

# Zarządzanie zasobami ludzkimi - menedżer HR

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry OD PAŹDZIERNIKA

## Opis kierunku:

### **Studia niestacjonarne w salach wykładowych.**

W trakcie zjazdów spotkasz się z wykładowcą oraz pozostałymi uczestnikami osobiście w salach wykładowych w Chorzowie lub Katowicach.

### **Gwarantujemy pełną zgodność z przepisami prawa i najwyższe standardy edukacyjne.**

W czasach, gdy przewagę konkurencyjną uzyskuje się dzięki rozwojowi ludzkich możliwości, gdy kluczowym zasobem rozwijających się obszarów biznesu jest wiedza i strategiczne kompetencje, warunkiem osiągnięcia sukcesu nowoczesnej organizacji jest sztuka zarządzania jej kapitałem ludzkim. Ponieważ – jak słusznie twierdził Peter Drucker – „Najlepszą metodą przewidywania przyszłości jest jej tworzenie”.

Przygotowanie profesjonalnych kadr menedżerskich do zarządzania obszarem Human Resources w wymagającym otoczeniu biznesowym, uwzględniające najnowsze trendy społeczne, demograficzne oraz rynku pracy. Podczas zajęć uczestnicy zdobywają nie tylko wiedzę teoretyczną, lecz przede wszystkim mają okazję do nabywania praktycznych umiejętności, uczestnicząc w zajęciach o charakterze warsztatowym. Niektóre z nich odbywać się będą w siedzibie SMG/KRC Poland w Katowicach.

Gama inspirujących doświadczeń, warsztatowy charakter zajęć, oparty na nowoczesnych rozwiązaniach w

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

zarządzaniu kapitałem ludzkim. Proces uczenia się, organizowany przez wykładowców - praktyków, wykorzystujący potencjał i doświadczenie uczestników oraz szeroki wachlarz metod, narzędzi pracy menedżera HR, to tylko niektóre wyróżniki tego programu.

### **Sprawdź także ofertę studiów MBA!**

**Na studia Master of Business Administration** zapraszamy osoby, którym zależy na wszechstronnym rozwoju umiejętności menedżerskich.

Przygotowane we współpracy z **Franklin University** studia MBA cieszą się dużą popularnością, głównie dzięki wysokiej jakości kształcenia i programowi ukierunkowanemu na rozwój praktyków biznesu.

### SPRAWDŹ OFERTĘ STUDIÓW MBA

Chcesz skorzystać z dofinansowania Bazy Usług Rozwojowych?

Sprawdź nasze usługi w BUR: [Wyszukiwarka usług - Baza Usług Rozwojowych - PARP](#)

Jeśli nie możesz znaleźć usługi, która Cię interesuje, skontaktuj się z nami, a wprowadzimy ją specjalnie dla Ciebie!

Napisz: [rekrecja.sp@chorzow.merito.pl](mailto:rekrecja.sp@chorzow.merito.pl)

Jeśli jesteś zainteresowany studiami podyplomowymi i chcesz dowiedzieć się więcej, napisz do nas!

### ZAPYTAJ O STUDIA PODYPLOMOWE

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

## Co zyskujesz?

Uczestnicy studiów zdobywają szeroką wiedzę i praktyczne umiejętności, pozwalające im na takie sprawowanie polityki zarządzania kadrami, która ułatwi przesunięcie działów personalnych firm z peryferyjnych obszarów przedsiębiorstw w ich miejsce centralne. Tym samym umożliwi planowanie i realizację polityki personalnej firmy w sposób nowoczesny, a przez to efektywny i wspomagający rozwój przedsiębiorstwa. Przydatna w zarządzaniu tym rozwojem będzie wiedza z następujących dziedzin: planowanie zasobów ludzkich, rozwijanie kompetencji pracowników, kształtowanie ich karier zawodowych, motywowanie i przywództwo, racjonalizowanie zatrudnienia, diagnoza polityki personalnej i jej wskaźników, budowanie efektywnościowej kultury organizacyjnej, wdrażanie mechanizmów komunikacji wewnątrz przedsiębiorstwa i w jego otoczeniu zewnętrznym, praktyczne zastosowanie prawa pracy, aktualna znajomość rynku pracy w Polsce oraz w Unii Europejskiej. **Absolwenci studiów otrzymają zaświadczenia SMG/KRC Poland.**

## Dla kogo?

Program skierowany jest do specjalistów i menedżerów, praktyków w dziedzinie Zarządzania Zasobami Ludzkimi, poszukujących profesjonalnych narzędzi i metod do podnoszenia standardów i efektywności realizacji swoich zadań zawodowych oraz świadomie kontynuujących swoją ścieżkę rozwoju zawodowego.

