

# 集团对上市公司管控的一些做法和思考怎么写 - - 上市公司的内部控制评论及研究 怎么写呀-股识吧

## 一、集团公司建立有效的管控模式

中国很多企业目前都处于快速成长阶段：具有股权关联的企业从两、三个往更大的数量级上发展，企业涉及的业务也越来越多，分布区域也越来越宽广，企业从单体公司向集团公司快速成长.....对这些快速发展的企业来说，集团管控模式的建设十分重要，有时往往是致命的。

这些集团公司原来并没有集团公司总部的概念，往往是最大或最早的那家子公司长兄为父，负责集团公司内部的一些沟通、协调工作。

集团公司的管控模式就是集团公司董事长和其他高层管理者与分子公司高层领导者之间的点对点式的管理。

所以，对于这些所谓的集团公司，更加需要建立建立适合企业发展速度的、动态的管控模式。

首先，需要建立起科学的战略管控、决策系统。

对这些集团最首要的问题是，能够清晰自己的核心能力和资源，明确企业的发展方向，形成一套科学的决策系统，从过去的机会发展转向战略发展，从人治转变为制度治理。

其次，应该重新明确集团公司总部建立的必要性，设计和调整集团公司总部的职能定位，把重新梳理集团公司总部与分子公司的战略分工，把该控制的权力和业务控制起来，不该控制的坚决授权和下放。

我们会常常看到一些企业的规模已经数倍的成长，而集团公司的“总部”仍然采用原有的单体公司的组织结构和管控模式，要么放任，要么管死。

很多成长起来的集团在管控方面存在很多共性问题，也与这成长过程的相同有关。

第三，在企业发展初期，企业家（企业高层管理人员）由于企业规模较小而养成的事无巨细、事必躬亲的习惯很难改变，在企业成长之后，还依然会直接插手具体的业务和管理，也从一定程度上破坏了集团管控体系的建设。

企业家必须充分认识到这个问题的严重性，学会授权，学习通过组织进行管理与控制。

另外，企业规模的不同，对各层级经营、管理和专业人员需要的能力也有所不同，而员工素质能力的发展和提升的一个系统的工程，需要时间和工作的锤炼。

这种情况下，大多数的快速发展的集团公司，其人力资源都往往滞后于公司规模和业务的发展。

这就需要集团公司必须对人力资源的发展保持足够的重视，并采取所有的可能的途径提升人力资源。

另外，集团公司总部职能、权限的调整和更新也往往会影响到现有人员的胜任状况，从而会增加管控的难度。

总之，对于快速发展的集团公司，一方面要充分认识到集团管控模式建设的重要性，积极进行管控模式的建设，同时，又要保证管控模式自我变革能力，确保能够与集团公司规模、业务发展相适应。

## 二、企业管理思路怎么写

一、与时俱进，企业管理人员知识技能可开发、交流性二、  
保持企业柔性，企业管理部门职能可扩展、调整性三、  
基于项目运作，与企业其他部门充分沟通、协同性四、  
营造良好外部环境，对外界言行保持传播、一致性

## 三、怎么做集团企业母子公司运营与流程管控

著名实战派管理培训讲师、流程管控专家，人民大学集团管控班资深讲师章义伍教授将讲授流程为王：决定企业强弱的商业基因 长不大的中国企业

问题的根源是什么? 两种不同的管理模式 企业成长的四个阶梯

领导者是造钟，还是报时? 决定企业强弱的商业基因 老鼠能变成雄鹰吗?

变革中四种企业命运 中国企业的硬伤 要么规范，要么死亡第二单元

流程设计的关键技术 领导的痛 流程：流动的程序 用一流的流程武装三流的员工

告别一枝独秀 一人经验，大众受益 流程设计的一个宗旨 流程设计的三个黄金准则

——简单化(程序少于8个步骤、流程切割、表格化)

——专业化(细节体现专业、根据原则写细节) ——标准化(用数字说话、可衡量)

流程设计的四个环节 流程设计的五种思维第三单元 流程贯彻的关键行动

为什么流程变革的努力会失败? 影响流程变革的核心要素 ——变革时机 ——文化

——领导力 ——执行力 ——政策 ——认知 ——流程变革的关键步骤

流程变革的七个步骤 ——步骤一，增强紧迫感 ——步骤二，建立变革指导团队

——步骤三，沟通变革目标 ——步骤四，流程诊断 ——步骤五，流程设计

——步骤六，流程导入 ——步骤七，巩固变革成果 流程变革的三个驱动力

——Change 如何应对多变的环境 ——Competition竞争对手的作为

——Customer要不要随客户的需求而变 人员流程：如何复制执行型人才?

