

【读者来论】

撤稿隐身术遮不住学术诚信的窟窿

□ 王志高

让一篇论文“无痕”消失,也成了一门生意。据澎湃新闻报道,一种名为“无痕撤稿”的灰色服务正在学术圈悄然蔓延。中介声称可帮客户从知网、万方、维普等平台彻底删除论文,不留任何痕迹,费用从数百元到上万元不等。这些客户多涉及代写、代发,甚至已被举报,急于“抹去”问题论文以规避追责。一边是科技部牵头开展学术不端专项整治,一边却是“花钱删稿”产业链暗流涌动,这种现象暴露出当前科研生态中评价机制扭曲与诚信体系薄弱的双重困境。

“无痕撤稿”之所以有市场,根源不在于技术漏洞,而在于制度压力下的行为异化。在唯论文、唯数量、唯影响因子的评价体系下,论文早已超越其知识载体的本质,沦为职称晋升、学位获取、项目申请的硬通货。医生为评职称批量发文,研究生为毕业被迫“刷刊”,甚至出现一年发表50篇SCI的极端案例。当产出速度压倒研究质量,当形式合规掩盖内

容空洞,学术便滑向功利化的泥潭。于是,有人先花钱买发表,再花钱求删除,学术记录成了可擦写的草稿,而非严肃的知识积累过程。

更令人忧心的是,“无痕撤稿”正在系统性侵蚀学术共同体的信任基础。学者徐少雄指出,若问题论文被悄无声息地抹除,后续研究者可能继续引用错误数据,导致谬误层层叠加;而整体撤稿数据的失真,又掩盖了科研失信的真实规模,使监管失去准星。国际通行的出版伦理准则(如COPE)明确要求所有撤稿必须公开标注原因,正是为了保障学术史的透明性与可追溯性。反观国内部分中介宣称拥有“数据库内部渠道”,协助作者绕过期刊编辑部和学位授予单位直接删稿,实则是将公共学术平台当作私人危机公关工具,用信息遮蔽替代问题纠偏。

当然,也不能简单将责任归于个体道德溃败。那位因导师“越看越恶心”而删课程论文的博士生,折射

出学术指导机制的缺失;硕士生龙小美投“水刊”只为满足毕业要求,道出青年学者在现实夹缝中的无奈。当考核只看数量不问过程,当“不出事”比“做真学问”更受鼓励,学术不端便有了滋生的土壤。

根治“无痕撤稿”乱象,不能止于查封中介账号,更需重构科研评价逻辑。期刊与数据库平台应坚守学术出版规范,拒绝受理未经来源机构授权的个人删稿请求,确保每一篇撤稿都有正式声明、有迹可循。高校和科研单位则须加快推行代表作制度、长周期评价和多元成果认定,让学者不必为“凑数”铤而走险。唯有让学术回归探索真理的初心,而非绩效数字的游戏,那些急于“隐身”的焦虑才会真正消散。

真正的学术尊严,不在于从未犯错,而在于敢于承认、修正并公开记录错误。删得掉论文,删不掉责任;藏得住痕迹,藏不住真相。学术诚信的窟窿,从来不是靠“隐身术”能补上的。

【热点聚焦】

企业管理应兼具刚性与温度

□ 江德斌

“第一次收到邮件时觉得难以置信。”1月26日,曾在北京一家互联网公司工作的王女士称,她曾因上厕所离开岗位20分钟,被公司发邮件要求解释这段时间的去向,“我只是上个厕所,为什么需要向老板解释?老板是怀疑我‘摸鱼’吗?”工作时间内上厕所本是人之常情,然而,员工因如厕离岗被解雇的劳动争议案件时有发生,近期就有法院审理并宣判因如厕离岗被解雇的劳动争议案件。(1月29日《工人日报》06版)

工作时间内上厕所、短暂休息、饮水等行为,是劳动者在工作过程中满足基本生理需求的必要环节,也是维持劳动效率与身心健康的基础。《劳动法》虽未明文规定“如厕权”,但保障劳动者的基本生理需求,不仅是基于人之常情的应有之义,也是劳动过程中人道主义精神的体现。将此类必要行为简单等同于“违纪脱岗”“摸鱼”,既不符合劳动伦理,也缺乏法律依据。

然而现实中,一些企业通过严格甚至严苛的考勤与监控手段,将劳动者束缚在工位上,把“离岗时间”视为管理漏洞加以防范。有些企业热衷于监控员工如厕时长、限制饮水次数、要求离岗打卡,美其名曰提升效率,实则暴露了对劳动者的极度不信任。这种做法表



王怀申作

面上是防止怠工,实质上却反映出将劳动者视为“机器”的僵化管理思维,极易演变为对尊严与隐私的侵犯,加剧劳动关系的不平等与紧张。

从司法实践来看,近期多个相关案件的判决结果,显示出法律保障劳动者基本权益。法院在审理中通常会综合考虑离岗原因、时长、频率、岗位性质、公司制度合理性等多重因素,而非一概支持企业的解雇决定。这就提醒用人单位在行使管理权时,不能无限扩张,必

