

# 大数据在地方金融监管中的应用探究

宁心意 唐馨 张冰 马芳 戈凯

(济宁万国云信息科技有限公司 272000)

**摘要:** 金融为现代经济发展的基础, 优良的金融监管模式, 可切实保证金融与经济稳定运行。我国监管部门对金融机构, 给予严格的审核标准及许可, 所有金融机构牌照准入审批及行为, 均为“一行三会”体系基础上实施, 其中银监会审批主要涉及银行、信托、金融租赁等, 证监会审批涉及券商、公募基金、期货、基金子公司等。传统持有牌照金融机构, 主要针对国有企业及大型民营企业, 致使中小企业及居民端需求无法实现。针对当前金融现状分析, 认为大数据可将其现状改善, 促进地方金融稳定发展。

**关键词:** 大数据; 地方金融监管; 应用

伴随经济迅速发展, 中小企业及居民端对金融服务需求不断增加, 促进“类金融机构”应运而生, 如小额贷款公司、融资担保公司、商业保理公司等。此类机构成为地方金融体系核心构成, 也为金融创新的核心驱动力, 对经济活跃、发展具有积极作用。但此类金融机构持有牌照, 并未能在“一行三会”监管控制范围内, 加之各类信贷或理财类服务机构诞生, 也不再“一行三会”管理中。从金融监管现状分析, 一方面我国地方金融发展迅速, 且规模小、种类多; 另一方面, 地方金融机构监管处于空白状况。本文主要阐述当前地方金融监管现状, 提出在监管中应用大数据优势, 以及大数据应用实现路径。

## 一、地方金融监管的现状

首先, 缺乏相关法律法规。针对小贷公司、融资担保公司、融资租赁公司等, 数量高达2万多家, 同时增加监管的风险。当前, 部分地区给予针对性金融监管法规及条例, 但多数地方借贷公司监管, 以省级、市级文件为核心参考, 此类细则并未具有法律强制力及权威性, 特别在非法金融行为打击方面, 存在显著缺陷。因此, 地方政府需对本地金融机构承担大部分责任风险。其次, 未有明确的政府主管部门。我国各省对地方金融机构监管, 存在较大差异, 且监管任务由不同部门承担, 致使地方金融监管权责未能清晰明了, 阻碍国家宏观政策难以切实落于地方。此外, 地方政府缺乏监管约束力。小额贷款公司、融资担保公司等, 多设置在偏远地区, 当地金融监管力度薄弱, 加之缺少相关国家管理条例, 致使监管难以贯彻执行。最后, 缺乏必要信息及监管方法。根据最新监管条例, 将小额贷款公司、融资担保公司、地方资产管理等投资公司, 交由地方金融工作部门负责。之前类金融机构监管分散于各个部门, 且信息多以纸质文件存档, 给数据查看及实际应用带来不便。人员配备层面, 人员整体力量较为薄弱, 日常仅停留在行政管理。监管手段层面, 地方金融部门将核心置于审批层面, 未能对监管进行加以关注, 对金融风险未能及时识别及处理<sup>[1]</sup>。

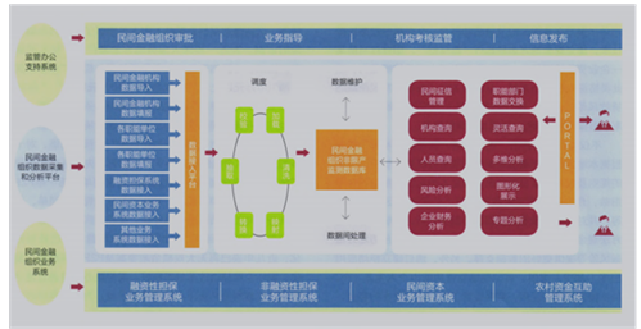
## 二、大数据在地方金融监管中的优势

伴随经济迅速发展, 网络技术不断革新及应用, 大数据技术成为数量大、来源广、格式多样数据采集、存储及关联核心途径, 且从中深究新知识、创设价值的新型信息技术。大数据技术, 主要将分散于不同地区数据进行整合, 挖掘数据中隐藏信息, 根据行业相关知识, 为准确决策提供便利, 提高创新能力及竞争优势。通过大数据技术, 可对地方金融机构进行系统性数据采集, 不仅可将各类融资担保、小额贷款、区域性股权市场、地方资产管理的信息管理横向打通, 还能引入外部信息数据, 将传统分散的数

据信息实现共享, 为各个部门提供实时查看信息机会。同时可实现金融预警检测, 对地方金融机构发展特征进行汇总, 为地方政府制定完善的金融管理方法做以支撑。

## 三、大数据在地方金融监管中的应用

地方金融监管需将其穿透性及大面积覆盖特点现象, 金融科技运用不可或缺。地方金融监管机构, 需根据数据采集、分析、监管、金融等服务, 构建完善的“地方金融非现场监管系统”, 数据采集为分析做以支撑, 系统性数据为监管提供保证, 有效监管可将人员负担减缓, 促进地方近容机构稳定发展, 图一为地方金融非现场监管系统核心框架<sup>[2]</sup>。



图一 地方金融非现场监管系统核心框架

### 1、数据采集方面

应用该兼容监管体系, 可将小额贷款公司、民间资本管理公司、融资性担保公司等日常运作实际状况信息予以收集; 外部将贷款公司基本集资、日常活动信息收集; 职能机构综合信息数据进行系统性采集, 以及各大国有银行、商业银行、保险公司等宏观金融数据进行采集。此外, 数据采集完成后, 会将其进行整合分析, 且对其数据质量进行审核, 将其联动性予以检查, 确保采集数据信息可靠性及完整性。

