Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój
Rzeczpospolita Polska
INFOdoradca+
Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

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

Kierownik sklepu / supermarketu

(142004)



Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym

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

Kierownik sklepu / supermarketu

(142004)

Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym

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

Kierownik sklepu / supermarketu (142004)

© 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 [12]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce (źródło): https://pixabay.com/pl/chodzi%C4%87-po-sklepach-biznes-1165437, [dostęp: 10.07.2018].

Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. centr. (048) 364-42-41, fax (048) 364-47-65
e-mail: instytut@itee.radom.pl http://www.itee.radom.pl

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 ... 5
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie ... 6
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji ... 7
2.7. Zawody pokrewne ... 7
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE ... 7
3.1. Zadania zawodowe ... 7
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Organizowanie właściwego funkcjonowania sklepu/supermarketu ... 8
3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Realizowanie zakładanych wyników finansowych sklepu/supermarketu ... 9
3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Organizowanie i kontrolowanie pracy podległego zespołu sklepu/supermarketu ... 10
3.5. Kompetencje społeczne ... 10
3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu ... 11
3.7. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji orazo 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 ... 12
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów ... 13
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie ... 14
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO) ... 14
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE ... 15
7. SŁOWNIK POJĘĆ ... 16
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze) ... 16
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe) ... 18

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

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

Kierownik sklepu / supermarketu 142004

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Kierownik sklepu.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 1420 Retail and wholesale trade managers.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe), źródeł internetowych oraz 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 Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Renata Choroś – Studio Dekoracji Flaming, Radom.
- Marcin Skoczylas – Maximal s.c., Radom.
- Katarzyna Sławińska – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Małgorzata Sołtysiak– Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Krzysztof Symela – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Ireneusz Woźniak – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Recenzenci:

- Ewa Ferensztajn-Galardos – Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. K. Pułaskiego, Radom.
- Maciej Zawitkowski – Tuzin Smaków, Maciej Zawitkowski, Warszawa.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Malinowski Michał Leszek – kratki pl. Marek Bal, Wsola.
- Stańczyk Magdalena – Loża BCC, Radom.

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

Kierownik sklepu / supermarketu[11] zarządza podległym zespołem, organizuje, nadzoruje i zapewnia właściwe funkcjonowanie sklepu/supermarketu.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Kierownik sklepu / supermarketu pełni funkcję zarządzającą. Zarządza podległym zespołem pracowników w celu osiągnięcia założonych wyników. Celem jego pracy jest realizacja sprzedaży zgodnie z zakładanym budżetem, tj. kontrola przychodów, kosztów, strat, zapasu, rotacji, w tym przeprowadzanie inwentaryzacji.

Sposoby wykonywania pracy

Osoba na stanowisku **kierownik sklepu / supermarketu** jest odpowiedzialna za organizowanie formalnego zaplecza dla funkcjonowania sklepu/supermarketu oraz nadzorowanie personelu zatrudnionego na jego obszarze. Kierownik ustala zakres i harmonogram dostaw, negocjuje warunki zawieranych transakcji, kreuje ogólną politykę marketingową i finansową sklepu. Zajmuje się jego promocją, dba o bezpieczeństwo i wydajność pracy zatrudnionych w nim osób. Kierownik jest głównym organem decyzyjnym w sprawach najbardziej istotnych dla maksymalizacji zysków i podtrzymania najwyższych standardów oferowanych produktów. Samodzielnie ustala także ceny oferowanych na terenie sklepu produktów.

