

Osobnosť v tíme SW projektu ako v špecifickej pracovnej skupine

PETER TOMEK

*Slovenská technická univerzita
Fakulta informatiky a informačných technológií
Ilkovičova 3, 842 16 Bratislava
tomek02@student.fiit.stuba.sk*

Abstrakt. SW projekt, či už menšieho alebo väčšieho rozsahu, sa spravidla rieši v tíme, teda v skupine osôb, ktorá je spolu spätá a prepojená určitými väzbami. Skupiny s takýmito charakteristikami sa nazývajú pracovné skupiny. Pracovná skupina je jednou z mnohých skupín, do ktorých sa človek počas svojho života začleňuje. Prostredníctvom členstva v nich človek uspokojuje značné množstvo vlastných potrieb a každá skupina má pre neho vlastný význam. Sú to práve skupiny, kde sa človek do bezprostredných kontaktov – vzťahov. Takéto skupiny, zvlášť pracovné, kde patrí aj tím riešiaci SW projekt, vo veľkej miere napomáhajú osobnostnému rastu človeka. Tento rast osobnosti je podmienený okrem iného aj vzájomnou interakciou a konfrontáciou s ostatnými typmi osobností v skupine. Je preto veľmi dôležité, pokiaľ to okolnosti umožňujú, myslieť na zloženie skupiny - tímu ešte pred jej vytvorením aby sa maximalizovala miera úspechu a predišlo sa neželaným javom či dokonca celkovému neúspechu pracovnej skupiny.

Úvod

SW projekt, či už menšieho alebo väčšieho rozsahu sa spravidla rieši v tíme, teda v skupine osôb, ktorá je spolu spätá a prepojená určitými väzbami. Skupiny s takýmito charakteristikami sa nazývajú pracovné skupiny - tímy. V týchto skupinách - tímoch dochádza k mnohým interakciám a konfrontáciám osobností, ktoré sú ich súčasťou.

Pracovná skupina

Jedným z najčastejších typov skupín, do ktorých sa človek počas svojho života v dospelom veku začleňuje, je pracovná skupina[1]. Prostredníctvom členstva v nich človek uspokojuje značné množstvo vlastných potrieb a každá skupina má pre neho vlastný význam. Sú to práve skupiny, kde sa človek do bezprostredných kontaktov - vzťahov. Takéto skupiny, zvlášť pracovné, kde patrí aj tím riešiaci SW projekt, vo

veľkej miere napomáhajú osobnostnému rastu človeka. Tento rast osobnosti je podmienený okrem iného aj vzájomnou interakciou a konfrontáciou s ostatnými typmi osobností v skupine. Je preto veľmi dôležité, pokiaľ to okolnosti umožňujú, myslieť na zloženie skupiny - tímu ešte pred jej vytvorením aby sa maximalizovala miera úspechu a predišlo sa neželaným javom či dokonca celkovému neúspechu pracovnej skupiny.

Pracovná skupina je formálnou skupinou, vzniká so zámerom, aby sa dosiahol potrebný cieľ. Je vytvorená nevyhnutnosťou, potrebou, požiadavkou plniť určité pracovné úlohy. Sú v nej špecifikované a určené: funkčná štruktúra, formálne vzťahy, nory a kritériá, stupne autority a kontroly, pracovné vzťahy, kanály komunikácie medzi jednotlivcami a skupinám, systém odmien a pod. Formálne vzťahy a úlohy členov sú určené postavením pracovníkov v organizácii, ich začlenením v rámci štruktúry organizácie, čo je vyjadrené funkciou, pracovným zaradením. Všeobecne možno hovoriť o vzťahoch v rovine vertikálnej (vzťahy nadradení - podradení) a v rovine horizontálnej (vzťahy medzi spolupracovníkmi na rovnakej úrovni).

Základom existencie pracovnej skupiny je organizácia, t.j. vnútorný systém vzťahov, ktorý vytvára z daného sociálneho celku organizovaný útvar. Možno vyznačiť tri základné vlastnosti organizovanej skupiny: systém plní určitú funkciu ako jednotka, prvky systému sú vo vzájomnom vzťahu, systém má mechanizmy na regulovanie jeho prvkov.

