

Akademia Wychowania Fizycznego im. J. Kukuczki w Katowicach Wydział Zarządzania Sportem i Turystyką			
Kierunek studiów i poziom kształcenia:	Zarządzanie – II stopień		Tryb studiów: S/N
Nazwa przedmiotu	PREMIOWANIE PRACY I SYSTEMY WYNAGRADZANIA		
Nazwa grupy zajęć	Grupa zajęć z zakresu specjalności		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		
Język wykładowy	polski		
Forma realizacji przedmiotu	obligatoryjny	X	do wyboru
Specjalność	Zarządzanie kapitałem ludzkim		
Rok studiów	pierwszy		
Semestr	drugi		
Liczba punktów ECTS	trzy		
Tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko prowadzącego zajęcia	dr Luis Ochoa Siguenca		
Kierunkowe efekty uczenia się - symbole	Przedmiotowe efekty uczenia się		
WIEDZA			
K_W013, K_W25	W1	zna metody analizy i pomiaru pracy oraz usprawnienia systemu wynagradzania wg kryteriów kwalifikacji, jakości i ilości świadczeń	
K_W20, K_W24	W2	zna zasady wartościowania pracy i oceny efektywności oraz sposoby usprawnień nowatorskich w systemie pracy i płacy	
K_W06, K_W25	W3	zna metody oceny dla celów płacowych, system awansu, motywacji, premiowania i nagradzania, strategię rynkową płac	
UMIĘJĘTNOŚCI			
K_U02, K_U08	U1	potrafi rozróżnić podstawowe systemy płacowe: a) wynagradzania za czas z premią lub bez, b) wynagradzanie akordowe	
K_U16, K_U20	U2	potrafi dokonać wyboru właściwej metody zarządzania systemem premiowania i wynagradzania, współtworzyć projekty doradcze systemu, przeprowadzić analizę konkurencyjności w zakresie premiowania i wynagradzania	
K_U06, K_U13	U3	potrafi projektować, prowadzić prace badawczą i wdrożeniową w zakresie strategii i polityki płacowej, zarządzania płacami, oceny awansu płacowego a także zarządzania i premiowania przez cele	
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_K01, K_K04, K_K10	K1	jest świadomy znaczenia wiedzy o wynagradzaniu, premiowaniu i motywowaniu jako systemie efektywności pracowniczej	
K_K02, K_K03	K2	rozumie, że w systemie utrzymania sprawności działania firmy nagradzanie i premiowanie poprawia konkurencyjność jako element systemu motywacyjnego	
K_K03, K_K08, K_K09	K3	jest przygotowany do pracy zespołowej nad analizą narzędzi, ustalania wizji podstawowych założeń i zasad funkcjonowania systemu wynagradzania i premiowania, tworzenia zasad i mechanizmów wynagrodzeń	
Treści przedmiotu	Wykłady: <ol style="list-style-type: none"> Systemy premiowania. Projektowanie planów motywacyjnych. Powiązanie premii z wynikami pracy. Programy uznaniowe na rzecz motywowania pracowników. Kompleksowe plany premiowania. Zasady budowania systemu premiowania – znaczenie premii zwiększającej efektywność wynagrodzeń. Premia zadaniowa – kierunki i zasady w zakresie motywacji 		

