

Osobnosti a ich jedinečný charakter

DANIEL SLAMKA

*Slovenská technická univerzita
Fakulta informatiky a informačných technológií
Ilkovičova 3, 842 16 Bratislava*

slamka05[zavináč]student[.]fiit[.]stuba[.]sk

Abstrakt. Na každom produkte, ktorý bol doposiaľ vytvorený sa veľkou mierou podieľal človek alebo skupina ľudí. Každý človek je však jedinečný a preto pri vytváraní takejto skupiny ľudí, ktorá by mala úspešne pracovať v tíme treba zohľadňovať viacero faktorov. Medzi najdôležitejšie patrí kolektívna spolupráca a zamedzenie konfliktov medzi členmi takejto skupiny alebo tímu. Preto treba vybrať ľudí do tímu rozvážne a snažiť sa vytvárať také rozloženie, aby to prospelo nielen tímu, ale aj daným jednotlivcom, ktorí ho tvoria. Na to ako vybrať správnu skupinu ľudí sa treba pozerat' nielen z hľadiska vedomostí a zručností samotných členov, ale aj zo strany ich jedinečných čŕt a charakteristík osobnosti. Jednoznačný postup ako vybrať to najsprávnejšie rozloženie ľudí asi neexistuje, ale môžeme sa mu aspoň pokúsiť priblížiť. K tomu nám pomáha delenie na viaceré skupiny, podľa rôznych charakteristík, čŕt a osobnostných dotazníkov. Mojim cieľom v tejto eseji bude priblížiť niektoré takéto delenia a porovnať ich. Následne skúsím spraviť jednoduché porovnanie 6 členného tímu, v ktorom sa nachádzam a ukázať správnosť alebo nesprávnosť vytvorenia takéhoto tímu.

Úvod

Pri pohľade okolo seba vidíme množstvo ľudí. Každý jeden sa od ostatných odlišuje buď fyzicky (farba pleti, vlasov, výškou, váhou, tvarom postavy), alebo charakterom - osobnosťou. Túto odlišnosť osobnosti je veľmi dobre vidno napríklad na dvojčikách. Ja sám poznám dve dievčatá, ktoré sú dvojčatá a ako malé vyzerali úplne rovnako. Časom ako starli, naberali vedomosti, zručnosti a vytvárala sa im ich jedinečná osobnosť, získavali aj čoraz väčšie odlišnosti v správaní a vystupovaní. Dnes sú si síce obe fyzicky podobné, až na malé odchýlky, ale charakter majú každá iný, ako väčšina ľudí. Väčšina preto, lebo určite sa nájde aspoň jeden pár, ktorý je dokonalou osobnostnou kópiou toho druhého, aj keď to je asi veľmi zriedkavé.

Prečo vlastne hovorím toľko o jedinečnosti? Občas nastane situácia, že sa musí vytvoriť spojenie ľudí, ktorí by spolupracovali na zverenej úlohe. V tejto práci pod touto úlohou budem myslieť projekt, ktorý sa zaoberá napríklad prácou na softvérovom

vývoji. Tu nastanú viaceré možnosti ako takúto skupinu vytvoriť. Môžeme vziať tých najlepších a vytvoriť jeden „SUPER TÍM“. Pri tejto voľbe by človek povedal, že logicky z toho vyplýva, že tento tím vytvorí omnoho viac ako ostatné tímy. Ja si skôr myslím, že niekedy sila tímu nie je tvorená len ich vedomosťami a zručnosťami. Dôležitejším faktorom pre pozitívne fungovanie je podľa môjho názoru fungovanie tímu ako celku. Ochota jednotlivých členov spolupracovať a hlavne pomáhať slabším členom tímu, býva veľkým prínosom pri napredovaní celého celku. Taktiež treba zdôrazniť, že jednotliví členovia tímu sa musia vedieť dohodnúť na postupoch a riešeníach problémov. „Musia bojovať ako tím a nie hrať sa každý na svojom piesočku.“

Na to, aby sme vytvorili takýto tím však potrebujeme poznať oveľa viac ako len zručnosti a vedomosti jednotlivých ľudí. Je potrebné nezostávať na povrchu, ale zamerať sa do hĺbky osobnosti. Na pomoc nám pri tomto zisťovaní slúžia viaceré metódy. Niektoré sú staršie, niektoré pomerne nové, ale každá metóda nám prináša rôzne zistenia. Ja sa pokúsim priblížiť niektoré z nich a ukázať v čom nám môžu uľahčiť výber členov tímu.

