第一图书网, tushu007.com

<<中国期贷业发展创新与风险管理研 >

图书基本信息

书名：<<中国期贷业发展创新与风险管理研究-5>>

13位ISBN编号：9787509537305

10位ISBN编号：7509537304

出版时间：2012-8

出版时间：中国财政经济出版社一

作者：中国期货业协会 编

页数：317

字数：458000

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

内容概要

为了提高研究成果的质量和实用价值，在开展研究工作时，我们坚持实用原则，有针对性地就期货市场基础理论、制度建设以及行业发展中需要解决的问题等开展系统的研究。
自项目实施以来，“中期协联合研究计划”得到行业各方和社会研究机构的广泛关注，参与申报的单位超过200家，前七期项目形成课题成果72项。

《中国期货业发展创新与风险管理研究（5）》包括了第七期“中期协联合研究计划”5篇公开招标课题研究报告以及1篇协会牵头自主研究的课题报告。
这些研究报告都是在各课题组研究人员的辛勤努力下，经过认真研究和严格的专家评审才呈现在读者面前的。

书籍目录

境外一流期货公司研究与借鉴
商品金融化及其对期货市场的影响
期货公司上市问题研究
期货公司员工绩效考核和激励机制
期货公司服务产业客户模式研究
期货公司营销和客户服务体系建设研究

章节摘录

课题组将从培训、休假、荣誉称号、晋升、放假、职业生涯规划这6个方面介绍非薪酬激励：

（1）培训。

人均培训成本方面，期货行业整体投入不足，2009年为1434元，远低于其他金融行业水平，2009年基金行业人均培训成本为8000元，证券行业平均值3938元。

期货公司在人员培训方面的投入不高，且各家公司相差较大，行业平均为人均1671元，但投入较少的公司每年仅有数百元。

作为一种提高员工业务及管理知识、专业技能和综合素质，激发员工工作积极性，强化公司竞争能力的手段，期货公司已经逐渐意识到培训开发对员工所产生的巨大激励作用。

但期货公司现有的培训开发实施比较被动，多数公司只是参加中国期货业协会组织的各种培训，并没有形成属于公司自己的一套培训班子和培训体系，且开展的培训课程多数针对业务人员、市场前台人员、研究人员和技术人员，少数是针对期货公司高管的培训。

期货公司可以参考由分析师讲授或是内部员工交流的培训。

利用外部培训作为团队内一两个人的竞赛奖励可起到非常明显的激励效果。

但一定要对外部培训的参加者建立一个结构性的计划，让其在返回时为其他员工在研讨会上作一个简要的介绍。

这样就可使每个人都可以极小的代价获得知识与经验。

（2）休假。

实行争取休假时间的竞赛。

为争取15分钟或者半个小时的休息，员工会像争取现金的奖励一样努力工作。

另一种做法较为普遍，就是在国家法定节假日的基础上实行带薪休假。

在多数情况下，当员工面临选择现金和休假奖励时，他们都会选择休假。

期货公司里，尤其是一些专业团队，如果更好地完成了绩效，最好用带薪休假进行奖励。

（3）荣誉称号。

在传统中有“先进工作者”和“劳动模范”等一系列荣誉称号，但是员工的行为是多层次的，期货公司可以根据自身的需要设置丰富多彩的荣誉称号，以充分地调动员工的工作积极性。

对员工进行荣誉奖励，可在开大会的时候当众表扬一些优秀的员工，或是颁发荣誉证书，请他们介绍经验等，让他们为了维持这种荣誉而更加努力地工作。

（4）晋升。

晋升是一种效果强烈的激励手段，在不影响效率的前提下应尽量多设“官职”，为员工提供管理、业务序列双轨道职业发展通道，更高程度地提高员工的满意度，发挥职工的潜力。

（5）放权。

权力需要是一个非常重要的激励因素，期货公司高管层应该让具有权利需要的员工参与一些重大的决策，使他们感觉到自己拥有一定的决策权，或是在安排任务的同时给予其权力。

因此，若他们能够接到与自己能力相适应的或是略大于自己能力的工作，就会感到上级对自己的重视和重用，体验到自己的价值，从而努力地完成任务，而他们在另外的一群人中又拥有一定的权力和影响力，此方法一般针对管理类人员。

……

第一图书网, tushu007.com
<<中国期贷业发展创新与风险管理研 >

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