Osobnosť a práca

Základným prvkom väčšieho sociálneho systému organizácie a teda aj konkrétnej pracovnej skupiny je pracovník. Je to objektívne dané, pretože podmienkou existencie každej organizácie je obsadenie pracovných a funkčných miest, ktoré stanovuje štruktúra organizácie. Pre ich vykonanie sú stanovené požiadavky (vzdelanie, odbornosť, dĺžka praxe, atď.), ale i práva a povinnosti, kompetencie a vzájomné vzťahy ich realizátorov. Obsadením miest konkrétnymi osobami sú vytvorené personálne podmienky pre pôsobenie.

Smer a kvalitu tohto pôsobenia vo výraznej miere determinujú jednotliví pracovníci, vyznačujúci sa vlastnými individuálnymi charakteristikami. Tie môžu byť objektívneho rázu, napr. vzdelanie, prax, pohlavie, a pod., alebo súvisia s osobnostnými dispozíciami, vlastnou štruktúrou osobnosti. Tieto sa viažu priamo na výkon pracovníka (napr. schopnosti), formovanie interpersonálnych vzťahov (vlastnosti), alebo na postoje (vzťah k práci, k organizácii). Medzi pracovníkmi sú v týchto charakteristikách diferencie (homogénnu skladbu pracovníkov v podstate nemožno a ani nie je žiaduce dosiahnuť), dôležité však je, ako zapadajú do súkolia organizácie a prostredníctvom pracovných skupín prispievajú k jej úspešnosti. To znamená, aká je štruktúra osobnosti pracovníkov nielen s ohľadom na charakter práce, ale aj s ohľadom na jeho pôsobenie v reálnom sociálnom prostredí práce.

Vzhľadom na to, že podstatná časť pracovných úloh sa plní v pracovných skupinách a pre úspech sú dôležité nielen schopnosti pre konkrétny výkon, ale najmä ochota a schopnosť začleniť sa do skupiny, spolupracovať a prispievať k formovaniu

pozitívnej sociálnej atmosféry v pracovnej skupine. To je podmienené osobnostnými dimenziami, ktoré možno definovať na úrovni: sociálnych dimenzií, sociálnej kompetencie a sociálnej inteligencie[2].

Sociálne dimenzie osobnosti

Sociálne dimenzie osobnosti ako relatívne stabilné osobnostné vlastnosti sa prejavujú v sociálnej interakcii.

Z hľadiska počtu sociálnych dimenzií najjednoduchším modelom je rozlišovanie postojových typov extroverta a introverta, ktoré sa špecificky prejavujú v správaní a medziosobnom vzťahu. Tieto nosné sociálne dimenzie boli neskôr rozšírené o ďalšie typy. Ďalšie teórie viedli najmä k rozširovaniu počtu osobnostných vlastností, čo poskytovalo detailnejší pohľad na osobnosť a tým aj jej analýzu v bežnom i pracovnom živote. Osobitne vhodnými sa stali pre meranie osobnosti v súvislosti s výberom pracovníkov a to najmä potom, keď sa vytvorila koncepcia päť „veľkých osobnostných dimenzií“. Sú to: extravergia, príjemnosť, svedomitosť, emocionálna stabilita a otvorenosť ku skúsenosti. Ich vzťah s pracovnou úspešnosťou je diferencovaný. Najvýznamnejšie miesto tu zaujímam dimenzia svedomitosť, ktorá ma takmer univerzálnu platnosť a ukazuje sa, že ľudia, ktorí sú zodpovední, spoľahliví, vytrvalí, majú zmysel pre povinnosť, budú v práci úspešní. Podobne možno hovoriť aj o dimenzii emocionálna stabilita. Jej negatívna stránka (labilita) môže byť prekážkou úspešnosti v práci. Na druhej strane sa najmenej významnou dimenziou ukazuje príjemnosť, ktorá zahŕňa v sebe zdvorilosť, úprimnosť, dobrosrdečnosť, spoľahlivosť - a to aj v takých povolaniach, ktorými sú napríklad obchodníci či manažéri. Extravergia je vhodnou premennou pre úspešnosť v povolaniach a funkciách, ktoré vyžadujú častý kontakt v pracovnom prostredí. Dimenzia otvorenosť ku skúsenostiam hrá úlohu najmä pri rozvíjaní pracovných kompetencií, kde sa získavajú nové poznatky a skúsenosti.

