

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista do spraw konsultingu (242107)



Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji

Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista do spraw konsultingu (242107)

Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista do spraw konsultingu (242107)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [109]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce (źródło): <https://www.pexels.com/photo/businesswomen-businesswoman-interview-meeting-70292> [dostęp: 10.07.2018].



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności).....	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący.....	3
2. OPIS ZAWODU	4
2.1. Synteza zawodu.....	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania.....	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy).....	5
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	6
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie.....	7
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	8
2.7. Zawody pokrewne	8
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	9
3.1. Zadania zawodowe	9
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Realizowanie usługi doradczej w zakresie zarządzania i organizacji, rynku oraz finansów	9
3.3. Kompetencje społeczne.....	10
3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.....	11
3.5. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji.....	11
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.....	12
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	12
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	13
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	14
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.....	14
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	15
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	15
7. SŁOWNIK POJĘĆ	17
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	17
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	19

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Specjalista do spraw konsultingu 242107

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Doradca.
- Doradca biznesowy.
- Konsultant.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 2421 Management and organization analysts.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe) oraz źródeł internetowych,
- wyników badań i analiz prowadzonych w projekcie PO KL (2011–2013) „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspertki:

- Anna Hasiuk – Doradztwo Anna Hasiuk.
- Walerian Majewski – SOLIDE Walerian Majewski.
- Katarzyna Mirkowska – PBS Sp. z o.o., Sopot.
- Joanna Woźniczka – PBS Sp. z o.o., Sopot.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Małgorzata Domańska-Plichta – PBS Sp. z o.o., Sopot.
- Ryszard Pieńkowski – PBS Sp. z o.o., Sopot.
- Sebastian Stefański – PBS Sp. z o.o., Sopot.
- Daria Świsulska – PBS Sp. z o.o., Sopot.

Recenzenci:

- Bartosz Krawczyński – Pomorska Federacja Sportu, Gdańsk.
- Jolanta Mrozek – Verus Jolanta Mrozek, Gdynia.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Emila Drozd-Kochanowicz – Agencja Rozwoju Pomorza S.A., Gdańsk.
- Andrzej Zbroja – ekspert niezależny/Politechnika Lubelska, Lublin.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Specjalista do spraw konsultingu świadczy usługi doradcze w zakresie doradztwa gospodarczego. Odbiorcami usług doradczych mogą być różne podmioty, niezależnie od formy prawnej, wielkości, rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej, branży.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Specjalista do spraw konsultingu jest zawodem o charakterze usługowym, ukierunkowanym na rozwój i poprawę efektywności⁵ określonych obszarów działalności klientów.

Kluczowym aspektem jest doświadczenie specjalisty do spraw konsultingu w obszarach, w których doradza. Specjalista do spraw konsultingu doradza m.in. w następujących dziedzinach:

- zarządzania i organizacji – w szczególności w zakresie optymalnych modeli organizacji, funkcjonowania procesów⁷, struktur organizacyjnych, rozwoju kadr, funkcjonowania systemów informatycznych, analiz due-diligence⁴,
- rynku – w tym w obszarach: kształtowania oferty produktowej, wejścia na nowe rynki zbytu, formułowania strategii i planów marketingowych⁸,
- finansów – w zakresie sporządzania analiz finansowych, ekonomicznych, oceny opłacalności⁶ przedsięwzięć, biznesplanów³, pozyskiwania środków finansowych.

Praca specjalisty do spraw konsultingu może dotyczyć również obszarów pozabiznesowych, np. działalności społecznej.

Specjalista do spraw konsultingu zajmuje się:

- zarządzaniem, organizacją, koordynacją projektów doradczych,
- opracowywaniem koncepcji, metod świadczenia usług doradczych,
- sporządzaniem analiz otoczenia zewnętrznego, formułowaniem wniosków,
- gromadzeniem danych i informacji na temat określonych dziedzin doradztwa oraz branż i podmiotów,
- sporządzaniem analiz uwarunkowań wewnętrznych podmiotów (według określonych dziedzin), formułowaniem wniosków,
- opracowywaniem propozycji rozwiązań, usprawnień, formułowaniem rekomendacji,
- bieżącym doradztwem podczas wdrażania rekomendowanych rozwiązań,
- prezentowaniem wyników prac klientowi.

