



WYDZIAŁ: Nauk Ekonomiczno-Społecznych

KIERUNEK: Ekonomia

SPECJALNOŚĆ: GZL

POZIOM KSZTAŁCENIA: studia I stopnia

FORMA KSZTAŁCENIA: niestacjonarne

PROFIL: praktyczny

KARTA PRZEDMIOTU

(Sylabus)

| | | | | | | |
|---|---|--|-------------------------|---|-----------|-------------------|
| Nazwa przedmiotu: Strategie wynagradzania | | | | Punkty ECTS: 2 | | |
| Prowadzący: zgodnie z obsadą i planem zajęć | | | | | | |
| Rok: 3 | Wykłady | Konwersatoria | Ćwiczenia laboratoryjne | Ćwiczenia | BUNA * | Forma zaliczenia* |
| Semestr: 5 | 0 | 0 | 0 | 9 | 15 | ZO |
| * E – egzamin; Z – zaliczenie; ZO – zaliczenie z oceną, BUNA – bez udziału nauczyciela akademickiego | | | | | | |
| Cel przedmiotu: <i>zdobycie wiedzy z zakresu budowania efektywnego systemu wynagradzania w organizacjach działających w różnych warunkach rynkowych.</i> | | | | | | |
| Metody dydaktyczne: <i>dyskusja grupowa, case study, praca semestralna – projekt.</i> | | | | | | |
| Wymagania wstępne: <i>aktywne uczestniczenie w zajęciach, wykonywanie zalecanych zadań do samodzielnego rozwiązania.</i> | | | | | | |
| Nr | Tematyka zajęć | | | | | |
| I | WYKŁADY: nie dotyczy | | | | | |
| II | KONWERSATORIA: nie dotyczy | | | | | |
| III | ĆWICZENIA LABORATORYJNE: nie dotyczy | | | | | |
| IV | ĆWICZENIA: 1. Systemy wynagrodzeń – typologia, funkcje, uwarunkowania makroekonomiczne 2. Formy wynagrodzeń a formy zatrudnienia 3. Wyznaczanie płacy zasadniczej 4. Wartościowanie stanowisk pracy. Taryfikator i tabela płac. 5. Przeglądy płacowe 6. Systemy wynagradzania a systemy motywacyjne 7. Szczególne systemy wynagrodzeń | | | | | |
| V | BUNA: 1. Mikroekonomiczne uwarunkowania wynagrodzeń pracowników. 2. Budowa systemu wynagradzania. | | | | | |
| Efekty uczenia się | | | | | | |
| Efekty kierunkowe – symbol i wyszczególnienie | | | | Efekty przedmiotowe – wyszczególnienie | | |
| w zakresie WIEDZY: | | | | Objaśnia i wskazuje znaczenie określonych aktów prawnych, norm i regulaminów mających zastosowanie do budowy systemów wynagrodzeń, ma wiedzę o zachodzących zależnościach i prawidłowościach w zakresie form wynagrodzenia i funkcji wynagradzania. Ma wiedzę o istocie przedsiębiorczości, zna regulacje prawne odnoszące się do stosowania systemów wynagradzania i form zatrudnienia | | |
| P6U_W | P6S_WG | E1_W06 Zna i rozumie w zaawansowanym stopniu sposoby zastosowania i analizę wyników wybranych narzędzi ilościowych w opisie faktów, obiektów i zjawisk dotyczących różnych obszarów funkcjonowania | | | | |



| | | | |
|--|----------------------------|---|--|
| | | gospodarki i złożonych zależnościach, a także prognozowaniu przyszłych scenariuszy działalności gospodarczej i społecznej. | |
| w zakresie UMIEJĘTNOŚCI: | | | |
| P6U_U | P6S_UW P6S_UK P6S_UO | E1_U07 Potrafi współpracować z innymi osobami w ramach prac zespołowych lub jako lider; bierze udział w analizach i ocenach alternatywnych rozwiązań problemów ekonomicznych i dobierać metody oraz instrumenty pozwalające racjonalnie je rozstrzygać i optymalizować. | Prawidłowo posługuje się systemami normatywnymi – regulaminami, normami prawnymi odnoszącymi się do form zatrudnienia i wynagrodzenia. |
| P6U_U | P6S_UW | E1_U09 Jest gotowy innowacyjnie wykonywać zadania oraz rozwiązywać złożone i nietypowe problemy w warunkach obciążonych ryzykiem i niepewnością, posługując się systemami normatywnymi, używając specjalistycznej terminologii | Posiada umiejętność formułowania wniosków odnoszących się do form zatrudnienia wynagrodzenia, formułuje użyteczne wnioski w zakresie czynników determinujących strategię i systemy motywacyjno-wynagrodzeniowe. |
| P6U_U | P6S_UW P6S_UO | E1_U10 Samodzielnie identyfikuje, diagnozuje i rozstrzyga problemy oraz stosuje różne warianty rozwiązań w praktyce gospodarczej, w powiązaniu ze studiowaną specjalnością. | Wykorzystuje wiedzę i wnioski do samodzielnego określania czynników wpływających na budowę efektywnych i skutecznych systemów wynagrodzeń. |
| P6U_W | P6S_WG | E1_W14 Identyfikuje i opisuje rolę zasobów ludzkich, kapitału finansowego, rzeczowego w organizacjach gospodarczych. | Student zna i rozumie znaczenie fundamentalnych koncepcji z zakresu wynagradzania pracowników. Potrafi wykorzystać specjalistyczne rozwiązania dotyczące budowania i wdrożenia procesów wynagradzania pracowników. |
| w zakresie KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH: | | | |
| P6U_K | P6S_KK P6S_KR | E1_K01 Jest gotów do krytycznej oceny poziomu swojej wiedzy; uznaje znaczenie wiedzy | Rozumie potrzebę uczenia się i asertywnego oraz empatycznego podchodzenia do kwestii związanych ze strategią wynagradzania i motywowania pracowników. |



