

СБЕРЕЖЕНИЯ: КАК ПОМОЧЬ ЛЮДЯМ СБЕРЕГАТЬ

В работе рассмотрены поведенческие аспекты формирования личных сбережений в России и Беларуси. На основе анализа исследований и банковских интерфейсов выявлено, что основными барьерами накоплений являются смещение к настоящему, прокрастинация и низкий самоконтроль. Традиционные стимулы, такие как процентные ставки, оказываются менее эффективными, чем поведенческие механизмы — автоматизация, визуализация целей, напоминания и геймификация. Отмечается потенциал дальнейшего развития эмоционально мотивирующих и автоматизированных сервисов, интегрированных с программами финансового образования, для повышения финансовой устойчивости населения.

Сбережения — важный элемент финансовой устойчивости как человека, так и экономики. Они помогают справляться с непредвиденными расходами, снижать долговую нагрузку и обеспечивать инвестиции в будущее. На макроуровне накопления формируют базу для инвестиций и способствуют экономическому росту.

Тем не менее значительная часть населения России и Беларуси не имеет достаточных сбережений. По данным Банка России, более 60 % россиян не располагают финансовой подушкой [1], а в Беларуси, по информации Нацбанка, регулярно откладывают денежные средства лишь около 35 % граждан [2].

Причины кроются не только в уровне дохода, но и в особенностях поведения. Поведенческая экономика показывает, что решения о расходах и сбережениях искажаются смещением к настоящему, прокрастинацией и ограниченным самоконтролем.

Хотя большинство людей осознают важность накоплений, лишь немногие регулярно откладывают средства. Исследования показывают, что главные препятствия — поведенческие: смещение к настоящему, слабый самоконтроль, отсутствие визуализации цели, когнитивная перегрузка и инерция решений. В результате даже при достаточном доходе люди сберегают меньше, чем планируют.

В России и Беларуси эта проблема усугубляется экономической нестабильностью и ограниченными возможностями для безопасных инвестиций. При этом привычки регулярного накопления и использования современных инструментов сбережений развиты слабо [5].

Недостаток сбережений имеет и социальные последствия: повышает уровень стресса, снижает качество жизни и усиливает уязвимость перед кризисами. По данным *OECD* [3], в развивающихся странах лишь 30–40 % населения систематически формируют накопления, тогда как в развитых — свыше 70 %. Россия и Беларусь близки к нижней границе этого диапазона.

Современные исследования [3] показывают, что традиционные стимулы — реклама вкладов и процентные ставки — малорезультативны. Эффек-

тивнее работают «поведенческие подсказки» (nudges): визуализация целей, автоматические отчисления, напоминания и геймификация, которые делают сбережения проще и психологически привлекательнее.

Исследование показало, что на формирование личных сбережений решающее влияние оказывают поведенческие факторы. Автоматизация, визуализация целей, напоминания и персонализированные уведомления повышают регулярность накоплений и вовлеченность, увеличивая сбережения на 15–30 %. Российские банки активнее внедряют такие инструменты (целевые счета, автосписания, геймификация), тогда как белорусские в основном используют традиционные депозиты. Поведенческие механизмы доказали эффективность по сравнению с процентными стимулами, способствуя развитию устойчивых финансовых привычек и повышению финансовой стабильности населения.

Анализ интерфейсов банков России и Беларуси показал, что наибольшую эффективность демонстрируют инструменты, сочетающие автоматизацию, визуализацию и позитивное подкрепление. Целевые накопления, когда создаются отдельные цели и визуализируется прогресс, усиливают связь с «будущим я» и стимулируют регулярные отчисления; в России такие функции реализованы в приложениях Сбербанка, Альфа-Банка, банка «Тинькофф», а в Беларуси — в услугах «Копилка» и «Бюджетная копилка» (Приорбанк, Беларусбанк) [4, 6] (рис. 1).

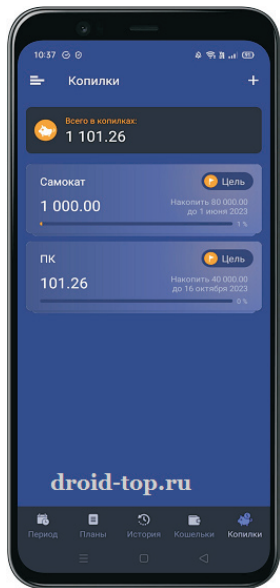


Рис. 1. Пример интерфейса услуги «Копилка»

Добровольные ограничения, такие как срочные вклады с ограничением досрочного снятия, снижают импульсные траты и используют эффект потери [7]. Автоматические отчисления и автопополнение счета уменьшают инерцию и помогают следовать правилу «сначала сохрани, потом потрать». Округление и микро-сбережения позволяют незаметно переводить «остатки» с покупок на счет накоплений, примером чего является услуга «Накопилка» Альфа-Банка в Беларуси [8]. Напоминания и персонализированные уведомления повышают актуальность цели и частоту пополнений, что подтверждается исследованиями The Decision Lab, 2023. Элементы геймификации, включая визуальные индикаторы прогресса и челленджи вроде «52 недели сбережений», повышают вовлеченность за счет эмоций и азарта [9]. Бонусы и повышенные ставки, включая кешбэк и повышенные проценты, создают немедленное положительное подкрепление, а автоматическое увеличение отчислений позволяет постепенно привыкать к более высоким суммам накоплений (рис. 2).

