Come abbiamo sviluppato LinkedIn Hiring Assistant?

Panoramica

Hiring Assistant è il nostro primo agente IA per Recruiter e Lavoro, progettato per aiutare a:

- Cercare e valutare profili
- Inviare messaggi InMail con IA
- Gestire la pre-selezione

Così ogni recruiter può concentrarsi su attività ad alto impatto e orientate alle persone.

Con Hiring Assistant, i team devono semplicemente condividere gli obiettivi di assunzione e i dettagli del ruolo (descrizione del lavoro, offerta di lavoro, note di selezione). Hiring Assistant seleziona i profili, scrive la bozza dei messaggi InMail iniziali e aiuta a creare una shortlist, occupandosi solo delle attività scelte dal recruiter.

Hiring Assistant Cosa FA	Hiring Assistant Cosa NON FA
✓ Ti aiuta a trovare e valutare migliaia di profili.	✗ Non prende decisioni di assunzione in autonomia.
✓ Ti aiuta a trasformare un prompt scritto con un linguaggio naturale in requisiti "indispensabili" e "graditi",e poi abbina i profili di conseguenza.	✗ Non contatta i profili né invia messaggi senza la tua autorizzazione.

Quali modelli e dati usa Hiring Assistant?

Quali modelli stiamo utilizzando?

Hiring Assistant utilizza modelli linguistici di grandi dimensioni (LLM) per contribuire a ottimizzare e snellire diverse fasi del processo di assunzione. Questi processi utilizzano sub-agenti creati su misura per portare a termine vari compiti. Trasversalmente ai nostri sub-agenti, utilizziamo una combinazione di modelli linguistici basati su Azure (modelli OpenAI forniti dal servizio Azure OpenAI di Microsoft) e modelli perfezionati (fine-tuned) costruiti a partire da LLM open-source.

I 4 sub-agenti, come illustrato nel diagramma, supportano l'acquisizione iniziale (intake), la ricerca dei candidati (sourcing), la valutazione dei candidati e il contatto (outreach). Ad esempio, l'LLM di acquisizione aiuta a tradurre i prompt in qualifiche.

Un prompt di esempio viene tradotto... in questo ruolo di esempio:

- **Qualifica:** Marketing Manager
- **Località:** Milano
- **Competenze:** Sales Enablement

"Cerco Marketing Manager a Milano con esperienza in Sales Enablement"

Quali dati usiamo per addestrare questi modelli?

I dati raccolti per gli strumenti di IA in LinkedIn Recruiter provengono dall'Economic Graph di LinkedIn: sono informazioni che utenti e aziende condividono e aggiornano su LinkedIn. I modelli di IA generativa attualmente usati per alimentare Hiring Assistant in Recruiter sono stati sviluppati da OpenAI e LinkedIn utilizza questi modelli tramite i servizi di IA di Microsoft Azure. Per saperne di più su come sono stati addestrati questi modelli, consulta OpenAI e i servizi di IA di Azure.

Valutiamo continuamente le prestazioni di questi modelli per garantire la migliore esperienza di prodotto possibile. Per tutti i modelli ottimizzati, rispettiamo rigorosamente gli standard di privacy dei dati di utenti e clienti, per garantire un uso responsabile e sicuro dei dati.

L'input umano

Le osservazioni continue del nostro modello Feedback utente

Hiring Assistant "Il supervisore"

Caratteristiche del team di sub-agenti

Fase preliminare	Selezione	Valutazione	Contatto
Gli LLM analizzano gli input dell'utente finale per generare un set chiaro di requisiti	Gli LLM aiutano a creare strategie di ricerca diversificate per individuare i talenti più adatti	Gli LLM analizzano i profili per determinare se soddisfano i requisiti del ruolo	Gli LLM aiutano a scrivere messaggi di contatto personalizzati

LinkedIn

Ti consiglia i profili idonei

Come fa Hiring Assistant a selezionare e valutare i profili?

Hiring Assistant trasforma l'intento di assunzione in query di ricerca per trovare rapidamente profili qualificati per il tuo progetto.

Selezione e classificazione: Hiring Assistant converte i requisiti di selezione dell'utente finale in varie query di ricerca, poi recupera e classifica i profili usando i meccanismi di ranking standard di LinkedIn Recruiter, considerando i segnali di interesse (ad esempio, se una persona segue la tua pagina aziendale).

Valutazione: Hiring Assistant analizza ogni profilo per valutare quanto corrisponde ai requisiti "indispensabili" e "graditi". I profili che ti vengono mostrati sono selezionati in base a quanto soddisfano questi criteri, garantendo che i più idonei appaiano per primi.

Hiring Assistant VALUTA in base a:

- **Il profilo LinkedIn della persona (se completo):**
  - Esperienza di lavoro
  - Competenze
  - Formazione
  - Località
  - Certificazioni
  - Riepilogo
  - Esperienze di volontariato
  - Pubblicazioni
  - Brevetti
- **La descrizione dell'offerta di lavoro che l'utente allega al prompt**
- **Il CV (se disponibile)**
- **Risposte alle domande di pre-selezione (se disponibili)**

Hiring Assistant NON VALUTA in base a:

- **Caratteristiche come (ma non solo):**
  - Età
  - Disabilità
  - Stato familiare o civile
  - Identità di genere
  - Stato di gravidanza o maternità
  - Etnia (colore della pelle, nazionalità e Paese o etnia di origine)
  - Sesso
  - Religione
  - Orientamento sessuale Fattori socio-economici
- **Tutte le offerte di lavoro sulla piattaforma LinkedIn**

Hiring Assistant prende decisioni autonome o automatiche?

