

فيصل بوزبر مؤسس شركة TalentScript أدركت أنني إذا لم أكن أخفق فأنا لا أبتكر

أجرت المصارف حواراً مع فيصل بوزبر، وهو أحد رواد الأعمال الكويتيين من ذوي الخبرات العملية، وهو صاحب سجل حافل بالإنجازات في مجالي التمويل والابتعاات، ومصدر إلهام في مجال تقنية المعلومات المتخصصة في الموارد البشرية. اشتهر بتأسيسه لشركة TalentScript، أول شركة ناشئة في مجال الذكاء الاصطناعي في الكويت، وتمتد خبرة فيصل على مدار عقد من الزمان، وتركز على إدخال الحوسبة المعرفية وتقنيات تعلم الآلات إلى مجال الموارد البشرية.

بدأ فيصل مساره المهني في شركة Delta Consulting, LLC، حيث نجح في إعداد وتطوير عروض تقنية ومالية لإنشاء علاقات بين شركة Delta والعديد من هيئات القطاع العام. وبنقله إلى القطاع العام، دخل فعلياً في مرحلة النضج المهني كمستشار استراتيجي في وزارة الخارجية. ومنذ ذلك الحين، بدأ قيادة شركة TalentScript التي خلقت النواة الأساسية لتشغيل المقابلات آلياً في الكويت.

يبحث فيصل دائماً عن تحديه التالي كمستشارٍ لشباب رجال الأعمال، وداعم ممول لهم بمبلغ مليون دولار، وكمالك شريك في خوارزمية متخصصة في مجال الموارد البشرية، في طريقها لنيل براءة اختراع.

هل لك أن تحدثنا عن مشروعك؟

إذا كانوا مؤهلين أو غير مؤهلين للوظيفة بصورة فورية. علاوة على هذا، فقد خفضنا بشكل كبير من تدفق السير الذاتية ولا نُقدم لأصحاب العمل سوى أفضل 5 مرشحين لأي فرصة عمل. وبغض النظر عن عدد طلبات التقديم للوظيفة، سيحصل أصحاب العمل على تقرير الملاءمة للوظيفة مكون من صفحة واحدة لكل مرشح ويشتمل على مجموعة من الآراء المتوقعة. ومن بين المزايا الأخرى الجدولة الذاتية ومشاركة المرشح والتسويق لأصحاب العمل وغير ذلك الكثير. إننا نطور الطريقة التي توظف بها الشركات.

حدثنا عن الأفكار المضيئة التي ترجمتها إلى واقع وإنجاز؟

الفكرة التي جاءت إلى ذهني حقاً ولكنها لم تصل إلى نتيجة

TalentScript هي شركة جديدة متخصصة في مجال الذكاء الاصطناعي ويمولها الصندوق الوطني الكويتي وتعمل لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ينصبّ تركيزنا على سوق الموارد البشرية، وخاصة الأمور المتعلقة بالتوظيف في المقام الأول. منتجنا الأساسي هو AIVA، وهو روبوت محاور للتوظيف يعمل بالذكاء الاصطناعي ويستخدم تقنيات معالجة اللغة الطبيعية والتعلم الآلي من أجل أتمتة عملية التوظيف. يُجري AIVA المقابلات مع جميع المتقدمين ويقضي على الحاجة إلى التقديم إلى الوظيفة باستخدام سيرة ذاتية. فبدلاً من ذلك، يعمل على الربط بين مجموعات مهارات المرشحين للوظيفة واللحة المختصرة عن الوظيفة ويستطيع المرشحون معرفة ما



