



AWS 組織變革加速 (OCA) 6-Point架構 – 4. 讓組織參與進來

AWS 方案指引



AWS 方案指引: AWS 組織變革加速 (OCA) 6-Point架構 – 4. 讓組織參與進來

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

Amazon 的商標和商業外觀不得用於任何非 Amazon 的產品或服務，也不能以任何可能造成客戶混淆、任何貶低或使 Amazon 名譽受損的方式使用 Amazon 的商標和商業外觀。所有其他非 Amazon 擁有的商標均為其各自擁有者的財產，這些擁有者可能附屬於 Amazon，或與 Amazon 有合作關係，亦或受到 Amazon 贊助。

Table of Contents

簡介	1
目標對象	2
目標業務成果	2
關於 OCA 6-Point架構指南	3
4.1 變更加速實作	4
概觀	4
最佳實務	5
變更加速檢查清單	5
其他步驟	7
4.2 通訊實作	9
概觀	9
最佳實務	9
前提	9
重點區域	9
維護領導層贊助	9
通訊實作檢查清單	10
其他步驟	11
4.3 參與計劃實作	12
概觀	12
最佳實務	12
前提	12
重點區域	12
參與活動檢查清單	12
其他步驟	14
4.4 訓練實作	15
概觀	15
最佳實務	15
前提	15
重點區域	15
訓練計畫檢查清單	16
其他步驟	17
4.5 風險緩解實作	19
概觀	19
最佳實務	19

重點區域	19
風險緩解計劃檢查清單	20
其他步驟	21
資源	23
參考	23
合作夥伴	23
貢獻者	25
文件歷史紀錄	26
.....	xxvii

AWS 組織變革加速 (OCA) 6-Point架構 – 4. 讓組織參與進來

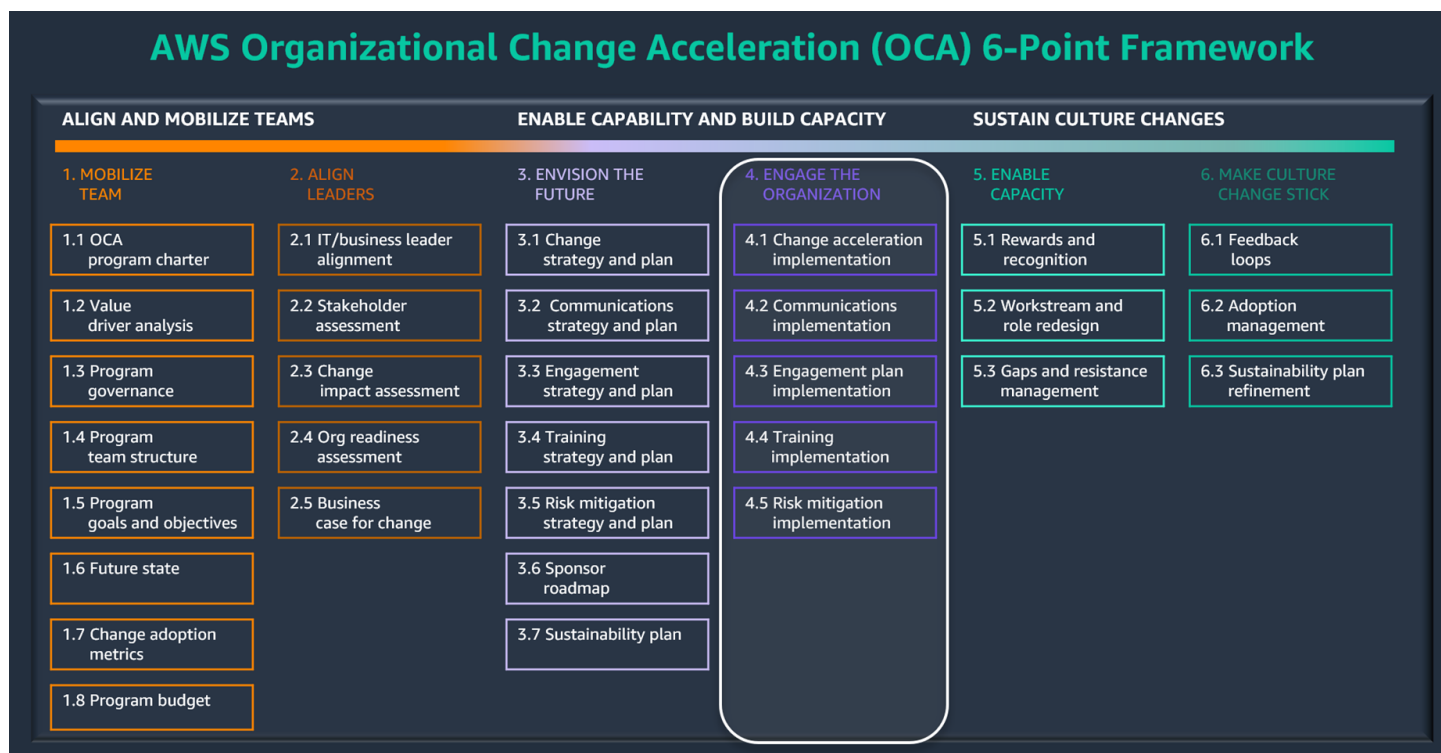
Amazon Web Services ([貢獻者](#))

