

## АНОТАЦІЯ

**Ортікова Н. В. Психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія». – Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, 2020.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і вирішення важливої наукової проблеми психологічних чинників кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості.

З урахуванням підходів, які існують в організаційній та економічній психології, аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури, у дисертації визначено, насамперед, **теоретико-методологічні засади** дослідження проблеми кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості.

З'ясовано, що кар'єрне зростання є процесуальною, динамічною характеристикою кар'єри, яке передбачає проходження особистістю послідовних етапів в межах конкретної організації та пов'язане з набуттям певних вигід у професійному, статусному, матеріальному та інших аспектах, і відбувається у ієрархічних системах організацій з метою вдосконалення свого способу життєдіяльності та досягнення успіху. Успіх кар'єрного зростання оцінюється як за зовнішніми критеріями: послідовність займаних людиною професійних позицій у організаційній ієрархії та пов'язаних з цим процесом соціальних, організаційних детермінант, так і за внутрішніми критеріями, що пов'язані з психологічними, психофізіологічними та індивідуальними конструктами особистості, і стають визначальними у побудові процесу кар'єрного зростання.

Визначено, що в науковій літературі існує дві основні моделі побудови і розвитку кар'єри: *індивідуалістична* модель, за якою людина сама планує своє кар'єрне зростання, і *структурна* (організаційна) модель, за якої

кар'єрне зростання окремих осіб відбувається завдяки наявним ланцюжкам посад і політиці організації. Перша модель представлена лише суб'єктивним критерієм оцінювання, сама особистість для себе вирішує, що для неї є успіхом у кар'єрному зростанні. Друга модель представлена об'єктивним оцінюванням успіху, тобто організація завчасно «нав'язує» прийняте власною структурою бачення успіху професійного життя окремих працівників.

Автором виділено два підходи до вивчення кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості: управлінсько-менеджерський (кар'єрне зростання визначено як посадове (службове) зростання, яке здійснюється в межах внутрішньоорганізаційної кар'єри, і яке є організаційно-визначеним, завчасно спланованим) та індивідуально-особистісний (просування за кар'єрними сходами, переміщення від однієї посадової позиції до іншої, більш відповідальної, зокрема управлінської, є стимулом, засобом для особистісного та професійного розвитку). Наголошено, що дослідження психологічних чинників кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості здійснено в межах індивідуально-особистісного підходу. За використання індивідуально-особистісного підходу фахівці державної служби зайнятості проходять дві основні стадії кар'єрного зростання: становлення та просування, серед яких стадія просування є визначальною для зайняття керівної посади. Автором з'ясовано, що особливості проходження кар'єрних стадій залежать від типу моделей, які використовує фахівець (рефлексивних або нереліксивних). При цьому наголошено, що за використання рефлексивних моделей кар'єрного зростання фахівцям властиві усвідомлене і відповідальне ставлення до проєкту кар'єри і кар'єрного зростання; високий рівень домагань, прагнення досягти найкращих результатів у своїй кар'єрі; відповідальність за все, що відбувається зараз і станеться в майбутньому. За використання нереліксивних моделей кар'єрного зростання фахівцеві притаманні низькі прагнення до досягнення значних результатів у своєму кар'єрному розвитку,

звужене поняття успіху власної кар'єри і кар'єрного зростання, зокрема, кар'єрне зростання асоціюється лише з певним соціальним статусом, матеріальним благополуччям, визнанням.

Доведено, що успіх кар'єрного зростання в межах індивідуально-особистісного підходу залежить від наявності і розвитку кар'єрного потенціалу особистості, який зумовлений внутрішніми, психологічними ресурсами особистості і реалізується в межах певного виду діяльності. З'ясовано, що кар'єрний потенціал фахівця державної служби зайнятості детермінований мотиваційно-ціннісними, індивідуально-особистісними, міжособистісними якостями та професійно-кваліфікаційними характеристиками, які сприяють успішній реалізації кар'єрного зростання.

