Analityk pracy

242301

Inna nazwa zawodu: nie występują
Zadania i czynności

Podstawowym zadaniem osoby pracującej na stanowisku analityk pracy, jest gromadzenie i opracowywanie informacji, dotyczących treści pracy wykonywanej na określonym stanowisku pracy. Analityk pracy bada, jakie są podstawowe czynności, funkcje i zadania charakterystyczne dla pracy w danym zawodzie. Opisuje również czynności, procedury, regulacje, które są zbędne lub stanowią przeszkodę w efektywnej pracy.

Analiza i badanie, jakiego dokonuje analityk pracy, określa podstawowe cele istnienia stanowiska oraz koszty jego funkcjonowania w zakładzie pracy, firmie lub instytucji. Analityk dokonuje wartościowania stanowisk pracy, tzn. przeprowadza analizę treści pracy na określonym stanowisku, w celu oszacowania i **ustalenia wartości tej pracy z punktu widzenia misji i celów firmy oraz** trudności wykonywania obowiązków zawodowych na danym stanowisku pracy. Na podstawie wartościowania pracy mogą być budowane systemy wynagradzania, premiowania i awansowania pracowników. Analityk określa również miejsce danego stanowiska w strukturze organizacyjnej, tj. jego relacje podwładności i zwierzchności z innymi stanowiskami, wpływ, jaki stanowisko posiada na całokształt funkcjonowania organizacji. Opisuje niezbędne zasoby, wiedzę, kwalifikacje, umiejętności i kompetencje oraz wymagania formalne, które są charakterystyczne dla danego stanowiska pracy. Do obowiązków analityka pracy należy również opisywanie nadmiernych i niepotrzebnych wymagań stawianych kandydatom starającym się o zatrudnienie na jakimś stanowisku pracy. Tworzy on także opisy materialnego otoczenia pracy, tj. warunków technicznych i środowiska pracy oraz jak ono się kształtuje pod wpływem zmian technologicznych, społecznych, ekonomicznych i kulturowych. Jego praca koncentruje się także na opisywaniu wymagań psychologicznych i fizycznych, niezbędnych do wykonywania określonego zawodu. Analityk pracy bada zależność pomiędzy działaniami pracownika, a efektywnością jego pracy, dokonuje pomiaru pracochłonności poszczególnych czynności, precyzuje wskaźniki strat i braków, wskaźniki wykorzystania maszyn, oszczędności na czasach cykli produkcyjnych, absencję pracowników. Innym zadaniem analityka pracy może być analizowanie czasu pracy niezbędnego do wykonania zadań, poprawa wykorzystania zasobów ludzkich i materialnych, a także optymalizacja procesów produkcji. Definiuje standardy, mierniki i wskaźniki, określające wykonanie zadań na określonym stanowisku pracy.

Wynikiem analizy pracy jest opis stanowiska pracy, który w całościowy sposób określa i definiuje jego charakter, w kontekście osoby pracującej na danym stanowisku, jak i w zakresie merytorycznym (zakres obowiązków i zadań), technicznym (wyposażenie stanowiska i jego fizyczne otoczenie) i organizacyjnym (umiejscowienie w strukturze firmy). Tak przygotowany opis stanowiska może stanowić podstawę i punkt wyjścia do podejmowania decyzji przez kierownictwo firmy lub instytucji, w celu lepszego zarządzania organizacją pracy. W pracy na stanowisku analityka pracy dominują czynności o charakterze umysłowym i werbalnym. Ogólnie określając pracę analityka pracy, można powiedzieć, że należy ona do kategorii prac związanych z administracją, biznesem i zarządzaniem.

Środowisko pracy

Warunki materialne

Praca analityka pracy wykonywana jest w budynkach, w pomieszczeniach dostosowanych do pracy biurowej. Podczas wykonywania wywiadów, zbierania informacji, może pojawić się konieczność czasowego przebywania w halach produkcyjnych lub na zewnątrz budynków, wtedy też możliwe jest krótkotrwałe narażenie na niekorzystne czynniki zewnętrzne takie jak, np.: wysoka lub niska temperatura, hałas, zapylenie, wilgoć itp. Zagrożenie mogą stanowić biurowe urządzenia elektryczne pracujące pod napięciem, takie jak komputery, monitory czy kserokopiarki oraz promieniowanie elektromagnetyczne przez nie emitowane. Wielogodzinna praca z komputerem może powodować zmęczenie oczu. Ze względu na to, że praca wykonywana jest w najczęściej w pozycji siedzącej, możliwe jest występowanie negatywnych efektów w postaci bólu pleców. Nie występują czynniki wpływające na powstawanie chorób zawodowych. Praca ta nie wymaga stosowania odzieży ochronnej.

