

## ТОЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

*Н.А. Батурин, Г.В. Карлышев*

Проведено сравнение понятий «точность оценки» и «адекватность оценки», дана классификация видов оценок, подробно описана категория «профессиональных оценок». Проведен анализ факторов, влияющих на точность оценивания. Предложено два варианта работы над снижением негативного влияния этих факторов.

*Ключевые слова: оценка, профессиональная оценка, адекватность оценки, точность оценки, повышение точности оценки.*

Психология оценки сегодня является актуальной областью исследований, особое значение имеет изучение профессиональных оценок, проникающих во все области профессиональной деятельности человека. В рамках этой проблемы на первое место вышло изучение факторов, которые влияют на точность оценки, поскольку от точности оценок зависит принятие того или иного решения, выбор лучшего из альтернативных вариантов и т. п. Конечным критерием точности оценки является эффективность принятых решений и деятельность организации в целом.

### **Профессиональная оценка**

Для того чтобы систематизировать множество видов оценок, предложено деление оценок в зависимости от области их использования:

1) на «Бытовые оценки рядового человека» – предназначенные для управления его жизнедеятельностью, своих и чужих действий и взаимодействий;

2) «Искусственные оценки» – предназначенные для использования в научных исследованиях в психологии;

3) «Профессиональные оценки» – предназначенные для использования в организации профессиональной деятельности.

Поскольку в данной работе изучается влияние различных факторов на точность профессиональной оценки, то наибольший интерес для нас представляет третий вид оценок. В свою очередь, они делятся на две группы:

1) «психологические», которые используются в своей работе в основном профессиональными психологами в рамках выполняемой деятельности, например, «оценки персо-

нала», «оценки в процессе консультирования и терапии», «оценки функционального состояния» и др.;

2) «непсихологические», которые используются в своей профессиональной работе сотрудниками различных сфер деятельности: экономики, менеджмента, образования, здравоохранения и т. д. В некоторых из этих сфер деятельности оценивание выделено в специальную профессию – оценщик. В настоящее время за рубежом и в меньшей степени в России формируется целая индустрия оценивания: оценки программ и политик, оценки выполнения, системные оценки стоимости, ущерба, недвижимости и т.п., оценки качества продукции (квалиметрия) и т. д. Для их осуществления разрабатываются специальные методы сбора, обработки и анализа информации [16]. Однако, если снять специфическую для каждой деятельности «оболочку», то за ними можно обнаружить тот же общий для всех оценок каркас: сбор данных об объекте, выработка и согласование критериев оценки, проведение сравнения данных об объекте с критериями и представление окончательной оценки-результата в виде отчета для принятия управленческих решений.

### **Адекватность бытового и точность профессионального оценивания**

Поскольку оценка является одной из форм познания отношений, то естественно встает вопрос о ее познавательном (гносеологическом) статусе. На протяжении нескольких веков философы ведут споры об истинности, объективности, рациональности, точности, устойчивости и других характеристиках оценки и ее соотношении с другими формами от-

ражения отношений: восприятием, мышлением и эмоциями [1].

Сотни проведенных исследований показали, что оценки действительно нестабильны, непоследовательны, искажают реальность, их рациональность нарушается множеством факторов, поэтому они часто ошибочны. Оценки не соответствуют признанным критериям точности и правильности. При этом ошибкой считалось все, что не соответствовало нормативной модели, например, научной модели решения, разработанной экономистами или математиками.

Чтобы как-то увязать неизбежность использования оценок даже в науке и ее низкий с научной точки зрения гносеологический потенциал известный ученый Герберт Саймон в 1955 году сформулировал принцип ограниченной рациональности, суть которого состоит в том, что когнитивные способности отдельного человека ограничены, поэтому закономерно, что его оценки и решения существенно отличаются от рациональных, они не оптимальные и полны ошибок.

Действительно, для оценки трудно даже подобрать базовую характеристику, соответствующую ее познавательным возможностям.

Очевидно, что оценка не может быть охарактеризована через оппозицию *«истинное–ложное»*. Поскольку оценка – это *субъективизированная форма отражения отношений*, поэтому не может быть единства оценок, признанного всеми. Например, оценки ребенком величины объектов будут отличаться от оценок взрослого из-за меньшего опыта и большей подверженности антропометризму, т. е. зависимости оценки величины объектов от физических параметров собственного тела. Отражение же потребностных – субъект-объектных отношений – тем более не может быть истинным или ложным. Такая оценка очень существенно зависит от того, насколько в прошлом опыте объекты хорошо удовлетворяли ту или иную потребность человека.

