

金融講堂-逢甲大學

金融市場概述及個人提升競爭力策略

中華經濟研究院

王健全

2018年3月9日（五） 下午2:10~4:00



中華經濟研究院

題 綱

壹

- 臺灣當前經濟情勢分析

貳

- 金融與經濟發展

參

- 金融體系的演變

肆

- 新科技與工作

伍

- 未來個人提升競爭力策略

壹、臺灣當前經濟情勢分析

一、全球經濟逐步復甦，國內經濟由谷底翻升 - 利多

1. 低基期、低庫存

2. 貨幣（低利率）、財政政策（國營企業3,400億元，前瞻基礎建設四年4,200億元）

3. 產業政策：5+2產業創新計畫啟動 / 出口連續10個月以上正成長

4. 中經院預估2.11%，國發會目標2-2.5%，未來十年潛在成長率3%

5. 六月份製造業PMI維持在60%以上

二、外熱內溫

- 電子暨光學、電力及機械設備等產業表現佳
- 經濟產業中金融、資通訊服務仍佳，但不動產、住宿餐飲、零售則仍溫和

單位：%

	2017	2018
GDP	2.53	2.27
民間消費	2.18	2.00
固定投資	0.56	2.79
輸出	6.86	3.47
(-) 輸入	5.42	3.51

圖1 重大經濟成長率預測

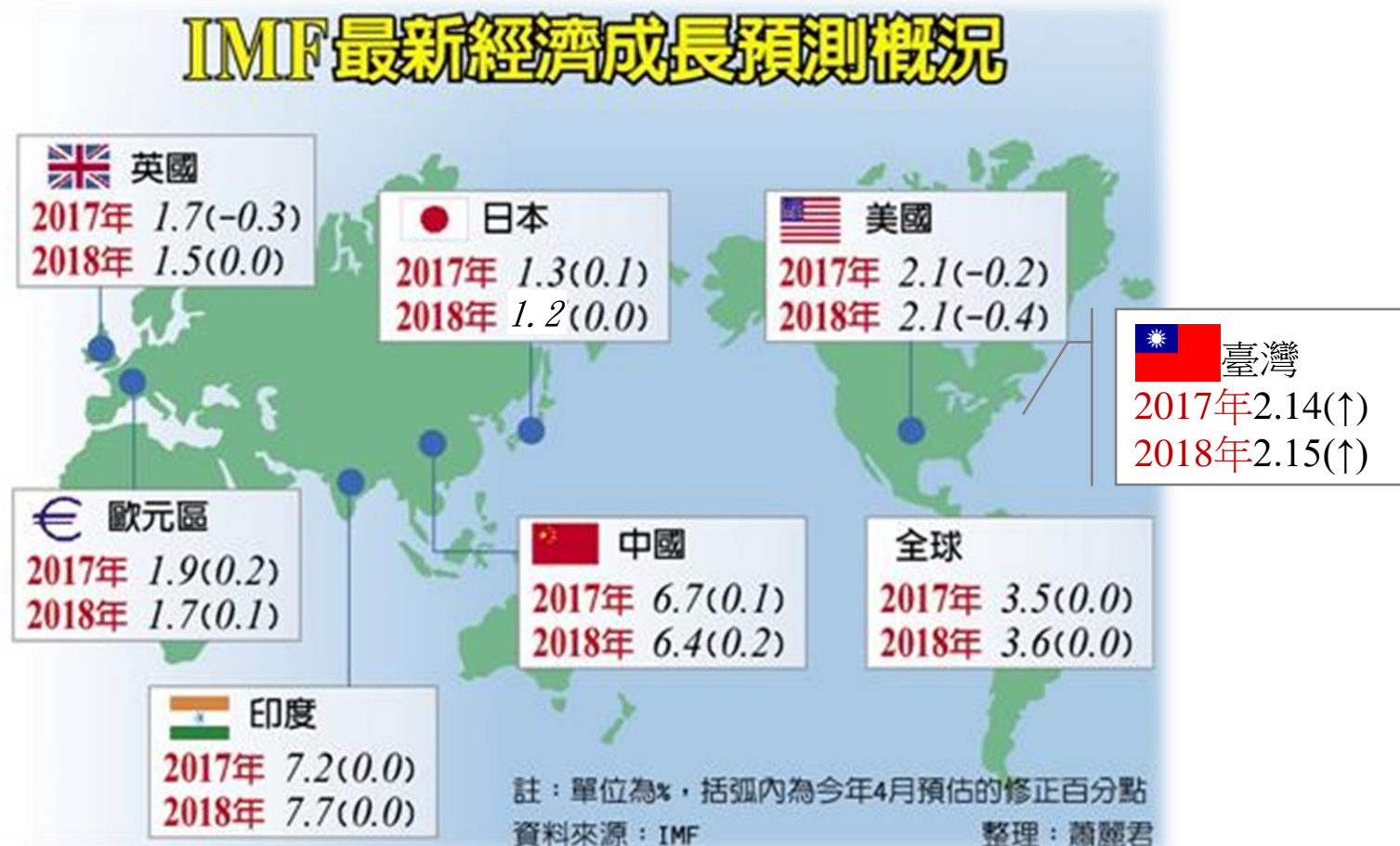
□ 不確定性

1. 川普政策、美國Fed升息及各國貨幣政策的變化

2. 中國大陸經濟走緩，以及政策緊縮（去槓桿），內部資金緊絀，
股市下跌及原物料走跌

3. 國際原油及原物料價走勢

三、主要國家2017-2018年經濟成長率



資料來源：蕭麗君 (2017)，「IMF下修美英今年成長預估」，工商時報，2017/07/25。

圖2 IMF最新經濟成長預測概況

四、臺灣兩岸循環、產業結構及兩岸不確定性壓力，未來祇剩2-3%成長率前進

- 薪資除非產業升級、服務業規模擴大，否則短期內不易改善

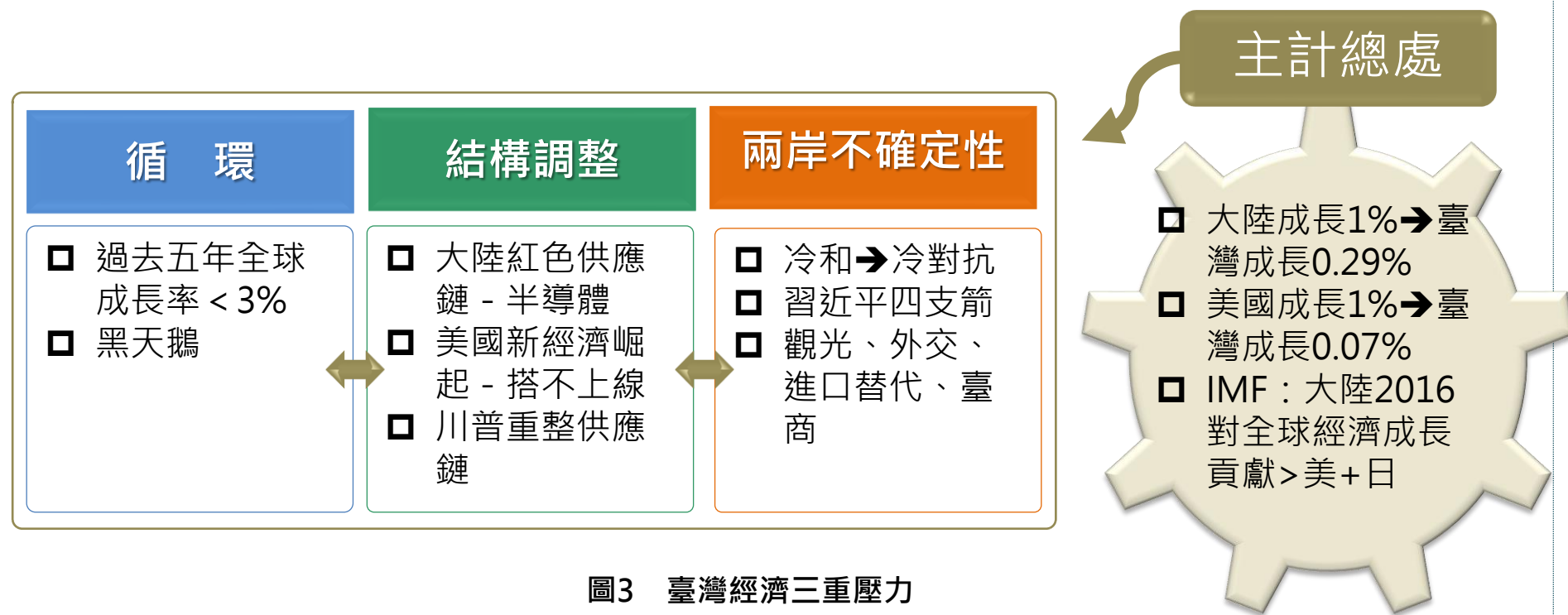
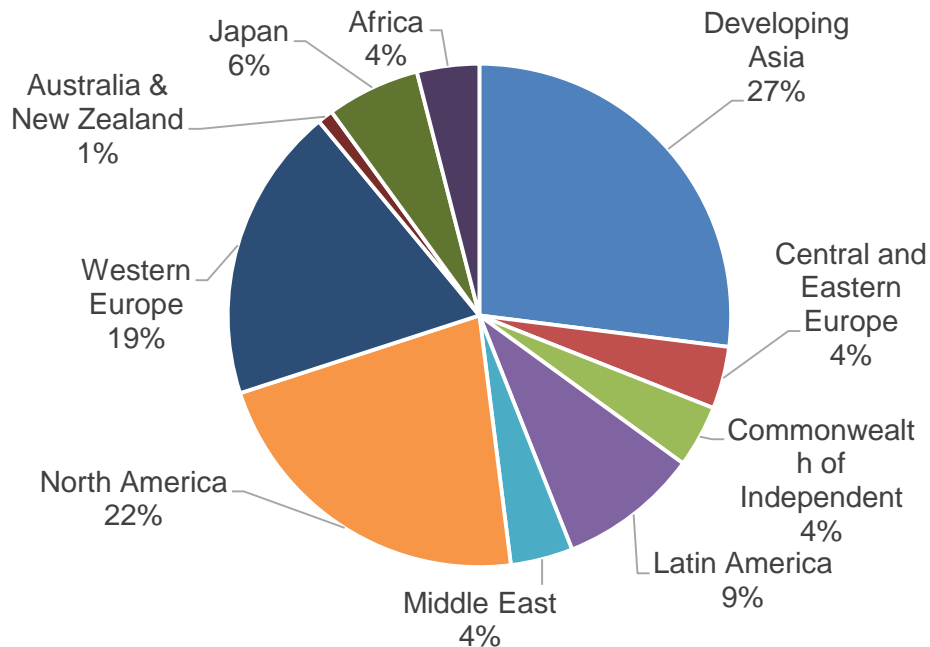


圖3 臺灣經濟三重壓力

五、2050年新興亞洲將占全球GDP的一半

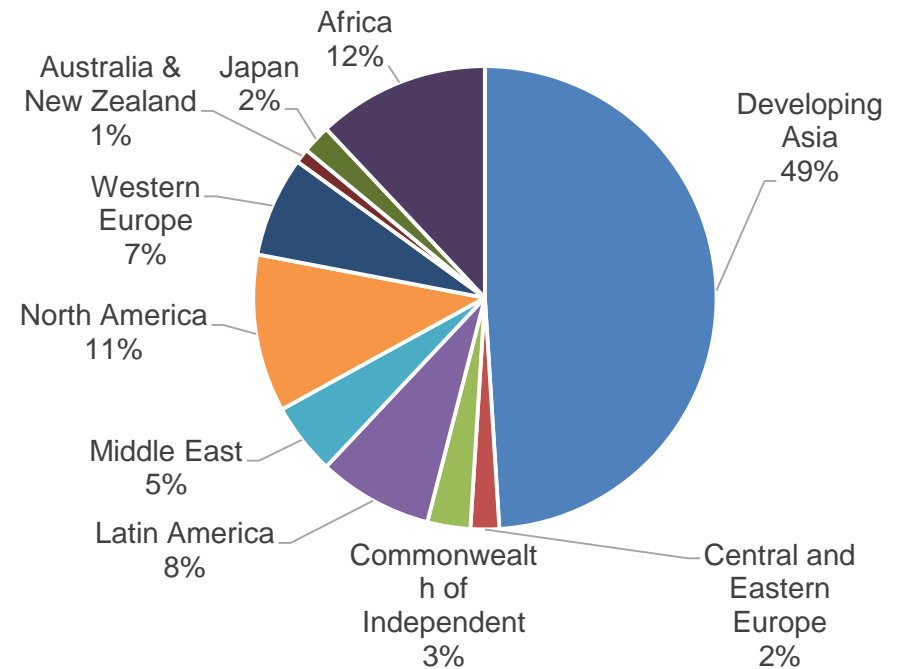
- ❑ 發展中亞洲2050年將占世界一半經濟規模（購買力平價後）
- ❑ 弄懂亞洲，就搞定半個世界
- ❑ 亞洲不只是中國，ASEAN市場需要投入更多學習

