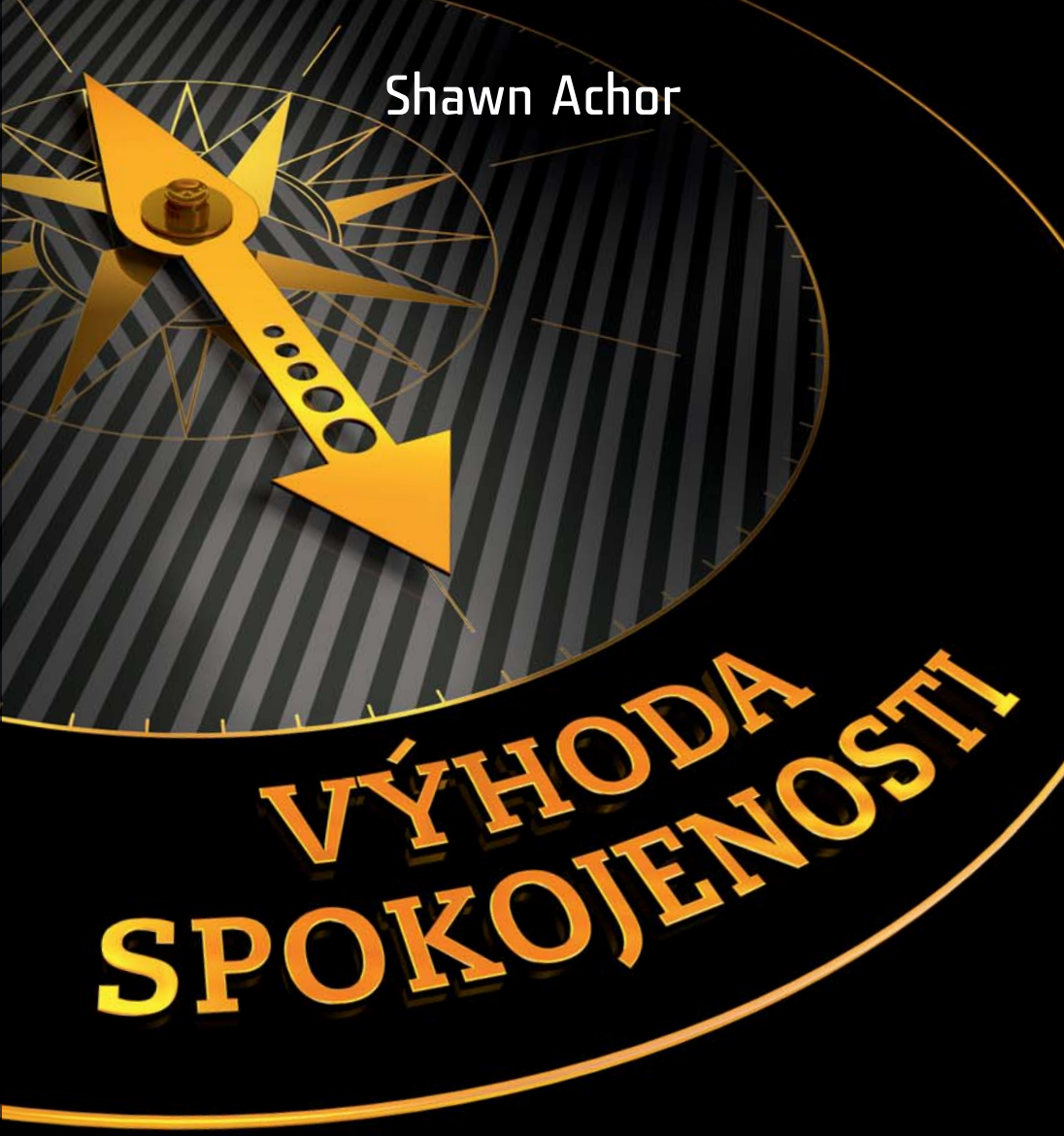
Shawn Achor



VÝHODA SPOKOJENOSTI

Sedm principů pozitivní psychologie,
které jsou hnací silou úspěchů
a výkonnosti v práci

