

# EVO

World of personal development  
Мир саморазвития

Blockchain платформа для оценки навыков и развития человека

Whitepaper v.0.5

## Оглавление

Оглавление .....	2
1. Общая информация .....	3
1.1. Краткое описание проекта .....	3
2. Проблематика .....	3
3. Технология и решение .....	4
3.1. Инструмент подбора специалистов по независимо оцененным характеристикам .....	5
3.2. Объединение сертификационных систем, создание и внедрение в новых областях ....	6
3.3. Доступные инструменты сертификации .....	7
3.4. Модульная система развития навыков и образования Easy-Knowledge .....	7
3.5. Возможность объективной оценки для любого уровня навыка .....	8
3.6. Мотивационно-развивающая программа .....	8
4. Рыночные возможности .....	8
4.1. Показатели и перспективы рынка .....	8
4.2. Показатели конкурентов/референсов и преимущества проекта .....	9
4.3. Потребители продукта .....	10
4.4. Преимущества участников платформы .....	11
5. Технология Blockchain в проекте .....	12
5.1. Цель применения .....	12
5.2. Токен и его применение в платформе и в смарт-контрактах .....	12
6. Бизнес-модель .....	13
6.1. DMP-платформа и таргетированная реклама .....	13
6.2. Партнерская сеть и кэшбек .....	13
6.3. Услуги платформы .....	14
6.4. Способы продвижения проекта .....	14
6.5. Каналы привлечения пользователей на платформу .....	15
7. Roadmap .....	16
8. Эмиссия токенов, финансирование и бюджет .....	16
8.1. Эмиссия и продажа токенов .....	16
8.2. Распределение бюджета .....	19
8.3. Оборот токенов .....	19
9. Команда и эксперты .....	20
9.1. Ключевые члены команды .....	20
9.2. Эксперты и советники проекта .....	20

## 1. Общая информация

### 1.1. Краткое описание проекта

Проект EVO создает децентрализованную платформу для оценки навыков и развития человека. Последовательно разрабатываются два направления:

- EVO.Pro – направление проекта по созданию образовательно-рекрутинговой платформы по оценке и развитию профессиональных навыков и личностно-деловых качеств (в стадии запуска).
- EVO.Live – направление проекта по развитию человека в других областях жизни - досуг, спорт, творчество, благотворительность, личностное развитие (запуск в 2019 г.).

Документация сфокусирована на концепции EVO.Pro, которая формирует масштабное самодостаточное решение для сферы карьеры и образования, а также создает фундамент для распространения концепции EVO.Live на все сферы жизни человека в будущем.

## 2. Проблематика

Робототехника, нейросети, блокчейн – эти технологии создают новую эру, параллельно делая ненужными целые пласты профессий. Всегда ли это благо? Как обычному человеку остаться конкурентным в новой эре?

Если ты не движешься вперед – ты движешься назад. Современное время требует очень быстрой адаптации и подстройки навыков. Однако традиционный подход к образованию и формированию компетенций уже давно не обеспечивает такой скорости.

Система образования с ее многолетними циклами не отвечает потребностям времени, когда технологии успевают возникнуть и устареть менее чем за год. Новые профессии и знания, наиболее востребованные области между компетенциями – картина меняется ежегодно. Повсеместно практик-самоучка без диплома превосходит выпускника на порядок по реальной компетенции. Проблему со скоростью отклика мог бы исправить негосударственный сектор, однако здесь наблюдается крайний недостаток общеприменимых стандартов и удобных объективных инструментов оценки получаемых навыков.

Текущая ситуация в карьерной и образовательной сфере характеризуется целым рядом негативных факторов:

- Отсутствие оперативной связи между образованием и бизнесом.
- Отсутствие системного решения для обновления компетенций на протяжении всей жизни.
- Слабая адаптивная система образования в новых областях знаний и компетенций.
- Компании вынуждены компенсировать недостатки образовательной системы.
- Высокая социальная значимость диплома о высшем образовании, образованность подменяется дипломированностью.
- Опыт (должность) не отражает реальные компетенции и навыки.
- Множественность и разноплановость источников дохода для специалистов (проекты, стартапы, преподавание, консультации, и т.д.), характеризуемых разными подходами к оценке рыночной стоимости специалиста.

Как результат, возникают взаимосвязанные проблемы, с которыми сталкиваются участники рынка труда с обеих сторон. Для специалистов это:

- Сложность в объективной оценке своей рыночной стоимости как специалиста.
- Сложность в выборе направления повышения квалификации и быстрого восполнения компетенций.

- Сложность в поддержании постоянной востребованности на рынке труда.
- Сложности в доказательстве ценности опыта и знаний.
- Неквалифицированность посредников в лице HR компаний.
- Негативное отношение на текущем месте работы при публикации резюме.
- Сексизм, эйджизм.
- Невозможность распоряжаться всеми результатами оценки и тестов, пройденных в процессе собеседований и прочих HR процедур.
- Фокус на работодателя, а не соискателя – «хантинг» идет только в узкой среде топовых профессионалов, получение выгодных предложений массовому пользователю крайне затруднено.

В свою очередь, проблемы компаний при поиске персонала зеркально отражают картину:

- Опыт и образование не равны компетенции сотрудника, как результат – трата существенных ресурсов на приемлемый результат подбора персонала.
- Риски приема неквалифицированного сотрудника.
- Вынужденный прием переквалифицированного дорогого сотрудника в условиях затрудненности нахождения сотрудника достаточной степени квалификации.
- Недоверие дипломам и результатам обучения, формальное требование подтверждающих бумаг.
- Штатное расписание по должностям не соответствует реальной потребности компаний в компетенции.
- Сложности в определении пробелов в компетенциях действующих сотрудников и их быстрого восполнения.
- Проблемы с выстраиванием эффективной мотивации персонала на развитие компетенций при необходимости этого для компании.
- Сложности с объективной оценкой результатов повышения квалификации персонала.
- Не успевают формулироваться модели требований для новых задач и профессий.

При этом тренды на цифровизацию, мобильность, появление комплексно решающих отраслевые проблематики экосистем, непрерывное обучение людей в течение жизни, рост готовности компаний к новым формам сотрудничества с персоналом делают наконец возможными для человека действительно интересную профессиональную занятость, эффективный рост знаний и карьеры, возможности пробовать себя в разных областях, нахождение своей идеальной роли в профессиональной сфере.

В новом подходе технологии должны помочь человеку, а не противопоставляться ему. Выйти на новый уровень знаний и эволюции можно только за счет комплексного решения в сферах обучения и оценки навыков, которое обеспечит требуемый сетевой эффект. Мы верим, что переход к эре Easy Knowledge – свободного и качественного получения и применения знаний в карьере – в наших руках, и мы сделаем это реальным.