Composition of World GDP, 2010



Total: 73 trillion

Composition of World GDP, 2050

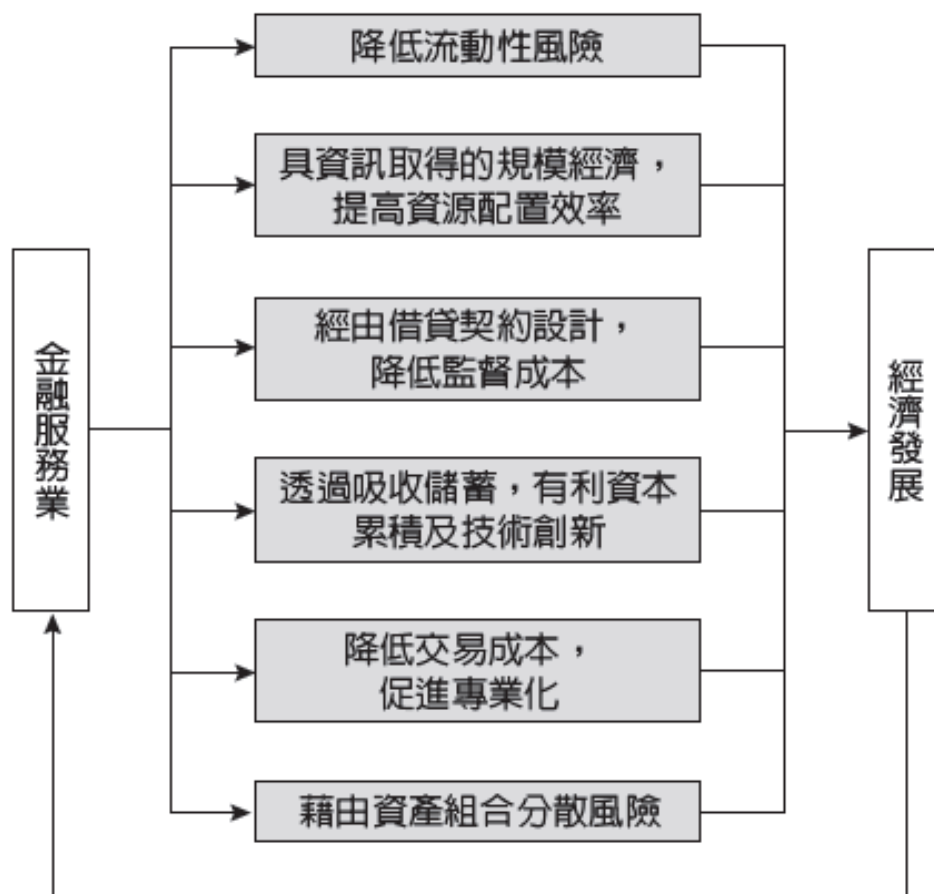


Total: 378 trillion

資料來源：程淑芬轉引自Citi Investment Research and Analysis · 2016.7。

貳、金融與經濟發展

一、金融影響經濟發展途徑



資料來源：李建強（2005），金融服務之概論與實務，2015，臺北：中華經濟研究院，引證券交易所。

二、金融體系

▣ 銀行→金控化

- 銀行→存放款、融資、投信、理財等
- 證券→資本、證券買賣
- 保險→壽險 / 產險

▣ 規範v.s.鬆綁

- 風險v.s.開放、壯大

三、銀行為心臟，貨幣如血液

- ▣ 貨幣經由金融市場供需，進行有效率的資源配置，將資金導入有效率產業發展，影響經濟
- ▣ 日本在2000年初期，銀行失去中介功能（因為呆帳），經濟活動奄奄一息

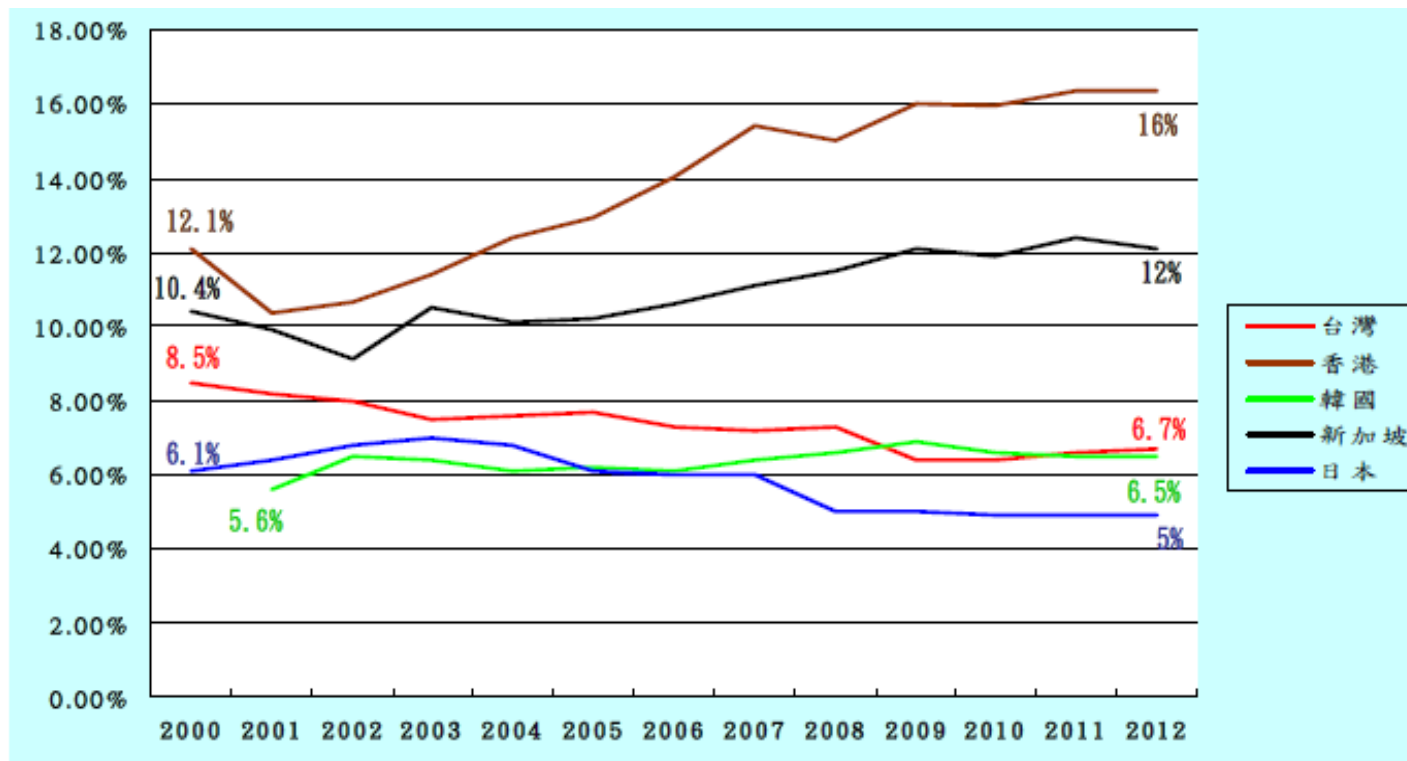
四、創投資金

- 創業投資通常具備以下之功能：
 - 提供種子資金，以促成科技事業之籌設與發展；
 - 協助被投資科技事業，提供經營管理上之支援；
 - 引導其他境內開發金融機構的資金，從事科技事業的投資；
 - 輔導投資成功的科技事業股票上市，並充實資本市場；
 - 引進先進國家科技於境內經營科技事業。

五、臺灣銀行占GDP比重不斷下滑

- 2000年時高達GDP10%，現已下降至6.5%左右
- 市場太小，管制太多，利差太小，產品同質性太高，創新能力不足
- overbanking (過度競爭)

- 近十多年來，臺灣金融業產值占GDP比重下降(-1.8%)，遠不及大幅上升中的香港(6%)、新加坡(2%)，也不及韓國(1%)
- 臺灣經濟高度開放，貿易依存度高，同期間經濟成長率仍達3.72%。表示該期間臺灣本身經濟成長，對外經貿活動所衍生之金融服務需求未能由國內業者滿足，香港金融業成了最大受惠者



資料來源：薛琦（2013），如何提升臺灣金融業競爭力，臺大財務金融論壇。

圖5 亞洲各國金融保險業占GDP比

- 過去十年，金融及保險業所增加之受僱員工人數，相對其他行業，落後甚多

表1 臺灣近年來各行業受僱員工人數

單位：萬人

項目別	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	年平均成長率
工業及服務業	664.8	631.1	667.6	688.8	693.8	702.5	730.5	741.2	746.4	1.50%
工業部門	307.5	287.5	303.3	314.1	316.5	318.7	322.5	325.3	325.4	0.76%
服務業部門	357.3	343.6	364.3	374.7	377.3	383.8	408.0	415.9	421.0	2.12%
金融及保險業	37.4	35.6	35.3	35.9	35.9	36.0	36.7	37.4	37.6	0.09%
銀行業	14.4	13.5	13.6	14.1	14.0	14.1	14.3	14.4	14.7	0.26%

資料來源：勞動部職類別薪資調查動態查詢系統。

- 金融及保險業，尤其銀行業，屬高薪資行業，就業人數增加有助提升整體薪資水準

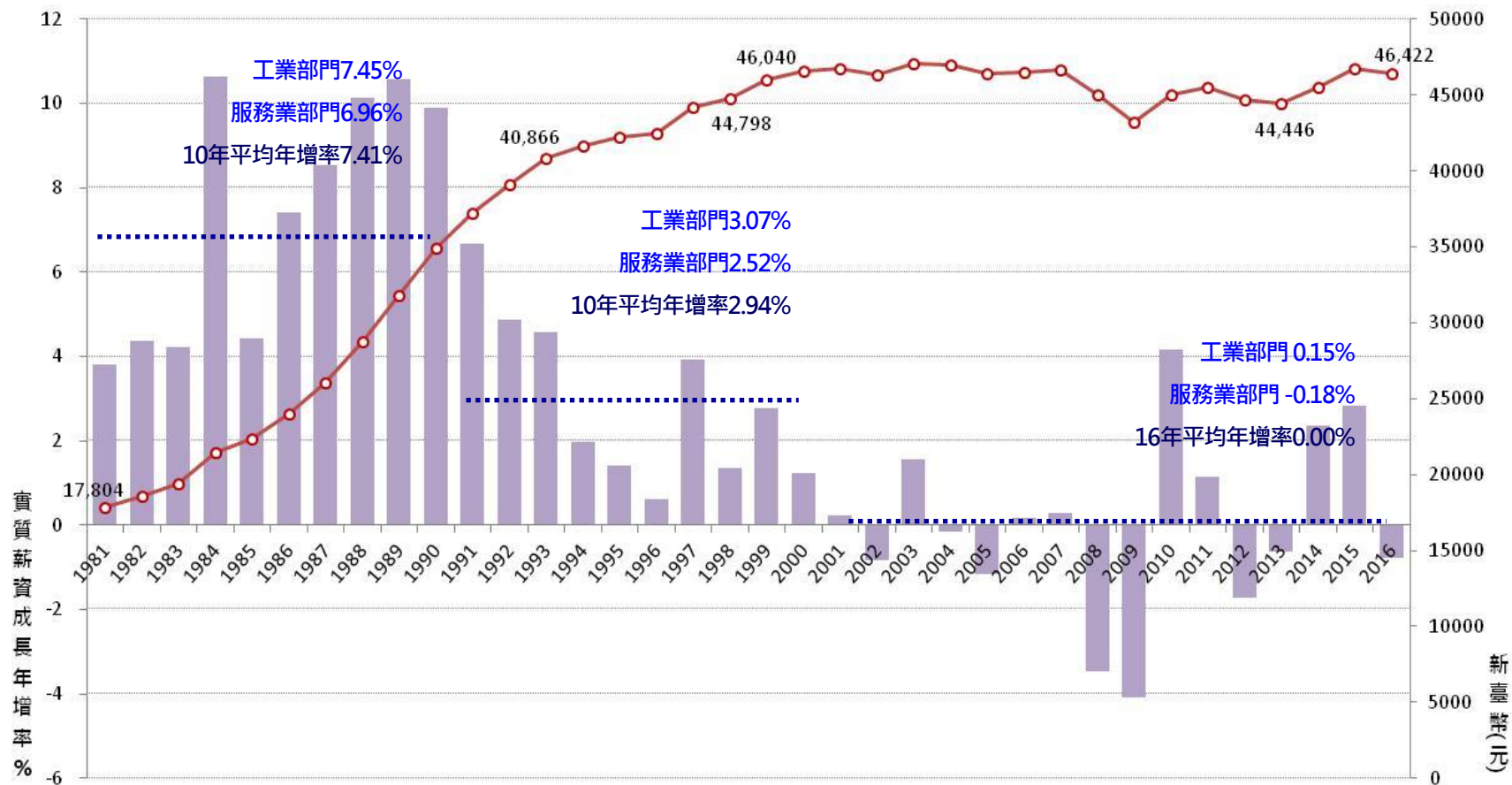
表2 臺灣近十年各行業平均薪資 (月)

