مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية
Forum For Economic Studies and Research Journal
المجلد 10 / العدد: 01 (2026)، ص 20 - 36

تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية باستخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة ERP: عرض أنظمة رائدة عالميا

Enhancing Human Resource Management Efficiency through Enterprise Resource Planning « ERP » Systems: An Overview of Leading Global Systems

بوتاعة سليمة

جامعة جيجل، الجزائر، s.boutaa@univ-jijel.dz

تاريخ الاستلام: 2026/02/09 **تاريخ القبول: 2026/05/08**

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى توضيح مساهمة أنظمة تخطيط موارد المؤسسة "*ERP*" في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية؛ من خلال عرض وتحليل مجموعة من الأنظمة الرائدة عالميا. لتحقيق هذا الهدف تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمّ التركيز على الخصائص الوظيفية والتقنية لهذه الأنظمة، ومدى مساهمتها في تحسين أداء وظائف إدارة الموارد البشرية ودعم انتقالها من الدور التشغيلي التقليدي إلى الدور الاستراتيجي.

وتوصلت هذه الدراسة الى أن أنظمة تخطيط موارد المؤسسة تعدّ ركيزة أساسية في تحديث منظومة إدارة الموارد البشرية، لما توفره من خصائص وظيفية وتقنية متكاملة تسهم في أتمتة العمليات الإدارية، وتعزيز تكامل وجودة البيانات، وتسريع انسياب المعلومات، بما يعزز فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية ويدعم اندماجها في المسار الاستراتيجي للمنظمة. كما أظهرت الدراسة وجود تباين بين الأنظمة محل التحليل من حيث مستوى التكامل والمرونة والقابلية للتخصيص والتكلفة بما يتلاءم مع اختلاف أحجام المؤسسات وتعقيد هياكلها التنظيمية؛ الأمر الذي يجعل من عملية اختيار النظام الملائم قرارا استراتيجيا بالغ الأهمية، إذ يمثل هذا الاختيار عاملا حاسما في تعزيز الكفاءة التنظيمية والقدرة التنافسية للمؤسسات.

الكلمات المفتاحية: أنظمة تخطيط موارد المؤسسة، إدارة الموارد البشرية، الأنظمة السحابية، التحول الرقمي، الكفاءة التنظيمية.

تصنيف JEL: M15، M12، O33

Abstract:

This paper aims to highlight the contribution of Enterprise Resource Planning (ERP) systems in enhancing human resource management efficiency by presenting and analyzing a set of leading global systems. To achieve this objective, a descriptive-analytical approach was employed, focusing on the functional and technical features of these systems and their role in improving the performance of human resource functions and supporting their transition from traditional operational roles to a strategic orientation.

The study concludes that ERP systems play a key role in modernizing human resource management by automating administrative processes, improving data integration and quality, and enhancing information flow, which strengthens HR effectiveness and strategic alignment. It also highlights notable differences among ERP systems in terms of integration, flexibility, customization, and cost, emphasizing that choosing the appropriate system is a crucial strategic decision for improving organizational efficiency and competitive advantage.

***Key Words** : Enterprise Resource Planning (ERP) systems, Human Resource Management, Cloud systems, Digital Transformation, Organizational Efficiency.*

***JEL Classification:** M15; M12; O33.*

1. مقدمة:

في ظل التحولات الجذرية التي يشهدها الاقتصاد الرقمي، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تفرض عليها التكيف مع بيئة عمل ديناميكية تتسم بسرعة التغير وشدة المنافسة. لم تعد الأساليب التقليدية في إدارة الأعمال قادرة على تحقيق الكفاءة المطلوبة أو تلبية احتياجات السوق الحديثة، مما دفع المؤسسات إلى تبني استراتيجيات حديثة تعتمد على التكنولوجيا لتحقيق المرونة والابتكار. من أبرز هذه الاستراتيجيات؛ التحول نحو استخدام الحلول الرقمية المتقدمة مثل برمجيات تخطيط موارد المؤسسة "ERP"، التي توفر منصات شاملة لإدارة العمليات الداخلية بكفاءة عالية. تعمل هذه البرمجيات على تكامل جميع أقسام المؤسسة، بما في ذلك العمليات المالية، إدارة المخزون، سلسلة التوريد، وخدمة العملاء، إدارة الموارد البشرية...، ضمن نظام واحد يتيح رؤية شاملة ودقيقة تسهل اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

تعد إدارة الموارد البشرية اليوم من الوظائف الأساسية في أي مؤسسة، حيث يتمحور دورها حول استثمار العنصر البشري كأحد أهم الموارد التي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتجسيد المخططات التنظيمية. ومع تزايد الاعتراف بأهمية هذا المورد البشري، برزت الحاجة إلى اعتماد أنظمة معلومات متخصصة في إدارة الموارد البشرية، تسهّل تنظيم العمليات، وتحليل البيانات، وتوجيه الموارد بفعالية. وهنا يبرز نظام معلومات الموارد البشرية كأداة رئيسية لدعم هذه الإدارة، حيث يتيح للمؤسسات إدارة عمليات التوظيف، متابعة سجلات الموظفين، تقييم الأداء، وتنظيم برامج التدريب والتطوير، وغيرها بشكل دقيق ومنهجي. غير أنّ الاعتماد على أنظمة معلومات متقدمة يتطلب توظيف حلول أكثر شمولية وتكاملا وهو ما توفره أنظمة تخطيط موارد المؤسسة ERP .

1.1. إشكالية الدراسة

مع تزايد تعقيد بيئة الأعمال وارتفاع التحديات التي تواجه المؤسسات، أصبحت أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (ERP) أدوات استراتيجية لرفع مستوى الأداء والقدرة التنافسية للمؤسسات. وتعد إدارة الموارد البشرية أحد أبرز المجالات التي يمكن لهذه الأنظمة أن تعزز فعاليتها، ومن هنا يبرز التساؤل الأساسي الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنه:

كيف تساهم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (ERP) في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية، وما هي أهمّ الأنظمة الرائدة في هذا المجال؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية نوردها كما يلي:

- ما هي المراحل الرئيسية التي مر بها تطور إدارة الموارد البشرية؟
- ما هو نظام ERP ؟ وما الفرق بينه وبين الأنظمة التقليدية؟
- ما هي الأجزاء الوظيفية لبرمجية تخطيط موارد المؤسسة ERP ؟
- ما الخصائص الوظيفية والتقنية الأساسية لأنظمة ERP الرائدة في إدارة الموارد البشرية؟

2.1. فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة ارتأينا صياغة الفرضيات الآتية:

- تساهم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة "ERP" بشكل إيجابي في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء وظائفها داخل المؤسسات.

- الخصـائص الوظيفية والتقنية لأنظمة "ERP " الرائدة، مثل التكامل، المرونة، وقابلية التخصـيص، تمكن المؤسسات من الانتقال بإدارة الموارد البشرية من الدور التشغيلي التقليدي إلى الدور الاستراتيجي، مما يدعّم الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية.

3.1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى تحقيق عدة أهداف أهمها:

- تطوير الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسـة من خلال تسـليط الضـوء على مفهوم إدارة الموارد البشـرية من جهة وتخطيط موارد المؤسسة من جهة أخرى، والتطرق لأهم المفاهيم والتصورات الفكرية المرتبطة بهما؛
- عرض وتحليل مجموعة من أنظمة تخطيط موارد المؤسسة الرائدة عالميا في مجال إدارة الموارد البشرية، مع إبراز مسـاهمتها في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشـرية، وتحديد نقاط القوة والتميّز لكل نظام، بما يسـهم في فهم مدى ملاءمتها لمختلف السياقات المؤسسية.

