



النادي السعودي
لرأس المال البشري
SAUDI HUMAN
CAPITAL CLUB

تطبيقات تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

20 مايو 2025م

الضيف: د / مجدل القحطاني

المحاور

- نبذة عن الضيف
- مقدمة عامة في تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي
- أهمية البيانات في الموارد البشري
- أبرز تطبيقات تحليل البيانات
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية
- أدوات وتقنيات مستخدمة
- دراسات حالة (3 أمثلة من شركات عالمية)
- تحديات وفرص التحول الرقمي
- خطوات عملية للبدء

عن الضيف

- حاصل على درجة الدكتوراه في الهندسة الصناعية والنظم ودرجتي ماجستير في مجالي الجودة والاحصاء من جامعة روتجرز بالولايات المتحدة الأمريكية
- أستاذ مساعد في قسم الهندسة الصناعية ونائب لرئيس وحدة الابتكار في العلوم في جامعة الملك سعود
- عضو مجلس إدارة في الجمعية السعودية للبيانات
- مستشاراً متعاون في مركز ريادة الأعمال التابع لوزارة الاتصالات وتقنية المعلومات وأيضاً في مركز ذكاء التابع لهيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة
- تم الإشراف على عدة مشاريع قائمة على البيانات والذكاء الاصطناعي في القطاعين الخاص والحكومي في تطبيقات في مجالات التعليم والتصنيع والنقل والطاقة والرعاية الصحية.
- مدرب محترف في علم البيانات والذكاء الاصطناعي والتعاون مع عدة مؤسسات الأكاديمية داخل وخارج المملكة.
- نشر أوراق بحثية مختلفة في مجلات علمية محكمة في الهندسة وعلوم الحاسب
- المشاركة في أوراق علمية وورش عمل في مؤتمرات محلية ودولية



د. مجدل القحطاني



Mejdal Alqahtani



Dr_Mejdal

أهداف الفعالية

- إبراز أهمية البيانات في اتخاذ قرارات الموارد البشرية.
- استعراض أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التوظيف، التقييم، وتطوير الموظفين.
- التعرف على أدوات تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي المستخدمة عالمياً.
- عرض دراسات حالة من شركات عالمية توضح التأثير الإيجابي لاستخدام هذه التقنيات.

الجزء الأول: المفاهيم الأساسية

ماهي البيانات

البيانات هي مجموعة من الحروف، أو الكلمات، أو الأرقام، أو الرموز، أو الصور.

مثال على ذلك: بيانات الموظفين (الأسماء - الأرقام الوظيفية - الصور) وينتج عن هذه البيانات بعد المعالجة ما يطلق عليه مصطلح معلومات.



