新时代企业嵌入式党建工作创新分析

■ 王勇

高质量党建引领企业高质量发展。然而，当前一些企业的党建与业务存在“两张皮”现象，体现为党组织活动与生产经营脱节、党员作用发挥与岗位需求错位、党建考核与业务评价割裂等，极大程度上削弱了党建的政治引领、组织引领、思想引领等作用。嵌入式党建倡导将党的建设全面融入企业治理体系、生产经营活动和职工队伍建设，是破解“两张皮”困境的有效手段。本文从促进党建工作真正成为企业发展的内在需求和内生动力角度切入，阐述了嵌入式党建的核心内涵，系统分析了新时代企业嵌入式党建的价值意蕴，从组织嵌入、制度嵌入、文化嵌入和技术嵌入四个维度，提出了具体的实践路径，以期为新时代企业党建工作高质量发展提供实践参考。

一、嵌入式党建的核心内涵

嵌入式党建理念源于经济社会学中的“嵌入性”理论。卡尔·波兰尼在《大转型：我们时代的政治与经济起源》中提出“嵌入性”理论，后由马克·格兰诺维特进行完善。此理论解释了经济行为与社会、文化、制度等要素之间的复杂关系。基于“嵌入性”理论，嵌入式党建聚焦企业的党建与业务关系，揭示了高质量党建引领企业高质量发展，强调了党建要融入企业发展的全要素全过程，关键点在于组织嵌入、功能和价值嵌入，即深度融合党组织设置与企业组织架构、生产经营中发挥党组织的战斗堡垒作用、实现经济效益与社会效益的有机统一。

二、新时代企业嵌入式党建的价值意蕴

一方面，要确保企业发展方向与国家战略同频共振。嵌入式党建工作将党的路线方针政策通过“三会一课”、组织生活会、党委中心组学习、党建工作领导小组会议及时传递给企业，并将其嵌入企业战略规划、重大决策中，确保了企业与国家发展的精准对接。另一方面，突破传统党建“边缘化”困境与“两张皮”现象。党建工作是企业实现健康、稳定、长远发展的关键性工作。但现实是，一些企业党建存在“边缘化”问题以及与业务相割裂的现象。嵌入式党建能够实现党建与生产“同部署、同考核”，还能够将党建导入公司章程，明确党组织在决策、执行、监督各环节的法定地位。

三、新时代企业嵌入式党建工作创新路径

（一）强化组织嵌入，构建融合型组织体系

将党组织优势转化为企业发展优势，对保障企业正确发展方向、防控发展风险有着重要意义。新时代企业嵌入式党建工作的落实可聚焦组织嵌入，着力构建融合型组织体系，以发挥党组织的政治引领作用，确保党的领导与企业发展同向发力。在具体实践中，首先，应优化组织设置。针对部分企业存在的党建工作“边缘化”以及与业务工作相割裂的现象，推行“支部+项目”“支部+班组”“支部+产业链”等模式，让党组织参与到企业的战略规划、重大决策等环节，发挥其战斗堡垒作用。其次，完善领导机制。企业应实施“一岗双责”机制，即党组织领导班子进入董事会、监事会、经理层，确保党组织意图在重大决策中得到充分体现。

（二）深化制度嵌入，建立协同型运行机制

嵌入式党建工作要解决的核心问题之一，就是党建与业务存在的“两张皮”现象。深化制度嵌入，建立协同型运行机制可作为破解此难题的突破口。首先，企业要健全议事决策机制。面对企业在制定重大决策时忽视党组织参与这一现状，可制定党组织前置研究讨论事项清单，明确必须有党组织参与方可完成决策，实现党组织把关定向与董事会科学决策的有机统一。其次，建立协同联动机制。以打破信息孤岛、破解信息至简为导向，在党建部门与生产经营部门之间搭建沟通桥梁，形成常态化沟通协调机制，以此为支持，实现资源共享、优势互补。

（三）推进文化嵌入，培育良好精神家园

价值共识是企业自上而下形成合力的关键。嵌入式党建工作需聚焦文化嵌入，培育价值型精神家园。例如，深度融合习近平新时代中国特色社会主义思想、社会主义核心价值观与企业文化，提炼具有辨识度和影响力的企业文化，随之通过思想政治教育工作，如主题培训、技能大赛、娱乐活动等向职工传递企业文化，实现文化浸润，引导职工树立正确的价值观。又如，正视当下新媒体技术快速发展、职工对新媒体的依赖越来越大这一现象，将企业发展历程中的红色基因和先进典型转化为图片、动画、视频等形式，通过新媒体平台传播。这样一方面能够调动职工利用碎片化时间学习的需求，另一方面有助于塑造良好的企业形象。