4.1. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من عدّة جوانب منها:

- التحول المتسارع نحو الأنظمة الرقمية؛
- أهمية المورد البشري كعنصر استراتيجي في تحقيق التميز المؤسسي ما يجعل تحسين ادارته ضرورة ملحة في ظل التحولات الرقمية؛
- المساهمة في تطوير المعرفة الأكاديمية حول دور أنظمة ERP في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية.

5.1. منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسـة المنهج الوصـفي التحليلي نظرا لملاءمته لطبيعة الموضـوع وقدرته على تحليل العلاقات بين متغيراته. واسـتندت الدراسـة إلى مجموعة من المراجع، تشـمل الكتب، والمجلات العلمية، والأطروحات، وغيرها من المصادر ذات الصلة، بما يسهم في تكوين قاعدة معرفية متينة تدعّم إثراء الفهم الشامل لموضوع الدراسة.

6.1. هيكل الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور أساسية وهي:

- إدارة الموارد البشرية -مدخل مفاهيمي-
- لمحة عن نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP ودوره في تحسين العمليات التنظيمية.
- عرض أنظمة رائدة عالميا وتحليل أثرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

2. إدارة الموارد البشرية –مدخل مفاهيمي-

إنّ فهم التطور التاريخي لإدارة الموارد البشـرية، وتحديد ممارسـاتها الجوهرية، وإبراز دورها في تعزيز الكفاءة التنظيمية؛ يشكل أرضية معرفية ضرورية لتقدير الأهمية المتزايدة التي باتت تكتسيها هذه الوظيفة في المؤسسات. وعليه، يتناول هذا العنصر ثلاث نقاط أساسية: استعراض مسار تطور إدارة الموارد البشرية ومفاهيمها، الوقوف عند أبرز ممارساتها العملية، ثم تحليل إسهامها في دعم الأهداف التنظيمية.

2.1. إدارة الموارد البشرية: التطوروالمفهوم

تلعب إدارة الموارد البشـرية دورا حيويا في نجاح المؤسـسـات من خلال الاشـراف على وظائف أسـاسـية مثل التوظيف، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء، التعويضـات، إدارة الأداء، التطوير التنظيمي، السـلامة،

الرفاهية، المزايا والرفاه الوظيفي (Dipoatmodjo, 2024, p. 32). فقد تعاقبت تسمياتها قبل الحرب العالمية الثانية بدءا من إدارة المستخدمين، مرورا بـــ إدارة العلاقات الإنسانية، حيث كانت كل وظيفة تركز على جانب محدد من شؤون الأفراد. ومع ظهور إدارة الأفراد اكتسبت الإدارة صفة الشمولية. ويجدر بالذكر أن النموذج السائد آنذاك كان النموذج التايلوري، الذي اعتبر العامل منفذا بسيطا، فركزت إدارة الأفراد على الجوانب المادية والقوة العضلية واعتمدت على التدريب كأسلوب لزيادة كفاءته الميكانيكية فقط (حميش، 2022، صفحة 126، 127) .

وقد تميّزت هذه المرحلة بالخصائص التالية (رقام، 2009، صفحة 121، 122):

- أسلوب عمل هذه الإدارة يوصف بالتقليدي فهوم مرتبط تاريخيا ونظريا بالنموذج التايلوري في التسيير؛
- دور إدارة الأفراد هو السهر على تطبيق تقسيم العمل والرقابة الشديدة على أداء الأفراد؛
- سيطرت البعد الإداري والمكتبي على نشاط إدارة الأفراد؛
- وظيفة الأفراد وظيفة مساندة تساعد الوظائف الأخرى في أداء مهامها؛
- تمحورت أنشطة إدارة الأفراد والتي غاب عنها التنسيق في إدارة الأجور والمكافآت، التسريحات، التقاعد،..الخ؛
- يمثل الأفراد تكلفة من تكاليف الانتاج لابدّ من التخفيض منها فهم أقل أهمية من الوسائل التقنية للإنتاج، لهذا ركزت الوظيفة على الأعداد وليس الأنواع.

ونظرا للأحداث السياسية التي أدت إلى سن قوانين اجتماعية جديدة مثل تحديد ساعات العمل والعطل، تحولت إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية، بما يعكس تغييرا في النظرة والممارسة. فاعتبار الفرد "موردا" يبرز أهميته كمصدر للإبداع والابتكار. وبفضل مدخل النظم، تمكنت إدارة الموارد البشرية من الانتقال من أنشطة متفرقة إلى رؤية مترابطة ومرنة، تهدف إلى تكييف الموارد البشرية وفق احتياجات المؤسسة من الناحية الكمية والنوعية (حميش، 2022، صفحة 127).

وعلى هذا الأساس تميزت هذه المرحلة في إدارة العنصر البشري بالخصائص الآتية (رقام، 2009، صفحة 124، 125) :

- تأخذ إدارة الموارد البشرية في الحسبان بعد المحيط الخارجي وأثره على أنشطتها وأثر ذلك على المؤسسة ككل؛
- التأكيد على النزعة الإدارية التسييرية لإدارة الموارد البشرية من خلال مشاركتها في تحمل المسؤوليات التنظيمية، فهي ترتقي من المستوى التنفيذي إلى مستوى الادارة العليا؛
- الاهتمام بالمورد البشري باعتباره استثمارا استراتيجيا ورأس مال فكريا فاعلا، لا مجرد تكلفة، لما له من دور أساسي في حل مشاكل المؤسسة وتطويرها.

يتضمن تسيير الموارد البشرية العديد من المكونات، ،

تضمن تسيير الموارد البشرية العديد من المكونات التي قد تتخذ واقعا مختلفا من مؤسسة إلى أخرى، وذلك تبعا للمقاربات المعتمدة من طرف المسيرين. كما أن تعريف إدارة الموارد البشرية قد خضع لتأثيرات مختلف التيارات النظرية والتاريخية، التي كان لها أثر بالغ في تشكيل وتعدد التعريفات المقدمة لهذا المفهوم (بوشلوش، 2022، صفحة 117)، بدءا من المقاربات التقليدية التي ركزت على الجوانب الإدارية والرقابية، وصولا إلى المقاربات الحديثة التي تنظر إلى المورد البشري باعتباره موردا استراتيجيا. وقد أسهم هذا التطور التاريخي والفكري في تنوع التعريفات واختلاف زوايا تناول إدارة الموارد البشرية. وبناءً على ذلك، يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة

السياسات والممارسات والأنشطة الهادفة إلى استقطاب وتنمية وتحفيز والمحافظة على الموارد البشرية، بما يضمن الاستخدام الأمثل لقدراتهم ومعارفهم، وبما يخدم تحقيق أهداف المؤسسة.

2.2 ممارسات إدارة الموارد البشرية

تتمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

- **تحليل العمل:** ويعني التعرف على كل الأنشطة التي تتكون منها مناصب العمل بمعنى دراسة الوظائف من جميع الجوانب المكونة لها، أمّا وصف الوظائف فهو النتيجة الملموسة لتحليل العمل، أي أنّ الوصف لا يشكل مرحلة مستقلة بذاتها بل هو مرحلة مكملة لعملية التحليل (بوخمخم، 2011، صفحة 63)، فهو ملخص للملامح الأساسية للوظيفة (غربي، 2014، صفحة 147).

