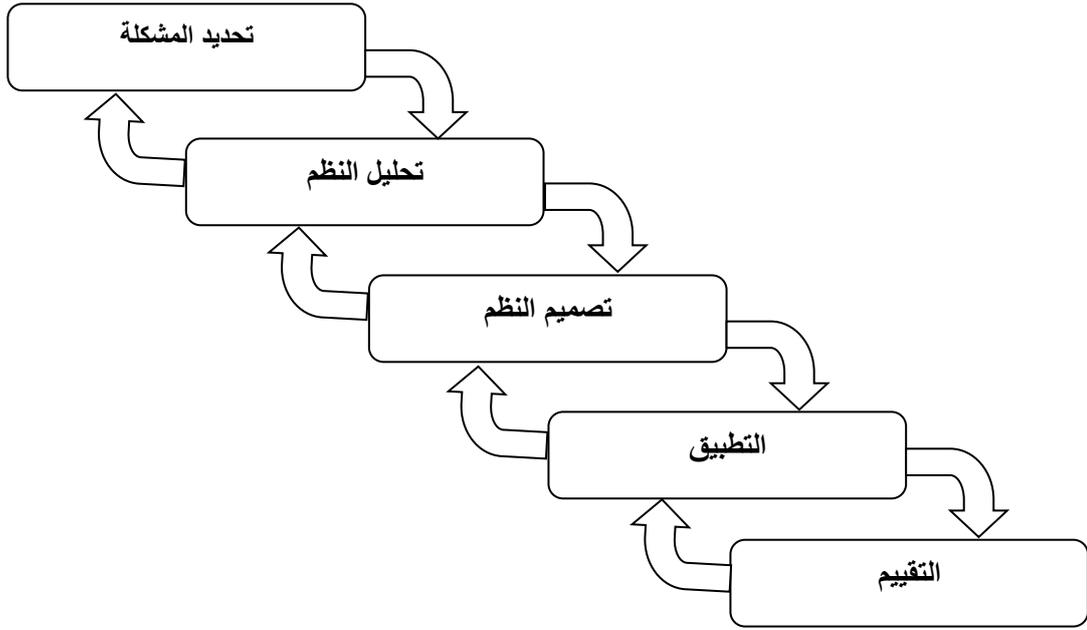


تمهيد

تعد أنظمة ERP (تخطيط موارد المؤسسات) بمثابة حلول برمجية معقدة مصممة لدعم إدارة العمليات المختلفة في المؤسسة. يمكن أن يكون تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) عملية تستغرق وقتًا طويلاً وصعبة، ولكن من الضروري ضمان نجاحها. سنتناول في هذه المحاضرة مراحل تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP).

الشكل رقم (01) مراحل تصميم وتنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة



المرحلة الأولى: تخطيط المشروع

يُعدّ الهدف الأساسي من هذه المرحلة حصر الأنظمة المستخدمة حالياً داخل الشركة والوقوف على فعاليتها ومدى تحقيقها للأهداف المطلوبة منها. على سبيل المثال؛ قد تستخدم الشركة نظام إدارة مخازن لتنظيم المخازن وحصر الأصناف ومراقبة الصادر والوارد، لكن تكتشف بعدها أن مراقبة الأصناف تمت ككميات وليس كتكلفة مخزون، وأنه ما زال لا يمكن ربط المخازن المنتشرة جغرافياً ببعضها، أو ربطها مع المركز الرئيسي.

تتضمن هذه المرحلة أيضاً تحديد المتطلبات الإضافية التي لا تلبّيها الأنظمة الحالية، يجرى هذا التحديد بصورة عامة مثل تنظيم الحسابات والمخازن والمشتريات ونقاط البيع، مع الاهتمام بربط جميع المخازن معاً، ومراقبة تكاليف وسائل النقل بدقة. وهذا يختلف عن تحليل المتطلبات التفصيلي على مستوى كل وظيفة، الذي يُعدّ من اختصاص استشاري نظم تخطيط موارد المؤسسات. خلال هذه المرحلة، يتم :

✓ **تعيين فريق عمل للمشروع:** وعملية تعيين الفريق يجب أن تتكون من موظفين من كافة الأقسام كالمبيعات والعلاقات العامة والمحاسبة والإدارة. ويجب أن يكون الجميع ملتزم بنجاح هذا المشروع والقيام بأداء مهام محددة.

