



AWS 조직 변화 가속화(OCA) 6-Point 프레임워크 – 2. 리더 조정

AWS 권장 가이드



AWS 권장 가이드: AWS 조직 변화 가속화(OCA) 6-Point 프레임워크 – 2. 리더 조정

Copyright © 2026 Amazon Web Services, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved.

Amazon의 상표 및 트레이드 드레스는 Amazon 외 제품 또는 서비스와 함께, Amazon 브랜드 이미지를 떨어뜨리거나 고객에게 혼동을 일으킬 수 있는 방식으로 사용할 수 없습니다. Amazon이 소유하지 않은 기타 모든 상표는 Amazon과 제휴 관계이거나 관련이 있거나 후원 관계와 관계없이 해당 소유자의 자산입니다.

Table of Contents

소개	1
대상 독자	2
목표 비즈니스 성과	2
OCA 6-Point Framework 가이드 정보	2
2.1 IT 및 비즈니스 리더 조정	4
개요	4
모범 사례	4
예제 설문지	5
FAQ	6
추가 단계	7
2.2 이해관계자 평가	8
개요	8
모범 사례	8
FAQ	9
추가 단계	10
2.3 변경 영향 평가	11
개요	11
모범 사례	11
FAQ	12
추가 단계	13
2.4 조직 준비 상태 평가	14
개요	14
모범 사례	14
FAQ	15
추가 단계	15
2.5 비즈니스 변경 사례	17
개요	17
모범 사례	18
변경에 대한 공유 요구 사항 생성	18
비전 구체화	20
향후 및 관련 FAQ의 보도 자료 작성	21
변경 사례 계단식	22
FAQ	23
추가 단계	23

리소스	25
참조	25
파트너	25
기여자	27
문서 기록	28
.....	xxix

AWS 조직 변화 가속화(OCA) 6-Point 프레임워크 - 2. 리더 조정

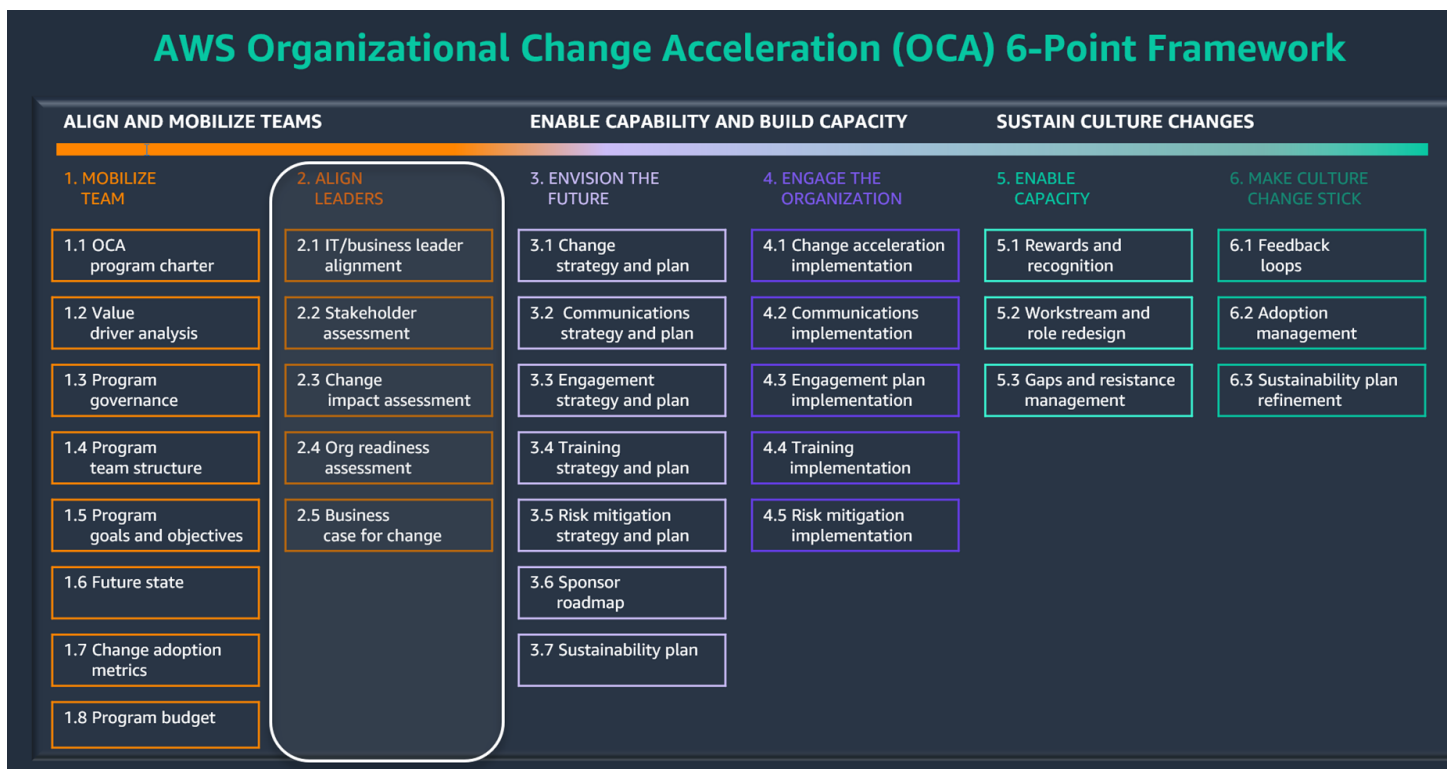
Amazon Web Services([기여자](#))

2025년 1월([문서 기록](#))

AWS Organizational Change Acceleration(OCA) 6-Point Framework는 마이그레이션, 현대화, 생성형 AI 규모 조정 및 혁신을 포함할 수 있는 클라우드 혁신의 수명 주기 전반에 걸쳐 사람과 관련된 문제와 과제의 전체 범위를 다루기 위한 것입니다. 이 프레임워크는 고객이 다음을 통해 AWS 기술, 프로세스 및 새로운 작업 방식을 채택하도록 안내합니다.

- 주요 리더 발굴, 조정 및 동원
- 클라우드 혁신이 조직에 미치는 영향 평가 및 완화
- 변화 가속화, 커뮤니케이션 및 훈련 계획 설계
- 리더십, 후원 및 문화 전략 개발

프레임워크의 6가지 요소는 프로그램 시작부터 지속 가능한 장기 변화까지 민첩한 스프린트 주기와 일치합니다. 다음 다이어그램은 이러한 6개 지점과 하위 지점을 보여줍니다.



리더 정렬이 두 번째 요지입니다. 이를 통해 원하는 클라우드 성과, 조직적 영향 및 이해관계자 준비 상태를 중심으로 리더를 조정하고 동원할 수 있습니다. 리더 정렬에는 5개의 하위 지점이 있습니다.

