

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 33.02.18.10,

созданного на базе федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» Министерства просвещения Российской Федерации **на соискание ученой степени кандидата наук.**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 15.05.2026 г. № 1.2-3/1

О присуждении Шутовой Марине Вадимовне,
гражданке Российской Федерации,
ученой степени кандидата социологических наук.

Диссертация «Социологический анализ факторов управления профессиональной репутацией» по специальности 5.4.7. Социология управления принята к защите 27 февраля 2026 г. (протокол заседания № 1.2-2/1) диссертационным советом 33.2.018.10, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» Министерства просвещения Российской Федерации, (191186, Россия, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48), приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 590/нк от 2 июня 2022 г.

Соискатель Шутова Марина Вадимовна (Белошапка Марина Вадимовна до 01.02.2004 г.), 7 ноября 1977 года рождения.

В 2000 году соискатель окончила «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет "ЛЭТИ" им. В.И. Ульянова (Ленина)», присуждена квалификация специалист по связям с общественностью.

С 2022 года прикреплена для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программы подготовки научных

и научно-педагогических кадров в аспирантуре к федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» по научной специальности 5.4.7. Социология управления (социологические науки).

В период подготовки диссертации по настоящее время соискатель работает старшим преподавателем на кафедре «Связи с общественностью» в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет "ЛЭТИ" им. В.И. Ульянова (Ленина)» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре социологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» Министерства просвещения Российской Федерации.

Научный руководитель – Перфильева Марина Борисовна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена».

Официальные оппоненты:

Ивченков Сергей Григорьевич, доктор социологических наук, профессор, декан социологического факультета, заведующий кафедрой социологии молодежи федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»;

Пономаренко Борис Тимофеевич, доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего

образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

- дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация: федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», г. Москва в своем положительном отзыве, подписанном Нарбутом Николаем Петровичем, заведующим кафедрой социологии факультета гуманитарных и социальных наук, доктором социологических наук, профессором указала, что диссертация Шутовой Марины Вадимовны представляет собой самостоятельное законченное научное исследование, содержащее решение актуальной научной задачи уточнения концептуального и операционального определений профессиональной репутации в целях прикладного социологического анализа данного феномена в современном информационном обществе.

Научная новизна диссертационного исследования М.В. Шутовой заключается, прежде всего, в том, что в нём впервые разработана социологическая концепция факторов управления профессиональной репутацией, тем самым решена научная задача, имеющая важное значение для социологии управления.

В исследовании впервые профессиональная репутация концептуализирована в рамках акторно-сетевых подходов как сетевая конфигурация, включающая цифровые метрики, социальные ассоциации и визуальные репрезентации. Автором предложено рабочее определение профессиональной репутации как динамической структуры коллективной оценки, отражающей соответствие ценностям профессионального сообщества и контекста взаимодействия. Впервые применён анализ репутации как компромисса трёх порядков величия (рыночного, репутационного и научно-технического) на основе теории графов. Разработана и апробирована авторская методика выявления ценностных ориентаций акторов, введена типология репутационных признаков (индикаторов и атрибутов). Эмпирически

обосновано, что механизмы управления репутацией различаются в зависимости от институциональной насыщенности профессии. Выделены и систематизированы факторы управления профессиональной репутацией, включая ценностно-нормативные требования, ролевые ожидания, каналы распространения информации и параметры цифровой наблюдаемости. Определены векторы воздействия на управляемость профессиональной репутацией.

Таким образом, новизна исследования обоснована как на теоретическом уровне (концептуализация репутации в акторно-сетевой логике и теории графов), так и на методическом (инструментарий выявления ценностных ориентаций и типология репутационных признаков); и практическом (выделение факторов управления репутацией в цифровой среде) уровнях.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что она дополняет предметное поле социологии управления и социологии организаций, уточняя концептуальные и операциональные определения профессиональной репутации как механизма социального регулирования и легитимации в профессиональных сообществах и в цифровом пространстве. Предложенная концепция репутации расширяет аналитический аппарат социологии управления в процессах управления репутационным капиталом.