（四）加快技术嵌入，构建智慧党建平台

随着大数据、人工智能等先进技术飞速发展，新时代企业嵌入式党建工作创新要主动拥抱技术革命，坚持技术赋能，进一步提高党建工作效率与质量。具体实践方向可以智慧型党建平台的打造为主。例如，开发“党建App”“微信小程序”，设置党员管理、组织生活、学习教育、考核评价等模块，让党建工作由线下升级为线上线下“混动”。举例而言，针对学习教育，既组织线下的培训和讲座，也开展“云党课”“微党课”“直播党课”，打破时间与空间局限，扩大教育覆盖面。又如，建立党建工作数据库，运用大数据技术采集分析党员的思想和行为数据，理论武装的效果数据等，以此为依据有针对性地优化调整党建工作。

四、结语

基于“嵌入式”理论的嵌入式党建工作能够确保企业党发展方向与国家战略同频共振、组织赋能，突破传统党建“边缘化”困境与“两张皮”现象，推动企业高质量可持续发展。未来，企业可将嵌入式党建工作的重点放在强化组织嵌入、深化制度嵌入、推进文化嵌入和加快技术嵌入四个方面，以党建深度赋予护航企业行稳致远。

（作者单位：六盘水冶基房地产开发有限责任公司）

新质生产力赋能国企人力资源管理研讨

■ 胡艳

国企人力资源管理的价值作用是多维的，体现在合理配置人才资源、激发人才潜能、降低人才流失率，从而推动企业发展战略落地、支持企业应对市场变化和竞争挑战。新质生产力以高科技、高效能、高质量为特征，其核心在于创新驱动。新时代国有企业人力资源管理工作的创新优化，着力在新质生产力赋能上下功夫，旨在重构国企人力资源管理体系，使其从成本中心转变为价值创造中心。

一、新质生产力与国企人力资源管理的时代耦合

人力资源是国企实现高质量发展、提升核心竞争力的关键要素，传统的管理模式倾向编制管控、档案管理和薪酬发放，难以释放人力资源的价值作用。新质生产力于2023年被首次提出，指一种具有高科技、高效能、高质量特征，符合新发展理念的先进生产力质态，以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵。可见，科技创新与高素质劳动者是新质生产力的核心要素。因此，以新质生产力为引领的国企人力资源管理能够优化人力资源配置效率、提升人才适配性与创新能力，增强组织敏捷性与适应性，为国企在高质量发展道路上实现转型升级和可持续发展提供保障。

二、新质生产力赋能国企人力资源管理的逻辑

新质生产力的核心在于通过科技创新驱动，实现生产要素优化配置、产业转型升级，因此，对国企人力资源管理的赋能集中在技术革命性突破、要素创新性配置、产业深度转型升级上，以重塑人力资源管理逻辑，具体表现如下。第一，技术赋能。国企人力资源管理正朝着智能化与自动化、高效化与精准化方向发展。对此，新质生产力赋能表现为先进技术的有效运用。比如，针对重复性事物，通过新质生产力赋能；针对人力资源配置，通过大数据技术、机器算法、深度学习模型构建人才画像，实现精准人岗匹配，使人才选用育留从“凭感觉”转向“看数据”。第二，要素赋能。新质生产力催生新产业，“逼迫”国企在人力资源结构调整上聚焦“高精尖缺”人才的引进，减少传统低效岗位冗余。第三，组织赋能。新质生产力要求组织形态更具弹性，对此，国企人力资源管理要倾向“不求所有，但求所用”，形成新的人才生态，为组织注入新的活力。

三、新质生产力赋能国企人力资源管理的实践路径

（一）数智化转型，打造全生命周期数字化平台

新质生产力强调科技创新驱动。国企人力资源管理要以新质生产力为引领，主动拥抱新技术，实现数智化转型，成功打造全生命周期数字化平台，提高人力资源管理效率。具体实践中，国企应引用自然语言处理、机器人流程自动化、大数据、区块链算法等技术以及机器学习算法、智能学习推荐系统，数据可视化工具（如 Tableau、Power BI），数据集成与 ETL 工具（如 Apache NiFi、Talend），建立覆盖“选、用、育、留、退”全生命周期的数字化平台。在平台上实时监测人均效能、人才密度、离职率等关键指标，一旦发现异常立即处理。