Osobnosť a jej delenia

Osobnosť je súbor jedinečných vlastností, ktoré sa vytvárajú od narodenia. Hlavný faktor v tomto formovaní zohráva dedičnosť a prostredie, v ktorom trávime väčšie množstvo času.

Aj keď je každý z nás osobnosťou a sme jedineční, môžeme ľudí zaradiť na základe prevažujúcich vlastností do určitých typov. Tieto typy nám následne môžu bližšie charakterizovať jednotlivých ľudí a čiastočne môžu vypovedať o chovaní sa jednotlivca pri riešení problémov v prostredí, v ktorom sa nachádza.

Typológia osobnosti podľa Hippokrata

Táto náuka patrí medzi najstaršie metódy, ktoré využívame na určovanie charakteru jednotlivých osobností. Východisko tejto náuky je v pomere štiav v ľudskom tele. Rozlišujú sa 4 druhy telesných štiav: krv(haima), hlien(flegma), žlč(cholé), čierna žlč(melania cholé). Telesné tekutiny zodpovedajú elementom, z ktorých je stvorený svet (Tab. 1). Na základe živlov a štiav, spravil Hippokrates rozdelenie ľudí na temperamenty: sangvinik, flegmatik, choleric a melancholik.

Tab. 1. Vzťah medzi telesnou tekutinou a elementom

Telesná tekutina	Element sveta	Charakter
krv	vzduch	sangvinik
hlien	voda	flegmatik
žlč	ohň	choleric
čierna žlč	zem	melancholik

Na to aby sme však vedeli, ktorý charakter je pre daného človeka najbližší musíme pozorovať jeho správanie. Myslím si, že najjasnejšie je hľadať prednosti a slabiny jednotlivých ľudí a podľa nich ich zaradiť do danej skupiny. Tie sa pokúsím ukázať v nasledujúcich vlastnostiach správania sa pre jednotlivé temperamenty [4].

Sangvinik je všeobecne optimistický, živý, vnímavý, ľahko prispôsobivý a pomerne dosť výrečný. Podľa mňa sú to dobré vlastnosti pre ľudí, ktorí sú radi v spoločnosti druhých. Taktiež má pestré záujmy a dokáže vykonávať viac činností naraz. Tu si však treba uvedomiť, že nie je všetko zlato, čo sa blyští. Tieto vlastnosti dávajú takýmto ľuďom príliš veľa odvahy a ľahkomyseľnosti. Často bývajú tiež povrchní a niekedy až príliš ukecaní. Toto správanie vidím aj na mojom chovaní a myslím si, že moja povaha je práve tohto temperamentu. Myslím, že tento charakter je v spoločnosti veľmi dobre vnímaný a takí ľudia majú dosť dobré vzťahy so svojím okolím. To je podľa môjho názoru veľkým prínosom pri práci v tíme. Preto do každého správneho tímu by som odporúčal prevažne ľudí s týmto charakterom.

Melancholik je naopak ako sangvinik prevažne pesimistický a vážny. Čo si nemyslím, že je úplne zlá vlastnosť. Práve tomuto charakteru to dodáva disciplinovanosť a ustálené chovanie. Taktiež takí ľudia bývajú svedomití a zodpovední. Za slabšie vlastnosti však považujem precitlivosť, nedostatok odvahy a nedôverčivosť. Napriek tomu si myslím, že v správnom tíme by nemal chýbať ani tento charakter. Jeho povaha by mohla pomáhať pri práci, ktorú nemusí robiť výlučne v spolupráci.