### 3. Технология и решение

Проект объединяет на единой платформе решения многих ключевых проблем, на практике стоящих перед участниками процессов обучения, сертификации, подбора персонала и поиска работы кандидатами:

EVO.Pro:

- Создает инструменты поиска кандидатов на основе системы объективной независимой оценки навыков и личностно-деловых качеств.
- Объединяет существующие системы и центры оценки знаний и навыков.
- Создает критерии и системы оценки и сертификации навыков в новых, наиболее востребованных временем областях.

- Создает и объединяет партнеров, центры и инструменты для очной и дистанционной оценки навыков, для повышения эффективности которой создает систему автоматизированного дистанционного прокторинга (контроля экзаменуемого).
- Объединяет в единую сеть онлайн и офлайн партнеров для дальнейшего развития навыков и обучения, формируя фундамент системы образования Easy knowledge - модульные программы обучения, гибко собираемые из отдельных навыковых курсов.
- Создает единую систему материальной мотивации и скидок на базе токена проекта.
- Использует блокчейн для защищенного хранения верифицированных результатов оценки и развития навыков пользователей и свободного применения этих данных в профессиональных и личных областях.
- Использует систему смарт-контрактов для обучения и оценки, позволяя создавать надежные договорные алгоритмы между сотрудниками, работодателями, центрами обучения и сертификации.
- развивает технологии авто-коучинга для пользователей как мотивационно-развивающего приложения.

### 3.1. Инструмент подбора специалистов по независимо оцененным характеристикам

Поисковая система по базе специалистов для компаний построена на основе наличия подтвержденных компетенций у пользователя. При поиске задается не должность или роль кандидата, а требования к:

- Объективно и независимо оцененным навыкам.
- Объективно и независимо оцененным личностно-деловым качествам.
- Оценке потенциала на основе действий вовне профессиональной сферы.

В свою очередь пользователь имеет возможность как составить персональный портрет по упомянутым составляющим, так и верифицировать эти данные за счет независимой экспертизы.

Система автоматически ранжирует результаты на основании интегрального рейтинга, учитывающего совпадения и отклонения как профессиональных компетенций, так и личностно-деловых качеств. Интегрируемая позже в архитектуру по мере накопления данных нейронная сеть позволяет автоматически находить оптимальные соотношения весовых коэффициентов всех применяемых в интегральной оценке факторов.

Система также использует предустановленные профили, создающие мост между прежней логикой подбора персонала и применяемой в проекте эффективной методикой. При выборе определенной должности в прежней логике система автоматически заменяет критерии поиска на оптимальные компетенции и личностно-деловые качества, применяя так называемый профстандарт профессии. Указанные модели автоматически возникают в системе по мере накопления данных о закрытых вакансиях и выбранных кандидатах, а также превентивно разрабатываются системой для областей, где рыночных данных недостаточно.

Одновременно система отвечает обеим сторонам на вопросы: сколько стоит требуемый мне специалист? Сколько стою и востребован ли я, как специалист? Фундамент выстроенной объективной оценки навыков принципиально облегчает ответы на эти вопросы.

В зависимости от настроек пользователя, в поиске могут не выводиться персональные данные и фото, и пользователь может направить их в случае заинтересованности предлагаемой вакансией. Возможно в том числе скрытие возраста и пола, что в развитых странах является более чем приемлемой практикой и подтверждает приверженность проекта идее чистого профессионализма и первоочередности уровня компетенции человека.

Фактически, наличие профиля пользователя в системе не является признаком поиска работы, но является признаком проактивности, профессионального развития, поддержания профессиональных контактов. Пользователь может работать над развитием своего личностно-профессионального портрета свободно, не опасаясь давления со стороны работодателя, как в случае публикации резюме.

Также выстроенная модель навыков и личностно-деловых качеств представляет собой аналог «конструктора», подходящего под множество ролей специалиста в компаниях. Портрет пользователя может автоматически подстраиваться под поиск кандидатов, ранжируя на первом месте наиболее важные навыки и компетенции пользователя.

Оценка потенциала человека на основе его непрофессиональной активности, результатов и регулярности занятия спортом, увлечений и прочих факторов также станет возможной по мере запуска следующих этапов платформы – см. дорожную карту проекта. Представьте себе молодого специалиста без опыта и с минимумом компетенций, но при успешно увлекающегося соревнованиями Iron Man – на ряд позиций в компании это идеальный кандидат, и система полноценно будет учитывать данные факторы.

### 3.2. Объединение сертификационных систем, создание и внедрение в новых областях

Именно с определения стандарта знаний, источника экспертности в новых сферах и с установления верных критериев оценки знаний и навыков необходимо начинать движение вперед. Для достижения цели в первую очередь нужны отправная точка, точка назначения и маршрут.

Проект уходит не только от субъективной подачи предыдущего опыта, но и от устаревшей модели круговой взаимной оценки как модели, не обеспечивающей независимую экспертизу навыков. HR специалисты отлично знают, как ставятся взаимные высокие оценки в скоринге “360 градусов”. Фактор «социального одобрения» взаимной оценки делает степень ее субъективности недопустимо высокой.

При этом в большинстве востребованных сфер существуют и применяются системы сертификации: это иностранные языки (пример: TOEFL и IELTS в английском), IT-профессии (Microsoft, Adobe, Oracle etc), бизнес-навыки (PMI), тесты личностно-деловых качеств, в том числе на основе ИИ-алгоритмов (НПО Эталон), и многие другие. Данные системы при их объединении и создают необходимую независимую и полноценную экспертизу навыков.

Параллельно с объединением существующих систем, платформа совместно с экспертным сообществом, центрами, институтами, корпоративными компаниями, будет создавать и поддерживать в актуальном состоянии системы оценки в востребованных областях, образуя мировые стандарты в этих сферах.

Отличный пример: технология блокчейн.

В этой сфере прекрасно знакомы с дефицитом квалифицированных кадров и манипуляциями. Не просто ли программист добавил слово «блокчейн» в резюме для поднятия своей стоимости? Как оценить его квалификацию?

Институты только начали готовить специалистов в этой сфере. Возникающие, как грибы, курсы подготовки требуют крайне критического подхода. Как оценить качество подготовки? Совместно с признанными экспертами в данной области, заинтересованными в применении своих знаний, в их социальном эффекте, мы создадим систему сертификации и оценки знаний гораздо быстрее, чем институты начнут массово выпускать первых квалифицированных специалистов.

Для проведения процессов сертификации на практике мы объединяем существующие центры сертификации, создаем свои программы очной и дистанционной сертификации, а также внедряем полностью автоматические стандарты оценки.

### **3.3. Доступные инструменты сертификации**

Совокупность текущего уровня развития систем распознавания личности, верификации документов, распространенности мобильных устройств, роста разрешения видеокамер и пропускной способности сети позволяет сделать доступной и существенно удешевить систему дистанционного контроля хода теста или экзамена, в которых инспектор (проктор) дистанционно следит за экзаменуемым.

