

2024年全国高考明天拉开帷幕

高考想作弊?“黑科技”不答应!

6月7日,2024年全国高考正式拉开帷幕,对于千万考生来说,高考考场是梦想启航的地方,而对于相关部门来说,高考考场则是一场安防大考。新科技、新挑战不断涌出,对高考安防提出了更高的要求。

保证试卷安全

5月底,高考试卷从北京发往全国各地,中国邮政负责全程押运,警察开道,武警护航,北斗卫星跟踪,确保试卷安全无虞。绿皮大货车成为特殊的运输工具,车上配备多个摄像头,确保全程监控,不得停车。每辆押运车都安装了智能试卷追踪系统,从试卷进入车辆、起运、送达考点,全程实时回传考试中心,北斗卫星全程跟踪导航,每一秒都在监控之中,高科技的应用进一步保障了试卷的安全。

近日,人大附中北京经济技术开发区学校的考务团队也进行了首次全员、全要素高考演练。从组织入场到试卷启封、分发,再到收卷、离场……监考老师提前熟悉考试流程,及时发现

问题,以便更好地为考生服务。

保证考场安全

今年北京市对高考采用的智能巡查系统进行了升级,视频监控识别将更加敏感,扭头、弯腰捡东西、监考员与学生交流这类小动作都会被视频系统捕捉,可快速识别考生疑似违规行为。利用雷达探路、“猎音”戒噪,安装智能安检门和人脸识别系统,安排无线电检测车、巡逻机器人、无人机巡逻,配发磁弹枪……近年来,“黑科技”护航高考花样越来越多。今天,我们就来盘点一下常见的作弊手段与反作弊神器,了解高考中的“科技与狠活”!

精准打击“替考者”

过去,鉴别替考者全都靠监考官的一双“慧眼”。而在科技进步的今天,鉴别考生身份可以依赖科技设备。生物识别技术可以通过人脸识别、指纹识别、虹膜识别等方式,对考生的身份进行验证,

防止冒名顶替或代考的情况发生。在考前、考中、考后的各个环节,老师们都会对考生进行多次的生物特征采集和比对,确保每位考生都是本人参加考试。

无处可藏的移动设备

随着移动互联网时代的到来,不法之徒开始制作可以联网的微小设备,卖给考生带入考场,同外界进行信息传递。比如装有内置摄像头或显示屏的眼镜,装有内置无线接收器的耳机,装有内置摄像头或扫描仪的钢笔等,实时获取题目,发送答案。面对这些进化了的作弊手段,光靠监考老师可能就不太够。反作弊也得借助高科技,首先登场的是探测、监控、切断“三剑客”。金属探测仪可以对考生身上的金属物品进行扫描和识别,从而发现携带电子设备的考生。金属探测仪也可以对考场内外的无线电信号进行屏蔽和干扰,从而阻断电子设备之间的通讯。全程视频监控可以对考场内外的所有动态进行实时记录和分析,从而发现使用手机或网

络平台的考生。信号干扰器可以对考场内外的所有通信信号进行干扰和切断,阻止手机或网络平台之间的联系。

高科技设备齐上阵

“三剑客”可以阻止携带移动设备的作弊行为,但面对利用无人机和卫星电话等高端设备的作弊方式,需要更加高级的拦截方式。考场周边的雷达车,就是这些设备的“天敌”。雷达系统和电子战设备可以对考场上空的所有飞行物进行及时发现和拦截,防止使用无人机或卫星电话的考生。同时,它们也可以对无人机或卫星电话的通信信号进行干扰和破坏,使其失去功能。面对层出不穷的作弊花样,除了针对性的定点打击,还可以主动出击。人工智能和大数据分析是作弊的高科技防线。人工智能可以通过语音识别技术识别考场内的声音,判断是否有作弊嫌疑。如果发现异常声音,如低语、咳嗽、手机铃声

