



**MOSCOW CLUSTER  
OF BUSINESS INITIATIVES  
(Moscluster)**

<http://www.moscluster.com>

---

**Journal "Research by Moscluster"**

<http://remos.moscluster.com/>

**Журнал «Исследования Москластера»**

**Special issue**

Coaching Center with conference materials Moscluster "Problems of typology coaching" October 31, 2016 in the building, which houses the ANO "Agency of strategic projects for the promotion of new initiatives" (ASI) on the territory of Ledokol, Moscow

**№ 1 (1), 2016**

**Volume 1, issue 1**

Moscow

Russian Federation

<b>ISSN: -</b>  <b>DOI: -</b>	<b>Internet address of the publication (URL):</b> <a href="http://remos.moscluster.com/">http://remos.moscluster.com/</a>	<b>The certificate of registration of mass media in the Russian Federation:</b> issued by the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Communications of the Russian Federation (Roskomnadzor), on 09.02.2017, the number EL FS 77 - 68695
<b>URL www.naukaru.ru:</b> <a href="http://naukaru.ru/journal/view/Issledovaniya-Mosklastera/">http://naukaru.ru/journal/view/Issledovaniya-Mosklastera/</a>	<b>URL eLIBRARY.RU:</b> -	<b>URL https://issuu.com:</b> <a href="https://issuu.com/moscluster">https://issuu.com/moscluster</a>
<b>Title:</b> Journal "Research by Moscluster"	<b>Title of the publication:</b> Journal "Research by Moscluster"	<b>Title of the publication in original characters:</b> Журнал «Исследования Москластера»
<b>Other titles appearing on the publication:</b> -	<b>Other titles appearing on the publication:</b> REMOS	<b>Количество выпусков в год:</b> 2
<b>Frequency:</b> Semiannual (f)	<b>Language:</b> Russian (rus)	<b>Medium:</b> Online (cr)
<b>Name of the publisher:</b> Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives» (Moscluster LLC) <b>Name of the publisher in original characters (издатель):</b> Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив» (ООО «Москластер»)	<b>Contacts of publisher:</b> <b>Country code:</b> RUS <b>Country:</b> Russian Federation <b>City of Publication:</b> Moscow <b>City:</b> Moscow <b>Address:</b> 105043, Russian Federation, Moscow, 4 — Parkovaya street, house 29 <b>E-mail:</b> 1@moscluster.com <b>Telephone:</b> +79264794079	<b>Contacts of publisher (контакты издателя):</b> <b>City of publication:</b> ул. 4-я Парковая, 29, Москва, 105043 Тел.: (926) 479-40-79 E-mail: 1@moscluster.com <a href="http://www.moscluster.com">http://www.moscluster.com</a> ОКПО 40311879, ОГРН 1157746107606, ИНН/КПП/ 7719402939/771901001

The list of branches of science (up to three) and / or groups of scientists specialties (in the aggregate - no more than five) in accordance with the nomenclature of scientific specialties, which are awarded degrees (the Russian Federation Ministry of Education and Science from 25.02.2009, the number 59 "On approval of the Nomenclature of scientific specialties, which are awarded degrees"):

Code Branch of science, specialties group, a special branch of science, which awarded the degree of ALL.

Chief Editor: Ananishnev Vladislav Vladimirovich, PhD, MBA (AMBA) (ORCID: 0000-0002-0538-7473; Researcher ID: K-4999-2013; SCIENCE INDEX (SPIN): 3754-2015; AuthorID: 707647; LEADER-ID: 540).

Responsible for release: Ananishnev Vladislav.

Reporters: Godunova Lidiya, Korepova Valeria, Ananishneva Alina.

<b>Editorial Council of journal (Редакционный совет)</b>	<b>Journal editorial board (Редакционная коллегия)</b>
1. Ananishnev Vladislav - Chairman of the Editorial Council of journal (SPIN-code: 3754-2015, AuthorID: 707,647).	1. Ananishnev Vladislav - Chairman of the Editorial Board (SPIN-code: 3754-2015, AuthorID: 707,647).
2. Tarasenko Vladislav - Deputy Chairman Editorial Council of journal (SPIN-code: 6500-6848, AuthorID: 75441).	2. Tarasenko Vladislav - Deputy Chairman Editorial Board (SPIN-code: 6500-6848, AuthorID: 75441).
3. Edward A. Pronin (SPIN-code: 1623-7946, AuthorID: 415517).	3. Edward A. Pronin (SPIN-code: 1623-7946, AuthorID: 415517).
4. Brizhanin Vladimir Vladimirovich (SPIN-code: 4389-2101, AuthorID: 592,649).	4. Brizhanin Vladimir Vladimirovich (SPIN-code: 4389-2101, AuthorID: 592,649).
5. Polozhentseva Irina Veniaminovna (SPIN-code: 8565-5115, AuthorID: 768,325).	5. Polozhentseva Irina Veniaminovna (SPIN-code: 8565-5115, AuthorID: 768,325).

**Start date of publication:** 2016-12-30.

## About issue

Coaching Moscluster Center holds a conference "Problems of typology of coaching." Currently, there are many types and forms of coaching. The conference will help them to share and identify.

The event will be attended by members of the Association of Russian-speaking coaches (ARC), the staff Moscluster, Project Moscluster "Russian analytical school", and practicing coaches.

Location: Russia, Moscow, Small Konyushkovskaya Pereulok, 2..

Date: October 31, 2016

Mandatory registration for the event: [1@moscluster.com](mailto:1@moscluster.com)

Site of the organizer: Centre for Coaching Mosklastera <http://coach.moscluster.com/>

The conference will be released a special edition of the journal "Studies Mosklastera".

The event in social networks:

<https://www.facebook.com/events/1236309789763985/>

<https://www.moscluster.com/?p=721>

<https://www.moscluster.com/?p=672>

## CONTENTS

<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF COACHING WITH NEURO-LINGUISTIC PROGRAMMING TECHNIQUES</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>          Author: J. G. Danilenko          E-mail the author: jdanile@yandex.ru          Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow          Academic degree: PhD in Psychological Sciences          Title: -          Workplace author: Moscow cluster business initiatives          Position: Vice-president of educational activities          SPIN: 4647-9648          ODCID: 0000-0002-1255-8859          Researcher ID: -          Abstract: The article examines the main similarities and differences between coaching and neuro-linguistic programming, starting with the history of their origin. Clarifying the specifics of coaching and the basic principles on which it is based. We analyze the use of neuro-linguistic programming techniques in competency requirements imposed coaches.          Keywords: Coaching, Neuro-Linguistic Programming, the history of coaching expertise in coaching, coaching competence</p>	P. 13-20
<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF COACHING OF BUS INESS-EFFECTIVENESS IN STRATEGIC DEVELOPMENT</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>          Author: A. A. Voronin          E-mail the author: a.grant.ru@gmail.com          Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow          Academic degree: PhD          Title: -          Workplace author: Centre of innovative economy and industrial policy, Institute of economy RAS          Position: Leading researcher          SPIN:          ODCID:          Researcher ID: -          Abstract: The article is targeted to managerial decision-makers and business-coachers, who use modern approaches, methods and techniques of strategic development management. Author investigates reasons of low-efficiency of standard classic techniques and methods of strategic development management in modern times. There is shown a wide semantic sense of “new normality” and conditions for high efficiency in strategic development management under conditions of “new normality”. Conception of relativism is applied to the management theory, as well as deep conceptual explanation of non-structural management in field of strategic development of organizations.          Keywords: Business-effectiveness, new normality, coaching, relativism, management decisions</p>	P. 21-25

<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF PERSONAL EFFECTIVENESS COACHING IN THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ)</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  Author: L. A. Godunova  E-mail the author: l.a.godunova@moscluster.com  Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow  Academic degree: -  Title: -  Workplace author: Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives»  Position: Company’s journalist  SPIN: 4743-8365  ODCID: -  Researcher ID: -  Author: T. A. Nagach  E-mail the author: tanagach@mail.ru  Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow  Academic degree: -  Title: -  Workplace author: Financial University under the Government of the Russian Federation  Position: Bachelor  SPIN: -  ODCID: -  Researcher ID: -  Abstract: The article aims to study the characteristics of emotional intelligence, its perception of reality and awareness of the importance not only in personal lives but also in the business space. For the development of practice coach is necessary to know the level of his emotional intelligence, as well as be able to develop it in himself and his clients. One of the most important factors of the business is the competent management of emotional intelligence of leader and a true understanding the emotions of others.  Keywords: coaching, personal effectiveness, emotional intelligence, EQ, business.</p>	<p>P. 26-32</p>
<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF THE COACHING BUSINESS EFFICIENCY IN STAFF RECRUITMENT</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  Author: V. V. Korepova  E-mail the author: v.v.korepova@moscluster.com  Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow  Academic degree: -  Title: -  Workplace author: Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives»  Position: Company’s journalist  SPIN: 2577-1389  ODCID: 0000-0002-5406-235X  Researcher ID: -  Abstract: One of the important factors in the successful business of the company is a quality find personnel. Often, companies are no recruiters. The use of business coaching in finding personnel is an effective method to achieve</p>	<p>P. 33-38</p>

<p>the company's goals.  Abstract: One of the important factors in the successful business of the company is the quality of personnel selection. Companies often have no recruitment specialists. An effective method to achieve the company's goals is to use business coaching for personnel selection.  Keywords: coaching, business coaching, coaching session, recruiter, staff, personnel selection.</p>	
<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF THE COACHING BUSINESS EFFICIENCY IN THE INTERNET ENTREPRENEURSHIP</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  Author: V. V. Ananishnev  E-mail the author: ananishnev@moscluster.com  Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow  Academic degree: PhD  Title: -  Workplace author: Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives»  Position: President  SPIN: 3754-2015  ODCID: 0000-0002-0538-7473  Researcher ID: K-4999-2013  Abstract: Internet - business or otherwise "Infobusiness" is one of the high-margin businesses. However, many start-ups do not survive to the product-to-market: start-ups mortality in the first year is about 90%. Therefore, training and coaching in this business are particularly important. The article defines the knowledge and skills infobiznesmena and the purpose of his business coaching.  Internet - business in other words "Infobusiness" is one of the high-margin businesses. However, many start-ups do not survive to the product-to-market: mortality of start-ups is about 90% in the very first year. Therefore, training and coaching are particularly important in this business. The article defines info-businessman's knowledge and skills and the purpose of his business coaching.  Keywords: coaching, Infobusiness, business, internet, efficiency.</p>	<p>P. 39-44</p>



**МОСКОВСКИЙ КЛАСТЕР  
БИЗНЕС-ИНИЦИАТИВ  
(Москлагстер)**

<http://www.moscluster.com>

---

**Журнал «Исследования Москлагстера»**

<http://remos.moscluster.com/>

**Journal "Research by Moscluster"**

**Специальный выпуск**

с материалами конференции Центра коучинга Москлагстера «О проблемах типологизации коучинга» 31 октября 2016 г. в здании, в котором располагается АНО "Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов" (АСИ) на территории Ledokol, г. Москва

**№ 1 (1), 2016**  
**Volume 1, issue 1**

Москва

Российская Федерация

<b>ISSN: -</b>	<b>DOI: -</b>	<b>Свидетельство о регистрации средства массовой информации на территории Российской Федерации,</b> выданное Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций Российской Федерации (Роскомнадзор), от 09.02.2017 г. ЭЛ № ФС 77 — 68695
<b>Internet address of the publication (URL):</b> http://remos.moscluster.com/	<b>Сайт журнала:</b> http://remos.moscluster.com/	<b>URL https://issuu.com:</b> https://issuu.com/moscluster
<b>URL Портал научных журналов www.naukaru.ru:</b> http://naukaru.ru/journal/view/Issledovaniya-Mosklastera/	<b>URL Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU:</b>	
<b>Title:</b> <b>Journal «Research by Moscluster»</b>	<b>Title of the publication:</b> <b>Journal «Research by Moscluster»</b>	<b>Title of the publication in original characters:</b> Журнал «Исследования Москластера»
<b>Other titles appearing on the publication:</b>	<b>Other titles appearing on the publication:</b> REMOS	<b>Количество выпусков в год:</b> 2
<b>Frequency:</b> Semiannual (f)	<b>Language:</b> Russian (rus)	<b>Medium:</b> Online (cr)
<b>Name of the publisher:</b> Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives» (Moscluster LLC) <b>Name of the publisher in original characters (издатель):</b> Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив» (ООО «Москластер»)	<b>Contacts of publisher:</b> <b>Country code:</b> RUS <b>Country:</b> Russian Federation <b>City of Publication:</b> Moscow <b>City:</b> Moscow <b>Address:</b> 105043, Russian Federation, Moscow, 4 — Parkovaya street, house 29 <b>E-mail:</b> 1@moscluster.com <b>Telephone:</b> +79264794079	<b>Contacts of publisher (контакты издателя):</b> <b>City of publication:</b> ул. 4-я Парковая, 29, Москва, 105043 Тел.: (926) 479-40-79 E-mail: 1@moscluster.com http:// www.moscluster.com ОКПО 40311879, ОГРН 1157746107606, ИНН/КПП/ 7719402939/771901001

**Перечень отраслей науки (до трех) и/или групп специальностей научных работников (в совокупности – не более пяти) в соответствии с номенклатурой научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.02.2009 г. № 59 «Об утверждении Номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени»):** **ВСЕ.**

**Chief Editor:** Ananishnev Vladislav Vladimirovich, PhD, MBA (AMBA) (ORCID: 0000-0002-0538-7473; Researcher ID: K-4999-2013; SCIENCE INDEX (SPIN): 3754-2015; AuthorID: 707647; LEADER-ID: 540).

