

федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Волгоградский государственный
медицинский университет»
Министерства здравоохранения
Российской Федерации

Утверждаю
директор Института НМФО



И.И. Свиридова

« 07 » февраля 2023.

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации

Эффективные инструменты кадровой политики в медицинской организации.

Кафедра общественного здоровья и здравоохранения
Института непрерывного медицинского и фармацевтического образования.

Трудоемкость: 36 часов /36 ЗЕТ

Специальность основная: Организация здравоохранения и общественное
здоровье

Смежные специальности: акушерство и гинекология, аллергология и иммунология, анестезиология-реаниматология, гастроэнтерология, гематология, генетика, гериатрия, гигиена детей и подростков, гигиена питания, гигиена труда, гигиеническое воспитание, дерматовенерология, детская кардиология, детская онкология, детская урология-андрология, детская хирургия, детская эндокринология, инфекционные болезни, кардиология, клиническая лабораторная диагностика, клиническая фармакология, колопроктология, коммунальная гигиена, лабораторная генетика, лечебная физкультура и спортивная медицина, лечебное дело, медико-профилактическое дело, неврология, нейрохирургия, неонатология, нефрология, общая врачебная практика (семейная медицина), общая гигиена, онкология, ортодонтия, оториноларингология, офтальмология, паразитология, патологическая анатомия, педиатрия, пластическая хирургия, профпатология, психиатрия, психиатрия-наркология, психотерапия, пульмонология, радиационная гигиена, радиология, радиотерапия, рентгенология, ревматология, рентген-эндоваскулярная диагностика и лечение, скорая медицинская помощь, стоматология детская, стоматология общей практики, стоматология ортопедическая, стоматология терапевтическая, стоматология хирургическая, судебно-медицинская экспертиза, судебно-психиатрическая экспертиза, сурдология-оториноларингология, терапия, токсикология, торакальная хирургия, трансфузиология, ультразвуковая диагностика, урология, фармацевтическая химия и фармакология, фармацевтическая технология, фармация, физиотерапия, фтизиатрия, функциональная диагностика, хирургия, челюстно-лицевая хирургия, эндокринология, эндоскопия, эпидемиология.

Форма обучения: очная

Волгоград, 2023

Разработчики программы:

№	Ф.И.О.	Должность	Ученая степень/ звание	Кафедра (полное название)
1.	Шкарин Владимир Вячеславович	заведующий кафедрой	д.м.н., доцент	кафедра общественного здоровья и здравоохранения Института непрерывного медицинского и фармацевтического образования
2.	Ивашева Виктория Васильевна	доцент	к.м.н., доцент	
3.	Емельянова Ольга Сергеевна	доцент	к.м.н., доцент	

Программа дополнительного профессионального образования повышения квалификации "Эффективные инструменты кадровой политики в медицинской организации" в объеме 36 часов.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 4 от "02" февраля 2023 года

Заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения
Института НМФО,
д.м.н., доцент



В.В.Шкарин

Рецензент:

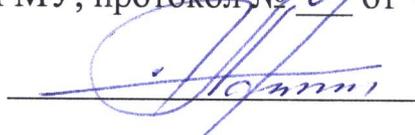
Главный врач ГУЗ "Городская клиническая больница скорой медицинской помощи № 25",
д.м.н.



М.В.Королева

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией
Института НМФО ВолгГМУ, протокол № 6 от «07» февраля 2023 г.

Председатель УМК



О.Ю Афанасьева

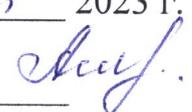
Начальник отдела учебно-методического сопровождения и
производственной практики



М.Л. Науменко

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета Института
НМФО протокол № 6 от «07» февраля 2023 г.

Секретарь Ученого совета ИИМФО



Е.С.Александрина

Содержание

№ п/п	Название раздела
1.	Общая характеристика дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации
2.	Цель программы
3.	Планируемые результаты обучения
4.	Требования к квалификации врача
5.	Учебный план
6.	Рабочая программа модуля №1
7.	Рабочая программа модуля №2
8.	Организационно-педагогические условия реализации ДПОП
9.	Материально-технические условия реализации

Общая характеристика дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации

Дополнительная профессиональная образовательная программа **«Эффективные инструменты кадровой политики в медицинской организации»**, реализуемая в Институте НМФО ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, представляет собой комплект учебно-методических документов, определяющих содержание и методы реализации процесса обучения по основной специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье", и заявленным смежным специальностям, разработанный и утверждённый вузом с учётом

- требований рынка труда;

- приказа Минобрнауки России от 26.08.2014 №1114 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" (уровень подготовки кадров высшей квалификации)";

- приказ №768н от 07 ноября 2017 г. "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.11.2017 N 49047);

- приказа Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения".

ДПОП **«Эффективные инструменты кадровой политики в медицинской организации»** направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей врачей, качественного расширения области знаний, умений и навыков, востребованных при выполнении профессиональной деятельности по основной специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье", а также дополнительным заявленным смежным специальностям. ДПОП посвящена совершенствованию имеющихся и получению новых знаний у слушателей в области кадровой политики в медицинской организации, а также эффективным инструментам ее проведения.

ДПОП реализуется в целях совершенствования универсальных и профессиональных компетенций медицинских специалистов в организационно-управленческой и экспертной деятельности.

ДПОП **«Эффективные инструменты кадровой политики в медицинской организации»** регламентирует цели, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, содержание рабочих программ, условия и технологию реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки.