✓ **دراسة العمليات الحالية في المنظمة وآلية تدفق المعلومات:** عملية دراسة العمليات وتدقيق البيانات في المنظمة من أهم أسس تأسيس نظام لإدارة الموارد فيها، وذلك لأن النظام لن ينجح بالشكل

المطلوب إذا لم تكن هناك رؤية واضحة حول آلية العمل الحالية. فمتابعة آلية سير الفواتير المالية وعمليات الصادر والوارد ورواتب الموظفين وغيرها يجب أن تكون مرسومة بشكل واضح قبل البدء في تنفيذ المشروع، لأن النظام الجديد سيساعد على حوسبة جميع العمليات وتسهيلها.

تساعد هذه المرحلة على تحديد أوجه القصور ومجالات التحسين. سيقوم فريق المشروع بمراجعة العمليات الحالية وتوثيق كيفية تنفيذها حالياً. تعتبر هذه المرحلة حاسمة لأنها ستساعد في تحديد الفجوات بين العمليات الحالية والحالة المستقبلية المرغوبة.

✓ **تحديد الأهداف:** ينبغي أن تكون الأهداف من تنفيذ المشروع واضحة للجميع، ومرسومة بشكل واضح وتفصيلي، فأنظمة إدارة الموارد في المؤسسات أنظمة كبيرة جداً، وتحديد أهدافك من المشروع سيسهل وصولك إلى نظام يلبي كافة متطلبات سير العمل في منطمتك، ومن الأمثلة على الأهداف:

- ☒ التسريع من العمليات الإدارية، من خلال التسريع يف معالجة البيانات.
- ☒ أرشفة جميع المعاملات بشكل إلكتروني.
- ☒ التقليل من الأخطاء في الأنظمة الحالية.
- ☒ زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.
- ☒ تبسيط الإجراءات وترشيد العمليات من خلال التخلص من العمليات غير الضرورية.
- ☒ استخدام طرق وتقنيات جديدة في عمليات المعالجة ودمج بعض العمليات وتقليص خطوات المعالجة إلى أدنى حد ممكن لتحسين كفاءة هذه العمليات.
- ☒ تسهيل استخدام النظام من خلال تعديل أشكال ومحتويات المخرجات من المعلومات لإزالة التكرارات الممكنة من أجل تلبية احتياجات المستفيدين بفعالية.
- ☒ تحسين تكامل نظم المؤسسة باستخدام قاعدة بيانات موحدة
- ☒ تحسين رضا الزبائن والموردين والعمال وكل المتعاملين مع نظام المعلومات المدروس.

✓ **وضع خطة للمشروع:** يجب وضع خطة للمشروع تتضمن ما ذكر سابقاً، مقيدة بأهداف وجدول زمني، ومرتبطة بتدريب كامل لفريق العمل والموظفين، فضلاً عن رسم هيكلية إدارية للمشروع مرتبطة برسم وظيفي واضح.

المرحلة الثانية: تصميم النظام وتكوينه

خلال هذه المرحلة، يتم إنشاء تصميم النظام وتكوينه بناءً على تحليل عمليات الأعمال. يحدد تصميم النظام التغييرات التي يجب إجراؤها على النظام الحالي وتكوين النظام الجديد. سيعمل فريق المشروع مع مورد تخطيط موارد المؤسسات (ERP) لتكوين النظام لتلبية متطلبات المؤسسة.

الملاءمة الفنية والمالية يشكلان معاً مفتاح تقييم واختيار نظام تخطيط موارد المؤسسات ERP المناسب. نقصد بالملاءمة الفنية اختار النظام الذي يناسب حجم معاملات الشركة ويلبي احتياجاتها وتنوع إجراءاتها الداخلية، ويقدم الإحصاءات والتقارير المختلفة المطلوبة للإدارة.