Полностью автоматическая система прокторинга платформы отследит соответствие личности и документа, проконтролирует внимание тестируемого, отсутствие признаков «списывания» и подсказок, не позволит переключаться между тестом и другими приложениями, четко проследит честность.

Распространение инструментов авто-прокторинга практически для любых образовательных программ и методов оценки и экзаменации результатов решит проблему сложности и затратности «последней мили» удаленных методов обучения с гарантией добросовестности результата.

Проект предполагает применение инструмента не только для проведения оценки знаний на самой платформе, но и его разработку в качестве SaaS-решения для применения любыми партнерами в сфере образования и оценки знаний.

В мире уже достигнут определенный прогресс в создании систем автопрокторинга. Ключевой показатель эффективности подобных систем – цена услуги для потребителя – определяется соотношением автоматизированного прокторинга и ручного контроля специалистов по сложным и спорным ситуациям. Автоматизация на порядок удешевляет стоимость услуги, однако процент ошибок не позволяет существенно снизить ручной контроль над процессом. Проект видит решение данной проблемы в построении решения на нейронной сети. Эффективность искусственного интеллекта в существенной мере определяется объемом данных, на котором происходит обучение нейронной сети, и сформировать существенный объем станет возможным за счет применения прокторинга как для собственных систем оценки, так и для уже существующих и распространенных в мире систем сертификации.

### **3.4. Модульная система развития навыков и образования Easy-Knowledge**

Одновременно с созданием критериев и систем оценки навыков, определения источников экспертности в областях востребованных знаний, на их базе становится возможным сформировать модульную систему обучения. Для этого на платформе агрегируются курсы и образовательные программы, позволяющие быстро формировать и дорабатывать компетенцию как для традиционно востребованных, так и для проектных, специфических применений.

Проект позволяет быстро и повсеместно распространить систему объективного скоринга для существующих курсов и программ образования. Так как выпускники этих программ проходят оценку и сертификацию навыков на платформе, формируется рейтинг образовательных программ и объективное подтверждение их направленности и результативности. В результате возникает сила, формирующая рынок образования под эталоны и критерии экспертности в каждой отдельно взятой области.

В тех случаях, когда это возможно, проект также создает образовательные программы одновременно с тем же экспертным сообществом, формирующим с нами критерии и методы оценки, что изначально делает такие программы максимально результативными и направленными на результат в нужном навыке.



Усиливается взаимосвязь системы образования с системой оценки ее результатов, объективность которой увеличивает эффективность образования для пользователя. Системы оценки начинают применяться все шире, системы образования выстраиваются под объективные критерии, и по мере прохождения нескольких итераций, общую продолжительность которых мы оцениваем в срок 3-5 лет, полностью сформируется возможность для пользователей быстро достраивать из отдельных блоков и дополнять свои знания, основываясь на объективной оценке программ и их результативности.

### **3.5. Возможность объективной оценки для любого уровня навыка**

Все существующие, а также разрабатываемые системы сертификации сопоставляются со единой шкалой EVO уровней навыка от 0 до 100. Это позволяет провести сертификацию любого уровня навыка. Если пользователь не дотягивает до существующего в мире стандарта сертификата, он в любом случае сможет получить вполне конкретный, далеко не нулевой уровень оценки.

В свою очередь работодатель получает значительно более гибкие возможности подбора кандидата. Если ему не нужна звезда с кучей топовых сертификатов, он вполне может указать требования к минимально необходимым и достаточным, но проверенным уровням навыков.

Школы, центры и курсы часто обещают не соответствующий действительности уровень знаний по результатам обучения. Добиться объективности в данном случае поможет рейтинг, который получают выпускники по результатам независимой экспертизы в сертификационных центрах платформы и партнеров.

### **3.6. Мотивационно-развивающая программа**

Платформа разрабатывает приложение для пользователей с возможностями значительно большими, чем просто сбор и хранение собственного профессионального портрета.

Мобильное приложение реализует функции self-coaching, помогая выстроить самый эффективный путь к своим целям, объединяя для этого самые эффективные мотивирующие и развивающие технологии. Мотивационная программа поддержки и ежедневный стимул к развитию, календарь развития и личный коуч всегда в телефоне пользователя, игра в личные достижения с мотивацией и заработком на своём развитии от партнеров и платформы.

При этом внутренние инструменты приложения удобно интегрируются с услугами платформы и партнеров: интерфейс приложения позволяет максимально быстро и эффективно выбирать возможности для удаленной или очной оценки компетенций, анализа своих личностно-деловых качеств, нахождения партнеров для получения новых знаний и восполнения недостающих компетенций.

## **4. Рыночные возможности**

### **4.1. Показатели и перспективы рынка**

Проект фокусируется на ряде наиболее перспективных рынков: подбор персонала, образование, оценка навыков и компетенций, прокторинг. За счет создания ценностей и преимуществ участников платформы появляется возможность объединить рыночные возможности нескольких отраслей.

Объем мирового рынка по подбору персонала (HR / Global Staffing Market) составляет \$428 млрд. Ожидается, что к 2021 году объем рынка увеличится до \$644 млрд. при среднегодовом приросте в 8,5%. При этом важнейший тренд состоит в том, что работодатели становятся



крупнейшим драйвером образования, запросы которых определяют потребности обучающихся людей. Люди, в свою очередь, готовы платить за те знания или навыки, которые в кратчайшие сроки позволят им заработать.

Объем мирового рынка образования – \$4,5-5,0 трлн, и в ближайшие годы он обещает увеличиться до \$6-7 трлн. Доля онлайн в нем – около 3%, или \$165 млрд. Благодаря устойчивой динамике роста к 2023 году цифровая часть индустрии обещает преодолеть отметку \$240 млрд, прибавляя более чем по 5% в год. А по более оптимистичному прогнозу, достигнет величины \$252 млрд уже к 2020 году при среднегодовом приросте в 17%. В мировом масштабе максимальный потенциал роста – у сегментов корпоративного образования, изучения иностранных языков, именно к ним относятся компании с максимальной высокой рыночной стоимостью и с наиболее удачно выстроенной монетизацией.

Темпы роста рынка оценки навыков и компетенций опережают аналогичные у рынка образования, так как для онлайн являются тем самым логичным завершением, позволяющим по завершению курсов получать конкретный и объективный личный актив, признаваемый на рынке труда. По данным 2016 года, Talent Assessment market size составил \$3 млрд., почти четверть составляет сегмент Talent Acquisition, а около \$1.75 млрд. – Talent Management. По экспертным оценкам к 2020 году размер рынка составит \$5 млрд. На рынке стандартизации знаний много локальных игроков по областям знаний и регионам. Только всевозможных профессиональных ассоциаций со своими требованиями в мире насчитывается более 5000, которые объединяют более 100 миллионов человек. Сбор существующих метрик в единую систему объединяет охват и рыночные возможности решения.

