

自提研究計畫

銀行業證照採認與需求調查

計 畫 主 持 人：李智仁

研 究 員：謝順峰、張育菱

研 究 助 理：吳佩珊

中華民國 101 年 9 月

目錄

第壹章 前言	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究目的	3
第貳章 台灣金融證照種類與其價值分析	6
第一節 台灣現有金融證照之分析與比較	6
第二節 台灣金融業環境變革與證照發展之相關性	18
第參章 研究方法與問卷設計	21
第一節 研究方法	21
第二節 問卷設計緣由	22
第肆章 銀行業人力資源主管證照調查問卷分析	24
第一節 銀行業人力資源主管對證照制度之認知分析	25
第二節 銀行業人力資源主管對現有證照之認知分析	27
第三節 金融證照在銀行業人力資源管理之運用	35
第四節 銀行業人力資源主管對本院證照測驗之其他建議	40
第伍章 網路不特定對象問卷調查結果分析	45
第一節 受訪者之背景分析	45
第二節 受訪者對證照制度及現有證照之認知分析	47
第三節 受訪者對本院證照之其他建議	53
第陸章 結論與建議	56
附錄一 銀行業證照採認與需求調查問卷	66
附錄二 銀行業證照需求調查問卷 - 網路個人版	74
附錄三 我國銀行業證照採認調查與未來發展趨勢座談會會議紀錄	79
附錄四 兩岸銀行相關證照對照表	87
附錄五 銀行業證照採認與需求調查期末審查會議紀錄	89

表目錄

表 1	本院證照測驗報考人數統計.....	5
表 2	銀行業務相關證照.....	7
表 3	證券及期貨業務相關證照.....	8
表 4	保險業務相關證照.....	12
表 5	銀行業人資主管對專業證照之認知.....	25
表 6	受訪金融機構內部環境特性.....	26
表 7	銀行業務相關證照.....	27
表 8	證券及期貨業務相關證照.....	28
表 9	保險業務相關證照.....	29
表 10	國際金融相關與語言類證照.....	30
表 11	選：招募管理.....	36
表 12	工作性質之不同影響證照之重視程度.....	36
表 13	用：晉升與績效管理.....	37
表 14	育：訓練管理.....	38
表 15	留：獎酬管理.....	39
表 16	銀行業之證照市場環境特性.....	46
表 17	受訪者對專業證照之認知.....	47
表 18	受訪者持有本院金融證照之張數.....	50
表 19	受訪者對本院金融證照之評價.....	51
表 20	證照對個人生涯之幫助.....	52
表 21	非法定測驗建議.....	53
表 22	新種證照開發建議.....	53
表 23	兩岸證照互認建議.....	54
表 24	證照分級建議.....	55
表 25	證照有效期限及與訓練課程結合之建議.....	55
表 26	證照在「選、用、育、留」之綜效.....	57

圖目錄

圖 1	各項專業證照在企業金融業務領域之重要性.....	31
圖 2	各項專業證照在消費(個人)金融業務領域之重要性.....	32
圖 3	各項專業證照在財富管理業務領域之重要性.....	33
圖 4	各項專業證照在資金及交易業務領域之重要性.....	34
圖 5	建議未來在哪些業務領域上開發新證照.....	40
圖 6	建議主管機關未來將那些非法定證照改為法定證照.....	41
圖 7	證照是否區分初階與進階.....	42
圖 8	證照是否搭配相關訓練課程時數.....	42
圖 9	網路問卷受訪者之職業背景.....	45

第壹章 前言

第一節 研究背景

在初級經濟學的世界裡，每個人都擁有完整的資訊。意即，在傳統經濟學所假定的、極度理想化的完全市場當中，由於供給、需求雙方均充分擁有其所需要的資訊，且都藉由這些資訊做出理性的決策，故終在供需雙方之決策交互下，使市場達到完美的最適均衡，也成就了供需雙方均滿意的最佳結果。然而，現實的世界卻往往沒有理想中那樣美好。舉例言之，在二手車市場當中，賣方可能會對買方隱藏不良的車況資訊(如泡水車)，另一方面，也不單只有賣方會對買方有所隱瞞，例如在保險市場當中，被保險人也可能對其保險公司隱瞞自己實際的健康狀況，以獲得較高的保額。資訊經濟學(Information Economics)便是在說明現實生活中，由於市場供需雙方之間的資訊不完整(Incomplete Information)或資訊不對稱(Asymmetric Information)所可能造成的市場失衡現象。

Charles Wheelan在其著作《Naked Economics(2003)》中指出勞動市場因資訊不對稱可能造成人力資源決策謬誤或職場歧視等問題。由於求職者的各項能力、條件、生涯規劃及工作動機等等人力資本參數唯有求職者本身最為清楚，而即便這些資訊對企業在人力資源決策上亦亟為必要，卻往往無從得知。如此決策者資訊不完整的狀態將嚴重影響傳統經濟分析的結果，並可能使企業人力資源決策者因誤判而做出錯誤的反向選擇(Adverse Selection)。

然而，若要避免反向選擇的情形發生，則必須從根本解決勞動市場供需雙方資訊不對稱的問題。意即，使勞動市場上供給方的特質能夠顯現出來，讓需求方得以辨別。有關消弭資訊不對稱的機制，毛慶生、朱敬一、林全、許松根、陳昭南、陳添枝、黃朝熙等六人在其所合著的《經濟學(1998)》中彙整如下：

- 一、產品保證：透過具有公信力的第三方認證機構提供保證背書，使人信服產品品質與他人具有一定之區隔效果(Screening Effect)。
- 二、傳訊機制：資訊優勢的一方，以某種可觀察的資訊，去說服受訊者相信其具有某項無法直接觀察到的特質。
- 三、品牌商譽與搜尋：對於使用後才知道品質或安全性如何的產品，良好的品牌商譽代表了該項產品的可預測性，且具有較少的搜尋成本(Search Costs)。

Spence (1973) 率先將「學歷」視為勞動市場上的傳訊機制。Spence 認為在勞動市場上，「學歷」對企業僱主而言，是對勞動者之能力的指示訊號(Signal)。企業僱主可憑著學歷這項訊號，去預測勞動者未來的工作能力及可能的貢獻值，藉以做出是否錄用、晉升該位勞動者的決策或決定其應得到的報酬。

然而，反觀台灣近十幾年來，隨著高等教育蓬勃發展，已立案的公私立大學多達160所左右，大學錄取率也相應提升，有些學門科系的錄取率甚至高達百分之百。由於大學教育普及化，人人都有可能擁有大學甚至碩士文憑，造成「學歷」在國內市場勞動逐漸失去鑑別個人能力及未來工作表現的「訊號」功能。加上高等教育著重知識養成訓練而非職業訓練，學術與實務間的差距往往造成學生畢業後無法將所學為所用。因此，除了學歷之外，企業紛紛將人才是否具備相關的職業證照當作鑑別人才能力的新「訊號」指標。相同情況在金融業亦然，是以產生對金融業專業證照之需求。

第二節 研究目的

由於前述之背景，本案將就職業證照對銀行業勞動市場供需雙方之意義及功能作一市場調查，並進一步檢視台灣金融研訓院(以下簡稱本院)所辦理之金融專業證照之社會價值及辦理成效。

一、職業證照之定義

根據康自立(1991)之定義，職業證照制度係指經由公開檢定或考試的方式，以一定的標準對特定人員所具有的某項專業知識、技能加以測定，合格者由政府或公證機關頒發證書，取得該證書之人員依法在就業時可得到某種程度的保障。康龍魁(1993)則認為職業證照係指對某一職業從業資格的一種認定，不但認定證照持有者具有從事某特定工作所需的技術能力或專業知能，甚至可作為某特定工作執業的憑藉。可見，在具有高度專業化分工且資訊不對稱兩大特色的勞動市場裡，實行職業證照制度可以使用人企業能更有效辨別勞動市場上的勞力供給者是否具備職業所需的「專業」能力，藉以做出正確的人力資源決策。承上，吾人可知證照制度的建立，代表該證照持有者係經過專業組織的嚴格評定，認為渠等具有某種專業領域中相當的專業知識與能力。證照制度的推行，旨在確保執業者的專業能力，並維持優良的專業水準，以改善勞動市場失衡之現象，使社會大眾得以享有良好的產品及服務。

二、本院金融相關證照辦理現況

本院測驗中心為提升金融業從業人員專業素質，強化我國金融服務品質，特匯集金融、銀行業專家及各方學者意見，自1999年起陸續開辦16種金融專業能力測驗，希望藉由建構專業、健全的證照制度，達到本院「提升金融專業素質，促成金融業務現代化」的設立宗旨。

根據統計，自1999年12月本院開辦第1屆初階授信人員專業能力測驗以來至2011年底止，報名參加本院金融專業能力測驗者共逾211萬人次，如表1所示。其中理財規劃人員專業能力測驗更在開辦的2002年11月創下單場逾87,000人報考紀錄。在品質及資訊安全管控方面，為增加本院測驗中心辦理專業測驗的公信力，近年來更陸續申請通過ISO 9001國際品質認證以及ISO 27001國際資訊安全認證，是全國少數通過兩項國際品質認證的專業認證機構，並自期成為社會最優質、最值得信賴「高品質人才認證中心」。而在科技運用及技術創新方面，為增加應考人應試便利性及測驗場次彈性，本院於2004年於北、中、南三地建置國家考試規格的標準化電腦考場。有別於傳統筆試測驗，應考人在電腦測驗後能立即獲得測驗成績，通過測驗者也可立即取得證書。近年來，本院更以電腦應試為基礎，發展可攜式電腦測驗，提供各機關、學校「即測即評即發證」的到府測驗服務。

正由於本院先前之努力，公正性與超然獨立之地位於焉確立，是以獲得多方青睞與信任。即便如此，本院並不以此自滿，反而試圖透過研究檢視本院辦理金融專業能力測驗逾十年之成果，並進一步構思如何針對金融機構與金融從業人員業務發展需要，強化本院金融專業能力測驗在勞動市場上的「訊號」角色，為金融產業及金融從業人員提升附加價值，以因應多變之金融界發展態勢與金融業人力需求，故本院測驗中心特與金融研究所共同合作進行此一調查研究計畫。

表 1 本院證照測驗報考人數統計

單位：人次

測驗名稱	筆試	電腦應試	合計
信託業業務人員信託業務專業測驗	637,780	99,205	736,985
信託業業務人員信託業務專業測驗 【信託法規乙科】	1,949	2,943	4,892
銀行內部控制與內部稽核測驗(一般金融)	208,886	38,171	247,057
銀行內部控制與內部稽核測驗(消費金融)	63,702	16,429	80,131
結構型商品銷售人員資格測驗	38,948	21,729	60,677
債權委外催收人員專業能力測驗	-	24,984	24,984
金融市場常識與職業道德	165,280	-	165,280
初階授信人員專業能力測驗	164,539	28,386	192,925
初階外匯人員專業能力測驗	122,189	19,399	141,588
理財規劃人員專業能力測驗	393,226	28,210	421,436
金融人員風險管理專業能力測驗	1,712	-	1,712
金融人員授信擔保品估價專業能力測驗	3,671	-	3,671
外匯交易專業能力測驗	7,254	-	7,254
進階授信人員專業能力測驗	12,063	-	12,063
中小企業財務人員測驗	15,284	1,393	16,677
中小企業財務主管測驗	203	-	203
合計	1,836,686	280,849	2,117,535

※統計期間- 筆試測驗：1999年至2011年；電腦應試：2004年至2011年

第貳章 台灣金融證照種類與其價值分析

本章將依據既有之內外部文獻及調查資料，就台灣現有金融證照作一概括分析與描述，並探討金融業環境變革與證照制度發展之相關性。

第一節 台灣現有金融證照之分析與比較

一、現行金融證照制度簡介

台灣現行金融證照可初步分為法定證照、非法定證照以及國際證照。法定證照乃相關法條明文規定的項目，金融從業人員必須先考取此類證照，方能執行相關業務，故可說是從事某項金融業務的門檻證照，諸如信託業務業務人員信託業務專業能力測驗、證券商業務員與人身保險業務員等；而非法定證照則屬專業能力檢定性質，其目的在於向雇主與客戶證明金融從業人員具備一定程度之專業能力，諸如理財規劃人員、授信人員與外匯人員等；至於國際金融證照則係由國外機構所主辦，具有國際之公信力，可說是具有權威性或較高難度之金融證照，金融從業人員取得相關證照後，除可提升自身競爭力，該證照亦為其他國家所採認。

國內現行主要金融證照高達三十餘種之多，依其業務類別大致可區分為銀行、證券期貨和保險等三大類，主辦單位分別為本院、證券暨期貨市場發展基金會、保險事業發展中心、中華民國人壽保險商業同業公會、中華民國產物保險商業同業公會、中華民國產物保險核保學會以及中華民國精算師學會等。茲將主要證照依業務型態分類概述如下¹：

¹林仲威（2007）與陳泓璋（2011）曾對我國現行金融證照種類作一詳盡之分類與整理，本段部分內容係參考此兩份著作加以整理而來。

(一)銀行業證照：由本院主辦。

關於銀行業務領域證照，如表2所示，共計14項證照測驗係由本院主辦。其中，主管機關要求之法定證照²共計5項，其餘非法定證照共計8項。而在報考資格方面，銀行業務領域證照僅部分測驗要求學歷或工作經驗條件，其餘多數測驗則無報考資格條件限制。

表 2 銀行業務相關證照

主辦單位：財團法人台灣金融訓院

證照名稱	法定證照	報考資格
信託業業務人員信託業務專業測驗	√	(須具備以下條件之一) 1. 教育行政主管機關認可之高中或高職以上學校畢業者。 2. 普通考試或相當普通考試以上之特種考試及格者。 3. 教育行政主管機關認可之高中、高職學力鑑定考試及格並取得資格證明書者。
信託業業務人員信託業務專業測驗【法規乙科】	√	取得證券投資信託及顧問事業之業務員測驗合格者。
銀行內部控制與內部稽核測驗	√	不限
結構型商品銷售人員資格測驗	√	不限
債權委外催收人員專業能力測驗	√	不限
初階授信人員專業能力測驗		不限
進階授信人員專業能力測驗		(須具備以下條件之一) 1. 經初階授信人員專業能力測驗合格者。 2. 從事授信業務相關工作二年以上經驗者。
初階外匯人員專業能力測驗		不限
外匯交易人員專業能力測驗		不限
理財規劃人員專業能力測驗		不限

² 舉例言之，根據證券商負責人與業務人員管理規則第六條規定，取得中華民國證券商業同業公會委託證基會舉辦之證券商業務員測驗合格證書，便係成為證券商業務員資格之必要條件之一。

證照名稱	法定證照	報考資格
金融人員風險管理專業能力		大專院校以上畢業
金融人員授信擔保品估價專業能力測驗		高中以上畢業
中小企業財務人員測驗		(須具備以下條件之一) 1. 教育行政主管機關認可之高中或高職以上學校畢業者。 2. 普通考試或相當普通考試以上之特種考試及格者。 3. 教育行政主管機關認可之高中、高職學力鑑定考試及格並取得資格證明書者。
中小企業財務主管測驗		(須具備以下條件之一) 1. 具教育行政主管機關認可之高中或高職以上學校畢業者或教育行政機關認可之高中、高職學力鑑定考試及格並取得資格證明書者，並有3年以上工作經驗。 2. 具備第一級中小企業財務人員認證，並有1年以上工作經驗。

資料來源:本院，本研究整理

(二) 證券、期貨業證照：由證券暨期貨市場發展基金會主辦。

關於證券期貨業務領域證照，如表3所示，共計14項均由財團法人證券暨期貨市場發展基金會辦理。其中主管機關要求之法定證照占大多數，共計10項。報考資格條件方面則大多都有學歷、相關工作經驗條件或必須事先考取其他證照測驗等限制。

表 3 證券及期貨業務相關證照

證照名稱	法定證照	報考資格
證券商業務人員	V	(須具備以下條件之一) 1. 教育行政主管機關認可之高中或高職以上學校畢業者。 2. 普通考試或相當普通考試以上之特種考試及格者。 3. 教育行政機關認可之高中、高職學力鑑定考試及格並取得資格證明書者。

證照名稱	法定證照	報考資格
證券商高級業務人員	V	(須具備以下條件之一) 1. 教育部認可之國內、外大學系所以上學校畢業者。 2. 高等考試或相當高等考試以上之特種考試及格者。 3. 取得證券商業務員資格者。 4. 取得投信投顧業務員資格者。 5. 取得證券交易相關法規與實務乙科測驗成績合格者。
證券投資分析人員	V	(須具備以下條件之一) 1. 大專以上學歷，並從事證券相關工作兩年以上經驗者。 2. 高考以上，並從事證券相關工作一年以上經驗者。 3. 經投信投顧業務員資格測驗合格，並從事證券相關工作一年以上經驗者（取得投信投顧業務員證照前後之工作資歷皆可認列之）。 4. 取得證券商高級業務員資格，並從事證券相關工作一年以上經驗者（取得高級業務員資格者，前後之工作資歷皆可認列之）。
證券交易相關法規與實務	V	1. 高中職與普考以上程度。 並須具下列資格：經投資型保險商品業務員測驗取得合格證明書且具高中職以上畢業者，可參加「證券交易相關法規與實務」乙科之測驗，並可取得該科測驗合格證明。僅檢具「投資型保險商品概要、金融體系概述」測驗成績合格證明者不得報考本項測驗。
投信投顧業務員	V	(須具備以下條件之一) 1. 公立或私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校畢業者。 2. 公務人員普通考試或相當普通考試以上之特種考試及格者。 3. 取得證券商業務員資格者。 4. 取得證券商高級業務員資格者。 5. 現任證券投資信託事業或證券投資顧問事業之業務人員，在89年10月11日證券投資顧問事業管理規則或證券投資信託事業管理規則修正生效前，已辦理登記者。 6. 取得投資型保險商品業務員資格者。
投信投顧相關法規（含自律規範）乙科	V	1. 高中職與普考以上程度。 須具下列資格：經信託業業務人員信託業務專業測驗取得合格證明書者，可參加「投信投顧相關法規(含自律規範)」乙科之測驗，並可取得該科測驗合格證明。

證照名稱	法定證照	報考資格
期貨商業業務員	V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育行政主管機關認可之高中或高職以上學校畢業者。 2. 普通考試或相當普通考試以上之特種考試及格者。
期貨信託基金銷售機構銷售人員	V	<p>(須具備以下條件之一)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 符合證券投資顧問事業負責人與業務人員管理規則所定證券投資分析人員資格。 2. 經中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會委託機構舉辦之證券投資信託及顧問事業之業務員測驗合格。 3. 經中華民國證券商業同業公會委託機構舉辦之證券商高級業務員測驗合格，或已取得原證券主管機關核發之證券商高級業務員測驗合格證書。 4. 曾擔任國內、外基金經理人工作經驗一年以上。 5. 中華民國信託業商業同業公會或其認可金融專業訓練機構舉辦之信託業務專業測驗合格者，並經中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會委託機構舉辦之證券投資信託及顧問法規測驗合格。 6. 經教育部承認之國內外大學以上學校畢業或具有同等學歷，擔任證券、期貨機構或信託業之業務人員三年以上。
期貨交易分析人員	V	<p>(須具備以下條件之一)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公立或私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校畢業，並從事期貨相關工作二年以上經驗者。 2. 公務人員高等考試或相當於高等考試以上之特種考試及格，並從事期貨相關工作一年以上經驗者。 3. 取得期貨商業業務員資格者，並從事期貨相關工作一年以上之經驗者。
票券商業務人員	V	高中職與普考以上程度
債券人員		<p>(須具備以下條件之一)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公立或私立大學以上學校或經教育部承認之國外大學以上學校畢業者。 2. 取得證券商業務員資格者。 3. 取得證券商高級業務員資格者。 4. 取得投信投顧業務員資格者。 5. 取得證券投資分析人員資格者。 6. 取得證券交易相關法規與實務乙科測驗成績合格者。

證照名稱	法定證照	報考資格
股務人員		(須具備以下條件之一) 1. 公立或私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校畢業者。 2. 取得證券商業務員資格者。 3. 取得證券商高級業務員資格者。 4. 取得投信投顧業務員資格者。 5. 取得證券投資分析人員資格者。 6. 取得證券交易相關法規與實務乙科測驗成績合格者。 7. 從事股務相關工作一年以上經驗者。
企業內控		凡公開發行公司從業人員或對企業內部控制制度相關工作具有興趣者。
資產證券化基本能力		(須具備以下條件之一) 1. 公立或私立大學以上學校或經教育部承認之國外大學以上學校畢業者。 2. 取得證券商業務員資格者。 3. 取得證券商高級業務員資格者。 4. 取得投信投顧業務員資格者。 5. 取得證券投資分析人員資格者。 6. 取得證券交易相關法規與實務乙科測驗成績合格者。