Оценки нельзя охарактеризовать и как *объективные* или *беспристрастные*. Многие виды оценок как раз наоборот *пристрастны* и субъективны по своей природе и только будучи *пристрастными* они выполняют свою функцию. Лишь по отношению некоторых из оценок, например, оценок объект-объектных и оценок, даваемых экспертами и профессиональными оценщиками, можно говорить об относительной объективности.

Эмпирические исследования и житейский

опыт говорят об *изменчивости*, а значит о неустойчивости оценок. Поскольку оценка отражает отношения, каждая сторона из которых подвержена изменениям (и предметы, и люди, и общество как предмет оценки по своей природе изменчивы во времени), также изменчивы оценочные основания – они зависят от опыта, дополнительной информации, а значит, оценка обязана соответственно изменяться. Это обязательное условие, нарушение которого как раз свидетельствует о нарушении отражения отношения с помощью оценки. Изменчивость оценок – это объективный факт и совершенно нормальная характеристика данной формы познания, более того – это обязательный атрибут оценки. В то же время оценки устойчивых отношений должны быть стабильными, но только до тех пор, пока отношения не изменятся. Например, интеллект – стабильная характеристика. Соответствующая ему оценочная «шкала» (оценочное основание) взрослого человека также стабильна, поэтому самооценка своего ума или оценки интеллекта окружающих – также относительно стабильны. Конкретные неудачные действия (нерешенная задача или кроссворд) могут вызвать критическую оценку, но это будет оценка результатов действия и не коснется оценки интеллекта в целом. Нужны серьезные изменения (например, в старости), чтобы человек искренне признал, что он уже не так умен.

По сути дела, для всех видов оценок рядовым человеком остается одна положительная в гносеологическом плане характеристика, и на наш взгляд, наиболее приемлемая – это *адекватность*, которая может быть применима к большинству бытующих видов оценки. Адекватность не противоречит изменчивости, не предъявляет оценке высоких требований точности, допускает субъективность и пристрастность, поскольку может рассматриваться только с позиции *соответствия* оценок опыту и потребностям конкретного человека при отражении отношений, которые могут быть необходимы только одному субъекту.

Человеку для организации своей жизнедеятельности нужны не только и не сколько объективные и точные знания об окружающей действительности и о себе, но и субъективные и относительные знания, в первую очередь, с позиции: «А зачем мне это нужно?». Ему как раз нужны пристрастные знания обо всем, чтобы выделить из всего многообразия мира то, что лучше удовлетворит *его* потребности,

то, что лучше соответствует *его* физическим возможностям в данное время, и то, что улучшает *его* социальные отношения. Ему нужны изменчивые знания об изменчивых отношениях. Поскольку главным критерием адекватности оценок является его субъективная удовлетворенность принятым решением, совершенным поступком, достигнутым результатом, то одним из признаков этого является улучшение его эмоционального самочувствия.

Если же говорить о глобальном критерии степени адекватности оценивания, постоянно присущего конкретному человеку, то можно предложить использовать для этого уровень субъективной удовлетворенности качеством своей жизни или просто – удовлетворенности жизнью. Если человек удовлетворен своей жизнью, значит большую часть его оценок можно считать адекватной.

Еще один гносеологический параметр – *точность* – малоприменим ко многим видам оценки, продуцируемым рядовым субъектом. Точность предполагает высокую степень совпадения с реальностью, наличие общепризнанного и отработанного эталона для оценки, что невозможно для многих отношений. Однако к некоторым видам оценок, например, к оценкам объект-объектных отношений, к так называемым метрологическим и к оценкам вероятности событий критерий точности можно применять, хотя и в ограниченном виде.

Кроме того, все искусственные оценки и все оценки, которые даются профессиональными оценщиками, должны быть точными насколько это возможно. Так как ради того, чтобы получить объективное отражение реальности, они и производятся. Объективно точность оценки можно будет отследить на основе результатов принятых решений, основанных на этой оценке.

