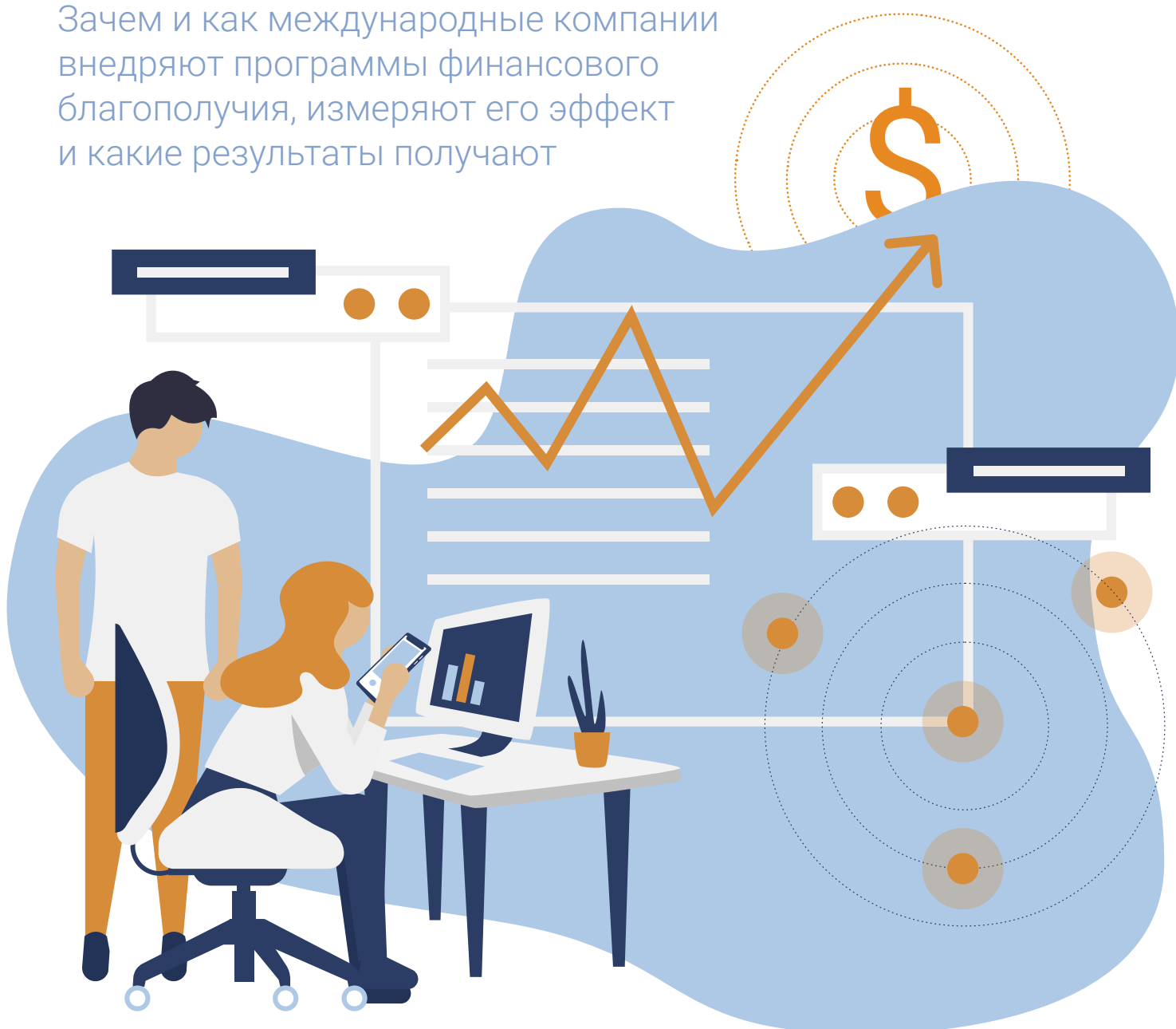




Финансовое благополучие сотрудников: обзор международных исследований и лучших практик

Зачем и как международные компании
внедряют программы финансового
благополучия, измеряют его эффект
и какие результаты получают



Уважаемые коллеги!

Мы рады представить вам обзор международных исследований и лучших практик в области финансового благополучия сотрудников. Почему мы решили сделать такой обзор и изучить: как и, главное, для чего многие компании во всем мире заботятся о финансовом благополучии сотрудников?

Дело в том, что мы, как Национальный центр финансовой грамотности, уже 15 лет занимаемся проектами в сфере финансового образования и консультирования взрослых людей. И мы видим, как эта тема становится все более критически важной в жизни каждого человека.

В настоящее время во всем мире люди столкнулись с серьезной проблемой, которую пока решить не удастся. Всемирная организация здравоохранения объявила о пандемии коронавируса COVID-19 в мире еще 11 марта. В связи с этим мы все чаще сталкиваемся с необходимостью решения непростых финансовых вопросов в совершенно новых условиях.

Для большинства россиян финансовые вопросы и раньше были причиной стресса номер один. Теперь, в условиях тотальной неопределенности, все крайне озабочены такими вопросами как:

Что делать, если я не смогу оплачивать кредит?

Что, если я потеряю источник дохода, а у меня совсем нет накоплений?

Или же, напротив, накопления у меня есть, а все падает, как их сохранить?

Как защититься от нападков активизировавшихся финансовых мошенников и не стать жертвой «100 % выгодных и безопасных способов заработать на кризисе»?

Как безопасно решать финансовые вопросы на «удаленке»?

Вот на такие непростые вопросы нам сегодня приходится самостоятельно искать ответы. Как мы знаем из исследований, уровень финансовой грамотности – а значит, и способность россиян найти грамотное решение финансовых вопросов и обеспечить свою финансовую безопасность – сильно ограничен: для взрослых оценивается в 12 из 21 возможного балла, по данным международного исследования OECD.



Макаров Сергей,
заместитель директора
АНО «Национальный центр
финансовой грамотности»

Более того, опросы сотрудников крупных компаний в России показывают, что многие из них удовлетворены своим доходом, но, при этом, как ни странно, их не устраивает собственное материальное положение, финансовое благополучие.

Как мне кажется, это происходит, в том числе и по причине тотального неумения обращаться с деньгами, недостаточной финансовой грамотности.

