

如何规范我国上市公司的公司治理—结合我国（或你所在的公司）情况，说明公司治理和组织设置的原则。-股识吧

一、结合我国（或你所在的公司）情况，说明公司治理和组织设置的原则。

公司组织机构是公司存在和运行的制度体现与保障，是公司成为法人组织的必要条件，也是公司实现有效治理的基础。

1、组织机构设置的原则 公司组织机构设置的原则，是指在公司法和公司章程的框架下构造公司的组织机构，明确其各自的职权范围，协调相互运作关系，以期实现良好的公司治理时所应贯彻的基本精神和规则性要求。

（1）股东权力原则 在公司财产上，虽然从法律角度看，公司作为法人财产的合法所有人，而股东只享有对公司的股权。

尽管在法律上股东已经丧失了所有权，但在实质上，他们仍是公司财产的所有者，这不仅因为股东仍通过股东会和行使股东权对公司财产施加着间接的控制，也不仅因为股东仍是公司一切经营利益的受益者，而且最重要的是当公司解体时，股东将是公司剩余财产的分配者或享有者。

基于这样的原因，公司组织设置原则首要的就是确定股东对公司事务的最终决定权，即股东会是公司的最高权力机（2）激励与约束并举的权力制衡原则 在制度设置时，必须将所有的人都考虑为理性的“经济人”，其行为目的都是为了追求自身利益最大化的结果。

然而，公司股东、董事、经理之间利益并非完全一致，为了避免公司的各种利益主体在追求自己利益最大化时损害股东及利益相关者的权利，就必须对其进行约束以达到权力的平衡。

权力失衡将导致股东利益受到损害，从而产生法律风险。

（3）信息透明度原则 信息透明度并非单指上市公司依照法律规定所承担的信息披露义务，也包括非公众公司内部的信息透明度。

公司治理的难点就是信息不对称，董事、经理实质负责公司经营管理，对公司的有关信息了解较为充分，而股东可能无法获得董事、经理行为的充分信息，从而无法有效评价和监督。

通过制度设立，保障公司治理中需要了解的信息能够及时、准确了解，是公司组织机构有效运行的基本前提。

而对此问题，法律规范过于原则和笼统，缺乏实际操作价值，公司自行设计行之有效的制度显得十分必要，尤其在有限责任公司里，建立保障信息透明度的制度有着内在需求。

(4) 利益相关者参与公司治理原则 基本观点是承担公司最终风险的不只是股东，包括雇员、债权人等都可能在一定程度上承担最终风险，因此公司治理应当考虑这些人的权益。

如通过设立职工监事、建立债权人会议、强调公司社会责任等，但确实都对公司完善治理起到了一定作用。

公司为实现某些利益，适当采用这些制度同样能够降低法律风险. ;

二、如何规范公司管理

转载以下资料供参考规范管理的一些主要原则：1、坚持实事求是的原则企业需要制定什么规范、达到何种水平，应当根据企业的实际情况来决定，制定出的管理规范又应当在实践中经过试点或试验，证明它确实符合客观规律和本厂的实际情况，确实能取得良好效果，才能组织实施。

2、坚持领导和群众相结合的原则管理规范是要全体员工来执行的，必须反映群众的集体意志。

管理规范的制定必须有领导的总结群众的时间经验，充分听取员工的意见，这样才能扎根于群众之中，为广大群众自觉遵循执行。

3、坚持系统、全面、统一的原则系统指各项管理规范要配套，达到整体优化。全面指凡涉及经营管理活动全过程的各项工作、各个岗位都要有相应的管理规范，作到有章可循。

统一指各项管理规范应当相互协调，服从统一的领导意志的共同的目标。

4、坚持职务、责任、权限、利益相一致的原则职务是前提，责任是核心，权限是条件，利益是动力，四者缺一不可，必须相互一致。

5、坚持繁简适度、通俗易懂的原则管理规范应当规定得详尽明确，有关项目不能有遗漏和含糊之处，指标、要求尽可能的定量化，并且，行文要作到简单明了、通俗易懂，使执行者易于理解和掌握。

什么样的企业才算管理规范呢？谭老师提供 规划管理的八条标准 供你参考：1、企业目标明晰化2、企业决策程序化3、企业组织系统化4、事务工作流程化5、管理行为人性化6、绩效考核定量化7、全员权责透明化8、大小奖惩有据化企业如果做到了以上八条，不仅可以真正做到人人有事做、事事有人管，而且还可以向“人人做到位、事事都管好”的目标迈进。

三、我国股上市公司权存在的问题，如何改善

我国上市公司股权激励存在的问题 1.公司内部：股权激励的实施存在缺陷

(1)对股权激励实施的根本目的和作用认识不足，导致实施效果发生偏差 实施股权激励的目的是为了使公司高管能够以股东的身份参与企业决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为公司的长期发展服务，起到降低公司代理成本、提升管理效率，增强公司凝聚力和市场竞争力的作用。

