

/me 我斜杠

商业计划书 2.1 版



**A System Platform for Purposeful
Self-management**
一个拥有意义和使命感的自我管理系统平台

用技术和新价值定义，创建下一个时代的
自由人的使命连接和自由联盟

2019 年 7 月发布



此文档内容可能随时间而迭代更新

下载最新版本/me 白皮书->

Download the English version->



主要内容

- 前言：我们的使命和我们的相信
- 第一部分 序幕：/me 我斜杠是什么
- 第二部分 基本假设：我们对未来的思考
- 第三部分 /me 基本原则
- 第四部分 产品介绍
- 第五部分 产品价值&市场定位&市场规模
- 第六部分 商业模式&商业成熟度
- 第七部份 下一步计划和投资规划
- 第八部份 关于/me 团队

I'M WORKING, ON MYSELF/
FOR MYSELF/ BE MYSELF



Since 2015



/me 我斜杠 的使命

激发人们拥有一个更具**使命感**和**内在意识**的**工作与生活**！

Enable people to live a more **purposeful** and **conscious**
life through liberated **work**!

我们是 We are:

我们是/me 我斜杠,一个助力个体和组织通过使命共振连接彼此,
自治共创工作价值与意义的生态平台。

为什么 Why:

我们相信工作和组织可以成为一个帮助人们无限探索个人潜能和持续发展的平台,而不只是将个人当作工具去利用(控制和监督)以达成商业目的和利润增长的场所。当更多拥有自我意识和追求个人价值的个体因为相同的信念和使命连接聚集在一起之时,协作也将变得更加自治,使命驱动,动态开放,以及生态无边界。这个时候,新的组织协同模式也随之诞生。

我们的名字 Our Name:

随着科技的发展,人们的意识也将随之进化的更加多元化和具有共生性,以帮助我们能够更好的看见世界的复杂 (complex),并且积极融入这种复杂的环境。/me 意味着多样性和包容性。

更多具有自我认知和自我意识的个体,他们愿意持续探索自己的内核和外延,愿意跳出舒适区发展自己,并探索自己的使命,或作为个人使命贡献价值的事情。/me 意味着个体有意识地先破后立。

如今,人们在生活中越来越多呈现出不同面,以丰富展现自己基于不同场景下所承担的角色。当我们谈论工作的时候,已经从 Job 转变到 Jobs。/me 意味着多重角色/多重技能/多重热情。

我们的团队 Our team:

展望未来,转型成为一个使命驱动,自主管理,快速迭代,并且高度信任的团队并非易事。

我们自己便是这个试验场,我们正在做着我们坚信的事情。好奇吗?期待来撩我们!!



第一部分 序幕：/me 我斜杠是什么

/me 是一个为大规模协作和处于巨大复杂性的无边界社群或组织所设计的系统平台。是我们与其他物种区别开来的独特属性。随着科技的发展，我们所处的环境，协作方式，一个个体的工作方式都变得越发复杂和不可预测。与此同时，人们对于链接彼此的诉求，对于创造意义的需求也在明显上升。

/me 是一个支持个人/组织使命探索和连接的生态系统平台。对于一群人来说，创造力需要多样性和包容性，越来越多的人有意识跳出他们的舒适区并认真思考他们关心的个人使命，意义感的重要性，因为在不远的将来，工作本身的意义也将会改变。/me 强调人们因为共同使命和工作意义而走到一起，并获得连接，是人们连接到一起的最根本原因和核心价值，也是促成人们能够在平台上产生合作关系的源动力，以及人们愿意持续为一个任务或服务一个组织的方向。

/me 是一个彻底的分布式自组织协同系统。/me 基于工作关系层面的去中心化协议，构建在分布式权力架构，动态敏捷的协作分工，开放透明的信息管理，以及全新的基于任务的价值评估，价值分配系统。/me 协议允许平台成员将去中心化的，自我动态调节的分工，决策和财务管理融入他们的不同应用场景。

/me 重新定义了工作，多重角色，斜杠人生模式正式开启。如今，随着创新，知识和数据变得越来越重要，人们必须成为思想和知识的继承者来领导机器。互联网帮助我们有可能塑造更加多元化，多重身份的个人 IP。/me 帮助用户可以在一个平台下支持用户不同的工作类型和角色，一人一岗，岗位相对固定的工作模式将彻底被替代。

/me 全面支持开放透明的治理信息发布与共享。让以前埋在黑盒内（信息不透明）的每个组织的治理状况，业务健康状况得已被呈现在生态上。由此来帮助个体能够在选择加入某一组织前获得更多的高价值信息帮助其决策，也帮助组织能够获得更多的关于个体的过往协作信息，帮助组织决策是否邀请某位个体加入。

/me 通过显著降低当今劳动力市场的“雇佣关系-管控模式”交易机制所带来的交易成本，以及人们需要按照统一模式工作所需要的极大信任成本。/me 推动平台上簇生出更多全新的组织模式“使命社群”，这种新的模式通过新的协议，开放透明，以及去中心化而获得个体对其的信任，以及持续为社群及平台贡献价值，获得回报。