И работодатель может помочь сотрудникам повысить их уровень знаний в области управления личными финансами, при этом помогая и самому себе. Ведь финансово защищённый сотрудник с низким уровнем финансового стресса будет более лоялен и производителен.

Чтобы помочь российским компаниям построить систему финансового благополучия сотрудников, мы решили изучить и обобщить мировой опыт в этой области и с радостью и волнением представляем данный обзор, как первый шаг в этом направлении.

Хочется верить, что эта информация поможет вам убедиться в том, что забота о финансовом благополучии сотрудников, особенно в текущее нестабильное время – важная часть внутренней работы с сотрудниками и может (или даже должна) являться важной частью функции управления персоналом и его обучения.



С уважением,
Макаров Сергей,
заместитель директора
АНО «Национальный центр
финансовой грамотности»



В современном мире растет роль индивидуальной ответственности человека за принятие финансовых решений.

Сбережения, ответственные финансовые решения, рациональное финансовое поведение — основа финансового благополучия. Набор компетенций, позволяющих принимать эффективные финансовые решения, с целью контролировать свои финансы, быть финансово устойчивым и достигать финансового благополучия, и является финансовой грамотностью.

Анна Зеленцова,
Советник директора Проекта
«Проект «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации».

В кризисных ситуациях, таких как пандемия COVID-19, важность финансовой устойчивости еще более возрастает, особенно в таких базовых вопросах, как наличие финансовой подушки сбережений, умение сравнивать риски и стоимость финансовых услуг, оптимизировать бюджет и избегать лишней задолженности, распознавать финансовых мошенников. В условиях экономического кризиса компании порой снижают зарплату сотрудникам, стараясь сохранить штат, другие отправляют подчиненных в неоплачиваемый отпуск или сокращают. В результате многие люди оказываются в сложной финансовой ситуации.

Финансово грамотные люди лучше проходят этот «экзамен», поскольку подготовлены к непредвиденным обстоятельствами и способны принимать более взвешенные финансовые решения.

И наоборот, люди, обремененные долгами или другими финансовыми проблемами, хуже работают, чаще болеют, у них ниже производительность труда.

Исследование Американской психологической ассоциации выявило, что **72%** взрослых хотя бы время от времени испытывают стресс из-за финансовых вопросов. В Великобритании проблемы с деньгами названы основной причиной стресса у работающих людей. Опрос PwC показал в 2017 году, что **35%** работающих американцев считают финансовые стрессы одной из причин проблем со здоровьем.

Эти и другие негативные последствия финансовых проблем имеют и человеческое, и денежное выражение для работодателя. Как снизить финансовый стресс у сотрудников и дать им инструменты контроля и повышения своего финансового благополучия,



и не только в кризисной ситуации, а и в более долгосрочной перспективе планирования своей жизни? Одно из решений, всё более широко применяемое в мире, это программы финансовой грамотности и финансового благополучия, внедряемые в компаниях. Всё больше работодателей и их HR-руководителей приходят к более широкому пониманию удовлетворённости сотрудников и начинают включать в это понятие не только физическое и социальное благополучие, но и финансовое, и поэтому включают финансовое просвещение в программы поддержки сотрудников, которые в частности, внедрены всеми компаниями списка Fortune 500.¹ Когда работодатели заботятся о здоровье и благополучии сотрудников, те чувствуют себя более вовлечёнными в работу и трудовой коллектив.

В то же время у многих работодателей не хватает времени, экспертизы или ресурсов.

В Великобритании **60%** работодателей заявили, что хотели бы помочь в финансовом просвещении своих работников, если бы им дали методики или помогли организовать. Правительства и регуляторы во многих странах оказывают содействие работодателям и продвигают такие программы как одну из эффективных форм реализации национальных стратегий финансовой грамотности граждан. Так, в Великобритании сформировали рабочую группу при финансовом регуляторе и создали портал для работодателей с полезной информацией, а также выпустили брошюру с рекомендациями для работающих граждан. Правительство Канады, создало раздел для работодателей на своем сайте.

В России в конце 2019 года Национальный центр финансовой грамотности также запустил при поддержке Минфина России программу «Финансовая грамотность на рабочем месте» с целью заботы о финансовом здоровье и безопасности сотрудников, в которой могут принять участие работодатели.

В ситуации пандемии и перехода в онлайн количество компаний, участвующих в программе выросло уже в четыре раза.

В настоящее время можно с уверенностью сказать, что этот мировой тренд продолжится и в дальнейшем. Не случайно Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) даже создала рабочую группу для сбора и анализа лучших практик по финансовому просвещению на рабочем месте и планирует включить в международные стандар-

