

105 年銀行業人才供需調查及推估成果報告

壹、銀行業關鍵性人才供需調查實施計畫

一、法令依據：

- (一) 依「產業創新條例」第17條規定，為強化產業發展所需人才，行政院應指定專責機關建立產業人才資源發展之協調整合機制，協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業關鍵性人才供需調查及推估，國家發展委員會(前行政院經濟建設委員會)即為上開條例所稱之專責機關。
- (二) 金融監督管理委員會銀行局依上開條例規定，於100年1月10日函請中華民國銀行商業同業公會全國聯合會辦理銀行業關鍵性人才供需調查及推估事宜，該公會並補助財團法人台灣金融研訓院執行相關問卷設計及調查、發放、統整及資料分析。

二、調查目的及用途：

- (一) 調查目的：針對台灣銀行業及金融控股等機構公司，進行影響銀行業關鍵性人才人力流動供給因子及需求因子之調查及估算，以瞭解我國銀行業短、中、長期人力之配置狀態。
- (二) 調查用途：提供政府相關單位有關銀行業關鍵性人才供給及需求之資料，以供參考。

三、調查地區範圍及對象：以台灣地區銀行業及金融控股公司為調查範圍，本項計畫所稱銀行業包括中華民國銀行商業同業公會全國聯合會所屬39家會員銀行機構及16家金控公司（僅限金控母公司，不包括旗下銀行、證券及保險等子公司），並以銀行業負責人力資源配置之總經理或人資主管為問卷填答對象。

四、調查項目、填表單位及調查表式：

- (一) 調查項目：包括銀行業基本資料、未來三年度預估公司退休人數、銀行業海外設點其關鍵性人才選用模式分析、銀行業因新增業務產生關鍵性人才需求量、銀行業對外籍人士僱用現況、銀行業關鍵性人才經外部仲介管道任用現況、關鍵性人才離（退）職成因分析等。
- (二) 填表單位：以銀行業負責人力資源配置之總經理或人資部門主管為問卷填答對象。

(三) 調查表式：依上開調查項目擬訂「銀行業關鍵性人才供需調查」，並於問卷定案前先洽請業者試填。

五、資料標準期：以調查實施期間為準，並推估106年、107年及108年往後3年人才需求。

六、調查實施期：以105年7月15日至8月30日為資料發送調查期間。

七、實施調查期間及進度：計畫期間預定6個月，預訂辦理之工作項目及進度如下：

	105年 7月	105年 8月	105年 9月	105年 10月	105年 11月	105年 12月
文獻資料蒐集與探討						
銀行業業者實地訪談及問卷發放						
舉辦座談會						
期中報告				◎		
期中報告意見內容修正						
撰寫期末報告						
期末報告						◎
撰寫結案報告並印製結案						
累計工作進度(%)		30		60		100

八、抽樣方法：本調查採用全查方式進行。

九、調查方法：

(一) 質性需求調查：進行與銀行、人力仲介相關業者深度訪談，訪談分析現行銀行業人力供需狀態。

1. 金控/銀行業者訪談：針對銀行業之高階主管及人資部門專責人員、負責外部人力甄選的主管人員進行深度訪談，參考其實務經驗及判斷，探討相關聘任人員政策、影響高階主管人員轉任、異動等因素、外聘延攬新進人員證照之相關要求、人員基本職能要求、對外招募難

易度、是否有海外延攬需求等議題進行分析。

2. 人力資源仲介公司訪談：經由專業人力仲介機構等外部機構之訪談，了解銀行業甄才需求屬性、人才需求限制條件、金融產業之產業概況及業者有無派遣海外人力之需求等。

(二) 量化問卷分析：預計針對銀行業進行問卷發放，採廣泛性地針對銀行業高階主管及人資部門主管進行問卷訪談，以問卷寄送方式直接郵寄至該等機構，針對相關人力供需議題進行意見徵詢，以瞭解銀行業從業人員觀點及相關建議。

