

Научная статья
УДК 687.152
EDN XXCSRW
doi 10.34216/2587-6147-2022-3-57-56-60

Ольга Игоревна Денисова¹

Евгений Яковлевич Сурженко²

^{1,2} Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна,
г. Санкт-Петербург, Россия

¹ ipolgadenisova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6860-2292>

² esurzh@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7458-9642>

АНАЛИЗ ЭВОЛЮЦИИ ДЕЛОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ МОДЫ

Аннотация. На основе современных концептов теории моды проведен анализ эволюционных изменений корпоративного делового дресс-кода периода 1906–2020 гг. с позиций влияния политических и внешнеэкономических факторов. Выявлены амбивалентные реакции со стороны участников дресс-кода на смену корпоративного стиля на каждом этапе эволюции. Установлено, что ужесточение корпоративного дресс-кода характерно для стадий макроэкономического подъема и обусловлено усилением интенсивности конкурентной борьбы, что подтверждает рассмотрение примеров эволюции дресс-кода компаний – «голубых фишек». Переосмысление политики дресс-кода вплоть до отказа от формализованных требований циклично и происходит в периоды, когда внешний вид сотрудников перестает быть эффективным приемом повышения конкурентоспособности, в том числе вследствие роста «негласных» нарушений со стороны сотрудников.

Ключевые слова: униформа, дресс-код, теория моды, амбивалентность, дизайн костюма, деловой костюм, политика корпоративного дресс-кода

Для цитирования: Денисова О. И., Сурженко Е. Я. Анализ эволюции деловой корпоративной моды // Технологии и качество. 2022. № 3(57). С. 56–61. <https://doi.org/10.34216/2587-6147-2022-3-57-56-60>.

Original article

Olga I. Denisova¹

Evgeny Ya. Surzhenko²

^{1,2} Saint Petersburg State University of Industrial Technologies and Design, Saint Petersburg, Russia

CULTURAL ANALYSIS OF THE EVOLUTION OF BUSINESS CORPORATE FASHION

Abstract. Based on modern concepts of fashion theory, the analysis of evolutionary changes in the corporate business dress code of the period 1906–2020 from the standpoint of the influence of political and foreign economic factors is carried out. Ambivalent reactions from the participants of the dress code to the change of corporate style at each stage of evolution are revealed. It is established that the tightening of the corporate dress code is characteristic of the stages of macroeconomic recovery and is due to the increased intensity of competition, which confirms the consideration of examples of the evolution of the dress code of blue-chip companies. The rethinking of the dress code policy, up to the rejection of formalised requirements, is cyclical and occurs during periods when the appearance of employees ceases to be an effective method of increasing competitiveness, including due to the growth of "unspoken" violations – manifestations of ambivalence on the part of employees.

Keywords: uniform, dress code, fashion theory, ambivalence, costume design, business attire, corporate dress code policy

For citation: Denisova O. I., Surzhenko E. Ya. Cultural analysis of the evolution of business corporate fashion. Technologies & Quality. 2022. No 3(57). P. 56–61. (In Russ.) <https://doi.org/10.34216/2587-6147-2022-3-57-56-60>.

Посредством образно-символических особенностей корпоративной одежды устанавливаются коммуникативные связи в социальной

среде, облегчающие процессы идентификации и способствующие развитию конкурентоспособных маркетинговых стратегий организации, поэтому современную корпоративную униформу можно рассматривать как актуальный объект

© Денисова О. И., Сурженко Е. Я., 2022

проектирования. Однако, анализируя полемику по вопросу дресс-кода, можно отметить недовольство участников и инициаторов его введения как готовыми предложениями рынка современной униформы / одежды делового стиля, так и реализацией адресных проектов по ее созданию и редизайну [1]. Сотрудники организаций, где введена униформа, сталкиваются с проблемами эргономического несоответствия и/или эстетического несовершенства моделей, неприемлемого с позиций национальных, религиозных, гендерных взглядов. Помимо этих факторов, корпоративная форма может иметь «неподъемную» для бюджета потребителя цену или не удовлетворять так называемым скрытым потребностям (гордость от обладания, ощущение собственной значимости и др.). Любая из вышеперечисленных причин или их совокупность ведут к появлению явных или замаскированных неоднозначно трактуемых изменений во внешнем виде участников дресс-кода, что в конечном итоге дестабилизирует политику компании в части требований к внешнему виду сотрудников. Превентивной мерой по стабильности политики дресс-кода на протяжении заданного периода времени может служить анализ потенциальных возможностей реализации амбивалентных проявлений с учетом факторов социокультурной среды, создающей благоприятные условия для их появления. Эту задачу возможно решить путем проведения аналогий с ретроспективным опытом введения требований к единообразию внешнего вида сотрудников в России и за рубежом.

