

第一章 现代企业组织

第一节 现代企业内部管理组织形式

一般来讲,现代企业的内部管理组织形式是由生产力和生产关系共同决定的,但它更主要、更直接地取决于生产力发展水平和企业技术进步状况。具体来讲,影响企业内部管理组织形式的因素主要有第一 行业特点。行业不同,管理的方法和重点就有区别,企业内部管理组织形式也就有所不同。第二 生产规模。企业的规模越大,管理的层次往往就越多,其管理组织结构也就越复杂。第三 生产技术的复杂程度和生产的专业化水平。企业的生产技术越复杂,其管理工作也就越复杂,生产专业化水平较高的企业,其管理层次也就比较多,职能划分也就比较细。第四 市场需求和服务对象的变化。当市场需求和服务对象发生较大变化时,企业的内部管理组织结构也就要相应调整和改变。第五 企业的管理水平。管理水平较高的企业,其内部组织机构的设置也就更加科学、合理。

一、传统企业内部管理组织形式

传统企业内部管理组织形式有一个逐渐变化的过程,在这一过程中先后出现了直线制、职能制和直线职能参谋制几种形式。

(一) 直线制

直线制是工业发展初期的最早、最简单的企业内部管理组织

形式。其基本特点是在企业组织中 各种职位均垂直排列 不存在明确的管理职能的分工（如图 1—1 所示）。

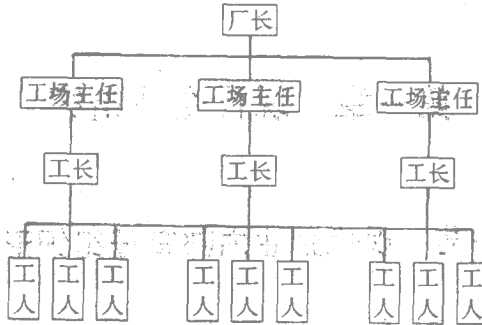


图 1—1 直线制企业内部管理组织形式

这种企业内部管理组织形式的优点是：机构简化，权力集中，命令统一，决策迅速。直线制组织的缺点是：没有专业职能机构和人员为厂长作参谋、助手，一旦企业规模扩大、产品结构复杂化，厂长往往会顾此失彼、难于应付。

（二）职能制

职能制企业内部管理组织形式最早是由泰罗在 1903 年出版的《工场管理》一书中提出来的（如图 1—2 所示）。

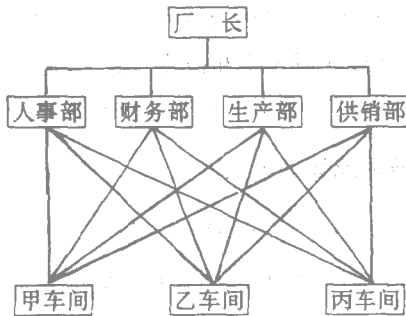


图 1—2 职能制企业内部管理组织形式

随着生产力的发展和技术的进步，直线制的企业内部管理组织形式越来越不适应企业发展的需要，厂长开始在企业内部设立职能机构，使它们在职能范围内有权直接指挥下级单位。这种企业内部管理组织形式的优点是：能大大提高企业管理的专业化水平，比较适合现代工业生产技术比较复杂和管理专业分工较细致的特点，能充分发挥职能机构的专业管理作用。但是，职能制企业内部管理组织形式有一个严重的缺陷，这就是：因为每个职能机构和人员都有指挥权，往往形成“多头指挥”的局面，使下级管理人员和工人无所适从。这既不符合统一领导的原则，更不适合大工业生产对集中统一领导的要求。因此，泰罗提出的这种职能制企业内部组织形式在实践中并未得到推广。

