

УДК 316.46:159.9

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2020.1-3.12>

О. М. Лисенко

кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри психології і соціальної роботи
Одеський національний політехнічний університет

Н. О. Кримова

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології і соціальної роботи
Одеський національний політехнічний університет

ЕМОЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО В ГРУПІ: РЕСУРСИ І РИЗИКИ

У статті аналізуються та виносяться на розгляд теоретичні підходи щодо характеристик емоційного лідерства в групі. Визначено роль лідера в групі. Розкрито різноманітні моделі та підходи щодо феномена лідерства. Охарактеризовано інструментальне і емоційне лідерство, експертне і харизматичне лідерство. Виділено глибинні характеристики харизматичного лідерства. Зокрема, між харизматичним лідером і членами групи виникає взаємодія ірраціонального характеру, як важливий механізм впливу харизматичного лідерства слід назвати ідеалізацію. Ідеальний лідер виступає в ролі справедливого судді в ситуаціях конфліктів, захищає людей, розуміє приховані мотиви, піклується про них, як справжній батько. Місія лідера полягає в тому, щоб розуміти, структурувати і висловлювати таємні і явні бажання людей, які довірили йому свою долю. Лідер може розглядатися і як дзеркало щодо групи. Ним може бути тільки той, у кого є ті риси, які вітаються і очікуються саме в цій групі.

Розглянуто структурні компоненти емоційного інтелекту. Охарактеризовано неоднозначні процеси психологічного впливу емоційного лідера на групу. Зазначено, що психоемоційний вплив лідера на групу створюється як на свідомому, так і на несвідомому рівнях. Він ґрунтується на вроджених рисах людини, його не можна сформувати, але можна підсилити. Зазначено зв'язок феномена лідерства з емоційним складником процесу впливу на групу. Високий рівень емоційного інтелекту лідера сприяє: розвитку усвідомлення групових цілей і завдань членами групи, а також уявлень про шляхи їх досягнення; розумінню персоналом важливості виконуваних робочих завдань; підтримці в групі духу відданості, ентузіазму, впевненості і оптимізму, відносин співпраці і довіри; прояву лідером гнучкості у прийнятті рішень і адаптації до організаційних змін; встановленню і збереженню осмисленої групової ідентичності.

У статті наведено не тільки переваги, але й ризики емоційного лідерства. Вплив емоційних і соціальних рис лідера на групу може відігравати вирішальну роль під час виконання організаційних завдань.

Ключові слова: феномен лідерства, групові процеси, лідер, емоційний вплив, ризики лідерства, психологічні процеси.

Постановка проблеми. Психологічний вплив керівника як лідера на групу є вельми актуальною і водночас не досить вивченою проблемою. Особливої уваги набуває той факт, що емоційне лідерство має як суттєві переваги, так і небезпеки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Узагальнення цих та інших робіт показує, що керівництво традиційно пов'язують із лідерством. Лідерство розглядають як один із процесів організації малої соціальної групи та управління нею, який сприяє досягненню групової мети в оптимальний термін. Лідер – член групи, який володіє необхідними організаторськими здібностями, займає центральне положення в структурі міжособистісних відносин членів групи і сприяє своїми прикладом, організацією і управлінням групою досягненню цілей групи найкращим чином (А.А. Єршов, 2003).

Р.Л. Кричевський розглядає лідерство з погляду досягнення групою цілей. Лідер – це

член групи, за яким група визнає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях; індивід, здатний виконувати центральну роль в організації спільної діяльності й регулюванні взаємостосунків у групі; людина, яка здатна впливати на окремих членів або на групу загалом, спрямовувати їхні зусилля на досягнення поставлених цілей (Р.Л. Кричевський, 2007). І.О. Кулініч, розглядаючи управлінський аспект лідерства, підкреслює ситуаційний характер прояви цього феномена. Лідер – це учасник групи, який виконує роль неофіційного керівника в умовах певної специфічної і досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної діяльності індивідів для найшвидшого й успішного досягнення спільної мети [8].

А.М. Бандурка, К.І. Уманський розглядають лідерство як складний соціально-психологічний процес групового розвитку. Лідер – це такий учасник групи, який у значимих ситуаціях здатний здійснювати суттєвий вплив на поведінку інших

її учасників. Окремий індивід виконує роль лідера тільки тоді, коли він здатний об'єднати і спрямувати дії всієї групи, а група, в свою чергу, очікує, приймає і підтримує його рішення. Результатом цього процесу є диференціація групової структури, її оптимізація та вдосконалення [2].