（二）刚性兑现“三能”机制，激活组织效能

“三能”机制即管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减，在国企人力资源管理中具有破除体制惰性、建立市场化用工环境等显著作用。新质生产力要求组织具备高度的敏捷性与适应性，必须通过“刚性兑现”将契约精神落到实处。对此，国企人力资源管理要聚焦新质生产力要求，通过以下措施兑现“三能”机制，以打破体制壁垒，激活组织效能。首先，契约化与末位调整动真格。针对领导干部，严格进行绩效考核，挺避“人情”“给面子”等现象，若考核多次不理想，则立即进行任命调整，彻底打破管理人员“只上不下”的顽疾。其次，优胜劣汰与强约束。重点引进“高精尖缺”科技人才，淘汰最低等级员工，优化人才结构。最后，优化薪酬国评比。提高绩效工资占比，资能越大、收入越多。

（三）人才重构，聚焦“高精尖缺”人才队伍建设

“高精尖缺”人才队伍建设要紧紧围绕企业的产业链布局人才链，实现精准引进与培养。以旅游康养业态领域的国企为例，在新质生产力视角下，急需引进具备“文旅+科技+康养”跨界融合能力、能够驱动产品迭代与运营效率跃升的核心人才，具体包括：温泉康养与医疗技术融合类、数字化运营与智慧旅游技术类、文旅新业态与内容创意类、复合型资本运作与项目拓展类。在此基础上，针对既有人才，应通过常态培训的方式不断强化其能力结构，让其能力由单一维度向多维度发展。此外，企业也可与高校紧密合作，构建“产学研用”培养体系，比如联合高校共建实验室和实训基地，推行“导师制”和“项目制”培养，加速青年科技人才成长。

需要强调的是，物质与精神的激励能够激发人才潜能，国企人力资源管理应以新质生产力为引领优化人才结构时，还要着眼于激励工作，让“高精尖缺”人才和企业结成“事业共同体”，与企业风险同担、收益同享，切实将人才优势转化为发展胜势。

四、结语

综上所述，研究新质生产力赋能国企人力资源管理的实践路径可知，新质生产力与国企人力资源管理的有机结合是时代发展必然趋势。对于国企人力资源管理而言，新质生产力赋能的逻辑为技术赋能、从经验驱动到数据驱动、要素赋能、从人力成本到人力资本、组织赋能，从科层固化到敏捷生态。其实践的重点要放在坚持数智化转型上，打造全生命周期数字化平台、刚性兑现“三能”机制、激活组织效能、人才重构，引进与培养“高精尖缺”人才，实施多元化激励。精准激灌核心人才，共享创新红利等方面，能够助推企业高质量可持续发展。

（作者单位：贵州交建梵净山温泉小镇旅游开发有限公司）

国企纪检监督与中心工作协同探讨

■ 王莲莲

在国有企业的安全生产和建康运营中，纪检监督发挥了非常重要的作用。为了推动国有企业高质量发展，国有企业管理层需要推动纪检监督与中心工作深度协同，以提升国有企业的生产效能和治理能力，让国有企业做好生产经营和改革发展工作，从而为国有企业的稳健运营和稳步发展提供有力保障。

一、国企纪检监督与中心工作协同的现状分析

近几年，国有企业纪检监督与中心工作的协同发展已经取得了一些成效，具体表现在国有企业结合自身发展的实际情况和长远发展规划，建立了满足中心工作需求的纪检监督机制体系。这不仅使纪检监督工作能规范地、权责明晰，更能保障各项中心工作的协调提供有力支持。

（一）建立健全完善的协同运行机制

想要实现纪检监督与中心工作的真正协同，国有企业必须建立一个健全完善的协同运行机制，因为只有有了健全完善的协同运行机制，才能推动国有企业纪检监督与中心工作协同的顺利开展和有效进行。首先，国有企业要建立一个多方联动的协同机制，具体来说，就是实现纪检监察部门与企业内部的财务部门、审计部门以及法务部门的信息共享，以形成监督合力，有效提升监督的效率和准确度。