- **تخطيط الموارد البشرية:** هو السياسات والعمليات التنبؤية التي تضمن للمؤسسة الأعداد والأنواع المناسبة من العاملين في الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب، مع امتلاكهم الكفاءة والقدرة على أداء المهام المطلوبة بفعالية، بما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

-**استقطاب الموارد البشرية**: الاستقطاب يمثل حاجة المؤسسة لموارد بشرية محددة المواصفات، والاتصال بأكبر عدد موجود منها في سوق العمل، وتقديم المحفزات الموضوعية والصادقة لها، بشكل يخلق لديها الرغبة والقناعة للتقدم وطلب التوظف وهذا نتيجة تغير نظرتها اليوم إليه باعتباره أصل معنوي غير قابل للتقليد (عقيلي، 2005، صفحة 273).

-**التوظيف**: وفقا "لبيرمان وآخرين" "BERMAN et al" تحقيق الكفاءة يرتبط أساسا باختيار القوى العاملة المناسبة، وتعد إحدى المفاتيح الرئيسية لتحقيق الكفاءة هي العثور على القوى العاملة المناسبة من خلال عملية اختيار دقيقة قائمة على الكفاءات. يمكن أن يؤدي التوظيف غير الصحيح إلى تكاليف باهظة، بما في ذلك تكاليف إعادة التدريب وانخفاض الإنتاجية بسبب عدم قدرة الموظفين على تحقيق الأداء المتوقع (Natsir et al, 2024, p. 1091).

- **التكوين :** وهي تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية (حجيم الطائي وآخرون، 2006، صفحة 271). فالتكوين تطوير منهجي للمعارف والمهارات والمواقف المتطلبة لدى الموظفين من أجل الأداء الفعال للأنشطة الموكلة إليهم، إذ يساعدهم على التكيف مع الوظيفة ومع المؤسسة التي يعملون بها، وكذلك مع البيئة المحيطة، كما يسهم في تنمية روح الفريق والتفاعل بين أفراد الجماعات، بما يحسن الأداء الجماعي وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (جعفر و رودي، 2025، صفحة 24، 25).

- **تقييم الأداء:** ويعني دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى" (بلحريزي، 2020، ص131). وتقييم أداء الموارد البشرية هو مسؤولية قسم الموارد البشرية والمدراء التنفيذيين، حيث يتحمل المديرون المسؤولية الأساسية عن تقييم مرؤوسيهم، بينما تتحمل إدارة الموارد البشرية مسؤولية تطوير نموذج فعال لتقييم الأداء وضمان تنفيذ التقييم من قبل جميع أقسام المؤسسة، كما تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى تدريب المدرين على كيفية تحديد معايير أداء جيدة وإجراء تقييمات أداء دقيقة (Nugroho, 2022, p. 14).

- **تصميم هيكل الأجور والحوافز:** الحوافز عوامل خارجية ذات صلة ببيئة العمل تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدّد نمط السلوك، لذلك يجب أن تكون الحوافز المقدمة هادفة بحدّ ذاتها، أي محققة لإشباع رغبات الفرد العامل أين يتجسّد السلوك الايجابي الفعال (بوخمخم، 2011، صفحة 23).

3.2. أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف التنظيمية

تساهم إدارة الموارد البشرية في تعزيز الكفاءة التنظيمية من خلال التوظيف السليم والتطوير المستمر للموظفين، بما يضمن مواءمة قدرات العاملين مع متطلبات المؤسسة، ويمكّنها من تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى وبموارد أقل، مما يدعم قدرتها التنافسية (Natsir et al, 2024, p. 1096).

وتهدف إدارة الموارد البشرية إلى توفير الموارد البشرية وتحفيزها بما يضمن توجيه جهودها نحو تحقيق أهداف المؤسسة، مع إتاحة الفرص والتسهيلات اللازمة لتنمية الأفراد والجماعات بما يتواكب مع نمو المؤسسة، وذلك من خلال التدريب والتطوير ونظم التعويضات المناسبة. كما تسعى إلى تحقيق التوازن بين الأهداف الفردية والتنظيمية، وتعزيز روح الانتماء والعمل الجماعي وتشجيع المشاركة الفعّالة وتقديم المقترحات. وتضطلع إدارة الموارد البشرية بدور محوري في ترسيخ القيم الأخلاقية وضبط السلوك داخل المؤسسة وخارجها، وتحقيق التكامل والتنسيق بين الأفراد والمجموعات بما يعزز الفعالية التنظيمية. إضافة إلى ذلك، تُسهم في إدارة التغيير بما يخدم مصلحة الأفراد والجماعات ويدعم استقرار المؤسسة، مع تبني سياسات قائمة على الجدارة تكفل العدالة وتحدّ من مظاهر التمييز وعدم الاستقرار الوظيفي. وفي هذا الإطار، تعمل إدارة الموارد البشرية على رفع مستوى رضا الموظفين وتحقيق ذواتهم إلى أقصى حد، من خلال تحفيزهم واستثمار إمكاناتهم بما يخدم أهداف المؤسسة واستدامتها (Nandhini & Vimala, 2020, p. 126).

3. لمحة عن نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP ودوره في تحسين العمليات التنظيمية

يعدّ نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP من الأنظمة الحديثة التي ساهمت في إعادة هندسة العمليات داخل المؤسسات ولتقييم جدواه بشكل موضوعي، من الضروري أولا توضيح مفهومه، استعراض مكوناته الأساسية، ثم التطرق إلى دوره في تحسين العمليات التنظيمية.

1.3 تعريف نظام تخطيط موارد المؤسسة

تخطيط موارد المؤسسة"ERP" هو اختصار لـــ Enterprise Resource Planning ويقابله بالفرنسية"**PGI** " أو ما يعرف بـ Progiciel de Gestion والذي يعني برنامجا للتسيير المتكامل أو المدمج (ديده، 2019، صفحة 11).

ومن بين التعاريف التي قدمت لتخطيط موارد المؤسسة تعريفه بأنّه امتداد لما يعرف بتخطيط موارد التصنيع، بحيث يمس كل وظائف التسيير ولم يكتفي بالجانب الإنتاجي وفي هذا الصدد يعرفها " JEAN LOUIS LEQUEUX" بأنها "تعميم لما يسمى MRP أ ما يعرف Manufacturing Resource planning ، حيث أنّ MRP يخص الأبعاد التسييرية لوظيفة الإنتاج من الأفراد، الوسائل، المخزون، والشراء إلى تسيير الطلبيات ، أمّا ERP فيتعداها ليمس جميع وظائف المؤسسة من الموارد البشرية إلى التسيير المحاسبي والمالي مرورا بالوظيفة الإدارية والتجارية وصولا إلى الوظيفة اللوجستية " (مسعودي و مناصرية، 2023، صفحة 509) .

وعرّف أيضا بأنّه أداة شاملة لا تقتصر على كونها مجرد حل تكنولوجي بل هي نهج كامل لتحسين العمليات وتعزيز الكفاءة العامة، فهو أداة تجمع بين مختلف الوظائف والعمليات التجارية في نظام واحد ممّا يوفر مستودعا مركزيا للبيانات يمكن الوصول إليه عبر المؤسسة بأكملها (Radha & Aithal, 2023, p. 250) .

اذن نظام تخطيط موارد المؤسسة هو نظام معلومات متكامل يدمج جميع وظائف المؤسسة في قاعدة بيانات واحدة، ويوفر تدفق المعلومات من جميع الوظائف داخل المؤسسة بطريقة واضحة وباستمرار، ما يساعد على اتخاذ القرارات الصحيحة عن طريق الوصول إلى معلومات دقيقة حول وضعية المؤسسة، وبذلك يساهم في تحسين أدائها.

