

公司治理学术文库

李维安 主编

我国商业银行行长胜任能力研究

李克文 著

 高等教育出版社

公司治理学术文库

李维安 主编



我国商业银行行长胜任能力研究

李克文 著



高等教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

我国商业银行行长胜任能力研究/李克文著. —北京:
高等教育出版社, 2009. 12
(公司治理学术文库/李维安主编)
ISBN 978 - 7 - 04 - 027540 - 7

I. 我… II. 李… III. 商业银行 - 经济管理 - 研
究 - 中国 IV. F832. 33

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 159901 号

策划编辑 宋志伟 责任编辑 武君红 封面设计 于文燕
责任绘图 尹 莉 版式设计 王 莹 责任校对 杨雪莲
责任印制 毛斯璐

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010 - 58581118
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	咨询电话	400 - 810 - 0598
邮政编码	100120	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010 - 58581000		http://www.hep.com.cn
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landaco.com
印 刷	北京机工印刷厂		http://www.landaco.com.cn
		畅想教育	http://www.widedu.com
开 本	787 × 960 1/16	版 次	2009 年 12 月第 1 版
印 张	14.75	印 次	2009 年 12 月第 1 次印刷
字 数	230 000	定 价	30.60 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 27540 - 00

内 容 简 介

本书运用理论假设和数量分析相结合的研究方法开发出我国商业银行行长的胜任能力模型,实证分析了我国商业银行行长的激励问题对银行绩效的影响,在此基础上,提出构建基于胜任能力的我国商业银行行长的薪酬激励和精神激励机制。

我国商业银行行长的胜任能力模型由知识、技能、能力、人格和动机等五个不同维度的构件组成,不同构件在模型中所占的权重不同。在我国商业银行行长的胜任能力模型中,知识和技能构件是基础,动机、能力和人格构件是核心。本书提出,目前我国商业银行行长的薪酬激励对银行绩效具有显著影响,而精神激励则没有显著影响;根据需要理论、目标理论和期望理论,提出基于胜任能力设计行长的薪酬激励和精神激励机制。本书对于完善我国商业银行行长的激励结构有着积极的意义;对银行业管理者、企业管理者、政府机构的管理者具有一定的借鉴意义,对相关领域的学者,也具有一定的参考价值。

“公司治理学术文库”总序

公司治理是国内外管理、经济、法律等学术界和实业界共同关注、研究的一个世界性课题。大量企业兴衰存亡的事实表明,公司治理问题已成为制约企业竞争的的决定性因素之一,是保证企业持续发展、高速成长的关键所在。

(一)

公司治理源于两权分离下的委托—代理问题。从思想渊源上看,最早可以追溯到 200 多年前亚当·斯密(Adam Smith)在《国富论》中触及的代理问题。但是,真正引起经济及管理学家们对这一问题关注的通常被认为是在 1937 年伯利(Berle)和米恩斯(Means)合著的《现代公司与私有财产》一书,它被公认为是研究这一问题的开山之作。自此,公司治理问题开始受到理论界的广泛重视,并逐渐成为人们关注的焦点,许多经济及管理学家开始研究现代公司中股东如何有效地控制和监督经理人员行为等问题。1975 年,威廉姆森(Williamson)提出了“治理结构”的概念。到了 20 世纪 80 年代初期,由于美、英等国的敌意接管和公司重组浪潮,以及转轨经济国家公司治理中存在的严重的内部人控制问题,引起了许多经济及管理学家的重视,经济学文献中开始出现“公司治理”概念,并在西方经济及管理学界逐渐形成了比较完整的公司治理结构理论。

由于公司治理结构被认为是“解决委托—代理问题的一整套制度安排”,很快引起了我国国内一些学者的重视,他们在 20 世纪 90 年代初也开始了公司治理的研究,力图从英美模式、德日模式中寻求借鉴与启发,来探索适合中国企业的公司治理模式。由于大家的努力倡导和积极推动,短短数年,公司治理研究就出现了热潮,且大有一浪高过一浪之态势。在这个过程中,学术界对公司治理实质问题的看法也逐渐形成:一是强调企业所有权和企业所有者在公司治理中的主导作用;二是强调公司治理结构的相互制衡,认为公司治理的要旨在于划分股东、董事会、经理人员和监督机构之间的权力、责任和利益,形成相互制约的关系,保证