	<p>płacowej. Cechy i zalety dobrej premii.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Budowa systemu premiowania (wskazania, korzyści, „koszt – efekt”). 8. System wynagradzania pracowników. Definicja, funkcje oraz rodzaje systemów wynagrodzeń. 9. Obowiązki pracodawcy w zakresie wynagradzania za pracę wg rodzaju pracy, kwalifikacji pracowniczych oraz ilości świadomej pracy. 10. Wynagradzanie pracowników oparte na: - strategii i polityce płacowej; - zarządzaniu płacami zasadniczymi; - ocenie awansu płacowego, premiowania i zarządzania poprzez cele. 11. Ocena pracowników w celach płacowych. Korzyści i zasady oceny. Zasady motywacji płacowej opartej na ocenie. Szkolenie i monitoring. 12. Zarządzanie poprzez cele w zakresie premiowania. System, wyniki, korelacje, szkolenie i monitorowanie. 13. Rynkowa strategia wynagradzania. Analiza konkurencyjności, struktura i dynamika składników, płace zasadnicze, motywacje zmienne, motywacyjne benefity płacowe oraz rzeczowe. <p>Ćwiczenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plan motywacyjny – projekt. 2. Droga pracownika do uzyskania premii. 3. Tworzenie programu uznaniowego. 4. Motywowanie uznaniowe. 5. Jak osiągnąć (spełnić warunki) premię. 6. Cechy i zalety dobrego premiowanie. 7. Inwestowanie w rozwój stanów osobowych organizacji (koszt – efekt). 8. System wynagrodzeń a oczekiwania pracownicze. 9. Zasadnicze obowiązki i powinności pracodawcy. 10. Płaca zasadnicza – warianty polityki płacowej. 11. Monitorowanie nastrojów i zachowań na tle wynagrodzeń, płac, premii. 12. Wyznaczanie celów w zakresie osiągania komfortu motywacyjnego w organizacji. 13. Rynkowe uwarunkowania zatrudniania, pracy i płacy.
Wymagania wstępne i dodatkowe	Egzamin – ocena dot. wykładów, zaliczenie ćwiczeń
Literatura obowiązkowa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Król H., Ludwicyński A., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Wyd. Naukowe PWN, 2007. 2. Prętczyńska A., <i>Akordowy system wynagradzania</i>, „Monitor Prawa Pracy”, Nr 4, 2009 (dostępny na stronach www). 3. Kozieł L., <i>Rozwój potencjału pracy w przedsiębiorstwie turystycznym</i>, Wyd. AWF Kraków 2008. 4. Wood R., Payne T., <i>Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach</i>, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
Literatura uzupełniająca	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karmey J.E., <i>Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy</i>, Wyd. Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998. 2. Pochtowski A., <i>Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002. 3. Jędrzejczak J., <i>Budowa i zarządzanie systemami wynagrodzeń</i>, Gdańsk 2000. 5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r., Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21 poz.94 z późn. zmianami).
Planowane formy/działania/ metody	wykład ćwiczenia metodami – dyskusja, pogadanka z wymianą poglądów,

dydaktyczne	dokumentacja wybranych elementów i pokaz z wyjaśnieniem
Sposób zaliczenia	Wykład - egzamin Ćwiczenia - zaliczenie na ocenę
Metody oceniania osiągnięcia przedmiotowych efektów uczenia się	Egzamin - ustny Ćwiczenia - test pisemny jednokrotnego wyboru
Kryteria oceniania osiągnięcia przedmiotowych efektów uczenia się	Egzamin oraz zaliczenie uważa się za zdane na ocenę dostateczną, gdy student odpowie prawidłowo przynajmniej na połowę pytań oraz opracuje zadanie zagadnienie – projekt Oceny na zaliczenie ustalane są wg następującej skali a) bardzo dobry - 91% i więcej odpowiedzi prawidłowych. b) dobry plus - 81-90% odpowiedzi prawidłowych. c) dobry - 71-80% odpowiedzi prawidłowych. d) dostateczny plus - 61-70% odpowiedzi prawidłowych. e) dostateczny 50-60% odpowiedzi prawidłowych. f) niedostateczny – mniej niż 50% odpowiedzi prawidłowych Szczegółowe warunki uzyskania oceny oraz uzupełniające elementy oceny (obecność, aktywność itp.), prowadzący egzamin/zaliczenie podaje do wiadomości studentów na pierwszych zajęciach oraz na zajęciach poprzedzających egzamin/zaliczenie
Praktyki zawodowe	nie dotyczy
STUDIA STACJONARNE Bilans punktów ECTS	udział w wykładach = 26h udział w ćwiczeniach = 13h przygotowanie do ćwiczeń = 10h przygotowanie do zaliczenia = 12h przygotowanie prezentacji = 5h zapoznanie się z literaturą przedmiotu = 10h egzamin = 2h łącznie ilość godzin = 78h w bezpośrednim kontakcie z prowadzącym 50% godzin liczba punktów ECTS = 3pkt. Minimalna ilość godzin nakładu pracy studenta 3(pkt ECTS) x 26h = 78h

Forma oceny efektów uczenia się				
Efekty uczenia się	Forma oceny			
	Test	Projekt	Dyskusja dydaktyczna	Prezentacja
W1	X		X	
W2	X	X		X
W3		X	X	
U1		X	X	
U2		X		
U3			X	
K1	X	X	X	X
K2			X	X

K3		X	X	
-----------	--	---	---	--