

УДК 159.9:351.746.1

Сергій ЧИСТЯКОВ,

*кандидат психологічних наук, доцент,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький*

Юлія ФРАНЧУК,

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький*

ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У КОЛЕКТИВАХ ПРИКОРДОННИХ ПІДРОЗДІЛІВ

У статті досліджено особливості міжособистісної взаємодії у колективах прикордонного підрозділу. Виявлено основні об'єктивні та суб'єктивні чинники проблемної міжособистісної взаємодії у прикордонних колективах.

Ключові слова: міжособистісна взаємодія, міжособистісні стосунки, колектив прикордонного підрозділу.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Психологію військового колективу становлять різноманітні соціально-психологічні явища, в яких проявляються зміст і динаміка його життєдіяльності. Особливості будь-якого колективу визначаються системою службових, організаційно-управлінських та міжособистісних стосунків різних категорій персоналу. Саме люди, з притаманними їм чеснотами, недоліками, пристрастями та інтересами створюють соціально-психологічний клімат колективу в цілому. Однак у кожному колективі поряд з позитивними мають місце і негативні соціально-психологічні

© Чистяков С., Франчук Ю.

процеси, які як визначаються індивідуальними особливостями людини, так і є наслідком суперечливості людської природи та проблемних міжособистісних стосунків. Актуальність дослідження особливостей міжособистісної взаємодії у прикордонних колективах обумовлюється потребою в оптимізації повсякденного життя і службової діяльності усіх категорій прикордонників, вмінням конструктивно співпрацювати, уникати складних ситуацій та ефективно взаємодіяти у різних умовах прикордонної діяльності.

Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опираються автори. Аналіз наукових джерел свідчить, що низка вітчизняних і зарубіжних науковців вивчали проблему взаємодії суб'єктів у найширшому розумінні цього поняття. Значний внесок у дослідження проблеми міжособистісної взаємодії зробили психологи А. Адлер, Б. Анан'єв, А. Бандура, Е. Берн, В. Бехтерев, Дж. Брунер, Л. Віготський, Ч. Кулі, К. Левін, О. Леонт'єв, А. Маслоу, О. Матеюк, Дж. Мід, В. М'ясищев, Є. Потапчук, К. Роджерс, С. Рубінштейн, З. Фройд, Е. Фромм, Е. Холл, К. Хорні, Т. Щербан та ін.

Окрім проблемні питання, пов'язані з вивченням міжособистісних стосунків, розглядали В. Агеєв (психологія міжособистісних та міжгрупових стосунків), О. Бодальов (особистість та спілкування), Л. Гозман (психологія емоційних стосунків), О. Єршов (міжособистісні конфлікти у колективі), Я. Коломинський (психологія взаємовідносин у колективі), В. М'ясищев (психологія стосунків), М. Обозов (психологія міжособистісних стосунків) та ін. У військовій сфері ці питання досліджували О. Анцупов (соціально-психологічні проблеми попередження та вирішення міжособистісних конфліктів серед офіцерів), Є. Баранов (вплив рольових взаємовідносин між військовослужбовцями на конфлікти у підрозділі), О. Кітов (психологічні основи попередження порушень військової дисципліни), Я. Подоляк (особистість та колектив), О. Сафін (військовий колектив як об'єкт та суб'єкт управлінської діяльності командира) та інші. Однак, не зважаючи на значний інтерес дослідників до цієї проблеми, в умовах військової діяльності вона ще залишається малодослідженою.

Мета статті – дослідити особливості міжособистісної взаємодії у колективах прикордонних підрозділів.

Виклад основного результату дослідження. Поняття “взаємодія” є предметом вивчення різних наук, таких як філософія, психологія, педагогіка, соціологія, соціальна психологія тощо. У сучасному словнику термін “взаємодія” трактується як філософська категорія, яка виражає процес впливу різних об’єктів один на одного, їх взаємозв’язок, взаємоперехід, породження одним об’єктом іншого [13].

