2025年11月1日 星期六
组版:李艳子 电子信箱:564033764@qq.com
吕梁日报

新时代国有企业基层思想政治工作的创新探索路径

□ 马振龙

在新时代的背景下,国有企业作为国民经济的重要支柱,正面临着前所未有的机遇与挑战。基层思想政治工作作为国有企业发展的重要保障,其重要性是显而易见的。然而,随着经济全球化的深入发展、信息技术的飞速进步以及社会思潮的多元化趋势,传统的基层思想政治工作模式已经逐渐显示出其局限性,难以完全满足新时代国有企业发展的新需求。因此,积极探索创新路径,提升基层思想政治工作的实效性和针对性,已经成为国有企业在新时代实现高质量发展的关键任务。

一、新时代国有企业基层思想政治工作面临的挑战

(一)外部环境变化带来的冲击

经济全球化使得国有企业与世界经济的联系日益紧密,在带来更多发展机遇的同时,也受到国际政治经济形势变化、文化冲突等因素的影响。不同的价值观和思想观念通过各种渠道涌入,对国有企业员工的思想产生冲击,增加了基层思想政治工作的复杂性。例如,一些西方的个人主义、享乐主义思想可能影响员工的职业操守和工作态度。同时,信息技术的迅猛发展,特别是互联网和社交媒体的普及,让信息传播变得更加迅速和广泛。员工获取信息的渠道多样化,信息的真实性和质量参差不齐,这使得国有企业基层思想政治工作者难以有效把控信息传播的方向和内容,加大思想引导的难度。

(二)企业内部变革引发的新问题

新时代国有企业不断推进深化改革,如混合所有制改革、产业结构调整、管理模式创新等。这些变革在激发企业活力、提升竞争力的同时,也给员工带来了诸多不确定性和压力。企业内部的岗位调整、人员流动频繁,部分员工面临失业或转岗的风险,导致员工思想波动较大,对未来发展感到迷茫和焦虑。此外,随着企业规模的扩大和业务范围的拓展,员工结构日益复杂,不同年龄、学历、地域的员工在思想观念、价值取向和行为方式上存在较大差异,这对基层思想政治工作的统一性和针对性提出更高要求。

二、新时代国有企业基层思想政治工作的创新路径

(一)理念创新:树立“大思政”格局

传统的国有企业在进行基层思想政治工作时,常常仅限于企业内部的党组织或宣传部门的职责范围内,这样的工作方式导致了工作范围相对狭窄,难以形成一个强大的、全面的工作合力。然而,在新时代的背景下,应当树立起“大思政”的格局理念,将思想政治工作贯穿于企业生产经营的全过程之中,使之融入到企业管理、企业文化建设、员工培训等各个环节中去。企业管理层需要对思想政治工作给予高度重视,将其纳入到企业发展战略规划之中,从而形成一个党政工团齐抓共管的工作局面。举例来说,在企业进行决策的过程中,应当充分考虑思想政治因素,确保决策既符合国家政策导向,又能够照顾到员工的实际利益;在企业管理的实践中,可以将思想政治教育与员工的绩效考核、晋升机制相结合,以此来激励员工积极向上,增强他们的工作动力和责任感。此外还应当加强企业与外部社会的联系与互动,利用社会资源来开展思想政治教育活动,例如组织员工参观爱国主义教育基地、参与社会公益活动等,这样不仅能够拓宽思想政治工作的视野,还能够丰富其渠道和方法。

(二)方式创新:借助新媒体技术

新媒体技术的发展为国有企业基层思想政治工作提供了新的方式和手段。利用互联网平台,搭建企业专属的思想政治工作网络平台,如企业内部网站的思政专栏、移动客户端应用等。在这些平台上,及时发布党的最新理论成果、方针政策解读、企业党建动态等内容,以图文并茂、视频音频等多种形式呈现,增强内容的吸引力和可读性。同时,借助社交媒体工具,如微信公众号、微博官方账号等,与员工进行互动交流。通过开展线上话题讨论、微党课等活动,激发员工的参与热情,了解员工的思想动态和需求。此外,还可以运用大数据分析技术,对员工在网络平台上的行为数据进行分析,精准把握员工的思想倾向和关注点,为制定个性化的思想政治工作方案提供依据。