ثمرة كانت عبارة عن تطبيق للجوال أردت إنشائه، وهو "Oppsy".
ينتشر تطبيق واتساب في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي، ومع ذلك، فقد كان في فترة سابقة يفتقر إلى القدرة على حذف الصور والرسائل المرسله. فالمستلم يتحكم كلياً فيما يرسله المرسل. وقد كان ذلك الأمر يسبب مشكلة لدى الكثيرين. ولذلك توصلت في عام 2014 إلى فكرة إنشاء تطبيق مراسلة فورية يمكنه حذف الرسائل و/ أو الصور المرسله عند المستلمين وأردت أن أطلق عليه اسم "Oppsy" (وهو اسم مشتق من القيام بشيء خطأ مثل إرسال رسالة أو صورة). فإذا كان قد حقق نجاحاً في السوق، فكانت الخطة هي أن يكون التطبيق عبارة عن خدمة إضافية في تطبيق واتساب. ولكن للأسف كنت مشغولاً جداً بعمل آخر ولم يكن لدي الوقت الكافي لإنشاء هذا التطبيق. نستطيع الآن معرفة أهمية هذه الميزة نظراً لأن جميع تطبيقات المراسلة الفورية تقريباً قامت بدمجها. إلا أنني حتى يومنا هذا أعتقد فعلاً بأن نهج TalentScript الحالي هو أحد أفكاره النيرة. فمن خطر بباله من قبل بأن تُجرى مقابلته من خلال روبوت؟

ما هو الشيء الذي كان يجعلك تتردد في دخولك إلى عالم الأعمال؟

لا أحد في الواقع. لقد بدأت المغامرة في عالم الأعمال منذ اليوم الأول في الجامعة. أعتقد أن ما أثار ذلك الأمر بداخلي هو محاضرة علم الاقتصاد، حيث كنت أحاول فهم الطلب والعرض. فقد لاحظت كيف كانت الشركات تجني المال وتملكني الفضول بشأن كيف يمكنني أن أفعل نفس الشيء. وراودني هذا التدفق من الأفكار حول كيفية بدء عمل تجاري وماذا أبيع. بعض الأفكار كانت عبثية. ولكن البعض الآخر (والذي اكتشفته لاحقاً) كان رائعاً؛ فقد

كان واضحاً من خلال تطبيقه الحالي مثل تطبيقات المراسلة الفورية والخدمات الرقمية وأتمتة العمليات.

من خلال خبرتك في عالم رواد الأعمال الحرة. هل هناك أي جدال حول النجاح الذي أثر عليك تأثيراً إيجابياً؟

نعم، بالطبع. فأنا شديد الإعجاب بسيمون سينك. فقد قام في كتابه بعنوان "Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action" (البداية هي لماذا: كيف يُلهم القادة الرائعون الجميع على التحرك)، بمشاركة وجهة نظره حول سبب وكيفية بيع منتجك وكيفية توضيح «قصة» ببساطة. فهو يقول: «الناس لا تشتري ما تقوم به، وإنما تشتري سبب قيامك به». ولقد طبقت مفهومه في TalentScript وعملت بشكل هائل مع عملائنا وموظفينا.

كيف قمت بتوظيف هذه المقولة في عملك؟

تمثلت إحدى النتائج العديدة لهذه العبارة في الرجوع خطوة إلى الوراء واستخدام «لماذا» من أجل التفكير في عملي الخاص. لماذا يجب على العميل استخدام منتجنا/خدماتنا؟ لماذا عليهم الدفع لنا؟ لماذا نحن في السوق؟ ببساطة، دمج «لماذا» في نسختنا التسويقية. فقد أنشأ هذا رابطاً وثيقاً جداً مع عملائنا، ومنحننا الشعور والقدرة على فهم احتياجاتهم ومشكلاتهم. فما وجده سينك هو أن معظم الشركات تُجري تسويقها بالعكس. فهم يبدؤون بـ «ماذا» ثم ينتقلون إلى «كيف». ويُهمل معظم هذه الشركات حتى ذكر «لماذا». وما يؤثر القلق أكثر هو أن العديد منها لا يعرف حتى لماذا يقومون بما يقومون به!

لكل مبادر قصة نجاح وإخفاق. فما أهم الإخفاقات التي مرتت بها؟

بدأت TalentScript كشركة استشارات بيانات موارد بشرية. عند الرجوع إلى عام 2016، كانت تحليلات الموارد البشرية، ولا تزال، تهيمن على عالم التحليلات التنبؤية. فقد أرادت جميع الشركات الغربية الاستفادة من قوة تحليلات الموارد البشرية. حتى أن الناس ربطت نجاح شركات كبيرة، مثل جوجل وأبل وأمازون، بتحليلات الموارد البشرية (تحليلات الأشخاص في الغرب). ومن ثم فكرت لماذا لا تتبع هذا النهج في دول مجلس التعاون الخليجي كذلك. فأنشأت TalentScript لهدف واحد يتمثل في تقديم تحليلات الموارد البشرية للقطاع الخاص.

