

ORACLE

Oracle Playbook

Excelência
em RH

Maximizando investimentos em
talentos com a Oracle Cloud



Nossa estratégia para focar incansavelmente em nossas pessoas, processos e sistemas para que possamos fazer mais com menos

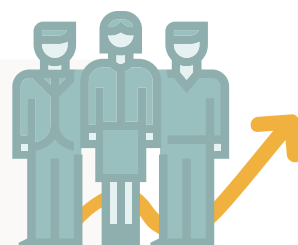
Inflação rígida e aumento da pressão para reduzir custos. Modelos de negócios em rápida transformação e necessidades crescentes de clientes e funcionários. Mudanças em onde e como o trabalho é realizado. Essas são algumas das forças do ambiente corporativo atual que impulsionam a necessidade de velocidade e um foco maior em eficiência e agilidade. As organizações que reconhecem essa tendência, se preparam para reimaginar as suas operações e desenvolvem uma cultura de inovação contínua para obterem uma vantagem competitiva e um sucesso comercial duradouro.

Nesse contexto, o papel dos recursos humanos (RH) é mais crítico agora do que nunca – especialmente em parceria com líderes para alinhar talentos em evolução e estratégias empresariais, otimizar os investimentos feitos em talentos e ajudar a impulsionar a produtividade e o desempenho dos funcionários.

Nos últimos 20 anos, a equipe de RH da Oracle tem sido fundamental para o sucesso da nossa empresa em lidar com mudanças e receitas crescentes, ao mesmo tempo em que alcança uma margem operacional não-GAAP líder do setor de mais de 40%. Durante esse período, aumentamos nossa força de trabalho em mais de 300%, sendo que cerca de um terço dos nossos funcionários atuais provêm das mais de 150 aquisições que integramos. Também passamos de uma empresa orientada a produtos para uma orientada a serviços, desenvolvemos a mais completa pilha de tecnologia em nuvem e abrimos dezenas de data centers – mais do que qualquer outro provedor de nuvem.

300%

de aumento na nossa
força de trabalho nos
últimos 20 anos



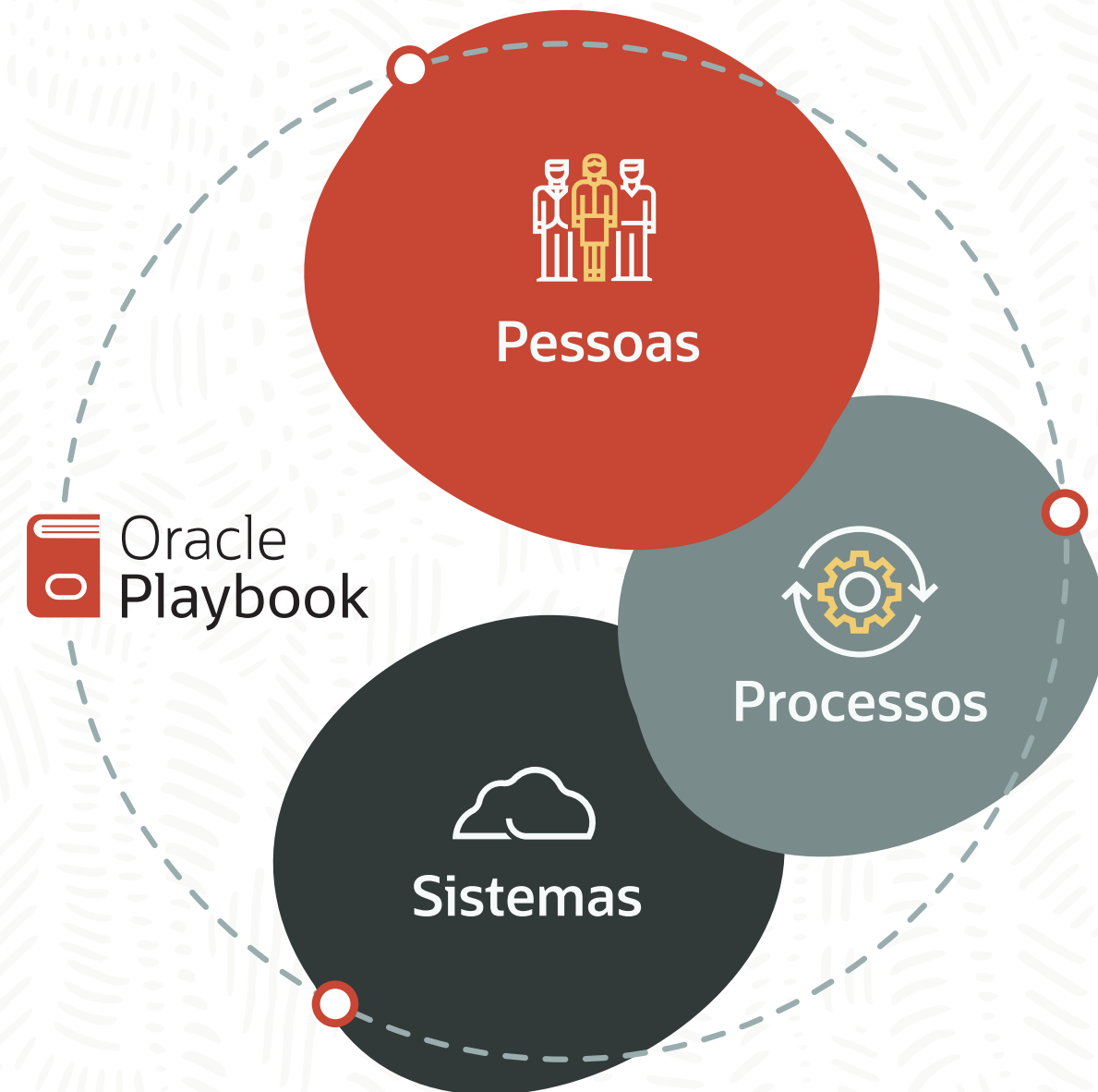
O Oracle Playbook para Excelência em RH compartilha os segredos de como fazemos os investimentos certos em talentos para atingir nossos objetivos e maximizar a eficiência na contratação, na retenção e na otimização da nossa força de trabalho. E foi elaborado especificamente para ajudar você a alcançar resultados semelhantes.