Sociálne kompetencie osobnosti

Kategóriu sociálna kompetencia osobnosti by sa dalo charakterizovať ako všeobecnú schopnosť jednotlivca úspešne a efektívne integrovať so prostredím. Prejavuje sa najmä v efektívnom riešení situácií, správaní sa v konkrétnych podmienkach. Nie je to samostatná črta osobnosti, ale jej všeobecná schopnosť adaptovať sa vzniknutú situáciu a zvoliť účinné formy a postupy správania. To v sebe zahŕňa schopnosť pochopiť nielen situáciu, ale aj účastníkov situácie, ich potreby, záujmy a s ohľadom na to situáciu riešiť kompetentne.

Podstatou sociálnej kompetencie je sociálna zrelosť, t.j. Spojenie osobnostných dimenzií podieľajúcich sa na kvalite interakcie jednotlivca s skupine. Je globálnym ukazovateľom toho, ako je jednotlivec spôsobilý vstupovať do sociálnej interakcie a riešiť situácie. Jej úroveň podmieňuje prejavy sociálnej kompetencie v konkrétnom prostredí, aplikovanie sociálnych pravidiel, schopnosť vytvoriť vhodnú atmosféru, akceptovať i ovplyvňovať druhých, riešiť konfliktové situácie a podporovať pozitívnu

interakciu v skupine. V živote človeka je niekoľko významných medzníkov, keď musí preukázať sociálnu zrelosť. Medzi takéto medzníky patrí i zrelosť na prácu, na začlenenie sa do pracovných a osobnostných vzťahov na pracovisku. Sociálna zrelosť sa však prejaví aj pri rôznych zmenách v systéme pracovných skupín. Napríklad pri zmene vedúceho, skladby a zloženia skupiny, pri rozširovaní počtu členov skupiny i v kritických situáciách v skupine. Možno očakávať, že vekom sa sociálna kompetencia ľudí mení, jednak pod vplyvom sociálnych skúseností ako aj systémom osobnostného rozvoja.

Sociálna inteligencia osobnosti

Tretou úrovňou, na ktorej je možné definovať osobnostné dimenzie je sociálna inteligencia. Sociálna inteligencia vo všeobecnosti vyjadruje schopnosť pôsobiť v sociálnom prostredí, aktívne sa adaptovať na reálne situácie a byť v nich úspešný.

Pozícia, rola, status

V sociálnom systéme práce sú stabilizované kategórie alebo triedy, ktoré určujú postavenie osobnosti v ňom a tým i jeho vzťahy s ostatnými členmi. Vzájomná súvislosť medzi jednotlivcom a prostredím, adekvátnosť alebo neadekvátnosť ich vzťahov sa prejaví v jeho postavení v skupine, t.j. v jeho pozícii.

Pozícia je miesto, ktoré jednotlivec v pracovnej skupine zaujíma. Môže to byť pozícia daná pohlavím, vekom, schopnosťami, funkčným zaradením, vzdelaním, povolaním, atď., z čoho sa odvíja aj miesto jednotlivca v štruktúre skupiny i očakávania na jeho správanie a konanie. Napríklad pozícia vedúceho skupiny určuje, že bude skupinu viesť, budovať jej vnútorné väzby, hodnotiť a odmeňovať členov skupiny a pod. Pozícia v pracovnej skupine má formálny charakter, pretože ju určuje funkčné miesto, ktoré jednotlivec zastáva. Toto funkčné zaradenie určuje aj jeho význam pre činnosť skupiny. V konkrétnej pracovnej skupine je to vedúci a členovia skupiny, ktorí síce môžu byť na rovnakej úrovni, ale môžu sa líšiť pracovným zameraním, odbornosťou či charakterom vykonávanej práce.

