

百万奖金是“真撒币”还是“假噱头”？

——三问爆红的直播答题

■ 何欣荣 龚雯 杜康

凭借着高额奖金、超低参与门槛和明星出题助战等吸睛点,各种“直播答题”游戏在新年伊始迅速蹿红。“冲顶大会”“百万英雄”和“芝士超人”等 APP,成为社交群里的爆款,霸占了很多人的手机屏幕。

短时期内的爆红,引起了很多争议和质疑。参与者与奖金数额是否真实?游戏“作弊”软件频出怎么办?如果不直面这些问题,“直播答题”游戏还能火多久也许要打一个大大的问号。

参与人数和奖金金额的真实性如何?

用了一张复活卡,请了两名好友,忙乎了约 20 分钟,好不容易把十二道题全答对了,最后只分到了不到 5 块钱的奖金,这让直播答题迷贺青有些小失望。

“一开始参与时非常兴奋,主要关注网速和题目选项,希望不要卡顿。现在觉得游戏规则的公开透明有点问题,特别是参与和答对的人数方面。”贺青说。

很多网民的吐槽也证明了这一点——“在线人数 122 万,参与答题的人有 140 多万,这是什么情况?”“第六题总共 7000 多人答错,复活的却有 1.3 万人,太假了吧!”“答到最后题,眼看着通关后可以分 40 多块,结果最后一把有 3 万多人复活,奖金一下子降到了 11 块,这个预算控制我是蛮服的。”……

按照贺青的分析,部分答题游戏中,可能存在“机器粉”的现象。“比如奖金 100 万元,最终 5 万人通关,但其中一半是机器答对的,相当于 50 万元奖金平台又收回去了。反正用户的真实性没人验证,平台页面也只显示百来名获奖者。”

针对参与人数大于在线人数的问题,花椒直播相关负责人表示,答题游戏的参与用户不仅来自花椒 APP,还包括 PC 端、快视频及浏览器等第三方平台。由于技术原因,目前在线人数只显示 APP 上的,其他平台的答题用户数未及时体现,会尽快进行优化。

“参与人数中,如果有大量机器,多少会产生一些逻辑上的漏洞。奖金数字是否真实,用户玩久了,都会有感觉的。欢迎第三方机构对我们的数据进行检测。”冲顶大会创始团队成员李波表示。



关于游戏平台是否存在人数“注水”稀释奖金的现象,北京京师律师事务所律师张新年表示,这种行为如果属实,不仅涉嫌虚假宣传,还涉嫌不正当竞争,市场监管部门可以依法介入调查。

在中国互联网协会信用评价中心法律顾问赵占领看来,公开透明的机制是直播答题商业模式走下去的关键因素。“一旦失去用户信任,直播平台不但吸引了新用户,也留不住老用户。”

怎样应对各种搜索神器和外挂软件的冲击?

在直播答题游戏走红的同时,一条新的产业链也在快速延伸,那就是花样迭出的搜索神器和辅助软件。

率先亮相的是百度的“简单搜索”。这款 APP 使用了智能语音识别技术,用户按住说话后,几秒钟内 APP 会给出搜索结果。按照 APP 的官方提示,“两秒搜索,三秒答题,越快越好,越长越准。”目前,简单搜索已开始在百万英雄、冲顶大会等四款答题游戏中直播机

器助手给出的答案。百度之后,其他竞争对手纷纷跟进。如搜狗推出了“汪仔答题助手”,360 推出了“超级智能答题神器”。

除了辅助软件,电商平台上还出现了不少兜售“复活卡”、答题攻略、题库大全的店铺。在直播答题中,如果遇到答错或超时未答的情况,可以借助“复活卡”复活一次。一张“复活卡”的价格在 1 元左右。

显然,随着这些搜索神器的泛滥,直播答题游戏会变成一种机器算法和数据的对决,用户参与的趣味性将丧失殆尽。有业内人士指出,本来问答是个很好玩的游戏,但被这种所谓的 AI 搞得一点都不好玩了。

对于 AI 参与游戏作弊的问题,主要直播平台的声明中均提到:禁止用户使用模拟器、插件、外挂或第三方工具下载、注册、获取答案。一经发现,活动主办方有权取消该用户的活动参与及获奖资格。