PARTE 1

Nossa estrutura para impulsionar a excelência em RH

O manual vai muito além da tecnologia, explicando como estamos conseguindo fazer mais com menos ao focarmos incansavelmente em pessoas, processos e sistemas. Antes de entrarmos em exemplos específicos de excelência em RH, queremos apresentar à você a seguinte estrutura.



Pessoas

Nosso pessoal impulsiona nosso sucesso, por isso começamos alinhando cada funcionário com nossa estratégia e objetivos comuns. Em seguida, nos organizamos para o sucesso e inserimos uma cultura de inovação contínua.

Objetivos

Começamos com a clareza sobre o que é mais importante e o alinhamento do trabalho de cada função e colaborador com nossos objetivos corporativos. O presidente da Oracle, Larry Ellison, e a CEO, Safra Catz, comunicam claramente, em todas as oportunidades possíveis, que o sucesso do cliente é o nosso guia. Com esse foco, cada equipe determina como pode oferecer melhor suporte aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, impulsionar o sucesso financeiro contínuo da Oracle. Não monitoramos apenas indicadores-chave de desempenho (KPIs) funcionais; nossas equipes também têm uma visão mais ampla, acompanhando seu impacto na experiência do cliente e na integridade financeira em geral.

Para apoiar esse alinhamento de metas críticas, nossa equipe de RH, em colaboração com os líderes corporativos, reinventou a forma como gerenciamos nossos talentos para que cada líder da Oracle possa compreender holisticamente seu pessoal, engajar suas equipes de maneira ideal e concentrar seu trabalho no que é mais importante. Com o Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (HCM), nossa equipe de RH e líderes de negócios têm uma visão abrangente de nossos funcionários e aproveitam essas informações para garantir o alinhamento contínuo e conduzir decisões estratégicas, como as habilidades que precisamos desenvolver para manter nosso crescimento.

Organização

Estabelecemos os responsáveis pelos processos e soluções dentro de cada área funcional de negócios, o que gera responsabilidade e foco claros. Os proprietários de processos globais (Global Process Owners ou GPOs) são responsáveis por determinar o processo mais eficiente para sua área, bem como por identificar melhorias contínuas. Por exemplo, no RH, o GPO de recrutamento nos ajudou a padronizar as melhores práticas para a experiência de recrutamento. Além disso, esses profissionais monitoram e melhoram continuamente os processos, prestando muita atenção ao modo como eles impactam as experiências mais amplas dos funcionários e dos gerentes para todos, incluindo candidatos e clientes, tanto dentro como fora da Oracle.

Cada GPO está intimamente conectado com um proprietário de solução global (Global Solution Owner ou GSO), que está focado na mesma área e é responsável pela automação dos processos da Oracle. O GSO é especialista em tecnologia Oracle e ajuda o GPO a entender como podem aproveitar de maneira ideal o Oracle Cloud Applications e a Oracle Cloud Infrastructure (OCI), incluindo os novos recursos entregues a cada 90 dias, para melhorar e inovar continuamente. Essa parceria ajuda a alinhar nossas funções de negócios e de TI e, trabalhando juntos, esses dois profissionais simplificam e melhoram as operações da Oracle.

Cultura

Por fim, quando se trata de pessoas, conduzir e se adaptar com sucesso às mudanças e implementar melhorias contínuas significa construir uma cultura de inovação.

Na Oracle, estamos sempre aprendendo e buscando maneiras de atender melhor nossos clientes e nos tornarmos mais eficientes. Questionamos incansavelmente as suposições e estamos sempre dispostos a mudar. Além disso, a nossa cultura de inovação significa que não apontamos apenas oportunidades de melhoria – cada um de nós é um solucionador de problemas e parte da solução.

