

Hybná sila softvérových projektov - Ľudia

TOMÁŠ HLATKÝ

*Slovenská technická univerzita
Fakulta informatiky a informačných technológií
Ilkovičova 3, 842 16 Bratislava
xhlatky[zavináč]stuba[.]sk*

Abstrakt. Niekoľko rokov späť sa softvérové inžinierstvo definovalo ako odbor, ktorý sa zaoberá teóriou, metódami a nástrojmi potrebnými pre vývoj softvéru. Dnes vieme, že je toho ďaleko viac čomu sa v softvérovom inžinierstve treba systematicky venovať, nehovoriac o tom ako sa čoraz viac vedné disciplíny prekrývajú. Softvérový projekt si vyžaduje okrem zabezpečenia vysokej technickej úrovne aj zameranie na samotných ľudí, ktorí ho tvoria. Tí sú nositeľmi nápadov a technológií, ale aj osobnostných povahových črt, prežívaní a individuálneho vnímania sveta, ktoré nakoniec samotný svet, a teda aj projekt, ovplyvňuje. Táto esej sa venuje prehľadu vplyvu konkrétnych povahových črt na úspešnosť projektu, vplyvu vedúceho tímu a komunikácie na atmosféru, ktorá v tíme panuje a vplýva významne na výsledný produkt. V eseji sa rovnako pokúšam ponúknuť zmenu pohľadu na pojem konflikt tak, že odhaľujem istú súvislosť konfliktu, emócie, sebapoznania a motivácie.

Softvérové inžinierstvo a Ľudia

Hoci softvér vyvíjajú ľudia, výskum softvérového inžinierstva sa primárne zameriava na technológie, metódy a procesy, ktoré softvérové inžinierstvo využíva, ignorujúc práve význam človeka.

Robert Feldt [2] vo svojej práci ukazuje, že mnohé skúmania softvérového inžinierstva by mali dávať ľudskému faktoru omnoho väčšiu váhu. Je preto dôležité skúmať rôzne osobnostné črty členov tímu a vzťah osobnosti a prístupu k procesom a nástrojom softvérového inžinierstva.

Softvérové projekty a osobnosti

Úlohy, ktoré riešia softvérové projekty, sa stávajú neustále komplikovanejšími, navrhované riešenia robustnejšími a komplexnejšími. Doba, keď založiť a viesť softvérový projekt bolo v možnostiach jedného človeka, je tak ako sa všetko rozvíja a mení, nenávratne preč. Nemusí to byť však stav vyložene negatívny.

Manažment projektov softvérových a informačných systémov, október 2008, s. 1-8.

Ľudia sa spájajú a spoločne hľadajú riešenia. V tímovom projekte sa kumulujú rôzne schopnosti, znalosti a skúsenosti. Nehovorím iba o profesionálnej oblasti, čiže o metódach, postupoch a nástrojoch softvérového inžinierstva. Uvažujem predovšetkým nad netechnickou stránkou a teda nad povahou a osobnostnými črtami, ktoré robia každého zúčastneného jedinca zvláštnym a schopným priložiť k spoločnému dielu svoj ľudský potenciál. Bez nápadu, odhodlania, schopnosti presadiť sa, ale aj schopnosti porozumieť a dohodnúť sa, by nikdy nemohli vzniknúť a prežiť veľké organizácie, ktoré sa akýmkoľvek spôsobom podieľajú na tom, aby sa náš svet stával lepším (možno iba zaujímavejším).

Z tohto pohľadu by sa mohlo zdať aké výhodné a jedinečné je vytvoriť tím, ktorý bude úspešne riešiť projekt za projektom. Každá minca však má dve strany a každé riešenie si vyžaduje vynaložené úsilie.

Málokto môže povedať, že nepozná aké problémy môžu nastať, ak sa majú viacerí ľudia dohodnúť na spoločnom konsenze. Koľko nedorozumení prináša jednoduchá komunikácia. Analýza osobností projektu nám môže objasniť problémy, s ktorými sa môžeme pri tímovej práci stretnúť.

Tím

Napriek tomu, že sa často považujú za synonymá, existuje dôležitý rozdiel medzi pojmami tím a skupina. Členovia skupiny mnohokrát cítia, že sú spolu iba z akéhosi administratívneho či organizačného dôvodu. V takejto skupine potom členovia pracujú navzájom nezávisle.

