

# 上市公司再融资频率如何考核|只要是上市公司就可以进行再融资吗？有什么条件约束吗？-股识吧

## 一、只要是上市公司就可以进行再融资吗？有什么条件约束吗？

不是的，上市公司可以通过配股、增发和发行可转换债券等方式在证券市场上进行再融资，根据上市公司再融资过程中采取的不同融资方式就会有不一样的要求，比如通过股权融资方式的话，基本要求是上市公司最近三个会计年度连续盈利，最近一年内曾公开发行证券的，不存在发行当年营业利润比上年下降百分之五十以上的状况等等要求。

所以不是只认定上市公司就可以再融资的，各种方式所对应的要求可以到一些证券平台或者投融界这样投融资信息服务平台了解，这些专业性质的平台一般都会有这方面资料的。

## 二、怎样做好财务部、人事部、行政部等职能部门的绩效考核？

你好，我不这么看，我认为，和地产企业交流后，发现再融资是为了定向增发，加上补充流动性，想想看也有道理，应该是利好，起码可以解决房企资金问题。

## 三、怎样做好财务部、人事部、行政部等职能部门的绩效考核？

您好，你提到的职能部门考核的问题也是很多企业面临的难题，财务部、人事部、行政部、综合管理部等等，每个企业业绩的产生都离不开职能部门，但是又无法对接企业业绩进行考核。

这些职能部门的工作大多是事务性工作，没有明确的业务指标，工作业绩难以用数字来衡量，所以在进行绩效考核时，我们要针对职能部门的工作特点进行绩效考核。

下面是我们之前做过的职能部门绩效考核体系搭建的项目纪实，希望你有所帮助。

1.从工作职责出发，设计量化考核指标。

从工作量、工作质量、工作效率三个维度设置绩效考核指标，并对考核指标进行量

化。

(1) 工作量维度。

例如撰写文稿的工作，可用撰写各类文稿的数量来衡量工作量。

有些工作不是单纯的一个步骤就可以完成，则进行流程化分析，从每个流程步骤对整个工作进行考核。

例如组织培训，可用组织培训的次数、组织参加培训的人次、培训中发放材料的数量等量化指标对其进行衡量。

(2) 工作质量维度。

例如撰写文稿，质量不过关就需要修改或者重写，可以用重复撰写文稿的次数来衡量工作质量。

(3) 工作效率维度。

将考核中常用的“及时性”这一空泛的指标转化为延迟次数。

对某项工作约定一个合理的期限，在该期限内未完成，即认为工作效率不达标。

2、明确考核标准。

对所确定的各项考核指标，设定明确、可依据的考核标准，约定具体的数量、完成时间要求及扣分标准，给绩效考核提供依据。

例如，对“组织安排培训”这个指标的考核标准，明确要求相关部门每月25号前组织一次安全培训，而不是以往的“按时组织培训”。

3、建立量化记录体系。

设计工作日志和部门领导评价表格，以实现每日每人的工作进行量化痕迹化管理，为绩效考核提供较为客观的支持，在一定程度上减少主观因素对考核实施的影响。

希望以上建议对您有所帮助，如果想更详细的了解，您可以私信我或者去人力资源专家——华恒智信官方网站查看成功案例。

## 四、上市公司再融资

国内已有许多研究者从不同角度对上市公司的股权融资偏好进行了研究，但一些研究的局限性在于：没有能够牢牢抓住融资成本这一主线展开对上市公司的股权融资偏好行为的实证研究。

而我们认为，无论是债务融资还是股权融资，上市公司的任何一种融资方式都是有成本的，而评价上市公司外源融资策略合理与否及融资结构优劣的最重要的标准或出发点就是上市公司的融资成本。

上市公司的融资成本存在“名义成本”和“真实成本”之分。

目前国内大多数关于上市公司融资成本的研究中所提到的或所计算出来的融资成本实际上只是表面意义上的，即应属于“名义资本成本”。

而的关键和实质则是究竟应如何合理计量上市公司的“真实资本成本”或“真实融资成本”。

对于实施增发再融资的上市公司而言，无论是股权融资成本还是融资总成本都要比名义融资成本要高得多。

## 五、怎样做绩效考核方案，评分标准？

绩效考核方案？只是绩效考核？不需要绩效结果运用和面谈改进什么的吗？那方案么，可以这么架构：组织层面：公司绩效、部门绩效、科室绩效员工层面：高层绩效、中层绩效、基层绩效和员工绩效评分标准：已目标值为上限，再定个下限，100/上下限之间的差额，得到应该加分或者扣分的幅度

## 参考文档

[下载：上市公司再融资频率如何考核.pdf](#)

[《股票要多久才能学会》](#)

[《股票保价期是多久》](#)

[《委托股票多久时间会不成功》](#)

[《股票涨幅过大停牌核查一般要多久》](#)

[下载：上市公司再融资频率如何考核.doc](#)

[更多关于《上市公司再融资频率如何考核》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/subject/40499429.html>