

# 2023年银行员工异常行为排查报告总结(模板5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

## 银行员工异常行为排查报告总结篇一

**摘要:**在当前形势下，面对社会的快速发展，基层中国人民银行员工因各种原因无法有效满足安全需求、社会需求、尊重需求、自我实现需求等心理需求，导致行为异常，影响工作和生活。如何加强监督管理是中国人民银行应该关注的重要问题。

**关键词:**基层中国人民银行员工 心理需求 监督管理

基层中国人民银行员工心理需求的异化通常表现为缺乏安全感、归属感和虚荣心。

1. 缺乏安全感。通常表现为紧张、恐慌、不安，认为世界不公平或危险，不信任周围的人。
2. 行为孤僻。一般表现为不合群，喜欢独来独往，找不到归属感，对他人感到厌烦，戒备，敷衍。
3. 自卑或虚荣。一般表现为轻视自己，对自己没有信心，没有主见，不敢表达自己或过度表达自己。
4. 不良性格或行为倾向。一般表现为个性怪僻，不易与人相处，个人行为超出社会规范。

## 1. 客观原因

火花”。

二是文化水平差异。县支行员工的文化差距较大，近几年进入的年青员工都是本科以上学历，而之前县支行的员工以全日制中专生为主，有些支行甚至最高学历仅为高中生。这样的文化背景造成很多工作和事务上观念不同，容易产生歧义和争执。

## 银行员工异常行为排查报告总结篇二

为了确保我校安全工作顺利进行，保证安全事故一个不能出，本学期我校从学校领导到全体师生对安全工作都十分重视。领导时时抓安全，思想丝毫不敢放松。学校老师经常对学生进行安全教育，加强学生的安全意识。本学期我校出现了良好的局面，学校环境一片井然，周边环境也有很大的改善。所有这一切，与全校师生的高度重视是分不开的。当然，重视归重视，我校目前还是存在不少安全隐患，现在本学期我校的安全状况进行汇报。

### 一、我校存在的安全隐患。

经过学校领导和师生地全面检查，我校本学期存在如下安全隐患：

（1）操场西边的绿化带以西的围墙没有围起来，对学生的人身安全造成很大的威胁。

（2）学校食堂的一排住房墙面出现多处裂缝，存在很大的安全隐患。

（3）新建学生宿舍东面的`学生寝室西边的墙面倒塌，屋顶木梁严重老化，屋面多处有明显的漏雨处，存在极大的危险。

(4) 学校操场上的吊环不够稳定，发生较严重的摇晃，学生  
在上面运动可能会导致吊环倒塌现象。

二、本学期我校针对发现的安全隐患所作的整改。

1、每周利用班会课时间，班主任都要向学生强调安全方面的问题，做到安全工作时时抓，做到安全警钟常鸣。

2、每周召开一次班主任安全工作会，强调安全工作的重要性，要求班主任老师经常到教室和寝室查看安全状况，作到及时报告，对没有检查和报告者进行严重惩罚，与老师的福利和津贴挂钩。

3、新学生宿舍东面的寝室本学期没有住学生，决定近期进行整改，现在已经把门锁起来了，直到维修完毕。

4、学校规定，不准所有学生到操场西边绿化带以西玩耍，否则将严肃处理。

三、针对安全隐患，我校将要开展的工作。

1、近期学校将操场上的吊环拆掉。

2、近期将对新学生宿舍旁边的老学生寝室进行整改。

永西中学综治办

2006年9月

文档为doc格式

## **银行员工异常行为排查报告总结篇三**

根据银监办相关文件精神，我社认真组织全体员工进行了员

工贷款、参与民间融资以及经商办企情况的排查工作，作为一名信合员工，我认真学习“三项”排查工作的精神，切实进行履职本次自查工作，现将本人具体排查内容汇报如下：

### 1、内部员工贷款方面。

作为一名信合员工，目前本人在xx县农村信用社和辖区内其他金融机构有贷款余额x万元。

### 2、参与民间融资方面。

经过自查，本人不存在如下六种违规融资现象：一是不存在“以获取高利为目的，以自有资金或向银行、亲朋好友、企业、自然人进行借款用于投资、放贷”的现象；二是不存在“以农村信用社的名义组织，或介绍、担任等形式帮助他人高息融资”的现象；三是不存在“以客户或本人的账户为他人过渡资金”的现象；四是不存在“他人高息融资提供办公场所或开展宣传活动”的现象；五是不存在“以各种形式参加非常集资”的现象；六是不存在“自办或参与经营典当行、小额贷款公司、提供公司等机构”的现象。

### 3、内部员工经商办企业方面。

经严格自查，本人不存在参与经商办企业，不存在入股工商企业、在企业兼职、直接开公司参与经商活动等现象。

以上三方面为本人在“三项”排查工作中的自查情况，本着“勤奋、忠诚、严谨、开拓”的企业文化要求，认真践行一名合格员工行为，防范化解各项风险隐患，切实做好各项履职工作。

## 银行员工异常行为排查报告总结篇四

这份报告被广泛使用。根据上级的部署或工作计划，每完成一项任务都要向上级报告，反映工作的基本情况、工作中的

经验教训、存在的问题和今后的工作思路。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴!

仅供参考: 为进一步强化员工行为动态管理, 实现案防关口前移, 有效消除案件风险隐患。

始终坚持“、分级负责”的责任机制, 把业务管理与人员管理有机结合, 定期排查与不定期排查相结合, 多渠道、多形式扎实抓好员工异常行为排查工作, 确保员工队伍思想稳定, 取得较为明显的成效。

该行一是充分发挥支行、部门负责人与员工直接、频繁接触的优势, 通过平时的业务处理、工作交流、相互交往、日常表现等观察、掌握员工思想动态。

二是管理人员定期和不定期的与员工进行个别谈话, 了解辖属员工的思想、工作、学习及生活情况; 三是召开小范围的员工座谈会、专项问询、问卷调查等, 了解员工的思想及行为动态。

该行以支行、部门为单位, 建立员工家庭联系信息, 定期走访辖属员工家庭, 与员工的配偶、父母、子女、亲属等进行经常的交流、座谈, 了解员工家庭情况和的行为动态。

该行员工行为动态管理小组办公室组织专人, 定期走访当地公安局、检察院、法院、、税务局、小额、担保公司等相关单位, 建立工作联系, 系统掌握全辖员工有无违法违纪行为、有无法律纠纷和不良异常现象; 有无经商办; 是否参与, 是否存在违规担保行为; 是否存在以职务便利谋取私利等, 准确掌握员工的、投资消费、等情况。

该行多渠道加强员工行为动态的监测分析。

一是通过工会、等群众组织, 了解员工参与组织活动情况;

二是综述运用监督检查系统，调阅各级各类检查报告，掌握员工的工作能力，制度执行和奖罚情况；三是通过业务运营风险管理系统、反洗钱风险监控系統、录像监控系统、信用卡违规透支信息等，发现、收集和核查员工行为动态及异常情况。

对收集的信息分类分析排查，加强事先防控。

该行一是运用95588系统，了解员工在服务质量、履责方面的情况；二是在该行网讯设立举报电话，各营业网点设立举报信箱，受理员工和客户的举报和投诉，拓宽监督渠道；三是全辖建立员工行为动态管理台帐，按期报送员工行为动态管理信息，积极构建员工行为动态管理的常态机制，促进全辖干部员工遵章守纪，廉洁从业，依法合规经营。

摘要点:在当前形势下，面对社会的快速发展，基层中国人民银行员工因各种原因无法有效满足安全需求、社会需求、尊重需求、自我实现需求等心理需求，导致行为异常，影响工作和生活。如何加强监督管理是中国人民银行应该关注的重要问题。

