

УДК [331.101.3:001.8(043.3)](477)

Гриценко Д.С.
аспірант кафедри маркетингу
Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського

НАУКОВИЙ ОГЛЯД ДИСЕРТАЦІЙНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ УКРАЇНИ В 2012-2014 РР. З ПОЗИЦІ РОЗГЛЯДУ ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

SCIENTIFIC REVIEW OF THE THESIS RESEARCH IN UKRAINE OF 2012-2014 IN TERMS OF CONSIDERATION OF THE MAIN PROBLEMS OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL

АНОТАЦІЯ

В статті зроблено бібліометричний аналіз авторефератів дисертацій стосовно проблем мотивації та мотивування персоналу. Проаналізовано головні напрямки, за якими проводилось дослідження мотивації професійного розвитку персоналу у роботах українських науковців. Висвітлено проблемні моменти та перспективні напрями наукової роботи у цій сфері.

Ключові слова: мотивація персоналу, мотиваційний механізм, персонал, стимулювання, мотивування, підприємство.

АННОТАЦИЯ

В статье проведен библиометрический анализ авторефератов диссертаций по вопросам мотивации и мотивации персонала. Проанализированы главные направления, по которым проводилось исследование мотивации профессионального развития персонала в работах украинских ученых. Освещены проблемные моменты и перспективные направления научной работы в этой сфере.

Ключевые слова: мотивационный механизм, мотивирование персонала, мотивация, предприятия.

ANNOTATION

This work provides bibliometric analysis of the abstracts of theses on the problems of motivation and motivation of staff. The main directions included in the study of motivation of professional development of staff in the works of Ukrainian scholars were analyzed. The problematic issues and promising directions of scientific work in this field were determined.

Keywords: motivational mechanism, motivation of staff, motivation, enterprises.

Постановка проблеми. Кардинальні зміни в політичній та соціально-економічній трансформації суспільства, що відбуваються нині в Україні, націлені на формування нової економічної системи. На жаль, це зумовило появу багатьох проблем управління підприємствами.

Сьогодні мають можливість вижити лише ті підприємства, котрі для збереження свого успіху в рухливому світі зважають на ризикують з розумінням, що в глобальній економіці, яка базується на знаннях, важливим є дохід, отриманий шляхом впровадження унікальних ідей свого персоналу. Для цього необхідно комплексно підійти до розгляду проблеми мотивації персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Гнучкість та динамічність пошуку процесів та формування мотивів до праці знайшла своє віддзеркалення у працях багатьох учених-економістів.

Враховуючи доступні наукові досягнення українських авторів практики мотивації, про-

фесійний розвиток працівників на підприємствах України ще не придбав поширення і залишається недостатньо дослідженою проблемою мотивації для розвитку та професійного навчання персоналу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Проведення аналізу головних напрямків, за якими проводилось дослідження мотивації професійного розвитку працівників у роботах українських науковців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема мотивації персоналу в сучасній науковій літературі цікавляться багато дослідників різних галузей знань. Однак з урахуванням наявних наукових досягнень українських науковців практика мотивації професійного розвитку працівників на підприємствах України поки що не набула поширення, а проблема мотивації розвитку й професійного навчання персоналу залишається недостатньо дослідженою.

За період 2012-2014 рр., як свідчать результати бібліометричного аналізу авторефератів дисертацій, в Україні було захищено велика кількість дисертацій стосовно проблем мотивації та мотивування персоналу.

Стислий виклад основних ідей, викладених в роботах молодих вчених, включені в таблиці 1.

Такий загальний теоретичний аналіз призводить до виділення наступних основних напрямків дослідження мотивації у працях українських вчених, зокрема:

- досліджуються питання мотивації у різних галузях, а саме: у сільському господарстві [2; 9; 10], машинобудівній промисловості [5; 6; 11], торгівлі [7], харчовій промисловості [1; 3; 21] тощо;
- пропонуються рекомендації щодо оцінки ефективності механізму мотивації [3; 15; 20];
- запропоновані моделі впливу мотивації на персонал [1; 2; 5; 8; 11; 12; 16; 17; 20];
- обґрунтовані принципи управління персоналом [1; 2; 3; 7; 13];
- мотивація обмежується оцінкою персоналу та результативністю його праці [10; 12];
- мотивація розглядається як фінансове стимулювання, матеріальна мотивація [3; 6; 11; 16; 18; 19].

