

常熟印染企业公司治理问题研究

摘 要

我国的印染市场经济发展脚步越发挺进，印染企业数量逐步增加，印染市场主体活力也与日俱增，这决定了印染企业竞争程度也逐步加大，公司治理问题研究正逐渐被企业所重视。我国理论界和实践领域也因此加大了对印染企业公司治理存在的问题和其建议的研究力度，稳健而合理的印染企业公司治理可以为企业的长远发展提供助力，并在企业的运营管理、撬动盈利、节约成本等方面发挥无法替代的作用。

本文以一个常熟印染企业——常熟永新印染有限公司为例去研究，首先对该企业的公司治理的现状进行介绍，其次，通过逐步分解该印染企业公司治理的各个方面实际气矿得出其公司治理的优势和劣势所在；最后，通过对常熟印染企业的现状和问题提出优化公司治理的建议及对策。通过本文的研究，希望一方面能够通过优化公司治理以提高常熟印染企业的公司治理水平，在实践方面为提高常熟印染企业的市场竞争能力贡献绵薄之力；另一方面，为完善我国印染企业公司治理的理论研究做出一点贡献。

关键词： 印染企业 公司治理 优势 劣势

Research on Changshu printing and dyeing enterprises corporate governance issues

Abstract

Our pace of economic development, more and more printing market very close, and gradually increase the number of printing companies, printing market players also increasing vigor. With printing and dyeing enterprises to gradually increase the level of competition, corporate governance research issues gradually being valued by businesses. Field theory and practice of printing and dyeing industry also increased corporate governance problems and research efforts of its recommendations. Sound and rational enterprise printing corporate governance can provide power for long-term development and management of business operations, leveraging profitability, cost savings, and played an irreplaceable role.

In this paper, printing and dyeing enterprises, for example Changshu research, first the status quo of corporate governance introduced, followed by gradual decomposition of various aspects of the printing corporate governance derived advantages and disadvantages of its corporate governance lies; and finally, through the Changshu printing corporate status and problems of optimization countermeasures proposed corporate governance. Through this study, I hope the one hand to optimize corporate governance in order to improve corporate governance and dyeing enterprise in Changshu, Changshu in practice in order to improve the market competitiveness of printing and dyeing enterprises modest contribution; on the other hand, in order to improve our printing and dyeing enterprises theory of governance to make some contribution.

Key words: dyeing enterprises; corporate governance; superiority; disadvantages

目 录

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1. 绪论 | 1 |
| 1.1 研究背景 | 1 |
| 1.2 研究意义 | 1 |
| 1.3 国内外研究现状 | 1 |
| 1.3.1 国内研究现状 | 1 |
| 1.3.2 国外研究现状 | 2 |
| 2. 我国印染行业发展现状及常熟印染企业公司治理现状 | 3 |
| 2.1 我国印染行业发展现状 | 3 |
| 2.1.1 印染行业发展较快，加工能力位居世界首位 | 3 |
| 2.1.2 行业面临多方挑战，发展前景有一定不确定性 | 3 |
| 2.2 常熟永新印染有限公司现状分析 | 3 |
| 2.2.1 常熟永新印染有限公司基本信息 | 3 |
| 2.2.2 常熟永新印染有限公司组织结构 | 3 |
| 2.2.3 公司人力资源现状 | 4 |
| 2.3 常熟永新印染有限公司治理现状 | 4 |
| 2.3.1 企业组织结构以亲属关系为基础 | 4 |
| 2.3.2 家庭核心人员掌握企业权力 | 5 |
| 2.3.3 长辈意志指导企业发展 | 5 |
| 3. 常熟永新印染有限公司治理的优势和劣势分析 | 6 |
| 3.1 常熟永新印染有限公司治理的优势分析 | 6 |
| 3.1.1 员工忠诚度高 | 6 |
| 3.1.2 内部文化和谐团结 | 6 |
| 3.1.3 决策迅速，扁平化管理 | 7 |
| 3.2 常熟永新印染有限公司治理的劣势分析 | 7 |
| 3.2.1 缺乏人力竞争优势，管理创新不足 | 7 |
| 3.2.2 权利过于集中，存在独裁情况 | 8 |
| 3.2.3 缺乏薪酬激励制度，员工积极性有待提高 | 8 |
| 4. 对常熟永新印染有限公司治理的对策及建议 | 9 |
| 4.1 改善企业人力资源，提升企业管理创新能力 | 9 |
| 4.2 优化企业管理制度，避免权利过于集中 | 9 |
| 4.3 改善薪酬激励制度，提高员工积极性 | 9 |
| 5. 总结 | 10 |
| 参考文献 | 11 |
| 致 谢 | 12 |

