

ANALIST RESURSE UMANE

PROFIL OCUPAȚIONAL

(versiunea finală)

Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații realizează majoritatea activităților funcționale de resurse umane. În cazul majorității organizațiilor mijlocii și mari, în funcție de modul de organizare a acestora, aceste activități sunt repartizate specializat mai multor posturi (poziții de recrutare - selecție, salarizare, evaluare personal, formare profesională, organizare etc.).

Cod COR: 342 306

A. Sarcini principale

Această componentă cuprinde acele sarcini aferente unei ocupații care au cea mai mare importanță pentru ocupația respectivă și permit diferențierea între o persoană cu performanțe ridicate în profesia respectivă (expert) și o persoană cu performanțe reduse (novice).

- Estimează bugetele anuale legate de activitățile de resurse umane precum și resursele și cheltuielile necesare derulării activităților de resurse umane
- Elaborează și gestionează contractele individuale de muncă și contractele de prestări servicii (contracte de colaborare)
- Organizează procesul de integrare a noilor angajați în organizație și participă la activitățile presupuse de acest proces
- Propune termenii inițiali ai contractului colectiv de muncă, unde este cazul, negociază și mediază conflicte în relațiile de muncă
- Organizează și administrează baza de date de evidență a personalului, elaborează și gestionează fișe de post
- Monitorizează prin situații statistice aplicarea sistemului de motivare al organizației și identifică implicațiile acestor date
- Identifică nevoile de pregătire-perfecționare din cadrul organizației
- Organizează programe de pregătire a personalului, prin resurse interne sau externe ale organizației
- Stabilește participanții la cursurile de pregătire profesională și monitorizează modul de desfășurare a cursurilor
- Evaluează atingerea obiectivelor proceselor de resurse umane și eficiența acestora

- Întocmește metodologia de recrutare a personalului pentru a stabili și gestiona planul de recrutare a resurselor umane
- Organizează sistemul de evaluare a performanțelor resurselor umane, organizează procesul de selecție a candidaților
- Definește metodologia de evaluare a performanțelor (instrumente, etape, persoane implicate, roluri) și oferă asistență evaluatorilor în acest proces
- Gestionează procesul de planificare și dezvoltare a carierei
- Proiectează / reprojecțiază structura organizatorică și stabilește regulile de funcționare și relațiile din cadrul acesteia
- Operează modificări în procesele și procedurile de resurse umane în acord cu modificările legislative.
- Întocmește la cerere situații de evidență a personalului sau a implicării angajaților în diverse procese de resurse umane (instruire, recrutare, managementul carierei etc.).

B. Contextul muncii

Această componentă conține informațiile esențiale despre mediul în care practicanții unei ocupații își exercită activitățile menite să ducă la îndeplinire sarcinile aferente și eventualele riscuri la care aceștia se expun.

B₁. Mediul fizic

- Majoritatea sarcinilor se realizează în spațiu protejat

B₂. Mediul socio-organizațional

- Cele mai multe sarcini sunt structurate și repetitive
- Muncă cu orar fix

B₃. Riscuri. Alte notificări speciale

- Nu este cazul

C. Nivelul de educație și calificare

Exercitarea oricărei ocupații necesită un anumit traseu de educație sau training finalizat printr-o calificare. Conform Cadrelui European al Calificărilor (EQF) există 8 niveluri de calificare (N1-N8).

- Studii superioare de specialitate
- Nivel de calificare: N6

D. Cunoștințe și deprinderi

Cunoștințele colecții de informații relaționate, specifice unui domeniu. Ele sunt rezultatul învățării formale sau non/informale. Deprinderile sunt cunoștințele procedurale, adică blocuri de cunoștințe despre cum să faci o activitate (proceduri, strategii, tehnici), de regula cu o anumită unealtă.

Cunoștințe referitoare la:

- Funcționărești
- Servicii clienți și personal
- Resurse umane și de personal
- Administrație și management

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi folosite în învățare
- Deprinderi de rezolvare de probleme
- Deprinderi sociale

E. Aptitudinile

Aptitudinea reprezintă un set de procese cognitive, psihomotorii sau senzoriale necesare pentru a obține performanță într-o gamă de activități. Succesul în activitatea respectivă presupune pe lângă aptitudini, un set de cunoștințe dobândite printr-o rută educațională.

E1. Aptitudini cognitive

Aptitudine	Nivel de dezvoltare				
	1 (minim)	2 (mediu inferior)	3 (mediu)	4 (mediu superior)	5 (maxim)
1. Abilitatea generală de învățare				X	
2. Aptitudinea verbală				X	
3. Aptitudinea numerică			X		
4. Aptitudinea spațială		X			
5. Aptitudinea de percepție a formei		X			
6. Abilități funcționărești				X	
7. Rapiditatea în reacții			X		
8. Capacitatea decizională				X	

E2. Aptitudini psihomotorii (A_P), senzoriale (A_S) și fizice (A_F)

E2. Aptitudini psihomotorii

- Dexteritate manuală

E3. Aptitudini senzoriale

- Acuitate vizuală apropiată
- Claritate în vorbire

E4. Aptitudini fizice

- Nu sunt relevante

F. Alte caracteristici

Cele mai importante caracteristici, altele decât cunoștințe, deprinderi și abilități (Knowledge, skills, abilities - KSA) sunt: interesele, surse ale satisfacției profesionale și caracteristicile de personalitate.

F1. Interese

Primele trei tipuri de interese în ordinea relevanței sunt:

I C Î (investigativ, convențional, întreprinzător)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Independența în muncă
- Condiții de muncă
- Realizare personală
- Promovare
- Recompense

F3. Caracteristici de personalitate

- Practicantul unei astfel de ocupații ar trebui să fie o persoană orientată spre acțiune, conștiincioasă și serioasă, riguroasă în realizarea sarcinilor. Capabilă să își mențină judeca și echilibru emoțional și în situații conflictuale sau de risc.

G. Perspectiva pe piața muncii

Perspectiva pe piața muncii se referă la dinamica dezvoltării ocupației respective în raport cu ansamblul ocupațiilor prezente pe piață. Sunt utilizate trei categorii de notații care semnifică tot atâtea tendințe: creștere (dinamica ocupației e mai mare decât celelalte ocupații per ansamblu), stagnare (dinamica ei este similară cu a altor ocupații) și scădere (dinamica este sub nivelul ansamblului ocupațiilor).

- Creștere

H. Categoria de salarizare

Raportarea unui salariu la salariul minim pe economie este un indicator relativ constant și foarte informativ, independent de fluctuațiile salariale. Ca atare vom avea ocupații cu salariu minim și ocupații de n x salariul minim, unde n poate fi și un interval (ex. „2-4” x salariul minim).

(4-5) X Salariu minim pe economie

I. Ocupații similare

Sunt prezentate 2-5 ocupații care fac parte din aceeași grupă, conform opiniei specialiștilor.

- Inspector resurse umane
- Tehnician mobilitate personal