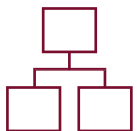


# Agile işləyən model tərtibatı və icrası

Təlimatlar

2021

# Mündəricat



## I Struktur

**01** Transformasiya KPI-ları

**02** Blokların qurulması

**03** İşçi komandanın dizaynı

**04** Proqram riskləri



## II Proseslər

**07** Sahə arası seremoniyalar

**08** Sahə seremoniyaları

**09** Squad seremoniyaları

**10** Interfeys dizaynı



## III İnsanlar

**11** Rol model

**12** Performansın idarə edilməsi

**13** Kompensasiya strukturu

**14** Qiymətləndirmə

**15** Karyera yolu

**16** Kommunikasiya yanaşması



## IV Ünsiyyət

**17** Proqram branding

**18** Diaqnostika




**19** Layihə xəritəsi

**20** Proqram təminatının dövrü  
(Software Development Life  
Cycle – SLDC)

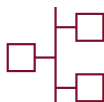





## V Texnologiya

## 1: KPI ölçmə üsulu












	 <b>Həyata keçirmə müddəti</b>	 <b>Agile ödəniş müddəti balı</b>	 <b>İşçinin cəlb olunma balı</b>
<b>Hesablama</b>	İdeyanın yaranmasından istehsal mühitində yerləşdirməyə qədər hesablanmış son 6 aylıq müddətdə yuxarıdakı və aşağıdakı rüblük tapşırıqların yerinə yetirilməsi	Agile kouçlar tərəfindən bütün Agile İşçi komandalar üzrə ortalama nəticələrlə qiymətləndirmə	Sorğu nəticələri bütün Agile İşçi komandalar arasında ortalama olmuşdur
<b>Giriş məlumatları</b>	JIRA qeydləri	Agile kouçlar və Holding nümayəndələri tərəfindən doldurulan anket	Agile təşkilatın işçiləri tərəfindən doldurulan sorğu
<b>Nəticənin növü</b>	Müddət (gün)	Bütün ölçülər üzrə ədədi bal (1-5 arasında)	Ədədi bal (1-10 arasında)
<b>Məsul şəxs</b>	Agile ekspert mərkəzi	Zaur Cəlilov	Aygün Həsənova
<b>Ölçmə tezliyi</b>	Rüblük, Agile ekspert mərkəzi tərəfindən	Rüblük, Agile ekspert mərkəzi tərəfindən aparılır	İllik, İR tərəfindən aparılır
<b>1 ildə gözlənilən inkişaf</b>	2xdaha tez icra	Ortalama bal minimum <b>3.0</b>	<b>10%</b> artım

1: Biz JIRA-da bazara təqdim olunma müddətini (Time-to-market T2M) tələbin icra olunma sürətinə baxaraq hesablayacağıq

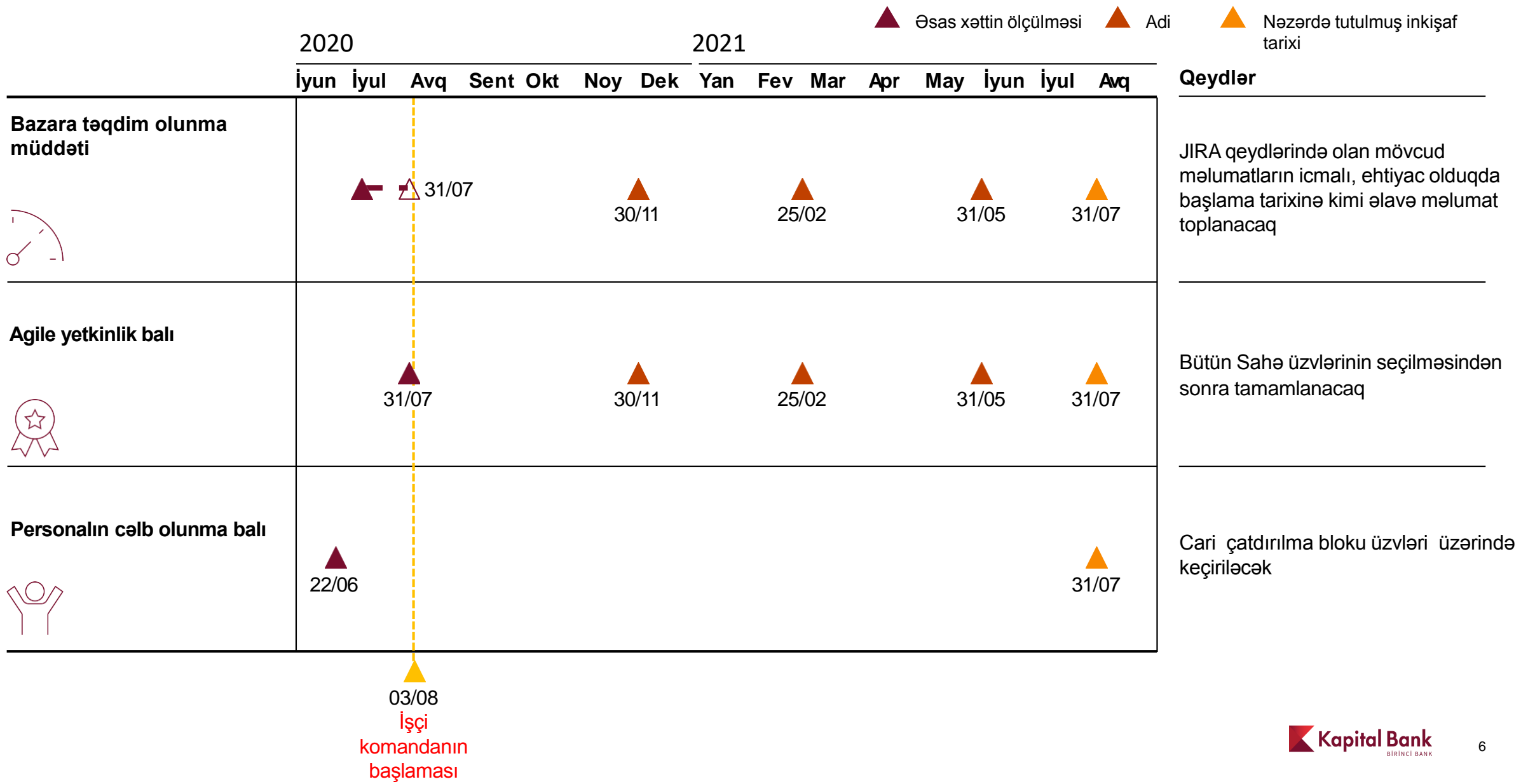
<div></div> <div>Yanaşma</div>	<div></div> <div>Əsas xətt</div>	<div></div> <div>Hədəf vəziyyət</div>
<div>Tapşırıq ideyanın yaranmasından istehsal mühitində yerləşdirməyə qədər olan həyat dövrü boyunca qiymətləndirilir</div> <div>Dövr 3-6 ay hesablanmışdır, ölçü avtomatik olaraq Sahə liderləri tərəfindən JIRA-dan götürülür</div> <div>Bağlanmalı olan 25% ən sürətli (yuxarı kvartil) və 25% ən yavaş (aşağı kvartil) tapşırıq müəyyən edilir</div> <div>Hər iki qrup üçün ortalama bağlama vaxtı bazara təqdim olunma müddəti kimi hesablanır</div>	<div></div> <div>XX/XX gün</div> <div>Əsas xətt mövcud deyil, hazırda komandalar yalnız inkişaf vaxtını qeyd edirlər</div>	<div>XX/XX gün</div>