دورة حياة البيانات



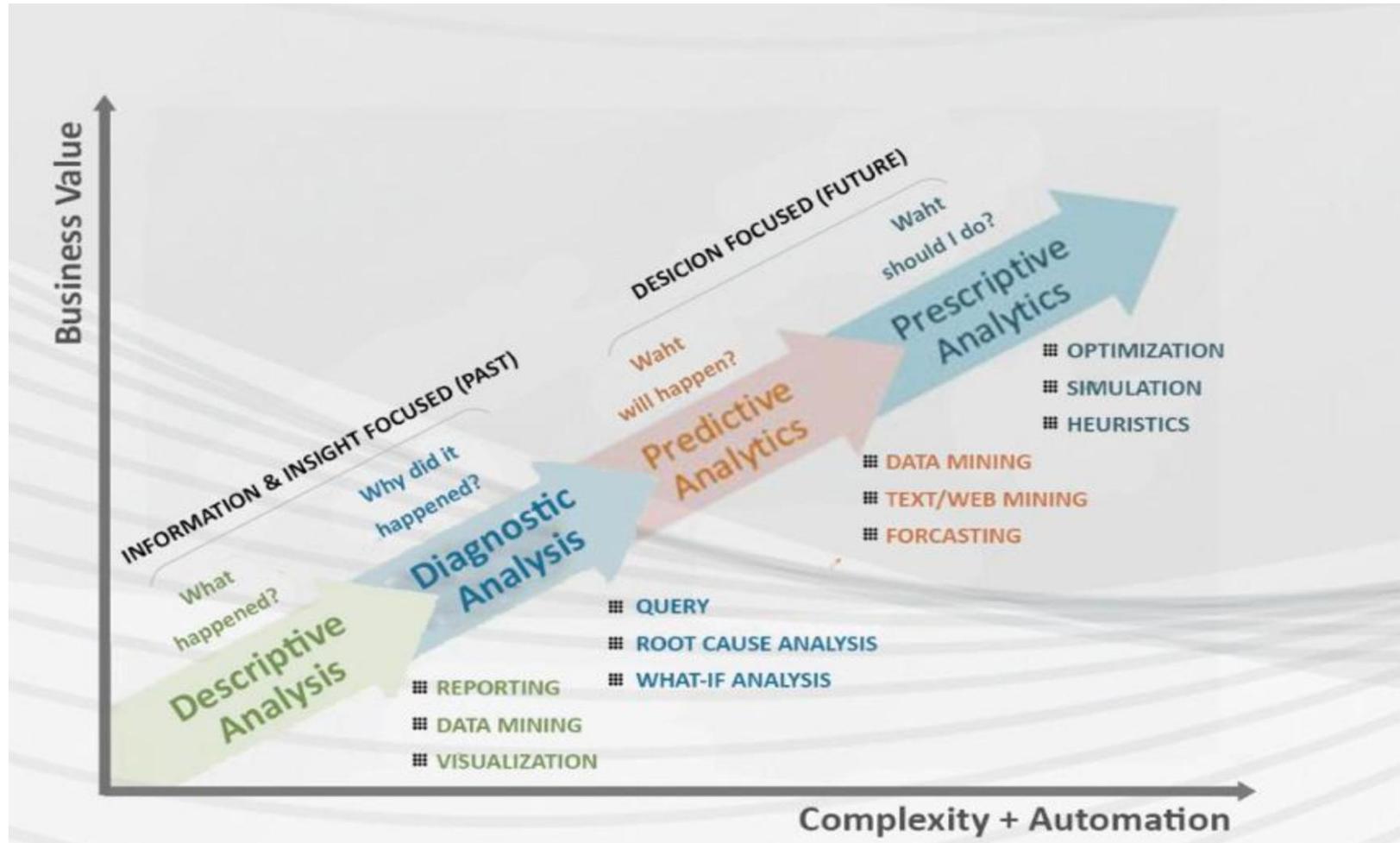
- يجب التعامل مع البيانات بشكل صحيح في جميع مراحل دورة حياة البيانات
- استخدام البيانات يتضمن حالتين: مشاركتها أو تحليلها



تحليل البيانات

- هو عملية منهجية لفحص وتنظيف وتحويل ونمذجة البيانات بهدف:
- استخراج معلومات مفيدة
 - دعم اتخاذ القرار
 - واكتشاف أنماط علاقات ذات مغزى داخل البيانات

