OWASP

Open Web Application Security Project

金融业攻防人才能力建设

分享人：杨明　2021年12月

目录

CONTENT

一、金融人才战略

金融人才战略

本质

人才是战略资源

核心

培养人、吸引人
使用人、发掘人

目标

推动企业长远发展

同业金融人才战略

- **工商银行**：“人才兴行、人才强行”；科技3.54万人、投入238.19亿元；
- **招商银行**：“人才立行”；科技8882人、投入120亿元；
- **上海农商**：“一体两翼三化四位协同”；科技374人、投入7.22亿元。
  - “一体”：以人才发展为主体
  - “两翼”：绩效管理、资源配置
  - “三化”：市场化、专业化、信息化
  - “四位协同”：各级领导、人力资源条线、各业务条线、员工

金融科技人才战略导向

战略导向 → **关键人才**

提供安全稳定的金融服务　　安全人才的战略地位

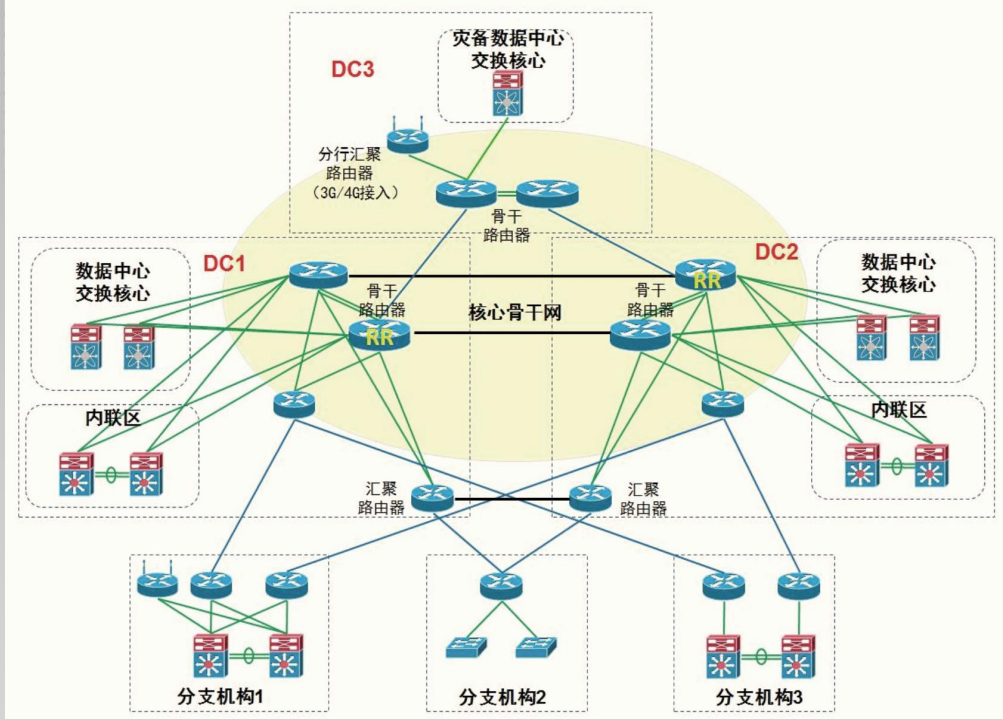
金融业攻防人才紧缺！

二、金融应用场景

总体概况

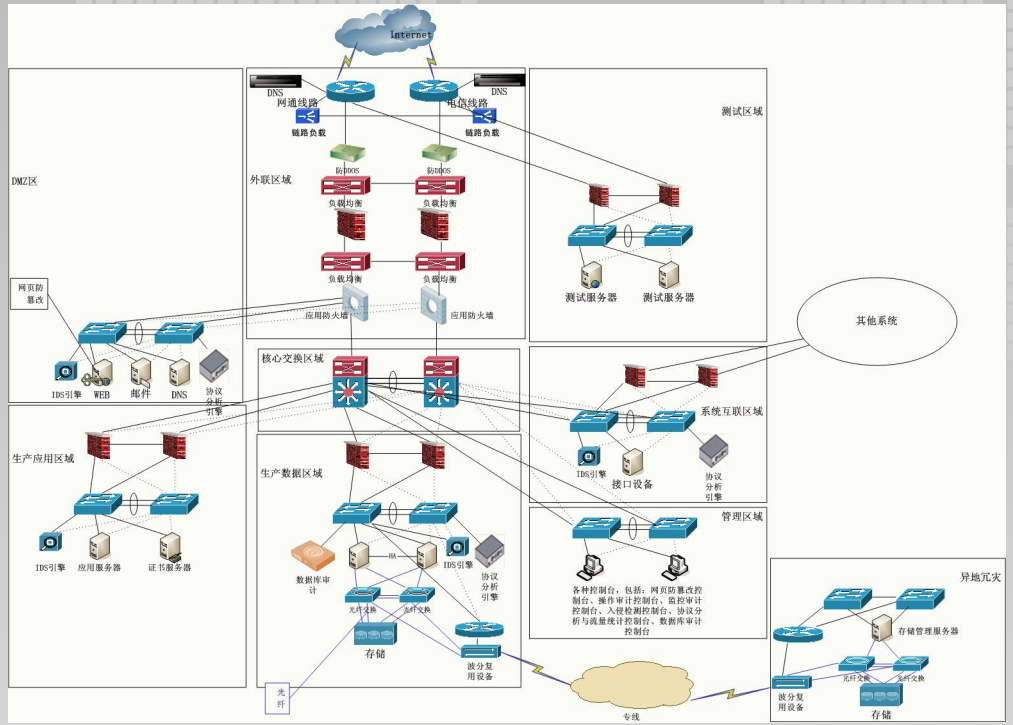
- 全省83家农商银行，营业网点3000多个，在岗员工3万多人；
- 服务三农、服务县域、服务小微、服务社区；
- 支持乡村振兴、服务实体经济、践行普惠金融；
- 服务的全省小微企业户数占比50%、农户数占比85%以上。