(三)内容创新:贴近员工实际需求

新时代国有企业基层思想政治工作内容要紧密结合员工的工作和生活实际,关注员工的现实需求。一方面,加强理想信念教育,引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观,坚定对马克思主义的信仰,对中国特色社会主义的信念。通过开展主题教育活动,让员工深刻认识到国企在国家发展中的重要使命和责任。另一方面,注重解决员工的实际问题,将思想政治工作与为员工办实事相结合。关注员工的职业发展需求,为员工提供培训机会、职业规划指导,帮助员工提升自身素质和能力,实现个人价值。此外,还应根据不同员工群体的特点,制定差异化的思想政治工作内容。对于青年员工,注重培养他们的创新精神和团队合作意识;对于老员工,尊重他们的经验和贡献,引导他们发挥传帮带作用。

(四)队伍创新:提升思政工作者素质

思想政治工作者是国有企业基层思想政治工作的具体实施者,其素质高低直接影响工作效果。新时代要加强思政工作队伍建设,提升思政工作者的综合素质。首先,选拔任用政治素质高、业务能力强、具有丰富工作经验和良好沟通能力的人员充实到思政工作队伍中来。其次,加强对思政工作者的培训,定期组织开展思想政治理论学习、业务技能培训、实践经验交流等活动,不断提升思政工作者的理论水平和工作能力。鼓励思政工作者积极学习新知识、新技能,掌握现代信息技术和新媒体传播手段,提高工作的创新性和实效性。

三、结论

在新时代的背景下,国企在基层思想政治工作方面遭遇了众多挑战,但同时,这些挑战也孕育着丰富的创新机遇。为了应对这些挑战并抓住机遇,国企需要采取一系列创新措施。首先,必须树立起“大思政”的格局理念,这意味着要将思想政治工作融入到企业的各个层面和环节中,形成全方位、多层次的工作体系。其次,借助新媒体技术的创新,可以改变传统的工作方式,使之更加现代化、互动化,从而提高工作的吸引力和有效性。此外,贴近员工的实际需求,创新工作内容,使之更加符合员工的期待和兴趣,是提升思想政治工作效果的关键。最后,提升思政工作者的素质,打造一支专业的、有创新精神的工作队伍,对确保思想政治工作的质量和效果至关重要。通过这些措施,国企能够不断提升基层思想政治工作水平,增强员工凝聚力和向心力,为企业高质量发展提供坚实的思想保障和强大精神动力。

(作者单位:霍州煤电集团河津老窑头煤业)

国有企业思想政治工作在职工队伍建设中的重要性研究

□ 马壮壮

国有企业作为中国特色社会主义市场经济的重要主体,其职工队伍建设水平直接关系到国家经济发展与社会稳定。思想政治工作是党的“生命线”,是我们党的优良传统和政治优势,是我们党克敌制胜的传家宝。在凝聚职工价值共识、提升队伍综合素质、激发组织内生动力等方面具有不可替代的理论价值与实践意义。

1、国有企业思想政治工作的理论逻辑与时代内涵

国有企业思想政治工作的理论逻辑与时代内涵,源于马克思主义关于“人的本质是社会关系的总和”的论断,在社会主义市场经济条件下,需要平衡“坚持党的领导”的政治属性与“遵循市场规律”的经济属性,在强化“四个意识”的同时培育“市场思维”。其发展经历了从计划经济时期“政治动员”到市场经济转型期“价值整合”范式转变,当前面对知识经济和数字革命冲击,职工队伍思想多元化、需求差异化、流动常态化,需重构“思想引领—心理干预—能力建设—文化认同”体系,从“灌输式”转向“参与式”引导,构建命运共同体增强凝聚力。

2、思想政治工作在职工队伍建设中的功能定位

2.1价值整合功能:构建职工精神共同体

在社会价值观多元背景下,国有企业职工易出现“价值迷茫”等问题。思想政治工作通过马克思主义理论教育与核心价值观培育,为职工构建统一价值坐标系:以“理论武装”解决“为谁工作”的认知问题,将国家使命与企业愿景内化为职工认同;借“形势任务教育”解答“如何工作”的方法困惑,在政策解读中明确责任定位;用“典型示范”树立职业标杆,以劳模精神激发职业荣誉感。这种价值整合在尊重个体差异基础上形成“和而不同”的精神共识,推动职工从“雇佣思维”向“主人翁意识”转变。

