

3 Möglichkeiten für CHROs, KI sofort einzusetzen

Erfahren Sie, wie KI HR-Teams bei der Bewältigung alltäglicher Herausforderungen unterstützen kann

Inhaltsverzeichnis

Warum wir die Hilfe von KI benötigen.....	3
Was ist KI und was bedeutet sie für das Personalwesen?	4
Drei Möglichkeiten für das Personalwesen, KI sofort einzusetzen	
1. Individuelle berufliche Entwicklungspfade mit KI gestalten.....	6
2. Talente über KI-Analysen finden und fördern.....	9
3. Produktivitätssteigerung durch Vereinfachung gängiger HR-Aufgaben anhand von KI.....	11
Ein Blick in die Zukunft	13
Wie kann Oracle helfen?.....	14



Warum wir die Hilfe von KI benötigen

Angesichts des ständigen Wandels der Arbeitswelt benötigen Mitarbeiter die volle Unterstützung Ihres HR-Teams, um weiterhin zum Erfolg Ihres Unternehmens beizutragen. Laut dem Weltwirtschaftsforum, das mehr als 800 Unternehmen mit insgesamt 11,3 Millionen Mitarbeitern weltweit befragt hat, sollen sich bis 2027 schätzungsweise 44 % der Kernkompetenzen, die für die Ausübung eines Berufs erforderlich sind, ändern.¹

Die meisten Mitarbeiter wissen nicht, welche neuen Fähigkeiten sie benötigen, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen und ihre eigene Karriere voranzutreiben. Sie erwarten daher, dass ihr Arbeitgeber ihnen dabei hilft. Aber auch das Talentmanagement und das Recruiting von Fachkräften haben Schwierigkeiten, Schritt zu halten, zumal der Trend zum Jobhopping nicht nachzulassen scheint. Gleichzeitig bedeutet die langsamere Einstellung von Mitarbeitern durch Unternehmen, dass diese mehr Verantwortung übernehmen müssen, was zu einem höheren Bedarf an Produktivitätssteigerungen führt und das Stressrisiko für die Mitarbeiter erhöht.

Schätzungsweise 44 % der Kernkompetenzen, die für die Ausübung eines Berufs erforderlich sind, sollen sich bis 2027 ändern.

Personalleiter und andere HR-Führungskräfte können künstliche Intelligenz bereits jetzt konkret einsetzen, um diese Herausforderungen zu bewältigen.

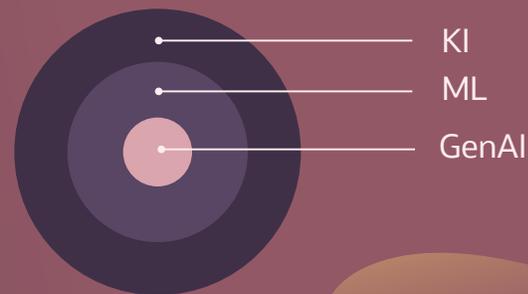
Künstliche Intelligenz und verwandte Technologien unterstützen die Personalentwicklung, indem sie dabei helfen, Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu ermitteln, die sowohl den persönlichen Zielen als auch den Unternehmensanforderungen entsprechen. KI kann außerdem dafür sorgen, dass Kandidaten die richtigen Stellen besetzen. Sie kann einige repetitive Aufgaben automatisieren und andere vereinfachen, was die Produktivität steigert und die Arbeitsbelastung überschaubarer macht. In all diesen Fällen hilft KI den HR-Experten, Herausforderungen zu meistern, ohne dabei den Menschen aus dem Spiel zu nehmen. Seine Expertise ist immer noch durchweg entscheidend. Im Folgenden untersuchen wir drei Möglichkeiten, wie HR-Führungskräfte KI einsetzen können. Aber zuerst möchten wir kurz zusammenfassen, was KI überhaupt ist.

Was ist KI und was bedeutet sie für das Personalwesen?