Понятие точности применимо именно к профессиональным оценкам, так как зачастую точная оценка является целью деятельности оценщика, или любого профессионала, производящего процесс с целью точного отражения и описания действительности.

### Структура оценочного акта

Существует огромное многообразие разновидностей оценок: разных объектов в разных сферах, для разных случаев, с использованием разных подходов и тем не менее их основная схема абсолютно одинакова. Она состоит из четырех компонентов.

1. Процесс отражения (познания) объекта оценки.
2. Процесс актуализации или формирования оценочного основания.
3. Процесс сравнения 1 и 2.
4. Процесс выражения результата сравнения в одной из трех форм:
  - а) оценочного суждения;
  - б) аффективного переживания различной валентности;
  - в) изменения поведения.

Эта схема характерна не только для оценки человеком своей жизнедеятельности, но и для организации профессиональной деятельности. Однако существуют важные отличия. В бытовых оценках человек, как правило, не фиксирует этап формирования оценочного основания, у него не существует каких-то строгих норм выражения оценок. В то время как в профессиональных оценках, как правило, все эти этапы осознаются человеком и зачастую проработаны и стандартизированы. Для разных случаев разработаны формы отчетов, проработаны оценочные основания и прочее. Оценщику в таких случаях нужно лишь сопоставить конкретный объект или явление с построенной экспертами шкалой. В этом случае точность оценки зависит от точной и грамотной работы экспертов. Хотя и при профессиональной оценке возможны варианты процедуры оценки без опоры на точные инструменты.

### Ошибки, ведущие к снижению точности оценки на разных этапах процесса

Еще один способ контроля за точностью оценки – это анализ ошибок на разных этапах оценочного процесса, выявление таких, которые ведут к снижению точности оценки. Как правило, они одинаковы для разных профессиональных сред, поскольку каждому компоненту оценочного акта присущи определенные ошибки, которые могут приводить к снижению точности всего процесса оценки.

На 1-м этапе оценочного акта происходит отражение оцениваемого объекта. Отражение (познание) предмета оценки – это хорошо изученный процесс обнаружения, опознания и категоризации объекта при восприятии, представлении (воспоминании) и мышлении. Изменение оценки в конечном итоге произойдет, если под влиянием каких-то факторов в момент отражения объекта произойдет искажение его объективных свойств. Среди таких факторов можно выделить следующие.

1. Влияние дополнительной эмоционально окрашенной информации.
2. Влияние предварительной когнитивной обработки.
3. Эффект первого впечатления.
4. Влияние присоединения предмета оценки к значимым объектам и ценностям.
5. Предвзятость.
6. Знакомство с объектом и эффект сходства.
7. Атрибуция.
8. Стереотипизация.

Эти факторы изучены в экспериментах А. Гиловича, Каспи, Ф. Зимбардо и М. Ляйппе, Р. Сколона, Ф. Стрэка, С. Мэрфи, Р. Нисбета [10, 14, 15, 18, 20–22]. Приведем несколько примеров. С. Мэрфи и Р. Заджонк просили оценить нейтральные стимулы (китайские иероглифы), следовавшие после кратковременной презентации улыбающихся или сердитых лиц. В некоторых случаях лица экспонировались в течение только 4 мс, то есть до их различения, в других случаях они экспонировались в течение 1000 мс и были хорошо различимы. Результаты показали, что когда лица предъявлялись, но не различались, следовавшие за ними иероглифы оценивались как более симпатичные, если следовали за улыбающимися лицами, и наоборот, оценивались негативно, если следовали за сердитыми лицами. То есть происходил переход контекстной валентности на образ оцениваемого объекта. Однако этого не происходило, если люди разделяли информацию на два отдельных объекта (лицо и иероглиф) при более длительной экспозиции [14].

Сходные эффекты влияния на оценку объекта очевидно позитивного или негативного побочного фактора на отражение объекта происходили под влиянием музыки, звуков разного тона и ритма и других факторов, обладающих выраженной валентностью.