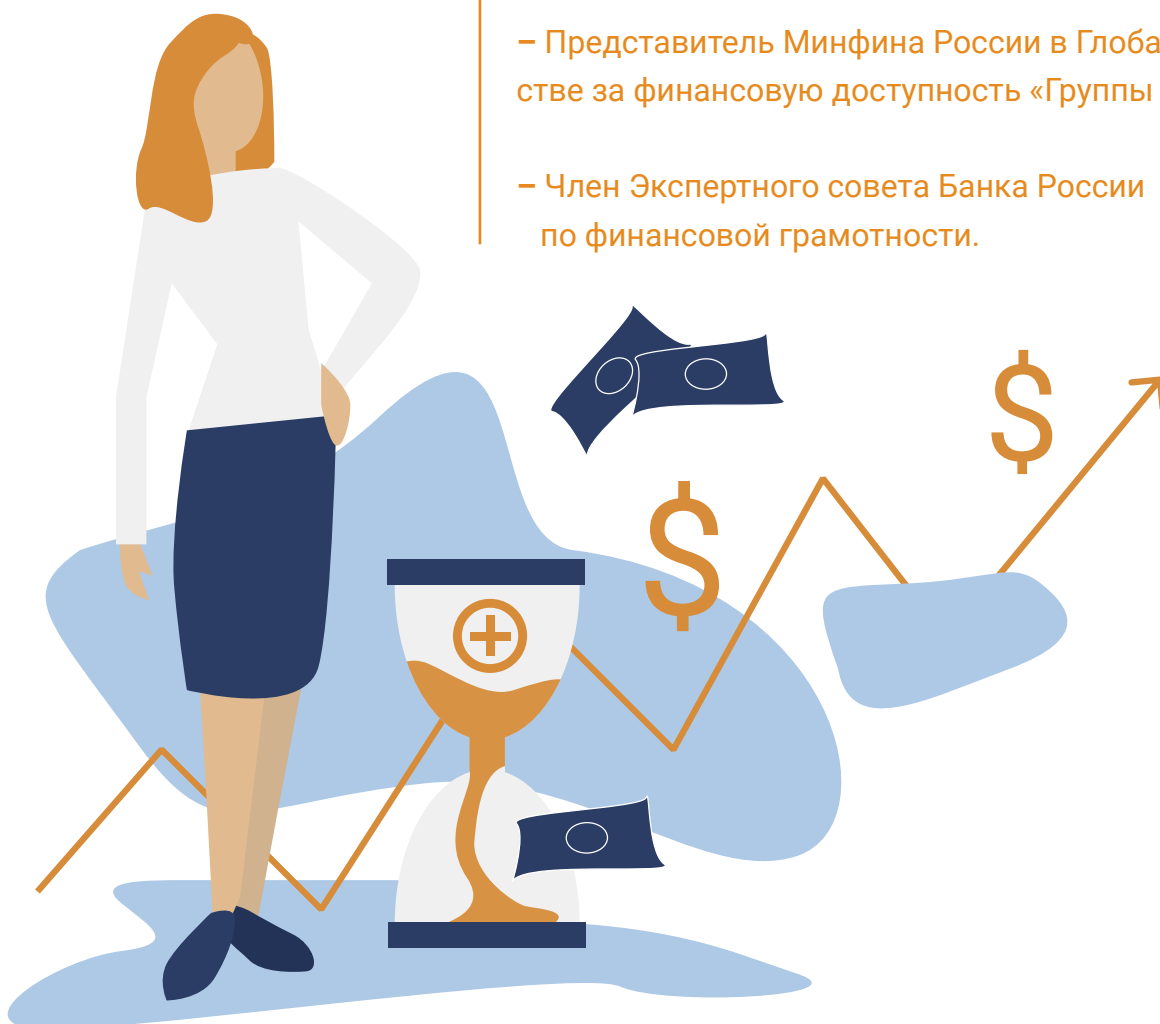
¹ Согласно данным Международного Психологического Центра.



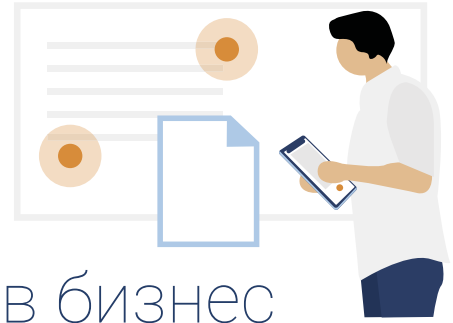
ты. Инвестиции в финансовое благополучие сотрудников влияют на их здоровье, продуктивность, доверие, лояльность и уверенность в завтрашнем дне, а значит приносят отдачу и самим работодателям. Хотя ее пока редко удается просчитать финансово, тем не менее уже есть примеры оценки конкретных программ с коэффициентом ROI три на каждый вложенный доллар, и четыре с половиной на каждый вложенный евро, а значит, это не просто благотворительность, а успешная бизнес стратегия, в которой выигрывают все участники.

Анна Зеленцова,

- Советник директора Проекта «Проект «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации».
- Член наблюдательного совета Международной сети ОЭСР по финансовому образованию.
- Представитель Минфина России в Глобальном партнерстве за финансовую доступность «Группы двадцати».
- Член Экспертного совета Банка России по финансовой грамотности.



Благополучие сотрудников: новый этап увеличения вовлеченности сотрудников в бизнес



Общемировой уровень вовлеченности сотрудников достаточно низок и продолжает снижаться.

Забота о сотрудниках как об основном капитале компании может повысить уровень участия людей в бизнес-результате организации. Чтобы помочь сотрудникам быть более эффективными, в 75% международных компаний используются программы благополучия и поддержки сотрудников (wellbeing programs).¹

Такие программы уже прошли несколько этапов эволюции: все начиналось с программ, направленных на здоровье (wellness), а на текущем этапе лучшие программы включают в себя заботу о здоровье, финансах, социальных связях и эмоциях.²



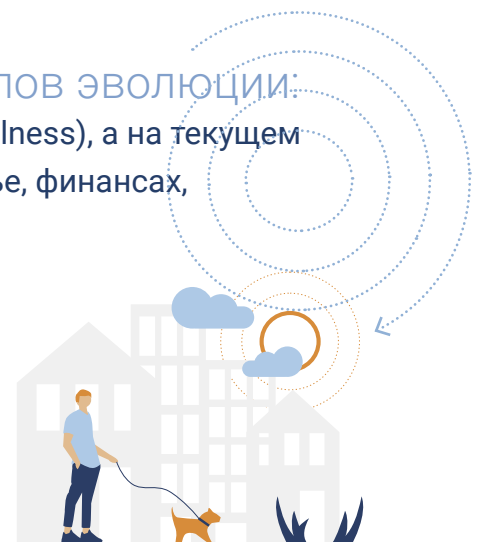
Фокус на здоровье (Well-being 1.0)

Скрининг здоровья, программы по отказу от курения, здоровое питание на работе, предоставление сотрудникам носимых гаджетов для трекинга физической активности. Такие программы были созданы в основном в качестве механизмов экономии средств работодателей на здравоохранение;



Финансовое благополучие (Well-being 2.0)

Внедрение образовательных программ, помогающих сотрудникам понять, как управлять финансами, принимать верные финансовые решения и научиться накоплениям. Исследование WillisTowerWatson показало, что работодатели все еще недооценивают влияние финансовых стрессоров на своих сотрудников;



Целостный подход (Well-being 3.0)

Переход от монопрограмм к холистическому подходу к благополучию: заботе о здоровье, финансах, социальных связях и эмоциях. Работодателям важно увидеть связь между этими областями жизни сотрудника и их влияние на вовлеченность.

¹ Статистика Employee Assistance Professionals Association и департамента труда правительства США.

