

## قطاع الأمن السيبراني يحتاج إلى 3.5 مليون موظف جديد



دبي: «الخليج»

تشكل المرأة ربع القوى العاملة فقط في مجال الأمن السيبراني، ما يشكل فجوة مذهلة مقارنة بنسبة مشاركتها في مجموع القوى العاملة البالغة 39%. وفي الوقت ذاته، سيحتاج الرأسمال البشري العالمي في مجال الأمن السيبراني إلى بالتعاون (BCG) النمو بنسبة 80% لتلبية الطلب الحالي وفقاً لدراسة مشتركة أجرتها شركة بوسطن كونسلتينج جروب مع المنتدى العالمي للأمن السيبراني. وقد صدر اليوم تقرير عن الدراسة بعنوان «أهمية تمكين المرأة للعمل في قطاع الأمن السيبراني»، مستنداً إلى استبيان تم إجراؤه على الصعيد العالمي بمشاركة 2000 طالبة جامعية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في 26 دولة عبر ست مناطق مختلفة من العالم، بالإضافة إلى مقابلات أجريت مع 20 خبيراً دولياً في هذا المجال.

ويسلط التقرير الضوء على الإجراءات الرئيسية التي يجب اتخاذها لسد هذه الفجوة المتزايدة بين الجنسين في مجال الأمن السيبراني، وتعتبر مشاركة المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في مرحلة مبكرة، من العوامل الأساسية المساهمة في تعزيز مكانتهن للمشاركة في الأعمال ذات الصلة بهذا المجال. وبحسب الاستبيان، أظهرت 78% من المشاركات اهتمامهن بموضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في المرحلتين

الإعدادية أو الثانوية ضمن مسيرتهن التعليمية. بالرغم من ذلك، لا تقتصر التحديات على صعوبة الوصول إلى برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، فبحسب البيانات التي جمعت خلال إعداد التقارير، صرحت 58% من المشاركات عن توفر الفرص لتلقي العلوم ذات الصلة بالأمن السيبراني، بينما أعلنت 68% عن مشاركتهن في دورات تدريبية مخصصة لهذا الموضوع في السابق، وقالت حوالي 82% أنهن يمتلكن مستويات مختلفة من المعارف بمجال الأمن السيبراني.

وتتنوع التحديات في هذا الإطار لتشمل المعايير الاجتماعية أو الثقافية التي تحدد مجالات العلوم التي يمكن للفتيات الدخول إليها، يضاف إليها مسؤوليات رعاية العائلة والمنزل ما قد يؤثر سلباً على قدرتهن في الحصول على وظيفة في هذا المجال أو النجاح فيها، ناهيك عن التصورات السلبية للعمل في مجال الأمن السيبراني. وتعتقد حوالي 37% من المشاركات أن العمل في هذا القطاع يؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة، وهو أحد العوامل الثلاثة الأولى التي تؤثر على اختيار النساء لوظائفهن، إلى جانب التعويض المادي الجيد والعمل الهادف.

سد فجوة المواهب

وقال علاء الفاضل، مدير عام المبادرات والشراكات بالمنتدى العالمي للأمن السيبراني: «أظهرت نتائج هذا التقرير جهودية واستعداد النساء لسد فجوة المواهب على مستوى القوى العاملة في مجال الأمن السيبراني. ويساهم التشجيع المبكر للفتيات على العمل في هذا القطاع في تعزيز ريادة المرأة وتمكينها من النجاح في مسؤولياتها الوظيفية ذات الصلة بالأمن السيبراني. ونحن على ثقة من قدرتنا على سد هذه الفجوة واتخاذ تدابير هادفة تعزز مشاركة النساء في هذا المجال من خلال توفير الدعم وتوثيق جهود التعاون بين العقول الرائدة عبر العالم الرقمي في المنتدى العالمي للأمن السيبراني.»

ومن جهتها قالت ليلى حطيط، مدير مفاوضات وشريك أول بشركة بوسطن كونسلتينج جروب، ورئيس قسم التعليم والتوظيف والرعاية الاجتماعية بالشركة؛ وإحدى المشاركات في الدراسة: «سيؤدي سد الفجوة بين الجنسين في مجال الأمن السيبراني إلى تلبية الحاجة الملحة على نحو مستمر لتوظيف الكفاءات المتميزة في هذا القطاع. كما سيساهم هذا التوجه في تعزيز مسيرة النمو الذي يشهدها القطاع عبر توسيع وجهات النظر وتحسين أداء الأعمال. إلا أن تسريع وتيرة النمو أمر لا بد منه، إذ أن استمرار المشهد الحالي لن يؤدي إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذا القطاع قبل 130 عاماً من الآن. ومن الضروري اتخاذ إجراءات عاجلة لمواجهة التصاعد في معدل التهديدات الإلكترونية وتأثيرها الهائل على معدلات النمو الاقتصادي.»

شهادة تعليمية

ويختلف حجم التحدي في هذا المجال من منطقة إلى أخرى، حيث أبدت 94% من المشاركات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، و89% في أوروبا، و84% في إفريقيا، و82% في آسيا والمحيط الهادئ، اهتمامهن بالحصول على شهادة تعليمية في مجال الأمن السيبراني، مقارنةً بنسبة 77% في أمريكا اللاتينية و61% فقط في أمريكا الشمالية. وبالمثل، من المرجح أن تنضم 45% من المشاركات في أمريكا الشمالية إلى برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات المتضمنة في المناهج الدراسية، مقارنةً بنسبة 72% في أوروبا و79% في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويوصي التقرير باتباع نهج متكامل في هذا الإطار، يشمل التوقعات المستقبلية وخطط التوظيف والاستبقاء، ودعم المرأة للمشاركة في هذا المجال. وتشمل المبادرات الرئيسية في هذا الإطار، المشاركة الهادفة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للفتيات في المدرسة؛ والانفتاح على تدريب أو إعادة تأهيل المرشحات والارتقاء بمستويات الأداء؛ واتباع السياسات المراعية للمساواة بين الجنسين؛ وضمان التوازن العادل بين مسؤوليات العمل والحياة؛ وضمان التواصل مع المرشدين والجهات الراعية والمؤسسات الداعمة لوصول المرأة إلى المناصب القيادية العليا.

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2023.