# 1: İşçinin cəlb olunma balı – 20 suallıq sorğu

Müzakirə üçün

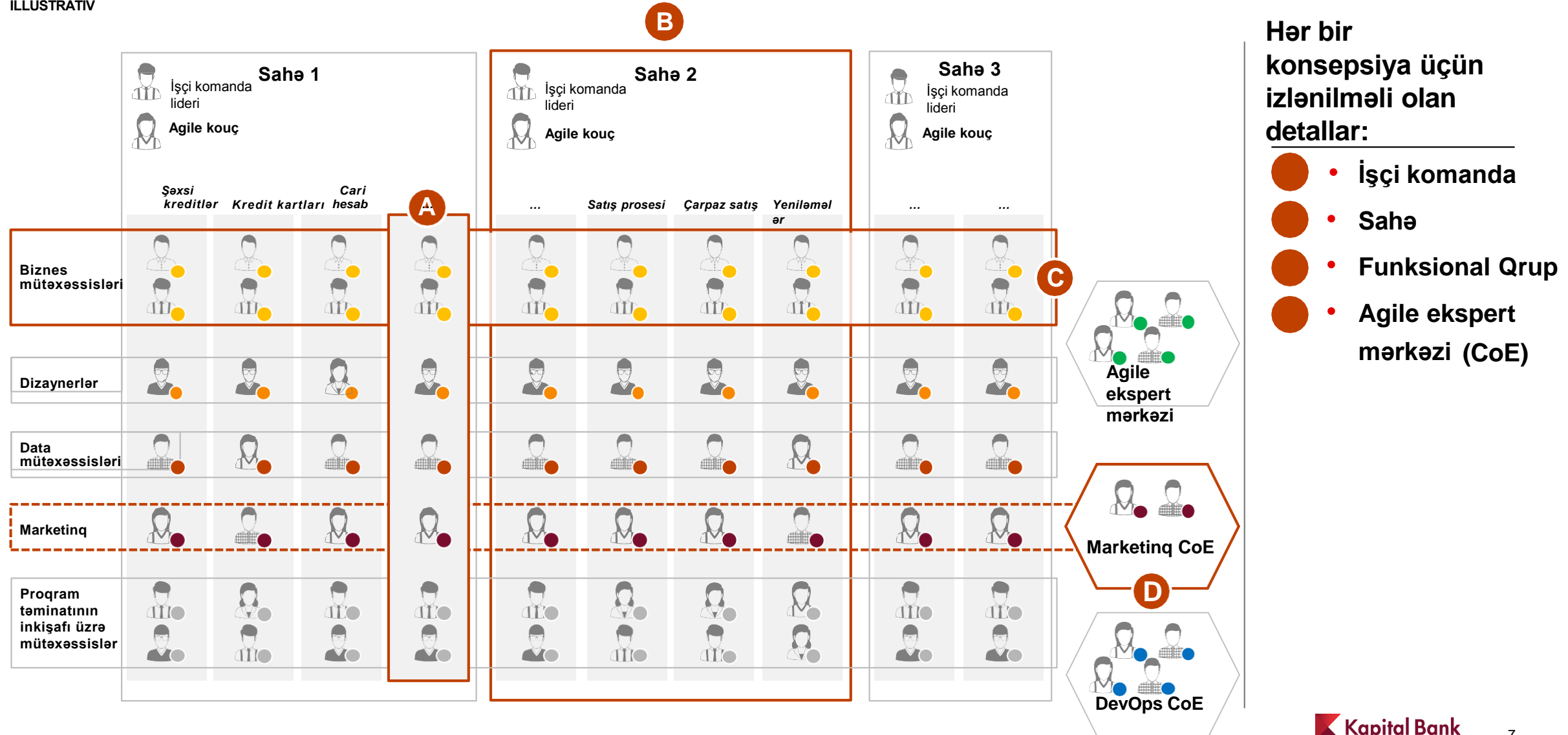
Ölçülər	Suallar	Cavab şkalası
 <b>Həyəcan və dəstək</b>	Kapital Bankda işləməkdən qürur duyuram Kapital Bankı möhtəşəm iş yeri kimi tövsiyə edərdim Kapital Bank məni başqa yerdə bənzər vəzifədə etdiklərimdən daha çoxunu etməyə həvəsləndirir	1-10
 <b>Məqsəd</b>	Düşünürəm ki, Kapital Bankın rəhbərliyi nə baş verdiyi barədə mənə məlumat verir Sahəmin/Şöbəmin strategiyası məni motivasiyə edir	1-10
 <b>İş və istirahət arasındakı tarazlıq</b>	İş yüküm və həyat tərzim dayanıqlıdır (iş saatları və stres səviyyəsi baxımından)	1-10
 <b>Səlahiyyətləndirmə</b>	Öz məqsədlərimə çatmaq üçün qərar vermək səlahiyyətim və imkanım var	1-10
 <b>Nail olunmuş təsir</b>	Düşünürəm ki, işim müştərilərə, komandama və mənə təsir göstərir	1-10
 <b>Tanınma</b>	Yaxşı iş görəndə uyğun nüfuz qazanıram	1-10
 <b>Komanda dinamikası</b>	Komandanızda atmosfer və dinamika nə dərəcədə müsbətdir? (komandanız/Kapital Bank daxilində həmkarlarınızla necə yola gedirsiniz, Fikirləriniz komanda daxilində nə dərəcədə qəbul edilir və s.)	1-10
 <b>İnkişaf imkanları</b>	İşimi yaxşı görmək üçün ehtiyacım olan təhsil və inkişaf imkanım var Kapital Bankda mənim üçün yaxşı karyera imkanları olduğunu düşünürəm Karyera məqsədlərimə həqiqətən maraq göstərən bir mentorum var	1-10
 <b>Stabillik və təhlükəsizlik</b>	İki il ərzində özümü Kapital Bankda işləyən yerdə təsəvvür edirəm	1-10
 <b>Proseslər</b>	Buradakı sistem və proseslərin əksəriyyəti işimizi effektiv görməyə kömək edir Burada verilən gündəlik qərarlar keyfiyyət və inkişafın üstün prioritetlər olduğunu nümayiş etdirir	1-10
 <b>Digər (sərbəst formatda suallar)</b>	Kapital Bankda xüsusilə yaxşı bacardığımız şeylər varmı? Kapital Bankda yaxşı bacarmadığımız şeylər varmı? Bu sorğuda sizdən soruşmalı olduğumuz başqa bir şey varmı?	

