

Епифанова Юлия Валерьевна

магистр, управляющий собственник

Компания «Аксиома Консалтинг»

г. Санкт-Петербург

**КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ:
РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

Аннотация: в статье представлены результаты применения технологий группового коучинга в профилактике эмоционального выгорания предпринимателей. Описана специфика предпринимательской деятельности, характеризующая высокой когнитивной сложностью, эмоциональной насыщенностью и работой в условиях неопределенности и риска. Проанализированы существующие программы профилактики эмоционального выгорания и обоснован выбор коучинга в этих целях. Отражены результаты эмпирического исследования, подтверждающего эффективность коучинга как инструмента профилактики эмоционального выгорания предпринимателей. Эмпирическим путем установлено, что у предпринимателей, прошедших программу профилактики выгорания с использованием технологий группового коучинга, статистически достоверно снизились степень формирования фаз выгорания и выраженность отдельных симптомов, а также общий уровень эмоционального выгорания. При прохождении программы коучинга, направленной на развитие эмоциональной компетентности и работу с когнитивными искажениями, участники научились управлять эмоциями и успешно применять навыки саморегуляции в предпринимательской деятельности, вернули ощущение субъективного контроля в стрессогенных ситуациях, повысили профессиональную самооценку. Полученные результаты подтверждают эффективность группового коучинга как инструмента профилактики выгорания предпринимателей и могут быть использованы при разработке программ профилактики эмоционального выгорания для малого и среднего предпринимательства.

Ключевые слова: *коучинг, групповой коучинг, предприниматели, предпринимательская деятельность, ситуации риска и неопределенности, стрессогенные ситуации, эмоциональное выгорание, профилактика выгорания.*

Актуальность исследования обусловлена, с одной стороны, высокой значимостью предпринимательской деятельности для экономики и сопряженной с ней исключительной психоэмоциональной нагрузкой предпринимателей. С другой стороны, наблюдается недостаточное количество исследований методов профилактики эмоционального выгорания предпринимателей. Также, с одной стороны, в мировой и отечественной литературе коучинг описывается как инструмент повышения эффективности руководителей и предпринимателей, но эмпирических доказательств такой эффективности практически нет. Именно поэтому было проведено эмпирическое исследование результативности коучинга как инструмента профилактики эмоционального выгорания.

Специфика предпринимательской деятельности отличается особыми ее условиями: постоянный риск, неопределенность, активное воздействие различных стрессогенных факторов, таких, например, как высокий уровень ответственности в деятельности, ощущение нестабильности и ненадежности, отсутствие «права на ошибку», неудовлетворенность своим статусом (А.В. Бердышев, Е.Ю. Вандышева, Н.И. Влах, С.Н. Гаджиева, З.Г. Ханова, И.А. Киселева, В.П. Позняков, Х.Н. Магомедова). Действие в постоянных ситуациях риска и неопределенности вызывает у предпринимателей состояние стресса, это проявляется в таких психоэмоциональных нарушениях, как тревожность, эмоциональная неустойчивость, повышенная утомляемость, депрессия и других (Е.П. Белинская, Н.И. Влах, С.Н. Гаджиева, З.Г. Ханова). Сами предприниматели во время проведенного на первом этапе исследования анкетирования и опроса также отмечают негативное влияние на их эмоциональное состояние непосредственно их профессиональной деятельности, связанной с неопределенностью, рисками, угрозой финансового краха.

Учитывая вышеизложенное, а также изучив существующие исследования по теме выгорания (Р.М. Айсина, С.Н. Гаджиева, З.Г. Ханова, Н.И. Влах,

Н.Е. Водопьянова, Н.С. Савина, М.А. Надеждина), можно утверждать, что сама деятельность предпринимателя обуславливает высокую подверженность предпринимателей эмоциональному выгоранию.

Научная новизна исследования заключается в том, что эмпирическим путем статистически достоверно установлена эффективность применения группового коучинга в целях профилактики эмоционального выгорания предпринимателей.

