



SPECJALISTA ANALIZY RYNKU (BADACZ RYNKU)

1. Informacje ogólne

Zadaniem specjalisty analizy rynku jest analiza danych i ustalenie zależności pomiędzy popytem, podażą i cenami. Analiza taka dotyczy zarówno towarów, usług, jak i ustalania korzystnych transakcji pieniężnych.

Specjaliści analizy rynku, w ramach poszczególnych specjalizacji, zajmują się analizami:

- spółek
- rynku finansowego
- rynku nieruchomości
- rynku towarów i usług komercyjnych.

Do obowiązków specjalisty analizy spółek należy badanie stanu danej spółki za pomocą prospektów emisyjnych oraz po wywiadach z pracownikami danej firmy.

Do obowiązków specjalisty analizy rynku finansowego należy m.in. ustalanie, jaka waluta jest najkorzystniejsza do lokowania w niej oszczędności, jakie są przyczyny wzrostu i spadku poszczególnych walut, przewidywanie kursów walut itp. Specjalista ten zajmuje się rynkiem hipotecznym, walutowym oraz papierów wartościowych.

Obowiązki specjalisty analizy rynku nieruchomości obejmują m.in. określanie, czy w danym okresie popyt na nieruchomości będzie spadał czy wzrastał, jakie nieruchomości i w jakich regionach kraju są kupowane itp.

Do zadań specjalisty analizy rynku towarów i usług komercyjnych należy m.in. wskazywanie rejonów najkorzystniejszych do dystrybucji, analiza socjologiczna zachodzących procesów itp.

Specjalista analizy rynku pracuje w pomieszczeniach. Mogą to być pracownie socjologiczne, biura maklerskie lub doradcze, instytucje, przedsiębiorstwa prywatne.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czasami analityk może wykonywać pracę w domu, czasami konieczne jest udanie się w teren.

Dni i godziny pracy są uzależnione od miejsca, w jakim dana osoba jest zatrudniona, oraz od aktualnego zadania. Analityk pracuje zazwyczaj w dni powszednie, w dzień, 8 godzin dziennie. Zależy nie od konkretnego zadania, pracuje samodzielnie lub w zespole. Zawsze jednak komunikuje się z osobami z zapytaniem mailowo czy telefonicznie z innymi ludźmi.

Praca specjalisty analizy rynku jest zaliczana do prac lekkich.

2. Wymagania

W tym zawodzie niezbędna jest umiejętność analizy różnych faktów i sytuacji, wyrażania wniosków przyczynowo-skutkowych, przewidywania różnych zjawisk oraz logicznego myślenia. Ważna jest umiejętność współpracy z innymi osobami, umiejętność długiej koncentracji uwagi, podzielności uwagi, refleks, umiejętność szybkiego, sprawnego reagowania, dobra pamięć, odporność na pracę w długotrwałym stresie, a także dokładność i cierpliwość. Specjalista badania rynku musi być samodzielny i niezależny, aby zachować obiektywizm. Przydatna jest również odporność emocjonalna. W tym zawodzie istotna jest także ciekawość, chęć regularnego pogłębiania wiedzy. Oprócz wiedzy teoretycznej z zakresu finansów, rynku nieruchomości oraz rynku towarów i usług przydatna jest łatwość wyrażania się, zarówno w mowie jak i w piśmie. Wskazane są również zainteresowania menedżerskie oraz naukowe.

Specjalista analizy rynku nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, jego praca wiąże się bowiem z niewielkim obciążeniem fizycznym. Powinien jednak odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz słuchu ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywną współpracę z innymi ludźmi.





3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie specjalisty analizy rynku są znaczne dysfunkcje narządu wzroku, których nie da się korygować za pomocą odpowiednich pomocy optycznych, niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna z zespołem, klientami lub kontrahentami. Praca ta nie może być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