（三）直线职能参谋制

直线职能参谋制是在直线制和职能制基础上发展起来的企业内部管理组织形式（如图 1—3 所示）。

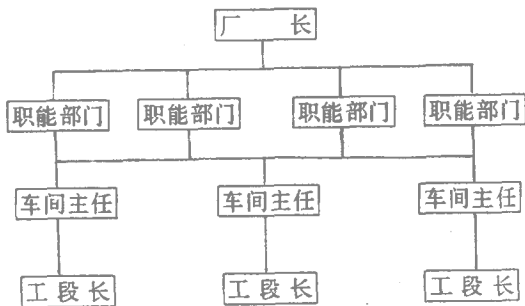


图 1—3 直线职能参谋制企业内部管理组织形式

虽然职能制可发挥职能部门的积极作用，可提高专业管理水平，但它存在一个严重的缺点，这就是各职能部门同时去领导和指挥同一个下级单位，难免出现相互矛盾甚至相互对立的状态。直线制实行垂直领导，具有简单明了、指挥统一等优点，但要求各级管理人员通晓多种专业知识，这是非常困难的。直线职能参谋制可以

比较好地保持直线制和职能制的优点又摒弃它们的缺点。

直线职能参谋制又叫行政区域管理制，其组织形式可划分为四大类：顾问性组织、控制性组织、服务性组织、协调性组织。这四类组织并不是相互排斥的，可能有一些职能部门具有以上两类性质或更多。这种企业内部管理组织形式既保持了集中统一领导和指挥，又能充分发挥各职能部门的作用。但是，这种组织形式在企业管理实践中也存在严重的不足之处，例如：在专业管理方面的作用较突出，在综合管理方面的作用较小，所以经常出现企业内部各职能部门之间的横向矛盾。

二、现代企业内部管理组织形式

随着现代化大工业的不断发展，尤其是第二次世界大战以后跨国公司的大量出现，传统的组织形式越来越不能适应企业发展的需要，发达资本主义国家的企业内部管理组织形式发生了本质性的变化，现代企业内部管理组织形式诞生了。现代企业内部管理组织形式主要有以下几种：

（一）事业部制

事业部制组织形式是美国通用汽车公司总裁斯隆于 1924 年提出的，是目前发达国家大型企业普遍采用的一种企业内部管理组织形式。事业部制的特点是把企业的生产经营活动按产品或地区的不同划分，建立经营事业部，每个事业部都是一个利润中心，在总公司领导下实行独立核算、自负盈亏（如图 1—4 所示）。

在采用事业部制的企业中，各事业部的亏损总和应是总公司的亏损总额，总公司的利润应是各事业部利润的总和；各事业部对总公司负有完成利润计划的责任，同时在经营管理上拥有相应的权力。这种企业内部管理组织是按照“政策制订与行政管理分开”原则建立的，总公司主要负责研究和制订公司的各项政策，不管日常具体行政事务；各事业部在总公司各项政策指导下发挥主动性，并可根据生产经营活动的需要设置组织机构。

