



Энергия
твоего успеха

Дайджест NRG Review

В этом выпуске:

Колонка редактора.
О чем предлагает поговорить
Инна Воротникова

2 стр.

Сокращение штата и численности
работников при реорганизации

9 стр.

Как Украина
восстанавливается
после карантина: растут
вакансии, регистрируют ФОП,
отрывают рестораны

3 стр.

Памятка по финмониторингу
для клиентов банков

13 стр.

Все, что можно узнать о вас
в Telegram-ботах

15 стр.

Кого скоротили
за карантин та яку роботу
почали шукати
із його послабленням

7 стр.

Исследователи из Nielsen Norman
рассказали, как люди читают текст
в интернете и что изменилось
за последние 15 лет

20 стр.



Добрый день!

С Вами я, Инна Воротникова, и мой дайджест новостей.

Мы выходим из карантина и рынок оживает. Появляется много интересных вакансий, а у кандидатов ... начинается посткарантинный синдром и некая апатия. Как это преодолеть? Вопрос к психологам, а у рекрутеров и малого бизнеса есть свой ответ – «Работать! Качественно и на результат». Да, именно на результат научил работать нас карантин, не упиваться процессом, а смотреть на конечный продукт, закрытую вакансию и подписанные акты выполненных работ.



В этом выпуске дайджеста предлагаю поговорить:

- как Украина выходит из карантина. Цифры, а выводы делайте сами.
- кого сократили и какую работу сейчас ищут украинцы.
- и если вы вдруг решили сократить штат, рассказываем, как сделать это правильно.
- о финмониторинге или что делать, чтобы вам не блокировали счет в банке.
- об анонимность и личных данных. Скандал вокруг сохранности персональных данных разразился в мае: в Telegram засветились каналы/боты в которых можно было приобрести персональные данные украинцев. Эти каналы и боты быстро закрыли, однако, проблема шире и дело этим не заканчивается.
- интересное - как люди читают текст в интернете и что изменилось за последние 15 лет. Спойлер: люди редко читают в интернете — они гораздо чаще сканируют, чем читают слово в слово. Это одна из фундаментальных истин в отношении поиска информации в сети, которая не менялось в течение 23 лет и которая существенно влияет на то, как мы создаем цифровой контент.

Поделитесь со мной, как вы выходите из карантина. Буду благодарна за обратную связь.

Хорошего дня!

Инна Воротникова



Как Украина восстанавливается после карантина: растут вакансии, регистрируют ФОП, отрывают рестораны



По материалам ain.ua

Майя Яровая

За период карантина наиболее кризисной для украинского бизнеса оказалась шестая неделя. С этого времени показатели начинают расти.

Инструмент работы с открытыми данными Opendatabot проанализировал показатели бизнеса в период постепенного выхода из карантина и сравнил их с докарантинными.

Вакансии

Так, с апреля количество активных вакансий увеличилось почти на 30%. Сейчас на Work.ua 31900 активных вакансий. До карантина было 54000 вакансий.

Вакансії

Дані від Work.ua



Вакансии для IT-специалистов выравнивались, начиная с 6 недели карантина. На Djinni их сейчас около 5000. До карантина было 7000.

Вакансії та резюме айти-фахівців

Дані від djinni.co



ФОП

По количеству вновь зарегистрированных ФОП Украина почти вернулась к докарантинным показателям. За последнюю неделю зарегистрировалось 4775 предпринимателей.

Нові реєстрації бізнесу

Дані від Опендатабот



Ресторанный бизнес

Вместе с компанией автоматизации ресторанов Poster, аналитики Opendatabot приняли рестораны, работавшие на 12 марта за 100%. Через месяц (на 12 апреля) работало только 32% их этих заведений, а их обороты упали до 22%.

С этого времени сфера общественного питания постепенно начала восстанавливаться. Сейчас в Украине работает 69% ресторанов, однако их обороты увеличиваются не так быстро — 51%.

Дані від joinposter.com



Обіг закладів

Дані від joinposter.com



Передвижения украинцев

За місяць українці скоротили свої передвиження. Водители — до 58%, пешеходы до 46%.

С середины апреля движение начало восстанавливаться. Сейчас водители ездят на 30% больше, чем в карантин. Активность пешеходов почти восстановилась — от докарантинных показателей активность пешеходов составляет 90%.



КОГО СКОРОТИЛИ ЗА КАРАНТИН



ТА ЯКУ РОБОТУ ПОЧАЛИ ШУКАТИ ІЗ ЙОГО ПОСЛАБЛЕННЯМ

По матеріалам grc.ua

Травень ознаменувався послабленням карантину та новим сплеском пошукацької активності. Так, згідно з аналізом бази grc.ua, цікавитись новою роботою стало на 20% більше спеціалістів, ніж у квітні. Розповідаємо, які саме пропозиції шукали пошукачі та як пов'язана їх активність зі скороченнями.

Висока активність – ознака масових звільнень?

Карантин дуже швидко відобразився на ринку праці, зокрема на пошукачах. Вже у перші два тижні режиму обмежень їх активність виросла майже на 60%. У середині квітня запит на зміну працедавця з боку спеціалістів дещо впав – у межах 10-13%. Проте вже у травні активність знову виросла: на 20% в порівнянні з квітнем та на 5% в порівнянні з березнем.

Проте важливо розуміти, що активна позиція на ринку праці з боку спеціалістів не завжди пов'язана з відсутністю місця роботи. Так, згідно з опитуванням, проведеним серед користувачів порталу grc.ua, скорочено було 6% респондентів. Серед них: HR-менеджери, маркетологи, IT-спеціалісти, адміністративний персонал, працівники сфери HoReCa, спеціалісти з продажів тощо. Цікаво, що така картина близька до результатів іншого дослідження, "HR в період пандемії", яке нещодавно провели видання «БІЗНЕС» спільно

з grc.ua та KPMG Ukraine. Учасники опитування, представники бізнесу та роботодавців, повідомили: вже скоротили персонал 7,6% компаній. А от ще 21% роботодавців не відкидають можливості звільнень у найближчі 1-2 місяці.

Хоча абсолютній більшості (71%) роботодавців вдалось зберегти природну плинність кадрів, в плані матеріальної мотивації співробітників ситуація складніша: у найближчі місяці 35,2% роботодавців збираються зменшувати розмір оплати праці, тоді як 64,7% відповіли, що залишать у майбутньому існуючий рівень. Проте, разом з цим, майже половина респондентів повідомила, що матеріальна мотивація працівників вже була скорочена.

IT, продажі та керівні посади - робота, яка зараз цікавить

Сукупність вищенаведених факторів стала причиною того, що протягом всього карантину спеціалісти активно цікавляться новою роботою. Наприклад, у середині березня в 2-3 рази збільшилась кількість резюме пошукачів у профсферах «Топ-менеджмент», «Виробництво», «Юриспруденція», «IT, телеком», «Бухгалтерія». У середині квітня активнішу позицію зайняли викладачі та репетитори, журналісти, маркетологи та PR-ники, робітничий персонал.

Станом на середину травня зростання кількості резюме відбулось майже в усіх профсферах. Якщо ТОП-10 за кількістю CV залишився незмінним з початку карантину, то най-



більш динамічно протягом середини травня розвивались такі профсфери, як «Банки», «Туризм, готелі, ресторани», «Вищий менеджмент», «Бухгалтерія», «Юристи». Кількість резюме за цими спеціальностями зросла більше, ніж на 30%.

