

**Карс Аями Андреевна**

эксперт ФПКиН, бизнес-коуч, ментор, член комитета по науке ФПКиН

**Аарон Горн Юрьевич**

коуч, психолог, РЭПТ-терапевт, член комитета по науке ФПКиН

DOI 10.31483/r-167583

## **ИНДЕКС ГОТОВНОСТИ К КОУЧИНГУ КАК КАНДИДАТНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕРВИЧНОЙ ОЦЕНКИ УМЕСТНОСТИ КОУЧИНГОВОГО ФОРМАТА**

***Аннотация:** в статье представлена теоретико-методологическая разработка опросника «Индекс готовности к коучингу» (ИГК) как кандидатного (т.е. требующий дальнейшей валидизации) инструмента первичной оценки уместности стандартного коучингового формата. Работа выполнена в логике разработки измерительного инструмента и предпилотного протокола, а не как отчет о завершенной психометрической валидизации. Обоснована необходимость различать коучинговую готовность, базовые самооценки, общую самоэффективность, эмоциональное состояние и ресурсные условия клиента. Предложена многослойная архитектура ИГК: блок контекста, независимый блок безопасности, ядро коучинговой готовности и условия осуществимости коучинговой работы. Показано, что суммарный показатель ИГК на текущем этапе не должен рассматриваться как главный диагностический результат; более корректной является профильная интерпретация доменов с приоритетом этической безопасности. Описаны процедуры внутреннего методологического контроля, экспертной оценки содержательной валидности, когнитивного интервьюирования и микропилота на 30 участниках. Отдельно обозначены ограничения: отсутствие эмпирической валидизации, риск пересечения с CSE-12, неопределенный статус ресурсных условий как возможного формативного индекса, риск социальной желательности и необходимость клинической экспертизы блока безопасности.*

**Ключевые слова:** коучинг, психология коучинга, готовность к коучингу, первичная маршрутизация клиента, разработка опросника, содержательная валидность, когнитивное интервью, психометрика, этика коучинга.

### *Введение.*

Коучинг как помогающая практика все чаще рассматривается в логике психологически информированной работы с целями, изменениями, профессиональным развитием и личной эффективностью. Современные метааналитические обзоры показывают, что коучинговые вмешательства могут быть связаны с положительными индивидуальными и организационными результатами [15; 22]. В то же время наличие положительных средних эффектов не означает, что стандартный коучинг одинаково уместен для любого клиента и при любом состоянии запроса.

Российская научная литература также подчеркивает, что вопрос эффективности коучинга не может решаться только на уровне декларации пользы практики. Антонова и Наумцева указывают, что психология коучинга остается развивающейся областью, а доказательная база требует уточнения механизмов, условий эффективности и границ применения коучингового подхода [2]. Для российской научной аудитории особенно важно отделять профессиональный коучинг от мотивационного консультирования, психотерапии, наставничества и популярной саморазвивающей риторики.

Практическая проблема, из которой исходит настоящая статья, состоит в следующем: часть людей обращается в коучинг с запросами, внешне сформулированными как цели, развитие или принятие решений, однако по существу их состояние может включать выраженный дистресс, нарушение повседневного функционирования, кризис, зависимое поведение, крайне нереалистичные ожидания или потребность в психологической, психотерапевтической либо медицинской помощи. В такой ситуации стандартный коучинговый формат может оказаться не только недостаточно эффективным, но и этически проблемным, если он задерживает получение более подходящей помощи.

Международные профессиональные документы в области коучинга подчеркивают необходимость соблюдения границ компетенции и направления клиента

к другим специалистам, когда потребности клиента выходят за пределы коучинговой работы [13; 14]. Следовательно, первичная оценка уместности коучинга является не вспомогательной административной процедурой, а частью профессиональной ответственности. При этом в практике такая оценка часто остается неформализованной и зависит от индивидуального опыта коуча.

Цель настоящей статьи – представить ИГК как кандидатный инструмент структурированной первичной оценки уместности стандартного коучингового формата. Задачи статьи: описать рабочее определение конструкта коучинговой готовности; обосновать отличие ИГК от близких психологических конструктов; представить архитектуру инструмента; обозначить протокол предпилотной проверки; зафиксировать ограничения, без которых дальнейшая валидизация была бы методологически некорректной.