資料來源:財團法人證券暨期貨市場發展基金會，本研究整理

(三)保險業證照：由保險事業發展中心、中華民國人壽保險商業同業公會、中華民國產物保險商業同業公會、中華民國產物保險核保學會以及中華民國精算師學會主辦。

至於保險業務領域部分，如表4所示，共計8項，其辦理單位較多，有人壽保險同業公會、產物保險同業公會、財團法人保險事業發展中心、中華民國人壽保險管理學會、中華民國產物保險管理學會以及中華民國精算學會等。其中法定證照有人身保險業務員、財產保險業務員、投資型保險業務員以及外幣收付非投資型保險業務員等4項。測驗性質與證券期貨業相仿，多數業務類型職務仍需要具備專業證照方能執行業務，且具有學歷、相關工作經驗條件或必須事先考取其他證照測驗等限制。

表 4 保險業務相關證照

證照名稱	法定證照	報考資格	主辦單位
人身保險業務員	V	<p>1. 凡具備下列二項資格條件，並於參加測驗前完成所屬公司辦理之基本教育訓練課程合格者，得經由報名單位彙整於規定時間向壽險公會辦理報名，參加人身保險業務員資格測驗（以下簡稱為資格測驗），資格測驗不受理個人報名。</p> <p>(1) 年滿二十歲具有國中以上學校畢業或同等學歷。</p> <p>(2) 具有中華民國身分證統一編號、外僑永久居留證號碼或大陸配偶領有長期居留證件者。</p>	人壽保險同業公會
財產保險業務員	V	<p>1. 凡具備下列二項資格條件，並於參加測驗前完成所屬公司辦理之基本教育訓練課程合格者，得經由報名單位彙整於規定時間向壽險公會辦理報名，參加人身保險業務員資格測驗（以下簡稱為資格測驗），資格測驗不受理個人報名。</p> <p>(1) 年滿二十歲具有國中以上學校畢業或同等學歷。</p> <p>(2) 具有中華民國身分證統一編號、外僑永久居留證號碼或大陸配偶領有長期居留證件者。</p>	產物保險同業公會
投資型保險業務員	V	<p>1. 參加測驗之業務人員以報名截止日為準，已參加過所屬公司或相關機構辦理之15小時以上投資型保險專業訓練課程，取得研習證明者。</p> <p>2. 參加測驗之業務人員以報名截止日為準，已取得人身保險業務員資格，且為登錄中之業務員者。</p> <p>3. 參加測驗之業務人員以報名截止日為準，已通報壽險公會並獲授權招攬年金保險業務者。</p> <p>曾參加本資格測驗，成績尚未公佈者、已測驗合格者、違反試場規則受處分而未屆滿者，均不得報名參加測驗。</p>	財團法人保險事業發展中心
外幣收付非投資型保險業務員	V	參加測驗人員為登錄之人身保險業務員並完成銷售外幣收付非投資型保險商品訓練。	人壽保險同業公會

證照名稱	法定證照	報考資格	主辦單位
人壽保險管理人員		具有中華民國國籍並且大專以上或大專以上同等學歷者。	中華民國人壽保險管理學會
人壽核保理賠人員		具有中華民國國籍並且大專以上或大專以上同等學歷者。	中華民國人壽保險管理學會
財產保險核保理賠人員		高中以上畢業或具同等學歷者。	中華民國產物保險管理學會
保險精算人員 (98年起停辦)		不限 報名資格說明補充： 2008-2009年延長期間精算考試相關說明 壽險類 須於2007年底前通過或抵免1A、1B、2、3L、4L 產險類 須於2007年底前通過或抵免1A、1B、2、3G1、4GA1、4GB1、5G1、6GA1、6GB1、7G1、8G1中，其中至少4(小)科者	中華民國精算學會

資料來源:財團法人保險事業發展中心、中華民國人壽(產物)保險同業公會、中華民國人壽(產險)保險管理學會、中華民國精算學會，本研究整理

觀諸上述三大領域金融證照，吾人可約略瞭解目前國內金融證照之概況。首先各金融證照原則上依其業務領域分別由其相關機構辦理。其次，銀行業務領域證照相對於證券期貨類證照與保險類證照，法定證照所占比例較少，在報考資格條件限制上也不若其他兩類業務領域證照複雜。

(四)國際金融證照

1.理財規劃師 (Certified Financial Planner, 簡稱CFP) -已有卅多年歷史的CFP證照，係由國際CFP總會授權台灣理財顧問認證協會(Financial Planning Association of Taiwan, 簡稱FPAT)核發的國際專業證照。需至FPAT認可之專業教育訓練機構完成任一科目規定之教育訓練課程修畢後，或已具有抵免資格者，方具考試資格才可報考該科考試。

2.特許財務分析師 (Chartered Financial Analyst, 簡稱CFA) -CFA的全名中譯為特許財務分析師。係由美國投資管理及研究協會(Association for Investment Management and Research, 簡稱AIMR)所主辦的全球金融專業認證，被認為是投資管理最高等級的金牌證書。自1963年在美國首度設立此考試以來，全球至今僅有不到十萬人通過考試，台灣通過考試者僅一千餘人，係美國金融證券業位階最高的證照，也是重量級財務金融機構的分析研究員必備證照，進入投資領域的必要條件。但其難度也最高，共分成三個階段等級。

3.財務風險管理分析師(Financial Risk Manager, 簡稱FRM) -此證照主辦機構是全球風險專業管理協會(Global Association of Risk Professionals, 簡稱GARP)。此證照已經得到歐美金融機構、跨國公司、風險監管機構重視與認可。目前全球已有超過26,500名FRM Charter Holder，過去幾年全球報考人數亦從1997年的100餘人，以每年超過30%之速度成長，截至2011年底已有累計超過125,000人次報考。

二、台灣現行金融證照相關研究回顧

台灣目前與金融證照直接相關的學術文獻相當有限，茲將主要者及其研究發現臚列如下：林仲威（2003）的研究目的在於研究我國金融從業人員對於金融證照認知的看法、報考的動機，並探討在不同背景與環境變數下，金融從業人員彼此間認知的差異，研究結果發現：一、在金融從業人員對金融證照認知概況部分，就各個構面而言，從業人員對「證照的意義與功能」認知的程度最高；而就單一變項而言，則以「參加證照考試可以給予自己再充實的機會」所獲之認同度最高；二、報考第一屆理財測驗之受訪者，其報考之動機主要為「想藉此來證明自己的專業能力」，且大多數受測者對於理財測驗的實施情形抱持正面之評價；三、多數受訪者對CFP證照引進國內表示樂觀其成，且未來有意願報考者超過五成，其報考動機主要係「對自我的肯定」；四、針對金融從業人員的十項個人屬性變數，透過單因子多變量分析及卡方檢定，主要有以下發現：(1)證券業及保險業之從業人員，對金融證照的認知與接受程度均較銀行員來得高；(2)公營機構的從業人員對於金融證照的認知程度要遠比民營及外商機構來得低；(3)具有專科學歷的從業人員較冀望藉由證照的取得來彰顯自己的專業，為自己的職涯加分；(4)報考理財規劃人員測驗且順利通過者，一般對於國內整體金融證照的評價並不高，卻盼望能透過引進CFP測驗，來促使金融證照國際化，同時也可以提供一個強化競爭力的機會。

陳敏宏(2004)則以問卷調查法探究國內銀行、證券及保險業人力資源部門對「金融專業能力測驗」之態度及實施方式之意見，主要結果發現：一、金融業人力資源部門對「金融專業能力測驗」均持正面肯定的態度，尤其對「建立金融從業人員專業形象」、「提升金融從業人員素質」、「反映專業知識」等方面，高達80%以上表示贊同；二、對於「金融專業能力測驗」制度可能帶來的「負面影響」部份亦持較不同意的態度；三、金融機構對「金融專業能力測驗」制度亦傾向正面支持態度，且看法相當一致，高達81.1%金融機構「非常支持並鼓勵同仁報考金融專業能力測驗」，並且

有73.4%金融機構對於取得相關「金融專業能力測驗」證照的同仁會給予實質的獎勵；四、多數金融業人力資源部門對「金融專業能力測驗」之實施方式之意見為傾向建立分級進階制度，採三級制；另外，合格證明書應設定有效期間，並配合繼續教育，建立更新制度；「金融專業能力測驗」由諸如財團法人之非營利機構辦理。

呂宇倫（2005）針對國內壽險業從業人員進行問卷調查，探討壽險業從業人員對於專業證照認知的看法以及專業證照在工作上之需求。其實證結果發現壽險從業人員對專業證照的認知大都呈現正面看法，顯示其普遍認為實施專業證照制度是現今社會中講求專業必備的一項證明。

陳秀華（2007）亦採問卷調查法進行實證分析，以國內13所公私立大學財金系與資管系學生為抽樣對象，探討何種因素會影響財金系與資管系學生報考金融證照和資訊證照的行為，以及學歷與證照之間是否存在替代或互補的關係。將樣本學校依95年大學指定考試成績區分為前段、中段及後段學校，所使用之分析方法為敘述性統計分析與迴歸分析（包括Probit模型和普通最小平方法）。實證結果發現前段學校學生較不傾向報考證照，對證照投入成本也呈負向顯著，而後段學校學生在報考意願及投入成本上都呈正向顯著，顯示出前段學校學生大部份會選擇報考研究所以取得更高之教育水準，所以對前段學校學生而言，學歷與證照之間具有替代的關係；而後段學校學生有較強烈的意願報考證照，以取得更多額外的訊息來證明本身的能力，藉由考取證照彌補學歷之不足，是以對後段學校學生而言，學歷與證照之間具有互補的關係。

蕭富方（2009）的研究主要則是探討金融證照與學業特性對大學商學女性畢業生初入職場之薪資影響，其研究主要發現：一、由大學商學科系畢業生持有金融證照之實證結果顯示，除了學歷與成績之外，具有良好學業特性的商學科系學生亦會考取金融證照作為加分的工具；二、由大學商學科系畢業生其生涯選擇之實證結果顯示，為了增加自己未來在職場上的

競爭力，認為在現今社會中沒有較高學歷是不夠的，故具有良好學業特性的商學科系學生畢業後選擇繼續升學的意願提高；三、由大學商學科系畢業生初入職場薪資所得之實證結果顯示，在現今就業市場上，雇主在選才時仍依據求職者的學業特性作為鑑別能力的指標，以此作為薪資給付的標準，而持有金融證照雖然有利於求職，然對於商學科系學生的初職薪資卻無顯著的提升效果，除非是持有金融證照（特別是保險類證照）並且在金融保險業工作對於初職薪資才會有所助益。

綜觀國內外文獻，金融證照相關領域研究仍嫌不足，且大部分研究皆係單以勞動市場供給或需求其中一方作為研究對象(如需求方之銀行業人力資源部門或供給方之金融機構從業人員及潛在從業人員(相關科系學生))，而研究主題主要為研究對象對於證照之認知及證照與其他就業或職業相關因素之關係(如學歷與證照、證照與求職、證照與薪資之間之關係)。然而，由於金融業是以人為本的產業，金融證照測驗與教育訓練又是培育金融人才之重要基礎，加上本院有此方面業務需求，是以上述主題仍是相當值得探討之議題。而市場均衡又是市場供需雙方交互作用之結果，故吾人實有必要針對供需雙方同時進行調查並將結果加以整合，以瞭解銀行業整體勞動市場對證照之需求全貌。

第二節 台灣金融業環境變革與證照發展之相關性

我國銀行業證照發展與金融環境之變化可說是息息相關，然這方面尚未出現大量文獻研究。林仲威(2003)與李智仁等(2009)曾對台灣辦理金融證照之沿革與發展做一整理，發現舉辦金融證照制度在先進國家已有多年歷史，一般先進國家皆以專業證照來確保專門技術之品質與安全。諸如英國以及其他大不列顛系統國家，傳統上採取訓練與測驗二者緊密結合之制度；而亞洲地區國家如日本、香港、馬來西亞及新加坡等，亦配合其金融業務之需求而發展出多種不同性質之測驗。

回顧台灣金融業相關證照之發展歷程，證券業乃是最早舉辦金融證照測驗之行業，於1988年率先由原財政部證管會委託行政院青輔會辦理證券商從業人員資格測驗。其後，自1999年起證基會依據證券暨期貨相關管理法令並接受證券商公會、投信投顧公會暨期貨公會委託，陸續辦理證券商業務員、證券商高級業務員、期貨商業務員、投信投顧業務員、證券投資分析人員及期貨交易分析人員等資格測驗。至於銀行業部分，政府為順應金融自由化、國際化潮流，並致力金融效率之提升，遂在1990年代開放國內民營銀行之設立。除開放銀行新設外，原公營行庫亦在民營化的呼聲下逐漸走向民營化，是以銀行家數增多，金融市場競爭益日趨激烈，對於銀行從業人員專業能力亦愈加注重。職是之故，金融人員研究訓練中心（後來於2000年5月與基層金融研究訓練中心合併改制成立本院）奉中央銀行「金融中心分工協調會議」之決議，同時以發放問卷等方式徵得銀行業意見後，於1999年12月舉辦「第1屆初階授信人員專業能力測驗」，此舉為台灣舉辦銀行人員專業能力測驗制度之始³。

時序進入21世紀，隨著2002年金融控股公司陸續成立，金融機構跨業整合已成了大勢所趨，這一波金融合併風潮，不儘撼動原有的金融版圖，

³ 詳見林仲威(2003)。

更引爆金融從業人員的失業危機感，激起空前的金融考照狂潮。其次，金控成立之宗旨對公司本身而言在於追求綜效(Synergy)、多角化(Diversification)分散業務風險外，直接而言，便是要跨業經營執行一站購足(One-Stop-Shopping)之策略，使客戶能在同一家金控旗下子公司內得到所有的相關業務服務。當然，對於金融從業人員而言，業務區隔不再涇渭，除原先負責業務外，每人或多或少都需要接觸其他的子業務領域，自此吾人可說跨業經營的模式揭開多證照時代之序幕。更甚者，隨著大學與研究所學歷日漸氾濫，鑑別度越來越低，證照也適時地補足了學歷的不足。以上情形造成了前幾年證照測驗考試人數居高不下之現象，除了原本已任職於金融機構之從業人員，因法定執業要求或者公司跨業要求而報考證照測驗外，有志於金融服務業之新鮮人或莘莘學子亦紛紛加入考照大軍的行列。這股考照熱潮同時也帶動了一些週邊產業的興盛，諸如輔導考照補習班與出版社。

就以上之金融業環境變革，吾人已知曉數量繁多、業務涵蓋範圍廣泛乃金融業證照之特性。然人力與時間有限，對於金融從業人員而言，需考量證照本身是否具有互補性，以及其測驗科目內容是否有重疊之現象，避免使其在業務忙碌之餘還需花費大量時間準備證照考試，徒然浪費人力資源，故有規劃整合之議。而在英、美、香港、新加坡等地區，「金融相關測驗模組化」已行之多年。據此，國內證照考訓相關單位亦仿效上述先進國家進行所謂的金融相關證照模組化工程。此一工程之進行已由行政院金融監督管理委員會自2005年起邀集各相關產業公會、本院、證基會、保發中心及產、壽險公會等五個金融證照辦理機構陸續召開多次金融相關證照檢討會議，針對跨業法定證照之考試科目進行整合與簡化。舉例言之，已通過證券商業務人員、證券商高級業務人員、證券投資分析人員及投信投顧業務員測驗者，加考「投資型保險商品概要及金融體系概述」一科，即可取得「投資型保險商品概要、金融體系概述測驗成績合格證明」，完成登錄後即可招攬該項商品。若已通過投資型保險商品業務員測驗者，則只

須加考一科「證券交易相關法規與實務」，便可取得「證券商業務員資格」，或已通過信託業務員測驗者，只須加考一科「投信投顧法規(含自律規範)」，便可取得該科測驗合格證明，從事海內外基金買賣等業務。相關單位期望藉此合理且有效率地管理金融證照，避免各行業證照各自為政，造成從業人員過重負擔，並使測驗與工作職掌所需之專業技能相符。此舉對有心報考金融證照的從業人員或有興趣進金融職場的莘莘學子而言，可說是一大利多消息。

此外，為提昇金融從業人員金融市場常識與職業道德，上述會議中另決議資格測驗內容除涵蓋現行各類專業測驗應考科目外，應加考共同科目「金融市場常識與職業道德」，並指示由本院、證基會、保發中心及產、壽險公會等五個金融證照辦理機構共同規劃舉辦，考生可自行選擇任一測驗單位應試，測驗時間及場次頻率則由各測驗單位安排。由於本科目係新增應加考之共同科目，為避免對應考人形成過大負擔，故由相關測驗單位共同擬具題庫上網公告週知，以供應考人免費利用；報名費用亦較其他種類證照測驗顯著為低，該科目考試及格者，成績可保留五年。

近期，由於2008年9月美國大型投資銀行雷曼兄弟公司宣告破產引發金融海嘯，造成許多結構型商品的投資爭議事件，是以銀行公會在審度各界要求後於2009年開辦「結構型商品銷售人員資格」測驗，委由本院負責承辦相關試務工作，此舉再次說明金融證照制度發展與金融環境變革乃習習相關。此外，銀行公會為保障客戶權益，符合主管機關強化結構型商品銷售人員管理之要求，已在2012年中完成「銀行辦理結構型商品推介人員登錄作業規範」及「銀行辦理結構型商品推介人員登錄系統」建置開發，並在理監事聯席會議中通過，自2012年8月1日開始，銀行辦理結構型商品的銷售人員須至銀行公會辦理登錄後，方能執行衍生性商品銷售業務。

第叁章 研究方法與問卷設計

第一節 研究方法

本研究主要透過問卷調查、資料蒐集以及專家訪談等方式，了解銀行業對證照測驗的需求內涵為何，藉以探究證照測驗在銀行業勞動市場所發揮的角色及功能，更希望藉此了解社會對本院所提供的測驗服務滿意度及對本院未來證照測驗發展之期待。研究方式除了對既有文獻進行資料蒐集、統計與整合外，茲將主要的研究方法擇要概述如下：

一、問卷調查法：

(一)問卷發放對象

本研究問卷發放對象主要係依銀行業勞動市場之供給與需求端分為兩個面向，其一係針對本國銀行業之人力資源部門主管發放紙本問卷；其二是係針對供本院網站上不特定對象之社會大眾，以網路問卷方式進行問卷調查。

(二)問卷預試

本問卷在正式進行調查前，曾向銀行業人力資源部門主管、測驗專業人員針對問卷題目加以諮詢、預試，並彙整相關意見進行修訂。

(三)問卷發放時間及份數

本研究團隊在完成問卷預試後，旋即展開正式問卷發放動作，有關問卷發放時間及回收份數，以下依問卷發放之對象分兩項進行說明：

1. 針對本國銀行業之人力資源部門主管發放之紙本問卷，發放時間係從 2012 年 1 月 17 日開始，共計發放 37 份問卷，回收 28 份有效問卷，回收率 75.68%。

2. 針對網路上不特定對象蒐集之網路問卷，調查期間自 101 年 2 月 5 日起至 101 年 2 月 19 日止，為期 14 天，總計回收 906 份有效問卷。

二、 實地訪談法：

本研究除使用上述之問卷調查方法外，亦同時對國內銀行人力資源主管與本院研究、測驗部門主管、同仁實地進行訪談，一方面用以驗證問卷調查之結果，另一方面也可對問卷調查所無法得到之額外資訊與建議加以補強。

本研究之訪談方式係依機構性質將受訪銀行分為外商銀行、本土老行庫、80年代設立之新銀行與地區性商業銀行等四大類，並由各類抽樣1~2家機構之人力資源主管與測驗專業人員及本研究計畫人員進行座談。

第二節 問卷設計緣由

本問卷在選項設計上主要係以李克特量表(Likert Scale)方式來表達。由於李克特量表係屬「評分加總式量表」之一種，具有任意原點的性質，故在分析問卷結果時可以加總方式加以分析。此外，參考一般學術研究慣例，並考量誤差成本之降低，故在選項上採五個回應等級之設計。而有關問卷題目及內容之設計，以下依發放對象類別分項說明：

