# 浅谈银行合规文化建设【符视传媒#2024-8-7】

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-03-05

*第一篇：浅谈银行合规文化建设【符视传媒#2024-8-7】浅谈银行合规文化建设合规经营是银行建设的基础理念，是贯穿整个银行各项业务的始终。因此我行会经常组织合规案例方面的教育，其目的就是为了提高员工对合规经营理念的清楚认识，提升员工对于制...*

**第一篇：浅谈银行合规文化建设【符视传媒#2024-8-7】**

浅谈银行合规文化建设

合规经营是银行建设的基础理念，是贯穿整个银行各项业务的始终。因此我行会经常组织合规案例方面的教育，其目的就是为了提高员工对合规经营理念的清楚认识，提升员工对于制度的执行力，加强内部监管，强化内控制度的建设，做到这些就可以推动各项业务健康长期有效的发展。有效内控机制的基础和核心是由良好合规文化建设来决定。下面就银行合规文化建设给家谈几点见解。

一、制度建设。

俗话说无规矩不成方圆，合规文化建设的首要内容就是制度的建设，该制度主要起到的作用是给员工提供合规参考，约束员工的行为举止。该制度要按照银行的实际情况来制定，同时要不断的完善该规章制度，将责任进行落实，确保有章可循。要将制度贯穿到每个工作细节，及时查缺补漏，以防止违规行为的发生。所有业务都要控制在内控制度之内。

二、开展合规文化教育活动

合规文化教育活动对员工的行为具有积极意义。通过对员工的培训，达到端正员工思想，树立合规意识的作用。我们要做到自觉规范行为，时刻紧绷合规一弦，拒绝为合规二合规。与此同时我们还要加强这方面的学习，更加系统的学习并掌握规章制度及政治理论，及时的更新知识架构，以此来提升自身的综合素质。

三、建设“以人为本”的合规文化。

冰冻三尺，非一日之寒。合规文化建设属于系统性的工程，循序渐进，所有建设的前提及重点都是围绕员工本身来做。“人人合规”的文化氛围营造，主要要加强合规文化教育，认真对待上级下发的合规建设文件和资料，同时还要开展专项治理及制度的排查工作。整个过程不完全需要领导来监督，每个员工既是监督者也是被监督者，员工要具备吾日三省吾身的思想觉悟以及具备发现和组织他人不合规的行为。

银行合规文化建设需要从制度、环境、思想等方面着手，需要各个层次、各个部门、所有员工的通力合作与执行，才可以让企业的文化深入人心，源远流长。

**第二篇：加油站家文化建设【符视传媒#2024-9-14】范文**

加油站家文化建设

企业管理中加油站文化建设也是一项传统的基础建设，俗话说的好“基础不牢固，地动山摇”。如何将加油站家文化建设提升，激发工作人员的工作积极性和创造性，我们就要做好下面几项工作。

一、对加油站站长的素质要全面的提升

加油站站长的个人素质可以直接影响加油站的安全管理，这就要求站长必须拥有奥都的事业心和责任感，在处理工作方面既要精技术、懂管理、熟管理、通安全，除此之外还需要一套灵活的工作方法，有效的带动加油站工作人员能够团结。与此同时，作为加油站的第一负责人，就要提高自身意识，要起到带头作用，严格执行各项规章制度。

二、构建加油站“家文化”的必要性

随着现代企业管理理念的逐步上升，企业文化以成为企业的核心竞争力。企业文化就相当于一个的灵魂。“家文化”和企业文化有个共同的特性就是其被员工所信奉、所认同。

1、“家文化”的建设是加油站员工自身的需要： 增强员工的归属感和安全感的需要 让员工有“主人翁”意识的需要 提高员工职业精气神的需要

2、“家文化”的建设是加油站企业发展的需要：

好的、卓越的企业都有一个共同的特性就是其有一套可以让员工认同、信奉、实践的企业文化。相反如果一个做了很多年都没有做上去的企业，其根本原因就是企业文化建设的问题，有可能是不够完善，也有可能是该企业的企业文化没有人或着有很少一部分人在遵循，大部分人不按照企业的企业文化进行日常工作学习。事实证明，企业文化要想做好，其必须要渗透到企业的方方面面。企业文化实质上是企业全体员工的价值取向、理想信念、道德作风、工作效率和企业价值观互相融合共生的过程。只有员工亲自将企业文化进行培植、浇灌最终才能够得到成果。

