

2023年保安业调研报告(实用5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

保安业调研报告篇一

光阴如梭，时光荏苒，20xx年就要成为历史了，内心不禁感慨万千！转眼间又将跨过一个年度之坎，回首过去的一年，虽没有轰轰烈烈的战果，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。非常感谢领导给我这个锻炼的平台，令我在工作中不断的学习，不断的进步，慢慢的提升自身的素质与才能。进公司半年以来，在领导的支持与教导下，在各位同事的密切配合下，爱岗敬业，恪尽职守，较好地完成了自己的本职工作 and 领导交办的其它工作。现简要回顾总结如下：

“忙并收获着，累并快乐着”成了心曲的主旋律，常鸣耳盼。对我而言，1*年的工作是难忘、印记最深的一年。工作内容的转换，连带着工作思想、方法等一系列的适应与调整，压力带来了累的感觉，累中也融进了收获的快乐。

（一）正确处理苦与乐，得与失、个人利益和集体利益的关系，坚持甘于奉献、诚实敬业，经过半年的学习和锻炼，我们在工作上取得一定的进步，细心学习他人长处，改掉自己不足，并虚心向领导、同事请教。

（二）半年来我对自身严格要求，始终把耐得平淡、舍得付出、默默无闻作为自己的准则，始终把作风建设的重点放在严谨、细致、扎实、求实脚踏实地埋头苦干上。在工作中，以制度、纪律规范自己的一切言行，严格遵守公司各项规章制度，尊重领导，团结同志，谦虚谨慎，主动接受来自

各方面的意见，不断改进工作。

半年来的工作虽然取得了一定的成绩，但也存在一些不足，主要是思想解放程度还不够，学习、服务上还不够，和有经验的同事比较还有一定差距，在今后工作中，我一定认真总结经验，克服不足，努力把工作做得更好。

（一）发扬吃苦耐劳精神。面对督查事务杂、任务重的工作性质，不怕吃苦，主动找事干，做到“眼勤、嘴勤、手勤、腿勤”，积极适应各种艰苦环境，在繁重的工作中磨练意志，增长才干。

（二）发扬孜孜不倦的进取精神。加强学习，勇于实践，博览群书，在向书本学习的同时注意收集各类信息，广泛吸取各种“营养”；同时，讲究学习方法，端正学习态度，提高学习效率，努力培养自己具有扎实的理论功底、辩证的思维方法、正确的思想观点、踏实的工作作风。力求把工作做得更好。

20xx新的一年，对自己来说又是新的起点、新的机遇、新的挑战。在今后的工作中，我会继续努力，多和领导沟通自己在工作中的思想和感受，将来能和同事们和睦相处。像其他人学习，从中克服自己的不足，把工作做的更好，再接再厉，更上一层楼。

感谢你们对我的关怀，感谢你们对我的帮助，感谢你们为我做的一切的一切……祝愿你们：合家欢乐、平安幸福，恭祝你们的事业蒸蒸日上！谢谢！

保安业调研报告篇二

蛇口保安服务公司坐落于总人口近20xx万、常住人口200余万，有“科技之城、钢琴之城、设计之都”之称的深圳，成立于1984年12月18日，是新中国成立以来第一家保安公司，经

过20xx年的发展，取得了良好的经济效益和社会效应。一直以来公司致力于创建“中国第一保”的优质品牌[]20xx年6月通过is09001国际质量认证，11月荣获广东省先进保安服务公司称号，同年12月被公安部，全国总工会、共青团中央授予“首届全国先进保安公司”荣誉称号等[]20xx年5月被全国总工会授予“全国五一劳动奖状”[]20xx年3月被团中央命名为：“全国青年文明号”。但随着外部发展环境的变化，市场竞争日益激烈，如何继续保持优势地位，如何继续发挥行业的“航标”作用，我司愿与各位同仁一道，共同商榷，共谋公司可持续发展，以促进“平安鹏城”建设、打造南部沿海“一流保安企业”。

(一) 公司服务范围

公司是从事保安服务的专业化公司，主要服务项目有护卫服务、技术防范工程服务、电子网络报警服务，保安职业技能培训等，具备大型厂区、生活区及大型活动安全保卫的总承包能力，是一家多功能综合性的保安服务企业。

(二) 市场占有情况

至今公司服务范围覆盖福建、广东及深圳市六大区和周边县市，在深圳市各区有包括政府职能部门、公安机关、金融、证券公司、保险、邮政、电力、通信、交通、医疗、学校等行政和企事业单位及宾馆、酒店、高档小区、企业、工程单位、个体工商户等在内的800余家客户单位。