Анализ и систематизация существующих программ профилактики эмоционального выгорания показал эффективность групповых форм работы в снижении уровня выгорания. При работе в группе на основе анализа и межличностного взаимодействия легче и эффективнее осознаются, раскрываются и корректируются неадекватные отношения, установки, поведенческие и эмоциональные стереотипы. Чаще всего основной задачей программ профилактики выгорания является обучение психологическим основам саморегуляции и их отработка [1–3; 10; 12; 15]. Ряд исследователей, предлагающих программы профилактики эмоционального выгорания, подчеркивают, что оптимально использовать недирективный стиль ведения встреч [2; 4; 10]. При этом у программы обязательно должны быть четкие цели и задачи. Именно поэтому предлагаемая нами программа профилактики выгорания предпринимателей основана на применении коучинг-технологий. Возможности применения коучинга описываются и изучаются в основном зарубежными авторами (Дж. Уитмор, М. Дауни, Дж. Старр, М. Аткинсон, Л. Уитвор, Т. Голви и др.), а в последнее десятилетие активно изучаются в России (А.О. Вылегжанина, Д.В. Ненашев, О.В. Ястреб, Л.Н. Симонова, И.В. Силантьев, М.Ю. Краев, Н.П. Болдырева и др.). Практически все вышеперечисленные авторы считают, что технологии коучинга наиболее результативны при повышении эффективности бизнеса как метод профессионального развития руководителей предприятий и предпринимателей [5; 6; 8; 10; 11; 13; 15]. Джон Уитмор дает следующее определение коучинга: «Коучинг – это высвобождение потенциала человека для максимизации результатов» [13, с. 27] и считает, что коучинг – это эмоциональный интеллект в действии. Коучинг повышает осознанность, что в

дальнейшем помогает формировать нужные навыки и применять их с пользой для дела.

Целью исследования являлась оценка эффективности коучинга как инструмента профилактики эмоционального выгорания предпринимателей.

Методы, используемые для проведения диагностических процедур: Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскоязычная версия Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой), Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Методы математической статистики: для оценки различий между двумя выборками использовался U – критерий Манна-Уитни, для оценки достоверности сдвига критерий Т Вилкоксона и методы качественного анализа – дифференциация фактического материала по группам. Интерпретационные методы: структурный метод.

В исследовании принимали участие предприниматели, являющиеся одновременно и руководителями аутсорсинговых компаний (малый бизнес) на территории РФ, всего 60 человек. Это женщины в возрасте от 29 до 66 лет, которые являются собственниками и руководителями фирм, оказывающих бухгалтерские услуги и имеющие в подчинении от 1 до 15 сотрудников, занимающиеся предпринимательской деятельностью от 1 года до 18 лет.

На констатирующем этапе исследования в диагностике участвовало 60 респондентов. С учетом естественного отсева, в формирующий эксперимент и в итоговый сравнительный анализ вошли 34 участника, разделенные на экспериментальную ($n = 19$) и контрольную ($n = 15$) группы. Результаты расчета U-критерия Манна-Уитни на начало эксперимента показали, что по 19 из 20 параметров статистически достоверных различий между экспериментальной и контрольной группами не обнаружено ($p > 0,05$). Лишь по одному показателю (Эмоциональное истощение) значение находится в зоне неопределенности ($p > 0,01$), не достигая уровня высокой статистической значимости. Полученные данные подтверждают исходную однородность групп и позволяют корректно интерпретировать результаты эксперимента.

В обеих группах на начало исследования преобладает высокий и очень высокий уровень Интегрального показателя выгорания (суммарно 84% в экспериментальной группе и 60% в контрольной). При этом доля лиц с низким уровнем выгорания в обеих группах минимальна или отсутствует (0% и 7% соответственно). Наиболее выраженным в обеих группах является показатель Деперсонализация, проявленный на высоком и очень высоком уровне. При этом в экспериментальной группе также зафиксированы высокие показатели по шкале Эмоциональное истощение. Подобное распределение подтверждает актуальность проведения коррекционной работы для исследуемой выборки.