Висновки. У цілому, підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати про широку заці-

Таблиця 1

Огляд дисертаційних робіт стосовно питання мотивації

Автор	Назва	Наукова новизна одержаних результатів	Результати дослідження
Бериславська А.В. [1]	Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства	Обґрунтовано заходи з підвищення дієвості факторів мотиваційного впливу. Змодельовано трудову реакцію управлінського персоналу на дію факторів мотиваційного впливу. Наведено прогноз зростання економічних результатів підприємств на основі реалізації заходів з підвищення мотивації управлінського персоналу	Охарактеризовано тенденції зростання економічних результатів підприємств з виробництва сиру. Проаналізовано ступінь впливу факторів мотивації в залежності від ґрунтованих рівнів управлінського персоналу підприємств. Розглянуто ключові групи управлінського персоналу підприємств за умов визначення рівня їх самоактуалізації. Запропоновано концептуальну модель впливу мотивації управлінського персоналу на зростання економічних результатів підприємства
Бондар В.В. [2]	Розвиток системи мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств	Обґрунтовано методичний підхід до побудови системи мотивації персоналу, в основу якої закладено алгоритм послідовних дій починаючи з визначення основних потреб працівників і закінчуючи етапом контролю ефективності впровадження мотиваційних заходів з можливістю коригування системи на основі постійного моніторингу реакції персоналу	Здійснена комплексна оцінка особливостей розвитку системи мотивації в сільському господарстві, та запропоновані рекомендації щодо функціонування системи мотивації персоналу на основі алгоритму послідовних дій. Проаналізовано стан умов праці в сільському господарстві та обґрунтовано нові методичні підходи до аналізу ефективності праці в трансформованих сільськогосподарських підприємствах
Ганза І.В. [3]	Мотиваційний механізм управління персоналом на підприємствах харчової промисловості	Розроблено методичний підхід, що дозволяє вимірювати рівень мотивації продуктивності праці робітників, який вони очікують від посади, і враховує здатність виконувати поставлені завдання, мотивацію праці та використання наявних ресурсів. Обґрунтовано доцільність впровадження мотиваційного механізму управління персоналом на підприємствах харчової промисловості та необхідність підвищення його ефективності	Запропоновано методичний підхід до формування мотиваційного механізму управління персоналом. Удосконалено методичний підхід підбору та розстановки працівників на основі структури мотивів, що враховує оцінку задоволення потреб працівників, і переважний тип мотивації під час підбору та розстановки персоналу, систему матеріальної мотивації, яка базується на ключових показниках ефективності діяльності підприємств харчової промисловості та робить систему мотивації гранично об'єктивною
Гарасим Л.С. [4]	Соціально-мотиваційні засади вдосконалення системи управління персоналом теми управління персоналом підприємств сфери послуг	Обґрунтовано процедуру виявлення соціально-мотиваційних засад удосконалення системи управління персоналом на основі виявлення соціально-мотиваційних концепцій, тенденцій, установок	Окреслено методологічну базу дослідження соціально-мотиваційних засад удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг. Виявлено сучасні соціально-мотиваційні тенденції та закономірності в управлінні персоналом у сфері послуг. Сформульовано соціально-мотиваційні засади функціонування системи управління персоналом. Визначено та сформульовано соціально-мотиваційні засади удосконалення системи управління персоналом. Наведено перспективи застосування концепції соціально-мотиваційних засад у подальших наукових роботах, навчальному процесі та на практиці.
Гребінська С.І. [5]	Соціально-економічні фактори мотивації персоналу машинобудівних підприємств	Побудовано концептуально-структурну модель цільові взаємозв'язку і взаємовпливу соціально-економічних факторів та показників результативності функціонування машинобудівних підприємств, формалізацію якої здійснено за результатами використання базових принципів системного підходу до їхнього групування, що дозволило побудувати прогнозні моделі мотивації персоналу підприємств і на цій основі сформулювати пропозиції щодо вдосконалення архітектури механізму мотивації	Розроблено теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо визначення впливу соціально-економічних факторів мотивації персоналу машинобудівних підприємств. Сформована система факторів впливу на мотивацію персоналу машинобудівних підприємств. Визначено роль корпоративної культури у підвищенні мотивації персоналу машинобудівних підприємств, що функціонують в межах певного регіонального промислового комплексу держави, та запропоновано її складові елементи

