

О. В. Захарова

## ПОТЕНЦІАЛ ЛЮДИНИ ТРЕТЬОГО ВІКУ ДЛЯ СУСПІЛЬСТВА

*У статті обґрунтовано напрями раціональної й максимально природної інтеграції людей третього віку в активне суспільне життя та визначено переваги, які від цього будуть отримані. Розкрито потенціал людини третього віку для суспільства та здійснено аналіз основних варіантів навчання літньої людини. Проведено комплексний аналіз динаміки кількості та питомої ваги пенсіонерів у загальній чисельності населення України, рівня зайнятості населення у віці 50–70 років та номінального й реального вимірів пенсійних виплат протягом 2005–2017 рр. Обґрунтовано основні чинники, що визначають мобільність літньої людини. Конкретизовано причини скорочення обсягів корпоративних інвестицій у розвиток людини у віці. Визначено особливості літньої людини щодо процедур отримання нових знань та існування у суспільстві. Сформульовано принципи раціональної організації процесу навчання дорослих. Конкретизовано мету та переваги навчання для літньої людини, установи й можливі варіанти навчання з метою реалізації її потенціалу.*

**Ключові слова:** третій вік, людина, суспільство, потенціал, вища школа, зайнятість, навчання.

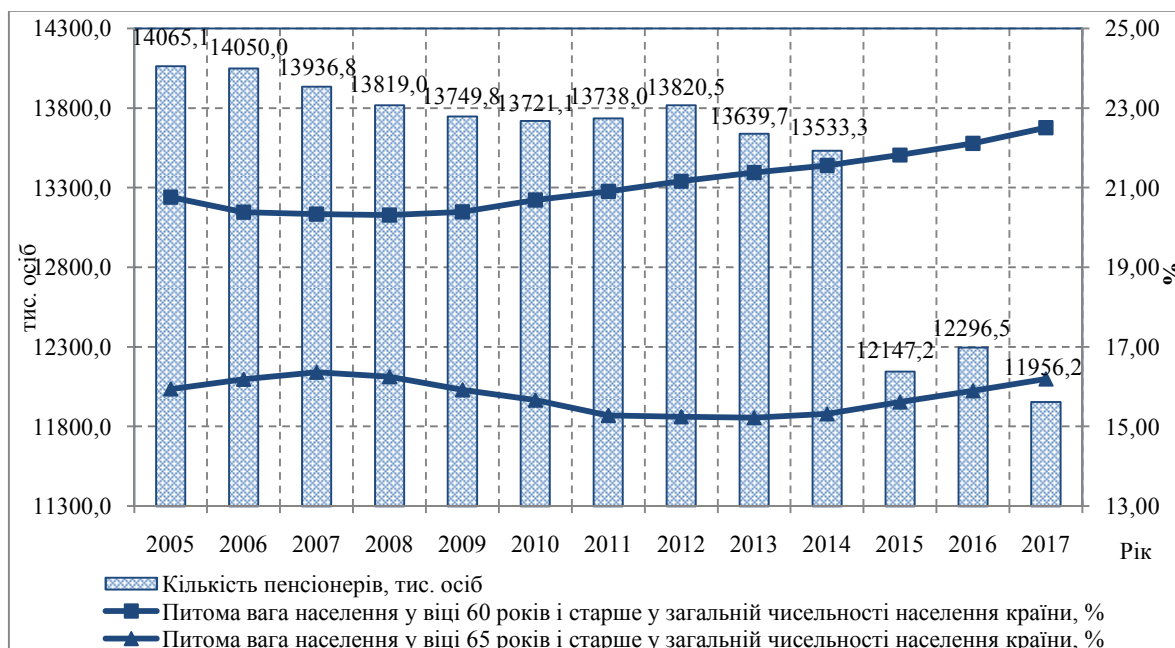
**Постановка проблеми.** Переважна більшість наукових досліджень й практичних рекомендацій, що сьогодні інтенсивно ведуться і створюються у сфері управління людським капіталом, і пошуку на цьому підґрунті дієвих шляхів досягнення стану економіки знань на регіональному й національному рівнях, присвячена активізації потенціалу молодшої людини, відбору серед молоді та подальшому інтенсивному розвитку талантів, цілеспрямованій професійній підготовці висококомпетентних фахівців тощо. Дійсно, у молодому віці здорова людина має практично необмежені можливості до реалізації власного трудового потенціалу й таланту, втілення у життя професійних мрій, навіть самих недосяжних. Саме на таких фахівців із достатнім рівнем мотивації на досягнення високих результатів праці і роблять ставки роботодавці, на них покладаються надії щодо інноваційного розвитку економіки, розробки дієвих шляхів її оздоровлення. Проте слід чітко розуміти, що за будь-яких умов молодь може виступати здебільшого у ролі локомотиву інноваційних зрушень, тоді як представники середнього і старшого віку беруть на себе всю рутинну повсякденну роботу, створюють підґрунтя й базис для запровадження цих змін, передають нагромаджений професійний й особистий досвід, таким чином закладаючи основи життє- й конкурентоздатності економіки країни в цілому. Саме тому при розробці стратегічних векторів розвитку на будь-якому рівні невірним й навіть помилковим рішенням буде зосередження уваги лише на найперспективніших категоріях населення, до яких, зазвичай, відносять молодь та осіб у віці до 40 років. Водночас за умови посилення тенденції старіння населення України, яка спостерігається щорічно протягом всього періоду її незалежності, раціональним й результативним кроком має стати приділення першочергової уваги населенню у «третьому віці», тобто особам, які протягом кількох перших років після виходу на пенсію займають досить активну життєву позицію. Саме тому для окреслення можливих меж потенціалу цієї категорії населення для суспільства існує необхідність у більш ґрунтовних дослідженнях, що і визначило актуальність теми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці досліджень соціально-психологічних особливостей дорослої людини та потенційних можливостей її залучення до різних сфер життєдіяльності суспільства присвячено праці багатьох науковців. Так, Н. Галіаш конкретизує основні соціальні проблеми людини у віці, з якими вона перманентно стикається у сучасному світі [1]. О. Зінченко розкриває психологічні особливості людей у віці через аналіз інтелектуальної активності та процесів, що протікають у психоемоційній сфері особистості [2]. Н. Ліфарєва визначає та аналізує основні ресурси соціальної роботи з людьми похилого віку [3]. Т. Скорик і І. Шевченко обґрунтовують особливості соціальної інтеграції осіб літнього віку шляхом активного включення їх до навчального процесу закладів вищої освіти регіону і країни [4]. Л. Лук'янова висвітлює роль та проблеми, що виникають під час запровадження принципів освіти протягом життя для дорослої людини [5]. А. Сігова досліджує існуючі методичні підходи до дієвого розв'язання проблем навчання людей у похилому віці [6]. Л. Барановська і М. Барановський визначають принципи, методи та підходи, що найбільшим чином відповідають особливостям навчання дорослих у системі вищої освіти [7]. Водночас, незважаючи на досить широкий тематичний спектр досліджень, існує необхідність у більш глибокому обґрунтуванні можливих напрямів залучення літніх людей до активного суспільного життя, що може стати підґрунтям соціально-економічного оздоровлення економіки регіону та країни.

