# 银行论文开题报告模板范文(优选6篇)

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2025-05-03

*银行论文开题报告模板范文 第一篇摘要：文章以我国银行业的人才培养为出发点，详细分析了当前制约我国银行业人才成长的各种因素，力求探索建立我国银行业人才培养的新机制。科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源。我国银行业作为我国的经济金融发展的重...*

**银行论文开题报告模板范文 第一篇**

摘要：文章以我国银行业的人才培养为出发点，详细分析了当前制约我国银行业人才成长的各种因素，力求探索建立我国银行业人才培养的新机制。科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源。我国银行业作为我国的经济金融发展的重要组成分，对于人才的需求与日俱增。

关键词：银行业；人才培养

一、人才成长的基本规律及其在银行业的表现

（一）人才及银行业人才的定义

“人才”一词，简言之，是指有才能的人。中央、\_在《关于进一步加强人才工作的决定》中明确指出“人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才”。综合我国银行业的实际，银行业人才应为“所有具备高尚职业道德、突出工作能力、能够实现合格绩效的银行业从业人员”。

（二）人才成长规律在银行业的具体体现

1、银行业人才的成长是外部环境和自身努力的共同结果。

一方面，大部门从业人员认为银行业对人才培养“非常重视”或“比较重视”，认为现有晋升制度（提拔）“非常合理”或“比较合理”，认为岗位培训“非常有针对性”或“比较有针对性”，这些都反映银行业为人才成长营造了较好的气氛。另一方面，通过银行业人才成功例证的分析，发现他们都能树立正确的人生观、价值观，有强烈的求知欲望和积极的进取精神，能够将个人价值的实现很好地与工作的发展结合起来，这表明个人的因素是其成长、成才的强大内因。

2、银行业员工对工作的期望是促使其成长的动力源泉。

银行业员工之所以热心于自身事业并积极努力工作，其动力源于并受制于员工的期望和需要，即只有当员工的期望和需要得到满足时，才会产生强大的内动力。具体来说，在银行业的期望主要包括3个方面：被同事认同和上级承认；个人努力与成效成正比即有成就感；取得多少工作绩效就要获得多少报酬。

3、银行业人才的成长是在竞争中不断提高的积累过程。

人才成长的历程，需要在工作实践中不断积累知识和经验，从而完成量变到质变的转化。同时，在人才的成长过程中，通过竞争这种手段能激发人才的活力，并为选拔和发现人才提供有效的途径。

4、中青年是银行业人才成长的集中年龄。

中青年是人才创造的集中年龄，是担重担、出成果的黄金时期。

二、我国银行业人才培养存在的主要问题

深入分析我国银行业人才队伍和人才工作现状，是进一步提出我国银行业人才队伍建设战略的前提。当前，我国银行业在人才队伍结构，人才工作体制机制等方面还存在诸多问题，需要认真总结、深入分析，找准症结所在，为有针对性地提出政策建议提供基础。

（一）人才队伍结构性矛盾仍然存在

近年来，我国银行业的职能要求和履职环境发生了重大变化，也对人才队伍建设提出了新的更高的要求。银行业人才队伍在总量上基本能够适应履职需要，但结构性矛盾比较突出，逐渐成为制约人民银行有效履职的重要问题。

第一，高层次人才比较缺乏。近年来，虽然采取海外引进、从高等院校招录和内部培养等措施，使高层次人才的数量得到增加，但与当前的形势任务相比，总量依然较小、占比仍然偏低。同时银行业现有人才队伍的国际竞争力还不强，集中体现在熟悉国际经济金融运行规则和发展形势，具有战略开拓能力的国际化人才，以及通晓国内外金融、证券、保险、法律等知识，具备先进管理经验和创新能力的复合型人才十分短缺。

第二，年龄、学历结构有待改善。首先，近年来各银行有目的地招录了一批高学历的年轻干部，一定程度上优化了队伍年龄结构，人才队伍的年龄结构整体上保持稳定，但仍需进一步年轻化员工队伍。其次，各银行机构的人才队伍建设对具备较深经济金融理论功底、熟悉经济金融运行情况、掌握相关分析技术的高学历人才的要求比较迫切。近年来，各银行机构虽然通过招录等多种方式在一定程度上增加了高学历人员数量，但人才队伍整体学历层次仍然偏低。