Por exemplo, cada uma das equipes que impactam a experiência de recrutamento para a integração de um novo contratado – incluindo RH, jurídico, TI e sistemas corporativos – se reúne regularmente para revisar feedback e métricas. Com a CEO Safra Catz como patrocinadora executiva, não há dúvidas sobre a urgência de tornar cada vez mais fácil o recrutamento dos talentos de que precisamos e acelerar o processo para que os novos contratados se tornem funcionários produtivos. Semana após semana, mês após mês, as equipes analisam o feedback dos candidatos, funcionários e gerentes. Além disso, elas analisam dados relevantes e consideram as inovações provenientes do Oracle Cloud Applications e da OCI para determinar os próximos passos que podemos dar para melhorar e, possivelmente, transformar por completo a maneira como trazemos pessoas para a organização. Como resultado, nunca vemos nosso trabalho como concluído. Em vez disso, vemos cada dia como uma oportunidade para repensar a forma como operamos.

Aqui está um exemplo: ao analisar a experiência de recrutamento para integração, descobrimos um longo processo de aprovação que estava atrasando a contratação por semanas e às vezes até meses. Embora os aprovadores desempenhem um papel fundamental, percebemos que não estávamos vendo valor adicional com tantos níveis de aprovação. Na verdade, constatamos o oposto: precisávamos da contribuição de apenas algumas pessoas no investimento. Assim, para acelerar a experiência, reduzimos em 70% o número de aprovadores envolvidos.

70%

de redução no número de aprovadores para acelerar o processo de contratação



Processos

Revisamos continuamente os processos de negócios de ponta a ponta que fundamentam as experiências que oferecemos aos nossos clientes, funcionários e parceiros.

Usamos uma abordagem de três etapas para nos ajudar na avaliação contínua de nossos processos internos.

Simplificar

Nosso primeiro passo é agilizar a jornada dos clientes, funcionários e parceiros que atendemos. Começamos aqui porque os processos podem se tornar muito complexos quando as organizações procuram resolver todos os casos ou incluir todas as equipes possíveis. Portanto, começamos com um pessoa que atendemos e os resultados que ela está tentando alcançar, e então projetamos o processo mais simples possível para que esse indivíduo atinja essas metas.

Capacitar

Depois de determinarmos como podemos simplificar os processos, o segundo passo é capacitar clientes, funcionários e parceiros para uma conclusão de tarefas ainda mais rápida, de preferência sem intervenção manual. Para maximizar a eficiência e oferecer a melhor experiência possível, procuramos automatizar processos internos para acelerar procedimentos, reduzir erros e promover consistência e eficácia.

Cativar

Por fim, procuramos maneiras de cativar aqueles a quem atendemos, para que possam não apenas concluir suas atividades com sucesso e rapidez, mas também entender o que vem a seguir, se preparar e seguir o processo. As pessoas querem fazer mais do que apenas agir rapidamente. Elas também desejam alcançar resultados excepcionais e tomar as melhores decisões.

Sistemas



Nosso uso do Oracle Cloud Applications e da Oracle Cloud Infrastructure é fundamental para o nosso sucesso. Isso envolve três princípios.

Centralizar as aplicações

Um segredo para o nosso sucesso tem sido a centralização em aplicações corporativas. Isso nos ajudou a eliminar complexidade, custos e outros obstáculos que, de outra forma, limitariam nossa agilidade e capacidade de oferecer experiências excepcionais a clientes, funcionários e parceiros.

Inovar continuamente

Além disso, essa centralização fornece uma fonte única confiável quando se trata de dados e uma visão holística de nossas operações, o que nos ajuda a tomar decisões melhores e mais rápidas. Por esses motivos, sempre que adquirimos uma nova empresa, proporcionar seus processos nos nossos sistemas centralizados.

Também aproveitamos a automação ponta a ponta e a IA incorporada fornecidas pelo Oracle Cloud Applications e pela OCI para criar experiências excepcionais. Além disso, usamos as inovações lançadas constantemente pela Oracle Cloud para melhorar sempre, em vez de esperar anos e anos para atualizar para novos sistemas e aproveitar as novas funcionalidades.

Implementar imediatamente

Via de regra, eliminamos a customização de aplicações, o que reduziu a sobrecarga e o suporte de TI. Além disso, sem personalizações, podemos adotar rapidamente os novos recursos lançados a cada 90 dias por meio do Oracle Cloud Applications. Isso nos ajudou a preparar nossos processos e operações para o futuro.

Por fim, sempre que testamos um novo recurso ou melhoria de processo, não apenas testamos os fluxos de ponta a ponta com nossos usuários, mas também observamos esses usuários enquanto eles passam pela nova experiência. Muitas vezes, descobrimos que o que pensávamos que poderia proporcionar uma experiência melhor, na verdade, introduz um novo desafio ou pode não ser tão intuitivo quanto presumimos. Por esse motivo, usamos “*watch parties*” para garantir que os usuários considerem as novas experiências tão simplificadas, capacitadoras e cativantes quanto pretendíamos que fossem.



