

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНІСТІ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

Н.О. Губа

кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології
Запорізького Національного університету
guba.natalya02@gmail.com

В.С. Кондратенко

студентка магістратури спеціальності «Психологія»
Запорізького Національного Університету
honeymoonlk777@gmail.com

Губа Н.О., Кондратенко В.С. Психологічні чинники рівня задоволеності працею персоналу страхових компаній.

Стаття присвячена теоретичному аналізу проблеми задоволеності працею персоналу та пов'язаних з нею чинників для подальшого виокремлення психологічних факторів, які мають вплив на рівень задоволеності працею у персоналу престижних страхових компаній. У статті представлені дослідження, які вказують на те, що з плином часу на задоволеність працею починає впливати більшою мірою загальна задоволеність життям. Головну роль формування рівня задоволеності працею співробітників страхових компаній було надано психологічним чинникам, таким як умовам праці та престижу страхової компанії. Було також обґрунтовано, що створення сприятливих психологічних умов роботи престижних страхових компаній, а саме: формування робочих взаємовідносин з колегами та керівництвом, побудова роботи по принципам проектування роботи з точки зору рівня задоволеності працею її виконавців, підтримка певного рівня соціально-психологічного клімату страхової компанії – залежать від керівництва, орієнтованого на персонал.

Ключові слова: персонал, задоволеність працею, умови праці, престиж компанії, психологічні чинники, рейтинг компанії, позитивні психічні стани.

Guba, N.O., Kondratenko, V.C. Psychological factors of the level of job satisfaction of the insurance companies' staff.

The article is devoted to the theoretical analysis of the problem of job satisfaction of the staff. We also analyzed the socio-psychological factors, that have an impact on the level of satisfaction with the work of the staff of prestigious insurance companies. Job satisfaction is an appraisal of a person or group of people in relation to one's own work, its various aspects, the balance of requirements of the employee to the content, nature and working conditions, and a subjective assessment of the possibilities of implementing these requirements in the given labor organization. The following factors of job satisfaction were identified: organizational; social and psychological. The article presents studies that indicate that, over time, satisfaction with work begins to affect more generally the overall satisfaction of life. The main role of creating a level of satisfaction with the work of employees of insurance companies was given to psychological factors, such as the conditions of work and prestige of the insurance company. It was also grounded, that the creation of favorable psychological conditions for the work of prestigious insurance companies, namely: the formation of working relationships with colleagues and management, the construction of work on the principles of design work in terms of the level of job satisfaction of its performers, support for a certain level of socio-psychological climate of the insurance company – depend on manual-oriented personnel.

Keywords: personnel, job satisfaction, working conditions, prestige of the company, psychological factors, company rating, positive mental states.

Постановка проблеми. У сучасному світі постійні зміни у навколишньому середовищі призводять до переосмислення особистісних ціннісних орієнтацій, які впливають на формування потреб людини та її задоволеність своєю працею. Безпосередньо від рівня задоволеності працею співробітників залежить рівень ефективності функціонування організації. Саме тому компанії, які сучасно розвиваються у наш час особливу увагу приділяють створенню найбільш сприятливих умов для роботи своїх працівників, оскільки розуміють, що рівень задоволеності працею впливає на якість їх роботи. Саме тому, серед таких сучасних та прогресуючих організацій як страхові компанії є актуальною проблема психологічного аналізу чинників рівня задоволеності працею персоналу страхових компаній.

Дане теоретичне дослідження впливу таких психологічних чинників, як умови праці та рейтинг компанії на задоволеність працею персоналу дає змогу проаналізувати взаємозв'язок між певними психологічними чинниками та рівнем задоволеності працею для подальшого застосування в організаціях для підвищення ефективності роботи компаній. Також це дає можливість перевірити наявність кореляції між умовами праці у престижній компанії та рівнем задоволеності працею її співробітників; наявність зв'язку між рейтингом такої компанії та рівнем задоволеності працею її співробітників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На важливість вимірювання рівня задоволеності працею вказували В. Квінн, Д. та С. Шульц, та ін. [2, с.25]. Герцбергом була розроблена модель мотивації персоналу з урахуванням факторів задоволеності працею. У теорії Олдхема і Хекмана представлені об'єктивні фактори роботи, пов'язані з задоволеністю працею [1]. Дане теоретичне дослідження присвячене вивченню психологічних чинників задоволеності працею персоналу та проаналізований їх взаємозв'язок.