公司的有效运作；三是强调资本市场在公司治理中的作用；四是强调利益相关者的作用。随着我国加入 WTO，中国企业步入了公司治理改革的新阶段，如何借鉴发达市场经济国家的经验与教训，建立和完善适合国情、与国际接轨的中国公司治理的制度体系与运作机制，实现在企业微观层次的“入世”，就成为政府、企业界及理论界三方所面临的共同课题。

国家经济的增长依赖于公司财富的增加，而创造财富离不开良好的公司治理。随着经济全球化的发展和世界经济环境的变化，各国的公司治理实践也在发生着深刻变革，越来越多的投资者和公司的决策者认识到，良好的公司治理是企业增强竞争力和提高经营绩效的必要条件，是保护所有者及其他利益相关者、保证现代市场体系有序和高效运行的微观基础。因此，国际社会对于如何建立有效的公司治理给予了越来越多的关注。在我国，已把健全法人治理结构作为建立现代企业制度的核心。公司治理改革不仅有助于解决国有企业在公司化改造过程中出现的“翻牌化”等问题，而且也为民营、乡镇企业等各类企业规范化的公司制改革提出了新的要求。

（二）

从 20 世纪 90 年代初，我们就在股份制研究的基础上较早集中于公司治理的相关理论研究。我在国外留学和研究阶段，发表或出版了关于公司治理的研究论文和专著。回国后，在国家有关部委及南开大学领导的支持与帮助下，成立了我国高校第一个公司治理研究中心，开始了与中国公司治理改革同步的研究历程。通过努力整合多种研究资源优势，致力于对公司治理基础理论的创新和公司治理实践的探索，逐步形成了一个以管理学为主，并融合经济学、法学、社会学等学科为一体的综合研究平台。2004 年，南开大学公司治理研究中心获准成为国家“985”哲学社会科学创新基地和教育部人文社会科学重点研究基地。

在公司治理理论研究方面，近年来，我们以公司治理为主要研究方向，依托国家级重点学科，开展了基础性和应用性的重大理论和现实问题研究，形成了与国内外紧密合作研究的网络优势，已经承担国家社会科学基金、国家自然科学基金、教育部重大攻关项目等国家和省部级项目 20 多项，在国内外出版专著 10 部，发表论文数十篇，获省部级以上奖励 10 多项，建立了我国第一个以诺贝尔经济学奖得主命名的经济管理实验室——南开大学泽尔滕实验室，已经初步建成了开放性的公司治理

科学研究基地。

在公司治理理论体系建设上,探索构筑以公司治理边界为核心范畴的理论体系,从公司治理主体和治理客体、治理边界和治理范围、治理机制和治理功能、结构和形式等方面出发,来构筑公司治理的体系框架,还将公司治理的研究范围从公司治理结构扩展到公司治理机制,从单一的法人治理扩展到企业集团的治理,从国内公司的治理扩展到跨国公司的治理及网络组织的治理。在国内较早地针对董事会的独立性、董事会的战略参与、非执行董事以及独立董事等问题,进行开创性研究,为我国引入独立董事制度,深化公司治理改革提供了一些理论支持。

在公司治理实践与应用研究方面,我们坚持为政府决策和企业实践服务,重视将理论研究付诸实际应用,在公司治理原则、集团治理、跨国公司治理和公司治理评价系统方面,针对重大现实问题展开研究,先后进行了约1400家公司的实证调查,承担多项与大型企业合作的横向课题,取得的系列成果为政府或监管部门制定政策、监管制度和企业的公司治理决策提供了咨询支持。主要成果有:

第一,公司治理原则应用研究。在借鉴美国、英国、OECD等不同国家、地区、国际组织、跨国企业公司治理原则基础上,在国内率先提出并研究制定了《中国公司治理原则》。该研究的部分成果已被中国证监会和国家经贸委联合颁布的《上市公司治理准则》以及亚太经合组织制定的《东亚地区公司治理原则》所采纳,并引起有关国际组织、研究机构和企业界的广泛关注。