أما الملاءمة المالية تعني أن تكون تكلفة النظام مناسبة لإمكانات الشركة المادية، مع الأخذ في الحسبان أي تكاليف متعلقة بالنظام سواء تكاليف مباشرة مثل تكلفة رخصة البرنامج نفسه أو اشتراك الاستضافة، أو غير مباشرة مثل أتعاب استشاري ERP المنفذ.

يمكن تكوين رؤية أولية حول الأنظمة التي قد تكون مناسبة للشركة من خلال الاطلاع على أبرز البرامج التي يعرضها الموردون والمقارنة بين خصائص وتكلفة كل منها. لكن لأن قرار اختيار نظام تخطيط موارد

المؤسسات لا بد أن يستند إلى تحليل احتياجات الشركة ومواردها، مع الخبرة العملية بهذه الأنظمة وتقنياتها المختلفة، فيمكن للشركة الاستعانة باستشاري ERP متخصص. لأنه سيكون المسؤول عن تنفيذ المشروع بالكامل، بدايةً من تثبيت النظام وتخصيصه وتدريب الموظفين عليه، ومتابعة مرحلة التشغيل التجريبي ومعالجة الملاحظات الناتجة عنها.

في بعض الأحيان، قد يغفل استشاري تخطيط موارد المؤسسات عن خطوة توثيق إجراءات العمل بما يتناسب مع طبيعة الشركة، ويطبق الإجراءات المثبتة في النظام كما هي دون التعديل عليها، إما تسرعاً منه لضيق الوقت أو لعدم تلقيه المساعدة اللازمة من العاملين بالشركة. لذا من المهم تكليف شخص من داخل الشركة، يكون مسؤولاً عن التواصل والمتابعة مع استشاري النظم المنفذ لمساعدته على توثيق إجراءات العمل بالشركة، فيجمع له المتطلبات التي يحتاجها من الموظفين مثل: قائمة أصناف المخزون وشجرة الحسابات وقوائم العملاء والموردين وغيرها من المتطلبات، ويُسلمه خطة العمل لمتابعتها.

يعرض استشاري النظم إجراءات العمل على الشركة لاعتمادها قبل التطبيق على النظام. فمثلاً؛ في حالة الشراء من مورد معين وتسجيل أمر التوريد على النظام، يجب أن يوثق الآتي:

- من لهم حق إنشاء أمر التوريد.
- من لهم حق التعديل.
- من لهم حق الاطلاع.
- من لهم حق اعتماد أمر التوريد.
- ما هي حدود كل منهم في الشراء (الحدود هي أصناف أو قيمة مالية محددة).

هناك ثلاثة طرق أساسية لاختيار وبناء نظام ERP :

- 1- **اختيار نظام ERP جاهز ومناسب** لأعمال المنظمة ومتطلباتها والعمل على تكييف وإعادة هندسة إجراءات المنظمة Re-engineering من أجل أن تتمكن من استخدام النظام، ويكون ذلك إما عن طريق شراء البرنامج والسيرفرات أو عن طريق شراء حساب على نظام شركة متخصصة ما يعرف بـ Cloud Computing Services .
- 2- **اختيار نظام ERP مرن** ذو متطلبات أساسية مناسبة مفتوح المصدر يمكن التعديل عليه وبناء الموديلات الإضافية عن طريق فريق برمجي في المنظمة أو طريق شركة برمجيات متخصصة تقوم بالعمل، ويمكن أن يكون نظام مغلق المصدر وتقوم الشركة البرمجية بإجراء التعديلات المطلوبة، ولكن الشركات المعتمدة على أنظمة مفتوحة المصدر يمكنها أن تقدم أسعاراً أقل.
- 3- **بناء نظام ERP من الصفر** عن طريق استخدام طرق توصيف المتطلبات ولغات البرمجة وقواعد البيانات المتاحة يقوم بهذا العمل فريق من المطورين في المنظمة أو تعهيد الأمر لمنظمة متخصصة للقيام بجميع أعمال التحليل والتطوير والدعم والتدريب.

