

## الأمن السيبراني للمؤسسات الأصغر حجمًا تطوير القوى العاملة

### الأساليب الأساسية لتطوير القوى العاملة في مجال الأمن السيبراني

- قم بتوسيع خط أنابيب الإمداد.**
  - هل لمؤسستك علاقات مع الجامعات والكليات الفنية؟
  - هل تقدمون تدريبات مهنية وحرفية في مجال الأمن السيبراني؟
- تحديد الإمدادات الحالية ومطابقتها مع الفرص المتاحة لأصحاب المواهب.**
  - هل يعمل قسم الموارد البشرية على ترجمة المهارات المطلوبة في الوصف الوظيفي للوظائف المنشورة؟
- إعادة تدريب الموظفين الحاليين ليصبحوا جزءًا من القوى العاملة السيبرانية.**
  - هل تستفيد مؤسستك من المواهب الحالية من خلال تحويل الموارد إلى القوى العاملة السيبرانية لديها؟
- قلّل الطلب على القوى العاملة السيبرانية من خلال الابتكار التكنولوجي.**
  - هل لديك اتفاقيات مع مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية لإنشاء قدرة زائدة؟
- تحسين استبقاء القوى العاملة الحالية.**
  - هل تستثمر مؤسستك في أعضاء الفريق الموهوبين؟
  - هل تسمح مؤسستك للأفراد المهتمين باستكشاف وظائف في مجال الأمن السيبراني؟

### تحديد الاحتياجات

- حدد متطلبات أعباء العمل.**
  - قيّم مدى تعقيد عملياتك والسرعة التي يجب تنفيذ الإجراءات بها.
  - فكر في احتياجات القدرة الزائدة وما إذا كان بإمكان التكنولوجيا المتقدمة المساهمة في تقليل المساحة المعرضة للهجمات.
- وضّح متطلبات القوى العاملة لديك.**
  - ضع في اعتبارك كفاءة ومرونة وذكاء القوى العاملة في مجال الأمن السيبراني في مؤسستك.
  - ميّز هياكل إعداد التقارير المثالية وسلط الضوء على المناطق التي يفضل فيها تعدد الوظائف.
- وضّح الخبرة والمهارات والقدرات والكفاءة المطلوبة للقوى العاملة في مجال الأمن السيبراني بناءً على الوظائف التجارية التي تدعمها.**
  - استخدم الأدوات الموجودة مثل إطار عمل المبادرة الوطنية لتعليم الأمن السيبراني (NICE) لتوجيه التقييمات الداخلية للوظائف والمسؤوليات.
- بيّن الفجوات الخطيرة الموجودة في القوى العاملة حاليًا في الأمن السيبراني في مؤسستك.**
  - استخدم الأدوات الموجودة مثل إطار عمل المبادرة الوطنية لتعليم الأمن السيبراني (NICE) لتوجيه التقييمات الداخلية للوظائف والمسؤوليات.

## تطوير التوظيف الخارجي

- **طور إعلانات الوظائف من خلال كتابة أوصاف وظيفية واضحة ومتسقة داخليًا.**
  - استخدم الأدوات الحالية مثل إطار عمل NICE لإبراز المهارات ذات الصلة.
- **اجمع بيانات حول التوظيف من خلال عمليات تقديم الطلبات.**
  - نطّم عملية جمع البيانات وتبادلها في جميع أنحاء الشركة لمنع تكون مجموعات منعزلة ودعم استقطاب المواهب وتطويرها.
  - قيّم بيانات التوظيف بشكل دوري لتحديد الفجوات في التواصل العام
- **اعتمد على مؤشرات متعددة لتقييم قدرات المرشح للوظيفة.**
  - فكّر في تطبيق تقييمات منهجية للتوظيف.
  - قيّم الدرجات العلمية والشهادات وخبرات العمل ذات الصلة.
  - تجنب الاعتماد على مقياس معين واحد عند اتخاذ قرارات التوظيف.

## النهوض بالتدريب الداخلي والتطوير

- **ضع خرائط مهنية تُبرز مسارات تقدم القوى العاملة في مجال الأمن السيبراني.**
- **حدد مسارات داخل مؤسستك لإعادة تدريب الموظفين ونقلهم إلى وظائف في الأمن السيبراني.**
  - فكّر في نقاط الدخول غير التقليدية المحتملة إلى الأمن السيبراني بناءً على الاهتمام والقدرة.
  - قم بتوسيع برامج تحسين المهارات وإعادة التدريب وتحفيز الانتقالات داخل مؤسستك.
- **شجّع التدريب الداخلي والتعلم المستقل.**
  - قم بإتاحة الفرص لمواصلة التعليم ومنح شهادة المهارات.
- **تعقب بيانات استبقاء قوة العمل.**
  - قيّم بيانات الاستبقاء بشكل دوري لتحديد ما إذا كانت البرامج تلبي احتياجات الموظفين أم لا.