

## ПЕРСОНАЛ БАНКА КАК КРИТЕРИЙ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

КУЧМА КОНСТАНТИН ПАВЛОВИЧ

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,  
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: partizan002@yandex.ru

КУЧМА ОЛЬГА ПАВЛОВНА

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,  
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: partizan002@yandex.ru

ГОРБУНОВА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»,  
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: oon26@mail.ru

Статья посвящена теме конкуренции среди коммерческих банков. Нами изучено само понятие конкуренции, начиная от классической политической экономики А. Смита до современных трактовок. Выделены необходимые объективные условия, порождающие конкуренцию. В статье рассмотрен вопрос трудового ресурса банка и то, как он влияет на конкурентоспособность финансового учреждения. Актуальность данного вопроса не вызывает сомнений. В современном мире невозможно представить крупный населенный пункт без такой финансовой организации, как банк. Банк – это предприятие, являющееся самостоятельной хозяйственной единицей, обладающее правом юридического лица, производящее и реализующее специфический продукт – банковские услуги. Исходя из сущности банковской деятельности, мы выделили основные функции банков: привлечение денежных средств и превращение их в ссудный капитал; посредничество в кредите и создание кредитных средств обращения. Конкурентоспособность банка как часть финансовой системы страны и как самостоятельный субъект хозяйствования зависит от большого числа факторов, начиная от внешней среды и заканчивая квалификацией своих работников. В своей статье мы рассмотрели, какие качества предъявляют современные финансовые учреждения к своим работникам; изучили, почему наиболее точная оценка профессиональных, деловых и личных качеств сотрудников является наиболее важным этапом в осуществлении отбора и найма персонала; определили, что эффективность работы банка в целом и его конкурентоспособность во многом зависит от качества трудовых ресурсов. Для того, чтобы трудовой потенциал банка стал серьезным конкурентным преимуществом, необходимо проводить ряд программных мероприятий. В статье мы разделили их на несколько направлений.

**Ключевые слова:** банк, конкуренция, персонал, финансовое учреждение, профессиональная подготовка.

Рыночный характер экономических отношений означает свободу выбора для покупателя и продавца. Механизм рынка действует через соотношение спроса и предложения, что предполагает необходимую подвижность цен, конкуренцию товаров и, значит, товаропроизводителей. Конкуренция – это неотъемлемая часть рыночной среды, необходимое условие развития экономической деятельности.

Слово «конкуренция» происходит от латинского «*concurrere*» и означает, в дословном переводе, сталкиваться. Конкуренция как процесс, означает соперничество между отдельными субъек-

тами рыночного хозяйства за наиболее выгодные условия производства, обмена, реализации, сбыта товаров и услуг, доступа к информации, сервису.

В экономической науке существуют различные трактовки понятия «конкуренции» и ее значения в развитии экономики. В трудах экономистов классической политической экономики конкуренция рассматривалась как нечто само собой разумеющееся, пронизывающее все отрасли экономики и ограничиваемое только субъективными причинами. Основное внимание в трудах классиков уделялось ценовой конкуренции. Так, А. Смит отмечал, что «конкуренция – это процесс реакции

на новую силу и способ достижения нового равновесия, сущностью которой является борьба конкурентов за относительные преимущества» [1].

А. Смит определял пять основных условий конкуренции:

- конкуренты должны действовать независимо, а не в сговоре;
- число конкурентов (потенциальных или уже имеющих) должно быть достаточным, чтобы исключить экстраординарные подходы;
- экономические субъекты должны обладать приемлемым знанием о рыночных возможностях;
- должна быть свобода действий в соответствии с этим знанием;
- необходимо достаточно времени, чтобы направление и объем потока ресурсов стали отвечать желанию владельцев.

А. Смит не рассмотрел конкретные элементы рыночного механизма, препятствующие достижению оптимума, но он первым определил конкуренцию как эффективное средство регулирования.