1. 绪论

1.1 研究背景

随着我国经济的好转和 GDP 的持续稳定增长，我国的印染市场经济在这种宏观背景下发展脚步越发挺进，印染企业的数量直线上升。但是随着印染市场的发展，印染企业的竞争程度也逐步加大，这就使企业逐渐重视了对公司治理问题的研究。我国许多领域包括工商界、环保界、政治界等也加大对印染企业公司治理存在的问题和其建议的研究力度。稳健而合理的企业印染，其合理的公司治理可以为企业的长远发展提供助力，并在企业的运营管理、撬动盈利、节约成本等方面发挥无法替代的作用。然而，近几年许多印染企业在公司治理方面出现了各种各样的问题，这严重影响了印染行业的发展。

常熟，作为中国大陆经济最强县级市之一，拥有全球最大的服装服饰批发交易市场，为印染行业的发展提供了一定的优势基础，在 2014 年，常熟市许多印染企业由于公司治理问题导致企业倒闭，本文在这种背景下展开研究，以常熟永新印染有限公司为例，首先对该企业的公司治理的现状进行介绍，其次，逐步分解该印染企业公司治理的各个方面进而得出其公司治理的优势和劣势所在；最后，通过对常熟印染企业的现状和问题提出优化公司治理的对策。

1.2 研究意义

近几年印染企业在公司治理方面出现的诸多问题，严重影响了印染行业的发展。企业生命力的持久性，必须依赖于一套完善的公司治理体系，公司治理的好坏，直接影响到投资者的切身利益以及企业的生存发展，因为印染企业的公司治理是否完善、合理，这将直接影响企业的产业规模和提升速度，进而影响企业的综合竞争力，所以，研究我国印染企业的公司治理有着非比寻常的意义。通过本文的研究，希望一方面能够通过合理的公司治理提高常熟印染企业的发展水平，在实践方面为提高常熟印染企业的市场竞争能力贡献绵薄之力；另一方面，为完善我国印染企业公司治理的理论研究做出一点贡献。

1.3 国内外研究现状

1.3.1 国内研究现状

邵国良, 田志龙 (2005) 在《两类民营上市公司治理问题分布及绩效研究》中通过实证分析说明企业公司治理的各个影响因素对企业的绩效的影响情况；银国 (2006) 在《国有企业公司治理问题研究》中通过对我国印染企业公司治理存在的问题进行深入分

析，并得到相应的处理建议和对策；赵万一，华德波（2010）通过对《公司治理问题的法学思考——对中国公司治理法律问题研究的回顾与展望》进行研究，从而说明企业治理中法律的作用。徐晓松（2013）在《公司治理：“结构”抑或“问题”》一文中针对企业公司治理的企业组织架构进行研究，其中也提及印染企业的治理与发展，从而说明企业组织架构在公司治理中的作用；

1.3.2 国外研究现状

朗基奈克和苏恩（1991）提出了企业治理需要经过七个阶段，并对不同阶段的公司治理特点进行深入分析。Kelin Gersick（1997）在《家族企业的繁衍》一书中，盖尔西克提出了家族企业的三极发展模式，这个模型解释了家族成员在家族企业的生命周期不同阶段的行为以及与家族企业的所有权变迁的关系，许多中国的印染企业也是家族企业，其正确的发展模式跟家族模式息息相关。Paul Michael Swiercz 和斯达佛若（1998）对公司治理影响因素进行实证分析，从而说明企业公司治理的影响因子和权重情况。