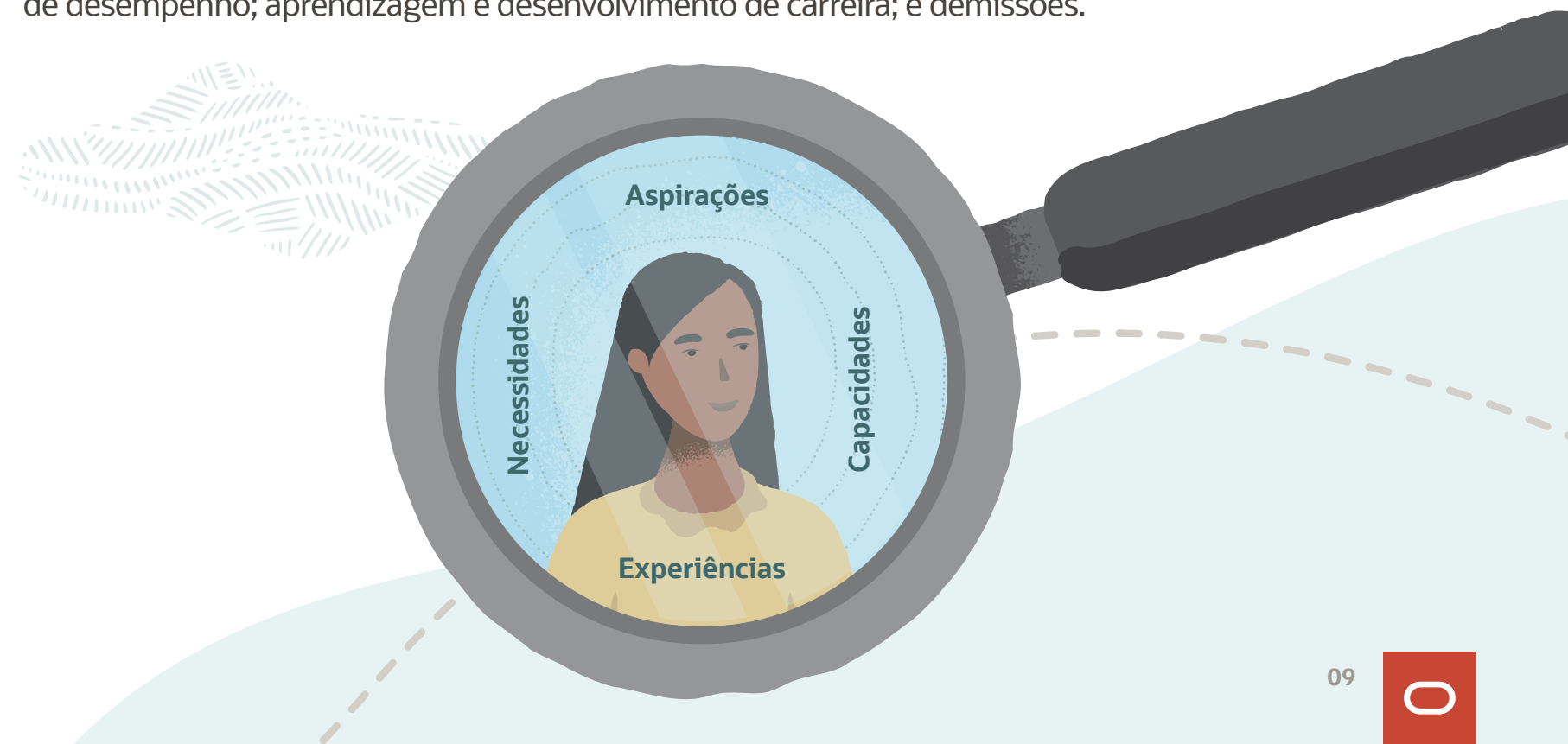
PARTE 2

Como alhamos continuamente nossos talentos e estratégias de negócios

A estratégia de talentos da Oracle foi projetada para atrair, contratar e desenvolver uma força de trabalho diversificada. Também se concentra em alinhar os esforços dos nossos funcionários com nossos objetivos de negócios e em capacitar cada indivíduo para que todos possam atingir seu pleno potencial na Oracle.

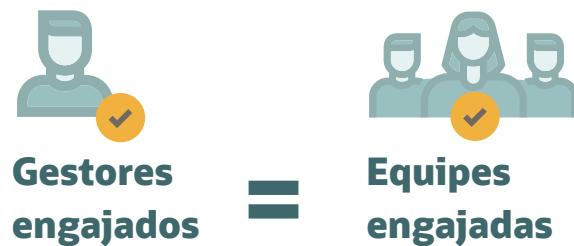
Antes de focarmos na contratação, a nossa estratégia começa com a compreensão do nosso investimento atual em talentos no contexto da nossa estratégia comercial. Usando o Oracle Cloud HCM, aproveitamos nossa visão holística dos funcionários da Oracle não apenas para conhecê-los, mas também para obter os insights críticos necessários para engajar, alinhar e desenvolver as pessoas da nossa equipe.