З точки зору психології поняття взаємодії трактується як процес безпосереднього або опосередкованого впливу об’єктів (суб’єктів) один на одного, що породжує їхню взаємну обумовленість і зв’язок [5]. Саме причинна обумовленість становить основну особливість взаємодії, коли кожна із взаємодіючих сторін виступає як причина іншої та як наслідок одночасного зворотного впливу протилежної сторони, що визначає розвиток об’єктів та їх структур. О. Леонт’єв у своїх дослідженнях розглядає взаємодію як узгоджену діяльність, яка передбачає досягнення спільних цілей і результатів щодо вирішення учасниками важливої для них проблеми або завдання [7]. Дослідник стверджує, що в умовах взаємодії завжди є активність обох сторін, хоча ступінь її виявлення є різний. Також, згідно з дослідженнями О. Леонт’єва, взаємодія розглядається як багаторівневе явище, в якому співробітництво виокремлюють як вищий рівень взаємодії.

Загалом вивчення категорії “взаємодія” у психології розглядається з точки зору трьох основних напрямів: взаємодія як процес діяльності (Г. Андреева, М. Каган, О. Леонт’єв, Н. Обозов, С. Рубінштейн та ін.); взаємодія як процес спілкування (В. Кан-Калик, Я. Коломинський, А. Леонт’єв, М. Лісіна, Б. Ломов) та взаємодія як міжособистісні стосунки (Н. Кузьміна, В. Мясіщев, К. Платонов, В. Рубцов, Г. Щедровицький та ін.). Щодо першого напрямку, то діяльність розглядається як форма взаємодії, тобто взаємодія є основною формою існування й функціонування соціальних систем. Вона може бути реалізована як взаємодія між суб’єктами або як взаємодія типу суб’єкт-об’єкт. Перша реалізується як спілкування, друга – як діяльність. Виходячи із цього, спільна діяльність і спілкування є основними формами реалізації взаємодії [3]. Разом з тим, М. Обозов взаємодію визначає як сторону спільної діяльності. Так, на думку дослідника, у спільній діяльності

можна виокремити дві взаємозалежні сторони – предметну діяльність і взаємодію, у тому числі й спілкування [9]. Аналогічна позиція подана у працях О. Леонтьєва, який стверджує, що “взаємодія – це групова діяльність, що розглядається нами не з боку змісту або продукту, а в плані її соціальної організації” [7].

У дослідженнях Г. Андреевої взаємодія є складовою спілкування людей разом із соціальною перцепцією та комунікацією. Вона обґрунтовано зазначає, що, незважаючи на зв'язок між спілкуванням та взаємодією, що об'єктивно існує, розвести ці поняття між собою досить важко. Поняття “спілкування” як “реальність міжособистісних і суспільних стосунків” дослідниця визначає взаємодію як інший, порівняно з комунікативним, бік спілкування. На її думку, це “той бік, який фіксує не тільки обмін інформацією, але й організацію спільних дій, що дозволять партнерам реалізувати деяку спільну для них діяльність” [1]. Так, підхід до розуміння взаємодії як інтерактивної складової спілкування дозволяє, з точки зору Г. Андреевої, з одного боку, виключити відрив взаємодії від комунікації, а з іншого – уникнути їх отождоження.

Дослідження співвідношення категорій “спілкування” і “взаємодія” в психології висвітлено в працях О. Бодальова, який, також як і Г. Андреева, обґрунтовує генетичну близькість цих понять і одночасно показує їх незведеність один до одного. Так, О. Бодальов стверджує, що спілкування – “... це завжди взаємодія людей” [2]. Дослідник справедливо вважає, що в процесі взаємодії спілкування як вид діяльності має самостійне значення. Відбувається це за безпосередньої реалізації потреб людей в контакт, міжособистісному спілкуванні. Однак у переважній більшості інших випадків міжособистісна взаємодія, яка позначається як спілкування, майже завжди виявляється вплетеною в ту чи іншу діяльність і виступає як умова її виконання [2, с. 74–81]. Отже, О. Бодальов розмежовує поняття діяльності і взаємодії, обґрунтовуючи специфіку кожного з них в умовах контакту людей один з одним. При цьому М. Обозов розглядає контакт як форму взаємодії, що характеризується безпосередністю, просторово-тимчасовою близькістю людей, та виокремлює зорову взаємодію, зорово-кінестетичну та маніпулятивну взаємодію [9].