Общее эмоциональное выгорание на начало исследования находится в стадии формирования или уже сформировалось у 63% участников экспериментальной группы и у 53% участников контрольной группы. У обеих групп отмечается в большинстве случаев несформированность фаз Напряжение и Истощение, и сформированность фазы Резистенция. Эти данные свидетельствуют об активном протекании процесса эмоционального выгорания в обеих группах. Наиболее выраженным симптомом в фазе Напряжение является симптом Тревога и депрессия (63% у ЭГ, 67% у КГ), а у экспериментальной группы еще и симптом Переживание психотравмирующих обстоятельств (58%). В структуре фазы Резистенция в обеих группах ярко проявлены все симптомы, кроме симптома Эмоционально-нравственная дезориентация (не сложился у 63% в ЭГ и у 60% в КГ). Наиболее проявленные симптомы в фазе Истощение в обеих группах – Эмоциональный дефицит и Эмоциональная отстраненность.

На основании результатов первичной диагностики была разработана программа профилактики эмоционального выгорания, задачами которой являются развитие эмоциональной компетентности, а также обучение работе с когнитивными искажениями. Для разработки программы также было проведено исследование дополнительной литературы [7; 9; 14] и проведены дополнительные опросы предпринимателей, участников эксперимента. Направленность программы базировалась на следующих выводах: предпринимательская деятельность связана с большим количеством стрессогенных, фрустрирующих

ситуаций; на эмоциональное состояние предпринимателей влияет непосредственно их профессиональная деятельность, связанная с неопределенностью, рисками, угрозой финансового краха; предпринимательская деятельность характеризуется высокой когнитивной сложностью и эмоциональной насыщенностью.

В соответствии с этим, программа включала в себя следующие темы: переживание стрессогенных ситуаций, запускающие механизмы стресса; когнитивные искажения в подобных ситуациях; эмоциональная компетентность (понимание собственных эмоций и управление ими); механизмы саморегуляции в ситуациях неопределенности, давления, риска.

Программа проводилась с экспериментальной группой в формате группового коучинга. Для формирования общего контекста внутри сессий также использовались такие методы, как фасилитация и мини-лекции, а для отработки навыков в формате «здесь и сейчас» подбирались практические упражнения. Программа состояла из 8 встреч один раз в неделю по 1,5 часа. Между встречами участники вели дневник самонаблюдения и выполняли домашние задания с целью отработки новых навыков в условиях непосредственной предпринимательской деятельности. На сессиях делились опытом применения навыков и техник и обсуждали в формате группового коучинга. В рамках заключения контракта на коучинг участники принимают ответственность за результаты на себя.

На третьем этапе исследования была проведена повторная диагностика экспериментальной и контрольной групп с использованием тех же методов исследования и оценки установленных критериев.

Сравнительный анализ динамики показателей в обеих группах подтверждает эффективность разработанной программы группового коучинга. В экспериментальной группе ($n = 19$) из 20 исследуемых показателей зафиксированы статистически значимые сдвиги по коэффициенту Т Вилкоксона ($p \leq 0,01$) по 8 показателям, еще по 6 показателям сдвиг находится в зоне неопределенности ($p \leq 0,05$). При этом в контрольной группе ($n = 15$) статистически значимых сдвигов не обнаружено. Результаты динамики показателей в экспериментальной и контрольной группах представлены в таблице 1.

Таблица 1

Динамика показателей эмоционального выгорания в экспериментальной и контрольной группах (Т-критерий Вилкоксона)

показатель	ЭГ (n = 19)				КГ (n = 15)			
	M ₁	M ₂	дельта	Тэмп	M ₁	M ₂	дельта	Тэмп
ЭИ	28,26	21,58	-6,68	21,5**	21,53	23,20	1,67	42,0
Д	13,05	11,11	-1,95	53,5	12,00	11,93	-0,07	50,5
РПД	29,11	32,63	3,53	27,5**	29,73	29,80	0,07	41,0
ИнтПокЭВ	9,16	7,63	-1,53	37,0*	7,93	7,93	0,00	19,5
ОЭВ	144,63	106,00	-38,63	16,0**	137,47	135,40	-2,07	43,0
Н	41,16	24,05	-17,11	5,0**	33,20	33,47	0,27	54,0
Р	63,05	50,21	-12,84	21,0**	58,33	58,40	0,07	46,5
И	40,42	31,74	-8,68	49,0*	45,93	43,53	-2,40	36,5
ППО	12,16	4,63	-7,53	1,0**	9,80	7,47	-2,33	24,5
НС	7,89	6,11	-1,79	22,0*	7,60	8,27	0,67	22,0
ЗК	8,11	5,58	-2,53	5,5*	4,40	6,87	2,47	22,5
ТД	13,00	7,74	-5,26	3,0**	11,40	11,07	-0,33	37,5
НЭР	17,95	16,63	-1,32	59,0	17,47	17,87	0,40	42,5
ЭНД	8,00	8,00	0,00	52,5	9,87	9,40	-0,47	6,0
РСЭЭ	17,95	10,16	-7,79	29,5**	12,07	11,00	-1,07	43,0
РПО	19,16	15,42	-3,74	34,0*	18,93	20,13	1,20	22,0
ЭД	11,37	7,53	-3,84	18,5*	12,73	9,60	-3,13	11,5
ЭО	11,47	10,68	-0,79	74,5	12,73	14,67	1,93	34,0*
ЛО	8,68	6,37	-2,32	25,5	11,47	10,27	-1,20	22,0
ППН	8,89	7,16	-1,74	42,0	9,00	9,00	0,00	31,0