Künstliche Intelligenz ist ein weit gefasster Begriff für Technologien, die Aufgaben ausführen können, die wir mit menschlichen Handlungen verbinden – z. B. das Erteilen einer Empfehlung auf der Grundlage früherer Handlungsweisen. Diese Fähigkeiten werden durch eine Untergruppe der KI ermöglicht, die als maschinelles Lernen (ML) bezeichnet wird. Dabei verwendet ein Programm Daten und Algorithmen, um das menschliche Lernverhalten nachzuahmen. Es findet Trends und Muster in Daten, lernt mit der Zeit immer mehr dazu, je mehr Informationen es erhält, und wird dadurch immer genauer. ML kann beispielsweise lernen, Hunde auf Bildern zu erkennen, Datenanomalien zu erkennen, die auf ein defektes Gerät in einer Fabrik hinweisen, oder Betrugsfälle aufzudecken, wenn ungewöhnliche Käufe über eine Kreditkarte abgerechnet werden.

Arten von KI

Künstliche Intelligenz ist ein weit gefasster Begriff aus Teilbereichen wie maschinelles Lernen und generative künstliche Intelligenz.



Generative KI, oft auch als GenAI bezeichnet, geht sogar noch einen Schritt weiter, indem sie auf Basis von Vorgaben etwas Neues, wie Bilder oder Text, erstellt. Sie haben ziemlich sicher schon von ChatGPT gehört, einer öffentlichen generativen KI-Plattform. Wenn Sie dort eine Frage eintippen, verwendet ChatGPT ein großes Sprachmodell (LLM) – eine Art KI-Algorithmus, der mithilfe von maschinellem Lernen aus riesigen Datenmengen lernt –, um Ihr Anliegen zu verstehen. Anschließend trägt es Informationen aus verschiedenen Quellen zusammen, um eine Antwort zu formulieren. Seit Kurzem werden dabei auch Informationen aus Echtzeit-Internetsuchen berücksichtigt. So wertvoll das auch ist, darf nicht vergessen werden, dass ChatGPT und andere GenAI-Tools nur Intelligenz simulieren und Fehler machen können, wenn nicht genügend Informationen zur Verfügung stehen. Zum Beispiel wurden bei der Erstellung einer Biografie einer Person Auszeichnungen oder Hochschulabschlüsse angegeben, die die Person nicht vorweisen konnte.

Glücklicherweise für das Personalmanagement können die in einigen HCM-Anwendungen integrierten GenAI-Tools in einer kontrollierteren Umgebung als öffentliche Modelle eingesetzt werden. Sie können die Daten Ihrer Organisation verwenden, um Menschen bei der Suche nach Antworten zu helfen und Informationen mithilfe eines LLM zusammenzufassen. Solche Modelle haben den Vorteil, dass sie einen größeren Kontext und einen begrenzten Umfang haben, im Vergleich zu einem Chatbot, der versucht, auf Fragen zu einer unbegrenzten Anzahl von Themen zu antworten. Ein GenAI-Tool kann einem Recruiter zwar Stunden an Arbeit ersparen, indem es einen ersten Entwurf für ein Stellenanforderungsformular erstellt, aber der Recruiter ist weiterhin für die Überprüfung und Bearbeitung des generierten Textes verantwortlich.

Im Allgemeinen kann man sich KI als einen Assistenten und Berater vorstellen. In Kombination mit der richtigen HCM-Lösung kann KI dazu beitragen, die Effizienz im Personalwesen und im gesamten Unternehmen zu steigern. Darüber hinaus kann KI Personalisierung und Vorschläge im Arbeitsablauf bieten, um die Employee Experience weiter zu verbessern.

Die Anwendungsfälle für KI entwickeln sich zwar rasant und könnten in einem Jahr wieder ganz anders aussehen, aber im Folgenden finden Sie drei Möglichkeiten, wie die Personalabteilung KI heute nutzen kann.

1. Individuelle berufliche Entwicklungspfade mit KI gestalten
2. Talente über KI-Analysen finden und fördern
3. Produktivitätssteigerung durch Vereinfachung gängiger HR-Aufgaben anhand von KI



1 Mithilfe von KI individuelle berufliche Entwicklungspfade gestalten

Die Unterstützung von Mitarbeitern beim Erwerb neuer Fähigkeiten ist heute eine unverzichtbare Anforderung an Personal- und Führungskräfte. Unternehmen sollten nicht nur die Vorteile für ihre Mitarbeiter im Blick haben, sondern auch die drohenden Qualifikationsdefizite vermeiden, die entstehen, wenn Mitarbeiter nicht schnell genug weitergebildet werden. Sechs von zehn Arbeitnehmern werden bis 2027 eine Weiterbildung benötigen, so eine Umfrage des Weltwirtschaftsforums aus dem Jahr 2023.² Letztendlich ist es Aufgabe der CHROs, die Weiterbildung der Mitarbeiter so zu fördern, dass das Unternehmen über die erforderlichen Fähigkeiten verfügt, um seine Ziele zu erreichen.

