

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Панарин Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.05.2026 18:39:24

Уникальный программный ключ

a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)

Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

**Международный институт консультативной психологии психоанализа и
нейропсихологии**

**Фонд
оценочных средств**

По дисциплине: «Психология влияния и политической власти»

**Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА**

**Направление подготовки
37.04.01 Психология**

**Направленность(профиль)
Политическая психология: технологии влияния и управления**

**Квалификация(степень)выпускника
магистр**

**Форма обучения
Очно-заочная форма**

Москва

2026

Лист согласований

Фонд оценочных средств дисциплины «Психология влияния и политической власти» предназначен для контроля знаний обучающихся по специальности 37.04.01 Психология, направленность (профиль) подготовки Политическая психология: технологии влияния и управления, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 N 841, согласован и рекомендован к утверждению.

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры организационной психологии и психологии труда

протокол № 6 от «25» декабря 2025 г.

Исполнители:

доцент организационной психологии и психологии труда
И.П. Матвеева

.

Согласовано:

Директор Международного института
консультативной психологии,
психоанализа и нейропсихологии

Е.Ю. Небродовская-Мазур

Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ПК-1

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура) и на основе профессионального стандарта, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 537н, соотнесённого с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-1.	Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в политической сфере	ПК-1.1. Способен планировать и разрабатывать программы научных исследований субъектов политической власти. ПК-1.2. Способен реализовывать научно-исследовательские программы в политической сфере.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы/разделы	Код компетенции/планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	Раздел I. Введение	ПК-1.1. Способен планировать и разрабатывать программы научных исследований субъектов политической власти. ПК-1.2. Способен реализовывать научно-исследовательские программы в политической сфере.	Оценочное средство №1 Вопросы для дискуссии Оценочное средство №2 Тесты Оценочное средство №3 Доклад	Устный опрос (зачет)

2	Раздел II. Психология политического лидерства и политической власти	ПК-1.1. Способен планировать и разрабатывать программы научных исследований субъектов политической власти. ПК-1.2. Способен реализовывать научно-исследовательские программы в политической сфере.	Оценочное средство №1 Вопросы для дискуссии Оценочное средство №2Тесты Оценочное средство №3 Доклад	Устный опрос (зачет)
3	Раздел III. Политические коммуникации и политического влияния	ПК-1.1. Способен планировать и разрабатывать программы научных исследований субъектов политической власти. ПК-1.2. Способен реализовывать научно-исследовательские программы в политической сфере.	Оценочное средство №1 Вопросы для Дискуссии Оценочное средство №2Тесты Оценочное средство №3 Доклад	Устный опрос (зачет)
	Раздел III. Политические коммуникации и политического влияния	ПК-1.1. Способен планировать и разрабатывать программы научных исследований субъектов политической власти. ПК-1.2. Способен реализовывать научно-исследовательские программы в политической сфере.	Оценочное средство №1 Вопросы для Дискуссии Оценочное средство №2Тесты Оценочное средство №3 Доклад	Устный опрос (зачет)

**Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы,
необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине
(оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания
компетенций, описание шкал оценивания.**

Вопросы для дискуссии:

1. Лидерство как социально-психологическое явление.
2. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
3. Исследования проблемы лидерства в отечественной психологии.
4. Методы исследования лидерства.
5. Основные зарубежные теории происхождения лидерства.
6. Характеристика отечественных теорий происхождения лидерства.
7. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.
8. Основные интегративные механизмы процесса лидерства.
9. Статус лидера. Функции лидера.
10. Р.Бейлзи Ф.Слейтор о двух фундаментальных лидерских ролях

Тесты

Тест 1.

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с
Врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
- a) Теория влияния
 - b) Теория личностных качеств
 - c) Теория великого человека+

d) Поведенческая теория

2. Какие из качеств, сформулированных Бассом и Стогдилем, не относятся к личностной характеристике лидера?

a) Высокий интеллект

b) Мотивация власти+

c) Самосознание

d) Нет верного ответа

3. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

a) Методы управления

b) Способ контроля

c) Характер принятия решения +

d) Стиль поведения лидера

4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки+

b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки

c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки

d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж.Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников+

b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы

c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения

d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

a) Демократическое лидерство

b) Индивидуализированное лидерство+

c) Авторитарное лидерство

d) Ситуационное лидерство

Тест 2

1. Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:

a) теоретики +

b) агитаторы

в) консерваторы

2. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»:

a) «отличник» (компульсивный стиль)

б) «артист» (демонстративный стиль) +

в) «сподвижник» (депрессивный стиль)

3. Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это...

