

銀行業 107 年產業人才供需推估及調查結果之書面報告

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37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108年、109年及110年往後3年人才需求。

六、調查實施期：以107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：

	107年 7月	107年 8月	107年 9月	107年 10月	107年 11月	107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</p> <p>2. 調查範疇相關說明：本調查主要在銀行業核心關鍵性人才供需數量進行盤點，近年新加入科技金融類人才、法遵專業人才，洗錢防制及資安等人力全面性普查，調查涵蓋 108 年至 110 年銀行業人才供需質性及量化的人力需求調查，而在相關金融科技人員的人才培訓課程需求一併將在本次研究中進行調查，以深入了解我國銀行業的關鍵性高階人才供需動態，金融科技業的發展新況及法遵、洗錢防制及資安等專業人才需求現況。</p>
<p>產業發展 趨勢²</p>	<p>1. 新興金融科技發展對現有銀行業務所產生的衝擊，各銀行積極在金融科技軟體上建置，培育專業人才以因應挑戰。</p> <p>2. 因應國際金融環境複雜度提升，國際反洗錢等法令規範要求嚴謹，銀行業對於洗錢防制專業人員的培育及現有行員的專業知識宣導為各銀行重點要項。</p> <p>3. 在「五加二」產業創新計畫下，銀行業積極在各產業上培育授信融資人才，以協助產業發展之金融扶持。</p> <p>4. 第三方支付交易持續快速發展，此將影響民眾交易行為、付款及轉帳支付習性的改變，此種金融商機的轉型，如何設計消費者偏好的金融支付工具值得銀行機構深入了解。</p> <p>5. 網路交易資訊被竊取風險對銀行機構資訊系統所產生的衝擊風險持續值得高度關注，相關資安資訊系統建置及資安人才培訓及針對銀行從業人員資安的宣導有其必要性。</p>

填表說明：

1. 產業調查範疇之標準分類，請參照行政院主計總處 105 年第 10 次修訂「行業標準分類」，儘可能填列至細類(4碼)；上述細類說明如仍無法確定範疇，可參考財政部 106 年第 8 次修訂「稅務行業標準分類」定義，並填列前 4 碼，上述分類標準請參照至下列網址；如產業屬跨領域、新興型產業，著實無法對應現行行業標準分類者，則可保留填寫彈性。

(1) 行政院主計總處網站(<https://www.dgbas.gov.tw>)首頁/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(<https://www.mof.gov.tw>)首頁/財政及貿易統計/稅務行業標準分類/查詢系統。

2. 請條列分析產業未來之發展趨勢。

表 2 專業人才供需量化分析

單位：人

	景氣情勢	108 年		109 年		110 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	1023	840	1001	865	1072	891
	持平	832		852		931	
	保守	665		708		701	
	景氣 ² 定義	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。					
	<u>廠商目前人才供需現況</u> ³	表示人才充裕之廠商百分比：5%；表示供需均衡之廠商百分比：85%；表示人才不足之廠商百分比：10%					

填表說明：

1. 新增供給來源有教育及培訓體系，請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。未進行推估者，請以「--」表示。
2. 如有針對樂觀、持平及保守等不同景氣情境進行未來人才需求推估者，請依實際推估假設填寫各景氣情境之定義。
3. 請協助調查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

所需專業人才職類		人才需求條件											招募情形			職能標準級別	
人才類別	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				海外延攬需求
			高中以下	大專	碩士以上	學類(代碼)	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，無限定僅為金融相關科系，如企貸等業務也需理工科系專業人才	1.管理職能 (1)策略領導統禦能力 (2)決策能力	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			(3)績效管理能力 (4)危機處理能力				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)重要章則彙集與管理 (5)總行單位績效考核分析 (6)列管追蹤事務處理		V			(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				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			(12)外部環境敏銳度 (13)團隊合作 (14)企劃統籌能力				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			2.專業職能 (1)金融政策法規				V				無	4級	