一、針對本國銀行業人力資源部門主管發放之紙本問卷

此問卷旨在瞭解各家銀行對於金融相關證照之看法，以及金融證照在銀行業「選、用、育、留」等人力資源管理決策上所發揮的功能，進而作為檢視本院測驗辦理成效暨未來規劃相關測驗、訓練業務之參考。實際問卷內容詳見附件一。此項問卷內容可分為四大部分，分別為：一、專業證照認知調查，探究專業證照制度對於金融機構之意義與功能以及專業證照對於員工工作上之影響為何；二、受訪金融機構內部環境特性，瞭解金融

機構內部與專業證照相關之制度條件；三、人力資源管理措施，從人力資源部門選、用、育、留四大業務區塊進一步切入探討人資部門主管對於證照之相關看法；以及四、金融專業證照之需求，為本次問卷調查重點所在，針對人資部門主管對現存各種金融專業證照看法做更深入之瞭解並藉此詢問出金融機構對於新種證照的需求以及對本院辦理證照測驗或相關業務之建議。

二、針對網路上不特定對象所蒐集之網路問卷

此問卷旨在調查銀行業勞動市場上勞力供給方所持之證照種類、張數與個人性別、職業、學歷等背景的相關性、報考金融證照的動機、需求、對金融證照的認知、及對本院測驗服務的滿意度。考慮網路問卷的可讀性與易答性，本問卷將原本針對銀行業人力資源主管的「機構版」問卷濃縮成15題的「個人版」問卷，內容主要包含填答人的背景調查、持有證照種類與張數、對證照測驗的功能與未來發展方向的想法及對本院測驗服務的滿意度。

第肆章 銀行業人力資源主管證照調查問卷分析

由於本研究回收之問卷對各題項多為正向之回應，為方便讀者了解每一大題各題項之填答結果之個別差異，以下將就問卷回收結果，將本問卷依李克特量表所設計之五度選項：「非常同意、有點同意、無意見、有點不同意、非常不同意」，依序給予「2、1、0、-1、-2」之評分(總和期望值為0)，並將上述評分與選擇該選項之人次相乘再相加計算該題項之得分，接著用五分法將全部題項之得分依序排名，取PR值大於80者(前20%)者給予「同意程度」五顆星(★★★★★)，PR值大於60者給予「同意程度」四顆星(★★★★)，PR值大於40者給予「同意程度」三顆星(★★★)，PR值大於20者給予「同意程度」二顆星(★★)，PR值介於0至20之間者給予「同意程度」一顆星(★)以用圖像化方式幫助讀者了解各題項之間之相對關係。

然而，由於各題項所得得分為該題所獲得之絕對分數，且各題得分之總和期望值為0，故凡得分大於0者，即表示該題項獲得正面結果；反之，凡得分小於0者，即表該題項所獲得反應為負面之情況。換句話說，星號數量較少者，並不表示該題項不受青睞或重視，僅係其與同一大題其他題項比較後之相對結果。

而如同前一章所述，本研究問卷受訪者可分為銀行業人資主管及不特定對象之個人兩類，本章將就銀行業人力資源主管填答結果，分為以下四節加以分析：

- 一、銀行業人力資源主管對證照制度之認知
- 二、銀行業人力資源主管對現有證照之認知
- 三、金融證照在銀行業人力資源管理之運用
- 四、銀行業人力資源主管對本院證照之其他建議

第一節 銀行業人力資源主管對證照制度之認知分析

對於專業證照制度之認知，銀行業人力資源主管填答結果如表5所示。根據問卷結果顯示，對於受訪銀行人資主管而言，專業證照制度乃時勢所趨，且可使員工更瞭解業務相關知識與法規，更可提升從業人員整體素質，增加專業服務水準，確有其重要性。且大多數銀行支持證照制度，也會透過補貼考試、訓練費用、組織讀書會或舉辦競賽等方式鼓勵員工考取證照。而有些銀行內部更建置自己的業務認證系統，如表6所示。

表 5 銀行業人資主管對專業證照之認知

題項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
迎接專業時代，時勢所趨，有其必要性	17	61%	11	39%	0	0%	0	0%	0	0%	45	★★★★★
透過證照考試可以讓員工更了解相關業務操作及法令規定	17	61%	11	39%	0	0%	0	0%	0	0%	45	★★★★★
可提升從業人員整體素質，增加專業服務水準	11	39%	14	50%	3	11%	0	0%	0	0%	36	★★★★
可降低就業市場之資訊不對稱，增加就業媒合機會	8	29%	14	50%	5	18%	1	4%	0	0%	29	★★★
可建立公平合理的人事升遷管理制度	6	21%	11	39%	10	36%	0	0%	1	4%	21	★
可使客戶更相信經營團隊的專業能力	12	43%	11	39%	5	18%	0	0%	0	0%	35	★★★
徒增從業人員的壓力，對於提升專業沒有助益	1	4%	1	4%	6	21%	9	32%	11	39%	28	★★
面對不同職務應具備不同類型之證照	17	61%	8	29%	3	11%	0	0%	0	0%	42	★★★★★
可作為公司內部執業憑證	10	36%	10	36%	6	21%	2	7%	0	0%	28	★★
可給予求職者更多選擇工作的機會	4	14%	17	61%	6	21%	0	0%	1	4%	23	★

續表 5 銀行業人資主管對專業證照之認知

題項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
不只是一張證照而已，更可協助員工透過考試取得相關知識技能	12	43%	15	54%	1	4%	0	0%	0	0%	39	★★★★
證照考試應該進一步根據職涯提出模組規劃，提供各項業務從業人員明確的考照策略地圖	12	43%	9	32%	6	21%	1	4%	0	0%	32	★★★
金融證照考試應該進一步依據程度分級辦理(如區分為初階與進階兩級或區分為初級、中級與進階三級)	6	21%	10	36%	8	29%	3	11%	1	4%	17	★

表 6 受訪金融機構內部環境特性

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
公司會補助通過證照考試員工的訓練及考試費用	6	21%	12	43%	2	7%	4	14%	4	14%	12	★★★
公司內部有準備相關證照考試的讀書會	1	4%	11	39%	10	36%	2	7%	4	14%	3	★★
公司支持與鼓勵員工取得證照	21	75%	7	25%	0	0%	0	0%	0	0%	49	★★★★★
公司內部有自己的業務認證系統	7	25%	11	39%	5	18%	3	11%	2	7%	18	★★★★
公司內部有舉辦證照考試競賽活動	3	11%	5	18%	10	36%	7	25%	3	11%	-2	★

第二節 銀行業人力資源主管對現有證照之認知分析

有關銀行業人力資源主管對各項金融證照重要程度之認知，將於本節將按本文第貳章對金融證照之分類分項加以分析，並再進一步針對銀行業各職務類別所著重之證照進行調查分析。

一、銀行業專業證照

對於受訪銀行而言，銀行業務相關證照之重要性如表7所示，以銀行內部控制與內部稽核測驗以及信託業務人員信託業務專業測驗及初階授信人員專業能力測驗之重要性得分最高，而其中前兩項均為法律規範所要求的法定證照，初階授信人員專業能力測驗則為專業能力檢定性質之非法定證照。

表 7 銀行業務相關證照

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
信託業務人員信託業務專業能力測驗	18	64%	10	36%	0	0%	0	0%	0	0%	46	★★★★★
銀行內部控制與內部稽核測驗	21	75%	7	25%	0	0%	0	0%	0	0%	49	★★★★★
結構型商品銷售人員資格測驗	7	25%	18	64%	3	11%	0	0%	0	0%	32	★★★★★
債權委外催收人員專業能力測驗	3	11%	10	36%	11	39%	3	11%	1	4%	11	★
初階授信人員專業能力測驗	10	36%	15	54%	2	7%	1	4%	0	0%	34	★★★★★
進階授信人員專業能力測驗	5	18%	13	46%	8	29%	2	7%	0	0%	21	★★
初階外匯人員專業能力測驗	9	32%	13	46%	4	14%	2	7%	0	0%	29	★★★★★
外匯交易人員專業能力測驗	6	21%	14	50%	7	25%	1	4%	0	0%	25	★★★
理財規劃人員專業能力測驗	8	29%	9	32%	8	29%	3	11%	0	0%	22	★★★
風險管理專業能力測驗	7	25%	10	36%	10	36%	1	4%	0	0%	23	★★★
授信擔保品估價專業能力測驗	6	21%	10	36%	10	36%	2	7%	0	0%	20	★★

二、證券及期貨業務相關證照

對於受訪銀行而言，證券期貨類金融證照之重要性如表8所示，該類證照中，以投信投顧業務員（含法規）、證券商高級業務人員與證券商業務人員最為重要。上述證照皆為法定證照，且與銀行財富管理業務領域息息相關。

表 8 證券及期貨業務相關證照

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	得分	份數	百分比	份數	百分比		
證券商業務人員	8	29%	12	43%	7	25%	0	0%	1	4%	26	★★★★
證券商高級業務人員	9	32%	13	46%	5	18%	1	4%	0	0%	30	★★★★
證券投資分析人員	4	14%	17	61%	5	18%	1	4%	1	4%	22	★★★
證券交易相關法規與實務	6	21%	9	32%	11	39%	1	4%	1	4%	18	★★
投信投顧業務員	8	29%	16	57%	4	14%	0	0%	0	0%	32	★★★★
投信投顧相關法規	8	29%	16	57%	4	14%	0	0%	0	0%	32	★★★★
期貨商業務員	5	18%	12	43%	8	29%	2	7%	1	4%	18	★★
期貨信託基金銷售機構銷售人員	4	14%	11	39%	10	36%	2	7%	1	4%	15	★★
期貨交易分析人員	3	11%	11	39%	10	36%	2	7%	2	7%	11	★
票券商業務人員	7	25%	10	36%	10	36%	0	0%	1	4%	22	★★★
債券人員	4	14%	8	29%	13	46%	1	4%	2	7%	11	★
股務人員	1	4%	9	32%	12	43%	3	11%	3	11%	2	★
企業內控	5	18%	7	25%	11	39%	2	7%	3	11%	9	★
資產證券化基本能力	3	11%	8	29%	12	43%	1	4%	4	14%	5	★

三、保險業務相關證照

對於受訪銀行而言，保險類證照中，以人身保險業務員與財產保險業務員重要性並列最高，如表9所示。而投資型保險業務員與外幣收付非投資型保險業務員亦具有相當之重要性，以上證照，除了皆是主管機關要求之法定證照外，也與一般銀行行員日常之金融商品行銷工作息息相關，更驗證了現今銀行跨售現象之普遍性。另一方面，在人壽保險核保理賠人員、財產保險核保理賠人員兩項測驗上，大多銀行的回應為無意見或不同意，故在加總得分上獲得了負分。

表 9 保險業務相關證照

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
人身保險業務員	18	64%	9	32%	0	0%	1	4%	0	0%	44	★★★★★
財產保險業務員	18	64%	9	32%	0	0%	1	4%	0	0%	44	★★★★★
投資型保險業務員	16	57%	11	39%	0	0%	1	4%	0	0%	42	★★★★★
外幣收付非投資型保險業務員	11	39%	13	46%	3	11%	1	4%	0	0%	34	★★★★★
人壽保險核保理賠人員	2	7%	4	14%	14	50%	5	18%	3	11%	-3	★
財產保險核保理賠人員	2	7%	4	14%	14	50%	5	18%	3	11%	-3	★
保險精算人員	3	11%	7	25%	12	43%	4	14%	2	7%	5	★

四、國際金融相關與語言類證照

對於受訪銀行人力資源主管而言，國際金融相關與語言類證照中以廣為金融從業人員所熟知的CFA、CFP與FRM最為重要，如表10所示。這結果與現況相符合，許多金融從業人員為了爭取更多的國際求職機會或者因應公司的加薪鼓勵政策，紛紛投入國際類證照之考照行列。至於語言類的全民英檢、TOEIC與BULATS亦被人力資源主管認為是對其工作領域相當重要的證照。據此吾人可知目前國際金融證照與語言類證照在金融業中亦相當受到重視。

表 10 國際金融相關與語言類證照

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
Chartered Financial Analyst (CFA, 特許財務分析師)	10	36%	8	29%	9	32%	1	4%	0	0%	27	★★★★★
Certified Financial Planner (CFP, 理財規劃師)	10	36%	8	29%	9	32%	1	4%	0	0%	27	★★★★★
Certified Financial Services Auditor(CFSA, 國際金融稽核師)	6	21%	6	21%	15	54%	1	4%	0	0%	17	★★
Certified Internal Auditor(CIA, 國際內部稽核師)	9	32%	5	18%	12	43%	2	7%	0	0%	21	★★
Financial Risk Manager (FRM, 財務風險管理師)	9	32%	9	32%	7	25%	2	7%	0	0%	25	★★★
全民英檢	7	25%	11	39%	8	29%	2	7%	0	0%	23	★★★
多益(TOEIC)	6	21%	13	46%	7	25%	2	7%	0	0%	23	★★★
BULATS 劍橋博思職場英語檢測	5	18%	12	43%	7	25%	4	14%	0	0%	18	★★

五、銀行業各業務領域對本院證照之採認

若進一步針對銀行業主要四大業務領域，企業金融、消費金融、財富管理與資金及交易業務領域，分類進行證照重要性之調查，請受訪銀行勾選，可複選，至多勾選五項，並依同意程度以1、2、3、4、5排序，給分時則以5、4、3、2、1依序給分，茲將得到分析資料擇要摘錄如下：

1. 企業金融業務領域

企業金融業務領域中，其結果如圖1所示，專業證照依重要性排序前五名分別為銀行內控、初階授信、進階授信、信託業務人員與初階外匯人員。其中銀行內控與信託業務為法定證照，初階授信、進階授信與初階外匯為與企金業務領域息息相關之專業金融證照，可見本院舉辦之證照測驗不論法定或非法定普遍都在企業金融業務領域獲得金融機構之認可。

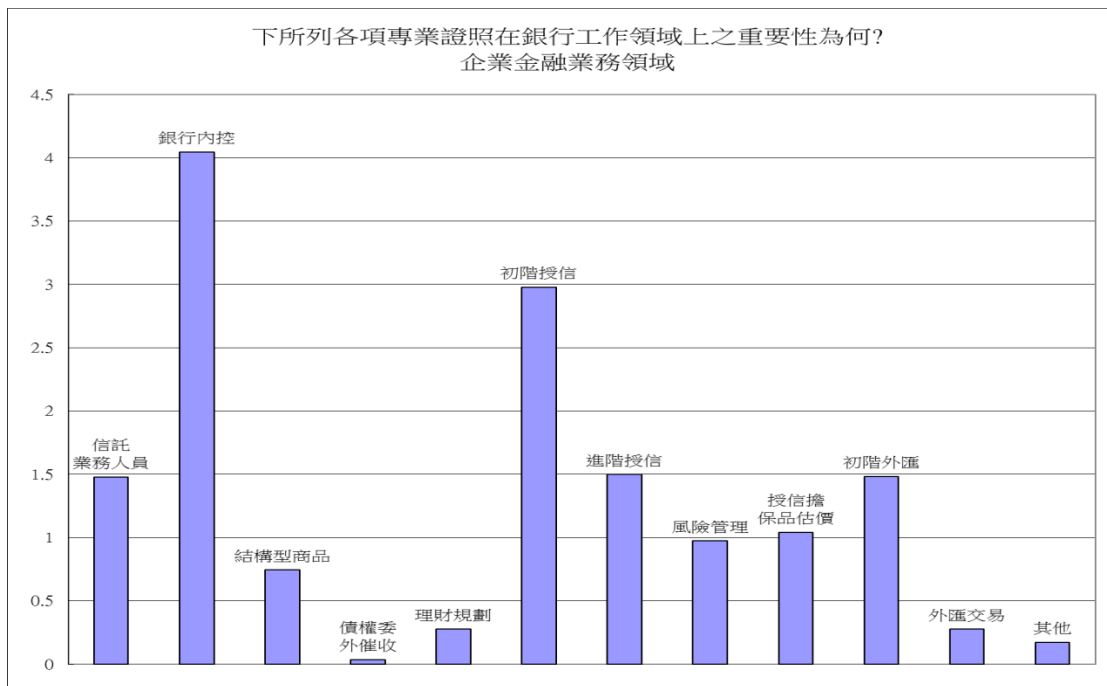


圖 1 各項專業證照在企業金融業務領域之重要性

2.消費(個人)金融業務領域

消費金融業務領域中，其結果如圖2所示，專業證照依重要性排序前五名分別為銀行內控、初階授信、信託業務人員、授信擔保品估價與理財規劃。其中銀行內控與信託業務為法定證照，初階授信、授信擔保品估價與理財規劃為與個人金融業務領域息息相關之專業金融證照。如同企業金融領域之結果，就消費金融業務領域而言，本院舉辦之證照測驗不論法定或非法定亦普遍獲得金融機構之認同。

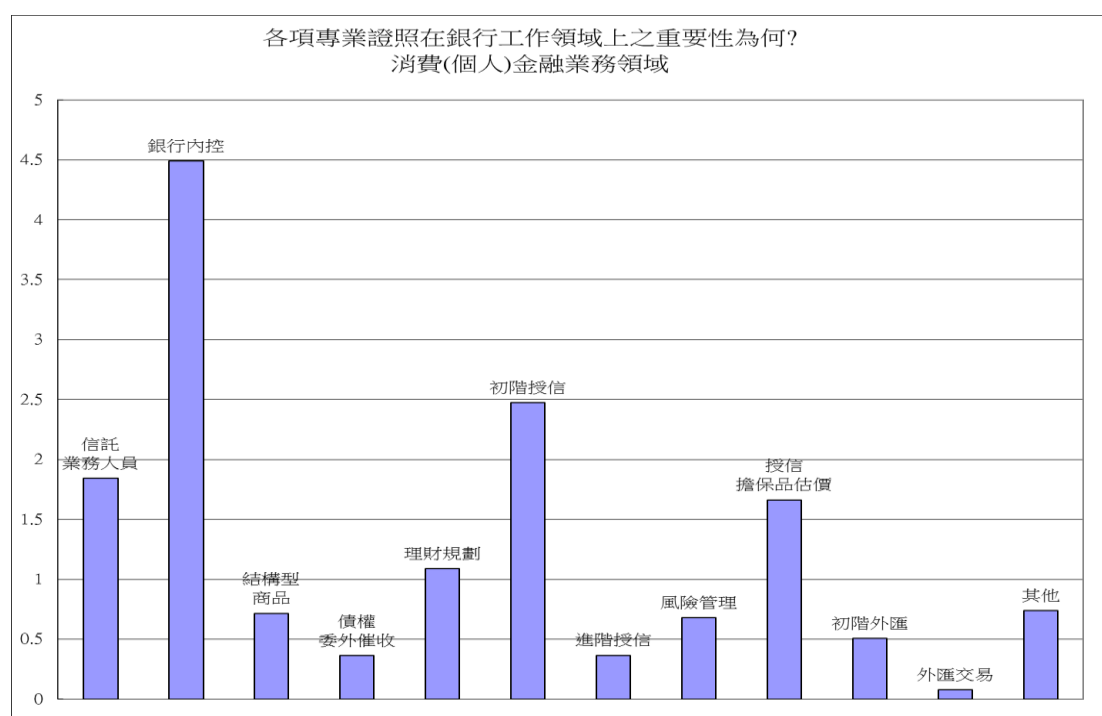


圖 2 各項專業證照在消費(個人)金融業務領域之重要性

3.財富管理業務領域

財富管理業務領域中，其結果如圖3所示，專業證照依重要性排序前五名分別為信託業務人員、銀行內控、結構型商品、理財規劃與風險管理。尤其前四項之重要性遠遠領先其他幾項。其中信託業務人員、銀行內控與結構型商品為法定證照，理財規劃則為與財富管理業務領域息息相關之專業非法定金融證照。顯示該領域考照取向，亦不受該項證照為法定或非法定