أنواع تحليل البيانات



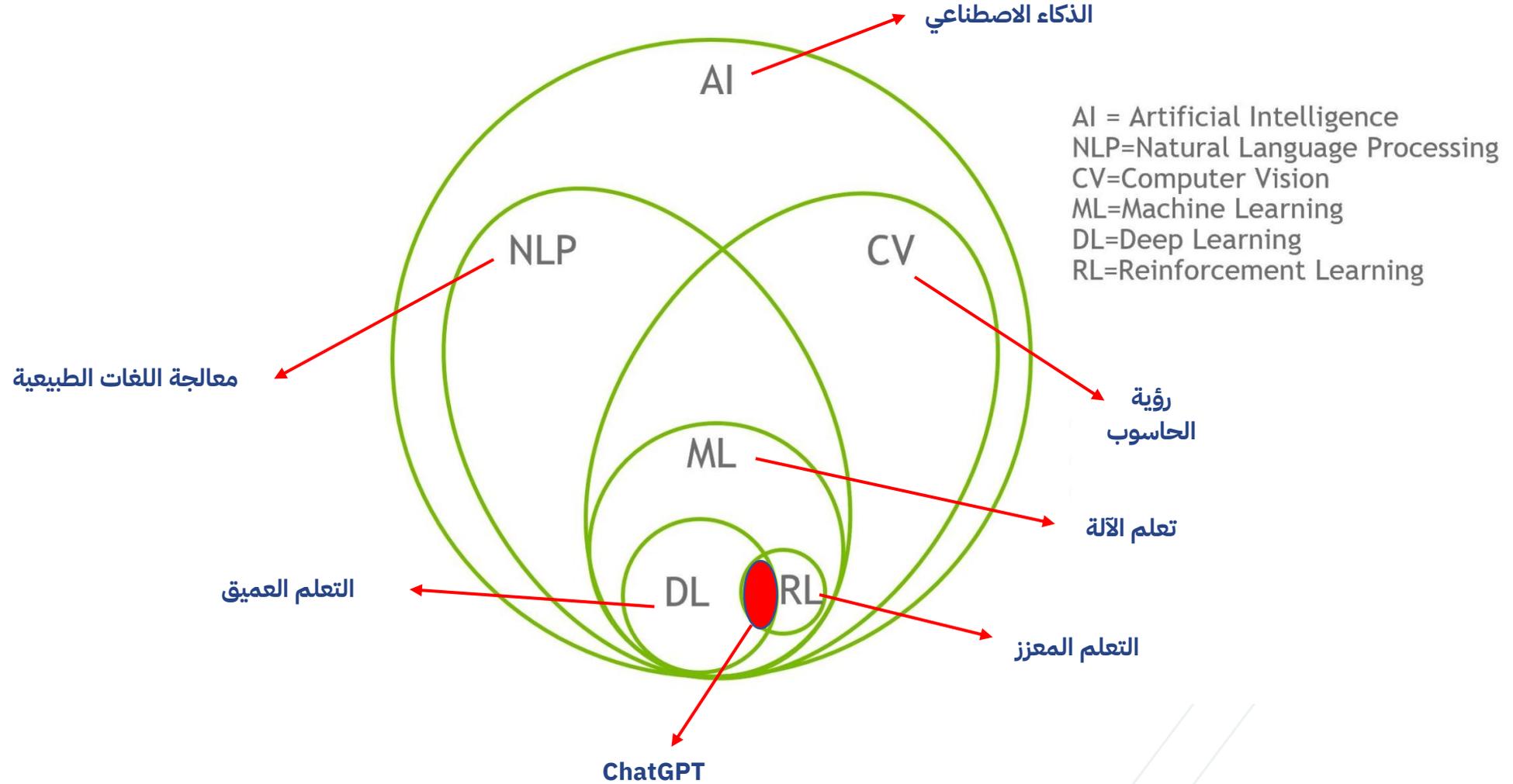
الذكاء الاصطناعي

هو قدرة الآلة (الكمبيوتر أو البرنامج أو المنصة) على محاكاة البشر في القدرة على التعلم من البيانات السابقة (الخبرات السابقة) لأجل تنفيذ مهمة معينة أو اتخاذ قرار.

يمر الذكاء الاصطناعي بأربع مراحل:

- الإحساس Sense
- التعلّم Learn
- الإدراك Understand
- القرار Decide

أنواع خوارزميات الذكاء الاصطناعي



الفرق بين الذكاء الاصطناعي التوليدي والتقليدي

| الذكاء الاصطناعي التوليدي | الذكاء الاصطناعي التقليدي | |
|--|--|-------------|
| يركز على إنشاء محتوى جديد ومبتكر يحاكي الإبداع البشري. يستخدم لتوليد محتوى جديد كالنصوص، الصور، الفيديوهات، والموسيقى. | يركز على محاكاة القدرات العقلية البشرية مثل التعلم، الاستنتاج، واتخاذ القرارات. يستخدم بشكل أساسي لأتمتة المهام وتحليل البيانات. | التعريف |
| يستخدم في تطبيقات تتطلب إبداعاً، مثل توليد الفن الرقمي، كتابة النصوص الإبداعية، وتوليد الموسيقى | يستخدم في التنبؤات، التصنيف، تحليل البيانات، والمهام التي تتطلب استجابات محددة ومنطقية. | الاستخدامات |
| يعتمد على خوارزميات التعلم العميق | يعتمد على خوارزميات التعلم الآلي والعميق وقواعد البيانات | المنهجية |
| يواجه تحديات أخلاقية متعلقة بالمصادقية والحقوق الفكرية، وكذلك تحديات في الحفاظ على جودة ومصادقية المحتوى المتولد. | يواجه تحديات مثل القدرة المحدودة على التعامل مع المهام المعقدة والتفاعلات البشرية | التحديات |

الجزء الثاني: تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

أهمية البيانات في الموارد البشرية

- فهم الاتجاهات العامة مثل معدل الدوران والرضا الوظيفي.
- تحسين جودة التوظيف بناءً على تحليلات سابقة.
- تخصيص مسارات التطوير والتدريب بناءً على البيانات.
- التنبؤ بالمخاطر والاحتياجات المستقبلية.

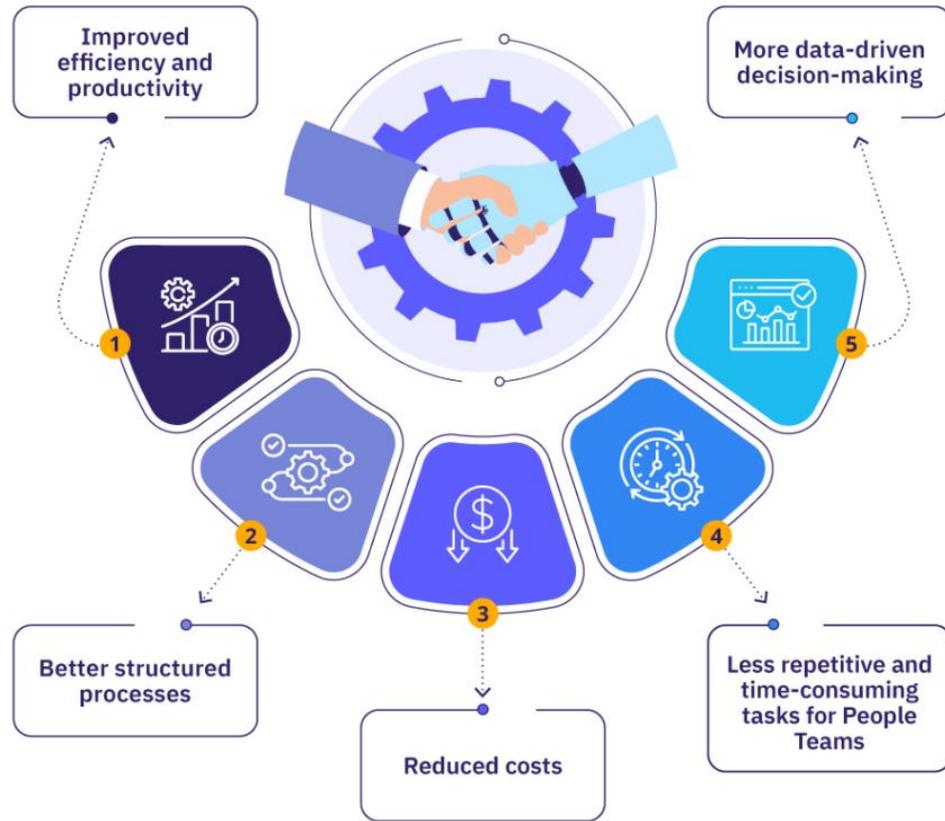


تطبيقات تحليل البيانات في الموارد البشرية



- تحليل معدل الدوران: لماذا يغادر الموظفون؟ من أكثر عرضة للاستقالة؟
- تحليل الأداء: ربط الأداء بالنتائج والخصائص الفردية.
- تحليل التكاليف: تكلفة التوظيف، التدريب، وتكاليف الخروج.
- تحليل الرضا الوظيفي: استخدام الاستطلاعات وتحليل الردود

