

برنامه ریزی منابع سازمانی در ارتقای بهره وری عملیاتی

سید کامران یگانگی^۱، محبوبه عبدی قرقانی^۲

^۱ استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

چکیده

برای مدیریت بهتر امور مالی، منابع انسانی، تولید، زنجیره تامین، خدمات، تدارکات و ... نیازمند پیاده سازی نرم افزار برنامه ریزی منابع سازمانی می باشید تا این فرایندها را در یک سیستم یکپارچه اداره کنید. در ابتدایی ترین سطح، برنامه ریزی منابع سازمانی به مدیریت کارآمد تمام این فرایندها در یک سیستم یکپارچه کمک می کند و اغلب از آن به عنوان سیستم ثبت سازمان یاد می شود. با این حال، سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی امروزی جز پایه های سیستم های اداری هستند و شباهت کمی به برنامه ریزی منابع سازمانی دهه های پیش دارند. با پیچیدگی در حال افزایش کسب و کارهای امروزی، بخش های فرعی نیاز به جریان داده های بین بخشی بیشتری دارند تا تصمیم گیری، تهیه بهینه و به موقع قطعات، مدیریت موجودی، حسابداری، منابع انسانی و توزیع کالاها انجام شود.

واژه های کلیدی: برنامه ریزی منابع سازمانی، بهره وری سازمانی، بهره وری

مقدمه

با پیچیدگی در حال افزایش کسب و کارهای امروزی، بخش های فرعی نیاز به جریان داده های بین بخشی بیشتری دارند تا تصمیم گیری، تهیه بهینه و به موقع قطعات، مدیریت موجودی، حسابداری، منابع انسانی و توزیع کالاها انجام شود. در این زمینه، سیستم های اطلاعات کارآمد تراکم های هزینه ها را کاهش داده و لجستیک^۱ را بهبود می بخشد. همچنین تاکید بر تعامل بیشتر بین مشتریان و تامین کنندگان برای تولید کالاها و خدماتی است که با مشخصات مشتری مطابقت دارد. نرم افزار مدیریت منابع سازمانی ابزار استراتژیکی است که فرآیند ها و داده های سازمان را هماهنگ می کند تا در محیط تجاری نا معلوم مزیت رقابتی به دست آورد.

در کشورهای در حال توسعه، بخش ها به تنهایی معمولاً کار می کنند که به نتیجه ای از تبار شدن تقسیم بخش ها منجر می شود تا هر بخش به تنهایی به جای کار کردن در کنار هم به رقابت بپردازد. این وضعیت به کارایی عملیاتی بسیاری از واحدهای تولید آسیب می زند و شرکت بیشتر بر روی ارزش پولی محصولات برای تولید متمرکز می شود و فراموش می شود که با استفاده از منابع و امکانات موجود چه ظرفیتی می توان تحقق داد.

مدتی است که با افزایش رقابت جهانی، خصوصی سازی و ایجاد فضای صنعتی در کشور مدیران استفاده از سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان را به عنوان یک راه حل جهت بهبود عملکرد و افزایش کارایی مدنظر دارند. اما به علت ماهیت چندگانه و پیچیده این سیستم ها، پیاده سازی موفق میسر نخواهد شد مگر اینکه تأثیر این سیستم ها بر جنبه های مختلف سازمانی از جمله جنبه های انسانی مورد بررسی کامل قرار گیرد. اکنون که برخی از سازمان ها در راستای به کارگیری این فناوری اقدام نموده اند و با صرف هزینه های بسیار زیاد در این راه گام نهاده اند، بهترین فرصت است تا تحقیقات بنیادی در این زمینه در محیط صنعتی انجام شود و نتایج آن در اختیار سازمان های دیگر قرار گیرد. بدین صورت میتوان از هزینه های هنگفتی که در کشور صورت میگیرد تجربه های ارزشمندی آموخت تا سازمان های دیگر در این راه دچار خطای کمتری شوند و بتوانند با موفقیت بیشتری به بهره برداری از سیستم برنامه ریزی منابع سازمان بپردازند.