Sposoby wykonywania pracy

Specjalista do spraw konsultingu wykonuje prace o charakterze projektowym. Zakres projektu i metodyka wykonania uzależnione są od potrzeb i oczekiwań klienta. Specjalista do spraw

konsultingu może realizować usługę samodzielnie lub być członkiem zespołu doradczego, odpowiedzialnym za koordynację prac i/lub wykonanie określonych zadań doradczych.

W celu pozyskania klienta specjalista do spraw konsultingu:

- nawiązuje kontakty handlowe,
- analizuje zmiany na rynku, gromadzi dane na temat określonych branż, podmiotów,
- sporządza oferty prezentujące zakres i metodykę usługi doradczej.

Świadczenie usługi doradczej przez specjalistę do spraw konsultingu obejmuje zasadniczo trzy etapy:

- praca analityczna, polegająca na analizie odpowiednich do zakresu prac uwarunkowań wewnętrznych (głównie w drodze audytu¹) oraz otoczenia zewnętrznego,
- praca koncepcyjna – wykonywana na podstawie wniosków z analiz w odniesieniu do celów usługi doradczej; na tym etapie formułowane są propozycje rozwiązań, poparte uzasadnieniem, benchmarkami², wskazaniem korzyści z ich wdrożenia. Następnie projektowane są zmiany – mogą to być kierunki rozwoju, strategię, oferta produktowa, biznesplan, usprawnienia procesów,
- wsparcie podczas wdrożenia rekomendowanych rozwiązań – specjalista do spraw konsultingu tworzy plan wdrożenia oraz może realizować określone zadania wynikające z planu lub też wspierać merytorycznie, organizacyjnie przedstawicieli klienta w ich realizacji.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2. Kompetencja zawodowa.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Specjalista do spraw konsultingu pracuje przede wszystkim w pomieszczeniach biurowych – siedzibach klientów i własnych. Wielkość pomieszczeń, stan techniczny wpływają na warunki pracy.

W razie potrzeby wizji lokalnej, przeprowadzenia audytu, specjalista do spraw konsultingu pracuje w terenie (np. tereny inwestycyjne, urzędy, zakłady przemysłowe).

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Podstawowymi narzędziami pracy **specjalisty do spraw konsultingu** są:

- komputer przenośny,
- programy informatyczne służące do zbierania, analizy danych, prezentacji wyników,
- internet,
- telefon komórkowy,
- drukarka kolorowa,
- projektor na potrzeby prowadzenia prezentacji, warsztatów,
- samochód osobowy umożliwiający odbywanie podróży służbowych.

Organizacja pracy

Specjalista do spraw konsultingu pracuje zazwyczaj w systemie nienormowanego czasu pracy. Obciążenie pracą wynika z ilości i zakresu realizowanych zadań, w dużej mierze zależy od samodzielnej organizacji, efektywności pracy, ale także od lokalizacji klientów, systemu pracy u klientów.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Praca **specjalisty do spraw konsultingu** związana jest z następującymi zagrożeniami:

- obciążeniem wzroku oraz układu kostno-stawowego – z uwagi na długotrwałą pracę przy komputerze,
- stresem psychicznym, którego przyczyną mogą być relacje z wymagającymi klientami, zadania obciążone wysoką odpowiedzialnością, ryzykiem,
- narażeniem na wypadki w transporcie – w związku z koniecznością przemieszczania się do klientów (podróże drogowe, lotnicze),
- narażeniem na zagrożenia występujące w zakładach klienta.

Czynniki uciążliwe w pracy specjalisty do spraw konsultingu to m.in.:

- niedostateczne oświetlenie,
- nieergonomiczne miejsce pracy (np. zbyt mała powierzchnia pokoju, zbyt małe, za niskie biurko, zbyt wysokie krzesło),
- hałas,
- zanieczyszczenie kurzem.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **specjalista do spraw konsultingu** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- ogólna sprawność fizyczna,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- ostrość wzroku i słuchu,
- rozróżnianie barw,
- spostrzegawczość;

w kategorii sprawności i zdolności

- uzdolnienia organizacyjne,
- dobra pamięć,
- zdolność uczenia się i przyswajania nowej wiedzy,
- zdolność do koncentracji i podzielność uwagi,
- zdolność do podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- łatwość przerywania jednej czynności w celu płynnego podjęcia drugiej,
- łatwość wypowiedzania się w mowie i piśmie,
- zdolność do obiektywizmu,
- zdolność słuchania i wyciągania konstruktywnych wniosków,
- zdolność formułowania i prezentowania opinii,
- gotowość współdziałania;

w kategorii cech osobowościowych

- łatwość nawiązywania kontaktów,
- samodzielność,
- samokontrola,
- odpowiedzialność,
- otwartość poznawcza,
- wysoka kultura osobista,

