



ERP

مدیریت، حسابرسان و بازار سرمایه



■ نویسنده: فرشته سعیدی
دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد
حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه:

سیستم های برنامه ریزی منابع شرکت (ERP) اگر چه در دنیا سابقه ای طولانی دارد اما در ایران هنوز جوان و ناشناخته است. شرکت ذوب آهن اصفهان، اولین شرکت بزرگی است که این سیستم را با همین عنوان به کار گرفته است. به نظر می رسد برای شناخت بهتر این سیستم و مزایا و معایب آن، باید کارهای مطالعاتی لازم صورت گیرد. هدف این مقاله معرفی گوشه ای از ناشناخته های این سیستم برای دانشجویان است.

● ERP چیست؟

درون یک سازمان سیستم های اطلاعاتی مختلفی مانند سیستم اطلاعاتی حسابداری^۱ (AIS)، سیستم اطلاعاتی فروش، منابع انسانی، تدارکات و تولید و... وجود دارد. هر کدام از این سیستم های اطلاعاتی، نرم افزارها و سیستم های کامپیوتری ویژه خود را دارند که سازمان با توجه به نیازهای خاص خود آنها را تهیه و در سازمان مستقر کرده است. هر کدام از این سیستم ها، اطلاعات ویژه ای را با توجه به کارکرد تعریف شده برای آنها در سازمان، نگهداری می کنند. عموماً، سیستم اطلاعاتی حسابداری (AIS) در برگیرنده اطلاعات مالی و ثبت های حسابداری است. مثلاً زمانی که فروشی صورت می گیرد، ثبت حسابداری در

دفاتر شرکت تنها نشان دهنده تاریخ این ثبت، ثبت بدهکار در حساب های دریافتی یا نقد و ثبت بستانکار در حساب فروش است. دیگر اطلاعات مفید غیر مالی که در مورد فروش وجود دارد، مانند زمانی که سفارش مشتری اخذ شده است، مقدار فروش، زمان تحویل سفارش و... در سیستم اطلاعاتی فروش که جدا از سیستم اطلاعاتی حسابداری است، نگهداری می شود. متأسفانه وجود سیستم های متعدد در درون یک سازمان باعث بروز مشکلات فراوانی می شود. در اغلب موارد اطلاعات یکسان باید توسط سیستم های مختلف تهیه و ذخیره شوند که نه تنها باعث بیش از نیاز شدن اطلاعات می شود بلکه در بسیاری موارد تصحیح و یا تغییر اطلاعات در یکی از سیستم ها و عدم تغییر آن در

سیستم های دیگر باعث ایجاد تناقض در سطح اطلاعات موجود در سازمان می شود. به یک مثال توجه کنید: عموماً در شرکت ها زمانی که سفارش از مشتری اخذ می شود تا موقعی که کالا به او تحویل داده می شود یک سفر طولانی کاغذی از میز به میز دیگر و از یک واحد سازمان به واحد دیگر طی می شود. اینچنین اتلاف وقت هایی باعث تاخیر در تحویل سفارش و از دست دادن سفارشات بالقوه دیگر می شود. ضمناً هر کدام از سیستم های اطلاعاتی (فروش، تدارکات، تولید، حسابداری و انبار و...) ممکن است در وارد کردن اطلاعات این سفارش در سیستم کامپیوتری خود دچار خطا شوند. در این میان هیچ کس در شرکت به درستی نمی داند که وضعیت سفارش در چه مقطعی است.

چون به عنوان مثال هیچ راهی برای واحد مالی یا فروش وجود ندارد وارد سیستم کامپیوتری انبار شده و ببیند که آیا سفارش برای مشتری حمل شده یا نه و باید حتماً با سیستم انبار تماس تلفنی گرفته و یا مکاتبه کند تا از وضعیت سفارش مشتری مطلع شود.

در این میان سیستم برنامه ریزی منابع شرکت (ERP) طراحی شده است تا برای این مشکلات چاره اندیشی کند و بخش‌های مختلف سازمان که مانند جزیره‌های جدا از هم هستند را به یکدیگر متصل کند.

سیستم برنامه ریزی منابع شرکت (ERP) مجموعه یکپارچه‌ای از برنامه‌هایی است که فعالیت‌های مرکزی سازمان مثل تدارکات و تولید، مالی و حسابداری، فروش و بازاریابی و منابع انسانی را پشتیبانی می‌کند. این سیستم به بخش‌های مختلف سازمان کمک می‌کند که در دانش و اطلاعات یکدیگر سهیم شوند و موجب کاهش هزینه‌ها و بهبود مدیریت فرآیند تجاری می‌شود. از دیدگاه تخصصی‌تر، سیستم ERP این امکان را به سازمان می‌دهد که سیستم‌های کامپیوتری جد از هم را با یک مجموعه از ارتباطات جایگزین کند که این امر منجر به جریان بدون شکاف اطلاعات در سطح سازمان خواهد شد. طرفداران ERP بیان می‌کنند که منافع خاص سیستم ERP در افزایش عملکرد مالی و بهبود موقعیت رقابتی سازمان آشکار می‌شود.