مطالعه ادبیات

برنامه ریزی منابع سازمانی

برای مدیریت بهتر امور مالی، منابع انسانی، تولید، زنجیره تامین، خدمات، تدارکات و ... نیازمند پیاده سازی نرم افزار برنامه ریزی منابع سازمانی می باشید تا این فرایندها را در یک سیستم یکپارچه اداره کنید. در ابتدایی ترین سطح، برنامه ریزی منابع سازمانی به مدیریت کارآمد تمام این فرایندها در یک سیستم یکپارچه کمک می کند و اغلب از آن به عنوان سیستم ثبت سازمان یاد می شود. با این حال، سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی امروزی جز پایه های سیستم های اداری هستند و شباهت کمی به برنامه ریزی منابع سازمانی دهه های پیش دارند. آنها اکنون از طریق ابر ارائه می شوند و از جدیدترین فناوری ها - مانند هوش مصنوعی (AI) و یادگیری ماشینی - برای ارائه اتوماسیون هوشمند، کارایی بیشتر و بینش فوری در سراسر

^۱ آماد (حرکت مواد، خدمات، پول و اطلاعات در یک زنجیره ی تامین)

^۲Enterprise resource planning

^۳artificial intelligence

تجارت استفاده می کنند. نرم افزار مدرن برنامه ریزی منابع سازمانی همچنین عملیات داخلی را با شرکای تجاری و شبکه های سراسر جهان متصل می کند و به شرکت ها همکاری، چابکی و سرعت لازم برای رقابت امروزی را می دهد. سیستم های برنامه ریزی سازمان مجموعه ای از برنامه های کاربردی یکپارچه است که می تواند یک راه حل کلی برای نیازهای سیستم اطلاعاتی سازمان به وسیله ی پرداختن به بخش بزرگی از فعالیت های کسب و کار از جمله مالی، حسابداری، منابع انسانی، اطلاعات مربوط به زنجیره عرضه و مشتری، ارائه دهد. با این حال، سیستم های برنامه ریزی سازمان برکل سازمان اثر می گذارند. اجرای آنها صرفا یک "پروژه ی کامپیوتری" نمی باشد، بلکه استراتژیک است و باید به همین عنوان با آن برخورد کرد. سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان را میتوان به عنوان نرم افزار یکپارچه ای تعریف نمود که دارای اجزا و یا ماژول های مختلفی در حوزه های عملیاتی سازمانها مانند برنامه ریزی تولید فروش بازاریابی، توزیع، حسابداری مدیریت منابع انسانی مدیریت پروژه مدیریت موجودی، مدیریت خدمات و نگهداری و تعمیرات مدیریت حمل و نقل و تجارت الکترونیک هستند معماری و ساختار سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان به گونه ای است که یکپارچگی و جامعیت اطلاعات سطح سازمان را فراهم نموده و جریان روان اطلاعات بین بخشهای مختلف سازمان را فراهم می آورد.

روشهای اجرای پروژه برنامه ریزی منابع سازمان

سه روش متداول برای اجرای یک برنامه ریزی منابع سازمان وجود دارد:

انفجار بزرگ: این روش بلندپروازانه ترین و سخت ترین راه ایجاد یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی است. در این روش موسسه یکباره همه سیستم های قدیمی خود را کنار میگذارد و یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی در تمام موسسه راه میاندازد. هرچند روزگاری این روش بر ایجاد یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی حکم فرما بود، امروزه کمتر از آن استفاده میشود. واداشتن همه به پذیرش سیستم جدید به طور یکدفعه و همزمان، کاری مهیب است، چون سیستم جدید هیچ مدافعی ندارد. هیچ کس در موسسه تجربه کار با آن را ندارد، بنابراین هیچ کس اطمینان ندارد که سیستم جدید کارش را درست انجام می دهد.

راهبرد انتخابی: این روش به شرکتهای بزرگ توصیه میکند خیلی از فرایندها را بین بخشهای مختلف به اشتراک نگذارند، بلکه در هر بخش نسخه ای مجزا از یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمان ناب شود و تنها از طریق برخی فرایندهای خاص (مانند نگهداری اطلاعات مالی) مشترک باشند. این متداول ترین راه است. در این حالت هر بخش از سازمان نسخه خاص خودش از یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی را دارد که سیستمی جدا با پایگاه دادهای جداست. این سیستم ها تنها از طریق به اشتراک گذاشتن اطلاعات لازم برای به دست آوردن تصویری کلی از کار همه واحدهای موسسه (مثال سود واحدهای مختلف) به هم مربوط میشوند، یا از طریق فرایندهایی که در همه بخش ها تقریبا یکسان هستند. (مثال مدیریت منابع انسانی) در این روش ابتدا یکی از بخش ها که صبر و حوصله بیشتری دارد و در صورت پیش آمدن اشکال به اصل تجارت ضربه نمیزند، برای راه اندازی یک سیستم آزمایشی انتخاب و پس از رفع نقایص یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی در این بخش، کار روی بخش های دیگر آغاز میشود. برنامه ریزی برای این روش بلند مدت است.