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této publikace nesmí být rozmnožována, uložena v rešeršním systému nebo dále předávána, a to v jakékoliv formě, jakýmkoliv způsobem, elektronicky, mechanicky, kopírováním, nahráváním a podobně, bez předchozího písemného souhlasu vydavatele. Osoba, která by učinila jakékoliv neoprávněné kroky v souvislosti s touto publikací, může být vystavena trestnímu stíhání a vymáhání náhrady za způsobenou újmu.

Původně vyšlo jako The Happiness Advantage
© 2010 Shawn Achor
© 2010 The Crown Publishing Group, a division of Random House, Inc., New York, www.crownpublishing.com
Překlad © Jan Kolář, 2014

© Nakladatelství ANAG, 2014
ISBN 978-80-7263-882-6

Mým rodičům, kteří jsou oba učitelé
a zasvětili své životy přesvědčení,
že každý z nás může zářit jasněji

PODĚKOVÁNÍ

Psaní této části bylo na celé knize tím nejpříjemnějším. Cítím pokoru a vzrušení, když vím, že každé slovo v této knize utvářeli lidé z mého života. Věřím, že jsem je zapsal tak, že můžete ještě pořád slyšet jejich hlasy.

Děkuji svému učiteli a rádci, doktoru Talovi Ben-Shaharovi. Vzpomínám si na naše setkání v kavárně na Harvard Square, kde jsme probírali novou přednášku o spokojenosti. Je to laskavý, přívětivý a nevtíravý člověk. Neměl jsem přitom ani tušení, že tento skromný cizinec zanedlouho promění Harvard i můj život. Stačilo jediné posezení u kávy, aby přeorientoval celý můj život a pomohl mi pochopit, jak mé studium náboženské etiky na církevní škole souviselo s otázkami nauky o pozitivní psychologii. Podporoval mě v růstu a odpouštěl mi chyby. Každý den jsem vděčný za to, že jsme se seznámili; bez něj bych se nevěnoval tomuto oboru, ani bych dnes nepsal tuto knihu.

Děkuji Elizabeth Peterson, jedné z mých bývalých studentek z kurzu pozitivní psychologie na Harvardu, která později začala pracovat v mé společnosti. Je, stejně jako Tal, věrnou zastánkyní pozitivní psychologie, věří, že nesmí zůstat pouze naukou, ale musí se stát také součástí života. Celý rok procházelo Lizinou korekturou každé slovo této knihy a i přes tento nelehký úkol mi zůstala opravdovou přítelkyní.

Děkuji matce, středoškolské učitelce angličtiny a aktuálně poradkyni pro studenty prvních ročníků na Baylor University, a otci, profesorovi psychologie na téže univerzitě, kteří mi dali dvojí dar: lásku ke studiu a k učení. Jsem vděčný své sestře Amy a bratru Bobovi, kteří se postarali o to, abych nikdy nezapomněl, že mám domov, když jsem dva roky bez přestávky cestoval po čtyřiačtyřiceti zemích.

Děkuji panu Hollisovi, který věnoval svůj velký talent učení na státní střední škole; to díky němu jsem se zamiloval do akademického světa. Děkuji profesorovi Philovi Stoneovi, že byl pro Tala a pro mě inspirací. Děkuji profesorce Ellen Langer, která mi dala příležitost pracovat v její laboratoři a naučila mě přemýšlet, aniž by mě svazovaly normy, které očekává akademická obec. Děkuji literárnímu agentovi Rafovi Sagalynovi za to, že mohla tato kniha vyjít; Tal řekl, že je nejlepší, a také je. Děkuji Rogerovi Schollovi z nakladatelství Broadway Books, který věřil

v tuto knihu, a Talii Krohn, která tuto knihu svědomitě a s velkým porozuměním redigovala.

