



KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Systemy wynagrodzeń [S1IZarz1E>SW]

Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria zarządzania/Engineering Management

Rok/Semestr

2/4

Studia w zakresie (specjalność)

–

Profil studiów

ogólnoakademicki

Poziom studiów

pierwszego stopnia

Język oferowanego przedmiotu

angielski

Forma studiów

stacjonarne

Wymagalność

obligatoryjny

Liczba godzin

Wykład

15

Laboratorium

0

Inne

0

Ćwiczenia

15

Projekty/seminaria

0

Liczba punktów ECTS

3,00

Koordynatorzy

dr Daria Motąła

daria.motala@put.poznan.pl

Wykładowcy

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:

Student omawia różne formy wynagrodzeń, w tym kształtowanie strategii wynagradzania w zależności od wielkości przedsiębiorstw i ich ogólnej strategii [P6S_WG_01]

Student ocenia skuteczność różnych systemów wynagradzania, biorąc pod uwagę ich wpływ na

motywację i satysfakcję pracowników [P6S_WG_15]

Student porównuje wpływ różnych strategii wynagradzania na wyniki finansowe i operacyjne przedsiębiorstw [P6S_WG_16]

Student szczegółowo analizuje przepisy prawa i normy w projektowaniu systemów wynagradzania [P6S_WG_17]

Umiejętności:

Student projektuje systemy wynagradzania, wykorzystując analizy pozwalające na uzyskanie lepszej jakości ergonomicznej wyrobu i dom jakości dla celów ergonomicznego produktu [P6S_UW_10]

Student opracowuje i ocenia systemy wynagradzania z perspektywy ich wpływu na efektywność pracy i zadowolenie pracowników [P6S_UW_11]

Student stosuje metodę TRIZ ergonomiczny do projektowania systemów wynagradzania [P6S_UW_12]

Student przeprowadza analizę morfologiczną i projektuje systemy podwyżkowe zgodne z oceną pracowniczą [P6S_UW_14]

Kompetencje społeczne:

Student tworzy strategię wynagradzania, które są spójne ze strategią ogólną przedsiębiorstwa i uwzględniają różnorodność potrzeb pracowników [P6S_KK_02]

Student wnosi wkład merytoryczny w projekty związane z systemami wynagradzania, biorąc pod uwagę aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne [P6S_KO_01]

Student wyjaśnia i uwzględnia etyczne aspekty projektowania systemów wynagradzania, mając na względzie dobro pracowników i organizacji [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 50% punktów. Do egzaminu można przystąpić po zaliczeniu ćwiczeń - warsztatów.

Treści programowe

Wykład koncentruje się na istocie i funkcjach wynagradzania oraz różnych formach wynagrodzeń.

Omówione są systemy wynagradzania, w tym ich struktura oraz analiza i ocena klasycznych i nowoczesnych modeli. Poruszana jest również kwestia kształtowania strategii wynagradzania, dostosowanej do małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, oraz jej powiązań ze strategią ogólną firmy. Na koniec omawiana jest ocena pracownicza i projektowanie systemów podwyżkowych.

Tematyka zajęć

1. Istota i funkcje wynagradzania, formy wynagrodzeń
2. Systemy wynagradzania (struktura systemów wynagradzania, analiza i ocena systemów wynagradzania, kształtowanie klasycznych i nowoczesnych systemów wynagradzania)
3. Kształtowanie strategii wynagradzania, (strategie małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, powiązanie strategii wynagradzania ze strategią ogólną przedsiębiorstwa)
4. Ocena pracownicza i projektowanie systemów podwyżkowych.

Metody dydaktyczne

Wykłady o charakterze monograficznym i konwersatoryjnym.

Ćwiczenia z wykorzystaniem metod obserwacji, demonstracji i projektu.

Literatura

Podstawowa:

Changes in remuneration and reward systems Corral, Antonio ; Duran, Jessica ; Isusii, Inigo ; Fric, Karel ; Demetriades, Stavroula ; Aumayr-Pintar, Christine 2016
Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
Sekula 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

Sekula Z., Wynagrodzenia zmienne i rzeczowe, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005

Articles:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00207540210150652>

Changes in remuneration practice in production: Success factors of sustainable remuneration systems for innovative concepts of work organization

Hans-Jörg Bullinger & Wolfram Menrad

International Journal of Production Research Volume 40, 2002 - Issue 15

<https://pdfs.semanticscholar.org/beba/1cbc12219402ff36fb928ae3b87fef60b314.pdf>

Designing Remuneration Systems of Organizations for Sustainable HRM: The Core Characteristics of an Emerging Field

Gintautas Radvila & Violeta Šilingien

International Journal of Human Resource Studies 2020, Vol. 10, No. 2

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	75	3,00
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	30	1,00
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium/egzaminu, wykonanie projektu)	45	2,00