

Лебедева Наталья Васильевна

доктор педагогических наук,
профессор кафедры политического анализа
и социально-психологических процессов
РЭУ имени Г. В. Плеханова

Суховерхова Анастасия Дмитриевна, Студент
РЭУ имени Г. В. Плеханова

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ИНВЕСТИЦИОННЫХ КОМПАНИЙ

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь между особенностями деятельности инвестиционных организаций, личностными характеристиками сотрудников. На основе анализа функциональных подразделений (front office и back office) выявлены ключевые профессиональные и личностные требования к персоналу. Установлено, что соответствие индивидуальных качеств сотрудников специфике их профессиональной деятельности оказывает значительное влияние на эффективность работы организации в целом.

Ключевые слова: Инвестиционные организации, личностные особенности, профессиональная деятельность, персонал, бизнес-подразделения, операционные подразделения.

Рынок ценных бумаг представляет собой сложную, многогранную систему, в которой компании-брокеры играют важную роль, схема приведена на рисунке 1.



Рис 1. Участники рынка ценных бумаг

Задача брокера – обеспечить связь между инвесторами и эмитентами, учитывая все нормативные и клиентские риски, способствуя эффективному функционированию финансовых рынков [1]; [6].

Работа внутри компании-профессионального участника рынка ценных бумаг уникальна, аналогичного функционала, профессиональных навыков определенных категорий сотрудников, например, отвечающих за учет ценных бумаг, учет неторговых операций, паевых инвестиционных фондов, управление фондами и т. д., редко можно встретить в других финансовых организациях. Это накладывает свои особенности на взаимодействие с персоналом, сотрудники обладают уникальными знаниями, что повышает конкуренцию за квалифицированные кадры среди потенциальных работодателей, поэтому одна из важных целей кадровой политики заключается во возвращении уникальной экспертизы сотрудников и их удержании.

Сотрудники компании отвечают за выполнение различных трудовых функций, кто-то занимается операционной работой (back office), кто-то развитием бизнеса (front office).

Характер трудовой деятельности сотрудников различных профессиональных областей сильно различается, что напрямую влияет на преобладающие личностные качества большинства работников [4]; [5].



Подразделение, развивающее бизнес – это подразделение, которое непосредственно взаимодействует с клиентами и участвует в привлечении активов или в операциях, приносящих прибыль компании. Сотрудники продающих подразделений напрямую влияют на доход организации, поскольку их деятельность связана с продажами, обслуживанием клиентов и заключением сделок. Рассмотрим характерные черты работы:

1. Прямое взаимодействие с клиентами – сотрудники работают напрямую с клиентами, консультируя их по инвестиционным стратегиям, предлагаемым продуктам, и привлекая активы.

2. Продажа финансовых продуктов: сотрудники этой категории отвечают за продажи финансовых инструментов.

3. Заключение сделок: сотрудники отвечают за заключение сделок на финансовых рынках, включая трейдеров, брокеров и инвестиционных консультантов.

Преобладающие личностные качества для работы в бизнесподразделениях:

1. Коммуникабельность – умение выстраивать доверительные отношения с клиентами и коллегами.

2. Настойчивость – умение довести начатое дело до конца и продать услугу или продукт клиенту. Умение протезировать необходимую задачу в рабочих взаимодействиях с коллегами из операционных подразделений.

3. Уверенность в себе – умение вести сложные переговоры с клиентами и умение презентовать инвестиционные продукты.

4. Ориентация на результат – мотивация достигать высоких показателей по привлеченным активам.

5. Инициативность – умение находить новые источники для привлечения клиентов, улучшение и автоматизация внутренних процессов организации.

6. Стрессоустойчивость – умение работать в условиях высокой ответственности и давления.

7. Гибкость – адаптация к волатильности финансовых рынков, адаптация к требованиям во взаимодействии с клиентами.

8. Энергичность – высокий уровень вовлеченности в рабочие процессы и активность и инициативность при взаимодействии с клиентом.

Возможные должности сотрудников: финансовые консультанты, финансовые советники, персональные менеджеры [7].

Далее дадим характеристику другому немаловажному блоку, а именно поддерживающему инфраструктуру – это подразделение, которое поддерживает профессиональную деятельность и занимается внутренними операциями и процессами, не связанными с прямым взаимодействием с клиентами. Сотрудники обеспечивают бесперебойную поддержку, рассчитывают нормативные показатели, занимаются учетом финансовых операций и обеспечивают необходимую документацию, обработку данных, учет ценных бумаг, их обращение и соблюдение нормативных требований. Рассмотрим характерные черты работы:

1. Документационное сопровождение – работники занимаются оформлением, учетом сделок, оформлением новых клиентов, обработкой финансовых документов, ведением счетов и подготовкой отчетности.

2. Поддержка сделок – сотрудники обеспечивают брокерскую поддержку сделок, заключаемых сотрудниками продающих подразделений, проверку и подтверждение сделок.

3. Соблюдение нормативных требований – сотрудники следят за соблюдением внутренних процедур и внешних регламентов

4. Брокерская поддержка – подразделения занимаются разработкой и обслуживанием информационных систем, необходимых для обработки данных, сделок и внутренней отчетности.

5. Контроль за рисками компании. Инвестиционный бизнес нестабилен и подвержен внешним факторам для того, чтобы компания не потеряла клиентов и право на осуществление профессиональной деятельности необходимо учитывать риски.



