

VHODNÉ ZLOŽENIE TÍMU AKO POČIATOK ÚSPECHU

*Osobnosť človeka je ako vesmír, nikdy ju nikto celú
nepreskúma*

Andrej Lukeš

Slovenská technická univerzita
Fakulta informatiky a informačných technológií
Ilkovičova 3, 842 16 Bratislava
andrej.lukes1[zavináč]gmail[.]com

Abstrakt. *Tvorba softvéru je náročný proces. Často sa na ňom podieľa mnoho ľudí, ktorí tvoria jeden alebo viacero tímov. Nato, aby sa dosiahol požadovaný úspech, nestačia len vedomosti, ale je potrebné zabezpečiť dokonalé fungovanie jednotlivých tímov. Z časti sa to dá zabezpečiť analýzou osobností. Táto analýza môže potom slúžiť ako pomôcka, určujúca, kto má na akú rolu najväčšie predpoklady. V eseji sa zaoberám dvoma metódami, pomocou ktorých sa dá určiť typ osobnosti, konkrétne Myers-Briggs osobnostný indikátor a Keirseyhov triedenie povahy. Na základe týchto dvoch metód som rozanalyzoval zloženie nášho tímu v rámci predmetu Tímový projekt. Uvažoval som, aké by bolo najideálnejšie pridelenie rolí v rámci tímu, pričom som vychádzal z reálnych štúdií z oblasti softvérového inžinierstva.*

Kľúčové slová: Myers-Briggsovej osobnostný indikátor, Keirseyhov triedenie povahy, analýza osobností

Ako dosiahnuť úspech?

Vytvoriť softvér nie je triviálna záležitosť. Táto úloha je pre jedného človeka príliš komplikovaná alebo by mu jej zrealizovanie trvalo prídlho. Obzvlášť, ak sa jedná o náročný projekt. Vo veľkých spoločnostiach sa na jednom projekte podieľajú niekedy rádovo desiatky aj stovky pracovníkov. Nato, aby bol vytváraný produkt kvalitný, aby bol dodržaný termín, kedy má byť hotový, je potrebná dokonalá organizácia. Ak je tento proces chaotický a neorganizovaný, stojí to spoločnosť nemalé peniaze. Jedným z faktorov, ktoré vplývajú na organizáciu, je vytváranie tímov. Človek je mnohokrát komplikovaná

bytosť. Nie vždy dokáže vychádzať s osobami, ktoré ho obklopujú, či už v pracovnom alebo osobnom živote. Preto by mal zamestnávateľ, resp. osoba poverená zostavovaním tímov prihliadať aj na osobnostný typ človeka a nie len na vedomosti a skúsenosti, ktoré má v požadovanej oblasti. Na základe výsledkov osobnostných testov je možné priradiť človeka na pozíciu, pre ktorú má najväčšie osobnostné predpoklady. Vynaložené úsilie na preskúmanie ľudskej osobnosti sa môže potom mnohonásobne vrátiť. Aj keď to nemusí platiť vždy, s takýmto prístupom sa dá zabezpečiť požadovaná organizácia a lepšie výsledky. Boli vykonané rôzne štúdie, ktorých cieľom bolo zistiť, aký typ osobnosti je vhodný priradiť na jednotlivé role v tíme. A práve jednotlivým typom osobností by som sa chcel ďalej venovať.

Analýza ľudskej osobnosti

Každý človek je iný. Každému človeku prebiehajú v hlave iné myšlienkové pochody, každý má iný osobnostný prejav, iné správanie. Priznávam, že niekedy môžeme stretnúť osobu, s ktorou si veľmi dobre rozumieme, ktorá je nám podobná, či už povahovo alebo vonkajším prejavom. Dlhodobým skúmaním ľudského správania a vonkajšieho prejavu sa vytvorili kategórie, do ktorých môžeme jednotlivých jedincov zaradiť. Nie vždy však človek, ktorého osobnostný typ práve skúmame, spĺňa všetky vlastnosti definované v tejto kategórii. Predsa je každý človek komplikovaná osobnosť, ktorú nemožno len tak „zaškatuľkovať“.

Existuje viacej spôsobov analýzy ľudskej osobnosti. Najznámejšie sú Myers-Briggsovej osobnostný indikátor (angl. Myers-Briggs Type Indicator), Keirseyhov triedenie povahy (angl. The Keirsey Temperament Sorter), 16 Osobnostných faktorov (angl. 16 Personality factors), Veľkých päť osobnostných črt (angl. Big five personality traits).[5]

Myers-Briggsovej osobnostný indikátor

Myers-Briggsovej osobnostný indikátor (MBTI) je osobnostný test, ktorý vytvorili počas druhej svetovej vojny Katharine Cook Briggs a jej dcéra Isabel Briggs-Myers [7]. Dajú sa pomocou neho merať psychologické preferencie človeka. Tieto preferencie boli odvodené z typologickej teórie Carla Junga. Ten tvrdil, že ľudia s rôznymi osobnostnými profilmi, budú zbierať informácie a vnímať okolitý svet rôznym spôsobom [2]. Tento indikátor sa snaží rozdeliť ľudí podľa 4 kategórií, pričom každá kategória obsahuje dve protichodné vlastnosti (preferencie).

Kategórie:

1. *sociálna interakcia* - v tejto kategórii rozlišujeme *extrovertov* (*E - extroversion*) a *introvertov* (*I - introversion*). Extroverti sú ľudia, ktorí radi rozprávajú, preto im nerobí kontakt s ľuďmi žiaden problém a dobre sa cítia vo veľkej spoločnosti. Dalo by sa povedať, že niekedy rozmýšľajú nahlas a týmto spôsobom aj prezentujú svoje pocity. Naopak introverti počas konverzácie radšej počúvajú a zapájajú sa do nej iba občas. Obľubujú pracovať samostatne. Nie sú tak nikým ovplyvňovaní a môžu sa tak sústrediť na jednu vec. Najprv si v duchu premyslia čo povedia a až potom to prezentujú nahlas. [3]

2. *zber informácií* - podľa spôsobu akým človek zberá informácie rozlišujeme osobnosti zakladajúce na *zmysloch* (*S - sensing*) alebo *intuícii* (*N - intuitive*). Osoba zakladajúca na zmysloch kladie dôraz na podrobné informácie. Informácie získava použitím svojich piatich zmyslov. Preferuje fakty, všíma si detaily. Intuitívny človek uprednostňuje fantáziu, kreativitu, rozhoduje sa na základe skúseností. V riešení úlohy vidí vždy milión možných koncov. Ak má vykonať nejakú úlohu, ktorú už vykonal predtým, tak ju spraví inak, aby zistil, aký by to malo dôsledok. [3]
3. *spôsob rozhodovania* - rozhodovanie *mysliacej* (*T - thinking*) osoby je založené na logike, faktoch a číslach. Preto sa predpokladá, že ak má mysliača osoba riešiť nejaký problém, tak vie odôvodniť, prečo je výsledok taký aký je. Na základe akých faktov, pravidiel, rozhodnutí k nemu dospel. *Cítiaca* (*F - feeling*) osoba sa rozhoduje na základe pocitu, subjektívneho rozhodnutia, osobnej úvahy. Citovo založení ľudia sú empatickí, snažia sa nájsť spoločnú reč. Záleží im na iných ľuďoch.[3]
4. *životný štýl* - osoba, ktorá *usudzuje* (*J - judging*) si dopredu plánuje, čo a kedy spraví. Preferuje a inklinuje k postupným riešeniam, ba niekedy sa snaží veci dokončiť skôr ako je potrebné. Osoba, ktorá *vníma* (*P - perceiving*) si necháva všetky možnosti otvorené. Konečné termíny vidí len ako nejaký orientačný medzník. Najlepšie sa mu pracuje pod tlakom, v časovej tiesni, dodáva mu to potrebnú energiu.[3]

Typ osobnosti sa dá určiť tak, že vyberieme jednu prevládajúcu vlastnosť z každej kategórie. Preto existuje 16 možných konfigurácií osobnostných typov. Uvedené sú v Tab.1.

Tab. 1. 16 konfigurácií osobnostných typov podľa MBTI [2]

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Každému človeka je možné prideliť jeden typ osobnosti z tejto tabuľky, aj keď v niektorých prípadoch sa nedá celkom konkrétne určiť, ako sa prejavuje testovaná osoba. Samozrejme, človek zaradený do niektorej z týchto 16 konfigurácií, nemusí spĺňať všetky jej vlastnosti. Niektoré ho vystihujú, niektoré naopak nie, tu sa práve ukazuje odlišný charakter každého človeka. Uviedol by som príklad.