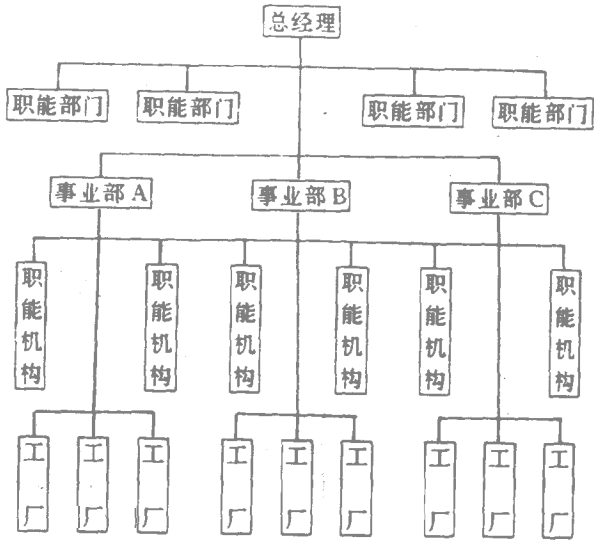


图 1-4 事业部制企业内部管理组织

事业部制企业内部管理组织形式的优点是：既可使公司最高管理层摆脱繁琐的日常行政事务成为有效的决策机构，又能加强公司所属各事业部领导人的责任心，可调动他们的积极性和主动性，增强企业生产经营活动的适应力。它有利于把联合化和专业化结合起来，使一个公司可经营种类很多的产品，形成大型联合企业，而每个事业部及所属工厂又可集中力量生产某种或几种产品，甚至只生产某些零部件，实现高度专业化。由于各事业部实行独立核算、自负盈亏，决策者比较容易判断哪种事业有利或更有利，这便于整个企业调整方向，更好地适应社会生产和需求结构的变化。各事业部之间有比较、有竞争，可促使各事业部搞好工作。另外，这种组织形式还可使各事业部领导人从整体利益出发组织内部各项活动，可使他们得到比较充分的锻炼，有助于他们领导能力的提高；对于一般工作人员来说，明确的责任便于对他们的考核，可更

好地调动他们的积极性和主动性。

事业部制组织形式的缺点是：容易使各经营事业部只考虑本部门利益 从而影响各事业部之间的协作 使总公司和各事业部的职能 机构重叠 使整个企业用人数量增加。

一般来讲，事业部制企业内部管理组织形式适用于规模较大、产品种类较多、各种产品之间差异较大的大型联合企业。

（二）超事业部制

超事业部制又称执行部制，是 20 世纪 70 年代美国一些大公司开始采用的一种企业内部管理组织形式。超事业部制是在分权的事事业部制基础上，在企业最高领导者和各事业部之间增设一级管理机构 负责统辖和协调所属各事业部的活动 使企业管理在分权的基础上又适当集权。这样做的好处是 可利用几个事业部的力量从事某项事业 公司可更好地协调各事业部的活动。这种组织形式尤其适合于规模很大的企业，美国通用电器公司就是采取这种组织形式的代表性企业，其公司内部组织结构如图 1—5 所示。

（三）模拟分散管理组织形式

模拟分散管理组织是介于直线职能制和事业部制之间的一种企业内部管理组织形式。这种组织形式并不是真正在企业中实行分散管理 而是模拟地独立经营、单独核算 以便达到改善经营管理的目的。它一般适用于生产过程连续性强的大型企业 例如钢铁联合企业、化学联合企业等。这些企业因规模过于庞大而不宜采用集权的直线职能制形式，但企业本身生产活动和经营活动的整体性又很强 又不宜采用分权的事事业部制组织形式 于是就产生了这种模拟分散管理形式。在这种组织形式中 企业被分成许多“组织单位”，并把它们看成相对独立的生产经营单位，给它们尽可能大的生产经营自主权。各“组织单位”也拥有自己的职能机构 负有“模拟性”的盈亏责任 其积极性和主动性可被较好地调动和发挥。这种组织形式的缺点是：不容易为模拟的组织单位明确任务，

