

KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA		
Nazwa modułu/przedmiotu Systemy wynagrodzeń		Kod 1011101351011161895
Kierunek studiów Inżynieria zarządzania - studia stacjonarne I	Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) ogólnoakademicki	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) inny		(ogólnouczelniany, z innego kierunku) ogólnouczelniany
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. 616653372 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:		

<ol style="list-style-type: none"> Potrąfi prawidłowo interpretować zjawiska społeczne w zakresie rynku pracy i wynagradzania - [[K1A_U01]] Potrąfi wykorzystać podstawową wiedzę teoretyczną i pozyskiwać dane do analizowania konkretnych procesów i zjawisk społecznych w obszarze rynku pracy oraz procesów wynagradzania - [[K1A_U02]] Potrąfi właściwie analizować przyczyny i przebieg konkretnych procesów i zjawisk społecznych w rynku pracy i systemów wynagradzania - [[K1A_U03]] Potrąfi 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]] Prawidłowo posługuje się systemami normatywnymi oraz wybranymi normami i regulacjami w celu rozwiązania konkretnego zadania z zakresu rynku pracy i systemów wynagradzania - [[K1A_U05]] wykorzystuje zdobytą wiedzę do rozstrzygania dylematów pojawiających się w pracy zawodowej w obszarze kształtowania systemów wynagradzania - [[K1A_U06]] Analizuje proponowane rozwiązania konkretnych problemów zarządczych w obszarze wynagradzania i proponuje, w tym zakresie odpowiednie rozstrzygnięcia - [[K1A_U07]]
<p>Kompetencje społeczne:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ma świadomość odpowiedzialności za pracę własną oraz gotowość podporządkowania się zasadom pracy w zespole i ponoszenia odpowiedzialności za wspólnie realizowane zadania - [[K1A_K02]] Potrąfi dostrzegać zależności przyczynowo skutkowe w realizacji postawionych celów i rangować istotność alternatywnych bądź konkurencyjnych zadań - [[K1A_K03]] Ma świadomość ważności zachowania w sposób profesjonalny, przestrzegania zasad etyki zawodowej i poszanowania różnorodności poglądów i kultur - [[K1A_K04]] Potrąfi wносить wkład merytoryczny w przygotowanie projektów społecznych w obszarze rynku pracy i wynagradzania z uwzględnieniem aspektów prawnych, ekonomicznych i organizacyjnych - [[K1A_K05]] Potrąfi przygotować systemy wynagradzania i realizować je w praktyce - [[K1A_K07]]

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 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> <p>Metody dydaktyczne:</p> <p>Wykłady o charakterze monograficznym i konwersatoryjnym.</p> <p>Ćwiczenia z wykorzystaniem metod obserwacji, demonstracji i projektu.</p>	
Literatura podstawowa:	
<ol style="list-style-type: none"> Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006 Sekuła Z., Struktury wynagradzania pracowników, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, 2011 Kałkowska J., Pawłowski E., Włodarkiewicz-Klimek H., Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2013 	
Literatura uzupełniająca:	
<ol style="list-style-type: none"> Borkowska S.(red.), Wynagrodzenia - rozwiązywanie problemów w praktyce, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004 Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, 2010 Sekuła Z., Wynagrodzenia zmienne i rzeczowe, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005 	
Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta	
Czynność	Czas (godz.)

1. Wykład	15	
2. Ćwiczenia	15	
3. Konsultacje	30	
4. Praca własna studenta	40	
Obciążenie pracą studenta		
forma aktywności	godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	100	4
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	60	2
Zajęcia o charakterze praktycznym	55	2