

ACCOUNT MANAGER

PROFIL OCUPAȚIONAL

(versiunea finală)

Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații culeg și transmit informațiile obținute clientului; care participă la discuții profesionale și negociază atât condițiile contractuale cât și modul de lucru. Este cel care planifică activitatea echipei, stabilește prioritățile și resursele necesare pentru derularea eficientă a contractului.

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).

- Monitorizează respectarea contractelor semnate cu clienții atât din partea agenției cât și din partea clienților
- Primește comenzile (inclusiv a indicațiilor de realizare a proiectelor) de la clienți și concepe proiectele pe baza specificațiilor
- Menține și dezvoltă relația cu clienții companiei / organizației.
- Supervizează implementarea proiectelor și monitorizează respectarea standardelor de calitate impuse de client / stabilite de companie
- Participă la diverse licitații pentru câștigarea de noi contracte și încheierea de contracte cu clienții
- Prezintă etapele intermediare de implementare a proiectelor intermediare clienților
- Comunică modificările proiectelor intermediare negociate cu clientul, departamentelor interesate
- Se informează cu privire la companiile concurente
- Asigură transmiterea proiectelor de la un departament la altul în cadrul agenției
- Urmărește eliberarea facturilor pentru clienți conform instrucțiunilor primite de la Departamentul Financiar și transmiterea acestora
- Stabilește dead-line-urile de realizare a proiectelor împreună cu clienții și se asigură de respectarea acestora
- Predă cererile de ofertă de preț și comenzile departamentelor de execuție pentru a realiza oferta finală
- Întocmește comenzile facturate și urmărește intrarea banilor

- Stabilește și menține bune colaborări cu persoanele sau instituțiile cu care vine în contact compania.

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 mediu protejat la sediul clientului sau al companiei / organizației

B₂. Mediul socio-organizațional

- Sarcini preponderent nestructurate și variate
- Orar preponderent variabil, în funcție de solicitări
- Libertate decizională mare; impactul deciziilor proprii asupra organizației este mare
- Activitatea se desfășoară preponderent în echipă și în strânsă interacțiune cu clientul

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 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:

- Comunicație și mass media
- Funcționarești
- Administrație și management
- Servicii clienți și personal
- Vânzări și marketing

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi de gestionarea resurselor
- Deprinderi sociale
- Deprinderi de rezolvare de probleme

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

- Claritate în vorbire

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:

Î S C (întreprinzător, social, convențional)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Autonomie
- Munca în echipă
- Servicii în folosul celorlalți
- Independența în muncă
- Condiții de muncă
- Creativitate în muncă

F3. Caracteristici de personalitate

- Ocupația account manager prin natura activităților de interfață companie-client, presupune extraversiune peste limita populației, orientarea atenției către ambianța fizică socială (obiectele și oameni din mediu), orientare spre acțiune, ușurință în comunicare, sociabilitate. De asemenea trebuie să manifeste abilitate, atitudine amabilă; politețe în relațiile cu clienții. Account manager trebuie să fie o persoană care știe și poate acționa în mod independent, dar în același timp reușește să realizeze și o muncă de coordonare și conducere de echipe.

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).

(5-6) X Salariu minim pe economie

I. Ocupații similare

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

- Copywriter
- Manager de proiect
- Contabil șef