其任务完成情况的考核也比较困难，各组织单位之间的信息交流也较为困难。

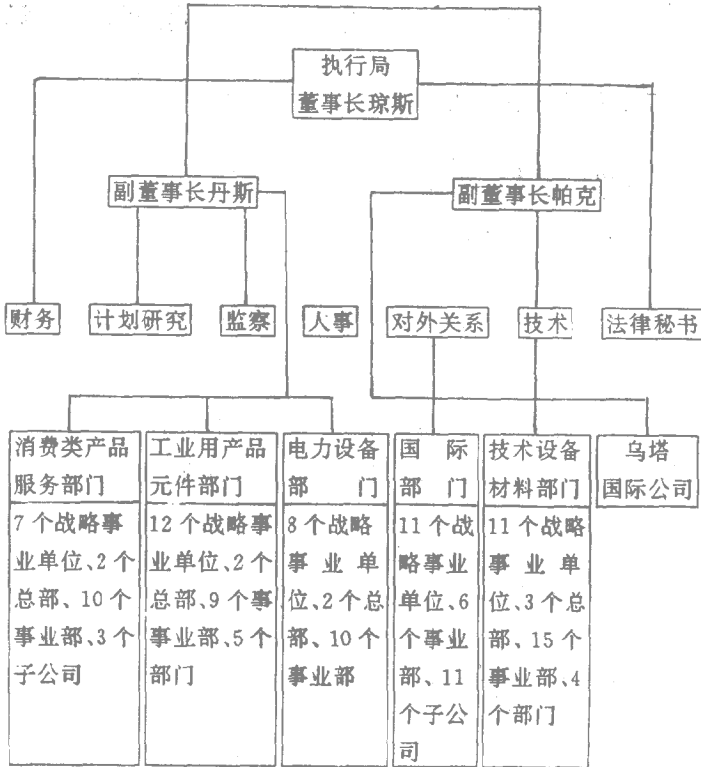


图 1-5 超事业部制企业内部管理组织形式

(四) 矩阵式企业内部管理组织形式

矩阵式企业内部管理组织是指既有按职能划分的垂直领导系统又有按产品（项目）划分的横向领导系统的组织形式。也称规划—目标结构或规划—矩阵结构（如图 1-6 所示）。

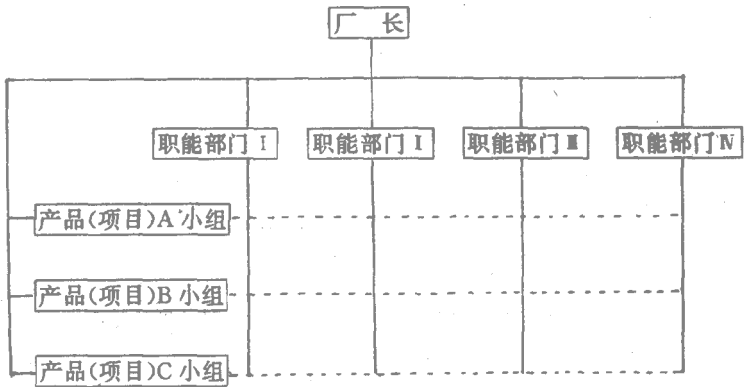


图 1-6 规划一目标结构

注：图中实线表示垂直领导关系，虚线表示横向领导关系。

矩阵式企业内部管理组织形式的优点是：灵活机动，适应性强。这种组织形式是为完成某一特定任务而把具有各种专长的有关人员调集在一起组成工作组。由于所有成员都了解整个小组的任务，他们往往能够把自己的工作同整体工作联系起来，并能集思广益解决复杂的问题，推动整体目标的顺利实现。在这种情况下，职能人员所处环境与原来不同，他们所思考和论证的范围更加宽广，这对他们水平的提高和知识面的扩大是非常有益的。

矩阵式企业内部管理组织形式的缺点是：稳定性较差。因为小组成员来自各职能部门，他们在工作结束后仍要回到原来的部门，所以比较容易形成对整个工作不利的临时性观念。小组各成员一般都要接受双重领导，他们既隶属于产品（项目）小组，又隶属于某职能部门，当两部门意见不一致的时候往往会无所适从。同时，从职能部门的角度来看，人员经常调动会影响正常的工作。

矩阵式组织形式适用于设计、研究等创新性的工作，尤其适用于军工、航天等领域。这些领域中的企业不仅要生产新产品，而且要不断改进现有产品，所以新的紧急项目比较多，采用矩阵式组织

形式既可发挥基层技术人员的积极性，又便于领导和协调。在这种组织形式中，产品项目小组负责人的选择是非常重要的。这些负责人既应掌握必要的专业技术知识和技能，又要具备必要的管理知识和技能。目前，矩阵式组织形式尚在发展之中，还有很多不易解决的矛盾，还存在着权责不清、机构重叠、秩序混乱、费用增加等弊病。所以，企业在采用这种组织形式时，一方面要充分考虑它所适用的范围，另一方面要注重做好人的工作。

