

Nazwa: Analityk pracy

Kod: 242301

Synteza: Analityk pracy zbiera i opracowuje informacje o stanowiskach pracy, analizuje ich efektywność oraz inicjuje zmiany w celu usprawnienia funkcjonowania systemu pracy.
Analityk pracy jest zawodem wspierającym procesy zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zadaniem analityka pracy jest badanie i opisywanie relacji zachodzących pomiędzy środowiskiem materialnym, organizacyjnym i społecznym w danej organizacji. Analityk pracy gromadzi dane o stanowiskach pracy, klasyfikuje i określa standardy realizowanych zadań, opracowuje charakterystyki stanowisk pracy, specjalności i zawodów, stosuje metody wartościowania pracy i ocenia efektywność pracy ludzkiej, bada związki pomiędzy zachowaniem pracownika a jego wydajnością pracy. Opracowuje zasady wynagradzania i stawki wynagrodzeń, przygotowuje raporty o optymalizacji zatrudnienia i rekomenduje zmiany. Wdraża i kontroluje zatwierdzone zmiany. Stanowisko analityka pracy funkcjonuje zarówno w sektorze prywatnym, jak i państwowym. Analityk pracy może pracować jako konsultant w obszarze systemów wynagradzania, zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzania zmianą, oraz w zakresie organizowania i projektowania procesu pracy. Może pracować na stanowiskach naukowych w obszarze analiz procesów pracy.

- organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP, ochrony ppoż., ergonomii oraz ochrony środowiska;
- prowadzenie analiz stanowisk pracy;
- opracowywanie charakterystyk zawodów i stanowisk;
- opisywanie standardów realizacji zadań na danym stanowisku pracy;
- stosowanie metod wartościowania pracy i oceny efektywności pracy ludzkiej;
- tworzenie narzędzi do optymalizacji stanowisk pracy;
- opracowywanie zasad i stawek wynagrodzeń;

Zadania zawodowe: - sporządzanie raportów z analiz i rekomendowanie zmian w zakresie usprawniania procesów pracy.
Do podjęcia pracy w zawodzie analityka pracy wymagane jest wykształcenie wyższe pierwszego stopnia w zakresie nauk społecznych (psychologia, socjologia, pedagogika) ze specjalizacją dotyczącą procesów pracy: psychologia pracy, socjologia pracy, pedagogika pracy lub wykształcenie wyższe z innych dyscyplin naukowych, jak: ekonomia, inżynieria lub technologia produkcji, zarządzanie i organizacja i/lub ukończone studia podyplomowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Niezbędna jest podstawowa wiedza biznesowa uzyskana w trakcie kształcenia lub w procesie samokształcenia. Wykształcenie musi być poparte co najmniej pięcioletnim doświadczeniem zawodowym na stanowiskach związanych z zarządzaniem lub rozwojem zasobów ludzkich.

Dodatkowe zadania .

zawodowe: