

《2020网络安全人才发展白皮书》发布 技术服务人员最抢手

■ 尹江勇

目前网络安全人才队伍呈现哪些特点?网络安全行业哪些岗位最抢手?近日,安恒信息网络安全学院发布的《2020网络安全人才发展白皮书》(以下简称《白皮书》),从多个维度对网络安全人才培养和职业发展的整体形势进行全面分析,为院校、企事业单位的人才培养提供借鉴。

人才性别比例趋于均衡

《白皮书》显示,当前网络安全从业人员的年龄最多集中在25-30岁,其次是30-35岁。同时,25岁以下从业人员占比较去年略有提高,网络安全行业正吸引越来越多的年轻人就职。其中本科学历最多,占比为62.57%;硕士占比有所提高,为17.71%。

根据报告执行的数据分析情况,目前网络安全人才培养方面存在这些主要特点:在校网络安全人才中性别比例愈加趋于均衡,网络安全学生中女性占比连续两年缓慢上升;新基建的提出对网络安全人才择业观影响较大,网安专业学生和从业人员均认为新基建将带动网络安全行业的发展,创造更多的就业和选择机会;网络安全专业的学生更倾向于选择政府、高校等稳定性高的单位就业;网络安全专业在校生及从业人员均认为疫情影响和新基建的开展,将导致企业更倾向于招聘研发和安服等技术性要求较高的员工。

总体来看,随着更多院校开设网络安全相关专业,且办学模式不断成熟,在校生的数量和质量均有提升,而各类网络安全法律法规的出台,以及新基建驱动的数字化业务所伴生的网络安全需求,必将促进网络安全人才供给侧结构性改革,推动网络安全人才培养良性发展。

国企是吸纳人才的主力军

网络安全行业就业方向如何,企业更需要哪类人才?《白皮书》在网络安全行业需求情况分析一章中提到,从用人单位的性质来看,国有企业占比最高,占总数的42%,民营企业占总数的40%,外资企业占总数的18%,说明国企是吸纳网络安全人才的主力军。

从用人单位规模来看,中大型机构吸纳网络安全人才能力较强。其中,规模在1000-2000人的中型企业对网络安全人才的需求量最大,占比约30.97%。

而从地域范围来看,网络安全人才的需求高度集中在北上广等一线城市。北上广三地的需求量之和占了总需求量的54.94%,超过了半数。这和北上广聚集了大量的网络安全相关的企业和机关有很大的关系。

从城市角度分析,北京、上海、深圳、广州和成都的网络安全人才需求量名列前五。

从业人员 主要以技术研究为主

网络安全行业,哪些岗位“最吃香”?哪些岗位“最缺人”?《白皮书》提到,网络安全从业人员的岗位分布最多集中在技术岗位,占比41.3%,其次

是研究和管理岗位,分别占比20%和18%。目前从事教育培训和网络安全咨询的较少,分别只有3%和4%。这也说明,网络安全从业人员主要以技术研究为主,体现了行业科技密集型特点。

此外,受疫情影响,网络安全从业人员目前缺乏的岗位人才主要分布于技术服务人员和研发人员。即使从事技术岗位的人员占比最多,技术服务人员的需求量还是居于最高位,达44.14%;研发人员和项目管理人员的需求量占比分别为34.08%和14.67%。可见网络安全企业不仅处于科技密集型行业,同样也是人才密集型行业。即使在疫情期间,网络安全人才还是处于短缺状态,因此,从事网络安全技术方向的人才更好就业。



就业问答

问:什么是工伤复发?

答:所谓工伤复发,是指工伤人员经治疗,伤病情已稳定或相对稳定一段时间后,又在原工伤部位(伤口)出现与原工伤致病因素有关的活动性病灶和明显体征。需要说明的是,复发疾患需与原工伤部位有医学上的必然联系或相一致性方可确认。如因工负伤致股骨头、颈椎骨折,经治疗后骨折愈合,但若千月后原工伤部位出现缺血、坏死等。

问:工伤复发能享受哪些待遇?

