



ORACLE

# La guida per i Direttori HR all'evoluzione dell'AI

Leggi consigli su come promuovere l'adozione dell'intelligenza artificiale all'interno della tua organizzazione, da leader HR a leader HR.

Immagina di guidare un team HR che ridefinisce il modo in cui il lavoro viene svolto e crea un ambiente in cui i dipendenti prosperano e contribuiscono alla crescita del business, un luogo di lavoro in cui i tuoi dipendenti hanno il tempo di concentrarsi su un lavoro più impattante, in cui è più facile per loro apprendere competenze di importanza critica, e in cui la loro esperienza complessiva è migliore. Tutto ciò è possibile con l'intelligenza artificiale. I progressi nell'AI possono aiutarti a offrire un nuovo livello di valore alla tua forza lavoro e all'azienda come CHRO.

Che tu abbia appena iniziato il tuo percorso di adozione dell'AI o sia già a buon punto, questa guida fa anche al caso tuo. Inizieremo spiegando rapidamente i diversi tipi di intelligenza artificiale e, più nello specifico, cosa può fare ognuno di questi, per aiutarti a parlare con sicurezza dell'intelligenza artificiale con i tuoi colleghi della C-suite e dell'IT. Poi, spiegheremo come l'intelligenza artificiale può aiutare le HR e condivideremo alcuni dei successi dei nostri clienti. Abbiamo progettato questa guida in modo che ogni capitolo getti le basi per il successivo, ma puoi scegliere di passare direttamente all'assessment per scoprire in quale fase del percorso di adozione dell'AI ti trovi e scoprire cosa puoi fare nella pratica per far progredire ulteriormente la tua organizzazione. A te la scelta.

Man mano che vai avanti, ti consigliamo di tenere questa guida a portata di mano in modo da poter fare riferimento agli strumenti, alle strategie e alle domande delineate dai nostri esperti, un gruppo di ex CHRO e operatori HR, per aiutarti a creare una forza lavoro adattabile e pronta per il futuro.

Da dove vuoi iniziare?

## Vai al capitolo

- [Panoramica dell'AI](#) spiega cosa possono fare i diversi tipi di intelligenza artificiale.
- [L'impatto dell'AI sulle HR](#) evidenzia i modi principali in cui può aiutarti a fare la differenza per l'azienda.
- Il capitolo [Considerazioni](#) tratta domande importanti a cui devi rispondere e aree da attenzionare per gettare le basi per un'adozione di successo dell'intelligenza artificiale.
- [Valutazione della readiness AI per i CHRO](#) ti aiuta a capire in quale fase del tuo percorso di intelligenza artificiale ti trovi.
- [La Guida al modello di adozione dell'AI dei CHRO fornisce linee guida specifiche a seconda della fase per aiutarti a far progredire la tua strategia di AI. Sono sei le fasi.](#)
- [Eccellere con la lista di controllo AI](#) riporta idee chiave da tenere a mente a cui puoi fare rapidamente riferimento.
- [In che modo Oracle può esserti d'aiuto](#) delinea i passi successivi che puoi intraprendere.



# Panoramica dell'AI

Ti capiterà di sentire spesso il termine intelligenza artificiale in riferimento alla capacità di addestrare i computer a pensare e agire come gli esseri umani. Tuttavia, molte volte, le persone usano "intelligenza artificiale" come un termine ombrello sebbene parlino di un tipo specifico.

L'AI predittiva, a volte chiamata intelligenza artificiale tradizionale o classica, identifica i pattern. Questa capacità ti permette di prevedere cosa succederà dopo e di individuare anomalie nei dati che non rientrano nell'intervallo previsto.

L'introduzione di modelli linguistici di grandi dimensioni (LLM) ha permesso all'intelligenza artificiale di diventare ancora più umana, con la capacità di comprendere il linguaggio naturale. Gli LLM hanno anche aperto le porte alle funzionalità di intelligenza artificiale generativa. La GenAI può aiutare a riepilogare e creare nuovi contenuti, come testo, video, immagini, e audio, in base al proprio set di dati di addestramento.