Несмотря на вариативные композиционные и стилевые различия моделей униформы, константой в отражении профессионализма является традиционно сложившееся, консервативное представление о внешнем виде сотрудника, определяемое сферой его деятельности. Это позволяет говорить о наличии универсальных атрибутов – «штампов» для идентификации в корпоративной моде, отказ от которых символизирует начало ее нового цикла (периода эволюции). Например, в мужской деловой моде 1919–1929 гг. «типичным» является формальный деловой костюм-«тройка» из одного вида относительно тонкого основного материала с неярким колоритом и фактурой [2]. На протяжении 1920-х гг. деловой костюм эволюционирует по ряду причин, например:

- проникновение «удобств» военного стиля в корпоративную моду: например, жесткие съемные воротники еще присутствуют, но мягкие прикрепленные набирают популярность;
- отказ от эстетических норм прошлой эпохи вследствие появления инноваций: например,

в моде XIX века жилет являлся обязательным предметом делового гардероба, так как прикрывал крепление подтяжек и застежку брюк, а в его карманах хранились часы на цепочке. В 1920-х гг. продажи наручных часов превзошли продажи карманных, а новые, более тонкие и пластичные материалы и изменения в крое брюк привели к замене подтяжек поясами для похудения и ремнями военного образца [1]. Это открыло возможность отказаться от жилета как обязательной части костюма.

Однако известны многочисленные примеры отступления от «типичного» делового образа с целью самовыражения, что позволяет охарактеризовать изменения в образе как скрытое нарушение деловой этики, проявление «двойственного смысла» – амбивалентности (рис.) [3, 4]:

- пиджаки с расширенным плечевым поясом в подражание европейскому лидеру моды – принцу Уэльскому;
- двубортные пиджаки с широкими брюками в «гангстерском стиле»;
- мешковатые брюки и двухцветная обувь «эпохи джаза»;
- трикотажные галстуки и широкие со складкой клетчатые брюки как отражение спортсмена;
- узкие брюки-дудочки в комплекте с полосатым зауженным пиджаком как «писк моды» эпохи НЭПа;
- усы в форме тонкой полоски в подражание звездам кино.

В рамках исследования были систематизированы сведения об эволюционных изменениях в корпоративной моде периода 1900-х гг. по настоящее время и выявлены причины инноваций, а также приемы выражения амбивалентных реакций со стороны участников деловой моды (табл.). В работе применен метод анализа эволюции формо- и структурообразования костюма с использованием интегрированных концептов теории символического взаимодействия и теории процесса трансформации моды, ранее апробированный при изучении исторического развития дресс-кода учащихся [3].

Исходя из данных, структурированных в таблице, очевидно, что принятие политики корпоративного дресс-кода, оцениваемое по отсутствию амбивалентных проявлений, характерно для двух периодов:

- в ситуации дестабилизации экономики страны, когда растет социальная уязвимость сотрудников (особенно при наличии долговых обязательств) и высок риск потери рабочего места. При этом отсутствует возможность демонстрации открытого неприятия корпо-

ративного стиля одежды, поскольку ограничен выбор средств для проявления амбивалентности: либо они отсутствуют на рынке, либо финансово недоступны;

– в период ослабления жесткости требований дресс-кода, когда пропадает необходимость протеста в связи с доступностью легитимных способов самовыражения.