2. 我国印染行业发展现状及常熟印染企业公司治理现状

2.1 我国印染行业发展现状

2.1.1 印染行业发展较快，加工能力位居世界首位

中国印染行业发展较快，加工能力位居世界首位，已是纺织印染生产大国。2014年1-12月，全国印染布的产量达566.02亿米，比上年下降2.06%。其中，浙江省印染布的产量达334.88亿米，比上年下降3.79%，占全国总产量的59.16%。紧随其后的是福建省、江苏省、广东省分别占总产量的10.50%、8.82%、8.22%。虽然全球性经济衰退使我国印染行业发展遇到了前所未有的困难，但是行业发展的基本面没有改变，多年来形成的产业优势依然存在，其国际竞争能力也在不断提升，我国印染行业仍有巨大的发展潜力。

2.1.2 行业面临多方挑战，发展前景有一定不确定性

第一，我国印染业面临成本挑战。今年染料成本、人力成本和排污成本都有不同程度的提高，企业赚钱效应降低。第二，我国印染业面临搬迁设备和时间挑战。国内很多印染发达的地区进一步加大了污染企业进园区的力度，进园区需要买地基建和设备改造，成本上和时间上都有困难，一些企业趁机转行关门不干了。第三，我国印染业面临产能过剩挑战。国内印染行业大多数都是做加工服务，以中低档为主，产能严重过剩。第四，我国印染业面临招工难挑战。80后90后不愿意做那么辛苦的工作。

2.2 常熟永新印染有限公司现状分析

2.2.1 常熟永新印染有限公司基本信息

常熟永新印染有限公司成立于2000年，至今已经成立15年时间，是一家地方性私人企业，该公司的主营产品为服装和面料等，公司位于江苏省，营建方式是个人出资成立，该企业成立至今发展规模一直有所增加，客户量和客户分布一直有所发展，其服装面料质量水平较好，在市场中处于中游水平。

2.2.2 常熟永新印染有限公司组织结构

常熟永新印染有限公司总经理下设总经办、财务部、分管副总级分管总经理，其中总经办下设制度管理部、战略规划部、行政办等。公司的扁平化管理、规模效益和严格控制生产成本、行政开支使其有较强的价格优势。从图2-1中可以发现，企业的营销相关部门功能定位不清晰，结合企业的内部资料分析发现，常熟永新印染有限公司内部组织结构图如下：

