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.