

Федоров А. Ю., магистр психологии,
аспирант кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ)
fedorov-alex-psy@yandex.ru

Коучинг как венец глобализации

Аннотация

В статье рассматривается суть коучинга, проводится его сравнение с психологическим консультированием и психотерапией, выделяются сходства и различия между этими профессиями. Кроме того, автор статьи анализирует исторические корни коучинга и уточняет обоснованность его появления в современном мире.

Ключевые слова: коучинг, глобализация, психологическое консультирование, психотерапия.

RePEc: M53

УДК: 65.013, 37.015.3

Fedorov Alexander U., magister in Psychology,
post-graduate student
of Social Psychology Department
at Saint Petersburg State University
fedorov-alex-psy@yandex.ru

Coaching as crown of globalization

Abstract

The article deals with the essence of coaching, its comparison with psychological counseling and psychotherapy revealing similarities and differences between these professions. Besides, the author of the article analyzes the historical origins of coaching and specifies of their validity in modern world.

Keywords: coaching, globalization, psychological counseling, psychotherapy.

RePEc: M53

УДК: 65.013, 37.015.3

УДК: 65.013, 37.015.3

Федоров А. Ю., магистр психологии,
аспирант кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ)
fedorov-alex-psy@yandex.ru

Коучинг как венец глобализации

Fedorov Alexander U., magister in Psychology,
post-graduate student
of Social Psychology Department
at Saint Petersburg State University
fedorov-alex-psy@yandex.ru

Coaching as crown of globalization

Коучинг в узком смысле – это пошаговое сопровождение клиента к его цели. Если брать более широкий контекст, то коучинг представляет собой искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека [2]. По сути, коучинг – это то, что могло появиться только в современном западном обществе, где потребление, действия и достижения стали нормой жизни. Как утверждает Серж Латуш, глобализацию в нынешнем ее виде стоит именовать вестернизацией. [11] Вечная погоня за лучшей жизнью стала девизом нескольких поколений и истоки такого мышления находятся на Западе. Ведь пресловутая «американская мечта» представляет мир, где жизнь каждого человека будет лучше, богаче и полнее, где у каждого будет возможность получить то, чего он заслуживает. Деньги, время и талант – неразлучные атрибуты успешности. Это универсальная валюта современной жизни.

Ну не все же можно купить, ведь известно, что счастье не купишь... Или купишь? М.Нортон [9] в своем исследовании доказывает, что счастье можно

купить, просто нужно тратить деньги на других, а не на себя (сумма денег не имеет значения как, впрочем, и цель: неважно, Вы отдали деньги на лечение страдающему от тяжелой болезни или сделали подарок маме). Если же и этого мало, то поможет целая система техник и рекомендаций, разработанных авторитетным ученым в области позитивной психологии – Соней Любомирски. Она предлагает не только научно-популярное пособие по самопомощи «Как стать счастливым» [8], но и целую программу по достижению счастья: 6 недельный курс под названием «Маршруты к устойчивому счастью» [7].

Общество потребления возможно не так уж и плохо, если есть возможность каждому найти что-то свое, раскрыть свой талант, удовлетворить любую потребность. Коучинг вероятно появился как своеобразный противовес: если раньше люди смотрели телевизор заряжаясь желаниями и с новыми силами бежали на работу или за кредитом, чтобы очередной раз купить модную вещь, то теперь люди хотят сами участвовать в создании и изменении товаров и услуг. Коучинг дает конкретные инструменты, позволяющие из пассивных зрителей стать активными участниками преобразования своего мира.

Наследники Сократа в эпоху постмодерна. Предполагается, что ранние формы коучинга можно проследить еще 2400 лет назад. Так некоторые ученые считают, что Сократа можно рассматривать как первого известного коуча. [12] Благодаря использованию диалога, Сократ проявлял глубокую проницательность и понимание, достигая этого с помощью рефлексивных рассуждений и вопросов. Метод сократовского диалога по-прежнему рассматривается в качестве средства повышения уверенности в рассуждениях, поощрения рефлексии в диалоге. [12; 13]

Рассмотрим подробнее легендарный метод. Сократический диалог – это недирективная техника ведения сессии посредством задавания открытых

направляющих вопросов и позволяющая создавать условия для инсайта у клиента. В сократовском диалоге мысль расчленяется на маленькие звенья и каждая часть подается в форме вопроса, собеседник приходит к выводам самостоятельно.