**Метою статті** є обґрунтування напрямів раціональної й максимально природної інтеграції у активне суспільне життя людини третього віку та визначення переваг, які від цього будуть отримані.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Для людини найбільш цінним ресурсом є час, так як він досить швидко спливає, його не можна повернути назад, отримати у подарунок, придбати чи нагромадити про запас. При цьому саме із часом людина поступово проходить всі етапи життєвого циклу, набирається практичного досвіду й отримує професійний фах, паралельно із чим відбуваються закономірні для неї процеси дорослішання, особистісного становлення та старіння, останній з яких для кожного є зовсім небажаним проте неминучим. З цього приводу у суспільній думці навіть вже встигло закріпитися стійке розуміння того, що з віком людини, особливо з моменту її виходу на пенсію, її цінність для суспільства різко скорочується. Такий стереотип для України за сучасних умов скорочення кількості її населення й зростання його середнього віку є досить шкідливим та веде лише до повної втрати для суспільства тих обсягів знань, які було нагромаджено людиною протягом всього її життя [8, с. 33–34]. До того ж слід враховувати той факт, що в Україні за останні двадцять років відбулася докорінна трансформація шкали професійного престижу, через що більшість важливих для розвитку суспільства професій, таких як вихователь, вчитель, лікар, інженер, будівельник тощо стали не цікавими для сучасної молоді, а отже виникають проблеми із забезпеченням повноцінної якісної і кількісної заміни літнім людям, що сьогодні займають означені ніші у професійній структурі суспільства. Саме тому визначення напрямів активізації потенційних можливостей людини третього віку має полати стереотипи та дозволити розширити її можливості у забезпеченні суспільного розвитку України.

