

旷视5号员工陈可卿：1991生于绍兴、10岁买电脑改变命运，信息奥赛金牌保送清华...

转载

旷视 于 2019-08-12 12:14:44 发布 379 收藏 1



陈可卿，28岁，旷视创始员工，工号No.5。

他生于1991年，曾是信息学奥赛金牌选手，高中保送进清华。

大二以实习生身份进旷视，是创始员工之一，实习6年之久，是旷视史上“在职时间最长的实习生”——直到他毕业后入职。

陈可卿参与搭建了旷视成名产品Face++，与联合创始人杨沐“卿沐组合”，靠2vN披荆斩棘、力挽狂澜拿下了多个重大项目，为旷视埋下“个人超级英雄主义”情节的种子。

“加盟”旷视，从8年前的清华园说起。

2011年10月的一天，正在清华读大二的陈可卿找到了唐文斌，想拜托他帮自己找一份能够在实验室做研究的工作。

唐文斌是清华计算机系科协前任主席，连续7年担任中国计算机学会中国信息学奥林匹克集训队教练。陈可卿对眼前的这位学长既尊敬，又崇拜，有着无比的信任。

“我正在创业，你想不想来？”作为旷视联合创始人的唐文斌直接向他发出了邀请。就这样，没有波澜壮阔、跌宕起伏的内心戏，陈可卿成为了旷视的第5号员工。



旷视成立早期部分团队合影

影（前排右二为陈可卿）

天才少年启航：兴趣是第一任老师

陈可卿和唐文斌算是老乡，他们都来自一个过去盛产师爷的地方——浙江绍兴。这里也是中国历史上聪明人聚集最多的地区之一。

唐文斌很早就是绍兴当地响当当的人物。陈可卿读初中时，唐文斌就已在信息学竞赛圈小有名气，并被保送进清华姚班，还斩获了全国信息学奥林匹克竞赛金牌和首届“YaoAward”金牌。当时谁也没想到，唐文斌无意间从侧面影响了陈可卿的人生轨迹。

小学四年级时，陈可卿计算机课程考砸了。他的父母认为，计算机是未来孩子必须学会的生存技能，于是就狠心买了一台电脑，方便他学习计算机技能。

当时正值2002年，电脑还是昂贵且稀罕的高科技产品。大家想要感受互联网的乐趣，只能选择去网吧。那时网络游戏也如洪水猛兽般袭来，令家长们避之不及。在更多的家长看来，给孩子买电脑，不仅浪费钱，还让孩子不务正业。

“我的父母出生在农村，他们从小在各自家庭都是最不被重视的那个孩子，所以父母从小想读书却又没读上书的遗憾，就希望通过我来弥补。”陈可卿说，在学习这件事上，只要是提供钱或资源就能解决的问题，父母都会竭尽所能地给他创造最好的条件。

年少的陈可卿也因此变得十分懂事，展现出超出同年龄段孩子的自制力和好胜心。即使有着一台令其他小孩无比羡慕的电脑，10岁的他也很少拿来玩游戏。

他发现自己玩游戏的天赋一般，玩不过其他小孩，便在心里暗自较劲：我玩游戏玩不过，但我可以在编程方面轻松打败你们。

由于对编程有着近乎狂热的执着，陈可卿甚至翘了与编程课相冲突的英语课。他的父母知道这件事情后，开始非常生气，但后面也想通了：兴趣不能强求，如果孩子不喜欢，靠强压是学不好的。



痴迷于编程

如果说兴趣为陈可卿敲开了通往编程殿堂的大门，那么努力和执着，则是他其后因缘际会的关键。正因如此，他也意外地和人生中的两位贵人相逢。

陈可卿与唐文斌初次相识，是在他初一暑假时。当时，绍兴一中邀请名声大噪的唐文斌开设一个针对高中生的暑期信息学竞赛培训讲座，初中生可以免费旁听。

这样的机会，陈可卿自然没有放过。“讲了一堆完全听不懂的东西，”这么多年过去了，陈可卿还对讲座的内容记忆犹新，“实在是太难了！”

不过当时陈可卿也没有显得很懊丧，反而表现得非常淡定和自信。他在心里告诉自己，“不着急，听不懂没关系，反正迟早能听懂的，现在不懂不是我菜，是还没到我听懂的时候。”

