PSYCHOLOGICAL SCIENCES

DOI: https://doi.org/10.64076/ap261019.08

Artem Voloshko
Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

PROFESSIONAL BURNOUT AMONG PENITENTIARY STAFF

Abstract. The paper addresses professional burnout among personnel of penitentiary institutions under conditions of chronic occupational stress. It identifies organizational and psychological risk factors and examines approaches to staff selection, training and support. Prevention is considered a responsibility of institutional management as well as individual employees.
Keywords: professional burnout; penitentiary staff; occupational stress; personnel management; prevention

Артем Волошко
Пенітенціарна академія України, Чернігів, Україна

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ

Анотація. Розглянуто професійне вигорання працівників пенітенціарних установ як наслідок тривалого професійного стресу. Визначено організаційні та психологічні чинники ризику й узагальнено напрями профілактики через добір персоналу, навчання та управлінську підтримку.
Ключові слова: професійне вигорання; персонал пенітенціарних установ; професійний стрес; профілактика

Робота персоналу пенітенціарних установ відбувається в умовах хронічного стресу, що створює ризик професійного вигорання, тобто виснаження внаслідок тривалої напруги на службі. Для України ця проблема підтверджена даними. За результатами опитування 8 823 працівників ДКВС близько 71% респондентів (6240 осіб) задоволені службою [1, с. 159], проте 77% незадоволені рівнем оплати праці [1, с. 157], а 34% перебувають у зоні потенційної професійної нестабільності: 17% планують звільнитися, ще 17% не дали відповіді на це питання [1, с. 156]. Авторка дослідження називає частину такої стабільності "утримуваною": працівники залишаються в професії не через задоволеність, а попри її відсутність [1, с. 158]. Посібник про управління засудженими підвищеного ризику описує службу як складну, таку, що водночас може бути самотньою, страшною й нудною. Рутина поєднується з незапланованими

інцидентами, а працівники мають постійно адаптуватися до людей, які створюють надмірні проблеми з управлінням [2, с. 20].

До чинників ризику належать організаційні умови. Соціальний статус тюремного персоналу у багатьох країнах низький, зарплата часто недостатня, що сприяє незадоволеності, а навчання нерідко відбувається на робочому місці з мінімальною підготовкою [3, с. 63]. Підтримувати мотивацію персоналу буває важко [3, с. 64]. Стрес посилюється поєднанням надзвичайно рутинної роботи з миттєвими екстремальними ситуаціями та акцентом на безпеці й контролі [2, с. 34]. В установах з в'язнями підвищеного ризику додаються маніпуляції, залякування та загрози родинам працівників [2, с. 34].

У роботі з в'язнями-екстремістами маніпуляції залишають персонал у стані тривоги та невпевненості [4, с. 35]. У низці юрисдикцій траплялися напади, прямі погрози працівникам і членам їхніх родин [4, с. 33]. Керівники установ висловлюють занепокоєння тим, що унікальні виклики таких установ створюють значний стрес для персоналу [4, с. 33].

Профілактика має реалізовуватися на кількох рівнях. По-перше, відбір: добір на основі знань, навичок і здібностей з тестуванням на ситуаційне судження [3, с. 59], співбесіди для розуміння мотивації кандидата [3, с. 64], спеціальний відбір для установ підвищеного ризику з перевіркою мотивації та за можливості психологічним тестуванням [2, с. 31; 4, с. 28]. По-друге, підготовка: безперервне навчання з перепідготовкою [3, с. 60], курси з управління стресом [2, с. 32], брифінги перед початком змін, коли формальні курси неможливі [4, с. 30], "опорні точки" з досвідчених колег [4, с. 31]. По-третє, умови служби: належна оплата, пільги й додаткова відпустка [2, с. 33], справедливе просування та визнання результатів [3, с. 61, 63], достатня укомплектованість штату [4, с. 33—34]. По-четверте, підтримка: ротація завдань і розширення кола обов'язків [2, с. 33], конфіденційне консультування працівників зі стресом чи посттравматичним розладом, колегіальна взаємодопомога [2, с. 34], обмін думками з керівництвом як здоровий вихід для розчарувань [2, с. 25]. Підґрунтям такої профілактики має стати система раннього виявлення психологічних ризиків у персоналу [1, с. 145].

Головна проблема в тому, що вигорання персоналу часто сприймають як особисту справу працівника. Дані опитування показують інакше: 71% респондентів задоволені службою, але 77% незадоволені оплатою праці [1, с. 157, 159], тобто людина може цінувати службу й водночас виснажуватися. Тому тренінги зі стресостійкості без належної оплати, достатньої кількості персоналу та справедливого просування [2, с. 33; 3, с. 61, 63; 4, с. 33—34] будуть малоефективними. Профілактику потрібно починати з умов служби, а вже потім навчати працівників справлятися зі стресом.

Висновок. Професійне вигорання персоналу пенітенціарних установ доцільно розглядати як наслідок організації праці, а не особистої слабкості працівника. Наукова (практична) новизна полягає в поєднанні українських даних про професійну стабільність і задоволеність умовами служби персоналу ДКВС з положеннями міжнародних посібників у єдиний комплекс профілактики вигорання на рівні відбору, підготовки, умов служби та психологічної підтримки, а також в авторських міркуваннях щодо пріоритету умов служби над індивідуальними тренінгами.

REFERENCES / СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Паскевська Ю. А. Професійна стабільність персоналу пенітенціарної системи України як індикатор психічного здоров'я: емпіричний аналіз. Проблеми політичної психології. 2026. Вип. 19 (33). С. 144—166. DOI: 10.33120/popp-Vol19-Year2026-238. URL: https://politpsy.org/index.php/popp/article/view/238 (дата звернення: 12.10.2026).

2. Посібник з управління засудженими, які становлять підвищений ризик / Управління ООН з наркотиків та злочинності. Нью-Йорк : ООН, 2016. 153 с.

3. Посібник для керівників установ виконання покарань : базовий навчальний інструмент та навчальна програма для керівників установ виконання покарань на основі міжнародних стандартів і норм / Управління ООН з наркотиків та злочинності. Нью-Йорк : ООН, 2010. 144 с.

4. Посібник з управління в'язнями, схильними до екстремізму, та запобігання радикалізації у в'язницях / Управління ООН з наркотиків та злочинності. Нью-Йорк : ООН, 2016. 147 с.