Allerdings haben viele HR-Teams Schwierigkeiten, effektive Programme zur Kompetenzentwicklung zu erstellen. Dieselbe Umfrage des Weltwirtschaftsforums ergab, dass nur die Hälfte aller Arbeitnehmer über angemessene Weiterbildungsmöglichkeiten verfügt. Selbst diejenigen, die Zugang zu Entwicklungsprogrammen haben, haben manchmal Schwierigkeiten zu verstehen, welche Fähigkeiten gebraucht werden. Ein Grund dafür ist, dass sich heute unzählige Karrierepfade anbieten. Früher ging man davon aus, dass Mitarbeiter innerhalb einer Abteilung oder eines Produktbereichs aufsteigen würden. Heutzutage wechseln die Leute häufig die Abteilung oder den Arbeitsplatz, weil sie sich beruflich weiterentwickeln, mehr Geld verdienen oder sich einer neuen Herausforderung stellen möchten. Die richtigen Fähigkeiten machen eine solche Mobilität möglich, wobei das, was für die Reise eines Einzelnen relevant ist, für die eines anderen nicht unbedingt zutrifft.

77 % der Führungskräfte weltweit sind der Meinung, dass ihre Organisationen Arbeitnehmern dabei helfen sollten, ihre Beschäftigungschancen zu verbessern, indem sie ihnen helfen, relevante Fähigkeiten zu erlernen. Allerdings sind nur 5 % der Ansicht, dass sie auch wirklich genug dafür tun.³

Immer mehr HR-Teams nutzen KI-gestützte Lernplattformen, die helfen, die Karriereentwicklung für jeden Mitarbeiter individuell zu gestalten, und die Mitarbeiter unterstützen, eine aktivere Rolle im Hinblick auf ihre Karriereentwicklung zu übernehmen. KI kann automatisch Trainingsempfehlungen auf die Person zuschneiden und dabei mehrere Faktoren berücksichtigen. KI empfiehlt beispielsweise Lernmaterialien, die auf die aktuelle Rolle eines Mitarbeiters zugeschnitten sind und auf Fähigkeiten basieren, die in seinem Talentprofil fehlen, oder auf den Fähigkeiten von Kollegen in ähnlichen Rollen.

Da HCM-Plattformen häufig zahlreiche Bereiche der HR-Abteilung miteinander verbinden, könnte die KI-Analyse erkennen, dass neue Fähigkeiten in Stellenausschreibungen häufiger aufgeführt werden, und den Mitarbeitern entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten empfehlen. Im Rahmen dieser Analyse kann KI Organisationen helfen, die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu erkennen und ihre Entwicklung im Laufe der Zeit zu katalogisieren. Darüber hinaus bietet KI viele weitere Möglichkeiten, um diese Art von kritischer Qualifikationserkennung und -katalogisierung durchzuführen.

Mithilfe von KI-Analysen könnte erkannt werden, dass immer häufiger neue Fähigkeiten in Stellenausschreibungen aufgeführt werden, und Mitarbeitern könnten entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten empfohlen werden.

Beispielsweise helfen eingebettete KI-Tools CHROs, die Belegschaft kontinuierlich zu bewerten und aufkommende Qualifikationsdefizite aktiv zu erkennen und zu melden. Da KI kontinuierlich Veränderungen im kollektiven Kompetenzprofil einer Organisation erkennt und katalogisiert, bietet sie der Personalabteilung eine größere Transparenz als bisher. Des Weiteren ermöglichen Lernplattformen es Mitarbeitern, Interessensgebiete und spezifische Fähigkeiten, die sie weiterentwickeln möchten, zu benennen, sodass KI-Algorithmen mehr Daten zur Bewertung erhalten. Mit diesem Kompetenzkatalog können CHROs eine Reihe von Entwicklungsoptionen in Betracht ziehen, um Lücken zu schließen, darunter Schulungen, Mentoring und kurzfristige Einsätze.

