短案件处理周期。

3.建立法院“速裁通道”。简化事实清楚案件的审理流程,建议在60日内审结并将涉诉中介名单共享至银行风控系统。“速裁通道”的设置可以提高简单案件的审理效率,及时对不法贷款中介进行惩处,同时将涉诉中介名单共享至银行风控系统,加强了银行对这类中介的防范。

4.建立司法局“中介黑名单库”。将不法贷款中介纳入省金融信用平台,实施禁止开设对公账户、禁止参与招投标、禁止申请金融业务资质等限制。“中介黑名单库”的建立对不法贷款中介能形成有效的信用惩戒,提高其违法成本,减少违法再犯率,为金融机构和社会公众提供参考。

(二)构建跨部门协同平台的探索

1.建立联防联控平台。建议由市金融办牵头,归集涉案账户、职业放贷

人、高风险IP等数据,以实现“银行线索一键推送—公安处置实时反馈”。通过这个平台,各部门可以实现数据共享和业务协同处理,银行发现的线索能较及时推送至公安部门,公安部门的处置结果也能及时反馈给银行,形成闭环治理体系。

2.开展常态化联合执法。建议当地公安部门联合市监、税务等部门每季度开展“清朗金融”行动;同时,网信部门对类似“征信修复”等违规宣传账号进行同步封禁;各部门在执法过程中各司其职、相互配合,通过常态化的联合执法对不法贷款中介进行持续打击和震慑,形成治理合力。

(三)前瞻性政策突破的思考

加密通信数据的强制解密能够为破解涉密案件提供关键证据,但需要在保障国家安全和公共利益的前提下,符合《中华人民共和国个人信息保护法》的相关规定,经过公安部门的技术认证。当地金融监督管理部门获得行政认定权,能够快速冻结可疑中账户,并及时阻止不法资金的流动,但需要通过省人大授权地方立法,确保其权力的合法性和规范性。同时,要将高利撮合行为入刑,明确年化费率超36%即犯罪,能够加大对不法贷款中介的惩处力度,但需要修订《浙江省地方金融条例》为其提供法律依据。此外,对长三角职业放贷人进行穿透监管,能够有效切断跨省“黑灰产业链条”,但需要三省一市联合制定操作细则,实现监管的协同和统一。

结论与展望

温州地区的实践表明,行刑衔接标准化是治理的重要基础,跨部门协同平台是提升效能的关键途径,前瞻性政策突破则为长效治理提供了方向。未来,温州将继续探索金融科技在风险预警中的应用,为防范打击不法贷款中介贡献更多探索成果。

(作者单位:浙江乐清农商银行)