² WillisTowerWatson « Welcome to (employee) Wellbeing 3.0». <https://www.willistowerswatson.com/en-US/Insights/2018/04/welcome-to-employee-well-being-3-0>

Множество исследований (к результатам которых мы вернемся чуть позже) показывают, что компании с высоким уровнем благополучия сотрудников достигают лучших результатов в бизнесе, в том числе за счет большего вовлечения сотрудников, уменьшения их уровня стресса, а также снижения количества дней, пропущенных сотрудниками из-за неожиданной болезни или презентеизма.

Далее в этом обзоре мы сконцентрируемся на

wellbeing 2.0

то есть программах финансового благополучия: результатах исследований, предпосылках, кейсах внедрения в различных международных компаниях.

Ведь 85% работодателей согласны с тем, что программы финансового благополучия должны быть неотъемлемой частью общей стратегии благополучия сотрудников.³

И сотрудники с ними согласны. Взрослое экономически активное население часто видит именно в работодателе точку опоры в решении личных финансовых вопросов. По данным исследования Morgan Stanley «Лучше для сотрудника, лучше для бизнеса», 74% сотрудников считают важным, чтобы работодатель предлагал им программы поддержки финансового здоровья на рабочем месте.⁴

Финансовое благополучие: что за зверь?

По определению Бюро финансовой защиты потребителей США, финансовое благополучие может быть определено как состояние, в котором человек может полностью выполнять текущие и будущие обязательства, чувствовать себя защищенным и иметь возможность делать свободный выбор.



³ Wellbeing in the workplace 2018. <https://www.wealthatwork.co.uk/corporate/2018/11/26/financial-wellbeing-in-the-workplace-2018-2>

⁴ Исследование Morgan Stanley «Better for Employees, Better for Business: The Case for Employers to Invest in Employee Financial Health» 2018.



Финансовое благополучие состоит из четырех элементов:⁵

Безопасность	Настоящее	Будущее
	Эффективное управление текущими денежными потоками (доходами и расходами)	Способность перенести финансовый шок, неблагоприятные ситуации
Свобода выбора	Финансовая свобода, баланс между потребностями и желаниями	Возможность достигать будущие финансовые цели

То есть финансово благополучный человек:

Управляет своими денежными потоками, знает, сколько он зарабатывает и расходует;

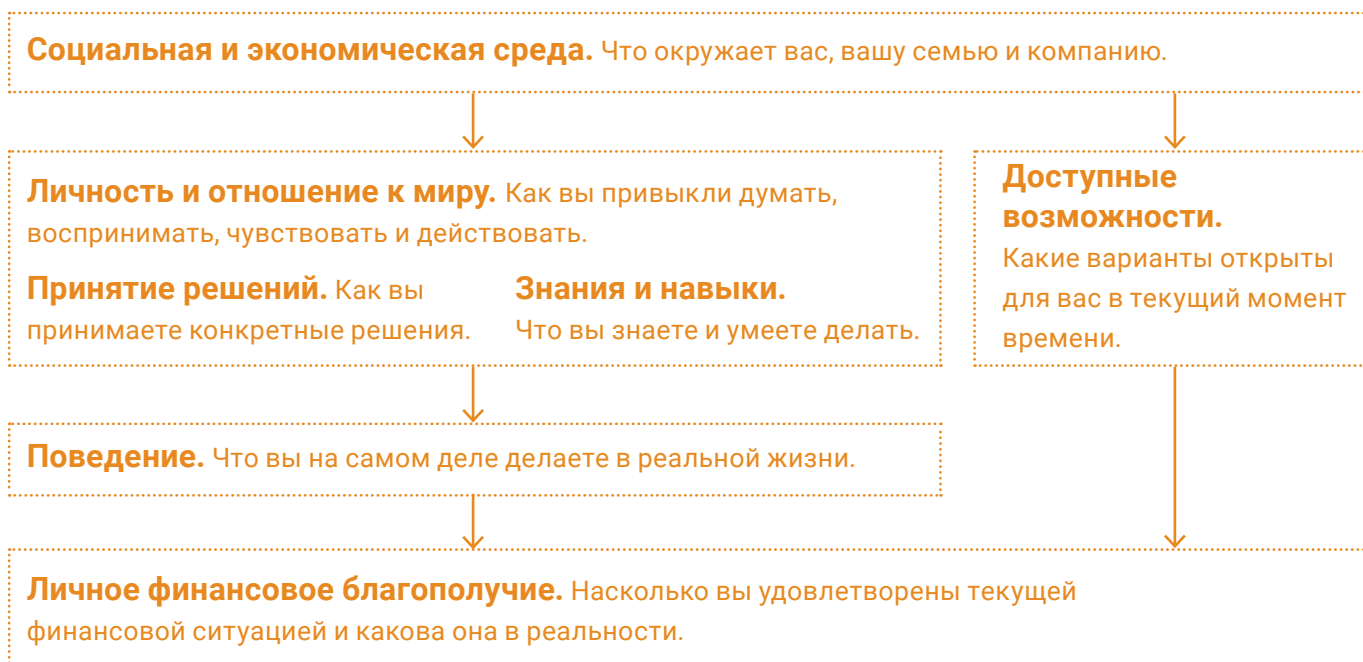
Ставит финансовые цели и достигает их и обладает финансовой свободой;

Выполняет свои финансовые обязательства, вовремя оплачивает все счета;

Может выдержать финансово неблагоприятные ситуации, пережить финансовый шок без потери качества жизни;

Уверен в своем финансовом будущем.

При этом на финансовое благополучие (объективное или ощущаемое) влияют различные факторы. Их можно представить следующим образом:⁶



⁵ The goal of financial education, 2015 Consumer Financial Protection Bureau – Финансовое благополучие. Цель финансового обучения, 2015, Бюро финансовой защиты потребителей.

⁶ The goal of financial education, 2015 Consumer Financial Protection Bureau – Финансовое благополучие. Цель финансового обучения, 2015, Бюро финансовой защиты потребителей.

Взрослые, экономически активные люди проводят на рабочем месте 160 и более часов в месяц из 720 часов жизни.

Это 22% времени (или 33% от 480 часов жизни за вычетом времени на сон), в течение которых они находятся в окружении коллег, руководителей, подчиненных, партнеров и т.д.

