

打造数据存储产业 助力发展新质生产力

当前,我们正面临新一轮科技革命和产业变革,数据成为关键生产要素;算力中心已成为新型基础设施,数据存储产业则已成为发展新质生产力的新引擎。

如今,全球数据存储产业规模已接近3000亿美元,未来市场空间巨大,并将持续保持高速增长态势。据IDC、Gartner等第三方咨询机构预测,我国存储产业规模到2025年,上游产业链将超过2600亿元人民币,中下游超过8000亿元,我国存储产业直接投资总额将超过万亿元规模。在全球数据存储行业头部企业方面,美国的DellEMC和中国的华为分别居第一、第二位,我国企业在这一领域的技术和创新能力也位居前列。例如,华为全闪存存储在2023年Q3首次超越了DellEMC的产品,获得国际市场认可。这代表中国在闪存部件和整机能力方面已经处于全球先进水平。

当前我国数据存储产业已经具备了国际竞争力。预计到2025年中国数据圈规模将增至48.6ZB(泽字节),占全球数

据圈总量的27.8%,成为全球第一的数据大国。这对算力、存力、运力都提出了更高的要求。据估计到2030年,我国的通用算力将增长10倍,人工智能算力将增长500倍。“广义算力”(或“综合算力”)实际上由“算力、存力、运力”三者组成,其中“存力”就需要数据存储产业的支撑。由此可见,我们应把数据存储和算力放在同等重要的地位,引导产业协同发展,应将数据存储同样作为信息领域中重要的产业支撑,作为战略性、基础性、先导性产业予以大力支持,充分发挥其作为发展新质生产力核心要素的重大作用。

目前我国部分企业的NAND Flash和DRAM芯片,已经达到全球行业主流的水平及生产能力,相比国外厂家,具备存储密度高、生产周期短、定制化能力强等优势。我国SSD主控厂商正迅速崛起,国内自主研发的SSD主控芯片已经有十几家厂商的产品得到商用,用户获得了良好的实际体验。

据IDC统计,当前美国半导体先进

闪存存在存储市场中的占比为53%,相比之下中国的同类产品占比仅为18.2%,是全球平均水平的一半。实际情况表明,我国在发展和推广先进存储技术方面还较落后,当下应急起直追。以先进SSD固态硬盘替代传统的HDD机械硬盘,在存储领域被人称作是一场技术更新换代的“存储革命”,我们要不失时机地推进这场“存储革命”。鉴于我国过去机械硬盘的市场基本上被进口产品所垄断,所以这场“存储革命”一方面是顺应信息技术发展趋势,另一方面也是提升数据存储设备供应链安全的有效举措,这也将带动我国数据存储产业的整体发展。

数据存储产业的中游,包含数据存储整机和存储系统。我国企业在自主的核心数据存储芯片、系统架构和软件上都有创新,尤其是数据存储系统采用的编码算法、芯片卸载和大容量/高密度盘等闪存介质应用技术,已经达到全球领先,具有良好的国际竞争力。我国有些厂商推出面向AI大模型新兴场景的新一代高性能

存储产品,整合了数据编织、近存计算、存算网融合、知识语义感知存储等关键核心技术,取得多项重大突破,这一突破可以将算力中心的能力提升近30%左右。为此,我们应当在新型数字基础设施建设中,全面采用先进的数据存储技术替代传统技术,通过提供高能效、高可靠的数据“存取能力”(即“存力”),达到“以存强算”“以存补算”以提升算力效率,通过算力基础设施整体系统的提升促进算力发展。

数据存储产业的下游主要是多种应用与服务。在多年奋斗、持续创新的基础上,我国数据存储产业已经取得了重大发展,目前国产品牌的产品在国内市场占比85%,在全球市场占比20%。可以说,这一产业已经达到了科技自立自强的要求。今后在超大规模市场需求的牵引下,依靠国内国际大循环,以存储整机厂商为龙头带动整个产业链上下游和生态蓬勃发展,我国数据存储产业必将迎来高速发展期,实现新的飞跃。

(据《环球时报》)

——快评—— “职工给老板颁奖” 见证和谐劳动关系

“各位工友,我是插头二车间的一名普通流水线女工李玲,和很多来颁奖的不同,今天我和韦彩兰、王少洋、肖丽是作为职工代表来给老板颁奖的……”近日,在浙江双羊集团有限公司2023年职工表彰大会上出现了“不按套路出牌”的一幕,原本要给职工颁奖的企业总经理罗圆圃自己竟也成了“获奖人”,她获得的奖项很接地气,叫作“阿拉好老板”。

点评:

一个企业把职工当成自己的家人,对遇到突发性困难的职工给予救济补助,或进行多举措的暖心帮扶等,皆体现了企业对职工的人文关怀。反过来,企业给职工一分爱,职工就会还企业十分情。企业有“家”的温暖,职工就会“爱企业如家”,同心协力为企业发展贡献力量。(据《劳动午报》)

要求“差生”放弃中考 折射教育功利化

近日,河南南阳一家长称孩子初三学习不好,“学校给孩子发来自愿放弃中考的申请”,引发广泛关注。河南省南召县教体局回应,情况基本属实,将追究相关人员责任。

点评:

针对一些学习成绩不好的学生,采取一些鞭策措施,是很有必要的。但要把握好一个度,应以正面引导为主,不能以损害未成年人身心健康为代价,更不能损害孩子们的人格尊严。毕竟,未成年人的身心健康和人格尊严是第一位的。很明显,学校要求“差生”放弃中考,既有悖教育初衷,又侵犯学生权益,暴露出了学校教育方式的缺失,同时也折射出这些学校的教育功利化。把学生分成三六九等并区别对待,不但违反了教育公平原则,也让教育失去原来的意义。(据《中国妇女报》)

车位被强占 焊住车位 是否是适宜的维权方式

近日,哈尔滨发生了一桩奇事。一名男子花费15万元购买了一个私家车位,但该车位却总是被另一名白色SUV车主占用,几次沟通未果后,车位所有权人李先生请人用焊条将车位四周焊死。在被封堵2天后,白色SUV车主承认占车位不对,但表示“这个行为是违法的,并且我已经报警”,随后自行将焊死的围挡拆除,把车开走。

点评:

在实际生活中,车位被强占维权起来较为困难,既不能对强占者的人身和财产造成损害,又要有效保证强占行为不会再次发生,如何适度处理的确并不容易。尽管有律师提出,业主可以采取报警的方式,在物业和警方的见证下,以拖车的方式进行自我的救济。但这种维权方式不仅耗时耗力,并且同样不能对车辆造成损害,而拖车费用在事后往往难以要求强占人承担。

强占车位事件近年来屡有发生,要实现较好的维权效果,首先个人要保持克制,其次规则应当进一步完善。(据《羊城晚报》)

跟团游“货不对板”乱象 需强化监管

据媒体近日报道,重庆一游客年初在云南某旅行社直播间预订了“西双版纳5天4夜纯玩私家团”产品,售价3988元,主播承诺酒店能连住4晚。然而,不仅入住酒店与宣传存在差异,而且酒店第二天中午就要求退房。交涉后,旅行社将游客一家安排到13公里以外的另一家酒店。后游客提出退款,旅行社未予以回应,投诉近两个月,平台方最终只赔偿500元。

点评:

跟团游产品“货不对板”现象不仅影响了消费者的旅游体验,损害了消费者的合法权益,也损毁了旅游景区所在地的声誉和形象。各地文旅部门要强化对此类乱象的监管力度,要对恶意毁损旅游发展形象的行为有严肃查处机制,对旅行社的行为管理有严格的奖惩、退出机制,积极捍卫地方旅游声誉;同时也要疏通举报投诉渠道和消费维权渠道,调动各地游客跟团游的积极性,真正做到让游客慕名而来,高兴而归。(据《中国妇女报》)

评选“职工才艺之星” 体现以文化润人心筑同心

日前,深圳市龙岗区第十一届“职工才艺之星”非专业组、专业组复赛决赛在龙岗区党群服务中心举行。经过激烈比拼和评委专家的共同打分,最终何天涛等10名优秀职工,成为龙岗本屆非专业组“职工才艺之星”。

点评:

职工的业余文化生活并非完全是职工的“私事”。健康、丰富的文化生活,既可以让职工得到很好的放松和调节,帮助他们更加精神饱满地投入工作,也有助于陶冶职工情操、升华职工境界,提升职工队伍的整体素养。而一支高素质的职工队伍,无疑有助于企业的持续和高质量发展。笔者建议,除了给职工提供“展示平台”,还有必要给他们提供“指导平台”——工会组织平常可以开展文艺培训班,聘请专业老师对职工进行辅导,不断提升他们的才艺水平。(据中工网)

“小红书”火到国外 “听劝”助益文化交流

近期,每月有约3亿用户在中国社交平台“小红书”上寻求美容、购物、旅游和日常生活建议。不少美国年轻人也在下载它,以跟上新的美容潮流。“小红书”用户可以发布手持“听劝”标牌的照片,邀请其他人就如何改善自身形象发表意见。评论者可以写下关于发型或衣着的建议,也可以发布相关图片,他们甚至会帮咨询者修图,以展示改进后的效果。