أياً كانت الطريقة التي تختارها المنظمة لبناء نظام ERP المنشود، عليه أن تقوم بوضع أهداف وغايات معقولة وأساسية تهدف إلى تحقيقها عن طريق الـ ERP ، ثم تضع خطة عمل تحدد فيها أسلوب بناء النظام والعمليات الأساسية التي سيشملها وجدول زمني، وأن تجعل فريق تحقيق المشروع مسؤولاً ومحاسباً عن النتيجة ويكون فيه أعضاء من كل الأقسام الأساسية من مقدمي الخدمات ومن الإدارة الوسطى والعلوية، وأن تقوم باختبار النظام في جميع الأقسام والعمليات كل على حدى ومع بعضهم على التوازي، وأخيراً القيام بالتقييم الدوري لزيادة العائدية على الاستثمار في هذا النظام.

وقبل أن تتخذ الشركة القرار النهائي بالشراء يجب أن تطلب من مورد النظام العروض التوضيحية التفصيلية ومراجعتها، والقيام إن أمكن بإجراء اختبار تجريبي لتقييم مدى تلبية برنامج تخطيط موارد

المؤسسات (ERP) لاحتياجاتك المحددة. من الضروري التأكد من أن الحل المحدد سهل الاستخدام، ويمكن دمجها بسهولة مع أنظمتك الحالية.

وأخيراً، يجب وضع في الاعتبار التكاليف طويلة المدى، بما في ذلك الترخيص، والصيانة، والدعم المستمر، إذ يؤثر ذلك بشكل كبير على ميزانية المشروع بمرور الوقت. من أجل تحقيق هذه الأهداف بفعالية، يجب على الشركة أن تأخذ بعين الاعتبار بعض العوامل التي تتطلبها عملية التصميم وهي:

● **موارد المؤسسة:** يجب أن تفحص وتراجع الموارد المخصصة لبناء نظام ERP ويقوم بتحديد مستويات وبدائل مختلفة من هذه الموارد والتي تتمثل في: الموارد البشرية، رأس المال، التجهيزات، الإجراءات والمعلومات. هذه الموارد يجب على الشركة أن تستخدمها بفعالية لدعم عملية تصميم النظام الجديد وتنفيذه.

● **متطلبات المستفيد:** ويتم ذلك بإشراك المستفيدين في عملية التصميم لأنهم هم الذين يصمم وينفذ من أجلهم نظام ERP، فهم الذين ينشئون الحاجة إلى المعلومات، فمشاركتهم في عملية التصميم يؤدي إلى وفاء النظام الجديد باحتياجاتهم من المعلومات من جهة، وتحقيق التآلف بين الأفراد والنظام الجديد حيث لا تكون هناك مقاومة من طرف الأفراد للتغيير التنظيمي الحاصل من جهة أخرى.

● **متطلبات الأجهزة والبرمجيات:** يتطلب تصميم نظام المعلومات الجديد إجراء تقويم لكل الأجهزة والبرمجيات والأساليب خاصة في الشركات ومحاولة توفير أجهزة وبرامج متطورة تتناسب مع التطور التكنولوجي الحاصل وذلك أثناء مرحلة التصميم.

المرحلة الثالثة: تطبيق النظام

بعد تجهيز نسخة الشركة من النظام بكافة المواصفات المُتفق عليها مسبقاً، وتخصيصه وفقاً لإجراءات العمل والمتطلبات الحالية. يشمل هذا إعداد الهيكل التنظيمي، والأقسام الرئيسية للنظام وفقاً للعمليات الحالية بالشركة، وتحديد صلاحيات المستخدمين، وتكامل البرنامج مع الأنظمة الأخرى. بعد تصميم النظام وتثبيته، تأتي مرحلة إشراك العاملين بالشركة وتدريبهم على النظام وكيفية استخدامه. إذ يوضح الاستشاريون لكل مستخدم للنظام الأقسام أو الواجهات الخاصة به وصلاحياته، والتقارير الخاصة بوظيفته وكيفية الاطلاع عليها. كما يوضح للإدارة كيفية المتابعة وعرض التقارير من خلال النظام. لا يمكن إهمال خطوة تأهيل العاملين أو تخطيطها لأي سبب، لأن فريق العمل هو العامل الرئيسي الذي سيحدد نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات أو فشله. لذا لا بد أن يصل إليهم من اللحظة الأولى لتنفيذ المشروع أنهم قوة الشركة الحقيقية، وأي نظام لميكنة العمل هدفه مساعدتهم وليس استبدالهم. لذا تتضمن هذه المرحلة الخطوات الرئيسية التالية