單位：新臺幣元

項目別	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年
工業及服務業(A)	44,392	44,367	42,182	44,359	45,508	45,589	45,664	47,300	48,490	48,790
工業部門	43,306	43,236	40,005	42,754	43,746	44,011	44,076	45,378	46,735	47,035
服務業部門	45,329	45,326	43,923	45,656	46,933	46,850	46,921	48,815	49,861	50,146
金融及保險業	75,828	71,528	67,724	74,242	76,951	77,989	77,871	83,092	84,696	85,417
銀行業(B)	78,608	80,499	78,528	84,036	88,488	89,810	92,501	94,855	97,931	98,037
B/A	1.77	1.81	1.86	1.89	1.94	1.97	2.03	2.01	2.02	2.01

資料來源：行政院主計總處，薪資及生產力統計資料查詢系統。

六、薪資停滯的現況分析



資料來源：行政院主計總處。

圖6 歷年工業及服務業受僱員工實質薪資變化趨勢

□ 我國薪資成長減緩現象較各國嚴重

- 1991~2000年，我國實質薪資年增率為2.9%，優於日本（1.0%）及德國（0.9%）
- 2001~2016年，我國實質薪資零成長，僅高於日本之-0.7%，低於其他主要國家

（一）現況分析

表3 主要國家實質薪資年增率

單位：%；百分點

年 / 國家	臺 灣	韓 國	日 本	美 國	韓 國
1991~ 2000(1)	2.9	3.6	-0.1	1.0	0.9
2001~ 2016(2)	0.0 ^註	1.9	-0.7	0.6	0.5
差距(2)-(1)	-2.9	-1.7	-0.6	-0.4	-0.4

註：臺灣係2001~2016年資料。

資料來源：中央銀行；行政院主計總處、韓國就業勞動部、OECD資料庫。

薪資結構變化

非經常性薪資比重持續成長，薪制愈趨彈性化

- 近年來，由於經常性薪資和退休金、資遣費、勞健保費用的提撥掛勾，致經常性薪資漲升，會影響到企業提撥費用的增加，故企業傾向於以提高非經常性薪資的方式為員工加薪。

表4 歷年工業及服務業受僱員工薪資統計

年	平均薪資(元)	(A)	經常性薪資(元)	(B)	非經常性薪資(元)	(C)	非經常性薪資占平均薪資之比重(C)/(A)*100(%)
		年增率(%)		年增率(%)		年增率(%)	
2002	41,530	-1.02	34,746	0.75	6,784	-9.20	16.34
2003	42,065	1.29	34,804	0.17	7,261	7.03	17.26
2004	42,680	1.46	35,096	0.84	7,584	4.45	17.77
2005	43,159	1.12	35,382	0.81	7,777	2.54	18.02
2006	43,488	0.76	35,724	0.97	7,764	-0.17	17.85
2007	44,392	2.08	36,319	1.67	8,073	3.98	18.19
2008	44,367	-0.06	36,387	0.19	7,980	-1.15	17.99
2009	42,182	-4.92	35,629	-2.08	6,553	-17.88	15.54
2010	44,359	5.16	36,214	1.64	8,145	24.29	18.36
2011	45,508	2.59	36,689	1.31	8,819	8.28	19.38
2012	45,589	0.18	37,151	1.26	8,438	-4.32	18.51
2013	45,664	0.16	37,527	1.01	8,137	-3.57	17.82
2014	47,300	3.58	38,208	1.81	9,092	11.74	19.22
2015	48,490	2.52	38,716	1.33	9,774	7.50	20.16
2016	48,790	0.62	39,238	1.35	9,552	-2.27	19.58

表5 工業及服務業受雇員工勞動報酬結構

單位：元；%

項目 行業別	總報酬 金額 (元)	總報酬 結構 (%)	經常性 薪資	非經常 性薪資	非薪資 報酬					
						員工 保險費	退休準備金 或退休金	資遣費	職工福 利金	其他福 利金
2000年	569,850	100.00	71.4	16.8	11.8	5.9	3.7	0.9	0.8	0.6
2001年	574,675	100.00	71.9	15.8	12.4	5.4	4.5	1.1	0.7	0.7
2002年	561,351	100.00	74.0	14.6	11.4	5.6	3.6	0.7	0.8	0.7
2003年	574,857	100.00	73.0	15.3	11.7	5.8	3.9	0.4	0.8	0.9
2004年	585,237	100.00	72.5	15.8	11.8	5.8	4.0	0.4	0.9	0.7
2005年	596,489	100.00	71.8	16.0	12.3	5.8	4.6	0.4	0.8	0.7
2006年	602,001	100.00	71.2	15.5	13.3	5.9	5.5	0.3	0.9	0.7
2007年	612,640	100.00	71.2	15.8	13.0	5.8	5.4	0.3	0.9	0.7
2008年	615,878	100.00	71.0	15.6	13.4	6.0	5.4	0.4	0.9	0.7
2009年	587,136	100.00	72.8	13.4	13.8	6.6	5.3	0.6	0.8	0.6
2010年	613,956	100.00	70.9	16.0	13.2	6.6	4.9	0.3	0.8	0.6
2011年	633,736	100.00	69.9	16.8	13.3	6.8	4.9	0.2	0.8	0.7
2012年	636,328	100.00	70.4	16.1	13.5	7.0	5.0	0.2	0.7	0.5
2013年	636,056	100.00	70.8	15.4	13.8	7.5	4.9	0.2	0.7	0.6
2014年	659,126	100.00	69.6	16.6	13.9	7.6	4.9	0.2	0.7	0.6
2015年	675,011	100.00	68.8	17.4	13.8	7.7	4.7	0.2	0.6	0.6

