

# 如何提高上市公司的治理水平——我国股上市公司权存在的问题，如何改善-股识吧

## 一、如何提升公司管理水平?

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。



对所有批量采购物资、以及单项采购超过3000元以上的物资或项目必须通过招标小组，进行招投标竞价定价。

第二项，成立目标管理与绩效考核管理小组 &nbsp; ;

&nbsp; ;

&nbsp; ;

&nbsp; ;

对公司本体管理干部确定年度利润目标，并分解到各月，对采购、生产、销售等确定销售量、销售收入、产品质量达标率、订单完成率、采购成本下降率、管理费用控制率等年度指标，分解到各月，进行月度绩效考核。

第三项，成立提高产品质量与降低成本工作小组，由技术、质管、财务管理等人员组织。

&nbsp; ;

&nbsp; ;

&nbsp; ;

&nbsp; ;

组织员工提出合理化意见，对提意见给奖励，由工作小组成员评价，对采用的给较大奖励，成立合理化建议各项目实施小组，对实施出成绩的再给奖励。

我在我们公司经营管理部门，对这些如有问题可继续提出，有用，请采纳。

## 五、如何提升公司管理水平?

建议你学下如何使用客户关系管理

## 六、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

## 七、如何提高企业管理能力

去百度文库，查看完整内容>

内容来自用户：中国学术期刊网浅析如何提升企业的管理能力摘要：企业的管理水平高低，直接影响企业的生存与发展，高效的管理，可以激励员工充分发挥潜能，是企业形成核心竞争力，保持持续发展的秘诀和制胜法宝。

文章从企业文化、管理者的能力、学习、制度等几个方面浅析如何提高企业管理能力。

关键词：企业文化；

管理者；

管理能力中图分类号：f270文献标识码：a文章编号：1674-1723（2022）04-0141-02

随着科技的不断发展，市场竞争的不断加剧，同类型企业之间，在技术、设备等方面的差异性越来越小，因此企业要想在市场经济的大潮中崭露头角，就必须苦练“内功”，提高企业管理水平，它是提升企业核心竞争力的有效保障。

要想提高企业管理能力，本人认为应该从以下几个方面入手：一、创建自己独特的企业文化企业文化是企业的核心竞争力，是其它企业不可复制的财富。

企业想要做大做久，必须增强员工的凝聚力，而优秀的企业文化无疑是一条极重要的纽带。

被员工认同的良好的企业文化是一剂粘合剂，从各方面把员工团结起来，形成巨大的向心力和凝聚力，使员工从内心产生一种情绪高昂、奋发进取的效应，这足以胜过任何规章制度和行政命令。

好的企业是尊重和关心员工的。

员工在受重视、受尊重的文化氛围中，会自觉树立对企业的强烈的主人翁责任感，有了这种责任感，员工就会迸发出无穷的创造力，为企业发展献计献策、不断创新。

道理。

1.（

## 参考文档

[下载：如何提高上市公司的治理水平.pdf](#)

[《股票你们多久看一次》](#)

[《买一支股票多久可以成交》](#)

[下载：如何提高上市公司的治理水平.doc](#)

[更多关于《如何提高上市公司的治理水平》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/41035558.html>