Charakter pracy, a przede wszystkim kontakty interpersonalne, powodują, że znaczne wady wymowy mogą również stanowić przeciwwskazanie względnie do pracy w tym zawodzie.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie specjalisty analizy rynku osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych mogą wykonywać zawodu warunkowo po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy. W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, pracownik wykonuje bowiem pracę głównie w pozycji siedzącej. Zatrudnione mogą być również osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. W tym przypadku należy zadbać o odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z nieznacznie dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód specjalisty analizy rynku pod warunkiem stosowania odpowiednich pomocy optycznych, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowania warunków środowiska (technicznych i organizacyjnych) oraz stanowiska pracy. Osoby ze znacznymi dysfunkcjami narządu wzroku (niewidome) mają ograniczoną możliwość wykonywania tego zawodu, ale odpowiednie udogodnienia techniczne umożliwiają zatrudnienie ich na wybranych stanowiskach pracy, po odpowiednim doborze zadań zawodowych. Warunkiem jest właściwa organizacja pracy i przygotowanie środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych. W przypadku osób słabosłyszących, od których wymagana będzie komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w pełni) jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca – poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w firmie) – nie zaburza ich rytmu dnia i nocy oraz jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aura, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Takie osoby mogłyby zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Ze względu na osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurów czy obsługę komputera lub innych urządzeń. Dla osób z dysfunkcją jednej kończyny górnej może być potrzebne stosowanie pomocy technicznych (ortez, protezy) ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami, czy dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby mogły ją wykonywać w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Poruszanie się o kulach może wymagać zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w najbliższym zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągły komunikacyjny powinny być wystarczająco szerokie, bez elementów wolno stojących i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind odpowiedniej szerokości. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu biurka, zapewnić odpowiednią przestrzeń pod blatem zgodnie z indywidualnymi potrzebami, a także dostęпно wykorzystywanych urządzeń i materiałów, tzn. usytuować je na odpowiedniej wysokości i tak, aby nie było konieczne manewrowanie wózkiem. Należy czuć się swobodnie lub całkowicie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyeliminować zadania i czynności wymagające bardzo dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w pracy zespołowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich szkielec optycznych korygujących wad wzroku (soczewek kontaktowych, szkielec korekcyjnych). Pomocne może być także odpowiednie oświetlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (lupa, lunoet, monookularów), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki wyposażenia względem wnętrza pomieszczenia oraz dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki). Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Dzisiejsze ułatwienia techniczne umożliwiają zatrudnienie w tym zawodzie, na wybranych stanowiskach pracy, także osoby niewidzącej – jest to możliwe dzięki zastosowaniu np. syntezy mowy w komputerze, zastąpieniu sygnałów graficznych akustycznymi, zastosowaniu skanera, monitora dotykowego, klawiatury brailowskiej, drukarki brailowskiej, notatnika brailowskiego lub dźwiękowego, oprogramowania umożliwiającego wydawanie poleceń głosem, czy zastąpieniu oznaczeń graficznych sygnałami dźwiękowymi. Wskazane jest także takie zmodyfikowanie lub ograniczenie wykonywanych czynności, aby nie wymagały sprawności narządu wzroku. Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń, wyznaczenie wewnętrznych dróg komunikacyjnych i zainstalowanie poręczyszczu.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tych dróg, zró nicowana faktura podłogi. Nale y eliminowa szkodliwe ró dła hałasu. Zatrudnienie osoby niewidomej na wybranych stanowiskach pracy wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy. Nieodzowna jest współpraca z osobami sprawnymi, a tym samym praca w zespole.

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce

Osoby z tak dysfunkcj powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym im swobodne, werbalne komunikowanie si (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie wa ne w przypadku osób pracuj cych w zespole lub kontaktuj cych si z klientami.

Zaleca si ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy – w celu poprawy warunków percepcji d wi ku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest równie rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizacj wietln lub wizyjn uzupełniaj c d wi kowe sygnały bezpiecze stwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizacj wibracyjn lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informuj c o ewentualnym niebezpiecze stwie.

Zaleca si , aby urz dzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miar mo liwo ci – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mog by wyposa one w systemy p tli indukcyjnej lub FM). Urz dzenia komunikacyjne mog by równie wyposa one w sygnalizacj wizyjn , drganiow lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Pomocny w pracy jest wewn trzny system komunikacji z osobami słysz cymi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Jest to liwe zatrudnienie osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego, oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z tą niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną oraz zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych osób.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może się wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Może liwo ci wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjatkowej sytuacji (związanej z jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno być także możliwe okresowe zastąpienie pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać i zapobiegać napadom.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy. Polecana jest praca stacjonarna, w pomieszczeniach, a nie terenowa.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



**Ramowe
Wytyczne**

w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń
oraz przystosowanie stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

CIOP  **PIB**