



Der Leitfaden für CHROs zur Weiterentwicklung der KI

Hier finden Sie Tipps von HR-Führungskräften für HR-Führungskräfte, die Ihnen helfen, die Einführung künstlicher Intelligenz in Ihrem Unternehmen voranzutreiben

Stellen Sie sich vor, Sie leiten ein HR-Team, das die Art und Weise, wie Arbeit erledigt wird, neu denkt und ein Umfeld schafft, in dem Mitarbeiter sich entfalten und das Unternehmen vorantreiben können – einen Arbeitsplatz, an dem Ihre Mitarbeiter Zeit haben, sich auf wichtigere Aufgaben zu konzentrieren, an dem sie mühelos wichtige Fähigkeiten erwerben und an dem ihre gesamte Employee Experience verbessert wird. Mit künstlicher Intelligenz ist das möglich. Fortschritte im Bereich KI geben Ihnen als CHRO die Möglichkeit, Ihrer Belegschaft und dem Unternehmen einen völlig neuen Mehrwert zu bieten.

Egal, ob Sie gerade erst mit der Einführung von KI beginnen oder bereits auf einem guten Weg sind, dieser Leitfaden ist für Sie gedacht. Zunächst geben wir einen kurzen Überblick über die verschiedenen Arten von künstlicher Intelligenz und erläutern, wozu jede einzelne in der Lage ist, damit Sie sich sicher mit Ihren Kollegen in der Geschäftsleitung und der IT-Abteilung über KI austauschen können. Anschließend zeigen wir auf, wie KI die Personalabteilung unterstützt, und stellen einige Erfolgsgeschichten unserer Kunden vor. Und obwohl wir diesen Leitfaden so konzipiert haben, dass jedes Kapitel auf dem vorherigen aufbaut, können Sie auch direkt zum Bewertungsabschnitt springen. So finden Sie schnell heraus, in welcher Phase der KI-Einführung Sie sich befinden, und erfahren, welche konkreten Schritte Sie unternehmen können, um Ihr Unternehmen weiter voranzubringen. Die Entscheidung liegt ganz bei Ihnen.

Wir empfehlen Ihnen, diesen Leitfaden griffbereit zu halten, damit Sie jederzeit auf die von unseren Experten – ehemaligen CHROs und HR-Fachleuten – vorgestellten Tools, Strategien und Fragen zurückgreifen können, um eine anpassungsfähige, zukunftsorientierte Belegschaft aufzubauen.

Wo möchten Sie anfangen?

Weiter zu Kapitel

- [„KI-Überblick“](#) erklärt, was die verschiedenen Arten künstlicher Intelligenz leisten können.
- [„Auswirkungen der KI auf das Personalwesen“](#) stellt die wichtigsten Möglichkeiten vor, wie Sie damit einen echten Mehrwert für Ihr Unternehmen schaffen können.
- [„Zu beachtende Aspekte“](#) behandelt wichtige Fragen, die Sie klären sollten, sowie Bereiche, auf die Sie eingehen müssen, um die erfolgreiche Einführung von KI sicherzustellen.
- [Die KI-Bereitschaftsbewertung für CHROs hilft Ihnen dabei, festzustellen, in welcher Phase Ihrer KI-Entwicklung Sie sich befinden.](#)
- [Der Leitfaden CHRO-KI-Einführungsmodell bietet spezifische Anleitungen basierend auf Ihrer aktuellen Phase, um Sie bei der Weiterentwicklung Ihrer KI-Strategie zu unterstützen. Es gibt sechs Phasen.](#)
- [Mit der KI-Checkliste](#) können Sie schnell wichtige Punkte nachschlagen, die Sie beachten sollten.
- [Wie Oracle Ihnen helfen kann](#) beschreibt die nächsten Schritte, die Sie unternehmen können.



KI-Überblick

Sie hören den Begriff künstliche Intelligenz wahrscheinlich oft im Zusammenhang mit der Fähigkeit, Computer so zu trainieren, dass sie wie Menschen denken und handeln. Häufig wird der Begriff KI jedoch als Sammelbegriff verwendet, obwohl eigentlich eine bestimmte Art gemeint ist.

Vorausschauende KI, manchmal auch als traditionelle oder klassische KI bezeichnet, erkennt Muster. Dadurch kann sie vorhersagen, was wahrscheinlich als Nächstes geschieht, und Abweichungen identifizieren, die außerhalb des erwarteten Bereichs liegen.

Durch die Einführung großer Sprachmodelle (LLMs) ist KI nun in der Lage, noch menschenähnlicher zu agieren und natürliche Sprache zu verstehen. Darüber hinaus haben LLMs den Weg für generative KI-Funktionen geebnet. GenAI kann dabei helfen, neue Inhalte wie Texte, Videos, Bilder und Audiodateien auf der Grundlage ihres Trainingsdatensatzes zusammenzufassen und zu erstellen.