● استراتژی‌های اجرای موفقیت آمیز ERP چیست؟

با مرور سریع تحقیقات ERP، استراتژی‌های مختلف جهت اجرای موفقیت آمیز ERP آشکار می‌شود. این

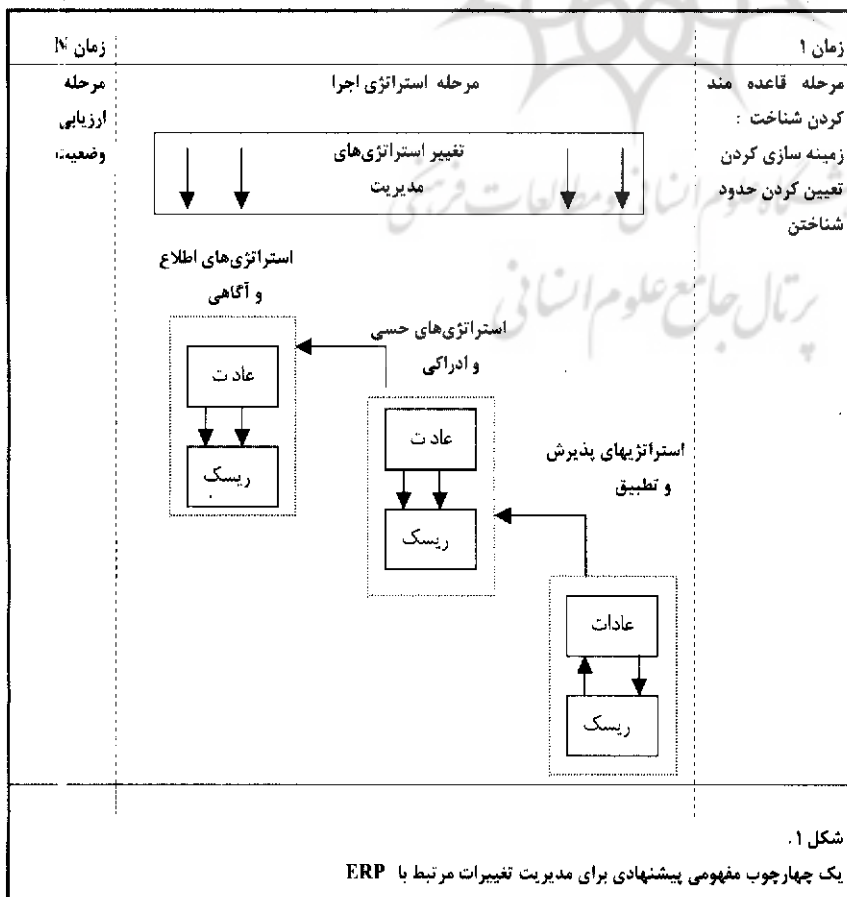
استراتژی‌ها را می‌توان به سه دسته سازمانی، تکنیکی و انسانی تقسیم کرد. استراتژی‌های سازمانی برای اجرای موفقیت آمیز ERP در برگیرنده تغییر استراتژی توسعه و گسترش، تغییر تکنیک‌های مدیریتی، مدیریت پروژه‌ها، منابع و ساختار سازمانی، ایدئولوژی و ساختار مدیریتی، هماهنگی و ارتباطات است.

برخی استراتژی‌های تکنیکی که برای به اتمام رساندن موفقیت آمیز ERP پیشنهاد می‌شود شامل بخش‌های تکنیکی نصب ERP، پیچیدگی‌ها و ترکیب‌های ERP، کفایت مهارت‌های تکنیکی درون سازمانی و زمان و هزینه اجرا است. مثال‌هایی از استراتژی‌های انسانی در برگیرنده طرز برخورد، فشارها، درگیری‌ها و آموزش کارمندان و مدیریت است. استراتژی‌های بهسازی و اصلاح مانند

اجرای ERP، مستلزم انجام تغییرات است. لذا واکنش مشتریان داخلی (که همان استفاده‌کنندگان درون سازمان هستند) نکته مهمی برای یک سازمان جهت جلوگیری و امتناع از مشکلات مرتبط با این تغییرات است. برای کمک به مدیریت ارشد سازمان در مقابل مشکل پیچیده سازمانی که همان مخالفت کارکنان با اجرای ERP است، ادل ام. الادوانی (Adel M. Aladwani, 2001) یک چارچوب مفهومی فرآیندی و یکپارچه، شامل ۳ مرحله پیشنهاد داده است: قاعده‌مند کردن شناخت، استراتژی اجرا و ارزیابی وضعیت. (شکل ۱)