**Главный редактор:** Ананишнев Владислав Владимирович, кандидат экономических наук, MBA (AMBA).

**Ответственный за выпуск:** Ананишнев Владислав Владимирович.

**Журналисты:** Годунова Лидия Андреевна, Коропова Валерия Владимировна, Ананишнев Алина Анатольевна.

<b>Editorial Council of journal (Редакционный совет)</b>	<b>Journal editorial board (Редакционная коллегия)</b>
1. Ананишнев Владислав Владимирович — Председатель Редакционного совета (SPIN-код: 3754-2015, AuthorID: 707647).	1. Ананишнев Владислав Владимирович — Председатель Редакционной коллегии (SPIN-код: 3754-2015, AuthorID: 707647).
2. Тарасенко Владислав Валерьевич — Заместитель председателя Редакционного совета (SPIN-код: 6500-6848, AuthorID: 75441).	2. Тарасенко Владислав Валерьевич — Заместитель председателя Редакционной коллегии (SPIN-код: 6500-6848, AuthorID: 75441).
3. Пронин Эдуард Анатольевич (SPIN-код: 1623-7946, AuthorID: 415517).	3. Пронин Эдуард Анатольевич (SPIN-код: 1623-7946, AuthorID: 415517).
4. Брижанин Владимир Владимирович (SPIN-код: 4389-2101, AuthorID: 592649).	4. Брижанин Владимир Владимирович (SPIN-код: 4389-2101, AuthorID: 592649).
5. Положенцева Ирина Вениаминовна (SPIN-код: 8565-5115, AuthorID: 768325).	5. Положенцева Ирина Вениаминовна (SPIN-код: 8565-5115, AuthorID: 768325).

**Дата публикации:** 30.12.2016.

## О выпуске

Центр коучинга Москластера проводит конференцию «О проблемах типологизации коучинга». В настоящее время существует множество типов и видов коучинга. Конференция поможет их разделить и идентифицировать.

В мероприятии примут участие члены Ассоциации русскоязычных коучей (АРК), сотрудники Москластера, проекта Москластера «Русская аналитическая школа», а также практикующие коучи.

Место проведения: Россия, г. Москва, Малый Конюшковский переулок, д. 2.

Дата проведения: 31 октября 2016 г.

Обязательная регистрация на мероприятие: [1@moscluster.com](mailto:1@moscluster.com)

Сайт организатора: Центр коучинга Москластера <http://coach.moscluster.com/>

По итогам конференции выйдет специальный выпуск журнала «Исследования Москластера».

Мероприятие в социальных сетях:

<https://www.facebook.com/events/1236309789763985/>

<https://www.moscluster.com/?p=721>

<https://www.moscluster.com/?p=672>

## СОДЕРЖАНИЕ

<p><b>Журнал:</b> Исследования Москкластера  <b>Издатель:</b> Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939  <b>ISSN:</b> 2414-9047  <b>Название статьи:</b> Идентификация коучинга с использованием методов нейро-лингвистического программирования  <b>DOI:</b> 10.12737/  <b>FOS:</b> 5.02, Economics and Business  <b>WoS:</b> B.00090, Economics  <b>УДК:</b> 33  <b>ББК:</b> 65.050  <b>ГРНТИ:</b> 06.52.01  <b>РВИНИТИ:</b> 061.51.53.01  <b>РФФИ:</b> 06.6.50  <b>РНФ:</b> 08.1.55  <b>Автор:</b> Даниленко Юлия Геннадьевна  <b>Телефон:</b> 89055821075  <b>Электронная почта автора:</b> jdanile@yandex.ru  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> -  <b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b> Московский кластер бизнес инициатив  <b>Должность:</b> Вице-президент по образовательной деятельности  <b>SPIN:</b> 4647-9648  <b>ODCID:</b> 0000-0002-1255-8859  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Аннотация:</b> В статье рассматриваются основные сходства и различия коучинга и нейро-лингвистического программирования, начиная с истории их возникновения. Уточняются специфика коучинга и основные принципы, на которых он базируется. Анализируется использование методов нейро-лингвистического программирования в компетентностных требованиях, предъявляемых коучам.  <b>Ключевые слова:</b> коучинг, нейро-лингвистическое программирование, история коучинга, специализации в коучинге, компетенции коуча</p>	Стр. 13-20
<p><b>Журнал:</b> Исследования Москкластера  <b>Издатель:</b> Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939  <b>ISSN:</b> 2414-9047  <b>Название статьи:</b> Идентификация коучинга в бизнес-эффективности в стратегическом развитии  <b>DOI:</b> 10.12737/  <b>FOS:</b> 5.02, Economics and Business  <b>WoS:</b> B.00090, Economics  <b>УДК:</b> 33  <b>ББК:</b> 65.050  <b>ГРНТИ:</b> 06.52.01  <b>РВИНИТИ:</b> 061.51.53.01  <b>РФФИ:</b> 06.6.50  <b>РНФ:</b> 08.1.55  <b>Автор:</b> Воронин Андрей Алексеевич  <b>Телефон:</b> 89262100525  <b>Электронная почта автора:</b> a.grant.ru@gmail.com  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> кандидат экономических наук  <b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b>  <b>Должность:</b>  <b>SPIN:</b>  <b>ODCID:</b>  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Аннотация:</b> Статья рассчитана на лиц, принимающих решения и бизнес-коучей, использующих в своей работе современные подходы, методики и инструменты управления стратегическим развитием. Автор исследует причины низкой эффективности стандартных классических инструментов и методов управления стратегическим развитием в современное время. Дается расширенное толкование термина «новая нормальность» и раскрываются условия достижения высокой бизнес-эффективности в стратегическом развитии в условиях новой нормальности. Вводится понятие релятивизма в теорию управления, а также дается концептуальное объяснение неструктурного управления применительно к стратегическому развитию организаций.</p>	Стр. 21-25

<p><b>Ключевые слова:</b> бизнес-эффективность, новая нормальность, коучинг, релятивизм, управленческие решения.</p>	
<p><b>Журнал:</b> Исследования Москкластера  <b>Издатель:</b> Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939  <b>ISSN:</b> 2414-9047  <b>Название статьи:</b> Идентификация коучинга личной эффективности в развитии эмоционального интеллекта (EQ)  <b>DOI:</b> 10.12737/  <b>FOS:</b> 5.02, Economics and Business  <b>WoS:</b> B.00090, Economics  <b>УДК:</b> 33  <b>ББК:</b> 65.050  <b>ГРНТИ:</b> 06.52.01  <b>РВИНТИ:</b> 061.51.53.01  <b>РФФИ:</b> 06.6.50  <b>РНФ:</b> 08.1.55  <b>Автор:</b> Годунова Лидия Андреевна  <b>Телефон:</b> 89152592791  <b>Электронная почта автора:</b> l.a.godunova@moscluster.com  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> -  <b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b> Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив», Москва, Россия  <b>Должность:</b> Журналист  <b>SPIN:</b> 4743-8365  <b>ODCID:</b> -  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Автор:</b> Нагач Татьяна Александровна  <b>Телефон:</b> 89262100525  <b>Электронная почта автора:</b> tanagach@mail.ru  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> -  <b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b> Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия  <b>Должность:</b> Бакалавр  <b>SPIN:</b> -  <b>ODCID:</b> -  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Аннотация:</b> Статья направлена на изучения особенности эмоционального интеллекта, его восприятие в действительности и осознание значимости не только в личной жизни, но и на бизнес-пространствах. Коучу для развития своей практики необходимо знать уровень развития своего эмоционального интеллекта, а также, уметь развивать его у себя и своих клиентов. Одним из важнейших факторов осуществления бизнеса, является грамотное управление эмоциональным интеллектом его руководителя и верное понимание эмоций у окружающих.  <b>Ключевые слова:</b> коучинг, личная эффективность, эмоциональный интеллект, EQ, бизнес.</p>	<p>Стр. 26-32</p>
<p><b>Журнал:</b> Исследования Москкластера  <b>Издатель:</b> Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939  <b>ISSN:</b> 2414-9047  <b>Название статьи:</b> Идентификация коучинга бизнес-эффективности в подборе персонала  <b>DOI:</b> 10.12737/  <b>FOS:</b> 5.02, Economics and Business  <b>WoS:</b> B.00090, Economics  <b>УДК:</b> 33  <b>ББК:</b> 65.050  <b>ГРНТИ:</b> 06.52.01  <b>РВИНТИ:</b> 061.51.53.01  <b>РФФИ:</b> 06.6.50  <b>РНФ:</b> 08.1.55  <b>Автор:</b> Корепова Валерия Владимировна  <b>Телефон:</b> 89164963820  <b>Электронная почта автора:</b> v.v.korepova@moscluster.com  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> -</p>	<p>Стр. 33-38</p>

<p><b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b> Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив», Москва, Россия  <b>Должность:</b> Журналист  <b>SPIN:</b> 2577-1389  <b>ODCID:</b> 0000-0002-5406-235X  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Аннотация:</b> Одним из важных факторов успешного бизнеса компании является качественный подбор персонала. Зачастую, в компаниях отсутствуют специалисты по подбору персонала. Применение бизнес-коучинга в подборе персонала является эффективным методом для достижения целей компании.  <b>Ключевые слова:</b> коучинг, бизнес-коучинг, коучинг-сессия, рекрутер, персонал.</p>	
<p><b>Журнал:</b> Исследования Москкластера  <b>Издатель:</b> Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939  <b>ISSN:</b> 2414-9047  <b>Название статьи:</b> Идентификация коучинга бизнес-эффективности в интернет-предпринимательстве  <b>DOI:</b> 10.12737/  <b>FOS:</b> 5.02, Economics and Business  <b>WoS:</b> B.00090, Economics  <b>УДК:</b> 33  <b>ББК:</b> 65.050  <b>ГРНТИ:</b> 06.52.01  <b>РВИНИТИ:</b> 061.51.53.01  <b>РФФИ:</b> 06.6.50  <b>РНФ:</b> 08.1.55  <b>Автор:</b> Ананишнев Владислав Владимирович  <b>Телефон:</b> 89264794079  <b>Электронная почта автора:</b> ananishnev@moscluster.com  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> кандидат экономических наук  <b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b> Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив», Москва, Россия  <b>Должность:</b> Президент  <b>SPIN:</b> 3754-2015  <b>ODCID:</b> 0000-0002-0538-7473  <b>Researcher ID:</b> K-4999-2013  <b>Аннотация:</b> Интернет – предпринимательство или по-другому «Инфобизнес» является одним из самых высокомаржинальных бизнесов. При этом многие стартапы не доживают до вывода продукта на рынок: смертность стартапов в первый год работы составляет около 90%. Поэтому обучение и коучинг в этой сфере бизнеса особенно важны. В статье определены знания и навыки инфобизнесмена и цели его бизнес-коучинга.  <b>Ключевые слова:</b> коучинг, инфобизнес, предпринимательство, интернет, эффективность.</p>	<p>Стр. 39-44</p>

**Journal «Research by Moscluster»**

**Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939**

**ISSN: 2414-9047**

**Article: IDENTIFICATION OF COACHING WITH NEURO-LINGUISTIC PROGRAMMING TECHNIQUES**

**DOI: 10.12737/**

**FOS: 5.02, Economics and Business**

**WoS: B.00090, Economics**

**УДК: 33**

**ББК: 65.050**

**ГРНТИ: 06.52.01**

**РВИНТИ: 061.51.53.01**

**РФФИ: 06.6.50**

**РНФ: 08.1.55**

Author: J. G. Danilenko

E-mail the author: jdanile@yandex.ru

Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow

Academic degree: PhD in Psychological Sciences

Title: -

Workplace author: Moscow cluster business initiatives

Position: Vice-president of educational activities

SPIN: 4647-9648

ODCID: 0000-0002-1255-8859

Researcher ID: -

**Abstract:** The article examines the main similarities and differences between coaching and neuro-linguistic programming, starting with the history of their origin. Clarifying the specifics of coaching and the basic principles on which it is based. We analyze the use of neuro-linguistic programming techniques in competency requirements imposed coaches.