Agentische KI stellt die bisher fortschrittlichste Form künstlicher Intelligenz dar. Sie kann unterstützen, indem sie komplexe Fragen beantwortet oder End-to-End-Prozesse automatisiert, bei denen ein oder mehrere KI-Agenten zusammenarbeiten, um Lösungen zu finden, Anleitungen zu geben und mehrstufige Aufgaben zu erledigen. Darüber hinaus sind KI-Agenten in der Lage, autonom zu handeln, eigenständig Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen zu ergreifen, um Sie beim Erreichen Ihrer Ziele zu unterstützen – beispielsweise bei der Automatisierung eines HR-Workflows.

Einführung von LLMs

Vorausschauende KI

Spezifische **Aufgaben** durch Erkennen von Mustern in Daten **ausführen**

Ergebnisse vorhersagen, Anomalien erkennen und Empfehlungen aussprechen

Über 50 Anwendungsfälle für Oracle Fusion Cloud-Kunden verfügbar

Generative KI

Neue Inhalte **auf der Grundlage** von bestimmten Prompts erstellen

Inhalte zusammenfassen, assistiertes Authoring nutzen und Fragen basierend auf dem Trainingsdatensatz beantworten

Über 100 Anwendungsfälle für Oracle Fusion Cloud-Kunden verfügbar

Agentische KI

KI-gestützten **Support und Services bereitstellen**

Komplexe Fragen beantworten, Anleitungen geben und Aufgaben im Rahmen eines Prozesses erledigen

Zahlreiche davon sind inzwischen für sämtliche Oracle Fusion Cloud-Kunden nutzbar.

Etwa könnte Ihr Team mit [Oracle AI Agent Studio for Fusion Applications](#) einen Agenten für Performance Management erstellen, der kontinuierlich Feedback, Coaching und Entwicklungsratschläge bereitstellt, um Mitarbeiter und Führungskräfte zu unterstützen. Dieser Agent würde einen komplexen Arbeitsablauf steuern und weitere Agenten aktivieren, um Ihren Mitarbeitern proaktiv die Unterstützung und Informationen bereitzustellen, die sie benötigen – ohne dass sie diese anfordern müssen. Der Performance-Management-Agent könnte den Performance and Goals Assistant – einen der in Oracle Fusion Cloud HCM integrierten KI-Agenten – damit beauftragen, Mitarbeiter bei der Festlegung neuer Ziele zu Beginn jedes Geschäftsjahres zu unterstützen, Fortschrittsberichte automatisch an Vorgesetzte weiterzuleiten, Ratschläge zu geben und dabei zu helfen, Ziele vierteljährlich neu zu priorisieren.

Ein weiterer Agent könnte Einzelgespräche zur Leistungsbeurteilung organisieren, die Tagesordnung erstellen, Zusammenfassungen früherer Gespräche bereitstellen und nächste Schritte vorschlagen. Sie könnten einen Agenten hinzufügen, der automatisch bemerkenswertes Feedback über einen Mitarbeiter an dessen Vorgesetzten weiterleitet, indem er beispielsweise Lob in einer E-Mail erkennt oder das Erreichen eines Meilensteins in einer Projektmanagement-App feststellt. Er könnte zudem eine Anerkennungsnotiz für die Führungskraft verfassen, die diese prüfen und an den jeweiligen Mitarbeiter weiterleiten kann.

Dieses Grundwissen hilft Ihnen dabei, herauszufinden, welche Art von KI Ihnen helfen kann, ein bestimmtes Ziel zu erreichen oder ein bestimmtes Problem in Ihrer Abteilung oder Organisation zu lösen. Außerdem kann Ihr Wohlbefinden davon profitieren, wenn Sie mit anderen über dieses Thema sprechen.



Auswirkungen der KI auf das Personalwesen

Unternehmen verzeichnen mit KI echte Erfolge, und auch Personalverantwortliche wie Sie können davon profitieren, indem Sie Strategien neu überdenken und neue Chancen für ihre Teams sowie die gesamte Belegschaft erschließen. Hier sind fünf Beispiele dafür, wie künstliche Intelligenz die Arbeitswelt neu gestaltet.

1. Sie trägt zur Verbesserung von Prozessen und Produktivität bei

Unternehmen erwarten von ihren Mitarbeitern, mit weniger Aufwand mehr zu erreichen – doch Sie wissen, dass dies nur realistisch ist, wenn Sie ihnen die nötige Unterstützung zur Verfügung stellen. Viele setzen auf KI, um repetitive Aufgaben zu automatisieren und wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen, die Führungskräften bei der Entscheidungsfindung helfen, die HR-Prozesse insgesamt verbessern und den Mitarbeitern ermöglichen, Aufgaben schneller und effektiver zu erledigen.

