



# نادي الموارد البشرية

الرسالة الشهرية لنادي الموارد البشرية رقم ( 1 )

أكتوبر 2013

## 7 أسباب تشعل سوق برمجيات إدارة الموارد البشرية

كشفت دراسة حديثة نشرتها «بيرسن باي ديلويت» أن اتجاهات شراء التقنيات الخاصة بالموارد البشرية باتت ساخنة أكثر من أي وقت مضى . وحيث أن الشركات بدأت مرحلة جديدة للاستحواذ على المواهب فإن سوق برمجيات إدارة معلومات الموارد البشرية والذي تقدر قيمته بحوالي 14 مليار دولار يواصل توسعه ونموه .

حقائق سريعة : 57% من الشركات تخطط لشراء برمجيات موارد بشرية جديدة بشكل كبير خلال الثمانية عشر شهراً المقبلة. وفيما يلي الدوافع السبعة الأهم نحو هذا النمو:

يدر على الشركة حوالي بليار دولار وبرامج أوراكل

(Oracle E-Business و PeopleSoft و Fusion)

وايه دي بي وورك داي (قد حققت نمواً بنسبة 61% في الربع الأخير)، وجميع الشركات الكبرى في مجال برمجيات إدارة المواهب تقدم خدمات تحليل البيانات بشكل متكامل الآن، مع إعطاء الودع بإيجاد حل واحد أخيراً ..

### 6. التقنية السحابية جعلت من السهل التغيير بين مقدمي الخدمة.

لقد أصبح الكثير من الشركات اليوم تملك نظم تعتمد التقنية السحابية للتوظيف، والتعليم، وتطبيقات إدارة الموارد البشرية الأخرى، بات من السهل الآن التغيير. وعلى عكس البرمجيات التقليدية والتي يتم تعديلها وفق إجراءات برمجية متعارف عليها في مجال تكنولوجيا المعلومات، يمكن استبدال النظم الحاسوبية بشكل أسهل.

أظهرت الأبحاث أن 24% من استطلاعات رأي الشركات تضع في اعتبارها إمكانية استبدال مقدم الخدمة. إذا كانت البرمجيات المعتمدة على تقنيات السحابة نموذج عمل رائدة - فهي أيضاً تقلل تكلفة التغيير إلى قدر معقول.

### 7. أصبحت المواهب الآن أحد أهم القضايا التي تشغل ذهن الرؤساء التنفيذيين

وأخيراً، مع انتعاش الاقتصاد العالمي، ادركت الشركات أكثر وأكثر أن إدارة المواهب هو أكبر تحدي لها. (التوظيف الاستراتيجي و تطوير الموظفين والشبكات الاجتماعية والاتصالات الداخلية بين الموظفين)، كلها تشكل قضايا الأعمال الهامة.

للتغيير هو الحاجة إلى وجود برمجيات توفر تجربة أكثر اقناعاً للمستهلك. فمعظم موردي البرمجيات الآن يوفر حلولاً تتواءم مع الأجهزة الذكية مما يمكن الموظفين من إدارة إجازاتهم وحضورهم وإنصافهم وملفاتهم بكل مرونة وسهولة .

### 4. الشركات لديها الكثير من النظم وهي بحاجة للدمج

أظهرت نتائج الأبحاث أن نسبة 13% فقط من المؤسسات لديها نظام موارد بشرية واحد فقط في المتوسط تمتلك الشركات من 3-4 تطبيقات مختلفة للموارد البشرية (واحد لنظام إدارة الموارد البشرية ، وآخر للتعليم، وآخر للتوظيف، على سبيل المثال). وقد استحوذت الشركات على بعضها البعض لتوفير حلول أكثر تكاملاً من أي وقت مضى. . النتيجة : ما يقرب من نصف المشتريين الذين شملهم الاستطلاع أعربوا عن استعدادهم للتضحية بالخصائص المتقدمة التي توفرها البرمجيات المختلفة في سبيل الحصول على تطبيق واحد شامل لجميع احتياجاتهم .

