

УДК 331.101.38:331.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/22.12>**Данько Ю.І.**доктор економічних наук, професор,
професор кафедри маркетингу та логістики
Сумський національний аграрний університет**Сохань І.В.**доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту імені Л.І. Михайлової
Сумський національний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЖИТТЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПОХИЛОГО ВІКУ ЧЕРЕЗ ОСВІТУ В КИТАЇ

Першого піку старіння Китайська народна республіка досягла 2003, коли частка населення віком 60+ досягла позначки 3,8%. Відтоді питання управління якістю життя та підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів похилого віку залишається актуальним. Проблема ускладнюється відсутністю комплексної програми розвитку людських ресурсів похилого віку на державному рівні. Дослідження присвячене вияву на основі літературних джерел та статистичних даних стану освітньої підготовки людських ресурсів похилого віку Китаю та надання пропозицій щодо планування розвитку конкурентоспроможності та підвищення якості людських ресурсів похилого віку через освіту. Основним науковим результатом можна вважати доведення впливу освіти для літніх людей як дієвого заходу планування розвитку конкурентоспроможності та підвищення якості людських ресурсів похилого віку.

Ключові слова: старіння нації, управління конкурентоспроможністю, людські ресурси, якість життя, освіта людей похилого віку, Китай.

Постановка проблеми. З давніх часів Китай мав традиційну чесноту щодо поважного віку, і постійна участь «срібних» людей (Ding Guojian, 2011) в створенні економічних благ. У Китаї навіть існує приказка «старий кінь у стайні не стоятиме, а ще тисячу миль здолає». З моменту заснування Китайської Народної Республіки, а особливо після проведення реформи відкритості (програма соціально-економічних реформ в КНР, що націлена на створення соціалізму з китайською специфікою, або соціалістичної ринкової економіки, і на відкритість до зовнішнього економічного ринку та світу), усе більше уваги з боку держави стало приділятися зайнятості людей похилого віку та заохочення пенсіонерів до подальшої участі в трудовому процесі.

Оскільки Китай з 2020 року вже офіційно визнаний старіючою нацією, у 12-му п'ятирічному плані Державної ради КНР зазначено, що особлива увага приділятиметься розвитку та підвищенню конкурентоспроможності людських ресурсів похилого віку з метою повноцінної їхньої участі в економічному та соціальному житті, що забезпечить позитивний вплив на якість життя населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У загальному розумінні людський капітал означає сукупність навичок, знань, стану здоров'я та рівня працівників, отриманих завдяки освіті, про-

фесійній підготовці, охороні здоров'я, трудовій міграції та інформації про зайнятість (Fan Ting, 2015). Це якісний аспект та вагома перевага людських ресурсів похилого віку (Jin Yi, 2019). Після десятиліть навчання та роботи люди похилого віку часто є високо кваліфікованими та досвідченими, вони накопичили велику кількість виробничих та професійних знань та життєвого досвіду (Gao Lin, 2015). Загальний показник розвитку конкурентоспроможності людського капіталу «срібного» віку важко оцінити, оскільки виробничі навички, досвід і знання важко виміряти. Крім того, роки навчання позитивно корелюють з накопиченням людського капіталу через освіту або «навчання на практиці» (Dong Zhiying, 2020). Чим довші роки навчання, тим вище здатність людського капіталу накопичувати досвід праці і тим легше сприймати нові технології та знання. Крім того, чим довші роки навчання, тим більше уваги люди приділяють збереженню свого здоров'я, і тим вище вартість збору інформації та міграції для вибору відповідної професії (Liu Qing & Van Xiaona, 2019). Тому в цій статті аналізується вплив освіти на розвиток конкурентоспроможності та підвищення рівня життя людських ресурсів похилого віку.

Мета статті – на основі літературних джерел та статистичних даних проаналізувати освітній рівень людських ресурсів похилого віку Китаю

та запропонувати відповідні заходи щодо планування розвитку конкурентоспроможності та підвищення якості людських ресурсів похилого віку через освіту.