Метою даного дослідження є теоретичний аналіз чинників, таких, як умови праці та рейтинг страхових компаній, які впливають на рівень задоволеності працею їх персоналу. Завдання дослідження: аналіз теоретичних положень та концепцій, пов'язаних з вивченням задоволеності працею, ролі у її формуванні умов праці та рейтингу компанії; виявлення зв'язку між умовами праці та задоволеністю працею персоналу; виявлення зв'язку між рейтингом компанії та задоволеністю працею її працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Задоволеність працею можна розглядати як інтегральну характеристику, яка складається із збалансованості вимог, що пред'являються працівником до змісту, характеру та умовам праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих вимог. Вони відображають ставлення особистості до виконуваної роботи і умов праці. При цьому, задоволеність працею може виступати як стабільна, стійка характеристика, яка не завжди залежить від характеристик самої роботи, а може залежати від особистих установок людини на «щастя» і «нещастя», які практично не змінюються з плином часу [3, с.294].

З цього можна дійти висновку, що на задоволеності працею не завжди позначаються зовнішні зміни: у службовому положенні, рівень заробітної плати та в умовах праці. Результати лонгитюдного дослідження близнюків дозволяють припускати, що задоволення від роботи закладено в людині генетично і пов'язано із загальною задоволеністю життям. При цьому, так і не встановлено, який з факторів (задоволеність працею або загальна задоволеність) є причиною, а який наслідком.

Деякі дослідження вказують на те, що з плином часу загальна задоволеність життям починає чинити сильніший вплив на задоволеність роботою. Дослідження Харта (1999) показало, що задоволеність життям у досліджуваних була більш пов'язана з факторами, які не пов'язані з роботою [3, с.294]. При цьому, сильний взаємозв'язок цих факторів залишається незаперечним, що свідчить про важливість дослідження зовнішніх психологічних чинників, які могли впливати на рівень задоволеності працею працівників, яке в свою чергу підвищує рівень задоволеності власним життям.

З іншого боку, В. Квінн [1, с.531] зазначає, що було встановлено протилежне співвідношення: саме задоволеність роботою є необхідною складовою загальної задоволеності життям, а ступінь задоволеності роботою впливає на всі аспекти ставлення до життя. При цьому, відсутність задоволеності працею може вплинути навіть на стан здоров'я людини. Так, за даними Томпсона серед незадоволених роботою в 3.3 рази більше людей із захворюваннями хребта [2, с.82].

Конкретними значеннями задоволеності працею є: соціальна задоволеність працею як показник якості життя людини, якості її трудового життя, соціальних груп і населення в цілому; функціонально-виробнича значимість задоволеності працею визначається впливом на кількісні та якісні результати праці, на зобов'язання щодо інших людей, на самооцінку працівником своїх ділових якостей і показників праці; управлінські параметри задоволеності працею і стану соціально-трудова відносин взагалі; задовільні, з погляду працівника, характер і умови праці; фактор авторитету керівника.

У психології праці розрізняють загальну і часткову задоволеність працею [9]. Загальна задоволеність працею характеризує задоволеність працею в цілому, а часткова – різними його аспектами й елементами виробничої ситуації. Існує кілька принципів співвідношення між загальною і частковою задоволеністю працею [7, с.65]: загальна задоволеність виникає в результаті значної переваги позитивних або негативних факторів один над одним; один з позитивних чи негативних факторів виявляється настільки значним, що визначає загальну задоволеність працею; виникає відносна рівновага між позитивними і негативними факторами, і загальна незадоволеність виявляється невизначеною.

Серед чинників, що формують задоволеність працею, можна виділити наступні [5, с.39]:

об'єктивні характеристики трудової діяльності (умови і зміст праці); суб'єктивні особливості сприйняття і переживання (домагання і критичність працівника, його самодисципліна); кваліфікація та освіта працівника, стаж і досвід його трудової діяльності; етапи трудового циклу (в процесі досягнення конкретного результату праці можуть бути виділені початковий, середній і кінцевий етапи, які задаються критерієм готовності продукції тощо); ступінь інформованості про хід і результати трудової діяльності; особлива моральна і матеріальна мотивація праці; адміністративний режим в організації, стиль управління; підтримання позитивної оцінки і самооцінки; рівень очікування (ступінь відповідності очікування реальності); офіційна або публічна увага до проблем праці; громадська думка (схвалення або несхвалення).

