

УДК 37.015.3
ББК 60.55
К-88

Кубова Анжела Аскеровна, старший научный сотрудник управления научной деятельностью Майкопского государственного технологического университета, e-mail: mgtu_conf@mail.ru

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ОТНОШЕНИЯ К ДРЕСС-КОДУ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**
(рецензирована)

В статье рассматриваются различные подходы к дресс-коду в профессиональной деятельности. Выявляются особенности отношения к дресс-коду в сфере образования. Определяются основные аспекты дресс-кода по отношению к организации и личности: коммуникативный, организационно-управленческий, психологический, экономический, правовой и статусно-дифференцирующий.

***Ключевые слова:** дресс-код, образовательные учреждения, профессиональный престиж, амбивалентность функций дресс-кода.*

Kubova Angela Askerovna, senior researcher of the Department of scientific activity management of Maikop state technological university, e-mail: mgtu_conf@mail.ru

**SOCIOCULTURAL ASPECTS OF THE RELATION TO DRESS CODE IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS**
(reviewed)

The article considers various approaches to a dress code in a professional activity. Features of the relation to the dress code in education have been revealed. The main aspects of the dress code in the relation to the organization and the personality have been defined: communicative, organizational and administrative, psychological, economic, legal and status differentiating.

***Keywords:** dress code, educational institutions, professional prestige, ambivalence of functions of a dress code.*

Современное общество сложно структурировано, в нем можно выделить множество подсистем, иерархически и неиерархически соотносящихся друг с другом. Одной из наиболее значимых является сфера коллективно организованного труда, другими словами – система профессиональных организаций, обеспечивающих определенные потребности населения. Для более четкого обозначения деятельности организаций и формирования их положительного имиджа менеджмент может вводить требование такого элемента деловой культуры, как дресс-код, то есть предлагать придерживаться определенных принципов составления костюма для нахождения на предприятии. Подобные предписания существенно влияют на социальное самочувствие работников, вследствие чего проблематика дресс-кода может быть исследована в рамках социологии культуры.

Следует заметить, что научных работ, посвященных рассмотрению социокультурных аспектов дресс-кода, не так много. Большинство работ раскрывают основные принципы использования костюма в профессиональной деятельности и бизнесе. Исследователь М.А. Михеева, анализируя функциональные характеристики костюма и виды одежды по технологическим принципам ее изготовления, отмечает основное правило дресс-кода – соответствие одежды времени и обстановке. Она дает практические советы подбора костюма для разных ситуаций в соответствии с принятыми международными формулировками, например «BlackTie» или «A5» [1].

А.Н. Строгонова свою статью сама обозначает как советы дизайнера одежды и прически для соответствия деловому стилю и дресс-коду преподавателя. При этом автор высказывает тонкие замечания по поводу относительности корпоративного и неформального стиля одежды. Также нам кажется весьма значимым тезис А.Н. Строгановой о том, что целенаправленное и неукоснительное использование дресс-кода отдельными субъектами может быть элементом создания определенного восприятия работника как нацеленного на неуклонный рост собственной карьеры [2], и, как правило, достигающего своей цели.

Научный интерес к теме дресс-кода обусловил появление исследований теоретического плана. А.К. Кудрева и А.В. Кукарцев рассматривают дресс-код как элемент и инструмент деловой культуры, и определяют основные факторы, обуславливающие его эффективность (направление деятельности предприятия, целевая аудитория, особенности стиля руководства). Также авторы представляют аргументы в пользу введения дресс-кода в организации, к которым относят эффекты дисциплинированности, следования общим правилам, формирования сплоченности сотрудников, выполнение рекламной функции и пр. [3]. Однако в статье А.К. Кудревой и А.В. Кукарцева выявляются и отрицательные стороны дресс-кода: эргономическая не комфортность, негибкость в отношении изменчивости погодных условий, дороговизна качественной одежды, нивелирование личностной индивидуальности.

Влияние дресс-кода на работоспособность исследует О.А. Жабина. Она отмечает, что жесткие требования к стилю одежды не всегда могут положительно влиять на эффективность труда. Излишнее внимание к деталям костюма, конфликтные ситуации между руководством и работниками по этому поводу могут существенно мешать работе. Рассмотрение различных ситуаций, связанных с дресс-кодом, позволили автору сделать вывод, что «дресс-код важен, но не нужно на нем заострять всё свое внимание, главное, чтобы сотрудники выглядели опрятно и носили одежду в сдержанном классическом стиле. Данные меры помогут завоевать доверие клиентов и сосредоточить силы сотрудников на выполнении их непосредственных обязанностей» [4, с. 96].