Děkuji sdružení Young President's Organization za pomoc při setkávání s tolika novými přáteli po celém světě, od Asie až po Jižní Ameriku. Děkuji Salimovi Dewjimu za organizaci mého přednáškového turné po Africe a splnění celoživotního snu. Děkuji Michelle Blieberg ze společnosti UBS a Lisanne Biolos ze společnosti KPMG za jejich přátelství a za pozvání do jejich společností, abychom si mohli ověřit své teorie. Děkuji Johnovi Galvinovi a Stevenovi Schragisovi, kteří stáli u zrodu mé řečnické kariéry a postrčili mě z učebny na veřejná vystoupení na One Day University. Děkuji Michelle Lemmons, Gregovi Kaiserovi a Gregovi Rayovi ze společnosti International Speakers Bureau za to, že byli mými partnery a věnují takovou péči podpoře svých řečníků. Děkuji svým přátelům ze společnosti Washington Speakers Bureau a C. J. Lonoffovi ze společnosti Speaking Matters za to, že mi pomohli šířit tuto myšlenku po celém světě. Děkuji Carrie Callahan za její pomoc při styku s veřejností. A děkuji Dini Coffinovi a Stewartovi Cliffordovi ze společnosti Enterprise Media, že dali této nauce také podobu videozáznamu.

Měl jsem to štěstí, že mám tolik přátel, že je zde mohu jen stěží vyjmenovat, ale zvláštní poděkování patří těmto lidem, jejichž přátelství a podpora jsou nedílnou součástí mé spokojenosti a úspěchu v minulém roce: Angie Koban, Alia Crum, Mike Lampert, Jessica Glazer, Max Weisbuch, Amanda Youmans, teta Judy a strýc Russ, Caleb Merkl, Olivia Shabb a Brent Furl.

Jestli jste nikdy nepsali poděkování, zkuste tomu věnovat jedno odpoledne. Právě jsem zjistil, že nejde nemít pocit spokojenosti a pokory, když si uvědomíte, že jste milováni a nejste na nic sami.

Nemohu se dočkat nových přátelství a komunity, kterou tato kniha vytvoří.

OBSAH

ČÁST 1 – Pozitivní psychologie v práci **9**
Úvod 10
Objevování výhody spokojenosti 12
Výhoda spokojenosti v práci 25
Změna je možná 31

ČÁST 2 – Sedm principů **39**
Princip první
Výhoda spokojenosti 40
Princip druhý
Pevný bod a páka 63
Princip třetí
Tetris efekt 86
Princip čtvrtý
Padáme vzhůru 102
Princip pátý
Zorrův kruh 122
Princip šestý
Pravidlo 20 sekund 137
Princip sedmý
Sociální investice 159

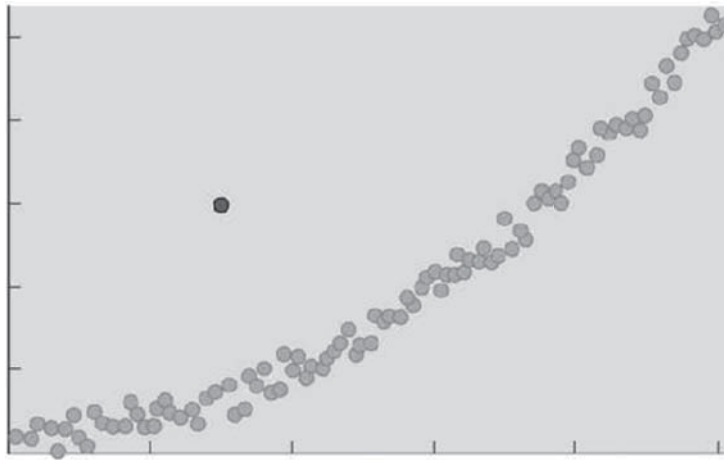
ČÁST 3 – Dominový efekt **181**
Uplatnění výhody spokojenosti v práci, rodině a dál 182

Poznámky 192
Rejstřík 215
O autorovi 223

jsou lidé *ne*šťastní, a jak by se mohli vrátit do „normálu“, a se stejným vědeckým zájmem se zaměřili na to, proč se lidem daří, proč se cítí dobře – právě na tu otázku, na kterou jsem chtěl znát odpověď.

