

اساليب تقدير
الاحتياجات البشرية

طبيعة المنشأ و حجم عملياتها	طريقة التقدير على اساس مراكز العمل	الاساليب غير الكمية	تحليل الطلب
تعتبر من اقدم الطرق و تعتمد على تقدير رئيس القسم ، مفيده في التخطيط قصير الاجل	طريقة التقدير الشخصي للمشرفين		
تستعمل في ظروف معينه بدون اساس علمي	طريقة التجربة و الخطأ		
تستعمل في الظروف المعقده و غير المؤكده تستخدم في الاجل الطويل	طريقة دلفي		
النظر الى احتياجات الموارد البشرية في السنوات الماضية واخذها كأساس لتقدير الاحتياجات المستقبلية	طريقة تحليل الاتجاه	الاساليب الكمية	
التنبؤ باحتياجات القوى البشرية على اساس استخدام معدل التحول بين عامل و متغير	طريقة تحليل المعدلات		
الربط احصائياً بين متغيرين هما متغير القوى البشرية و أي متغير آخر	طريقة تحليل الارتباط		
قائمة تعطي تصور واضح عن امكانية الترقية او النقل على ضوء المعلومات السابقة حول مؤهلاته و مهاراته	طريقة مخزون المهارات	تحليل العرض	
اشكال بيانية توضح الوضع القائم لبعض الوظائف للموظفين المتوقع احلالهم . "اهم عيوبها – المجهود الكبير الذي يبذل في جمع المعلومات"	طريقة خرائط الاحلال		
تحليل العرض الداخلي من الموارد البشرية المتاحه في العمل يسهل العملية حينما يكون هناك اعداد كبيره من الموظفين او تصنيفات متعدده من الوظائف	طريقة نظم المعلومات الآلية		