Jennifer Palmieri, Chief People Officer bei Westfield Insurance, sagte dazu: „KI revolutioniert unsere Herangehensweise an die Arbeit und verändert nicht nur die Effizienz unserer Abläufe, sondern auch die Art und Weise, wie wir wichtige Kompetenzstrategien entwickeln, die den Erfolg des Unternehmens vorantreiben.“ Durch die Kombination von Kompetenzen, Belegschaft und Betriebsdaten sowie den Einsatz der in Oracle Dynamic Skills integrierten KI zur Identifikation von Qualifikationslücken kann Westfield Insurance seine Mitarbeitenden fördern und gezielt auf die Zukunft vorbereiten.

2. Sie trägt zur Verbesserung der Employee Experience bei

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern wertvolle Zeit zurückgeben, indem Sie ihnen bei mühsamen Aufgaben helfen, tragen Sie zur Verbesserung der Employee Experience bei. Die KI in Oracle ME half beispielsweise einem führenden Medien- und Kommunikationsunternehmen dabei, die Anzahl der Helpdesk-Anrufe um mehr als 40 % zu reduzieren. Wenn Mitarbeiter weniger Zeit mit der Suche nach den benötigten Informationen verbringen, bleibt ihnen mehr Zeit für wertschöpfende Aufgaben – und sie können einen größeren Beitrag leisten.

Auf die gleiche Weise kann KI auch dazu beitragen, die Erfahrung Ihres Teams zu verbessern. Oracle Kunden konnten die Produktivität ihrer HR-Mitarbeiter um 15 % steigern – dank unserer KI-gestützten Komplettlösung für das Personalmanagement, die alle Prozesse von der Einstellung bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben über eine einzige Benutzeroberfläche und ein einziges Datenmodell miteinander verbindet und so für nahtlose Abläufe sorgt. Vor allem Recruiter profitieren davon. Ein Unternehmen reduzierte die Zeit bis zur Einstellung um 50 %, indem es KI-gestützte Kandidatenempfehlungen, digitale Assistenten und native Tools für das Customer Relationship Management einsetzte und Recruiting-Aufgaben automatisierte. Jede Form von KI ist wertvoll, um die Employee Experience zu verbessern.

3. Sie trägt zur Verbesserung der Geschäftsergebnisse bei

KI kann Unternehmen helfen, wichtige Fragen zu beantworten, die zu besseren Geschäftsergebnissen führen. Dan Kosinski, Director of Talent Acquisition bei Equity Residential, einem S&P 500 Real Estate Investment Trust (REIT), erklärte in diesem Zusammenhang: „Wir mussten unseren Führungskräften die Daten zur Verfügung stellen, um wichtige Fragen zum Thema Personal effizient beantworten zu können. Finden wir die richtigen Talente? Zahlen wir angemessen? KI hilft uns, diese Fragen zu beantworten, unsere Mitarbeiterdaten zu analysieren und bessere Personalentscheidungen zu treffen.“

Die Personaldaten der HR sind entscheidend für den Erfolg Ihres Unternehmens – insbesondere in dieser außergewöhnlichen Zeit, in der KI die Arbeitsweise in allen Rollen und Branchen grundlegend verändert. Als CHRO können Sie Ihre Personaldaten, Ihre Erfahrung und die durch KI gewonnenen Erkenntnisse nutzen, um Ihre Kollegen zu beraten und Ihre Position als vertrauenswürdige, sachkundige Führungskraft und Change Agent zu stärken – und so die Arbeitswelt neu zu gestalten.

4. Sie hilft dabei, die Grenzen des Möglichen neu zu definieren

Agentische KI, die von KI-Agenten angetrieben wird, einer digitalen Belegschaft aus Einzel- und Multiagent-Assistenten, erweitert die Grenzen dessen, was künstliche Intelligenz im Personalwesen leisten kann. Diese KI-Agenten können eigenständig oder im Team rund um die Uhr Aufgaben erledigen und individuelle Anleitungen geben, damit Mitarbeiter schneller Fortschritte erzielen und mehr erreichen können. In gewisser Weise könnte künftig jede Person in Ihrem Unternehmen über ein eigenes Support-Team verfügen.

Betrachten wir das Thema Karriereentwicklung: Viele Mitarbeiter haben Schwierigkeiten herauszufinden, welche Wege ihnen im Unternehmen offenstehen und welche Fähigkeiten sie brauchen, um ihre Ziele zu erreichen. Der KI-Agent „Internal Mobility Assistant“ von Oracle kann die Fähigkeiten und den beruflichen Werdegang einer Person analysieren, um passende Aufstiegsmöglichkeiten aufzuzeigen und die Kompetenzen zu identifizieren, die für einen Wechsel in neue Positionen erforderlich sind.



