



帮助您的团队迁移到云的 5 大事项

欧洲、中东和非洲地区 Amazon Web Services
企业战略师 **Thomas Blood**

“听到的我会忘记，教我的我只会记着，
只有实践才能出真知。”

Benjamin Franklin

2014 年，在担任 Experian 技术副总裁期间，我组建了一个小团队，在云中重新构建我们的 B2C 平台。我们马上遇到了一个主要障碍，即我们缺乏在云中开发解决方案的技能和经验。我们最初的计划是用一些有云经验的合同工来补充人手。目的是快速开始工作，而我们自己的员工可以通过一段时间的补充培训边干边学。但遗憾的是，这种方法在当时是不可行的，因为有经验的合同工供不应求。

但我们并没有气馁，我们决定招聘一些学习能力强的资深工程师，不管他们是否有云经验。我们还与值得信赖的 AWS 合作伙伴 Dualspark 合作，以便为团队提供云架构和 DevOps 专业知识。这一策略得到了巨大回报。在 Dualspark 的指导下，我们最初的 6 人工程师团队即着手开始工作。我们在实践中学习。团队在三个月内即构建出了云原生最小可行性产品。我们还推出了持续集成/持续部署管道，以及用于管理云基础设施的自动系统。

我们的团队在一年内即增长到 60 多名训练有素且高效的工程师。大多数工程师都是成功从旧平台转换到新的云团队的员工。同时，我们还策划了另外两个云计划：一个在英国，另一个用于支持我们的 B2B 业务。

自 2014 年以来，具有云经验的 IT 专家一直是需求不断攀升的资源，雇用具有这些技能的人员来组建全新团队确实不是一个可行的策略。我目前担任 AWS 企业战略师期间，我遇到的很多高管都面临相同的挑战，即寻找并招聘具有实践云经验的工程师。领导者想知道如何在没有资深云工程师的情况下达成云转型目标。好消息是您的组织已经拥有一批才华横溢且技艺娴熟的工程师，他们的才能转型可以为您过渡到云提供坚实的基础。

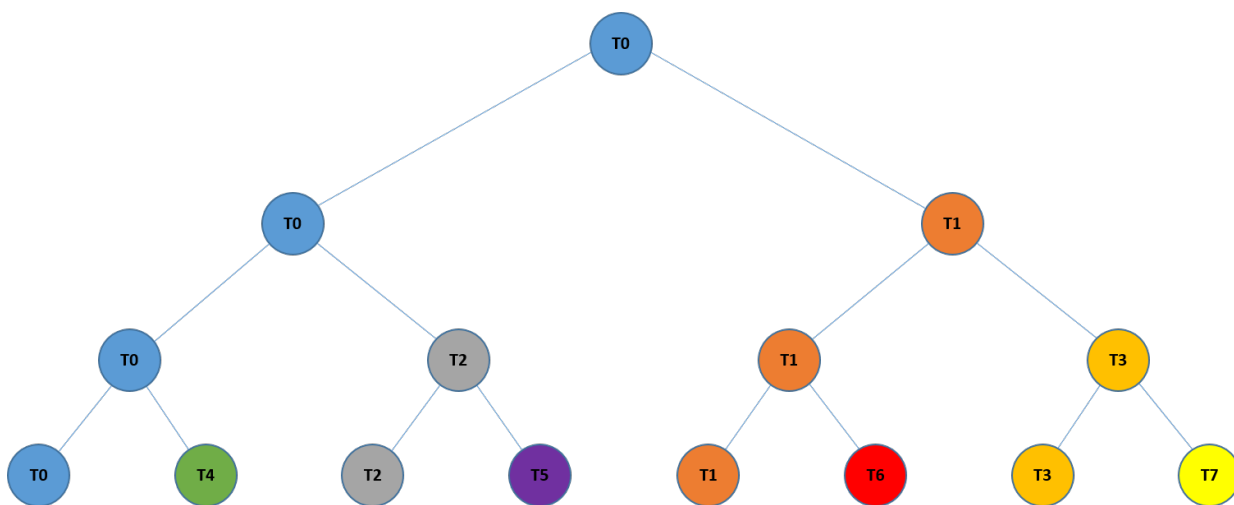
在每个企业中，我都遇到过对学习 and 提高技能充满热情的工程师，他们来自众多专业领域，从基础设施到软件开发。喜欢解决问题是工程师的天性，他们还接受过正规教育，能够分析系统并针对给定问题阐明创造性解决方案。“engineer”（工程师）的拉丁词根或许可以解释这一点：*Ingenium*：创造性才能；创新精神；具有极大灵感和创造力的人。

”

好消息是您的组织已经拥有一批才华横溢且技艺娴熟的工程师，他们的才能转型可以为您过渡到云提供坚实的基础。”

要加速这种转型，以下 5 点可帮助您快速开始：

- 1 利用值得信赖的 APN 合作伙伴快速启动云工作并为您的团队提供支持。除了聘用合同中指定的交付成果之外，您还可以添加明确的知识转移要求。很多合作伙伴可以为整个团队提供培训，也可以培训培训师。
- 2 为团队提供各种培训机会，并考虑采用正式和非正式培训两种方式。有些员工喜欢在课堂环境中学习，而其他员工更喜欢使用自定进度的在线教程自学。提供个人在线课程的另一个好处是，员工可以利用自定进度的学习课程展示他们对云技术的兴趣。AWS 培训团队可帮助您定制方法。
- 3 为了更好地执行上述方法，您需要将某些关键任务型员工从现有工作重新分配其他工作。他们需要集中百分之百的时间和精力来完成云转型计划。在为团队提供支持时，可考虑利用 MSP 来帮助管理稳定的状态。
- 4 新员工加入团队时，现有员工应负责指导和培训新员工入职。最好让新员工或转任的员工立即对产品或项目执行有意义的工作。这种方法可以确保新技能与工作相关，并尽快习得新技能。



团队有丝分裂

“

为了更好地执行上述方法，您需要将某些关键任务型员工从现有工作重新分配其他工作。”

小型双披萨团队对新入职的员工很有效。我们使用类似有丝分裂的方法，每当团队增加到 12 个或以上团队成员时便对其进行拆分。我们每两周向团队增加一名新成员，经实践证明这段时间足够员工学习基础知识并熟悉团队动态。每次拆分团队并组建新团队时，有利于提高整体增长率。通过精心规划，您可以调整此算法转换率，以支持不断增长的云工作负载。

- 5 根据您的业务需求，您可能需要在多个国家和地区推广云思维、运营模式和工作方法。创建内部“学徒制”模型有利于加速云技能的传播。来自不同国家和地区的团队负责人可以与现有团队一起实习数周。他们了解了基础知识后，可以回去组建自己的云团队。

对现有员工转型进行投资具有几个明显的优势。因为员工已了解您的市场，并掌握了该领域的专业水平。他们对您现有的系统非常熟悉，并且已经对根据时间可以改进的内容有了清楚的了解。了解云技术和分布式、抗脆弱、基于云的系统本身很有趣，并且会激发工程师天生的好奇心。更重要的是，领导者向组织传达了一个明确的信号，即任何有动力学习的员工都有成长的空间。这种方法有助于留住人才、加速采用并减少初始阶段在市场中寻找和招聘稀缺型人才的障碍。

作者简介

Thomas Blood 是欧洲、中东和非洲地区 Amazon Web Services 的 **AWS** 企业战略师。在加入 AWS 之前，他曾在公共部门和私营部门担任执行和技术职务。