



نگاهی به چشم‌انداز مدیریت سرمایه‌گذاری در سال ۲۰۲۳

ترجمه: عصرامین کارآفرین

Deloitte.

فهرست مطالب

- نتایج کلیدی
 - تلاش شرکت‌های سرمایه‌گذاری در جهت ایجاد چرخه بهبود مستمر
- به روزرسانی فعالیت‌های مربوط به ادغام، تملیک (M&A)
 - ادامه رقابت بر سردارایی‌ها
 - ادغام و تملیک
- بهینه‌سازی مدل استعداد
 - مدیریت تغییرات در محیط کار
 - ارتباط نیروهای با استعداد با سازمان
 - تقویت فرهنگ
 - ایجاد ارتباط برای همسویی
- سرمایه‌گذاری برای کسب مزیت
 - چشم‌انداز آلفا، تجربه مشتری، کارایی عملیاتی
- چشم‌انداز آینده

نتایج کلیدی

- نتایج پیمایشی که توسط دیلویت طی دو سال متوالی انجام گرفته است، نشان می‌دهد که چرخه بهبود مستمر در شرکت‌های سرمایه‌گذاری می‌باشد ادامه دار باشد. در این چرخه، رهبری و استقرار چشم‌انداز موثر می‌تواند کارایی و موفقیت را افزایش دهد.
- از آنجا که مدیریت سرمایه‌گذاری، فرآیندی استعداد محور است، نقش نیروی انسانی در آن پررنگ است. اکثر کسب و کارها در تلاشند تا مدل‌های استعداد خود را بهینه‌سازی کنند. در این راستا، شرکت‌های سرمایه‌گذاری سیاست‌های مربوط به محیط کار و نیروی انسانی خود را به روزرسانی می‌کنند تا بر رضایت کارکنان تاثیر بگذارند. با این حال، این به روزرسانی‌ها به تنها یک کافی نیستند. پیشرفت در گروایچاد و برقراری ارتباط اهداف شرکت با بهبود کارایی، فرصت‌های درآمدی و کاهش گردش کارمندان مرتبط است.
- تداوم در سرمایه‌گذاری شرکت‌ها در تحول دیجیتال و فناوری‌های جدید در بهبود تجربه مشتری و کارایی عملیاتی نقش بسزایی دارد. رهبری می‌تواند به هدایت مؤثراتن تغییرات، با ارتباطات برای تقویت همکاری بین بخش‌ها برای دستیابی به نتایج متحول کننده کمک کند.
- همانطور که شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری استراتژی‌های خود را برای سال ۲۰۲۳ برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند، رهبرانی که حس دستیابی به هدف را در سراسر سازمان تقویت می‌کنند، احتمالاً شانس موفقیت را در سطوح مختلف افزایش می‌دهند.

شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری باید برای ایجاد چرخه بهبود مستمر تلاش کنند

پیشرفت در شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری مرهون هدایت رهبران آنهاست. رهبران مدیریت سرمایه‌گذاری، جرقه آغاز موفقیت را فراهم می‌کنند و سازمان را برای دستیابی به چشم‌انداز شرکتشان راهنمایی می‌کنند. با سرمایه‌گذاری برروی استعدادها، ابزارها و فناوری‌های نوآورانه، رهبران می‌توانند به شرکت‌های خود در دستیابی به مزیت رقابتی و کارایی عملیاتی کمک کنند. دو مورد از یافته‌های مهم بررسی چشم‌انداز مدیریت سرمایه‌گذاری امسال، همخوانی نظر بین عملکرد های سازمانی در مورد سلامت فرهنگ شرکت و توافق بر سر اولویت‌ها برای تخصیص منابع طی ۱۲ تا ۱۸ ماه آینده است. این یافته‌ها نشان دهنده بهبود معنی داری در هماهنگی بین بخش‌ها از نتایج گزارش شده در چشم‌انداز مدیریت سرمایه‌گذاری در سال ۲۰۲۲ است.

لازم به ذکر است که رشد درآمد و سود به طور مساوی بین شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری توزیع نمی‌شود. برخی از شرکت‌ها بهتر از سایرین به نوسانات بی‌سابقه دو سال گذشته واکنش نشان دادند. مدیران سرمایه‌گذاری همچنان با تصمیمات سختی در مورد نحوه پاسخگویی به فشارهای داخلی مانند بازنگری در مدل‌های سنتی محیط کاری بدون قربانی کردن فرهنگ آن مواجه هستند. آن‌ها هم‌چنین با فشارهای خارجی مانند افزایش تقاضاهای اجتماعی برای برابری و شمول بیشتر مواجه هستند.

در این گزارش، از طریق نظرسنجی اختصاصی، اقداماتی را که رهبران برای هدایت شرکت‌های خود در این محیط بسیار رقابتی انجام می‌دهند، بررسی می‌شود. یافته‌های نظرسنجی نشان می‌دهد که ارتباط قوی بین رهبری، فرهنگ و نتایج عملیاتی وجود دارد. شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری، در مواجهه با چالش‌های بازار و تغییرات مدام درانتظارات مشتریان با پذیرش و بکارگیری فناوری‌های جدید، می‌توانند موفقیت مستمر بیشتری کسب کنند.



روش‌شناسی نظرسنجی جشم‌انداز مدیریت سرمایه‌گذاری

مرکز خدمات مالی Deloitte نظرسنجی حاضر را بین ۳۰۰ مدیر ارشد فعال در حوزه مدیریت سرمایه‌گذاری در امور مالی، مدیریت ریسک، انطباق با مقررات، عملیات، مدیریت استعداد، بازاریابی و فناوری انجام داد. از پاسخ‌دهندگان این نظرسنجی خواسته شد تا نظرات خود را در مورد چگونگی سازگاری سازمان‌های شان با تأثیرات مختلف پتندمی کرونا بر نیروی کار، عملیات، فناوری و فرهنگ خود به اشتراک بگذارند. در این گزارش، هم‌چنین اولویت‌های سرمایه‌گذاری و تغییرات ساختاری پیش‌بینی شده در سال آینده (۲۰۲۳) مورد بررسی قرار گرفته‌اند. پاسخ‌دهندگان پژوهش حاضر بین سه منطقه توزیع شدند: آمریکای شمالی (ایالات متحده و کانادا)، اروپا (بریتانیا، فرانسه، آلمان و سوئیس)، و آسیا-اقیانوسیه (استرالیا، چین، سنگاپور و ژاپن). این نظرسنجی شامل شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری با حداقل ۵۰ میلیارد دلار درآمد تحت مدیریت بود و در ژوئن ۲۰۲۲ انجام شد.

بایدید به عملکرد صنعت و دارایی‌های تحت مدیریت نگاه کنیم که مدیران سرمایه‌گذاری چگونه عمل می‌کنند. از آنجایی که مدیریت سرمایه‌گذاری در یک کسب‌وکار مبتنی بر استعداد و توانمندی نیروی انسانی است، در این گزارش ابتدا چگونگی بهینه‌سازی مدل‌های استعداد در شرکت‌ها و سپس سرمایه‌گذاری‌هایی که مزیت ایجاد می‌کنند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. ارتباطات این مفاهیم با چرخه ارتقاء پایدار و بهبود مستمر نیز در هر مرحله در طول مسیر بررسی می‌شود (شکل زیر).

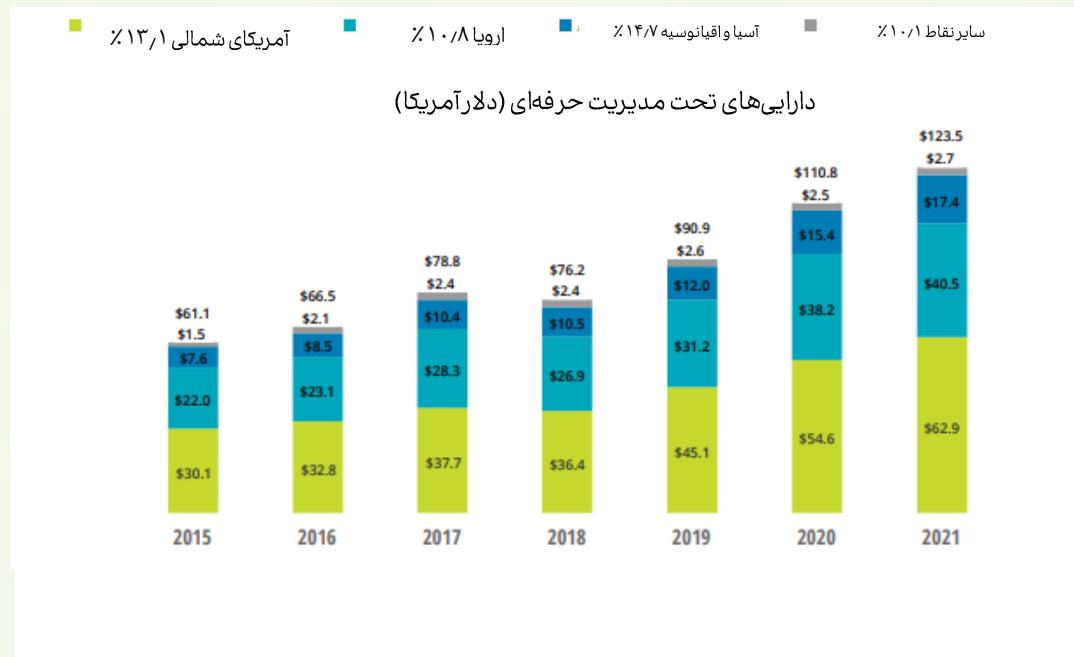
شکل ۱: بسیاری از شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری در یک چرخه بهبود مستمر را هدایت می‌کنند



به روزرسانی فعالیت‌های مربوط به ادغام و تملیک (M&A) و عملکرد

رقابت برای دارایی‌ها در سطح جهانی ادامه دارد، آمارها نشان می‌دهد که دارایی‌های تحت مدیریت (AUM¹) برای سومین سال متوالی رشد کرده و در پایان سال ۲۰۲۱ بیش از ۱۲۳ تریلیون دلار را ثبت کرده است (شکل ۲). با این حال، این رشد در AUM توسط مدیران سرمایه‌گذاری در درجات مختلف محقق می‌شود. پس از یک شروع امیدوارکننده در سال ۲۰۲۰، برخی معتقد بودند که این جریان در حال تغییر است (همانطور که در چشم انداز سال گذشته ذکر شد)، اما عملکرد مدیران سهام فعال در ایالات متحده در سال ۲۰۲۱ تغییر نمود. به عنوان مثال، صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک فعال در ایالات متحده هشتاد و سه ساله اخیر خروج خالص را تا پایان سال ۲۰۲۱ تجربه کردند. تنها حدود ۲۰ درصد نسبت به ترکیب گسترده تر سهام ایالات متحده براساس بازده مطلق برای دوره یک ساله منتهی به ۲۰۲۱ عملکرد بهتری داشتند، که اندکی بهتر از دوره طولانی تر سال قبل بود.