Протягом всього періоду незалежності України спостерігалася тривожна тенденція до скорочення як загальної чисельності населення, так і кількості осіб пенсійного віку. У основі такої динаміки лежав цілий комплекс причин соціального, економічного, демографічного й політичного характеру. При цьому одночасно, починаючи з 2008 р., питома вага населення у віці 60 років і більше щорічно зростала та досягла у 2017 р. 22,51 % порівняно із 20,31 %, що спостерігалися у 2008 р. та 18,33 % у 1990 р. (рис. 1).



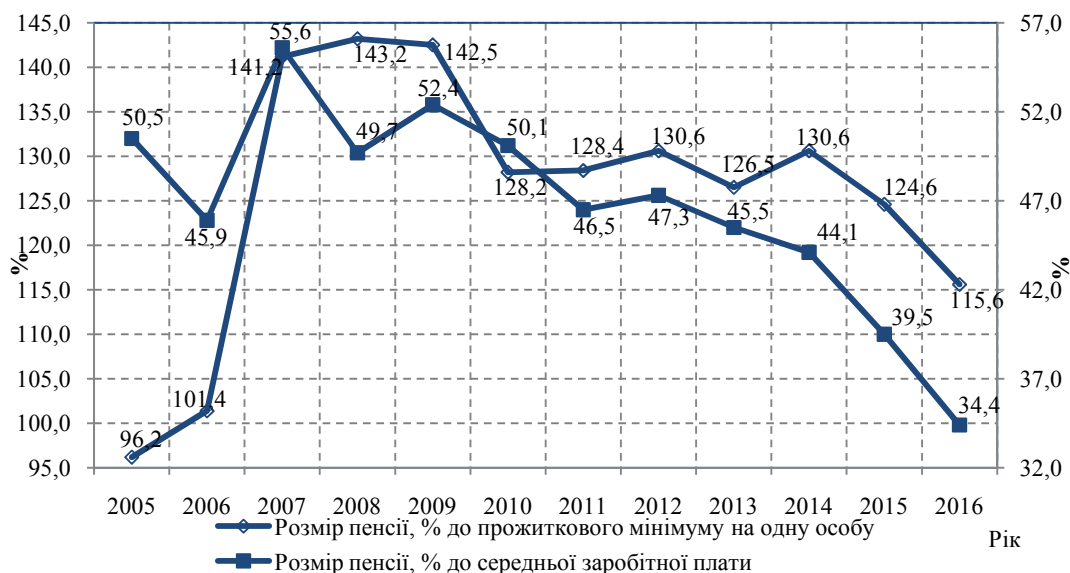
**Рис. 1.** Динаміка кількості пенсіонерів і питома вага населення у віці 60 або 65 років і старше у загальній чисельності населення України протягом 2005–2017 рр.

Розраховано автором за даними <http://www.ukrstat.gov.ua>

Натомість падіння рівня і якості життя населення, посилення екологічних проблем, низька якість продуктів харчування та незадовільний стан національної системи охорони здоров'я призвели до різкого погіршення самопочуття, зростання інтенсивності захворювань й смертності літніх українців, а отже і до зворотної, порівняно із особами у віці 60 років і старше, динаміки питомих ваг осіб у

віці 65 років і старше у загальній чисельності населення країни. Так, протягом досліджуваного періоду максимальний рівень показника було досягнуто у 2007 р. – 16,36 %, після чого почалося його скорочення до 15,22 % у 2013 р. і подальше зростання до 16,19 % у 2017 р. Натомість у 1990 р. структура населення України була іншою, через що питома вага осіб у віці 65 років і старше дорівнювала 11,98 %.

Виходячи з того, що якість та тривалість життя літньої людини значним чином визначаються тим обсягом доходів, які вона має у розпорядженні, дуже важливим й ілюстративним показником виступає номінальний та реальний розмір пенсійних виплат у країні (рис. 2). Дійсно, лише за умови наявності достатнього обсягу коштів людина може вести здоровий спосіб життя й підтримувати фізичну активність, що буде сприяти покращенню психоемоційного та фізичного самопочуття.