Warunki społeczne

Praca analityka pracy może mieć charakter indywidualny, jak i zespołowy. Analityk samodzielnie decyduje o tym, jak realizuje swoje zadania, jednak efekt końcowy jego pracy w postaci opisu stanowiska, jest rezultatem współpracy z innymi analitykami.

W trakcie wykonywania obowiązków zawodowych, kontakty z ludźmi są niezbędne i bardzo częste, polegają one głównie na rozmowach osobistych lub telefonicznych. Osoby, z którymi analityk najczęściej ma kontakt to pracownicy, z którymi przeprowadza wywiady, ale także ich przełożeni, z którymi rozmawia, w celu uzyskania zgody na wywiad i ustalenia terminu jego przeprowadzenia.

W pracy analityka dominuje komunikowanie się w formie ustnej, jednak często wykorzystuje on również formę pisemną i za pośrednictwem elektronicznych urządzeń komunikacyjnych, takich jak: telefon, poczta elektroniczna, fax.

Warunki organizacyjne

Praca analityka pracy wykonywana jest w dzień, w systemie jednozmianowym i w stałych porach. Czas pracy wynosi 6-9 godzin dziennie, nie ma zazwyczaj konieczności pracy w dni wolne i święta, w określonych sytuacjach może pojawić sie konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. W zależności od potrzeb pracodawcy może pojawić się konieczność wykonywania pracy poza stałą siedzibą pracodawcy (wyjazdy na delegację), ale przeważa praca wykonywana jest w siedzibie pracodawcy.

Analityk pracy może być kierownikiem nadzorującym prace zespołu analityków lub tez być pracownikiem podległym innej osobie.

Czynności wykonywane przez analityka mogą mieć charakter rutynowy i powtarzalny, ale także niestandardowy i złożony. Do typowych i stałych obowiązków zaliczyć można stosowanie określonych procedur i metod badawczych. Do niecodziennych i wymagających szczególnego wysiłku, można zaliczyć np. opracowanie zestawienia, sprawozdania lub raportu, mającego być punktem wyjścia do tworzenia nowych rozwiązań lub pomysłów. Dominującym rodzajem odpowiedzialności jest

odpowiedzialność za funkcjonowanie zakładu pracy, jako organizacji w całości, tzn. od efektów pracy analityka może zależeć kształt rozwiązań administracyjnych, technicznych i organizacyjnych, a te mogą przekładać się na wynik finansowy. Nie ma natomiast bezpośredniej odpowiedzialności finansowej lub występuje w niewielkim stopniu.

Wymagania psychologiczne

Niezwykle istotne dla efektywnego wykonywania tego zawodu jest posiadanie określonych cech i predyspozycji psychologicznych i osobowościowych. Ze względu na intensywne kontakty z innymi ludźmi ważna jest umiejętność nawiązywania i utrzymywania dobrych relacji. Prowadzenie wywiadów, badań i spotkań wymaga umiejętności budowania pozytywnych więzi międzyludzkich. Ważna jest także umiejętność zachowania się w sytuacjach trudnych i konfliktowych, szczególnie wtedy, kiedy analityk ocenia prace innych ludzi, taka sytuacja wymaga obiektywności i bezstronności. W tej pracy wskazane jest posiadanie takich cech jak: zdolność koncentracji i podzielność uwagi, dobra pamięć, umiejętność wnikliwego, analitycznego myślenia. Bardzo ważnym jest, aby analityk w swojej pracy zachował niezależność myślenia, samodzielność w formułowaniu myśli i wniosków, twórcze podejście do tworzenia nowych rozwiązań.

Nie bez znaczenia są zainteresowania naukowe, przydatna może być szeroka wiedza ogólna, ale także z zakresu takich nauk społecznych jak: psychologia, socjologia, pedagogika. Znajomość zagadnień biznesowych, administracyjnych i organizacyjnych stanowi niezbędny element przygotowania do wykonywania tej pracy. Analityk musi być osobą gotową do ciągłego ponoszenia swoich kompetencji zawodowych i społecznych, poprzez udział w szkoleniach i kursach.

Wymagania fizyczne i zdrowotne

Ze względu na obciążenie fizyczne praca analityka uznawana jest za pracę bardzo lekką i nie istnieją przeciwwskazania do jej wykonywania ze względu na takie czynniki jak: silna budowa ciała, wytrzymałość fizyczna lub sprawność układu oddechowego. Przeciwwskazania eliminujące z zawodu to: choroby psychiczne i upośledzenie umysłowe oraz znaczny stopień niesprawności narządów wzroku i słuchu. Po odpowiednim przystosowaniu stanowiska pracy istnieje możliwość pracy na tym stanowisku osób niepełnosprawnych ruchowo z dysfunkcja kończyn dolnych, przemieszczających sie przy pomocy wózka inwalidzkiego.