L'AI agentica è l'implementazione più avanzata dell'intelligenza artificiale. Può offrire supporto rispondendo a domande complesse o automatizzando processi end-to-end che richiedono che uno o più AI agent lavorino insieme per trovare una risposta, suggerire linee guida e completare attività multifase. Gli AI agent possono anche agire in modo autonomo, prendere decisioni e intraprendere azioni per aiutarti a raggiungere un obiettivo, come l'automazione di un flusso di lavoro HR.

## Introduzione dei LLM

### AI predittiva

Esegui **attività specifiche** riconoscendo pattern nei dati

Prevedi i risultati, rileva le anomalie e fornisci suggerimenti

Oltre 50 casi d'uso disponibili per i clienti di Oracle Fusion Cloud

### AI generativa

Crea **nuovi contenuti** in base ai prompt forniti

*Riepiloga il contenuto, utilizza la redazione assistita e rispondi alle domande in base al set di dati di addestramento*

Oltre 100 casi d'uso disponibili per i clienti di Oracle Fusion Cloud

### AI agentica

Offri supporto e servizi basati sull'intelligenza artificiale

*Rispondi a domande complesse, fornisci linee guida e completa attività che sono parte di un processo*

Decine di servizi disponibili oggi per tutti i clienti di Oracle Fusion Cloud

Ad esempio, il tuo team potrebbe creare un agente di gestione delle performance utilizzando [Oracle AI Agent Studio for Fusion Applications](#) che fornirebbe un flusso costante di feedback, coaching e consigli di sviluppo per aiutare dipendenti e manager. Questo agente gestirebbe un flusso di lavoro complesso e invierebbe altri agenti per dare alla tua forza lavoro l'aiuto e gli insight di cui ha bisogno senza che chiedano. L'agente di gestione delle performance potrebbe dire al Performance and Goals Assistant, uno degli AI agent incorporati in Oracle Fusion Cloud HCM, di aiutare i dipendenti a fissare nuovi obiettivi ogni anno fiscale, condividere automaticamente gli aggiornamenti sui progressi con i manager, dare consigli ai dipendenti e aiutare a riassegnare le priorità agli obiettivi ogni trimestre.

Un altro agente potrebbe pianificare riunioni individuali per parlare di performance, mettere a punto l'agenda, includere un riepilogo delle conversazioni passate e suggerire i passi successivi. Potresti aggiungere un agente in grado di condividere automaticamente feedback significativi su un dipendente con il proprio manager rilevando feedback positivi condivisi in un'e-mail o una milestone raggiunta in un'app di project management. Potrebbe anche redigere una nota di riconoscimento che il manager può rivedere e inviare al proprio riporto diretto.

Queste informazioni basilari ti aiuteranno a identificare quale tipo di intelligenza artificiale può aiutarti a raggiungere un obiettivo specifico o a risolvere un certo problema all'interno del tuo dipartimento o della tua organizzazione. Inoltre, può aumentare il tuo livello di comfort quando parli dell'argomento con altre persone.



# L'impatto dell'AI sulle HR

Le aziende stanno traendo un vantaggio reale dall'intelligenza artificiale, e questa può aiutare i Direttori HR come te a reinventare le strategie e ciò che è possibile per i tuoi team e per la forza lavoro nel suo complesso. Ecco cinque modi in cui l'intelligenza artificiale sta aiutando a rimodellare il lavoro.

## 1. Aiuta a migliorare i processi e la produttività

Le organizzazioni si aspettano che i propri dipendenti facciano sempre di più con meno risorse, ma una cosa del genere è realistica solo se viene offerto loro il supporto necessario. Molti si affidano all'intelligenza artificiale per automatizzare attività ripetitive e aiutare a far rilevare insight approfonditi che aiutano i leader del personale a prendere decisioni, contribuendo a migliorare i processi HR in generale e aiutando la forza lavoro a svolgere le attività in modo più rapido ed efficace.

