© Н.И. Агроина, Т.Б. Белозерова, С.А. Горбатенко, Н.П. Краснова, А.П. Савченко

DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2021.1.25>

УДК 378.1:159.9:331

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ГУМАНИТАРНЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ

Н.И. Агроина, Т.Б. Белозерова, С.А. Горбатенко, Н.П. Краснова, А.П. Савченко

Агроина Наталья Иосифовна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры
социальной работы, ФГБОУ ВО «Курский
государственный университет», Курск, Россия.

SPIN-код: 5151-9168

E-mail: agronina046@yandex.ru

Белозерова Татьяна Борисовна,

кандидат исторических наук, доцент, заведующий
кафедрой социальной работы, ФГБОУ ВО «Курский
государственный университет», Курск, Россия.

SPIN-код: 5491-1789

E-mail: tb.belozerova@yandex.ru

Горбатенко Светлана Александровна,

кандидат технических наук, доцент, проректор - директор
института социальных инноваций и технологий, ФГБОУ ВО
«Курский государственный университет», Курск, Россия.

SPIN-код: 8988-7543

E-mail: sa.gorbatenko@yandex.ru

Краснова Наталья Петровна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры развития
образовательных систем, ОГБУ ДПО «Курский
институт развития образования», Курск, Россия.

SPIN-код: 5967-6691

E-mail: sonyafantik@rambler.ru

Савченко Александр Петрович,

доктор биологических наук, доцент кафедры
социальной работы, ФГБОУ ВО «Курский
государственный университет», Курск, Россия.

SPIN-код: 9130-6158

E-mail: savchenko60a@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается понятие «трудовая мотивация выпускников», его сущность и особенности в зависимости от направленности вуза. Проблема трудовой мотивации в современных условиях изучается не только с позиции ее формирования, но и с позиции ее содержания. Целью данной научной работы стало определение свойственных для молодежи противоречий при социально-профессиональной идентификации. Авторами дается обоснование взаимоотношений и влияние престижа профессии на профессиональное самоопределение. Представлена опытно-экспериментальная работа по определению особенностей трудовой мотивации выпускников гуманитарных и технических вузов. В ходе исследования авторы пришли к выводу, что необходимо разработать программу психологического сопровождения для повышения трудовой мотивации выпускников вузов как гуманитарных, так и технических направлений, где они смогут приобрести знания, умения и навыки в развитии трудовой мотивации; адекватный уровень рефлексивности; понизят уровень эгоизма и повысят уровень стремления к соперничеству и социальному престижу, что благоприятно скажется на усилении трудовой мотивации. В статье представлен опыт работы по реализации подобной программы на региональном уровне.

Ключевые слова: трудовая мотивация выпускников; рефлексивность; уровень мотивации к достижениям/неудачам выпускников вузов; программа психологического сопровождения для повышения трудовой мотивации.

UDC 378.1:159.9:331

FEATURES OF THE WORK MOTIVATION OF GRADUATES OF HUMANITARIAN AND TECHNICAL UNIVERSITIES

N.I. Agronina, T.B. Belozerova, S.A. Gorbatenko, N.P. Krasnova, A.P. Savchenko

Natalia I. Agronina,

Ph.D. of Pedagogic Sciences, the Associate Professor at the Department of Social Work, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Kursk State University», Kursk, Russian Federation.

E-mail: agronina046@yandex.ru

Tatiana B. Belozerova,

Ph.D. of Historical Sciences, Associate Professor, the Head of the Department of Social Work, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Kursk State University», Kursk, Russian Federation.

E-mail: tb.belozerova@yandex.ru

Svetlana A. Gorbatenko,

Ph.D. of Engineering Sciences, Associate Professor, the Vice Rector - Director of the Institute of Social Innovations and Technologies, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education

«Kursk State University», Kursk, Russian Federation.