Život v pracovnej skupine, prelínanie vzájomných vzťahov, väzieb formálneho a neformálneho rázu prispievajú k formovaniu neformálnej pozície členov skupiny. V nej sa prejaví vzťahy medzi členmi, formy vzájomného správania i individuálny podiel na dosahovaní spoločného cieľa. Konkrétne tu majú podiel: schopnosti členov, ich aktivita pri plnení úloh, osobná angažovanosť, investícia do úloh skupiny a schopnosť i ochota kooperovať. Úroveň a charakter neformálnej pozície je aj ukazovateľom sociálnej akceptácie jednotlivca ostatnými členmi skupiny, výrazom cenenia si jeho kvalít. Na základe toho niekto zaujíma centrálnu pozíciu, iný pozíciu radového člena a ďalší pozíciu člena na periférii skupiny.

Pozície jednotlivcov v pracovnej skupine majú odlišný význam, váhu a to určuje ich status. Rovnaká pozícia dvoch členov skupiny môže každému z nich prisudzovať a poskytovať odlišný význam, čiže status. Udeľovateľom statusu je samotná skupina,

príťažlivosť ktorej pre jednotlivých členov vytvára potom aj silnú motivačnú váhu na dosiahnutie adekvátneho statusu v nej. Preto i status a potreba jeho dosiahnutia je silným motivačným faktorom a neuspokojenie tejto potreby môže byť u jednotlivcov silným frustračným faktorom. Do určitej miery sa tu prejaví i zhoda medzi skupinou a jednotlivcami, ale najmä samotná štruktúra skupiny: skupiny s ustálenou a ujasnenou hierarchiou postavenia členov sú nielenže úspešnejšie, ale svojím členom poskytujú aj viac uspokojenia.

Status členov v pracovnej skupine je podmienený viacerými hľadiskami a na jeho zaujatí sa podieľajú: situačné faktory, zloženie a stabilita skupiny, jej ciele a zameranie, osobnostné danosti členov - schopnosti, postoje, vlastnosti, správanie.

Podstatnou otázkou je, ako sa statusové systémy utvárajú v malých skupinách a aký majú časový priebeh. Ukazuje sa, že to môže byť záležitosť veľmi rýchla, v priebehu niekoľkých minút, ale i dlhodobejšia, kedy v skupine prebiehajú psychologické procesy tvorby statusových systémov. Rýchly vývin statusových systémov môže byť ovplyvnený očakávaním a odhadom sily. Očakávania od druhých členov skupiny sa v pracovnej skupine formujú na báze ich možného podielu na plnení cieľov skupiny. Deje sa tak na základe ich vlastností, pričom ľudia s cennejšími vlastnosťami vyvolávajú pozitívnejšie očakávania a aj sa im pripisuje vyšší status v skupine. Druhá cesta tvorby statusových systémov je založená na odhade sily každého člena skupiny, napr. podľa osobnostných vlastností, veľkosti, výrazu tváre a silným resp. slabým členom sa prisudzuje vysoký alebo nízky status. U ostatných potom prebieha boj o dominanciu a získanie príliehavého statusu.

Dlhodobejšia tvorba statusových systémov v pracovnej skupine prebieha v procese činnosti skupiny a jej členovia si status vydobývajú svojim podielom na plnení úloh skupiny, prejavení svojej pracovnej kompetencie a mierov osobnej dôležitosti pre plnenie hlavného cieľa. Skupina citlivo ohodnotí diferencie v podiely jednotlivých členov na jej pracovnej existencii a primerane tomu prisudzuje t jednotlivcom patričný status. A tak pre skupinu cennejší a užitočnejší pracovníci získavajú vyšší status v porovnaní s pracovníkmi s nižšou užitočnosťou.

Status v skupine má svoje hmatateľné dôsledky a to tým, že ovplyvňuje: vzťahy k iným členom skupiny - napr. osoby s vyšším statusom majú väčšiu možnosť uplatniť svoj vplyv, hodnotenie osoby inými členmi - pozitívnejšie sú hodnotení členovia s vyšším statusom, sebahodnotenie - ľudia s vyšším statusom majú i viac sebaúcty.

Z pozícií, ktoré členovia v skupine zaujímajú, vyplýva systém rolí, rolového správania, t.j. očakávaných foriem správania. V pracovných skupinách je to dané najmä zaradením jednotlivcov v nich a úlohami, ktoré z ich zaradenia vyplývajú. Tak je daná rola riaditeľa, vedúceho oddelenia i rádového člena.