Обґрунтовано, що кар'єрне зростання детерміноване *мотиваційно-ціннісними* (кар'єрними орієнтаціями, соціально-психологічними установками, мотивацією до кар'єри, мотивацією до успіху), *індивідуально-особистісними* (локус контролю, задоволеність працею, організаторські здібності), *міжособистісними* (соціально-комунікативна компетентність) та соціально-демографічними характеристиками (стать, вік, посада, стаж роботи в організації, стаж роботи на посаді). Запропоноване авторське визначення поняття кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. Кар'єрне зростання фахівців державної служби зайнятості визначено як динамічний процес, пов'язаний з розвитком кар'єрного потенціалу працівника, який детермінований мотиваційно-ціннісними, індивідуально-особистісними, міжособистісними та соціально-демографічними чинниками, з метою досягнення відповідного управлінського рівня у ієрархічній організаційній структурі. Автором побудовано теоретичну модель кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, яка включає: 1) розвиток кар'єрного потенціалу, що відбувається в процесі проходження фахівцем стадій становлення та просування, з метою його реалізації на управлінському рівні; 2) чинники, які сприяють досягненню управлінського рівня, важливість впливу яких, в

залежності від стадії, є досить варіативною.

В процесі **констатувального етапу дослідження**, проведеного автором, встановлено, що серед *мотиваційно-ціннісних чинників* кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, незалежно від посади, віку та стажу роботи в державній службі зайнятості, найбільш вираженими є: кар'єрна орієнтація «служіння» та «інтеграція стилів життєдіяльності». Менш вираженими є кар'єрні орієнтації «менеджмент» та «професійна компетентність». У мотивації до кар'єри кар'єрну причетність та кар'єрну стійкість фахівці проявляють в основному на середньому рівні, що свідчить про певну зацікавленість цілями організації, але зусилля для втілення цих цілей фахівці докладають помірно, і відповідальність за їхню реалізацію беруть частково, не забуваючи про реалізацію власних цілей. При цьому докладати сил з метою подолання труднощів, які виникають на шляху до кар'єрного зростання, фахівці не вважають за потрібне. Серед соціально-психологічних установок у групі керівників та групі спеціалістів виявлено певні відмінності: група керівників має виражені установки на владу і на результат, а група спеціалістів – установку на гроші і на результат. З'ясовано, що матеріальне заохочення не є визначальною установкою для групи керівників. При цьому виявлено достовірний помірний зв'язок між показниками мотиваційно-ціннісних чинників кар'єрного зростання і посадою та стажем роботи в державній службі зайнятості.

Серед *індивідуально-особистісних та міжособистісних чинників* кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості вираженими є: у групі керівників – інтернальний тип локалізації контролю, на відміну від групи спеціалістів, які показали екстернальний тип локалізації. Серед інтегральних характеристик організаторських здібностей у групі керівників найбільш вираженими є психологічна вибірковість і схильність до організаторської діяльності. В цілому, керівники демонструють вищий рівень сформованості інтегральних характеристик організаторських здібностей. У групі спеціалістів найбільш вираженими є: психологічна вибірковість,

практично-психологічний розум, психологічний такт, вимогливість до інших людей. Критичність та схильність до організаторської діяльності в основному проявляються епізодично. Виявлено, що група керівників задоволена працею на високому рівні. Група спеціалістів продемонструвала високий і середній рівень задоволеністю працею. Серед менш виражених показників задоволеності працею у групі спеціалістів виявлено: задоволеність досягненнями у роботі, взаємовідносинами з керівництвом, умовами праці; а показник професійної відповідальності і рівня домагань є нижчим за групу керівників. Встановлено достовірний зв'язок між вираженими показниками індивідуально-особистісних чинників і посадою та стажем роботи в державній службі зайнятості. З'ясовано, що серед компонентів соціально-комунікативної компетентності у групі керівників найбільш вираженим є підвищене прагнення до статусного росту. При цьому у них не виникає труднощів у спілкуванні, вони почувають себе більш впевнено, уміють вирішувати проблемні виробничі завдання. У підгрупах спеціалістів зі стажем роботи в державній службі зайнятості від 4-х до 8-и років, а також з найбільшим стажем (більше ніж 14 років), з'являються певні труднощі у встановленні взаємовідносин і підтриманні контакту з оточуючими. Також на середньому рівні у групі спеціалістів виявлено показник орієнтації на уникнення невдач. Встановлено достовірний зв'язок між визначеними показниками міжособистісних чинників і посадою та стажем роботи в державній службі зайнятості.