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形		職能標
經營決策 長	經營決策 長	掌理全行營運管理策略		V		(2)多元金融商品知識 (3)國內外財經與產業趨研 判					V		無	準級別 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		(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					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	1.銀行內部控制 2.金融常識與職 業道德				V		無	4級

所需專業人才職類		人才需求條件							招募情形			
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				V	無	職能標準級別 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				V	無	4級

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形			
	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			(3)具備 MS office 軟體操作能力					V		無	4 級 職能標準級別
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						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		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

所需專業人才職類		人才需求條件								招募情形					
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 (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	1.銀行內部控制 2.人身保險業務 員 3.投資型保險業 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	職能標 準級別 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								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

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形				
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 2.專業職能 (1)客戶需求分析投資規劃能力 (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	1.銀行內部控制 2.金融常識與職業道德				V		無	4級 職能標準級別		
	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						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						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						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

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形			
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	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				V		無	4級職能標準級別
	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		(5)業務推展與改善能 (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.信託業務人員執照 5.投信投顧業務人員執照				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積效表現，及執行投資業務的財務分析報告，以供上級決策參考		V		(4)國內外財金與產業趨勢研判 (5)資料分析能力					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	

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形		
	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級職能標準級別
	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		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	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
	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		2.專業職能 (1)外匯及 OBU 相關法令規定 (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

所需專業人才職類		人才需求條件								招募情形		
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		V						V		無	4級
	(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											職能標準級別
	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
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

所需專業人才職類		人才需求條件								招募情形				
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 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研 判 (5)產業知識	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							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								V		無	4 級

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形		
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 職能標準級別
	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							V		無	4級
法遵專業人才	(1) 公司內部稽核制制度管理 (2) 建立組織風險意識 (3) 訂立組織內部法務管理規則 (4) 建立舞弊風險考評機制及落實執行計畫 (5) 督導單位完成內稽外檢法遵規範 (6) 個資管理制度建立與執行 (7) 檢視內部規章並提供相關法令遵循意見 (8) 網路交易之安全及網路		V			(1)具產業分析及投資三年 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)團隊合作 (9)積極熱忱 (10)風險管理能力 2.專業職能 (1)金融政策法規 (2)多元金融商品知識	1.銀行內部控制 2.金融常識與職業道德				V		無	4級

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形		職能標準級別		
		金融犯罪之防範 (9) 規劃及執行洗錢防制制度之各項作業，以確保營運遵守法令 (10) 蒐集國內外相關法規，規劃並執行國內外洗錢防制制度 (11) 提供洗錢防制相關意見及檢視公司內部規章，以協助業務推展						(3)專業產經知識 (4)法令遵循實務分析能力 (5)各類法律風險 (6)資料分析能力 (7)國際金融犯罪類型與潛在風險								
洗錢防制專業人才		(1) 建立有效之交易監控分析制度 (2) OBU (Offshore Banking Unit) 開戶審查 (3) 貿易融資洗錢活動監控與客戶之調查 (4) 與執法機關合作以防範洗錢活動 (5) 跨部門、跨地域的監控 (6) 參與 AML 相關專案執行	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)團隊合作 (9)積極熱忱 (10)風險管理能力 2.專業職能	1.銀行內部控制 2.金融常識與職業道德				V		無	4 級	

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形		職能標準級別	
		(7) 協助 AML 內部人員教育訓練				(1)金融政策法規 (2)多元金融商品知識 (3)專業產經知識 (4)台灣及各國洗錢防制法令規定與最新趨勢 (5)洗錢防制暨打擊資恐與武器獲得法令遵循管控要點 (6)資料分析能力 (7)反洗錢/客戶清查 (AML/KYC) 規範與實務									
資安專業人才		(1) 資訊風險與安全對策 (2) 資訊作業系統例行作業之執行 (3) 連線網路系統及設備之監控與故障排除 (4) 資訊系統程式設計或系統操作 (5) 資安系統管理 (6) 行動銀行資安漏洞檢測 (7) 客戶資料外洩防護 (8) 行動應用 APP 資安檢測	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)團隊合作 (9)積極熱忱 2.專業職能 (1)金融政策法規	1.銀行內部控制 2.金融常識與職業道德 3.資安專業認證(如 CEH、CISSP)				V			無	4 級