#### *Теоретическая рамка конструкта.*

Под коучинговой готовностью в данной работе понимается текущая многокомпонентная характеристика, отражающая, насколько стандартный коучинговый формат является уместным, осуществимым и потенциально продуктивным для человека в настоящий момент с учетом его мотивации к изменениям, субъектной позиции, ориентации на цель и формат работы, открытости к рефлексии, текущей эмоциональной доступности, самоэффективности в процессе изменений и ресурсных условий. В это определение намеренно включен временной аспект: речь идет не о стабильной черте личности, а о текущей готовности к определенному формату помощи.

Российская психологическая традиция дает содержательные основания для такого понимания. В работах С. Л. Рубинштейна субъект рассматривается через активное отношение к действительности и единство сознания и деятельности [5]. Для коучинговой работы это важно, поскольку коучинг предполагает не только обсуждение состояния, но и переход к осмысленному действию. Подход К.А. Абульхановой-Славской к жизненной стратегии позволяет рассматривать готовность к коучингу как способность человека соотносить собственные

цели, притязания, временную перспективу и ответственность за жизненный выбор [1].

Важным отечественным основанием является и проблематика личностного потенциала, разработанная в работах Д.А. Леонтьева и коллег. Личностный потенциал описывается как система характеристик, связанных с саморегуляцией и способностью действовать в условиях неопределенности [4]. ИГК не тождествен личностному потенциалу, однако использует близкую теоретическую логику: для коучинга важна не только мотивация, но и способность удерживать смысл, цель, ответственность и реалистичность действия.

Отдельное значение имеет рефлексивность. А.В. Карпов описывает рефлексивность как психическое свойство и предлагает подход к ее диагностике [3]. Для коучинга рефлексивность является не декоративной характеристикой, а функциональным условием: клиент должен иметь минимальную способность наблюдать собственные способы мышления, принимать обратную связь, замечать противоречия и уточнять основания собственных целей.

В международной литературе ближайшим, но не тождественным конструктом являются базовые самооценки (Core Self-Evaluations, CSE). Шкала CSE-12 была разработана как краткий инструмент измерения обобщенной самооценки, самооффективности, локуса контроля и эмоциональной стабильности [16]. Для ИГК CSE-12 является важным компаратором, но не заменой: CSE-12 измеряет относительно устойчивую диспозицию, тогда как ИГК ориентирован на текущую уместность коучингового формата, включая безопасность, понимание формата, ресурсные условия и готовность к работе между сессиями.

Связь готовности клиента, базовых самооценок и исходов коучинга уже обсуждалась в эмпирической литературе. В частности, MacKie исследовал влияние готовности коуча и базовых самооценок на результаты лидерского коучинга [19]. Систематический обзор Bozer и Jones также выделяет самооффективность, мотивацию к коучингу, ориентацию на цели, доверие, обратную связь и организаци-

онную поддержку как значимые области, связанные с эффективностью коучинга [8]. Это подтверждает актуальность разработки инструмента, который не сводит готовность к одному признаку.

*Методологическая позиция: почему это не валидизация.*

Принципиальное методологическое ограничение состоит в том, что ИГК на текущем этапе не является валидированным инструментом. Согласно современным стандартам психологического и образовательного тестирования, валидность относится не к тесту как предмету, а к обоснованности интерпретаций и решений, которые принимаются на основании тестовых баллов [6]. Следовательно, невозможно корректно заявлять валидность ИГК до получения эмпирических данных о структуре, надежности, содержательной валидности, различительной валидности, инвариантности и последствиях применения.

Более точная формулировка текущего статуса – кандидатный опросник, находящийся на стадии теоретического обоснования, экспертной подготовки и предпилотной проверки. Такая позиция соответствует рекомендациям по разработке шкал, согласно которым качественная разработка инструмента включает последовательные этапы определения конструктора, генерации пунктов, экспертной оценки, когнитивного тестирования, первичного пилота, анализа размерности, надежности и валидности [7; 10; 12].

Из этого следует важное практическое ограничение: ИГК нельзя использовать для автоматического допуска или недопуска клиента к коучингу, для клинической диагностики, для кадрового отбора, для оценки психического здоровья или для замены профессионального суждения специалиста. На данном этапе корректная функция инструмента – структурировать первичное обсуждение уместности коучингового формата и указать зоны, требующие дополнительного ручного рассмотрения.