2.2能力提升功能:锻造职工发展驱动力

思想政治工作提升职工能力并非依靠直接技能培训,而是通过动机激发、认知重构等心理机制释放潜能。其逻辑在于强化职工对“个人成长与企业发展”关联的认知,将外部要求转化为内在需求:以“职业生涯规划”分解企业战略,形成良性循环;借“创新文化培育”打破思维定式,激发创新潜能;通过“压力管理”帮助职工应对焦虑,积极面对技能挑战。该机制弥补了单纯技术培训在“态度—动机—价值观”层面的不足,形成正向反馈。

2.3组织凝聚功能:优化职工关系网络

国有企业职工队伍建设的核心是构建“组织—职工—家庭”的协同网络,而思想政治工作在其中发挥着“黏合剂”作用。从组织行为学视角看,职工对企业的认同不仅源于经济利益,更依赖情感归属与社会认同。思想政治工作通过三种路径强化组织凝聚:一是“情感联结”,通过人文关怀、心理疏导等方式解决职工实际困难,建立“企业如家”的情感认同;二是“社交整合”,通过党建活动、文化仪式等构建职工社交网络,形成“工作伙伴—生活朋友”的关系链条;三是“制度认同”,在政策解读、民主管理中增强职工对企业制度的合法性认知,减少改革阻力。这种组织凝聚不是简单的关系调和,而是通过“政治优势—组织优势—群众工作优势”的有机结合,构建兼具纪律性与灵活性的现代职工队伍管理体系。

3、思想政治工作融入职工队伍建设的实施路径

3.1构建“三维联动”的思想引领体系

国有企业思想政治工作需在“高度—深度—效度”三个维度形成合力。在政治高度上,将习近平新时代中国特色社会主义思想与企业战略结合,建立“第一议题—中心组学习—基层宣讲”的理论传导链条,确保职工思想与党中央精神同频共振;在认知深度上,运用“认知重构技术”将抽象理论转化为“职工语言”,通过“问题导向”的研讨式学习,解决职工对“理论与实践脱节”的认知偏差;在传播效度上,借助数字技术构建“线上+线下”融合的教育平台,通过短视频、互动游戏等新形式提升理论教育的吸引力。这种三维联动体系,突破了传统“单向灌输”的局限,形成“理论输入—认知加工—行为输出”的完整闭环。

3.2创新“价值—能力—文化”的融合机制

将思想政治工作融入职工队伍建设,需要建立跨部门的协同机制。在价值层面,人力资源部门与党群部门联合制定“职工价值观考核指标”,将政治素养、职业操守等软指标转化为可量化的评价体系;在能力层面,构建“思想教育+技能培训”的复合培养模式,在各类培训中设置“工匠精神”等必修模块;在文化层面,通过“党建品牌—企业文化—班组建设”的三级联动,将党的政治文化转化为职工日常行为规范。这种融合机制的关键在于打破“思政工作是党群部门专属”的思维定式,将其嵌入人力资源规划、招聘、培训、考核等全流程,形成“全员参与、全过程融入”的工作格局。

3.3完善“需求导向”的支持保障体系

思想政治工作的实效性取决于对职工需求的响应能力。需建立“动态调研—分类施策—效果评估”的闭环机制:通过定期问卷调查、谈心谈话等方式,精准把握不同年龄段、岗位职工的思想动态与现实需求;针对青年职工关注的职业发展、中年职工关心的家庭压力、老年职工在意的权益保障等差异化需求,设计个性化的思想政治工作方案;运用“360度评估”“行为观察法”等工具,量化评估思想政治工作对职工队伍建设的实际影响,及时调整工作策略。这种需求导向的体系,使思想政治工作从“形式导向”转向“问题导向”,真正成为职工队伍建设的“助推器”而非“附加项”。

4、结语

国有企业思想政治工作在职工队伍建设中的重要性,本质上是中国特色社会主义制度优势在企业治理中的具体体现。在新时代背景下,将政治优势转化为治理效能,才能打造一支“政治过硬、本领高强、作风优良”的职工队伍,为国有企业高质量发展和国家现代化建设提供坚实支撑。这既需要理论上的创新突破,更需要实践中的持续探索,在“守正”中巩固传统优势,在“创新”中适应时代需求,推动思想政治工作与职工队伍建设的深度融合、相互促进。

(作者单位:晋能控股集团太原煤气化神州煤业公司)