冲顶大会创始团队表示,从 1 月 10 日开始,外挂软件逐渐增多。为此平台在出题时,进行了防外挂设计。因为大部分的 AI 软件,都基于语音识别和简单的语义理解。只要瞄

准其缺点出题,AI 的作用会大大受限。比如直接问唐伯虎的出生年月,AI 可以直接给出答案。但如果问三个画家的年龄大小,AI 很难完成年龄比较这个任务。或者即使能进行比较,反应时间也会超过答题所需的 10 秒钟。

广告“金主”强势植入利弊几何?

从第一天流行开始,直播答题就面临一大质疑:如何支撑这种靠奖金刺激的“撒币”游戏?尤其是在市场竞争加剧的情况下,直播平台的“撒币”力度越来越大:1 月 19 日,某直播平台从上午 11 点到晚上 11 点,设置了 7 场活动,奖金总额号称有 900 万元。按照这个趋势,该平台一个月的“撒币”规模不下 2 亿元。

随着用户量和关注度大增,直播答题的商业模式逐渐清晰:最近,在美上市的趣店集团宣布与某直播答题平台开展商业合作,涉及金额 1 亿元。

从目前情况看,商业品牌与直播答题的主要合作方式是广告植入。在 1 月 15 日百万英雄的 500 万广告专场中,涉及快餐、外卖和视频平台等多个品牌的广告植入。典型者如一道针对外卖品牌的题目:某品牌外卖送到时为什么还是热的?答案是该外卖品牌用了特殊的保温材料。

广告“金主”的加入,固然为直播平台输送了“撒币”火力。但“金主”们的强势在游戏中也表现得越来越明显:一是广告专场的场次逐渐增多。有统计显示,1 月 16 日一天 4 大平台的 31 场直播答题中,有 10 场为广告专场,占比近 1/3。

二是植入方式的简单粗暴。和影视剧的广告植入讲究与情节节拍不同,直播答题的广告植入是赤裸裸的。如“某手机品牌有几个摄像头?”“某视频平台的名称是多少笔画?”……“一开始直播答题还是有知识性的,邀请三五个朋友在微信群里一起答题,也蛮有趣味。现在广告越来越多,答对的人也越来越多,意思就不大了,纯粹是消磨时间。”贺青说。

中国电子商务研究中心助理分析师陈礼腾认为,直播答题游戏的优势是能以极低的成本来获取用户,但问题是产品趋于同质化、用户黏性不高,只能依靠高额奖金和名人效应来获取流量,这并不是一个可持续发展的路径。相比广告变现,赶在玩家失去兴趣之前,开发出让用户黏性增强的功能,可能是未来的方向。

野蛮发展令人忧

“云监控”欲解无人机安全难题

■ 新华社记者 张旭东

近年,我国无人机市场进入井喷式发展,消费级、专业级无人机市场异常火爆,在航拍摄影、农业植保、环境监测、电力巡检等方面已有广泛应用。同时,无人机“黑飞”、失控坠机、炸机等各类事故频发,对公共安全和个人隐私产生严重威胁。1 月 20 日,在青岛举行的中国无人驾驶航空器系统安全发展论坛上,如何让无人机飞得安全又高效成为业界关注的焦点。

事故频发令人担忧

论坛上,中国航空工业发展研究中心副总工程师吴强表示,民用无人机是新经济增长点,但近年来民用无人机产业快速发展的背后,出现了许多隐患,产生了实际威胁,体现在“黑飞”和无人机自身事故等方面,不可避免地引起大家对民用无人机发展的担忧。去年 4 月,成都、杭州、大连、南京、上海共发生 13 次“黑飞”无人机影响航班运行事件,特别是成都双流机场受到 9 次影响,造成 34 个航班取消、112 个航班返航备降、142 个航班空中和地面等待。据不完全统计,我国目前有 2 万架无人机处于“黑飞”状态。

无人机自身故障引发的事故同样触目惊心:有机构在 2016 年 6 月就统计了国内 47 起无人机炸机(注:指无人机非正常坠地)事件,去年中部某省份发生农用植保无人机坠地伤人事故……