(三) 另財團法人台灣金融研訓院並預訂辦理1場銀行業關鍵性人才專家綜合性座談，探討金融業人才培育、流動及引進等議題。

十、結果表式及整理編製方法：依調查目的，將調查項目分類彙整成相關統計表（如附件）。

十一、主辦及協辦機關：

(一) 主辦機關：金融監督管理委員會銀行局。

(二) 協辦機關：中華民國銀行商業同業公會全國聯合會、財團法人台灣金融研訓院。

十二、所需經費及來源：所需經費由中華民國銀行商業同業公會全國聯合會支應。

貳、銀行業人才供需推估及調查結果

表 1 產業調查範疇及趨勢

<p>產業調查範疇¹</p>	<p>1. 行業標準分類代碼(4碼)：6412 2. 範疇說明：研究調查對象為中華民國銀行公會所屬 39 家會員銀行及 16 家金融控股公司，問卷調查方式乃以全面性普查加以執行。</p>
<p>產業發展趨勢²</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 近年在資訊科技帶動下，金融業在結合科技業業務的浪潮下，科技技術的發展為既有金融產業帶來展新的發展機會與挑戰，國內金融業者已體認到如何避免被邊緣化的挑戰，國內銀行無論採取異業結盟方式或自主成立金融科技事業單位，朝向數位金融轉型已是國內金融業力推的重要工作。 ◆ 銀行業務電子商務化，第三方交易興起，金融交易方式改變，銀行須調整改變與客戶交易互動方式，以符合消費者之需求，創造新業務商機。 ◆ 因應線上及線下消費者消費模式的改變，對於了解社群經營、臉書等網站行銷管理人才需求殷切，值得銀行業做好專業人才養成，及深入了解新消費模式的改變及擬定因應之商務策略。 ◆ 在金融科技發展快速下所伴隨產生的監理科技(RegTech)新興產業出現，對於金融交易防弊預防及交易秩序監理及維持交易公平性、資訊透明性的重要性大幅提升，銀行業需在資訊系統建置上做好布局以因應國內外金融主管機構新監理法規的要求，相關熟捻監理法務專業人才培育更顯重要。 ◆ 新南向政策是當前政府重要施政政策，其中對於與他國人才交流是相當重要的一環，臺資金融業發展東協國家市場業務，需正視東協各國在語言、文化風俗制度均存有很相當差異性，有意發展東協國家業務的臺資銀行，仍需對於有意赴海外的人員在東協個別國家語文(包括英文)上做持續訓練進修，以有利於台灣銀行業在東協當地市場推動在地化業務的拓展，建議應在大專學程教育課程做好長期規劃，相對應的大幅增添東南亞語文、文化體驗課程，增進對東協國家的深度認知，以因應未來我國銀行業海外業務發展及推動我國製造業的南向發展之需。

說明：

產業調查範疇之標準分類，原則依行政院主計總處 105 年第 10 次修訂「行業標準分類」填列；如無法確定範疇，即參考財政部統計處 101 年第 7 次修訂「稅務行業標準分類」填列。

1. 行政院主計總處網站首頁(<http://www.dgbas.gov.tw/>)/主要業務/政府統計/統計法制與標準分類/統計標準分類/行業標準分類。
2. 財政部網站首頁(<http://www.mof.gov.tw/>)/財政及貿易統計/稅務行業標準分類。

表 2 專業人才供需量化分析

單位：人

	景氣情勢	106 年		107 年		108 年	
		新增需求	新增供給 ¹	新增需求	新增供給	新增需求	新增供給
推估調查結果	樂觀	391	364	350	325	355	305
	持平	354		311		292	
	保守	148		136		141	
	景氣定義	(1) 樂觀= (2) 持平= 銀行業對於樂觀、持平、保守依據過去 10 年銀行業產值平均數據做推估，以做為經濟景氣相對樂觀及保守情境下的人力供需值的調整。 (3) 保守=					
<u>廠商目前人才供需現況</u> ²		表示人才充裕之廠商百分比：10%；表示供需均衡之廠商百分比：90%；表示人才不足之廠商百分比：0%					

說明：

1. 新增供給來源有教育及培訓體系，由各中央目的事業主管機關視該業人力與教育/培訓體系養成訓練關連度高低，決定是否推算。
2. 廠商對於當前人才供需狀況之看法，並以百分比表示（如：表示當前人才供需屬「人才充裕」之廠商占 30%）。

