

四个月坚守 为居民筑起“温暖防线”

首华物业完成2025-2026年度供暖保障任务

本报讯(记者 郭雨)随着北京市城市管理委员会发布供暖结束通知,除延庆区及有特殊供暖延长需求的区域外,全市于3月15日24时正式停暖。首华物业公司管辖范围内的锅炉房、热力站等供热设施同步完成停暖操作,为期4个月的2025-2026年度采暖季供热保障任务圆满收官。

“冬病夏治”打基础 供热系统提前升级

为保障本年度供暖工作质量,首华物业公司提前抓实各项供暖准备工作。供暖季来临前,公司全面推进供热系统升级改造,完成“冬病夏治”专项整治、部分锅炉设备更新及老旧管网改造,持续优化锅炉房环境;深度余热回收试点项目顺利投运,实现绿色节能与供热效能双提升。

供暖前期,首华物业公司多次组织召开供暖工作部署会,针对12345市民服务热线反馈的供热问题开展专项复盘分析,从源头发力主动治理供热薄弱环节,为采暖季高效、优质的服务奠定坚实基础。

采暖季期间,首华物业公司始终坚守“家暖、人暖、心暖”的服务宗旨,扎实开展“访民问暖”活动,全程保障供热系统平稳、安全、高效运行。

寒潮来袭快速响应 24小时值守保室温

1月17日,北京市遭遇大范围降雪,气温明显下降。面对低温与风雪的双重考验,首华物业公司第一时间传达落实市城市管理委员会专项工作会议精神,迅速响应,全力开展系统升温蓄热工作;同时对管网末端用户进行专项走访排查,及时消除供热盲区,确保寒潮期间居民室温达标。



首华物业召开2025-2026年供暖季司炉工进场安全教育会。

■企业/供图

为保障住户反映的问题得到快速响应和有效解决,各供暖运行管理单位严格执行24小时值班制度,持续加大入户测温频次,全面、准确掌握各小区供暖实际情况。

智慧供热赋能 安全检查不放松

首华物业公司充分发挥智慧供热系统功能优势,实现供热负荷智能调

控、能源消耗有效降低、设备故障智能预警,加快智慧供热成果转化与应用,以科技手段破解传统供热管理难点,推动供暖服务提质增效,实现节能与保供并重。

首华物业公司领导班子成员带队开展常态化安全检查,工程管理部对各锅炉房进行不定期抽查,全程保障供热系统安全平稳运行;各基层单位认真落实安全教育培训,组织开展全范围供热安全隐患排查整改行动,对

锅炉房、热力站、管网等关键设施设备进行拉网式检查。供热期间,严格执行行业安全操作规范,确保专业操作人员持证上岗,从源头防范安全事故发生。

供暖收官,新季启程。首华物业公司相关负责人表示,将总结本采暖季工作经验,持续改进供暖服务工作,不断优化供热系统、提升服务水平,以更专业的能力和更务实的服务做好供热保障工作。

北京世欣和顺典当行联手蔬协赋能乡村振兴

本报讯(记者 刘偶)近日,北京世欣控股有限公司下属北京世欣和顺典当行有限公司与中国蔬菜流通协会签订《框架协议》。此次合作构建起“金融赋能+产业赋能+协会赋能”三位一体的服务体系,打通金融资源直达乡村一线、产业需求精准对接金融服务的双向通道,使服务“三农”的举措更贴近实际、更具实效,为乡村振兴注入强劲动力。

典当行的金融服务有效弥补了传统金融服务的短板,针对农户、农村合作社及涉农中小企业,提供更加灵活、便捷的资金支持,缓解其在生产经营中“融资难、周转慢”的问题,助力涉农主体扩大种植养殖规模、升级生产设备,为农业生产经营引入金融“活水”。

金融资源与产业资源的深度融合,将引导涉农主体向标准化、品牌化、集约化方向转型发展。双方将重点支持绿色农业、特色农业项目落地,着力培育乡村特色产业,提升农产品附加值与市场

竞争力,推动农业产业高质量发展。随着农业产业规模扩大与产业链条延伸,将直接创造生产管理、物流配送、品牌运营等多领域乡村本地就业岗位,吸纳本地劳动力就业,进一步拓宽农民增收渠道,为扎实推进共同富裕夯实基础。

