

Тема: Финансовая грамотность среди сотрудников: необходимость и пути повышения
Магальян Эльза Мнацакановна
Новосибирская область Колыванский район ГБПОУ < Колыванский аграрный колледж >

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

- Анализ статистических данных: результаты мониторингов НАФИ (2020 г.), международные исследования Willis Towers Watson, отраслевые опросы (SuperJob).
- Сравнительный анализ: изучение моделей реализации программ финансового образования для взрослых в Канаде, США, странах ЕС и Азии.
- Систематизация: обобщение лучших практик для адаптации к российским условиям.

ВЫВОДЫ

1. Низкая финансовая грамотность персонала представляет собой существенный операционный риск для являющийся на ее прибыльность.
2. Мировой опыт доказывает эффективность и экономическую целесообразность программ, реализуемых на рабочем месте.
3. В России сформировался запрос на подобные инициативы как со стороны сотрудников, так и со стороны работодателей, что создает благоприятные условия для их внедрения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие финансовой грамотности сотрудников — это современный управленческий инструмент, который способствует построению устойчивой и конкурентоспособной организации. Внедрение таких программ отвечает интересам как самих работников, так и компании в целом.

ЗАДАЧИ

1. Проанализировать влияние финансового стресса сотрудников на ключевые бизнес-показатели.
2. Изучить успешные международные практики повышения финансовой грамотности на рабочих местах.
3. Оценить текущий спрос на такие программы среди российских работников и работодателей
4. Сформулировать базовые принципы построения эффективной корпоративной программы.

ЦЕЛЬ

Обосновать экономическую целесообразность и разработать практические рекомендации по внедрению корпоративных программ финансовой грамотности.

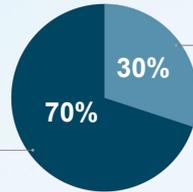
ПРОБЛЕМА

Финансовая нестабильность сотрудников создает значительные риски для бизнеса. Стресс, вызванный личными финансовыми трудностями, снижает работоспособность, вовлеченность и лояльность персонала. В России уровень финансовой грамотности взрослого работающего населения остается недостаточным, при этом традиционные образовательные программы ориентированы преимущественно на школьников и пенсионеров, оставляя без внимания экономически активную часть общества.

РЕЗУЛЬТАТЫ

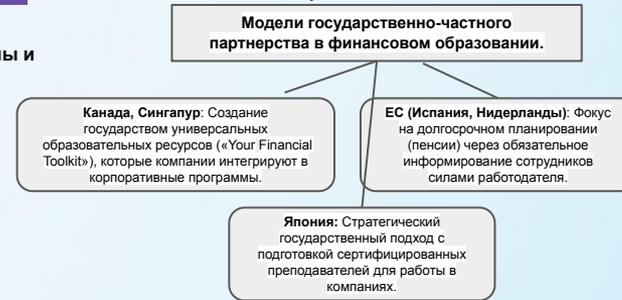
3. Спрос в России: осознание проблемы и потенциал роста

Готовность сторон к внедрению программ.

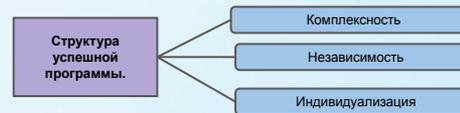


- Со стороны сотрудников: 39% работающих россиян заинтересованы в обучении у работодателя.
- Со стороны работодателей: 70% HR-специалистов признают важность финансовой грамотности, однако только 30% компаний реализуют соответствующие инициативы.

2. Международный опыт: обучение на рабочем месте как стандарт



4. Принципы эффективной программы: три базовых условия



1. Прямая связь финансового благополучия и эффективности труда

Влияние финансового стресса на показатели работы (данные Willis Towers Watson).

Критерий	Сотрудники с финансовыми трудностями	Сотрудники без финансового стресса
Уровень вовлеченности	Низкий (51%)	Высокий (29%)
Снижение производительности	Значительное (32%)	Минимальное (5%)
Влияние на здоровье	Существенное (32%)	Незначительное

Исследование НАФИ подтверждает эту тенденцию для России: финансовые проблемы 35% работников негативно сказываются на их мотивации (22%) и концентрации (16%).

РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. Рассматривать инвестиции в финансовую грамотность сотрудников как часть стратегии управления человеческим капиталом, направленную на повышение продуктивности и снижение текучести кадров.
2. Начинать с пилотного проекта, выбрав наиболее актуальную тему (например, управление личным бюджетом или основы финансовой безопасности) и целевую аудиторию.
3. Выбирать поставщика образовательных услуг, чья методология соответствует принципам комплексности, независимости и индивидуализации.
4. Оценивать результаты программы не только по отзывам участников, но и по объективным бизнес-метрикам: уровню вовлеченности (eNPS), показателям абсентеизма и производительности труда.