

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Майкопский государственный технологический университет»  
Кафедра технологии производства сельскохозяйственной продукции**

**Методические указания**  
по организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине  
**«Информационно-консультативная служба в земледелии»**

Направление подготовки: 35.04.04 Агрономия

Майкоп 2020

УДК 332.3(07)

ББК 41.4

М 54

Печатается по решению кафедры технологии производства сельскохозяйственной продукции (протокол №6 от 30.06.2020 г.)

Составитель: Дагужиева Зара Шахмардановна, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры технологии производства сельскохозяйственной продукции

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Информационно-консультативная служба в земледелии» очной и заочной формы обучения направления подготовки 35.04.04 Агрономия. В методических указаниях приведены цели и задачи дисциплины, темы практических занятий. Приведены вопросы для текущего контроля и промежуточной аттестации, темы докладов, рефератов, критерии оценивания, список литературы.

Майкоп  
МГТУ, 2020

## Содержание

	Введение.....	4
1	Практические занятия, их наименование.....	8
2	Темы для самостоятельной работы.....	9
3	Типовые контрольные задания.....	10
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.....	44
5	Список литературы.....	49

## Введение

Данное методическое пособие разработано с ФГОС ВО по направлению подготовки 35.04.04 Агрономия, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 г.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен усвоить трудовые функции в соответствии с профессиональным стандартом «Агроном», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Целью освоения дисциплины «Информационно-консультативная служба в земледелии» является приобретение магистрами углубленных теоретических знаний и практических навыков об организации, управлении, принципах и методах работы информационно-консультационной службы.

Задачи дисциплины:

- сформировать ясное представление о сущности информационно-консультационной службы и ее значении для развития сельского хозяйства;
- рассмотреть основные модели организации и методы работы информационно-консультационной службы, опыт развитых стран в деятельности информационно-консультационных служб;
- основываясь на теоретических знаниях и практических навыках, полученных при изучении основных экономических дисциплин изучить инструментарии информационно-консультационной службы и закрепить изученный материал.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующей(их) компетенции(й):

УК-3.1	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
УК-3.2	Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)
УК-3.3	Прогнозирует результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата
УК-3.4	Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды
УК-6.4	Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков
ПКУВ-1.2	Координация текущей производственной деятельности в соответствии со стратегическим планом развития растениеводства
ПКУВ-2.1	Разработка научно-методических и учебно-методических материалов, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения, СПО и(или) ДПП
ПКУВ-3.1	Профессиональная поддержка ассистентов и преподавателей, контроль качества проводимых ими учебных занятий

**Знать:** методики выстраивания последовательности действий для достижения заданного результата (решения лингвистической задачи); системные характеристики участников социокультурного процесса, основные формы социального взаимодействия, типы социальной коммуникации; основы планирования профессиональной траектории с

учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; правила работы со специализированными электронными информационными ресурсами и геоинформационными системами, используемыми при координации текущей производственной деятельности в растениеводстве; виды и характеристики земельных и материально-технических ресурсов для производства сельскохозяйственной продукции (сельскохозяйственной техники, семян, кормов, удобрений и химикатов); методы определения потребности в земельных, материально-технических, финансовых и трудовых ресурсах производства растениеводческой продукции; опыт передовых отечественных и зарубежных организаций в области растениеводства и животноводства; основы менеджмента в растениеводстве; современные достижения в области цифровых технологий, которые могут быть применены в растениеводстве; правила работы с компьютерными и телекоммуникационными средствами в профессиональной деятельности при координации текущей производственной деятельности в растениеводстве; правила работы с программным обеспечением, используемым для организации систем электронного документооборота, учета и отчетности; требования охраны труда в части, регламентирующей выполнение трудовых обязанностей; методологические основы современного профессионального образования, и(или) ДПО, и (или) профессионального обучения; теорию и практику СПО, ДПО и(или) профессионального обучения, в том числе зарубежные исследования, разработки и опыт; перспективные направления развития профессионального образования, и(или) ДПО, и (или) профессионального обучения; нормативные требования к ФГОС СПО, примерным или типовым образовательным программам и(или) рабочим программам; требования ФГОС СПО, профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик (в зависимости от вида образовательной программы); порядок разработки и использования примерных или типовых образовательных программ, проведения экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ (если такие программы предусмотрены); требования и подходы к созданию современных учебников и пособий, включая электронные, учебно-лабораторного оборудования, электронных образовательных ресурсов, учебных тренажеров и иных средств обучения; виды и методика разработки оценочных средств, в том числе, соответствующих требованиям компетентностного подхода в образовании и(или) ориентированных на оценку квалификации; основные методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации, необходимой для разработки научно-методического и учебно-методического обеспечения реализации программ профессионального обучения, и(или) СПО, и(или) ДПП; нормативные правовые акты, психолого-педагогические и организационно-методические основы организации образовательного процесса по программам бакалавриата и ДПП; современные образовательные технологии ВО и ДПО, в том числе дидактический потенциал и технологии применения информационно-коммуникационных технологий, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, особенности построения компетентностно-ориентированного образовательного процесса; основные базы данных, электронные библиотеки и электронные ресурсы, необходимые для реализации курируемых учебных курсов, дисциплин (модулей,), организации учебно-профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам ВО и(или) ДПП; основы профессиональной этики и технологии эффективного делового общения.

**Уметь:** разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций (коммуникационных процессов) в ходе решения лингвистической задачи; на практике выявить значимые качества участников социокультурного взаимодействия для эффективной коммуникации и совместной деятельности; разрабатывать командную стратегию; формулировать задачи для достижения поставленной перед командой цели; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить

и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития; пользоваться специализированными электронными информационно-аналитическими ресурсами и геоинформационными системами при координации текущей производственной деятельности в растениеводстве; определять потребность в материально-технических, финансовых и трудовых ресурсах для выполнения планов производства; оценивать требования технологий сельскохозяйственного производства к обеспеченности трудовыми, материально-техническими и финансовыми ресурсами; подбирать поставщиков и заключать договоры на поставку семян, удобрений, ядохимикатов; осуществлять оперативное регулирование хода производства растениеводческой продукции; осуществлять контроль соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда, природоохранных требований; пользоваться программным обеспечением для организации систем электронного документооборота, учета и отчетности; пользоваться компьютерными и телекоммуникационными средствами в профессиональной деятельности при координации текущей производственной деятельности в растениеводстве; руководить разработкой научно-методического и учебно-методического обеспечения реализации программ СПО и(или) ДПП и(или) программ профессионального обучения; формулировать и обсуждать основные идеи разрабатываемых материалов; проводить консультации разработчиков и обсуждение разработанных материалов; оказывать профессиональную поддержку разработчикам научно-методических и учебно-методических материалов; разрабатывать научно-методическое и учебно-методическое обеспечение реализации программ СПО, и(или) ДПП, и(или) программ профессионального обучения на основе анализа и с учетом: требований нормативно-методических документов; отечественного и зарубежного опыта; требований рынка труда, в том числе профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик; возрастных особенностей и образовательных потребностей обучающихся, стадии профессионального развития, возможности построения индивидуальных образовательных траекторий; планировать и проводить консультации для ассистентов и преподавателей с целью повышения качества реализуемого ими образовательного процесса; оценивать и анализировать занятия, проведенные ассистентами и преподавателями, методические материалы, подготовленные ими; проводить обсуждение занятий, проведенных ассистентами и преподавателями, давать рекомендации по их совершенствованию.

**Владеть:** умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели; приемами и методами эффективной коммуникации для совместной деятельности и отношений на личностном и групповом уровнях; умением анализировать, проектировать и организовывать межличностную и групповую коммуникацию в команде для достижения поставленной цели; навыками выявления стимулов для саморазвития; навыками обоснованного выбора вида системы земледелия для сельскохозяйственной организации с учетом природно-экономических условий ее деятельности; методами определения объемов производства отдельных видов растениеводческой продукции исходя из потребностей рынка; навыками обоснования специализации и видов выращиваемой продукции сельскохозяйственной организации; приемами оптимизации структуры посевных площадей с целью повышения эффективности использования земельных ресурсов; навыками планирования урожайности сельскохозяйственных культур для ресурсного обеспечения производственного процесса; разработку системы мероприятий по управлению почвенным плодородием с целью его повышения (сохранения); навыками разработки системы мероприятий по управлению качеством и безопасностью растениеводческой продукции; способами определения направлений совершенствования и повышения эффективности технологий выращивания продукции растениеводства на основе научных достижений, передового опыта отечественных и зарубежных

производителей; методами расчета экономической эффективности применения технологических приемов, удобрений, средств защиты растений, новых сортов; обоснованными методами планирования системы автоматизации процессов менеджмента в растениеводстве; навыками разработки новых подходов и методических решений в области проектирования и реализации программ профессионального обучения, СПО и(или) ДПП; навыками методического и консультационного обеспечения разработки (обновления) ФГОС СПО, примерных или типовых образовательных программ, примерных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей); навыками разработки (обновления) ФГОС СПО, примерных или типовых образовательных программ, примерных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин, (модулей); навыками методического и консультационного обеспечения разработки (обновления) методических и учебных материалов, в том числе учебников и пособий, включая электронные, и(или) учебно-лабораторного оборудования и(или) учебных тренажеров, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения, и(или) СПО, и(или) ДПП; навыками разработки (обновления) методических и учебных материалов, в том числе учебников и пособий, включая электронные, и(или) учебно-лабораторного оборудования и(или) учебных тренажеров, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения, и(или) СПО, и(или) ДПП; навыками организации и проведения консультаций для ассистентов и преподавателей; навыками посещения и анализа занятий, проводимых ассистентами и преподавателями, с целью контроля их качества.

## 1. Практические занятия, их наименование

1	Основы организации информационно-консультационной службы
2	Методы и приемы работы информационно-консультационной службы
3	Управление информационно-консультационной службой
4	Разработка и реализация программ информационно-консультационной службы
5	Финансирование деятельности информационно-консультационной службы
6	Обратная связь в деятельности информационно-консультационной службы
7	Методы консультирования сельских товаропроизводителей по подготовке управленческих решений

## 2. Темы для самостоятельной работы

Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения
Информационно-консультационная деятельность в земледелии как важнейший элемент инфраструктуры сельского хозяйства и ее роль в организации агробизнеса	Поиск и анализ информации
Зарубежный опыт интеграции информационной и образовательной инфраструктур в сельском хозяйстве и возможность его использования в России	Подготовка доклада
Функции и основные направления консультирования как инструмента аграрной политики Российской Федерации	Презентация
Организационно-правовые формы функционирования ИКС, их преимущества и недостатки	Подготовка реферата
Концепция развития информационно-консультационной службы в России	Подготовка доклада
Организационная структура ИКС	Презентация
Роль информационно-консультационной службы в земледелии, распространение и применение инноваций	Подготовка реферата
Планирование и организация работы ИКС	Презентация
Коммуникационные процессы ИКС	Подготовка доклада
Мотивация деятельности человека в ИКС	Презентация
Организация обучения в ИКС	Подготовка реферата
Кадровое обеспечение ИКС	Подготовка доклада
Бизнес-план в ИКС	Презентация
Роль консультирования в формировании инновационно-инвестиционной стратегии региона	Подготовка реферата
Консультирование по управлению рисками инвестиционных проектов	Презентация
Роль и место региональных и районных ИКС в системе информационно-консультационного обеспечения АПК	Подготовка доклада
Технология работы и формы оказания консультационных услуг в сфере АПК и развития сельских территорий	Презентация
Программное и информационное обеспечение региональных и районных ИКС	Подготовка реферата

### **3. Типовые контрольные задания**

#### **Вопросы для контрольной работы**

1. Информационные технологии. Основная особенность современной информационной технологии. Цель применения современных INTERNET технологий. Типы информационных технологий.
2. Использование опыта организации и функционирования служб западных стран в России.
3. История возникновения консультационной службы в России.
4. История развития консультационной службы в странах Европы.
5. История развития консультационной службы в США.
6. История развития консультационных служб за рубежом.
7. Направления информационного потока знаний.
8. Организация, развитие и функционирование информационно-консультационной службы в аграрном секторе Восточно-европейских развитых стран (Польша, Словакия и др.).
9. SWOT-анализ.
10. Основные критерии выбора организационно-правовой формы ИКС. Преимущества и недостатки групповых методов работы ИКС.
11. Основные модели организации ИКС.
12. Основные направления и методы деятельности ИКС.
13. Основные особенности невербального общения.
14. Основные функции ИКС в процессе консультирования сельхозтоваропроизводителей.
15. Основные этапы становления информационно-консультационной службы в России.
16. Преимущества и недостатки каждой организационно-правовой формы ИКС.
17. Пример системы информационно-консультационного обслуживания на базе МСХА им. К.А. Тимирязева.
18. Разработка и реализация программы ИКС. Этапы составления программы.
19. Способы психологического воздействия. Основы правильного выслушивания и ведения переговоров.
20. Темперамент. Перечислить и охарактеризовать основные виды темперамента.
21. Управление ИКС. Подходы формирования подразделений ИКС.
22. Фонды и гранты, как методы финансирования ИКС.