（二）人才管理体制不够健全

我国各银行机构人才流动与市场化人才资源配置规律未能有效对接。在人才引进方面，虽然各银行机构在历年的人才招录中都能吸引大批的求职者，但这种吸引很大程度上源于劳动力市场的供大于求，更多体现在对非市场紧缺人才的吸引上，对于市场真正紧缺的中高端人才，特别是海外高层次人才则表现出明显的竞争能力不足。在人才“出口”方面，随着外资银行的陆续入驻，我国各银行机构、特别是沿海经济发达地区分支机构薪酬福利方面的比较优势逐渐丧失，对人才的吸引力逐渐被同业弱化，出现人才不断流失的局面。

（三）人才工作机制需进一步改进

在当前人才工作科学化、制度化、系统化的发展趋势下，机制建设是人才工作的重要内容。但长期以来，各银行机构在人才使用、评价、考核、激励、培养等方面还存在明显的制度缺陷，制约了人才工作效能的发挥。

第一，绩效考核不够科学。近年来，我国各银行机构制度化的考核体系基本建立，对员工实施定期考核，相关考核制度和流程也得到了多数人的认可，但仍然存在一些需要改进的地方。

第二，薪酬激励有效性不强。收入分配中的平均主义现象依然存在，结构性矛盾较为突出，高层次人才的收入水平与外资银行相比明显偏低，不仅导致他们对收入水平的满意程度比较低，而且也难以在人才市场上吸引关键、核心人才。工作获得的成就感和社会地位等内在报酬，也无法弥补工资等外在报酬水平的不足，一定程度上加大了离职倾向，并导致了部分人才的流失。

第三，人才培训针对性不强。虽然近年来我国各银行机构积极构建符合自身特点和人才成长规律的培训制度、机制与体系，逐步建立起员工终身培训制度，使每个员工从入行到退休，可以持续不断地接受培训。但是，在实施过程中，对个体特征考虑不够，培训主要集中于基础培训和业务培训，不能针对不同阶层的员工提供不同的培训课程，面向未来发展的有针对性的培训相对较少。

三、加强和改进我国银行业人才培养机制的政策建议

人才问题是事业发展成败的关键，也是全面推进银行工作重要的着力点、突破点和增长点。因此，我国各银行机构应继续坚持以科学发展观、科学人才观统领银行人才队伍建设，把握并遵循人才成长的内在规律，不断优化人才成长的内外环境，全面提高人才队伍的综合素质，促进各类人才脱颖而出，为银行建设提供强有力的人才保证和智力支持。

（一）加快人事制度建设，优化人才成长外部条件

从制度层面优化人才的培养和成长条件，是加快人才培养的首要前提。因此，我国各银行机构应加快人事制度建设，制定和实施有利于人才成长的政策制度，促进人才成长和发挥作用。

1、高度重视员工生涯设计，实现人才和组织共同发展。

综合效应规律要求我们应实施人才和组织共同发展的人才调控策略，而其中一个有效做法就是为员工进行职业生涯规划，将员工个人发展目标与组织发展目标进一步统一起来，使员工在为组织目标实现过程中也使自身得到成长和发展。因此，各银行机构应在坚持个人特长和社会需要相结合、长期目标与短期目标相结合、稳定性和动态性相结合等原则的前提下，尽快建立起有关员工职业生涯规划与管理的制度，不仅要引导行员树立为自身进行职业规划的意识，而且要在了解行员个人特点以及他们成长发展方向和兴趣的基础上，制定有关员工个人成长、发展与银行职能发展需要相结合的计划，逐步建立起员工职业生涯规划档案，以利于长期有效地开发人才。

2、创新教育培训的有效模式，促使人才资源全面开发。

教育培训是提升人才能力和素质的有效举措，是促进人才成长的“推进器”。因此，各银行机构应尽快改变传统的培训模式，使培训真正成为培养人才、留住人才、用好人才的制度平台。一是要增强培训的针对性。培训计划的制定应建立在对员工队伍整体素质，坚持“缺什么”、“补什么”，按需施教，实行分类培养和个性化培养。二是加大培训投入。从根本上改变培训设施简陋、培训与应用脱节，培训质量不佳的现状。三是培训形式宜多样。如外部培训，让员工走出去，到各高校、各国外金融机构，接受新知识，增加国际眼光。