Benefits of AI in HR

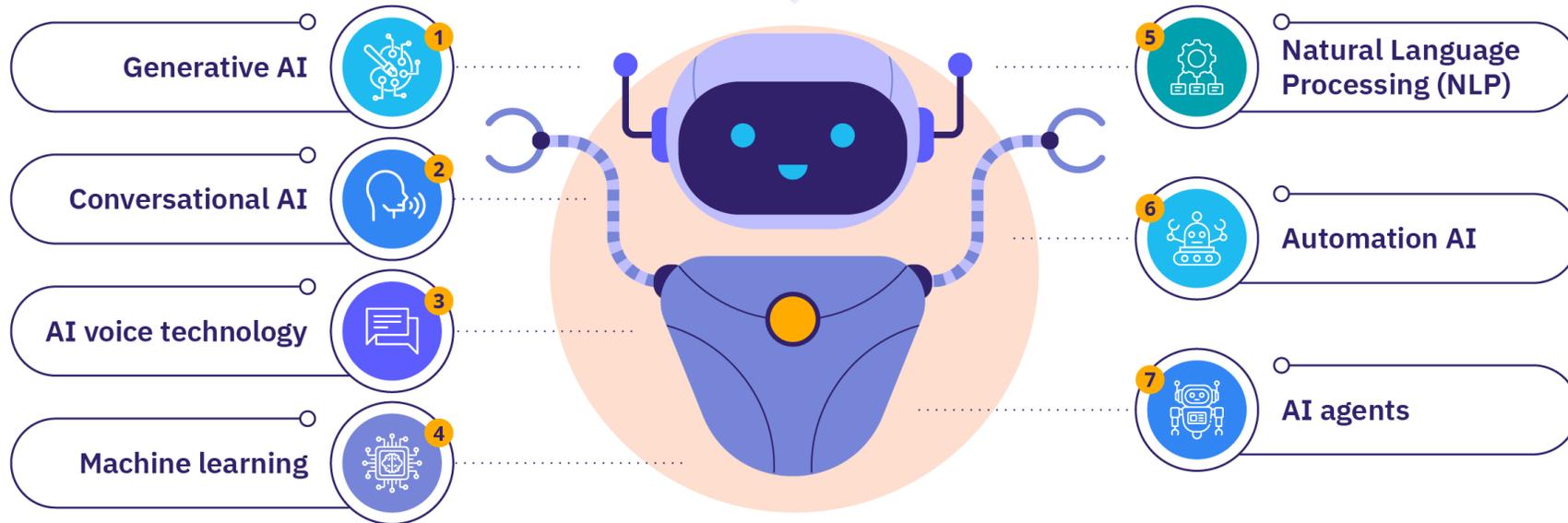


فوائد الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

أنواع الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

Types of AI in HR

AI is a broad term that covers multiple technologies, each with its own role in transforming HR. From generating content to automating tasks and analyzing data, different types of AI help HR teams work more efficiently and make better decisions.



تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

AI Trends in HR

1

Applicant Tracking
Systems
(ATS)



2

Human Resource
Management
Systems
(HRMS)



3

Pre-Employment
Testing Software



4

Chatbots



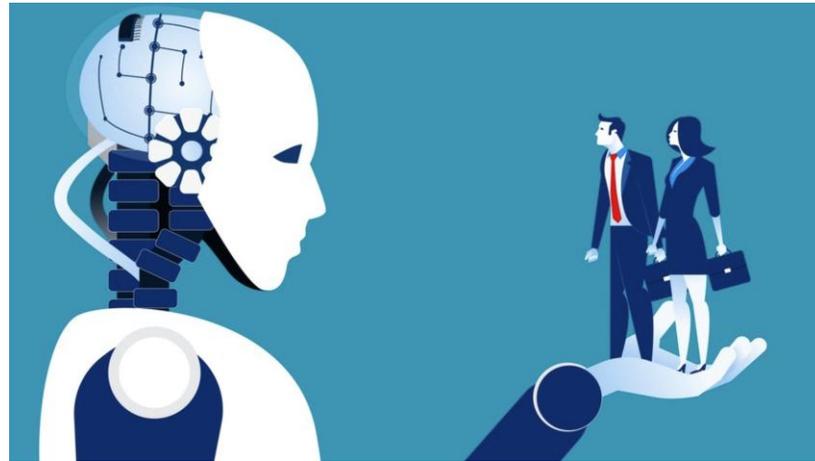
تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية



- التوظيف الذكي: خوارزميات لمطابقة السير الذاتية بالوظائف.
- تقييم المرشحين عبر الفيديو باستخدام تحليل المشاعر والتعبير.
- مساعدات افتراضية للإجابة على استفسارات الموظفين.
- أتمتة إدارة الأداء والتوصيات التلقائية للتطوير.

أدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

| الأداة | الوصف | الوظيفة |
|-------------------------------------|--|-----------------|
| ChatGPT Power BI – Tableau – Excel- | تحليلات بصرية لبيانات الأداء والتوظيف | التحليل البياني |
| HireVue – Pymetrics – Eightfold.ai | ذكاء اصطناعي لتحليل المقابلات والسير الذاتية | التوظيف الذكي |
| Qualtrics – CultureAmp – Glint | قياس رضا الموظف وتحليل استبيانات | تحليل المشاعر |
| Paradox – Mya | روبوتات للمحادثة مع المرشحين والموظفين | الدرشة الذكية |



كيف يمكن كتابة الأوامر Prompt Engineering

Act as a [ROLE]

1. Analyst
2. Teacher
3. Marketer
4. Advertiser
5. Mindset Coach
6. Therapist
7. Journalist
8. Inventor
9. Lawyer
10. Ghostwriter
11. Website Designer
12. Best Selling Author
13. Chief Financial Officer
14. Expert Copywriter
15. Prompt Engineer
16. Accountant
17. Project Manager
18. Sports Coach
19. Financial Analyst
20. Full Stack Developer
21. Linux Terminal
22. "Position" Interviewer
23. Excel Sheet
24. Plagiarism Checker
25. Relationship Coach
26. Recruiter
27. JavaScript Console

Create a [TASK]

1. Headline
2. Article
3. Essay
4. Book Outline
5. Email Sequence
6. Social Media Post
7. Product Description
8. Cover Letter
9. Blog Post
10. SEO Keywords
11. Summary
12. Video Script
13. Recipe
14. Sales Copy
15. Analysis
16. Ad Copy
17. Web Page

Show as [FORMAT]

1. A Table
2. A List
3. Summary
4. HTML
5. Code
6. Spreadsheet
7. Graphs
8. CSV file
9. Plain Text file
10. JSON
11. Rich Text
12. PDF
13. XML
14. Markdown
15. Gantt Chart
16. Word Cloud
17. Emojis
18. An Analogy
19. Bullet Points

Set restrictions

1. Use poetic language
2. Adopt a formal tone
3. Write short sentences
4. Code only in HTML/CSS
5. Use Shakespearian style
6. Write using basic English
7. Use only scientific sources
8. Add pop culture references

مثال: تصميم خطة توظيف

Get better output by structuring your prompts:

01

Objective



Create a hiring plan...

02

Context



...to staff a new HR department of 5 in a U.S. based startup with a \$200,000 budget...

03

Format



...using bullet points with salaries per role.

Tone words

01 | Formal

Proper grammar, complete sentences, no slang.

02 | Informal

Colloquial language, shorthand, emojis.

03 | Professional

Industry-specific language, technical vocabulary.

04 | Friendly

Positive, supportive, upbeat language.

05 | Serious

Neutral, straightforward, somber.

06 | Sarcastic

Irony, humorous, expressive.

07 | Poetic

Metaphorical, figurative, artistic.

08 | Academic

Scholarly, evidence-based, rigorous.

09 | Narrative

Storytelling, descriptive, immersive.

