



الدليل الإرشادي للمواءمة مع الإطار السعودي لكوادر الأمن السيبراني (سيوفا)

تاريخ الإصدار: أكتوبر ٢٠٢٠م النسخة: ١



بروتوكول الإشارة الضوئية (TLP):

تم إنشاء نظام بروتوكول الإشارة الضوئية لمشاركة أكبر قدر من المعلومات الحساسة ويستخدم على نطاق واسع في العالم وهناك أربعة ألوان (إشارات ضوئية):

أحمر - شخصي وسري للمستلم فقط 

المستلم لا يحق له مشاركة المصنف بالإشارة الحمراء مع أي فرد سواء من داخل أو خارج المنشأة خارج النطاق المحدد للاستلام.

برتقالي - مشاركة محدودة 

المستلم بالإشارة البرتقالية يمكنه مشاركة المعلومات في نفس المنشأة مع الأشخاص المعنيين فقط، ومن يتطلب الأمر منه اتخاذ إجراء يخص المعلومة.

أخضر - مشاركة في نفس المجتمع 

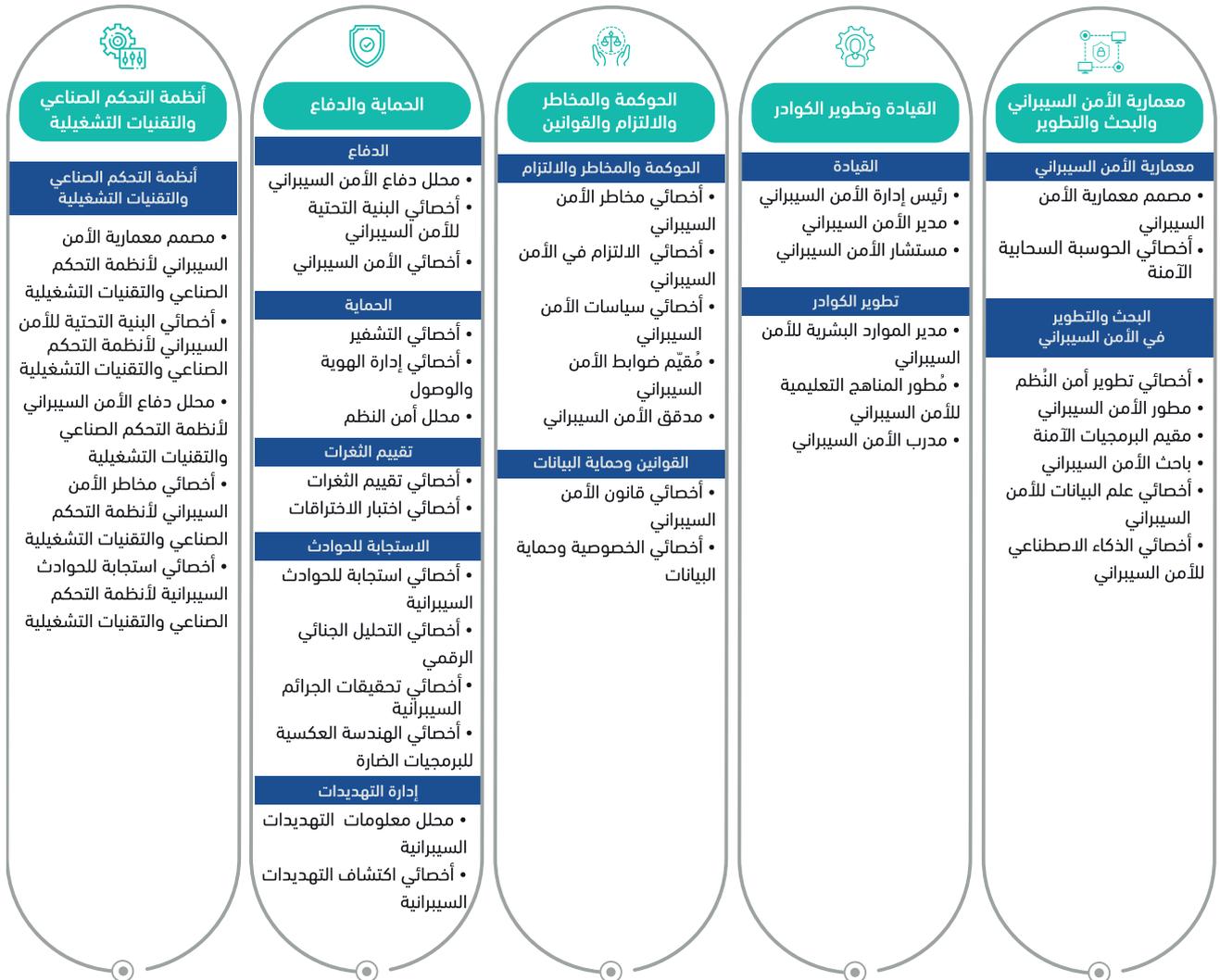
حيث يمكنك مشاركتها مع آخرين من منشأتك أو منشأة أخرى على علاقة معكم أو بنفس القطاع، ولا يسمح بتبادلها أو نشرها من خلال القنوات العامة.