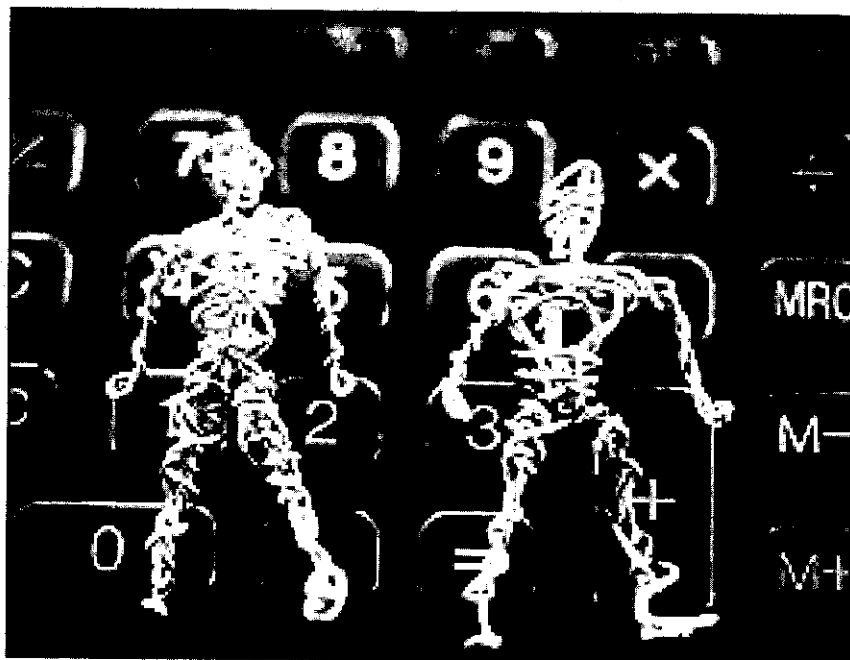
● مرحله قاعده‌مند کردن شناخت

در تکنولوژی اطلاعاتی اولین گام در مدیریت مؤثر تغییرات، شناسایی و ارزیابی نحوه برخورد استفاده‌کنندگان فردی و گروه‌های تأثیرگذار معرفی شده



شکل ۱.

یک چهارچوب مفهومی پیشنهادی برای مدیریت تغییرات مرتبط با ERP



است. این تجزیه و تحلیل باید در برگیرنده سوالات زیر باشد:

۱- گروه‌ها یا افراد مخالف چه کسانی هستند؟

۲- نیازهای آنها چیست؟

۳- چه عقاید و ارزش‌هایی دارند؟

۴- منافع آنها چیست؟

جواب به این سوالات بنیادی می‌تواند نقطه شروع خوبی برای تعیین منشأ مخالفت کارمندان در برابر سیستم ERP باشد.

عقاید و ارزش‌های کارمندان، شاخص خوبی برای مخالفت آنها در برابر تغییرات است. این موارد باید در ساختار

و بافت اجرای سیستم ERP به خوبی به کار برده شود. برای مثال برخی کاربران ممکن است مسائلی ناشی از بی‌سوادی یا کم‌سوادی کامپیوتری خود ایجاد کنند و یا بیان کنند که آنها کار خود را به خوبی و بدون نیاز به ERP تاکنون انجام داده‌اند. دیگر کاربران ممکن است به ایجاد باورهایی بپردازند که کارهایشان توسط سیستم جدید تهدید می‌شود و یا اینکه در محدوده سیستم جدید نمی‌دانند چگونه کار خود را انجام دهند. برخی بر ارزش‌هایی مانند اهمیت قدرت و ساختار صدور مجوز کنونی تاکید می‌کنند و ERP را به عنوان خطری برای ساختار شکنی موجود می‌بینند.

● مرحله استراتژی اجرا

مدیریت می‌تواند از شناخت کسب شده در مرحله قبل درباره کاربران بالقوه، برای آغاز استراتژی‌هایی استفاده کند که برای چاره‌اندیشی در برابر مخالفت استفاده‌کنندگان سیستم ERP به او کمک کرده و تعداد بیشتری از کاربران را متقاعد به قبول سیستم کند. سه سطح فرآیند پذیرش و قبول کردن (فکر

ارائه یک تفسیر عمومی در مورد نحوه عمل سیستم ERP است. زمانی که یک محصول جدید به بازار عرضه می‌شود و مشتریان از نوع کار آن بی‌اطلاع هستند، نسبت به خرید آن بی‌میل خواهند بود. از کاربران ERP هم انتظار می‌رود زمانی که نحوه کارکرد سیستم ERP را نمی‌دانند نسبت به پذیرش آن بی‌میل باشند.

مدیریت از همان آغاز باید برای کاربران بالقوه، نحوه کار ERP، مثل خروجی‌ها و ورودی‌های عمومی سیستم، مشخص کردن واحدهایی که داده‌ها را ایجاد می‌کنند و میزان دانش کامپیوتری که برای کار با سیستم لازم است را توضیح دهد.

گام دوم در مرحله استراتژی اجرا عبارت است از تاثیر گذاری و نفوذ بر طرز برخورد و رفتار کاربران. اولین استراتژی که توسط مدیریت می‌تواند به کار رود حداقل کردن هزینه است. این استراتژی می‌تواند نتیجه سودمندی برای ERP داشته باشد. اگر مدیر می‌خواهد سیستم جدید توسط کاربران پذیرفته شود، باید هزینه پذیرش کاربران را در حداقل نگاه

کن، حس کن و انجام بده) چارچوبی مناسب برای توضیح این مرحله است. در تلاش برای تغییر نحوه برخورد کاربران بالقوه با ERP، مدیریت باید اول سعی در تاثیر گذاری بر روی بخش ادراکی طرز برخورد کاربران کند. اصلی‌ترین استراتژی برای رسیدن به این هدف، ارتباط است. یکی از استراتژی‌های ارتباط مؤثر، مطلع کردن کاربران بالقوه از منافع ERP است. در بسیاری از موارد، اجرای سیستم ERP به دلیل فقدان ارتباط مؤثر شکست می‌خورد. آگاهی در مورد این که سیستم برای سازمان و کارکنانش چه چیزی به ارمغان می‌آورد می‌تواند یک پیش‌بینی برای سیستم ایجاد کند. با این وجود، باید در خصوص توقعات غیر واقعی کارکنان هوشیار باشیم که ممکن است عمق مشکل مقاومت کارکنان را بیشتر کند و نهایتاً منجر به شکست در همان آغاز کار شود. افزون بر این موفقیت در معرفی نوآوری‌ها و ابتکارات آتی بستگی به زمینه سازی و پذیرش توسط مدیریت دارد. یکی دیگر از استراتژی‌های ارتباط مؤثر،