## Praktyczny charakter studiów

W ramach programu kierunku Zarządzanie Zasobami Ludzkimi prowadzone są warsztaty i treningi, dzięki którym uczestnicy kształtują swoje umiejętności niezbędne w pracy z ludźmi. Na zajęciach realizowane są gry biznesowe, które wymagają od uczestników aktywnych postaw, przedsiębiorczości i asertywności, umiejętności prowadzenia rozmów w warunkach konfliktu interesów, komunikatywności, myślenia analitycznego oraz rozwijania cech przywódczych. Uczestnicy tego kierunku uczestniczą także w sesji assesment center w firmie SMG/KRC Poland. Jeden ze zjazdów realizowany jest w formie zjazdu wyjazdowego, w czasie którego uczestnicy biorą udział w zajęciach outdoorowych.

## Partner kierunku

Studia przygotowane są przy współpracy z firmą konsultingową SMG/KRC Poland, jedną z najstarszych firm doradztwa personalnego w Polsce. Dzięki temu część zajęć, np. zajęcia poświęcone selekcji i ocenie kadr, będzie

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

mogła odbywać się w pracowni firmy, wyposażonej m.in. w lustro weneckie. Pracownicy firmy zapoznają uczestników studiów z najnowszymi tendencjami na rynku i podzielą się swoim praktycznym doświadczeniem.

[www.smgkrc.com](http://www.smgkrc.com)

"

"Zdecydowałam się na studia podyplomowe w WSB Merito, ponieważ jako specjalista ds. personalnych chciałam poszerzyć i wzmocnić swoje kompetencje w tej dziedzinie, aby w przyszłości ubiegać się o wyższe stanowisko w międzynarodowej firmie. Jestem pod wrażeniem profesjonalizmu wykładowców oraz tego, w jaki sposób zarządzają swoją pasją innych."

"

### **Magdalena Czajkowska**

Absolwentka Uniwersytetu WSB Merito studiów podyplomowych

## **Program studiów**

Program studiów podyplomowych dla kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi - menedżer HR



Liczba miesięcy nauki:  
**9**



Liczba godzin: **175**



Liczba zjazdów: **12**



Liczba semestrów: **2**

### **SYSTEM ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE (40 godz.)**

#### **1. Zawodownawstwo i trendy w rozwoju zawodów (6 godz.)**

- kwalifikacje zawodów i specjalności
- zawód i grupy zawodowe
- monitoring zawodów
- trendy rozwojowe w zakresie zawodów i zatrudnienia
- zawody a funkcja personalna.

#### **2. Rekrutacja i selekcja pracowników. Warsztat i trening selekcji pracowników (14 godz.)**

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- formy rekrutacji oraz ich wady i zalety
- procedury search & selection i executive search
- rozmowa kwalifikacyjna
- referencje
- testy psychologiczne
- testy zadaniowe (Assessment Center)
- podejmowanie decyzji o zatrudnieniu.

### **3. Nowoczesne systemy wynagrodzeń (8 godz.)**

- strategie wynagradzania
- struktura pakietu wynagrodzeń
- czynniki różnicowania płac
- wartościowanie stanowisk pracy
- budowa tabeli wynagrodzeń
- komunikacja w obszarze wynagrodzeń
- wynagradzanie jako element systemu motywacyjnego.

### **4. Kultura organizacyjna firmy (8 godz.)**

- funkcje i modele kultury organizacyjnej
- wyznaczniki i identyfikacja kultury organizacyjnej
- kultura organizacyjna a zarządzanie kadrami
- audyt i zmiana kultury organizacyjnej
- zarządzanie międzykulturowe.

### **5. Employer Branding oraz e-rekrutacja (4 godz.)**

- kwalifikacje
- kompetencje
- identyfikacja i pomiar kompetencji
- systemy zarządzania zasobami ludzkimi oparte na modelach kompetencji.

## **MENEDŻER HR (72 godz.)**

### **1. Zarządzanie wartościami w organizacji (4 godz.)**

- znaczenie wartości w budowaniu i zmianie kultury organizacyjnej firmy
- systemowe podejście do zarządzania wartościami (ang. Managing by Values - MBV)
- wartości a dobrostan pracowników (employee welfare& wellbeing)
- systemy zarządzania zasobami ludzkimi a wartości firmy - praktyki

## **2. Planowanie kariery zawodowej (8 godz.)**

- kariera osobista a zawodowa
- typy karier zawodowych
- awans pionowy a awans poziomy
- kariera a predyspozycje osobowe.

## **3. Planowanie zatrudnienia (6 godz.)**

- opis stanowiska pracy
- pożądaný profil pracownika na danym stanowisku pracy
- kwalifikacje merytoryczne a kompetencje osobowościowe
- potencjał pracy aktualny a potencjał przyszły
- metody planowania zapotrzebowania pracowników
- przekwalifikowania pracowników.

## **4. Formy i rodzaje zatrudnienia (6 godz.)**

- różne formy zatrudniania pracowników
- elastyczność zatrudniania
- elastyczność funkcjonalna
- praca na etat a inne formy współpracy
- ekonomiczność w zatrudnianiu.

## **5. Nowoczesne systemy motywacyjne (8 godz.)**

- psychologiczne modele motywacji
- funkcje i rodzaje świadczeń pozapłacowych
- świadczenia płacowe a gratyfikacje pozafinansowe
- kafeteryjne formy wynagradzania
- korzyści z zastosowania świadczeń pozapłacowych
- CSR.

## **6. Nowoczesne systemy ocen pracowników. Trening umiejętności opracowywania i prowadzenia ocen pracowników (8 godz.)**

- cele systemów ocen okresowych pracowników
- uwarunkowania systemów ocen
- projektowanie i wdrażanie systemu ocen okresowych
- metody i kryteria oceny pracowników
- prowadzenie rozmów oceniających

- oceny okresowe a inne elementy polityki personalnej firmy.

## **7. Strategie szkoleń i rozwoju pracowników (8 godz.)**

- rozwój i uczenie się dorosłych
- modele rozwoju zasobów ludzkich
- procesowe podejście do szkoleń i rozwoju
- wskaźniki i pomiar efektów rozwojowych
- trendy i praktyki rynkowe

## **8. Sukcesja pracowników na wewnętrznym rynku pracy (4 godz.)**

- struktura i mechanizmy wewnętrznego rynku pracy
- zarządzanie kompetencjami
- wyznaczanie ścieżek kariery.

## **9. Restrukturyzacja zatrudnienia (8 godz.)**

- rodzaje i formy restrukturyzacji zatrudnienia
- przyczyny odchodzenia pracowników
- skutki redukcji zatrudnienia
- outplacement
- outsourcing
- prowadzenie rozmów ze zwalnianymi pracownikami.

## **10. Audyt personalny (4 godz.)**

- istota i znaczenie audytu personalnego
- procedury i standardy.

## **11. Menedżer HR – lider bliżej ludzi (8 godz.)**

- kluczowe kompetencje zawodowe menedżera w obszarze HR
- niezbędne uprawnienia i kompetencje w zakresie stanowiska menedżera HR
- katalog cech społecznych i zawodowych menedżera HR
- potrzeby rynku pracy w zakresie kompetencji menedżera HR
- ścieżka rozwoju i kariery menedżera HR w Polsce.

## **PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI (29 godz.)**

### **1. Komunikacja w grupie i organizacji. Gry szkoleniowe (6 godz.)**

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

- proces komunikacji
- komunikacja werbalna i niewerbalna
- bariery skutecznego komunikowania się
- aktywne słuchanie.

## **2. Techniki prezentacji. Gry i ćwiczenia dotyczące umiejętności prezentacji (6 godz.)**

- etapy przygotowania prezentacji
- wykorzystanie pomocy wizualnych
- techniki przemawiania
- prezentacja strategii.

## **3. Style kierowania (6 godz.)**

- zachowania i funkcje kierownicze
- klasyfikacja stylów
- diagnoza stylu
- przywództwo jako najwyższa forma kierowania.

## **4. Konflikt w miejscu pracy. Trening umiejętnego zarządzania konfliktem i rozwiązywania konfliktów (5 godz.)**

- źródła konfliktów i sposoby ich rozwiązywania
- konsekwencje nawarstwiania się nierozwiązanych konfliktów.

## **5. Budowanie zespołu (6 godz.)**

- zespół pracowniczy, jego specyfika i znaczenie w strukturze firmy
- fazy rozwoju zespołu pracowniczego
- normy i role grupowe
- kryteria efektywności zespołu
- mechanizm autonomii a mechanizm konformizmu
- struktura formalna i nieformalna grupy.

## **PRAWNE PODSTAWY ZARZĄDZANIA KADRAMI (34 godz.)**

### **1. Organizacja funkcji personalnej (6 godz.)**

- dokumentacja personalna
- kwalifikacje służb personalnych
- obieg dokumentów
- regulamin pracy.