- komunikatywność,
- zaangażowanie i motywacja do realizacji celów,
- kreatywność,
- wysoka odporność na stres,
- panowanie nad emocjami,
- asertywność,
- rzetelność, dokładność,
- samodyscyplina.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.5. Kompetencje społeczne; 3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Praca **specjalisty do spraw konsultingu** wymaga m.in. wysokiej sprawności intelektualnej, dobrego wzroku, słuchu, mowy oraz mobilności (w szczególności zdolności do prowadzenia pojazdów osobowych).

Przeciwskazaniem do wykonywania zawodu specjalista do spraw konsultingu są dysfunkcje sfery intelektualnej oraz psychicznej. Ograniczeniem może być ponadto niesprawność narządu słuchu i/ lub wzroku, której nie można skorygować aparatem słuchowym lub szklami optycznymi/ soczewkami kontaktowymi.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Do wykonywania zawodu **specjalista do spraw konsultingu** preferowane są osoby z wykształceniem wyższym (minimum I stopnia – tytuł licencjata lub inżyniera) z zakresu np.:

- zarządzania,
- ekonomii,
- finansów,
- innego niż wyżej wymienione, powiązanego z dziedziną świadczonych usług doradczych (np. przemysł, energetyka).

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Do podjęcia pracy w zawodzie **specjalista do spraw konsultingu** niezbędne jest doświadczenie zawodowe w obszarze gospodarczym, objętym usługą doradczą, szczególnie w przypadku liderów zespołów konsultantów.

Atutami przy zatrudnieniu specjalisty do spraw konsultingu są:

- referencje klientów, potwierdzające kompetencje, wykonanie usług doradczych na wysokim poziomie jakości,
- posiadane certyfikaty i świadectwa potwierdzające wykształcenie, znajomość języków obcych, udział w szkoleniach dotyczących określonych dziedzin doradztwa,
- posiadanie prawa jazdy kategorii B.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

Aktualnie (2018 r.) nie istnieje oficjalna ścieżka awansu zawodowego dla **specjalisty do spraw konsultingu**.

W praktyce ścieżka awansu – w przypadku większych firm doradczych – może wyglądać następująco:

- młodszy specjalista do spraw konsultingu/młodszy konsultant,
- starszy specjalista do spraw konsultingu/starszy konsultant,
- project manager,
- dyrektor operacyjny w firmie konsultingowej,
- dyrektor zarządzający/prezes zarządu/właściciel firmy konsultingowej.

Poszczególne poziomy zależą od wielkości i skali działania firmy konsultingowej.

W przypadku małych podmiotów i mikrofirm doradczych, które bazują na doświadczeniu i wiedzy niewielkiego, z reguły wyspecjalizowanego zespołu (często właściciele), możliwość pionowego awansu zawodowego jest mocno ograniczona.

Specjalista do spraw konsultingu może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe poprzez kształcenie lub szkolenie w zawodach pokrewnych.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Specjalista do spraw konsultingu może potwierdzać swoje kompetencje poprzez:

- uzyskanie dyplomu ukończenia studiów podyplomowych, zgodnie z określoną dziedziną doradztwa,
- uzyskanie dyplomów i certyfikatów ukończenia kursów i szkoleń, w tym szkoleń branżowych.

Potwierdzeniem rozwoju kompetencji są ponadto referencje wydawane przez klientów, na rzecz których specjalista do spraw konsultingu świadczył usługi doradcze.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **specjalista do spraw konsultingu** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Specjalista do spraw tworzenia biznes planów	241206
Koordynator projektów unijnych	242102
Specjalista do spraw doskonalenia organizacji	242106
Analityk biznesowy	242112
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190
Audytor/Kontroler	242204
Specjalista do spraw komercjalizacji innowacyjnych technologii	242203
Specjalista do spraw planowania strategicznego	242223