И если в рабочем окружении сотрудники получают доступ к правильной и непредвзятой информации о решении их финансовых вопросов, новым доступным возможностям, поддержке финансовых специалистов, это напрямую влияет на финансовое благополучие персонала. А чем более благополучны сотрудники компаний в финансовом смысле (и здесь речь идет не только о заработной плате), тем лучше для бизнеса. И наоборот. Ниже мы покажем эту взаимосвязь на примере различных исследований и опросов.

Как финансовое благополучие сотрудников влияет на бизнес

Ежегодное исследование компании PwC,⁷ проведенное в 2019 году в восьмой раз, показало, что значительно больше сотрудников американских компаний испытывают стресс из-за личной финансовой ситуации. Теперь это 67% по сравнению с 47% в 2018 году. Об этом говорят и работники британских компаний⁸. Примерно 62% сотрудников указывают на то, что беспокойство по

поводу денег напрямую влияет на их работу. Финансовые проблемы выходят на первое место по сравнению с другими стресс-факторами. В феврале 2018 году компания Reward опросила 100 HR-специалистов и задала им различные вопросы о влиянии финансового благополучия сотрудников на бизнес⁹.

И вот что она узнала:

78% считают, что финансовые проблемы вызывают повышенный уровень стресса

43% считают, что это приводит к снижению производительности труда

31% считают, что это приводит к невыходу на работу;

52% не предлагают финансовое образование для сотрудников.

⁷ Employee Financial Wellness Survey, 2019. www.pwc.com/us/financialeducation

⁸ The DNA of Financial Wellbeing, 2019-2020, Neyber. <https://engageforsuccess.org/drive-engagement-through-financial-wellbeing>

⁹ Wellbeing in the workplace 2018. <https://www.wealthatwork.co.uk/corporate/2018/11/26/financial-wellbeing-in-the-workplace-2018-2>



Исследование британской компании Neyber,¹⁰

в котором приняли участие 11 000 сотрудников и 750 работодателей, показало, что, несмотря на важность финансовых вопросов для сотрудников, только треть считают, что их организация помогает им в обеспечении благоприятных условий для их финансового здоровья. От этого страдают сами же компании. Около 1,5 миллиона сотрудников берут 2,5 дня в год в качестве отгулов, чтобы решить свои финансовые проблемы. Из-за финансового

стресса также страдает и производительность труда: почти 3 миллиона сотрудников Великобритании изо всех сил пытаются сосредоточиться на работе. Наконец, более 10% людей заявили, что ищут новую работу из-за финансовых проблем.

Эти три фактора – прогулы, презентеизм и текучка персонала из-за финансовых проблем – обходятся британским работодателям примерно в £15,2 млрд в год. Это £ 450 тысяч за 1000 сотрудников.

Сотрудники в состоянии стресса действительно менее продуктивны и вовлечены в работу, чем их коллеги, которые не беспокоятся из-за своих денег.¹¹



	Сотрудники, испытывающие финансовый стресс	Сотрудники, НЕ испытывающие финансовый стресс
Личные финансовые вопросы отвлекают меня от работы	47%	10%
Я трачу более трех часов в неделю, решая личные финансовые вопросы	49%	30%
Беспокойство по поводу личных финансов влияет на мою продуктивность	26%	10%
Другой работодатель, который больше помогает сотрудникам в решении их финансовых вопросов, будет более привлекателен для меня	78%	63%

¹⁰ The DNA of Financial Wellbeing, 2019-2020, Neyber. <https://engagementforsuccess.org/drive-engagement-through-financial-wellbeing>

¹¹ Employee Financial Wellness Survey, 2019. www.pwc.com/us/financialeducation

Вот еще одно подтверждение этим фактам.

Опрос Willis Towers Watson¹² показывает четкую взаимосвязь между финансовыми проблемами сотрудников и их работой, вовлеченностью и отсутствием. В частности, опрос показывает, что сотрудники, которые испытывают финансовые трудности:

Отсутствуют на работе
на 41% больше времени,
чем их коллеги без финан-
совых забот;

Имеют более низкий
уровень вовлеченности,
чем сверстники без
финансовых проблем
(51% против 29%)

Менее продуктивны
по сравнению
со сверстниками
без финансовых забот
(32% против 5%)

Именно поэтому очень важно помочь сотрудникам чувствовать себя в безопасности, когда речь заходит об их финансах. Релевантная и хорошо продуманная стратегия финансового благополучия может обеспечить достижение этой цели и стать взаимовыгодной как для работодателей, так и для работников.

Деньги и здоровье:
больше финансовых проблем –
хуже здоровье

Выявлено также влияние финансового неблагопо-
лучия и на ментальное здоровье (mental health)¹³



А ухудшение здоровья сказывается на производительности сотрудника и может привести к прямым и косвенным потерям в бизнесе. Что, в свою очередь, может ухудшить финансовое положение сотрудника и увеличить стресс, что приведет к новым проблемам со здоровьем. Выявлено также влияние финансового неблагополучия и на ментальное здоровье (mental health):

30%

(1 сотрудник из 3) чувст-
вовали увеличение тревожности;

25%

(1 сотрудник из 4) значитель-
но меньше спали, страдали
бессонницей;

20%

(1 сотрудник из 5) чувст-
вовали себя в депрессии;