No início da nossa jornada de transformação de RH, implementamos a solução de análise de talentos da Oracle para que nossos líderes e seus parceiros pudessem compreender — em escala — as capacidades, experiências, necessidades e aspirações de nossos funcionários. Além disso, automatizamos nossos processos de RH de ponta a ponta. Isso não só nos ajudou a aumentar a eficiência e a velocidade, mas também nos permitiu coletar dados em todos os principais pontos de contato do ciclo de vida dos funcionários, incluindo contratação e integração; estabelecimento de metas, feedback e gerenciamento de desempenho; aprendizagem e desenvolvimento de carreira; e demissões.



Também aproveitamos o pacote completo do Oracle Cloud Applications e a Oracle Analytics Cloud para combinar dados financeiros, de vendas e outros com informações de nossos processos de gerenciamento de talentos para gerar insights avançados que nos ajudam a tomar as melhores decisões sobre talentos e negócios.

Por exemplo, vimos que gestores altamente engajados têm quase 40% mais probabilidade de ter uma equipe igualmente engajada do que os que não estão tão motivados. Da mesma forma, encontramos uma correlação direta entre o engajamento dos gestores e o desgaste dos funcionários. Todos esses dados ajudam a impulsionar nossa estratégia de capacitação de gestores, que podem então ajudar a motivar suas próprias equipes.



De forma mais ampla, ao usar a visão holística de nossos funcionários fornecida por meio do Oracle Cloud Applications, somos capazes de desenvolver e evoluir continuamente nossa estratégia de talentos alinhada com nossos objetivos de negócios. Isso nos ajuda a garantir que estamos mobilizando os nossos melhores talentos em iniciativas estratégicas, enfrentando os riscos relacionados, criando os melhores planos de desenvolvimento e sucessão, aproveitando os talentos internos em vez de contratar externamente sempre que possível, e muito mais.



PARTE 3

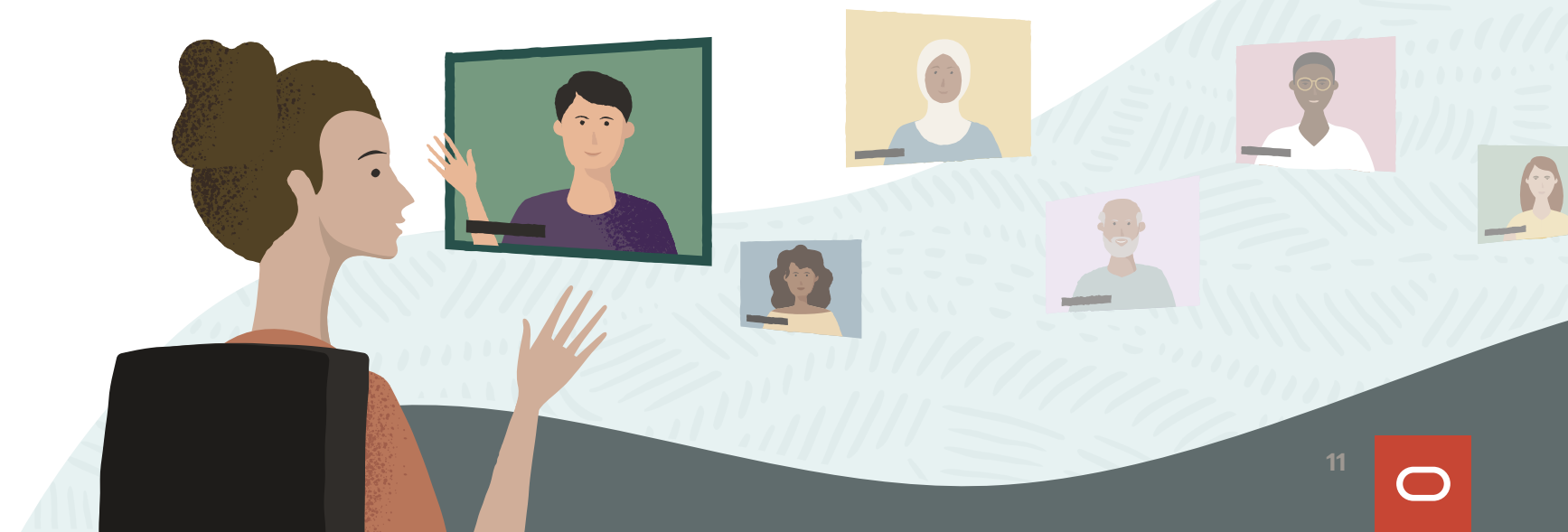
Como integramos mais de 20.000 novos funcionários anualmente nas primeiras 24h

Em média, a Oracle contrata mais de 20 mil pessoas por ano. Como a contratação é um investimento muito grande e sabemos que a experiência do recrutamento até a integração é a primeira impressão que nossos funcionários têm da Oracle, nos empenhamos em melhorar e inovar essa experiência. Nosso objetivo é colocar os melhores talentos nas posições abertas e prepará-los para contribuir da maneira mais rápida e integrada possível.