在中国和其他地方,“听劝”这个标签已经吸引了数亿次浏览量。与很多社交平台不同,这里的反馈往往会很直接,但大多是建设性而非伤害性的,“小红书”社区里评论者的直言不讳,令到不少新来的非中文用户颇为受用,有部分美国用户还说自己收到的反馈甚至胜过亲密的朋友。

“听劝”标签看似简单,但是它寓意着社交媒体的正向互动。这一次部分美国人不只是用了中国的App,还学了中国人的行为习惯。“听劝”这个互动标签是先在中国互联网生态中建立,然后再扩散到美国去,进而让越来越多的人喜闻乐用。上述的报道就是对当下互联网新型对话与互助模式的积极反映。

在地球村的语境下,无论中国人民、美国人民,都在向往更完美的人生状态。社会交往的形式是价值互认,也是传统意义上的“我为人人,人人为我”的社会互利方式。在利益共同体状态下,成人之美是付出越多、收获越多的“回旋镖”。越有能力,就越被社会需要,进一步也就获得更强大的感召力和支持力,做成更大的事业,树立更强的地位。在没有国界的互联网上,帮助者的意见可能被点赞、被转发,提升了作为意见领袖的热度和话语权。(据《羊城晚报》)

“烟卡”游戏流行 小学生亟待“戒烟”

近期,小学生群体中出现了一种新的风潮——玩“烟卡”。“烟卡”由废弃烟盒制作而成,孩子们把各种烟盒盖撕下来,折成长方形卡片,双手合拢,以空掌心击拍地面,烟卡被掌风击中翻面就算赢。不仅如此,孩子们还会根据香烟价格,将“烟卡”分为不同等级。一些孩子已经熟知香烟的“档次”和价格。

数据显示,在我国3.5亿吸烟者中,未成年人吸烟比率呈逐年上升趋势。在高中、高中和初中男生中,吸烟的比率分别高达46%、45%和34%,形势异常严峻。如果不及时有效遏制小学生玩“烟卡”,不排除未成年人吸烟比率进一步上升——即便这些小学生现在不吸烟,但谁说得清将来呢?

目前,“烟卡”游戏已经引起部分小学和家长重视,比如有老师看到“烟卡”会予以没收,有学校通过发布公开呼吁家长参与教育。但是,仅靠学校和家长是不够的,还需要学校周边的玩具、文具店积极配合治理,更需要各地有关部门采取相应的整治行动。

报道显示,由于小学生对“烟卡”有需求,有经营者也在销售。尤其是在一些电商平台,小孩可以轻易购买到“烟卡”,例如某电商平台两家售卖“烟卡”的店铺,显示商品已拼20万+件,100张未折叠“烟卡”的售价为19.75元。不客气地说,已售出的大量“烟卡”,就是撒在小学生心里的“吸烟种子”。

因此,平台应该“守土有责”,对于这种无视未成年人身心健康的商家,进行严肃处理。而有关部门既要对学校周边的小卖部售卖“烟卡”情况进行全面排查,也要对线上平台进行约谈督促整改。唯有依法严查这类违法行为,才能筑牢未成年人的保护屏障。(据《扬子晚报》)

食品标识要让人看得清看得懂

近日,国家市场监督管理总局印发《关于鼓励食品企业优化预包装食品生产日期和保质期标签标识的公告》,推动食品企业积极采取针对性改进措施,方便消费者清晰辨识。

标注文字大小又密、字体不规范;透明包装印灰字、紫色包装印黑字,找准角度才看得见;生产日期写“见袋身”“见封口”,就是找不到;保质期需要计算判断过期日期……一段时间以来,市场上预包装食品的生产日期和保质期“字太小、颜色浅、藏得深、不易算”等问题频频出现,给消费者选购食品带来了不便。

对于食品外包装上的标签标识问题,我国法律有诸多规定,如食品安全法明确了标签应当标明的事项,《食品标识管理规定》

要求食品标识应当清晰醒目,标识的背景和底色应当采用对比色,使消费者易于辨认、识读等。公允地讲,食品标签标注要做到完全一致并不现实,毕竟食品种类繁多,大小和包装样式都不同,法律只是对食品标签进行较笼统地规定。但小小标签却和食品安全息息相关,关乎消费者的切身利益,对此商家必须认真对待,绝不能“自由发挥”。

食品标签标识应清晰易识读,要让人看得清看得懂。此次,监管部门从多个方面为食品企业提出了优化改进措施。比如,为方便消费者查找,针对采用“见包装物某位置”形式标注的情况,要求位置清晰明显、描述准确、易于查找;再比如,鼓励企业以白底黑字等背景颜色与日期颜色对比明显的形式清晰标