#### **Тестовые задания**

1. Общественно-полезные услуги это:
  - а) Услуги, предоставляемые службой, всем желающим на бесплатной основе
  - б) Услуги, предоставляемые на основе специального договора
  - в) Услуги, направленные на решение конкретных задач хозяйства
2. Разовые договорные услуги направлены на:
  - а) Обучение основам применения нововведений
  - б) Решение конкретных задач
  - в) Сбор, обобщение и накопление всей информации о деятельности хозяйства
3. Основные направления деятельности ИКС
  - а) Маркетинговое, информационное, консультационное, социальное
  - б) Инновационное, маркетинговое, экономическое, консультационное
  - в) Инновационное, информационное, консультационное, образовательное
4. Классификационные признаки консультационных услуг в зависимости от методов консультирования:
  - а) Специализированные

- б) Индивидуальные
  - в) Повторные
5. Какая организационная форма ИКС освобождается от налогов на прибыль, на добавленную стоимость, на землю для научных целей?
- а) Информационно-консультационная служба в форме специализированных государственных учреждений
  - б) Информационно-консультационная служба в форме некоммерческой организации или фонда
  - в) Информационно-консультационная служба, функционирующая в системе дополнительного профессионального образования и вузов
6. При какой организационной структуре ИКС не имеет юридической самостоятельности?
- а) Информационно-консультационная служба в форме государственных унитарных предприятий
  - б) Информационно-консультационная служба в структуре или при органах управления АПК
  - в) Информационно-консультационная служба в виде специализированных государственных учреждений
7. Какая организационная форма ИКС не позволяет осуществлять коммерческую деятельность?
- а) Информационно-консультационная служба в форме некоммерческой организации или фонда
  - б) Информационно-консультационная служба функционирующая в системе дополнительного профессионального образования и вузов
  - в) Информационно-консультационная служба в структуре или при органах управления АПК
8. Выбор организационной структуры ИКС зависит от
- а) Материально-технической базы, источников ее финансирования
  - б) Наличия кадров
  - в) Различных категорий клиентов
9. Массовые методы ИКС
- а) Публикация, интервью
  - б) Полевой день, публикация
  - в) Интервью, семинар
10. Групповые методы деятельности ИКС
- а) Консультация в офисе, семинар
  - б) День поля, семинар
  - в) Интервью, консультация в хозяйстве
11. Индивидуальные методы деятельности ИКС
- а) Консультация в хозяйстве, интервью
  - б) Консультация в офисе, полевой день
  - в) Консультация в офисе, консультация в хозяйстве
12. Достоинства массовых методов
- а) Консультанты приводят к изменению некоторых взглядов товаропроизводителей
  - б) Консультанты способствуют распространению знаний
  - в) Высокое освещение технических вопросов
13. При проведении групповой дискуссии размер группы должен составлять
- а) 5-11 человек
  - б) 12-20 человек
  - в) 21-30 человек
14. Аттракция – это
- а) Доброжелательное выражение лица

- б) Возникновение привлекательности одного человека для другого при общении
- в) Понимание чувств другого человека
- 15. Межличностное расстояние
  - а) 1,2-3,7 м
  - б) 3,7 и более м
  - в) 0,5-1,2 м
- 16. Координатор
  - а) Обеспечивает руководство путем координации усилий команды, подводит итоги работы
  - б) Обеспечивает лидерство, направляя и контролируя деятельность участников команды
  - в) Устанавливает контакты и связь с внешним миром
- 17. Система методов и способов сбора, накопления, хранения, поиска, обработки и выдачи информации
  - а) Информационная технология
  - б) Информационная программа
  - в) Единое информационное пространство
- 18. Информация, необходимая для управления экономическими процессами, содержащаяся в базах данных информационных систем
  - а) Информационный объект
  - б) Информационное обеспечение
  - в) Информационный ресурс
- 19. Знания и навыки эффективного пользования информацией
  - а) Информационная область
  - б) Информатизация
  - в) Информационная культура
- 20. Любое сообщение или сведения о чем-либо
  - а) Информация
  - б) Доклад
  - в) Публикация
- 21. Достижение желаемых результатов посредством эффективного использования людских, материальных и финансовых ресурсов
  - а) Процесс управления информационно-консультационной службой
  - б) Процесс продвижения к цели
  - в) Подготовка и реализация решений
- 22. Распределение работ между группами и отдельными сотрудниками в соответствии с их квалификацией и опытом работы
  - а) Подбор кадров и управление ими
  - б) Организация выполнения работ
  - в) Контроль выполнения работ
- 23. Акт деятельности руководителя, направленный на достижение желаемой цели и содержащий методы и средства достижения этой цели в данной конкретной сфере деятельности
  - а) Мотивация труда в ИКС
  - б) Кадровое обеспечение ИКС
  - в) Управленческое решение
- 24. Метод, применим для административно-вспомогательного персонала, когда для каждой из категорий устанавливается тарифный разряд, определяющий уровень оплаты труда
  - а) Метод классификации
  - б) Метод ранжирования
  - в) Метод балльной оценки

25. Категории товаропроизводителей по отношению к инновациям
- раннее большинство, позднее большинство
  - новаторы, отстающие, ранние внедренцы
  - инициаторы, поздние внедренцы
26. Средство, условие, обстоятельство, необходимое для осуществления чего-нибудь
- Препятствие
  - Возможность
  - Угроза
27. Анализ, который помогает выявить сильные и слабые стороны по отношению к общим и личным задачам
- Финансовый анализ
  - Анализ хозяйственной деятельности
  - SWOT–анализ
28. При построении программы сколько возникает уровней альтернативности, выделяемых в соответствии с последовательностью решения проблем?
- три
  - пять
  - семь и более
29. В 1979 г. была создана правительственная Экспедиция, а при ней школа
- Практического земледелия
  - Консультирования
  - Информационного обеспечения
30. В середине XIX в уездные земства создавали системы консультирования из:
- Пермских агрономов
  - Участковых и уездных агрономов
  - Вятских агрономов
31. Для демонстрационного показа среди крестьян агрономы применяли:
- Научную литературу
  - Крестьянские и школьные образцовые хозяйства
  - Показательные поля
32. В начале 90-х годов была размыта вертикаль отраслевого управления АПК, это вызвано:
- Приватизацией хозяйств АПК
  - Нестабильностью финансовых, экономических, юридических и политических факторов
  - Отсутствием достоверной информации
33. Предварительная выплата заказчиком определенной денежной суммы в счет предстоящих платежей за поставленные ему товары, выполняемые для него работы, услуги.
- Аванс
  - Полный расчет
  - Выполненные обязательства
34. Консультационная служба в Дании образована
- «Вокруг» университета
  - Фермерским союзом страны
  - Фирмой «ADAS»
35. Цель внедренческой команды Нидерландов
- Получение прибыли от консультационной деятельности
  - Проведение выставочных мероприятий
  - Получение и передача новых знаний фермеру
6. Основная функция службы АДАС – это:
- Увеличение производства продуктов питания
  - Увеличение производства сельскохозяйственной продукции

в) Увеличение производства животноводческой продукции

37. Цель ИКС

а) Повышение рентабельности и конкурентоспособности хозяйств

б) Повышение занятости на селе

в) Улучшение социально-экономических и экологических условий жизни на селе с максимальными затратами.

38. В последнее время наблюдается тенденция увеличения региональных консультационных центров в форме

а) Структурных подразделений образовательных учреждений

б) Государственных учреждений и предприятий

в) Структурных подразделений органов управления АПК

39. Основные принципы ИКС

а) Организационные, функциональные, психологические, экономические

б) Организационные, функциональные, экономические, социальные

в) Социальные, экономические, консультационные, информационные

40. Направления улучшения деятельности ИКС

а) Разработка целевых программ, обработка и анализ статистического материала

б) Переход на самофинансирование

в) Совершенствование нормативно-правовой базы, ускорение освоения в производстве организационных, технических и др. проектов

41. Совокупность информационных данных, числовых значений показателей, используемых при анализе и расчетах, передаче пользователям по запросам.

а) База данных

б) Информационный конверт

в) Цифровой носитель

42. Кубанский ИКЦ оказывает консультационные услуги

а) Субъектам Российской Федерации

б) Сельскохозяйственным товаропроизводителям

в) НИИ, высшим учебным заведениям и др.

43. Новым направлением деятельности Кубанского сельскохозяйственного ИКЦ является:

а) Средства массовой информации (СМИ)

б) Научные разработки

в) Журнал «Агропромышленный консультант Кубани»

44. Система информационно-консультационного обеспечения в соответствии с современным состоянием и перспективами развития агропромышленного комплекса края развивается на двух уровнях:

а) Краевом и районном

б) Федеральном и региональном

в) Федеральном и краевом

45. Категории знаний, применяемых в ИКС

а) Технологические, «рыночные», правовые, информационно-технологические, знания по организации производства и управлению

б) Информационные, консультационные, инновационные, образовательные, «рыночные»

в) «Рыночные», информационно-технологические, по ведению бухгалтерского учета, экономические

46. Рыночные знания – это

а) Знания об источниках информации и коммуникациях

б) Знания для налаживания связей и эффективности взаимодействия с внешней по отношению к предприятию средой

в) Агрономические, зоотехнические, ветеринарные и другие специальные знания

47. Методы знаний в ИКС
- а) Распространение знаний, генерация знаний, генерирование знаний
  - б) Оценка неопределенности знаний, группировка знаний, формализация знаний
  - в) Подбор знаний, формализация знаний, генерация знаний, оценка неопределенности знаний
48. Первоисточники знаний, распространяемых через ИКС
- а) Фирмы-производители оборудования, НИИ, предприятия сферы агробизнеса
  - б) Фирмы производители удобрений и других ресурсов в сельскохозяйственном производстве
  - в) Сельхозтоваропроизводители, статистические отчеты сельскохозяйственных предприятий
49. Целостная система, базирующаяся на фундаментальных подходах в использовании сетевых ресурсов
- а) Электронный макроспециалист
  - б) Макроспециалист
  - в) Каналы связи
50. Управленческая информационная система, включает в себя:
- а) Модели, которые обобщают некоторый опыт или знания по типу «если ..., то ...»
  - б) Учет хозяйственных операций, расчеты, формирование выходных документов
  - в) Спутниковые сетевые системы
51. «Материальную» основу инфраструктуры создают
- а) Вычислительная техника
  - б) Потребители информации
  - в) Аппаратные, программные и телекоммуникационные средства
52. Общие капиталовложения, инвестиции в основной капитал в течение определенного периода.
- а) Валовые капиталовложения
  - б) Текущие капиталовложения
  - в) Финансовые капиталовложения
53. Этот вид прогнозов касается технологических изменений и, в принципе, является долгосрочным
- а) Технологические прогнозы
  - б) Прогноз «продаж»
  - в) Экономические прогнозы
54. Методы оптимального программирования, а также методы исследования операций и принятия решений
- а) статистические
  - б) математические
  - в) общеэкономические
55. Письменный плановый документ, суммирующий возможности производства и разъясняющий, как эти возможности могут быть реализованы
- а) План маркетинга
  - б) План производства
  - в) Бизнес-план
56. Эта стадия включает соединение известных фактов; сбор при необходимости дополнительных фактов; разработка предположений и определение ограничений или препятствий
- а) Анализ проблемы
  - б) Определение проблемы
  - в) Оценка результатов
57. Наблюдение, оценка и прогноз состояния окружающей среды в связи с хозяйственной деятельностью человека

- а) Мониторинг
  - б) Обратная связь
  - в) Маркетинг
58. К индивидуальным методам для сбора данных проведения оценки относятся:
- а) Дельфийский метод, тематическое собеседование
  - б) Анкетирование, опросы работников других организаций
  - в) Номинальный метод, собеседование
59. Модель предполагает проведение расчетов по изменению эффективности деятельности сельских товаропроизводителей, пользующихся услугами службы, с упором прежде всего на результативные показатели их функционирования
- а) Экспертная модель
  - б) Модель управленческих решений
  - в) Расчетно-результативная модель
60. Коэффициент, показывающий степень зависимости предприятия от бюджетного финансирования
- а)  $KЭ1 = M2 / M1$
  - б)  $KЭ4 = A2 / A1$
  - в)  $KЭ6 = M7/M5$
61. Основные принципы финансирования ИКС
- а) Соответствие целям и задачам ИКС, ориентация на конечный результат, окупаемость затрат на услуги
  - б) Привлечение бюджетных средств, исследование внутренних возможностей и подготовка собственных денежных средств для финансирования деятельности службы
  - в) Исследование финансового рынка и получение заемных денежных средств, поиск и привлечение денежных средств из других источников (гранты и спонсоры и т. п.).
62. Издержки, понесенные в результате привлечения или использования денежных средств, например, процентные платежи
- а) Общие издержки
  - б) Издержки финансовые
  - в) Издержки явные
63. Важнейший показатель, характеризующий финансовый результат деятельности предприятия
- а) Выручка от реализации продукции (услуг)
  - б) Самоокупаемость
  - в) Прибыль
64. Совокупность взаимосвязанных действий, направленных на финансовое обеспечение организационной, консультационной и инвестиционной деятельности службы
- а) Финансирование
  - б) Платные услуги
  - в) Страхование
65. Сконцентрированные по географическому принципу группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков услуг, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем ведущих совместную работу
- а) Кластер
  - б) Портал
  - в) Структура
66. По экономическому принципу организации и функционирования ИКС принято дифференцировать
- а) по направлениям деятельности (растениеводство, животноводство, механизация)
  - б) по отношению к собственности, по источнику финансирования

в) по организационно-правовым формам, по зоне обслуживания (федерация, регион, район, одно или несколько хозяйств)

67. Совокупность отраслей, предприятий и организаций, входящих в эти отрасли, видов их деятельности, призванных обеспечивать, создавать условия для нормального функционирования производства и обращения товаров, а также жизнедеятельности людей

- а) Структура управления
- б) Организационная структура
- в) Инфраструктура

68. Объединение экономических субъектов, углубление их взаимодействия, развитие связей между ними

- а) Интеграция
- б) Кооперация
- в) Инновация

### **Индивидуальное тестирование по групповой роли в коллективе**

**Общая постановка задачи.** Необходимо распределить роли в коллективе в соответствии с психологическими особенностями каждого магистранта. Эффективная работа команды, принятие на себя ответственности и обязанностей зависит от понимания своей роли в общей командной деятельности.