Kierownik sklepu / supermarketu wykonuje pracę polegającą na:
- zarządzaniu podległym zespołem pracowników,
- realizowaniu sprzedaży zgodnie z zakładanym budżetem, tj. kontrolowaniu przychodów, kosztów, strat, zapasu, rotacji, w tym przeprowadzaniu inwentaryzacji,
- budowaniu relacji z klientami,
- realizowaniu zakładanych wyników finansowych,
- dbaniu o dostępność i właściwą ekspozycję towarów,
- planowaniu i organizowaniu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami sanitarno-higienicznymi, w tym zasadami HACCP[14] (supermarkety branży spożywczej),
- prowadzeniu rekrutacji, szkoleń i oceny pracowników,
- planowaniu, nadzorowaniu i rozliczaniu czasu pracy podległych pracowników, zgodnie ze standardami firmy oraz obowiązującymi przepisami prawa,
- nadzorowaniu i przestrzeganiu zasad BHP, ochrony ppoż., ergonomii i ochrony środowiska.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2, 3.3 i 3.4. Kompetencje zawodowe.

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

Warunki pracy

Miejscem pracy **kierownika sklepu / supermarketu** jest pomieszczenie zamknięte: biuro, hala sprzedaży (podzielona na działy). Jest to stanowisko samodzielne.

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

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Kierownik sklepu / supermarketu wykorzystuje w pracy narzędzia biurowe:
- komputer wyposażony w oprogramowanie umożliwiające wykonywanie podstawowych analiz i komunikację z klientami,
- faks,
- telefon.

Organizacja pracy

Ze względu na specyfikę zawodu **kierownik sklepu / supermarketu** powinien cechować się umiejętnością pracy w stresie oraz podejmowania decyzji pod presją czasu. Praca wykonywana jest w trybie zmianowym. Charakteryzują ją stałe czynności, jednak ze względu na sezonowość trzeba odpowiednio dostosować się do trendów panujących na rynku.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Kierownik sklepu / supermarketu narażony jest na następujące zagrożenia:
- wysoka lub niska temperatura,
- hałas.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **kierownik sklepu / supermarketu** ważne są:

<u>w kategorii wymagań fizycznych</u>
- duża sprawność narządu wzroku,
- duża sprawność narządu słuchu,
- duża sprawność układu mięśniowego;

<u>w kategorii sprawności sensomotorycznych</u>
- ostrość wzroku,
- ostrość słuchu,
- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- zręczność rąk;

<u>w kategorii sprawności i zdolności</u>
- zdolność koncentracji uwagi,
- dobra pamięć,
- wyobraźnia przestrzenna,
- uzdolnienia rachunkowe,
- rozumowanie logiczne,
- wyobraźnia i myślenie twórcze;

w kategorii cech osobowościowych
- predyspozycje do pracy w szybkim tempie,
- łatwość przerzucania się z jednej czynności na drugą,
- wytrzymałość na długotrwały wysiłek,
- odporność emocjonalna,
- samokontrola,
- predyspozycje do nawiązywania kontaktu z ludźmi i współdziałania,
- zdolności kierownicze,
- zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- samodzielność,
- inicjatywność,
- dokładność.

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

Wymagania zdrowotne

Przeciwskazaniami do pracy w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** są:
- wszelkie dysfunkcje, które mogłyby ograniczyć możliwość swobodnego porozumiewania się, np. schorzenia strun głosowych, słaba ekspresja werbalna i wady wymowy,
- brak widzenia stereoskopowego oraz zaburzenia w rozróżnianiu barw, wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szkłami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi,
- dysfunkcje narządu słuchu znacznego stopnia, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym,
- choroby o podłożu psychicznym uniemożliwiające pracę z ludźmi,
- niepełnosprawność intelektualna.

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

Obecnie (2018 r.) do podjęcia pracy w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** preferowane jest wykształcenie wyższe pierwszego stopnia[13].

WAŻNE:
W praktyce na stanowisko **kierownika sklepu / supermarketu** przyjmowane są osoby posiadające wykształcenie średnie. Doświadczenie, pozyskane na stanowisku związanym ze sprzedażą oraz zdolności zarządzania kapitałem ludzkim i budżetem będą w tym przypadku równie istotne.

