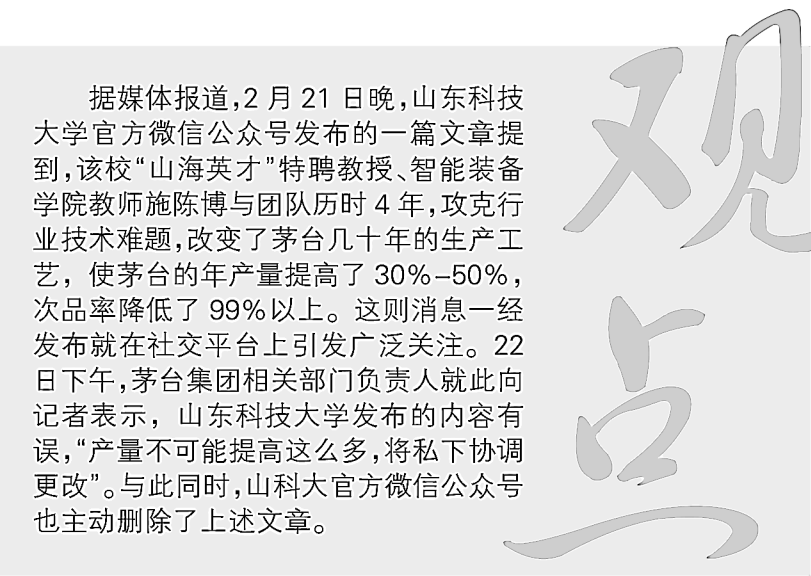


助茅台提产50%？大学自宣稿莫一删了之



文章中的数据从何而来？

据媒体报道,2月21日晚,山东科技大学官方微信公众号发布的一篇文章提到,该校“山海英才”特聘教授、智能装备学院教师施陈博与团队历时4年,攻克行业技术难题,改变了茅台几十年的生产工艺,使茅台的年产量提高了30%-50%,次品率降低了99%以上。这则消息一经发布就在社交平台上引发广泛关注。22日下午,茅台集团相关部门负责人就此向记者表示,山东科技大学发布的内容有误,“产量不可能提高这么多,将私下协调更改”。与此同时,山科大官方微信公众号也主动删除了上述文章。

茅台集团表示“不可能”,会私下协调更改。应该说,及时澄清事实非常重要。茅台集团涉及上市公司,如果数据有误,可能导致股价非正常波动,影响投资者的利益。那么,让茅台年产量提高了30%-50%的数据从何而来?这成了当前亟待解答的关键问题。

一方面,要求有关高校在官宣相关信息时,应该尽到审核义务,要多方核实,避免偏听偏信。特别要在数据审核上加强把关,以免因失实数据造成不良后果,影响学校的权威和公信。客观来说,这个数字本身异常,应该保持警惕。另一方面,在失误发生后,更应该调查核实,看看问题到底出在哪。

相关报道显示,历时4年,施陈博与团队尝试了10多种不同的传感手段,经过10次的样机试制,终于研制出了全球首款乳玻瓶微渗漏高速在线检测设备,打破食品包装检测行业的国外技术垄断,攻克容器微渗漏、玻璃微裂纹、成品微异物等行业

反对学术浮夸之风

官宣推文没有“活过”24小时,被部分网民嘲讽“见光死”。然而,舆论的归舆论,学术的归学术,删除文章是应对舆论,而这一科研成果是否涉嫌夸大,是严肃的学术问题。

报道提到,该项成果改变了茅台几十年的生产工艺,因此,这项研究很可能是大学教授与企业合作开展的课题,成果的真实性也关系到企业的投入与声誉。

为此,该校学术委员会应该联合合作企业,启动对该研究项目的调查,以确认所取得科研成果的真实价值,以此反对学术浮夸之风,强化学术规范意识。

有媒体认为,这是学校宣传的问题,没有对信息进行多方面核实,就采信了研究人员提供的信息;还有人认为,这可能是校方在宣传时“故意拔高”。这是需要进一步调查清楚的。如果是校方在宣传成果时,为取得

技术难题。也就是说,根据相关内容,产量提升并非涉及酿造工艺,可能只是在防渗漏和成品检测技术上有所提升。但这两方面,也不应该有30%-50%的改进空间才是。如果相关数字是误写,应该是3%-5%,那这篇文章的标题就有误了,成果的意义也完全不一样了。

大学发布的文章,应该是权威数字。涉及科研人员,那更非同小可。对教授来说,不管是做实验还是做调查,真实数据是科研成果的生命线。如果说数据有假,那可能涉及学术诚信。

2月22日傍晚,山东科技大学官方微信公众号已删除了前述“将茅台的年产量提高了30%-50%”的相关文章。不过,删除文章不等于什么事情都没有发生。网络是有记忆的,数据从何而来,为何又删除相关文章,这成了公众心中最大的疑问。对此,官方有必要介入调查,用事实来重建公信。否则,回避问题,只会造成更大的诚信危机,得不偿失。

“轰动效应”,编造了这些数据,那就要追究校方宣传部门的责任。学校在宣传科研成果时必须实事求是,如故意夸大成果,不但会遭遇质疑,也会令研究团队处境尴尬。

夸大研究成果,是严重的学术弄虚作假。在学术界里,不排除有的科研人员,通过“夸大”“包装”成果来骗取科研经费、成果奖项,如把成果吹嘘为“世界首创”,宣称创造了多少产值等。