فروکوفتن: در این روش، یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی طراحی را دیکته میکند و تمرکز تنها روی تعداد کمی از فرایندهای کلیدی است. این روش بیشتر برای موسسات کوچکی مناسب است که میخواهند با ایجاد یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی رشد کنند. در این روش، هدف، راه اندازی سریع یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی است و جدا شدن از

روشهای پیچیده مهندسی مجدد، با استفاده از فرایندهای از قبل حاضر شده. موسساتی که یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی را اینگونه به خدمت گرفته اند، نمیتوانند ادعا کنند، برگشت سود زیادی از سیستم جدید برده اند. اغلب آنها از این سیستم به عنوان زیربنایی برای کوششهای بعدی استفاده میکنند. چنین سیستمی فقط کمی از سیستم های قدیمی بهتر است، چون کارکنان را وادار به تغییر هیچ یکی از عادات قدیمیشان نمی کند.

یکی از موثرترین روشهای اجرای یک سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی، استفاده از تجربیات شرکتهای موفق و پیشرو در این زمینه است. آشنایی با تجربیات صدها شرکت برتر در اقتصاد جهانی و به کارگیری هزاران روش و فرایند نوین، موجب گشایش بسیاری از گره های کنونی سازمانها و ایجاد روشهای جدید به منظور پیوستن به جمع پیشروان فناوری اطلاعات و استفاده کننده از فناوریهای مهندسی مجدد و سپس مدیریت روابط مشتری و برنامه ریزی منابع سازمان می شود.

مزایای پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمان

نخستین مزیتی که در کوتاه مدت و پس از پیاده سازی می توان انتظار داشت، کاهش هزینه های عملیاتی نظیر کاهش هزینه های کنترل موجودی انبار، هزینه تولید، هزینه عملیات حسابداری و ثبت وقایع مالی، هزینه های بازاریابی و پشتیبانی است. از دیگر مزایای به کارگیری برنامه ریزی منابع سازمان می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ایجاد یکپارچگی سازمانی از بعد اطلاعاتی و افزایش سازگاری در اطلاعات موجود در سازمان
- پیاده سازی برنامه ریزی منابع سازمان با ایجاد ستون فقرات قوی از انباره داده ها. این سیستم دسترسی بهتر و سریعتر به داده ها را برای مدیریت امکان پذیر میسازد و به این ترتیب مدیر می تواند برای تص میمگیری بسرعت به اطلاعات مورد نیاز خود دسترسی داشته باشد.

- افزایش شفافیت و ردگیری فرایند تولید برای مشتری، افزایش قابلیت متناسب سازی برای مشتری و تطبیق بیشتر با نیازهای وی و افزایش رضایتمندی مشتری در تمام فرایندهایی که وی با آنها درگیر است، از لحظه سفارش تا دریافت و حمل و نقل محلول از مزایای دیگر آن است.

- مهمترین مزیت برنامه ریزی منابع سازمان بهبود هماهنگی بین بخشهای سازمان و افزایش کارایی فرایندهاست.
- استاندارد سازی فرایندهای سازمانی بر اساس بهترین تجربیاتی که شرکتهای عرضه کننده نرم افزار از سازمانهای مختلف به دست آورده اند.

- امکان و یا تسهیل توسعه سیستم ها و فناوری های جدید از جمله تولید بهنگام، و... .

- توسعه زیرساختهای لازم به منظور وارد شدن به بحث بازرگانی الکترونیک

- پشتیبانی از برنامه ریزی استراتژیک از مزایای دیگر است.