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **specjalista do spraw konsultingu** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Pozyskiwanie zleceń w zakresie doradztwa gospodarczego.
- Z2 Zarządzanie i koordynowanie projektów w zakresie doradztwa gospodarczego.
- Z3 Opracowywanie analiz i ekspertyz według określonych dziedzin.
- Z4 Wskazywanie propozycji rozwiązań, kierunków rozwoju, usprawnień, opracowywanie rekomendacji.
- Z5 Prezentowanie wyników analiz przed klientem.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Realizowanie usługi doradczej w zakresie zarządzania i organizacji, rynku oraz finansów

Kompetencja zawodowa Kz1: Realizowanie usługi doradczej w zakresie zarządzania i organizacji, rynku oraz finansów obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Pozyskiwanie zleceń w zakresie doradztwa gospodarczego	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Potrzeby klientów, uwarunkowania rynkowe, branżowe; • Metody opracowania ofert handlowych i prowadzenia negocjacji; Metody wyceniania usług doradczych oraz prowadzenia negocjacji handlowych; • Metody pozyskiwania informacji i danych istotnych dla przedmiotu realizowanej usługi konsultingu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretować oczekiwania klientów kontekście uwarunkowań rynkowych i dobrać metodykę realizacji usługi doradczej w sposób pozwalający na zrealizowanie postawionych celów; • Przygotowywać oferty pozwalające na pozyskiwanie zleceń w obszarze konsultingu; Prowadzić negocjacje handlowe z potencjalnymi klientami zainteresowanymi usługami konsultingowymi; • Interpretować dane, analizować uwarunkowania i oceniać ich wpływ na przedmiot badania.

Z2 Zarządzanie i koordynowanie projektów w zakresie doradztwa gospodarczego	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Zasady, metodyki zarządzania projektem doradczym; • Zasady współpracy z klientem; • Narzędzia wspomagające zarządzanie projektami. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planować pracę własną oraz zespołu doradczego zgodnie z przyjętą metodyką realizacji projektu doradczego; • Współpracować z klientem, jego zespołem, prezentować wyniki cząstkowe, końcowe usługi; • Stosować narzędzia wspomagające zarządzanie projektami.

Z3 Opracowywanie analiz i ekspertyz według określonych dziedzin	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Metody pozyskiwania, syntezy i analizy informacji dotyczących podmiotu doradztwa; • Metody realizacji usługi w zakresie usprawnienia funkcjonowania organizacji, w tym: audyty wewnętrzne, budowa modeli biznesowych, analiza procesów; • Metodykę realizacji audytów, spotkań lub warsztatów diagnostycznych, strategicznych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokonywać syntezy i analizy danych dotyczących klienta, przydatnych do podejmowania decyzji w zakresie organizacji i funkcjonowania podmiotu, w tym w zakresie wdrożenia narzędzi informatycznych; • Wykorzystywać wiedzę w zakresie dostępnych metod usprawniających funkcjonowanie organizacji, w tym narzędzi informatycznych; • Przeprowadzać audyt, spotkania lub warsztaty diagnostyczne oraz warsztaty strategiczne.

Z4 Wskazywanie propozycji rozwiązań, kierunków rozwoju, usprawnień, opracowywanie rekomendacji	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Zasady oceny przydatności pozyskanych informacji na temat organizacji, będącej przedmiotem badania lub jej otoczenia; • Zasady interpretacji wyników zrealizowanych badań i analiz marketingowych, ekonomiczno-finansowych lub innych; • Relacje zachodzące pomiędzy zjawiskami społecznymi, ekonomicznymi i marketingowymi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oceniać przydatność pozyskanych informacji na temat organizacji, będącej przedmiotem badania lub jej otoczenia, wykorzystać te informacje do formułowania wniosków; • Kreować propozycje rozwiązań (na podstawie wniosków z analiz, celów usługi), oceniać je oraz określać rekomendacje końcowe; • Formułować wnioski w obszarze zjawisk społecznych, ekonomicznych i marketingowych w logiczny i przystępny sposób.