2025 年 2 月 ([文件歷史記錄](#))

AWS Organizational Change Acceleration (OCA) 6-Point架構旨在涵蓋整個雲端轉型生命週期中與人員相關的問題和挑戰的完整範圍，其中可能包括遷移、現代化、生成式 AI 擴展和創新。此架構透過下列方式引導客戶採用 AWS 技術、程序和新的工作方式：

- 確定、調整和調動關鍵領導人
- 評估和減輕雲端轉型對組織的影響
- 設計變革加速、溝通和訓練計畫
- 制定領導力、贊助和文化策略

架構的六個點與敏捷衝刺節奏一致，從計劃啟動到可持續的長期變革。下圖顯示這六個點及其子點。



第四個點是 Engage the Organization，可協助您啟用前三個點中建立的策略和計畫，並使用從各種評估中獲得的洞察，主動將組織轉換為所需的未來狀態。隨著轉型開始，負擔開始從雲端轉型團隊和跨職能領導者轉移到員工群。Engage the Organization 包含五個子點：

4.1 變更加速實作。實作變革策略和計劃，以實現雲端採用並實現所需的業務成果。

4.2 通訊實作。實作通訊策略，並規劃在實作雲端策略時解決持續的通訊需求。

4.3 參與計劃實作。實作利益相關者特定的計劃，以解決成功套用雲端策略並從雲端實現商業價值所需的變更。

4.4 訓練實作。實作訓練策略並計劃全面準備受影響的利益相關者群組，以熟練地執行未來狀態的雲端活動。

4.5 風險緩解實作。主動識別和管理可能影響及時業務成果的人員相關風險。

本指南詳細討論了 Engage the Organization 的每個子點。

目標對象

本指南以負責加速雲端轉型的領導者為目標。遵循這些建議有助於將風險降至最低並最大化價值。

目標業務成果

AWS OCA 6-Point架構的 Engage the Organization 階段有助於以下結果：

- 價值實現和投資回報 (ROI)：此 OCA 階段著重於實作加速雲端採用的策略。這些策略同時符合整體雲端計劃和業務目標，以確保雲端投資的最大價值。
- 轉型領導力：為加速雲端轉型而調整和調動領導力。
- 雲端加速：OCA 工作流程會建立快速調動資源以加速雲端轉型所需的方向、指標、控管和計劃預算。
- 組織一致性：OCA 工作流與領導者合作，設定明確的業務目標和目標，並調整組織實體和績效槓桿。
- 參與人力資源：OCA 工作流會建立策略，主動讓員工參與雲端轉型程序，並開發其數位敏銳度和功能。
- 面向未來的人力：OCA 工作流會將角色現代化，並使人力能夠自主工作，並驅動啟用金鑰雲端的功能。

透過有效實作 Engage the Organization 活動，組織可以從雲端轉型實現速度、敏捷性、創新和商業價值的實質改善。

關於 OCA 6-Point架構指南

本指南是涵蓋 OCA 6-Point架構的一組出版物的一部分，這是一個以程式設計和證據為基礎的組織變革採用架構。

內容集包含一組完整的範本、準則、支援成品、評估、加速器和工具，旨在加速雲端轉型。我們建議您從[概觀](#)開始，以了解架構及其六個點，然後參閱下列個別指南，了解每個點的詳細討論。

1. [調動團隊](#)
2. [協調領導者](#)
3. [展望未來](#)
4. 參與組織 (本指南)
5. [培養能力](#)
6. [使文化變革成為不變](#)