**Keywords:** Coaching, Neuro-Linguistic Programming, the history of coaching expertise in coaching, coaching competence

**References**

1. Atanasova V. Acmeological potential of professional activity in the conditions of institutional change: the modern world and Russian experience. M. : Pashkov Dom, 2003. P. 104
2. Bandler R. the Introductory course NLP training // [Electronic resource] URL: <http://nlp.lgg.ru/classical.shtml>
3. Behaviorism in Russia. Vestnik of Novosibirsk state University. Series: Psychology. 2013. Vol. 7. № 2. With. 114-126.
4. Danilenko Yu. G., sviyash A. G., Samonastroj the seller for success. Personal sales. 2008. № 2. P. 172-175.
5. Demidenko N. N. The philosophy of competence-based approach of humanistic psychology. The world of education - education in the world. 2010. №. 3. S. 43-49.
6. Slavs, J. Coaching: history and development / Riga coach. // [The electronic resource] URL: <http://rigacoach.lv/ru/aktuali/koucings-vesture-un-attistiba> (date accessed: 15.10.2014).
7. Klimenko I. A. Substantial characteristic of coaching as technology consulting. Bulletin of the Tambov UNIVERSITY. Series: Humanitarian Sciences. 2011. № 2 (94). P. 166 to 168.
8. Klochkov A. K. KPIs and motivation of staff. Full collection of practical tools. Eksmo, Moscow, 2010.
9. Coaching / E-xecutive.ru: the community managers. // [The electronic resource] URL: <http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php> (accessed on 12.10.2014).
10. Laura Whitworth, Henry Kimsey-House, Phil Sendai. Coactively coaching. Support center corporate governance and business, 2004. S. 360.
11. Levchenko A. E., Neuro-linguistic programming in the formation of communicative competence. Bulletin of Moscow city pedagogical University. Series: computer science and Informatization of education. 2007. No. 8. S. 55-62.
12. Maslow, A. New frontiers of human nature. - M. : Meaning, 1999. - P. 385-386.
13. Savkin A. Careful Coaching! /E-xecutive.ru: the Community managers. // [The electronic resource] URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/magazine/688229-aleksandr-savkin-ostorozhno-kouching> (date accessed: 13.11.2016)
14. ITokareva V.: Coaching in business. To pay for that? /E-xecutive.ru: the Community managers. URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/magazine/1183838-viktoriya-tokareva-kouching-v-biznese-za-chto-platit> (date accessed: 13.11.2016)
15. Tolmacheva, L. V. Humanistic approach as the basis for innovative concepts of pedagogical design culture of safety. Information counteraction to threats of terrorism. 2009. № 14. S. 169-174.
16. Philosophy and definition of coaching the ICF // [Electronic resource] URL: <http://erickson.ru/coaching/icf.ph>

**Журнал:** Исследования Москкластера

**Издатель:** Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939

**ISSN: 2414-9047**

**Название статьи:** Идентификация коучинга с использованием методов нейро-лингвистического программирования

**DOI:** 10.12737/

**FOS:** 5.02, Economics and Business

**WoS:** B.00090, Economics

**УДК:** 33

**ББК:** 65.050

**ГРНТИ:** 06.52.01

**РВИНТИ:** 061.51.53.01

**РФФИ:** 06.6.50

**РНФ:** 08.1.55

**Автор:** Даниленко Юлия Геннадьевна

**Телефон:** 89055821075

**Электронная почта автора:** jdanile@yandex.ru

**Страна, область, город проживания:** РФ, Москва, Москва

**Ученая степень:** -

**Ученое звание:** -

**Место работы автора:** Московский кластер бизнес инициатив

**Должность:** Вице-президент по образовательной деятельности

**SPIN:** 4647-9648

**ODCID:** 0000-0002-1255-8859

**Researcher ID:-**

**Аннотация:** В статье рассматриваются основные сходства и различия коучинга и нейро-лингвистического программирования, начиная с истории их возникновения. Уточняются специфика коучинга и основные принципы, на которых он базируется. Анализируется использование методов нейро-лингвистического программирования в компетентностных требованиях, предъявляемых коучам.

**Ключевые слова:** коучинг, нейро-лингвистическое программирование, история коучинга, специализации в коучинге, компетенции коуча.

Современные методы управления, также как и инновации в бизнесе и науке рождаются на стыке нескольких дисциплин и коучинг в этом случае не исключение. Он, как вид психологического консультирования родился на стыке трех направлений: психотерапии, тренерства и менеджмента [1].

С начала демократизации бизнеса в глобальных компаниях шли поиски универсального способа оценки и мотивации персонала. В 60-х годах появился популярный метод Управление по целям / Management by Objectives (MBO), при котором оценивались личные достижения каждого сотрудника, причем акцент делался на результатах выполненной работы за определенный период времени.

В конце 70-х — начале 80-х компании пришли к выводу, что лучшее использование работников – это развитие их способностей, а лучшая мотивация та, в выборе которой принимает участие сам работник. Так появился метод Управление эффективностью Performance Management (PM), направленный на оценку не только результата, но и того, какими способами он был достигнут, то есть на оценку развитых профессиональных способностей сотрудника. Основное отличие от метода Управление по целям — масштабная обратная связь с работником и развитие его компетенций [15].

Единственная сложность возникала лишь в том, что демократического стиля управления для его реализации было недостаточно. Руководителю необходимо было стать для своего подчиненного даже не наставником, а тренером, готовым привести к первым местам, к выигрышу, к успеху. Так появилась необходимость в коуч - лидере.

Подтверждение этой версии возникновения коучинга находятся в благодарственном письме американской исследовательницы Викки Брок «Глядя на корни коучинга, я выяснила, коучинг зародился в мировом масштабе в конце

70-х начале 80-х годов, основой для этого были спорт, лидерство, психология и стремление к личностному росту. Первые книги по коучингу были написаны менеджерами для улучшения работы своих сотрудников».

Благодаря пониманию истории возникновения коучинга можно пересмотреть и расширить общую картину его применения и использования и описать три составляющие профессии коуч. Первая составляющая профессии коуч - коуч как менеджер, управляет процессом развития своего клиента [14]. Процесс Управление Развитием Performance Development Process (PDP) состоит из следующих этапов:

- Постановка целей развития – с использованием системы SMART.
- Создание Плана достижения Целей – с учетом стратегических целей компании и оперативных целей отдела/подразделения.
- Постоянная обратная связь – с использованием модели GROW.

Оценка результатов деятельности – промежуточная и конечная с оценкой эффективности и вознаграждением [2].

Как руководитель коуч поддерживает клиента в последовательном прохождении этих этапов.

Вторая составляющая профессии коуч - коуч как психолог-консультант — поддерживает клиента в достижении целей, помогает осознать и изменить малоэффективные модели поведения для принятия важных решений и достижения поставленных целей в гармонии с собой и окружающим миром.

Психологическое консультирование представлено двумя направлениями: экзистенциальным – поиском собственного направления в жизни с помощью инсайтов и бихевиоральным – осознанием и изменением своего поведения.

Бихевиоризм – направление, посвящённое изучению поведения и животного, и человека. В рамках этого направления сложилось развёрнутое представление о поведении. По мнению представителей этого течения, данный подход приближает психологию к естественным наукам. Поведение можно наблюдать и в его изучении можно использовать методы естественных наук. Сознание, ощущения, воображение и воля, которые были до этого основными объектами изучения интроспективной психологии, непосредственно не наблюдаемы. Поэтому бихевиористы считали необходимым исключить их из научного анализа. В наблюдении же доступны только стимулы и реакции, в терминах которых бихевиористы предлагали описывать все явления поведения, считая, что этого описания достаточно, чтобы предсказывать реакции и руководить ими. Если знать природу стимула, то можно, по их мнению, предсказать характер реакции; и, наоборот, по определенной реакции можно понять, какой стимул её вызвал [10].

Коуч как психолог-консультант использует в своей деятельности оба подхода.

Третья составляющая профессии коуч - коуч как тренер по развитию социальных и жизненных навыков Social & life skills развивает жизненные умения клиента. Опираясь на традиции гуманистической психологии Карла Роджерса, среди жизненных умений выделяются следующие: умения решения проблем, общения, настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления, умения самоуправления и развития, межличностное общение, поддержание здоровья,

развитие идентичности, решения проблем и принятия решений; эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта [13]. Коуч как Тренер личностного роста развивает у клиента жизненно важные умения и навыки.

Опираясь на три составляющие профессии коуч можно условно выделить и идентифицировать различные специализации с использованием тех или иных методов из менеджмента, психологического консультирования, а также тренерства бизнес или личной эффективности.

Нейро-лингвистическое программирование – один из методов психологического консультирования, опирающееся на наилучшие техники коммуникаций, описанные с помощью моделирования.

НЛП – это ясная и эффективная модель человеческого внутреннего опыта и коммуникации. Используя принципы НЛП, можно описать любую человеческую активность весьма детальным образом, что позволяет производить легко и быстро глубокие и устойчивые изменения этой активности. В своих истоках нейро-лингвистическое программирование развивалось на базе изучения действительности В.Сатир, М.Эриксона, Ф.Перлса и др. психотерапевтических «королей» [7].

Когда первые исследователи рассматривали процессы психотерапии, то спрашивали терапевтов, к какому результату они стремятся, меняя тему разговора или приближаясь к пациенту и прикасаясь к нему определенным образом, либо же повышая или понижая голос. Терапевты отвечали, что у них не было никаких особых намерений, более того считали, что если они будут делать определенные вещи с целью достижения определенного результата, то будут совершать что-то плохое, называемое «манипулированием» [7].

Специалисты нейро-лингвистического программирования относят себя к тем, кто создает эффективные «модели», придавая очень мало значения тому, что люди говорят, и очень большое значение тому, что люди делают. Затем они строят модель того, что люди делают. Они не относят себя не к психологам, не к теологам и не к теоретикам. Они не думают о том, какова же «реальность» на самом деле. Функция моделирования – создавать описание, которое является полезным, не предлагая ничего истинного, а предлагая только полезное [7].

Также специалисты по НЛП считают, что моделирование является успешным, если можно систематически получать результат, которого достигает моделируемая личность. А если можно научить еще кого-то систематически достигать тех же самых результатов, то это является еще более сильным тестом на успешное моделирование [7].

Таким образом, мы приходим к выводу, что специалисты нейро-лингвистического программирования являются последователями бихевиоризма и рассматривают опыт, оторванный от контекста, через призму реакций и стимулов.

В свою очередь коучинг рассматривается как процесс раскрытия внутреннего потенциала человека и приведение в действие системы его мотивации, направленные на максимально эффективное достижение целей в различных областях жизни. Коучинг – профессиональное содействие человеку в определении и достижении его целей, профессиональных, личных, за минимальное время и с минимальными усилиями [2].

Для раскрытия внутреннего потенциала человека необходимо придерживаться других принципов и философских аспектов. Т.к. коучу платят не за то, что он что-то вкладывает в голову «клиента», а за структурирование процесса работы клиента таким образом, чтобы клиент максимально приблизился к желаемому результату [5].

Поэтому ценностные характеристики коучинга опираются на определения, данные Международной Федерацией Коучинга, согласно которым коучи берут на себя ответственность:

- Обнаруживать, прояснять и придерживаться тех целей, которых желает достичь клиент.
- Стимулировать самостоятельные открытия клиента.
- Выявлять разработанные клиентом решения и стратегии.
- Считать клиента ответственным и надёжным [6].

Взятие на себя подобной ответственности возможно только при наличии гуманистических идей и веры в то, что человек является самоактуализирующейся личностью.

Коучинг в своей основе опирается на гуманистическую концепцию К. Юнга и А. Маслоу, в которых за основу берется позитивная психология и человек рассматривается как личность, стремящаяся к самоактуализации, которой лишь требуется поддержка для свершения этой самореализации.

Самоактуализация личности – это непреднамеренное выполнение человеком своей миссии «стать тем, что он есть, благодаря делу, в котором он обретает жизненный смысл», «самоактуализация получается лучше всего через увлеченность значимой работой» [8]. В этой связи крайне важными «участками» личностной психологии являются мотивационная сфера и самосознание личности [9].

В целом, понятия данной группы – гуманизм, гуманность – связаны с осмыслением человека как части природы и члена общества, с осознанием самоценности его личности, с требованием полного удовлетворения его «земных» потребностей, в том числе и потребности в реализации присущих индивиду способностей и возможностей [11].

Международная Федерация Коучей придерживается той формы коучинга, при которой уважается личный и профессиональный опыт клиента, и каждый клиент рассматривается как творческая, ресурсная и целостная личность [7].

Что подтверждается основными принципами коучинга:

1. Клиент изначально является творческой, целостной личностью и обладает соответствующими ресурсами.
2. Коучинг обращается ко всей жизни клиента в целом.
3. Постановка задачи исходит от клиента.
4. Отношения между коучем и клиентом представляют собой целенаправленный альянс [12].

Таким образом мы приходим к выводу о концептуальных различиях между коучингом и нейро-лингвистическим программированием, стоящих на различных философских и ценностных подходах. Однако это не мешает использованию в коучинге лучших методов НЛП.

Как описанный метод коучинг появился в начале 1990-х гг., с помощью разработок психолога и бизнес-консультанта Томаса Леонарда, а также его коллеги Джона Уитмора.

В 1992 году Томас Леонард основал Университет коучей. В настоящее время в нем зарегистрировано более 7000 коучей, которые работают в 38 странах мира. В 1994 году Леонард основал Международную Федерацию коучей, имеющую 130 представительств по всему миру. Он заложил теоретическую основу коучинга: разработал 28 персональных и профессиональных программ, написал шесть книг для коучей и 14 работ для студентов Университета. С 1998 года успешно функционирует организованный им виртуальный университет TeleClass.com с контингентом более 20 000 студентов. Усилиями Леонарда также была основана крупнейшая в мире профессиональная Международная ассоциация сертифицированных коучей [3].

Ученики Томаса Леонарда Юрий Галата и Роман Каплан, способствовали появлению сети классов Coach Ville и Европейской Федерации Коучинга, а также внесли существенный вклад в создание инструментария коучинга.

Основными инструментами коучинга являются: активное слушание, вопросные технологии, эффективные вопросы (подобные тем, которые в своих диалогах использовал Сократ), элементы тренинга, элементы и техники НЛП [2].

Также нельзя не упомянуть о важной роли развития навыков коммуникации в процессе появления и формирования коучинга. Благодаря исследованиям и открытиям НЛП (нейро-лингвистическое программирование), люди во всем мире получили возможность значительно развивать умение внимательного слушания, способности общаться так, чтобы привлекать и удерживать внимание слушателя [4].

К техникам НЛП, которые адаптированы и используются для развития коммуникативной компетенции относятся: репрезентативные каналы, стили мышления, раппорт, рефрейминг, якоря, логические уровни [16].

