

ワークフォースの開発

ニーズの特定

- ワークロードの要件を特定する。
 - 貴組織の運用の複雑性ならびに行動の実行スピードを評価する。
 - サージキャパシティのニーズならびに先端テクノロジーが攻撃表面の減少に寄与するかを検討する。
- ワークフォースの要件を特定する。
 - 貴組織のサイバーセキュリティワークフォースのコンピテンシー、柔軟性、また敏捷性を検討する。
 - 理想的なレポート機構を特定して、多機能性が望まれるエリアを強調する。
- サイバーセキュリティワークフォースがサポートするビジネス機能に基づき、必要とされる知識、スキル、能力、そしてコンピテンシーを定義する。
- 組織の既存のサイバーセキュリティワークフォースにおける重大なギャップを特定する。
 - NICE フレームワークなどの既存ツールを利用して、役割と責任に関する内部アセスメントのガイダンスに利用する。

社外登用の改善

- 社内で一貫性ある明白な職務記述書によって求人票の中身を改善する。
 - NICE フレームワークなどの既存ツールを利用して、関連のスキルセットを強調する。
- 応募プロセスを通じて募集に関するデータを収集し、応募者の種類と過去の職務経験に関する情報を取得する。
 - データ収集を体系化して社内全体で共有することで、情報のサイロ化を防止して人材の調達・開発を支援する。
 - 定期的に求人データを評価して、アウトリーチのギャップを特定する。

社内研修および能力開発の促進

- サイバーセキュリティワークフォースの昇進コースを強調したキャリアマップを開発する。
- サイバーセキュリティの役割に向けた従業員の再訓練・再配置ルートを組織内で特定する。
 - 関心および能力に基づき、サイバーセキュリティへの従来とは異なるエントリーポイントの可能性を検討する。
 - アップスキルおよび再訓練プログラムを拡張し、組織内の異動を奨励する。
- 社内研修および自主学習を奨励する。
 - 継続学習およびスキル認定の機会を開拓する。
- ワークフォースリテンションに関するデータを追跡する。
 - リテンションデータを定期的に評価して、研修および能力開発プログラムが従業員のニーズを満たしているか明らかにする。

- 複数の指標を活用して候補者の潜在能力を評価する。
 - 体系的な採用アセスメントの実装を検討する。
 - 関連の学位、認定、そして職務経験を評価する。
 - 採用を決定する際は、特定の測定基準のみに依拠するのを避ける(例: エンジニアリングの修士号)。

基本的アプローチ

サイバーセキュリティワークフォースを開発する際は、以下の戦略的アプローチを検討してください。

- 新規人材を生み出す 供給パイプラインを広げる。
 - 大学または専門学校と関わりがありますか？
 - サイバーセキュリティインターンシップおよび実習プログラムを提供していますか？
- 既存の供給を特定して欠員ポジションと合致させる。
 - 人事部は必要とされるスキルを職務記述書の投稿で効果的に掲載できていますか？
- 再訓練を通じて 既存の職員をサイバーワークフォースの一部にする。
 - 貴組織はリソースをサイバーワークフォースに移して既存の人材を活用していますか？
- テクノロジーイノベーションを通じてサイバーワークフォースの需要を減らす。
 - 第三者サービスプロバイダーとの間でサージキャパシティを築く合意はありますか？
- 現行ワークフォースのリテンションを改善する。
 - 貴組織は才能あるチームメンバーに投資していますか？
 - 貴組織は関心のある個人がサイバーセキュリティのキャリアを追求できるようにしていますか？