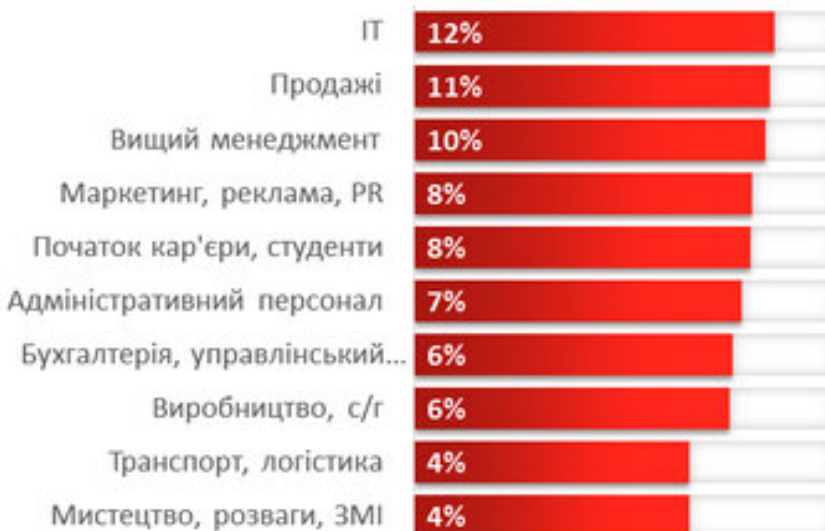
Час розвіртулізуватись?

У травні пошукачі продемонстрували і більшу готовність

повертатись до стін офісів. Так, якщо у квітні дистанційну роботу шукали 20% пошукачів, то у квітні – 17%. А, наприклад, до карантину на цей графік роботи припадало 15% резюме.

Хоча, як показує опитування, проведене серед користувачів portalu grc.ua, майже кожен п'ятий (21%) респондент вважає: небезпека вірусу ще не минула, а тому відмінати віддалений формат ще зарано. Трохи менше (19%) учасників зізнаються, що працювати вдома їм незручно. А тому вони воліли б якнайшвидше повернутись в офіси.

ТОП-10 профсфер за кількістю резюме



ТОП-5 профсфер за динамікою зростання

Банки	+45%
Туризм, готелі, ресторани	+40%
Вищий менеджмент	+39%
Бухгалтерія	+34%
Юристи	+34%

Пошукацькі запити у травні



СТРУКТУРА РЕЗЮМЕ ЗА ДОСВІДОМ РОБОТИ

67%	Понад 6 років
13%	Від 3 до 6 років
10%	Немає досвіду
10%	Від 1 року до 3 років



СТРУКТУРА РЕЗЮМЕ ЗА РОЗМІРОМ БАЖАНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

31%	до 14 600
41%	14 600–29 300
15%	29 300–44 000
6%	44 000–58 700
3%	58 700–73 400
4%	від 73 400



СТРУКТУРА РЕЗЮМЕ ЗА ГРАФІКОМ РОБОТИ

56%	Повний день
17%	Дистанційна робота
15%	Гнучкий графік
12%	Змінний чи вахтовий графік



Сокращение штата и численности работников при реорганизации

По материалам bz.ligazakon.ua

Елена Ткаченко,
консультант по вопросам учета и налогообложения

Обычно при реорганизации предприятия происходит сокращение штата или численности работников. Во избежание трудовых споров работодатель обязан соблюдать процедуру сокращения, определенную трудовым законодательством.

В соответствии со ст. 64 ХКУ предприятие самостоятельно определяет свою организационную структуру, устанавливает численность работников и штатное расписание.

Итак, при реорганизации (кроме ликвидации) предприятиям предварительно следует определить организационную структуру новых предприятий с указанием структурных подразделений, должностей и количества работников.

После утверждения органами управления предприятиями приказов об организационной структуре новых предприятий, возникающих в результате реорганизации, утверждаются их штатные расписания с указанием количества определенных должностей и штатных единиц, необходимых предприятиям.

Уже после этого реорганизованное предприятие может начинать определение должностей и штатных единиц, в которых потребность на новых предприятиях отсутствует, поэтому они подлежат увольнению по сокращению штата или численности работников.

При полной ликвидации вся численность работников сокращается и весь штат работников ликвидируется.

Напомним, что в соответствии с п. 1 ст. 40 КЗоТ трудовой договор при реорганизации (ликвидации) может разорвать работодатель только в случае изменений в организации производства и работы – сокращение численности или штата работников.

В частности, постановлением Пленума ВСУ от 06.11.92 г. № 9 определено, что изменением в организации производства и труда признается рационализация рабочих мест, внедрение новых форм организации труда, внедрение передовых методов, технологий и т. п. Этот перечень не является исчерпывающим. К нему можно добавить и усовершенствование производства или уменьшение объема производства продукции либо перепрофилирование предприятия. Главное, чтобы сокращение было обоснованным.



В любом случае при увольнении работников в связи с реорганизацией необходимо придерживаться установленной процедуры сокращения.

Этапы увольнения работников

Руководству предприятия необходимо предусмотреть поэтапное проведение увольнения работников. Для этого следует соблюдать процедуру сокращения и осуществить все его этапы, которые заключаются в следующем.

1 Принять решение о сокращении численности или штата работников. Решение принимается самостоятельно уполномоченным органом управления предприятием, которое реорганизуется.

2 Уведомить профсоюзы о запланированном увольнении при наличии первичной профсоюзной организации на предприятии, а также если работник является членом профсоюза.

Работодатель обязан не позднее чем за три месяца до запланированных увольнений предоставить первичным профсоюзным организациям информацию об этих мероприятиях вместе с информацией о причинах последующих увольнений, количестве и категориях работников, которых это может касаться, сроках проведения увольнений (ч. 3 ст. 22 Закона № 1045).

При этом законодательство требует лишь предупреждение (ст. 494 КЗоТ) профсоюза о предстоящем сокращении численности или штата работников.

Профессиональные союзы имеют право вносить предложения соответствующим органам о переносе сроков или временном прекращении либо отмене мероприятий, связанных с увольнением работников.

В случае если на предприятии нет профсоюза, указанные вопросы желательно согласовывать с выборным представителем от трудового коллектива; следует получить согласие от выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) на расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 40 КЗоТ (см. разъяснение Минюста от 25.01.2011 г.).

3 Издать соответствующий приказ о внесении изменений в организацию производства и труда, в котором раскрывается содержание этих изменений, создаются комиссии по проведению ликвидации или реорганизации, которым поручается осуществить мероприятия, связанные с ликвидацией или реорганизацией предприятия.

4 Издать приказ, которым уполномочить отдел кадров или другой отдел предприятия, на который возложено осуществление функции отдела кадров, провести необходимые мероприятия в связи с увольнением работников.

5 Составить и утвердить в установленном порядке новое штатное расписание, определить кандидатов, подлежащих увольнению. При утверждении приказа о внесении изменений в штатное расписание в констатирующей части приводятся обоснования проведения

увольнений, а в распорядительной – перечень сокращаемых должностей, ответственных лиц за проведение процедуры сокращения или же о создании специальной комиссии (при необходимости).

Чтобы определить работников, попадающих под сокращение, необходимо учитывать преимущественное право на оставление на работе.

Напомним, что преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда. Для этого могут быть учтены: сведения об образовании, присвоении квалификационных разрядов (классов, категорий, рангов), временном исполнении обязанностей более квалифицированных работников, повышении квалификации, выполнении норм выработки, наличии поощрений за успехи в работе и отсутствии дисциплинарных взысканий и т. п.

При равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников, указанным в ст. 42 КЗоТ, а также другим категориям работников, если это предусмотрено законодательством Украины и коллективным договором.