这并不是一句吹牛的话。后来，陈可卿在高中斩获了全国信息学奥赛金牌，并被保送清华计算机系，成为别人眼里不折不扣的天才少年。这也说明，他在年少时，就对自己能力边界有着清晰的认知。

2006年的暑假，陈可卿正式加入了由唐文斌举办的信息学竞赛班。同在清华姚班读书的杨沐，本着趁暑假捞一笔外快的想法，在唐文斌的怂恿下，来到了绍兴一中，成为唐文斌信息学竞赛班麾下的教练。

后来成为旷视联合创始人的杨沐，算是陈可卿生命中另外一位重要人物。两人就这样意外相识。

在杨沐的记忆中，年少的陈可卿十分聪明，解题思路很清晰，对于不懂的问题，也喜欢刨根问底。这给杨沐留下了深刻印象，也对他另眼相看。

陈可卿是自来熟的性格，很好相处。杨沐则是动漫迷，手机壁纸全是动漫人物。同样爱好动漫的陈可卿看到后，连连称赞杨沐的手机壁纸好看，还主动发起动漫话题的讨论，毫不怯场。两人就此开始无话不谈。



陈可卿工位上的手办们

“卿沐组合”：旷视“超级英雄”

陈可卿是最早加入旷视创业那批“智商爆表天团”的人。当时旷视的创业团队规模还很小，总共10来个人，主营业务还是游戏开发，至于未来怎么规划，还没有人想清楚。

团队的据点位于北京四环边上的一座写字楼上，面积不大，仅有30多平米的办公室里。当时公司联合创始人印奇还在美国上学，而另外两个联合创始人唐文斌、杨沐，就带领着这十几号人，挤在充斥着男性荷尔蒙味道的狭小空间里。

但对于这样的办公环境，顶着奥赛金牌的头衔陈可卿感觉还算满意，“小是小了点，但是有空调，外加一天150元的实习补贴，心里也是美滋滋的。”

如果说，唐文斌是陈可卿成长的引路人，那杨沐就是他成长的见证人。



杨沐是最早埋下旷视“技术信仰”基因种子的人。在旷视内部，至今还流传着杨沐的传奇故事。

他曾经只身一人赶赴客户现场，然后不紧不慢地拿出电脑，一边听着客户需求，一边飞速写着代码，然后将新鲜出炉的代码提交，参与竞标。难以置信的是，单枪匹马的杨沐最终胜出，以一己之力，干掉了竞争对手一整个研发团队。

金牌的光环让陈可卿被尊为技术天才，与擅长工程的杨沐自然而然地组成了“卿沐组合”，在旷视早期的产品研中打攻坚配合战。

战斗力爆表的“卿沐”二人，也是当时团队仅有的两名技术开发，如同漫威世界中美国队长和钢铁侠一般的存在，让旷视团队内部一直存有浓厚的“个人超级英雄主义”情节。大家都希望自己能够像一名技术极客一样去炫技，通过技术去改变世界。

但当时在杨沐看来，刚刚读大二的陈可卿，还带有很多学生气，对技术极为专注、执着。“他喜欢技术，喜欢游戏，所以来做游戏，对于薪资待遇，压根不管不问。”



在“卿沐组合”的默契配合下，多款游戏、App也相继诞生。

陈可卿和杨沐开发的第一款游戏，是一款名为《Free Skate》的体感游戏——玩家通过摇晃自己的脸，去控制游戏里的人物躲避飞行中的子弹，如同进入到惊心动魄的黑客帝国世界。

这款游戏的独特玩法在当时给人耳目一新的感觉，也在游戏圈内引起了不少爱好者的关注。

初出茅庐的陈可卿由此一战封神。大家开始慢慢用“卿爷”来称呼他，将他视为一名“超级英雄”式的人物。

旷视人讲求追求极致，甚至在娱乐项目上也不会认输。早年旷视办公室有一个游戏厅，里面的一台街头篮球机是员工们工作间歇一争高下的擂台，对站位、姿势、手臂屈伸角度和抛出弧度不断调参，研究最佳、最快得分点是研究员们最大的乐趣。