(三) 保安队伍现状

公司成立至今，经过20xx年的不断发展壮大，目前注册资本金3000万元，在册保安员6000余人的规模，但目前仍处在人员短缺的局面。

二、公司现存的主要问题及原因分析

近年来，虽然公司在规模、体制、资金、保障方面取得了长足的进步，但与高速增长的经济和不断提升的人的需求相比，还存在许多亟待解决的问题。

(一) 劳动用工成本提高，保安公司负担加重

按《劳动合同法》的规范，社会平均工资每年提高，对保安公司这种劳动密集型企业产生了直接的影响。在成本大幅度提高的情况下，如果单纯采用提高服务费的办法，服务客户就可能大量流失。面对这种情况，各保安公司既要不折不扣地贯彻《劳动合同法》，又不能丢失服务客户，维持企业生存发展，这将是保安企业面临的一个巨大的挑战。

(二) 保安员福利待遇低

目前大部分保安公司都处于人力防范为主的经营模式，他们无安全感、无归属感，导致招人难和留人难问题普遍存在。随着社会经济的不断发展，市场用工需求越来越大，保安员对用工的选择机会也越来越多，加上保安服务费不可能在短期内提高很多，导致保安员工资福利得不到提高和改善。并且保安行业没有社会吸引力，保安员社会地位低、工作条件差、保障机制不健全，大多数员工属于临时性质，雇佣思想严重等，都造成了保安公司招人难和留人难。

(三) 保安队伍不稳定

分精力疲于应付缺员带来的各种问题，忙于安排各种岗位加班、调班。其次是招人把关不够严，培训力度不够，队伍整体素质较低。社会地位不高、待遇较低造成公司很难招进高素质人才，另一方面受供求关系影响，招人时门槛过低、把关不严使部分年龄大、形象差、不良社会习气的人也混进了保安队伍。除此之外，岗前和岗后培训力度不够，也是造成保安队伍整体素质较低，服务水平不高的重要原因。

(四) 管理机制不完善

管理机制不完善，保安队伍缺乏创造力。规章制度陈旧，现有的各项规章制度过分强调了员工应该怎么做、必须怎么做，而很少考虑公司应怎么做。不合理的管理制度必然不能产生良好的动力，文化生活过于单调。保安队员的业余文化生活存在着自发性、盲目性的特点，公司缺乏有组织的、系统的保安文化建设，更谈不上内涵丰富的保安企业文化建设。利益分配不合理。多年来，保安队伍的利益分配方式基本上沿袭了一般行政机关的模式，不能体现保安队伍特有的性质和工作特点，很不利于保安队伍的建设和长足发展。

三、提高管理水平的对策和建议

(一) 科技兴企

若金汤。而应是在以人防为基础的情况下，着眼技防发展。随着高科技的发展，人防将一步步从主要退为基本，慢慢地会逐渐减少，而人们对保安人员的素质、文化等期望值将逐渐提高，人防的主要作用会慢慢地转移到技术操作和形象礼仪，产品的开发、安装、维护方面上来。同时随着人们的生活水平的不断提高，人们对安全防范的要求和观念也将发生转变，精确、可靠、方便的技术防范将会成为客户的首选。当然了，不是说人的作用不重要了，而是人的安全防范将会随着社会的发展而被高科技的产品逐渐淘汰掉，人仍然是根本，只是它的数量、质量和要求不同了。

(二) 提高待遇

切实提高保安员的工资和福利待遇，让他们看到希望要切实改善广大保安从业人员的福利待遇，从根本上解决他们的后顾之忧，增强对企业的认同感和归属感，形成强大的团队凝聚力。“企业有没有发展前途，主要看其员工的精神状态、工作情况即可予以确定”，即是说员工素质的优劣，决定着—

个企业的成败。市场竞争归根结底就是人才的竞争，培养各方面高素质的人才是企业参与市场竞争的资本和重要条件，是企业市场竞争中立于不败之地的基础。工资和福利待遇是保安员最关心、最看重的，工资高、福利待遇好留人，而工资低、福利待遇不好，磨破嘴皮子做思想工作也没用，治标不治本。为增强队伍凝聚力，留住优秀保安人才，出台优惠政策，对超期服役的保安员按年限给予工资补贴，增加班队长的职务津贴，用待遇留人，对缓解保安队伍流失率和骨干流失有一定作用。

保安业调研报告篇三

斗转星移，时光如梭，转眼已近岁末，回顾自己一年来的工作历程，收获及感触颇多。本人有幸得到公司的认可和信任。本人十分珍惜和感激公司给予的锻炼和学习的机会，在领导的大力支持和热心指导及各位同事的积极协助下，凭着认真负责的工作态度，圆满完成了公司赋予的各项工作，较好的履行了自身职责，积累了工作经验，得到了公司领导对本人工作能力的认可和道德操守的信任。20xx年，本人调到蔚蓝国际二期保安队任保安领班现将自己20xx年度工作、思想情况向上级领导汇报如下：

一、 坚决服从上司的领导，认真领会执行公司的经营管理策略和工作 指示精神，并贯彻落实到岗位实际工作中，始终把维护公司利益放在第一位。

二、 坚持“预防为主、防治结合”的治安管理方针，时刻教育和要求队员，并严格要求自己加强对项目工地的巡查力度，于7月19日抓获一名从二期蔚蓝机广场进入商部偷盗的可疑男子。