| | | | |
|-------|------------------|---|---|
| | | w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych oraz zasięga opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemu. | |
| P6U_K | P6S_KR | E1_K03 Jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów związanych z opracowywaniem, wdrażaniem, analizą i oceną procesów ekonomicznych w różnego rodzaju organizacjach oraz do zasięgania w tym zakresie opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym ich rozwiązaniem. | Odpowiednio określa priorytety przy tworzeniu strategii wynagradzania pracowników. Uczestniczy w projektach ekonomiczno-społecznych. Prawidłowo identyfikuje czynniki mające wpływ na motywację pracowników, wynikające z przyjętych strategii wynagrodzeń. Potrafi samodzielnie uzupełniać i doskonalić wiedzę oraz umiejętności związane z budowaniem efektywnych i skutecznych systemów wynagrodzeń. |
| P6U_K | P6S_KO P6S_KR | E1_K05 Rozumie problematykę etyczną w powiązaniu z realizowanymi zadaniami i działalnością gospodarczą, ma świadomość ważności działań profesjonalnych, zgodnych z zasadami etyki zawodowej i poszanowania różnorodności poglądów i kultur; dba o dorobek i tradycję zawodu | Cechuje się podejściem etyczno-moralnym i odpowiedzialnością biznesową w zakresie budowy efektywnych i skutecznych systemów wynagrodzeń |
| P6U_K | P6S_KO P6S_KR | E1_K06 Potrafi myśleć w sposób przedsiębiorczy oraz umiejętnie komunikuje się z otoczeniem; dostosowuje się do nowych sytuacji i warunków, nabywa odporność na niepowodzenia i stres. | Myśli i działa w sposób przedsiębiorczy przy ustalaniu strategii wynagradzania. Dostosowuje się do nowych sytuacji i warunków, podejmuje wyzwania kreatywnego myślenia. |

Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI, KOMPETENCJE SPOŁECZNE)

| Efekty(symbol) | Egzamin | Egzamin | Kolokwium | Esej/referat | Zadania, prace domowe | Prezentacja indywidualna | Prezentacja grupowa | Aktywność na zajęciach | Udział w dyskusji | Projekt indywidualny | Projekt grupowy |
|------------------------------|---------|---------|-----------|--------------|-----------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| E1_W06 | | | | | | X | | X | X | | |
| E1_U07, E1_U09, E1_U10 | | | | | | X | | X | X | | |
| E1_K01, E1_K03...K06 | | | | | | X | | X | X | | |



| | |
|---|---------------------|
| Forma i warunki zaliczenia przedmiotu: Realizacja projektu indywidualnego - zaliczenie w oparciu o praktyczne zadania | |
| Nakład pracy studenta potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia się w godzinach oraz punktach ECTS | |
| Godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim | |
| Rodzaje zajęć | Ilość godzin |
| Udział w wykładach | |
| Udział w konwersatoriach | |
| Udział w ćwiczeniach | 9 |
| Udział w zajęciach laboratoryjnych | |
| Konsultacje (2 godz. na wykład, 1 godz. na jedną grupę ćw., konw., sem.) | |
| Razem | 9 |
| Praca własna studenta dzielona na czas na (przykładowe formy pracy studenta) | |
| Forma pracy studenta | Ilość godzin |
| Przygotowanie się do zajęć | 10 |
| Napisanie referatu/projektu/eseju | 16 |
| Zebranie materiałów i przygotowanie prezentacji | 10 |
| Samodzielna lektura | 15 |
| Przygotowanie się do kolokwium/sprawdzianów | |
| Przygotowanie się do egzaminu pisemnego/ustnego z przedmiotu | |
| Przygotowanie się do zaliczenia pisemnego/ustnego z przedmiotu | |
| Razem | 51 |
| Ogółem (godziny kontaktowe + praca własna studenta) | 60 |
| | 2 ECTS |
| 1.w tym liczba punktów ECTS za godziny kontaktowe z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego | 0,5 ECTS |
| 2.w tym liczba punktów ECTS za godziny realizowane w formie samodzielnej pracy | 1,5 ECTS |
| Zajęcia o profilu praktycznym | |
| Rodzaje zajęć | Ilość godzin |
| Udział w ćwiczeniach laboratoryjnych | |
| Przygotowanie się do zaliczenia praktycznego | 51 |
| Razem | 51 |
| Liczba punktów ECTS za zajęcia o profilu praktycznym | 2 ECTS |
| Literatura podstawowa: (do 3 pozycji) | |
| 1. Borkowska S., <i>Strategie wynagrodzeń</i> , Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2016. 2. Król H., <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim</i> , Akademia L. Koźmińskiego, 2017. 3. Warwas I, Rogozińska –Pawelczyk A., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji</i> , UŁ 2016. IBUK Libra | |
| Literatura uzupełniająca: | |
| 1. Janowska Z., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i> , PWE Warszawa 2015. 2. Kozłowski W., <i>Zarządzanie motywacją</i> , Cedewu 2015. 3. Kozusznik B., <i>Zachowania człowieka w organizacji</i> , PWE, 2012. | |
| Akceptacja Prorektora ds. dydaktycznych i studenckich | |