مشکلات اتخاذ سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان

از آنجا که سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی جنبه های بسیاری از عملیات داخلی و خارجی شرکت ها را در نظر می گیرد، و به دلیل مقیاس فرآیند مهندسی مجدد کسب و کار^۴ و عم سفارشی کردن موجود در پیاده سازی نرم افزار، پروژه های برنامه ریزی منابع سازمان بزرگ و پر هزینه هستند و سخت به انجام می رسند. سرمایه گذاری هم در خود نرم افزار و هم در

^۴BPR

ارائه خدمات مرتبط از قبیل مشاوره، آموزش و یکپارچه سازی سیستم انجام میشود. در نتیجه، گسترش موفقیت آمیز و استفاده از سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان در عملکرد و بقای سازمانی حیاتی هستند. ناپدید شدن نسبی فرایند پیاده سازی علت اصلی دیگر شکست در اجرای برنامه ریزی منابع سازمان است. مارکوس و روبی^۵ ناپدید شدن را از یک سو به تعامل اجتماعی فناوری اطلاعات و سازمان که به طور غیرقابل پیش بینی ای پیچیده است نسبت داده اند و از سوی دیگر، به سازگاری دو جانبه بین فناوری اطلاعات و محیط کاربر مرتبط می دانند.

پیشینه پژوهش

الف) نگاشت ریسکهای پیادهسازی سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان در بخش دولتی؛ مورد مطالعه سیستم سنا دیوان محاسبات کشور: در پژوهشی که در سال ۱۳۹۸ نبوی فرد، آذر رازینی انجام دادند دریافتند که امروزه نیاز سازمان ها به استفاده از سیستمهای اطلاعاتی به منظور دسترسی و پردازش سریع و دقیق اطلاعات و یکپارچه سازی آن تحت عنوان سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان بر کسی پوشیده نیست. به دلیل عدم توجه تیم های پروژه در سازمانها به الزامات پیاده سازی این سیستم ها نرخ شکست پروژههای آن بسیار بالاست. سازمانهای دولتی هم از این قاعده مستثنی نبوده و حتی به دلیل تجربه کم پروژه های برنامه ریزی منابع سازمان در بخش دولتی، درصد شکست در آنها به نسبت شرکت های بخش خصوصی بالاتر است. هدف این پژوهش نگاشت ریسکهای پیاده سازی سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان در بخش دولتی است که با مورد مطالعه سیستم سنا دیوان محاسبات کشور این مهم تحقق پیدا خواهد کرد تا بدین طریق هم در سطح سازمانهای دولتی یک مجموعه ریسکهای اثرگذار شناسایی شوند و هم در جهت بهبود وضعیت پیاده سازی سیستم سنا قدمی برداشته شود. در پژوهش حاضر تعداد ۴۴ ریسک اولیه از طریق پیشینه پژوهش های انجام شده و مصاحبه با خبرگان بدست آمد و در ادامه این ریسکها با روش تحلیل عاملی تأییدی و دریافت اطلاعات ۷۰ پرسشنامه در سطح دیوان محاسبات مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت ۳۷ ریسک مورد تأیید قرار گرفتند که در ۷ دسته با عناوین ریسک پروژه، کاربران، مدیران، فنی و نرمافزاری، مشاور و ناظر، سازمانی و ارتباطات دسته بندی شدند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان میدهد که دسته ریسک های پروژه، کاربران، مدیریت، فنی و نرم افزاری، مشاور و ناظر، سازمانی و ارتباطات در پیاده سازی سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان در بخش دولتی به خصوص سیستم سنا اثرگذارند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی همچنین نشان میدهد که دسته ریسک های ارتباطات، سازمانی، مدیریت و فنی و نرافزاری از اثرگذاری بالای در مسئله برخوردارند و دسته ریسک کاربران، اثر نسبتاً بالا و در نهایت دسته ریسک مشاور و ناظر اثر کمی در مقایسه با سایر ریسک ها در مسئله دارد.

ب) طراحی سیستم خبره فازی برای انتخاب سیستم برنامه ریزی منابع سازمان: در سال ۱۳۹۰ سهرابی، طهماسبی پور و ریسی و انانی مقاله ای تهیه نمودند که هدف آن، طراحی یک سیستم خبره فازی برای انتخاب سیستم برنامه ریزی منابع سازمان مناسب بر مبنای معیارهای انتخاب معتبر و بین المللی است تا ریسک ناشی از انتخاب نادرست تا حد امکان کاهش داده شود. منطق فازی این امکان را می دهد که چنانچه یک گزینه در معیاری فاقد انطباق لازم با شرایط سازمان باشد، وضعیت معیار متناظر دیگری بررسی شده تا امکان انتخاب گزینه مناسب به آسانی کاهش نیابد و ارزیابی در سطح کلیه شاخص ها و به صورت فازی انجام شود. از سوی دیگر قواعد سیستم خبره فازی، شرایط گزینه ها را با توجه به