（二）健全竞争激励机制，激发人才成长内在动力

竞争成长规律揭示了竞争是提高激励效应的推动力，现代管理知识中的“鲇鱼定律”也启示了如果一个人没有竞争对手，就会养成惰性，甘于平庸，碌碌无为。因此，我国各银行机构应健全有效的竞争激励机制，增强行员创造的动力，激发行员创新的热情，促进员工创新的行为，最大限度地激励人才成长。

1、改进管理层薪酬制度。

为提高管理者经营热情，避免管理者短视行为的发生，对于已上市股份制商业银行的管理者可以逐步推行股票期权的激励机制，当某考核指标达到一定标准时，管理者就可以行权。而对于未上市商业银行的高层管理人员，可实行年薪制，根据经营者的管理业绩和经营业绩确定年薪的金额，从而充分调动经营者的积极性和创造性，强化风险意识，提高银行长期的获利能力，保持可持续发展水平。

2、健全长期有效的考核激励机制，使工作能奖能罚。

要确定系统全面的绩效考核内容和方法，提高考核的信度和效度，反映出被考核者的实际工作绩效，方法上可以参照目前流行的“360度绩效评价法”，即有上级、同事、服务对象评价加员工自评，最后通过加权平均得出考核结果。要分层次、分类别设计考核指标，可遵照国际通行的绩效考核SMART原则，必要时可以邀请专业的人力资源管理公司协助建立一套科学合理、层次分明、具有银行特色的考核评价指标体系。要注意日常考核与综合考核相结合，建议采取月度考核、半年跟踪、年终总结相结合的方式，克服“近因效应”影响。要畅通反馈渠道，加强双向沟通，营造良好的人际氛围和工作环境，使绩效考核成为实现组织目标、改进员工绩效和个人持续发展的助推器，把绩效考核过程转化为每个员工一次积极的工作经历。

3、改进普通员工薪制度。

为奖勤罚懒，调动国有商业银行的从业积极性，应破除原有工资分配中“大锅饭”的做法，将职工工资和岗位贡献相挂钩，拉开改入档次。如对于行政管理和后勤部门可实行岗位等级工资，岗位等级的划分可以参照工作责任、工作复杂程度和对知识技能的要求，通过岗位分析评定来确定；对于研发和业务部门实行按能力划分的专业技术等级工资制，同时，与银行的经营业绩相挂钩；对于销售部门则实行基本工资加上业绩提成的效益工资制度，促进销售人员的销售积极性；对于柜台人员实行基本工资加上业务计划计件工资分配标准，以便提高业务经办效率的完善。

参考文献：

1、黄良谋等。我国央行研究型专家型人才评定与培养机制探讨[J].南方金融，20\_（2）。

2、刘东，史林娜。浅议国有商业银行人力资源管理[J].管理科学，20\_（17）。

**银行论文开题报告模板范文 第二篇**

摘要：虽然我国在金融业的发展并不迅速，但并不是停滞不前的，在近些年中，我国商业银行也在实行一些改革，面对现在市场上可能出现的越来越多的风险，对商业银行的风险管理能力也有了更多的要求，在我国现在的金融条件下，商业银行要面对的风险种类也开始越来越多。

关键词：商业银行;风险管理

1我国商业银行对于风险管理的不足

银行的最基本运营是面对大众的存取款服务，但是微弱的利息并不足以让商业银行盈利，所以商业银行主要是靠承担与管理风险来盈利的，因此在最近这些年，我国商业银行开始越来越重视关于风险管理体系的建立与巩固，但是相比西方发达国家仍有较大差距，这样的差距限制了我国商业银行在风险管理方面的发展。现代的风险管理与传统的管理是有很多不同点的。商业银行是金融业，而金融业是众所周知的高风险行业，我国是一个农业发达国家，在金融行业有着一定的落后与不足，这就造成了我国的商业银行可以发展的空间较小，在较小的空间内想要提高风险管理能力具有一定的困难性。因为我国的商业银行目前更加的看中短期利益，不敢在风险中寻求机遇，认为提升风险控制是不适合企业发展的。其次，目前我国商业银行刚开始进行风险管理，所以体系不够完善，知识与技能不够扎实，这样的问题导致了进行风险管理的银行不能尽其所能，风险管理并没有形成一个整体，而是分散于某一部门。一套合理完整的风险管理是应该对整个企业进行风险识别与评估，是作用于整个企业的，因此现在分散的风险管理模式并不适用于整个企业。第三，我国商业银行的风险管理能力还是比较落后与单一的。这样的问题会造成如果存在的风险被识别，那么我们制定的对应风险的计划也有可能被识破，这并不利于企业的风险管理。但是目前我国的商业银行又不可能短时间内在这一问题上取得大幅度的提升，所以我国商业银行的风险管理能力只能处于初级阶段。