大学科研成果服务社会经济与企业发展,值得鼓励,但在此过程中尤其要避免功利化与浮躁心态。

期待校方与合作企业重视这一“舆情事件”,以科学、严谨的态度评价这一研究成果的真实价值,并根据调查的情况作出公开处理,不能在撤稿后就当没事发生一样。

综合自极目新闻、新京报网等
马九月整理

AI时代,要保护好“我的声音”

□ 关育兵

据媒体报道,在科技浪潮的推动下,AI技术正以前所未有的速度重塑着我们的生活。从“未见其人,先闻其声”到“以假乱真”的声音克隆,AI技术带来的不仅是便利,而且是一场关于声音权益的深刻变革。

近期,首例AI生成声音人格权侵权案的判决引发关注,加之商家用AI模仿知名人士的声音编造内容带货、不法分子利用AI生成声音用于诈骗和虚假宣传等事件频发,将声音权益保护推向了舆论的风口浪尖。

声音,作为人类最自然的表达方式,承载着情感、思想和个性。在AI技术的加持下,声音可以被精确采集、分析和复制,这种技术突破既为有声读物、虚拟助手等领域带来革命性变化,也为声音权益保护带来了前所未有的挑战。当声音可以被轻易克隆,当声纹可以被随意复制,我们不得不思考:在这个AI时代,如何守护“我的声音”?

法律是保护声音权益的第一道防线。我国民法典将声音权益纳入人格权保护范畴,为声音权益保护提供了法律依据。首例AI生成声音人格权侵权案的判决,更是明确了未经许可AI化使用他人声音构成侵权。这些法律实践为声音权益保护奠定了基石,但面对日新月异

月异的AI技术,法律体系仍需不断完善,以应对新型侵权行为的挑战。

技术治理是保护声音权益的关键环节。AI技术的双刃剑特性要求我们建立更严格的技术伦理规范。从声音样本采集到算法应用,每个环节都需要建立明确的技术标准和伦理准则。平台应当承担起主体责任,建立AI声音审核机制,及时发现和拦截侵权行为。同时,需要加强技术研发,开发声音水印等保护技术,为声音权益提供技术层面的保障。

公众意识的觉醒是保护声音权益的社会基础。每个人在享受AI技术带来便利的同时,都应当增强声音权益保护意识。不轻信未经核实的AI生成声音,不随意授权声音样本使用,学会运用法律武器维护自身权益。只有全社会形成保护声音权益的共识,才能构建起AI时代声音权益保护的坚实屏障。

AI技术的进步不可阻挡,但人类的声音权益不容侵犯。在这个声音可以被轻易复制的时代,我们既要拥抱技术带来的革新,也要守护每个人独特的声音印记。通过法律完善、技术治理和公众意识的提升,我们终将在AI时代找到技术进步与权益保护的平衡点,让“我的声音”永远只属于我自己。

化解休假“耻感”需要双向奔赴

□ 何勇海

据媒体报道,“入职3年多,没休过一次带薪年假,公司不提这回事,我们也不好意思问。”说起带薪年假,在一家农产品销售公司工作的曹鹏有些无奈。“不好意思请假,怕领导对我有意见”“老板不休假,我们打工的怎么敢奢望”……社交平台上,关于年假不敢休、不好意思休的抱怨声不断。受求职不易等现实因素影响,一些职工对休假期心存“耻感”。

休假“耻感”一直存在于职场,特别是在加班文化盛行的单位。2023年,某媒体在社交平台发起有关“你有请假羞耻吗”的投票,参与投票的4万人中有1.8万人选择“有,一请假就焦虑”。可见请假“羞耻”是普遍存在的职场情绪。化解休假“耻感”,亟需重塑企业文化。

提高法治意识。20多年前,带薪年假就被写进我国劳动法,2008年1月1日起施行的《职工带薪年休假条例》,对职工的年休假天数等作了具体规定。可见,带薪年假是法律明确赋予职工的休息权利,用人单位不应以任何理由影响甚至剥夺职工的这一合法权益。让职工产生请假“羞耻”,就是一种影响甚至是变相剥夺,背离相关法律法规的倡导,亟需纠正。

树立科学用人观。“一张一弛,文武之道”,职工得不到充分休息,就不能好好工作。确保劳动者享有充分的休

息时间,可缓解工作压力、提升工作热情和效率,尤其是,对员工健康造成损害,包括人体机能过度损耗或身心健康伤害。信奉“效率至上”,推崇“出勤主义”,只会产生“低效内耗”。故用人单位对职工的工作业绩考核评价标准,应更人性化、科学化。

革新请假制度。不少劳动者向单位请假,需询问人事部门,需找同事交接工作,还需领导签字,超过一定天数的假期,要找单位大领导或企业老总,请了假还需要销假,十分繁琐。“打工仔”对请假要履行的手续越多,涉及的层次越多,心理负担就会越来越重,担心请假给同事增加工作量,给领导添麻烦。化解请假“羞耻”,应简化请假流程、降低审批标准、减少重复操作。

职工也要立足自身权益,克服“请假羞耻”,消除“休假负罪感”。“好员工心态”可以有,但更应树立权利意识、弥补权利短板,请假是劳动者的基本权利,要勇于行使属于自己的权利,提出合情合理合法的请假诉求,一味靠隐忍进行“连轴转”工作,久而久之,工作就会成为不可承受之重。

总之,从用人单位到职工,都要树立“有假大胆休”的理念,并形成一种自然而然的风气。单位和职工双向努力化解休假“耻感”,才能让职工健康和单位发展“双向奔赴”。