



팀을 클라우드로 이끌기 위해 할 수 있는 5가지 사항

Thomas Blood, EMEA의
Amazon Web Services 엔터프라이즈 전략가

“말하면 잊을 것이고, 가르치면 기억할 것이고,
열중시키면 배울 것이다.”

벤자민 프랭클린

2014년 기술 부사장으로 Experian에 있는 동안 클라우드에 B2C 플랫폼을 다시 구축하기 위해 작은 팀을 꾸렸습니다. 팀을 꾸리자마자 큰 장애물에 부딪혔는데, 클라우드 내 솔루션을 개발할 기술과 경험이 부족하다는 것이었습니다. 원래 계획은 클라우드 경험을 가진 계약직으로 직원을 늘리는 것이었는데, 우리 직원이 추가 교육을 받으면서 그 일을 배우는 데 시간이 걸려 그 생각은 빠르게 커졌습니다. 하지만 안타깝게도 경험 있는 계약직 수요는 많은데 공급은 적기 때문에 당시 이러한 접근 방식은 불가능한 것으로 드러났습니다.

이에 구매받지 않고 우리는 클라우드 경험이 있든 없든, 빠르게 배우는 경력 있는 엔지니어를 고용하기로 했습니다. 팀이 클라우드 아키텍처와 DevOps 전문성을 이용할 수 있도록 믿을 수 있는 AWS 파트너인 Dualspark와도 관계를 맺었습니다. 이 전략은 엄청난 결과를 가져왔습니다. Dualspark의 지도에 따라 초기 5-6명의 엔지니어로 구성된 팀이 엄청난 도약을 이뤘고 업무에 뛰어들었습니다. 우리는 일을 진행하고 실행하면서 배워 나갔습니다. 3개월 이내에 팀은 클라우드 네이티브 최소기능제품(MVP)을 구축했습니다. 또한 지속적인 통합/계속된 배포 파이프라인뿐만 아니라 클라우드 인프라를 관리하는 데 사용된 자동화 시스템도 출시했습니다.

1년 이내에 우리 팀은 교육을 받은 생산적인 엔지니어가 60명 이상 소속된 팀으로 성장했습니다. 엔지니어 대부분이 기존 플랫폼에서 새로운 클라우드 기반 팀으로 전환하는 데 성공했습니다.

이와 동시에 클라우드 이니셔티브를 2개 더 수립했습니다. 하나는 영국에, 다른 하나는 B2B 비즈니스를 지원하도록 했습니다.

2014년 이후로 클라우드 경험을 보유한 IT 전문가의 수요는 계속해서 증가하고 있으며, 이러한 기술을 보유한 사람들로 구성된 전혀 새로운 팀을 고용하는 일은 실행 불가능한 전략입니다. 현재 AWS 엔터프라이즈 전략가로 활동하는 중에 만나는 많은 경영진들도 실질적인 클라우드 경험을 가진 엔지니어를 찾고 고용하는 데 어려움을 겪고 있습니다. 리더들은 경험 있는 클라우드 엔지니어를 구할 수 없는 상황에서 어떻게 클라우드 전환 목표를 달성할 수 있을지 오리무중입니다. 좋은 소식은 이미 여러분의 조직이 재능과 기술을 갖춘 엔지니어를 보유하고 있고, 이들의 재능을 전환하면 클라우드로의 전환에 튼튼한 토대를 구축할 수 있다는 점입니다.

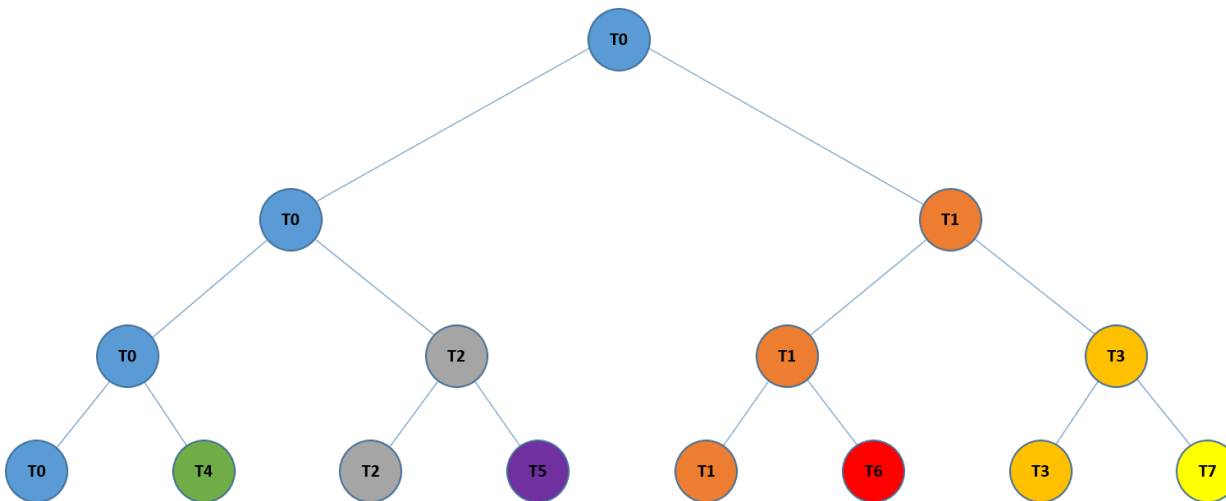
모든 엔터프라이즈에서 인프라부터 소프트웨어 개발에 이르기까지 기술을 배우고 발전시키는 데 열정을 지닌 엔지니어를 만나봤습니다. 엔지니어는 천부적으로 문제를 해결하도록 자극을 받으며, 시스템을 분석하고 주어진 문제에 대해 창의적인 솔루션을 명확히 하도록 공식적인 교육을 받았습니다. “엔지니어”라는 말 자체에 이러한 요소를 암시하고 있습니다. 엔지니어의 라틴어 어원인 *Ingenium*은 창의적인 재능, 혁신, 특별한 영감을 받고 창의적인 역량을 지닌 사람이라는 뜻을 가지고 있습니다.

