

*Тверитинова Виктория Анатольевна, студентка,
Московский городской педагогический университет*

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАБОТЫ В ДЕПОЗИТАРИЯХ ФИНАНСОВОГО РЫНКА

Аннотация: В статье анализируется область подготовки кадров для работы в специализированном депозитарии. Сформулированы актуальные проблемы, с которыми сталкиваются молодые сотрудники при обучении в данном институте фондового рынка. Подчеркивается, что депозитарная деятельность является относительно новой для финансовой системы России. Поэтому определенная система подготовки специалистов для институтов финансового рынка еще не сложилась. В статье предложены оптимальные пути для решения данной проблемы.

Ключевые слова: российский рынок ценных бумаг, институты финансового рынка, специализированный депозитарий, подготовка кадров, обучение.

Abstract: The article analyzes the field of personnel training for work in a specialized depository. The actual problems faced by young employees when studying at this institute of the stock market are formulated. It is emphasized that depository activity is relatively new for the Russian financial system. Therefore, a certain system of training specialists for financial market institutions has not yet developed. The article suggests optimal ways to solve this problem.

Keywords: Russian securities market, financial market institutions, specialized depository, personnel training, training.

Введение

Достижение надежности и стабильности на финансовом рынке невозможно без создания доверительной среды. Важным элементом повышения доверия инвесторов к институтам рынка коллективных инвестиций и финансовому рынку является институт специализированных депозитариев. Его деятельность должна быть направлена на защиту интересов участников рынка, в частности, защиту интересов физических лиц, которые из-за недостаточной квалификации и отсутствия необходимых ресурсов нуждаются в «контролере» своих контрагентов. Цель обеспечения защиты интересов владельцев инвестиционных паев, вкладчиков и участников негосударственных пенсионных фондов, владельцев ипотечных ценных бумаг, застрахованных лиц по договорам обязательного пенсионного страхования определяет систему функций, которые закрепляются за специализированным депозитарием: контроль, учет и хранение. Выполняя перечисленные функции, специализированный депозитарий должен гарантировать высокий уровень профессионализма, необходимый для обеспечения доверительных отношений с другими институтами рынка ценных бумаг.

В настоящее время появляется все больше новых требований к сотрудникам специализированного депозитария, которые направлены на систематическое углубление, обновление знаний всего персонала данного института.

В данной статье будут представлены основные проблемы подготовки персонала для работы в депозитариях финансового рынка.

Основная часть

В целом небольшое количество молодых людей знает о существовании специализированного депозитария. Даже те, кто получил финансовое или экономическое образование, сталкиваются с трудностями, увидев вакансию в данном институте финансового рынка. По данным проведенного опроса, в котором приняло участие 50 человек в возрастном диапазоне от 18 до 30 лет, только 12 из них знали о существовании специализированного депозитария, но никто из опрошенных не мог конкретно сказать, чем занимается этот институт

на рынке ценных бумаг. 60% респондентов вообще не знали о том, что это за институт и чем он занимается.

Данные опроса представлены ниже:

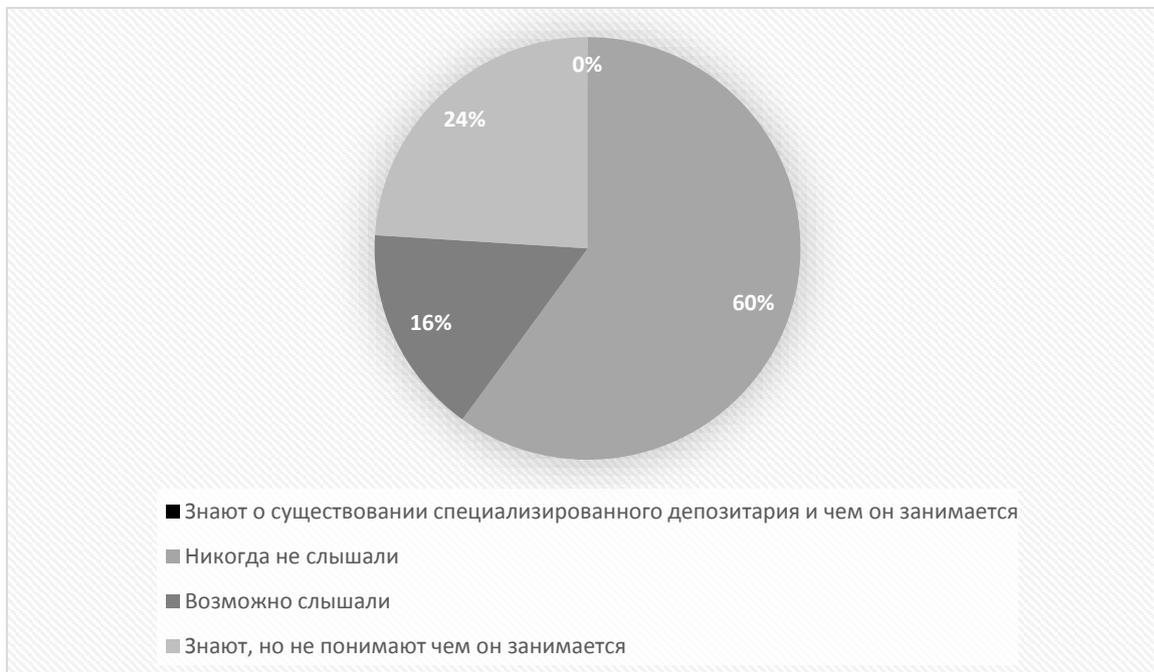


Рисунок 1- Опрос молодежи от 18 до 30 лет о знании специализированного депозитария

То есть если молодежь не знает о существовании специализированного депозитария, то приток новых кадров не существенный. Целесообразно качественно обучать и вкладываться в повышение квалификации своих сотрудников в депозитарии.