ÚNIK Z KULTU PRŮMĚRNOSTI

Následující graf se může zdát nudný, ale je to právě ten důvod, proč se každé ráno probouzím plný nadšení. (Jasně, žiji velmi vzrušující život.) Je rovněž základem výzkumu, o který se opírá tato kniha.



Je to bodový graf. Každý z bodů představuje jednoho člověka a každá osa představuje nějakou proměnnou. Tento konkrétní graf by mohl znázorňovat cokoliv: hmotnost v poměru k výšce, spánek v poměru k energii, spokojenost v poměru k úspěchu atd. Když se tato data dostala zpět k nám, výzkumníkům, byli jsme nadšení, protože na nich můžeme zcela jasně pozorovat tendence vývoje, a to znamená, že můžeme tyto výsledky publikovat, což je v akademickém světě to jediné, co je skutečně důležité. Skutečnost, že je tu nad křivkou jeden divný tmavý bod – který označujeme jako odchylku – není problém. Tyto odchylky můžeme jednoduše smazat, protože jde zjevně o chybu měření – a víme, že je to chyba, protože je mimo naše data.

Jednou z prvních věcí, kterou se studenti při úvodu do psychologie, statistiky nebo ekonomiky učí, je, jak „vyčistit data“. Pokud se zajímáte

o sledování obecného trendu v tom, co zkoumáte, narušují odchylky vaše závěry. Proto existuje nespočet vzorců a statistických souborů, které pomáhají podnikavým výzkumníkům tyto „problémy“ odstranit. Abychom si to ujasnili, není to podvádění; jedná se o statisticky platné postupy – tedy pokud vás zajímají jen obecné trendy. Mě ne.

Typickým přístupem, jak porozumět lidskému chování, vždycky bylo podívat se na průměrné chování nebo výsledek. Podle mého názoru ale vytvořil tento zavádějící přístup v behaviorálních vědách něco, čemu říkám „kult průměrnosti“. Pokud se někdo zeptá: „Jak rychle se dítě ve škole naučí číst?“ změní věda otázku na: „Jak rychle se *průměrné* dítě naučí ve škole číst?“. Nebereme pak na vědomí děti, které čtou rychleji nebo pomaleji, a přizpůsobujeme výuku „průměrnému“ dítěti. To je první chyba, které se tradiční psychologie dopouští.

„Pokud budeme studovat jen to, co je průměrné, zůstaneme průměrní.“

Tradiční psychologie odchylky záměrně ignoruje, protože nezapadají do šablony. Snažil jsem se o opak. Místo, abych tyto odchylky mazal, chtěl jsem se z nich poučit.

PŘÍLIŠ SE SOUSTŘEĎUJEME NA NEGATIVA

Ano, existují psychologičtí výzkumníci, kteří se nezabývají jen průměrem. Snaží se soustřeďovat na ty, kteří nezapadají do průměru – jsou pod ním. To je druhá chyba, které se tradiční psychologie dopouští. Samozřejmě, lidé, kteří nedosahují normálu, potřebují nejvíce pomoci – aby se zbavili deprese, závislosti na alkoholu nebo chronického stresu. Výsledkem je, že psychologové pochopitelně věnovali značné úsilí studiu toho, jak mohou těmto lidem pomoci, aby se zotavili a vrátili zpět do normálu. Bez ohledu na to, jak přínosná taková práce je, ukazuje nám stále jen polovinu obrázku.