أبيض - غير محدود 

مقدمة

يُعدّ الإطار السعودي لكوادر الأمن السيبراني (سيوف) بتصنيف أعمال كوادر الأمن السيبراني في المملكة العربية السعودية، وتعريف الأدوار الوظيفية لكل فئة، وتوصيف متطلبات كل دور وظيفي من حيث المهام والمعارف والمهارات والقدرات. وتوصي الهيئة كافة الجهات بتبني هذا الإطار واستخدامه لضمان المواءمة مع الأطر والإرشادات الوطنية في هذا المجال. ولا يمنع ذلك أن تقوم كل جهة بعمل بعض التعديلات والإضافات لتكييف هذا الإطار مع احتياجاتها الوظيفية دون الإخلال بالبنية الأساسية لهذا الإطار. وتقوم الجهة بتحديد الأدوار الوظيفية التي تتطلبها أعمال الأمن السيبراني لديها بحسب حجم الجهة وطبيعة عملها.

وقد تم إدراج الأدوار الوظيفية المحددة في هذا الإطار في التصنيف السعودي الموحد للمهن الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٦٦٠) وتاريخ ١٤٤١/١٠/٢٤ هـ.



الفتات ● مجالات التخصص ● الأدوار الوظيفية

الهدف من إطار (سيوف)؟



تقديم دليل مرجعي لإعداد
كوادر الأمن السيبراني
وتطويرها واستقطابها وإدارتها



توحيد مصطلحات الأمن السيبراني
المشتركة بين المديرين وموظفي الموارد
البشرية لاستقطاب واستبقاء وتدريب
الكوادر المتخصصة في الأمن السيبراني



ربط مخرجات التعلم لبرامج التعليم
والتدريب بالمعارف والمهارات
والقدرات المطلوبة للأدوار الوظيفية
المختلفة في مجال الأمن السيبراني

لماذا نحتاج إلى ربط جميع المسميات والوظائف في الأمن السيبراني لدى الجهة بالأدوار الوظيفية في إطار (سيوف)؟

١. تحديد المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة لوظائف الأمن السيبراني المختلفة بشكل دقيق.
٢. تحديد أعداد الموظفين المؤهلين لكل دور وظيفي على مستوى الجهة وعلى مستوى القطاع وعلى المستوى الوطني،
وحصر الاحتياج الإضافي من الكوادر لكل دور.

آلية المواءمة مع إطار (سيوف)

حصر الأدوار الوظيفية في إطار (سيوف) الموجودة لدى الجهة بحسب المهام:

- مراجعة الأدوار الوظيفية في الإطار السعودي لكوادر الأمن السيبراني «سيوف».
- تحديد الأدوار الوظيفية (الموجودة في إطار «سيوف») التي تمثل وظائف الأمن السيبراني لدى الجهة بغض النظر عن الإدارة أو الهيكلية التي تتبع لها، وذلك بناء على مهام الأدوار الوظيفية في إطار «سيوف» وطبيعة أعمال الأمن السيبراني لدى الجهة.



حصر

ربط الأدوار الوظيفية التي تم حصرها بالوظائف الموجودة لدى الجهة:

- فحص المسميات الوظيفية لدى الجهة والتي تتعلق بمهام الأمن السيبراني وربطها بالأدوار الوظيفية المقابلة لها في إطار (سيوف).
- تعديل المسميات الوظيفية لدى الجهة وفق ما يقابلها من أدوار وظيفية في إطار (سيوف) بحسب المهام المرتبطة بالوظيفة.



ربط

معالجة الحالات الخاصة، وتشمل:

- ربط دورين وظيفيين أو أكثر في إطار (سيوف) بوظيفة واحدة لدى الجهة، اذا كان هناك أسباب تستدعي ذلك على أن يكون مسمى الوظيفة يعكس المهام المرتبطة بهذه الأدوار.
- ربط دور وظيفي في إطار (سيوف) بوظيفتين أو أكثر لدى الجهة ، اذا كان هناك أسباب تستدعي ذلك. على أن يعكس مسمى الوظيفة المهام المرتبطة بها.
- ترتبط وظائف مدراء الأمن السيبراني لدى الجهة بمجالات تخصص وأدوار وظيفية مختلفة في إطار (سيوف)، مثل مدير الاستجابة للحوادث. ويمكن في هذه الحالات ربط الوظيفة الإدارية لدى الجهة بدورين وظيفيين في إطار سيوف يكون أحدهما (مدير الأمن السيبراني) والدور الآخر حسب طبيعة الوحدة الإدارية المرتبطة بهذه الوظيفة.



معالجة

توثيق آلية المواءمة:

إعداد وثيقة داخلية يتم اعتمادها من صاحب الصلاحية لدى الجهة يتم فيها حصر الأدوار الوظيفية من إطار (سيوف) وما يقابلها من وظائف الأمن السيبراني لدى الجهة. ويتم في هذه الوثيقة أيضا توثيق أي حالات خاصة تمت معالجتها في الخطوة السابقة.