Коучинг по форме и по содержанию напоминает наследие Сократа. Вопросы, заданные в определенной последовательности – это основа стиля коучинга (знаменитые технологии GROW и SMART). Однако вопросы Сократа направлены либо на поиск истины (так сам Сократ утверждал, что знает лишь то, что ничего не знает), либо на убеждение собеседника (потомки поняли силу влияния вопросов на установки и даже превратили ее в технику «3-х да» и впоследствии в технологию эффективных продаж под названием СПИН [4]). Однако цель коучинга состоит вовсе не в нахождении истины, а получении пользы. В отличие от истины, польза – это то, что помогает клиенту вне зависимости от того насколько она соответствует объективной сути вещей. Оптимистические ожидания, позитивные установки, рефрейминг, пресуппозиции – создают самореализующиеся пророчества. Как гласит знаменитая теорема Томаса «если человек определяет ситуацию как реальную, она – реальна по своим последствиям. Система представлений часто приводит к реальным последствиям». Коучинг убеждает человека в том, что он может достичь того, чего хочет. Коучинг ориентирован не только на пользу, но и на результат, и этим напоминает софистов. Протагор говорил, что «человек есть мера всех вещей». В коучинге всё полезно настолько насколько продвигает Вас к цели и вредно настолько насколько мешает достичь цели (если истина мешает цели, значит нужно ее изменить). Человеческие потребности – вот мера вещей и показатель значимости событий. Коуч подобно софистам за оплату помогает своим клиентам научиться полезным навыкам. Нужно быть убедительным и красноречивым лидером – пожалуйста, вот пошаговый алгоритм действий. В этом бизнес-тренер и коуч по своим функциям и

содержанию совпадают. Удовлетворение потребностей клиентов, обучение навыкам, достижение целей. Консультант психолог в современном мире, напротив, играет роль Сократа, его цель будить людей. Показывать, как выйти из тупика, разобраться в своих чувствах, взглянуть на мир хоть на секунду без иллюзий, сделать новый выбор, пересмотреть жизненный сценарий, принять экзистенциальные данности (смерть, свобода, одиночество и бессмысленность). Деятельность коуча – это помощь клиенту достичь внешних целей используя различные ресурсы и инструменты (по сути, изменение мира под себя). Внутренние изменения нужны для получения внешних достижений. Деятельность же психолога консультанта – это изменение убеждений и поведения клиента с целью решения проблем клиента, по сути его лучшей адаптации к внешнему миру (если упрощенно, то изменение себя под требования мира, хотя с появлением третьей волны психотерапии это утверждение выглядит спорным). Конечно, из-за многообразия парадигм в психологии и проникновение этих парадигм в коучинг происходит интеграция и размытие специфики каждой деятельности. Однако если упростить до схемы, то миссия психолога – это будить людей, словно Сократ. А миссия коуча – это помогать клиентам достигать целей, повышать качество жизни и получать полезные навыки, как и завещали софисты. Возможно, поэтому для психологов деньги – это большая тема и психологам-консультантам в большинстве своем (по крайней мере, в России) сложно брать оплату с клиентов и зарабатывают они меньше. Коучи же считают оплату одним из ключевых факторов эффективности работы (не заплативший достаточную цену не будет ценить результат и прикладывать необходимые усилия).

В авторитетном исследовании [10] было установлено, что тренинг повышает производительность на 22,4%. А совместное применение тренинга и коучинга увеличивает производительность на 88,0%! Таким образом,

применение коучинга совместно с тренингом позволяет почти в 4 раза эффективнее усваивать навыки, чем любые иные инструменты!

Все это прекрасно, но Вы уже наверняка заметили множество противоречий... и это нормально. Сейчас поясним. Например, яркое противоречие: коучинг по содержанию и по форме является преемником Сократа, а по целям – последователем софистов... Да, такое явное смешение противоположностей имеет место и называется эклектикой. К тому же, если учесть ориентированность коучинга на пользу – прагматизм и отношение к истине как к одной лишь из возможной установки восприятия или вообще лишь как к игре слов, то это уже чистый агностицизм. Если добавить к этому еще абсолютизацию свободы выбора и индивидуализм, то здесь рукой подать до анархо-демократизма.