По теме диссертации соискателем опубликовано 13 работ общим объемом 7.34 п.л. (авторский вклад – 5.48 п.л.). В рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ – 5, общим объемом – 4.67 п.л. (авторский вклад – 4.36 п.л.). В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. **Шутова М. В. Профессиональная репутация в цифровом обществе: от социального капитала к сетевой сборке //Социологические исследования. – 2025. – №. 5. – С. 90-99. (1,04 п.л.)**

2. Шутова, М. В. Репутация профессиональная и деловая / М. В. Шутова // Социология. – 2025. – № 3. – С. 252-258. (0,81 п.л.)

3. Шутова М. В. Ценности как фактор формирования профессиональной репутации (в контексте теории графов) // Социология. 2024. №11. – С. 136-145. (1,16 п.л.).

4. Шутова М. В. Репутация и имидж с точки зрения социологии управления // Дискурс. – 2024. – Т. 10. – №. 6. – С. 78-93. (1,03 п.л.)

5. Шутова М. В., Рочева Я. С. Веб-ресурсы в профессиональной рутинной практике врача-хирурга // Дискурс. – 2022. – Т. 8. – №. 6. – С. 85-100. (0,63 п.л / личный вклад 0,36 п.л.).

На автореферат диссертации поступило 7 отзывов. Все отзывы положительные.

Отзывы поступили:

1. От кандидата социологических наук, руководителя направления в Центре разработок «Государство для людей» Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации Мироновой Анны Алексеевны.

Замечание уточняющего характера: на с. 13 автореферата тезис о «выявленной роли цифровых алгоритмов и платформ» является скорее общеизвестным; необходимо четче акцентировать собственный вклад автора, который заключается в интеграции алгоритмов в концепцию факторов управления и разработке типологии индикаторов репутации. Вопросов дальше нет.

Отзыв положительный, есть замечание.

2. От кандидата филологических наук, доцента ВАК, доцента кафедры связей с общественностью СПбГЭТУ «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина) Шашковой Натальи Вячеславовны.

Вопрос: Каким образом в предложенной концепции управления профессиональной репутацией учитывается фактор алгоритмической непрозрачности (так называемого «черного ящика» цифровых платформ)?

Если алгоритмы ранжирования и выдачи контента постоянно меняются и скрыты от пользователей, насколько субъект (например, врач или коуч) способен осознанно и стратегически управлять своей репутацией, а не просто реактивно подстраиваться под диктат платформенных метрик?

Отзыв положительный, есть вопрос.

3. От доктора социологических наук, доцента, профессора кафедры интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга Института экономики и управления Уральского федерального университета имени первого Президента РФ Б.Н. Ельцина Бритвиной Ирины Борисовны.

Замечания:

– Правомерность переноса выводов на профессии иного типа (с преобладанием неформальных сетевых механизмов признания или сильными горизонтальными ассоциациями).

– Концепт «репутационного щита» требует более развёрнутого описания механизмов формирования и разрушения в различных институциональных контекстах.

Отзыв положительный, есть замечания.

4. От кандидата политических наук, начальника отдела по связям с общественностью и продвижению медицинских услуг Клиники высоких медицинских технологий им. Н.И. Пирогова Санкт-Петербургского государственного университета Черкащенко Татьяны Андреевны.

Замечания:

– Автореферат изобилует сложными конструкциями. Порой создаётся впечатление, что соискатель стремится охватить все возможные теоретические рамки одновременно.

– Основная гипотеза сформулирована объёмно и содержательно, однако из автореферата не вполне ясно, какой именно фрагмент этой гипотезы опровергается или подтверждается в каждом из шести эмпирических исследований. При продолжении исследования представляется необходимым

привести как минимум одну иллюстративную таблицу с соответствием задач и использованных эмпирических индексов.

– Неравномерность в описании эмпирики. Исследование врачей прописано детально и с опорой на конкретные цифры. Анализ же коучей выглядит более фрагментарным – нет данных о количестве проанализированных кейсов, о глубине интервью. Учитывая, что именно сравнение составляет ядро новизны, рекомендуется привести в тексте работы сопоставимые метрики по обоим полям.

