



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

STUDIJŲ MODULIO PROGRAMA (SMP)

Modulio kodas	S	190	M	140	Atestuotas iki	2020	09	01	Atnaujinimo data		
	Mokslų šaka	Progr.	Registr. Nr.								

Pavadinimas

Atlyginimų valdymas

Būtinai pasirengimas modulio studijoms

-

Pagrindinis tikslas

Įsisavinti galias atlyginimų valdymo metodologines žinias, gebėti priimti atlyginimų valdymo sprendimus kuriant atlyginimo sistemas bei pritaikant mokslinių ir taikomųjų tyrimų rezultatais pagrįstas metodikas.

Siekiami modulio studijų rezultatai

Eil.nr.	Rezultatai	Studijų metodai	Studento pasiekimų vertinimo metodai
1	Išmanyti teorines atlyginimo valdymo prielaidas ir suprasti pagrindines atlyginimo valdymo mokslinio ir taikomojo pobūdžio tyrimo sritis. Išmanyti teorines atlyginimo valdymo prielaidas ir suprasti pagrindines atlyginimo valdymo mokslinio ir taikomojo pobūdžio tyrimo sritis.	Paskaita	Egzaminas, Tarpinis egzaminas
2	Gebėti atpažinti veiksnius, lemiančius atlyginimų strategiją organizacijoje ir identifikuoti atlyginimų strategijos transformacijas ir pokyčius globalioje verslo aplinkoje.	Darbas grupėse, Paskaita, Problemų sprendimo sesijos	Egzaminas, Probleminių sprendimų užduotis, Tarpinis egzaminas
3	Išmanyti atlyginimo ir individualios darbuotojų motyvacijos žinias ir gebėti jas integruoti, kuriant atlyginimo sistemas.	Atvejo analizė (atvejo studijos), Darbas grupėse, Paskaita	Egzaminas, Individualus darbas, Tarpinis egzaminas
4	Gebėti tinkamai parinkti atlyginimo sistemos struktūrą ir apibrėžti tiesioginio materialaus, netiesioginio materialaus ir nematerialaus atlyginimo priemones.	Darbas grupėse, Diskusija, Paskaita, Problemų sprendimo sesijos	Egzaminas, Individualus darbas, Probleminių sprendimų užduotis
5	Gebėti tinkamai parinkti ir taikyti darbo analizės ir darbo vietų vertinimo metodus, apibrėžiant pastoviosios atlyginimo dalies diferencijavimo galimybes.	Darbas grupėse, Konsultaciniai seminarai, Paskaita, Praktinės užduotys	Egzaminas, Individualus darbas
6	Gebėti argumentuoti žmonių išteklių potencialo vystymo alternatyvas, nustatant psichologinio kontrakto ir organizacinio įsipareigojimo veiksnius bei kintamos atlyginimo dalies formavimo principus.	Darbas grupėse, Diskusija, Paskaita, Praktinės užduotys	Egzaminas, Tarpinis egzaminas
7	Apibrėžti atlyginimų valdymo ir veiklos rezultatų sąsajas ir gebėti nustatyti individualios veiklos rezultatų atlyginimo bei specifinių darbuotojų grupių atlyginimo principus	Darbas grupėse, Konsultaciniai seminarai, Paskaita, Praktinės užduotys, Problemų sprendimo sesijos	Egzaminas, Individualus darbas, Probleminių sprendimų užduotis
8	Gebėti naudotis moksline literatūra ir įvairiais duomenų šaltiniais, savarankiškai vykdant tyrimus bei priimant ir realizuojant praktinius atlyginimo sistemų kūrimo sprendimus.	Praktinės užduotys, Problemų sprendimo sesijos, Veiklos refleksija	Egzaminas, Individualus darbas, Probleminių sprendimų užduotis, Tarpinis egzaminas

Anotacija

Įsisavinamos gilios atlyginimo valdymo žinios ir įgyjami gebėjimai argumentuotai ir kūrybiškai naudotis moksliniais tiriamaisiais metodais, kuriant atlyginimo sistemas. Gebama taikyti tiesioginio materialinio, netiesioginio materialinio ir nematerialaus atlyginimo priemonės, priimant atlyginimų valdymo sprendimus. Išmokstama parinkti ir taikyti darbo analizės ir darbo vietų vertinimo metodus, nustatyti psichologinio kontrakto ir organizacinio įsipareigojimo veiksniai bei kintamos atlyginimo dalies formavimo, nustatyti individualios veiklos rezultatų atlyginimo bei specifinių darbuotojų grupių atlyginimo principus.

