*Załącznik nr 1.5 do Zarządzenia Rektora UR nr 12/2019*

**SYLABUS**

**dotyczy cyklu kształcenia****2022-2024**

Rok akademicki 2023/2024

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Polityka zatrudnienia i wynagrodzeń |
| Kod przedmiotu\* | FiR/II/RiA/C-1.2a |
| Nazwa jednostki prowadzącej kierunek | Kolegium Nauk Społecznych |
| Nazwa jednostki realizującej przedmiot | Instytut Ekonomii i Finansów KNS |
| Kierunek studiów | Finanse i Rachunkowość |
| Poziom studiów | drugi |
| Profil | ogólnoakademicki |
| Forma studiów | niestacjonarne |
| Rok i semestr/y studiów | II/ 4 |
| Rodzaj przedmiotu | specjalnościowy do wyboru |
| Język wykładowy | polski |
| Koordynator | dr hab. Mariola Grzebyk, prof. UR |
| Imię i nazwisko osoby prowadzącej / osób prowadzących | dr hab. Mariola Grzebyk, prof. UR |

\* *opcjonalni*e, *zgodnie z ustaleniami w Jednostce*

1.1.Formy zajęć dydaktycznych, wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semestr  (nr) | Wykł. | Ćw. | Konw. | Lab. | Sem. | ZP | Prakt. | Inne (jakie?) | **Liczba pkt. ECTS** |
| 4 |  | 9 |  |  |  |  |  |  | 2 |

1.2. Sposób realizacji zajęć

 zajęcia w formie tradycyjnej lub z wykorzystaniem platformy Ms Teams

☐ zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość

1.3 Forma zaliczenia przedmiotu (z toku) zaliczenie z oceną

2.Wymagania wstępne

|  |
| --- |
| Student powinien posiadać ogólną wiedzę dotyczącą podstaw funkcjonowania przedsiębiorstwa |

3.cele, efekty uczenia się , treści Programowe i stosowane metody Dydaktyczne

3.1 Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Zapoznanie studentów z celami, funkcjami i znaczeniem polityki zatrudnienia i wynagradzania pracowników w przedsiębiorstwie. |
| C2 | Wypracowanie umiejętności samodzielnego, twórczego myślenia poprzez konfrontowanie wiedzy teoretycznej ze zdarzeniami zachodzącymi w przedsiębiorstwie. |

**3.2 Efekty uczenia się dla przedmiotu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EK (efekt uczenia się) | Treść efektu uczenia się zdefiniowanego dla przedmiotu | Odniesienie do efektów kierunkowych [[1]](#footnote-1) |
| EK­\_01 | Identyfikuje i zna zasady polityki zatrudnienia i wynagradzania pracowników. | K\_W04  K\_W06 |
| EK\_02 | Potrafi dobrać odpowiednie metody pozyskiwania danych dotyczące zatrudniania i wynagradzania pracowników w organizacji | K\_W09 |
| EK\_03 | Analizuje problemy związane z zatrudnianiem i wynagradzaniem pracowników w organizacji | K\_U04  K\_U10 |
| EK\_04 | Potrafi kierować pracą grupy rozdając role poszczególnym jej członkom | K\_U11 |
| EK\_05 | Podaje własne rozstrzygnięcia problemu, prezentując aktywną i twórczą postawę | K\_K01  K\_K03  K\_K04 |

**3.3Treści programowe**

1. Problematyka ćwiczeń audytoryjnych, konwersatoryjnych, laboratoryjnych, zajęć praktycznych

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne - |
| Dobór pracowników do organizacji – etapy, znaczenie dla organizacji. Uwagi wstępne. |
| Planowanie zatrudnienia – istota, pojęcie. Skuteczność planowania i jego wytyczne. Aspekty planowania (ilościowe, jakościowe, czasowe i przestrzenne) i ujęcia planowania (wąskie i szerokie). Uwarunkowania i cele planowania (czynniki wewnętrzne i zewnętrzne). |
| Źródła rekrutacji (wewnętrzna, zewnętrzna: szeroka i segmentowa, mieszana). Wady i zalety rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej. Formułowanie ogłoszenia prasowego. |
| Praktyczne sposoby (techniki) werbunku kandydatów do pracy: ustne, ogłoszenie w formie pisemnej wewnątrz firmy, np. na tablicy ogłoszeń, przez radiowęzeł, czy też w biuletynach informacyjnych, ogłoszenie w prasie codziennej, fachowych czasopismach, radiu i telewizji, korzystanie z pośrednictwa rejonowych urzędów pracy, korzystanie z usług agencji doradztwa personalnego, organizowanie akcji „otwartych drzwi”, tj. zapraszanie zainteresowane osoby do zapoznania się z działalnością firmy i stworzenie im możliwości nawiązania pierwszego kontaktu, utrzymywanie kontaktu ze szkołami i uczelniami poprzez organizowanie targów pracy, warsztatów poświęconych określonym problemom, którymi się dana organizacja zajmuje lub bezpośrednio możliwościom np. kariery zawodowej. |
| Metody i techniki selekcji; wady i zalety. Redukcja personelu. |
| Analiza stanowiska pracy i opis stanowiska pracy. Rekrutacja: klasyfikacja, etapy procesu rekrutacji, definiowanie stanowiska, charakterystyka kandydata, określenie kryteriów selekcji, planowanie procesu rekrutacji i selekcji.  Ogłoszenie o wolnym wakacie. List motywacyjny, CV, list referencyjny, ankiety biograficzne.  Rozmowa kwalifikacyjna – przygotowanie, przebieg i scenariusz pytań. Selekcja – metody i techniki: testy psychologiczne, testy wiedzy, centra oceny, techniki symulacyjne, sprawdzanie referencji. |
| Pojęcie wynagrodzenia (Kodeks Pracy, GUS). Elementy wynagrodzenia – płaca stała, bodźce krótkoterminowe, bodźce długoterminowe, świadczenia dodatkowe. Funkcje wynagrodzeń – kosztowa, społeczna, dochodowa, motywacyjna. |
| Formy wynagrodzeń-klasyczne i ich odmiany (czasowa, akordowa, prowizyjna). Współczesne formy wynagrodzeń i ich charakterystyka: grupowe, zadaniowe, udział w korzyściach, udział w zyskach, wynagrodzenie za kompetencje, wynagrodzenie kafeteryjne. Etapy i zasady tworzenia systemu wynagrodzeń. |
| Tworzenie systemu wynagrodzeń i strategii wynagrodzeń. Ocena spójności systemu wynagrodzeń ze strategią organizacyjną Motywująca struktura wynagrodzenia za pracę. Negocjacje i konsultacje płacowe. Motywacyjne znaczenie wyboru formy płac. |