Также необходимо учитывать объемы рынков услуг, которые проект использует в качестве дополнительных способов монетизации. Рынок онлайн-прокторинга оценивается в \$10 млрд. к 2026 году и будет затрагивать отрасли образования, корпоративного обучения, подготовки кадров и профессионального обучения. Основные модели монетизации в сегменте b2b – подписка на SaaS и продажа лицензий. Онлайн-прокторинг как сервис растет вместе с сегментом онлайн-образования. Создание решения на единой платформе для образования и оценки, а также создание SaaS-решения для любых партнеров позволит распространить инструмент как доминирующий на рынке прокторинга. Объем рынка DMP составляет \$1,2 млрд. на 2017 год и по прогнозам увеличится до \$3 млрд. к 2023 году со среднегодовым темпом роста 15%.

#### 4.2. Показатели конкурентов/референсов и преимущества проекта

Основные конкуренты: Indeed, LinkedIn, Prometric, BrainBench.

- LinkedIn – более 467 млн. пользователей по всему миру, самая популярная социальная сеть с точки зрения пользовательской активности, доступна в 24 языках в более чем 200 странах мира.
- Indeed – ведущий сайт для поиска работы в мире, который ежемесячно посещают Более 200 млн. пользователей из 60 стран мира.
- BrainBench – более 15 000 компаний заказывают тесты у BrainBench, сертифицируют более 600 скиллов. Более 6 млн. человек протестировано.
- Prometric управляет сетью из 10 000 тестовых центров в более чем 160 странах мира. Также Prometric принимает экзамены от многих мировых вендоров, в том числе Microsoft, IBM, Apple, Canon, Symantec и др.
- Blockchain-проекты: BitDegree – Blockchain-проект в аналогичной сфере образования, привлек 33 млн. USD на ICO. Aworker – Blockchain-проект в сфере HR на основе взаимных рекомендаций.

Показатели других конкурентов/референсов в отдельных аспектах:

- HeadHunter – российский сайт по поиску работы, ежедневно посещают более 400 тыс. человек. В клиентах около 200 тыс. работодателей. 4,5 млн. резюме и более 100 тыс. вакансий.
- ProctorU – один из лидеров рынка услуг по прокторингу в США, ежедневно проводится более 10,000 тестов.
- CreativeLive – за 7 лет 10 млн. обучающихся.
- Coursera – 250 млн. пользователей по всему миру. Рыночная стоимость более \$1 млрд.

Удачный принцип постоянного участия пользователя на платформе, как в социальной сети, применяемый в LinkedIn, позволяет в том числе и в платформе EVO вести регулярную работу по развитию своего профессионального портрета, как безусловно одного из ценнейших активов для успешного построения карьеры. В этом отличие от рекрутинговых сервисов Indeed, HH и других, наличие размещенного резюме в которых в подавляющем большинстве случаев подтверждает факт поиска работы, что накладывает негативный эффект на отношения с нынешним работодателем, а также фрагментирует процесс работы над своими компетенциями на отдельные временные отрезки. Переход же к системе объективно подтвержденных компетенций и личностно-деловых качеств придает модели профессиональной социальной сети новые возможности для массового применения в качестве инструмента подбора персонала.

По сравнению с Prometric, осуществляющим сертификацию только в интересах компании-заказчика, а также с BrainBench, фокусирующимся лишь на тестах собственной разработки, применяется логика объединения существующих систем оценки. Строго говоря, указанные компании являются в будущем не конкурентами, а партнерами платформы, и их продвинутые разработки в том числе будут применяться в качестве систем подтверждения навыков. Платформа получает возможность опираться на существующие решения без наращивания собственной инфраструктурной сети. Превращение данных оценки в актив пользователя и их защищенность за счет Blockchain-технологии создает на порядок более высокие возможности масштабирования и роста числа пользователей. Необходимо учитывать в том числе широкие возможности по интеграции и учету всех предыдущих достижений пользователя, а также мотивация на дальнейшее обучение и повышение компетенций.

По сравнению с BitDegree, как решения для работодателей в части повышения компетенции сотрудников и возможности целевого обучения будущих сотрудников, платформа EVO объединит значительно больше участников, чем студенты, образование которых оплачивают работодатели. Следующее преимущество, в том числе и перед другим рекрутинговым Blockchain-проектом – Aworker – заключается в уходе от принципов субъективного взаимного подтверждения навыков. Видится тупиковым построение нового «LinkedIn» на базе принципа, изначально дискредитированного эффектом социального одобрения, либо опоры на само-скоринг образовательных курсов, стремящихся любыми путями повысить свою рыночную стоимость и привлекательность. Взаимоконтроль же участников системы образования и оценки за счет акцента на независимой экспертизе позволяет создать стимулы к эффективному развитию как образовательной, так и HR сферы.

Преимущества также заключаются в скорости появления на платформе новых систем оценок и влияния этих систем на образовательные программы через скоринг их выпускников, а также ее распространенности в будущем для подавляющего большинства профессий, навыков и направлений образования.

#### **4.3. Потребители продукта**

Сегменты первичной целевой аудитории:

- 18-24, м/ж, молодые люди, ищущие работу, нарабатывающие навыки. Студенты, которые одновременно работают и учатся или хотят работать.
- 25-45 лет, м/ж, уже имеющие образование, практические навыки и опыт работы. Стремятся к карьерному росту, улучшению качества жизни, достижениям, признанию, развитию.
- Средние компании (50-200 сотрудников) - не имеющие своего отдела аудита, но стремящиеся к росту, возможно более активно занимаются оценкой и развитием навыков сотрудников.

Проект ставит целью 50 тысяч пользователей в программе к концу 2018 года.

Дальнейшая популяризация модели на более широкую ЦА по всему миру дает потенциал роста до 500 млн. пользователей. По сравнению с рекрутинговыми и образовательными платформами и агрегаторами взаимодействие пользователя с проектом EVO позволяет рассчитывать на более легкое вовлечение и больший объем пользователей.

Компания продолжает рыночные исследования и непрерывно дорабатывает стратегический маркетинговый план, выбор оптимальной ЦА, выбор оптимальных сегментов для приоритетного развития.

#### **4.4. Преимущества участников платформы**

##### ***EVO для пользователей:***

- Возможность объективно оценить свои навыки и получить их общий портрет.
- Возможность выбрать лучшие направления и партнеров для обучения и развития.
- Составление модульной обучающей программы.
- Защита от манипуляции и злоупотребления своими данными.
- Возможность делиться своим профессиональным портретом.
- Возможность получать предложения о работе своей мечты на максимально выгодных условиях.
- Понимание своей стоимости как специалиста.
- Решение проблемы проверки навыков неквалифицированными сотрудниками работодателя.
- Геймифицированное мотивационно-развивающее приложение.