须建立在合法、合理、尊重人性的基础之上。企业以违反规章制度为由解雇员工,但制度本身缺乏合理性,不仅难以获得法律支持,还会损害企业的社会声誉与内部凝聚力。

当然,保障合理生理需求,并不意味着放任无度。正如法院在多起判例中所强调的,判断是否构成“违纪脱岗”,关键在于如厕时间是否合理、频率是否异常、是否履行告知义务、是否影响工作。如果一天工作8小时,却有4小时“消失”在卫生间,且长期失联、拒绝沟通、未请假、无医疗证明等,这就远超生理范畴,实质上构成变相旷工。此时,企业依据经民主程序制定、员工签收认可的规章制度予以处理,司法予以支持,亦属正当。

构建健康劳动关系,需要双向奔赴。企业的管理制度设计应兼具刚性与温度,员工手册可明确“长时间离岗需报备”,但不应设定不近人情的“如厕限时”;发现异常行为,应先沟通了解原因,而非直接定性为“摸鱼”;对确有健康问题的员工,应引导其通过正规病假流程解决,而非一开了之。劳动者也需恪守职业伦理,合理生理需求无需遮掩,但超出常理的行为必须主动说明并履行手续。

【社会洞见】

年轻人何为热衷“技能社交”

□ 刘莉

通过线上召集、线下见面的形式,围绕摄影、编程、乐器甚至投资分析等具体技能,组成小组,结伴学习……如今,一种以分享特长、交换知识为核心的新社交方式正在年轻人中流行起来。

从表面看,这是对真实交流的渴望。在数字资源触手可及的时代,年轻人何为还愿意为了一项技能专门线下见面?原因在于,屏幕前的独自学习虽然方便,却无法提供即时反馈和情感陪伴。面对面的“技能社交”,让参与者可以随时提问,分享心得,解决实操中的难题。这种互动不仅学得更扎实、更有趣,还能在共同爱好中找到归属感,这是线上课程难以提供的。

往深处想,这其实是对自我能力的主动投资。当下的就业市场变化迅速,对个人的综合能力提出更高要求。“技能社交”就像是年轻人自主搭建的学习平台,它鼓励大家把兴趣变成可以互相切磋、彼此借鉴的实用本领,通过一次次聚会和练习,持续

为个人能力“添砖加瓦”。

与传统的以消费或人情为核心的社交不同,“技能社交”以生产与创造为导向。不同行业、背景的参与者围绕同一项技能深入交流时,常常能擦出意想不到的火花,甚至催生小微项目或合作机会。参与者在过程中积累的不仅是更娴熟的技能,还有宝贵的社会连接——通过社交串联起分散的资源与机会,为个人发展赋予新的可能。

要让这种社交模式健康地持续下去,关键在于守护“真诚分享、共同成长”的初衷。参与者需要共同维护开放、互助的氛围,避免其异化为另一种形式的内卷竞争或功利性人脉拓展。平台与社区组织者可适度引导,建立良性规则,帮助大家聚焦内容、深入讨论。从社会层面来看,这种自发、互助的学习形式值得关注和鼓励,它是终身学习与社区活力的生动体现。

据经济日报

<h2 style="font-size: 2em;">分类</h2> <h3 style="font-size: 1.5em;">信息</h3>	国内统一连续出版物号: CN 53-0030
	云南省级媒体《春城晚报》 刊登热线: 0871-64110112
<p>本栏目中的链接、信息和其他第三方内容,仅为提供更多信息之目的,不代表本报刊对其内容的认可或负责。信息内容的真实性、准确性和合法性由信息提供方负责,读者应自行判断其适用性,并承担所有风险。</p>	
<p>商铺出租</p> <p>1. 凤嘉街149号附7号(现223号,计租面积23.5平方米,按照市场评估价面议); 2. 金色家园46号(计租面积40平方米,按照市场评估价面议); 3. 螺峰街89号楼上5号(计租面积21平方米,按照市场评估价面议); 4. 平政街26号附2号(计租面积29平方米,按照市场评估价面议); 5. 西昌路382号附2号(现西昌路840号,计租面积23平方米,按照市场评估价面议); 6. 西昌路382号附3号(现西昌路840号,计租面积23平方米,按照市场评估价面议); 7. 西昌路382号附4号(现西昌路840号,计租面积23平方米,按照市场评估价面议); 8. 圆通街101、103号(计租面积共计159.7平方米,按照市场评估价面议); 9. 西坝新村651号8号车库(计租面积19平方米,按照市场评估价面议)。联系电话:0871-65322516</p>	
<p>公告</p> <p>本公司即将进行整体股权转让,现面向全社会征集2013年4月12日至2026年1月30日期间所有未支付的债务、经营纠纷等异常经营情况线索,联系人:李灵海,电话:18268911864(如未接电话,请多次致电)。 云南春华秋实井巷工程有限公司 2026年1月30日</p>	
<p>解除劳动合同公告</p> <p>方浩(身份证号:533222****0045):因你严重违反我公司制度,现我公司公告于2026年1月30日与你解除劳动合同,特此公告。 平安融易(黑龙江)信息服务有限公司丽江分公司 2026年1月30日</p>	
<p>庄俊遗失巡游出租汽车驾驶员证,证号:530103198003122914,登报作废。</p>	