– Автор активно использует теорию графов Болтански и Тевено, но ни разу не упоминает критику в адрес этой теории (например, её европоцентричность, слабую операционализацию в цифровых средах). Добавление нескольких предложений о границах применимости выбранного подхода значительно усилило бы академическую целостность работы.

Отзыв положительный, есть замечания.

5. От доктора философских наук, профессора, профессора кафедры философии, социологии и религиоведения Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» Викторук Елены Николаевны.

Вопросы:

– Является ли «ценностный компромисс» подлинно моральным актом или лишь прагматической стратегией адаптации; обладает ли субъект репутации в цифровой среде нравственной автономией?

– Как трансформируется идентичность профессионала, вынужденного конструировать себя в логике платформенной видимости (антропологическое измерение амбивалентности цифровых технологий)?

– Концепт «репутационного щита» требует более развёрнутого философского обоснования в связи с категорией профессионального достоинства; каков антропологический смысл замещения категории истины категорией репутации в общественном сознании?

Отзыв положительный, есть вопросы.

6. От кандидата социологических наук, заведующего Международной лабораторией прикладного сетевого анализа Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» Мальцевой Дарьи Васильевны.

Замечания:

– Цель («разработать социологический подход к управлению») не вполне соответствует логике специальности 5.4.7: центральным результатом должна быть социологическая концепция, а не «подход к управлению»; это создаёт терминологическое напряжение.

– Одновременное использование акторно-сетевой теории и теории графов создаёт концептуальную размытость; ANT используется преимущественно как декларируемая рамка, тогда как реальная аналитическая работа в эмпирической части ведётся в логике теории графов.

– Описание эмпирического исследования: полуструктурированное интервью с открытыми вопросами (n=172) в автореферате, тогда как из текста диссертации следует, что это анкетный опрос с письменным изложением ответов (плюс четыре глубинных интервью). Применение термина «полуструктурированное интервью» к письменному анкетированию требует обоснования. Опрос 172 респондентов вряд ли можно называть пилотажным.

Отзыв положительный, есть замечания.

7. От доктора социологических наук, профессора кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета Давыдова Сергея Анатольевича.

Вопросы:

– В какой мере разработанная концепция позволяет описывать репутацию профессиональных организаций как коллективных акторов, а не только индивидуальных профессионалов? Каковы перспективы расширения предложенной модели на мезоуровень анализа, принципиально важный для социологии управления?

– В какой мере модель компромисса трёх порядков величия справедлива для профессий с принципиально иной конфигурацией — например, для профессий публичного сектора с жёсткой бюрократической регуляцией, где гражданский порядок величия может играть существенно большую роль, или для профессий с высокой степенью анонимности, где цифровые метрики полностью замещают традиционные индустриальные маркеры?

– Могут ли алгоритмически генерируемые индикаторы видимости постепенно вытеснять или деформировать индустриальный порядок величия даже в профессиях с высокой институциональной плотностью - и как противодействие этой тенденции может быть встроено в механизмы социального управления профессиональными сообществами и организациями?

Отзыв положительный, есть вопросы.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их компетентностью и достижениями в соответствующей отрасли науки, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования, а также решением диссертационного совета 33.02.18.10 от 27 февраля 2026 г., протокол №1.2-2/1) в соответствии с пунктами 22, 24 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в действующей редакции).

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны теоретико-концептуальная модель профессиональной репутации, интегрирующая АСТ и теорию графов, позволяющая анализировать репутацию одновременно как сетевой объект и результат ценностных испытаний; а также эмпирически верифицированные модели для

профессий с высокой и низкой институционализацией (на примере профессий врача и коуча), отражающие компромиссную природу феномена;

предложена оригинальная научная гипотеза о формировании репутации как компромисса трёх порядков величия (индустриального, репутационного, рыночного) с варьированием пропорций в зависимости от институционализации профессии; а также типология репутационных индикаторов и атрибутов;