Cholerik je podobne ako sangvinik typ viac inklinujúci k extrovertnému správaniu. Preto je veľmi živý a oduševnený. Je určite výborný člen tímu, nakoľko je veľmi vnímavý a schopný udržať rýchle pracovné tempo. Taktiež je dosť iniciatívny a to je podľa mňa veľké plus pri tímovej práci. Avšak nato, aby sme tieto klady získali je dosť potrebné, aby takýto človek bol dostatočne motivovaný. Niekedy býva dosť vzdorovitý a výbušný, čo môže byť niekedy vhodné, ale aj nemusí. Preto si myslím, že tento charakter by taktiež mal byť zastúpený v tíme. Daný tím by mal byť však vybraný správne hlavne na jeho zloženie, aby nevznikali konflikty pri komunikácii práve medzi cholerikmi v danom tíme.

Flegmatik je veľmi vytrvalý, trpezlivý a rozvážny. Má veľkú obľubu v poriadku a preto si myslím, že by v správnom tíme nemal chýbať. Je dostatočne samostatný a vie vykonávať dlhotrvajúce telesné aj duševné činnosti, čo ľuďom tohto charakteru dáva výhodu na práci, ktorá je dlhšie trvajúca. Určite by ich v tíme podľa mňa nemalo byť viac, nakoľko má tento charakter aj dosť silné slabiny. Medzi tie patrí napríklad pohodlnosť a nedostatok pracovného nadšenia. Taktiež dosť často býva stereotypný a dosť konzervatívny. Preto podľa môjho názoru by bolo ideálne mať v tíme jedného flegmatika, ktorý by však mal byť vedený správnymi spolupracovníkmi v tíme.

Typológia osobnosti podľa C. G. Junga

Táto typológia rozlišuje dva typy ľudí a to podľa ich postoju k okoliu, v ktorom sa nachádzajú. Ten človek, ktorý má bližšie k vonkajšiemu svetu je extrovert a naopak človek, ktorý má skôr rozvinutejší vnútorný svet je introvert. Oba typy sú ľahko rozoznateľné. Extrovert je viac otvorený, spoločenský a ľahšie naväzuje nové

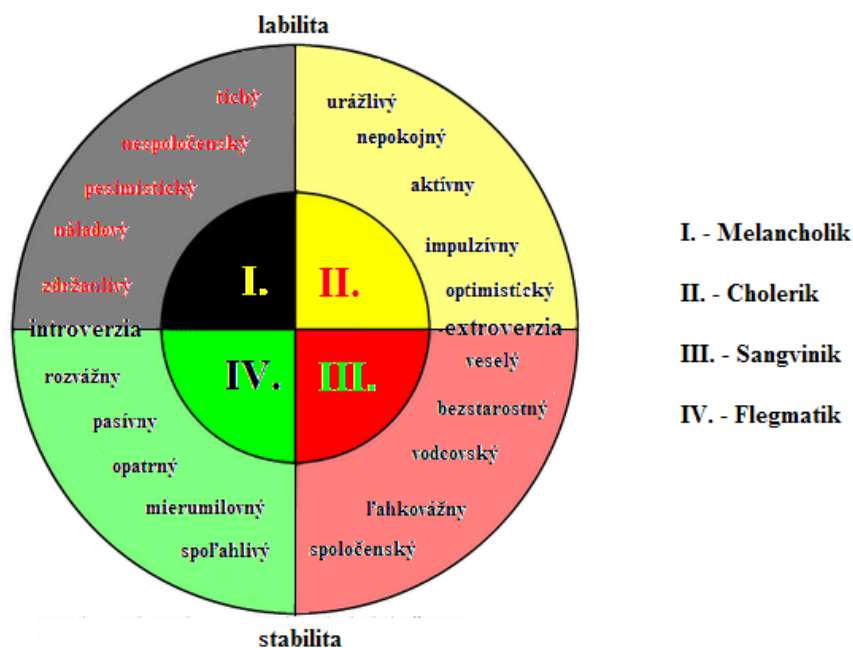
známosti. Je však oveľa povrchnejší ako introvert. Ten je naopak viac uzavretý, ale zato s bohatším vnútorným svetom. Ja sám sa považujem za extroverta a myslím si, že toto delenie je naozaj dosť presné, ale nehovorí o mojej osobnosti toľko ako iné typológie.

