

TEAMOCRACY

MANIFESTO

КОМАНДА > СУМИ ЇЇ УЧАСНИКІВ

«Ми віримо, що команди здатні на більше, коли їм довіряють, а не контролюють».

ТЕАМОСРАСІ – це культура команд, де:

01 Команда > Проєкт

02 Довіра > Контроль

03 Цінності > Правила

04 Сила команди
в порозумінні

05 AI підсилює команду, а не замінює

ЧОМУ ТЕАМОСРАСУ ІСНУЄ?

МИ ВІРИМО

Ми віримо, що люди здатні на більше, коли їм довіряють.
Команда – це не механізм з деталей. Це не набір функцій. Це жива система.

Кожна людина в команді має **базові потреби**:

Мета

Я розумію,
навіщо це робити.

Належність

Я частина чогось
більшого за мене

Автономія

Я сам вирішую,
як робити свою роботу.

Майстерність

Я розвиваюся,
стаю кращим.

Коли ці потреби задоволені – команда створює дива.
Коли ігноруються – вона розсипається.

ДОСВІД ПІДТВЕРДЖУЄ:

За останні 3 роки з 47 команд, з якими ми працювали,
15 перейшли до довіри.

РЕЗУЛЬТАТИ:

Плинність кадрів впала на 32%

Залученість зросла на 140%

Швидкість доставки зросла на 20-30%

Але 12 команд повернулися до старих методів,
бо довіра – це ризик, а відкритість – це вразливість.

ПРОБЛЕМА

Традиційні інструменти створені для **вертикального управління**:

Керівник
ставить задачу



Виконавець
робить



Керівник
контролює

Директиви
зверху



Виконання
знизу

Контроль
важливіший
за довіру,
а правила —
за контекст.

Сміливі команди працюють інакше: рішення народжуються в обговоренні, команда бере на себе ownership, а довіра та контекст є пріоритетними.

ЧОМУ AGILE НЕ ВИРІШИВ ЦЕ?

01

Agile став бюрократією:

Церемонії (спринти, ретро) перетворилися на самоціль.
Форма замінила суть.

02

Agile залишився вертикальним:

Product Owner та Scrum Master
часто просто копіюють стару ієрархію.

03

Agile ігнорує підготовку:

Дослідження Engpraх 2024 року показало, що проекти з Agile мають на 268% більше провалів. Проекти з чіткою специфікацією на 97% успішніші.

04

Agile не масштабується:

SAFe та LeSS – це бюрократія поперх бюрократії.

05

AI змінює все:

До 2030 року 80% задач РМ (трекінг, статуси, ризики) буде виконувати AI.

ТЕАМОСРАСУ — ЦЕ НЕ ПРОЦЕС. ЦЕ КУЛЬТУРА. КУЛЬТУРА НЕ АВТОМАТИЗУЄТЬСЯ.

Дослідження, що підтверджують принципи Teamocracy:

Дослідження	Висновок	Принцип Teamocracy
Google Project Aristotle	Психологічна безпека = фактор №1 успіху	Команда > Проєкт
Engprax/QSM 2024	Agile проєкти: 268% більше провалів	Підготовка > виконання
Gallup 2024	Лише 23% працівників залучені глобально	Довіра > Контроль
Gartner 2024	80% PM задач → AI до 2030 року	AI підсилює, не замінює
Self-Determination Theory	Автономія + належність + майстерність = мотивація	Усі 5 принципів
McKinsey 2024	72% компаній впровадили AI, але лише 1/4 бачать ROI	AI підсилює, не замінює

КОМАНДА > ПРОЄКТ

СУТЬ

Команда на першому місці. З хорошою командою ви зробите будь-який проєкт.
Ми будемо Етичну, Енергійну, Компетентну та Відповідальну команду.

ЩО ЦЕ ОЗНАЧАЄ:



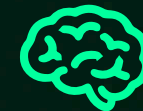
**Повага до людей –
непорушна межа**

Не жертвуй людьми
заради дедлайну.



**Психологічна
безпека**

Можна помилятися,
не погоджуватися та ставити
«дурні» питання.



**Але
Психологічна безпека ≠
відсутність наслідків**

Помилки – це навчання,
а не всюдозволеність. Можна не знати,
але треба знайти відповідь.



Критика ідей, підтримка людей

Фідбек має бути двостороннім
(як зверху вниз, так і знизу вгору).



Нетерпимість до токсичності

Токсичні таланти руйнують ядро.
Якщо хтось руйнує команду – він іде.



Фокус на колективі

Ми виграємо
або програємо разом.
Особисті цілі < Командні цілі.



Культура проактивності

Кожен володіє своєю зоною.
Немає фрази «мені не сказали».
Якщо немає прямої задачі –
я шукаю її сам.

ЧОМУ ЦЕ ПРАЦЮЄ?

Проект — це короткострокова мета,
а команда — довгострокова стратегія.

Зруйнована заради дедлайну команда
приведе до пробуксовок у наступному проекті.

Дослідження Google підтверджує:
команди з високою безпекою мають +19% продуктивності.

КОЛИ ЦЕ НЕ ПРАЦЮЄ?

01

Соціальний клуб:

забагато безпеки,
нуль результатів.

Рішення: додати Accountability.

02

Некомпетентність:

команда хоче автономії,
але не знає, як робити.

Рішення: спочатку навчання.

