

<<证券经纪人与证券经纪人制度研究>>

图书基本信息

书名：<<证券经纪人与证券经纪人制度研究>>

13位ISBN编号：9787505894617

10位ISBN编号：7505894617

出版时间：2010-6

出版时间：经济科学出版社

作者：韩世君，初英 著

页数：167

字数：250000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<证券经纪人与证券经纪人制度研究>>

内容概要

作为社会科学中发展得最早和最为成熟的一门学科，经济学历来都是一门显学。

以1776年亚当·斯密出版其巨著《国富论》为标志，在现代经济学诞生的200多年中，经济学取得的进展和成就真是令人惊叹。

这门学科虽然并非发轫于中国，但却在当代中国改革开放背景下大放异彩。

今天，离开了经济学的思维和语言，我们就无法对丰富多彩的经济问题进行恰当地思考，更不用说提出解决问题的适当方案了。

另一方面，作为当代中国乃至世界范围内一个具有划时代意义的事件，中国的改革开放和经济社会深刻转型，也为经济学绽放异彩提供了广阔的舞台。

因此，中国的经验和发展模式需要用经济学的工具去概括、去提炼、去升华；同样，中国在社会转型和经济发展进程中涌现出来的众多难题，特别是空前的地区差距与贫富分化，日益严峻的生态与环境灾难，逐步蔓延的腐败和亟待修补的制度漏洞，乃至宪政体系的完善与和谐社会的构造，亦需用经济学的视角去审视、去反思、去应对。

<<证券经纪人与证券经纪人制度研究>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 证券经纪 第二节 证券经纪人 第二章 证券经纪机构与证券经纪人 第一节 证券经纪与证券经纪机构 第二节 证券经纪机构与证券经纪人 第三章 美国的证券经纪制度与证券经纪人 第一节 美国的证券经纪机构 第二节 美国的证券经纪人 第三节 注册投资顾问(RIA) 第四节 美国证券经纪与证券经纪人的法律规范 第四章 美林证券的证券经纪人与证券经纪人制度 第一节 美林证券概况 第二节 美林的证券经纪人制度 第五章 爱德华·琼斯的证券经纪人与证券经纪人制度 第一节 爱德华·琼斯公司历史 第二节 爱德华·琼斯公司的证券经纪人管理体系 第三节 爱德华·琼斯公司证券经纪人制度的特色 第四节 金融危机后的爱德华·琼斯 附：约翰·巴奇曼的备忘录 第六章 美国证券经纪人的职业特征与生存状况 第一节 新经纪人如何生存和发展 第二节 佣金提成比例 第三节 熊市下证券经纪人如何生存 第四节 分支机构经理 第五节 美国证券经纪人基本情况 第六节 证券经纪人与财富管理师 第七节 美国证券经纪人的三种商业模式 第七章 次贷危机给美国证券经纪人带来的新变化 第一节 麦道夫案及其影响 第二节 大型证券经纪公司的危机 第三节 证券经纪人的独立 第四节 新型证券经纪公司的兴起 第五节 对证券经纪人监管的新变化 第八章 我国证券经纪人与证券经纪人制度的探索 第一节 富友的证券经纪人制度探索 第二节 大鹏证券等证券机构证券经纪人制度探索 第三节 我国证券经纪人制度的几种主要模式 第九章 创新经纪业务模式下的证券经纪人与证券经纪人制度 第一节 银证通与驻点销售 第二节 网络证券经纪与证券经纪人 第三节 互联网时代证券经纪人的职责 第十章 我国证券经纪人制度几个问题的探讨 第一节 证券经纪人的身份问题 第二节 证券经纪人类型模式选择问题 第三节 经纪人的薪酬考核体系 第四节 佣金与奖励的问题 第五节 证券经纪人的税收与成本 附录 参考文献 后记

章节摘录

4.招聘之后的长期培训计划：对于新人职的人员，琼斯将其制订长达两年的培训计划，并且对于老的经纪人每年都会有固定比例的培训投入。

琼斯公司的经纪人具有各种背景，包括CPA、教师、律师甚至牧师。

不到10%的新经纪人来自于其他证券公司。

公司也有些经纪人流失到其他证券公司，但是也吸引一些别的证券公司的经纪人，基本上可以弥补损失。

针对退伍军人与预备役军人制订的招聘计划可以让这些“战士”能重新找到“战友”的感觉，如果新加入的证券经纪人曾经是军人，他可以选择以前的军人作为自己的指导人，或者参与附近军人经纪人组建的俱乐部。

在招聘新经纪人的过程中，公司强调在运作分支机构、培训计划以及薪酬计划过程中的独立性。随着琼斯公司知名度的提高，经纪人来源也不断丰富，各大招聘网站、经纪人专业网站上长期有琼斯的招聘广告，而在2008年启动的“挖人”计划则为琼斯公司提供了很多优秀的高端经纪人。

对于普通经纪人的招聘录用比例大约为1 / 10或更低。

首先通过电话来筛选，大约能筛选掉一半的求职者。

电话面试主要确定求职者是否与琼斯的“十个成功的主题”相匹配，包括信心、说服力和风险意识等方面。

招聘并不要求求职者具有大学文化程度，但是求职者必须具有稳定的职业经历，而且在其职业经历中，收入和责任感要不断上升。

在通过了电话面试之后，候选的经纪人通常要与一个曾经接受过面试技巧训练的证券经纪人进行面谈。

如果顺利通过证券经纪人面试、背景测试等多种测试，求职者就能获得职位。

新员工入职之后，公司为每名新员工制订了长达6个月的培训计划，在获得注册经纪人资格之后，还有12~18个月的实习。

因此公司在培训方面投入了巨大的精力。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>