Typológia osobnosti podľa Hansa Eysencka

Táto metóda dopĺňa práve prvé dve spomínané typológie a vlastne rozširuje práve typológiu podľa Junga o ďalšie dve vlastnosti. Obe sú opačného charakteru a to stabilita a labilita. Stabilita poukazuje na pokoj človeka a jeho vyrovnanosť. Naopak labilita je u človeka charakteristická podráždenosťou alebo nepokojom.

Na obrázku (Obr. 1) je zobrazenie charakteristík podľa H. Eysencka [1]. Ukazuje jednotlivé charaktery podľa Hippokrata rozšírené o spomínané štyri vlastnosti. Následne sa dá povedať, že:

- melancholik je citovo nestály introvert
- choleric je citovo nestály extrovert
- sangvinik je citovo stály extrovert
- flegmatik je citovo stály introvert



Obr. 1. Ukážka delenia v typológii podľa H. Eysencka

Typológia osobnosti podľa Mayers- Briggs ukazovateľ'a typov - MBTI

Typológia osobnosti MBTI vytvorená Katherine Briggsovou a jej dcérou Isabel Myersovou (**Myers Briggs Type Indicator**), taktiež rozširuje Jungovu typológiu funkcií. Je však oveľa komplexnejšia ako jej pôvodca nakoľko opisuje charakter človeka, podľa hierarchie všetkých jeho kognitívnych funkcií a nielen na základe jednej dominujúcej. Podľa mňa je táto metóda omnoho bližšia reálnemu životu, nakoľko sa človek málokedy rozhoduje len pomocou jedného pocitu alebo vnemu. Pomocou kombinácií 4 typov preferencií charakteru (Tab. 2), z ktorých každý obsahuje dve tzv. dichotómie, vzniká až 16 osobnostných typov (Tab. 3) [3][7].

Tab. 2. Typy preferencií charakteru

Orientácia	E - extrovert (E xtraversion) I - introvert (I ntroversion)
Zbieranie informácií	N - intuícia (i Ntuition) S - zmysly (S ensing)
Rozhodovanie	F - cítenie (F eeling) T - myslenie (T hinking)
Sociálna interakcia	J - usudzovanie (J udging) P - vnímanie (P erceiving)

Tab. 3. Typy osobností

Typ charakteru	Rozdelenie populácie	Spoločenské rola	Výlučná vlastnosť
INTP	1 %	architekt	logické uvažovanie
INTJ	1 %	vedec	nezávislosť
ENTP	5 %	vynálezca	vynaliezavosť
ENTJ	5 %	vodca	vodcovstvo
INFP	1 %	mních	nedirektívnosť
INFJ	1 %	spisovateľ	empatia
ENFP	5 %	novinár	optimizmus
ENFJ	5 %	učiteľ	presvedčivosť
ESFP	13 %	zabávač	prajnosť
ESTP	13 %	konferencier	nepredvídateľnosť
ISFP	6 %	umelec	umenie
ISTP	6 %	remeselník	zručnosť
ESFJ	13 %	predajca	harmonizácia
ESTJ	13 %	organizátor	zodpovednosť
ISFJ	6 %	ochranca	lojalita
ISTJ	6 %	správca	silný a tichý

Keď som už v daných tabuľkách ukázal aké je v tejto metóde rozdelenie, bolo by vhodné niečo naznačiť aj o charaktere jednotlivých dichotómií [7]. Na rozhodnutie, do ktorej človek patrí stačí, ak sa spýta jednoduchými otázkami a podľa ich odpovedí sa môže dozvedieť aký typ je.