Дресс-код как форма указания на необходимость использовать определенный тип одежды в профессиональной деятельности служащих рассматривается и в правовом поле. Например, Т.И. Еремина говорит о том, что требования дресс-кода могут быть детально оговорены в трудовом контракте, за нарушение которых предусматриваются санкции [5, с. 53]. Однако по замечанию Т.И. Акимовой, подобные локальные нормативные акты являются следствием слабого знания трудового законодательства, которое не содержит указаний на требование работодателей к внешнему виду работника, а ограничивает его наличием необходимых профессиональных навыков. Таким образом, введение дресс-кода в организации не может вводиться приказом в форме нормативного акта, а может носить лишь рекомендательный характер [6, с. 58]. Автор приводит многочисленные примеры государственных и общественных организаций, где придерживаются дресс-кода, негласно принятого всеми сотрудниками по рекомендации руководства. Наиболее частые ограничения касаются ношения шортов, маек и спортивных костюмов, окраски волос в неестественно яркие тона, использование пирсинга, ношения слишком дорогих часов и ювелирных украшений и пр.

В научной литературе существуют публикации, касающиеся непосредственно введения дресс-кода в учреждениях образования. Т.И. Еремина анализирует предложение уполномоченного по делам ребенка П. Астахова и премьер-министра Д. Медведева одеть в форменную одежду учителей по примеру школ Российской империи, учитывая ее дисциплинирующий и сдерживающий фактор, способный поднять статус учителя. Однако она справедливо отмечает, что введение формы аналогично системе госслужбы не сделает учителей госслужащими, имеющими соответствующие льготы и финансовые средства на приобретение дорогостоящего обмундирования [6, с. 50]. Автор проводит исторический экскурс в дореволюционные школы, описывает мундиры учителей-мужчин и форменные

платья женщин. При этом подчеркивается, что форменная одежда свидетельствовала о высочайшем общественном признании статуса учителя в обществе. В качестве доказательства приводятся сведения, когда учителя негосударственных школ боролись за право носить мундир.

В статье Т.И. Ереминой прослеживается история постепенного отказа от форменной одежды в большинстве гражданских министерств, которое окончательно произошло в 1954 г. [6, с. 52]. Таким образом, возникает вопрос о престижности профессии преподавателя, которая, на наш взгляд, сегодня заметнее ниже, чем в XIX веке.

Чаще всего в работах о дресс-коде акцентируют его значение для предприятий сферы услуг – банков, почты, офисов продаж и пр. В этих учреждениях постоянно меняющиеся клиенты контактируют с работниками, от которых ждут четкого выполнения своих функций. В этом смысле дресс-код играет роль превращения человека-личности в человека-функцию на время исполнения им своих профессиональных обязанностей. Сегодня в России существует тенденция, идущая из западных стран, рассматривать и образовательные услуги как форму «бытовых» услуг. Исследователь Е.Н. Гуняшева, опираясь на слова американского профессора маркетинга Ф. Котлера, приравнивает услуги школ, вузов и колледжей к любым другим услугам в том смысле, что услуга как товар должна хорошо продаваться [6]. Именно с этой целью, по ее мнению, университет должен создавать себе положительный имидж, в чем не малую роль играет дресс-код. Такой подход, на наш взгляд, не учитывает исторически сложившийся менталитет российского населения в отношении образования как к духовной миссии формирования разносторонней личности и гуманного общества. В этом смысле есть существенная разница в отношении к личности, например, почтового работника и преподавателя. Личность почтовика нам принципиально не важна, его задача быстро и точно выдать или принять почтовое отправление. Личность же преподавателя для учащегося часто играет первостепенную роль. В этом смысле унификация одежды, напротив, особой роли не играет. Условно неформальный стиль одежды способен даже повысить доверие студентов к преподавателю, уменьшить коммуникационную дистанцию, что весьма актуально, например, если проводятся совместные научные разработки, либо организуется общественная внеучебная деятельность.

Данные рассуждения приводят к выводу, что стиль одежды преподавателей играет одну из последних ролей в создании положительного имиджа вуза, уступая таким факторам, как уровень профессионализма профессорско-преподавательского состава, материальная обеспеченность учебного процесса современным оборудованием, востребованность выпускников на рынке труда и пр.

Знакомство с научной литературой и собственный опыт работы в сфере высшего образования приводят к пониманию неоднозначности влияния дресс-кода, с одной стороны, на эффективность деятельности учреждения, с другой стороны, на социальное самочувствие самого работника. Такая двойственность, например, выражается в том, что дресс-код может лишать человека свободы выбора, и в то же время может освободить его от проблемы выбора одежды, то есть увеличивается доля свободы использовать энергию для другой деятельности. Если рассматривать социально-экономическую сторону дресс-кода, также можно выразить неоднозначное отношение. С одной стороны, может показаться, что использование типовой одежды должно дать экономию личного бюджета преподавателя. Однако на практике это не подтверждается. Во-первых, этикет и правила гигиены предполагают ежедневную смену одежды, что требует как минимум двух-трех комплектов. Во-вторых, одежда классического стиля выглядит презентабельно только в случае, если она изготовлена из качественных, по возможности, натуральных материалов, и не часто подвергается стирке. К тому же, гардероб женщины-преподавателя не может

ограничиваться только одеждой для работы. Таким образом, дресс-код не дает материальной экономии, а напротив, увеличивает расходы.