第二,公司治理指数化模型及评价系统研究。在借鉴国际著名公司治理评价体系并结合中国上市公司治理环境特点的基础上,2004年2月我们推出与国际接轨、国内首家发布的评价中国上市公司治理状况的“晴雨表”——中国上市公司治理评价体系和中国公司治理指数(CCGI^{NK}),得到证券监管部门、海内外学者、专家的肯定和认可,并受到上市公司们的热情关注和高度评价。该指数的定期发布将有利于全面展示我国上市公司的治理水平,让世界进一步了解中国公司的治理状况。

第三,基于公司治理的企业内部信用体系构建研究。结合国家自然科学基金应急项目,与深圳证券交易所等机构合作进行了406家上市公司治理与企业信用分析,该项目研究报告为国家主管部门制定信用政策、法规和证券交易所评价上市公司的信用机制提供了重要依据。

第四,企业集团治理问题研究。依据企业集团治理机制理论研究成果

果,针对企业集团治理中的具体问题,如上市公司关联交易的滥用、控股股东挪用上市公司资产等,结合具体企业集团案例进行深入研究,形成了企业集团治理的研究和咨询体系。

第五,中国民营企业公司治理问题研究。民营企业治理不同于典型的上市公司中的治理问题,主要是伴随企业成长出现的企业制度完善、企业控制权配置以及职业经理人引入等问题。对于民营企业治理的研究,是公司治理研究范围的重要拓展之一。

第六,在华跨国公司治理问题研究。对美、日、德、韩等200余家在华企业公司治理状况进行了调研,完成调研报告与论文十多篇,研究成果受到中国跨国经营企业和在华跨国公司的关注和重视。

上述公司治理理论研究与实践的积累,为我们同步进行的公司治理教学也提供了良好的教学平台。我们率先开设了公司治理课程,编著的《公司治理教程》是国内最早的公司治理教科书之一,被教育部研究生工作办公室推荐为研究生用书。近期主编的《公司治理学》,作为普通高等教育“十五”国家级规划教材由高等教育出版社出版。我们还翻译引进国外高水平的公司治理方面的专著和教材,以适应多层次、多角度、多领域的研究需要,进而取长补短、相互学习,为培养各层次的公司治理人才及完善学科建设奠定基础。由此,我们建立起我国第一个公司治理专业的博士点、硕士点,一支以中青年为骨干的教师队伍形成了。同时,我们设计了一系列面向不同对象的课程开发体系,并为企业、政府及有关单位进行了公司治理课程的培训。

为拓展公司治理学术交流和知识普及,我们创建了国内第一个专业的公司治理学术网站——中国公司治理网,致力于公司治理理论与实践的交流、普及和提高;我们还成功地举办了第一、二、三届公司治理国际研讨会,对公司治理研究与教学起到了积极的推动作用。

(三)

在企业改革实践的呼唤下,公司治理的研究领域已从单一问题逐步向多学科交叉领域扩展,涉及管理学、经济学、法学、社会学等诸多学科。可见,公司治理是一项“系统工程”,仅靠某一个或某几个方面的研究显然难以构筑这一系统工程。我们迫切地感到,需要对公司治理进行专业化、系列化研究,才能全面推进公司治理研究这一系统工程。另外,公司治理实践的不断发 展产生了一系列新的治理问题,也需要在理论上及时

作出新的解释和回答。比如,如何采用科学的计量方法和体系来对现有的公司治理质量的优劣进行评判?利益相关者参与治理的基础是什么?如何实现利益相关者的绩效最大化?如何建立公司治理中的会计审计机制?等等。为此,我们与高等教育出版社合作,精心策划《公司治理学术文库》,期望通过这套文库能多角度、全面、深刻地反映公司治理研究的最新进展和成果,为这项“系统工程”的最终构建奠定一个比较好的基础。

《公司治理学术文库》所收专著是在国家社会科学基金、国家自然科学基金基金等众多基金资助下完成的研究成果。经自由申报、专家推荐、《公司治理学术文库》编审委员会有关专家与高等教育出版社经济管理分社遴选,第二批出版的《公司治理学术文库》有两本入选。