Můžete potlačit depresi, aniž by byli lidé spokojení. Můžete léčit úzkost, aniž byste lidi učili optimismu. Můžete lidem pomoci s návratem do práce, aniž by se zlepšila jejich výkonnost. Pokud usilujete jen o to, abyste

stres a obavy na pracovišti. Místo toho obrátil nový, radikální výzkum spokojenosti a optimismu akademický i firemní svět vzhůru nohama. Okamžitě jsem uviděl příležitost – mohl jsem tyhle myšlenky prověřit na svých studentech. Mohl jsem navrhnout studii, která by prokázala, že tyto nové myšlenky skutečně vysvětlují, proč se některým studentům dařilo, zatímco jiní podléhali stresu a depresi. Studiem chování a návyků lidí nad křivkou jsem mohl získávat informace nejen o tom, jak bychom se mohli posunout nad průměr, ale jak bychom mohli zvýšit celkový průměr.

Naštěstí jsem byl v takovém postavení, kdy jsem mohl svůj výzkum provést. Jako čerstvě jmenovaný proktor jsem měl možnost strávit 12 let pozorováním těchto studentů neuvěřitelně zblízka – jaké jsou jejich návyky, co je motivuje, nebo co se můžeme naučit z jejich zkušeností a použít v našich životech. Měl jsem k dispozici celou přijímací dokumentaci, možnost číst komentáře přijímací komise, sledovat duševní a společenský růst studentů a vidět, do jakých zaměstnání po škole nastoupili. Taky jsem nakonec většinu z nich známkoval, protože jsem jako postgraduant učil ve více než 60 různých kurzech. Abych se se studenty seznámil o něco blíže než skrz jejich zkoušky a studijní výsledky, začal jsem se s nimi setkávat ve své „kancevárně“ ve Starbucks, abych si vyslechl jejich příběhy. Podle mých výpočtů jsem jednotlivě strávil více než půl hodiny s více než 1100 harvardských studentů – dost kofeinu, aby diskvalifikovali olympijské družstvo na několik desetiletí.

Tyhle výsledky jsem pak použil při návrhu a provedení svého vlastního empirického průzkumu u 1600 nadprůměrných studentů bakalářských programů – jedné z největších studií o spokojenosti, která kdy byla na studentech Harvardu uskutečněna. A současně jsem pokračoval ve výzkumu pozitivní psychologie, která se prudce šířila za hranice mého ústavu a laboratoří univerzity do celého světa. A výsledek? Překvapivé a provokativní závěry o tom, proč někteří dosáhnou vrcholu a uspějí v náročném prostředí, zatímco jiní se propadají a nikdy nedosáhnou toho, čeho by díky svému potenciálu mohli. Mé závěry, o kterých se dočtete, byly objevné nejen pro Harvard, ale pro všechny z nás, kteří pracujeme.

SEDM PRINCIPŮ

Když jsem dokončil sběr a analýzu obrovského objemu dat pro výzkum, podařilo se mi vyčlenit sedm konkrétních, nesporných a ověřených modelů chování, které vedou k úspěchu a stanoveným cílům.

Výhoda spokojenosti – protože má pozitivní mysl biologickou výhodu nad neutrální nebo negativní myslí, učí nás tento princip, jak přeučit svou mysl, aby těžila z pozitivity, a zlepšit svou produktivitu a výkonnost.

Pevný bod a páka – jak vnímáme svou pracovní zátěž a svou schopnost v ní uspět, neustálé změny, na základě svého přístupu. Tento princip nás učí, jak můžeme svůj způsob myšlení (svůj pevný bod) přizpůsobit tak, abychom měli sílu (páku) k tomu být spokojenější a úspěšnější.

Tetris efekt – když se náš mozek nastaví tak, aby se soustřeďoval jen na stres, negativitu a neúspěch, odsuzujeme se k nezdaru. Tento princip nás učí, jak vycvičit svou mysl, aby rozpoznala různé možnosti tak, abychom uviděli – a chopili se – příležitosti všude, kam se podíváme.