定限制。

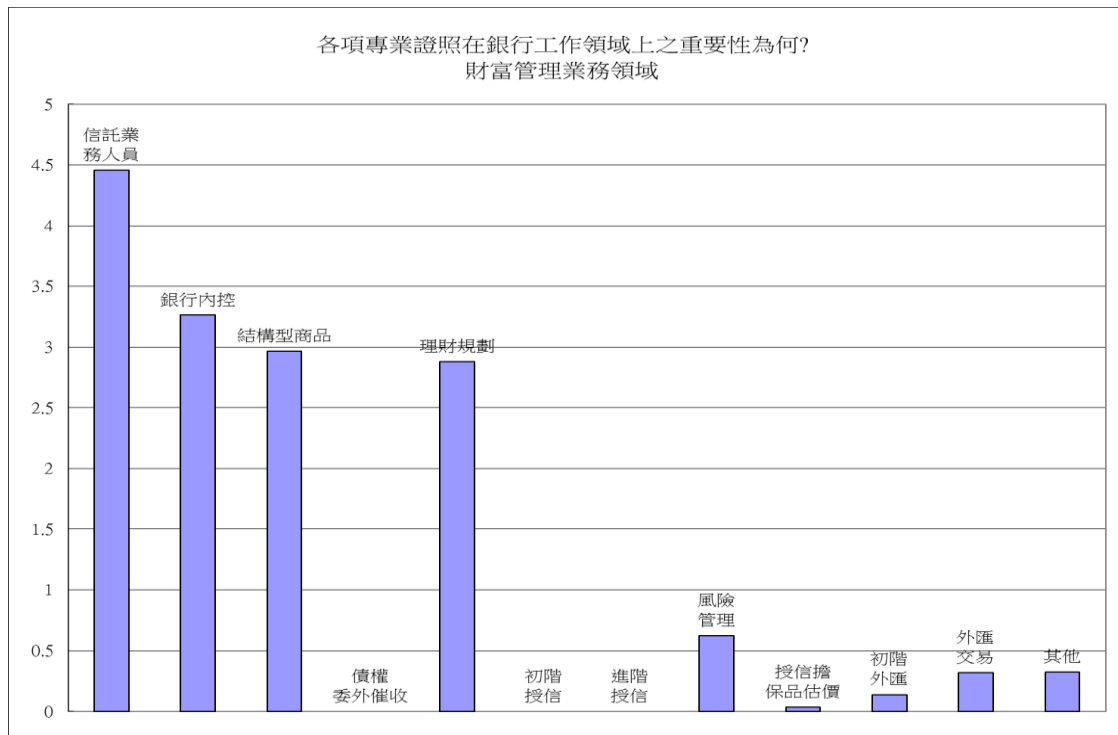


圖 3 各項專業證照在財富管理業務領域之重要性

4. 資金及交易業務領域

資金及交易業務領域中，其結果如圖4所示，專業證照依重要性排序前五名分別為銀行內控、外匯交易、風險管理、結構型商品與信託業務人員。其中銀行內控、結構型商品與信託業務人員為法定證照，外匯交易與風險管理則為與資金交易業務領域息息相關之專業非法定金融證照。如同前述三大業務領域之結果，就資金及交易業務領域而言，本院舉辦之證照測驗不論法定或非法定亦普遍獲得金融機構之認同。

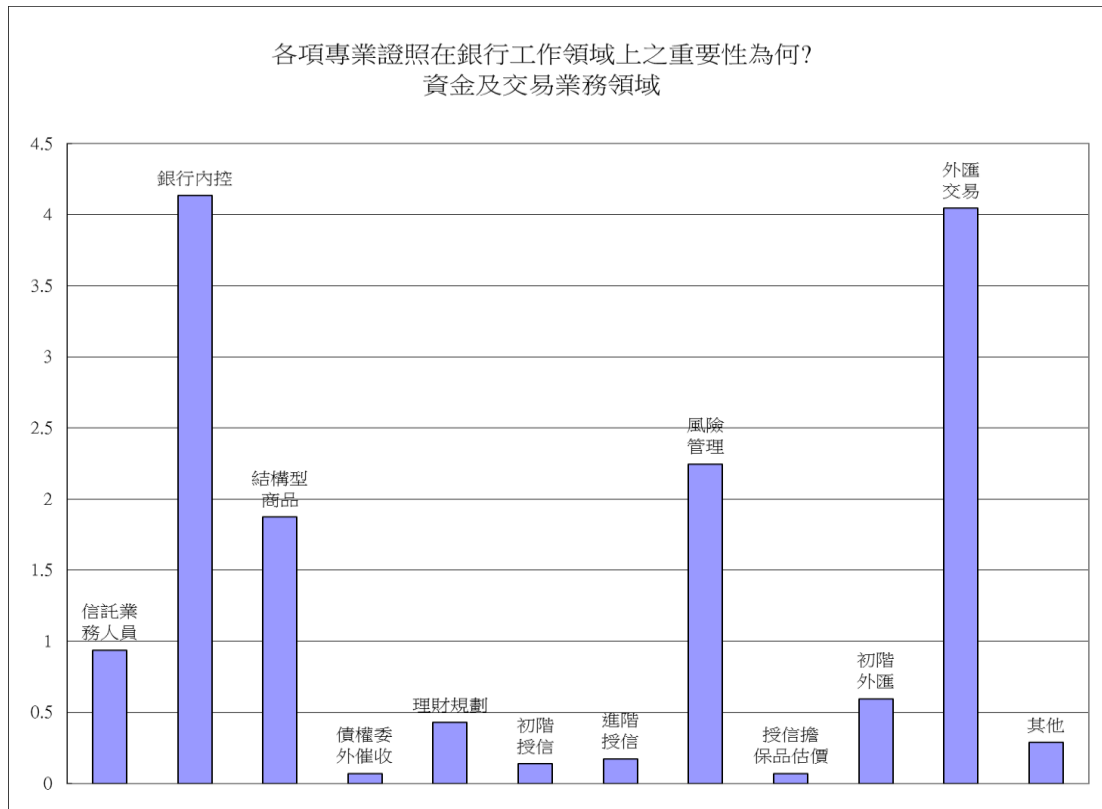


圖 4 各項專業證照在資金及交易業務領域之重要性

綜上，就四大業務領域而言，吾人皆可看出本院舉辦之證照測驗不論是主管機關要求之法定證照或者本院自辦之非法定專業證照，都獲得金融業者的重視，這也和本研究團隊蒐集與訪談業界所得出之結論相符。

此外，由於近年銀行利差業務獲利逐漸衰退，故逐漸將業務重心轉向能帶來手續費收入之非利差業務，是以財富管理業務成為相當重要之業務，故諸如信託人員、投信投顧業務員、證券商高級業務人員、證券商業務人員、人身保險業務員、財產保險業務員、投資型保險業務員等與財富管理相關之證照均獲得相當高的評價。

而本次問卷調查結果顯示不同業務領域分別有不同的重點證照，亦證明金融證照的確有其差異和區別，與本院金測中心規劃以及部分外部機構建議相符。

第三節 金融證照在銀行業人力資源管理之運用

至於證照制度在銀行業人力資源主要任務上所扮演之角色，本研究在問卷設計上請銀行業人力資源主管以機構人資部門角度，針對選、用、育、留四大面向之現況來回答問題，茲就此四面向分析如下。

一、選：招募管理

選才便是招募人才，在人力資源管理中扮演最重要的第一道關卡。在選才方面，結果如表11所示，受訪銀行在招募新進員工時，會要求應徵者具備業務相關證照，且根據問卷調查結果，尤其對於營業性質工作，銀行業人力資源主管會優先考量求職者是否具備專業證照，其重要性甚至遠高於其對於求職者學歷之考量。

若直接以證照與學歷相較，詢問銀行人資主管營業性質與行政性質工作對於證照和學歷之相對重視程度，其結果如表12所示，銀行在雇用營業性質之員工時，較為重視證照之有無；而在雇用行政性質之員工時，較為重視學歷之有無。舉例言之，根據2012年7月2日出刊之今週刊記載，國內某大型民營金控吳姓資深副總表示，該金控對新進人員要求必須具備保險、信託和證券等十一張相關執照，張數不足之新人，必須在為期九個月的試用期內取得，否則必須予以解雇。綜上，吾人可以發現證照已成為銀行人資部門用人之重要篩選標準，且根據調查顯示，大多數受訪者在僱用員工時，參考學歷與證照並重，甚至在營業性質業務的職務上，證照的重要性甚至超過學歷。

表 11 選：招募管理

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
公司內部人員流動還算正常	7	25%	16	57%	3	11%	2	7%	0	0%	28	★★★
招募新進員工時會要求其具備相關業務證照	9	32%	15	54%	4	14%	0	0%	0	0%	33	★★★★★
在營業性質工作上會優先雇用具專業證照之求職者	10	36%	16	57%	1	4%	0	0%	0	0%	36	★★★★★
在營業性質工作上會優先雇用具較佳學歷之求職者	3	11%	14	50%	7	25%	4	14%	0	0%	16	★
在行政性質工作上會優先雇用具專業人力證照之求職者	4	14%	16	57%	6	21%	1	4%	1	4%	21	★★
在行政性質工作上會優先雇用具較佳學歷之求職者	5	18%	16	57%	6	21%	0	0%	0	0%	26	★★★

表 12 工作性質之不同影響證照之重視程度

	非常重視證照	有點重視證照	兩者並重	有點重視學歷	非常重視學歷
貴機構在雇用屬營業性質之新進員工時，對專業證照與學歷資格之相對重視程度比重？	1	9	14	4	0
貴機構在雇用屬行政性質之新進員工時，對專業證照與學歷資格之相對重視程度比重？	0	1	15	8	4

二、用：晉升與績效管理

所謂用才，便是如何安排適當的職位或職務，並交付適當的工作分配及執掌任務，讓人才能有發揮的空間，並為公司創造績效。在人才的晉升與績效考評方面，問卷結果列於表13，當產生一個職缺時，其他條件相同下，具有專業證照優勢或者較高學歷者將被優先考慮任用。有高達六成五(18家)的受訪銀行表示，取得某些證照是公司內部升遷的必要條件，可見證照在人資部門用人方面亦扮演相當重要之角色。

表 13 用：晉升與績效管理

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
當有職缺時，具有專業證照者將被優先考慮任用	6	21%	13	46%	6	21%	3	11%	0	0%	22	★★★★★
當有職缺時，具有較高學歷者將被優先考慮任用	1	4%	15	54%	9	32%	3	11%	0	0%	14	★★
升遷方式主要以年資為基礎	1	4%	4	14%	4	14%	15	54%	4	14%	-17	★
取得某些證照是公司內部升遷的必要條件	8	29%	10	36%	4	14%	4	14%	2	7%	18	★★★
對於員工的績效評估是以員工創造的價值為準	14	50%	13	46%	1	4%	0	0%	0	0%	41	★★★★★
對於員工的績效評估是以員工對公司法令之遵從程度為準	2	7%	21	75%	3	11%	2	7%	0	0%	23	★★★★★
對於員工的績效評估亦考量到證照的取得與多寡	2	7%	11	39%	9	32%	5	18%	1	4%	8	★

三、育：訓練管理

人才並非萬能，也不是一開始對工作任務便能得心應手，因此人才的教育訓練是相當重要的一環。對於員工的訓練管理方面，如表14所示，受訪銀行皆自認投入相當多的資源來進行行員的訓練發展，有25家銀行表示證照取得相關課程亦為公司內部員工教育訓練的一環。也認可員工的行內第二專長訓練之重要性，應該給予不同的學習機會。24家受訪銀行表示獲得專業證照或技能檢定應該是員工提升生產力必要的資格。

表 14 育：訓練管理

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
投入相當多的資源來進行員工的訓練與發展	13	46%	13	46%	2	7%	0	0%	0	0%	39	★★★★★
證照取得相關課程亦是公司員工訓練中的一環	7	25%	18	64%	2	7%	0	0%	1	4%	30	★★
給予員工不同的學習機會，得以在未來勝任其他的工作	12	43%	14	50%	1	4%	1	4%	0	0%	37	★★★★★
利用證照做第二專長訓練，必要時員工能快速熟悉並遞補不同的職缺	10	36%	16	57%	1	4%	1	4%	0	0%	35	★★★
認為獲得專業證照或技能檢定應該是員工提升生產力必要的資格	4	14%	20	71%	3	11%	1	4%	0	0%	27	★

四、留：獎酬管理

獎酬是公司留住人才的重要工具之一，就銀行的獎酬管理而言，如表15所示，受訪銀行員工的薪資報酬與員工個人或團隊的績效評估相關性較高，有13家受訪銀行表示營業性質員工薪資報酬主要取決於其績效獎金。同時，本研究也發現專業證照與取得職位或者升遷較有關係，和員工薪酬的相關性反而不若員工個人或團隊之績效。

表 15 留：獎酬管理

選項	非常同意		有點同意		無意見		有點不同意		非常不同意		得分	同意程度
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比		
相較同等職位，具專業證照的員工起薪較高	1	4%	3	11%	16	57%	4	14%	4	14%	-7	★★
相較同等職位，具專業證照員工的升遷或加薪機會較高	3	11%	12	43%	9	32%	3	11%	1	4%	13	★★★★★
機構內員工的薪資報酬與員工個人或團隊的績效評估相關	13	46%	13	46%	2	7%	0	0%	0	0%	39	★★★★★
年資是決定員工的薪資報酬的重要依據	2	7%	6	21%	5	18%	12	43%	3	11%	-8	★
營業性質員工的薪資報酬中，績效獎金部分大於薪津部分	1	4%	12	43%	6	21%	8	29%	1	4%	4	★★★
行政性質員工的薪資報酬中，績效獎金部分大於薪津部分	0	0%	1	4%	6	21%	16	57%	5	18%	-25	★

綜上，根據本節分析，受訪銀行人力資源部門主管普遍在作人才的選、用、育、留決策時，皆會將擁有證照與否以及張數作為考慮因素，可見金融證照在銀行業的用人決策上，的確有其重要性。

第四節 銀行業人力資源主管對本院證照測驗之其他建議

本節將就問卷調查結果及與多家銀行人力資源主管實際訪談之紀錄，將尚未說明之其他相關建議分為兩部彙整如下：

一、第一部分：由問卷調查所獲得之其他建議

(一)建議於金融法務領域開發新種證照

對於未來建議在哪些領域上開發新種證照，本研究在原有銀行業常見四大子領域外，另外增加了近年來相當熱門之財務工程與金融法務，問卷結果整理如圖5所示。在28家填答之受訪銀行中有9家銀行認為可開發金融法務相關證照。認為可以在企業金融與消費金融領域開發新證照的也各有5家。若進一步針對已勾選建議開發新證照之銀行詢問具體建議，有一家銀行表示應舉辦金融法規相關測驗，一家銀行表示應針對金融消費者保護法做加強，有一家銀行建議開發企業金融領域相關證照。

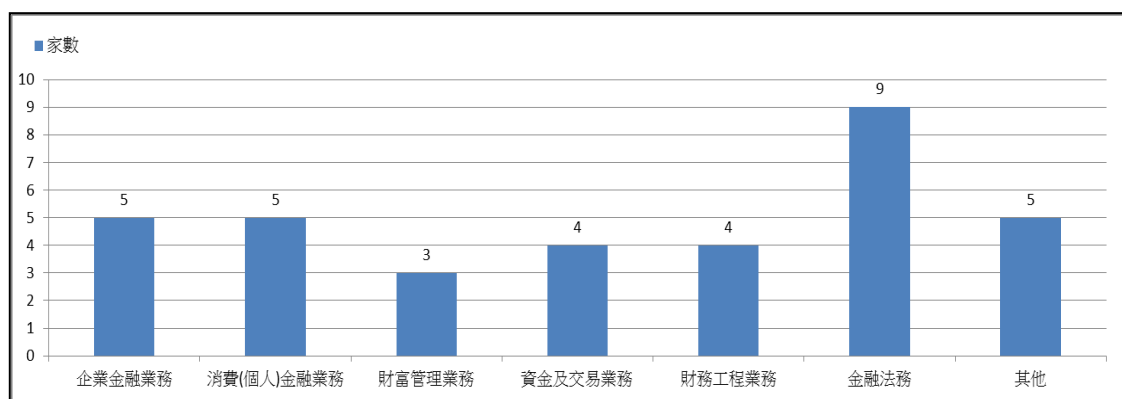


圖 5 建議未來在哪些業務領域上開發新證照

(二)建議部分非法定證照改為法定證照

金融從業人員在經歷過一段銀行整併期以及金控法實施後，面對的是一個供需失衡的勞動市場，而證照制度可說是用來穩定勞動市場、消除資訊不對稱的一種機制。但各家銀行業者在用人選才上各有不同做法，導致基層員工進入銀行前認為除了學歷外唯有考取證照才能符合進入銀行業

之門檻。然而由於主管機關和銀行公會的相關規範，非法定證照通常亦非考生首要的考試選擇。但本院辦理的非法定證照也是因應業者要求而來，各家銀行對其證照認同程度又不盡相同，導致員工與業者認知兩極化。是以有議者提出若能將其非法定證照改為法定證照，銀行業者對於證照的重視程度或許將有所改觀，員工對於考取與其工作相關之證照將更為積極。

正因如此，本研究亦對銀行業者做了是否建議將非法定證照改為法定證照之調查，對於將目前非法定證照改為法定證照之看法，受訪銀行人資主管普遍傾向不認同之態度。如圖6所示，比較多家受訪銀行認為可以改為法定證照的證照分別為初階授信、初階外匯、風險管理與理財規劃。

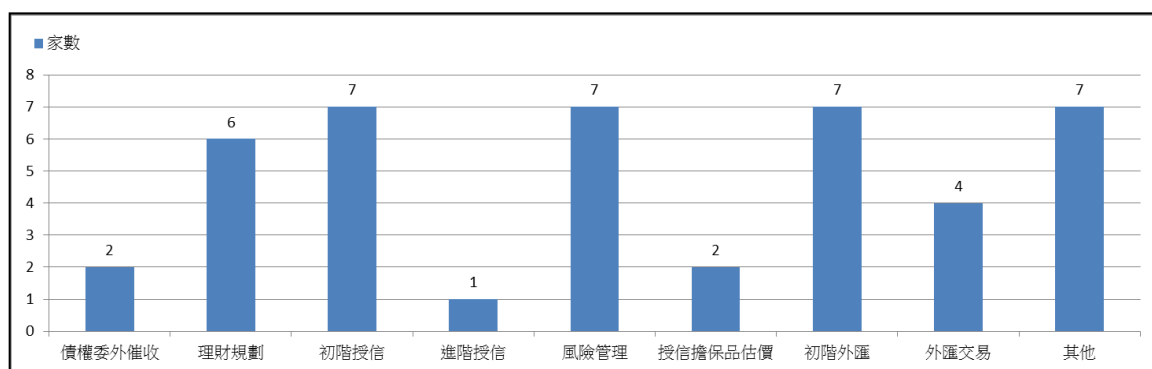


圖 6 建議主管機關未來將那些非法定證照改為法定證照

(三)建議證照區分為初階或進階，初階作為新進人員進入金融職場之門檻，進階則作為從業人員專業能力之認證

關於證照是否應採分級制，其結果如圖7所示，類似陳敏宏(2004)之發現，28家受訪銀行中有6家表示非常同意，12家表示同意，合計接近三分之二的銀行贊成證照分級。建議以初階證照作為新進人員進入金融職場之門檻，進階證照則做為從業人員專業能力之認證。

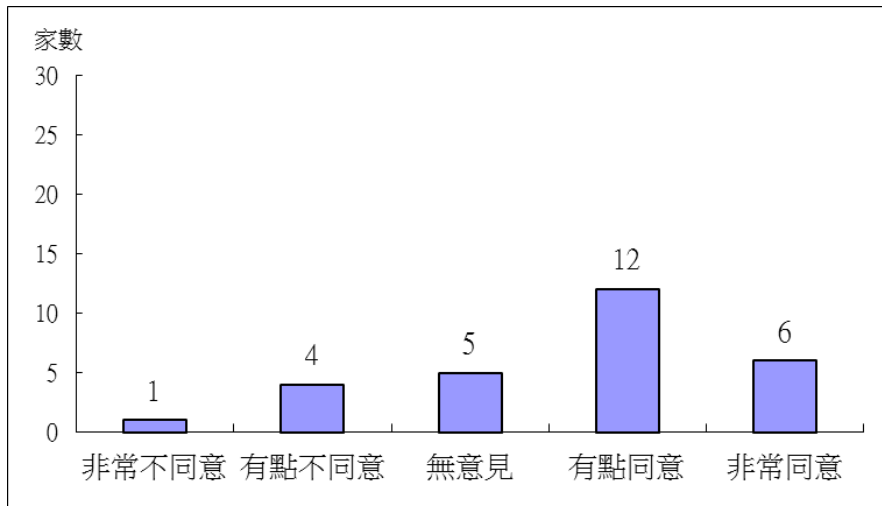


圖 7 證照是否區分初階與進階

(四)證照設定有效期限並搭配相關訓練課程時數

對於證照是否可搭配相關受訓時數並實施登錄有效制，如圖 8 所示，28 家受訪銀行中只有 3 家表示非常同意，5 家表示同意，而表示無意見之銀行佔最多數，共 9 家。