Д. Фельдштейн вважає, що взаємодія – це насамперед вид людської діяльності, “діяльнісне ставлення до людей, один до одного”. Практично ставлячи знак рівності між поняттями “спілкування” та “взаємодія”, він зменшує значення останнього і підпорядковує спілкування та взаємодію тій діяльності, на фоні якої вони відбуваються [16].

Розглядаючи взаємодію з позиції міжособистісних стосунків, дослідниця Т. Комар стверджує, що люди не лише соціально, але й емоційно та психологічно тісно пов’язані один з одним. Якість людського життя значною мірою залежить від стосунків з іншими людьми [4].

У системі міжособистісних стосунків М. Обозов [9] виокремлює трьохкомпонентну структуру стосунків, яка дає комплексну характеристику особистості: у ставленні до себе, до навколишнього світу, до оточення. Ці компоненти комплексно характеризують систему зв’язків особистості й можуть досліджуватися як у взаємозв’язку, так і окремо.

Отже, на підставі результатів аналізу наукових джерел можна зробити висновок про те, що в сучасній психології немає єдиної думки щодо визначення поняття “міжособистісної взаємодії”, що значною мірою ускладнює її власну характеристику. Вона розглядається і як самостійна категорія, і як інтерактивний бік спілкування, і як варіант діяльності індивіда, і як вид людської діяльності загалом. Разом з тим, міжособистісна взаємодія є результатом міжособистісних стосунків. Тому в межах нашого дослідження будемо розглядати міжособистісну взаємодію у прикордонних колективах як прямий або опосередкований вплив суб’єктів один на одного, який характеризується виникненням зв’язків при здійсненні ними спільної діяльності та спілкування. Для дослідження особливостей міжособистісної взаємодії у прикордонних колективах слід проаналізувати, які саме зв’язки виникають між суб’єктами взаємодії.

Слід зазначити, що міжособистісні стосунки складаються у реальних умовах життя та діяльності людей. На розвиток міжособистісних стосунків можуть суттєво впливати різноманітні об’єктивні чинники, що здатні полегшувати або ускладнювати саму взаємодію. Одним із таких чинників є морально-психологічний клімат у прикордонному колективі. Разом з тим важливий вплив на ефективність такої взає-

модії справляє психологічний чинник, який відображає ставлення суб'єктів взаємодії один до одного, психологічну та практичну готовність до співпраці, їх індивідуально-психологічні особливості тощо.

Соціально-психологічний клімат, за визначенням О. Урбановича, являє собою стан групового настрою і якісної сторони міжособистісних стосунків у групі, які виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в організації [15, с. 286]. При цьому автор вказує на те, що клімат є однією із сторін життєдіяльності і взаємостосунків людей. Його вплив позначається перш за все на психологічному самопочутті людей. Схожої думки дотримуються й інші дослідники психології управління, зокрема В. Шпалінський та К. Помазан [19, с. 112] та Л. Орбан-Лембрик [10, с. 606–607]. Дослідники вважають, що психологічний клімат є чинником, через який переломлюється, опосередковується будь-яка діяльність колективу. При цьому переважний настрій людей визначає не тільки міру включення кожного в діяльність, але й характер її спрямованості та ефективності. Науковці вказують, що вплив психологічної атмосфери на особистість може бути двояким – як стимулюючим, так і гальмуючим, що пригнічує творчу ініціативу, активність і енергію. У випадках, коли в колективі недооцінюється роль тих чи інших чинників, що сприятливо впливають на психологічний клімат, може скластися нездорова атмосфера. Це виявляється в напруженості людських стосунків у конфліктах між членами колективу. Людина, яка була втягнута в конфлікт, гостро і болісно переживає ситуацію, що виникла, а особливо розлад своїх стосунків з іншими. Крім того, навіть коли конфліктує лише двоє, то багато членів колективу відволікається від роботи на з'ясування причин і подолання протиріч. Отже, конфлікти порушують спокій у колективі, несприятливо позначаються на всіх сферах діяльності і на членах колективу [11].