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

Podjęcie pracy w zawodzie **kierownika sklepu / supermarketu** ułatwia posiadanie:
- dyplomu ukończenia studiów pierwszego stopnia lub drugiego stopnia na kierunku marketing i zarządzanie, finanse, rachunkowość, zarządzanie zasobami ludzkimi lub pokrewnym,
- świadectwa ukończenia studiów podyplomowych w zakresie handlu, ekonomii, zarządzania zasobami ludzkimi.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu kierownika sklepu / supermarketu są m.in.:
- suplement dla absolwentów szkół wyższych – Europass (w języku polskim i angielskim), wydawane na prośbę zainteresowanego przez szkoły wyższe razem z dyplomem ukończenia studiów,
- posiadanie certyfikatu potwierdzającego swobodne wyrażanie się w mowie i w piśmie w języku angielskim (rekomendowany poziom – B2),
- prawo 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

Kierownik sklepu / supermarketu jest najwyższym stanowiskiem w strukturze sklepu / supermarketu. Możliwy jest awans na stanowiska kierownika / dyrektora sieci placówek handlowych, np. kierownika regionu lub dyrektora regionalnego.

Kierownik sklepu może założyć własną działalność gospodarczą. Powinien stale rozwijać i podnosić swoje kompetencje, uczestniczyć w szkoleniach (np. w zakresu obsługi klienta, technik sprzedaży[12], zarządzania czasem i projektami), które umożliwią mu dalszy rozwój i ewentualny awans.

Kierownik sklepu / supermarketu może także rozszerzać kompetencje zawodowe podejmując kształcenie, szkolenie w zawodach pokrewnych.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Obecnie (2018 r.) w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** istnieje możliwość potwierdzania kompetencji przez uczelnie wyższe, prowadzące studia I i II stopnia oraz studia podyplomowe.

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 **kierownik sklepu / supermarketu** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Kierownik działu w handlu detalicznym	142001
Kierownik działu w handlu hurtowym	142002
Kierownik hurtowni	142003

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

Z1 Zamawianie towarów z uwzględnieniem preferencji klientów, zgodnie z obowiązującymi procedurami sklepu/supermarketu oraz ustalanie i monitorowanie cen produktów przeznaczonych do sprzedaży.

Z2 Kontrolowanie i aktualizowanie stanów magazynowych sklepu/supermarketu.

Z3 Tworzenie i nadzorowanie procedur związanych z jakością obsługi sklepu/supermarketu.
Z4 Analizowanie wyników ekonomicznych sklepu/supermarketu.
Z5 Analizowanie rynku i działalności konkurencji.
Z6 Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników sklepu/supermarketu i prowadzenie dokumentacji kadrowej.
Z7 Ustalanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach pracy i kontrolowanie wykonania zadań.
Z8 Prowadzenie rekrutacji i szkoleń pracowników.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Organizowanie właściwego funkcjonowania sklepu/supermarketu

Kompetencja zawodowa Kz1: Organizowanie właściwego funkcjonowania sklepu/supermarketu obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Zamawianie towarów z uwzględnieniem preferencji klientów, zgodnie z obowiązującymi procedurami sklepu/supermarketu oraz ustalanie i monitorowanie cen produktów przeznaczonych do sprzedaży	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Zasady i przepisy BHP, ochrony ppoż., ergonomii i ochrony środowiska w zakresie organizacji pracy sklepu/supermarketu; • Zasady organizacji procesu sprzedaży; • Zasady zamawiania towarów; • Bazę aktualnych i potencjalnych dostawców oraz ich ofert; • Sposoby negocjacji warunków zawieranych transakcji; • Sposoby prowadzenia akcji promocyjnych towarów.	• Przestrzegać zasad i przepisów BHP, ochrony ppoż., ergonomii i ochrony środowiska w zakresie organizacji pracy sklepu/supermarketu; • Sporządzać plany zakupów towarów przeznaczonych do sprzedaży; • Określać i dobierać asortyment towarów; • Określać częstotliwość zamówień; • Dostosowywać ofertę towarów do potrzeb rynku; • Negocjować warunki zawieranych transakcji; • Utrzymywać kontakty z dostawcami; • Ustalać ceny produktów do sprzedaży; • Opracowywać regulamin i zorganizować akcje promocyjne towarów.