доказана перспективность использования теории графов для анализа профессиональной репутации в различных профессиональных средах (медицина и коучинг); доказано, что логика управления профессиональной репутацией существенно различается в открытых и закрытых дискурсивных средах;

введены операциональное определение профессиональной репутации как социально значимой формы коллективной оценки и признания индивида, отражающей его соответствие терминальным ценностям сообщества и смыслообразующим ценностям профессии; а также понятия индикаторов (динамическая метрика в евклидовом пространстве, распределённый сигнал в социальном) и атрибутов (формализованный признак позиции в евклидовом, символическая роль в социальном).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

введен и операционализирован концепт «профессиональная репутация» как объект социологического управления, что заполняет существующий теоретический пробел и создает категориальную основу для анализа репутационных процессов в профессиональных средах с различной степенью институциональной закрытости;

расширены теоретические представления о формировании профессиональной репутации за счёт выявления и эмпирического обоснования её компромиссной природы: репутация формируется на пересечении трёх порядков величия (индустриального, репутационного,

рыночного) с устойчивым ядром (терминальные ценности) и изменчивой периферией (социально-ролевые ожидания);

дополнены теоретические представления о роли цифровой среды в структурировании профессиональной репутации: доказано, что конфигурация порядков величия зависит от типа дискурсивного поля, а цифровое пространство модифицирует саму логику признания, превращая репутацию в самостоятельный актанта социальной сети;

расширены границы применимости теории графов и АСТ за счёт их совмещения в анализе профессиональной репутации: репутация рассматривается как сетевой объект и результат ценностных испытаний, что позволяет анализировать её как делящийся компромисс, пересобираемый в сети, а управление – как мобилизацию медиаторов для усиления одних графов и ослабления других;

обоснована зависимость функциональной роли ценностных иерархий, в рамках которых строится профессиональная репутация, от степени институциональной зрелости профессии;

введены и операционализированы индикаторы и атрибуты профессиональной репутации, что создает эмпирический инструментарий для измерения и управления репутацией, а также расширяет представления о способах объективации профессионализма в физической и цифровой реальности.

Применительно к проблематике диссертации результативно (эффективно, то есть с получением обладающих новизной результатов)

обоснован комплекс эмпирических индикаторов и атрибутов профессиональной репутации;

определены векторы управленческого воздействия на профессиональную репутацию: для открытых дискурсивных полей – управление через визуализацию, алгоритмическую видимость и маркетинговую самопрезентацию (рыночный и репутационный графы); для

закрытых профессиональных сетей – управление через поддержание соответствия индустриальной норме и участие в экспертной коммуникации (индустриальный град);

получены новые данные о компромиссной природе профессиональной репутации, формирующейся на пересечении индустриальной, репутационной и рыночной ценностных иерархий независимо от специфики профессионального поля, но с вариативной конфигурацией этих порядков;

установлено, что функциональная роль градусов зависит от степени институционализации профессии;

выявлены существенные противоречия между ожиданиями клиентов и профессиональными нормами в коучинге, а также различие между открытым и закрытым дискурсивными полями в формировании репутации врача;

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны (и могут быть внедрены в практику управления профессиональными сообществами) эмпирически верифицированные модели профессиональной репутации для профессий высокой и низкой степени институционализации, а также система индикаторов и атрибутов профессиональной репутации, позволяющая специалистам и организациям целенаправленно управлять профессиональной репутацией;

определены факторы управления профессиональной репутацией, выявлены стратегии, направленные на формирование устойчивого восприятия профессиональной состоятельности и благонадежности субъекта;

создана система практических рекомендаций по управлению профессиональной репутацией, дифференцированная для открытых и закрытых дискурсивных полей;

выявлены индикаторы и атрибуты, позволяющие идентифицировать репутационную редукцию (подмену профессиональной состоятельности визуальной активностью, приоритет алгоритмической видимости и маркетинговой самопрезентации над реальной экспертизой) и символическую

инфляцию признания, что особенно значимо для профессий с низкой институциональной плотности; полученные результаты позволяют создавать не только эффективные репутационные стратегии, но и этически обоснованные практики публичного предъявления профессионализма.

