

每日伴读

——AI 炼化

主讲人：安步的公考课堂

莫聽穿林打葉聲


何妨吟嘯且徐行

已小时

“复活”张雪峰

AI复制人 风险警告

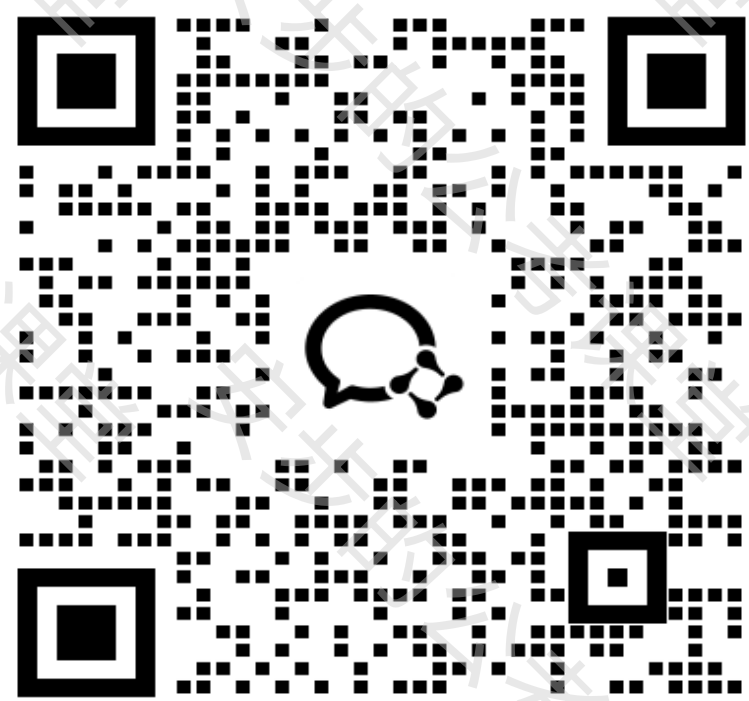
由于工作变更， 煤 已接替 
为你继续提供服务。

您好，我是已经离职员工“ ”
的数字分身，你可以随时向我提问，
我会根据我在职期间的文档对你回
复，并回答你的问题。

我的Skill已上传
我的工位已清空

“AI炼化” 不可越过伦理红线

电子版讲义→



中心论点

在法律与伦理框架下规范应用，让AI真正赋能职场、造福社会

分析危害

分析危害1：侵犯个人数据权益与数字人格权

分析危害2：扭曲劳动价值，破坏职场公平

分析危害3：带来责任不清、知识产权混乱、数据安全等隐患

辩证转向

并非全然不可用，关键在于合法、自愿、有偿

提出对策

对策1：法律层面明确规则细化标准，加大惩处

对策2：监管层面加强备案审查

对策3：企业层面坚守科技向善原则

对策4：个人层面加强科普宣传和普法教育

每日伴读——AI 炼化

“AI 炼化”不可越过伦理红线

有人上午被裁员，下午其 AI 分身即在公司群开启工作。近日，某些企业将离职员工数据“AI 炼化”为“赛博员工”的现象，引发广泛争议。

“AI 炼化”来自技术社区 GitHub 上的开源项目“同事 .skill”。企业收集员工在工作期间留下的聊天记录、文档、邮件、截图等资料，通过人工智能大模型分析提取，将提炼出的经验封装成标准化的 Skill 文件，生成可替代其工作的数字员工。“同事 .skill”一经发布便迅速爆火，还衍生出“老板 .skill”“前任 .skill”等产品。技术狂飙之下，“AI 炼化打工人”已从一个实验室构想，迅速演进为摆在职场人面前的真实挑战。

标题：论点式标题 **AI 炼化**

【分析危害 + 提出对策】

开头：借用赛博员工的社会热点事件，解释 AI 炼化含义——**来自开源项目，收集员工资料通过人工智能大模型分析提取，生成可替代其工作的数字员工**

每日伴读——AI 炼化

“AI 炼化”的核心问题首先是侵犯个人数据权益与数字人格权。员工的聊天记录、工作思路、沟通方式等，虽产生于职场，却与个人人格、思维习惯深度绑定，属于受法律保护的个人信息与人格利益。未经员工同意，企业擅自将其数据训练为 AI 分身，本质是对个人数字身份的强制占用，既违反《个人信息保护法》，也违背基本劳动伦理。离职原本意味着劳动关系终止，企业却想将员工的知识经验永久“数字化占有”，使其沦为无偿的“赛博牛马”，这显然是不合理的。

分析危害 1：**侵犯个人数据权益与数字人格权**

展开论述：

法律上——违反《个人信息保护法》

伦理上——强制占用数字身份，把人变成“赛博牛马”

每日伴读——AI 炼化

其次，“AI 炼化”扭曲劳动价值，破坏职场公平。员工的专业能力、工作经验是长期积累的人力资本，具有人身属性。企业无偿“炼化”并持续使用，相当于把劳动力剥削延伸至数字空间和离职之后，变相掠夺劳动者的智力成果。若放任这种模式，会加剧职场焦虑，让员工担心“教会 AI 饿死自己”，也会导致企业减少对在职员工的培养投入，损害整体劳动力市场秩序。