Z2 Kontrolowanie i aktualizowanie stanów magazynowych sklepu/supermarketu	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Zasady i przepisy BHP, ochrony ppoż., ergonomii i ochrony środowiska w zakresie magazynowania towarów; • Warunki przechowywania i transportu towarów; • Sposoby monitorowania stanu zapasów sklepu/supermarketu; • Sposoby prowadzenia ewidencji zakupów; • Zasady obiegu dokumentów dotyczącej zakupów.	• Przestrzegać zasad i przepisów BHP, ochrony ppoż., ergonomii i ochrony środowiska w zakresie magazynowania towarów; • Zapewniać właściwe oznaczenia i odpowiednie warunki przechowywania i transportu towarów; • Dbać o odpowiednią gospodarkę magazynową oraz monitorować stany magazynowe; • Prowadzić ewidencję zakupów i zapewniać właściwy obieg dokumentów w sklepie/supermarkecie.

Z3 Tworzenie i nadzorowanie procedur związanych z jakością obsługi sklepu/supermarketu	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Zasady zarządzania sprzedażą; • Zasady postępowania reklamacyjnego; • Przepisy prawa w zakresie sprzedaży konsumenckiej[9].	• Dbać o wysoki poziom obsługi klienta; • Przestrzegać przepisów w zakresie sprzedaży konsumenckiej; • Zapewniać właściwe postępowanie w przypadku reklamacji towaru.

3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Realizowanie zakładanych wyników finansowych sklepu/supermarketu

Kompetencja zawodowa Kz2: Realizowanie zakładanych wyników finansowych sklepu/supermarketu obejmuje zestaw zadań zawodowych Z4, Z5, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z4 Analizowanie wyników ekonomicznych sklepu/supermarketu	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Zasady finansowo-księgowe; • Sposoby prowadzenia ewidencji sprzedaży; • Sposoby prowadzenia ewidencji przychodów i rozchodów; • Zasady eksploatacji kasy fiskalnej; • Zasady wystawiania faktur i rachunków; • Zasady obiegu dokumentów finansowych; • Zasady tworzenia raportów i sprawozdań finansowych; • Zasady przeprowadzania inwentaryzacji.	• Monitorować płynność finansową sklepu/supermarketu; • Nadzorować realizację planu sprzedażowego[2]; • Posługiwać się kasą fiskalną i zapewniać jej konserwację; • Wystawiać faktury i rachunki; • Tworzyć raporty sprzedażowe[5]; • Kontrolować bieżące wyniki finansowe, tj. obrót, straty, koszty; • Raportować wyniki finansowe; • Prowadzić rejestr poziomu zapasów i transakcji finansowych; • Zapewniać właściwy obieg informacji i dokumentów w sklepie/supermarkecie; • Organizować, nadzorować i przeprowadzać inwentaryzację oraz sporządzać remanent; • Sporządzać protokoły inwentaryzacji[1].

Z5 Analizowanie rynku i działalności konkurencji	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Typy klientów i ich zachowania • Pozacenowe czynniki popytu[4] i podaży[3]; • Sposoby pozyskiwania informacji o działaniach konkurencji na rynku; • Metody badania potrzeb klientów.	• Kreować strategię marketingową[10] sklepu/supermarketu; • Budować pozytywny wizerunek sklepu/supermarketu; • Dobierać odpowiednie narzędzia i metody pozyskiwania informacji o działaniu konkurencji.

3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Organizowanie i kontrolowanie pracy podległego zespołu sklepu/supermarketu

Kompetencja zawodowa Kz3: Organizowanie i kontrolowanie pracy podległego zespołu sklepu/supermarketu oraz ich rekrutowanie obejmuje zestaw zadań zawodowych Z6, Z7, Z8, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z6 Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników sklepu/supermarketu i prowadzenie dokumentacji kadrowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Przepisy dotyczące ochrony danych osobowych, w tym przepisy RODO; • Zasady prowadzenia dokumentacji osobowej pracowników.	• Prowadzić dokumentację pracowniczą; • Przestrzegać przepisów o ochronie danych osobowych, w tym stosować przepisy RODO; • Ewidencjonować czas pracy pracowników; • Przygotowywać grafiki, listy obecności, plany urlopów pracowników.