Продовження таблиці 1

Грінько І.М. [6]	Мотивація праці персоналу на підприємствах машинобудування	Розроблено матрицю вибору стратегії регулювання рівня мотивації праці на підприємствах машинобудування. Визначено вплив ефективності використання методів мотивації праці персоналу на показники економічної діяльності цього підприємства	Систематизовано методи мотивації праці персоналу. Удосконалено наукові підходи щодо організаційного забезпечення процесу мотивації праці, що надало можливість диференціювати мотиваційні механізми за рушійними силами та метою функціонування. Проаналізовано стан матеріального стимулювання праці на підприємствах, що дозволило виявити зовнішні та внутрішні фактори впливу на матеріальне стимулювання праці. Обґрунтовано взаємозв'язок між мотивацією праці персоналу машинобудівних підприємств та станом соціально-трудоових відносин. Проведено оцінювання мотивації праці персоналу цих підприємств
Зяблицев Д.В. [7]	Управління мотивацією персоналу торговельного підприємства на принципах логістики	Розроблено науково-методичні засади вдосконалення процесу управління мотивацією персоналу на принципах логістики. Обґрунтовано принципи управління мотивацією персоналу на кожній стадії управління товарними, матеріальними й іншими потоками у логістичному ланцюзі, що дозволяє збалансувати процеси управління мотивацією й управління логістикою в межах управління персоналом підприємств	Вдосконалено процеси управління мотивацією та логістикою з використанням системного підходу. Уточнено положення щодо аналізу й оцінювання внутрішнього логістично-мотиваційного середовища торговельного підприємства, розроблено функціонально-структурну модель проведення моніторингу управління персоналом. Запропоновано наукові положення щодо відбудови логістичного механізму управління мотивацією торговельного підприємства, та запропонована функціонально-структурна модель моніторингу процесу реалізації логістично-мотиваційної стратегії управління персоналом на торговельному підприємстві. Визначено специфіку вибору методів стимулювання залежно від мотиваційних типів працівників, що забезпечило можливість вдосконалення системи оплати праці
Ковальчук О.А. [8]	Математичне моделювання управління мотиваційним процесом персоналу	Побудовано математичну модель оцінювання ефективності управління мотиваційним процесом на основі визначення рівня мотивації персоналу, що засобами системного підходу дозволяє відобразити множину параметрів впливу, яка охоплює три основні складові мотивації трудової діяльності: бажання бути працівником цієї організації, виконувати свою роботу та намагатися виконувати її якомога якісніше, наможливу вихідних рішень, за рахунок чого стає можливим чітко оцінити мотиваційний рівень персоналу	Розроблені математичні моделі та методи формалізації процесу оцінювання рівня мотивації персоналу на підприємстві засобами нейронних мереж; у вивченні місця і ролі системи мотивації персоналу у когорті складних економічних систем і об'єктів, дослідженні перспектив її моделювання засобами апаратів штучного інтелекту. Розроблено комплекс програмних засобів MOTIVATION для автоматизації процесів управління мотивацією на підприємствах
Нестерович А.В. [10]	Мотивація праці у сільськогосподарських підприємствах	Встановлено передумови й обґрунтовано критерії побудови ефективної системи стимулювання праці у сільськогосподарських підприємствах. На основі статистичних даних і результатів соціологічного опитування оцінено стан процесу мотивації праці та з'ясовано його особливості у сільськогосподарських підприємствах.	Обґрунтовано можливість застосування сучасних форм стимулювання персоналу сільськогосподарських підприємств з метою підвищення ефективності їх праці й орієнтацію на перспективи розвитку підприємств. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення оцінювання праці у сільському господарстві як основи її мотивації. Обґрунтовано підходи щодо побудови системи мотивації праці у сільськогосподарських підприємствах, і запропоновано напрями вдосконалення управління процесом мотивації
Печеник А.І. [11]	Розвиток мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами	Запропоновано концептуальні характеристики моделей трудової діяльності. Моделі мотивації ґрунтуються на дослідженні потреб і виявленні чинників, що визначають поведінку людей. Проведено аналіз сучасного стану розвитку мотивації в країнах з розвинутою економікою	Показано, що для ефективного реформування системи мотивації необхідні досить тісного взаємозв'язку заробітної плати, продуктивності праці та прибутковості підприємства. Запропоновано проводити обумовлену заохочувальну виплату працівникам (бонусну систему) за визначені досягнення в продуктивності праці. Розроблено технологію формування та застосування паспорта посади інноватора з використанням сучасних оціночних методик, які базуються на кваліметричних вимірах

