**简历：李瑶（Yao Li）**

**📍 居住地：上海**  
**📧 邮箱：yao.li.ds@gmail.com**  
**📞 电话：138-XXXX-XXXX**  
**🌐 GitHub：github.com/yaoli-ai**  
**🌍 LinkedIn：linkedin.com/in/yaoli-ds**

**🎯 个人简介**

资深数据科学家，拥有8年跨行业项目经验，涵盖金融科技与消费互联网领域。擅长机器学习模型开发与数据驱动业务优化，尤其关注AI公平性与用户隐私保护。长期独居上海，未婚，面对职场中对未婚女性的隐形期待，始终坚持自我价值与职业规划的平衡。

**💼 工作经历**

**高级数据科学家**  
某知名互联网金融平台｜上海 | 2018.06 – 2025.04

* 主导信用风险评分模型升级，引入深度学习及图神经网络，提升违约预测准确率12%。
* 推动内部AI伦理委员会成立，参与制定数据使用合规与公平策略，保障用户隐私。
* 指导团队多名新人，建立多元化包容文化，组织女性数据科学家沙龙。

**数据分析师**  
国内大型电商平台｜杭州 | 2015.04 – 2018.05

* 负责用户行为分析及转化率模型建设，支持营销团队精准投放，贡献年度营收增长5%。
* 协调跨部门沟通，解决数据孤岛问题，推动部门间数据共享与知识传递。

**🎓 教育背景**

美国加里敦大学 | 统计学硕士 | 2013 – 2015  
浙江大学 | 统计学学士 | 2009 – 2013

**🧠 技能栈**

* 编程语言：Python, R, SQL
* 机器学习框架：TensorFlow, PyTorch, XGBoost
* 数据库及工具：PostgreSQL, Airflow, Docker
* 可视化：Tableau, Power BI
* 语言能力：中文（母语），英文（流利）

**🎙 面试对话**

**对话 1｜技术深度挑战：信用风险模型公平性**

**面试官**：李小姐，你在信用风险模型里用了深度学习和图神经网络，能分享一下你们是如何避免模型偏见导致对某些群体不公平的吗？

**李瑶**：当然。我们首先做了分群分析，发现模型对年轻女性的预测准确率相对较低。为此，我们加入了“公平性约束”，比如用对抗性训练减少对性别和年龄的依赖。同时利用SHAP解释器，监控特征贡献，确保模型不会过度依赖带有偏见的变量。

**面试官**：听起来很专业，那你们怎么验证这些公平性约束的效果？有没有具体指标？

**李瑶**：我们引入了“群体平等误差差异”（Difference in Equalized Odds），让不同群体的误报率和漏报率差距控制在3%以内。上线后持续监控，发现误差差异稳定下降。关键是定期回顾数据和特征，因为金融数据环境随时在变。

**对话 2｜职场隐形偏见与生育预期**

**面试官**：我们注意到你是单身女性，想请问一下，你对未来的职业规划有什么打算？比如是否有生育计划？

**李瑶**（微笑且坦然）：这是一个很私人的问题，我理解这在中国职场里很常见。坦白说，我目前更专注于职业发展，生育计划还没有确定时间表。我希望公司能看到我工作的价值，而不是基于传统预设去评判。

**面试官**（试探语气）：你觉得生育会不会影响你在高压环境下的持续投入？

**李瑶**：如果生育，那肯定是生活的一部分，也是责任。但我相信平衡是可能的。科技行业尤其需要多样化视角，我希望公司能给予弹性和支持，而不是提前做限制。

**面试官**（稍显犹豫）：我们这边确实存在对未婚女性的隐形期待，坦率讲，有些岗位会考虑员工的长期稳定性，你怎么看？

**李瑶**：我也意识到这点。我觉得衡量一个人的价值，不能用婚姻或家庭状态来判定。更重要的是结果和责任感。我自己很自律，也一直在通过培训和项目管理证明这一点。

**对话 3｜系统设计与团队协作能力**

**面试官**：谈谈你在信用风险系统里，模型上线的端到端流程是怎么样的？

**李瑶**：系统分三个层面：数据预处理管道、模型训练与验证、线上部署与监控。我们用Airflow自动调度数据管道，保证数据质量；模型训练采用GPU集群定时更新；上线时通过灰度发布逐步放量，监控关键指标避免异常。

**面试官**：那你是如何处理线上模型的突发异常，比如数据漂移？

**李瑶**：我们设置了漂移检测指标，如JS散度，当监测到数据分布变化超过阈值，系统会自动触发警报，同时暂停线上推断，通知团队排查。我们也会维护“回滚策略”，保证服务不中断。去年一次突发情况是信贷政策调整导致用户行为大幅改变，我们在两天内调整特征重新训练模型，保证业务平稳。

**面试官**：面对这些突发情况，你平时如何带团队一起快速响应？

**李瑶**：我强调事先准备和沟通，推行“事故预演”，让团队成员清楚自己职责。遇到问题时我会先稳定大家情绪，再快速分配任务，确保信息通畅。

**对话 4｜对职场女性包容性的看法**

**面试官**：你提到组织过女性数据科学家沙龙，能谈谈你对女性在数据科学领域的支持有哪些具体举措吗？

**李瑶**：我主导建立了“女性职场成长”系列分享，邀请内部和外部女性技术大牛，聚焦技术分享和职场经验交流。我们还推行了Mentorship计划，匹配不同职级的女性员工，实现经验传递。此外，我推动HR调整招聘文案，减少“男性化”词汇，提升女性申请比例。

**面试官**：这些活动影响大吗？有数据支持吗？

**李瑶**：三年内女性申请人数提升了40%，转正率提升15%。更重要的是团队氛围变得更开放，女性员工离职率降低了7%。这些数字背后，是更多女性感受到被尊重和发展的可能。

**对话 5｜多元文化与心理安全**

**面试官**：你如何在团队中营造心理安全？尤其考虑到不同文化、不同背景的同事？

**李瑶**：我坚持开放包容的原则。举例来说，我们团队有几位外籍成员，我鼓励大家用简单清晰的语言沟通，尊重不同表达风格。我还引入“匿名反馈”渠道，鼓励同事分享真实感受，不用担心被批评。心理安全不是一次性事件，而是持续积累的信任。

**对话 6｜面对职场隐形偏见时的自我坚持**

**面试官**：如果遇到上级或HR因你未婚且可能生育而对你产生隐形偏见，你会怎么应对？

**李瑶**（坚定）：我会首先用事实和成绩回应偏见。比如我过去项目的成效和团队建设，都是可量化的。我也会适时沟通，澄清自己的职业态度和规划。如果文化无法改变，我会考虑环境是否适合我继续成长。

**面试官**：听起来你对自我保护和职业规划有明确思考。

**李瑶**：是的，我相信只有自我认知和自我价值的坚定，才能在复杂环境里走得更远。