- [2.1 IT 및 비즈니스 리더 조정](#). 클라우드 이니셔티브에 대한 공동의 이해와 약속을 수립합니다.
- [2.2 이해관계자 평가](#). 영향을 받는 이해관계자, 이해관계자의 영향 및 클라우드 채택에 대한 성향을 식별합니다.
- [2.3 변경 영향 평가](#). 각 이해관계자 그룹의 기술, 프로세스 및 기술에 미치는 매크로 영향을 분석합니다.
- [2.4 조직 준비 상태 평가](#). 클라우드 혁신에 적응하는 조직의 능력을 평가합니다.
- [2.5 비즈니스 변경 사례](#). 클라우드 혁신을 비즈니스 근거와 연결하는 매력적인 메시지를 생성합니다.

이 가이드에서는 Align Leaders의 각 하위 지점을 자세히 설명합니다.

대상 독자

이 가이드는 클라우드 혁신 가속화를 담당하는 리더를 대상으로 합니다. 이러한 권장 사항을 따르면 위험을 최소화하고 가치를 극대화하는 데 도움이 됩니다.

목표 비즈니스 성과

AWS OCA 6-Point Framework의 리더 조정 단계는 다음과 같은 결과에 기여합니다.

- 가치 실현 및 투자 수익(ROI): IT 및 비즈니스 리더를 조정하면 클라우드 전략 및 원하는 비즈니스 성과에 맞게 인력 관련 요소의 우선순위를 정하고 조정할 수 있습니다.
- 혁신 리더십: 클라우드 혁신을 가속화하기 위해 리더십이 조정되고 동원됩니다.
- 클라우드 가속화: 조정 프로세스는 방향, 지표, 거버넌스 및 프로그램 예산을 설정합니다. 이는 클라우드 변환을 위해 리소스를 빠르게 동원하는 데 필요합니다.
- 조직 조정: 이 프로세스는 리더와 협력하여 원하는 비즈니스 성과와 구체적인 목표를 설정하여 변화를 시작하고 조직 엔터티 및 성과 레버 조정을 시작합니다.

OCA 6-Point Framework 가이드 정보

이 가이드는 프로그래밍 방식의 증거 기반 조직 변화 채택 프레임워크인 OCA 6-Point 프레임워크를 다루는 간행물 세트의 일부입니다.

콘텐츠 세트에는 클라우드 혁신을 가속화하도록 설계된 포괄적인 템플릿, 지침, 지원 아티팩트, 평가, 액셀러레이터 및 도구 세트가 포함되어 있습니다. [개요](#)부터 시작하여 프레임워크와 6가지 요점을 이해한 다음, 다음 개별 안내서에서 각 요점에 대한 자세한 설명을 참조하는 것이 좋습니다.

1. [팀 동원](#)
2. 리더 조정(이 가이드)
3. [미래 구상](#)
4. [조직 참여 유도](#)
5. [역량 강화](#)
6. [문화 변화 스틱 만들기](#)

포괄적인 클라우드 혁신 전략, 지침 및 리소스 세트는 [클라우드 혁신 가속화를 참조하세요](#).

2.1 IT 및 비즈니스 리더 조정

개요

성공적인 클라우드 혁신을 위해서는 IT 및 비즈니스 리더를 조정하는 것이 중요합니다. 이 조정을 통해 글로벌, 리전 및 직무 영역의 주요 이해관계자의 참여, 계약 및 자금을 보호할 수 있습니다. 클라우드 이니셔티브, 전략, 목표, 제공 계획 및 변경 영향 완화에 대한 지속적인 이해와 노력을 구축합니다.

IT 및 비즈니스 리더 조정의 주요 활동은 다음과 같습니다.

- 이해관계자 식별 및 인터뷰
- 이해관계자 관리 및 조정 계획
- 리더십 행동 계획
- 주요 이해관계자 업데이트 참여

모범 사례

IT를 비즈니스 리더와 조정하는 것은 클라우드 혁신의 성공에 매우 중요합니다. 리더는 프로그램의 범위, 예산, 리소스 및 속도에 대한 결정을 내립니다. IT와 응집력 있게 조율하는 능력은 내부 및 외부 고객에게 영향을 미칩니다.

주요 모범 사례는 다음과 같습니다.

- 주요 이해관계자와 리더를 조기에 온보딩하고 준비합니다.
- 전략적 클라우드 목표 및 변화 영향을 중심으로 조정 및 오정렬 영역을 식별합니다.
- 변화를 효과적으로 주도하기 위해 리더에게 필요한 것이 무엇인지 결정합니다.

정렬 프로세스는 클라우드 채택에 대한 마찰 지점과 장애물을 식별합니다. 다음과 같은 조직 차단기에 주의하세요.

- 정렬되지 않은 우선 순위
- 리소스 제약 조건
- 예산 문제
- 구식 클라우드 지식을 갖춘 리더
- 무관심한 리더

• 인수 또는 합병으로 인한 링어링 영향

리더와 만날 시간을 예약하기 전에 예비 정보를 수집합니다.

1. 클라우드의 비즈니스 사례와 사용 가능한 전략적 계획, 미션, 비전, 보도 자료와 같은 지원 데이터 및 문서를 검토합니다.
2. 클라우드 전략 또는 로드맵, 검색 정보, MRA(Migration Readiness Assessment) 및 MRP(Migration Readiness Planning)와 같은 입력을 검토합니다.
3. 인터뷰할 주요 리더를 식별합니다. 직속 부하, 예산 및 영향력이 있을 만큼 충분히 높은 수준에서 이해관계자를 선택합니다. 리더는 클라우드 혁신 범위에 속하는 글로벌 및 기능적 공간을 나타내야 합니다.

최소한 경영진 후원자, 프로젝트 리더, 내부 변화 팀 연락 담당자, 인사(HR) 책임자, 최고 아키텍트, 데이터 책임자, 보안 책임자, 운영 책임자, 교육 책임자, 재무 책임자, 인프라 책임자, 사업부 책임자와 같은 개인을 참여시킵니다.

4. 리더십 조정 설문지를 준비합니다. 일반적으로이 설문에는 원하는 비즈니스 성과에 대한 인식, 클라우드의 상대적 우선순위, 후원 및 잠재적 장벽을 해결하는 약 7~10개의 개방형 질문이 포함되어야 합니다.
5. 약 30분 길이의 리더십 조정 인터뷰를 수행합니다. 인터뷰를 시작할 때 인터뷰의 목적과 결과를 사용하는 방법을 설정합니다.
6. 인터뷰 또는 설문 조사 데이터를 분석하고 조정 및 격차 영역을 보여주는 리더십 평가 피드백 보고서를 개발합니다.
7. 분석을 완료한 후 1~2주 이내에 경영진 후원자와 리더십 평가 피드백 보고서를 공유합니다. 문제를 신속하게 해결하고 데이터를 관련성 있게 유지하려면 조치에 대한 적시성과 편향이 중요합니다.
8. 프로젝트 스폰서와 협력하여 리더십 팀원 간의 조정 격차를 해소하기 위한 다음 단계를 결정합니다.
9. 리더십 평가 피드백 보고서를 전체 리더십 팀과 공유하고 조정을 위한 권장 다음 단계를 제공합니다.
- 10.IT 및 비즈니스 리더 조정을 구축하기 위한 계획을 수립합니다.