а)



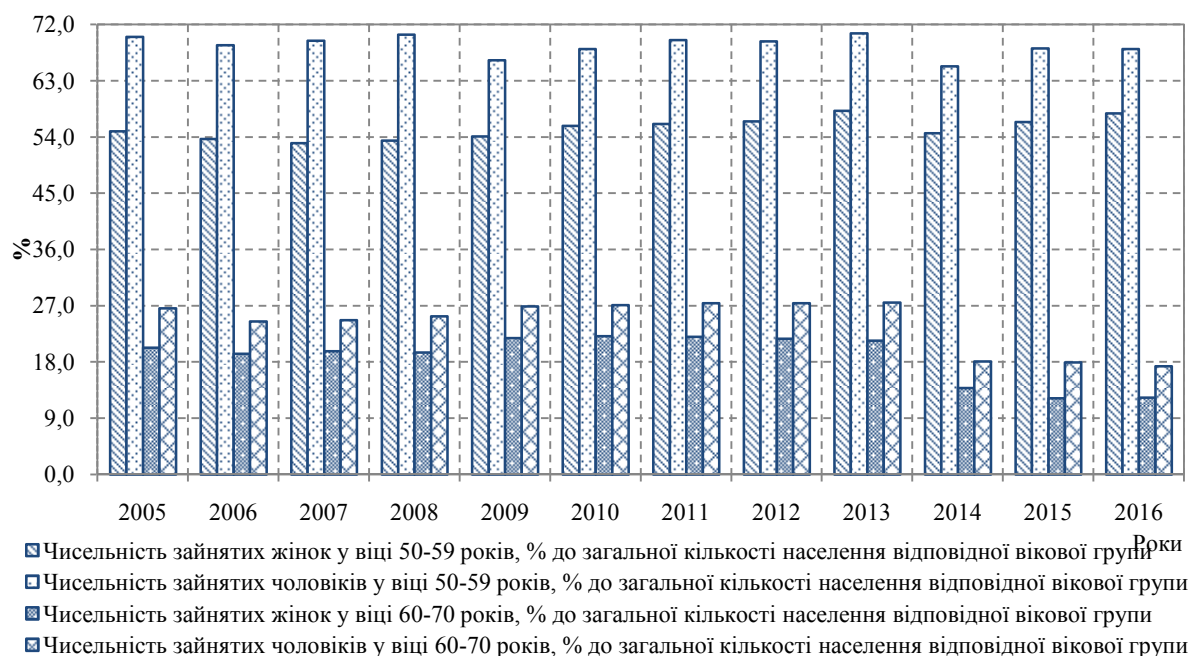
б)

**Рис. 2. Динаміка розміру пенсії, розрахованої у відсотках до прожиткового мінімуму на одну особу й до середньої заробітної плати (а) та у гривневому й доларовому еквівалентах (б) в Україні протягом 2005–2017 рр.**

Розраховано автором за даними [9, с. 11; 10, с. 11; 11, с. 11; 12, с. 11; 13, с. 13; 14, с. 13; 15, с. 13; 16, с. 13]

Кризові явища, що протягом 2008–2009 та 2014–2016 рр. негативним чином впливали на економіку України, відповідним чином позначилися й на достатності пенсійних виплат для нормального існування людини. Так, розмір пенсії, розрахованої відносно прожиткового мінімуму на одну особу,

скоротився з 143,2 % у 2008 р. до 115,6 % у 2016 р., а відносно середньої заробітної плати – з 55,6 % у 2007 р. до 34,4 % у 2016 р. Одночасно на фоні щорічного зростання середнього номінального розміру пенсії у 2014 р. почалося різке падіння доларового еквівалента пенсійних виплат, що досить негативно позначилося на рівні і якості життя пенсіонерів. Отже, сучасні важкі умови життя та недостатнє державне соціальне забезпечення літніх людей змушують їх приймати рішення про доцільність продовження трудової діяльності після моменту виходу на пенсію (рис. 3).



**Рис. 3. Динаміка рівня зайнятості жінок і чоловіків у віці 50–70 років в Україні протягом 2005–2016 рр.**

Розраховано автором за даними <http://www.ukrstat.gov.ua>

Так, якщо у 2007 р. працювало лише 53,0 % жінок у віці 50–59 років, то у 2016 р. значення цього показника зросло до 57,8 %. Для чоловіків рівень зайнятості з 66,3 % у 2009 р. підвищився до 68,1 % у 2016 р. Що ж стосується зайнятості осіб у віці 60–70 років, то найвищий її рівень як для жінок, так і для чоловіків спостерігався у відносно економічно стабільних 2011–2012 рр., а з початком суспільно-політичних й фінансово-економічних кризових явищ в Україні у 2014 р. почав зменшуватися через скорочення кількості робочих місць, посилення фінансових проблем та закриття значної кількості підприємств. Означена динаміка підтверджує актуальність запровадження заходів щодо продовження активного трудового життя саме для людини третього віку, що має бути засновано на підґрунті чіткого розуміння особливостей та потенційних можливостей літньої людини для суспільства.