註：1.經常性薪資指按月支付員工之報酬，包括本薪、按月給付之固定津貼及獎金。

2.非經常性薪資包括加班費與非按月發放之工作、績效、全勤獎金、年節獎金、員工紅利等。

3.括弧中數字為平均每位受僱員工全年總勞動報酬金額。

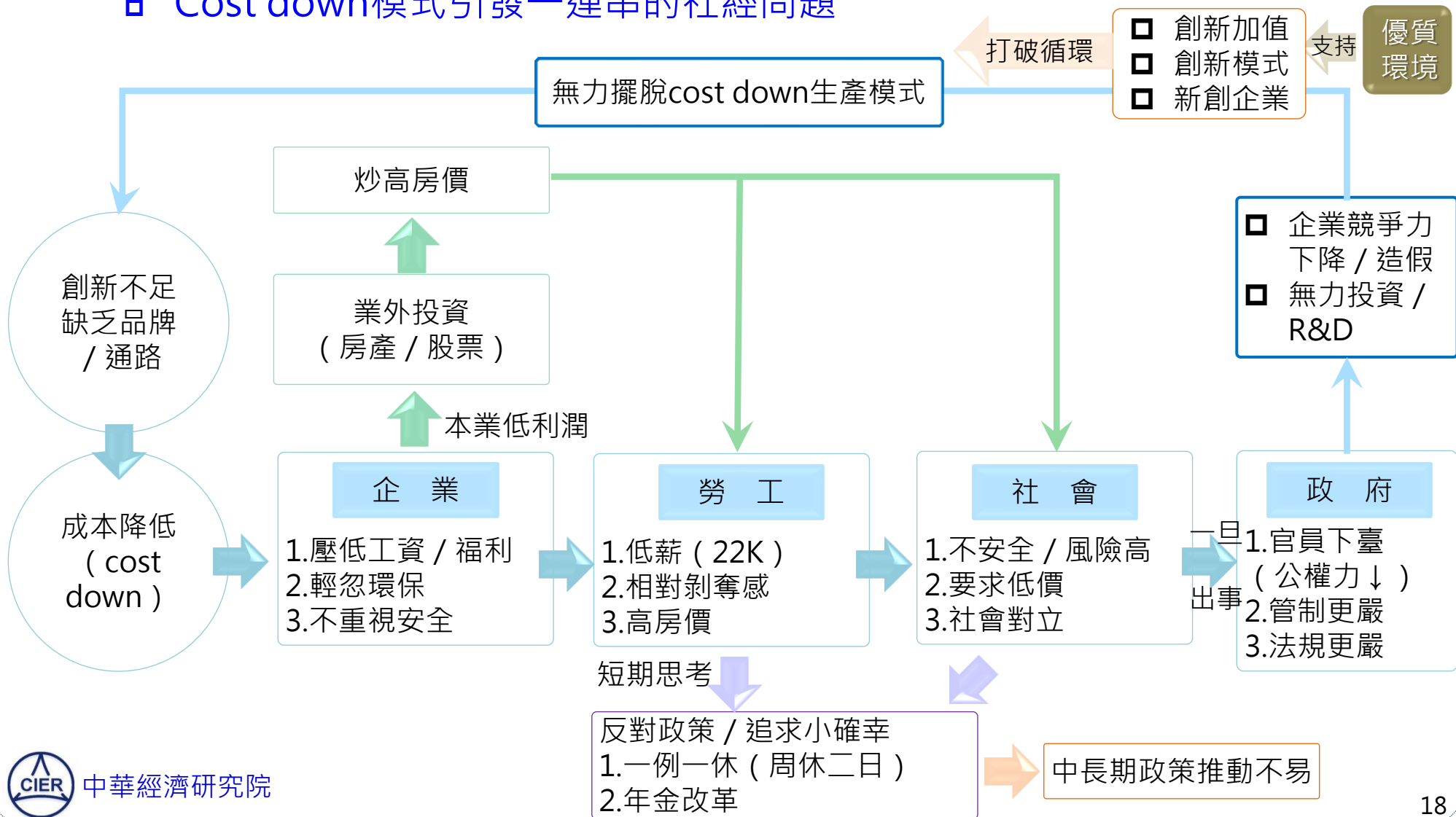
4.2006年、2007年總報酬金額係經基準校正後資料重新計算。

資料來源：行政院主計總處，受僱員工動向調查（歷年）。

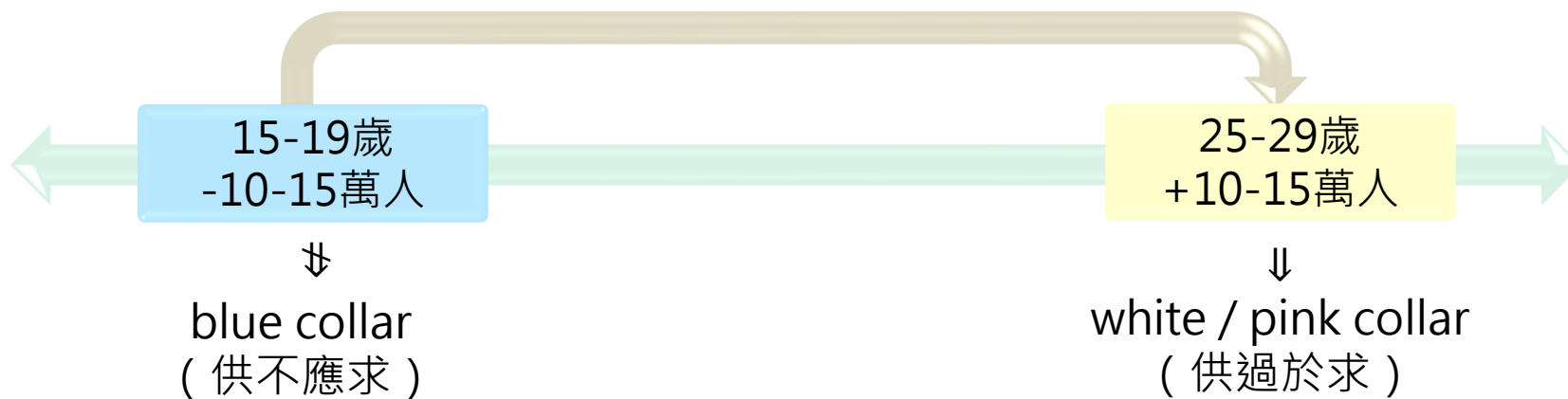
(二)、背後成因分析

1. 代工模式：成本降低，產業外移，高階消費人力外移

Cost down模式引發一連串的社經問題



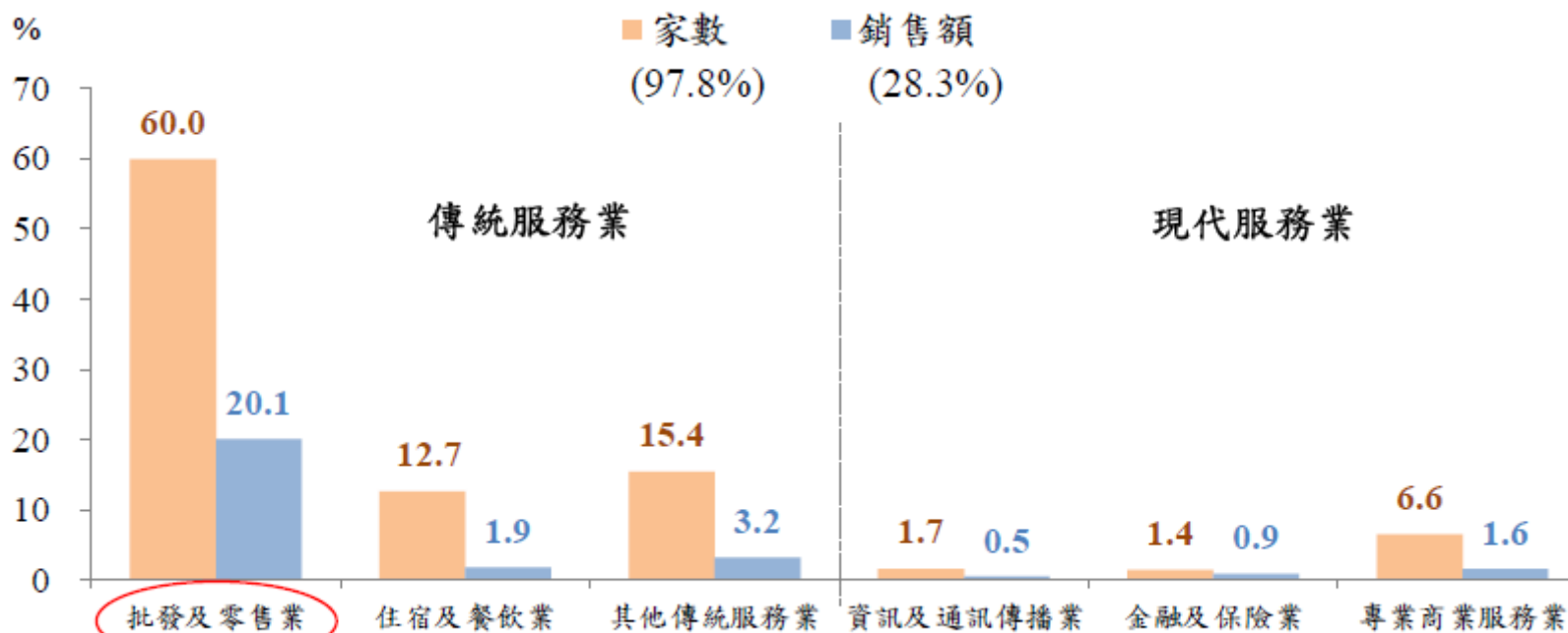
2. 專上教育過度投資



3.服務業規模小（內需市場小、管制多），缺乏高薪就業機會

▣ 服務業高薪的行業少

- 科技含量高（資訊、通訊服務）
- 金融
- 特許（銀行、電信）
- 跨境服務（國際連鎖、航空、國際觀光等）
- 壟斷或寡占（臺電、中油等）
- 證照（醫師、律師、會計師）



資料來源：中央銀行（2017），「央行理監事會後記者會參考資料」，20170323。

七、功能

1. 協助提供經濟發展所需資金

- 光復初期，高利率壓抑通膨，將資金導入銀行，再貸款給所需企業，促成經濟發展
- 匯率大幅貶值（1950年代末期），邁向出口導向經濟體，經濟快速起飛

2. 推動產業發展

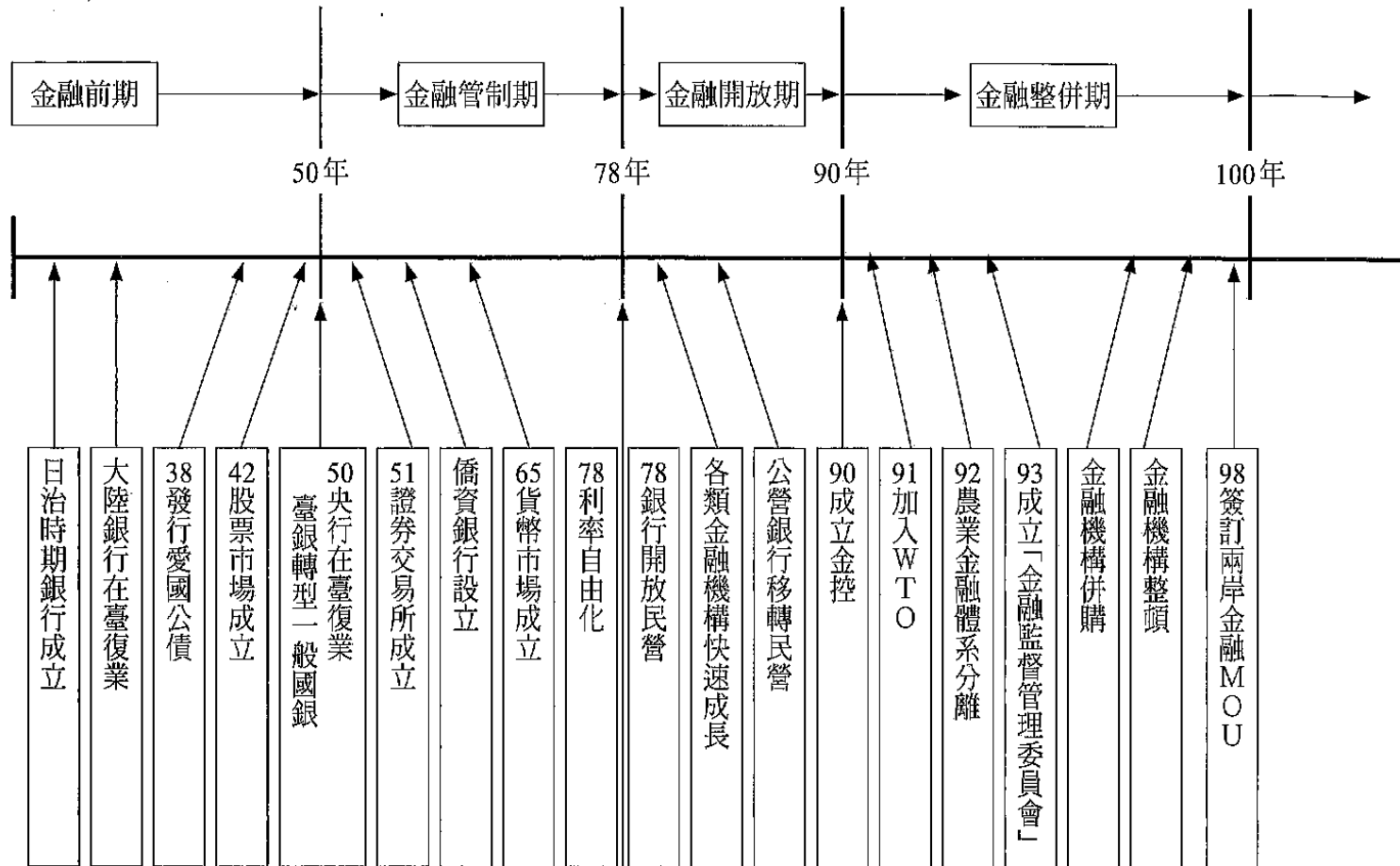
- 外銷：中國輸出入銀行（輸出保證）
- 中小企業：中小企業銀行
- 電子業：直接金融（direct finance）