目前，中石化改革进入了快车道。与此同时，中石化也受国民经济发展下行和新能源的影响，分别在经济和管理上都存在着极大的挑战和压力，因此我们要改变以往的固有思想，提升员工工作士气，构造命运与共的共同体。做到这点并不难，“家文化”的建设可以使员工和员工两者在遵旨、愿景、使命上达成高度一致性，从而形成真正的合力。可以在风险和危机时刻共同分担，力挽狂澜。

三、构建加油站“家文化”的方式方法

加油站在构建“家文化”时，要将家的思想融入到员工的心中，渗透到企业的每个环节，构建温馨家园的前提是要建立在物质层面上，构建心灵家园的前提是要建立在情感层面上，最终实现“请有所寄”。

1、“家文化”必须围绕企业的核心开展工作

2、“家文化”必须要“以人为本”

3、“家文化”必须要因地制宜

四、加油站“家文化”建设的途径 “家文化”打造的关键在于让员工及客户感受到家的温暖。员工要力所能及的服务好客户，因为在这个大家庭中员工和客户所扮演的觉得不同，要从各个方面营造好家的环境和良好氛围。

1、打造“温馨之家”，着重突出亲情文化，提高员工归属感。

2、打造“客户之家”，着重突出服务文化，提供便捷服务。

3、打造“奋进之家”，着重突出制度文化，增强责任担当。

五、加油站“家文化”建设的几点体会和思考

1、加强对加油站“家文化”重要性的认识

2、要认同和认知加油站“家文化”的深刻内涵

3、“家文化”的内容需要不断的循序渐进、坚持不懈

4、要将员工在加油站“家文化”建设中的地位进行落实

5、“家文化”的建设需要有稳定的物质基础作为保障

6、因地制宜，要注意的是差异化打造

加油站“家文化”的建设任重道远，是一项较为系统且长久的工程，我们要有长远的格局和眼界，要从点做起，注重细节，只有这样才能做好“家文化”的宣传。

**第三篇：腾讯企业文化建设案例【符视传媒#2024-9-21】**

腾讯企业文化建设案例

当下的时代最不缺的就是优秀企业，虽然有些企业做的并不是很出名，但企业业绩也不差，所有业绩的成功都离不开企业的文化建设，这里笔者就腾讯企业文化建设为案例给大家说说，看看腾讯是怎的文化建设使得腾讯走向成功、走向卓越。

一、鼓励创新

我们都知道腾讯的成功靠的是“抄袭”，所以对于腾讯来说创新一直以来是他们的短板，初期的腾讯主要以模仿别人的产品生存，马云也直言不讳的说腾讯没有创新。腾讯如果想成为一家受欢迎、受尊敬的互联网企业就必须打破只仿制五创新的局面，改变他人对自己家的看法。因此腾讯也不甘示弱，不断的鼓励员工、培训员工要进行创新、研究、开发新的产品。相信大家对王者荣耀都不陌生，王者荣耀的出世是腾讯在物质的驱动下所完成的。

二、注重用户体验

在腾讯的经营理念中，其中有一条非常清楚的管理理念“一切以用户价值为依归”。我们所见到，听到的很多企业单位都会将用户体验、提升用户价值做为企业文化的一部分，但真正言行一致的又有多少呢？在这方面腾讯做的还是比较不错的。举个简单的例子，微信朋友圈在初期就没有推出广告，知道目前微信朋友圈也没有广告，当然这除了个人做微商的，就朋友圈本身而言没有，微信公众号就是一个很好的例子，对于违规操作的公众号一律进行封号等这些都足以证明腾讯在小心翼翼的维护着微信用户的体验。