除此之外，还要建立一个完善的权责划分和职责追究机制，明确企业内部各个管理人员、各个部门以及各个岗位在纪检监督与中心工作协同中的具体职责和责任。这样一来，当监督过程中出现问题时，就可以在第一时间找到负责人，既可以有效防止互相推诿、扯皮的情况发生，还能提升纪检监督与中心工作的协同效能。

（二）国企纪检监督与中心工作协同的实践路径探析

（一）树立正确的协同共治发展理念

以国有企业纪检监督与中心工作协同发展为例，企业应从内部所有的管理人员和职工干部树立起正确的协同共治发展理念，并形成全员参与的协同共治格局。

比如，可以组织企业内部的管理人员和职工干部开展廉洁警示教育、参观廉政基地等，减少管理人员和职工干部对监督工作的抵触情绪，并愿意主动接受监督部门参与到监督工作中，为纪检监督与中心工作的协同提供良好氛围。

（二）建立健全完善的协同运行机制

想要实现纪检监督与中心工作的真正协同，国有企业必须建立一个健全完善的协同运行机制，因为只有有了健全完善的协同运行机制，才能推动国有企业纪检监督与中心工作协同的顺利开展和有效进行。首先，国有企业要建立一个多方联动的协同机制，具体来说，就是实现纪检监察部门与企业内部的财务部门、审计部门以及法务部门的信息共享，以形成监督合力，有效提升监督的效率和准确度。

除此之外，还要建立一个完善的权责划分和职责追究机制，明确企业内部各个管理人员、各个部门以及各个岗位在纪检监督与中心工作协同中的具体职责和责任。这样一来，当监督过程中出现问题时，就可以在第一时间找到负责人，既可以有效防止互相推诿、扯皮的情况发生，还能提升纪检监督与中心工作的协同效能。

（三）创新丰富监督方式和监督手段

在信息化不断发展的背景下，国有企业要充分利用人工智能技术和大数据技术，创新和丰富传统的监督方式和监督手段，提升纪检监督与中心工作协同的高效便利和时效性。

比如，可以利用信息化技术搭建一个线上的智慧监督平台，收集和整理各部门的培训、在丰富纪检监督人才知识储备的同时，不断提升纪检监督人才的业务平和监督能力。

推进纪检监督与中心工作深度协同，既能凝聚全员监督共识、破除思想壁垒，又能依托机制、技术、人员多重保障，紧盯重点领域强化监督。国有企业全方位举措相辅相成，持续赋能企业运营管理。

三、结语

综上所述，国有企业纪检监督与中心工作协同发展，不仅可以确保中心工作不偏离方向，而且能有效防控中心工作中存在的风险，为国有企业的可持续健康发展提供有效支持。在此背景下，企业管理人员、纪检监督人员及一线干部工均需高度重视纪检监督与中心工作协同推进。通过建立协同机制、创新监督方式，营造良好的经营环境，夯实国企高质量发展根基。

（作者单位：贵州交通投资集团有限公司）

跨界人才聚力未来产业 北京创新创业活力持续释放

■ 杜燕 李梦 贾天勇

人工智能快速发展，机器人进入工厂、仓库和商场，大模型成为创业者的新工具……一批既懂技术、又懂产业，还能推动成果落地的复合型人才也正在北京涌现。

在北京银河通用机器人有限公司展厅里，人形机器人熟练地从货架上抓取商品；在北京星动纪元科技有限公司测试区，智能机器人正在模拟快递分拣作业。具身智能技术正加速走向真实场景。

“我们不是在实验室里做机器人，而是在真实快递场景里打磨产品。”星动纪元联合创始人席悦近日在北京受访时表示，研发机器人不仅需要掌握人工智能技术和大模型能力，还要理解物流、制造、零售等行业运行规律，知道用户真正需要解决什么问题。

机器人走进真实场景，对人才培养模式也提出新挑战。在北京中关村学院，学生不仅接触前沿科研课题，也参与产业实践和创新创业探索。

“为什么这里用一个乘号，而不是一般平常用的加号？”北京中关村学院常务副院长董彬说，所谓中关村两院，就是北京中关村学院×中关村人工智能研究院。乘号意味着相互成就、相互放大，形成成倍放大的效果。中关村两院希望能够“超常规地培养不一样的人才”。