Водночас міра впливу лідера на групу не є величиною постійною. І.М. Андрєєва зазначає, що феноменом лідерства є динамічний процес малої групи, який може бути досить суперечливим: міра домагань лідера й міра готовності інших членів групи прийняти його провідну роль можуть не збігатися [1].

Спираючись на аналіз літератури, можна констатувати таке: феномен лідерства особистості в умовах групи є результатом дії комплексу чинників як об'єктивно-ситуаційних (цілі і завдання групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (особистісних і соціально-психологічних). Ці чинники об'єктивно і суб'єктивно зумовлюють дії лідера як ініціатора і організатора групової діяльності та взаємодії. Лідер – член групи, за яким усі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення, що стосуються інтересів усієї групи і визначають напрями діяльності всієї групи. Основою лідерства є влада. Тому важливо підкреслити, що дії та рішення лідера (формального або неформального) істотно впливають як на ефективність роботи групи, так і на членів групи.

Мета статті – на основі теоретико-методологічного аналізу феномена лідерства виявити особливості впливу емоційного лідера на групу.

Виклад основного матеріалу. Ефективне управління і розвиток групи багато в чому визначаються не тільки особистісними та професійними рисами самого керівника, але й ступенем усвідомлення ним власних можливостей впливу на інших. Для ефективного функціонування групи, бажано, щоб формальний лідер одночасно був і неформальним, який користується повагою і симпатією колег [2].

У науковій літературі визначено різні моделі лідерства. Традиційно виділяють інструментальне і емоційне лідерство. Функціональний, або інструментальний (компетентний), лідер зосереджений на виконанні завдань, поставлених перед групою. Емоційний, або афективний, лідер орієнтований на міжособистісні відносини. Так, ці типи – два полюси відносин лідера з групою.

Також розрізняють експертне і харизматичне лідерство [5; 6; 9]. Експертне лідерство – лідерство, засноване на тому, що керівником є кращий аналітик, експерт. Харизматичне лідерство – це лідерство, що побудоване на енергетиці, чарівності особистості, вмінні надихати, вести за собою. Діапазон харизматичних якостей досить широкий і включає в себе певний стійкий набір характеристик, які є результатом усього попереднього

розвитку особистості: бажання впливати на людей і керувати ними; здатність швидко та природно встановити контакт із групою; емоційність і натхнення; вражаючі ідеї та впевненість у власній правоті; віра в досягнення цілей; ораторське мистецтво; поєднання аргументів із конкретними образами; щедрість у похвалі, висловлювання вдячності; рішучість; позитивне мислення.

У харизматичної моделі лідерства є істотні плюси. Харизматичний лідер досить часто має можливість використовувати трохи додаткових матеріальних стимулів, оскільки сама його особистість є сильним мотиваційним фактором для підлеглих. Він зазвичай входить в їхню референтну групу, тому його похвала, увага або критика може чинити сильний вплив на підлеглих. Харизматичний лідер може легко гуртувати навколо себе людей, що створює досить ефективні команди. Зокрема, йому вдається сформулювати високий рівень лояльності і прихильності, що знижує ймовірність плинності кадрів і призводить до того, що співробітники схильні довго працювати на одному місці [6]. Також важливою психологічною рисою харизматичного лідера є його здатність впливати на людей – він викликає реальні зміни в їхній поведінці та житті. Крім того, лідер інтерпретує події, що відбуваються в групі з погляду відповідності або невідповідності ідеалам групи, при цьому сам є втіленням цих ідеалів. Лідер веде групу у напрямі до обраної мети, надихаючи людей на боротьбу з перешкодами і зовнішніми ворогами. Він формує групову ідентичність за допомогою групових символів і міфів, посилюючи відчуття подібності учасників групи одне з одним і їхні відмінності від усіх інших. Він забезпечує спадкоємність традицій, необхідних для формування спільної ідентичності. Лідер встановлює групові правила і необхідні обмеження (заборони), ревно дбаючи про їх виконання та строго караючи відступників [5].