## **2. Prawo pracy (20 godz.)**

- podstawy prawne zarządzania kadrami w przedsiębiorstwie
- umowy o pracę
- prawne zagadnienia naboru kadr
- czas pracy i urlopy wypoczynkowe
- wynagrodzenia za pracę i świadczenia socjalne
- prawo pracy w aspekcie UE
- ochrona danych osobowych.

## **3. Ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i emerytalne pracowników (8 godz.)**

- obowiązki pracodawcy
- podstawy i sposób uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne
- ubezpieczenia zdrowotne.

### **Forma zaliczenia**

Testy sprawdzające wiedzę po I i II semestrze.

# Wykładowcy

### **mgr Roman Kracziła**

Prezes SMG/KRC Poland, trener z ponad 15-letnim doświadczeniem. Absolwent socjologii UŚ i ekonomii na AE Katowice. Autor i współautor wielu autorskich programów i projektów szkoleniowych. W latach 1998 – 2002 dyrektor ds. szkoleń Dystryktu Południowego w AIG Amplico Life. Wykładowca i autor programów trzech kierunków studiów podyplomowych realizowanych przez Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu – Psychologia Biznesu, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Assessment i Development Center. Ekspert do spraw szkoleń w Górniczej Agencji Pracy. Autor artykułów poświęconych tematyce szkoleń i ZZL czasopiśmie Personel Plus. Redaktor serii wydawniczej: Zarządzanie Kadrami. Miscellanea. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń dotyczących technik sprzedaży, zarządzania zespołem, rozwiązywania konfliktów, negocjacji, wywierania wpływu, komunikacji w organizacji, budowania zespołu oraz szkoleń z zakresu ZZL.

### **mgr Agnieszka Michalska-Rechowicz**

Trenerka odporności psychicznej (Model 4C), Coach (ICC) oraz Certyfikowany Praktyk Rozwoju Learning and Development Practice (CLPD) renomowanej instytucji Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) w Londynie.

Od 2003 r. pracuje z liderami, specjalistami i przedsiębiorcami w obszarze skuteczności oraz sposobów jej osiągnięcia czyli współpracy, relacji i przywództwa. Towarzyszy też w drodze po odporność psychiczną, witalność i dobrostan (life and corporate wellbeing).

Jest autorką bestsellera „Odpocznij 5 życiowych lekcji dla zabieganych, przepracowanych i zestresowanych” oraz " Wypalenie zawodowe w procesie zarządzania".

### **Monika Kantowicz-Gdańska**

Konsultant, certyfikowany trener, audytor. Ekspert z wieloletnim doświadczeniem w dziedzinie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Zajmuje się w szczególności rozwojem ludzi i organizacji. Jako niezależny konsultant i trener pracuje od 2006 roku. Zrealizowała liczne projekty doradcze i rozwojowe dla firm z wielu branż oraz instytucji publicznych. Jej specjalności to kształtowanie wizerunku pracodawcy, zarządzanie komunikacją wewnętrzną w firmie, projektowanie programów rozwojowych. Tworzy i realizuje programy szkoleniowe dla różnorodnych zespołów (zarządy, menedżerowie liniowi, zespoły eksperckie), bada opinie pracowników i doradza w zakresie doskonalenia organizacji, a w szczególności polityki HR.

Z jej ekspertyzy korzystali członkowie zarządów, menedżerowie i pracownicy wielu organizacji, a wśród nich: Metro Group (Makro), Tesco Polska Sp. z o.o., TNT, Allianz, QXL Poland Sp. z o.o. (Allegro), Raiffeisen Bank Polska S.A., ING Bank Śląski, PKO BP, Volkswagen Bank Polska S.A., TP S.A., P4 Sp. z o.o. (Play), Polkomtel S.A., JTI Polska Sp. z o.o., Sanofi-Aventis Sp. z o.o., Volkswagen Poznań, Scott Wilson, Passus Sp. z o.o., UDT, PERN „Przyjaźń” S.A., Instanta Sp. z o.o., Urząd Marszałkowski w Łodzi, Górnośląskie Centrum Kultury, Valeo Electric and Electronic Systems Sp. z o.o., EXATEL S.A., Spółdzielca Mleczarnia „Spomlek”, COM4IT Sp. z o.o., PZOL Sp. z o.o., Imago Public Relations, Alfa Laval Kraków Sp. z o.o., Tramwaje Warszawskie, IT Card, Urząd Miasta Wodzisławia Śląskiego, IBM, Enersys Sp. z o.o. i in.