Conforme mencionado acima, nossa estratégia de transformação concentra-se em pessoas, processos e sistemas, com nossos GPOs simplificando continuamente nossas operações, eliminando intervenções e transferências manuais e automatizando as experiências com o Oracle Cloud HCM.

Aqui está um exemplo de como nosso GPO nos ajudou a simplificar a experiência de recrutamento e a aproveitar o poder da tecnologia Oracle. À medida que nos preparávamos para implementar o Oracle Fusion Cloud Recruiting, parte do Oracle Cloud HCM, eliminamos a necessidade de os candidatos criarem uma conta antes de se inscreverem. Também começamos a usar a IA incorporada na aplicação para recomendar vagas aos candidatos, para que eles pudessem encontrar com mais facilidade as que correspondiam aos seus perfis.

O resultado: Essas mudanças nos ajudaram a reduzir o tempo de recrutamento e a mais que dobrar o número de candidatos para cada vaga aberta.



Além de melhorar a experiência do candidato, também melhoramos a experiência do gerente, reduzindo a quantidade de tempo gasta na experiência do recrutamento até a integração. Por exemplo, simplificamos o processo de abertura de vagas e eliminamos quase 75% das etapas anteriormente exigidas aos gerentes de contratação, poupando-lhes 20.000 horas por ano, coletivamente. Os gerentes agora podem criar uma nova requisição de contratação em quatro etapas simples e criar e enviar uma oferta para aprovação em menos de 10 minutos. Os recursos de IA do Oracle Cloud HCM simplificam ainda mais o processo usando modelagem preditiva para ajudar a identificar gargalos e prever o tempo necessário para submeter uma nova requisição. Isso permite que gerentes e recrutadores planejem e definam expectativas durante o período de contratação.

20.000

**horas poupadas
no processo de
contratação**



Depois que os funcionários são contratados, oferecemos uma experiência automatizada com o Oracle Journeys no Oracle Cloud HCM para apresentar a Oracle aos novos colaboradores e orientá-los em suas tarefas de integração, incluindo preenchimento de documentações, pedido de crachá e escolha de laptop. Essa experiência tem sido fundamental para permitir que nossos novos contratados comecem a contribuir 24 horas após ingressarem na equipe Oracle. Isso não apenas reduziu semanas na experiência de integração, mas também diminuiu o tempo exigido dos gerentes e do RH para ajudar os novos funcionários nos primeiros dias. Na prática, isso significa que os novos contratados, gerentes e membros da equipe de RH são mais produtivos.

Mas não paramos por aí. A equipe de RH da Oracle está usando a IA incorporada no Oracle Cloud HCM para trabalhar de forma mais eficiente. Por exemplo, os recrutadores da Oracle usam o recurso “Candidato Sugerido” para encontrar, classificar e recomendar candidatos e também a função “Candidato Semelhante” para identificar candidatos que compartilham experiência, habilidades e formação para uma função. No futuro, pretendemos incorporar recursos de IA generativa que economizarão ainda mais o tempo dos recrutadores, gerentes de contratação e candidatos e proporcionarão experiências ainda melhores.



PARTE 4

Como aumentamos o desempenho dos funcionários em até 20% e reduzimos o desgaste em até 40%

Depois de contratar e integrar os funcionários, nosso objetivo é maximizar a produtividade e o desempenho. Para tal, aproveitamos o pacote Oracle Fusion Cloud Applications e a visão holística que ele oferece de nossos funcionários para identificar oportunidades em que as melhorias podem gerar um impacto significativo.

Definindo e acompanhando metas de desempenho no Oracle Cloud HCM



Sabemos que quando os gestores usam o Oracle Cloud HCM para revisões anuais e acompanhamento de metas, os funcionários demonstram uma satisfação 10% maior com as discussões sobre carreira e têm duas vezes mais chances de acreditar que seus objetivos profissionais podem ser alcançados na Oracle. Esse aumento é significativo porque os funcionários que acreditam que os seus objetivos de carreira podem ser alcançados têm 60% menos probabilidade de deixar a empresa.

Também sabemos que os membros da equipe de vendas que definem e acompanham metas de desempenho no Oracle Cloud HCM têm uma taxa de cumprimento 20% maior do que aqueles que não o fazem. E quando os funcionários têm metas de desempenho que monitoram e gerenciam regularmente no Oracle Cloud HCM, eles não apenas têm uma taxa de desgaste 40% menor, como também têm uma classificação mais alta ao recomendar a Oracle como um ótimo lugar para trabalhar.

Um outro exemplo: ao observarmos as equipes de vendas que apresentam desempenho superior na Oracle, descobrimos que seus gerentes estavam fazendo algumas coisas que contribuíam para o sucesso de seus times. Isso incluía reuniões individuais com os funcionários semanalmente, ajudando os representantes de vendas a se prepararem para suas próximas ligações e, posteriormente, fornecendo feedback. Essas atividades podem parecer básicas, mas muitas vezes essa conexão entre gestor e funcionário pode perder a prioridade diante de outras demandas. Portanto, usamos esses insights para ajudar a lembrar nossos gerentes a usarem as ferramentas do Oracle Cloud HCM, como Check-Ins e Anytime Feedback, para ajudar a impulsionar o sucesso de todos os envolvidos.

