

KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA		
Nazwa modułu/przedmiotu Systemy wynagrodzeń		Kod 1011101371011161895
Kierunek studiów Zarządzanie - studia stacjonarne I stopnia	Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) (brak)	Rok / Semestr 4 / 7
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 wносить 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