

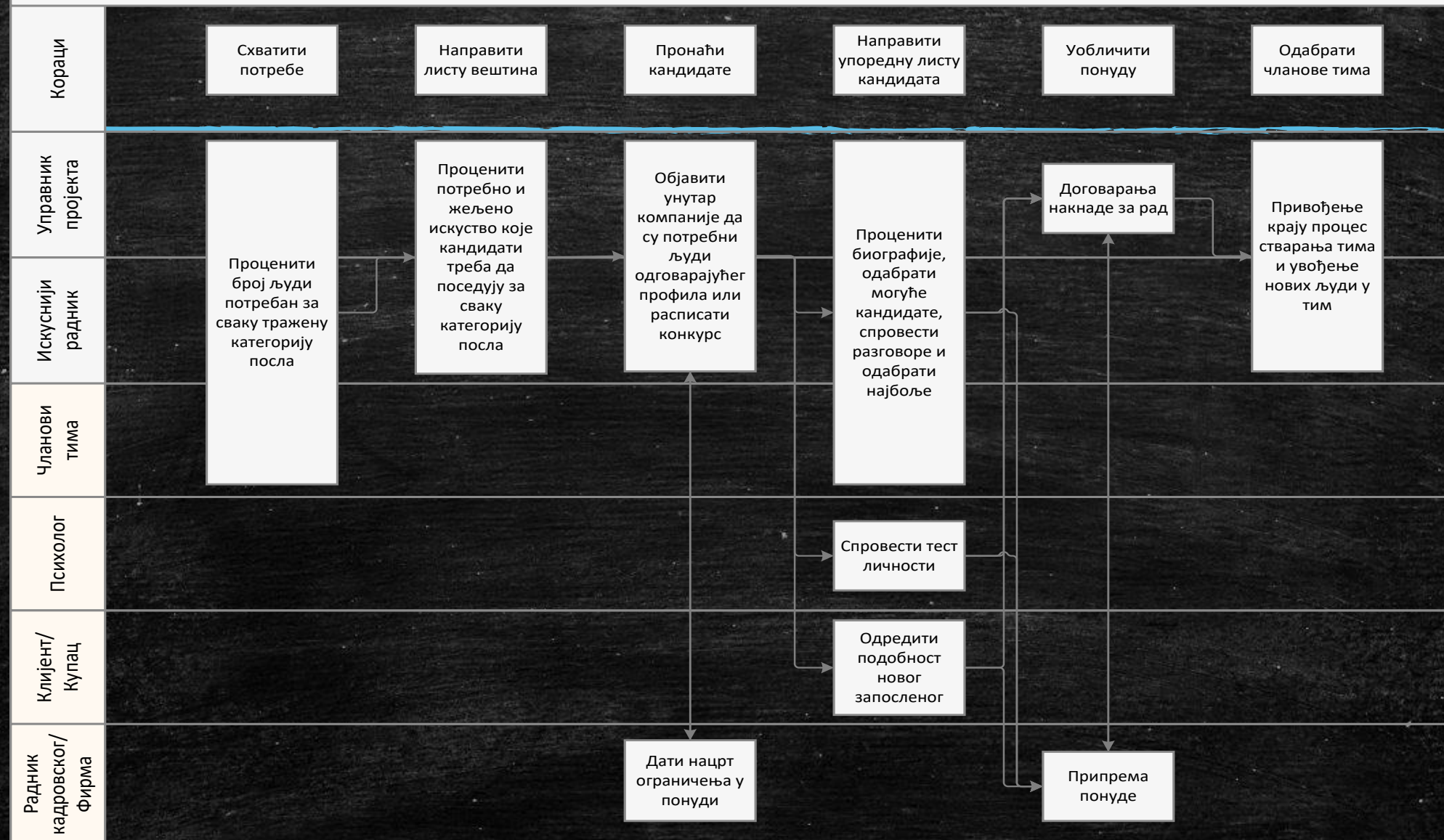
Стварање тима развијача софтвера

Презентација за предмет Развој софтвера 2
Ђуро Ненадовић, 1127/2015

Када се тим ствара, треба одговорити на...

- Да ли ови људи могу да раде заједно?
- Да ли могу да ураде посао?
- Да ли ја (као управник или менаџер тима) могу да радим са њима?
- Ако ставим ове људе у тим, да ли могу да раде у таквом тиму и да ли ће дати оно најбоље што имају?
- Да ли ови људи имају сва знања и вештине које им требају?