注,并改进喷码、打印等技术和设备,以确保标注内容持久清晰,这不仅能方便消费者识读,而且能避免生产日期被涂抹或篡改,保障其真实性。此外,还鼓励企业按照年、月、日的顺序明确标注保质期到期日,以方便消费者计算。可以说,这些举措都十有针对,有助于切实保障消费者的知情权,提升消费便利度。

食品标签标识是消费者选择商品的重要依据,只有做到规范、准确,消费者才会安心放心购买。希望食品企业都能按照公告规范的内容来积极整改,要更深刻认识到,只有以消费者为中心,一切从消费者出发,把“消费者至上”理念贯穿到生产经营的全过程,才能实现自身利益和长久发展。(据《法治日报》)



3月30日至31日,主题为“推动文明交流互鉴:译界的责任”的2024中国翻译协会年会在湖南长沙召开。此间发布的《2024中国翻译行业发展报告》指出,中国翻译人才为国家发展大局和各领域事业提供良好支撑,复合型人才需求增加较多,翻译人才高知化趋势明显。

新华社发

安排异地调岗须依法保障劳动者权益

张某某被招聘至某公司从事物业管理工 作,职责为物业管理岗。此后,该公司因营运策略转变而撤销该岗位,遂将张某某重新派至异地某项目工作,且没有提高职位待遇。张某某表示无法接受,要求按照双方签订的《劳动合同》执行。公司不同意,要求张某某限期到岗,逾期视为旷工。张某某拒绝到岗,公司以旷工为由解除了劳动关系。张某某诉至法院,要求判令被告支付经济补偿,法院一二审均支持了张某某的诉求。

涉案公司在异地调岗过程中,既不给劳动者提高职位待遇,又不执行双方签订的《劳动合同》,就单方面以旷工的名义,对不接受异地调岗而拒绝到岗的劳动者解除劳动关系,可谓相当霸道。好在法院一二审都对这家公司违法解除劳动关系的行 为予以否決,切实维护了劳动者合法权益,也给不法法而行开展异地调岗的用人单位敲响 了警钟:企图通过异地调岗侵害劳动者的合法权益,注定行不通。

异地调岗关 乎劳动者切身利益,必须严格遵循法律规 定。根据劳动合同法,异地调岗属于变更劳动合同,用人单位应与劳动者协商一致。如果双方未协

商一致,除用人单位维持劳动合同,或者提高约定条件续订劳动合同但劳动者不同意续订的情形外,用人单位应向劳动者支付经济补 偿。

就此而言,本案被告虽然基于经营需要以及管理自主权可以单方调整原告的工作地点,但不考虑此举给原告继续履行劳动合同带来的实质影响及困难,且不与原告协商一致,就擅自对拒不配合的原告以没按期到岗构成旷工为由,单方解除劳动关系,显然站不住脚。本质上,用人单位的异地调岗行为已属于变相降低劳动合同约定条件,蹂 踏了法律红线,法院判令用人单位向原告支付经济补偿,当在法理逻辑之中。

平心而论,用人单位因生产经营策略转变,对劳动者异地调岗本属正常,只要用人单位依法行事,充分尊重劳动者意见,劳动者是理解和支持的。然而在实践中,一些用人单位不但不依法“出牌”,无视劳动者的合理诉求,反而为了降低异地调岗所产生的用工成本,故意给劳动者设置严苛条件,一旦劳动者不听“招呼”拒绝到岗,便借此祭出旷工的惩罚大棒,单方对劳动者解除劳动关系,

致使异地调岗沦为一些用人单位侵犯劳动者权益的“法宝”。

用人单位滥用法律赋予的管理自主权,强迫劳动者接受有悖法理的异地调岗,折射了其为了利益最大化而罔顾法律底线的任性。因此,不让异地调岗沦为侵犯劳动者权益的“法宝”,需要切实为用人单位套牢法律责任的“紧箍咒”。劳动者不能甘当“沉默的羔羊”,该维权时坚决维权;劳动监察部门要摒弃“不告不理”的被动执法理念,主动出击,常态对用人单位的违法异地调岗行为露头即打;仲裁部门、司法机关在高效处理这类侵权案件的同时,亦应常态发布典型案例,形成引领劳动者维权和警示用人单位不敢为的“法治风向标”。

异地调岗一头连着劳动者生活冷暖,一头连着和谐劳动关系构建,必须与法相向而行。用人单位要以这一典型司法案例为镜鉴,自觉把异地调岗行为规范在法治轨道上,不能任性将其当作减少用工成本的“良方”。如此才能从源头减少劳动纠纷,促进劳动关系和谐,实现劳资“双向奔赴”的良性循环。

(据《北京青年报》)