# 1: Agile transformasiya proqramı başladıldıqdan sonra bir il ərzində hədəf KPI-lar arasında nəzərdə tutulmuş bütün təkmilləşdirmələrə nail olacaq



## 2: Kapital Bankın Agile icra təşkilatı dörd baza struktur elementindən ibarətdir: Sahələr, İşçi komandalar, CoE və Funksional Qruplardan

İLLÜSTRATİV



## 2A: İşçi komandalar verilmiş məqsədi yerinə yetirilməli olan hərtərəfli məsuliyyətə malik çarpaz funksiyalı komandalardır

### İLLÜSTRATİV

#### İşçi

#### Funksional ekspertizaya nümunə



Biznes ekspert  
(Məhsul)



Məhsul sahibi



Dizayner (UX/UI dizayn)



İşçi komanda  
üzvü



Marketinq (rəqiblərin  
araşdırılması)



Lean mütəxəssisi



Data mütəxəssisi (Məlumat  
modelləşdiricisi)



Dev-mühəndislər (Əsas  
bankçılıq inkişaf etdiricisi)

#### İşçi komandanın prinsipləri

**Səlahiyyətli, müstəqil və özünü idarəedən**

**İşçi komanda** müştərinin xidməti ilə əlaqədar müəyyən bir missiyanın reallaşdırılması üçün **hərtərəfli bir məsuliyyətə** malikdir

İşçi komandalar **çoxfunksiyalıdırlar** – bir İşçi komandada işləyən müxtəlif xüsusiyyətlərin/funksiyaların nümayəndələridir

Bir İşçi komandada **11 nəfərdən çox adam ola bilməz**, bütün insanlar idealda tam hədəfə yönəlməlidir

Backlogları prioritetləşdirən və digər İşçi komandalarla qarşılıqlı asılılıqları idarə edən **bir məhsul sahibi var**

İşçi komandanın **tərkibi** tədricən yaranan missiyaları nəzərə alınmaqla zamanla **dəyişdirilə bilər**

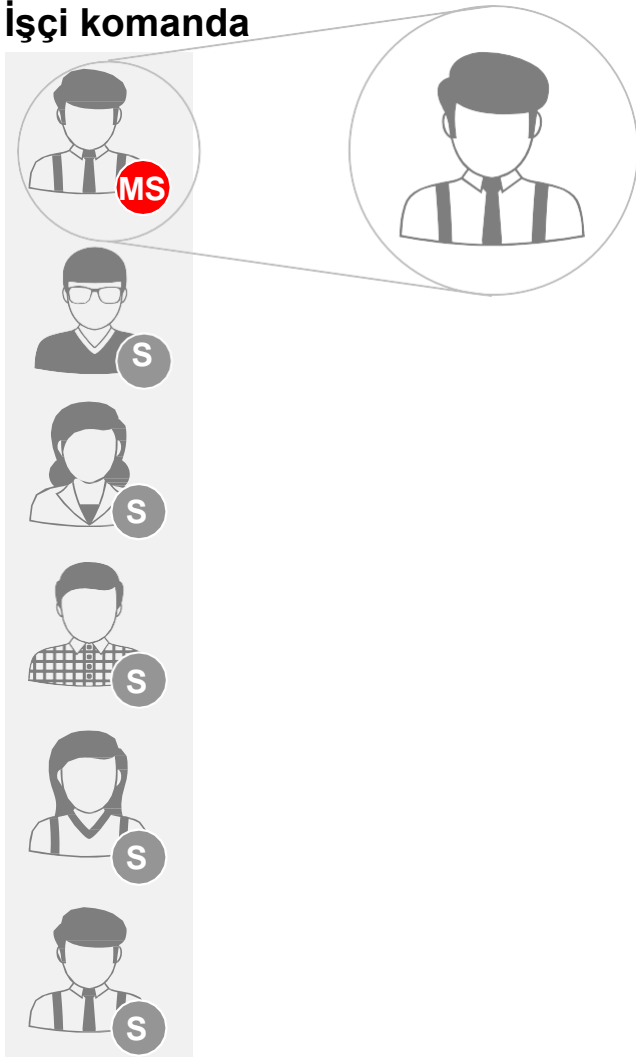
İşçi komanda missiyanı **icra etdikdə**, ləğv oluna bilər

İşçi komandanın iştirakçıları **bir yerdə** birgə işləyir



## 2A: Məhsul sahibinin vəzifəsinin təsviri

### İşçi komanda



### İcmal

**Məhsul sahibi** İşçi komandanın bir hissəsi kimi **ixtisaslaşmış tam-ştat bir roldur**, bu isə o deməkdir ki, onun başlıca vəzifəsi İşçi komandanın **məqsədlərinə çatma prosesində müştərilərin ehtiyaclarını** qarşılayan **bir məhsul buraxmasını** təmin etməkdir

### Öhdəliklər

**Məhsulun idarə edilməsi** (məhsul strategiyası hazırlayır, məhsula dair tələblər müəyyən edir, sprint -in nəticəsini «Yerinə yetirilmiş» kimi qəbul edir)

**Hədəf və iş prioritetlərinin qoyulması** (hədəflərə çatmaq üçün İşçi komanda backlog yaradır və onun elementlərini prioritetləşdirir, İşçi komandanın tələbləri düzgün başa düşməsinə təmin edir, sprint planlamasında iştirak edir, İşçi komandalararası tapşırıqları yerinə yetirmək üçün digər İşçi komandalarla qarşılıqlı əlaqədə olur)




**İşçi komandanın inkişaf etdirilməsində iştirak** (Sahə Lideri və Funksional Lider ilə birlikdə İşçi komandanın lazımı keyfiyyətlər dəstini müəyyən edir)

