

Anàlisi

Cal dissenyar la imatge personal d'acord amb la de l'empresa

► El pas del món d'estudiant al món professional comporta gairebé sempre un canvi d'imatge per a l'adaptació al nou entorn. Com a estudiants ens permetem una sèrie de llibertats, tant de comportament com en l'aspecte extern, que quedaran restringides immediatament en la major part de les empreses on aplicarem en els nostres coneixements.

Si el pas es fa cap a la plantilla d'una empresa ja en funcionament, haurem de conèixer molt bé quines són les pautes o costums sobre la indumentària, però també les normes bàsiques de convivència específiques de la companyia. Algunes empreses tenen normes clares, fins i tot escrites, sobre com s'han de vestir directius i treballadors en general. En d'altres, i per evitar que la llibertat pugui comportar situacions enutjoses, es prefereix vestir amb uniforme part o la totalitat del personal.

Cal ser molt curosos amb la política de comunicació de l'empresa

En ambdós casos haurem de ser respectuosos amb la política de comunicació de l'empresa i ens ajustarem a la imatge que vol donar també a través dels empleats. Si, en canvi, tenim un projecte propi, sigui en equip o en solitari, hauriem de dedicar un apartat del pla de comunicació a definir la imatge dels representants de la nova empresa, és a dir, a planificar la nostra pròpia imatge. Per fer-ho hem de tenir en compte que els ingredients de la imatge personal són, com a mínim, de cinc

tipus diferents:

✓ Les característiques físiques pròpies: raça, sexe, edat, alçada, pes, harmonia entre les parts del cos, bellesa del rostre, etcètera.

✓ El llenguatge verbal i paraverbal: com parlem, el domini de l'idioma, la veu que tenim, el to que utilitzem.

✓ El llenguatge no verbal: la posició del cos i els moviments, la gesticulació, l'expressió facial, el somriure, la mirada.

✓ Les habilitats socials: la bona educació, el comportament, el tracte amb els altres.

✓ La indumentària: tot allò que ens recobreix i ens ajuda a identificar-nos (vestits, pentinat, maquillatge, complements, perfum...).

Analitzar-nos en funció d'aquests aspectes ens permetrà saber si la manera com ens veuen els altres és l'adequada per aconseguir els objectius personals i professionals que busquem.

L'origen cultural o geogràfic, el tipus de vida anterior, els valors i els gustos propis, entre altres condicionants, poden ser obstacles per a l'adaptació al nou entorn, i caldrà adquirir nous hàbits respecte a la manera de comunicar-nos i de presentar-nos als altres.

Per altra banda, dintre del món professional hi ha gran varietat de sectors i de situacions que fan que el nostre aspecte no resulti igual d'atractiu en un àmbit que en un altre.

Això afecta la credibilitat que transmetem i condiciona el grau de confiança de què serem dipositaris.

Malgrat aquesta necessitat d'adaptar-nos a l'entorn, per una banda, i als convencionalismes que regeixen en el món professional, per l'altra, tots som únics i tothom té una imatge exclusiva que l'identifica. Cal causar, doncs, una bona impressió, sense renunciar a la nostra individualitat.

Bona presència

Per tenir bona presència cal:

✓ Un aspecte pulcre i acurat: els cabells, la pell, la boca, les mans i els peus han d'estar sempre impecables, i que tant els vestits que portem com el nostre aspecte en general siguin adequats al nostre físic, a l'edat i a la nostra personalitat.

✓ Treure partit dels nostres trets físics, encara que no siguin els més agraciats. Es poden aplicar mesures correctores per dissimular inestètiques i ressaltar els trets més agradables. Això és pot fer a partir de

Cal adequar l'aparença física a la nostra edat i també a la nostra personalitat

la indumentària, del tall de cabells, del maquillatge o de la medicina i la cirurgia, en els casos en què es consideri imprescindible.

✓ Expressar la nostra individualitat i alhora, adaptar-nos a l'entorn. Si



Roger Prades

ens hem de sotmetre a un uniforme, podem jugar amb els complements i el pentinat.

✓ Conèixer la moda a l'hora de furnir el nostre vestidor. Però no cal ser-ne esclaus, i només l'hem de seguir en aquells aspectes que ens afavoreixen i que s'adeqüen al nostre rol social i professional. Per altra banda, seguir la moda al peu de la lletra resulta molt car i ens resta personalitat.

L'originalitat i el bon gust són dos criteris de vegades difícils d'aplicar, i per als quals cal assessorament o una mica d'experiència.

Una persona que mostra un interès raonable pel seu aspecte sempre causa més bona impressió en els altres, no només perquè resulta més agradable estèticament, sinó també perquè és una mostra d'autoestima necessària i de respecte cap a les persones que l'han de tractar.

Teresa Baró
Sòcia-directora d'Imatge i comunicació
tbaro@icompani.com

Requisits d'un equip de treball que vulgui ser efectiu

► Els equips de treball, per ser efectius, haurien de reunir un mínim de requisits bàsics i imprescindibles, sense els quals es fa molt difícil que puguin assolir els objectius marcats i per tant, l'èxit.

Requisits:

✓ Han de percebre que tenen un objectiu operatiu comú. Aquest objectiu ha de ser concret i assolible. Totes l'energies s'han de dirigir cap a l'obtenció d'uns resultats comuns. No obstant això, és necessari tenir en compte que no és suficient que es constitueixi un equip per garantir que s'aconseguiran els objectius. Alguns equips no arriben a les metes previstes, perquè estableixen objectius poc realistes o poc rellevants.

✓ S'identifiquen explícitament com membres de l'equip i

es perceben amb claredat com a una unitat diferenciada de les altres.

✓ Desenvolupen normes formals de comportament que regulen les relacions. Les normes proporcionen sistemes adequats de direcció, control i supervisió de treball, mitjançant la distribució de funcions, assignació de funcions, etcètera; en aquest sentit, els problemes per a la consecució dels resultats haurien de pal·liar-se de la manera més eficaç possible.

Les normes de l'equip s'enfoquen principalment cap a dues àrees clau:

✓ Normes per garantir la consecució dels objectius. Un equip eficaç és el que aconsegueix els seus propòsits. Per a això, es requereix establir normes sobre els sistemes de

direcció (divisió del treball, distribució de l'autoritat, procediments per solucionar problemes i conflictes).

✓ Normes per garantir la satisfacció i motivació de les persones. Perquè un equip sigui eficient, ha d'aprofitar tots els recursos disponibles, evitant qualsevol desaprovechament innecessari d'energia.

Per aconseguir-ho, s'han d'establir unes normes precises sobre els sistemes de recompensa per a les contribucions dels membres i sobre els sistemes de comunicació formal i informal, que permetin l'establiment de llaços de cohesió i suport mutu. Per tant, l'eficàcia (consecució d'objectius) dels equips hi va íntimament lligada.

Emili Iglesias
Coordinador comercial