如需完整的雲端轉型策略、指引和資源，請參閱[加速雲端轉型](#)。

4.1 變更加速實作

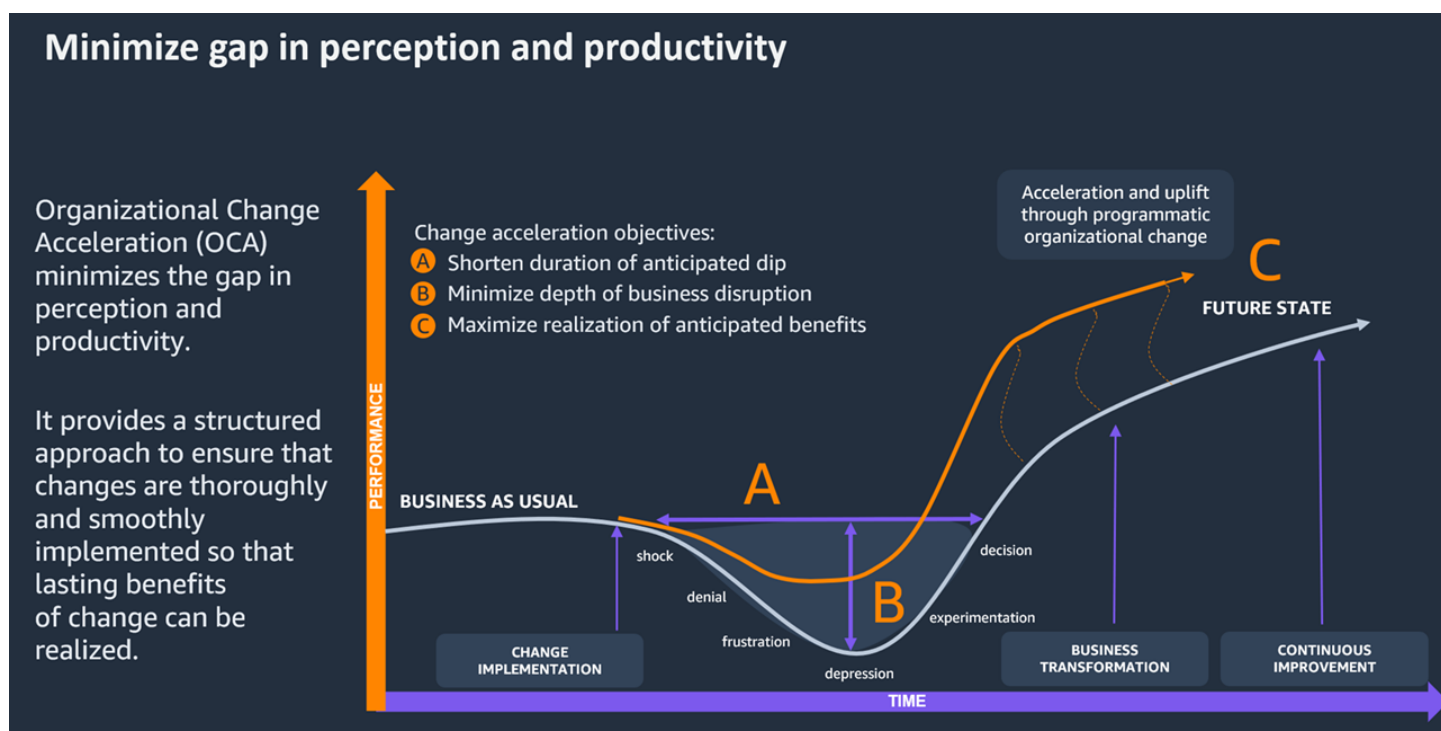
概觀

此活動的目標是啟動變革策略和計畫中規定的活動（請參閱[願景未來, 3.1](#)）。變革策略和計畫提供深思熟慮、結構化、程式設計方法，在整個雲端轉型過程中，在正確的時間將正確的變革策略交付給正確的人員。它們概述了全面的方法，以確保領導者、員工和其他利益相關者接受因雲端而引入到組織的變更，並將中斷和最大結果降至最低。它們提供系統性機制，在專案或計畫期間調整工具、技術、程序或技能的應用。它們描述組織將以其業務、技術、供應鏈、組織結構或專案範圍運作方式解決變更的特定方式。變革策略提供在整個雲端轉型過程中做出明智決策的方向和結果。

在變革加速實作活動中，OCA 團隊的重點是與所有雲端工作流程和利益相關者緊密合作，以程式設計、有節奏的時間表實作該策略的元素，並在程式生命週期內進行規劃，並隨著時間的推移加速和減速各種里程碑。

變更可能會對組織造成高度干擾，並隨著時間影響雲端轉型和周圍環境。例如，新領導者可能會出現或加入，而其他人可能會淘汰或離開。可能發生新的商業交易，例如合併、收購和剝離，導致雲端轉型加速、暫停或變更範圍。