2我国商业银行风险管理中问题的解决对策

虽然我国在金融业的发展并不迅速，但并不是停滞不前的，在近些年中，我国商业银行也在实行一些改革，面对现在市场上可能出现的越来越多的风险，对商业银行的风险管理能力也有了更多的要求，在我国现在的金融条件下，商业银行要面对的风险种类也开始越来越多。所以商业银行应该更加系统的规范和提升风险管理能力，达到可以为自己的企业保驾护航的目的。第一，商业银行应该完善自己企业内部的管理模式。明确不同部门所负责的不同职责，分工明确，各司其职。要让风险管理可以明确分工为风险评估以及风险监察，并且不定期的审查各部门对于风险管理的执行情况，确定商业银行企业对于可能面临的风险有对应解决的办法。第二，要合理的运用风险管理能力。现代金融业是靠信息发展的，随着信息的高速创新，金融产品被越来越多的开发，所以也伴随着越来越多的技术开发风险，因此我们要认识到风险管理的重要性，只有提高了风险管理能力，才能稳定金融企业的运行。但是由于我国是发展中国家，并不能完全借鉴西方发达国家的管理风险能力，所以我国商业银行企业对于风险管理也应该有创新能力。随着我国经济的改革，金融领域的竞争成为了国家间的主要竞争，所以提高风险管理能力就是在提高商业银行在同企业中的竞争能力。我国商业银行应该在保证短期利益的同时追求长远利益，实现银行发展目标。

参考文献

1、分销渠道控制:跨区分销企业营运资金管理的重心王竹泉; 马广林会计研究20\_-06-15

2、企业集团营运资金管理模式研究——基于M型组织结构的企业集团视角于森林中国海洋大学20\_-03-27

**银行论文开题报告模板范文 第三篇**

[摘要]金融学本科毕业论文是对金融本科学生金融相关知识和综合运用能力的一种检验，是对学生学习效果的总考核。论文选题是论文的基础步骤，直接关系到毕业论文的质量好坏。本文在详细分析当前金融学本科毕业论文选题中存在的问题的基础上，对金融本科学生论文选题提出了几点建议。

[关键词]金融学；本科毕业论文；选题

金融学本科毕业论文是对金融学生所学金融基础理论和专业知识的全面考核，是培养和提高学生实践能力的必不可少的教学环节。在教育部下发的《普通高等学校本科教学工作水平评估方案（试行）》（教高厅[2024]21号）中，毕业论文作为实践教学和教学效果的重要内容，成为评估中的关键性指标。毕业论文选题是论文写作的第一步，选题是否恰当，决定着论文的成败和质量。但在实际教学中，金融学本科生在毕业论文选题时往往不知如何着手，或者由于选题不当导致论文不能如期完成或质量低下，因此探讨金融学本科毕业论文选题十分必要。

一、当前金融学本科毕业论文选题中存在的问题

选题即选择研究课题，是确认研究对象和准备学位论文的前提性和关键性步骤，无论进行任何一项研究，都必须首先确定所要研究的问题。选题如同导演选材，正确的选题在很大程度决定着论文的成败与否，因此我们必须慎重对待题目的选择，题目选对了，目标找准了，论文就成功一半了。许多本科毕业论文之所以质量不高，其中一个重要原因就是由于选题不当。当前，金融学本科学位论文的选题存在的问题主要有：