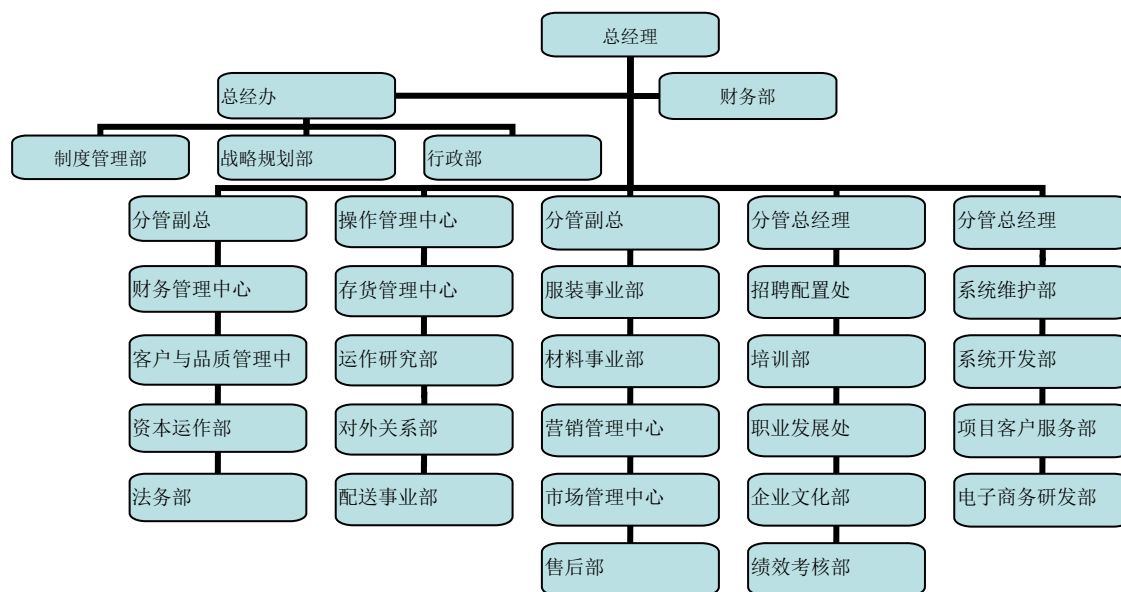


图 2-1 常熟永新印染有限公司内部组织结构图

2.2.3 公司人力资源现状

常熟永新印染有限公司人力资源规划内容完善，但是对企业人员缺乏有效的激励机制。常熟永新印染有限公司的内部员工介于 300 到 500 人之间，为了在人力资源方面对企业的长远发展提供积极影响，常熟永新印染有限公司专设了分管总经理；在人力资源管理的目标方面，常熟永新印染有限公司为了辅助员工成长针对每一名员工均提出有针对性的职业发展规划；在人力资源管理的文化方面，常熟永新印染有限公司为了提高员工的归属感和幸福指数，致力于打造该企业特有的舒适环境，提高员工的存在感与成就感；在人力资源的管理方向方面，常熟永新印染有限公司为了挖掘员工的内在潜力，而对员工进行评价和观察；在人力资源的管理评估方面，常熟永新印染有限公司为了使得员工能够目标和客观现状之间的距离而进行有针对性的培训，以增加其职业竞争能力。虽然常熟永新印染有限公司已经为了员工做了许多措施，但是其人员的流动率较大，原因在于公司缺乏有效的激励机制，导致人员流动率偏高。

2.3 常熟永新印染有限公司治理现状

常熟永新印染有限公司作为一家地方性企业，其在公司治理方面选择了采取家族式企业治理的方式，具体如下：

2.3.1 企业组织结构以亲属关系为基础

常熟永新印染有限公司在公司治理方面采取了家族式企业治理的方式，这就决定了该企业的组织结构是以亲属关系为基础建立的。常熟永新印染有限公司成立初期都是由家族里的少数几个人组织的，经过几年发展逐步扩张发展壮大，期间不断引进其他的家

庭成员或者亲属朋友，并在亲属关系的基础上形成了常熟永新印染有限公司特有的组织架构，在这个构架上企业得以正常运营。

2.3.2 家庭核心人员掌握企业权力

常熟永新印染有限公司在成立之初是由家庭内部为数不多的人建立，这就决定了常熟永新印染有限公司的核心人员也是家庭的核心人员。常熟永新印染有限公司在运营过程中主要由这个核心人员掌握企业的实际控制权，决定企业的发展规划和日常事务。在常熟永新印染有限公司刚刚成立时，由一人担任多个职务；随着企业逐步发展壮大，职责分工逐渐明显，家庭人员的任职逐渐发生变化。为了常熟永新印染有限公司领导人在企业中有一定的威慑力和领导权，一般都会由家庭的核心成员担任常熟永新印染有限公司的最高领导者。

2.3.3 长辈意志指导企业发展

在常熟永新印染有限公司中，其权利几乎都集中在为数不多的长辈手中，这些长辈的主观意志很大程度上影响了企业的发展路径和企业的发展战略。常熟永新印染有限公司中长辈的主观意志主要取决于其原始的创业精神、个人的职业经历和丰富的职场经验，这种长辈意志指导企业发展的模式使得企业的发展兴衰都绑定在长辈的意志方面，缺乏科学性和合理性。常熟永新印染有限公司的公司治理的特点如图 2-2 所示：

