

| KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA | | |
|--|--|--|
| Nazwa modułu/przedmiotu Systemy wynagrodzeń | | Kod 1011101351011161895 |
| Kierunek studiów Zarządzanie - studia stacjonarne I stopnia | Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) (brak) | Rok / Semestr 3 / 5 |
| Ścieżka obieralności/specjalność - | Przedmiot oferowany w języku: polski | Kurs (obligatoryjny/obieralny) obieralny |
| Stopień studiów: I stopień | Forma studiów (stacjonarna/niestacjonarna) stacjonarna | |
| Godziny Wykłady: 15 Ćwiczenia: 15 Laboratoria: - Projekty/seminaria: - | | Liczba punktów 4 |
| Status przedmiotu w programie studiów (podstawowy, kierunkowy, inny) (brak) | | (ogólnouczelniany, z innego kierunku) (brak) |
| Obszar(y) kształcenia i dziedzina(y) nauki i sztuki nauki społeczne nauki ekonomiczne | | Podział ECTS (liczba i %) 4 100% 4 100% |
| Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca: dr Hanna Włodarkiewicz-Klimek email: hanna.wlodarkiewicz-klimek@put.poznan.pl tel. 61 665 33 72 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11 60-965 Poznań | | |
| Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych: | | |
| 1 | Wiedza: | Student zna podstawowe pojęcia związane z istotą i funkcjami zarządzania, a także mechanizmy zarządzania przedsiębiorstwem oraz posiada podstawy wiedzy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi |
| 2 | Umiejętności: | Student posiada umiejętności dostrzegania, kojarzenia i interpretowania zjawisk zachodzących w organizacjach i ich wykorzystywania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi |
| 3 | Kompetencje społeczne | Student rozumie i jest przygotowany do ponoszenia społecznej odpowiedzialności za decyzje w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi |
| Cel przedmiotu: Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z klasycznymi oraz nowoczesnymi systemami wynagradzania a także wyuczenie praktycznych umiejętności kształtowania systemu wynagrodzeń | | |
| Efekty kształcenia i odniesienie do kierunkowych efektów kształcenia | | |
| Wiedza: | | |
| 1. Posiada wiedzę na temat istoty i funkcji wynagradzania w systemie organizacji - [K1A_W06] | | |
| 2. Zna strukturę systemu wynagrodzeń oraz formy wymagrodzeń - [K1A_W08] | | |
| 3. Zna metody analizowania i oceny systemów wynagradzania - [K1A_W11] | | |
| 4. Posiada wiedzę na temat metod i narzędzi tworzenia klasycznych i nowoczesnych systemów wynagradzania - [K1A_W13] | | |
| 5. Ma wiedzę na temat etycznych zachowań w procesie kształtowania systemu wynagrodzeń - [K1A_W15] | | |
| 6. Zna zasady ochrony i wynagradzania pracy autorskiej - [K1A_W19] | | |
| 7. Ma wiedzę na temat kształtowania systemów wynagrodzeń w indywidualnej przedsiębiorczości - [K1A_W20] | | |
| Umiejętności: | | |