表 3 專業人才質性需求分析

專業人才職類		人才需求條件										招募情形			有無職能基準 ⁴ (級別)
人才職類 ¹ (代碼) ²	關鍵職缺	工作內容簡述	學歷			能力需求			基本工作年資				對外招募難易度		
			高中以下	大專	碩士以上	學類(代碼) ³	職能方面	法定證照	無經驗	2年以下	2-5年	5年以上	易	普通	難
經營管理人員	總經理	秉承董事會之決議，綜理全行業務		V		因銀行業人才需求領域多元，無限定為金融相關科系，如企業、業務、理工、科系專業人才	1. 管理職能 (1)策略領導統禦能力 (2)決策能力 (3)績效管理能力 (4)危機處理能力 (5)溝通協調能力 (6)計劃組織能力 (7)人才培育力 (8)追求卓越 (9)分析研判力 (10)壓力管理能力 (11)洞察事業體或產品獲利能力 (12)外部環境敏銳度 (13)團隊合作 (14)企劃統籌能力 2. 專業職能 (1)金融政策法規 (2)多元金融商品知識 (3)國內外財經與產業趨勢研判 (4)客戶關係管理 (5)公司治理 (6)金融作業流程知識 (7)金融監理政策	1. 銀行內部控制 2. 金融常識與職業道德				V	關鍵性人員的選任主要以銀行內部培訓、晉升為主	無	6級 (總級數6級)
	執行長	負責集團相關業務之策略規劃與經營管理		V								V		無	5級
	副總經理/協理/經理	協助總經理綜理業務： (1)綜合企劃、經營策略 (2)組織發展及權責劃分 (3)重點專案之協調規劃及追蹤管理 (4)重要章程彙集與管理 (5)總行單位績效考核分析 (6)列管追蹤事務處理		V								V		無	4級
	分行經理/副理	綜理分行業務，訂定及有效執行策略，以達成分行年度業務及管理目標		V								V		無	4級
	策略規劃處處長	掌理集團營運策略、投資、併購及財務之規劃		V								V		無	4級
	經營決策長	掌理全行營運管理策略		V								V		無	4級
	環球貿易金融協理	(1)執行環球貿易金融業務規劃與管理(2)督導負責部門同仁推廣環球貿易金融業務成效		V								V		無	4級
	企業策略規劃人員	(1)金控併購性質投資規劃 (2)中長期之策略規劃		V								V		無	4級

風險管理人員	風險管理部(處)協理/處長/經理/副理	(1)掌理全行性風險管理之統合規劃與督導執行(2)本公司及子公司風險管理政策及程序之監督，並分析評估執行情形(3)綜合性風險指標及主要經營風險之分析與相關資訊之揭露(4)自有資本與風險性資產適足性之計算及控管(5)本公司與子公司之關係人交易控管(6)本公司與子公司內部控制制度等事務	V		1. 管理職能 (1)專案管理能力 (2)思慮縝密 (3)分析研判力 (4)財務及市場敏銳度 (5)商業決斷力 (6)企劃能力 (7)壓力管理能力 (8)外部環境敏銳度 (9)溝通協調能力 (10)團隊合作 (11)解決問題能力 2. 專業職能			V		無	4 級
	稽核處處長	(1)綜理稽核業務，定期向董事會及審計委員會報告(2)負責評估公司旗下相關公司之內部控制制度是否有效運作，適時提供改進建議(3)協助董事會及管理階層實履行其責任	V		(1)各種風險專業知識 (2)財務統計及會計 (3)資料庫建置概念 (4)新巴塞爾資本協定知識 (5)公司治理 (6)金融法令 (7)監理政策	1. 銀行內部控制 2. 金融常識與職業道德		V		無	4 級
	資深集團風險管理分析人員	依風險組別，草擬與修正集團風險管理原則及評估新商品風險，以有效控管集團整體風險	V		(8)資產負債管理規劃能力 (9)風險管理模型建置能力 (10)風險整合能力 (11)風險管理資訊系統			V		無	4 級
	風險規劃分析人員	(1)協助全行授信業務之辦法/政策增修訂，並提供所需之資料及相關分析報告以作為政策修訂之依據(2)定期檢視與分析授信業務之進件品質及資產組合變動情形	V		(12)信用風險與市場風險的辨識與量化 3. 其他 (1)徵授信實務與金融市場交易豐富經驗 (2)外語能力佳 (3)具備 MS office 軟體操			V		無	4 級