2.3 الأجزاء الوظيفية لبرمجية تخطيط موارد المؤسسة

تتضمن حزمة برمجيات ERP عدة وحدات، كل منها يحتوي على وظائف متعددة، مع إمكانية إضافة أجزاء أفقية مثل أنظمة الرسائل، تدفق المعلومات، أو دعم اتخاذ القرار. وفيما يلي أهم أجزائه:

-**نظام إدارة الموارد البشرية**: هو نظام متكامل لمعالجة وتخزين جميع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، بما يشمل تخطيط القوى العاملة، إدارة التكوين والكفاءات، المسارات المهنية، وتسيير الأجور. ويُسهِم في خلق بيئة عمل مرنة تدعم التطوير المستدام للمؤسسة (Radha & Aithal, 2023).

-**نظام إدارة الموارد المالية**: يوفر خصائص شاملة ومرنة لإدارة التدفقات المالية للمؤسسة بأمان، مع دعم انسياب المعلومات المالية ومعالجة الحسابات المستحقة الدفع والاستلام. كما يسهل إعداد البيانات المالية، الميزانيات، والتقارير، ويشمل وحدات لإدارة الاستثمارات والأصول الثابتة (بسي، 2018، صفحة 18).

-**نظام إدارة الإنتاج**: يُعنى بتخطيط الإنتاج وتنفيذه ومراقبة مختلف مراحله، حيث يساهم في تنظيم طلبات العملاء من خلال التخطيط والجدولة الفعّالة للإنتاج، إضافة إلى رفع كفاءة التصنيع. كما يتيح دمج بيانات الإنتاج مع المعلومات المحاسبية، مما يساعد على المتابعة الدقيقة لتكاليف الإنتاج (بسي، 2018، صفحة 19)

-**نظام إدارة سلسلة التوريد SCM**: يهدف إلى تنسيق أنشطة التموين، الإنتاج، التخزين، والتوزيع، بما يضمن تسييرا فعالا لتدفقات المواد والمعلومات، وتحسين استمرارية التوريد وسرعة التسليم وجودة المنتجات (ديده، 2019، صفحة 23).

-**نظام إدارة العلاقات مع العملاء CRM**: يختص بإدارة بيانات العملاء ومعالجة الفواتير بدقة، ودعم أنشطة التسويق والمبيعات وخدمة العملاء. كما يوفّر قاعدة بيانات مركزية تُمكّن المؤسسة من تحليل أنشطة العملاء، وفهم احتياجاتهم بشكل أفضل، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وتعزيز ولاء العملاء (ديده، 2019، صفحة 25).

3.3. دور نظام تخطيط موارد المؤسسة في تحسين العمليات التنظيمية

يعد نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) بنية تحتية تكنولوجية متكاملة تمكّن المؤسسة من دمج وتنسيق المعلومات عبر مختلف وظائفها الداخلية والخارجية، بما يسهم في خفض التكاليف وتحسين دقة البيانات وتوفيرها في الوقت المناسب. كما يدعم النظام تبادل المعلومات مع العملاء والموردين، ويعزز فعالية إدارة سلسلة التوريد وتدفق المعلومات، الأمر الذي يساعد الإدارة العليا على اتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية. ويتيح ERP توافر المعلومات بصورة آنية ومتزامنة، مما يسهم في تحسين متابعة مؤشرات الأداء وتشخيص المشكلات وأسبابها. إضافة إلى ذلك، يحقق النظام درجة عالية من التكامل بين وظائف التمويل والتسويق والمبيعات والموارد البشرية والتصنيع، بما يعزز كفاءة إدارة المخزون ورقابة الإنتاج، ويحسن الكفاءة الإنتاجية ورضا العملاء. كما يسهم في تنمية مهارات الموارد البشرية وإكسابها كفاءات تكنولوجية جديدة تعزز قدرتها على التطوير الذاتي.

بالإضافة إلى ما سبق؛ يسهم نظام تخطيط موارد المؤسسة في تعزيز التنسيق الداخلي والرقابة الإدارية من خلال توحيد قواعد البيانات وتحسين آليات المتابعة والتحليل، بما يرفع مستوى الكفاءة التشغيلية ويدعم قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات التنافسية. كما يوفّر النظام معلومات دقيقة وآنية تمكّن الإدارة من ممارسة رقابة أكثر فاعلية واتخاذ قرارات استراتيجية رشيدة (Ouafek & Ouacherine, 2020, p. 118)

4. عرض لبعض أنظمة ERP الرائدة عالميا وتحليل أثرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية

تتمكن المؤسسات من دمج وإدارة عملياتها التشغيلية والإدارية بطريقة متكاملة بفضل أنظمة ERP. حيث توفر إطارا متكاملا لتنسيق السياسات مع تنفيذ العمليات، بما يعزز كفاءة الموظفين ويسهم في تحقيق أهداف المؤسسة الاستراتيجية. وفي ضوء هذه القدرات، يأتي استعراض بعض الأنظمة الرائدة عالميًا لتسليط الضوء على أثرها في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

1.4 نظام Orange HRM

تم إصدار نظام Orange HRM سنة 2005، ومنذ ذلك الحين يعدّ من أكثر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRM) مفتوحة المصدر انتشارا، لما يتميز به من سهولة الاستخدام، وغنى بالوظائف، وقوة في الأداء. ويتوفر النظام في عدة إصدارات، من بينها Orange HRM Open Source (المجاني)، وOrange HRM Professional، و Orange HRM Enterprise. ويمنح هذا التنوع نظام Orange HRM قدرا أكبر من المرونة وانخفاض التكلفة مقارنة بأنظمة المصادر المفتوحة الأخرى (Majeed & Özyer, 2016, p. 68).

يعتمد Orange HRM على بنية معيارية (Module-based Architecture)، مما يسمح للمستخدم بالتحكم في نموذج العمل واستخدام الوحدات التي يحتاجها فقط. ويشمل هذا النموذج عدة وحدات، من بينها: الخدمة الذاتية للموظفين (ESS)، وإدارة المعلومات الشخصية (PIM)، وإدارة الإجازات، وتقييم الأداء والتوظيف، إضافة إلى تتبع الوقت والحضور (Majeed & Özyer, 2016, p. 68) .

وعلاوة على ذلك، يوفر النظام إمكانيات واسعة للتخصيص بما يتلاءم مع متطلبات إدارة الموارد البشرية، كما يدعم مجموعة كبيرة من الإضافات (Plugins). وقد تم تطوير Orange HRM بالاعتماد على تقنيات Apache2 وPHP وقواعد بيانات MySQL. ومنذ إطلاقه، استخدمه ملايين المستخدمين والعملاء كنظام إداري فعّال. كما يُعدّ حلا مناسبا لمختلف أحجام المؤسسات، سواء كانت صغيرة أو متوسطة أو كبيرة (Majeed & Özyer, 2016, p. 68).

2.4. نظام Oracle Fusion Cloud HCM

يعدّ نظام Oracle Fusion Cloud Human Capital Mangement (HCM) نظاما متكاملا لإدارة رأس المال البشري، يعتمد على السحابة الالكترونية، وهو جزء من مجموعة حلولOracle Fusion Cloud ERP ، يتضمن هذا النظام عمليات سلسة وذكاء اصطناعي مدمج من التطبيقات إلى البنية التحتية، لتعزيز قوة عاملة أكثر إنتاجية. يعتمد النظام على بنية معيارية تسمح للمؤسسات بتفعيل الوحدات التي تلبي احتياجاتها الخاصة، مع إمكانية التكامل مع جميع الوحدات والعمليات الموجودة في المؤسسة (Oracle, s.d.)

