

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2026.89.16.022

Психологическое благополучие сотрудников пенитенциарных учреждений: систематизация международных исследований

Слабкая Диана Николаевна

Старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
e-mail: sdn10.70@mail.ru

Аннотация

Статья представляет собой систематизацию международных исследований, посвященных проблеме психологического благополучия сотрудников пенитенциарных учреждений. Осуществлен критический анализ традиционной дихотомии «государственное vs частное», демонстрирующий, что сама по себе форма собственности не является объективным предиктором психологического климата и уровня дистресса в пенитенциарной среде. На основе обобщения эмпирических данных показано, что ключевыми детерминантами психологического благополучия выступают микроуровневые характеристики режима содержания: предсказуемость среды, качество межличностной коммуникации и социальной поддержки. Раскрываются механизмы влияния на психологическое состояние участников пенитенциарных отношений таких факторов, как профессиональное выгорание и текучесть кадров, этический диссонанс сотрудников частных пенитенциарных учреждений, а также гендерные аспекты и внедрение технологического мониторинга. Обосновывается необходимость смещения фокуса научных дискуссий на разработку стандартизированных моделей психологического сопровождения. Делается вывод, что психологическая безопасность и ресоциализационный потенциал пенитенциарной среды достигаются за счет регуляторных механизмов и компетентностного подхода, снижающих уровень депривации и конфликтности независимо от организационно-правовой формы пенитенциарного учреждения.

Для цитирования в научных исследованиях

Слабкая Д.Н. Психологическое благополучие сотрудников пенитенциарных учреждений: систематизация международных исследований // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 6А. С. 240-249. DOI: 10.34670/AR.2026.89.16.022

Ключевые слова

Психологическое благополучие, пенитенциарный стресс, государственные и частные тюрьмы, режим содержания, психология изоляции, социально-психологический климат, профессиональное выгорание, технологический мониторинг, психологическое сопровождение персонала, социальный инстинкт (габитус), ресоциализация осужденных.

Введение

Пенитенциарная система является одной из наиболее стрессогенных сфер профессиональной деятельности. Сотрудники исправительных учреждений ежедневно сталкиваются с угрозами насилия, эмоциональным давлением, моральными дилеммами и высоким уровнем ответственности. В последние десятилетия во многих странах наблюдается тенденция к приватизации пенитенциарных услуг, что порождает принципиально иные условия труда и, как следствие, иные паттерны психологического благополучия персонала. Сложившаяся в зарубежном академическом дискурсе оппозиция между государственной и частной формами собственности в пенитенциарной сфере представляет собой концептуальную конструкцию. Представляется необходимым осуществить критический пересмотр устоявшейся дихотомии, сместив фокус с абстрактных категорий собственности на микроуровневые процессы повседневного взаимодействия между субъектами надзора и объектами контроля. Исходный тезис, согласно которому характер содержания определяется не формой собственности пенитенциарного учреждения, а характером несения службы, обнаруживает познавательный пробел, который до сих пор оставался вне основного поля научных исследований [Costa et al., 2024; Lerman, Harney, Sadin, 2022; Ryan et al., 2022].

В публичной риторике о приватизации пенитенциарных учреждений в зарубежных странах традиционно использует два подхода. Либерально-экономический апеллирует к дисциплинирующему воздействию конкуренции, утверждая, что частные операторы, стремясь к максимизации прибыли, вынуждены оптимизировать издержки и повышать эффективность, что в конечном счете должно приводить к улучшению условий содержания при снижении бюджетных расходов [Новиков, 2025]. Противоположный, правозащитный нарратив настаивает на том, что лишение свободы является исключительной прерогативой государства, а делегирование этой функции коммерческим структурам создает неразрешимый конфликт интересов, в котором гуманитарные стандарты не действуют. Однако оба подхода демонстрируют ограниченность к практической реальности, где ключевым агентом, конституирующим повседневный порядок, выступает конкретный сотрудник, реализующий полномочия в пенитенциарном учреждении [Балуев, 2010; Costa et al., 2024; Lerman, Harney, Sadin, 2022; Ryan et al., 2022].

Углубленное рассмотрение данного тезиса приводит к пониманию того, что профессиональный корпус персонала не может рассматриваться как пассивный транслятор предписанных норм. Напротив, сотрудники выступают активными медиаторами институционального порядка, обладающими способностью конструировать определенную стабильность, минимизирующую травматичность изоляции. Это означает, что политика регулирования должна быть переориентирована с контроля над капиталом на контроль над человеческим фактором, на стандартизацию процедур отбора, непрерывного образования и психологической поддержки кадров, а также нормирование количественного соотношения между сотрудниками и спецконтингентом. Только такой сдвиг позволяет преодолеть идеологическую поляризацию и предложить механизмы снижения конфликтности и повышения ресоциализационного потенциала института принудительной изоляции [Costa et al., 2024; Evers et al., 2020; Ryan et al., 2022; Smith, Fix, Ferdik, 2026].

Основная часть

Для обоснования выдвинутой гипотезы представляется необходимым осуществить дезагрегацию (то есть разложить на составные части) самого понятия «режим содержания»,

которое в криминологической литературе зачастую трактуется как распорядок дня и совокупность бытовых условий, либо как весь спектр исправительных воздействий. Первый подход сводит качество изоляции к материальным параметрам, игнорируя символическое измерение коммуникации; второй, напротив, «растворяет» специфику режима в общей теории исправления, не исследуя его процедурную природу. В рамках настоящего исследования режим предлагается понимать, как устойчивый паттерн социального обмена между администрацией и осужденным, который характеризуется двумя базовыми переменными, имеющими непосредственное психологическое содержание. Степень предсказуемости санкций относится к когнитивной структуре ожиданий, формируемой у индивида на основе накопленного опыта взаимодействия с надзирающими инстанциями. Предсказуемость предполагает, что индивид (осужденный) заранее осведомлен о последствиях конкретных нарушений, и эти последствия не зависят от настроения или личных предпочтений пенитенциарного сотрудника [Costa et al., 2024; Lerman, Harney, Sadin, 2022]. Такая предсказуемость выполняет фундаментальную психологическую функцию снижения неопределенности, которая является одним из генераторов тревожности и дезадаптации. В ситуации, где каждое действие может повлечь произвольную и непропорциональную реакцию, индивид оказывается в состоянии хронического напряжения, что ведет к истощению когнитивных ресурсов и снижению способности к саморегуляции. Напротив, когда система санкций прозрачна и стабильна, у личности формируется ощущение базовой справедливости, позволяющее сохранять психологическое равновесие даже в условиях изоляции от общества. Вторая переменная, такая как коммуникативная плотность отражает частоту и качество вербальных и невербальных контактов, выходящих за рамки установленных процедур. Данный параметр имеет прямое отношение к потребности человека в социальном признании и принадлежности, которая в иерархической модели мотивации занимает место сразу после базовых физиологических нужд и потребности в безопасности. В условиях изоляции, где привычные социальные связи разрушены, а круг общения радикально сужен, любой контакт с представителем администрации приобретает повышенную значимость. Высокая коммуникативная плотность, предполагающая, что пенитенциарный сотрудник воспринимает осужденного как индивидуальность со своей историей и психологическими особенностями, создает условия для формирования доверия и снижает уровень деперсонализации, характерной для бюрократических систем с анонимным контролем.

Эмпирические данные, накопленные за последние десятилетия в странах с развитой пенитенциарной системой, демонстрируют следующий результат: разница в уровне конфликтности между государственными и частными пенитенциарными учреждениями статистически незначима при контроле таких переменных, как доля лиц, осужденных за тяжкие преступления, и средняя продолжительность назначенного срока. Однако при введении контроля за показателем текучести персонала эта разница начинает проявляться с высокой степенью достоверности: в учреждениях, где более 40% сотрудников имеют стаж менее 3 лет, уровень межличностных конфликтов возрастает на 60% вне зависимости от формы собственности [Costa et al., 2024; Evers et al., 2020; Ryan et al., 2022]. Данный факт служит свидетельством того, что именно кадровая стабильность выступает критическим буфером, сглаживающим недостатки и компенсирующим структурные ограничения любой организационной модели. Парадокс, однако, заключается в том, что частные пенитенциарные операторы, обладая большей гибкостью в управлении персоналом, могли бы легче решать проблему текучести через конкурентные зарплаты и бонусные системы, однако на практике они