《公司治理学术文库》的顺利出版受到编审委员会各位学术顾问和委员的关注和鼓励,获得国家自然科学基金、国家社会科学基金、教育部和科技部有关项目的资助,得到高等教育出版社刘清田编审、张冬梅副编审等同志的直接支持。我们所在的团队——南开大学公司治理研究中心的同事们在诸多方面给予我们很大帮助,南开大学商学院博士后叶陈刚教授(现对外经济贸易大学博士生导师)在本书的组稿、协调以及与出版社联系过程中认真尽责,在此一并表示诚挚的谢意。

出版《公司治理学术文库》的初衷是力图把公司治理所研究的最新成果高质量地呈现给广大读者朋友,能否达到这个目标,还请大家评判和指正。我们希望与学术界和实务界的同仁共勉,为继续推进我国公司治理的学术研究和改革实践而努力。

李维安于南开园

2006年6月

前 言

我国现有的商业银行体系主要由国有商业银行、股份制商业银行、城市商业银行、农村商业银行/信用社、中外合资商业银行和跨国商业银行的分支机构组成,其中,国有商业银行构成我国商业银行体系的主体。我国的国有商业银行脱胎于计划经济下的专业银行,经过十几年的市场化改革,国有商业银行的产权结构和治理结构都发生了较大的变化。股份制商业银行亦从无到有,经过近 20 年的发展已成为我国商业银行体系中的重要力量。城市信用社和农村信用社通过股份制改造和引进战略投资人,也在积极地实施产权结构和治理机制的改革。

作为依托商业银行存在的行长,其生成路径和角色转换无疑都受制于银行的产权制度和治理结构,银行产权制度和治理结构的变迁从根本上决定了行长这一职务角色的生成和转变。随着国有独资商业银行、城市信用社和农村信用社等商业银行产权制度改革的深入和公司治理结构的规范,商业银行行长的角色转换和激励制度已成为我国商业银行下一步改革的重点。实现国有商业银行行长从国家干部到职业行长的角色转换、构建有效的商业银行行长激励制度已成为我国银行改革的必然选择。在这一过程中,商业银行行长胜任能力模型的构建及其在绩效激励中的应用起着关键的作用。

本书针对我国商业银行行长激励中存在的激励目标不确定、激励因素缺失和激励结构不合理(如重薪酬激励轻精神激励、重短期激励轻长期激励)等问题,首先运用理论假设和数量分析相结合的研究方法开发出我国商业银行行长的胜任能力模型,实证分析了我国商业银行行长的激励问题对银行绩效的影响。在此基础上,提出构建基于胜任能力的我国商业银行行长的薪酬激励和精神激励机制。该机制的激励基础是行长的胜任能力,激励因素是岗位工资、福利和非现金报酬、短期激励和长期激励政策以及各种精神激励手段。该激励机制的人力资源管理内容包括:一是对学历、技能的认证和工作履历的鉴定;二是对经营绩效的评价,包括组织绩效和个人绩效。

本书的研究思路是通过回顾国内外有关胜任能力和经营者激励理

论的文献,针对我国商业银行行长激励制度中存在的问题,运用理论假设和数量分析相结合的研究方法,开发我国商业银行行长的胜任能力模型,然后构建基于胜任能力模型的行长激励制度。本书的主要创新与贡献有:

第一,构建了我国商业银行行长的胜任能力模型。通过文献研究,首先提出有关商业银行行长胜任能力模型构件的理论假设,即商业银行行长胜任能力模型是描述有效地鉴别杰出绩效者和一般绩效者的一组相关的知识、技能、能力、人格和动机及其行为特征,它们与个体的工作绩效高度相关,能够用可靠的标准来测量,在模型中具有不同的权重,并且能够通过培训和开发加以改善。其次,基于上述理论假设,采用大卫·杜柏伊斯介绍的量身打造的概括性模型法的研究思路,通过文献回顾、德尔菲专家评判法、问卷调查、五级估量模糊集评判技术和层次分析法构建了我国商业银行行长的胜任能力模型。该胜任能力模型由知识、技能、能力、人格和动机5个构件(一级指标)以及23项因素指标(二级指标)构成。

