



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ANALITYK PRACY

1. Informacje ogólne

Analitik pracy znajduje zatrudnienie głównie w sektorze prywatnym, w firmach konsultingowych specjalizujących się w doradztwie z zakresu zarządzania personelem. Zadaniem analityka pracy jest, najogólniej ujmując, analiza pracy, przez co należy rozumieć dokładne badanie, analizę i ocenę wszystkich procesów, które mają miejsce w danej firmie. Jego celem jest znalezienie nowych rozwiązań i narzędzi zarządzania zasobami firmy, aby usprawnić jej działanie i podnieść wydajność. Badanie przeprowadzane przez analityka pracy staje się podstawą wszelkich decyzji dotyczących kierowania pracownikami, ich pracą oraz zarządzania firmą.

Można wyszczególnić następujące zadania analityka pracy:

- charakterystykę wykonywanej w danej firmie pracy
- charakterystykę poszczególnych stanowisk pracy (wykonywanych czynności wchodzących w skład obowiązków na danym stanowisku, sposobu ich wykonywania)
- wartościowanie pracy (ustalenie hierarchii, stopnia trudności, wymagań stawianych pracownikowi na danym stanowisku, odpowiedzialności, uciążliwości, itd.)
- wartościowanie pracowników (stopień realizacji celów organizacji oraz jakość, czyli wydajność, jakość i skuteczności wykonywanej pracy).

Po wykonaniu powyższych zadań analitik pracy dokonuje syntezy wniosków, do których prowadzą badania i zajmuje się opracowywaniem narzędzi, które pozwolą na usprawnienie działania danej organizacji. Usprawnienie może mieć miejsce na każdym etapie przeprowadzonego badania. Analitik ma za zadanie zaproponować zmiany mogące dotyczyć każdego elementu struktury firmy. Mogą one wiązać się z podziałem obowiązków, zmianą sposobów ich wykonywania, wdrażaniem nowych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

systemów motywacyjnych czy płacowych pracowników, systemu organizacji firmy. Zmiany mogą również dotyczyć konieczności eliminowania pewnych wymogów (np. dotyczących możliwości obejmowania konkretnych stanowisk) czy zadań, które mogą być przestarzałe bądź stanowić podstawę do nadużyć lub dyskryminacji niektórych grup osób (np. osób z niepełnosprawnością). Analityk stwarza więc nowe standardy funkcjonowania firmy.

Analityk wykonuje swoją pracę w budynkach firmy macierzystej oraz firm, dla których robi badania, nie zawsze w pomieszczeniach biurowych. Jeśli np. przeprowadza badania dla zakładu produkcyjnego, w którego skład wchodzi hale produkcyjne, to analityk część swojej pracy musi wykonać przebywając właśnie w nich.

Analityk pracuje samodzielnie, ale w oparciu o współpracę z innymi. Wykonywane przez niego zadania wiążą się z częstymi i intensywnymi kontaktami z innymi ludźmi (pracownikami firmy na różnych szczeblach hierarchii). Jest narażony na sytuacje konfliktowe.

Dzień pracy analityka ma od 6 do 9 godzin. Pracę wykonuje tylko w ciągu dnia. Występują w niej elementy pracy zrutynizowanej czyli procedury, którymi analityk się kieruje, narzędzia i techniki badania pracy, które wdraża w toku opisywania pracy, ale i elementy niezrutynizowane ze względu na różne branże firm oraz różnorodność sytuacji i problemów, z którymi ma do czynienia i których rozwiązanie musi znaleźć.

Analityk pracy to zawód związany bezpośrednio z zagadnieniem zarządzania zasobami ludzkimi

2. Wymagania

Zawód analityka pracy jest wymagający. Analityk po pierwsze musi dokonać gruntownej i wnikliwej analizy, w tym wartościowania pracowników, po drugie musi tę analizę przekuć na użyteczne i skuteczne wnioski dla pionu zarządzającego firmą.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aby móc wykonać pierwsze zadanie, musi się odznaczać dużą łatwością wchodzenia w relacje z innymi ludźmi, umieć pokonać ich opór i przekonać ich do siebie oraz do swoich poglądów. Musi też być samodzielny i niezależny, aby zachować obiektywizm w działaniu. Przydatna jest również odporność emocjonalna.

Aby móc dobrze wykonać drugą część swojej pracy, musi mieć dużą wyobraźnię i potrafić twórczo myśleć oraz logicznie rozumować. Oprócz wiedzy teoretycznej z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi przydatna w pracy analityka jest łatwość wypowiadania się zarówno w mowie, jak i w piśmie, musi on bowiem stworzyć raport, często wielostronicowy, zawierający opis sytuacji i proponowane zmiany.