AUM جهانی نسبت به سال گذشته افزایش یافته و از مرز ۱۲۰ تریلیون دلار در سال ۲۰۲۱ عبور کرده است. در این بین، آمریکای شمالی بیشترین سرمایه‌گذاری را جذب کرده و آسیا اقیانوسیه سریع‌ترین رشد را از سال ۲۰۱۵ به ثبت رسانده‌اند.



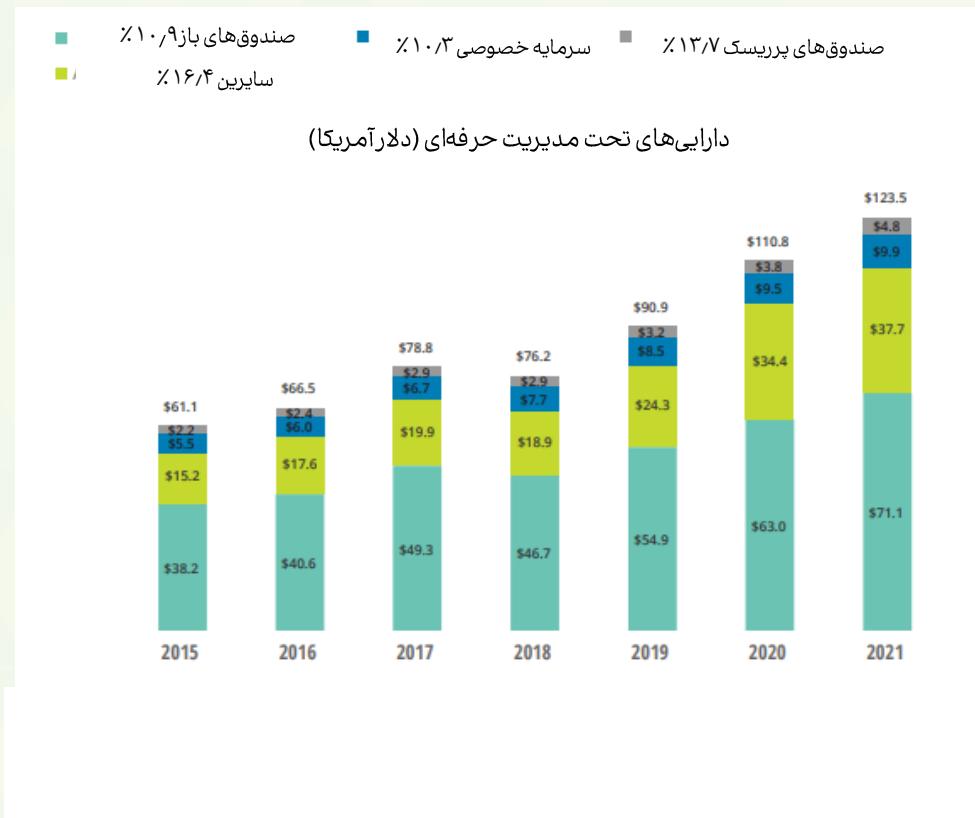
¹ Asset Under Management

در حالی که سال ۲۰۲۱ برای بسیاری از مدیران فعال سالی چالش برانگیز بود، انتظار می‌رود سال ۲۰۲۲ و پس از آن چالش‌های جدیدی را برای مدیران به همراه داشته باشد. در سطح جهانی، به ترتیب ۵۹ و ۶۶ درصد از پاسخ‌دهندگان به نظرسنجی نگران این امر هستند که هم تورم و هم چشم‌انداز ژئوپلیتیکی بر شرکت‌های ایشان در ۱۲ ماه آینده تأثیر منفی بگذارد. پاسخ‌دهندگانی که نگرانی‌های قابل توجهی در مورد تورم دارند، اکثر در ایالات متحده مستقر هستند. به نظر می‌رسد این نگرانی‌های مهم بر بازارهای عمومی ایالات متحده که در طول سه ماهه دوم سال ۲۰۲۲ وارد بازار نزولی شدند، تأثیر بگذارد. اکنون، مدیران فعال فرصت دیگری برای نشان دادن زیرکی خود با انتخاب‌های سطح اوراق بهادر متناسب با این چرخه بازار را در اختیار دارند. بازارهای نزولی همچنین درآمد شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری را کاهش می‌دهند، بنابراین رهبران احتمالاً باید روی اولویت‌بندی پروژه‌ها و کاهش هزینه‌ها تمرکز کنند. رکود اقتصادی طولانی مدت ممکن است فشارهایی را که بر روی شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری تاثیر می‌گذارد، تشدید کند. حتی در شرایطی که شرکت‌ها با کاهش هزینه‌های مربوط به کاهش درآمد و سطوح دارایی به این تغییرات پاسخ می‌دهند، هزینه‌های فناوری، همراه با افزایش هزینه‌های بازاریابی، افزایش حاشیه سود را به چالش می‌کشند. در سال ۲۰۲۳، شکاف بین موفق‌ترین شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری و شرکت‌هایی که سعی در رسیدن به حاشیه سود دارند، می‌تواند بیشتر شود.

در سال ۲۰۲۱، مدیران سهام فعال در سراسر جهان با چالش‌های مشابهی مانند همتایان خود در ایالات متحده مواجه شدند. به طور متوسط، مدیران فعال سهام در کانادا، منطقه یورو و ژاپن نسبت به معیارهای منطقه‌ای خود در دوره یک ساله منتهی به ۲۱ (به ترتیب ۷٪، ۳٪ و ۲٪) تلاش کردند. بر عکس، مدیران پورتفولیوی متمرکز بر بریتانیا و استرالیا به طور متوسط توانستند به ترتیب ۴٪ و ۰٪ از معیارهای خود پیشی بگیرند. بررسی چشم‌انداز مدیریت سرمایه‌گذاری در سال ۲۰۲۳ نشان می‌دهد که بسیاری از مدیران، سبد سهام فعال را قابلیت‌هایی مانند هوش مصنوعی (AI)، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند.

با عطف به سرمایه‌گذاری‌های جایگزین جهانی، سرمایه خصوصی (سرمایه‌های خصوصی، سرمایه‌های مخاطره‌آمیز، مستغلات، دارایی‌های واقعی، بدھی‌های خصوصی، صندوق سرمایه‌گذاری) به عملکرد بهتر از صندوق‌های تامینی ادامه داد و در سال ۲۰۲۱ بازدهی ۳۷٪ در مقایسه با ۱۰٪ درصدی صندوق‌های تامینی دارند. صندوق‌های پوشش ریسک در سال ۲۰۲۱ در مقایسه با صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک باز، صندوق‌های قابل معامله در مبادله (ETF) و سرمایه خصوصی، رشد AUM قوی داشتند، اگرچه صندوق‌های سرمایه‌گذاری باز همچنان سهم بیشتری از سرمایه‌گذاری‌ها را جذب می‌کنند (شکل ۳). در حالی که شباهت‌های رشد AUM صندوق‌های تامینی و سرمایه خصوصی که در نیمه اول سال ۲۰۲۱ تا پایان سال مشاهده شد، جریان‌های صندوق برای سه ماهه اول سال ۲۰۲۲ حاکی از وجود واگرایی احتمالی در تخصیص سرمایه توسط سرمایه‌گذاران برای سال آینده است. داده‌ها همچنین نشان می‌دهد که جریان خروجی از صندوق‌های تامینی جهانی در سه ماهه اول سال ۲۰۲۲ به ۲۷٪ می‌لیارد دلار رسیده است. این رقم، در مقابل افزایش سرمایه ۲۹۳ میلیارد دلاری برای صندوق‌های سرمایه خصوصی، نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاران همچنان دیدگاه مطلوبی نسبت به طبقه دارایی دارند.

با وجود اینکه صندوق‌های تامینی و سایر محصولات از سال ۲۰۱۵ با سرعت بیشتری رشد کردند، صندوق‌های باز همچنان سهم بزرگی از سرمایه‌گذاری‌ها را جذب می‌کنند.



مدیران صندوق‌های سرمایه خصوصی علاوه بر افزایش سرمایه، سرمایه سرمایه‌گذاران را نیز در جریان انداده‌اند. آمارها نشان می‌دهد که برای سومین سال متوالی در سال ۲۰۲۱، سرمایه‌گذاران دستشان خالی نمانده است؛ توزیع‌های در سال گذشته بیش از ۳۰ درصد رشد کردند و به بالاترین سطح ثبت شده یعنی ۱/۲ تریلیون دلار رسید. در حالی که استقرار سرمایه ممکن است در سال آینده به دلیل عدم قطعیت‌های پیرامون اقتصاد جهانی کند شود، انتظار می‌رود توزیع‌ها همچنان بالا باقی بماند. با وجود اینکه تعداد صندوق‌های سرمایه خصوصی در سال ۲۰۲۱ نسبت به سال ۲۰۲۰، ۱۵٪ درصد کاهش داشته است، رقابت بر سر سرمایه‌گذاری همچنان شدید است. برای پنج سال منتهی به ۲۰۲۶، سرمایه‌گذاری خصوصی ۴/۹ تریلیون دلار برای سرمایه‌گذاران عایدی داشته است که احتمالاً به تداوم قدرت تعهدات سرمایه سالانه کمک می‌کند.