представлены предложения по дальнейшему совершенствованию управления профессиональной репутацией через осознанную мобилизацию индикаторов и атрибутов в зависимости от институционального контекста и типа аудитории, а также через использование цифровых инструментов для объективации профессиональной состоятельности;

представлены материалы исследования (модель профессиональной репутации, система индикаторов и атрибутов профессиональной репутации в евклидовом, цифровом и социальном пространствах, типология факторов управления профессиональной репутацией), которые могут быть использованы в учебных дисциплинах для обучающихся по социологическим и управленческим направлениям (социология управления, социология профессий, управление репутацией и корпоративными коммуникациями), в программах дополнительного профессионального образования и повышения квалификации специалистов в области управления персоналом, связей с общественностью, профессиональных коммуникаций.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

для эмпирического исследования данные были получены на основании 6 социологических исследований, проведенных под руководством соискателя. В том числе пилотажное исследование - полуструктурированные интервью с врачами-хирургами (n=172)); дискурс-анализ закрытых сетевых сообществ, отобранных по репрезентативной выборке дискурсивных практик публичного поля (рейтинги, публикации СМИ, открытые социальные сети), отобранных по принципу первых трех страниц поисковой выдачи (Yandex, Google, Bing и др.), и закрытого поля – профессиональные социальные сети для врачей, и обобщении передового опыта социологических исследований профессий и репутации; эмпирическая база обладает временной

протяженностью (2010–2025 гг.), что позволяет фиксировать трансформацию репутационных механизмов в процессе цифровизации;

теория охватывает основные вопросы поставленной научной задачи по изучению профессиональной репутации как формы социотехнического управленческого воздействия, построена на двухуровневой логике: российские концепции (В.А. Тихонов В.А. Ядов; Н.И. Лапин; Н.Л. Захаров, а также труды российских социологов профессий и профессионализма: Р.Н. Абрамов, Е.Р. Ярская-Смирнова и П.В. Романов, Т.Б. Щепанская, В.А. Мансуров) задают дисциплинарную рамку и описывают внутреннюю структуру профессиональной репутации, тогда как теория градусов Л. Болтански и Л. Тевено и акторно-сетевой подход Б. Латура и Дж. Ло объясняют публичные механизмы ценностного согласования и оценивания.

идея базируется на междисциплинарном нарративном синтезе трактовок репутации, позволившем выявить инвариантное ядро феномена и пять факторов управления профессиональной репутацией; анализе социологической традиции с фиксацией отсутствия работ по профессиональной репутации личности; акторно-сетевом подходе и теории градусов Л. Болтански и Л. Тевено, которые составили методологическую основу для анализа репутации как сетевой конфигурации и результата ценностных испытаний; а также на изучении дискурсивных практик формирования репутации в открытых и закрытых дискурсивных полях.

использованы теоретические и эмпирические методы исследования: качественный дискурс-анализ открытого дискурсивного поля для медицины и коучнга и закрытого дискурсивного поля (для медицины), тематическое кодирование, полуструктурированные интервью с хирургами (n=172). Триангуляция подтвердила различия распределения репутационных признаков в открытой и закрытой средах. Количественные распределения соответствуют модели компромиссной природы репутации и ее зависимости от институциональной закрытости профессии. Выбранные методы соответствуют цели и задачам исследования, интерпретация согласуется с

теоретическими положениями. Методики признаны в международных стандартах качественных исследований, что обеспечивает достоверность выводов.

установлено, что распределение порядков величия в открытых и закрытых дискурсивных полях подтверждается данными; выявленная двойственность репутационного пространства (алгоритмическая публичность vs кулуарная валидизация) согласуется с теоретическими положениями акторно-сетевого подхода о роли медиаторов в гетерогенных ассоциациях и работами Л. Тевено о «разметке среды».