В ставшем классическим цикле работ Р. Нисбета [15] по так называемому галло-эффекту или эффекту ореола испытуемых просили прослушать лекцию приглашенного преподавателя, оценить его и объяснить свою оценку. Хотя все испытуемые видели одного и того же преподавателя, одной половине испытуемых его представили как теплого человека, а другой – как холодного. Испытуемые, которые слышали теплое представление преподавателя выразили ему большую симпатию, чем те, которые слышали холодное представление. Более того, первые в своих объяснени-

ях охарактеризовали «акцент и манерность преподавателя» как очаровательные, а другие как раздражающие.

Ф. Стрэк с сотрудниками провели серию экспериментов по конструированию социальных оценок. В одном из них испытуемым вначале предъявили несколько наборов оценочных категорий, обозначающих черты лица, а потом просили составить впечатление о человеке, показанном в видеосюжете. Впечатление испытуемых часто сдвигалось в сторону содержания предъявленных категорий.

**На 2-м этапе оценочного акта человек актуализирует оценочное основание, которое представляет собой хранящийся в памяти мыслительный конструкт, содержащий в себе совокупность упорядоченных и иерархических представлений о каком-то классе объектов. Оценочные основания могут быть в разной степени «развиты» от единичного эталона и самой простой последовательности из трех-четырёх представлений до весьма сложных конструкций с большим количеством элементов. Чем менее развито оценочное основание и чем сложнее предмет оценки, тем в большей степени на итоговую оценку будет влиять контекст и особенно специфичный для этого компонента оценки локальный контекст. Кроме того, оценочные основания, как и все мыслительные конструкты, находятся в постоянном развитии. Они ассимилируют новую информацию и проводят аккомодацию своей структуры к новой информации или новому опыту. Это значит, что специфически контекстной для оценочного основания будет информация, которая способствует даже слишком быстрой аккомодации новой информации. Экспериментальное подтверждение этим положениям было произведено при изучении следующих факторов: *эвристика доступности и эффект многократной экспозиции.***

Эти эффекты обнаружены в исследованиях Глеймана, А. Тверски, Р. Заджонка, Борнштейна, А. Тессера [2, 7, 24–26] того, как суждения о частоте событий (т. е. насколько часто человек сталкивался с событиями или предметами) влияют на оценку. Такая оценка нужна ему для организации своего дальнейшего поведения.

Факты свидетельствуют о том, что человек нередко определяет частоту встречаемости с помощью простой стратегии: он пытается вспомнить конкретные случаи, относящиеся к его оценке. Если примеры легко приходят на ум (быстро припоминаются), он делает вы-

вод о том, что ситуация является типичной. Если примеры вспоминаются с трудом, то он делает заключение, что этот случай редок. Эта стратегия получила название «эвристика доступности», поскольку для вынесения суждения человек использует доступность примеров как основу для оценки вероятности [2, 26]. То есть, чем легче человек припоминает сходное событие, тем сильнее корректируется оценочное основание и тем выше становится оценка частоты этого события.

Другими исследователями было установлено, что увеличение частоты простой экспозиции, то есть увеличение количества случаев взаимодействия человека с одним и тем же объектом (иероглифы, фотографии людей, многоугольники, продукты и т. п.) [12, 27] приводит к сдвигу оценки этого объекта в позитивную сторону.

На 3-м этапе оценочного акта происходит сравнение отраженного объекта с оценочным основанием.

Процесс сравнения – это достаточно тонкая и сложная мыслительная операция. В акте оценки с помощью сравнения среди образов представлений, входящих в оценочное основание, должен быть найден тот, который по всем параметрам наиболее соответствует образу предмета оценки. Вместе с этим должны быть определены знаковая валентность и место в «табеле о рангах», которое занимает выбранное представление среди других в данном оценочном основании. Поскольку в акте сравнения одновременно представлены и задействованы все основные компоненты оценки, то фактор, способный оказать влияние на сравнение которое приведет к изменению оценки, должен быть очень универсальным. Известно, что самыми универсальными факторами являются эмоциональный тон и общий уровень возбуждения, а также производные от них факторы.

1. Эмоциональный тон.
2. Имитация эмоционального тона.
3. Эмоциональное отношение.
4. Диффузное возбуждение.