Первой крупной проблемой подготовки кадров является формальность получения аттестата специалиста финансового рынка. Иными словами, это лицензия, выдаваемая гражданам учебными центрами, аккредитованными Банком России. Это официальный государственный документ для специалистов финансовой сферы, в том числе для специалистов депозитария. Для получения аттестата необходимо сдать два экзамена: сначала базовый, затем специализированный. Ввиду того, что последний раз экзаменационные вопросы были обновлены 1 апреля 2017 года, большинство информации является не актуальной, и соответственно дезинформирует начинающих сотрудников

финансового рынка. Тем временем деятельность депозитария непрерывно обновляется и выдвигает новые требования к кандидатам (знание обновленных Положений и Указов, применение на практике новых требований Банка России), соответствующий экзамен должен подстраиваться под актуальные запросы.

Вторая не менее важная проблема - это постоянно обновляющиеся нормативные документы, сюда также можно отнести новые формы отчетности. В данных положениях необходимо разбираться всем сотрудникам специализированного депозитария, но при этом нет отдельного подразделения, занимающимся разъяснением и подробным анализом этих документов. Соответственно разбор нормативной базы занимаются сотрудники самостоятельно.

Следующая проблема заключается в отсутствии самой системы подготовки кадров для специализированного депозитария. Так как фондовый рынок России развивается по принципу использования опыта зарубежных стран и находится на стадии развития, то нет единой системы обучения персонала, ее необходимо дорабатывать и рационализировать. К настоящему моменту вся система подготовки сотрудников специализированного депозитария заключается в сдаче базового экзамена, серии 4.0 и 6.0 на специалиста финансового рынка и наставничеству со стороны более опытных коллег. Предполагается, что основная база знаний должна быть сформирована до начала подготовки самостоятельно или посредством курсов. На работу в депозитарии приходят люди с базовым экономическим и финансовым образованием, полученным в вузах страны и за рубежом, например, Финансовый университет при Правительстве РФ и других вузах. Такие специалисты с высшим экономическим образованием нуждаются в серьезной переподготовке.

Несмотря на общее количество проблем, а также их глубину, ситуация не является безвыходной. Чтобы ее изменить и модернизировать систему подготовки кадров для специализированных депозитариев, следует прибегнуть

к следующим мерам:

Во-первых, целесообразно обновить экзаменационные вопросы для сдачи экзамена на специалиста финансового рынка, в том числе внимательно следить за опечатками, возникающими при составлении заданий. Также периодически обновлять банк вопросов, в связи с частыми изменениями и дополнениями в нормативной базе, достаточно один раз в год. Придерживаясь этих рекомендаций, сам экзамен будет оставаться актуальным и эффективным для новых кадров на фондовом рынке, в том числе и для специализированного депозитария. Рекомендуется организовывать сдачу экзаменов на следующих образовательных площадках – в организациях Банка России, в депозитариях, в вузах, в специализированных центрах и т.д.

Во-вторых, необходимо вводить целую систему подготовки кадров для отдельных подразделений специализированного депозитария. Например, для отдела по обслуживанию инвестиционных фондов нужны в большей степени тренинги по взаимодействию с клиентами. Для сотрудников отдела специализированного регистратора - Job Shadowing, так как они в меньшей степени взаимодействуют с клиентами. Естественно, эффективнее всего использовать методы в совокупности, как единую систему, тогда будет достигнут максимальный результат для качественной работы сотрудников в дальнейшем.

Ниже представлены основные традиционные и инновационные методы, которые рекомендуется использовать при подготовке кадров для специализированного депозитария:

Методы обучения	Преимущества	Недостатки
Тренинги	- моделирование ситуаций, которые могут возникнуть при взаимодействии непосредственно с клиентами; - деловые игры и кейсы.	- затраты; - отсутствие посттренингового сопровождения персонала.
Наставничество	- происходит непосредственное взаимодействие с наставником; - быстрая адаптация новичка и	- наставник отвлекается от своей основной работы, уделяя много времени новичкам, тем самым

	лучшее понимание корпоративной культуры организации.	падает эффективность своей работы.
Дистанционное обучение	- вовлеченность большего числа сотрудников депозитария; - сокращение затрат на подготовку кадров; - применение знаний сразу на практике.	- недостаток практических знаний; - недостаточная компьютерная грамотность кадров.
Job Shadowing	- простота и экономичность; - быстрый процесс адаптации сотрудника; - возможность погрузиться в «реальную» обстановку.	- не приобретается практический профессиональный опыт и навыки; - создается психологическое напряжение у сотрудника, за которым прикрепляется новый работник.
Buddying	- получение объективной информации о своей работе; - возможность поделиться своим опытом с коллегой.	- сложность в принятии критики сотрудником.

Заключение

Современный рынок ценных бумаг является основой экономики. Благодаря развитию потенциала сотрудников институтов финансового рынка, в том числе специализированного депозитария Россия имеет все шансы стать драйвером экономики и иметь развитый фондовый рынок. Самое важное во что необходимо вкладываться – это в развитие человеческого потенциала.

Библиографический список:

1. Шадрин А. А. Перспективы трансформации российского финансового рынка // Рынок ценных бумаг, 2016. – №2. – 12 с.
2. Астахов А. А. Проблемы и перспективы развития рынка ценных бумаг как инструмента инвестирования в России // Вестник Евразийской науки. – 2018. – №3. – С. 1-6.
3. Аттестация специалистов финансового рынка [Электронный ресурс]. — <https://cbr.ru/admissionfinmarket/navigator/att/> (дата обращения: 09.05.2023).