



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

polski

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. 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. 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

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	30	1,0
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium, wykonanie projektu) ¹	45	2,0

¹ niepotrzebne skreślić lub dopisać inne czynności