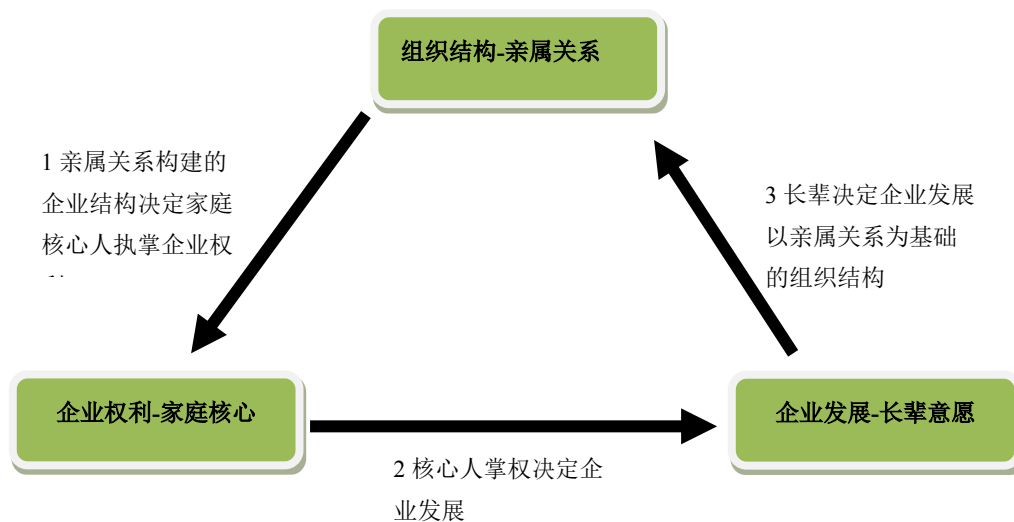


图 2-2 常熟印染企业公司治理特点图

3. 常熟永新印染有限公司治理的优势和劣势分析

正如上文分析，常熟永新印染有限公司作为一家地方性企业，其在公司治理方面选择了家族式企业治理的方式，这就决定了常熟印染企业在公司治理方面既有家族企业的优势，也存在家族企业所具有的劣势，接下来，本文对常熟永新印染有限公司的优势和劣势做出具体分析：

3.1 常熟永新印染有限公司治理的优势分析

3.1.1 员工忠诚度高

非家族企业的员工忠诚度需要依靠企业的文化，但是由于非家族企业施行以合同为基础的雇佣制度，即员工与企业签订雇佣合同，其雇佣与被雇佣的关系随着合约的终止而终止，这就决定了越来越多的管理层会出于自身考虑而在企业需要他留下的时候却为了自己的职业生涯发展选择跳槽，想着一山更比一山高。企业花费大量人力资源和费用来培养出来的人才在学会职场的技能和生存法则之后，会带着所连带的客户资源和借助企业平台结交的人力资源另谋高职。

常熟永新印染有限公司属于一个具有血脉以及亲戚关系的组合群体，所以常熟永新印染有限公司的职工对企业的依赖性比较强，企业有较强的凝聚力。员工不愿离开企业，一旦跳槽到新的企业，工资福利就重新从零开始。因而将员工的利益和命运与企业联在了一起，能提高企业的耐久力和抗风险能力。企业忠诚度高，信誉成本得以低。相对于其他的一些继承方式而言，“子承父业”这种模式具有更好的企业忠诚度。

任何企业都应有属于自己的企业文化，它可以提升企业的凝聚力和向心力，团结员工共同为企业的发展而奋斗。优秀的企业文化能够让每一位员工拥有归属感，员工人人平等，具有主人翁精神，使得每一位员工都认可企业的价值观和发展战略目标，都认为自己是企业中的一份子，有责任和义务为企业做出贡献，在企业传承过程中，涉及到企业文化的延续与拓展。而常熟永新印染有限公司的文化是建立在血缘关系的基础之上，以家的管理模式为特点，更多的反应企业创始人的精神核心、人生观和价值观。常熟永新印染有限公司更多的强调忠实、刻苦、爱岗、进取，并希望得到进一步的发扬光大。所以常熟永新印染有限公司的员工更熟悉企业的经营理念、战略目标和管理风格，在原有优秀企业文化基础上会根据外部环境完善更多的现代管理理论，以促进企业的健康发展。