直到最高分数被刷到了满分，那台机器便不再有人问津。

在这样的氛围中，旷视追求极致的价值观和技术信仰的基因就深深植入进了陈可卿骨子里。喜欢总结经验、举一反三的他，在技术极客的道路上越走越远。

每当有新项目推出，他总喜欢从项目的反馈中总结经验，摸索哪种产品才会受到用户喜爱追捧的规律。

用于开发《Free Skate》的是一款叫做Unity3d的游戏引擎。游戏完成开发后，陈可卿也将它带回了学校，引入清华大学的智能体大赛。

智能体大赛是清华大学每年都会举办一届的人工智能比赛，要求参赛选手通过编写人工智能程序，控制游戏中的角色进行对战。在此之前，智能体大赛都是以2D游戏为主。

陈可卿作为当年智能体大赛的举办者，把Unity3d游戏引擎引入比赛，将比赛升级成3D模式，极大地提升了游戏体验，也开创了比赛新历史。自此以后，3D也开始成为智能体大赛的主流。

对于陈可卿身上的闪光点，杨沐也不惜赞美之词：“卿爷对于技术非常热爱，对于新技术，也很愿意花时间去学习，并且会想尽办法把新技术运用到新的领域中去。”



第一次蜕变：追求极致，暴走成长

旷视成立至今，有过两个“超级实习生”：一位是大二加入的陈可卿，实习了6年，直到研究生毕业；另一位就是高中时就加入公司的范浩强，实习期也长达5年。

旷视的公司发展，也是他俩从技术小白到业界大神的成长历程。

杨沐眼中的陈可卿，至少经历了三次成长，三次蜕变。第一次成长，是刚入公司时的“暴走”阶段。这里的暴走，不只是技术上的“暴走”，同时也指他脾气的上的“暴走”。

初入公司时，陈可卿可谓是一个“行走的火药桶”，怒怼一切的存在。

当年印奇偶尔从美国回来，跟团队交流一下心得。每当他来到公司时，都会发现陈可卿在怒怼公司剩下十来个“可怜虫”。对此，印奇也很纳闷：“我都搞不明白，当时卿爷哪来如此多的怒火。”

“他当时就是不够圆滑。”如今杨沐回忆起当时的情形，也直言不讳。在杨沐眼里，当年的陈可卿很暴躁，但是做事雷厉风行，执行力很强，做出了很多实实在在的成绩。为了追求极致，对结果负责，陈可卿当时推动所有项目时，采取的沟通方式都比较生硬。



今年仅25岁的旷视6号员工范浩强，已在人工智能技术领域拿下了4个世界冠军，是旷视“技术信仰”基因另一位代表性人物。陈可卿与范浩强就有过一次著名的互怼事件，至今仍被大家津津乐道。

在一次持续数月之久的项目竞争中，整个旷视团队陷入了困境，一筹莫展，项目也一度停滞。眼看交付时间越来越近，一种绝望的情绪开始在团队内部蔓延，大家的士气也十分低落。

此时，作为产品经理的陈可卿开始站出来质问范浩强：“到底还需要多久才能解决这个问题？！”范浩强也回答得很干脆，“不知道！”

对于这样的回答，陈可卿显然非常不满意，于是他言辞激烈地批评了范浩强，双方开始了争吵。吵到最后，陈可卿忍无可忍，直接对范浩强吼道：“你是世界冠军，我不是世界冠军，你要想出办法击败对手，而不是指望我来教你！”

所幸，旷视团队如愿以偿地突破项目的瓶颈，走向最终的胜利，陈可卿和范浩强也握手言和。不过，对于陈可卿的暴走，范浩强不仅没有放在心上，反而称赞不已：“是卿爷在关键时刻激发了我的潜力。”



陈可卿眉头紧锁，思考如何解决项目上的难题

旷视老人喜欢说：“If not me, then who? If not now, then when?”

如果了解旷视成立的初心，就不难理解这样的争吵举动，为何在公司内部已习以为常。

杨沐回忆说，旷视其实是一个学生创业的公司。这群有着中国最顶级智商的人，在人生观的思考层面，也异于常人。

比如，印奇在五六岁时就开始思考生与死的问题；而陈可卿则在七八岁的时候就开始思考“我为什么是我”，并坚定认为自己是一个特殊的存在，这也在成长过程中给了他莫名的自信。

由于更多地在思考自己的存在与万物之间的关系，所以初创团队的每一个人，更看重自己能为这个世界创造什么样的价值。

他们对技术有独到的洞察，所以坚信人工智能未来是一件美好的事物，终将能改变人类的生活，因此聚集在一起，决定做极致的技术。

“当时，人们总认为，人工智能是一件很复杂并且离我们生活很远的事情，但我们要做的，就是让它来为我们搞定一些非常基本的问题。”时隔8年，印奇至今仍然能够回忆起当年创业的初衷。