Отже, можна впевнено стверджувати про зв'язок феномена лідерства з емоційним складником процесу впливу на групу. Лідер може розглядатися і як дзеркало щодо групи. Ним може бути тільки той, у кого є ті риси, які вітаються і очікуються саме в цій групі. Тому переміщення лідера або призначення його зверху як керівника в іншу групу може зіткнутися з певними ризиками: втратою лідерської позиції, порушенням емоційного клімату або стану групи і як наслідок, зриву діяльності колективу.

Водночас харизматична особистість володіє здатністю чинити сильний вплив на людей і на несвідомому рівні. У зв'язку з цим можна виділити такі глибинні характеристики харизматичного лідерства: видатні риси, що відповідають ідеалам більшості людей; внутрішня енергія, яка зовнішньо проявлена в силі, емоційності та ініціативності;

розуміння та вираження несвідомих бажань людей. Так, між харизматичним лідером і членами групи виникає взаємодія ірраціонального характеру. А як інший важливий механізм впливу харизматичного лідерства слід назвати ідеалізацію лідера. Ідеальний лідер виступає в ролі справедливого судді в ситуаціях вирішення конфліктів. Він захищає людей і пкікується про них, як справжній батько. Нарешті, ідеальний лідер, як ніхто інший, краще розуміє приховані мотиви. По суті, його місія полягає в тому, щоб розуміти, структурувати і висловлювати таємні і явні бажання людей, які довірили йому свою долю [5].

Необхідно зазначити, що поряд із перевагами харизматичне лідерство має і ризики. Оскільки харизматичний лідер може викликати сильні емоції, то один із ризиків харизматичної моделі лідерства полягає в тому, що негативні емоції в особистих відносинах, образа на лідера можуть призвести до ситуації повної некерованості групи, і тоді він втрачає регулятивні функції керівника, або, що ще гірше, починається відкрита агресія або прихований саботаж із боку підлеглих. Наступний ризик пов'язаний зі співробітниками та їхньою поведінкою. Нерідко харизматичний лідер створює настільки сильне відчуття «стіни», за якою можна сховатися, що це може спричинити зниження ініціативності та відповідальності з боку членів групи. Емоційна насиченість міжособистісних контактів лідера, відповідальність за підлеглих, постійне включення в діяльність емоційно-вольових процесів можуть привести до деперсоналізації (дегуманізації соціальних відносин), редукції самоефективності. Результатом великого емоційного навантаження може стати емоційне виснаження.

Таким чином, харизматичне лідерство являє собою одну з форм психоемоційного впливу лідера на групу, який створюється як на свідомому, так і на несвідомому рівнях. Воно ґрунтується на вроджених рисах людини, його не можна сформувати, але можна підсилити.

За деякими дослідженнями, інтелект, рівень якого можна виміряти традиційними тестами, краще передбачає успіх у діяльності з неживими об'єктами, ніж у спілкуванні з іншими людьми [3]. Цей висновок став одним із підстав до вивчення й аналізу категорій соціального та емоційного інтелекту. Одна з проблем, яка, як і раніше, викликає дискусії, пов'язана з операціоналізацією поняття емоційного інтелекту [9].

Сьогодні немає єдиної загальноприйнятої моделі емоційного інтелекту. У 1990-ті роки П. Селовей і Дж. Меєр визначили емоційний інтелект як форму соціального інтелекту, що включає здатність відстежувати (to monitor) свої і чужі емоції, розрізняти їх між собою і використовувати цю інформацію для управління своїми думками

і діями. Було виділено компоненти, котрі описують чотири сфери емоційних розумових здібностей: 1) сприйняття і вираз емоцій (здатність ідентифікувати емоційні явища); 2) посилення мислення за допомогою емоцій; 3) розуміння емоцій (здатність переходу від одного стану до іншого, розуміння й адекватний вираз емоційних характеристик взаємовідносин); 4) керування емоціями [12]. Емоційний інтелект включає такі риси, як: емпатія, точне розпізнавання і управління власними та емоціями інших людей, стратегічне використання емоцій у цілях мотивації і рішення завдань. Отже, структурними компонентами емоційного інтелекту є такі: асиміляція емоцій у мисленні; розуміння емоцій; диференціація емоцій; усвідомлена регуляція емоцій.