（五）多维立体企业内部管理组织形式

多维立体企业组织形式是在矩阵式组织形式基础上发展而来的。“维”也是一种数学概念，“三维”是指在坐标系中确定一个立体结构。多维立体组织形式是指一个企业的组织主要包括两类管理机构：按产品划分的事业部，是产品利润中心；按地区划分的管理机构，是地区利润中心。美国的通一科宁化工公司 1967 年建立的组织机构，就是一种典型的多维立体组织机构。这种组织形式可把产品事业部经理、地区经理和总公司专业参谋三部分人员的工作较好地统一、协调起来，是系统理论在管理组织中的具体运用。

以上各种内部管理组织形式没有一种是完美的，企业应在科学理论指导下根据自身实际情况选择合适的组织形式，不能简单照搬某种形式。而且，同一企业在不同时期内部管理组织形式也会有变化。所以，在同一个企业中，也可以将几种不同的组织形式结合起来应用，形成比较复杂的企业内部管理组织结构。

第二节 现代企业的设立、破产与清算

一、现代企业的设立

（一）有限责任公司的设立

1. 有限责任公司设立的条件

有限责任公司又称有限公司，是我国《公司法》中所规定的两类公司之一。按我国《公司法》规定 设立有限责任公司必须具备以下几个方面的条件：

(1) 股东符合法定人数。我国《公司法》规定 除国家授权投资的机构可单独投资设立国有独资的有限责任公司外，其他有限责任公司一律由 2 个以上 50 个以下股东共同出资设立。

(2) 股东出资达到法定资本最低限额。我国《公司法》规定有限责任公司的注册资本不得少于最低限额： ①以生产经营为主的公司不少于人民币 50 万元；②以商品批发为主的公司不少于人民币 50 万元；③以商业零售为主的公司不少于人民币 30 万元；④以科技开发、咨询、服务为主的公司不少于人民币 10 万元。

(3) 由股东共同制订公司章程，全体股东在公司章程上签名、盖章。制订公司章程是设立公司的关键环节。有限责任公司的章程由出资人、股东制订，经全体股东同意后生效。公司章程除留置公司以外 股东每人各执一份。按我国《公司法》规定 有限责任公司章程应具备以下 11 项内容：①公司名称和住所；②公司经营范围；③公司注册资本；④股东姓名或者名称；⑤股东的权利和义务；⑥股东的出资方式 and 出资额；⑦股东转让出资的条件；⑧公司的机构及其产生办法、职权、议事规则；⑨公司的法定代表人；⑩公司的解散事由及清算办法；⑪股东认为应该规定的其他事项。

(4) 有公司的名称并建立符合有限责任公司要求的组织机构。

(5) 有固定的生产经营场所和必要的生产经营条件。

2. 有限责任公司设立的基本程序

有限责任公司设立的基本程序如下：

(1) 由发起人组织制订公司章程，并提交全体股东同意；

(2) 股东依约缴纳出资，在公司全部注册资本到位后必须由注册会计师或注册审计师验资并出具证明。

(3) 由全体股东指定的代表或代理人向登记机关申请公司注册

立登记，并提交公司登记申请书、公司章程、验资证明等文件。

(4) 登记申请被批准后，公司获得营业执照，公司正式成立。

(二) 股份有限公司的设立

与有限责任公司设立相比，股份有限公司的设立具有设立条件严格、设立程序复杂等特点。有限责任公司的设立没有最低出资额和出资形式的限制，有限责任公司的设立往往只需较少的出资额。有限责任公司的设立必须达到法定的与其经营活动相适应的出资额，而且不能以劳务、信用或经营才能等出资。对于无限责任公司和有限责任公司来说，只要股东之间达成协议且订立章程，公司即可登记成立；有限责任公司则须依法律规定由一定数量以上的出资者担任发起人，并按法定要求订立公司章程。股份有限公司的设立有发起设立和募集设立两种方式，其股票可分期发行，股东可先认后缴，法律规定了分期认缴的手续、数额比例、期限等方面的限制。只有在股份认足缴足之后，股份有限公司才能召开股东会，选举公司领导人并成立公司机构，公司才能正式登记成立。股份有限公司设立程序复杂的原因在于：它属于纯粹的资合公司，其股票是公开发行自由买卖的，公司完全以股东所认股份向债权人担保。因此，股份有限公司的设立要受法律的严格控制和干预。