Влияния этих факторов были выявлены в экспериментах Ф. Страка, Дж. Касиоппо, Л. Мартина [13, 20–22]. В оригинальном исследовании Ф. Страка и др. под предлогом изучения деятельности людей с физическими недостатками испытуемых просили выполнить серию заданий при помощи ручки, удерживаемой либо между передними зубами, либо вытянутыми вперед губами, либо недо-

минантной рукой. В последнем и основном задании испытуемые оценивали юмористичность нескольких карикатур. Когда испытуемые удерживали ручку зубами, их выражение лица почти соответствовало улыбке. Когда они держали ее губами – хмурому взгляду. Оказалось, что даже имитация улыбки приводит к более высоким оценкам карикатур («смешные»), нежели оценкам с имитацией хмурого взгляда. Оценки контрольных испытуемых попали в середину между их оценками. Более того, при повторном резюмировании эксперимента у испытуемых не возникло сомнения относительно истории с инвалидами; они не обнаружили связи между манипуляциями с выражением лица с эмоциями. То есть полученные эффекты не были следствием экспериментальных требований (Strac et al., 1988).

4-й этап оценочного акта предполагает оценку результатов, полученных на третьем этапе. Ошибки здесь возможны вследствие ограниченности субъекта в средствах выражения информации в силу возможных причин.

Процесс выражения оценки уже в значительной степени предопределен предыдущими процессами, и нужно только адекватно выразить его итог в оценке-результате. Тем не менее на этот процесс тоже могут влиять контекстуальные факторы, к которым можно отнести:

- 1) категориальные ассоциации;
- 2) влияние ожидаемых оценок;
- 3) влияние мотивов;
- 4) зависимость повышения самоуважения.

Эффекты были выявлены в экспериментах Е. Хигинса, К. Седикидеса, Г. Олпорта, Б. Роджерса [11, 17, 19]. Один из примеров, подтверждающий влияние этих факторов – эксперимент, проведенный Е. Хигинсом. Испытуемых просили сформировать впечатление о человеке, основываясь на описании, которое было двусмысленным в отношении значений нескольких черт (например, «смелый» или «безрассудно опрометчивый», «настойчивый» или «упрямый»). Перед этим испытуемым экспонировали стимулы в виде понятий, которые потом могли использоваться при оценках характера человека, то есть как бы заранее «подбрасывались» испытуемым. Причем, первой группе испытуемых такие, которые снимали неопределенность в одну сторону, например, «смелый» или «настойчивый». Второй группе – такие, которые снимали неопределенность в другую сторону, например,

«безрассудный» или «упрямый». Третьей группе – такие, которые были неприменимы к последующему впечатлению и формированию суждений, например, «аккуратный», «равнодушный». Оказалось, что свежее употребление понятий, приводило к снятию неопределенности в направлении этих категорий и их исследовании в суждениях о человеке. При условии неприемлемости предварительно предъявленные понятия не влияли и не использовались испытуемыми. Эти испытуемые обходили двусмысленные черты, стараясь не характеризовать их никак [11].

Таким образом, показано, что разные факторы влияют на разные компоненты оценочного процесса.

### Три группы факторов, влияющих на точность оценки

Все вышеупомянутые факторы можно классифицировать не относительно этапов, а относительно трех групп явлений. В основе выделения групп – уровень локализации факторов.

Группа 1 – фундаментальные факторы.

Группа 2 – дифференциально-психологические факторы.

Группа 3 – контекстуальные факторы.

В первую группу входят факторы, которые обусловлены работой психики и характерны для любого оценочного акта. Сюда относятся эффект ореола, ошибки атрибуции и т. п.

Ко второй группе факторов относятся индивидуально-устойчивые характеристики личности и, прежде всего, – оценочный стиль, который поддается коррекции.

В третью группу факторов входят влияния внешней среды, а также факторы текущего состояния оценщика.

### Повышение точности профессионального оценивания

Из двух предыдущих разделов видно, что адекватность и точность оценки тесно связаны с ошибками на всех этапах оценочного акта. Исключать ошибки можно двумя путями. Первый путь – это использовать различные *способы формализации* оценочного процесса: 1) разработка регистрационных листов, облегчающих фиксацию предмета оценки; 2) формирование формализованных оценочных шкал на основе научных исследований и обобщения практических сведений или даже разработка математической модели оцениваемого объекта; 3) разработка инструкций о

том, как лучше проводить сравнение исходных данных и оценочной шкалы для формализации процесса сравнения; 4) разработка интерпретатора полученных оценок для формализации выражения оценок [3, 6]. В результате подобной процедуры мы получаем относительно точный инструмент, который может применяться неопытным пользователем. Но этот путь достаточно трудоемок, так как требует достаточно длительной работы экспертов по составлению инструментария. Еще одним недостатком является негибкость инструментария к изменениям в объекте оценки.