E-mail: sa.gorbatenko@yandex.ru

Natalia P. Krasnova,

Ph.D. of Pedagogic Sciences, the Associate Professor at the
Department of the Educational Systems Development, the Regional
State Budgetary Institution of Continuing Professional Education
«Kursk Institute of Education Development», Kursk, Russian Federation.
E-mail: sonyafantik@rambler.ru

Aleksandr P. Savchenko,

Doctor of Biological Sciences, the Associate Professor at the Department
of Social Work, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher
Education «Kursk State University», Kursk, Russian Federation.
E-mail: savchenko60a@yandex.ru

Abstract. *The concept “work motivation of graduates”, its essence and features depending on the university direction are considered in the article. The problem of work motivation in modern conditions is considered not only from the standpoint of its formation, but also from the standpoint of its content. The purpose of this scientific work was to determine the contradictions inherent in youth at social and professional identification. The influence of the profession prestige on professional self-determination is considered by the authors. Presented is an experimental work to determine the characteristics of the work motivation of graduates of humanitarian and technical universities. During the study the authors came to the conclusion that it is necessary to create the program of physiological support to increase the work motivation of graduates in both humanitarian and technical areas, where they can acquire knowledge, skills and abilities in the development of work motivation; the adequate reflexivity level; they would lower the level of selfishness and increase the level of striving for competition and social prestige, which will have a beneficial effect on enhancing work motivation. The article presents the experience of implementing such a program at the regional level.*

Keywords: *the work motivation of graduates; reflexivity; level of motivation for achievement / avoidance of failures of university graduates; the program of physiological support for increasing the work motivation of graduates.*

Трудовая мотивация является важным человеческим ресурсом, без которого человек не сможет реализоваться в жизни, добиться успехов в карьере. Однако сегодня все чаще наблюдается снижение мотивации молодежи к трудовой деятельности. Поэтому проблема трудовой мотивации может рассматриваться на уровне государства, а не только конкретной возрастной группы или отдельной личности. Современные социально-экономические условия обуславливают повышение значимости рабочих профессий, однако реальное положение на рынке труда не соответствует ни возросшим потребностям самого рынка, ни его конъюнктуре.

Социально-профессиональной идентификации молодежи свойственны противоречия, которые имеют личностно-психологический характер и детерминированы, с одной стороны, завышенной или неадекватной самооценкой, с другой, слабым или довольно абстрактным представлением о рынке труда, выбираемой профессии, будущем социальном статусе.

Вопросам мотивации посвящено большое количество исследований, как отечественных (В.Г. Асеев, В.К. Вилюнас, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин), так и

зарубежных (А. Маслоу, Х.Хекхаузен и др.) авторов. В этих работах подчеркивается как возможность управления действиями человека посредством управления мотивацией [10], так и значение мотивации как детерминации поведения вообще»[1]. Как совокупность факторов, механизмов и процессов, направляющих поведение человека на удовлетворение потребностей [2] мотивация может иметь индивидуальные особенности в зависимости от свойств личности [4].

Проблема трудовой мотивации в современных условиях рассматривается не только с позиции ее формирования [13; 14]. Сегодня все чаще говорят об изменении содержания трудовой мотивации работников различных сфер профессиональной деятельности. Так, взаимоотношение и влияние престижа профессии на профессиональное самоопределение были рассмотрены в работах Н.Э. Касаткиной, Л.М. Митиной, Н.А. Вторушина, В.П. Потапова). К факторам, влияющим на формирование трудовой мотивации, они относят потребности, ожидания, ценностные установки, стимулы, внешние условия, от которых зависят: стремление к социальному престижу; стремление к соперничеству; стремление к достижению цели; стремление к успеху. Есть ли различия в данных особенностях трудовой мотивации выпускников гуманитарных и технических вузов? Для того чтобы ответить на этот вопрос, необходимо изучить особенности трудовой мотивации выпускников вузов.

Исследование выявления различий особенностей трудовой мотивации выпускников гуманитарных и технических вузов проводилась на базе областного казенного учреждения «Центр занятости населения» города Курска, Курского государственного университета. Общий объем выборки составил 100 человек: 72 женщины и 28 мужчин (50 из которых имеют гуманитарное образование, а остальные 50 – техническое) в возрасте от 18 до 35 лет. Для изучения особенностей трудовой мотивации выпускников гуманитарных и технических вузов было проведено эмпирическое исследование с использованием методики диагностики уровня развития рефлексивности (опросник Карпова А.В.), методики «МАС» (М. Кубышкиной), методики «Выявление установок, направленных на альтруизм – эгоизм» (шкала методики О. Ф. Потемкиной «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере»), теста «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А. А. Реана) и теста-опросника «Шкала оценки потребности в достижении» Ю.М. Орлова.