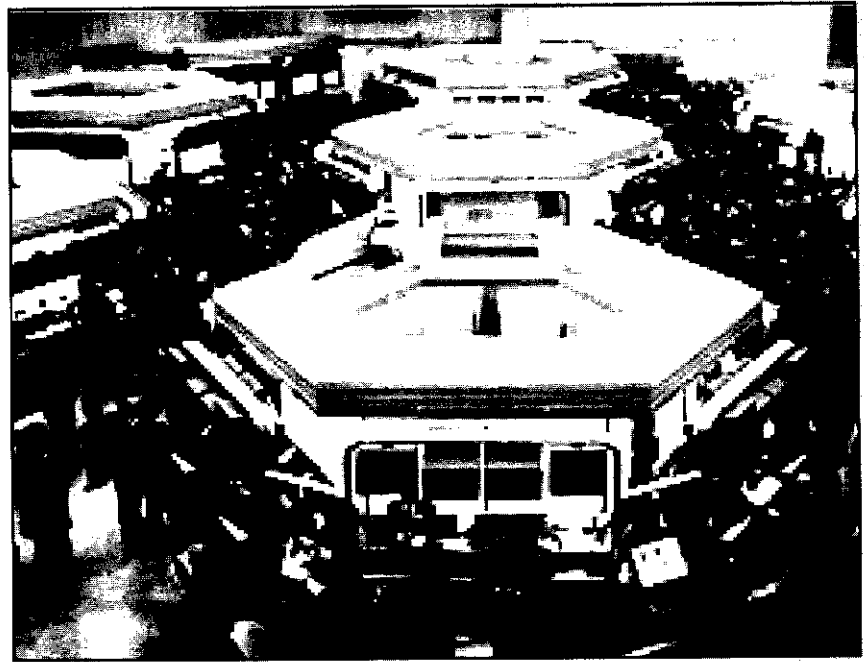
گروه‌ها برای مشارکت مؤثر در ترآیند اجرا و القا کردن این حس به آنها که بازیگران کلیدی هستند چون تصمیمات کلیدی می‌گیرند باعث قطعیت و اطمینان از تعهد ارزشمند آنها است. رهبران گروه‌ها به دلیل تعهدشان سعی در متقاعد کردن همکارانشان به این موضوع دارند که سیستم ERP به نفع آنها است.

البته به این نکته نیز باید توجه کرد که زمان بندی صحیح و دقیق معرفی سیستم جدید بسیار مهم است. معرفی سیستم ERP باید تا زمان ایجاد بینش و طرز تفکر مثبت در مورد اجرای آن در سطح کاربران بالقوه سیستم در سازمان، به تاخیر افتد. در این میان، نقش مدیریت ارشد سازمان را نیز نباید فراموش کرد. در واقع تعهد و پشتیبانی مدیریت ارشد سازمان از اجرای سیستم ERP می‌تواند ضامن اجرای موفقیت آمیز این سیستم در سازمان باشد.

● مرحله ارزیابی وضعیت

فرآیند کنترل و ارزیابی تغییر استراتژی مدیریت برای اجرای ERP آخرین بخش از چارچوب ارائه شده است. این موضوع بسیار ضروری است که مدیریت ارشد اطمینان یابد که نگرانی و مقاومت کارکنان نسبت به ERP تحت کنترل است. مرحله ارزیابی، مجموعه‌ای از بازخورد اطلاعات را به شیوه‌ای پویا برای مدیریت ارشد فراهم می‌کند. بازخوردها در صورتی مفید خواهد بود که به موقع، دقیق و سیستماتیک باشد.

بر اساس نتایج حاصل از مرحله ارزیابی وضعیت، مدیریت ارشد عمل مناسب را انجام می‌دهد. بازخوردهایی که از مرحله ارزیابی



تشخیص مطالب از یکدیگر در مورد ERP است که سبب درک بهتر از سیستم ERP خواهد شد که مطمئناً تأثیر مثبتی بر نحوه برخورد آنها با سیستم دارد. برخی سیستم‌های ERP، کاربران مشترک و عمومی گسترده‌ای ندارد که همین امر می‌تواند باعث بروز مشکلاتی شود. معمولاً، کاربران سیستم به طور علمی ویژگی‌های کیفیتی سیستم را اندازه‌گیری نمی‌کنند و هر کاربر بینش و استنباط و برداشت مناسب خود را در خصوص سیستم با توجه به تجربیات واقعی خود خواهد داشت. یکی دیگر از عوامل اجرای موفقیت آمیز ERP، آموزش است. آموزش به کارمندان کمک می‌کند خود را با تغییرات ارائه شده در سیستم ERP منطبق کنند.