“我是奔着创业来的。”英左龙是北京中关村学院与北京理工大学、西湖大学联合培养的博士生，入学次月就加入了学院的创业孵化计划。他和3名志同道合的同学瞄准法律赛道，打算做一款大脑法系语境下的律所级 AI 办案软件。

英左龙在距离学院 700 米的中关村 AI 北纬社区开启“创业之路”。团队一周时间完成注册，今年4月产品上线，目前法律文书直接采纳率达 82%，已成功助力两起案件胜诉。

人工智能带来的生产力提升，让越来越多个人创业者能够尝试过去需要一个团队才能完成的工作，让专业人才拥有更多学习探索、创业创新的新机遇。同样在中关村 AI 北纬社区的创业者苏魁，从事游戏和动画行业十余年。他如今以一人公司（OPC）模式创业，开发 AI 动画工具，已经拥有上万名注册用户。

“以前一个人创业很难做这些事情。”苏魁说，现在自己拥有多个“AI 数字员工”，有的负责宣传推广，有的辅助编写代码，还有的承担部分设计工作。“我最重要的工作就是做决策和定方向。”

数据显示，北京人工智能企业已超过 2500 家，大模型数量位居全国前列。从机器人企业的产品落地，到高校院所的人才培养，再到 AI 创业社区的新业态探索，北京未来产业创新链条正在加速形成。

（转自中新网）

广州市白云区钟落潭镇 农业小镇“变身”生物制造高地

■ 王坚

短短一年间，位于粤港澳大湾区的广州市白云区钟落潭镇，完成了从“农业小镇”到“生物制造产业心脏”的华丽转身。这里集齐了生物制造产业链上下游企业，正成为华南地区最具影响力的生物制造产业化高地之一。

这一转变的背后，是白云区对万亿级生物制造风口的精准预判与果断出击。

去年此时，这片位于广陈路的土地还在规划发展现代农业。白云区城管意识到，依托当地化妆品产业超 400 亿元、生物医药产业超 330 亿元的雄厚基础，以及毗邻中新知识城的区位优势，完全可以推动产业向更高价值的生物制造赛道跃升。

“比发现风口更难的，是以最快速度站上风口。”2025 年下半年起，白云区迅速制定产业发展三年行动方案，发布百亿级基金集群，出台专项扶持政策。不到一年，便为生物制造产业预备下近 1500 亩发展用地，跑出令人瞩目的“白云速度”。

在华酵生物大楼内，一间门窗紧闭的神秘房间藏着该公司成功的秘密——来自全球 100 多个采样区的 2000 余项专利菌株。经过复杂发酵工艺处理，每桶 25 公斤的发酵产物价值高达数万元。这正是生物制造高附加值的缩影。

针对生物制造从实验室到工厂易陷“死亡谷”的行业痛点，白云区构建起“11221”产业生态体系，覆盖研发、中试、生产全链条。对获得国家级、省级认定的中试平台，

“白云区最大的优势，在于能实现‘研发—中试—产品—品牌应用’的快速闭环。”华南理工大学教授罗晓容评价道，“这里拥有全国少有的‘生物技术直接连接消费市场’的场景机遇。”

通过百亿级产业基金集群覆盖企业全生命周期，依托化妆品、生物医药、食品等存量产业提供多元应用场景，白云区正走出一条“存量产业拉动生物制造，生物制造赋能传统产业”的良性循环之路。一个要素齐备、生态完善的生物制造创新高地，正在粤港澳大湾区加速崛起。

（转自中新网）

斯里兰卡茶商在南博会找到中国市场“密码”

中新社消息，“我们斯里兰卡的制茶工艺，150年设受过，而中国的红茶工艺已经发生了巨大变化。”近日在昆明举行的第10届中国—南亚博览会（简称南博会）上，斯里兰卡茶商阿努拉说，“南博会不仅帮我们把茶叶卖到中国，更重要的是给我们听里兰卡商人带来了创新灵感。”

阿努拉是南博会的资深参展商。他说，“首届斯里兰卡参展企业只有三四十家，今年来了95家企业。”参展产品也从最初的茶叶、宝石，扩展到海产品、服装、香料等多个行业。

阿努拉介绍，斯里兰卡年产茶叶约33万吨，去年出口到中国约1万吨。“中国市场潜力还很大，去年出口到中国的斯里兰卡茶叶中，有20%到30%用在新式茶饮。”