Условные обозначения: M₁ – среднее значение до эксперимента; M₂ – среднее значение после эксперимента; * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; ЭИ – Эмоциональное истощение; Д – Деперсонализация; РПД – Редукция профессиональных достижений; Н – Напряжение; ППО – Переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – Неудовлетворенность собой; ЗК – Загнанность в клетку; ТД – Тревога и депрессия; Р – Резистенция; НЭР – Неадекватное эмоциональное реагирование; ЭНД – Эмоционально-нравственная дезориентация; РСЭЭ – Расширение сферы экономики эмоций; РПО – Редукция профессиональных обязанностей; И – Истощение; ЭД – Эмоциональный дефицит; ЛО – Личная отстраненность; ППН – Психосоматические и психовегетативные нарушения; ОЭВ – Общий уровень эмоционального выгорания

Примечание: для шкалы РПД рост среднего балла означает снижение показателя, согласно ключу методики.

После проведения программы группового коучинга, в экспериментальной группе снизилось количество участников с высоким и очень высоким уровнем всех показателей выгорания и уровня выгорания в целом. Также в экспериментальной группе снизился уровень проявления симптомов выгорания, наблюдается статистически достоверное снижение общего уровня эмоционального выгорания. Динамика контрольной группы незначительна по большинству параметров или отсутствует вовсе. Статистически значимого ухудшения показателей в контрольной группе также не выявлено. Тот факт, что в контрольной группе за аналогичный период не зафиксировано ни одного значимого улучшения, позволяет исключить влияние фактора времени, эффекта повторного тестирования или внешних организационных перемен и подтверждает гипотезу о том, что коучинг эффективен в работе с эмоциональным выгоранием предпринимателей.

В экспериментальной группе после проведенной программы среднее значение уровня эмоционального истощения снизилось с высокого (диапазон от 26 до 34 баллов) до среднего уровня (диапазон от 17 до 25 баллов). Можно сделать вывод, что работа над эмоциональным компонентом переживания стрессогенных ситуаций, сопровождающих профессиональную деятельность предпринимателей, повлияла на уровень эмоционального истощения. Ситуации риска и неопределенности перестали оказывать интенсивное эмоциональное воздействие на предпринимателей, прошедших программу профилактики, поэтому снизился уровень рабочих перегрузок и количество конфликтных ситуаций, которые раньше существенно влияли на уровень эмоционального истощения испытуемых. Отмечено статистически достоверное снижение уровня редукции профессиональных достижений ($T_{эмп} = 27,5$, $p \leq 0,01$). Это можно объяснить тем, что в ходе программы коучинга предприниматели из экспериментальной группы обучились механизмам саморегуляции и успешно применяли их в своей деятельности, и, вернув себе возможность принимать решения в условиях риска и неопределенности, повысили самооценку и ощущение собственной профессиональной

эффективности. Сдвиг значения интегрального показателя выгорания в экспериментальной группе находится в зоне неопределенности. У контрольной группы среднее по группе значение всех трех показателей выгорания практически не изменилось, Интегральный показатель выгорания остался на прежнем уровне. Это доказывает, что процессы выгорания продолжаются, если не осуществлять профилактических мероприятий, а также подтверждает эффективность коучинга как метода в работе с выгоранием предпринимателей.