Z5 Prezentowanie wyników analiz przed klientem	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Narzędzia techniczne prezentacji wyników analiz marketingowych, ekonomiczno-finansowych lub innych; Metody i zasady prezentacji wyników tych analiz; • Metody ilustracji wyników przeprowadzonych analiz marketingowych, ekonomiczno-finansowych lub innych z wykorzystaniem schematów, ilustracji. • Zasady prowadzenia prezentacji przed audytorium. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przygotowywać prezentacje multimedialne w oparciu o zebrane dane i ich analizę (tablice, wykresy, ilustracje); • Prezentować i omawiać uzyskane wyniki przeprowadzonych analiz marketingowych, ekonomiczno-finansowych lub innych na spotkaniach, konferencjach; • Wypowiadać się logicznie, aktywnie słuchać oraz odpowiadać na pytania klienta.

3.3. Kompetencje społeczne

Pracownik w zawodzie **specjalista do spraw konsultingu** powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

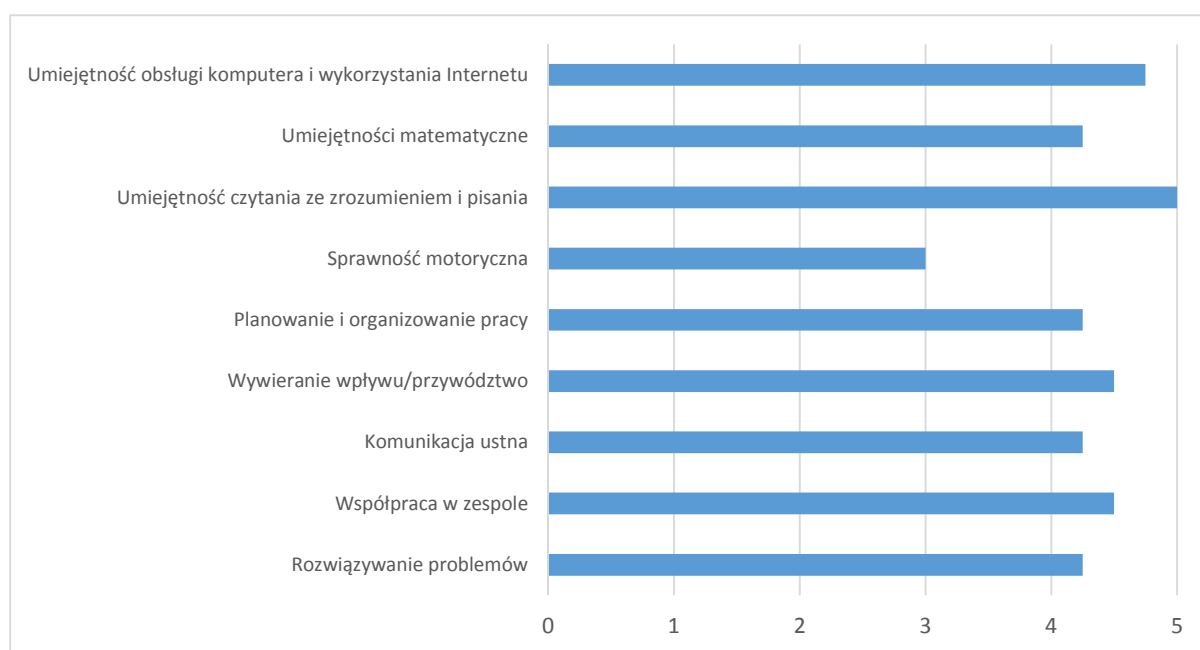
W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki działań w ramach oferowanych usług doradczych.
- Dokonywania samooceny i weryfikacji własnego działania.

- Podejmowania samodzielnych inicjatyw w zakresie doboru metodyki i narzędzi realizacji usług doradczych.
- Przewodzenia zespołowi doradców i ponoszenia odpowiedzialności za jego działania.
- Podejmowania współpracy w ramach zespołu doradców.
- Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami (przepisy o ochronie danych osobowych, przepisy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji).
- Doskonalenia kompetencji w kontekście podnoszenia jakości świadczonych usług doradczych.

3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego wagę kompetencji kluczowych dla zawodu **specjalista do spraw konsultingu**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **specjalista do spraw konsultingu**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.5. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **specjalista do spraw konsultingu** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Praca **specjalisty do spraw konsultingu** wykonywana jest:

- w formie samozatrudnienia – osoba taka współpracuje z określoną firmą konsultingową; równolegle może realizować usługi doradcze bezpośrednio dla pozyskanych przez siebie klientów,
- w oparciu o umowę o pracę – zatrudnienie w firmach konsultingowych.