1. 股份有限公司的设立方式

股份有限公司的设立方式有两种：

(1) 发起设立。发起设立也称同时设立，是指由发起人自己认足公司全部股份或公司首期发行的全部股份并缴足出资款使公司得以设立的方式。发起设立可使股份有限公司较快地成立，其办法是：由银行或银行团充当股份公司的发起人并认足首批发行的股份，经过一段时间后再把股票出售给公众。一般来讲，股份有限公司的设立大多采用发起设立的方式。

(2) 募集设立。募集设立也称渐次设立，发起人只认购公司全部股份或首批发行股份的一部分，其余股份向社会公众募集招股、

分次发行,最终认足股份而成立股份有限公司。募集设立是一种比较古老的现在很少采用的方式。

2. 股份有限公司的发起人

发起人就是创办、筹备股份有限公司的人。股份有限公司主要靠发起人的活动才得以确立,各国公司法一般都规定了发起人的最低人数。

股份有限公司发起人的法律地位是一个比较复杂的问题。一般来讲,如果公司最终得以成立并取得法人资格,发起人为设立公司的机关,其行为就是公司机关的行为,行为所产生的一切权利、义务均由公司法人承受;如果公司最终未能成立,发起人则处于合伙人的地位,必须对发起行为的后果承担连带的无限责任。一般来讲,各国公司法对发起人的资格规定为:发起人必须是具有完全民事行为能力的人;发起人可以是自然人,也可以是法人,但法人应当是公司法人。有些国家和地区还规定发起人应在当地有住所,或必须是本国人,或本国人需在发起人中占一定比例。

发起人创办股份有限公司的直接目的是为获取经济利益,而这一目的只能在公司成立之后实现,所以发起人的权利是在股份有限公司成立以后才享有的。发起人的权利主要有:(1)发起人认购的股份可成为优先股;(2)发起人可从公司获得发起行为的报酬;(3)发起人的投资可以是现金,也可以是实物或工业产权、专有技术等无形资产;(4)发起人在公司解散时优先分得财产或其他利益。

发起人在股份有限公司的设立过程中应当履行以下义务:(1)联合符合法律规定的发起人;(2)自己出资;(3)募集资金;(4)制订公司章程;(5)办理公司成立的各种手续;(6)召开创立大会,成立公司机构。发起人对自己设立公司所引起财产后果应承担的责任主要包括:(1)在公开招股未能募足公司首批发行股份时,发起人对未认股份和未缴股款负有连带责任;(2)在公司不能成立时发

起人对设立行为所产生的债务和费用负连带责任；(3)在公开募股的公司不能成立时，发起人对认股人已缴纳股款负有退款并支付法定利息的连带责任。

3. 股份有限公司的章程

公司章程是规范公司行为的基本准则，具有公司‘宪法’的作用，同时也是处理公司对外法律关系的依据。因为章程规定了公司的经营范围和方式，成为投资者、债权人了解公司情况的重要渠道。

制订章程是股份有限公司设立的重要条件。我国《公司法》规定：公司章程由发起人制订，经股东大会修改并通过，在主管机关审核批准后才能成为公司的正式章程。在正式章程通过之前，发起人订立的章程有效。

各国公司法对股份有限公司章程的内容都有明确而具体的规定。根据这些规定强制性程度的不同，我们可以把公司章程的内容分为绝对必要事项、相对必要事项和任意必要事项。

绝对必要事项是指在公司章程中必须有的内容，若没有这些内容，章程中的其他内容都不具有法律效力，从而连带引起公司设立的无效。绝对必要事项主要有：公司的名称和地址；公司宗旨和经营范围；公司注册资本总额、股份总额及每股金额；发起人姓名、住址、入股方式、入股金额及占股份总额的比例；公司的机构；公司章程的修订程序；公司章程订立日期及发起人签字。