Цель программы «Эффективные инструменты кадровой политики в медицинской организации» заключается в совершенствовании и освоении

практических навыков, умений, новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации «Организация здравоохранения и общественное здоровье», а также по специальностям: акушерство и гинекология, аллергология и иммунология, анестезиология-реаниматология, гастроэнтерология, гематология, генетика, гериатрия, гигиена детей и подростков, гигиена питания, гигиена труда, гигиеническое воспитание, дерматовенерология, детская кардиология, детская онкология, детская урология-андрология, детская хирургия, детская эндокринология, инфекционные болезни, кардиология, клиническая лабораторная диагностика, клиническая фармакология, колопроктология, коммунальная гигиена, лабораторная генетика, лечебная физкультура и спортивная медицина, лечебное дело, медико-профилактическое дело, неврология, нейрохирургия, неонатология, нефрология, общая врачебная практика (семейная медицина), общая гигиена, онкология, ортодонтия, оториноларингология, офтальмология, паразитология, патологическая анатомия, педиатрия, пластическая хирургия, профпатология, психиатрия, психиатрия-наркология, психотерапия, пульмонология, радиационная гигиена, радиология, радиотерапия, рентгенология, ревматология, рентген-эндоваскулярная диагностика и лечение, скорая медицинская помощь, стоматология детская, стоматология общей практики, стоматология ортопедическая, стоматология терапевтическая, стоматология хирургическая, судебно-медицинская экспертиза, судебно-психиатрическая экспертиза, сурдология-оториноларингология, терапия, токсикология, торакальная хирургия, трансфузиология, ультразвуковая диагностика, урология, фармацевтическая химия и фармакология, фармацевтическая технология, фармация, физиотерапия, фтизиатрия, функциональная диагностика, хирургия, челюстно-лицевая хирургия, эндокринология, эндоскопия, эпидемиология и посвящена по вопросам повышения эффективности управления медицинскими организациями, здравоохранения на основе оптимизации инструментов кадровой политики как на региональном уровне, так и на уровне медицинской организации. Указанные компетенции необходимых врачу специалисту в соответствии с должностными обязанностями, профессиональными стандартами и квалификационными характеристиками, предусмотренными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010г. (зарегистрирован Минюстом России 25 августа 2010 г., регистрационный №18247). Программа разработана в рамках системы непрерывного медицинского (фармацевтического образования).

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 31.08.71

"Организация здравоохранения и общественное здоровье", утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 26.08.2014 г. № 1114 "Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 31.08.71 Организация здравоохранения и общественное здоровье (уровень подготовки кадров высшей квалификации)" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.09.2014 N 34131) и Приказа №768н от 07 ноября 2017 г. "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья"" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.11.2017 N 49047).

Планируемые результаты обучения

В связи с тем, что вопросы кадровой политики, грамотного планирования, закрепления и сохранения медицинских кадров, профилактики их эмоционального выгорания в учреждениях здравоохранения, являются неотъемлемой частью современных процессов управления организацией, имеют специфические особенности и касаются ежедневной практики большинства медицинских работников, программа сформирована для широкой целевой аудитории – руководителей медицинских учреждений, их заместителей, курирующих соответствующие разделы работы, руководителей подразделений (специальность - Организация здравоохранения и общественное здоровье), а также врачей основных клинических специальностей: акушерство и гинекология, аллергология и иммунология, анестезиология-реаниматология, гастроэнтерология, гематология, генетика, гериатрия, гигиена детей и подростков, гигиена питания, гигиена труда, гигиеническое воспитание, дерматовенерология, детская кардиология, детская онкология, детская урология-андрология, детская хирургия, детская эндокринология, инфекционные болезни, кардиология, клиническая лабораторная диагностика, клиническая фармакология, колопроктология, коммунальная гигиена, лабораторная генетика, лечебная физкультура и спортивная медицина, лечебное дело, медико-профилактическое дело, неврология, нейрохирургия, неонатология, нефрология, общая врачебная практика (семейная медицина), общая гигиена, онкология, ортодонтия, оториноларингология, офтальмология, паразитология, патологическая анатомия, педиатрия, пластическая хирургия, профпатология, психиатрия, психиатрия-наркология, психотерапия, пульмонология, радиационная гигиена, радиология, радиотерапия, рентгенология, ревматология, рентген-эндоваскулярная диагностика и лечение, скорая медицинская помощь, стоматология детская, стоматология общей практики, стоматология ортопедическая, стоматология терапевтическая, стоматология хирургическая, судебно-медицинская экспертиза, судебно-психиатрическая экспертиза, сурдология-оториноларингология, терапия, токсикология, торакальная хирургия, трансфузиология, ультразвуковая диагностика, урология,

фармацевтическая химия и фармакология, фармацевтическая технология, фармация, физиотерапия, фтизиатрия, функциональная диагностика, хирургия, челюстно-лицевая хирургия, эндокринология, эндоскопия, эпидемиология.

Планируемые результаты обучения вытекают из приказа Минобрнауки России от 26.08.2014 №1114 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" (уровень подготовки кадров высшей квалификации)", а также профессионального стандарта "Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья" утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации приказ №768н от 07 ноября 2017 г. Врач - специалист по организации здравоохранения и общественному здоровью должен овладеть *следующими навыками*:

1. Ведение статистического учета в медицинской организации;
2. Организационно-методическая деятельность и организация статистического учета в медицинской организации;
3. Управление структурным подразделением медицинской организации;
4. Управление организационно-методическим подразделением медицинской организации;
5. Управление процессами деятельности медицинской организации;
6. Управление медицинской организацией.

