

基于因子分析法的泉州银行竞争力分析

钟晓文

(泉州信息工程学院, 福建 泉州 362000)

摘要: 随着我国的金融改革和互联网金融的不断发展, 给商业银行不仅带来了顺应潮流的机遇, 也带来了深刻的变革挑战。无论是国有商业银行还是地方区域性银行都纷纷进行业务创新和制度改革, 以求扩大自身综合竞争力。泉州银行作为一家福建省区域性银行, 成立的目的在于服务地方政府调控经济, 提升地方金融实力。泉州银行唯有发挥商业银行的优势精准定位地区金融发展, 不断提升竞争力, 才能在激烈的金融市场竞争中处于领先地位。本文主要构建商业银行竞争力关键指标体系, 利用因子分析法进行实证分析, 对比分析泉州银行在同业中的优劣势, 进而提出相应的政策建议。

关键词: 因子分析法; 泉州银行; 商业银行; 综合竞争力

从国家角度来说, 随着国内金融领域体制的不断改革和多次的金融体系发展, 商业银行作为承担信用中介的机构在整个经济生活中具有举足轻重的地位, 而在所有的金融机构中, 商业银行作为有特殊的属性的企业也占据了主导地位。从全球角度来说, 经济全球化与经济一体化的发展趋势也严重影响了我国商业银行的发展, 商业银行如何扩大自身的竞争力, 如何“引进来”与“走出去”, 如何扩大国际业务且同时兼顾国内业务, 在全球银行中占据市场份额与话语权, 是所有商业银行需要完成的工作。福建省 2019 年 GDP 高达 4.2 万亿元, 作为南方的重要省份, 经济与综合发展算是比较可观的。但是福建省的区域性银行中仅有厦门银行在 2020 年上市, 福建省区域性银行发展的严重不足。泉州银行作为区域性的股份制银行, 先后在福建省的众多地级市设立分行, 影响力辐射了整个福建海峡的经济区。

一、泉州银行综合竞争力实证分析

(一) 因子分析法构建

因子分析法简单来说就是指从一些信息重叠的因子群中提取出共性因子的多元统计分析方法。通过总方差解释找出的前列隐藏的共性因子具有极强的代表性, 不仅能够减少变量数目, 还能够通过因子得分函数来测量出多种同质因子的关系, 通过量化得出银行的综合得分体系。根据学界对现实竞争力的定义标准, 本文采用盈利性 (用 X1 表示) 包括 (每股收益 X11、净资产收益率 X12、成本收入比 X13、平均资产回报率 X14); 安全性 (用 X2) 包括 (资本充足率 X21、不良贷款率 X22、拨备覆盖率 X23); 流动性 (用 X3) 包括 (流动比率 X31、存贷比 X32) 的三性指标构成的 9 种二级指标, 数据的选取上面仅采取了 2018 年到 2019 年年报披露的各项数据。由于原始数据中的某些指标例如不良贷款率等指标存在逆向化问题, 即数值越大造成的效果越与其他指标正向所不符, 所以进行了分子的逆向化, 标准化处理之后展开因子分析法的实证。

(二) 数据的处理分析

1. KMO 与巴特利特检验

KMO 和巴特利特检验是因子分析法中最常用的检验之一, 也

是数据是否适用因子分析法的基础检验之一。KMO 取值量为 0 到 1, 大于 0.5 之时, 才有探讨原始数据的必要, 因子分析法才能够成立, 当它越接近 1, 则说明变量之间的关系越紧密。若巴特利特检验的近似卡方值小于 0.05, 则说明不能拒绝原假设, 变量之间不适用因子分析法。检验得到 KMO 值为 0.648 > 0.5, P 值为 0.00。均满足因子分析条件, 适应变量偏相关关系。

2. 公因子方差检验

根据公因子方差一般原则, 当原始数据公因子相同度高于 0.5 方可适应因子分析, 采用主成分分析法的提取方法。从检验结果可知所有因子都高于 0.5, 绝大部分提取率都在 75% 到 95% 左右, 可知所提取出的公共因子可以包含所有原始因子信息, 提取效果显著。

(三) 因子选取与检验

1. 总方差累计贡献率

根据特征值大于 1 的原则, 利用总方差累计贡献率来确定公共因子的个数。运用 SPSS 软件数据分析的结果, 可知特征值大于 1 的公共因子有 3 个, 且这 3 个因子总方差贡献度高达 83.12%, 基本上反映了 9 个因子的所有信息, 剔除了重复率, 筛选出了最有效率的因子。

2. 碎石图检验

根据碎石图降维法提取公共因子, 可见前三个因子特征值大于 1, 且明显有曲线的剧烈相关波动趋势, 符合公因子选取。

3. 旋转成分矩阵与命名

利用主成分分析法提取得出各个因子的成分矩阵后, 我们需要发挥凯撒正态化方差的旋转处理作用, 从而得出矩阵成分的得分系数。根据 SPSS 数据分析结果, 第一公共因子在每股收益系数为 0.918, 净资产收益率系数为 0.911, 拨备覆盖率系数为 0.972, 平均资产回报率系数为 0.936, 可将第一因子概括为盈利能力因子。第二公共因子在不良贷款率系数为 0.796, 在存贷比系数为 0.741, 在流动比率系数为 0.637, 可将第二因子概括为风险控制因子。第三公共因子在资本充足率系数为 0.787, 在成本收入比系数为 0.671, 在存贷比系数为 0.318, 可将第三因子概括为发展潜力因子。