3.1.2 内部文化和谐团结

非家族企业的内部团结文化更多的依靠企业的制度而存在，很少是发自员工的内心。多数员工会为了个人职业生涯考虑而不顾企业的整体凝聚力，这就决定了，越来越多的高管会出于自身考虑而不会为企业的团结做出努力。常熟永新印染有限公司则不同。首先，常熟永新印染有限公司内部人际关系和谐。家族式管理讲求以情动人、以行感人、以德服人，管理者用职位权力较少，用个人权威较多，因而劳资矛盾冲突少，企业的人事纠纷少，不易产生西方企业那种劳资对抗激烈，罢工、示威、成批解雇工人等恶性事件。其次，家族式企业中管理者和员工在感情上存在着“知恩图报”的思想。员工有视管理者为衣食父母的报恩心理，非亲缘员工也会有知遇之情、赏识之亲、重用之恩，他们会以加倍的努力去报答，如若某人忽视或违背了这种伦理价值观和行为准则，则会引起公众的指责，有时很难在社会上立足。最后，对于常熟永新印染有限公司来讲，家族的公司只是家族的一部分，但家族是公司的存续根基，没有家族的和谐永续整体发展，公司的长久发展就是无源之水、无本之木。所以常熟印染企业内部会形成一体的团队，携手并肩。

3.1.3 决策迅速，扁平化管理

非家族企业的管理制度偏向于分权经营，避免个别管理人员权力集中，因此会设置分权经营管理的方式，偏向于多层级管理，以此在下达任务时层级较多，决策制约多，所以导致效率低下。

由于常熟永新印染有限公司在运营过程中主要由这个核心人员掌握企业的实际控制权，决定企业的发展规划和日常事务。为了企业领导人在企业中有一定的威慑力和领导权，一般都会由家庭的核心成员担任企业的最高领导。这就决定了企业的决策层意见会统一，不存在过多争议，由此常熟永新印染有限公司的领导人可以凭借其敏锐的商业嗅觉和多年的商场经验针对市场环境做出相应的决策，企业会迅速达成一致；并且在经营政策传达过程中凭借常熟永新印染有限公司扁平化的组织机构迅速下达给基层员工，企业的运行效率十分高。

3.2 常熟永新印染有限公司治理的劣势分析

3.2.1 缺乏人力竞争优势，管理创新不足

在常熟永新印染有限公司内，受狭隘的思想观念影响，高层管理人员一定具有血缘关系，企业无法突破这“小家族观念”，导致许多优秀的外部人才不能被放到与之合适的岗位上，充分发挥他们的才能。在家族企业传承方面，存在传统的家族观念。仅考虑自己的家族成员为主，很少考虑有能力的外来员工。常熟永新印染有限公司在传承的时

候，考虑到社会以及文化资本难以传承，大多数会将企业的经营权以及控制权传承给子女，所以不太涉及到社会文化方面的资本因素。面对日益复杂化的社会环境，要实现企业的长期持续发展，不仅仅需要管理能力较强的接班人，更为重要的一点就是这些接班人必须要做好为人处世上的人带头表率工作，特别是要与当地的政府机关以及客户群体建立起良好的互惠互利的合作发展关系。

常熟永新印染有限公司在传承方面，并没有尝试转变观念，也没有提高思想认识。在人才利用方面，常熟永新印染有限公司并没有为企业的长久发展选择更合适的人才。由于常熟永新印染有限公司的人力资本不足导致企业的创新管理能力受到限制，企业十多年来的管理方式和组织架构都没有什么变化，因此企业的市场份额虽然有所增加，但是其发展速度并不乐观。