وتتجلى أهمية هذا النظام فيما يلي:

- تحسين الكفاءة التشغيلية بتوحيد جميع البيانات المتعلقة بالموظفين في منصة واحدة يسهل الوصول إليها وتحليلها لإتخاذ القرارات الدقيقة؛

- أتمتة عمليات الموارد البشرية ويشمل ذلك التوظيف، التكوين، تقييم الأداء، الرواتب والاجازات، مما يقلل الأخطاء البشرية ويوفر الوقت والجهد؛

- دعم التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة من خلال تحليلات متقدمة وتنبؤات دقيقة بالاحتياجات المستقبلية للموظفين بما يسهم في تحسين المواهب؛

-تعزيز تجربة الموظف عبر وجهات سهلة الاستخدام والوصول السحابي تمكن الموظفين من إدارة معلوماتهم وطلب الخدمات الذاتية؛

وفقا لتقرير " Gartner Magic Quadrant for Cloud HCM Suites" لعام 2025 صنفت شركة Oracle نظام Fusion Cloud Human Capital Mangement (HCM) ضمن فئة القادة Leaders للسنة العاشرة على التوالي، هذا التصنيف يعكس اعتراف خبراء السوق العالميين بقوة النظام وموثوقيته وقدرته على تنفيذ حلول إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة (oracle, 2025). ويوضح التقرير أنّ تصنيف النظام كـ Leader يعتمد على معيارين رئيسيين هما:

-اكتمال الرؤية Completeness of Vision : مدى قدرة النظام على تقديم رؤية شاملة لإدارة الموارد البشرية بما يشمل التطوير الاستراتيجي للمواهب، تحسين تجربة الموظف، وأتمتة العمليات التشغيلية؛

-القدرة على التنفيذ Ability to Execute: مدى قدرة النظام على تطبيق الحلول بكفاءة في بيئات المؤسسات المختلفة، ودعم تكامل البيانات مع بقية وحدات ERP .

تصنيف Leader في تقارير Gartner يعكس عدّة نقاط مهمة حول أهمية النظام وهي:

-موثوقية النظام: المؤسسات يمكنها الاعتماد عليه كحل مستدام وقابل للتوسع على المدى الطويل؛

-توافق مع أفضل الممارسات العالمية: تصنيف النظام يعكس التزامه بأفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية السحابية، بما في ذلك أتمتة التوظيف، التكوين، تقييم الأداء، وخطط التعاقب الوظيفي؛

-ابتكار مستمر: وجود النظام ضمن القادة يوضح تطوير مستمر للميزات، خاصة في مجالات الذكاء الاصطناعي والتقارير التنبؤية لدعم اتخاذ القرار.

-اعتماد واسع عالميا: المؤسسات الكبيرة والمتوسطة تعتمد على النظام لتوحيد بيانات الموظفين وتحسين تجربة الموارد البشرية ممّا يعزز الكفاءة التشغيلية؛

كما تدعم هذه المعلومات أمثلة عملية عربية، مثل:

تطبيق النظام في بيت التمويل الكويتي (بيتك) لتعزيز الكفاءة الرقمية وإدارة الموارد البشرية بشكل موحد، ممّا ساهم في توحيد البيانات وتحسين تجربة الموظف (الكويتية، 2022).

شركة بلتون المالية القابضة وهي أحد البنوك الاستثمارية الأسرع نموا في مصر طبقت وحدة Oracle payroll ضمن تطبيقات Oracle Fusion Cloud Human Capital Management HCM لتقليل الأخطاء وتحسين إدارة الرواتب، واستفادت من تحليلات البيانات والتقارير التنبئية لتقليل الأخطاء وتحسين الكفاءة التشغيلية (البورصة، 2023).

3.4. نظام Workday HCM

يعدّ نظام Workday Human Cpital Management (HCM) حلا سحابيا متكاملا يعيد هندسة ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين تجربة المستخدم، وتوفير تحليلات فورية ، ويوفر النظام منصة موحدة لإدارة

جميع وظائف الموارد البشـرية بما يدعم تبسـيط الإجراءات، وتعزيز تمكين الموظفين، وتقوية التعاون بين الوظائف المختلفة، ومواءمة فرق العمل مع الأهداف الاسـتراتيجية للمؤسـسـة. كما تتيح البنية المرنة لنظام Workday HCM للمؤسـسـات هيكلة مواردها البشـرية وفق معايير متعددة تسـتجيب لمتطلبات كل من إدارة الموارد البشـرية والمالية، وبفضـل طبيعته العالمية يضـمن النظام للمسـتخدمين سـواء عبر المتصـفحات أو الأجهزة المحمولة، الوصـول الدائم إلى أحدث إصدار مع أحدث الخصائص والوظائف المتاحة (Kali, 2022).

شكل 1: الأجزاء الوظيفية لنظام Workday HCM



Source: (Kali, 2022, p. 45)

تتمثل الأجزاء الوظيفية لبرمجية Workday HCM فيما يلي (Kali, 2022, p. 45):

- إدارة الموارد البشـرية Human Resource Management : تعنى بإدارة سـجلات الموظفين، والهياكل التنظيمية والوظائف الأساسية للموارد البشرية، بما يضمن اتساق البيانات ودعم العمليات الإدارية الجوهرية في المؤسسة.؛
- إدارة المزايا الوظيفية Benefits Administration : تختص بإدارة تسـجيل الموظفين في برامج المزايا ومتابعة استحقاقاتهم، وضمان الامتثال للتشريعات والسياسات التنظيمية ذات الصلة؛
- إدارة المواهب Talent Management : تدعم عمليات تقييم الأداء، وتطوير المسـار الوظيفي، والتخطيط للتعاقب الوظيفي بما يسهم في استدامة الكفاءات وتعزيز الرأس المال البشري الاستراتيجي؛
- تخطيط القوى العاملة والتحليلات Workforce Planning and Analytics: توفر رؤى تحليلية متقدمة حول اتجاهات القوى العاملة، وتدعم التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار المبني على البيانات؛
- تحليلات البيانات الضخمة لإدارة رأس المال البشري Big Data Analytics for HCM: تعالج وتحلل مجموعات ضخمة من بيانات الموارد البشرية بهدف تقديم رؤى تنبؤية دقيقة وتعزيز جودة القرارات الإداية والاستراتيجية؛
- التوظيف والاستقطاب Recruitment: تعمل على أتمتة وتبسيط عمليات التوظيف، بدءا من الإعلان عن الوظائف وصولا إلى ادماج الموظفين الجدد داخل المؤسسة، بما يحسن الكفاءة ويقلل الزمن والتكلفة التشغيلية؛

-حلول الرواتب Payroll Solutions: تعمل على أتمتة عمليات احتساب الأجور، وإدارة التعويضات، وضمان الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية، بما يعزز الدقة والكفاءة ويحدّ من الأخطاء التشغيلية المرتبطة بإدارة الرواتب؛

- تتبع الوقت والحضور Time Tracking: تمكّن من تتبع ساعات عمل الموظفين وحضورهم بدقة، كما تدعم تخطيط وجدولة القوى العاملة، بما يسهم في تحسين استغلال الموارد البشرية ورفع الكفاءة التشغيلية.