	風險控管人員	(1)依據授信客戶信用評等辦法，對營運及信用風險出現重大變化之客戶進行評估，並依評估結果建議信用評等調整或損失預估 (2)控管貸後風險管理之執行與追蹤		V		作能力				V		無	4級
徵授信人員	法人(企業)金融部(處)協理/處長/經理/副理	掌理法人(企業)金融部，管理全行有關法人授信業務事項。		V		1. 管理職能 (1)溝通說服力 (2)積極工作態度 (3)思慮縝密 (4)簡報能力 (5)壓力管理能力 (6)解決問題能力	1. 銀行內部控制 2. 金融常識與職業道德 3. 授信人員專業能力測驗合格			V		無	4級
	個人金融部(處)協理/處長/經理/副理	掌理個人金融部，管理全行有關個人授信業務事項。		V		2. 專業職能 (1)財務分析及商品鑑估常識 (2)授信相關法規規範 (3)銀行內部作業規範 (4)財務分析 (5)產業動態 (6)客戶開發管理 (7)產品行銷技巧 (8)徵授信實務經驗 (9)信用分析				V		無	4級
	環球貿易金融RM	(1)行銷環球貿易金融業務 (2)客戶開發及客戶關係維護		V						V		無	4級
理財規劃人員(含企業理財人員)	理財商品企劃部(處)協理/處長/經理/副理	(1)發展及創新財富管理商品，創造信託商品收益 (2)督導研究團隊建立市場分析之看法，以提升本行整體信託資產投資績效		V		1. 管理職能 (1)溝通說服力 (2)簡報能力 (3)壓力管理能力 (4)表達能力	1. 銀行內部控制 2. 人身保險業務員 3. 投資型保			V		無	4級

	財富管理部(處)/理財業務處協理/處長/經理/副理	(1)掌理理財業務之行銷規劃與推展、財富管理、銀行保險專責部門及私人財富管理業務 (2)投資顧問業務 (3)業務及作業規章之擬訂 (4)作業流程之改進、合理化		V		(5)溝通協調 (6)積極熱忱 (7)風險管理能力 2. 專業職能 (1)金融政策法規 (2)企金金融商品知識 (3)產業知識 (4)金融商品行銷能力 (5)客戶開發管理 3. 其他：具備 MS office 軟體操作能力	險業務員 4. 信託業務人員 5. 投信投顧業務員 6. 證券商高級業務員 7. 期貨交易人員 8. 外幣收付非投資型保險商品業務員 9. 結構型商品銷售人員 10. 財產保險業務員 11. 金融常識與職業道德				V		無	4 級
	財務顧問	(1)提供客戶規劃服務(有關合併、收購、募資及股權規劃等諮詢) (2)提供客戶財務服務(一般性財務及資金規劃諮詢)		V							V		無	4 級
金融商品研發人員	業務發展部(處)協理/處長/經理/副理	掌理業務發展部，負責新種業務之研析、規劃與協調		V		1. 管理職能 (1)溝通協調能力 (2)邏輯能力 (3)思慮縝密 (4)創新能力 (5)企劃能力 (6)壓力管理能力 (7)簡報能力 (8)專案規劃能力	1. 銀行內部控制 2. 金融常識與職業道德				V		無	4 級
	應收帳款 PM/經理/副理	(1)應收帳款業務規劃與管理(2)協助營業單位應收帳款業務行銷及產品設計架構及推廣		V		(4)創新能力 (5)企劃能力 (6)壓力管理能力 (7)簡報能力 (8)專案規劃能力					V		無	4 級
	貿易融資 PM/經理/副理	(1)DBU/OBU 外匯業務規劃與管理(2)協助應收帳款業務行銷及維護客戶關係		V		2. 專業職能 (1)客戶需求分析投資規劃能力					V		無	4 級

	金融市場業務處處長/經理	(1)掌理組合利率、匯率、衍生性金融商品之開發、規劃、訂價、改進與管理 (2)管理客製化金融商品、財務諮詢、資產證券化、併購與組合融資需求、資產或負債避險服務	V		(2)國內外金融市場相關法規 (3)多元化金融商品知識 (4)資料分析能力 (5)新種金融商品研發能力 3. 其他：具備 MS office 軟體操作能力				V		無	4 級		
	金融商品企劃人員	(1)規劃各項金融商品行銷專案(2)開發新種業務，以提高銀行收益	V						V		無	4 級		
投資分析人員	調查研究部(處)協理/處長/經理/副理	掌理調查研究部，負責國內外經濟情勢、重要產業資訊之報導及研究分析事項。	V		1. 管理職能 (1)壓力管理能力 (2)創新能力 (3)簡報能力 (4)溝通協調能力 (5)業務推展與改善能力 (6)管理與教導能力 2. 專業職能 (1)專業產經知識 (2)多元金融商品知識 (3)財務會計知識 (4)國內外財金與產業趨勢研判 (5)資料分析能力	1. 銀行內部控制 2. 證券商高級營業員資格測驗合格 3. 證券分析師 4. 信託業務人員執照 5. 投信投顧業務人員執照			V		無	4 級		
	徵信部(處)協理/處長/經理	(1)掌理總體經濟、匯率、利率研究與分析產業調查研究，提供國內外產業動態之調查分析及預測報告 (2)建立產業資料庫 (3)產業評等分析	V							V		無	4 級	
	資深財務分析人員	研擬集團財務、投資及資本配置企劃，協助追蹤子公司財務績效表現，及執行投資業務的財務分析報告，以供上級決策參考	V								V		無	4 級
	總經研究分析人員	針對國內外總體經濟情勢進行分析、研判、預測，定期提出報告，供作各項業務決策參考	V								V		無	4 級