*Архитектура кандидатного инструмента.*

Текущая рабочая версия ИГК построена как многослойный инструмент первичной оценки. Верхний уровень занимает блок безопасности. Он не входит в суммарный балл, не компенсируется высокими значениями по другим шкалам и

должен иметь приоритет над любой числовой интерпретацией. Это решение основано на этическом принципе: признаки возможного кризиса, риска самоповреждения, выраженного нарушения функционирования или состояния, требующего клинического внимания, не могут быть усреднены с мотивацией, целями или ресурсами.

Содержательное ядро ИГК включает домены, отражающие специфическую готовность к коучинговой работе: мотивационную готовность, ответственность и авторство, целевую и форматную ориентацию, открытость к рефлексии и обратной связи. Эти компоненты связаны с тем, что коучинг в стандартном формате предполагает добровольную работу клиента с целями, решениями, действиями, самоанализом и промежуточными шагами между встречами.

Отдельный слой образуют условия осуществимости коучинговой работы: эмоциональная устойчивость, самоэффективность в процессе изменений и ресурсные условия. Эти компоненты не следует понимать как «лучше – хуже» в оценочном смысле. Низкие значения по этим доменам могут означать, что человеку в настоящий момент нужен подготовительный, поддерживающий или иной формат помощи, а не стандартный коучинговый контракт.

Таблица 1

## Архитектура текущей рабочей версии ИГК

Блок / домен	Кол-во пунктов	Содержательный фокус	Методологический статус
Блок контекста	не оценивается	Возраст, язык, культурный контекст, опыт коучинга, контекст обращения	Контрольные и интерпретационные переменные
Блок безопасности	5	Факторы, требующие ручного рассмотрения и возможного направления к профильному специалисту	Не входит в балл; имеет абсолютный приоритет
Мотивационная готовность	6	Внутренняя инициатива изменений, готовность прикладывать усилия	Кандидатная рефлексивная субшкала

Ответственность и авторство	6	Субъектная позиция, готовность видеть собственный вклад в изменение ситуации	Кандидатная рефлексивная субшкала
Целевая и форматная ориентация	7	Понимание цели, формата коучинга и границ ожиданий	Рефлексивная субшкала плюс маршрутизационный пункт
Открытость к рефлексии и обратной связи	7	Самонаблюдение, готовность уточнять представления и работать с обратной связью	Кандидатная рефлексивная субшкала
Эмоциональная устойчивость	8	Текущая эмоциональная доступность для коучинговой работы	Кандидатная рефлексивная субшкала; содержит обратные пункты
Самоэффективность в процессе изменений	6	Способность планировать реалистичный шаг, адаптироваться при сбое и возвращаться к процессу	Кандидатная рефлексивная субшкала
Ресурсные условия	6	Время, энергия, психологическое пространство и внешние условия для работы между сессиями	Возможный формативный индекс; статус требует проверки

### *Логика подсчета и интерпретации.*

Предварительная логика подсчета баллов предполагает использование средних значений субшкал, а не сырых сумм. Это связано с разным числом пунктов в доменах и необходимостью сохранить единую интерпретационную шкалу. Однако важно подчеркнуть, что на текущем этапе числовая логика носит исследовательский, а не нормативный характер. Пока не получены данные факторной структуры и надежности, любые пороговые значения должны рассматриваться как предварительные.

Суммарный показатель ИГК должен иметь статус вторичного исследовательского агрегата. Основным результатом является профиль доменов и последовательная маршрутизационная логика: сначала анализируется блок безопасности; затем рассматриваются эмоциональная доступность, самоэффективность и ресурсные условия; после этого оцениваются мотивационная, субъектная, целе-

вая и рефлексивная готовность. Такой подход снижает риск ложного «усреднения», при котором высокие значения по мотивации могли бы скрыть критически важные ограничения безопасности или условий осуществимости.

Особое внимание требует субшкала ресурсных условий. Ее пункты, вероятно, не являются отражениями одной латентной переменной, а образуют набор условий, совместно определяющих осуществимость коучинговой работы. В терминах измерительных моделей это может указывать на формативную, а не рефлексивную природу индекса. Ошибка смешения формативных и рефлексивных моделей подробно обсуждается в методологической литературе [11]. Поэтому для ресурсных условий преждевременно использовать те же критерии, что и для классических рефлексивных шкал.

#### *Процедура разработки и внутреннего контроля.*

Разработка ИГК включала последовательное уточнение конструкта, доменов и формулировок пунктов. На уровне внутренней документации были выделены рабочие версии инструмента, что позволило отслеживать, какие изменения относятся к содержанию конструкта, какие – к этической безопасности, а какие – к технической логике подсчета. Такой журнал изменений полезен не как доказательство валидности, а как элемент прозрачности разработки.