Продовження таблиці 1

Ревакін О.О. [12]	Мотивація праці персоналу малих та середніх приладобудівних підприємств в контексті зниження рівня тінізації економіки	Запропоновано інтервальна модель комплексної ідентифікації та прогнозу впливу структурних компонентів системи мотивації праці на рівень іллегальної діяльності підприємства, яка за допомогою інтегрального вищеразрядного індексу дозволяє впровадити «систему раннього виявлення» точок зростання або зниження рівня тінізації – використати її у якості індикатора ймовірності наблизження піка або спаду економічної діяльності, у тому числі тіньової, малих та середніх приладобудівних підприємств	З'ясовано стан антагоністичного співвідношення та взаємодії трудової діяльності в тіньовому та офіційному секторах малого та середнього бізнесу. Оцінено економічні та демографічні чинники трудової мотивації в економічній діяльності персоналу малих і середніх приладобудівних підприємств. Обґрунтовано критерії та показники ефективної системи мотивації праці з метою покращення рівня тінізації економічної діяльності. Розроблено дієві мотиваційні важелі та стимули протидії іллегалізації діяльності малих і середніх приладобудівних підприємств, а також інтервальну модель комплексної ідентифікації та прогнозу впливу структурних компонентів системи мотивації праці на рівень тінізації діяльності малих і середніх приладобудівних підприємств
Савін С.Ю. [13]	Мотиваційний потенціал персоналу в забезпеченні розвитку підприємства	Розроблено методичний інструментарій, який дозволяє надати прогнозне кількісне оцінювання окремим групам зовнішніх факторів мотивації з урахуванням їх взаємного впливу. Обґрунтовано заходи щодо активізації трудової діяльності персоналу в контексті забезпечення розвитку підприємств легкої промисловості	Досліджено теоретико-методичні основи мотиваційного потенціалу персоналу. Удосконалено поняття «мотиваційний потенціал персоналу». Запропоновано класифікацію компонентів мотиваційного потенціалу персоналу на основі принципу відповідності характеру управлінського впливу. Проаналізовано компоненти мотиваційного потенціалу персоналу підприємств легкої промисловості. Визначено рівень впливу мотиваційних факторів біосоціальної природи. Виявлено рівень відповідності особистісних цінностей персоналу корпоративним цінностям. Розраховано прогноз додаткового зростання прибутку підприємств за рахунок підвищення трудової активності персоналу
Тагомир І.Л. [14]	Система мотивації праці в умовах інформаційного суспільства	Запропоновано теоретичні підходи щодо мотивації праці, проаналізовано вплив поширення інформаційних технологій на зміни змісту і характеру трудової діяльності, трансформацію потреб та інтересів, визначено механізми становлення розвиненої мотивації за умов переходу до інформаційної економіки	Проаналізовано закономірності становлення інформаційного суспільства. Виявлено об'єктивні чинники зміни системи мотивації праці в інформаційному суспільстві. Розглянуто суперечності мотиваційного процесу та тенденції становлення системи мотивації праці, адекватної потребам інформаційної економіки. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення державного регуляторного впливу на мотиваційні механізми, вибір пріоритетних напрямів мотивації та стимулювання переходу до інформаційного суспільства, інформаційної культури на мотиваційне середовище
Ткаченко О.А. [15]	Удосконалення системи мотивації праці в умовах інформаційного розвитку економіки	Розроблено соціально-економічний механізм мотивації праці, й обґрунтовано шляхи його подальшого розвитку за умов становлення інформаційної моделі економіки. Запропоновано інформаційні заходи щодо підвищення рівня мотивації праці на засадах розвитку відносин соціального партнерства	Визначено й узгоджено чинники розвитку системи мотивації праці, методичні підходи та показники для її комплексної оцінки під час становлення інформаційної моделі економіки. Проведено оцінювання стану й особливостей системи мотивації праці в Україні на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. Визначено шляхи вдосконалення системи мотивації праці на всіх етапах життєвого циклу підприємства, та виділено її базові елементи