我们这一代人的挑战是创造一个人人都有使命感的世界。

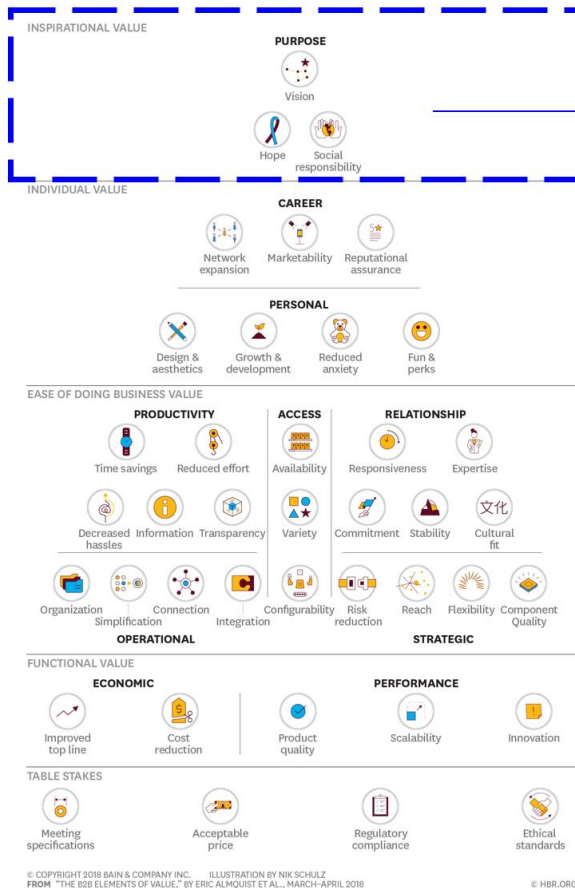
我们需要不仅创造进步，更要创造使命！

--扎克伯格 facebook



第二部分 基本假设: 我们对未来的思考

觉醒的个体对个人价值和生命意义追求的需要



使命 PURPOSE



Vision 使命



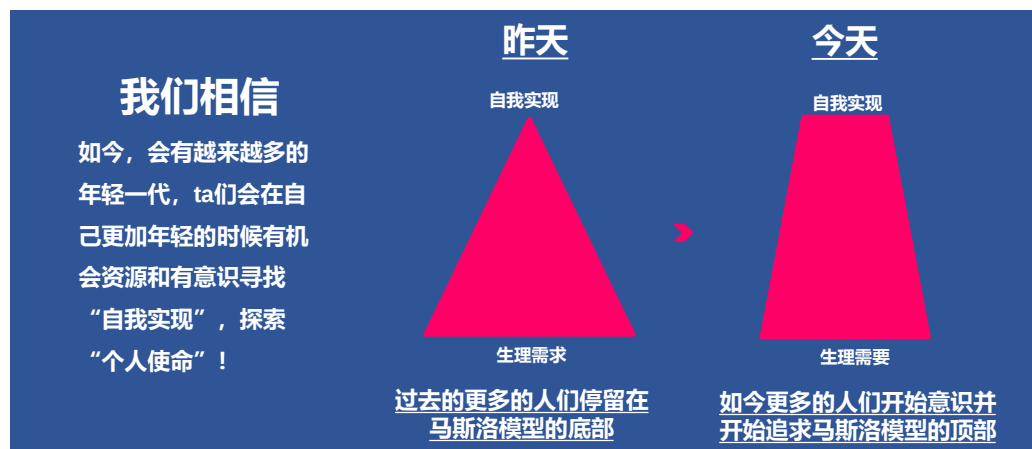
Hope 利他



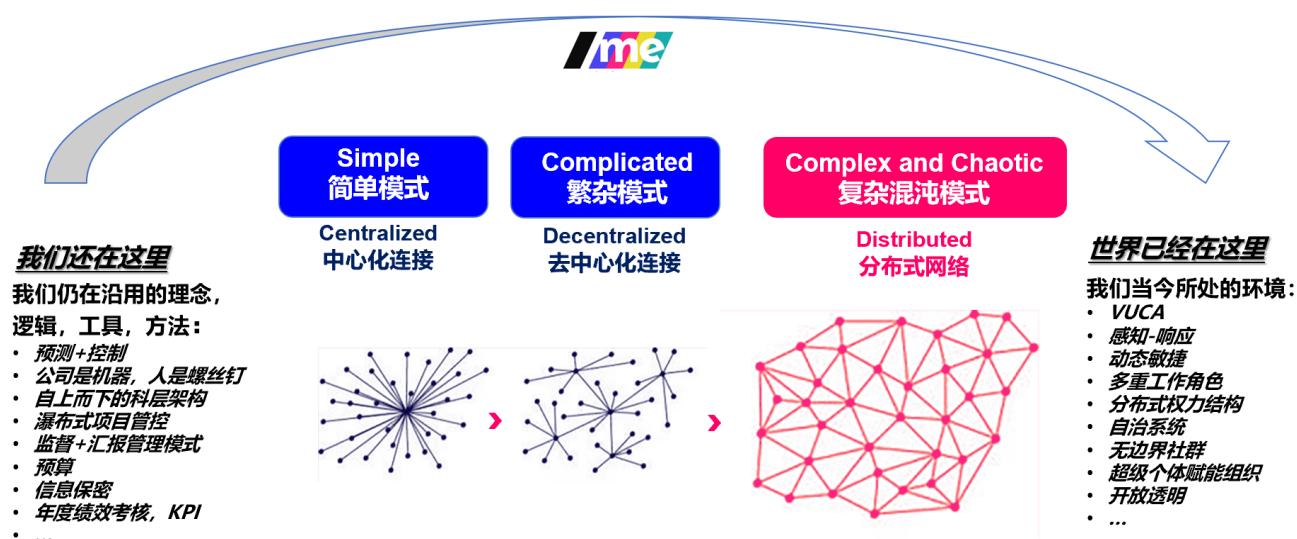
Social
Responsibility
社会责任感

更多的未来个体 ta 们将:

- 关注个人使命的探寻，在个人的工作和生活中更加强调做事和选择背后的深层次意义，并期待拥有一个更具使命感和意义的工作与生活。
- ta 们不再拘泥于只被一家企业所雇佣，或者说 ta 们不再认可“雇佣”这样的劳动关系，ta 们期望更加开放，多平台协作方式，连接更多生态，并不同平台展现自己不同的能力和价值面。
- ta 们富有好奇心和探索精神，有意识并愿意采取行动走出舒适区，去探寻更多的可能。



失控世界下的动态连接和权力的重新分布变为基础：



商业组织都渐渐开始摒弃线性增长(Liner Increase)而转身投入指数级增长 (Exponential Increase) 的新商业游戏规则。如果组织希望能够有指数级的增长，首先需要具备一个拥有指数级增长的组织。这些商业能够拥有动态即刻响应的特质，这是指数级增长的前提。在借助/me 系统所运行的组织中平均每天组织架构和治理机制发生 17 次迭代。持续进化代替从一种静态变化到另外一种静态的组织演进模式。

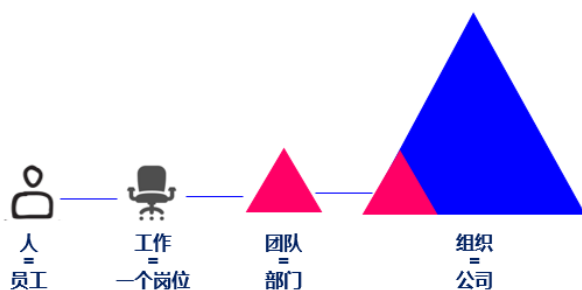
“你的工作是什么？” 人们正在重新定义工作

Multi-roles / Multi-skills / Multi-life / Multi-passionate
多重角色 / 多重技能 / 多重人生 / 多重热情

旧世界

雇主+雇员 | 老板+员工

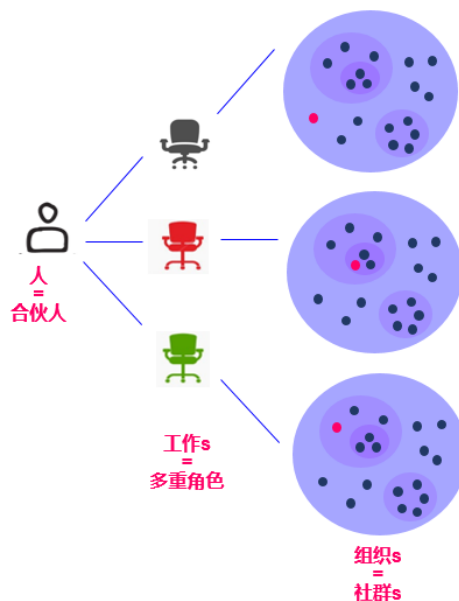
- 个体依赖组织，获得安全感和生活保障
- 组织拥有权力，并致力于赋能员工以不断提升劳动生产力



新世界

超级个体+超级平台 | 个人IP + 社群

- 个体因为志同道合，使命共振走到一起，共同协作
- 个体独立且富有安全感，个体赋能组织。



/me
www.slashme.com

/me

第三部分 /me 基本原则

从全球范围来看，/me 目前所着眼的方向也是非常超前和不够成熟处于蓝海期的。正如近几年提出的新组织模式 DAO-Decentralized Autonomous Organization, /me 正是在同样的模式和环境下，致力于创建更加聚焦，更富有场景化的组织链接与协同模式。经过过去四年多的落地实践，研究，和与全球顶尖专家共同合作，我们总结出了/me 所独有的基本框架和 12 大原则。**这些原则也将成为/me 整个团队在产品开发上的指南针，和我們与客户市场沟通的基本语言框架。**

