

我国发展私人银行业务的背景、制约因素及对策分析

魏亮¹ 代涛²

(¹, 民生银行上海分行, 上海 200003; ², 厦门大学 经济学院, 福建 厦门 361005)

摘要: 本文在深入分析我国发展私人银行业务的现实背景、制约因素的基础上, 适时提出完善财产权保护的法律法规、积极推进混业经营、加快资本项目改革、加大人才培养力度和强化监管等发展我国私人银行业务的对策建议。

关键词: 私人银行; 财产权; 外汇管制; 混业经营

中图分类号: F832 文献标识码: A 文章编号: 1008-4428(2007)12-89-02

随着国内金融业的全面开放, 外资银行在华拓展业务的速度开始大幅加快, 而私人银行业务必将成为外资银行抢占市场制高点的重要突破口。私人银行业务最早起源于瑞士, 其历史可以追溯到 18 世纪中叶。私人银行业务是商业银行在经营中按客户对象划分出的以个人或家庭为服务对象的业务范围和市场, 是对居民个人或家庭提供的银行及其他金融产品和金融服务的总称, 其最重要的特点是根据客户需求提供量身定做的金融服务, 服务涵盖资产管理、投资、信托、税务及遗产安排、收藏、拍卖等广泛领域。

一、我国发展私人银行业务的现实需求分析

目前, 随着我国国民经济快速发展, 社会居民财富迅速积累, 国内市场对私人银行业务的需求非常强烈, 国际和国内的现实都要求大力发展私人银行业务。

第一, 加入 WTO 后, 金融业已经全面对外资开放, 外资银行将首先在私人银行业务上同中资银行展开激烈竞争。我国金融业全面开放后, 国内银行经验最薄弱、危机最大、最需要加快发展步伐的就是私人银行业务。在国际上, 金融脱媒化的出现、混业经营的实行、信息技术的发展, 使国际银行业纷纷提升私人银行业务的战略地位。私人银行业务在西方发达国家已经有数百年发展历史, 外资银行拥有明显的技术优势, 虽然目前他们还很难在中国快速形成网点优势, 但他们有望借道私人银行业务, 自上而下争得最高端的个人财富管理业务。

第二, 随着国内居民财富不断累积, 财富集中程度明显提高, 私人银行业务的潜在客户群体不断壮大。中国私人银行服务的市场需求其实早已出现, 但私人银行服务供给却是严重缺失。经过近 30 年的改革开放和经济发展之后, 我国居民财富状况早已今非昔比, 2006 年银行存款余额已经达到 16 万亿, 同时, 中国的富裕人口集中度非常高, 中国富人阶层的崛起是私人银行业务的土壤。

第三, 商业银行传统经营模式受到严重挑战, 必须寻求新的业务增长点。随着银行业改革的日益深入, 我国商业银行正面临着利率市场化、资本约束硬化等诸多挑战, 传统的存贷利差盈利模式这种靠天吃饭的状况难以为继, 同时, 银行业管理部门正在强化实施《巴塞尔协议》, 对资本充足率管制越来越严格。私人银行业务作为典型的中间业务, 不占用银行资本金, 具有低成本、低风险、高利润的特点, 可

以成为国内银行新的业务增长点和稳定的利润来源。

二、制约私人银行业务发展的瓶颈因素探究

与西方发达国家相比, 我国商业银行私人银行业务发展明显滞后。一般而言, 银行个人业务分为三个阶段, 即个人理财业务、财富管理、私人银行业务, 目前国内商业银行大多处于第一阶段和第二阶段。当前, 束缚我国私人银行业务开展的因素如下:

第一, 对私人财产的保护力度不足, 私密性差。长期以来, 我国宪法和相关法律缺乏对私人财产权的完整和充分保护。八十年代初制定的《民法通则》以通则的形式规范财产权的界定、流转、经营、收益和救济, 规定不够详尽, 法律空白较多, 很多条文已经成为束缚市场经济深入发展的桎梏。虽然本届全国人大 2007 年通过了具有划时代意义的《物权法》, 但私人财产保护法律修订的工作还远未完成。虽然《商业银行法》强调保障存款人利益, 商业银行有权拒绝任何单位或者个人查询、冻结、扣划(法律另有规定的除外), 但在具体法律实务中, 对个人合法权益的范围和边界没有非常明确的法律规定, 法院、检察院、反贪局、国家安全局、税务部门和工商部门等都可以查询、冻结、扣划单位和个人财产。

第二, 金融分业经营, 市场不完善, 投资品种单一。我国《证券法》、《商业银行法》和《保险法》等基本的法律制度都明确要求分业经营、分业监管, 我国分业经营的金融法律和监管制度安排限制银行直接涉足证券、保险等直接投资领域, 使得银行还不能为客户提供全方位的金融服务, 产品的创新范围和创新深度都十分有限。由于存在分业经营的法规, 中国本土商业银行目前尚没有一家能够提供全面的私人银行服务。目前银行所推出的理财服务还主要还停留在咨询、建议或者方案设计水平上, 并不能为客户提供真正的增值服务。

第三, 资本项目完全自由兑换尚未放开, 外汇管制严格。由于外汇管理条例仍然对国内居民使用外汇进行严格的控制, 许多较高层级的私人银行业务存在法律瓶颈问题。而个人财富能否自由投资、自由出入、自由兑换、自由在全球范围内流动恰恰是私人银行业务全球配置资产、有效规避风险的关键所在。

第四, 私人银行业务人才匮乏, 人员素质亟需提高。私人银行业务是国内新兴的金融业务, 是知识密集型行业。资产管

理、客户关系管理和法律及税务相关知识和经验,是成为一个出色的私人银行家所必备的。私人银行强调对客户资产的整合管理能力,即对金融资源及相关行业资源进行深度整合,这就要求从业人员知识面广、业务能力强、实践经验丰富、敢于竞争、开拓性强、懂技术、会管理、善营销的复合型人才,而国内从事私人银行业务的高素质专业人才十分匮乏。

三、发展我国私人银行业务的路径和对策

我国商业银行私人银行业务虽面临种种问题,但私人银行业务正处于成长期,具有无限的市场潜力和广阔的发展前景。我们必须适应市场需要,进行制度创新,为私人银行业务的发展提供制度支持。

第一,进一步完善财产权保护的法律法规,平等保护公有财产和合法的私人财产。《物权法》的出台,为私人银行业务的顺利开展提供了正向激励。我们应在通过《物权法》的基础上加紧制定《民法典》,对私人财产的权利、实现范围和限制、征用私人财产的条件、法定程序、相应补偿作出具体、详细的规定。同时将《物权法》、《民法典》的原则和精神写入《宪法》。在宪法层面上为我国私人财产保护和私人银行业务发展提供法律保障和制度支持。

第二,废除分业经营限制,积极推进混业经营,完善金融市场基础。修改或废除现行那些不合时宜的法律法规,大力推进银行的综合化经营步伐,鼓励、扶持银行的金融创新行为。新《证券法》、《商业银行法》和《保险法》以“国家另有规定”或“由国务院依照本法的原则规定”等形式为混业经营预留了一定空间,管理部门应加快制定相应的法规和实施细则。建立健全信贷市场、证券市场、基金市场、保险市场、信托市场、黄金市场、外汇市场等在内的种类齐全的金融市场体系,大力促进不同类型金融市场间的联动和合作,为私人银行产品创新提供广阔的空间和平台。

第三,加快资本项目改革,尽早实现货币完全可自由兑换。管理部门应该逐步放松对境内居民参与境外投资的外汇限制,允许其境外投资的外汇资金自由出入、投资收入的及时兑换。在条件成熟、国内外环境稳定的情况下,实现人民币的完全可自由兑换。同时,加大对规避管制的资