Ein weiterer Oracle KI-Agent, der Career Planning Guide, kann diese Informationen nutzen und die von der prädiktiven KI empfohlenen Karrierepfade heranziehen, um Einzelpersonen dabei zu unterstützen, eigene Ziele zu definieren und einen Fahrplan zu deren Erreichung zu entwickeln. Darüber hinaus kann der Career Planning Guide Ratschläge zur Weiterentwicklung von Fähigkeiten und zum beruflichen Aufstieg im Laufe der Zeit geben – natürlich unter Einbeziehung der Mitarbeiter, aber ohne großen Aufwand für die Personalabteilung.

Neben ihrer Rolle als Karrierecoach können KI-Agenten zahlreiche weitere unterstützende Aufgaben übernehmen: Sie unterstützen Mitarbeiter und Führungskräfte bei Leistungsbeurteilungen und Zielsetzungen, beraten Personalverantwortliche bei Entscheidungen, helfen Mitarbeitern, Unternehmensbenefits und -vergünstigungen optimal zu nutzen, sammeln Daten zur Unterstützung der Personalabteilung bei Vergütungsentscheidungen, planen Meetings und Vorstellungsgespräche und vieles mehr. Agentische KI kann einen Plan zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe erstellen, Teile davon an die richtigen Agenten delegieren und Informationen sammeln, um einem Mitarbeiter zu helfen, eine fundierte Entscheidung zu treffen, ähnlich wie ein vertrauenswürdiger Kollege.

Was könnte Ihr Unternehmen erreichen, wenn alle Ihre Mitarbeiter rund um die Uhr auf diese Art von Unterstützung zurückgreifen könnten?



Zu beachtende Aspekte

Um die KI-Strategie Ihres HR-Teams und Ihrer Organisation weiterzuentwickeln und deren Einführung erfolgreich voranzutreiben, sollten Sie einige wichtige Überlegungen anstellen. Diese lassen sich in drei Kategorien einteilen: Governance, funktionale Zusammenarbeit und die KI-Kenntnisse, die die Personalabteilung benötigt.

Governance

Unternehmen benötigen ein Governance-Framework und sollten sich für spezifische Leitlinien an ihre Rechtsabteilung wenden. Dennoch lohnt es sich, einige der Möglichkeiten zu betrachten.

- ☒ **Struktur:** Es gibt keinen einheitlichen Ansatz für die Unternehmensführung – was für ein Unternehmen in einer bestimmten Branche funktioniert, kann für ein anderes Unternehmen unter anderen Voraussetzungen möglicherweise nicht ausreichen. Eine Option wäre die Einrichtung eines Lenkungsausschusses mit entsprechenden Aufsichtsfunktionen. Doch es gibt viele Gestaltungsmöglichkeiten für diesen Ansatz – von der Zusammensetzung bis hin zum Zuständigkeitsbereich –, die jedes Unternehmen entsprechend seiner eigenen Situation bewerten muss.
- ☒ **Leistungsüberwachung:** Die Implementierung eines Prozesses zur Überwachung der KI-Leistung mithilfe von Echtzeitanalysen oder anderen Tools kann dazu beitragen, Probleme frühzeitig zu erkennen. Wenn beispielsweise Kennzahlen vereinbart und Benchmarks festgelegt werden, könnte ein Team damit beauftragt werden, im Laufe der Zeit nach Abweichungen zu suchen.
- ☒ **Datenmanagement:** Jedes Unternehmen weiß heute, dass die Datenqualität für die KI-Leistung relevant ist. Es ist daher wichtig, über ein spezielles Team zu verfügen, das für die Festlegung und Umsetzung der Datenstrategie verantwortlich ist, einschließlich ihrer Weiterentwicklung im Laufe der Zeit und unter verschiedenen Umständen.

Funktionale Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen Personalwesen und IT ist entscheidend für den Erfolg von KI. Hier sind einige wichtige Punkte, die Sie mit Ihren IT-Kollegen besprechen sollten.

- ☒ Wo befinden sich die HR-Daten und welche Integrationen sind möglicherweise erforderlich, um die Daten für KI-Zwecke effektiv zu verarbeiten?
- ☒ Wird eine Datenbereinigung erforderlich sein und welche Initiativen muss die Personalabteilung gegebenenfalls ergreifen, um Lücken oder Qualitätsmängel in unseren Personaldaten zu beheben?
- ☒ Wie ausgereift ist unser interner Einsatz von KI und wie kompetent ist unsere IT-Abteilung – managen wir beispielsweise unsere eigenen gehosteten KI-Modelle?
- ☒ Wie kann die Personalabteilung stärker in die Überprüfung oder Erprobung von KI-Funktionen für Mitarbeiter einbezogen werden?