При определении кандидатов на сокращение следует выяснить, нет ли среди них лиц, в отношении которых установлены ограничения на увольнение.

Напомним, что могут быть кандидатами на увольнение только при полной ликвидации предприятия:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (до шести лет – в порядке и случаях, предусмотренных ч. 6 ст. 179 КЗоТ), одинокие матери при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида (ч. 3 ст. 184 КЗоТ);
 - родители, воспитывающие детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также опекуны (попечители) (ст. 186 КЗоТ);
 - работники, которым не исполнилось 18 лет (ст. 198 КЗоТ).
- Однако увольнение этих категорий лиц допускается при условии их обязательного трудоустройства.

6 Предупредить работников о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца до сокращения. В соответствии с ч. 1 ст. 492 КЗоТ о предстоящем увольнении работники персонально предупреждаются не позднее чем за два месяца.

Отсчет двухмесячного срока начинается со дня, следующего за днем предупреждения работника о его увольнении (ст. 253 ГКУ).

Законодательством не установлены форма и порядок предупреждения работников о предстоящем увольнении. Его целесообразно оформить письменно в произвольной форме, а ознакомление с таким предупреждением работнику необходимо засвидетельствовать подписью с указанием даты. Например, содержание может быть следующим: «Предупреждаем, что в связи с ликвидацией предприятия в соответствии с решением учредителей ООО «Вегас» от



20.01.2017 г. № 3321 Вы подлежите увольнению 01.04.2017 г. согласно п. 1 ст. 40 КЗоТ» с указанием «Предупреждение получил (дата, ФИО, подпись)».

Если работник отказывается ознакомиться с предупреждением под подпись, то составляется акт за подписью от трех человек, в котором указываются все обстоятельства отказа работника.

Предупреждение необходимо сделать таким образом, чтобы в случае возникновения конфликтной ситуации работодатель мог документально подтвердить факт предупреждения конкретного работника об увольнении и дату, когда это предупреждение было сделано, – не позднее чем за два месяца до увольнения.

Законодательством не предусмотрено изъятие из этого срока времени пребывания его в отпуске или временной нетрудоспособности. В случае несоблюдения срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения, зачислив срок предупреждения, в течение которого он работал (абз. 6 п. 19 постановления Пленума ВСУ от 06.11.92 г. № 9).

По желанию работника после предупреждения об увольнении он может не отрабатывать два месяца. Для увольнения ему следует подать заявление, например, следующего содержания: «Прошу вопрос моего увольнения решить без отработки двух месяцев с... (дата) в связи с... (указывается уважительная причина)». Это не будет нарушением законодательства о труде (см. письмо Главной госинспекции труда Минтруда от 14.04.99 г. № 13-1272).

Одновременно с предупреждением работнику предлагается другая работа на том же предприятии, в учреждении, в организации. В течение двух месяцев с даты предупреждения от работников, существенные условия труда которых изменятся, целесообразно получить письменное заявление о согласии продолжать работу после изменения существенных условий труда или отказ от этого.

Собственнику или уполномоченному им органу следует помнить, что работники в любое время могут изменить свое решение: отменить ранее данное согласие на продолжение работы, отменить ранее заявленный отказ от продолжения работы.

Уведомить службу занятости о запланированном массовом увольнении работников не позднее чем за два месяца. В соответствии с ч. 3 ст. 492 КЗоТ и абз. 3 п. 4 ч. 3 ст. 50 Закона № 5067 при запланированном массовом увольнении работников предприятий любой формы собственности, вида деятельности и хозяйствования в связи с изменениями в организации производства и труда, в частности с ликвидацией, работодателем одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении, то есть за два месяца,

представляется в Государственную службу занятости отчет о запланированном увольнении работников. Отчет представляется по форме № 4-ПН. В случае непредставления или нарушения работодателем установленного порядка представления этой отчетности взыскивается штраф в четырехкратном размере минимальной заработной платы, установленной на момент выявления нарушения (ч. 6 ст. 53 Закона № 5067).

8

Оформить увольнение работников. Для увольнения работников следует оформить приказы об увольнении в связи с реорганизацией (ликвидацией) предприятия. С приказами работники обязаны быть ознакомлены под подпись и получить копии (ч. 2 ст. 47 КЗоТ). О получении копии приказа работнику необходимо расписаться на его оригинальном экземпляре, указав дату.

Со дня предупреждения об увольнении до указанного в приказе дня увольнения должно пройти не менее двух месяцев, так как раньше уволить работника без его согласия нельзя.

9

Внести записи в трудовые книжки, выдать их работникам и провести расчет. В трудовую книжку каждого работника вносится запись об увольнении. Например: «Уволен в связи ликвидацией предприятия, п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ».

О дате и причине увольнения (основание) также делается запись в личной карточке работника (типовая форма № П-2). С этой записью работник ознакомляется под подпись с указанием даты.

В соответствии со ст. 47 КЗоТ работодатель обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и провести с ним расчет.

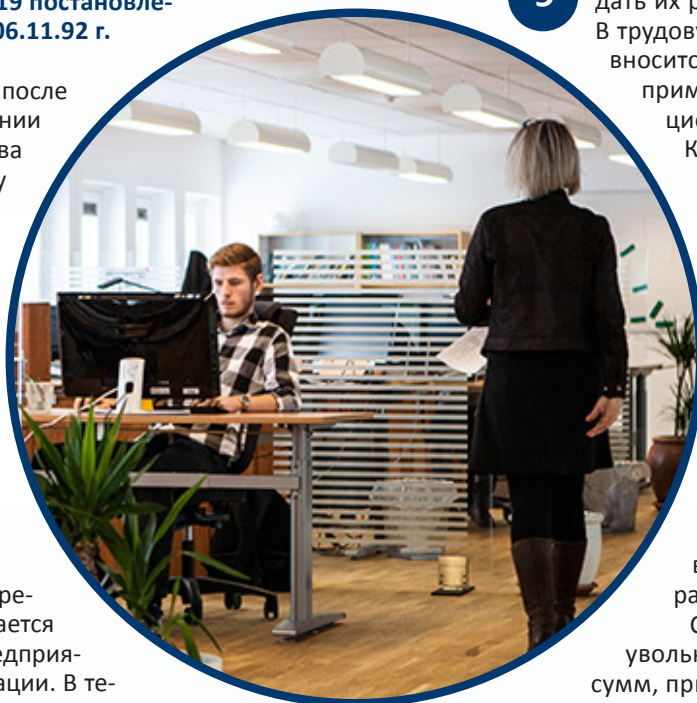
Согласно ст. 116 КЗоТ при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, производится в день увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы необходимо выплатить не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан письменно уведомить работника перед выплатой указанных сумм.

Если выдача трудовой книжки задерживается работодателем, то он будет обязан уплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула. Днем увольнения в таком случае считается день выдачи трудовой книжки.

Если работник отсутствует на работе в день увольнения, то работодатель в этот день направляет ему почтовое уведомление с указанием о получении трудовой книжки. Пересылать трудовую книжку по почте с доставкой по указанному адресу допускается только с письменного согласия работника.

О получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке работника (ти-



новая форма № П-2) и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Кроме того, в случае увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка (ст. 44 КЗоТ). Работникам, относящимся к категории 1 и 2 граждан, пострадавших в результате Чернобыльской катастрофы, выплачивается пособие в размере трехкратного среднего месячного заработка (выплата производится за счет предприятия с последующей компенсацией предприятию этих расходов за счет бюджета) (п. 7 ч. 1 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21 Закона № 796).

