

AGENT DE DEZVOLTARE

PROFIL OCUPAȚIONAL

(versiunea finală)

Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații realizează informare asupra programelor și posibilităților de finanțare a proiectelor, informare privind strategia de dezvoltare preconizată, stabilirea și menținerea parteneriatelor la nivel local sau mai larg, urmărirea derulării proiectelor

Cod COR: 247 007

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).

- Elaborează, aplică și monitorizează strategii de dezvoltare locală și/sau regională;
- Inițiază studii privind nevoile de dezvoltare locală și/sau regională, pentru a realiza centralizarea și prelucrarea datelor și informațiile de interes economic și social;
- Identifică problemele economice și sociale cu care se confruntă comunitatea locală și/sau regională, pentru a le semnala factorilor de decizie și a face sugestii privind modalitățile de soluționare;
- Elaborează prognoze de dezvoltare locală și/sau regională pe termen scurt, mediu și lung.
- Identifică oportunități de dezvoltare locală și/sau regională, stabilește planuri de acțiune concrete și urmărește punerea lor în aplicare;
- Stimulează implicarea factorilor de decizie, a partenerilor economici și sociali în inițierea unor acțiuni comune de dezvoltare locală și/sau regională;
- Acordă servicii de consultanță, promovare și marketing local și/sau regional și furnizează informații privind strategia de dezvoltare preconizată;
- Identifică potențialii investitori în raport cu nevoile / tendința de dezvoltare locală și/sau regională.
- Analizează obiectivele și nevoile de dezvoltare ale antreprenorilor în raport cu strategia de dezvoltare locală și/sau regională;
- Facilitează stabilirea de parteneriate între potențialii investitori, antreprenori din diferite domenii de

activitate și autoritățile locale și/sau regionale;

- Acordă asistență antreprenorilor și investitorilor strategici privind caracteristicile sociale și economice ale zonei, strategiile de dezvoltare preconizate, acțiunile întreprinse etc;
- Furnizează informații privind programele și posibilitățile de finanțare a proiectelor de dezvoltare locală și/sau regională;
- Asigură managementul proiectelor de dezvoltare locală și/sau regională;
- Monitorizează și evaluează impactul proiectelor inițiate; întocmește rapoarte privind programele derulate și eficiența acestora.

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

- Agentul de dezvoltare își desfășoară activitatea atât în birou, cât și pe teren.

B₂. Mediul socio-organizațional

- Timpul de muncă este de 8 ore/zi. În funcție de complexitatea activităților și de urgențele apărute programul de lucru poate fi prelungit.
- Agentul de dezvoltare își poate desfășura activitatea singur sau în echipă cu alți specialiști (din cadrul organizației sau din afară). Interacționează permanent cu antreprenori, potențiali investitori și reprezentanți ai altor instituții.

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 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:

- Administrație și management
- Legislație și guvernare
- Servicii clienți și personal
- Vânzări și marketing
- Limba română
- Limbi străine
- Calculatoare și electronice
- Matematică
- Funcționărești

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi sociale
- Deprinderi de rezolvare a problemelor
- 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 funcționărești				x	
7. Rapiditatea în reacții				x	
8. Capacitatea decizională			x		

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

Aptitudini psihomotorii

- Nu este cazul

Aptitudini senzoriale

- Acuitate auditivă
- 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:

Î S C (întreprinzător, social, convențional)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Realizare personală
- Condiții de muncă
- Varietatea sarcinilor
- Recunoaștere
- Compensații
- Responsabilitate
- Promovare
- Statut social

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. Comportamentele sunt orientate spre scopuri clar delimitate, manifestă exigență, meticulozitate și rigurozitate în realizarea sarcinilor prin conștientizarea regulilor.

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).

(1,5 - 4) X Salariu minim pe economie

I. Ocupații similare

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

- Reglementator
- Consilier administrația publică
- Consultant administrația publică