Личный вклад соискателя состоит в самостоятельном определении объекта, предмета, цели и задач. Ясной четкой формулировке цели и гипотезы. На системной логической аргументации каждого пункта научной новизны, опирающейся на совокупность эмпирических данных и теоретических моделей. Анализе научной литературы по проблеме исследования. Подборе и разработке диагностического инструментария, в инициации, организации и непосредственном участии в проведении эмпирического исследования, в анализе, обработке, интерпретации и обобщении полученных данных, в разработке теоретической модели профессиональной репутации и системы индикаторов и атрибутов, а также ее валидации, в подготовке основных научных публикаций по теме исследования: опубликовано 13 научных работ, в которых отражены результаты исследования, в том числе 5 статей в научных журналах, входящих в Перечень ВАК РФ.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие комментарии и замечания:

по направлениям дальнейшего исследования:

1. В будущей работе обратить внимание на научные традиции российской социологии управления.
2. Так же обратить внимание на то, что цель диссертации сформулирована как разработка социологического подхода, должна иметь развёрнутый

перечень эмпирических индикаторов и методических рекомендаций для диагностики и управления профессиональной репутацией.

3. При междисциплинарных трактовках репутации; целесообразно более чётко выделить ключевые социологические понятия и отграничить их от нерелевантных для социологии управления синонимов.
4. При использовании метафорических конструкций (например, из теории градусов), необходима операционализация; не разведены понятия «профессионализм» и «профессиональная репутация». Имеет смысл продолжить работу над их операционализацией.
5. В эмпирической части результаты носят описательный характер, что сближает их с принципами личного брендинга. Дальнейшие исследования могли бы углубить обоснование этих компонентов и уточнить различие между факторами управления репутацией и брендингом.
6. Имеет смысл продолжить изыскания в изучении и немедийных профессий.

Соискатель Шутова М.В. дала развернутые и аргументированные ответы на все заданные вопросы, опираясь на данные и выводы диссертационного исследования, а также согласилась с тем, что высказанные замечания могут служить направлениями для дальнейших научных изысканий. Она пояснила, что цель «разработать социологический подход» понимается как создание теоретико-методологической рамки, а не прикладного руководства. В диссертации представлен развёрнутый перечень эмпирических индикаторов и атрибутов профессиональной репутации: в таблицах 4 и 8 (глава III) для врачей и коучей выделены индикаторы и атрибуты в евклидовом, цифровом и социальном пространствах. Методические рекомендации сформулированы в виде трёх векторов управляемости (через индустриальный, рыночный и репутационный порядки) и могут быть использованы для диагностики и стратегического

позиционирования. Детализация прикладных рекомендаций для конкретных организаций – перспектива дальнейших исследований.

Отвечая на замечание о российской традиции, соискатель подчеркнула, что диссертация опирается на труды В.А. Тихонова, В.А. Ядова, Н.И. Лапина и Н.Л. Захарова. Однако для анализа публичных механизмов оценивания и ценностного согласования российская традиция не даёт доступного операционального инструмента. Поэтому теория графов и акторно-сетевой подход выступают как необходимая методологическая опора: российские концепции задают понятийную основу, а теория графов объясняет публичные механизмы ценностного согласования. Первая глава содержит систематизацию подходов из разных дисциплин, которая стала основой для выявления инвариантного ядра феномена – пяти факторов управления профессиональной репутацией. Именно они были операционализированы в дальнейшем. Ключевые социологические понятия выделены в параграфе 1.2, где разобраны работы Бурдье, Коулмана, Фукуямы, Радаева, Коллинза и др. Отграничение нерелевантных синонимов проведено через сравнительный анализ (Приложение 1). Соискатель согласна, что дальнейшее уточнение понятийного аппарата возможно в будущих публикациях. Понятия «диспозитив», «стратегический императив» и «порядки величия» вводятся как теоретические конструкты, а их операционализация вынесена в Приложение 2, где каждый порядок величия раскрыт через эмпирически наблюдаемые элементы (средства поддержания величия, операциональные ценности, способы оценивания). Это не метафоры, а рабочие инструменты для кодирования дискурса. Что касается разведения понятий «профессионализм» и «профессиональная репутация»: глава 2 состоит из двух параграфов – 2.1 посвящён профессионализму, 2.2 – профессиональной репутации. В выводах к главе эти понятия чётко разграничены: профессионализм – знания, квалификации, нормы, ценности; репутация – результат публичного оценивания соответствия этим норм. Соискатель принимает замечание о

необходимости более явной экспликации различий и продолжит работу над операционализацией.