За результатами кластерного аналізу, проведеного автором, визначено шість груп фахівців державної служби зайнятості з різним рівнем розвитку кар'єрного потенціалу. Серед них: перша група «професіонали, орієнтовані на кар'єрне зростання», друга група «фахівці-управлінці з вираженою установкою на подальше кар'єрне зростання», третя група «пасивно-ситуативні у кар'єрному зростанні», четверта група «адаптанти, що визначаються у кар'єрному зростанні», п'ята група «виконавці з відсутністю мотивації до кар'єрного зростання», шоста група «неоцінені професіонали з

вираженим прагненням до соціального успіху». Перша і друга групи фахівців володіють високим рівнем розвитку кар'єрного потенціалу, оскільки більшість показників мотиваційно-ціннісних, індивідуально-особистісних та міжособистісних чинників кар'єрного зростання в них є вираженими на високому рівні. Друга група фахівців, до якої увійшли лише керівники, продемонструвала найвищі показники, пов'язані з установкою на управлінську діяльність, причому без вираженого показника матеріального заохочення, і тому фахівці цієї групи можуть розглядатися в якості претендентів для зайняття посади більш високого управлінського рівня. Третя і четверта групи фахівців, які володіють середнім рівнем розвитку кар'єрного потенціалу, потребують застосування відповідних формуально-розвивальних впливів, а також кар'єрного супроводу на місцях. П'ята та шоста групи продемонстрували низький рівень розвитку кар'єрного потенціалу, тому не розглядалися в якості потенційних претендентів на керівні посади.

У процесі **формуального експерименту** автором для фахівців з високим та середнім рівнем розвитку кар'єрного потенціалу було розроблено тренінгову програму, яка базувалася на основі поєднання особистісно-орієнтованого підходу до розвитку управлінського потенціалу, технологічного підходу та моделі розвитку кар'єри, з метою підвищення рівня розвитку та формування окремих мотиваційно-ціннісних, індивідуально-особистісних та міжособистісних якостей, що є компонентами кар'єрного потенціалу. До психологічних умов розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості було віднесено: а) усвідомлення фахівцями важливості планування кар'єрного зростання і розвитку кар'єрного потенціалу; б) підвищення мотивації до кар'єрного зростання з урахуванням власних цілей і цінностей та цілей організації; в) підвищення рівня домагань у професійній діяльності та рівня професійної відповідальності; г) підвищення рівня розвитку психологічних компонентів організаторських здібностей; д) сформованість соціально-комунікативної

компетентності як важливого міжособистісного чинника кар'єрного зростання.

*Наукова новизна та теоретичне значення* роботи полягає в тому, що вперше: побудовано і апробовано модель кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості; проаналізовано вираженість психологічних чинників кар'єрного зростання та їхній зв'язок з кар'єрним потенціалом фахівців державної служби зайнятості; виявлено та описано групи фахівців з низьким, середнім та високим рівнем розвитку кар'єрного потенціалу; розроблено і апробовано тренінгову програму розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості. Поглиблено: уявлення про зміст кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості, кар'єрний потенціал та психологічні чинники кар'єрного зростання.

*Практичне значення* одержаних результатів полягає у розробці та запровадженні тренінгової програми розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості, що дозволяє фахівцям з середнім та високим рівнем кар'єрного потенціалу підвищити рівень мотивації до кар'єрного зростання, збалансувати власні цілі кар'єрного зростання з цілями організації; підвищити рівень відповідальності за успіх у кар'єрному зростанні, психологічних складових організаторських здібностей, сформувати соціально-комунікативну компетентність з метою зайняття ними у подальшому керівних посад у базових центрах зайнятості. Матеріали дослідження можуть бути використані під час підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців державної служби зайнятості (кар'єрних радників, фахівців з професійної орієнтації, фахівців з активної підтримки та надання соціальних послуг, керівників відділів кадрів, керівників профільних відділів) на тренінгових, практичних та інтерактивних заняттях з кар'єрного консультування, професійного консультування, та педагогічними працівниками закладів вищої освіти у процесі викладання навчальних курсів та спецкурсів з організаційної психології, психології праці, професійної орієнтації, управління персоналом.

**Ключові слова:** кар'єрне зростання, мотиваційно-ціннісні чинники, індивідуально-особистісні чинники, міжособистісні чинники, соціально-демографічні чинники, модель кар'єрного зростання, групи фахівців з різним рівнем розвитку кар'єрного потенціалу, тренінгова програма з розвитку кар'єрного потенціалу



## ABSTRACT

**Ortikova N.V. Psychological factors of the state employment service experts' career growth.** – Qualifying scientific paper. Manuscript copyright.

