

《网络安全产业人才发展报告》发布 后疫情时代网络安全人才需求高速增长

近日,在2021年国家网络安全宣传周期间举办的“网络空间安全学科专业建设与人才培养论坛”上,由工业和信息化部人才交流中心、工业和信息化部网络安全产业发展中心、西北工业大学、西安电子科技大学、安恒信息和猎聘网联合编写的《网络安全产业人才发展报告》(2021版)(以下简称《报告》)显示,受疫情影响,2020年网络安全行业的人才需求和供给明显下降,人才需求增幅为-8.48%;2021年上半年,网络安全人才需求快速回暖,增幅高达39.87%,远超2019年的16.11%。

行业人才市场需求 尚未得到充分满足

从行业上来看,网络安全在各行业的渗透率全面提高,同时网络安全人才分布呈现一定的集中效应;从行业来说,IT信息技术行业和互联网成为网络安全人才的需求大户;从用人单位规模和性质来说,千人以上规模的大(中)型、民营企业占据了大部分网

络安全人才市场。

然而,市场需求并未得到充分满足。从《报告》数据可以看出,从区域的网安人才供需情况来看,以历年企业网络安全岗位数量和每年院校毕业的网安专业的学生总数为基础,网络安全人才市场每年的平均需求与供给之比约为2:1,供需严重不匹配。

从业者呈现逐渐年轻化态势

随着网络安全行业的发展,网络安全人才的质量和薪资也在稳步提高。《报告》指出,自2019年以来,超九成网络安全人才的最高学历为本科及研究生以上,2021年网络安全领域的平均招聘薪酬达到22387元/月,较去年同期提高了48.5%,这主要是因为用人单位通过社会招聘网站招募的大多数为中高端人才,薪资待遇会显著高于行业整体的平均工资水平。

同时,网络安全从业者呈现逐渐年轻化态势。80%以上的网络安全从业人员的年龄段集中于25-40岁,其中

30-35岁为最主要年龄分布群体。

以产业需求为牵引 加强各方联动

《报告》对网络安全产业人才发展提出建议。《报告》指出,网络安全作为一门涉及计算机科学、网络技术、通信技术、密码技术、信息安全技术、应用数学、数论、信息论等多种学科的综合新兴学科,知识和技术发展迅速,且具有较强的后伴生性和学科交叉特质。因此,专业人才培养难度大,路径复杂且周期长。

对于政府和主管部门,建议在系列政策具体落实过程仍加强可操作性实施办法和政策供给,一方面应结合国家推动的院校教学改革和质量提升计划、产教融合试点城市、试点企业等政策,加大落实的促进和保障机制;另一方面,完善顶层设计,推动建设一批高质量的实践教学基地、共享式实训基地和产学研合作基地,释放行业实训实践资源,切实为在校实践教学提

供实战机会。

对于网安产业研究和人才服务机构,应深化产教融合协同育人,推动开展网络安全产业人才岗位能力要求标准制定,并依此拓展完善网络安全产业人才能力评价体系,加强高水平国际交流合作,组织开展网络安全创新创业大赛等活动,以产业需求为牵引,培养选拔网络安全专业人才。

对于教育培训实施主体,要强调学有所会,学有所用,知行合一,理实结合,在明确的办学定位指导下,摸清行业用人需求,整合各方资源,加大实践教学投入,构建完善的课内课外结合、线上线下融合、校内校外混合的实践能力养成体系。

用人单位要加大网络安全人才队伍建设方面的投入,周期性开展可持续的培训、竞赛、演练、交流和评估活动,强调以业务能力提升为导向的人才队伍建设体系,建立和完善多层次的网络安全人员职业路径规划和考核方法,为上述工作提升做保障。

(本报综合)



选手参加第七届全国职工职业技能大赛决赛的工业机器人操作调整工种比赛。

近日,第七届全国职工职业技能

大赛决赛在位于四川省成都市的中国西部国际博览城开幕,来自全国各地的32支代表队500多名选手在钳工、焊工、数控机床装调维修工等六个工

种的比赛中一决高低。本届大赛以“弘扬工匠精神、推动高质量发展”为主题,首次将所有工种决赛集中在一地举办。

新华社记者 沈伯韩 摄



就业问答

问:发生劳动争议,可以去哪申请仲裁?

答:根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十一条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第八条规定,发生劳动争议,可以去劳动者实际工作场所地(即劳动合同履行地),也可以去用人单位注册、登记或者主要办事机构所在地(即用人单位所在地)的劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)办事机构(一般为劳动人事争议仲裁院)申请仲裁。

在出现多个仲裁委员会都有管辖权的情况下,按照以下原则进行处理:

原则一:劳动合同履行地优于用人单位所在地。如果劳动者和用人单位分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲裁,由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖,有利于劳动者申请仲裁,并查明案件事实。

原则二:先受理的劳动合同履行地管辖。如果劳动者在多个地方工作,由此形成多个劳动合同履行地的,多个劳动合同履行地的仲裁委员会都有管辖权时,由最先受理案件的仲裁委员会管辖。

原则三:劳动合同履行地不明确时,由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。在出现当事人没有证据证明劳动合同履行地,以及因岗位或用工方式的特殊性导致劳动合同履行地本身就不确定的情况等劳动合同履行地不明确情形时,由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。

随着“互联网+调解仲裁”的不断发展,部分地方已经开展网上申请仲裁的相关工作,实现了“数据多跑路,当事人少跑腿”,但仍然应当由具备管辖权的仲裁机构受理相关争议。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

求职技巧

如何从容应对电话面试

用人单位筛选候选人时,经常使用电话与求职者做简要沟通。那么,求职者在接听面试电话时,需要注意哪些环节?

正式电话面试前,用人单位会征求求职者的同意,比如:“可以占用你10-30分钟,和你进行一下简单的交流吗?”或者会直接告诉你:“接下来30分钟里,将进行一次短暂的电话面试。”电话面试的主要目的是核实应聘者的相关背景、语言表达能力、求职意向等,并根据电话面试的结果判断是否给予进一步面试机会。

电话中,HR首先会对简历内容进

行确认,查看是否有漏洞,是否有不符合事实的内容。此时,求职者需冷静快速回答问题,回答时别犹豫,否则会给对方造成说谎的印象。待HR对简历内容确认后,会针对应聘岗位问些专业技术方面的问题,比如,你的专业技能、对应聘职位的看法等。回答专业问题时,求职者的答案尽量显示你对一些专业术语非常熟悉,并能用简短的语言表达清楚,重点突出,不要回答得含糊不清。

求职者在回答用人单位提出的问题时,一定要控制好语速,不可因紧张乱了方寸。吐字发声清晰,表

述简洁、直截了当。如果求职者没有听清楚问题或者没有理解问题的话,可以有礼貌地请面试官再复述一遍问题,不要不懂装懂,以免造成答非所问。

此外,作为新人,应届毕业生求职时可以随身准备一个小本子用于记录招聘信息和申请记录。网申或邮箱投递简历后,要对申请过的企业、申请时间、岗位、提交的简历做好记录和备份,并且将相关纸质资料随时带在身边,并放在容易取出的地方,一旦用人单位来电话,能迅速找到相关资料协助面试的顺利进行。

(本报综合)