### 2、统计分析方面

数据系统构建需根据地方金融监管统计相关准则, 通过运用数据分析和数据挖掘技术, 以系统性监管分析报告呈现给工作人员。系统可根据监管不同类型公司, 提供大量数据统计表, 利用信息技术, 将金融监管人员工作量减少。系统主要分析功能涉及公司月度经营状况对比表、各类公司数据上报监测、动态式资金流向分析等。

### 3、风险预警及征信报告

系统内部根据公司类型,制定针对性风险预警模型,为监管人员提供便利,可实时查看公司风险状况,熟悉掌握公司发展变更及潜在的风险,为满足各项业务发展要求,系统管理人员可根据工作实际状况,将风险模式调整,为风险预警准确做以支撑。征信报告层面,系统可根据已采集数据体系,进行整合分析,在原数据基础上,结合内部征信模型,生成地方金融体系征信报告。地方金融征信体系,为地方金融健康发展的重要保障,与人行征信互补。

#### 4、地方融资担保圈监管

通过大数据应用,系统可将地方金融业务各项活动,与银行在本地区放贷情况结合,切实将数据挖掘技术贯彻执行,构建完善的地方金融“担保圈”,具体为针对当前特定企业贷款担保人,寻找该担保人贷款的担保人,遵循此联保、互保联动性,将贷款风险予以深挖。同时,将各个担保人次、频率等予以统计,将担保风险指数进行计算。

#### 5、非法集资方面监管

传统非法集资更多以线下形式开展,譬如开展讲座、发传单、发展会员等,随着互联网技术不断革新,非法集资宣传和组织趋于线上模式。通过大数据监测,将非法集资工作端口前移,构建

完善的“非法集资监测预警平台”。该平台首先通过 P2P 网站、贴吧、社交媒体等途径,将大规模数据进行采集,根据行业、区域、产品对数据信息自行分类,存储于金融风险大数据平台中。其次,对大量数据进行整合、分析、处理,将数据整合为可供分析的结构化数据。最后,利用分析算法,根据建立风险模型,计算不同的风险指数,将其进一步整合,获取最终非法集资的风险指数。

#### 结束语

随着互联网金融迅速发展,金融市场规模不断扩展,特别为地方金融机构,面临风险日渐增多,金融监管机构管理模式,难以满足现代化金融机构实际所需,构建完善的大数据金融监管平台刻不容缓,推动监管模式创新,在大数据、智能化基础上,促进金融行业稳定发展。

#### 参考文献

- [1]朱琳,金耀辉.大数据驱动金融市场监管研究——基于上海自贸试验区 P2P 企业风险监测的实践[J].华东理工大学学报:社会科学版,2018,33(6):66-76.
- [2]孙军.大数据时代互联网金融风险预警及监管研究[J].时代金融,2018,712(30):37-38.

(上接第 49 页)

进新理念、新模式、新技能,培训内容不仅要紧跟目前需求,更要拓宽到技术进步、新产品开发领域,促使培训工作逐步向实用化、科学化、国际化迈进,为培养出适应现代发展的优秀人才。

#### 3.4 建立科学公正的绩效评价与激励机制

首先,在制定绩效考核评价制度时,要细化岗位等级,从员工的工龄、岗位技能、岗位难易度等方面确定基础工资和绩效工资标准。再按岗位确定考核指标,考核指标一定要切合实际,指标定得太高,不但调动不了员工的积极性,反而会引起员工不满,考核指标定低了,员工没有压力,考核的目的无法达到。其次,要建立健全科学合理的考评方式方法,将阶段性考核与年终考核相结合,定量考核与定性考核相结合,民主测评、部门评价、高层领导评价相结合,多角度、多渠道对员工工作业绩进行精准考核评价,增强员工对考核的认可率。最后,要建立合理的考核结果运用与激励机制,依据考核结果确定员工工资、奖金分配及未来职位的晋升,确定绩效奖励比例时,一般以 40%—60%的员工能拿到绩效奖励为宜,让努力工作的员工拿到比之前更高的工资。在物质奖励的同时,要重视精神奖励,领导要多与员工沟通,因人而异采取不同激励方法,如对于有能力的员工可安排在重要岗位,促使其有效发挥自身特长;对于喜欢被赞扬的员工,领导要多鼓励表扬,在其取得成绩时给予充分的肯定,激励其最大限度

施展自己的才能,为创造更多价值。同时积极开展评先评优活动,对工作能力强,业绩突出的优秀员工进行奖励,激发先进鞭策后进,形成比、学、赶、超的良好态势。

#### 3.5 构建人力资源信息化管理模式

要在分析人力资源管理问题过程中有机联系自身各方面实际情况,合理分解制定的人力资源管理战略规划目标,分级的同时将其贯穿到年度运营发展战略规划,在层次化落实过程中联系构建的人力资源管理体系以及机制,围绕人力资源信息化管理要求、关键点,科学制定信息化管理目标以及制度,在分层、落实的过程中明确信息化管理标准、流程、责任,科学构建人力资源信息化管理模式,促使人力资源管理更加标准化、精细化。

#### 结语

随着全球经济的不断发展,对人才的竞争必将越来越激烈,只有不断引入先进的人力资源管理理念,创新人力资源管理模式,建立人才培养新机制,创新绩效考核与激励制度,为发展提供强大的人力资源保障,实现的可持续发展。因此,必须将人力资源管理工作作为一项战略工程常抓不懈。

#### 参考文献:

- [1]李二青.企业文化建设中的人力资源管理问题研究[J].山东社会科学,2014(01):155-158.