Під потенціалом людини третього віку будемо розуміти сукупність знань, вмінь і навичок, нагромаджених нею протягом всього життя, які можуть бути використаними на благо самої людини і суспільства за умови достатнього ступеня її мобільності, гармонізації цінностей, високої позитивної мотивації до безперервного розвитку і навчання новому. При цьому мобільність літньої людини залежить від дії двох дуже важливих й взаємопов'язаних між собою чинників: стану здоров'я та професійної затребуваності. Дійсно, якщо людина має фізичні вади, вона не зможе у повній мірі пропонувати свою працю на ринку і, навпаки, висока професійна затребуваність людини у третьому віці сприяє максимальному продовженню її продуктивного часу знаходження у професії, що всебічно покращує якість життя й самопочуття, відсуває час фізичного старіння організму. Водночас для продовження продуктивного часу перебування людини у професії необхідно безперервно здійснювати оновлення її професійних знань, так як за сучасного вектору спрямування економічної політики на інноваційно-технологічний й інформаційний розвиток відбувається досить швидко знецінювання наявних знань.

Однією з негативних тенденцій сьогодення є той факт, що більшість роботодавців не здійснює інвестування у професійний розвиток людини у віці через те, що «по-перше, у літньої людини дуже

низькою є мотивація до навчання, а по-друге, час, відведений на отримання окупності від цих інвестицій є досить обмеженим» [17, с. 2155]. Тобто роботодавець, який здійснює інвестування у професійний розвиток літньої людини, має дуже високий ризик не лише не отримати прибуток від цих заходів, а й навіть не повернути кошти, які було спрямовано на такий розвиток. До того ж фахівці стверджують про наявність математичної залежності, відповідно до якої, починаючи з сорока п'ятирічного віку, «чим вищим є вік людини, тим менше підприємство вкладає коштів у її розвиток», що визначається поступовим скороченням рівня продуктивності її праці [17, с. 2160]. Одночасно із цим спостерігається різке скорочення бажання літнього досвідченого професіонала передавати нагромаджені ним знання та досвід молоді, що перериває ланцюг спадкоємності знань й стримує перспективний розвиток суб'єкта господарювання.

Протягом життя людини через перманентну зміну фізіологічного й психоемоційного станів відбувається трансформація її можливостей і здібностей, вмінь і реакцій. Так, у людини у віці формується «стійкість до змін, вона стає негнучкою по відношенню до мислення про минуле, демонструє когнітивні й фізичні недоліки при виконанні професійних вимог, має низьку продуктивність праці» [18, с. 214]. Через зміну соціальної ролі, статусу, складні умови життя та відсутність дієвої державної системи підтримки літніх людей вони здебільшого перебувають у «песимістичному настрої», що априорі зменшує результативність будь-яких заходів або проектів із розвитку та підвищує частоту захворювань організму [1, с. 17; 6, с. 138]. Крім того, людина у віці завжди потребує більшої уваги та сторонньої допомоги – від простої поради й пояснення особливостей сучасних технологій, що супроводжують повсякденне життя і до застосування фізичної сили іншою людиною.

Перераховані особливості літньої людини мають враховуватися при розробці програм, спрямованих на безперервний професійний розвиток, навчання та інтеграцію літньої людини у суспільне життя. Так, при формуванні підходів до розробки андрагогічної моделі організації навчання дорослої людини має бути закріплена за нею повна відповідальність за визначення сфери навчання, вибір методів, термінів і періодичності його реалізації, а також за об'єктивну оцінку отриманих результатів [7, с. 14; 19, с. 41–42]. Тобто, у межах інноваційної педагогіки сама людина має виступати основною «рушійною силою» навчального процесу, тоді як викладач відіграє роль координатора, що забезпечує найкращі умови для організації навчання та закріплення набутих знань і навичок.