	產業/企業分析人員	針對各重要產業與個別企業之發展、營運與獲利狀況，進行分析、研判、預測，定期提出報告，供作財務投資決策參考		V					V		無	4級
	投資分析人員	(1)非策略性投資承作及處分 (2)非策略性投資投資後管理報告 (3)一般轉投資維護		V					V		無	4級
OBU業務人員/外匯作業人員	國外部(處)協理/處長/經理/副理	掌理國外部，管理全行有關外匯業務之事項。		V					V		無	4級
	國際金融業務分行經理/處長/副理	(1)掌理國際金融分行，管理國際金融業務分行依國際金融業務條例所經營之各項業務 (2)全行轉投資業務之規劃與處理、股票及基金之買賣操作與投資、外匯交易之操作等		V		1. 管理職能 (1)壓力管理能力 (2)溝通協調能力 (3)業務推展與改善能力 (4)對數字敏銳度 2. 專業職能 (1)外匯及 OBU 相關法令規定	1. 銀行內部控制 2. 授信人員專業能力測驗合格 3. 外匯人員專業能力測驗合格		V		無	4級
	外匯營運部(處)協理/處長/經理	(1)掌理外匯業務之營運計畫、績效評量 (2)全行進出口、外匯存款、國外匯兌、外匯相關的現貨與遠期金融商品等業務之營運計畫、行銷推進及相關業務流程之設計、改進暨風險管理政策之執行		V		(2)金融商品知識 (3)客戶開發管理能力 (4)國際貿易之相關知識 (5)信用狀統一慣例			V		無	4級

	與客戶間交易人員(Dealer)	針對客戶外幣存款及外匯交易需求，訂定牌告並從事利匯率議價與拋補，賺取收益		V						V		無	4級		
	與同業間交易人員(Trader)	研判不同貨幣匯率走勢，建立相對幣別間多空部位，賺取價差收益		V						V		無	4級		
直接投資人員	財務部(處)協理/處長/經理/副理	(1)掌理財務部，負責管理全行資金調度管理、有價證券投資 (2)資本市場有價證券之承銷、交易及管理 (3)金融市場交易及相關之客戶部位管理 (4)短期票券之經紀及承銷		V		1. 管理職能 (1)溝通說服力 (2)決策能力 (3)分析研判力 (4)簡報能力 (5)壓力管理能力 (6)表達能力 (7)外部環境敏銳度 (8)洞察事業體或產品獲利能力 (9)團隊合作 (10)積極熱忱 (11)風險管理能力	1. 銀行內部控制 2. 國內外財務分析專業證照 3. 金融常識與職業道德				V		無	4級	
	事業發展處處長(長期投資)	(1)掌理集團投資及併購事務之執行 (2)長期股權投資管理 (3)子公司營運目標之審議 (4)投資事業董事、監察人遴派作業 (5)集團人力資源整合之規劃		V		2. 專業職能 (1)金融政策法規 (2)多元金融商品知識 (3)專業產經知識 (4)國內外財經與產業趨勢研判 (5)產業知識 (6)資料分析能力 (7)公司治理 (8)客戶開發管理					V		無	4級	
	行政管理處處長(短期投資)	(1)掌理集團財務資源調度 (2)公司財務、會計制度之執行 (3)預決算辦理		V		3. 其他 (1)具產業分析及投資三年以上經驗						V		無	4級
	首席交易員	(1)協助財務行銷人員及營業單位提供客戶外匯交易及衍生商品之相關服務 (2)帶領團隊成員參與市場操作，以創造收益，達成業務目標		V								V		無	4級