此次北京世欣和顺典当行与中国蔬菜流通协会的合作,是金融力量与产业资源融合的创新实践,也是响应国家乡村振兴战略的具体行动。从缓解融资难题到推动产业升级,从带动就业增加到探索示范模式,双方以合作为“三农”搭建起赋能桥梁,既填补了传统涉农服务的空白,也激活了乡村产业发展的内生动力。未来,随着合作持续深化,这种“企业+行业协会”的创新模式将汇聚更多社会力量,使金融“活水”精准服务乡村发展,以产业升级助力乡村繁荣,为农业强、农村美、农民富的乡村振兴画卷持续增添新动能。

北京市超充统一标识正式发布

本报讯(记者 史波涛)近日,备受关注的北京市超级充电站统一标识正式发布亮相。此举标志着北京新能源汽车超充服务网络实现全域覆盖,行业标准化、品牌化建设进入新阶段,为打造“超充友好之都”奠定基础。

据介绍,该标识将北京天坛、充电符号与可持续发展理念三大元素有机融合。中心造型提取天坛祈年殿的抽象轮廓,突出北京城市文化地标,强化首都形象辨识度;两道斜向贯穿的充电符号以叠加强调的方式,直观传递“超充”功能属性;外部结构融合大写字母C(Charge)的闭环式构图,通过流动曲线形成循环意象,表达绿色低碳、能源循环与可持续发展理念,呼应北京市高质量推进新能源充电体系建设的奋斗目标。此次标识设计既凝聚公众智慧、

传播绿色发展理念,又深度融入北京城市文化特色,使标识成为北京超充站的“视觉名片”。

活动现场,北京市城市管理委员会相关人员为“北京超充”标志揭幕,与会嘉宾共同点亮超充标识,北京市新能源汽车用能协会为标识征集活动获奖作者代表颁发荣誉证书。来自首发集团、中国石化北京公司、中国石油北京公司、国网北京公司、华为公司等多家单位的代表共同见证标识发布。

北京市新能源汽车用能协会相关负责人表示,将以此次发布为契机,继续发挥平台纽带作用,携手会员单位深化行业协同自律,推动技术创新与服务提质,让“超充友好之都”的名片更加亮丽,为北京新能源汽车产业高质量发展贡献力量。

京津冀三地推出线上“家装安心消费课堂”

本报讯 近日,由北京市消费者协会、天津市消费者协会、河北省消费者权益保护委员会联合推出的线上“家装安心消费课堂”系列公益活动在京启动。活动旨在通过系统化、模块化的公益知识供给,有效防范消费风险、提振消费信心。

家装消费链条长、专业壁垒高,行业中存在着报价不规范、合同不严谨、施工质量参差不齐等问题,不仅影响消费体验与权益保障,也制约了市场的健康发展。针对这一情况,三地消协组织在持续开展线下科普活动的基础上,创新推出线上教育模式,进一步扩大公益教育的覆盖面和影响力。

依托全国首家跨区域消费维权协作组织——“京津冀消费维权联盟”这一区域性协作平台,构建涵盖四大教育板块的数字化课程体系,系统回应消费全流程中的常见疑问和盲区。其中“避坑”与“标准”教育板块,聚焦行业常见消费陷阱,深入剖析“低价诱导、后期增项”“以次充好”“工艺缩水”等典型套路,同时明确各项工艺、验收及环保规范标准,帮助消费者建立明确的质量参

照体系。

“预算”与“流程”教育板块,重在指导消费者科学规划装修资金,明晰必要开支与弹性预算,并提供从前期设计到最终验收的全流程指引与合同关键条款解读,助力消费者有效管控装修成本与进度。“选材”与“安全环保”教育板块,为消费者提供主要装修材料的选购要点与辨别方法,并着重普及室内环境污染防控的科学知识及水电、防火等居家安全规范,以保障居住健康与安全。

“维权保障”与“体验”教育板块,不仅系统介绍消费纠纷的取证要点、协商途径及投诉渠道等维权知识,未来还计划通过实地观摩、实物对比等体验形式,加深消费者对规范装修的直观理解。