V pracovnej skupine existuje niekoľko základných rolí - rola vodcu, nováčika, outsidera, obetného baránka a pod., ktoré sa formujú v priebehu života skupiny a vzájomných vzťahov medzi jednotlivými členmi. Každá z nich sa vyznačuje špecifickými prejavmi i podielom na pôsobení skupiny. Napr. rola vodcu dáva oveľa viac možností ovplyvňovať dianie v skupine, ako rola nováčika alebo outsidera či obetného baránka.

Z hľadiska pôsobenia skupiny sa rozlišujú dva typy rolí: rola údržby a rola úloh. Rola údržby zahŕňa formy správania smerujúce k udržaniu, zachovaniu skupiny, kým

rola úloh sa viaže na dosahovanie cieľov skupiny. Prvá rola má skôr sociálnu podstatu, smeruje k formovaniu pozitívnej štruktúry skupiny, kým druhá má výkonový charakter, orientáciou na cieľ skupiny. Možno predpokladať že v skupinách existujú špecialisti pre tieto roly, pričom v proces vývoja skupiny sa skôr stabilizuje špecialista na udržanie skupiny a úlohový špecialista až neskôr.

Výber osobnosti do tímu

Existujú rôzne spôsoby výberu tej správnej osobnosti na požadovanú pozíciu v konkrétnej špecifickej skupine - tíme. Niektoré sa opierajú o rôzne testy, napr. psychologické, iné zase o výsledky rôznych štúdií, ktoré skúmali už existujúce tímy a porovnávali ich výkonnosť a výsledky. Vznikajú potom aj rôzne metriky na určenie požadovaných vlastností. Jednou z takýchto metrík je aj Myers-Briggsov typový indikátor (MBIT)[3].

MBIT sa používa na ohodnotenie individuálneho typu osobnosti v štyroch kategóriách: sociálna interakcia, zbieranie informácií, robenie rozhodnutí a jednanie s externým svetom. Každá z týchto kategórií zahŕňa dva možných typy osobnosti. V kategórii sociálnej interakcie by sme mohli typy osobnosti rozdeliť medzi tzv. introvertov a extrovertov. Extroverti sú otvorenejší, sociálnejší a vítajú resp. vyhľadávajú interakcie s ostatnými. Na druhej strane introverti preferujú prácu osamote a sú menej orientovaní na sociálnu komunikáciu. V kategórii zbierania informácií môže byť osobnostný typ klasifikovaný buď ako „snímavý (taký, čo „sníma“ informácie)“ alebo „intuitívny, predvídavý“. „Snímavá“ osobnosť preferuje vyhľadávanie detailných informácií a skutočných faktov, kdežto „intuitívny“ typ sa zameriava skôr na robenie záverov bez nejakého dôrazu na detaily, má väčšiu predstavivosť aj je schopný hľadiť ďalej do budúcnosti v zmysle odhadu či určenia ďalšieho postupu. V kategórii robenia rozhodnutí rozlišuje MBIT osobnosť „zmýšľajúcu, premýšľajúcu“ a „cítiacu, pociťujúcu“. Pokiaľ prvý typ osobnosti robí rozhodnutia na základe logických a objektívnych úvah, druhý typ sa rozhoduje skôr na základe subjektívnej úvahy. Posledná kategória rozlišuje medzi „sudcovským, rozhodcovským“ typom a tzv. „vnímajúcim“. „Sudca, rozhodca“ je viac organizačný typ, stanovuje cestu po ktorej sa pôjde, jej mantinely či hranice a „vnímajúci“ typ je viac flexibilnejší a vidí nastolenú cestu skôr ako odporúčanie smerovania. MBIT teda klasifikuje osobnosti členov tímu vždy do jedného typu v každej so štyroch kategórií relatívne nezávisle na týchto kategóriách a tak vzniká dokopy 16 možných typov osobností.