Ad esempio, Jennifer Palmieri, chief people officer di Westfield Insurance, ha dichiarato: "L'AI sta rivoluzionando il modo in cui ci approcciamo al lavoro, trasformando non solo l'efficienza delle nostre operations, ma anche il modo in cui sviluppiamo strategie di competenze fondamentali che guidano il successo organizzativo". Combinando le proprie competenze, la forza lavoro e i dati operativi e utilizzando l'intelligenza artificiale integrata in Oracle Dynamic Skills per identificare le lacune nelle competenze, Westfield Insurance può far crescere i dipendenti e prepararli per il futuro.

## 2. Aiuta a migliorare l'employee experience

Restituendo ai tuoi dipendenti tempo prezioso aiutandoli con attività complesse contribuisce a migliorare l'employee experience. L'intelligenza artificiale di Oracle ME ha aiutato una società leader nel settore dei media e delle comunicazioni a ridurre le chiamate all'help desk di oltre il 40%. Quando i dipendenti dedicano meno tempo alla ricerca delle risposte di cui hanno bisogno, possono dedicare più tempo a attività dal valore superiore e fare la differenza nel loro ruolo.

Allo stesso modo, l'intelligenza artificiale può anche aiutare a migliorare l'esperienza del tuo team. I clienti Oracle hanno incrementato del 15% la produttività del personale HR con la nostra soluzione HCM completa basata sull'intelligenza artificiale, che collega ogni processo dall'assunzione al pensionamento utilizzando un'unica user experience e un unico modello di dati per processi impeccabili. I recruiter ne traggono particolare beneficio. Un'azienda ha ridotto i tempi di assunzione del 50% utilizzando consigli sui candidati basati sull'intelligenza artificiale, assistenti digitali e strumenti nativi per la gestione delle relazioni con i candidati e automatizzando le attività di selezione del personale. Tutti i tipi di intelligenza artificiale si dimostrano utili per migliorare l'employee experience.

### **3. Aiuta a migliorare i risultati di business**

L'AI può aiutare le organizzazioni a rispondere a domande chiave che migliorano i risultati di business. Ad esempio, Dan Kosinski, director of talent acquisition di Equity Residential, un real estate investment trust (REIT) che fa parte delle S&P 500, ha spiegato: "Avevamo bisogno di fornire ai nostri leader aziendali i dati necessari per rispondere in modo efficiente a importanti domande sui talenti. Stiamo cercando il giusto tipo di talento? Stiamo offrendo il giusto stipendio? L'intelligenza artificiale ci sta aiutando a rispondere a queste domande, a esplorare i dati dei nostri dipendenti e a prendere decisioni migliori sulla forza lavoro".

I dati sulle persone delle HR sono fondamentali per il successo della tua organizzazione, soprattutto in questo particolare momento storico in cui l'AI sta cambiando rapidamente il modo in cui le persone lavorano in tutti i ruoli e settori. In qualità di Direttore HR, puoi utilizzare i dati del personale, l'esperienza e gli insight rilevati dall'intelligenza artificiale per guidare i tuoi colleghi e rafforzare la tua posizione come leader affidabile e competente e cambiare agente per ridefinire il lavoro.

### **4. Aiuta a ridefinire le possibilità**

L'intelligenza artificiale agentica basata su AI agent, una forza lavoro digitale di assistenti singoli e multiagente, espande ulteriormente gli orizzonti di ciò che l'intelligenza artificiale può aiutare le HR a raggiungere. Questi AI agent possono lavorare da soli o in tandem per eseguire attività notte e giorno e fornire linee guida personalizzate per aiutare i dipendenti a muoversi più velocemente e a raggiungere più traguardi. In un certo senso, tutti nella tua organizzazione potrebbero avere il proprio team di supporto.

Prendi per esempio lo sviluppo della carriera, un'area in cui molti dipendenti hanno difficoltà a capire quali percorsi sono disponibili all'interno di un'organizzazione e quali competenze aiuteranno loro a raggiungere i propri obiettivi. L'AI agent Internal Mobility Assistant di Oracle può prendere in considerazione le competenze e la storia professionale di un dipendente per aiutarlo a trovare opportunità di carriera e identificare le competenze necessarie per passare a nuovi ruoli.