**Последовательность выполнения работы.** К каждому из приведенных ниже семи положений дается по восемь ответов и десять голосов, которые необходимо распределить между ответами в соответствии с вашим личным отношением к работе в коллективе. Вы можете отдать все десять голосов одному из ответов (если он наиболее характерен для вашей деятельности в коллективе) или распределить голоса между несколькими или даже всеми ответами, определив их приоритетность для вашей коллективной деятельности количеством голосов. Но общее количество голосов по каждому положению должно в сумме равняться десяти.

Рассматривайте каждое положение по отдельности. Старайтесь не затрачивать слишком много времени на выполнение задания. Выделите ответы по каждому из положений, которые больше подходят к вашей коллективной деятельности, а затем среди отобранных ответов распределите голоса.

Ваше поведение в разных коллективах может быть различным. Поэтому результаты тестирования будут более точными, если при выборе ответов и распределении голосов по ним вы будете иметь в виду какой-либо определенный коллектив (команду, группу и т. п.).

Голоса (баллы) в соответствии с вашими ответами и шифрами ответов заносите в табл. 1.

### **Опросник**

*1. Я убежден, что могу содействовать эффективной работе коллектива, так как...*

- а) быстро распознаю и использую преимущества новых возможностей;
- б) хорошо взаимодействую с широким кругом людей;
- в) генерация идей является одним из моих природных свойств;
- г) мне удастся заставить людей разговаривать тогда, когда я выявляю, что они знают что-то важное, чем они могут содействовать работе коллектива;
- д) моя способность доводить дело до конца тесно связана с эффективностью моей деятельности;
- е) готов пережить временную непопулярность, если это приводит к значимым результатам в итоге;
- ж) как правило, могу предугадать, что из предлагаемого реалистично и будет работать;
- з) могу предложить аргументы обоснования вариантов действий, не нагнетая обстановки и не способствуя появлению предубеждений.

*2 Моими возможными недостатками работы в коллективе может быть то, что...*

а) я не чувствую себя комфортно, если деятельность коллектива не организована (не структурирована), не контролируется, не осуществляется на должном уровне;

б) я склонен быть слишком великодушным к другим членам коллектива, обладающим ценной точкой зрения, которой не было уделено должного внимания;

в) у меня есть склонность много говорить, когда коллектив начинает обсуждение новой идеи;

г) моя объективная точка зрения не дает мне возможности с готовностью и энтузиазмом присоединиться к коллегам;

д) если необходимо что-то сделать, меня в коллективе воспринимают как обладающего силой и диктаторством;

е) лидерство в коллективе мне не удастся, возможно, из-за того, что я нахожусь под излишним воздействием его членов;

ж) меня захватывают приходящие мне в голову идеи, из-за которых я могу терять ориентиры происходящего;

з) мои коллеги склонны думать, что я необоснованно беспокоюсь о деталях и о том, что все может пойти не так, как надо.

### *3. При участии в реализации группового проекта...*

а) у меня есть свойство влиять на людей, не оказывая на них давления;

б) моя бдительность предотвращает совершение бездумных ошибок и упущений;

в) я готов активно выступать за действие, чтобы предотвратить потери времени или потерю из вида основной задачи;

г) на меня можно положиться, если необходимо что-то оригинальное;

д) я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах;

е) я стремлюсь быть в курсе последних идей и событий;

ж) моя способность выносить суждения может оказать содействие в принятии верных решений;

з) на меня можно полагаться в том, чтобы вся наиболее важная работа была организована на высоком уровне.

### *4. Особенность моей деятельности в группе состоит в том, что...*

а) я склонен постепенно лучше узнавать своих коллег;

б) я не склонен подвергать сомнению взгляды других или придерживаться точки зрения меньшинства;

в) я обычно могу найти достаточные аргументы для обоснования отказа от непродуманных предложений;

г) я думаю, что прекрасно справляюсь с реализацией решения, как только план принят к действию;

д) я склонен избегать очевидного и выдвигать неожиданные варианты решения;

е) стараюсь выполнить на высшем уровне все, что я делаю;

ж) я готов использовать свои контакты вне группы;

з) проявляя интерес ко всем точкам зрения при подготовке решения, я не испытываю ни малейших сомнений после его принятия.

### *5. Я получаю удовлетворение от выполнения группового задания у так как...*

а) мне нравится анализировать ситуации и взвешивать все возможные варианты их решения;

б) заинтересован в поиске практических решений проблем;

в) мне нравится ощущать, что моя деятельность способствует установлению хороших рабочих взаимоотношений в коллективе;

г) могу оказывать сильное влияние на принятие решений;

д) при этом я могу встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое;

е) могу способствовать нахождению согласия у членов коллектива по принимаемым решениям;

ж) чувствую, где могу уделить все свое внимание его выполнению;

з) мне нравится искать направления, где может разыгаться мое воображение.

*Если бы моему коллективу внезапно пришлось столкнуться с трудной задачей в условиях ограниченного времени...*

а) я бы почувствовал, что мне необходимо отойти в сторону и осмыслить ситуацию, прежде чем разрабатывать план действий;

б) я бы стал работать с коллегой, который наиболее положительно настроен в сложившейся ситуации;

в) я попытаюсь уменьшить объем задания путем распределения обязанностей между отдельными членами коллектива (в соответствии с их способностями);

г) моя врожденная настойчивость поможет обеспечить выполнение задания в срок;

д) я смогу оставаться беспристрастным и сохраню свою способность ясно мыслить;

е) я сохраню свою приверженность достижению стоящей цели, несмотря на оказываемое давление;

ж) я буду готов взять на себя руководство, если почувствую, что коллектив не может достигнуть результата;

з) я буду содействовать всестороннему обсуждению возникшей проблемы, чтобы стимулировать возникновение новых идей и способствовать продвижению вперед.

*7. Что касается проблем, с которыми мне приходится сталкиваться при групповой работе, то...*

а) я склонен демонстрировать свое отрицательное отношение к тем сотрудникам, которые препятствуют осуществлению общего дела;

б) меня могут критиковать за то, что я слишком много анализирую и не обладаю достаточной интуицией;

в) мое стремление обеспечивать выполнение работы должным образом может привести к сдерживанию темпов деятельности коллектива;

г) я склонен сравнительно легко «отключаться» из-за скуки и полагаться на одного-двух активных участников коллектива, которые могут меня снова «зажечь»;

д) мне трудно начать активно работать до тех пор, пока цели ясно не сформулированы;

е) я иногда не могу разъяснить коллегам сложные моменты, связанные с выработкой решения, которые приходят мне в голову;

ж) я сознательно требую от других то, что не могу выполнить сам;

з) я не склонен выносить на обсуждение свою точку зрения в случаях, когда мне приходится сталкиваться с реальной оппозицией.

**Результаты выполнения задания.** Проставьте ваши баллы (голоса) в табл. 1, проверив, чтобы сумма баллов в каждой строчке составляла 10.

Таблица 1

1а	1б	1в	1г	1д	1е	1ж	1з
2а	2б	2в	2г	2д	2е	2ж	2з
3а	3б	3в	3г	3д	3е	3ж	3з
4а	4б	4в	4г	4д	4е	4ж	4з
5а	5б	5в	5г	5д	5е	5ж	5з
6а	6б	6в	6г	6д	6е	6ж	6з
7а	7б	7в	7г	7д	7е	7ж	7з

Перенесите ваши баллы из табл. 1 в эквивалентно обозначенные ячейки табл. 2. Просуммируйте баллы в каждой колонке и сумму проставьте в нижней клетке.

Таблица 2

1г	1е	1д	1ж	1з	1в	1а	1б
----	----	----	----	----	----	----	----

2б	2д	2з	2а	2г	2ж	2в	2е
3а	3в	3б	3з	3ж	3г	3е	3д
4з	4б	4е	4г	4в	4д	4ж	4а
5е	5г	5ж	5б	5а	5з	5д	5в
6в	6ж	6г	6е	6д	6а	6з	6б
7ж	7а	7в	7д	7б	7е	7г	7з
<i>C</i>	<i>D</i>	<i>F</i>	<i>I</i>	<i>M</i>	<i>O</i>	<i>R</i>	<i>S</i>

Преподаватель рисует на доске таблицу, где по вертикали перечисляются фамилии обучающихся, а по горизонтали – названия групповых ролей. После ответа на вопросы теста они заполняют таблицу на доске, а преподаватель подводит итоги тестирования.

### **Краткое описание групповых ролей**

*Координатор* (Coordinator). Координатор обеспечивает руководство путем координации усилий команды, подводит итоги работы. Им осуществляется достаточно искусная, незаметная форма руководства, состоящая в том, чтобы содействовать вкладу других. Он направляет деятельность команды на достижения поставленных перед ней задач. Помогает обеспечить наилучшее использование ресурсов команды путем выявления сильных и слабых сторон ее членов. Обеспечивает реализацию потенциала каждого участника команды.

*Руководитель/организатор/лидер* (Driver). Обеспечивает лидерство, направляя и контролируя деятельность участников команды. Осуществляет сильное влияние на способы деятельности команды при решении стоящих перед ней задач. Обращает особое внимание на формулирование целей и приоритетов. Навязывает определенную форму стиля деятельности команды.

*Завершающий работу* (Finisher). Уделяет внимание деталям, завершению работы. Его деятельность наиболее эффективна, когда он должен проверить окончательное завершение выполнения задания командой, а также при возникновении непредвиденных обстоятельств. Защищает команду от ошибок и упущений. Сосредоточивается на аспектах работы, требующих особого внимания. Поддерживает у команды настойчивость при достижении стоящих перед ней целей.

*Реализующий работу* (Implemented). Костяк команды в достижении практических результатов составляют реализующие работу.

Наилучшим образом реализующий работу действует, когда на него возложена ответственность и дана главная действующая роль в реализации решений группы. Претворяет концепции и планы в практически работающие процедуры. Осуществляет согласованные планы систематично и эффективно.

*Осуществляющий мониторинг-оценку* (Monitor-evaluator). «Адвокат дьявола», критикующий идеи и предложения, выдвигаемые участниками команды. Может эффективно оценивать все новые планы (которые редко будут осуществлены против его рекомендаций). Анализирует проблемы. Оценивает идеи и предложения, чтобы команда принимала более взвешенные решения.

*Генератор* (Originator). «Человек идей» команды, основной источник идей и инноваций. Наиболее полно реализует себя в роли инноватора, генератора новых идей. Может также играть стратегическую роль в планировании на будущее. Продвигает новые идеи и стратегии, уделяя особое внимание важнейшим вопросам. Ищет пути решения проблем, с которыми сталкивается команда.

*Обеспечивающий ресурсы* (Resource investigator). Устанавливает контакты и связь с внешним миром. Функционирует в качестве источника внешней информации и идей. Изучает информацию об идеях, разработках и других ресурсах, имеющихся вне группы.

Создает и поддерживает внешние контакты, которые могут быть полезны для команды. Проводит переговоры с внешними партнерами.

*Осуществляющий поддержку/действие (Supporter).* Поддерживает в группе гармонию, удовлетворенность участников и командный дух с целью обеспечить эффективность командной деятельности. Как правило, в команде есть несколько таких человек. Подходят должности, где необходимо оказывать поддержку. Поддерживает сильные стороны участников, например, развивая их предложения. Помогает участникам справиться со своими недостатками. Улучшает общение и способствует формированию командного духа.

**Способ оценки результатов.** Целью данного тестирования является формирование сбалансированной команды. Поэтому преподаватель должен сделать выводы о наличии ролей в группе и предложить методы балансировки команд.

### **Тестирование по определению типов темперамента.**

**Общая постановка задачи.** Преподаватель раздает обучающимся тест. После его заполнения участники группы могут организовать свободное обсуждение результатов тестирования.

**Последовательность выполнения работы.** Обучающиеся получают следующую инструкцию.

Вам предлагаются утверждения для самооценки. В таблице для обработки результатов (табл. 3) при положительном ответе следует перечеркнуть номер вопроса знаком «X», при отрицательном ответе знак «X» не ставится.

Работайте быстро, не тратьте слишком много времени на обдумывание вопросов, так как наиболее интересна ваша первая реакция, а не результат слишком долгих размышлений. Отвечайте правдиво и не стесняйтесь. Помните, что, во-первых, нет ответов «неправильных», так как каждый человек имеет право на собственную позицию; во-вторых, содержанием ваших ответов никто не будет интересоваться — обработка ответов осуществляется полуавтоматически; в-третьих, материалы результатов самооценки вы оставите у себя.

Помните также, что отвечать нужно на каждый вопрос, не пропуская ни одного.

Дальнейшая обработка результатов будет проводиться под руководством преподавателей.