Статистически значимое снижение уровня фазы Напряжение в экспериментальной группе (всего у 11% испытуемых эта фаза на конец исследования осталась сформированной) говорит о том, что предприниматели, обучившись выявлению когнитивных искажений и управлению эмоциональной реакцией, начали противостоять усилению психотравмирующих факторов, запускающих эмоциональное выгорание. В данной фазе у испытуемых из экспериментальной группы существенно снизился уровень симптомов Переживание психотравмирующих обстоятельств (Тэмп = 1,0, $p \leq 0,01$) и Тревога и депрессия (Тэмп = 3,0, $p \leq 0,01$). Можно объяснить это тем, что ситуации риска и неопределенности, сопровождающие предпринимательскую деятельность, до прохождения программы являлись для испытуемых психотравмирующими и вызывали тревогу и депрессию. После проведенной программы участники экспериментальной группы научились успешно переживать подобные ситуации с точки зрения эмоционального и когнитивного компонента, поэтому перестали воспринимать данные ситуации исключительно негативно, следовательно, эти ситуации больше не оказывают на них такого влияния. Успешность коучинговой программы также подтверждается отсутствием изменений по фазе Напряжение и проявленности ее симптомов у контрольной группы.

Существенно снизилось количество предпринимателей из экспериментальной группы, у которых фаза Резистенция была уже сформирована (Тэмп = 21, $p \leq 0,01$). Наилучшие результаты в данной фазе в экспериментальной группе выявлены по симптому Расширение сферы экономии эмоций (Тэмп = 29,5, $p \leq 0,01$). Это объясняется тем, что испытуемые не только обучились за время программы

управлению эмоциями в ситуациях риска и неопределенности, но и успешно применяли новые навыки в своей предпринимательской деятельности. Обмен опытом на каждой встрече подтверждал применение новых знаний на практике. У контрольной группы показатель не изменился.

Фаза Истощение в экспериментальной группе и на начало исследования была не сформирована у 47% испытуемых, но даже здесь наблюдается тенденция к улучшению показателей (Тэмп = 49, $p \leq 0,05$), и при повторном исследовании уже у 74% участников эта фаза не сформирована. Можно сделать вывод, что, обучаясь управлять эмоциями и отработывая эти навыки на практике, испытуемые переносят эти компетенции и на другие сферы деятельности и жизни. При этом у контрольной группы подобной динамики не выявлено.

Среднее значение показателя Общий уровень эмоционального выгорания снизилось в экспериментальной группе от среднего (диапазон от 111 до 180 баллов) до низкого (диапазон от 0 до 110 баллов), это статистически достоверный сдвиг (Тэмп = 16, $p \leq 0,01$). В контрольной группе тенденций к изменению не выявлено, общее эмоциональное выгорание осталось на среднем уровне.

При сравнении экспериментальной и контрольной группы после проведения программы группового коучинга стоит отметить динамику различий групп по двум показателям. На начало эксперимента различие групп по показателю Эмоциональное истощение находилось в зоне неопределенности ($U_{эмп} = 82,5$, $p \leq 0,05$), а на конец эксперимента достоверно значимого различия между группами по этому показателю нет. Среднее значение данного показателя в экспериментальной группе при первичной диагностике было выше, чем в контрольной группе (28,26 и 21,53 соответственно). Снижение показателя после группового коучинга в экспериментальной группе нивелировало различия.

В то же время, по результатам повторной диагностики выявлено статистически значимое различие между группами по показателю Редукция профессиональных обязанностей ($U_{эмп} = 81$, $p \leq 0,05$). При первичной диагностике среднее значение данного симптома в экспериментальной группе было выше, чем в контрольной (19,16 и 15,42 соответственно), а повторное тестирование показало

снижение проявленности симптома у экспериментальной группы и повышение у контрольной (18,93 и 20,13). Также в зоне неопределенности находится различие между группами по показателю Редукция профессиональных достижений ($U_{\text{эмп}} = 93$, $p \leq 0,05$). В контрольной группе этот показатель остался на том же уровне, а в экспериментальной улучшился.