三、 坚持“预防为主、防消结合”的消防工作方针，完善消防设备巡视及保养措施并加强队员的消防知识培训和擒击拳基本动作的训练，提高队员防火意识和防身技能，使队

员能熟练掌握消防设备的操作方法和擒击拳的基本要领。确保小区和商场的消防以及人身安全。

四、制定、完善部门各项规章制度、管理规定。在日常工作中具体实施运作。

五、总公司领导经常带领客人到小区和商场参观，要求各队员认真做好礼节礼貌等工作。

六、领班是部门管理工作开展的基础重要环节，开展班级日常工作。抓班级管理两者同等重要，可相互配合促进。本人在日常管理中力求做到：

1、遵循公司的经营理念及服务宗旨，以公司企业文化精神为中心，积极关心鼓励队员，有意识培养凝聚力和队员的团队精神。由小及大形成部门合力、战斗力和对公司的集体荣誉感。

2、以身作则，带头遵守公司、部门的规章制度和纪律，保持严谨自律的工作、生活作风，给队员树立良好的榜样，引导队员良性发展，营造健康的工作气氛。

3、在工作中严格管理，处理问题遵循“公平、公开、公正”的原则，做到“功必奖、过必罚”树立管理威信，充分调动队员的工作积极性。

4、在工作、生活中细致、认真，时刻了解掌握和关心队员的工作、生活及思想状况，逐步培养和队员的工作感情，并赢得队员的信任。以此鼓舞队员的工作热情。在思想工作是一切工作的生命线的方针指引下，针对保安队的实际情况，引导队员与时俱进，提升素质转变自身观念。

5、在各类理论培训中，通过讲解、点评、交流使队员在思想认识和日常工作中皆有不同程度的感悟与提升。并时

刻教育队员要有紧迫感，应具有上进心，使其明白保安工作不是高科技，没有什么深奥的学问。成为一名合格保安员关键在于人的主观能动性和责任心，是建立在对公司的忠诚度和敬业精神、对管理与服务内涵的真谛的理解及运用之上，并以此激发大家积极进取在工作中体现自身价值，感受人生乐趣。

以上是我在一年中力争做到、做好的方面。纵观一年的工作，客观的自我剖析，自己在下列几方面存在不足之处，肯请领导的指正与批评，以待在今后的工作中进一步加强和改正：

1、 工作方式过于急燥，对新入职队员要求过高造成20xx年8月至10月保安队人员流动率增高。

2、 工作中时有松懈。

3、 工作经验和相关管理知识仍需进一步学习、积累。

保安业调研报告篇四

在西方一些发达国家保安服务人员和警察的比例一般为3：1，最高达6：1，而目前我国保安服务行业从业人员和警察的比例平均不到1：2。一些相对经济比较发达的城市如上海，广州，北京等保安与警察的比例也不过是3：1，相对国外发达国家的6：1市场还有相当大的空间。中国公安大学犯罪学教研教授，法学博士王大伟认为：中国的警力是世界最低的，中国的警力只有万分之十二左右。西方国家一般为万分之三十五左右，近三倍的差距，也就是说中国的一个警察等于干西方的三个警察的活。

中国破案率问题比较敏感，在中国一般不公开。我们根据已披露的相关资料知道，上世纪90年代中国的破案率保持在60%左右的水平。世界上先进国家的破案率大概在70%左右。从上

个世纪80年代以来，中国刑事发案数每年平均增长14%左右，在这样一个基数最大且犯罪率日益增长的社会环境中，警察力量的不足所带来的治安维护缺位将成为国家和社会亟待解决的一个社会问题。保安人员的增长是对中国警力不足的一个有效补充，对维护社会治安等方面起到了不可忽视的作用。20xx年保安队伍为公安机关提供破案线索9.4万余条，协助公安人员抓获犯罪嫌疑人10.7万余人，为国家集体和个人挽回经济损失13.2亿余元。

二. 中国现有的保安服务公司

虽然中国的保安业已经走过了20个年头，但其自身发展规模，服务质量，市场规范，监管体制等方面还存在着不少突出问题。一定程度上制约了保安服务业的进一步发展。突出的问题是；公安机关“管办合一”，服务单一，“黑”保安个人素质不高，专业性差。下面我们来逐个了解中国现存的保安服务性质。

第一是；隶属国家公安机关组建和监管的各地区保安服务总公司

目前他们在国内处在一个垄断地位。因为在保安服务管理办法草案中第一章第六条明确规定“保安服务公司只能有公安机关组建，省市公安厅批准，并经当地工商行政管理部门登记注册。所以现在在全国各地区大家所看到的保安公司，说白了就是公安机关的一个下属单位。虽然表面看起来是以企业的形式做市场化运作，但还是摆脱不了中国传统的国有企业的模式，并且在管理，招聘，市场运作等方面都是受到国家相关部门的管制与约束，在这样的一个“管办合一”的体制下变成了由行政主导的保安市场，不仅较为容易导致保安公司养尊处优的惰性心态，而且竞争对手的缺席也极为容易导致保安服务水平和质量难以提高。

第二种是大型企业内部成立的保安部门，像一些大型企业，

房地产开发公司，大型超市等因为公司的发展需要成立了保安部门，配备相应的管理人员。因为只是一个公司的部门加上管理上的不足，缺少专业的一体化培训，这些部门不可避免的会出现一些难以控制的问题。像保安员工流动性大，专业防范意识差，专业培训机制不健全，这些问题是容易引起保安人员的法律意识薄弱，没有办法去衡量行使权利的度。往往因为忠于顾主而发生防卫过激等社会安全问题，给企业带来难以避免的问题和麻烦。

第三种是我们常称的“黑保安”，他们是一些小单位或小企业自己临时从社会上招募的人员。从业门槛低，人员素质差，公司甚至没有专门管理人员，更谈不上专业的培训和管理。保安人员的工资低，社会保障差也是“黑保安”的突出问题。在全国的一些大中型城市，保安的月工资平均在1100元到20xx元之间，但在一些地区的“黑保安”平均工资不到700元。诸多原因导致一些单位的“黑保安”发生监守自盗，乱用职权，甚至会发生一些刑事案件给社会带来了不良影响，同时也给中国的保安行业的声誉抹了黑。

二;民营化企业与外企及国内传统保安企业的优劣

随着保安市场的开放，未来市场将呈现三足鼎立的局面。即由个人及团体合资的民营化公司与国外企业及国内传统保安企业之间的竞争。(当然考虑某些原因我们先抛开合资企业不谈)谁的市场定位准，谁更了解中国的市场，谁的管理模式运营机制更适合中国的国情，谁将抢的市场的先机，谁将在中国市场占主导地位。

1; 国外企业进入中国无疑具备强大的优势地位，先进的管理概念，一流的技术设备，上百年的管理经验，这些无疑都是国内企业在短期内难以达到的一个目标，那么国外企业就没有他们劣势吗?回答是肯定的，国外的企业进入中国的市场也要有一个适应的过程，而且外企的成本和市场定位较高，国内的一些企业在短期也无法接受高标准高收费的服务方式，

短期内难以达到一个市场和谐。二是外企是以人防加技防为主，相当一部分高科技含量的装备国内企业难以接受且国内的法律也有相应的制约。公安部治安管理局副局长马维亚目前就表示，虽然中国的保安市场开放了，但国外的一些公司要从事武装押运等服务是禁止的，也就是说最能够体现外企优势和价值的项目在中国却无法开展，相信这一条款在不久的将来会废除，但同时也给了国内的企业更多的准备时间。再者水土不服也将是外企在中国面临和克服的首要问题！

2. 随着市场的全面开放，国家公安部门将退出“管办合一”的舞台，原有的保安公司将脱离国家公安部门的庇护，以独立存在的形式融入市场自由运营机制中，能否独立生存，怎样在竞争中求生存，能否在短时间内改善传统的机制来适应新的竞争市场将是这些公司所面临的巨大压力。

传统的保安服务公司所处的优势是几十年的发展经验和原有的公司架构，这些基础的条件是新进入保安行业的保安公司所必须要建立和经过的。但这些优势相对国外公司来说还是屡显稚嫩，传统的发展模式和市场定位必须在短时间内得到有效改善以达到适应新的市场化竞争的目的。传统的保安公司也有其自身发展的硬伤。比如说人员素质，在原有的政府管办的体制下，政府安排了一大批下岗职工，以解决政府就业的难题，在上海随处可见40岁以上甚至更高年龄的“元老”级保安，这些人大部分来自“4050工程”人员，虽然说他们在自己的岗位上也是尽职尽责，但在遇到一些突发事件时，在处理和应对问题上还是力不从心的，这样的人员素质不仅影响了公司形象，同时也阻碍了公司的发展。这些将是原有保安公司在短期很难解决的一个内部问题。

3. 随着开放时日到来，更多的人将会参与到这一新兴行业中来，政策给了创业者一个新的市场。未来几年由个人或团体组建的保安公司将会像雨后春笋般出现，这些新的公司在未来将不可避免的面临市场的考验。一是来自外企的高端挑战，二是来自传统保安公司的优势打压，那么怎样在这样的环境

下求得生存，怎样在打压的中间找到自己的市场，怎样准确的做好自身的市场定位。将是直接影响新生保安公司生与死的重要因素。面对中国传统的保安公司，民营企业的优势在于，自主多变的管理模式，灵活有效的市场的定位，这些都是传统保安公司在短期内极难改善的一个内部问题。

1. 一流的管理团队

管理团队是企业的核心，企业组建当初选择好具有凝聚力和战斗力的团队是企业竞争成功的基本保障。虽然说资金是基础，但是没有人才，即使有再多的资金也难以达到发展的目的。国内相关行业在管理中所欠缺的是先进的管理理念和优秀的管理团队。

2. 准确的市场定位

新组建的公司面临内忧外患的局面。怎样在夹缝中求生存?其实能够认识自身的优势找到外企与国内传统保安公司之间的市场定位是关键。市场定位准确了，才不至于走太多的弯路。企业的目标定位明确才可以减少探索的风险性。其实，外企进驻中国市场后与传统行业之间是存在着一个很大的断层，这一块就是新建公司的巨大市场，我们可以理解为中高档市场，像外企公司，高档酒店。

新建保安公司灵活多变的管理模式，也是企业竞争与发展的法宝，多元化发展以主导业务带动特色服务是未来保安公司必将探索的方向，也就以传统的保安服务带动具有企业特色的像保镖、临时会场、会议特定场所的安全。演唱会、大型会展的安全保障，以及与旅游业、影视业的相关合作与服务，在体现特色的过程中又提高了知名度。

3. 专业的培训体制

保安企业在“以人为本”的管理形式中体现最为突出，在相

对不发达的中国保安业，人防占到了绝大部分，数量巨大的公司保安员工，在管理和培训上是整个企业的关键。光做市场定位保安员工素质跟不上，长期以往会给企业带来致命的打击，保安公司应制定有效的培训体制，选拔优秀的培训人才，在保安员的招聘上把握好质量关、标准关，以及保安人员的政治审查都是重要环节。通过专业的培训团队对员工进行身体及法律法规等全方位的专业培训后才安排保安员上岗。这样可以有效的提高公司的服务质量，无形中便提高了公司的形象，加之有效的管理，合理的员工待遇保障，公司在市场竞争中具备了一定的实力。

以上所谈到的这些只是个人在工作中的一点体会，作为一家可以在市场上生存和壮大的企业还要具备相当多的条件，像强大的后勤保障、有效合理的规章制度，灵活多变的服务方式都会在一家成熟的企业中得到体现，相信未来的中国保安市场会朝着一个良性的健康的方向发展。当然我们更相信国内会出现我们自己的本土的国际知名保安企业。

保安业调研报告篇五

安全保卫工作是一项长期、重要、艰巨的工作。在目前农发行业务快速发展的同时，只有抓紧抓好这项工作，才能使全行各项工作健康平稳发展，才能使集体和职工的利益得到根本保障。农发行成立十多年来，各营业机构的安全建设情况较成立初期有了较大变化。笔者作为农发行二级分行安全保卫管理人员，通过近期的调查，发现农发行基层行的安全保卫工作面临的形势已经出现了一些新情况，现有的制度办法不能完全覆盖安全保卫工作实际，亟需改进。现结合自己的认识，对加强和完善农发行安全保卫工作制度建设谈几点看法。

一、农发行安全保卫工作面临的新形势

(一)管理目标和工作范围大幅延伸，管理任务和方式发了重

大化

一是管理目标从以前的内部治安管理、安全生产管理、突发事件和自然灾害的处置延伸到特种设备、危险物品、公用车辆、食品、饮用水的安全监督和检查。二是队伍建设从管理专职保卫人员延伸到对外委托的专业公司的安全管理与监督。三是从协助公安机关进行刑事案件调查延伸到安全事故、治安事故的调查处置。从三个延伸中,我们能清晰看到:新形势下安保工作的发展趋势,如不及时对原有的工作机制和管理目标体系进行调整和完善,我们就很难掌握工作的主动权。

(二) 犯罪手段暴力化, 安保“物防”要求提高

从近年曝光的案件看,犯罪分子针对银行营业场所实施爆炸、抢劫、盗窃及诈骗案件依然频频发生,作案方法和手段逐步向暴力化发展,伤害程度加剧,造成人员伤亡和财产损失巨大,严重扰乱了金融秩序和社会治安,安保工作面临更加严峻的考验。迫切需要加大对高科技产品和设备的运用,利用各类建筑物、实体屏障以主与其配套的各种实物设施、设备和产品(如门、窗、柜、锁具等)构成系统,以防范安全风险。

(三) 犯罪手段“智能”化, 安保“技防”手段加强

随着社会科技发展,大量作案手段向科技化、智能化发展,破坏力加强,作案数额巨大,一旦犯罪作案成功,给银行造成的损失往往无法挽回。农发行为应对当前形势,陆续建设投入大量的高科技电子防护设施,技防设施水平大幅提高,安全保卫工作管理手段开始由“人防”向“技防”渡。远程电子监控技术、电子感应技术、防尾随联动门的使用,利用生物统计学防护技术(如指纹、掌纹、虹膜、声纹等)进行个体识别,使安全工作科技含量逐渐加大,对安保队伍员工的业务素质和工作技能提出了新的要求。