1. **Extroverzia/Introverzia** (Extraversion/Introversion) - určenie smeru, ktorým človek orientuje svoju snahu a energiu. Typ „extroverzia“ sa orientuje na svet okolo seba a vníma ostatných ľudí – komunikuje s nimi, typ „introverzia“ sa sústreďuje na seba a svoje myšlienky. *Zameriavate sa na okolitý svet alebo na svoj vlastný vnútorný?*
2. **Intuícia/Zmysly** (iNtuition/ Sensing) - určenie spôsobu, akým človek prijíma informácie. Typ „intuícia“ sa zameriava na vnútorný pocit a skôr ťažšie opísateľné zdroje informácií, kým typ „zmysly“ sa spolieha na päť základných zmyslov. *Preferujete zameranie na základné informácie alebo vlastné interpretovanie informácií a pridanie dodatočného významu?*
3. **Cítienie/Myslenie** (Feeling/Thinking) - hodnotiace funkcie. Typ „cítienie“ sa orientuje viac pomocou výrazov ako „lepšie- horšie“ alebo „viac- menej“. Kým typ „myslenie“ používa rozhodovanie blízke matematickej logike „pravda- nepravda“ či podmienené výrazy „if- else“. *Pri rozhodovaní sa najprv pozeráte na logiku vecí alebo na ľudí a špeciálne okolnosti?*
4. **Usudzovanie/Vnímanie** (Judging/Perceiving) – typ človeka „usudzovanie“ sa snaží o rýchle vyriešenie problému, zvolenie si jednej možnosti. Tento typ sa rozhoduje na základe vonkajších, spoločenských pravidiel. Naopak, typ „vnímanie“ rád necháva všetky možnosti otvorené a rozhoduje sa na základe osobných pravidiel. *Máte radšej zaužívané voľby a postup, alebo ste otvorený novým postupom a informáciám?*

Tvorba tímu

Keďže je metóda MBTI v dnešnej dobe veľmi používaná budem sa ňou zaoberať aj v tejto kapitole. Tu sa pokúsím ukázať jej výhodu pri tvorbe tímu a taktiež na malom teste zistiť správnosť výberu ľudí do už vytvoreného tímu.

Práca v tíme môže byť veľmi rozsiahla, ja sa však zameriam len na tri základné pozície. V každom tíme musí byť vedúci človek, ktorý riadi zvyšok skupiny. Zodpovedá za pridelenie úloh, ale aj za ich plnenie. Ďalšia pozícia je taktiež podstatná a je to analytik. Zodpovedá za komunikáciu medzi rôznymi rolami v tíme, ale aj so samotným zákazníkom. Poslednou rolou, ktorú budem spomínať bude programátor. Táto pozícia je veľmi podstatná pri práci v softvérovom tíme, nakoľko práve programátor zodpovedá za vznik programu alebo systému zo stránky vytvárania.

Vedúci tímu

Je to človek, ktorý má podľa môjho názoru na svojich ramenách najväčšiu zodpovednosť. Riadenie celého tímu nie je určite jednoduchá úloha. Preto by túto úlohu mal zastávať človek, ktorý je vnútorne silný. Je dostatočný vizionár, ale vie sa chytiť zabehnutých princípov. Jeho úlohou je dôkladné plánovanie celého vývoja, komunikácia a deľba úloh. Mal by vytvárať príjemné pracovné prostredie a snažiť sa zamedzovať konfliktom v tíme, alebo ich reflexívne riešiť.

Zo štúdií [6] vyplýva, že asi najvhodnejší typ na tento post je ENFJ. Z toho vyplýva najmä to, že by nemal byť uzavretý do seba, ale mal by komunikovať s vonkajším svetom. Taktiež sa ukázalo, že tím, ktorý je vedený intuíciou je úspešnejší a preto by aj vedúci tímu mal skôr využívať intuíciu ako zmysly. Nato aby v tíme panovala dobrá nálada je vhodné, ak sa vedúci tímu vie vcítiť do problémov jednotlivých členov a taktiež ak využíva prevažne úsudok. Tu si osobne myslím, že by tím mal byť taktiež vedený aj pomocou vnímania a preto by som za vhodného člena považoval aj typ ENFP.

Analytik

Správny analytik by mal byť veľmi zručný v komunikácií, nakoľko práve tá tvorí časť jeho úloh. Je zodpovedný za získavanie informácií. Sám na sebe vidím, že nie vždy sa dá vhodne vyjadriť tak aby to, čo poviem, bolo dostatočne relevantné. Preto by analytik mal vedieť roztriediť informácie, ktoré sú pre neho potrebné. Taktiež by mal byť chápaný a ústretový pri komunikácií.