中国遥感应用协会理事长罗格说:“无人机安全问题不解决,这个行业就很难前行。无人机品类正变得越来越丰富,应用领域越来越广泛,保障无人机飞行安全迫在眉睫。”

“云监控”能否带来安全

一名来自空管部门的与会代表说,少部分无人机飞手是故意“黑飞”,但大部分飞手不知道怎么申报、向谁申报。另外,监管部门无法有效监控无人机,对无人机飞到哪、影响谁,毫不知情。即使监管部门知道有“黑飞”的无人机,也联络不上飞手。

为保障无人机安全、高效飞行,民航部门批准了两种空域申请监控的云系统:U-cloud 和 U-care。飞手可通过这两个系统的手机 app 或网页,查看计划飞行区域是否为禁飞或限飞空域,并向空管部门提出空域使用申请。

U-care 系统研发负责人兰玉栋说,在无人机上加装一个 100 克的硬件,就能接入 U-care 云系统。飞手登录系统可看到空域使用和限制情况及航空管制消息,一眼看清哪里能飞哪里不能飞,并可以在线提交飞行申请,监管方在线回复;监管方可在系统解析无人机飞行动态及其操纵者位置,实现地理围栏设置、超高速预警、禁区警告等。

吴强指出,对无人机有效监控监管只是保障飞行安全的一方面,无人机自身故障引发的事故同样不可小觑。这是因为国内尚无统一、权威的部门对无人机的质量和性能进行认证,只靠生产厂商做一些性能测试。“因为可靠性测试需要时间积累和大量资金投入,一般厂商没有条件做,就产生了以‘消费者为小白鼠’的可靠性测试策略。”

无人机安全还需迈过几道坎?

艾瑞咨询发布的一份研究报告显示,预计到 2025 年,国内无人机市场规模将达 750 亿元。与会专家指出,无人机市场潜力巨大,若不予以正确引导就可能野蛮式发展。要让无人机飞得又安全又高效,需各方共同努力。

中国工程院院士陈志杰认为,无人机安全要关注四个方面:一是无人机产品自身质量和环境适应性等,二是无人机飞行保障安全,包括气象、地理位置信息和障碍物等,三是监控安全,包括计划申报和动态监视等,四是对非法无人机的反制。

一些专家建议,要做好无人机管理顶层设计,自上而下做好行业规范和引导。目前无人机监管的相关规定多为临时性、指导性意见,而且以民航机构的行业规范、部门规章为主,有关审批程序、管理规定、适航标准、处罚标准等较为笼统,缺乏强制执行力和可操作性,加之执法监管部门缺乏明确主体,无人机飞行的审批手续不够简化。

深圳市无人机行业协会会长杨金才建议,通过国家标准统一民用无人机云系统接口,使所有民用无人机都纳入云系统管控平台;成立全国性无人机行业协会组织,对无人机生产企业、销售商、云系统运营商、使用者等进行规范引导,并加强对飞手的培训。

在无人机质量和性能方面,吴强建议,对各级各类无人机开展不同作业模式、不同环境下的可靠性测试,并针对各类导致故障的因素和造成的事故,规划设计测试项目。

华为无线应用场景实验室业务总监施荣认为,将来监管方可通过 5G 网络进行在线身份校验,在线授权飞控、精准定位等,更加有效地监管无人机。同时,5G 网络可实现无人机摄像头图像实时回传、联网充电续航等,使无人机性能和应用领域大幅拓展。

基于岗位价值评估的电力企业薪酬改革

■ 张靖华

四川能投发展股份有限公司

摘要:电力企业现行劳动用工方式存在弊端,提出了健全薪酬分配激励机制——基于岗位价值评估的一体化岗位和薪酬管理体系的思路和方法,实现变身份管理为岗位管理、打通员工成长通道,促进企业和员工和谐健康发展,解决供电企业用工矛盾,化解企业用工风险。