/me 基本信念

人是资源 Human Resources

组织是机器 Organization is a Machine

利益驱动 Ego Driven

人是目的 Resourceful Human

组织是有机体 Organization is Organic

生态驱动 Eco Driven

/me 基本框架

Me

清醒自主的个体
Conscious Self-managed
Individual



We

敏捷自治的团队
Agile and Autonomy
Team



Us

使命共振的组织
Purpose-resonance
Organization



All of us

开放共赢的生态
Open and All-win
Ecology



/me 12原则

自我实现
Self Actualization
自我精进
Self Mastery
自我进化
Self Evolution

敏捷迭代
Agile Iteration
自发协作
Autonomy in Collaboration
安全空间
Safety Space

使命驱动
Purpose Driven
动态战略
Dynamic Strategy
去中心化组织
Decentralized Organization

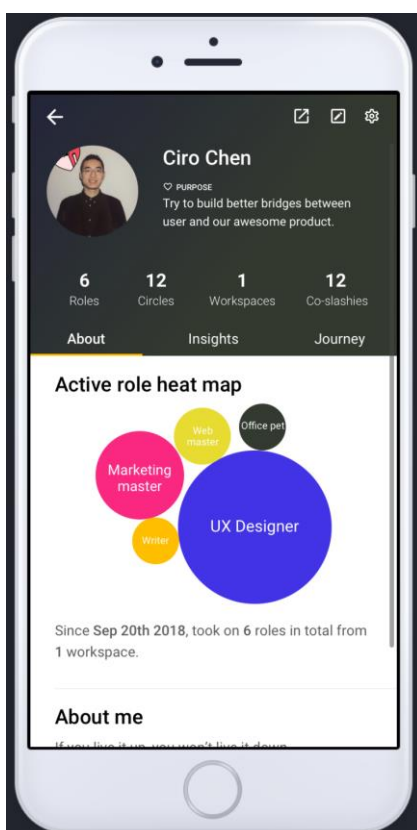
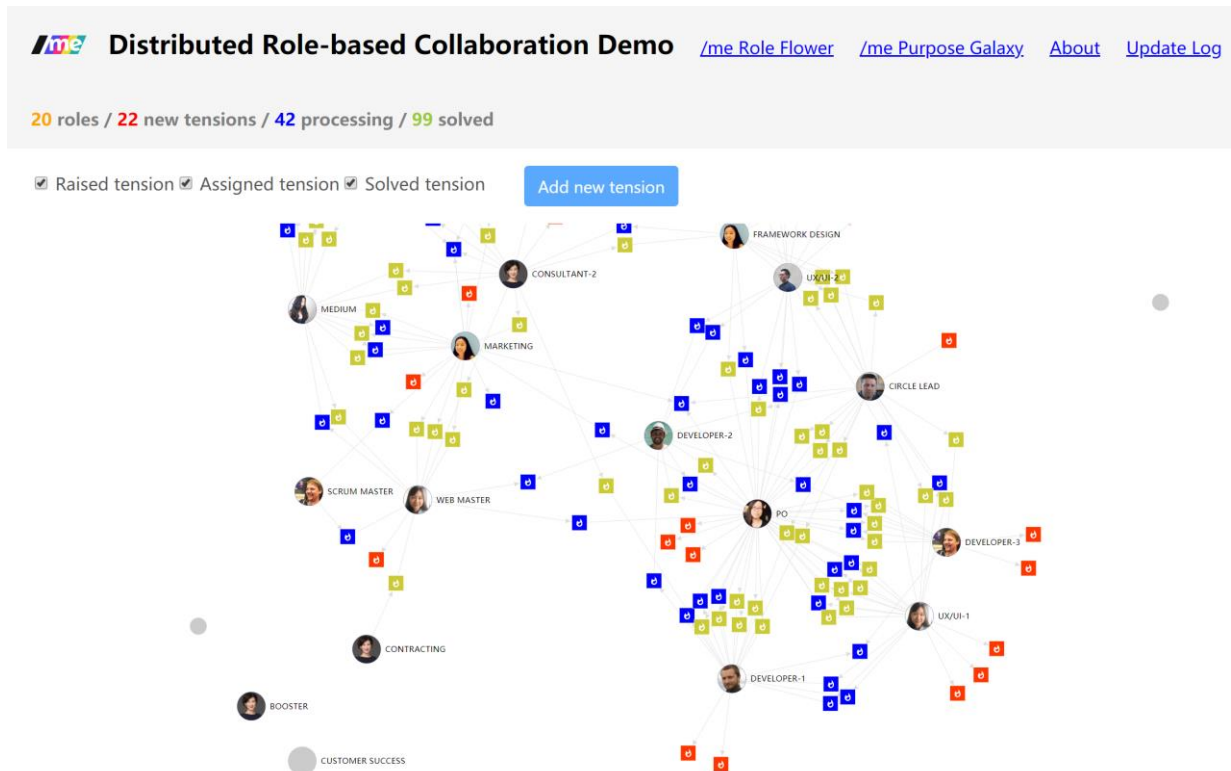
无边界生态社群
Boundaryless Communities
分布式价值分配
Distributed Value Exchange
开放透明
Open and Transparency



