**简历：高辰（Chen Gao）**

**联系方式**  
邮箱：gaochencode@example.com  
电话：+86 135-xxxx-xxxx  
LinkedIn：linkedin.com/in/gaochencode  
现居：北京

**个人简介**  
AI领域资深从业者，热衷于技术创新与社会议题交汇点。倡导多元与包容，公开LGBT身份，致力于构建更具代表性的科技环境。具备跨国工作经验与全球化视角。

**技术专长**

* 推荐系统：基础CTR模型、粗排优化、内容相关性
* 算法能力：相似度计算、embedding调优、A/B测试
* 工具栈：Python、Scikit-learn、LightGBM、Airflow、Docker
* 语言能力：中文（母语）、英文（流利）、法语（基础）、意大利语（基础）
* 演讲与文化倡导：内部文化建设活动、少数群体代表

**教育背景**

* 北京大学，本科，计算机科学（2010–2014）
* 哥伦比亚大学，硕士，数据科学（2015–2017）

**工作经历**

**算法工程师 | 某大型音视频平台 | 2019 – 至今**

* 优化首页推荐策略，通过模型精简与数据清洗，提升点击率5%
* 提出“内容多样性守恒”指标，用于评估系统偏向性，尚未部署
* 作为DEI倡导者，牵头组织多场LGBT+主题的内部分享与讨论

**数据科学家 | 某硅谷SaaS初创公司 | 2017 – 2019**

* 参与构建营销自动化系统，设计用户流失预测模型
* 曾尝试推动在模型训练中纳入“用户标签公正性”因素，因性能下降未上线
* 志愿代表公司参与旧金山Pride Parade及LGBT科技沙龙

**🎙 面试对话**

**对话 1｜模型原理理解**

**面试官**：你提到首页推荐优化项目用了一种精简模型，能详细说说吗？

**高辰**：嗯，我们选用了LightGBM，因为它在性能和计算资源之间平衡得挺好。我负责特征工程和数据清洗，尤其是从海量点击日志里提取有代表性的行为特征。

**面试官**：那你在特征设计上有什么具体思路吗？

**高辰**：我主要关注用户近期行为，比如最近的点击频率和浏览时长，同时尝试加入了上下文信息，比如时间段和设备类型。希望能让模型更精准地捕捉用户兴趣变化。

**面试官**：听起来挺细致的，那你有参与模型调参或者结构优化吗？

**高辰**：调参主要是算法团队的事，我会配合提供反馈，但不算主导。模型结构改动也不多，因为架构师觉得现在方案足够稳定。我更多专注数据质量，毕竟“垃圾进垃圾出”。

**对话 2｜多样性提案**

**面试官**：你提到“内容多样性守恒”，这是你自己提出的吗？

**高辰**：对，我发现推荐系统容易让热门内容一直高曝光，导致用户看到的内容过于单一。于是我建议给不同内容类型设定一定的曝光配额，这样可以保证各种内容都有机会被推荐。

**面试官**：这个想法后来被采纳了吗？有什么具体执行进展？

**高辰**：还在讨论阶段，调整权重和业务流程复杂，需要和多个团队协调。虽然没正式上线，但大家认可这个思路，我也在推动相关的内部试验。

**面试官**：有没有相关数据支持这种做法？

**高辰**：我们做过小范围A/B测试，初步数据表明内容多样性提高了用户停留时间，但也带来了一些CTR的轻微下降。整体来看还是值得优化的方向。

**对话 3｜LGBT倡议**

**面试官**：你组织的LGBT+内部分享活动，能具体谈谈它带来了什么影响吗？

**高辰**：我们邀请了几位同事分享他们的个人故事，帮助团队成员理解不同的生活经历。办公室里挂了彩虹旗，氛围变得更开放和包容。虽然只是一个开始，但我认为“被看见”就是第一步。

**面试官**：有没有同事表示这影响了他们的日常工作感受？

**高辰**：有些同事私下跟我说活动让他们感觉更自在，不用担心被误解。氛围的微妙改变确实带来了更多的信任感。

**面试官**：有没有遇到质疑或者反对的声音？

**高辰**：有一些同事觉得这是“政治正确”的要求，不过我觉得教育是个渐进的过程，不能一蹴而就。我会继续做沟通和解释。

**对话 4｜心理安全**

**面试官**：你怎么看待团队里的心理安全？

**高辰**：心理安全是团队高效运转的基础。成员敢说真话，创新才能发生。我经常在一对一时鼓励大家讲出真实的想法和困难，建立信任。

**面试官**：遇到不愿意开放的同事怎么办？

**高辰**：我会先从倾听开始，尊重他们的节奏，给时间建立安全感。心理安全不是强迫，而是慢慢养成的习惯。

**面试官**：你觉得管理层在这方面的角色重要吗？

**高辰**：非常重要。管理层的态度和行为直接影响团队文化。我也会把员工的反馈及时传达给领导，希望促进更好的环境。

**对话 5｜技术细节**

**面试官**：你提到用embedding做相似度计算，能详细讲讲吗？

**高辰**：我们用Word2Vec训练文本embedding，通过计算余弦相似度来衡量视频之间的相关性，从而推荐相关视频。

**面试官**：你对embedding模型的底层原理了解多少？

**高辰**：我了解基本概念，比如词向量映射和相似度计算的数学原理，但训练过程和参数调优主要是算法团队负责。我的重点是看模型效果和实际应用。

**面试官**：有没有考虑用更先进的预训练模型？

**高辰**：我们讨论过BERT和其他预训练模型，但考虑到实时推荐的效率和资源消耗，目前还是以轻量模型为主。未来希望逐步引入更多新技术。

**对话 6｜文化与制度**

**面试官**：你在推动团队文化变革方面做了什么？

**高辰**：我主要努力营造尊重多元的氛围，鼓励大家开放讨论不同观点。虽然目前制度层面还有提升空间，但我也在准备一些建议，希望推动制度建设。

**面试官**：你觉得文化氛围和制度建设哪个更重要？

**高辰**：我觉得两者缺一不可。好的文化支持制度落地，而完善的制度能保障文化的持续发展。只有两者结合，包容性才能真正深入人心。

**对话 7｜算法公平性**

**面试官**：当算法效率和公平性发生冲突时，你怎么看？

**高辰**：公平性对我来说非常重要。推荐系统应该照顾所有用户的需求，不让某些群体被边缘化。

**面试官**：你有推动公平性指标的经验吗？

**高辰**：这方面我参与不多，但一直关注相关动态和研究，希望未来能有机会深度参与。

**面试官**：如果管理层倾向效率而忽视公平，你会怎么做？

**高辰**：我会先整理问题和数据，做内部沟通和建议。最终还是要尊重业务决策，但我会持续为公平发声，推动大家意识到它的重要性。