На лицо все признаки постиндустриализма. И противоречия – это норма нашей жизни, они больше не сражаются, а мирно сосуществуют, иногда страстно схлестываясь между собой, но скорее как любовники, нежели враги.

Необходимость профессии коуч. И все же, зачем нужна новая профессия «коучинг», если есть психологи занимающиеся индивидуальным консультированием? Дело в том, что психологи с классическим университетским образованием больше не способны эффективно помогать топ-менеджерам, руководителям и владельцам крупных компаний. Круг компетенций, необходимых для оказания помощи людям с такими бизнес-потребностями не хватает классическим психологам. Здесь нужны глубокие знания в самых разных областях: экономики и бизнеса, менеджмента и маркетинга, психологии и психотерапии, тренинга и консалтинга, спорте и многих др. сферах.

Психологи ориентированы на проблемы и процесс. А коучу необходимо ориентироваться на решение и результат. Психологи и коучи фокусируются на различных моментах.

Коуч направляет внимание:

1. На цели, а не проблемы.
2. На ресурсы, а не препятствия.
3. На решения, а не причины.
4. На успехи, а не ошибки.

Непонимание различий между профессиями часто приводит психологов к ошибочному заключению о том, что коучинг поверхностен. В свою очередь, практики коучинга обвиняют психологов в побуждении клиентов к бессмысленному самокопанию и пробуксовке на месте вместо реального изменения жизненной ситуации.

Коучинг и психологическое консультирование – обе эти профессии одинаково важны для современного мира и специалисты одной профессии не могут заменить других. Упрекать коучей в ориентированность на материальные ценности и жизненный баланс, рассматриваемый как сумма удовлетворенных потребностей в различных сферах жизни, все равно, что упрекать психиатров в том, что они сосредоточены на патологиях. Это специфика профессии и в ней нет ничего отрицательного. Это отражение культурных потребностей и если есть спрос, то будет и предложение. И лучше, если это предложение будут удовлетворять профессионалы от практической бизнес психологии, чем шарлатаны различного толка (экстрасенсы, астрологи и др.).

Совсем недавно коучинг могли позволить себе только обеспеченные и высокопоставленные персоны: спортсмены мирового уровня, топ-менеджеры крупных компаний и руководители.

Однако сейчас наблюдается тенденция, согласно которой мода на коучинг набирает невиданные обороты, и теперь большинство людей могут позволить себе роскошь прийти на сессию к личному коучу.

«Сегодня потребители часто черпают вдохновение в манерах

обедневших дворян, людей, которые хотя и не самые богатые в мире, но готовы потратить последний цент на то, что они любят. Они концентрируются на приобретении символов, которые важны для их тусовки и для них самих» [3]. И коучинг – это не только символ принадлежности к высшему обществу (как автомобиль и айфон последней модели), но еще надежда и шанс изменить свою жизнь, сделать что-то по-настоящему важное.

С ростом спроса растет и предложение. Однако падает качество. Глобализация приводит к доступности новых услуг по всему миру, однако глобальная конкуренция, особенности в области коучинга, для населения России пока не дошла. Сейчас коучингу может научиться любой вне зависимости от своего базового образования и опыта. Открываются множество школ коучинга и большинство из них не обладают хоть сколько-то научно обоснованными инструментами. Большинство проникших в Россию направлений представляют собой дикую смесь НЛП и иных смежных популярных практик. Понятие коучинг стало проникать во все сферы и из-за этого потеряло свою первоначальную специфику. Коучингом называют не только любую индивидуальную работу со специалистом (например, коуч-имиджмейкер, коуч-диетолог), но и групповые занятия.

Коучинг должен базироваться на научных открытиях прежде всего психологии и, конечно, в смежных областях (поведенческой экономике, нейронауке, менеджменте, маркетинге, продажах и др.). Так А.М. Улановский [5] предлагает ориентировать коучинг на рельсы позитивной психологии и это кажется очень разумным путем. Так же огромное влияние имеет междисциплинарная ориентация, которую, в частности, можно проследить у Энтони Гранта [1] – все, что научно и практично, должно лежать в основе коучинга.