下圖說明 OCA 如何在變更加速期間將感知和生產力方面的差距降至最低。



最佳實務

實作變革加速的主要最佳實務包括下列項目：

- 對於每個主要里程碑，描述變更將如何影響組織和誰將受到影響。這些變更可能包括資料中心退出、部署新的解決方案和功能，以及建立雲端卓越中心 (CCOE)。
- 為利益相關者建立計畫，以識別何時需要變更，以及如何減輕對員工的影響。
- 遵循已定義的程序或機制來實作、核准和監控變更，以確保變更具有所需的效果。
- 定期審查和更新雲端轉型的策略願景和[商業案例](#)。這可確保訊息保持一致、相關，並與不斷變化的業務條件保持一致。
- 面試加入組織的關鍵領導者，並在規劃程序的早期識別所有關鍵里程碑受影響的利益相關者。在計畫的整個生命週期中定期評估其一致性。
- 持續整合加入更廣泛的雲端轉型計畫團隊的合作夥伴，以確保一致的目標和關鍵結果 (OKRs)、時間表和動機。
- 持續與啟用 函數合作，這些函數在參與時很有幫助，而且在未參與時可能會導致時間和預算延遲。例如，這些職能可能包括人力資源、培訓、財務、跨職能領導者、業務單位領導者，以及其他直接或間接受到影響的合作夥伴或供應商。計劃至少每季與這些利益相關者交談。至少，提供程式更新，並向他們顯示您重視他們的輸入。少數動作項目或洞見通常會導致如果未主動處理，可能會破壞計劃。

變更加速檢查清單

建立變革加速活動檢查清單有助於查看您的變革策略和計畫（和相關聯的使用者案例）是否全面且強大。下表提供清單以協助您開始使用。

Area	OCA 6-Point架構參考	動作
專案管理	參與組織，1.5 計劃目標	- 確保雲端轉型專案的每週會議密切整合和參與（例如，衝刺典禮、積壓規劃會議和啟動整備規劃工作階段）。 - 每週更新變更加速風險的風險管理和緩解日誌。 - 每週（或針對每個衝刺）更新變更加速報告記分卡和狀態報告。

Area	OCA 6-Point架構參考	動作
領導力一致性和利益相關者分析	協調領導者、2.1 IT 和業務領導者協調 Align 領導者、2.2 利益相關者評估	- 準備利益相關者分析方法。 - 識別要面試的領導者。 - 進行利益相關者面試和分析活動。 - 向領導團隊展示調查結果。 - 將風險調查結果插入風險管理和緩解日誌。 - 更新和維護利益相關者矩陣。 - 使用利益相關者矩陣做為角色型變更影響、通訊和訓練的輸入。
變更影響評估	Align 領導者，2.3 變更影響評估	- 評估變更影響並加以記錄。 - 決定適當的介入措施，以管理和減輕對使用者群組、時間表、資料中心退出、產品啟動和其他重要里程碑的影響。
風險管理和緩解	展望未來、3.5 風險緩解策略和計畫 Engage the Organization，4.5 風險緩解實作	- 準備變更風險評估方法。 - 執行風險評估活動，例如 面試、焦點群組和問卷。 - 分析問題清單並將其呈現給領導團隊。 - 根據風險管理準則指派和緩解風險和問題。 - 視需要更新變革加速計畫和利益相關者參與計畫。

Area	OCA 6-Point架構參考	動作
贊助者路線圖	Envision the Future , 3.6 贊助者藍圖	- 準備發起人方法。 - 根據領導行動計畫，為贊助者準備資料，例如關鍵訊息、常見問答集、時間表和路演簡報。 - 識別發起人和領導者。 - 吸引和加入贊助者和領導者。 - 根據發起人路線圖，監控和衡量領導行動計劃活動的進度。 - 視需要支援贊助者和領導者。視需要更新資料和常見問答集。
變更加速計畫	展望未來，3.1 變革策略和計畫	持續監控和衡量變革計畫的實作。

其他步驟

若要開始使用變更加速實作，請執行下列動作：

1. 在關鍵里程碑中完整檢閱[變革策略和計畫](#)，例如資料中心退出、遷移、新解決方案、商業交易（合併、收購、剝離）、領導層變更，以及每季至少一次。
2. 參與所有每週狀態會議和衝刺典禮，做為雲端轉型整合團隊的一部分。
3. 在領導行動計畫中定期與利益相關者會面，並視需要更新關鍵訊息、常見問答集和通訊，以與目前的 IT 和業務策略保持關聯。
4. 使用風險管理和緩解日誌來管理人員相關、文化、組織和政治風險。請小心分別記錄高度敏感的問題，並在need-to-know的情況下僅與有限的對象共用。
5. 視需要檢閱和更新雲端商業案例，並視需要建立新的變更加速活動，以實現雲端的 ROI。
6. 記錄並與雲端轉型團隊和公司內的其他團隊分享經驗教訓，以建立進化、反覆運算和持續改善的文化。