整体网络架构



- 两地三中心
- 同城双活

互联网区网络架构



- JR/T 0068-2020《网上银行系统信息安全通用规范》
- 2012年5月8日发布初版
- 2020年2月5日发布更新版

线上贷款平台

数据整合

申请人，申请人父母、配偶、子女，担保人，关联企业等。

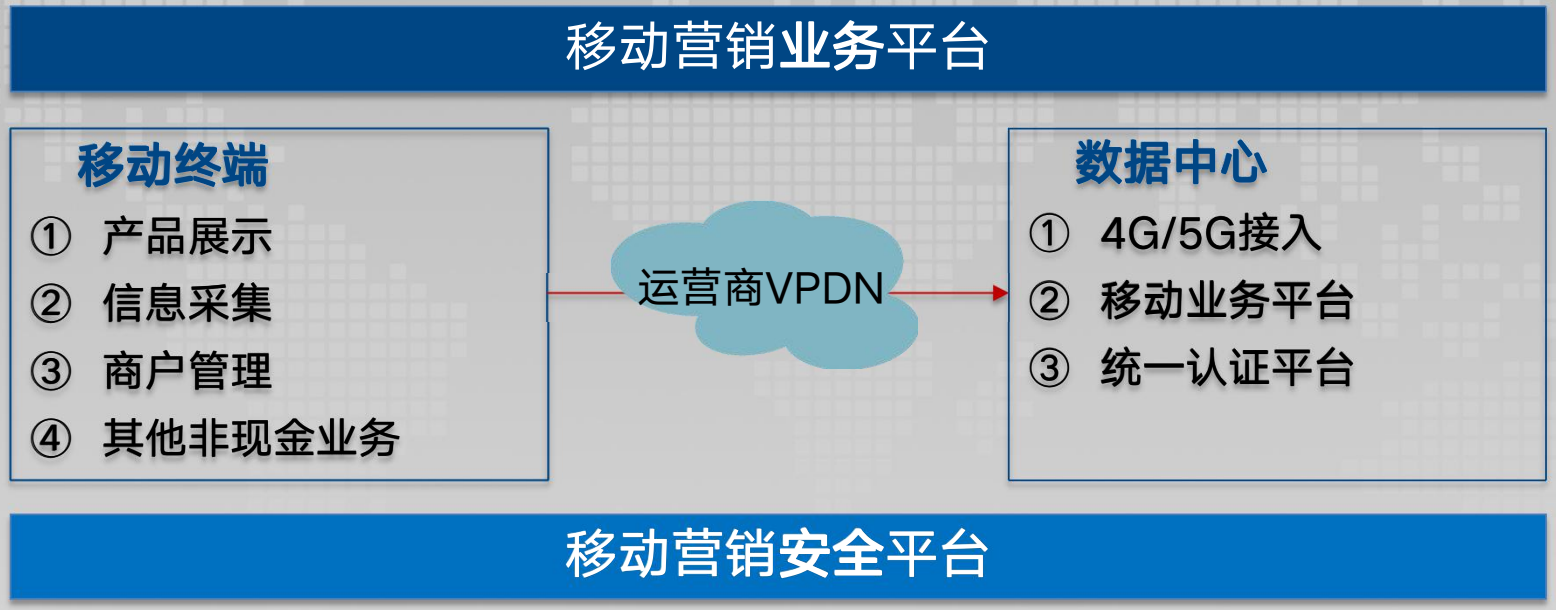
深入分析

水电气缴费、社保、公积金、不动产、征信、银行流水、纳税等。

全流程

贷款申请、资格审查、审批、签约授信、放款、还款、注销合同。

移动营销平台



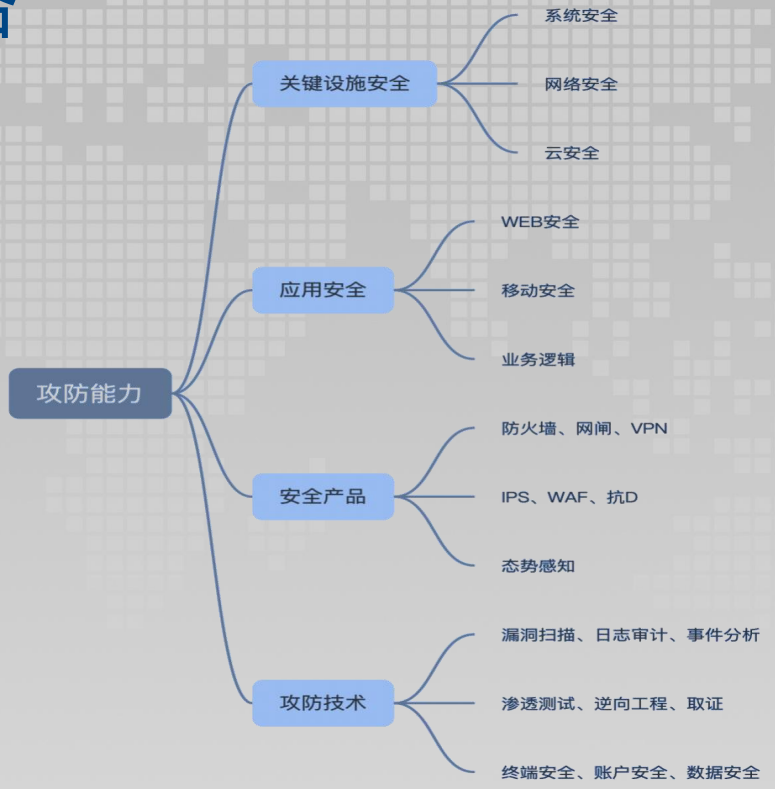
金融应用场景


外部攻击
互联网类业务高速发展
数据保护
大数据分析、客户画像
客户群体
解决乡村最后一公里问题
内部安全风险
内部员工的安全意识
人才培养模式差异
安全技术相通、业务场景不同