Российские банки активнее внедряют такие инструменты (целевые счета, автосписания, геймификация), тогда как белорусские в основном используют традиционные депозиты, что открывает наибольший потенциал для развития автоматизированных, эмоционально мотивирующих сервисов и их интеграции с программами финансового образования.

Поведенческие механизмы существенно повышают эффективность сбережений, поскольку такие инструменты, как автоматизация, визуализация целей, напоминания и ограничения доступа, показывают лучшие результаты по сравнению с простыми призывами откладывать. Для повышения эффективности рекомендуется упростить постановку целей — финансовые и накопительные, предлагать автоматические отчисления по умолчанию, вводить мягкие ограничения на снятие и использовать персонализированные напоминания, а также элементы геймификации. Пользователям стоит выбирать инструменты с возможностью визуализации и автоматизации, четко формулировать цели и сроки, ограничивать доступ к накоплениям и постоянно отслеживать свой прогресс. В перспективе банкам полезно активнее применять поведенческий подход, публиковать свои результаты инициатив, основанных на поведенческом подходе, — т.е. проекты, где банк применяет знания о поведении клиентов для улучшения их финансовых решений, услуг и взаимодействия. Также полезно совершенствовать интерфейсы, чтобы повысить вовлеченность клиентов и стимулировать более устойчивое формирование сбережений.

Источники

1. Старостина, Ю. Большинство россиян оказались без сбережений в кризис / Ю. Старостина // РБК. — URL: <https://www.rbc.ru/economics/31/03/2020/5e7dd7c59a7947c7f63c1e66> (дата обращения: 31.10.2025).
2. «Нацбанк: больше белорусов стали откладывать деньги» // Новости Mail. — URL: <https://news.mail.ru/economics/67625802/> (дата обращения: 27.10.2025).
3. OECD. Global Savings Behavior Report. — Paris : OECD Publ., 2024. — 95 p.
4. Бюджетная копилка от Беларусбанка // Myfin.by. — URL: <https://myfin.by/bank/belarusbank/rko/420-byudzhetnaya-kopilka> (дата обращения: 05.11.2025).

Управляйте картами, вкладами, счетами и кредитами

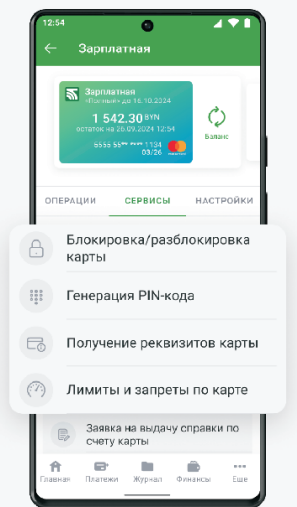


Рис. 2. Пример интерфейса, демонстрирующего инструменты, сочетающие автоматизацию, визуализацию и позитивное подкрепление

5. Функция «Отложить» // МТБанк. — URL: https://www.mtbank.by/upload/docs/Business/Aquiring/mtkassa/MTBank_Manual_Electronic-check_v.2.2.11.pdf (дата обращения: 05.11.2025).

6. Вклады, инвестиции и накопительное страхование // Приорбанк. — URL: <https://www.priorbank.by/priorbank-main/press-center/faq-deposits-investing> (дата обращения: 05.11.2025).

7. Сбережения // Приорбанк. — URL: <https://www.priorbank.by/offers/savings> (дата обращения: 05.11.2025).

8. Накопилка // Альфа-Банк в Беларуси. — URL: <https://www.alfabank.by> (дата обращения: 05.11.2025).

9. *Tantia, P.* A Behavioral Economics Perspective on Innovations in Savings Programs / *P. Tantia, S. White, J. Wright* // *Innovations in Savings Programs*. — Berlin : Springer, 2015.

У. Н. Туровец

Научный руководитель — кандидат экономических наук

И. Н. Куропатенкова

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

В статье рассматривается влияние корпоративной культуры на повышение мотивационного эффекта работы персонала. Показано, что позитивная культура, ценности и традиции служат инструментами формирования трудового поведения и мотивации. Приведены примеры практик как международной компании Google, так и отечественного ОАО «Сбербанк» для иллюстрации внедрения инновационных кейсов, включая системы бонусов, тренинги и корпоративные традиции. Особое внимание уделено связи корпоративной культуры с системой вознаграждения и внутренней политикой, что способствует карьерному развитию и повышению лояльности. Раскрыто, как внедрение современных корпоративных практик положительно влияет на конкурентоспособность и качество труда, подтверждая важность культуры для достижения стратегических целей организации.

В настоящее время корпоративная культура является важным аспектом успешного функционирования любой организации, оказывая значительное влияние на мотивацию и эффективность работы персонала. В условиях современной экономики, где конкуренция становится все более высокой, создание позитивной корпоративной культуры является необходимым условием для привлечения, удержания и развития талантливых сотрудников.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, правил и традиций, которые разделяются большинством сотрудников компании. Именно поэтому она рассматривается как один из инструментов формирования мотивации персонала к труду и лежит в основе инновационной модели трудового поведения персонала организации [1].