The dissertation for obtaining a degree of Doctor of Philosophy in the field of study 05 «Social and Behavioral Sciences» within the subject area 053 “Psychology”. – Ukrainian State Employment Service Training Institute (USESTI), Kyiv, 2020.

The thesis actualizes the theoretical generalization and the solution of an important scientific problem of psychological factors of the public employment service experts' career growth.

Taking into account the approaches that exist in organizational and economic psychology, analysis of foreign and domestic literature, the thesis identifies, first of all, the theoretical and methodological fundamentals of the study of the public employment service experts' career growth problem.

It was found out that career growth is a procedural, dynamic characteristic of a career, which involves a person going through successive stages within a particular organization and associated with the acquisition of certain benefits in professional, status, material and other aspects, and occurs in hierarchical organization systems in order to improve person's way of life and success achievement. Career success is assessed both by external criteria: the sequence of professional positions held by a person in the organizational hierarchy and related social, organizational determinants, and by internal criteria related to psychological, psycho-physiological and individual constructs of personality, becoming decisive in building the career growth process.

It is determined that the scientific literature provides two main models of career construction and development: the *individualistic* model, focused on a person planning his own career growth, and the *structural* (organizational) model, where career growth of individuals occurs due to existing chains of positions and the organization's policies. The first model is represented only by a subjective evaluation criterion; the individual decides for himself what a success in his /her

career growth is. The second model is represented by an objective assessment of success, i.e. the organization "imposes" in advance the vision of professional life success accepted by own structure on individual employees.

The author outlines two approaches to the study of the public employment service experts' career growth: managerial (career growth is defined as positional (official) growth, carried out within the intra-organizational career, and which is organizationally determined, pre-planned), and individual-personal (where career ladder advancement, shifting from one position to another, more responsible, including managerial one, is an incentive, medium for personal and professional development). It is emphasized that the study of psychological factors of the public employment service experts' career growth was carried out within the individual-personal approach. In terms of an individual-personal approach, the public employment service experts go through two main stages of career growth: formation and promotion, among which the stage of promotion is crucial for holding a managerial position. The author found out that the features of the career stages depend on the type of models used by the expert (reflexive or non-reflexive). It is emphasized that the use of reflective models of career growth is characterized by expert's conscious and responsible attitude to the career project and career growth; high level of aspirations, the desire to achieve the best results in his/her career; responsibility for everything that happens now and will happen in the future. With the use of non-reflective models of career growth, the expert has a low aspiration to achieve significant results in his/her career development, a narrowed concept of own career success and career growth, in particular, career growth is associated only with a certain social status, material well-being, recognition.

It is proved that the success of career growth within the individual-personal approach depends on the availability and development of the individual's career potential, which is based on internal, psychological resources of the individual and is realized within a certain type of activity. It was found out that the career potential of the public employment service expert is determined by motivational-

value, individual-personal, interpersonal qualities and professional-qualification characteristics that contribute to the successful career growth implementation.

It is substantiated that career growth is determined by the following characteristics: *motivational-value* (career orientations, socio-psychological attitudes, motivation for career, and motivation for success), *individual-personal* (locus of control, job satisfaction, and organizational skills), *interpersonal* – communicative competence) and socio-demographic (gender, age, position, length of service in the organization, length of service in the position). The author's definition of the concept of the public employment service experts' career growth is offered. Career growth of the public employment service experts is defined as a dynamic process associated with the development of career potential of the employee, which is determined by motivational-value, individual-personal, interpersonal and socio-demographic factors in order to achieve the appropriate managerial level in a hierarchical organizational structure. The author builds a theoretical model of the public employment service experts' career growth, which includes: 1) the development of career potential that occurs in the process of passing the stages of formation and promotion for the purpose of employee's implementation at the management level; 2) factors that contribute to the achievement of the managerial level, which, depending on the stage, have quite variable importance of the influence.