“中国人喝茶很讲究茶形，要先看茶形，再闻香，进而品味。斯里兰卡原来不在乎茶叶是粉末状还是条状，但为了适应中国市场，我们把茶形做得越来越好看。”针对中国消费者的口味，阿努拉不断创新调整产品线，“做奶茶做甜的，我们开发适合港式奶茶、台式奶茶的茶品；针对办公人群，就做袋泡茶和小规格包装。”

据阿努拉介绍，受中国市场启发，斯里兰卡还研发出茶香皂、茶香薰等衍生产品。

如今，阿努拉的经销网络已覆盖中国31个省区市，拥有189多个经销商。“北上广深是主战场，但西藏、新疆、甘肃也表得很好，包括云南，这里的人更喜欢散装茶。”

谈及南亚国家中小微企业如何打开中国市场，阿努拉说：“要打开中国市场，一定要先了解中国文化。”（落雪林）

透过2026重庆国际车展 看山城制造“硬”与服务“软”

■ 黄维正

13日中午，市民童小龙挤进重庆国际博览中心N8馆时，额头已沁出细汗。

此时，全新深蓝S07华为乾崑激光版上新发布，舞台中央传来介绍：“这款增程车型将百公里馈电油耗压至3.8L，铺以3C超充技术，一杯咖啡时间即可快速回血。”

15分钟前，童小龙还在北逻迪厦区听销售人员讲解第二代刀片电池“5分钟充电、9分钟充好”的补能技术。他转头对妻子说：“现在这些超充速度，感觉比我手机充电还快。”

旁边，一个小女孩站在机器人面前，奶声奶气地喊“握手”，机器人便扭动机械臂，惹来一阵笑声。她追举着手机录像，嘴嗒：“这车展，比游乐园还好耍。”

以“智启新程 潮领未来”为主题的2026（第二十八届）重庆国际汽车展览会（简称“2026重庆国际车展”）于6月13日至21日在重庆国际博览中心举行。

本届展会汇聚118家汽车摩托车品牌、1050款车型及96款新车，聚焦汽车产业最新成果与发展趋势，打造集高峰论坛、产业交流、前沿科技、车型展示与场景体验为一体的未来汽车盛宴。

“硬”的底子

重庆的“硬”，写在基因里。

中国长安汽车打造品牌专馆，旗下长安汽车、长安启源、阿维塔、深蓝汽车、长安凯程五大品牌，以及长安马自达、福特汽车等在重庆国际博览中心N8馆；赛力斯六大旗舰车型联袂展出；庆铃集团携全新皮能整车、核心零部件及总成系列创新成果集中展示。

“重庆智造”组团集结，彰显中国汽车生态聚集地、制造高地的底蕴和实力。

“硬”的还有补贴力度。国家报废促换补贴车高2万元/台，重庆新车个档补贴至高8000元/台，组委会百万现金补贴覆盖全展期，叠加品牌车展专属优惠。一笔一笔相加，市民张俊花说：“够出去旅游一趟了。”

“软”的融合

来到重庆国际博览中心N6馆，2026

声明·公告

收费标准：55元/行/天（13字1行） 广告热线 13308082189 QQ：769360615 微信：13308082189

川渝独家代理机构/成都锦宏天下文化传媒有限公司

律师提示：本刊仅为供需双方提供信息发布平台，对信息内容的真实性不作担保，客户交易前请查验相关手续和证照，本刊不对任何信息及结果承担责任。

● 孙金龙丧失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明。
● 吴佩融遗失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明。
● 陈祥平遗失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明。
● 毕节德荣经营部遗失营业执照，统一社会信用代码：92522401MA6DQ1Y29，特此声明。
● 李华遗失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明。
● 贵州省毕节市七星关区人民法院于2026年6月2日受理，对申请人龙德自转债券有限公司申请破产清算一案，依法指定贵州中天会计师事务所（普通合伙）担任管理人。现公告通知债务人和财产持有人向管理人申报债务和财产。特此公告。
● 李华遗失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明。
● 贵州省毕节市七星关区人民法院于2026年6月2日受理，对申请人龙德自转债券有限公司申请破产清算一案，依法指定贵州中天会计师事务所（普通合伙）担任管理人。现公告通知债务人和财产持有人向管理人申报债务和财产。特此公告。
● 李华遗失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明。
● 李华遗失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明。
● 李华遗失身份证，身份证号：522221198703100653，特此声明