آخرین بخش از مرحله استراتژی اجرا، مرحله سعی و کوشش است. حمایت از افراد معروف و نظرات افراد با تجربه اولین استراتژی است که در این بخش می‌تواند به کار رود. به کار گرفتن این استراتژی در مورد ERP مستلزم اطمینان از حمایت رهبران گروه‌های ذی نفوذ است. متقاعد کردن رهبران

دارد. اگر عواملان تغییر، کاربران ERP را قانع کنند که سود خالص ناشی از فرآیند انطباق و پذیرش مثبت خواهد بود، کاربران در قبول و انطباق با سیستم جدید، انگیزه خوبی خواهند داشت. استراتژی حداقل کردن هزینه باید به گونه‌ای اجرا شود که هم یکایک کارکنان و هم گروه‌های تأثیر گذار و پر نفوذ را تحت تأثیر قرار دهد. در سطح فردی، سیستم ERP باید هزینه‌های شناسایی شده برای هر کارمند را کاهش دهد تا یک رویکرد و رفتار مثبت انطباق و پذیرش را ایجاد کند. مثلاً اگر یک کارمند بفهمد که سیستم ERP یک فرصت برای بهبود و ارتقای کارش است، انگیزه بهتری برای پذیرش ERP دارد. به طور مشابه، گروه‌های تأثیر گذار و ذی نفوذ در سطح سازمان نیز به دنبال بخش هزینه آثار اجرایی ERP هستند. به عنوان مثال در یکی از موارد واقعی که پیامد سیستم جدید تغییر در موازنه قدرت در سازمان بود سیستم با شکست مواجه شد. یکی دیگر از استراتژی‌هایی که می‌تواند طرز برخورد و نحوه پذیرش کاربران بالقوه را تحت تأثیر قرار دهد، تفکیک و



● ERP و حسابرسی

بر اساس استانداردهای حسابرسی، حسابرسیان باید شناخت کافی از ریسک‌های ذاتی و کنترلی که دارای تأثیر مستقیم بر تحریف صورت‌های مالی است، داشته باشند. SAS شماره ۹۴ حسابرسیان را ملزم به شناخت روش‌های دستی و یا مکانیزه استفاده شده توسط مشتری برای تهیه صورت‌های مالی و یادداشت‌های همراه و برآورد احتمال رخداد اشتباه و یا تحریف در سیستم محاسباتی مشتری می‌کند. افزون بر این، SAS شماره ۹۴ حسابرسیان را ملزم به شناخت سیستم اطلاعاتی واحد مورد رسیدگی که موثر بر طرح حسابرسی است، کرده است. حسابرسیان باید آزمون‌هایی جهت ارزیابی میزان اثربخشی کنترل‌های کامپیوتری (مکانیزه) طراحی کنند و مهارت‌های لازم در خصوص آزمون و ارزیابی سیستم‌های اطلاعاتی را کسب کرده و یا

به دست می‌آید می‌تواند مثبت یا منفی باشد. بازخورد مثبت به آن معنی است که تلاش‌های انجام شده در خصوص کسب همراهی و رضایت کارکنان در اجرای سیستم موفقیت آمیز بوده و باید همین سیاست و روش حفظ شود. در مقابل، بازخورد منفی به آن معنی است که مدیریت ارشد باید نیازهای کاربران را دوباره بررسی کرده و اجرای استراتژی‌های پذیرش تغییرات را باز بینی کند.

مدیریت ارشد برای غلبه بر مخالفت کاربران در مقابل تغییر، باید:

- ساختار و نیازهای کاربران و دلایل مخالفت بالقوه در سطح آنها را بررسی کند.

- در این کار از استراتژی‌ها و تکنیک‌های مناسب برای معرفی موفقیت آمیز ERP استفاده کند.

- وضعیت تغییر تلاش‌های مدیریت را ارزیابی کند.

از خدمات متخصصانی که این مهارت‌ها را دارند، استفاده کنند. به سه عامل در SAS شماره ۹۴ اشاره ویژه‌ای شده است که این سه عامل در یک مجموعه ERP نیز بارز و برجسته است: پیچیدگی سیستم‌ها و کنترل‌های شرکت، دامنه‌ای که سیستم‌های چند گانه در اطلاعات یکدیگر شریک و سهیم می‌شوند و استفاده شرکت از فناوری‌های موجود. در مقوله حسابرسی موثر، به ریسک اختصاصی (منحصر به فرد) و ریسک کنترلی که توسط سیستم‌های پیچیده پردازش اطلاعات ایجاد می‌شود، اشاره شده است. همواره حسابرسیان برای داشتن رسیدگی‌های موثرتر به بسط و گسترش دانش خود در مورد سیستم‌های اطلاعاتی جدید منطبق با شرکت تشویق شده‌اند تا بتوانند روش‌های مناسب‌تر حسابرسی را به کار برند. همچنین همواره نیاز برای جلب و حفظ متخصصان با صلاحیت فناوری

در انجام یک حسابرسی موثر مطرح شده است. البته به این موضوع باید توجه داشت که حسابرسان نمی‌توانند تمام موضوعات فناوری را به متخصصان فناوری واگذار کنند، پیشنهاد می‌شود که حسابرسان مالی از ریسک اختصاصی ایجاد شده توسط فناوری‌های جدید مثل سیستم ERP آگاه باشند.

در بند ۲ بخش ۲۶ استانداردهای حسابرسی ایران به این موضوع اشاره شده است: "حسابرس در رسیدگی به صورت‌های مالی باید چنان شناختی از فعالیت واحد مورد رسیدگی داشته باشد یا به دست آورد که برای درک روش کار واحد مورد رسیدگی و شناسایی آن گروه از رویدادها و معاملاتی که به اعتقاد حسابرس می‌تواند بر صورت‌های مالی یا رسیدگی‌ها یا گزارش وی اثر عمده‌ای بگذارد، کافی باشد. برای مثال، حسابرس از این شناخت در برآورد خطرهای ذاتی و کنترل و تعیین نوع و ماهیت، زمان بندی اجرا و حدود و روش‌های حسابرسی استفاده می‌کند." در پیوست این استاندارد، بند "پ" که مربوط به خصوصیات مورد توجه در ویژگی‌های