ادغام و تملیک

در نیمه اول سال ۲۰۲۲، فعالیت معاملات جهانی در صنعت مدیریت سرمایه‌گذاری و مدیریت ثروت با تعداد ۳۰۷ پروژه ادغام و تملیک تکمیل شد. این آمار در سال ۲۰۲۱ مورد بوده است. در حالی که حجم معاملات در سه ماهه اول نسبت به مدت مشابه سال قبل حدود ۱۸ درصد افزایش یافته است، نشانه‌هایی از عقب نشینی در سه ماهه دوم با کاهش حدود ۹ درصدی دیده می‌شود. از سه ماهه دوم ۲۰۲۱ پاسخ دهنده‌گان به این نظرسنجی نگرانی‌های بالاتر از حد متوسط را برای افزایش تورم و رویدادهای ژئوپلیتیکی گزارش می‌دهند که ممکن است تا حدودی محیط محتاطانه‌تری را برای معاملات ایجاد کند. اگر ایالات متحده انعطاف‌پذیری در معاملات را نشان نمی‌داد، کاهش فعالیت معاملات ادغام و تملیک (M&A) در سطح جهانی بسیار بازتر بود. فعالیت معاملات در سال ۲۰۲۲ در مقایسه با سال ۲۰۲۱ در آسیا واقیانوسیه ۷٪ کاهش یافت، در حالی که معاملات ایالات متحده فعالیت معاملات ۱۶٪ افزایش یافته است.

در حالی که انگیزه‌های اساسی در پشت معاملات M&A، مانند افزایش مقیاس یا تنوع بخشیدن به محصولات وجود دارد، اما روند نزولی فعالیت ممکن است در سال ۲۰۲۳ در سطح جهانی ادامه یابد. در تمام مناطق، تنها ۴۹٪ از پاسخ دهنده‌گان به نظرسنجی نشان می‌دهند که در شرکت آن‌ها احتمالاً فعالیت‌های مربوط به ادغام و تملیک افزایش خواهد یافت.

از آنجایی که معاملات بالقوه در سال ۲۰۲۳ به سمت بازار عرضه می‌شوند، برخی از شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری ممکن است تمرکز بیشتری بر روی ادغام خریدهای قبلی برای به حداقل رساندن هم افزایی و تغییر عملیات داشته باشند. اکثر پاسخ دهنده‌گان نظرسنجی (۵۸٪) ادغام و تحول را دو موضوع اصلی برای شرکت‌های خود در چرخه عمر قرارداد M&A گزارش می‌دهند. جذب و به حداقل رسانیدن ارزش معامله برای سهامداران از طریق توجه مجدد به فعالیت‌های یکپارچه‌سازی پس از ادغام، احتمالاً موضوع M&A در معامله خواهد بود.

مدیریت تغییرات محیط کار

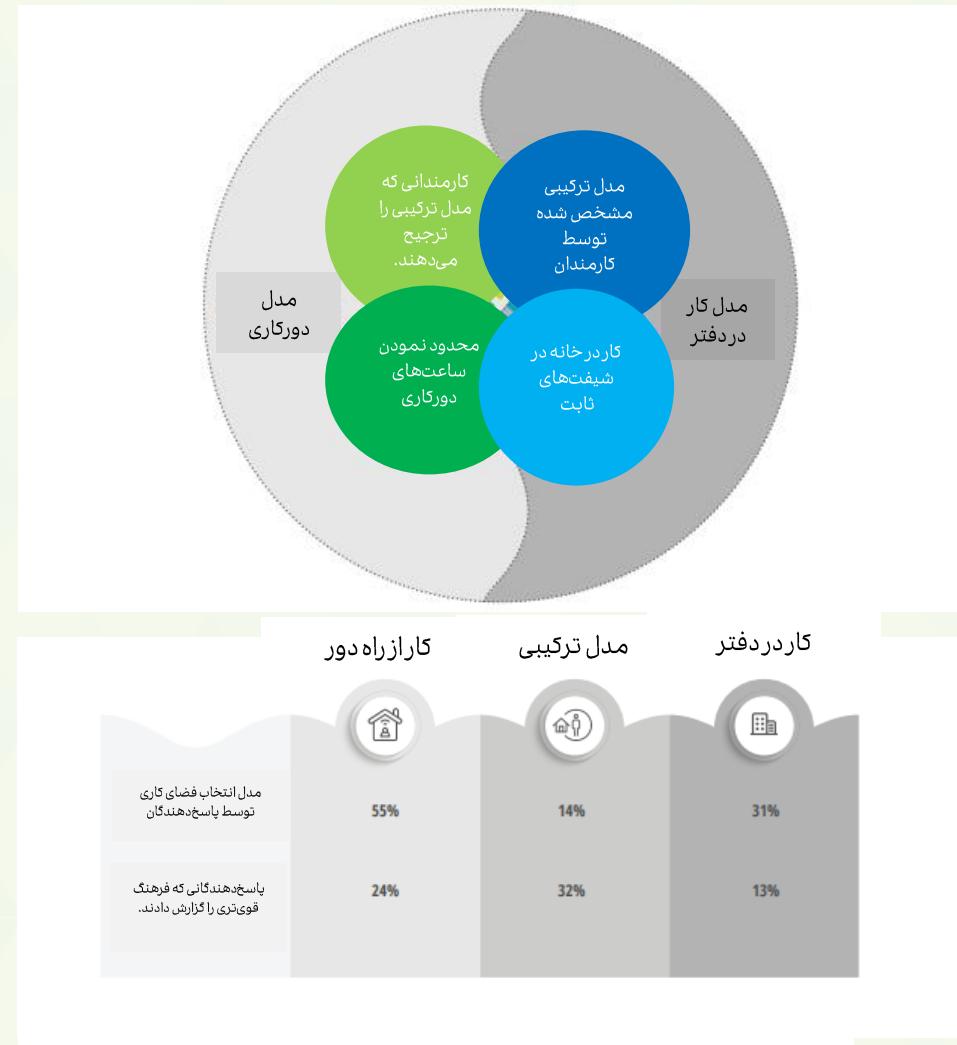
شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری (فارغ از هر نوعی که هستند)، برای جذب و حفظ دارایی‌های تحت مدیریت رقابت می‌کنند. عامل اصلی رقابت در مدیریت سرمایه‌گذاری، وجود نیروهای با استعداد در هر شرکت است. رهبران مدیریت سرمایه‌گذاری با انتقال چشم‌اندازی که حس تعلق و هدف را برای شرکت ایجاد می‌کند، موفقیت شرکت را تضمین می‌کنند. رهبران می‌توانند فرهنگی ایجاد کنند که همکاری را تقویت می‌کند و به خلاقیت و کارایی تبدیل می‌شود.

یکی از چالش‌هایی که انتظار می‌رود شرکت‌ها تا سال ۲۰۲۰ همچنان با آن مواجه شوند، مدیریت نگهداشت منابع انسانی در محل کار است. برای بسیاری از کارمندان، طرز فکر آنها در مورد محل کار به طرز چشم‌گیری تغییر کرده است. پاندمی کرونا ثابت کرد که در طول یک سال، کار از راه دور می‌تواند موثر باشد. با استفاده از بزرگ کارمندان در شرکت‌های ایالات متحده و سایر نقاط جهان، بسیاری از کارمندان توانستند کار فرمایان خود را تغییر دهند. در مشاغل جدید، بسیاری از آن‌ها فقط با ترتیبات محل کار کامل‌اژراه دور یا ترکیبی از دورکاری و حضور در محل کار آشنا هستند. رهبران باید به مدیریت و برنامه‌ریزی برای آینده فراتر از بازه زمانی یک یا دو ساله ادامه دهند و در مدیریت سرمایه‌گذاری، ایجاد پیوندهای پایدار بین کارکنان می‌تواند گامی حیاتی برای توسعه رهبران شرکت باشد.

برای مقابله با این چالش‌ها، بسیاری از شرکت‌ها یک چارچوب و رویکرد هدف محور را در سطح شرکت به کار می‌گیرند و در عین حال تغییرات در سطح تیم، آن‌ها را قادر می‌سازند تا به این اهداف دست یابند. نتایج نظرسنجی نشان می‌دهد که رابطه بین خط‌مشی محیط کار و تقویت فرهنگ خطي است: از آنجایی که سیاست شرکت اعطا فپذیرتر می‌شود و به زمان بیشتری در دفتر نیاز دارد، درصد پاسخ‌دهندگان نظرسنجی که از آغاز سال ۲۰۲۲ فرهنگ را تقویت می‌کنند، کاهش می‌یابد. در همین حال، ۳۲ درصد از پاسخ‌دهندگان در شرکت‌هایی که احتمالاً استراتژی محل کار ترکیبی (حضوری و از راه دور را) را اتخاذ می‌کنند، اذعان داشته‌اند که فرهنگ شرکت آن‌ها بسیار قوی تر شده است. در میان شرکت‌هایی که احتمالاً سیاستی را اتخاذ می‌کنند که در آن اکثر کارمندان به طور تمام وقت به دفتر باز می‌گردند، تنها ۱۳ درصد از پاسخ‌دهندگان فرهنگ تقویت شده را گزارش کردند که نسبت به سال گذشته تغییر یافته است.