值得关注的是,这一创新教育模式具备可复制性与推广价值。三地消协组织表示,未来计划在总结家装领域实践经验的基础上,逐步将此系统化、模块化的消费教育模式推广至医美、二手车、保险等其他存在高专业门槛、高信息不对称特征的重点消费领域,构建覆盖更广、链条更全的区域性消费教育体系。

(市市场监管局供稿)

北奥集团获批市级赛事平台

本报讯(记者 马丹丹)日前,北奥集团正式获批成为北京市级体育赛事运营平台公司,将于今年全面提升赛事专业化与市场化运营水平,聚集体育、科技、文化三大板块,打造国家级重大赛事服务保障、国内外顶级赛事引进运营、“双奥遗产”开发传承、体育场馆综合利用、新兴体育应用推广、赛事经济资源整合等核心功能,助力赛事经济高质量发展。

北奥集团作为北京国资集团旗下全资企业,曾服务保障2008年北京奥运会、2022年北京冬奥会,积累了丰富的国际、国内体育赛事服务保障与运营经验。“十五五”期间,赛事平台计划引进10项国际顶级赛事,深化15项高价值及25项本土影响力赛事,以赛事

经济服务首都经济社会发展,全面服务“双奥国际赛事名城”建设。

2026年北京市政府工作报告提出,要“大力提振消费,促进文旅体深度融合,推出更多休闲、时尚、滨水、冰雪等消费新场景,大力发展赛事经济”。作为市级赛事平台,北奥集团今年将积极引入、培育、承办高水平国际赛事,同时进一步培育新兴体育业态,拓展机器人、电竞赛事体系。

赛事平台一方面服务保障好世界人形机器人运动会、世界冰球跳水世界杯总决赛等大型国际赛事,充分展现“双奥之城”的城市魅力;另一方面,将积极发挥首都优势,加强国内外顶级赛事的引进与运营,重点聚焦篮球、排球、足球、网球、冰球等高商业附

加值赛事,助力提升北京赛事能级。

平台还将加大北京“双奥遗产”成果转化力度,围绕马拉松、水上运动、田径、体育舞蹈等项目,策划运营一系列以“双奥城市”为主题的全民健身赛事活动,打造精品大众体育赛事,持续提升北京城市副中心马拉松、北京田径公开赛等赛事品牌。同时,平台将加大青少年赛事筹办力度,从顶层设计到落地执行全面发力,在持续办好2026年北京市青少年锦标赛等品牌赛事的基础上,积极培育青少年自主IP赛事,坚持“以赛促训、以赛育人”的理念,通过赛事实战深化体教融合,夯实青训基础。

科技赋能为体育赛事行业带来新的发展机遇。去年8月,由北京国资公

司联合承办、北奥集团运营的首届世界人形机器人运动会实现“从无到有”的突破,开创了全球首个以人形机器人为参赛主体的综合性竞技赛事。目前,第二届世界人形机器人运动会正在有序筹办。今年,该赛事将从“单项活动”向“产业生态平台”升级,探索“赛事搭台、产业唱戏、生态共赢”的市场化新路径,进一步推动人形机器人、具身智能等前沿技术融入人文场景,形成政策与产业双向驱动的发展态势。

北奥集团相关负责人表示,未来,赛事平台将积极发挥赛事经济资源整合功能,推动单一体育赛事向文化消费品牌转型升级,促进文旅体深度融合,将赛事流量转化为消费增量,持续提高首都赛事经济的附加值。

□论丛

中层领导干部能上能下机制的研究与实践

■北京城建集团土木工程总承包部 宋佳

党的二十届四中全会指出:“坚持正确用人导向,坚持把政治标准放在首位,树立和践行正确政绩观,完善干部考核评价机制,调整不胜任现职干部,推进领导干部能上能下常态化。”建立健全干部能上能下机制,是激发干部队伍内生动力、优化人力资源配置、提升治理效能的关键举措,是净化政治生态、推进全面从严治党内在要求,对推动企业高质量发展具有重要意义。