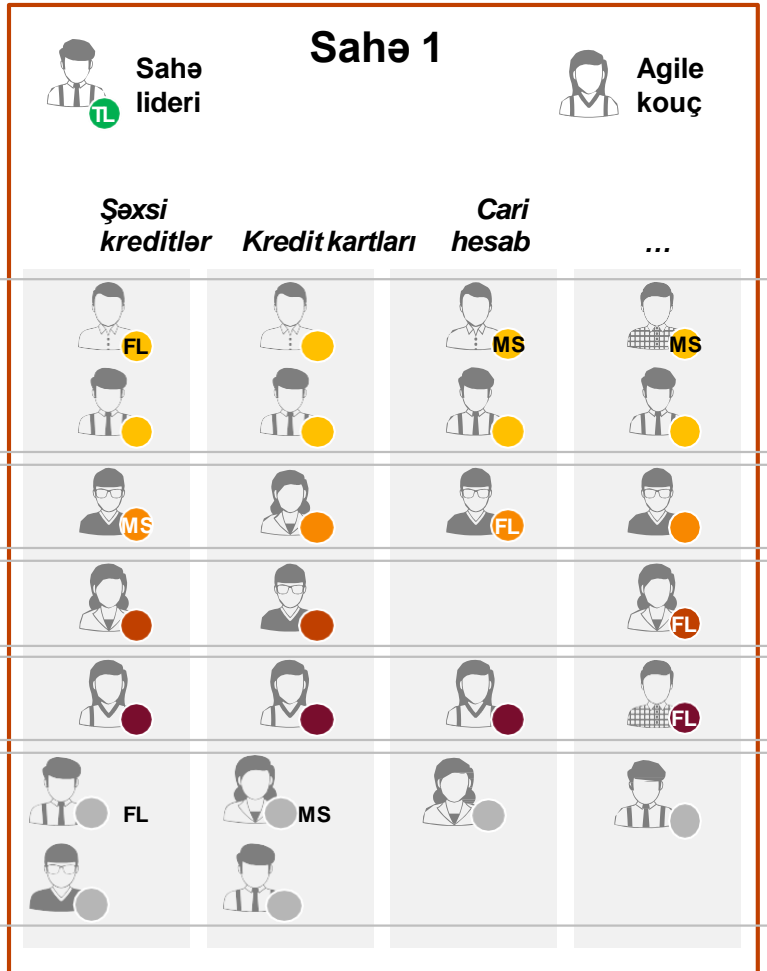
### Hesabat vermə

İşçi komandanın missiyasının icrası barədə **Sahə liderinə** hesabat verir

## 2B: Sahələr bir ümumi strateji hədəfə doğru işləyən işçi komandalar qruplarıdır

### İLLÜSTRATİV

-  Sahə lideri
-  Funksional Lider
-  Məhsul sahibi



### Sahənin prinsipləri

Əlaqədar **İşçi komandalar** toplusu müştəri üçün dəyər təqdim edilməsi ilə əlaqədar ümumi bir missiya ilə hərəkət edən **bir Sahədə birləşir**

Agile əməliyyat rejimində Sahə lideri **~10-15-ə qədər səlahiyyətli, özünü idarə edən işçi komandalara rəhbərlik etmək** iqtidarında olmalıdır

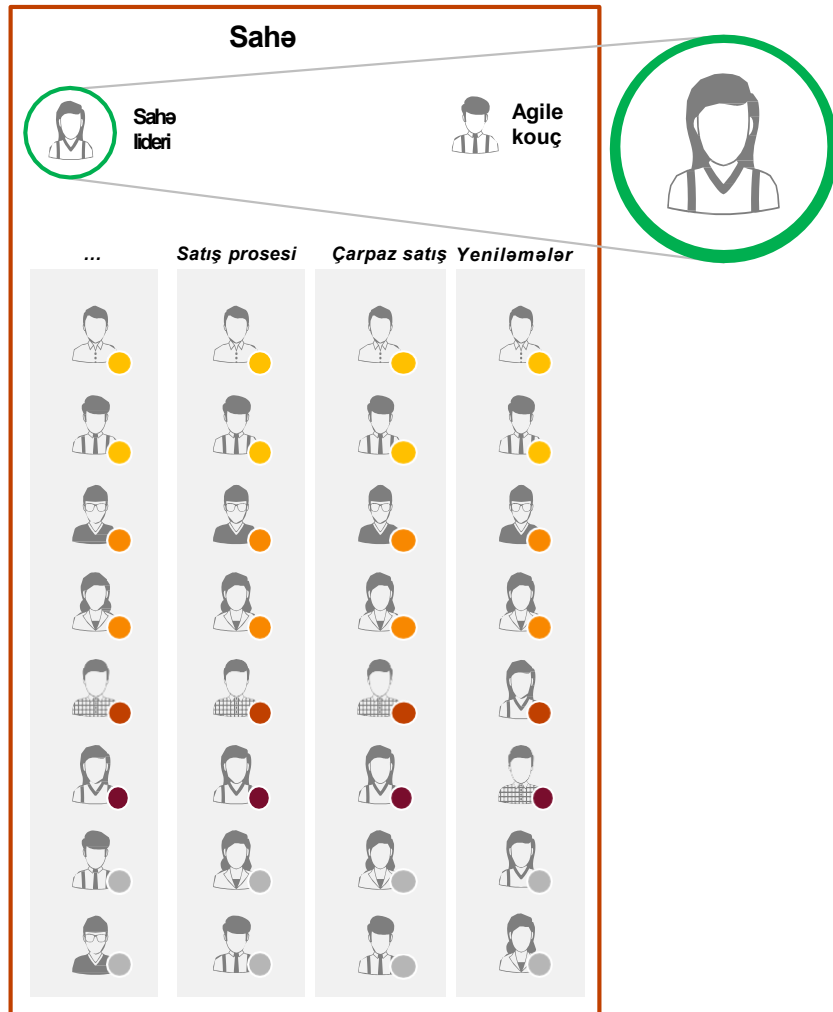
Mümkün qədər bütün **iş işçi komanda səviyyəsində** icra edilir, Ekspert mərkəzlərindən xüsusi / nadir resurslar cəlb oluna bilər (məs., DevOps mühəndisləri)

**Sahə daxilində üç vəzifə** işçi komandalara missiyanı reallaşdırmaqda kömək edir: Məhsul sahibi, Funksional Lider və Agile kouç

Sahədə **150-dən çox adam ola bilməz**

**Sabit bir təşkilati struktur** yoxdur, Sahə daim biznes ehtiyaclarına görə özünün işçi komandalar tərkibini inkişaf etdirəcək

## 2B: Sahə lideri vəzifəsi öz biznesini idarə etməklə dərindən məşğul olan «aktiv» bir roldur



### İcmal

Rəhbər ortaq strateji missiya ətrafında birləşmiş və Sahənin biznes məqsədlərinə çatmasını təmin edən **~12-yə qədər işçi komanda<sup>1</sup>** idarə etməkdən məsuldur

### 80-90% rola yönəlik

Tapşırıqlarından asılı olaraq **Sahənin əsas fəaliyyət göstəriciləri üçün cavabdehlik daşıyır** (Mənfəət və zərər, NPS, bazar payı və s. kimi)

### Öhdəliklər

**Sahə üçün strategiya** müəyyən edir

Sahənin backlogunu formalaşdırmaqla, İşçi komandalarda Məhsul sahiblərini sinxronizasiya etməklə və Sahə üçün Rüblük Biznes Planlaşdırmasını aparmaqla **iş planlaşdırır və prioritetləşdirir**

**Sahənin büdcəsini** idarə edir və Sahə **KPI-larından** məsuldur (məs., Mənfəət və zərər, NPS)

**İşçi komanda üzvlərinin idarə edilməsindən** (yəni, Sahənin tərkibi və İşçi komandalar daxilində resursların yenidən bölüşdürülməsi) məsuldur











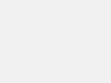









## 2C: Funksional Qruplar bacarıqların inkişaf etdirilməsi və bənzər tapşırıqlara ümumi bir yanaşmanın dəstəklənməsindən məsul peşəkarlardan ibarət funksional qruplardır

### İLLÜSTRATİV

#### Agile əməliyyat modellərində:

#### Funksional Qruplar «Necə»...

...müəyyən edərkən İşçi komandalar «Nə» anlayışını müəyyən edir

Biznes mütəxəssisləri				
Dizaynerlər				
Data mütəxəssisləri				
Marketing				
Dev-mühəndislər				

#### Funksional Qrup prinsipləri

**Bacarıqların inkişafını, həmçinin ən yaxşı praktikaları və nəzarət mexanizmlərini stimullaşdırmaq**

Funksional mütəxəssislər üçün bir hissəsi ola biləcək **dayanıqlı cəmiyyət təmin etmək** (insanlar İşçi komandalar arasında dəyişdikcə)