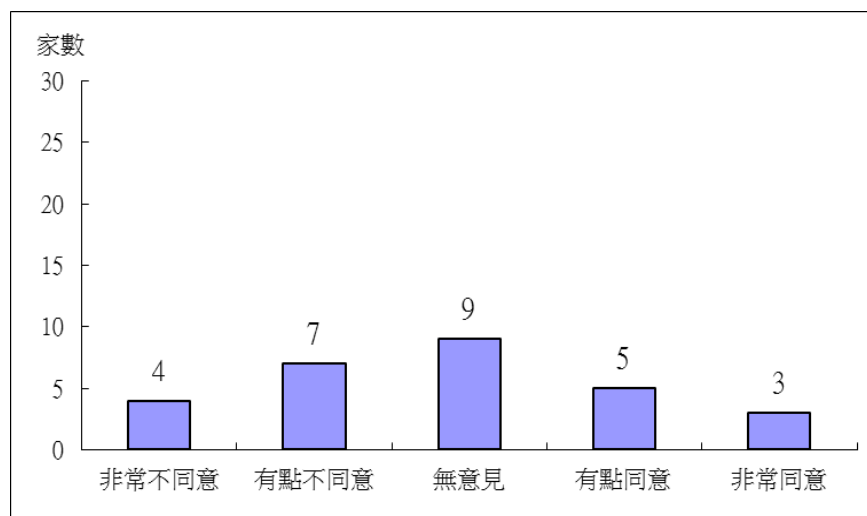


圖 8 證照是否搭配相關訓練課程時數

二、第二部分：由實地訪談所獲得之結果與建議

本研究除對各銀行人資主管及一般個人以問卷進行調查外，更依銀行性質分為外商銀行、本土老行庫、80年代設立之新銀行與地區性商業銀行等四類抽樣，邀集其人力資源主管就回收之問卷結果進行座談。座談內容摘要如下(詳細座談會議紀錄請參見附件三)：

(一)本土老行庫代表- 第一銀行

- 1.員工可透過準備證照的過程了解業務，且建議證照考試應訂定有效期限，不讓員工認為考過了就不用再研讀了。
- 2.內部升等總分80分，證照占其中20分。
- 3.證照為挑選新進員工的基本門檻，在試用期間也須取得基本的4張證照，否則不予以正式任用。
- 4.對擁有高階證照者給予免試晉升。

(二)本土老行庫代表- 國泰世華銀行

- 1.證照為選才基本門檻，理專同仁就算沒有強制要求，為績效及業績勢必要取得證照。
- 2.對於新種證照考試希望能開辦相應之課程。

(三)80年代設立之新銀行代表-台北富邦銀行

- 1.建議參考票券、證券、期貨證照採登錄制，且需搭配教育訓練課程並訂定持續在業界執業之規範。
- 2.證照要求為門檻，無法達成可能會延長試用或是不予以任用。
- 3.各事業群對於證照會有各自不同的基本要求，除針對國際證照給予獎勵，也鼓勵員工多考取不同類型的證照，以便將來有輪調的機會。
- 4.由於公司內部的證照需求是自行訂定，但其規定也不確定是否通用於其他銀行，建議針對金融法務、消費金融、企業金融開辦新種證照。

(四)外商銀行代表-匯豐(台灣)銀行

- 1.本行策略為招募經驗行員，故證照的取得為基本門檻。
- 2.以法定證照為基本要求，搭配內部認證系統。
- 3.重授信及風險管理，雖非法定證照，在趨勢下仍有一定重要性。透過獎勵制度可以改變員工的考照行為，也建議開辦相關訓練加強。
- 4.藉由考試機制及題序設計可讓員工學會新知，參考用書用語應配

合現今讀者閱讀習慣改變。

(五)外商銀行代表-渣打國際商業銀行

- 1.證照是選才門檻，應徵某職位時就應該具有與該職位對應的證照。
- 2.除法定證照外，配合業務需求設計模組化的內部認證制度。
- 3.建議加入情境式題型、坊間參考書文字上的論述和實務上的有落差。

(六)地區性銀行代表-高雄銀行

- 1.證照在升等具有加分效果，對於新進員工也會設定證照的要求，越多證照加分的效果越好。

綜上所述，大多數銀行將證照視為進用之「門檻」，有些在進用時就要求一定要具備，有些是在錄取後一定期間須取得，否則不予任用。而在升等、升遷、獎勵部分，則依銀行性質不同而有所區別。根據座談結果，本土老銀行如第一銀行、高雄銀行等取得證照後得以在升等考核時加分或優待，而80年後設立之大型銀行、外商銀行則因招募條件本來就要求須具備相關證照，故錄用後不特別因證照而有加薪、升遷等獎勵措施。另在參與座談之6家銀行中，共3家銀行表示證照應搭配相關教育訓練，而台北富邦銀行更建議銀行業證照應比照證券期貨類證照搭配教育訓練課程且採登錄制，並訂定規範使持證者須持續在業界執業始得維持證書有效。另匯豐、渣打2家外商銀行皆表示自有搭配教育訓練課程的內部認證系統，且建議測驗參考用書應更口語更符合實務。

第五章 網路不特定對象問卷調查結果分析

如同第叁章所述，本研究問卷受訪者分為銀行業人資主管及不特定對象之個人兩類，本章將就網路不特定對象之填答結果，分為以下三節加以分析：

- 一、受訪者之背景
- 二、受訪者對證照制度及現有證照之認知
- 三、受訪者對本院證照之其他建議

第一節 受訪者之背景分析

一、受訪者之職業背景

本項問卷受訪者之職業背景如圖9所示，其中以金融從業人員佔大多數，含銀行業從業人員佔全部受訪者之47%及其他金融相關產業從業人員17%，兩者合計64%。在非金融從業人員部分，學生佔全部受訪者之35%，其他產業類別佔全部受訪者之1%。

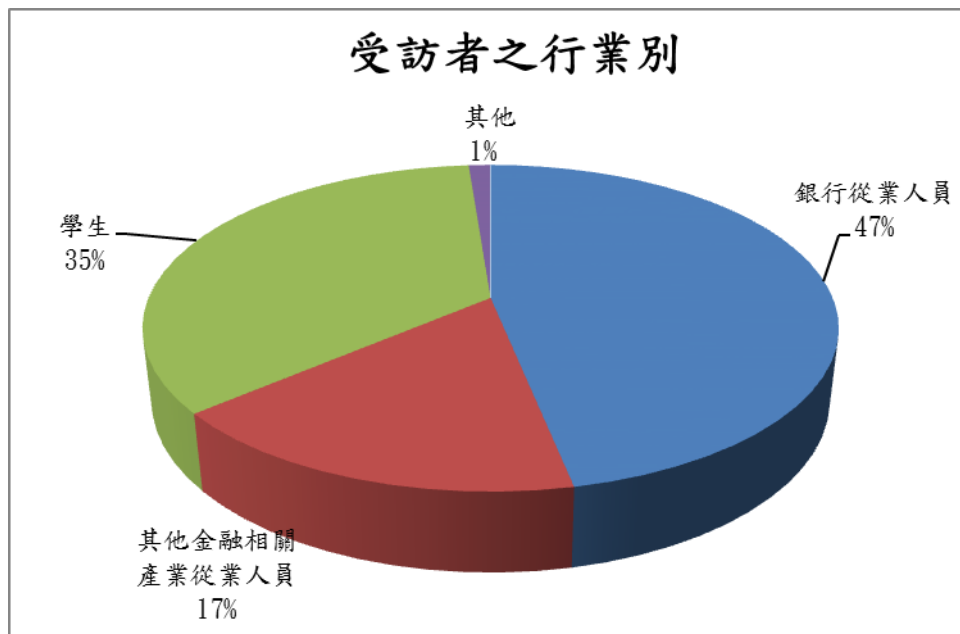


圖 9 網路問卷受訪者之職業背景

二、受訪者之職業與持有證照張數的關係

在網路問卷受訪者中，不同職業之受訪者所持有金融證照的平均數如表16所示。銀行業人員平均每人持有7張金融證照，此為非銀行從業人員的1.7倍。另一方面，在非銀行從業人員當中，其他金融相關產業平均每人持有金融證照5.8張、學生族群平均每人持有3.4張、其他產業則平均每人持有2張，顯示對金融證照的高度需求為銀行業相較於其他產業較為獨特之傾向。

表 16 銀行業之證照市場環境特性

行業別	持有金融證照數總和	人數	百分比	平均持有證照數
銀行從業人員	2,971	424	47%	7.0
非銀行從業人員	1,993	482	53%	4.1
- 其他金融相關產業	893	154	17%	5.8
- 學生	1,078	317	35%	3.4
- 其他	22	11	1%	2.0

第二節 受訪者對證照制度及現有證照之認知分析

一、受訪者對專業證照制度之認知

根據問卷結果，受訪者對實施專業證照制度大多抱持肯定態度，如表 17 所示。大部分受訪者認為專業證照制度不但為時勢所趨，且取得證照亦可幫助個人獲得相關知識技能及法令規定。此外，超過之三分之一的受訪者認為在面對不同職務更應具備不同類型之證照。

表 17 受訪者對專業證照之認知

請問您認為實施專業證照制度的意義與功能為何?(可複選)	人次	百分比
迎接專業時代，時勢所趨，有其必要性	525	58%
透過證照考試可以讓員工更了解相關業務操作及法令規定	509	56%
可提升從業人員整體素質，增加專業服務水準	459	51%
可降低就業市場之資訊不對稱，增加就業媒合機會	173	19%
可建立公平合理的人事升遷管理制度	216	24%
可使客戶更相信經營團隊的專業能力	231	25%
徒增從業人員的壓力，對於提升專業沒有助益	103	11%
面對不同職務應具備不同類型之證照	337	37%
可作為公司內部執業憑證	247	27%
可給予求職者更多選擇工作的機會	281	31%
不只是一張證照而已，更可協助員工透過考試取得相關知識技能	310	34%

二、銀行業不同職務類別從業人員對本院證照之認知

若進一步針對銀行從業人員受訪者，依其職務類別分類加以分析，在銀行從業人員當中，不同職務類別所持有的金融證照種類及張數如表18所示。另問卷亦請受訪者對所列本院各項證照依重要程度，由低至高，給予1~5的評分，其結果如表19所示，說明如下：

(一)不同職務類別從業人員重視之證照具有顯著差異

根據表19結果顯示，就整體而言，獲得評分最高者為「信託業業務人員信託業務專業測驗」，最低者為「債權委外催收人員專業能力測驗」。另因各職務類別工作內容及屬性的不同，各職務對各項測驗評分也具有相當的差異(例「信託業業務人員信託業務專業測驗」平均獲得分數最高，但其在不同職務間獲得評分之離散值(標準差)也最高)。其中，不動產估價人員給予最高評分者為「金融人員授信擔保品估價專業能力測驗」以及「銀行內部控制與內部稽核測驗」；外匯作業人員給予最高評分者為「初階外匯人員專業能力測驗」；企業金融業務人員、授信人員、徵審人員給予最高評分者為「初階授信人員專業能力測驗」；存匯作業人員給予最高評分者為「信託業業務人員信託業務專業測驗」及「銀行內部控制與內部稽核測驗」；行政人員、會計人員給予最高評分者為「金融市場常識與職業道德測驗」；金融稽核人員、個人(消費)金融業務人員、財務人員、催收人員、資訊人員給予最高評分者為「銀行內部控制與內部稽核測驗」；信託業務人員、財富管理人員給予最高評分者為「信託業業務人員信託業務專業測驗」；風險管理業務人員給予最高評分者為「金融人員風險管理專業能力測驗」；而儲備幹部給予最高評分者為「TOEIC，多益英語測驗」，另根據表19，同一測驗在不同職務間所獲得之評分離散值較小者為「GEPT，全民英檢」、「BULATS，劍橋博思職場英語檢測」兩英語能力檢定測驗及共同科目「金融市場常識與職業道德測驗」。

(二)少數證照所獲評價與該證照持有人數不一致

整體而言，受訪者對於各項測驗之評分與持有各項測驗的張數呈現高度正相關(相關係數0.9)，但仍有少數證照所獲評價與該證照持有人數出現不一致之情形，以下針對兩相參數相關係數較低(大於0，介於0-0.5間)的部分簡述如下：

- 1.企業金融業務人員對「進階授信人員專業能力測驗」及「初階外匯人員專業能力測驗」之平均重要性評分均居各項測驗評分第二高，僅次於「信託業業務人員信託業務專業測驗」，但在該職務類別中，持有「進階授信人員專業能力測驗」證書人數為0，持有「初階外匯人員專業能力測驗」證書人數僅佔該職務類別總人數5.6%。
- 2.風險管理業務人員對「信託業業務人員信託業務專業測驗」、「初階授信人員專業能力測驗」、「初階外匯人員專業能力測驗」之評分皆低於該職務類別對各項金融證照評分之平均，但持有證照人數卻分別佔該職務類別總人數之89%、56%、44%。
- 3.風險管理業務人員對「金融人員風險管理專業能力測驗」之評分居該職務對各項測驗之評分之冠，但持有該證照人數僅佔該職務總人數三分之一。

表 18 受訪者持有本院金融證照之張數

測驗名稱	不動產估價人員	外匯作業人員	企業金融業務人員	存匯作業人員	行政人員	金融稽核人員	信託業務人員	風險管理業務人員	個人(消費)金融業務人員	財務人員	財富管理人員	授信人員	催收人員	會計人員	資訊人員	徵審人員	儲備幹部	總計
信託業業務人員信託業務專業測驗	5	22	27	125	10	8	4	8	37	3	57	4	2	5	7	19	3	346
銀行內部控制與內部稽核測驗	4	20	27	113	9	9	2	7	30	4	42	4	2	4	10	22	2	311
結構型商品銷售人員測驗	0	5	7	32	1	4	1	3	13	2	37	3	1	4	1	5	3	122
金融市場常識與職業道德測驗	4	23	30	129	8	8	4	6	38	5	57	5	2	4	9	22	4	358
債權委外催收人員專業能力測驗	1	3	8	20	3	0	0	2	9	3	4	1	4	2	3	6	0	69
初階授信人員專業能力測驗	3	14	19	40	2	5	1	5	19	3	10	1	2	1	5	17	1	148
進階授信人員專業能力測驗	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	6
初階外匯人員專業能力測驗	2	19	2	27	1	3	1	4	10	1	5	2	0	5	10	10	2	104
理財規劃人員專業能力測驗	3	14	11	45	3	2	0	5	17	2	26	1	1	3	6	12	2	153
金融人員風險管理專業能力測驗	2	0	2	1	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	1	2	0	13
外匯交易專業能力測驗	0	0	2	3	0	1	0	1	3	2	3	0	0	0	1	1	0	17
金融人員授信擔保品估價專業能力測驗	2	1	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	9
中小企業財務人員測驗	0	0	4	10	0	0	0	2	2	0	1	0	0	2	0	3	0	24
中小企業財務主管測驗	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
人數	5	26	36	152	17	9	4	9	48	5	61	5	5	6	13	27	4	432
平均值	5.4	4.7	3.9	3.6	2.2	4.4	3.3	5.1	3.8	5.0	4.0	4.2	2.8	5.0	4.2	4.6	4.3	3.9
最大值	5	23	30	129	10	9	4	8	38	5	57	5	4	5	10	22	4	358
與各項測驗評分之相關係數	0.5	0.7	0.1	0.9	0.7	0.9	0.8	0.3	0.8	0.7	0.9	0.4	0.7	0.5	0.6	0.5	0.3	0.9

表 19 受訪者對本院金融證照之評價

測驗名稱	不動產估價人員	外匯作業人員	企業金融業務人員	存匯作業人員	行政人員	金融稽核人員	信託業務人員	風險管理業務人員	個人(消費)金融業務人員	財務人員	財富管理人員	授信人員	催收人員	會計人員	資訊人員	徵審人員	儲備幹部	平均數	標準差
信託業業務人員信託業務專業測驗	3.8	2.8	3.2	4	2.6	3.6	4.8	2.2	3.3	1.2	4.3	3.4	1.2	3.7	1.7	2.9	3.8	3.5	1.04
銀行內部控制與內部稽核測驗	4.4	3.4	3.4	4	3.6	4.3	4	3.2	3.5	4.4	2.7	3.6	4.8	3.7	2.8	3.9	2.5	3.1	0.64
結構型商品銷售人員測驗	3	2.5	2.4	2.5	2.2	2.9	3.3	2.6	2.6	2	3.8	1.2	1	2.3	2.2	2.2	3.3	2.6	0.70
金融市場常識與職業道德測驗	3.8	3.7	3.2	3.9	4.1	3.9	4	3.1	3.5	3.4	3.7	3.2	3.4	3.8	2.6	3.6	3.3	3.4	0.39
債權委外催收人員專業能力測驗	3.6	1.8	2.6	1.9	2.2	2.4	2	2	2.2	1.8	1.6	2.2	4.6	2.3	1.5	3	3.3	2.2	0.80
初階授信人員專業能力測驗	4.2	2.4	3.9	2.7	2.9	3.1	2.5	2.6	3.4	2.2	2	4	2.6	2.8	2	4.3	3.8	2.7	0.77
進階授信人員專業能力測驗	3.8	2.2	3.8	2.3	2.6	2.6	2	2.4	2.8	2	1.9	3.4	3.2	2.7	1.8	3.6	3.3	2.5	0.67
初階外匯人員專業能力測驗	3.8	4	3.8	3.1	2.1	2.8	2.8	2	2.6	1.8	2.6	2.8	1	3.5	2	3.3	4	2.8	0.86
理財規劃人員專業能力測驗	4.2	2.6	2.9	2.8	2.4	2.8	3	2.6	2.9	1.2	3.4	2.2	1.4	3.2	2.2	2.6	3	2.9	0.70
金融人員風險管理專業能力測驗	3	2.2	3.1	2.4	2.5	2.9	2.8	3.9	2.7	1.8	2.5	2	1.6	3.5	2.2	2.9	3	2.7	0.59
外匯交易專業能力測驗	4	3.3	3.2	2.6	2.4	2.6	3	3	2.4	2	2.4	2	1	2.8	1.8	2.6	3.3	2.6	0.69
金融人員授信擔保品估價專業能力測驗	4.4	1.8	3.3	2.2	2.3	2.4	2	2.1	2.9	1.8	1.8	3	2.4	2.8	1.7	3.5	3.3	2.5	0.75
中小企業財務人員測驗	3.2	1.7	3.2	2.1	2.1	1.7	3.3	2	2.3	1	1.8	1.6	1	3	1.6	2.4	2.5	2.4	0.72
中小企業財務主管測驗	3.2	1.5	2.8	1.9	1.8	1.7	2.3	1.7	2.1	1	1.7	1.8	1	2.3	1.5	2.3	2.5	2.3	0.58
FRM，國際金融風險管理師	2.8	2.3	2.8	2.3	1.8	3.6	2.8	3.3	2.2	1	2.6	1.6	1.2	3	2.2	2.7	4.3	2.7	0.84
CFP，認證理財規劃顧問測驗	3.4	2.3	2.6	2.3	2.1	3.2	3.3	2.9	2.3	1	3.4	1.8	1.2	2.8	1.8	2.3	3.3	2.7	0.74
CFA，特許財務分析師	3	2.5	2.9	2.3	1.7	3.1	3	3.1	2.3	1.2	3.1	2	1	2.7	1.9	2.4	4.3	2.7	0.80
CFSA，國際金融稽核師	3.2	2.3	2.5	2.3	1.6	4.1	3	2.8	2.1	1	2.5	1.6	1	2.3	1.8	2.2	3.3	2.6	0.81
GEPT，全民英檢	3.4	2.7	3	3	2.5	3.4	3.3	3.2	2.9	2.6	2.9	2.2	2.2	3.2	2.8	2.9	3.3	3	0.38
TOEIC，多益英語測驗	3.6	3	3	3.2	2.6	3.7	3.3	3.3	3	2.6	2.8	2.2	2.2	3.2	2.6	2.9	4.8	3.2	0.62
BULATS，劍橋博思職場英語檢測	3.4	2.7	2.8	2.5	2.5	3	2.8	3.1	2.4	2.4	2.6	2.2	2.2	2.5	2.7	2.6	3	2.7	0.32
最大值	4.4	4	3.9	4	4.1	4.3	4.8	3.9	3.5	4.4	4.3	4	4.8	3.8	2.8	4.3	4.8	3.5	1.04
最小值	2.8	1.5	2.4	1.9	1.6	1.7	2	1.7	2.1	1	1.6	1.2	1	2.3	1.5	2.2	2.5	2.2	0.32
平均數	3.6	2.6	3.1	2.7	2.4	3	3	2.7	2.7	1.9	2.7	2.4	2	3	2.1	2.9	3.4	2.7	
標準差	0.47	0.64	0.42	0.62	0.58	0.68	0.67	0.56	0.45	0.86	0.75	0.75	1.16	0.46	0.41	0.58	0.58	0.34	