本外逃的打击力度,努力防止利用经常项目和资本项目等渠道的非法资金外逃。

第四,加大人才培养力度,多渠道招募人才。私人银行业务的人员来自不同的学业和职业背景,往往具备工商管理硕士(MBA)、法律博士(JD)等学位,注册财务分析师(CFA)、注册公共会计师(CPA)、律师等专业资格,及资产管理、证券投资、法律、税务、客户关系管理、甚至慈善事业等方面的从业经历。我国的银行业协会应当引导商业银行加强和高等院校、律师协会、注册会计师协会的合作,在紧跟国际潮流、加大员工教育培训的同时,从优秀的大学毕业生中选拔人才,培训竞争上岗;从律师行业、注册会计师行业吸引人才;国内银行还可以大胆引进国外高级管理专业人才,力争在较短的时间内提高私人银行业务的整体水平。

第五,加强监管,防范风险。私人银行属于中间业务,私人银行业务涉及的投资品种复杂,存在着大量的法律纠纷、声誉风险以及洗钱风险。监管部门应当规范与发展并重,创新与防范并举,强调风险控制制度和内控制度。一方面要高度重视该新兴业务的内在风险点,通过《商业银行私人银行业务风险管理指引》引导银行注意防范风险,完善内部控制制度,另一方面,要通过实施现场与非现场检查等,有效实施持续跟踪监控,确保业务依法合规,切实强化对私人银行业务的风险监管。

参考文献:

- [1]任丁秋.私人银行业与资产管理[M].经济科学出版,2000.
- [2]石 军.私人银行业务发展中的若干法律问题[J].上海金融,2006,(04).
- [3]王欣杰.关于我国私人银行业务的思考[J].金融与经济,2005,(05).
- [4]谢淑娟.略论发展我国私人银行业务[J].岭南学刊,2004,(03).

作者简介:

魏 亮,男,河南郑州人,民生银行上海分行,硕士研究生,研究方向:金融制度与银行管理;
代 涛,男,河南郑州人,厦门大学经济学院研究生,研究方向:金融制度与金融创新。

(上接第 132 页)

一级指标	二级指标	三级指标		指标权重
		四级指标	五级指标	权重
电力企业 人力资源 结构综合 评价体系	人力资源结构维度	年龄结构	年轻层比率	定量统计
		专业结构	老中青比例	定量统计
	人力资源结构质地	企业劳动生产率	学历结构	定量统计
		人力资源的引进	学历结构	定量统计
	人力资源结构稳定性	人力资源的团队合作	企业劳动生产率	定量统计
		员工离职率	企业劳动生产率增长率	定量统计
		员工士气指数	沟通状况	定性调研
		员工凝聚力	团队合作现状	定性调研
	人力资源结构动态优化	引进人才率	员工高聘率	定量统计+定性调研
		激励的有效性	员工离职率	定量统计+定性调研
员工职位晋升		员工凝聚力现状	定性调研	
		晋升机制	定性调研	

五、结束语

关于人力资源的研究,国外相当一部分学者偏重于人力资本的研究,将人力与经济的发展紧密相连,而国内已有一些学者将研究的触角直接涉及人力资源结构本身,运用系统结构的理论研究人力资源结构。然而这些分析和论述散而不成系统,为人力资源管理学在人力资源结构理论的研究领域留下了一个空白点。本文仅对电力企业的人力

资源结构做了初步探讨,文中局限之处及错误之处在所难免,有许多问题还需更深一步的研究,恳请各位读者指正。

参考文献:

- [1] 杨 剑,白云等编著.人力资源的量化管理[M].北京:中国纺织出版社,2002.
- [2] 赵曙明著.中国企业集团人力资源管理战略研究[M].南京:南京大学出版社,2003.
- [3] 王璞等著.人力资源管理咨询实务[M].北京:机械工业出版社,2003.
- [4] 秦志华编著.人力资源管理[M].北京:中国人民大学出版社,2000.
- [5] 余凯成,程文文,陈维政编著.人力资源管理[M].大连:大连理工大学出版社,2001.

作者简介:

于向阳,男,浙江浦江人,江苏省电力公司人力资源部,工程师,在读工商管理专业硕士研究生;
吴 玲,南京工程学院经济管理学院。