Требования к квалификации врача по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье":

Высшее образование - специалитет по одной из специальностей: "Лечебное дело", "Педиатрия", "Медико-профилактическое дело", "Стоматология" и подготовка в интернатуре/ординатуре по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" или профессиональная переподготовка по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" при наличии подготовки в интернатуре/ординатуре

Трудовые действия (функции):

- А. Ведение статистического учета в медицинской организации:
А/01.7 Статистический учет в медицинской организации;
- В. Организационно-методическая деятельность и организация статистического учета в медицинской организации:
В/01.7 Организация статистического учета в медицинской организации;
В/02.7 Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации.
- С. Управление структурным подразделением медицинской организации:
С/01.8 Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации;

С/02.8 Планирование деятельности структурного подразделения медицинской организации;

С/03.8 Контроль деятельности структурного подразделения медицинской организации.

Д. Управление организационно-методическим подразделением медицинской организации:

D/01.8 Анализ и оценка показателей деятельности медицинской организации;

D/02.8 Управление ресурсами медицинской организации;

D/03.8 Взаимодействие с руководством медицинской организации и структурными подразделениями медицинской организации;

D/04.8 Планирование, организация и контроль деятельности организационно-методического подразделения медицинской организации;

D/05.8 Разработка и внедрение системы менеджмента качества в медицинской организации.

Е. Управление процессами деятельности медицинской организации:

Е/01.8 Проектирование и организация процессов деятельности медицинской организации.

Ф. Управление медицинской организацией.

Трудовая функция (профессиональная компетенция)	Трудовые действия	Необходимые умения
УК-1	Готовность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<ul style="list-style-type: none">- использовать профессиональные и психолого-педагогические знания в процессах усвоения алгоритма деятельности при решении задач врача-организатора здравоохранения;- использовать в практической деятельности навыки аргументации публичной речи, ведения дискуссии и полемики, практического анализа и логики различного рода рассуждений;- использовать профессиональные и психолого-педагогические знания в процессе выстраивания взаимоотношений с пациентами, коллегами, экспертами;- использовать профессиональные и психолого-педагогические знания в научно-исследовательской, аналитической и просветительской работе;- использовать основы философских знаний для оценки и анализа различных социальных тенденций, явлений и медицинских фактов;- формировать свою мировоззренческую позицию в обществе, совершенствовать свои взгляды, убеждения;- переносить философское мировоззрение в область материально-практической деятельности.
УК-2	Готовность к управлению коллективом, толерантно	<ul style="list-style-type: none">- уважительно принимать особенности других культур, способов самовыражения и проявления человеческой индивидуальности в различных социальных группах;

	воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<ul style="list-style-type: none"> - терпимо относиться к другим людям, отличающихся по их убеждениям, ценностям и поведению; - сотрудничать с людьми, различающимися по внешности, языку, убеждениям, обычаям и верованиям.
ПК-1	<p>Готовность к осуществлению комплекса мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья и включающих в себя формирование здорового образа жизни, предупреждение возникновения и (или) распространения заболеваний, их раннюю диагностику, выявление причин и условий их возникновения и развития, а также направленных на устранение вредного влияния на здоровье человека факторов среды его обитания.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели, характеризующие состояние здоровья населения; - составлять прогноз показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей, характеризующих здоровье населения; - анализировать данные статистической отчетности; - организовывать и проводить социологические исследования; - использовать в работе информационно-аналитические медицинские системы и информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет"; - осуществлять подготовку презентационных материалов, информационно-аналитических материалов, справок о деятельности медицинской организации или ее подразделений для предоставления руководству организации; - осуществлять подготовку материалов к совещаниям в медицинской организации; - соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну; - осуществлять подготовку материалов, статей для печатных и электронных средств массовой информации (далее - СМИ); - анализировать медико-экономическую, социально-демографическую ситуацию, влияющую на деятельность медицинской организации.
ПК-3	<p>Готовность к применению социально-гигиенических методик сбора и медико-статистического анализа информации о показателях здоровья взрослого населения и подростков</p>	<ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели здоровья населения; - составлять план работы и отчет о своей работе, анализирует свою деятельность; - представлять данные статистической отчетности: - готовить статистические отчеты медицинской организации; - вести документацию и контролировать качество ее заполнения; - взаимодействовать с руководством медицинской организации и руководителями других структурных подразделений медицинской организации; - организовать сбор и анализ информации о деятельности медицинской организации;

		<ul style="list-style-type: none"> - планировать деятельность и обосновывать проекты развития медицинской организации; - составлять прогноз показателей деятельности медицинской организации на территории обслуживания медицинской организации; - производить оценку деятельности медицинской организации.
ПК-5	<p>Готовность к применению основных принципов организации и управления в сфере охраны здоровья граждан, в медицинских организациях и их структурных подразделениях.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - формировать отчеты о деятельности структурного подразделения медицинской организации; - использовать методы мотивирования работников структурного подразделения медицинской организации; - управлять ресурсами структурного подразделения медицинской организации; - осуществлять отбор и расстановку работников в структурном подразделении медицинской организации; - анализировать показатели деятельности структурного подразделения медицинской организации; - составлять план ресурсного обеспечения, показателей деятельности структурного подразделения медицинской организации; - применять инструменты контроля деятельности находящихся в подчинении работников организационно-методического подразделения медицинской организации; - организовать работу трудового коллектива, осуществляет постановку целей и формулирует задачи, определять приоритеты; - производить оценку эффективности деятельности медицинской организации, разрабатывает и выбирает оптимальные управленческие решения; - оценивать риски, связанные с реализацией управленческих решений; - проводить публичные выступления и организовывать взаимодействие со СМИ и с общественностью; - обеспечивать вовлеченность работников медицинской организации в достижение стратегических целей деятельности медицинской организации; - разрабатывать проекты локальных нормативных актов, методических рекомендаций для медицинской организации;
ПК-6	<p>Готовность к оценке качества оказания медицинской помощи с использованием основных медико-статистических показателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> - планировать ресурсное обеспечение подразделений медицинской организации; - осуществлять подбор медицинских работников в медицинскую организацию; - применять системный подход к решению управленческих задач по обеспечению качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации; - выстраивать систему внутреннего контроля качества и безопасности медицинской