Модель емоційного інтелекту, що запропонована пізніше Д. Гоулманом, включає в себе: 1) самосвідомість; 2) самоконтроль; 3) соціальну чуйність; 4) управління взаємовідносинами [10]. Розглянемо докладніше ці складники. Емоційна самосвідомість включає: здатність аналізувати власні емоції, усвідомлювати їхню дію на себе; використовувати інтуїцію під час ухвалення рішень; здатність до точної самооцінки, тобто розуміння власних сильних якостей і межі своїх можливостей; здатність адекватно оцінити власну обдарованість; самоповагу. Самоконтроль є умінням контролювати свої руйнівні емоції та імпульси; проявляти відкритість, чесність і надійність у стосунках; уміння пристосуватися до ситуації, адаптуватися, долаючи перешкоди; наполегливе бажання вдосконалювати свої уміння і навички відповідно до внутрішніх стандартів; проявляти ініціативність і оптимізм. Наступні два компоненти відбивають спрямованість на інших: здатність брати до уваги почуття і наміри інших людей, брати до відома їхню позицію, співчутливо ставитися до проблем інших, а також мати здатність впливати на інших людей через уміння вести за собою, переконувати, заохочувати розвиток їхніх здібностей, підтримувати соціальні зв'язки, регулювати конфлікти.

Деякі з навичок емоційного інтелекту пов'язані з гумором і належать до сфер соціальної чуйності і управління стосунками. Також було виявлено, що гумор має тісні зв'язки з навичками, що належать до сфери самоконтролю й упевненості в собі. Майстерне використання гумору разом з іншими навичками емоційного інтелекту сприяє успіху на керівному терені [11].

Варто зазначити, що це складне і багатокомпонентне психічне утворення не є константним, повною мірою вимірюваним і включає в себе компоненти вродженого характеру і компоненти, які доступні для розвитку.

Як було зазначено вище, лідерство завжди пов'язане з процесом впливу на групу людей

для спільної реалізації управлінських рішень із досягнення певних цілей. Для ефективності цього впливу розробляються моделі компетентності, які описують інтелектуальні і ділові риси лідера, його навички міжособистісної комунікації. Дослідниками розроблено різноманітні моделі лідерських компетенцій. С.В. Іванова пропонує до розгляду та аналізу список оптимальних лідерських компетенцій [6]. Вона ділить їх на три категорії: ті, що легко піддаються коригуванню та швидко напрацьовуються; ті, що не змінні; та ті, які коригувати можна, але складно або довго.

До компетенцій, пов'язаних з емоційним інтелектом, які неможливо виробити або для цього знадобиться досить тривалий період, належать такі: позитивне ставлення до людей; стресостійкість (але стресори та постстресову поведінку редагувати можна); відсутність прагнення самостверджуватися коштом інших; готовність відповісти за колективний результат навіть у разі провалу; наявність власної позиції.

До компетенцій, які можна досить легко скоригувати за допомогою грамотної системи мотивації, належать такі: уміння чути інших; здатність до навчання, прагнення розвиватися; вміння організувати інших; готовність до непопулярних рішень. Однак треба враховувати, що ступінь корекції може відрізнятись в різних ситуаціях – залежно від рівня мотивації та здібностей людини. Окремо необхідно окреслити ті компетенції, що вимагають наявності від природи певних здібностей, а саме: вміння надихати і готовність та здатність навчати інших. Будь-яка навичка, що вимагає розвитку, передбачає наявність мотивації до навчання. «Неможливо навіть провести контроль над власним і чужим навчанням, поки не встановлена його емоційний або чутливий складник, тобто мотивація до навчання» [7, с. 16]. Отже, наявність емоційного ставлення до діяльності підвищує її ефективність. Лідер повинен уміти створити «розвиваючу» атмосферу в групі, зокрема позитивне ставлення до розвитку і навчання, а також побудувати прозору систему групових комунікацій задля уникнення проблем і конфліктів.

Цей аналіз дає змогу зробити висновок про те, що розвиток емоційного інтелекту як лідера, так і членів групи може відбуватися через розвиток певних соціальних компетентностей.

У багатьох роботах простежується взаємозв'язок між ефективністю процесу впливу на групу і рівнем емоційного інтелекту лідера. Виділимо такі напрями досліджень: емоційний інтелект як умова ефективного лідерства, його взаємозв'язок зі стилями лідерства – резонансне і дисонансне (Д. Гоулмен); вплив емоційного інтелекту на змістовну сторону керівництва (Д. Джордж).