ДОВІРА > КОНТРОЛЬ

СУТЬ

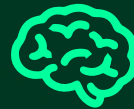
Горизонтальна автономність веде до довіри, яка замінює контроль.
На протипагу вертикальному мікроменеджменту.

ЩО ЦЕ ОЗНАЧАЄ:



Довіра

Домовитися про результат і не «стояти над душею».



Комунікація

Рішення, проговорені «в полі», чіткіші та виконуються «з душею».



Автономність

Самоорганізація замість чекання інструкцій.

ЧОМУ ЦЕ ПРАЦЮЄ?

Контроль породжує саботаж:
«навіщо намагатися, якщо мене все одно перевіряють?».

Довіра ж породжує відповідальність
та пришвидшує виконання.

КОЛИ ЦЕ НЕ ПРАЦЮЄ?

01

Довіра без відповідальності:

люди не доставляють результат.

Рішення: чіткі очікування + фідбек.

02

Хіпі-менеджмент:

довіра сприймається як «можна не робити».

Рішення: пояснити, що автономія =
свобода + відповідальність.

ЦІННОСТІ СИЛЬНІШЕ ЗА ПРАВИЛА

СУТЬ

Правила завжди відстають від реальності, бо вони про минуле.
Цінності – це азимут у швидкозмінному майбутньому.

ПРИКЛАДИ

Ситуація 1 (Експеримент):

Замість 3 тижнів чекання апруву на інструмент (правило), команда тестує на пілоті та приймає рішення сама (цінність).
Результат: +5 год/тиждень.

Ситуація 2 (Баг у п'ятницю):

Замість «не деплоїмо у вихідні» (правило), команда бере ownership і виправляє баг за 12 годин (цінність – відповідальність за результат).

Ситуація 3 (Конфлікт):

Замість директиви тімліда (правило), команда відкрито обговорює і committed до рішення, навіть якщо не згодні (цінність – прозорість + підтримка).

СИЛА КОМАНДИ В ПОРОЗУМІННІ

Підготовка > виконання

01

Формула: Краще 10 хвилин на бриф, ніж 3 дні на переробку.
Швидкість роботи не те = повільність.

Проекти з чіткою специфікацією на 97% успішніші (Engprax).

Єдина семантика роботи

02

Проблема bottleneck: коли знання в одній голові — команда вразлива.
Рішення: Фіксуємо патерни (шаблони, чек-листи, історію задач).

Знання стають колективними, експерт може спокійно піти у відпустку.

Взаємонавчання

03

Навчання – це частина роботи, а не «у вільний час».

Ми виділяємо 20% часу на розвиток та плекаємо культуру вразливості: «я теж не знав, ось як навчився».

Асинхронна комунікація > Мітинги

04

Творцю потрібен стан потоку (5 годин підряд). Наради виривають з нього. Наш шлях: культура асинхронності.

Культура фідбеку

05

Фідбек – це турбота. Три рівні:

Позитивний:

публічно
(посилює мотивацію).

Негативний на особу:

приватно
(щоб не руйнувати безпеку).

Негативний на ідеї:

публічно
(для здорової дискусії).

КЛЮЧОВЕ: Критикуй ідеї жорстко, підтримуй людей щиро.

AI ПІДСИЛЮЄ КОМАНДУ, А НЕ ЗАМІНЮЄ

СУТЬ

AI бере рутину. Людям — довіра, цінності, рішення.

AI забере механіку: трекінг, статуси, ризики, ресурси, написання специфікацій.

Людям залишається суть: довіра, моральні орієнтири,
контекст відносин та відповідальність.

Agile — це набір процесів (церемоній), які AI автоматизує.

Teamocracy — це культура людських якостей,
які не автоматизуються.

ЧЕСНА РОЗМОВА

Це не універсальна істина.
Контекст має значення.

Якщо ви керуєте некомпетентними людьми —
вам потрібен контроль.

Але наш продукт не для таких команд.
Це для сміливих, які мають відвагу довіряти,
говорити правду та працювати горизонтально.

ЩО РОБИТИ ДАЛІ?

01

Почни з малого:

Обговори один принцип на зустрічі.

02

Експериментуй:

Спробуй один принцип протягом 2 тижнів.

03

Будь сміливим:

Довіра – це ризик, без якого немає росту.

**Чи готовий ти стати героєм, який обирає
кращий шлях?**

ФІНАЛЬНА ДУМКА

Ми не придумали **Teamocracy** – вона була завжди.
Ми просто дали їй ім'я.

РЕЗУЛЬТАТИ КОМАНД ТЕАМОСРАСУ:

Плинність кадрів: з 40% до 5%.

Залученість: з 3.2 до 8.7 з 10.

Швидкість доставки: +25%.

**Майбутнє не за тими, хто краще контролює.
А за тими, хто краще довіряє.**

Teamocracy.org

ДЖЕРЕЛА ТА ДОСЛІДЖЕННЯ

1. Engprax/QSM Research (2024):
268% higher failure rates for Agile software projects.
2. Google Project Aristotle:
Psychological safety as #1 team effectiveness factor.
3. Gallup State of the Global Workplace (2024):
Only 23% of employees engaged globally.
4. Gartner / Epicflow:
80% of PM tasks will be AI-driven by 2030.
5. Self-Determination Theory (Deci & Ryan):
Autonomy, Competence, Relatedness.
6. State of Agile (2026-27):
Industry trends and AI adoption challenges.
7. McKinsey State of AI (2024):
72% adopted AI, only 25% see ROI.