Podľa metriky MBIT by sa dalo odhadnúť, ako rôzne typy osobností na určitých postoch v tímoch dokážu ovplyvniť, či už pozitívne alebo negatívne, celkovú výkonnosť celého tímu. Podľa niektorých štúdií má značný dopad na výkonnosť tímu typ osobnosti lídra v kategórii zbierania informácií. Tímy s „intuitívnym, predvídavým“ lídrom často krát predbiehajú tie so „snímavým“ typom vedúceho tímu. „Intuitívni, predvídaví“ lídri tímu majú širší rozhľad a inovatívne schopnosti vytvoriť a oceniť alternatívne riešenia. Toto je veľmi žiaduca charakteristika tímového lídra

práve v menších tímoch, nakoľko tu môže potrebovať vykonávať aj rolu systémového analytika. S ohľadom na kategóriu robenia rozhodnutí výsledku štúdií naznačujú, že tímy s „cítiacou, pocitovou“ osobnosťou lídra sú na tom lepšie ako tie s „zmýšľajúcou, premýšľajúcou“ osobnosťou lídra. Skutočnosť, že „cítiaca, pocitová“ osobnosť lídra je viac orientovaná na ľudí a robí rozhodnutia na základe toho, ako pôsobia na individuality členov tímu, môže napomôcť lídrovi tímu k efektívnejšiemu menežovaniu. Tento pohľad je podporený aj vyhláseniami viacerých programátorov z úspešných tímov, ktorý zaznamenali, že takáto osobnosť lídra motivuje či priam vyzýva k väčšej spolupráci a angažovanosti v tíme, nakoľko ochota lídra akceptovať konštruktívne návrhy členov tímu je veľmi vysoká. Čo sa týka osobnosti systémového analytika tak iba diferenciacia v kategórii robenia rozhodnutí má markantnejší dopad na výkonnosť celého tímu. Tímy so „zmýšľajúcim, premýšľajúcim“ analytikom sú na tom vo všeobecnosti lepšie ako tímy s analytikom s „cítiacou, pocitovou“ osobnosťou. Ukazuje sa, že analytické schopnosti analytika sú dôležitejšie ako tie behaviorálne, najmä v menších tímoch. Pokiaľ vo väčších tímoch je systémový analytik primárne určený na úlohy ako stanovenie požiadaviek či špecifikácie systému, v menších tímoch musí vykonávať rôznorodejšie úlohy. Často krát sa musí zapojiť aj do návrhu systému či dokonca do samotného programovania systému. „Zmýšľajúci, premýšľajúci“ typ analytika je lepšie vybavený na väčší rozsah úloh. Typ osobnosti programátora je dôležitý najmä z pohľadu prvej kategórie metriky MBIT. Je to prekvapujúce, ale pokiaľ ide o sociálnu interakciu osobnosti programátora, tak je lepšie mať v tíme skôr extroverta ako introverta. Dalo by sa to vysvetliť tým, že programátor musí dostať úzko spolupracovať s ostatnými členmi tímu. Navyše v menších tímoch programátori musia pôsobiť aj ako analytici a komunikovať s užívateľom v rôznych oblastiach. Programátor – extrovert by mal byť lepšie psychicky a osobnostne vybavený na úlohy širšej pôsobnosti.

Na základe takýchto štúdií a záverov by mohli vyvstať niektoré základné odporúčania pre vytvorenie optimálnej skladby softvérového tímu. Softvéroví menežéri by si mali byť vedomí skutočnosti, že optimálne obsadenie osobností menšieho tímu je niečo iné ako taká istá úloha pri tímoch väčších rozmerov[4]. Manažér tímu by mal tiež zvážiť obsadenie jednotlivých pozícií, nakoľko medzi lídrom tímu a ostatnými členmi je najmä v kategóriách sociálnej interakcie a zbierania informácií značná rôznorodosť. Ideálne by bolo, keby každá s uvedených typov osobností mala v tíme zastúpenie: „extrovert - intuitívny, predvídavý“, „extrovert – snímavý“, „introvert - intuitívny, predvídavý“, „introvert – snímavý“. Nie je nevyhnutné mať úplnú rôznorodosť typov osobností jednotlivých členov tímu (okrem lídra) s ohľadom na fakt, že členovia musia riešiť rôzne úlohy, ktoré však nemusia byť rôznorodé. Toto dáva menežérom značnú flexibilitu potrebnú pri výbere vhodných členov do tímu hoci to môže byť problém pri zostavovaní menších tímov s obmedzenými zdrojmi. Typ osobnosti lídra tímu by mal byť „intuitívny, predvídavý“, pretože takýto je schopný do budúcnosti lepšie predvídať požiadavky systému. V kategórii robenia rozhodnutí by to mal byť typ „cítiacej, pocitovej“ osobnosti a v kategórii jednania s externým svetom zase „sudca, rozhodca“. Ten vie skôr a ustanoviť určité medzníky projektu a ráznejšie trvať na ich nasledovaní. S ohľadom na tieto skutočnosti je optimálne, aby člen tímu bol v kategórii jednania s externým