Jest absolwentką Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Gdańskiego i Podyplomowego Studium Public Relations na Uniwersytecie Warszawskim oraz stypendystką Copenhagen Business School (studia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i konsultacji). Ukończyła studia trzeciego stopnia (doktoranckie) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.

### **Michał Olesiak**

Prawnik z 9-letnim stażem w Państwowej Inspekcji Pracy. W 2005 r. odbył aplikację administracyjną w Państwowej Inspekcji Pracy. W 2008 r. złożył egzamin sędziowski. Obecnie doradca oraz trener prawa pracy, a także członek rady programowej miesięcznika „Kadry i Płace w Administracji”. Od 2005 r. obecny na rynku szkoleniowym, współpracuje z szeregiem instytucji szkoleniowych.

Wśród uczestników dotychczasowych szkoleń byli pracownicy działów odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi z sektora prywatnego (m.in.: ING Banku Śląskiego, TAURON Polska Energia S.A., , Philips Lighting Poland

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

S.A., Rossmann Supermarkety Drogerijne Polska Sp. z o.o., Hutchinson Poland Sp. z o.o., FCA Services Polska (FIAT), Lear Corporation Polska, Transgourmet Polska, Saint Gobain Construction Products Polska Sp. z o. o., Synthos S.A.), jak i jednostek budżetowych (jednostki organizacyjne Ministerstwa Finansów, Warmińsko – Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego, Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego), a także Totalizatora Sportowego, Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad, Lasów Państwowych.

W chwili obecnej na bieżąco współpracuje w obszarze prawa pracy (doradztwo oraz szkolenia wewnętrzne) z działami personalnymi wymagających pracodawców z branży produkcyjnej oraz samorządowej.

Autor ponad trzydziestu publikacji drukowanych w miesięczniku „Kadry i Płace w Administracji”, a także współautor poradnika z zakresu prawa pracy „W pierwszej pracy”. Autor publikacji „Związki zawodowe w urzędzie”, wyd.

Presscom sp. z o.o.

### **mgr Marcin Bański**

Prowadzi szkolenia m.in. w ramach studiów podyplomowych z tematów: Zarządzanie zmianami w administracji i urzędzie, Budowanie efektywnych zespołów (Team Building), pracy zespołowej oraz przywództwa, Motywowanie siebie i innych. Konsultant personalny i psycholog prowadzący projekty rekrutacyjne i outplacementowe. Wdraża projekty związane z wprowadzeniem strategii personalnych w firmach: oceny okresowe, wartościowanie stanowisk, katalogi kompetencyjne, procedury rozwoju kadry kierowniczej. Certyfikowany trener z zakresu zarządzania projektami PRINCE2. Współrealizator procedury audytu kompetencyjnego kierowników Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego.

### **Ilona Stawczyk**

Wykładowca i trener MBA, Posiada certyfikat Developmental Transactional Analysis – kompleksowe szkolenie z zakresu Organizacyjnej Analizy Transakcyjnej / 350 h / prowadzone przez trenerów z International Centre for Developmental Analysis / wykładowców uczelni angielskich, amerykańskich i szwajcarskich. Uczestniczyła w szkoleniach J. Moreau i V. Sicheu oraz autora Trójkąta Dramatycznego S. Karpmana. Posiada certyfikat Analizy Transakcyjnej „101” i „202” /Struktura i Dynamika Grupy/. Nadal podnosi swoje kwalifikacje szkoląc się z tego obszaru.

Członek i założyciel PITAT/ Polskiego Integratywnego Towarzystwa Analizy Transakcyjnej/, członek Europejskiego Towarzystwa Analizy Transakcyjnej /EATA /, członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.

## **Partnerzy kierunku**



# Ceny dla kandydatów

## Studia to inwestycja, która się zwraca

W Uniwersytecie WSB Merito szanujemy Twój czas i pieniądze, dlatego o finansach mówimy otwarcie. Nie mnożymy dodatkowych opłat, nie przemycamy małym druczkiem ukrytych kosztów. U nas wiesz dokładnie, za co płacisz.

Studia podyplomowe to inwestycja, która zwraca się już w ich trakcie, w postaci nowych umiejętności i kontaktów, które owocują w biznesie. Wybierz studia podyplomowe w Uniwersytecie WSB Merito i przekonaj się na własnym przykładzie, jak inwestować w siebie, aby czerpać z tego korzyści teraz i w przyszłości.

## Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
<b>1 rata</b>	<b>1 rok</b>	<b>5050 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2600 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>535 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>455 zł</b>

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

# Ceny dla absolwentów WSB i WSB Merito

## Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
<b>1 rata</b>	<b>1 rok</b>	<b>5050 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2600 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>535 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>455 zł</b>