예제 설문지

IT 및 비즈니스 리더 조정 인터뷰를 수행하기 위한 예로 다음 설문지를 사용할 수 있습니다.

자신과 메모를 작성할 사람(해당하는 경우)을 소개하여 각 인터뷰를 시작하고 인터뷰 대상에게 자신의 역할, 직함 및 회사 근무 기간에 대해 질문합니다. 이러한 소개 후 다음과 비슷한 질문을 하세요.

- 조직의 클라우드 혁신의 이유와 근거에 대해 어떻게 생각하나요? 팀이 이러한 이유를 얼마나 잘 이해하고 있나요?
- 어떤 결과를 기대하나요?
- 이전에 어떤 정도의 변화를 경험했나요? 결과는 어떠했나요?
- 조직의 문화는 이러한 종류의 이니셔티브에 어떻게 참여하도록 장려하나요?
- 이 클라우드 혁신은 팀의 일상적인 프로세스, 역할 및 책임에 어떤 영향을 미칩니까?
- 어떤 기술을 변경해야 하나요? 누락된 스킬은 무엇입니까?
- 이 클라우드 혁신에서 어떤 장벽이나 위험을 느끼고 있나요? 극복해야 할 주요 블록어가 있나요?
- 커뮤니케이션 및 교육에 사용할 것을 권장하는 기본 설정이나 채널이 있습니까?
- 이 프로그램의 경영진 후원자는 누구입니까? 팀 또는 조직 내에서 이 프로그램을 어떻게 개인적으로 후원하시겠습니까?
- 공유하고 싶은 다른 피드백이 있습니까?

FAQ

Q: IT 및 비즈니스 리더 조정이란 무엇입니까?

A. IT 및 비즈니스 리더 조정은 주요 이해관계자를 식별, 온보딩 및 준비하고, 클라우드 프로그램의 직접 및 간접 사용자를 대상으로 하며, 체계적인 방식으로 클라우드로의 여정과 관련된 영향을 완화하는 프로세스입니다.

Q. 왜 가치가 있나요?

A. 클라우드 마이그레이션, 현대화 및 혁신 노력을 지원 및 추진하고 새로운 운영 모델로 전환하기 위해 주요 글로벌, 리전, 로컬 및 기능 이해관계자의 참여, 계약 및 자금을 확보하려면 리더 조정이 필요합니다. 리더를 조정하면 이니셔티브에 대한 지속적인 이해와 헌신을 구축하고 이해관계자가 클라우드 전략, 목표, 제공 계획 및 영향을 이해하는 데 도움이 됩니다.

Q: 이 활동은 언제 수행하나요?

A. 성공적인 클라우드 혁신을 보장하기 위해 프로그램 시작 후 처음 4~6주 이내에 강력한 IT 및 비즈니스 리더 조정 프로세스를 구현합니다. 중요한 조직 변경 후 분기별 체크인을 수행하고 조정을 재평가합니다. 리더십 격차를 지속적으로 모니터링하고 해결하여 혁신 여정 전반에 걸쳐 추진력과 지원을 유지합니다.

Q. 누가 관여하나요?

A. 최소한 경영진 후원자, 프로젝트 리더, 내부 변화 팀 연락 담당자, 인사(HR) 책임자, 최고 아키텍트, 데이터 책임자, 보안 책임자, 운영 책임자, 교육 책임자, 재무 책임자, 인프라 책임자 및 사업부 책임자를 참여시킵니다.

Q:이 활동에 대한 입력은 무엇입니까?

A. 입력에는 프로젝트 헌장, 비즈니스 사례, 클라우드 전략, 클라우드 준비 상태 평가 결과, 주요 리더 (비즈니스 및 IT) 목록이 포함됩니다.

Q:이 활동의 결과는 무엇인가요?

A. 주요 결과는 클라우드 전략, 변화에 대한 비즈니스 사례, 클라우드 이니셔티브의 우선순위, 클라우드 전략 지원에 대한 이해 측면에서 리더 간의 조정 정도를 요약하는 IT 및 비즈니스 리더십 평가 피드백 보고서입니다. 또한 IT 및 비즈니스 리더 조정 활동은 위험 또는 잠재적 장애물, 변화에 대한 비즈니스 사례에 대한 리더 관점, 클라우드 채택을 촉진하는 데 필요한 특정 리더십 조치를 식별할 수 있습니다.

추가 단계

IT 및 비즈니스 리더 조정을 시작하려면:

1. 프로그램의 성공, 타임라인, 리소스 계획 및 예산에 영향을 받고 영향을 받는 리더를 식별합니다.
2. 리더가 특정 클라우드 혁신 목표와 미래 상태에 합의할 수 있는 워크숍을 설계합니다.
3. 이러한 리더가 프로그램의 수명 주기 전반에 걸쳐 지속적으로 참여할 주기를 결정합니다(예: 월별, 분기별, 웨이브 계획 중, 이동/종단 결정 중, 예산 또는 범위 승인을 위해).
4. 리더가 논의한 비전에 따라 변경 사례를 작성하고 설명하기 시작하고 해당 메시지를 사용하여 소개문 및 커뮤니케이션 캠페인을 생성합니다.
5. 특정 리더가 프로그램에 미치는 영향으로 인해 개인화된 접점이 필요한지 확인하고, 필요한 경우 리더십 행동 계획과 해당 계획을 검토하고 발전시킬 케이던스를 생성합니다.
6. IT 및 비즈니스 리더 조정의 효과를 정기적으로 평가하고 리더십 행동 계획을 적절하게 개발하고 구현합니다.

2.2 이해관계자 평가

개요

이해관계자 평가는 이해관계자를 관리하는 첫 번째 단계로, 제어 범위, 영향 수준 및 클라우드 채택에 대한 성향을 식별하고 이해합니다.

이해관계자 평가는 클라우드 프로그램의 영향을 받을 사람에 대한 정보를 식별하고 캡처합니다. 이 평가는 다음과 같은 클라우드 마이그레이션 또는 혁신 여정 전반에서 사용할 수 있습니다.

- 변경의 영향을 받는 내부 및 외부 사람을 식별합니다.
- 준비 상태 및 잠재적 문제 또는 위험을 모니터링합니다.
- 클라우드 프로그램 전체에서 이해관계자를 지원합니다.
- 클라우드 프로그램을 지원할 변경 에이전트를 식별합니다.
- 클라우드 프로그램이 조직에 미치는 폭과 영향을 이해합니다.