10

Подготовить и передать кадровую документацию в архивное учреждение. При ликвидации или реорганизации государственных органов, органов

местного самоуправления, государственных и коммунальных предприятий документы, накопившиеся за время их деятельности, передаются ликвидационной комиссией (ликвидатором) правопреемникам в порядке, установленном Министерством юстиции Украины, с сохранением соответствующей формы собственности на указанные документы, а при отсутствии правопреемников – соответствующим государственным архивным учреждениям или другим местным архивным учреждениям (ч. 4 ст. 31 Закона № 3814).

Порядок подготовки и передачи кадровой документации в архивные учреждения определен Приказом № 430/5 и Приказом № 1000/5.



ПАМЯТКА ПО ФИНМОНИТОРИНГУ ДЛЯ КЛИЕНТОВ БАНКОВ



Олег Гороховский

По материалам facebook.com/oleg.gorohovsky

Если бы меня попросили написать памятку по финмониторингу или, что делать, чтобы вам не блокировали счет в банке, это выглядело бы примерно так. Не уверен, что это ответит на все вопросы, но и тема достаточно щекотливая.

Вначале несколько важных тезисов:

1. Банкам запрещено раскрывать подробности процедур финмониторинга, чтобы клиенты не могли под них подстроиться.
2. Процедуры финмониторинга, которые предписано соблюдать субъектам финмониторинга (банкам, страховым компаниям и многим другим) не имеют ничего общего с клиентоориентированностью. Только нечеловеческие усилия позволяют некоторым субъектам финмониторинга применять их более или менее «дружелюбно».
3. Подразделение финмониторинга независимый орган в банках и правлению банков запрещено на него оказывать давление и/или влияние.
4. Есть буква и есть дух закона о финмониторинге. Дух закона следующий - вы можете проводить какие угодно операции, НО вы должны не допустить сомнительные

операции, операции связанные с торговлей наркотиками, терроризмом, криминалом и не допустить операции там, где вам не понятен источник происхождения средств. Точнее даже, не источник происхождения средств, а должна быть понятна экономическая сущность операции (что включает в себя и источник происхождения средств). Вы должны ЗНАТЬ СВОЕГО КЛИЕНТА. И есть рекомендации как лучше его «узнать». Но ответственность за «незнание» клиента полностью на банке.

Как банки применяют эти требования закона:

1. При открытии счета клиент заполняет анкету финмониторинга. Здесь он указывает свои источники дохода и происхождения средств.
2. Банки анализируют движение средств по счетам. Как правило, после сумм оборотов 300-500 тыс. в месяц. Но лимиты установлены индивидуально и не являются жестким критерием, соблюдая который, клиенту точно не зададут вопросы.
3. Некоторое использование счетов вызывает повышенный интерес. Например, однотипное использование счета, похожее на бизнес-деятельность, пополнение небольшими



суммами из разных мест и снятие наличных, финпомощь, зачисления с крипторынка. Также могут вызвать вопросы нетипичное поведение счета. Например, разовое большое зачисление средств, несоответствующее заявленному доходу.

4. Очень важным для банков при анализе является «бытовое» использование счета клиентом. Если клиент, активно пользуется картой для жизни - тратит средства в магазинах, интернете, пополняет мобильный и оплачивает коммунальные счета, к таким счетам у банков, как правило, очень редко есть вопросы, а если и возникают то риторические и простые.
5. Если банк хочет уточнить характер операций по счету, он приостанавливает работу счета для получения дополнительной информации. Какую информацию ждёт банк? Идеально это декларация о доходах или справка о заработной плате. Банкам подходят также договора подтверждающие, реальность сделок и дохода клиента для проведения таких оборотов по счету. Регламент таких проверок и коммуникация в этом случае с клиентом и есть тот момент, где можно «дожать» клиентоориентированность. Здесь можно попытаться выстроить удобную быструю коммуникацию. Но надо понимать, что банк не имеет право говорить,

что его не устраивает, банк может задавать уточняющие вопросы и на них желательно давать подробные ответы в неагрессивной форме.

6. В случае, если ответы клиента банк не удовлетворили, банк может отказать клиенту в дальнейшем обслуживании или попросить не превышать определенный месячный оборот по счету, который он определит исходя из доказанных доходов клиента.

Украинская практика применения процедур финмониторинга пока сильно проще и легче для клиентов, чем западная. Там банки просто озверели и очень трепетно изучают профайлы клиентов, если их обороты по счетам отличаются от заявленных доходов. Я сталкивался и мне сильно не понравилось, хотя все мои доходы прозрачны, как слеза.

Мы, например, уточняем информацию у 20-30 клиентов в день и если вам встречаются публикации, в которых гневно пишут о том, что мы что-то кому-то заблокировали, это, скорее всего, этот жанр. Обижаться на это все равно, что обижаться на погоду или проигрыш твоей любимой команды. Это, просто, суровая реальность. Весь мир борется с непрозрачными деньгами и мы, рано или поздно, к этому привыкнем.



Все, что можно узнать о вас в Telegram-ботах

По материалам ain.ua

Артем Старосек, CEO ресерч-компании Molfar

Скандал вокруг сохранности персональных данных разразился в мае: в Telegram засветились каналы/боты (раз и два), в которых можно было приобрести персональные данные украинцев. Эти каналы и боты быстро закрыли, однако, проблема шире и дело этим не заканчивается.

Артем Старосек, CEO ресерч-компании Molfar, в колонке для AIN.UA рассказывает о возможностях Telegram-ботов в поиске персональных данных.

Я изучил 12 ботов, в которых содержится информация о украинцах. Часть из них разрабатывается в Украине и работает только с открытыми данными, по части — собственники неизвестны, у третьих — оплата только в рублях или через русские пеймент-процессоры.

В большинстве сервисов буду проверять информацию о себе. На входе использую только ФИО.

Боты и что они показывают

@info_baza_bot (Info_baza) — ищет человека в Украине по ФИО, фото, номеру телефона, водительским правам либо email. База содержит 420 000 пользователей, 70 млн номеров и 20 млн украинских email-адресов.

Первые 7 результатов поиска — бесплатные. VIP-пакеты (стоимостью \$15 — \$50 в год) предоставляют безлимитный поиск. Также VIP-доступ можно получить, пригласив как минимум 50 друзей. Не думаю, что друзья будут рады по неосторожности попасть в эту базу данных. В платном пакете, за \$10 доступны паспортные данные и ИНН.

Вбиваю ФИО и получаю дату рождения, почту, мобильный и городской телефоны, а также вариации, как я подписан в базах. Отчасти, те же функции у @get_kontakt_bot (get_contact) — поиск владельца по номеру телефона. Бот бесплатен, но принимает донаты на Qiwi, PayPal, WM, Yandex.Money.



@SmartSearchBot (SmartSearchBot) — альтернатива info_baza. По почте отдает телефон, ФИО и дату рождения. Стоимость варьируется от \$0,9 за сутки до \$30 за год. Оплата только на Qiwi. Ищем дальше по найденной в Info_baza, gmail-почте и получаем еще одну старую почту и профиль «ВКонтакте».

SmartSearchBot
Запрос принят, ожидайте ответа!

Тел.: 380631
ФИО: Старосек Артем
эл.почта: art@gmail.com
1991-09-02

Искать тел.: 380631

Запрос принят, ожидайте ответа!