Место коучинга в пространстве помогающих практик. Давайте рассмотрим отличия психотерапии от коучинга. В таблице ниже предлагается

системный взгляд на ключевые факторы отличия этих профессий.

Различия психотерапии и коучинга [6]

Психотерапия	Коучинг
Общие свойства	
1. Фокус на дисфункции или дезадаптации 2. На прошлых или текущих трудностях, травмах или нарушениях 3. Восстанавливает клиента в нормальный режим 4. Терапевт и клиент встречаются лично	5. Продвижение успешного, функционального человека к высшему функционированию 6. Достижение совершенства при создании необыкновенной жизни 7. Помогает людям полностью реализовать свой потенциал 8. Проводится лично или дистанционно (телефон, e-mail, skype)
Фокус	
9. Основные причины поведения 10. Оберегающая / осторожная коммуникация 11. Клиент рассматривается как имеющий дисфункции 12. Фокус на чувствах как пути к исцелению	13. Наблюдаемое поведение 14. Ясное / открытое общение 15. Клиент считается здоровым 16. Прислушивается к чувствам как пути к принятию
Инструменты	
17. Ориентация на чувства 18. Слушание 19. Рефлексия 20. Конфронтация 21. Интерпретация 22. Очные встречи, специальное время и место	23. Ориентация на действия 24. Расспрашивание 25. Отчет клиента 26. Просьба 27. Постановка целей 28. Стратегическое планирование 29. Телефон 30. Электронная почта
Вопросы о границах	
31. Ранимый клиент 32. Жесткие формальные границы 33. Вынужденное самораскрытие 34. Этический кодекс и лицензирование, законодательная поддержка границ	35. Высоко функциональный клиент 36. Неформальные границы 37. Спонтанное самораскрытие 38. Участие в общих социальных ситуациях

Как видно из таблицы, имеются серьезные основания считать коучинг новой профессией. Пожалуй, самое сложное – это вписать коучинг в общий контекст помогающих практик. Сможет ли коучинг найти свое законное место? Чтобы ответить на этот вопрос, нужно найти систему координат, позволяющих систематизировать по каким-либо основаниям все поле помогающих профессий. Это сделать достаточно сложно.

Представим авторскую модель «Стрела помощи» (рис. 1), которая возможно покажет вектор развития и размежевания профессий. На первой схеме мы видим, как располагается на «стреле» основной фокус каждой профессии и в каком временном континууме он расположен с точки зрения работы над ним (это, конечно, условное различие, однако оно помогает структурировать процесс помощи). Для различия клинической направленности от направленности на здорового индивида мы ввели ось континуума «Психическая болезнь – Психологическое здоровье».

