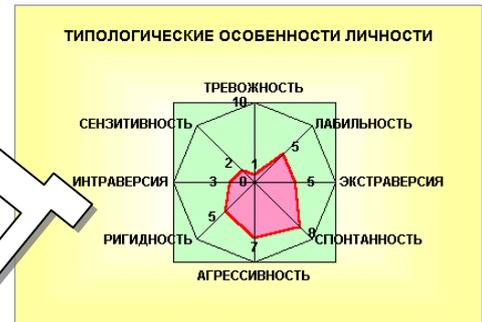


ПЕРСОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА (ППК)

1. **Паспортные данные** Иванов Иван Иванович, 48 лет
Должность Начальник участка

2. Типологические особенности личности

- Лидерские качества, настойчивость, жесткость, иногда агрессивность.
- Надежность, предсказуемость, обязательность, пунктуальность.
- Консерватизм, инертность системы ценностей и убеждений.
- Уверенность в себе, высокая самооценка.
- Целеустремленность, умение довести дело до конца.



3. Типичные способы восприятия информации

Логический тип мышления, безоценочное восприятие реальности, склонность к структурированию, поиску объективных законов. Ориентация на факты, сдержанность в проявлении эмоций.

Рациональность, реалистичность, конкретность мышления, проживание ситуации «здесь и сейчас», склонность к детализации, стремление к действиям.

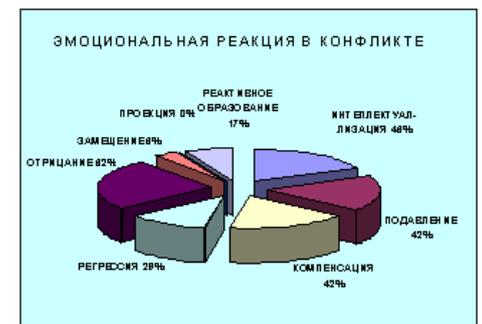
Следствие: ситуация неопределенности воспринимается как стрессовая.



4. Стратегии эмоционального реагирования в конфликте

Отрицание любых негативных проявлений со стороны окружающих, логическая интерпретация и схематизация конфликтных ситуаций, вытеснение травмирующих переживаний.

Следствие: фиксация на положительных аспектах социальных отношений, низкая тревога, эмоциональная устойчивость в конфликтных ситуациях.



5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Личностные особенности	Положительные следствия	Отрицательные следствия
<ul style="list-style-type: none"> ● Рациональность ● Приверженность жесткой логической схеме ● Подавление эмоциональных проявлений ● Последовательность в достижении целей 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ответственность ● Обязательность ● Хороший самоконтроль ● Коммуникабельность ● Системность мышления ● Целеустремленность ● Активность 	<ul style="list-style-type: none"> ● Низкий уровень адаптации в ситуации неопределенности ● Сложность в распознавании эмоций окружающих ● Ригидность системы ценностей и убеждений

6. РЕКОМЕНДАЦИИ

для респондента (сотрудника):

1. необходимо структурно организовать рабочее место и профессиональную деятельность.
2. избегать конфликтные ситуации, взвешенно и конструктивно разрешать возникшие конфликты.
3. устанавливать формализованные взаимодействия с подчиненными

для работодателя:

Может быть рекомендован для работы на руководящих должностях среднего уровня при условии четко очерченных должностных обязанностей, жесткой системы соподчинения и при наличии умеренного контроля сверху поощрительного характера.

Отсутствие четкости и системы соподчинения может привести к дезорганизации рабочей деятельности.

Недостаточный контроль может привести к расхолаживанию, чрезмерный – к развитию диктаторских проявлений с подчиненными.