关键词:电力企业;正式员工;非正式员工;岗位价值评估;宽带薪酬

地方电力企业大多是有着几十年历史沿革的老国有企业。作为劳动力密集型、资金密集型、技术密集型行业,为吸引所需人才,长期以来采用多种用工方式。主要的用工包括全民所有制企业员工身份的无固定期限员工(正式员工)和有固定期限的临时性农电用工。随着电网规模不断扩大,受用工计划的限制,正式员工呈负增长趋势,不得不增加采用劳务派遣的方式补充一线生产人员,派遣制员工、临时性农电用工急剧增长。因此,同一岗位不同身份员工混岗情况突出,且派遣制员工和农电用工的人均收入低于正式员工,同工不同酬的矛盾突显,劳动争议风险巨大。《劳务派遣暂行规定》的出台,设置了劳务派遣用工人数的上限,但也大大增加了企业人工成本。另一方面,大量的非正式员工主要分布在输电、配电、营销等核心业务岗位上,技能水平不断提升,已成长为企业业务骨干,逐步掌握了企业的核心技术,部分优秀非正式员工担任了班组长、变电运行值班长或职能部门中层干部,这部分员工的思想波动将成为安全生产、优质服务的重大隐患。如果其个人收入和成长问题得不到有效解决,企业将面临严重的人才和技术流失问题,给企业生产经营持续、平稳开展带来巨大风险。

现行工资制度不统一。公司旗下各子公司有的实行岗位技能工资制,有的实行档案工资制,有的实现薪点制。实行薪点制的,正式员工与非正式员工薪点标准也不一致。同时,现行工资制度激励不足,固定工资(包括岗位工资、技能工资、年功工资、津补贴和节日奖等)占比过大,浮动工资比重偏小。固定工资中岗位工资实行一岗一薪,差异小、伸缩性差,扩展余地小,工资晋升通道较窄,难以

体现同一岗级不同岗位之间的劳动差别;技能工资是由等级工资直接过渡而来,并未真正与员工技能挂钩,更多地受到工作年限的影响,且标准复杂、透明度低,管理难度大、激励作用小,不能引导员工通过主动提高自身素质和作业业绩来提升工资收入。因此现行工资制度无法实现有效激励,也无法解决同工不同酬矛盾。

为进一步规范劳动用工关系,避免企业用工风险,迫切需要建立统一规范的岗位和薪酬管理体系,变身份管理为岗位管理,提高劳动组织管理水平,打通员工成长渠道,健全薪酬分配激励机制,促进企业和员工和谐健康发展,以解决矛盾、化解风险。

一、基于岗位价值评估的岗位薪酬一体化改革

(一)基本思路

打破现有管理体系,以搭建员工成长通道为核心,重塑岗位体系和薪酬体系;打破员工身份界限,将各类员工纳入一套岗位体系管理,将员工成长与个人能力素质挂钩;改革现行工资制度,实行岗位绩效工资制,所有员工实行同工同酬,并纳入一套薪酬体系管理,将员工收入和个人绩效挂钩。

(二)统一岗位薪酬体系的构建

1.评估岗位价值,实行岗位等级管理

岗位的工作职责和任职资格是岗位价值评估的基础,只有在组织架构清晰明了,部门设置精简优化,部门职责细化落实,基本形成上下对应、专业对口的垂直一体化的管控模式下实施,必须基于公司业务整合和专业化垂直管理,梳理优化关键业务流程,合理确定管理界面需要的典型电力公司三定(定岗、定责、定编),所得出的评估数据才是有效数据。完成对拟评估岗位的岗位职责和任职资格的梳理后,分别从知识技能、工作环境、解决问题、职责贡献四个维度共 20 个子项对拟评估岗位评分。为确保评分值的客观、公正、有效,评分组成员应由企业内、外部人员组成,内部成员应包括但不局限于企业的高、中、基层员工。

数据分析是形成岗位价值评估结果的前提和依据,依据数据来源进行分类,从 8 个模块,3 个层面进行统计和分析。

首先分析剔除异常数据,再对处理后的

数据进行统计分析,并形成数据分析初步结果,依照统计结果进行岗位排序,通过聚类分析确定岗位初步分等,最后通过极差中位数分析确定岗位初步分级,并套入岗位。

2. 基于岗位价值评估结果确定薪酬结构比例

岗位评价的四要素实际上体现了岗位工作的输入(知识技能)、过程(工作环境+解决问题)和输出(职责贡献),分析薪酬各组成部分所反映的要素,岗位工作的输入、过程和输出实际上分别对应了岗位的基本工资、岗位工资和绩效工资。因此基本工资:岗位工资:绩效工资=知识技能得分:(工作环境+解决问题)得分:职责贡献得分