Padáme vzhůru – pod tíhou stresu a krize náš mozek vytyčí různé cesty, po kterých se můžeme vydat. Tento princip je o nalézání duševní cesty, která nás nejen vyvede z nezdaru nebo útrap, ale naučí nás, abychom se díky ní stali spokojenějšími a úspěšnějšími.

Zorrův kruh – když se objeví výzva, která se nás zcela zmocní, může se naše racionální mysl nechat unést emocemi. Tento princip nás učí, jak znovu získat kontrolu tím, že se nejprve soustřeďujeme na menší, zvládnutelné cíle, a pak svůj kruh rozšiřujeme, abychom dosáhli větších a větších cílů.

Pravidlo 20 sekund – udržet trvalou změnu se nám zdá často nemožné, protože naše vůle není neomezená. A když vůle selže, vracíme se zpět ke svým starým návykům a vydáváme se cestou nejmenšího odporu. Tento princip nám ukazuje, jak můžeme nenáročnými úpravami přesměrovat cestu nejmenšího odporu a nahradit špatné návyky dobrými.

PRINCIP PRVNÍ

VÝHODA SPOKOJENOSTI

Jak dává spokojenost vašemu mozku
– a vaší organizaci – konkurenční výhodu

V roce 1543 vydal Mikuláš Koperník knihu *De Revolutionibus Orbium Coelestium* (O převratných změnách nebeských sfér). Do té doby většina světa věřila, že Země je středem vesmíru a Slunce se kolem ní otáčí. Koperník ale proslul tím, že prohlašoval, že je to právě naopak – Země se otáčí kolem Slunce – objev, který nakonec změnil způsob, jakým lidé vnímají celý vesmír.

Dnes dochází k podobně zásadnímu posunu v oboru psychologie. Bezpočet generací bylo vedeno k tomu, aby věřily, že spokojenost je oběžnicí úspěchu. To znamená, že když budeme tvrdě pracovat, budeme úspěšní, a jen když dosáhneme úspěchu, budeme spokojení. Panoval názor, že úspěch je pevným bodem pracovního vesmíru a spokojenost se točí kolem něj. Nyní se díky pokrokům ve stále populárnějším oboru pozitivní psychologie dovídáme, že opak je pravdou. Když jsme spokojení – když je naše myšlení a nálada pozitivní – jsme bystřejší, motivovanější, a tím pádem úspěšnější. Spokojenost je středem a úspěch se točí kolem ní.

Bohužel i přes desítky let výzkumu, který nás nabádá k opaku, je řada firem a jejich vedoucích pracovníků stále ještě zarytě přesvědčena o tom, že tohle pořadí není správné. Nadřízení nám stále opakují, že když si budeme hledět svého a budeme tvrdě pracovat, budeme úspěšní, a proto v daleké budoucnosti spokojenější. Jelikož pracujeme na dosažení svých cílů, je spokojenost buď nepodstatná, je to postradatelný přepych, nebo jen odměna, kterou si zasloužíme za celoživotní dřinu. Někteří ji dokonce považují za slabost, za známku toho, že nepracujeme dost tvrdě. Kdykoliv podlehneme tomuto mylnému přesvědčení, nepřipravujeme se jen o svou duševní a emocionální pohodu, ale také o šanci na úspěch a dosažení stanovených cílů.