Данные техники с успехом развивают коммуникационную компетентность коучей, именно поэтому они используются для развития коучинговых компетенций, входящих в одиннадцать компетенций Международной Федерации Коучинга, таких как:

Компетенция № 3. Установление доверительных отношений с клиентом — умение создать обстановку безопасности и поддержки, обеспечивающую постоянное взаимное уважение и доверие.

Компетенция № 5. Активное слушание — Умение полностью сконцентрироваться на том, что говорит и о чём умалчивает клиент, понять смысл сказанного в контексте желаний клиента и поддержать процесс высказывания клиентом своих чувств и мыслей.

Компетенция № 6. Постановка «сильных» вопросов — способность задавать такие вопросы, которые раскрывают информацию, необходимую для получения клиентом максимальной пользы от взаимодействия с коучем, и способствуют коучинговым отношениям [6].

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Коучинг как современный метод управления, мотивации и развития возник на стыке трех профессий, одной из которых является психологическое консультирование. В

коучинге применяется один из методов психологического консультирования – нейро-лингвистическое программирование, основанное на бихевиористском подходе к личности. Коучинг, в свою очередь опирается на гуманистические идеи и использует НЛП для развития коммуникационных компетенций коуча.

Коуч, прошедший дополнительное обучение навыкам нейро-лингвистического программирования может демонстрировать более высокий уровень компетенций как минимум по трем из одиннадцати, разработанных Международной Федерацией Коучинга.

### Список литературы

1. Атанасова В.В. Акмеологический потенциал профессиональной деятельности в условиях институциональных перемен: современный мировой и российский опыт. М.: Пашков дом, 2003. С. 104
2. Бендлер Р. Вводный курс НЛП-тренинга // [Электронный ресурс] URL: <http://nlp.lgg.ru/classical.shtml>
3. Бихевиоризм в России. Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология. 2013. Т.7. № 2.С. 114-126.
4. Даниленко Ю.Г., Свияш А.Г., Самонастрой продавца на успех. Личные продажи. 2008. № 2. С. 172-175.
5. Демиденко Н.Н. Философия компетентностного подхода с позиций гуманистической психологии. Мир образования – образование в мире. 2010. № 3. С. 43-49.
6. Зелавс Я. Коучинг: история и развитие / Riga Coach. // [Электронный ресурс] URL: <http://rigacoach.lv/ru/aktuali/koucings-vesture-un-attistiba> (дата обращения: 15.10.2014).
7. Клименко И.А. Содержательная характеристика коучинга как технологии консультирования. Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. № 2 (94). С. 166-168.
8. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. Эксмо; Москва, 2010.
9. Коучинг / E-executive.ru: сообщество менеджеров. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.e-executive.ru/wiki/index.php> (дата обращения: 12.10.2014).
10. Лаура Уитворт, Генри Кимси-Хаус, Фил Сэндал. Коактивный коучинг. Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. С. 360.
11. Левченко А.Е. Нейро-лингвистическое программирование в формировании коммуникативной компетенции. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. 2007. № 8. С. 55-62.
12. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М.: Смысл, 1999. – С.385–386.
13. Савкин А. Осторожно, коучинг! /E-executive.ru: сообщество менеджеров. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.e-executive.ru/community/magazine/688229-aleksandr-savkin-ostorozhno-kouching> (дата обращения: 13.11.2016)

14. Токарева В.: Коучинг в бизнесе. За что платить? /Е-хесutive.ru: сообщество менеджеров // [Электронный ресурс] URL: <http://www.e-xecutive.ru/community/magazine/1183838-viktoriya-tokareva-kouching-v-biznese-za-chto-platit> (дата обращения: 13.11.2016)

15. Толмачева Л.В. Гуманистический подход как основа инновационной концепции педагогического проектирования культуры безопасности жизнедеятельности. Информационное противодействие угрозам терроризма. 2009. № 14. С. 169-174.

16. Философия и определение коучинга ICF // [Электронный ресурс] URL: <http://erickson.ru/coaching/icf.php>

<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF COACHING OF BUS INESS-EFFECTIVENESS IN STRATEGIC DEVELOPMENT</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  <b>Author: A. A. Voronin</b>  <b>E-mail the author: a.grant.ru@gmail.com</b>  <b>Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow</b>  <b>Academic degree: PhD</b>  <b>Title: -</b>  <b>Workplace author: Centre of innovative economy and industrial policy, Institute of economy RAS</b>  <b>Position: Leading researcher</b>  <b>SPIN:</b>  <b>ODCID:</b>  <b>Researcher ID: -</b>  <b>Abstract: The article is targeted to managerial decision-makers and business-coachers, who use modern approaches, methods and techniques of strategic development management. Author investigates reasons of low-efficiency of standard classic techniques and methods of strategic development management in modern times. There is shown a wide semantic sense of “new normality” and conditions for high efficiency in strategic development management under conditions of “new normality”. Conception of relativism is applied to the management theory, as well as deep conceptual explanation of non-structural management in field of strategic development of organizations.</b>  <b>Keywords: Business-effectiveness, new normality, coaching, relativism, management decisions</b>  <b>References</b>  1. Olsevich U. For relativistic economic theory // Questions of economy. - 1995. - №6. - P. 4-14.  2. Rebecca H. "How to manage people who are smarter than you" // [Electronic resource] URL: <a href="http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p18262/#ixzz4QcrIsNDO">http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p18262/#ixzz4QcrIsNDO</a> (reference date: 11/30/2016).  3. Fedorova L. Questions of economic theory. Macroeconomics. // Problems of modern economy.- 2015. - N4 (56).- P. 75-79.</p>	<p>P. 21-25</p>
<p><b>Журнал: Исследования Москкластера</b>  <b>Издатель: Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Название статьи: Идентификация коучинга в бизнес-эффективности в стратегическом развитии</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  <b>Автор: Воронин Андрей Алексеевич</b>  <b>Телефон: 89262100525</b>  <b>Электронная почта автора: a.grant.ru@gmail.com</b>  <b>Страна, область, город проживания: РФ, Москва, Москва</b>  <b>Ученая степень: кандидат экономических наук</b>  <b>Ученое звание: -</b>  <b>Место работы автора:</b>  <b>Должность:</b>  <b>SPIN:</b>  <b>ODCID:</b>  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Аннотация: Статья рассчитана на лиц, принимающих решения и бизнес-коучей, использующих в своей работе современные подходы, методики и инструменты управления стратегическим развитием. Автор исследует причины низкой эффективности стандартных классических инструментов и методов управления</b></p>	<p>Стр. 21-25</p>

стратегическим развитием в современное время. Дается расширенное толкование термина «новая нормальность» и раскрываются условия достижения высокой бизнес-эффективности в стратегическом развитии в условиях новой нормальности. Вводится понятие релятивизма в теорию управления, а также дается концептуальное объяснение неструктурного управления применительно к стратегическому развитию организаций.

**Ключевые слова:** бизнес-эффективность, новая нормальность, коучинг, релятивизм, управленческие решения.

Актуальная тема трансформации технических знаний менеджерского состава в области бизнес-эффективности в стратегическом развитии в практические навыки, срабатывающие у субъектов управления «автоматически» требует особого рассмотрения именно сейчас, в условиях, так называемой, новой нормальности. Эта «автоматика» требует уже не только наличия управленческого образования и опыта, но и, конечно, постоянной тренировки, коучинга и перехода к концепции «LLL» (от англ. Long Life Learning - обучение длиною в жизнь - концепция постоянного обучения в условиях быстро меняющейся среды, в условиях стремительного роста скорости появления новых знаний).

Поскольку в одной статье невозможно полностью идентифицировать все возможные направления, виды и инструменты коучинга бизнес-эффективности в стратегическом развитии, акцент будет сделан на а) концептуальных основах коучинга, б) личностных особенностях лиц принимающих решения (далее по тексту – ЛПР) в стратегическом развитии, в том числе: психологических, нейрофизиологических, мировоззренческих, и, что наиболее практически ценно, поддающихся коррекции или тренировке, а также в) на особенностях современной внешней среды организаций. Следует отметить, что, термин «бизнес-эффективность» более применим к организациям коммерческого сектора. Однако, при переопределении целевых ориентиров и критериев оценки эффективности, рассматриваемые в статье подходы, конечно, могут быть применимы и в организациях «вне бизнеса». Т.е. сфера применения коучинга в стратегическом развитии действительно существенно расширяется: в организациях публичного сектора, в том числе и некоммерческих организациях, предприятиях частного, коммерческого сектора, неформальных гражданских объединениях, ставящих перед собой стратегические цели.

В данной статье для целей идентификации ключевых характеристик коучинга будут даны ответы на актуальные вопросы, определяющие степень эффективности в стратегическом развитии, а именно: почему прежнего управленческого опыта или знаний инструментов стратегического развития ЛПР уже недостаточно в современных условиях и что это за условия? Почему классические стратегические решения не приводят автоматически к ожидаемым результатам или не обладают прежней эффективностью?

**Почему знаний классических инструментов стратегического развития и прежнего управленческого опыта ЛПР не достаточно в современных условиях и что это за условия?**

Мир изменился в XXI веке и скорость его изменения нарастает. Современная внешняя среда организации отличается от среды, в которой она функционировала ещё 5-10 лет назад. При этом следует подчеркнуть, внешняя среда отличается не количественными параметрами, а качественными. Именно поэтому опыт, накопленный в прежней среде, уже не даёт однозначно-верных ответов на текущие запросы, не соответствует вызовам нового времени, и

обесценивается день ото дня. Как отмечал Роджер Шварц, психолог, автор книги «Умные лидеры, умнейшие команды» («Smart Leaders, Smarter Teams»): «Чем выше вы поднимаетесь по карьерной лестнице, тем чаще приходится принимать решения, не располагая для этого личным опытом и соответствующей квалификацией» [2].

Как уже было сказано выше, все организации и индивидуумы, составляющие их, включая ЛПР, находятся в условиях «новой нормальности» Что же это такое? «Новая нормальность» – термин, появившийся достаточно давно, но обрёл новый смысл в начале третьего тысячелетия, а в особенности, после мирового экономического и финансового кризиса 2007-2008 годов и последовавшей долговременной 7-летней рецессии. В экономике этот термин характеризует состояние экономической среды, при котором снижение темпов экономического роста сочетается с высочайшей волатильностью на товарных и денежных рынках и с одновременным снижением эффективности мер государственного воздействия на экономику, имея в виду любые, в том числе фискальные, монетарные инструменты и стимулы. В политике и социальной сфере этот термин подразумевает формирование новых видов, форм и способов взаимоотношения между социальными группами в «пост-капиталистический» период. Именно поэтому любые реально действующие инструменты социальной инженерии сейчас высоко ценятся, разрабатываются и активно применяются. На личностном психологическом уровне «новая нормальность» - это парадоксальным образом сочетающиеся тенденции роста осознанности и повышенный уровень зомбированности сознания, увеличивающаяся степень информированности и доступность знаний при одновременной дезинформированности, а также с неспособностью встраивания новых знаний в целостную мировоззренческую картину мира («мозаичные знания» + «клиповое поверхностное мышление»), включённость индивидуума в процессы, происходящие в обществе, в т.ч. в глобальные процессы и одновременное отрешённое состояние человека, уход «в себя» из-за невозможности психики выдержать эту самую включённость «24/7», т.е. круглосуточно, без выходных, а также под влиянием информационной перегрузки, стрессов и нерешённых социально-экономических проблем (Прим.: Вполне хорошо заработает тот, у кого удастся воплотить на масс-маркет в приборах, компьютерном алгоритме, тренинговой программе и т.п. реальные решения, позволяющие сглаживать эти противоречия.).

Поэтому, даже ожидая определённых результатов, как ответ на воздействие, такой результат не гарантирован ни в экономике, ни в социальной сфере, ни на уровне отдельной группы или отдельного индивида. (Прим.: Интересны и заслуживают отдельного внимания многочисленные открытия в области квантовой физики, говорящие о наступлении эры новой нормальности и в понимании физического мира. В 2008 году экспериментально доказано, а в 2012 году подтверждено российскими физиками из МФТИ влияние наступления будущего события на протекание физических процессов в настоящем.) Более того, как следует из наблюдений автора, все уровни социальной иерархии, а также все индивидуальные процессы (в свете данной статьи – и процессы принятия решений в области стратегического развития) в последнее десятилетие носят всё

большой *релятивистский* характер, который предопределяется наличием/отсутствием наблюдателя за процессом, ожиданиями конкретных лиц, внутренней убежденности, значимости, веры в реализацию и степени напряженности воли человека, даже без проявления конкретных действий. Открытия последних лет в нейро-физиологии говорят о потенциалах и возможностях человека нелинейного формирования событий в материальном мире в зависимости от его убежденности, веры и воли. При этом изменения происходят не только во внутренней модели мира конкретного человека, но также, как бы, просачиваясь в реальный мир.

Формирование событийных рядов, приводящих к нужному результату, происходит спонтанно, совокупностью «случайно» появившихся факторов («И случай – Бог изобретатель...»). Однако, если внимательно изучить их появление, то можно найти закономерности, обеспечившие именно данный исход. И вот этим процессом «складывания» событийных рядов можно управлять, поэтому мне представляется совершенно оправданным говорить о «релятивизме» применительно к теории управления и к управленческим процессам. (Прим.: Теоретическое обоснование на основе результатов проведенных исследований в экономике и управлении, а также полученных в практической деятельности автора данных будет представлено в отдельной работе.)