Второй путь повышения точности профессиональной оценки связан со *специальным обучением человека*, выступающего в роли оценщика. Этот путь используется для нетипичных случаев оценивания, а также когда время на подготовку к оценке ограничено. Причем, этот вариант по своему результату более эффективен – мы получаем универсальный инструмент (оценщика) для точной оценки явлений разного рода и при разных обстоятельствах. Поэтому значимость этого пути нам представляется более очевидной.

В основе работы над повышением точности через специальное обучение может быть аналог рациональной терапии.

В предполагаемой работе рациональная терапия будет строиться на диалоге между консультантом и оценщиком при индивидуальной работе и на совместном диалоге участников и ведущего при тренинговой форме организации работы.

В процессе систематического общения с оценщиком консультант последовательно разъясняет сущность ошибок, связанных со снижением точности оценки. В этих объяснениях необходимо придерживаться простоты и ясности изложения, доступных для понимания оценщиком аргументации, избегая эффектных оборотов и специальной терминологии. Огромное значение при проведении рациональной терапии имеют личность консультанта. Особое внимание в процессе работы с оценщиками консультант должен уделять обратной связи, соответствию правилам ее подачи. Затем оценщик самостоятельно должен будет отрабатывать процесс оценки в форме самоанализа.

Основная суть рефлексивной функции сознания состоит в возможности воздействия на себя самого. Этот процесс может приводить к требуемой перестройке способов когнитивной обработки информации, что, в свою

очередь, будет приводить к повышению точности оценивания.

Одной из ключевых задач обучения будет являться передача оценщикам информации о возможных причинах ошибок при оценивании, разъяснение принципов и психологических механизмов оценивания и помощь в коррекции процесса оценки на основе этой информации.

Таким образом, в статье дано определение профессиональной оценке, рассмотрены ошибки, ведущие к снижению точности в процессе оценки. Также предложены два пути повышения точности оценивания с использованием разных методов.

### Литература

1. Батурин, Н.А. Психология оценки: общие представления, дифференциация понятий и области изучения / Н.А. Батурин // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2008. – Вып. 1. – № 31(131). – С. 17–31.

2. Глейтман, Г. Основы психологии / Г. Глейтман, А. Фридлунд, Д. Райсберг; науч. ред. В.Ю. Большаков, В.Н. Дружинин. – СПб.: Речь, 2001. – 1247 с.

3. Стадник, А. Путеводитель по кадровому менеджменту. Вып. 2: Оценка персонала / А. Стадник. – М.: ООО «Бегин групп», 2005. – 150 с.

4. Шихирев, П.Н. Социальные стереотипы / П.Н. Шихирев // Российская социологическая энциклопедия / под ред. Г.В. Осипова. – М., 1998.

5. Allport, G.W. *Personality: a psychological interpretation* / G.W. Allport. – New York: Holt, 1937.

6. Armstrong, M. *Performance management: the new realities* / M. Armstrong, A. Baron. – London, 1998.

7. Bornstein, R.F. *Exposure and affect: overview and meta-analysis of research, 1968–1987* / R.F. Bornstein // *Psychological bulletin*. – 1989. – № 106. – P. 265–289.

8. Cacioppo, J.T. *Semantic, evaluative, and self-referent processing: memory, cognitive effort, and somatovisceral activity* / J.T. Cacioppo, R.E. Petty, K.J. Morris // *Psychophysiology*. – 1985. – № 22. – P. 371–384.

9. Gardner, R.C. *Stereotypes as consensual beliefs* / R.C. Gardner // *The psychology of prejudice: the Ontario Symposium. V. 7.* / ed. by M.P. Zanna, J.M. Olson. – Hillsdale, N.J., 1994.

10. Gilovich, T. *Seeing the past in the pre-*

*sent: the effect of associations to familiar events on judgments about decisions* / T. Gilovich // *Journal of personality and social psychology*. – 1981. – № 40. – P. 797–808

11. Higgins, E.T. *Impression formation and role fulfillment: a «holistic reference» approach* / E.T. Higgins // *Journal of experimental social psychology*. – 1976. – № 12. – P. 422–435.