이해관계자 그룹과 협력할 때 대상, 선호하는 커뮤니케이션 채널 및 주요 이벤트, 조직 내 고객 응대를 세분화하고 대상으로 지정하는 방법에 대한 지침을 요청합니다. 얻은 인사이트와 이해관계자 평가 결과를 사용하여 커뮤니케이션 계획, 훈련 계획, 성과 지표, 변화 에이전트 네트워크 및 프로그램 수명 주기 동안 지속되는 더 많은 아티팩트를 구축할 수 있습니다. 또한 이해관계자 평가는 관계 구축 기회 역할을 하며 이해관계자에게 클라우드 팀의 명명된 연락처를 제공합니다.

모범 사례

이해관계자 평가는 프로젝트 변경 사항, 영향 및 이해관계자의 요구 사항을 반영하기 위해 클라우드 혁신 전반에 걸쳐 정기적으로 검토되고 업데이트됩니다. 이해관계자는 조직과 사람일 수 있지만 궁극적으로는 사람과 소통해야 합니다. 이해관계자 조직 내에서 올바른 개별 이해관계자를 식별해야 합니다.

일반 고려 사항:

- 조직 특성 및 문화
- 리전과 글로벌 세그먼트 비교
- 분산 세그먼트와 비교한 중앙 집중식
- 언어 또는 번역 요구 사항
- 주요 이해관계자 그룹에 대해 진행 중이거나 계획 중인 기타 이니셔티브 또는 이벤트

적절한 이해관계자 평가 및 관리의 이점은 다음과 같습니다.

- 강력한 이해관계자의 조기 식별
- 지원 및 리소스 향상
- 프로젝트 이점에 대한 이해 향상
- 이해관계자 반응 예상
- 충돌하는 목표의 조기 식별
- 직원 및 이해관계자 참여도 향상
- 대상 메시징 및 커뮤니케이션
- 커뮤니케이션 및 피드백 개선
- 변경 저항 최소화

또한 이 평가는 OCA 팀이 다음을 이해하는 데 도움이 됩니다.

- 메시지를 받을 사람(대상 대상)
- 대상 고객을 참여시키고 메시지를 전달하는 데 도움을 줄 사람
- 메시지가 작업으로 변환되도록 할 수 있는 사용자
- 영향 타이밍에 따라 훈련 대상 및 시기

FAQ

Q. 이해관계자 평가란 무엇입니까?

A. 이해관계자 평가는 이해관계자를 관리하여 클라우드 혁신 노력에 대한 제어 범위, 영향 수준 및 배치를 식별하고 이해하는 첫 번째 단계입니다.

Q. 왜 중요한가요?

A. 반응을 예측하고, 지각 격차를 강조하고, 클라우드 프로그램에 대한 수락 수준과 태도를 감지하는 데이터를 제공하는 데 도움이 됩니다.

Q. 언제이 활동을 수행하나요?

A. 프로그램 초기에 이해관계자 평가를 수행하여 [비즈니스 사례에 변경 사항, 초기 조직 준비 상태, 커뮤니케이션 및 교육 계획에 대해](#) 알려야 합니다. 프로젝트, 범위, 영향 및 이해관계자 이직률의 변경 사항을 반영하기 위해 클라우드 프로그램 전체에서 평가를 정기적으로 검토하고 업데이트해야 합니다

(예: 이해관계자 그룹을 떠나거나 이해관계자 그룹에 가입하는 사람). 정기적으로 프로그램의 지속적 관리에 이해관계자를 참여시킵니다.

팀이 프로그램 이벤트에 이해관계자를 참여시킬 수 있는 방법과 이해관계자가 자체 이벤트에 클라우드 프로그램을 참여시킬 수 있는 방법을 생각해 보세요. 경영진의 친숙한 커뮤니케이션 채널을 통해 더 많은 직원이 클라우드 프로그램에 노출될수록 클라우드로의 전환이 더 자연스러워집니다. 이해관계자의 참여와 클라우드 프로그램에 대한 관심이 증가함에 따라 각 이해관계자에게 보고하는 직원은 자연스럽게 프로그램에 참여하고 참여하며 긍정적으로 느끼게 됩니다.

Q. 이해관계자 평가에 참여해야 하는 사람은 누구입니까?

A. 최소한 경영진 후원자, 클라우드 리더, OCA 리더, HR 책임자, 최고 아키텍트, 데이터 책임자, 보안 책임자, 운영 책임자, 교육 책임자, 재무 책임자, 인프라 리더, 사업부 책임자가 평가에 참여해야 합니다.

Q. 입력 및 출력이란 무엇입니까?

A. 입력에는 변환 비전, IT 및 비즈니스 리더 조정 평가, 과거 조직 데이터가 포함됩니다. 결과에는 이해관계자의 제어 수준, 영향력 범위 및 클라우드 혁신과 관련된 성향에 대한 명확한 이해를 제공하는 보고서가 포함됩니다.

추가 단계

이해관계자 평가를 시작하려면:

1. 기존 조직 정보 및 클라우드 준비 상태 평가를 검토합니다.
2. 이해관계자 평가를 위한 자료를 준비합니다.
3. 참가자와 이해관계자 평가를 식별하고 수행합니다.
4. 주요 대상 세그먼트와 특성을 식별합니다.
5. 이해관계자 평가 보고서를 개발합니다.
6. 클라우드 리더십 팀, 경영진 후원자, HR 및 내부 커뮤니케이션 팀과 함께 조사 결과를 검토합니다.
7. 조사 결과를 사용하여 커뮤니케이션 및 교육 전략을 수립합니다.
8. 클라우드 채택 프로그램 전체에서 이해관계자 평가 보고서를 정기적으로 업데이트합니다.

2.3 변경 영향 평가

개요

변경 영향 평가는 변화의 거시적 영향을 살펴보고 각 이해관계자 그룹의 다양한 기술, 프로세스, 성과 관리 및 기술 결과에 대해 보고합니다. 이 평가는 현재 상태와 원하는 미래 상태 간의 상당한 차이를 식별하고 포착하는 데 필요합니다. 모든 변경 작업에이 접근 방식을 사용하여 변경 정도를 평가할 수 있습니다.

모범 사례

변경 영향 평가에는 다음이 포함되어야 합니다.

- 현재 상태와 미래 상태 간의 변경(또는 차이)을 이해하고 문서화하기 위한 격차 분석입니다. 예를 들어 격차는 클라우드와 비교하여 온프레미스 운영 활동의 상당한 변화일 수 있습니다. 변경 사항을 식별하는 것 외에도 동일하게 유지되는 내용을 문서화하는 것도 중요합니다.
- 영향의 규모, 범위 및 크기(예: 영향을 받는 직원 또는 사업부 수)를 기반으로 변경이 구현될 때 미칠 영향을 이해하기 위한 평가입니다.
- 변경이 성공적으로 구현되지 못하게 할 수 있는 잠재적 저항 영역(문제, 위험 또는 장벽)에 대한 문서. 이 설명서는 변경 관리 계획의 활동을 계획하고 효과적으로 실행하는 데 도움이 됩니다. 상당한 수의 위험이 있는 경우 별도의 변경 위험 문서에 이를 문서화해야 할 수 있습니다.
- 변경 대상이 되거나 변경 발생 시 개인 전환을 거쳐야 하는 영향을 받는 이해관계자 그룹을 식별합니다.