(四) 安保管控难度大, 安保“人防”需求提升

科技兴行，为农发行带来了业务领域的电子化进程加快，信贷、财会、办公室、人事劳资等各项业务逐步进入电子化管理和运用阶段，针对员工操作风险由原来单纯对柜面员工的监控扩展到向各业务领域的监控，且监控管理工作日渐突出；农发行业务领域和业务范围的拓展，信贷、财会业务服务种类不断增加，业务领域中面临的不安全因素和风险点明显增加。而现有的安保队伍中复合型管理人才相对缺乏，工作水平和工作质量急需提高，管控矛盾突出。

二、农发行安全保卫工作面临的新情况

(一) 队伍建设乏力

一是农发行安全保卫人员年龄结构老化，很多都是五十多岁甚至临近退休的老员工，精力有限，造成知识结构更新慢，对新技术、新业务的推广和应用反应相对滞后。二是各级行安全保卫配备少，人员紧张，工作压力很大。县级支行未单设安全保卫部门，一般由办公室人员兼任，多数要对应上级的办公室、人力资源部、监察保卫室三个部门，很多时候是疲于应付，工作质量难以保证。三是岗位人员流动缓慢。有些同志在同一岗位上任职时间很长，对工作失去热情。

以**市分行为例，全市四名兼职保卫人员，其中市分行1名兼职保卫人员，58岁，要负责市分行机关、营业室的安全保卫工作和全市的安全保卫工作检查、指导，还要负责市分行的纪检监察、合规管理等工作。3个县级支行，各行1名兼职保卫干部，除负责安全保卫和纪检监察条线工作，还要负责文秘、综合、后勤等。全市4名兼职保卫人员平均年龄53.5岁，在该岗位工作20xx年以上的3名，其中1名从农发行成立至今一直在该岗位工作。

(二) 思想意识松懈

一是由于对新员工的培训不系统不深入，造成新员工对安全保卫制度认知不够全面，对安全保卫防控认识上和经验上的

缺失，形成案件防控的盲区。二是由于农发行政策性业务的特殊性，网点少、客户群较单一，不面对形形色色的个人客户，现金量相对较小，多数机构实行寄库管理，没有自助设备，案发环节和部位相对少一些，部分员工甚至个别领导干部的安全防护意识逐步淡化，形成案件防控软肋。三是随着农发行业务领域的拓展，特别是近年来加强了对业务经营绩效的考核，个别领导存在重业务经营轻安全保卫工作的思想，对安全保卫工作指导思想不明确，内控意识淡薄，形成安全风险隐患。员工盗用客户资金、挪用库款、以贷谋私等违规违纪案件时有发生，给单位和企业造成损失。

(三) 业务风险增大

随着农发行科技建设和各项业务快速发展，来自业务领域的风险明显增加。一是各项业务操作的电子化、系统化，有效提升了农发行的服务水平，但由此带来的操作风险却不容小视，因误操作引起的安全事件增加。二是随着服务领域和服务对象的不断增加，农发行服务对象从粮棉油收购储备等企业扩展到农业产业化企业、小企业、政府融资平台公司等，从政策性业务逐步向政策性、商业性业务兼顾，面临的业务风险加大。特别是在当前经济形势下，企业资金需求压力大，融资难度较大，由此引发诸如非法集资、金融诈骗、骗贷等的风险增加。前期总行通报的湖南巴黎诗骗贷案、广东湛大集团骗贷案等，充分说明了这个问题。

(四) 库房管理变化

由于各地金融形势的变化，部分行由以前的寄库管理，改为自设金库。以**市为例，原四个营业网点均在当地一家金融机构寄库管理。但随着安全形势变化，各家金融机构都要尽量规避风险，寄库单位越来越不好落实。**市分行营业室由于没有机构愿意代为寄库，从20xx年4月开始，改为自设金库，由**市保安公司代为值守、押运，现金和金库安全的管理风险和难度增加。三个县级支行目前实行寄库，但部分合作单

位已经提出不愿代管，该项工作难度也将加大。

(五) 营业场所变化

成立初期，我行大多数是与农行合并办公，后来具备条件后，部分行进行了办公楼新建或改造，目前多数具有独立的办公场所。从**市分行来看，全市一个二级分行，目前办公楼在新建中，已主体完工，进入装修阶段，预计今年十月能入驻办公。三个县级支行中有两个是农发行成立后新建，已投入使用多年，一个是从农行划出办公楼，能自成门户、独立办公。但由于我行不针对个人客户，对营业场所的知名度要求相对不高，部分行的营业厅设在二楼，如**县支行，引起安全设施的建设和管理工作难点增加。