12. Kunst-Wilson, W.R. *Affective discrimination of stimuli that cannot be recognized* / W.R. Kunst-Wilson, R.B. Zajonc // *Science*. – 1980. – № 207. – P. 557–558.

13. Martin, L.L. *The role of one's own bodily sensations in the evaluation of social events* / L.L. Martin, T.F. Harlow, S. Strack // *Personality and social psychology bulletin*. – 1992. – № 18. – P. 412–419.

14. Murphy, S.T. *Affect, cognition, and awareness: affective priming with optimal and suboptimal stimulus exposures* / S.T. Murphy, R.B. Zajonc // *Journal of social and personality psychology*. – 1993. – № 64. – P. 723–739.

15. Nisbett, R.E. *Telling more than we can know: verbal reports on mental processes* / R.E. Nisbett, T.D. Wilson // *Psychological review*. – 1977. – № 84. – P. 231–259.

16. O'Sullivan, R. *Practicing evaluation: a collaborative approach* / R. O'Sullivan. – USA: Sage Publications, 2004. – 176 p.

17. Rogers, B. *Cognitive evaluation theory: the effects of external rewards on intrinsic motivation of gifted students* / B. Rogers // *Roeper review*. – 1985. – V. 7(4). – P. 257–260.

18. Scollon, R. *Intercultural communication: a discourse approach* / R. Scollon, S.W. Scollon. – Malden, Mass., 2001.

19. Sedikides, C. *Effects of fortuitously activated constructs versus activated communication goals on person impressions* / C. Sedikides // *Journal of personality and social psychology*. – 1990. – № 58. – P. 3–23.

20. *Awareness of the influence as a determinant of assimilation versus contrast* / F. Strack, N. Schwarz, H. Bless et al. // *European journal of social psychology*. – 1993. – № 23. – P. 53–62.

21. Strack, F. *Priming and communication: the social determinants of information use in judgments of life satisfaction* / F. Strack, L.L. Martin, N. Schwarz // *European journal of social psychology*. – 1988. – № 18. – P. 429–442.

22. Strack, F. *The different routes to social judgments: experiential versus informational strategies* / F. Strack // *The construction of social judgments* / ed. by L.L. Martin, A. Tesser. –



Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1992. – P. 249–276.

23. Stroebe, W. *Stereotypes as consensual beliefs* / W. Stroebe, C.A. Insko, R.C. Gardner // *The psychology of prejudice: The Ontario Symposium. V.7* / ed. by M.P. Zanna, J.M. Olson. – Hillsdale, N.J., 1994.

24. Tesser, A. *Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior* / A. Tesser // *Advances in experimental social psychology*. – 1988. – V. 21. – P. 181–227.

25. Tesser, A. *The impact of thought on attitude extremity and attitude-behavior consistency* /

A. Tesser, L. Martin, M. Mendolia // *Attitude strength: antecedents and consequences* / ed. by R.E. Petty, J.A. Krosnick. – Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1995. – P. 73–92.

26. Tversky, A. *Availability: a heuristic for judging frequency and probability* / A. Tversky, D. Kahneman // *Cognitive psychology*. – 1973. – № 5. – P. 207–232.

27. Zajonc, R.B. *Attitudinal effects of mere exposure* / R.B. Zajonc // *Journal of personality and social psychology monograph*. – 1968. – № 9. – P. 1–28.

*Поступила в редакцию 3 апреля 2009 г.*

**Батурин Николай Алексеевич.** Доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии Южно-Уральского государственного университета, заведующий кафедрой «Психологическая диагностика и консультирование»: nikbat@list.ru.

**Nikolay A. Baturin.** PsyD, professor, the dean of the Faculty of psychology, head of chair «Psychological diagnostics and Counselling» of South Ural State University: nikbat@list.ru.

**Карлышев Григорий Владимирович.** Аспирант кафедры «Психологическая диагностика и консультирование» Южно-Уральского государственного университета: g-gregor@mail.ru.

**Grigory V. Karlyshev.** Postgraduate student of the Chair Psychological diagnostics and Counseling of South Ural State University: g-gregor@mail.ru.