

把离职员工“炼化”成数字人干活？

——AI应用的合规边界与权益困境剖析

据新华社

03

让△成为人类的羽翼

“人工智能发展越来越好，普通劳动者该如何享受到这份时代的红利？”不少受访者都有这种困惑。

不可否认，AI的发展在替代部分基础岗位的同时，会同步创造新的就业岗位，如AI训练师、提示词工程师、数字员工管理员、算法合规审计师等。这些新岗位数量有限，目前不能完全承接被替换的劳动力，技术发展速度与新岗位诞生速度、新保障体系构建速度之间的“赛跑”，将需要一个较长时间的调和。

一方面，培养AI不可替代的竞争力、学会用AI处理问题，才能让AI成为人类的羽翼。刘溪认为，当AI逐步承担“如何做”的执行工作，“做什么”与“为何做”的决策价值更加突出。高校应及时进行专业和课程调整，加强人文社科与伦理教育，提升学生的问题定义能力、价值判断能力和综合审美能力。

孙在福认为，企业可以采取“人机耦合”的选择，即利用AI Skill处理标准化、重复性的基础任务，将人类员工从繁琐劳动中释放出来，转而聚焦于高价值的战略决策、情感沟通与复杂问题的综合处理。

当“能力算法化”成为无法避免的趋势，劳动者可以尝试将自身的专业技能、工作经验、决策逻辑封装为可复用的AI Skill，以订阅授权、调用分成的方式，为多家企业提供远程服务，实现“一人服务多家企业”的灵活就业模式，将自身劳动价值最大化。

04

守护人的主体地位

在人机协同时代，如何守护人的主体地位与不可替代性？受访专家认为，当前，应在法律法规、伦理审查、行业自律等方面发力，保护劳动者合法权益，为人机协同发展打下坚实基础。

——补齐法律短板，实现刚性约束。孙在福建议，在个人信息保护法框架下进一步明确：员工的工作行为模式、沟通风格、判断偏好、思维逻辑属于个人信息乃至敏感个人信息，企业用于AI训练必须取得单独书面同意。劳动关系终止后，企业应在规定期限内删除用于AI训练的个人痕迹数据。

——强化伦理审查，降低劳动者维权成本。孙在福建议，面向企业的“同事.skill”类系统上线前，应向网信、人社、市场监管部门进行备案与伦理评估，重点检查数据授权合法性、采集范围必要性、劳动权益保障情况。

——完善行业自律，形成柔性约束补充。刘溪建议，行业协会可牵头，联合法律机构、劳动保护组织制定自律公约，倡导行业自律，抵制贬损人类职业价值、加剧就业失衡的恶性算法竞争，确保技术进步始终运行在文明与法治的轨道上。

近日，一个名为“同事.skill”的开源项目在技术社区GitHub上爆火。功能是把离职同事的飞书消息、钉钉文档、邮件、截图等“原材料”投喂给AI，再加上几句对其性格的主观描述，就可生成一个能够替他继续工作的AI分身，网友戏称这一过程为“炼化”。

被裁员后，还要把在职期间学到的技能、业务逻辑，甚至原属于自己的语言风格、为人处事的方法留下，为公司永久工作？这项技术在网络社交平台上引发广泛讨论。

训练AI分身，数据从何而来、可以使用到何种程度？如何强化知识产权保护、明确技术伦理边界，让AI发展的成果惠及更多劳动者？新华每日电讯记者多方采访，深入剖析该现象。



制图：蔡廷（AI辅助生成）

01

离职员工的「赛博永生」

最近，“把前同事‘炼化’（或蒸馏）成AI Skills”成为舆论热点。此技术可提取人的工作经验、沟通风格、决策逻辑等隐性信息，使AI分身一定程度具备人的思维能力，同时完成特定工作任务。

“以前的离职，是工位清空、移交工作，学到的本领、积累的经验还是自己的；现在的离职，仿佛把灵魂留在了公司，实现‘赛博打工’、永不下班。”还有网友“整活”，将前任、老板生成数字人，试图“求虐”。

不少受访者认为，“炼化”同事不仅侵犯了劳动者的知识产权，而且各类数据被收集后，AI将不再是可靠的工作助手，而是可能被用作“优化”自己的工具。为了提前杀死自己的“数字分身”，有的网友尝试给自己“投毒”，“只要我代码写得够烂，AI就只能学到一堆垃圾，公司也只能得到垃圾代码”。

还有网友制作了“反同事.skill”，与“克隆”他人相反，它通过将真正重要的核心知识替换为看似正确但无实质内容的“正确的废话”，来保护自己的知识不被轻易复制。

02

「赛博永生」暗藏隐忧

受访专家认为，“同事.skill”看似是能够短时间大幅提升生产力的工具，实则暗藏多重隐忧。

首先是劳动者隐私使用权和知识产权问题。青岛黄海学院教授孙在福认为，当前，个体在职场中积累的经验、习惯到底更偏重属于公司财产还是劳动者本人知识产权，在法律上尚属模糊地带。员工带入职场个人经验、外部学习成果、非职务发明、个人方法论被“克隆”，将构成对员工个人智力成果的侵害。一旦AI生成内容出现侵权、错误、泄密，现有法律无法清晰界定责任主体，最终形成“谁都负责、谁都不负责”的法律真空。

其次，“同事.skill”的迭代发展带来了职业替代焦虑。山东师范大学副教授刘溪认为，若该技能无序发展，可能直接导致企业对某些岗位的人力需求大幅缩减，进而引发调岗降薪、优化裁员等一系列问题。

再次，人才培养很有可能追不上科技的步伐。随着AI持续发展，技能迭代周期可能从10年缩短至2到3年，“一技终身”将成为历史。同时，职业教育模式可能从长期学历教育转向短周期、模块化、微证书教育，并要求学员从一次性教育转向终身学习、持续更新、动态适配。