Spravil som si osobnostný test[4], pričom výsledok bol ISTJ (Tab.3). Preferencia „I“ znamená, že som introvert. Počet percent pri tomto označení je však príliš malý. Vlastnosť introverzie u mňa prevyšuje len 3% nad extroverziou. Z toho sa dá vyvodiť, že sa

v mojom prípade nedá celkom jednoznačne určiť, aký typ osobnosti v oblasti sociálnej interakcie som.

Výsledok tejto preferencie považujem z môjho pohľadu za správny, z toho dôvodu, že v známom kolektíve nemám problém s komunikáciou a rád rozprávam. Keď sa však ocitnem v novom kolektíve, nevyvíjam iniciatívu z hľadiska komunikácie, zapájam sa príležitostne a radšej počúvam. „S“ značí, že uprednostňujem zmysly a zakladám na faktoch, preferencia „T“, že používam rozum pri riešení problémov a „J“, že radšej riešim úlohy predčasne, aby som nebol pod tlakom a nie až na poslednú chvíľu. Aj v tomto bode by som plne súhlasil, pretože sa mi ťažko pracuje pod tlakom. Preto napr. aj projekty do školy robím v predstihu a plánujem, čo a kedy má byť hotové.

Ak nie je možné rozhodnúť medzi dvoma typmi osobností, ako to bolo v mojom prípade, používa sa percentuálne alebo bodové rozdelenie. Podľa počtu percent resp. bodov sa dá potom určiť k akému typu osobnosti človek viac inklinuje.

Keirseyo triedenie povahy

Tento osobnostný test prvý krát publikoval David Keirsey a Marilyn Bates v ich knihe Please Understand Me. Táto teória posudzovania ľudskej osobnosti je podobná Myers-Briggsovej osobnostnému indikátoru (MBTI), avšak existujú medzi nimi rozdiely.

Test MBTI je zameraný skôr na myslenie a cítenie človeka, dôraz pri skúmaní sa kladie hlavne na to, či sa testovaná osoba prejavuje ako introvert alebo extrovert. Keirsey sa skôr zamerával na správanie a prejav v bežnom živote. Dôraz pri skúmaní sa kladie na to, či človek zbiera informácie pomocou zmyslov alebo vnímaním. Zaviedol 4 temperamenty, ktoré popisujú ľudské správanie, konkrétne: remeselník, ochranca, racionalista a idealista. Každý temperament sa ďalej delí na 4 charakterové typy (Tab.2). V konečnom dôsledku dostaneme 16 typov osobností ako aj pri MBTI.

Tab.2. Temperamenty a charakterové typy podľa KTS [6]

Remeselník (SP)	Ochranca (SJ)	Racionalista (NT)	Idealista (NF)
Propagátor (ESTP)	Vedúci (ESTJ)	Veliteľ (ENTJ)	Učiteľ (ENFJ)
Remeselník (ISTP)	Dohliadač (ISTJ)	Kapacita (INTJ)	Advokát (INFJ)
Umelec (ESFP)	Opatrovateľ (ESFJ)	Vynálezca (ENTP)	Šampión (ENFP)
Skladateľ (ISFP)	Ochranca (ISFJ)	Staviteľ (INTP)	Liečiteľ (INFP)

Ako vytvoriť malý a ako veľký tím?

Pri skúmaní štúdií, ktoré sa zaoberali optimálnym zložením tímov a ich efektivitou, som vychádzal hlavne zo štúdií Gorla a Lama, Carpetza a Rutherfordovej.

Rutherfordova[5] z výsledkov svojho výskumu tvrdí, že v tíme je žiaduca heterogenita. To znamená, že by mal byť tvorený z rôznych typov osobností. Na základe pozorovaní dosahovali takto vytvorené tímy lepšie výsledky, pretože dokázali tvorivo diskutovať o viacerých riešeniach a nakoniec vybrať najvhodnejšie z nich. Taktiež schopnosti a zručnosti členov tímu boli rozdielne, čo je výhoda. Menšie tímy sa od väčších líšia tým, že jedna osoba sa musí často podieľať na viacerých roliach. V takomto prípade

nemá zisťovanie osobnostného typu pre priradenie žiaducej role veľký význam. Preto sa niekedy vyžaduje mierne odlišný typ osobnosti ako je bežne zaužívané. Gorla[3] sa zamerával na skúmanie rolí v malých tímoch, ktoré sú zložené maximálne zo 7 členov. Vo svojej štúdií opisuje 3 hlavné role, ktoré musí obsahovať každý tím. V nasledujúcej časti sa budem venovať jednotlivým roliam a taktiež odlišnostiam, ktoré sú požadované pri budovaní menších tímov.

Vedúci tímu

Za vedúceho tímu by mala byť zvolená intuitívna osoba (N), pretože tieto osoby disponujú fantáziou a budú si tak môcť lepšie predstaviť požiadavky zákazníka. Ďalej by to mal byť usudzujúci (J) typ. Je potrebné, aby vedúci tímu vytvoril určitý plán, nariadil termíny, kedy má byť čo hotové. Ostatní členovia tímu sa musia týmito termínmi riadiť, pretože vedúci tímu kladie na ne veľký dôraz a snaží sa, aby bolo všetko dokončené včas. Taktiež by sa to mal byť extrovert (E), aby nemal problémy s komunikáciou. [3]

Z pohľadu sociálnej interakcie by to mala byť osoba založená na pocitoch (F). Takejto osobe záleží aj na ostatných členoch tímu. Nie sú mu ľahostajní, všíma si ich pocity, problémy a snaží sa, aby sa cítili čo najlepšie a tak odvedli čo najlepšiu prácu. Aj keď v tomto prípade, by preferencia (F) nemala vo veľkej miere dominovať nad (T), pretože typ ENTJ sa javí ako dokonalý vodcovský typ.[1]

Systémový analytik

Hlavný produkt systémovej analýzy je špecifikácia pozostávajúca z rôznych grafických a textových popisov. Nato, aby analytik zabezpečil tento výstup, musí vedieť komunikovať so zákazníkom. Zhromaždené požiadavky potom tlmočí ostatným členom tímu, ktorí ich budú realizovať. Práve preto by to mal byť extrovert (E), ktorému komunikácia nerobí problém. [3]

V malom tíme je výhodnejšie, ak je analytik viac mysliaci (T) ako cítiaci (F) typ. Pretože musí často zastávať viacej rolí, od zberu požiadaviek až po samotnú implementáciu.

Na druhej strane si myslím, že dôležitý je aj cítiaci (F) faktor, ktorého prospech sa odzrkadlí hlavne pri komunikácií so zákazníkom. Aj keď má analytik viacej skúseností, snaží sa poradiť, nie vždy s ním zákazník súhlasí, pretože to nespĺňa jeho predstavy. Preto by mal vedieť identifikovať a pochopiť potreby zákazníka. V tomto smere sú veľmi cenené interpersonálne zručnosti. O tom, či je lepšie, ak je analytik viac mysliaci alebo cítiaci typ, by sa dalo polemizovať. Záleží hlavne od veľkosti tímu a od náplne práce, ktorá mu prislúcha v tomto tíme.

Programátor

Ak sa na vývoji podieľa len malá skupina ľudí, najvhodnejšia voľba je obsadiť na miesto programátora extroverta (E). Ten musí byť schopný komunikovať v rámci tímu aj s ostatnými členmi. Avšak vo všeobecnosti prevláda názor, že by mal byť programátor introvert (I). Osoba, ktorá radšej pracuje sama v pokojnom prostredí, pričom s ostatnými komunikuje iba málo. Môže sa ponoriť do svojich myšlienok a naplno zapojiť svoje tvorivé schopnosti, čo sa týka písania kódu. Komunikácia sa nevyžaduje hlavne ak sa

jedná o väčší tím. Ďalšia požadovaná vlastnosť pre programátora je získavanie informácií pomocou zmyslov (S) a tiež sa očakáva, že bude používať logické a analytické myslenie (T). [3]

Osobnosti v našom tíme

Na predmete Tímový projekt som bol začlenený do tímu, ktorý sa má spoločne podieľať na vytváraní webovej aplikácie. Tím je zložený zo siedmich členov. Každý člen podstúpil test osobnosti[4]. Test je založený na typológii MBTI a obsahuje 56 otázok. Výsledky testu sú uvedené v tabuľke č.3.