第四部分 产品介绍

B 端-去中心化动态组织&分布式权力治理系统

/me 彻底破除了科层金字塔，一人一岗，相对稳定的组织架构。/me 为用户提供了去中心化动态的组织协同模式。

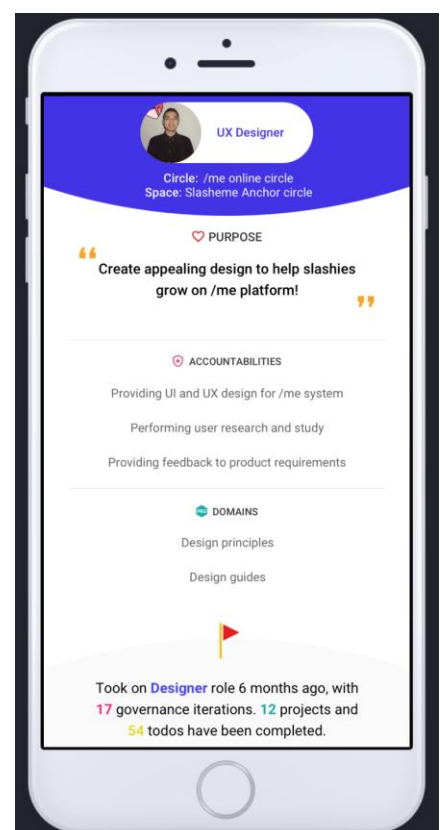


角色描述

- 使命
- 职责
- 权力
- 口碑

多重职业

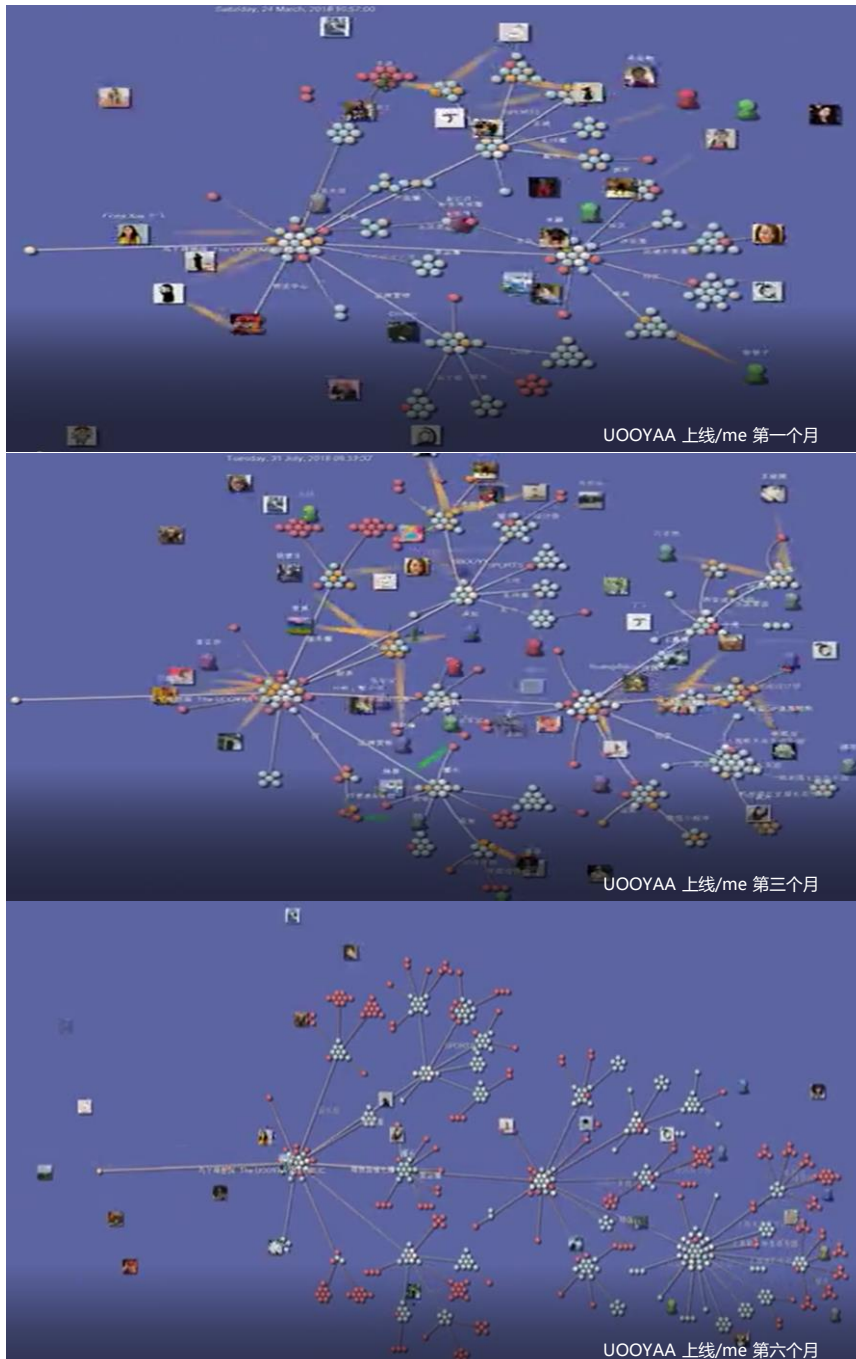
- 一人多角色
- 开放透明
- 平台连接
- 社交网络



成功案例- 组织动态迭代的实现

动态是指组织架构的动态变化，其中包含角色/圈子权责利的动态迭代，或组织架构-角色/圈子增删改的动态迭代。

/me 深度用户 UOOYAA 乌丫 (330 人, 上海) 通过 slashme.com 后台系统数据追踪每天的组织迭代展现



查看动画视频：



分布式权力架构-治理机制/智能合约的核心部分

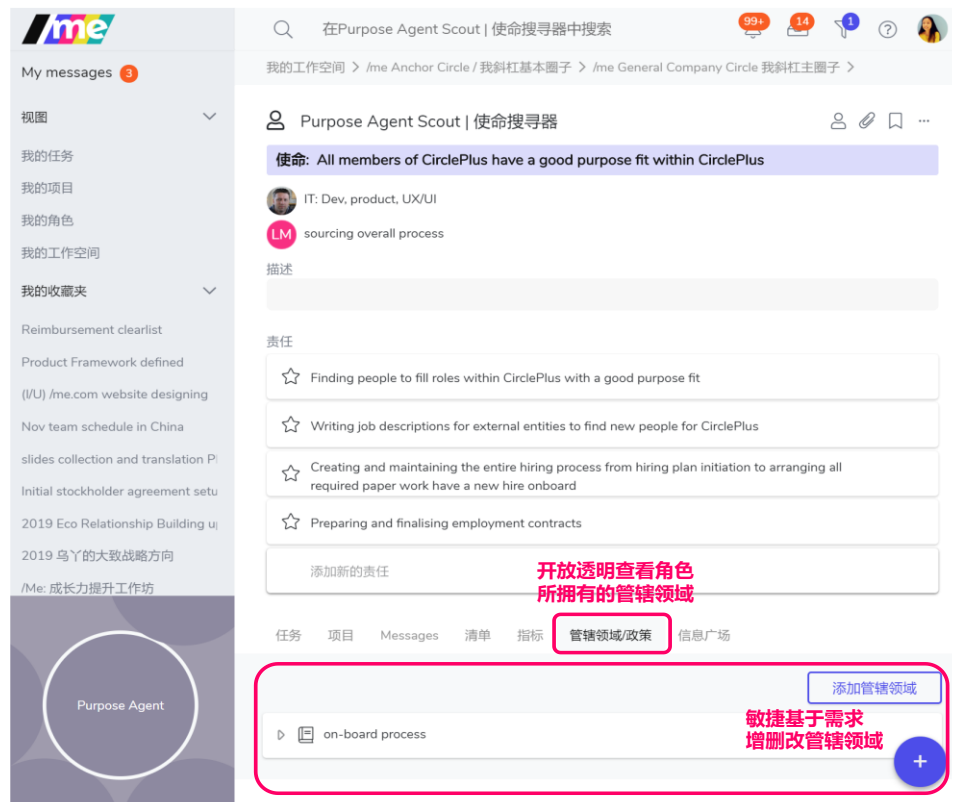
/me 平台支持全面的分布式权力系统，帮助组织将权力分配到不同的圈子和角色上，一次实现去中心组织的模式。

管辖领域 Domain:

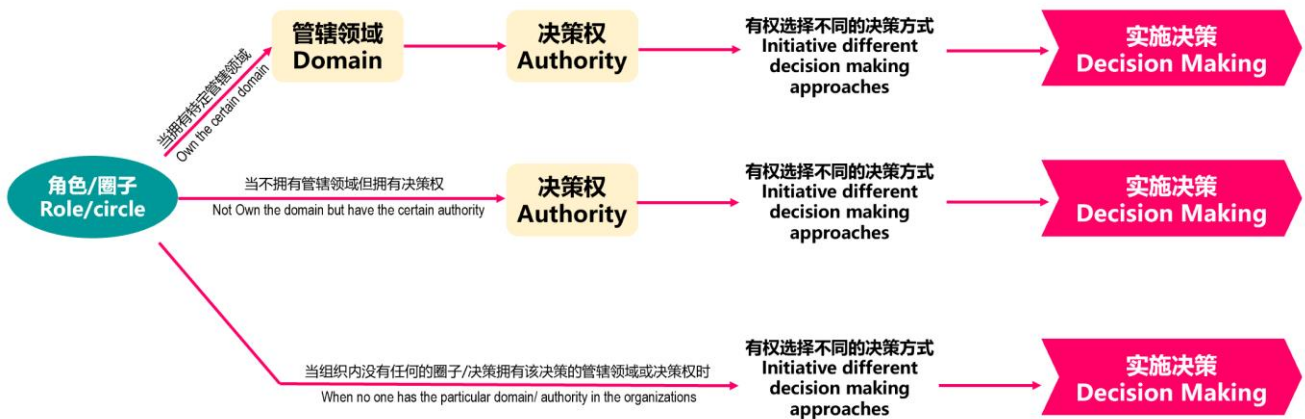
是组织赋予角色或者圈子的一种产权，是角色或圈子能够绝对控制和管理的一些事项。角色或圈子在其所拥有的管辖领域有自主权，但在未得许可的情况下不得干预他人的管辖领域。

决策权 Authority

是角色或圈子基于管辖领域，或在不受管辖领域限制之下所拥有的某一资源，行动，协议的选择，驾驭，支配的权力。



/me 平台的从权力分配到决策实施路径：



/me 权力分布与决策机制设计的基本原则
使命驱动 / 开放透明 / 分布式 / 敏捷



在更加长远的产品规划中，管辖领域和决策权的拥有将取决于角色所拥有的 Slash-Token®，同时基于 /me 决策设计的基本原则的落实，决策的结果的价值大小也将因此和获得或减少角色所拥有的 Slash-Token®



The diagram illustrates the relationship between individual, organizational, and social missions in the IME framework. It features three stylized human figures on the left, each with the IME logo on their chest. These figures are connected by lines to two large, overlapping circles on the right. The top circle represents an organization or community, containing several smaller circles (representing sub-organizations or groups) and dots (representing individuals). The bottom circle represents another organization or community, also containing smaller circles and dots. The connections are color-coded: yellow lines connect the individual figures to the central circles, representing 'Personal mission connection with organization/community mission, resonance'. Blue lines connect the individual figures to the sub-circles within the larger circles, representing 'Personal mission connection with role mission, resonance'. Red lines connect the individual figures to the dots within the larger circles, representing 'Personal mission connection with individual mission, resonance'. The text on the right side of the diagram explains these connections and the overall IME framework design.