分析危害 2：**扭曲劳动价值，破坏职场公平**

展开论述：**人力资本具有人身属性不能被无偿占有，并分析危害**

每日伴读—— AI 炼化

此外，“AI 炼化”还带来责任不清、知识产权混乱、数据安全等隐患。数字分身出错、侵权时，责任难以界定；职务成果与个人知识边界模糊，易引发知识产权纠纷；高度还原的数字分身，还有可能成为泄露商业秘密的新风险点。

分析危害 3：**带来责任不清、知识产权混乱、数据安全等隐患**

每日伴读——AI 炼化

但“AI 炼化”并非全然不可用，关键在于合法、自愿、有偿。一是员工应完全知情并自愿授权，明确数字分身的使用范围、时限和用途；二是企业要支付相应版权或数据使用费，将员工的数字知识成果视为可交易的知识产权；三是允许个人主动“炼化”自身技能，以数字服务形式向企业或平台提供劳动并获取报酬，形成公平的数字劳务关系。技术的可行性绝不等于伦理的正当性。只有建立在自愿与等价有偿基础上，“AI 炼化”才具备伦理正当性。治理当前“AI 炼化”乱象，需要多方协同发力。

辩证转向：**并非全然不可用，关键在于合法、自愿、有偿**

引出对策：治理当前“AI 炼化”乱象，需要多方协同发力

每日伴读——AI 炼化

法律层面，应进一步明确数字人格权保护规则，细化员工数据用于 AI 训练的授权标准，禁止未经许可的数字化“永久使用”，对侵权行为加大惩处力度。

监管层面，要加强对高风险 AI 职场应用的备案与审查，引导行业规范发展。

企业层面，必须坚守科技向善原则，开展伦理审查，坚持“最小必要”原则使用数据，杜绝无偿掠夺式“炼化”，构建合理的利益分配机制。

劳动者层面，也要加强 AI 科普宣传和普法教育，并设立公开的投诉救济渠道，帮助劳动者提高数字权利意识，让他们敢于拒绝不合理的数据授权条款。

对策 1：法律层面明确规则细化标准，加大惩处

对策 2：监管层面加强备案审查

对策 3：企业层面坚守科技向善原则

对策 4：个人层面加强科普宣传和普法教育

每日伴读—— AI 炼化

技术进步不应成为漠视个人权益的借口。

“AI 炼化”可以提升效率，但不能牺牲尊严；

可以创新用工模式，但不能突破公平底线。只

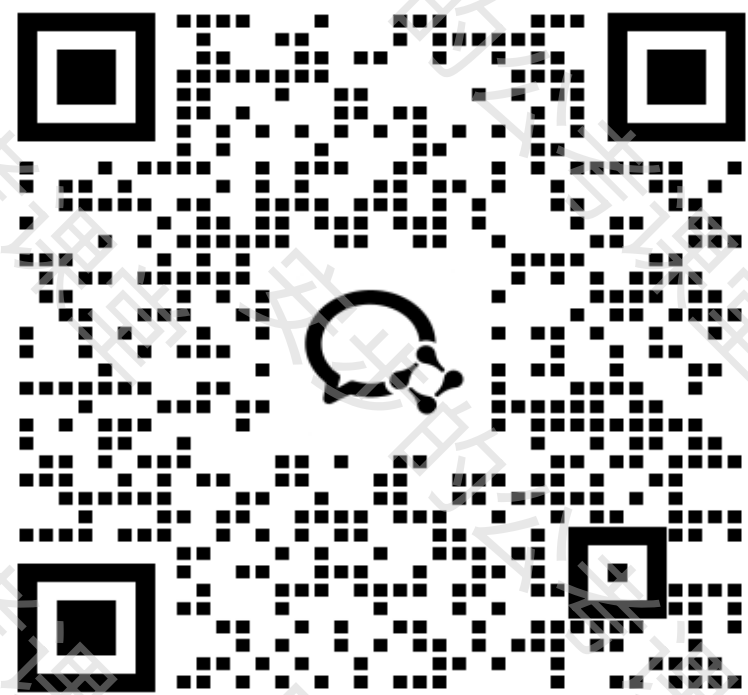
有在法律框架内明确权利边界，在伦理约束下

规范应用场景，让数字劳动得到尊重与回报，

人工智能才能真正成为赋能职场、造福社会的

正向力量。

最终落点：**在法律与伦理
框架下规范应用，让 AI
真正赋能职场、造福社会**



“AI炼化” 不可越过伦理红线

中心论点

在法律与伦理框架下规范应用，让AI真正赋能职场、造福社会

分析危害

分析危害1：侵犯个人数据权益与数字人格权

分析危害2：扭曲劳动价值，破坏职场公平

分析危害3：带来责任不清、知识产权混乱、数据安全等隐患

辩证转向

并非全然不可用，关键在于合法、自愿、有偿

提出对策

对策1：法律层面明确规则细化标准，加大惩处

对策2：监管层面加强备案审查

对策3：企业层面坚守科技向善原则

对策4：个人层面加强科普宣传和普法教育

【面试考法】近日，部分企业利用员工在职期间的聊天记录、工作文档、邮件等各类数据，通过人工智能技术将其“AI炼化”为可替代员工工作的数字分身，该现象引发社会广泛争议。对此，你怎么看？