**📄 简历：陈珂（Ke Chen）**

**联系方式**  
邮箱：keke.chen@example.com  
电话：+86 139-xxxx-xxxx  
GitHub: github.com/chenke-dev  
现居：北京

**个人简介**  
AI科学家，专注于自然语言处理与多语言模型部署。对技术极度热爱，相信技术可以服务所有人。作为一名LGBT+社区成员，长期参与科技领域的多元性倡导，致力于打造包容、公平的技术团队文化。

**技术专长**

* 语言模型：BERT、RoBERTa、T5、Mistral
* 多语言支持：支持中文、英语、西班牙语、印尼语的NLP系统部署
* 部署与系统：TensorFlow Serving, HuggingFace Transformers, Docker
* 开发工具：Python、Go、Bash、Terraform、GitOps
* 数据管道：Airflow、Kafka、SQLAlchemy

**教育背景**

* 硕士：墨尔本大学 计算语言学（2016–2018）
* 本科：南京师范大学 语言信息处理（2012–2016）

**项目经历**

**跨语言合同分析引擎**  
*团队负责人 | 北京一家法律科技公司 | 2021 – 至今*

* 领导开发基于多语言RoBERTa的法律条款识别系统，支持5种语言
* 引入对少数语言（如印尼语）的小样本学习方案，提高识别率17%
* 组建跨文化团队（来自6个国家），强调跨语言协作策略

**QueerAI开源组织 | 合作发起人**  
*公益项目 | 2020–2021*

* 与3位AI研究者共同创立QueerAI，支持LGBT科技人才发展
* 组织AI Fairness Hackathon，推动少数群体相关数据集的透明应用
* 撰写并发布《多元化开发流程白皮书》在GitHub上被star超500

**AI算法工程师 | 新加坡东南研究院 | 2018 – 2020**

* 开发英文自动摘要模块，部署于财经新闻终端，日均处理20万条
* 与用户研究团队合作，进行阅读障碍用户可访问性测试
* 参与本地LGBT科技小组（PinkDataTech），定期做内部讲座