Un altro Oracle AI agent, il Career Planning Guide, può quindi acquisire queste informazioni e utilizzare i percorsi di carriera consigliati creati dall'intelligenza artificiale predittiva per aiutare le persone a definire i propri obiettivi e sviluppare una roadmap per raggiungerli. Inoltre, il Career Planning Guide può offrire consigli sullo sviluppo delle competenze e sull'avanzamento della carriera nel corso del tempo, il tutto con, ovviamente, qualche input da parte del dipendente, ma richiedendo ben poco contributo dalle HR, o non richiedendone affatto.

Oltre ad aiutare come coach per la carriera, gli AI agent possono completare molte attività di supporto, come assistere dipendenti e manager con valutazioni delle performance e impostazione degli obiettivi, offrendo consigli ai responsabili delle assunzioni per aiutarli a prendere decisioni, aiutando i dipendenti a trarre il massimo dai vantaggi e dai benefit aziendali, raccogliendo dati per aiutare le HR a prendere decisioni su retribuzione, pianificando riunioni e colloqui e molto altro ancora. L'AI agentica può pianificare un modo per completare un'attività specifica, delegare mansioni agli agenti giusti e raccogliere informazioni per aiutare un dipendente a prendere una decisione informata, proprio come farebbe un collega fidato.

Se tutti nella tua forza lavoro avessero a disposizione questo tipo di aiuto 24 ore su 24 e 7 ore su 7, che traguardi potrebbe raggiungere la tua organizzazione?



# Considerazioni

Per far evolvere la strategia AI del tuo team HR e della tua organizzazione e promuovere con successo l'adozione, dovresti tener conto di alcune considerazioni chiave. Queste possono essere suddivise in tre categorie: governance, collaborazione funzionale ed esigenze HR delle competenze AI.

## Governance

Le organizzazioni hanno bisogno di un framework di governance e devono fare affidamento sul proprio dipartimento legale per linee guida specifiche. Tuttavia, tieni a mente alcune delle possibilità.

- Struttura:** Non esiste un approccio universale alla governance, e ciò che potrebbe funzionare per un'azienda in un settore specifico potrebbe non essere sufficiente per un'altra azienda in circostanze diverse. Una possibilità potrebbe essere un comitato direttivo con responsabilità di supervisione. Ma ci sono molte possibilità per questo approccio, dalla composizione fino all'ambito dell'autorità, che ogni organizzazione deve valutare in base alla situazione in cui si trova.
- Monitoraggio delle performance:** l'implementazione di un processo per monitorare le performance dell'intelligenza artificiale utilizzando analytics in tempo reale o altri strumenti può aiutare a identificare i problemi in anticipo. Ad esempio, se le metriche vengono concordate e i benchmark impostati, si potrebbe coinvolgere un team per analizzare le tendenze nel corso del tempo.
- Gestione dei dati:** ogni azienda oggi sa che le performance dell'AI dipendono anche dalla qualità dei dati. Avere un team dedicato con la responsabilità di definire ed eseguire la strategia dei dati, tra cui come si evolve nel tempo e in circostanze diverse, è quindi importante.

## Collaborazione funzionale

La cooperazione tra HR e IT è fondamentale per il successo dell'AI. Ecco alcuni punti chiave di cui discutere con le tue controparti IT.

- Dove risiedono i dati HR, e quali integrazioni potrebbero essere necessarie per elaborare i dati in modo efficace ai fini dell'intelligenza artificiale?
- Ci sarà bisogno di una pulizia dei dati, e quali iniziative potrebbero essere necessarie per le HR per colmare eventuali lacune o mancanza di qualità nei dati del nostro personale?
- Quanto è maturo il nostro uso interno dell'intelligenza artificiale, e quanto è esperta la nostra funzione IT? Ad esempio, siamo noi a gestire i nostri modelli di intelligenza artificiale ospitati?
- In che modo le HR possono essere più coinvolte nella revisione o nel test delle funzioni AI rivolte ai dipendenti?