In the process of the *ascertaining stage of the research* conducted by the author, it is established that among the *motivational-value factors* of the public employment service experts' career growth, regardless of position, age and length of service in the public employment service, the most pronounced are career orientations "service" and "integration of lifestyles". Career orientations "management" and "professional competence" are less pronounced. In career motivation, career involvement and career resilience of experts are mainly at the average level, which indicates a certain interest in the goals of the organization, but experts put moderate efforts to achieve these goals and take partial responsibility for their implementation, not forgetting about realization of own

purposes. At the same time, experts do not consider it necessary to make efforts to overcome the difficulties that arise on the path to career growth. Some differences revealed among the socio-psychological attitudes in the group of managers and the group of specialists: the group of managers has a strong attitude to power and result, and the group of specialists – the attitude to money and result. It was found out that financial incentives are not a determining factor for a group of managers. At the same time, a significant moderate correlation was found between the indicators of motivational-value factors of career growth and the position and length of service in the public employment service.

Among the *individual-personal* and *interpersonal factors* of the public employment service experts' career growth are pronounced: in the group of managers – the internal type of control localization in contrast to the group of specialists who showed the external type of localization. Among the integral characteristics of organizational skills in the group of managers the most pronounced are psychological selectivity and propensity for organizational activities. In general, managers demonstrate a higher level of formation of integrated characteristics of organizational skills. In the group of specialists the most pronounced are: psychological selectivity, practical-psychological mind, psychological tact, demanding of other people. Criticality and a tendency to organizational activity are mostly sporadic. It was found out that the group of managers is satisfied with the work at a high level. A group of specialists demonstrated a high and medium level of job satisfaction. Among the less pronounced indicators of job satisfaction in the group of specialists revealed: satisfaction with achievements in work, relationships with management, working conditions; and their indicators of professional responsibility and level of claims are lower than the group of managers. A reliable correlation has been ascertained between the pronounced indicators of individual-personal factors, position and length of service in the public employment service. It was found out that among the components of social-communicative competence in the group of managers the most pronounced is the increased desire for status growth. At the same time they

have no difficulties in communication, they feel more confident, and are able to solve complex work problems. In the subgroups of specialists with experience in the public employment service from 4 to 8 years, as well as with the longest experience (more than 14 years), there are some difficulties in establishing relationships and maintaining contact with others. Also it is revealed that the group of specialists demonstrates the indicator of orientation on avoidance of failures at the average level. A reliable correlation has been ascertained between certain indicators of interpersonal factors and the position and length of service in the public employment service.

According to the results of the cluster analysis conducted by the author, six groups of the public employment service experts with different levels of career development were identified. Among them: the first group of "career-oriented professionals", the second group of "managers with a strong attitude to further career growth", the third group of "passive-situational in career growth", the fourth group of "adapters defining themselves in career growth", the fifth group of "executives with no motivation for career growth", the sixth group of "unvalued professionals with a strong desire for social success". The first and second groups of experts have a high level of career potential development, as they express most indicators of motivational-value, individual-personal and interpersonal factors of career growth at a high level. The second group of experts, which included only managers, showed the highest level of indicators related to managerial activity attitude, without a strong indicator of material incentives, and therefore specialists in this group may be considered as candidates for a higher managerial position. The third and fourth groups of experts, who have an average level of career potential development, require the use of appropriate formative and developmental influences, as well as career support in the field. The fifth and sixth groups showed a low level of career potential development, so they were not considered as potential candidates for managerial positions.

In the process of *formative experiment*, the author developed a training program for experts with high and medium level of career potential development,

based on a combination of personality-oriented approach to managerial potential development, technological approach and career development model, in order to increase the development and formation level of individual motivational-value, individual-personal and interpersonal qualities that are components of career potential. The psychological conditions for the development of the public employment service experts' career potential included: a) experts' awareness of the importance of career planning and career potential development; b) increasing motivation for career growth, taking into account expert's own goals and values and the goals of the organization; c) increasing the level of claims in professional activity and the level of professional responsibility; d) increasing the development level of psychological components of organizational skills; e) the formation of social-communicative competence as an important interpersonal factor of career growth.

*The scientific novelty and theoretical significance* of the work consist of the fact that for the first time: a model of the public employment service experts' career growth has been built and tested; the expression levels of psychological factors of career growth and their connection with the career potential of the public employment service experts are analyzed; groups of experts with low, medium and high level of career potential development are identified and described; designed and tested a training program for the public employment service experts' career potential development. Extended: content understanding of the public employment service experts' career growth, career potential and psychological factors of career growth.

*The practical significance* of the obtained results consists in development and implementation of a training program for the public employment service experts' career potential development, which allows professionals with medium and high levels of career potential to increase the level of motivation for career growth, balance their own career goals with goals of the organization; to increase the level of responsibility for success in career growth, psychological components

of organizational skills, to form social-communicative competence in order to occupy managerial positions in the basic employment centers in the future.

