**张然（Ran Zhang）**

**📍 居住地：南京，江苏省（原籍：安徽滁州）**  
**📧 邮箱：ran.zhang.ds@gmail.com**  
**📞 电话：138-XXXX-XXXX**  
**🌐 GitHub：github.com/zhangran-ai**  
**🌍 LinkedIn：linkedin.com/in/ran-zhang-ai**

**🎯 个人简介**

35岁+华人候选人，原本在传统制造业工作，近十年逐步转型为数据科学家。曾任职国企、私企及一家以“年轻化”文化著称的创业公司，2023年因裁员离职，当前处于职业重新定位阶段。在经历职业不确定性与身份焦虑的过程中，逐步建立起关于“心理安全”与“年龄歧视”的清晰认知，愿在多代共事、多元共融的环境中继续成长。

**💼 工作经历**

**高级数据科学家**  
**玖曜智能物流科技（前独角兽）｜南京 | 2019.04 – 2023.10**

* 核心产品负责人：基于GeoHash与动态回归模型优化干线调度策略，运输时间缩短18%，显著减少碳排放。
* 2022年主导全公司公平性审查项目，推动“包容性地理模型”评估框架，引入区域偏差检测与反事实分析（Counterfactual Testing）。
* 在被公司以“结构性优化”裁员后，仍持续参与公益数据项目，并为数个高校就业项目担任职业顾问。

**数据分析师 → 数据科学家**  
**利通机电股份 | 芜湖 | 2013.07 – 2019.03**

* 在ERP系统基础上搭建数据分析中台，首次实现销售预测模型，准确率从人工估算的60%提升至85%。
* 面对工厂管理层文化的代际鸿沟，创造“用数据讲故事”方法，通过可视化桥接理解差异。
* 作为非一线城市出生背景的代表，致力于打破“出身即天花板”的观念，积极参与内部社群。