W Polsce (wg GUS na dzień 28.02.2018 r.) funkcjonowało 80 tys. firm prowadzących działalność związaną z doradztwem. 98% tych firm stanowią mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 10 pracowników), z czego aż 50,6 tys. to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.

Kompetencje zawodowe specjalisty do spraw konsultingu – w określonych dziedzinach doradztwa – mogą być pożądane przez następujących pracodawców:

- przedsiębiorstwa, agencje rozwoju, inne instytucje, które dążą do rozwoju i poprawy efektywności swojej działalności – m.in. w komórkach organizacyjnych związanych z:
 - zarządzaniem, planowaniem strategicznym,
 - finansami,
 - zarządzaniem ryzykiem,
 - audytem wewnętrznym,
 - organizacją, usprawnianiem procesów,
 - logistyką,
 - produkcją,
- uczelnie wyższe, firmy szkoleniowe poszukujące wykładowców posiadających wiedzę teoretyczną oraz praktyczną.

Specjaliści do spraw konsultingu mogą łączyć pracę konsultanta z pracą w jednostce naukowo-badawczej, np. uczelni wyższej, instytucji badawczych, centrum badawczo-rozwojowym.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**
<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-rynku-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:

<http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia:

www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama:

<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (2018 r.) w kompetencje przydatne do wykonywania zawodu **specjalista do spraw konsultingu** są oferowane na studiach I i II stopnia oraz na studiach podyplomowych prowadzonych przez uczelnie wyższe m.in. na kierunkach z obszaru zarządzania, marketingu, ekonomii, finansów.

Oprócz wykształcenia niezbędne jest praktyczne doświadczenie zawodowe w obszarze, w jakim specjalista do spraw konsultingu świadczy usługi doradcze.

Szkolenie

Doskonalenie kompetencji wymaganych w zawodzie **specjalista do spraw konsultingu** możliwe jest poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach organizowanych również przez instytucje edukacji formalnej i pozaformalnej. Ich tematyka dotyczy np.:

- analizy rynku,
- prowadzenia audytu,
- budowy strategii,
- analizy finansowej,
- oceny opłacalności inwestycji.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wyberzstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-zawodowe>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wybieram-zawod>

<http://www.zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) średnie miesięczne wynagrodzenie **specjalisty do spraw konsultingu** wynosi ok. 8500 zł brutto miesięcznie. Rozpiętość wynagrodzeń w tym zawodzie waha się od ok. 5000 zł do ok. 12 000 zł brutto miesięcznie.

Zarobki specjalisty do spraw konsultingu uzależnione są m.in. od:

- zakresu powierzonych obowiązków,
- doświadczenia,
- zakresu wiedzy wymaganej do realizacji zadań (np. znajomości specjalistycznych zagadnień charakterystycznych dla wybranej branży, będącej przedmiotem usług doradczych).

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczegblach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

W zawodzie **specjalista do spraw konsultingu** możliwe jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.

Warunkiem niezbędnym jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb zatrudnienia osób:

- z niewielką dysfunkcją narządu słuchu (03-L), pod warunkiem, że niepełnosprawność jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych,
- z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się,
- z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia,
- z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności,
- poruszających się na wózkach inwalidzkich (05-R), pod warunkiem zniesienia barier architektonicznych,
- z innymi rodzajami niepełnosprawności wynikającymi z chorób układu krążenia, oddechowego, pokarmowego, moczowo-płciowego i in. – pod warunkiem, że praca nie wymaga znacznego wysiłku fizycznego oraz/lub że jest zorganizowana w taki sposób, aby pracownik miał możliwość regularnego przyjmowania leków i dokonywania niezbędnych zabiegów pielęgnacyjno-medycznych (np. zastrzyków insulinowych).

Wykonywanie obowiązków w oparciu o system pracy zdalnej (telepracy) zwiększa możliwości zatrudnienia osób z wymienionymi dysfunkcjami.

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień: 30.06.2018 r.

- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000).
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149).
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 419).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1025, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. 2016 poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

Literatura branżowa:

- Bławat F.: Podstawy analizy ekonomicznej. CeDeWu, Warszawa 2011.
- Chojna-Duch E.: Audyt wewnętrzny w sektorze finansów publicznych – aktualna problematyka. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 2010 Nr 718.
- Chrostowski A., Jemielniak D.: Skuteczne doradztwo strategiczne. Wydawnictwo Poltext, 2011.
- Garbarski L.: Marketing. PWE, Warszawa 2011.