Keďže sa znova kladie dôraz na komunikáciu, sám by som povedal, že analytik musí byť extrovert. Toto potvrdzujú aj iné výskumy [6], ktoré ďalej uvádzajú, že je taktiež vhodné ak dáva prednosť intuícií rovnako ako vedúci tímu. Na rozdiel však od neho je pre tím prospešnejšie, ak sa riadi na základe myslenia a nie pocitov. Na poste analytika je podľa mňa najlepším riešením mať v tíme aspoň jedného člena, ktorý sa skôr snaží riešiť problémy pomocou vnímania a aspoň jedného člena, ktorý skôr inklinuje k úsudku. Podľa mňa pri ich vhodnej spolupráci môže tým rýchlejšie napredovať. Preto za vhodné typy pre analytika považujem práve ENTP aj ENTJ.

Programátor

Na tento post musí človek nielen vedieť programovať, ale taktiež musí vedieť pracovať pod tlakom času a vedieť aspoň čiastočne prijímať rôzne druhy informácií od ostatných členov tímu. Jeho hlavnými úlohami, ale aj napriek tomu, sú písanie zdrojových kódov k vytváraným programom, testovanie a následná oprava odhalených chýb.

Ja zastávam názor, že programátor je prevažne tichý a uzavretý do svojho vnútorného sveta. Vo výskume [2] sa však uvádza, že to už nemusí byť úplne pravda. Programátor by mal totižto vedieť pracovať aj s viacerými ďalšími ľuďmi. Keďže pracuje prevažne podľa špecifikácie návrhov je výhodné, ak je detailný a využíva dobre logické myslenie. Z týchto charakteristík vyplýva, že vhodnými typmi sú práve ISTJ alebo ESTJ. Keď sa zamyslím, tak aj z môjho okruhu ľudí, ktorí programujú, viem nájsť oba tieto typy.

Členovia reálneho tímu a jej charaktery

V tomto odstavci sa zameriavam na stručné porovnanie charakterov členov tímu, v ktorom sa aj ja sám nachádzam. Na to, aby som zistil, ktorý člen sa hodí na jednotlivú rolu v tíme som použil metódu MBTI. Na internete sa dalo nájsť viacero dotazníkov, ktoré využívali práve túto metódu. Ja som si vybral dotazník, ktorý je po česky a nachádza sa na stránke <http://mbti.skeletus.com/> [5]. Podľa môjho názoru je vhodnejší ako anglické dotazníky, či už kvôli lepšiemu pochopeniu otázky, ale aj pre časovú náročnosť.

Keďže nie je podstatné, ktorý člen má daný charakter nebudem používať ich mená. Taktiež budem predpokladať, že dotazníky vyplnili všetci pravdivo. Jednotlivým členom tímu vyšli charaktery, ktoré uvádzam v nasledujúcej tabuľke (Tab. 4).

Tab. 4. Jednotlivé typy charakterov členov tímu

1.	EN(S)FJ	4.	ISTJ
2.	E(I)NTJ	5.	ISTJ
3.	E(I)NT(F)J(P)	6.	INFP

Z tejto tabuľky mi vyplynuli dve zistenia. Prvé bolo zistenie, že traja členovia nemajú, v niektorých vlastnostiach, úplne jasné rozdelenie. Písmeno v zátvorke je veľmi blízke práve písmenu pred ňou a nedá sa 100% určiť jedinečný charakter. Z toho jeden člen mal dokonca zhodné hodnoty až pri troch dichotómiách. Toto mohlo byť podľa mňa spôsobené viacerými vplyvmi, napríklad zlým pochopením niektorých z otázok, alebo je možné, že samotný dotazník nie je úplne správne postavený. Samozrejme to môže byť spôsobené aj samotným charakterom človeka to však nepredpokladám, nakoľko by to podľa mňa bol až príliš veľký rozdiel v správaní. Druhým zistením bolo, že ak budeme uvažovať prevažujúce dichotómie, vidíme, že v tíme máme troch extrovertov a troch introvertov. Toto rozdelenie by podľa mňa mohlo byť pre tím prospešné, nakoľko má členov, ktorí vedú dobre pracovať samostatne a členov, ktorí dané výsledky úsilím vedú ukázať navonok.