第二,实证分析商业银行行长薪酬激励、精神激励对银行绩效的影响。通过实证研究发现,目前我国商业银行行长的薪酬激励对银行绩效具有显著影响,而精神激励则没有显著影响。

第三,提出了胜任能力与激励因素的关系模型。首先根据我国商业银行行长的胜任能力模型的5个构件以及不同构件在模型中所占的不同权重,提出了我国商业银行行长胜任能力构件与激励因素之间内在关系的模型;其次从激励目标和激励因素的角度出发,运用我们对我国商业银行行长胜任能力的研究成果,提出了构建基于胜任能力的我国商业银行行长的薪酬激励和精神激励机制。

作为探索性的研究,本书尚存在以下可拓展之处:

第一,本书在国内首次将胜任能力模型应用到我国商业银行行长激励制度的设计中,由于我国商业银行正在实施产权制度和治理机制改革,国有商业银行行长的角色定位也在逐步推进,这些不确定性因素在很大程度上增加了开发行长胜任能力模型的难度,也直接影响了基于胜任能力的行长激励制度的构建过程。

第二,由于受访谈人员的限制,本研究在开发商业银行行长的胜任能力模型时,未采用杜柏伊斯的“以效标样本为基础的古典研究方法”,而是采用了“量身打造的概括性模型法”的研究思路。这种方法的优点

是适用于胜任能力模型研究文献较多的职业、职务或岗位的模型开发,开发时间短、成本低,可采用多种方法对模型进行验证,能够确保模型所构建的指标体系和指标权重体系的信度和效度。但缺点是受组织特征和文化环境等因素的限制,所开发模型的适用性受到一定程度的影响。由于国内对企业经营者胜任能力模型的研究尚处于起步阶段,相关研究文献很少,所以本研究所使用的文献多为国外企业经营者胜任能力模型的研究资料,这在一定程度上可能影响到我国商业银行行长胜任能力模型指标的构成,尤其是我国商业银行行长所特有的胜任能力因素指标。另外,由于受时间和访谈人员的限制,本研究未对我国商业银行行长胜任能力模型的效度进行验证。

虽然本研究还存在着诸多不足和值得完善的地方,但有理由相信,本书对我国商业银行行长胜任能力模型及其在绩效激励中应用的研究,会对我国商业银行行长激励制度的研究起到“吹皱一池春水”的作用。如果能够这样,笔者会感到无比欣慰。

编者

2009年6月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 商业银行的产权制度改革	1
第二节 商业银行行长的角色转换	4
第三节 商业银行行长的职务特征	8
第四节 本书的主要内容	10
第二章 胜任能力与经营者激励理论回顾	12
第一节 胜任能力理论回顾	12
第二节 胜任能力模型构建方法评介	22
第三节 经营者激励理论回顾	26
第三章 商业银行行长的胜任能力模型	41
第一节 胜任能力模型构件的选择	41
第二节 构建我国商业银行行长的胜任能力模型	71
第三节 胜任能力模型指标权重体系的构建	77
第四章 国内外商业银行行长的激励现状	82
第一节 国外商业银行行长的薪酬激励	82
第二节 我国商业银行行长的激励现状与问题	87
第三节 我国商业银行行长激励不足对银行绩效的影响分析	95
第五章 商业银行行长胜任能力模型在绩效激励中的应用	108
第一节 商业银行行长胜任能力与绩效激励的关系	108
第二节 基于胜任能力的商业银行行长薪酬激励	116
第三节 基于胜任能力的商业银行行长精神激励	139
附录	148
附录 1 德尔菲专家胜任能力指标征询表	148
附录 2 德尔菲专家胜任能力指标第三轮评判结果统计表	154
附录 3 我国企业经营者胜任能力模型模板	160
附录 4 我国商业银行治理及行长胜任能力调查问卷	173
参考文献	206
后记	219