关键词:基层中国人民银行员工心理需求监督管理

基层中国人民银行员工心理需求的异化通常表现为缺乏安全感、归属感和虚荣心。

1. 缺乏安全感。通常表现为紧张、恐慌、不安，认为世界不公平或危险，不信任周围的人。
2. 行为孤僻。一般表现为不合群，喜欢独来独往，找不到归属感，对他人感到厌烦，戒备，敷衍。
3. 自卑或虚荣。一般表现为轻视自己，对自己没有信心，没有主见，不敢表达自己或过度表达自己。

4. 不良性格或行为倾向。一般表现为个性怪僻，不易与人相处，个人行为超出社会规范。

## 1. 客观原因

火花”。

二是文化水平差异。县支行员工的文化差距较大，近几年进入的年青员工都是本科以上学历，而之前县支行的员工以全日制中专生为主，有些支行甚至最高学历仅为高中生。这样的文化背景造成很多工作和事务上观念不同，容易产生歧义和争执。

银行基层机构如何抓好员工异常行为排查，强化员工行为管控为加强员工日常管理，防范员工道德风险，近日，根据总行《关于做好员工异常行为排查工作的通知》要求，积极组织开展了员工异常行为排查工作。

一是认清形势。支行高度重视员工异常行为排查工作，充分认识到员工异常行为排查工作的重要性，积极组织员工学习《关注银行员工十大异常行为》，并把员工异常行为排查作为一项日常性风险防范措施抓实抓细。

二是落实责任。成立了以单位负责人为组长、各部门负责人为成员的员工异常行为排查领导小组，加强组织领导，强化责任落实，对因瞒报、漏报员工异常行为，导致产生风险的，严格追究相关责任人责任。

三是加强防范。采取员工座谈、日常观察等方式，全面了解员工在八小时之外的行为和状态。同时，根据总行要求，做好员工行为的日常监督工作，加强员工日常管理，切实防范道德风险。

## 银行员工异常行为排查报告总结篇五

仅供参考： 为进一步强化员工行为动态管理，实现案防关口前移，有效消除案件风险隐患。

始终坚持“、分级负责”的责任机制，把业务管理与人员管理有机结合，定期排查与不定期排查相结合，多渠道、多形式扎实抓好员工异常行为排查工作，确保员工队伍思想稳定，取得较为明显的成效。

该行一是充分发挥支行、部门负责人与员工直接、频繁接触的优势，通过平时的业务处理、工作交流、相互交往、日常表现等观察、掌握员工思想动态。

二是管理人员定期和不定期的与员工进行个别谈话，了解辖属员工的思想、工作、学习及生活情况；三是召开小范围的员工座谈会、专项问询、问卷调查等，了解员工的思想及行为动态。

该行以支行、部门为单位，建立员工家庭联系信息，定期走访辖属员工家庭，与员工的配偶、父母、子女、亲属等进行经常的交流、座谈，了解员工家庭情况和的行为动态。

该行员工行为动态管理小组办公室组织专人，定期走访当地公安局、检察院、法院、、税务局、小额、担保公司等相关单位，建立工作联系，系统掌握全辖员工有无违法违规行为、有无法律纠纷和不良异常现象；有无经商办；是否参与，是否存在违规担保行为；是否存在以职务便利谋取私利等，准确掌握员工的、投资消费、等情况。

该行多渠道加强员工行为动态的监测分析。

一是通过工会、等群众组织，了解员工参与组织活动情况；二是综述运用监督检查系统，调阅各级各类检查报告，掌握



员工的工作能力，制度执行和奖罚情况；三是通过业务运营风险管理系统、反洗钱风险监控系統、录像监控系统、信用卡违规透支信息等，发现、收集和核查员工行为动态及异常情况。

对收集的信息分类分析排查，加强事先防控。

该行一是运用95588系统，了解员工在服务质量、履责方面的情况；二是在该行网讯设立举报电话，各营业网点设立举报信箱，受理员工和客户的举报和投诉，拓宽监督渠道；三是全辖建立员工行为动态管理台帐，按期报送员工行为动态管理信息，积极构建员工行为动态管理的常态机制，促进全辖干部员工遵章守纪，廉洁从业，依法合规经营。