Виклад основного матеріалу дослідження. У 2021 році Центральний Комітет Комуністичної Партії Китаю та Державна рада опублікували вказівки щодо посилення роботи з питань старіння нації, щоб заохотити людей похилого віку продовжувати відігравати певну роль в розбудові економіки. Було запропоновано поєднати продуктивну діяльність людей похилого віку з наданням догляду за ними шляхом покращення політики геріатричного догляду, урегулювання питань працевлаштування, надання волонтерських послуг та доступу до громадського управління. Це дозволить зазначеній категорії людських ресурсів відчувати себе повноцінними учасниками соціально-економічних процесів.

Окрім того, зазначеними документами посилювалась пропаганда активної ролі людей похилого віку в сімейному вихованні та успадкуванні сімейних традицій: «...будемо зміцнювати розбудову низових партійних організацій для пенсіонерів і робітників, заохочувати ветеранів-партійців до своєчасного посилення організаційних зв'язків за місцем проживання; орієнтувати ветеранів-партійців на виконання завдань щодо духовної опіки та ідейного керівництва молоді» (Du Peng & Li Long, 2022).

Вивчаючи статус зайнятості людей похилого віку та порівнюючи зайняте населення всіх вікових категорій у 2020 році, було виявлено, що молодь у віці 16-19 років становила 0,9% від загальної кількості зайнятого населення, а у віці 20-29 років – 16,5% від загальної кількості. Працівники середнього віку у 30-39 років і 40-49 років

становили відповідно 25,9% і 24,5% від загальної чисельності зайнятого населення, що робить їх основою робочої сили. Працівники молодшого пенсійного віку 50-59 років становлять 20,9% від загальної кількості зайнятих, а люди похилого віку 60 років і старше, які все ще працюють, становлять 11,3% зайнятого населення.

Слід відзначити, що з 2001 по 2009 рр. чисельність зайнятого населення похилого віку спочатку зменшувалася (з 5,9% до 5,3% у 2001–2004 рр.), а потім зростала (з 6,8% у 2005 році до 9% у 2009), досягнувши 11,3% у 2020 році. Отже, чисельність зайнятого населення старше 60 років досягла 84,82 млн осіб у 2020 році, що було аналогічно показнику загальної чисельності населення Німеччини.

Ситуація на ринку праці людських ресурсів старше 60 років залишається складною. Рівень зайнятості робочої сили після 50 років значно знижується, в середньому на 8 процентних пунктів кожні п'ять років (табл. 1).

Проте частка робочої сили, зайнятої самозайнятістю, зростає із середнім збільшенням на 9 процентних пунктів кожні п'ять років після 50 років, і понад 65 відсотків робочої сили старше 60 років зайняті у самозайнятості.

Статус зайнятості працівників безпосередньо пов'язано із отриманою освітою (таблиця 2). Серед загальної кількості зайнятого населення у 2020 році лише 2,4% не відвідували школу. 30,44% населення старше 60 років мають лише початкову освіту, та 20,56% – середню технічну.

Наведені вище дані вказують на те, що, хоча загальна якість робочої сили похилого віку в Китаї значно покращилася протягом десятиліття з 2010 по 2020 рік, загальний рівень освіти все ще відносно низький, і більшість із них зайняті на непрофесійних і нетехнічних роботах.