Während die Anforderungen an die Fähigkeiten von Unternehmen zu Unternehmen variieren, sind Soft Skills, die durch Technologie nicht ersetzt werden können, allgemein sehr gefragt. Die Umfrage des Weltwirtschaftsforums ergab, dass die wichtigsten Kompetenzen von Arbeitnehmern im Jahr 2023 analytische und kreative Denkfähigkeiten sind.⁴ Flexibilität, Motivation und Neugier wurden ebenfalls hoch eingestuft.



Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung der Mitarbeiterentwicklung in taktischen, analytischen und kreativen Bereichen – und KI kann dabei helfen. KI-Modelle können Weiterbildungstipps geben sowie Lernpfade und Artikel empfehlen, die Manager mit ihren Mitarbeitern teilen können.

Manager können mit KI-Tools arbeiten, um relevante Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung vorzuschlagen.

Darüber hinaus bieten einige Lernplattformen Managern Einsicht in die Fähigkeiten, die in ihrem Team vorhanden sind, und helfen ihnen, aufkommende Defizite mithilfe von KI zu identifizieren, ähnlich wie das HR-Team Qualifikationsdefizite in der gesamten Organisation aufdeckt. Mit diesem Wissen können Manager über die KI-gestützten Tools der Lernplattform den Mitarbeitern relevante Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung vorschlagen, die sowohl dem Einzelnen als auch dem Team zugutekommen. Manager können so sinnvollere Karrieregespräche führen und bessere Beziehungen zu ihren direkten Mitarbeitern aufbauen. Die damit einhergehenden Auswirkungen auf das Geschäft können enorm sein.

Gemäß einer Umfrage der Boston Consulting Group aus dem Jahr 2023, bei der 11.000 Mitarbeiter in acht Ländern befragt wurden, steigt die Zufriedenheit von Mitarbeitern, die mit der Unterstützung ihres Vorgesetzten zufrieden sind, deutlich an, und das Risiko der Fluktuation sinkt um bis zu 72 %.⁵ Außerdem sind zufriedene Mitarbeiter oft produktiver.

2 Talente mithilfe von KI-Analysen finden und fördern

Nein, Sie bilden sich das nicht ein – die Besetzung offener Stellen dauert heute länger als früher. LinkedIn-Daten von 178.000 bestätigten Neueinstellungen in den USA im Jahr 2023 zeigen, dass es durchschnittlich 46,5 Tage oder fast sieben Wochen dauert, um Einstiegspositionen zu besetzen, und noch etwas länger für Stellen, die erfahrenere Mitarbeiter erfordern.⁶ Weltweit dauerte das im Jahr 2022 noch 44 Tage.⁷ Diese Verzögerung ist teilweise auf den Fachkräftemangel zurückzuführen, was die Bedeutung der Weiterbildung vorhandener Talente noch deutlicher unterstreicht. Doch unabhängig davon, wie gut Ihre Kompetenzentwicklung ist, manchmal müssen HR-Experten trotzdem auch außerhalb der Organisation nach Kandidaten suchen. CHROs stehen unter Druck, ihre Talentakquise-Manager und Recruiter dabei zu unterstützen, in kürzester Zeit die besten Kandidaten zu finden, sie einzustellen und langfristig zu binden.

Eine Reihe von KI-Funktionen zur Talentförderung kann dabei helfen, beginnend mit der KI-gestützten Texterstellung. Die Erstellung von Inhalten mithilfe von GenAI kann dazu beitragen, dass neue Stellen schneller genehmigt und ausgeschrieben werden, indem der Zeitaufwand für das Ausfüllen von Formularen und das Verfassen von Stellenbeschreibungen reduziert wird. Darüber hinaus könnte KI dazu beitragen, die Candidate Experience zu verbessern. Wenn ein Bewerber sein Talentprofil erstellt, um sich auf eine Stelle zu bewerben, kann KI anhand seiner Berufserfahrung und der Anforderungen der Stelle Fähigkeiten vorschlagen, die er in seinem Profil aufführen sollte. Manche HCM-Plattformen können GenAI verwenden, um eine Zusammenfassung der am besten geeigneten Fähigkeiten und Eigenschaften eines Bewerbers zu erstellen, die sie verfeinern und mit ihrer Bewerbung einreichen können. Solche Funktionen helfen ihnen, sich von ihrer besten Seite zu zeigen. Außerdem kann eine Personalabteilung mithilfe von KI Bewerbern ähnliche offene Stellen vorschlagen, um offene Stellen schneller zu besetzen.