Tab.3. Výsledky testu

Členovia	Vnímanie prostredia (E-I)	Získavanie informácií (S-N)	Spôsob rozhodovania (T-F)	Životný štýl (J-P)	Výsledok	Temperament
Andrej L.	I+3%	S+71%	T+43%	J +86%	ISTJ	SJ
Marek T.	E+71%	N+43%	T+3%	J+14%	ENTJ	NT
Martin P.	I +14%	S+57%	T+71%	J +29%	ISTJ	SJ
Miroslav Š.	E+43%	S+3%	T+57%	J+14%	ESTJ	SJ
Timotej B.	I+14%	N+3%	T+57%	J+29%	INTJ	NT
Tomáš U.	E+29%	N+14%	T+14%	J+43%	ENTJ	NT
Richard S.	E+29%	N+14%	T+57%	P+14%	ENTP	NT

Aby malý tím dosiahol čo najväčšie úspechy, mal by mať heterogénne zloženie. [5] Ak sa pozrieme na vyššie uvedenú tabuľku, môžeme napočítať 4 rôzne osobnostné typy. Z celkového počtu 7 členov je to zhruba polovica, takže tím má polovičnú šancu na úspech.

Pozície, ktoré bude potrebné v tíme zastávať sú hlavne: vedúci tímu, analytik, programátor a tester. Keďže sa jedná o malý tím, myslím si, že každý si vyskúša všetko. Ale ide práve o to, že každého bude niečo naplňať viac a niečo menej.

Ako vodca tímu sa od začiatku javil Miroslav. Bolo na ňom vidieť najväčší záujem o pochopenie úloh, ktoré máme ako tím riešiť. Taktiež najviac komunikoval s „potencionálnym“ zákazníkom a snažil sa pochopiť ako si vytváraný systém predstavuje.

Na pozíciu vodcu sa najviac hodí usudzujúci (J) intuitívny (N) extrovert (E), Výsledok MBTI u neho môžem považovať za správny, pretože získavanie informácií pomocou zmyslov prevláda len málo nad intuíciou.

Ukázalo sa, že v praxi pozície programátora zastávajú prevažne osobnostné typy: ISTJ, INTJ, ESTJ, ENTJ, ISFJ a ENTP. Vo všetkých prevláda, či už NT alebo ST temperament. Osoby s NF temperamentom majú problém so sekvenčným a abstraktným myslením, ktoré je predovšetkým potrebné pri písaní zdrojových kódov. Väčšinou pracujú v oblasti školstva alebo medicíny, kde ich naplňa pocit vzdelávania, resp. pomoci druhým[1].

Na pozíciu programátora by sa hodili všetci členovia tímu, avšak nie všetci majú požadované skúsenosti a vedomosti. Tie sa musia v tomto prípade zväziť. Osobnostný typ

podľa môjho názoru nehrá veľkú rolu. Jeden člen tímu doteraz programoval len veľmi málo a aj keď spĺňa kritérium, pozíciu programátora zastávať nemôže.

Pre analytika sú charakteristické hlavne preferencie E a T. Na túto pozíciu majú predpoklad 4 členovia tímu. V skutočnosti sme si prácu, ktorú má vykonávať analytik rozdelili medzi sebou a zastávajú ju aj introverti. Náročnejšie časti analyzujú dvojice, menej náročné jednotlivci. Komunikáciu so „zákazníkom“ realizujú všetci, pričom nie je badať rozdiel medzi introvertmi a extrovertmi.

Pozícia, na ktorú mám podľa MBTI predpoklady a vedel by som si predstaviť ju vykonávať je tester. Charakteristické preferencie pre testera sú S a J, čiže túto pozíciu by mohli zastávať 3 členovia nášho tímu. Keďže všetci 3 už zastávajú pozíciu, na ktorú sa hodia viac, treba na ňu dosadiť niekoho, kto nemá celkom požadované predpoklady.

Ako vidieť z mojich predchádzajúcich úvah o tom, kto by mohol akú rolu zastávať a pre ktorú by bol najvhodnejší, nie je možné zostaviť optimálny tím. Musia sa spraviť určité kompromisy. Tie by sa mali robiť hlavne na základe toho, kto má o akú pozíciu záujem. Zo záujmu vyplýva zaniehanie. Avšak práca musí byť rozdelená tak, aby zhruba každý prispel rovnakým dielom.

Ako výhodu práce v tíme by som považoval určité zníženie zodpovednosti, čo sa odrazí hlavne na strese. Je pravda, že každý člen nesie určitú zodpovednosť na svojom podiele práce, ktorú má vykonať, avšak keď sa vyskytne nejaký problém, môže sa spoľahnúť, že mu ostatní podajú pomocnú ruku, pretože je aj v ich záujme, aby bol požadovaný výstup čo najlepší.

V konečnom dôsledku by som delenie rolí zhodnotil nasledovne. Roli v tíme sme si rozdelili viac-menej chaoticky, podľa prvého pocitu. Nedodržovali sme žiadne odporúčania založené na výsledkoch testu. Ukáže až čas, či bude fungovanie tímu viac alebo menej úspešné.

