

**Sylabus przedmiotu (modułu) na Wydziale Zarządzania
Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni
w roku akademickim 2021/22**

1. Informacje o przedmiocie (module) według Planu studiów na kierunku: Zarządzanie

Wypełnia kierownik katedry/zakładu	Nazwa przedmiotu: SYSTEMY WYNAGRODZENIA						Kod przedmiotu: E 3.4		
	Poziom i forma studiów: STUDIA I STOPNIA stacjonarne i niestacjonarne		Profil kształcenia: PRAKTYCZNY				Zakres specjalnościowy: Zarządzanie Kapitałem Ludzkim		
	Rok: III semestr: 5		Status przedmiotu /modułu: SPECJALNOŚCIOWY				Język przedmiotu / modułu: POLSKI		
	Forma zajęć	Wykłady	ćwiczenia			Łącznie godzin dydakty cz.	Konsultacje	Liczba punktów ECTS	
			ćwiczenia audytoryj ne	zajęcia laboratoryj ne	seminariu m			Zajęcia kontakto we	Praca samodzi elna
	Wymiar zajęć Studia stacjonarne	15	15	0	0	30	3	1.2	0.8
	w tym zajęć praktycznych		15	0	0	15	2	0.6	0.4
	Wymiar zajęć Studia niestacjonarne	15	15	0	0	30	3	1.2	0.8
	w tym zajęć praktycznych		15	0	0	15	2	0.6	0.4
	Sposób zaliczenia przedmiotu	Egzamin/Zaliczenie ocena							
	Koordinator przedmiotu / modułu	Dr hab. Tomasz Kawka, prof. WSAiB							
	Prowadzący zajęcia	Dr hab. Tomasz Kawka, prof. WSAiB, mgr Beata Kowal - Rudnicka,							
	Priorytetowe efekty uczenia się określone w programie studiów dla kierunku	Z_W01, Z_U04, Z_K01							

2. Zadania nauczyciela

Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów ze współczesnymi modelami wynagradzania pracowników w przedsiębiorstwach oraz powiązaniu modeli wynagradzania finansowego z benefitów pozafinansowych z procesami oceniania.

Symbol efektu uczenia się dla przedmiotu	Efekty uczenia się - przedmiotowe	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku Zarządzanie
Wiedza		
W_01	W zaawansowanym stopniu zna oraz rozumie zagadnienia występujące w obszarze nauk społecznych w zakresie zarządzania wynagrodzeniami, systemami motywowania płacowego i pozapłacowego	Z_W01
Umiejętności		
U_01	Potrafi dokonać analizy atrakcyjności szansy oferty rynkowej pakietów benefitów pozapłacowych.	Z_U04
Kompetencje społeczne		
K_01	Jest gotów do krytycznej oceny posiadanej wiedzy dotyczącej skuteczności narzędzi motywowania płacowego oraz benefitów pozapłacowych ze szczególnym uwzględnieniem kafeterii pozapłacowej	Z_K01
Tematy poszczególnych zajęć z podziałem na liczbę godzin		
<p style="text-align: center;">WYKŁADY (zajęcia o charakterze teoretycznym)15h</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Motywowanie finansowe, rola bodźców finansowych i materialnych - 1 2) Mechanizm premii i podwyżek jako narzędzia budowy motywacyjnych rozwiązań płac - 2 3) Metody motywowania : Zarządzanie przez cele (ZPC), Zarządzanie przez delegowanie uprawnień (ZPD) , Zarządzanie przez wyjątki (odchylenia) , Zarządzanie przez wyniki, (ZPW) Zarządzanie przez zadania (ZPZ), Zarządzanie przez innowacje (ZPI), Zarządzanie przez partycypację (ZPP) - powiązanie z modelami wynagradzania, wady i zalety - 3 4) Metody pozafinansowego motywowania pracowników - 2 5) Zapisy, regulaminy, oskładkowanie benefitów - 2 6) Dobór modeli wynagradzania a strategia personalna firmy - 2 7) Kodyfikacja zapisów w regulaminach płacowych, koszty pracy - 2 8) Wskaźniki kosztów wynagrodzeń i absencji – 1 		
<p style="text-align: center;">Ćwiczenia (zajęcia kształtujące umiejętności o charakterze praktycznym) 15h</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Wartościowanie pracy - 3 2) Ustalanie wartości stawek wynagrodzenia zasadniczego - 3 3) Budowanie tabel płacowych - 2 4) Tworzenie regulaminów premiowych - 2 5) Projektowanie pakietów wynagrodzeń opartych na systemie kafeteryjnym - 3 6) Controlling wskaźników płacowych - 2 		
Metody prowadzenia zajęć	Wykład klasyczny i interaktywny z wykorzystaniem technik multimedialnych, ćwiczenia aktywizujące, dyskusje, prezentacje prac, projektów, prace pisemne, praca w grupach, zajęcia praktyczne	
Literatura obowiązkowa	Liksza J, Chodkowski M, Gołębiowska S, Budowa systemu wynagrodzeń. Teoria i praktyka, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020 Armstrong M. Systemy wynagrodzeń Oficyna Ekonomiczna Wolters Kluwer, Warszawa, 2012 Listwan T. (red.) Zarządzanie Kadrami, CH Beck, Warszawa 2010	

Literatura uzupełniająca	Król H. Ludwicyński A. (red.) Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN Warszawa, 2006 Liszka J., Benefity, jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020 Kawka T., Wynagrodzenia w organizacjach nowej gospodarki, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław, 2014
--------------------------	--

Końcowa ocena wyników pracy studenta nad przedmiotem wymaga syntezy osiągniętych przez niego efektów

3. Zadania i czas **SAMODZIELNEJ** pracy studenta

Wyszczególnienie zadań	Liczba godzin		Punkty ECTS	
	st.	ns.	st.	ns.
Zadania o charakterze teoretycznym	10	10	0.4	0.4
Studiowanie literatury	5	5	0,4	0,4
Zadania o charakterze teoretycznym	5	5		
Zadania kształtujące umiejętności praktyczne	15	15	0.6	0.6
Przygotowywanie projektu systemu benefitów pozapłacowych dla organizacji	15	15	0,6	0,6
ŁĄCZNY nakład pracy studenta w godz. i pkt. ECTS	25	25	1	1

4. Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta

Symbol efektu uczenia się	Metody weryfikacji i oceny efektów uczenia się
W_01	Egzamin, rozwiązywanie case study, rozwiązywanie problemów praktycznych, udział w dyskusji, projekt grupowy, test wiedzy
U_01	Aktywność studenta na zajęciach, rozwiązywanie problemów praktycznych, udział w dyskusji, projekt grupowy
K_01	Aktywność studenta na zajęciach, rozwiązywanie problemów praktycznych, udział w dyskusji, projekt grupowy

Podstawowe kryteria oceny końcowej:

Ocena modułowa : 40% oceny modułowej stanowi ocena z ćwiczeń + 60 % oceny modułowej stanowi ocena z egzaminu testowego.

Kryteria oceniania:

do 50% – niedostateczny

51% – 60% – dostateczny

61% – 70 % – dostateczny plus

71% – 80 % – dobry

81% – 90% – dobry plus

od 91 % – bardzo dobry