（一）思想上不够重视，选题随意性强

在实际教学中，一方面不少老师存在“重研究生论文，轻本科论文”的思想，对本科论文的指导欠认真，指导次数少，与学生交流少，对学生的选题不重视，往往是让学生自行选题，而没有给予相应的指导和建议，或者是拟定的参考选题多年不变，早已失去选择价值；另一方面，本科学生“重工作，轻论文”，整天忙于应聘、实习、考研，认为自己的学业已经完成，毕业论文只是走过场，因此论文选题很随意，欠缺思考，只为应付了事。本科论文的开题报告本应是学生初步确定选题和教师对之提出建议的关键环节，但在教学中，存在不少学生迟迟不交开题报告甚至论文完成才填写开题报告的情况，论文开题流于形式。

（二）选择“大而泛”的宏观性课题，导致写作中难驾驭

宏观性研究的往往是一领域，一个方向性的问题，根据金融本科生的学识水平和对本科毕业论文篇幅的要求，本科生缺乏研究这样的选题所必需的专业基础和研究能力，不仅收集材料存在困难，而且写出来的东西往往缺乏深度。如“关于我国货币政策的目标选择”、“论金融风险和监管”、“商业银行业务发展探讨”等，就属于太宏观、太大的题目，货币政策目标包括最终目标、中介目标、近期目标，涉及财政政策、利率、货币政策等等问题；金融风险包括信用风险、流动性风险、利率风险、汇率风险、操作风险等等；商业银行业务包括资产业务、负债业务、表外业务等。就每个具体问题就是一篇文章，所以最好就其中一个问题写作，如：我国货币政策中介目标的选择(是以利率还是以货币供应量作为中间目标)。

（三）不注意经济金融形势发展变化，选择已经过时淘汰的题目??

论文选题应注重研究课题的实用价值和理论价值，避免选择已经完全得到解决的常识性问题。当前，我国经济金融体制正处于不断的改革和发展之中，金融体系不断变革，许多新政策、新机构、新工具不断出现，应该说金融体制改革为金融学生提供了广阔的论文选题空间。但一些学生不关注经济发展动态和金融改革创新的动向，对新事物视而不见，在毕业选题时，查找的资料过于陈旧，如20\_年还有学生选择“加入WTO后我国银行业面临的机遇与挑战”、“论国有商业银行股份制改革的必要性”、“引进外资银行，提高银行竞争”等早已过时的题目，这反映出学生没有关注外面世界的变化，抄袭几年前的文章。

（四）选题过于平淡，缺乏创新

学术论文讲究原创性，人云亦云，乃论文之大忌。当然，对于本科论文过于强调原创性不太现实，要想一整篇文章都有创新是不可能的，但论文中应有自己独到的东西，否则这种选题没有意义。有些金融学生论文选题缺乏前沿性、挑战性，无新意，如“国有商业银行不良贷款成因分析及对策”、“商业银行不良资产处置途径”、“商业银行信用风险的防范”、“如何解决中小企业融资难问题”等，这些问题已经研究了多年，有关论文已很多，当然这些选题并不是不能再写，而是应从全新的角度或使用新方法去探讨和挖掘，否则简单的重复没有意义。

（五）选题不切合实际，提出一些空而高的口号

有些学生在选题中不切合实际，盲目求“新”。如“国有商业银行跨国经营问题”、“组建跨行业战略联盟”、“我国商业银行金融衍生产品的发展战略”等。商业银行国际化无疑是方向，但目前乃至长期不能实现，因为银行国际化的前提是企业国际化，企业实现跨国经营。目前全球500强，几乎都是跨国性的，进入我国的就有300家，所以外资银行纷纷登陆中国占领市场。而我国规模大、跨国性企业不多，进入世界500强的企业更是寥寥无几，所以银行谈何跨出国门走向世界呢?在我国金融期货的推出一直审慎，尚在试点中，探讨金融衍生产品的发展战略不符合我国实际。

二、对金融本科学生选题的几点建议

金融本科论文选题是教师和学生互动的教学实践过程，上述论文选题中存在的问题，应从多方面采取措施解决，基于前文分析，笔者提出以下建议：

（一）教师和学生应重视本科论文的写作

本科毕业论文虽然属于学术论文，但撰写毕业论文是本科教学过程的一个步骤，不仅是为了传播学术信息，推进学科的发展，更重要的目的还在于梳理、总结学习成果，反映学生对本学科的基础理论知识及其他专门知识的掌握程度，因此教师和学生都应予以充分的重视。