Процес стварања тима



Основни аспекти потребни ефикасном тиму

- Знање у области и искуство
- Искуство рада у тиму
- Вештине у разговору са људима
- Прилагодљивост и поштовање задатака у тиму
- Изборити се са субјективношћу

Мајерс-Бригс модел личности

- На основу усмеравања пажње (екстровертне (E) и интровертне (I) особе)
- На основу потраге за информацијама (Особе које проматрају (S) и особе које су интуитивне (N))
- На основу доношења одлука (особе које се ослањају на разум (T) и особе које се ослањају на осећања (F))
- На основу односа према свету (особе које просуђују (J) и особе које су опрезне и остављају простор за промене (P))

| | ESTJ | ESTP | ESFJ | ESFP | ENTJ | ENTP | ENFJ | ENFP | ISTJ | ISTP | ISFJ | ISFP | INTJ | INTP | INFJ | INFP |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 – ESTJ | 0.67 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 – ESTP | 0.33 | 0.67 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 – ESFJ | 0.83 | 0.50 | 0.67 | | | | | | | | | | | | | |
| 4 – ESFP | 0.50 | 0.83 | 0.33 | 0.67 | | | | | | | | | | | | |
| 5 – ENTJ | 0.83 | 0.50 | 1.00 | 0.67 | 0.67 | | | | | | | | | | | |
| 6 – ENTP | 0.50 | 0.83 | 0.67 | 1.00 | 0.33 | 0.67 | | | | | | | | | | |
| 7 – ENFJ | 1.00 | 0.67 | 0.83 | 0.50 | 0.83 | 0.50 | 0.67 | | | | | | | | | |
| 8 – ENFP | 0.67 | 1.00 | 0.50 | 0.83 | 0.50 | 0.83 | 0.33 | 0.67 | | | | | | | | |
| 9 – ISTJ | 0.50 | 0.17 | 0.67 | 0.33 | 0.67 | 0.33 | 0.83 | 0.50 | 0.33 | | | | | | | |
| 10 – ISTP | 0.17 | 0.50 | 0.33 | 0.67 | 0.33 | 0.67 | 0.50 | 0.83 | 0.00 | 0.33 | | | | | | |
| 11 – ISFJ | 0.67 | 0.33 | 0.50 | 0.17 | 0.83 | 0.50 | 0.67 | 0.33 | 0.50 | 0.17 | 0.33 | | | | | |
| 12 – ISFP | 0.33 | 0.67 | 0.17 | 0.50 | 0.50 | 0.83 | 0.33 | 0.67 | 0.17 | 0.50 | 0.00 | 0.33 | | | | |
| 13 – INTJ | 0.67 | 0.33 | 0.83 | 0.50 | 0.50 | 0.17 | 0.67 | 0.33 | 0.50 | 0.17 | 0.67 | 0.33 | 0.33 | | | |
| 14 – INTP | 0.33 | 0.67 | 0.50 | 0.83 | 0.17 | 0.50 | 0.33 | 0.67 | 0.17 | 0.50 | 0.33 | 0.67 | 0.00 | 0.33 | | |
| 15 – INFJ | 0.83 | 0.50 | 0.67 | 0.33 | 0.67 | 0.33 | 0.50 | 0.17 | 0.67 | 0.33 | 0.50 | 0.17 | 0.50 | 0.17 | 0.33 | |
| 16 – INFP | 0.50 | 0.83 | 0.33 | 0.67 | 0.33 | 0.67 | 0.17 | 0.50 | 0.33 | 0.67 | 0.17 | 0.50 | 0.17 | 0.50 | 0.00 | 0.33 |

Ко онда са
киме може
да ради?

Разговор (Interview)

Питања која се НЕ СМЕЈУ постављати:

- Питања у вези вероисповести кандидата, политичког уверења, националности, или другом систему веровања
- Брачно стање, сексуална оријентација, тренутне и бивше емотивне везе
- Старост

Разговор (наставак)

Питања која треба поставити

- Питања прописана законом (дозвола о раду, итд)
- Питања у вези искуства за позицију за коју конкуришу (године искуства, одређена знања, итд)
- Увек треба питати да ли је особа у реду са начином разговора (изаћи из мале просторије уколико је особа клаустрофобична, нпр), и да ли им је потребно нешто посебно за разговор (особа са проблемима са слухом би ценила да се за разговор обезбеди одређен звучни систем)

Разговор (наставак)

- Доста добрих пракси из литературе (за будуће запослене):
Cracking the Coding Interview - Gayle Laakmann McDowell
- Нека правила за испитиваче:
 - Наћи одговор да ли особа може да уради посао
 - Да ли се уклапа у тим
 - Да ли има потребне вештине да размени знање унутар тима
 - Да ли особа заиста има сва искуства наведена у биографији
 - Припремити питања унапред
 - Поредити одговоре са осталима који су обављали разговоре
 - Организовати дружење и размену мишљења о кандидатима
 - ...

Провера биографија

- Обично ради кадровско одељење
- Понекад је потребно ангажовати професионалну фирму за то
- Последице лоше провере могу бити веома лоше:
 - Излагање поверљивих података непровереној особи
 - Лоши тимски односи
 - Веревање у написано а непроверено искуство може довести до страшних последица по стабилност пројекта и губитка поверења клијента
 - ...