3. 幫助企業上市 / 櫃，取得創投，快速茁長

- 義大利：家族企業（100年）
- 臺灣：華碩（1千萬元）、宏碁（100萬元）
→ 世界級大公司

參、金融體系的演變

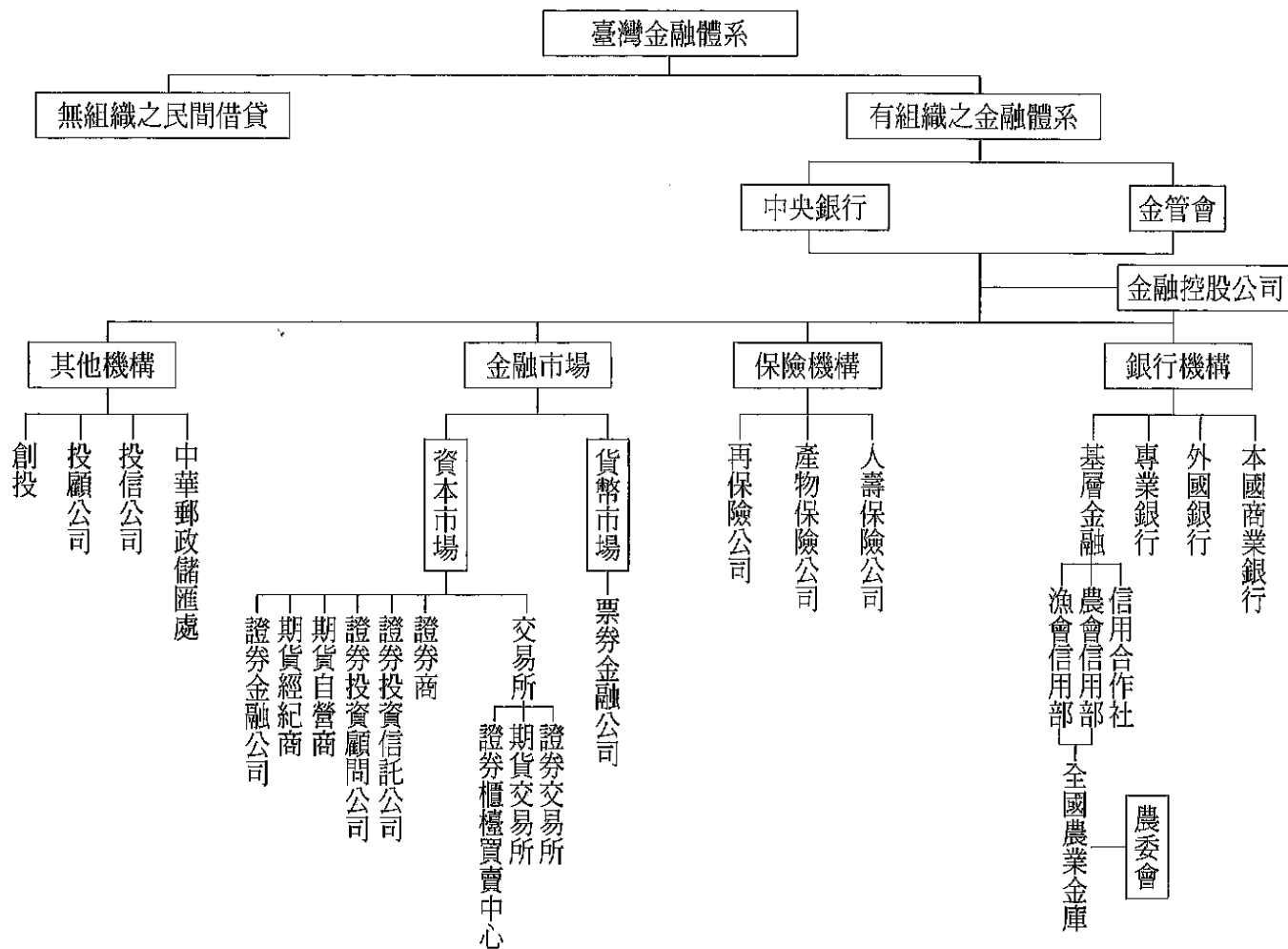
一、沿革



資料來源：中華民國發展史·經濟發展（上冊）。

圖8 臺灣金融發展階段

二、體 系



資料來源：中華民國發展史·經濟發展(上冊)。

圖9 臺灣金融體系(民國100年)

三、沿革及政策

(一) 金融開放 (1989 ~ 2000)

1.利率自由化

2.開放銀行民營化

- ✧ 資本額100億→2000年有53家
- ✧ 公庫民營化：三商銀 (2000年)

(二) 金融整併 (2001 ~)

1.2001通過〈金融控股公司法〉，2004有14家金控公司成立

2.過度競爭→合併→37家 (2008)

3.一、二次金改

- ✧ 第一次：二五八專案 (二年內逾放下降至5%以下，資本適足率達8%以上)
- ✧ 第二次：
 - ◆ 公股金融機構由12→6家；
 - ◆ 三家金融機構市占率達10%
 - ◆ 合併

▣ 1980年代以來臺灣金融大事簡表

年 代	事 件
1987年	匯率自由化
1989年	利率自由化
1989年	銀行開放民營
1997年	(亞洲金融風暴)
2001年	成立金控
2002年	加入WTO
2003年	農業金融體系分離
2004年	成立「金融監督管理委員會」
2008年	(國際金融海嘯)
2009年	簽訂兩岸金融MOU

資料來源：楊雅惠（2014），〈金融發展歷程與監理趨勢〉，臺北：中華經濟研究院研討會，7.25。

肆、新科技與工作

一、嶄新產業趨勢

▣ 嶄新經濟-

大智移雲（大數據、智慧製造、移動通訊、雲端運算）

■ 李開復

◇ 軟加硬加雲、穿戴設備，當所有東西都能連網，連能智能，都能軟硬結合，都是參與的契機

■ 資策會MIC

◇ ICT技術、應用與產品演進

關鍵應用

數位時代

- ▣ 資料保存
- ▣ 重覆讀寫
- ▣ 家用遊戲

網路時代

- ▣ 網路搜尋 / 電子商務
- ▣ 線上影音
- ▣ 行動語音

行動時代

- ▣ Web 2.0 / 社群網路
- ▣ 行動網路 / 行動影音
- ▣ 互動多媒體

雲端 / IoT時代

- ▣ 雲端服務 / 巨量資料
- ▣ 物聯網服務
- ▣ 智慧生活

▣ 顛覆時代

■ 科技的變化及市場顛覆

(1) 物聯網、雲端、大數據、3D列印、生產力4.0計畫

- ◆ 少量多樣，客製化生產
- ◆ 利用大數據了解供應商、消費者
- ◆ 長尾效應
- ◆ 創客 (maker) → 產業化 → 創業

智慧汽車

- ▣ 多媒體、導航、車輛追蹤、自動駕駛等
- ▣ 產值：6,000億美元 (2020年)

智慧工廠

- ▣ 安防監控、人力管理
- ▣ 智能營運、自動化
- ▣ 倉儲管理
- ▣ 2,740億美元



智慧家庭

- ▣ 智能冰箱
- ▣ 防盜系統
- ▣ 聯網電話 / 智慧汽車
- ▣ 產值：3,978億美元 (2020年)

智慧學校

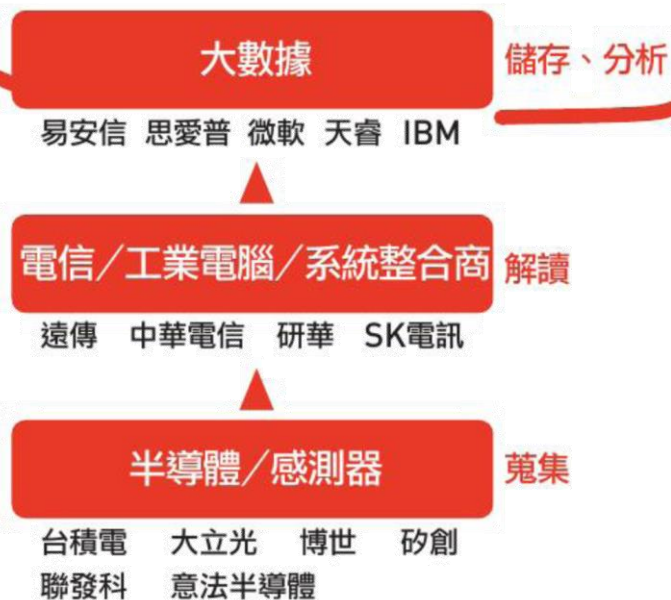
- ▣ 社群學習、課程聯網、能源管理、智慧保健 / 學習
- ▣ 345億美元

智慧醫院

- ▣ 電子病歷 / 遠距醫療
- ▣ 489億美元

資料來源：參酌經濟日報 (2015.07.21) A5版改寫。

撐起物聯網的3層架構 與代表企業



典範轉移

顛覆6大產業

1. 工業
可以藉由遠端監控、管理提高效率，達到「工廠自動化」，也可以節省能耗。光是力拓（Rio Tinto）一家便藉著「自動採礦」的概念，省下3億美元。

2. 農業
即時氣候資訊分析可以讓作物收成大增，朝「精密農業」邁進，預計可為杜邦、孟山都等農業生技公司帶來200億美元的新增營收。對於各地農民、農業帶來的收入助益，更遠不止此數。

3. 公用事業
光是以「智慧用水」減少漏水，就可讓整個歐洲在2020年前省下180億歐元（約6,230億台幣）。「智慧電網」更可讓整個電力產業出現結構性變革。

4. 醫療保健業
即時、遠距的醫療監測服務，可減少對專業人力的需求。根據摩根士丹利的研究，可減少1%到2%的總體醫療成本。

5. 零售業
廣為採用RFID和室內定位技術（beacon），更精確的倉儲管理，可將銷貨成本下降2%。根據估計，英國零售業（不含食品類）可因此省下50億美元。

6. 保險業
車聯網技術可自動偵測、預防車禍的發生。因此，富豪汽車（Volvo）已宣布將在2020年達到「零事故」的目標。這個趨勢，摩根士丹利研究認為，將對汽車保險業的商業模式以及潛在獲利，都將造成巨大衝擊。

資料來源：天下雜誌（2015），萬能物聯網給企業神力，572期，P78-86。

圖11 物聯網架構及顛覆產業

(2) 巨量資料

	舊時代邏輯	企業經營環節	零元時代邏輯	
	完全技術導向： 我會做什麼，所以生產什麼	產品開發	看見需求導向： 了解消費者要什麼，所以我做什麼	
	專注趨勢： 主觀預測技術趨勢走向，提前開發	研發過程	只想市場： 市場要什麼，我想辦法做什麼	
	不賠本做生意： 靠產品上市的高定價，回收投資與研發成本	經營模式	賠本賣賺更多： 高規格，卻近乎成本價或賠本銷售	
	只能賺一筆： 把硬體當作一次性買賣，連本帶利賺回來	定價心態	從頭賺到尾： 販售只是開始，從顧客使用產品開始產生的所有需求，賺到不用產品為止的最後一桶金	
	搞不清誰會掏錢： 藉由經銷商銷售，但自己無法掌握消費者的樣貌	銷售方式	掌握消費者荷包： 自己銷售，連結消費者，化消費者為粉絲	
	最關心獲利： 成效只看營收、獲利，未列入非數字表現	KPI	更加注重社群： 粉絲數、活躍程度、推薦率、口碑發酵度	
	只有死水資金： 自有資金、銀行借貸等「量入為出」捨不得燒錢的概念	資金	變出更多桶金： 提供「想像空間」，吸引天使投資、眾籌等資金來源	
	以冰冷的產品區分： 例如電腦部門、筆電部門、行動裝置部門	組織架構	以有效解決問題區分： 例如空氣方案可能包含空氣清淨機與空調、早餐小組包含廚房家電與智慧啟動系統	

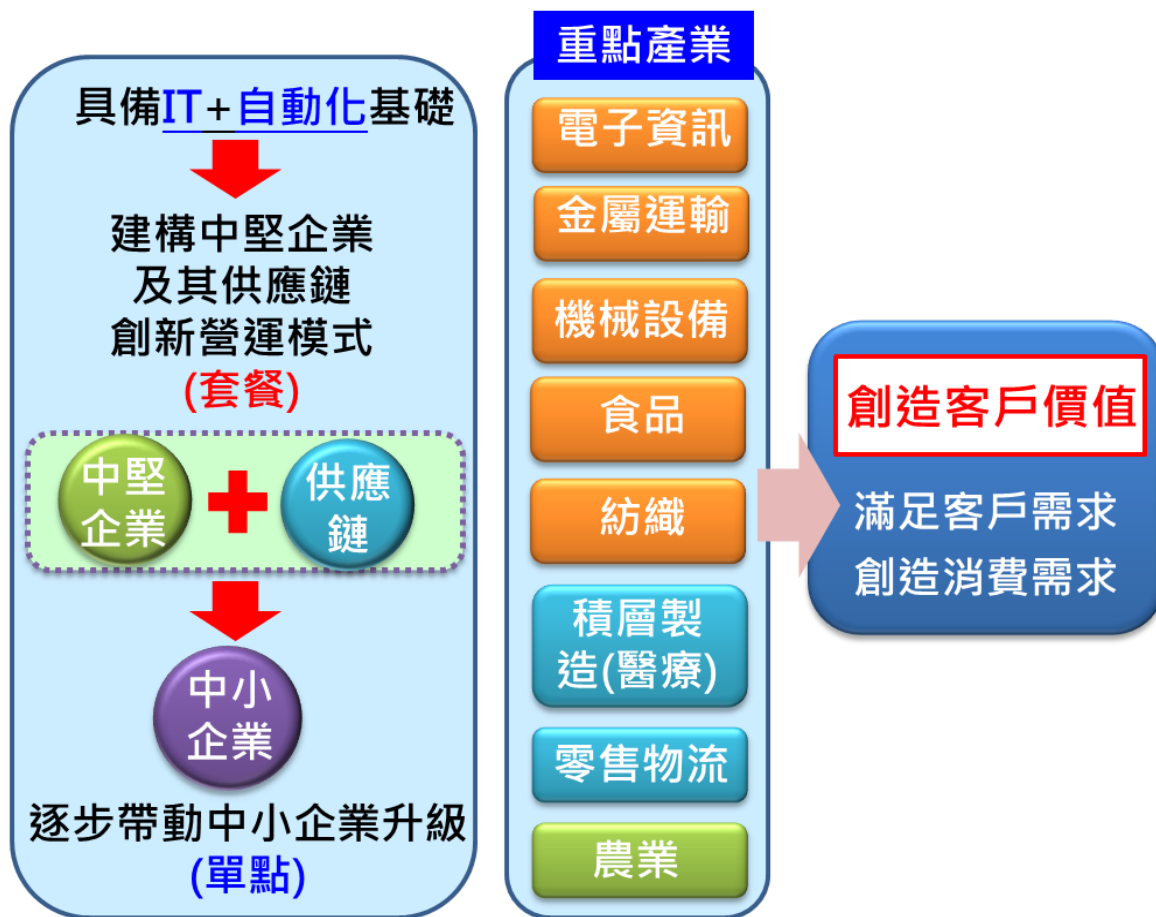
資料來源：商業週刊（2015）1438期，轉引自中歐國際工商學院策略學副教授陳威如。