A área de diversidade e inclusão também se beneficia dos insights que a Oracle Cloud traz. Com os dados sobre D&I ao nosso alcance, os líderes empresariais e de RH da Oracle podem ver facilmente onde e como podem fazer mais para promover a diversidade em nossas equipes e iniciativas.

Ao analisar os diversos incentivos para otimizar nossos talentos, a equipe de RH da Oracle também considera como podemos cultivar esses talentos por meio de aprendizado, desenvolvimento de carreira e remuneração.

✓ **Aprendizado**

Como mencionado anteriormente, preparamos os nossos colaboradores para inovação e mudança contínuas, e parte dessa preparação inclui aprendizado. Nosso GPO aproveitou os recursos do Oracle Fusion Cloud Learning para oferecer experiências personalizadas aos funcionários e gerentes da Oracle. Usamos atribuições automatizadas com base em critérios organizacionais para simplificar a conformidade e a execução de iniciativas de aprendizagem. Também fornecemos proativamente aos indivíduos recomendações de cursos que se ajustam à medida que suas funções, interesses e aspirações se expandem e evoluem.

Embora cada linha de negócios da Oracle exija habilidades e treinamento específicos, agora temos um único local — em comparação com os mais de meia dúzia que tínhamos no passado — para explorar e concluir cursos internos e externos. Ter esse lugar central torna mais fácil para o nosso pessoal desenvolver as competências necessárias para ter sucesso. Mesmo em situações de trabalho remotas e híbridas, os funcionários podem permanecer conectados e ajudar uns aos outros, compartilhando os cursos que fizeram e participando de comunidades de aprendizado.

Em resumo: Essa abordagem de aprendizagem guiada nos ajuda a garantir que todos na Oracle, seja um novo funcionário ou gerente, ou alguém mais experiente, tenham o treinamento necessário para maximizar suas contribuições.

O Oracle Learning também reduziu as solicitações de suporte de TI. Por exemplo, observamos uma redução anual de mais de 40% nos tickets de suporte para treinamento de vendas desde a mudança para a plataforma. Nosso próximo passo será aproveitar a IA incorporada para oferecer os cursos mais relevantes a cada funcionário no momento certo, melhorando ainda mais nossa capacidade de aprimorar e requalificar os colaboradores e apoiar o desenvolvimento de suas carreiras.

40%

**menos tíquetes de
suporte relacionados a
treinamentos de vendas
com o Oracle Learning**



✓ **Desenvolvimento de carreira**

Além de equipar os nossos funcionários e gestores com a formação de que necessitam para terem sucesso, também incentivamos e capacitamos os nossos colaboradores para aumentarem o seu impacto e alcançarem as suas aspirações profissionais. Com a solução de desenvolvimento de carreira da Oracle, os funcionários podem entender como suas competências se alinham ao plano de carreira desejado e podem tomar medidas proativas para preencher lacunas de conhecimento, criando um plano com metas viáveis.

Um estudo interno recente mostrou que os funcionários da Oracle com declarações de carreira e preferências de carreira no Oracle Cloud HCM têm uma taxa de promoção 30% maior e uma taxa de movimentações laterais quase 60% maior. Além disso, mais de 30% das vagas abertas na Oracle são preenchidas por funcionários que buscam cargos que lhes permitam aumentar seu impacto e aprimorar novas habilidades.

30%

**das vagas abertas na Oracle são
preenchidas por funcionários
procurando outros cargos**



Também estamos explorando como a solução Dynamic Skills baseada em IA no Oracle Cloud HCM pode ajudar os funcionários a descobrir as habilidades que os ajudarão a desenvolver suas carreiras. E estamos explorando o uso do Opportunity Marketplace no Oracle Talent Management como uma nova abordagem para apoiar a mobilidade de carreira que é diferente da promoção tradicional. O Opportunity Marketplace permite que gerentes e outros compartilhem vagas e trabalhos temporários em um local centralizado. Os funcionários podem então aprender sobre uma diversidade de equipes, funções e projetos em toda a organização. Eles também podem expandir sua rede, aprender novas habilidades e ganhar experiência trabalhando com equipes diferentes, ao mesmo tempo que ajudam gerentes e outros a suprir necessidades de talentos de curto prazo.

✓ Remuneração

Por fim, com a funcionalidade de remuneração do Oracle Cloud HCM, nossa equipe de RH pode ajudar os gerentes a tomar decisões com mais eficiência. À medida que fazem recomendações sobre mérito, promoção e bônus, os gestores têm acesso a dados abrangentes, incluindo histórico e projeções de remuneração total, classificações de talentos, valores de perda de capital e outras informações relevantes. Alertas personalizados podem ser configurados para chamar a atenção para situações específicas que os gestores possam querer abordar, para que no momento - e dentro da aplicação - possam tomar as melhores decisões para cada funcionário individualmente, bem como para a sua equipe mais ampla.