探索做好国企思想政治工作的有效路径

□ 张 亚

国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是党执政兴国的重要支柱和依靠力量。思想政治工作作为国企的“传家宝”,在凝聚职工共识、服务改革发展、维护企业稳定中发挥着不可替代的作用。当前,面对国企改革深化、市场竞争加剧、职工思想多元等新形势,亟需探索更具针对性、实效性的思想政治工作路径,为国企高质量发展注入精神动力。

一、强化党的引领:锚定思政工作的根本遵循

党的领导是国企思想政治工作的根本原则,也是确保思政工作不偏航、不走样的核心保障。国企思政工作必须始终将党的领导贯穿全过程,以党的理论武装为引领,夯实思想根基。首先,要压实党委主体责任,构建 “党委统一领导、党政齐抓共管、宣传部门组织协调、各部门分工负责” 的思政工作格局。党委需将思政工作纳入企业发展战略和年度重点任务,定期研究思政工作中的难点问题,把思政工作成效作为衡量领导班子、领导干部履职能力的重要指标,避免思政工作“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”的现象。其次,要推动党建与思政工作深度融合,将思政工作融入党组织建设的各环节。通过“三会一课”主题党日等载体,把党的创新理论转化为职工易懂的“家常话”,让党的主张成为职工的思想自觉和行动自觉;同时,发挥党员先锋模范作用,让党员成为思政工作的“宣传员”,以党员的言行感染带动职工,形成“党员带头、职工跟进”的良好氛围。最后,要突出政治引领的核心地位,引导职工深刻认识国企的政治属性。通过专题学习、形势政策教育等方式,帮助职工理解国企在服务国家战略、保障民生需求中的使命担当,增强职工对企业的归属感和认同感,将个人发展与企业发展紧密结合,凝聚“听党话、跟党走”思想共识。

二、建强队伍体系:夯实思政工作的人才支撑

思政工作队伍是开展工作的“主力军”,队伍的能力素质直接决定思政工作的质量和效果。打造一支政治强、业务精、作风正的思政工作队伍,是做好国企思政工作的基础工程。一方面,要提升思政工作者的综合素养。强化理论武装,定期组织思政工作者学习党的创新理论、国企改革政策、思想政治工作方法论,使其具备扎实的理论功底和政策解读能力;要加强业务培训,邀请思政领域专家、优秀企业代表开展专题授课,围绕舆情应对、心理疏导、沟通技巧等实用技能开展实战训练,提升思政工作者解决实际问题的能力;鼓励跨界学习,支持思政工作者参与企业生产经营、管理运营等环节的实践,熟悉企业业务流程,避免思政工作与业务工作“两张皮”,让思政工作更接地气、更具针对性。另一方面,要拓宽思政工作队伍的来源渠道。打破“专职思政工作者”的单一模式,构建“专职+兼职+志愿”的多元化队伍体系:从企业管理层、技术骨干、优秀青年职工中选拔兼职思政工作者,发挥其熟悉企业情况、贴近职工群众的优势;组建职工志愿者队伍,鼓励有热情、有能力的职工参与思政宣传、文化活动组织等工作,形成“人人都是思政工作者”的良好局面。同时,要建立健全思政工作队伍的激励机制,将思政工作业绩与职称评定、评优评先、薪酬待遇挂钩,认可思政工作者的劳动价值,激发队伍的工作积极性和创造性。

三、创新方式方法:增强思政工作的时代活力

随着信息技术的发展和职工思想观念的变化,传统“我说你听、我讲你记”的思政工作方式已难以适应新形势。只有紧跟时代步伐,创新工作载体和方法,才能让思政工作“活”起来、“实”起来。其一,推动思政工作数字化转型。充分利用企业官网、微信公众号、短视频平台、内部APP等数字化载体,打造“线上思政阵地”。将理论学习内容转化为微视频等生动形式,让职工随时随地利用碎片化时间学习;开设“职工心声”互动栏目,及时了解职工的思想困惑和诉求,实现思政工作从“单向灌输”向“双向互动” 转变;运用大数据分析职工的学习偏好、思想动态,精准推送思政内容,提升工作的针对性。其二,探索沉浸式、体验式思政教育。结合国企红色基因和发展历程,打造企业史馆、文化长廊等实体思政阵地,组织职工实地参观学习,通过实物、图片、故事等唤醒职工的情感共鸣;开展“思政+文化”活动,将思政元素融入职工文体活动、技能竞赛、志愿服务中,比如举办“岗位建功”劳动竞赛,让职工在实践中感悟思想、提升境界。其三,坚持“以人为本”的工作理念。思政工作的本质是做人的工作,必须关注职工的实际需求和情感变化。建立职工思想动态定期调研机制,通过问卷、座谈、家访等方式,了解职工在工作、生活、学习中遇到的困难;针对青年职工、老职工、困难职工等不同群体,开展差异化思政工作,比如为青年职工提供职业规划指导,为老职工提供关怀服务,为困难职工提供帮扶救助,让思政工作既有“思想高度”,又有“情感温度”。