1- ترحيل البيانات: وتتضمن مايلي

- **تحويل البيانات المهمة:** بالطبع لن تستطيع المنظمة أن تقوم بتحويل كافة العمليات وأرشفتها في النظام الجديد، إما لقدمها أو لكثرتها أو لعدم الحاجة إلى بعضها، فيجب القيام بتحديد إستراتيجية لإختيار نوعية البيانات والمعلومات التي يجب نقلها إلى النظام الجديد، والإستغناء عن غير المهم.
- **جمع البيانات الجديدة:** لن تحتاج جميع المعلومات والبيانات الجديدة إلى إدخالها في النظام، لذلك يجب بتحديد نوعية البيانات التي ستحتاج الشركة إلى إدخالها في النظام مستقبلاً.
- **مراجعة كافة البيانات المُدخلة:** بعد القيام بإدخال كافة البيانات المهمة لدى المنظمة والتي تم جمعها يدوياً وترتيبها في قاعدة بيانات النظام، يجب مراجعتها للتأكد من دقتها واكتمال بياناتها، لأن عدم الحرص على هذه النقطة قد يُفقدك بيانات هامة للعملاء أو الموردين وغيرهم.

• **متابعة البيانات المؤرشفة:** القيام بمراجعة دورية للبيانات المؤرشفة في النظام، والتخلص من البيانات الغير ضرورية أو التي لم تعد المنظمة بالحاجة إليها بتاتا، فتراكم البيانات قد يسبب لك بعض المشاكل والأخطاء مستقبلاً.

2- اختبارات: يعد الاختبار مرحلة أساسية في تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP). يتضمن اختبار النظام للتأكد من أنه يعمل بشكل صحيح ويلبي المتطلبات. سيقوم فريق المشروع بإجراء اختبارات مختلفة، بما في ذلك اختبار تكامل النظام، واختبار قبول المستخدم، واختبار الأداء. تعد مرحلة الاختبار أمراً بالغ الأهمية لضمان عمل النظام كما هو متوقع ومعالجة أي مشكلات قبل تشغيل النظام.

3- تدريب العاملين: نظام ال ERP يُعد تحولاً كبيراً على الشركة، وبما أن الإنسان عدو ما يجهل، فستجد معارضة من أغلب العاملين في الشركة، فأنت تأتي وتنسف ما اعتاد عليه الناس على مدى سنين وتغيير أسلوب عملهم، بل قد تغير مفاهيمهم وتلزمهم بما لا يزيدهم إلا تعقيداً، لذا اعلى الشبكة الحرص على معالجة هذه الناحية ولا تقتصد أبداً بعملية التدريب وإعادة التدريب لو اضطرت إلى ذلك مراراً. ويجب أن يغطي التدريب كيفية استخدام النظام الجديد وأي عمليات جديدة يتم تنفيذها. يجب أن يتم تصميم التدريب ليناسب الأدوار والمسؤوليات المختلفة للمستخدمين لضمان حصولهم على المعرفة والمهارات اللازمة لاستخدام النظام بفعالية.

4- نشر النظام: تتضمن هذه الخطوة تركيب وتكوين النظام الجديد. سيعمل فريق المشروع مع مورد تخطيط موارد المؤسسات (ERP) للتأكد من تثبيت النظام بشكل صحيح وإكمال أي تكوينات ضرورية.

