Недостатки ВКР Алькаевой Ю.И. «Гендерная специфика карьерной стратегии крупной корпорации».

1. Чрезвычайно хаотичной структуры работы. Так, в параграфе 1.1. содержится информация о психофизиологических основаниях лидерства. Хотя эта информация, согласно оглавлению, должна находиться в параграфе 1.2. Кроме того, считаю необоснованным настолько пристальное внимание к физиологическим аспектам гендерных различий лидерских качеств.
2. Считаю, что параграф 1.3 «Гендер как социальный конструкт» должен быть первым в главе 1, поскольку изучение гендера в начале ВКР.
3. Из текста ВКР непонятно, чем отличается крупная корпорация от филиала ТНК. Поэтому не совсем обоснованным представляется само название ВКР.
4. Отрадно, что автор ВКР пользуется большим количеством англоязычной и переведенной с английского литературой Но, представляется, что нужно, что нужно использовать и достижения российских авторов, в частности, известную статью Радаева В.В. «Четыре способ руководства внутри фирмы».
5. Не совсем понятно, почему во Введении упоминается авторы, на кого собирались ссылаться, но не в сносках, ни в списках использованной литературы, например, работы Капусткиной Е.В. по этой теме.
6. Но основным содержательным недостатком данной ВКР считаю мое несогласие с выводом автора о том, что в ТНК нет никаких препятствий для продвижения представителей разного гендера по иерархической лестнице. Считаю, что ситуация в «Phillipp Morris» в России – это просто кейс. Дело в том, что эта компания выпускает продукт, который препятствует сохранности здоровья граждан Российской Федерации. Эта американская компания относится к категории ТНК. В США и в штаб-квартирах других стран (Россия) они были вынуждены издавать Социальные отчеты, где нужно было показать, какие в позиции компании занимают мужчины и женщины. А, в случае с США, и чернокожие.

Вопрос для защиты: адаптируют ли свою деятельность ТНК в зависимости от культуры и истории страны, в которой они открывают свой филиал?