- ☒ Gibt es bei der Verwendung von KI im Personalwesen bestimmte Grundsätze oder Richtlinien, die wir beachten müssen?
- ☒ Wie können wir enger zusammenarbeiten, wenn die Personalabteilung zunehmend digital ausgerichtet ist?

KI-Kompetenzen für die Personalabteilung

HR-Fachkräfte sollten neue Fähigkeiten entwickeln, um die erfolgreiche Einführung von KI im Unternehmen zu unterstützen. Überlegen Sie, wie Sie die Entwicklung in diesen Bereichen fördern können, damit Ihr Team neue Geschäftsprozesse mitgestalten und den fortlaufenden Wandel wirksam begleiten kann.

KI-Kompetenz

- ☒ Verstehen Sie die Grundlagen der KI – maschinelles Lernen, generative KI, und agentische KI.
- ☒ Erfahren Sie, wie KI im gesamten Personalwesen eingesetzt werden kann – beispielsweise bei der Personalbeschaffung und Leistungsbewertung – und wie Sie KI-Tools für Vorhersageanalysen und Personalplanung nutzen können.
- ☒ Sammeln Sie praktische Erfahrungen mit grundlegenden Methoden des Prompt-Engineerings und der Testmodelle, um die Zuverlässigkeit innerhalb der Personalabteilung sicherzustellen.

Ethik und Compliance

- ☒ Bleiben Sie über neue Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit KI auf dem Laufenden, um die Organisation zu schützen und die Compliance zu gewährleisten.
- ☒ Behalten Sie den Überblick über Datenschutzbestimmungen und deren mögliche Auswirkungen auf KI-Funktionen und entwickeln Sie interne Richtlinien, um eine faire Anwendung KI-gestützter Entscheidungsprozesse zu gewährleisten.

Den Wandel durch KI vorantreiben

- ☒ Erkennen Sie die Bedürfnisse und Bedenken der Stakeholder und steuern Sie den Übergang zu KI-gesteuerten HR-Prozessen.
- ☒ Konzentrieren Sie sich darauf, die Vorteile von Engagement, Schulung und Produktivität für Mitarbeiter und Führungskräfte hervorzuheben.
- ☒ Verfolgen Sie bei der Einführung von KI-Funktionen einen mitarbeiterorientierten Ansatz und implementieren Sie wichtige Feedback-Mechanismen, damit die Personalabteilung stets am Puls der Organisation bleibt.

Bewertung der KI-Bereitschaft für CHROs

KI kann in all ihren Ausprägungen dazu beitragen, unsere Arbeitsweise grundlegend zu verändern. Sie stellt CHROs vor die Aufgabe, neu zu überlegen, was Einzelpersonen und Organisationen mithilfe von KI erreichen können. Wie in allen anderen Bereichen sind aber auch hier Beständigkeit, kontinuierliche Verbesserung und Innovation entscheidend für den Erfolg. Falls Sie noch nicht begonnen haben, KI im Personalwesen einzusetzen, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, sich damit zu beschäftigen und entsprechende Kenntnisse aufzubauen. Wenn Sie bereits damit begonnen haben, bleiben Sie dran.

Finden wir heraus, wie weit Sie auf Ihrem Weg zur KI-Einführung bereits sind.

Jedes Mal, wenn Sie eine Frage mit „Ja“ beantworten, erhalten Sie einen Punkt.

1. Verändert KI die Arbeitsweise und Wertschöpfung Ihrer Personalabteilung grundlegend?
2. Optimiert Ihre Personalabteilung fortlaufend die Einführung von KI und misst dabei den daraus resultierenden Mehrwert?
3. Setzt Ihr Unternehmen KI-Lösungen systematisch in mehreren HR-Bereichen ein?
4. Hat Ihr Unternehmen Standardprozesse für die Implementierung und Kontrolle von KI im Personalwesen festgelegt?
5. Testet Ihr Unternehmen derzeit KI im Personalwesen durch kontrollierte Pilotprojekte und Proofs of Concept?

Ergebnisse

Klicken Sie auf die Anzahl Ihrer erreichten Punkte, um Tipps zu erhalten, die Ihnen helfen, Ihre KI-Einführung weiter voranzutreiben.

0

Willkommen in der Welt der KI. Heute beginnt Ihre Reise zum Verständnis und zur Einführung von KI im Personalwesen. Nutzen Sie die Chancen, die vor Ihnen liegen.



1

Sie experimentieren mit KI. Sie befinden sich in der Anfangsphase. Sie erkunden die Möglichkeiten von KI im Personalwesen und legen damit den Grundstein für zukünftige Fortschritte.



2

Sie standardisieren das Personalwesen mit KI. Sie haben einen standardisierten Ansatz für die Bereitstellung und Verwendung von KI im Personalwesen etabliert.