Закінчення таблиці 1

Тюпишева О.Ю. [16]	Мотиваційний механізм активізації працівників в системі соціально-трудових відносин на підприємствах	Запропоновано методичне забезпечення моніторингу мотивації працівників. Визначено умови перетворення корпоративної освіти на ефективний важіль мотивації – забезпечення доступу працівників до організації процесу навчання та управління виділеними на реалізацію навчання коштами	Виявлено та розкрито причинно-наслідкові зв'язки між порушенням балансу економічної влади у вітчизняній економіці та деструктивними змінами у мотивації трудової діяльності. Узагальнено зарубіжний досвід мотивації. Визначено недоліки у системі мотивації на підприємствах нафтогазового комплексу. Удосконалено алгоритм виявлення найбільш значущих матеріальних стимулів для окремих категорій працівників. Визначено фактори, які обумовлюють ступінь значущості окремих стимулів для різних категорій працюючих, побудовано економіметричні моделі, які визначають залежність між показниками індивідуальної мотивації та факторами, що на них впливають
Тужилкіна О.В. [17]	Забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя	Розвинуто концептуальні засади забезпечення ефективної мотивації праці, що спрямовані на підвищення якості трудового життя. Запропоновано модель оптимізаційного забезпечення ефективної мотивації праці, яка базується на створенні зони ефективного компромісу сторін соціально-трудових відносин. Обґрунтовано методичні підходи до визначення пріоритетності чинників забезпечення ефективної мотивації праці з метою підвищення якості трудового життя	Розроблено теоретичні положення і практичні рекомендації щодо забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя. Уточнено сутність соціально-економічного поняття «ефективна мотивація праці». Сформовано складові забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя. Запропоновано методичний підхід до визначення рівня забезпечення ефективної мотивації праці на основі теоретичного обґрунтування інтегрального оцінювання
Харченко Т.М. [18]	Мотивація праці найманих працівників сільськогосподарських підприємств	Обґрунтовано шляхи вдосконалення мотивації праці, зокрема, стратегічне планування із застосуванням інноваційних технологій, що передбачає впровадження та постійне вдосконалення соціального пакета в системі мотивації найманих працівників сільськогосподарських підприємств; застосування аутстафінгу як альтернативи легальної зайнятості за умов підвищеного комерційного ризику та за умов невизначеності	Увагу приділено розробці теоретичних і методичних положень мотивації праці найманих працівників сільськогосподарських підприємств. Обґрунтовано сутність поняття «найманий працівник сільськогосподарського підприємства». Розширено комплексну класифікацію мотивації за часовою належністю: стратегічна, тактична, оперативна мотивація. Запропоновано теоретико-методичний підхід комплексної оцінки системи мотивації праці найманих працівників дозволяє керівникам сільськогосподарських підприємств оцінювати мотиваційну складову підприємства, визначати вагомість мотиваційних важелів найманих працівників із метою підвищення продуктивності праці та вдосконалення стратегічних планів підприємства
Черкашина Т.С. [19]	Методичне забезпечення мотивації розвитку управлінського персоналу промислових підприємств	Зазначено, що мотивація розвитку управлінського персоналу промислових підприємств буде більш ефективною, якщо матеріальне стимулювання доповнювати нематеріальним. Розроблено методичні рекомендації щодо побудови горизонтальної управлінської кар'єри за умов формування проектних структур	Розвинуто теоретичні положення, та розроблено науково-практичні рекомендації щодо підвищення мотивації розвитку керівників і спеціалістів промислових підприємств, досліджено стан і тенденції такої мотивації. Проаналізовано фактори впливу на мотивацію управлінського персоналу. Розглянуто підходи та методи матеріального стимулювання управлінського персоналу формування промислових підприємств. Увагу приділено формуванню системи мотивації управлінського персоналу
Шалевська О.Ю. [20]	Формування механізму мотивації праці на молокопереробних підприємствах	Розроблено модель оптимізації економічних методів МП з використанням способу грейдування та розрахунку виробничих функцій. Запропоновано конкретні заходи та моделі управління процесом формування МП молокопереробних підприємств	Досліджено теоретичні основи формування організаційно-економічного механізму мотивації праці (МП) на молокопереробних підприємствах. Проаналізовано чинники МП та їх вплив на формування механізму МП. Досліджено сучасний розвиток та дівств механізму МП підприємств, зайнятих переробкою молока. Розроблено методичні підходи до оцінювання чинників формування ефективності використання методів мотивації

кавленість науковцями темою і її висвітлення у науковій літературі як іноземних, так і вітчизняних науковців.