Life :) (Украина)
Тел.: 380631
ФИО: Тёма
эл.почта: p@mail.ru

Доп. инф., связанная с указанными контактными данными:
ФИО: Старосек Артем
эл.почта: art@gmail.com
1991-09-02
"ВК": https://vk.com/id75

Искать email: p@mail.ru

Искать email: art@gmail.com

Искать ВКонтакте: id75

WhatsApp

НАЙТИ транспорт

НАЖМИТЕ для поиска объявлений абонента

@get_caller_bot (GetCaller) — альтернатива @Info_baza и @SmartSearchBot. Ищет только по номеру телефона. На выходе: ФИО, дата рождения, почта и «ВКонтакте». Полезен расширенным количеством внешних баз: «Приватбанк», «Ощадбанк», «Нова Пошта». В остальном, содержит информацию из ряда взломанных форумов, фриланс-досок и магазинов из РФ.

GetCaller
бот

0631

Компания перевозчик «Новая почта»

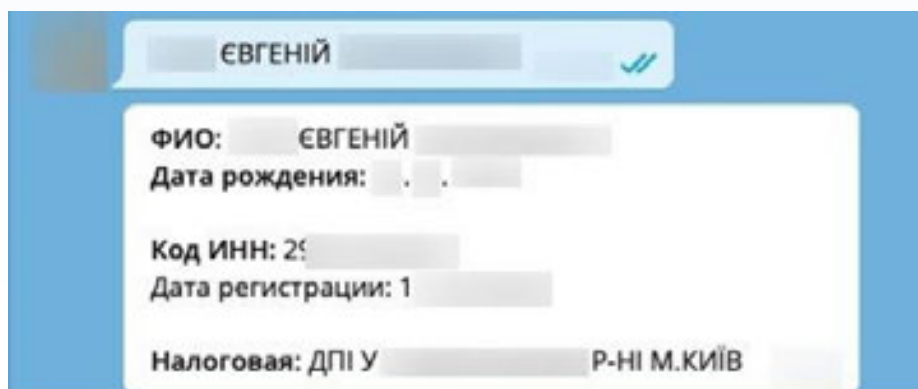
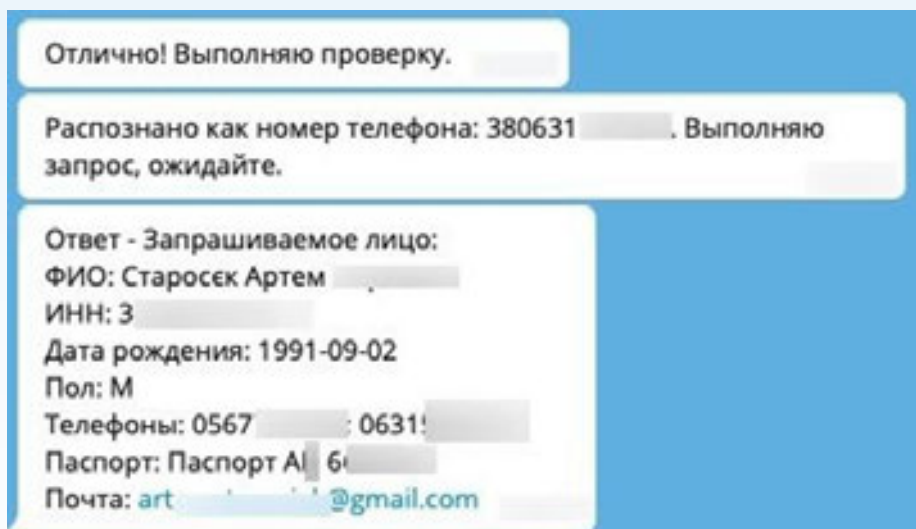
- Старосек Артем
- art@gmail.com
- старосек артем
- Артем Старосек
- Старосек Артем
- Старосек Артем
- Старосек Артем

Привязанные номера к аккаунтам «Vk.com»

- https://vk.com/id75

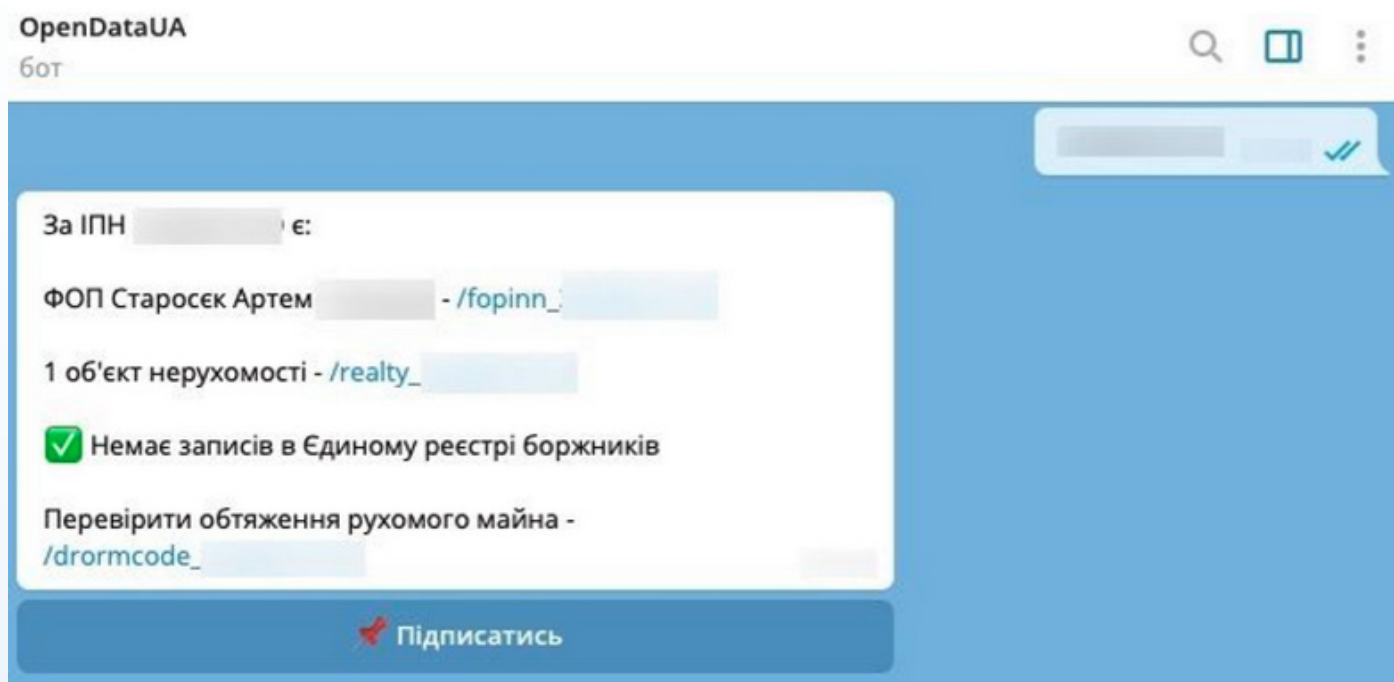


@Dosie_Bot («Досье») — создатели «Досье» пошли дальше и по номеру телефона отдают ИНН и номер паспорта. В пакете «Максимальный» стоимость запроса варьируется от 9 до 15 грн, в зависимости от срока подписки. Оплата на виртуальную анонимную карту «Индустриалбанка» или «BTC».