3

Sie möchten KI im Personalwesen einsetzen. Sie skalieren KI-Lösungen systematisch über alle HR-Abteilungen hinweg und erzielen damit spürbare Verbesserungen.



4

Sie verbessern das Personalwesen mit KI. Sie verfügen über fortgeschrittene Kenntnisse über das Potenzial von KI im Personalwesen und bauen Ihre Fähigkeiten kontinuierlich aus.



5

Sie transformieren das Personalwesen mit KI. Herzlichen Glückwunsch! Ihr Unternehmen ist ein Vorreiter im Bereich KI-Innovation im Personalwesen und setzt weltweit Maßstäbe.





Willkommen in der Welt der KI

Heute beginnt Ihr Weg zum Verständnis und zur Einführung von KI im Personalwesen. Nutzen Sie die Chancen, die vor Ihnen liegen!



Maßnahmen, die Sie sofort ergreifen können

- Untersuchen und analysieren Sie, wie andere Organisationen KI im Personalwesen implementieren und davon profitieren.
- Bewerten Sie die bestehende Technologieinfrastruktur und die Datenmanagementprozesse Ihres Unternehmens, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.
- Arbeiten Sie mit Ihrer IT-Abteilung zusammen, um potenzielle KI-Lösungen und deren Machbarkeit in Ihrem Unternehmen zu untersuchen.
- Finden Sie Experten und Berater, die Ihnen helfen, eine umfassende KI-Strategie für Ihr Unternehmen zu entwickeln, und arbeiten Sie mit ihnen zusammen.
- Organisieren und moderieren Sie Fokusgruppen mit Mitgliedern des HR-Teams, um deren Interesse einzuschätzen und Erkenntnisse über potenzielle KI-Anwendungen zu sammeln.
- Entwickeln und implementieren Sie einen strukturierten Change-Management-Plan, um die reibungslose Einführung und Integration neuer KI-Technologien zu erleichtern.



Personalvorschläge

- Benennen Sie eine HR-Ansprechperson für KI, um die Koordination mit der IT-Abteilung aufzunehmen.
- Identifizieren Sie Mitglieder des HR-Teams, die zu KI-Experten ausgebildet werden sollen.



KPI

- Erfolgreiche Einführung des ersten KI-Trainings

1 Sie experimentieren mit KI

Sie befinden sich in der Anfangsphase und erkunden die Möglichkeiten von KI im Personalwesen. Mithilfe kontrollierter Piloten und Proofs of Concept legen Sie das Fundament für zukünftige Fortschritte.



Maßnahmen, die Sie sofort ergreifen können

- Initiieren Sie kontrollierte KI-Experimente in risikoarmen Bereichen, um potenzielle Lösungen zu testen und zu validieren.
- Entwickeln Sie grundlegende Kenntnisse sowohl über klassische als auch über generative KI, um deren potenzielle Anwendungen, Vorteile und Risiken zu verstehen.
- Schaffen Sie einen Ansatz für die Verwaltung der Entwicklung oder des Einsatzes von KI.
- Untersuchen und dokumentieren Sie potenzielle oder tatsächliche Anwendungsfälle für KI in verschiedenen HR-Bereichen, Verbesserungs- und Innovationsmöglichkeiten zu identifizieren.



Personalvorschläge

- Identifizieren Sie ein Kernteam der Personalabteilung mit grundlegenden KI-Kenntnissen.
- Schalten Sie einen Executive Sponsor für KI ein.
- Identifizieren Sie wichtige Stakeholder im KI-Bereich.



KPI

- Erfolgsquote bei der Durchführung von KI-Pilotprojekten (Anzahl der abgeschlossenen Pilotprojekte / Gesamtzahl der initiierten Pilotprojekte)

2 Sie standardisieren das Personalwesen mit KI

Sie haben einen standardisierten Ansatz für die Bereitstellung und die Nutzung von KI im Personalwesen etabliert.



Maßnahmen, die Sie sofort ergreifen können

- Erstellen Sie eine standardisierte Dokumentation zur Identifizierung und Bewertung von KI-Initiativen.
- Entwickeln Sie einen Prozess zur Genehmigung von KI-Initiativen mit einheitlichen und transparenten Entscheidungen.
- Entwickeln und implementieren Sie standardisierte Vorlagen für KI-bezogene Geschäftsfälle und Risikobewertungen, um diese Prozesse zu rationalisieren und zu formalisieren.
- Entwickeln und liefern Sie grundlegende Schulungsprogramme für Personalfachleute, um ihr Verständnis und ihre Kompetenz im Bereich KI-Technologien aufzubauen



Personalvorschläge

- Bilden Sie ein Team, um Verantwortlichkeiten festzulegen und Entscheidungen im Zusammenhang mit KI zu treffen.