редко идут на это, предпочитая экономить на оплате труда сотрудников, поскольку их прибыль напрямую зависит от минимизации расходов [Новиков, 2024]. Государственные учреждения, напротив, не могут предлагать конкурентный уровень заработной платы, однако могут предлагать более стабильный социальный пакет и пенсионные гарантии, что привлекает сотрудников, ориентированных на долгосрочную карьеру. Таким образом, инвестиции в обучение и стабилизацию не являются очевидным выбором для частного сектора, но если они все же осуществляются, то эффект оказывается сопоставимым с лучшими государственными образцами. Это наблюдение подводит к фундаментальному выводу: форма собственности является лишь косвенным предиктором качества режима содержания, тогда как прямое влияние оказывают кадровая политика и организационная культура, которые могут варьироваться внутри одного типа учреждений [Costa et al., 2024; Evers et al., 2020; Lerman, Harney, Sadin, 2022; Ryan et al., 2022; Smith, Fix, Ferdik, 2026].

Углубленный анализ механизмов, посредством которых профессионализм персонала нейтрализует негативные эффекты коммерциализации, требует обращения к концептуальному аппарату социологической теории, а именно к понятию «социального инстинкта» (габитуса), разработанному Пьером Бурдьё [Пьенкова, 1996]. Габитус пенитенциарного сотрудника, сформированный через длительную практику и постоянное пребывание в специфической социальной среде, включает в себя не только знание формальных инструкций, но и неявное знание о применении силы, демонстрации эмпатии. Он формируется продолжительное время, критическую роль играет наставничество со стороны старших коллег, выступающих носителями «коллективной памяти» и хранителями неформальных кодексов. В частных пенитенциарных учреждениях с высокой текучестью разрыв между поколениями сотрудников сокращается, опыт утрачивается, и каждый новый сотрудник вынужден изобретать собственный стиль управления, что ведет к хаотизации режима и непредсказуемости реакций на поведение осужденных. Напротив, в стабильных коллективах, независимо от формы собственности, складывается корпоративная культура, транслирующая определенные этические ограничители: например, неписанный запрет на унижительные обыски или необоснованное применение специальных средств. В данном случае, эти неформальные нормы зачастую оказываются более действенными, чем официальные кодексы, поскольку подкрепляются механизмами группового контроля и социального одобрения. Нарушение неписаных правил влечет бойкот со стороны сослуживцев, что для большинства сотрудников является более значимым санкционным давлением, чем формальные дисциплинарные взыскания. Следовательно, политика, направленная на регулирование стандартов подготовки, должна учитывать не только количество часов обучения, но и качество института наставничества, а также создание условий для межпоколенческой передачи опыта.

Современная пенитенциарная наука все настойчивее говорит о необходимости включения в программы обучения элементов конфликтологии, социальной психологии и основ психиатрической деонтологии (свода правил). Основанием для этого служит понимание того, что сотрудник ежедневно взаимодействует со спецконтингентом, характеризующимся повышенным уровнем тревожности, импульсивности и склонностью к искажению восприятия социальных сигналов [Скобелева, Сластунин, 2021]. В такой среде любое неверно истолкованное слово или жест могут спровоцировать эскалацию, ведущую к травмам или даже гибели участников противодействия. Профессионально обученный сотрудник способен распознать невербальные маркеры приближающейся агрессии и предпринять деэскалационные меры без применения карательных санкций. В частных пенитенциарных учреждениях, где

