Hoe hebben we LinkedIn Hiring Assistant gebouwd?

Overzicht

Hiring Assistant is onze eerste AI-agent voor Recruiter en Vacatures, ontwikkeld om recruiters te ondersteunen bij:

- Kandidaten sourcen en beoordelen
- Op AI gebaseerde InMails verzenden
- Pre-screening beheren

Recruiters kunnen zich zo richten op belangrijk werk met een sterke focus op mensen.

Met Hiring Assistant hoeven recruiters alleen hun wervingsdoelen en functiedetails (zoals de functiebeschrijving, vacatureplaatsing en notities) te delen. Hiring Assistant zoekt vervolgens kandidaten, stelt conceptversies op van de eerste InMails en helpt bij het opstellen van een shortlist. De assistent voert alleen de taken uit die de recruiter aangeeft.

Wat doet Hiring Assistant WEL	Wat doet Hiring Assistant NIET
✓ Helpt u bij het zoeken naar en beoordelen van duizenden kandidaten.	✗ Neemt geen zelfstandige beslissingen over aannames.
✓ Helpt u om een prompt in natuurlijke taal om te zetten in 'vereiste' en 'gewenste' kwalificaties, waarna kandidaten hierop worden geselecteerd.	✗ Benadert of stuurt geen berichten aan kandidaten zonder toestemming van een mens.

Welke modellen en data gebruikt Hiring Assistant?

Welke modellen gebruiken we?

Hiring Assistant maakt gebruik van Large Language Models (LLM's) om verschillende fases van het wervingsproces te stroomlijnen. Deze processen maken gebruik van op maat gemaakte sub-agents om verschillende taken uit te voeren. Onder onze sub-agents maken we gebruik van een combinatie van Azure-gebaseerde LM's (OpenAI-modellen geleverd via Microsofts Azure OpenAI Service) en verfijnde modellen die zijn ontwikkeld op basis van open-source-LLM's. De vier sub-agents (zoals weergegeven in het diagram) bieden ondersteuning bij de intake, sourcing en beoordeling van kandidaten, en het uitreiken. De intake-LLM helpt bijvoorbeeld bij het vertalen van prompts naar kwalificaties:

Voorbeeld van een naar een functie vertaalde prompt:

- **Titel:** Marketing Manager
- **Locatie:** Amsterdam
- **Vaardigheden:** Sales Enablement

"We zijn op zoek naar Marketing Managers in Amsterdam, met ervaring in Sales Enablement"

Welke data gebruiken we om deze modellen te trainen?

De data die we verzamelen voor de AI-tools in LinkedIn Recruiter zijn afkomstig van LinkedIns Economic Graph: informatie die leden en bedrijven delen en updaten op LinkedIn. De generatieve-AI-modellen (GAI) die momenteel worden gebruikt voor Hiring Assistant in Recruiter, zijn ontwikkeld door OpenAI, en LinkedIn maakt gebruik van deze modellen via Microsofts Azure AI Services. Als u meer informatie wilt over de manier waarop deze modellen zijn getraind, raadpleeg dan OpenAI en Azure AI Services.

We evalueren de prestaties van deze modellen doorlopend voor de best mogelijke gebruikerservaring. Voor alle verfijnde modellen hanteren we strenge privacyregels voor leden- en klantgegevens. Zo waarborgen we veilig en verantwoord gebruik van data.

De menselijke invoer

Doorlopende observaties van ons model en feedback van gebruikers

Hiring Assistant 'De supervisor'

Kenmerken van het team met sub-agents

Intake	Sourcing	Evaluatie	Uitreiken
LLM's analyseren de invoer van de eindgebruiker omeen heldere set kwalificaties te genereren	LLM's helpen bij het samenstellen van diverse zoekstrategieën om het juiste talent te vinden	LLM's analyseren kandidaatprofielen om te bepalen of kandidaten voldoen aan de kwalificaties voor de functie	LLM's helpen bij het opstellen van gepersonaliseerde berichten

Op zoek naar aanbevolen kandidaten

Hoe zoekt en beoordeelt Hiring Assistant kandidaten?

Hiring Assistant zet uw rekruteringsdoel om in zoekopdrachten om snel gekwalificeerde kandidaten te vinden.

Sourcen en rangschikken: Hiring Assistant zet wervingscriteria om in meerdere zoekopdrachten. Daarna worden de gevonden kandidaten gerangschikt op basis van de standaardmechanismen van LinkedIn Recruiter, waarbij ook interesse-signalen worden meegewogen (bijvoorbeeld het volgen van uw bedrijfspagina).

Beoordelen: Hiring Assistant beoordeelt elk kandidaatprofiel om te bepalen in hoeverre dit aansluit bij de 'vereiste' en 'gewenste' kwalificaties. De kandidaten die aan u worden voorgesteld, worden geselecteerd op basis van hoe goed ze aan deze criteria voldoen. Kandidaten die het best voldoen, worden als eerste gepresenteerd.

Hiring Assistant beoordeelt op basis van:	Kenmerken zoals, maar niet beperkt tot:
✓ **Het LinkedIn-profiel van de kandidaat (indien compleet):** • Werkervaring • Vaardigheden • Opleiding • Locatie • Certificeringen • Samenvatting • Ervaring met vrijwilligerswerk • Publicaties • Patenten ✓ **De functiebeschrijving die de gebruiker aan de prompt toevoegt** ✓ **Cv (indien beschikbaar)** ✓ **Antwoorden op screeningsvragen (indien beschikbaar)**	✗ **Kenmerken zoals,maar niet beperkt tot:** • Leeftijd • Handicap • Gezins- of huwelijkse staat • Genderidentiteit • Zwangerschaps- of • ouderschapsstatus • Ras (huidskleur, nationaliteit, etnische of nationale herkomst) • Geslacht • Religie • Seksuele geaardheid • Sociaal-economische factoren ✗ **Alle vacatures op het LinkedIn-platform**

Neemt Hiring Assistant zelfstandige of automatische beslissingen?