По всем остальным показателям достоверного различия между группами на конец исследования не выявлено.

Отсутствие выраженных межгрупповых различий по большинству показателей (U-критерий Манна-Уитни) на момент завершения эксперимента позволяет наметить пути дальнейшего развития исследования. Во-первых, представляется целесообразным увеличение объема выборки, что позволит повысить статистическую мощность исследования и более точно зафиксировать различия между группами. Во-вторых, учитывая медленный процесс обратимости синдрома эмоционального выгорания, перспективной выглядит пролонгация программы группового коучинга (например, до 3–4 месяцев). Это позволит закрепить сформированные навыки саморегуляции и дождаться устойчивого накопительного эффекта, при котором индивидуальные сдвиги перерастут в статистически значимые межгрупповые различия. Кроме того, для оценки устойчивости полученных результатов рекомендуется также проведение отсроченного замера через 3–6 месяцев после завершения программы.

По итогам проведенного эмпирического исследования можно заключить, что после реализации программы профилактики эмоционального выгорания с применением технологий группового коучинга у предпринимателей снизилась степень выраженности большинства симптомов выгорания: уменьшилось переживание психотравмирующих обстоятельств, снизился уровень тревоги и депрессии, нивелировались такие симптомы, как расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей и эмоциональный дефицит, а также существенно снизился общий уровень эмоционального выгорания. Полученные результаты показывают, что в процессе коучинга предприниматели научились осознавать воздействие стрессогенных факторов деятельности на свое

состояние, освоили управление эмоциями и навык работы с когнитивными искажениями, а также механизмы саморегуляции, что позволило им регулировать эмоциональный фон и избавляться от избыточного психоэмоционального напряжения в ситуациях риска и неопределенности.

Таким образом, можно утверждать, что применение технологий группового коучинга высокоэффективно в профилактике и коррекции синдрома эмоционального выгорания у предпринимателей. Коучинг способствует формированию навыков произвольного управления эмоциями, развивает эмоциональную компетентность и гибкость, что позволяет руководителям переосмыслить аспекты своей профессиональной деятельности и сохранить психологическое здоровье, не теряя при этом эффективности в бизнесе.

Список литературы

1. Борисова М.В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания / М.В. Борисова, Н.П. Анисимова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – Т. II. №2. – С. 212–215.

2. Влах Н.И. Система психологической профилактики и помощи лицам с синдромом эмоционального выгорания / Н.И. Влах, И.П. Данилов // Медицина в Кузбассе. – 2017. – Т. 16. №4. – С. 55–62.

3. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий: дис. ... д-ра психол. наук. – СПб., 2014. – 554 с.

4. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: учеб. пособ. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

5. Вылегжанина А.О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.О. Вылегжанина. – Тюмень, 2007. – 24 с.

6. Голви Т. Работа как внутренняя игра / Т. Голви; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 262 с.

7. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман; пер. с англ. – 6-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 544 с.
8. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей / М. Дауни; пер. с англ. – М.: Добрая книга, 2008. – 288 с.
9. Лихи Р. Техники когнитивной психотерапии / Р. Лихи; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2020. – 656 с.
10. Ненашев Д.В. Коучинг как эффективная технология формирования эмоциональной компетентности будущих менеджеров: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Д.В. Ненашев. – Киров, 2009. – 20 с.
11. Силантьев И.В. Формирование и развитие системы консультационного обеспечения предпринимательства: автореф. дис. ... канд. экон. наук / И.В. Силантьев. – СПб., 2010. – 26 с.
12. Титова М.А. Эффективность психологической саморегуляции функционального состояния как фактор профессиональной успешности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / М.А. Титова. – М., 2016. – 39 с.
13. Уитмор Дж. Коучинг. Основные принципы и практики коучинга и лидерства / Дж. Уитмор; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 285 с.
14. Шабанов С. Эмоциональный интеллект. Российская практика / С. Шабанов, А. Алешина. – 6-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 448 с.
15. Желдоченко Л.Д. Коучинг-технологии в профилактике эмоционального выгорания / Л.Д. Желдоченко, Н.В. Гирина // Мир науки. – 2017. – Т. 5 №6. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/39PSMN617.pdf> (дата обращения: 11.04.2026).