

1.	<b>Nazwa kierunku</b>	<b>zarządzanie zasobami ludzkimi</b>
2.	Cykl rozpoczęcia	2017/2018 (semestr zimowy), 2018/2019 (semestr zimowy)
3.	Poziom kształcenia	studia pierwszego stopnia
4.	Profil kształcenia	praktyczny
5.	Forma prowadzenia studiów	stacjonarna

**Moduł kształcenia:** Systemy wynagrodzeń

**Kod modułu:** 06-ZZL-S1-SW

**1. Liczba punktów ECTS:** 2

<b>2. Zakładane efekty kształcenia modułu</b>			
<b>kod</b>	<b>opis</b>	<b>efekty kształcenia kierunku</b>	<b>stopień realizacji (skala 1-5)</b>
SW_1	Posiada wiedzę na temat strategicznego i operacyjnego zarządzania potencjałem społecznym organizacji. Rozumie znaczenie potencjału społecznego organizacji i jego wpływ na efektywność i wydajność działań oraz na wartość i znaczenie społeczne organizacji.	ZZL1_W11	4
SW_2	Ma wiedzę na temat procesów planowania, kształtowania, rozwoju i optymalizacji wykorzystania zasobów ludzkich w organizacjach trzech sektorów. Zna i rozumie zagadnienia z zakresu: doboru kadr (rekrutacji i selekcji), motywowania, rozwijania kompetencji, budowania karier indywidualnych w powiązaniu ze ścieżką rozwoju organizacji, kontroli i oceny pracowniczej, procesów adaptacyjnych pracowników w organizacji oraz zarządzania optymalnym poziomem zatrudnienia i zarządzania zmianą.	ZZL1_W12	4
SW_3	Posiada umiejętność formułowania, analizowania i rozwiązywania problemów związanych z funkcjonowaniem organizacji oraz jednostek i grup w ramach organizacji na podstawie przyswojonej wiedzy teoretycznej z zakresu nauk związanych z kierunkiem studiów.	ZZL1_U01	4
SW_4	Potrafi opisać i analizować przyczyny, przebieg i skutki wybranych procesów i zjawisk społecznych. Umie identyfikować, pozyskiwać i analizować dane, informacje i wiedzę niezbędną do zrozumienia zjawisk zachodzących w organizacjach społecznych. Potrafi analizować podstawowe związki przyczynowo-skutkowe o charakterze prawnym, ekonomicznym, psychologicznym, socjologicznym i technicznym typowe dla organizacji społecznych.	ZZL1_U06	5
SW_5	Rozumie potrzebę interdyscyplinarnego podejścia do rozwiązywanych problemów, integrowania wiedzy z różnych dyscyplin oraz praktykowania samokształcenia służącego pogłębieniu zdobytej wiedzy.	ZZL1_K01	5
SW_6	Jest przygotowany do uczestniczenia w procesach zarządzania zasobami ludzkimi i innych procesach technologicznych i społecznych służących prawidłowemu funkcjonowaniu i rozwojowi organizacji z uwzględnieniem postaw etycznych oraz społecznej odpowiedzialności organizacji.	ZZL1_K03	4
SW_7	Posiada kompetencje interpersonalne, potrafi współdziałać i pracować w grupie, przyjmując w niej różne role.	ZZL1_K08	4
SW_8	Potrafi samodzielnie wykorzystywać wiedzę, metody, narzędzia i techniki służące funkcjonowaniu organizacji.	ZZL1_K09	4

### 3. Opis modułu

<b>Opis</b>	Po ukończeniu modułu absolwent posiada wiedzę w zakresie teorii i koncepcji motywowania płacowego i pozapłacowego w ujęciu historycznym oraz w odniesieniu do współczesnych trendów HRM, orientuje się w kierunkach zmian narzędzi i rozwiązań HRM obejmujących systemy wynagrodzeń i premiowania oraz benefity pozapłacowe. Zna podstawowe pojęcia i funkcje wynagrodzeń w organizacji, podstawy prawne elementów składających się na system wynagrodzeń w przedsiębiorstwie oraz zasady różnicowania płac. Zna podstawy projektowania systemów wynagrodzeń w organizacji i potrafi je zastosować w praktyce. Potrafi różnicować system bodźców w odniesieniu do struktury stanowisk w firmie i obszaru biznesowego organizacji (produkcja, sprzedaż itp.). Potrafi budować mierniki oceny efektywności wynagrodzeń, dokonywać analiz oraz projektować usprawnienia funkcjonujących w firmie rozwiązań w zakresie wynagradzania i motywowania pracowników.
<b>Wymagania wstępne</b>	Wiedza z zakresy podstaw zarządzania

### 4. Sposoby weryfikacji efektów kształcenia modułu

kod	nazwa (typ)	opis	efekty kształcenia modułu
SW_w1	Kolokwium pisemne	Test wiedzy obejmujący zagadnienia realizowane w ramach modułu. Ocenie podlega stopień opanowania wiedzy teoretycznej. Ocena wiedzy stanowi 35% oceny końcowej.	SW_1, SW_2, SW_8
SW_w2	Praca zaliczeniowa w formie projektu - zespołowa	Pisemna praca zespołowa – projekt kafeteryjnego systemu motywowania i wynagradzania pracowników. Prezentacja rezultatów pracy zespołowej na forum grupy ćwiczeniowej i obrona prezentowanego stanowiska w czasie dyskusji. Ocenie podlega stopień opanowania wiedzy teoretycznej i sposób jej zastosowania w praktyce, poprawność logiczna i jakość wniosków, umiejętność prezentowania opracowanych treści oraz argumentowania ich poprawności i zasadności. Ocena pracy zaliczeniowej stanowi 50% oceny końcowej.	SW_1, SW_2, SW_3, SW_4, SW_5, SW_6, SW_7
SW_w3	Ocena ciągła	Obserwacja postępów w uczeniu się oraz pracy indywidualnej i zespołowej, ocena indywidualnej aktywności i zaangażowania słuchacza w zajęcia. Ocena ciągła stanowi 15% oceny końcowej.	SW_1, SW_2, SW_3, SW_4, SW_5, SW_6, SW_8

### 5. Rodzaje prowadzonych zajęć

kod	rodzaj prowadzonych zajęć			praca własna studenta		sposoby weryfikacji efektów kształcenia
	nazwa	opis (z uwzględnieniem metod dydaktycznych)	liczba godzin	opis	liczba godzin	
SW_fs1	ćwiczenia	Zajęcia obejmujące podstawowe zagadnienia związane z projektowaniem i zarządzaniem systemami wynagrodzeń w organizacji. Prezentacja tematyki z wykorzystaniem narzędzi multimedialnych i aktywizujących: dyskusji, pracy w grupach, studium przypadku w oparciu o treści teoretyczne oraz prezentacji wyników prac zespołów na forum.	15	Praca ze wskazaną literaturą źródłową, obejmująca samodzielne przyswojenie wiedzy w odniesieniu do podstawowych zagadnień omawianych w trakcie zajęć.	45	SW_w1, SW_w2, SW_w3