

ارائه مدلی جامع برای ارزیابی آمادگی سازمان در پذیرش سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی

اسلام ناظمی^۱، غزل قنبری پناه^۲، زهرا رحیمی^۳، شهلا صادقانی^۴

^۱ استادیار دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر، دانشگاه شهید بهشتی، تهران

nazemi@sbu.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین

gh.ghanbaripناه@qiau.ac.ir

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین

zahraa.rahimi@yahoo.com

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین

sh.sadeghani1989@yahoo.com

چکیده

مطالعه تجارب پیاده‌سازی سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی (Enterprise Resource Planning) حاکی از آن است که یکی از علل مهم شکست در استقرار و بهره‌برداری از این سیستم‌ها، عدم ارزیابی آمادگی سازمان برای پذیرش ERP است. از این رو، محققین بسیاری با تکیه بر جنبه‌های داخلی و خارجی سازمان به ارائه مدل‌هایی برای ارزیابی آمادگی سازمانی در پذیرش این سیستم پرداخته‌اند. در مقاله حاضر، با بررسی مفاهیم برخی از مدل‌ها، به طبقه‌بندی معیارهای ارزیابی در هر یک از آن‌ها می‌پردازیم و در آخر، با استفاده از نتایج بدست آمده، معیارهای مهم در استقرار سیستم ERP را استخراج می‌کنیم. همچنین با در نظر گرفتن نقش تغییرات سیاسی، مانند تحریم‌ها و قوانین و مقررات کشور در استفاده از سیستم‌هایی که توسط فروشندگان بین‌المللی طراحی شده‌اند، مدل پیشنهادی خود را ارائه می‌دهیم.

کلمات کلیدی

سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی، آمادگی سازمان، مدل‌های ارزیابی آمادگی سازمان، معیارهای ارزیابی

اجزاء، برای رفع مشکلات احتمالی که در حین پیاده‌سازی سیستم ممکن است رخ دهد، تدابیری اندیشیده می‌شود [6].

از گذشته تا به امروز، مطالعات زیادی بر روی ارائه مدلی جامع در ارزیابی آمادگی بخش‌های مختلف سازمان صورت گرفته است. محققین با تکیه بر دیدگاه خود درباره مسائل و مشکلات احتمالی که در مسیر پیاده‌سازی سیستم مطرح می‌شود، به بیان چارچوبی که بتواند چالش‌های موجود در روش‌های قبلی را پوشش دهد، پرداخته‌اند. با این حال، در بین پژوهش‌های انجام شده، عدم توجه به برخی از حوزه‌های خارجی سازمان دیده می‌شود. در حالی که ممکن است این مسائل تأثیرات شگرفی بر جریان استقرار سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی داشته باشند.

۱- مقدمه

یکی از عوامل اصلی شکل‌گیری سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی، الزام یکپارچگی در سطوح داخلی و خارجی سازمان به منظور زنده ماندن در بازارهای رقابتی است [۱]. هدف اصلی این سیستم، در ادغام فرآیندهای کسب و کار و به جریان انداختن اطلاعات بین بخش‌های مختلف بنگاه خلاصه می‌شود [4]. به منظور موفقیت در پیاده‌سازی پروژه‌ای به بزرگی سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی، بهتر است ابتدا به ارزیابی میزان آمادگی سازمان بپردازیم. در این روش، ابعاد مختلف سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد و پس از سنجیدن آمادگی هر یک از