		деятельности в медицинской организации.
ПК-8	Готовность к оценке экономических и финансовых показателей, применяемых в сфере охраны здоровья граждан	<p>формировать аналитические отчеты по результатам проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в структурном подразделении медицинской организации;</p> <p>- осуществлять контроль ресурсного обеспечения деятельности структурного подразделения медицинской организации;</p> <p>- использовать методы менеджмента качества;</p> <p>- представлять вышестоящему руководству аналитический отчет по результатам внутренних аудитов в медицинской организации.</p>

Совершенствованию подлежат следующие компетенции:

В результате освоения программы дополнительного профессионального образования врач-организатор здравоохранения и общественного здоровья и врач - специалист должен будет усовершенствовать профессиональные компетенции, включающие в себя:

- готовностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (УК-1);
- готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (УК-2).

организационно-управленческая деятельность:

- готовность взаимодействовать с руководством медицинской организации и руководителями других структурных подразделений медицинской организации (ПК-3);
- готовность организовать сбор и анализ информации о деятельности медицинской организации (ПК-3);
- готовность планировать деятельность и обосновывать проекты развития медицинской организации (ПК-3);
- готовность составлять прогноз показателей деятельности медицинской организации на территории обслуживания медицинской организации;
- готовность производить оценку деятельности медицинской организации (ПК-3);
- готовность к применению основных принципов организации и управления в сфере охраны здоровья граждан, в медицинских организациях и их структурных подразделениях, использовать процессный подход в управлении медицинской организации (ПК-5);
- готовность организовать сбор и анализ информации о деятельности структурных подразделений медицинской организации (ПК-5);
- готовность обеспечивать вовлеченность работников медицинской организации в достижение стратегических целей деятельности медицинской организации (ПК-5);
- готовность производить оценку эффективности деятельности медицинской организации, разрабатывает и выбирает оптимальные управленческие решения (ПК-5);

- ГОТОВНОСТЬ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОСНОВНЫХ МЕДИКО-СТАТИСТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ПК-6);
- ГОТОВНОСТЬ К ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ФИНАНСОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПРИМЕНЯЕМЫХ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН (ПК-8).

Учебный план

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин (модулей)*	Трудоёмкость в зачётных единицах	В том числе			Занятия с использованием ДОТ	Форма текущего контроля
			Лекции	Практические занятия	Стажировка	Лекции	
1	Модуль 1. Основы кадровой политики в системе здравоохранения. Нормативная база, кадровое планирование, система подготовки кадров.	16	10 (6/4)	6	-	4	Тест
2	Модуль 2. Современные инструменты повышения эффективности кадровой политики внутри медицинской организации	18	10(6/4)	6	2	4	Тест
3	Итоговая аттестация	2	-	-	-	-	Выполнение практического задания
Общий объем подготовки		36					

Календарный учебный график.

Периоды освоения	Неделя
Понедельник	Л, ПЗ
Вторник	Л, ПЗ
Среда	Л, ПЗ
Четверг	Л, ПЗ
Пятница	ПЗ, Ст
Суббота	ИА
Воскресение	В

Сокращения: Л– лекции , ПЗ – практическое занятие, Ст - стажировка, ИА – итоговая аттестация.

Рабочая программа модуля № 1

Модуль 1. "Основы кадровой политики в системе здравоохранения. Нормативная база, кадровое планирование, система подготовки кадров"

Совершенствованию подлежат следующие компетенции:

В результате освоения модуля врач-организатор здравоохранения и общественного здоровья должен будет усовершенствовать профессиональные компетенции, включающие в себя:

- готовностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (УК-1);
- готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (УК-2).

организационно-управленческая деятельность:

- готовность взаимодействовать с руководством медицинской организации и руководителями других структурных подразделений медицинской организации (ПК-3);

- готовность организовать сбор и анализ информации о деятельности медицинской организации (ПК-3);

- готовность планировать деятельность и обосновывать проекты развития медицинской организации (ПК-3);

- готовность производить оценку деятельности медицинской организации (ПК-3);

- готовность к применению основных принципов организации и управления в сфере охраны здоровья граждан, в медицинских организациях и их структурных подразделениях, использовать процессный подход в управлении медицинской организации (ПК-5);

- готовность организовать сбор и анализ информации о деятельности структурных подразделений медицинской организации (ПК-5);

- готовность производить оценку эффективности деятельности медицинской организации, разрабатывает и выбирает оптимальные управленческие решения (ПК-5);

- готовность к оценке качества оказания медицинской помощи с использованием основных медико-статистических показателей (ПК-6);

- готовность к оценке экономических и финансовых показателей, применяемых в сфере охраны здоровья граждан (ПК-8).