다음 질문은 변경 영향 식별 프로세스를 용이하게 합니다.

- 변경으로 인해 영향을 받는 사람은 몇 명입니까? 어디에 있나요? 함수는 무엇입니까?
- 현재 상태와 미래 상태 프로세스, 작업 및 기술 간의 격차는 얼마나 크나요?
- 이 변경의 영향을 받는 대상(비즈니스 단위, 직무, 역할, 위치, 번호)은 누구입니까?
- 변경과 관련된 노동(노조) 문제가 있습니까?
- 영향을 받는 직원은이 변화에 어떻게 반응하나요?
- 변화를 구현하는 데 가장 큰 장벽은 무엇입니까?
- 변화의 주요 영향(프로세스, 기술, 사람 및 조직)은 무엇입니까?
- 변화를 채택하면 어떤 이점이 있나요?

변경 영향 평가는 일반적으로 다음과 유사한 템플릿에 문서화됩니다.

영향을 받는 영역	정의 또는 설명	현재 상태	미래 환경	차이 또는 영향 변경	누가 영향을 받나요?	영향 수준	변경 문제, 위험, 장벽
예: 리더십, 문화, 프로세스, 정책, 구조, 기술 및 역량, 성과 관리, 시스템.	변경 사항에 대한 간략한 개요입니다.	현재 상태는 무엇입니까?	원하는 미래 상태는 무엇입니까?	현재 상태와 미래 상태 간의 주요 변경 사항은 무엇입니까? 무엇이 동일하게 유지되나요? 무엇을 계속해야 하나요?	영향을 받는 이해관계자 또는 변경 대상은 누구입니까?	변경 영향 수준(예: 높음, 중간 또는 낮음)은 어느 정도입니까?	이 변경의 성공적인 구현을 방해할 수 있는 주요 문제 또는 위험은 무엇입니까?

FAQ

Q. 변경 영향 평가란 무엇입니까?

A. 각 이해관계자 그룹의 기술, 프로세스, 성과 관리 및 기술에 대한 변화의 거시적 영향을 분석합니다.

Q. 왜 중요한가요?

A. 하위 수준의 세분화된 변경 사항을 명확히 하고, 변화 가속화 계획을 위한 적절한 단계를 결정하고, 접선으로 연결된 이해관계자를 식별하는 데 도움이 됩니다.

Q. 변경 영향 평가는 언제 수행해야 합니까?

A. 이해관계자 그룹의 현재 상태와 미래 상태 간에 상당한 차이가 있는 클라우드 프로그램의 모든 측면에 대해 작성해야 합니다. 다음은 고려해야 할 몇 가지 실제 사례입니다.

- 관리자의 경우 직원에게 교육이 필요할 것 같은 시기, 직원에게 클라우드별 성과 지표를 다른 연간 성과 계획에 통합해야 하는 시기, 요점이 필요한 시기 등을 문서화합니다.

- HR 이해관계자의 경우 주요 교육 이벤트가 필요할 수 있는 시기, 채용 계획이 필요할 수 있는 시기, 이러한 변경이 채용 계획에 미치는 영향, 기술 개발 기회가 명백해지는 시기, 조직 설계 변경이 필요할 수 있는 시기, 클라우드 인재 및 기술의 가치를 시장 테스트하기 위해 보상 평가를 수행해야 하는지 여부를 문서화합니다.
- 실무 협의회나 노동조합 이해관계자의 경우 제기될 수 있는 위험과 우려 사항, 이를 해결하는 최선의 방법, 커뮤니케이션의 투명성을 높이기 위해 정기적인 회의 주기를 정해야 하는지 여부를 문서화합니다.
- 재무 이해관계자의 경우 인력 수 및 교육 활동에 예산이 필요할 수 있는 시기, 예산 프로세스 및 주기가 클라우드 프로그램의 영향을 받는 방식, 온프레미스에서 클라우드로의 전환이 회사에서 고정 및 가변 비용을 처리하는 방식을 어떻게 변화시킬 수 있는지 문서화합니다.

Q. 변경 영향 평가 생성에는 누가 관여해야 합니까?

A. 주요 참가자에는 경영진 후원자, 클라우드 리더, OCA 리더, HR 책임자, 최고 아키텍트, 데이터 책임자, 보안 책임자, 운영 책임자, 교육 책임자, 재무 책임자, 인프라 책임자, 사업부 책임자가 포함되어야 합니다.

Q. 일반적인 입력 및 출력은 무엇입니까?

A. 입력에는 비즈니스 사례, 프로세스 설계, 조직 설계 모델, 준비 상태 평가 및 주제 전문가(SME) 인터뷰가 포함됩니다. 결과에는 커뮤니케이션 계획, 교육 계획, 이해관계자 참여 계획, 후원자 또는 리더 계획, 비즈니스 사례 업데이트, 마이그레이션 계획 및 위험 로그가 포함됩니다.

추가 단계

변경 영향 평가를 시작하려면:

1. 프로세스와 도구를 정의합니다.
2. 입력 소스를 식별하고 문서화합니다.
3. 초기 변경 영향을 파악하기 위한 주기를 설정합니다.
4. 조사 결과 및 권장 사항에 대한 간략한 리더십.
5. 커뮤니케이션 계획을 업데이트하여 특정 영향과 위험을 해결합니다.
6. 조직 구조 조정 또는 중요한 채용 요구 사항이 드러나는 경우 HR에 문의하세요.
7. 새로 식별된 기술 격차를 해결하도록 훈련 계획을 업데이트합니다.
8. 식별된 영향을 해결하도록 전체 변경 전략을 업데이트합니다.

2.4 조직 준비 상태 평가

개요

조직 준비 상태 평가를 수행하는 기본 목표는 조직의 성향, 능력 및 변화에 적응하려는 욕구를 이해하는 것입니다. 조직의 현재 문화 및 조직 구조와 원하는 상태를 이해하는 것도 중요합니다. 이 평가는 격차를 좁혀 미래 상태를 달성하는 데 필요한 강점, 장벽 및 과제를 식별하는 데 도움이 됩니다.

모범 사례

평가를 배포하기 전에:

- 기존 직원 펄스 또는 문화 설문 조사를 사용합니다.
- 수집할 적절한 인구 통계 데이터를 신중하게 고려합니다.
- 조직 환경에 가장 적합한 평가 유형을 선택합니다.
- 프로그램 전체에서 후속 평가를 계획하여 개선을 측정합니다.