6. Правовая поддержка профессиональной деятельности. Знание нормативной базы и умение разбираться в вопросах брокерской, дилерской и депозитарной деятельности требует уникальных знаний юристов.

Сотрудники инфраструктурных подразделений обеспечивают корректность и стабильность бизнес-процессов. Для них важны следующие качества:

1. Внимание к деталям – работа с документами, нормативными актами, отчетами и данными.

2. Организованность – навыки управления рабочим временем, умение выполнять задачи в указанный срок.

3. Ответственность – строгий контроль выполнения задач, связанных с операционными, рыночными и нормативными рисками.

4. Скрупулезность – способность проверять и анализировать большие объемы информации.

5. Аналитическое мышление – понимание взаимосвязи данных и процессов.

6. Стабильность – склонность к системной и упорядоченной работе.

Возможные должности сотрудников: операционные менеджеры, финансовые аналитики, процессные аналитики, аналитики данных, рискменеджеры, специалисты по комплаенс, юристы, специалисты по учету фондов и внебиржевых операций [7].

Деятельность инвестиционных организаций условно можно разделить на два основных направления: продающее и операционное. Каждое из этих направлений предъявляет специфические требования к личностным характеристикам сотрудников. В продающем подразделении, где основная деятельность связана с привлечением клиентов, продажами финансовых продуктов и управлением активами, наиболее востребованы такие качества как коммуникабельность, стрессоустойчивость, ориентация на результат и способность к быстрой адаптации. Сотрудники этого блока должны уметь выстраивать долгосрочные отношения с клиентами, уметь презентовать инвестиционные продукты и сохранять спокойствие в условиях высокой неопределенности финансовых рынков.

Работа операционных подразделений требует от сотрудников иного набора личностных характеристик. Здесь на первый план выходят внимательность к деталям, аналитическое мышление, системность. Работа в операционных подразделениях связана с обработкой больших объемов информации, соблюдением строгих регламентов и необходимостью минимизировать операционные риски. Такая деятельность предполагает склонность к рутинной работе, терпеливость и способность длительное время концентрироваться на решении сложных задач.

Когда индивидуальные характеристики сотрудника гармонируют с требованиями должности, это создает эффект синергии – человек работает с большей отдачей, испытывает профессиональное удовлетворение и демонстрирует высокие показатели эффективности. Напротив, несоответствие личностного профиля требованиям позиции может привести к профессиональной демотивации, эмоциональному выгоранию и, как следствие, к снижению производительности труда.

Особую актуальность вопрос соответствия личностных особенностей сотрудников специфике их деятельности приобретает в условиях цифровой трансформации финансового сектора. Автоматизация рутинных операций и внедрение искусственного интеллекта в процессы принятия решений меняют требования к персоналу инвестиционных организаций. На первый план выходят такие качества как способность к быстрому обучению, когнитивная гибкость и умение работать в условиях неопределенности. При этом базовые личностные характеристики, определяющие профессиональную пригодность для работы, сохраняют свою значимость.

Важным аспектом управления персоналом в инвестиционных организациях является разработка системы мотивации, учитывающей как профессиональные, так и личностные особенности сотрудников. Для развивающихся бизнес-подразделений эффективными оказываются системы вознаграждения, основанные на достижении конкретных результатов



(КРП), в то время как для операционных подразделений более важны стабильность и предсказуемость условий труда. Понимание этих различий позволяет создавать эффективные и персонализированные программы развития и удержания персонала, что особенно важно в условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры на финансовом рынке.

Перспективным направлением дальнейших исследований могло бы стать изучение влияния цифровизации на изменение требований к личностным характеристикам сотрудников инвестиционных организаций. Также представляет интерес анализ взаимосвязи между личностными особенностями, стилем руководства и эффективностью работы различных подразделений. Полученные в таких исследованиях данные могли бы лечь в основу качественного отбора подбора и развития персонала, способствующих повышению общей эффективности работы инвестиционных организаций в условиях быстро меняющейся рыночной среды.

Список литературы:

1. Федеральный закон «Об организованных торгах» от 21.11.2011 N 325-ФЗ 2. Гусева, И. А. Рынок ценных бумаг и производных финансовых инструментов: учебник и практикум для вузов / И. А. Гусева. – 2-е изд. – Москва: Юрайт, 2025. – 224 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-53417249-2. – URL: <https://urait.ru/bcode/568620> (дата обращения: 10.07.2025).
3. Рочман, А. А. Профессиональные участники на современном фондовом рынке России / А. А. Рочман, Н. В. Рейхерт // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 10-2 (104). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-uchastniki-nasovremennom-fondovom-rynke-rossii> (дата обращения: 10.07.2025).
4. Созинова, А. А. Трансформация личности и общества в условиях цифровизации рынка труда / Теоретическая экономика. 2024. №9 (117) [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiyalichnosti-i-obschestva-v-usloviyah-tsifrovizatsii-rynka-truda> (дата обращения: 10.07.2025).
5. Теняева О. В., Иванов М. В. Профессиональная культура как фактор эффективности профессиональной деятельности / Прикладная юридическая психология. 2024. №4 (69) [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kultura-kak-faktor-effektivnostiprofessionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 28.05.2025).
6. Официальный сайт ИА «Банки.ру» [Электронный ресурс]. Инвестиции. – Режим доступа: <https://www.banki.ru> (дата обращения: 10.07.2025).
7. ООО «Хэдхантер» Официальный сайт [Электронный ресурс] Хэдхантер. – Режим доступа: <https://hh.ru/> (дата обращения: 09.07.2025).