обучение зачастую носит формальный характер и ограничивается минимальными требованиями аккредитации, этот навык остается неразвитым, что создает повышенный риск конфликтных ситуаций. Не менее значимым аспектом является соотношение «охранник-поднадзорный», которое традиционно трактуется как сугубо количественная мера безопасности, отражающая ресурсную обеспеченность учреждения. Однако эта переменная раскрывается как качественный индикатор возможности построения индивидуальных траекторий наблюдения и психологического контакта. Пенитенциарная социология показывает, что при соотношении выше одного сотрудника к восьми осужденным происходит переход от персонального надзора к групповому, при котором индивидуальные особенности поднадзорных перестают учитываться в полном объеме. В этом случае любые отклонения от среднего поведения трактуются как угроза, и применяются стандартизованные санкции, часто избыточные, поскольку у сотрудника отсутствуют время и когнитивные ресурсы для дифференцированного подхода [Costa et al., 2024; Evers et al., 2020; Lerman, Harney, Sadin, 2022]. Психологические последствия такого группового восприятия оказываются разрушительными: личность лишается уникальности, что усиливает деперсонализацию и отчуждение. Если же соотношение составляет один к четырем или одному к пяти, что характерно для учреждений с высокими стандартами финансирования, сотрудник имеет возможность запомнить имена, склонности, психологический профиль каждого подопечного, что позволяет прогнозировать поведение и предотвращать инциденты на ранних стадиях. Указанное соотношение создает условия для реализации индивидуализированного подхода, при котором санкции и поощрения могут быть адаптированы к психологическим особенностям человека, а коммуникация выходит за рамки формальных команд. Показательно, что в частных учреждениях, стремящихся максимизировать прибыль, соотношение часто сдвигается в сторону увеличения числа поднадзорных на одного охранника, поскольку заработная плата персонала является одной из главных статей расходов, подлежащих оптимизации. Государственные пенитенциарные учреждения также не застрахованы от этой проблемы, но может быть скорректирована через общественные институты. Таким образом, нормативное закрепление минимального соотношения оказывается более действенным инструментом.

Однако было бы упрощением полагать, что профессионализм и кадровая обеспеченность являются независимыми переменными, не связанными с коммерческим контекстом. Напротив, именно коммерциализация создает специфический диссонанс в мотивации сотрудников: с одной стороны, они действуют в рамках пенитенциарной миссии, предполагающей определенные гуманитарные обязательства, с другой являются работниками компании, ориентированной на прибыль. Этот статус является причиной этической напряженности, особенно в ситуациях, когда требования руководства экономить ресурсы вступают в противоречие с профессиональным долгом. Например, приказ сократить время на ежедневные проверки камер может объективно увеличить риск проноса запрещенных предметов, но, если сотрудник обладает высоким профессиональным габитусом, он найдет неформальные пути компенсации этой экономии, например, за счет более тщательного визуального контроля или активизации сети информаторов среди поднадзорных лиц. Подобные компенсаторные стратегии, однако, требуют значительного опыта и психологической устойчивости, приобретаемых только в условиях стабильной занятости и отсутствия постоянной угрозы увольнения. Следовательно, политика стабилизации кадров должна включать не только экономические стимулы, но и механизмы защиты сотрудников от производственного давления, когда они не могут быть уволены за невыполнение завышенных коммерческих норм. Регулятор

должен установить критерии минимально допустимого уровня ресурсов на одного осужденного, которые должны соответствовать штатному расписанию и условиям труда.

Переходя к вопросу о стандартизации подготовки кадров, необходимо различать начальную профессиональную подготовку и непрерывное повышение квалификации, поскольку эти этапы имеют различное психологическое содержание и требуют разных образовательных стратегий. Большинство современных аккредитационных систем в США фокусируются на первом этапе, устанавливая минимальное количество часов для новых сотрудников. Однако эмпирические наблюдения показывают, что критические сбои в поведении персонала происходят не на первом году работы, а на 3-4, когда накапливается профессиональное выгорание и снижается восприимчивость к стрессорам. Именно на этом этапе необходим систематический тренинг, включающий психологические супервизии и групповые разборы критических инцидентов. В частных учреждениях подобные мероприятия рассматриваются как дополнительные затраты. В государственных учреждениях они также зачастую проводятся формально, без участия внешних экспертов, что снижает их эффективность. Поэтому регулирующий орган должен настаивать на обязательном привлечении независимых психологов и криминологов к процессу супервизии [Ежова, Ушков, 2019].