المرحلة الرابعة: التشغيل والتحسين

الآن، أصبح لدى الشركة نسخة كاملة من نظام تخطيط موارد المؤسسات مخصصة لها، عليها تحميل إجراءاتها وبياناتها وصلاحيات المستخدمين. في هذه المرحلة يمكنها بدء العمل التجريبي بالنظام جنباً إلى جنب مع نظام العمل المعتاد مؤقتاً كفترة انتقالية، ثم إبلاغ الاستشاري بأي ملاحظات أو مشكلات تواجه العاملين. بعد معالجة الاستشاري لملاحظات العاملين، يحدث الانتقال الكامل والاعتماد الكلي على نظام ERP بانتظام. الجدير بالذكر هنا أن التشغيل المنتظم لا يعني استغناء الموظفين عن الدعم الفني من الاستشاري المنفذ، لذا يجب أن يكون هناك اتفاقاً واضحاً منذ البداية مع الاستشاري عن حدود الدعم الفني وتكلفته. يتم في هذه المرحلة التحول النهائي والشامل من النظام القديم إلى النظام الجديد وذلك باختبار استراتيجية التحول الملائمة لنظام المعلومات والمؤسسة، ويمكن أن يشمل التحول كل مكونات النظام أو بعضها مثل احلال المعدات الجديدة بدل القديمة، تغيير أسلوب المعالجة، تغيير الإجراءات ونمط تسلسلها، تغيير البرمجيات. تتم عملية التحول إلى النظام الجديد وفق الخطوات التالية:

أ- وضع خطة عملية للتحول من نظام المعلومات القديم إلى نظام المعلومات الجديد تتضمن ما يلي:

✓ تحديد الأهداف.

✓ تحديد استراتيجية التحول.

✓ تطبيق الاستراتيجية.

✓ تهيئة الظروف المناسبة لضمان نجاح عملية التحول. وتقليل مقاومة التغيير

ب- استكمال تحويل البيانات وبالفترة الزمنية المحددة بخطة التحويل، أي تحويل البيانات الرئيسية من صيغتها الحالية التي تلائم النظام القديم إلى الصيغة التي تناسب النظام الجديد، وقد تظهر الحاجة إلى بيانات جديدة تتضمن كل أو بعض المعلومات الموجودة في الملفات القديمة، لأن شكل البيانات وترتيب محتوياتها قد لا يتناسب مع متطلبات النظام الجديد

ج- المفاضلة والاختيار بين استراتيجيات التحول إلى النظام الجديد. هذه الاستراتيجيات تتمثل في التالي:

● **إستراتيجية التحول المباشر:** وفقا لهذه الإستراتيجية يتم إيقاف النظام القديم وتشغيل النظام الجديد بدلا منه، ويتميز هذا التحويل بانخفاض التكلفة لأن المؤسسة لن تتحمل سوى تكاليف النظام الجديد لأنها أوقفت النظام القديم، لكن يعاب على هذا التحويل أنه يحتاج إلى فترة زمنية طويلة نسبيا حتى يتم التكيف بشكل جيد مع النظام الجديد، وقد ينتج عن هذا التحويل ضياع للبيانات، كما أن احتمال الفشل في التحويل المباشر أمر وارد ومكلف للمؤسسة لذلك يجب اختبار النظام الجديد جيدا قبل القيام بعملية التحول المباشر، بالإضافة إلى أن هناك احتمال وجود مقاومة للتغيير والتي يتم تفاديها من خلال إشراك الأفراد القائمين على تشغيل النظام من البداية، لأن عدم استيعاب النظام الجديد من قبل المستخدمين وعدم معرفة كيفية استخدامه قد يؤدي إلى خلق المشاكل وبالتالي يتعذر تطبيق النظام الجديد.

ويمكن استخدام هذه الإستراتيجية في المؤسسات الصغيرة، كما تستخدم في حالة وجود صعوبة كبيرة في تجزئة النظام إلى مراحل عديدة بسبب وجود تكامل شديد بين أجزائه، وأيضا عندما يوجد ضغط شديد من قبل المستخدمين بضرورة تطبيق النظام الجديد بالكامل مباشرة دون تأخير، وكذلك عندما يكون النظام الجديد بسيطا ويمكن تدارك العيوب فيه بسهولة. كما تستخدم أيضا في حالة الاختلاف التام للنظام الجديد مقارنة بنظام الحالي.