有效實作變革加速對於實現雲端轉型的完整價值至關重要。透過遵循這些步驟和最佳實務，以及有系統地實作變革策略，組織可以將中斷降至最低、調整利益相關者，並加速雲端採用，以實現他們所需的業務成果。

4.2 通訊實作

概觀

有效的溝通對於推動雲端採用和實現業務成果至關重要。本節著重於實作通訊策略和計畫 ([Envision the Future](#), 3.2)。通訊實作的目標是啟動通訊策略和計劃中同意的活動。這可確保所有受影響的利益相關者都了解雲端轉型的原因、好處、利益相關者和時間表。有效的溝通著重於利益和商業價值，並在整個轉型過程中維持整體利益相關者的參與。

最佳實務

前提

- [溝通策略和計畫](#)已由雲端領導團隊、執行發起人、人力資源團隊和內部溝通團隊（如適用）驗證和核准。
- 利益相關者分析步驟已完成，且利益相關者指標為最新版本。

重點區域

此階段中的活動著重於雲端轉型過程中變革策略的通訊部分，特別是：

- 通訊設定
- 媒體分析
- 金鑰傳訊（變更案例）
- 通訊開發
- 通訊部署
- 通訊監控

維護領導層贊助

在整個溝通活動實作過程中，確保執行發起人和領導者的承諾至關重要，以保持對利益和商業價值的關注，並保持整體利益相關者的參與度。

通訊實作檢查清單

如果您不熟悉此程序，您可以使用下列檢查清單做為整個雲端轉換程序的參考指南。

Note

這只是通訊相關任務的代表性清單，而不是詳盡的。通訊計畫中應包含完整清單。

Area	動作
設定	• 開發專案或計劃的佈景主題和品牌。 • 取得最終佈景主題和品牌的核准。 • 將視覺化身分併入專案的標準範本。
媒體分析	• 執行通訊稽核或評估。 • 分析結果（例如，透過媒體分析）。 • 更新通訊評估報告。
金鑰傳訊	• 決定金鑰組織訊息集。 • 依類別組織訊息（考慮時間頻率和頻道）。 • 確定初始通訊需求和關鍵訊息。這與變更案例有關。 • 決定初始通訊的頻道和寄件者。 • 使用利益相關者矩陣。 • 將發起人和領導與通訊部署活動保持一致。
通訊開發	• 概述與目標受眾溝通關鍵訊息的起草、審核、核准和分發程序。 • 識別角色和責任，包括起草、檢閱和最終核准的報告階層。 • 建立內部團隊通訊程序（例如每週會議）。 • 開發通訊程序流程。 • 開發通訊生產檢查清單。 • 開發並取得通訊草稿的必要核准。

Area	動作
	• 管理通訊生產程序。
通訊部署	• 與執行發起人和關鍵利益相關者社交通訊部署時間表。 • 確保意識並與領導團隊和溝通擁護者保持一致。 • 交付最終通訊。
通訊監控	• 實作意見回饋機制。 • 檢閱從意見回饋機制收集的資訊。 • 使用修訂後的資訊更新通訊資料（例如簡報和常見問答集）。

其他步驟

若要開始實作通訊計劃：

1. 確認[通訊策略和計劃](#)已經過驗證和核准。
2. 驗證通訊檢查清單。
3. 建立監控機制。

有效實作通訊計劃對於推動雲端採用和實現所需的業務成果至關重要。透過遵循這些最佳實務、使用提供的檢查清單，以及維持持續的領導力支援，組織可以確保利益相關者在整個雲端轉型過程中保持了解、參與和承諾。

4.3 參與計劃實作

概觀

參與計劃描述了個人、利益相關者群組或組織將解決雲端轉型所帶來的變更的特定方式。參與計畫的實作是為了讓所有關鍵利益相關者都致力於並專注於雲端轉型所需的業務成果。每個利益相關者群組都應根據其在承諾模型中的優先順序和映射來處理和參與相關資訊，如參與策略和計劃中所述 ([Envision the Future](#) , 3.3)。

OCA 團隊的重點是確保特定領導者和擁護者在執行參與任務時的承諾。

最佳實務

前提

- 參與策略和計劃已由雲端領導團隊、執行發起人、人力資源團隊和內部通訊團隊驗證和核准。
- 領導者和擁護者已參與規劃階段。他們已充分加入，接受計劃，並致力於參與其實作。