Nejúspěšnější lidé, ti s konkurenční výhodou, nevnímají spokojenost jako nějakou vzdálenou odměnu za dosažené cíle, ani se nepachtí životem v neutrálním, nebo dokonce negativním rozpoložení; jsou to ti, kteří využívají pozitivitu a sklízí úspěchy na každém kroku. Tato kapitola vám ukáže, jak to dělají, proč to funguje, a jaký prospěch z toho můžete mít vy. Svým způsobem je výhoda spokojenosti taky takovou Koperníkovou revolucí – ukazuje nám, že se úspěch točí kolem spokojenosti a že tomu není naopak.[10]

DEFINICE SPOKOJENOSTI

Nikdo se mnou nemluvil. Měl jsem pár minut před svou přednáškou o souvislosti mezi spokojeností a výkonností v práci pro skupinu vedoucích pracovníků z korejské společnosti Samsung, zrovna jsem čekal na personálního manažera, aby mě zavedl do místnosti. Obvykle se během této krátké přestávky před přednáškou rád poznávám s lidmi, ale v ten den všichni manažeři jen nepřítomně hleděli před sebe a nevšímali si mých pokusů o konverzaci. Tak jsem sklesle předstíral, že upravuji svou powerpointovou prezentaci (spolehlivá taktika, jak se vyhnout rozpakům v takové situaci, asi nebude zrovna zabírat na večírcích). Konečně vstoupil do místnosti člověk, který se představil jako Brian, vedoucí skupiny. V tu chvíli jsem si uvědomil, že se mi organizátoři akce zapomněli zmínit o jedné maličkosti: nikdo nemluvil anglicky.

rozdíl v kvalitě přednášek, když na tento přístup nezapomenu, ve srovnání s tím, kdy padám do pasti bědování nad svou neschopností učit se zpaměti nebo sklonem neustále popocházet.

ZVÝŠENÍ INTELIGENCE

Přesto je důležitější než věřit ve své schopnosti přesvědčení, že tyto schopnosti můžete *rozvinout*. Jen málo lidí dokázalo tuto teorii přesvědčivěji než stanfordská psycholožka Carol Dweck, jejíž studie ukazují, že přesvědčení, že můžeme nebo nemůžeme změnit svou inteligenci, přímo ovlivňuje naše úspěchy. Zjistila, že lidi můžeme rozdělit do dvou kategorií. Ti „konzervativně smýšlející" věří, že jsou jejich schopnosti již dány, zatímco ti s „otevřenou myslí" věří, že mohou své základní vlastnosti s vynaložením úsilí změnit. Otevřená mysl není vrozená schopnost; připouští, že „ačkoliv mohou být lidé ve všech ohledech odlišní – ve svém nadání, dispozicích, zájmech nebo temperamentu – může se každý změnit a vyrůst díky pracovitosti a zkušenostem".[66] Její výzkum ukázal, že lidé „konzervativně smýšlející" si nechávají ujít příležitosti ke zlepšení a obvykle nejsou příliš úspěšní, zatímco lidé s „otevřenou myslí" dbají na to, aby se jejich schopnosti neustále zlepšovaly.

V jedné studii Carol Dweck s kolegy testovala 373 studentů na začátku 7. třídy, aby zjistila, zda je jejich myšlení konzervativní nebo otevřené.[67] Výzkumníci pak v následujících dvou letech sledovali jejich akademické úspěchy. Zjistili, že způsob myšlení studentů začal mít stále větší vliv na výsledky v matematice, když postupovali dále sedmou a osmou třídou. Průměrný prospěch studentů s konzervativním chápáním inteligence zůstával prakticky neměnný, zatímco studenti s otevřeným myšlením zaznamenali u svého průměru rostoucí tendenci – jednoduše ti, kteří věřili, že se mohou zlepšit, se zlepšili. Výzkumníci uvádí několik důvodů, proč otevřené myšlení studenty podněcuje k dalším úspěchům, ale v zásadě jde o motivaci. Když věříme, že naše snaha přinese ovoce, pracujeme usilovněji, místo abychom podléhali bezmoci.

