

Załącznik nr 1
SZCZEGÓŁOWY OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

Część 1B: Kompetencje osobiste i społeczne - Wartościowanie stanowisk pracy

Cel zajęć:

Celem nauczania przedmiotu „Wartościowanie stanowisk pracy” jest zapoznanie studenta z istotą wartościowania pracy, stosowanymi rozwiązaniami w zakresie wyceny trudności pracy oraz zastosowaniem wyników wartościowania w procesie zarządzania organizacją, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania zasobami ludzkimi. W ramach przedmiotu student zostanie zapoznany, w szczególności z istotą i obszarami zastosowania wartościowania pracy (ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania zasobami ludzkimi: rekrutacji i selekcji kandydatów, rozwoju pracowników, oceny osiągnięć, projektowania stanowisk pracy, wynagradzania pracowników), pierwszymi metodami wartościowania pracy, etapami konstrukcji systemów wartościowania pracy, zaletami i wadami analityczno – punktowych metod wartościowania pracy, nowoczesnymi metodami wartościowania pracy, etapami wdrażania, narzędziami i rezultatami.

Po zaliczeniu przedmiotu student zdobędzie wiedzę teoretyczną dotyczącą wartościowania pracy w organizacji (istoty, wyboru metody, przebiegu wdrażania, zastosowania wyników wartościowania w poszczególnych obszarach zarządzania organizacją). Będzie umiał wyróżnić i opisać funkcje motywacyjną, organizacyjną i społeczną wartościowania pracy, metody wartościowania pracy, czynniki determinujące wybór metody wartościowania, czynniki determinujące podejmowanie określonych decyzji, zalety i wady analityczno-punktowych metod wartościowania pracy. Student będzie umiał przedstawić rezultaty wartościowania pracy, założenia poszczególnych metod wartościowania pracy (zastosowanymi w nich kryteriami, sposobem ustalania punktów za trudność pracy, interpretacją uzyskanych wyników), etapy wartościowania pracy, narzędzia stosowane w procesie wartościowania pracy oraz determinanty zewnętrzne i wewnętrzne wpływające na poziom wynagrodzenia zasadniczego

Zakres tematyczny zajęć:

1. Istota, funkcje wartościowania pracy. Zastosowanie wartościowania pracy w różnych obszarach zarządzania organizacją
2. Metody wartościowania pracy oparte na czynnikach biologicznych. Metody sumaryczne wartościowania pracy. Metody analityczne wartościowania pracy
3. Etapy konstrukcji systemu wartościowania pracy opartego na założeniach metod analityczno-punktowych
4. Zalety i wady analityczno-punktowych metod wartościowania pracy
5. Przykłady wybranych metod analityczno-punktowych
6. Nowoczesne metody wartościowania pracy
7. Etapy wdrażania wartościowania pracy
8. Analiza pracy jako podstawa realizacji procesu wartościowania
9. Narzędzia i rezultaty wartościowania pracy
10. Kształtowanie zasadniczych stawek płac w organizacji
11. Zastosowanie wyników wartościowania pracy w wynagradzaniu pracowników
12. Wycena trudności pracy na przykładzie metody UMEWAP 2000



Liczba uczestników zajęć warsztatowych – około 15 osób/gr.

Termin realizacji usługi: semestr letni w roku akademickim 2021/2022r.

zajęcia będą prowadzone w okresie od lutego 2022 do września 2022 roku w godzinach 9.00 – 19.00.

Miejsce świadczenia usługi: Wyższa Szkoła Prawa i Administracji Rzeszowska Szkoła Wyższa z siedzibą w Rzeszowie, ul. Cegielniana 14, 35-310 Rzeszów

Zakres usługi:

Usługa obejmuje:

Prowadzenie warsztatów: Kompetencje osobiste i społeczne w ramach przedmiotu: „**Wartościowanie stanowisk pracy**” dla studentów studiów niestacjonarnych II roku Zarządzania I stopnia Wyższej Szkoły Prawa i Administracji Rzeszowskiej Szkoły Wyższej z siedzibą w Rzeszowie.

W formie warsztatów - w łącznym wymiarze 10 godzin, w jednej grupie

W tym:

L.p.	Temat zajęć	Liczba godzin
1.	Wprowadzenie do problematyki – zaprezentowanie podstaw teoretycznych istoty wartościowania pracy, zastosowania wartościowania pracy w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania zasobami ludzkimi.	1
2.	Charakterystyka tradycyjnych i współczesnych metod wartościowania pracy z uwzględnieniem przykładów dla wybranych metod.	1
3.	Omówienie etapów i zasad opracowania metod analitycznych wartościowania pracy.	2
4.	Charakterystyka atutów i ograniczeń metod analityczno-punktowych.	1
5.	Omówienie wybranych metod analityczno-punktowych: Ch. Bedaux, metoda Hay'a, UMEWAP – wersja 85P, -87, -95, -2000 (na przykładach).	2
6.	Charakterystyka nowoczesnych metod wartościowania pracy. dynamiczne wartościowanie pracy, wartościowanie kompetencji – studium przypadku. Szerokie kategorie zaszeregowania (broadbanding).	2
7.	Omówienie poszczególnych etapów wdrażania wartościowania pracy.	1

Warunki prawidłowej realizacji Przedmiotu Zamówienia, opis sposobu obliczenia ceny oferty oraz zasady rozliczania Przedmiotu Zamówienia:

Szczegółowo zostały określone w ZAPYTANIU OFERTOWYM.

Wymagania w stosunku do wykładowców:

Szczegółowo zostały określone w Zapytaniu ofertowym.