圖12 新舊時代經營邏輯比較

(3)生產力4.0推動方向 (智慧機械化)

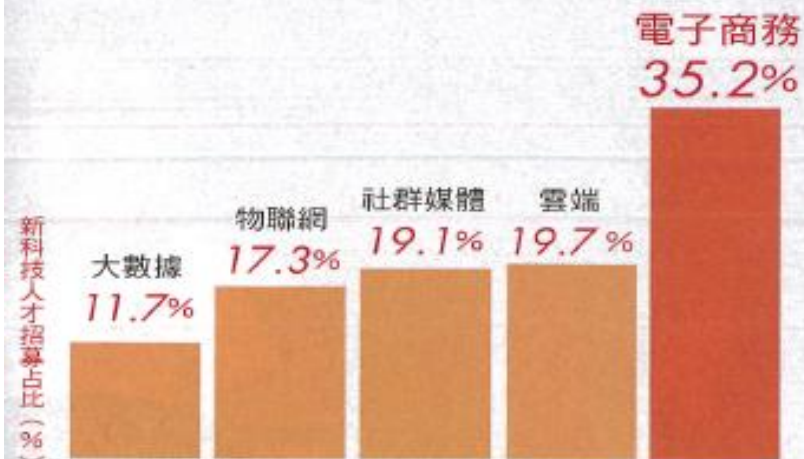
◆ 應用產業及對象：

- 應用於**製造業**、**服務業**及**農業**等重點領域產業。
- 具備**IT**及**自動化**基礎之**中堅企業**及其**中小企業**供應鏈。



■ 電子商務崛起 / 跨境電商蔚為潮流

需求大，全台企業搶著要



行情好，中國大陸高薪行業第一名

中國 10 大高薪行業	平均月薪 (新台幣萬元)
網路、電子商務	4.39
仲介服務業	3.87
專業顧問 (財會、法律等)	3.70
通訊、電信業等	3.69
證券、期貨、基金等	3.67
銀行業	3.59
信託、拍賣、典當等	3.57
IT 服務業	3.44
保險業	3.41
房地產業	3.29

註 1：台灣科技人才招募占比為 2015 年上半年資料

註 2：中國高薪排行為 2015 年春季數據

資料來源：商業周刊 (2015) · 1454 期轉引自。



■ McKinsey & Company

- 行動互聯網 (4-11兆美元)
- AI (人工智慧 ; 知識工作自動化) (5-6.5兆美元)
- 物聯網 (2.7-6.2兆美元)
- 雲端運算 (1.8-6.2兆美元)
- 機器人 (1.8-4.5兆美元)
- 無人汽車 (0.2-1.6兆美元)
- 電能儲能技術 (0.1-0.7兆美元)
- 3D / 4D列印機 (0.3-0.8兆美元)

臺灣

- 1.行動互聯網
- 2.AI
- 3.IoT
- 4.雲端運算

- 5.Big data
- 6.AR / VR
(虛擬實境 / 混合 / 擴增實境)

二、生產力4.0 (智慧機械化)

(一) 生產力4.0發展階段



資料來源：聯邦勞動與社會事務部(2015/04)·IEK研究整理(2016/04)。

(二) 邁向「工業4.0」世代的勞動社會改變*

■ 數位化帶動新工作模式與型態、影響就業機會

- ◇ 虛實整合系統 (CPS)、機器人、智慧軟體、大數據、物聯網，驅動全球邁向數位化經濟，帶動相關商機成長、改變傳統商業模式，改變了人的工作方式、促成多元工作模式及型態

(三) 智能化對於性別就業的影響**

1. 智慧自動化造成就業市場的重構

- ◇ 造成就業市場的重構，導致全球將失去 710 萬個工作機會，其中2/3將集中於白領階級的行政工作；然而電腦、數學、建築及工程相關領域，將創造 200 萬個新工作機會。至於在製造及生產領域，也將因為產業結構的改變，需重新部署所需求的工作技能並強化生產力。總體而言，在2015至2020年的5年之間，將有 510 萬個工作機會消失

*嚴萬璋、王寶苑 (2016)，「探究德國「工業4.0」世代之工作型態與挑戰對臺灣之啟示」，2016.04。

*許君禪 (2016)，「智動化對於性別就業的影響」，2016.05.12。

2.消失的工作，為數最多的是行政工作，5年內將消失470萬個，其次為製造及生產，將消失160萬個。在增加的工作機會中，商務與金融管理領域將增加約49萬個，其次為專業管理職，增加約41萬。其他增加最多的則包含電腦與數學、建築與工程等領域的新興工作，教育及訓練領域，增加約6萬多個工作機會

*資料來源：許君禪（2016），「智動化對於性別就業的影響」，2016.05.12。

三、金融科技

(一) 金融科技發展趨勢

- 月薪逾26K！ 機器人Pepper到這3家金融業上班囉！
- 未來更可能影響理專、內科醫師等

- 每月租金26,888元
- 擁有20個靈活的關節與27個感應器與平板電腦
- 主要負責叫號服務、櫃檯等候管理、契約變更交易處理、商品說明等

資料來源：鉅亨網2016/10/06。



首波：銀行營業部、永春分行
未來北中南共有20家分行設置



總行營業部、敦南分行



桃園、臺中、臺南、高雄、臺北
五大服務中心



(二) 金融科技人才需求趨勢

- 根據金融研訓院「2016年我國金融業營運趨勢展望調查」，目前我國金融專業人才需求以金融商品創新、財富管理以及企業金融為主，在大數據等金融科技崛起下，資訊人才也受到高度重視
- 目前，金融業最缺五類人才包括：產品設計師、系統工程師、數據分析師、行銷與風控人員等

人 才	知 識	技 能
產品設計人員	金融商品銷售模式、流程及 介面設計與開發 專案管理	領導管理 創新導向 品質導向
系統設計人員	技術研發 雲端科技運用	創新導向 資訊科技能力
數據分析人員	資料探勘與數據洞察 統計分析、計量、數理分析 資料庫運用 金融相關知識 數據分析與運用	創新導向 資訊科技能力
數位行銷人員	社群行銷及整合行銷 大數據分析與運用	創新導向 資訊科技能力 品質導向
風險控管人員	數位金融風險控管 電腦稽核	領導管理 資訊科技能力
註：五類人的共同能力，包括熟悉數位金融趨勢與應用、風險管理與法令規範，並具備策略性思考與分析推理能力。		

(三) 金融機構業者亦表示，大數據、電子金融以及行動支付等三大方面為最熱門的金融科技徵才領域

金融機構	新單位 / 新職缺	新增業務	成立時間
星展銀行	資訊兼營運 儲備主管計畫	專為培訓資訊兼營運兼具的 管理人才	2014
國泰人壽	客群經營部	資料探勘、專案企劃	2015.06
第一銀行	數位應用部	社群行銷、跨境支付、評估金 融科技投資案件	2015.09
富邦金控	創新科技辦公室	發想新的金融科技應用、評估 金融科技投資案件	2015.12
永豐銀行	空中分行	擴大電話客服能量，新增空中 理專和雲端開戶	2016
中國信託	電子營運聯絡處	彙整實體與電子銀行通路業務	2016

資料來源：「全臺80萬金融人，不變身就淘汰」，天下雜誌第590期。

(四) 數位金融人才應具備特質

以消費者角度出發

- 顧客體驗是未來重點，深刻洞察人心與各式各樣的情境，可以此模仿、推測使用者行為

時時保持好奇心

- 數位金融世界千變萬化，汰舊換新的速度飛快，應隨時注意並且快速掌握

不須純「金」、跨界更好！

- 跨界電商金融、社群金融、數據金融將是未來發展趨勢

強大的邏輯與分析能力

- 對數字敏感，自大數據中找到行為脈絡，可發現問題並轉化為收益

互聯網思維

- 以互聯網的思維提供許多過去未見的金融服務，如互聯網基金銷售、互聯網保險、互聯網信託、互聯網消費金融等

協作能力

- 金融創新服務需要與不同領域之人員進行合作，故必須具備良好之溝通與合作之能力

國際化視野

- 掌握全球金融發展趨勢，拓展海外市場

資料來源：整理自數位火星計劃論壇及業者意見。

伍、未來個人提升競爭力策略

一、面對的環境

▣ 3M社會

- M型社會
- M型產業
- 公司薪水M型化
 - ◇ 選擇對的行業 / 躋身公司前20%的地位

▣ 臺灣低薪的三座大山

- 製造業代工模式，毛利低，產業外移
- 專上教育過度投資
- 服務業缺乏產業化思維，以規範為主，致規模小，缺乏國際化競爭力及對高階人才的需求

二、投資

1.投資自己（語言、跨領域、差異化自己）

2.金融及地產投資策略（存第一桶金）

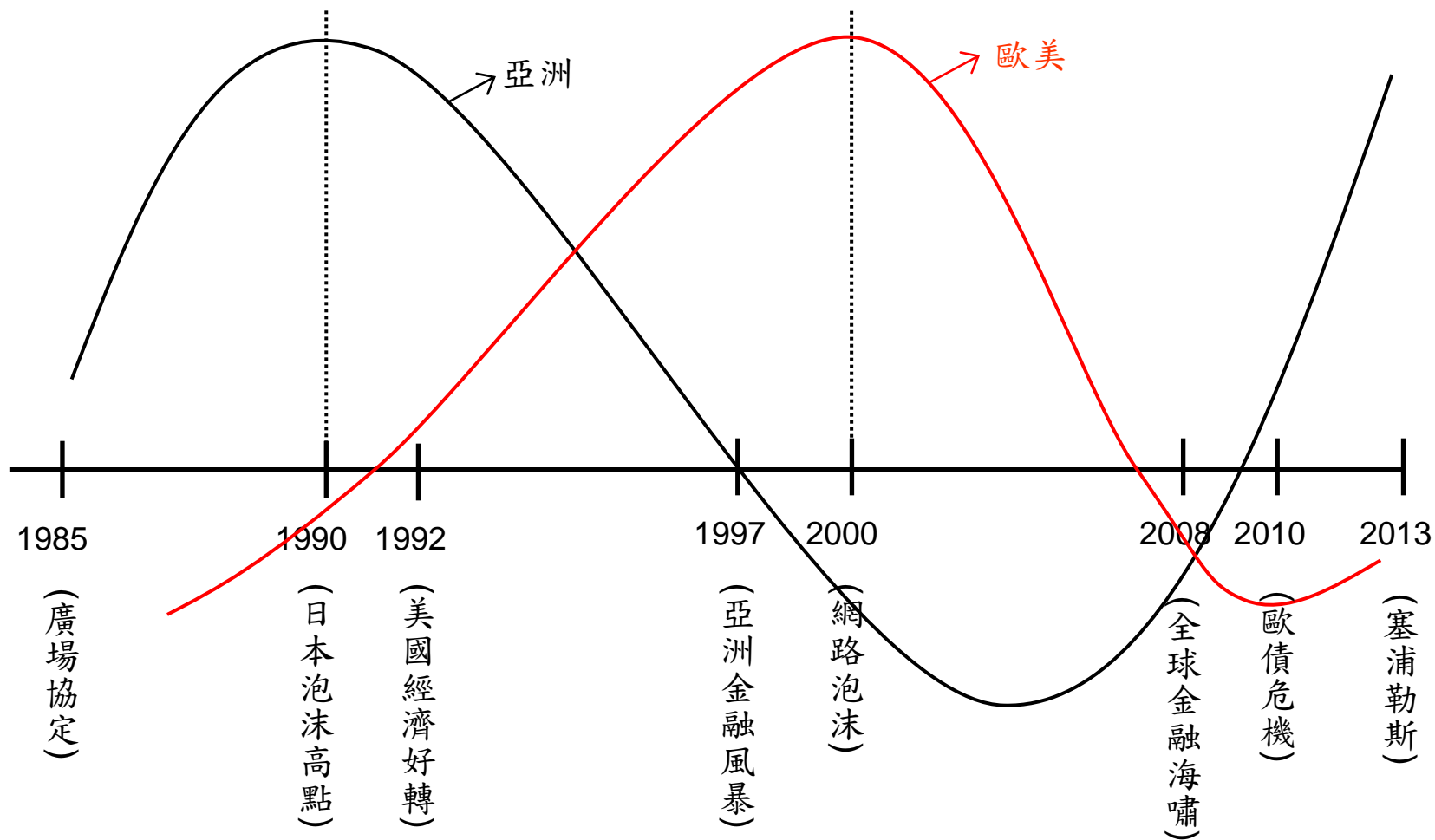
(1)黃金可長期投資

- ✧ 黃金三大上漲理由：通膨、美元下跌、戰爭
- ✧ 本身即為原物料（高價金屬）
- ✧ 短線漲多（本身就是風險）

(2)買房地產不用急

- ✧ 人口負成長
- ✧ 土地持有成本提高，房地合一，土地不再只是暴利工具
- ✧ 超過民眾負擔（房價所得比>10倍）
- ✧ 基本面不佳（三重壓力：景氣、轉型、兩岸）