##### ***EVO для работодателей:***

- Существенная экономия на поиске квалифицированного персонала в деньгах, времени и требуемом персонале.
- Защита от последствий принятия персонала недостаточной квалификации, а также решение проблемы приема дорогого переквалифицированного персонала.
- Независимая объективная экспертиза навыков сотрудников.
- Скорость и качество оценки, применение в оценке реальных показателей навыков вместо субъективного описания опыта в резюме.
- Возможности точечного модульного обучения для повышения уровня навыков сотрудников с гарантией результата (смарт-контракты на обучение сотрудников).
- Возможность использования объективных данных о сотруднике при приеме на работу благодаря технологии блокчейн.

##### ***EVO для партнёров (центры образования и оценки навыков):***

- Расширение охвата клиентов.
- Инструменты удаленной оценки навыков пользователей/клиентов.
- Быстрое реагирование на запрос рынка и создание новых востребованных программ.
- Применение сертификационных программ и экспертных знаний в своей области для построения эффективных методик обучения и оценки.

- Создание новых оценочных и сертификационных шкал и методов на основании своих экспертных знаний.
- Распространение объективного экспертного подхода как на курсы и программы профессиональных, так и личностно-деловых и психологических навыков.

#### **EVO для экспертного сообщества:**

- Решается проблема внедрения критериев оценки новых навыков и знаний в уже существующие области применения сертификации.
- Формирование экспертных групп, проведение разработки систем оценки и образования под их руководством, и главное, дальнейшее практическое применение этих систем станет возможным в любой профессиональной области.
- Становится возможным моментальное распространение способов сертификации по создаваемой системе.
- Эксперт или сообщество, создавшие систему оценки совместно с платформой, получают «роялти» от дохода платформы при оплате пользователями и компаниями услуг тестирования по данной системе.

## **5. Технология Blockchain в проекте**

### **5.1. Цель применения**

Универсальный актив пользователя. Решение о хранении данных пользователя в едином децентрализованном реестре позволяет создать универсальное резюме, профессиональный и личностный портрет, который применим в карьере, личных отношениях и многих других областях. Фактически, именно хранение данных в блокчейне делает систему единой и общеприменимой, а сам личностный портрет делает активом и собственностью именно пользователя, а не компаний или платформы.

Защита и доверие к данным. Каждый результат оценки и сертификации знаний сохраняется в блокчейне, что позволяет достоверно установить верифицированность результатов платформой и сделать практически невозможной манипуляции с этими данными.

Популяризация и дальнейшее развитие. Помимо эффекта нематериальной мотивации за счет системы достижений и развития собственного личностного портрета, это позволит реализовать продвинутое идеи не только в сфере HR, но и при запуске следующего этапа – EVO.Live – для знакомств, общения, игр и других применений, популяризирующих всю систему в целом. Открытая часть информации в блокчейне позволит привлечь независимых разработчиков для её анализа и создания сторонних приложений.

### **5.2. Токен и его применение в платформе и в смарт-контрактах**

Токены проекта – Эталоны (E-talons) – выполняют роль utility. Токен является внутренней валютой, инструментом скидки и универсальным баллом лояльности партнеров платформы. Токены используются для внутренних расчетов, что делает их существенно более выгодными за счет системы скидок и лояльности, а также защищенными благодаря механизму смарт-контрактов.

Умные контракты позволяют обеспечить принципиально более высокий уровень исполнения обязательств сторонами. Примеры использования смарт-контрактов:

- При платеже от работодателя образовательному центру последний сможет распоряжаться средствами только по результатам успешного прохождения тестирования обученного персонала в независимой экспертизе.

- При платеже пользователем за услуги сертификации он может быть уверен в прохождении и гарантированной выдаче верифицированного результата.
- Для целевых трат или премирования работодатель или другой пользователь может ограничивать назначение платежа в токенах только на конкретные цели обучения и оценки навыков.
- Механизм смарт-контрактов на платформе позволит гарантировать договорные отношения практически любой сложности.

Открытость блокчейна и составление рейтингов на его основе позволяет избежать недобросовестных манипуляций. Предположим, пользователь или работодатель попытается отсрочить или избежать оплаты по смарт-контракту путем затягивания или провала теста. В случае хорошего рейтинга центра это означает либо низкие способности обучаемого, либо недобросовестность заказчика обучения. Что при первых же случаях поставит либо крест на карьере, либо приведет к кардинальному повышению стоимости услуг у следующих партнеров. И наоборот, пользователь/заказчик услуг заинтересованы в успешном прохождении оценки после обучения для собственной карьеры и рейтинга.

В реализации данной части проект следует утверждению, что технология и технологичность не тождественны. Технология сама по себе не создает удобства. Для технологичности и удобства для пользователей и партнеров проект реализует возможности свободного использования фиатных денег для всех функций системы. При этом токенизация происходит внутри системы для реализации смарт-контракта между сторонами.

## 6. Бизнес-модель

Монетизация проекта предполагает продажу собственных услуг, а также заработок на комиссии с уже существующих и формируемых взаимодействий и финансовых потоков между участниками платформы.

Применение способов монетизации, обусловленных уникальной архитектурой платформы, создают фундамент для революционного решения – платформа получает возможность не взимать плату с компаний малого и среднего бизнеса за пользование сервисами поиска кандидатов, это позволит быстро распространить применяемую модель подбора персонала на рынке (корпоративные решения тарифицируются отдельно).

### 6.1. DMP-платформа и таргетированная реклама

Формирование цифровых следов в процессе взаимодействия с платформой обеспечивает наиболее эффективную и таргетированную рекламу для пользователя. При этом токеномика платформы позволит применять новый принцип при показе рекламы – часть дохода от рекламы платформа планирует направлять на аккаунты пользователей, которым указанная реклама транслировалась.

### 6.2. Партнерская сеть и кэшбек

Объединение сертификационных и образовательных центров и организаций позволяет сформировать на платформе единую партнерскую сеть, для которой платформа позволяет привлекать клиентов, а пользователи в свою очередь в качестве материальной мотивации получают скидки и кэшбек в токенах.

Удобства и преимущества, предоставляемые платформой, позволяют зарабатывать на комиссии с потоков:

- Оплата пользователями услуг оценки и обучения партнеров.
- Оплата компаниями услуг оценки и обучения для своих сотрудников.



При оплате пользователем или компанией для своих сотрудников услуг сертификационных и образовательных центров, партнеры применяют кэшбек либо скидку, формируемую из расчета экономической целесообразности привлечения клиентов.

