

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告
(出國類別：開會)

參加東南亞國家中央銀行研究及訓練中心（SEACEN Centre）「第7屆人力資本會議」、「第45屆人力資本及訓練處長級會議」

服務機關：中央銀行

姓名職稱：陳裴紋/經濟研究處副處長

朱靜郁/人事室副主任

陳于恬/人事室四等專員

派赴國家/地區：蒙古烏蘭巴托

出國期間：114年7月20日至7月23日

報告日期：114年10月7日

摘要

東南亞國家中央銀行研究及訓練中心（SEACEN Centre）「第7屆人力資本會議」、「第45屆人力資本及訓練處長級會議」於2025年7月21日至22日在蒙古烏蘭巴托舉辦，由蒙古中央銀行主辦。

「第7屆人力資本會議」，主題為塑造未來工作型態－為未來做好準備之中央銀行人才－數位時代所需技能。「第45屆人力資本及訓練處長級會議」主要研議 SEACEN Centre 2026年規劃辦理之活動計畫。本行經濟研究處副處長陳裴紋出席7月22日「第45屆人力資本及訓練處長級會議」；本行人事室副主任朱靜郁及四等專員陳于恬參加「第7屆人力資本會議」、「第45屆人力資本及訓練處長級會議」等會議；SEACEN Centre並臨時於7月21日下午6點召開「2026-2030年策略業務計畫會議」，邀請部分央行人員參加，本行與會人員亦在邀請之列。

本報告謹就上述「第7屆人力資本會議」、「第45屆人力資本及訓練處長級會議」內容摘要整理，並提出心得及建議，以供參考。

目錄

壹、目的.....	1
貳、過程.....	2
一、第 7 屆人力資本會議.....	2
二、第 45 屆人力資本及訓練處長級會議.....	9
參、心得及建議	12

壹、 目的

東南亞國家中央銀行研究及訓練中心（SEACEN Centre）「第7屆人力資本會議（7th SEACEN Human Capital Conference）」及「第45屆人力資本及訓練處長級會議（45th Directors of Human Capital and Training Meeting）」於2025年7月21日至22日在蒙古烏蘭巴托舉辦，由蒙古中央銀行主辦。

7月21日「第7屆人力資本會議」主題為塑造未來工作型態－為未來做好準備之中央銀行人才－數位時代所需技能。7月21日下午6點SEACEN Centre於蒙古中央銀行會議室舉辦「2026-2030年策略業務計畫會議」。7月22日「第45屆人力資本及訓練處長級會議」，會中研議SEACEN Centre所規劃辦理之2026年研訓活動，包括金融穩定、監理及支付清算、總體經濟與貨幣政策管理、領導與治理、人力資本等領域。

本次會議透過與與會代表的互動交流，深入探討了在數位時代下邁向未來的策略、創新與關鍵能力等議題，這些寶貴的知識與見解可供本行在人力資本的規劃與運用方面提供有價值的參考。

貳、 過程

7月21日SEACEN Centre召開「第7屆人力資本會議」，上午舉辦2場專題演講，各場次主講人就各議題講述後，由與會之各中央銀行代表會上提問，進行雙向互動溝通；下午舉辦分組會議，由參加人員分別針對4個議題進行腦力激盪與經驗交流。7月21日下午6點SEACEN Centre於蒙古中央銀行會議室舉辦「2026-2030年策略業務計畫會議」，由SEACEN Centre執行董事Cynyoung Park負責簡報，該中心正積極制定策略業務計畫，以提升其對會員中央銀行的價值，希望透過開放且具建設性的意見交流，共同完善該計畫。會議目的是在召開「第45屆人力資本及訓練處長級會議」之前，向部分中央銀行或貨幣機構簡報2026-2030年策略業務計畫，並蒐集回饋意見，以釐清方向並找出潛在的支持與合作機會。