Z7 Ustalanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach pracy i kontrolowanie wykonania zadań.	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Kodeks pracy; • Sposoby oceny pracowników; • Metody motywowania pracowników; • Zakresy obowiązków i odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach pracy.	• Oceniać i motywować pracowników; • Rozpoznawać predyspozycje poszczególnych pracowników do pełnienia różnych ról w zespole i wykonywania zadań; • Nadzorować wykonywanie obowiązków przez podległy zespół pracowników.

Z8 Prowadzenie rekrutacji i szkoleń pracowników	
WIEDZA – zna i rozumie:	**UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:**
• Metody rekrutacji pracowników; • Przepisy prawne dotyczące obowiązkowych szkoleń pracowników; • Zakres szkoleń dodatkowych przydatnych na poszczególnych stanowiskach.	• Formułować ogłoszenia do mediów i oferty pracy; • Dokonywać selekcji zgłoszeń kandydatów do pracy; • Prowadzić rozmowy rekrutacyjne[6]; • Ustalać zapotrzebowanie na szkolenia pracowników; • Instruować i nadzorować pracowników w zakresie stosowania przepisów BHP, ochrony ppoż., ergonomii i ochrony środowiska.

3.5. Kompetencje społeczne

Pracownik w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

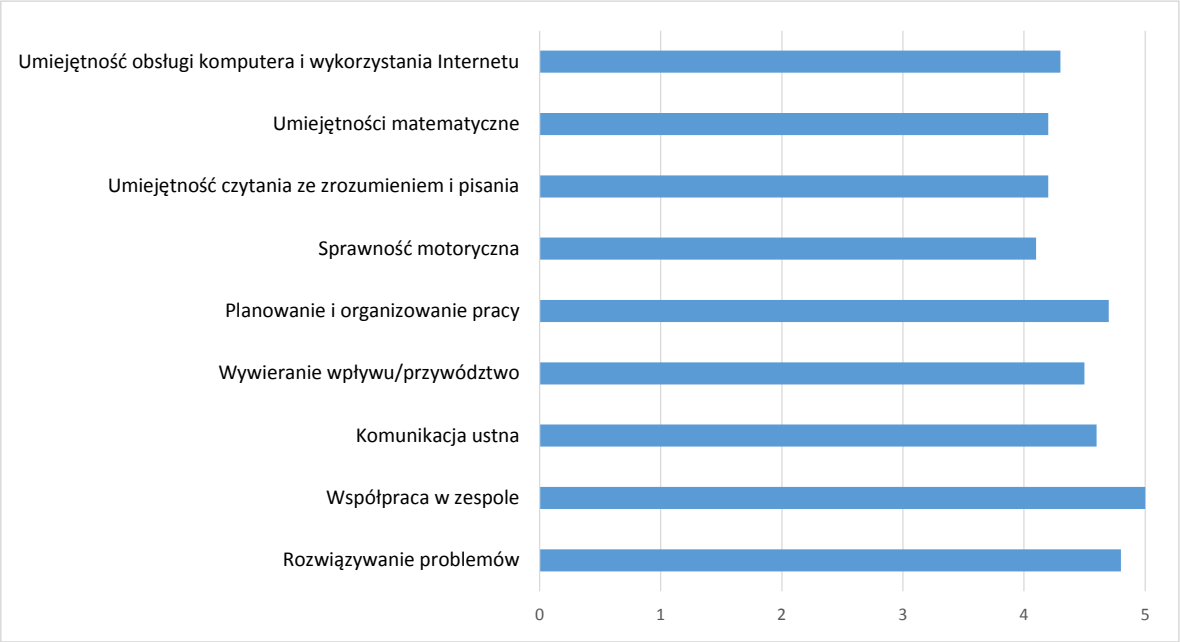
W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za działanie grupy w ramach prowadzenia działalności handlowej.
- Przedsiębiorczego działania w zakresie kierowania sklepem/supermarketem.