Двойственная природа дресс-кода обусловлена также тем, что он может представляться неким катализатором карьерно-профессиональных устремлений педагога. Строгое следование принципам дресс-кода явно демонстрирует осознанное или до поры неосознанное желание преподавателя продвинуться по карьерной лестнице в сферу администрирования. Элегантно одетого дисциплинированного сотрудника руководство замечает и может его «рекрутировать», если возникнет необходимость представлять вуз для внешних структур взаимодействия и управления. Если преподаватель предпочитает неформальный стиль в одежде, это чаще всего свидетельствует о его нежелании активно участвовать в сфере руководства учебным процессом, а основное время посвящать, например, научной работе. Для такого сотрудника является насущной необходимостью продолжение профессиональной деятельности вне рабочего времени (чтение научной литературы, написание научных статей и работа над диссертацией, редактирование и рецензирование чужих научных текстов, разработка учебных пособий и пр.). В этом смысле трата времени и психической энергии на дресс-код может восприниматься как помеха творчеству. Из этого следует вывод, что в целом массовое следование правилам делового стиля в одежде повышает имидж вуза, однако вполне допустимо, чтобы сотрудники, занимающиеся наукой и непосредственной работой со студентами, имели возможность использовать умеренно свободный стиль одежды, например – джинсы и вязаные джемпера.

Таким образом, рассмотрев социокультурную проблематику дресс-кода в образовательных учреждениях высшей школы, мы можем выделить основные аспекты отношения к нему:

- коммуникативный аспект – дресс-код как визуальная форма информации о функциях организации и сотрудников;
- организационно-управленческий аспект – дресс-код как дисциплинарно-сдерживающий и сплачивающий фактор;
- психологический аспект – дресс-код как фактор свободы/несвободы личности;
- экономический аспект – дресс код как причина дополнительных расходов;
- правовой аспект – дресс-код как негласное условие трудового договора;
- статусно-дифференцирующий аспект – дресс-код как выражение престижа и катализатор карьерных устремлений сотрудника.

В данной статье детально не рассматривался гендерный аспект дресс-кода, который требует отдельного исследования. Также самостоятельной темой, касающейся одежды преподавателей и должностных лиц, может стать изучение истории и современного бытования такого феномена, как академическая мантия, до сих пор используемая в практике английских и американских высших учебных заведений. Основным вывод наших рассуждений, касающийся отношения к дресс-коду в вузе, это необходимость понимания его амбивалентности, вследствие чего у заинтересованных лиц должно сформироваться осознание неэффективности жестких форм его введения.

Литература:

1. Михеева М.А. Костюм как социальное явление // Вестник Оренбургского государственного университета. 2009. №5(111). С. 17-21.
2. Строганова А.Н. Деловой стиль и дресс-код преподавателя (советы дизайнера одежды и прически) // Вестник ТОГИРРО. 2013. №1. С. 307-313.
3. Кудрева А.К., Кукарцев А.В. Дресс-код как элемент организационной культуры // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2011. Т. 2, №7. С. 134-135.
4. Жабина О.А. Влияние дресс-кода на работоспособность // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. №8. С. 95-96.

5. Еремина Т.И. Корпоративная форма для работников образования // *Universum: Вестник Герценовского университета*. 2013. №3. С. 50-53.
6. Акимова Т.И. К вопросу об этических аспектах профессиональных коммуникаций // *Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. Серия Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии*. 2014. №3. С. 55-60.
7. Гуняшева Е.Н. Роль дресс-кода в формировании имиджа учебного заведения // *Система ценностей современного общества*. 2008. №1. С. 211-215.

References:

1. *Mikheyeva M. A. Costume as a social phenomenon//Bulletin of Orenburg state university. 2009. No. 5 (111). P. 17-21.*
2. *Stroganova A.N. Official style and teacher's dresscode (Advice of a fashion designer and hairdresser)//TOGIRRO Bulletin. 2013. No. 1. P. 307-313.*
3. *Kudreva A.K., Kukartsev A.V. Dress-code as an element of organizational culture//Actual problems of aircraft and astronautics. 2011. V. 2. No. 7. P. 134-135.*
4. *Zhabina O. A. Influence of a dress code on working capacity//Actual problems of humanitarian and natural sciences. 2013. No. 8. P. 95-96.*
5. *Eremina T.I. A corporate uniform for educators//Universum: Bulletin of Herzen university. 2013. No. 3. P. 50-53.*
6. *Akimova T.I. To the question of ethical aspects of professional communications// Bulletin of NSTU named after R. E. Alexeev. Series: Management in social systems. Communicative technologies. 2014. No. 3. P. 55-60.*
7. *Gunyashva E.N. Role of a dresscode in the formation of an image of an educational institution//System of values of modern society. 2008. No. 1.*