所需專業人才職類		人才需求條件										招募情形		職能標準級別	
	(9) 虛擬環境反制與偵測 (10) 銀行資安管理之建議 (11) 資安情資蒐集 (12) 網路系統使用者的使用模式分析 (13) 設計資安防護系統 (14) 提高資訊安全系統可靠性 (15) 電腦災害預防 (16) 提供企業內部資訊安全相關問題諮詢						(2)多元金融商品知識 (3)資訊安全相關系統管理維護專業知識 (4)資料分析能力 (5)熟悉文書編輯軟體 (6)具備資安系統管理經驗與資安相關技術者 (7)資安事件分析、數位鑑識、行動裝置資安研究及資安專業認證								

表 4 人才問題及因應對策

人才問題 ¹	因應對策(請填列具體規劃) ²
<p>金融科技發展對現有銀行從業人員衝擊</p>	<p>在銀行從業人員培訓養成訓練上，銀行業者表示將以下述管道以進行人才培訓：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在數位資訊能力提升現有員工普訓。 2. 依據員工專才適性做派任專訓。 3. 強化員工第二專長培訓，以利從事新種業務。 4. 強化資安風險控管人員培訓。 5. 因應互聯網發展，加強數位服務專員養成。 6. 強化虛實服務平台整合。 7. 全方位客服中心提升。 8. 產學合作。 9. 跨業交流。 10. 瞭解跨領域知識，增強從業人員對各產業的理解度。
<p>新南向政策中，銀行業在東協市場人才養成或國際化金融人才的培育需求大</p>	<p>在人才的培育上，銀行業採取以下作法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 善用及吸引國際金融專業人才。 2. 組建國際專業管理團隊。 3. 強化(跨境)風險管理人才與團隊建立。 4. 深化母行與當地分行(子行)的 IT 資訊投資。 5. 強化當地國法令遵循人才培育。 6. 提高金融從業人員薪資水準。 7. 與各大學之產學合作、實習生計畫等，透過課程、講座、參訪、實務參與或潛力之星獎學金計畫等方式，提前培育金融專業人才。

	8. 配合政府提出之「新住民培力」、「新住民二代青年培育研習營」等相關計畫，加強對於「新住民第二代」之吸納與培養。
法遵及防制洗錢等金融業監管制規範益趨嚴謹	國際間各國對於防制洗錢等金融業監管制規範益趨嚴謹，各銀行對於相關金融交易業務可能涉及法遵及交易資安作業的規範要求將有增無減，各銀行機構應提前針對從業人員提供所需培訓課程及資安資訊系統建置以為因應金融監管之需及維持金融交易公平及有序。
加強新世代從業人員職能適性能力培育，協助新進從業人員更易融入於競爭及產業生態變化快速的金融職場環境中	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新世代從業人員對於職場就業環境的期待程度及忍受度顯著異於傳統世代的從業人員，跨世代之間的差異溝通如何彌合及產生有效溝通，了解新世代從業人員的就業意願度及協助從業人員職場的就業規劃，建議可從人員職能適性能力的建置等多元角度加以導入，以協助新世代從業人員更易融入於高度競爭的金融職場環境中。 2. 強化金融機構與大專院校間的產學合作計畫，讓在校學生能提前認知投入於金融產業的相關專業知識要求、在學學生在就學階段即能提前調適金融相關專業學科職能課程，將可有效降低新進人員在未來職場新進就業期的磨合及對職場期待的落差。

填表說明：

- 1.請填列產業人才供需調查中，產業界反映面臨的人才問題。
- 2.請針對各項人才問題，填列貴單位規劃辦理之具體因應對策，並於次年度填報執行情形。