7月22日召開「第45屆人力資本及訓練處長級會議」，會中就其所規劃辦理之2026年研訓活動，包括金融穩定、監理及支付清算、總體經濟與貨幣政策管理、領導與治理、人力資本等項進行討論，研議主辦中央銀行或貨幣機構。以下謹就前述會議主要內容分述如次。

一、 第7屆人力資本會議

7月21日「第7屆人力資本會議」時程表如下：

08:30-09:00	報到
09:00-09:15	歡迎詞
09:15-09:30	蒙古中央銀行代表致詞
09:30-10:00	合影
10:00-10:30	茶敘
10:30-11:30	地緣政治變動下的區域整合—機遇與挑戰
11:30-12:30	數位化國家的工作未來趨勢
12:00-14:00	午休用餐

14:00-16:30	分組會議/開放空間技術
16:30-17:00	整理重點成果與擬定行動計畫
17:00-17:15	閉幕

在數位轉型、自動化及新興科技快速重塑金融生態的當下，中央銀行面臨的不僅是適應變革的挑戰，更須引領潮流，打造具韌性、面向未來的工作團隊。本次會議上午由SEACEN執行董事Cynyoung Park分享「地緣政治變動下的區域整合—機遇與挑戰」，並邀請來自澳洲Strategic Workforce Planning Institute的Caroline Dickie女士，以及紐約TalentNeuron的Julius Baehr先生分享「數位化國家的工作未來趨勢」。會議下午舉辦具高度互動性與啟發性的分組會議，SEACEN會員中央銀行中負責人力資本的領導者與專家，透過跨單位腦力激盪與經驗交流，探索在數位時代下邁向未來的策略、創新與關鍵能力。

（一）地緣政治變動下的區域整合—機遇與挑戰：主要探討在地緣政治變局下，區域整合所帶來的機遇與挑戰，特別聚焦於亞洲經濟體。

1.區域整合具有潛力，可以緩解全球不利因素帶來的經濟和金融風險。

2.亞洲面臨的挑戰與機會：

（1）貿易整合強勁。

（2）金融整合相對薄弱但正在改善。

（3）區域和全球的宏觀經濟相互依賴性日益加深。

3.金融部門發展與整合

（1）整合潛力與效益：如果亞洲各國的金融市場連結更緊密，可以讓資金在不同國家之間更有效地流動，幫助平衡消費與分散風險。

（2）挑戰與限制：各國金融發展程度差距大，監管標準也不一致（如銀行管理方式、信用評等制度不同）。此外，缺乏統一的資訊揭露與互認制度，使資金跨境流動的效率降低。

（3）政策優先方向：

①建立更完善的支付與結算系統，確保資金轉移快速、安全。

② 建立區域層級的機制，及早發現金融風險並能在危機發生時應對。

4.區域再平衡的重要性：透過投資綠色能源、強化基礎設施、科技和人力資本發展來實現綠色和數位轉型；重新平衡國內和區域經濟符合亞洲的自身利益，以應對全球經濟挑戰和地緣政治緊張，並實現更具韌性和永續性的增長模式，採取更深入、更全面的結構性改革，並發揮中央銀行的角色。