В результате проведения методики Карпова А.В. «Рефлексивность», были получены следующие данные: подавляющая часть опрошиваемых респондентов - 62% показали средний уровень рефлексивности, человек способен к самовосприятию содержания своей собственной психики и его анализу, так же к пониманию психики других людей, способен "встать на место другого", 26% - проявили низкий уровень рефлексивности, это говорит о том, что человек мало склонен к самоанализу, слабо развито чувство эмпатии, идентификации. У 12% испытуемых был обнаружен высокий уровень рефлексивности, это говорит о том, что человек способен к самовосприятию содержания своей собственной психики и его анализу, так же к пониманию психики других людей, способен "встать на место другого", а также человеку присущи и механизмы проекции, идентификации, эмпатии (Рис. 1).

Рис. 1 - Результаты по методике Карпова А.В. «Рефлексивность»

В результате проведения методики «МАС» (М. Кубышкина) были получены следующие результаты: высокий уровень стремления к социальному престижу наблюдается у 39% респондентов, средний уровень – 50% и низкий уровень - 11%, по шкале стремление к соперничеству, высокий уровень у 38% респондентов такие люди способны к конкуренции и любят соперничать, средний уровень - 49% и низкий уровень - 13%, по шкале стремление к достижению цели, высокий уровень у – 43% респондентов, средний уровень – 56% и низкий уровень – 1% (Рис.2).

Рис. 2 - Результаты по методике «МАС» (М. Кубышкина)

Методика «Выявление установок, направленных на альтруизм – эгоизм» (О. Ф. Потемкиной) показала следующее: высокий уровень альтруизма наблюдается у - 8% респондентов, эти люди придерживаются принципа «живи для других», ограничивают личный интерес ради общего, средний уровень альтруизма присущ – 50% испытуемых, такие люди способны ограничить свой личный интерес ради общего; 42% показали низкий уровень альтруизма (эгоистическая тенденция), такие люди самлюбивы, предпочитают свои личные интересы общественным (Рис. 3).

Рис. 3 - Результаты по методике «Выявление установок, направленных на альтруизм – эгоизм» (О. Ф. Потемкиной)

Анализ результатов проведения методики «Мотивация успеха и боязнь неудач» (А. А. Реан) выявил: 63% опрошенных безработных граждан мотивированы на успех, т.е. обладают высоким уровнем мотивации. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность. Из них у 15% безработных мотивационный полюс ярко не выражен, но проявляется тенденция мотивации на успех. Оставшаяся часть безработных 37% мотивированы на избегание неудач, т.е. имеют низкий уровень мотивации. Такие люди обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах, стараются избегать ответственных заданий. Из них у 20% безработных мотивационный полюс ярко не выражен, но есть определенная тенденция мотивации на избегание неудач (Рис. 4).

Рис. 4 - Результаты по методике «Мотивация успеха и боязнь неудач» (А. А. Реан)

В результате проведения методики «Шкала оценки потребности в достижении» Ю.М. Орлова было установлено следующее: 44 % безработных испытуемых имеют средний уровень мотивации в достижении; низкий уровень мотивации в достижении имеют 56% опрошенных респондентов. При этом необходимо отметить, что мотивация достижения – стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей. Таким образом, можно констатировать, что большинство безработных граждан, довольны достигнутыми результатами и не стремятся к их улучшению (Рис.5).

Рис. 5 - Результаты по методике «Шкала оценки потребности в достижении» (Ю.М. Орлова)

После анализа результатов проведенных методик выборка была разделена на 2 группы по типу образования для проведения дальнейшего исследования особенностей трудовой мотивации выпускников вузов.

Полученные количественные и качественные результаты проведенного исследования позволили сформировать 2 группы испытуемых (ЭГ 1, ЭГ 2) по 50 респондентов в каждой. С помощью методов общей математической статистики были установлены средние показатели двух групп по каждой шкале использованных методик: стремление к достижению цели (8,10), стремление к соперничеству (9,7), стремление к социальному престижу (7,7), мотивация на успех и боязнь неудач (12,15), потребность в достижении (13,10), рефлексивность (7,4), альтруизм – эгоизм (8,11) (Табл. 2).