«Возможность применения релятивистских идей связывается с фундаментальными основаниями хозяйственной системы, которая является функцией «многих разнородных и независимых переменных, а поэтому сама является подвижной, разнородной, противоречивой, изменчивой и в значительной мере неопределенной... «Анатомический разрез» хозяйственной системы может обнаружить сложное переплетение вещественных «запасов» и «потоков» с интересами ее субъектов – людей и институтов, имеющих биопсихологические, культурно-исторические и целеполагающие основания» [1].

«Развитие концептуальных подходов, их корректировку при сохранении базовых, основополагающих принципов целесообразно рассматривать, с нашей точки зрения, как проявление релятивистского подхода в его современном понимании. Применение релятивизма в экономической науке имеет смысл в связи с особенностями самого объекта исследования – хозяйственной системы, как сложного многоуровневого и многоаспектного образования – это, во-первых. Во-вторых, существуют гносеологические основания такого концептуального подхода, связанные с развитием науки, в частности, междисциплинарных исследованиях экономических процессов» [3]. Таким образом, можно констатировать, что теория управления объективно становится релятивистской, если учитывает и отражает множественность, вариативность и противоречивый характер складывающихся отношений в рамках одной общей концепции.

### **Знания, осознаваемые инструменты и бессознательный автоматизм. Формирование новой реальности.**

Автоматизм управленческого воздействия может выражаться 2 способами:

1. реактивная реакция на соответствующий стимул;
2. про-активное упреждающее управленческое действие.

Тот или иной тип автоматического способа воздействия на объект управления во многом зависит от доступности, своевременности, точности и

полноты информации прогностического плана, находящейся (поступившей) в сознание и подсознание ЛПР и не вступающей в противоречие с другими личностным объёмами информации-памяти-прогноза. Основными для ЛПР являются факторы изменяющейся внутренней или внешней среды компании, а также изменяющиеся тренды на горизонт целеполагания стратегического развития. Применительно к ЛПР, второй способ воздействия на объект управления выглядит предпочтительнее, поскольку приводит к формированию или существенному воздействию, а, минимум, к коррекции внутренней или внешней среды в заданном и желательном направлении. Таким образом происходит сотворение, формирование реальности для управляемого объекта стратегического развития.

Если все факторы учтены верно, то далее, автоматически начинают подбираться события, налаживаться связи естественным и гармоничным способом. Однако, важно отметить, не следует поспешно ждать результата и торопить события. Учёт Времени и его законов в реализации релятивистской управленческой парадигмы необходим.

Про-активное воздействие ЛПР фактически создаёт желаемые образы будущего состояния объекта управления и формирует смыслы, открывая и/или показывая новые горизонты. Происходит определение вектора развития и выбор желаемых событийных рядов. Формировать действительность следует на основе понимания её гармоничности будущему состоянию изменившейся и тоже развивающейся внешней среды. Некоторые ЛПР могут вносить «случайности» и «неприятности» на пути стратегического развития исходя из своих произвольных желаний и действий. Если эти «негативные случайности» вступают в противоречие с установленным планом, то в итоге положительный исход будет зависеть от степени заинтересованности, значимости, силы воли и направляемой энергии (ресурсов) на данное мероприятие. В некоторых случаях данные «негативные случайности» - есть индикатор, показывающий, что есть способ достичь поставленного результата более эффективным способом. В крайнем случае, «негативные случайности» и всё появляющиеся из «ниоткуда» проблемы и барьеры могут свидетельствовать о том, что целеполагание и стратегия достижения цели были выбраны не верно, либо не был с требуемой точностью учтён фактор времени, либо что от имеющихся объёмов ресурсов, заинтересованности, сил, воли, возможностей и энергии эффект может быть БОльшим при применении их в другой области.

В заключение можно говорить о наступлении новой парадигмы управления на основе релятивистской концепции в условиях новой нормальности. Необходима дальнейшая и более детальная идентификация коучинга бизнес-эффективности в стратегическом развитии, главным направлением которого станет определение личностных особенностей (профиля) и коучинг способностей ЛПР на основе данных о нейрофизиологии, нейропластичности и межполушарной асимметрии субъекта управления.

## Список литературы

1. Ольсевич Ю. К релятивистской экономической теории // Вопросы экономики. – 1995. – №6. – С. 4–14
2. Ребекка Н. «Как управлять людьми, которые умнее вас» // [Электронный ресурс] URL: <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p18262/#ixzz4QcrIsNDO> (дата обращения: 30.11.2016).
3. Федорова Л. Н. Вопросы экономической теории. Макроэкономика. // Проблемы современной экономики. – 2015. - N4 (56). - С. 75-79.

**Journal «Research by Moscluster»**

**Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939**

**ISSN: 2414-9047**

**Article: IDENTIFICATION OF PERSONAL EFFECTIVENESS COACHING IN THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ)**

**DOI: 10.12737/**

**FOS: 5.02, Economics and Business**

**WoS: B.00090, Economics**

**УДК: 33**

**ББК: 65.050**

**ГРНТИ: 06.52.01**

**РВИНТИ: 061.51.53.01**

**РФФИ: 06.6.50**

**РНФ: 08.1.55**

Author: L. A. Godunova

E-mail the author: l.a.godunova@moscluster.com

Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow

Academic degree: -

Title: -

Workplace author: Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives»

Position: Company's journalist

SPIN: 4743-8365

ODCID: -

Researcher ID: -

Author: T. A. Nagach

E-mail the author: tanagach@mail.ru

Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow

Academic degree: -

Title: -

Workplace author: Financial University under the Government of the Russian Federation

Position: Bachelor

SPIN: -

ODCID: -

Researcher ID: -

**Abstract:** The article aims to study the characteristics of emotional intelligence, its perception of reality and awareness of the importance not only in personal lives but also in the business space. For the development of practice coach is necessary to know the level of his emotional intelligence, as well as be able to develop it in himself and his clients. One of the most important factors of the business is the competent management of emotional intelligence of leader and a true understanding the emotions of others.

**Keywords:** coaching, personal effectiveness, emotional intelligence, EQ, business.

**References**

1. Ananishnev V.V. Korepova V.V. Problems of Formation of sports clusters in Russia // Clusters. Research and development. 2. № T. 2016. 2 (3). P. 35-38.
2. Ananishnev V.V. Social package of the working population in Russia Journal: The standard of living of the population of regions of Russia, Publisher: All-Russian Center of Living Standards (Moscow), 2012.
3. Godunova L.A. Development of small business in Russia in the global turbulence // Proceedings of the Youth Programme of the International Financial and Economic Forum "Russia's economic policy in the context of global turbulence" (27 November 2014). / M.: Financial University, 2016. - Finance University [web site]. [2016]. URL: [http://conf.fa.ru/archive/Fa\\_2014/index.html](http://conf.fa.ru/archive/Fa_2014/index.html).
4. Godunova L.A. The creative staff in the modern organization // Economy and Management: Problems and Solutions. 2015 T. 2. №9. S. 18-22.
5. Goleman D. Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ. 2nd edition. Per.s Eng. Isaev // Ed. "Mann, Ivanov and Ferber", Moscow, 2014.
6. Korepova V.V. Improving the management of the organization of social and economic potential of the territory in the context of the implementation of the cluster policy on the example of the forest cluster of the republic of Komi // Clusters. Research and development. 2016. T. 2. №1 (2). S. 7-12.
7. Korolikhin A. On the relationship between emotional intelligence and coaching. Coaching in Organizations // [Electronic resource] URL: <http://coaching-org.ru/kouch-on-layn/andrey-korolihin> (reference date: 30.12.2016).
8. Matveev V.S., Bolsunovsky O.N. Coaching - a modern instrument for the development of the human capital of the enterprise // Actual problems of aviation and astronautics. 2012. №8. [Electronic resource] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kouching-sovremennyy-instrument-razvitiya-chelove cheskogo- kapitala-predpriyatiya> (reference date: 12.27.2016).
9. Mitrofanov M.V., Korepova V.V., Mazin D.S., regional clustering - a mechanism to increase the investment attractiveness of the region // Clusters. Research and development. 2015. T. 2. № 1 (1). S. 26-33.
10. Titov D.J. Coaching: the main approaches to the problem // Scientific problems of humanities research. 2010.

<p>№1. [Electronic resource] URL: <a href="http://cyberleninka.ru/article/n/kouching-osnovnye-podhody-k-issledovaniyu-problemy">http://cyberleninka.ru/article/n/kouching-osnovnye-podhody-k-issledovaniyu-problemy</a> (reference date: 27.12.2016).  11. Nakhov I.M. "Physiognomy as a reflection of the way of typing in ancient literature" // In .: The living legacy of antiquity. Questions of Classical Philology, Vol. IX. М .: - University Press, 1987, P 69-88.</p>	
<p><b>Журнал:</b> Исследования Москкластера  <b>Издатель:</b> Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939  <b>ISSN:</b> 2414-9047  <b>Название статьи:</b> Идентификация коучинга личной эффективности в развитии эмоционального интеллекта (EQ)  <b>DOI:</b> 10.12737/  <b>FOS:</b> 5.02, Economics and Business  <b>WoS:</b> B.00090, Economics  <b>УДК:</b> 33  <b>ББК:</b> 65.050  <b>ГРНТИ:</b> 06.52.01  <b>РВИНИТИ:</b> 061.51.53.01  <b>РФФИ:</b> 06.6.50  <b>РНФ:</b> 08.1.55  <b>Автор:</b> Годунова Лидия Андреевна  <b>Телефон:</b> 89152592791  <b>Электронная почта автора:</b> l.a.godunova@moscluster.com  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> -  <b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b> Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив», Москва, Россия  <b>Должность:</b> Журналист  <b>SPIN:</b> 4743-8365  <b>ODCID:</b> -  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Автор:</b> Нагач Татьяна Александровна  <b>Телефон:</b> 89262100525  <b>Электронная почта автора:</b> tanagach@mail.ru  <b>Страна, область, город проживания:</b> РФ, Москва, Москва  <b>Ученая степень:</b> -  <b>Ученое звание:</b> -  <b>Место работы автора:</b> Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия  <b>Должность:</b> Бакалавр  <b>SPIN:</b> -  <b>ODCID:</b> -  <b>Researcher ID:-</b>  <b>Аннотация:</b> Статья направлена на изучения особенности эмоционального интеллекта, его восприятие в действительности и осознание значимости не только в личной жизни, но и на бизнес-пространствах. Коучу для развития своей практики необходимо знать уровень развития своего эмоционального интеллекта, а также, уметь развивать его у себя и своих клиентов. Одним из важнейших факторов осуществления бизнеса, является грамотное управление эмоциональным интеллектом его руководителя и верное понимание эмоций у окружающих.  <b>Ключевые слова:</b> коучинг, личная эффективность, эмоциональный интеллект, EQ, бизнес.</p>	<p>Стр. 26-32</p>

В современном мире каждое крупное предприятие заинтересовано в повышении своей конкурентоспособности за счет самомотивации, развития гибкости сотрудников. Одной из технологий, позволяющих раскрыть внутренний потенциал работников, является коучинг – относительно новое явление в российской практике. В нашем обществе широкое распространение этого вида деятельности произошло после присоединения России к Болонскому соглашению и начала интеграции в европейское и общемировое образование. Российское общество стало почвой для развития коучинга будучи изначально поликультурным и многонациональным, что предполагает разностороннее развитие человеческого капитала [10].

Итак, коучинг – это «интерактивный процесс, целью и результатом которого для работника и коуча являются качественное повышение эффективности и развитие желаемых способностей и качеств работника» [8]. Впервые этот термин упоминается педагогом-теоретиком Гарвардского университета Т. Гэллвеем. Безусловно, социализация индивида происходит под внешним влиянием, важную роль играют агенты социализации, передающие знания и умения, транслирующие нормы и обычаи на разном этапе становления личности. Однако в определенный момент последующее развитие во многом зависит от внутренних побудительных мотивов. И в этом случае сторонний человек (т.е. коуч) лишь помогает понять себя и раскрывать внутренний потенциал. Важно отметить, что в проведении коуч-сессий заинтересованы сразу несколько сторон: во-первых, человек, с которым проводят занятие, т.к. он развивает свои компетенции, а во-вторых, компания, в которой он работает, поскольку вследствие развития сотрудника повышается качество выполняемой работы.

Коучинг можно рассматривать с нескольких сторон. Первое значение связано с социальным феноменом, второе – синоним наставничества и психотерапии, третье – самостоятельный метод, и наконец, четвертое – метод обучения в высших учебных заведениях. И если в компаниях коучинг развивается быстрее, то учащиеся вузов не в достаточной мере имеют доступ к услугам коучей, хотя проведение коуч-сессий позволили бы решить серьезную проблему несоответствия получаемых в вузах и требуемых на будущем месте работы компетенций. В ходе общения с «наставником» студент смог осознанно развивать необходимые навыки и двигаться по индивидуальной траектории развития [10].

Следующее наше ключевое понятие, это эмоциональный интеллект – одна из важнейших составляющих жизненного уклада каждого человека. Говоря научно, это определенная способность правильно трактовать эмоции, которые испытываешь сам и окружающие, а также умение ими управлять.

В настоящее время нет специальной количественной шкалы для эмоционального интеллекта, но, как правило, выделяют специальные характеристики, по которым можно оценить личность. Именно из этих составляющих и складывается эмоциональный интеллект [2, 3].