Учебный план

№	Наименование модуля	Всего часов	В том числе			Форма контроля	Формируемые компетенции	
			Лекции с ДОТ	Практические занятия	Стажировка		УК	ПК
1	Модуль 1 Основы кадровой политики в системе здравоохранения. Нормативная база, кадровое планирование, система подготовки кадров	16	4 (10)	6	-	Текущий контроль в форме тестирования	УК-1 УК-2	ПК-3,5,6,8

Тематический план модуля №1

№ п/п	Тема	Количество часов		
		Лекции (ауд.)	Практические занятия	Лекции ДОТ
1.	Кадры в системе здравоохранения. Нормативное регулирование	2		-
2	Основы планирования потребности в кадрах в государственной системе здравоохранения	2	4	2
3	Сущность и содержание кадровой политики здравоохранения в современных условиях. Роль целевых программ в подготовке медицинских кадров.	-	-	2
4	Социальные аспекты кадровой политики и социальная защищенность медицинских работников	2	2	-

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Общественное здоровье и здравоохранение. Национальное руководство / гл. ред. Г. Э. Улумбекова, В. А. Медик. - 2-е изд. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. - 1144 с. - ISBN 978-5-9704-6723-7. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970467237.html> (дата обращения: 17.02.2023).
2. Карякин, Н. Н. Управление медицинской организацией : первые шаги / Н. Н. Карякин, Л. А. Алебашина, А. С. Благонравова [и др.] ; под общ. ред. Н. Н. Карякина. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. - 304 с. - ISBN 978-5-9704-

7217-0. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970472170.html> (дата обращения: 17.02.2023)

3. Царик, Г. Н. Здравоохранение и общественное здоровье : учебник / под ред. Г. Н. Царик - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 912 с. - ISBN 978-5-9704-4327-9. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970443279.html> (дата обращения: 17.02.2023).

Дополнительная литература:

1. Организационно-аналитическая деятельность [Электронный ресурс] : учебник / С. И. Двойников и др.; под ред. С. И. Двойникова. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2017. - <http://www.medcollegelib.ru/book/ISBN9785970440698.html>

2. Хабриев, Р. У. Новые нормы труда в поликлиниках / Хабриев Р. У. , Шипова В. М. , Берсенева Е. А. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2020. - 144 с. - ISBN 978-5-9704-5839-6. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970458396.html> (дата обращения: 17.02.2023).

3. Безопасность пациентов / Роберт М. Уочтер, Киран Гупта ; пер. с англ. под ред. В. В. Власова, Н. Ю. Габуния. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970469057.html>

4. Юридические способы защиты медицинскими работниками своих прав: положения законодательства, комментарии юриста и судебная практика : руководство для врачей / М. Ю. Старчиков. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2023. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970472828.html>

Форма реализации практических занятий по теме «Основы планирования потребности в кадрах в государственной системе здравоохранения». Слушатели знакомятся с материалами в рамках Правительственного постановления о порядке формирования программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, содержащими объемные нормативы медицинской помощи в разрезе видов их оказания, а также с методическими материалами по расчету потребности в кадрах. Обсуждаются подходы к расчету. Слушатели получают задание проанализировать состояние обеспеченности врачебными и сестринскими кадрами собственного медицинского учреждения на основе формы статистического учета №30. Оценивается дефицит в разрезе «штатные должности/занятые должности», «штатные должности/физические лица», коэффициент совместительства. Дается общая характеристика степени выраженности кадрового дефицита. Результаты докладываются в группе.

Форма реализации практических занятий по теме «Социальные аспекты кадровой политики и социальная защищенность медицинских работников» Практическое занятие реализуется в форме дискуссионной

площадки – «круглого стола», где слушатели обсуждают существующие базовые формы социальной защиты и социальных гарантий для медицинских работников, а также дополнительные инструменты, существующие в регионах РФ и отдельных медицинских организациях. Анализируется эффективность имеющихся мер, делаются предложения по усилению спектра юридической и социальной защиты.

Формы аттестации и оценочные материалы

Текущий контроль проводится в форме тестирования.

Примеры тестов для текущего контроля:

Примеры тестов:

1. Сущность кадрового планирования заключается в:

- организации обучения кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или должности
- экономии рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, сокращения потерь рабочего времени и т.п.
- преобразовании имеющихся качественных характеристик персонала в результаты, способствующие достижению цели деятельности организации в настоящем и будущем
- + предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства
- владении ситуацией на рынке труда

2. Кадровое планирование дает ответ на следующие вопросы:

- + сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы
- какова эффективность функционирования системы управления персоналом
- какие мероприятия необходимо разработать для повышения эффективности социальных программ

3. Кадровое планирование является следующим этапом работы с кадрами в организации после:

- разработки профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям и профессиям
- + формирования кадровой политики
- найма, отбора и приема персонала
- анализа и исследования персонала и рынка труда
- стратегического анализа и стратегии развития организации

4 К числу кадровых мероприятий, реализуемых в процессе кадрового планирования, относятся следующие:

- определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии

- + разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника
- обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения целей
- создание возможности должностного и профессионального роста работников

5. Планирование потенциала означает:

- создание инструментария разработки программ и программы, которые должны быть применены для реализации кадровых функций
- + ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами
- определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
- достижение отдельных оперативных целей
- разработку основ будущей кадровой политики организации

6. Кадровое планирование осуществляется в интересах:

- + организации
- безработных граждан
- самозанятых граждан

7. Разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника относится к числу кадровых