三、鼓励内部竞争

达尔文说“物竞天择，适者生存”，这句话适用于所有生物，沙虎鲨是世界上最为残忍的鲨鱼，当他们还在母体肚子里发育成长时就已经开始相互残杀，只有最强的那只才能顺利的出生。腾讯的直播业务成功的原因就是马化腾的做法，他要求公司内部六个部门积极展开竞争，让他们个子推出自己本部门的直播平台产品来吸引公司的注资，其中包括全民K歌、企鹅直播、花样直播、腾讯游戏、NOW直播等。虽然企业的这种竞争不及沙虎鲨那般迅猛残忍，但足以让公司上下员工产生竞争危机意识，只有居安思危才能够在竞争激烈的中国互联网市场中活下来，并不断的发展壮大。

四、员工福利

腾讯对于员工的附在业界都是非常出名的，举个例子，马化腾亲自为员工挑选符合员工工作内容的桌椅；公司还为员工提供了最为便捷的交通系统，其覆盖整个深圳370条线路，全市1000多个站点的班车；公司还还可以给要买房的员工提供25万或50万的免息贷款，给无房的员工提供房租补贴，免费提供体检、上各种保险、洗牙、带薪休假30天等。

从以上笔者给大家所陈述的案例中可以看出企业的成功绝非偶然，尤其在当下市场竞争如此大的情况下，如果一个企业没有创新，不重视员工和用户，那么这个企业也不会长久的生存下去，一个企业在发展过程中不断的创新、不断推出新产品、注重企业员工和重视用户体验的参照物离不开企业文化建设起到的作用。通过企业文化不断的向员工传递企业的使命、企业的价值观、企业的理念和企业的愿景，做到言必行、行必果，最终才能抓住员工和用户的心，获得市场的青睐！

**第四篇：合规文化建设演讲稿 (银行)**

合规文化建设演讲稿--------圆

本文： 整理

战国时期邹·孟轲在《孟子·离娄上》中用“离娄之明，公输子之巧，不以规矩，不能成方圆”一句强调做任何事都要有一定的规矩、规则、做法，否则无法成功。

例如画圆，提笔若不能一气呵成或是涂涂改改，终觉其不圆，就像企业，若没有规章制度，每个人都随心所欲，虽没有了条条框框，但终不能成为一个整体，尤其像银行这样的高风险行业。试想：如果柜面工作人员没有核查客户身份的真实性就为客户办理密码重置，那将是怎样的结果？如果信贷工作人员没有实地去调查借款人提供的相关资料信息，就马虎的把贷款放出去，那结果又将如何？如果每个人都随心所欲的想工作的时候工作，想休息的时候休息，那么我们的客户基础何在？银行的生存在于发展，发展的根本在于客户基础。若是连根都没有了，还谈什么发展，谈何生存呢。

合规，合乎规定也，是银行业一项核心的风险管理活动，健全、有效的合规风险管理机制，是实施以风险为本监管的基础。《中国农业银行合规风险管理办法》中明确指出实施合规风险管理工作应坚持“有规必依，无规请示”的原则，这是一种原则，更是一种态度。加强自身的行为规范学习，在遇到问题时，才能做到有规可循。一个规章制度的形成不可能是一朝一夕就能完成，更需要不断的发现问题，解决问题，以达到完善规章制度的目的。这也就是“无规请示”的道理。

2024年，我有幸成为一名中国农业银行人。在新员工入职培训中，我们学习了《中国农业银行从业人员职业行为守则》，学习了《中国农业银行员工行为准则》，那时候的学习仅仅是学习、了解，直到真正坐到柜台内办理业务时才明白其中的一些道理。柜台内有的是金钱的诱惑，有了行为守则这个圆站岗，我们才不会冲破规矩，才能直面诱惑；接待客户时也能“站相迎，笑相问，双手接，快速办，礼貌别”；发放贷款时也能遵守中国银行业监督管理委员会信贷业务“七不准”的相关要求进行办理。常在想，如果国家没有制定法律，那这将是一个充满罪恶的社会；如果十字路口没有交通信号灯，那事故发生率必然上升。这也就是遵规守矩的意义。