PARTE 5

Os outros benefícios que obtivemos com a Oracle Cloud

Como você pode ver, o Oracle Cloud Applications oferece grandes enormes benefícios para nossa equipe de RH. No entanto, os benefícios de migrar para a Oracle Cloud vão muito além do RH.

Conectamos nossos negócios de ponta a ponta, automatizamos muitos processos operacionais, aumentamos a produtividade dos funcionários e obtivemos uma visão em tempo real de nossos negócios por meio de análises integradas e painéis interativos. Isso nos permitiu planejar e responder com muito mais rapidez às mudanças ao nosso redor, ao mesmo tempo em que proporcionamos melhores experiências aos nossos clientes, funcionários e parceiros.

Por exemplo, com o Oracle Autonomous Database, nossa equipe de TI conseguiu reduzir em 80% o tempo gasto em tarefas administrativas, como gerenciamento de banco de dados. Além disso, à medida que migramos o Oracle Fusion Cloud Applications para a Oracle Cloud Infrastructure, melhoramos o desempenho das aplicações Fusion em 30%, o que significou acesso ainda mais rápido a dados, insights e recomendações.

Oracle Autonomous Database

80%

de redução no tempo que TI gasta em atividades administrativas, como gerenciamento de banco de dados



Mas os benefícios não param por aí. As melhorias no desempenho do sistema se traduziram em benefícios para aqueles que atendemos, à medida que passamos de 99,7% de disponibilidade no nível de serviço para 99,9%, liderando o setor. Isso significa menos tempo de inatividade por ano, o que para uma organização com mais de 160 mil funcionários significa que recuperamos quase 1,5 milhão de horas de produtividade dos funcionários.

Outro exemplo de melhorias na produtividade e no desempenho é que agora a fechamos nossos livros e divulgamos os lucros em menos de 10 dias úteis – quase 60% mais rápido do que a média e mais rápido do que qualquer outra empresa no S&P 500.

Oracle Fusion Cloud ERP e EPM

**Menos
10
dias úteis** para fechar nossos livros e divulgar lucros, mais rápido do que qualquer outra empresa no S&P 500

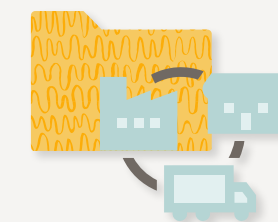


Nas operações de cadeia de suprimentos, estamos reduzindo os ciclos de planejamento – até agora estamos em 70%. Essa melhoria não só acelera ciclos completos de planejamento, mas também nos permite fazer alterações incrementais em questão de horas. Por exemplo, quando a COVID-19 surgiu, conseguimos ajustar rápida e frequentemente os planos de demanda em resposta aos lockdowns globais, às flutuações da procura e às alterações orçamentais, para que pudéssemos ficar à frente das mudanças, mesmo diante da incerteza.

Oracle Fusion Cloud SCM

70%

mais rapidez nos ciclos de planejamento da cadeia de suprimentos



Em vendas e na experiência do cliente, estamos automatizando as transações que concluímos com nossos clientes para que eles possam notar o valor imediatamente. Até agora, mais de 75% das transações dos clientes são totalmente automatizadas.

Estamos extremamente orgulhosos desses resultados, especialmente quando se considera o tamanho e a complexidade da nossa organização. Empregamos mais de 160.000 funcionários e atendemos mais de 400.000 clientes em 175 países.

Devido ao nosso foco em pessoas, processos e sistemas e ao uso de Oracle Cloud Applications e da OCI, estamos alcançando o que alguns diriam ser impossível.

A cada dia que passa, vemos mais e mais benefícios como resultado das inovações geradas pela nossa tecnologia

Também aprendemos bastante em nossa jornada e, claro, cometemos erros ao longo do caminho. Se quiser saber mais sobre os obstáculos que enfrentamos e como os superamos, ou sobre os benefícios que alcançamos e as escolhas que fizemos em cada etapa do caminho, entre em contato. Adoramos compartilhar os segredos da nossa história para que outros possam atingir os mesmos resultados e, com sorte, evitar algumas das armadilhas que enfrentamos.

[Fale com a gente](#)

Copyright © 2023, Oracle e/ou suas afiliadas. Este documento é fornecido apenas para fins informativos e seu conteúdo está sujeito a alteração sem aviso prévio. Este documento não oferece garantias de que seu conteúdo não contém erros, nem está sujeito a quaisquer outras garantias ou condições, expressas oralmente ou implícitas na lei, incluindo garantias implícitas e condições de comerciabilidade ou adequação a uma finalidade específica. A Oracle isenta-se especificamente de qualquer responsabilidade com relação a este documento e nenhuma obrigação contratual é contraída diretamente ou indiretamente por este material. Nenhuma parte deste documento pode ser reproduzida ou transmitida em qualquer formato ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, para qualquer finalidade, sem a nossa permissão prévia por escrito.

Oracle®, Java, MySQL e NetSuite são marcas comerciais registradas da Oracle e/ou suas afiliadas. Outros nomes podem ser marcas registradas de seus respectivos proprietários.