وبالتالي فإننا نعتد على البيانات لإنشاء آراء تنبؤية، مثلنا مثل شركة استشارات بيانات عادية. وللأسف اكتشفنا لاحقاً أن بيانات الموارد البشرية نادرة، ليس في الكويت فقط، بل في منطقة الشرق الأوسط مما تسبب في فشلنا من البداية. وحتى بعد تأكدنا من وجود البيانات، لم نأخذ في الاعتبار جودتها. قد تمتلك الشركات وفرة من بيانات الموارد البشرية، إلا أن الجودة كانت سيئة. فلجودة البيانات الغلبة على كميتها، وكانت آراؤنا دائماً إما خاطئة أو غير دقيقة. ومن ثم تحتم علينا أن نسلك مساراً مختلفاً ونجعله محورياً لنا. وما تعلمته هو أنه لا يوجد سوقان متشابهان.

هل لك أن تعطينا فكرة عن موقف استتعت فيه توظيف الدروس المستفادة من تجاربك في عالم المبادرين؟

قبل إنشاء TalentScript، عملت مستشاراً لدى العديد من رواد الأعمال؛ في مجال ابتكار المنتجات والتنمية بشكل أساسي. بداية من المواقع الإلكترونية وتطبيقات التجارة الإلكترونية البسيطة وحتى المطاعم والمقاهي المتخصصة ووصولاً إلى الشركات الناشئة لتجميع البيانات المتطورة. وقد ساعدني هذا في اكتساب خبرتي في كيفية إدارة شركة ناشئة. ومع ذلك، فإن تشغيل شركة ناشئة متخصصة في الذكاء الاصطناعي هو أمر مختلف تماماً. لقد اخترت إلقاء محاضرات على الموظفين الجدد كطلاب في عملية الإعداد لدينا حول الكيفية التي «ينبغي» أن تعمل بها شركة ناشئة متخصصة في الذكاء الاصطناعي والأسباب الكامنة وراء القرارات التي اتخذتها للمضي قدماً. تعلمت لاحقاً أن هذه المحاضرات نفسها بحاجة إلى شركات أخرى، سواء كانت صغيرة أو كبيرة. ولهذا غالباً ما أساعد الشركات الأخرى في تحقيق أهدافها في هذا الصدد.

ما أهم الدروس المستفادة بشكل عام من دخولك عالم الأعمال؟

إن إنشاء شركة جديدة ليس بالأمر اليسير أبداً، وخصوصاً شركة مثل TalentScript. فالبعض لا يعرف ما هو الذكاء الاصطناعي وما إذا كان موجوداً بالفعل. لقد واجهت الكثير من العقبات المختلفة، خارجياً وداخلياً. إلا أنني أدركت أنني إذا لم أكن أخفق، فأنا لا أبتكر. علاوة على هذا، قبول الفشل كفرصة للتعلم والاستباق حتى لا يتكرر الخطأ نفسه.

هناك لحظات مهمة يمر بها المبادر في عالم الاعمال، ما هي اللحظة التي شعرت فيها بالفخر؟

هو معرفة أن لدي فكرة لا يستطيع أحد تنفيذها أو لم يرغب

علاقات أقوى مع العملاء والموظفين على المدى الطويل. وهذا يُعتبر جزءاً من التسويق من عدة جوانب. وفي نهاية المطاف، الموظفون الراضون يجلبون لك الأموال.

أذكر لنا أسم أحد المواقع التي تفضلها في الحصول على المعلومات؟

لينكد إن وميديام. أقرأ باستمرار المدونات المتعلقة بالتطورات في السوق والتحديثات حول المنافسين لي.

ما هو الكتاب الوحيد الذي توصي بقراءته؟

أحد الكتب التي يجب على كل شركات التقنية الناشئة قراءته لإنشاء منتج تقني مدهش هو كتاب "The Lean Product Playbook" (دليل المنتج الصغير) من تأليف دان أولسن. سواء كانت لديك فكرة أو تدير حالياً شركة ناشئة، يلخص هذا الكتاب عدداً كبيراً من أطر العمل ودراسات الحالة والمنهجيات والأدلة خطوة بخطوة لوضعك على المسار الصحيح نحو تحقيق النجاح في تطوير المنتجات وإدارة المنتجات.

