



Systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach

Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	Cykl dydaktyczny 2025/2026	
Specjalność -	Kod przedmiotu UEPZZKLS.22B.205997.25	
Jednostka organizacyjna UEP	Język wykładowy Polski	
Poziom kształcenia studia drugiego stopnia	Obligatoryjność Obowiązkowy	
Forma studiów stacjonarne	Blok zajęciowy Blok B	
Profil kształcenia ogólnoakademicki		
Osoba odpowiedzialna za treść sylabusa	Sebastian Narojczyk	
Okres Semestr 2	Forma zaliczenia Egzamin	Liczba punktów ECTS 4
	Forma prowadzenia i godziny zajęć <ul style="list-style-type: none">• Uczestnictwo w wykładach: 30• Uczestnictwo w ćwiczeniach: 30	

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student zna cele, formy i strategie budowania systemów wynagrodzeń, dzięki analizie kluczowych założeń, metod projektowania oraz czynników wpływających na efektywność tych systemów
C2	student wykazuje umiejętności projektowania i wdrażania kompleksowych systemów wynagradzania pracowników
C3	student zna metody wartościowania stanowisk pracy oraz tworzenia systemów wynagrodzeń

Cele kształcenia UEP

Kod	Treść celu
CS2_1.1	student krytycznie rozważa kwestie teoretyczne i praktyczne
CS2_1.2	student krytycznie ocenia alternatywy w celu wypracowania optymalnego rozwiązania
CS2_1.3	student rozumie najważniejsze aspekty wpływu makro- i mikrootoczenia na decyzje biznesowe
CS2_2.2	student wykazuje umiejętności przywódcze i efektywnie pracuje w zespole
CS2_3.1	student rozumie i docenia, jak względy etyczne oraz zasady zrównoważonego rozwoju wpływają na decyzje biznesowe
CS2_3.2	student rozumie społeczną odpowiedzialność biznesu i istotę zrównoważonego rozwoju

Wymagania wstępne

Brak wymagań.

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student definiuje rolę systemowego podejścia do kształtowania wynagrodzeń w przedsiębiorstwie i wyjaśnia jego znaczenie dla efektywności organizacyjnej	K2_W02, K2_W04	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student opisuje rodzaje systemów wynagrodzeń oraz charakteryzuje ich zastosowanie w różnych kontekstach organizacyjnych	K2_W02, K2_W04	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W3	student identyfikuje narzędzia i techniki wykorzystywane w procesie budowania systemów wynagrodzeń oraz wylicza ich kluczowe funkcje	K2_W02, K2_W04	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
Umiejętności			
U1	student projektuje i planuje proces budowy systemu wynagrodzeń, uwzględniając potrzeby organizacji i specyfikę jej struktury	K2_U04	Projekt grupowy, Praca w grupie
U2	student analizuje i interpretuje wewnętrzne oraz zewnętrzne uwarunkowania wpływające na kształtowanie systemów wynagrodzeń, formułując wnioski dotyczące ich optymalizacji	K2_U04	Projekt grupowy, Praca w grupie
U3	student organizuje proces wartościowania stanowisk pracy, ocenia czynniki wpływające na ich wartość oraz opracowuje kryteria oceny wartości pracy. Na podstawie wyników wartościowania projektuje, testuje i weryfikuje systemy wynagrodzeń, dostosowując je do strategii organizacji	K2_U04	Projekt grupowy, Praca w grupie
Kompetencje społecznych			

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
K1	student wykazuje otwartość na różnorodne uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne, wpływające na kształtowanie systemów wynagrodzeń, oraz dąży do ich analizy w sposób krytyczny i obiektywny	K2_K01	Przygotowanie prezentacji, Projekt grupowy, Praca w grupie
K2	student akceptuje potrzebę ciągłego doskonalenia narzędzi i metod wartościowania pracy oraz dostosowywania systemów wynagrodzeń do zmieniających się realiów organizacyjnych i rynkowych	K2_K03, K2_K04	Przygotowanie prezentacji, Projekt grupowy, Praca w grupie