三、攻防能力保障

攻防能力保障思路

- 跟踪最新技术的敏锐性
- 攻击场景快速复现能力
- 防御技巧的灵活运用
- 贴合业务的解决方案

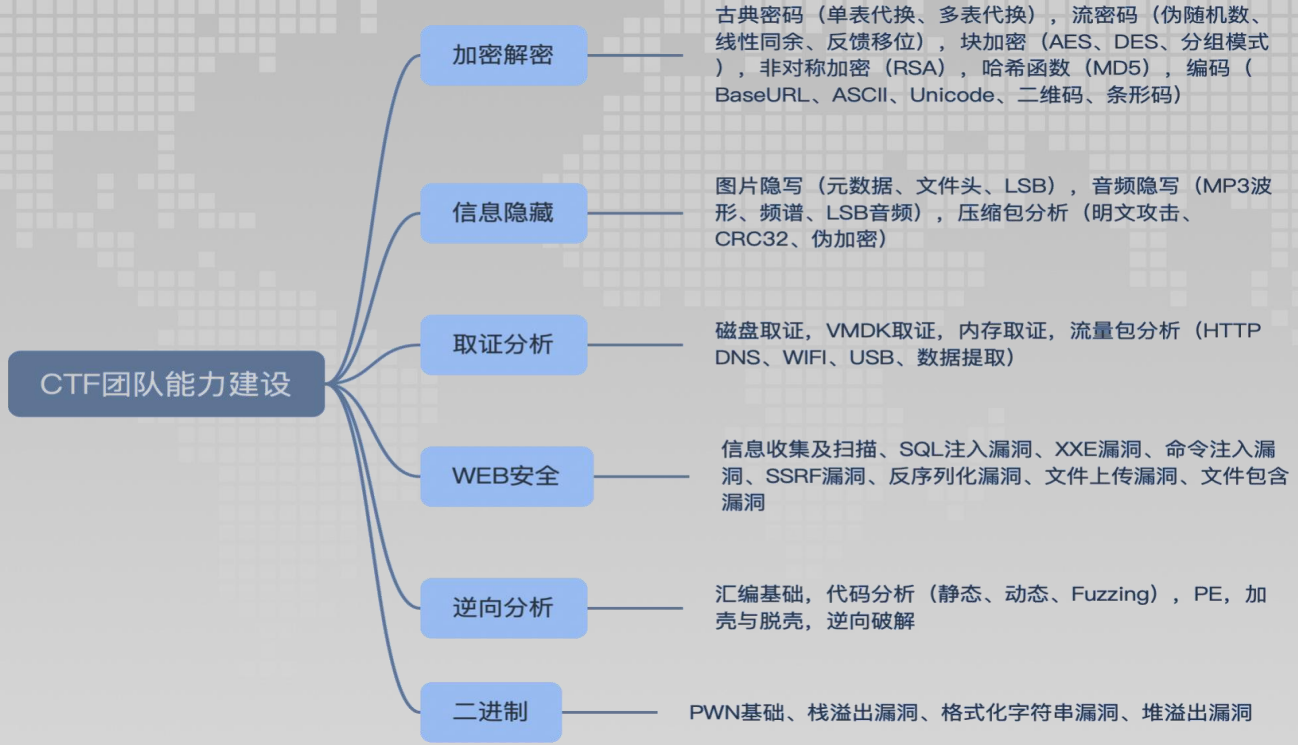


攻防能力保障措施

体系建设	安全培训	CTF	红蓝对抗

- 安全专业岗位人员将更多精力用来挖掘更深层次的漏洞和未知威胁；
- 培养安全技术岗位人才的金融素养，让他们更了解金融业务。

CTF团队能力建设

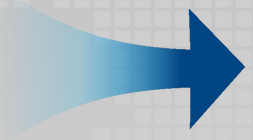


四、人才梯队建设

新形式下的金融安全团队

传统

- 安全开发团队
- 安全测试团队
- 安全运维团队
- 安全研究团队
- 安全管理团队



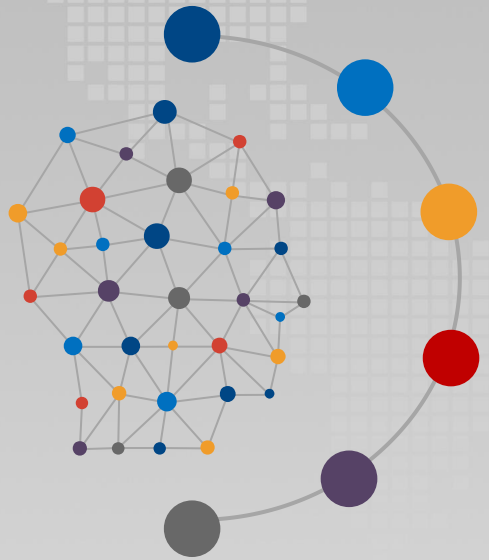
金融

- 安全开发团队（含测试）
- 安全管理团队
- 安全运维团队
- 业务安全团队

业务安全团队理解

- **知**金融业务、**懂**金融安全；
- 思维发散、熟悉业务逻辑；