- При оплате в фиатной валюте партнеры предоставляют кэшбек в токенах проекта, с которого платформа получает процент комиссии. Фактически партнеры перечисляют часть своего маркетингового бюджета в фиатной валюте на привлечение клиентов из своей целевой аудитории за токены платформы.
- В случае, когда за приобретенные или заработанные в качестве бонусов токены пользователь или компания приобретает услуги, происходит взаимодействие через платформу: платформа принимает токены в качестве оплаты и предоставляет услугу. Токены компания конвертирует в фиатные средства в юрисдикции нахождения партнера, и перечисляет их партнеру, покупая у партнера оказываемые клиенту услуги. В этом случае стоимость услуг партнера для пользователя равна уже стоимости за вычетом кэшбека. Комиссия платформы для партнера равна отчисляемому проценту комиссии с кэшбека в первом случае.

Таким образом, пользователю одинаково выгодно приобретать:

- Как в фиатной валюте через платформу, получая кэшбек,
- Так и в токенах со скидкой, сразу заложенной в цену.

Для партнера стоимость услуг и предоставляемая скидка одинакова. Платформа в обоих случаях получает процент комиссии.

### **6.3. Услуги платформы**

- Оплата центрами сертификации услуги автоматизированного прокторинга. За счет единого фундамента платформы для партнеров как в сфере сертификации, так и дистанционного образования, услуга автоматизированного прокторинга становится востребована для подавляющей части взаимодействий по обучению и оценки навыков на платформе. Прокторинг уже сейчас востребован на рынке, и по мере все большего доминирования дистанционного обучения без данной услуги не предоставляется возможным надежная верификация результата оценки знаний. Автопрокторинг позволяет существенно снизить затраты и цену для партнеров по сравнению с ручным прокторингом. Существующие системы, находящиеся в начале своего развития как удобного и применимого инструмента, характеризуются локальностью и невозможностью применения для любых партнеров и программ. Универсальность автопрокторинга на платформе позволит по мере развития платформы занять лидирующее положение на рынке данных услуг в мире. Последующее применение ИИ на объемах обезличенных данных, имеющихся в распоряжении платформы, позволит достичь кратного снижения цены и недостижимой ранее степени автоматизации процесса.
- Оплата пользователями за услуги сертификации по программам самой платформы (центры сертификации компании и удаленная сертификация). Прохождение тестирования по программам сертификации, разрабатываемым платформой совместно с экспертным сообществом, становится чрезвычайно легким и доступным из любой точки планеты для любой программы и любого обучаемого. Таким образом, подавляющее большинство услуг сертификации по программам, создаваемым в новых, востребованных областях, доставляется через платформу конечному потребителю – пользователю или компании. Около половины дохода от данной деятельности перечисляется экспертам или экспертным сообществам, участвующим в разработке и развитии соответствующей сертификационной программы.

### **6.4. Способы продвижения проекта**

- PR и позиционирование программы в качестве современного lifestyle и career trend.



- Каналы (SEO, CPA, контекст и др.)
- SMM, тематические сообщества и сети
- Блоггеры, амбассадоры в сообществах от крупных партнеров
- Существующие клиенты партнеров, участвующих в программе
- Маркетинговый бюджет на этап Q1-Q2 2018: \$ 469,000.
- Бюджет на этапы Q3 2018 - Q4 2018 (после ICO): \$2,55 млн.

#### 6.5. Каналы привлечения пользователей на платформу

Пользователи регистрируются и в дальнейшем используют платформу:

- Самостоятельно, выбирая приложение как инструмент для личного и профессионального развития.
- От работодателей, которые отправляют кандидатов и/или работников на тестирование, либо работников на повышение навыков с последующей оценкой результатов обучения.
- От партнеров по оценке и сертификации, клиенты которых регистрируются на платформе для дистанционного тестирования, если сам партнер не предоставляет таких инструментов и платит платформе за инструменты как за SaaS-решение.
- От партнеров по образованию, чтобы в дальнейшем пройти тестирование по результатам образования у партнеров по оценке и сертификации или по программам самой платформы.
- Привлечение пользователей через компании и партнеров происходит за счет работы отдела продаж b2b и маркетинговой/пиар поддержки проекта. Дополнительно продвигается приложение для пользователей.

LTV: пользователи становятся постоянными, так как потребности в развитии и оценке навыков не являются разовыми, они действительны в течение всей жизни человека.

## 7. Roadmap

Milestone	RU	EN
<b>Nov 2017</b> <b>Start</b>	Старт проекта Концепция EVO CustDev и экспертная доработка	Project Start Conception of EVO CustDev and Experts examination
<b>Q1 2018</b> <b>Research</b>	Концепция EVO.Pro части Юридические аспекты и инкорпорирование Маркетинговая стратегия	Conception of EVO.Pro part Legal aspects and incorporation Marketing Strategy
<b>Q2 2018</b> <b>Dev, PreSale</b> <b>We're here</b>	Прототип и разработка MVP Построение Смарт-контракта Маркетинг и развитие сообщества PreSale	Prototype (MVP development) Smart Contract building Marketing and Community growth PreSale
<b>Q3 2018</b> <b>Alpha, Public sale</b>	Alpha-версия EVO.Pro (релиз MVP) и представительства в Москве, Лондоне, Сингапуре iOS / Android приложение для пользователей Системы оценки - объединение и разработка с экспертами Public Sale 1 – 8.5 млн. ETL	EVO.Pro Alpha (MVP release) and branches in Moscow, London, Singapore iOS / Android App for users Assessment systems uniting and development with experts Public Sale p1 – 8.5M ETL
<b>Q4 2018</b> <b>Beta</b>	Beta-версия в 10+ странах Desktop-версия для пользователей Бизнес-решение для работодателей 50000 пользователей и 500 партнеров	Beta in 10+ countries Desktop interface for users Business solution for employers 50000 users и 500 partners
<b>Q1 2019</b> <b>Release</b>	Platform release SaaS-сервисы для партнеров по образованию и оценке Автом. прокторинг Курсы и коучинг	Platform release SaaS services for education and test partners Auto proctoring Courses and coaching
<b>Q2 2019</b> <b>Expansion Public Sale 2</b>	Public Sale 2 Запуск партнерской сети и услуг в сегментах: EVO.World EVO.Sport EVO.Culture	Public Sale p2 Launch of partnership and services: EVO.World EVO.Sport EVO.Culture
<b>Rest of 2019 and Future</b>	EVO.Humanity EVO.Family Знакомства Маркетплейс приложений Концепция life-провайдера	EVO.Humanity EVO.Kids Dating Apps Marketplace Live provider concept