توثيق

أمثلة توضيحية لآلية مواءمة المسميات الوظيفية في الأمن السيبراني في الجهة مع الأدوار في إطار «سيوف»

مثال ١: ربط وظيفة لدى الجهة مع دور وظيفي واحد في إطار (سيوف) وبنفس المسمى أو مسمى مشابه

المسمى الوظيفي لدى الجهة قبل المواءمة	مسؤول مخاطر أمن المعلومات
الأدوار الوظيفية في إطار (سيوف) المرتبطة بالوظيفة لدى الجهة	أخصائي مخاطر الأمن السيبراني
المسمى الوظيفي لدى الجهة بعد المواءمة	أخصائي مخاطر الأمن السيبراني

مثال ٢: ربط وظيفة لدى الجهة مع دور وظيفي واحد في إطار (سيوف) وبمسمى مختلف

المسمى الوظيفي لدى الجهة قبل المواءمة	محلل عمليات الأمن السيبراني
الأدوار الوظيفية في إطار (سيوف) المرتبطة بالوظيفة لدى الجهة	محلل دفاع الأمن السيبراني
المسمى الوظيفي لدى الجهة بعد المواءمة	محلل دفاع الأمن السيبراني

مثال ٣: ربط وظيفة لدى الجهة مع دورين وظيفيين في إطار (سيوف)

المسمى الوظيفي لدى الجهة قبل المواءمة	مدير مركز عمليات الأمن السيبراني
الأدوار الوظيفية في إطار (سيوف) المرتبطة بالوظيفة لدى الجهة	• مدير الأمن السيبراني • محلل دفاع الأمن السيبراني
المسمى الوظيفي لدى الجهة بعد المواءمة	مدير مركز عمليات الأمن السيبراني

مثال ٤: ربط وظيفتين لدى الجهة مع دور وظيفي واحد في إطار (سيوف)

المسمى الوظيفي لدى الجهة قبل المواءمة	• محلل استجابة للحوادث السيبرانية • منسق استجابة للحوادث السيبرانية
الأدوار الوظيفية في إطار (سيوف) المرتبطة بالوظيفة لدى الجهة	أخصائي استجابة للحوادث السيبرانية
المسمى الوظيفي لدى الجهة بعد المواءمة	• محلل استجابة للحوادث السيبرانية • منسق استجابة للحوادث السيبرانية

ملاحظة: المواءمة تتضمن تعديل المسمى الوظيفي كما في المثالين ١ و ٢، أو ربط المسميات الوظيفية بالأدوار الوظيفية في إطار «سيوف» كما في المثالين ٣ و ٤.

ما هي مجالات الارتباط بين برامج الموارد البشرية وإطار (سيوف)؟

إطار (سيوف) لا يحدد الهيكل التنظيمي في الجهة، ولكن يمكن أن يساعد الإطار في تصميم الهيكل التنظيمي لإدارات الأمن السيبراني من خلال فهم مهام الأدوار الوظيفية والفئات ومجالات التخصص الواردة في الإطار. ويمكن الاطلاع على الضوابط والإرشادات الأخرى الصادرة من الهيئة ذات العلاقة بالهيكل التنظيمي لإدارات الأمن السيبراني.



الهيكل التنظيمي

يُسهل الإطار عملية إنشاء وتحديث وتوحيد الأوصاف الوظيفية في مجال الأمن السيبراني لدى الجهات الوطنية حيث يحتوي كل دور على وصف وظيفي يتضمن توصيف للمهام والمعارف والمهارات والقدرات المطلوبة لكل دور وظيفي.



الأوصاف الوظيفية

يمكن الإطار موظفي الموارد البشرية من فهم مهام ومتطلبات وظائف الأمن السيبراني مما يسهل من عملية البحث عن الكفاءات المناسبة والمفاضلة بينهم.



التوظيف

يمكن الإطار موظفي الموارد البشرية من الاستفادة من المعارف والمهارات والقدرات الخاصة بكل دور وظيفي في الإطار في عملية إنشاء أو تحديث إطار الجدارات الفنية والسلوكية لوظائف الأمن السيبراني.



الجدارات

يساعد الإطار موظفي الموارد البشرية في إعداد خطط التعلم والتدريب والتطوير بناء على المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة لكل دور وظيفي.



التعلم والتدريب والتطوير

يجري العمل على إعداد ملحق "المسارات الوظيفية" لإطار سيوف والذي يوضح تفاصيل مستويات كل دور وظيفي من حيث الحد الأدنى من المؤهلات والمهام والمعارف والمهارات اللازمة كمعيار للتقدم الوظيفي، وكذلك التنقلات المتاحة بين الأدوار الوظيفية ومستوياتها في مجالات الأمن السيبراني.



المسارات الوظيفية

لأسئلتكم واستفساراتكم حول المواءمة مع إطار (سيوف) نسعد بتواصلكم على البريد: scywf@nca.gov.sa

الهيئة الوطنية للأمن السيبراني
National Cybersecurity Authority