Опираясь на представленные результаты, можно сделать вывод о том, что у безработных выпускников с высоким уровнем рефлексивности прослеживается наиболее высокий уровень трудовой мотивации.

Далее был проведен сравнительный анализ уровня рефлексивности у выпускников гуманитарных и технических вузов (Табл. 1).

Таблица 1

Результаты уровня рефлексивности выпускников гуманитарных и технических вузов по методике Карпова А.В. «Рефлексивность»

Испытуемые	Уровень рефлексивности (%)		
	высокий	средний	низкий
Выпускники гуманитарных вузов	6 %	30%	15%
Выпускники технических вузов	6%	32%	11%

Таким образом, у выпускников гуманитарных и технических вузов нет различий в уровне рефлексивности. У группы безработных с высоким уровнем рефлексивности, выше уровень мотивации к достижению (Рис.6).

Рис. 6 - Результаты уровня рефлексивности выпускников гуманитарных и технических вузов по методике Карпова А.В. «Рефлексивность»

Высокий уровень рефлексивности встречается в двух группах испытуемых (ЭГ 1, ЭГ 2) крайне редко 6%, что говорит о том, что безработные выпускники вузов осознают и регулируют свою деятельность.

Взаимосвязь рефлексивности и мотивации достижения выявилась в следующем: чем выше мотивация к достижению, тем выше степень рефлексивности. В исследовании, испытуемые, показавшие высокие баллы в уровне мотивации на успех, мотивации в достижении, соответственно показали и высокий уровень рефлексивности.

Был проведен сравнительный анализ уровня: стремления к социальному престижу, стремления к соперничеству, стремления к достижению цели у выпускников гуманитарных и технических вузов (Табл. 2).

Таблица 2

Результаты по методике «МАС» (М. Кубышкина)

Испытуемые	Стремление к социальному престижу			Стремление к соперничеству			Стремление к достижению цели		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Выпускники гуманитарных вузов	22%	24%	3%	21%	23%	5%	22%	27%	1%
Выпускники технических вузов	17%	26%	8%	17%	26%	8%	21%	29%	0%

Средний уровень стремления к социальному престижу встречается значительно чаще: экспериментальная группа (ЭГ1) – 24 % испытуемых; экспериментальная группа (ЭГ2) – 26 % испытуемых. Так же преобладает средний уровень стремления к соперничеству и стремления к достижению цели: экспериментальная группа (ЭГ1) – 23%, 27 % испытуемых; экспериментальная группа (ЭГ2) – 26 %, 29% испытуемых (Рис. 7,8).

Рис. 7 – Выпускники технических вузов. Результаты по методике «МАС» (М. Кубышкина)

Рис. 8 – Выпускники гуманитарных вузов. Результаты по методике «МАС» (М. Кубышкина).

Установлено, что у выпускников гуманитарных и технических вузов нет различий в уровне: стремления к социальному престижу, стремления к соперничеству, стремления к достижению цели.

Был проведен сравнительный анализ уровня альтруизма-эгоизма у выпускников гуманитарных и технических вузов (Табл. 3).

Таблица 3

Результаты по методике «Выявление установок, направленных на альтруизм – эгоизм»
(О. Ф. Потемкиной)

Испытуемые	Альтруизм - эгоизм		
	Высокий	Средний	Низкий
Выпускники гуманитарных вузов	2%	32%	16%
Выпускники технических вузов	6%	18%	26%

Средний уровень альтруизма-эгоизма встречается значительно чаще в экспериментальной группе (ЭГ1) – 32% испытуемых, а в экспериментальной группе (ЭГ2), чаще встречается низкий уровень – 32% испытуемых.

Установлено, что у выпускников гуманитарных и технических вузов нет различий в уровне альтруизма-эгоизма.

Рис. 9 - Результаты по методике «Выявление установок, направленных на альтруизм – эгоизм» (О. Ф. Потемкиной)

Был проведен сравнительный анализ уровня мотивации на успех и боязнь неудачи (Табл. 4).

Таблица 4

Результаты по методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи»
(А. А. Реан)

Испытуемые	Мотивация на успех	Мотивация на неудачу
Выпускники гуманитарных вузов	32%	18%
Выпускники технических вузов	31%	19%

Рис. 10 - Результаты по методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи»

(А. А. Реан)

Установлено, что у выпускников гуманитарных и технических вузов нет различий в уровне мотивации на успех и неудачу.