Na druhej strane, tím uznáva vzájomnú spoluprácu, pretože rozumie, že dosiahnutie ako osobných, tak aj tímových cieľov si vyžaduje vzájomnú podporu. V tíme by nemal existovať boj o získanie úspechu na úkor druhých. Pre členov tímu je porozumenie hodnote tímu dôležité. Umožňuje tak vkladať do tímu svoju hodnotu a motiváciu. Jednou z čŕt osobností je práve schopnosť motivovať sa pre niečo. Motivácie môžu byť v tíme rôzne. Preto je treba mať na zreteli, že to, čo motivuje jedného, nemusí motivovať druhého. V tomto smere je veľmi dôležitý postoj a schopnosť vedúceho tímu viesť svoj tím.

Tímový vedúci a diskusia

Mnoho tímových vedúcich je technicky veľmi zdatných a svojej profesionálnej oblasti rozumie veľmi dobre. Avšak schopnosť porozumieť ľuďom je z celkom inej kategórie.

Problém spočíva v tom, že technik zvykne svet vidieť čiernobielo. Často verí, že existuje správne a nesprávne riešenie problému, alebo že daná technológia či riešenie je najlepšie možné. Zmysel pre perfekcionizmus môže byť istá silná stránka. V skutočnosti však existuje viacero riešení problému a každá technológia alebo riešenie má svoje silné a slabé stránky.

Schopnosť jednať či diskutovať je proces dosiahnutia dohody, zatiaľ čo sa vyhýbame konfliktu. Dôležité je pritom porozumieť, že najlepšie riešenie problému je

také, ktoré bude vyhovovať všetkým zainteresovaným. Mnoho ľudí vníma diskusiu ako hru, pri ktorej musí niekto vyhrať a niekto prehrať. Okolo dobrého tímového vedúceho sa rozpúta produktívna diskusia hľadajúca kompromisy a najlepšie riešenia. Je to umenie, pri ktorom vyhrávajú všetci zúčastnení, pričom mnohokrát nie je základom zložitá veda, ale „obyčajná“ úprimnosť. Ak vedúci tímu považuje diskusiu za istý nečistý spôsob ako zmanipulovať druhých a dosiahnuť svoje, takmer na isto bude neúspešný. Ľudia nie sú hlúpi a často napriek jeho bravúrnym schopnostiam odhalia nečisté úmysly. Základom je, aby ľudia vedúcemu tímu verili. Dôveru človek získa práve vtedy, ak hrá otvorenú hru a rešpektuje svedomie. Je dôležité, aby bol vedúci tímu schopný porozumieť problémom a cieľom účastníkov diskusie ako aj cieľom celého tímu. Avšak veľmi dôležitou vlastnosťou je empatia, čo je schopnosť porozumieť emóciám druhých. Emócie hrajú v komunikácii podstatnú rolu, pretože ju môžu zastreť alebo obohatiť. Neznamená to, že diskusia by mala prebiehať napríklad v rámci emócií hnevu, mnohokrát však ľudia reagujú inštinktívne na základe pocitov a nie vždy logicky, preto je dobre rozumieť aj tejto časti osobností.

Nástroje analýzy

Na analytické rozlíšenie povahových črt sa používajú viaceré rozšírené nástroje. Pomerne často používaným nástrojom slúžiacim na porozumenie zvyčajných rozdielnosti pováh je Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) [7], založený na psychologickéj teórii Carla Junga [5]. Tento sa aj dodnes najviac využíva. Test pozostávajúci z 93 otázok môžu využívať a vyhodnocovať iba licencovaní posudzovatelia.

MBTI analýza je založená na pozorovaní štyroch kategórií. Kategória **smerovanie** (angl. social interaction) rozpoznáva *extrovertnosť* (angl. **Extrovert**) a *introvertnosť* (angl. **Introvert**). Extroverti sú orientovaní na ľudí a tešia sa z ich spolupráce. Introverti naproti tomu dávajú prednosť samostatnej práci. Kategória **vnímanie** (angl. information-gathering) rozpoznáva *zmyslové* (angl. **Sensing**) a *intuitívne* (angl. **iNtuitive**). Ľudia, ktorí vnímajú zmyslovo sa zaoberajú detailným skúmaním skutočných faktov, naproti tomu intuitívni sa detailmi nezaobierajú a využívajú viac fantáziu. Kategória **rozhodovanie** (angl. decision-making) delí osobnosti na *mysliace* (angl. **Thinking**) a *cítiace* (angl. **Feeling**). Je zrejme, že mysliaci ľudia vsádzajú viac na logiku a cítiaci na subjektívne úvahy. Posledná kategória, **plánovanie** (angl. dealing with external world), rozlišuje *rozhodujúce sa* (angl. **Judging**) a *vnímavé* (angl. **Perceiving**) osobnosti. Súdiace osobnosti majú dobrú organizáciu, určujú termíny a očakávajú ich rešpektovanie a dodržanie. Vnímavé osobnosti sú flexibilnejšie a termíny vnímajú skôr ako vodiacu čiaru. Týmto rozdelením vzniká 16 typov rôznych osobností.

