



## KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu  
Systemy wynagrodzeń

### Przedmiot

Kierunek studiów  
Inżynieria zarządzania  
Studia w zakresie (specjalność)

Rok/semestr  
2/4  
Profil studiów

Poziom studiów  
pierwszego stopnia  
Forma studiów  
niestacjonarne

Język oferowanego przedmiotu  
polski  
Wymagalność  
obligatoryjny

### Liczba godzin

Wykład  
10

Laboratoria

Inne (np. online)

Ćwiczenia  
10

Projekty/seminaria

### Liczba punktów ECTS

3

### Wykładowcy

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:  
dr hab. Hanna Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP

email: hanna.wlodarkiewicz-  
klimek@put.poznan.pl

tel. 616653372

Wydział Inżynierii Zarządzania

ul. Rychlewskiego 2, 60-965 Poznań

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:  
dr hab. inż. Joanna Kałkowska prof. PP

joanna.kalkowska@put.poznan.pl

tel. 616653372

Wydział Inżynierii Zarządzania

ul. Rychlewskiego 2, 60-965 Poznań

### Wymagania wstępne



**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

**Umiejętności:** Student posiada umiejętności dostrzegania, kojarzenia i interpretowania zjawisk zachodzących w organizacjach i ich wykorzystywania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi

**Kompetencje:** 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

### **Przedmiotowe efekty uczenia się**

#### Wiedza

Posiada wiedzę na temat istoty i funkcji wynagradzania w systemie organizacji [P6S\_WG\_01]

Zna strukturę systemu wynagrodzeń, formy wymagrodzeń oraz metody analizowania i oceny systemów wynagradzania [P6S\_WG\_03]

Posiada wiedzę na temat metod i narzędzi tworzenia klasycznych i nowoczesnych systemów wynagradzania [P6S\_WG\_10]

Ma wiedzę na temat etycznych zachowań w procesie kształtowania systemu wynagrodzeń [P6S\_WK\_01]

Ma wiedzę na temat kształtowania systemów wynagrodzeń w indywidualnej przedsiębiorczości [P6S\_WK\_04]

#### Umiejętności

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 - [P6S\_UW\_02]

Potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg konkretnych procesów i zjawisk społecznych w rynku pracy i systemów wynagradzania - [P6S\_UW\_04]

Potrafi prawidłowo interpretować zjawiska społeczne w zakresie rynku pracy i wynagradzania - [P6S\_UW\_06]

Potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg konkretnych procesów i zjawisk społecznych w rynku pracy i systemów wynagradzania - [P6S\_UW\_07]

Ma świadomość odpowiedzialności za pracę własną oraz gotowość podporządkowania się zasadom pracy w zespole i ponoszenia odpowiedzialności za wspólnie realizowane zadania - [P6S\_UO\_01]



#### Kompetencje społeczne

Potrafi dostrzegać zależności przyczynowo skutkowe w realizacji postawionych celów i rangować istotność alternatywnych bądź konkurencyjnych zadań - [P6S\_KK\_02]

Potrafi wносить wkład merytoryczny w przygotowanie projektów społecznych w obszarze rynku pracy i wynagradzania z uwzględnieniem aspektów prawnych, ekonomicznych i organizacyjnych - [P6S\_KO\_01]

Potrafi przygotować systemy wynagradzania i realizować je w praktyce - [P6S\_KO\_03]

Ma świadomość ważności zachowania w sposób profesjonalny, przestrzegania zasad etyki zawodowej i poszanowania różnorodności poglądów i kultur - [P6S\_KR\_02]

#### **Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny**

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

Ocena formująca:

a) w zakresie ćwiczeń - na podstawie oceny bieżącego postępu realizacji zadań w procesie tworzenia systemu wynagrodzeń dla organizacji (analiza przypadku).

b) w zakresie wykładów: na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące materiału przerobionego na poprzednich wykładach,

Ocena podsumowująca:

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,

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.

#### **Treści programowe**

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).

#### **Metody dydaktyczne**

Wykłady o charakterze monograficznym i konwersatoryjnym.

Ćwiczenia z wykorzystaniem metod obserwacji, demonstracji i projektu.

#### **Literatura**



Podstawowa

Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006

Sekuła Z., Struktury wynagradzania pracowników, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, 2011

Włodarkiewicz-Klimek H., Kapitał ludzki w kształtowaniu zwinności organizacji opartych na wiedzy, Wydawnictwo Politechnik Poznańskiej, Poznań 2018

Uzupełniająca

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**

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	75	3,0
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	35	1,5
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium/egzaminu, wykonanie projektu) <sup>1</sup>	40	1,5

<sup>1</sup> niepotrzebne skreślić lub dopisać inne czynności