The research materials may be used in advanced training of managers and specialists of the public employment service (career counselors, professionals in vocational guidance, active support and provision of social services experts, heads of human resources, heads of specialized departments) in training, practical and interactive classes on career counseling, vocational counseling, as well as by pedagogical staff of higher education institutions in the process of teaching training courses and special courses in organizational psychology, psychology of work, vocational guidance, personnel management.

**Key words:** career growth, motivational-value factors, individual-personal factors, interpersonal factors, socio-demographic factors, career growth model, groups of experts with different levels of career potential development, career potential development training program

## Список публікацій здобувача

*Статті в наукових фахових виданнях з психології, включених до переліку, затвердженого МОН України:*

1. Ортікова Н.В., Матвієнко Л.І. Поняття кар'єри і кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія.* Київ, 2017. Том IX. Вип. 10. С. 114-122.

2. Ортікова Н.В. Визначення структурних компонентів моделі кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія.* Київ, 2019. Т. IX. Вип. 12. С. 245-257.

3. Ортікова Н.В. Особливості проведення тренінгової програми розвитку кар'єрного потенціалу фахівців державної служби зайнятості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. Загальна психологія. Історія психології. Етнічна психологія.* Київ, 2020. Т. IX. Вип. 13. С. 287-299.

*Статті в наукових фахових виданнях з психології, включених до переліку, затвердженого МОН України, та міжнародних наукометричних баз даних:*

4. Ортікова Н.В. Проблематика побудови моделі кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості: теоретичний аспект: *збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.* Запоріжжя, 2019. №2 (16). С. 85-90.

5. Ортікова Н.В. Особливості мотивації до кар'єрного зростання фахівців з різним стажем роботи в службі зайнятості: практичний аспект.



*Теорія і практика сучасної психології*. Запоріжжя, 2020. Вип. 1. Т. 3. С. 195-201.

6. Ортікова Н.В. Чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію їх дослідження. *Габітус*. Одеса, 2020. С. 249-255.

*Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:*

7. Krupelnytska L., Zelenin V., Ortikova N., Sytnyk V., Emishyants O. Features Of Staff Motivation In The Field Of Information Technology. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. 2019. Vol. 8, is. 8. P. 27-30.

*Статті та тези апробаційного характеру:*

8. Ортікова Н.В. Кар'єрне зростання фахівців служби зайнятості як складова надання якісних послуг клієнтам служби зайнятості. *Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у XXI ст.* : зб. тез наук. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 27-28 січ. 2017 р.). Львів, 2017. С. 33-36.

9. Ортікова Н.В. Проблема кар'єрного зростання фахівців служби зайнятості: теоретичний аспект. *Провідні тенденції та закономірності становлення базових парадигм української психології*: матеріали кругл. столу (м. Київ, 1 черв. 2017 р.). Київ, 2017. С. 32-33.

10. Ортікова Н.В. Компетентнісний підхід у кар'єрному зростанні фахівців державної служби зайнятості. *Тendenції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації* : зб. наук. праць матеріалів XXVII Міжнародної наук.-практ. інтернет-конф. (м. Переяслав-Хмельницький, 30 серп. 2017 р.). Переяслав-Хмельницький, 2017. С.110-113.

11. Ортікова Н.В. До питання кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти*

*сучасного ринку праці України* : тези доп. VI Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів (м. Київ, 27 лист. 2017 р.). Ч.1. Київ, 2017. С. 40-42.

12. Ortikova N. Career peculiarities of the state employment service specialists. *International scientific conference «Modernization of educational system: world trends and national peculiarities»* Conference Proceedings, February 23. Kaunas, 2018. P. 142-145.

13. Ортікова Н.В. Кар'єрне зростання працівників державних організацій: зарубіжний досвід. *Творча спадщина Г.С. Костюка: історія та сучасність* : матеріали кругл. столу (м. Київ 11 черв. 2019 р.). Київ, 2019. С. 52-54.

14. Ортікова Н.В. Запровадження Інституту кар'єрного радника в державній службі зайнятості: проблеми та перспективи. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації*: зб. матеріалів доп. учасн. Інтернет-конф. (м. Київ, 18 квіт. 2019 р.). Київ, 2019. С. 224-228.