### **Опросник**

1. Я правильно понял инструкцию и буду следовать ей.
2. Как правило, я стеснителен и застенчив.
3. Я веселый и жизнерадостный человек.
4. Я неусидчивый человек.
5. Я спокойный человек.
6. Я отвечаю на вопросы данной анкеты правдиво.
7. Я довольно часто теряюсь в новой обстановке.
8. Я довольно энергичен.
9. Довольно часто я бываю вспыльчивым (невыдержанным).
10. Для меня характерна последовательность в делах.
11. Я внимательно отвечаю на вопросы данной анкеты, чтобы объективно оценить себя.
12. Я бы не назвал себя активным человеком, скорее наоборот.
13. Часто я проявляю поспешность в своих решениях.
14. Довольно часто я бываю суетливым.
15. Я достаточно хладнокровен.
16. Я отвечаю на вопросы данной анкеты только после того, как хорошо пойму смысл каждого высказывания.
17. Как правило, мне бывает трудно установить контакт с незнакомыми людьми.
18. Я считаю себя деловым человеком.

19. Я нетерпелив.
20. Практически любое дело я делаю обстоятельно.
21. Мне нечего скрывать от самого себя, поэтому я отвечаю на вопросы анкеты совершенно откровенно.
22. Чаще всего я чувствую неуверенность в своих силах.
23. Начатое дело я, как правило, довожу до конца.
24. Довольно часто я бываю резким по отношению к людям.
25. Я достаточно осторожный человек.
26. Я никогда не оцениваю поступки людей до выяснения их сути и причин.
27. Я легко переношу одиночество.
28. Довольно часто бывает, что переоцениваю себя.
29. Думаю, что я достаточно решительный человек.
30. Я умею терпеливо ждать.
31. Я никогда ничего не делаю ради собственного каприза.
32. В случае неудачи я, как правило, чувствую себя подавленным.
33. Я довольно быстро схватываю новое.
34. Нередко я бываю прямолинейным в отношениях с людьми.
35. Я трудно схожусь с незнакомыми людьми.
36. Я никогда не даю отрицательных оценок людям с чужих слов.
37. Я склонен уходить в себя.
38. Мои интересы довольно разнообразны и изменчивы.
39. Я склонен проявлять инициативу.
40. Я молчалив.
41. Я никогда не начинал конфликтовать с кем-либо без серьезных причин.
42. При неудачах я, как правило, теряюсь (чувствую себя растерянным).
43. Как правило, я легко переживаю неудачи и неприятности.
44. Я довольно упрямый человек.
45. Моя речь спокойная, равномерная, с остановками, без резко выраженных эмоций, жестикуляции и мимики.
46. Я никогда не повышал голос, если к этому не вынуждали чрезвычайные обстоятельства.
47. Я довольно быстро утомляюсь.
48. Мои склонности непостоянны.
49. Я достаточно находчив в споре.
50. Не люблю болтать попусту.
51. У меня никогда не появляются такие мысли, которые следовало бы скрывать от других.
52. Моя речь обычно слабая и тихая (иногда – почти шепот).
53. Довольно часто я бываю склонен скользить по поверхности.
54. Я работаю, как правило, рывками.
55. Думаю, что я сдержанный человек.
56. Я никогда не сплетничаю.
57. Как правило, я невольно приспосабливаюсь к характеру (особенностям) собеседника.
58. Мне бывает нетрудно приспособиться к разным обстоятельствам.
59. Я склонен к рискованным делам.
60. Я терпеливый человек.
61. Мое поведение на людях и без людей одинаково.
62. Я бываю впечатлителен до слезливости.
63. Как правило, я с увлечением берусь за новое дело.
64. Для меня нехарактерна злопамятность.
65. Начатое дело я в большинстве случаев довожу до конца.

66. Только из-за личной выгоды я никогда не предпринимал никаких дел.
67. Я чрезвычайно восприимчив к одобрению и порицанию (наказанию).
68. Я быстро остываю, если дело перестает меня интересовать.
69. Я не обидчив.
70. Я склонен растрачивать силы попусту.
71. Во всех случаях срывов в моей работе никогда не бывало так, чтобы виноват был только я один.
72. Я предъявляю высокие требования к себе.
73. Я, как правило, быстро включаюсь в новую работу.
74. Моя речь, как правило, быстрая, страстная, с разнообразными (иногда со сбивчивыми) интонациями.
75. У меня хорошая выдержка.
76. Порой я с трудом справляюсь с раздражением, причину которого бывает даже трудно понять.
77. Довольно часто я бываю раздражительным.
78. Не люблю однообразную, будничную, кропотливую работу.
79. Мне кажется, что я неуравновешенная личность.
80. Я строго придерживаюсь распорядка жизни и системности в работе.
81. Иногда я говорю неправду.
82. Довольно часто я бываю безропотно покорным.
83. Как правило, я быстро переключаюсь с одной работы на другую.
84. Нередко я горячусь.
85. Мне нетрудно сдерживать свои порывы.
86. Иногда я оценивал по-разному (разной меркой) свои поступки и точно такие же поступки других людей.
87. Я предъявляю высокие требования к окружающим.
88. Я человек общительный (не чувствую скованности с новыми людьми).
89. Я бы мог назвать себя «агрессивным забиякой».
90. Я не очень восприимчив как к одобрению, так и порицанию.
91. Порой я завидовал людям.
92. По-моему, я довольно мнительный человек.
93. Думаю, что я человек отзывчивый.
94. Я нетерпим к недостаткам.
95. Я склонен проявлять снисходительность к колкостям в свой адрес.
96. Иногда я принимал решения, ознакомившись с обстоятельствами дела лишь поверхностно.
97. Довольно часто я бываю болезненно чувствительным.
98. Мне кажется, что я довольно выносливый и работоспособный.
99. Думаю, что у меня выразительная мимика.
100. Для меня типично постоянство отношений и интересов.
101. Иногда я характеризовал положительно человека по высказываниям других людей.
102. Я не склонен делиться с кем-либо своими мыслями.
103. Часто я бываю несобранным, отвлекаюсь от дела.
104. Я способен быстро решать и действовать.
105. Я довольно медленно включаюсь в работу.
106. К своим поступкам я иногда относился несамокритично.
107. Довольно часто я нуждаюсь в сочувствии и поддержке окружающих.
108. У меня громкая, быстрая, отчетливая речь, сопровождающаяся живыми жестами и мимикой.
109. Я склонен постоянно искать новое.
110. Мне бывает нелегко переключаться с одного дела на другое.

111. Случалось, что я сваливал свои собственные промахи на других людей.  
 112. Я бы не сказал, что я храбрый человек, скорее наоборот.  
 113. Мне кажется, что я могу сохранять самообладание в неожиданной, сложной обстановке.  
 114. Мои движения, как правило, резки и порывисты.  
 115. Я ровен в отношениях со всеми.  
 116. Не всегда я одинаково оценивал одни и те же поступки чужих людей и людей мне близких.  
 117. Я довольно часто обижаюсь.  
 118. Для меня типично бодрое настроение.  
 119. В достижении цели я достаточно настойчив.  
 120. Я достаточно аккуратен.  
 121. Иногда я, как и многие люди, «перемываю косточки» знакомым.  
 122. Я легкоранимый человек.  
 123. Я быстро засыпаю и легко пробуждаюсь.  
 124. Мне характерна черта — резкая смена настроений.  
 125. Мне часто бывает трудно приспособиться к новой обстановке.

Таблица 3 – Таблица для обработки результатов

1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	101	106	111	116	121
2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	52	57	62	67	72	77	82	87	92	97	102	107	112	117	122
3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	53	58	63	68	73	78	83	88	93	98	103	108	113	118	123
4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	54	59	64	69	74	79	84	89	94	99	104	109	114	119	124
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110	115	120	125

**Первые пять клеток** верхней строки указывают степень включения в работу. Если все клетки будут зачеркнуты, то тестируемый полностью включился в работу.

**Следующие десять клеток** верхней строки отображают степень откровенности. Если 70 % и более ответов «нет» – на вопросы теста опрашиваемый отвечал откровенно.

**Последние десять клеток** верхней строки характеризуют стремление приукрасить себя, показать в лучшем свете. Если ответов «да» более 70 %, то такого стремления у отвечавшего на вопросы нет.

Для определения типа темперамента необходимо подсчитать количество положительных ответов во всех строчках, кроме первой. Если наибольшее количество ответов приходится на вторую строку, то тип темперамента отвечавшего приближен к меланхолику, третья строка указывает на тип темперамента сангвиника, четвертая строка характеризует холерика, а пятая – флегматика. При преобладании по численности двух строчек – у отвечавшего сочетание двух типов темперамента и т. п.

#### Оценка результатов

**Рекомендация 1.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера, проявляющихся в различных ситуациях, можно сказать, что ваш темперамент приближается к *сангвиническому*. Вы человек общительный, энергичный и эмоциональный, быстро сходитесь с людьми. Способны к живой работе, требующей активности и смекалки, но несколько непоседливы. Быстро приспосабливаетесь к новым условиям. Вам трудно придерживаться строгого распорядка жизни, системы в работе. Менее способны к выполнению однообразной, монотонной работы, требующей большой усидчивости, сосредоточенности.

*Рекомендуем вам* быть более самостоятельным, не принимать скоропалительных решений. Обратите внимание на повышение личной организованности и собранности.

Если вы приложите усилия в указанных направлениях, то природные свойства вашей нервной системы вполне будут способствовать высокой эффективности работы.

Вы способны разобраться в людях, эмоционально их зажечь, сплотить вокруг себя. При этом контролируйте себя, старайтесь не акцентировать внимание других на своей личности, анализируйте и делайте выводы в случаях промахов и неудач.

**Рекомендация 2.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера, проявляющихся в различных ситуациях, можно сказать, что ваш темперамент приближается к *меланхолическому*. Вы эмоциональны, легкоранимы, склонны сильно переживать, не любите выступать публично, не сразу сходитесь с людьми. В работе ответственны, исполнительны, однако в условиях заметных моральных и физических напряжений вам работать трудно – сильно переутомляетесь, плохо переносите стрессовые ситуации. При неблагоприятных условиях можете превратиться в замкнутого, боязливого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям незначительных жизненных обстоятельств.

*Рекомендуем вам* развивать в себе общительность, интерес и внимание, требовательность к сотрудникам. Выработывайте большую уверенность в себе. Старайтесь ориентироваться на лидера коллектива, проявляйте в вопросах больше личной активности. При общении с руководством используйте свои сильные качества, старайтесь показать в первую очередь свою аккуратность, четкость в оформлении документов, логическое обоснование своих мыслей, ответственную подготовку к вопросу, знание и понимание существующей ситуации.

**Рекомендация 3.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера, проявляющихся в различных ситуациях, можно сказать, что ваш темперамент приближается к *флегматическому*, т. е. по натуре вы человек спокойный, уравновешенный, чаще всего невозмутимый, ваше эмоциональное состояние обычно слабо проявляется внешне. Работаете упорно, с большой настойчивостью, четко и организованно, но любите ту работу, к которой привыкли. Вас раздражают разные неожиданности, необходимость внезапно перестраиваться, что-то менять в работе. У вас имеется тяга к постоянству, однообразию, вы не любите «суетиться».

В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться «положительными» чертами – выдержкой, глубиной мыслей, постоянством, основательностью, в других – вялостью, безучастностью к окружающему, безволием, склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.

*Рекомендуем вам* стараться быть более оперативным и расторопным, принимая решение в сложившейся ситуации. Не ждите внешних стимулов, меньше углубляйтесь в себя, развивайте в себе общительность, большой интерес и внимание к окружающим.

**Рекомендация 4.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера, проявляющихся в различных ситуациях, можно сказать, что ваш темперамент приближается к *холерическому*. Это значит, что вы – человек быстрый, порывистый, глубоко вникаете в дело, увлекаете за собой людей, зажигаете их своей эмоциональностью. Для вас характерна большая работоспособность, одновременно можете делать несколько дел. Часто получается так, что сама смена одного дела другим является для вас отдыхом. При монотонной работе вы быстро утомляетесь. Оперативная, разнообразная работа более соответствует вашему характеру.

Однако для вас характерны эмоциональные вспышки, резкая смена настроения, невыдержанность в отношении с людьми. Вы можете позволить себе сорваться на сотрудника, быть несдержанным.

*Рекомендуем вам* научиться более спокойно реагировать на рабочие ситуации, спокойно выслушивать сотрудников, не перебивая их и не раздражаясь.

**Рекомендация 5.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера, проявляющихся в различных ситуациях, можно сказать, что вы отличаетесь активным типом поведения, сочетая в себе качества *и холерика, и сангвиника*. Отличает вас живость эмоций, умение быстро перестраивать свое поведение в связи с изменяющейся ситуацией. Для вас характерна общительность (коммуникабельность). Ваше внимание обращено преимущественно на окружающую обстановку и окружающих людей. Недостатки личной организованности вы компенсируете своей расторопностью.

*Рекомендуем вам* обратить внимание на повышение личной организованности, собранности. Понаблюдайте за собой – не слишком ли вы много говорите? Даете ли высказаться собеседнику? Создаете ли вы спокойную, не нервную обстановку в процессе общения с сотрудниками и клиентами? Добивайтесь большей организованности в работе с товаропроизводителями.

**Рекомендация 6.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера можно сказать, что вы сочетаете в себе качества *флегматика и меланхолика*. Вы предпочитаете не отрываться от начатого дела, умеете организовать себя, но малообщительны, в большей степени погружены мысленно в себя (не всегда внимательны к окружающим людям), эмоциональное состояние у вас внешне мало проявляется. Имеете трудности при смене обстановки, темпа деятельности. Вас характеризует некоторая медлительность в ситуации принятия решения.

*Рекомендуем вам* не замыкаться в себе, быть более энергичным, развивать интерес и внимание к людям, быть более наблюдательным и коммуникабельным. Развивайте требовательность к сотрудникам и умение четко и понятно объяснять им их ошибки. Старайтесь тренировать свои способности к публичным выступлениям, помните, что четкая презентация рекомендаций может стать важным фактором воздействия на товаропроизводителей.

