

# ȘEF UNITATE BALNEOCLIMATERICĂ

## PROFIL OCUPAȚIONAL

**Descrierea ocupației:** Practicanții unei astfel de ocupații asigură întreținerea și buna funcționare a unității balneoclimaterice pe care o conduc; supervizează și coordonează activitatea departamentelor din cadrul unității pentru a asigura și menține calitatea serviciilor balneoclimaterice specifice oferite.

**Cod COR: 131 504** (Ocupație mutată prin Ordinele 149/2006 MMSSF și 308/2006 INS de la codul 122936 la codul 131504)

### 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).*

- Administrează și gestionează bunurile unității balneoclimaterice;
- Supervizează și coordonează activitatea diferitelor departamente existente în cadrul unității;
- Coordonează activitatea de marketing urmărind pe plan intern realizarea de contracte cu Casa Națională de Pensii, sindicate și agenții de turism, iar pe plan extern atragerea de grupuri de turiști;
- Stabilește necesarul de materiale, materii prime și accesorii necesare funcționării unității în condiții de performanță;
- Menține un contact permanent cu actualii și potențialii furnizori pentru a obține cele mai bune oferte de produse și materiale;
- Organizează și coordonează activități de promovare a unității balneoclimaterice și a potențialului turistic local;
- Organizează și conduce activitatea personalului din subordine supraveghind respectarea regulamentului de ordine interioară și păstrarea standardelor de calitate specifice serviciilor oferite;
- Se preocupă permanent de modernizarea bazelor de tratament prin crearea de noi utilități și dezvoltarea procedurilor de tratament pentru o utilizare cât mai eficientă a factorilor naturali de cură;

- Verifică și analizează cu regularitate funcționalitatea diverselor tipuri și modalități de tratament balneoclimateric;
- Adună și analizează feedback-ul primit de la clienții unității pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor oferite;
- Coordonează activitatea de recrutare și selecție de personal pentru asigurarea necesarului de resurse umane;
- Supraveghează modalitățile de soluționare a solicitărilor și reclamațiilor venite din partea clienților și intervine în mod direct în rezolvarea acestora dacă este necesar;
- Stabilește politica de dezvoltare pe termen mediu și lung a unității.

## 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

- Majoritatea activităților se desfășoară în spațiu protejat

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

- De obicei munca se desfășoară după un orar fix
- Există o libertate mare de decizie și responsabilitățile sunt asumate pentru luarea deciziilor
- 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 superioare (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 anumita unealta.

### Cunoștințe referitoare la:

Administrație și management  
Servicii clienți și personal  
Resurse umane și de personal  
Funcționărești  
Vânzări și marketing  
Limbi străine

### Tipuri de deprinderi

Deprinderi de gestionarea resurselor  
Deprinderi de rezolvare a problemelor  
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**

- Nu este cazul

### **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 R S** (întreprinzător, realist, social)

### **F2. Surse ale satisfacției profesionale**

- Independența în muncă
- Autoritate, conducere
- Condiții de muncă
- Realizare personală
- Servicii în folosul celorlalți
- Responsabilitate
- Autonomie

### **F3. Caracteristici de personalitate**

- Practicantul unei astfel de ocupații ar trebui să fie o persoană orientată spre acțiune, foarte amabilă, conștiincioasă și serioasă în realizarea sarcinilor; o persoană deschisă, sociabilă, cu un bun echilibru emoțional și un nivel crescut de autonomie și independență.

## 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).*

(2 - 6) X Salariu minim pe economie

## I. Ocupații similare

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

- Administrator hotel
- Șef complex hotelier
- Administrator pensiune turistică