5.中央銀行的角色：

(1) 支持結構改革：協助推動能提升市場競爭力與生產力的改革、強化制度與社會資本，並確保資金能有效運用在永續與韌性發展上，例如綠色能源與數位轉型。

(2) 確保健全的宏觀金融管理：在調整經濟結構的過程中，保持金融市場與物價的穩定，避免大幅波動影響民眾與企業。

(3) 推動金融發展與整合：鼓勵資金在亞洲國家間流動，促進跨境投資與消費，同時減輕地緣政治衝突帶來的經濟壓力。

(4) 發揮領導與人才管理功能：規劃長期策略，並培養具國際視野與專業能力的人才，確保政策能有效落實。

(二) 數位化國家的工作未來趨勢：

1.金融業數位化現況：

(1) 亞洲有74%的金融機構預期，到了2030年，AI將帶來重大工作變化。

(2) 60%的亞洲中央銀行已啟動數位貨幣（CBDC）測試或實驗性計畫，但僅不到四分之一的人資策略與數位轉型需求相符。

(3) 商業銀行在人員數位技能培訓上的平均投資金額，約為公部門的3至5倍，導致人才數位能力差距擴大。

(4) 商業銀行在AI技術應用上領先，包括風險模型、智慧合約、生物辨識驗證等，但監理機關多數呈被動應對，技術發展超前於人資準備度。

2.新科技對工作的影響：

(1) AI與數位化的影響已經發生，不再只是未來趨勢，尤其在監理、打擊詐欺、數位貨幣開發等領域變化尤為明顯。

- (2) 新技術會催生新的職務，同時使部分傳統職位消失或轉型，但多數組織尚未對此做好完整規劃。

3.受自動化影響最大的部門：

- (1) 影響最深的是工作量大、流程固定的部門，例如營運、支付與監理。
- (2) 高風險職位，包括交易處理員、合規檢查員、資料輸入員等，雖然這些職務對業務運作非常重要，卻常未被列為優先重新設計的對象。
- (3) 若未及早因應，可能導致人員流失及資源斷層，進而影響運作穩定。

4.最易被自動化的任務：

- (1) 報表製作、規則檢查、交易驗證、詐欺偵測等工作，已在大型商業機構逐步自動化。
- (2) 預估到2030年，中央銀行約有45%至60%的任務具高度自動化潛力。

5.未來最需要的技能：

- (1) 單純的技術訓練已不足夠，還需具備策略思考、快速適應與跨領域合作能力。
- (2) 主要能力缺口包括：
 - ①數據素養。
 - ②AI治理。
 - ③資通安全知識。
 - ④監理科技（RegTech）應用能力。

6.國際機構的人才培育做法：

- (1) 國際大型銀行已設立數位領導學院、數位人才輪調培訓計畫、AI必修課程，並推動內部數位職務流動。
- (2) 培訓對象涵蓋高階主管至新進員工，例如：
 - ①AI領導課程（高階主管）。
 - ②數位作業訓練營（中生代轉型）。
 - ③全球數位同儕網絡（跨部門能力發展）。
 - ④數位基礎證書（新人訓練）。

7.人資部門在數位轉型中的角色：

- (1) 人資須從單純處理行政作業，轉型為推動組織變革的重要推手。
- (2) 部份公部門數位轉型失敗的原因，與人資準備度不足有關。
- (3) 中央銀行應將人資納入數位治理與長期人力規劃，確保人才與組織同步迎接技術變革。

數位轉型和AI浪潮正以前所未有的速度重塑金融業，特別是亞洲地區的勞動力結構。商業銀行在技術投資和人才培育方面表現出更高的積極性，而公部門則面臨技術發展遠超前人力資源策略的挑戰。自動化對傳統、基礎但關鍵的職位構成嚴峻挑戰，且這些挑戰往往未被納入策略規劃。

策略思維、適應性和變革領導力日益重要；單純的技術技能提升，不足以應對未來的挑戰，如果未能及時行動，將導致人才流失、資源短缺，甚至數位轉型失敗。

人力資源成功的關鍵在於從被動的交易性職能轉變為積極的策略性驅動者；這意味著要預測未來技能需求，投資數據素養、AI治理、資訊安全等關鍵領域的技能提升，並將人力資源策略深度整合到數位治理和勞動力規劃中。

(三) 分組會議/開放空間技術

分組會議中係由成員主導討論議題、挑戰、緩解因素與建議，並在各中央銀行間分享可作為經驗借鏡與未來行動的實務做法。主持人依照各組議題，引導並協助討論進行。成員在每場分組會議中積極參與至少30分鐘後，可自由移動至其他分組會議參與交流。

1.議題一：2030年中央銀行未來人才—核心技能與關鍵能力

探討數位優先時代中，中央銀行人員所需的關鍵能力，包括數據素養、適應型領導力等。

隨著數位優先時代的來臨，中央銀行面臨前所未有的挑戰與機遇。在快速變遷的外部環境中，未來的人才必須具備多元且前瞻的核心技能，以協助機構應對金融科技創新、數據分析需求與綠色金融等新興領域。

