< 19 балів – середнє нейрокогнітивне порушення;

< 12 балів – чітко виражене нейрокогнітивне порушення.

Оцінюючи когнітивну функцію в залежності від типу захворювання встановлено, що при хворобі Паркінсона характерним є зниження когнітивних функцій (брадифренія), порушення пам'яті до 25 балів MMSE та уваги. У пацієнтів з прогресуючим супрануклеарним паралічом спостерігається порушення уваги, обмеження здатності до запам'ятовування та відтворення вербальної інформації. У решти пацієнтів пам'ять зберігалася в межах норми (за короткою шкалою оцінки психічного статусу в межах 29 MMSE).

Дане обстеження можна рекомендувати при діагностуванні дорослих пацієнтів з порушеннями мовлення, так як це дозволяє виявити вплив порушення когнітивних функцій на процес мовлення.

Список використаних джерел

1. Folstein M. F. Miny-Mental State: a practical method for grading the cognitive state of patients for the clinician / M. F. Folstein, S. E. Folstein, P. R. McHugh // J. Psychiatr. Res. – 1975. – Vol. 12. – P. 189–198.

Дарія Степанова

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

У будь-якій цивілізованій країні освіта є однією з головних функцій держави. Саме тому Україна визнає освіту приоритетною сферою соціально-економічного, інтелектуального, духовного і культурного розвитку. За роки незалежності України кількість молоді, яка здобуває вищу освіту і є студентами збільшилася майже вдвічі.

Також потрібно відзначитити, що освіта – це шлях розвитку особистості, реалізації її творчого потенціалу. Людина з вищою освітою є більш конкурентноспроможною на ринку праці.

Результати опитувань студентської молоді показують, що більшість студентів вважає головним у державній політиці щодо випускників закладів освіти – можливість отримання роботи за фахом, гарантія постійного достатнього рівня заробітної плати, реальні перспективи отримання власного житла, створення умов для опанування нових форм професійної самореалізації тощо.

У науковій літературі працевлаштування розглядається як соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо доступу перших до робочого місця і включення працівника в конкретну кооперацію праці на робочому місці. Ці відносини розвиваються під

впливом суперечностей, джерелом яких є розбіжності економічних та соціальних інтересів, а носіями – суб'єкти відносин у цій сфері – роботодавці (власники засобів виробництва) і особи найманої праці (власники здатності до праці) [1, с. 8].

На нашу думку, працевлаштування молоді є набагато складнішим процесом і включає щонайменше такі основні стадії:

– усвідомлення необхідності пошуку роботи та прийняття рішення щодо працевлаштування;
– вибір способу пошуку роботи (самостійно або із залученням третіх осіб);
– об'єктивна самооцінка власної конкурентоспроможності на ринку праці;
– збирання та аналіз оперативної інформації щодо стану ринку праці та наявних вакансій потрібної роботи;
– виконання практичних дій щодо отримання робочого місця (подання резюме, співбесіди, участь у професійних випробуваннях і конкурсах тощо);
– укладання трудової угоди (у разі офіційного працевлаштування) або усної домовленості (у разі неофіційного працевлаштування), щодо прийняття на роботу та визначення умов праці [2].

У мінливих економічних умовах зростає роль професійно-особистісних якостей, що забезпечують конкурентоспроможність на ринку праці та успішну професійну кар'єру. Такі завдання, як розвиток особистості фахівця, підготовка його до мобільної і адекватної поведінки на ринку праці, не завжди вирішуються успішно, що збільшує труднощі працевлаштування після закінчення закладу освіти.

У таких соціально-економічних умовах важливою є системна взаємодія системи освіти і ринку праці, яка пов'язана не тільки із потребою фахівців певних кваліфікацій і професій, а й зі ставленням молодого покоління до праці в цілому. Падіння соціальної цінності праці призводить до зниження престижу низки важливих для суспільства професій. Науковці відзначають загострення диспропорції між професійними орієнтаціями молоді та реальними потребами ринку праці, а також зміну традиційної ієрархії цінностей, що призводить до зміни соціальної поведінки у сфері праці.

Варто зауважити, що вибираючи місце роботи, молодь керується і власними уявленнями про соціальний устрій, розшарування суспільства; поняття багатства та способів його накопичення; життєвий успіх та значущі цілі. Іншою проблемою є невідповідність рівнів компетенції, переліку навичок та вмінь кандидата до вимог та потреб виробництва того чи іншого підприємства. По суті існує проміжок між новітніми тенденціями щодо розвитку спеціальностей та системами підготовки студентів. Окрім цього, при працевлаштуванні важливим є показник

«економічної активності» молодої людини,а саме, її досвід самостійних заробітків, ставлення до комерції та бізнесу і бажання ними займатися [3].

Отже, для вирішення проблем працевлаштування молоді необхідно створення комплексного механізму узгодження потреб економіки у кваліфікованих фахівцях з масштабами і напрямами професійної підготовки у закладах освіти, оскільки система освіти повинна адекватно реагувати на запити ринку праці, які мають мінливий характер. Важливим чином для вирішення цих завдань є налагодження активної і систематичної співпраці навчальних закладів, роботодавців та органів державної влади.

Список використаних джерел

1. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення / Руженський М. М. // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 8–11.
2. Борданова Л. С. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці [Електронний ресурс] / Борданова Л. С., Рощина Н. В. // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2016. – № 13. – URL: http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/80107/75666 (дата звернення: 28.03.2019).
3. Бондаренко С. О. Криза сучасної системи працевлаштування молоді як наслідок ліквідації державних механізмів регулювання [Електронний ресурс] / Бондаренко С. О. // Соціально-гуманітарний вісник. – 2018. – Вип. 23. – С. 154–159. – URL: https://www.researchgate.net.pdf (дата звернення: 28.03.2019).

Євгеній Теличко

РЕЛІГІЙНИЙ СВІТ СТАРОДАВНЬОГО ЄГИПТУ

Однією з особливостей давньої ідеології Єгипту було стійке існування в ній тотемістичних і фетишистських основ міфології. Це призвело до того, що більшість богів або уособлювались в образах різних тварин та рослин, або вони отримали зооморфні та фітоморфні символи своєї сутності.

Серед найбільш поширених культових тварин – бик, корова, баран, сокіл, ібіс, собака, кішка, змія, крокодил, павіан, антилопа, газель, свиня, коза, гуска, жаба і, навіть, скорпіон, жук гнойовик, багатоніжка, бджола тощо. Їх культ полягав у шанобливому ставленні до тварини, особливих умовах утримування при храмах, у визначенні їй головного місця у ритуалах, а після смерті – муміфікації.

Єгиптяни поклонялися численним божествам. В одній зі статей міжнародного договору між Рамсесом II і хетським царем згадується тисяча богів і богинь Стародавнього Єгипту. Боги ділилися на місцеві