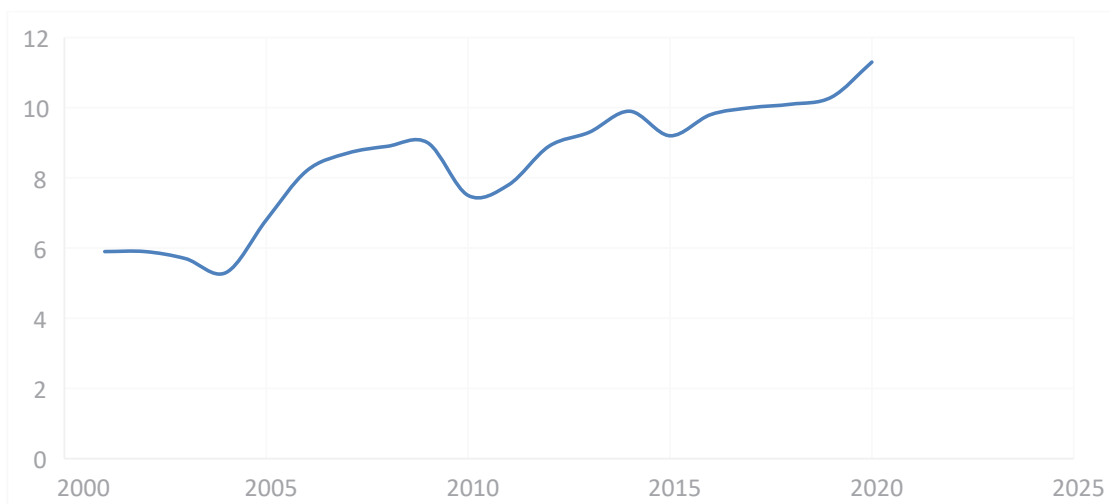


Рисунок 1 – Динаміка зміни частки людських ресурсів віком 60+ в загальній кількості працюючого населення у 2001–2020 роках

Джерело: дослідження автора на основі Річних Звітів з Праці 2001–2020 рр.

Таблиця 1 – Класифікація працівників за статусом зайнятості відповідно віку у 2020 році, %

Вік	Наймані працівники	Роботодавці	Самозайняті особи	Сімейні працівники (неоплачувані)
16-19	77,9	0,7	17,8	3,6
20-24	85,1	0,8	12,6	1,5
25-29	80,7	1,6	16,7	1
30-34	73,7	2,5	22,7	1,1
35-39	69	3	26,8	1,2
40-44	65,3	2,9	30,6	1,2
45-49	61,2	2,5	34,9	1,4
50-54	53,3	2,2	42,9	1,6
55-59	47,3	1,6	49,1	2
60-64	31,1	1,2	65	2,7
65+	17,2	0,7	78,8	3,3

Джерело: дослідження автора на основі Річних Звітів з Праці 2001–2020 рр.

Таблиця 2 – Рівень освіти населення за віковим розрізом у 2020 році, %

Вік	Без освіти	Початкова освіта	Повна середня освіта	Середня технічна освіта	Базова вища освіта	Повна вища освіта	Науковий ступінь
загалом	2.4	16.3	41.7	17.5	11.3	9.8	1.1
16-19	0.2	2.7	54	35.8	5.9	1.3	0
20-24	0.1	2.3	31.3	25.6	25.2	15.1	0.4
25-29	0.1	2.7	31.2	23.9	19.5	20.4	2.1
30-34	0.2	4.3	38.8	21.2	17.5	16.1	1.9
35-39	0.4	6.8	44.2	18.4	13.8	14.3	2.2
40-44	0.8	11.7	46.6	18.6	11.4	9.6	1.3
45-49	1.4	17.5	49.7	16	8.5	6.2	0.6
50-54	2.1	24.6	50.5	12.3	5.7	4.4	0.4
55-59	3.1	24.9	48.2	15.8	4.5	3.1	0.3
60-64	8.1	41	37.3	12.3	0.9	0.4	0
65+	16.7	56.3	22.3	4.1	0.4	0.2	0

Джерело: дослідження автора на основі Річних Звітів з Праці 2001–2020 рр.

Таблиця 3 – Сфери зайнятості людських ресурсів 60+ у 2000–2020 рр., %

Рік	Вік	Керівники	Технічний персонал	Офісні працівники	Бізнесмени	Сільське господарство, охорона навколишнього середовища (первинний сектор)	Галузі вторинного сектора	Інші
2000	60-64	0.6	2.0	1.6	3.9	89.0	2.7	0.05
	65+	0.2	0.8	1.2	3.1	93.1	1.6	0.04
	60+	0.4	1.4	1.4	3.5	91.1	2.1	0.05
2010	60-64	1.9	4.2	5.7	17.2	57.6	13.3	0.1
	65+	1.1	3.9	4.9	13.7	68.6	7.7	0.1
	60+	1.6	4.0	5.4	15.8	62.0	11.0	0.2
2020	60-64	1.6	3.2	10	33	35.6	16.4	0.3
	65+	0.8	2.4	5.8	23.7	57.3	9.8	0.2
	60+	1.2	2.8	7.8	28.2	46.9	13.0	0.2

Джерело: авторське дослідження на основі China Population and Employment Statistic Yearbook, 2001–2021

Основною галуззю для людей похилого віку залишається первинна промисловість. Як показано в таблиці 3, у 2000 році 91,1% людей похилого віку старше 60 років були зайняті в сільському господарстві, лісовому господарстві, тваринництві, рибальстві та охороні водних ресурсів, у 2010 році цей показник зменшився до 62%, а у 2020 році – до 46,9%.