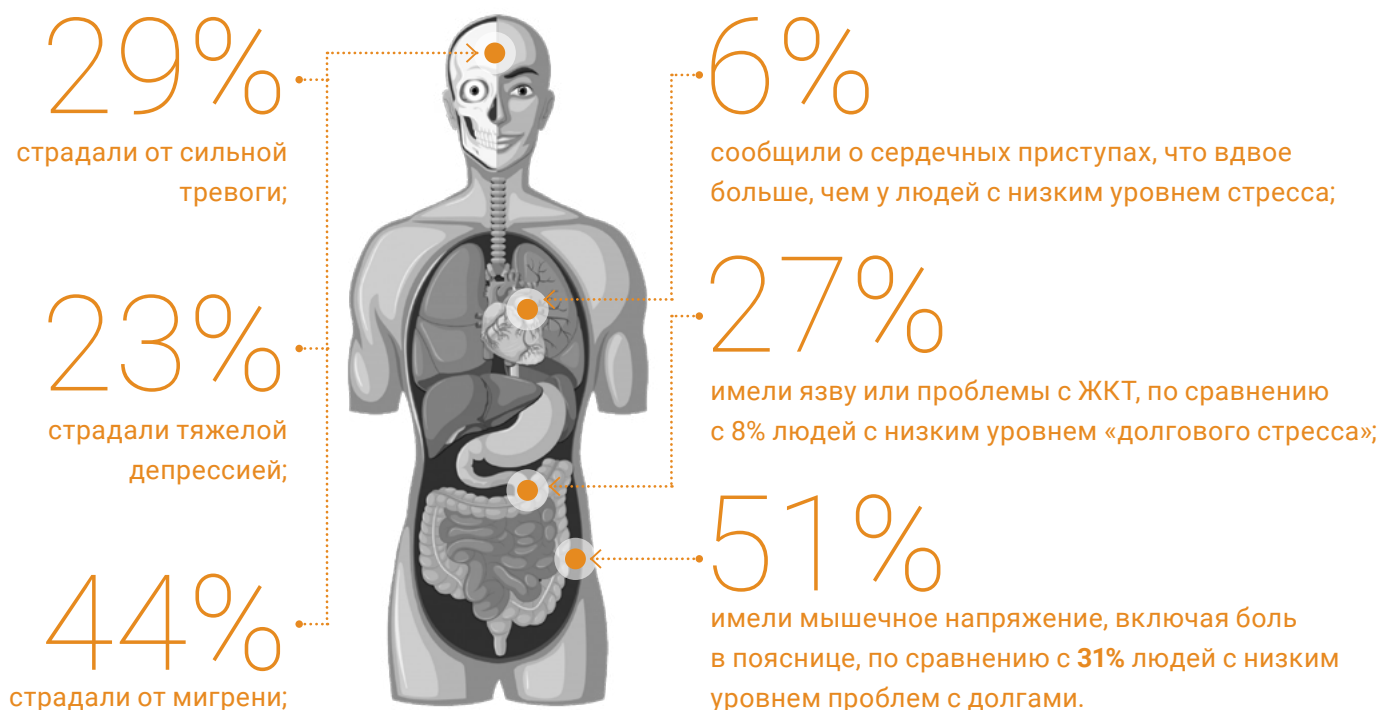
¹² Willis Towers Watson Global Benefits Attitude 2017/2018. <https://www.willistowerswatson.com/en-US/Insights/2018/12/employee-financial-wellbeing-the-impact-of-employee-financial-health-at-work>

¹³ Employee Financial Wellness Survey, 2019. www.pwc.com/us/financialeducation

Значительную роль в финансовом стрессе играет непосильная долговая нагрузка.

Например, 52% работников сообщают о долгах в качестве источников стресса.¹⁴

При этом можно выделить конкретное влияние высокой долговой нагрузки сотрудников на те или иные проблемы со здоровьем:¹⁵



Таким образом, физическое, финансовое и психологическое здоровье сотрудника – суть единое целое. Усилив одну область жизни (например, финансовую), можно улучшить и другие. Далее мы посмотрим, какие существуют подходы к организации программ финансового благополучия.

Что компания может предложить сотрудникам в качестве элементов программ финансового благополучия?

В данном разделе мы попытались коротко обрисовать возможные сервисы, продукты и услуги, которые работодатели могут предлагать своим сотрудникам в разных странах. Для составления данного списка использовались результаты исследования Employer Approaches to Financial Wellbeing Solutions.¹⁶

¹⁴ Исследование Morgan Stanley «Better for Employees, Better for Business: The Case for Employers to Invest in Employee Financial Health», 2018

¹⁵ Исследование Employee Financial Education Division «Financial Education in the Workplace», 2012

¹⁶ 2019 Employer Approaches to Financial Wellbeing Solutions.
<https://www.ebri.org/content/2019-employer-approaches-to-financial-wellbeing-solutions>

В целом **59%** компаний при организации программ финансового благополучия применяют продуктовый подход (страхование, пенсионные планы, программы поддержки), и **35%** организаций – подход, основанный на образовательных сервисах (обучение, коучинг, предоставление материалов и т.д.). **Далее мы попробуем немного расширить эту классификацию, показать разные элементы программ финансового благополучия и дать по некоторым из них статистику использования.**

Обучение, консультирование и поддержка ✓

В этой области компании используют такие практики, как:

Точечные и комплексные образовательные программы, в том числе направленные на разные возраста сотрудников в зависимости от их стадии жизненного цикла. Эти программы могут реализовываться в различных форматах: живые семинары, онлайн-обучение, информационные материалы для сотрудников, рассылки по корпоративной почте (60% компаний)

Персональный коучинг или консультирование по финансовым вопросам непосредственно на рабочем месте. Этот формат может использоваться отдельно или в дополнение к образовательным программам (46% участников исследования);

Телефоны доверия и программы поддержки сотрудников (EAP) используют 55% работодателей;

Инструменты оценки финансового благополучия (и не только финансового);

Внутрикорпоративные сообщества по теме финансовой грамотности и управления личными финансами.

Прямая финансовая помощь ✓

Некоторые компании предлагают также ту или иную прямую финансовую помощь сотрудникам, а именно:

Возмещение расходов на обучение сотрудников (не только в области финансовой грамотности) предлагают 64% работодателей;

Помощь в экстренных случаях через создание фонда помощи сотрудникам или фонд сострадания (44% компаний);

Выплату студенческих кредитов и программы рефинансирования на рабочем месте, а также доступ к недорогим кредитам для решения неотложных финансовых проблем предлагает примерно 12% работодателей.