个人使命与组织/社群使命连接，共振

个人使命与角色使命连接，共振

个人之间的使命连接，共振

组织/社群之间的使命连接，共振

IME 的架构设计中，圈子内角色的使命需要贡献于圈子使命，子圈子使命需要贡献于主圈子使命。

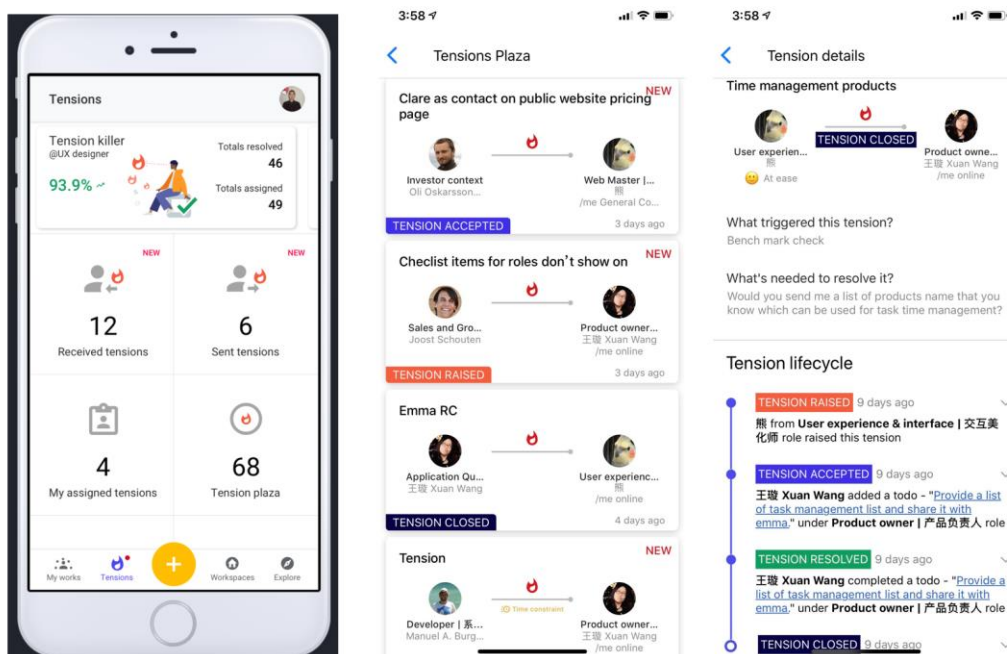
IME

通过数据将“使命共振”显性化，价值化体现：



去中心化组织下的自我管理 with 自主协作

- 基于需求的任务提议
- 角色 base 的任务协作 – 基于个人场景的协作模式
- 去中心化即时的点对点任务需求派发- 分布式自主协作
- 任务在组织内信息全部**开放透明**
- 需求提出和任务完成大数据支持组织/角色**活性可视化**
- 不允许任何人直接向他人派发具体任务，仅允许提出需求- **/me** 支持自主管理的重要元素



替代 PMP 瀑布式项目管理的 分布式以角色 base 的敏捷项目协同模式

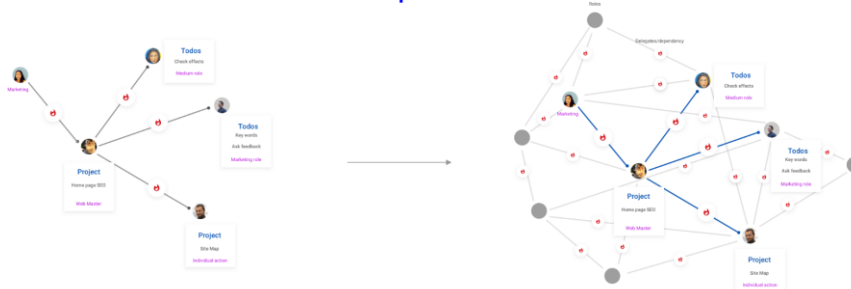
Distributed Role-based Collaboration Concept Demo

Concept Demo *V.0.002* - Updated May 15, 2019

Purpose of the prototypes

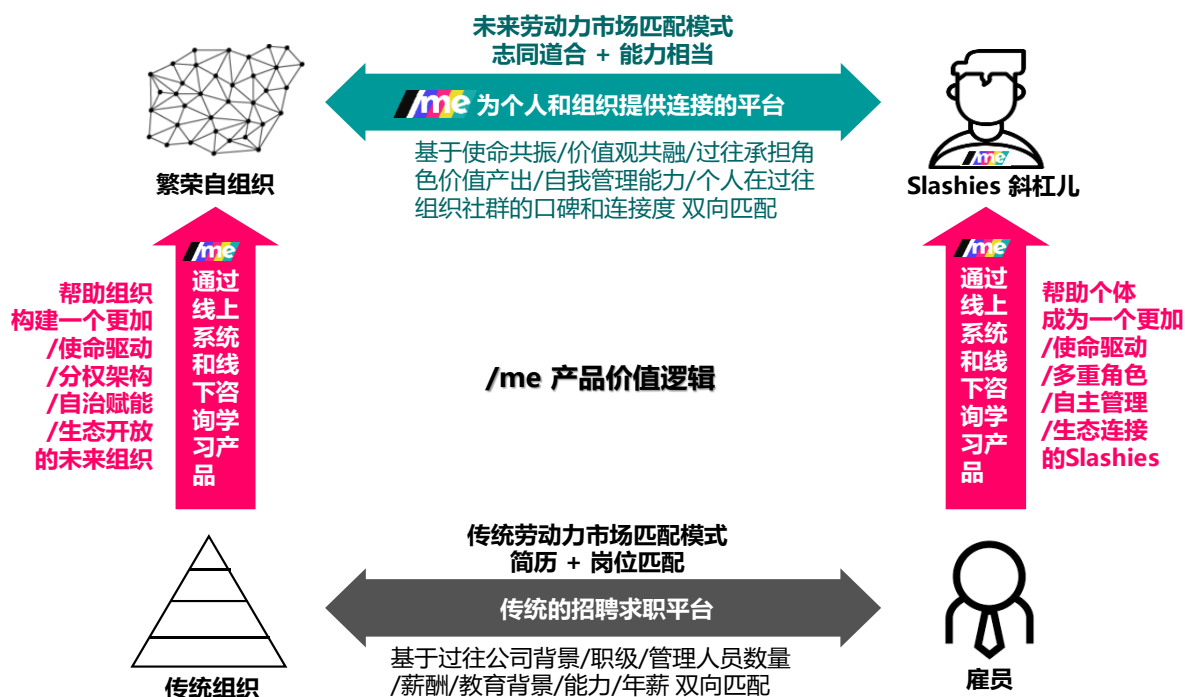
To gather team feedback about the data visualization, and get further inspirations about the role-based collaboration & purpose-driven

Concept illustration



第五部分 产品价值&市场定位&市场规模

/me 产品价值逻辑框架：



/me 对于个人用户的价值：



/me 进入市场初期目标客户群:

目标客户群体

新一代的工作者

- why
- 原则上不需要用力去改变他们，只需要告诉他们这里是“未来”，他们天然的和喜爱追求/me 这样的工作方式和Slashie的个体类型；
 - 年轻有活力。

创业团队/ 成长性企业

- why
- 他们非常渴望拥有一个非常灵活敏捷的团队，以适应更加复杂不确定的外部商业环境；
 - 他们的团队大多非常的年轻，崇尚开放自由无层级的工作模式，他们天然的喜欢自主管理，使命驱动型的工作方式；
 - 大部分的创始人、CEO都是80后，90后，他们也更容易能够get新的工作方式，并在团队内推动这样的方式落地；
 - 组织规模往往不会很大，比较容易实践新工作方式，且成长潜力巨大。

社群

- why
- 他们天然是一个开放的自组织平台，他们追求自由，和无边界的合作方式；
 - 他们结合到一起的原因往往是因为共同的梦想和追求，使命驱动是他们天然的基因，同时他们往往已经形成了非常扁平开放自由的组织形态；
 - 他们的文化也更加的开放透明，关爱，使命驱动；
 - 往往属于生态行组织，有巨大的潜力增长。

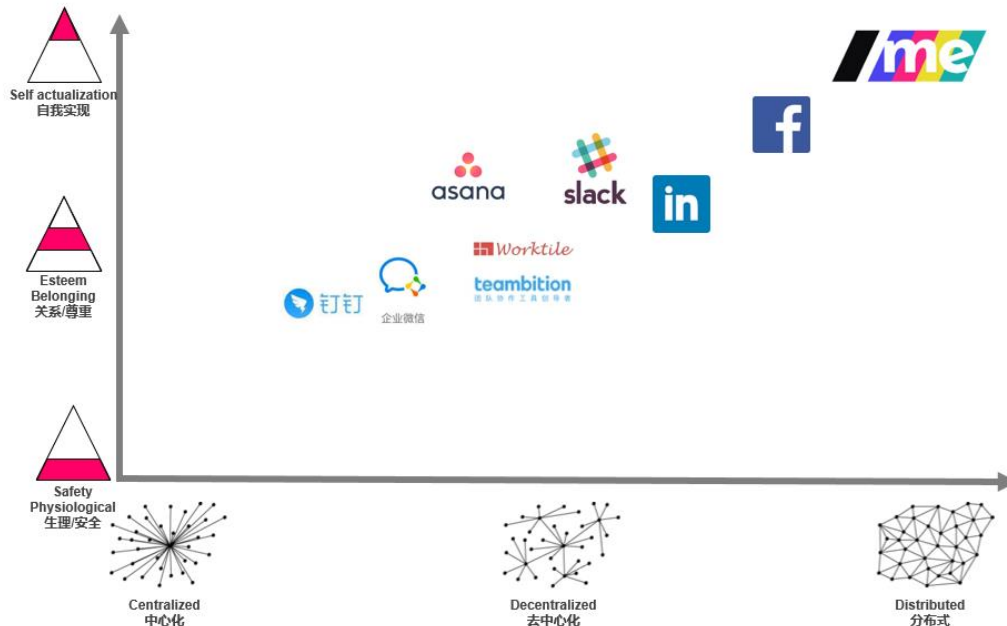
自由职业者

- why
- 他们为自己工作，他们有极强的感知力，专业技能，以及耀眼的自我管理能力和；
 - 大部分的他们都是非常独立的，并且更加对工作更加有意识和认知，他们清晰的知道他们想要什么；
 - 很强的社会连接，总是可以在不同的社群和平台切换，跨界合作。