Modulio paskirtis

Universitetinių studijų lygmuo		Dalykų grupė	Dalyko lygis
Pakopa	Laipsnis		
Antroji	Magistro	Studijų krypties gilinimosi	

Studijų sritis arba kryptis pagal studijų finansavimo metodiką

1. Humanitarinių mokslų studijų srities studijų kryptys (išskyrus filologiją), socialinių mokslų srities studijų kryptys (išskyrus psichologiją, švietimą ir ugdymą, visuomenės saugumą)

Dalys (skyriai) ir temos

Eil. Nr.	Pavadinimai
1.	Atlyginimų valdymo teorinės prielaidos
1.1	Atlyginimų valdymo esmė ir pagrindinės jį apibūdinančios sąvokos
1.2	Atlyginimų valdymo tikslai ir principai
1.3	Veiksniai, lemiantys atlyginimų strategiją organizacijoje
1.4	Atlyginimų strategijos vystymas ir įgyvendinimas
1.5	Atlyginimų strategijos transformacijos ir pokyčių valdymas globalioje verslo aplinkoje
2.	Atlyginimas ir motyvavimas
2.1	Atlyginimo sistemos struktūra ir sudėtinės dalys
2.2	Atlyginimo sistemos kokybės kriterijai
2.3	Tiesioginis materialinis atlyginimas
2.4	Netiesioginis materialinis atlyginimas
2.5	Nematerialus atlyginimas
2.6	Psichologinis kontraktas ir organizacinis įsipareigojimas
3.	Atlyginimo sistemos kūrimas
3.1	Darbo analizė ir darbo vietų vertinimas
3.2	Pastoviosios atlyginimo dalies diferencijavimas
3.3	Kintamos atlyginimo dalies nustatymas
3.4	Santykio tarp pastoviosios ir kintamos dalies pagrindimas
3.5	Atlyginimo sistemos diegimo etapai
4.	Atlyginimų valdymas ir veiklos rezultatai
4.1	Individualios veiklos rezultatų atlyginimas
4.2	Bonusų schemas
4.3	Komandinis atlyginimas
4.4	Organizacijos rezultatų atlyginimas
4.5	Pripažinimo schemas
5.	Specifinių darbuotojų grupių atlyginimas
5.1	Vadovų atlyginimas
5.2	Globalus ekspatriantų atlyginimas
5.3	Pardavimų ir vartotojų aptarnavimo personalo atlyginimas
5.4	Žinių darbuotojų atlyginimas
5.5	Naudos ir pensijų schemas

Žinių ir gebėjimų įvertinimo tvarka:

Taikoma dešimtbalė kriterinė skalė ir kaupiamoji vertinimo schema. Semestro savarankiško darbo užduotys vertinamos pažymiu, egzaminų sesijos metu nustatomas galutinis pažymys, atskirus pažymius padauginant iš svertinio koeficiento ir sandaugas susumuojant.

Pagrindinė literatūra

Eil.Nr.	Pavadinimas	Leidinio KTU bibliotekoje		Ar yra KTU knygyne	Egz. sk. fak. metod. kab.
		sifras	egz. sk.		
1.	Armstrong, M. Evidence-based reward management : creating measurable business impact from your pay and reward practices / Michael Armstrong, Duncan Brown, Peter Reilly. -- London : Kogan Page, 2010	D204049	1	Ne	1
2.	Lipinskienė, D. Motyvuojanti atlygio sistema. Kaunas: Technologija, 2012.	D207919	10	Taip	
3.	Armstrong, M. Reward engagement: a handbook of remuneration strategy and practice, London: Kogan Page, 2007	D199495	1	Ne	1
4.	Milkovich G.T. Compensation. 2014	D213539	1	Ne	

Papildoma literatūra

Eil.Nr.	Pavadinimas
1.	Armstrong, M., Stephens, T. (2005). A Handbook Employee reward management and practice, London: Kogan Page
2.	Bartkevičius A. (2004). Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos, Vilnius: KKK Vananta.
3.	Corbridge, M., Pilbeam, S. (1998). Employment resourcing, Harlow: Prentice Hall.
4.	Martin, W. (2006). Noriu didesnio atlyginimo, Vilnius: Vaga
5.	Jensen D., McMullen T., Stark M. Vadovams apie atlygį. Verslo žinios, 2008.
6.	Kerr, S. Reward systems : does yours measure up? / Steve Kerr with Glenn Rifkin. -- Boston [Mass.] : Harvard Business Press, 2009.
7.	Emerald duomenų bazė: http://www.emeraldinsight.com/search.htm (prenumeruojama KTU bibliotekos)
8.	EbscoPublishing duomenų bazė: http://www.ebscohost.com/ (prenumeruojama KTU bibliotekos)

Užsiėmimams reikalingos auditorijos (patalpos), techninė bazė ir programinė įranga

Užsiėmimo tipas	Auditorijos (patalpos) tipas	Nominalus vietų skaičius auditorijoje	Būtina įranga/pastabos
Teorija	(Klasikinė) auditorija	25	Multimedia. Demonstracinė lenta.
Praktika	(Klasikinė) auditorija	25	Multimedia. Demonstracinė lenta.
Savarankiškas darbas	Skaitykla		Internetas

Dėstytojas

	Pareigos	Vardas, pavardė
Atsakingas dėstytojas	profesorius	Violeta ŠILINGIENĖ

Padalinys

	Pavadinimas	Kodas	Indėlis, %
Atsakingas padalinys	Ekonomikos, verslo ir vadybos akademinis centras	0640	100

Dėstomoji kalba

Rudens semestre:	Lietuvių
Pavasario semestre:	Lietuvių

Vedimo forma

Eil. nr.	Vedimo forma	Semestras		Struktūra					Iš viso val.	Kred.
				Paskaitų	Pratybų	Laboratorinių darbų	Konsultacinių seminarų	Savarankiško darbo		
1	Pagrindinė	R	P	16	8	0	24	85	133	5
2	Ciklinė	R	P	16	8	0	24	85	133	5