KPI

- Prozessstandardisierungsquote (Anzahl der KI-Initiativen, die einem Standardprozess folgen / Gesamtzahl der KI-Initiativen)

3 Sie setzen KI im Personalwesen ein

Sie skalieren KI-Lösungen systematisch über alle HR-Abteilungen hinweg und erzielen damit greifbare Verbesserungen.



Maßnahmen, die Sie sofort ergreifen können

- Erstellen Sie eine umfassende Dokumentation für jeden derzeit in Produktion befindlichen KI-Anwendungsfall, in der deren Umsetzung und Auswirkungen detailliert beschrieben werden.
- Integrieren Sie KI-Lösungen nahtlos in grundlegende HR-Prozesse, um die Effizienz und Effektivität zu steigern.
- Bilden Sie innerhalb bestehender Programme spezielle KI-Thinktanks, um kontinuierliche Innovationen und strategische KI-Initiativen voranzutreiben.
- Implementieren Sie einen strukturierten Ansatz zur einheitlichen Messung und Analyse der Auswirkungen von KI auf HR-Ergebnisse.
- Schaffen Sie eine Kultur der KI-Innovation.



Personalvorschläge

- Schaffen Sie ein internes Netzwerk von KI-Champions.
- Bauen Sie eine KI-Überprüfungs-/Überwachungsabteilung auf.



KPI

- Aktive Nutzerakzeptanzrate (Anzahl der aktiven Nutzer von KI-Funktionen / Gesamtzahl der berechtigten Nutzer)

4

Sie verbessern das Personalwesen mit KI

Sie verfügen über fundierte Kenntnisse über das Potenzial von KI im Personalwesen, verbessern Ihre Fähigkeiten ständig und messen auch die Wertschöpfung.



Maßnahmen, die Sie sofort ergreifen können

- Führen Sie eine eingehende Analyse durch, um die aktuelle Nutzung von KI und ihre Auswirkungen auf die Ergebnisse im Personalwesen zu verstehen.
- Verbessern und optimieren Sie KI-Modelle regelmäßig, um deren Leistung und Genauigkeit zu steigern.
- Ermöglichen Sie eine nahtlose Integration verschiedener KI-Lösungen, um durchgängige und effiziente HR-Prozesse zu gewährleisten.
- Stärken Sie Ihre HR-Teams durch die Implementierung von Selfservice-KI-Tools, die zur Steigerung der Produktivität und Verbesserung der Entscheidungsfindung beitragen.
- Etablieren Sie eine KI-Innovationskultur.
- Legen Sie KPIs fest und bewerten Sie die konkreten Geschäftsergebnisse, die durch KI-gesteuerte HR-Initiativen erzielt werden, regelmäßig.



Personalvorschläge

- Identifizieren Sie weitere Stakeholder, die sich an den KI-gesteuerten HR-Initiativen beteiligen und deren Umfang erweitern können.



KPI

- Wertschöpfungsquote (tatsächlich erzielte Vorteile / im Business Case prognostizierte Vorteile)

5 Sie transformieren das Personalwesen mit KI

Herzlichen Glückwunsch! Ihr Unternehmen ist ein Vorreiter im Bereich KI-Innovation im Personalwesen und setzt weltweit Maßstäbe.



Maßnahmen, die Sie sofort ergreifen können

- Priorisieren Sie die Integration von KI weiterhin in den Anfangsphasen der Entwicklung von HR-Prozessen, um die Effizienz und Innovation zu steigern.
- Konzentrieren Sie sich auf die Implementierung von KI-Lösungen, die prädiktive und präskriptive Analysen ermöglichen, um fundierte Entscheidungen im Personalwesen zu treffen.
- Gehen Sie proaktiv auf die Suche nach neuen KI-Technologien und -Lösungen, um Ihren Wettbewerbsvorteil zu wahren.
- Schaffen Sie zusätzliche Schulungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für HR-Fachkräfte, damit sie weiterhin lernen können, wie man KI-Lösungen effektiv konzipiert, implementiert und steuert.



Personalvorschläge

- Erwägen Sie den Einsatz von KI-Lösungsarchitekten im Personalwesen.



KPI

- Business Impact Index (zusammengesetzte Bewertung aus Mitarbeiterengagement + Prozesseffizienz + Entscheidungsqualität)

Mit der KI-Checkliste zum Erfolg

Verwenden Sie diese Liste, um während Ihrer gesamten KI-Einführung auf dem Boden der Tatsachen zu bleiben.