首先，數據素養成為不可或缺的基礎能力。中央銀行員工需要能夠理解、分析並應用龐大的數據資源，支援決策制定與風險管理。進一步地，跨領域的整合能力也非常重要，因為未來金融議題涵蓋經濟、氣候科學、資安與技術創新等多重領域，單一專業已難以應對複雜挑戰。

此外，適應型領導力在2030年尤為關鍵。適應型領導力強調靈活應變、包容多元意見，以及推動跨部門合作。新一代員工，特別是Z世代，對於工作的價值觀和期望不同，組織必須調整管理策略，創造更開放且富有彈性的工作環境。

為了配合這些需求，中央銀行積極推動人才的「再培訓」(reskilling)與「技能提升」(upskilling)，同時擴展招募對象，納入工程師、氣候科學家、資安專家等非傳統金融背景人才。建立創新實驗室和人才庫，並強化數位金融、綠色金融及區塊鏈等專業領域的能力建構，都是未來人才策略的重點。

2030年的中央銀行人才需具備數據素養、跨領域整合力與適應變革的領導力，並在持續學習中提升技能，才能有效支撐中央銀行數位轉型與金融穩定的使命。

2.議題二：人工智慧（AI）與自動化—中央銀行人才管理的變革

深入了解AI與自動化如何重塑人才策略，涵蓋招募、績效管理、技能提升等面向。

AI與自動化技術的發展，正深刻改變中央銀行的人力資源管理策略，涵蓋招募、績效評估與員工技能培養等多個層面。AI不僅提升了人資作業的效率，更為人才選拔與發展帶來新的可能。

在招募環節，AI可透過分析大量應徵資料，提高篩選效率，並降低人為偏見，促進選才的公平與透明。然而，實務中仍需注意AI系統的治理與倫理問題，確保其決策過程公開且可問責，避免潛在的偏袒或歧視風險。同時，AI被視為輔助工具，不能完全取代人力判斷，並須防範作弊及數據濫用問題。

績效管理方面，AI可協助追蹤員工工作表現，並結合大數據分析提出個人化發展建議。這促使中央銀行在人才管理上更加精準，能針對員工的能力缺口設計差異化培訓計畫，促進技能提升與再培訓。

此外，AI驅動的自動化也讓中央銀行能從繁瑣的例行事務中釋出人力，將更多資源投入策略性工作與創新發展。這同時要求員工具備數位技能與數據思維，推動組織整體數位化轉型。

面對Z世代員工的特質，AI亦能幫助打造更彈性與參與感強的工作環境，透過數位平台促進溝通與協作，提升員工滿意度與留任率。

AI與自動化為中央銀行人才管理帶來全新機會與挑戰，透過科學化、人性化的策略設計，能有效促進組織韌性與未來競爭力。

3.議題三：領導變革—強化領導力與治理能力

討論敏捷領導力的培育、策略性人力規劃，以及應對數位衝擊所需的治理框架。

中央銀行的數位轉型與外部環境快速變化，對領導力與治理能力提出嚴峻考驗。敏捷領導力成為推動變革的關鍵能力，領導者需具備靈活應變、跨部門協作及開放心態，才能帶領組織突破傳統框架，應對多變且複雜的挑戰。

敏捷領導力強調「集體領導」而非單一領導者獨斷，促進跨部門間的合作與資源共享。新一代員工重視參與感與透明度，領導者必須透過開放對話與包容性管理，激發創新動力與組織凝聚力。

策略性人力規劃是領導變革的另一核心。中央銀行需建立針對未來技能需求的規劃體系，結合能力盤點與領導力模型，進行關鍵人才識別與培養。此過程涉及調整獎懲機制、導入數位工具與AI應用，並建構支持創新與學習的組織文化。

此外，治理框架亦須與數位轉型同步升級，透過法律與制度改革，強化政策問責與金融穩定，並轉變人力配置策略，推動「適才適所」的專業化管理。

在區域合作方面，領導者應推動中央銀行間的政策協同與資訊共享，積極參與區域金融機制，以因應跨境風險，提升整體金融韌性。

總體來說，強化領導力與治理能力，結合敏捷思維與策略規劃，是中央銀行成功實現數位與組織轉型的關鍵。

4.議題四：工作韌性與持續學習—打造未來導向的文化

探討如何培養終身學習、適應力與員工參與的文化，以發展出永續且具韌性的工作團隊。

面對技術快速發展與全球經濟不確定性，中央銀行必須塑造具備工作韌性與持續學習能力的組織文化，確保人力資本能長期適應並引領變革。打造未來導向文化的第一步，是建立整體學習文化與機制。中央銀行需推動持續學習與學習敏捷性，結合領導力、數位技能與軟實力的全面培育，促進員工持續自我成長與能力提升。

同時，工作韌性強調員工對變化的快速適應與心理彈性。鼓勵跨部門合作與開放式討論，設置建議箱與透明溝通管道，促進組織內部包容與信任，減少變革阻力。

針對Z世代的員工需求，中央銀行必須調整傳統的管理模式，提供彈性工作制度、即時反饋與參與感，並設計差異化薪酬與獎勵制度，提升員工歸屬感與留任率。

此外，數據驅動的決策文化日益重要，組織應積極導入數位工具與AI，支援透明且即時的決策過程，幫助員工掌握關鍵資訊與未來趨勢。

中央銀行需透過持續學習文化與韌性工作團隊的建構，才能在不確定與快速變動的環境中保持競爭力與長期穩健發展。

二、 第45屆人力資本及訓練處長級會議

7月22日「第45屆人力資本及訓練處長級會議」時程表及議程如下：

08:30-09:00	報到
-------------	----

09:00-10:00	第 45 屆人力資本及訓練處長級會議
10:00-10:30	茶敘
10:30-12:30	第 45 屆人力資本及訓練處長級會議
12:30-13:30	午餐與散會
議程	一、通過臨時會議議程 二、確認第44屆會議紀錄 三、SEACEN 2026年策略性業務計畫及2025年度訓練執行概況 四、2025年訓練執行情況及2026年訓練規劃 五、會員國表達主辦2026年訓練之興趣 六、其他事項 七、下次會議日期及地點

會中發表SEACEN Centre所規劃辦理之2026年研訓活動，包括金融穩定、監理及支付清算、總體經濟與貨幣政策管理、領導與治理、人力資本等領域。茲將SEACEN Centre 2026年研訓活動分述如下：

(一) SEACEN High-Level Conference and Meeting

1. Conference/Seminar in conjunction with Governors meeting
2. Conference/Seminar in conjunction with EXCO
3. Conference and Meeting of Deputy Governors (FSS)
4. Conference and Meeting of Directors of Supervision
5. Conference and Meeting of Directors of Payments
6. Conference and Meeting of Directors of Research and Monetary Policy
7. SEACEN Expert Group (SEG) on Capital Flows
8. 8th Human Capital Conference and 46th Directors of Human Capital and Training Meeting (M7)

(二) SEACEN Senior Executive Masterclass

1. Transitioning to net zero carbon emissions: Governance, macroeconomic management and sustainable finance (FSSP)
2. Senior Executive Masterclass in Central Bank Communications
3. Amplify : SEACEN Masterclass on Leadership that Transforms : Aligning Strategy, Technology and People (LGHC)

(三) Financial Stability and Supervision:

1. Emerging Technologies in Regulation and Supervision including AI, RegTech and Sup Tech
2. Cybersecurity and ICT Risk Management
3. Regulation and Supervision of Climate Risks and Disclosure Standards
4. Macroprudential Supervision, Risk-Based Supervision and Pillar 2 Implementation
5. Recovery and Resolution Regimes
6. Taxonomies and sustainable finance

(四) Payments :

