



# 5 cose che puoi fare per formare le risorse dei tuoi team in materia di cloud

**Thomas Blood**, Enterprise Strategist di  
Amazon Web Services in EMEA

"Dimmi e io dimentico. Insegnami e io ricordo.  
Coinvolgimi e io imparo."

Benjamin Franklin

"

La buona notizia è che le vostre organizzazioni dispongono già di team di ingegneri esperti e di talento e la trasformazione del loro talento può rappresentare una solida base per la transizione al cloud."

Nel 2014, quando ricoprivo l'incarico di VP di Technology in Experian, ho messo assieme un piccolo team per ricostruire la nostra piattaforma B2C sul cloud. Ci siamo trovati subito di fronte a un grande ostacolo: ci mancavano le competenze e l'esperienza per poter sviluppare soluzioni nel cloud. Il nostro piano originale prevedeva di aumentare il nostro organico includendo fornitori con esperienza in materia di cloud. L'idea era di partire quanto prima, mentre il nostro personale avrebbe imparato sul campo con una formazione supplementare lungo il percorso. Purtroppo, a causa di una domanda sostenuta e della scarsità di fornitori esperti, questo approccio si rivelò impossibile.

Senza scoraggiarci, abbiamo scelto di reclutare ingegneri esperti, anche senza esperienza in materia di cloud ma con capacità comprovate di apprendimento veloce. Ci siamo inoltre rivolti a Dualspark, un fidato partner AWS, affinché formasse il team utilizzando la sua architettura cloud e il suo approccio DevOps. Questa strategia ha dato i suoi frutti. Sotto la guida di Dualspark, il nostro team iniziale di una mezza dozzina di ingegneri si è buttato a capofitto nel lavoro ed è riuscito a portarlo a termine brillantemente. Abbiamo imparato facendo pratica con diversi esperimenti. Nel giro di tre mesi il team aveva costruito un prodotto minimo realizzabile nativo per il cloud. Avevamo anche messo in atto una pipeline di integrazione/distribuzione continua, nonché un sistema automatizzato per gestire la nostra infrastruttura cloud.

Nel giro di un anno, il nostro team era cresciuto fino a superare una sessantina di ingegneri competenti

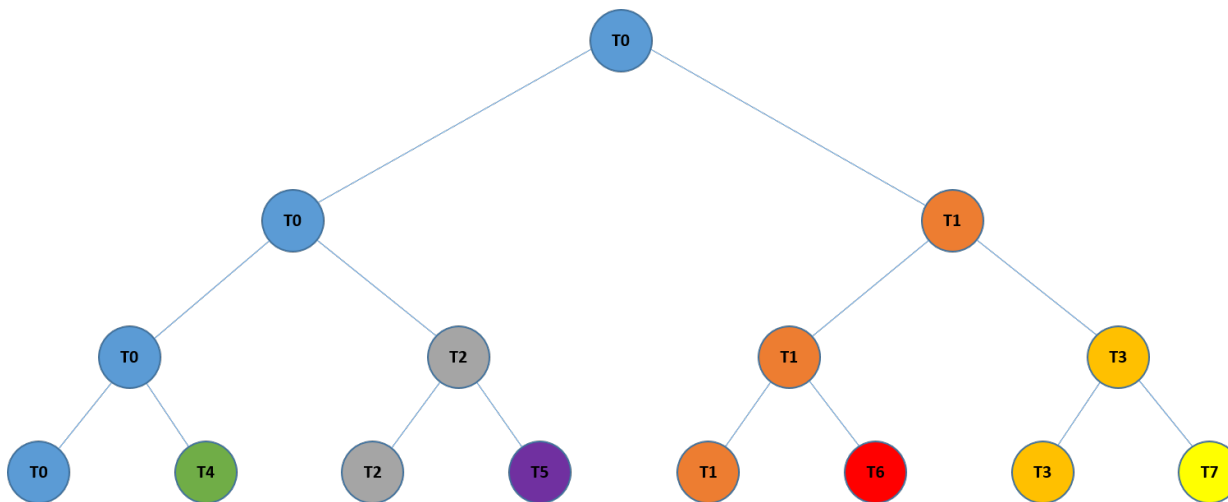
e produttivi. La maggior parte erano dipendenti che avevano completato con successo la transizione dalle piattaforme legacy ai nostri nuovi team basati sul cloud. Contemporaneamente, avevamo avviato altre due iniziative cloud, una nel Regno Unito e una a sostegno del nostro business B2B.

A partire dal 2014 la domanda di professionisti IT con esperienza cloud ha continuato a crescere e l'assunzione di un team completamente nuovo di persone con queste competenze non è una strategia realmente praticabile. Nella mia attuale veste di Enterprise Strategist AWS, molti dei dirigenti che incontro si trovano di fronte alla stessa sfida: trovare e reclutare ingegneri con esperienza pratica di cloud computing. I leader si stanno chiedendo come raggiungere gli obiettivi di migrazione al cloud senza l'aiuto di ingegneri esperti di cloud. La buona notizia è che le vostre organizzazioni dispongono già di team di ingegneri esperti e di talento e la trasformazione del loro talento può rappresentare una solida base per la transizione al cloud.