- Quando si utilizza l'intelligenza artificiale all'interno delle HR, ci sono principi o linee guida operative a cui potremmo dover aderire?
- Come possiamo lavorare più a stretto contatto man mano che la funzione HR diventa più digitalizzata?

## Competenze AI per le HR

I professionisti HR dovrebbero prendere in considerazione lo sviluppo di nuove competenze per aiutare le organizzazioni ad adottare l'intelligenza artificiale efficacemente. Pensa a come promuovere la crescita in queste aree affinché il tuo team possa aiutare a modellare nuovi processi aziendali e gestire in modo efficace i cambiamenti in corso.

### Alfabetizzazione AI

- Scopri le basi dell'intelligenza artificiale, come il machine learning, l'intelligenza artificiale generativa e l'intelligenza artificiale agentica.
- Scopri come applicare l'intelligenza artificiale in ogni area delle HR, ad esempio nelle assunzioni e nelle valutazioni delle performance, e come utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale negli analytics predittivi e nella pianificazione della forza lavoro.
- Fai esperienza pratica con la progettazione di prompt di base e con i test dei modelli per garantire l'affidabilità all'interno delle HR.

### Etica e compliance

- Tieniti aggiornato rispetto alle nuove leggi e normative relative all'intelligenza artificiale per proteggere l'organizzazione e garantire la compliance.
- Resta al corrente delle normative sulla privacy dei dati e di come possono essere applicate alle funzionalità AI e sviluppa linee guida interne per aiutare a supportare il processo decisionale basato sull'AI e la sua equa applicazione.

### Promuovere un cambiamento basato sull'AI

- Comprendi le esigenze e le paure degli stakeholder e gestisci la transizione ai processi HR basati sull'AI.
- Concentrati sul promuovere i vantaggi per l'engagement, la formazione e la produttività per dipendenti e manager.
- Adotta un approccio incentrato sui dipendenti all'adozione delle funzionalità AI e implementa meccanismi di feedback chiave affinché le HR restino informate su cosa avviene nell'organizzazione.

# Valutazione della readiness AI per i CHRO

L'intelligenza artificiale in tutte le sue forme può aiutare a rimodellare drasticamente il modo in cui lavoriamo, spingendo i CHRO a reimmaginare ciò che individui e organizzazioni possono ottenere con il suo aiuto. Tuttavia, come per qualsiasi altra cosa, costanza, miglioramento e innovazione sono cruciali per il successo. Se non hai ancora iniziato a utilizzare l'intelligenza artificiale all'interno delle HR, allora è il momento di esplorarla per acquisire familiarità. Se lo hai fatto, vai avanti così.

## Scopriamo a che punto sei del tuo percorso di adozione dell'AI.

Ogni volta che rispondi "sì" a una domanda, guadagni un punto.

1. L'AI sta trasformando radicalmente il modo in cui la tua organizzazione HR opera e offre valore?
2. La tua organizzazione HR sta continuando a migliorare le implementazioni AI e a misurare il valore creato?
3. La tua organizzazione sta implementando sistematicamente soluzioni AI in più funzioni HR?
4. La tua organizzazione ha definito processi standard per l'implementazione e la governance dell'AI nelle HR?
5. Attualmente la tua organizzazione sta sperimentando con l'intelligenza artificiale attraverso progetti pilota controllati e proof of concept nelle HR?

## Valutazione

Fai clic sul numero di punti che hai ottenuto per passare ai suggerimenti che ti aiuteranno a far evolvere il tuo percorso di adozione dell'AI.

0

**Ti diamo il benvenuto nel mondo dell'AI.** Oggi inizia il percorso che ti porterà a comprendere e adottare l'intelligenza artificiale nelle HR. Cogli le opportunità che ti attendono.



1

**Stai sperimentando con l'AI.** Sei nelle fasi iniziali di esplorazione delle potenzialità dell'AI nelle HR, e stai gettando le basi per i progressi futuri.