Існують теоретичні та практичні проблеми мотивації працівників, яким приділяється значно мало уваги в економічній науці; недостатньо вивчені особливості мотивації керівників різних рівнів, роль яких в нинішніх умовах значно збільшилася; необхідно уточнити сутність і зміст понять «механізм мотивації працівників» і «механізм мотивації персоналу підприємства»; необхідно вирішити одне з найважливіших завдань формування ефективного механізму мотивації персоналу – забезпечення узгодження цілей підприємства та персоналу за рахунок інтеграції механізмів мотивації працівників в рамках механізму мотивації персоналу підприємства; потребує подальшого вивчення проблема оцінки ефективності механізму мотивації персоналу підприємства.

Важливість визначених завдань для управління персоналом українських підприємств вимагає необхідності проведення наукових досліджень у сфері мотивації персоналу, що буде предметом подальших досліджень вітчизняних молодих науковців.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Бериславська А.В. Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / А.В. Бериславська ; Херсон. нац. техн. ун-т. – Херсон, 2013. – 20 с.
- Бондар В.В. Розвиток системи мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / В.В. Бондар ; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. – Х., 2013. – 20 с.
- Ганза І.В. Мотиваційний механізм управління персоналом на підприємствах харчової промисловості : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / І.В. Ганза ; М-во аграр. політики та продовольства України, Дніпропетр. держ. аграр. ун-т. – Д., 2012. – 20 с.
- Гарасим Л.С. Соціально-мотиваційні засади вдосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Л.С. Гарасим ; Приват. ВНЗ «Львів. ун-т бізнесу та права». – Львів, 2014. – 20 с.
- Гребінська С.І. Соціально-економічні фактори мотивації персоналу машинобудівних підприємств [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / С.І. Гребінська ; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельницький, 2013. – 20 с.
- Грінко І.М. Мотивація праці персоналу на підприємствах машинобудування [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / І.М. Грінко ; ПВНЗ «Європ. ун-т». – Київ, 2014. – 21 с.
- Зяблицев Д.В. Управління мотивацією персоналу торговельного підприємства на принципах логістики [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Д.В. Зяблицев ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. – Донецьк, 2012. – 20 с.
- Ковальчук О.А. Математичне моделювання управління мотиваційним процесом персоналу [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.11 / О.А. Ковальчук ; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельницький, 2012. – 20 с.
- Лугова В.М. Сучасний стан дослідження проблем мотивації персоналу в дисертаціях українських вчених / В.М. Лугова, Д.О. Серіков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/e111_57/e1111 ugo.pdf.
- Нестерович А.В. Мотивація праці в сільськогосподарських підприємствах [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / А.В. Нестерович ; Львів. нац. аграр. ун-т. – Л., 2012. – 20 с.
- Печеник А.І. Розвиток мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / А.І. Печеник ; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2012. – 20 с.
- Ревякін О.О. Мотивація праці персоналу малих та середніх приладобудівних підприємств в контексті зниження рівня тінізації економіки [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / О.О. Ревякін ; ПВНЗ «Європ. ун-т». – К., 2013. – 20 с.
- Савін С.Ю. Мотиваційний потенціал персоналу в забезпеченні розвитку підприємства [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / С.Ю. Савін ; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельницький, 2012. – 20 с.
- Татомир І.Л. Система мотивації праці в умовах інформаційного суспільства [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / І.Л. Татомир ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 20 с.
- Ткаченко О.А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / О.А. Ткаченко ; Кіровоград. нац. техн. ун-т. – Кіровоград, 2014. – 20 с.
- Тюпишева О.Ю. Мотиваційний механізм активізації працівників в системі соціально-трудова відносин на підприємствах [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / О.Ю. Тюпишева ; Донец. держ. ун-т упр. – Донецьк, 2013. – 19 с.
- Тужилкіна О.В. Забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / О.В. Тужилкіна ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. – К., 2013. – 20 с.
- Харченко Т.М. Мотивація праці найманих працівників сільськогосподарських підприємств [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т.М. Харченко ; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Х., 2013. – 20 с.
- Черкашина Т.С. Методичне забезпечення мотивації розвитку управлінського персоналу промислових підприємств [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т.С. Черкашина ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2012. – 20 с.
- Шалевська О.Ю. Формування механізму мотивації праці на молокопереробних підприємствах [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / О.Ю. Шалевська ; Луган. нац. аграр. ун-т. – Луганськ, 2013. – 19 с.