(三)證照對受訪者個人生涯之幫助

有關證照對個人生涯之幫助方面，受訪者填答結果彙整如表20所示。66%之受訪者認為考取證照為進入金融職場之門檻，並有58%之受訪者肯定考取證照可有效提升工作效率及相關專業，另有四至五成受訪者認為考取相關證照較易獲得工作升遷或爭取轉職機會。

表 20 證照對個人生涯之幫助

問：請問考取上述證照對您的工作幫助在於(複選題)：	人數	百分比
進入金融職場之門檻	600	66%
有效提升工作效率及相關專業	527	58%
獲得工作升遷	422	47%
較易爭取轉職機會	379	42%
獲得較高薪資、獎金等實質報酬	294	32%
獲得較高績效評等	279	31%
獲得公司培訓資源	179	20%
其他：可從事銷售商品、增加個人投資知識、培養其他興趣、自我進修	44	5%

第三節 受訪者對本院證照之其他建議

本節針對網路問卷受訪者對本院證照其他建議彙整如下：

一、建議開發財富管理業務、金融法務、消費(個人)金融業務領域證照

有關新種證照開發建議，結果如表21所示，部分受訪者建議於「財富管理業務」、「金融法務」、「消費(個人)金融業務」等領域開發新種證照。

表 21 新種證照開發建議

問：請問您認為本院應於哪些領域開發新種證照？	內涵	人數	百分比
財富管理業務	黃金存款、稅務規劃	309	34%
金融法務	金融法規、電子商務	306	34%
消費(個人)金融業務	信用卡債信處理、房貸審查	285	31%

二、部分非法定測驗建議改為法定測驗

如表22所示，根據問卷結果，近五成受訪者建議「理財規劃人員專業能力測驗」改為法定測驗，其次為「金融人員風險管理專業能力測驗」及「初階授信人員專業能力測驗」。

表 22 非法定測驗建議

問：請問您認為哪些對非法定測驗是否該訂為法定測驗？	人數	百分比
理財規劃人員專業能力測驗	432	48%
金融人員風險管理專業能力測驗	348	38%
初階授信人員專業能力測驗	332	37%
外匯交易專業能力測驗	277	31%
初階外匯人員專業能力測驗	276	30%
金融人員授信擔保品估價測驗	202	22%
中小企業財務人員測驗	190	21%
中小企業財務主管測驗	153	17%
進階授信人員專業能力測驗	139	15%

三、如要推動兩岸證照互認機制，建議以「信託業業務人員信託業務專業測驗」、「銀行內部控制與內部稽核測驗」、「外匯交易專業能力測驗」、「金融市場常識與道德測驗」及「理財規劃人員專業能力測驗」為優先考量

有關兩岸證照互相採認建議，結果如表23所示，近五成受訪者認為應以「信託業業務人員信託業務專業測驗」、「銀行內部控制與內部稽核測驗」為優先考量，其次為「外匯交易專業能力測驗」、「金融市場常識與道德測驗」及「理財規劃人員專業能力測驗」亦都有四成左右受訪者支持。

表 23 兩岸證照互認建議

測驗名稱	人數	百分比
信託業業務人員信託業務專業測驗	453	50%
銀行內部控制與內部稽核測驗	439	48%
外匯交易專業能力測驗	370	41%
金融市場常識與職業道德測驗	361	40%
理財規劃人員專業能力測驗	345	38%
金融人員風險管理專業能力測驗	337	37%
結構型商品銷售人員測驗	313	35%
初階外匯人員專業能力測驗	280	31%
初階授信人員專業能力測驗	264	29%
金融人員授信擔保品估價測驗	220	24%
進階授信人員專業能力測驗	186	21%
中小企業財務人員測驗	188	21%
債權委外催收人員專業能力測驗	183	20%
初階授信人員專業能力測驗	147	16%
中小企業財務主管測驗	147	16%

四、證照是否有必要區分為初階與進階

有關證照分級建議，結果如表24所示，合計共67%受訪者認為證照有必要區分初階與進階，初階作為新進人員進入金融職場之門檻，進階則做為從業人員專業能力之認證。

表 24 證照分級建議

問：您是否覺得證照有必要區分初階與進階，初階作為基礎知識能力之認證，進階則做為從業人員專業能力之認證？	人數	百分比
非常同意	234	29%
有點同意	308	38%
無意見	175	21%
有點不同意	70	9%
非常不同意	29	4%

五、建議證照應設定有效期限，並搭配相關練課程，以確保持證者持續維持專業

有關證照分級建議，結果如表25所示，合計共50%受訪者同意證照應設定有效期限，並搭配相關訓練課程時數規定，要求持續進修以維持證照有效。

表 25 證照有效期限及與訓練課程結合之建議

問：您是否覺得證照可搭配相關訓練課程時數，要求幾年內須受訓一定時數方能繼續登錄有效？	人數	百分比
非常同意	144	18%
有點同意	261	32%
無意見	217	27%
有點不同意	101	12%
非常不同意	93	11%

第陸章 結論與建議

本研究旨在探討我國金融證照對於銀行業勞動市場供需雙方之意義及功能，並更進一步檢視本院所辦理之金融證照之社會價值及辦理成效。本章將依據前述研究結果，分項論述結論與建議如下：

一、學歷不再是勞動市場鑑別人才之唯一考量，證照之傳訊功能已蔚為趨勢

即使Spence認為「學歷」為勞動市場上可有效鑑別人才之傳訊機制，但自從1994年政府回應民間410教改的「廣設高中、大學」訴求，技專校院大幅改制與升格之後，大專院校學校數量從60所增加到162所，共計成長1.7倍。在大學數量如此快速擴張下，固然增加了國人就學的機會，卻也因教育資源被大量稀釋，影響大學教育品質。加以每年近30萬大專以上高學歷社會新鮮人投入職場，出現了人力供需失調的後遺症。且即便國內企業有工作職缺，卻也時常出現但找不到適當人選，甚至學歷太高不予聘請的情形。上述現象在在顯示「學歷」在我國人力市場已經漸漸失去了足以提供企業用人「鑑別」的「訊號」作用。且難以作為企業選才時的唯一工具。而根據本研究結果亦顯示，銀行業在招募人才時，除考量應徵者的學歷外，是否擁有相關的金融證照亦為相當重要的考量因素，尤其在招募營業性質工作職缺時，證照的考量比重更甚於學歷。

基此，證照制度在人才能力鑑別上所扮演的角色隨著我國高等教育過度擴張而日趨重要。且根據本研究結果顯示，銀行業人力市場供需雙方對於金融專業證照的認知，皆認為金融專業證照為必要且為時勢所趨，並肯定透過取得證照的過程可幫助獲得相關知識技能，提升從業人員整體素質，增加專業服務水準，且認為在面對不同職務時，金融從業人員應具備不同類型之證照，以合乎該職務的專業要求及法令規範。顯示由於銀行業產業特性使然，在銀行業務日趨複雜、專業以及跨售現象越來越普遍的趨

勢下，考取相關專業證照已然成為銀行業從業人員必要之資格條件。

二、證照在人力資源管理各層面皆發揮重要功能

就金融人才的需求端分析，銀行業人力資源管理者對於金融證照在人力資源「選、用、育、留」四個構面所發揮的功能也予以肯定。若進一步將本研究「金融相關證照在銀行業人力資源管理所發揮的功能」乙節問卷結果作一綜合分析，可得金融證照在銀行人力資源管理「選、用、育、留」四個構面上所發揮之綜合效益如表26所示：

表 26 證照在「選、用、育、留」之綜合效益

	題目/選項	非常同意 (2分)	有點同意 (1分)	無意見 (0分)	有點不同意 (-1分)	非常不同意 (-2分)	總分
		份數	份數	份數	份數	份數	
選	招募新進員工時會要求其具備相關業務證照	9	15	4	0	0	33
	在營業性質工作上會優先雇用具專業證照之求職者	10	16	1	0	0	36
	在行政性質工作上會優先雇用具專業人力證照之求職者	4	16	6	1	1	21
	平均	7.67	15.67	3.67	0.33	0.33	30
用	當有職缺時，具有專業證照者將被優先考慮任用	6	13	6	3	0	22
	取得某些證照是公司內部升遷的必要條件	8	10	4	4	2	18
	對於員工的績效評估亦考量到證照的取得與多寡	2	11	9	5	1	8
	平均	5.33	11.33	6.33	4	1	16
育	證照取得相關課程亦是公司員工訓練中的一環	7	18	2	0	1	30
	利用證照做第二專長訓練，必要時員工能快速熟悉並遞補不同的職缺	10	16	1	1	0	35
	認為獲得專業證照或技能檢定應該是員工提升生產力必要的資格	4	20	3	1	0	27
	平均	7	18	2	0.67	0.33	30.7
留	相較同等職位，具專業證照的員工起薪較高	1	3	16	4	4	-7
	相較同等職位，具專業證照員工的升遷或加薪機會較高	3	12	9	3	1	13
	平均	2	7.5	12.5	3.5	2.5	3

由表26吾人可知，銀行業人力資源主管認為證照在「育才」的功能發揮最為顯著，其次為「選才」，再其次分別為人才的「用」與「留」。

在「育才」方面，大多數銀行將證照是為員工訓練當中相當重要的一環，且利用證照培養員工第二專長，以便必要時員工能快速熟悉並遞補不同的職缺。在「選才」方面，銀行尤其在招募「營業性質」的員工時會優先雇用具有專業證照之求職者。而在「用才」方面，當有職缺時，銀行會優先任用具有專業證照者，且在內部升遷及績效評估時，亦會考量員工是否擁有必備的證照及證照的多寡。至於在「留才」方面，雖然擁有專業證照者的起薪並不會比較高(此為唯一總分小於0的選項)，但在進用後，相較於同等職位，具專業證照員工的升遷或加薪機會較高。

對照個人版之網路問卷結果，66%的受訪者認為考取證照為進入金融職場之門檻，58%之受訪者認為考取證照可有效提升工作效率及相關專業，亦有超過四成之受訪者認為考取證照有助於工作升遷及爭取轉職機會。而在獲得較高薪資、獎金等實質報酬方面，則有32%的受訪者表示同意。上述結果幾乎均與銀行業人力資源主管之問卷結果相互呼應。

三、將證照區分為初階與進階，以初階作為新進人員進入金融職場之門檻，進階則做為從業人員專業能力之認證

專業證照在銀行「選才」所發揮的重要性除反映在問卷結果外，根據與銀行人資主管座談結果，大多數銀行亦將專業證照作為新進人員的招募門檻，應徵者若不具備某些專業證照將不予錄取，或延長其試用期直到錄取者達到相關證照要求為止。證明現行金融證照在銀行業勞動市場上已確實發揮辨別市場上勞動生產力的「訊號」作用，大多數銀行均採認金融證照作為選才的基本要求。

然而，反觀現行本院證照測驗之定位及內涵，原係針對已具備相關實務經驗之從業人員進行專業能力的檢測及認定，其認證的範圍及檢測的標的實不包含預測尚未進入金融職場之新鮮人未來進行相關工作時可能的表現及對未來職業相關專業能力的培育。如此現象顯示，本院現行的證照測驗工具已某種程度上被銀行業者擴大引用到人才的篩選上。

此外，本研究結果亦顯示，多數銀行內部自有一套內部認證制度，用於員工的教育訓練及升等升遷。此種作法的好處是，由於各家銀行所發展的認證內容及標準不一，可以藉由各自的內部認證制度創造其業務內涵及人才的流動的門檻，以增加相對於其他競爭者的競爭優勢。然而以產業整體角度來看，此種方式也降低了金融業專業人才的流動性、增加整體產業總合的人才培育成本，且使得從業人員個人須承受「內證、外證」的雙重壓力。

而本院之成立，旨在藉由提升金融人員專業素質，促成金融業務之現代化。為避免金融產業整體資源之浪費，建議本院測驗中心結合教育訓練資源，針對現行銀行業務之需要，發展模組化的專業認證制度，利用標準化、規模化的方式，降低整體產業投入於人力資源發展成本，充分發揮專業認證在人力資源發展上「育才」之功能，以期加成整體產業人力產出的效果。

另一方面，除強化本院現行證照測驗，為金融從業人員建構專業認證制度，以協助其提升職務相關的知識與技能並傳遞這些足以證明其工作能力的「訊號」外，為銀行業及相關金融機構發展有效的「選才」工具方面，亦為本院測驗評鑑專業所可貢獻之處。本院測驗中心除辦理金融專業能力測驗外，由於辦理測驗所累積之經驗與專業廣受社會信任及肯定，故亦受到多家公民營機構常年委託辦理新進人員招考。目前本院相關委辦測驗業務採專案委託方式，依照個別機構不同時期的招募需求量身訂做測驗項目及測驗內容，測驗型態豐富且多元，包含筆試、性向測驗、性格測驗、口試與體能測驗等。

事實上，若以歷年銀行委託招考為例，至2011年底本院測驗中心已接受過13家公民營行庫委託辦理新進人員招考48案，報名人次達175,612人次。其中，累計職缺人數又以櫃檯人員最多，多採筆試、口試兩階段進行篩選。筆試科目大多則又分為普通科目(國文、英文)及專業科目(會計學、貨幣銀行學、票據法)。另自2010年起，本院更導入與台灣師範大學共同研發之金融人才性格測驗作為口試時供面試官了解受試者相關背景資料的輔助工具。

承上，由於歷年來測驗人數已達規模，測驗工具亦趨成熟，且相關測驗流程、科目及試題等皆已累積一定之資料庫並達良好的信、效度，故建議以此為基礎發展銀行基層人員之篩選工具，其檢測標的為應徵者在學時期習得之相關基礎知能及金融或法律常識等。同樣藉由規模化的辦理減輕各需才機構個別徵才成本，也減輕求職者報名各家機構甄試之金錢及時間的消耗，本院則統籌扮演就業「訊息」交流的平台角色，促成金融產業勞動市場供需雙方的媒合。

四、建議導入模組化證書之概念，搭配業界認為重要之證照以及工作經驗，在銀行業四大業務領域分別推出組合型新證照

根據對人資主管之問卷調查發現，就銀行業四大業務領域而言，本院舉辦之證照測驗不論是主管機關要求之法定證照或者本院自辦之非法定專業證照，都獲得金融業者的重視，和本研究團隊蒐集與訪談業界所得出之結論相符。而本次問卷調查結果顯示不同業務領域分別有不同的重點證照，亦足證明在個業務領域中的重點證照的確有所差異，是以建議導入模組化證書之概念，類似工研院產業學院高階LED照明工程師規劃作法，搭配業界認為各業務領域中重要之證照群組以及工作經驗，在銀行業四大業務領域分別推出組合型新證照。

五、開發新種類證照時建議優先考量金融法務領域證照

根據本研究問卷調查結果(包含勾選選項、開放式答題回覆)、座談會中與會銀行業人力資源部門主管以及本院主管外訪銀行業者時所得到之結果均建議，隨著諸多新法令的實施，法令遵循在銀行經營中扮演之角色日益重要，法令遵循人員除在總行外，各分行也有潛在需求，因此建議開發新種證照時可優先列入規劃範圍，除配合時代潮流外，亦可滿足銀行業需求。

六、研議是否將非法定測驗改為法定測驗

根據研究結果，在銀行業證照重要性認知部分，不論法定或非法定證照在其專業領域皆獲得相當高的評價。然而，在非法定證照方面，如此的高度肯定卻並未反映在銀行的內部規範要求及個人在證照的取得行為上。

如同第肆章所提到，以財富管理業務領域為例，在2006年銀行公會制訂之銀行辦理財富管理業務作業準則中，第4條即規範理財業務人員宜分別針對其所推介商品，取得相關測驗證照或資格。其中要求應具備之金融證照皆係各類業務之法定證照，包含證券期貨類之高級證券商業務員、投

信投顧業務人員，保險類之人身保險、財產保險以及投資型保險，還有銀行類之信託業務人員與結構型商品，理財規劃證照反而不在此列。如此規範可能使法定證照對於非法定證照造成排擠效應，例如以國內某新銀行內部規範為例，該行便要求行內理專須具備信託業務人員及結構型商品證照，但並不硬性規定其理專具備理財規劃證照。然而，根據本研究對銀行業人力資源主管調查結果，理財規劃證照之重要性僅僅次於信託業務人員及銀行內控證照之後，仍是在該業務領域中相當受重視之證照。

另一方面，在對個人的網路問卷調查當中，也發現評價高於該證持有者人數之情形多發生在於非法定證照，顯示非法定證照因無明確法令規範或法源依據，即使在認知上認為該證相當重要，卻不見得會將其列為必須考取之證照。是以有議者提出若能將非法定證照改為法定證照，銀行業者對於證照的重視程度或許會有所改觀，員工對其工作相關業務的證照會更為積極去考取。

七、如要推動兩岸證照互認機制，建議以「信託業業務人員信託業務專業測驗」、「銀行內部控制與內部稽核測驗」、「金融市場常識與道德測驗」及「理財規劃人員專業能力測驗」為優先考量

根據問卷調查結果，「信託業業務人員信託業務專業測驗」、「銀行內部控制與內部稽核測驗」、「外匯交易專業能力測驗」、「金融市場常識與道德測驗」及「理財規劃人員專業能力測驗」乃受訪者認為最應優先考量推動兩岸互認的證照。而根據目前兩岸銀行業證照發展現況(整理如附錄四)，上述證照除「外匯交易專業能力測驗」外，皆有相對應之大陸銀行業證照。故如政府要推動兩岸證照互認機制，建議以「信託業業務人員信託業務專業測驗」、「銀行內部控制與內部稽核測驗」、「金融市場常識與道德測驗」及「理財規劃人員專業能力測驗」作為優先推動兩岸互認之證照。

綜合以上各點，隨著台灣金融服務業日趨成熟，競爭也越來越白熱

化，各家銀行所提供之金融商品漸漸趨同，則差異化的競爭關鍵就落在「服務」。而服務又源自於「人」，故人力資源發展在台灣金融業尤為重要。然而，企業在人才管理上舉凡知識、能力、技術、性格及價值觀等各項人力資本參數卻又無法直接由觀察得知，故造成人才供需雙方之間存在著資訊不對稱之情況。因此，運用適當的測驗評鑑工具促成金融人才適才適所是本院測驗中心的專業及未來願景。未來，透過持續推動專業能力的認證及發展人才評鑑工具，本院測驗中心將提供專業人才能力的保證，並扮演專業人才媒合平台，為人才供需雙方搭建有效的資訊傳遞機制。如此一來，一方面得以透過彰顯專業價值，促進金融業進步；另一方面更是樹立一種品牌，讓人才供需雙方分別能以較小的搜尋成本找到合適的人才或找到其適合的工作，以提升人力市場之效率，強化我國金融發展競爭力。

參考書目及資料

中文部份

1. 康自立 (1990),「建立我國技術士職業證照制度之研究」,行政院勞工委員會委託研究報告, 55-56 頁。
2. 康龍魁 (1993),「追求另一張技職文憑:淺談商業類職業證照制度之現況與展望」,技術及職業教育雙月刊,第17期,13頁。
3. 林文律 (2000),「從校長必備能力看校長培育」,現代教育論壇,第5期,168-177頁。
4. 曾文政 (2002),國民小學校長證照制度之研究,國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
5. 林仲威(2003),「我國金融從業人員對金融證照認知之研究—以理財規劃人員專業能力測驗為例」,實踐大學企業管理研究所碩士論文。
6. 陳敏宏 (2004),「金融業人力資源部門對金融專業能力測驗之態度及實施方式之研究」,國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
7. 呂宇倫 (2005),我國壽險業從業人員對專業證照認知之研究—以本業與非本業證照探討,朝陽科技大學保險金融管理研究所碩士論文。
8. 林仲威 (2007),「金融證照大探索」,台灣金融研訓院金融測驗中心演講簡報。
9. 陳秀華 (2007),學歷與證照之替代與互補關係—以十三所大學財金系與資管系學生為例,國立中央大學產業經濟學研究所碩士論文。

10. 李智仁、林盟翔與翁妮鈴 (2009), 「兩岸金融證照互認模式專案研究」, 台灣金融服務業聯合總會委託研究計畫。
11. 蕭富方(2009), 「金融證照與學業特性對大學商學女性畢業生初入職場之薪資影響」, 東吳大學經濟學系碩士論文。
12. 陳泓璋 (2011), 「證照化的台灣銀行勞動力市場」, 國立中山大學社會學系碩士論文。

英文部份

1. Spence, M. (1973), "Job Market Signaling," *The Quarterly of Journal of Economics* 87, 355-374.
2. Wheelan, C. (2003), "Naked Economics: Undressing the Dismal Science".