За думкою Д. Гоулмена, однією з ознак резонансного лідерства є наявність прихильників, які

поділяють його захопленість та енергію. Засіб, який згуртовує людей у команді і формує їхню відданість, – це емоції, які вони відчувають [10]. Головним чинником згуртованості групи або організації загалом є загальні для всіх її членів емоції. В аспекті емоційного лідерства чим сильніше збігаються емоційні «вібрації» людей, тим менше непорозумінь у спілкуванні: резонанс мінімізує перешкоди в системі управління. Дисонанс же приводить людей у зневіру, викликає емоційне спустошення або відсторонення. Є ще й особиста плата за дисонанс. Гормони стресу, що вироблені за час нервового робочого дня, продовжують діяти багато годин. Є безліч різних типів дисонансних лідерів, які не тільки не наділені чуйністю (і тому не збігаються у такті з настроєм групи), але і передають оточуючим негативні емоційні сигнали. Отже, дисонансний лідер становить загрозу для групи, оскільки ризик тривалого і потужного негативного емоційного впливу може привести до деструкції в групових взаємозв'язках і до психосоматичних наслідків у членів групи. Саме емоційний інтелект сприяє нівелюванню (згладжуванню) руйнівного впливу дисонансного лідерства.

Д. Джордж був проведений теоретичний аналіз можливих зв'язків емоційного інтелекту з діяльністю ефективних керівників. Аналіз дав змогу виділити певні взаємозв'язки між елементами, що характеризують змістовну сторону лідерської поведінки і розвитком емоційного інтелекту [4]. Високий рівень емоційного інтелекту лідера: а) допомагає лідеру ефективно задіяти такі елементи групової культури, як норми, цінності, групові символи, історії, міфи тощо, викликаючи у людей почуття єднання з організацією, сприяючи їх осмисленому розумінню групової культури, посилюючи ідентифікацію з груповою реальністю; б) може сприяти висуванню цілей; надихати підлеглих до бачення кінцевого результату та стимулювати для його досягнення позитивного настрою; велику креативність та гнучкість; в) дає змогу лідеру краще зрозуміти робочі проблеми підлеглих, ініціювати трудовий ентузіазм, породити оптимізм щодо рівнів особистих досягнень; г) підказує вибір ефективних засобів впливу, що позитивно позначається на психологічній атмосфері в групі; г') дає змогу лідеру краще розуміти свої емоційні стани і управляти ними, що допомагає йому знаходити ефективні підходи до вирішення проблем.

Аналіз характеристик емоційного інтелекту та його впливу на організаційну поведінку дає змогу зробити висновок про неоднозначність цього впливу. У цьому зв'язку доречним є звертання до ідей Ф.Ш. фон Туна, який у своїх працях обґрунтовує, що будь-яка характеристика, якість або принцип тільки тоді може надавати конструктивну дію, коли є в збалансованій напрузі щодо протилежної

цінності, інакше ця характеристика або принцип трансформується в негативне перебільшення [13].

Саме соціальний інтерес, громадське почуття, або почуття солідарності, як здатність цікавитися іншими і брати в їхніх справах участь, може стати тим позитивним полюсом, що посилить ресурс лідера і дасть змогу уникнути певних небезпек і труднощів, що задаються емоційним впливом і владою над людьми задля досягнення організаційних цілей. Соціальне відчуття є вродженою здатністю, яку потрібно свідомо розвивати, вважав А. Адлер. Отже, зважаючи на це, можна казати про те, що дії лідера повинні бути збалансовані. Він має оволодівати навичками як емоційного інтелекту, так і соціального інтересу, а також розуміти ступінь свого впливу як на результативність діяльності групи, так і на самопочуття членів групи.

Висновки. Лідерство – це завжди питання міри, сили впливу, який залежить від співвідношення особистих якостей лідера з якостями тих, на кого він намагається чинити вплив, і з ситуацією, в якій перебуває ця група. Вплив емоційних і соціальних рис лідера на групу може відігравати вирішальну роль під час виконання організаційних завдань.