^۵Markus & Rubi

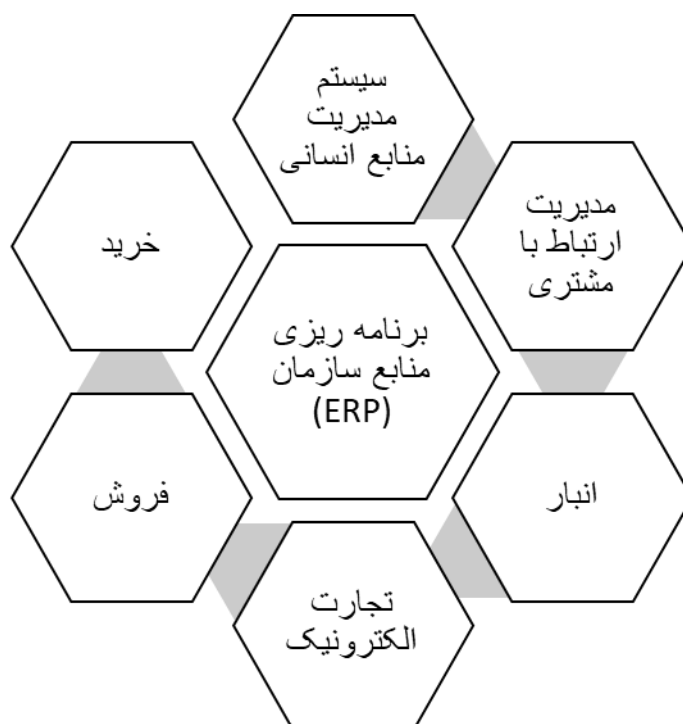
مطالبات سازمان بررسی میکند و بدین ترتیب، رتبه بندی بدون نیاز به مقایسه ی مستقیم گزینه ها که با مقایسه ی هر گزینه با شرایط مطلوب سازمان انجام میگردد. نتایج این آزمون نشان داد از آنجایی که ارزیابی های انجام شده در مورد شاخص های مطلوب سازمان ممکن است همراه با خطا باشد، در تصمیم گیری با سیستم خبره فازی وجود خطا در محاسبه میزان مطلوب یک شاخص، فرآیند تصمیم گیری را زیر سؤال نمیبرد و با توجه به ماهیت منطق فازی، کل شاخص های در نظر گرفته شده، تعیین کننده ی میزان مطلوب سازمان در هر معیار اصلی تصمیم گیری خواهند بود. نکته ی دیگری که به عنوان مزیت این روش تصمیم گیری میتوان برشمرد، عدم مقایسه ی مستقیم گزینه ها با یکدیگر و مقایسه ی هر گزینه با شرایط مطلوب سازمان و پس از آن انجام رتبه بندی نهایی بر مبنای روش تصمیم گیری نسبی در ذهن انسان است که با دیدگاه مورد نظر مدیریت ارشد سازمانها نیز همخوانی بسیاری دارد.

پ) بهبود گزارشگری و گردش اطلاعات مالی در سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان: در سال ۱۳۹۶ جلیلی و حمیدی پژوهشی انجام دادند که هدف کلی این پژوهش، بررسی تأثیر اجرای سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان بر اثربخشی فرآیندهای مالی در مقایسه با سیستم سنتی در شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان می باشد. نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان داد که اجرای سیستم یکپارچه بر اثربخشی تمامی فرآیندهای مالی در مقایسه با سیستم سنتی، تفاوت معناداری داشته و در بین فرایندها نیز فرایند تدارکات و بازرگانی از بیشترین تأثیر برخوردار بوده است؛ همچنین به کمک این سیستم، دقت در ثبت داده های هر فرآیند افزایش، مدت زمان انجام کلیه فرآیندها کاهش و بر قابلیت اطمینان پردازش داده ها و اتکا به گزارشات استخراجی افزوده می گردد.