Классические и цифровые индикаторы разведены в разработанной типологии (таблица 4, глава III). Выделены три пространства существования репутационных признаков: физическое (евклидово), социальное и цифровое. Это разведение позволяет операционализировать профессиональную репутацию как наблюдаемый эффект в разных средах (открытых и закрытых) и различать природу репутационных признаков для последующего управления. Выбор хирургов и коучей обоснован стратегией сравнительного анализа контрастных случаев: хирурги – идеально-типичский пример институционально зрелой, закрытой профессии; коучи – пример становящейся профессии с низкой институциональной плотностью. Такой дизайн позволяет выявить зависимость конфигурации репутационных механизмов от институциональной зрелости. Метод «снежного кома» применён для доступа к закрытому профессиональному сообществу хирургов с целью углублённого изучения непубличных, внутрицеховых механизмов формирования репутации. Полуструктурированные интервью проведены на Всероссийском урологическом съезде, что обеспечило доступ к информантам с разным статусом, стажем и регионом. Метод соответствует логике качественного исследования, направленного на выявление глубинных механизмов, и дополняет данные дискурс-анализа. Целевые группы управленческого воздействия выделены: профессиональное сообщество (коллеги), внешняя клиентская аудитория (пациенты/клиенты) и профессиональное поле как институт (нормативный уровень). Они привязаны к разным порядкам величия и типам сред (открытые vs закрытые). Что касается описательности: дискурс-анализ по своей природе даёт типологические и интерпретативные результаты, однако в диссертации выполнены также сравнительный анализ (открытые vs закрытые среды, врачи vs коучи), построение моделей и формулировка векторов управляемости, что выводит результаты за рамки простого описания. Различие между факторами управления репутацией и личным

брендингом состоит в том, что репутация включает институциональные, ценностные и сетевые механизмы, не контролируемые индивидом, тогда как брендинг – лишь одна из стратегий (преимущественно через рыночный град). Соискатель принимает рекомендацию продолжить уточнение этого различия в дальнейших исследованиях. Соискатель полностью согласна, что расширение эмпирической базы на профессии, не представленные в публичном цифровом пространстве, является перспективным направлением. В диссертации уже показано, что закрытое профессиональное поле врачей служит моделью не-медийного функционирования репутации (индустриальный порядок доминирует, социальные индикаторы – рекомендации, принадлежность к школе – работают вне цифровой среды). Разработанная типология индикаторов и атрибутов может быть применена к любым профессиям независимо от их цифровой представленности. Дальнейшие исследования могли бы проверить применимость модели на таких профессиях, как государственные служащие, рабочие специальности, представители творческих профессий с закрытыми цеховыми сообществами. Соискатель выражает благодарность за это направление и намерена продолжить работу в этом русле.

На заседании 15.05.2026 г. диссертационный совет пришел к выводу о том, что диссертация Шутовой Марины Вадимовны представляет собой научно-квалификационную работу, которая соответствует критериям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук (п.9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 (в действующей редакции)), принял решение: за решение научной задачи разработки социологического подхода к управлению профессиональной репутацией в цифровом обществе, выявление компромиссной природы профессиональной репутации, типологизация её индикаторов и атрибутов, а также эмпирическое обоснование зависимости конфигурации репутационных механизмов от институциональной закрытости профессии, что значимо для социологии

управления и репутационных практик, **присудить Шутовой Марине Вадимовне ученую степень кандидата социологических наук** по специальности 5.4.7 Социология управления.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 10 человек, из них 9 докторов наук научной специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 11 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 9, против 0, недействительных бюллетеней 1.

Председатель
диссертационного совета



Захаров Николай Львович,
доктор социологических наук,
профессор

Ученый секретарь
диссертационного совета



Малявин Сергей Николаевич
доктор философских наук,
профессор

Дата оформления заключения «15» мая 2026 года.