Идея совершенной конкуренции, теоретические основы которой заложил А. Смит, были развиты Д. Риккардо, который сформулировал модель, объясняющую, каким образом рыночные цены в долгосрочном равновесии сочетаются с принципами децентрализованного управления и способствуют развитию экономики. Дж. Миль, ссылаясь на такое управление, отмечал: «Принимая во внимание то, что конкуренция является единственным регулировщиком цен, заработной платы, ренты, она сама по себе является законом, который устанавливает правила этого регулирования» [2].

Представители неоклассической школы еще более точно и полно сформулировали влияние конкуренции на ценовую систему. Первые попытки по аналитическому уточнению концепции конкуренции были сделаны экономистами-математиками: А. Курно, У. С. Дживансоном, Ф. И. Эджуортом. Определение А. Курно касалось роли числа конкурентов: «Рыночная конкуренция несовершенна до тех пор, пока цена превышает предельные затраты фирмы, и эта разность приближается к нулю, когда число конкурентов устремляется к бесконечности» [3].

Значение информированности участников рынка в формировании совершенной конкуренции четко сформулировал У. С. Дживансон, который рассматривал понятие «рынок» как понятие, дополняющее понятие «конкуренция». Ф. И. Эджуорта определил необходимые и достаточные условия, которые требует конкуренция: неопределенно большого числа участников, полного от-

сутствия ограничений поведения, полной делимости продаваемых товаров.

Современная теория совершенной конкуренции дополнительно включает в условия Ф. И. Эджуорта два элемента – подвижность ресурсов и модель стационарной экономики, оба эти элемента разработаны Дж. Кларком в работе «Распределение богатства» [3]. Далее теория конкуренции была развита А. Маршалом. Развивая основные положения классиков, он последовательно обосновал механизм автоматического установления равновесия на рынке с помощью совершенной конкуренции. А. Маршал впервые подверг критике модели чистой (совершенной) конкуренции. Разработка теории частичного и долгосрочного равновесия на рынке, а также учет развития технологии и потребительских предпочтений при определении цен позволили создать основы новой теории конкуренции – монополистической.

Конец XIX и начало XX вв. изменили и многие устоявшиеся взгляды на конкуренцию и ее роль в экономике. Анализ динамичных перемен свидетельствует о присутствии в современной экономике двух противоположных тенденций: с одной стороны, активное развитие конкурентного соперничества, а с другой – рост влияния на рынок монополистического поведения. Таким образом, к середине XX в. сформировались общие представления о сущности конкуренции и ее движущих силах, выразившихся в постулировании четырех классических моделей: совершенной конкуренции, монополистической, олигополистической и чистой монополии.

На сегодняшний день в экономической науке не существует общепринятого определения понятия «конкуренция», тем не менее, все единодушно признают, что конкуренция является стимулом экономического развития, повышения экономической эффективности, механизмом саморегуляции рыночной экономики.

Существует множество объективных условий, которые порождают конкуренцию в рыночной экономике, выделим некоторые из них:

- наличие большого количества равноправных рыночных субъектов;
- полной экономической обособленностью каждого из этих субъектов;
- конъюнктура рынка оказывает влияние на рыночные субъекты;
- противоборством со всеми другими рыночными субъектами [4].

Конкуренция предполагает свободу вступления экономических единиц в любую конкретную отрасль и свободу выхода из нее. Эта свобода не-

обходима для того, чтобы экономика могла надлежащим образом адаптироваться к изменениям вкусов потребителей, технологии или предложения ресурсов. Основное экономическое преимущество рыночной системы заключается в ее постоянном стимулировании эффективности производства.

В современном мире конкурируют не только организации, предприятия, торговые сети и крупные холдинги. Человек, как носитель трудового ресурса, должен обладать необходимым набором знаний. Для работы в сфере финансов ему потребуются:

- способность использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала;
- умение оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании;
- возможность применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации;
- владение навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации [5];
- способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения;
- понимание роли финансовых рынков и институтов, способностью к анализу различных финансовых инструментов.