## 8. Эмиссия токенов, финансирование и бюджет

### 8.1. Эмиссия и продажа токенов

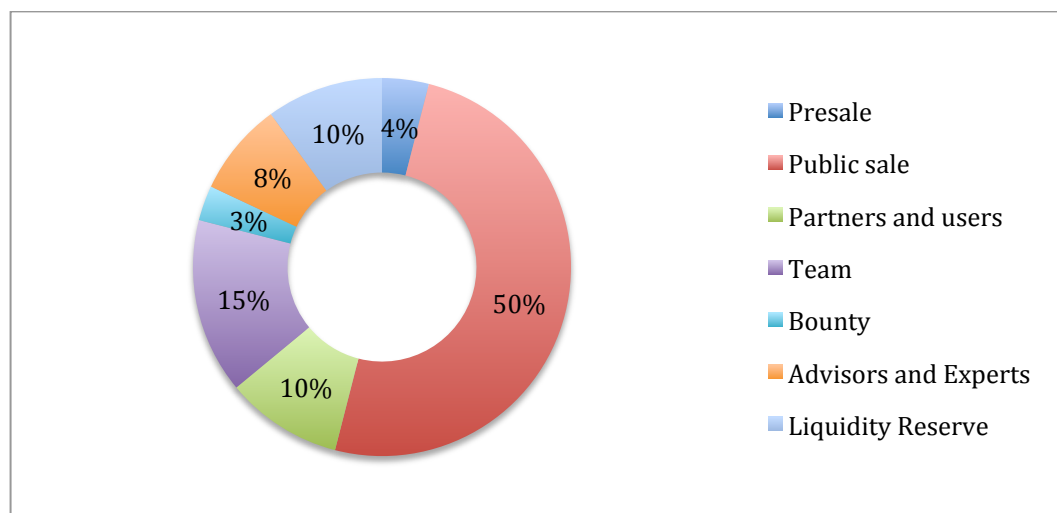
Токены проекта являются utility tokens – токен-товар для использования внутри бизнес-модели проекта. Токены не являются ценной бумагой (security tokens). Сторона соглашения – юридическое лицо-эмитент токенов в юрисдикции Сингапур.

Название – Эталон (E-talon), тикер – ETL.

Тип токена – utility, платформа – Ethereum (ERC20/223).

Эмиссия – 100 млн. ETL.

### Распределение токенов



	Part	E-talons	PreSale	Public sale 1 SoftCap	Public Sale 2 (or in Public Sale 1 HardCap)
Emission / Capitalization	100%	100 000 000	4 200 000	16 320 000	79 480 000
Presale with bonuses	4%	4 000 000	4 000 000	0	0
Public sale	50%	50 000 000		8 500 000	41 500 000
Partners and users Reserve	10%	10 000 000		1 700 000	8 300 000
Team (70% freeze)	15%	15 000 000		2 550 000	12 450 000
Bounty and subcontractors	3%	3 000 000	200 000	510 000	2 290 000
Advisors and Experts	8%	8 000 000		1 360 000	6 640 000
Liquidity Reserve	10%	10 000 000		1 700 000	8 300 000

#### Presale: апрель/май 2018.

1 неделя: цена токена \$0.8 / 1 E-talon, + бонус 50% токенов, который замораживается до 01.01.2019 г., итого \$0.8 / 1.5 E-talon.

После 1 недели: цена токена \$0.8 / 1 E-talon, + бонус 30% токенов, который замораживается до 01.01.2019 г., итого \$0.8 / 1.3 E-talon.

#### Public Sale раунд 1: июнь/июль 2018.

Цель – 8,5 млн. E-talons по \$1.00. При сборе – основной сценарий развития: запуск сегмента EVO.Pro и ядра платформы, затем проведение раунда 2 и запуск остальных сегментов платформы.

MinCap на Public Sale – 0.5M. Проект имеет сценарий развития SaaS-решения по дистанционному тестированию и автоматизированному прокторингу для центров сертификации. Если MinCap не будет собран, средства, собранные на Public Sale, будут возвращены покупателям токенов.

## **Public Sale раунд 2: 2 квартал 2019 г.**

Средства, привлекаемые на втором этапе продажи, если он потребуется, предназначены для запуска остальных сегментов платформы: EVO.Sport, Horizon, Creative, Culture, Family, Humanity. Если спрос на токены в раунде 1 превысит целевые сборы, то на раунде 2 распродается количество токенов, равное 50 млн. Эталонов минус количество токенов, проданных на первом раунде Public Sale.

### **Partners and users Reserve**

Указанный резерв используется для премирования первых пользователей платформы за успехи в своем развитии и формировании личностного портрета, а также для выделения бюджетов первым партнерам для премирования пользователей с их стороны. Это позволит достичь достаточных расчетных показателей количества участников платформы для поддержания сетевого эффекта:

- Пользователи быстро получают бонусы и мотивируются к развитию на платформе,
- партнеры быстро получают значимое количество клиентов на платформе,
- работодатели быстро получают достаточную базу кандидатов, и т.д.

### **Team**

70% токенов для команды, начисляемых по результатам Public Sale, замораживаются на 1 год с момента начисления.

### **Bounty and subcontractors**

Баунти-кампания для продвижения проекта, также расчеты с рядом подрядчиков в токенах.

### **Advisors and Experts**

Токены, используемые для привлечения советников в проект, а также первых экспертов, которые будут участвовать в создании критериев и систем оценки знаний и навыков в самых актуальных и востребованных областях. Фактически, многие советники смогут выступить в качестве таких экспертов, и наоборот, эксперты при создании систем оценки привносят существенный консультационный вклад в развитие платформы, поэтому данные роли на платформе часто взаимосвязаны. Быстрое создание собственных систем оценки, разработанных совместно с экспертами, позволит обеспечить не только объединение существующих систем, но и закрыть самые больные области оценки компетенций, существующие на рынке.

### **Резерв ликвидности в токенах**

Данный резерв применяется для обеспечения оборота между пользователями и партнерами: работодателями и центрами сертификации и обучения, для функционирования механизмов расчетов с партнерами в фиатной валюте, и одновременно возможности для пользователей повсеместно применять токены платформы в партнерской сети. Также за счет резервов обеспечивается технологичность токенизации отношений для участников платформы и автоматический перевод отношений в смарт-контракты между участниками.

Фонд токенов и фиатных средств позволяет хеджировать и обеспечить бесперебойность финансовых потоков на платформе: платежи пользователей в токенах через платформу, расчеты платформы с партнерами в фиатной валюте, продажа токенов участникам и обеспечение токенами кэшбек-начислений, платежи партнеров платформе в фиатной валюте за кэшбек-начисления пользователям в токенах, и прочие.

