

# 保护好古建筑，拴住公众情感记忆

□ 齐静



据《北京日报》近日报道，到2020年，85%的紫禁城将对公众开放。故宫计划“腾退”约5.1万平方米不合理利用的文物建筑，院长单霁翔与750名员工逐步搬到故宫外办公。故宫古建的腾退开放，让古建筑保护和利用问题再次进入公众视野。

上个世纪上半叶，动荡的社会环境使许多古建筑毁于战火；80年代以来，随着城市化进程加剧，不少古建筑又在城市化的推进中灰飞烟灭。如今，保留下来的古建筑又出现了私搭乱建、不合理占用等“老大难”问题。可以说，不可移动文物的腾退保护工作，一直是文保工作的“痛点”。

在这种背景下，作为中国古建筑的集大成者，故宫几次拿自己的“违建”“不合理占用”来“开刀”，不仅彰显出文物保护工作者应有的责任担当意识，更是为其他历史名胜古迹的保护和利用作出榜样，提供经验，据媒体报道，在故宫拆除的“违建”中，不乏有年收入上千万元的商店会所；而对

“腾退”迁出的机关单位，故宫也做了大量的沟通协调工作。可见，故宫对古建筑开发利用中的过度商业化和部门利益化正在说“不”。

山东是孔孟之乡，有着浓厚的历史文化底蕴，古建筑文物资源丰富。在古建筑文物保护中，也面临着相似的难题：随着旅游经济升温和商业开发加剧，不少地方的名胜古迹也建起与古建筑不协调甚至破坏景观的现代建筑；一些古建筑被占用，单位或个人没有文物保护意识，不仅造成文物破损，也阻断了社会与文物之间的联系。正因如此，故宫的“拆违”和“腾退”实践过程，对山东保护古建筑文物有着很大的启发和借鉴意义。

实际上，古建筑保护一方面要留存原有的历史文化和风土人情，去除不符合要求的各类事项，另一方面也要顺应历史发展潮流，创新多种方式

加以合理保护与科学利用。香港曾推出“活化历史建筑伙伴计划”，邀请符合资格的非营利机构为属于政府的古迹建筑提出再利用建议，以社会企业形式使用建筑，有效发挥了其历史价值。青岛最为知名的八大关景点则采用“入住者养楼”模式，取得了良好的社会效益，被外地不少城市学习。

保护文物功在当代，利在千秋。古建筑文物不应是任何单位任何人的“大杂院”“后花园”，而应成为时代印记和文化载体，让其拴住公众集体情感记忆。名胜古迹有可能被战争、自然灾害、年久失修所破坏，也有可能被不合理开发与利用、管理不善行为所摧毁。我们要防止一些历史文化名胜古迹倒在城市建设的推土机上，也要防止它们的原有风貌被违章建筑蚕食。故宫的“拆违”和“腾退”无疑带了好头，应为之点赞。

## 医院要善用“紧急救治免责”条款

□ 罗志华

12月13日，最高法发布医疗损害责任纠纷案件司法解释。解释规定，因抢救生命垂危患者等紧急情况而不能取得患者意见，医务人员经医疗机构负责人或授权负责人批准立即实施相应医疗措施，患者因此请求医疗机构承担赔偿责任的，法院将不予支持。(12月14日《新京报》)

当患者病情需要立即采取手术等紧急措施，比如产妇需要尽快施行剖腹产时，家属就是不同意，或者家属与患者之间出现意见分歧，医生该怎么办？按照过去的普遍做法，如果医生强行采取手术等紧急措施，不出事好办，一旦出事，患者和家属有权要求医疗机构承担责任。在此情势下，医生往往处于两难的境地：不救，患者的健康和生命受到严重威胁；救，自己又冒巨大的法律风险。

这个司法解释出台后，医生将不再为此两难。只要患者病情紧急，就必须采取某种紧急措施时，即使因患者生命垂危而无法取得其意见，医生只要征得医院负责人同意，也可以紧急实施相应措施，也就是说，患者家属即使此时不同意，也不影响医生作出正确决策，事后患者或家属若想以此为由来揪住医生的“小辫子”，法院也不予支持。有了这个司法解释，过去那些因家属不同意剖腹产而导致产妇死在医院的事件就可避免。

但这个司法解释所针对的医疗场景，需要具备几个必然前提。比如，医生必须是大公无私的，心中毫无杂念地为患者着想。再如，紧急医疗措施必须为病情所需，甚至没有较好的替代措施。假如失去了这些前提，或者仅仅是有所打折扣，这个司法解释就可能被误读和滥用，最终反而伤害到患者。