Із віком багато функцій організму людини поступово слабшають (знижуються зір і слух, погіршуються пам'ять і мислення, виникають труднощі із сприйняттям нової інформації), проте самі здібності до навчання у дорослих (від 20 до 60 років) істотно не змінюються. При цьому у людей, зайнятих розумовою працею, вони зберігаються значно довший період. Водночас дорослі засвоюють нові знання і навички із різною швидкістю та результативністю, тому при роботі з ними потрібно приділяти особливу увагу індивідуалізації навчання, підвищувати самооцінку і відчуття власної гідності кожної людини. Досвід показує, що найбільш результативними методами навчання дорослих слід вважати їх активні форми, такі як презентації, семінари, ділові й рольові ігри, бізнес-тренінги, кейси, дискусії в малих групах, моделювання і виконання проектів, навчання дією тощо. Під час організації процесу навчання дорослих слід також орієнтуватися на такі принципи безперервного розвитку:

- *пріоритету самостійності* – усвідомлене ставлення людини до процесу власного навчання, потреба в самостійності та активізації розумової діяльності під час навчального процесу; вільний доступ до навчальних програм та їх безпосередній вибір літньою людиною; самостійний процес прийняття рішень під час навчання;
- *усвідомленості навчання* – потреба у значущості й візуалізації для людини предмету навчального процесу, що сприяє розв'язанню важливої проблеми або досягненню конкретної мети людини та забезпечує високу мотивацію під час навчання;
- *признання практичного досвіду* – розуміння й переосмислення нагромадженого людиною життєвого досвіду як важливого джерела раніше набутих знань та можливості їх подальшого оновлення;
- *діагностичності навчання* – постійна оцінка результативності обраних методів й прийомів навчального процесу;
- *індивідуалізації навчання* – індивідуальний підхід до навчального процесу через унікальний характер змін у поведінці кожної людини; практична спрямованість навчання;
- *комфортності навчання* – створення позитивної й комфортної атмосфери під час проведення занять у межах навчального процесу; урахування впливу на процес навчання професійних, соціальних, побутових, тимчасових й інших чинників;

- *системності* – обраний вид навчання має ґрунтуватися на явних і неявних знаннях літньої людини і забезпечувати закріплення набутих нових знань у її практичній діяльності;
- *принцип ефективності* – прагнення до максимально повного застосування людиною на практиці отриманих знань, умінь і навичок [3, с. 62; 6, с. 141; 7, с. 15, 18; 19, с. 42].

Виходячи з того, що професійний і особистісний розвиток дорослої людини виступають інструментами її виживання у сучасному жорсткому світі, стратегія їх організації має бути ретельно продуманою і базуватися на комбінуванні найбільш ефективних варіантів забезпечення навчального процесу. При цьому організація навчання дорослих може бути здійснена безпосередньо на підприємствах, де вони працюють, на базі закладів вищої освіти або у спеціальних закладах «Університет третього віку», які набули поширення у світі та вже протягом кількох років успішно функціонують і в Україні на базі провідних університетів у різних регіонах країни (табл. 1).

Таблиця 1

### Характеристика основних варіантів навчання літньої людини

Варіанти навчання літньої людини	Основна мета освітніх програм для літньої людини	Переваги для		
		літньої людини	роботодавця або освітньої установи	суспільства
Професійний розвиток і навчання на базі підприємства, де працює літня людина	Максимальне збереження і розвиток професійних компетенцій, що мають найбільшу практичну цінність для виробництва	Професійна спрямованість-навчального процесу, комфортна й доброзичлива обстановка	Мінімізація витрат на забезпечення-виробничих потреб компетентними кадрами	Зростання ВРП та ВВП країни, скорочення безробіття, підвищення якості життя людини
Заклади вищої освіти країни	Прийняття людини до швидкоплинних змін у суспільстві через спеціалізацію, перепідготовку, підвищення кваліфікації, отримання другої вищої освіти тощо	Відсунення моменту психологічного старіння через відчуття власної затребуваності, активне спілкування, розвиток	Забезпечення навантаження викладачів, що є дуже актуальною проблемою через скорочення числа абітурієнтів	Інтеграція людей похилого віку у активне суспільне життя; перспективний розвиток мережі освітніх закладів
Суспільна інституція «Університет третього віку»	Покращення якості життя людини у віці, проведення культурних, оздоровчих й освітніх заходів із метою підвищення рівня суспільної активності	Надання людині нових можливостей для самореалізації, подолання самотності, розвитку талантів	Реалізація соціального інноваційного проекту, успіх якого надасть синергетичний ефект регіону	Скорочення соціального розшарування населення та напруги у суспільстві. Зайнятість літніх людей
Самоосвіта і саморозвиток	Самостійне задоволення потреби людини у певному виді знань або навичок	Розвиток творчих здібностей, зміна сфери діяльності	Розвиток закладів культури, мистецтва, дозвілля, гуртків	Підтримка фізичних, психоемоційних здібностей людей