الجزء الثالث: دراسة حالات في عالمنا اليوم

دراسة حالة (1): شركة Unilever

التحدي:

عمليات توظيف طويلة مع آلاف المتقدمين سنويًا.

الحل:

استخدام منصة HireVue لتقييم المرشحين بالفيديو باستخدام تحليل الصوت ولغة الجسد.

النتيجة:

- ✓ تقليص مدة التوظيف من أسابيع إلى أيام.
- ✓ توفير أكثر من 100,000 ساعة عمل لفريق الموارد البشرية.
- ✓ زيادة تنوع المتقدمين بسبب إزالة التحيز البشري.

دراسة حالة (2): شركة IBM

التحدي:

ارتفاع معدل دوران الموظفين في بعض الفرق.

الحل:

تطوير خوارزمية تنبؤية باستخدام تعلم الآلة للتنبؤ بالاستقالات قبل حدوثها باستخدام أدوات ذكاء صناعي داخلية تعتمد على Watson AI

النتيجة:

- ✓ تنبؤ دقيق بنسبة تزيد عن 90%.
- ✓ وفّرت الشركة أكثر من 300 مليون دولار عبر التدخل المبكر للاحتفاظ بالمواهب.

دراسة حالة (3): شركة Hilton Hotels

التحدي:

صعوبة في التوظيف السريع لمواقع كثيرة ومتنوعة.

الحل:

تطبيق نظام Olivia chatbot من Paradox الذي يجري مقابلات مبدئية تلقائيًا.

النتيجة:

- ✓ تقليص الوقت اللازم للتوظيف بنسبة 85%.
- ✓ تحسين تجربة المرشح بشكل ملحوظ.
- ✓ انخفاض معدل انسحاب المرشحين بنسبة 40%.

الجزء الرابع: التحديات والفرص



التحديات



- جودة البيانات: بيانات ناقصة أو غير محدثة.
- مقاومة التغيير من الموظفين.
- قضايا الخصوصية والأمان.
- الحاجة لبناء ثقافة قرارات مبنية على البيانات.

الفرص المستقبلية

- تخصيص تجربة الموظف بشكل غير مسبوق.
- التنبؤ باحتياجات التدريب وتطوير الكفاءات.
- تعزيز العدالة في التوظيف وتقييم الأداء.
- أتمتة الأعمال الروتينية لرفع كفاءة الفريق.



كيف تبدأ في مؤسستك؟

- تحديد الأولويات: ما هو التحدي الأكبر؟
التوظيف؟ الأداء؟
- بناء قاعدة بيانات نظيفة: تنظيم البيانات الحالية وتحسينها.
- اختيار أدوات سهلة ومناسبة لحجم العمل.
- البدء بمشروع صغير تجريبي Pilot Project
- تدريب الفريق والتعاون مع قسم تقنية المعلومات.



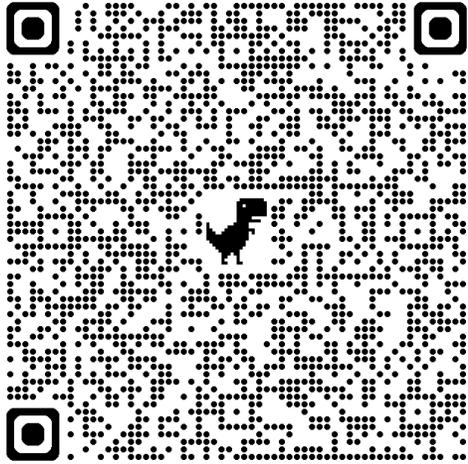
التوصيات الختامية

- لا تنتظر المثالية، ابدأ بأبسط تحليل.
- حافظ على سرية وخصوصية بيانات الموظفين.
- راقب النتائج وقم بالتحسين المستمر.
- اجعل الذكاء الاصطناعي داعماً لا بديلاً للعنصر البشري.



الإجابة على أسئلة الحضور

قائم الفعالية



تابع د/ مجدل القحطاني



Mejdal
Alqahtani



Dr_Mejdal



شكراً لكم