다음 표에는 4점 리커트 척도(매우 동의, 동의, 반대, 강력히 반대)로 평가해야 하는 샘플 질문 목록이 나와 있습니다.

원칙	샘플 질문
리더십	고위 경영진(팀 관리자보다 높은 리더십 수준)은 혁신을 적극적으로 지원합니다.
문화	변환의 경우 실수는 실패로 처벌되는 대신 학습할 수 있는 기회로 취급됩니다.
학습	새로운 환경에서 효과적으로 작업하는 데 필요한 기술을 배웠습니다.
통신	혁신과 관련하여 명확한 비전이 개발되어 직원에게 전달되었습니다.

FAQ

Q. 조직 준비 상태 평가란 무엇입니까?

A. 조직의 성향, 능력 및 변화에 적응하려는 욕구를 이해하는 데 사용되는 도구입니다. 이 평가는 일반적으로 설문 조사를 통해 수행됩니다.

Q. 왜 중요한가요?

A. 기회와 장벽을 식별하고, 변화 수용을 측정하며, 변화 노력의 전반적인 목표를 지원하는 행동 계획을 통해 위험을 완화하는 데 도움이 됩니다.

Q. 이 활동에는 누가 참여해야 합니까?

A. 이 활동은 클라우드 리더십 팀, 경영진 후원자, IT 및 비즈니스 리더와 함께 수행해야 합니다.

Q. 이 평가에 대한 입력은 무엇입니까?

A. 입력에는 비즈니스 사례, 검색 단계 출력(MRA 및 MRP), 경영진 스폰서 및 HR 팀과의 인터뷰, 인력 배치 모델, 문화 평가, 클라우드 전략, 비즈니스 가치 실현 계획이 포함됩니다.

Q. 이 평가의 결과는 무엇입니까?

A. 기본 출력은 변화 전략 및 계획에 대한 입력 역할을 하는 우선 순위가 지정된 완화 계획과 함께 설문 조사된 차원의 기존 조직 준비 점수로 구성됩니다.

Q. 이 평가는 언제 수행하나요?

A. 파일럿 애플리케이션 배포와 같은 주요 마일스톤에서 조직 준비 상태 평가를 수행합니다. 주기적으로 이를 사용하여 변화 진행 상황과 전반적인 채택을 측정합니다.

Q. 평가의 데이터를 어떻게 사용해야 합니까?

A. 조사 결과를 사용하여 전략적 비전 및 비즈니스 사례를 검토하고, 추가 후원을 받고, 부서 간 리더에 대한 소유권을 확장하고, 커뮤니케이션 및 교육에 투자하고, 기술 구축의 우선순위를 정합니다.

추가 단계

조직 준비 상태 평가를 시작하려면 다음 단계를 따르세요.

1. 전략적 비전과 비즈니스 사례를 검토합니다.

2. 사용 가능한 경우 과거 설문 조사 데이터를 검토합니다.
3. 후원 승인 및 지원을 받습니다.
4. 평가 도구 및 환경을 결정합니다.
5. 경영진 후원자와 함께 질문 세트를 검토하여 일치 여부를 확인하고 익명성을 결정합니다.
6. 경영진 후원자를 채용하여 평가를 보냅니다.
7. 평가의 목적과 중요성을 설명하는 경영진 후원자의 편지 초안을 작성합니다.
8. 물류를 조정합니다(필요한 경우).
9. 평가를 수행합니다.
10. 결과를 컴파일하고 분석합니다.
11. 기준 점수 및 완화 계획을 다루는 보고서를 개발합니다.

2.5 비즈니스 변경 사례

개요

변화의 비즈니스 사례는 클라우드 혁신을 비즈니스 근거와 연결하는 설득력 있는 메시지입니다. 다음을 수행해야 합니다.

- 강력한 재무 사례의 지원을 받습니다.
- 이해관계자의 약속을 창출하기 위한 비전을 일관되게 전달합니다.
- 회사 전체 또는 함수별 메시지에 맞게 조정해야 합니다.
- IT, 비즈니스, 재무, 고객 및 직원에게 이점을 설명합니다.
- 클라우드 프로그램을 외부 환경(예: 경쟁 시장 및 고객)에 연결합니다.
- 긴급성을 설정합니다.

생성한 변경 사항에 대해 사례를 테스트하려면 다음 키 기준에 따라 검증합니다.

- 메시지는 미래 상태를 간단하고 명확한 용어로 전달합니다. 예를 들어 "저희는 신제품을 소개하고 x%의 시장 점유율을 잃는 것으로 최하위 4분위에 있습니다. 클라우드 혁신 프로그램을 통해 상위 4분위수로 전환하여 이해관계자와 고객을 만족시킬 수 있습니다."
- 이 메시지는 현재 상태를 설명하고 현재 클라우드 변환 프로그램을 시작하거나 시작하지 않을 때의 결과를 설명하여 변경이 필요한 이유를 설명합니다.
- 이 메시지는 클라우드 혁신이 비즈니스 성과를 개선하는 다른 이니셔티브와 어떻게 일치하는지 설명합니다.
- 메시지는 은유를 사용하여 미래 상태를 설명하므로 쉽게 기억할 수 있습니다.
- 메시지는 개인 확신(어조 또는 감정)을 전달합니다.
- 이 메시지는 클라우드 변환 구현을 지원하기 위해 개인적으로 수행할 작업을 설명합니다(예: 개인 행동 변경, 조직 시스템 변경).
- 이 메시지는 고객이 변화를 지원하기 위해 취할 수 있는 특정 조치를 설명합니다(예: 클라우드 교육 세션 또는 워크숍 참석, 클라우드 리더십 팀 구성, 클라우드 혁신 프로그램에 대해 알려진 내용과 알려지지 않은 내용에 대해 다른 사람과 소통).
- 메시지는 짧습니다(5분 이하).

모범 사례

- 이해관계자 평가를 수행한 후 변경 사례를 생성합니다.
- 인플루언서에 대한 이점을 명확하고 솔직하게 설명합니다.
- 클라우드 여정을 하지 않을 때의 결과를 설명합니다.
- 사례를 사용하여 다양한 커뮤니케이션(예: 서술, 올핸드 회의)을 변경합니다.
- 특정 대상에 맞게 메시지를 사용자 지정합니다.
- 직원들이 다른 사람에게 변경 사례를 설명하도록 장려합니다.
- 변경 사용 사례를 제시할 때 양방향 대화에 참여합니다.
- 모든 이해관계자의 피드백과 질문을 수집하고 이에 응답합니다.