1. Способность к выражению эмоций. У каждого человека имеется набор эмоций, которые они привыкли прятать. К примеру, выступая перед большим количеством людей на сцене с важным докладом, спикер не имеет право показывать свой страх и неуверенность. Если же эмоции «покажутся», спикер не сможет получить нужной реакции на его сообщение. Также в этом пункте необходимо добавить те эмоции, которые нам необходимо проявлять, хотя на самом деле мы их не испытываем. К примеру, вы должны поддерживать легкую обстановку и вести себя радушно при приеме делегации из другой страны. Это не говорит о том, что вы испытываете именно эти эмоции, но это обязанность [7].

2. Оценка эмоций. Другой стороной об способности выражать эмоции, является способность эти эмоции правильно понимать. Необходимо глубоко подходить к пониманию ваших собственных эмоций и эмоций, которые испытывают окружающие. Оценка эмоций происходит с помощью анализа мыслительного процесса, этапов построения логических связей и ощущений.

Оценка же окружающих происходит посредством анализа мимики, интонации, жестов и т.д. Физиогномика – метод определения типа личности, его душевных качеств и состояний, исходя лишь из внешних черт лица и его выражения [10].

3. Использование эмоций в рассуждениях. Для того, чтобы принимать верные решения, мы должны полностью понимать, в каком состоянии мы находимся, повлияет ли такое решение на дальнейшее развитие бизнеса/ тебя как личности/ окружающих. Чем выше должность вы занимаете, тем выше степень ответственности за принятие решений и успех в дальнейшем. Эмоции напрямую влияют на нашу способность рассуждать.

4. Понимание причин эмоций. Эмоции – это череда определенных реакций тела на внешние раздражители (позитивные, негативные). Существует талмуд правил, по которым зарождаются те или иные эмоции. Самое важное – понимание причины, по которой ваш собеседник на данный момент находится в состоянии раздражения. Данное понимание позволит вам для начала его успокоить, а потом получить то, что вы от него хотели [4, 6].

5. Управление эмоциями. У нас нет возможности контролировать окружающие нас события, но у нас есть возможность перенастраивать отношение к этим событиям. Вы должны четко понимать, что вы хозяин положения, а не эмоции, которые норовят проявиться.

Для того, чтобы использовать максимально понятие эмоционального интеллекта в повседневной жизни, вы должны понять следующее:

1. Определите ваши сильные и слабые стороны в каждой из приведенных составляющих.

2. Оцените окружающих вас людей по этим составляющим.

3. Выберите человека, с которым можно советоваться в сложных ситуациях.

4. «Копните» в себя, чтобы знать свои эмоции наперед, научитесь их контролировать.

5. Развивайте ваш эмоциональный интеллект.

Данные составляющие позволят вам оптимизировать то, что вы уже умеете и максимизировать то, к чему стремитесь.

Именно коучинг, как один из методов развития эмоционального интеллекта, позволит справиться с эмоциями и взять над ними контроль. Эксперты и ученые уверены, что успех в бизнесе и карьере на 80% зависит от уровня эмоционального интеллекта. Потому что наши эмоции становятся ресурсом только тогда, когда вы ими управляете.

С одной стороны, коучинг можно использовать для развития эмоционального интеллекта. С другой стороны, сам эмоциональный интеллект является одним из кирпичиков в фундаменте коучинга [7, 9].

Таким образом, коучу для развития своей практики необходимо знать уровень развития своего эмоционального интеллекта, а также, уметь развивать его у себя и своих клиентов.

Эмоциональный интеллект весьма полезен и для сотрудников организации - внутренние коммуникации становятся более качественными; управленческие решения принимаются лучше и быстрее; улучшается эмоциональный климат внутри самой организации.

С точки зрения развития практики коуча, развитие эмоционального интеллекта помогает устанавливать с клиентом контакт лучшего качества и продолжительности, а от этого напрямую зависит эффективность и результативность в коучинговом взаимодействии [7].

С точки зрения инструментов в копилку коуча с уверенностью можно добавить наблюдение за проявлением эмоций клиента и своего резонанса на эти эмоции. Высшим пилотажем я считаю считывание неосознанных мимических выражений, которые длятся всего несколько миллисекунд. Они помогают отличить близкие между собой эмоции клиента и правильно их интерпретировать.

Эмоции с помощью развитого эмоционального интеллекта выражаются более осознанно. Ведь чаще всего люди либо выплёскивают, либо сдерживают эмоции. В первом случае это вредно, прежде всего, для собеседника и отношений, а во втором для самого человека. В метафоре кипящего чайника паром можно ошпарить, а если его вовремя не выключить, то чайник испортится.

### Список литературы

1. Ананишнев В.В., Корепова В.В. Проблемы формирования спортивных кластеров в России // Кластеры. Исследования и разработки. 2016. Т. 2. № 2 (3). С. 35-38.

2. Ананишнев В.В. Социальный пакет работающего населения в России, Журнал: Уровень жизни населения регионов России, Издательство: Всероссийский центр уровня жизни (Москва), 2012.

3. Годунова Л.А. Развития малого бизнеса в России в условиях глобальной турбулентности // Материалы Молодежной программы Международного финансово-экономического форума «Экономическая политика России в условиях глобальной турбулентности» (27 ноября 2014г.) / М.: Финансовый университет, 2016. - Финансовый университет [сайт]. [2016]. URL: [http://conf.fa.ru/archive/Fa\\_2014/index.html](http://conf.fa.ru/archive/Fa_2014/index.html).

4. Годунова Л.А. Творческий персонал в современной организации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2015 Т. 2. №9. С. 18-22.

5. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. 2-е издание. Пер.с англ. Исаевой А. // Изд. «Манн, Иванов и Фербер», Москва, 2014.

6. Корепова В.В. Совершенствование организации управления социально-экономическим потенциалом территории в контексте реализации кластерной политики на примере лесного кластера республики Коми // Кластеры. Исследования и разработки. 2016. Т. 2. № 1 (2). С. 7-12.

7. Королихин А. О взаимосвязи эмоционального интеллекта и коучинга. Коучинг в организации // [Электронный ресурс] URL: <http://coaching-org.ru/kouch-on-laun/andrey-korolihin> (дата обращения: 30.12.2016).

8. Матвеева В.С., болсуновская О.Н. Коучинг - современный инструмент развития человеческого капитала предприятия // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2012. №8. [Электронный ресурс] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kouching-sovremennyyu-instrument-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-predpriyatiya> (дата обращения: 27.12.2016).

9. Митрофанова М.В., Корепова В.В., Мазина Д.С., Региональная кластеризация – механизм повышения инвестиционной привлекательности региона // Кластеры. Исследования и разработки. 2015. Т. 2. № 1 (1). С. 26-33.

10. Титова Д.Ю. Коучинг: основные подходы к исследованию проблемы // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2010. №1. [Электронный ресурс] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kouching-osnovnye-podhody-k-issledovaniyu-problemy> (дата обращения: 27.12.2016).

11. Нахов И. М. «Физиогномика как отражение способа типизации в античной литературе» // В сб.: Живое наследие античности. Вопросы классической филологии, вып. IX. М.: Изд — во МГУ, 1987. С. 69-88

<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF THE COACHING BUSINESS EFFICIENCY IN STAFF RECRUITMENT</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  Author: V. V. Korepova  E-mail the author: v.v.korepova@moscluster.com  Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow  Academic degree: -  Title: -  Workplace author: Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives»  Position: Company's journalist  SPIN: 2577-1389  ODCID: 0000-0002-5406-235X  Researcher ID: -  Abstract: One of the important factors in the successful business of the company is the quality of personnel selection. Companies often have no recruitment specialists. An effective method to achieve the company's goals is to use business coaching for personnel selection.  Keywords: coaching, business coaching, coaching session, recruiter, staff, personnel selection.  References  1. Ananishnev V.V. Social package of the working population in Russia Journal: The standard of living of the population of regions of Russia, Publisher: All-Russian Center of Living Standards (Moscow), 2012.  2. Blinov A. O., Godunova. L. A. Instruments of state support of innovative small business // Economics and management: problems, solutions. 2014. No. 3 (27). P. 183-192.  3. Bukov P.A. Hiring and personnel audit, Psychological newspaper (St. Petersburg), 2000.  4. Bykov S.S. Human Resource Management: Digest, Publisher: Tomsk Regional Academic Library. AS Pushkin, 2010.  5. Godunova L. A. Competition and cooperation as components of the market mechanism // Economy and management: problems, solutions. 2015. Vol. 2. No. 11. S. 50-58.  6. Godunova L. A. Creative personnel in modern organizations // Economy and management: problems, solutions. 2015 vol. 2. No. 9. S. 18-22.  7. Zuraeva A.M. Psychological aspects of recruitment into the organization. Journal: Journal of the North Ossetian State University. KL Khetagurova Social Sciences 2014.  8. Zuraeva A.M. psychologist in business. Opportunities and requirements. Actual problems of psychology, teacher ski and sociology. Coll. scientific works (Vladikavkaz), 2011.  9. Popov, Coaching in the service recruiter. Magazine: RekrutingNews, 2011 // [Electronic resource] URL: <a href="http://www.rpa-consult.ru/digest/2011/12-article19.shtml">http://www.rpa-consult.ru/digest/2011/12-article19.shtml</a>  10. Tarasenko VV Management as a socio-cultural construction of the subject of management: the problem of the evolution of the concept of the head. Collection of papers: the subjects of the assembly problem postnonclassical science Publisher: Institute of Philosophy of the Russian Academy of Sciences (Moscow), 2010.  11. Taylor F. The principles of scientific management [Electronic resource] URL: <a href="http://jkpersyblog.com/frederik-tejlor-principy-nauchnogo-menedzhmenta/">http://jkpersyblog.com/frederik-tejlor-principy-nauchnogo-menedzhmenta/</a> (reference date: 30.12.2016).</p>	<p>P. 33-38</p>
<p><b>Журнал: Исследования Москластера</b>  <b>Издатель: Московский кластер бизнес-инициатив (Москластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Название статьи: Идентификация коучинга бизнес-эффективности в подборе персонала</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  Корепова Валерия Владимировна</p>	<p>Стр. 33-38</p>

**Телефон:** 89164963820  
**Электронная почта автора:** v.v.korepova@moscluster.com  
**Страна, область, город проживания:** РФ, Москва, Москва  
**Ученая степень:** -  
**Ученое звание:** -  
**Место работы автора:** Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив», Москва, Россия  
**Должность:** Журналист  
**SPIN:** 2577-1389  
**ODCID:** 0000-0002-5406-235X  
**Researcher ID:-**  
**Аннотация:** Одним из важных факторов успешного бизнеса компании является качественный подбор персонала. Зачастую, в компаниях отсутствуют специалисты по подбору персонала. Применение бизнес-коучинга в подборе персонала является эффективным методом для достижения целей компании.  
**Ключевые слова:** коучинг, бизнес-коучинг, коучинг-сессия, рекрутер, персонал.

Одним из важных факторов, влияющих на жизнедеятельность компании, является качественно подобранный персонал. Только квалифицированные специалисты, мотивированные сотрудники, обладающие необходимыми знаниями для данной работы, в большой степени определяют дальнейшую эффективность и развитие компании.

Для эффективного ведения бизнеса предприниматели определяют для себя особые методики и правила по подбору персонала, которые помогут им достичь своей цели, а именно:

- подбор персонала при помощи метапрограммного интервью, тестирования, нейролингвистического программирования, что дает более качественный уровень подбора, затрагивающий уровень ценностных ориентаций;
- подбор персонала по уровню совместимости и выявление лояльности сотрудников;
- оценка профпригодности и компетентности сотрудников (ассесмент);
- система обучения и развития персонала (тренинги продаж, формирования команды, креативности и т. д.)
- психологическое консультирование в организации – коучинг; и т. д [5].

Зачастую, менеджеры используют метод опроса при отборе кандидатов на вакансии. Обычно в различных организациях вопросы на собеседованиях отличаются друг от друга, что говорит об отсутствии специальной подготовки интервьюера. В основном, задаваемые вопросы, имеют поверхностный характер и не выявляют профессиональных качеств, знаний, умений и психологической составляющей кандидата [3].

Таким образом, большинство компаний, где собеседование используется как основной метод подбора персонала, получают лишь узкую, ограниченную и однобокую информацию о кандидатах на вакансии.

Было проведено социально-психологическое исследование по ведению кадровой политики, которое показало, что в основном подбором персонала занимаются директор или бухгалтер, не имеющий специального образования в данной сфере. Из 60 опрошенных организаций только в 8 оказались специалисты по подбору персонала, что говорит о низкой заинтересованности компании к данному этапу бизнес-планирования [7].

Многие компании, организующие свою кадровую политику, расходуют по ней средства менее эффективно, например: неэффективная система

профессионального обучения, при которой сотрудник может уволиться на следующий день, после окончания курса [1].

Огромный вклад в современный менеджмент внёс Фредерик Тейлор, который специализировался на консультациях для управленцев. Им были основаны принципы «научного менеджмента», которые значительно отличаются от традиционного менеджмента, основанного на инициативе и поощрениях. Принципы «научного менеджмента» были следующие:

1. Для того чтобы эффективно выполнить работу, нужно "по-научному" проанализировать каждую её часть, в результате анализа определяется единственный, наилучший метод её выполнения. Для этого нужно изучить все орудия и инструменты, необходимые для выполнения данной работы, и определить её максимальный объем, который может выполнять специалист за день. Далее, выполнение такого объема нормы ожидают от всех работников [5].