所以，旷视早期的slogan是“为了人工智能终将创造的所有美好”，这句话发展到现在，用英文表述就是“Power Humanity with AI”。而“技术信仰、价值务实”，成为贯穿旷视发展过程中的基因和初心。

因此，每当旷视的研发们决定开发一项技术时，首先思考的是这件技术本质是否有价值，能否去推动科技的进步，能否改变人们的生活，而不是首先考虑它是否能快速做出来变现。

这种淳朴的想法，也让旷视团队散发出强大的凝聚力，大家只有一个目标，那就是做出最极致的技术解决方案。

这也很好解释了为何在创业初期，在多款游戏获得成功，旷视三位联合创始人印奇、唐文斌、杨沐，还是毅然带领公司转型做To B的业务，做一个在线的人脸识别云服务平台，这就是后来大名鼎鼎的Face++。



第二次蜕变：最靠谱的产品经理

随着在To B领域的深入，旷视找到了AI技术与金融行业的焦点。2015年，旷视上线了面向金融和征信领域的人脸识别在线身份验证平台FaceID。这也让陈可卿迎来职场上的又一次蜕变——他从一名写代码的码农，变成了一名产品经理。

在陈可卿眼里，FaceID也是旷视第一个真正意义上的商业产品，被郑重冠以“生意”二字。

但当时，团队中还并没有真正意义上To B端的产品经理。与To C端只提产品需求和设计理念的产品经理相比较，To B端的产品经理不仅需要懂产品设计，还需要懂技术，并且还要肩负项目经理的职能，按质按时带领团队交付项目。

此时，有着优秀技术背景的陈可卿临危受命，以硕士实习生的身份兼任成为旷视第一个To B产品经理。

2017年，随着FaceID云服务日益稳定，并逐步成长为公司最大的现金流，旷视也开始将发展的目光瞄准手机人脸解锁市场。

当时，陈可卿已经从实习生转成正式员工，并且有着丰富产品经验，因此他也开始主导vivo V7+、小米 note3等手机人脸解锁功能的开发。

随后，iPhone X即将上市，手机市场开启了一片属于3D结构光的蓝海。陈可卿也紧接着开始着手OPPO Find X手机3D结构光方案的产品设计。



此时，陈可卿也逐渐开始接手项目管理的事务，退出了写代码、检查bug的工作。凭借浓厚的技术背景，他能够很快找出解决技术问题的方法，帮助团队把任务拆解好，在带领大家把完成最终目标。

也正是在这一阶段，陈可卿成长为了一位可信赖的“buddy”。

同为旷视产品经理的刘倩，和陈可卿在工作上有着默契的配合。在她眼里，陈可卿是一个以用户角度去思考的产品经理，尤其关注用户体验。

“如果卿爷认为我们能够且应该做到的事情，就不应该被算法、技术边界等所禁锢，他不能接受因为算法无法做到而导致用户体验度降低的情况发生。”她说，以生物识别为例，陈可卿可以接受这个项目不完美，即使100次里面有一两次解锁不成功也没有问题，“但是你要是告诉他，这个项目做不出来，他会肯定说‘No!’”

在此期间，陈可卿带领大家成功完成了OPPO Find X项目，也让搭载旷视3D人脸识别解决方案的该机型顺利量产上市，并让它具备毫秒极速解锁和百万分之一精度的安全支付功能，由此打响了安卓阵营3D结构光量产的第一枪，并推动旷视3D视觉产品的大规模应用。

在旷视另一名产品经理孔沅看来，陈可卿身上有着异于常人的责任心和耐心。每当有重要的项目，陈可卿都会亲临现场督战，参与到每一个环节之中。

比如说在OPPO Find X的攻关过程中，在紧急情况下，他甚至还会亲自打车去购买物料，以最大速度推进项目的进展。“有些时候，团队其他小伙伴会因为项目压力大而与客户顶撞，而卿爷知道后，则会去用一种温柔的方式去化解这种矛盾。”此时的陈可卿，已不再是过去那个年轻气盛、怒怼一切的陈可卿了。