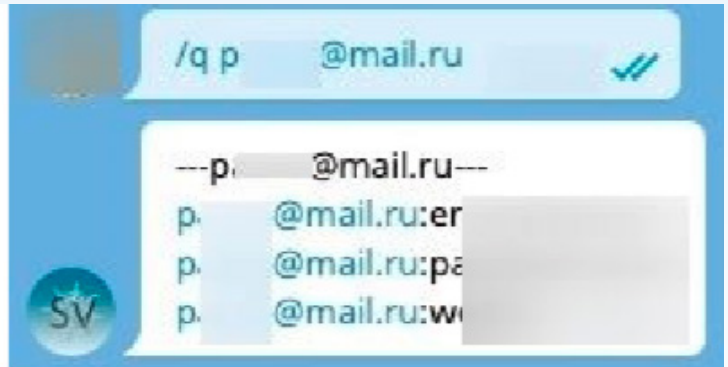
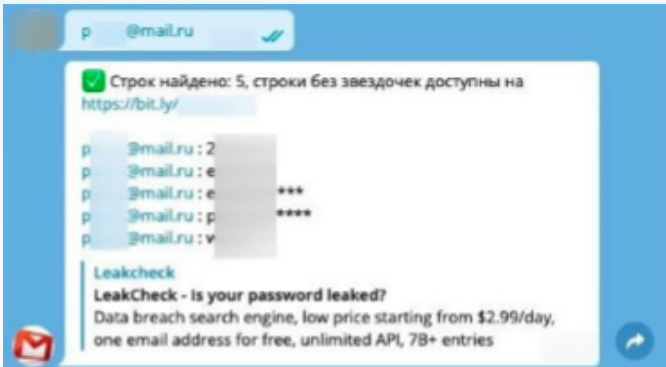


@UAFind_bot (UAFindbot) — логическое дополнение бота «Досье». Ищет ФИО по ИНН или адресу и наоборот. 2 запроса бесплатно, дальше безлимит за 500 грн. Прием платежа в рублях через русский пеймент-процессор free-kassa.ru.

@OpenDataUABot (OpenDataUA) — по коду ЕДРПОУ возвращает данные о компании из реестра, по ФИО — наличие регистрации ФОП. Есть мониторинг появления судебных дел по ФИО. По ИНН находит адрес недвижимости; за 30 грн доступна подробная выписка из реестра. По номеру авто доступны характеристики машины, проверка когда машина была зарегистрирована, другие транспортные средства владельца, другие машины, которым был присвоен этот номер за последние 5 лет. По номеру паспорта проверка в базах потерянных и аннулированных паспортов. Узнав ИНН из бота Досье, через OpenDataBot узнаю: я — ФОП и у меня есть недвижимость.



@mailsearchbot (Mailsearch_bot) — поиск по базам данных взломанных паролей. По почте отдает пароль, часть которого закрыта звездочками. Если вам этого мало, есть еще @Shiverbot, который отдает пароль плейнтекстом.



@last4mailbot (Mail2Phone) — по почте показывает статус: есть ли аккаунт в «Одноклассниках» и «Сбербанке», или нет.

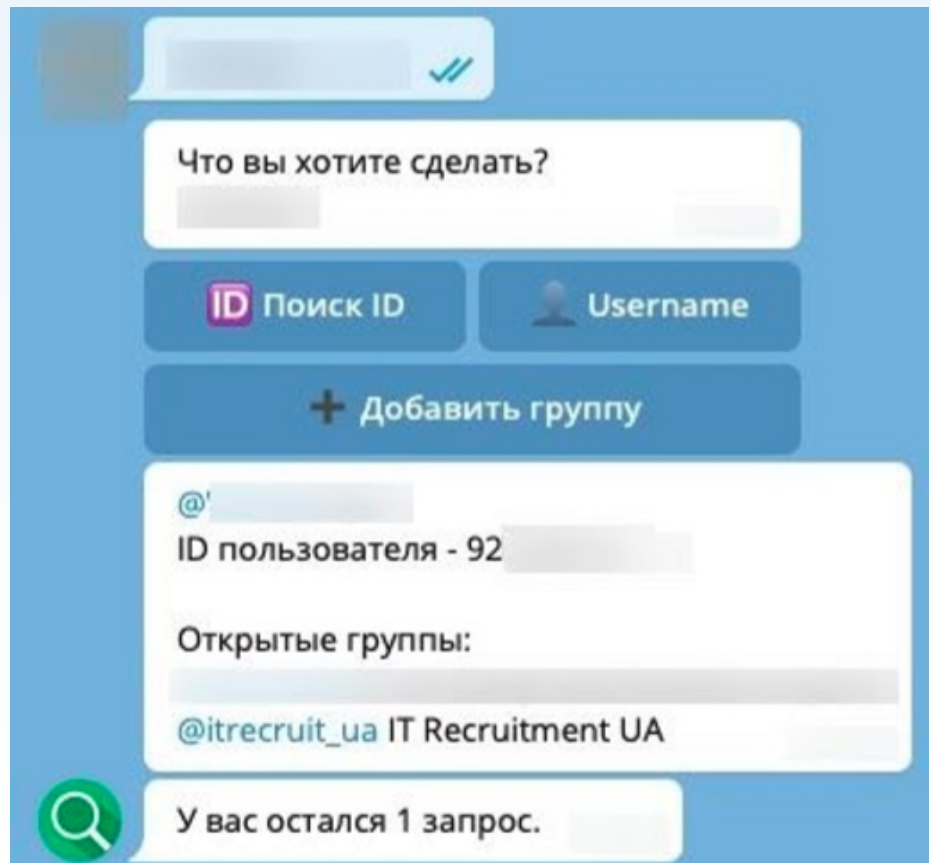


@VKUserInfo_bot — по ID «ВКонтакте» возвращает расширенную информацию о профиле.



@GetGmail_bot (GetGmail — OSINT email search) — по gmail-почте отдает Google ID, зная который, можно получить архив альбомов Google, а также редактирования и отзывы на Google-картах. Последнее укажет на геолокацию: странно, если человек представился жителем Брюгге, но оставляет отзывы о булочных в Кривом Рогу.

@telesint_bot (TeleSINT) — информация об участии пользователей Telegram в открытых и закрытых группах. Поиск — по нику.



В итоге, зная только ФИО человека на старте, финишируем с:

- дата рождения;
- телефоны;
- почты;
- номер паспорта;
- ИНН;
- недвижимость;
- наличие ФОП;
- пароли к почте;
- профили в социальных сетях;
- геолокация и группы в Telegram.

Если лень запоминать и добавлять все бота, можно воспользоваться ботом @HowToFind_UA_bot (HowToFind Ukrainian Bot). В нем можно выбирать из списка информацию, которая известна, и бот покажет боты или ресурсы, которые помогут обработать информацию.

ИССЛЕДОВАТЕЛИ ИЗ NIELSEN NORMAN РАССКАЗАЛИ, КАК ЛЮДИ ЧИТАЮТ ТЕКСТ В ИНТЕРНЕТЕ

И ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 15 ЛЕТ

По материалам VC

Лиана Липанова

Исследование поможет в оценке визуального дизайна и в изучении поведения пользователей в интернете, рассчитывают в компании.

Американская Nielsen Norman Group, специализирующаяся на анализе пользовательских интерфейсов, опубликовала второе издание исследования «Как люди читают в интернете» почти через 15 лет после выхода первого. Оно поможет в оценке визуального дизайна и в изучении поведения пользователей в интернете, рассчитывают в компании.