一、健全中层领导干部能上能下机制的重要意义

党的十八大以来,党中央高度重视领导干部能上能下工作。2015年,中共中央办公厅印发《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》。2022年,中共中央政治局常委会会议又结合新的实际将其修订为《推进领导干部能上能下规定》,持续释放我们党选贤任能、治庸汰劣、严把选人用人质量关的强烈信号。当前正处于“十五五”开局起步的关键阶段,建立健全中层领导干部能上能下机制,对国企抢抓发展机遇、实现高质量发展而言,势在必行且刻不容缓。

二、健全中层领导干部能上能下机制的实践举措

近年来,北京城建集团土木工程总承包部(以下简称“土木部”)强化总部包管包全链条管理,干部队伍在年龄结构、职称学历、专业素质等方面基本

能够满足发展需求,但也存在一些问题和挑战,体现在干部能上能下机制建设不够完善:“上”的路径较为单一,干部选拔视野不够开阔;“下”的标准不够细化,干部调整后的跟踪管理不到位等。

针对上述问题,土木部立足实际,从精准识人、畅通渠道、严管厚爱三个维度发力,破解“下”的阻力,细化“考”的标准,完善“管”的闭环,推动“能上能下”机制落地见效。

(一)突出“准”的标尺,构建全方位评价体系

一是树立鲜明导向,锚定干事方向。面对新机遇新挑战,土木部将干部能力建设作为考察考核的重点,注重从处理急难险重任务、驾驭复杂工作局面的表现中,精准评判干部专业能力,择优选拔优秀干部。结合中层干部队伍现状,党委制定《工程项目领导班子考察工作实施办法》,构建日常考察与重点考察相互补充、有机衔接的考核体系,在对在施工程项目领导班子开展日常考察的基础上,聚焦“三个一百”重点工程、工期进度,聚合“三个一百”重点工程、工期进度,对国企抢抓发展机遇、实现高质量发展而言,势在必行且刻不容缓。

二是优化考察手段,注重精准考察。考察的关键点和难点在于精准识人、精准评价。土木部通过细化考察指标、丰富考察方式,“量体裁衣”式提升干部考察的精准性。一方面,组织部定期与各业务系统沟通,掌握在施项目进展,科学确定考察对象。通过实地调

研、民主测评、个别谈话等方式,全面、深入了解项目班子运转和成员履职情况。另一方面,细化考察指标,对项目班子重点考察政治思想建设、执行民主集中制、经营管理、作风建设等情况,同步关注工程进度、质量、安全、成本控制等核心指标达成率。对班子成员围绕德、能、勤、绩、廉开展考察,既了解其能力素质、性格特征、品行作风,也关注其与业主、监理、分包的沟通协调能力,确保考察评价全面客观。

三是注重结果运用,强化激励实效。唯有将考察结果与干部选拔任用、培养教育、激励约束深度挂钩,才能真正形成能上能下的良好局面。党委根据日常考察情况,对工程项目领导班子和成员进行综合分析研判:对于运行状况不佳、凝聚力战斗力不强、担当作为不够的成员及时调整;对存在不适宜担任现职情形的成员,视情况予以调整或降职;为优化项目班子配备,提高选人用人质量提供坚实的制度依据。

(二)打通“上”的渠道,让能者脱颖而出

一是“资格准入”做实做细后备人才库。随着土木部在施工程数量增加,项目班子成员集中调整配备日趋频繁,集中调剂期易出现重资历、重业绩、“急用急考”等现象。为破解这一痛点,党委制定《工程项目领导班子成员资格准入实施办法》,扎实推进后备干部库,为干部选拔打好“提前量”。通过组织推荐等方式,从各系统、各单位、各层级发掘政治素质优、专业素质强、管理能力强的优秀人才,按照成熟度、排序,确保干部“使用有梯次、选择有空间”。