（二）重视论文开题环节，提倡集体指导选题

建议在本科论文选题之前，由专业教师就选题的原则和应注意的问题给学生作专题指导，并就开题报告的规范书写、论文写作规范等问题给学生作统一讲解，改变过去单个教师“一对多”指导模式，实行集体指导、集中指导，教师组（教研室）共同协商研究本科论文的指导问题，避免由于教师个体的研究水平的局限而降低学生论文选题质量。

（三）提高学生获得学术研究信息的水平，指导学生多方位收集资料，为选题打好基础

**银行论文开题报告模板范文 第四篇**

[1]王闯. 中国民营银行发展与经济增长：1985～20\_年[D].辽宁大学,20\_.

[2]王自力. 民营银行准入:目前还宜缓行——兼与部分呼吁开放民营银行的同志商榷[J]. 金融研究,20\_,11:79-86.

[3]尹龙. 发展民营银行:几个关键问题的争论[J]. 金融研究,20\_,11:87-93.

[4]马驹. 民营银行准入退出机制研究[D].西南财经大学,20\_.

[5]汪爱群. 浙江民营银行发展研究[D].西南财经大学,20\_.

[6]周民源. 我国台湾地区民营银行的发展路径及对内地的启示[J]. 金融监管研究,20\_,01:24-38.

[7]柴瑞娟. 民营银行:发展障碍及其法律对策——以民营银行开闸为时代背景[J]. 法学评论,20\_,03:154-160.

**银行论文开题报告模板范文 第五篇**

1.国内外研究现状

现阶段，为了优化我国资金资源配置，激活金融市场活力，我国逐步的开放了私营银行的审批权限，吸纳了部分国内外知名的自营银行体系，该举措不仅我我国银行系统的发展注入了新的活力，更是通过金融体系的建设带动我国全民经济的`发展。在这样的背景下，国内外学者展开了广泛的研究，普遍集中在如下几个方面：第一，私营银行在服务态度、工作效率等方面存在优势;在资金安全、稳定性等方面存在劣势，进而需要政府以及其他社会力量完善相关的法律法规以及监督体系，来为其进行保驾护航。

2.选题目的及意义

本文以上述的背景为基础，对民营银行的建设与发展意义进行总结，并从其可行性角度分析了民营银行的具体发展规划与优化意见，为后续的银行体系完善提供了必要的理论基础。

通过本文的研究能够填补相关的科研空白，具有理论意义，同时也能够对民营银行在发展过程中可能遇到的困难进行预判，进而为后续的实际发展提供必要的实践指导。

**银行论文开题报告模板范文 第六篇**

摘要：在邮储银行中，风险管理内部审计的应用是其又一次新的尝试，也是探索风险管理有效性的新途径。

关键词：邮储银行;风险管理;内部审计

一、内部审计与风险管理的整合理论

(一)内部审计在风险管理中的重要性

国际内部审计师协会在《内部审计实务标准》中对内部审计在组织风险管理中的重要性做了总体描述：内部审计部门应该监督、评价组织风险管理体系的有效性;内部审计部门应当对组织的风险控制、管理、治理等各个方面均进行评价;内部审计活动应当协助组织识别并评估重大的风险问题，并帮助组织改进其风险管理与控制系统。如：经营财务信息的真实性、完整性与可靠性，资产的完整性跟法律、法规和合同遵循的情况、经营的效率与效果等;内部审计部门应当将在业务开展时了解到的风险情况运用到识别和评价邮储银行重大错报风险中去。这是总体描述内部审计在风险管理中发挥的作用，如果具体到风险管理的各个构成要素中，就会发现内部审计是无处不在的：一是在分析风险环境时，内部审计要充分了解管理层当局看待风险的态度，以及应当采取的防范措施，由此来评价组织所面临的固有风险跟剩余风险;二是在识别风险时，内部审计人员采取一定的风险识别方法对潜在的可能对组织造成影响的事项进行有效识别;三是在反应风险时，内部审计人员要对组织的剩余风险及管理当局所运用的应对风险的措施的科学性、合理性和有效性进行合理的评价;四是在沟通风险信息时，按照在审计活动中所得出的评价结果，内部审计人员向组织董事会或其审计委员会报告风险信息是否被准确及时的传递;五是在评估风险时，利用风险的评估模型，内部审计人员运用定性或定量的方法对风险的可能发生率及其影响程度进行评估并描述;六是在监控风险时，内审人员通过对组织风险管理的执行情况进行评价，以检查内部控制是否已经更新，是否能够有效控制新的风险;七是在控制风险时，内部审计人员要测试风险的应对方案及其执行的有效性。