- Kultywowania i upowszechniania wzorców właściwego postępowania w zakresie kierowania sklepem/supermarketem.
- Wykonywania pracy samodzielnej oraz organizowania pracy innym pracownikom sklepu/supermarketu.
- Przestrzegania zasad etyki zawodowej i norm społecznych.

3.6. 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 ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **kierownik sklepu / supermarketu**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **kierownik sklepu / supermarketu**

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

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

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** 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

Kierownik sklepu / supermarketu funkcjonuje w każdym większym lokalu handlowym, którego zarządzaniem nie zajmuje się sam właściciel. Możliwości zatrudnienia stwarzają liczne sklepy spożywcze, wielobranżowe i inne, a także sklepy sieciowe, posiadające liczne oddziały na terenie regionu, kraju.

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://barometrzawodow.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-pracya
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

Kształcenie w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** oferowane jest przez publiczne i niepubliczne szkoły wyższe na kierunkach marketing, psychologia sprzedaży, finanse, rachunkowość.

Szkolenie

Posiadane kompetencje, zarówno miękkie, jak i twarde, można rozwijać na licznych kursach i szkoleniach, które bardzo często oferowane są **kierownikom sklepów / supermarketów** przez pracodawców lub publiczne i niepubliczne instytucje szkoleniowe.

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: 10.07.2018]**:**

Szkolnictwo wyższe:
www.wybierzstudia.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.) wynagrodzenie osób pracujących w zawodzie **kierownik sklepu / supermarketu** jest bardzo zróżnicowane i uzależnione jest od wielkości i umiejscowienia placówki handlowej, a także rodzaju oferowanych produktów.

Miesięczne wynagrodzenie kierownika sklepu małopowierzchniowego[7] (mediana) wynosi 4000 zł brutto. Co drugi kierownik takiego sklepu otrzymuje pensję od 3210 zł do 5000 zł brutto. 25% najgorzej wynagradzanych kierowników sklepu małopowierzchniowego zarabia poniżej 3210 zł brutto. Na zarobki powyżej 5000 zł brutto może liczyć grupa 25% najlepiej opłacanych kierowników tego rodzaju sklepu.

Miesięczne wynagrodzenie kierownika sklepu wielkopowierzchniowego[8] (mediana) wynosi 4660 zł brutto. Co drugi otrzymuje pensję od 3600 zł do 6000 zł brutto. 25% najgorzej wynagradzanych kierowników sklepu wielkopowierzchniowego zarabia poniżej 3600 zł brutto. Na zarobki powyżej 6000 zł brutto może liczyć grupa 25% najlepiej opłacanych kierowników tego typu sklepu.

Obserwuje się też zróżnicowanie zarobków w zależności od branży. Przykładowo:

- kierownik sklepu/salonu odzieżowego może otrzymywać wynagrodzenie w wysokości od 5800 do 6100 zł brutto miesięcznie,
- kierownik sklepu spożywczego może otrzymywać wynagrodzenie w wysokości od 6400 do 6800 zł brutto miesięcznie,
- kierownik sklepu ze sprzętem technicznym (elektronika, AGD) zarabia średnio około 7100 zł brutto miesięcznie.

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-szczeblach
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 **kierownik sklepu / supermarketu** możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Warunkiem niezbędnym jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb zatrudnienia osób:

- z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie,
- z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności,
- z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szkłami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia,
- z dysfunkcją narządu słuchu (03-L), jeśli posiadana wada skorygowana jest aparatem słuchowym.