等,系统会自动记录并报警,提醒监考老师进行核查。大数据分析则可以通过对历年高考数据、各地区高考数据、各科目高考数据等进行统计和分析,找出可能存在的作弊规律或异常现象。比如,如果某个考场或某个学校的平均分或优秀率异常高,或者某些考生的答案与其他考生高度相似,系统会对这些情况进行标记和预警,供相关部门进行进一步的调查和处理。可穿戴技术是一种比较新的技术,它可以对考生进行全程监控和记录,包括考生的身体姿态、眼神、语音、呼吸等多种生理指标,从而发现考生是否存在作弊嫌疑。此外,还有基于区块链技术的准考证验证、无线射频识别技术的考场管理、智能分析系统的作弊预警等技术也开始被尝试应用到高考反作弊中。随着科技与制度的结合,高考的公平性将得到更好的保障,为社会选拔出更多优秀的人才。希望每一位考生都能在公平的环境中发挥自己的最佳水平!

据新华网

比行长挣的钱还多

银行2000万元年薪谁拿走了?

在不少人眼中,在银行内部,董事长和行长收入理应是最高。事实上,在银行有人拿到的年薪比行长还高出一大截。最近,港股上市银行陆续公布2023年年报,其中披露了各家银行薪酬最高的5位人士。记者梳理了28家港股上市内地银行,其中,中国银行有1人年薪高达2000万元—2500万元,堪称“打工皇帝”。

银行“打工皇帝”年薪超2000万元

据原中国银监会2010年3月发布的《商业银行稳健薪酬监管指引》,商业银行应设计统一的薪酬管理体系,其薪酬由固定薪酬、可变薪酬、福利性收入等构成。固定薪酬即基本薪酬,可变薪酬包括绩效薪酬和中长期各种激励,福利性收入包括保险费、住房公积金等。银行“打工人”的工资天花板到底有多高?以最高的中国银行为例,该行2023年年报显示,2023年,该集团5位最高薪酬人士中,1人薪酬在2000万元—2500万元,2人在1000万元—1500万元,2人在500万元—1000万元。而该行董事长葛海蛟和行长刘金2023年税前报酬分别为67.63万元和90万元。

中国银行在年报中表示,上述五位最高薪酬人士的薪酬是按照已知情况可估计的酌情奖金为基础来确定的,该酌情奖金包含了延期发放的部分。

除了中国银行,最高薪酬范围在2000万元以上的还有交通银行。2023年年报披露,该行5位最高薪酬人士的酬金均在2000万元以上,总金额达1.06亿元。其中,1人薪酬在2300万元—2350万元,1人在2150万元—2200万元,1人在2100万元—2150万元,1人在2050万元—2100万元,1人在2000万元—2050万元。股份行和城农商行中,最高薪酬的5人中,薪酬范围超过或达到千万的有浙商银行和中信银行。其他20余家银行最高薪酬的5人,薪酬范围都未能超过千万。最低的是甘肃银行,该行五位最高薪酬人士,薪酬范围是0元—92万元;其次是江西银行5位最高薪酬人士,薪酬范围是100万元—150万元。不过,处于“金字塔尖”的他们薪酬也在缩水。记者统计的28家港股上市银行中,有20家银行五位最高薪酬人士的总薪酬较上年出现下降,占比超七成。其中,招商银行、民生银行和中国银行总额均下降超千万。如中国银行2022年最高5人总薪酬为7700万元,而2023年则下降至6200万元,减少了1500万元。8家增长的银行中,交通银行增长最多,2023年五位最高薪酬人士的总薪酬为1.06亿元,较2022年增加1000万元。

千万元年薪花落谁家?