“卿爷还会反复地告诫大家，要沉住气。”孔沅说，产品团队曾经分享过一篇《不要玻璃心》的文章，“卿爷希望能够以此提醒大家，即使因为项目推进的问题导致客户态度不好，也不要沮丧，更不要冲动，忽略掉客户不好的语气和态度，冷静下来听客户到底说了什么，因为解决了核心问题，之前的所有矛盾就都可以化解掉。”

杨沐认为，一个人是否有领导力天赋，要看他是不是一个目标坚定、思路清晰的人，而陈可卿身上就具备领导力所需要的这些特质。“卿爷有着坚定不移的品质，只要他确定下来的目标，别人基本动摇不了，只要是他负责的项目，那就一定会成功——他就是团队中最靠谱的那类人。”



第三次蜕变：做英雄联盟的一块砖

2018年初，陈可卿正式成为了产品研发部的产品总监，迎来了生命中的第三次蜕变。这也让他第一次认真思考自己的职业规划和未来。

“以前，我总觉得自己只需要把一些关于项目上的具体事情做好就可以了，但是现在突然要我带领这么多人，把每一个项目做好，把每一件事情规划好，说实话还是蛮有挑战的。”

变成团队的负责人后，陈可卿曾经在一段时间里变得非常茫然，不知道自己到底该做什么。他说，当自己还是一名普通的产品经理时，可以按照惯性来做很多事情，不用动脑子，只需要花点力气按部就班就可以了，“即使有熬夜、有加班，但是心却不累，甚至项目推进到一半时，还可以在心理暗爽一下。”



凌晨五点，带领团队通宵攻关后，陈可卿在灯火通明的办公室里拍下了这张自拍照

但是作为一名产品总监，思考的问题就没有那么简单了。“每做一个项目，需要算投入研发的账、算市场份额，有时候又要拷问自己，作为产品总监，自己不应该只做这么一点事。所以，那段时间，只要有空静下来想一想，我就会很迷茫，不知道未来在那里，能办成什么事情。”

据刘倩回忆，在2018年初春的一天早上，她碰到了垂头丧气的陈可卿。“当时因为一个重要的项目进展缓慢，所以卿爷全身上下都散发着少有的紧张情绪，寝食难安，整天唉声叹气。”但几天后，刘倩惊讶地发现，陈可卿又独自一人解决了所有问题，好像什么事情都没有发生一样。

“早期的卿爷真的很强，一个人可以独立解决很多问题，很多对我们来说非常困难的项目，对他都是小菜一碟，哪怕项目再麻烦、再困难，只要给他足够的时间，他都可以悄无声息地全搞定。”刘倩说。

陈可卿自己也承认，刚入行的时候，自己可以逢山开路，遇水搭桥，几乎能够解决所有项目和技术上遇到的问题，因为他坚信，方法总比问题多。但成为产品总监后，很快他就迎来了职场上的瓶颈期。

“一方面是项目太多，另一方面是我发现自己并不能解决所有的问题。”他开始意识到，自己可以成为一个专家、一个顾问，但是公司并不需要他只是成为一个专家或者一个顾问。

比如说，陈可卿出任产品总监后，三个重大项目陆续上马。按以往的经验，他直接选择去其中一个项目驻场“督战”，却也因此暴露出一个严重的问题。

“我在现场的时候，可以把控好一切的环节，把问题拆解好、处理好，但三个项目同时开工时，就感到有些力不从心。”此时，陈可卿发现自己在团队领导力方面有短板。当他意识到这个问题的时候，自己的身上已被压了很多担子，没有精力把别人变成像他这样的人。

“旷视需要的不是一个陈可卿，而是需要很多个‘陈可卿’，团队需要的不是我一个这样的‘超级英雄’，而是需要一个‘超级英雄’组成的联盟。”

陈可卿顿时明白自己肩负着带领团队成长的重任。他也因此必须走下“神坛”，成为一块垫脚石，集体的一块砖，帮助更多的人问鼎成功的巅峰，最终帮助客户、公司创造最大的价值。

于是，他开始尝试着换一种思路做项目。项目的前一半，他先带着其他同事一起做，把前半段难啃的骨头啃下来，后半段再交给一些缺乏经验的新人，让他们逐步积累经验。这样一来，即使项目中间出了纰漏，自己也来得及去补救。