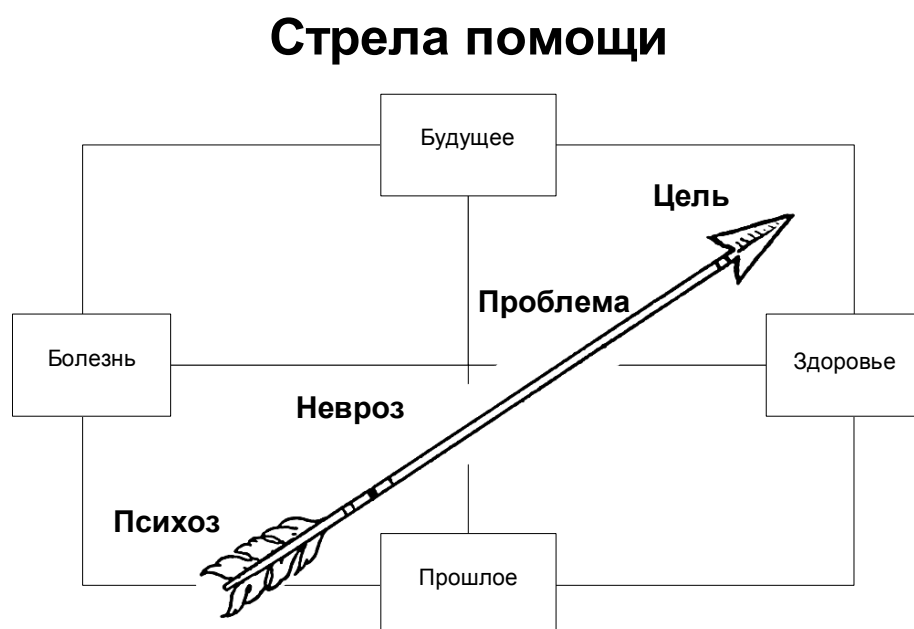


Рисунок 1.

На второй схеме (рис. 2) показано, за каким фокусом какая профессия закреплена.

Стрела помощи

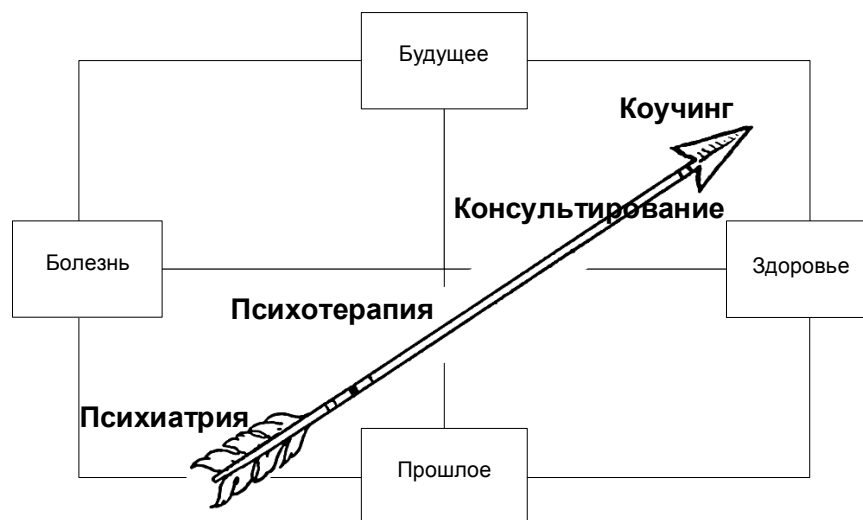


Рисунок 2

Клинической стороны этой схемы мы здесь касаться не будем. Обратим внимание на наиболее смежные и близкие фокусы и соответствующие им профессии, а именно на психологическое консультирование и коучинг. Не есть ли цель всего лишь переформулированная проблема?

Нет. Решение проблемы – это стремление вернуться к статусу-кво, возвратиться к привычному, в зону комфорта (или же стремление к типичному и социально одобряемому, чтобы жизнь была «как и у остальных нормальных людей»). Это мотивация «От», своеобразный стиль мышления имеющее некоторое сходство с пессимизмом.

Достижение цели же – это наоборот, стремление к новому и неизвестному, пока лишь воображаемому состоянию, это выход из зоны комфорта к рискованному и привлекательному будущему (здесь стремление к индивидуальному, к высшим культурным образцам или же, по крайней мере, к широко популярным ценностям, но реально малодоступных для большинства). Это мотивация «К», стиль мышления оптимиста. Успех приходит через воздействие на будущее. Успех – это созидание, а не приспособление. [3]

Тенденции современного глобализированного мира. Уже сейчас

центр внимания смещается на стиль жизни, а не на карьеру. Работа будет представляться вереницей проектов и великих начинаний. И в скором времени это будет доступно большинству.

Перемены не происходят автоматически, они должны осуществляться самими людьми. Поэтому нужны личные наставники, те, кто хорошо понимают, как наилучшим образом помочь человеку изменить свою жизнь так, чтобы она приносила счастье и удовлетворение. Может ли человек самостоятельно измениться и достичь желаемого? Конечно, может. Но стоит помнить, что старые привычки не сдадутся без боя. И для устойчивого результата нужно не мало знаний и усердия. Учитывая это, многие выбирают более надежный путь – довериться специалисту.

Сегодня множество людей стали задумываться об очевидной и в тоже время болезненной истине «если вы не знаете, куда вы идете, есть ли разница, какую дорогу вы выберете?».