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 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2017 r. poz. 1398, z późn. zm.).
- 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 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2018 r. poz. 798).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149).
- 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. 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:

- Czermiński A., Grzybowski M., Ficoń K.: Podstawy organizacji i zarządzania. Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni, Gdynia 1999.
- Griffin R.W.: Podstawy zarządzania organizacjami. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Handel: magazyn skierowany do właścicieli i kierowników sklepów. Wydawnictwo VFP Communications Ltd., Warszawa.
- Krzakiewicz K. (red): Praca kierownicza w nowoczesnym zarządzaniu. Zeszyty Naukowe UE Poznań, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań 2011.
- Nowa Sprzedaż: dwumiesięcznik o sprzedaży i obsłudze klienta. Forum Media Polska Sp. z o. o., Poznań.
- Skuza L., Wojciechowska-Piskorska H.: BHP przy magazynowaniu. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2001.
- Sobczyk G. (red. naukowa): Zarządzanie sprzedażą w przedsiębiorstwie handlowym i usługowym. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010.
- Stoner J. A. F., Wankel C.: Kierowanie. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1994.
- Szulce H.: Struktury i strategie w handlu. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998.
- Tokarski S.: Kierownik w Organizacji. Difin, Warszawa 2006.
- Wilk A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi – koncepcje, modele, metody. Wydawnictwo WSL, Poznań 2013.
- Wydra P.: Kierownik i cechy kierownika. Politechnika Świętokrzyska, Kielce 2006.
- Zielińska H.: Organizacja i technika sprzedaży – prowadzenie sprzedaży. Tom II. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2014.

Zasoby internetowe [dostęp: 10.07.2018]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl
- Encyklopedia zarządzania: https://mfiles.pl/pl/index.php
- Portal Akademia Sprzedaży: http://www.akademiasprzedazy.com.pl
- Portal Asystent BHP: https://asystentbhp.pl

- Portal Infor.pl: https://www.infor.pl/
- Portal Logistyka net.pl: https://www.logistyka.net.pl
- Portal Poradnik Handlowca: http://www.poradnikhandlowca.com.pl
- Portal Poradnik Przedsiębiorcy: https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-handel-detaliczny
- Portal WiDi Centrum Rozwoju Kadr: https://superszkolenia.pl
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus
- 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 umożliwiająca 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, cząstkowe, 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: – 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	**Inwentaryzacja**	Spis faktycznego stanu wszystkich rzeczowych i pieniężnych składników majątkowych, jak też wyjaśnienie różnic pomiędzy stanem stwierdzonym podczas inwentaryzacji (rzeczywistym), a stanem wynikającym z ewidencji księgowej. Efektem poprawnie przeprowadzonej inwentaryzacji jest dodatkowo rozliczenie osób materialnie odpowiedzialnych, kontrola majątku, ustalenie jego faktycznej struktury oraz uzyskanie informacji dla potrzeb decyzyjnych.	https://fakturownia.pl/wszystko-o-inwentaryzacji [dostęp: 10.07.2018]
2	**Plan sprzedażowy**	Ustalony na podstawie analizy danych historycznych bądź prognoz, program całkowitej wielkości sprzedaży (ilość lub wartość sprzedanych wyrobów) w okresie przyszłym (dzień, tydzień, miesiąc, rok).	http://fem.put.poznan.pl/poli-admin/didactics/04112226plan%20sprzeda%C5%BCy.pdf [dostęp: 10.07.2018]
3	**Podaż**	Ilość dobra, jaką sprzedawcy są gotowi zaoferować przy różnym poziomie ceny oraz przy założeniu niezmienności innych elementów charakteryzujących sytuację na rynku.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Poda%C5%BC [dostęp: 10.07.2018]
4	**Popyt**	Ilość dowolnego dobra, którą kupujący chcą nabyć po określonej cenie i w określonym czasie. Innymi słowy popyt jest to taka wielkość danego dobra (produktu lub usługi), którą klienci chcą i są w stanie nabyć przy danej cenie tego dobra oraz w ustalonym czasie.	http://www.naukowiec.org/wiedza/ekonomia/popyt_1386.html [dostęp: 10.07.2018]
5	**Raporty sprzedażowe**	Raporty ilościowe, dotyczące bezpośrednio poziomu realizowanej sprzedaży, jak i jakościowe, przedstawiające wskaźniki istotne z punktu widzenia klienta i zyskowności firmy.	http://www.dworaczynski.pl/raporty-sprzedazowe [dostęp: 10.07.2018]

