

如何提高上市公司治理水平——如何完善公司治理结构来提高会计信息披露质量-股识吧

一、公司治理水平

公司治理（Corporate Governance）是一种对公司进行管理和控制的体系，规定了公司的各个参与者的责任和权利分配，诸如董事会、经理层、股东和其他利益相关者。

对公司治理有很多种略有差别的解读，我个人认同李维安的说法：公司治理有广义和狭义之分，狭义的公司治理，是指所有者（主要是股东）对经营者的一种监督与制衡机制。

其主要特点是通过股东大会、董事会、监事会及管理层所构成的公司治理结构的内部治理；

广义的公司治理则是通过一套包括正式或非正式的内部或外部的制度或机制来协调公司与所有利益相关者（股东、债权人、供应者、雇员、政府、社区）之间的利益关系。

简单说，你可以把公司治理理解为公司的授权和权利制衡机制、规范性、风险控制和内部管理，以及信息披露的综合。

好的公司治理，体现为公司股东、董事和高管人员各司其职，各负其责；

管理严格、规范；

经营稳定，发生异常变动和损失的风险小；

让人看得懂，看得清；

社会形象正面。

二、如何完善公司治理结构来提高会计信息披露质量

（一）完善内部治理结构完善我国上市公司内部治理结构最主要是改变目前的“内部人”控制现象，笔者认为应从以下几个方面进行治理：1、减持国有股。

目前导致上市公司治理结构不完善、出现内部人控制的现象的最主要的原因是国有股的比例过大。

所以要完善上市公司的治理结构的首要前提是减持国有股。

国有股的减持方式可以通过多种途径：第一种途径：为国有股找到真正的“婆家”

。可将国有股的股转让给予社会保障基金持有，这种方式即可以解决国有股所有者缺

位的问题，又可以解决社会保障基金的来源的问题。

第二种途径：使国有股上市流通。

部分上市公司有三分之二的国有控制股不流通，这主要的目的是为了维护国有经济的主导地位，而十五大明确指出：在适当的条件下，国有经济完全可以退出某些行业。

所以为了减少国有股的持有量可以使国有股上市流通。

2、完善独立董事制度。

笔者认为可以从以下几个方面完善独立董事制度。

第一：完善独立董事的聘任制度。

独立董事的聘任制度由过去的大股东聘任改为由小股东自己选出，同时，在人员资格方面，独立董事应是在某一领域有一定专业知识的专家，其成员中应有一名精通会计的人员。

在人员比例方面，独立董事的数量不应少于董事会成员的1/3，以利于其发挥作用。

。

第二、完善对独立董事的激励与约束机制。

独立董事本身也是代理人，他与委托人（小股东）的利益也有不一致的地方，为了使他们的利益相一致，必须通过一系列的制度加以保障。

首先通过法律约束他们的行为，让独立董事发挥其应有的义务，由“花瓶董事”变成真正董事，由不敢说话到不得不说话，把对经理人员的监督变成他必须履行的义务；

其次，建立独立董事的赔偿机制，如果因独立董事的原因而造成中小股东的损失，则给予他一定金额的罚款，这种制度可以使独立董事忠于职守、认真履约。

同时给予独立董事相应的激励，使独立董事的利益与小股东的利益紧密相连，使他的行为由被迫到自觉行动。

3、建立对经理人员的激励约束机制。

国有股减持、独立董事制度主要解决在信息不对称的条件下的经营者（代理人）偷懒动机及道德风险。

笔者认为如果使经营者和投资者的利益高度相关联，即：建立一种一损俱损、一荣俱荣的机制，这时经营者的努力程度不仅关系到投资者的利益而与其自身利益也相关，就会使他们的行为由被动转变为积极主动的。

这就需要采用一种激励机制，现在国际常用的激励机制有：经理人员的年薪制、效益薪金和股票期权制。

几种激励机制各有优缺点，相比较而言，经理人员的股票期权制最好，但考虑到我国资本市场不十分完善，股市上股票的价格与经营业绩有一定的区别，所以我国现阶段需将股票期权制与年薪制等其它的激励相配套。

摘自网络

三、如何治理公司的具体措施

展开全部管理就是管人，管人就是管心。

管理就是合理制定团队目标，并将目标分成小目标传达给员工，让所有人知道各自的工作目标和努力方向是什么管理就是在授权的范围内，合理分配运用公司各项资源，用好每位员工的长处，达到花最少的代价，达成团队目标，创造最大的公司利润。