2. Для выполнения определенной работы должен быть выбран наиболее подходящий человек. Людей обучают выполнять работу конкретным, научно разработанным методом. По мнению Тейлора, каждый человек обладает в том или ином деле выдающимися способностями, а задача менеджеров заключается в том, чтобы выявить, какая работа наиболее подходит для каждого подчиненного.

3. Менеджеры должны сотрудничать с персоналом, поскольку, только так они смогут гарантировать, что работа будет выполняться научными методами.

4. Менеджеры должны брать на себя больше ответственности, в частности планирование и контроль, а рабочие должны заниматься реальным воплощением поставленных целей.

Разницу между своими принципами управления и традиционным подходом Тейлор кратко описывал следующим образом: «При традиционном подходе практически все проблемы ложатся на плечи работника, в то время как научный менеджмент добрую половину проблемы позволяет возложить на менеджеров... [2]. Главной целью менеджмента должно быть обеспечение максимального процветания для работодателя в сочетании с максимальным процветанием для каждого работника». Фредерик Тейлор сумел доказать действенность своих методов, потому что понимал: достижение его долгосрочной цели приведет к «снижению уровня бедности и ослаблению страданий работников» [11].

Наши представления о том, кто такой эффективный руководитель, чем он должен заниматься в современных условиях и прочих, являются социокультурными концептами, которые меняются под влиянием тех или иных «мод» или парадигмальных представлений о рациональности управленческой деятельности [10]. Различные компании в силу своих возможностей и специфики деятельности имеют разные подходы к ведению кадровой политики. Одним из эффективных методов по поиску сотрудников способов, которые смогут достичь цели компании, является бизнес-коучинг.

«Coach» в переводе с английского означает «тренер», в управлении это понятие трактуется как: консультант, советник, наставник.

Коучинг - это эффективная современная технология работы с людьми. Данное понятие использовалось на Западе как технология подготовки спортсменов, но вскоре данную методику стали применять в управлении бизнесом [4].

Суть технологии коучинга заключается в том, чтобы рекрутер не просто подбирал сотрудников, но и выстраивал с ними контакт на уровне карьерного коуча.

В начале работы коуча осуществляется коучинг-сессия с заказчиком, в ходе которой выявляются реальные потребности заказчика.

Коучинг-сессия представляет из себя 10-15 минутную беседу, которая позволяет выявить не только основные требования к кандидату, но и критерии оценки его деятельности на период испытательного срока, что позволяет представить заказчику работу будущего сотрудника по конкретным измеряемым показателям, которые значительно быстро определяют соответствия кандидата к заявленным требованиям [9].

Коучинг-сессия с соискателем представляет из себя безоценочное интервью, при котором будущий сотрудник полностью расслаблен, поскольку видит в коуче специалиста и помощника.

Сравнение стандартных и коучинговых вопросов:

1. Вопрос, затрагивающий мотивацию.

Стандартный: Что на ваш взгляд мотивирует людей работать более эффективно?

Коучинговый: Что обычно помогает вам достигать поставленных целей? Что будет для вас наилучшей наградой?

2. Соответствие ожиданий от работы нашему предложению.

Стандартный: Какую работу вы для себя ищете?

Коучинговый: Какая работа приносит вам наибольшее удовольствие? Если бы можно было легко стать тем, например, волшебником, кем бы вы были?

3. Личные ценности.

Стандартный: Что для вас самое важное в жизни?

Коучинговый: Если бы вы узнали, что по какой-то причине вам осталось жить один год, каковы были бы ваши действия?

4. Навык планирования.

Стандартный: Какие у вас есть жизненные цели?

Коучинговый: Какие цели вы ставите перед собой, приходя на новую должность? Как вы планируете достигать этих целей? Какие видите препятствия на пути к цели? Какие личные ресурсы у вас есть для достижения цели, а какие необходимо найти? Что вы готовы сделать прямо сейчас для достижения цели? Как вы поймете, что достигли своей цели [9]?

К плюсам коучинга можно отнести беспристрастность беседы, диалог больше напоминает разговор «за жизнь». Такой метод позволяет более ясно оценить кандидатов, поскольку, задаваемые вопросы будут нестандартными, предполагающие разные ответы, нешаблонные и в большой мере отражающие истинный потенциал и способности кандидата.

Коучинговые вопросы предполагают более глубокий уровень сознания. В процессе беседы, кандидат начинает сам понимать свою мотивацию, свои реальные возможности и карьерные цели. Есть вероятность, что кандидат поймет, что данная вакансия не соответствует его цели и сам откажется от этой работы, даже и такой результат для рекрутера можно назвать положительным, поскольку,

работник, работающий на достижение чужой карьерной цели в конечном счете будет загнан в угол, что будет неэффективно для фирмы [9].

Но на этапе подбора персонала применение коучинговой техники не заканчивается, руководитель может также проводить коучинг по отношению уже к готовым сотрудникам, которые стремятся к совершенствованию и развитию, желающим разбираться в трудных проблемах и решать их.

Коучинг следует применять в общении с каждым работником, что постепенно создает на рабочем месте новую атмосферу сотрудничества. По мере готовности подчиненного можно переходить к коучингу, как к основному способу работы менеджера с сотрудником [6].

Таким образом, процесс коучинга может быть представлен в виде модели, состоящей из четырех составляющих. Успешное выполнение каждой составляющей будет обусловлено достижением поставленных целей в процессе коучинга.

1. Анализ ситуации и сбор необходимой информации.
2. Планирование системы ответственности.
3. Реализация планов с использованием стилей, техник и навыков.
4. Оценка результативности.

Организации, принявшие коучинг в качестве стиля менеджмента, значительно улучшают свои показатели по следующим параметрам:

1. Улучшение продуктивности деятельности. Это главное, для чего и применяется коучинг. Он проявляет лучшее в отдельных работниках и коллективах.
2. Развитие персонала.
3. Улучшение межличностных взаимоотношений в коллективе.
4. Повышение эффективности использования мастерства и ресурсов людей.
5. Быстрая и эффективная реакция в критических ситуациях.
6. Высокая гибкость и адаптивность к изменениям [4].

Таким образом, в сфере подбора персонала коучинг как технологию полезно использовать в трех случаях: первый – взаимодействие с заказчиком, второй – оценка кандидата в ходе собеседования, и, наконец, третий – работа с мотивацией кандидата. Современные соискатели куда менее уверены в своем профессиональном пути, выборе места работы, карьере. Они часто мечтают, излишне мобильны и не слишком склонны проявлять лояльность к конкретной сфере деятельности и тем более компании. В такой ситуации рекрутер должен не просто подбирать сотрудников, подходящих под требования заказчика, но и выстраивать с кандидатами контакт на уровне карьерного коуча [9].

Технология коучинга в бизнесе становится все более важным, многосоставным видом деятельности, который играет ключевую роль в подбора персонала, в его обучении и развитии. Коучинг в сфере подбора персонала становится эффективным методом достижения целей компании, где коуч становится для кандидатов ценным советником, психологом, наставником, который работает с их целями, что позволяет определить нынешнее положение человека на рынке труда, помогает построить дальнейшие планы, помочь в выборе его профессионального пути, места работы, карьеры.

## Список используемой литературы

1. Ананишнев В.В. Социальный пакет работающего населения в России, Журнал: Уровень жизни населения регионов России, Издательство: Всероссийский центр уровня жизни (Москва), 2012.
2. Блинов А.О., Годунова Л.А. Инструменты государственной поддержки инновационного малого предпринимательства // Экономика и управление: проблемы, решения. 2014. №3 (27). С. 183-192.
3. Буков П. А. Прием на работу и кадров аудит, Психологическая газета (Санкт-Петербург), 2000.
4. Быкова С.С. Управление персоналом: дайджест, Издатель: Томская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина, 2010.
5. Годунова Л.А. Конкуренция и сотрудничество как составляющие рыночного механизма // Экономика и управление: проблемы, решения. 2015. Т. 2. №11. С. 50-58.
6. Годунова Л.А. Творческий персонал в современной организации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2015 Т. 2. №9. С. 18-22.
7. Зураева А.М. Психологические аспекты подбора персонала в организацию. Журнал: Вестник Северо-Осетинского государственного университета им. К. Л. Хетагурова. Общественные науки, 2014.
8. Зураева А. М. Психолог в бизнесе. Возможности и требования. Актуальные проблемы психологии, педагогики и социологии. Сб. научных трудов (Владикавказ), 2011.
9. Попов А. Коучинг на службе рекрутера. Журнал: РекрутингNews, 2011 // [Электронный ресурс] URL: <http://www.rpa-consult.ru/digest/2011/12-article19.shtml>
10. Тарасенко В.В. Менеджмент как социокультурное конструирование субъекта управления: проблема эволюции концепта руководителя. Сборник статей: Проблема сборки субъектов в постнеклассической науке, Издательство: Институт философии Российской академии наук (Москва), 2010.
11. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс] URL: <http://jkpersyblog.com/frederik-tejlor-principyu-nauchnogo-menedzhmenta/> (дата обращения: 30.12.2016).

<p><b>Journal «Research by Moscluster»</b>  <b>Publisher: Moscow business initiatives cluster (Moscluster), BIN 1157746107606, INN 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Article: IDENTIFICATION OF THE COACHING BUSINESS EFFICIENCY IN THE INTERNET ENTREPRENEURSHIP</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b>  <b>WoS: B.00090, Economics</b>  <b>УДК: 33</b>  <b>ББК: 65.050</b>  <b>ГРНТИ: 06.52.01</b>  <b>РВИНТИ: 061.51.53.01</b>  <b>РФФИ: 06.6.50</b>  <b>РНФ: 08.1.55</b>  Author: V. V. Ananishnev  E-mail the author: ananishnev@moscluster.com  Country, region, city of residence: Russian Federation, Moscow, Moscow  Academic degree: PhD  Title: -  Workplace author: Limited Liability Company «Moscow cluster business initiatives»  Position: President  SPIN: 3754-2015  ODCID: 0000-0002-0538-7473  Researcher ID: K-4999-2013  Abstract: Internet - business in other words "Infobusiness" is one of the high-margin businesses. However, many start-ups do not survive to the product-to-market: mortality of start-ups is about 90% in the very first year. Therefore, training and coaching are particularly important in this business. The article defines info-businessman's knowledge and skills and the purpose of his business coaching.  Keywords: coaching, Infobusiness, business, internet, efficiency.  References  1. Ananishnev V.V, Godunova L.A, Kryukova N.A. Prospects for the development of online training for regional clusters / cluster. Research and development. 2. № Т. 2016. 2 (3). S. 39-45.  2. Ananishnev V.V, AV Idashkin Development of corporate governance in modern Russia / Economics and Management: Problems and Solutions. 2016. Т. 2. № 1. S. 36-39.  3. Ananishnev V.V, Korepova V.V. Problems of Formation of sports clusters in Russia / Clusters. Research and development. 2. № Т. 2016. 2 (3). S. 35-38.  4. Ananishnev V.V. The formation of innovative regional clusters, on the basis of successful production industries / VV Ananishnev VV Brizhanin, RR Hafizov // Journal: Bulletin of the Chelyabinsk State University, Publisher: Chelyabinsk State University (Chelyabinsk), 2015.  5. Bikalova N.A, Godunova L.A. The transformation of the Russian Federation /N.A financial system. Bikalova, LA Godunov // International scientific periodical based on international. Scientific-practical. Conf. (Sterlitamak, 09.05.2016 city). - Sterlitamak: RIC AMI, 2016. - 260 p.  6. VV Brizhanin Managing the crisis: current tools and methods of crisis management of industrial enterprises / Brizhanin V.V. Ananishnov V.V, Mukhamedyanova RA, AA Valkova, Chulichkova YS // Clusters. Research and development. 2016. Т. 2. №1 (2). S. 34-38.  7. Godunova L.A. Development of small business in Russia in the global turbulence // Proceedings of the Youth Programme of the International Financial and Economic Forum "Russia's economic policy in the context of global turbulence" (27 November 2014). / M.: Financial University, 2016. - Finance University [web site]. [2016]. URL: <a href="http://conf.fa.ru/archive/Fa_2014/index.html">http://conf.fa.ru/archive/Fa_2014/index.html</a>.  8. Lamanov I. Types of coaching. Internet resource. URL Access: <a href="http://igorlamanov.ru/kouching/vidy-kouchinga/">http://igorlamanov.ru/kouching/vidy-kouchinga/</a>  9. Pronin E.A. Socio-educational approach studies online education / EA Pronin, Polozhentseva IV, VV Ananishnev // Scientific Almanac of the Central Black Earth region. 2016. № 1. S. 93-96.  10. Tarasenko V.V. Application of professional standards in the work of industrial clusters / Tarasenko VV Ananishnev VV, RR Hafizov // Proceedings of the Volgograd State Technical University. 2016. № 13 (192). S. 13-19.  11. Hafiz R.R, Ananishnev VV The cluster approach to the sustainable development of single-industry towns / clusters. Research and development. 2. № Т. 2016. 2 (3). S. 22-28.</p>	<p>P. 39-44</p>
<p><b>Журнал: Исследования Москкластера</b>  <b>Издатель: Московский кластер бизнес-инициатив (Москкластер), ОГРН 1157746107606, ИНН 7719402939</b>  <b>ISSN: 2414-9047</b>  <b>Название статьи: Идентификация коучинга бизнес-эффективности в интернет-предпринимательстве</b>  <b>DOI: 10.12737/</b>  <b>FOS: 5.02, Economics and Business</b></p>	<p>Стр. 39-44</p>

**WoS: B.00090, Economics**

**УДК: 33**

**ББК: 65.050**

**ГРНТИ: 06.52.01**

**РВИНИТИ: 061.51.53.01**

**РФФИ: 06.6.50**

**РНФ: 08.1.55**

**Автор:** Ананишнев Владислав Владимирович

**Телефон:** 89264794079

**Электронная почта автора:** ananishnev@moscluster.com

**Страна, область, город проживания:** РФ, Москва, Москва

**Ученая степень:** кандидат экономических наук

**Ученое звание:** -

**Место работы автора:** Общество с ограниченной ответственностью «Московский кластер бизнес-инициатив», Москва, Россия

**Должность:** Президент

**SPIN:** 3754-2015

**ODCID:** 0000-0002-0538-7473

**Researcher ID:** K-4999-2013

**Аннотация:** Интернет – предпринимательство или по-другому «Инфобизнес» является одним из самых высокомаржинальных бизнесов. При этом многие стартапы не доживают до вывода продукта на рынок: смертность стартапов в первый год работы составляет около 90%. Поэтому обучение и коучинг в этой сфере бизнеса особенно важны. В статье определены знания и навыки инфобизнесмена и цели его бизнес-коучинга.