为此，公司的股权激励计划应从战略出发，为公司的战略和愿景的实现服务，鼓励公司高管执行长期化战略，致力于公司的长期价值创造。

但部分上市公司缺乏长远眼光，股权激励仅局限于近几年的发展，行权等待期和限售期大都定得很短，使得激励作用受限。

部分公司股权激励计划所涉及的股票总数已用尽国家规定的额度（不超过公司股本总额的10%），也就是说，公司可实施股票激励的额度已被现有的管理层全部用完，以后的管理人员不可能再搞股权激励，这种激励显然不利于公司的长远发展。

部分上市公司甚至把股权激励当作一种对高管人员的奖励，公司绩效考核达标条件设置得过低，使行权轻易实现。

多数公司的股权激励缺乏约束机制和退出机制，一些公司的高管通过股权激励，变成了千万、亿万富翁，成天密切关注股价，缺少动力去想公司该如何发展。

公司实施股权激励事与愿违，没有起到激励高管人员的作用。

(2)股权激励由公司经营管理层控制，对激励计划的实施缺乏有效监控 目前，许多上市公司的真正控制者或掌握实际控制权者是公司的经营管理者，股东大会的职能弱化，国有股所有者缺位。

在这种情况下股权激励的决策往往受管理层控制，实施股权激励往往是“自己激励自己”。

为实现管理层的利益，公司降低股票激励的行权条件，甚至隐藏未来的规划和增长潜力，在设计的激励方案去除利好预期，从而轻易行权。

这种激励计划不能代表股东的真实意图，并可能被公司管理层所滥用，甚至出现管理者在制定激励计划时损害股东利益的情形。

另一方面，我国上市公司内部普遍缺乏有效的内部监督机制，对于公司财务核算、经营管理者业绩的评价缺乏监控，对经营管理层缺乏必要的监督和约束，公司高管“自己激励自己，自己考核自己”，导致了上市公司大量的短期行为以及控股股东之间的不正当关联交易。

公司高管为了实现自己的利益，往往会损害企业长远利益，采取短期行为，如减少长期的研发费用、提高当期利润，高价套现持有的股票。

极端的情况是，激励受益人会粉饰报表、调节利润、操纵股价。

这不仅不利于公司的长期可持续增长，甚至有可能给公司和股东利益造成损害，给投资者带来较大的市场风险。

(3)股权激励方案中的公司绩效考核体系不够健全

绩效考核是实施股权激励制度的基本前提和重要内容。

目前我国上市公司业绩考核标准使用最频繁的为净资产收益率和净利润增长率，侧重于传统的业绩评价标准，财务指标体系不够全面、细致，非财务指标涉及较少。

过于简单的财务指标使股权激励的行权条件易于实现，无法全面、准确、客观地评估激励对象的工作成效，并会带来诸多负面影响，包括短期行为、高风险经营，甚至人为篡改财务结果。

2.公司外部：实施股权激励的环境有待改善

四、如何优化公司治理结构？

在中国，公司治理是一个比较新鲜的概念，但截至目前，还没有经济学家能够提供一个准确的定义。

杭州博牛建筑设计咨询有限公司以技术为核心，以全专业优化及EPC项目管理为依托，从地下车库到地上建筑，给甲方提供全方位的成本控制工作。

五、2022毕业论文是我国企业对外直接投资的问题研究，该怎么写才有新意呢

论文写作，先不说内容，首先格式要正确，一篇完整的论文，题目，摘要（中英文），目录，正文（引言，正文，结语），致谢，参考文献。

规定的格式，字体，段落，页眉页脚，开始写之前，都得清楚的，你的论文算是写好了五分之一。

然后，选题，你的题目时间宽裕，那就好好考虑，选一个你思考最成熟的，可以比较多的阅读相关的参考文献，从里面获得思路，确定一个模板性质的东西，照着来，写出自己的东西。

如果时间紧急，那就随便找一个参考文献，然后用和这个参考文献相关的文献，拼出一篇，再改改。

正文，语言必须是学术的语言。

一定先列好提纲，这就是框定每一部分些什么，保证内容不乱，将内容放进去，写好了就。

参考文献去中国知网搜索，校园网免费下载。

合适采纳

参考文档

[下载：如何规范我国上市公司的公司治理.pdf](#)

[《股票复牌第二次临停多久》](#)

[《股票放多久才能过期》](#)

[下载：如何规范我国上市公司的公司治理.doc](#)

[更多关于《如何规范我国上市公司的公司治理》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/store/34211875.html>