З 2000 по 2020 рік частка людей похилого віку, які працюють у третинній галузі, наприклад у бізнесі та сфері послуг, стрімко зросла – до 28,2%, що є певним проривом у порівнянні з загальним середнім віковим показником 39,3%. Варто відзначити зміну частки технічних працівників старше 60 років, яка становила лише 1,4% в 2000 році, зросла на 4% в 2010 році і знизилася до 2,8% в 2020 році.

Зі швидким розвитком інтернет-технологій, особливо через широке застосування роботів з 2016 року, велика частка людських ресурсів віком 60+ не можуть конкурувати з молоддю в технічних галузях через низький рівень освіти. Крім того, зважаючи на характер роботи, керівники державних органів, підприємств і установ та інших професій мають жорсткі вікові обмеження, тому літніх працівників в цій сфері також небагато.

Сьогодні навчання впродовж життя пропагується в усьому світі. У середовищі, яке швидко змінюється, кожен має продовжувати вчитися відповідати вимогам часу. Відповідно до концепції освіти впродовж усього життя, запропонованої Організацією Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури, слід сприяти розвитку неформальних освітніх програм реабілітації в громаді для людей похилого віку, щоб допомогти їм розвинути почуття самозабезпеченості та почуття відповідальності перед суспільством (Lin Hongxiang & Wang Xuebing (2022)). Такі програми повинні підтримуватися урядами та міжнародними організаціями.

У 1996 році Китай прийняв Закон «Про захист прав та інтересів людей похилого віку», який чітко визначає: «Люди похилого віку мають право продовжувати отримувати освіту. Держава розвиває освіту для людей похилого віку та заохочує громадськість до організації шкіл для людей похилого віку». Активний розвиток освіти для літніх людей відіграватиме потенційну роль у соціальному, економічному та культурному розвитку, особливо у зміцненні співпраці між поколіннями та зміцненні сімейних стосунків. У той же час, оскільки освіта є основним способом збільшення людського капіталу, освіта для людей похилого віку також є способом розвитку літніх людських ресурсів (Dong Zhiying, 2020).

У 1983 році в провінції Шаньдун було відкрито перший у Китаї університет для людей похилого віку. Згідно зі Звітом про розвиток освіти для людей похилого віку в Китаї (2019-2020), на кінець 2019 року в Китаї було близько 76 000 уні-

верситетів (шкіл) для людей похилого віку, де навчалося близько 10,882 мільйона учнів.

Понад 80 відсотків учнів віком до 70 років, причому найбільша частка, або приблизно половина, – у віці від 60 до 69 років. Окрім шкільного навчання, мережева цифрова освіта поступово стала важливою формою освіти для людей похилого віку. Відповідно до звіту, у 2019 році в Китаї було понад 36000 шкіл дистанційної освіти для людей похилого віку, що приблизно в шість разів більше, ніж у 2017 році.

Існує близько 36 000 навчальних закладів дистанційної освіти для людей похилого віку, майже на 6 000 більше, ніж у 2017 році. Університет для людей похилого віку зробив великий внесок у суспільство з метою «збільшення знань, збагачення життя, виховання почуттів, зміцнення здоров'я та служіння суспільству» та політика поєднання «навчання, музики, внеску та викладання».

«У майбутньому навчання – найкраща пенсія» – зазначили директор Китайського національного комітету старіння і Китайського дослідницького центру старіння Китаю (Du Peng & Li Long, 2022). Вони відзначили, що гериатрична освіта в Китаї все ще стикається з такими проблемами, як недостатній розвиток, незбалансованість, але в той же час максимізує додаткові освітні ресурси для літніх людей, щоб задовольнити їхні зростаючі потреби в навчанні.