Чем выше уровень знаний, чем престижнее оконченное учебное заведение, чем больше опыт, чем больше ты умеешь, тем больше шансов найти работу, которая будет тебе подходить. Престижность вуза – это фактор, определяемый уровнем квалификации профессорско-преподавательского состава, материально-техническим оснащением, внедрением передовых технологий, связью обучения с практикой и многим другим. Но все эти факторы напрямую не интересуют работодателя. Его интересует соответствие знаний, навыков выпускника вуза заявленным квалификационным характеристикам. Эти знания в них закладывают преподаватели. Значит чем выше качество трудового ресурса вуза, тем больше навыки выпускников будут соответствовать заявленным компетенциям, следовательно, можно сказать, что престижность учебного заведения во многом основывается на качестве его

трудового ресурса и ресурса, который он «выпускает» из своих стен.

Конкуренция в рыночной экономике зависит от большого количества факторов. Конкуренция между различными экономическими агентами, например, предприятиями или банками, складывается из конкуренции в отдельных сферах, определяющих функционирование этих агентов в современной экономике. Назовем некоторые из них:

- применение информационных технологий;
- конкурентные преимущества и высокий уровень качества трудового ресурса;
- количество и качество внедряемых инноваций.

Рассмотрим конкуренцию среди коммерческих банков более подробно: чем она обуславливается в современной экономике, какие требования она выдвигает.

Банк – это:

- предприятие, учреждение, являющееся самостоятельной хозяйственной единицей, обладающее правом юридического лица, производящее и реализующее специфический продукт (банковские услуги);
- торговое предприятие, в задачи которого входит приобретение и перераспределение специфического товара – денег;
- посредник между различными физическими и/или юридическими лицами с целью аккумуляции свободных денежных ресурсов за определенную плату и на определенных условиях;
- агент биржи, чаще всего фондовой, с целью вложения свободных денежных ресурсов в ценные бумаги для получения прибыли как самим банком, так и клиентом;
- рисковое предприятие, так как его деятельность связана с принятием ряда специфических рисков.

В городе Тамбов представлено большое количество этих учреждений. Перечислим некоторые из них:

- Альфа-Банк;
- Банк Авангард;
- Банк Москвы;
- ВТБ 24;
- Восточный экспресс банк;
- Национальный банк «ТРАСТ»;
- РоссельхозБанк;
- Сбербанк;
- Промсвязьбанк;
- Экспресс-Волга Банк.

Естественно, что при таком количестве организаций, оказывающих одинаковые услуги, между ними существует борьба за клиентов. Конкуренция

подталкивает банки к более эффективным действиям на рынке и заставляет предлагать клиентам наиболее широкий ассортимент продуктов и услуг лучшего качества по более низким ценам, что способствует повышению эффективности производства и перераспределению экономических ресурсов.

Она является движущей силой качественных изменений в национальном банковском секторе, нацеленных на расширение доступности финансовых услуг и операций, повышение устойчивости банков и максимальное удовлетворение потребностей клиентов.

Под конкуренцией в банковской сфере следует понимать экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и соперничества кредитных организаций, стремящихся создать лучшую возможность реализации своих банковских продуктов и услуг, получения максимальной прибыли и наиболее полного удовлетворения потребностей клиентов.

Конкуренция в банковском секторе возникла позже, чем в промышленных отраслях, строительном производстве и других отраслях экономики. Банковская конкуренция формируется так же как конкуренция между фирмами, но в банковской сфере она отличается высокой интенсивностью, разнообразием форм и методов. Банковская конкуренция – это процесс соперничества коммерческих банков, каждый из которых стремится завоевать свою нишу и постоянно поддерживать ее как можно дольше, а при изменениях банковского рынка совершенствовать ее разными способами.

К основным факторам, определяющим банковскую конкуренцию, можно отнести:

- степень концентрации банков в регионе;
- известность банка;
- унифицированность сервисных услуг по банковским продуктам и услугам;
- качество и простота банковского продукта;
- уровень профессионализма сотрудников;
- качество надежности и гарантии банка;
- конкурентное преимущество коммерческого банка.

Как видно, существует несколько факторов, влияющих на успешность работы банка, но мы поговорим об одном из них – кадры.