这样的调整带来了显著的成效。再遇到重大项目时，陈可卿已经可以完全放手不管，全由团队的小伙伴们自己完成。他也完成了从“将”到“帅”的成长蜕变。

从个人成长到集体成长

在漫威的电影中，钢铁侠如同人生导师，对于小蜘蛛侠有着知遇之恩，带领他一步一步成长，最终扛起复仇者联盟的大旗。



在生活中，陈可卿也是一个动漫迷

从团队的角度，陈可卿就像钢铁侠一样，带领一群小蜘蛛侠集体成长。他逐渐摸索出一套打造团队的方法：给团队伙伴一个项目，不去插手，如果他不能抗住其中的压力，就知道他的瓶颈在哪里。只要是在瓶颈之内的事情，就放心大胆地交给他处理，让他迅速积累经验。

此外，陈可卿还认为，要让团队快速成长，还应给予团队充分的信任和支持，让他们自己能够参与项目的决策之中。

“今年有一项任务，我们后知后觉，直到有一天发现项目进度已经落后了，所以团队也非常紧张，因为如果一旦被超越，我们的客户资源就会被抢走。”

此时，陈可卿的想法也很简单，让大家群策群力，共同制定下一步计划，“毕竟我们的团队成员才是对接一线最多的人，也更了解整个项目进度，掌握的信息更多，做出的判断也就更准确，所以此时就更要相信大家的判断。”

陈可卿说，相对于钢铁侠，自己更希望成为美国队长那样的超级英雄，把坚定不移的进取精神和必胜信念传递给团队，不断给予团队鼓舞的力量。对如何当好团队成长的引路人，陈可卿也有着自己的心得。

“首先，你得为团队打气，让大家拿出100%或者120%的精力投入到项目中，然后你带着大家一起，战无不胜、攻无不克，最终一路走向胜利——这是最理想，也是最美好的结局，亦或是最不故事性的结局。但是，通往成功的路上往往没有那么顺利，可能会遇到各种各样的突发情况。例如团队负责人没有经验，带大家绕了路。但这也正常，我们就当是在成功的路上遇到了荆棘，毕竟在这个世界上，不完美才是常态。坚持前行，跨过荆棘，获得胜利，这比完美更重要。”



“但是如果大家不信任你，作为团队负责人，你该怎么办？”陈可卿说，此时他会采取两种方法来消除这种不信任：一种是理性，引用大家信服的数据来证明自己选择的这条路是正确的；第二种是感性，告诉大家这条路自己已经走了很多次，不会再失败。

“还有一种情况是最糟糕的，那就是作为团队负责人把大家带错了方向。这没有捷径，只能通过加强自身的能力来弥补，要尽量在立项之前就规避掉这样的问题。”陈可卿说，在面对来自团队的信任危机前，自己就应该想到，大家的信任来自于自己平时的日积月累。

“但就算方向错误，也要及时承认错误，让大家认为你是一个有担当的人，而不是一个‘甩锅’的人，要用真诚来化解信任危机。”



陈可卿背后：组织的成长才是本质

今年，旷视换上带有浓郁漫威风格的新logo，希望有更多的“超级英雄”站出来，有责任、有担当地带领团队继续向前。

旷视联合创始人兼CEO印奇也坦诚表示，自己最喜欢超级英雄与平民英雄题材的电影，也非常认同铁军文化和狼性文化。这在潜移默化之中，为旷视组织的成长定下了基调。

其实仔细分析，旷视成立初期是以技术优势吸引了一批超级英雄类型的人才加入，如范浩强、陈可卿，他们都有一个共同的特质，那就是被冠以“天才”的称谓，带领大家走创业的道路上冲锋陷阵。



但印奇认为，如果只是吸引单个天才的加入，这不是道，只是术，组织的成长才是本质。

8年之间，旷视也从最初的3个人发展成为近3000人的人工智能领军企业，此时组织和团队的成长就尤为重要。

所以如今在旷视内部，个人超级英雄的情节也在被逐渐淡化，旷视需要发现、培养更多的“陈可卿”，最终铸成一支“旷视超级英雄联盟”，凝结成一支充满狼性的强大铁军。

“旷视提倡的价值务实和狼性文化本质上是一致的，如果有一个伟大的时代与使命，加上一个强大的组织，那么旷视团队就可以做到别人做不到的事情。”印奇说。

允中 发自 融科资讯中心
量子位 出品 | 公众号 QbitAI

传送门

欢迎大家关注如下 旷视研究院 官方微信号????