변경에 대한 공유 요구 사항 생성

성공적인 조직은 변화의 필요성을 단기적인 위협 이상으로 구성하는 방법을 배웁니다. 위협과 단기 및 장기 기회로서 요구 사항을 전달하는 방법을 찾습니다. 이렇게 하면 단기적인 긴박감을 전달하지 않고 주요 이해관계자의 장기적인 관심과 참여를 보장할 수 있습니다. 동기가 있는 핵심은 위협과 기회의 균형을 맞춰 사람을 올바른 방향으로 가리키고 움직이는 것입니다.

다음 표를 사용하여 비즈니스 사례에 대한 변경 동기 부여 요소를 수집합니다. 테이블에서:

- 위협("변경하지 않는 경우...")은 현재 상태를 포기하는 데 초점을 맞춘 변경 이유입니다. 위협은 현재 상태를 더 이상 매력적이지 않거나 심지어 견딜 수 없는 것으로 표시합니다.
- 기회("변경하는 경우...")는 사람들을 새로운 상태나 미래 상태로 이끄는 변화의 이유입니다. 기회는 미래 지향적이고 성장 지향적입니다.
- 단기 동기 부여 요인은 비교적 빨리 또는 빠르게 적용됩니다. 단기 정의는 주관적이며 프로젝트 또는 상황에 따라 달라질 수 있습니다. 단기 동기 부여자는 긴박감을 전달합니다.
- 장기 동기 부여 요인은 향후에 적용되거나 시간이 지남에 따라 증가합니다. 지속 가능한 동기 부여 능력을 제공합니다.

단기 동기 부여 요소:

위협 (변경하지 않는 경우)	기회 (변경하는 경우)
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.

장기 동기 부여 요인:

위협 (변경하지 않는 경우)	기회 (변경하는 경우)
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.

테이블을 완료한 후 테이블의 동기 부여 요인을 최대한 많이 다루는 언어를 사용하여 변경 필요성에 대한 3~4문장을 작성합니다.

비전 구체화

효과적인 비전 문은 변경의 결과를 설명합니다. 명확하고 합법적이며 널리 이해되고 공유됩니다. 비전은 행동 용어로 형성됩니다. 압박하는 슬로건은 아니지만 향후 어떤 모습이 좋은지 설명합니다. 설득력 있고 측정 가능하며 감정적으로 흥미롭습니다. 이는 변화 노력의 일부이거나 영향을 받을 모든 이해관계자의 목표 역할을 합니다.

다음 표를 사용하여 비전 설명에 대한 정보를 수집합니다.

의 피드백	클라우드 트랜스포메이션 후에 대한 자세한 내용은 무엇입니까?	클라우드 트랜스포메이션 후에 서 덜 들리는 것은 무엇입니까?
Customers	1.	1.
Customers	2.	2.
Customers	3.	3.
직원	1.	1.
직원	2.	2.
직원	3.	3.
파트너 및 공급업체	1.	1.
파트너 및 공급업체	2.	2.
파트너 및 공급업체	3.	3.

테이블을 완료한 후 테이블에 캡처된 피드백을 최대한 많이 다루는 언어를 사용하여 변경 필요성에 대한 3~4문장을 작성합니다.

또한 비전 달성을 평가하는 데 도움이 되는 3~5개의 성공 지표를 제안합니다.

향후 및 관련 FAQ의 보도 자료 작성

미래의 보도 자료는 혁신과 신제품 개발에 뿌리를 두고 있습니다. 보도 자료는 신제품이 출시될 때 향후 관점에서 작성됩니다. FAQ는 보도 자료와 함께 제공되며 라이터가 변화에 대해 광범위하게 생각하도록 합니다. 이 접근 방식을 사용하면 세 가지 주요 이점이 있습니다. 즉, 고객에게 집중하는 데 도움이 되고, 가정을 명시적으로 하도록 강요하며, 이해 관계자가 해석할 수 있습니다.

이 접근 방식을 사용하여 메시징이 일관되고 이해관계자 중심이며 포괄적인지 확인할 수 있습니다.

보도 자료

클라우드 트랜스포메이션을 시작한 지 12~18개월이 지났고, 기자 회견에서 클라우드 트랜스포메이션 여정의 성공과 클라우드 트랜스포메이션 여정이 어떻게 고객 요구 사항을 해결하고, 경쟁 입지에 기여하고, 직원의 기술과 직업을 강화하고, 증분 수익과 소득을 추가했는지에 대해 발언하라는 요청을 받았다고 가정해 보겠습니다.

다음 프레임워크를 사용하여 기자 회견에서 스피치를 들은 후 미디어가 쓸 수 있는 기사를 작성합니다.

보도 자료가 한 페이지 반 이상이라면 너무 길 것입니다. 짧고(대부분의 단락에 대해 3~4개의 문장) 단순하게 유지합니다. 보도 자료와 함께 FAQ를 포함하여 다른 모든 비즈니스 또는 구현 질문에 답할 수 있으므로 보도 자료를 고객 이점에 집중할 수 있습니다.

주요 기능 비즈니스 리더의 언어로 보도 자료를 작성하는 것이 좋습니다. 고객의 음성으로 말하고 기술적인 세부 정보는 피하세요.

보도 자료의 대상은 솔루션, 제품 또는 서비스의 외부 고객 또는 내부 사용자일 수 있는 주요 이해관계자입니다. 콘텐츠는 고객 문제, 현재 솔루션(내부 또는 외부)이 실패하는 방식, 클라우드 혁신이 기존 솔루션을 능가하는 방식에 중점을 둡니다.

다음은 보도 자료에 대한 예제 개요입니다.

- 제목 - 클라우드 혁신의 가장 중요한 이점을 설명합니다. (간단하게 유지하세요.)
- 소제목 - 주요 이해관계자 그룹(예: 외부 고객, 이해관계자, 내부 직원)에 대한 클라우드 혁신의 이점을 설명합니다.
- 요약 - 클라우드 혁신의 비즈니스 및 재무 성과에 대한 요약을 제공합니다. 독자가 더 이상 읽지 않는다고 가정합니다. 따라서 이 섹션을 강력하게 유지하세요.
- 문제 또는 기회 - 클라우드 혁신으로 해결되는 문제 또는 기회를 설명합니다. (변경을 위해 사례의 정보를 복사합니다.)