Keď sa pokúsim nazrieť aj do pozícií v tíme, tak vidím, že naozaj sa podarilo vybrať také osobnosti, ktoré by mohli byť práve v softvérovom projekte dobrým riešením. Jeden z členov by vďaka svojej „nerozhodnutosti“ mohol bez väčších problémov zastávať v tíme všetky tri už spomínané pozície. Ja osobne si ho viem naozaj predstaviť hlavne na pozícii vedúceho tímu, nakoľko je to človek, ktorý vie presadiť svoje myšlienky a „predať ich“. Ďalej by v tíme podľa metódy MBTI mohol byť jeden až dvaja analytici, z ktorých jeden by mohol určite taktiež zastávať pozíciu vedúceho tímu. Práve toto považujem za dobré znamenie, lebo je možné vytvoriť miernu konkurenciu medzi vedúcimi a tým získavať čo najlepšie výsledky. Keď sa pozrieme na pozíciu programátora, tak tie jednoznačne obsadili dvaja členovia, ktorí sú introverti. Práve toto zistenie ma utvrdzuje v názore, že práve takýto charakter je pre nich vhodnejší. Tým však nechcem povedať, že opačný názor nie je správny. Skôr si

myslím, že to záleží od daných ľudí a aj prostredia, v ktorom sa tím zostavuje. Nakoniec zostal člen, ktorému vyšiel charakter INFP. Tento charakter som nepriradil k žiadnej tímovej roli. Jeho zaradenie by podľa mňa mohlo byť pravdepodobne práve chýbajúci článok tímu a to grafický dizajnér. Môže však, a asi aj bude rád, zastávať aj úlohu programátora. Z týchto zistení by som chcel tvrdiť, že daný tím je naozaj vybraný vhodne. Jednotliví členovia sa môžu vhodne dopĺňať a motivovať. To ako im to pôjde naozaj ukáže až čas, ale z môjho pozorovania vidím, že zatiaľ nevznikajú žiadne problémy pri práci. Taktiež nevznikajú ani žiadne komplikácie medzi nimi a okolím.

Záver

Z toho, čo som napísal, vyplýva zistenie, že zostaviť ideálny tím nie je vôbec jednoduché a vyžaduje množstvo úsilia. To však považujem za veľmi potrebné vynaložiť, nakoľko nám môže uľahčiť práve ďalšiu a o to dôležitejšiu prácu v tíme. K tomu ako tím zostaviť nám slúžia mnohé metódy. Ja osobne si myslím, že medzi najlepšie patrí asi najstaršia metóda (rozdelenie podľa Hippokrata) a jedna z modernejších a to metóda MBTI. Nato, aby sme pomocou týchto alebo iných metód vybrali vhodný tím, však nestačia len povrchné zistenia, ale treba sa pozerať čo najviac do hĺbky ľudskej povahy a správania.

Použitá literatúra

1. EPQ The Eysenck Personality Questionnaire [online]. [cit. 2008-10-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.trans4mind.com/personality/EPQ.html>>.
2. Gorla, N., Lam, Y.W.. Who should work with whom? Building effective software project teams. ACM International Conference Proceeding. Vol.47, No. 6, (2004), 79 - 82.
3. KEIRSEY, David, BATES, Marilyn. Jaký jste typ osobnosti? : Šestnáct typů podle charakteru a temperamentu. Grada, 2006. 176 s. ISBN 80-247-1425-6.
4. Mikšík, Oldřich. Psychologická charakteristika osobnosti. Karolinum, 2007. 274 s. ISBN 80-246-1304-8
5. Skeletus Personality Test [online]. [cit. 2008-10-05]. Dostupný z WWW: <<http://mbti.skeletus.com/>>.
6. Teague, Joy. Personality type, career preference and implications for computer science recruitment and teaching. ACM International Conference Proceeding. Vol.3, (1998), 155 - 163.
7. Typologie osobnosti MBTI [online]. [cit. 2008-11-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.fp.tul.cz/kch/ms/mbti.htm>>.

Annotation*Personality and their unique character*

On every product, which has been formed till now, man or group of people was sharing in to a great size. But everyone is unique and in forming of this team is necessary to reflect several factors. Between most important belong collective co-operation and preventing conflicts between members of team. For choosing the correct team is necessary to look not only at skills of single member, but also at his personality character. Choosing the best decomposition of people is not easy, but there are several methods used in practice life. This document is for people who can make a good team.