واحد مورد رسیدگی است به سیستم اطلاعات مدیریت، سیستم اطلاعاتی فعلی و برنامه‌های آتی برای تغییر آن اشاره شده است. سیستم ERP نیز یکی از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی است، بنابر این طبق استانداردهای ایران، حسابرسان ملزم به شناخت و ارزیابی آن هستند و در این خصوص طبق بخش ۶۲ استانداردهای حسابرسی با عنوان استفاده از نتایج کار کارشناسان می‌توانند از خدمات کارشناسان متخصص در این زمینه استفاده کنند. مشتریان به طور اجتناب ناپذیر در حال انطباق با سیستم‌های کامپیوتری هر چه پیچیده تر هستند که امکان رسیدن به کارآیی و اثر بخشی را برای آنها به ارمغان می‌آورد، اما چنین سیستم‌هایی ممکن است به طور غیر عمد به وجود آورنده ریسک‌های ذاتی، کنترلی و تجاری بالقوه‌ای برای مشتری باشد که حسابرسان در زمان برنامه ریزی برای یک حسابرسی، نیازمند شناخت آن هستند.

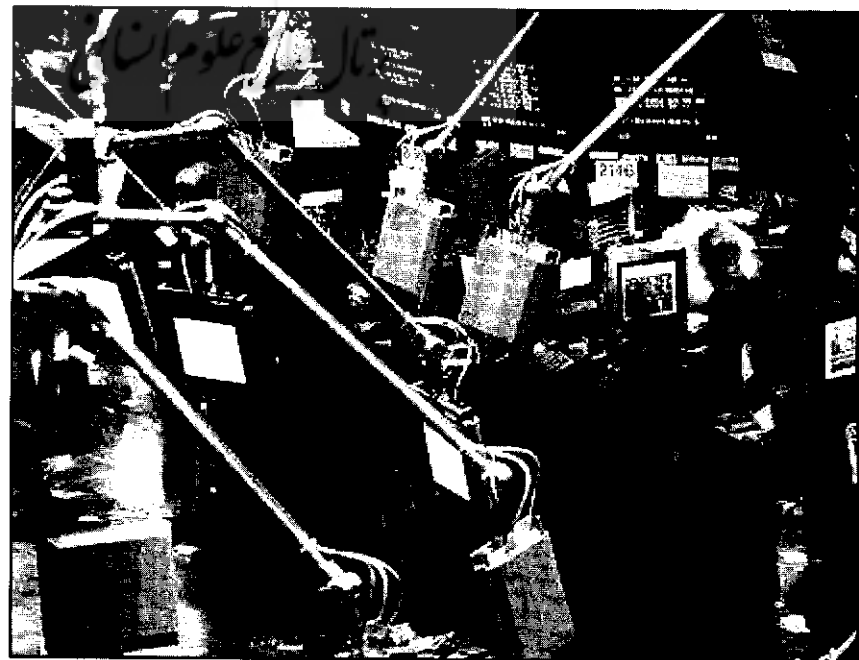
● ERP و واکنش بازار سرمایه به اجرای آن

طرفداران ERP ادعا و استدلال می‌کنند که منافع حاصل از سیستم ERP در افزایش عملکرد مالی و بهبود موقعیت رقابتی شرکت، آشکار می‌شود، البته، کمی کردن دقیق محدوده و دامنه‌ای که سیستم ERP به ارزش شرکت می‌افزاید به دلیل ماهیت کیفی بسیاری از منافع که ناشی از اجرای ERP است، بسیار مشکل است.

هزینه اجرای ERP می‌تواند بسیار سرسام آور باشد. در بسیاری موارد، هزینه اجرای پروژه‌های ERP به مراتب بیش از بودجه اولیه است که به دلیل بسیاری از هزینه‌های متنوع و پنهان مثل آموزش، یکپارچه کردن، آزمایش، ارتباطات و مشاوره است.

مزایا و منافع مورد ادعای ERP بر بناسسته از افزایش کارآیی و اثر بخشی در شرکت است. برای مثال، منافع کارآیی می‌تواند از طریق تلفیق اطلاعات مختلف شرکت، انتقال قدرت تصمیم سازی به سطوح پایین سازمان، مهندسی مجدد فرآیندهای عملیاتی و مکانیزه کردن فرآیندکاری ایجاد شود. در بسیاری از مثال‌های ذکر شده، صرفه جویی ناشی از اثر بخشی قابل اندازه گیری است و معمولاً در مخارج کمتر، حقوق و موجودی کالا خود را نشان می‌دهد. منافع حاصل از اثر بخشی می‌تواند از راه‌های مختلف به دست آید مثل افزایش و رشد مدیریت منابع مشتری، بهبود کیفیت محصولات و خدمات و صرفت افزایش یافته برنامه ریزی استراتژیک. آخرین شاخص اثر بخشی که همان ظرفیت بالای برنامه ریزی استراتژیک است به عنوان برجسته‌ترین مزیت بالقوه سیستم ERP مطرح می‌شود.

متأسفانه منافع خاص از اثر بخشی به دلیل ماهیت کیفی، زمانبر و متنوع بودن



راه‌های شناخت اثرات آن، به سختی قابل اندازه‌گیری است.

در حالی که فناوری اطلاعات^۳ (IT) در حال تبدیل شدن به بخش بسیار مهمی از شرکت‌هاست، نیاز زیادی برای درک و فهم ارتباط بین استفاده از فناوری اطلاعات (IT) و اثرات آن بر ارزش شرکت احساس می‌شود.