1. The Future of Retail Payments : Digital Wallets, Mobile & QR-Code Payments & Retail CBDC
2. Cross-Border Payments, Regional Connectivity and Use of Local Currency Settlements
3. Building Safeguards Against Frauds, Scams and Use of AI Tools to Monitor AML/CFT

(五) Macroeconomics and Monetary Policy Management :

1. Monetary Policy Analysis I : Fundamentals, Operations and Strategies
2. Monetary Policy Analysis II : Fundamentals
3. Open Macroeconomy and External Sector Analysis I : Capital Account Liberalization and Capital Flows Monitoring and Management
4. Open Macroeconomy and External Sector Analysis II : Capital Account Liberalization and Capital Flows Monitoring and Management

5. Data Analytics and Visualization I : Fundamentals

6. Econometric Modelling and Forecasting II

(六) Leadership, Governance

1. Aspire : SEACEN Course on Leading Adaptively

2. Activate : SEACEN Course on the Leader in Me

3. Central Bank Governance Summit

(七) Human Capital

1. Digital HR Leadership : Shaping the Future of Central Banking Talent

2. Future-Fit Talent Strategies : Strategic Acquisition, Retention & Workforce

Planning for Digital- and Green-Ready Central Banks

(八) Thematic Clusters/Other Events and Projects

1. ASEAN Financial Integration Forum (AFIF) Course - (2 courses)

2. Cross-pillar course on Issues and Challenges in Central Banking - (2 courses)

3. Just-in-Time Seminar and Policy Summit - (2 programs)

4. Targeted Support (FSSP/MMPM/LGHC) - (2 courses)

5. Collaborative Research - (2 projects)

6. Proposed Project : Human Capital Competency Framework

參、心得及建議

亞洲在全球經濟格局中扮演關鍵角色，深化區域整合與強化金融合作，有助於分散外部衝擊，促進投資與消費，並有利於綠色轉型與數位轉型的推進。中央銀行除肩負維護金融穩定的責任外，亦應積極推動結構性改革與跨境協作，透過完善制度與人才優化，提升區域經濟韌性，確保長期穩健發展。

數位化與AI正快速改變金融業與中央銀行的工作內容，其變化速度往往超過人力資源策略的調整。中央銀行面臨的挑戰在於縮短「技術應用」與「人才準備度」之間的差距，及早識別高風險職位，並培養跨領域能力。同時，人力資源部門應成為數位轉型的核心策略夥伴，積極參與相關規劃與決策。提前布局人才發

展藍圖，推動跨部門技能培育及內部輪調，確保中央銀行在新技術浪潮中持續保持專業性、穩定性與競爭力。

2030年中央銀行人才需具備數據素養、跨領域整合與適應型領導力，這些能力對於面對數位時代的快速變遷和新興挑戰非常重要。未來的人才不僅需要傳統金融知識，還需具備多元專業背景，並持續學習以應對金融科技與綠色金融等領域的發展。

AI與自動化正深刻改變中央銀行的人才管理，提升了招募與績效評估的效率與精準度，同時也帶來倫理與治理上的挑戰。AI輔助使得人才管理更科學化，但也必須平衡技術與人性，確保決策的公平與透明。

在領導力與治理方面，敏捷領導成為推動數位轉型與應對變化的關鍵。集體領導與跨部門合作強調開放與包容，有助激發創新動力與組織凝聚力。策略性人力規劃與治理框架的升級也同時是確保中央銀行長期穩健發展的重要基礎。

工作韌性與持續學習文化是中央銀行面對不確定性與快速變遷的核心競爭力。塑造能快速適應變革、促進員工成長與參與的組織環境，特別是針對Z世代員工的需求，將有助於維持組織的活力與永續發展。