Средний уровень потребности в достижении встречается значительно чаще в экспериментальной группе (ЭГ1) – 27% испытуемых, а в экспериментальной группе (ЭГ2), чаще встречается низкий уровень – 35% испытуемых (Табл. 7.).

Таблица 5

Результаты по методике «Шкала оценки потребности в достижении»
(Ю.М. Орлова)

Испытуемые	Потребность в достижении	
	Средний уровень	Низкий уровень
Выпускники гуманитарных вузов	27%	21%
Выпускники технических вузов	17%	35%

Рис. 11 - Результаты по методике «Шкала оценки потребности в достижении» (Ю.М. Орлова)

Установлено, что у выпускников гуманитарных и технических вузов нет различий в уровне потребности в достижении.

Результаты исследования показали возможность реализации программы психологического сопровождения для повышения трудовой мотивации выпускников вузов.

В задачи программы входят:

1. диагностика особенностей трудовой мотивации выпускников вузов;
2. повышение уровня рефлексивности выпускников вузов;
3. повышение уровня мотивации к достижениям выпускников вузов;
4. снижение уровня мотивации на неудачу.

Программа психолого-педагогического сопровождения рассчитана на 10 часов в соответствии с графиком работы Областного казенного учреждения «Центр занятости населения» города Курска, количество возможных участников 15 – 25.

Программа включает в себя: диагностику (тестирование), мини-лекции, компьютерные, релаксирующие игры, ролевые игры (моторные, модельные).

Ожидаемые результаты:

1. Приобретение знаний, умений и навыков в развитии трудовой мотивации.
2. Адекватный уровень мотивации в достижении.

3. Адекватный уровень рефлексивности.
4. Снижение уровня мотивации боязни неудач.
5. Повышение уровня стремления к соперничеству, социальному престижу.
6. Снижение уровня эгоизма.

Таким образом, практико-ориентированный подход к работе по формированию трудовой мотивации диктует необходимость серьезной проработки условий и форм организации работы с выпускниками как гуманитарных, так и технических вузов. Эффективный специалист обладает характерными качествами, которые во многом обуславливают продуктивность его профессиональной деятельности независимо от ее характера. Результативность подобной работы должна обеспечиваться ее системностью и преемственностью, что становится возможным благодаря соглашению, заключенному между Областным казенным учреждением «Центр занятости населения» города Курска и ФГБОУ ВО «Курский государственный университет». В настоящее время продолжается не только обучение молодых людей, состоящих на учете в Центре занятости, но и психолого-педагогическое сопровождение программ переподготовки, включающее такое направление как формирование трудовой мотивации.

Литература:

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. - М.: МГУ, 2005. - 55 с.
2. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 283 с.
3. Вторушин Н.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: настоящее и будущее / Н.А. Вторушин, А.М. Потапов // Векторы благополучия: экономика и социум. - 2015. - № 4 (39). - С. 65-71. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25580809>
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2004. - 134 с.
5. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. - 2003. - Т. 24, № 5. - С. 45-57. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17315991>
6. Касаткина Н. Э. Проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи на этапе модернизации современной школы / Н.Э. Касаткина, Е.Л. Руднева // Профессиональное образование в России и за рубежом. - 2013. - №2. - С. 29-32 URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20210456>
7. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. - М.: Наука, 1988. - 192 с.
8. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. - М.: Политиздат, 1975. - 304 с.
9. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб: Питер, 2013. - 351 с.
10. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека. - Пермь: Пермский государственный педагогический институт, 1971. - 120 с.
11. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. - 1997. - № 4. - С. 28-38. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37201571>
12. Митина Л.М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого. - 2015. - №3 (15). - С. 79-86. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25449646>
13. Николаева С. Ю. Проблема направленности личности студента и его мотивационная ориентация в профессиональной подготовке // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2015. - № S28. - С. 16-20.