با افشا و انتشار اجرای برنامه‌های ERP، مدیران شرکت به بازار علامت می‌دهند که شرکت قصد متحمل شدن هزینه‌های موقتی در ارتباط با اجرای ERP را دارد. در همان زمان به واسطه (به دلیل) منافع استراتژیک مرتبط با سیستم‌های ERP مثل هزینه‌های داخلی و خارجی مبادلات، کاهش عدم تقارن اطلاعاتی در سطح اطلاعات مشتریان و هزینه سرمایه پایین‌تر، میزان رشد مورد انتظار در سود دهی و بهره‌وری را به بازار علامت می‌دهند که به طور مثبتی بر جریان‌های نقدی آتی تنزیل شده تاثیر می‌گذارد. اگر بازار این علائم متوازن را تشخیص دهد و برآورد کند که منافع بلند مدت از هزینه‌های کوتاه مدت فزونی می‌گیرد، واکنش کلی بازار مثبت خواهد بود. البته اگر اجرای ERP به نظر هزینه بر و پرریسک باشد، بازار می‌تواند واکنش منفی نشان دهد. لذا ممکن است واکنش به اجرای برنامه‌های ERP از همین حیث بدبینانه باشد، خصوصاً اگر سرمایه‌گذاران معتقد باشند که ارزش تنزیل شده منافع بلند مدت مرتبط با اجرا، هزینه‌های کوتاه مدت را جبران نمی‌کند.

از سیستم‌های ERP انتظار می‌رود که به رشد بهره‌وری و سودآوری شرکت کمک کنند. برخی از منافع ERP مستقیماً قابل مشاهده و به آسانی قابل اندازه‌گیری هستند. البته اثر بخشی‌های ناشی از مزایای سیستم ERP، مثل افزایش رضایت

مشتری، ارتقای محصول و بهبود وضعیت رقابتی برای مشاهده و بررسی و اندازه‌گیری، به ویژه در کوتاه مدت بسیار مشکل است.

وقتی که معیار^۴ ROI برای بررسی و توجیه اجرای سیستم‌های ERP به کار رود، ممکن است که بازده‌های منفی به دست آید. بنابراین بیشتر شرکت‌ها نمی‌توانند از این طریق، اجرای سیستم ERP را توجیه کنند. به جای آن، مدیران شرکت‌ها اغلب ادعا می‌کنند که منافع بالقوه سیستم ERP بسیار قابل توجه است اما با معیارهای حسابداری قابل اندازه‌گیری نیست. آنها ادعا می‌کنند که محاسبات متداول و مرسوم ROI که به طور گسترده بر پایه اعداد حسابداری است، کافی نیست.

ارزش بازار شرکت نشان دهنده ارزش فعلی جریان‌های خالص نقدی آتی است که توسط سرمایه‌گذاران درک شده است. میزان یا درجه‌ای که ارزش بازار شرکت تغییر می‌کند (بازده بازار) در مقابل اعلام یا انتشار اینکه شرکت می‌خواهد یک سیستم ERP اجرا کند به راحتی قابل محاسبه است.

تحقیقات حسابداری نشان داده است که سرمایه‌گذاران، انتشار خبر اجرای سیستم ERP را یک خبر خوب برای اغلب شرکت‌ها می‌دانند که این امر خود را در بازده بالاتر بازار نشان می‌دهد. اما سوالات زیادی در خصوص منافع حاصل از اجرای ERP و ارتباط آن با بازار سرمایه وجود دارد.

۱- آیا منافع خاص ERP توسط افراد بازار سرمایه درک و فهمیده می‌شود؟
۲- آیا تمام منافع حاصل از ERP قابل کمی کردن است؟