在现实医疗当中，绝大多数医生都能做到一心为患者着想，但“一心只为钱着想”的医生也不是没有，比如近年来，在手术当中“滴血要价”的事件还经常出现，且每一次事件当中，医生都自认为下一步的措施属于必须实施的“紧急措施”，在此情势下，应当征求家属的意见也可以省略，那么，这些无良医生就会更加大胆。

事物总有两面，医生也并非个个都是好人，患者反对某项紧急措施，也并非次次都没有道理，即使医疗机构的负责人，他们签字同意实施相应医疗措施也不能确保完全正确。医院如果想用好“紧急救治免责”条款，就要认识到，这个条款保护的只是大公无私的好医生，不是那些想借机生财的医生。

良法还需善用，这个司法解释具有满满的善意和诸多好处，可让医生在实施紧急救治时变得轻松，但医生的轻松应以执法部门的“不轻松”为代价。因此，若想这个条款不被错误利用，相关部门就要用更有力的监管，确保这个条款不被那些无良医生撕开一个漏洞。

随着汽车社会的来临，撞豪车引爆“经济炸弹”的事件越来越多，包括专家建议在内的社会舆论不断呼吁，保险制度方面应设置一种豪车自我分担风险的险种。这次沈阳撞豪车事件后，又有法律人士提出，设立豪车险，实行风险自理，以合理的商业车险制度保障路上正义的实现。无疑，豪车所有者与大家共同分解事故风险，是最公平的思路。目前，汽车已经成为普及性交通工具，我们不能继续回避这个问题了。(文/12月14日《人民日报》客户端 漫画/ 张健辉)

## 漫画

惹不起也躲不起啊...



12月8日下午，沈阳沈河区南塔塔城文富路上，一辆现代轿车撞上一辆劳斯莱斯轿车，劳斯莱斯司机对现代车司机说，修车一百打不住，你准备卖房吧！

既然大家都在路上走，相互“接触”就是难免的，而如果“接触”到豪车，意味着巨额赔偿甚至倾家荡产，普通汽车车主该怎么办呢？2012年，广东省汽车行业协会会长曾庆洪建议完善相关制度设置，呼吁别让豪车变成“经济炸弹”，就提到过社会上“撞豪车不如撞人”的怪论。

## 警惕“共享病历”遭遇软抵制

□ 夏鹏飞

患者不用带着病历在不同医院间奔波，无需再作不必要的重复化验检验。从北京市卫计委获悉，北京市30家医院将实现试点电子病历共享调阅，包括北京大学第三医院、中日友好医院、阜外医院、北京天坛医院等。(12月13日《北京青年报》)

北京市30家医院将实现试点电子病历共享调阅，对广大患者而言是福音。“共享病历”不仅提高了就医的效率，还能避免重复检查、重复开药进而大大节约了医疗费用，降低了看病成本。尽管患者对共享病历举双手赞成，可医院未必乐意。

无论是从医院收入或医疗风险角度考量，共享病历显然并不符合医院的利益诉求。尽管在上级主管部门的推行下，共享病历必须得实施，但却可能遭遇部分医院的软抵制，如以信息不全、医院级别不够等原因要求患者重新购买病历，并接受重复检查等。

要避免“共享病历”遭遇软抵制，就必须对症下药。一方面，要继续加大对“以药养医”“以检养医”的打击力度，让医院更多回归公益本质，对医生的薪酬机制也要不断完善，减少医生创收的压力，少了利益纠葛，医生就能更加纯粹承担治病救人的责任；另一方面，也要降低医院“共享病历”需要承担的风险，明确病历不精准导致医疗事故的责任承担机制。

## 奇葩证明上写满了“卸责”二字

□ 陈广江 葛建光

“志丹县房管局：中央三令五申要求简化群众办事效率，不得为难群众，为何你单位还要求群众办理户籍证明，户口本及其他有效证件就可以证明自己户口的真实性，不用公安机关再开具其他证明材料……”12月12日，一张落款为志丹县公安局顺宁派出所的证明，怒怼当地房管部门。(12月13日《华商报》)

又见奇葩证明。廉租房分配事关公平，材料的把关审核很关键，一旦出了漏子，被问罪是大概率事件。现实中，无论是户口变动，还是户口本身份证造假，都有一定可能。房管局要求群众到派出所开具户籍证明，目的不言而喻：出了问题，是你派出所的责任，与我房管局无关。说到底，是房管局不想担责。

审查廉租房申请材料真实性是房管局应尽的责任。户口本具有法律效力，户口本上有人变动信息，派出所也会有“注销、迁移”等标识，若房管局还对别人的户口本存在疑问，就应尽到自己的审查义务，而不是转嫁出去。在“互联网+政务服务”时代，“信息孤岛”现象已有很大改观，关键是相关部门要有服务群众的观念和行动。

