

Nazwa zajęć: Zarządzanie kadrami i płacami		HR and payroll management	
Kierunek: Zarządzanie			Obowiązuje od roku ak. 2022/2023
Poziom: II st. magisterski	Profil: Praktyczny	Grupa zajęć: Specjalnościowe	
Semestr: 2	Forma zaliczenia: Z - zaliczenie na ocenę	Punkty ECTS: 3	Zajęcia do wyboru: Tak
Forma zajęć i liczba godzin na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych:			Język zajęć: polski
Wykład 15 / 8	Cwiczenia 15 / 8	Suma godzin: 30 / 16	
Specjalność: Zarządzanie zasobami ludzkimi			
Nazwiska osób odpowiedzialnych za zajęcia: dr Rafał Borkowski			
Opis zajęć: Współczesne przeobrażenia gospodarcze, w tym także częste zmiany przepisów z zakresu prawa pracy, rachunkowości i podatków powodują konieczność dostosowanie do tych zmian prowadzonych przez organizacje procesów kadrowych i płacowych. W ramach zajęć student zostaje zapoznany z zasadami efektywnego prowadzenia procesu kadrowego i płacowego w organizacji, począwszy od prowadzenia dokumentacji kadrowej w oparciu o przepisy prawa, prawidłowego jej wypełniania po wiedzę i narzędzia z zakresu wartościowania stanowisk pracy oraz projektowanie modeli podwyżkowych zgodnych z potrzebami współczesnego rynku.			
Cele dydaktyczne:			
Celem kształcenia jest wszechstronne zapoznanie studentów z zakresem efektywnego prowadzenia procesu kadrowego i płacowego w organizacji, począwszy od prowadzenia dokumentacji kadrowej w oparciu o przepisy prawa, prawidłowego jej wypełniania po wiedzę i narzędzia z zakresu wartościowania stanowisk pracy oraz projektowanie modeli podwyżkowych w organizacji.			
Przekazanie wiedzy na temat procesów kadrowych i płacowych stosowanych w organizacji, a także elementów związanych z wartościowaniem stanowisk pracy i projektowaniem modeli podwyżkowych.			
Rozwijanie umiejętności analizowania występujących trendów w obszarze projektowania i wdrażania modeli podwyżkowych, projektowania schmatów wartościowania stanowisk pracy oraz projektowania dokumentacji związanej z procesem kadrowym i płacowym w organizacji.			
Wyposażenie studentów w kompetencje społeczne umożliwiające projektowanie i zastosowanie współczesnych narzędzi z wartościowania stanowisk pracy, projektowania modeli podwyżkowych oraz opracowywania niezbędnych dokumentów stosowanych w obiegu kadrowym i płacowym w oparciu o obowiązujące przepisy prawa.			
Metody dydaktyczne:			Metody oceniania:
MP1	wykład informacyjny		MO1 kolokwium pisemne
MP2	studium przypadku		MO2 przygotowanie do zajęć
MP3	pogadanka		

MC1	ćwiczenie praktyczne				
MS1	wykład problemowy				
MS2	metoda sytuacyjna				
MS3	dyskusja dydaktyczna				

Wykład

W1	Prowadzenie dokumentacji pracowniczej w organizacji
W2	Dane osobowe pracowników i proces ich przetwarzania
W3	Zasady prowadzenia monitoringu w zakładzie pracy
W4	Obowiązki pracodawców związane z PPK
W5	Relacje pracodawcy i organizacji związkowych
W6	Istota, funkcje i metody wartościowania stanowisk pracy
W7	Projektowanie podwyżek dla pracowników
W8	Zasady wynagradzania pracowników i składniki płacowe

Ćwiczenia

C1	Opracowywanie dokumentacji pracowniczej
C2	Wartościowanie stanowisk pracy metodą analityczno-punktową
C3	Projektowanie mechanizmów podwyżkowych
C4	Naliczanie wynagrodzenia w oparciu o różne składniki płacowe

Literatura podstawowa

1 M. Blajer, B. Tęgowska, Kadry i płace w praktyce, Nova Res, Warszawa 2023.
2 R. Manikowski, Projektowanie systemów podwyżkowych, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.

Literatura uzupełniająca

1 J. Jędrzejczak, Praktyczne sposoby zarządzania wynagrodzeniami. Powyżki, premie, prowizje, nagrody, benefity, Ridero, Warszawa 2018.
2 M. Biernacki, Kadry i płace ujęcie prawne i praktyczne, Cedewu, Warszawa 2017.