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Wprowadzenie do zagadnień wynagradzania pracowników. Zasady i funkcje wynagrodzeń.	C1	W1, W2
2.	Strategie wynagradzania oraz struktura wewnętrzna i zewnętrzna wynagrodzeń.	C1	W2, U2, K1
3.	Budowa systemu wynagrodzeń. Zasady tworzenia oraz narzędzia kształtowania wynagrodzeń.	C2, C3	U2
4.	Motywacyjne aspekty wynagradzania. Rola motywacji pozapłacowej i pakietowych systemów wynagradzania.	C1	W2, W3, U1, U2, K2
5.	Projektowanie systemów wynagrodzeń.	C3	W3, U3, K2
6.	Procedury oceny pracy i wartościowanie stanowisk przy użyciu metod sumarycznych i analitycznych.	C3	W3, U3, K2

Literatura

Obowiązkowa

- Andrałojć, M. (2010). System wynagrodzeń: Uwarunkowania kulturowe. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego. (Rozdział 1 i 3)
- Armstrong, M. (2015). Zarządzanie wynagrodzeniami. Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Liksza, J. (Red.). (2021). Benefity: Jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników. Wolters Kluwer. (Rozdział 1,2,5,6 i 11)
- Pocztowski, A. (2018). Zarządzanie zasobami ludzkimi: Konceptje, praktyki, wyzwania. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. (Rozdział 5 i 11)

Zalecana

- Kulikowski, K. (2022). Jawność wynagrodzenia jako aktualny problem społeczno-prawny. Horyzonty Polityki, 13(43), 157-174. <https://doi.org/10.35765/hp.2231>
- Niemczyk, A., Niemczyk, A., Mądry, J., & Wręga, M. (2023). Motywacja pod lupą: Praktyczny poradnik dla szefów (Wydanie III rozszerzone). Wydawnictwo Helion. (Rozdział 1 i 2)
- Oyer, P. (2008). Salary or benefits? W Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation (world; T. 28, s. 429-467). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0147-9121\(08\)28013-1](https://doi.org/10.1016/S0147-9121(08)28013-1)
- Skowron-Mielnik, B. i Wojtkowiak, G. (red.). (2019). Zarządzanie zasobami ludzkimi w przykładach. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. (Rozdział 3)

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Metoda projektów , Burza mózgów, Wykład konwersatoryjny, Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami	Egzamin pisemny z pytaniami zarówno zamkniętymi (testowymi), jak i otwartymi. Próg zaliczenia 60%. Dokładne kryteria zaliczenia przedmiotu są podawane do wiadomości studentów przez prowadzącego na pierwszych zajęciach.
Ćwiczenia	Przygotowanie prezentacji, Projekt grupowy, Praca w grupie	Kryteria oraz warunki zaliczenia przedmiotu na podstawie przygotowanego projektu i jego obrony w formie prezentacji są przekazywane studentom przez prowadzącego podczas pierwszych zajęć.

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	30	
Uczestnictwo w ćwiczeniach	30	
Przygotowanie do egzaminu	5	
Przygotowanie projektu	25	
Przygotowanie prezentacji multimedialnej	5	
Uczestnictwo w egzaminie	1	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	10	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 106	ECTS 4.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 71	ECTS 2.5
Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	Liczba godzin 55	ECTS 2.0

* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
K2_K01	absolwent jest gotów do podejmowania decyzji i działań w obszarze HR zgodnych z zasadami etyki, zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności organizacji.
K2_K03	absolwent jest gotów do krytycznej oceny praktyk HR, literatury fachowej i badań, a także do stosowania zdobytej wiedzy w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi.
K2_K04	absolwent jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów, zasięgania opinii ekspertów oraz krytycznej oceny posiadanych informacji i treści związanych z HR.
K2_U04	absolwent potrafi projektować i wdrażać programy szkoleniowe, onboardingowe, systemy wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych uwzględniając zasady zrównoważonego rozwoju, sprawiedliwości i konkurencyjności.
K2_W02	absolwent zna i rozumie ekonomiczne, prawne oraz społeczne uwarunkowania decyzji biznesowych w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim i funkcjonowania rynku pracy.
K2_W04	absolwent zna i rozumie zaawansowane metody motywowania pracowników, budowania ich zaangażowania oraz zarządzania równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Autor: Sebastian Narojczyk