Przydatne są zainteresowania menedżerskie oraz naukowe.

Wymagania zdrowotne i fizyczne to dobra ostrość widzenia i dobry słuch ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywnej współpracy z innymi ludźmi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie analityka pracy są znaczne dysfunkcje narządu wzroku oraz narządu słuchu, których nie da się skorygować za pomocą odpowiednich pomocy optycznych bądź aparatów słuchowych, gdyż dysfunkcje te utrudniają swobodny kontakt z innymi ludźmi.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie analityka pracy mogą pracować osoby z dysfunkcją kończyn górnych i dolnych, nawet w stopniu znacznym, w tym osoby poruszające się na wózkach.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z niewielką dysfunkcją narządu wzroku pod warunkiem możliwości jej skorygowania przy użyciu pomocy optycznych.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z niewielką dysfunkcją narządu słuchu pod warunkiem, że jest ona możliwa do skorygowania przy użyciu odpowiednich aparatów, tak aby pozwalała na swobodny kontakt z innymi ludźmi.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Zawód analityka pracy mogą wykonywać osoby z niektórymi dysfunkcjami sfery psychicznej w sytuacji, gdy zapewnione są indywidualnie dobrane warunki na stanowisku pracy.

4.5. Osoby z epilepsją

Istnieje ograniczona możliwość zatrudnienia osób z epilepsją, z rzadko występującymi atakami poprzedzonymi aurą. W przypadku tej choroby decyzja o podjęciu zatrudnienia powinna być rozpatrywana indywidualnie.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych lub dolnych mogą potrzebować indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę. Do pomocy tych należy np. odpowiednio przystosowane siedzisko (o wyregulowanej wysokości, wyregulowanym podnóżku, blokujących się kołach, odpowiednio wyprofilowanym oparciu, wyprofilowanym podłokietniku).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, potrzebują likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy należy dostosować przestrzeń manewrową oraz zapewnić dostępność wszystkich urządzeń i sprzętów, z których potencjalnie może korzystać analityk podczas pracy.

Osoby z dysfunkcjami narządu ruchu, zarówno niewielkimi, jak i znacznymi, mogą potrzebować umocowania dodatkowych uchwytów i poręczy, które ułatwiają wstawanie i podpieranie się.

Wykonujące zawód analityka pracy osoby ze znacznymi dysfunkcjami kończyn dolnych mogą zetknąć się z problemem dostępu do wszystkich budynków, w których muszą przebywać podczas pracy, np. hal produkcyjnych.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również, w miarę potrzeb, wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupę powiększającą, powiększalniki). Dokumentacja może być przekazywana analitykowi, w miarę możliwości, w wersji elektronicznej. Wówczas może on użyć większej czcionki bądź programu powiększającego zainstalowanego w komputerze.

Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego doświetlenie, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka oraz eliminacja potencjalnych źródeł odblasku (matowanie powierzchni).

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby z nieznacznymi dysfunkcjami narządu słuchu powinny stosować indywidualnie dobrane aparaty wzmacniające siłę dźwięków czyli aparaty słuchowe, które umożliwiają swobodną rozmowę z innymi osobami. Pomieszczenie przeznaczone do pracy (np. biuro, w którym analityk tworzy raport końcowy z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

badania pracy) musi być odizolowane od zewnętrznych źródeł dźwięku. Należy likwidować źródła dźwięków tworzących tło akustyczne.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Zawód analityka pracy mogą wykonywać osoby z niektórymi dysfunkcjami sfery psychicznej, gdy zakres pracy jest wcześniej uzgodniony z lekarzem specjalistą.

Nie może pracować w tym zawodzie osoba, która z racji swojego schorzenia nie powinna być narażana na stres oraz sytuacje konfliktogenne wynikające z częstych kontaktów z ludźmi.

Osoba z dysfunkcją sfery psychicznej zatrudniona jako analityk pracy powinna mieć zapewniony elastyczny czas pracy.

5.5. Osoby z epilepsją

W przypadku zatrudnionej jako analityk pracy osoby z epilepsją środowisko pracy nie może być źródłem potencjalnych zagrożeń w sytuacji emisji choroby ani źródłem niebezpieczeństwa czy narażenia na dodatkowe urazy podczas już zaistniałego ataku.

Pomieszczenie, w którym analityk pracuje, powinno być łatwo dostępne w razie konieczności udzielenia szybkiej pomocy. Wykonująca ten zawód osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą atak. Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani o tym, w jaki sposób w razie wystąpienia ataku mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