到底是谁拿到银行的千万

元年薪?虽然在银行的年报中没有给出具体名单,但也能找到部分答案。农业银行在该行2023年年报中表示,5位最高薪酬人士均非董事、监事和高管。中国银行则称,该集团5位最高薪酬人士,均非披露的董事和监事。建设银行则详细介绍,该集团薪酬最高的5位雇员均为该行子公司中负责资管业务的市场化人员或境外机构人员,其薪酬参照所属行业或所在国家(地区)的水平确定。5位酬金最高人士当中并无该行所列报的董事及监事。城商行中,泸州银行2023年年报披露,该银行最高薪酬5位人士全部为营销部门人员。2022年,该行最高薪酬五位人士也全部为营销部门人员。数据显示,该行370万元—416万元的人士共3人,323万元—370万元的人士共2人。不过,也有部分城商行的高管为该行薪酬最高人士。据郑州银行年报,2023年5位酬金最高人士当中并无董事、监事,均为该行高级管理人员,包括4名酬金并列的高级管理人员。郑州银行有4人扣除个人所得税前的酬金范围在150万元—200万元,对照该行董监高人员报酬情况,郑州银行四位副行长孙海刚、傅春乔、郭志彬和孙润华2023年税前报酬总额均为153.3万元。“在大型商业银行中,员工薪酬高于董事长、行长的现象非常普遍。”复旦大学金融研究院兼职研究员董希淼在接受采访时

中国银行业协会2023年10月发布的《中国上市银行分析报告2023》(下称报告)中指出,于2015年1月正式实施的《中央管理企业主要负责人薪酬制度改革方案》(下称限薪令),对中央金融企业高管的薪酬总额实施了直接限制。以国有大型商业银行为例,2014年高管薪酬的平均水平约为110万元,限薪令实施之后,2015年高管平均薪酬下降至60万元左右。近些年来,国有大型商业银行高管平均薪酬有所上升,达到80万元左右,仍明显低于“限薪令”实施之前的水平。报告分析称,在各类银行中,大型银行较为特别,2022年度高管平均薪酬(99.67万元)高于执行董事平均薪酬(83.76万元)。这意味着大型银行高管层在一定程度上出现了薪酬差距的“倒挂”,即董事长、行长、常务副行长等薪酬水平反而低于其他职级相对较低的高管层成员。这是因为,大型银行纳入中管干部范围的高管人员薪酬水平受到“限薪令”的影响,而高层管理者(通常为董事会秘书、首席风险官等)的薪酬水平则不受“限薪令”影响。报告指出,2022年度,股份行、城商行和农商行高管平均薪酬水平分别为199.29万元、146.08万元、119.56万元,均低于执行董事的薪酬水平(209.58万元、147.70万元、138.35万元)。“股份行、城商行和农商行高管层成员之间的薪酬差距是正常的,体现出这几类银行采取了市场化程度较高的高管聘

任与薪酬决定机制。”报告认为。三类员工薪酬最高董希淼指出,在商业银行里,薪酬水平比较高的主要有三类员工:一是市场化程度比较高的业务部门和岗位,比如资产管理部、金融市场部,特别是资产管理部和金融市场部中的中高层管理人员,薪酬水平会比较高;二是技术含量比较高的科技部门以及科技类岗位,因为现在银行普遍比较重视发展数字金融、金融科技应用,比如首席信息官、科技部门的关键岗位;三是因为内部考核原因、业绩比较好的业务部门和业务岗位。但第三类情况会越来越少,因为监管部门要求不能单纯以业绩作为衡量薪酬的标准,而且要有延期支付等相关制度安排。董希淼还提到,一些银行的海外分支机构、海外部门及子公司,如果参照欧美国家,这些海外机构的中高层管理人员收入可能也会比较高,因为他们的收入参照所在国家和地区的水平来确定薪资,而欧美国家银行业薪酬水平普遍高出不少。报告认为,有必要充分认识薪酬激励机制对于商业银行风险控制的重要意义,稳妥探索包括股权激励在内的中长期激励机制,促进上市银行提高薪酬激励信息披露的充分性和透明度。

据中新网