資產投資人員	資產負債投資管理，及相關資料蒐集彙整、評估		V		(2)外語能力佳 (3)具備 MS office 軟體操作能力					V		無	4 級
--------	-----------------------	--	---	--	------------------------------------	--	--	--	--	---	--	---	-----

說明：

1. 係配合表 2 產業人才供需推估結果，調查該產業關鍵性專業人才職類。
2. 專業人才職類代碼，係依行政院主計總處 99 年第 6 次修訂「職業標準分類」填列，分類標準請參照行政院主計總處網站首頁 (<http://www.dgbas.gov.tw/>)/主要業務/政府統計/統計法制與標準分類/統計標準分類/職業標準分類。
3. 學類代碼，係依教育部 96 年第 4 次修訂「學科標準分類」填列，分類標準請參照教育部網站首頁 (<http://www.edu.tw/>)/教育資料/教育統計/統計標準分類/教育程度及學科標準分類。
4. 職能基準，係依勞動部勞動力發展署 iCAP 職能發展應用平台 (<http://icap.evta.gov.tw/>)，檢視所列職類目前是否已完成職能基準訂定，針對已完成訂定者，填列其「基準級別」。

表 4 人才問題及因應對策

人才問題	因應對策	具體措施
(1) 人才培育	<ul style="list-style-type: none"> ● 金融科技的新興發展，在資訊化技術快速進步影響下，對於既有在銀行業的從業人員其挑戰性是多重性的，多數既有銀行業從業人員其原先大專階段相關資訊專業學識，恐相對不足以因應現今新金融科技的專業知識要求，銀行業必須針對現存銀行行員強化進行職能在職訓練，以解決現有員工將面臨轉型之問題，增加我國人才的競爭力。 ● 從金融與科技融合的角度，以及目前業界發展對於金融科技人才的需要情況，可初步分為五大類，包括產品設計、系統設計、數據分析、數位行銷及風險控管。培育具有前瞻性、可迎接未來挑戰之關鍵性職能人才，攸關產業發展及其長期競爭力，業者應持續強化銀行行員 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為協助國內銀行業者培育及儲備更多金融科技人才，銀行公會業針對金融科技相關人才建立職能基準，探討各項人才之關鍵業務及職能標準，了解金融科技人才之知識(knowledge)、技能(skills)及態度(attitudes)所需基礎能力，協助銀行業者消弭職能缺口，充裕產業所需之金融科技人才。 2. 本案預定於本(105)年底前完成，完成後將發布於勞動力發展署「職能發展應用平台」，期透過推廣應用，除提供銀行依據建立後的標準化職能基準參考設計用人標準或規劃內部訓練，藉以降低求才成本並減少銀行對向外獵才的依賴性；同時也能提供學校及培訓機構依此進行課程設計與調整，規劃貼近產業需求的課程，使人才能充分為產業所用，進而達成促進產業人才發展、互通。

	<p>訓練、以因應未來產業發展趨勢的人才需求。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 銀行業面臨金融交易的複雜度提高，跨國金融交易活動增加，金融商品價格的波動度增強等多面相的挑戰，對於金融監理人員的專業知識的養成、監理技術能力的訓練及國內外新監理法規的認知上均需強化。 	<p>3. 持續透過校園專題競賽、金融研訓院合作等產學合作機制，發掘潛力人才，及進行人才培育。</p> <p>4. 金融科技興起之際同時帶動另一監理科技(RegTech)新興產業的伴隨產生，在金融數位化及金融科技的快速發展下，需加強資訊系統安全，金融監理人員的專業知識的養成、監理技術能力的訓練均需加強其專業知識能力培訓，相關金融監理專業人才的培育制度及防弊偵防監理資訊系統，更需提早妥善規劃佈建。</p>
(2)產學落差	<p>落實專業職能證照實施：大專課程中強化結合證照之實務課程，縮短學用落差。</p>	<p>為強化學生進入職場之業界實務經驗，大專課程除理論性專業課程外，引入業界專業師資，以實務課程導入方式，讓學生理解銀行業作業面技能，訓練學生在學之所學技能，期能滿足業界之需，強化學生職場職能知識之訓練。</p>

說明：

本表為產業人才供需調查中，產業界反映面臨的人才問題，以及針對各項人才問題所規劃辦理之具體因應對策，並於次年度填報執行情形。