3.4 Metody dydaktyczne

Ćwiczenia: dyskusja, studium przypadku, analiza i interpretacja danych pochodzących z przykładowych instytucji finansowych, praca w grupach.

4. METODY I KRYTERIA OCENY

4.1 Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody oceny efektów uczenia się  (np.: kolokwium, egzamin ustny, egzamin pisemny, projekt, sprawozdanie, obserwacja w trakcie zajęć) | Forma zajęć dydaktycznych  (w, ćw, …) |
| Ek\_ 01 | kolokwium, studium przypadku, praca w grupach, obserwacja w trakcie zajęć | ćwiczenia |
| Ek\_ 02 | kolokwium, studium przypadku, praca w grupach,obserwacja w trakcie zajęć | ćwiczenia |
| Ek\_ 03 | kolokwium, studium przypadku, praca w grupach,obserwacja w trakcie zajęć | ćwiczenia |
| Ek\_ 04 | praca w grupach | ćwiczenia |
| Ek\_ 05 | obserwacja w trakcie zajęć | ćwiczenia |

4.2 Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

|  |
| --- |
| Ćwiczenia:   * Na końcową ocenę składa się kolokwium (70%), aktywność na zajęciach (20%) oraz uczestnictwo w zajęciach (10%). Kolokwium obejmuje treści przekazane i wypracowane w trakcie ćwiczeń.   Podstawą uzyskania oceny pozytywnej jest wynik pracy pisemnej/testu, z której student uzyska min. 51% wymaganych punktów.  Ocena 3,0 wymaga zdobycia 51% maksymalnej liczby punktów przypisanych przez prowadzących zajęcia do poszczególnych aktywności składających się na zaliczenie. |

**5. CAŁKOWITY NAKŁAD PRACY STUDENTA POTRZEBNY DO OSIĄGNIĘCIA ZAŁOŻONYCH EFEKTÓW W GODZINACH ORAZ PUNKTACH ECTS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Forma aktywności** | **Średnia liczba godzinna zrealizowanie aktywności** |
| Godziny kontaktowe wynikające z harmonogramu studiów | 9 |
| Inne z udziałem nauczyciela akademickiego  (udział w konsultacjach, zaliczeniu) | 4 |
| Godziny niekontaktowe – praca własna studenta (przygotowanie do zajęć, kolokwium) | 37 |
| SUMA GODZIN | 50 |
| **SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS** | 2 |

*\* Należy uwzględnić, że 1 pkt ECTS odpowiada 25-30 godzin całkowitego nakładu pracy studenta.*

6. PRAKTYKI ZAWODOWE W RAMACH PRZEDMIOTU

|  |  |
| --- | --- |
| wymiar godzinowy | - |
| zasady i formy odbywania praktyk | - |

7. LITERATURA

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa:   1. Antczak Z., Funkcja personalna we współczesnej organizacji: wybrane zagadnienia zarządczo-analityczne, UE we Wrocławiu, Wrocław 2010. 2. Grzebyk M., Pierścieniak A., Filip P., Gospodarowanie kapitałem ludzkim w organizacji…w kierunku poprawy efektywności pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2014. 3. Grzebyk M., Kapitał ludzki i komunikacja w organizacji, wyd. PWSZ w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg 2013 |
| Literatura uzupełniająca:   1. Filip P., Grzebyk M., Zarządzanie i organizacja pracy, wyd. URZ, Rzeszów 2014 |

Akceptacja Kierownika Jednostki lub osoby upoważnionej

1. W przypadku ścieżki kształcenia prowadzącej do uzyskania kwalifikacji nauczycielskich uwzględnić również efekty uczenia się ze standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. [↑](#footnote-ref-1)