2

**Stai standardizzando le HR con l'AI.** Hai definito un approccio standard per implementare e utilizzare l'intelligenza artificiale all'interno delle HR.



3

**Stai implementando l'AI nelle HR.** Stai ridimensionando sistematicamente le soluzioni AI in tutte le funzioni HR e favorendo miglioramenti tangibili.



4

**Stai migliorando le HR con l'AI.** Hai una conoscenza avanzata del potenziale dell'AI nelle HR e stai migliorando continuamente le tue capacità.



5

**Stai trasformando le HR con l'AI.** Congratulazioni! La tua organizzazione è in prima linea per quanto riguarda l'innovazione dell'AI nelle HR a livello globale.



## Modello di adozione dell'AI dei CHRO



# Ti diamo il benvenuto nel mondo dell'AI

Oggi inizia il tuo percorso che ti porterà a comprendere e adottare l'intelligenza artificiale nelle HR. Cogli le opportunità che ti aspettano!



### Cose che puoi iniziare a fare

- Analizza e approfondisci il modo in cui altre organizzazioni stanno implementando e traendo vantaggio dall'intelligenza artificiale nelle HR.
- Valuta l'infrastruttura tecnologica e i processi di gestione dei dati esistenti della tua organizzazione per identificare le aree di miglioramento.
- Collabora con il tuo dipartimento IT per esplorare potenziali soluzioni AI e la loro attuabilità all'interno della tua organizzazione.
- Trova e collabora con esperti e consulenti per formulare una strategia AI completa per la tua organizzazione.
- Organizza e facilita focus group con i membri del team HR per valutare il loro interesse e raccogliere insight sulle potenziali applicazioni AI.
- Sviluppa e implementa un piano di gestione del cambiamento strutturato per facilitare l'adozione e l'integrazione fluide delle nuove tecnologie AI.



### Suggerimenti per il personale

- Affida a un dipendente HR il ruolo di intermediario AI per iniziare a coordinarti con l'IT.
- Identifica i membri del team HR che diventeranno esperti in materia di AI.



### Indicatori KPI

- Implementazione di successo della formazione iniziale sull'AI

## 1 Stai sperimentando con l'AI

Sei nelle fasi iniziali di esplorazione delle potenzialità dell'AI nelle HR e stai indagando con prove controllate e proof of concept, gettando così le basi per i progressi futuri.



### Cose che puoi iniziare a fare

- Avvia esperimenti di intelligenza artificiale controllati in aree a basso rischio per testare e convalidare potenziali soluzioni.
- Sviluppa conoscenze di base dell'AI classica e generativa per comprendere le loro potenziali applicazioni, vantaggi e rischi.
- Crea un approccio per gestire lo sviluppo o l'implementazione dell'intelligenza artificiale.
- Esplora e documenta casi d'uso potenziali o effettivi dell'intelligenza artificiale in varie funzioni HR per identificare le opportunità di miglioramento e innovazione.



### Suggerimenti per il personale

- Identifica membri del team HR con conoscenze di base sull'AI.
- Coinvolgi un executive sponsor dell'AI.
- Identifica gli stakeholder aziendali chiave dell'AI.



### Indicatori KPI

- Tasso di completamento di successo del progetto pilota dell'AI (numero di pilot completati / pilot totali avviati)

## Modello di adozione dell'AI dei CHRO

2

### Stai standardizzando le HR con l'AI

Hai definito un approccio standard per implementare e utilizzare l'intelligenza artificiale all'interno delle HR.



#### Cose che puoi iniziare a fare

- Crea una documentazione standardizzata per identificare e valutare le iniziative di intelligenza artificiale.
- Sviluppa un processo per approvare le iniziative di intelligenza artificiale con coerenza e un processo decisionale trasparente.
- Sviluppa e implementa modelli standardizzati per i business case correlati all'intelligenza artificiale e le valutazioni dei rischi per semplificare e formalizzare questi processi.
- Sviluppa e distribuisci programmi di formazione di base per i professionisti HR per aumentare la loro comprensione e le loro competenze nelle tecnologie AI.