Lepšie tímy, lepšie zajtrajšky

Podľa [3] je pre **tímových vedúcich** veľmi významná kategória vnímanie, pretože má veľký vplyv na výkonnosť tímu. Tímy s *intuitívnym* vedúcim dosahujú lepšie výsledky ako tímy so *zmyslovým* vedúcim tímu. Intuitívne typy sa orientujú na celkový obraz problému a riešenia, berúc do úvahy systém a podsystémy, majú schopnosť inovatívne vytvárať a odhadovať alternatívne riešenia. Toto sú žiaduce charakteristiky vedúceho tímu v malých tímoch, pretože v nich často zastupuje aj post systémového analytika. Čo sa týka kategórie rozhodovania, výsledky ukazujú, že tímy s *cítiacim* vedúcim tímu sú výkonnejšie ako tie s *mysliacim* vedúcim. Tu rozhoduje fakt, že cítiaca osoba je všímavá k okoliu a robí rozhodnutia založené na tom, ako ovplyvnia jednotlivcov v tíme. To z neho robí úspešného manažéra. Programátori z úspešných tímov hovoria o tom, ako otvorený prístup vedúceho tímu podporuje spoluprácu a vkladanie jednotlivcov do tímu, pretože takýto vedúci je ochotný prijímať konštruktívne nápady od ostatných členov tímu a to ich významne motivuje.

Čo sa týka **systémových analytikov**, na výkon tímu vplýva najviac kategória rozhodovanie. Tímy s *mysliacim* analytikom dosahujú lepšie výsledky ako tímy s *cítiacim* analytikom. Tu sa ukazuje, že v prípade malých tímov sú analytické schopnosti systémového analytika dôležitejšie ako jeho vystupovanie. Je to predovšetkým preto, že vo väčšom tíme by sa venoval analytik jednej konkrétnej analytickej úlohe, ale v menšom tíme má na starosti viac týchto úloh. Venuje sa dodatočne napríklad aj návrhu systému, či samotnému programovaniu. Pre takúto širokú oblasť je potom myslenie tou charakteristikou, ktorá je najvýznamnejšia.

Pre **programátora** je najdôležitejším kritériom smerovanie. Veľmi ma neprekvapilo, že tímy s *extrovertným* programátorom boli lepšie ako tie s *introvertným* programátorom. Môže to byť vysvetlené tým, že programátor musí kooperovať s viacerými skupinami. S analytikom, návrhárom, inými programátormi alebo napríklad s ľuďmi, ktorí pripravujú údaje. V malých tímoch môžu nakoniec samotní programátormi vystupovať v role analytika a komunikovať s rôznymi používateľmi.

Významný vplyv má aj to, aké sú rozdielnosti osobností v tíme. A to ako v prípade vedúceho a ostatných členov tímu, tak aj v prípade vzájomnej odlišnosti medzi členmi tímu. Čo sa týka vedúceho a ostatných členov tímu, tu je dôležitá kategória smerovanie a vnímanie. Čím sú rozdiely väčšie, tým je vyšší výkon tímu. Analýza odlišnosti medzi členmi tímu nepreukázala žiadne významné vplyvy. Toto je v rozpore so skúsenosťami veľkých tímov, kde má odlišnosť pozitívny vplyv na úspešnosť tímu [8]. Viacerí členovia malého tímu sa môžu potrebovať zúčastňovať na rôznych životných cykloch programu. Je známe, že odlišnosť má pozitívny vplyv pri špecifikácii a rozlišovaní požiadaviek. Pri programovaní je však výhodnejšia istá rovnakosť v myslení a prístupe, s čím z vlastných skúseností súhlasím. V malom tíme „každý robí všetko“, preto sa vplyv odlišnosti odhaľuje náročnejšie. (Aj keď každému z nás je jasné, že každý nemôže a možno ani nevie robiť všetko.) Spomínané výsledky zhŕňa **Tabuľka 1**.

Tab. 1. Výsledky štúdie s MBTI podľa [3].

Kritérium	Kategória	Porovnanie výkonu tímov
Tímový vedúci	Vnímanie	intuitívne > zmyslové
	Rozhodovanie	cítienie > myslenie
Systémový analytik	Rozhodovanie	myslenie > cítienie
Programátor	Smerovanie	extrovertnosť > introvertnosť
Odlišnosti medzi vedúcim a členmi	Smerovanie	extrovertnosť ~ introvertnosť
	Vnímanie	intuitívne ~ zmyslové
Vzájomné odlišnosti	Všetky kategórie	málo významné

> reprezentuje porovnanie vlastností, ~ reprezentuje rozdielnosť vlastností

Ďalší výskum pomocou MBTI [1] odhaľuje, že medzi sto softvérovými inžiniermi prevládajú intuitívni - mysliači (NT) a zmysloví – mysliači (ST) nad zmyslovými – cítiacimi (SF) a intuitívnymi – cítiacimi (NF). Iná práca [8] zisťuje, že spomedzi sledovanej vzorky 35% analytikov sú introverti a 30% extroverti. Práca [4] prichádza zo záverom, že typ osobnosti kvalitu kódu v pároch pracujúcich programátorov neovplyvňuje. Závěry sú rôzne. Vyplýva mi z toho, že ako podmienky tak aj uhol pohľadu výskumníkov týchto štúdií značne ovplyvňujú výsledky práce.

Spomeniem ešte prácu [9], ktorá uvažuje o tom či je MBTI postačujúcim nástrojom na vyhodnocovanie osobností a predkladá nástroj Five-Factor Model (FFM), ktorý sleduje päť činiteľov zo širokej oblasti osobnostnej analýzy, vychádzajúci z empirických testovaní a sledovaní. Zameriava sa na *otvorenosť* (angl. openness), *svedomitosť* (angl. conscientiousness), *extrovertnosť* (angl. extraversion), *ochotu* (angl. agreeableness) a *emočnú stabilitu* (angl. emotional stability). Tento nástroj poskytuje lepší prehľad o osobnosti, pretože každý z piatich činiteľov sa skladá z podrobnejších a konkrétnejších podskupín a ponúka lepšiu možnosť štatistického vyhodnotenia. Použitie FFM napríklad odhaľuje, že existuje vzťah medzi *svedomitosťou* a postojom k pracovnému štýlu a *otvorenosťou* a schopnosťou prijať zmenu či výberom úloh.

FFM je voľne dostupný a je možné použiť napríklad web na jeho distribúciu. To z neho robí dobre využiteľný nástroj (je to čosi ako open-source v softvéri). Čo môže byť videné ako výhoda je, že na rozlíšenie osobností postačuje 50 otázok, v porovnaní s 93 otázkami pri MBTI. Myslím, že nie každý pracovník sa zaujíma o podobné analýzy a výsledky, a preto ocení ak takéto „otravné“ formuláre zaberú čo najmenej času. (V prípade potreby presnejších výsledkov je však možné použiť až 300 otázok.) Istou nevýhodou je, že nie sú ešte celkom rozšírené normy pre porovnanie výsledkov, čo sa však ľahko môže časom zmeniť.

V prípade týchto testov je pomerne zaujímavou aj otázka etiky. Niektoré dotazníky naozaj odhalia informácie, ktoré môžu byť prinajmenšom citlivé. Napríklad, nie každý zamestnanec chce, aby jeho šéf vedel takéto informácie, ak by to mohlo negatívne ovplyvniť jeho kariéru. Iste je dôležité, aby výskumníci, ktorí predkladajú

svoje dotazníky, mali dôsledne nástroje na riadenie informácii, tak aby zamestnancom mohli zaručiť ochranu informácií, ktoré poskytnú. Nakoniec, čím sú odpovede úprimnejšie, tým vyššiu šancu dávame sami sebe na vylepšenie nášho tímu a teda dávame šancu sebe samým byť lepšími.