- ☒ **Vermitteln Sie den Mehrwert und die Auswirkungen von Verbesserungen im Personalwesen.** Artikulieren Sie die Vorteile klar und deutlich gegenüber Mitarbeitern und Kollegen in Führungspositionen, um deren Zustimmung zu gewinnen.
- ☒ **Arbeiten Sie eng mit der IT, dem Business Operations-Team und weiteren Abteilungen zusammen.** Vereinbaren Sie Rollen und Verantwortlichkeiten und definieren Sie die zu erledigenden Aufgaben und die erforderlichen Fähigkeiten.
- ☒ **Beginnen Sie mit dem Ausbau Ihrer KI-Kompetenzen.** Finden Sie heraus, welche HR-Bereiche betroffen sein werden und welche neuen Fähigkeiten und Kenntnisse erforderlich sind, um Teammitglieder für den Erfolg mit KI zu rüsten.
- ☒ **Nehmen Sie sich nicht zu viel auf einmal vor.** Führen Sie Prozesse und Tools schrittweise ein, indem Sie einen phasenweisen Ansatz verfolgen, um zu überprüfen, ob die Organisation für jeden Schritt bereit ist.
- ☒ **Verstehen Sie Ihre Daten.** Entwickeln Sie eine Datenstrategie, um zu verstehen, über welche Daten Sie verfügen und wie diese für Ihre KI-Initiativen genutzt werden können.
- ☒ **Optimieren Sie bestehende Prozesse vor der Skalierung.** Passen Sie die HR-Prozesse an und verfeinern Sie sie, bevor Sie KI-Initiativen unternehmensweit ausweiten.
- ☒ **Legen Sie KPIs fest und planen Sie Check-ins.** Definieren Sie klare Leistungsindikatoren für jede KI-Initiative und bewerten Sie den Fortschritt regelmäßig, um Hindernisse zu identifizieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.
- ☒ **Feiern Sie Erfolge.** Würdigen und feiern Sie Erfolge sowohl in der Personalabteilung als auch unternehmensweit, um die Dynamik aufrechtzuerhalten und das HR-Team zu motivieren.

KI ist spannend. Ihre Kollegen in der Führungsetage und vielleicht sogar Sie selbst haben vielleicht ambitionierte Vorstellungen davon, wie sich Geschäftsprozesse und die Arbeitsweise der Mitarbeitenden verbessern lassen. Diese großen Ideen sind wichtig. Doch ebenso wichtig ist es, mit überschaubaren Schritten zu beginnen – und das möglichst zeitnah, falls Sie es noch nicht getan haben.

Die erfolgreiche Weiterentwicklung der KI-Strategie Ihres Unternehmens bedeutet nicht, dass Sie KI überall einsetzen müssen. Vielmehr geht es darum, KI gezielt und mit Bedacht einzusetzen, zunächst Ihre größten Herausforderungen zu lösen und einen Bereich zu optimieren, bevor Sie zum nächsten übergehen. Mit einem gezielten, phasenweisen Ansatz erzielen Sie eher bedeutende Fortschritte.

Bleiben Sie konzentriert, machen Sie immer weiter und halten Sie diesen Leitfaden immer griffbereit, um sich zu orientieren.

So kann Oracle Sie unterstützen

Der Einstieg in die künstliche Intelligenz kann überwältigend sein – ebenso die Frage, wie es nach den ersten Schritten weitergehen soll. Sie müssen diese Reise jedoch nicht alleine bewältigen. Entdecken Sie [Oracle AI for Human Capital Management](#), um mehr darüber zu erfahren, wie Oracle Ihnen helfen kann, das volle Potenzial von KI auszuschöpfen und Ihr Unternehmen für den Erfolg in einer schnelllebigen Arbeitswelt zu positionieren.

Sie können außerdem eine Live-Demo anfordern, um unsere KI im Einsatz zu sehen, oder an unserem GenAI Innovator Program teilnehmen, um während Ihrer gesamten Einführung der generativen KI mit uns zusammenzuarbeiten.

Demo anfordern

Am Programm teilnehmen

Kontakt

Rufen Sie uns unter +49 6103 397 003 an, oder besuchen Sie oracle.com/de/

Außerhalb Deutschlands finden Sie Ihr lokales Büro unter oracle.com/de/corporate/contact/

Copyright © 2025, Oracle und/oder verbundene Unternehmen. Dieses Dokument dient ausschließlich zu Informationszwecken, und dessen Inhalt kann ohne vorherige 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 übernehmen keinerlei Gewähr im Zusammenhang mit diesem Dokument. Zudem schließen wir sämtliche vertragliche Verpflichtungen aus, die direkt oder indirekt aus diesem Dokument abgeleitet werden. Dieses Dokument darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung von Oracle in keiner Form oder auf irgendeine Weise (elektronisch oder mechanisch) für irgendwelche Zwecke reproduziert oder übertragen werden. Oracle und Java sind eingetragene Marken von Oracle und/oder ihren verbundenen Unternehmen. Weitere Namen und Bezeichnungen können Marken ihrer jeweiligen Inhaber sein.