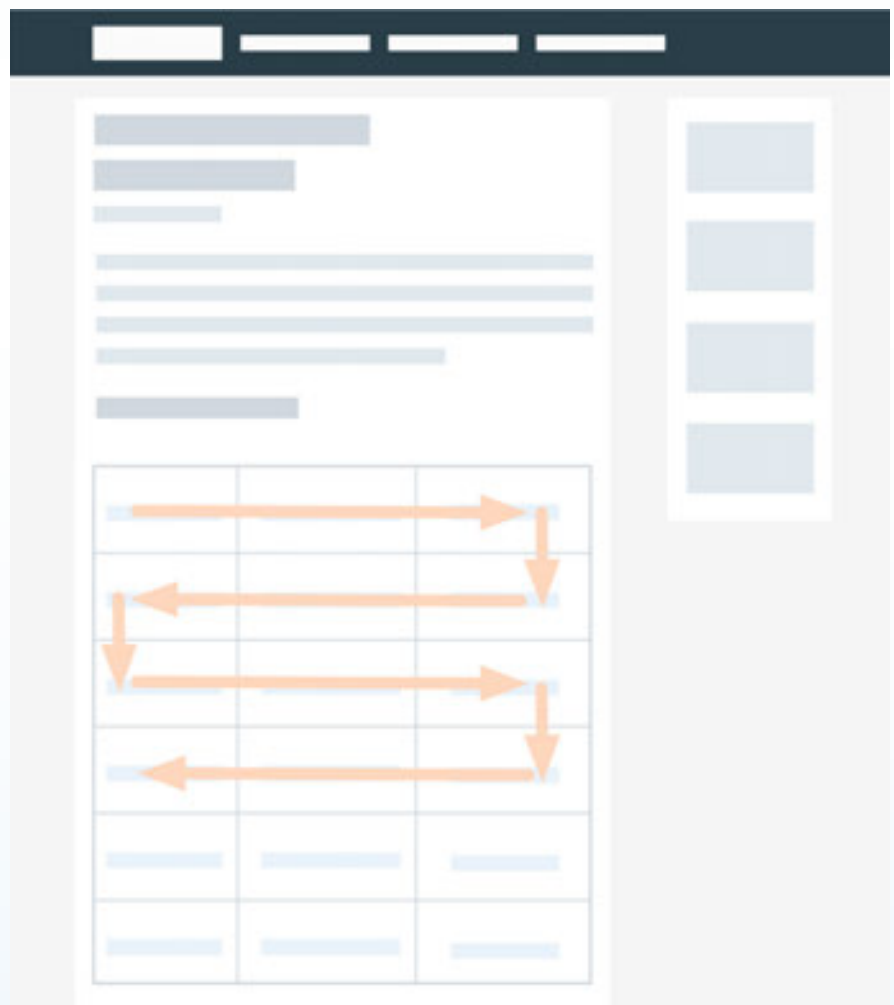
Мы говорим об этом с 1997 года: люди редко читают в интернете — они гораздо чаще сканируют, чем читают слово в слово. Это одна из фундаментальных истин в отношении поиска информации в сети, которая не менялось в течение 23 лет и которая существенно влияет на то, как мы создаем цифровой контент.

Nielsen Norman Group

Компания проводила исследование с помощью технологии Eyetracking (отслеживание глаз). Nielsen Norman Group выяснила:

- Рост популярности сравнительных таблиц и зигзагообразных макетов (где текст и изображения чередуются в каждой строке страницы) совпал с развитием нового подхода к просмотру.
- На страницах с различными ячейками содержимого люди часто обрабатывают эти ячейки по принципу «газонокосилки»: начинают с верхней левой ячейки, двигаются вправо до конца ряда, затем опускаются до следующего ряда и перемещаются влево до конца строки.

Схема «Газонокосилки»: стрелки показывают, как перемещается взгляд



Пример «Газонокосилки»

Stay active. Stay healthy. Stay connected.

Monitor your health. Track your workouts. Get the motivation you need to achieve your fitness goals. And stay connected to the people and information you care about. With Apple Watch Series 3, you can do it all—right from your wrist.

Now starting at \$379

Three rings. One goal.

Spent time and energy that matters the most you move each day. Don't you're setting too much. Monitor your heart rate. And track how many minutes of exercise you've done. You can also share your rings with friends. The new Activity app, available on Apple Watch Series 3, helps you stay motivated by showing you how much you've moved.

See how to share your Activity rings on Apple Watch.

Take your workouts further.

Track outdoor workouts for cycling, swimming, and high-intensity interval training. Track your runs with advanced features for running like cadence and pace stats that can help you improve your performance. And stay motivated by tracking your progress with the new Workout app.

Keep your health top of mind.

Monitor your heart rate and get warnings when an unusually high or low heart rate is detected. Apple Watch can also monitor for irregular heart rhythm. And if you're wearing your Apple Watch, you can use the Emergency SOS feature to call for help. The Health app can help you better manage your health. And you can share your health data with your doctor. And you can share your health data with your doctor.

The freedom of cellular.

Take a call when you're out on the water. Don't be worried. Send your friends, family or your work. Use Emergency SOS to summon help. And do it all while keeping your phone behind. But the cellular gives you the freedom to go with just your watch.

There's an Apple Watch for everyone.

Connect to your iPhone.

Fast, free delivery.

Choose your delivery or ship to your home or office. Free delivery on all orders.

Get help buying.

Have a question? Get a free trial of Apple Watch. Get a free trial of Apple Watch.

Apple Store app.

A new generation of Apple Watch. The new Apple Watch Series 3. The new Apple Watch Series 3.

Personal Setup.

Get help setting up your Apple Watch. Get help setting up your Apple Watch.



Кроме того, эксперты обнаружили, что пользователи стали просматривать поисковую выдачу гораздо менее линейно, чем при прошлом исследовании в 2006 году. Nielsen Norman Group связывает это с новым дизайном и большим количеством функций в поисковиках. Такой паттерн компания назвала «Пинбол».

Схема «Пинбола»: взгляд «скачет» между правой боковой панелью и центральным списком результатов