**🎓 教育背景**

安徽大学 | 管理信息系统学士 | 2009 – 2013

**🧠 技能栈**

* 编程工具：Python, SQL, Spark, Docker, Git
* 机器学习：XGBoost, LightGBM, Prophet, Scikit-learn, SHAP
* 可视化：Tableau, PowerBI, Plotly
* 概念性工具：Data Ethics, AI Fairness 360, Bias Mitigation Toolkit
* 语言能力：中文（母语），英文（流利），日常德语（基础）
* **对话 1｜技术深度挑战：模型公平性与系统误差分析**
* **面试官**：在你们干线物流模型中使用了地理编码和回归算法，如何评估模型在不同地区的公平性？
* **张然**：我们用GeoHash标准化地区坐标，然后基于这些格子构建了一个“区域反事实组”——也就是同一个订单特征，用不同地理编码去模拟，观察模型输出的波动。我们发现中西部误差偏大，就引入了局部残差校正。
* **面试官**：你刚才提到的“局部残差校正”是你们自己设计的吗？和标准偏差处理或插值相比，有什么优势？
* **张然**：是我们团队讨论出来的机制，它类似于误差热力图回归，我们不只是调整，而是直接训练一个残差预测模型，用它加权修正主模型的输出。比插值更灵活，尤其适合异构数据区域。缺点是计算开销大，早期部署时我被OPS组骂过，说我CPU炸了（笑），后来我们加了分层缓存和batch预测缓解了问题。
* **对话 2｜年龄焦虑的自我转化**
* **张然**：其实我已经35岁了，去年被裁员那会儿，很多人问我是不是“被时代淘汰”。我也曾焦虑，但后来意识到，技术会老，经验却能生根。
* **面试官**：你怎么让自己不被“快节奏”、“年轻文化”边缘化？现在很多团队对年龄很敏感。
* **张然**：我确实见过一些公司，把“活力”包装成年龄歧视。我选择不认同这种叙事。我更愿意用行动来证明，比如我在被裁后4个月内系统性学了PyTorch、Transformer架构、还带了两个初级工程师做NLP项目。年纪大不是“卷不动”，而是我知道“卷什么才值”。
* **面试官**：但现实是，很多用人经理就默认35+不灵活、适应慢，你怎么看这种刻板印象？
* **张然**：我不会去争论别人信什么，但我会让他们看到我解决问题的方式。我的学习方式不是死磕最新paper，而是找到业务价值，再反推模型策略。我见过太多年轻人模型做得漂亮却没人用，而我关注的是可落地、可解释、能维护。说白了：我不是最年轻的，但我更稳。
* **对话 3｜系统架构与问题定位能力**
* **面试官**：你提到你们做过一个“运输时间优化”的模型，能具体说下整体系统架构吗？你的角色是什么？
* **张然**：我们搭了一个由调度预测、实时可视化、策略模拟器三层构成的系统。我主导建模部分，也参与了策略模拟器的设计，它是用Streamlit搭的，允许调度员手动修改参数查看路线影响。
* **面试官**：这个模拟器做了哪些预防机制来避免非技术人员误操作？
* **张然**：很关键的问题。我们设了参数边界，还加了warning提示和版本回退功能。此外，所有手动模拟都要生成Token用于追踪。上线初期我特地请两个“手残但聪明”的调度员做测试，他们帮我踩出很多坑，比如字段拼写错误导致预测异常，后来我用Pydantic做了字段校验自动转码。
* **面试官**：你怎么看“技术民主化”？你允许非技术员工碰核心预测系统吗？
* **张然**：我支持有边界的开放。我不怕系统被质疑，我怕技术陷在象牙塔。我不希望调度员看到模型就像看到祭坛，而是要像用导航一样自然。民主化不是妥协，是信任与解释力的双赢。
* **对话 4｜文化偏见与价值观挑战**
* **面试官**：你在简历里说自己对公平性很敏感，说实话，这是不是有点“过度政治正确”？我们其实更看重结果。
* **张然**（笑了笑）：我理解这个疑虑。但我觉得技术人说“只看结果”这件事，本身就容易忽视过程中的隐性歧视。我们不是做艺术，我们做的是会影响人命、饭碗、信用评级的模型。我关注公平性，是因为我不希望系统误杀任何一个弱者。
* **面试官**：你会不会因此对同事太苛刻？会不会造成“说话谨慎气氛紧张”这种反效果？
* **张然**：我不是“喊口号”的人，我相信行动胜于姿态。我会带头反思自己，比如我曾误用一个变量导致性别偏差，后来主动发邮件澄清、改掉代码。我相信的是坦诚文化，而不是审判文化。
* **对话 5｜跨代沟通能力与技术领导力**
* **面试官**：你带过比你小很多的工程师吗？尤其那种刚毕业、ego强的。
* **张然**：有，一位是00后的实习生，刚来就挑战我设计的特征工程流程，说我这套是“Excel思维”。我当时确实挺别扭，但我忍住了情绪，让他自己用新方式跑一轮实验，结果性能确实比我好。我就拉着他给团队做了分享会。
* **面试官**：你不担心这样会“削弱资深的权威感”吗？
* **张然**：如果权威来自资历，那是虚的。如果来自能力和愿意被挑战，那才是真正值得信服的。我现在也会公开承认“有些事年轻人确实做得更快”，但我也会提醒他们“快”不等于“准”，也不是“久”。
* **对话 6｜心理安全感与国际协作经验**
* **面试官**：你怎么看在一个多国背景团队中构建“心理安全”？尤其你是非母语者，年纪也偏大。
* **张然**：我有个经历是在一个临床数据项目里，和德国、印度、英国的数据组协作。起初我担心发音、用词、时差、幽默都不一样，很焦虑。但我慢慢发现，只要你愿意说出“我不确定”、“我需要解释”，别人是愿意等你的。
* **面试官**：你怎么让团队里的新成员也有这种心理安全感？
* **张然**：我带新人会用“我当年也搞砸过”开场，告诉他们：你允许自己犯错，我们才有可能进步。我不追求完美，而是追求有人敢说“不懂”。