Розроблено автором

Рациональна комбінація означених варіантів навчання літньої людини із урахуванням індивідуальних особливостей її поведінки та психоемоційних характеристик особистості має дозволити досягти не лише результативності навчального процесу, а й набути певних переваг для самої людини, установи, що здійснює навчальний процес, та суспільства в цілому. Водночас слід зазначити, що незважаючи на те, що розробка та запровадження програм, спрямованих на максимальне залучення літніх людей до активного суспільного життя, має базуватися на підтримці місцевих й національних органів влади, співпраці із закладами вищої освіти, роботодавцями й іншими учасниками ринку, основну увагу слід приділяти створенню умов до виникнення природного бажання у самої літньої людини

до розвитку, професійної активізації та самовдосконалення. Лише за таких умов можливо отримати соціально-економічні переваги як безпосередньо для людини третього віку, так і для суспільства в цілому.

**Висновки.** За умови поширення в Україні тенденції старіння населення актуальності набуває процес результативної інтеграції активних літніх людей у сучасне суспільне життя. Тобто мають бути розробленими дієві заходи щодо використання потенціалу людини третього віку, основним інструментом яких має стати запровадження принципів неперервної освіти та розвитку особистості. При цьому при організації навчального процесу мають бути врахованими особливості літньої людини до сприйняття нової інформації і знань, ступінь зацікавленості роботодавців у професійному розвитку людини у віці, переваги різних варіантів організації навчання та принципи забезпечення пізнавального процесу дорослих. Подальші дослідження мають бути спрямованими на розробку конкретних програм активізації потенціалу літньої людини та її інтеграцію у суспільне життя, що мають бути впровадженими на рівні конкретного підприємства, регіону та країни в цілому.

#### Список використаної літератури

1. Галіяш Н. Б. Характеристика основних соціальних проблем людей похилого віку. *Медсестринство*. 2012. № 1. С. 17–19.
2. Зінченко О. С. Психологічні особливості людей літнього віку: теоретичний аналіз проблеми. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2015. № 2. С. 28–34.
3. Скорик Т. В., Шевченко І. С. Університет третього віку як модель соціальної інтеграції осіб літнього віку в сучасне суспільство. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2014. Вип. 8. С. 60–68.
4. Ліфарєва Н. В. Активізація людей похилого віку у культурно-дозвіллевій діяльності проекту «Університет третього віку». *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія: Психолого-педагогічні науки*. 2012. № 4. С. 35–39.
5. Лук'янова Л. Неперервна освіта впродовж життя: історичний огляд, сучасні реалії. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. 2015. № 2 (15). С. 187–192.
6. Сігова А. Г. Забезпечення освітою людей похилого віку у сучасному світі. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2011. № 3 (44). С. 137–147.
7. Барановська Л. В., Барановський М. М. Концептуальний аспект навчання дорослих у системі вищої освіти України. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія*. 2014. № 5. С. 14–19.
8. Захарова О. В. Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення крайною стану економіки знань. *Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. Черкаси, 2016. Вип. 43. Ч. II. С. 29–36.
9. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2009 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2010. 124 с.
10. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2010 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2011. 119 с.
11. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2011 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2012. 119 с.
12. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2012 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2013. 123 с.
13. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2013 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2014. 130 с.
14. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2014 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2015. 124 с.
15. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2015 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2016. 124 с.
16. Соціальний захист населення. Статистичний збірник 2016 р. Київ: Державний комітет статистики України, 2017. 123 с.
17. Lazazzara A., Karpinska K., Henkens K. What Factors Influence Training Opportunities for Older Workers? Three Factorial Surveys Exploring the Attitudes of HR Professionals. *The International Journal of Human Resource Management*. 2013. Vol. 24. Issue 11. pp. 2154–2172. doi.org/10.1080/09585192.2012.725077.
18. Nelson T. D. Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons. Cambridge, Mass: MittPress, 2002. 359 p.
19. Захарова О. В., Шумаєва О. О., Соловцова О. П. Управління змінами. Донецьк: ТОВ «ВРА «Епіцентр», 2014. 453 с.

