

字媒体 ©解词人 邹通

全媒全解

AI复刻员工,边界何在?

炼化同事

字里有料

近日有媒体报道称,一家游戏传媒公司将一名离职员工训练成AI数字人,继续承担人事咨询、邀约、制作表格等日常工作。公司称此举经当事人同意,当事人也表示“觉得挺好玩”。消息传出,网友的反应却远没有这么轻松——“昨天上班的同事今天就被‘炼化’了”,调侃中透露出不安和无奈。

网友热议

- “请给我的AI数字人发工资,打我卡里就行,谢谢。”
- “肉身离职,赛博打工,主打一个永不毕业。”

当一名离职员工的工作身影以AI数字人的形态继续留在公司,处理人事咨询、邀约沟通、表格制作等日常事务,这场被公司定义为“创新尝试”、被当事人视为“好玩体验”的实践,却在网络上掀起了轩然大波。“昨天上班的同事今天就被‘炼化’了”,一句调侃背后,是无数打工人对自身职业命运的不安,更是社会对AI技术跨界应用的深层忧虑。

从事件本身来看,这场AI复刻似是一场“皆大欢喜”的合作。公司明确表示,此举已征得离职员工本人同意,当事人也直言“觉得挺好玩”,不存在强制或隐瞒的情形。从技术层面而言,随着多模态大模型的成熟,复刻一个人的形象、声音乃至工作习惯已非难事,只需采集人脸、声音样本,注入工作知识与流程,便能构建出一个可处理基础事务的“数字分身”,其成本可控且能为企业降低人力成本、提升工作效率,这也是企业积极探索的核心动力。对于离职员工而言,无需额外付出劳动,便能让自己的工作经验以数字形式延续。

舆论场上,对此事有着不同角度的看法。有些网友认为这样的尝试非常“有趣”,是一种值得探索的方向。但也有分析指出,当一个人的工作能力、沟通方式、行为习惯被数字化、商品化,即便获得了当事人同意,也难免让人产生“被物化”的不适感。网友的调侃,本质上是对自身处境的投射:如果今天离职员工可以被复刻,明天在职员工是否会被偷偷采集数据,成为企业可随时调用的“数字

资产”?当AI数字人能24小时不间断工作,无需工资、社保,也不会产生情绪波动,那些从事标准化、流程化工作的打工人,又将面临怎样的职业危机?这种焦虑,折射出的是技术快速发展背景下,个体对自身价值与职业安全的深层担忧。

事实上,这场争议的核心,并非AI技术本身的对错,而是技术应用是否守住了伦理底线与法律红线。有专业分析认为,近年来,AI数字人产业快速发展,成为推动传统产业数字化转型的重要引擎,但与此同时,肖像权侵权、隐私泄露、“数字分身”滥用等问题也日益凸显。《数字虚拟人信息服务管理办法(征求意见稿)》明确规定,未经特定自然人同意,不得提供足以识别其身份的数字虚拟人服务,使用自然人敏感个人信息建模需取得单独同意,且需全程显著标注“数字人”标识,这些规定正是为了防范技术滥用,守护数字人格尊严。

从就业市场的角度来看,这场AI复刻实践更是折射出技术变革对职场生态的深刻影响。不可否认,AI数字人能够有效替代部分标准化、重复性的工作,帮助企业降本增效,同时也会催生AI训练师、数字人运营师、AI伦理合规师等新职业,形成“岗位替代与新增并存”的结构性重构。世界经济论坛预测,2025—2030年间,全球将因AI消失9200万个岗位,但同时会创造1.7亿个新岗位,净增7800万。但问题的关键在于,这种结构性重构带来的阵痛,是否会由个体劳动者独自承担?正如相关分析指出,对

于那些从事人事咨询、数据录入、基础文案等工作的劳动者而言,AI数字人的出现无疑会加剧职业竞争压力,若不能及时提升自身的“抗AI能力”,便可能面临被替代的风险。而企业在追求效率与成本的同时,是否有责任帮助员工提升数字技能,实现人机协同发展,而非简单地用AI替代人力?

当然,也不能完全否定AI数字人技术的创新价值。在合理合规的前提下,AI数字人可以成为职场的“好帮手”,帮助员工从繁琐的重复性工作中解放出来,专注于更具创造性、情感性的工作,实现人机协同的双赢。例如,在政务领域,数字人可以替代标准化咨询岗位,提升服务效率;在医疗领域,数字人可以协助整理病历、进行基础导诊,减轻医护人员负担。但这种应用,必须建立在明确的伦理规范与法律约束之上:企业需尊重当事人的意愿,明确数据使用的边界与权益分配;监管部门需加快完善相关法律法规,填补监管空白,防范技术滥用;劳动者也需提升自身的数字技能与核心竞争力,适应技术变革带来的职场变化。

技术的浪潮不可阻挡,但人文的温度不可缺失。AI复刻离职员工的争议,不仅是一场关于技术应用的讨论,更是一次关于人与技术关系的深刻反思。应当在拥抱技术创新的同时,始终守住伦理与法律的底线,让技术发展始终围绕人的需求展开,让每一个个体都能在技术变革的浪潮中,感受到尊重与安全感,实现技术与人文的和谐共生。

生命只有一次
安全生产
杜绝侥幸

山东商报 山海新闻 速豹新闻网