重點區域

此工作流的重點領域包括：

- 業務開發設定
- 參與計劃開發
- 參與計劃部署
- 監控和報告

參與活動檢查清單

在整個雲端轉型過程中，您可以使用以下參與計劃檢查清單做為參考指南。

Note

這不是完整的活動清單。這只是應包含在參與計畫中的任務範例。

Area	動作
設定	• 根據參與策略和利益相關者評估來驗證利益相關者群組。 • 依參與階段調整活動（例如焦點群組、非正式簡報、網路研討會和員工會議）。 • 識別和加入擁有者和擁護者。 • 將擁有者和擁護者指派給利益相關者群組。
規劃開發	• 開發核心簡報平台，提供所有受眾雲端轉型的重要資訊。 • 提交核心簡報平台給領導團隊進行核准。 • 在核心簡報平台登出。 • 為目標對象群組開發特定資料（例如，概觀、影響資訊、利害關係人群組的主要優點、時間資訊、訓練資訊）。 • 與主題專家 (SMEs) 審核並核准每個領域的資料。 • 取得這些資料的簽署。 • 將資料上傳至專案程式庫或知識儲存庫。
規劃部署	• 與中SMEs和擁護者一起檢閱資料。 • 決定交付格式（例如face-to-face或虛擬）。 • 與領導者和擁護者一起檢閱活動的時間。 • 排程事件和活動。 • 通知參與者。 • 進行參與工作階段，例如焦點群組、部門會議、非正式集會、網路研討會和示範。
監控和報告	• 監控參與活動的實作。 • 擷取出席者和問題；進行意見回饋評估。 • 視需要使用意見回饋更新參與資料。 • 更新參與報告或記分卡。

其他步驟

若要開始實作參與計劃，請遵循下列步驟：

1. 確認[參與策略和計劃](#)已經過驗證和核准。
2. 確認參與活動檢查清單已經過驗證和核准。
3. 確定監控和報告機制（例如狀態報告、成功指標儀表板和 OKRs）已就緒。

有效實作參與計劃對於推動雲端採用和實現所需的業務成果至關重要。透過遵循這些最佳實務、使用提供的檢查清單，以及保持持續的利益相關者參與，組織可以確保所有關鍵利益相關者保持承諾並專注於雲端轉型程序。這最終會導致業務成果的成功採用和實現。

4.4 訓練實作

概觀

訓練實作是關於啟動訓練策略和計畫 ([Envision the Future](#) , 3.4) 中列出的活動，[提供識別需要交付之訓練的結構和重點，以及開發和交付訓練計畫的程序](#)。當您實作訓練策略和計畫時，請考慮提供與組織通常進行的訓練一致的訓練工作。不影響員工習慣工作流程的有意義的訓練可減少阻力，並協助員工隨時回應變化。此外，使用資料驅動方法從[AWS 學習需求分析 \(LNA\)](#) 工具中收集訓練偏好設定，並將這些偏好設定套用至訓練計畫，可協助您取得接受並希望員工完成訓練。

最佳實務

變革加速團隊應專注於快速評估開發和培訓需求、識別培訓差距、與現有培訓實務保持一致，以及提供培訓以支援未來狀態模型。

前提

- [培訓策略和計劃](#)已由雲端領導團隊、執行發起人、學習和開發 (L&D) 團隊、人力資源團隊和內部溝通團隊驗證和核准。
- 領導者和擁護者已參與培訓規劃階段，並致力於根據計劃參與培訓活動。
- 訓練策略和計畫會將完整的雲端轉型計畫和藍圖納入考量，並降低任何 SME 頻寬。
- 不屬於[AWS 培訓和認證課程課程的任何課程](#)都會指派給利益相關者，並為每個利益相關者群組進行自訂。

重點區域

此工作流著重於下列領域：

- AWS 學習需求分析 (LNA)
- 訓練設定
- 訓練開發（適用於自訂需求和非AWS 學習課程）
- 訓練部署
- 監控和報告

訓練計畫檢查清單

使用下列檢查清單做為整個組織的雲端轉型程序的參考指南。

Note

下列檢查清單不是詳盡的清單，但代表您在訓練計畫中通常會找到的活動。經過驗證和核准的訓練策略和計劃應包含訓練活動的完整清單。

Area	動作
AWS 學習需求分析 (LNA)	• 識別執行發起人並提供團隊結構。 • 建立問卷並提供預覽 URL。 • 與執行發起人一起檢閱問卷並取得其核准。 • 確認問卷分發物流。 • 將問卷分發給員工。 • 提供問卷回應號碼。 • 傳送提醒電子郵件以完成問卷。 • 在計劃日期關閉問卷。 • 建立報告並提供訓練建議。
訓練設定	• 驗證訓練策略和計畫，並確保與遷移波動計畫等關鍵雲端里程碑保持一致。 • 為非培訓課程建立AWS 訓練資料範本（如有需要）。根據AWS LNA 報告驗證 AWS 培訓課程。 • 簽署培訓資料和非AWS 培訓課程（如適用）。 • 依利益相關者群組或雲端角色（例如，工程師、開發人員、解決方案架構師、操作）識別訓練需求。 • 將利益相關者群組加入訓練計畫。 • 建立培訓課程。