来自客户的声音

- 我希望有一个平台可以帮助我寻找到我工作和生活的意义和价值；
- 我不想只被一家公司绑定在一个岗位上，这样实在太枯燥无聊了。我想成为一个“斜杠青年”，我有不同的兴趣，我想展现不同的才艺，体现不同的价值；
- 我做不同的工作，我是一个产品设计师，我也是一个DJ，我周末还参加一个环保的社群，我有这么多身份，我希望有一个地方把这些身份都记录上去，让大家看到我是这么多姿多彩的一个人，哈哈~
- 我希望我的存在，我的工作可以让这个世界变得更加美好。我来到这个世界，有一天我要离开这个世界，这个世界因为我会有什么不同，这个是我总会问自己的问题。
- 我想知道在这个世上，还有谁和我有同样的使命和追求，他们在做什么，我想找到他们，我也希望他们能找到我。
- 我想有一个平台来展现我的项目，我是如何搞定一个企划案，我是如何做一个有趣的项目和设计的，这个过程让我体验很好，是我的激情所在，我想和大家分享。
- 我希望可以在一个平台上展现我的工作分配，当然还包括技能和专业，这样其他人如果想邀请我的话就会更容易了。
- 我希望能有全新的标准评估我的价值，以及我的贡献，来以此获得汇报。
- 我希望我能够基于我承担的不同角色来管理我日常的工作和任务。
- 我希望我每天的工作都可以有一种“自我反思”的机制，每天帮助我回顾我今天做的事情是否是支持到我的使命了。
- 我希望能有一种方式体现我的使命和团队使命，他人使命是否连接，这个连接是强还是弱的。
- 我希望不用再在工作场所很装，装的冷静或者强大，我可以真实的展现我自己，我希望我的同事们也能这样。
- 我希望我的团队不要再有老板天天看着我们了，一群有使命能自我管理的小伙伴在一起，肯定会更好。
- 我希望能有一种全新的方式来看我和其他伙伴的关系，而不是只是领英那种你和我认识就是几位关系这种定义了，更多基于我们的合作。

/me 产品和服务市场定位:



商业成熟度 & 市场潜力：中国企业级 SaaS 市场规模

整体规模约 250 亿元，预计未来三年复合增长率近 40%

2018 年中国企业级 SaaS 市场规模为 243.5 亿元，较上年增长 47.9%。在经历了短暂的爆发式增长后，SaaS 市场体量快速跃升，随后年增长率在 2016 年到 2017 年间回落明显。进入到 2018 年，资本市场对 SaaS 的态度趋于理性，客户对 SaaS 的认可度进一步提升，同时各细分赛道的领先厂商在商业化的探索上愈发成熟，SaaS 市场增速再度上扬。预计未来三年内中国企业级 SaaS 市场将保持 39.0% 的年复合增长率，到 2021 年整体市场规模将达到 654.2 亿元。

2013-2021年中国企业级SaaS市场规模及预测



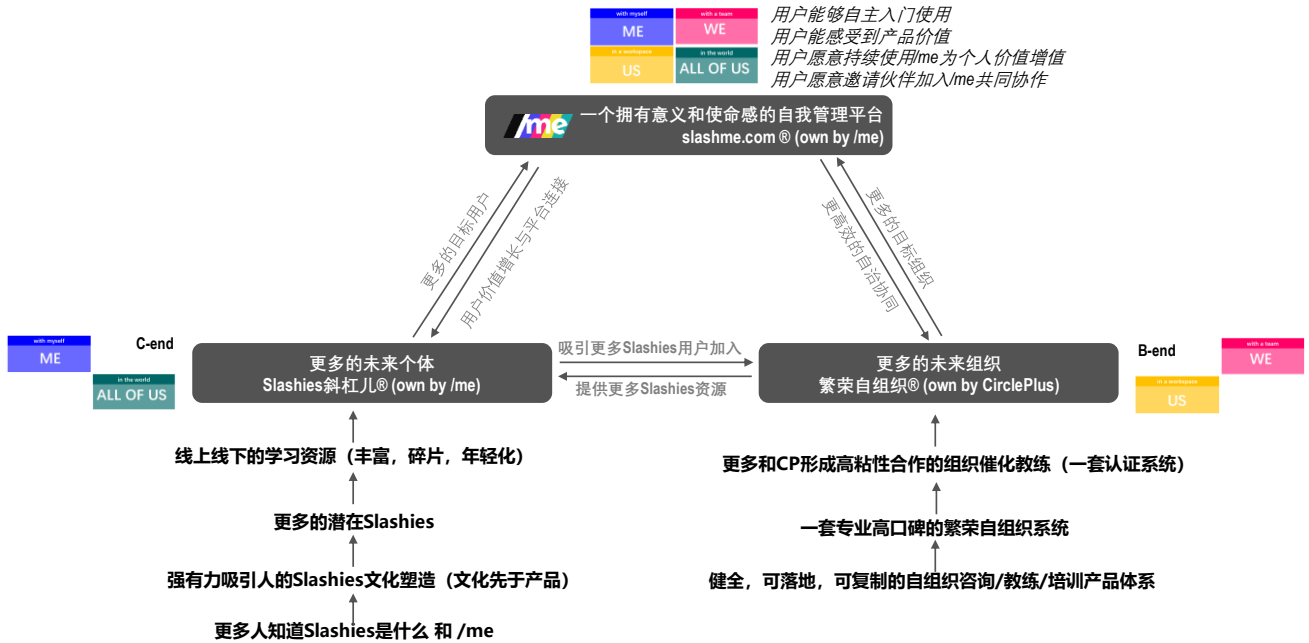
2018 年中国 GDP 占全球的比例达到 15.8%，IT 支出占比仅为 3.7%，企业级 SaaS 市场规模为 243.5 亿元，中国市场起步较晚，与此同时随着全球最炙手可热的企业级协同独角兽 zoom, slack 等在 2019 上半年相继上市，且这些应用又是在着眼于不同细分领域的的创新和深耕而获得成功，我们有理由相信无论是中国还是全球，平台模式的 2C/2B 端应用将会有广阔的发展空间。

2019年中国和欧美消费级和企业级服务市场对比



第六部分 商业模式&商业成熟度

/me 商业模式 2S (S=Slashies)



/me 旗下品牌体系:



是一个线上系统品牌, 提出了Slashies 我斜杠®
支持2B,2C用户使用
www.slashme.com
www.slashme.cn



是一个咨询品牌, 提出了繁荣自组织®概念,
支持2B客户的组织转型咨询与培训服务
www.circleplus.cn



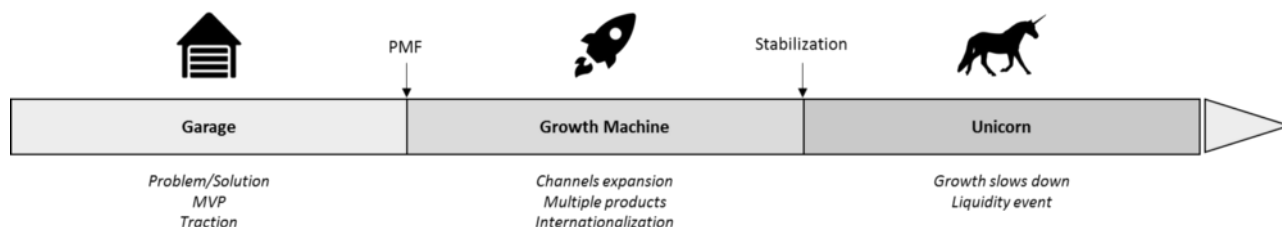
中国未来工作平台
www.chinafuturework.com

这个平台我们将作为开源的生态平台资源, 未来用于整合关于未来工作, 未来个体, 未来工作的多方资源, 实践, 和讯息。创造一个共同分享, 支持的生态社群

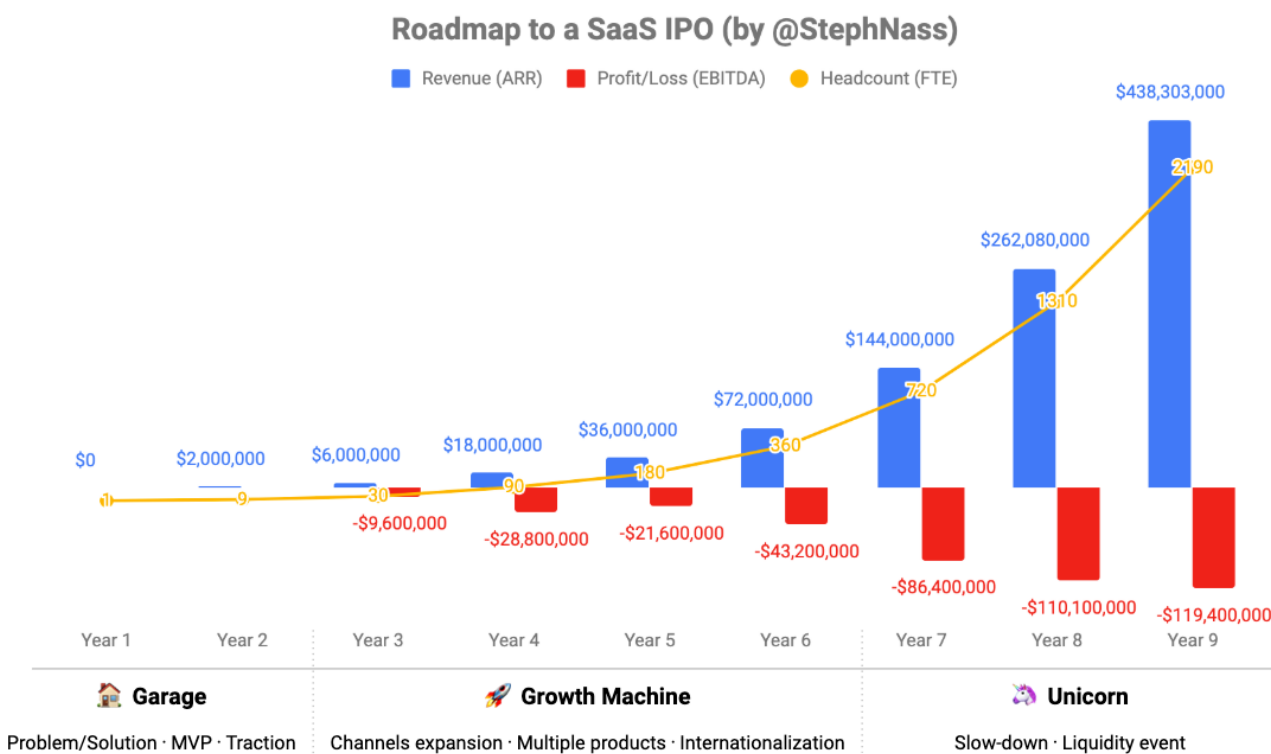


商业成熟度

根据我们对中国 SAAS 市场的判断，我们所处细分领域，以及/me 产品发展商业成长现状的分析，我们认为我们是仍属于处于“Garage 起始阶段”的一家公司。与此同时，令人欣喜的是，在分布式去中心化协同平台的搭建上，我们认为我们占领了入口（目前在中国甚至全球），并且随着中国和全球对新型工作方式，组织模式的探讨和关注不断升温，我们非常有信心 “Growth Machine 的增长引擎阶段”将很快到来



行业对标：一家 SaaS 公司从零开始到 IPO 上市，历经 9 年。

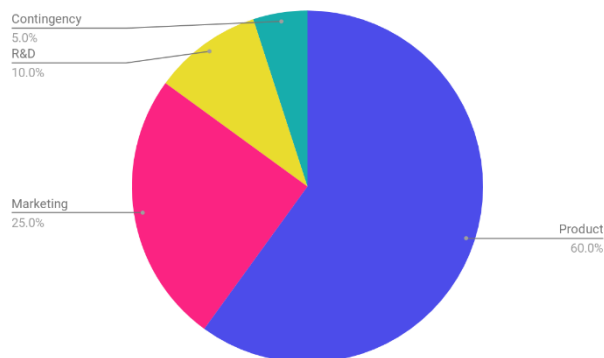


<https://medium.com/parisoma-blog/roadmap-to-a-saas-ipo-unicorning-your-way-to-100m-revenue-33e065ce7548>

第七部分 下一步计划和投资规划

我们计划在 A 轮融资到\$1.5~2M 以支持未来/me 1~1.5 年的战略发展。

- **/me Team: 60% of budget 将用于持续扩大研发团队。**目前我们的技术团队主要 base 在欧洲，并集中在荷兰。我们计划用下一轮投资款中的 60%专注于在中国建立技术研发团队，持续服务和加强对本地用户的服务。与此同时基于全球战略，我们也计划增加荷兰技术团队的技术力量。



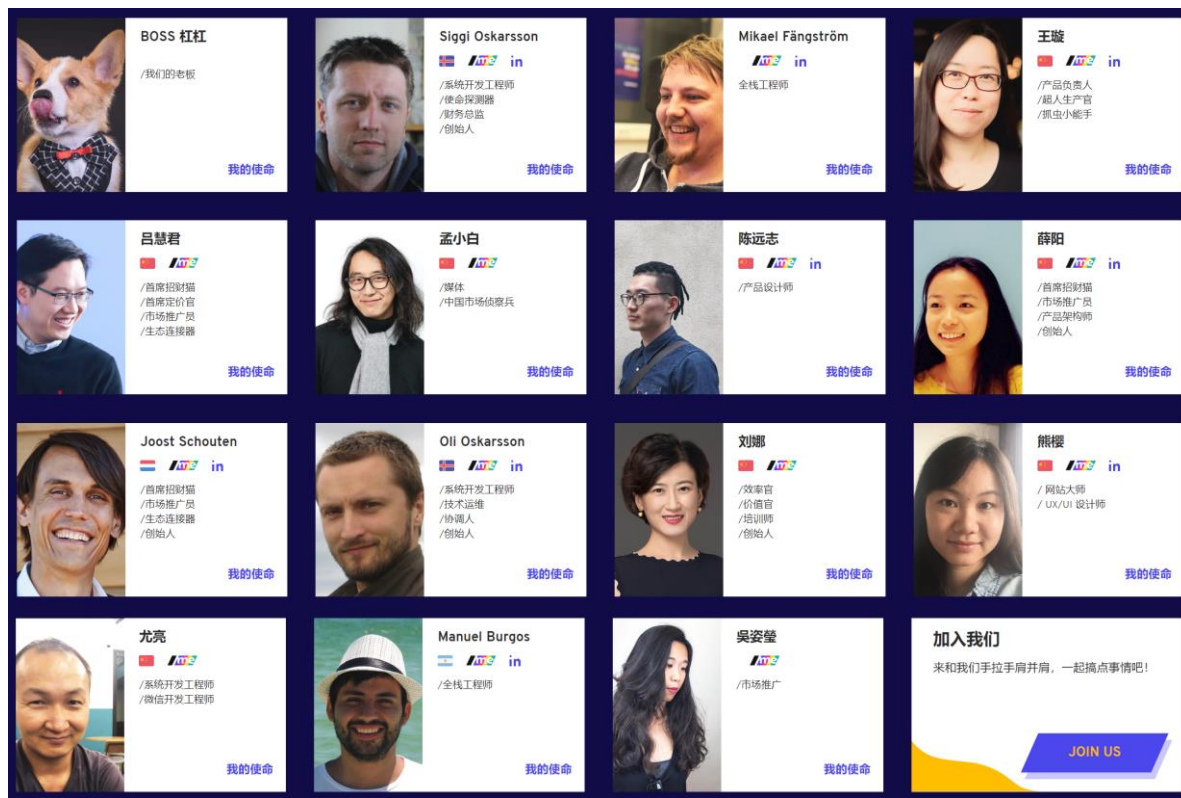
- **Marketing: 25% of budget 将用于市场宣传活动。**增加市场和目标用户对越/me 的了解和拥护。通过持续性地教育市场，帮助/me 持续增加客户量。我们将在初期专注中国市场，并有计划进行全球化市场覆盖，下一站便是欧洲市场的进入和市场活动。
- **R&D: 10% of budget 将投入在去中心化使命驱动组织的研究，探索方面。**包括和全球专业学术机构的合作，以及全球生态资源的连接与合作方面。
- **Contingency: 5% of budget 将作为不可控和目前尚不确定的部分留存，见机行事。**