“

좋은 소식은 이미
여러분의 조직이
재능과 기술을
갖춘 엔지니어를
보유하고 있고,
이들의 재능을
전환하면
클라우드로의
전환에 튼튼한
토대를 구축할 수
있다는 점입니다.”

이 변화를 가속화하기 위해 오늘 바로 시작할 수 있는 5가지 요점은 다음과 같습니다.

- 1 신뢰할 수 있는 APN 파트너를 통해 클라우드에 대한 노력에 불을 지피고 팀을 활성화하십시오. 계약에 명시된 이행 결과 외에도 지식 이전에 대한 명시적인 요구 사항을 추가할 수 있습니다. 많은 파트너들이 팀 전체에 교육을 제공하거나 "트레이너를 교육"할 수 있습니다.
- 2 팀에 다양한 교육 기회를 제공하고 공식적/비공식적 교육을 같이 진행하는 것을 고려해 보십시오. 어떤 직원은 강의실에서 교육받는 것이 효과적인 한편 다른 직원은 자신의 속도에 맞춰 온라인 강의를 통해 자습하는 것을 선호합니다. 개인 온라인 과정을 제공하는 데에 대한 추가적인 이점은 직원이 자습형 학습 과정을 활용하여 클라우드 기술에 대한 관심을 표현한다는 점입니다. AWS Training 팀은 여러분의 접근 방식에 맞게 지원을 제공할 수 있습니다.
- 3 이러한 작업을 위해서는 미션 크리티컬 직원에게 기존 작업이 아닌 다른 작업을 다시 할당해야 합니다. 이들 직원은 시간과 에너지를 100% 클라우드 전환 이니셔티브에 쏟아야 합니다. 팀이 원활하게 작용하도록 하면서 지속적인 상태로 관리하려면 MSP 활용을 고려하십시오.
- 4 새로운 구성원이 팀에 합류하면 기존 구성원이 근무 중에 신입 멘토링과 교육을 맡아야 합니다. 신입 또는 이동한 구성원이 제품 또는 프로젝트에 대해 당장 의미 있는 작업을 수행하도록 하는 것은 중요합니다. 이 접근 방식은 새로운 기술이 적절하며, 최대한 빨리 습득할 수 있도록 해 줍니다.



팀 분할

“

이러한 작업을 위해서는 미션 크리티컬 직원에게 기존 작업이 아닌 다른 작업을 다시 할당해야 합니다.”

소규모의 2개의 피자 팀은 새로운 구성원 온보딩에 매우 효과적입니다. 체세포 분열과 같이 팀원이 12명이 넘을 때마다 팀을 분할합니다. 2주마다 팀에 새로운 구성원을 추가했으며, 이는 기본 사항을 익히고 팀의 역학에 익숙해지는 데 충분한 시간인 것으로 입증되었습니다. 팀을 분할하고 새로운 팀을 추가할 때마다 전체 성장률이 증가하게 됩니다. 신중한 계획과 더불어 증가하는 클라우드 워크로드를 지원하기 위해 이 알고리즘 전환율을 조절할 수 있습니다.

- 5 비즈니스 요구 사항에 따라 클라우드 사고, 운영 모델 및 작업 방식을 여러 국가 및 지역에 걸쳐 고취하는 것이 좋습니다. 내부 “견습 기간” 모델을 구축하면 클라우드 스킬 확산을 가속화하는 데 도움이 될 수 있습니다. 다른 지역이나 국가에서 온 팀은 기존 팀과 함께 몇 주 동안 견습을 받을 수 있습니다. 기본 사항을 이해하면 원래 지역으로 돌아가 자체적인 클라우드 팀을 구성하면 됩니다.

기존 직원의 전환에 투자하면 차별화된 여러 이점을 얻을 수 있습니다. 직원들은 이미 시장을 알고 있고 해당 분야에 대한 마스터급 지식을 보유하고 있습니다. 기존 시스템을 심층적으로 이해하고 있으며, 시간이 주어진다면 향상하려는 요소를 이미 마음속에 그리고 있습니다. 클라우드 기술, 강력한 분산형 클라우드 기반 시스템에 대한 학습은 본질적으로 흥미를 유발하며, 엔지니어에게 내재된 호기심을 자극합니다. 가장 중요한 것은 리더가 조직에게 학습하려는 동기를 가진 직원이라면 성장할 여지가 있다는 명확한 신호를 주는 것입니다. 이러한 방식을 통해 재능을 보유하고, 채택을 가속화하며, 시장에서 희소한 지원자를 찾고 고용하는 초기 장벽을 완화할 수 있습니다.

저자 소개

Thomas Blood, AWS EMEA의 Amazon Web Services 엔터프라이즈 전략가입니다. AWS 이전에 공공 및 개인 부문에서 경영진 및 전문 기술자 역할을 맡았습니다.