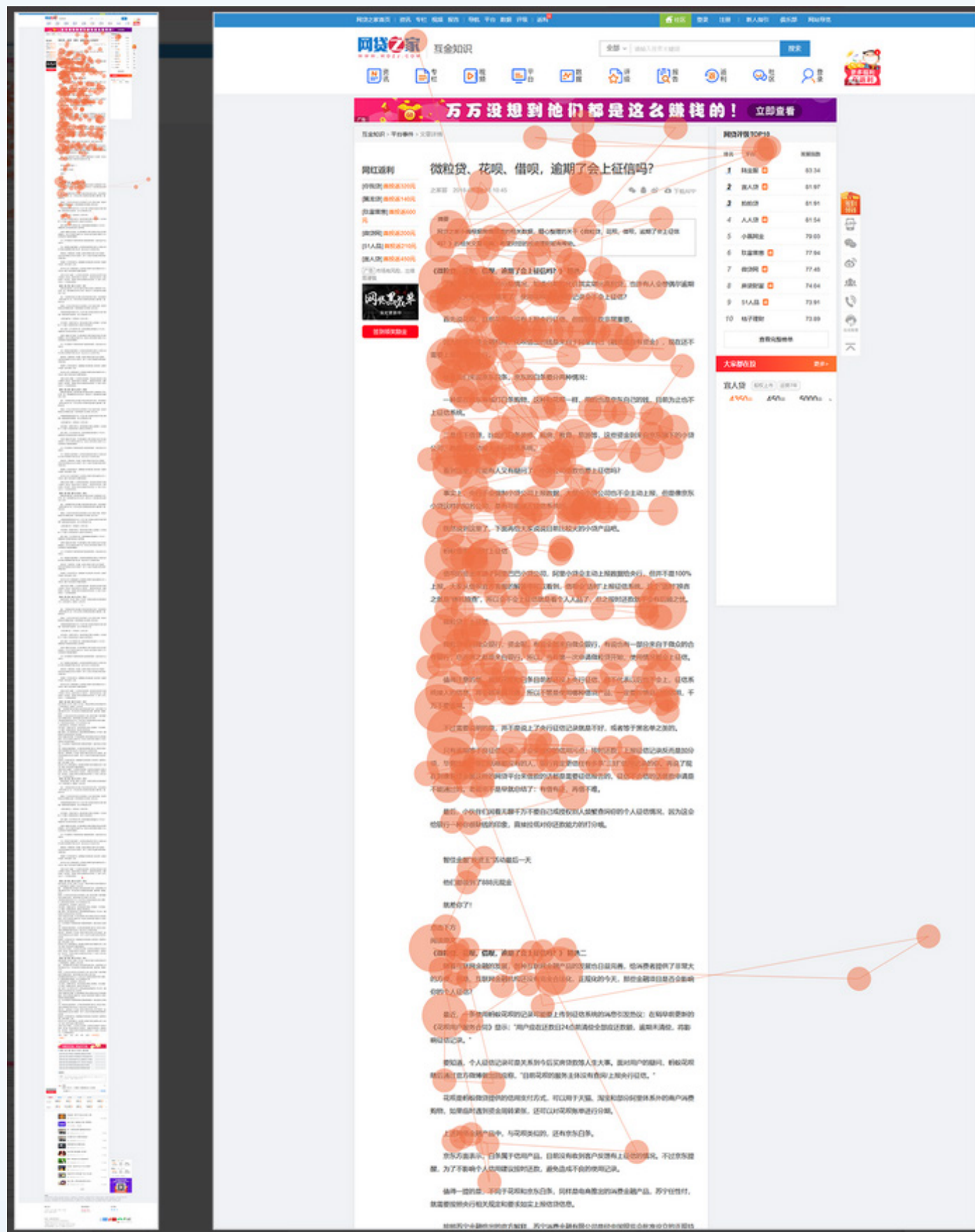


Пример «Пинбола»



При подготовке первого издания исследования Nielsen Norman Group изучала только англоязычные сайты и пользователей. В этот раз компания привлекла к исследованию и пользователей в Пекине. Эксперты обнаружили, что почти все паттерны при проведении исследования во многом сходились. Например, повторился классический F-паттерн.

Пример F-паттерна

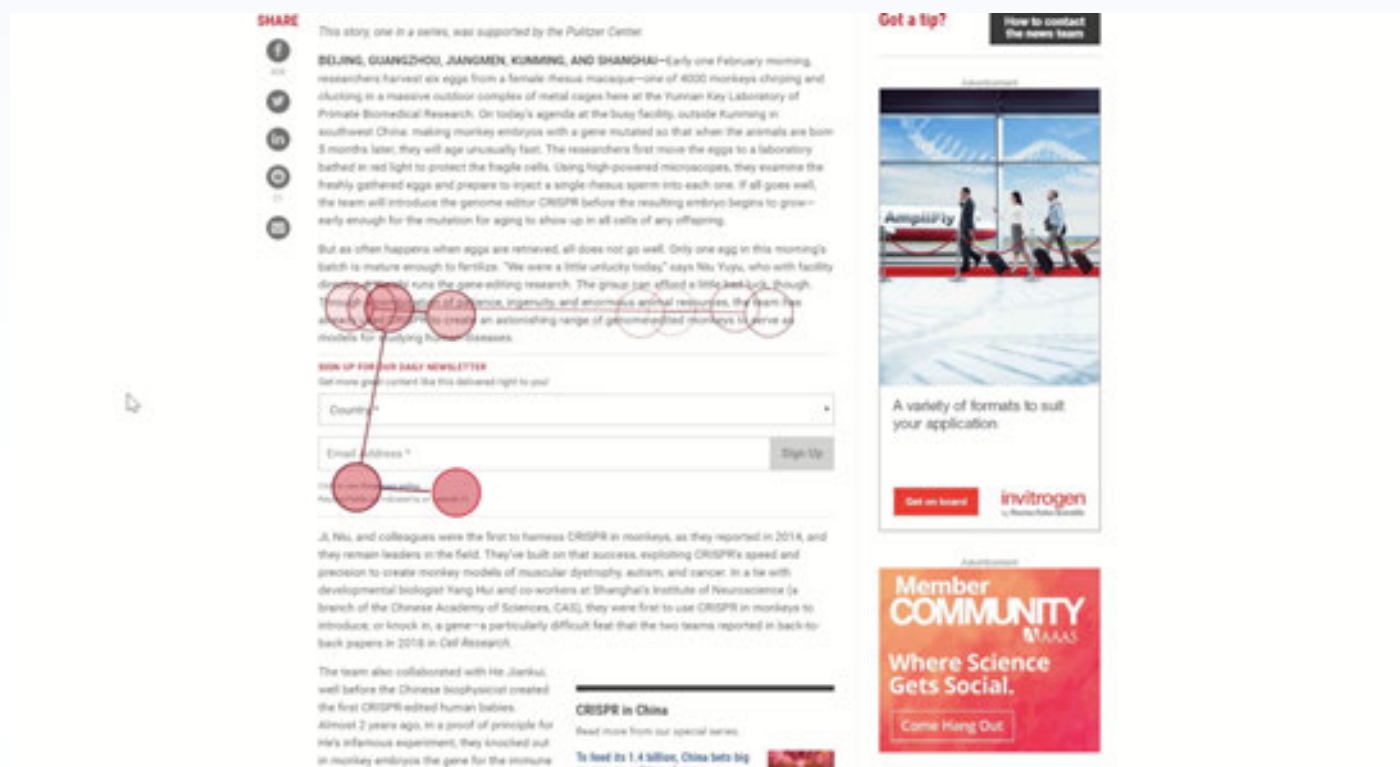


Исключением стал лишь паттерн «Пинбол» в поисковой выдаче, говорят исследователи. Они связывают это с особенностями дизайна китайских сайтов, в частности, поисковика Baidu, различиями в культуре и наличием иероглифов.

С 2006 года популярность приобрели три вида контента, выяснили исследователи:

- Таблицы.
- Встроенные элементы, в том числе цитаты и реклама.
- Материалы, создаваемые самими пользователями.

Несмотря на то что выделенные цитаты и рекламные блоки могут зацепить пользователя, одновременно они способствуют нарушению чтения, говорят аналитики. Несколько участников исследования начинали читать текст линейно и полностью, но после спотыкались о цитату и отказывались от чтения в пользу сканирования.



Исследователи выявили четыре фактора, от которых зависит время, которое пользователь готов потратить на чтение:

- Уровень мотивации: насколько важна эта информация для пользователя?
- Задача: ищет ли пользователь конкретный факт, просматривает новую или интересную информацию или исследует тему?
- Уровень фокусировки: насколько сфокусирован (или не сфокусирован) пользователь на рассматриваемой задаче?
- Личные характеристики: проявляет ли пользователь склонность к чтению или сканированию?

Как и в 2006 году, авторы материалов должны принять как факт: пользователи вряд ли прочитают текст полностью или линейно. Они просто ищут информацию, которая необходима им в данный момент.

Однако исследователи выделили несколько рекомендаций, которые помогут удержать внимание аудитории: использовать четкие и заметные заголовки, разбивать текст на разделы с помощью подзаголовков, использовать маркированные списки и выделение текста, а также использовать простой язык, чтобы содержание было кратким и ясным.



Энергия
твоего успеха

Выпуск №
5
(65)
(от 04.06.2020)

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Свои пожелания и предложения
присылайте на e-mail:

i.vorotnikova@nrg-ua.com

Контактные телефоны:

+38 050 327 98 88

+38 044 594 30 98



<http://www.nrg-ua.com/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group