**Ключевые слова:** коучинг, инфобизнес, предпринимательство, интернет, эффективность.

Интернет – предпринимательство или по-другому «Инфобизнес» является одним из самых высокомаржинальных бизнесов. Интерес к интернет-предпринимательству в последние годы активно растет, поскольку интернет - это наиболее открытая для идей среда, что привлекает в нее множество начинающих предпринимателей. При этом многие стартапы не доживают до вывода продукта на рынок: смертность стартапов в первый год работы составляет около 90% (данные AngelList). Поэтому обучение инфобизнесу отводится особое место [5, 6].

При обучении дисциплине «Интернет-предпринимательство» происходит формирование понимания процесса создания жизнеспособного стартапа у студентов - потенциальных предпринимателей; ознакомление студентов с моделями и инструментарием предпринимателя применительно к предприятиям, работающим в интернет-сфере; формирование практических навыков в области управления интернет- проектом и развития малого предприятия в интернет-сегменте. В результате освоения дисциплины студент должен: практику организации работы предприятия в интернет-сфере; специфику потребительского поведения и маркетинговых аспектов интернет-предпринимательства; инструменты исследования и анализа рынка; основные бизнес-модели компаний, работающих в интернет-сфере; стратегический инструментарий и современные технологии интернет- предпринимательства; возможности для формирования устойчивых конкурентных преимуществ компаний в интернет-сфере. Уметь вести предпринимательскую деятельность в компаниях высокотехнологичных секторов; разрабатывать и реализовывать бизнес-модели; использовать методы, приемы, инструментарий создания интернет-компаний; планировать и оценивать результаты предпринимательской деятельности в интернет-сфере [1, 9].

Таким образом, мы обозначили знания и навыки эффективных интернет-предпринимателей, которые должны сформироваться в процессе обучения. Но в процессе предпринимательской деятельности инфобизнесмену нужно сопровождение в виде коучинга.

Организационный коучинг основан на взаимодействии с ключевым лицом организации, и предполагает применение системных вопросных методик, направленных на выявление потенциала первого лица проекта, ключевых сотрудников, и всей организации в целом. Это вопросы о том, что уже достигли люди и организация, о том, чего они могли бы достигнуть к сегодняшнему дню. И самое главное – о том, что поможет им сохранить свое лидерство завтра. Кардинальное отличие организационного коучинга от других его видов состоит в том, что он затрагивает интересы всей организации (компании), а не отдельного подразделения (группы людей) и проводится как с первыми лицами компании, так и с ключевыми топ-менеджерами и их командами. При этом главной фигурой в организационном коучинге для коуча является первое лицо проекта, его лидер. Не секрет, что личная эффективность первого лица во многом определяет эффективность его организации [2, 3].

Одним из методов классификации коучинга является область его применения. По этому основанию выделяют множество видов коучинга: лайф-коучинг, коучинг топ-менеджмента (первых лиц), бизнес-коучинг, карьерный коучинг, коучинг изменений (инноваций), мотивационный коучинг и т.д. Бизнес-коучинг — работа с отдельными менеджерами и командами в целом в контексте компании и бизнеса. Направлен на организацию поиска максимально эффективных путей достижения целей данного подразделения (компании) и воплощение их в жизнь самими сотрудниками (подчинёнными) [4, 8].

Тем самым, для инфобизнесменов мы должны использовать методы бизнес-коучинга по знаниям и навыкам, приведенным выше для программ обучения инфобизнесменов, а также для идентификации коучинга бизнес-эффективности в интернет-предпринимательстве.

Москлагстер разработал совместно с Фондом развития интернет-инициатив (ФРИИ) программу дополнительного образования «Интернет-предприниматель», а Центр коучинга Москлагстера реализует коуч-сессии для действующих инфобизнесменов.

Инфобизнес это в первую очередь процесс быстрого развития себя. Занимаясь интернет-предпринимательством, при правильном подходе, при вкладывании своих ресурсов в этот бизнес, Вы, сами того не желая, начнёте сильно расти и развиваться. Постоянное обучение, постоянное внедрение и постоянный анализ своих действий просто заставит Вас двигаться вперед. Это уроки жизни и развития своих масштабных проектов в современном мире. Уже после 6-ти месяцев непрерывной работы Вы будете в состоянии легко запустить совершенно любой бизнес в любой нише, имея опыт построения своего инфобизнеса. Те системы, которые заложены в развитие вашего проекта в интернете, легко внедряются в современную жизнь. А при выборе правильного наставника и при постоянном обучении у сильнейших тренеров не только русскоязычного мира, но и мирового уровня.

Консультации, или продажа своих знаний через консалтинг — это то, с чего может стартовать абсолютно любой человек в интернете. Модель консалтинга, через Skype сейчас активно развивается, и только будет набирать обороты в ближайшие несколько лет. Несмотря на то, что такой способ ведения бизнеса не требует особых материальных затрат – все что вам нужно, это компьютер с веб-

камерой и доступ в Интернет, не каждый человек находит в себе силы приступить к монетизации своего опыта. Люди боятся продавать свои консультации. Возможность встретиться с клиентом с глазу на глаз, пусть и виртуально, вызывает в них панический страх [7].

Многие хотят создать свой инфопродукт, запустить рекламную кампанию и стабильно получать пассивный доход. Такой способ получения прибыли придумали предприимчивые люди, которые зарабатывают на любителях легких денег хорошие дивиденды, пользуясь методикой активных продаж. «Я еще мало знаю в этой области. Меня засмеют. Я не смогу отработать полученные от клиента деньги» — вот малая толика мыслей, которые не дают людям достойно зарабатывать на бизнес-консультациях.

Начинающие инфобизнесменам хочется вести «слепой» бизнес, то есть создать продукт – написать электронную книгу или записать на диск тренинг, сделать страничку в Интернете, где потенциальные клиенты будут делать заказы – и подсчитывать доходы. С покупателями он не встречается, лишь получает письма на e-mail от наиболее любопытных. Другими словами, при такой схеме ведения бизнеса – ответственность размывается. Но стоит подчеркнуть, что тот, кто хочет делать деньги, придерживаясь такой модели, по всей видимости не верит в то, что его инфопродукт действительно сможет помочь людям. А ведь вера – это мощный катализатор положительного результата. Успешные инфобизнесмены не стесняются говорить о том, что даже у них случаются возвраты денег. Первые свои заказы можно получать прямо из социальных сетей, для этого необходимо добавлять в друзья свою целевую аудиторию, и пригласить на бесплатную skype-консультацию, на которой Вы должны показать себя профессионалом в области консалтинга. Если клиент, останется недоволен — необходимо вернуть ему деньги за бесплатную консультацию. Если знания помогут ему достичь положительных результатов — приглашайте его на платную сессию. Самое главное — это побороть свои страхи, а сделать это Вы сможете за счет прокачивания своей экспертности в Вашей нише. Лучший способ это сделать — провести 50 бесплатных консультаций длительностью в 30-45 минут.

Следующая модель инфобизнеса – это партнерский маркетинг. Перед тем как узнать, каким способом можно заработать на партнёрских программах, вначале следует разобраться с самим значением этого слова.

Кто же такие рефералы? Рефералами являются новые участники партнерских программ, которых привлекли к сотрудничеству уже действующие участники. Для действующего участника партнерской программы реферал играет очень важную роль, так как за каждого привлеченного новичка ему начисляются денежные проценты. А если привлеченный реферал тратит и зарабатывает деньги в партнерской программе, то человеку, который пригласил его, также начисляются проценты от приобретенной или потраченной рефералом суммы денег, это называется комиссией второго уровня.

Привлечь рефералов в свою команду можно с помощью специальных баннеров или ссылок. Клиенту, зарегистрировавшемуся в партнерской программе, присваивается специальный номер, который вставляется в имя реферальной ссылки и является абсолютно уникальным. Благодаря такому номеру

системе удастся распознавать ваших рефералов от рефералов остальных пользователей.

Что такое партнерская программа? Партнерская программа – это своего рода рекламный проект, способствующий привлечению целевой аудитории к тому или иному виду деятельности. Таким образом, практически каждый серьезный сервис или магазин имеет свои партнерские программы, которые спонсируются.

Зачастую реферальный бизнес приносит довольно хорошую прибыль. В самом начале следует определиться с партнерской программой, ведь от этого выбора зависят будущие доходы. Затем необходимо тщательно, проанализировав все плюсы и минусы этого проекта, сделать свой выбор. А помогут в этом отзывы о системе в интернете и внимательное изучение правил. Для продвижения, можно использовать следующие методы:

- Можно разослать ссылку своим друзьям или родственникам по электронной почте.

- Можно купить реферала, гарантировав ему какие-либо бонусы и вознаграждения от сотрудничества.

- Форумы. Хорошее место для поиска и набора рефералов. На форумах можно оставлять сообщения, в которых будут указаны реферальные ссылки. Более эффективным методом будет использование реферальных ссылок в качестве подписи в сообщении. Так как большинство форумов имеют специализированные места для размещения рекламных сообщений.

- Самым эффективным способом в привлечении рефералов является собственный сайт. Хоть такой метод и занимает много времени и сил по отношению с другими, но если сайт достаточно хорошо раскручен, то шансы на стабильный поток рефералов значительно вырастают.

- Доски бесплатных объявлений. Способ отнимающий много времени. Для того чтобы получить результат, необходимо разместить свою реферальную ссылку на множестве различных досках. С этой целью необходимо использовать специальные программы, которые позволят сделать это автоматически.

- Социальные сети. Очень известный способ в развитии любого интернет-бизнеса. Создав группу или сообщество, можно продвигать свою реферальную ссылку в массы [10,11].

### **Список литературы**

1. Ананишнев В.В., Годунова Л.А., Крюкова Н.А. Перспективы развития онлайн-обучения для территориальных кластеров / Кластеры. Исследования и разработки. 2016. Т. 2. № 2 (3). С. 39-45.

2. Ананишнев В.В., Идашкин А.В. Развитие корпоративного управления в современной России / Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. Т. 2. № 1. С. 36-39.

3. Ананишнев В.В., Корепова В.В. Проблемы формирования спортивных кластеров в России / Кластеры. Исследования и разработки. 2016. Т. 2. № 2 (3). С. 35-38.

4. Ананишнев В.В. Формирование инновационных территориальных кластеров на базе успешных производственных отраслей экономики / В.В. Ананишнев, В.В. Брижанин, Р. Р. Хафизов // Журнал: Вестник челябинского государственного университета, Издательство: Челябинский государственный университет (Челябинск), 2015.

5. Бикалова Н.А., Годунова Л.А. Преобразование финансовой системы Российской Федерации /Н.А. Бикалова, Л.А. Годунова // Международное научное периодическое издание по итогам международной. науч.–практ. конф. (Стерлитамак, 09.05.2016 г.). – Стерлитамак: РИЦ АМИ, 2016. – 260 с.

6. Брижанин В.В. Управление в условиях кризиса: актуальные инструменты и методы кризис менеджмента промышленных предприятий /Брижанин В.В., Ананишнев В.В., Мухамедьянова Р.А., Валькова А.А., Чуличкова Ю.С. //Кластеры. Исследования и разработки. 2016. Т. 2. № 1 (2). С. 34-38.

7. Годунова Л.А. Развития малого бизнеса в России в условиях глобальной турбулентности // Материалы Молодежной программы Международного финансово-экономического форума «Экономическая политика России в условиях глобальной турбулентности» (27 ноября 2014г.) / М.: Финансовый университет, 2016. - Финансовый университет [сайт]. [2016]. URL: [http://conf.fa.ru/archive/Fa\\_2014/index.html](http://conf.fa.ru/archive/Fa_2014/index.html).

8. Ламанов И. Виды коучинга. Интернет-ресурс. Режим доступа URL: <http://igorlamanov.ru/kouching/vidy-kouchinga/>

9. Пронин Э.А. Социально-педагогические подходы исследования онлайн образования / Пронин Э.А., Положенцева И.В., Ананишнев В.В. // Научный альманах Центрального Черноземья. 2016. № 1. С. 93-96.

10. Тарасенко В.В. Применение профессиональных стандартов в деятельности промышленных кластеров /Тарасенко В.В., Ананишнев В.В., Хафизов Р.Р. // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2016. № 13 (192). С. 13-19.

11. Хафизов Р.Р., Ананишнев В.В. Кластерный подход в устойчивом развитии моногородов /Кластеры. Исследования и разработки. 2016. Т. 2. № 2 (3). С. 22-28.