中国农业银行致力于营造“合法经营、文明经营、诚实守法、爱岗敬业”的工作氛围，提升员工服务意识和服务质量，打造我行品牌形象，树立员工与单位的共同价值观、利益观，形成内部强大的凝聚力。合规人人有责，若是每位中国农业银行人都能遵守，并且能在他人不小心的时候加以提醒，团队的凝聚力也必定能加强。记得一次柜面操作系统临时签退后，在我起身准备离开柜台时，被身边的同事叫住了，她向我使了个眼色，回头一看，心里一惊，发现印章未收入钞箱内。幸好同事提醒，要不就违规操作了。有了这次的教训，以后每次起身之前必定扫一眼柜面，看是否有物品未放入钞箱内。也幸好同事提醒，才让我免于受罚。有了同事间相互帮助，团队凝聚力才能逐步增强。

火车有了铁轨的约束才能够正常的运行，让旅客欣赏到沿途的美丽风景，将旅客安全带到目的地；地球有了太阳对地球的强大引力，才不至于让地球到处乱撞，一直围绕着太阳转；而中国农业银行有了自己的合规文化，才能让中国农业银行人在预定的轨道里前行，一直向前。

我们不需要去思考诸如巴塞尔协议中时如何定义合规文化这样的问题，只需要在工作中做好自己，细小到每一个小细节。银行工作，无论大小，都关乎银行的整体形象，只有每个人都真正用心去遵循，去执行，才能打造出品牌形象。可能有人会问，和我有什么关系？一个国家要想受到他国尊重，他必须强大，他的国民才会有安全感；一个企业要想立于不败之地，他必须发展，他的员工才有归属感，而这样的归属感恰恰也是需要你去维系的。

古人云：“勿以善小而不为，勿以恶小而为之。”就是告诉我们无论何时都要遵规守矩，从我做起，从小做起，从小处入手，从现在做起。没有圆规和直尺，就无法画出标准的圆形和方形。正是因为有模型的约束，线段才不会偏离预想的轨道线段。只有人人遵守，我们的未来才会更美好。

规则就是圆。有了这个圆，一切才有可能圆满解决。

**第五篇：银行合规文化建设心得**

银行合规文化建设心得

合规文化建设是合规风险管理的一部分, 同时也是企业文化建设的一部分, 如果将合规风险管理作为企业文化建设的范畴, 那合规风险管理将停滞在意识领域, 不利于银行的风险防范。如果银行全行上下都严格遵守高标准的道德行为准则, 那么该银行合规风险的管理是最为有效的。

近年来随着银行业监管部门不断加大监管力度，银行内部的操作风险专项治理，使大家都充分认识到合规风险管理、合规文化建设的重要性，但是，客观而言，银行的合规文化建设仍然处与刚起步阶段，现状不容乐观。一是对于合规风险、合规文化的认识还存在偏差，这种认识的偏差导致银行在追求金融创新，追求企业利润的时候，忽视了合规风险管理，忽视了银行合规文化建设。二是银行在进行合规建设，制定设计合规制度体系时，未能全面考虑、覆盖合规风险管理或者说合规文化内涵的各个层面。三是“规”的严肃性不强。银行内部各层次员工中，均不同程度存在轻视或无视银行合规建设的问题，在大量的规章制度面前，有规不依、有章不循的现象时有发生。从近年来分析整个银行业屡屡发生的一些案件得知，案发人大部分在基层支行，而建行的相应的规章制度是齐全的，但基层网点屡查屡犯的问题还是较多的，这原因是多方面的，但一些老的观念、方法在某些员工思想里还是存在的。所以，要在全行员工中灌输合规文化就显得尤其重要。

一.要努力建立和完善合格的“规”

有效的合规风险管理机制是银行构建全面风险管理体系和有效内部控制机制的基础和核心，是合规文化形成的基础。建立合规的风险管理机制，急迫建立一系列合格的“规”。在我国银行业股份制改革的背景下，银行自身的公司治理、企业文化、组织结构、发展战略、人力资源、目标市场需求和竞争环境、业务复杂程度、绩效考核和激励机制等因素必须与市场竞争的客观需要相匹配，并且应随着上述因素的不断变化而动态的调整和保持。如果这个“规”本身不充分、不系统或者没有得到及时修订，就会使银行在客观上处于违规的境地。建行已成立合规管理部门后，又颁布实施的《合规政策》和《合规工作管理办法》，为实现合规管理提供了制度保障，为加强合规管理做好基础性工作，使合规工作达到有规可循，有据可依。二.要创建科学的合规管理机制