(四) 因子得分与排名

进行因子分析之后最关键的就是因子得分系数, 这将得出 6 家银行原始数据计算特征分的排名, 从而建立有效的综合评价体系, 可得因子得分函数公式:

$$F1 = 0.221X1 + 0.187X2 + 0.15X3 - 0.025X4 + 0.212X5 - 0.007X6 + 0.222X7 - 0.051X8 + 0.243X9$$

$$F2 = 0.080X1 - 0.090X2 + 0.106X3 + 0.443X4 + 0.537X5 - 0.377X6 + 0.038X7 - 0.017X8 + 0.115X9$$

$$F3 = -0.033X1 + 0.077X2 + 0.675X3 + 0.069X4 - 0.167X5 - 0.166X6 - 0.05X7 + 0.532X8 + 0.143X9$$

经过计算得出 6 家银行在盈利能力因子, 风险控制因子, 发展潜力因子的得分排名情况, 形成了综合得分评价体系。

表 1 6 家银行综合评分排名

银行名称	F1	F2	F3	银行名称	F1	F2	F3
泉州银行	47.40	9.99	-4.47	哈尔滨银行	48.58	8.31	-5.85
厦门银行	48.32	12.82	-8.44	宁夏银行	60.47	57.05	-9.05
南京银行	123.28	46.18	-34.66	长沙银行	79.58	24.49	-9.00

基于第一个盈利能力因子得分来看，泉州银行得分 47.40，盈利能力处于最后一名，每股收益仅 0.10 元，平均资产回报率仅 75%，盈利能力还有待提高。盈利能力最强的南京银行，得分高达 123.28，其盈利指标也反映出了南行良好的发展势头，每股收益 1.42 元，平均资产回报率 114%，在付出资产增加盈利和节约资金使用等方面取得了十分可观的效果，有极强的优势。基于第二个风险控制因子来看，泉州银行得分 9.99，处于第六名，其中不良贷款率为 1.74，虽然低于监管标准，但在同业中处于不利水平，且拨备覆盖率仅为 150.38%，在同业中处于最后一名，较低的拨备覆盖率使泉州银行在风险控制方面缺失充足的资源和能力来面对问题。风险控制因子得分最高为南京银行与宁夏银行，这是因为南京银行与宁夏银行这两项指标都处于 6 家同业指标前列水平。基于第三个发展潜力因子来看，泉州银行得分为 -4.46，领先哈尔滨银行一筹，在 6 家同业银行中位列第一，其中资本充足率，成本收入比做出了较大贡献，发展潜力因子得分高对于泉州银行来说代表着银行还存在很大的发展空间，但是相对应的需要他们提升自身的经营能力，改善负债结构，抢占业务份额。

总体来说，泉州银行由于大环境的地域限制、经济水平发展情况和自身能力问题，导致在 6 家同业银行中处于弱势地位，需要银行做出一系列措施，如搞好品牌的建设、完善人才培育机制、增强业务水平能力来提高自身竞争力。

三、对策建议

（一）完善资产管理相关制度，健全考核体系

随着商业银行信贷不断扩张的情况下，监管部门也适当地放松了监管条件，例如重要监管指标之一的存贷比，原本监管标准为 75%，但现在允许资本充足率等流动性强可面对风险的中小银行，可有条件地适当突破存贷比。相关规定既符合了市场规律，但也从侧面加强了商业银行的经营风险和对资产管理的控制程度。泉州银行应该加强负债管理意识，健全激励约束机制，增加不良贷款的防范手段，对于资产业务要做到事前事中事后的全程进行风险监督与防范。在加强盈利能力发放贷款的同时要紧盯坏账呆账，遇见诸多外界不可抗力因素导致坏账发生时，要及时建立处理手段跟应对小组，尽可能减少损失。

（二）搞好品牌建设，加强营销与维护

泉州银行目前的市场规模，银行体量和品牌知名度都处于较低水平，但是泉州银行的发展潜力在 7 家同业银行中位列第一，要提高泉州银行的竞争力，这需要泉州银行积极的开展市场营销

和品牌建设活动，建立短期和长期的品牌营销目标，立足泉州乃至福建，成为地方银行的知名代表，才能够扩大市场规模，吸引社会公众及企业进行业务往来。营销的主要手段需要泉州银行有针对性地进行客户系统，抓住客户的潜在需求，加强客户的信赖度，做到金融大发展，大协同。建立个性独特、核心品牌价值的品牌影响力，做到以发展创新的理念、独特的闽南文化、精准服务型来维护组织结构的品牌战略。

（三）加强人才培养和引进，组织人才队伍

在高速发展的知识经济时代，人才已经成为影响商业银行竞争力的关键因素，银行如何做好负债管理制度建设，增强金融科技创新。这一切都需要人力资本存量，也就是人才的培育和引进。泉州银行应该将人才竞争力作为发展的重要战略目标之一，以良好的待遇、优秀的企业文化来招揽人才。在社会公众方面，要挑选高素质、高技能人才，完善激励手段机制，合理地进行招聘与配置。泉州银行不仅要做好人才的培养与引进，更要加强人才资源创新机制，调动全体员工的工作积极性与思维能力的创新，把普通员工激励为人才，完善全面的人才组织队伍，这将成为泉州银行增强自身竞争力的长远需求和内在推动力。

参考文献：

[1] 王伟藩. 提升商业银行竞争力的思考——基于社会文化视角的研究 [J]. 国际经济合作, 2013 (12): 86-87.
[2] 董雷. 我国上市商业银行竞争力的综合评价及影响因素研究 [D]. 河南财经政法学, 2020.
[3] 尹志超, 吴雨, 林富美. 市场化进程与商业银行风险——基于中国商业银行微观数据的实证研究 [J]. 金融研究, 2014 (01): 124-138.
[4] 张大永, 张志伟. 竞争与效率——基于我国区域性商业银行的实证研究 [J]. 金融研究, 2019 (04): 111-129.

作者简介：钟晓文，男，经济学硕士，中级经济师，现供职于泉州信息工程学院，研究方向：国民经济。