سال گذشته، در میان پاسخ‌دهندگانی که گفتند اکثر کارمندان در نهایت به دفتر بازخواهند گشت، ۳۸ درصد گزارش کردند که فرهنگ شرکت آن‌ها بسیار قوی تر شده است، این آمار در مقایسه با تنها ۲۵ درصد است، که نشان دادند شرکت آن‌ها احتمالاً یک مدل ترکیبی را برای بلندمدت اتخاذ می‌کند. جالب اینجاست که در میان گروه کاری از راه دور در شکل صفحه بعد، تقریباً یک چهارم از این پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهند که فرهنگ بسیار قوی تر شده است، این نتایج حاکی ازین امر است که برخی از کارکنان احتمالاً بتوانند به طور مجازی که منجر به بمبود فرهنگ سازمانی می‌شود، به کار خود ادامه دهند.

همه‌گیری کرونا به عنوان یک کاتالیزور برای تغییر مدل محل کار عمل کرد و کار از راه دور اهمیت پیدا کرد



رهبران شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری باید انتظارات کارکنان و توانایی بلندمدت آن‌ها را برای ایجاد یک فرهنگ شرکتی معنادار، منسجم و بادوام متعادل کنند. استعفای بزرگ کارمندان ممکن است پیامد این پویایی باشد. این موضوع می‌تواند تغییر مناسبی هم برای کارفرمایان و هم برای کارمندان باشد، مشروط براینکه شرکت‌ها و کارمندان مهاجر به ترتیب استراتژی‌ها و خواسته‌های خوبی در محل کارداشته باشند.

ارتباط استعدادهای سازمان

در حالی که سیاست‌های محیط کاربر رضایت کارکنان تأثیر می‌گذارد، عوامل دیگری نیز مهم هستند. نتایج نظرسنجی نشان می‌دهد که پیشرفت به سمت برقراری ارتباط و دستیابی به یک هدف قوی شرکتی با کارایی، فرصت‌های درآمدی و کاهش گردش کارمندان مرتبط است.

هدف

دو حوزه‌ای که همچنان به تعریف هدف شرکت کمک می‌کنند، سیاست‌های زیست محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG) و به ویژه سیاست‌های تنوع، برابری و شمول (DEI) است که اجزای فرعی ESG هستند. در سراسر صنایع، از جمله شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری، شفافیت و پیشرفت قابل اندازه‌گیری برای ESG و DEI از جمله اهداف اکثر سهامداران است که شامل رهبران، کارکنان، مشتریان، سرمایه‌گذاران، جوامع و رگولاتورها می‌شود. بر اساس نتایج نظرسنجی امسال، به نظر می‌رسد که برخی از شرکت‌ها هنوز در حال کار برای تعیین کمیت ابتكارات DEI هستند، زیرا تقریباً نیمی از آنها هنوز شروع نشده‌اند، یا فقط پیشرفت‌هایی داشته‌اند.

در واقع، مطابق با سال گذشته، شرکت‌هایی که پیشرفت قابل توجهی در تعیین کمیت ابتكارات DEI خود داشتند، ۴۶ درصد بیشتر احتمال داشت گزارش دهنده که همکاری بین تیم‌ها بسیار قوی تر شده است. نتایج نظرسنجی مجدداً همبستگی بین پیشرفت در این کار و مزایای فرهنگی را تأیید می‌کند. این پاسخ دهنده‌گان همچنین ۲۹ درصد بیشتر احتمال داشت که بگویند تعامل و بهره‌وری بسیار قوی تر شده است.

برخی از شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری ممکن است از ایجاد سیاست‌های شفاف ESG در پرتفوی خود سود ببرند. تحقیقات نشان می‌دهد شرکت‌هایی که این سیاست‌ها را در مدل‌های کسب‌وکار خود دارند ممکن است عملکرد بهتری از همتایان خود داشته باشند، این امر به نوبه خود باعث افزایش درآمد، عملکرد وجوده و جریان سرمایه‌گذاری می‌شود. با توجه به این مزایای قابل توجه، انتظار می‌رود شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری پیش رو پیشرفت شرکت خود در طرح‌های DEI در سال آینده را در اولویت قرار دهند.

و نیروهای با استعداد سازمان ESG

تقاضا برای استراتژی‌های سرمایه‌گذاری همسو با ESG برای سرمایه‌گذاران نهادی و خرد همچنان در حال افزایش است. استخدام افراد مناسب نه تنها برای اجرای این استراتژی‌ها برای مشتریان، بلکه برای نظارت بر انطباق، احتمالاً در سال آینده تسريع خواهد شد. در ایالات متحده، برخی از شرکت‌ها استخدام متخصصان انطباق با ESG را

افزایش داده‌اند. با این حال، مجموعه متقاضیان واجد شرایط ممکن است با تقاضای استعدادهای با مهارت‌های خاص مرتبط با سرمایه‌گذاری ESG هماهنگ نباشد. دستمزد متخصصان ESG از صنعت پیشی می‌گیرد و رقابت برای متخصصان واجد شرایط چنان داغ است که متقاضیان به طور فزاینده‌ای قادر به انتخاب بین چندین پیشنهاد شغلی هستند. برنامه‌های تخصصی، مانند گواهی سرمایه‌گذاری ESG از موسسه CFA بسیار مورد توجه قرار گرفته‌اند و به کاهش شکاف مهارت‌ها و تجهیز نیروی کار مدیریت سرمایه‌گذاری و مهارت‌های تخصصی برای ESG کمک می‌کنند. بسیاری از شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری و صاحبان دارایی با این سازمان‌ها همکاری کرده‌اند تا نه تنها کارکنان فعلی را ارتقا دهند، بلکه تعهد شرکت‌های خود را به مسائل مربوط به ESG نشان دهند.

پاسخ دهنده‌گان نظرسنجی که موافق یا کاملاً موافق بودند که ابتكارات ESG مؤسسه آن‌ها بر تصمیم کارمندان آن‌ها برای کار با شرکت تأثیر می‌گذارد، ۶۹٪ بیشتر احتمال داشت فرهنگ کلی بسیار قوی‌تری را گزارش کنند و ۵۰٪ بیشتر احتمال دارد که انتظارات درآمدی بهتری را برای سال آینده گزارش کنند. در حالی که شکاف مهارت‌های تخصصی ESG احتمالاً در سال آینده‌ادامه خواهد داشت، شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری که به طور فعال با سازمان‌های آموزشی برای ارتقای مهارت کارکنان و جذب استعدادهای جدید مشارکت می‌کنند، ممکن است موقعیت بهتری برای موفقیت بلندمدت داشته باشند. شرکت‌هایی که سرمایه‌گذاری‌های مربوط به ESG را انجام می‌دهند، می‌توانند در عین برآورده کردن انتظارات سرمایه‌گذاران برای استراتژی‌های سرمایه‌گذاری همسو با ESG، پاداش‌های فرهنگی و مالی دریافت کنند.

یادگیری سنگ بنای استعداد است

یک داستان قدیمی درباره‌ی سرمایه‌گذاری درآموزش کارکنان، گفتگوی بین یک مدیر مالی و مدیر عامل را بازگو می‌کند. مدیر مالی از هزینه‌های بالای آموزش شکایت دارد و ابراز تأسف می‌کند که اگر کارمندان شرکت را ترک کنند، شرکت بازگشت سرمایه (ROI) خود را در هزینه آموزش ازدست می‌دهد. مدیر عامل پاسخ می‌دهد: "اما اگر ما آموزش را تشویق نکنیم، آینده شرکت ما چگونه خواهد بود؟" آموزش کارکنان مزایایی دارد که بسیار بیشتر از دانش خاصی است که از طریق خود دوره‌ها آموخته شده است.

برای دومین سال متوالی، داده‌های نظرسنجی این گزارش نشان می‌دهد که ارتباط تنگاتنگی بین یادگیری با رفتارهای سازمانی وجود دارد. بهبود در همکاری، رفاه و فرهنگ سازمان با تأکید بیشتر بر یادگیری مرتبط است. در نظرسنجی امسال، پاسخ دهنده‌گان شرکت‌هایی که تأکید زیادی بر یادگیری داشتند، ۳۳ درصد بیشتر از پاسخ دهنده‌گان شرکت‌هایی که تأکید کمتری بر یادگیری داشتند، گزارش دادند که فرهنگ شرکتشان در حال تقویت است. تأکید قوی بر یادگیری با رفاه کارکنان نیز مرتبط است. در نهایت، پاسخ دهنده‌گانی که تأکید زیادی بر یادگیری دارند، ۳۳ درصد بیشتر احتمال دارد که همکاری بسیار قوی‌تری را در بین تیم‌ها گزارش کنند، که یک عامل موفقیت مهم در عصر تحول دیجیتال امروزی است. شرکت‌هایی که به دنبال اندازه‌گیری بازگشت سرمایه (ROI) آموزش کارکنان هستند، باید توجه داشته باشند که تمکن بر رشد شخصی ممکن است به حفظ کارکنان کمک کند و تأکید بر یادگیری ممکن است به تقویت نگرش و مهارت‌های نرم‌تر آنان کمک کند که اغلب منجر به موفقیت‌های بزرگ می‌شود.

تایید بیشتر بر یادگیری احتمال بهبود سایر جوانب فرهنگ را نیز افزایش می‌هد.

■ 2021 ■ 2022

درصد افزایش احتمال قوی تر شدن عناصر فرهنگی در صورتی که تأکید بر یادگیری بسیار قوی تر شده باشد.