(二)风险管理内部审计模式的涵义

风险管理内部审计(RiskManagementInternalAuditing，简称RMIA)是指在银行治理结构的框架内，以银行风险管理为导向，整合银行内部审计资源、能力和配置，以促进风险管理银行文化在银行内的传播成为其管理核心，进而实现银行可持续价值，创造出能力最大化为终极目标的一种内部审计模式。风险管理内部审计更加重视组织战略目标的实现、管理层对风险容忍度的加大以及对关键风险的度量等几方面。审计的目标是指达成组织目标、缓解关键风险以及优化银行的风险管理，即银行风险管理的有效性;审计的重点是当前识别风险管理的有效性及有效期望性之间的差距;审计的测试聚焦于两者之间的差距测量上，最终形成的审计结论主要是就风险管理有效性的差距与潜在风险和关键邮储目标之间给予建议。

二、邮储银行风险管理内部审计存在的问题

(一)内部审计理念落后

指引人们采取具体行动的价值观就是理念。而作为一种社会意识，价值观对人们所采取的行动具有促进、制约跟界定的作用，时刻影响着人们在对待问题时的态度、思维跟行动。目前，我国邮储银行的内部审计思想还处于把握基础审计、风险导向审计阶段，其重心仍旧是传统的合规性审计，在风险管理方面也没有过多的涉猎;对内部审计在银行风险管理中的功能与职责及作用没用系统而准确的认识;对银行风险管理内部审计理念的认识还不到位，从而影响邮储银行在推行风险管理内部审计的接受及开展程度。这些都是影响邮储银行有效开展风险管理内部审计的本质原因。

(二)定位内部审计目标不明确

目前，邮储银行的内部审计依旧停留在以往的以对照制度进行检查为主的传统的、合规性的审计阶段，还无法实现以经营活动风险性的评价跟有效性风险管理为核心的风险导向管理审计阶段，内部审计的咨询、评价、鉴证等功能也没能发挥其应有的作用。内部审计的终极目标就是通过采取规范的、系统的方法，对风险管理、控制以及治理过程的效果进行有效评价甚至是改善，以提升价值及完善组织的运营为宗旨，促进组织实现其应该达到的目标。然而，现阶段邮储银行仅是将内部审计用于“为银行日常运营查错纠弊”。

(三)内部审计人员无法胜任

风险管理内部审计要求银行的内部审计人员要对银行的风险进行准确、系统的把握，熟练运用先进的审计方法对风险进行识别、评估、分析及控制等，以及时评价出邮储银行风险执行的有效性以及管理的合理性，这就说明银行的内部审计人员必须要具备一定高度的素质，除了要具备财务、审计知识以外，还要熟悉邮储银行在经营活动过程中可能面临的各种风险及性质，而且还必须要掌握计算机审计、定量分析方法。目前，依据风险管理内部审计的发展要求来看，我国邮储银行内部审计人员的职业素质存在较大差距：

首先，邮储银行尤其是地方支行的内部审计人员的学历层次偏低，高学历人才非常少，对涉及到的专业知识问题的识别与解决能力比较低下。其次，邮储银行内部审计机构的专业构成比较单一，会计、审计专业人员的人数比例占主体地位，而法律、管理类、金融学等其他专业人员的人数比例却很小，但是邮储银行又属于专业知识比较强的领域，如果对该行业没有深入的了解，必然会影响到邮储银行内部审计工作的效率和效果。