Чтобы быть успешным в мире импровизированного театра, нужно научиться задавать вопросы самому себе. Надо понять себя и свои цели [3].

Стремление избегать неопределенности присуще человеческой природе. Компании нанимают консультантов, чтобы как-то избавиться от неопределенности. Мы не понимаем, что происходит, так давайте же пригласим людей, которые умны и знают, как обращаться с такого рода вещами. Отчет консультанта – не что иное, как корпоративный утешитель. В мире бизнеса существует бесконечное множество моделей, методологий и понятий. Все это варианты прозака¹ для менеджеров – средства, гарантирующие снижение неопределенности. Менеджеры – тип людей, который в наименьшей степени ассоциируется с революцией, – сотворили себе собственных мессий и открыли свои религиозные секты, которыми руководят гуру бизнеса [3].

1 Прозак – популярный антидепрессант, один из элементов массовой американской культуры.

Так не является ли коучинг всего лишь новым прозаком, единственная цель которого унимать страх перед неопределенностью? Вероятно, многие руководители и менеджеры обращаются к коучам именно за этим, однако опытные профессионалы не ведутся на эту наживку. Настоящие коучи помогают людям найти в себе силы принять то, что изменить нельзя и трансформировать то, что действительно необходимо. Как считают некоторые особо проницательные коучи – людям продавать нужно то, что они хотят, а давать то, что им по-настоящему нужно. Только так можно избежать ловушки разочарования и реализовать истинные ценности на практике. Легко сказать, но крайне сложно воплотить в реальности. Именно поэтому коучи высшей лиги зарабатывают целые состояния.

Заключение. Так что же такое коучинг? Всего лишь новый продукт общества потребления, предлагающий все тот же товар, но в новой упаковке. Раньше было кофе с молоком, а теперь быстрорастворимое счастье? Или же коучинг – это дух времени? Единственный инструмент, помогающий реально достигать целей? Коучинг – это наилучший способ достижения эффективности в бизнесе и жизни?

Как бы это по-конструктивистки не звучало, но и то и другое утверждение, с одной стороны, верно и одновременно, с другой – не верно ничто из названного. Каждый коуч сам выбирает, какую миссию он несет, а клиент выбирает тех, в чьи идеалы он поверил.

Я верю в то, что если коучинг объединится с наукой, то это сила будет способна помочь каждому изменить свою жизнь к лучшему, стать счастливее и успешнее.

Лавровым или же траурным венком глобализации окажется коучинг – зависит только от нас самих... Ведь в глобальном мире ответственность лежит на каждом.

Библиография

1. Грант Э., Грин Дж. Коучинг принятия решений. – СПб.: Питер, 2005. – 138 с.
2. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей. – М.: Издательство «Добрая книга», 2008. – 288 с.
3. Нордстрем К.А., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 296 с.
4. Рекхэм Н. СПИН-продажи – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 336 с.
5. Улановский А.М. Коучинг с оглядкой на науку: практики позитивной жизни // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – Т. 9. – 2012. – №4. – С. 59-80.
6. Grant A. (2009) Coaching for Leadership – [Электронный документ] – http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.orgdyne.com%2Findex.php%3Fmod%3Dmember%26pg%3Dprofile%26act%3Dpublication_download%26pub_id%3D40%26user_id%3D2004036295&ei=3zuOU8rkM4bCyQOJloGIDA&usg=AFQjCNHXGY9TmNEVHCC0oU4forgQDxZx4g&sig2=N89KO2HhMB2U8D89oehWXg&bvm=bv.68235269,d.bGQ&cad=rjt
7. Lyubomirsky S., Kurtz J. (2013) Positively Happy. Routes to Sustainable Happiness (The Positive Psychology Workbook Series) – CreateSpace Independent Publishing Platform. – 134 p.
8. Lyubomirsky S. (2008) The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want. Penguin Books; Reprint edition. – 384 p.
9. Norton M. (2012) How to buy happiness – [Электронный документ] – http://www.ted.com/talks/michael_norton_how_to_buy_happiness/transcript
10. Olivero G., Bane K. D., Kopelman R. E. Executive Coaching as a Transfer of Training Tool: Effects on Productivity in a Public Agency // Personnel

management. – 1997. – #26 (4). – P. 461-469.