تقویت فرهنگ

یافته‌های نظرسنجی نشان می‌دهد که فرهنگ‌های قوی به توانمندسازی تصمیم‌گیری در سازمان‌ها کمک می‌کنند. مشابه سال گذشته، امسال احتمال افزایش قدرت تصمیم‌گیری (۴۷٪) در شرکت‌هایی که فرهنگ آن‌ها در حال تقویت بود، افزایش یافته است. بر اساس نظرسنجی گزارش حاضر، کارکنانی که به خوبی با چشم انداز شرکت آشنا هستند، اغلب اعتماد بیشتری در تصمیم‌گیری استراتژیک نشان می‌دهند و درنتیجه به چرخه بهبود مستمر کمک شایانی می‌کنند.

برقراری ارتباط برای همسویی

پاسخ‌دهندگان در سراسر بخش‌های شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری به طور مداوم گزارش می‌دهند که فرهنگ شرکتشان بسیار غنی‌تر شده است. نظرسنجی گزارش حاضر، از پاسخ‌دهندگان خواست تا به فرهنگ کلی شرکتشان امتیاز دهند. در امتیازدهی ۹ مؤلفه فرعی وجود داشت که شامل: درگ چشم‌انداز شرکت، مشارکت و بهره‌وری

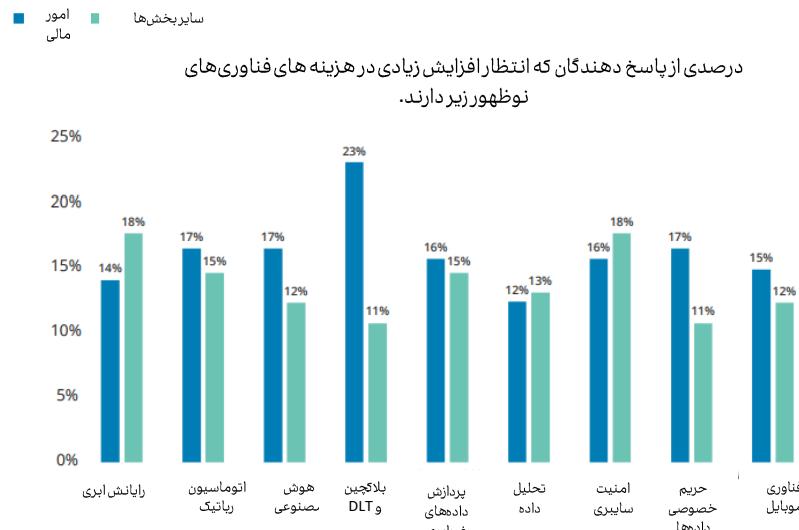
کارکنان، همکاری و کارتیمی، تأکید بر یادگیری، رفاه کارکنان، ریسک‌پذیری، توانمندی در تصمیم‌گیری، مشتری‌مداری و چابکی در اجرا. اگر بهبودها بیشتر توسط مدیریت در سطح دپارتمان انجام می‌شد، انتظار می‌رفت ثبات در سطح بخش کمتر باشد. این نتایج نشان می‌دهد که رهبران به طور مثبتی بر فرهنگ کلی سازمان تأثیر می‌گذارند. آموزش کارکنان و القای چشم‌انداز سازمان می‌تواند منجر به تغییرات قابل اندازه گیری برای شرکت‌های سرمایه‌گذاری شود. هم‌چنان، مدیریت درست استعدادها می‌تواند منجر به ایجاد چرخه بهبود مستمر در شرکت شود.

سرمایه‌گذاری برای سود

دگرگونی دیجیتال شامل سرمایه‌گذاری در فناوری‌های جدید برای بهبود تجربه مشتری و به دست آوردن کارایی عملیاتی است. مراحل مختلفی از تحول دیجیتال وجود دارد، همانطور که در این تحقیق Deloitte توضیح داده شد، از بهبود روند افزایشی تا ایجاد مدل‌های عملیاتی تجاری جدید را در برمی‌گیرد. تلاش‌های در حال انجام در مدیریت سرمایه‌گذاری اغلب در جایی قرار دارند که تغییرات فرآیند چشمگیر هستند. ارتباط بین پیشرفت در سفر تحول دیجیتال و بهبود فرهنگ بسیار قوی است. از محدود پاسخ‌دهندگانی که گزارش دادند شرکت‌آن‌ها در مسیر تحول دیجیتال خود بسیار دور بوده است، ۸۰٪ نیز گزارش دادند که فرهنگ شرکت آن‌ها از ابتدای سال ۲۰۲۲ بسیار قوی تر شده است.

در تحقیق حاضر، تغییرات مورد انتظار در میزان سرمایه‌گذاری و هزینه کرد برای حوزه‌های اصلی فناوری نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت تا مشخص شود که آیا تفاوتی بین انتظارات مدیران مالی و رهبران سایر بخش‌های سازمان وجود دارد یا خیر. نتایج نشان می‌دهد که در این مورد تفاوت‌های کمی وجود دارد. در حالی که تفاوت در انتظارات مخارج نشان می‌دهد که هماهنگی بیشتر احتمالاً انتظارات را در چند زمینه از بین می‌برد، مدیران مالی در بیشتر موارد انتظار افزایش بیشتری نسبت به بقیه سازمان داشتند. اغلب زمانی که بخش مالی تغییرات دیجیتالی را در ساختار خود ایجاد می‌کند، راه را برای سایر بخش‌ها هموار می‌کند. در یکی از حوزه‌هایی که شکاف قابل توجهی وجود دارد (هزینه‌های بلاکچین)، نتایج نشان می‌دهد که امور مالی نسبت به سایر بخش‌ها انتظار سرمایه‌گذاری بیشتری دارد. مدیریت این نوع شکاف به احتمال زیاد‌آسان‌تر است، اما همچنان باید برای به حداقل رساندن کارایی برطرف شود.

در مقایسه با پاسخ دهنده‌گان در سایر بخش‌ها، بیشتر کسانی که در امور مالی مشغول به کار هستند، انتظار دارند هزینه‌های مربوط فناوری‌های نوظهور افزایش یابد.



چشم‌انداز آلفا؛ تجربه مشتری، کارایی عملیاتی

ارائه آلفا به روشی ثابت و گارامد به مشتریان، کاری است که شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری پیش‌رو در تلاش برای انجام آن هستند. سرمایه‌گذاری مجدد در شرکت باید از تولید آلفا پشتیبانی کند، تجربه مشتری را بالا ببرد و کارایی عملیاتی را نیز بهبود بخشد.

تولید آلفا

سه فناوری که مستقیماً می‌توانند به تولید آلفا کمک کنند (اگرچه منحصر برای تولید آلفا نیستند) شامل هوش مصنوعی، جمع‌آوری و پردازش داده‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها هستند. از نظر هزینه در این فناوری‌ها بر اساس منطقه، پاسخ دهنده‌گان آمریکای شمالی افزایش هزینه‌های بیشتری را در مقایسه با همتایان خود در اروپا و آسیا و اقیانوسیه برنامه‌ریزی کردند.^۲

^۲ آلفا اشاره به بازده مازاد کسب شده در سرمایه‌گذاری بالاتر از بازده معیار دارد. مدیران پرتفوی فعال به دنبال ایجاد آلفا در پرتفوی‌های متنوع با هدف تنوع بخشیدن به حذف ریسک غیرسیستماتیک هستند.

پاسخ‌دهندگان آمریکای شمالی نسبت به کشورهای اروپا و آسیا واقیانوسیه برای افزایش هزینه‌های فناوری‌های مولد آلfa برنامه‌ریزی می‌کنند.

■ پاسخ‌دهندگانی که انتظار افزایش کمی در هزینه‌ها دارند. ■ پاسخ‌دهندگانی که انتظار افزایش زیادی در هزینه‌ها دارند.

پاسخ‌دهندگانی که انتظار افزایش هزینه‌ها برای هر یک از فناوری‌های زیر را دارند (به تفکیک مکان جغرافیایی)



برای دو مورد از سه فناوری بالقوه تولید آلفا، AI و تجزیه و تحلیل داده‌ها، پاسخ‌دهندگانی که انتظار افزایش زیادی در هزینه‌ها دارند، به ترتیب ۵۳ درصد و ۵۴ درصد احتمال بیشتری دارند که چشم‌انداز درآمد بهتری در سال ۲۰۲۳ داشته باشند. بسیاری از شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری از این فناوری‌ها برای ترکیب مجموعه داده‌های جدید در فرآیند تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری و ساده‌سازی یکپارچه‌سازی در سیستم‌های عامل اصلی خود استفاده می‌کنند. این پیشرفت‌ها می‌توانند از طریق تصمیم‌های سرمایه‌گذاری بهتر و سریع‌تر، با پشتیبانی سیستم‌های سخت‌تراو یکپارچه‌سازی داده‌ها، به مزیت اطلاعاتی منجر شوند.

شرکت‌های پیشرو و همچنان به ارتقای فرآیندهای مدیریت سرمایه‌گذاری اصلی خود واژ طریق داده‌ها و فناوری‌های جدید به دنبال کسب حداکثری آلفا می‌باشند.

تونی گاگان، رهبر مدیریت سرمایه‌گذاری EMEA، شریک Deloitte LLP

به طور کلی، مزیت اطلاعاتی از لحاظ تاریخی عملکرد بهتری را برای مدیران سرمایه‌گذاری فراهم می‌کند. مدیران سرمایه‌گذاری فعال در تلاش برای ایجاد مزیت اطلاعاتی، تحقیق و تحلیل را در اولویت قرار می‌دهند. فناوری پیشرفته در حال تبدیل شدن به یک مسیر پرکاربرد برای تولید قانونی آن است. هوش مصنوعی و تجزیه و تحلیل داده‌ها برخی از جدیدترین فناوری‌هایی هستند که در جنگ رقابتی برای ایجاد مزیت اطلاعاتی به کار گرفته شده‌اند.

