

# TEHNICIAN MERCEOLOG

## PROFIL OCUPAȚIONAL

**Descrierea ocupației:** Practicanții unei astfel de ocupații realizează aprovizionarea cu mărfuri a firmei/instituției în care lucrează și desfacerea acestora către beneficiari; ei asigură efectuarea în cele mai bune condiții a transportului, recepției, depozitării și desfacerii produselor contractate; realizează documentația necesară și întreține relațiile cu furnizorii și clienții.

**Cod COR: 343 303**

### 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).*

- Inventariază produsele deja existente în depozit și stabilește necesarul de achiziții în raport cu nevoile firmei și cerințele pieței;
- Analizează ofertele primite de la furnizori și alege oferta optimă în raport cu atributele de calitate impuse de instituția în care lucrează;
- Asigură condiții optime de ambalare, transport și depozitare a produselor pentru a se evita deteriorarea acestora;
- Creează iar apoi reactualizează permanent baza de date referitoare la produse, clienți, furnizori;
- Menține un contact permanent cu actualii și potențialii furnizori pentru a obține cele mai bune oferte de produse și materiale;
- Negociază clauzele contractuale cu furnizorii și stabilește cele mai bune prețuri și termene de livrare pentru produsele solicitate;
- Realizează recepția produselor comandate și se asigură de respectarea cantității și a standardelor de calitate;
- Depozitează mărfurile în conformitate cu normele specifice fiecărui produs și ține evidența lor primară;
- Întocmește documentația necesară (contracte, facturi, avize etc.) pentru toate intrările și ieșirile de produse asigurând circulația acestora la toate părțile implicate iar apoi se ocupă de arhivarea lor în condiții optime;
- Asigură desfacerea mărfurilor către beneficiari;
- Menține relații de bună colaborare cu celelalte departamente ale firmei (judiciar, contabilitate, transport, vânzări).

## 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.*

### B<sub>1</sub>. Mediul fizic

- Activitățile se desfășoară în spații protejate (birouri, hale)

### B<sub>2</sub>. Mediul socio-organizațional

- Munca este în mare măsură foarte bine structurată și implică multe sarcini repetitive
- Consecințele erorilor în cadrul muncii pot fi grave
- Munca presupune interacțiuni interpersonale frecvente.

### B<sub>3</sub>. Riscuri. Alte notificări speciale

- Nu există riscuri semnificative.

## 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 medii sau postliceale
- Nivel de calificare: N4-N5

## 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 unealta.*

### Cunoștințe referitoare la:

- Administrație și management
- Matematică
- Economie și contabilitate
- Servicii clienți și personal
- Producție și procesare
- Funcționărești
- Vânzări și marketing

### Tipuri de deprinderi

- Deprinderi de rezolvare a problemelor
- Deprinderi de gestionarea resurselor
- 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<sub>P</sub>), senzoriale (A<sub>S</sub>) și fizice (A<sub>F</sub>)

#### Aptitudini psihomotorii

- Dexteritate manuală
- Coordonarea membrilor

#### Aptitudini senzoriale

- Acuitate auditivă
- Acuitate vizuală apropiată
- Claritate în vorbire

#### Aptitudini fizice

- Rezistență fizică

## F. Alte caracteristici relevante

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:

**E C S** (întreprinzător, convențional, social)

## F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Stabilitatea locului de muncă
- Compensații
- Folosirea unor abilități individuale
- Autonomie
- Responsabilitate

## F3. Caracteristici de personalitate

- Practicantul unei astfel de ocupații ar trebui să fie o persoană foarte amabilă, conștiincioasă și riguroasă în realizarea sarcinilor; capabilă să efectueze timp îndelungat același tip de sarcini, cu un bun echilibru emoțional.

## 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  $n \times$  salariul minim, unde  $n$  poate fi și un interval (ex. „2-4” x salariul minim).*

(2 - 4) X Salariu minim pe economie

## I. Ocupații similare

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

- Contabil
- Agent contractări și achiziții

- Revizor gestiune
- Secretar economic