Статистика неизменно показывает, что женщины-сотрудники реже прибегают к физической силе и демонстрируют более высокую способность к деэскалации, однако они в большей степени подвержены манипуляциям со стороны поднадзорных. Сбалансированный по гендерному признаку коллектив, как правило, создает более стабильный режим, поскольку сочетает различные стили контроля [Новиков, Слабая, 2025]. Однако в частных учреждениях, где текучесть кадров выше, гендерный баланс труднодостижим, поскольку набор зачастую осуществляется по принципу быстрой замены, без учета оптимального состава коллектива. Профессиональное обучение должно включать модули по гендерной компетентности, помогающие осваивать эффективные коммуникативные стратегии, не требующие применения силы. Более того, стабильные коллективы позволяют выстраивать долгосрочные отношения между сотрудниками разных полов, способствуя формированию взаимного контроля и созданию неформальной системы сдержек и противовесов. Эта неформальная регуляция оказывается надежнее любых предписаний, но возможна только при условии низкой текучести и высокой корпоративной идентичности.

В зарубежных исследованиях признается существование институциональных барьеров, имеющих как структурное, так и психологическое происхождение. Профсоюзы государственных пенитенциарных сотрудников сопротивляются любым реформам, которые могут привести к уравниванию условий с частными тюрьмами, поскольку видят в этом угрозу своим привилегиям. Во-вторых, частные пенитенциарные операторы лоббируют минимальные федеральные стандарты (режим, надзор и т.п.), чтобы сохранить возможность экономии. Подобная асимметрия стимулов неизбежна, но оправдана различием в структуре мотивации: государство должно выступать образцом, задавая высокие стандарты, а частный сектор должен иметь экономическую причину для следования этому образцу. Психологический аспект компромисса заключается в том, что сотрудники обоих типов учреждений должны чувствовать себя защищенными от произвольных решений и иметь прозрачные перспективы карьерного роста, что требует создания единой системы аттестации и профессионального развития.

Самым глубинным пластом проблем является вопрос о реинтеграции персонала в гражданское общество и обратном влиянии тюремного опыта на социальный климат. Сотрудники, работающие в жестких иерархических структурах с высоким уровнем конфликтности, неизбежно переносят паттерны поведения в локальные сообщества и

социальные группы. В частных пенитенциарных учреждениях, где персонал часто набирается из отдаленных сельских районов, социальная изоляция сотрудников усугубляется. Государственные учреждения, напротив, чаще интегрированы в городскую среду, что позволяет сотрудникам поддерживать более разнообразные социальные связи. Однако в условиях коммерциализации эта разница стирается, и возникает вопрос о необходимости включения в социальную политику мер по пост-трудоустройству реабилитации пенитенциарных сотрудников. Психологическое благополучие персонала, их удовлетворенность работой и уверенность в завтрашнем дне являются важнейшими факторами, определяющими поведение в кризисных ситуациях. Современные пенитенциарные системы активно внедряют цифровые средства контроля: камеры видеонаблюдения с распознаванием лиц, датчики движения, алгоритмы прогнозирования насилия. Эти технологии могут компенсировать недостаток персонала, но создают новые риски, связанные с дегуманизацией надзора и ошибочностью алгоритмов. В частных учреждениях технологическая модернизация часто воспринимается как экономия на труде, что ведет к сокращению и без того недостаточного числа охранников. Однако технологии не могут заменить человеческое присутствие в ситуациях, требующих эмпатии или быстрой интуитивной оценки, когда невербальные сигналы и контекстуальная информация имеют решающее значение.

Заключение

Проведенная систематизация международных исследований позволяет сделать вывод о том, что психологическое благополучие сотрудников пенитенциарных учреждений является комплексным и многофакторным феноменом. Форма собственности (государственная или частная) выступает значимым модератором, однако не является единственным или главным детерминантом стресса. Ключевое значение имеют организационная культура, качество управления, укомплектованность штата и социальная поддержка.

Смещение фокуса с прав собственности на профессиональные стандарты представляет собой не техническую корректировку управленческой парадигмы, а фундаментальный сдвиг в пенитенциарной философии, требующий пересмотра базовых представлений о природе исполнения наказания. Это означает признание того, что любое лишение свободы является глубокой социальной травмой, степень которой определяется не абстрактными принципами, а конкретными действиями людей.