#### Suggerimenti per il personale

- Crea un team per stabilire le varie responsabilità e prendere decisioni riguardanti l'intelligenza artificiale.



#### Indicatori KPI

- Tasso di standardizzazione dei processi (numero di iniziative AI che seguono un processo standard / iniziative AI totali)

# 3

## Stai implementando l'AI nelle HR

Stai ridimensionando sistematicamente le soluzioni AI in tutte le funzioni HR e favorendo miglioramenti tangibili.



### Cose che puoi iniziare a fare

- Crea una documentazione completa per ogni caso d'uso AI attualmente in produzione, illustrandone nel dettaglio l'implementazione e l'impatto.
- Integra senza problemi le soluzioni AI nei processi HR fondamentali per migliorare l'efficienza e l'efficacia.
- Crea think tank AI dedicati all'interno dei programmi esistenti per promuovere l'innovazione continua e le iniziative strategiche di intelligenza artificiale.
- Implementa un approccio strutturato per misurare e analizzare costantemente l'impatto dell'intelligenza artificiale sui risultati HR.
- Concentrati sulla creazione di una cultura di innovazione AI.



### Suggerimenti per il personale

- Crea una rete interna di sostenitori dell'AI.
- Crea una funzione di revisione/monitoraggio AI.



### Indicatori KPI

- Tasso di adozione dell'utente attivo (numero di utenti attivi delle funzioni AI / utenti idonei totali)

# 4

## Stai migliorando le HR con l'AI

Hai una conoscenza avanzata del potenziale dell'intelligenza artificiale nelle HR e stai migliorando continuamente le tue capacità misurando al contempo la creazione di valore.



### Cose che puoi iniziare a fare

- Esegui analisi approfondite per comprendere l'uso attuale dell'AI e il suo impatto sui risultati delle HR.
- Ridefinisci e migliora regolarmente i modelli AI per migliorarne performance e precisione.
- Facilita l'integrazione perfetta tra varie soluzioni AI per permettere processi HR coesivi ed efficienti.
- Supporta i team HR implementando strumenti di intelligenza artificiale self-service che aiutano a migliorare la produttività e il processo decisionale.
- Crea una cultura di innovazione AI.
- Definisci metriche e valuta continuamente i risultati aziendali tangibili generati dalle iniziative HR guidate dall'AI.



### Suggerimenti per il personale

- Identifica un maggior numero di stakeholder per coinvolgere ed espandere l'ambito delle iniziative HR basate e guidate dall'AI.



### Indicatori KPI

- Tasso di realizzazione del valore (benefici reali raggiunti / benefici previsti nel business case)

## **5 Stai trasformando le HR con l'AI**

Congratulazioni! La tua organizzazione è in prima linea per quanto riguarda l'innovazione dell'AI nelle HR a livello globale.



### **Cose che puoi iniziare a fare**

- Continua a dare la priorità all'integrazione dell'AI nelle fasi iniziali dello sviluppo del processo HR per migliorare l'efficienza e l'innovazione.
- Concentrati sull'implementazione di soluzioni AI che consentono analytics predittivi e prescrittivi per aiutare a promuovere un processo decisionale informato nelle HR.
- Cerca ed esplora in modo attivo nuove tecnologie e applicazioni AI per mantenere un vantaggio competitivo.
- Crea più opportunità di formazione e abilitazione per i professionisti HR per continuare a imparare come progettare, implementare e gestire le soluzioni AI in modo efficace.



### **Suggerimenti per il personale**

- Prendi in considerazione la possibilità di avere architetti di soluzioni AI nelle HR.



### **Indicatori KPI**

- Indice di impatto sul business (punteggio composto da engagement dei dipendenti + efficienza dei processi + qualità delle decisioni)

# Eccellere con la checklist AI

Utilizza questa lista per restare con i piedi per terra durante tutto il tuo percorso di adozione dell'AI.