答:根据《工伤保险条例》第三十八条、人力资源和社会保障部《工伤保险经办规程》(人社部发[2012]11号)第四十四条规定,工伤职工旧伤复发,经治疗工伤协议医疗机构填写“工伤职工旧伤复发治疗申请表”,社会保险经办机构审核,享受工伤医疗和停工留薪期待遇。停止工作治疗休养期间,由用人单位按停工治疗前正常上班期间工资福利待遇不变,按月发给。

需要注意的是,工伤职工与遭受事故伤害所在单位解除或者终止劳动关系,领取了一次性工伤医疗补助金和就业补助金的,工伤保险关系已经终止,旧伤复发不再享有工伤保险待遇,原则上由工伤职工自理。

问:工伤复发由谁来确定?

答:根据《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(劳社部函[2004]256号)第七条规定,工伤职工旧伤复发,是否需要治疗应由治疗工伤职工的协议医疗机构提出意见,有争议的由劳动能力鉴定委员会确认。

(来源:人力资源和社会保障部)

成渝两地联合举办人才招聘会

本报讯(记者 李文)近日,2020秋季“蓉漂人才荟”暨“成渝双城”(成都)人才招聘会在成都世纪城新国际会展中心举行。活动紧扣成渝地区双城经济圈建设的战略大局,面向两地广大用人单位,着力促进成渝两地高校毕业生和外地来渝来蓉青年人才就业创业。

据了解,此次活动采用“线上+线下”模式,求职者可通过重庆英才网、成都市人力资源和社会保障局官方

网、成都人才网等线上平台了解更多活动信息并参与报名。同时,线下活动现场设置了“百万引才兴重庆”引才活动专区和“蓉漂”青年人才招聘专区,旨在大力宣传“重庆英才”品牌,展示重庆城市形象和发展前景,介绍重庆人才政策与人才环境,让更多人才参与活动,并招引到重庆。

据统计,此次活动共吸引611家单位报名参会,发布需求岗位人数23万余个,现场接待求职者1.8万人,根据

现场回收的有效反馈表统计,本场招聘会总体意向达成率29.1%,招聘效果满意度96.8%。作为联合承办方,重庆方面共组团85家优质用人单位参会,其中事业单位11家、高校10家、国有企业31家、科研机构4家、股份公司及民营企业29家,累计发布职位需求627个,拟聘人数接近2500人,重庆招聘团共收到简历3816份,其中博士35份,硕士1846份,本科1902份,其他33份,初步达成意向560人。

“慢就业”莫成“懒就业”

■ 张立美

据统计,我国越来越多90后,尤其是95后年轻人告别传统的毕业就工作模式,成为“慢就业族”。大学毕业生直接选择就业还是选择“慢就业”,都是个人的选择,我们应当予以尊重。从长远发展角度看,一些大学毕业生选择“慢就业”未尝不是一种理性选择。大学毕业生可以暂时停下脚步,进行创业考察,思考人生道路,找准事业发展方向,在“慢”的过程中积攒、积累、提升,为下一步的就业、创业打下更好基础。所以对此,

社会应当多一些包容、宽容和理解。

但是,大学毕业生选择“慢就业”,要充分计算自己和家庭可以承受的时间成本、经济能力。选择“慢就业”的终极目的是为了实现在更高质量的就业,“慢”本身并不是目的。大学毕业生一定要事先确定“慢就业”的规划和目标,充分利用这个机会实现自我提升,让“慢就业”有意义,不能因“慢就业”没有压力而漫无目的,荒废了“慢就业”的大好时光。

总之,一些大学毕业生可能会选

择“慢就业”,但青春宝贵,大学毕业生还是应当优先选择就业,走进社会,“慢就业”应是次优选择,尤其是不能因懒得就业、害怕就业、逃避就业、不愿就业而选择“慢就业”,把“慢就业”当成“懒就业”“怕就业”“不就业”的遮羞布和借口。同时,高校需要强化职业生涯规划、就业技能教育,引导大学生在校期间树立职业目标,提高职场竞争力,教育大学毕业生正确、科学认识“慢就业”,为选择“慢就业”的大学毕业生提供更多帮扶。