Високий рівень емоційного інтелекту лідера сприяє: розвитку усвідомлення групових цілей і завдань членами групи, а також уявлень про шляхи їх досягнення; розумінню персоналом важливості виконуваних робочих завдань; підтримці в групі духу відданості, ентузіазму, впевненості і оптимізму, відносин співпраці і довіри; прояву лідером гнучкості у прийнятті рішень і адаптації до організаційних змін; встановленню і збереженню осмисленої групової ідентичності. Лідер є носієм головних цінностей групи, але водночас він перебуває в сильній залежності від групи. Група, маючи образ лідера як модель поведінки, вимагає від реального лідера, з одного боку, відповідності їй, а з іншого – від лідера потрібна здатність виражати інтереси групи. Тільки за дотримання цієї умови члени групи не просто йдуть за своїм лідером, але і бажають йти за ним як послідовники.

Емоційне лідерство – це складний процес, який не є повною мірою вимірюваним і включає як компоненти вродженого характеру, так і компо-

ненти, що доступні для розвитку. Вивчення емоційного інтелекту та ризиків його прояву дає змогу більш ретельно розглядати феномен емоційного лідерства та впливу лідера на групу.

Література:

1. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследование феномена. *Вопросы психологии*. 2006. № 3. С. 78–86.
2. Бандурка А.М., Бочарова З.П., Землянська Є.У. Психологія управління. Харків : Фортуна-прес, 1998. 464 с.
3. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / пер. с англ. 9-е изд. Москва : Альпина Паблішер, 2016. 301 с.
4. Джордж Б. Внутренний компас лидера. Как стать сильным руководителем. Москва : ООО «Альпина Паблішер», 2019. 360 с.
5. Змановская Е.В. Основы прикладного психоанализа. Санкт-Петербург : Изд-во «Речь», 2005. 335 с.
6. Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. Москва : Изд-во: Альпина Паблішер, 2014. 278 с.
7. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 320 с.
8. Кулініч І.О. Психологія управління: підручник для вищої школи. Київ : Знання, 2011. 415 с.
9. Люсин Д.В. Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. Москва : Институт психологии РАН, 2009. 351 с.
10. Goleman D.J. Emotional Intelligence. Munchen, 1995.
11. McClelland D.C. Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews. *Psychological Science*. 1998. V. 9. P. 331–339.
12. Salovey P., Mayer J. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 1990. V. 9. P. 185–211.
13. Schulz von Thun F. Miteinander reden: Fragen und Antworten Reinbek bei Hamburg, 2007.

Lysenko O. M., Krymova N. A. Emotional leadership in the group: resources and risks

In the article analyzed and dart out for consideration theoretical approaches in relation to the features of emotional leadership in a group. The role of leader is certain in a group. Various models and approaches are exposed in relation to the phenomenon of leadership. Instrumental and emotional leadership, expert and charisma leadership is described. Deep descriptions of charisma leadership are distinguished. Between a charisma leader and members of group there is cooperation of irrational character, and as an important mechanism of influence of charisma leadership, it is necessary to name idealization. An ideal leader plays role of just judge in the situations of conflicts, that protects people, understands the hidden reasons, cares of them, as the real father. The mission of leader consists in that, to understand, express the secret and obvious desires of people that entrusted to him the fate. A leader can be examined and as a mirror in relation to a group. It can them be only that, who have those lines that greet and expected exactly in this group. The structural components of emotional intellect are considered. The ambiguous processes of psychological influence of

emotional leader are described on a group. It is marked that emotional influence of leader on a group is created both on conscious and on irresponsible levels. It is base on innate qualities of man, he can not be formed, but it is possible to strengthen. Connection of the phenomenon of leadership from the emotional constituent of process of influence is marked on a group. The high level of emotional intellect of leader promotes: to development of realization of group aims and tasks by the members of group, and also ideas about the ways of their achievement; to understanding by the personnel of importance of executable working tasks; to support in the group of spirit of devotion, enthusiasm, confidence and optimism, relations of collaboration and trust; to the display by the leader of flexibility in making decision and adaptation to the organizational changes; to establishment and maintenance of intelligent group identity.

To the articles not only advantages but also risks of emotional leadership are driven. Influence of emotional and social qualities of leader on a group can play a decision role at implementation of organizational tasks.

Key words: *phenomenon of leadership, group processes, leader, emotional intertwined, risks of leadership, psychological processes.*