| |
|--|
| <p>1. Potrafi prawidłowo interpretować zjawiska społeczne w zakresie rynku pracy i wynagrodzenia - [K1A_U01]</p> <p>2. Potrafi wykorzystać podstawową wiedzę teoretyczną i pozyskiwać dane do analizowania konkretnych procesów i zjawisk społecznych w obszarze rynku pracy oraz procesów wynagrodzenia - [K1A_U02]</p> <p>3. Potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg konkretnych procesów i zjawisk społecznych w rynku pracy i systemów wynagrodzenia - [K1A_U03]</p> <p>4. Potrafi prognozować procesy i zjawiska społeczne w obszarze rynku pracy i systemów wynagrodzenia z wykorzystaniem standardowych metod i narzędzi w zakresie dziedziny nauk ekonomicznych i dyscypliny nauk o zarządzaniu - [K1A_U04]</p> <p>5. Prawidłowo posługuje się systemami normatywnymi oraz wybranymi normami i regulacjami w celu rozwiązania konkretnego zadania z zakresu rynku pracy i systemów wynagrodzenia - [K1A_U05]</p> <p>6. wykorzystuje zdobytą wiedzę do rozstrzygnięcia dylematów pojawiających się w pracy zawodowej w obszarze kształtowania systemów wynagrodzenia - [K1A_U06]</p> <p>7. Analizuje proponowane rozwiązania konkretnych problemów zarządczych w obszarze wynagrodzenia i proponuje, w tym zakresie odpowiednie rozstrzygnięcia - [K1A_U07]</p> |
| <p>Kompetencje społeczne:</p> <p>1. Ma świadomość odpowiedzialności za pracę własną oraz gotowość podporządkowania się zasadom pracy w zespole i ponoszenia odpowiedzialności za wspólnie realizowane zadania - [K1A_K02]</p> <p>2. Potrafi dostrzegać zależności przyczynowo skutkowe w realizacji postawionych celów i rangować istotność alternatywnych bądź konkurencyjnych zadań - [K1A_K03]</p> <p>3. Ma świadomość ważności zachowania w sposób profesjonalny, przestrzegania zasad etyki zawodowej i poszanowania różnorodności poglądów i kultur - [K1A_K04]</p> <p>4. Potrafi wnosić wkład merytoryczny w przygotowanie projektów społecznych w obszarze rynku pracy i wynagrodzenia z uwzględnieniem aspektów prawnych, ekonomicznych i organizacyjnych - [K1A_K05]</p> <p>5. Potrafi przygotować systemy wynagrodzenia i realizować je w praktyce - [K1A_K07]</p> |

| Sposoby sprawdzenia efektów kształcenia | |
|---|--------------|
| <p>Ocena formująca:</p> <p>a) w zakresie ćwiczeń - na podstawie oceny bieżącego postępu realizacji zadań w procesie tworzenia systemu wynagrodzeń dla organizacji (analiza przypadku).</p> <p>b) w zakresie wykładów: na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące materiału przerobionego na poprzednich wykładach,</p> <p>Ocena podsumowująca:</p> <p>a) w zakresie ćwiczeń na podstawie: (1) publicznej prezentacji koncepcji systemu wynagrodzeń oraz narzędzi wdrażania systemu w organizacji; (2) dyskusji prowadzonej po prezentacji; (3) formy i jakości przygotowanych materiałów - złożone opracowanie,</p> <p>b) w zakresie wykładów: egzamin w formie testu wyboru, z odpowiedziami wśród których co najmniej jedna jest poprawna; każde pytanie jest punktowane w skali od 0 do 1; egzamin jest zdany po uzyskaniu co najmniej 55% punktów. Do egzaminu można przystąpić po zaliczeniu ćwiczeń - warsztatów.</p> | |
| Treści programowe | |
| <p>- Istota i funkcje wynagrodzenia, systemy wynagrodzenia (struktura systemów wynagrodzenia, analiza i ocena systemów wynagrodzenia, kształtowanie klasycznych i nowoczesnych systemów wynagrodzenia), kształtowanie strategii wynagrodzenia, (strategie małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, powiązanie strategii wynagrodzenia ze strategią ogólną przedsiębiorstwa)</p> | |
| Literatura podstawowa: | |
| <p>1. Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006</p> <p>2. Sekuła Z., Struktury wynagrodzenia pracowników, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, 2011</p> <p>3. Sekuła Z., Wynagrodzenia zmienne i rzeczowe, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005</p> | |
| Literatura uzupełniająca: | |
| <p>1. Borkowska S.(red.), Wynagrodzenia - rozwiązywanie problemów w praktyce, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004</p> <p>2. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, 2010</p> | |
| Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta | |
| Czynność | Czas (godz.) |
| 1. Wykład | 15 |
| 2. Ćwiczenia | 15 |
| 3. Konsultacje | 30 |
| 4. Praca własna | 40 |
| Obciążenie pracą studenta | |

| forma aktywności | godzin | ECTS |
|---|---------------|-------------|
| Łączny nakład pracy | 100 | 4 |
| Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem | 60 | 3 |
| Zajęcia o charakterze praktycznym | 45 | 2 |