● **إستراتيجية التحول بالتوازي:** تبعا لهذه الإستراتيجية، يتم تشغيل النظام الجديد مع استمرار العمل بالنظام القديم أي يتم تشغيل النظامين ومعالجة البيانات من قبل كلا النظامين في وقت واحد ولفترة معينة من الزمن إلى أن يصل مستوى التطبيق للنظام الجديد مستوى جيد من الكفاءة والموثوقية والاعتمادية، وعندها يتم التخلي عن النظام القديم نهائيا. وتعتمد فترة التشغيل المتوازي للنظامين على درجة تعقيد النظام وحاجة الأفراد للتدريب وعدد الإدارات المتأثرة في عملية التحويل. يتميز هذا التحويل بتوفير درجة عالية من الحماية لسير عمليات المؤسسة في حالة فشل النظام الجديد عن أداء مهماته، وأيضا يسمح هذا التحويل بالتأكد من دقة البيانات بمقارنتها مع بعضها البعض في النظامين -القديم والجديد-، بالإضافة إلى أنه يوفر فرصة استيعاب النظام الجديد على نحو جيد من قبل المستخدمين ويتيح إمكانية اختبار النظام بكامل أجزائه في ظروف العمل الفعلية. لكن يعاب على هذا التحويل ارتفاع التكاليف لأن النظامين يعملان معا ويجب الاحتفاظ بموارد كلا النظامين، وأيضا ضياع مسؤولية التنفيذ الناتجة عن الفوضى التي يعيشها العمال بسبب عدم معرفتهم بالنظام المعتمد من بين النظامين، بالإضافة إلى أن صعوبة التنسيق بين النظامين قد تنجم عنها إطالة فترة التشغيل المتوازي. ويفضل استخدام هذه الاستراتيجية عندما تستخدم مخرجات النظام الجديد كأساس في تسيير نشاطات المؤسسة بينما تستخدم مخرجات النظام القديم لأغراض المقارنة والتصحيح، وأيضا عندما يستلزم الأمر استنساخ عدد كبير من الملفات المشتركة بين النظامين.

● **إستراتيجية التحول المرحلي أو التدريجي:** تعني هذه الإستراتيجية إحلال نظام المعلومات الجديد بصورة تدريجية إلى أن يتم استكمال أنشطة تصميم وتشغيل النظام الجديد، أي إنجاز مجموعة محددة من وظائف نظام ERP الجديد في حين يستمر العمل بالنظام القديم الذي يتولى إنجاز الوظائف الأخرى، ويتم التخلي تدريجيا عن النظام القديم واستبداله بالنظام الجديد في نفس الوقت. تتميز هذه الإستراتيجية بأنها تضمن قدر أقل من الأخطاء والمخاطر، وتكاليف أقل مقارنة مع إستراتيجية التحول بالتوازي، كما أنها تعطي للعمال الوقت الكافي للتأقلم مع النظام الجديد من خلال معرفة أدق التفاصيل أثناء تنفيذه، لكن يعاب عليها أنها تستغرق وقتا أطول في عملية التحول التام إلى النظام الجديد. تستخدم هذه الإستراتيجية بكثرة في النظم كبيرة الحجم.

بعد إتمام النظام تأتي خطوة التقييم؛ وهي خطوة هامة لمعالجة الإشكالات وتطوير النظام، لذلك يجب وضع خطة لتقييم عمل النظام في المنظمة، ومواكبتها للخطط والأهداف التي تم وضعها قبل البدء في بناء النظام. كما يجب النظر في النظام من خارج دائرة فريق العمل، هل قام النظام بتطوير العمل وتنظيمه أم قام بتعقيده وتعطيله.

في الختام، يمكن أن يكون تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) عملية صعبة وتستغرق وقتًا طويلاً. ومع ذلك، فإن اتباع المراحل الموضحة أعلاه يمكن أن يساعد في ضمان نجاحها. يمكن لنظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) الذي يتم تنفيذه بشكل جيد أن يحقق فوائد كبيرة للمؤسسة، بما في ذلك تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية وتحسين عملية صنع القرار.