27.01.2026 СОБЫТИЯ

Культура TealBand



Почему она такая

Хорошая культура - та, которая соответствует мировоззрению основателей. А также понятна и реальна для всех ее участников. При этом нет какого-то одного набора принципов, которые подходили бы для всех организаций.

Поскольку мы изначально хотели создавать IT-платформу для живых организаций, то выбора у нас особо не было. Создать такой продукт возможно только *из состояния* такой же организации.

Управление средой

Отсутствие управления в организации ведет к хаосу и развалу в любой организации. В самоуправляемых организациях тоже есть управление, но оно *иное*.

В самоуправляемой организации основатели отказываются (юридически, фактически) от привилегии на управление другими людьми. Таким образом исчезает конкретный человек, на которого все в организации оглядываются при принятии решений.

Можно сказать, что основатели самоуправляемых организаций занимаются управлением *средой*. Их задача создать и быть хранителями таких принципов, финансовых моделей и юридической структуры, которые позволят людям действовать самостоятельно.



Принципы

Принципы TealBand взяты из социократии (S3) и в нашем изложении представлены в этом гайде.

Принципы это по-сути механики, которые мы ежедневно используем в нашей работе. Поэтому в каждом принципе вы найдете подробное практическое описание.



Консент

Все решения в TealBand принимаются через консент. На практике людям на местах через консент передаются зоны влияния для самостоятельной работы таким образом, что для других участников это безопасно. Подробная инструкция представлена здесь.

Есть регулярные встречи участников TealBand - 1 раз в неделю (1 час), где принимаются решения, затрагивающие остальных. Находясь на этих встречах вы можете быть уверенными, что контролируете все важное для вас.

TealBand



Равноценность

У каждого человека в TealBand одинаковые возможности проявляться (аргументировать, предлагать, брать ответственность и др.). Если вы берете за что-то ответственность, то вам переходят соответствующие права:

- любой участник может получить права соучредителя или совладельца, если возьмет на себя ответственность - обменяет часть своего текущего дохода на право получать дивиденды в течении всей жизни.
- любой участник может предложить свою кандидатуру на руководителя команды (зоны влияния) или за ключевую обязанность в команде, получив соответствующие права, которых не будет у других.



Непрерывное развитие

На практике это снимает напряжение в том, что нам нужно договориться здесь и сейчас идеальным образом. Если вам через 5 минут придет идея еще более лучшего решения - вы всегда можете прийти с новым предложением.

Участник команды, выходящий с предложением, наделен силой консента - если решаемая проблема важна для других участников и они не заявят о лучших альтернативах или рисках, то выдвигаемое предложение будет принято в независимости от сомнений или бездействия других участников.

TealBand



Прозрачность

Внутри TealBand у вас есть доступ ко всему, что вам хотелось бы знать:

- доступ к движению денег
- информации, кто какой вклад в развитие вносит
- пониманию почему были приняты те или иные решения.

Когда вы приходите к кому-то и задаете вопрос - вам не могут отказать в вашем праве на информацию.

Если бы у нас были секретные know-how, мы могли бы договориться об исключении из правил, но таких секретов у нас нет. Это не означает, что мы не защищаем права собственности сообщества - мы регистрируем товарные знаки, патентуем изобретения, депонируем в электронном нотариате авторские права и др.



Результативность и Эмпиризм

Результативность означает, что вы можете заблокировать "подарком" (см. консент) любое предложение, если оно не ведет к реализации миссии TealBand. Таким образом, если кто-то предложит реализовать функционал или сделать что-то, что не создает ценности для нашей целевой аудитории, то другие не дадут ему это сделать.

TealBand

Эмпиризм означает, что всю аргументацию мы строим на проверенных фактах. Например, если в команде участник предлагает потратить на что-то 1 млн. рублей, то команда запросит более дешевые эксперименты или данные, которые подтвердят ожидаемый результат. Поэтому все обсуждение предложений строится вокруг данных, которые мы получили от клиентов или проверили практикой.



Ответственность

На практике позволяет нам исключать участников, которые не берут на себя ответственность или сознательно нарушают данные обещания.



Как попасть в TealBand

У нас нет отдельного HR-отдела.

Чтобы войти в TealBand вам нужно найти участника нашего сообщества у которого интересы совпадают с вашими и обсудить с ним участие в сообществе.

В TealBand есть команды, в которых руководители отвечают за определенный ключевые обязанности (метрики, результаты для внутренних и внешних заказчиков). И руководители часто ищут тех, кто готов взять ответственность за эти ключевые обязанности, в обмен на деньги. Вы договариваетесь с

этим руководителем о вашем финансовом вознаграждении и он заводит вас в TealBand, объясняя другим какие ключевые обязанности вы взяли на себя. Здесь все достаточно традиционно, как это происходит в большинстве организаций.

Вы также можете самостоятельно определить свою зону влияния и договориться с сообществом об условии вашего вознаграждения за развитие этого направления. Например, вы приходите и предлагаете взять направление, которым сейчас не занимается TealBand. Вы договариваетесь с другими участниками об условиях финансового вознаграждения, необходимых вам финансовых и иных ресурсов и занимаетесь своим направлением.



Как исключают из TealBand

Вы можете исключить любого участника из TealBand за нарушением принципов описанных в этом гайде. Наличие у них токенизированных акций или долей в юридических лицах никак этому не мешает - они сохраняют все права на получение дивидендов, просто как сотрудники перестают работать.

Например, вы руководитель. Вы договорились с участником, что он будет выполнять определенную обязанность и получать из бюджета вашей команды деньги. А он ее не выполняет. Вы сперва общаетесь тет-а-тет, пытаясь договориться. Если это не помогает, то выносите на общий круг ваше предложение прекратить работу с участником (расторгнуть трудовой или иной договор с ним), если для других участников это безопасно (кроме исключаемого), то ваше предложение реализуется. Это не мешает исключенному участнику заново договориться с кем-то другим или с вами о новой работе.

TealBand



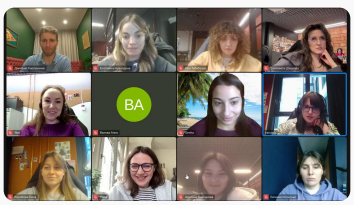
Напутствие

Помните, что приходя в TealBand у вас такие же возможности влиять на ее развитие, что и других людей, которые давно работают в организации. Все в ваших руках!




Дмитрий Карпуничев

Другие статьи









Just AI "Игра с экспертами по HR +

TealBand

Кейс по итогу проведенной деловой игры (2 часа online).

Консент

Метод принятия решений через согласие, с помощью аргументации.

Фантомные акции 2.0.

Это фантомные акции, прокаченные с помощью DAO, фондами и защитой прав

Простые финансы

Связывает вклад каждого сотруд финансовым результатом органи

© LOYALGIFT 2023-2025