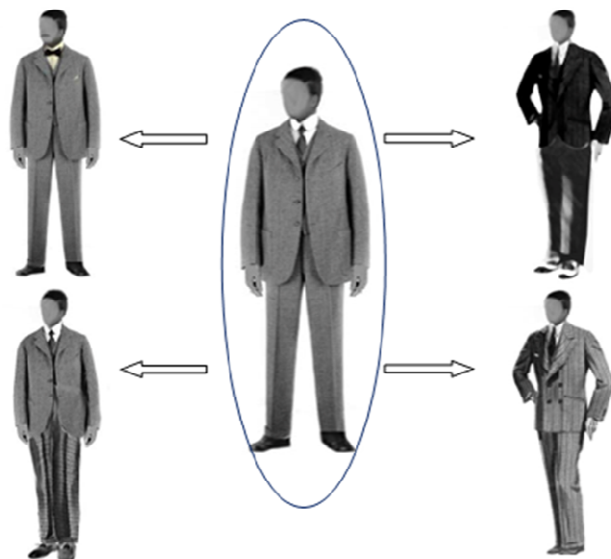


Рис. «Типичный» мужской деловой образ 1920-х гг. и примеры проявления амбивалентности

Т а б л и ц а

Эволюция деловой корпоративной одежды XX – начала XXI века

Время существования	Причины переходного периода	Появление новых смыслов в корпоративной одежде	Внешние проявления новых смыслов в корпоративной одежде
1906–1913 гг.	Утверждение и развитие корпоративной идеологии в рамках маркетинговой стратегии компаний	Унификация и профессиональная сегрегация. Стирание тонких (преимущественно европейских) классовых различий. Вследствие гендерной дискриминации в деловой сфере доминируют мужчины	Формальный «типичный», консервативный вид: деловые костюмы в ограниченной (преимущественно ахроматической) цветовой гамме. Невыразительные по фактуре и колористическому оформлению материалы стирают тонкие классовые различия в дизайне моделей
Проявления амбивалентности: практически отсутствуют из-за формализма, ограниченности ассортимента и отсутствия сегментации рынка швейных изделий по доходам потребителей			
1914–1918 гг.	Международная напряженность в связи с событиями Первой мировой войны	Ужесточение дисциплины и контроля; утилитарность и практичность; снижение гендерной дискриминации; расцвет «женского дизайна»	Стирание классовых и гендерных границ, элементы стиля милитари: плотное прилегание, фиксация на талии, ремни; практичное цветовое решение; элементы мужской одежды в женском гардеробе
Проявления амбивалентности: практически отсутствуют			
1918–1929 гг.	Экономический и политический оптимизм, восстановление социальной инфраструктуры, вовлечение женщин в общественную жизнь	Режим экономии в кризисной политической ситуации при общей тенденции возврата к мирной гражданской жизни	Переход к «гражданскому» стилю: смягчение силуэтных линий, костюмы консервативного темного цвета (или меловые полосы), но при сохранении удобства ряда элементов военной формы (например, менее жесткие формы воротников). Относительная доступность модных новинок из-за введения покупок по каталогам
Проявления амбивалентности: материалоемкий покрой костюма как символ демонстрации финансового благополучия: двубортный покрой, юбки в складку; отражение неформальных пристрастий «эпохи джаза»: двухцветная обувь, широкие брюки с отворотами и пр.; демонстрация эмансипации – элементы стиля унисекс (гарсон) в женской деловой одежде			
1930-е гг.	Мировой экономический кризис, безработица	Режим экономии, практичность и удобство, демонстрация высокого профессионализма и ответственности	Консервативность внешнего вида, рациональность кроя, немаркая цветовая гамма: удлинение силуэта и минимализм декора в женской деловой одежде
Проявления амбивалентности: практически отсутствуют из-за высокого риска безработицы			

Продолжение табл.

Время существования	Причины переходного периода	Появление новых смыслов в корпоративной одежде	Внешние проявления новых смыслов в корпоративной одежде
1940-е гг.	Международная напряжённость в связи с событиями Второй мировой войны (1939–1945)	Ограничения военного времени в дизайне одежды; интеграция элементов национальной моды стран – участников военных действий	Мрачная цветовая гамма, узкие и укороченные силуэты; заимствования из военной и спортивной униформы
Проявления амбивалентности: ограниченно. Встречается демонстрация финансового благополучия через материалоемкий покрой и комплектность делового ансамбля (например, костюм-«тройка» с жилетом, наличие сменных брюк/обуви)			
1950-е гг.	Изменение идеологии во время демократических реформ	Отказ от ограничений военного времени	Отказ от провоенного стиля и жестко регламентированного дресс-кода, крой и декор с учетом модных тенденций Женский образ «смягчен» благодаря популяризации костюмов из джерси [4] в стиле К. Шанель
Проявления амбивалентности: отражение влияние неформальных и элитарных стилей в крое деловой одежды, аксессуарах, обуви и прическах (например, бархатный/контрастный лацкан/воротник пиджака; кок и расклепанные брюки (рок-н-ролл), зауженные брюки, «тонкий» галстук, платок в нагрудном кармане жилета (влияние итальянских дизайнеров))			
1960-е гг.	Период политики «разрядки» международной напряженности	Запуск индустрии массового производства готовых костюмов. Формализация офисного дресс-кода	Серый костюм становится униформой офисных служащих. Ужесточение дресс-кода: запрет на укороченные юбки, цветные рубашки
Проявления амбивалентности: максимально укороченные мини-юбки или женские брючные костюмы как проявление феминизма; отражение влияния неформальных и элитарных стилей в крое деловой одежды, аксессуарах, обуви и прическах (например, рубашки с воротником на пуговицах, узкий галстук, оксфордские туфли). Подражание деловому стилю чехы Кеннеди			
1970-е гг.	Стабилизация политической ситуации, экономический рост	Популяризация дресс-кода как стратегии успеха корпорации; взаимопроникновение и интеграция тенденций мировой деловой моды	Единообразие («стандартизация») и консерватизм униформы в рамках ужесточения корпоративного дресс-кода
Проявления амбивалентности: демонстрация индивидуальности путем копирования тенденций мировой деловой моды: однобортные пиджаки и жакеты со стойкой в стиле Неру, цветные рубашки с узорами и удлиненными концами воротника из новых (синтетических) тканей, цветные галстуки увеличенного размера, объемные узлы на галстуках			
1980-е гг.	Развитие общества потребления, укрепление и стабилизация политической власти	Усиление элитарных тенденций мировой моды путем создания фирменного делового стиля. В рамках креативных маркетинговых стратегий начинаются процессы демократизации дресс-кода – единичные корпорации вводят «неформальные пятницы» (casual Friday). Тенденция феминизма в деловой сфере	Выделение делового гардероба в отдельный вид. Сегментация корпоративной одежды по статусу в рамках политики «гибкого» дресс-кода. Образ женщины идентичен мужскому деловому образу. Свобода самовыражения во время «неформальных пятниц» – джинсовая одежда, брюки-чиносы, демократичные бренды
Проявления амбивалентности: демонстрация престижа и статусности посредством удорожания внешнего вида: эксклюзивные модели деловой одежды с тонкими отличительными особенностями дизайна и аксессуары престижных брендов (например, Д. Армани, Д. Каран и др.)			
1990-е гг.	Глобализация общества, развитие информационных технологий, технократия	Политика деловой непринужденности. Популяризация новых креативных маркетинговых стратегий	Отказ от традиционного делового дресс-кода, допустимость элементов повседневной одежды или выделение фиксированного периода, когда допустимо присутствие в повседневной одежде
Проявления амбивалентности: «игра» со знаковыми и символизмом аксессуаров, цветового решения; элементы стиля неформальных групп (например, бритые головы, красные пиджаки и массивные золотые цепи в РФ)			
2000-е гг.	Экономические изменения, обусловленные как внутренней, так и внешней политикой государств (развитие экономики стран БРИКС; популяризация системы кредитования и банковских программ лояльности). Миграционные процессы на фоне экономической стагнации	Усиление конкурентной борьбы в сферах профессиональных услуг, корпоративная одежда как элемент маркетинговой стратегии в привлечении потребителей и нивелировании социальных ролей внутри компании. Быстрые возможности распространения модных трендов вследствие развития информационных коммуникаций. Сокращается длительность модного цикла	«Концептуальный» дизайн корпоративной униформы либо актуализация политики жесткого дресс-кода, возврат к деловому стилю, консервативности, включая ограниченность цветовой гаммы. Большая лояльность к жесткому дресс-коду в среде компаний со стороны сотрудников (в том числе в связи с увеличением числа сотрудников, имеющих кредитные обязательства)

О к о н ч а н и е т а б л .