本行為配合業務發展需求，辦理下列相關事項，並將持續依據業務單位之需求，協助提升整體業務效能與員工滿意度，同時促進人才的全方位發展：

- 一、鼓勵學習AI知能與落地運用AI推動業務：選送同仁參加AI知能訓練、鼓勵同仁將AI工具導入日常工作流程，提升作業效率與決策品質。同時推動部門間經驗分享與應用案例交流，強化AI應用的廣度與深度。
- 二、辦理人才培育訓練課程：由本行各局處室資深優秀同仁擔任講座，辦理通識課程、進階課程及專題研討，讓同仁能夠在工作中學習、成長，並與時俱進，增進同仁對本行重要業務整體之瞭解，培育跨單位跨領域之人才。
- 三、培育關鍵人才：為提升關鍵人才（例如主管人員）積極任事與創新能力、管理能力，本行每年舉辦主管人才管理才能發展系列的專題演講；主題包括溝通協調、團隊建立、教練式領導等，2025年主題為「職場衝突管理與案例分享」、「敏感度覺察與案例分享」。

四、改版本行人事管理系統：本行自行開發之人事管理資訊系統，刻正進行改版測試作業，可運用該系統之人事選員、統計、決策支援等功能，進行人事資料統計分析，提供決策參考。

五、成立臺灣永續發展目標推動小組及工作小組：為建立本行永續發展組織文化，推動永續發展工作，本行訂定「中央銀行臺灣永續發展目標推動小組組織要點」，並成立推動小組及工作小組，辦理重大核心目標鑑別工作，確立本行永續發展藍圖，及「穩健金融、永續發展」願景。

本次會議的主題著重於塑造未來工作型態，為中央銀行人才做好未來準備；旨在有效應對數位轉型、自動化和新興技術所帶來的快速變化，為中央銀行規劃未來的人力資本發展路徑，並透過四個動態平行會議，深入探討各項關鍵議題，包括未來人才之核心技能與關鍵能力、AI與自動化、領導變革、工作韌性與持續學習等議題。

有關中央銀行未來人才的核心技能與關鍵能力，係探討在面對數位技術的發展，中央銀行人員所需的關鍵能力，包括數據素養、以及適應性領導等；有關AI與自動化，則在探討中央銀行的人才管理，如何有效應用AI與科技自動化，從事人力資源管理，包括從招募、績效管理，到技能應用發展等層面；有關領導變革，則在於強化領導力與治理，討論敏捷領導力發展、策略性人力資源規劃，以及應對數位挑戰所需的治理框架；至於工作韌性與持續學習，則期望建立具未來競爭力（Future Ready）的文化，檢視如何培養終身學習、適應性和員工參與的文化，以發展出永續且具韌性的工作團隊。

在不斷變化的全球環境中，中央銀行面臨著各種挑戰與轉型，而中央銀行人力資源部門亦不例外。為了面對數位金融、綠色金融和地緣政治動盪等新興議題，與會的講者們均強調培育具備創新、敏捷和跨領域技能的員工的重要性，他們也討論領導力、組織文化和人才管理等面向，在推動中央銀行面對外在環境及實現未來目標等所扮演的關鍵角色，並探討如何吸引和留住新世代重要人才，以及AI在招募中的合理應用。整體而言，均著重於人力資源部門如何從支援職能轉變為推動組織變革的核心力量。

當前金融環境變遷迅速，未來中央銀行人才需具備跨領域整合能力、數據素養及因應變革之領導特質，方能因應科技與金融融合所帶來之挑戰。會中指出「技術應用的發展速度往往超前於人才的培育與準備」，尤具啟發性，顯示人才發展須具前瞻性規劃，始能與時俱進，維持組織之專業性與穩定性。

此外，敏捷領導力、策略性人力規劃與持續學習文化，亦為中央銀行強化組織韌性之重要基礎。透過觀摩各國經驗，深切體認人才發展已不再為單一部門之任務，而係全行策略發展之一環。面對數位化、AI迅速發展及區域經濟高度變動等挑戰，中央銀行未來所需之人才將朝向多元、具前瞻性與跨領域能力之方向轉型。未來可適時規劃敏捷領導力、持續學習等相關主題之專題演講，以培育具備未來競爭力之專業人才。