3.2.2 权利过于集中，存在独裁情况

在企业运营方面，权利过于集中，可能会存在对未来趋势判断失误等情况。在常熟永新印染有限公司中，企业的权利几乎都集中在为数不多的长辈手中，这些长辈的主观意志很大程度上影响了常熟永新印染有限公司的发展路径和企业的发展战略。常熟印染企业中长辈的主观意志主要取决于其原始的创业精神、个人的职业经历和丰富的职场经验，他们认为常熟印染企业主要目标是为了利润最大化，因此，企业的污染治理和环境绿化责任方面的履行情况并不理想，因此在具体开展服装和材料生产制作时候，常熟永新印染有限公司的企业责任感并不完善。所以说，常熟永新印染有限公司权利过于集中，存在独裁情况，这种长辈意志指导企业发展的模式使得常熟永新印染有限公司的发展兴衰都绑定在长辈的意志方面，缺乏科学性和合理性。

常熟永新印染有限公司的经理即是家族成员又是企业的管理人员，有的年龄比较大，在企业的资质也比较老。有的是新一代年轻人，资质不深。当家族事宜解决不当或者家族某些成员的利益损失或受到威胁时，家族内部就会产生强烈的利益冲突。这种冲突有可能包括企业老领导对权力不愿放手，而新一代人则对企业的权力有着过分的向往，这些因素都会对企业的权力交接有着不利影响。

3.2.3 缺乏薪酬激励制度，员工积极性有待提高

常熟印染企业人力资源规划内容完善，但是对企业人员缺乏有效的激励机制。常熟印染企业员工内部员工介于 300 到 500 人之间，为了在人力资源对企业的长远发展提供助力，常熟印染企业专设了分管总经理等，但是常熟印染企业的人员流动率较大，原因在于公司缺乏有效的激励机制，人员流动率偏高。

常熟永新印染有限公司的绩效考核制度和薪酬福利制度缺少弹性，主要是计件工资和计时工资，而对于福利制度的制定较少，很少组织员工参加集体户外游等活动，并且对于工龄较大的员工并没有在薪酬待遇方面体现出一定差异性，对于同一级别的员工并没有建立差异化的考核结构激励制度，员工积极性有待提高。

4. 对常熟永新印染有限公司治理的对策及建议

常熟永新印染有限公司在公司治理方面既有家族企业的优势，也存在家族企业所具有的劣势，接下来，本文对常熟印染企业的劣势提出有针对性的建议和对策，希望一方面能够通过公司治理以提高常熟印染企业的公司治理水平，在实践方面为提高常熟印染企业的市场竞争能力贡献绵薄之力；另一方面，为完善我国印染企业公司治理的理论研究做出一点贡献。

4.1 改善企业人力资源，提升企业管理创新能力

随着国内经济的发展，印染行业已出现许多优秀的职业经理，因此在家庭成员因个人兴趣或能力，无法承担管理企业的重任时，常熟永新印染有限公司可以考虑外聘经理人管理企业。外聘的职业经理通常拥有丰富的管理理论与实践经验，有利于常熟永新印染有限公司的发展。常熟永新印染有限公司在管理方面，要转变观念，提高思想认识，从企业长远发展的角度出发，选择企业合适的管理人。在人才利用方面，日本将“家”理解为住所，其内部成员不一定具有血缘关系，可以是不同血统但关系亲近的人相聚一起，共同维持家的存在，被称之为“大家族观念”文化，在人才利用方面，常熟永新印染有限公司应打破传统的“小家族观念”，吸收更合理的“大家族观念”，为企业的长久发展选择更合适的人才，从而提升企业管理创新能力。

4.2 优化企业管理制度，避免权利过于集中

在企业运营方面，为了避免权利过于集中，防止企业主要领导人对未来趋势判断失误等情况，常熟永新印染有限公司应该适当优化企业的管理制度。

例如，通过引入经理人制度实现企业管理思想的现代化，和管理方式的合理化，企业管理人的引入使得企业的管理权和所有权分离，从而可以实现避免企业权力过于集中的情况，这种方案比较适合常熟印染企业的发展路径和企业的发展战略。