Agile Sahələrdəki **bütün işçilər bir Funksional Qrupa aiddir**

**Funksional Qruplar** əlaqəli bacarıqlara yiyələnməyə və «T-shaped» insanlara doğru inkişafa imkan vermək üçün **«geniş» tutulur**

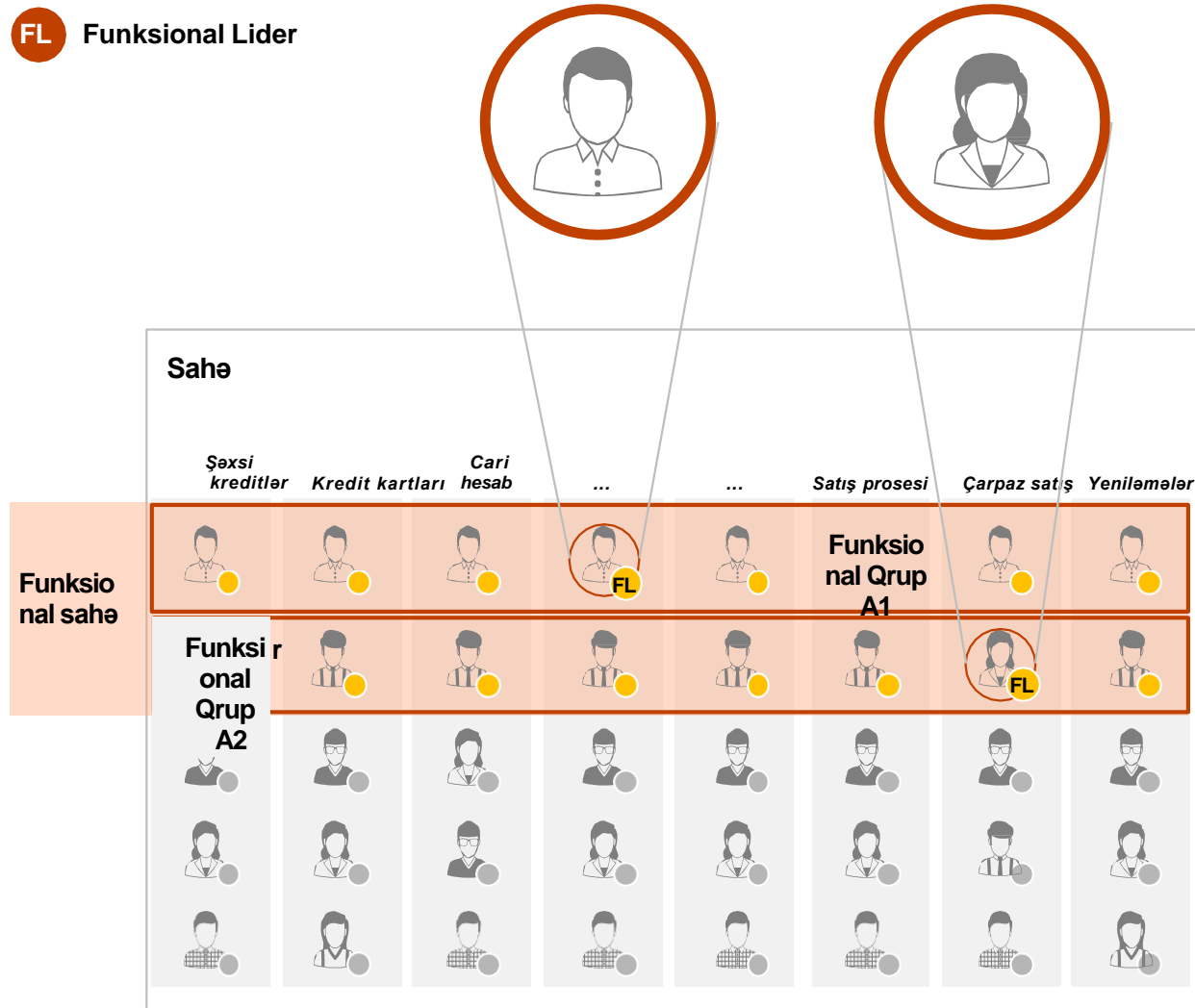
Hər Funksional Qrupda İşçi komandadakı rollarından əlavə **insanların inkişafı üçün məsuliyyət daşıyan bir Funksional Lider** var

**Funksional Liderlər adətən** kifayət qədər diqqət ayrılmasını təmin etmək üçün **7-8 insanın inkişafından məsuldurlar**

**Şəxs həm Məhsul sahibi, həm də Funksional Lider ola bilməz** («nə» ilə «necə» barədə qərar hüquqlarının ayrımını saxlayın)

## 2C: Funksional Liderin vəzifəsinin təsviri

### FL Funksional Lider



### Öhdəliklər

Öz işçi komandasında funksional mütəxəssis (zamanın ən azı 30%-i):

- Ekspert kimi yüksək bacarıq səviyyəsi tələb edən kompleks problemlərin həllində iştirak etmək
- Digər ekspertlərlə lazımi məsləhətləşmələrin təşkil edilməsi

**İşçilər (7-8 nəfər) üçün gündəliyin idarə edicisi:**

- Funksional Qrup resurslarının ayrılmasını təklif edir
- İnsan proseslərini (məs., işə cəlb etmə, yeni əməkdaşların uyğunlaşdırılması, təlim, geri bildirim, qiymətləndirmə, inkişaf, vəzifədə irəliləmə) idarə edir
- Funksional Qrup üzvlərinin fəaliyyət qiymətləndirmələrini aparır