функция:

а) факельная

б) сигнальная

в) побуждающая +

4. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это...
лидера:

а) легитимность + б)

относительность

в) самоактуализация

5. Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:

а) корпоративные нормы

б) запрещающие нормы

в) нормы морали +

6. Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это... нормы: а)

несоциальные

б) правовые + в)

групповые

7. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:

а) «патриарх»

б) «служитель»

в) «пожарный» +

8. Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, недопускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии:

а) миссионер +

б) дезертир

в) бюрократ

9. Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность неудовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности:

а) насыщаемость

б) ситуативная обусловленность

в) недолговечность +

10. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:

а) личностная зона

б) пространство потребностей +

в) жизненное кредо

11. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:

а) инициатор +

б) эрудит

в) организатор

12. Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это ... ценности:

а) оптимальные

б)инструментальные+

в)терминальные(предельные)

13. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:

14. а) пример +

б)наказание

в) закон

15. Критерии,стандарты,наоснованиикоторыхиндивидилигруппаоцениваеткакой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:

а)идеалы

б)детерминанты

в) ценности +

16. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду Специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:

а)социальная позиция+

б) социальный имидж

в)жизненное кредо

17. Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует:

а)автократ

б)соглашатель+

в) дезертир

18. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер:

а)эрудит

б)мастер

в)совесть группы+

19. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:

а) экспертная власть

б)власть наказания+

в) власть примера

20. Результат реализации новых идей и знаний с целью их практического использования— это:

а)целеполагание

б) стимул

в)инновация+

21. Такой стиль используется в случае, когда сотрудник уровня «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя:

22. а) основной

б)делегирующий+

в)дополнительный

23. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью, — это ... решение:

а)управленческое(организационное)+

б) запрограммированное

в)лидерское

24. Настойчивое стремление улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества — это ... (по Д. Гоулману):

а)инициативность

б) воля к победе +

в) открытость

25. Неэтический харизматический лидер:

а) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам

б) использует власть только в общих целях

в) использует власть только в личных целях +

26. Неэтический харизматический лидер:

а) продвигает только общее видение

б) продвигает только свое личное видение +

в) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам

27. Раздел педагогики, в котором изучается природа, закономерности возникновения и развития педагогических инноваций в отношении субъектов образования:

а) педагогическое самосознание

б) педагогическая практика

в) педагогическая инноватика +

28. Некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии

Образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана:

а) образование

б) образовательное учреждение (образовательная организация) +

в) Федеральные государственные образовательные стандарты

29. Власть, влияние, побуждающее уважение, доставляемое обладанием превосходной и признанной власти или выдающейся и признанной мудрости, знания, добродетели; влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе:

а) авторитет +

б) харизматический лидер

в) личность

30. Право на осуществление тех или иных действий или проведение той или иной образовательной политики, зафиксированное законодательно:

а) децентрализация управления образованием

б) компетенция

в) полномочия в сфере образования +

31. Высокая чувствительность, умение лидера получать обратную связь и быстро реагировать на изменения – это ... (по Р. Дилтсу):

а) распознавание слабых сигналов +

б) мотивация

в) видение

32. Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми:

а) интеракция

б) коммуникация +

в) межгрупповое общение

Темы докладов

1. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых. Типы лидеров.
2. Личностно-психологические черты лидера. Многоуровневая структура личности лидера.
3. Кросс-культурные исследования психологии лидерства.
4. Проблемы женского лидерства в современном обществе.
5. Современные отечественные концепции по построению команд.
6. Зарубежные современные подходы в отношении командообразования.
7. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
8. Принципы и основные этапы командообразования.