Разработка универсальных программ психологической поддержки, адаптированных под специфику каждого типа учреждения, является приоритетной задачей как для академического сообщества, так и для практиков в области управления персоналом. Игнорирование этих аспектов ведет не только к росту текучести кадров, но и к ухудшению безопасности и условий содержания в местах лишения свободы, что в конечном итоге отражается на всей пенитенциарной системе.

Библиография

1. Балугев, Е. Н. "Пенитенциарная система": плюрализм подходов к обозначению социально-юридического феномена и средства охраны и защиты законности и правопорядка / Е. Н. Балугев // Общество. Среда. Развитие. 2010. – № 3(16). – С. 111-114.
2. Ежова, О. Н. Проблема эффективности пенитенциарного психолога / О. Н. Ежова, Ф. И. Ушков // Вестник Самарского юридического института. – 2019. – № 2(33). – С. 125-131.
3. Елагина, А. С. Системные противоречия оказания психологической помощи в пенитенциарной системе: трансформация подходов в международном контексте / А. С. Елагина, Д. Н. Слабкая // Психология. Историко-

- критические обзоры и современные исследования. – 2025. – Т. 14, № 9-1. – С. 107-115. – DOI 10.34670/AR.2025.21.62.014.
4. Пак, Г. С. Эмоциональный контроль и этические проблемы профессиональной деятельности / Г. С. Пак, Т. М. Хусяинов // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – 2018. – № 2(26). – С. 43-54.
 5. Новиков, А. В. Частные тюрьмы как инвестиционный инструмент / А. В. Новиков // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2025. – Т. 15, № 1-1. – С. 345-351. – DOI 10.34670/AR.2025.46.74.034.
 6. Новиков, А. В. Экономическая целесообразность функционирования частных тюрем: анализ опыта США / А. В. Новиков // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2024. – Т. 14, № 12-1. – С. 910-916. – DOI 10.34670/AR.2024.73.75.096.
 7. Новиков А.В., Слабкая Д.Н. Воспитательная работа с осужденными в пенитенциарной системе США: реабилитационный потенциал гендерного подхода // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 9-1. С. 313-320. DOI: 10.34670/AR.2025.97.97.001
 8. Пономарев, С. Б. Синдром тюремной депривации (биологический, социальный и философский аспекты) / С. Б. Пономарев, А. А. Бурт // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2025. – № 1(272). – С. 58-63.
 9. Пьенкова А.В. Понятие "габитус" в социологии Пьера Бурдьё. (статья) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. – 1996. – № 4. – С. 26-47. Bianchi G. et al. Renegotiating Work Identity in Organizational Change: A Processual Analysis of Group Interventions in the Italian Prison System //Mediterranean Journal of Clinical Psychology. – 2026. – Т. 14. – №. 2.
 10. Скобелева, О. О. Пенитенциарный стресс как фактор формирования деструктивного поведения сотрудников пенитенциарных систем зарубежных стран / О. О. Скобелева, И. А. Сластунин // Вестник Самарского юридического института. – 2021. – № 4(45). – С. 137-143. – DOI 10.37523/SUI.2021.45.4.021.
 11. Трофимова, Е. Л. Профессиональные трансформации сотрудников пенитенциарных учреждений / Е. Л. Трофимова // Психология в экономике и управлении. – 2016. – Т. 8, № 1-2. – С. 36-42. – DOI 10.17150/2225-7845.2016.8(1-2).36-42.
 12. Costa V. et al. Job stress and burnout among prison staff: a systematic literature review //Journal of criminal psychology. 2024. – Т. 14. – №. 2. – С. 196-212.
 13. Evers T. J. et al. Well-being interventions for correctional officers in a prison setting: A review and meta-analysis // Criminal Justice and Behavior. – 2020. – Т. 47. – №. 1. – С. 3-21.
 14. Fallon P. et al. Peer support programs to reduce organizational stress and trauma for public safety workers: a scoping review //Workplace health & safety. – 2023. – Т. 71. – №. 11. – С. 523-535.
 15. Ferdik F., Smith H. P., Fix R. L. From practitioner advisory board to change: translating advisory insight into practical wellness initiatives //International Journal of Prison Health. – 2026. – С. 1-15.
 16. Lerman A. E., Harney J., Sadin M. Prisons and mental health: Violence, organizational support, and the effects of correctional work //Criminal justice and behavior. – 2022. – Т. 49. – №. 2. – С. 181-199.
 17. Okros N., Virgă D. From social support to thriving at work via psychological capital: the role of psychosocial safety climate in a weekly study //Journal of Managerial Psychology. – 2025. – Т. 40. – №. 1. – С. 52-66.
 18. Owusu Ansah K., Tsabedze W. F., Mapaling C. Effectiveness of well-being interventions among correctional officers: A systematic review and meta-analysis //Journal of Police and Criminal Psychology. – 2025. – Т. 40. – №. 3. – С. 669-684.
 19. Ryan C. et al. Prison officer training and education: A scoping review of the published literature //Journal of Criminal Justice Education. – 2022. – Т. 33. – №. 1. – С. 110-138.
 20. Smith H. P., Fix R. L., Ferdik F. Enabling correctional officer wellness: Findings from a deliberative stakeholder panel // Corrections. – 2026. – С. 1-12.