Финансовые продукты и сервисы ✓

Такие продукты и сервисы напрямую связаны с теми или иными поставщиками финансовых услуг. Их стоимость оплачивает компания, а сотрудник получает продукт или услугу бесплатно или со значительной скидкой. Это могут быть:

Корпоративные пенсионные программы. Такие программы предполагают совместное финансирование компанией и сотрудником накоплений на пенсию. Конкретная реализация программы сильно зависит от политики компании, количества сотрудников и т.д. (почти 100% компаний предлагают эти возможности сотрудникам);

Страхование жизни и здоровья. Может включать в себя как страхование от несчастных случаев, так и дополнительное медицинское страхование на случай болезни, включая (или нет) стоматологию (почти 100% компаний предлагают эти возможности сотрудникам);

Программы скидок от партнеров. Помогают сотрудникам сократить повседневные расходы (55% компаний);

Гибкое управление выплатами зарплат. Такие сервисы, как Wagestream, SalaryFits, DailyPay, Neyber, помогают сотрудникам получать зарплату по удобному им графику, даже ежедневно.

Дополнительно можно отметить, что небольшое число компаний (в основном крупные глобальные корпорации) создают комплексное программное обеспечение для финансового благополучия (в том числе и мобильные версии). Такое ПО интегрирует в себе все активности в данной области: от информации и обучения до финансовых транзакций (на страхование, пенсию, инвестиции). **И в заключение хотим привести соотношение компаний, которые подходят к созданию программ финансового благополучия:**

42%

комплексно

30%

периодические активности

16%

разовые инициативы

12%

используют другие подходы



¹⁷ Исследование Morgan Stanley «Better for Employees, Better for Business: The Case for Employers to Invest in Employee Financial Health», 2018.

При этом 86% компаний отмечают важность специальных программ, свободных от продаж финансовых услуг, и 80% – важность подготовленных и аккредитованных специалистов.¹⁷

Ниже мы приведем несколько конкретных кейсов организации программ в компаниях разного уровня.

Кейс №1¹⁸

В начале 2018 года компания Simplyhealth инвестировала 1 миллион фунтов стерлингов, чтобы предложить своим сотрудникам конкурентоспособный и гибкий пакет льгот. Многие из них предназначены для поддержания финансового благополучия и помогают людям принимать правильные финансовые решения. Они включают в себя:

Компания предлагает кредитные и сберегательные продукты с более выгодными процентными ставками, чем сотрудники могут найти на рынке. Это помогает людям контролировать свои финансы, независимо от того, борются ли они с долгами или хотят создать сбережения;

Разработан онлайн-портал финансового образования, который предоставляет информацию о пенсионной схеме, кредитах и сбережениях, а также рекомендации для понимания налогов. Портал также содержит информацию о дополнительных возможностях: программе помощи сотрудникам, контакты аттестованных финансовых консультантов;

Пенсионную схему, при которой компания делает отчисления, равные 6% зарплаты сотрудника, а сотрудник делает взносы в 2-4% от своего дохода. В эту схему вовлечено 99% сотрудников;

Проводится Неделя финансового благополучия, чтобы повысить осведомленность о финансовом благополучии и о том, какая помощь доступна сотрудникам;

Компания предлагает доступ к широкому спектру эксклюзивных скидок от 800 розничных продавцов. Благодаря этому сотрудники экономят около 5 000 фунтов в месяц.

Кейс №2¹⁹

Компания Epson рассматривает финансовое благополучие как важную часть общего благосостояния сотрудников.

После проведенных опросов стало понятно, что сотрудники нуждаются в большей индивидуальной поддержке. Именно поэтому была разработана схема, которая сочетает в себе поддержку финансового тренера с технологией персонального финансового

¹⁷ Исследование Morgan Stanley «Better for Employees, Better for Business: The Case for Employers to Invest in Employee Financial Health», 2018.

¹⁸ <https://reba.global/content/case-study-how-simplyhealth-improved-financial-wellbeing-for-all-of-its-workforce>

¹⁹ <https://employeebenefits.co.uk/epson-europe-supports-financial-wellbeing-with-coaching-benefit/>



планирования, чтобы помочь сотрудникам разумно спланировать свои будущие финансы. Epson запустила сервис в сентябре 2019 года, и более 10% из его 500 британских сотрудников прошли бесплатный финансовый коучинг, значительный процент сотрудников планировал получить консультацию в 2020 году.

Бесплатные финансовые коучинговые сессии проводились в офисах Epson, но также была возможность получить консультацию по телефону. Все сотрудники, которые хотели бы получить полный финансовый план и постоянную поддержку своего финансового тренера, имеют возможность пользоваться таким сервисом в течение года.

Бизнес-результаты программ благополучия (в том числе и финансового)

Окупаемость инвестиций в программы финансового благополучия (ROI) может быть оценена с достаточной степенью точности. Важное исследование Томаса Гармана²⁰ показывает пример компании из 1000 сотрудников, которая решает инвестировать 200 долларов на одного работника в типовую программу финансового образования. Расчеты консервативно учитывают результаты финансового образования на рабочем месте: сокращение прогулов, увеличение времени, сосредоточенного на работе, сокращение времени

на решение личных финансовых вопросов, снижение налогов на социальное обеспечение, уменьшение заболеваемости, сокращение премий за медицинское обслуживание, уменьшение количества несчастных случаев, уменьшение нагрузки на персонал, меньшую текучесть кадров, ускорение выхода на пенсию и другие факторы. Результатом является общая экономия для компании в размере 624 250 долларов – более 300% прибыли от первоначальных инвестиций в 200 000 долларов.

По исследованиям EY,²¹ максимизация ROI начинается с понимания своего сотрудника: базовый возраст, этап карьеры и диапазон доходов. Но этого мало, нужна финансовая психография (что сотрудники думают о деньгах):

Влияют ли финансовые проблемы на их семью и отношения?

Сколько времени они тратят на беспокойство о своем личном финансовом положении?

Каковы их денежные привычки?

Насколько они удовлетворены своим нынешним положением?



²⁰ The Business Case For Financial Education, E. Thomas Garman.

²¹ How do you know if financial wellness is paying off for you and your people? Understanding the ROI of employee financial wellness. 2017 Ernst & Young LLP.



Все чаще компании используют ценность инвестиций (Value of Investment, VOI) для оценки программ financial wellness. VOI предлагает более точное представление влияния программы на сотрудников и компанию. VOI включает нематериальные результаты: производительность сотрудников, вовлеченность, общую удовлетворенность работой, а также затраты, связанные с прогулами.