**Bilik və bacarıqların yaradılmasına təsir edən şəxs:**

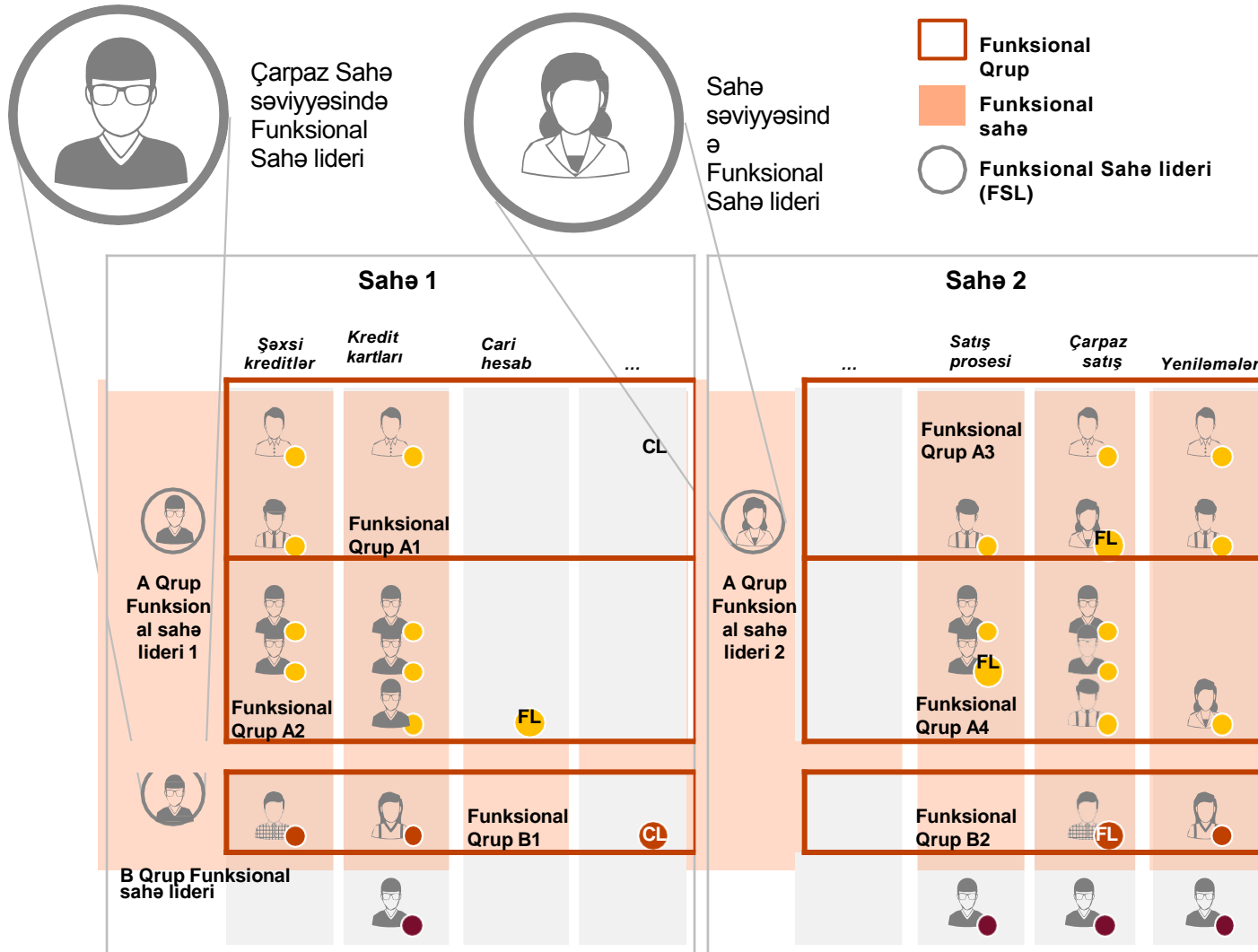
- Funksional Qrup(lar) daxilində bacarıqları inkişaf etdirir
- İş standartları tərtib edir və həyata keçirir
- Biliklərin paylaşılması vasitəsilə imkanlar yaradır

### Hesabat vermə

- Funksional Lider funksional olaraq işçi komanda missiyasının icrası barədə Funksional Sahə liderinə<sup>1</sup> və Sahə liderinə hesabat verir

1. Funksional Qrup Funksional sahənin bir hissəsidir

## 2C: Ağır koordinasiya tələb edən Funksional Qruplar üçün Sahə və çarpaz Sahə səviyyəsində Funksional sahə lideri vəzifəsi yaradıla bilər



### İcmal

**Böyük sayda Funksional Qrup rəhbərləri (>5) və güclü mərkəzi idarəetmə xüsusiyyətinə malik əsas Funksional Qrup üzvləri olduqda tələb olunur**

Daha geniş bacarıq Sahəsi üçün **mükəmməlin artırılması** və **strateji missiyaya** görə məsuliyyət daşıyır

Tam-ştat idarəetmə vəzifəsi – **İşçi komanda üzvü deyil**

### Öhdəliklər

Bacarıq Sahəsi üçün **iş standartları hazırlamaq və həyata keçirmək məqsədilə** Funksional Liderlərini əlaqələndirir

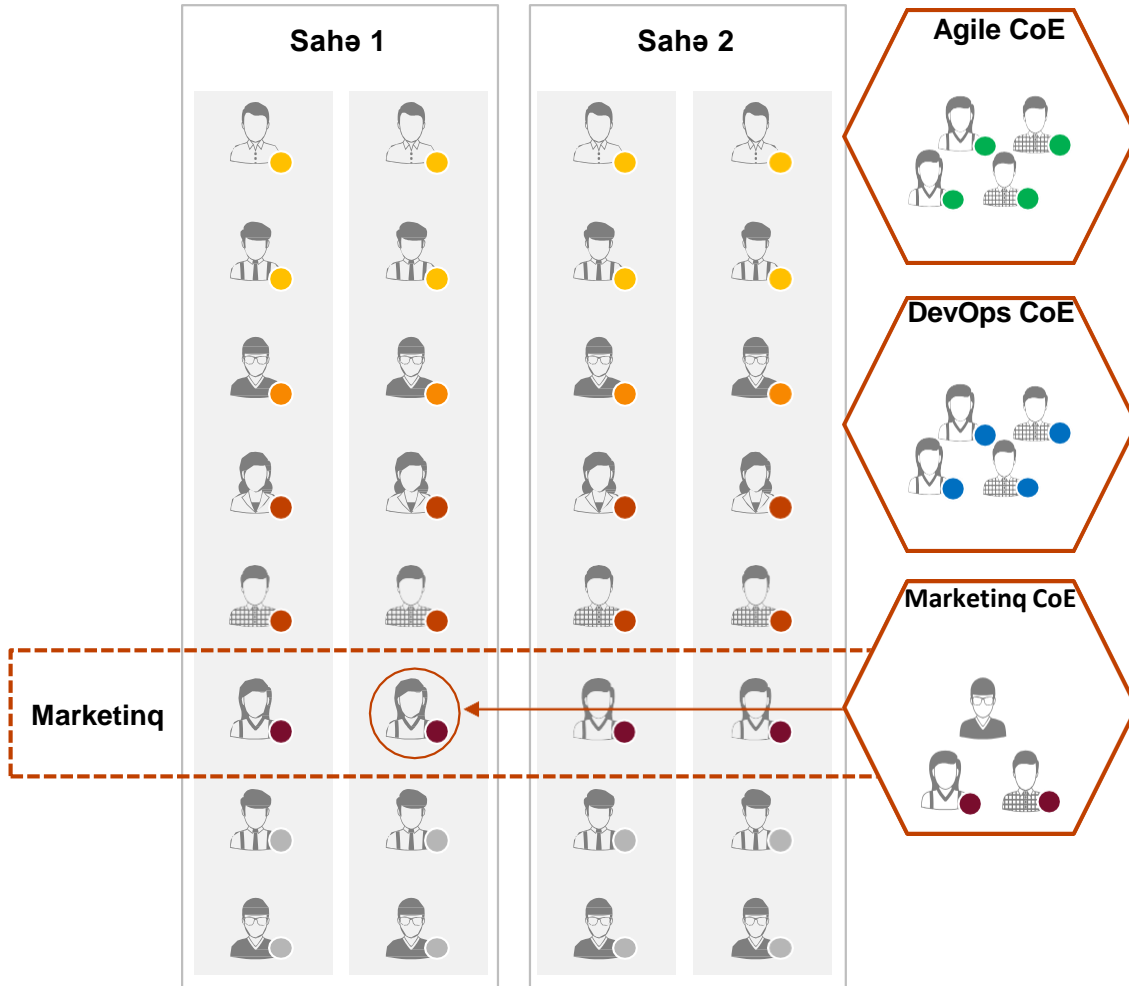
Sahələrdə **Funksional Qrup bacarıqları üçün paylama və tələbin** tam təsvirinə nəzarət edir