Chcelo by to však ešte ďalší krôčik. Napríklad medicína v posledných rokoch napreduje na základe nových poznatkov z molekulárnej biológie. Sledovaním toho ako napríklad vplýva prepojenie genetického kódu a vonkajších faktorov na šírenie choroby. Vzniká tak nový typ individualizovanej medicíny. Zdá sa, že čosi podobné by potrebovalo aj softvérové inžinierstvo, pričom génmi by mohli byť práve psychologické údaje. Myslím, že v tomto smere ešte treba prekonať značný vývoj a previazat' softvérové inžinierstvo s psychológiou a manažmentom. Takýmto prístupom môžeme nakoniec dosiahnuť zdokonalenie softvérových produktov, ktoré sú primárnymi cieľmi softvérového inžinierstva. Individuálny prístup je podľa veľmi dôležitý. Ak však ani my nechceme vnímať svet čiernobielo, treba uviesť, že aj individuálny prístup môže za istých podmienok byť viac na ľarchu ako ku prospechu. Tieto podmienky nám približujú práve výskumy softvérového inžinierstva.

A čo môžem spraviť ja, člen tímu?

Čo však ak sám som členom tímu? Podľa viacerých štúdií by to znamenalo, že patím do akejsi osobnostnej kategórie a tá o všetkom rozhoduje. To, či som schopný vyhnúť sa pri komunikácii nežiaducim konfliktom, či naopak byť príjemným kolegom, závisí iba odo mňa.

Častokrát reagujeme na vonkajšie podnety naučene a zautomatizovane, bez toho, aby sme si dali šancu rozmýšľať nad tým čo sa deje. Príde nám samozrejme, že keď nás niekto upozorní na chybu, ihneď hľadáme na koho alebo čo zvaliť vinu alebo sa jednoducho na dotyčného nahneváme a cítime právo prežívať to tak. Ako si to vôbec mohol dovoliť? Povedať toto. Mne! Podobne emócie ovplyvňujú náš výkon ako aj schopnosť vychádzať s ľuďmi. Niektorí si povie, že veci spravia druhí, ďalší oklame, aby sa vyhovoriť.

Tieto reakcie sa týkajú konfliktu. Nie však interpersonálneho, čiže medziľudského, ktorý býva následkom, ale komplikovanejšieho, intrapsychického, čiže vnútorného. Konflikt nám mnohokrát bez toho, aby sme si to uvedomovali, spôsobuje rôzne napätia a emócie. Ide o takzvanú ochranu ega. Bez toho, aby sme si to uvedomovali, stávame sa mnohokrát obeťami vlastného behaviorálne (zážitkovo) nakódovaného správania.

Ľudia, ktorí sú veriaci, majú istú výhodu. Viera totiž dáva silu. Vôbec nemusí ísť o náboženstvo. Chcem tým povedať, že ak prijmem, že to, čo sa mi deje, môžem práve ja zmeniť, a že to nie je ani šarlatánstvo ani extrémizmus, mám polovicu práce na sebe vykonanú. Aké princípy teda vytvoria slobodu môjho konania a rozhodovania?

Základom je vždy svedomie, ktoré musím rešpektovať. Aj dospelý človek zvykne naň trucovať, vzdorovať. Naučiť sa prijať nevyhnutné vyžaduje čas a trpezlivosť.

V problémoch vždy treba prijať 100% svojej viny. Vtedy mám dosah na riešenie, pretože druhých nezmením, seba môžem.

Je umenie uvedomiť si, že to, čo mi hovorí druhý o mne sa mi nepáči, a preto reagujem istým spôsobom agresívne, teda obranne. Agresivita je vždy kompenzácia neistoty. Môj názor nemusí byť naozaj ten najlepší, niekedy môže byť celkom možné neobjektívny. Častokrát vie okolie lepšie aký som, než ja sám. Pripustiť to nie je ľahké. Ak je druhý taktný, je to príjemné, ak však viem byť sám k sebe úprimný, znamená to oveľa viac.

Ak sa môžem rozhodnúť vybrať sa dvoma cestami, viac získam, ak pôjdem tou pre seba ťažšou. Môžem tak pracovať na lenivosti. Môžem iba získať.

Ak stále fantazírujem a rozmýšľam, čo keby a čo ak, musí sa mi omnoho ťažšie koncentrovať na veci, na ktoré by som sa mal sústrediť.