Існує цілий ряд досить конкретних значень задоволеності працею, що відбивають її роль, функції, наслідки в соціально-економічному житті, в організації та управлінні [6, с.68]:

1. У результаті вивчення ставлення людей до благополуччя в побуті, соціально-економічній системі, соціальному кліматі встановлено, що робота і кар'єра мають для них найбільше значення поряд з особистим життям, здоров'ям, повноцінним дозвіллям. Іншими словами, задоволеність працею є, насамперед, соціальною задоволеністю, найважливіший показник якості життя індивідів, груп, населення, нації.

2. Задоволеність працею має функціонально-виробничу значимість. Вона впливає на кількісні та якісні результати роботи, терміновість і точність виконання завдань, обов'язковість щодо інших людей. Ставлення до праці може ґрунтуватися на самооцінці працівником своїх ділових якостей і показників. При цьому, самозадоволеність і самонезадоволеність можуть позитивно і негативно впливати на роботу залежно від конкретного випадку.

3. Турбота роботодавця про задоволеність персоналу їх працею визначає деякі суттєві типи управлінської поведінки, трудових відносин взагалі. Роботодавець часто скептично ставиться до виробничо-економічного ефекту всіляких заходів щодо гуманізації праці і вважає їх фінансування нераціональним. Кошти на ці цілі зазвичай витрачаються під тиском профспілок, правових інстанцій або мас (працівників). Це відбувається через нерозуміння важливості і значущості для виробничої сфери такого показника, як «задоволеність працею».

4. Задовільні, з точки зору працівника, характер та умови праці – це найважливіший фактор авторитету керівника.

5. Задоволеність працею часто є індикатором плинності кадрів і необхідності відповідних дій по її запобіганню.

6. Залежно від задоволеності працею підвищуються або знижуються вимоги і домагання працівників, у тому числі щодо винагороди за роботу (задоволеність може знижувати критичність щодо оплати праці).

7. Задоволеність працею є універсальним критерієм пояснення, інтерпретації різних вчинків окремих працівників і трудових груп. Вона визначає стиль, спосіб, манеру спілкування адміністрації з працівниками, тобто розрізняється поведінка задоволених і незадоволених працівників, управління задоволеними і незадоволеними людьми.

Проаналізувавши літературу можливо виокремити чинники, які формують оціночне ставлення персоналу до трудової діяльності : організаційні чинники (зміст і характер праці); соціальні чинники (методи і стиль керівництва, соціально-побутові умови праці); психологічні чинники (психологічні умови праці: організаційний клімат, відносини між співробітниками, відносини персоналу з керівництвом, відношення компанії до своїх працівників та працівників до своєї компанії).

Всіма вище переліченими факторами можна керувати і існують психологічні та соціальні технології, які дозволяють регулювати відношення до праці та задоволеність нею.

На нашу думку, головними чинниками задовільності своєю працею є психологічні чинники, які відповідають безпосередньо за збереження цілісності свого Я, та побудови сприятливих психологічних умов для роботи в компанії. При цьому, ступінь задоволеності працею залежить від очікувань і потреб людини в психологічних умовах праці, тобто людину можуть задовольняти одні умови роботи і не задовольняти інші. В свою чергу, потреба в гарних умовах праці, як психологічний чинник, відображає стан потреби в гідному рівні життя, що є необхідною умовою нормального функціонування людини, її можна вважати рушійною силою розвитку людини [2, с.422], вона виступає як джерело активності. Такі потреби надають життю цілеспрямованість. В історичному

контексті потреби виступають як функція діяльності людини і є наслідком розвитку виробництва. Потреби можна розглядати як передумову і результат трудової діяльності. У цьому контексті задоволення потреб розглядається як процес присвоєння певної форми діяльності, зумовленої суспільним розвитком.

Керуючись задоволеністю таких потреб у гарних умовах праці, як одним з головних мотивів при працевлаштуванні, працівник надає перевагу роботі більш престижній страховій компанії [5, с.73].