附錄一 銀行業證照採認與需求調查問卷

敬啟者：

為瞭解各金融機構對於金融相關證照之看法，及證照是否為人才「選、用、育、留」考量因素之一，特設計本問卷，以作為日後規劃證照相關考試與訓練及台灣金融業未來人力資源發展之參考。

本問卷共計 8 頁，填答時間約為 5~8 分鐘，煩請您耐心填寫，並懇請於 1 月 31 日前填答並傳真至 (02) 2363-8303，或擲寄本院金融研究所 (地址：106 台北市羅斯福路 3 段 37 號 10 樓)。如有疑問或建議，請賜電本所謝順峰先生，電話：(02) 3365-3569 或吳佩珊小姐，電話：(02) 3365-3578。

受訪金融機構基本資料：

貴機構之類別為

- 銀行
- 信用合作社
- 農會信用部
- 漁會信用部
- 中華郵政公司總公司

貴機構所處地區

- 北北基
- 桃竹苗
- 中部
- 南部
- 東部

貴機構員工人數： (_____)

貴機構資產規模： (_____)

貴機構平均每人擁有金融業相關證照數目： (_____)

貴機構前三年平均資產報酬率： 0.34% 以下 0.34%(含) 以上

貴機構前三年股東權益報酬率： 5.35% 以下 5.35%(含) 以上

第一部分：專業證照認知調查

非 有
常 點 有 非
不 不 無 點 常
同 同 意 同 同
意 意 見 意 意

一、貴機構認為實施專業證照制度的意義與功能為何？

1. 迎接專業時代，時勢所趨，有其必要性
2. 透過證照考試可以讓員工更了解相關業務操作及法令規定
3. 可提升從業人員整體素質，增加專業服務水準
4. 可降低就業市場之資訊不對稱，增加就業媒合機會
5. 可建立公平合理的人事升遷管理制度
6. 可使客戶更相信經營團隊的專業能力
7. 徒增從業人員的壓力，對於提升專業沒有助益
8. 面對不同職務應具備不同類型之證照
9. 可作為公司內部執業憑證
10. 可給予求職者更多選擇工作的機會
11. 不只是一張證照而已，更可協助員工透過考試取得相關知識技能
12. 證照考試應該進一步根據職涯提出模組規劃，提供各項業務從業人員明確的考照策略地圖
13. 金融證照考試應該進一步依據程度分級辦理(如區分為初階與進階兩級或區分為初級、中級與進階三級)

二、貴機構認為員工取得專業證照對於其在工作上的影響為：(請依重要程度以1、2、3、4、5排序，至多勾選五項)

- 獲得優先升遷之機會 工作權的保障 提高薪資
得到績效獎金做為鼓勵 面對客戶更具說服力 專業知識能力的加強
獲得公司長官的青睞 只是法定工作崗位之要求

第二部分：受訪金融機構內部環境特性

- | | 非 | 有 | 非 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 常 | 點 | 有 |
| | 不 | 無 | 點 |
| | 同 | 意 | 同 |
| | 意 | 見 | 意 |
| 1. 公司會補助通過證照考試員工的訓練及考試費用 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 公司內部有準備相關證照考試的讀書會 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 公司支持與鼓勵員工取得證照 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 公司內部有自己的業務認證系統 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 公司內部有舉辦證照考試競賽活動 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 公司內部人員流動還算正常 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第三部分：人力資源管理措施

請就貴機構人資部門的角度，針對選、用、育、留現況來回答下列問題。

一、選：招募管理

- | | 非 | 有 | 非 |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | 常 | 點 | 有 |
| | 不 | 無 | 點 |
| | 同 | 意 | 同 |
| | 意 | 見 | 意 |
| 1. 招募新進員工時會要求其具備相關業務證照 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 在營業性質工作上會優先雇用具專業證照之求職者 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 在營業性質工作上會優先雇用具較佳學歷之求職者 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 在行政性質工作上會優先雇用具專業人力證照之求職者 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 在行政性質工作上會優先雇用具較佳學歷之求職者 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 貴機構在雇用屬營業性質之新進員工時，對專業證照與學歷資格之相對重視程度比重？（數字愈小代表愈重視證照，而愈不重視學歷） | | | |
| 專業證照： | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 學歷資格 |
| 7. 貴機構在雇用屬行政性質之新進員工時，對專業證照與學歷資格之相對重視程度比重？（數字愈小代表愈重視證照，而愈不重視學歷） | | | |
| 專業證照： | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 學歷資格 |

二、用：晉升與績效管理

非 有
常 點 有 非
不 不 無 點 常
同 同 意 同 同
意 意 見 意 意

1. 當有職缺時，具有專業證照者將被優先考慮任用
2. 當有職缺時，具有較高學歷者將被優先考慮任用
3. 升遷方式主要以年資為基礎
4. 取得某些證照是公司內部升遷的必要條件
5. 對於員工的績效評估是以員工創造的價值為準
6. 對於員工的績效評估是以員工對公司法令之遵從程度為準
7. 對於員工的績效評估亦考量到證照的取得與多寡

三、育：訓練管理

1. 投入相當多的資源來進行員工的訓練與發展
2. 證照取得相關課程亦是公司員工訓練中的一環
3. 給予員工不同的學習機會，得以在未來勝任其他的工作
4. 重視第二專長訓練，因此必要時員工能快速熟悉
並遞補不同的職缺
5. 認為獲得專業證照或技能檢定應該是員工提升生產力
必要的資格

四、留：獎酬管理

1. 相較同等職位，具專業證照的員工起薪較高
2. 相較同等職位，具專業證照員工的升遷或加薪機會較高
3. 機構內員工的薪資報酬與員工個人或團隊的績效評估相關
4. 年資是決定員工的薪資報酬的重要依據
5. 營業性質員工的薪資報酬中，績效獎金部分大於薪津部分
6. 行政性質員工的薪資報酬中，績效獎金部分大於薪津部分

第四部分：金融專業證照之需求

一、您認為以下所列各項專業證照在貴機構之業務領域上佔有一定重要性嗎？

非 有
常 點 有 非
不 不 無 點 常
同 同 意 同 同
意 意 見 意 意

1. 銀行業務相關證照：

信託業務人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
銀行內控	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
結構型商品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
債權委外催收	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
初階授信	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
進階授信	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
初階外匯	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
外匯交易	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
理財規劃	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
風險管理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
授信擔保品估價	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 證券及期貨業務相關證照：

證券商業務人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
證券商高級業務人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
證券投資分析人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
證券交易相關法規與實務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
投信投顧業務員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
投信投顧相關法規	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
期貨商業務員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
期貨信託基金銷售機構銷售人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
期貨交易分析人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
票券商業務人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
債券人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
股務人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企業內控	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
資產證券化基本能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

非有
常點 有非
不不無點常
同同意同同
意意見意意

3. 保險業務相關證照：

- 人身保險業務員
- 財產保險業務員
- 投資型保險業務員
- 外幣收付非投資型保險業務員
- 人壽保險核保理賠人員
- 財產保險核保理賠人員
- 保險精算人員

4. 國際金融相關與語言類證照：

- Chartered Financial Analyst (CFA，特許財務分析師)
- Certified Financial Planner (CFP，理財規劃師)
- Certified Financial Services Auditor(CFSA，國際金融稽核師)
- Certified Internal Auditor(CIA，國際內部稽核師)
- Financial Risk Manager (FRM，財務風險管理師)
- 全民英檢
- 多益(TOEIC)
- BULATS劍橋博思職場英語檢測
- 其他：(請說明_____)

二、您認為以下所列各項專業證照在銀行工作領域上之重要性為何？(可複選，至多勾選五項，並請依重要程度以 1、2、3、4、5 排序)：

1. 企業金融業務領域

- 信託業務人員 銀行內控 結構型商品
- 債權委外催收 理財規劃 初階授信
- 進階授信 風險管理 授信擔保品估價
- 初階外匯 外匯交易
- 其他：(請說明_____)

2.消費(個人)金融業務領域

- 信託業務人員 銀行內控 結構型商品
債權委外催收 理財規劃 初階授信
進階授信 風險管理 授信擔保品估價
初階外匯 外匯交易
其他：（請說明_____）

3.財富管理業務領域

- 信託業務人員 銀行內控 結構型商品
債權委外催收 理財規劃 初階授信
進階授信 風險管理 授信擔保品估價
初階外匯 外匯交易
其他：（請說明_____）

4.資金及交易業務領域

- 信託業務人員 銀行內控 結構型商品
債權委外催收 理財規劃 初階授信
進階授信 風險管理 授信擔保品估價
初階外匯 外匯交易
其他：（請說明_____）

三、您建議主管機關未來將那些非法定證照改為法定證照?(可複選)

- 債權委外催收 理財規劃 初階授信
進階授信 風險管理 授信擔保品估價
初階外匯 外匯交易
其他：（請說明_____）

四、您建議未來在哪些業務領域上開發新證照?(可複選)

- 企業金融業務 消費(個人)金融業務 財富管理業務
資金及交易業務 財務工程業務 金融法務
其他：（請說明_____）

4-1 若已勾選上述業務類別，請敘明測驗名稱與內涵為何?

（請說明_____）

五、為因應 MOU 簽署後的兩岸金融從業人員互動，兩岸金融證照互認之重要性日益提升。您認為以下哪些證照可以做為互相採認的證照（可複選，至多勾選五項，並請依重要程度以 1、2、3、4、5 排序）：

- 信託業務人員 銀行內部 結構型商品
債權委外催收 理財規劃 初階授信
進階授信 風險管理 授信擔保品估價
初階外匯 外匯交易
其他：（請說明_____）

六、您認為哪些因素會影響到銀行業對證照之需求？(多選題)

- 執業相關需求 市場上之需求 加強專業知識
內部認證機制之有無(有哪些種類：_____)
其他：（請說明_____）

七、對於台灣金融研訓院目前開辦之證照測驗相關業務，

7-1 您是否覺得證照測驗內容已與實務工作內容有所差異？

- 非常同意 有點同意 無意見 有點不同意 非常不同意

7-2 您是否覺得證照測驗內容有需要做更新或者調整？

- 否 是，原因為：（_____）

7-3 您是否覺得證照有必要區分初階與進階，初階作為基礎知識能力之認證，進階則做為從業人員專業能力之認證？

- 非常同意 有點同意 無意見 有點不同意 非常不同意

7-4 您是否覺得證照可搭配相關訓練課程時數，要求幾年內須受訓一定時數方能繼續登錄有效？

- 非常同意 有點同意 無意見 有點不同意 非常不同意

7-5 您對於本院近年來辦理證照測驗業務上有何建議？

- （請說明_____）

問卷至此結束，感謝您耐心完成此份問卷的填答，您的填答將有助於我國金融業未來之發展！

附錄二 銀行業證照需求調查問卷 - 網路個人版

感謝您一直以來對本院證照測驗的支持與愛護，為建構健全的證照制度，並提供您更好的服務，本院特啟動「銀行業證照採認及需求調查」乙案，以瞭解您對銀行業證照的需求與期許，以作為日後規劃證照相關考試及台灣金融業未來人力資源發展之參考。

本問卷答時間約 5-8 分鐘，煩請您撥冗填寫，您的意見是我們持續向上進步的動力，感謝您的幫忙，並祝您新年愉快！

研訓院敬啟

1. 基本資料填寫

1.1 受訪者姓名：

1.2 身分證字號：

1.3 Email：

2. 職業概況

2.1 請問您是否為銀行業從業人員？是(跳 2.3) 否(續 2.2)

2.2 請問您的行業別(跳2.4)?

- 其他金融相關產業
- 農、林、漁、牧業 礦業及土石採取業 製造業
- 水電燃氣業 營造業 批發業 零售業 餐飲業
- 運輸及倉儲業 不動產及工商服務業 公共行政業
- 教育衛生及社會服務業 文化及休閒服務業 個人服務業 學生 其他

2.3 工作類別(續 2.4)：

- 存匯作業人員 外匯作業人員 儲備幹部 信託業務人員
- 個人(消費)金融業務人員 企業金融業務人員 財富管理人員
- 風險管理業務人員 不動產估價人員 徵審人員
- 金融稽核人員 其他 _____

2.4 機構名稱：_____

2.5 職稱：_____

2.6 工作年資：_____ 年

2.7 持有金融證照張數：_____ 張

3.請問下列證照您已取得的有 (可複選)：

- 信託業業務人員信託業務專業測驗
- 銀行內部控制與內部稽核測驗
- 結構型商品銷售人員測驗
- 金融市場常識與職業道德測驗
- 債權委外催收人員專業能力測驗
- 初階授信人員專業能力測驗
- 進階授信人員專業能力測驗
- 初階外匯人員專業能力測驗
- 理財規劃人員專業能力測驗
- 金融人員風險管理專業能力測驗
- 外匯交易專業能力測驗
- 金融人員授信擔保品估價測驗
- 中小企業財務人員測驗
- 中小企業財務主管測驗

4.請依照下列金融證照對您的工作重要程度為由小至大以 1、2、3、4、5 評分(最多 5 分)

4.1 國內金融類

	1	2	3	4	5
信託業業務人員信託業務專業測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
銀行內部控制與內部稽核測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
結構型商品銷售人員測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
金融市場常識與職業道德測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
債權委外催收人員專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
初階授信人員專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
進階授信人員專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
初階外匯人員專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
理財規劃人員專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
金融人員風險管理專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
外匯交易專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
金融人員授信擔保品估價專業能力測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
中小企業財務人員測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
中小企業財務主管測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 國際證照類

	1	2	3	4	5
FRM，國際金融風險管理師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CFP，認證理財規劃顧問測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CFA，特許財務分析師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CFSA，國際金融稽核師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 語文類	1	2	3	4	5
GEPT，全民英檢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOEIC，多益	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BULATS，劍橋博思職場英語檢測	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.請問考取上述證照對您的工作幫助在於(複選題)：

- 進入金融職場之門檻
- 有效提升工作效率及相關專業
- 獲得較高績效評等
- 獲得較高薪資、獎金等實質報酬
- 獲得工作升遷
- 獲得公司培訓資源
- 較易爭取轉職機會
- 其他 _____

6.請問您認為認為實施專業證照制度的意義與功能為何？

	非常 同意	同 意	沒 有 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
迎接專業時代，時勢所趨，有其必要性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
透過證照考試可以讓員工更了解相關業務操作及法令規定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
可提升從業人員整體素質，增加專業服務水準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
可降低就業市場之資訊不對稱，增加就業媒合機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
可建立公平合理的人事升遷管理制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
可使客戶更相信經營團隊的專業能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
徒增從業人員的壓力，對於提升專業沒有助益	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
面對不同職務應具備不同類型之證照	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
可作為公司內部執業憑證	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
可給予求職者更多選擇工作的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
不只是一張證照而已，更可協助員工透過考試取得相關知識技能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
證照考試應該進一步根據職涯提出模組規劃，提供各項業務從業人員明確的考照策略地圖	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
金融證照考試應該進一步依據程度分級辦理(如區分為初階與進階兩級或區分為初級、中級與進階三級)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.您建議主管機關未來將那些非法定證照改為法定證照?(可複選)

- 初階授信人員專業能力測驗
- 進階授信人員專業能力測驗
- 初階外匯人員專業能力測驗
- 理財規劃人員專業能力測驗
- 金融人員風險管理專業能力測驗
- 外匯交易專業能力測驗
- 金融人員授信擔保品估價測驗
- 中小企業財務人員測驗
- 中小企業財務主管測驗

8. 您建議未來在哪些業務領域上開發新證照？(可複選)

- 企業金融業務 消費(個人)金融業務 財富管理業務
- 資金及交易業務 財務工程業務 金融法務
- 其他：(請說明_____)

9. 若已勾選上述業務類別，請敘明測驗名稱與內涵為何？

(請說明_____)

10. 為因應 MOU 簽署後的兩岸金融從業人員互動，兩岸金融證照互認之重要性日益提升。您認為以下哪些證照可以做為互相採認的證照 (可複選)：

- 信託業業務人員信託業務專業測驗
- 銀行內部控制與內部稽核測驗
- 結構型商品銷售人員測驗
- 金融市場常識與職業道德測驗
- 債權委外催收人員專業能力測驗
- 初階授信人員專業能力測驗
- 進階授信人員專業能力測驗
- 初階外匯人員專業能力測驗
- 理財規劃人員專業能力測驗
- 金融人員風險管理專業能力測驗
- 外匯交易專業能力測驗
- 金融人員授信擔保品估價測驗
- 中小企業財務人員測驗
- 中小企業財務主管測驗
- 其他：(請說明_____)

11.您是否覺得證照測驗內容已與實務工作內容有所差異？

否 是，原因為：（_____）

12.您是否覺得證照測驗內容有需要做更新或者調整？

否 是，原因為：（_____）

13.您是否覺得證照有必要區分初階與進階，初階作為基礎知識能力之認證，進階則做為從業人員專業能力之認證？

非常同意 有點同意 無意見 有點不同意 非常不同意

14.您是否覺得證照可搭配相關訓練課程時數，要求幾年內須受訓一定時數方能繼續登錄有效？

非常同意 有點同意 無意見 有點不同意 非常不同意

15.如有必要，請問您是否願意接受本院專人就證照測驗相關問題持續訪談？

願意，連絡電話 _____

不願意

問卷到此結束，辛苦了！謝謝您的配合！

附錄三 我國銀行業證照採認調查與未來發展趨勢座談會會議紀錄

一、時間：101年4月20日(星期五)下午 15:30-17:30

二、地點：台灣金融研訓院 6 樓小會議室(台北市羅斯福路三段 62 號 6 樓)

三、主席：林副院長武清

四、與會代表(依姓氏筆畫順序)：

匯豐銀行李副總裁玉婷、台北富邦銀行林秀卿、高雄銀行林詠純企金專員、國泰世華銀行吳英溶、第一銀行陳副理朝煌、渣打銀行呂亞樵

五、列席：

台灣金融研訓院金融研究所李副所長智仁、謝助理研究員順峰、吳研究助理佩珊、金融測驗中心林所長仲威、楊副所長博凱、張企畫專員育菱

林所長仲威

研訓院目前承辦 16 種銀行證照，並在 88 年針對國內所有的銀行做了一項調查，如果要開辦證照可以從哪些業務開始。所以在當時做完調查之後，確認第一項可承做業務證照是授信，第二外匯，後面就是整個金融環境的變遷至金控公司的成立，陸續就開辦信託、理財規劃、內控。

研訓院的證照考試開辦已十餘年，過程中褒貶聲都有，所以我們想了解各個銀行對我們證照辦理的狀況。但每個銀行對於研訓院證照的認知或者是看法大不相同，這也讓研訓院很苦惱。在過去我們常常碰到很多銀行員、銀行公會，對我們證照的辦理、收費都有滿多的意見，如果問考過證照的考生我們的考題出的難易，回答會說簡單，可是問考不過的學生都會回答很難。每個人對證照的價值觀都不太一樣，像我們也滿苦惱的，銀行員該考的都差不多了，而且我們證照也沒期限，所以現在都變成是一些技職院校的學生在考這些證照。雖然在學生時期考過證照，但真正進入業界

發現都不會做，那是不是會造成我們證照貶價效果。

測驗中心一直想要找出適合銀行業發展的需求、人才培育的需要，我們都找業界的專家來出這些考題，也希望透過不同的工具科學化的方式讓我們試題的品質、服務的方式提升，雖然我們很努力但是和業者心中還是有 gap，當然希望透過此座談會請業者提供我們一些想法或建議，站在銀行的角度和行員的角度如何看待證照。透過研訓院公平檢定的平台，這樣提供人才能否幫銀行篩選。希望各位指教，讓我們未來能做得更好。