Přesvědčení má takový vliv, protože řídí naše úsilí a kroky. V další ze svých studií – tentokrát z Hongkongu – ukázala, jak vede otevřená mysl lidi k maximálnímu využití jejich potenciálu, zatímco konzerva-

tivní myšlení nás drží zpátky. Na Hongkongské univerzitě jsou všechny přednášky a kurzy, učebnice a zkoušky pouze v angličtině, takže abyste uspěli, musíte jazyk dobře ovládat. Řada studentů ale na začátku studia plynně anglicky nehovoří, takže: „Bylo by vhodné, aby s tím rychle něco udělali."[68] Její tým výzkumníků položil těmto studentům otázku: „Kdyby fakulta nabízela kurz pro studenty, kteří potřebují zlepšit své znalosti angličtiny, zapsali byste se na něj?"

Pak také hodnotili způsob myšlení jednotlivých studentů. Domnívají se, že je jejich inteligence daná a nelze ji změnit? Nebo si myslí, že mohou svou inteligenci zvýšit? Ukázalo se, že studenti s otevřeným myšlením vyslovili možnosti zapsat se do kurzu angličtiny „důrazné ano", zatímco z těch s konzervativním myšlením si kurz nevybral nikdo. Ti, kteří jednoduše věřili ve svou schopnost se změnit, podnikli kroky, které vedly k co nejlepším studijním úspěchům. Ostatní, kteří dostali stejnou příležitost, ji promarnili. Jakmile si uvědomíme, do jaké míry závisí naše realita na tom, jak ji vnímáme, nebude pro nás tolik překvapivé, že se vnější okolnosti podílí na naší celkové spokojenosti pouhými 10 procenty.[69] Proto Sonja Lyubomirsky, přední odbornice v oblasti vědeckých studií o duševní pohodě, napsala, že dává přednost obratu „utváření nebo formování spokojenosti" namísto populárního „usilování", protože „výzkumy ukazují, že je v naší moci uzpůsobit ji k obrazu svému".[70] Jak ukázaly všechny tyto studie způsobu myšlení, platí to pro všechny pozitivní výsledky a úspěch v jakékoliv oblasti. Změnou způsobu, jakým vnímáme sami sebe a svou práci, můžeme dosažené výsledky dramaticky zlepšit.

JAK VYUŽÍT PEVNÉHO BODU A PÁKY PŘI VOLBĚ POVOLÁNÍ

Psycholožka z Yale, Amy Wrzesniewski, se živí studiem toho, jak náš vnitřní postoj k zaměstnání ovlivňuje výkonnost. Po mnoha letech a stovkách rozhovorů s pracovníky ze všech možných profesí zjistila, že se zaměstnanci vyznačují jednou ze tří „pracovních orientací" nebo smýšlení o své práci. Svou práci vnímáme jako zaměstnání, kariéru

VÝHODA SPOKOJENOSTI

Nepostradatelná kniha pro každého, kdo se snaží vyniknout ve světě rostoucího pracovního vytížení, stresu a negativity. Kniha Výhoda spokojenosti není jen návodem, jak se stát spokojenějším v práci. Pojednává o tom, jak plně využít výhod spokojenějšího a pozitivnějšího myšlení k dosažení výjimečných výsledků jak v práci, tak v životě.

SHAWN ACHOR je přední světový odborník na lidský potenciál, který prováděl výzkum a přednášel ve 42 zemích, a pracoval na vytváření propojení mezi naukou o spokojenosti a úspěchem v každodenním životě. Když studoval u průkopníků oboru pozitivní psychologie, působil jako hlavní postgraduant, který pomáhal s přípravou a výukou proslulého kurzu „O spokojenosti“, který byl svého času jedním z nejpopulárnějších na Harvardu. Nyní pracuje jako zakladatel a výkonný ředitel výzkumné a poradenské firmy Aspirant, která využívá pozitivní psychologie k dosažení lepších individuálních úspěchů a vytváří produktivnější pracovní prostředí (aktuálně Good Think Inc.). Jeho přednáškám o nauce o spokojenosti a lidském potenciálu věnovaly pozornost deníky New York Times, Boston Globe a Wall Street Journal nebo kanály CNN a NPR.

9 788072 638826

www.anag.cz

ANAG ANDRAGOGOS AGENCY