Престиж страхової компанії визначається, перш за все, рейтингом компанії серед інших у сфері страхування. Престиж компанії поєднує в собі цінність всіх матеріальних активів і представляє всі нематеріальні переваги даної компанії (організаційна політика компанії, клімат, умови праці: місце розташування офісу, бренд, оцінка робочого місця, репутація компанії, ставлення до персоналу, клієнтів і керівництва). Престиж компанії розвивається через якість продуктів і послуг, високого рівня ефективності роботи організації, які є наслідками продуктивної роботи персоналу. Продуктивність роботи тісно пов'язана із задоволеністю працею, лояльністю персоналу, відданістю працівників своїй організації, їх бажанням докладати максимум зусиль в її інтересах, розділяти її цінності і цілі.

Вивчаючи задоволеність, ми отримуємо інформацію про рівень прихильності персоналу до компанії. Значить, в теорії, у більш престижній компанії створені більш сприятливі умови праці для працівників, зумовлені більшим кадровим ресурсом, залученням коштів до розвитку власного персоналу. Ці умови формуються під впливом ставлення компанії до своїх працівників і відображається у соціально-психологічному кліматі страхової компанії, що, в свою чергу, формує психологічні умови праці [1].

Якщо розглядати соціально-психологічний клімат, як психологічні умови праці, то його можна розтлумачити як відносно стійкий і типовий для певної групи загальний емоційний настрій, який формується у процесі спільної трудової діяльності колективу через спілкування між людьми.

У страхових компаніях міжнародного рівня чимало коштів та ресурсів вкладають у розвиток соціально-психологічного клімату, який є найголовнішим з складових умов праці персоналу, тому що від нього залежить рівень конфліктності в організації, а саме ступінь порозуміння між її членами з питань спільної діяльності. Порозуміння дозволяє об'єднати зусилля колективу в одному напрямку, суперечності ускладнюють координацію діяльності, призводять до дестабілізації стосунків в організації, викликають незадоволення своєю працею і, як наслідок, погіршення функціонування організації. Саме тому підвищення рівня задоволеності працею через покращення психологічних умов праці дозволяє об'єднати колектив заради загальних цілей страхових компаній та збільшити продуктивність діяльності персоналу.

На психологічні умови праці впливають також особливості взаємовідносин в колективі [7]. В більш престижних страхових компаніях взаємовідносини проявляються у різноманітних формах спілкування між членами страхової компанії. Перевага якихось одних форм спілкування – наказів або прохань, пропозицій або питань, обговорення або порад – характеризує особливості соціально-психологічного клімату в колективі страхових компаній і тим самим є показником рівня психологічних умов в страховій компанії з певним рейтингом у сфері страхування.

Приділемо увагу чиннику задоволеності керівництвом. Взаємовідносини між працівником і керівником є чи не головним чинником формування сприятливих психологічних умов, які через оптимальний стиль лідерства, комунікативну і управлінську компетентність керівника можуть підвищити рівень задоволеності працею персоналу. У цьому полягають головні плюси роботи у страховій компанії, в якій є керівники, які вміють приймати рішення, брати на себе відповідальність, здатні організувати роботу, висловити подяку. Важливим елементом управлінської діяльності страхової компанії міжнародного рівня, що впливає на задоволеність керівництвом, є делегування повноважень і відповідальності персоналу.

У процесі соціально-психологічних досліджень встановлено, що працівники організацій віддають перевагу дбайливому лідеру, орієнтованому на людей і процеси [5, с.47]. При цьому, від нього очікують організаторських здібностей, професіоналізму. Для більшості працівників важливі відносини з безпосереднім керівником. Вони очікують не тільки виплати певної суми грошей, а й уваги до своєї особистості [5]. Недоступність керівника або взаємне нерозуміння між керівництвом і працівниками можуть істотно знизити ефективність роботи підприємства.

В житті людей взаємовідносини в організації набувають особливої цінності для кожного члена, тому що у взаємодіях з іншими людьми кожен член організації може дати собі самооцінку, що є відображенням його задоволеності своїм життям, отже і задоволеності своєю працею. Деякі дослідження свідчать, що самооцінка співробітників страхових компаній з високим рейтингом є вищою ніж самооцінка працівників менш престижних страхових компаній [10]. Через взаємовідносини та власну самооцінку людина усвідомлює свою власну суспільну сутність, яка породжує почуття більшого чи меншого задоволення своєю працею. Ці стійкі взаємовідносини впливають на настрій членів трудових організацій, викликають покращення або погіршення самопочуття людини.

