
INDICE

PREFAZIONE, DI MARCELLO MARTINEZ	pag.	11
INTRODUZIONE	»	15
1. SUPPORTARE O AUTOMATIZZARE? INTELLIGENZA ARTIFICIALE E PROCESSI HR	»	29
1. Cos'è l'Intelligenza Artificiale? Tra mito e realtà	»	29
2. L'impatto dell'IA sulla funzione del personale	»	39
2.1. Come l'IA sta rivoluzionando la funzione HR	»	40
2.2. L'intenzionalità dell'IA	»	43
3. IA ed <i>employee experience</i> : l'impatto sul ciclo di vita del lavoratore	»	46
2. RECLUTAMENTO E SELEZIONE POTENZIATI DALL'IA	»	51
1. Le fasi del processo di reclutamento e selezione	»	52
2. Reclutamento basato sull'IA	»	56
2.1. Definizione obiettivi di assunzione	»	56
2.2. Identificazione dei candidati	»	58
2.3. Attrazione dei candidati	»	60
2.4. Preselezione dei candidati	»	63
3. Selezione basata sull'IA	»	69
3.1. Valutazione dei candidati	»	69
3.2. Selezione dei candidati	»	74
3. MIGLIORARE L'ONBOARDING ATTRAVERSO L'IA	»	81
1. Le fasi del processo di onboarding supportato da IA	»	84
2. Accogliere	»	86
2.1. Utilizzo di analisi predittive per personalizzare l'esperienza di onboarding	»	86

2.2. Analisi predittive per ottimizzare il processo di onboarding	pag.	89
3. Informare	»	90
3.1. Chatbot per l'onboarding	»	90
3.2. Costruire contenuti formativi per l'onboarding con l'IA generativa	»	93
3.3. Onboarding attraverso la Realtà Virtuale e <i>digital twin</i>	»	95
4. Guidare	»	98
4.1. <i>Matching</i> tra <i>buddy</i> e neoassunto ottimizzato dall'IA	»	98
4.2. Feedback supportato da IA	»	99
4. FORMAZIONE E SVILUPPO BASATI SULL'IA	»	105
1. Le fasi del processo di formazione e sviluppo	»	109
2. Analisi dei fabbisogni formativi	»	113
2.1. Algoritmi predittivi per l'analisi dei fabbisogni formativi	»	114
2.2. Mappatura delle competenze tramite l'IA	»	119
3. Progettazione formativa	»	120
3.1. Scrivere obiettivi formativi con l'IA generativa	»	121
3.2. Metodologie formative relazionali con chatbot e agenti conversazionali	»	124
4. Erogazione della formazione	»	126
4.1. Personalizzazione e <i>gamification</i> potenziate dall'IA	»	126
4.2. Apprendimento immersivo: realtà aumentata e virtuale	»	128
5. Valutazione dell'efficacia della formazione	»	131
5.1. Automazione monitoraggio efficacia della formazione	»	131
5.2. Creare prove di valutazione attraverso IA generativa	»	133
5. OTTIMIZZARE LA GESTIONE DELLA PERFORMANCE CON L'IA	»	137
1. Le fasi del processo di performance management	»	140
2. Pianificazione della performance	»	144
2.1. Definizione dei criteri di performance tramite analisi predittive	»	144
2.2. Redazione degli obiettivi con l'IA generativa	»	146
3. Misurazione della performance	»	148
3.1. Raccolta e analisi automatizzata dei dati di performance	»	149
3.2. Mitigazione dei bias nella misurazione della performance con l'IA	»	154
4. Scrivere la valutazione e fornire il feedback	»	158
4.1. Utilizzo dell'IA generativa per la redazione dei feedback	»	158
4.2. Impiego di chatbot per fornire feedback in tempo reale	»	161
5. Raccomandazioni e sviluppo	»	163
5.1. Ottimizzazione della strategia retributiva tramite algoritmi di machine learning	»	163
5.2. Piani di sviluppo personalizzati grazie all'IA	»	167

6. PREVENIRE E GESTIRE IL TURNOVER CON L'IA	pag. 173
1. Applicazioni di IA per le fasi di retention e uscita	» 177
2. Gli strumenti di IA per la retention	» 179
2.1. Machine learning per prevedere il turnover	» 179
2.2. Algoritmi di analisi predittiva dell'engagement	» 181
2.3. Piattaforme di engagement basate su IA	» 183
2.4. <i>Dashboard</i> che supportano i leader per l'engagement	» 186
3. Gli strumenti di IA per l'uscita	» 189
3.1. <i>Exit interview</i> automatizzate	» 189
3.2. <i>Natural Language Processing (NLP)</i> per l'analisi delle <i>exit interview</i>	» 190
CONCLUSIONI	» 199
POSTFAZIONE, DI LUCA SOLARI	» 203
BIBLIOGRAFIA	» 205