(六) 安保技能较弱

由于长期处于无事故状态，个别单位、员工在日常工作中忽视了安全保卫技能的训练提高，一些基层的安全保卫人员长期不进行技能训练，面对突发事件，缺乏快速反应和灵活应变。防暴器械较为落后，如我行现有的防暴器械仅有狼牙棒、电警棍，难以应对一些歹徒先进的武器和作案工具，防盗、防抢、防暴力侵害的能力较弱，防火、防毒意识也不足，给犯罪分子留下可趁之机。

(七) 物防、技防建设有差距

由于缺乏相关的建设经费，部分行的监控设施建设困难较大。例如按**市公安局的要求，**市分行所辖营业机构外围的监控镜头增加到3个，多数行的主机都满负荷运行，要增加主机费用很大，只能采取将原有镜头进行调整，会形成一定的风险隐患。我行四个营业网点防弹玻璃安装20xx年以上的三个，四个网点均安装了110报警系统，但个别行的110联网报警系统是多年前购置的，零件早已老化。

(八) 联防群治需求高

农发行网点机构人员少，大部分营业网点地处较为偏僻的地段，且一般为日间营业，夜间无人留守。以**市分行为例，四个营业网点，除营业室自设金库有两名专职保安人员值守外，其他三个机构仅有门卫值班人员一名。值守区域包括办公区和职工宿舍楼，应对夜间突发事件处置能力不高，迫切需要与周边机关和商户搞好联防。

(九) 制度执行难到位

一是安全工作制度办法的制订和实施由上级行统一形成，是一个“大一统”的规定，缺乏制度执行的细则，工作难于量化和细化，工作不易考核和评价。二是随着面临的形势和情况变化，原有制度部分已不适合现在的新情况，制度不能覆盖工作全过程，存在制度管理“真空带”，无法全面管控。三是基层行部门配合不到位，个别部门缺乏“大安全”观念，认为安全工作是安全保卫部门的事，与己无关，导致制度执行难以到位。四是制度执行力不强，执行不到位。在日常监督和管理中，我们发现一些制度执行不到位存在风险隐患的情况，比如一季度对全市辖属机构安全检查中，发现个别行对110报警系统夜间不设防，形成夜间安全监控盲点；在内外对账中，存在对账时间滞后现象，使对账工作流于形式；个别员工对反洗钱监督不够重视，特别是对账户开立时的尽职调查走过场；信贷监管中存在人情管理现象，特别是对客户的资金走向、资金使用是否合规等监管不力等等。

(十) 档案管理不规范

安全保卫工作条线上对档案管理要求很模糊，保管内容、保管期限、保管方式等都没有明确规定，各行执行不一致，势必造成档案管理的混乱和不完整、不规范。

三、对加强和完善农发行安保制度建设的建议

(一) 正确把握“人防”，加强队伍建设

加强队伍建设是安全保卫工作永恒的主题。农发行系统应该高度重视人的建设，建立与队伍建设相关的安全保卫制度体系，真正把“人防”建设纳入制度化、规范化、程序化管理。

一是要完善组织机构。要由各级行领导牵头，组织信贷、财会、人事、内审、监察保卫、信息和办公室等各专业组成领导小组，制订各岗位安全责任制，以强化管理为中心，以抓严格执行制度为突破，有计划、有步骤把安全管理逐步向深层次、高层次推进。

二是建立员工思想教育制度。用发生在金融系统内部和职工身边的典型案例进行警示教育，从领导到员工上下一心，充分认识到安全保卫工作的重要性和紧迫性，真正从思想上筑起安全防线。

三是制订安全保卫员工队伍建设和人才引进制度。比如可以规定安全保卫人员任职期限，促进人员流动，改变现有的人员长期不轮换状况；规定各级行安全保卫人员的配备数量，至少二级分行应该配备一名以上专职的安全保卫人员，县级支行有条件的也应该配备专职人员；规定安全保卫人员任职年龄上限、任职条件；有目的的引进部分高素质人材，有计划、有步骤的改善和提高安保队伍素质和结构等，用制度的有力手段改善保卫队伍的人员结构和素质结构，把政治素质高、责任心强、有一定业务能力的同志充实到保卫条线，把年轻的、精力充沛、适应能力强的年轻员工补充到保卫条线，增强队伍活力。

四是制订员工学习制度。对新老员工、安全保卫专兼职人员分别要求，要把安全保卫培训合格作为银行业从业的一个必备条件，有力保障安全保卫知识的普及和提高。特别是对保卫干部要实行强化培训和训练，针对当前暴力行为趋于智能化、现代化的发展态势，建立一支训练有素、工作负责的金