- Hammer M., Champy J.: Reengineering w przedsiębiorstwie. Neumann Management Institute, Warszawa 1996.
- Kotler P.: Marketing. Rebis, Poznań 2016.
- Kowalczyk J. (red.): Biznesplan. Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
- Matwiejczuk R.: Efektywność – próba interpretacji. Przegląd Organizacji, 2000 nr 11.
- Nordhaus W., Samuelson P.: Ekonomia. Rebis, Poznań 2017.
- Osterwalder A., Pigneur Y.: Tworzenie modeli biznesowych. Podręcznik wizjonera. Helion, Gliwice 2012.
- Pomykalska B., Pomykalski P.: Analiza finansowa przedsiębiorstwa. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Rumelt R.: Dobra strategia, zła strategia. MT Biznes, 2011.
- Thomas M.: Umiejętności doradcze. Skuteczny konsulting wewnątrz firmy. Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Weiss A.: Zawód konsultant. Prowadzenie działalności, wyrabianie marki, osiąganie sukcesu. Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Zorde A.H.K.: Fuzje i przejęcia przedsiębiorstw. Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 1998.

Czasopisma:

- „Ekonomista”.
- „Forbes”.
- „Gospodarka Rynek Edukacja”.
- „Przegląd Organizacji”.
- „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”.
- „Współczesne Problemy Ekonomiczne”.

Zasoby internetowe [dostęp: 10.07.2018]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Polskie Stowarzyszenie Marketingu: <http://www.smb.pl>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Stowarzyszenie Cognitis: <http://www.cognitis.pl/o-nas/czym-jest-konsulting>
- Stowarzyszenie Konsultantów i Trenerów Zarządzania MATRIK: <http://www.zawodkonsultant.pl>
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.
Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.

Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.
Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: <ul style="list-style-type: none"> – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.

Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Audyt	Działalność obiektywna i niezależna o charakterze zapewniającym i doradczym, która jest prowadzona w celu wniesienia do organizacji wartości dodanej i usprawnienia jej funkcjonowania.	Chojna-Duch E., Audyt wewnętrzny w sektorze finansów publicznych – aktualna problematyka. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 2010 Nr 718
2	Benchmark	Wskaźnik, metoda, model, który stanowi punkt odniesienia do porównań np. z najlepszymi wynikami, rozwiązaniami, praktykami, podmiotami w branży, by na tej podstawie wyznaczać cele, strategię, potencjał usprawnień.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
3	Biznesplan	Zestaw dokumentów (danych źródłowych, wyników obliczeń i dokonanych na tej podstawie analiz, zestawu przyjętych założeń), w których na podstawie oceny sytuacji strategicznej firmy, jak również danych historycznych, zawarta jest projekcja celów firmy i sposobów ich osiągnięcia.	Kowalczyk J. (red.): Biznesplan. Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010
4	Due diligence	Analiza aktualnego stanu przedsiębiorstwa w celu określenia jego silnych i słabych stron oraz wskazania potencjalnych możliwości i zagrożeń. Jej wynik ma istotny wpływ na decyzję o przejęciu przedsiębiorstwa oraz jego cenę.	Zorde A.H.K.: Fuzje i przejęcia przedsiębiorstw. Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 1998
5	Efektywność	Zasada racjonalnego gospodarowania sformułowana w dwóch wariantach: wydajnościowym (maksymalizacja efektu) i oszczędnościowym (minimalizacja nakładu).	Matwiejczuk R.: Efektywność – próba interpretacji. Przegląd Organizacji, 2000 nr 11
6	Ocena opłacalności	Analiza ekonomiczna prowadzona przed rozpoczęciem przedsięwzięcia inwestycyjnego w celu ustalenia okresu zwrotu zaangażowanych środków i możliwego do osiągnięcia zysku, a tym samym do podjęcia decyzji o realizacji inwestycji.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
7	Proces	Zbiór czynności wymagający na wejściu „wkładu” i dający na wyjściu rezultat mający pewną wartość dla klienta.	Hammer M., Champy J.: Reengineering w przedsiębiorstwie. Neumann Management Institute, Warszawa 1996
8	Plan marketingowy	Plan działań przedsiębiorstwa z zakresu marketingu, jakie należy podjąć, by osiągnąć określone cele.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.