- стратегий
- целей
- задач
- + мероприятий

8. При стратегическом планировании речь идёт о... планировании

- краткосрочном
- среднесрочном
- + долгосрочном
- оперативном
- тактическом

9. Стратегическое планирование ориентировано в первую очередь на:

- + определение проблемы
- определение целей
- определение задач
- чёткое разграничение функций работников
- определение кадровых мероприятий

10. Главной задачей кадрового контроллинга показателей является:

- разработка мероприятий по корректировке отклонений
- + фиксация результатов кадрового планирования
- сопоставление запланированного и полученного результатов

- анализ отклонений
- принятие мер по устранению отклонений

Критерии оценки

Отлично	91-100 % правильных ответов
Хорошо	81-90 % правильных ответов
удовлетворительно	70-80 % правильных ответов
Неудовлетворительно	69 % и менее правильных ответов

Рабочая программа модуля № 2

Модуль 2. "Современные инструменты повышения эффективности кадровой политики внутри медицинской организации "

Совершенствованию подлежат следующие компетенции:

В результате освоения модуля врач-организатор здравоохранения и общественного здоровья должен будет усовершенствовать профессиональные компетенции, включающие в себя:

- готовностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (УК-1);
- готовность к управлению коллективом, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (УК-2).

организационно-управленческая деятельность:

- готовность взаимодействовать с руководством медицинской организации и руководителями других структурных подразделений медицинской организации (ПК-3);
- готовность организовать сбор и анализ информации о деятельности медицинской организации (ПК-3);
- готовность планировать деятельность и обосновывать проекты развития медицинской организации (ПК-3);
- готовность производить оценку деятельности медицинской организации (ПК-3);
- готовность обеспечивать участие работников в реализации системы менеджмента качества и безопасности медицинской деятельности (ПК-5);
- готовность организовать сбор и анализ информации о деятельности структурных подразделений медицинской организации (ПК-5);
- готовность обеспечивать вовлеченность работников медицинской организации в достижение стратегических целей деятельности медицинской организации (ПК-5);
- готовность производить оценку эффективности деятельности медицинской организации, разрабатывает и выбирает оптимальные управленческие решения (ПК-5);

- готовность к оценке качества оказания медицинской помощи с использованием основных медико-статистических показателей (ПК-6);
- готовность к оценке экономических и финансовых показателей, применяемых в сфере охраны здоровья граждан (ПК-8).

Учебный план

№	Наименование модуля	Всего часов	В том числе			Форма контроля	Формируемые компетенции	
			Лекции с ДОТ	Практ зан.	Стажировка.		УК	ПК
1	Современные инструменты повышения эффективности кадровой политики внутри медицинской организации	18	4 (10/4)	6	2	Текущий контроль в форме тестирования	УК-1 УК-2	ПК-3,5,6,8

Тематический план модуля № 2

№ п/п	Тема	Количество часов		
		Лекции (ауд.)	Практ. занятия	Лекции ДОТ
1.	Подбор и расстановка кадров в медицинской организации. Современные подходы.	2		-
2.	Преимущество и наставничество как эффективный инструмент кадровой политики	-	2	2
3.	Эффективные коммуникации в рабочем коллективе	2	2	2
4	Профилактика эмоционального (профессионального выгорания)	2	2	-

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

4. Общественное здоровье и здравоохранение. Национальное руководство / гл. ред. Г. Э. Улумбекова, В. А. Медик. - 2-е изд. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. - 1144 с. - ISBN 978-5-9704-6723-7. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970467237.html> (дата обращения: 17.02.2023).
5. Карякин, Н. Н. Управление медицинской организацией : первые шаги / Н. Н. Карякин, Л. А. Алебашина, А. С. Благоданова [и др.] ; под общ. ред. Н. Н. Карякина. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. - 304 с. - ISBN 978-5-9704-

7217-0. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970472170.html> (дата обращения: 17.02.2023)

6. Царик, Г. Н. Здоровоохранение и общественное здоровье : учебник / под ред. Г. Н. Царик - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 912 с. - ISBN 978-5-9704-4327-9. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970443279.html> (дата обращения: 17.02.2023).

Дополнительная литература:

5. Организационно-аналитическая деятельность [Электронный ресурс] : учебник / С. И. Двойников и др.; под ред. С. И. Двойникова. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2017. - <http://www.medcollegelib.ru/book/ISBN9785970440698.html>

6. Хабриев, Р. У. Новые нормы труда в поликлиниках / Хабриев Р. У. , Шипова В. М. , Берсенева Е. А. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2020. - 144 с. - ISBN 978-5-9704-5839-6. - Текст : электронный // URL : <https://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970458396.html> (дата обращения: 17.02.2023).

7. Безопасность пациентов / Роберт М. Уочтер, Киран Гупта ; пер. с англ. под ред. В. В. Власова, Н. Ю. Габуния. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2022. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970469057.html>

8. Юридические способы защиты медицинскими работниками своих прав: положения законодательства, комментарии юриста и судебная практика : руководство для врачей / М. Ю. Старчиков. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2023. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970472828.html>

9. Терешина Е. А. История конфликтологии. Учебное пособие. М.: Проспект, 2018. 238 с.

10. Фесенко О. П., Колесникова С. В. Практикум по конфликтологии, или Учимся разрешать конфликты. Учебное пособие / под ред. Фельдштейн Д. И. М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, Флинта 2015, 128 с.

11. Чернова Г. Р., Сергеева М. В., Беляева А. А. Конфликтология. Учебное пособие для СПО. М.: Юрайт. 2019. 204 с.