Mitarbeiter in Unternehmen mit hoher interner Mobilität bleiben 60 % länger.⁸

Einige HCM-Plattformen können die Auswahl beschleunigen, indem sie anhand von KI Lebensläufe durchforsten und für vielbeschäftigte Recruiter und Personalchefs Zusammenfassungen der Kandidaten erstellen. Und während viele Recruiter es vorziehen, die vollständigen Bewerbungen manuell zu prüfen, besteht dennoch die Möglichkeit, mithilfe eines ähnlichen KI-gestützten Prozesses zu prüfen, ob ein vielversprechender Bewerber übersehen wurde. Angenommen, diese Recruiter finden einen Bewerber, der ihrem Idealprofil entspricht. Einige Plattformen würden es ihnen ermöglichen, KI einzusetzen, um nach vergleichbaren Bewerbern mit ähnlichen Fähigkeiten und Qualifikationen zu suchen, die möglicherweise übersehen wurden. HR-Teams können diese Funktion zudem nutzen, um die Nachfolgeplanung gerechter zu gestalten, indem sie Mitarbeiter identifizieren, die den Führungskräften möglicherweise nicht bekannt sind – beispielsweise qualifizierte Mitarbeiter, die in anderen Abteilungen arbeiten.

Vorhersageanalysen können dabei helfen, Mitarbeiter zu erkennen, die für einen internen Wechsel bereit sind, und solche, die Gefahr laufen, das Unternehmen zu verlassen.

Interne Mobilität ist für jede Strategie zur Mitarbeiterbindung von entscheidender Bedeutung, ebenso wie die Identifizierung von Mitarbeitern, bei denen ein hohes Risiko der Abwanderung besteht. Vorhersageanalyseinstrumente in HCM-Plattformen können mithilfe von maschinellem Lernen Personen erkennen, die für einen internen Wechsel bereit sind, und solche, die Gefahr laufen, das Unternehmen zu verlassen. Um hohe Fluktuation zu verhindern, könnten Modelle für maschinelles Lernen die allgemeine Stimmungsentwicklung der Mitarbeiter untersuchen, z. B. die Zufriedenheit der Mitarbeiter einer Abteilung oder eines Managers, wann eine Person zuletzt eine Gehaltserhöhung erhalten hat und andere Faktoren. So kann ermittelt werden, wie wahrscheinlich es ist, dass eine Person das Unternehmen verlässt, damit die Personalabteilung proaktiv eingreifen kann. HR-Führungskräfte sind sich außerdem bewusst, dass eine Verbesserung der Employee Experience im Arbeitsalltag die Bindungsraten erhöht und sich erheblich auf die Produktivität auswirken kann.



3 Steigerung der Produktivität durch Vereinfachung alltäglicher HR-Aufgaben mit KI

Repetitive Aufgaben sind für viele Mitarbeiter eine kräftezehrende Stressquelle, insbesondere wenn einzelne Personen mehr Verantwortung übernehmen müssen. Da die weltweiten Einstellungsquoten laut einem Bericht von LinkedIn vom Oktober 2023 von Jahr zu Jahr langsamer steigen, müssen Arbeitnehmer nun mehr leisten.⁹ KI kann dabei helfen, die Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit bestimmten Schreib- und Analyseaufgaben zu bewältigen.

KI kann HR-Experten und Managern in den einzelnen Geschäftsbereichen unterstützen, indem sie einige der grundlegenden Elemente von Schreibaufgaben im Personalwesen erleichtert. Für einige Manager, die jährliche Leistungsberichte für ihre direkten Mitarbeiter verfassen müssen, kann es einschüchternd sein, den Anfang zu finden. GenAI-gestützte Tools, die in HCM-Anwendungen integriert sind, können dem sogenannten „Blank Page Syndrome“ entgegenwirken, indem sie einen ersten Entwurf auf der Grundlage des im Laufe des Jahres gesammelten Feedbacks erstellen. Manager müssen den Entwurf dann natürlich noch überprüfen, überarbeiten und ergänzen. Ein solcher Anlaufpunkt kann ihnen jedoch Stunden an Zeit sparen, sodass sie sich wieder auf ihre eigentliche Arbeit konzentrieren können und dadurch weniger gestresst sind.