明明是自己不敢担责，还振振有词，这是典型的“作风病”，最近，全国都在查摆和纠正形式主义、官僚主义新表现，而志丹县房管局无疑是一个活生生的案例。

## 德州市加快建设鲁北人才改革试验区

# 深化体制机制改革 打造鲁北人才高地

城市发展的竞争归根到底是人才的竞争，而人才的竞争归根到底是人才体制机制的竞争。2016年8月，德州市在全省率先出台推进人才发展体制机制改革的实施意见，鲁北人才改革试验区建设迈出坚实一步；今年9月，德州鲁北人才改革试验区正式获批省级试点。一年多来，这块人才体制机制改革的“试验田”，处处跃动着优美的音符，谱写出创新发展的丰收乐章。

### 特色化路径——

#### 推进人才产业融合发展

坚持把“产教融合”作为深化人才改革的主攻方向，坚持有所为有所不为，聚焦主导产业创新人才政策，策划重点工程，积极探索人才支撑产业、产业集聚人才的有效路径。

精准策划产业人才工程。围绕全市“10+6”重点产业，市级层面重点打造了“现代产业首席专家”工程，先后遴选扶持领军型团队16个、高层次人才129名，为全市创新发展注入了强劲动力。同时，指导各县市区围绕本地主导产业，策划实施特色工程，构建起市县两级有序衔接、全面覆盖、错位发展、梯次支持的人才工程体系，推动产业链、人才链深度融合、互促共进。目前，人才支撑新旧动能转换、引领产业转型升级的作用逐步凸显，近3年德州市高新技术产业产值增幅、高新技术投资占比等指标持续居全省前列。

大幅提升政策含金量和灵活性。牢固树立“效益体现价值、用财富回报才智”的工作理念，出台具有较强吸引力和竞争力的人才政策“黄金30条”和28个配套细则，市财政每年列支1亿元人才发展专项资金，并且上不封顶、保证需要。政策出台以来，市本级已兑现落实人才奖励资金1.5亿元。对急需紧缺人才团队，打破学历、资历、职称等条条框框，坚持特事特办、一事一议。今年4月，汉格威新能源汽车电控制造有限公司引进5人研发团队，平均年龄仅33岁，但拥有16项发明专利，7项核心技术国际领先，市里专门启动“一事一议”程序，给予扶持资金200万元。

不断夯实企业主体地位。出台加强企业家队伍建设“十二条”办法，先后评选两批74名“德州市优秀企业家”，让他们列席重要会议、参加干部推荐、享受医疗保健待遇、企业家政治地位不断提升。实施“企业家素质提升工程”，每年遴选优秀企业家到国内外发达地区、知名高校、领军企业学习培训，提升人才意识和创新素养。实施“企一平台”工程，目前，全市建成国家级平台43家、省级289家。实施“十万大学生引进”计划，去年以来帮助企业引进博士、硕士和重点高校本科生433人，市财政每月分别给予3000

近年来，德州市把创新摆在发展的核心位置，把人才作为引领发展的“第一资源”，坚持用效益体现价值、用财富回报才智，坚持走人才引领产业、产业集聚人才之路，持续提升人才工作战略地位，持续推进人才政策机制创新，持续优化创新创业生态环境，实现了人才工作优先发展、创新发展，形成了后发地区人才工作跨越式赶超的“德州模式”。



△德州市举办第二届“智汇德州”人才创新创业周，鲁北人才改革试验区揭牌

元、2000元、1000元补贴，连续资助5年，企业引才聚才的信心大大增强。

### 最大化放权——

#### 激发创新创业创造活力

坚持把“放权松绑”作为深化人才发展体制机制改革的根本目标，打破常规、先行先试，积极放手放权、有序开放放活，着力破除人才发展体制机制壁垒和政策性障碍。

放开管理权限。开辟人才落户绿色通道，在全省率先探索将户籍业务审批权限全部下放至基层派出所，人才就近直接办理，简化申请流程，缩短办理时限。今年以来，共为160多名人才办理了落户。秉承“简政放权、放管结合、优化服务”的原则，启用外国人来华工作许可管理服务系统，用人单位在市内即可实现全流程办理。

放大市场效应。市财政每年列支500万元，

专项扶持人力资源服务业发展。全程委托万宝盛华对全市人力资源服务业总体布局进行规划设计，壮大从业规模，培育服务市场。出台市场化引才奖励办法，对用人单位采用猎头方式引进人才团队，按其引才成本费用80%给予补贴，最高每人6万元；对成功引进高层次人才团队的猎头公司，奖励3万—20万元。

