يتناول النص عملية التخطيط التنبؤي للموارد البشرية، مُقسماً إياها إلى ست مراحل: أولاً، تحليل البيانات المتعلقة بالعرض والطلب، بما في ذلك مصادر البيانات الداخلية (الهيكل التنظيمي، الموارد البشرية الحالية، النشاط الرئيسي) والخارجية (سوق العمل، سياسات العمل، التعليم والتكنولوجيا). ثانياً، التنبؤ بالطلب الحالي والمستقبلي للموارد البشرية باستخدام أساليب متنوعة كـ"دلفاي" ووحدات إدارية وعبء العمل، بالإضافة إلى أساليب إحصائية كتحليل الانحدار. ثالثاً، التنبؤ بالعرض الحالي والمستقبلي، مع تحليل ديموغرافي للعاملين ومخزون المهارات. رابعاً، مقارنة الانحرافات بين العرض والطلب وتحديد حالة التوازن أو الفائض أو العجز. خامساً، معالجة الانحرافات عبر خطط عمل تتضمن زيادة أو تقليل عدد العاملين، مع توضيح برامج لمعالجة كل من العجز والفائض. سادساً، تقييم مدى فاعلية التخطيط التنبؤي للوصول إلى تنبؤات دقيقة.