管理就是要形成一套有效的人才激励制度和日常管理制度，让制度推着团队往前走，让员工能在管理体系自发努力工作，形成连连不断的人才培养和储备机制。

管理就是要不断吸取和创造更多资源，探索更多有效的工作方式和渠道，培训给员工，更有效的帮助员工实现工作目标，从而实现团队工作目标。

管理就是不断帮助员工成长，提升员工工作能力，利用团队每一个的最大能力，来实现团队目标关注员工的思想、生活，多给关心，让员工有一种归宿感，提升团队稳定性。

平时多关注这方面的文章，视频，什么的，都会对你有帮助的，

四、公司治理水平

要想提高企业管理水平，必须遵循以下几点：1、不断更新观念，树立现代经营理念；

- 2、积极运用国际企业管理标准；
- 3、建立和健全管理创新的动力机制；
- 4、推进企业组织结构的调整重建；
- 5、完善企业治理机构，提高科学决策水平；
- 6、加强风险管理，防范和化解经营风险；
- 7、大力开发人力资源；
- 8、加速企业管理信息化建设；
- 9、树立诚信经营理念；
- 10、重视企业文化建设，塑造良好企业形象。

五、如何提升企业经营管理水平？

转载以下资料供参考如何提高经营管理水平作为一名管理者，我们要尽量做到知人善任，让管理创造最大效益。

那么怎样提高管理水平，管理好自己的团队呢?从这个角度认识，笔者以为管理者要首先具备一双能够识人的慧眼，充分发现团队当中的优势和劣势，正确调动积极性发挥团队的能动效应为企业不断创造更大价值。

一、认识优点 认识优点说到底就是要看到员工的长处，作为管理者我们每天要对员工的工作进行监督和管理，工作有好有坏标准不一，遇到某种现象达不到要求我们很可能就会要进行批评和教育。

很多时候出现这样那样的问题，我们就会问一个为什么，随后就会就事论事的指责和批评，甚至会因失误而处分员工。

每每此时，作为管理者我们又是否看到这个员工的优点呢?这么说来是不是员工有了问题我们就不能够批评了，不能够指出他的失误和错误了吗?当然不是，而是要我们首先考虑事情的原委，把事实调查清楚，根据实际情况有的放矢，并且要讲究方法和策略。

笔者曾经认识一位知名的老总，平时和朋友态度和蔼为人谦和，但是对员工却口碑不好，以至于员工怨声载道。

笔者以为任何人都是有长处的，否则的话我们也不可能启用这个人，那么当我们使用了此人以后，绝对不会每天都要捧着他去干活，更多的时候是在发号施令。

时间一长我们就渐渐的忽略了此人的长处，谈到更多的是按照我们自己要求的思路，这样一来，很多时候成了行外人管理行内人，作用和效果可见一斑。

二、激励前进 一个优秀的管理者不一定是突出的劳动模范，而他却知道怎样带好团队，发挥战斗堡垒作用。

在教育当中有一个关键词叫做“启发教育”或者叫“赏识教育”，什么叫启发教育呢?顾名思义就是用启发的方式教育学生提高学生的学习成绩。

这种方法延伸到管理领域，暂且叫它“激励管理”。

激励管理就是充分认识到职工的内在潜力和优点，不断进行激励和鼓动，调动他们的积极性继而发挥团队作用，创造更大的经济效益。

这就要求我们在管理工作当中，要讲究管理方法和方式，比如如何激励员工，这是一个可以长篇大论的课题。

简言之就是要认识到员工的优点发挥其特长，人尽其才物尽其用。

激励员工不单单是靠管理者的只言片语，而是要有一套完整的激励措施和机制，比如物质、比如精神等等。

但是搞管理就要从激励出发，比如我们每天喊同一句口号，那么这句口号就可能会成为我们前进的动力，精神的支柱。

其中有不少企业在做企业文化的时候已经选择了这种方式，作为管理者如果每天对员工说“我相信你能行”“你没有问题”“你做得很好”等鼓励语言，员工是不是会增加自信工作的更好呢?三、正视缺点 每个人都会有缺点，天地本不全，万事也不是十全十美，所以我们在管理当中尽量不要苛求别人完成自己所不能及的工作。有的管理者善于抓住别人的小辫子不放，以此显示自己所具有的管理才能，其实这在管理当中是最忌讳的弊端。

一个优秀的管理者，首先是能够认识到员工的错误，其次是能够正视错误善待员工

，以宽大的胸怀宽待员工给他指出确定的同时，又给他一条明路和一次改过的机会。

这样，员工机会认识到错误还会感到你的善意，更加尊重你。

但是在我们的企业管理当中，往往是事与愿违，大多是想得很好说得不好，讲得很好做得不好，制度很好执行不好，这样的管理最终是一人说了算，回到了管理的丛林时代。

正视缺点不是忽视缺点，更不是护短，而是面对缺点的时候有一个正确的态度。

曾听老同志这样说过：“有了错误不要紧，改了还是好同志。

”这句话应用到管理当中应该是很明确的一个观点，也是我们值得借鉴的。

其实，说到底作为一个管理者他的眼睛非常关键，同样一件事情如果从不同的角度分析和认识就会产生不同的效果。

六、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

参考文档

[下载：如何提高上市公司治理水平.pdf](#)

[《股票涨跌周期一般多久》](#)

[《股票分红多久算有效》](#)

[《科创板股票申购中签后多久卖》](#)

[下载：如何提高上市公司治理水平.doc](#)

[更多关于《如何提高上市公司治理水平》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/book/33339368.html>