



## KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Systemy wynagrodzeń

### Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria Zarządzania

Studia w zakresie (specjalność)

Poziom studiów

pierwszego stopnia

Forma studiów

stacjonarne

Rok/semestr

2/4

Profil studiów

ogólnoakademicki

Język oferowanego przedmiotu

angielski

Wymagalność

obligatoryjny

### Liczba godzin

Wykład

15

Laboratoria

Inne (np. online)

Ćwiczenia

15

Projekty/seminaria

### Liczba punktów ECTS

3

### Wykładowcy

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

dr hab. Hanna Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP

e-mail: hanna.wlodarkiewicz-

klimek@put.poznan.pl

tel. 61 665 33 72

Wydział Inżynierii Zarządzania

ul. J. Rychlewskiego 2, 60-965 Poznań

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

dr Daria Motąła

e-mail: daria.motala@put.poznan.pl

tel. 61-665-33-87

Wydział Inżynierii Zarządzania

ul. J. 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

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 strategie 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**

Istota i funkcje wynagradzania, formy wynagrodzeń, 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), 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

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

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	3,0
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	30	1,0
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwίων, wykonanie projektu) <sup>1</sup>	45	2,0

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