4.3 改善薪酬激励制度，提高员工积极性

常熟永新印染有限公司应该建立有效的激励机制，以降低常熟永新印染有限公司的人员流动率。常熟永新印染有限公司必须将自己的薪酬战略做出调整，即必须将目前的

跟随型战略向领先型的薪酬战略转变，具体措施包括提高薪酬水平、提高员工的内部公平感、实施弹性福利计划、建立中长期激励机制薪酬支付计划。

例如，针对于同一级别的员工并没有建立差异化的考核结构激励制度，按照考核排名的先后顺序给予员工 A、B、C、D 和 E 评级，A 第二年大幅加薪，B 中幅加薪，C 小幅加薪，D 不加薪，E 降薪，通过这种方式来使得员工积极性提高。

5. 总结

近几年来，我国的经济持续稳定增长，在这种宏观背景下我国的印染市场经济的发展脚步越来越快，不仅印染技术与时俱进，印染企业的数量也大幅度增加，这缓解了我国的就业压力，也给我国的出口贸易带来不可替代的影响。但是随着印染企业竞争程度的逐步加大，印染企业的规模不断扩大，各个印染企业在公司治理方面逐渐显露出了各种各样的问题，严重影响了印染行业的发展。

本文以常熟永新印染有限公司为例做研究，首先对该企业的公司治理的现状进行介绍，其次，逐步分解该印染企业公司治理的各个方面从而得出其公司治理的优势和劣势所在；最后，通过对常熟永新印染有限公司的现状和问题提出优化公司治理的对策：第一，改善企业人力资源，提升企业管理创新能力；第二，优化企业管理制度，避免权利过于集中；第三，改善薪酬激励制度，提高员工积极性。

希望通过本文对印染企业公司治理的研究可以让我国的印染主体充分认识到公司治理对于企业发展的重要性，不要一味的追求高利润高回报，眼光要长远，从企业内部的治理出发，制定一套完善的管理体制，合理处理企业与员工的关系，让我国的印染行业与时俱进、越发壮大！

参考文献

- [1]徐晓松. 公司治理:“结构”抑或“问题”[J]. 政法论坛, 2013, 06:61-68.
- [2]刘银国. 国有企业公司治理问题研究[D]. 合肥工业大学, 2006.
- [3]邵国良, 田志龙. 两类民营上市公司治理问题分布及绩效研究[J]. 系统工程, 2005, 06:73-79.
- [4]赵万一, 华德波. 公司治理问题的法学思考——对中国公司治理法律问题研究的回顾与展望[J]. 河北法学, 2010, 09:2-21.
- [5]杜欣月. 中国国有企业公司治理机制研究[D]. 首都师范大学, 2013.
- [6]张冬萍. 员工参与公司治理问题的研究[D]. 西华大学, 2013.
- [7]刘庆华. 整体上市国有控股公司治理问题研究[D]. 对外经济贸易大学, 2007.
- [8]刘春涛. 国有控股上市公司整体上市的公司治理问题研究[D]. 北京交通大学, 2008.
- [9]姚婷. 商业银行股权结构与公司治理问题研究[D]. 广西大学, 2008.
- [10]吴霞. 纺织印染企业环境成本核算研究[D]. 武汉理工大学, 2008.
- [11]韩焯. 国有企业公司治理研究[D]. 吉林大学, 2013.
- [12]吴晓璐. 高科技企业公司治理评价研究[D]. 安徽大学, 2013.
- [13]任光谦. 中国常熟印染企业公司治理的理论和实证研究[D]. 首都经济贸易大学, 2012.
- [14]刘粹. 我国国有企业公司治理的问题及对策研究[D]. 辽宁大学, 2012.
- [15]王丽芬. 印染企业建立环境会计核算体系的研究[D]. 天津工业大学, 2006.
- [16]宋杨彬. 印染企业碳排放核算指标体系综合评价选择及实证[D]. 东华大学, 2014.