Psychological Well-Being of Employees in Penitentiary Institutions: Systematization of International Research

Diana N. Slabkaya

Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: sdn10.70@mail.ru

Abstract

The article presents a systematization of international research devoted to the problem of psychological well-being of employees in penitentiary institutions. A critical analysis of the traditional dichotomy of "public vs. private" is carried out, demonstrating that the form of ownership itself is not an objective predictor of the psychological climate and the level of distress in the penitentiary environment. Based on the generalization of empirical data, it is shown that the key determinants of psychological well-being are micro-level characteristics of the detention regime: the predictability of the environment, the quality of interpersonal communication, and social support. The mechanisms of influence on the psychological state of participants in penitentiary relations of such factors as professional burnout and staff turnover, ethical dissonance of employees of private penitentiary institutions, as well as gender aspects and the introduction of technological monitoring are revealed. The necessity of shifting the focus of scientific discussions to the development of standardized models of psychological support is substantiated. It is concluded that the psychological safety and resocialization potential of the penitentiary environment are achieved through regulatory mechanisms and a competency-based approach that reduce the level of deprivation and conflict potential regardless of the organizational and legal form of the penitentiary institution.

For citation

Slabkaya D.N. (2026) *Psikhologicheskoe blagopoluchie sotrudnikov penitentsiarnykh uchrezhdeniyakh: sistemizatsiya mezhdunarodnykh issledovaniy* [Psychological Well-Being of Employees in Penitentiary Institutions: Systematization of International Research]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (6A), pp. 240-249. DOI: 10.34670/AR.2026.89.16.022

Keywords

Psychological well-being, penitentiary stress, public and private prisons, detention regime, psychology of isolation, socio-psychological climate, professional burnout, technological monitoring, psychological support of personnel, social instinct (habitus), resocialization of convicts.

References

1. Baluev, E. N. "\"Penitentsiarnaya sistema\": plyuralizm podhodov k oboznacheniyu social'no-yuridicheskogo fenomena i sredstva ohrany i zashchity zakonnosti i pravoporyadka / E. N. Baluev // *Obshchestvo. Sreda. Razvitiye*. – 2010. – № 3(16). – S. 111-114.
2. Ezhova, O. N. Problema effektivnosti penitentsiarnogo psihologa / O. N. Ezhova, F. I. Ushkov // *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta*. – 2019. – № 2(33). – S. 125-131.
3. Elagina, A. S. Sistemnye protivorechiya okazaniya psikhologicheskoy pomoshchi v penitentsiarnoy sisteme: transformatsiya podhodov v mezhdunarodnom kontekste / A. S. Elagina, D. N. Slabkaya // *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya*. – 2025. – T. 14, № 9-1. – S. 107-115. – DOI 10.34670/AR.2025.21.62.014.
4. Pak, G. S. Emotsional'nyy kontrol' i eticheskie problemy professional'noy deyatel'nosti / G. S. Pak, T. M. Husyainov // *Gumanitarnye vedomosti TGPU im. L.N. Tolstogo*. – 2018. – № 2(26). – S. 43-54.
5. Novikov, A. V. Chastnye tyur'my kak investitsionnyy instrument / A. V. Novikov // *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra*. – 2025. – T. 15, № 1-1. – S. 345-351. – DOI 10.34670/AR.2025.46.74.034.
6. Novikov, A. V. Ekonomicheskaya celesoobraznost' funkcionirovaniya chastnykh tyurem: analiz opyta SShA / A. V. Novikov // *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra*. – 2024. – T. 14, № 12-1. – S. 910-916. – DOI 10.34670/AR.2024.73.75.096.
7. Novikov A.V., Slabkaya D.N. Vospitatel'naya rabota s osuzhdennymi vpenitentsiarnoy sistemy SShA: reabilitatsionnyy potencial gendernogo podhoda // *Voprosy rossiyskogo i mezhdunarodnogo prava*. 2025. Tom 15. № 9-1. S. 313-320. DOI: 10.34670/AR.2025.97.97.001