- 國際化，使人才、資金、技術移動快速、頻繁，相互感染，金融危機間隔縮短，財務槓桿應謹慎



三、未來就業 / 產業發展方向

(一) 產業發展

1. 新興產業

- ◇ 生物科技、生物經濟、綠能
- ◇ 大智移雲 (大數據、智慧服務、移動通訊、雲端運算)

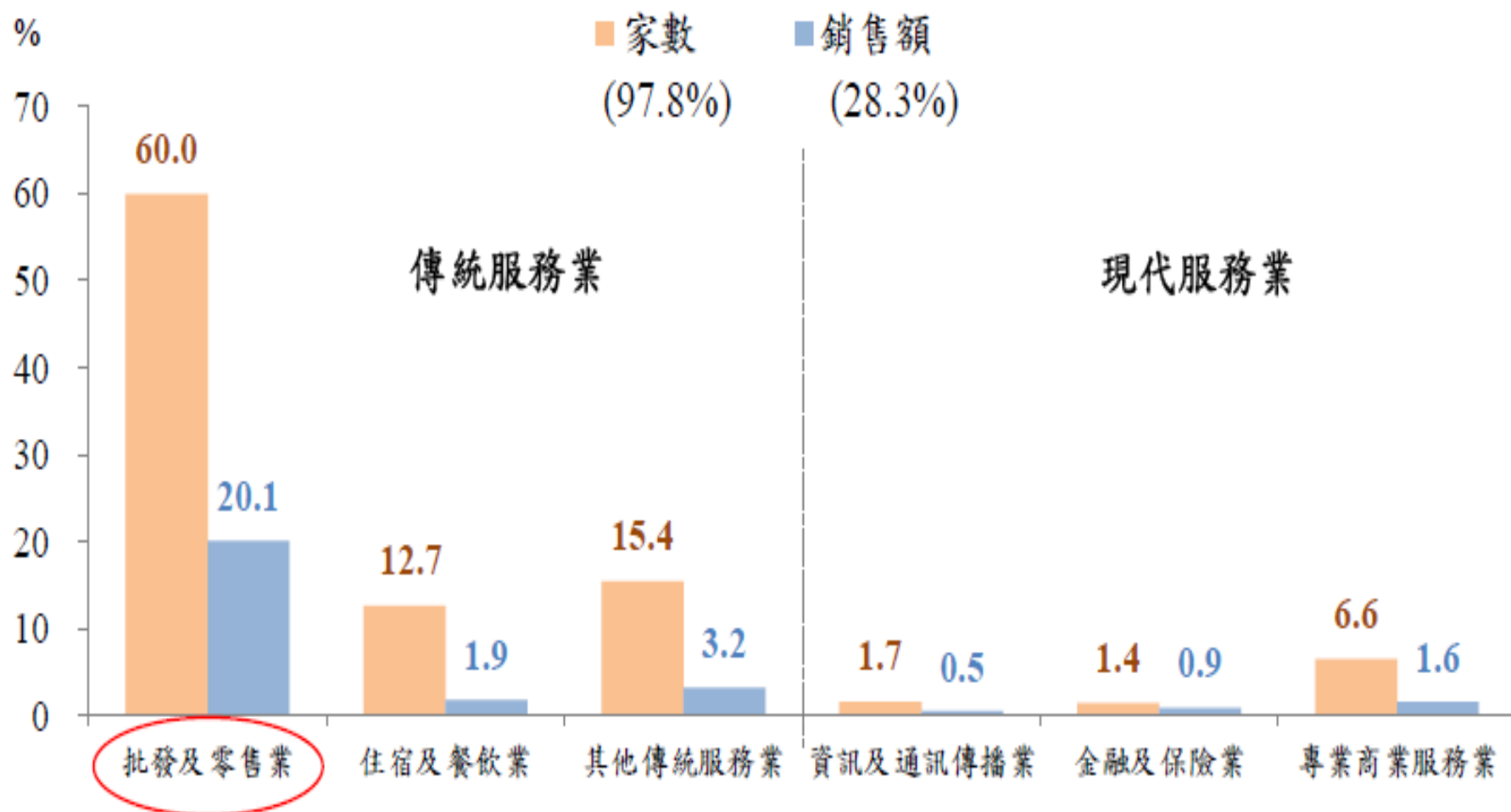
2. 新經濟產業

- ◇ 物聯網、big data、雲端、機器人
- ◇ 電子商務、第三方支付、行動支付、跨境電商
- ◇ 互聯網+ (可能顛覆的產業包括：零售、物流、金融、書店、租車、旅館、水力、電力服務等)

3. 服務業 / 製造業

- ◇ 製造業較有升遷管道及生涯前景
- ◇ 服務業必須有品牌、國際化、連鎖加盟
- ◇ 品牌 / 通路、國際化、連鎖加盟
- ◇ 代工必須全球#1、#2
- ◇ 六成的中產階級在亞洲 (印度、中國、東南亞) (2025年)





資料來源：中央銀行（2017），「央行理監事會後記者會參考資料」，20170323。

圖14 臺灣服務業屬中小企業之家數及銷售額占比 - 行業別分析

4.和人口老化、少子化、綠色、安全安心、平價優質領域接軌的公司（且能利用新科技，如行動支付、社群網路、big data之行業）

5.行業選擇

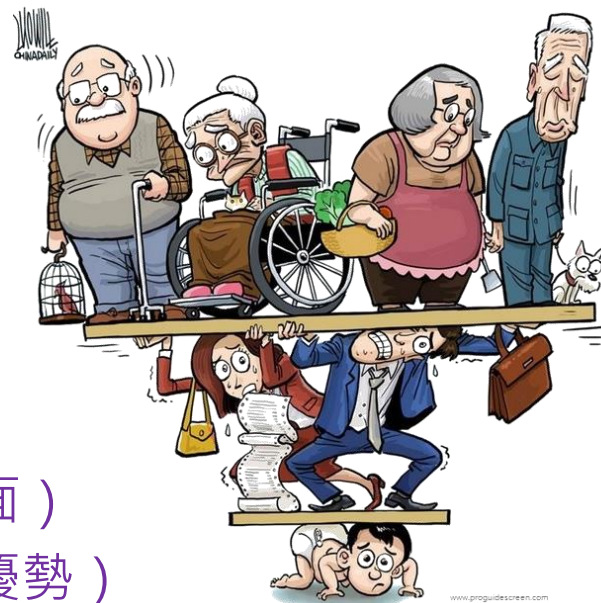
- ✧ 研究機構（空缺有限、博士生可獨當一面）
- ✧ 產業界（跨領域、語言能力、結合自己優勢）
- ✧ 外交官、商務代表
- ✧ 公務員穩定但容易體制化（看個性）

6.國內v.s.國外

- ✧ 國外（語言、提高移動力、就業機會）

7.產業選擇

- ✧ M型產業 / M型公司
- ✧ S-R（高薪）vs. L-R（品牌、海外概念及生涯規劃）



(二) 就業方向

1. 培養自己的 (跨國) 移動力

- ✧ 語言、跨領域專家、網路、EQ
- ✧ 贏家4張門票 (家世、婚姻、名校、網路)
- ✧ 網絡 (人脈、facebook、line) 6 x 6 → 所有人都認識

2. 公司薪水M型化

- ✧ 蹲馬步，培養自己的議價籌碼
- ✧ 前10%加薪快

3. 出國唸書和就業市場連結

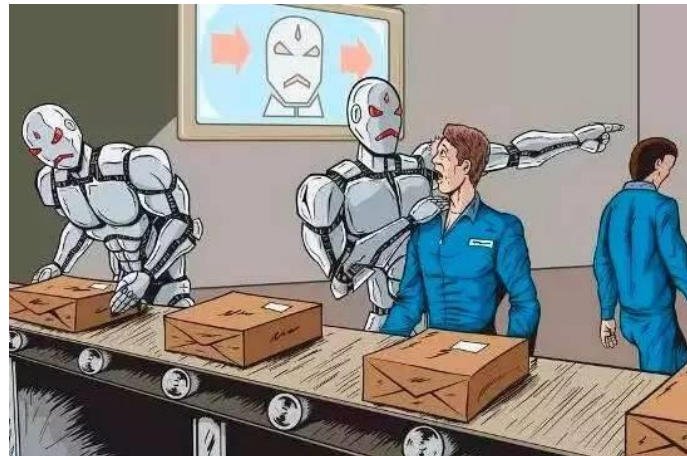
- ✧ 未來發展潛力較大：美國、德國、大陸、東南亞、香港、新加坡、日韓、印度
- ✧ 研究所當地市場大 → 就業機會多
- ✧ 文創 (電影大陸市場大) (技術在日本)、兩岸三地
- ✧ 研究所有經驗再回國，爭取中高階職位

4.個人特質及準備

- (1)創意、創新 (Colgate、3M、機場monitor) 形塑差異性&紀律
- (2)語言 (英、美、法、日【大國】←→香港、新加坡【小國】)
- (3)專業能力、國際觀
- (4)網絡 (4 Winners' ticket) : 差異化
- (5)國際移動能力 (語言、EQ、專業、人際關係)
- (6) S-R vs. L-R (生涯規劃)

(7)科技及數位能力

- ◆ 學習APP技巧→行銷必備 (劉維公 , 2017)
- ◆ 人工智慧 (AI) (知識自動化) 衝擊文創各行各業
- ◆ 科技、文化結合 (說故事)
 - 在地元素→說故事的內涵 (土地倫理)
 - AR/VR導覽是未來趨勢 (平面→立體)
 - 照片、考察
- ◆ 有想法，有價值，也要有作法 (solution) / Beat the change



(8)連結在地

- ◆ 偏鄉 / 老人 / 失智
- ◆ 專業換宿、體驗—竹山何培鈞
- ◆ 社會腦 (Social brain) —有溫度的大數據

(a)結伴經濟 (The engagement economy)

- ✓ Angry bird / Pokemon Go
- ✓ 消費者渴望結伴 (心靈、美感占有率是品牌關鍵)

(b)創業

- ✓ 性向
- ✓ 工作七、八年後成功機率高
- ✓ 先試水溫、上課
- ✓ 善用政府資源



(9)正向思考 (positive thinking)

- ◆ 不要太計較
- ◆ Say yes to job, also say yes to career
- ◆ EQ (老闆更辛苦)
- ◆ 第二興趣 (抗壓、EQ)

(10)讓老闆刮目相看

- ◆ 哇！哇！哇！（超過預期）（而非哇哇叫）

(11)賺錢→job / 熱情、興趣→career

- ◆ Stay foolish, stay hungry, stay positive ,stay passionate.