9. Ключевые вопросы программы тренинга командообразования.
10. Современные исследования гендерной психологии лидерства.

Перечень вопросов к экзамену

1. Характеристика отечественных подходов к исследованию структуры группового лидерства.
2. Исследование ролевой структуры лидерства П.Берком.
3. Сущность и характеристика стилей лидерства по К.Левину.
4. «Управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона.
5. Характеристика отечественных подходов к изучению стилей лидерства.
6. Сущность лидерства и руководства. Отличия руководства от лидерства по Б.Д. Парыгину.
7. Зарубежные подходы к рассмотрению функций руководства и лидерства (А.Файоль, В. Зигерт и Г. Ланг и др.).
8. Взгляды отечественных психологов на основные функции руководства или лидерства (В.Г. Афанасьев, Е.С.Кузьмин, Ю.Н.Емельянов, И.П.Волков, А.Г. Ковалев и др.).
9. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства.
10. Роль лидера малой группы в принятии решения. Взаимовлияние лидера и малой группы.
11. Психологические и не психологические критерии эффективности руководства и лидерства.
12. Особенности харизматического лидерства в группе.
13. Сущность политического лидерства. Способы выдвижения политических лидеров.
14. Деятельностный подход А. Н. Леонтьева как основа изучения проблемы лидерства в отечественной психологии.
15. Зарубежные школы изучения феномена политического лидерства.
16. Сущность теории ожидания- взаимодействия Дж.Хоманса.
17. Структура процесса политического лидерства.
18. Природа и сущность лидерства в теориях обмена и транзактного анализа Э.Берна, Дж. Марча, Г. Саймона, Дж. Тибо, Г. Келли.
19. Факторы, определяющие природу политического лидерства.
20. Ситуационный подход к исследованию поведения политического лидера (Д.Истон).
21. Сущность теории политического обмена П.Блау.
22. Характеристика психологических форм политического поведения.
23. Классификация основ власти и лидерства по Френчу и Рэйвену.
24. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп. Формы власти и влияния.
25. История зарождения и развития психологии лидерства.
26. ИмPLICITная теория лидерства.
27. Этапы становления лидера.
28. Основные сходства и различия типов лидерства.
29. Проблема гендерных различий в психологии лидерства.
30. Стили лидерства (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный).
31. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.
32. Определение команды, типология команд.
33. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
34. Основные характеристики группы и коллектива. Малая группа.
35. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций,
описание шкал оценивания
Оценивание устного опроса (индивидуального, фронтального)**

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; 2. Отражение закономерностей развития процессов и явлений, раскрытие причинно-следственных связей;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в ответах нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; 4. Аргументация авторской позиции; 5. Наглядность и иллюстративность примеров; 6. Интеграция знаний из междисциплинарных областей; 7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
Удовлетворительно		Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе объяснения; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций,
описание шкал оценивания
Оценивание устного опроса (индивидуального, фронтального)**

Оценивание подготовки доклада, сообщения с презентацией

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Раскрытие темы; 2. Глубина проработки	Тема раскрыта полностью. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы.

	проблемы; 3. Представление информации; 4. Информативность и оформление презентации; 5. Ответы на вопросы.	Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит глубокий и детальный анализ темы с опорой на авторитетные, достоверные источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими глубокое понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и четко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.
Хорошо		Тема в целом раскрыта. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит анализ темы с опорой на источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация в целом систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена четко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.
Удовлетворительно		Тема не полностью раскрыта. Отсутствуют выводы. Не понимает значимость раскрываемой темы, не может ее обосновать. Анализ темы поверхностный, отсутствуют примеры, опора на один источник. Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. Информация, изложенная в

		презентации, не соответствует обозначенной теме. В тексте и презентации присутствуют серьёзные ошибки, информация недостаточно структурирована. Нет ответов на вопросы.
Неудовлетворительно		Задание не выполнено.

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых задания;	Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	2. Своевременность выполнения задания; 3. Правильность ответов на вопросы; 4.	Выполнено 70 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	Самостоятельность тестирования; 5. и т.д.	Выполнено 50 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно		Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)

Оценивание экзамена

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	экзамен	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.