Ako je to v praxi ?

V praxi, pri prijímacích pohovoroch sa väčšinou osobnostné testy nevyskytujú. Prevažne sa kladie dôraz na vedomosti a skúsenosti uchádzača, pričom sa vyberá tá osoba, ktorá má prehľad v danej oblasti vývoja softvéru, ktorá sa požaduje.

Následne sa vytvoria tímy. Na príslušné role sú umiestnení ľudia s potrebnou kvalifikáciou, pričom sa vôbec neberie do úvahy vzájomná interakcia medzi jednotlivými členmi tímu. Takto „umelo“ vytvorené tímy nemusia dosahovať výkon, ktorý by mohli dosiahnuť v tom prípade, ak by boli zložené optimálne, na základe osobnostných testov. Možno na to vplýva aj určitá nedôvera, pochybnosti zamestnávateľov, či by aplikovanie takýchto testov malo významný vplyv na produktivitu, možno chcú firmy len ušetriť peniaze, veď v konečnom dôsledku aj tak vznikne nejaký produkt. Jedno je však isté. Vytvoriť dokonalý tím nie je triviálna úloha, pretože nezáleží len na vedomostiach, vzájomnej interakcii, ale aj správaní v rôznych nepredvídaných situáciách, ktoré sa môžu počas trvania projektu vyskytnúť.

Záver

Ak má zamestnávateľ dostatočný počet ľudských zdrojov, efektívnejšie je podrobiť ich osobnostným testom a na základe výsledkov, dosadiť na príslušné pozície ľudí, ktorí majú na ne aj osobnostné predpoklady aj požadované vedomosti, prípadne prax. Myslím si, že takýto prístup je lepší, ako keď sa má na pozíciu priradiť len človek s požadovaním vzdelaním, či praxou. Osobnostný test môže slúžiť ako určitá pomôcka, nápoveda o človeku, ktorá sa môže v budúcnosti pozitívne odzrkadliť. Ako som už spomenul vo väčšine firiem sa osobnostné testy nevykonávajú, čo môže pôsobiť mierne deštruktívne na tvorbu tímu, avšak koná sa osobnostný pohovor, ktorému sa prikladá veľký význam. Či sa môže tento pohovor vyrovnáť testu osobnosti je prinajmenšom diskutabilné. Podľa mňa skôr nie. Mnohí testom osobnosti neveria a považujú ich za nedostatočné, priam zbytočné, ja však sám za seba môžem povedať, že v mnohých charakteristikách mojej osobnosti som sa priam našiel.

Použitá literatúra

1. Carpetz L.F., Ahmed F.: Why do we need personality diversity in software engineering?, In: *ACM SIGSOFT Software Engineering Notes*, Volume 35 , Issue 2 (March 2010), 1-11
2. Carpetz L.F.: Implications of MBTI in software engineering education, In: *ACM SIGCSE Bulletin*, Vol. 34 issue 4, (December 2002) 134-137.
3. Gorla, N., Lam, Y.W.: Who should work with whom?: building effective software project teams, In: *Communications of the ACM*, Vol. 47, issue 6 (June 2004), 79 – 82.
4. Personality test based on Myers-Briggs/Jung topology,
<http://spt.skeleton.com/> (4.10.2010)
5. Rutherford R.H.: Using personality inventories to form teams for class projects: a case study, Minneapolis, Minnesota (USA), (2006), 9-11
6. The Keirsey temperament sorter,
<http://www.keirsey.com/aboutkts2.aspx> (2.10.2010)
7. Wikipedia, Myers-Briggs Type Indicator,
http://en.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs_Type_Indicator (1.10.2010)

Annotation

Suitable composition of team like inception of success

Creating software is a difficult process. Often it involves many people, who constitute one or more teams. In order to achieve the desired success, not only knowledge is needed, but it is necessary to ensure perfect functioning of the individual teams. To some extent, this can be provided by an analysis of personality. Then this analysis can serve as a guideline, which determine, who has the major assumptions for specific role. The essay deals with two methods by which it can be determined

the type of personality, namely the Myers-Briggs Type Indicator and Keirseley Temperament Sorter. Based on these two methods, I analyzed the composition of our team within the Team Project Course. I wondered what would be the most ideal allocation of roles within the team, and I issued from real studies of software engineering.