3.设置宽带薪酬,拓宽晋升通道

薪级体现同一岗位上不同业绩、不同技能水平人员的劳动差别,以激励员工不断提升技术(技能)水平,持续改善工作业绩,提供员工薪级晋升通道。根据新的岗位序列标准和岗位设置情况,实行一岗九薪,相邻两个薪酬等交叉 4 个薪级。采用岗位系数工资,改变了一岗一薪僵化的工资标准,拓宽了工资晋升通道,允许绩效好的低等级岗工资高于绩效差的高等级岗位工资,允许高技术水平员工工资高于管理岗位工资。体现了同岗级不同劳动间的差别;使得工资标准具有灵活性,可根据企业经济效益通过单位系数的调整而调整工资标准,建立了工资正常晋升机制,形成了良性循环,即员工个人收入增加→激励员工努力工作→企业效益提高→员工个人收入增加→……

二、效果与可行性分析

(一)通过测算,该方案主要具有以下明显效果

1. 将各类员工纳入同一套岗位薪酬体系,解决了员工不同薪酬的问题。从岗位对员工能力素质的要求入手,拉长岗位序列,实行岗位分等分级,不同岗位等级设置不同的上岗条件,对应不同的薪酬等级,员工则打破身份界限按照自身能力素质条件确定所上岗等级,拉开同一岗位不同贡献之间的收入差距,所有员工均纳入一套岗位体系管理,符合《劳动合同法》同工同酬的要求。

2. 将员工个人的成长与其能力素质挂钩,打破身份壁垒,为员工搭建科学、顺畅的

成长通道。同时,由于岗位序列得到合理延伸,新员工不仅能在岗位不变的情况下通过提高自身能力素质而得到薪酬方面的提高,还可通过提高自身素质而得到岗位晋升方面的成长,岗位和薪酬晋升通道都被打通,增强了员工归属感,为企业留住核心人才创造了有利条件。

3.增强了薪酬激励机制。改变了传统的高刚性、高稳定性的岗位技能工资体系,重新设计制定灵活的、富有弹性的岗位绩效工资体系,能促进员工不断提高自身综合素质;将绩效结果充分应用于薪酬分配,绩效结果不仅用于调整员工薪级,同时直接影响绩效工资收入,有效激励员工不断改善工作业绩,实现了企业与员工的共同发展。

4.通过搭建员工成长通道,将员工能力素质(学历、职称、技能等级)与个人成长和薪酬直接挂钩,促进员工自觉学习知识、技能,主动提升学历、职称和技能水平,同业对标人才当量密度将自然得到有效改善。

(二)可行性分析

方案设计最大限度地维持了现有收入格局,也充分考虑了企业未来几年工资的承受能力,减小了方案推行的阻力,确保了员工队伍的稳定。经测算,该方案实施除极少数员工外收入均有所增长,有利于改革顺利推进。针对个别员工改革后收入下降较多的情况,可实行“保留工资”3 年过渡措施,若 3 年后个人能力素质仍未提升或提升不足,则下降的工资不再保留。此项过渡措施有利于促进改革措施的顺利实施,确保员工队伍的稳定,也有利于激励个人能力素质较高的员工、鞭策个人能力素质较低的员工。

三、结语

通过认真分析和模拟,该方案具有较强的科学性、可操作性、可持续性和公平性。虽然受到企业工资总额限制,但该方案通过岗位薪酬一体化改革,使员工看到成长的方向,员工可以通过提高自身素质和工作业绩提高薪酬水平,起到了很好的导向作用,该方案打破了身份壁垒,打通了成才通道,使优秀员工有机会向更高岗位发展。该方案将各类员工纳入基于岗位价值评估的同一套岗位等级体系,同一套薪酬体系管理,体现了公平性。