

DESENVOLVIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

ABORDAGENS FUNDAMENTAIS AO DESENVOLVIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO DE CIBERSEGURANÇA

- Alargue as fontes de fornecimento.**
 - A sua organização tem relações com universidades e escolas politécnicas?
 - Oferecem estágios e estágios profissionais no domínio da cibersegurança?
- Identifique e faça corresponder ao fornecimento existente vagas para talentos.**
 - O seu departamento de recursos humanos está a traduzir eficazmente as competências necessárias nas descrições de funções publicadas?
- Reconverta pessoal existente para integrar a força de trabalho cibernética.**
 - A sua organização está a aproveitar o talento existente ao transferir recursos para a sua força de trabalho cibernética?
- Reduza as exigências impostas à sua força de trabalho cibernética através da inovação tecnológica.**
 - Tem contratos celebrados com prestadores de serviços terceiros para criar aumentos na capacidade?
- Melhore a retenção da atual força de trabalho.**
 - A sua organização investe nos membros da equipa talentosos?
 - A sua organização permite que as pessoas interessadas explorem carreiras no domínio da cibersegurança?

IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES

- Identifique os requisitos da sua carga de trabalho.**
 - Avalie a complexidade das suas operações e a velocidade a que as ações têm de ser executadas.
 - Considere as necessidades de aumento da capacidade e se as tecnologias avançadas podem ajudar a reduzir a superfície de ataque.
- Identifique os requisitos da sua força de trabalho.**
 - Considere a competência, flexibilidade e agilidade da força de trabalho de cibersegurança na sua organização.
 - Identifique estruturas hierárquicas ideais e realce quando a multifuncionalidade for preferível.
- Defina os conhecimentos, aptidões, capacidades e competências necessários para a sua força de trabalho de cibersegurança, com base nas funções empresariais apoiadas.**
- Identifique lacunas críticas na atual força de trabalho de cibersegurança da sua organização.**
 - Utilize ferramentas existente, como o quadro NICE, para orientar as avaliações internas das funções e responsabilidades.

MELHORIA DO RECRUTAMENTO EXTERNO

- Reforce os anúncios de vagas, ao escrever descrições de funções claras e consistentes a nível interno.**
 - Utilize ferramentas existente, como o quadro NICE, para realçar os conjuntos de competências relevantes.
- Recolha dados sobre o recrutamento durante o processo de candidatura.**
 - Sistematize a recolha de dados e partilhe por toda a empresa, para evitar a formação de silos e apoiar a aquisição e o desenvolvimento de talentos.
 - Avalie os dados sobre o recrutamento periodicamente para identificar lacunas na divulgação.
- Recorra a vários indicadores para avaliar o potencial dos candidatos.**
 - Considere a implementação de avaliações de contratações sistematizadas.
 - Avalie os graus académicos, certificações e experiências profissionais relevantes.
 - Evite recorrer a uma métrica específica ao tomar decisões de contratação.

PROMOÇÃO DA FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO INTERNOS

- Desenvolva mapas de carreiras que realcem vias de progressão para a sua força de trabalho de cibersegurança.**
- Identifique vias na sua organização para reverter e recolocar pessoal em cargos de cibersegurança.**
 - Considere pontos de entrada não tradicionais no domínio da cibersegurança, com base no interesse e na capacidade.
 - Alargue os programas de requalificação e reconversão, e incentive as transições no seio da sua organização.
- Incentive a formação interna e a aprendizagem independente.**
 - Abra oportunidades para a educação contínua e a certificação de competências.
- Faça o acompanhamento dos dados sobre a retenção da força de trabalho.**
 - Avalie os dados sobre retenção periodicamente para identificar se os programas estão a satisfazer as necessidades dos funcionários.



CarnegieEndowment.org