## References

1. Haliash, N. B. (2012) 'Kharakterystyka osnovnykh sotsial'nykh problem liudej pokhyloho viku'. *Medsestrynstvo*, No. 1, pp. 17–19.
2. Zinchenko, O. S. (2015) 'Psykhologichni osoblyvosti liudej litn'oho viku: teoretychny j analiz problemy'. *Naukovi zapysky Nizhyn's'koho derzhavnoho universytetu im. Mykoly Hoholia. Psykholoho-pedahohichni nauky*, No. 2, pp. 28–34.
3. Skoryk, T. V., Shevchenko, I. C. (2014) 'Universytet tret'oho viku iak model' sotsial'noi intehtatsii osib litn'oho viku v suchasne suspil'stvo'. *Visnyk L'viv's'koho universytetu. Seriya sotsiolohichna*, No. 8 pp. 60–68.
4. Lifarieva, N. V. (2012) 'Aktyvizatsiia liudej pokhyloho viku u kul'turno-dozvillievij diial'nosti proektu «Universytet tret'oho viku»'. *Naukovi zapysky Nizhyn's'koho derzhavnoho universytetu im. Mykoly Hoholia. Psykholoho-pedahohichni nauky*, No. 4, pp. 35–39.
5. Luk'ianova, L. (2015) 'Neperervna osvita v prodovzh zhyttia: istorychnyj ohliad, suchasni realii'. *Naukovyj visnyk Melitopol's'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu*, No. 2 (15), pp. 187–192.
6. Sihova, A. H. (2011) 'Zabezpechennia osvitoiu liudej pokhyloho viku u suchasnomu sviti'. *Dukhovnist' osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka*, No. 3 (44), pp. 137–147.
7. Baranov's'ka, L. V., Baranov's'kyj, M. M. (2014) 'Kontseptual'nyj aspekt navchannia doroslykh u systemi vyschoi osvity Ukrainy'. *Visnyk Natsional'noho aviahsijnoho universytetu. Ser.: Pedahohika, Psykholohiia*, No. 5, pp. 14–19.
8. Zakharova, O. V. (2016) 'Zakonomirnosti upravlinnia znanniamy na rivni pidpriemstva iak instrument dosiahnennia krainoiu stanu ekonomiky znan'. *Zb. nauk. prats' Cherkas'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, No. 43. II, pp. 29–36.
9. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2009 r. (2010) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
10. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2010 r. (2011) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
11. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2011 r. (2012) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
12. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2012 r. (2013) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
13. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2013 r. (2014) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
14. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2014 r. (2015) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
15. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2015 r. (2016) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
16. Sotsial'nyj zakhyst naseleennia. Statystychnyj zbirnyk 2016 r. (2017) Kyev: Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy.
17. Lazazzara, A., Karpinska, K., Henkens, K. (2013) 'What Factors Influence Training Opportunities for Older Workers? Three Factorial Surveys Exploring the Attitudes of HR Professionals'. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, 11, pp. 2154–2172. doi.org/10.1080/09585192.2012.725077.
18. Nelson, T. D. (2002) *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge, Mass: Mitt Press.
19. Zakharova, O. V., Shumayeva, O. O., Solovtsova, O. P. (2014) *Upravlinnya zminamy*. Donec'k: TOV «VRA «Epitsentr».

O. V. Zakharova

### HUMAN POTENTIAL OF THE THIRD AGE FOR THE SOCIETY

*The purpose of the article is to substantiate the directions of rational and maximally natural integration into the active social life of the third age person and to determine the benefits that will be obtained from this. Scientific novelty is contained in the disclosure of human potential of the third age for society and the analysis of the basic options for teaching the elderly person. A complex analysis of the dynamics of the number and proportion of pensioners in the total population of Ukraine, the employment rate of the population aged 50-70, and the nominal and real measurement of pension payments during 2005-2017 is carried out. The main factors determining the mobility of an elderly person are substantiated. The reasons for reduction of corporate investments volumes in the development of the aged person are specified. Specific features of the elderly person concerning the procedures for obtaining new knowledge and existence in society are determined. The principles of rational organization of the adult learning process are formulated. The goals and benefits for the elderly people, institutions and societies of possible options for their education are specified. Further research should focus on the development of specific programs to enhance the capacity of the elderly people and integrate them into public life, which should be implemented at the level of a specific enterprise, region and the country as a whole.*

**Keywords:** *the third age, people, society, potential, higher school, employment, training.*

*Стаття надійшла до редакції 28.05.2018 р.*