محاسبات کوانتمومی: یک قابلیت بالقوه در فناوری‌های نوظهور

فاصله زمانی بین مراحل تحقیقات آزمایشگاهی تا کاربرد عملی محاسبات کوانتمومی بسیار کم است. البته، عدم قطعیت فراوانی در مورد زمان بندی اولین کاربرد تجاری در سطح سازمانی از محاسبات کوانتمومی وجود دارد. صنعت مدیریت سرمایه‌گذاری به ویژه از نظر بهینه‌سازی محاسبات ریسک و بازده پرتفوی سود زیادی از این فناوری دارد. چندین شرکت مدیریت سرمایه‌گذاری در حال حاضر متخصصان محاسبات کوانتمومی را استخدام کرده‌اند تا کاربردهای این فناوری را تجاری‌سازی کنند. در حالی که مشخص نیست چه زمانی این فناوری از نظر تجاری قابل دوام خواهد بود، میزان سرمایه‌گذاری روی آن طی سه سال گذشته به طور تصاعدی افزایش یافته است. شرکت‌های فعال در آمریکای شمالی و اروپا حجم و ارزش معاملات بالاتری نسبت به شرکت‌های فعال در آسیا و اقیانوسیه در این حوزه دارند. ثبت اختراع در این حوزه نیز طی پنج سال گذشته به طور تصاعدی سرعت گرفته است. این افزایش تمرکز بر تامین مالی و نوآوری‌های تکنولوژیکی به احتمال زیاد باعث پیشرفت می‌شود و صنعت مدیریت سرمایه‌گذاری ممکن است در این بین یک ذینفع باشد.

محاسبات کوانتمومی ممکن است در سال ۲۰۲۳ مزیت اطلاعاتی را به همراه نداشته باشد، اما زمانی که پیاده‌سازی و کاربردهای تجاری آن آشکار شود، این فناوری پتانسیل ارائه نتایج متفاوت را دارد. با این حال، دانش در مورد کاربرد محاسبات کوانتمومی، برخلاف فناوری‌های قبلی، لزوماً قابل انتقال زیست. ممکن است یک یادو سال طول بکشد تا کارمندان خود را با این فناوری وفق دهند. شرکت‌هایی که در سال ۲۰۲۳ روی این قابلیت‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند، احتمالاً اولین محرك‌هایی هستند که از نظر تجاری قابل دوام باشد.

آمریکای شمالی در نیمه اول سال ۲۰۲۲ تقریباً به اندازه مجموع پنج سال گذشته سرمایه ورودی ثبت کرده است.

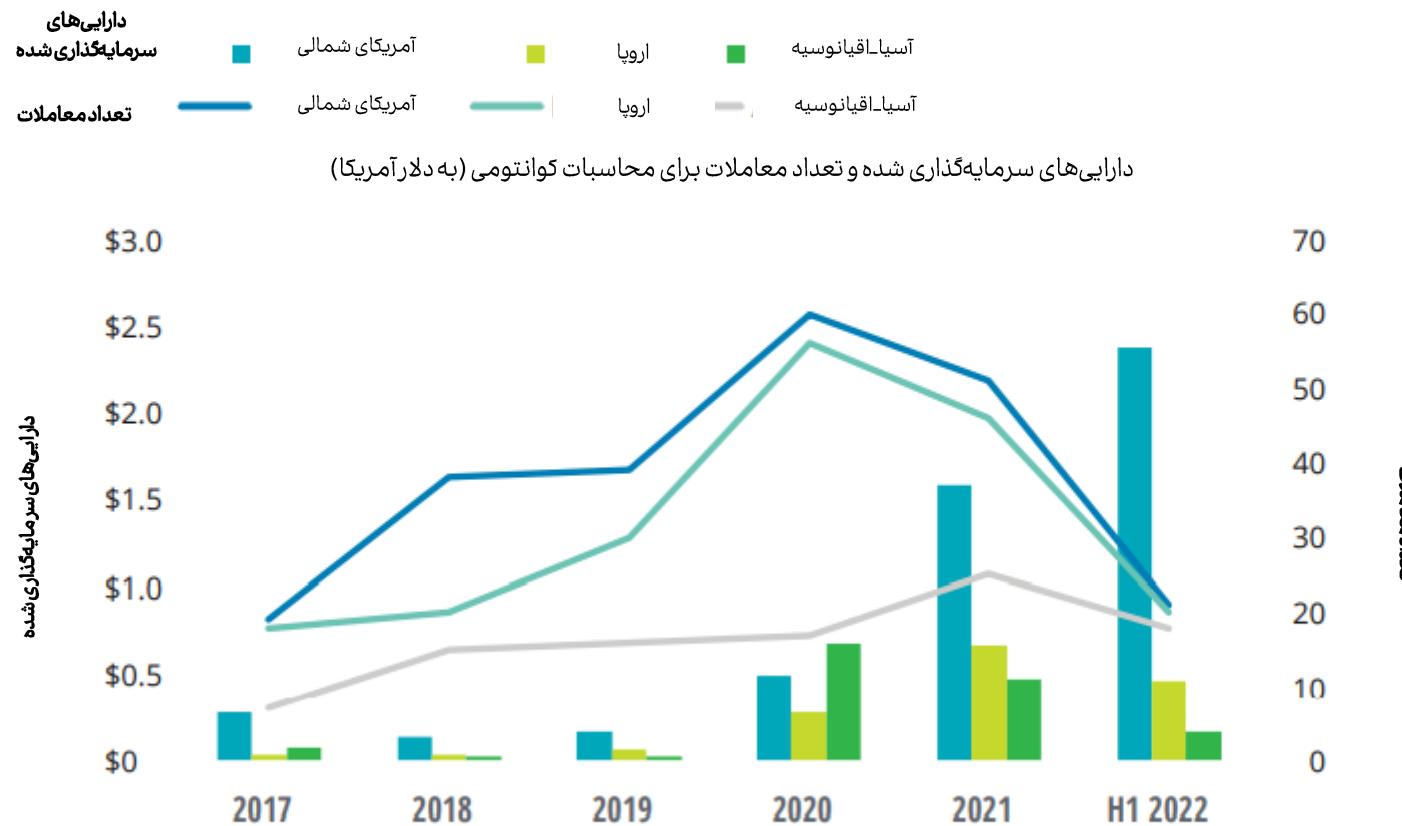
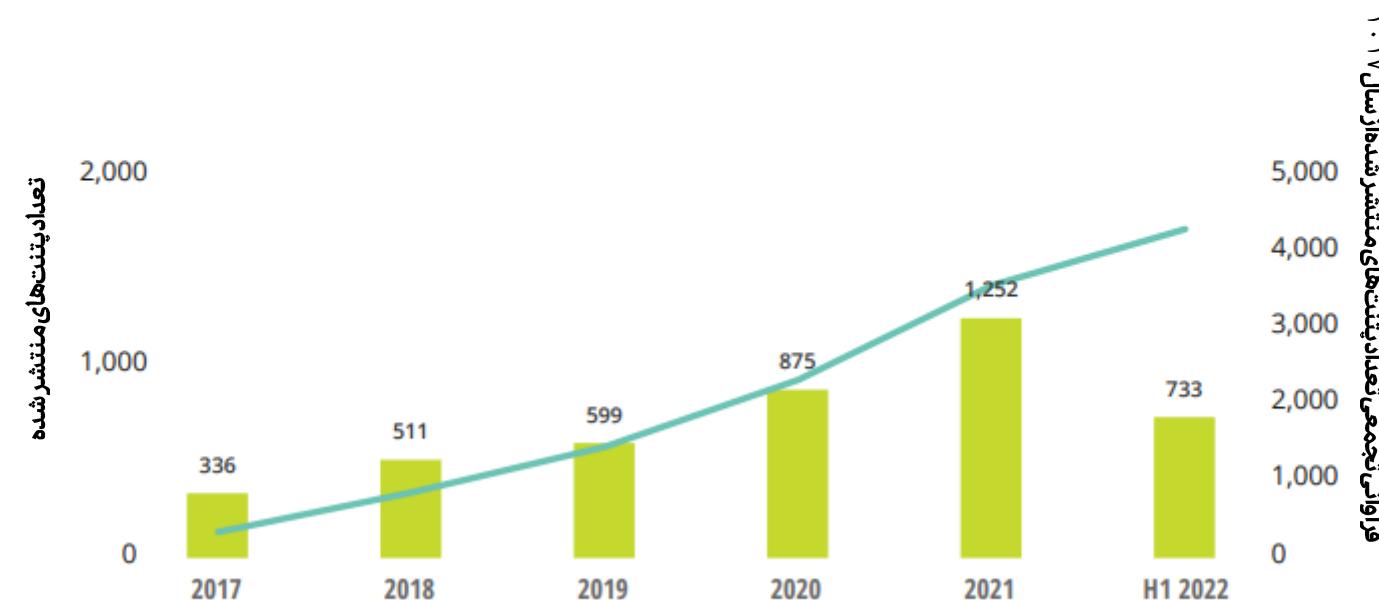


FIGURE 10

تعداد پتنت‌های منتشر شده مربوط به محاسبات کوانتومی از سال ۱۷۰۰ به میزان قابل توجهی افزایش یافته است

■ تعداد پتنت‌های منتشر شده — فراوانی تجمعی تعداد پتنت‌های منتشر شده از سال ۱۷۰۰



سرمایه‌گذاری با محوریت مشتری

تحول دیجیتال با محوریت مشتری به دو گروه اصلی تقسیم می‌شود: محصولات قابل سرمایه‌گذاری و ارتباط با مشتری. تحول دیجیتال در محصولات قابل سرمایه‌گذاری از بهبود فرآیند سرمایه‌گذاری برای استراتژی محصول تا فعال کردن رویکرد سرمایه‌گذاری، متغیر است. شکل دیگری از سرمایه‌گذاری در مشتری محوری از طریق ارتباطات با مشتری است. رایانش ابری و فناوری تلفن همراه ارتباطات مشتری را تقویت می‌کنند، زیرا به شرکت‌ها اجازه می‌دهند مقیاس‌پذیری را افزایش دهند، همکاری را بهبود بخشنند و کانال‌های اضافی برای تعامل با مشتریان را ارائه دهند.