„Аполо синдром“

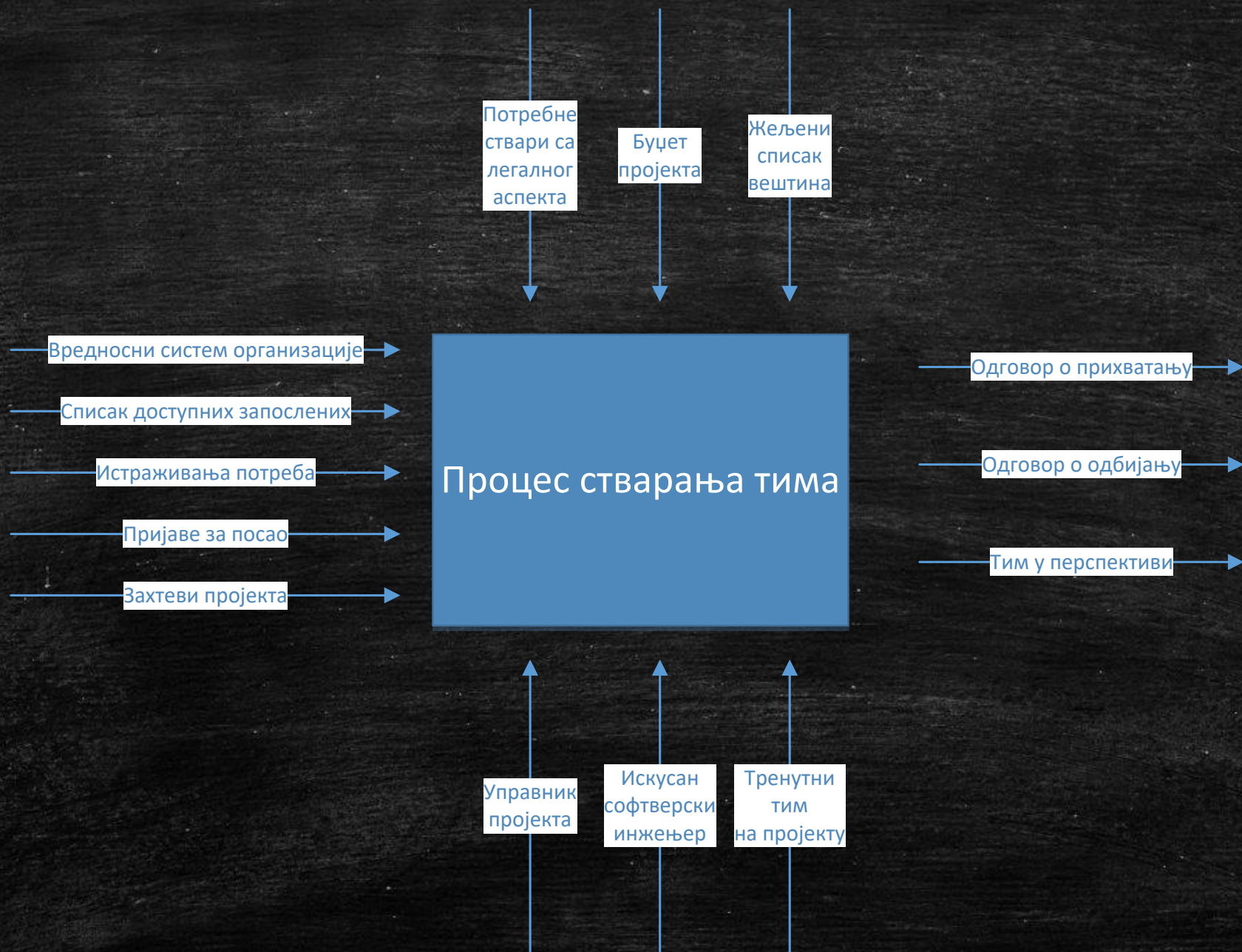
- Тим састављен од најбољих појединаца (ФК Реал Мадрид?)
- Најчешће, иако делује супротно интуицији, веома лоши резултати
- Увек треба одмерити тим, дати времена тиму да се ухода, да се одреде неке улоге...
- Постоје и малобројни успешни промери, где је здрава расправа доводила до решења, неко се издвојио као вођа...

Ашбијев закон идеалног члана тима

- „Што је систем бољи у извршавању једног или групе задатака то је мање способан да изврши било шта друго“
- Треба имати визију и свест: свест о томе шта је тренутно потребно а визију шта ће бити потребно тиму и запослити такве људе
- Тестирати, испитати, дати људима задатке у којима је потребно да се снађу у разним ситуацијама и одабрати најбоље

Изградња тима

- Није детерминистички процес
- Основна два случаја:
 - Изградња тима од почетка, „од нуле“
 - Изградња већ постојећег тима



Закључак

- Ово није одређен процес, није увек исти, зависи од људи, и жив је
- Потребно је мењати тим понекад, јер се људи мењају, као и њихове вештине
- Изградња тима није завршен процес, потребан му је стални надзор и одржавање
- Стално је потребно проналазити људима мотивацију да се усавршавају и раде
- ...

Питања?

Литература

- Cracking the Coding Interview 5th Edition - Gayle Laakmann McDowell
- Myers, I., and P. Myers. *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1995
- Ashby, W. Ross. *An Introduction to Cybernetics*. London: Chapman and Hall, 1956.
- Getting results from Software Development teams - Lawrence J. Peters, 2008