第一节 商业银行的产权制度改革

本书所称商业银行行长是指我国国有控股商业银行、股份制商业银行、城市商业银行、农村商业银行/信用联社的总行及分支机构的行长。

我国的商业银行主要脱胎于计划经济时代的国有专业银行。经过十几年的改革,已形成了由国有控股商业银行、股份制商业银行、城市商业银行、农村商业银行/信用联社、中外合资商业银行和外资独资商业银行组成的较完善的商业银行体系。^① 伴随着商业银行改革的深入,我国商业银行的产权制度改革和行长的角色转换问题已成为商业银行改革的焦点,实现国有商业银行行长从国家干部到职业行长的角色转换已成为国有商业银行改革的必然选择,我国商业银行行长必将转化为职业经理人,从而形成中国职业化的行长阶层。在这一过程中,商业银行行长胜任能力模型的构建及其在绩效激励中的应用起着关键的作用。

作为依托商业银行存在的行长,其生成路径和角色转换无疑受制于银行的产权制度,产权制度的变迁从根本上决定了行长这一职务角色的生成和转变。因此,要全面认识商业银行行长就不能回避行长生成的路径沿革,必须从商业银行的起源与发展来认识其作为商业银行所有者的

^① 谢平,焦瑾璞. 中国商业银行改革. 北京:经济科学出版社,2002.

代理人,而专事银行经营的职业经理人的本质。

众所周知,现代商业银行制度起源于货币兑换业。在英语中,银行 Bank(原意为存放钱的柜子)是从意大利语的 Banko(椅子)转化而来。中世纪时,意大利的威尼斯、佛罗伦萨等地成为当时的世界贸易中心,各国商人均来此贸易。但由于各国货币制度不一,货币(铸币)材料、重量、成色等都很不一致,使得交易因支付困难而难以完成。一些商人发现了这一点,并深知要完成支付行为,就必须进行货币兑换。于是,他们开始在市场上摆一把椅子(意大利语 Banko)就地营业,进行货币兑换的服务。我们可以把这种所有者、经营者和生产者合为一体的货币兑换服务制度看做银行制度演进的始点。随着商品生产的发展和商品交换的扩大,经常往来于各地的商人为了避免自己保存和长途携带货币的麻烦及风险,就把货币交给货币兑换商保管,并委托他们办理结算、收付现金及汇款等业务,这时,货币兑换商就转变成为货币经营商。随着资本主义工商业的发展和资本的积聚,货币经营商手中聚集了大量的资金,为牟取更多的利润,货币经营商就利用这些资金开展放款业务,于是银行业开始形成,银行制度开始建立。^①

这一时期的银行制度,虽然生产者与经营者相分离,但所有者与经营者仍然合二为一,即银行产权较为单一。

16 世纪后期,为商人服务的银行陆续出现。但这时的银行制度带有明显的高利贷性质。高利贷性质的银行体系和信用关系使得新兴的资产阶级无利可图。由此,在资本主义生产方式发展的冲击下,银行制度的演进发生了质的飞跃。1694 年,英国新兴的资产阶级按照资本主义原则,以股份公司的形式设立了第一家股份制银行——英格兰银行。英格兰银行的成立,标志着高利贷垄断地位的打破,产权多元化的现代银行制度开始建立。此后,17 世纪末到 18 世纪开始出现了近代金融制度。随着资本主义经济的迅速发展,生产的集中和垄断引起银行资本的集聚和银行业的兼并、集中与垄断,出现了如利害共同制、银行团或辛迪加、银行康采恩等银行垄断组织形式,银行逐步“由普通的中介人变成万能的垄断者”,它不再只是普通意义上的银行,而取得了工商企业的监督、控制权,形成了金融资本和金融寡头的统治,发挥着全社会范围的公共簿记作用。相应地,现代银行制度在这一过程中也日臻完善。第二次世

^① 张衡. 行长:从货币兑换商到职业经理人. 南方经济,2003,(5):60-63.

界大战尤其是 20 世纪 70 年代以来,在已形成的银行垄断基础上,银行资本的集中进一步加剧,银行(包括大银行)间的兼并与重组浪潮此起彼伏,银行垄断进一步加强。^①同时,银行业务也日趋多元化,商业银行逐步向全能的金融百货公司发展。现在,银行已逐渐成为社会生产资料和消费品的资金分配中心,国民经济的神经中枢和信息中心,国际资金、资源的调节、配置中心。