نمایه‌سازی مستقیم(شاخص‌های کلیدی عملکردی)

نمایه‌سازی مستقیم دارای مزایای زیادی برای شرکت‌های استراتژی سرمایه‌گذاری ESG با اهداف اجتماعی نام برد. نمایه‌سازی مستقیم زمانی فقط برای مشتریان سازمانی و افراد با ارزش خالص بالا در دسترس بود، اکنون پایگاه خود را به ویژه در ایالات متحده گسترش داده است. در طول سال گذشته، حداقل سه شرکت مدیریت سرمایه‌گذاری، پورتفولیوهای سفارشی‌سازی شده مبتنی بر مشتری مانند نمایه‌سازی مستقیم را ارائه کرده‌اند. افزودن نمایه سازی مستقیم به مجموعه محصولات ممکن است به عنوان یک پیشرفت طبیعی در نظر گرفته شود زیرا مشاوران به دنبال گزینه‌هایی هستند که معمولاً مزایای کم‌هزینه یک محصول غیرفعال را همراه با سفارشی‌سازی ارائه می‌دهند. نمایه سازی مستقیم احتمالاً برای دارایی‌ها با مدیران سرمایه‌گذاری فعال و غیرفعال رقابت خواهد کرد. ارائه یک محصول واحد که سرمایه‌گذاری فعال و غیرفعال را در یک پلتفرم ترکیب می‌کند، بسیاری را به این باور می‌رساند که نمایه سازی مستقیم احتمالاً صنعت مدیریت سرمایه‌گذاری را مختل می‌کند. انتظار می‌رود رشد شاخص مستقیم AUM در ایالات متحده در سال آینده شتاب بگیرد. با این حال، همانطور که نمایه سازی مستقیم و سایر استراتژی‌های مدیریت حساب به صورت جداگانه گسترش می‌یابد، باید دید که آیا آن‌ها در آینده نزدیک به طور قابل توجهی جایگزین ETF یا وجوده تحت مدیریت فعال در پرتفوی مشتری خواهند شد یا خیر. آمریکای شمالی احتمالاً رهبر بازار برای محصولات نمایه سازی مستقیم خواهد بود و پس از آن اروپا و آسیا و اقیانوسیه به دلیل پلتفرم‌های فناوری بالغترو پایگاه گستردگی تر سرمایه‌گذاران با ارزش خالص بالا قرار دارند.

ESG

وقتی نوبت به دستیابی به معیارهای داده مربوط به ESG برای استفاده در فرآیند تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری می‌رسد، هیچ کمبودی برای ارائه دهنده‌گان داده شخص ثالث در بازار وجود ندارد. این امر، تعداد رو به رشد ارائه دهنده‌گان ارزشی را که این مجموعه داده‌ها برای مدیران سرمایه‌گذاری به ارمغان می‌آورد را نشان می‌دهد. با توجه به تعداد رو به رشد ارائه دهنده‌گان داده و اهمیت مجموعه داده‌های مرتبط با ESG با کیفیت بالا، منطقی است که انتظار داشته باشیم هزینه‌ها به طور تضاعی افزایش یابد. با این حال، یافته‌های نظرسنجی این گزارش نشان می‌دهد که شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری ممکن است در کسب داده‌ها به صورت انتخابی‌تر عمل کنند. درصد پاسخ‌دهنده‌گانی که نشان می‌دهند شرکت‌هایشان در حال برنامه‌ریزی برای افزایش هزینه‌های جمع‌آوری و پردازش داده‌ها طی ۱۸ تا ۱۲ ماه آینده هستند، با اندکی کاهش به ۵ درصد در سال ۲۰۲۲ رسیده است. جالب تر اینکه، پاسخ‌دهنده‌گانی که کاهش هزینه‌ها را بیش از دو برابر گزارش کردند، به ۲۲ درصد در نظرسنجی امسال رسیده‌اند. این تغییر

به هیچ وجه نشان دهنده کاهش علاقه به مجموعه دادهای مرتبط با ESG نیست. در واقع، انتظار می‌رود تقاضای مشتری برای استراتژی‌های سرمایه‌گذاری همسو با ESG به گسترش خود ادامه دهد و بیش از نیمی از دارایی‌های حرفه‌ای مدیریت شده را تا سال ۲۰۲۴ نشان دهد.

دارایی‌های دیجیتال

آمارها نشان می‌دهد که دارایی و ارز دیجیتال با مدیریت حرفه‌ای AUM در اکتبر ۲۰۲۱ به بالاترین حد خود نزدیک به ۷۷ میلیارد دلار رسید و تا زوئیه ۲۰۲۲ به حدود ۳۳ میلیارد دلار کاهش یافت. این تغییر نشان دهنده نوسان قیمت دارایی‌های دیجیتال اساسی است. شواهد نشان می‌دهد که شرکت‌های سنتی در مراحل اولیه توسعه دارای وجودی هستند که مشتریانشان، به ویژه گروه‌های جوان‌تر به آن میل دارند. با این حال، عدم اطمینان در مورد مقررات دارایی‌های دیجیتال، رشد این صنعت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رگولاتورهای اپالات متحده هنوز هیچ پیشنهادی را برای معامله در مبادلات براساس قیمت‌های نقدی ارزهای دیجیتال تأیید نکرده‌اند.

ارتباط با مشتریان

شرکت‌هایی که بر مشتری محوری تمرکز می‌کنند نیز باید در توزیع وجوده تجدیدنظر کنند تا گلوگاهها را کاهش دهند. یکی از راه‌هایی که آن‌ها می‌توانند توزیع وجوده را به ویژه در بازارهای با درآمد کم و متوسط بهبود بخشنند، از طریق همکاری با پلتفرم‌های دیجیتال مستقل است. بر اساس یک نظرسنجی منطقه‌ای از مدیران آسیای جنوب شرقی، ۴۱ درصد از صندوق‌ها انتظار داشتند که کانال‌های آنلاین در دهه آینده AUM بیشتری نسبت به کanal‌های سنتی جذب خواهند کرد. بخش قابل توجهی از مصرف‌کنندگان در اقتصادهای در حال توسعه که در سال ۲۰۲۱ پرداخت‌های تجاری دیجیتالی انجام دادند، برای اولین بار پس از شروع همه‌گیری کرونا، این کار را انجام دادند. این روند تراکنش دیجیتال به سایر حوزه‌های نیز سرایت می‌کند و ممکن است راه‌های جدیدی برای جذب جریان‌های صندوق خردۀ فروشی فراهم کند.

پلتفرم‌های مستقل پتانسیل بیشتری برای جذب سرمایه‌گذاران خرد در بازارهای با درآمد کم و متوسط دارند، زیرا این بخش‌ها از زیرساخت‌های مالی سنتی استفاده نمی‌کنند. در واقع، طبق داده‌های بانک جهانی، افراد بیشتری در کشورهای کم‌درآمد با استفاده از موبایل خود پول پس انداز کرده‌اند. در چند دهه آینده، اکثریت جمعیت در سن کار، به ویژه در کشورهای با درآمد کم و متوسط، عمدتاً شامل هزارهای بومی دیجیتال و گروه‌های نسل Z خواهند بود. نظرسنجی آنلاین اخیراً سرمایه‌گذاران خردۀ فروشی نشان داد که نسل هزاره و نسل Z بیشتر از سایر نسل‌های قدیمی به منابع دیجیتال اعتماد دارند و به احتمال زیاد از پلتفرم‌های دیجیتال مشتری محور که طیف وسیعی از محصولات سرمایه‌گذاری را رائیه می‌دهند، استفاده می‌کنند. پاسخ‌های نظرسنجی برای دومین سال متوالی نشان داد که اکثر پاسخ‌دهندگان که شرکت‌های آن‌ها قصد دارند برای فناوری‌هایی مانند موبایل و فناوری ابری که ادغام با سایر پلتفرم‌ها و برنامه‌های کاربردی را آسان‌تر می‌کند، هزینه کنند. همکاری با پلتفرم‌های سرمایه‌گذاری مستقل به شرکت‌ها کمک می‌کند تا به بازاری که با سرمایه‌گذاران جوان آگاه از فناوری برخوردار نیستند، وارد شوند.

ادغام با برنامه‌های خردۀ فروشی یکی دیگر از زمینه‌های فرصت است. بسیاری از مشتریان از این برنامه‌ها به عنوان یک فروشگاه همه‌جانبه پرداخت، خرید و سرگرمی استفاده می‌کنند. این گروه با برخورداری از تعداد زیادی شرکت‌کننده، پتانسیل رشد قابل توجهی AUM را حتی از طریق گروه‌های کم‌درآمد فراهم می‌کند. در واقع، وقتی صحبت از تعامل با مشتری می‌شود، شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری احتمالاً برای AUM با شرکت‌هایی از صنایع دیگر که دارای رابط مشتری محور پیشرفت‌هه هستند، رقابت

می‌گنند. پلتفرم‌های سرمایه‌گذاری دیجیتال ممکن است راه مناسبی برای مدیران سرمایه‌گذاری باشد تا به پایگاه کاربری بزرگ موجود این پلتفرم‌ها دست یابند. ادغام و همکاری با پلتفرم‌های دیجیتال، علاوه بر فراهم‌کردن صحنه‌ای برای رقابت، دسترسی آسان‌تری به مناطق جغرافیایی جدید را برای مدیران سرمایه‌گذاری باز می‌کند.