四、完善保障机制:确保思想政治工作的长效落实

思政工作不是“一阵风”,需要健全的保障机制作为支撑,才能实现常态化、长效化开展。国企需从制度、资源、考核等方面入手,为思政工作提供坚实保障。在制度保障方面,要制定完善的思政工作规章制度,明确思政工作的目标任务、职责分工、工作流程、考核标准等,将思政工作纳入企业管理制度体系,确保各项工作有章可循、有据可依。同时,建立思政工作与生产经营、人力资源、企业文化等工作的协同机制,推动思政工作与其他工作同部署、同落实、同考核,避免思政工作“孤立运行”。在资源保障方面,要加大思政工作的投入力度,设立专项经费,用于思政阵地建设、队伍培训、活动开展等;配备必要的硬件设施,如多媒体教室、文化活动场所、数字化宣传设备等,为思政工作开展提供物质支持。此外,要注重思政工作的文化资源挖掘,梳理企业发展历程中的先进人物、感人事迹、精神财富,将其转化为思政教育的生动素材,增强思政工作的吸引力和感染力。

五、结语

总之,做好新时代国有企业思想政治工作,是一项系统工程,需要以党的领导为根本方向,以队伍建设为基础支撑,以方式创新为动力源泉,以机制保障为重要依托。只有不断探索、持续优化,才能让思政工作真正成为国企改革发展的 “定盘星”、职工团结奋斗的“粘合剂”,为国企在新征程上实现高质量发展提供坚强的思想保证和精神力量。

(作者单位:霍州煤电集团霍源通新产业投资有限公司)

国有企业党建工作精细化管理创新路径研究

□ 李美茜

随着新时代国有企业改革深化,传统党建管理模式难以适配国有企业高质量发展需求,推动党建工作精细化管理创新成为重要课题。精细化管理以“精、准、细、严”为核心,通过优化流程、明确责任、强化管控实现效益最大化,将其融入国企党建,既能提升党建规范化、科学化水平,更能发挥党建引领作用,为国企改革发展提供政治与组织保障。

1、国有企业党建工作精细化管理的现存问题

1.1管理理念滞后,精细化意识不足

部分国企对党建精细化管理重要性认知不足,仍停留“重形式、轻实效”思维。部分党建工作者将党建等同于“开会、学习、搞活动”,未将精细化理念贯穿全过程。如党员教育采用“一刀切”模式,忽视个体差异与实际需求,内容缺乏针对性;党建活动“为活动而活动”,缺乏系统规划,难以激发党员先锋作用。

1.2管理制度不完善,流程不规范

精细化管理需“有章可循”,但部分国企党建制度存在漏洞。一方面,制度体系不健全,部分制度笼统,缺乏实施细则与操作流程,执行中“弹性过大”。如党建考核多为“是否完成学习”“是否开展活动”等定性指标,无量化标准,结果缺乏客观公正性。另一方面,制度执行不到位,“制度挂墙、执行走样”,部分工作者对制度缺乏敬畏,随意变通,损害制度权威性。

1.3考核评价机制不科学,激励作用不明显

考核是精细化管理的重要手段,但现存机制存在问题。一是考核主体单一,多为企业党组织自我考核,缺乏上级、党员群众、第三方机构参与,结果易受主观影响,难反映真实成效。二是考核内容不合理,重“量”轻“质”,以“学习次数”“发展党员数量”为核心,忽视党建与生产经营融合度、对企业发展的推动作用。三是结果运用不足,与党员干部绩效薪酬、晋升提拔关联度低,“干好干坏一个样”,难以激发工作积极性。

1.4信息化建设滞后,管理效率低下

数字化时代,部分国企党建信息化建设水平低。一方面,缺乏统一集成的党建信息化平台,数据分散于不同系统或部门,难以共享整合,如党员信息、组织生活、党费缴纳数据分属不同人员管理,更新不及时、不准确,增加管理难度。另一方面,信息化应用能力弱,部分工作者依赖手工操作,如手工记录学习笔记、统计数据,既加重负担,又降低效率与质量。

