

Załącznik nr 1

SZCZEGÓŁOWY OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

Część 3.4A: „Wartościowanie stanowisk pracy” - wykład

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 wykładowych – około 30 osób/gr.

Termin realizacji usługi: semestr letni w roku akademickim 2019/2020r.,
zajęcia będą prowadzone w okresie od marca 2020 do września 2020 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 zajęć w ramach przedmiotu „Wartościowanie stanowisk pracy” dla studentów i studentek II roku studiów stacjonarnych, kształcących się na studiach I stopnia na kierunku Zarządzanie,

w formie wykładów - w łącznym wymiarze 10 godzin, w 1 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

Cena brutto za jedną godzinę (45 min.) zajęć indywidualnych, uwzględnia koszty pracy prowadzącego zajęcia tj.: opracowanie i utrwalenie indywidualnych autorskich tematów i zadań egzaminacyjnych oraz przeprowadzenie egzaminów/zaliczeń po zakończeniu zajęć, opracowanie i utrwalenie innych materiałów niezbędnych do właściwej realizacji przedmiotu zamówienia, dostarczonych do Zamawiającego zgodnie z zasadami obowiązującymi w Uczelni.

Wynagrodzenie za zapewnienie Zamawiającemu odpowiednich praw własności intelektualnej, zawarte jest w wynagrodzeniu za wykonanie przedmiotu zamówienia, o ile w ramach realizacji dojdzie do powstania utworu w rozumieniu Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Wymagania w stosunku do wykładowców:

Szczegółowo określone w Zapytaniu ofertowym.

Sposób rozliczenia, płatności:

Szczegółowo określone w Zapytaniu ofertowym.