Area	動作
	- 取得培訓課程的核准和簽署。 - 開發訓練生產檢查清單。 - 識別並加入非培訓課程的訓練開發人員AWS (教學設計人員)。 - 識別訓練材料檢閱者。
訓練開發	- 將利益相關者群組指派給培訓課程。 - 開發訓練資料草稿。 - 檢閱並核准訓練資料。 - 將資料上傳至程式庫或知識儲存庫。
訓練部署	- 草擬訓練行事曆。 - 在訓練行事曆上取得核准和簽署。 - 排定訓練活動，包括特定 AWS 講師引導式訓練 (ILTs)。 - 根據遷移波動計畫識別訓練參與者。 - 註冊並通知訓練參與者。 - 執行和支援訓練活動。
監控和報告	- 監控訓練開發和部署活動的實作。 - 擷取出勤、問題和意見回饋評估。 - 視需要根據意見回饋更新訓練資料。 - 更新訓練開發和部署報告或計分卡。

如需詳細資訊，請參閱[AWS 學習需求分析](#)。

其他步驟

若要開始實作訓練計畫，請確定：

1. 已執行 AWS LNA，且[訓練策略和計劃](#)中已包含洞見。
2. 訓練策略和計劃已經過驗證和核准。

3. 訓練活動檢查清單已經過驗證和核准。
4. 監控和報告機制已就緒。

訓練計畫的有效實作對於推動雲端採用和實現所需的業務成果至關重要。透過遵循這些最佳實務、使用 AWS LNA 並實作全面的訓練計畫，組織可以確保其人力資源具備適當的技能，並為雲端轉型做好準備。這可加速採用，並最大化雲端投資實現的價值。

4.5 風險緩解實作

概觀

此活動的目標是啟動風險緩解策略和計畫中規定的活動 ([Envision the Future , 3.5](#))。OCA 團隊的重點是與所有雲端 workflows 緊密合作，以評估和分析風險、制定解決方案或緩解計畫、指派所有權，以及解決關閉風險。解決風險需要與執行發起人、領導者和擁護者的承諾和密切一致，以及在整個計畫生命週期中管理、緩解和監控人員相關風險的有紀律方法，以及將此程序與雲端轉型計畫中的所有其他 workflows 整合。

最佳實務

您在雲端轉型計畫中追蹤的風險應記錄在風險追蹤工具中，如 3.5 版「未來願景」、「風險緩解策略和計畫」中所述。 <https://docs.aws.amazon.com/prescriptive-guidance/latest/oca-framework-envision-future/risk.html> 下表提供這類工具的範例。

風險類別	嚴重性	Probability (可能性)	風險描述	緩解動作	Owner	Status	到期日
資源	中	高	安全 SME 正在休假，這與我們的測試和切換階段重疊。	針對特定測試和切換規劃，加入和訓練備份安全 SME。	Martha Rivera	In progress (正在進行)	2025 年 3 月 31 日

重點區域

風險緩解實作可分為下列五個階段：

- 規劃和設定
- 識別和分析

- 指派和解決
- 監控和報告
- 持續改善

風險緩解計劃檢查清單

使用下列檢查清單做為整個組織的雲端轉型程序的參考指南。

Note

下列檢查清單不是詳盡的清單，但代表您通常會在風險緩解計畫中找到的活動。經過驗證和核准的風險緩解策略和計劃應包含訓練活動的完整清單。

Area	動作
規劃和設定	• 檢閱雲端策略並規劃所需的成果和時間表。 • 與雲端專案經理就整體問題和風險緩解程序保持一致。 • 建立風險管理追蹤工具的範本。 • 在風險管理追蹤工具範本上取得簽署。 • 識別風險管理活動的中SMEs企業或擁護者。 • 在 OCA 解決方案策略和通訊上加入SMEs企業或擁護者。 • 確保 OCA 團隊參與每週專案狀態會議。
識別和分析	• 判斷已識別的風險是否為人員相關問題。 • 如果是，請識別受影響的群組和利益相關者。 • 將每個風險分類到一個領域，例如變革領導力、願景和清晰度、組織影響、保留和參與、技能和能力，以及承諾。 • 識別適當的 OCA 解決方案策略（例如，更多資訊和通訊、額外的訓練、案例和實作示範）。