يعتبر نظام Workday Human Cpital Management (HCM) كأحد أبرز أنظمة إدارة رأس المال البشري السحابية عالميا، حيث تمّ تصنيفه كـ رائد Leader في تقرير Gartner Magic Quadrant for Cloud HCM Suites 1,000+Emplooyee Enterprises لعام 2025 وهو الترتيب الذي حققه لعشر سنوات متتالية، ممّا يعكس استمرارية القدرات التنفيذية المتقدمة للنظام ورؤيته الاستراتيجية في دعم التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية. هذا التصنيف المتواصل يدعم قدرة هذا النظام على توحيد البيانات والوظائف الأساسية مثل إدارة المواهب، إدارة الموظفين، الرواتب، الوقت والحضور، تقييم الأداء، التكوين،... ضمن منصة سحابية موحّدة، ممّا يوفّر أساسا متينا لإعادة هندسة العمليات وتحسين الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات، كما يساهم النظام في تحسين تجربة الموظف الرقمية من خلال أدوات الخدمة الذاتية والتجربة التفاعلية، وهو ما يدعم زيادة الرضا الوظيفي وتقليل العبء الإداري، ممّا ينعكس إيجابا على الإنتاجية، وهي عناصر يتم التأكيد عليها ضمن معايير تقييم حلول HCM الرائدة عالميا (Workday, 2025).

علاوة على كل هذا يوفر نظام Workday HCM تحليلات فورية وتنبؤية تحول بيانات الموارد البشرية من سجلات تشغيلية إلى مورد استراتيجي لاتخاذ القرار من خلال رؤية موحدة للموظفين والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية للقوى العاملة، ممّا يساعد في مواءمة خطط الموارد البشرية مع الأهداف المالية والتنظيمية للمؤسسة، كما يشمل النظام آليات أتمتة الامتثال للتشريعات وتقارير الحوكمة التي تسهم في الحد من المخاطر القانونية وتعزيز حوكمة الموارد البشرية، وهو جانب أساسي في بيئات العمل المعقدة والمتغيرة (Kali, 2022, p. 47).

ويوضح الشكل التالي الفوائد الناتجة عن تطبيق نظام Workday HCM

شكل2: الفوائد الرئيسية لنظام Workday لإدارة رأس المال البشري (HCM)



Source : (Kali, 2022, p. 47)

من خلال الشكل السابق نلاحظ أنّ نظام Workday HCM يوفر قيمة استراتيجية عالية للمؤسسات؛ إذ يساهم في توحيد وظائف إدارة الموارد البشرية ضمن منصة سحابية متكاملة تعزز الكفاءة التشغيلية وتحدّ من تجزئة البيانات، كما يدعّم النظام تحسين إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي من خلال أدوات الخدمة الذاتية، إلى جانب توفير تحليلات متقدمة وفورية تمكّن الإدارة من اتخاذ قرارات مستنيرة قائمة على البيانات والتخطيط الاستراتيجي طويل المدى، إضافة إلى ذلك يسهل Worlday HCM الامتثال للتشريعات وقوانين العمل عبر أتمتة التقارير، ويتميز بقابليته العالية للتوسع والمرونة ما يجعله مناسبا لدعم نمو المؤسسات والتكيف مع التحولات التنظيمية دون المساس بالأداء أو الاستقرار.

4.4. نظام SAP HCM

يعتبر هذا النظام أحد أكثر الحلول كفاءة وموثوقية في العالم لإدارة الموارد البشرية، وهو نظام برمجي متكامل يعدّ من أقوى أنظمة تخطيط موارد المؤسسة ERP، يهدف إلى تحسين الكفاءة التشغيلية والإدارية، وتوفير تقارير دقيقة تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وهو أحد مكونات " SAP System Application Products " يوفر النظام وحدات رئيسية تشمل إدارة شؤون الموظفين، الإدارة التنظيمية، وإدارة المواهب، مع مركزية البيانات وتوحيد العمليات (Sirangula, 2025, pp. 407, 408) ويستخدم هذا النظام في آلاف المؤسسات عالميا نظرا لقدرته على أتمتة العمليات، وتحسين دقة البيانات، وتعزيز اتخاذ القرار.

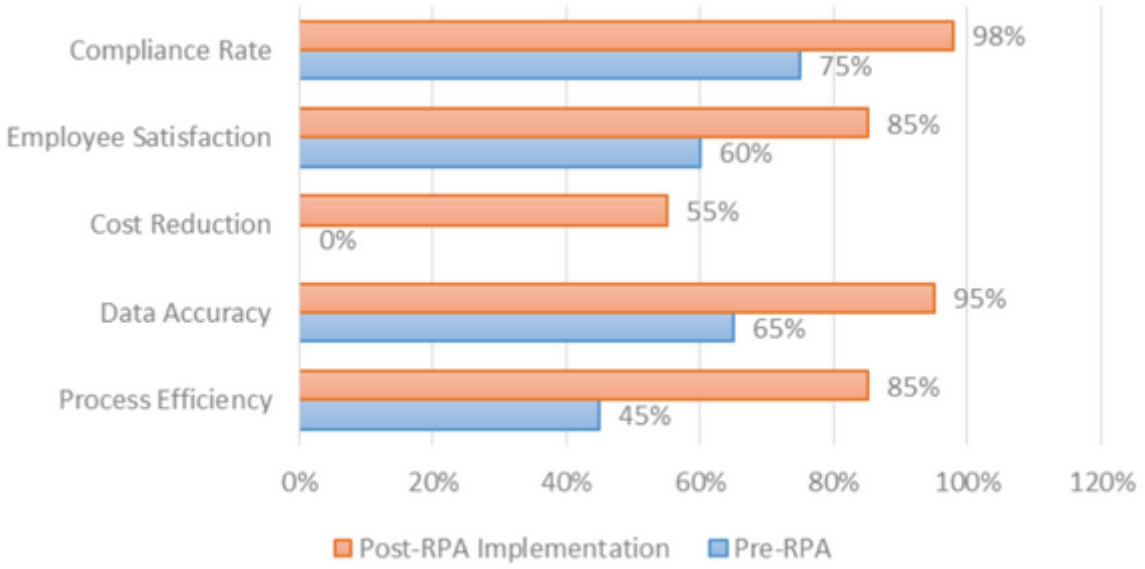
يعمل هذا النظام على استخدام خوارزميات التعلم الآلي Machine Learning لتحليل بيانات الموظفين ودعم اتخاذ القرار في التوظيف والتطوير، وتحسين جودة وصف الوظائف ومطابقة المرشحين مع متطلبات الوظيفة، وبالتالي تقليل وقت معالجة السير الذاتية من 2 - 3 ساعات إلى 15-30 دقيقة، ووقت التوظيف بنسبة 44%، وتكلفة التوظيف بنسبة 35 (Sirangula, 2025).

كما أنه يعمل على تطبيق التحليلات التنبؤية "Predictive Analytics" لإدارة المواهب، وتحديد مخاطر ترك الموظفين باستخدام بيانات متنوعة مثل الخبرة، الرضا الوظيفي، والساعات الوظيفية وهذا بدقة تتجاوز 90%، كذلك التحليلات الخاصة بالأداء وتقليل الانحياز في التقييم، ووضع خرائط المهارات وخطط التطوير (Sirangula, 2025).

ويعمل على أتمتة العمليات الروتينية باستخدام "Robotic Process Automation "مثل أتمتة الرواتب والمكافآت بدقة 99% وتقليل الوقت حتى 65%، كذلك بوابات الخدمة الذاتية (Employee Service Management) تتعامل مع 70% من الاستفسارات بدون تدخل بشري، وتقليل وقت الاستجابة بنسبة 60% حيث يتمكن الموظف من إدارة بيانته وإجازاته ورواتبه دون تدخل إداري مباشر (Sirangula, 2025).