融保卫队伍。

(二)完善安全保卫制度，适应新情况下的管理需要

农发行的安全保卫制度经过一代又一代金融干部职工的长期实践总结形成，对安保工作起到了很好的制约和防范作用，我们必须严格执行。但我们也应该看到，由于金融环境和条件的变化，部分领域原有的制度办法已经有了管控的盲点，我们应该结合新形势、新情况，对原有的制度办法进行修订和完善，以适应新的需要。比如，随着农发行业务操作科技化程度的提高，如何加强对系统风险的控制、对员工操作风险的管控、内部岗位之间如何相互约束、部门之间如何加强配合、明确责任；自设金库的机构，应该如何加强对库房的管理，加强对值守人员的管理。特别是对值守人员，目前一般交由地方保安公司进行专门代管守，对守押人员的管理均由保安公司负责，如何加强与保安公司的联系，对银保双方的责任进行明确和落实，目前还没有系统的制度规定，基层行在操作中一般都是与保安公司自行协商形成协议，既不规范，也不专业，风险隐患很大；再如对营业厅不在底楼的机构，企业经办人员办理业务后在离开我行的过程中，如果在办公区内的楼道或楼下被抢、被盗，责任由谁来负，我行的安防责任范围究竟在什么区域；夜间无人值守的机构，应该如何更好的完善保卫措施，加强与周边机关的联防等等，凡此种种，都缺乏明确的规定，一旦发生恶性案件，如何处置？农发行应该就这一系列的情况，从预防为主有针对性的制订系统规范制约制度，把工作中易发安全事故的重要环节用制度方式进行规范，实行强有力的约束。

(三)建立财务保障机制，加强“物防”、“技防”建设

营业网点安全设施物防和技防建设的好坏，直接影响着安全保卫工作的质量好坏。如果基础防范设施落后，即使员工有再高的素质和本领，面对有组织有预谋的恶性案件，也难免蒙受巨大损失。而充分运用高效优质的实体防护技术、电子

防护技术甚至生物统计学防护技术，可以有效的降低恶性事件带来的损失，加强农发行各级行的“物防”、“技防”建设，势在必行。由于科技含量高，更新快，“物防”、“技防”建设和更新中需要投入的资金相对需求大，资金欠缺是目前各级行安防设施建设中的主要矛盾。可以制订相应的费用管理机制，在工作经费的安排统筹上，适应压缩其他支出，优先考虑安防投入，每年从经营费用中单列一部分作为安全保卫专项建设费用，放权到省级或市级分行统筹使用，有计划有组织的对各机构安全防范设施进行周期性的更新和升级建设，以达到集中安排、有的放矢，保持整体安防水平达到一个较高的层次。

(四) 完善督促激励机制，狠抓安保制度落实到位

一是要制订责任落实机制。从制度上对各岗位在安全保卫工作中应承担的职责进行明确，把安全保卫工作分解到每个岗位、每位职工，做到职责分明，有章可循。特别是要加强对管理者和检查者落实责任追究，有效防范人为因素形成的安全风险。

二是要完善监督制度。要把工作重点从事后检查督促转变为事前、事中预防性监督检查相结合，加强对重点岗位、重点环节、重要人员的监督，关注员工思想动态，从“防”着手，加强日常风险排查，做好风险预警，发现异常情况及时报告并进行处置。

三是要制订科学合理的考核考评制度。奖惩应该以检查考核为前提，客观公正、有理有据、是非分明、奖惩到位，达到激励先进、鞭策后进的目的。各级行应该根据总行精神，结合自身实际，充分考虑制度规范性、可行性、实用性的基础上，制订考核奖惩办法。从“查”入手，坚持定期检查与不定期检查相结合、重点抽查与普通检查相结合，重点从事后监督检查形成有效的制约手段，时刻绷紧安全保卫工作这根弦，上下通力协作，防患于未然；从“奖”着手，开展技能竞

赛、知识竞赛、评选“安全卫士”、“守纪之星”等活动，对履行安全保卫工作制度、防范风险方面做出表率的员工给予物质和精神奖励，激励员工规范业务操作，遵章守纪；从严“惩”字，根据岗位职责和检查结果，公正从严执纪，加强惩处力度，有力促进制度的执行到位。

四是完善应急制度建设。用制度强力推进各基层行从“应”着手，结合自身实际，制订如防抢、防爆炸、防盗、防毒、防火、防诈骗等各种应急预案，并做好各类应急演练，提高员工的应急能力、处置突发事件能力。

五是完善内外联系制度。从“治”着手，加强与公安机关、周边单位的协调沟通，确保内外协调到位，发生案情能及时进行处理和破除，最大限度地降低突发案件损失。

(五) 制订档案管理制度，规范安全保卫档案管理

档案是工作的记录和留存，档案的妥善保管，有利于今后复原历史事实，是一项十分重要的工作。但是，农发行目前对安全保卫工作档案收集、整理、装订、归档、保管均没有明确的规定，很多机构对安全保卫工作资料甚至没有进行收集，历年的资料分散放置，无人管理，甚至对一些重要的案件办理资料也是如此。一段时间后，就无法查阅前期资料，对工作开展极为不利。建议制订完善安全保卫档案管理制度，把安全保卫工作档案与信贷、财会等业务资料一样对待，对档案的管理，明确收集范围、管理期限、保管方式、保管责任等。