От того, каков уровень профессиональной подготовки работников, зависит очень многое. Работа в финансовых учреждениях требует хорошего умения считать, ориентироваться в любой документации, также требуется внимание и усидчивость. Самая главная черта любого служащего – это ответственность.

Сегодня хороший банковский работник – это не просто специалист со специальным высшим образованием. Это психолог, старающийся найти наиболее полный контакт со своим клиентом, предложить ему именно тот банковский продукт, который оправдывает все его ожидания. С другой стороны, работник должен учитывать возможность получения прибыли для своей компании.

Обобщая, сотрудник банка – это своеобразный посредник между финансовой организацией и конечным потребителем, который постоянно находится на тонкой грани. Ведь он одновременно представляет банк, но при этом должен соответствовать требованиям клиента, постараться удержать и сделать его постоянным посетителем своей компании.

Менеджер банка должен уметь объяснить клиенту, как осуществляются вклады и выдаются кредиты, что такое кредитная история и как собрать комплект документов. К слову, на сегодняшний день для каждого гражданина проверка кредитной истории онлайн предусмотрена на специализированном сайте.

Обычно для банковского работника, как и для любого работника, важна мотивация. Это может быть:

- хорошая оплата труда;
- здоровый психологический климат в коллективе;
- отличные отношения с вышестоящими менеджерами.

Но гораздо важнее выработать в нем мотивацию к добросовестной работе, переживанию за общее дело, репутацию банка, получение им прибыли. Во многом выработка подобного отношения к своей работе – это заслуга начальства, представители которого проводят целенаправленную политику в отношении сотрудников банка.

Обычно многие банковские структуры предпочитают видеть среди своих работников мужчин, особенно волевых, с неплохими организаторскими качествами, стремлением к успеху. Но на некоторых должностях, все же, выигрывают женщины с их тактичностью, тонкой интуицией и исполнительностью. В любом случае, сотрудник банка должен быть компетентным в своей деятельности.

Банки предъявляет высокие требования к профессиональным и личностным качествам своих сотрудников.

Требования бывают общими, декларируемыми организацией для всех сотрудников. Например, высшее образование, ответственность, инициативность, самостоятельность в работе, готовность к самообучению, командный дух.

Также частные профессиональные требования предъявляются к работникам, занимающим определенные должности в структуре банка. Такие требования прописываются в должностных инструкциях. Они содержат в себе объективные требования с учетом специфики деятельности – составляющих трудового поста:

- 1) заданные цели о результате труда;
- 2) заданный предмет (система);
- 3) система средств труда;
- 4) система служебных обязанностей;
- 5) производственная среда, предметные и социальные условия [6].

Банковская служба все время предлагает какие-либо продукты для своих клиентов, характеристика услуг при этом постоянно меняется, появляется множество новинок. Быть в курсе всех новшеств – это обязанность банковских работников, но во многом это зависит от возможностей и желания начальства банка. Стремиться к совершенствованию знаний своих сотрудников, регулярные стажировки, тренинги, курсы повышения квалификации – все это окупается сторицей при дальнейшей работе. Кроме того, во многих успешных банковских организациях распространена система тестирования сотрудников, хотя бы раз в полгода. Это позволяет оценивать компетентность служащих, выявлять пробелы в их знаниях и опыте, а также дает возможность поощрить их за определенные достижения в работе.

Стратегия руководящих работников должна быть направлена также на привлечение наиболее востребованных специалистов и удержании своих опытных сотрудников. Конечно, это зависит от имиджа банка, его репутации, как в профессиональной деятельности, так и в отношении внутренней атмосферы. Любой работник стремится добиться карьерного роста, поэтому нельзя осуждать и тот факт, что, возможно, он перейдет в другой банк или кредитную организацию, на более высокую должность.