Ми погоджуємося з думкою науковців, що морально-психологічний клімат у будь-якому колективі відіграє значну роль, однак існує ще низка суб'єктивних чинників, які впливають на міжособистісну взаємодію у колективі та морально-психологічний клімат загалом.

Одним із суб'єктивних чинників і регулятором міжособистісних стосунків є привабливість однієї людини для іншої. Привабливість складається з почуттів симпатії та притягання. З цього приводу М. Обозов вважав, що якщо симпатія-антипатія – це переживання задоволення та незадоволення від контактів з іншими людьми, то притягання-відштовхування є практичною стороною цих переживань [9]. Важливо звернути увагу на те, що міжособистісна привабливість-непривабливість може набувати характеру сталих зв'язків між людьми й переходити у взаємну прихильність або неприхильність.

Більшість дослідників [6; 8; 14] дотримуються думки, що найповніше суб'єктивний характер міжособистісних стосунків виявляється в сумісності людей. Сумісність відображає оптимальне поєднання якостей людей у процесі взаємодії, що сприяє успішному виконанню спільної діяльності. Слід зазначити, що сумісність є одним з основних чинників, що забезпечують узгодженість дій і взаєморозуміння партнерів. Дослідники виокремлюють такі різновиди сумісності, як фізичну, психофізіологічну, соціально-психологічну та психологічну і зазначають, що при її відсутності в групі людей за певних умов може виникнути конфлікт [11, с. 64, 65]. Справа в тому, що залежно від конкретної ситуації в регуляцію міжособистісної взаємодії можуть включатися різні рівні сумісності. У контексті дослідження міжособистісних стосунків у прикордонних колективах інтерес для нас становлять всі різновиди міжособистісної сумісності. Адже тривале перебування співробітників у товаристві один одного, виконання спільних завдань потребують від них узгодженості як на психофізіологічному рівні (вплив темпераменту, потреб тощо), так і на психологічному та соціально-психологічному рівні (узгодженість соціальних ролей, інтересів, ціннісних орієнтацій тощо).

Інші дослідники [18; 20] вказують на те, що характер міжособистісних стосунків членів групи може значною мірою визначати основні її якості: інтегративність (міра єдності, згуртованості та спільності), референтність (ступінь прийняття членами групи групових норм і цінностей), лідерство (ступінь провідного впливу тих або інших членів групи на групу в цілому), інтрагрупову активність (міра активізації

групою своїх членів), інтегруваність (ступінь впливу певної групи на інші). При цьому зазначається, що відсутність інтегративності означає дезінтеграцію, роз'єднаність групи, що для прикордонного колективу буде означати нездатність виконувати службові завдання у повному обсязі.

Важливо також звернути увагу на те, що міжособистісні стосунки впливають на такі важливі характеристики групи, як: спрямованість (соціальна цінність її мети, методів діяльності, ціннісних орієнтацій і групових норм); організованість (реальна здатність групи до самоуправління); інтелектуальну комунікативність (характер міжособистісного сприйняття і налагодження взаєморозуміння); емоційну комунікативність (міжособистісні стосунки емоційного характеру, що свідчать про переважаючий настрій групи); вольову комунікативність (здатність групи протистояти труднощам і перешкодам, її стресостійкість, надійність в екстремальних умовах діяльності) [12, с. 67–75].

Дослідження свідчать, що міжособистісні стосунки людей тісно пов'язані з розвитком моральної самосвідомості як механізму саморегулювання поведінки у соціумі. Самокритичне ставлення особистості до себе, її адекватне самоуявлення, як правило, зумовлюють адекватне, морально виправдане ставлення до інших. Особливий вплив на ставлення до інших людей має самооцінка особистості. Вона є своєрідною проекцією оціночного ставлення до інших, визначає характер домагань і соціально-психологічних очікувань особистості. Вчені стверджують, що самооцінка відіграє важливу роль в організації керування своєю поведінкою через формування певного рівня домагань. Значення самооцінки розглядається ними принаймні у трьох різних аспектах: самооцінка є деяким відносно стійким уявленням, що склалося у людини про себе (тобто вона є продуктом багаторазового та різноманітного самооцінювання); самооцінка – це процес самооцінювання, в якому народжується, перевіряється, співвідноситься уявлення особи про себе; самооцінка – це важливе утворення особистості, що бере безпосередню участь в регуляції поведінки. Вона відображає ступінь розвитку в індивіда почуття самоповаги, відчуття власної цінності і позитивного ставлення до всього того, що входить у сферу його Я. Тому низька самооцін-