In ogni azienda ho incontrato ingegneri sia addetti allo sviluppo dell'infrastruttura che del software, che desiderano fortemente imparare e migliorare le proprie competenze. Per loro natura, gli ingegneri sono motivati a risolvere i problemi e ricevono un'istruzione formale per analizzare i sistemi e trovare soluzioni creative per qualsiasi problema. La radice latina della parola "ingegnere" del resto tradisce questa propensione: *Ingenium: talento creativo; innovatività; persona con capacità creative ed eccezionalmente brillante.*

Ecco cinque indicazioni chiave utili per non perdere tempo e accelerare questa trasformazione:

- 1 Rivolgersi a un partner APN fidato per imprimere un forte slancio all'impegno per il cloud e preparare i team. Oltre ai risultati specificati nel contratto si potrebbe aggiungere una richiesta esplicita di trasferimento delle conoscenze. Molti partner possono offrire formazione a tutto il team oppure ad un formatore.
- 2 Offrire ai team diverse opportunità di formazione, sia formale che informale. Alcuni si trovano a proprio agio in una situazione di formazione in classe, mentre altri preferiscono imparare da soli, secondo i propri ritmi e con istruzioni online. I corsi individuali online hanno anche il vantaggio che i dipendenti sfruttino il proprio interesse per la tecnologia cloud partecipando a corsi di apprendimento secondo i propri tempi. Il team Training AWS può aiutarvi a personalizzare l'approccio.
- 3 Perché queste soluzioni funzionino, sarà necessario distogliere alcuni dei vostri dipendenti più importanti dal loro lavoro attuale. Dovranno infatti dedicare tutto il proprio tempo e le proprie energie all'iniziativa di trasformazione verso il cloud. Per gestire meglio lo stato stazionario durante la formazione dei team ci si può rivolgere agli MSP.
- 4 Quando dei nuovi membri entrano a far parte di un team, quelli già presenti devono farsi carico della loro formazione e seguirli sul lavoro. È importante che i nuovi assunti nel team svolgano da subito un lavoro costruttivo su un prodotto o un progetto. Questo approccio assicura un'acquisizione rapida e mirata delle nuove capacità.



Mitosi del team

”

Perché queste soluzioni funzionino, sarà necessario distogliere alcuni dei vostri dipendenti dal loro lavoro attuale.”

I team ristretti sono molto efficienti quando si tratta di accogliere nuovi membri. Usando un approccio come quello della mitosi, abbiamo diviso i team ogni volta che arrivavano a dodici membri o più. Ogni due settimane introducevamo una persona nuova, un lasso di tempo che si è rivelato sufficiente per acquisire le nozioni di base e prendere dimestichezza con le dinamiche del team. Ogni volta che si dividono i team e si fanno entrare in attività quelli nuovi, si aumenta la percentuale complessiva di crescita. Con un'attenta pianificazione è possibile allineare questo tasso di transizione algoritmico per supportare i crescenti carichi di lavoro sul cloud.

5 A seconda delle esigenze aziendali, è possibile promuovere il cloud thinking, i modelli operativi e le metodologie di lavoro in più paesi e regioni. La creazione di un modello interno di "apprendistato" può accelerare la diffusione delle competenze cloud. Team leader provenienti da diverse regioni o paesi possono fare pratica per alcune settimane con un team esistente. Una volta comprese le basi, possono tornare a casa e formare i propri team cloud.

---

Investire nella formazione del personale esistente ha diversi vantaggi evidenti. I dipendenti conoscono già quel dato mercato e hanno un livello di padronanza del settore. Hanno una profonda dimestichezza con i sistemi esistenti e hanno già un elenco mentale delle cose che migliorerebbero se ne avessero il tempo. Imparare ad usare la tecnologia cloud e i sistemi distribuiti, resistenti alla fragilità e basati sul cloud, è intrinsecamente interessante e attirerà la curiosità innata degli ingegneri. La cosa più importante è il segnale chiaro che i leader inviano all'organizzazione, ovvero che c'è spazio per crescere per chiunque sia motivato a imparare. Questo approccio contribuirà a trattenere i talenti, accelerare l'adozione e ridurre la barriera iniziale rappresentata dalla difficoltà di trovare e reclutare i pochi candidati presenti sul mercato.

## Informazioni sull'autore

**Thomas Blood**, AWS è Enterprise Strategist di Amazon Web Services in EMEA. Prima di AWS, ha ricoperto ruoli dirigenziali e di responsabilità in ambito tecnologico sia nel settore pubblico che in quello privato.