### **Поэтапное выделение долей эмиссии**

На этапе 1 Public Sale следующие доли эмиссии:

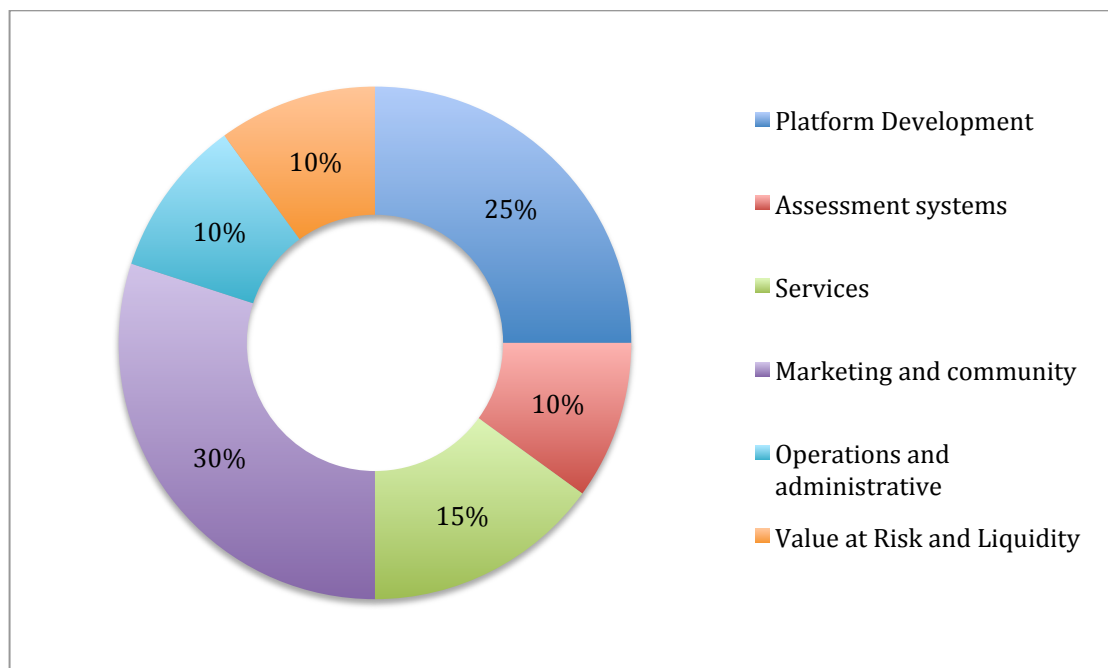
- Partners and users Reserve,
- Team,
- Bounty and subcontractors,

- Advisors and Experts,
- Liquidity Reserve,

выделяются в количестве, пропорциональном количеству проданных токенов, чтобы соотношение выделенных в долях токенов относительно проданных токенов не изменилось и было равно соотношению долей токенов в общей эмиссии. Оставшееся количество токенов в долях замораживается до проведения этапа 2 Public Sale.

## 8.2. Распределение бюджета

### Распределение бюджета реализации проекта



## 8.3. Оборот токенов

Пути обращения токенов на платформе:

- Продажа компанией токенов в целях обеспечения токенами пользователей и партнеров.
- Оборот токенов между партнерами, применяющими токены в качестве баллов лояльности, и пользователями-клиентами данных партнеров (cashback).
- Осуществление пользователям за токены услуг от платформы, которые компания предоставляет самостоятельно или при помощи партнеров.
- Предоставление токенов экспертам или экспертным сообществам в качестве роялти за продажу систем оценки или обучения, созданных с их участием.
- Свободная отправка между аккаунтами.
- Вывод токенов в фиатные средства: важно, что проект концентрирует свои усилия именно на создании платформы, где владелец токенов может их использовать предусмотренными платформой способами, что является подтверждением правовой природы utility, не предусматривающей вывод токенов в фиат. Одновременно с этим проект использует юридически легитимный механизм, при котором вывод токенов реализуется через партнерский договор с сервисом, имеющим Money Transmitter Licence и осуществляющим роль оператора по выводу и конвертации токенов в фиатные средства.

## 9. Команда и эксперты

Члены команды имеют большой опыт в управлении бизнесом, в продажах и сотрудничестве с партнерами, создании и управлении IT проектами, обладают глубокими знаниями в маркетинге.

### 9.1. Ключевые члены команды

- CEO – Дмитрий Песня: 8 лет опыта CEO/CCO, успешное управление и запуск новых направлений бизнеса, стратегическое видение проектов. Идейный вдохновитель проекта. Co-founder.
- Communications – Елена Шегурова: психолог, HR, коуч с 19-летним опытом практической работы, автор и ведущая успешных методик личностного роста offline и online для взрослых и подростков. Методология инструментов личностного роста. Co-founder.
- CTO – Сергей Ильяхин: CTO Kurivir, одного из крупнейших IT проектов Рунета. 15 лет опыта руководства командами разработчиков, реализация сложных проектов, следование четкой методологии процесса разработки. Повышение конкурентоспособности бизнеса через инновационность технологий.
- Архитектура проекта – Анна Абашина: 10 лет опыта в планировании, регламентации и внедрения бизнес-процессов и бизнес-концепций, осуществление оперативного управления и координации работы подразделений компании.
- Sales (работа с партнерами) - Михаил Голубев: 10 лет опыта в построения отделов продаж по высокоэффективным современным моделям с высокой конверсией. Опыт работы с ведущими компаниями: Аэрофлот, Роснефть, Хендай, Панавто и др.
- SMM-маркетинг – Никита Трукшин: 5 лет опыта разработки стратегии присутствия бренда в интернет-пространстве и ее реализации, а также руководства digital-агентством полного цикла. Управление репутацией бренда, маркетинговые исследования.

### 9.2. Эксперты и советники проекта

- Andrew J Filipowski: польский американский технологический предприниматель. Родился в Чикаго. В настоящее время он является исполнительным председателем и генеральным директором частной инвестиционной фирмы SilkRoad Equity. Основал Platinum Technology в 1985 году. Является одним из самых успешных высокотехнологичных предпринимателей в мире, филантропов и провидцев отрасли. Со-основатель и со-исполнительный директор Fluree. Крупнейшая сделка на счету - 4 млрд \$. Входит в ТОП-100 самых влиятельных людей в области информационных технологий.
- Алексей Калмыков. Тьютор The Open University (Великобритания), бизнес-консультант, тренер. Практика менеджмента в области управления персоналом и корпоративного обучения (опыт работы и реализованные проекты в таких отраслях, как авиация и космос (компании S7, "Волга-Днепр", Роскосмос), электроэнергетика (Системный оператор РАО ЕЭС, группа Е4, Росатом) и др. Основные области компетенции: стратегическое развитие, проектное управление, андрагогика, методология и практика дистанционного и смешанного обучения.
- Muhammad Salman Anjum: Технологический футуролог, стратегический советник Serenity Financial. Профессионал с более чем 16 годами опыта в гибридных корпоративных и предпринимательских ролях. Умеет оценивать людей, производительность и прибыль. Эффективный автор и общественный докладчик, человек-история успеха в книге "Soul Beats @ UAE", опубликованной Департаментом



экономического развития Дубая. Салман живет и работает в ОАЭ и на сценах по всему миру стремится наделить блокчейн и криптовалюты потенциалом для человека.

- В настоящий момент получены подтверждения нескольких топовых советников ICOBench, по завершению процесса согласования советники будут представлены в Advisory Board.