Часть материалов, подготовленных в ходе разработки, можно описывать как внутренний методологический аудит: анализ приоритетных пунктов, проверка риска социальной желательности, оценка риска терапевтического смешения, обсуждение статуса ресурсных условий и уточнение блока безопасности. Однако эти процедуры не должны называться реальной экспертной валидизацией, если в них не участвовала независимая панель экспертов с заранее заданными критериями оценки.

Для следующего этапа целесообразно провести экспертную оценку содержательной валидности. В соответствии с современными рекомендациями содержательная валидность должна включать оценку релевантности, полноты и понятности содержания инструмента [21]. Экспертам следует предъявлять не только пункты, но и описание задуманных доменов, целевой группы, предполагаемой

интерпретации и границ применения. В противном случае экспертная оценка рискует стать впечатлением о формулировках, а не проверкой соответствия пунктов конструкту.

Следующим обязательным этапом являются когнитивные интервью. Их задача – проверить, как респонденты реально понимают пункты, какие смыслы вкладывают в ключевые формулировки, где отвечают социально желательным образом и какие пункты вызывают защитную реакцию или неоднозначность. Метод когнитивного интервьюирования специально используется для улучшения опросных инструментов до начала крупного количественного исследования [23].

#### *Предпилотный протокол.*

Ближайший эмпирический шаг – микропилот на 30 участниках. Такой размер выборки не позволяет проводить полноценную психометрическую валидацию, но достаточен для проверки процедуры сбора данных, понятности инструкций, распределения пропусков, времени заполнения, первичных проблем понимания и этической безопасности протокола. Поэтому микропилот должен быть заявлен как предпилотная проверка осуществимости, а не как исследование надежности и валидности.

Предлагаемая структура микропилота может включать две подгруппы: практикующих коучей как пользователей или администраторов инструмента и респондентов без профессионального опыта коучинга как потенциальных клиентов. Такая схема позволяет отдельно оценить понятность пунктов для респондентов и практическую применимость инструмента для специалистов, но не должна смешивать эти роли при анализе данных.

Основные показатели микропилота: процент пропусков по каждому пункту; время заполнения; частота выбора крайних ответов; комментарии участников; пункты, вызывающие непонимание; случаи противоречивых ответов; реакции на блок безопасности; готовность участников к когнитивному интервью. Количественные результаты следует описывать преимущественно с помощью описательной статистики, без выводов о факторной структуре.

Для последующей основной валидации потребуется значительно большая выборка. Конфирматорный факторный анализ (CFA), проверка инвариантности, анализ дифференциального функционирования пунктов (DIF), оценка добавочной валидности относительно CSE-12 и проверка различительной валидности методом НТМТ требуют объема данных, несопоставимого с микропилотом [11; 16]. Поэтому любые выводы микропилота должны формулироваться как основания для доработки инструмента.

*Этические ограничения применения.*

ИГК не должен использоваться как клинический диагностический инструмент. Блок безопасности может указывать на необходимость ручного рассмотрения и возможного направления к профильному специалисту, но не устанавливает диагноз и не заменяет клиническое интервью. Это особенно важно для пунктов, касающихся самоповреждения, суицидальных мыслей, выраженного нарушения функционирования, психотических переживаний, зависимости или маниакальных состояний.

Инструмент также не должен использоваться работодателем для кадрового отбора, оценки «пригодности» сотрудника к развитию или отказа в помощи. В корпоративном контексте существует дополнительный риск давления, нарушения добровольности и вторичного использования чувствительных данных. Поэтому при корпоративном применении необходимы отдельные правила: добровольность, информированное согласие, отделение индивидуальных данных от отчетности для организации и запрет на персональные санкции по результатам ИГК.

Отдельно следует разграничивать право на техническое администрирование анкеты и право на интерпретацию результатов. Рассылка ссылки и сбор данных не тождественны профессиональной интерпретации профиля. Интерпретация блока безопасности и обсуждение перенаправления должны быть доступны только специалисту, подготовленному к работе с границами коучинга, этическими рисками и алгоритмом реагирования.

*Научная новизна и практическая значимость.*

Потенциальная научная новизна ИГК заключается не в заявлении «уникальности» инструмента, а в попытке операционализировать специфический для коучинга конструкт – текущую уместность и осуществимость стандартного коучингового формата. В отличие от широких личностных шкал, ИГК включает форматную ориентацию, готовность к работе между сессиями, ресурсные условия и независимый блок безопасности.