**Funksional Liderlərinin qiymətləndirilməsində** iştirak edir

### Hesabat vermə

Funksional sahə müvafiq 1 saylı funksional rəhbərə hesabat verir

## 2D: Ekspert mərkəzi (Center of Excellence - CoE) resursları, xidmətləri və aktivləri mərkəzdən idarə edən bir Funksional Qrupdur



Ekspert mərkəzləri Sahələrə öz missiyalarını yerinə yetirmələrinə imkan vermək üçün **xidmət və imkanlar təqdim edir**:

- İşin **NECƏLİYİNİ** və CoE-nin **NƏYİN** üzərində işlədiyini idarə edən CoE rəhbəri tərəfindən idarə olunur
- **Ya işin azlığı, ya da yüksək həcmi səbəbilə** tam olaraq tək bir Sahəyə xidmət göstərə bilməyən mütəxəssis resurslarından ibarətdir
- **Xüsusi ehtiyacları müvəqqəti doldurmaq üçün** Sahəyə / İşçi komandalara mütəxəssis resursları cəlb edə bilər

Resursların birbaşa Sahələrə yerləşdirilməsindən asılı olaraq bir CoE yaratmaq üçün aydın bir məqsəd olmalıdır:

- Öz missiyalarını yerinə yetirmələri üçün bir neçə Sahə tərəfindən istehlak edilməsinə ehtiyac olan **mərkəzi bir aktiv yaratmaq və saxlamaq** (məs., CRM komandası)
- **Hesabatlılıq perspektivindən işçi komandaya daxil olmağı tələb etməyən** Sahələrə xüsusi xidmət göstərmək (məs., illik müştəri anlayışı sorğularının aparılması)
- Nadir mənbələrdən istifadə üzərində ciddi nəzarət aparmaq və **onların ən dəyərli olduqları yerlərdə saxlanılmasını təmin etmək** (məs., DevOps mühəndisləri)

CoE-lərin həmçinin Funksional Qruplar kimi uzantıları da ola bilər

## 5: Gələcəkdə lazım olduqda yaradılacaq potensial işçi komanda və Sahələr üçün qərar vermə prosesinə bir yanaşma hazırlamışıq



Bu yanaşmadan gələcəkdə yeni bir işçi komandası əlavə olunması və ya Sahə səviyyəsinə qalxmağın uyğun ola biləcəyi Sahələrdə istifadə edilə bilər (məs., Kapital Bankın diqqət ayırmağa qərar verdiyi ipoteka məhsulları, mikro işçi komandalar və ya yeni bir Sahə)



## 5: Yeni bir Sahə yaradılması üçün qərarlar ağacı



1. Gələcəkdə sınaqdan keçirmə və təsdiqləmə məqsədləri üçün yeni ideya və məhsulun hazırlanmasına xidmət edən bir işçi komanda ola bilər

## 5: Yeni bir Agile Sahənin yaradılması üçün siyahı (1/2)

Day 0

	- 4 ay	- 3 ay	- 2 ay	- 1 ay
<b>Vizyon və sxem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sahənin fəaliyyət Sahəsi tam başa düşülmü və aydındır?</li> <li><input type="checkbox"/> Sahə üçün aydın ifadə edilmiş və adekvat bir missiya varmı?</li> <li><input type="checkbox"/> Sahənin işləyəcəyi məhsullar aydın qeyd edilmişdir?</li> <li><input type="checkbox"/> Sahənin yaradılması üçün dəqiq tarix məlumdur və əsas tərəfdaşlara (İdarəetmə Heyyyəti və s.) məlumat verilibmi?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sahə kritik hissə risklərini azaltmaq üçün üst-üstə düşməyən işçi komandalar şəklində və asılılıqlar nəzərə alınaraq qurulmuşdur (yeni hər bir işçi komanda müştəri ehtiyacları ətrafında təşkil olunmuş xüsusi, tam bir məqsədə sahibdirmi)?</li> <li><input type="checkbox"/> Sahə OKR-ləri əsas tərəfdaşlarla (yeni İdarəetmə heyyyəti üzvləri və Sahə lideri) müəyyən edilmiş və təşkil edilmişdir?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sahə bir-birindən aydın şəkildə fərqlənən bacarıqlar yaradan Funksional Qruplara bölünmüşdürmü?</li> <li><input type="checkbox"/> Yeni Funksional Qruplara ehtiyac varmı? Əgər varsa, dəqiq müəyyən ediləblərmə?</li> <li><input type="checkbox"/> Hər işçi komanda ən azı 4-5 üzvdən ibarətdirmi?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Hər bir Funksional Qrup və işçi komanda aydın missiya və vizyona sahibdirmi?</li> <li><input type="checkbox"/> İşçi komanda OKR-ləri lazımı tərəfdaşlarla (yeni işçi komanda və Sahə lideri ilə birlikdə hazırlanmış) müəyyən edilmiş və təşkil edilmişdir?</li> </ul>
<b>İnsanlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sahə lideri müəyyən edilibmi və ona məlumat verilibmi?</li> <li><input type="checkbox"/> Personalın yığılması prosesi tam hazırlanıb təşkil olunubmu? (məs., seçim, təyinat, işçilərin cəlb olunması)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sahədə əsas işlər üçün vəzifə və öhdəliklər aydın müəyyən edilmişdir?</li> <li><input type="checkbox"/> Əgər varsa, yeni vəzifələr üçün karyera yolları müəyyən edilmişdir?</li> <li><input type="checkbox"/> Sahə üçün işçi cəlb edilməsi/seçimi çıxarılıbmı?</li> <li><input type="checkbox"/> Komandaların cari yeri dəqiqləşdirilibmi?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Kifayət qədər mövcud daxili namizədlər varmı və ya qabiliyyətlə bağlı boşluqlar üçün təsirləri azaltma seremoniyaları görülmü?</li> <li><input type="checkbox"/> AC(lər) seçilərək işə uyğunlaşdırılıbmı?</li> <li><input type="checkbox"/> Təlim kataloqunun elementləri hazırlanıbmı?</li> <li><input type="checkbox"/> Yeni vəzifələr üçün bacarıqların artırılması matrisaları hazırlanıbmı?</li> <li><input type="checkbox"/> Sahə tam yığılıbmı?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Əsas vəzifələr (MS, FL, SL) göstərilibmi (təlimdən əvvəl)?</li> <li><input type="checkbox"/> Komandalar kifayət qədər Agile mühitdə yerləşib və müəyyən məhdudiyyətlər nəzərə alınmaqla ən yüksək səviyyədə yerləşmə təmin olunubmu?</li> <li><input type="checkbox"/> Bütün komanda üzvləri işə tam uyğunlaşdırılıbmı və hazırımı?</li> </ul>
<b>İdarəetmə</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Yeni Sahənin hazırlanması üçün idarəetmə mexanizmləri müəyyən edilmişdir (məsələn, qərar qəbul edənlər, dizayn komandası və s.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Davam edən dizayn prosesi üçün görüşlər təşkil olunubmu?</li> <li><input type="checkbox"/> Dizayn komandasında vəzifə və öhdəliklər dəqiqləşdirilibmi?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Qərar verənlər və dizayn komandası prosese tam cəlb olunubmu?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Yeni Sahənin yaradılması daha böyük təşkilata bildirilibmi?</li> </ul>