Тож у усьому Китаї університетів для людей похилого віку все ще не вистачає. Проблема недостатньої пропозиції вирішується через дистанційну освіту, яка наразі налічує 5 мільйонів слухачів похилого віку, але цього все ще не достатньо. Крім того, багато шкіл також встановлюють поріг вступу, що призводить до того, що велика кількість людей похилого віку не можуть вступити до школи для навчання, тому процес оновлення знань літніх людей ускладнюється.

Висновки. Останніми роками пропозиції держави щодо розвитку кадрового потенціалу людей похилого віку в Китаї є достатньо багаточисельні, але позитивної реакції на них економіка країни наразі не отримала. Доступ людських ресурсів 60+ на освіту – це лише базова потреба людей похилого віку, яка не вирішує проблем щодо працевлаштування, забезпечення правового захисту літніх людей на рівні з іншими віковими категоріями претендентів на посаду.

Важливим також є те, що уряд Китаю не має конкретного плану щодо повного використання та розвитку людських ресурсів літнього віку. Цей процес в даний час все ще перебуває у вільному, стихійному безладному стані, тому країна повинна якнайшвидше запровадити відповідну політику щодо планування розвитку конкурентоспроможності та підвищення якості людських ресурсів похилого віку через освіту.

Список використаних джерел:

1. Ding Guojian (2011). *Silver Economy -- the 21st Century sunset industry unlimited business opportunities*. Chongqing : Southwestern University of Finance and Economics Press, 388 p.
2. Fan Ting (2015). Research on the Re-employment of the urban Young Elderly from the perspective of Social Work. *Market Research*, (09), 53–55.
3. Dong Zhiying (2020). *Elderly Resources Development and Modern Civilization Society*, (07), 311–326.
4. Jin Yi (2019). On the deep development of human resources for the aged. *Academic Exchange*, (01), 117–121.
5. Gao Lin (2015). Necessity and countermeasures of elderly human resource development under the background of delayed retirement. *Human Resource Management*, (05), 133–134.
6. Liu Qing, Ban Xiaona (2019). Analysis of human resources development strategies for the young and the elderly in urban communities. *Theoretical Observation*, (09), 83–84.
7. Lin Hongxiang, Wang Xuebing (2022). Human resources development and reemployment for the elderly. *Human Resources Development*, (14), 54–56.
8. Du Peng, Li Long (2022). Prospects for the development trend of education level of China's elderly population. *Population and Development*, 28(1), 59–67.
9. National Bureau of Statistics of the People's Republic of China (2022). *International Statistical Yearbook 2023*. Beijing : China Statistical Publication Club.
10. Department of Population and Employment Statistics, National Bureau of Statistics, PRC (2021). *China Population and Employment Statistics Yearbook 2021*. Beijing : China Statistics Press.
11. Danko, Y. I., & Reznik, N. P. (2019). Contemporary challenges for China and Ukraine and perspectives for overcoming these challenges. *Global Trade and Customs Journal*, 14(6).
12. Polishchuk, Y., Kornyluk, A., Ivashchenko, A., Danko, Y., & Pasko, O. (2021). University Impact on Regional Development in the Context of Smart Specialisation. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 59(1).

Danko Yurii, Sokhan Inna
Sumy National Agrarian University

MANAGING QUALITY OF LIFE AND ENHANCING THE COMPETITIVENESS OF ELDERLY HUMAN RESOURCES THROUGH EDUCATION IN CHINA

The People's Republic of China reached its first aging peak in 2003, when the proportion of the population aged 60+ reached 3.8%. Since then, the issue of managing the quality of life and increasing the competitiveness of elderly human resources remains relevant. The problem is complicated by the lack of a comprehensive program for the development of human resources for the elderly at the state level. The study is devoted to revealing, on the basis of literary sources and statistical data, the state of educational training of the human resources of the elderly in China and providing proposals for planning the development of competitiveness and improving the quality of the human resources of the elderly through education. The main scientific result can be considered proving the impact of education for the elderly as an effective measure for planning the development of competitiveness and improving the quality of human resources of the elderly.

Key words: aging of the nation, competitiveness management, human resources, life quality, education of the elderly, China.

JEL classification: J24, J14