**Рекомендация 7.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера можно сказать, что в вас сочетаются качества *сангвиника и флегматика*. Вы являетесь человеком уравновешенным (в поведении, эмоциях). Вас характеризует неторопливость, обстоятельность, спокойствие, размеренность. При необходимости легко активизируетесь, быстро принимаете решение, без затруднения вступаете в контакт с людьми. Вас отличает высокая организованность, способность быстро разбираться в сложных ситуациях.

*Рекомендуем вам* постараться нивелировать (если они есть) слабые черты вашего характера (это может быть некоторая инертность, затруднение в общении с руководством, замедленная реакция на новое, сложности в удержании в поле своего внимания одновременно нескольких текущих дел и т. п.).

**Рекомендация 8.** На основании исследования ваших природных качеств и свойств характера можно сказать, что ваш темперамент представляет собой сочетание *холерического и меланхолического*, в вас соединились, казалось бы, два полярных типа. В связи с этим для вас характерна высокая эмоциональность, активность в работе. Вы досконально вникаете во все тонкости рабочих вопросов, переживаете за порученное дело. Легко находите общий язык с коллегами, однако не всегда бываете сдержанны. В моменты отдыха, когда необходимо отвлекаться от рабочих вопросов, вы делаете это с трудом (вас могут мучить всякого рода сомнения, недовольство собой, неуверенность). Вас может часто посещать уныние. Такая цикличность (подъемы и спады) в определенной степени для вас характерна.

*Рекомендуем вам* не выплескивать свои эмоции на коллег, когда вы возмущены или расстроены. Старайтесь свою энергию направлять не только на деловую сторону вашей жизни, но, например, на домашние заботы, встречи с друзьями, посещения театров, выставок – это отвлечет вас от рабочего напряжения.

## Индивидуальные задания

## **1. Управление информационно-консультационной службой**

Обучающиеся выполняют проекты по индивидуальным заданиям с использованием средств мультимедиа и компьютерных технологий.

Выполняется магистрантами в индивидуальном порядке по данным личных наблюдений и на основе теоретического материала. Результаты работы оформляются в виде выбора подхода (или подходов) к формированию подразделений службы и обоснованию этого выбора.

Общая постановка задачи. Задача обучающегося заключается в том, чтобы с позиции сотрудника службы конкретного района или региона, где онт проходил практику, разработать для ИКС организационную структуру и соответствующую ей структуру управления (учитывая достоинства и недостатки отдельных подходов).

Последовательность выполнения работы. Обучающийся выбирает регион или район, в котором он проходил производственную практику, и, учитывая их специфику, обосновывает систему управления ИКС, разрабатывает организационную структуру и соответствующую ей структуру управления службой.

Контрольные вопросы к защите:

1. Аргументируйте выбранные вами подходы к формированию подразделений ИКС.
2. Почему вы выбрали именно этот подход?
3. Обоснуйте достоинства сформированной вами системы управления.
4. Обоснуйте соответствие структуры управления организационной структуре службы.

Способ оценки результатов. Оценивается правильность разработанных организационной структуры и структуры управления службой и качество ответов на контрольные вопросы.

## **2. Мониторинг деятельности информационно-консультационной службы**

Проведите анализ методики проведения мониторинга и подготовьте описание процедуры мониторинга деятельности регионального (районного) подразделения сельскохозяйственной информационно-консультационной службы.

Описание процедуры мониторинга выполните в произвольной форме. В ходе подготовки описания ответьте на вопросы: какая информация понадобится? кто и как будет собирать информацию (включая методы сбора информации)? какие методы анализа будут использованы? какие ресурсы и примерно в каком количестве потребуются?

## **3. Оценка эффективности деятельности информационно-консультационной службы**

Проведите анализ различных методик оценки эффективности и подготовьте описание процедуры оценки эффективности деятельности регионального (районного) подразделения сельскохозяйственной информационно-консультационной службы.

Описание методики оценки подготовьте в произвольной форме. В ходе подготовки описания ответьте на вопросы: какая информация понадобится? кто и как будет собирать информацию (включая методы сбора информации)? какие методы анализа будут использованы? какие ресурсы и примерно в каком количестве потребуются?

## **Темы рефератов**

1. История развития консультационной службы в России.
2. Зарубежный опыт организации консультационных служб.
3. Понятие и модели научно-информационного обеспечения.
4. Трансферт инновационных технологий в сельскохозяйственное производство.
5. Организационно-правовые формы функционирования службы.
6. Преимущества и недостатки различных организационно-правовых форм ИКС.
7. Концепция развития ИКС России.
8. Роль информационно-консультационной службы в системе знаний земледелия.

9. «День поля» - массовый метод работы ИКС.
10. Психологические аспекты консультирования.
11. Современные информационные технологии и технические средства в работе консультационных служб.
12. Информационно-консультационная служба как рыночный механизм поддержки сельских товаропроизводителей.
13. Система Extention в России.
14. «Электронный макроспециалист» как форма оперативного консультирования малых хозяйствующих субъектов.
15. Перспективы развития аграрного консалтинга в России.
16. Управление рисками – одно из направлений информационно-консультационной деятельности.
17. Роль ИКС в отборе и распространении инновационных технологий.
18. Развитие ИКС Краснодарского края.
19. Развитие ИКС как фактор роста эффективности применения инноваций в земледелии.
20. Информационно-консультационное обеспечение в земледелии.
21. Роль ИКС в развитии маркетинга.
22. Меры по активизации инновационной деятельности в земледелии.
23. Кластеризация объектов и субъектов системы научно-информационного обеспечения.

### **Темы научных дискуссий (круглых столов)**

1. Организация деятельности государственной информационно-консультационной службы в аграрном секторе США (университетская модель).
2. Организация деятельности частной (приватизированной) информационно-консультационной службы в аграрном секторе Англии (ADAS).
3. Организация информационно-консультационных служб в России после распада СССР.
4. Деятельность международных организаций (Всемирного банка, Европейского Союза, ФАО и других) по развитию информационно-консультационных служб в аграрном секторе развивающихся стран и стран с переходной экономикой.
5. Необходимость разработки кодекса этики профессиональных консультантов.
6. Проблема установления границ ответственности консультанта за предлагаемые рекомендации.

### **Ситуационные задания**

#### **1. Взаимодействие информационно-консультационной службы с другими институтами**

Общая постановка задачи. Задача обучающегося заключается в том, чтобы с позиции сотрудника ИКС выбрать для конкретного района или региона перечень организаций для сотрудничества и разработать механизм взаимодействия службы с ними, учитывая их достоинства и недостатки, и сделать соответствующее обоснование.

Последовательность выполнения работы. Обучающийся выбирает регион или район, в котором он проходил производственную практику, и, учитывая их специфику, обосновывает выбор организаций для сотрудничества с ИКС, разрабатывает механизм взаимодействия службы с ними. Делает соответствующие пояснения по этим проектам.

План выполнения задачи:

1. Обоснуйте свой выбор организаций для сотрудничества с ИКС.
2. По каждому контакту определите достоинства и возможные проблемы.

3. Какие преимущества получит служба от использования таких контактов?  
4. Опишите специфику контактов ИКС с другими организациями, учитывая особенности региона (района).

### **2. Анализ целевой группы потребителей информационно-консультационных услуг.**

Общая постановка задачи. Провести анализ (обсуждение) различных категорий сельских товаропроизводителей и описать целевую группу потребителей услуг, с которой должно иметь дело региональное (районное) подразделение сельскохозяйственной информационно-консультационной службы.

Ожидаемый результат выполнения. Описание целевой группы, включающее следующие разделы: 1) общее описание целевой группы; 2) географические характеристики; 3) демографические характеристики; 4) экономические характеристики; 5) психографические характеристики; 6) поведенческие характеристики; 7) основные коммуникационные каналы и методы их использования.

### **3. Разработка логотипа информационно-консультационной службы**

Общая постановка задачи. Разработать фирменный идентификационный набор сельскохозяйственной информационно-консультационной службы.

Ожидаемый результат выполнения. Эмблема, девиз (слоган), фирменные цвета, гимн и т. д.

### **4. Разработка плана мероприятий информационно-консультационной службы**

Общая постановка задачи. Подготовить примерный план мероприятий по подготовке регионального (районного) подразделения сельскохозяйственной информационно-консультационной службы к работе, выделив при этом первоочередные и стратегически важные мероприятия.

Ожидаемый результат выполнения. Перечень мероприятий.

### **5. Планирование деятельности информационно-консультационной службы.**

Выберите одно из предложенных заданий, результат оформите в виде доклада, отчета или презентации.

#### **5.1. Планирование работы информационно-консультационной службы**

Выявите и сформулируйте одну из проблем развития, с которой сталкивается сельское население региона (или района) или товаропроизводители, а также основные направления ее возможного решения.

#### **5.2. Анализ целевой группы потребителей информационно-консультационных услуг**

Проведите анализ различных категорий сельских товаропроизводителей и опишите целевую группу потребителей услуг, с которой должно иметь дело региональное (районное) подразделение сельскохозяйственной информационно-консультационной службы.

Описание целевой группы должно включать в себя следующие разделы: 1) общее описание целевой группы; 2) географические характеристики; 3) демографические характеристики; 4) экономические характеристики; 5) психо-графические характеристики; 6) поведенческие характеристики; 7) основные коммуникационные каналы и методы их использования.

#### **5.3. Разработка плана мероприятий по распространению**

Подготовьте примерный план мероприятий по распространению среди потенциальных клиентов информации о сельскохозяйственной информационно-консультационной службе, ее задачах и возможностях, в том числе ответьте на вопросы: какого рода информацию о представителях целевой группы нужно собирать и обрабатывать? как лучше организовать этот процесс?

#### **5.4. Разработка логотипа информационно-консультационной службы**

Разработайте фирменный идентификационный набор (эмблема, девиз (слоган), фирменные цвета, гимн и т. д.) сельскохозяйственной информационно-консультационной службы.

## 5.5. Разработка плана мероприятий информационно-консультационной службы

Подготовьте примерный план мероприятий по подготовке регионального (районного) подразделения сельскохозяйственной информационно-консультационной службы к работе, выделив при этом первоочередные и стратегически важные мероприятия.

## 5.6. Стратегическое планирование деятельности информационно-консультационной службы

На основе материала, полученного в период прохождения практик, проведите анализ деятельности информационно-консультационных служб в различных регионах России. По результатам анализа необходимо выполнить следующие действия:

1. Используя методики возможностей и угроз (SWOT-анализ) и оценки стратегического положения и действий (SPACE-оценка), провести оценку стратегического состояния ИКС. Сравнить полученные с помощью различных методов данные.

По результатам п. 1 построить первые две составляющие пирамиды стратегического планирования деятельности ИКС: миссия и стратегические цели.



При формулировке миссии необходимо отразить:

- предмет деятельности ИКС и ее отличительные особенности;
- на каких потребителей услуг ориентирована деятельность ИКС;
- основные принципы осуществления информационно-консультационной деятельности;
- ценности, которых придерживается организация.

При разработке стратегических целей необходимо сформулировать их в соответствии с классификационными критериями:

- по масштабу деятельности: глобальные или общие; локальные или частные;
- актуальности: актуальные (первоочередные) и неактуальные;
- функциям управления: цели планирования, организации, координирования, контроля, учета и анализа;
- подсистемам организации: экономические, технические, технологические, социальные, производственные, коммерческие и т.д.
- по масштабу деятельности: глобальные или общие; локальные или частные;
- актуальности: актуальные (первоочередные) и неактуальные;
- функциям управления: цели планирования, организации, координирования, контроля, учета и анализа;
- подсистемам организации: экономические, технические, технологические, социальные, производственные, коммерческие и т.д.

Основные рекомендации по формулировке целей. Цели должны быть: 1) конкретными и измеримыми; 2) ориентированы во времени; 3) достижимыми; 4) взаимно поддерживающими.

3. Обосновать аспекты стратегического планирования взятой в качестве примера ИКС:

- концептуальный аспект, формулирование главной цели: что надо делать?
- технологический аспект: как делать?
- ресурсный аспект: делать с использованием каких средств?
- временной аспект: делать в какие сроки и в какой последовательности?
- кадровый аспект: кто будет делать?
- организационно-управленческий аспект: какой должна быть организационная структура?

### **5.7. Разработка программ информационно-консультационной службы**

Материал по разработке программ ИКС и примеры конкретных программ в курсе представлены в п. 5.7.1 (например, *программа 1 «Увеличение интенсивности и объема производства зерновых в районе»*).

Общая постановка задачи. Изучите ситуацию в районе, в котором вы проходили практику, и программы, реализуемые администрацией района. Если таковых не имеется, то сделайте собственные обоснованные предложения.

Последовательность выполнения работы. По схеме, данной в примере (см. 7.1), разработайте тему программы, сформулируйте цель и задачи; внесите предположения о реализации данных мероприятий через систему информационно-консультационного обслуживания.

#### **5.7.1. Программы информационно-консультационной службы**

Программы, с которыми приходится иметь дело в своей работе информационно-консультационной службе, весьма разнообразны. Это могут быть программы развития сельской молодежи, программы охраны окружающей среды, маркетинговые программы, программы работы с конкретным клиентом и др.

Значение информационно-консультационной службы в разработке и реализации региональной (местной) программы развития невозможно переоценить. Сотрудники службы сталкиваются по роду своей деятельности с широким кругом клиентов и их проблем, они могут выявить общие для многих сельских товаропроизводителей проблемы и предложить комплексное их решение.