6	**Rozmowa rekrutacyjna**	Proces oceny i selekcji kandydata przez przedstawiciela przedsiębiorstwa lub organizacji, przeprowadzany w celu zatrudnienia. Podczas tego procesu pracodawca ustala, czy kandydat jest odpowiednią osobą do danego stanowiska, jaki wkład może wnieść do firmy.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
7	**Sklep małopowierzchniowy**	Obiekt handlowy prowadzący sprzedaż detaliczną w systemie tradycyjnym i samoobsługowym, o powierzchni sprzedażowej netto do 400 m^2.	https://www.logistyka.net.pl/bank-wiedzy/logistyka/item/5213-logistyka-handlu-detalicznego-[dostęp: 10.07.2018]
8	**Sklep wielkopowierzchniowy**	Obiekt handlowy o powierzchni sprzedaży przekraczającej 400 m^2, w którym prowadzona jest jakakolwiek działalność handlowa.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
9	**Sprzedaż konsumencka**	Dotyczy sprzedaży w zakresie działalności przedsiębiorstwa rzeczy ruchomej (nie dotyczy energii elektrycznej i gazu), osobie fizycznej, która nabywa tę rzecz w celu niezwiązanym z działalnością zawodową lub gospodarczą (towar konsumpcyjny).	http://www.infor.pl/prawo/encyklopedia-prawa/s/272165,Sprzedaz-konsumencka.html [dostęp: 10.07.2018]
10	**Strategia marketingowa**	Zespół jasno określonych działań i zasad postępowania, które przedsiębiorstwo musi spełnić, aby efektywnie prowadzić swoją działalność i osiągnąć maksymalizację zysku. Jej formułowanie to proces decyzyjny, polegający na wytyczeniu najistotniejszych problemów oraz określeniu sposobów ich rozwiązań.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Strategia_marketingowa [dostęp: 10.07.2018]
11	**Supermarket**	Duży sklep samoobsługowy o minimalnej powierzchni sprzedaży 400 m^2. Oferowany w nim asortyment koncentruje się głównie na towarach żywnościowych, a także podstawowych artykułach drogeryjnych i gospodarstwa domowego.	http://komercyjne.pl/slownik,Supermarket/ [dostęp: 10.07.2018]
12	**Techniki sprzedaży**	Metody negocjacji podczas których klient oraz sprzedawca w racjonalny sposób starają się uzyskać kompromis, broniąc swojego interesu. W sprzedaży wyróżnić można techniki takie jak: perswazja, argumentacja handlowa, licytacja, wykorzystanie czasu, manipulacja.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Techniki_sprzeda%C5%BCy [dostęp: 10.07.2018]
13	**Wykształcenie wyższe pierwszego stopnia**	Forma kształcenia kończąca się uzyskaniem tytułu licencjata lub inżyniera.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
14	**Zasady HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point – system analizy zagrożeń i krytycznych punktów kontroli)**	HACCP to metoda zapewniania bezpieczeństwa żywności, która opiera się przede wszystkim na zapobieganiu zagrożeniom. Polega ona na zidentyfikowaniu miejsc, w których mogą pojawić się niebezpieczeństwa i odpowiednim zareagowaniu, jeżeli zagrożenie wystąpi. Jest to postępowanie mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa żywności przez identyfikację i oszacowanie skali zagrożeń z punktu widzenia wymagań zdrowotnych żywności oraz ryzyka wystąpienia zagrożeń podczas przebiegu wszystkich etapów produkcji i obrotu żywnością. System ten ma również na celu określenie metod eliminacji lub ograniczania zagrożeń oraz ustalenie działań korygujących.	http://www.psseradziejow.pl/index.php/aktualnosci/200-co-to-jest-haccp [dostęp: 10.07.2018]

www.psz.praca.gov.pl

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.

ISBN 978-83-7789-495-8 [12]