NO!

Hiring Assistant garantisce che il coinvolgimento umano resti centrale nel processo di selezione, mitigando il rischio di un ricorso eccessivo all'automazione. Hiring Assistant usa l'automazione basata sulle competenze per gestire le attività ripetitive, ma mantiene le persone coinvolte, soprattutto nelle decisioni e nelle interazioni che richiedono un approccio più diretto.

Cosa succede al feedback che fornisco a Hiring Assistant?

Feedback fornito a Hiring Assistant dall'utente finale:

Hiring Assistant perfeziona i suggerimenti di profili sulla base del feedback diretto dell'utente (ad es. pollice in su o pollice in giù), che viene applicato solo a quello specifico ruolo e utente. Ad esempio, un feedback come "esperienza nella vendita di prodotti B2B" viene usato solo all'interno di quel contesto di selezione e non per addestrare un modello di IA generico.

Impatto sui profili:

il feedback aiuta Hiring Assistant a migliorare la corrispondenza tra profili e requisiti del ruolo, regolando il livello di idoneità di un profilo ai requisiti definiti. Il "feedback" è trattato come dati del cliente, non dell'utente, e non viene condiviso con gli utenti. Il feedback NON ha un impatto negativo sulla normale esperienza delle persone che cercano lavoro su LinkedIn.

Hiring Assistant è conforme?

Principi di IA responsabile

LinkedIn è da tempo leader nell'ambito dello sviluppo e utilizzo responsabile dell'IA. Il nostro lavoro si basa sui nostri principi di IA responsabile:

- **Migliorare le opportunità**
  economiche Le persone sono al centro di quello che facciamo. L'IA è uno strumento che sostiene la nostra vision, offrendo a ogni utente gli strumenti per ottenere risultati e aumentare la produttività.
- **Sostenere la fiducia**
  Il nostro impegno per la privacy e la sicurezza guida il modo in cui usiamo l'IA. Ci adoperiamo per ridurre i potenziali rischi dell'IA.
- **Promuovere l'equità e l'inclusione**
  Ci impegniamo a garantire che l'uso dell'IA produca benefici equi per ogni utente, senza introdurre o amplificare bias ingiustificati.
- **Garantire la trasparenza**
  La comprensione dell'IA parte dalla trasparenza. Ci impegniamo a spiegare in modo chiaro e semplice come il nostro utilizzo dell'IA influisce sulle persone.
- **Riconoscere la responsabilità**
  Adottiamo una solida governance dell'IA, che include la valutazione e la gestione dei potenziali rischi e dell'idoneità allo scopo, garantendo responsabilità e supervisione umana. Ci impegniamo a imparare dagli altri e ad aiutare gli altri man mano che le best practice, le norme e le leggi in materia di IA si evolvono.

Normative sull'IA

Ci impegniamo a mantenere la nostra piattaforma affidabile e professionale, e rispettiamo le leggi che regolano il nostro lavoro nei Paesi in cui operiamo, incluse normative quali l'EU AI Act. Poiché il panorama normativo e di policy pubbliche relativo all'IA continua a evolversi, LinkedIn monitora attentamente i nuovi requisiti emergenti che potrebbero applicarsi ai propri servizi. Di seguito sono riportati alcuni dei modi in cui mitighiamo i bias nei nostri prodotti e ti aiutiamo a rispettare gli obblighi di conformità a cui è soggetto il tuo lavoro. Dovresti consultare il tuo team legale in merito a eventuali obblighi giuridici specifici della tua azienda o della tua situazione.

Mitigazione dei bias e auditabilità

Hiring Assistant gestisce i potenziali bias? Vengono fatti degli audit?

SÌ!

LinkedIn conduce revisioni su equità e bias a livello di singolo modello, inclusi quelli usati nei prodotti di Talent Solutions. Quando vengono identificati potenziali bias, il team li analizza e, se opportuno, riaddestra il modello per mitigarli (oppure ne riduce l'utilizzo).

Se un prompt contiene bias, Hiring Assistant segnala specifiche parole chiave che potrebbero fare riferimento a caratteristiche protette e impedisce all'utente di procedere. Queste vengono segnalate come "requisiti non supportati" e devono essere corrette prima di usare Hiring Assistant.

Auditabilità:

I clienti possono consultare l'attività di Hiring Assistant in qualsiasi momento. Basta accedere al Registro attività, dove l'attività di Hiring Assistant apparirà come quella di qualsiasi altro utente del prodotto.

Scopri di più scansionando il codice QR o seguendo il link.

Limitazione di responsabilità: *se il presente documento è tradotto in una lingua diversa dall'inglese, la traduzione viene offerta solo per comodità e sarà la versione in lingua inglese a fare fede.*

Versione aggiornata il 21 maggio 2026