38 %

der Unternehmen weltweit sind sehr effektiv darin, zuverlässige Technologien bereitzustellen, mit denen Mitarbeiter Aufgaben einfacher erledigen können.¹⁰

Ebenso kann das Verfassen neuer Stellenbeschreibungen oder -anforderungen zeitaufwändig und schwierig sein. GenAI kann dabei helfen, indem es beispielsweise eine Anfrage von einem Recruiter oder einem Personalverantwortlichen entgegennimmt und die vorhandene Jobdatenbank Ihrer Organisation durchsucht, um fehlende Informationen zu ergänzen und einen ersten Entwurf zu erstellen, den diese dann überprüfen und bearbeiten können. KI kann zudem Fähigkeiten empfehlen, die für die Ergänzung bestehender Stellenbeschreibungen relevant sein könnten, die die Personalabteilung regelmäßig aktualisiert.

KI ist außerdem in der Lage, HR-Führungskräften und Managern bei einer weiteren zeitaufwändigen Aufgabe zu helfen: der Analyse großer Datenmengen, wie z. B. Mitarbeiterbefragungen, um wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen. KI könnte beispielsweise die Antworten der Belegschaft auf offene Fragen durchforsten, um der Personalabteilung zu helfen, die Stimmung der Mitarbeiter in einem einzigen Schnappschuss zu betrachten – ähnlich wie Online-Händler KI verwenden, um zahlreiche Kundenbewertungen in einer einzeiligen Produktübersicht zusammenzufassen. HR-Führungskräfte und Manager der einzelnen Geschäftsbereiche können dann die einzelnen Antworten genauer analysieren, um zu einem differenzierteren Verständnis zu gelangen. Durch die Zeitersparnis für die Mitarbeiter könnte KI dazu beitragen, die Produktivität und Effizienz von Managern und Personalabteilungen zu steigern und gleichzeitig den Stress zu reduzieren.

Durch die Zeitersparnis für die Mitarbeiter könnte KI dazu beitragen, die Produktivität und Effizienz zu steigern.

HR-Chatbots sind ein weiteres Beispiel dafür, wie KI Routineaufgaben unterstützen kann. Chatbots können Mitarbeitern rund um die Uhr Antworten auf grundlegende und häufig gestellte Fragen geben. Dadurch wird die Employee Experience verbessert und die Mitarbeiter können sich schneller wieder ihrer Arbeit widmen. Der Zugang zu einem Chatbot erspart es den Mitarbeitern, auf der Unternehmenswebsite nach einer Antwort auf einfache Fragen wie beispielsweise „Welche Feiertage haben wir 2024?“ zu suchen. Besonders Schichtarbeiter, die normalerweise während des Arbeitstages der Personalabteilung schlafen, oder Menschen im Außendienst profitieren davon. So auch die HR-Experten selbst, da Chatbots sie entlasten und ihnen mehr Zeit für strategische Tätigkeiten lassen. Chatbots nutzen natürliche Sprachverarbeitung, eine Untergruppe der künstlichen Intelligenz, um Text zu verstehen und zu antworten.

Ein Blick in die Zukunft

HR-Führungskräfte sind gerade erst am Anfang, das Potenzial von KI, insbesondere generativer KI, zu erschließen und zu verstehen, wie sie mit der richtigen HCM-Plattform die Arbeit von HR-Kollegen, Managern und Mitarbeitern verbessern kann. Die Zukunft von KI im Personalwesen verspricht spannend zu werden, und es lohnt sich für HR-Führungskräfte, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie eines Tages dazu beitragen kann, dass das Personalwesen Veränderungen auf neue Weise bewältigt.

Stellen Sie sich vor, KI könnte eines Tages eine neue arbeitnehmerbezogene Rechtsvorschrift bewerten und vorschlagen, wie Ihre Bewerbungsunterlagen umgestaltet werden sollten, welche Software aktualisiert werden muss und was der Belegschaft mitgeteilt werden muss, um die neue Rechtsvorschrift einzuhalten. Oder stellen Sie sich vor, dass das System bei einer Übernahme Änderungen an den Personalprozessen und der Kommunikation empfiehlt, um Ihrer Organisation bei der Integration der Mitarbeiter des übernommenen Unternehmens zu helfen, und dabei feststellt, welche Richtlinien miteinander vereinbar sind und welche im Widerspruch zueinander stehen. Bei welchen anderen Herausforderungen im Personalwesen würden Sie sich KI-Unterstützung wünschen?