Практическая значимость разработки состоит в возможности повысить прозрачность первичного обсуждения между коучем и клиентом. Инструмент может помочь специалисту не пропустить важные зоны риска, различить стандартную готовность к коучингу и необходимость подготовительного этапа, а также корректнее объяснять клиенту, почему в некоторых случаях уместна не коучинговая работа, а иной вид помощи.

Для российской профессиональной среды ИГК может быть особенно полезен как инструмент повышения культуры границ. Российский рынок коучинга неоднороден, включает разные школы и ассоциации, а научная инфраструктура психологии коучинга находится в стадии становления. Поэтому инструмент, прямо фиксирующий ограничения и запрет на клинические претензии, может иметь не только исследовательское, но и образовательное значение.

#### *Ограничения и риски дальнейшей разработки.*

Первое ограничение – отсутствие эмпирических данных о структуре инструмента. Семь доменов ИГК пока являются теоретически обоснованной архитектурой, а не доказанной факторной моделью. Реальные данные могут показать необходимость объединения, разделения или исключения отдельных пунктов и субшкал.

Второе ограничение – риск пересечения с базовыми самооценками и общей самоэффективностью. Если будущая проверка покажет слишком высокую связь ИГК с CSE-12, инструмент утратит часть заявленной добавочной ценности. Поэтому CSE-12 должна быть обязательным компаратором в основной валидационной выборке [16].

Третье ограничение – социальная желательность ответов. Клиент может понимать, какие ответы выглядят как «правильная готовность к коучингу», особенно в корпоративном или обучающем контексте. Для снижения этого риска нужны нейтральные инструкции, когнитивные интервью, анализ паттернов ответов и, возможно, пересмотр наиболее очевидных пунктов.

Четвертое ограничение – культурная нагруженность понятий ответственности, авторства и субъектности. Эти понятия теоретически важны, но могут восприниматься как оценочные или обвиняющие. Для российской аудитории необходимо особенно тщательно разводить субъектность и моральную оценку: низкая готовность к коучингу не означает личностной несостоятельности, а указывает на то, что в текущий момент нужен иной формат работы.

Пятое ограничение – блок безопасности. Его содержание требует независимой клинической экспертизы. Пункты, связанные с кризисными состояниями, не должны быть сдвоенными, чрезмерно расплывчатыми или провоцирующими ложное успокоение. До такой экспертизы блок безопасности следует рассматривать как предварительный маршрутизационный механизм.

Таблица 2

## Ключевые методологические риски и способы их контроля

Риск	Почему это существенно	Необходимый контроль
Преждевременное заявление валидности	Подрывает научную достоверность и может быть раскритиковано рецензентами	Формулировать статус как кандидатный инструмент и предпилотный протокол
Смешение коучинга и клинической диагностики	Может привести к этически опасному применению	Указывать, что ИГК не диагностирует и не заменяет специалиста
Дублирование CSE-12	Снижает научную новизну и добавочную ценность ИГК	Включить CSE-12 как компаратор в основной валидации
Неясная природа ресурсных условий	Неверный выбор психометрических критериев может исказить выводы	Отдельно проверить формативный или рефлексивный статус домена
Социально желательные ответы	Может создать ложный профиль готовности	Проводить когнитивные интервью и анализ паттернов ответов
Корпоративное злоупотребление	Риск давления на респондента и нарушения конфиденциальности	Запретить использование для кадрового отбора и санкций

*Заключение.*

Индекс готовности к коучингу представлен в статье как кандидатный инструмент первичной оценки уместности стандартного коучингового формата. Его назначение состоит не в диагностике клиента и не в автоматическом принятии решения, а в структурировании профессионального суждения на входе в коучинговую работу. Такой подход позволяет совместить практическую потребность коучей в более ясной первичной оценке с требованиями научной и этической осторожности.

На текущем этапе наиболее научно корректная стратегия состоит в последовательном движении от теоретического обоснования к экспертной оценке содержательной валидности, когнитивным интервью, микропилоту и только затем – к полноценной психометрической проверке. До завершения этих этапов ИГК не должен позиционироваться как валидированная методика. Его сила на данном этапе – не в доказанной точности, а в прозрачности конструкции, явном признании ограничений и готовности к эмпирической фальсификации.