ка передбачає несприйняття себе, самовідкидання, негативне ставлення до своєї особистості. Слід підкреслити, що самооцінка не лише регулює процес спілкування людини, але й відіграє важливу роль у сприйманні нею інших людей, створюючи вибірковість сприймання і уваги при оцінці інших. Отже, адекватна самооцінка є однією з основних умов взаєморозуміння між людьми. У свою чергу неадекватна самооцінка інтегративних якостей особистості сприяє неадекватній поведінці і є джерелом для виникнення міжособистісних конфліктів [8].

Розглядаючи міжособистісну взаємодію у військових колективах, слід урахувати специфіку прикордонного відомства. Прикордонна служба характеризується такими особливостями: з одного боку, вона ієрархічно структурована, керована та цілеспрямовано відтворювана з метою забезпечення безпеки особистості, суспільства та держави; здатна до саморозвитку на основі спільної діяльності для досягнення соціально значущих цілей, усвідомлених більшістю або всіма її учасниками. З іншого – відображає функціонування та розвиток, взаємопереходи між суб'єктивними та об'єктивними чинниками в організації та управлінні прикордонним підрозділом, діяльністю різних категорій військовослужбовців і виражається у соціальних змінах, що відбуваються на особистісному, організаційному та інституційному рівнях. Організаційна та діяльнісна специфіка прикордонної служби є іманентними детермінантами конфліктів [17].

У процесі дослідження нами було проведено опитування персоналу та з'ясовано, що до основних причин проблемної міжособистісної взаємодії у прикордонних колективах слід віднести: нерозуміння між членами колективу, психологічна несумісність характерів, низький рівень згуртованості, відсутність взаємодопомоги, недовіра між членами колективу тощо. Крім цього, проблемна міжособистісна взаємодія виникає внаслідок прояву негативних рис членів колективу, а саме: запальність, неврівноваженість, грубість, неадекватна самооцінка, невміння йти на компроміс тощо.

Отже, за результатами вивчення міжособистісної взаємодії у колективах прикордонного підрозділу можна зробити висновок, що міжособистісна взаємодія у прикордонних колективах – це прямиий

або опосередкований вплив суб'єктів один на одного, який характеризується виникненням зв'язків при здійсненні ними спільної діяльності та спілкування. На ефективну міжособистісну взаємодію впливають як об'єктивні (морально-психологічний клімат), так і суб'єктивні чинники (індивідуальні особливості особистості). Однак, ураховуючи специфіку прикордонної діяльності, взаємодія відбувається між різними категоріями персоналу і міжособистісні стосунки можуть переходити у конструктивні чи деструктивні міжособистісні конфлікти.

Висновок та перспективи подальших наукових досліджень. Загалом вивчення та аналіз міжособистісної взаємодії у колективах прикордонних підрозділів як соціально-психологічної проблеми надає змогу зробити висновок, що для ефективної роботи щодо виявлення проблемних сфер міжособистісної взаємодії персоналу та попередження міжособистісних зіткнень є потрібним не лише засвоєння певних норм та принципів, а й вміння використовувати психологічні знання як основу для виявлення позитивного і негативного в міжособистісній взаємодії. Крім цього, велике значення щодо запобігання міжособистісних конфліктів має рівень культури спілкування персоналу у різних ситуаціях повсякденної та службової діяльності. Звідси, на нашу думку, актуальності набуває створення системи психологічної діагностики та попередження проблемної міжособистісної взаємодії персоналу у прикордонних підрозділах, що і є перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямку.