Unterstützung durch Oracle

Oracle Fusion Cloud HCM verbindet Prozesse im Personalwesen und ermöglicht es HR-Teams, strategischere Entscheidungen zu treffen. Die in die Suite integrierten KI-Tools beschleunigen den Entscheidungsprozess und ermöglichen es den HR-Teams, schneller Erkenntnisse zu gewinnen, indem sie komplexe, zeitaufwändige Aufgaben automatisieren. Oracle Cloud HCM kann außerdem die Produktivität der Mitarbeiter steigern, indem es Chatbots einsetzt, die Fragen schnell beantworten, und generative KI-Tools, die HR-bezogene Schreibaufgaben erleichtern, indem sie einen ersten Entwurf liefern. Oracle Cloud HCM nutzt die fortschrittlichsten KI-Funktionen, um Kunden die oben genannten Anwendungsfälle zu ermöglichen, je nach Bedarf ihrer Organisation.

Arbeit entwickelt sich ständig weiter. Die kontinuierlichen Innovationen von Oracle Cloud HCM helfen der Personalabteilung, mit diesem Wandel Schritt zu halten. Da Oracle Fusion Applications auf Oracle Cloud Infrastructure (OCI) laufen, können Daten problemlos innerhalb des Unternehmens ausgetauscht werden. So lässt sich die Ausrichtung der Geschäftsstrategie verbessern, was wiederum zu einem Wettbewerbsvorteil führen kann. OCI bietet darüber hinaus KI-Dienste an, mit denen Sie Anwendungen entwickeln können, die auf die einzigartigen Anwendungsfälle Ihres Unternehmens zugeschnitten sind, während sie mit Ihrer Oracle Cloud HCM-Plattform verbunden bleiben.

Mehr erfahren

1. Der „Future of Jobs Report 2023“ des Weltwirtschaftsforums
2. Der „Future of Jobs Report 2023“ des Weltwirtschaftsforums
3. „Die kompetenzbasierte Organisation: Ein neues Betriebsmodell für Arbeit und Belegschaft“, Deloitte
4. Der „Future of Jobs Report 2023“ des Weltwirtschaftsforums
5. „Mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer weltweit ist bereit, sich beruflich zu verändern“, Boston Consulting Group
6. „Wer stellt am schnellsten ein? Neue LinkedIn-Daten stufen 10 wichtige Jobfunktionen ein“, LinkedIn
7. „Neue Studien zeigen, dass die Einstellung von Personal schwieriger ist als je zuvor: Die Zeit für die Einstellung nimmt für fast alle Positionen deutlich zu“, Josh Bersin Company
8. „Die Zukunft des Recruitings 2023“, LinkedIn Talent Solutions
9. „Globale Talentrends“, LinkedIn
10. „HR-Trendbericht für 2024“, McLean & Company

Copyright © 2024, Oracle und/oder verbundene Unternehmen. Dieses Dokument wird ausschließlich zu Informationszwecken bereitgestellt. Die hier enthaltenen Inhalte können jederzeit und ohne Ankündigung geändert werden. Es besteht keine Garantie, dass dieses Dokument fehlerfrei ist, und es werden keine weiteren Garantien oder Bedingungen gewährt, weder ausdrücklich noch stillschweigend, einschließlich der stillschweigenden Garantien und Bedingungen der Marktgängigkeit oder Eignung für einen bestimmten Zweck. Wir lehnen jegliche Haftung für dieses Dokument ausdrücklich ab, und es entstehen weder direkt noch indirekt vertragliche Verpflichtungen aus diesem Dokument. Dieses Dokument darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung weder elektronisch noch mechanisch für irgendeinen Zweck vervielfältigt oder übermittelt werden. Oracle®, Java, MySQL, und NetSuite sind eingetragene Marken von Oracle und/oder verbundenen Unternehmen. Andere Namen und Bezeichnungen können Marken ihrer jeweiligen Rechteinhaber sein.