Keď sa budem porovnávať s druhými a nebude ma to motivovať do výkonu, ale sa budem ľutovať, musím si uvedomiť, že nič nie je zadarmo, tak ako by to chcel každý, rovnako aj, že všetci sme iní. Ako navonok, tak aj vo vnútri.

Som však ochotný pripustiť vlastnú sebazmenu? Pre zvýšenie kvality softvérového projektu, ktorého som členom? Alebo pre zvýšenie kvality vlastného života? Ľahké to nie je. Je to opäť otázka motivácie. Konflikt je možnosť ako dosahovať lepšie výsledky vo svojom tíme a pre svoj tím.

Záver

Zameral som sa na ľudí, ktorí vyvíjajú softvér. Bez podrobnejších informácií o ľuďoch zúčastnených na projektoch hrozí, že navrhované zmeny softvérového inžinierstva môžu byť menej efektívne, pretože tieto zmeny ovplyvňujú aj samotných ľudí, ktorí sa nie vždy musia vedieť prispôbiť. Navrhuje sa teda využitie jednoduchých psychologických nástrojov ako sú dotazníky na rozlíšenie osobnostných črt, postojov, motivácie či emócií. Situáciu mi priblížili predovšetkým skúmania v skutočných podmienkach [1,2,3,4,8], kde je možné menšie riadenie okolností. Na základe týchto údajov je zrejmé, že aj keď oblasť psychológie nie je primárnym zameraním softvérového inžinierstva môže ho isté prepojenie výrazne obohatiť.

Nič veľké nebolo dosiahnuté bez nadšenia. Toto platí aj pre tímy softvérových projektov. Nie vždy je však celkom možné, aby všetci členovia tímu prežívali rovnakú hrdosť, nadšenie, či dokonca až vášeň pre projekt, na ktorom sa podieľajú.

Morálka, ktorá panuje v tíme, je však podľa mňa často tým najdôležitejším, čo určuje, aká bude tímová spolupráca. Je dôležité, aby sa členovia tímu ako rešpektovali, tak si aj vzájomne verili. Tímová spolupráca je jedným zo základných predpokladov úspešnosti samotného projektu. Čo má pre mňa veľký význam, je uvedomenie, že pocit z dobre vykonanej práce je ešte hodnotnejší, ak ho môžu zdieľať viacerí ľudia vzájomne.

Použitá literatura

1. Capretz, L. F.: Personality Types in Software Engineering, *International Journal of Human – Computer Studies*, 58(2) s.207 – 214, 2003
2. Feldt, R. *et al*: Towards individualized software engineering: empirical studies should collect psychometrics, *Proc. of 2008 international workshop on Cooperative and Human aspects of software engineering*, Leipzig, Germany , s.49 – 52
3. Gorla, N., Lam, Y. N.: Building effective software project teams, *Communications of the ACM*, roč.47 vyd. 6, s.79 – 82, 2004
4. Chao, J., Atli, G.: Critical Personality Traits in Successful Pair Programming, In *AGILE*, IEEE CS, s.89 – 93, 2006
5. Jung, C. G.: Psychological Types, *Collected Works of C. G. Jung*, kniha 6, Princeton University Press, 1971
6. McCrae, R. R., Costa jr, P. T.: Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator From the Perspective of Five-Factor Model of Personality, *Journal of Personality*, 57(1): s.17 – 41, 1989
7. Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., Hammer, A. L.: MBTI Manual (A Guide to the Development and Use of the Myers Briggs Type Indicator), Consulting Psychologists Press, 3.vyd, 1998
8. Smith, D. C.: The Personality of the System Analyst: An investigation *ACM SIGCPR Computer Personnel*, 12(2) s.12 – 14, 1989
9. White, K. *et al*: Project Teams: An investigation of cognitive style implications, *MIS Q.*8, 2, s.85 – 101, 1984

Annotation

Motive power of software project - humans

Some years ago, SE has been described as a branch concerning of theory, methods and tools needed for software development. Nowadays we know that there is much more to endow with in SE, not mentioning branches merging tendency. Software project demands beside high technical rank also a focus on people who form it. Those are bearers of ideas and technology, but also personality traits and world reception. This reception changes the world and therefore the project as well. In this essay I endow with the influence overview of specific personality traits on project fruitfulness. I examine the influence of a team leader and communication on the team mood that rules in the team and considerably designates what the final product shall be. I try to offer a different view on the notion conflict, the way I try to show the coherence among conflict, emotion, introspection and motivation.