Qeyd: MS = Məhsul sahibi; FL = Funksional Lider; AC = Agile kouç; SR = Sahə lideri

## 5: Yeni bir Agile Sahənin yaradılması üçün siyahı (2/2)

Day 0

	- 4 ay	- 3 ay	- 2 ay	- 1 ay
<b>Layihə xəritəsi və asılılıqlar</b>	<input type="checkbox"/> Dəqiq şəkildə müəyyən edilmiş bir layihə xəritəsi (mərhələlər, zaman şkalası) varmı və tərəfdaşlara uyğunlaşdırılıbmı? <input type="checkbox"/> Hər hansı bir yol maneəsi varmı, məs., Sahənin təqdimatı zamanı planlaşdırılmış məhsul buraxılışları?	<input type="checkbox"/> Təşkilatın Agile olmayan hissələri ilə əsas asılılıqlar müəyyən edilmişdirmi?	<input type="checkbox"/> Sahənin yaradılması zamanı və ondan sonra təşkilatın Agile olmayan hissəsi ilə necə qarşılıqlı əlaqə saxlanılmasına dair dəqiq bir plan varmı? (məs., mövcud proseslərdə hər hansı bir dəyişiklik olmalıdırmı)	<input type="checkbox"/> Agile olmayan hissə yenilərinə ehtiyac olduğu halda vahid Əlaqə nöqtələri təyin edibmi?
<b>Uğur üçün stimullaşdırıcı amillər (texniki, iş üsulu)</b>		<input type="checkbox"/> Sahənin və onun İşçi komandasının (struktur, insanlar, proses və texnologiya arasında) bir arxitektik/ texniki qiymətləndirmə olubmu? <input type="checkbox"/> Doğru infrastruktur, xüsusən də birgə iş Sahəsi, Sahənin brendinqi, əlavə monitorlar və xüsusi iclas otaqları mövcuddurmu?	<input type="checkbox"/> Təlim gündəliyi müəyyən edilmişdirmi? <input type="checkbox"/> Təlim hazırlıqları yekunlaşıbmı? (məs., sənədləşmə, logistika)	<input type="checkbox"/> Sahə üzvləri yeni iş üsulu barədə təlimatlandırılıblarmı?
<b>Sprinti modulyasiyasının qurulması</b>				<input type="checkbox"/> Mərasimlər üçün təqvim dəvətləri işə salınıbmı? <input type="checkbox"/> İlk backlog yaradılıbmı?

## 6: Transformasiya risklərinin siyahısını potensial yüngülləşdirici tədbirlərlə müəyyən etdik

Riskin növü	Potensial risk	Yüngülləşdirici tədbirlər	Müzakirə üçün
Biznes (maliyyə) riski	Strateji prioritetlərə uyğunsuzluq	Strateji təşəbbüslərə əsaslanaraq Sahə və İşçi komandaların hazırlanması Strateji məqsədləri əks etdirən KPI-ların təyin edilməsi İlk 1-2 strateji işçi komanda üçün yaxından dəstək təmin edilməsi	
	İlkin artım mərhələsində fəaliyyətin nəticələrində azalma	İlk 1-2 strateji işçi komanda üçün yaxından dəstək təmin edilməsi Yeni iş üsulu yaratmaq və optimallaşdırmaq üçün Agile kouçlardan istifadə edilməsi	
Əməliyyat riski	Yeni vəzifələrə və iş üsuluna məhdud uzlaşma	Vəzifəyə xas təlim proqramlarının hazırlanması və təqdim edilməsi Agile kouçlar vasitəsilə gündəlik dəstək və koaçinq xidmətlərinin göstərilməsi	
	Zamanla yarana biləcək əvvəlcədən görülməyən çətinliklərin pilot təqdimatının olmaması Agile idarəetmə texnikalarının tətbiqi və mümkün nəticələri barədə potensial yanlış şərhlər və uyğunsuzluqlar	Təlimatlarda olan bütün aspektləri (struktur, proseslər, insanlar, əlaqələr və texnologiya) və sənədi əhatə edən müfəssəl bir model hazırlanması, təşkilat daxilində tam şəffaflığın yaradılması 1-ci gündən etibarən yuxarı rəhbərlikdən nəzərə çarpan tam dəstək təqdim olunması	
	Agile kouçların işə götürülməsində çətinliklər	Potensial daxili namizədlərin fəal şəkildə müəyyən edilməsi və müvəqqəti xarici dəstək göstərilməsi	
	Qarşılıqlı əlaqə modeli ətrafında qeyri-müəyyənlik səbəbilə dəstək funksiyalarında kifayət qədər əməkdaşlığın olmaması IT məhdudiyyətləri (resurs və sistem)	Funksional rəhbərlərlə dəstək funksiyaları üçün interfeyslərin hazırlanması və əməkdaşlığın təmin edilməsi üçün alternativ motivasiya seremoniyalarının müəyyən edilməsi	
	Sürət və keyfiyyət arasında əlverişsiz əlaqə	Agile inkişafın sürətlənməsinə imkan verərək çatdırılmanın da keyfiyyətini təmin edən güclü proses, interfeys və mexanizmlərin yaradılması	
	Agile təşkilatda seçilməyən işçilərin mümkün çoxluğu səbəbilə işə gətirənin nüfuzunun azalması	Kapital Bank daxilində və potensial olaraq müxtəlif SA-larda alternativ yerləşdirmə imkanlarının müəyyən edilməsi üçün Holdingin İR şöbəsi ilə birgə işləmə	
	Dəyişikliklərin idarə olunması standartlarının pozulması, minimum praktiki sənəd və prosedurların olmaması	Dəyişikliklərin idarə olunması siyasəti və prosedurlarının hazırlanması və Agile proseslər üçün minimum praktiki sənəd və standartların hazırlanması	
Uyğunluq riski	Kapital Bankın uyğunluq çərçivəsi və idarəetməsindən kənarlaşma (məs., kollektiv qaydadan fərqli olaraq daha çox fərdi əsasda yeni məhsul dizaynına və təsdiqinə qərar verilməsi)	Bütün mövcud uyğunluq strukturu və idarəetmə mexanizmlərinə (yeni komitələr) tam əməl edilməsi və tələb olunduqda onların Risk, Uyğunluq və Hüquq funksiyaları üçün müfəssəl interfeyslərin dizaynına uyğunlaşdırılmaqla yenilənməsi Sahənin göstəricilər sisteminə keyfiyyət və risk əsaslı KPI-ların saxlanması	
	Holdingin uyğunluq tələblərinə uyğunsuzluq	Davamlı uzlaşma və dəstək təmin etmək üçün Holdinglə yaxın əməkdaşlıq və uzlaşma yaradılması	