### 一体化推进——

#### 融入区域协同发展格局

坚持把“协同创新”作为深化人才改革的有力支撑，抢抓京津冀协同发展和省“一区一圈一带”重大战略机遇，积极承接人才资源外溢辐射，打造便捷迁移、顺畅往来，协同利用、互益开发的区域性人才智力集散枢纽。

主动融入战略布局。市委成立京津冀人才资源对接办公室，组建76人专业“双招双引”队伍，其中23人常驻北京，推进与京津冀人才培养、干部挂职、成果转化等方面协作。去年以来，先后争取72名专家人才来德州挂职；连续举办两届京津冀鲁技术交易会，达成合作成果687项；牵头成立京津冀鲁鲁高技能人才联盟，吸纳四省市重点技工院校、社团组织、企业等91家单位为会员，实现区域高技能人才信息共享、协同共赢。

构建协同创新体系。《京津冀协同发展规划纲要》赋予德州建设“一区四基地”的历史重任，其中就有科技成果转化基地。按照“总

部在京津、基地在德州，研发在京津、转化在德州”的思路，深入开展“招研引学”活动，深化大院大所对接合作。目前，全市近千家企业与京津冀济高校、科研机构建立长期稳定合作关系，中科院山东综合技术转化中心、教育部高校联合研究院等相继建成；山东大学生物工程、晶体材料、石墨烯等5个“国字号”科研平台，有4个在德州建立了分支机构。

实施柔性引才战略。德州北依京津、南靠济南，最大的优势就是区位优势、交通便利。为此，德州提出了打造“1小时人才圈”的概念，实施与北京、天津、济南等大中城市有所差别的“非对称”战略，强化柔性引才理念，不重“名头”重需求，不看“来头”看效益，通过聘请双休日工程师、假日专家等方式，支持各类人才不变身份、不迁户口、不转档案、不限时间，自由便捷来德州创新创业。目前，全市柔性引进两院院士61人、“千人计划”专家70人；仅医疗卫生领域，每月来坐诊、会诊的专家就超过200人次。

国际化视野——  
广聚天下英才而用之

坚持把“开放合作”作为深化人才发展体制机制改革的内在要求，树立开放思维，全球视野和战略眼光，积极融入国际创新网络，聚天下英才，促创新发展。健全出访引才机制。出台《因公出国(境)团

组招才引智实施办法》，要求全市凡因公出国(境)团组，都要安排招才引智任务。对“高精尖缺”人才，随时派出专业化、小型化团组赴国(境)外点对点对接。去年以来，先后选派7个团组赴美国、加拿大、日本等地开展对接，全取引进美国圣犹达医疗器械公司资深研究员侯文博，成功入选第三批国家“千人计划”。

搭建合作交流平台。依托中国新能源和生物产业引智试验区，每年举办“外国专家德州行”等活动。精心打造“智汇德州”人才创新创业周活动品牌，2016年配合省第九届“海洽会”举办了首届，今年成功举办第二届，两届活动吸引来自全球30多个国家、近8000名人才与会对接，签订人才引进、技术合作项目538个。

精细化服务——  
营造拴心留人生态环境

坚持把“近悦远来”作为深化人才改革的重要保障，大力构建全方位服务体系，着力打造以制度、环境、服务等为主的“生态优势”，真正让人才来得舒心、干得顺心、待得安心。

优化公共服务环境。建成“总揽式、全程化、一站式”人才综合服务中心，面积3700平方米，配备53名工作人员，其中选派13名人才专员，直接联系用人单位和人才，提供“保姆式”便捷贴心服务。加快人才信息化建设步伐，市级“一网一库一平台”建成运营，28项服务全部实现网上办理、限时办结，真正让信息多跑路，让人才少跑腿。

优化创业投资环境。为破解科技企业和创业人才融资难题，全市设立10亿元投资引导基金、20亿元政策性担保公司、30亿元创新创业基金和16家科技支行，人才创办企业最高给予1000万元政策性担保，最高享受500万元无抵押担保贷款，上市挂牌的最高给予300万元补贴。今年以来，共为37家科技型企业提供金融服务54笔，增加信贷投放28亿元，新增主板上市企业3家。

优化工作生活环境。德州提出，人才来这里工作，只需拎包办公；在这里生活，只需拎包入住。全市规划到2020年建成人才公寓300万平方米，目前已建成70万平方米、1万多套，省级以上人才免费入住，自购住房的给予30万—50万元补贴。各乡镇还自发建立了22处乡村人才公寓，解除了340多名基层专家人才的后顾之忧。