Список використаної літератури

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 376 с.
2. Бодалёв А. А. Об особенностях формирования межличностных отношений в детской среде / А. А. Бодалёв // Воспитательная система массовой школы : проблемы гуманизации / под ред. Л. И. Новиковой. – М. : Изд-во ННИТиИП, 1992. – 138 с.
3. Гончаров А. И. Социально-психологические проблемы военной психологии / А. И. Гончаров // Военная психология: методика, теория, практика. – М. : ВУ, 1998. – 202 с.

4. Комар Т. В. Соціально-психологічний простір як чинник професійної зрілості особистості / Т. В. Комар. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2014. – Вип. 2. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadrps_2014_2_17
5. Крысько В. Г. Социальная психология : учебное пособие / В. Г. Крысько, И. Д. Куликов – М. : ВУ, 1998. – 258 с.
6. Лебедев Б. Н. Морально-психологический климат коллектива / Б. Н. Лебедев. – М. : Знание, 1979. – 64 с.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М., 2001. – 304 с.
8. Мясичев В. Н. Психология отношений / под редакцией А. А. Бодалева. – М. : Институт практической психологии, Воронеж: НПО “Модек”, 1995. – 356 с.
9. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. – Л. : ЛГУ, 1990. – 240 с.
10. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навчальний посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 695 с.
11. Основи загальної психології / за ред. академіка АПН України, професора С. Д. Максименка. – К. : НПУ Перспектива, 1998. – 256 с.
12. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М., 1982. – 256 с.
13. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1984. – 175 с.
14. Психология межличностных отношений / научн. ред. А. А. Бодалев, Р. Л. Кричевский. – М., 1979. – 51 с.
15. Урбанович А. А. Психология управления : учебное пособие / А. А. Урбанович. – Мн. : Харвест, 2001. – 640 с.
16. Фельдштейн Д. И. Психология становления личности / Д. И. Фельдштейн. – М. : Международная педагогическая академия, 1994. – 192 с.
17. Чистяков С. А. Організаційно-управлінські умови запобігання вияву конфліктності особистості майбутнього офіцера-прикордонника / Чистяков С. А. // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки / [гол. ред. Є. М. Потапчук]. – Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2013. – № 1(66). – С. 553–562
18. Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани. – М. : Прогресс, 1965. – 535 с.
19. Шпалінський В. В. Психологія управління : навчальний посібник для керівників навчальних закладів, практичних психологів, вчителів та вихова-

телів / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : Веста: Видавництво “Ранок”, 2002. – 128 с.

20. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник / В. В. Ягупов. – К. : Тандем, 2004. – 654 с.

*Рецензент – кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник Андрощук О. Ю.*

Стаття надійшла до редакції 12.12.2016

Чистяков С., Франчук Ю. Особенности межличностного взаимодействия в коллективах пограничных подразделений

В статье исследованы особенности межличностного взаимодействия в коллективах пограничных подразделений. Выявлены основные объективные и субъективные факторы проблемного межличностного взаимодействия в пограничных коллективах.

Ключевые слова: *межличностное взаимодействие, межличностные отношения, коллектив пограничных подразделений.*

Chystiakov S., Franchuk Yu. Features of interpersonal interaction of the border units personnel

The urgency to study the characteristics of interpersonal interaction of the border units personnel is determined by the need to optimize the daily life and service of all categories of border guards, the ability to cooperate, avoid difficult situations and communicate effectively in different conditions of border activities.

The features of interpersonal interaction of the border units personnel have been studied in the article. The basic objective and subjective factors of problematic interpersonal interaction of the border units personnel have been defined.

Thus, according to the study of interpersonal interaction of the border units personnel, it can be concluded that interpersonal interaction of the border units personnel is defined as a direct or indirect influence on each other, which is characterized by the appearance of relations while carrying out joint activities and communication. Effective interpersonal interaction

is influenced by both objective factors (moral and psychological climate) and subjective factors (individual personality features). However, taking into consideration the specificity of the borderguard activity, the interaction occurs between different personnel categories, so the interpersonal relations can transform into constructive or destructive interpersonal conflicts.

Keywords: *interpersonal interaction, interpersonal relations, border unit personnel.*