Дальнейшая исследовательская программа должна включать независимую экспертную панель, клиническую экспертизу блока безопасности, проверку понятности пунктов, основной пилот с достаточной выборкой, анализ факторной структуры, надежности, различительной и добавочной валидности, а также оценку этических последствий применения инструмента в индивидуальном и корпоративном контекстах.

*Список литературы*

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Антонова Н.В. Проблема эффективности коучинга: исследования в рамках психологии коучинга / Н.В. Антонова, Е.А. Наумцева // Современная зарубежная психология. – 2022. – Т. 11. №1. – С. 94–103. – DOI 10.17759/jmfp.2022110109.

3. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А.В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. №5. – С. 45–57.
4. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – 680 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Учпедгиз, 1946. – 704 с.
6. American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education. Standards for Educational and Psychological Testing. Washington, DC: AERA, 2014. 230 p.
7. Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: a primer / G.O. Boateng, T.B. Neilands, E.A. Frongillo [et al.] // *Frontiers in Public Health*. 2018. Vol. 6. Article 149. DOI 10.3389/fpubh.2018.00149.
8. Bozer G. Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review / G. Bozer, R.J. Jones // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2018. Vol. 27. No. 3. Pp. 342–361. DOI 10.1080/1359432X.2018.1446946.
9. Bower P. Stepped care in psychological therapies: access, effectiveness and efficiency / P. Bower, S. Gilbody // *British Journal of Psychiatry*. 2005. Vol. 186. No. 1. Pp. 11–17. DOI 10.1192/bjp.186.1.11.
10. DeVellis R.F. Scale development: theory and applications. 4th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2016.
11. Henseler J. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling / J. Henseler, C.M. Ringle, M. Sarstedt // *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2015. Vol. 43. No. 1. Pp. 115–135. DOI 10.1007/s11747-014-0403-8.
12. Hinkin T.R. A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires // *Organizational Research Methods*. 1998. Vol. 1. No. 1. Pp. 104–121. – DOI 10.1177/109442819800100106.

13. International Coaching Federation. ICF Code of Ethics. – 2025. – URL: <https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/icf-code-of-ethics/> (дата обращения: 24.04.2026).
14. International Coaching Federation. Guide to Referring a Client to Therapy. – URL: <https://coachingfederation.org/resource/referring-a-client-to-therapy/> (дата обращения: 24.04.2026).
15. Jones R.J. The effectiveness of workplace coaching: a meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching / R.J. Jones, S.A. Woods, Y.R.F. Guillaume // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2016. Vol. 89. Pp. 249–277. DOI 10.1111/joop.12119.
16. The Core Self-Evaluations Scale: development of a measure / T.A. Judge, A. Erez, J.E. Bono, C.J. Thoresen // *Personnel Psychology*. 2003. Vol. 56. No. 2. Pp. 303–331. DOI 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x.
17. Lawshe C. H. A quantitative approach to content validity // *Personnel Psychology*. 1975. Vol. 28. No. 4. Pp. 563–575. – DOI 10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x.
18. Loevinger J. Objective tests as instruments of psychological // *Psychological Reports*. 1957. Vol. 3. No. 3. Pp. 635–694. DOI 10.2466/pr0.1957.3.3.635.
19. MacKie D. The effects of coachee readiness and core self-evaluations on leadership coaching outcomes: a controlled trial // *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. 2015. Vol. 8. No. 2. Pp. 120–136. DOI 10.1080/17521882.2015.1019532.
20. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies / P.M. Podsakoff, S.B. MacKenzie, J.Y. Lee, N.P. Podsakoff // *Journal of Applied Psychology*. 2003. Vol. 88. No. 5. Pp. 879–903. DOI 10.1037/0021-9010.88.5.879.
21. Terwee C.B. COSMIN methodology for evaluating the content validity of patient-reported outcome measures: a Delphi study / C.B. Terwee, C.A.C. Prinsen, A. Chiarotto [et al.] // *Quality of Life Research*. 2018. Vol. 27. No. 5. Pp. 1159–1170. DOI 10.1007/s11136-018-1829-0.

22. Theeboom T. Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context / T. Theeboom, B. Beersma, A.E.M. van Vianen // The Journal of Positive Psychology. 2014. Vol. 9. No. 1. Pp. 1–18. DOI 10.1080/17439760.2013.837499.

23. Willis G.B. Cognitive interviewing: a tool for improving questionnaire design. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2005.