- 해결 방법 - 클라우드 혁신이 이러한 문제 또는 기회를 어떻게 해결했는지 설명합니다.
- 회사 인용문 - 회사 내 발언자의 인용문을 제공합니다. (사용자가 될 수 있습니다.)
- 고객 인용구 - 가상의 고객이 혜택을 어떻게 경험했는지 설명하는 인용구를 제공합니다.
- 종료 및 작업 호출 - 마무리하고 추가 리소스에 대한 링크를 제공합니다.
- FAQ - 예상한 질문에 대한 답변을 제공합니다. 예를 들어 클라우드 변환과 관련된 몇 가지 질문은 다음과 같습니다.
 - 고객 경험은 어떻게 변경되나요?
 - 내 역할은 어떻게 변경되나요?
 - 조직의 문화는 어떻게 변화하나요?
 - 리더십 책임은 어떻게 변경되나요?
 - 클라우드에 있을 때 필요한 새로운 기술은 무엇입니까?
 - 필요한 새로운 행동과 사고방식은 무엇입니까?
 - 훈련 계획이란 무엇입니까?
 - 클라우드 혁신 타임라인이란 무엇입니까?
 - 클라우드 변환 전에 애플리케이션에 어떤 변경을 해야 하나요?
 - 미래 비전을 공유하려면 어떤 커뮤니케이션이 필요합니까?
 - 변화 채택을 장려하려면 어떤 커뮤니케이션이 필요합니까?
 - 지원 모델은 어떻게 변경되나요?
 - 개발, 테스트, 통합 및 제공 도구를 변경해야 합니까?
 - 어떤 수준의 서버 액세스 권한이 있습니까?
 - 애플리케이션 성능을 모니터링하려면 어떻게 해야 하나요?

변경 사례 계단식

변화에 대한 사례가 명확히 설명되면 커뮤니케이션하고 직원에게 롤아웃하는 방법을 생각해 보세요. 변경 메시지의 경우 사례에 다른 통신 형식을 사용할 수 있습니다. 여기 몇 가지 예가 있습니다:

- 직원 올핸드 회의 또는 타운홀과 같은 대규모 회의에서 공유되는 짧은 슬라이드 데크
- 주요 후원자가 변화 사례에 대해 이야기하고 다른 리더가 변화의 다양한 측면에 대해 전체적으로 이야기하도록 초대하는 경영진 비디오
- 회사 복도, 식당 및 휴게실에서 공유되는 게시물 또는 디지털 디스플레이
- 프로그램에 대해 설명하는 내부 웹 사이트

FAQ

Q: 비즈니스 변경 사례란 무엇입니까?

A. 변화 사례는 클라우드 혁신을 변화의 근거와 연결하는 설득력 있고 동기를 부여하며 영감을 주는 메시지와 문서입니다. 이상적으로는 강력한 재무 사례의 지원을 받으며 이해관계자로부터 클라우드 혁신에 대한 노력을 창출하는 일관된 방식으로 비전을 전달하는 데 사용됩니다. 회사 전체 또는 직무별 메시지를 전달하고 IT 팀, 비즈니스 팀, 재무 팀, 고객 및 직원에게 이점을 설명하도록 조정하고 확장할 수 있습니다.

Q. 왜 가치가 있나요?

A. 리더는 조직이 현재 및 미래 시장에서 성공할 수 있도록 변화를 구현해야 합니다. 리더가 무엇을 달성하도록 요청하는지 믿지 않으면 직원이 변화에 저항할 수 있습니다. 변경하려는 직원과 변경해야 하는 직원 간에는 성과에 큰 차이가 있습니다. 변화에 대한 탄탄하고 커뮤니케이션이 잘 된 비즈니스 사례는 사람들이 클라우드 혁신 여정을 자발적으로 수행하는 데 도움이 됩니다.

Q. 언제 생성하나요?

A. 클라우드 프로그램 초기에 변화에 대한 비즈니스 사례를 생성하고 영향을 받는 모든 이해관계자 그룹에 여러 번 제공합니다.

Q:이 활동에 대한 입력은 무엇입니까?

A. 입력에는 프로젝트 구조, 목표, 목표, 예산, 지표, 이해관계자 평가 및 변경 영향 분석이 포함됩니다.

Q:이 활동의 출력은 무엇인가요?

A. 결과에는 대상, 리전, 사업부, 이해관계자 그룹별 주요 메시지, 변화 전략 및 계획, 커뮤니케이션 전략 및 계획, 훈련 전략 및 계획이 포함됩니다.

Q:이 활동에는 누가 관여하나요?

A. 참가자에는 경영진 후원자, 클라우드 리더십 팀, 경영진 또는 운영 위원회, [IT 및 비즈니스 리더 조정](#)에 참여한 리더가 포함됩니다.

추가 단계

변경에 대한 비즈니스 사례를 생성하려면 다음 단계를 따르세요.

1. 다른 사람과 사례를 검토하여 변경 사항을 검토하고 피드백을 받습니다.

2. 피드백을 기반으로 변경 사례를 미세 조정하고 필요에 따라 계획을 돌아웁니다.
3. 문서의 이해도, 동기, 신뢰성 및 긴급성을 평가합니다.
4. 적절한 대상과 공유 장소를 결정합니다.

리소스

참조

- [전략적 혁신 및 변화 방법론을 채택하여 클라우드 투자 수익률 가속화](#)
- [AWS Change Acceleration 6-Point Framework 및 Organizational Change Management Toolkit](#)
- [AWS 조직 변화 가속화\(OCA\) 6-Point 프레임워크 - 1. 팀 동원](#)
- [AWS 조직 변화 가속화\(OCA\) 6-Point 프레임워크 - 3. 미래 구상](#)
- [AWS 조직 변화 가속화\(OCA\) 6-Point 프레임워크 - 4. 조직 참여 유도](#)
- [AWS 조직 변화 가속화\(OCA\) 6-Point 프레임워크 - 5. 역량 강화](#)
- [AWS 조직 변화 가속화\(OCA\) 6-Point 프레임워크 - 6. 문화 변화 스틱 만들기](#)
- [AWS 클라우드 채택 프레임워크\(CAF\)](#)
- [AWS 클라우드 채택 프레임워크: People Perspective](#)

파트너

- 악센트
 - [파트너에 문의](#)
 - [Accenture AWS Business Group에 문의](#)
 - [미래 인재 플랫폼](#)
 - [집중하고 더 빠르게 AWS 진행](#)
- Deloitte
 - [파트너에 문의](#)
 - [AWS 및 Deloitte](#)
 - [혁신이 영향을 받는 위치](#)
- PwC
 - [파트너에 문의](#)
 - [PwC 및 AWS](#)
- Slalom
 - [파트너에 문의](#)

- [AWS 및 Slalom 시작 센터](#)
- 로버츠 그룹 컨설팅
- [파트너에 문의](#)

기여자

- Melanie Gladwell, AWS 선임 실무 관리자
- Scott Watson, AWS People Transformation Lead
- Tierra Jennings-Hill, AWS 인적 변환 책임자
- Nicole Lenz, AWS 영업 혁신 책임자
- Jermel Moody, AWS Change Acceleration Lead

문서 기록

아래 표에 이 가이드의 주요 변경 사항이 설명되어 있습니다. 향후 업데이트에 대한 알림을 받으려면 [RSS 피드](#)를 구독하십시오.

변경 사항	설명	날짜
최초 게시	—	2025년 1월 29일

기계 번역으로 제공되는 번역입니다. 제공된 번역과 원본 영어의 내용이 상충하는 경우에는 영어 버전이 우선합니다.