首次资格准入工作中,30余名干部进入组织视野,顺利取得工程项目班子正、副职的准入资格。实现干部选拔制度的上下贯通、有序衔接,进一步拓宽了干部“上”的发展路径。

二是“竞聘上岗”精准选贤、储备育才。土木部先后开展4次岗位竞聘,为建强中层干部梯队、增强干部队伍活力提供有力支撑。竞聘工作兼具岗位覆盖广、结果运用强等特点,不仅覆盖本部正、副职领导人员,还兼顾业务系统干部储备,分批次开展项目岗位竞聘;竞聘采取差额竞聘方式,在选拔岗位人选的同时,对表现突出者提出使用或提高职级薪酬等建议。结合上级文件精神,土木部制定印发《管理干部竞聘上岗办法》,进一步推动竞聘上岗常态化、制度化。

三是“墩苗壮骨”精耕细作向上通道。为加强对优秀竞聘者、年轻干部的培养,党委建立了源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系,有计划地将干部放到关键吃劲岗位和艰苦复杂环境中磨炼,通过“老带新”模式,强化思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练。近3年,组织本部和项目干部职工轮岗交流30人,选派3名干部赴门头沟政企挂职,赴经济薄弱村挂职“第一书记”,帮助干部增长才干、积累经验。同时严格落实“三个区分开来”要求,完善容错纠错机制,为干部干事创业保驾护航。

(三)细化“下”的标准,完善末等调整机制

一是分类施策,实现“下而有序”。按照国企改革深化提升行动要求,2025年国企末等调整不胜任退出的制度覆

盖率要达到100%。管理人員竞争上岗、末等调整、不胜任退出要在“更广泛”“更深”维度上下功夫。土木部新修订的《中层领导人员管理办法》,明确了干部不适宜担任现职的13种情形,为干部“应下尽下”提供制度遵循。党委结合干部日常考察,对工作出现明显失误、群众评价较差的中层干部开展重点考察,分析问题成因,根据实际采取谈心谈话、定点帮扶、平级调整、免职降职等方式,杜绝“一刀切”式调整。

二是严管厚爱,做好“下”的后半篇文章。干部“能下”不是最终目的,而是优化配置、促进干部成长的重要环节。土木部坚持人岗相适,严格规范“下”的程序,做好深入细致的思想工作,引导干部正确看待进退留转。对调整岗位的干部合理安排工作,充分发挥其特长;对免职降职后表现良好、能力明显提升的干部,按规定酌情重新任用。同时,建立健全“下”后跟踪培养和赋能提升机制,通过针对性培训、关键岗位锻炼等方式,帮助干部补齐短板,提升素养,为其重新任用夯实基础,真正实现“下”亦有为、“下”亦有路的良性循环。

三、建立健全中层领导干部能上能下机制的下一步思路

健全干部能上能下机制,是新时代从严管理干部队伍、激发干部干事创业活力的关键举措。土木部将持续完善中层领导干部能上能下机制,聚焦破解

“下”的难题,持续畅通“上”的渠道,着力锻造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,为高质量发展提供坚强保障。

(一)畅通“上”的渠道,强化全链条管理

常态化开展人才盘点,做实做细中层正、副职资格准入工作,通过各业务系统“岗位能手”评选等方式拓宽选人视野;提高干部竞聘上岗比例,严格执行中层干部岗位聘任制度,深化本部与项目干部的交流机制;规范动议、民主推荐、考察、讨论决定、公示、任职等选拔程序,提升选人用人透明度与公信力;强化培训赋能与“传帮带”机制,推动优秀年轻干部、骨干干部向上成长,避免人才断层和队伍老化;对新提拔干部开展动态跟踪管理,掌握其履职表现与思想动态,开展“靶向赋能”专项培训,坚持严管厚爱并重,健全监督与激励机制。

(二)细化“下”的标准,健全闭环体系

进一步分类别、分层级细化不适宜担任现职的具体情形和认定标准,探索建立量化精准的考核评价模型,从操作层面明确“下”的情形、程序和保障措施,以刚性制度推动该下则下;加强宣传教育,引导干部职工正确看待干部“下”,认识到“下”并非否定,调整是优化配置的必要举措;完善领导班子日常管理监督机制,规范调查核实、提出建议、组织决定、谈话说明等程序,确保干部“下”之有据;健全“下”后干部跟踪管理、培养教育和重新任用机制,完善退出保障、重新启用等配套政策,切实减轻干部“下”的后顾之忧。