专注领域	关键行动	资金投入比率
Product development /me 产品开发	1. 强化现有的系统基础架构 2. 新模块功能的开发 3. 关注在/me 未来个体在平台上的价值创造和价值提升 4. 关注未来组织（DAO，去中心化，自组织）模型的建设，以及治理系统（智能合约）的研发和开发 5. 更多的语言版本以为全球化做好准备	60%
Marketing 市场宣传	1. 市场活动，社群的创建和维护，KOL 的搜索和打造，社交媒体的持续强化 2. 基于中国和亚洲市场，并扩展到欧洲和美国	25%
R&D 新领域研究和探索	1. 对未来组织，未来协作的持续研究，包括使命驱动，去中心化自治模式，开放敏捷动态，以及目前我们可以看到在全球范围内的新组织形态。 2. 未来个体/未来工作者-Slashies 的持续研究，包括个体需求，新价值彰显，个人意识进化，自我管理，自我实现，自主决策等领域的探索。 3. Token 通证的研究和探索，以及如何和/me 平台的整合。	10%
Others 其他	1. 团队发展，团队建设 2. 其他的不可控资金需求	5%



第八部分 关于/me 团队

一个使命驱动全球化团队：



我们来自 **7** 个不同的国家

同事们现在居住工作在 **3** 个不同的国家

90-80-70 后多样的团队组合

创始团队：

Fiona Xue 薛阳 | 上海 | 中国 (wechat+ mobile: 134 8229 8892 / fiona @slashme.com)

个人使命：帮助他们寻找并找到生活和工作中的美。

- /me 联合创始人。主要负责战略制定，产品基本框架设计，生态连接等工作；
- 中国未来工作，未来个体和组织进化的核心推动者，《中国组织进化年会》发起者。
- /me 体系下的 繁荣自组织 联合开发者和企业实践教练；
- 《重塑组织》(青色组织) 第二版译者，合弄制全球认证教练，Sociocracy 共治制组织催化，IT 专业& 心理学专业；
- 过去五年间，帮助国内外不同类型的企业落地新组织类型，以此积累了丰富的经验实践经验；她参与了包括阿里巴巴，百度，携程，博世中国，SSDT，玫琳凯，乌丫，马克华菲，等中国组织的转型项目。

Siggi Oskarsson | 冰岛 | 目前在荷兰/中国生活工作

个人使命：帮助他人突破个体的自我局限。

- /me 联合创始人。CTO，拥有丰富的技术开发，团队带领经验。并且在自组织平台搭建，区块链方面有相关技术工作背景。
- 使命驱动组织，自组织，DAO，的深度学习者，探索者和实践者。
- 2007~2012 年成立了一家叫做“六月系统”的新公司。六月专注于开发应用软件，用于市场调研业务的创新。2012 年，服务的客户涵盖各种大型跨国公司，包括喜达屋酒店集团、捷豹路



虎、沃达丰等。2016 年，他的荷兰团队和软件开发团队服务的客户已经覆盖全球各地，业务量超过 5000 万欧元。

Leona Liu 刘娜 | 北京 | 中国

个人使命：帮助组织里的人们找到个人的使命，实现生命的真正的自由。

- /me 联合创始人。主要负责未来工作未来组织的领域深入的研究和中国本土化设计工作开展；
- /me 体系下的 繁荣自组织核心开发者和企业实践教练；
- 合弄制全球认证教练，Sociocracy 共治制组织催化，经济学&组织行为学专业；
- 她正在帮助打造目前中国最大规模（3080 名员工）的开放自组织。她曾帮助 印象集团，青年志，乌丫，百度，游奇网络等迈入进化型组织模式。

Joost Schouten | 阿姆斯特丹 | 荷兰

个人使命：帮助使命驱动的组织创造有价值的工作。

- /me 联合创始人。主要负责/me 全球化业务。
- 丰富的未来工作，未来组织落地工作经验。全球认证开放自组织合弄制教练。他有强烈的使命和认同感，人与人未来的协作将是更加开放、自由和生态的；
- 熟练掌握多种开发语言，拥有十五年软件开发的丰富项目经验；
- 从 2011 年期开始研究并设计基于未来生态有机组织的模型，以及配套线上系统的设计。

Oli Oskarsson | 冰岛 | 目前在荷兰生活工作

个人使命：用科技让世界变得公平。

- /me 联合创始人。/me 线上产品架构师，敏捷大师，全面负责/me 产品设计与开发。拥有丰富的技术开发，团队带领经验。并且在自组织平台搭建，区块链方面有相关技术工作背景。
- 奥力曾在一个大型市场调研平台工作，负责从数百万人那里采集数据，生成报告，提供给数千位客户。2007 年，该平台被全球最大的市场调研公司之一 GfK 公司收购。
- 2015 年开始，奥力进入自由开发者行列，并与其他人共同成立了两家公司：Profielpas (2014-2016) 和 Nestr (2016-今)。Profielpas 是一个线上平台，致力于通过简化认证和注册流程，助力建筑工地的安全改善和效率提升。Nestr 则是/me 的雏形产品。

我们的发展故事：

2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
Fiona 赴美参加合弄制认证课程，并回国创建了 CirclePlus，专注于未来工作和未来组织的研究和实践工作。 Joost 开始在荷兰接触合弄制，并帮助企业开展合弄制自组织的转型工作。	Fiona 与 Leona 合作，邀请合弄制创始人 Brian Roberson 来到中国，为百度提供合弄制的咨询培训服务，也成为合弄制第一次与中国本土企业的直接合作。 Joost, Sigg, Oli 创建了 Nestr，Nestr 也是/me 线上系统的雏形。Nestr 是一个使命驱动自主管理的系统平台，主要针对欧洲的用户提供服务。	CirclePlus & Nestr 达成一致，决定成立一家合资公司，并将 CirclePlus & Nestr 并入旗下。以此打通线上线下服务，并主要针对中国市场和客户提供服务。 11月正是发布中文版线上系统-Beta 成功举办《中国首届组织进化年会》，获得很高的社会影响和口碑。 团队四人获得合弄制认证教练资质，成为合弄制在中国唯一认证的服务机构。 咨询服务业务稳步上升，为更多的企业提供培训和教练服务。 CirclePlus 与阿里巴巴旗下蚂蚁金服开展合作，帮助蚂蚁金服部分组织进行自组织转型。	年初获得 NEO Capital 投资人 Tony Taol 先生天使轮 RMB 300W 投资。 公司股东层面签订《分布权力下自组织治理章程》，这个协议被中国和荷兰律师认定是有效的法律文件。 移动端 APP 全面上线。 11月成功举办《中国第二届组织进化年会》邀请到《重塑组织》一书的作者某卢先生，以及国内外众多优秀自组织实践企业的管理者分享企业实践。 CirclePlus 开始支持中国最大的自组织（青色组织）-3080 人的组织 印象集团转型。 同时在我们支持下的两家公司被美国合弄制正是认定为中国唯一的一家合弄制运营企业。	线上产品正式更名为/me 我斜杠，全面支持C端用户的产品设计。 正式发布自主研发的组织模式：繁荣自组织 The Thrived Organization。 全面的 Slashies 用户研究和白皮书制定。 全面的市场宣传活动，以及生态连接活动运作。 线上线下资源和服务的全面打通。 搭建支持Token交易平台的产品底层架构。 Slashme.com 和 Slashme.cn 拆分，英文版和欧洲多语言版准备工作启动，为2020 全球化做好准备工作。



合作/生态/投资:**Fiona Xue 薛阳****wechat+ mobile: 134 8229 8892****Email: fiona.xue@circleplus.cn/ fiona@slashme.com**

Since 2015

www.slashme.com