许多案件的形成，大多是制约机制失控和监管不严的结果。如何确保一个“规”在建立好后能够被大家持续地遵守，并且保证这个“规”自身还能够被及时加以修改和完善，必须有一套机制作保证。要切实建立合规风险管理机制，就必须从涉及银行整体的企业文化、组织机构扁平化、流程管理、岗责体系、绩效管理等方面入手，梳理、整合和优化银行的规章制度，建立专业化的合规风险管理队伍，确立清晰的报告路线和问责制、举报制等，真正在银行日常经营管理活动中体现合规风险管理在风险管理乃至整个银行管理工作中的核心地位和作用。

三.要将合规文化理念渗透到业务条线和基层岗位员工之中去

要实现银行经营目标在就必须在合规价值观念和合规文化的培育上有统一的合规要求和员工行为规范。加强合规文化的教育要从上至下树立合规意识，以管理人员的合规理念感染和引导员工的合规行为。如要使员工熟练掌握合规知识，并能应知、应会、应用。要把合规管理要求结合到各业务条线的操作流程中，实现流程控制、外部检查、员工自律三者有机的结合，尽量减少各类不应有的合规风险和操作风险。

四.要用依法合规文化构筑预防案件的防线

从全国金融系统发生的案件表明，银行违规违章行为经常并时时发生，违规员工的共性就是缺乏法律法规知识、缺乏对违法犯罪后果的足够认识。因此，要用依法合规文化构筑预防案件的防线，就要培育员工树立“四种意识”，做到“三个加强”。四种意识：一是合规办事意识，坚决剔除凭感觉办事，凭经验办事、凭习惯办事的陋习；二是责任意识，应本着对事业负责、对同志负责、对自己负责，认真执行规章制度，处理业务要认真审核各项要素；三是监督意识，员工互相之间不能盲目信任，干部和员工之间的信任必须建立在遵章守纪、按章办事的基础上，在处理问题的时候一定要形成自觉监督的意识，养成相互监督的习惯，这样才能使自己少犯错误，才能监督别人不犯错误；四是保密意识，要做好银行内部发展的保密工作，更要做好为客户保密工作。三个加强是：一要加强违规监管力度，工作中凡不执行规章制度、违规操作业务的，不论是否造成经济损失，都要依据有关规定进行相应处罚；二是加强工作作风建设，要以身作则、艰苦朴素、脚踏实地、积极履行好工作职责，在思想道德上筑起一道预防违规违纪犯罪的牢固防线。三是加强培训。要通过一定方式对所有新上任的部门和网点负责人进行上任前的合规培训，通过培训使其充分系统地了解和掌握各项主要规章制度和其所在部门的全部规章制度，达到对工作中可能涉及到的“规”了如指掌。而对那些经过培训不合格的，则不能让其上岗工作。

五.合规文化建设必须以人为本

人是各种社会实践的主体。合规文化的形成，与员工的文化层次、职业道德修养、品行有着直接的联系。

首先要建立“人人有责”的合规文化。由于银行内部风险存在与各个环节、各个部门，因此，合规文化建设应强调人人有责，即每个人都是风险的责任人，每个部门或岗位都会有风险发生，作为银行的员工，每个人都有责任和义务在自己的岗位上和部门内有效防范合规风险。员工应将合规文化建设与日常的工作和业务有机结合起来，将合规文化意识渗透到自己的工作中。

其次，合规的“规”要在实践中得以贯彻执行，必须通过有效的激励机制，把对合规工作做得好或对举报、抵制违规有贡献者给予保护、表扬或奖励；对履行工作职责中仅有微小偏差或偶然失误、且未造成不良后果的，予以免责或从轻处理；对存在或隐瞒违规问题、造成不良后果者，要按照规定给予处罚，追究责任，使整个团队形成合规光荣，违规可耻的工作氛围。

总之，加强合规文化建设，在全行积极倡导合规文化和合规理念，使其“合规”成为银行一切经营活动的自觉规范行为，也只有这样，良好的合规文化才能蔚成风气。

新世纪信用社

彭颖倩

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！