Е. Е. Крук в своей статье «Кадровая политика и мотивационная среда организации как важнейшие элементы системы управления персоналом банка» отмечает, что банк работает в высококонкурентной и постоянно изменяющейся среде, в условиях неопределенности и нестабильности, поэтому его деятельность носит рискованный характер. Это требует от персонала особой, повышенной ответственности и понимания того, что каждый отдельный работник своим трудом напрямую влияет на общие результаты деятельности банка, на его имидж и его судьбу. Любой рядовой эпизод банковских будней может привести банк как к

успеху, так и к банкротству. Это накладывает определенный отпечаток на специфику труда банковских работников, требует наличия у них соответствующих личностных качеств [7].

«Наличие специалистов, обладающих достаточными компетенциями для взаимодействия с современными клиентами банков, позволяет рассматривать их как эффективный нематериальный актив, обеспечивающий стабильно высокий уровень доходности на вложенный акционерами капитал, и как один из основных факторов повышения конкурентоспособности банка», – А. В. Андреева [8].

Трудовой потенциал занимает важнейшее место при определении конкурентоспособности банка [9]. Проблемы рационального использования трудового потенциала, его развития как фактора конкурентоспособности предприятия еще не нашли своего места в системе общего управления предприятием [10]. Работник банка с его практическим опытом, теоретическими знаниями, профессиональным уровнем, личностными качествами, интеллектуальными способностями является в определенном смысле самым ценным его ресурсом.

Для того, чтобы трудовой потенциал банка стал серьезным конкурентным преимуществом необходимо проводить ряд программных мероприятий, которые можно разделить на несколько направлений.

1. Создание и планирование рабочих мест, опираясь на концепцию развития банка, структурных комплексных программ; мониторинг новых рабочих мест, величину спроса на рабочую силу; составления заказа на обучение и переобучение в соответствии с целевыми потребностями отраслей финансово-экономического сектора.

2. Повышение качества персонала банка, при помощи мониторинга профессиональных предпочтений молодых сотрудников и профессионально-квалификационного уровня работающих; развития системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров [11].

3. Создание достойных условий труда и помощь в создании системы закрепления кадров за счет достижения социально приемлемого уровня доходов, осуществления мониторинга реальных доходов населения; проведения мероприятий, направленных на стимулирование и мотивацию молодых работников, повышения престижа банковских профессий, содействия в формировании корпоративной культуры организаций.

Подводя итог, можно сказать о том, что для того, чтобы конкурировать между собой, банкам необходимы высококвалифицированные работ-

ники, а также желательно совершенствовать свой трудовой потенциал. В зависимости от того, какие цели и задачи ставит перед собой финансовое учреждение, такие кадры и следует подбирать. Чем выше квалификация работников, тем более конкурентоспособным будет финансовое учреждение.

#### Литература

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. 1-3. М., 1993.
2. Робинсон Дж. Экономическая теория несовершенной конкуренции. М.: Прогресс, 1986.
3. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. М., 1934.
4. URL: <http://www.garant.ru>
5. Радюкова Я. Ю., Гурова О. С. Пути повышения конкурентоспособности банковских структур в современных российских условиях // Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2013. № 4. С. 60-62.
6. Барашкова М. А. Факторы, определяющие банковскую конкуренцию на региональном уровне, и их значение // Актуальные вопросы экономических наук. 2009. № 9-2. С. 21-25.
7. Крук Е. Е. Кадровая политика и мотивационная среда организации как важнейшие элементы системы управления персоналом банка // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. № 2. С. 66-69.
8. Андреева А. В. Управление компетенциями персонала в системе обеспечения конкурентоспособности банка // Terra Economicus. 2012. Т. 10. № 2-3. С. 75-79.
9. Бодров А. А., Сенкус В. В. Конкуренция банков и определение конкурентных преимуществ на современном рынке банковских услуг // Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. № 2-1 (54). С. 263-266.
10. Кучма К. П., Горбунова О. Н. Эконометрическое моделирование для управления человеческим ресурсом // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: мат-лы III Междунар. науч.-практ. конф. (22 окт. 2013 г.). / отв. ред. Н. В. Уварина. Прага, Чешская Республика: Изд-во WORLD PRESS s r.o., 2013.

