

## تطوير القوى العاملة

### الأساليب الأساسية

فكر في الأساليب الإستراتيجية التالية عند تطوير القوى العاملة في مجال الأمن السيبراني.

1. قم بتوسيع خط أنابيب الإمداد لاكتشاف مواهب جديدة.
  - هل لديكم علاقات مع الجامعات والكليات الفنية؟
  - هل تقدمون تدريبات مهنية أو حرفية في مجال الأمن السيبراني؟
2. تحديد الإمدادات الحالية ومطابقتها مع الفرص المتاحة لأصحاب المواهب.
  - هل يعمل قسم الموارد البشرية لديكم على ترجمة المهارات المطلوبة في الوصف الوظيفي للوظائف المنشورة؟
3. 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؟
4. قلّل الطلب على القوى العاملة السيبرانية من خلال الابتكار التكنولوجي.
  - هل لديكم اتفاقيات مع مقدمي الخدمات من الجهات الخارجية لإنشاء قدرة زائدة أثناء الفترات الحرجة؟
5. تحسين استبقاء القوى العاملة الحالية.
  - هل تستثمر مؤسستك في أعضاء الفريق الموهوبين؟
  - هل تسمح مؤسستك للأفراد المهتمين باكتشاف 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 وكفاء القوى العاملة في مجال الأمن السيبراني في مؤسستك.
- ميّز هيكل إعداد التقارير المثالية وسلط الضوء على المناطق التي يفضل فيها تعدد الوظائف.
- وضّح الخبرة والمهارات والقدرات والكفاءة المطلوبة للقوى العاملة بناءً على الوظائف التجارية التي تدعمها.
- 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.

### 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.
- فكر 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 واعتماد المهارات.
- تعقب بيانات استبقاء قوة العمل.
- قيّم بيانات الاستبقاء بشكل دوري لتحديد ما إذا كانت برامج التدريب والتطوير تلبّي احتياجات الموظفين أم لا.

### تطوير التوظيف الخارجي

- اعتمد على مؤشرات متعددة لتقييم قدرات المرشح للوظيفة.
  - فكر في تطبيق تقييمات منهجية للتوظيف.
  - قيّم الدرجات العلمية والشهادات وخبرات العمل ذات الصلة.
  - تجنب الاعتماد على مقياس معين واحد (على سبيل المثال، درجة الماجستير في الهندسة) عند اتخاذ قرارات التوظيف.
- تطوير 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، وحصر أنواع المتقدمين وخبرات العمل السابقة.
  - نظّم 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.