人员法则：人才透支法则 理念先行：先人后事 执行力是“招”出来的

——寻找怎样的人：目标选才 ——执行人才的特质：鹰和鸭的对照

——韦尔奇：4E选才法 ——麦当劳：只选适合的人 执行力是“练”出来的  
——无知的代价 ——培训是你能进行的最好投资  
——案例：麦当劳的“全职涯培训” On the Job Training(员工岗位培训体系)  
——训练团队 ——训练工具 ——训练步骤 ——训练追踪 Off the Job Training  
(管理培训体系) ——基于能力模型的阶梯训练 ——行动学习 ——教练  
——管理发展手册 先有学习力，后有执行力  
执行力是“淘汰”出来的有效执行的7个步骤 问题研讨：撞钟，谁之过？  
有效执行的7个核心步骤 目标：精 计划：细 沟通：明 工具：简  
执行的双向金字塔模式 ——先授能，再行动 ——正金字塔：用于制定目标和控制  
——倒金字塔：用于员工执行 控制：准 ——过程控制：控制关键点  
——结果控制：以绩效论英雄 反馈：透 奖惩：公 有效执行的16字箴言

## 四、上市公司的内部控制评论及研究怎么写呀

上市公司的内部控制工作走在其他企业的前列，但总体都属于初级阶段。  
关于上市公司内控的评论及研究要与你的目的和背景相结合：一种是学术性研究，  
二种是针对个体的公开报告，三种是企业内部监察报告等，每一种都是有区别的。  
第一种通常通过抽样调查、判断内控效果、对照现有内控建设理论（如COSO内控  
整合框架、国内的内控基本规范及其配套指引等），从结果和过程两方面评论和研  
究；  
第二种则要在领会证监会要求并结合面上平均的基础上评论和研究；  
第三种属于内部管理活动，属于内部控制活动的范畴，应该在充分熟悉企业经营业  
务的基础上按重要性、可操作性原则，沿业务流程脉络进行研究和评论。  
这仅是指导思想。

## 五、公司上市前要做哪些准备工作

原发布者：david\_sail对公司的意见和建议 对公司的意见和推荐（一）：  
针对本公司目前而言：1、人才严重缺乏。  
就其具体而言，每个部门无独挡一面之人物，事无巨细均需要别人安排，居在岗位  
却无行事之潜力。  
其次缺少系统完整的操作体系和意识，本部门工作无法得到改善、完善和提高，仅  
仅提留在为做事而做事，而不知为何做事，如果做事，如何做好事之潜力。  
2、分工不明，权力无法有力的下放，职责更不清晰，经常出现为他人做事，自我

的事情却无法做好的状况，又或者出现问题无法追究，互相推委，害怕承担职责的状况。

Array 3、部门之间配合较差，缺少有序的监管和控制。

4、有制度却无法真正有效的推行，没有构成重视，上上下下都有其阻力。

Array 5、公司领导有决心、无行动，无法为下方的人员指引方向。

公司的经营和发展缺少系统的规划和具体的持续发展的计划。

6、“以人为本”没有真正体现在此刻实际当中，员工的福利及一系列人性化的关怀并没得到体现。

员工没有以公司为家，缺少适当的职业和发展规划，公司的企业文化十分薄弱。

对公司的意见和推荐（二）：Array

作为一个企业，除了追求必然的利润外，其他层次的追求有： 对外而言：形象品牌健康，品质有保证，信誉度高，价格有优势，交期迅速，服务好，对客户反映较快；

对内而言：分工明细，职责清晰，权力明确，管理有力，制度健全；

部门之间协助与监管有序，有章可循，且能到达制约和权力的平衡。

企业与员

## 六、公司上市前要做哪些准备工作

1.你要选择承销商。

通常来说公司会和自己同一领域的上市公司联系，并且取得一些投资者的意见。公司要尽量的给出一个概要框架，决定合作伙伴，并且确定上市所需时间等问题。

2。

编制招股说明书。

在编制招股说明书之前承销公司必须完成对发行公司的尽职调查。

所谓的尽职调查就是彻底检查公司状况的过程，以保证首次公开上市的是互利的。

3。

建立订单帐簿。

这个是建立及发展股票销售市场的关键步骤了。

发行公司应该和承销公司紧密配和安排出计划表。

公司也应该进行“路演”所谓路演就是指公司向潜在投资者提供额外信息资料等宣传工作。

4。

股票与销售定价。

根据市场需求供给关系和市场普遍行情定价。

## 七、如何管理好一家上市公司

一个现以上市的公司，对管理者的要求很高，正所谓打江山易，守难。但是对于已成长到一定级别的公司来讲，最好的管理方法就是德。留住想留的人---你的大致方向一定要走在市场的前面。能看好市场前景，并做一定的规划。一定要让下一级管理层符合你的意思。

### 参考文档

[下载：集团对上市公司管控的一些做法和思考怎么写.pdf](#)

[《出财报后股票分红需要持股多久》](#)

[《股票理财资金追回需要多久》](#)

[《退市股票确权申请要多久》](#)

[《科创板股票申购中签后多久卖》](#)

[《股票挂单有效多久》](#)

[下载：集团对上市公司管控的一些做法和思考怎么写.doc](#)

[更多关于《集团对上市公司管控的一些做法和思考怎么写》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/author/37864287.html>