11. Федорова А. Ю., Толстых Т. Н., Радюкова Я. Ю. [и др.] Развитие финансовой системы в условиях модернизации экономики России: колл. монография. Тамбов, 2013.

#### References

1. Smit A. Issledovaniye o prirode i prichinakh bogatstva narodov. Kn. 1-3. M., 1993.
2. Robinson Dzh. Ekonomicheskaya teoriya nesovershennoj konkurentsii. M.: Progress, 1986.
3. Klark Dzh. B. Raspredeleniye bogatstva. M., 1934.
4. URL: <http://www.garant.ru/>
5. Radyukova Ya. Yu., Gurova O. S. Puti povysheniya konkurentosposobnosti bankovskikh struktur v sovremennykh rossijskikh usloviyakh // Sotsial'no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy. Tambov, 2013. № 4. S. 60-62.
6. Barashkova M. A. Faktory, opredelyayushchiye bankovskuyu konkurenciyu na regional'nom urovne, i ikh znachenkiye // Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk. 2009. № 9-2. S. 21-25.
7. Kruk E. E. Kadrovaya politika i motivatsionnaya sreda organizatsii kak vazhnejshiye elementy sistemy upravleniya personalom banka // Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava. 2013. № 2. S. 66-69.
8. Andreyeva A. V. Upravleniye kompetentsiyami personala v sisteme obespecheniya konkurentosposobnosti banka // Terra Economicus. 2012. T. 10. № 2-3. S. 75-79.
9. Bodrov A. A., Senkus V. V. Konkurenciya bankov i opredeleniye konkurentnykh preimushchestv na sovremennom rynke bankovskikh uslug // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013. № 2-1 (54). S. 263-266.
10. Kuchma K. P., Gorbunova O. N. Ekonomicheskoye modelirovaniye dlya upravleniya chelovecheskim resursom // Problemy ekonomiki, organizatsii i upravleniya v Rossii i mire: mat-ly III Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (22 oktyabrya 2013 goda). otv. red. Uvarina N. V. Praga, Cheshskaya Respublika: Izd-vo WORLD PRESS s r.o., 2013.
11. Fedorova A. Yu., Tolstykh T. N., Radyukova Ya. Yu. [i dr.] Razvitiye finansovoy sistemy v usloviyakh modernizatsii ekonomiki Rossii: koll. monografiya. Tambov, 2013.

\* \* \*

**BANK STAFF AS CRITERION OF ITS COMPETITIVENESS**

KUCHMA KONSTANTIN PAVLOVICH

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,  
Tambov, the Russian Federation, e-mail: partizan002@yandex.ru

KUCHMA OLGA PAVLOVNA

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,  
Tambov, the Russian Federation, e-mail: partizan002@yandex.ru

GORBUNOVA OLGA NIKOLAYEVNA

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,  
Tambov, the Russian Federation, e-mail: oon26@mail.ru

Article is about a competition among commercial banks. Authors studied concept of the competition, beginning from classical political economy of A. Smith to modern treatments. Authors allocated the necessary objective conditions generating the competition. In article authors considered the question of a labor resource of bank and how it influences competitiveness of financial establishment. Relevance of the matter doesn't raise doubts. In the modern world it is impossible to present the large settlement without such financial organization as bank. The bank is the enterprise which is an independent economic unit, having rights of the legal entity, making and realizing a specific product – banking services. Proceeding from essence of bank activity, authors allocated the main functions of banks: attraction of money and their transformation into the loan capital; mediation in the credit and creation of proceeds of credit of the address. Competitiveness of bank as a part of a financial system of the country and as the independent subject of managing depends on a large number of factors, beginning from environment and finishing with qualification of the workers. In the article authors considered, what qualities show modern financial institutions to the workers; studied why the most exact assessment of professional, business and personal qualities of employees is the most important stage in implementation of selection and hiring of the personnel; defined that overall performance of bank in general and its competitiveness in many respects depends on quality of a manpower. In order that the labor capacity of bank became serious competitive advantage, it is necessary to hold a number of program events. In article authors divided them into some directions.

*Key words:* bank, competition, staff, financial institution, vocational training.