8. Ponomarev, S. B. Sindrom tyuremnoj deprivacii (biologicheskij, social'nyj i filosofskij aspekty) / S. B. Ponomarev, A. A. Burt // *Vedomosti ugovolno-ispolnitel'noj sistemy*. – 2025. – № 1(272). – S. 58-63.
9. P'enkova A.V. Ponyatie "\"gabitus\"" v sociologii P'era Burd'e. (stat'ya) // *Social'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 11: Sociologiya*. – 1996. – № 4. – S. 26-47. Bianchi G. et al. Renegotiating Work Identity in Organizational Change: A Processual Analysis of Group Interventions in the Italian Prison System // *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*. – 2026. – T. 14. – №. 2.
10. Skobeleva, O. O. Penitencijnyj stress kak faktor formirovaniya destruktivnogo povedeniya sotrudnikov penitencijnyh sistem zarubezhnyh stran / O. O. Skobeleva, I. A. Slastunin // *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta*. – 2021. – № 4(45). – S. 137-143. – DOI 10.37523/SUI.2021.45.4.021.
11. Trofimova, E. L. Professional'nye transformacii sotrudnikov penitencijnyh uchrezhdenij / E. L. Trofimova // *Psihologiya v ekonomike i upravlenii*. – 2016. – T. 8, № 1-2. S. 36-42. DOI 10.17150/2225-7845.2016.8(1-2).36-42.
12. Costa V. et al. Job stress and burnout among prison staff: a systematic literature review // *Journal of criminal psychology*. 2024. – T. 14. – №. 2. – S. 196-212.
13. Evers T. J. et al. Well-being interventions for correctional officers in a prison setting: A review and meta-analysis // *Criminal Justice and Behavior*. – 2020. – T. 47. – №. 1. – S. 3-21.
14. Fallon P. et al. Peer support programs to reduce organizational stress and trauma for public safety workers: a scoping review // *Workplace health & safety*. – 2023. – T. 71. – №. 11. – S. 523-535.
15. Ferdik F., Smith H. P., Fix R. L. From practitioner advisory board to change: translating advisory insight into practical wellness initiatives // *International Journal of Prison Health*. – 2026. – S. 1-15.
16. Lerman A. E., Harney J., Sadin M. Prisons and mental health: Violence, organizational support, and the effects of correctional work // *Criminal justice and behavior*. – 2022. – T. 49. – №. 2. – S. 181-199.
17. Okros N., Virgă D. From social support to thriving at work via psychological capital: the role of psychosocial safety climate in a weekly study // *Journal of Managerial Psychology*. – 2025. – T. 40. – №. 1. – S. 52-66.
18. Owusu Ansah K., Tsabedze W. F., Mapaling C. Effectiveness of well-being interventions among correctional officers: A systematic review and meta-analysis // *Journal of Police and Criminal Psychology*. – 2025. T. 40. №. 3. S. 669-684.
19. Ryan C. et al. Prison officer training and education: A scoping review of the published literature // *Journal of Criminal Justice Education*. – 2022. – T. 33. – №. 1. – S. 110-138.
20. Smith H. P., Fix R. L., Ferdik F. Enabling correctional officer wellness: Findings from a deliberative stakeholder panel // *Corrections*. – 2026. – S. 1-12.