**Программа информационно-консультационной службы** представляет собой комплекс взаимосвязанных, взаимосогласованных мероприятий (социальных, производственно-технических, организационных, научно-исследовательских и др.), направленных на достижение цели развития, имеющей общественное значение. Цели развития могут быть сформулированы как с точки зрения отдельных социальных групп, местных сообществ, так и отраслей народного хозяйства или территорий.

Программа ИКС (далее – программа) – это, по сути, один из видов **целевых программ** регионального развития, которые являются основным инструментом государственной региональной политики и играют большую роль в развитии как конкретной местности, так и государства в целом. Поэтому она должна представлять собой, с одной стороны, часть обоснованной долговременной концепции развития региона, учитывающей необходимость достижения некоторого желаемого состояния экономической, социальной и природной среды в данном регионе (местности), с другой — решать конкретные сиюминутные проблемы сельских товаропроизводителей. Хорошая программа позволяет сориентировать всю систему планирования и управления на цели и потребности всей социально-экономической системы путем решения конкретных жизненных проблем конкретных групп сельского населения или товаропроизводителей.

**Пример 1.** Программа 4-Н (название программы включает в себя первые четыре буквы английских слов: Head, Heart, Hands, Health – голова, сердце, руки, здоровье),

проводимая уже более 100 лет в США, начиналась как общественное движение, которое затем стало государственной рамочной программой, включающей в себя сотни местных и региональных программ, не перестав быть движением, сохранившим дух своих первых активистов. Ею охвачено почти 7 млн представителей американской молодежи.

Мероприятия, с которых начиналось движение 4-H (задолго до того как появилась сама программа), проводились спонтанно, как результат добровольной работы многих людей в различных частях Соединенных Штатов, которые были обеспокоены будущим сельской молодежи в конце XIX столетия. В тот период молодые люди не видели для себя перспектив в сельском хозяйстве, не испытывали интереса к сельской жизни и мигрировали в города в поисках рабочих мест. Во многих штатах стихийно возникало множество кружков, клубов по интересам, воскресных сельских школ и других общественных объединений, целью которых было увеличить интерес детей к земле, к фермерству, повысить их образовательный и культурный уровень. В конце 1890-х гг. в штате Иллинойс начались первые занятия для сельской молодежи по основам сельского хозяйства и домоводства при сельскохозяйственной экспериментальной станции штата. В 1901 г. в Огайо начали работу первые сельскохозяйственные клубы для молодежи. Их работу организовывали семьи фермеров, школьные преподаватели, университетские ученые, местное руководство и другие граждане, обеспокоенные складывающейся ситуацией. Они же и были главными действующими лицами.

Движение развивалось под воздействием двух основных факторов. Первый – растущая потребность сельских районов в образовании, которое имело бы прикладной характер. Вторым фактором была потребность в продвижении новых сельскохозяйственных технологий, разрабатываемых на исследовательских станциях государственных land-grant университетов и зачастую с трудом принимаемых местными фермерскими сообществами.

Ответом на эти общественные запросы стало создание в США общенациональной службы экстеншн, одной из главных задач которой и была поддержка указанного движения и объединение разных групп населения. Примерно тогда же возникла идея объединения описанных общественных мероприятий и создания программы 4-H (тогда она называлась 3-H: Head, Heart, Hands).

Изначально эта программа имела две основные цели. Первая – личное развитие каждого участника программы. Используя программу 4-H как средство для достижения своих целей и роста, участники программы получают навыки, которые могут использовать в жизни. Приобретение навыков базируется на положительной самооценке, общении и принятии решений. Молодежь вырабатывает также навыки гражданственности, лидерства, самообучения, учится справляться с проблемами и изменениями в жизненных ситуациях. Вторая цель программы заключалась в объединении действий клубов девочек и клубов мальчиков в единую программу. Сегодня вторая цель фактически достигнута и отошла в прошлое. Зато появились новые цели, мероприятия приобрели впечатляющий общегосударственный и даже международный размах. В настоящее время в рамках программы 4-H проводится несколько национальных и множество региональных программ, которые реализуются в трех направлениях: «Наука» (Science), «Гражданство» (Citizenship) и «Здоровая жизнь» (Healthy Living) (URL: <http://www.4-h.org/youth-development-programs>).

**Разработка программы** информационно-консультационной службы – сложнейшая задача, в ее решении принимают участие множество специалистов разного рода. Детальному описанию процедуры подготовки программы посвящены объемистые учебники и монографии. В рамках одной темы курса невозможно охватить все особенности этой процедуры. В рамках одной темы курса невозможно охватить все особенности этой процедуры. Поэтому ниже приводятся только самые необходимые сведения с небольшим количеством примеров, позволяющих обратить внимание на некоторые особенно важные моменты.

В самом общем виде разработка программы проходит следующие этапы: определение и анализ проблемы; постановка цели; оценка существующих ресурсов; определение целевой группы; составление плана мероприятий и способов коммуникации; разработка процедуры мониторинга и оценки результатов программы.

Каждый этап имеет свое значение и особенности. Рассмотрим этапы составления программы информационно-консультационной службы более подробно.

Составление программы информационно-консультационной службы начинается с **анализа ситуации, выявления и формулировки проблемы**, с которой столкнулись или столкнутся в ближайшем будущем сельские товаропроизводители или люди, проживающие в сельской местности, и решению которой будет посвящена программа.

Анализ ситуации должен начинаться с изучения существующих обстоятельств и проблем интересующей нас группы сельского населения. Те условия, в которых находится эта группа, а именно естественные, экономические, социальные, культурные и политические условия, дополненные природными ресурсами и их использованием, знания и умения членов группы определяют цели развития группы и применяемые меры, начало и методы консультационной работы, требования, направленные на достижение эффективности программы.

При анализе проблемы необходимо воссоздать целостную картину ситуации, в которой проявляется или может проявиться проблема. Это достигается с помощью системного анализа, что выражается прежде всего в рассмотрении объекта исследования как системы. Подразумевается, что свойства системы как целого – не результат суммирования свойств ее компонентов, а именно взаимодействия компонентов. Необходимо выявить и описать элементы внешней среды, в существенной степени влияющие на ситуацию, выявить взаимосвязи между элементами внешней среды и определить степень разнообразия этих элементов.

Проблемы, требующие решения, делят на количественные, качественные и смешанные. Количественными называются проблемы, которые можно решить с помощью строго формальных (математических) процедур. Качественные – это проблемы, свойства и характеристики которых не поддаются формальному, а зачастую и логическому описанию. Нерешенность таких проблем часто связана с их недостаточной изученностью. При решении проблем такого рода обычно применяются эвристические методы, основанные на оценках некоторых характеристик специалистами. Смешанными называются проблемы, в описании которых встречаются как качественные, так и количественные характеристики.

Количественно-качественные проблемы обладают рядом общих черт: большой размерностью, перспективностью решения, высокой ресурсоемкостью, обширным диапазоном альтернатив достижения целей, неопределенностью временных требований; недостаточной ясностью целей и свойств исследуемых систем. Именно с решением подобного рода проблем чаще всего и приходится сталкиваться информационно-консультационной службе при разработке программ.

Процедура формирования программ для решения этих задач в значительной мере носит неформальный характер, по сути, это экспертиза. На данном этапе обычно проводится серия экстраполяционных и целевых (нормативных) прогнозов, синтез которых позволяет очертить границы исследуемых проблем, существенных для их решения задач социально-эколого-экономического развития региона и сформулировать конечную цель программы.

При анализе проблем важно установить и поддерживать контакт с представителями будущей целевой группы, чтобы повысить качество анализа и создать стимулы для дальнейшего сотрудничества в реализации программы. Однако здесь есть свои «подводные камни». Например, А. Ван ден Бан указывает, что сотрудники службы экстеншн склонны общаться с теми сельскими товаропроизводителями, у которых схожие с ними взгляды. Сами же товаропроизводители чаще всего обращаются за помощью по проблемам, по которым у них есть знания, следовательно, тогда, когда они знают, какие вопросы задавать.

Кроме того, они больше склонны задавать вопросы о технических проблемах, а не о проблемах по управлению хозяйством, поскольку уверены, что «хороший хозяин» в состоянии решить проблемы по управлению самостоятельно. Потому они часто не в состоянии выявить причину возникновения проблемы и недооценивают ее важность.

Следующим этапом работы является **постановка цели**, включающая описание желаемой ситуации. На этом этапе необходимо уяснить, почему существующая ситуация отличается от желаемой, не приведет ли самостоятельное развитие существующей ситуации к желаемой цели и каковы возможности реализации изменений с помощью имеющихся материальных и людских ресурсов. Цель должна быть ясно сформулирована, понятна и одобряема сельскими товаропроизводителями или людьми, проживающими в данной местности, которых может прямо или косвенно затронуть реализация новой программы службы.

Необходимо также представлять себе, может ли (и каким образом) достижение цели программы привести к негативным последствиям для людей, оказавшихся, например, за рамками целевой группы.

Убедившись в том, что указанные сведения получены, приступают к **формулировке комплекса целей (задач) программы**. На этом этапе конечная цель структурируется, т. е. разбивается на множество подцелей, связанных с решением поставленной проблемы. Методом такой разбивки служит построение *дерева целей программы* – полного комплекса целей и подцелей, отображающих желаемые функции будущих объектов. На этом этапе устанавливаются целевые нормативы, т.е. количественные характеристики уровней достижения целей программы. Важно, чтобы задачи программы были сформулированы количественно (количественно измеримыми).

#### **Пример 2. Рассмотрим краткое описание целей и задач экстеншн-программ.**

Допустим, в сельском районе южного региона страны из-за его отдаленности от транспортных сетей, недостатка орошения и использования зерновых как монокультуры существуют сезонные проблемы нехватки продовольствия и низкого уровня доходов населения.

#### ***Программа 1. Увеличение интенсивности и объема производства зерновых в районе.***

Цель: провести ирригацию и дренирование почвы на площади X га совместными усилиями государственных органов и местных жителей.

Задачи:

- 1) реконструкция существующей мелиорационной сети;
- 2) строительство дорог, насосных станций и систем дренажа;
- 3) выравнивание почвы;
- 4) выдача кредитов на покупку удобрений, машин и тракторов;
- 5) посадка деревьев;
- 6) проведение прикладных научных исследований;
- 7) распространение их результатов через информационно консультационную службу.

#### ***Программа 2. Создание интегрированной системы защиты от сорняков в ирригационной системе района.***

Цель: мотивировать и обучить фермеров эффективному использованию химических и нехимических методов защиты от сорняков.

Задачи:

- 1) изучение существующей системы защиты растений;
- 2) выдача кредитов на покупку химических средств защиты, машин и оборудования, необходимых для их применения;
- 3) проведение обучения;
- 4) проведение прикладных научных исследований и распространение их результатов через информационно-консультационную службу.

Очевидно, что распределение ресурсов между подцелями программы в рамках всего региона, затруднительно, так как рассмотрение достаточно крупных функциональных целей маскирует территориальные различия с точки зрения важности их достижения. Необходима дополнительная территориальная привязка к подрайонам (т. е. необходимы локальные цели).

Отметим, что на нижнем уровне дерева должна происходить стыковка целей с ресурсами. Очевидно, что чем более дробными являются цели нижнего уровня, тем точнее могут быть характеристики времени и ресурсов, требуемых для их реализации. Знание этих характеристик необходимо для наилучшего распределения ресурсов.

Составление реального и полного дерева целей является сложной задачей, которая может быть выполнена только с привлечением соответствующих экспертов. От полноты и реальности дерева целей в решающей степени зависит качество всей последующей работы по построению программы.

Далее цели ранжируются по относительной важности их реализации, что позволяет на следующем этапе перейти к распределению ресурсов в программе.

Однако до перехода к распределению ресурсов необходимо произвести выбор и анализ целевой группы, т. е. группы населения, на которую будет направлено воздействие. Такой целевой группой могут быть, например, все товаропроизводители данного района или только фермеры, руководители хозяйств, сельская молодежь и т. д. Надо четко указать, почему усилия направлены именно на эту группу. Кроме того, важно знать, можно ли разделить целевую группу на подгруппы и каковы особенности работы с каждой подгруппой.

**Анализ целевой группы** обычно должен давать ответы на вопросы, каковы образ жизни и методы ведения хозяйства членов целевой группы в данной местности, каковы их знания, навыки и отношение к анализируемым проблемам, в какой ситуации находятся различные подгруппы и отдельные представители целевой группы, какие ресурсы им доступны и каким образом все перечисленное влияет на их поведение.

Для того чтобы принять правильное решение о том, каким образом повлиять на характер принимаемых решений участниками целевой группы, необходимо выяснить, какого рода решения они принимают и кто влияет на принятие этих решений. Соответственно, важно знать, какие коммуникационные каналы используют члены целевой группы в настоящее время и какие они смогут использовать в будущем, может ли информационно-консультационная служба использовать эти каналы, чтобы достичь цели, и можно ли достичь цели, не налаживая тесного контакта с целевой группой.

Следующим этапом разработки программы является **формирование вариантов программы и выбор наиболее эффективного** из них. При построении программы возникает несколько уровней альтернативности, выделяемых в соответствии с последовательностью решения проблем. При дальнейшей детализации нужно спланировать конкретные мероприятия, потенциально обеспечивающие выполнение программы с заданными конечными показателями.

После выбора наиболее эффективного (по сравнению с альтернативными) варианта программы *необходима детализация выбранного варианта*. Поскольку программа предназначена для конкретной реализации, ее мероприятия детализируются в соответствии с требованиями системы управления, доводящей конкретные задания до конкретных исполнителей. Мероприятия программы привязываются к определенным промежуточным и окончательным срокам их выполнения, к исполнителям и источникам ресурсов.

