

	Opleiding	Postgraduaat Humanresourcesmanagement
	Academiejaar	2019-2020
	Opleidingsonderdeel	Beloningsbeleid
	Studiepunten	5
	Taal	Nederlands
	Verplicht/facultatief	Verplicht

*Delen**Studiepunten*

■ Beloningsbeleid	3
■ Bedrijfsstructuren en Functieclassificatie Payroll/HRIS	2

1 Verwachte aanvangscompetenties**a. De algemene toelatingsvoorwaarden zijn beschreven in de onderwijs- en examenregeling.**

Om dit (opleidingsonder)deel in optimale omstandigheden aan te vatten, is het aangewezen dat de student de kennis, vaardigheden en attitudes, aangeleerd in de volgende (delen van) opleidingsonderdelen van de opleiding actief kan inzetten:

HRM Basics

b. De docent wenst ook de aandacht te vestigen op het belang van de volgende aanvangscompetenties

- conceptueel en analytisch denken
- actief opvolgen sociaal-economische actualiteit (IPA, CAO etc)
- actief links zoeken en leggen met vakken als arbeidsrecht, payroll ed.

2 Doelstellingen**a. Plaats van het (opleidingsonder)deel in de opleiding:**

Zie ook [programmastructuur](#).

De opzet is om studenten een breed inzicht te laten verwerven in alle aspecten van een beloningsbeleid en alle aanverwante domeinen. Naast een conceptuele benadering van beloning worden ook de praktische en technische aspecten ervan behandeld.

In dit OOD wordt er regelmatig verwezen naar andere vakdomeinen om zo tot een breed en holistisch inzicht te komen.

b. Competenties uit het competentieprofiel en geëvalueerde competentieniveau:

/

c. Kerndoelen van het (opleidingsonder)deel:

De studenten een algemene oriëntatie geven in:

- de beleidscomponenten van het beloningsbeleid en de daarbij horende structurele sociale onderhandelingen in België;
- verloningsbeleid: het theoretisch kader, de mogelijke beleidsdoelstelling en de praktische aspecten van de implementatie en z'n consequenties
- het domein van extra-legale voordelen, hun plaats in het beloningspakket, hun technische opbouw met een korte duiding van de belangrijkste sociaal-juridische behandeling;
- de basiscomponenten van de organisatieleer met een overzicht van de meest voorkomende structuren/ modellen in de hedendaagse bedrijven.

De studenten vertrouwd maken met functieclassificatie, de link tussen organisatie-model en functieclassificatie, de voor- en nadelen van de verschillende structuren.

De studenten aanleren een praktisch inzicht te verkrijgen in de bruto-nettolijn van de payroll en de factoren die er impact op hebben.

De studenten aanleren een praktisch inzicht te verkrijgen in de verschillende HR informatiesystemen die op een HR-departement worden gebruikt.

3 Leerinhouden

- drivers van het beloningsbeleid
- Verloningsbeleid: compensation & benefits
- bedrijfsstructuren en functieclassificaties
- payroll
- HR Information Systems

4 Leertrajecten en onderwijsmethoden

- Hoorcollege
- Werkcollege
- Interactief
- Oefensessies
- Cases
- Coachingsessies

5 Studie- en verwerktijd

Studiepunten¹	5
Contacturen	40,5
Studeertijd en examens	90
Overzicht opdrachten	

6 Evaluatiemodaliteiten**a. Eerste zitting**

De evaluatie van het OOD Beloningsbeleid bestaat uit twee delen:

1. een individueel mondeling examen voor het gedeelte Beloningsbeleid
2. een individueel schriftelijk examen voor het gedeelte Bedrijfsstructuren en functieclassificatie/Payroll/HRIS bestaande uit meerkeuze-, inzichts- en toepassingsvragen.

b. Tweede zitting

Idem

7 Studiemateriaal**a. Verplicht studiemateriaal**

Cursusmateriaal Jan Camelbeek, Marie-Christine De Preter, Jan Mussche, Stijn Vangenechten

b. Aanbevolen studiemateriaal

/

8 Flexibiliteit

n.v.t.

¹ Definitie 'Studiepunt': Een studiepunt wordt gebruikt om de studieomvang van elke opleiding of elk opleidingsonderdeel uit te drukken. Het is een internationaal aanvaarde eenheid die overeenstemt met tussen 25 en 30 uren voorgeschreven onderwijs-, leer- en evaluatieactiviteiten.