svetom taktiež „sudca, rozhodca“, nakoľko sa takto dokážu tieto dve súčasti tímu ľahšie „stretnúť“. Najvhodnejším typom osobnosti analytika sa v kategórii robenia rozhodnutí javí „zmýšľajúci, premýšľajúci“ typ. Tento dokáže požívať presnejšie priblíženie na základe rozhodnutí postavených na logických dôvodoch. Čo sa týka kategórie zbierania informácií, vhodnejší je typ „snímavý“ aj s ohľadom na to, že je vhodné mať v tíme typovú diferencovanosť v tejto kategórii medzi lídrom a ostatnými členmi. Taktiež takýto typ analytika môže byť viac nápomocný pri návrhu a špecifikácii ako aj pri participácii na samotnom programovaní systému, čo je pri menších tímoch často krát nevyhnutnosť. Typ osobnosti samotného programátora, špeciálne v menších tímoch, v kategórii sociálnej interakcie by mal byť extrovert. Tomuto typu osobnosti robí menší problém komunikácia s ostatnými členmi tímu. S ohľadom na už uvedené typy osobností ostatných členov, pre najvhodnejšiu skladbu menšieho tímu by programátor mal byť v kategórii zbierania informácií skôr „snímavý“ a v kategórii jednaní s externým svetom skôr „sudcovským, rozhodcovským“ typom osobnosti.

Záver

Z uvedeného vyplýva, že osobnosť človeka je sama o sebe veľmi komplikovanou záležitosťou. A ak sa majú rôzne typy osobností stretnúť, navzájom komunikovať či dokonca niečo tvoriť, je to ešte zložitejšie.

Je evidentné, že zložiť osobnostne vyvážený a úspešný tím nie je vôbec triviálna záležitosť. Preto manažéri kladú práve na tento proces tvorby tímu veľký dôraz, nakoľko vhodný výber členov tímu môže neskôr viesť k lepšej spolupráci v tíme a v konečnom dôsledku tak nie zanedbateľnou mierou prispieť k úspešnému riešeniu konkrétneho SW projektu.

Použitá literatúra

1. Kollárik Teodor, Kolláriková Eva: Pracovná skupina z pohľadu sociálnej psychológie, Práca, Bratislava, 1990, 40 - 1
2. Kollárik Teodor: Sociálna psychológia práce, Univerzita Komenského Bratislava, Bratislava, 2002, 35 - 68
3. Beranek G., Grechenig T., Zuser W.: Functional group roles in software engineering teams, Functional group roles in software engineering teams, St. Louis, Missouri, SESSION: Human and Social Factors of Software Engineering (HSSE), 2005, 1 - 7
4. Gorla N., Lam Y.W.: Who should work with whom?: building effective software project teams, Communications of the ACM, Vol. 47, Issue 6, June 2004, 79 – 82

Annotation

Personality in software project team as like as in specific work group

Every SW project, no matter how big it is, is usually solved as a team work. That kind of team includes more people connected with particular relations. This kind of group is called work group. Work group is only one from many social groups that people take part in during their lives. Every group comforts certain needs and has special meaning for the person. People in groups interact with each other and are related to each other. Social groups, especially work groups, help people to growth. This kind of personal growth is influenced by interactions and confrontations with other personalities in work group. Because of that is very important to think about the optimal composition of the team to prevent unexpected situations or even the failure.