相对必要事项是指公司章程中可由发起人自由选择的内容。这种事项如在章程中出现就具有法律效力，如不出现也不影响章程本身的法律效力。一般来讲，相对必要事项包括：各种特别股的权利和义务；股份的种类及转让办法；公司分支机构的设立；有关实物出资的事项；盈余的分配方法；公司解散的事由。

任意必要事项是指法律无明文列举，由发起人在不违法、不违背社会公德及公司性质的前提下，一致同意记载的事项。这些事项

只要记入章程就具有法律效力。一般来讲，任意必要事项有：股款缴纳方法；股息及红利分配方法；特别盈余公积金的提取；经理人的设置及职权 股东表决权的限制 董事会执行业务的方法 董事、监事的报酬 清算人的有关事项 召开股东大会的时间、地点……

如果没有合法的理由、不经法定程序 公司不得随意修改已经生效的章程。公司只有在股东大会表决同意之后才可对章程进行修改。公司在修改章程之后必须进行变更登记，并向社会公告变更事宜。

4. 股份有限公司的设立程序

除订立章程之外，股份公司的设立程序因设立方式的不同而不同：

(1) 发起设立程序

认足股份，即由发起人认足公司全部股份或首批发行股份。这里的‘认足’是指全部认领，不等于认缴。认缴含认领和缴款两层含义，认领是只认不缴，是对缴款的一种承诺。

缴纳股款 即发起人按其认领的股份额交纳股款。对于股款是否要全部缴足，各国公司法的规定不一致：有的规定必须全部缴足，有的规定可分期缴足。一般来讲，发起人可享受以实物或无形资产入股的优惠权利，但劳务、信用或经营能力不得入股。

选定董事及监察人。发起人缴足首批发行股份时应从速选定董事及监察人，选举方法有一般投票制和累积投票制。

申请设立登记。董事、监察人选定之后，发起人应向主管机关申请办理公司设立登记注册手续，之后取得营业执照或注册证书，公司便正式成立，取得法人资格。

(2) 募集设立程序

由发起人认领公司部分股份。为防止不具备一定经济实力的发起人完全凭他人资本来开办公司，公司法对发起人认领的股份一般都有最低额限制。

制定招股章程。招股章程不同于公司的章程 它是专为招募股份而定，其主要内容有：公司章程的主要内容；发起人所认股份总额；募足股份总数的期限；股票面值和发行价格；发行特别股的总数及权利、义务；发行无记名股的总数；办理股款缴纳的银行或其他机构。

向主管机关提出募股申请。发起人在公开募股前必须向主管机关报送有关文件，在获准后才能开始募股。发起人向主管机关报送的文件一般有：营业计划书；发起人姓名、认股数额及出资方式 招股章程 办理股款缴纳的银行或其他机构的名称、地址 承销或代销机构的名称及约定事项；其他有关主管机关规定的事项。

募股与认股。在得到主管机关审核批准后 发起人便可向社会公众募股。在募股前，发起人应制作认股书供认股人填写。认股人应在认股书上写明所认股份总额及住所，并签名盖章，然后缴清股款。如认股人不在规定时间内缴清股款，则视为自动放弃所认股份，发起人可另行招募，原认股人负责赔偿由此造成的一切损失。

召开创立大会。创立大会是在公司设立过程中由认股人组成的决议机关，它由发起人召集，通知全体认股人参加。公司法一般对参加大会的人数和通过决议的最低人数有所限制。创立大会行使的职权一般是：选举并组建公司的管理机构；审查发起人关于创立公司的报告；修改公司章程。创立大会的组织者应将所议事项记录存档。