Согласно исследованию PwC,²² влияние низкого финансового благополучия обходится компаниям в круглые суммы:

Влияние финансового стресса на производительность труда составляет \$ 3,3 млн в год для работодателя с 10 000 работников;

Стоимость невыходов на работу из-за влияния финансового стресса составляет \$ 166 000 в год для работодателя с 10 000 сотрудников.

Также проведено значительное число исследований, показывающих положительные и устойчивые результаты внедрения программ благополучия. По результатам таких исследований, в организациях, в которых внедрены такие программы:²³

на 43%

выше продуктивность;

на 21%

выше рентабельность;

на 20%

выше продажи;

на 12%

выше стоимость акций.

на 10%

(выше удовлетворенность клиентов);

К сожалению, большинство компаний не измеряют влияние программ благополучия (ROI), но некоторые результаты все же есть. Например, компания Saint Gobain заявила, что получила \$1 миллион прибыли как результат наличия программы благополучия. Компания Schneider Electric сообщила, что каждый инвестированный в программы благополучия 1 евро приносит 4,5.²⁴

Все эти данные позволяют сделать однозначный вывод о том, что компаниям выгодно вкладывать ресурсы в повышение финансового благополучия сотрудников. Успешный бизнес делают благополучные люди. Заботьтесь не только о клиентах, но и сотрудниках. Это окупается.

²² Price Waterhouse Coopers (PWC) Financial Wellness Survey, 2018

²⁴ <https://lifeaddwiser.com/blog/well-being-engagement-nudge>

²³ The Case For Employee Wellbeing, http://returnsonwellbeing.com/wp-content/uploads/2019/01/ROWI_data-summary-substantiation-2019.pdf

А как у нас в России?

Национальный центр финансовой грамотности и аналитический центр НАФИ провели всероссийский опрос,²⁵ чтобы выяснить, как финансовые проблемы влияют на различные сферы жизни, умеют ли россияне, по их собственному мнению, правильно распоряжаться своими деньгами и готовы ли повышать уровень финансовой грамотности. Оказалось, что среди различных проблем в жизни работающих россиян преобладают финансовые. Более трети опрошенных (35%) еще до усугубления экономической ситуации из-за пандемии коронавируса испытывали их часто.

При этом финансовые проблемы явным образом отражаются на работе:

на 17%
снижается
производительность

на 22%
снижается общая
мотивация к труду

на 16%
снижается концентрация
при выполнении рабочих задач

Многие сотрудники это понимают и готовы улучшать эту сферу жизни: 39% работающих россиян готовы пройти обучение по личным финансам, организованное работодателем. При этом только 50% компаний в России уделяли внимание вопросам финансовой грамотности и благополучия,²⁶ из которых:

40%
используют программы лояльности
и корпоративные скидки;

17%
проводят семинары и вебинары по финансовой
грамотности, приглашают консультантов;

5%
предлагают сотрудникам персональные
консультации по вопросам личных финансов.

8%
предоставляют доступ к онлайн-ресурсам по фи-
нансовой грамотности (сервисы ведения бюдже-
та, калькуляторы, информационные материалы);

Очевидно, что основной акцент пока делается на программах лояльности, но этого явно недостаточно, чтобы улучшить финансовое благополучие сотрудников.

²⁵ <https://nafi.ru/analytics/dve-treti-rabotayushchikh-rossiyan-gotovy-povyshat-uroven-finansovoy-gramotnosti/>

²⁶ Исследование Mercer Marsh Benefits, 2019, опрос 126 компаний, 90% международные, 10% российские. От 100 до 5000 сотрудников.



В целом работодатели начали понимать важность финансового образования на рабочем месте. По результатам закрытого опроса, который проводился компанией SuperJob среди 1000 HR-специалистов в апреле-июне 2020 года, оказалось, что:

почти **70%** работодателей считает важным повышать финансовую грамотность своих сотрудников;

при этом **45%** компаний еще не проводят таких мероприятий, но считают их актуальными.

Чтобы помочь компаниям и сотрудникам улучшить ситуацию с финансовыми знаниями, Национальный центр финансовой грамотности с конца 2019 года реализует бесплатную программу просветительских мероприятий по финансовой грамотности на рабочем месте. В ней приняли участие уже более 200 организаций по всей России, в том числе такие компании, как:

СИБУР

М.видео

IKEA

TATNEFT

McDonald's

ТВЭЛ

MARS

ЕВРОХИМ
МИНЕРАЛЬНО-ХИМИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

Коротко результаты этих мероприятий можно представить вот такими цифрами:

81-95%

сотрудников готовы рекомендовать программу коллегам;

79%

сотрудников заявили, что после мероприятий их отношение к работодателю изменилось в лучшую сторону;

на **12-30%**

улучшились знания сотрудников по отдельным темам;

90%

участников оценили программу как полезную, доступную и понятную;

9,83

составил индекс NPS, по данным 112 анкет работодателей (специалистов HR);

56%

отметило, что ощущение финансового благополучия стало субъективно выше, но 10% отметили снижение ощущения из-за выявления зон для развития;

77%

слушателей отмечают, что уровень финансового стресса стал меньше или значительно меньше;



Если вы хотите узнать о возможности организации просветительских семинаров по финансовой грамотности, улучшить финансовое благополучие своих сотрудников и повлиять на результаты бизнеса, то обращайтесь к нам в Национальный центр финансовой грамотности. Мы дадим простой, понятный и бесплатный инструмент повышения финансовой грамотности сотрудников, который поможет снизить их уровень финансового стресса в текущей непростой экономической ситуации. Заявки на бесплатные мероприятия мы принимаем до конца октября 2020 года.

С уважением,
Макаров Сергей,
заместитель директора
АНО «Национальный центр
финансовой грамотности»

Сайт: <http://ncfg.ru/>
Почта: makarov@ncfg.ru
Тел: **+7(926)381-07-33**

Национальный центр финансовой грамотности (НЦФГ)

более 15 лет ведет активную деятельность по развитию программ, направленных на повышение уровня финансовой грамотности населения и персонального финансового консультирования. На сегодня это мощнейшее объединение свыше 9 тысяч уникальных специалистов в области финансовой грамотности, включая консультантов-методистов, экспертов-практиков, преподавателей и финансовых советников, ведущих свою деятельность на базе 24 региональных отделений, а также 90 корпоративных клиентов – крупнейших финансовых компаний России.

