

TEHNICIAN NORMARE

PROFIL OCUPAȚIONAL

(versiunea finală)

Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații asigură, din punct de vedere tehnic, planificarea și producția, utilizarea eficace, sigură și economică a personalului, materiilor prime, materialelor, metodelor de muncă; rezolvă probleme de organizare a muncii; culege date în vederea estimării costurilor și stabilirii cantităților necesare realizării proiectelor.

Cod COR: 311 903

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).

- Studiază organizarea muncii și a fluxului de muncă în diferite departamente.;
- Măsoară și înregistrează timpii de execuție a operațiilor de muncă;
- Efectuează statistici privind timpul mediu de realizare a diferitelor operațiuni de muncă;
- Măsoară și înregistrează timpii de pregătire și de încheiere a operațiilor de muncă, timpul de pauză dintre două secvențe de operațiuni, precum și timpul efectiv de muncă;
- Efectuează verificarea, centralizarea timpului de lucru, folosind metode manuale sau softuri de suport;
- Stabilește normativele de muncă pentru fiecare post de lucru ;
- Verifică și îmbunătățește permanent normativele de muncă în funcție de schimbările survenite (schimbarea tehnologiei, reorganizare) ;
- Verifică conformitatea pontajele finale cu normele de muncă în vigoare;
- Transmite datele privind normele de muncă pe diferite departamente și secții departamentului de salarizare și semnalează conducerii organizației depășirile constante de norme;
- Studiază și culege informații despre meserie/posturile noi pentru a elabora sistemul de normare;
- Propune modificări privind organizarea muncii în vederea realizării unor normative mai bune;
- Studiază schimbările legislative care pot afecta organizarea muncii în diferite departamente;
- Menține și actualizează dosarele de personal;

- Completează și actualizează registrul de evidență al salariaților;

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

- Activitatea se desfășoară în spațiu protejat

B₂. Mediul socio-organizațional

- Sarcinile de muncă sunt structurate și repetitive
- Programul de lucru este fix
- Erorile în activitate pot produce incidente conflictuale

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 Cadrului European al Calificărilor (EQF) există 8 niveluri de calificare (N1-N8).

- Studii postliceală
- Nivel de calificare: 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 unealtă.

Cunoștințe referitoare la:

- Resurse umane și de personal
- Administrație și management
- Funcționărești
- Legislație și guvernare
- Matematică

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi de gestionare a resurselor
- Deprinderi folosite în învățare

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

- Nu sunt relevante

E3. Aptitudini senzoriale

- Nu sunt relevante

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:

C I S (convențional, investigativ, social)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Activitate
- Servicii în folosul celorlalți
- Independența în muncă
- Stabilitatea locului de muncă

F3. Caracteristici de personalitate

- Practicantul unei astfel de ocupații ar trebui să fie o persoană orientată spre scopuri clar delimitate, exigență, meticulozitate, rigurozitate în realizarea sarcinilor prin conștientizarea regulilor. Abilitatea de a menține echilibrul emoțional în condiții și situații de stres ridicat fără a prezenta manifestări extreme și neconcordante cu situația este de asemenea o cerință de personalitate specifică ocupației.

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).

- Stagnare

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).

(3 - 4) X Salariu minim pe economie

I. Ocupații similare

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

- Agent evidență și plata a ajutorului de șomaj
- Inspector resurse umane
- Referent resurse umane
- Agent ocupare