В качестве отдельного этапа разработки программы следует выделить **формирование организационной структуры управления программой**. При этом может быть предложено создание новой организации или дополнительной структуры в рамках существующей организации.

Разрабатывая организационную структуру управления программой информационно-консультационной службы, необходимо иметь в виду, что реализация

программы будет максимально успешной только в случае широкого заинтересованного участия в ней членов целевой группы. Поэтому уже на этом этапе необходим правильный выбор содержания, а также форм и методов распространения информации о программе. Соответственно, важно знать, какие коммуникационные каналы, как, когда и почему можно использовать.

Следующим этапом работы является **составление перечня мероприятий программы** (т. е. описание организационных форм и сроков деятельности по реализации задач программы или составление сетевого графика), который предполагает:

1) составление в хронологическом порядке списка всех событий, необходимых для достижения целей программы;

2) подготовку схемы, в которой события расположены в хронологическом порядке (два или более события могут начаться или закончиться одновременно, и различные мероприятия могут происходить одновременно);

3) определение необходимого времени для выполнения каждого мероприятия после окончания предшествующего мероприятия;

4) определение общего требуемого времени по каждой последовательности или пути мероприятий в сети. В сетевом графике между первым и последним мероприятием может быть несколько «путей» реализации программы. Наиболее продолжительный путь называется «критическим». Он и определяет общую планируемую продолжительность программы и соответственно самую раннюю дату ее завершения.

Программа не должна быть слишком жесткой. Нужно всегда оценивать, может ли программа быть осуществлена в предполагаемые сроки, достаточно ли она гибкая, чтобы ее можно было изменить в случае необходимости.

Необходимо также иметь в виду, что может понадобиться проведение отдельной программы обучения самих сотрудников информационно-консультационной службы, чтобы они смогли выполнять задачи по реализации программы на должном уровне. В этом случае необходимо определить, достаточно ли времени у сотрудников информационно-консультационной службы (как, впрочем, и у всех участников программы), чтобы подготовиться к выполнению задач. Кроме того, следует выяснить, достаточно ли имеющихся средств и людских ресурсов, чтобы провести соответствующую подготовку.

Важно отметить, что организационная структура программы (также как и структура самой информационно-консультационной службы) должна быть построена таким образом, чтобы сельские товаропроизводители могли стать активными участниками разработки программы и реально влиять на принимаемые решения, а также доводить свое мнение непосредственно до ее разработчиков – только тогда можно рассчитывать на успех.

Еще одним важным этапом разработки программы информационно-консультационной службы является разработка задач, форм и методов мониторинга реализации программы. Это подразумевает в первую очередь разработку (установление) каких-либо стандартов (норм, показателей), позволяющих с помощью сопоставления фактически достигнутого уровня с установленными показателями однозначно оценить ход реализации каждого компонента программы.

Методика проведения мониторинга, а также окончательной оценки программы может включать в себя следующие позиции:

- цель и задачи проведения оценки;
- объект исследования и его конкретизация;
- единицы наблюдения;
- единицы учета;
- предмет исследования;
- виды исследований;
- гипотезы исследования;

- предполагаемые методы получения информации (например, анкетирование, опрос, интервьюирование, экспертная оценка и т. д., сгруппированные по времени проведения или по охвату единиц совокупности);

- предполагаемые методы измерения изменения социальных установок (например, шкала самооценок, шкала ранжирования, метод парных сравнений, метод семантического дифференциала и др.);

- предполагаемые методы анализа полученной информации;

- количество исследований и др.

Необходимо отметить, что при **оценке программы** выделяют три вида результатов: результаты проведенных мероприятий, полученные выгоды, результат выполнения программы. Два из них используются при проведении мониторинга. Например, результаты проведенных мероприятий – «ирригационная система сдана в эксплуатацию в запланированные сроки»; полученные выгоды (промежуточный результат выполнения программы) – «произошло повышение производительности труда на 15 %».

Естественно, в первую очередь это важно для закрепления достигнутого успеха, а также для корректировки допущенных ошибок или недоработок. Значит, и здесь необходимо определить, достаточно ли запланированных средств и людских ресурсов, чтобы провести соответствующую корректировку программы.

Наконец, последним этапом составления и реализации программы является **окончательная оценка программы**, позволяющая определить, насколько достигнуты сформулированные цели и каким образом они достигнуты. Информация об этом может использоваться как для продолжения (расширения) данной программы, так и для разработки стратегии и тактики действий сотрудников информационно-консультационной службы в постпрограммный период, включая разработку новой программы информационно-консультационной службы, направленной на решение других проблем сельских товаропроизводителей.

В тот же период происходит подготовка отчета (что тоже потребует определенных ресурсов и времени).

Для упрощения обзора и представления результатов разработки, а также отчетов по реализации программы полезно составить описание логической схемы программы

### Темы докладов

1. Идея общественной агрономии Чайнова А.В. и ее реализация в России.
2. Информационно-консультационные службы в Великобритании.
3. Функционирование сельскохозяйственной консультационной службы АПК при вступлении России во ВТО
4. Информационно-консультационные службы в Германии.
5. Формирование и функционирование региональной информационно-консультационной службы в Республике Адыгея.
6. Информационно-консультационные службы в Голландии.
7. Основные методы в работе информационно-консультационных служб
8. Информационно-консультационные службы в Дании.
9. Теоретические основы и зарубежный опыт организации информационно-консультационной службы.
10. Информационно-консультационные службы в Китае.
11. Участие информационно-консультативной службы во внедрении инноваций в сельском хозяйстве.
12. Информационно-консультационные службы в России, состояние на сегодняшний день.
13. Информационно-консультационные службы в США.
14. Основные направления развития и совершенствования структур ИКС.

15. Информационно-консультационные услуги, необходимые для успешной деятельности сельскохозяйственных производителей.
16. Информационно-консультационные службы во Франции.

### **Вопросы и задания к практическим занятиям**

1. Охарактеризуйте типы информационно-консультационной деятельности в сельском хозяйстве.
2. Охарактеризуйте основные виды информационно-консультационной деятельности в сельском хозяйстве.
3. Какие виды информационно-консультационной деятельности в сельском хозяйстве России должны быть наиболее востребованными и почему? Обоснуйте свой ответ.
4. Охарактеризуйте основные принципы информационно-консультационной деятельности.
5. Какие принципы информационно-консультационной деятельности вы считаете наиболее важными? Обоснуйте свой ответ.
6. Опишите основные виды моделей сельскохозяйственных информационно-консультационных служб.
7. Охарактеризуйте понятие внешних связей информационно-консультационной службы и определите степень их значимости. Аргументируйте свой ответ.
8. Опишите значение информационно-консультационной службы в системе распространения сельскохозяйственных знаний.
9. Охарактеризуйте основные функции информационно-консультационной службы как инструмента аграрной политики.
10. Какая из функций информационно-консультационной службы как инструмента аграрной политики кажется вам наиболее важной? Аргументируйте свой ответ.
11. Охарактеризуйте сущность коммуникационного процесса.
12. Охарактеризуйте элементы коммуникационного процесса.
13. Охарактеризуйте стадии коммуникационного процесса.
14. Какие индивидуальные методы деятельности используются ИКС? Подготовьте их краткую характеристику.
15. Опишите преимущества индивидуальных методов деятельности ИКС.
16. Охарактеризуйте недостатки индивидуальных методов деятельности ИКС.
17. Какие групповые методы деятельности используются ИКС? Подготовьте их краткую характеристику.
18. Охарактеризуйте целевые группы клиентов ИКС по скорости усвоения информационного и учебного материала.
19. Охарактеризуйте сущность полевого дня. Приведите примеры.
20. Раскройте сущность обучающего семинара. Приведите примеры.
21. Какие массовые методы деятельности используются ИКС? Подготовьте их краткую характеристику.
22. В каких случаях целесообразно применение массовых методов ИКС? Обоснуйте свой ответ.
23. В чем заключаются достоинства и недостатки периодической печати как инструмента реализации массовых методов работы ИКС? Аргументируйте свой ответ.
24. Что влияет на первое впечатление о консультанте? Обоснуйте свой ответ и приведите примеры.
25. Охарактеризуйте барьеры, возникающие при общении консультанта и клиента. Приведите примеры.
26. Охарактеризуйте основные приемы аттракции.
27. Охарактеризуйте понятие «эмпатия». Приведите примеры видов эмпатии.

28. Сформулируйте основные правила общения консультанта с клиентом.
  29. Охарактеризуйте основные подходы к формированию подразделений ИКС.
  30. Раскройте сущность матричного подхода к формированию подразделений ИКС.
  31. Опишите факторы, влияющие на норму управляемости в ИКС. Приведите примеры.
  32. Охарактеризуйте основные функции управления ИКС.
  33. Охарактеризуйте основные приемы стимулирования труда сотрудников ИКС.
  34. Охарактеризуйте источники информации о качестве выполнения своих обязанностей сотрудниками ИКС.
  35. Опишите основные принципы подбора персонала ИКС.
  36. Каковы основные источники персонала для замещения вакансий ИКС?
- Подготовьте краткую характеристику каждого из них, приведите примеры.
37. Охарактеризуйте процедуру подбора персонала ИКС.
  38. Какие методы кадровых собеседований используют зарубежные ИКС? Приведите примеры.
  39. Охарактеризуйте основные методы оценки деятельности сотрудников ИКС.
  40. Составьте описание документов, которые могут быть сформированы по итогам оценки персонала ИКС.
  41. Опишите порядок проведения аттестации сотрудников ИКС.
  42. Раскройте суть понятия информационного обеспечения управления ИКС.
  43. Охарактеризуйте этапы совершенствования управления ИКС.
  44. Раскройте содержание понятия «планирование деятельности ИКС».
  45. В чем состоит важнейшая задача стратегического планирования в информационно-консультационной службе? Дайте развернутый ответ.
  46. Охарактеризуйте основные цели стратегического планирования в информационно-консультационной службе.
  47. Опишите особенности стратегического планирования в информационно-консультационной службе.
  48. Охарактеризуйте факторы, обеспечивающие цели стратегического планирования в информационно-консультационной службе.
  49. Какие вопросы управления решаются на основе технико-экономических планов в ходе тактического планирования? Подготовьте их краткую характеристику.
  50. Сформулируйте основную задачу оперативно-календарного планирования в информационно-консультационной службе.
  51. Раскройте суть и содержание целевой программы информационно-консультационной службы.
  52. В каких ситуациях регионального развития целесообразно проведение целевых программ информационно-консультационной службы? Приведите примеры.
  53. Охарактеризуйте основные этапы (разделы) целевой программы информационно-консультационной службы.
  54. Какие виды результатов выделяются при оценке целевых программ информационно-консультационной службы? Каковы их особенности?
  55. Охарактеризуйте основные принципы финансирования консультационной деятельности.
  56. Охарактеризуйте главные источники финансирования информационно-консультационной деятельности.
  57. За счет каких источников финансирования возможно возмещение текущих и инвестиционных затрат службы? Приведите примеры.
  58. Составьте перечень видов услуг, которые обычно выполняются на платной основе.
  59. Дайте определение понятий «самокупаемость» и «самофинансирование» ИКС.
  60. Опишите условия и приемы формирования цены на консультационные услуги.

61. Кратко изложите методику определения точки безубыточности с помощью расчета минимальной цены на услугу.
62. Опишите процесс составления финансовых планов службы.
63. Перечислите основные статьи расходов и источники их финансирования, отражаемые в бюджетах ИКС районного, регионального и федерального уровней.
64. Охарактеризуйте основные направления инвестиций в развитие ИКС и приемы оценки их финансовой эффективности.
65. Охарактеризуйте особенности построения денежных потоков выгод и затрат при проведении анализа инвестиционного проекта создания консультационной службы.
66. Охарактеризуйте цели проведения мониторинга в рамках деятельности информационно-консультационной службы.
67. В чем заключаются основные особенности мониторинга в рамках деятельности информационно-консультационной службы?
68. Какого рода информацию для мониторинга должны отслеживать, собирать и обрабатывать информационно-консультационные службы? Приведите примеры.
69. Какие возможности предоставляет информационно-консультационной службе оценка ее деятельности? Подготовьте развернутый ответ.
70. Какие виды оценки выделяют в зависимости от времени ее проведения? Охарактеризуйте их.
71. Какие вопросы при планировании проведения оценки решаются в первую очередь и почему? Обоснуйте свой ответ.
72. В чем сложность категории эффективности информационно-консультационной деятельности? Аргументируйте свой ответ.
73. Какие подходы и методики оценки эффективности информационно-консультационной деятельности существуют в настоящее время? Подготовьте их краткую характеристику.
74. Какая информация из внешних источников требуется для проведения оценки эффективности информационно-консультационной деятельности? Приведите примеры.
75. Какие вопросы в рамках кадрового мониторинга и прогноза решаются в первую очередь и почему? Обоснуйте свой ответ.
76. В чем заключается основное отличие оценки деятельности от ее мониторинга? Приведите сравнительную характеристику.
77. Охарактеризуйте возможности, которые предоставляет консультационной службе оценка ее деятельности.
78. Охарактеризуйте основные факторы, влияющие на оценку клиентом качества услуг.
79. Определите классификацию методов обратной связи ИКС.
80. Охарактеризуйте индивидуальные методы обратной связи.
81. Охарактеризуйте коллективные методы обратной связи.
82. Охарактеризуйте сущность дельфийского метода обратной связи.
83. Охарактеризуйте методы обратной связи из дополнительных источников информации.
84. Приведите классификацию управленческих решений и охарактеризуйте основные правила консультирования по подготовке управленческих решений.
85. Опишите наиболее эффективные методы консультирования по подготовке управленческих решений.
86. Охарактеризуйте основные задачи консультанта при подготовке решений по оптимизации производственной структуры сельскохозяйственного предприятия.
87. Охарактеризуйте особенности подготовки системных решений по комплексным вопросам планирования на сельскохозяйственных предприятиях.
88. Оцените приемы подготовки решений по внутрихозяйственному размещению производства. Приведите примеры.