⑥ 申请设立登记。董事监察人一经选任 即应向主管机关申请办理公司注册登记手续。在获准并领取营业执照或注册证书后，公司即告成立。

二、现代企业的破产、解散和清算

对于企业的破产，我们可以从两种不同的角度来理解 其一，破产是指企业的实有财产额不足以偿还其债务的法律事实，也就

是出现了“资不抵债”的客观情况，这是企业破产的根本原因；其二，从民事诉讼程序的角度出发对企业破产进行解释，破产是指企业实有财产额不足以偿还其债务，法院依债务人或债权人的要求就债务人的财产实行强制分配，以使债权人权益得到合法保护的审判程序。

企业解散是指已成立的企业因章程或法律规定事由的发生丧失了经营能力，在经批准登记注销后消亡的法律行为。企业解散后其法人资格消失，一切生产经营活动完全停止。

企业破产和解散都会产生一个共同的结果，即企业法人资格的终止和生产经营活动的停止。按照法律规定，终止企业法人资格之前必须首先对其资产进行清理核算，对其债权债务进行回收和清偿，也就是进行清算。在我国，企业清算包括破产的清算和解散的清算两种，这两种清算是有区别的：解散的清算依照我国《公司法》进行，破产的清算则依破产法及其他有关法律进行。

企业破产，由人民法院组织有关人员成立清算组进行破产清算。我国《公司法》未对企业破产清算的原则和方法作出具体规定，其主要原因在于：我国已制定了有关企业破产的法律，例如《企业破产法》、《民事诉讼法》等。再者，破产清算比较复杂，涉及问题较多，《公司法》难以作出具体规定。所以，目前在我国进行企业破产清算的主要法律依据是《企业破产法》和《民事诉讼法》中的有关规定。

《企业破产法》关于破产清算的规定：企业因资不抵债被宣告破产时，人民法院应自宣告破产之日起 15 日内成立清算组接管破产企业。人民法院可根据规定组织公司的股东、公司的上级主管部门、政府财政部门、有关会计和审计人员等组成清算组。清算组负责破产企业财产的保管、清理、估价、处理和分配。清算组可以依法进行必要的民事活动，对人民法院负责并报告工作。在清理企业财产之后，清算组提出破产企业财产分配方案，再经过债权人会议讨

论通过，即可报请人民法院裁定后执行。

《民事诉讼法》对于企业破产清算规定：破产申请可由企业提出，也可由债权人提出。法院裁定宣告企业进入破产程序后，应在 10 日内通知债务人和已知的债权人并发出公告。债权人应在接到通知起的 30 日内、未收到通知的债权人应自公告之日起 3 个月内向人民法院申报其债权；愈期未申报者，视为放弃债权。人民法院自宣告公司破产后组织有关部门和有关人员组成清算组，清算组负责破产企业财产的保管、清理、估价、处理和分配。清算组向人民法院负责并报告工作，在清理企业财产、债权、债务之后向人民法院提出破产清算方案。清算方案经债权人会议讨论通过、法院批准由清算组负责执行。

企业解散清算的内容包括：依法成立清算小组，清理解散企业财产，处理企业未了结的业务，通知并公告债权人申报债权，要求债务人偿债，清结应缴纳税款，清偿企业债务，向股东分配剩余财产，等等。清算组是处理清算事务的执行机构，应在宣告解散之后的 15 日内组成，其成员因企业类型不同而有细微的差别。有限责任公司出资者数量不多，股东都是清算组成员；股份有限公司清算组成员必须由股东大会确定。在企业宣告解散后如清算组没有在法定时间内组成，企业的债权人可申请人民法院指定有关人员组成清算组进行清算。人民法院有责任受理这样的申请，且应及时指定清算组成员。

第三节 现代企业集团

组建企业集团是 80 年代中期以来我国调整企业组织结构、转换企业经营机制、深化企业改革的重要举措，是我国产业组织政策的重要内容之一，是我国企业横向联合的重要形式。严格地说，企业集团是现代公司制度进一步发展的结果。