Warunki podjęcia pracy w zawodzie

Warunkiem podjęcia pracy w zawodzie analityk pracy, jest posiadanie wykształcenia wyższego w zakresie takich dziedzin jak: socjologia, psychologia, pedagogika, matematyka, zarządzanie zasobami ludzkimi lub ekonomia. Wskazane jest ukończenie studiów podyplomowych z zakresu zarządzania i organizacji pracy oraz kursów i szkoleń specjalistycznych w kierunku analizy pracy. Analiza pracy nie jest wykładana jako oddzielna dziedzina studiów magisterskich czy podyplomowych, zagadnienia te są częścią programów nauczania na kierunkach wymienionych powyżej. W określonych sytuacjach wynikających ze szczególnych wymagań i potrzeb pracodawcy, wymagane może być także wykształcenie wyższe techniczne. Pracodawcy mogą również oczekiwać znajomości specjalistycznego oprogramowania komputerowego, systemów zarządzania produkcją, języków obcych, obsługi programów biurowych, ergonomii,

doświadczenia i wiedzy o branży, w której działa firma pracodawcy.

Przykładowe uczelnie, na których można zdobyć potrzebne wykształcenie:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie Wydział Zarządzania Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi Adres: ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków; Uniwersytet Jagielloński Zarządzanie Zasobami Ludzkimi Kraków, ul. Gronostajowa 3, pok. 144 Tel.(012) 664 67 27

Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora Wydział Pedagogiczny ul. Mickiewicza 36 06-100 Pułtusk

Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości ul. Armii Krajowej 4, 30-150 Kraków

Zarządzanie Zasobami Ludzkimi Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego ul. Armii Krajowej 101 81-824 Sopot (58) 523-10-00

Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich Strzelców Bytomskich 7, 45-084 Opole

Możliwości awansu w hierarchii zawodowej

Analityk może awansować na stanowisko kierownicze i zarządzać grupą lub zespołem analityków pracy. Może w ramach własnej działalności gospodarczej świadczyć usługi dla przedsiębiorstw w zakresie opisów stanowisk, wartościowania pracy, projektowania i unowocześniania procesów pracy, tworzenia siatek płac i systemów wynagradzania. Posiadając odpowiednią wiedzę i doświadczenie może prowadzić szkolenia dot. analizy pracy.

Możliwości podjęcia pracy przez dorosłych

W zasadzie nie istnieją przeszkody do podjęcia pracy w zawodzie analityk pracy osób po 40 roku życia, zasadniczym kryterium jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia i predyspozycji zawodowych.

Możliwości zatrudnienia

Osoby zatrudnione na stanowisku analityka pracy mogą pracować zarówno w przedsiębiorstwach państwowych, jak i prywatnych. Nie jest to zawód często spotykany i zazwyczaj nie występuje w „czystej formie”. Zadania i funkcje analityka pracy wykonywane są m.in. przez specjalistów zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi (specjaliści ds. personalnych, kadrowcy), projektowaniem procesów produkcyjnych (inżynierowie produkcji), ergonomią, konsultingiem i doradztwem biznesowym. Zarobki w tym zawodzie kształtują się na poziomie średniej krajowej, ale mogą to być kwoty znacznie wyższe niż średnia, a uzależnione to jest od wielkości i branży pracodawcy.

Zawody pokrewne

Specjalista ds. analiz pracy Specjalista ds. personalnych Kierownikdziału personalnego

Polecana literatura

- Armstrong Michael, Zarządzanie ludźmi Praktyczny przewodnik dla menadżerów liniowych, Dom Wydawniczy REBIS Poznań 2007
- Dubois David D., Rothwell William J., Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach Wydawnictwo Helion 2008
- Listwan Tadeusz, Zarządzanie kadrami, Warszawa: CH BECK, 2004
- Suchar Marek, Zarządzanie personelem w praktyce, ODiDK Gdańsk 2007
- Zbiegień-Maciąg, Lidia, Zarządzanie ludźmi w otoczeniu globalnym - pomiędzy "starym" a "nowym", Kraków: Wydaw. AGH, 2006
- Wartościowanie pracy w służbie cywilnej, Wolters Kluwer Polska sp. z o.o., 2008
- Michael Armstrong, Ann Cummins, Sue Hastings, Willie Wood, Wartościowanie stanowisk pracy. Przestrzeganie zasady równej płacy w praktyce, Wolters Kluwer Polska sp. z o.o., Czerwiec 2008