Американські вчені – біхевіористи [3] виділяють три «психічні стани» працівників, які визначають їх задоволеність працею і професійну мотивацію: відчуття значущості (працівник повинен відчувати, що його діяльність є важливою в прийнятій ним системі цінностей); відчуття відповідальності (він повинен бути впевнений, що несе особисту відповідальність за результат своїх дій); знання результату (він повинен мати можливість оцінити результати своєї роботи).

Відповідно до цих поглядів, Т. Соломанідіна і В. Соломанідін [3] наводять принципи проектування роботи з точки зору рівня задоволеності працею її виконавців. До такого переліку вони включили наступні вимоги: робота повинна мати мету, тобто призводити до певного результату; працівники повинні оцінювати роботу як важливу і гідну бути виконаною; робота повинна давати можливість працівникові приймати рішення, необхідні для її виконання, тобто бути автономним у встановлених межах; виконуючи обов'язки, працівник повинен отримувати зворотній зв'язок, оцінюватися в залежності від ефективності праці; робота повинна приносити справедливу, з точки зору працівника, винагороду.

Виконуючи відповідну цим вимогам роботу, людина відчуває приємні відчуття, які спонукають її працювати краще. Тобто покращення певних психологічних умов роботи приводить до підвищення рівня задоволеності своєю працею. Таке включення в роботу через позитивні відчуття від якісного виконання своїх обов'язків є наслідком налагодження внутрішніх умов праці, а не під впливом зовнішніх чинників.

На основі уявлень про позитивні психічні стани, що формують задоволеність людини від праці, гарними психологічними умовами праці, американськими вченими Дж. Річардом Хекманом, Г. Олдхем та ін. [3] була розроблена модель мотиваційних характеристик роботи. У даній моделі певні психологічні умови праці розглядаються як джерела або причини позитивних психологічних станів, почуттів працівників, які впливають на задоволеність працею в цілому.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Теоретичний аналіз означеної проблеми показав, що задоволеність працею – це оціночне ставлення людини або групи людей до власної трудової діяльності, різних її аспектів, стан збалансованості вимог, що пред'являються працівником до змісту, характеру та умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих вимог в даній трудовій організації. Були виокремлені наступні чинники задоволеності працею: організаційні; соціальні; психологічні.

У статті головну роль формування рівня задоволеності працею співробітників страхових компаній було надано психологічним чинникам, таким як умовам праці та престижу страхової компанії. Було також обґрунтовано, що створення сприятливих психологічних умов роботи престижних страхових компаній, а саме: формування робочих взаємовідносин з колегами та керівництвом, побудова роботи по принципам проектування роботи з точки зору рівня задоволеності працею її виконавців, підтримка певного рівня соціально-психологічного клімату страхової компанії – залежать від керівництва, орієнтованого на персонал. Завдяки забезпеченню цих психологічних умов, підвищується рівень задоволеності працею працівників, який включає в себе підвищення самооцінки, збереження цілісності особистості, формування задоволеності життям персоналу страхової компанії, що, у свою чергу, відображається у позитивному ставленні до своєї праці і призводить до ефективного функціонування страхової компанії загалом.

Список використаних джерел

1. Барри М.С. Антология организационной психологии / М.С. Барри – М.: Вершина, 2005. – 712 с.
2. Прусова Н.В. Психология труда / Прусова Н.В., Боронова Г.Х. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.

3. Соломандина Т.О. Мотивация трудовой деятельности / Т.О. Соломандина, В. Соломандин // Управление персоналом – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - №2 – 312 с.
4. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала / К. Харский. – СПб.: «Питер», 2003. – 496 с.
5. Занюк С. Психология мотивации. Теория и практика мотивации / С. Занюк. – М.: Ника-Центр, Эльга-Н, 2001. – 117с.
6. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник / И.Е. Ворожейкин. – М.: ИНФРА-М., 2001 – 176 с.
7. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер. 2001 – 720 с.
8. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / под ред. В. Г. Андреевкова. Ашхабад: (Наука), 1988. – 100 с.
9. Верещагина Л.А. Оценка удовлетворенности работой. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова]. – СПб.: Речь, 2007.
10. Ловчева М. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики / М. Ловчева. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: hr-portal.ru/article/udovletvorennost-trudom-kak-indikator-korporativnoy-socialnoy-politiki