14. Сотникова А.В. Профессиональная мотивация как предмет социологического анализа // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2010. - № 3. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15502600>
15. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М.: Просвещение, 2003. Т.1. - 408 с.
16. Хусейнова А.А., Ковалева С.В. Стандарты психолого-педагогического тестирования // Международный журнал экспериментального образования. – 2018. – № 11. – С. 23-28. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36930859>
17. Юрьева О.В., Хазиев А.Р. Профессиональная мотивация как фактор успешного обучения студентов в ВУЗе // Вопросы экономики и права. – 2015. — № 84. – С. 69-73. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25398648>
18. Harks B., Rakoczy K., Hattie J., Besser M., & Klieme E. The effects of feedback on achievement, interest and self-evaluation: the role of feedback's perceived usefulness // Educational Psychology. – 2014. — Vol. 34(3), — P.269–290. DOI: <https://doi.org/10.1080/01443410.2013.785384>
19. Stirling D. Motivation in Education // Aichi Universities English Education Research Journal. – 2013. – Vol.29. – P. 51-72.

References:

1. Aseev V.G. *Motivation of behavior and personality formation*. Moscow, Moscow State University Publ., 2005, 55 p. (In Russian)
2. Vilyunas V.K. *Psychological mechanisms of human motivation*. Moscow, Moscow State University Publ., 1990, 283 p. (In Russian)
3. Vtorushin N.A. Motivation and stimulation of labor activity: the present and the future. *Vectors of well-being: economy and society*, 2015, no. 4 (39), pp. 65-71. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25580809>
4. Ilyin E.P. *Motivation and motives*. Saint Petersburg, Peter Publ., 2004, 134 p. (In Russian)
5. Karpov A.V. Reflexivity as a mental property and the method of its diagnosis. (In Russian) *Psychological journal*, 2003, vol. 24, no. 5, pp.45-57. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17315991>
6. Kasatkina N. E. Problems of professional self-determination of students at the stage of modernization of modern schools. *Professional education in Russia and abroad*, 2013, no. 2, pp. 29-32. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20210456>
7. Kovalev V.I. *Motives of behavior and activity*. Moscow, Nauka Publ., 1988, 192 p. (In Russian)
8. Leont'ev A.N. *Activity, consciousness, personality*. Moscow, Politizdat Publ., 1975, 304 p. (In Russian)
9. Maslow A. *Motivation and personality*. Saint Petersburg, Peter Publ., 2013, 351 p. (In Russian)
10. Merlin V.S. *Lectures on the psychology of human motives*. Perm, Perm State Pedagogical Institute Publ., 1971, 120 p. (In Russian)
11. Mitina L.M. Personal and professional development of a person in new socio-economic conditions. *Questions of psychology*, 1997, no. 4, pp. 28-38. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37201571>
12. Mitina L.M. Psychology of personal and professional development of a person in the modern sociocultural space. *Humanitarian vedomosti TSPU im. L. N. Tolstoy*, 2015, no. 3 (15), pp. 79-86. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25449646>

13. Nikolaeva S.Yu. The problem of the orientation of the student's personality and his motivational orientation in vocational training. *Scientific and methodological electronic journal "Concept"*, 2015, no. S28, pp. 16–20. (In Russian)
14. Sotnikova A.V. Professional motivation as a subject of sociological analysis. *Historical and socio-educational thought*, 2010, no. 3, pp. 118-123. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15502600>
15. Heckhausen X. *Motivation and activity*. Moscow, Education Publ., 2003, vol. 1, 408 p. (In Russian)
16. Huseynova A.A., Kovaleva S.V. Psychological and pedagogical testing standards. *International Journal of Experimental Education*, 2018, no. 11, pp. 23-28. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36930859>
17. Yurieva O.V., Khaziev A.R. Professional motivation as a factor in the successful teaching of students in the university. *Problems of Economics and Law*, 2015, no. 84, pp. 69-73. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25398648>
18. Harks B., Rakoczy K., Hattie J., Besser M., Klieme E. The effects of feedback on achievement, interest and self-evaluation: the role of feedback's perceived usefulness. *Educational Psychology*, 2014, vol. 34(3), pp. 269–290. DOI: <https://doi.org/10.1080/01443410.2013.785384>
19. Stirling D. Motivation in Education. *Aichi Universities English Education Research Journal*, 2013, vol. 29, pp. 51-72.

Submitted: 26 January 2020

Accepted: 26 February 2021

Published: 27 February 2021