◇ 千禧世代的優缺點

優點

1. 善於使用新科技
(手機、網路、社群網路)
2. 創意 / 創新
3. 知識豐富、成熟

缺點

成也科技敗也科技

1. 不夠專心
2. 單向思考 (同溫層)
3. 不擅於溝通
4. 自尊心太強
5. Learning-by-doing



改善

區隔 (自身優勢)

1. 多元管道 (了解真相)
→ 利用新科技, 建立網絡
2. 專心、專業、跨領域、國際化
3. 溝通 (打敗同儕、機器人)
(替代理專、內科醫生)
4. 創意、創新+紀律
→ 落實、商業化

(三) 未來就業、科系選擇

■ 未來重要科系

- 1.法律 (個資、法規、公司業務、勞工權益、公司購併等)
 - 2.會計 (企業診斷醫師)、查帳時可以了解公司問題、未來規劃 (購併、人才聘用、企業診斷、現金流量、理財規劃、IP、跨國運籌等)
- ◆ 需要跨領域人才 (法律、經濟、國企、工科)
 - ◆ 臺灣需人孔急
(以前每年一萬名會計系畢業生，現祇剩五千人)
 - ◆ 有證照



(四) 未來找事應注意

1. 公司需求面

- ✧ 公司目標、座右銘
- ✧ 公司所需行業、關聯產業、客戶及面臨環境的變化、趨勢
- ✧ 和自己所學、專業如何配合
- ✧ 強調所學、成長過程即對公司高度嚮往，公司列為求職的優先志願



2. 個人供給面及長期生涯規劃

- ✧ 所學專業對公司的貢獻（不要說來學習的）
- ✧ 具創新、創意頭腦（舉例說明）（如社團、打工等）

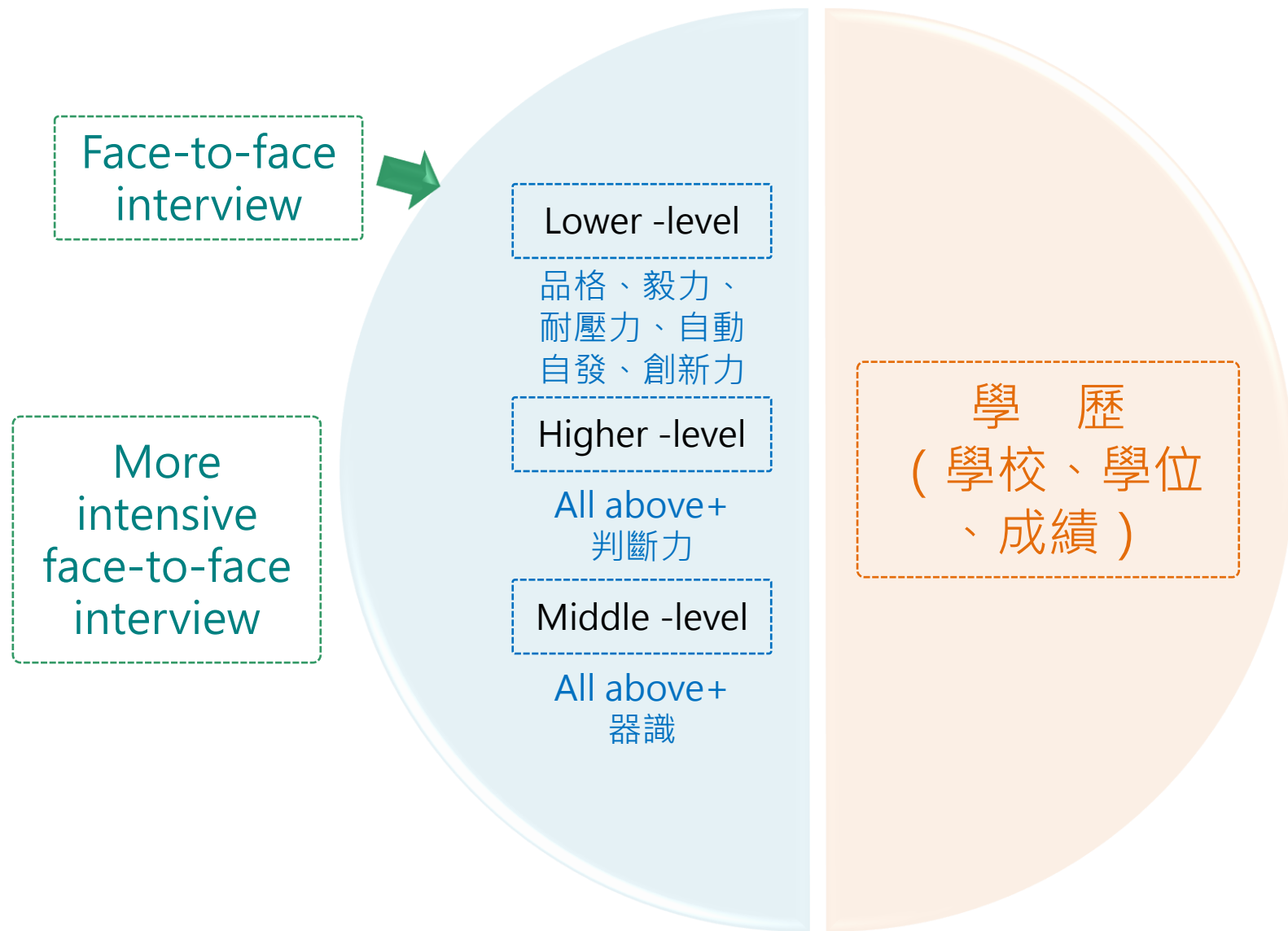
3. 個人人格特質

- ✧ 熱誠、富學習精神、合群、有領導統御能力（舉例）
- ✧ 可以加班 / 對公司的忠誠度

(五) 生涯規劃

- 30歲以前應培養專業，跨領域知識
- 30-35歲卡到好位置（生涯階梯）
- 40-45歲面臨職場天花板
 - ◇ 聚焦一、二項專業，且為同業廣為周知

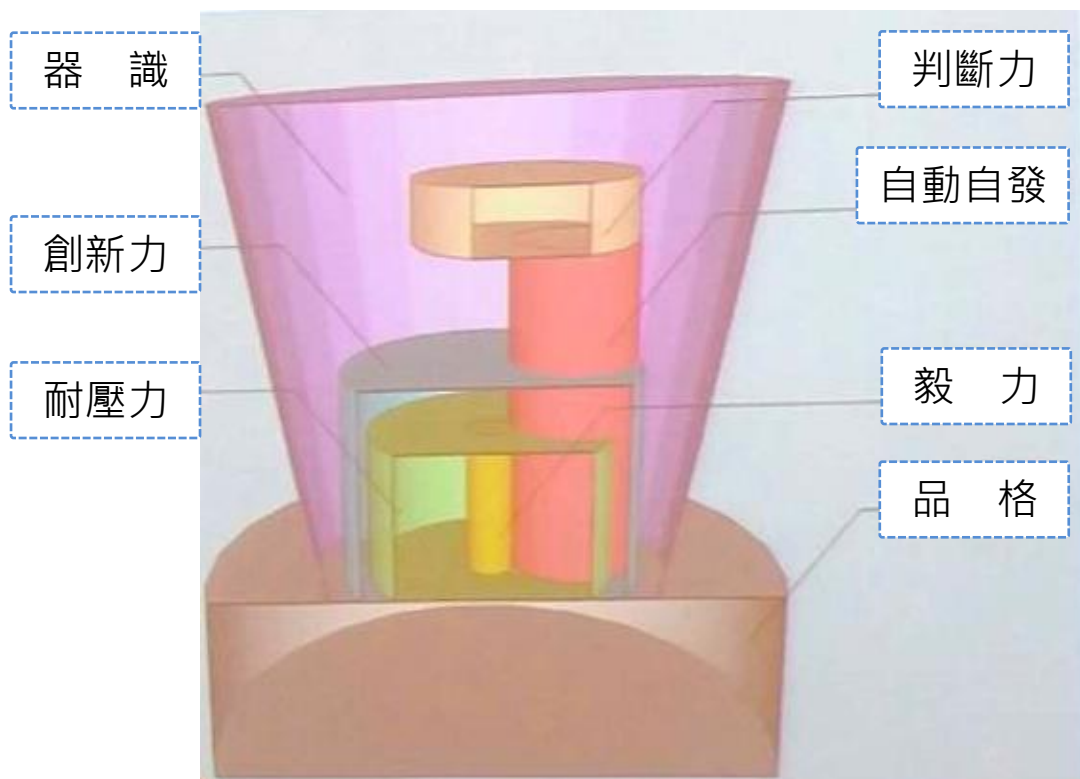




資料來源：台灣積體電路公司。

圖15 台積電人才甄選條件

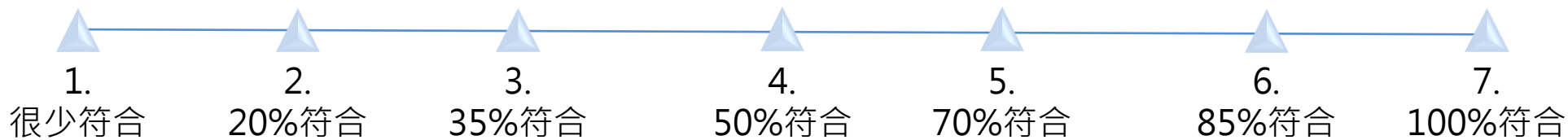
- 台積電HR與國立師範大學教授團隊合作，開發全新的選才系統
- 選才構面（品格、毅力、耐壓力、自動自發、創新力、判斷力、器識）間彼此部份關聯
- 除開發選才系統外，同時希望各組織進一步內化台積電選才標準與行為並身體力行



資料來源：台灣積體電路公司。

圖16 台積電選才構面

評估項目	問題
企圖心、精力及動力	- 是否表現企圖心、精力及動力來完成挑戰性目標？
耐力、沉著	- 在變動或逆境中具耐力、冷靜的態度？
適應力	- 對新環境（新夥伴、新工作性質）具適應力？
對公司的承諾	- 對公司有強烈承諾及長期發展？
勇氣	- ...
學習快速與運用	- ...
對機會與問題的創意方案	- ...
智慧	- ...
自發性、領導力及影響力	- ...
跨組織的影響	- ...



資料來源：台灣積體電路公司。

圖17 台積電判斷領導人才的問題

▣ 新鮮人面試「10大履歷問題+10大面試地雷」要小心

職面十大加分祕笈

- 1.言談展現對應職 / 產業的了解，適時發問
- 2.保持自信、積極、穩重態度
- 3.自備客製化履歷突顯個人優勢
- 4.攜帶作品/證照/競賽成績
- 5.面試前、後維持一致的良好態度（例如：電梯、化妝室、等候區皆保持良好儀態）
- 6.留下聯絡窗口，保持良好互動（例如：應試前去電確認面試細節、面試後寫感謝信）
- 7.說話速度適中，口齒清晰，聲音不宜過小或含糊不清
- 8.前主管/師長推薦信
- 9.具體列舉並量化自身優勢與能力
- 10.提早5-10分鐘抵面試現場，亦避免提前超過15分鐘到達

十大履歷問題

- 1.內容未更新 / 錯誤內容
- 2.太簡短 / 隨便
- 3.敘述冗長沒重點
- 4.寫錯應徵公司名稱 / 應徵職務
- 5.一式履歷走天下
- 6.錯字連篇
- 7.無照片
- 8.放生活照/過度修圖
- 9.鄉民用語/火星文
- 10.履歷版面凌亂/手寫履歷字跡潦草

十大面試地雷

- 1.遲到 / 爽約
- 2.沒有準備（對應徵企業 / 職務一所知）
- 3.只在意薪資福利 / 加班時間
- 4.打扮隨便 / 不修邊幅
- 5.應對不得體
- 6.過於緊張
- 7.過度自信 / 批判
- 8.回答過於簡短
- 9.面試過程滑手機 / 鈴聲大響
- 10.親友陪同面試

資料來源：陳素玲（2017），新鮮人面試「10大履歷問題+10大面試地雷」要小心，聯合晚報，2017/7/26。

感謝聆聽
敬請指教