随着现代商业银行产权制度的建立,银行所有权与经营权彻底分离,专门行使经营权的职业经理人开始大量出现,并逐步形成了商业银行职业经理人阶层。

中国银行制度的演进,在初期基本类似于西方银行的演进轨迹,但最终并没有自然演进为典型意义的现代银行制度。“银”即白银,也就是通用货币;“行”即经商的店铺,经营货币信用业务的机构称之为“银行”。如果说从事存款、放款、兑换、汇款的机构是银行业,中国较早经营这种“银行业务”的机构出现在南北朝时期,当时的寺庙经营典当质押业务。在明朝中期,当铺、钱庄已经遍及大江南北,清代又有印局、账局和票号产生。这些金融机构最初的金融业务单一,如当铺经营消费抵押贷款,印局经营短期或临时小额信用贷款,借款、还款要盖印,钱庄经营钱币兑换,账局经营贷款业务,票号经营异地款项汇兑业务。但是,这些机构在发展过程中很快也开始经营别的金融业务,如存、放、汇、兑综合经营,当然还重点保留着各自的传统业务。外国人称我国的钱庄为地方银行,有的金融机构在国外的分支机构直接注册名称就叫银行。但我国第一家近代意义上的银行是设立于 1897 年的“中国通商银行”。民国时,我国银行业已较为发达,成立了“中国银行”、“交通银行”、“中国农业银行”及“浙江兴业银行”等一批全国及地方性商业银行。^②这时的银行大多带有官僚资本主义性质,产权结构较为单一。

新中国成立后,我国建立了与高度集中的计划经济模式相适应的大一统的银行制度。全国只存在中国人民银行一家国有银行,它既是政府金融管理部门,又同时具体经营银行业务,银行在国民经济中的作用仅在于为国家计划提供资金保障。随着我国经济体制改革的推进,大一统的银行体制已不适应市场经济发展的要求,我国的银行体制也随之进行

① 俞乔,邢晓林,曲和磊. 商业银行管理学. 上海:上海人民出版社,1998.

② 袁远福,缪明杨. 中国金融简史. 北京:中国金融出版社,2001.

了改革,逐步建立起与市场经济制度相适应的银行体制,形成了由中央银行、国有控股商业银行、股份制商业银行、城市商业银行、农村商业银行/信用社、中外合资商业银行和外资独资商业银行组成的较完善的银行体系。

目前,我国经济尚处于转轨经济时期,商业银行普遍存在的不良贷款率高、经营绩效差和行长激励不足等问题都与行长的激励制度有关,激励制度的缺陷(作为决策者和监控者,行长的剩余控制权及其剩余索取权不相匹配)和行长的风险偏好导致盲目放贷,而行长的风险规避又导致惜贷,这些问题客观上要求我们加快国有商业银行产权制度改革、完善商业银行的公司治理结构。^①

经过较长时间的理论探索,我国国有商业银行的产权改革已经开始实施,截至2008年年末,中国工商银行、中国银行、中国建设银行已分别完成股份制改造,并已上市。中国农业银行股份有限公司也于2009年1月16日正式挂牌成立。同时,股份制商业银行也通过改进公司内部治理结构、重组业务流程来进一步完善公司治理机制,进而降低经营风险、提高银行业绩。伴随着我国商业银行产权制度改革的逐步深入,我国商业银行行长将实现由官员型经理人向职业经理人的转变。要实现这一转变,就应综合考虑人力资本、公司治理、企业文化和行长作为经营者的多种需求,构建基于商业银行行长胜任能力的激励机制,以期提高商业银行的经营绩效。^②

第二节 商业银行行长的角色转换

现实生活中,人们对商业银行行长有多种认识,如银行家、金融资本家、金融寡头、银行高级管理人员、银行领导干部等。但这些仅是表述了“行长”这一职务的某些特征,不足以说明其本质。要全面认识商业银行行长这一角色,就不能回避行长生成的路径沿革,必须从银行的起源与发展谈起。作为依托商业银行而存在的行长,其生成路径和角色转换无疑受制于银行的产权制度,因此,商业银行产权制度的变迁从根本上决定了行长生成的路径沿革和角色转换。

① 李克文,宋洪涛. 国有商业银行公司治理与风险控制机制的改革. 投资研究,2004(5).

② 李克文,郑录军. 高管人员激励机制与商业银行经营绩效. 南开学报,2005(1).