یافته های پژوهش

این پژوهش به ارزیابی تأثیر سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان بر بهبود بهره وری سازمان ها می پردازد. این سیستم ها، با ادغام فرآیندهای کلیدی سازمانی مانند مدیریت مالی، منابع انسانی، تولید و زنجیره تأمین، به افزایش کارایی و ارائه بینش های عمیق کمک می کنند. برنامه ریزی منابع سازمانی در ارتقای بهره وری عملیاتی نقش مهمی دارد. این سیستم ها به مدیریت یکپارچه فرآیندهای مختلف سازمانی مانند مالی، منابع انسانی، تولید و زنجیره تأمین کمک کرده و با ادغام داده ها و اطلاعات، شفافیت و کارایی را افزایش می دهند. استفاده از فناوری های نوین مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی در سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی، اتوماسیون هوشمند و بینش فوری در سراسر تجارت را ممکن می سازد. سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی همچنین به شرکت ها کمک می کند تا با افزایش چابکی و سرعت، در محیط های رقابتی موفق تر عمل کنند. این سیستم ها می توانند به کاهش هزینه های عملیاتی، افزایش سازگاری در اطلاعات، و بهبود هماهنگی بین بخش های مختلف سازمان کمک کنند. پژوهش نشان می دهد که استفاده از فناوری های نوین مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی در برنامه ریزی منابع سازمان می تواند به ارتقای کارایی کمک کند. همچنین، مسائل مربوط به پیاده سازی برنامه ریزی منابع سازمان و تأثیر آن بر ابعاد مختلف سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش تأکید دارد که سیستم برنامه ریزی منابع سازمان به سازمان ها در بهره برداری بهتر از منابع و افزایش بهره وری عملیاتی کمک می کند. این سیستم ها با ارائه داده ها و بینش های دقیق، به مدیران اجازه می دهند تا استراتژی های موثرتری را در مواجهه با چالش های بازار اتخاذ کنند. برنامه ریزی منابع سازمان می تواند به سازمان ها در دستیابی به مزیت رقابتی کمک کند. این سیستم ها با ارائه تحلیل های پیشرفته و کمک به مدیریت بهتر منابع، امکان تصمیم گیری های هوشمندانه تر و واکنش سریع تر به تغییرات بازار را فراهم می آورند. پژوهش همچنین بر اهمیت فرآیند پیاده سازی برنامه ریزی منابع سازمان و چالش های مرتبط با آن تمرکز دارد، از جمله نیاز به تطابق

با فرهنگ و نیازهای سازمانی. این نکته برجسته می‌کند که موفقیت برنامه ریزی منابع سازمان به درک عمیق و اجرای دقیق بستگی دارد. این پژوهش همچنین توجه به اهمیت انتخاب و پیاده‌سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمان مناسب بر اساس نیازهای خاص هر سازمان را مورد تأکید قرار می‌دهد. این انتخاب می‌تواند تاثیر قابل توجهی در کارایی و اثربخشی کلی سیستم داشته باشد. در این بخش از پژوهش، بر اهمیت آموزش و حمایت کاربران برای بهره‌برداری مؤثر از سیستم‌های برنامه ریزی منابع سازمان تأکید شده است. این آموزش‌ها به کاربران کمک می‌کند تا با قابلیت‌ها و فرآیندهای برنامه ریزی منابع سازمان آشنا شوند و در نتیجه، اثربخشی کلی سیستم در سازمان افزایش یابد. پژوهش تاکید می‌کند که موفقیت سیستم برنامه ریزی منابع سازمان تنها به فناوری محدود نمی‌شود، بلکه به تعامل مؤثر آن با عوامل انسانی و فرهنگ سازمانی نیز وابسته است. بنابراین، درک درست از نحوه تعامل کارکنان با این سیستم‌ها و انطباق فرآیندهای آن با اهداف سازمانی اهمیت زیادی دارد. برای دستیابی به حداکثر بهره‌وری از برنامه ریزی منابع سازمان، سازمان‌ها باید به نحوه ادغام این سیستم با استراتژی‌های کلان سازمانی توجه کنند. این امر می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری‌های راهبردی و افزایش قدرت رقابتی سازمان کمک کند. در نهایت، به اهمیت تحلیل و بهبود مستمر فرآیندهای سازمانی از طریق برنامه ریزی منابع سازمان اشاره می‌شود. این رویکرد اطمینان می‌دهد که سیستم‌های برنامه ریزی منابع سازمان با تغییرات سازمانی و بازاریابی همگام باشند و بهره‌وری را به طور مداوم بهبود بخشند. توصیه می‌شود که برای استفاده بهینه از برنامه ریزی منابع سازمان، سازمان‌ها باید به ارزیابی و بهبود مداوم فرآیندها و سیستم‌ها توجه داشته باشند. این کار به حفظ رقابتی بودن و انطباق با تغییرات مداوم در محیط کسب و کار کمک می‌کند. برای استفاده مؤثر از برنامه ریزی منابع سازمان، سازمان‌ها باید فرهنگی از یادگیری مداوم و بهبود فرآیندها ایجاد کنند. این رویکرد به آنها امکان می‌دهد تا همواره با تغییرات و نیازهای محیط کسب‌وکار خود تطابق یابند و بهره‌وری را به حداکثر برسانند.