References transliterated

1. Barri M.S. Antologija organizacionnoj psihologii / M.S. Barri – М.: Vershina, 2005. – 712 s.
2. Prusova N.V. Psihologija truda / Prusova N.V., Boronova G.H. – М.: Jeksmo, 2008. – 160 s.
3. Solomandinina T.O. Motivacija trudovoj dejatel'nosti / T.O. Solomanidina, V. Solomanidin // Upravlenie personalom – М.: JuNITI-DANA, 2012. - №2 – 312 s.
4. Harskij K. Blagonadezhnost' i lojal'nost' personala / K. Harskij. – SPb.: «Piter», 2003. – 496 s.
5. Zanjuk S. Psihologija motivacii. Teorija i praktika motivacii / S. Zanjuk. – М.: Nika-Centr, Jel'ga-N, 2001. – 117s.
6. Vorozhejkin I.E. Upravlenie social'nym razvitiem organizacii: Uchebnik / I.E. Vorozhejkin. – М.: INFRA-M., 2001 – 176 s.
7. Dzhujell L. Industrial'no-organizacionnaja psihologija. Uchebnik dlja vuzov / L. Dzhujell. – SPb.: Piter. 2001 – 720 s.
8. Il'jasov F.N. Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svjaz' s proizvodstvennym povedeniem) / pod red. V. G. Andreenkova. Ashhabad: (Nauka), 1988. – 100 s.
9. Vereshhagina L.A. Ocenka udovletvorennosti rabotoj. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti. / [Pod red. G.S.Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova] . – SPb.: Rech', 2007.
10. Lovcheva M. Udovletvorennost' trudom kak indikator korporativnoj social'noj politiki / M. Lovcheva. [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu: URL: hr-portal.ru/article/udovletvorennost-trudom-kak-indikator-korporativnoy-socialnoy-politiki

УДК 159.922.6:923.5

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ДУХОВНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

С.І. Донець

аспірантка кафедри психології

Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка

svetikdonets@gmail.com

Донець С.І. Індивідуально-психологічні чинники духовного розвитку особистості. Стаття присвячена теоретичному аналізу індивідуально-психологічних чинників духовного розвитку особистості. Автором проаналізовано основні підходи до розуміння поняття духовність та духовний розвиток. Запропоноване авторське трактування означених дефініцій. Подається теоретичний аналіз та обґрунтування таких індивідуально-психологічних чинників духовного розвитку як: рівень задоволеності основних потреб, структура життєвих цінностей та система життєвих смислів. Значна увага надається вищим потребам особистості як факторам духовного розвитку, а саме – потребі у самоактуалізації. Однак визначальними все ж є цінності та смисл. Вказані чинники є взаємопов'язаними та взаємозумовленими у структурі особистості. Автор підкреслює, що проведений теоретичний аналіз та виокремлення «тріади духовного розвитку» дають підстави щодо подальшого емпіричного дослідження означеної проблеми.

Ключові слова: духовність, духовний розвиток, індивідуально-психологічні чинники, потреби, цінності, життєві смисли.

Donets, S.I. Individual-psychological factors of spiritual development of personality. The article describes concepts of spirituality and spiritual development of a person. Individual-psychological factors of spiritual development, such as: level of satisfaction of basic needs, structure of life values and system of life senses have been analyzed and justified. The article is devoted to the theoretical analysis of the individual-psychological factors of the spiritual development of personality. The main approaches to understanding the concept of spirituality and spiritual development have been analyzed. The author's interpretation of the designated concepts has been proposed. Needs, life values and personal senses, which are considered as categories of individual-psychological factors of the spiritual development of personality, have been theoretically analyzed. These categories have been characterized by objectivity and versatility manifestation in personal development. Personal needs are the motive force, which stimulates development and activity. The necessary condition of productive functioning of higher needs (the most important of which is the need for self-actualization) is the satisfaction of lower needs. The author analyzed different scientific perspectives of values and senses investigation. Scientists consider, that the system of values is the most significant,