Area	動作
指派和解決	- 讓特定的 OCA 團隊成員負責解決和解決每個已識別的風險。 - 協調解決方案或緩解事件的時間範圍。 - 排程解決方案或緩解事件。
監控和報告	- 監控解決方案或緩解活動的實作。 - 評估風險管理追蹤器是否有常見的根本原因。 - 檢閱風險管理追蹤器時，請擷取出出席者、問題和意見回饋評估。 - 視需要使用意見回饋更新簡報資料。 - 更新風險緩解追蹤器。
追蹤持續改進的最佳實務和經驗教訓	- 分析風險追蹤工具以取得洞見，並改進組織的持續轉型計畫。 - 建立並分享經驗教訓的儲存庫，以及持續開發、訓練和成長的最佳實務。 - 判斷風險清單中的任何模式，並協助加速其他轉型計畫。如果您的組織有轉型管理辦公室 (TMO) 或專案管理辦公室 (PMO)，這可能是這些辦公室感興趣的主題。 - 透過分享最佳實務和經驗教訓來發展您的文化。及時的意見回饋和調整可協助您的組織保持敏捷，最終節省寶貴的時間、金錢和精力。

其他步驟

為確保有效的風險緩解：

1. 確定人員相關的風險管理程序已與程式程序整合，例如風險、動作、問題、相依性 (RAID) 日誌。
2. 當您探索與人員相關的風險時，請查看整個計畫，了解其他技術、預算和時機風險將如何影響人員。
3. 實作明確的監控和衡量程序，以確保任何和所有風險緩解工作都有效運作。

4. 在雲端計畫過程中追蹤人員相關風險的緩解和關閉，以評估風險緩解對您組織實現所需雲端成果的能力的影響。

風險緩解計劃的有效實作對於推動雲端採用和實現所需的業務成果至關重要。透過遵循這些最佳實務、使用全面的風險追蹤工具，以及維護結構化的風險管理方法，組織可以主動解決其雲端轉型旅程中的潛在障礙。這不僅可將中斷降至最低，還會加速採用，並最大化雲端投資實現的價值。

資源

參考

- [採用策略轉型和變革方法，加速雲端投資的回報](#)
- [AWS 變革加速 6-Point架構和組織變革管理工具組](#)
- [AWS 組織變革加速 \(OCA\) 6-Point架構 – 1. 調動團隊](#)
- [AWS 組織變革加速 \(OCA\) 6-Point架構 – 2. 協調領導者](#)
- [AWS 組織變革加速 \(OCA\) 6-Point架構 – 3. 展望未來](#)
- [AWS 組織變革加速 \(OCA\) 6-Point架構 – 5. 培養能力](#)
- [AWS 組織變革加速 \(OCA\) 6-Point架構 – 6. 建立文化變革桿](#)
- [AWS 雲端採用架構 \(CAF\)](#)
- [AWS 雲端採用架構：人員觀點](#)
- [AWS 學習需求分析 \(LNA\)](#)

合作夥伴

- 埃森圖爾
 - [聯絡合作夥伴](#)
 - [聯絡 Accenture AWS 商業群組](#)
 - [未來的人才平台](#)
 - [Accenture 並 AWS 進一步加快速度](#)
- Deloitte
 - [聯絡合作夥伴](#)
 - [AWS 和 Deloitte](#)
 - [創新達到影響之處](#)
- PwC
 - [聯絡合作夥伴](#)
 - [PwC 和 AWS](#)
- Slalom

- [聯絡合作夥伴](#)
- [AWS 和 Slalom 啟動中心](#)
- Roberts 群組諮詢
 - [聯絡合作夥伴](#)

貢獻者

- Melanie Gladwell , AWS 資深實務經理
- Scott Watson , AWS 人員轉型主管
- Tierra Jennings-Hill , AWS 人員轉型主管
- Nicole Lenz , AWS 銷售轉型主管
- Jermel Moody , AWS Change Acceleration 主管
- Travis McNeal , AWS 變更加速主管

文件歷史紀錄

下表描述了本指南的重大變更。如果您想收到有關未來更新的通知，可以訂閱 [RSS 摘要](#)。

變更	描述	日期
初次出版	—	2025 年 2 月 7 日

本文為英文版的機器翻譯版本，如內容有任何歧義或不一致之處，概以英文版為準。