ونوضح في الشكل التالي مؤشرات نجاح تطبيق نظام الأتمتة الروبوتية للعمليات (RPA) داخل وحدة الموارد البشرية في نظام SAP HCM:

شكل 3:: مؤشرات نجاح تطبيق الأتمتة الروبوتية للعمليات (RPA)



Source : (Sirangula, 2025, p. 416)

يعرض لنا الشـــكل مقارنة بين الأداء قبل اعتماد النظام وبعده، وتشـــير النتائج إلى تحســـن ملحوظ في جميع المؤشـــرات، إذ ارتفع معدل الالتزام باللوائح وســـير العمليات وفق المعايير (معدل الامتثال) من 75% إلى 98%، وارتفع رضا الموظفين من 60% إلى 85%. كما حققت المؤسسات خفضا في التكاليف بنسبة 55% بعد أن كان أثرها معدوما قبل الأتمتة، إلى جانب تحســـن دقة البيانات من 65% إلى 95%، وزيادة كفاءة العمليات من 45% إلى 85%. تعكس هذه المؤشرات مجتمعة الأثر الإيجابي الكبير لاستخدام RPA في تحسين الأداء الإداري وتطوير جودة خدمات الموارد البشرية.

وفيما يتعلق بتحديات تطبيق نظام SAP HCM يبيّن Sirangula (2025) أنّ الاعتماد المتزايد على الخوارزميات الذكية يثير جملة من الإشـــكالات لاســـيما تلك المرتبطة بخصـــوصـــية وأمن البيانات، نظرا لحســـاســـية البيانات الشـــخصـــية والوظيفية التي تتم معالجتها داخل أنظمة الموارد البشـــرية، كذلك التحيز الخوارزمي يعدّ من المخاطر البارزة التي قد تؤثر ســـلبا على عدالة وموضـــوعية قرارات الموارد البشـــرية اذا لم تدعّم بآليات رقابة وحوكمة فعّالة، الى جانب هذه التحديات تعتبر إدارة التغيير عاملا حاســـما لضـــمان تقبل المســـتخدمين للنظام الجديد وتبنّيه بسلاسة، إذ أنّ ضعف التأهيل أو مقاومة الموظفين قد يحدّ من الفوائد التشغيلية والاستراتيجية المتوقعة.

وفيما يلي مقارنة بين الأنظمة الســـالفة الذكر من حيث الوظائف، المرونة، التكامل، ونوعه أن كان ســـحابي أو محلي، وغيرها من المعايير:

جدول 1: استخدام أنظمة ERP في ممارسات إدارة الموارد البشرية (مقارنة بين الأنظمة)

Orange HRM	Oracle Fusion Cloud HCM
- نظام مفتوح المصدر (Open Source) ومتاح بمرونة. - مناسب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب **التكلفة المنخفضة**. - سهل الاستخدام والتطبيق مقارنة بالأنظمة الكبيرة. - قابل للتخصيص إلى حد معين حسب الحاجة. - مناسب للمؤسسات التي تريد **حل HR بسيط وفعال وبأقل تكلفة**	- نظام سحابي متكامل وقوي، ويوفر وظائف متقدمة لإدارة الموارد البشرية. - يحتوي على تحليلات متقدمة (Analytics) وذكاء اصطناعي في بعض الوظائف. - تميز بالقابلية على التوسع والمرونة في تخصيص العمليات. - يعتمد على بنية حديثة - خيار ممتاز للمؤسسات الكبيرة التي تريد حل HR سحابي متقدم مع تكامل قوي داخل منظومة Oracle.
Workday HCM	**SAP HCM**
- نظام سحابي بالكامل (Cloud-based) ومصمم خصيصاً لإدارة الموارد البشرية. - واجهة استخدام حديثة وسهلة، وتجربة مستخدم جيدة. - يتيح التحديثات التلقائية بشكل دوري بدون توقف الأعمال. - يتفوق في إدارة المواهب (Talent Management) والتطوير الوظيفي والتخطيط الاستراتيجي. - مرن جدا في التكيف مع التغيرات التنظيمية.	- نظام قوي وموثوق ومستخدم في المؤسسات الكبيرة منذ سنوات طويلة. - يحتوي على وظائف شاملة لإدارة الموارد البشرية (التوظيف، الرواتب، التدريب، الأداء، إدارة الوقت... - تكامل قوي مع أنظمة ERP الأخرى داخل SAP (مثل SAP FI/CO و SAP MM و SAP SD) - مناسب للمؤسسات الكبيرة التي تحتاج حلول متكاملة ومعقدة. - يمتاز بقدرة عالية على التخصيص والتوسع حسب احتياجات المؤسسة

المصدر: (Kali, 2022)، (Sirangula, 2025)، (Majeed & Özyer, 2016)، (Alhalboosi & al, 2021) بتصرف.

إذن تساهم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة "ERP" في تبسيط ممارسات إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءتها، من خلال الإتاحة السريعة والدقيقة للبيانات الداعمة لاتخاذ القرار. كما تتضمن هذه الأنظمة أدوات متكاملة تعزز مختلف ممارسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، وتشكّل في مجموعها نظام معلومات الموارد البشرية "HRIS " ، الذي يأتي غالبًا كوحدة مستقلة أو كجزء مدمج ضمن نظام ERP، بما يتيح إدارة شاملة وفعّالة لممارسات الموارد البشرية داخل المؤسسة (Alhalboosi & al, 2021, p. 1672).

ونشير إلى أنّ تحقيق الكفاءة العملية والاستراتيجية لأنظمة إدارة الموارد البشرية لا يتحقق إلاّ إذا كانت هناك دراسة وتشخيص داخلي وخارجي، ما يضمن تحقيق التناسق بين أهداف المؤسسة واستراتيجياتها والنظام المختار، ثم تحديد الاحتياجات التشغيلية والفنية.

5. الخاتمة

في ضوء ما تقدم؛ يتّضح أن برمجيات تخطيط موارد المؤسسة "ERP " تمثل أداة استراتيجية محورية في تعزيز كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، لما توفره من تكامل وظيفي وقدرات تحليلية متقدمة، فهي تجمع بين الدعم الاستراتيجي لصناع القرار عبر أدوات ذكاء الأعمال، وبين تحسين الأداء التشغيلي من خلال تنسيق فعّال بين مختلف الوحدات الإدارية. وقد أظهر عرض وتحليل الأنظمة الرائدة عالميا ممثلة في Orange HRM، Oracle Fusion Cloud HCM، Workday HCM و SAP HCM تباينا واضحا في الفلسفة التصميمية والوظائف والامكانيات التقنية، بما يعكس اختلاف احتياجات المؤسسات من حيث الحجم، التعقيد التنظيمي والقدرات المالية.