هل تستطيع أن تذكر لنا أحد التطبيقات التي استفدت منها بشكل كبير؟

أحد التطبيقات الخاصة التي أستخدمها باستمرار بشكل يومي هو تطبيق "Todoist". فنظراً لانهماكي دائماً في المهام الخارجية والداخلية المختلفة، بداية من عملي كرئيس تنفيذي وحتى المهام الإدارية العامة، كنت بحاجة إلى شيء لتنظيم يومي وأولوياتي. ينظم Todoist جميع مهامتي ويجعلني قادراً على التحكم في أوقات يومي.

تخيل إذا جاءك مستثمر بمبلغ 500 ألف دينار لإطلاق فكرة أو مشروع ما هي أول خطوة تقوم بها؟

هو أول من يعرف لماذا اختار الاستثمار في أنا بدلاً من أي شخص آخر. ثانياً، لفهم ما هي القيمة التي يُقدمها شخص أو مأت إليه أو حلته من منظور استراتيجي. وأخيراً، لفهم الأهداف الرئيسية والنتائج الأساسية فيما يتعلق بالاستثمار.

كيف يمكن للجمهور التواصل معك بصورة دائمة؟

يمكنك التواصل معي من خلال faisal@talentscript.com. فسواء كان التواصل متعلق بأمر تجاري أو استشارة أو لمجرد إجراء محادثة، فإنه من دواعي سروري التحدث إليك.

أحد في إنشائها. وعلى الرغم من معارضة الجميع لنهجي، كنت لا أزال مصراً على اتخاذ إجراء. فقد كنت أعرف بأنه يوجد الكثير من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف إلا أنهم غير قادرين على الحصول على أي عمل بسبب التحيز الثقافي والاختلافات الإدارية التي تؤثر على أساليب التوظيف،

يدخل الكثيرون في دوامة المشاعر السلبية والإيجابية. فما نصيحتك للمحافظة على التوازن والتركيز؟

تظهر المشاعر السلبية بسبب نقص أداء و/أو إنتاجية الشركة أو ربما بسبب عوامل خارجية مثل المسائل العائلية/الشخصية ومصائب الحياة. ومن ثم عرفت بأن الفشل موجود دائماً. قد يتلاشى ولكن لن يختفي أبداً. نصيحتي هي معرفة منبع هذا الشعور السلبي والتأكد من التحلي بالاستباقية في حال إعادة إطلاقه. أما الشعور الإيجابي فحرب به وشاركه مع فريقك والأشخاص المقربين إليك. وتعرّف كذلك على منبع هذا الشعور الإيجابي وكن استباقياً حتى تُحقق تعزيزاً لوضعك.

ما هي المشاريع التي على وشك إطلاقها والتي تجعلك مشغول ومستمتع في الوقت الراهن؟

ينصبّ تركيزي الرئيسي الآن على العمل على AIVA. يكمن جوهر خوارزمية التعلم الآلي في التغذية بمزيد من البيانات لتحسين الدقة والإنتاجية.

ما هي أفضل نصيحة حصلت عليها؟

ابدأ صغيراً. اجعل أفكارك كبيرة. تحرك بسرعة

هل تستطيع أن تشاركنا بأحد العادات التي ساهمت في نجاحك؟

أفكر دائماً بشكل استباقي؛ حيث أبدأ وأنا آخذاً النهاية في اعتياري، وبدائتي هي جعل الموظفين لهم الأولوية. أجعل الأولوية لرضاء الموظف، وليس العملاء. فالموظفون الراضون أكثر سعادة، والعملاء يريدون الشراء من أشخاص أكثر سعادة. كما أنهم يتسمون بالاجتهاد، فالموظف الذي لا يمتلك سوى مهارات خدمة عملاء متوسطة ويبرع في إنجاز مهمته سيجعل العملاء أكثر سعادة، حيث سيجدون أنهم أكثر قدرة على الحصول على احتياجاتهم. وأخيراً، تقل احتمالية مغادرة الموظفين الراضين مما يؤدي إلى إنشاء