11. Latouche S. (1989) L'occidentalisation du monde: Essai sur la signification, la portée et les limites de l'uniformisation planétaire. – Paris: La Découverte. – 144 p.

12. Nielsen A. E., Norreklit H. (2009) A discourse analysis of the disciplinary power of management coaching // *Society and Business Review*. – Vol. 4. – No. 3. – P. 202-214.

1. Saran N., Neisser B. (2004) *Enquiring Minds: Socratic Dialogue in Education*. – London: Threntam Books. – 196 p.

References

Grant A., Greene J. (2005) *Solution-focused coaching*. – St.-Petersburg: Peter Publisher. – Pp. 1-138.

Downey M. (2008) *Effective Coaching. Lessons from the Coaches Coach*. – Moscow: Dobraya kniga Publisher. – Pp. 1-288.

Nordstrom K., Ridderstrale J. (2011) *Funky Business: Talent Makes Capital Dance*. – Moscow: Mann, Ivanov and Ferber. – Pp. 1-296.

Rackham N. (2008) *SPIN Selling*. – Moscow: Mann, Ivanov and Ferber. – Pp. 1-336.

Ulanovsky A. (2012) *Coaching and Positive Life // Psychology*. *Journal of the Higher School of Economics*. – Vol. 9. – #4. – Pp. 59-80.

Grant A. (2009) *Coaching for Leadership* – [Electronic document] – [http://www.google.ru/url?](http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.orgdyne.com%2Findex.php%3Fmod%3Dmember%26pg%3Dprofile%26act%3Dpublication_download%26pub_id%3D40%26user_id%3D2004036295&ei=3zuOU8rkM4bCyQOJloGIDA&usg=AFQjCNHXGY9TmNEVHCC0oU4forgQDxZx4g&sig2=N89KO2HhMB2U8D89oehWXg&bvm)

[sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.orgdyne.com%2Findex.php%3Fmod%3Dmember%26pg%3Dprofile%26act%3Dpublication_download%26pub_id%3D40%26user_id%3D2004036295&ei=3zuOU8rkM4bCyQOJloGIDA&usg=AFQjCNHXGY9TmNEVHCC0oU4forgQDxZx4g&sig2=N89KO2HhMB2U8D89oehWXg&bvm](http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.orgdyne.com%2Findex.php%3Fmod%3Dmember%26pg%3Dprofile%26act%3Dpublication_download%26pub_id%3D40%26user_id%3D2004036295&ei=3zuOU8rkM4bCyQOJloGIDA&usg=AFQjCNHXGY9TmNEVHCC0oU4forgQDxZx4g&sig2=N89KO2HhMB2U8D89oehWXg&bvm)

=bv.68235269,d.bGQ&cad=rjt

- Lyubomirsky S., Kurtz J. (2013) *Positively Happy. Routes to Sustainable Happiness (The Positive Psychology Workbook Series)* – CreateSpace Independent Publishing Platform. – Pp. 1-134.
- Lyubomirsky S. (2008) *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want.* – Penguin Books; Reprint edition. – Pp. 1-384.
- Norton M. (2012) *How to buy happiness* – [Electronic document] – http://www.ted.com/talks/michael_norton_how_to_buy_happiness/transcript
- Olivero G., Bane K. D., Kopalman R. E. (1997) *Executive Coaching as a Transfer of Training Tool: Effects on Productivity in a Public Agency // Personnel management.* – #26 (4). – Pp. 461-469.
- Latouche S. (1989) *L'occidentalisation du monde: Essai sur la signification, la portée et les limites de l'uniformisation planétaire.* – Paris: La Découverte. – Pp. 1-144.
- Nielsen A. E., Norreklit H. (2009) *A discourse analysis of the disciplinary power of management coaching // Society and Business Review.* – Vol. 4. – No. 3. – Pp. 202-214.
- Saran N., Neisser B. (2004) *Enquiring Minds: Socratic Dialogue in Education.* – London: Threntam Books. – Pp. 1-196.