- Comunica il valore e l'impatto dei miglioramenti HR.** Descrivi chiaramente i vantaggi a dipendenti e colleghi nella leadership per assicurarti la loro approvazione.
- Collabora con IT, business operations e altri.** Concorda ruoli e responsabilità e definisci le attività da completare e le competenze richieste.
- Migliora le competenze AI.** Scopri quali ruoli HR saranno interessati e quali nuove competenze e conoscenze saranno necessarie per preparare i membri del team al successo con l'AI.
- Evita di sovraccaricare.** Introduci gradualmente processi e strumenti utilizzando un approccio progressivo per verificare se l'organizzazione è pronta per ogni fase.
- Comprendi i tuoi dati.** Stabilisci una strategia di dati per conoscere i dati in tuo possesso e come potrebbero essere utilizzati con le tue iniziative AI.
- Ottimizza i processi prima di ridimensionare.** Regola e perfeziona i processi HR prima di espandere le iniziative AI a livello di organizzazione.
- Definisci KPI e pianifica check-in.** Definisci key performance indicator chiari per ogni iniziativa AI e valuta regolarmente i progressi per identificare gli ostacoli e adattare in base alle esigenze.
- Festeggia i successi.** Riconosci e celebra i risultati sia all'interno delle HR che a livello aziendale per mantenere lo slancio e motivare i colleghi HR.

L'AI è entusiasmante. I tuoi colleghi della C-suite, così come te, potrebbero avere idee ambiziose su come migliorare i processi aziendali e il modo in cui i dipendenti lavorano. Queste grandi idee sono importanti. Tuttavia, è fondamentale iniziare in piccolo, e di cominciare subito se non l'hai già fatto.

Far evolvere con successo la strategia AI della tua organizzazione non significa iniziare a utilizzare l'intelligenza artificiale in ogni ambito. Significa adottare l'intelligenza artificiale in modo oculato, risolvere prima le sfide più complesse e ottimizzare un'area prima di passare a quella successiva. È più probabile che tu faccia progressi significativi utilizzando un approccio mirato e graduale.

Mantieni la concentrazione, continua ad andare avanti e tieni a portata di mano questa guida come supporto.

# In che modo Oracle può esserti d'aiuto

L'idea di iniziare a usare l'intelligenza artificiale può intimidire, ma può intimidire anche pensare a cosa fare dopo aver completato questo primo passo. Tuttavia, non devi affrontare questo percorso da solo. Esplora [Oracle AI for Human Capital Management](#) per saperne di più su come Oracle può aiutarti a sfruttare appieno il potenziale dell'AI e mettere la tua organizzazione nella posizione di avere successo in questo mondo del lavoro in evoluzione.

Puoi anche richiedere una demo live per vedere la nostra AI in azione o partecipare al nostro GenAI Innovator Program per lavorare con noi durante il tuo percorso di adozione dell'AI generativa.

[Richiedi una demo](#)

[Partecipa al programma](#)

## Contattaci

Chiama +39 022 49 59 355 o visita [oracle.com/it/](http://oracle.com/it/)

Se ti trovi al di fuori dell'Italia, trova l'ufficio più vicino a te su: [oracle.com/contact/it/](http://oracle.com/contact/it/)

Copyright © 2025, Oracle e/o relative consociate. Il presente documento viene fornito al solo scopo informativo e il relativo contenuto potrà essere soggetto a modifiche senza preavviso. Non si garantisce che il presente documento sia privo di errori, né che sia soggetto ad altre garanzie o condizioni, espresse o implicite, ivi incluse le garanzie e le condizioni implicite di commercialità o di soddisfazione di una particolare finalità. In particolare, Oracle declina ogni responsabilità nei confronti del presente documento che non determina, direttamente o indirettamente, nessun obbligo contrattuale. Il presente documento non può essere riprodotto o trasmesso in alcuna forma o con alcun mezzo, elettronico o meccanico, per alcuno scopo, senza il nostro previo consenso scritto. Oracle e Java sono marchi registrati di Oracle e/o delle relative consociate. Altri nomi possono essere marchi registrati dei rispettivi proprietari.