نتیجه گیری

سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی با ادغام فرآیندهای کلیدی سازمانی مانند مدیریت مالی، منابع انسانی، تولید و زنجیره تأمین، به افزایش کارایی کمک می کنند. با پیشرفت تکنولوژی، برنامه ریزی منابع سازمان امروزی از هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی برای ارتقای کارایی و ارائه بینش های سریع استفاده می کند، به چابکی و سرعت در محیط های رقابتی کمک می کند، و می تواند به کاهش هزینه های عملیاتی و افزایش هماهنگی بین بخش ها منجر شود. این سیستم ها به عنوان بخشی از سیستم های اداری مدرن، فرآیندهای مختلف سازمانی را یکپارچه مدیریت می کنند و از فناوری های پیشرفته مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی برای بهبود کارایی و ارائه بینش های سریع استفاده می کنند. این پژوهش همچنین بر اهمیت فرآیند پیاده سازی سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی و نیاز به تطابق با فرهنگ سازمانی تأکید دارد. پژوهش همچنین نشان می دهد که موفقیت سیستم برنامه ریزی منابع سازمان به درک صحیح از نیازهای سازمانی و فرهنگ سازمانی وابسته است. تأکید بر آموزش و حمایت کاربران برای بهره برداری مؤثر از سیستم برنامه ریزی منابع سازمان نیز حائز اهمیت است. در نهایت، این پژوهش توصیه می کند که سازمان ها باید برای استفاده بهینه از سیستم برنامه ریزی منابع سازمان، به ارزیابی و بهبود مداوم فرآیندها و سیستم ها توجه کنند. پژوهش تأکید می کند که سیستم برنامه ریزی منابع سازمان می تواند به سازمان ها کمک کند تا با تغییرات سریع بازار و فناوری های نوین هماهنگ شوند، پیاده سازی موفق برنامه ریزی منابع سازمانی برای کسب مزیت رقابتی و افزایش کارایی ضروری است.

منابع

- Tahririyeh shomaran group (1401/03/18). {web log massage}. Retrieved from : <https://www.sid.ir>
- نبوی فرد، سیدمجتبی، آذر، عادل، و رازینی، روح اله. (۱۳۹۸). نگاشت ریسک های پیاده سازی سیستم های ERP در بخش دولتی؛ مورد مطالعه سیستم سنا دیوان محاسبات کشور. دانش حسابرسی، ۱۹(۷۴)، ۵-۲۶. SID. <https://sid.ir/paper/527253/fa>
- پیرحیاتی، مریم، و مرادی شهدادی، خسرو. (۱۳۹۵). سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی. کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت اقتصاد و حسابداری. SID. <https://sid.ir/paper/867490/fa>
- محسن الوندی، صفر فضلی، محمد افتخارمنش. ۱۳۸۸. بررسی مدل انتخاب برنامه ریزی منابع سازمان ERP در صنعت توزیع کشور ایران. دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره) - قزوین - دانشکده علوم اجتماعی.
- سهرابی، بابک، طهماسبی پور، کاوه، و ریسی وانی، ایمان. (۱۳۹۰). طراحی سیستم خبره فازی برای انتخاب سیستم برنامه ریزی منابع سازمان. مدیریت صنعتی، ۳(۶)، ۳۹-۵۸. SID. <https://sid.ir/paper/139982/fa>
- جلیلی، آرزو، و حمیدی، لیدا. (۱۳۹۶). بهبود گزارشگری و گردش اطلاعات مالی در سیستم های برنامه ریزی منابع سازمان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۴)، ۲۰۳-۲۱۴. SID. <https://sid.ir/paper/238047/fa>