

## РОЗДІЛ 8. РЕЦЕНЗУВАННЯ

**Іванов А.О.**к.е.н., доцент кафедри права і підприємництва  
Львівський національний аграрний університет**Тофан І.М.**к.е.н., доцент кафедри фінансів і кредиту  
Львівський національний аграрний університет**РЕЦЕНЗІЯ****на монографію Юкіша В.В.****«АКТУАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА В МЕНЕДЖМЕНТІ»<sup>1</sup>**

Динамічний економічний розвиток, всеохоплюючі глобалізаційні процеси і жорстка конкуренція вимагають оперативного і ефективного наукового менеджменту. В Україні, на жаль, домінує не менеджмент «здорового глузду», а менеджмент, що спирається на новітні досягнення управлінської думки і передової зарубіжної практики, про які може йти мова тільки у великих компаніях і фірмах. Проте, всі сподівання на підвищення рівнів зайнятості та життя населення покладаються на середні та малі підприємства. В них, зрозуміло, управлінський апарат є обмеженим і кінцевий результат діяльності організації залежить, перш за все, від її керівника. Чи це є менеджер по найму, чи він обраний колективом акціонерів, він має бути лідером організації, він несе відповідальність за кінцеві результати її життєдіяльності, за виживання в конкурентному середовищі та зростання і, що є дуже важливим, за добробут і розвиток персоналу.

Феномен лідерства є надзвичайно актуальним у всіх сферах життєдіяльності, оскільки він стимулює і забезпечує передові позиції у політичній діяльності, освітній і науковій роботі, організації виробництва. Якщо в перших двох напрямках є очевидні наукові доробки, то дослідження лідерства в системі менеджменту перебуває на стартових позиціях. Це якраз зумовлює важливість і особливу актуальність рецензованої монографії В.В. Юкіша [1].

Авторові монографії вдалося чітко та ґрунтовно сформулювати положення про те, що лідерство керівника організації, умови його реалізації переважаючою мірою визначають не тільки розвиток і зростання підприємства, фірми, а й перспективи розвитку економіки загалом. Саме лідерство керівника є тим людським чинником, навколо якого

формується команда, гуртується весь трудовий колектив задля стабільного прогресу організації.

Дослідженням лідерства за кордоном займаються ще з 20-30-х років минулого століття. В Україні є певний доробок наукових праць з лідерства політичного. Однак публікацій з лідерства в менеджменті, в Україні, як і на всьому пострадянському просторі, на жаль небагато. Тому автор спробував заповнити цю прогалину монографічним дослідженням, якому передувала ціла низка статей. Варто відзначити, що автору вдалося скрупульозно проаналізувати теоретичну і методологічну частину понять «лідер», «лідерство» в їх динаміці та історіографічному розвитку, чому присвячений перший розділ.

Звертають увагу авторські напрацювання з економіко-статистичного аналізу людських ресурсів, людського капіталу, управлінського потенціалу в Карпатському регіоні України, оскільки все дослідження побудоване на матеріалах цього регіону. Виділено детермінанти розвитку цих потенціалів, здійснено порівняльний аналіз стану регіону з більш економічно розвинутими територіями держави та показано особливості розвитку людських ресурсів і капіталу на загальноукраїнському фоні. Доповнює другий розділ теоретичне обґрунтування сучасних організаційно-управлінських структур, графічно проілюстровано їх моделі і показано на конкретних прикладах їх практичне впровадження у ході експериментів в окремих успішних підприємствах. Збагачує дослідження велика кількість графіків, таблиць, що наочно ілюструють динаміку змін у розвитку людських ресурсів і капіталу по кожній з областей регіону. Весь цей фактичний матеріал говорить про те, що потенціал для лідерства є досить високим.

<sup>1</sup> Юкіш В. Лідерство в системі менеджменту організацій: монографія / В.В. Юкіш: – Львів: СПОЛОМ, 2015. – 476 с.

Важко не погодитись із ключовими положеннями автора про те, що базовими основами лідерства є креативність, ментальний інтелект (IQ) та емоціональний інтелект (EQ). Потенціал лідерства закладений в першому чиннику (IQ), однак вирішальним, доказує автор, є EQ (на 80%), який може і повинен розвивати керівник-лідер. Однак, на даній нестабільній стадії розвитку підприємництва, роботу керівника необхідно стимулювати, застосовуючи при тому як матеріальні, так і соціально-психологічні методи мотивації. Ці ж методи, про які йде мова у третьому розділі, керівник-лідер повинен застосовувати до членів команди, всього персоналу. Потенціал лідера, мотиваційні методи слугують активізуючим чинником для інноваційних процесів.

У монографії зроблено акцент на необхідності постійної взаємодії лідера організації із персоналом, їх інтенсивних комунікацій. Доведено, що вони стануть основою стабільного алгоритму розвитку організації, виходячи з кризових ситуацій. Як підсумок, автор запропонував модель стилів поведінки лідерів різних типів у нестандартних ситуаціях і модель оптимізації функцій корпоративної культури в процесі змін, яка є об'єднуючим чинником колективу.

В.В. Юкіш широко використовує у монографії матеріали і результати соціологічних досліджень,

експертних оцінок, опитування на 360°. Підсумки соціологічних досліджень він перевіряв, застосовуючи методи факторного і кореляційного-регресійного аналізів. У результаті він отримав множинну кореляцію, яка корелює із результатами соціологічних досліджень та виявив лінійні зв'язки між комунікаційними методами лідера.

П'ятий розділ є логічним завершенням всього дослідження. Автор пропонує чітку схему розвитку лідерства: керівник-лідер – команда лідерів – організація – лідер в галузі чи регіоні. Цю схему він підтверджує поліваріативними моделями командної взаємодії, центробіжного лідерства, стратегії виходу підприємства в лідери, тощо. При тому він робить акцент на ефективному лідерстві, використавши для діагностики ефективності лідера, вперше в літературі з менеджменту, методику теорії нечітких множин.

Монографія відзначається високим ступенем обґрунтованості висновків і пропозицій, їй притаманні всі необхідні атрибути ґрунтового наукового дослідження. Логічне викладання матеріалу, послідовність, креативність і конкретність висновків дали змогу В.В. Юкішу донести свої ідеї до широкого кола читачів, а ними, ми впевнені, стануть науковці, управлінці різних рівнів, викладачі, аспіранти, студенти та всі охочі, котрі бажають стати лідерами.