89. Опишите приемы консультирования по справедливым (оптимальным) взаиморасчетам за продукцию и услуги. Приведите примеры.

### Вопросы к зачету

1. Роль информационно-консультативной службы в земледелии.
2. Анализ потребностей в обучении.
3. Взаимодействие службы с сельхозтоваропроизводителями и сторонними организациями
4. Основная цель и задачи ИКС. Основные этапы развития ИКС.
5. Внешние связи информационно-консультационной службы.
6. Групповые методы работы информационно-консультационной службы.
7. Дискуссия как групповое обсуждение.
8. Задачи районных (межрайонных) информационно-консультационных центров
9. Задачи региональных информационно-консультационных центров.
10. Задачи федерального центра сельскохозяйственного консультирования.
11. Зарубежный опыт организации деятельности информационно-консультационных служб.
12. Значение информационно-консультационной деятельности в аграрном секторе развитых стран, изменение роли службы в последнее десятилетие.
13. ИКС в России, перспективы и направление развития.
14. Инновационно-инвестиционная деятельность информационно-консультационной службы.
15. Информационно-консультационная службы как инструмент региональной и аграрной политики.
16. Информационные технологии в консультационной деятельности.
17. Использование современных информационных технологий в работе информационно-консультационной службы.
18. Кадровое обеспечение информационно-консультационной службы.
19. Классификация и характеристика наиболее распространенных типов современных (коммуникационных) информационных технологий.
20. Коммуникационные процессы в деятельности информационно-консультационной службы.
21. Консультирование по экономике и управлению. Основы бизнес-плана.
22. Концепция деятельности информационно-консультационной службы.
23. Личностные, межличностные, технологические и структурные факторы, влияющие на коммуникационный процесс.
24. Маркетинг информационно-консультационных услуг.
25. Методы информационно-консультационной службы: массовые, групповые, индивидуальные.
26. Механизм обратной связи в информационно-консультационной службе.
27. Мониторинг и оценка деятельности информационно-консультационной службы.
28. Мотивация побуждений человека.
29. Мотивация труда работников ИКС.
30. Независимость, отделение функций государственного контроля и инспектирования от информационно-консультационной деятельности.
31. Независимость, отделение функций государственного контроля и инспектирования от информационно-консультационной деятельности.
32. Обучение навыкам. Визуализация помощи.
33. Общие признаки построения информационно-консультационные службы за рубежом.
34. Организация обучения в информационно-консультационной службе.

35. Организация приема посетителей в ИКС.
36. Основные задачи, реализуемые через систему информационно-консультационных служб в РФ.
37. Основные методы организации работы информационно-консультационной службы.
38. Основные модели организации районных (межрайонных) информационно-консультационных центров.
39. Основные модели организации региональных информационно-консультационных центров.
40. Основные направления информационно-консультационной деятельности.
41. Основные направления консультирования сельхозтоваропроизводителей.
42. Основные принципы деятельности информационно-консультационной службы.
43. Основные формы взаимодействия ИКС с сельскими товаропроизводителями.
44. Основные формы организации информационно-консультационных служб.
45. Основные функции федерального, регионального и районного уровня деятельности службы.
46. Основы правильного выслушивания и ведения переговоров.
47. Особенности невербального общения.
48. Особенности применения индивидуальных методов работы информационно-консультационной службы.
49. Планирование и организация работы информационно-консультационной службы.
50. Планирование экскурсии. Подготовка к проведению. Этапы проведения экскурсии.
51. Понятие коммуникационного процесса в службе, важность коммуникации.
52. Преимущества и недостатки массовых методов информационно-консультационной деятельности.
53. Преимущества и недостатки основных моделей службы.
54. Препятствия эффективной коммуникации. Совершенствование коммуникационного процесса.
55. Приемы аттракции и эмпатии.
56. Природа и функционирование рабочих групп.
57. Проведение (чтение) лекции.
58. Программы для информационно-консультационной службы.
59. Роль групповых методов на различных этапах распространения инноваций и в распространении специальной информации.
60. Роль индивидуальных методов на различных этапах распространения инноваций и специальной информации.
61. Роль индивидуальных методов на различных этапах распространения инноваций и специальной информации.
62. Роль информационно-консультационной службы в системе распространения знаний.
63. Роль информационно-консультационных служб в аграрном секторе экономики.
64. Роль службы в системе знаний агропромышленного комплекса: интеграция с аграрной наукой и образованием, распространение и применение инноваций.
65. Роль средств массовой информации на различных этапах распространения инноваций и в распространении информации общего характера.
66. Система автоматизации рабочих мест сотрудников информационно-консультационной службы.
67. Способы передачи информации.
68. Правила и методы консультирования по подготовке управленческих решений.
69. Подготовка управленческих решений по экономическим вопросам.

70. Специальные методы подготовки управленческих решений по комплексным экономическим проблемам на уровне предприятия.
71. Структура информационно-консультационной службы.
72. Структура информационно-консультационной службы России.
73. Сущность и применение массовых методов информационно-консультационной службы.
74. Сущность информационно-консультационной службы и её значение для развития сельского хозяйства.
75. Требования, предъявляемые к работникам информационно-консультационной службы.
76. Управление в информационно-консультационной службе.
77. Условия, необходимые для успешного функционирования службы.
78. Финансирование информационно-консультационной службы.
79. Формы и методы работы информационно-консультационной службы.
80. Функции службы федерального, регионального и районного уровней ИКС.
81. Цели и задачи информационно-консультационной службы.
82. Элементы и ступени передачи информации.

## **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

### **Требования к контрольной работе**

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Контрольная работа представляет собой один из видов самостоятельной работы обучающихся. По сути – это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач. Контрольные проводятся для того, чтобы развить у обучающихся способности к анализу научной и учебной литературы, умение обобщать, систематизировать и оценивать практический и научный материал, укреплять навыки овладения понятиями определенной науки и т.д.

При оценке контрольной работы преподаватель руководствуется следующими критериями:

- работа была выполнена автором самостоятельно;
- обучающийся подобрал достаточный список литературы, который необходим для осмысления темы контрольной работы;
- автор сумел составить логически обоснованный план, который соответствует поставленным задачам и сформулированной цели;
- обучающийся проанализировал материал;
- обучающийся сумел обосновать свою точку зрения;
- контрольная работа оформлена в соответствии с требованиями;
- автор защитил контрольную работу и успешно ответил на все вопросы преподавателя.

Контрольная работа, выполненная небрежно, без соблюдения правил, предъявляемых к ее оформлению, возвращается без проверки с указанием причин, которые доводятся до обучающегося. В этом случае контрольная работа выполняется повторно.

Вариант контрольной работы выдается в соответствии с порядковым номером в списке обучающихся.

### **Критерии оценки знаний при написании контрольной работы**

Отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания.

### **Требования к решению ситуационных задач**

Выполнение ситуационной задачи оценивается по пятибалльной шкале дополнительно к ответу на практическом занятии. За каждое правильное

(аргументированное со ссылками) решение ситуационной задачи обучающийся получает один балл.

Качество выполненной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно, правильно и аргументировано раскрыты основные вопросы задания (или изложено решение ситуационной задачи).

Оценка за решение ситуационной задачи выставляется за:

- самостоятельность, правильность, аргументированность и полноту решения ситуационной задачи;
- аккуратность выполнения ситуационной задачи;
- соответствие предъявляемым требованиям;
- своевременность представления задания.

#### Критерии оценки решения ситуационных задач

Критерий/ оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительн о	Неудовлетворительн о
Наличие правильных ответов на вопросы к ситуационной задаче	Правильные ответы даны на все вопросы, выполнены все задания	Правильные ответы даны на все вопросы, выполнены все задания	Правильные ответы даны на $\frac{2}{3}$ вопросов, выполнены $\frac{2}{3}$ заданий	Правильные ответы даны на менее $\frac{1}{2}$ вопросов, выполнены менее $\frac{1}{2}$ заданий
Полнота и логичность изложения ответов	Достаточно высокая во всех ответах	Достаточна в $\frac{2}{3}$ ответах	Большинство ( $\frac{2}{3}$ ) ответов краткие, неразвернутые	Ответы краткие, неразвернутые, «случайные»

#### Требования к выполнению тестового задания

Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

- закрытая форма – наиболее распространенная форма и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т.п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах-задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представлены несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил;

- открытая форма – вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие - части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»);

- установление соответствия – в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

- установление последовательности – предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

Цель тестовых заданий – заблаговременное ознакомление магистров факультета аграрных технологий с теорией изучаемой темы по курсу дисциплины и ее закрепление.

Тесты сгруппированы по темам. Количество тестовых вопросов в разделе различно, что обусловлено объемом изучаемого материала и ее трудоемкостью.

Формулировки вопросов построены по следующим основным принципам: выбрать верные варианты ответа; один правильный вариант ответа из нескольких; несколько правильных вариантов ответов; ответ из списка внутри вопроса; расставить слова в правильном порядке.

#### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Отметка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85% тестовых заданий;

Отметка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Отметка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 50 %;

Отметка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

#### **Требования к написанию реферата**

Реферат – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности. Автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основную часть, заключение, список использованной литературы. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т.д.

#### **Критерии оценивания реферата:**

**Отметка «отлично»** выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Отметка «хорошо» - основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата, имеются упущения в оформлении, не допускает существенных неточностей в ответе на дополнительный вопрос.

Отметка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы, во время защиты отсутствует вывод.

Отметка «неудовлетворительно» - тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

#### **Требования к написанию доклада**

Доклад – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

#### **Критерии оценивания доклада:**

**Отметка «отлично»** выполнены все требования к написанию и защите доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Отметка «хорошо» - основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата, имеются упущения в оформлении, не допускает существенных неточностей в ответе на дополнительный вопрос.

Отметка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности, тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы, во время защиты отсутствует вывод.

Отметка «неудовлетворительно» - тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

### **Требования к проведению круглого стола, дискуссий, полемики, диспута, дебатов**

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты – оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Обучающиеся высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем.

#### **Критерии оценивания круглого стола, дискуссий, полемики, диспута, дебатов**

- знание и понимание современных тенденций развития российского образования и общества, в целом, и регионального, в частности;
- масштабность, глубина и оригинальность суждений;
- аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений;
- умение вести дискуссию;
- умение отстаивать свое мнение;
- активность в обсуждении;
- общая культура и эрудиция.

Шкала оценивания: четырехбалльная шкала – 0 – критерий не отражён; 1 – недостаточный уровень проявления критерия; 2 – критерий отражен в основном, присутствует на отдельных этапах; 3 – критерий отражен полностью.

### **Требования к проведению зачета**

Зачет – форма проверки знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися в процессе усвоения учебного материала лекционных, практических и семинарских занятий по дисциплине.

#### **Критерии оценки знаний на зачете:**

Зачет может проводиться в форме устного опроса или по вопросам, с предварительной подготовкой или без подготовки, по усмотрению преподавателя.

Вопросы утверждаются на заседании кафедры и подписываются заведующим кафедрой. Преподаватель может проставить зачет без опроса или собеседования тем обучающимся, которые активно участвовали в семинарских занятиях.

Шкала оценивания: двухбалльная шкала – не зачтено (не выполнено); зачтено (выполнено).

Оценка «зачтено» ставятся обучающемуся, ответ которого свидетельствует:

- о полном знании материала по программе;
- о знании рекомендованной литературы,

- о знании концептуально-понятийного аппарата всего курса и принимавший активное участие на практических занятиях, а также содержит в целом правильное и аргументированное изложение материала.

Оценка «**незачтено**» ставится обучающемуся, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

## 5. Список рекомендуемой литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства».
2. Постановление Правительства РФ от 14 июля 2012 г. № 717 «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия».
3. Указ Президента РФ от 21 января 2020 г. № 20 «Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации».
4. Приказ Минсельхоза России от 25 июня 2007 г. № 342 «О концепции развития аграрной науки и научного обеспечения АПК России до 2025 года».
5. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России). – URL: <https://base.garant.ru/70309010>
6. Агропромышленный комплекс России в 2018 году : сб. / Минсельхоз России. – Москва : Росинформагротех, 2019. – 554 с.
7. Баутин, В. М. Информационно-консультационная служба в сельском хозяйстве / В. М. Баутин, Л. К. Красногир. – Москва : Информагротех, 1995. – 72 с.
8. Баутин, В. М. Сельскохозяйственное консультирование в России в XX веке. От общественной агрономии до информационно-консультационной службы АПК / В. М. Баутин, В. В. Лазовский. – Москва : Колос, 1999. – 139 с.
9. Информационно-консультационная служба АПК : учеб. пособие / под ред. В. М. Кошелева, В. В. Маковецкого. – Москва : АгроКонсалт, 2001. – 348 с.
10. Организация консультационной деятельности в АПК : учебник и практикум для вузов / В. М. Кошелева и [др.]; под ред. В.М. Кошелева. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 375 с.