第一銀行陳副理朝煌

1. 一銀從 80 年~90 年間就開始辦證照考試了，但證照一開始也都不設年限，當初證照也做為行員升等的基本條件，也問過員工雖然擁有證照但對實際的業務並不太了解。所以近這幾年又改成實務的方式，也是以證照的模式但變成沒有題庫，希望員工透過自己去研讀相關的操作手則處理細則慢慢去了解業務，有正確的業務認知，而且也規定業務員內部認證為五年有效，不讓員工認為考過就不用再研讀了。
2. 對於研訓院的證照，我們第一銀行其實對證照計分是相當多，尤其是高階證照計分會特別高，我們在內部升等假設占 80 分，內部證照占十幾分與外部的證照積分十分，其餘就是年資、考績這些。尤其重點證照像是人身保險業務員、投信投顧、保險這方面都也有各別加權都是為了法定業務的需要，我們希望更多人取得這些證照，能從事更多的工作。
3. 證照也為挑選新進員工的基本門檻，在試用期間也須取得基本的 4 張證照，若無取得則不予以正式任用。其餘證照也就是加分效果，我們是屬於同儕同調制，各種業務都有可能碰到，所以內部有辦理存匯關係、信託、授信和外匯這四科認證，職等越高起碼要具備三科才可以升等。擁有比較高階的會給予免試晉升，但是免試晉升的意思是說行員因擁有高階證照，所以在短時間內不用以考績分數和其他行員相

比，也因為外部證照大家都會去考，在擁有數量都差不多的情況下，我們會利用內部認證去給予這部分的修正給分。

匯豐(台灣)銀行李副總裁玉婷

1. 匯豐銀行性質上還是屬於外商銀行，在銀行的業務策略上較具靈活度，進而影響人力資源需求策略的制定，像去年開始匯豐銀行全行的人力發展上，招募人才的主要方向還是傾向於具實務經驗或是具相關背景的人才。所以我們要求員工在取得證照資格面，都是以最基本的規格去看，以各種職位來限定不同的資格要求。因為業務策略也會影響人力資源策略，所以證照運作的執行面我們也會有所求。
2. 基本證照是屬於法定證照要求，但是公司內部也有認證系統，但是會比較傾向於產品面的認證、公司內部程序面的，是因為要確認有無營運風險，但是基本上比例較多會放在外部法規要求相關的證照。我們公司在消費金融方面側重的是財富管理業務部分，在市場上應用的商品有共同基金，這部分業務人員在銷售時須持有信託證照，這是人人須具備的證照，但因為本行目前是沒有執行個人信託業務的部分，所以對於銷售共同基金這塊是必要取得的資格，但實際上在實務應用面的實用性並不高。但這也是我們本行對於財富管理業務的關係，到不是這張證照的關係。
3. 現今讀者的閱讀習慣已改變，對於出版證照用書的筆調可以由「實際應用面」去下筆。
4. 因為現行的電腦測驗，出題方式為隨機出題，造成題目類型拆得很散，這部分可能多少會影響應試者的作答情形。但我們了解藉由考試機制可以讓學員學會新知，所以本行在出考題時有一個認知，在出題時盡量不會變動出題的順序，以至於影響到學員學習吸收的程序上的困難。
5. 針對於證照需求的部分，不需要把大家遴選出來的證照變成法定證

照，可是在目前趨勢之下還是有其一定的重要性，在授信和風險管理證照是我們行內一直以來最重視的一塊，所以對於此業務領域人力資源的部分也非常重視。對於貴院舉辦的證照以外，能否開辦相關的訓練得以加強。

渣打國際商業銀行呂亞樵小姐

1. 對於證照的立場，我們以「選、用、育、留」的架構來看，研訓院辦理的證照我們會當做選才門檻的概念，公司並沒有太多的在職訓練和補助考照的費用。當應徵某職位時就應該具有該職位的那幾張證照，進公司之後因為法規的要求，所以我們會要求行員們維持資格的標準，對於證照是沒有有加薪、升遷的誘因。
2. 在教育訓練這一塊除了門檻以外，針對特定角色需要特定科目的加強，渣打銀行體系下的內部教育訓練，除了配合實體訓練外，還有 e-learnig 以及其他線上的訓練，上述這些加起來會變成一個模組，成為內部的認證，是互相搭配但業務上不完全吻合，渣打銀行會看這個業務的角色，除了法定證照的五張之外，其他可能還需要三個專業知識，這三個專業知識就會以實體課程和線上課程來補足。對於新進人員進來依照所擔任的角色，須具備的證照門檻，並在一年內拿到內部認證，所以這為目前我們在證照上的引用。
3. 第一個建議，對於證照考試內容，以我個人立場論述的是，如果將來的考題可以跟實務相關，並以一個 mini case 的方式呈現，譬如說結構型商品的考試先以情境的模式出題，接下來就此題目做一模組的出題，這樣出題的模式比較容易引導學員去跟實務做結合。第二個建議，坊間有很多參考書文字上的論述和實務上的有落差，導致購書者閱讀上有困難，這部分可再加強。

林仲威所長(回應渣打國際商業銀行李亞樵小姐)

本院目前面臨到的困難是我們的測驗教材、考題都是聘請我們國內銀行界的專家，是我們的專家和實務操作上有時間上的落差嗎？因為我們認為這應該是具專家效果的，難道是各家銀行各自的理解程度不一樣？但我們所聘請的專家都是由我們發函至銀行公會請他們推薦的人選，都算是線上資深的專家。

國泰世華銀行吳英溶小姐

1. 在國泰世華證照認證分為兩種，一為一般的證照(研訓院證照、多益)，一為專業證照(國際上的證照 CFA、CFP)，所以研訓院的證照對我們來講屬於基本的證照，也是選才的基本門檻，所以也不會因為擁有證照而有任何的升遷加薪、考績上的加分。
2. 結構型商品為比較困難的一張法定證照，過去曾請研訓院幫忙開課做訓練，但要再開第二班訓練課程就不太行，所以我們希望的是在新種的考試、課程，可以多幫我們開一些課程以輔助考照。

林仲威所長(回應國泰世華銀行吳英溶小姐)

研訓院有一政策為辦證照考試就不會再開考照訓練班(考訓分離)。或許未來訓練和測驗也不應該分的那麼清楚，兩者相輔相成，可以對學員達到最佳的學習效益。

富邦銀行林秀卿小姐

1. 票券公會、證券公會、期貨公會都有很完整的資格考取制度，像是期貨人員一進此行業就須具備合格證照，並於期間內需上一定時數的教育課程，當離開此工作崗位多久就必須再重考認證。我認為即便證照採分級制也不一定能達到效益，因為善於考試的人易於取得證照，況且工作內容也無硬性規定取得初階和進階證照的員工工作內容會有所不同，所以在此效果、配套措施都還不完全。
2. 教育訓練的部分可否像稽核人員一樣，每年固定幾小時的上課時數，

但課程內容可以隨意搭配。

3. 對於員工的證照要求在本公司也列為門檻，對於升遷並無任何加分效果，證照需求架構上是以金控公司為基礎並適用各金控子公司。所以區分專業證照、進階證照，並有考取證照之獎勵，但各事業群對於證照會有各自不同的基本要求。獎勵的部分是針對國際證照，考取可獲得報名費的補助。但還是會鼓勵員工多考取不同類型的證照，以便將來有輪調的機會。
4. 我們也是贊成針對金融法務、消費金融、企業金融開辦新種證照，主要原因是因為這三大業務沒有真正的規範，公司內部的證照需求是自行訂定之，但其規定也不確定是否通用於其他銀行。

林仲威所長(回應富邦銀行林秀卿小姐)

1. 是否要比照證券、票券、期貨公會登入考照資格，其實這部分我們在幾年前有和銀行公會談過，公會有去了解國內銀行員核心職能須具備那些條件，既然有核心職能的定義，那我們能不能依照此定義去配合職能需求進而開發一些證照或是結合訓練制度。但銀行公會的想法比較不同於證券、票券、期貨公會，這部分對應到國外也如同，證券業和保險業都有法定的考試，唯獨銀行業沒有，但要執行此制度也須得到銀行公會的支持才有其執行力。

楊博凱副所長 (回應富邦銀行林秀卿小姐)

1. 補充方才的議題，其實我們有存款業務的證照，但是透過訓練課程取得，在證券保險端確實有此張證照，只不過是銀行端的人員不用取得此張證照。

高雄銀行林詠純企金專員

1. 公司為官股銀行所以走的路線和第一銀行相似，在外部證照上是具有加分效果，而內部的考試就是銀行各業務領域有不同的證照要求，但想要升等就要了解各作業手冊的內容，而其中年資也是佔了比較大的

比例。對於新進員工總行也會設定證照的需求，越多證照加分的效果當然是越好。

林仲威所長(回應高雄銀行林詠純企金專員)

我們目前所辦的證照都是找各領域的專家學者來命題，看題目有沒有過時以及有無新議題可加入。研訓院這邊還是有個思維，其實證照的功能還是要檢定考生學習的成果，有些缺口還是要透過非訓練模式去彌補的，因為台灣人太把證照的效益無限上綱，所以要慢慢引導大眾對於證照的正面看法。

李副所長智仁

1. 建議出版中心重新檢視研訓院出版的考照用書，以了解學生為何較偏好補習班用書。本人出版的書籍傾向於問題引導的方式，這樣也比較會有可讀性。
2. 開發新種證照的部分，經由問卷分析結果發現大家在金融法務這一領域是有需求的，但大家好像不清楚方向，或許我們內部可再做商討看有無開辦的可能。因為過去這一塊在整個金融法制整合的角度來看，慢慢整合到消費者保護法，若以此為發端或許可以創造一些新的證照。
3. 未來兩岸的金融交流更加開放後，有無可能在某些證照中去開發新的項目也是可再討論的。

謝順峰助理研究員

就我以往經驗所了解，有某些銀行要求新進行員須具備某幾張證照做為門檻，但是想請教諸位先進會不會像券商或是保險公司要求於一定的時間內去考取，若無法於期限內考取則可能予以解聘？

第一銀行陳副理朝煌(回應謝順峰助理研究員)

試用期間須考取 4 張證照，若無考取不予以任用的機會非常大，頂多延長一至二個月。

匯豐(台灣)銀行李副總裁玉婷、渣打國際商業銀行呂亞樵小姐(回應謝順峰助理研究員)

應試就需具備證照門檻資格。現在有很多證照或是新法規證照都是在職以後才被要求的。若無取得此項證照資格，在獎勵制度上就相對不能領取業務獎金，以此種型態強制去改變他們的行為。

富邦銀行林秀卿小姐(回應謝順峰助理研究員)

基本的證照要求須在一定的期間內考取，若無法達成可能會延長試用或是不予以任用。我們有一些證照會行員的考績做結合，直接在系統上認列，沒達成無法作業務進而此目標獎金會無法取得。此法也可避免稽查問題，有證照才可做此業務。

國泰世華銀行吳英溶小姐(回應謝順峰助理研究員)

理專同仁一進本行沒有證照是沒關係，但是為了要績效要業績勢必就要取得此證照，所以在一進本行時證照是沒有強制性要求，因為也是基本證照所以並無任何的獎勵措施。

楊博凱副所長

1. 銀行把證照當作選才的門檻，但考試內容與實務的連結性並不高，很多行員雖取得證照，但面對實務操作仍有距離。再者，很多學生在學期間就來考照，但因尚未進入銀行業，所以即便考銀行實務題，應試者也不見得能通過測驗，這就是研訓院出題矛盾的地方。
2. 近年來很多銀行委託研訓院辦理徵才考試，但是測驗內容並不是考行員須具備的證照，而是考貨幣銀行學、銀行法...。假若我們未來開辦的證照是針對於新進員工的資格考，例如銀行法須達到門檻分數才可以來面試，如果是以此概念做改變也要看銀行是否可以接受。

附錄四 兩岸銀行相關證照對照表

中國大陸		台灣	
證照名稱	說明	證照名稱	說明
銀行從業人員		金融市場常識與職業道德	<ul style="list-style-type: none"> ·應考資格：不限報考資格 ·考試科目：全(1)金融市場常識、(2)金融市場從業人員職業道德
		信託業務人員	<ul style="list-style-type: none"> ·應考資格 (1)教育行政主管機關認可之高中或高職以上學校畢業者。 (2)普通考試或相當普通考試以上之特種考試及格者。 ·考試科目：全 (1)信託法規、(2)信託實務。 取得證券投資信託及顧問事業之業務員測驗合格者得單考信託法規乙科。
		結構型商品銷售人員資格測驗	<ul style="list-style-type: none"> ·應考資格：不限報考資格 ·考試科目：全 結構型商品理論與實務
		初階授信人員	<ul style="list-style-type: none"> ·應考資格：不限報考資格 ·考試科目：全 (1)授信法規、(2)授信實務。
		進階授信人員	<ul style="list-style-type: none"> ·應考資格：二擇一 (1)經初階授信人員專業能力測驗合格者。 (2)從事授信業務相關工作二年以上經驗者，由主管機關出示證明。 ·考試科目：全 (1)授信法規、(2)授信實務。
		金融人員授信擔保品估價專業能力測驗	<ul style="list-style-type: none"> ·應考資格：高中職以上畢業。 ·考試科目：全 (1)不動產估價相關法規、(2)不動產估價理論方法、(3)動產暨有價證實鑑價
		金融人員風險管理專業能力測驗	<ul style="list-style-type: none"> ·應考資格：大專院校以上畢業。 ·考試科目：全 (1)我國銀行資本適足率計算規定與新巴塞爾資本協定、(2)信用風險管理、(3)市場風險管理、(4)作業風險管理。

中國大陸		台灣	
證照名稱	說明	證照名稱	說明
助理理財規劃師 (職業資格三級)	應考資格：六擇一(1)連續從事本職業工作 6 年以上。(2)具有以高級技能為培養目標的技工學校、技師學院和職業技術學院本專業或相關專業畢業證書。(3)具有本專業或相關專業大學專科及以上學歷證書。(4)具有其他專業大學專科及以上學歷證書，連續從事本職業工作 1 年以上。(5)具有其他專業大學專科及以上學歷證書，經本職業三級正規培訓達規定標準學時數，並取得結業證書。考試科目：全(1)理論知識、(2)實操知識。	理財規劃人員 專業能力測驗	應考資格：不限報考資格 考試科目：全(1)理財工具、(2)理財規劃實務。
國家理財規劃師 (職業資格二級)	應考資格：六擇一 (1)連續從事本職業工作 13 年以上。 (2)取得本職業三級職業資格證書後，連續從事本職業工作 5 年以上。 (3)取得本職業三級職業資格證書後，連續從事本職業工作 4 年以上，經本職業二級正規培訓達規定標準學時數，並取得結業證書。 (4)取得本專業或相關專業大學本科學歷證書後，連續從事本職業工作 5 年以上。 (5)具有本專業或相關專業大學本科學歷證書，取得本職業三級職業資格證書後，連續從事本職業工作 4 年以上。 (6)具有本專業或相關專業大學本科學歷證書，取得本職業三級職業資格證書後，連續從事本職業工作 3 年以上，經本職業二級正規培訓達規定標準學時數，並取得結業證書。 (7)取得碩士研究生及以上學歷證書後，連續從事本職業工作 2 年以上。 考試科目：全 (1)理論知識、(2)實操知識、(3)綜合評審。		
國家高級理財規劃 (職業資格一級)	應考資格：五擇一 (1)連續從事本職業工作 19 年以上。 (2)具有本科學歷或者中級職稱，連續從事本職業工作 13 年以上。 (3)具有碩士研究生及以上學歷或者高級職稱，連續從事本職業工作 10 年以上。 (4)取得本職業理財規劃師職業資格證書後，連續從事本職業工作 4 年以上。 (5)取得本職業理財規劃師職業資格證書後，連續從事本職業工作 3 年以上，經本職業高級理財規劃師培訓達到規定標準學時，並取得結業證書。 考試科目：試辦未公布科目。		

資料來源:本研究整理

附錄五 銀行業證照採認與需求調查期末審查會議紀錄

會議紀錄

- 一、 會議時間：2012年10月25日14時00分-16時15分
- 二、 會議地點：院本部6樓小會議室
- 三、 出席人員：陳副院長泰隆、林副院長武清、林所長仲威、楊副所長博凱、胡副所長漢揚、林代理所長士傑、謝順峰助理研究員、張企劃專員育菱、吳佩珊研究助理
- 四、 會議紀錄：吳佩珊

陳副院長泰隆

1. 個人版網路問卷係針對不特定之社會大眾做調查，可能需留意選樣誤差(Sampling Bias)問題。建議後續研究可利用院內既有的database撈取學員資料以e-mail方式發送問卷。
2. 問卷設計目的除了解各機構對於金融證照與證照制度之看法，以及從「選、用、育、留」角度篩選人才是否考量具備證照，應還要注重研訓院研發證照之公立性及研究證照之未來發展趨勢。
3. 銀行業人力主管證照調查問卷其銀行專業證照分析，發現初階授信的重視分數遠高於進階授信，如何發展進階證照讓大家接受，建議依分數高低開發金、銀、銅牌之證書，以鞭策學員能力精進。無形之中也會增進報考之頻率，為本院帶進更多業務收入。
4. 銀行業執業證照是否能像證券、保險業者般有效年限之門檻，以督促執照者持續對其業務內容保持熟稔。
5. 在國外考訓分離乃是普遍現象，所以台灣銀行業證照要達考訓合一有其困難性。在過去研訓院籌辦銀行內控需先經60小時上課培訓，事後再經內部考試方能取得證書；但此一證照推出後，銀行行員考量訓練太過於耗時，便轉向報考證照測驗，因而排擠訓練需求。
6. 證照考題能否彰顯學員的能力程度，業界仍有存疑聲音，所以此研究也為證明研訓院是具公立性的認證單位。也藉由此報告可說服主管機關及銀行主管，了解市場對於證照之需求性及功能為何。

林所長仲威

1. 就研究分析看來考取證照只代表進業界之門檻，但擁有證照並意味加薪之可能。
2. 建議可以針對銀行業重視證照之程度是否會因其特性(例如:地區性銀行或

全國性銀行以及獲利能力區別)而有所差異做進一步的分析。

林副院長武清與胡副所長漢揚

1. 「金融法務」將是未來可建構的新證照之一，因目前金檢要求除各總行外，分行也需要有人負責法令遵循業務，但此批金融法務人才的需求與律師認證上仍有市場上的區隔，金融法務較偏向金融業務，例：銀行法、票據法，故本院可將法規予以歸納作一認證。

林代理所長士傑

1. 針對學生時期就能考上的證照，本院應可考慮有何鞭策力量讓銀行行員去準備這類的證照考試。以之前在HSBC工作經驗為例，發現外商銀行行員不會太重視證照，工作繁忙無暇準備和身為外商的優越感導致，覺得無須再以考試去證明自身能力，再加上已有內訓機制和特定系統可測驗員工之能力，以上種種因素也使外商不會太仰賴外部考照機制。
2. 證照市場，可區分學生、一般行員、中高級行員，若以此區分我們的證照業務或許可以有發展的空間。

謝順峰助理研究員

1. 本研究個人版網路調查部分，由於係針對本院網路會員所做調查，一般不至於發生樣本特性偏離目標母特性太多之現象，根據研究樣本對象分析發現，主要受訪者仍以銀行從業人員、其他金融相關從業人員以及學生為主。後續研究將採取陳副院長建議，考量在不違反個資法之前提下利用本院學員資料以e-mail方式發送問卷。
2. 本次調查研究在問題設計上已在個子題中適當考慮金融機構人資主管對於證照制度使用上之看法，以及其在進行人力資源管理決策上是否考慮員工取得證照之資訊，結果發現金融證照制度的確對於人資主管做人力資源管理決策有影響力，尤其在選才與育才方面，亦可間接證明考取金融證照對於從業人員與求職者或多或少皆有幫助。
3. 依本研究發現，建議導入模組化證書之概念，搭配業界認為重要之證照以及工作經驗，在銀行業四大業務領域分別推出組合型新證照(類似工研院產業學院高階LED照明工程師規劃作法)。
4. 建議考慮證照分級化措施，以初階證照作為執業門檻，進階證照則作為能力測驗區別能力等級，甚至可考慮類似TOEIC作法，依成績高低區間分為金色證照、銀色證照與藍色證照。

張企劃專員育菱

1. 我們常落入「考什麼，學什麼」，其實認證應該是要「學什麼，考什麼」。
2. 先前去參與ASTC(Associate of Science & Technology Center, ASTC)課程

提到Certification和Certificate之差異。Certification是針對一個program的課程，認證範圍就是上課訓練的內容，若要作考訓合一，應該是從此方式著手。Certificate是針對個人的能力去做認證，而目前專業能力認證即屬這一區塊。