واستنادا إلى التحليل الذي تناولته هذه الدراسة، فإنّ نظام SAP HCM يعتبر كحل متكامل موجه للمؤسسات الكبرى ذات الهياكل المعقدة، يتميّز بقدرته العالية على التكامل مع بقية أنظمة الأعمال، أمّا Workday HCM فيؤكد على التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية من خلال الحلول السحابية الحديثة وتجربة المستخدم المرنة مع تركيز خاص على إدارة المواهب، أمّا Oracle Fusion Cloud HCM فيمثل نموذجا متقدما لتوظيف التحليلات والذكاء الاصطناعي في دعم القرارات الاستراتيجية للموارد البشرية، في المقابل يوفر Orange HRM بديلا عمليا ومرنا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال تقديم وظائف أساسية لإدارة الموارد البشرية بتكلفة أقل وقابلية جيدة للتخصيص.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة الرائدة محل الدراسة في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال توحيد قواعد البيانات، وأتمتة العمليات الوظيفية، ممّا يساهم في تسريع انجاز المعاملات وتحسين دقّة المعلومات، كما مكّنت هذه الأنظمة إدارة الموارد البشرية من التحول من الدور التشغيلي التقليدي إلى دور استراتيجي أكثر فاعلية، عبر توفير أدوات تحليلية متقدمة ولوحات قيادة داعمة لاتخاذ القرار، هذا التكامل الوظيفي والتقني ساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الشفافية ورفع الكفاءة التشغيلية للمؤسسات.

وفي الأخير يمكن القول أنّ اختيار نظام تخطيط موارد المؤسسة المناسب لإدارة الموارد البشرية لا ينبغي أن يبنى على شهرة النظام أو انتشاره فحسب، بل يجب أن يستند إلى تحليل دقيق لاحتياجات المؤسسة وحجمها وتعقيد هيكلها التنظيمي ومواردها التقنية والبشرية. وعليه فإنّ التوظيف الأمثل لأنظمة ERP في مجال إدارة الموارد البشرية يعدّ عاملا حاسما في تحسين الأداء التنظيمي، فتبنّي هذه الأنظمة لا يعد خيارا تقنيا فحسب، بل توجها استراتيجيا يسهم في تعزيز التنافسية، ويدعم تحقيق الكفاءة التنظيمية في بيئة عمل تتسم بالتعقيد والتغير المستمر.

6. . قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

- عبد الفتاح بوخمخم. (2011). تسيير الموارد البشرية: مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
- عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي (المجلد 1)، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- يوسف حجيم الطائي وآخرون. (2006). إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي متكامل (الإصدار 1)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
- وفاء مسعودي، رشيد مناصرية. (12, 2023). نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP كأداة لتحسين جودة القرارات في المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة رامدي RAMDY بولاية بجاية. مجلة دراسات اقتصادية، 17(3)، الصفحات 508-520.
- زينب بلحريزي. (2020). استخدام تقنية الاستدلال الضبابي لتقييم مستوى أداء الموارد البشرية : دراسة حالة مؤسسة سونلغاز عين تموشنت. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12(03)، الصفحات 125-138.
- ليندة رقام. (2009). إدارة الموارد البشرية من منطق إدارة القوة العضلية إلى منطق إدارة الفكر والمعرفة: دراسة واقع إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال الجزائرية. مجلة التواصل، 15(2)، الصفحات 119-146.

- سليمان جعفر، الزهرة رودي. (2025). تأثير التسويق الداخلي على أداء الموظفين في المؤسسات الصحية باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية Smart -PLS04: دراسة عينة من موظفي المؤسسة الاستشفائية 18 فيفري بمتليلي-غرداية. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الإقتصادية، 9(2)، الصفحات 21-39.
- عبد الحليم بوشلوش. (2022). أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي لموظفي البنوك-دراسة ميدانية لبعض البنوك في مدينة قسنطينة. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 6(1)، الصفحات 114-133.
- صباح غربي. (2014). تحليل العمل وتوصيف الوظائف أية علاقة. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية(7)، الصفحات 145-162.
- كهينة حميش. (2022). مساهمة إدارة الكفاءات في تحقيق التوافق بين الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة المجمع الصناعي صيدال (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر.
- كمال ديده. (2019). أثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات النفطية العاملة في الجزائر (أطروحة دكتوراه علوم). قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقلة، الجزائر.
- نعيمة بسي. (2018). نظام المعلومات ERP أداة للتنسيق بين المراجعة التسويقية ومراقبة التسيير: دراسة حالة مجمع حيدارافارم الجزائرية، (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر.
- البورصة. (25 أكتوبر, 2023). بلتون أول شركة مصرية تطبق Oracle Fusion Cloud Payroll ضمن HCM. تم الاسترداد من البورصة: https://arqam.news/283515
- الجريدة الكويتية. (11 أكتوبر, 2022). بيتك يطبق نظام Oracle Fusion HCM Cloud. تم الاسترداد من الجريدة الكويتية: https://www.aljarida.com/articles/1665501793798062300

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Alhalboosi, F., Mawlood, S., & Mahmood Al-halboosi, I. (2021). Role of ERP Systems in Improving Human Resources Management Processes. Review of International Geographical Education, 11(4), pp. 1667- 1681.
2. Dipoatmodjo, T. (2024). The Integral Role of Human Resource Management in Achieving Organizational Goals: A Comprehensive Analysis. Management Economics Trade and Accounting Journal, 2(1), pp. 29- 34.
3. Kali, H. (2022, September). Redefining Employee Experience: The Role of Workday HCM in Workplace Digitalization. International Journal of Engineering, Science and Mathematics, 11(09), pp. 44-49.
4. Majeed, Z., & Özyer, S. (2016). Implementation of the Human Resources Information Systems and Comparative Study of Various Platforms. Universal Journal of Engineering Science, 4(4), pp. 66-78. doi: 10.13189/ujes.2016.040402
5. Nandhini, B., & Vimala, B. (2020). Imperative Role Of Human Resource Management In Organizational Activities,. International Review of Business and Economics, 4(1), pp. 124- 129.
6. Natsir et al, I. (2024). An Analysis of the Role of Human Resource Management in Enhancing Organizational Efficiency and Effectiveness. International Journal of Economics, 3(2), pp. 1089- 1097.

7. Nugroho, S. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. Global Journal of Engineering and Technology Advances, 10(3), pp. 12-18.
8. Ouafek , N., & Ouacherine, H. (2020). The effect of entreprise resource planninig 'ERP' on Management Control and Decision –Making Process. Review MECAS, 16(2), pp. 107-118.
9. Radha, P., & Aithal, S. (2023). Exploring the Nexus Between Human Resource Management (HRM) and Enterprise Resource Planning (ERP) in Manufacturing: A Comprehensive Examination of Strategies, Challenges, and Integration Dynamics. International Journal of Applied Engineering and Management Letters, 7(4), pp. 249-258.
10. Sirangula, V. (2025, January). Artificial Intelligence in SAP HCM: A Systematic Analysis of Implementation Strategies and Operational Impacts on Modern HR Functions. INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPUTER ENGINEERING & TECHNOLOGY, 16(1), pp. 407-423. doi:10.34218/IJCET_16_01_036.
11. oracle. (16 September, 2025). Oracle named a Leader in Gartner® Magic Quadrant™ for Cloud HCM Suites for 1,000+ Employee Enterprises for 10th consecutive year. PR Newswire. PR Newswire.
12. Oracle. (s.d.). Oracle Fusion Cloud Human Capital Management overview. Récupéré sur Oracle: https://www.oracle.com/qa-ar/human-capital-management/
13. Workday, I. (2025, September 11). Workday named a leader in 2025 Gartner Magic Quadrant for cloud HCM suites for 1,000+ employee enterprises for tenth consecutive year. (P. Newswire, Éd.) Récupéré sur https://www.prnewswire.com/news-releases/workday-named-a-leader-in-2025-gartner-magic-quadrant-for-cloud-hcm-suites-for-1-000-employee-enterprises-for-tenth-consecutive-year-302554161.htm