۳- سیستم اطلاعاتی حسابداری تا چه میزان منافع و مزایای ناشی از اجرای

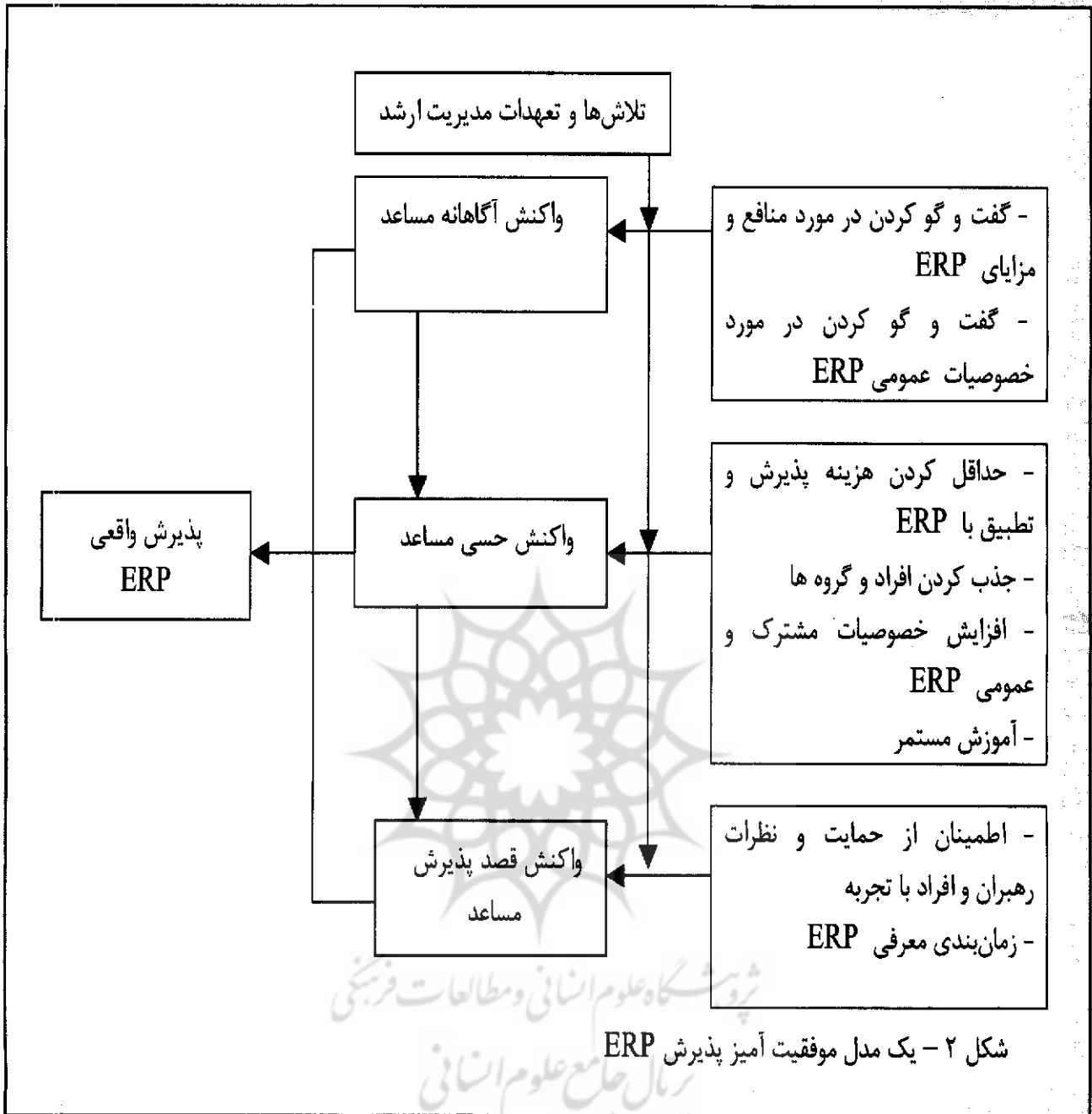
ERP را کسب می‌کند؟

۴- آیا سیستم‌های ERP واقعاً در بلندمدت منجر به افزایش عملکرد و رشد ثروت شرکت خواهد شد؟

● نتیجه‌گیری

جهت اجرای موفقیت آمیز سیستم ERP در سازمان، مدیریت باید استراتژی‌های مناسبی جهت معرفی و اجرای سیستم ERP به کار برد. فعالیت و همکاری مدیریت ارشد سازمان در این میان بسیار مهم است. همواره باید به این نکته توجه داشت که پذیرش سیستم ERP از طرف کارکنان سازمان، ضامن بقا و اجرای موفقیت آمیز سیستم ERP است. سازمان در درون یک محیط تجاری قرار دارد و از این محیط تأثیر می‌پذیرد و بر آن تأثیر می‌گذارد. اجرای سیستم ERP در درون یک سازمان علاوه بر تاثیرگذاری در درون سازمان، محیط اطراف سازمان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این میان حسابرسان و بازار سرمایه نقش مهمی را ایفا می‌کنند. حسابرسان باید با تغییرات فناوری خود را هماهنگ کرده و اثر اجرای سیستم ERP را در حسابرسی خود برآورد کنند و طرح‌های مناسب حسابرسی را برنامه‌ریزی و به کار برند.

واکنش بازار سرمایه نیز در این میان مهم است زیرا یکی از اهداف مهم اجرای ERP، عملکرد مناسب‌تر سازمان است که خود منجر به افزایش ارزش شرکت و در نتیجه واکنش بازار سرمایه و کسب بازدهی در این بازار می‌شود. در این میان باید تمامی منافع کیفی و کمی حاصل از اجرای ERP را مدنظر داشت.



شکل ۲ - یک مدل موفقیت آمیز پذیرش ERP

پانویس:

- 1- Enterprise Resource Planning
- 2- Accounting Information Systems
- 3- Information Technology
- 4- Return On Investment

منابع:

- 1) Adel M. Aladwani, "change management strategies for successful ERP implementation", Business Process Management journal vol. 7 No.3, 2001.
- 2) James E. Hunton, Arnold M. Wright & Sally Wright, "Are Financial Auditors Overconfident in Their Ability to Assess Risks Associated with Enterprise Resource Planning System?", journal of information systems vol. 18 No. 2, fall 2004
- 3) David C. Hayes, James E. Hunton & Jacqueline L. Reck "Market Reaction to ERP Implementation Announcements", journal of information systems, vol. 15, No.1, Spring 2001.
- 4) James E. Hunton, Ruth Ann McEwen & Benson Wier, "The Reaction of Financial Analysts to Enterprise Resource Planning(ERP) Implementation Plans", journal of information systems, vol.16 No.1, spring 2002.
- 5) Jacqueline L. Reck, "Discussion of: Firm Performance Effects in Relation to the Implementation and Use of Enterprise Resource Planning Systems", journal of information systems, vol.18, No.2, fall 2004.
- 6) Romney and Steinbort(2003) "Accounting Information Systems" www.prenhall.com/Romney