Время существования	Причины переходного периода	Появление новых смыслов в корпоративной одежде	Внешние проявления новых смыслов в корпоративной одежде
Проявления амбивалентности: путем качества изделий и материалов, мелких деталей дизайна и дополнений к костюму. При этом яркие проявления амбивалентности, характерные для 1990-х стали более скрытыми благодаря широкому ассортиментному ряду с учетом сегментации потребителей (например, эклектика с применением «штампов» корпоративной моды с «историей» позволяет продемонстрировать элитарность для посвященных в историю деловой моды)			
2010 г. – наст. время	Информационная открытость общества вследствие развития IT-технологий, блогосферы. Популяризация «удаленных» форм работы	Реализация «моды технологических стандартов» в рамках конкурентной борьбы. Создание комфортных условий работы и привлечение компетентных кадров, в том числе из IT-сферы	Ослабление требований дресс-кода и/или введение одного дня в неделю с разрешением присутствия в неформальном виде и/или отказ от дресс-кода
Проявления амбивалентности: связаны с недостаточно гибкой политикой дресс-кода ряда компании в отношении самовыражения сотрудниками компаний личностных представлений в отношении гендера, вероисповедания, национальной самобытности и т. п.			

Ужесточение корпоративного дресс-кода вплоть до единообразия (введения униформы) происходит в ситуациях экономического подъема на макроуровне, что обусловлено усилением интенсивности конкурентной борьбы в профессиональной среде и является маркетинговым приемом для привлечения потребителей услуг/товаров компании. Затем происходит период отказа от подобной стратегии, поскольку внешний вид сотрудников перестает быть маркетинговой инновацией. С точки зрения теории моды, задействуется механизм визуального привыкания: многократное воздействие приводит к тому, что воспринимаемый образ теряет ценность современности, корпоративная униформа не при-

носит компании дополнительных «бонусов», перестает быть средством корпоративного единства и нивелирования социальных ролей вследствие роста негласных нарушений. В этой ситуации происходит переосмысление корпоративного дресс-кода: либо его ребрендинг, либо отказ от формализованных требований.

ВЫВОД

На основе генезиса деловой корпоративной моды с 1906 г. по настоящее время установлены причинно-следственные связи роста и снижения проявлений амбивалентности в различные периоды реализации требований к внешнему виду сотрудников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Денисова О. И., Денисов А. Р. Применение байесовских сетей в оценке проектов корпоративной униформы // Технологии и качество. 2021. № 4(54). С. 60–66.
2. Елизаров А. А. Эволюция классического мужского костюма в XX – начале XXI в. : монография. СПб. : СПбГУПТД, 2015. 224 с.
3. Денисова О. И., Сурженко Е. Я. Формирование концептуального подхода к исследованию исторической эволюции костюма // Известия высших учебных заведений. Технология легкой промышленности. 2018. Т. 41, № 3. С. 73–78.
4. Бондаренко М. В., Ковалева О. В. Генезис и исторические изменения форм костюма из трикотажа // Технологии и качество. 2021. № 3(53). С. 59–64.

REFERENCES

1. Denisova O. I., Denisov A. R. Application of Bayesian networks in the evaluation of projects of corporate uniform. *Tekhnologii i kachestvo* [Technologies & Quality]. 2021;4(54):60–66. (In Russ.)
2. Elizarov A. A. The evolution of the classic men's suit in the XX – early XXI century*: monograph. St. Petersburg, SPb. St. Univ. of Industrial Technologies and Design Publ., 2015. 224 p. (In Russ.)
3. Denisova O. I., Surzhenko E. Ya. Formation of the conceptual approach to the historical evolution study of the costume. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Tekhnologiya legkoy promyshlennosti*. [The News of higher educational institutions. Technology of Light Industry]. 2018;3:73–78. (In Russ.)
4. Bondarenko M. V., Kovaleva O. V. Genesis and historical changes in the form of a knitwear. *Tekhnologii i kachestvo* [Technologies & Quality]. 2021;3(53):59–64. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 6.09.2022
Принята к публикации 7.10.2022

*Перевод названия источника выполнен авторами статьи / Translated by author's of the article.