### 5. إمكانية تحليل كمية البيانات الضخمة تقود التغيير

المركز الثاني ضمن معايير الشراء هو الرغبة في شراء برمجيات توفر إمكانيات تحليلية للبيانات أفضل، وقد أظهرت الأبحاث الحديثة بأنه في حين أن الكثير من التقنيات الأساسية في أنظمة معلومات الموارد البشرية أصبحت سلسة رائجة فلا تزال أنظمة تحليل البيانات مجالاً جديداً من التقنية وحلول مطوري هذه البرمجيات تمتاز بالتنوع الكبير.

ومن أمثلة ذلك فإن برامج مثل برنامج ساب (SuccessFactors) والذي أصبح

### 1. أصبحت نظم برمجيات الموارد البشرية قديمة

يتعدى متوسط عمر نظم إدارة معلومات الموارد البشرية المستخدم في الشركات الكبرى اليوم الخمس سنوات ، وأكثر من نصف هذه الشركات لديها برمجيات يتجاوز عمرها السبع سنوات . وحيث أن العمر الافتراضي للبرمجيات المؤسسية هو سبع سنوات كان لا بد لهذه الشركات من التوجه لشراء تطبيقات جديدة.

### 2. برمجيات الموارد البشرية السحابية سهلت الشراء الآن

تقدم جميع شركات برمجيات إدارة معلومات الموارد البشرية الكبرى تقريباً حلول الحوسبة السحابية، مما يتيح لمدراء الموارد البشرية التخلص من أعباء دورة ترقية النظم كل عام أو عامين.

ويشمل ذلك مزودي خدمات الموارد البشرية الأساسيين مثل: أوراكل، وساب، وورك داي، وإيه دي بي، والتيميت، وإنفور، (لوسون)، وكذلك موردي أنظمة إدارة المواهب مثل: كورنر ستون اون ديماند (والتي نمت بمعدل 61% في الربع الأخير)، وسيلك رود، وسام توتال وليموسي وهيلجون (وقد دخلت السوق مؤخراً) وبيبول فلوينت وسابا وكينكسا (المملوكة من قبل شركة آي بي إم) وغيرها الكثير.

وبمجرد شراء النظام السحابي، تصبح خارج دائرة أعباء الترقية الكبيرة كل بضع سنوات لأن الشركة المزودة ستقوم بذلك عنك.

### 3. واجهات المستخدم الحديثة هي من أهم الدوافع للتغيير

أظهرت الأبحاث أن المحرك رقم واحد

## رأس المال البشري والتفوق في التشغيل هي التحديات الأكبر خلال العام 3102

النتيجة	تحديات 2013	التصنيف العالمي ن=729
2.44	رأس المال البشري	1
2.10	التفوق التشغيلي	2
1.99	الإبداع	3
1.72	علاقات العملاء	4
1.68	مخاطر السياسة/الاقتصاد العالمي	5
1.55	اللوائح الحكومية	6
1.31	التوسع العالمي	7
0.92	سمعة الشركة وعلامتها التجارية	8
0.82	الاستدامة	9
0.46	الثقة في مجال الأعمال التجارية	10

ع = عدد الاستجابات الكلية حيث يختلف معدل الاستجابة الخاص بكل تحدي، في حين تمثل كل نتيجة التصنيف الرئيسي الناتج عن التحدي. يمكن الحصول على كافة المعلومات المتعلقة باستصدار النتائج من خلال مراجعة «استطلاع العام 2013» الموجود في الصفحة رقم 24 من التقرير النهائي «تحديات الرئيس التنفيذي 2013» (CEO Challenges@ 2013 Summary Report).

\*تم إضافة التفوق التشغيلي إلى لائحة التحديات في 2013 بدلا من ترشيح التكاليف، كما أضيفت الثقة في مجال الأعمال التجارية في 2013 بدلا من علاقات المستثمر. لم يعد شراء البرمجيات لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية فقط، بل تقوم الشركات اليوم بشراء تلك النظم للمساعدة في تطوير استراتيجيات إدارة المهام وتحسين تفاعل الموظفين وقدرة هذه الشركات على التوظيف.