کارآمدی

تحول دیجیتال منجر به کارایی عملیاتی و بهبود فرهنگ سازمانی در طول مسیر می‌شود. همانطور که در روزش می‌گویند، برنده شدن باعث ایجاد عادت می‌شود، در فرهنگ سازمانی بهبود یافته چیزهای زیادی وجود دارد. نظرسنجی این گزارش نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان شرکت‌هایی که از فرآیند تبدیل دیجیتال خود راضی یا بسیار راضی هستند، بیش از دو برابر احتمال دارد (۴۲٪ در مقابل ۱۸٪) در شرکت‌هایی با فرهنگ‌هایی باشند که از ابتدای سال ۲۰۲۲ بسیار قوی تر شده‌اند. علاوه بر این، شرکت‌هایی که گزارش می‌گذارند، سفر تحول دیجیتال آن‌ها بسیار طولانی است، موفقيت بيشتری را در کاهش هزينه گزارش می‌دهند. حدود ۹ درصد از پاسخ‌دهندگانی که گزارش دادند که در سفر تحول دیجیتال بسیار پیش رفته‌اند، همچنین گزارش دادند که به طور کامل یا تقریباً کاملاً متوجه مزیت کاهش هزينه از تحول دیجیتال شده‌اند (در مقایسه با ۴۱ درصد از پاسخ‌دهندگانی که شرکت‌هایشان در این زمینه فاصله زیادی ندارد).

این نظرسنجی عمدتاً بر روی فناوری‌هایی مانند محاسبات ابری و ذخیره‌سازی، اتوماسیون فرآیند روباتیک (RPA) و بلاکچین برای کارایی عملیاتی تمرکز کرده است. نتایج نشان می‌دهد که ۱۶ الی ۱۷ درصد از پاسخ‌دهندگان انتظار افزایش مخارج بزرگی را طی ۱۲ الی ۱۸ ماه آینده برای هر یک از این فناوری‌ها دارند. قابل توجه است که هزینه‌های محاسبات ابری و ذخیره‌سازی از حيث دلاری به مراتب بسیار بیشتر از هزینه‌های مربوط به فناوری‌های بلاکچین و دفتر کل توزیع شده است. در مرحله کنونی همه‌گیری کرونا، همراه با رکود اقتصادی در اواسط سال در سال ۲۰۲۲، RPA ممکن است یک فناوری جذاب برای متعادل کردن افزایش خروج کارکنان، علاوه بر صرفه‌جویی مستقیم در هزینه‌های ناشی از کارایی باشد.

تغییرات مبتنی بر فناوری نه تنها ممکن است فرهنگ شرکت را بهبود بخشد، بلکه می‌تواند به کاهش هزینه‌ها نیز کمک کند. واضح است که شرکت‌ها روش‌های قدیمی را کنار می‌گذارند و به سمت انجام کارهای روش جدید و کارآمد حرکت می‌کنند.

تحوّل نگاه داشتن تحول با حاکمیت

در روزهای اولیه همه‌گیری کرونا، تعهد نسبت به محیط کاری که به سرعت در حال تغییر است، اولویت اصلی بود. اکنون، شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری بیشتری توجه خود را به تحول دیجیتال مسئول معطوف کرده‌اند. با این حال، مکانیسم‌های حاکمیتی و گزارش‌دهی در بسیاری از شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری هنوز با سرعت تحول دیجیتال سازگار نشده‌اند. حدود ۵۸ درصد از پاسخ‌دهندگان به نظرسنجی اذعان داشتند که شرکت‌های آنها قبله در حال برنامه‌ریزی برای سرعت بخشیدن به تحول دیجیتال خدمات تجاری در ۱۲ تا ۱۸ ماه آینده هستند، که نسبت به ۵۴ درصد در سال گذشته افزایش یافته است. طور دلگرم‌کننده، پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهند که شرکت‌آن‌ها هر این اقدامات را انجام می‌دهد. در آمریکای شمالی، درصد اجرای این اقدامات از سال گذشته به ۲۲ درصد در نظرسنجی امسال افزایش یافته است. همچنان، در مورد ۴۳ درصد از پاسخ‌دهندگان در شرکت‌های آمریکای شمالی، فناوری سایبری و ریسک داده را به عنوان اولویت اصلی عملیاتی در سال آینده شناسایی می‌کنند که نسبت به سال گذشته ۳۳ درصد افزایش یافته است. در نیمه اول سال ۲۰۲۰، کمیسیون بورس و اوراق بهادار حداقل پنج قانون جدید یا تغییر در قوانین موجود را پیشنهاد کرد که پیامدهایی برای مدیران صندوق‌های دولتی و خصوصی دارد.

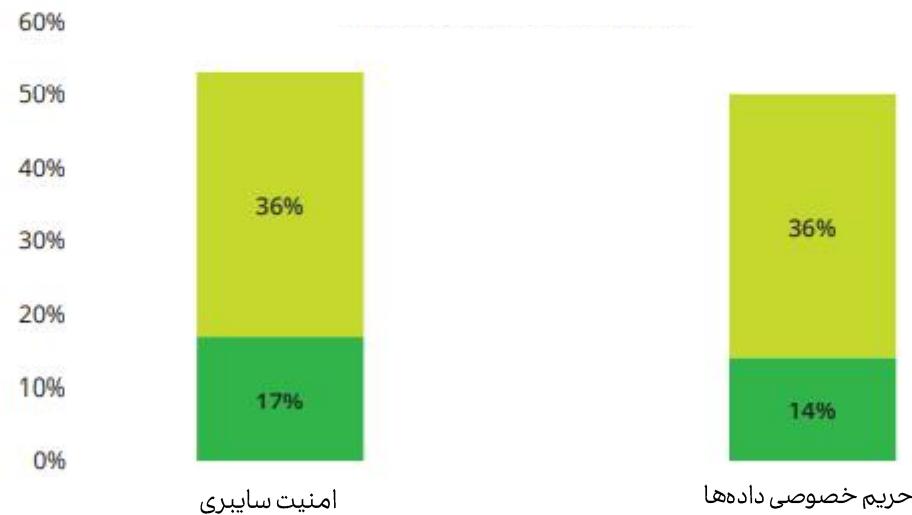
امنیت سایبری

ریسک سایبری یکی از بارزترین نگرانی‌های حاکمیتی برای کسب‌وکارها است. بنابراین، جای تعجب نیست که امنیت سایبری بیشترین توجه پاسخ‌دهندگان (۱۷٪) را در خصوص افزایش زیاد هزینه‌های فناوری‌های به خود معطوف کرده است. با توجه به اینکه امنیت سایبری چندین سال است که اولویت اصلی بوده است، این افزایش هزینه، منطقی است. محرك اصلی خطر افزایش حملات باج‌افزار توسط بازیگران دولتی و غیردولتی در زیرساخت‌های دیجیتال و فیزیکی است. شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری ریسک مشابهی (اگر نه بیشتر) نسبت به شرکت‌های دیگر در صنایع دارند. از آنجایی که مدیریت سرمایه‌گذاری یک کسب‌وکار دارای مالکیت فکری است، دارایی‌های اصلی مدیریت سرمایه‌گذاری یا فرآیندهای اطلاعاتی یا داده‌هایی هستند که با آن فرآیندها تعامل دارند. بنابراین، قفل شدن داده‌ها، به معنای واقعی کلمه، می‌تواند یک شرکت مدیریت سرمایه‌گذاری را از فعالیت باز دارد.

تحولات جدیدی در زمینه امنیت سایبری در راه است. در چند سال اخیر، یک رویکرد Zero Trust برای احراز هویت کاربر برای امنیت در محدوده فضای محافظت شده پدیدار شده است، که کار را برای بازیگران بد سخت ترمی کند. رویکرد Zero Trust دارای پنج رکن است و فرض می‌کند که بازیگران بد قبله وارد شبکه سیستم شده‌اند یا خواهند آمد. این پنج رکن شامل هویت، دستگاه، شبکه، حجم کاری برنامه‌ها و داده‌ها هستند.

بسیاری از پاسخ‌دهندگان انتظار افزایش در امنیت سایبری و حريم خصوصی داده‌هارا طی ۱۲ تا ۱۸ ماه آینده دارند.

- پاسخ‌دهندگانی که انتظار افزایش داشته‌اند
- پاسخ‌دهندگانی که انتظار کاهش داشته‌اند



چشم‌انداز آینده

همانطور که شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری استراتژی‌های خود را برای سال ۲۰۲۳ برنامه‌ریزی و اجرامی کنند، آمارهای نظرسنجی برای این ایده تاکید می‌نمایند که رهبرانی که چشم‌انداز مشترک را در سراسر سازمان تقویت می‌کنند، گامی معنادار برای موفقیت در سطوح مختلف برمی‌دارند. شاید کارکنان مهم‌ترین دارایی شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری باشند و به این ترتیب، برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری هایی که در سال آینده به نفع کارکنان باشد، می‌تواند برای شرکت‌هایی که در آن شاغل هستند نیز سودمند باشد. در سال ۲۰۲۳، شرکت‌هایی که روی آموزش نیروی کار خود و هم‌چنین فناوری‌هایی که کارایی عملیاتی را بهبود می‌بخشند، سرمایه‌گذاری می‌کنند، احتمالاً تأثیر مثبتی بر تجربه مشتری خواهند داشت و کارکنان را قادر می‌سازند تا چشم‌انداز شرکت را تحقق بخشنند. نتایج نظرسنجی نشان می‌دهد که وقتی شرکت‌ها در پروژه‌های مبتنی بر استراتژی سرمایه‌گذاری می‌کنند و مشتریان را راضی می‌کنند، احساس موفقیت شکوفا می‌شود. شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری با موفقیت متمایز احتمالاً دارای یک فرهنگ قوی هستند و اولین قدمی که رهبران می‌توانند برای ارتقای فرهنگ شرکت بردارند، انتقال چشم‌انداز هدفمند شرکت است. با توجه به تغییرات سریع صنعت، این اولین قدم شاید برای رهبران در سال ۲۰۲۳ مهم تراز همیشه باشد.



- 2023 Invesment Management Outlook, available at: <https://www.deloitte.com>.