(四)内部审计方法不完善

科学的、先进的审计方法是达到审计目标、准确评价审计对象及提高审计质量的关键因素。目前，邮储银行内部审计方法不完善、审计技术落后、审计手段不能适应新时期的新要求，大体上都还以账目作为审计的根本，主要采取详细的审计，有的甚至还仅以审计人员的自身经验为基础去判断审计方法;邮储银行在对计算机审计的运用上也不够充分，并且在实施过程中还存在轻视甚至是忽视计算机系统评价、以数据论数据、不测试数据真实性等不良现象。而风险管理在内部审计过程当中却涉及了大量的、复杂的风险因素，需要运用科学的、先进的审计方法去进行识别跟评价，传统的、陈旧的审计方法已经在很大程度上制约了邮储银行内部审计的有效发展。

三、保障邮储银行风险管理内部审计有效运行的措施

(一)转变内部审计理念

要尽快转变邮储银行内部审计理念，进一步认识到评价银行风险管理的有效性是邮储银行内部审计的目标，明确邮储银行的风险管理水平跟能力是审计的重点与核心。然而，风险管理却是银行高层管理者跟董事会的关键职责，要对银行的风险管理与控制过程负责。为实现银行目标，高层管理者应保证银行具备科学的、合理的风险管理过程，且能有效发挥其作用;而董事会在银行是否具有科学的、合理的风险管理过程的确定上以及该过程是否恰当、有效的认定上均负有不可推卸的监督责任。一方面董事会可以带领内部审计部门采取审计报告的形式对风险管理过程的恰当性、有效性提出针对性的改进建议;另一方面还可以充当咨询师的角色，并且协助高层管理者对风险进行识别、评估，运用风险管理的控制措施帮助解决风险问题。在银行的风险管理过程中，内部审计的角色是随着时间的推移而改变的，并历经了一种持续的发展过程，即：从不出现在风险管理过程中——作为内部审计计划的组成部分对风险管理过程进行审计——积极、持续地支持风险管理过程并参与其中。如报告监控活动、参加监督委员会等，直到当下的管理、协调风险管理过程。内部审计在银行风险管理过程中的作用跟地位日趋重要，因此，我们要转变内部审计理念，正确的定位内部审计在风险管理过程中的角色，在审计过程当中以主动积极的态度充分的发挥其应有的功能与职责。

(二)明确目标定位

内部审计的终极工作方向以及其存在的根本价值所在均是内部审计的目标，它确定了审计的内容和制订了审订的程序。随着内部审计的持续发展，内部审计的目标也正在发生持续的变化，如在内部审计产生的起始期间，其主要目标是查错防弊，后来就发展成了对银行经营资产的真实性、完整性和合法性进行监督、审查，再后来就发展成了为将内部控制的有效性跟完整性作为其目标。现阶段，邮储银行内实施风险管理，这就要求各参与部门将银行的经营目标作为起点，更多地思量银行的长远利益、战略规划，注重风险管理的有效性以及风险之间的关联性，从而出台最高效的内部审计运行程序。自然，过去的内部审计目标已无法再满足这一新要求。风险管理内部审计下的内部审计目标应该为实现邮储银行的经营战略而产生，即提升组织价值、加强组织运营。因此，在实施具体的风险管理内部审计之前，邮储银行内部应该对审计的目标进行明确的定位，为内部审计工作领航，这也是保障邮储银行内部审计有效运行的前提。

(三)提高内部审计人员素质

内部审计人员素质的高低是内部审计效率及效果的直接影响因素，提高内部审计人员的专业知识水平和素质有多种途径：一是延伸内部审计人员招聘的专业范围，适当增加法律、金融、信息技术、统计等相关专业的人才招聘，扩大内部审计的专业知识领域，以提升内部审计队伍的专业素质;二是开展内容丰富、形式多样、专业知识广泛的内部审计经验交流会及培训，对在邮储银行内部审计中遇到的各种各样的典型实例进行深入的分析与研究，以提高审计水平，增加审计人员的实战经验;三是咨询或聘请有关银行经营风险管理研究方面的专家教授，补充银行内部审计队伍的知识、技巧，但是在咨询或聘请专家之前必须要做好对专家的胜任能力、及其成果的评价工作，以保证审计的质量。风险管理的内部审计是一项复杂的、系统的审计过程，胜任能力强、专业知识广泛的高素质人才是风险管理内部审计有效开展的保障。

(四)完善内部审计方法

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！