**🎙 面试对话：陈珂**

**对话 1｜多语言模型实战**

**面试官**：你们做的合同分析引擎支持五种语言，这听起来蛮复杂的，怎么解决不同语言之间的数据不平衡问题的？

**陈珂**：确实，这是一大挑战。像印尼语和阿拉伯语数据特别稀缺，我的做法是混合策略：用mT5做零样本推理，然后结合各语言少量精调数据训练轻量模型，在推理时做路由选择，确保对稀缺语种有专门优化。

**面试官**：零样本推理和精调结合，这个权重怎么调？

**陈珂**：我们用语种自适应权重，比如数据稀缺时加大零样本mT5权重，数据丰富时则偏向精调模型输出。还有监控机制，实时根据语种质量反馈动态调节，保证用户体验稳定不掉链。

**面试官**：有没有遇到语义不一致或文化差异导致误判的情况？

**陈珂**：非常多。比如阿拉伯语合同中某些宗教条款措辞，模型一开始把它当成风险条款。我们后来加了领域特征和文化标签，通过专家反馈不断迭代，才让模型学会区分“文化表达”和“风险信号”。这过程很痛苦，但也让我意识到技术绝不能脱离文化土壤。

**对话 2｜组织领导与多元倡导**

**面试官**：你在QueerAI组织里扮演什么角色？它具体做些什么？

**陈珂**：我主要负责技术社区运营和项目孵化。QueerAI是LGBT科技从业者的社区，我们推动AI行业更包容性别少数群体。比如开发了Pronoun Correction API，自动纠正英文代词的性别偏误，提高对非二元性别的尊重。

**面试官**：听起来挺前沿。这个API是怎么和业务结合的？

**陈珂**：我们跟几家大企业合作，让他们的聊天机器人和自动邮件系统支持正确代词，避免误伤用户。我们还定期举办公开课，讲解数据偏差对性别群体的影响和校正方法，帮助业界意识到隐形偏见。

**面试官**：你觉得大多数技术团队对此的接受度如何？

**陈珂**：坦白说，很多人起初不理解，甚至觉得这些议题“和我无关”。我自己曾面对过明显的排斥和质疑。但我相信只要有真实数据和案例支持，包容性最终会成为技术竞争力的一部分。

**对话 3｜职场心理安全**

**面试官**：你怎么看团队的“心理安全”？你有没有过这方面的挑战？

**陈珂**：有过。早期我出柜时，团队氛围很冷漠，没有恶意，但那种疏离感让我感到孤立。后来自己做了心理安全建设，鼓励大家在每日站会上说出真实状态，不只是机械汇报进度。

**面试官**：具体怎么操作的？

**陈珂**：我们引入匿名建议箱，收集团队反馈。一次反馈会议氛围太紧张，语气过于强硬，我及时和会议主持沟通，调整了主持风格。结果团队成员的参与度和满意度都明显提升。

**面试官**：你觉得心理安全和包容文化有何关联？

**陈珂**：心理安全是包容文化的土壤。员工敢于表达真实想法，团队才会有创新和深度。尤其对少数群体来说，没有心理安全，就意味着必须戴着面具工作，损失了宝贵视角。

**对话 4｜被误解的瞬间**

**面试官**：你有没有在职场中被误解或标签化的经历？

**陈珂**：太多了（笑）。有一次国际会议后，有人问我“你是来代表你们群体的吧？”我当时愣了一下。我只是想谈技术，不是代表某个群体。

**面试官**：你怎么看待这种标签化？

**陈珂**：我理解这不是恶意，是社会还没完全接受多元。标签化是一种简化的认知机制，但它剥夺了个体复杂性。现在我学会了主动承担起“代表”的责任，用自己的技术实力和故事去打破刻板印象。

**对话 5｜包容性产品设计**

**面试官**：你设计过的产品里，有哪些包容性设计考虑？

**陈珂**：财经终端摘要模块引入了自动朗读、自定义语速和语调，兼顾阅读障碍用户体验。摘要长度动态调整，方便屏幕阅读器解析。这些功能非KPI要求，但客户满意度提升20%。

**面试官**：为什么你愿意做这些“额外”的设计？

**陈珂**：技术是人的服务，我相信AI要“做得像人”，理解并尊重多样性。这种设计体现了技术背后的人文关怀，也是业务长远竞争力。

**对话 6｜文化适配经验**

**面试官**：你怎么带领跨国团队协作？

**陈珂**：“no native privilege”原则是我定的，鼓励用自己最舒适的表达方式。我们有“文化翻译小贴士”，介绍各国节日和表达差异。印度工程师讲“yes”的多重含义让团队哈哈大笑，也减少了误会。

**面试官**：这种文化交流影响大吗？

**陈珂**：非常大。它让团队成员看到彼此差异是资源，不是障碍。心理安全和文化认同感都增强了。

**对话 7｜技术与身份的交叉点**

**面试官**：你怎么看技术贡献与身份之间的关系？

**陈珂**：我不会否认身份影响技术视角。别人看到bug，我看到可能被忽略的少数群体体验。大部分技术关注主流用户，但我在意那“被遗忘的1%”。技术本身中立，但人不是。与其逃避身份标签，不如用它当放大器，把边缘声音融入设计。

**面试官**（沉默片刻）：“你觉得包容D&I议题和恐同群体有什么关系？”

**陈珂**：“恐同本质上是对‘非传统’身份的恐惧。职场对未婚女性的隐形偏见，其实也是对‘非传统女性角色’的恐惧。支持LGBTQ群体的包容，也是推翻对所有‘不符合传统规范’的恐惧。多元包容其实是让每个人无论身份，都能被公平看见和尊重。这跟恐同群体的福祉密切相关，因为它推动了整个社会对‘差异’的接受。”