

<b>KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA</b>		
Nazwa modułu/przedmiotu <b>Systemy wynagrodzeń</b>		Kod <b>1011101361011161895</b>
Kierunek studiów <b>Zarządzanie - studia stacjonarne I stopnia</b>	Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) <b>(brak)</b>	Rok / Semestr <b>3 / 6</b>
Ścieżka obieralności/specjalność <b>-</b>	Przedmiot oferowany w języku: <b>polski</b>	Kurs (obligatoryjny/obieralny) <b>obieralny</b>
Stopień studiów: <b>I stopień</b>	Forma studiów (stacjonarna/niestacjonarna) <b>stacjonarna</b>	
Godziny Wykłady: <b>15</b> Ćwiczenia: <b>15</b> Laboratoria: <b>-</b> Projekty/seminaria: <b>-</b>		Liczba punktów <b>4</b>
Status przedmiotu w programie studiów (podstawowy, kierunkowy, inny) <b>(brak)</b>		(ogólnouczelniany, z innego kierunku) <b>(brak)</b>
Obszar(y) kształcenia i dziedzina(y) nauki i sztuki <b>nauki społeczne</b> <b>nauki ekonomiczne</b>		Podział ECTS (liczba i %) <b>100 4%</b> <b>100 4%</b>
<b>Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca:</b> 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		
<b>Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych:</b>		
1	<b>Wiedza:</b>	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	<b>Umiejętności:</b>	Student posiada umiejętności dostrzegania, kojarzenia i interpretowania zjawisk zachodzących w organizacjach i ich wykorzystywania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
3	<b>Kompetencje społeczne</b>	student rozumie i jest przygotowany do ponoszenia społecznej odpowiedzialności za decyzje w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
<b>Cel przedmiotu:</b> -Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z klasycznymi oraz nowoczesnymi systemami wynagradzania a także wyuczenie praktycznych umiejętności kształtowania systemu wynagrodzeń		
<b>Efekty kształcenia i odniesienie do kierunkowych efektów kształcenia</b>		
<b>Wiedza:</b>		
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]		
<b>Umiejętności:</b>		

<p>1. Potrafi prawidłowo interpretować zjawiska społeczne w zakresie rynku pracy i wynagradzania - [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 wynagradzania - [K1A_U02]</p> <p>3. Potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg konkretnych procesów i zjawisk społecznych w rynku pracy i systemów wynagradzania - [K1A_U03]</p> <p>4. Potrafi prognozować procesy i zjawiska społeczne w obszarze rynku pracy i systemów wynagradzania 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 wynagradzania - [K1A_U05]</p> <p>6. wykorzystuje zdobytą wiedzę do rozstrzygnięcia dylematów pojawiających się w pracy zawodowej w obszarze kształtowania systemów wynagradzania - [K1A_U06]</p> <p>7. Analizuje proponowane rozwiązania konkretnych problemów zarządczych w obszarze wynagradzania i proponuje, w tym zakresie odpowiednie rozstrzygnięcia - [K1A_U07]</p>
<p><b>Kompetencje społeczne:</b></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 wносить wkład merytoryczny w przygotowanie projektów społecznych w obszarze rynku pracy i wynagradzania z uwzględnieniem aspektów prawnych, ekonomicznych i organizacyjnych - [K1A_K05]</p> <p>5. Potrafi przygotować systemy wynagradzania i realizować je w praktyce - [K1A_K07]</p>

<b>Sposoby sprawdzenia efektów kształcenia</b>	
<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>	
<b>Treści programowe</b>	
<p>- Istota i funkcje wynagradzania, systemy wynagradzania (struktura systemów wynagradzania, analiza i ocena systemów wynagradzania, kształtowanie klasycznych i nowoczesnych systemów wynagradzania), kształtowanie strategii wynagradzania, (strategie małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, powiązanie strategii wynagradzania ze strategią ogólną przedsiębiorstwa)</p>	
<b>Literatura podstawowa:</b>	
<p>1. Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006</p> <p>2. Sekuła Z., Struktury wynagradzania pracowników, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, 2011</p> <p>3. Sekuła Z., Wynagrodzenia zmienne i rzeczowe, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005</p>	
<b>Literatura uzupełniająca:</b>	
<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>	
<b>Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta</b>	
<b>Czynność</b>	<b>Czas (godz.)</b>
1. Wykład	15
2. Ćwiczenia	15
3. Konsultacje	30
4. Praca własna	40
<b>Obciążenie pracą studenta</b>	

<b>forma aktywności</b>	<b>godzin</b>	<b>ECTS</b>
Łączny nakład pracy	100	4
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	60	3
Zajęcia o charakterze praktycznym	45	2