- 深入研究业务产品设计和用户体验。

安全人才梯队建设面临的问题



- 攻防人才缺口从哪里补充？
  ① 外部招聘？文化融入问题！
  ② 内部培养？个人主观能动性问题！
  ③ 有钱？招不到想要的人！！
  ④ 稳定？安全大佬看不上！！
- 体制决定了体质！
- 安全需求紧迫、缺安全人才孵化的土壤！

稳健的安全人才梯队建设思考

01 未雨绸缪做好人才**储备**

02 避免人才**断层**

03 **留住**头部人才、允许普通人才的流动

04 **轮岗**、集中培训

个人能力与组织能力匹配、相互促进

对“木桶理论”说NO！！

攻防人才，个人优先发挥长板，团队不能有短板。

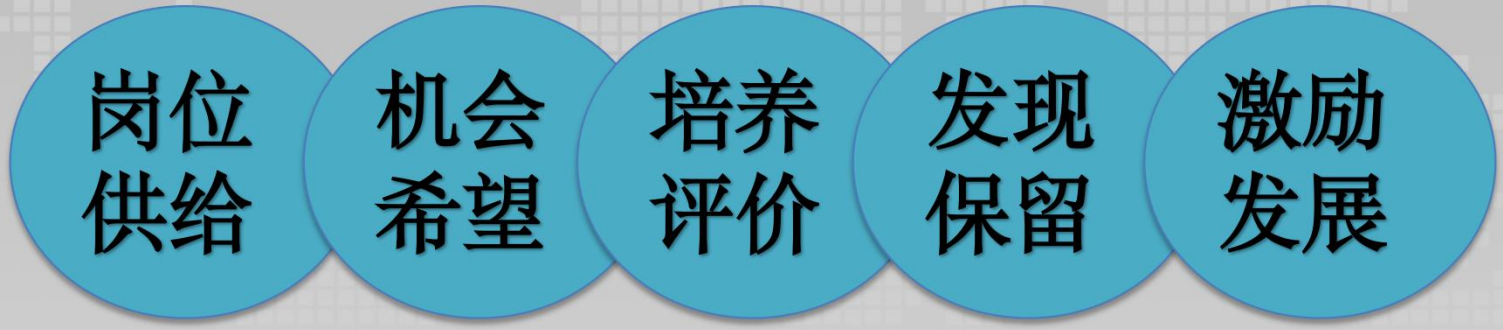
发展关键人才，实现个人与团队能力的融合

攻防能力复制

可复制的攻防能力：

- **内部讲师**--传递知识
- **师徒制**--传递经验

稳健的安全人才梯队建设模型



愿景

- 实现**安全文化**层面的提升！
- 人人具备安全意识 → 成为真正的**大众文化**！