Źródła dodatkowe

1 portal pracuj.pl
2 portal wynagrodzenia.pl
3 portal infor.pl

Warunki zaliczenia

Aktywność w dyskusji, pozytywna ocena przygotowania do zajęć, pozytywna ocena uzyskana z kolokwium pisemnego. Student uzyskuje punkty ze zrealizowanych prac podczas ćwiczeń oraz punkty z kolokwium pisemnego. Zebrane punkty są przeliczane na ocenę końcową z przedmiotu.

Przykłady pytań zaliczeniowych

Z ilu części składają się akta personalne i jakie dokumenty pracownika powinny znaleźć się w każdej z nich?
Jaka jest istota i funkcje wartościowania stanowisk pracy?

Jakie obowiązki musi spełnić pracodawca w związany z prawidłowym przetwarzaniem danych osobowych pracowników?
Prowadzenie monitoringu w zakładzie praca nakłada na pracodawcę spełnienie kilku obowiązków, jakich ?
Na czym polega metoda premii ważonej?

Obciążenie pracą studenta

Studia stacjonarne/niestacjonarne

Forma pracy studenta	Wykład		Ćwiczenia		Suma	
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	15 g	8 g	15 g	8 g	30 g	16 g
Zapoznanie się z literaturą przedmiotu	5 g	10 g			5 g	10 g
Przygotowanie się do zajęć			10 g	15 g	10 g	15 g
Przygotowanie się do kolokwiiów	5 g	10 g	10 g	14 g	15 g	24 g
Realizacja zadanych ćwiczeń i zadań			15 g	10 g	15 g	10 g
Przygotowanie sprawozdania z ćwiczeń						
Przygotowanie projektu / pracy						
Przygotowanie się i udział w egzaminie						
	25 g	28 g	50 g	47 g	75 g	75 g

Efekty uczenia się	KEK	Treści kształcenia	Metody dydaktyczne	M. oceniania
Wyjaśnia pojęcia związane ze procesem kadrowym i płacowym w organizacji.	K_W01	W1-W8	MP1, MP2, MP3, MS1, MS2, MS3	MO1-MO2
Definiuje i rozumie procesy towarzyszące procesom kadrowym i płacowym w organizacji	K_W02	W1-W8	MP1, MP2, MP3, MS1, MS2, MS3	MO1-MO2
Wymienia współczesne metody i narzędzia projektowania podwyżek i wynagrodzeń w organizacji	K_W03	W1-W8 C1-C4	MP1, MP2, MP3, MS1, MS2, MS3, MC1	MO1-MO2
Wyjaśnia przyczyny występowania negatywnych i pozytywnych zachowań pracowników związanymi z wprowadzaniem zmian w obszarze kadrowo-płacowym.	K_W05	W6-W8 C2-C4	MP1, MP2, MP3, MS1, MS2, MS3, MC1	MO1-MO2
Opracowuje dokumentację pracowniczą oraz projektuje narzędzia związane obszarem wynagradzania pracowników	K_U01	C1-C4	MC1	MO2
Potrafi rozpoznawać, diagnozować, i rozwiązywać problemy służące kształtowaniu i rozwijaniu współczesnych narzędzi stosowanych w obszarze kadrowo-płacowym.	K_U02	W1-W8 C1-C4	MP1, MP2, MP3, MS1, MS2, MS3, MC1	MO1-MO2

Generuje projekty w celu badania i budowania pozytywnego odbioru systemu wymagrodzeń w organizacji	K_U05	W6-W8 C2-C4	MP1, MP2, MP3, MS1, MS2, MS3, MC1	MO1-MO2
Uczestniczy w zespołowym opracowaniu wyników wartościowania stanowisk pracy	K_K04	C2	MC1	MO2
Przedstawia formy projektowania narzędzi w obszarze kadrowo-płacowym.	K_K05	W1-W8 C1-C4	MP1,MP2, MP3, MS1, MS2, MS3, MC1	MO1-MO2
Docenia poczucie odpowiedzialności za rezultaty podejmowanych decyzji w procesie projektowania rozwiązań biznesowo-prawnych w obszarze kadrowo-płacowym.	K_K07	C1-C4	MC1	MO2