2、国有企业党建工作精细化管理的创新路径

2.1更新管理理念,强化精细化意识

理念是行动的先导,推动国有企业党建工作精细化管理创新,首先要更新管理理念,强化精细化意识。一是加强思想教育,通过专题培训、专题研讨、经验交流等方式,向党建工作者深入解读精细化管理的内涵、意义和方法,让党建工作者充分认识到精细化管理对提升党建工作质量和效能的重要性,从而转变传统的管理思维,树立“精雕细琢、精益求精”的精细化管理理念。二是树立“以人为本”的理念,在党建工作中充分考虑党员的个体差异和实际需求,注重个性化、精准化服务。例如,在党员教育管理中,根据党员的年龄、学历、岗位特点等因素,制定个性化的教育计划,采用线上线下相结合、理论与实践相结合的方式,开展针对性的教育培训,提高党员教育的实效性。三是树立“融合发展”的理念,将党建工作与企业生产经营深度融合,围绕企业的中心工作开展党建活动,使党建工作成为推动企业发展的“红色引擎”。例如,在企业重大项目建设中,成立党员突击队、党员示范岗,引导党员发挥先锋模范作用,确保项目顺利推进。

2.2完善管理制度,规范管理流程

完善制度与流程是精细化管理基础。一是健全制度体系,结合企业实际梳理修订现有制度,制定实施细则与操作流程,确保每项工作有制度依据。如党员发展制定详细流程图,明确责任主体,保障规范化。二是强化制度执行,建立监督机制,加强日常检查,对违规行为严肃追责;同时开展制度培训,提升工作者执行能力,确保制度落地。三是优化管理流程,运用流程再造理论,消除冗余环节,如通过信息化实现党费在线缴纳与自动统计,简化流程、提高效率。

2.3创新考核评价机制,发挥激励导向作用

科学考核机制是重要保障。一是构建多元考核主体体系,引入上级党组织、党员群众、第三方机构,上级考核政策执行与规划落实,群众考核服务质量,第三方评估规范化水平,形成全方位评价格局。二是优化考核指标,建立“质为核心、量为支撑”体系,将党建与生产经营融合度、对企业发展推动作用、党员先锋作用作为核心指标,合理设置量化指标,实现定性与定量、过程与结果结合。三是强化结果运用,将考核结果与绩效薪酬、晋升提拔、评优评先挂钩,对优秀者给予奖励与晋升,对不合格者约谈整改,形成“奖优罚劣、能上能下”氛围。

2.4推进信息化建设,提升管理效率

信息化是精细化管理的重要手段。一是搭建统一党建信息化平台,整合党员管理、组织生活、党费收缴、考核评价等模块,实现数据集中管理与共享,为决策提供数据支持,如通过平台开展在线党员教育,提升便捷性。二是提升信息化应用水平,加强工作者信息化培训,推动从手工向智能化转变,如用大数据分析党建问题,用微信公众号、抖音扩大党建宣传覆盖面。三是加强信息安全管理,建立安全制度,强化平台防护,开展安全教育,确保党建信息安全可靠。

3、结语

国有企业党建精细化管理创新是系统工程,需从理念、制度、考核、信息化多维度协同推进。当前国企党建精细化仍面临理念滞后、制度不完善、考核不科学、信息化滞后等问题,通过更新理念、完善制度、创新考核、推进信息化,可有效解决问题,提升党建水平,发挥引领作用。未来,国企需持续探索精细化管理新方法,优化管理模式,推动党建与生产经营深度融合,以高质量党建引领企业高质量发展。

(作者单位:山西路桥建设集团有限公司特种工程分公司)

注销公告

吕梁市离石区馨源幼儿园民办非企业单位,统一社会信用代码:52141100056270501P,法定代表人:郝丽梅,经我单位理事会决议,终止办学,并向登记机关申请注销登记。请相关债权人于公告见报起45日内向本社会组织申报债权债务,逾期未报视为放弃权利。

特此公告

吕梁市离石区馨源幼儿园
2025年11月1日

本报社址:吕梁市离石区八一街10号 邮编:033000 排版:吕梁日报社激光照排中心 地址:吕梁市离石区八一街10号 印刷:吕梁市印刷厂 地址:吕梁市离石区滨河南西路68号 发行:中国邮政集团有限公司吕梁市分公司 广告刊登热线:0358—8229858 全年订价:540元