12. Шкарин В.В., Симаков С.В. «Первые шаги» руководителя медицинской организации». Учебно-методическое пособие. - Издательство ВолгГМУ - 2018. – С. 348

Форма реализации практического занятия по теме «Преемственность и наставничество как эффективный инструмент кадровой политики».

Работа осуществляется в малых группах. Слушатели получают задание изучить и представить информацию о существующих системах наставничества в медицинских организациях региона в соответствии с видами оказания медицинской помощи (первичное звено,

специализированная, паллиативная медицинская помощь, скорая медицинская помощь). При наличии представляется опыт медицинской организации, в которой работает обучающийся. Отмечается специфика, дается характеристика эффективности. Результаты докладываются в группе. Проводится обсуждение с оценкой и выделением наиболее эффективных инструментов и мероприятий.

Форма реализации практического занятия по теме «Эффективные коммуникации в рабочем коллективе». Работа осуществляется в малых группах. Слушатели получают задание составить перечень критериев, и впоследствии сформировать на их основе «чек - лист», в соответствии с которым возможно было бы оценить эффективность коммуникаций между сотрудниками и подразделениями с целью дальнейшего мониторинга в своих медицинских организациях. Предлагаются инструменты, повышающие качество взаимодействия между сотрудниками, улучшающие «микроклимат» в коллективе. Предложенные варианты обсуждаются в группах.

Форма реализации практического занятия по теме «Профилактика эмоционального (профессионального выгорания)» Обучающиеся получают задание изучить существующие в настоящее время инструменты для оценки степени эмоционального выгорания медицинского работника (анкеты, опросники и др.). Им также предлагается провести самообследование по ссылке: <https://psyttests.org/stress/maslachC.html?ysclid=ldy91bz5hw886773243> .

Далее обучающиеся должны изучить (по литературным данным и данным сети Интернет) основные меры, предлагаемые для борьбы с эмоциональным выгоранием, представить в группе. Проводится коллективное обсуждение предложений и оценка с точки зрения их приемлемости и возможной эффективности.

Стажировка:

Осуществляется на базе регионального Медицинского центра «Сова». Ответственными за стажировку являются: от медицинского учреждения - главный врач, от образовательного учреждения - куратор цикла.

Слушателям предоставляется возможность при непосредственном посещении медицинской организации в реальных условиях ознакомиться с мероприятиями, проводимыми на базе клиники по осуществлению наставнической деятельности, с различными схемами материального и нематериального стимулирования работников, используемыми в структурных подразделениях, оценить эффективность проводимой кадровой политики.

Формы аттестации и оценочные материалы

Текущий контроль проводится в форме тестирования.

Инструкция к выполнению: выберите один из вариантов ответа.

1. Вид общения, когда «оценивают другого человека, как нужный или мешающий объект»...

- а) формально-ролевое
- б) «контакт масок»
- в) примитивное
- г) деловое

2. Вид общения, когда отсутствует стремление понять и учитывать особенности личности другого человека, используются привычные жесты, стандартные фразы...

- а) формально-ролевое
- б) «контакт масок»
- в) примитивное
- г) духовное

3. В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее):

- а) структурные методы;
- б) метод картографии;
- в) опрос

4. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:

- а) начальной фазе;
- б) фазе подъема;
- в) пике конфликта;
- г) фазе спада.

5. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:

- а) конфликтными отношениями;
- б) конфликтной ситуацией;
- в) инцидентом.

6. Вид общения, когда регламентированными оказываются содержание общения, средства общения и вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли...

- а) формально-ролевое
- б) «контакт масок»
- в) примитивное
- г) деловое

7. Вид общения, когда «учитываются особенности личности собеседника при нацеленности на интересы дела, а не на возможные личностные расхождения»...

- а) формально-ролевое
- б) «контакт масок»
- в) духовное
- г) деловое

8. Общение, направленное на извлечение выгоды от собеседника с использованием специальных приемов, называется...

- а) примитивное
- б) манипулятивное
- в) «контакт масок»
- г) формально-ролевое

9. Какой инструмент поможет решить проблему нехватки рабочих мест сотрудников?

- Электронный график посещаемости
- Office Flexispace
- Только дополнительные рабочие места

10. В философском смысле этика пытается ответить на вопросы:

- кто прав и кто не прав?;
- кто виноват и как нужно за это наказывать?;
- что мы должны и чего не должны делать?.

Критерии оценки

Отлично	91-100 % правильных ответов
Хорошо	81-90 % правильных ответов
Удовлетворительно	70-80 % правильных ответов
Неудовлетворительно	69 % и менее правильных ответов

Итоговая аттестация проводится в форме представления и защиты результатов **практического задания** – разработки Программы оптимизации кадровой политики медицинской организации, в которой работает обучающийся, по одному из предлагаемых направлений.

Предлагаемые направления:

- Современные подходы к осуществлению кадровой политики на уровне медицинской организации
- HR - в медицине. Как найти и привлечь к работе лучшего врача?
- Оптимизация структуры кадрового ресурса.
- Дополнительные меры социальной защищенности для медицинских кадров на уровне медицинской организации.
- Юридическая помощь и поддержка медицинским работникам – как организовать на уровне медицинской организации?
- Развитие командного принципа в работе.
- Непрерывное повышение профессионализма врачебных кадров организации. Как этого добиться?
- Комфортная среда в медицинском коллективе. Инструменты и

принципы ее создания.

- Эффективная система наставничества и создание преемственности. Что нужно для их создания?
- Профилактика профессионального выгорания специалистов медицинского профиля.

Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения дисциплин в объеме, предусмотренном учебным планом.

Дополнительная профессиональная образовательная программа считается успешно освоенной, если на итоговой аттестации слушатель в рамках выполненной практической работы показал знание основных положений программы, умение решать конкретные практические задачи из числа предусмотренных программой, навыки анализа конкретных ситуаций, возникающих в повседневной работе и адекватного принятия корректирующих управленческих решений.

По результатам выполнения практического задания в ходе аттестационных испытаний, включенных в итоговую аттестацию, выявляются оценки по четырех балльной системе ("отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно").

На итоговой аттестации используются следующие критерии оценки освоения обучающимися дополнительной профессиональной программы:

- оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, компетенций), предусмотренных ДПОП, не справившемуся с практическим заданием.
- оценка "удовлетворительно" выставляется обучающемуся, показавшему частичное освоение планируемых результатов, предусмотренных ДПОП, сформированность не в полной мере профессиональных умений для осуществления деятельности в сфере анализа проблем в области качества и безопасности медицинской помощи и их обеспечения,
- оценка "хорошо" выставляется обучающемуся, показавшему освоение планируемых результатов, предусмотренных ДПОП, продемонстрировавшему способность к самостоятельному анализу результатов собственной профессиональной деятельности в части изучаемого направления и формулировки основных направлений ее оптимизации.
- оценка "отлично" выставляется обучающемуся, показавшему полное освоение планируемых результатов, всестороннее и глубокое изучение литературы, публикаций, выполнившего практическое задание с привнесением собственного видения проблемы, собственного варианта решения практической задачи, проявившего творческие способности в понимании и применении на практике содержания обучения.

Организационно – педагогические условия реализации ДПОП

При реализации ДПОП применяется вариант дискретного обучения с поэтапным освоением отдельных учебных модулей в порядке,

установленном дополнительной профессиональной программой и расписанием занятий.

Реализация ДПОП предусматривает использование дистанционных образовательных технологий (ДОТ), применяемых преимущественно для преподавания теоретических разделов учебных модулей, выполнения практических ситуаций, а также для текущего контроля и промежуточной аттестации, применяемых с использованием синхронной и асинхронной формы проведения занятий.

Организационное и методическое взаимодействие обучающихся с педагогическими работниками может осуществляться с применением ДОТ (с использованием ресурсов системы Moodle, посредством электронной почты и т.п.), а также путем непосредственного контакта обучающихся с преподавателями при использовании традиционных форм обучения.

При реализации ДПОП с использованием ДОТ местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения Университета независимо от места нахождения обучающихся.

Список ППС, участвующих в педагогическом процессе

1. Шкарин В.В., д.м.н., доцент, заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО.
2. Ивашева В.В., к.м.н., доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО.
3. Емельянова О.С., к.м.н., доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО.
4. Симаков С.В., к.м.н., доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО
5. Бушенева С.Н. к.м.н., доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО
6. Чепурина Н.Г., д.м.н., профессор кафедры общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО
7. Шипунов Д.А. д.м.н., профессор кафедры общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО
8. Заклякова В.Д. ассистент кафедры общественного здоровья и здравоохранения Института НМФО

Материально-технические условия реализации программы

№ п/п	Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий, симуляционных классов в ЦСО	Вид занятий (лекция, практическое занятие, семинар)	Наименование оборудования, компьютерного обеспечения др.
1	Электронный читальный	Учебные	Компьютерная техника

	зал. Помещение для самостоятельной работы	комнаты	с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации. Специализированная мебель (столы, стулья) Персональные компьютеры.
2.	Медицинское учреждение	стажировка	Согласно стандарту оснащения кабинетов и отделений

Оборудование и технологическое оснащение кабинетов для проведения практических занятий осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность организации, осуществляющей медицинскую деятельность.

Перечень учебных комнат:

№№ п/п	Название	Место расположения	Площадь, м ²	Количество посадочных мест
1	Учебная комната	6 этаж, ком. №6-17 ВолгГМУ	20	10
2	Учебная комната	6 этаж, ком. №6-19 ВолгГМУ	60	30

Система управления обучением (LMS) установлена на сервере дистанционного образования ВолгГМУ. Система представляет собой свободное (распространяющееся по лицензии GNU GPL, целью которой является предоставляющее пользователю права копировать, модифицировать и распространять (в т.ч. на коммерческой основе) программы, а также гарантировать, что пользователи всех производных программ получат вышеперечисленные права) веб-приложение, представляющее возможность создавать сайты для онлайн-обучения. Система управления обучением отвечает стандарту SCORM.

Для работы в системе управления обучением необходимо Internet – соединение. Рекомендуемая скорость подключения – не менее 1 Мбит/сек. Операционная система: Windows, MAC OS Linux.

Браузеры:

- Internet Explorer минимальная версия – 10, рекомендуемая версия – последняя
- Mozilla Firefox, минимальная версия – 10, рекомендуемая версия – последняя
- Google Chrome, минимальная версия – 30. 0, рекомендуемая версия – последняя
- Apple Safari, минимальная версия – 6, рекомендуемая версия – последняя

В настройках браузера необходимо разрешить выполнение сценариев Javascript. Также необходимо включить поддержку cookie.

Для просмотра документов необходимы: Adobe Reader, программы MS Office (Word, Excel, Power Point и др.) или Open Office.

Программное обеспечение QuickTime Flash player, необходимое для мультимедийных функций.

Для регистрации в системе управления обучением слушателю необходимо предоставить адрес электронной почты.