NEE!

Hiring Assistant blijft de menselijke betrokkenheid in het wervingsproces centraal zetten, waardoor overmatige afhankelijkheid van automatisering wordt voorkomen. Hiring Assistant gebruikt vaardigheidsgerichte automatisering om repetitieve taken af te handelen, maar houdt mensen betrokken, met name bij besluitvorming en persoonlijke interacties.

Wat gebeurt er met de feedback die ik aan Hiring Assistant geef?

Feedback die eindgebruikers aan Hiring Assistant geven:

Hiring Assistant verfijnt aanbevelingen van kandidaten op basis van directe gebruikersfeedback (zoals duim omhoog of duim omlaag). Deze feedback wordt alleen verwerkt voor de specifieke functie en de betreffende gebruiker. Feedback zoals 'ervaring met sales van B2B-producten' wordt alleen gebruikt binnen de specifieke wervingscontext en niet om een algemeen AI-model te trainen.

Impact op kandidaten:

Feedback helpt Hiring Assistant om kandidaten beter te matchen met de functievereisten door na te gaan in hoeverre een kandidaat voldoet aan de vastgestelde kwalificaties. De 'feedback' wordt behandeld als data van klanten, niet als data van leden, en wordt niet gedeeld met leden. De feedback heeft GEEN negatieve invloed op de normale LinkedIn-zoekervaring van de kandidaat.

Voldoet Hiring Assistant aan de regels?

Principes voor verantwoord gebruik van AI

LinkedIn is al langere tijd toonaangevend op het gebied van ontwikkeling en implementatie van verantwoorde AI. We laten ons daarbij leiden door onze principes voor verantwoord AI-gebruik:

- **Economische kansen bevorderen** Mensen staan centraal bij wat we doen. AI is een tool om onze visie te realiseren, onze leden meer mogelijkheden te bieden en hun succes en productiviteit te versterken.
- **Vertrouwen behouden** Onze toewijding aan privacy, beveiliging en veiligheid is de leidraad voor ons gebruik van AI. We nemen zinvolle maatregelen om de potentiële risico's van AI te verminderen.
- **Eerlijkheid en inclusie bevorderen** We doen er alles aan om alle leden evenveel te laten profiteren van ons gebruik van AI, zonder oneerlijke bias te veroorzaken of te versterken.
- **Transparantie bieden** Inzicht in AI begint met transparantie. We willen duidelijk en eenvoudig uitleggen hoe ons gebruik van AI mensen beïnvloedt.
- **Verantwoordelijkheid omarmen**
  We implementeren betrouwbare AI-governance, waaronder het beoordelen en aanpakken van potentiële schade en doelgeschiktheid. Daarnaast waarborgen we menselijke supervisie en verantwoordelijkheid. We streven ernaar om te leren, en anderen te helpen, naarmate AI best practices, normen en wetgeving zich verder ontwikkelen.

AI-regelgeving

We streven ernaar ons platform betrouwbaar en professioneel te houden. We respecteren de wetten die op ons van toepassing zijn in de landen waarin we actief zijn, inclusief bijvoorbeeld de Europese AI-verordening. Aangezien het juridische en beleidslandschap met betrekking tot AI zich voortdurend ontwikkelt, volgt LinkedIn nauwlettend de nieuwe vereisten die mogelijk van toepassing zijn op onze diensten. Hieronder vindt u enkele manieren waarop we vooroordelen (bias) in onze producten beperken, en die u helpen te voldoen aan de voor u geldende compliance-verplichtingen. Raadpleeg uw juridische team over eventuele wettelijke verplichtingen die specifiek zijn voor uw bedrijf of situatie.

Beperking van bias en controleerbaarheid

Rekent Hiring Assistant af met mogelijke bias? Worden er audits uitgevoerd?

JA!

LinkedIn voert op modelniveau reviews uit wat betreft eerlijkheid en bias, inclusief modellen die worden gebruikt in producten voor talent solutions. Wanneer mogelijke bias wordt vastgesteld, onderzoekt het team dit en traint het model opnieuw om de bias te verminderen (of schaalt het model terug).

Als de prompt van een gebruiker bias bevat, markeert Hiring Assistant specifieke trefwoorden die mogelijk verwijzen naar beschermde kenmerken, en voorkomt dat de gebruiker verder kan gaan. De woorden worden gemarkeerd als 'niet-ondersteunde kwalificaties' en moeten worden opgelost voordat Hiring Assistant weer kan worden gebruikt.

Controleerbaarheid:

Klanten kunnen de activiteiten van Hiring Assistant bekijken wanneer ze willen. Raadpleeg om dit te doen het Activiteitenlogboek. Daarin staan de activiteiten van Hiring Assistant, net als de activiteiten van alle andere gebruikers binnen het product.

Ontdek meer door de QR-code te scannen of de link te volgen.

Disclaimer: als dit document wordt vertaald in een andere taal dan het Engels, dan wordt deze vertaling uitsluitend gemakshalve aangeboden. De Engelse versie is doorslaggevend.

Versie bijgewerkt op 21 mei 2026