

ANALIST CREDITE

PROFIL OCUPAȚIONAL

Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații analizează informațiile relevante și documentele financiare ale clientului pentru a determina gradul de risc implicat în împrumuturile bancare.

Cod COR: NU ARE

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).

- Analizează informațiile relevante și documentele financiare ale clientului pentru a determina gradul de risc implicat în împrumuturile bancare;
- Pregătește rapoarte care includ gradul de risc implicat în împrumuturi;
- Evaluează datele clientului și recomandă câștigurile pe care acesta le poate avea, în urma informațiilor pe care le are din istoria de plată și activitățile de cumpărare;
- Discută cu alte persoane de încredere (de specialitate) pentru a face schimb de informații referitoare la analiza creditelor;
- Creează și completează dosarul de bană, incluzând analizeze de credite efectuate și le supune persoanelor desemnate pentru aprobarea împrumutului;
- Generează indici financiari, folosind diverse programe de calcul, pentru a evalua statusul financiar al clientului;
- Trece în revistă situația financiară a clientului, pentru a evalua posibilele probleme financiare ale acestuia;
- Compare lichiditățile, profitul și istoria creditelor clientului pentru a stabili similarități cu alți clienți;
- Acordă consultanță clienților, rezolvă diverse plângeri și verifică tranzacțiile financiare ale acestora;
- Analizează informațiile financiare cum ar fi de exemplu creșterea venitului, calitatea managementului precum și starea clientului pe piață pentru a stabili rentabilitatea așteptată a împrumutului;
- Verifică semnăturile, împuternicirile și legalitatea garanțiilor clientului;

- Întocmește caietele de condiții pentru client cu privire la verificarea condițiilor derogatorii pentru produse și servicii;
- Constituie și urmărește structura de garantare;
- Redactează contractele de credit (după primirea notificării) și le transmite consilierului de clientelă pentru a fi semnate.

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 activităților se desfășoară în spațiu protejat, lipsit de zgomot

B₂. Mediul socio-organizațional

- Cele mai multe sarcini sunt repetitive, structurate și executate cu presiune de timp
- De obicei munca se desfășoară după un orar fix
- Au liberate de decizie și suportă consecințele erorilor; deciziile proprii au impact major asupra organizației;
- Sunt foarte frecvente interacțiunile interpersonale (cele mai multe cu alți colegi)

B₃. Riscuri. Alte notificări speciale

- Poate apărea riscul de expunere la radiații (stat în față monitorului)

C. Nivelul de educație și calificare

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

- Studii superioare de specialitate (nivel licență)
- 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:

- Economie și contabilitate
- Administrație și management
- Limba română
- Educație și instruire
- Limba engleză
- Calculare
- Matematică

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi folosite în învățare
- Deprinderi de rezolvare a problemelor
- Deprinderi de muncă cu sisteme tehnice
- Deprinderi de gestionarea resurselor

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 funcționarești			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

- Controlul instrumentelor
- Dexteritatea degetelor
- Viteza ajustării răspunsului în funcție de stimul
- Timp de reacție fizică

E3. Aptitudini senzoriale

- Acuitate auditivă
- Acuitate vizuală apropiată
- Claritate în vorbire
- Identificarea persoanei pe baza vorbirii

E4. Aptitudini fizice

- Rezistență fizică

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:

Î I C (întreprinzător, investigativ, convențional)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Independența în muncă
- Realizare personală
- Recunoaștere
- Munca în echipă
- Supervizare
- Condiții de muncă

F3. Caracteristici de personalitate

- Practicantul unei astfel de ocupații ar trebui să fie o persoană conștiincioasă și serioasă, riguroasă în realizarea sarcinilor, exigentă și meticuloasă. Capabilă să efectueze timp îndelungat același tip de sarcini, cu abilitatea de a-și menține echilibrul emoțional în situații de stres, fără a prezenta manifestări extreme și în neconcordanță cu situația.

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).

(2-5) X Salariu minim pe economie

I. Ocupații similare

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

- Analist de risc
- Analist financiar
- Consultant financiar