

**Корпоративное образование как фактор формирования и развития человеческого капитала предприятий золотодобычи (на примере ПАО «Полюс»)**

**Виктор Макарович Заернюк**

доктор экономических наук, доцент кафедры экономики минерально-сырьевого комплекса (МСК)  
Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе  
Москва, Россия  
zvm4651@mail.ru  
 0000-0003-3669-0907

**Юрий Васильевич Забайкин**

кандидат экономических наук, доцент кафедры производственного и финансового менеджмента  
Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе  
Москва, Россия  
79264154444@yandex.com  
 0000-0001-7700-7567

**Александра Семеновна Давшан**

аспирант кафедры производственного и финансового менеджмента  
Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе  
Москва, Россия  
Davshan97@mail.ru  
 0000-0002-9076-5757

Поступила в редакцию 12.01.2021

Принята 11.03.2021

Опубликована 15.05.2021

 10.25726/m4609-5460-7839-i

**Аннотация**

Многие современные компании средних или крупных размеров понимают роль образования сотрудников в развитии компании и включают внутреннее обучение сотрудников в сферу своей деятельности, выделяя специальные кадры для обучения, оценки и развития образовательного уровня персонала. При этом все большее распространение получает практика корпоративных университетов. В нашей стране они функционируют при таких компаниях, как ПАО «Газпром», ПАО «Сбербанк», Госкорпорация «Росатом», ОАО «УГМК», ПАО «Полюс». Для национальных компаний обучение сотрудников становится предпосылкой развития их конкурентоспособности. Многие исследователи отмечают, что из-за постоянного роста конкуренции и серьезного демографического спада в стране компании сталкиваются с нехваткой высококвалифицированных сотрудников. В этих условиях обучение внутри компании является возможным средством решения проблем нехватки квалифицированной рабочей силы. В статье рассмотрена получившая все большее распространение практика корпоративных университетов, внедренная в крупнейших компаниях ПАО «Газпром», ПАО «Сбербанк», Госкорпорация «Росатом», ОАО «УГМК», ПАО «Полюс». Рассмотрено содержание термина «корпоративное обучение». Отмечено, что большая часть программ обучения в ПАО «Полюс» проводится Корпоративным университетом, объединяющем все обучающие и образовательные курсы для руководителей, специалистов и рабочих. По мнению авторов целесообразно для компании в сфере золотодобычи внедрение модели «10:20:70» в несколько модифицированном варианте.

### **Ключевые слова**

Корпоративное образование, золотодобывающие компании, человеческий капитал, образовательный капитал.

### **Введение**

Современная золотодобывающая отрасль - это технологически продвинутый сектор экономики Российской Федерации, которому нужна квалифицированная рабочая сила. Спрос на соответствующих специалистов ставит перед многими компаниями отраслей народного хозяйства сложные задачи, и золотодобывающие компании не являются исключением.

Отметим, что в настоящее время большинство предприятий золотодобычи успешно справляются с проблемами нехватки на рынке труда квалифицированных отраслевых кадров благодаря качественной системе обучения персонала и её постоянному совершенствованию, наличию кадрового резерва и сотрудничеству с образовательными учреждениями.

В определенной мере это объясняется тем, что большинству компаний золотодобывающей сферы удалось сформировать образ привлекательного работодателя в регионах присутствия, поддерживающих хорошие отношения с университетами, техническими колледжами и рекрутинговыми компаниями, обеспечивающими приток талантов в компании.

Кустарная и мелкомасштабная добыча золота (ASGM) часто связана с ухудшением состояния окружающей среды, эксплуатацией работников, небезопасной практикой и даже конфликтами. Однако этот сектор также является источником занятости и местного экономического развития в некоторых наиболее неблагоприятных районах мира, где существует мало альтернатив. В последние годы ответственные операторы ASGM добились значительных успехов в демонстрации того, что сектор может быть движущей силой устойчивого развития. Но многие проблемы остаются нерешенными. Главным из них является недостаточная осведомленность о том, что сектор может сделать для местных общин при адекватной поддержке и доступе к рынкам.

Надлежащая коммуникационная практика может помочь противодействовать негативному восприятию сектора, и уже существует много плодотворных коммуникационных усилий в секторе ASGM и в более широком секторе кустарной и мелкомасштабной добычи полезных ископаемых (ASM), из которых можно извлечь уроки.

"Добыча полезных ископаемых", вероятно, вызывает в воображении несколько образов. Одна знакомая сцена - это старый Запад, где старатели взрывают склоны гор, прокладывают туннели в земле или сковороду на берегу реки в поисках золота. Другой вопрос касается воздействия на окружающую среду дренажа кислотных шахт из старых шахт, которые не извлекли пользы из современных технологий и методов управления. Общий взгляд на добычу полезных ископаемых заключается в ухудшении состояния окружающей среды. Немногие люди за пределами отрасли знают о современной практике добычи полезных ископаемых и связанных с ней вопросах бизнеса, окружающей среды и государственной политики, а также о том, как горнодобывающие компании реагируют на современные экологические проблемы.

Добыча руды из подземных или поверхностных шахт является лишь одним из этапов сложного и трудоемкого процесса добычи полезных ископаемых. Шахта рождается в результате разведки и разработки месторождений. За этим следует добыча полезных ископаемых и обогащение полезных ископаемых, а заканчивается закрытие шахты и ее восстановление. Горнодобывающая компания должна осуществлять всю деятельность по добыче полезных ископаемых, чтобы быть жизнеспособной и конкурентоспособной. Он должен придерживаться всеобъемлющего свода правил и положений.

### **Материалы и методы исследования**

Обучение и профессиональное развитие сотрудников стало принимать решающее значение не только для отдельно взятой компании, но и для отрасли в целом, что побуждает золотодобывающие компании серьезно относиться к созданию возможностей для профессионального роста. Это важно не

только для того, чтобы сотрудники компаний обладали нужным уровнем знаний и навыков, но также с точки зрения создания возможностей их роста внутри компании.

При этом, как отмечают эксперты, основным инвестиционным направлением для развития человеческого капитала является образование, так как требует значительных затрат времени и денег. [1]

С 1990 года [3] Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), которая является одной из организаций при ООН, осуществляет измерение индекса развития человеческого потенциала (Human Development Index, или HDI). Он учитывает права человека на то, чтобы прожить долгую и здоровую жизнь, получить образование и иметь достойный уровень жизни. В 2018 году [4] был сделан акцент на том, что обеспечение этих прав должно осуществляться не только на данный момент, но и в течение длительного промежутка времени. По этой методике комплексный показатель HDI вычисляется, как среднее арифметическое по трем группам показателей: индекс образования, который включает показатели средней продолжительности образования (для людей, уже получивших образование) и ожидаемой продолжительности образования (для людей, которые учатся в данный момент); индекс ожидаемой продолжительности жизни (продолжительность жизни, ожидаемая при рождении); индекс прибыли, который определяется как валовой национальный доход на душу населения с учетом паритета покупательной способности в долларах США. Ежегодные доклады ПРООН содержащие сведения о результатах измерения HDI в 166 – 174 странах (в разные годы количество стран, для которых проводилось оценивание, была разной). Так в 2018 году [5] Россия заняла 81 место в рейтинге со значением HDI=0,747 (с учетом неравенства IHDI=0,685). При этом ожидаемая продолжительность обучения составляет 15,1 лет, а реальная – 11,3 лет, и по этому значению Россия заняла 38 место в рейтинге. В целом по значению HDI Россия относится к странам с высоким уровнем человеческого развития.

При проведении исследованиях на мезоуровне, которые требуют сравнения конкурентоспособности регионов страны, категория «человеческий капитал» тоже применяется больше в качестве оценки потенциальных возможностей. В России оценки человеческого потенциала регионов осуществляется по той же методике, которая применяется ПРООН для определения HDI страны в целом. Однако, в 2000 году для определения регионального индекса человеческого развития (РИЧР) была предложена национальная методика [6], которая базируется на [7].

На микроуровне, то есть на уровне отдельного человека категория «человеческий капитал» рассматривается, как индивидуальный человеческий капитал. Идея подхода к индивидуальному человеческому капиталу именно как к капиталу принадлежит Г. Беккеру. Он подошел к оценке человеческого капитала с позиции его способности приносить прибыль. Теория Г. Беккера базируется на утверждении, что человек в своих действиях ориентирован на будущий результат, то есть человеческое поведение является рациональным. Так для оценки эффективности инвестиций человека в собственное образование [8] он сравнил доходы человека, который имеет высшее образование, и человека со средним образованием. Учитывая расходы на образование (прямые расходы) и возможную прибыль, которую человек не получал во время обучения (альтернативные расходы), Беккер определил, что инвестиции в собственное образование в среднем приносит человеку ежегодную прибыль, которая на 12-14% превышает его расходы на образование. Однако в большинстве случаев при анализе качеств отдельного человека рассматриваются те же самые составляющие, что и при определении HDI, а именно: знания, умения, навыки, здоровье, благосостояние. Разница заключается в том, что это не средние показатели в пределах страны или отдельного региона, а личные данные отдельного человека. В этом случае для оценки индивидуальных качеств человека на микроуровне также более корректно рассматривать понятие человеческий потенциал, а не человеческий капитал, поскольку сами по себе знания еще не являются капиталом, они могут создавать добавленную стоимость лишь благодаря их использованию. Следовательно, имеет место такой же сдвиг смыслового акцента, как и при определении общей экономической категории «капитал». Так, одни источники рассматривают капитал, как стоимость, используемую (то есть сейчас или в прошедшем времени) для получения добавленной стоимости благодаря использованию труда наемных рабочих [8]. Другие источники рассматривают капитал как

ресурсы, которые могут быть использованы (в будущем, то есть потенциально) в производстве товаров или оказании услуг. Тогда, как потенциал в общем смысле определяется, как имеющиеся средства, запасы, источники, которые можно применить для достижения определенной цели, решения определенной задачи, или, как возможности отдельного лица, общества, государства [9]

Следует отметить, что в современных экономических условиях растет понимание того, что рынок образовательных услуг становится международным и характеризуется растущей конкуренцией.

Рассмотрим содержание термина «корпоративное обучение». Изучение литературы показало, что в современной научно-исследовательской и учебно-методической литературе представлены различные определения того, что такое корпоративное обучение.

Один из ключевых факторов, который необходимо учитывать при обучении сотрудников, - эффективность развивающей программы. Под эффективностью понимается достижение поставленных результатов в ходе обучающего цикла.

Как было отмечено выше, современной горнодобывающей отрасли нужна квалифицированная рабочая сила. В компании «Полюс» успешно решается проблема нехватки на рынке труда квалифицированных отраслевых кадров благодаря качественной системе обучения персонала и её постоянному совершенствованию, наличию кадрового резерва и сотрудничеству с образовательными учреждениями.

### **Результаты и обсуждение**

#### **Обучение и развитие персонала**

Все сотрудники Компании имеют широкие возможности профессионального и карьерного развития. Для обеспечения соответствия квалификационным требованиям сотрудникам всех бизнес-единиц предоставляется доступ к различным профессиональным и общекорпоративным учебным программам.

Большая часть программ проводится Корпоративным университетом, который объединяет все обучающие и образовательные курсы для руководителей, специалистов и рабочих [11].

На рис. 1 показаны основные направления программы развития системы обучения компании «Полюс»:

В 2019 г. количество сотрудников, прошедших обучение в течение года, увеличилось на 25% и составило 93% от среднесписочной численности. Среднее количество часов обучения на одного работника составило 71 час [11].

#### **Развитие руководителей и специалистов**

У «Полюса» имеются различные виды образовательных программ для повышения квалификации руководителей и специалистов. Базовое обучение для руководителей и специалистов - целевое профессиональное обучение. Это групповые сессии, цель которых состоит в передаче сотрудникам необходимых знаний для достижения их внутренними подразделениями стратегических целей.

Одним из примеров является уникальный для России учебный курс по геомеханике. Сотрудники «Полюса» проходят обучение по данной программе в целях подтверждения или получения квалификации для работы в сфере геомеханики.

«Полюс» также предоставляет заявочное обучение для руководителей и специалистов. Это краткосрочные курсы, направленные на развитие профессиональных знаний, навыков и компетенций определённых сотрудников, организуемые по запросу руководителей отделов. Данный вид обучения проводится внешними поставщиками. С 2018 г. в компании действует регламент «Процесс управления заявочным обучением работников», в котором описан подход к организации и составлению бюджетов на обучение. «Полюс» также создал внутренний каталог обучающих программ, которые предоставляются сотрудникам по запросу.

Широкое распространение в компании получила Программа «Полюс знаний». Данная была специально разработана для руководителей в 2018 г. и направлена на обеспечение корпоративного подхода к управлению персоналом, а также единое понимание ключевых бизнес-процессов. Программа

затрагивает все основные вопросы руководства и лидерства и помогает сотрудникам развить требуемые компетенции для эффективного выполнения своих обязанностей.

В 2019 г. обучение по программе «Полюс знаний» было продолжено. Сама программа непрерывно обновляется и совершенствуется. В 2019 г. Компания планирует разработать новые модули «Подбор и адаптация персонала», «Закупки» и продолжить доработку существующих. Также намечено обновить форматы действующих обучающих курсов и предложить в 2019 г. дистанционный формат обучения по модулю «Технологии золотодобычи». Таким образом, программа «Полюс знаний» стала неотъемлемой частью обучения и профессионального развития руководства «Полюса».



Рисунок 1. Основные направления программы развития системы обучения ПАО «Полюс», реализуемых корпоративным университетом.

Примечание: составлено по данным [11].

В «Полюсе» действуют кроме вышеотмеченной две программы кадрового резерва: «Золотой стандарт» и «Золотой запас». Программа кадрового резерва играет важную роль в развитии и подготовке специалистов к работе на более высоких должностях. Её цель – выявить наиболее мотивированных и активных сотрудников для замещения руководящих должностей.

Компании «Полюс» удалось значительно улучшить систему обучения и профессиональной подготовки в компании, что обеспечило многочисленные возможности для непрерывного профессионального развития [4]. В структуру корпоративного обучения входят пять основных образовательных блоков, обеспечивающих формирование базовых и специализированных знаний в области охраны труда (ОТ), производственной безопасности (ПБ) и охраны окружающей среды (ООС) у отдельных категорий работников:

- минимальный блок обучения по ОТ, ПБ и ООС, обязательный для всех работников;
- лидерство в области ОТ, ПБ и ООС - для линейных руководителей, для высшего руководства;

- развитие культуры безопасности и предотвращение травматизма;
- курс защитного вождения;
- обучение в области охраны труда.

В 2019 г. была запущена программа обучения по ОТ и ПБ для линейных руководителей. Приблизительно 98% сотрудников прошли курсы по развитию культуры безопасности и предотвращению травматизма. Управляющие директора бизнес-единиц и профессиональных сервисов прошли курсы по анализу коренных причин происшествий. Согласно требованиям стандарта по идентификации опасностей и управлению рисками в области ОТ, ПБ и ООС, управляющие директора и сотрудники также прошли курс по управлению рисками в области ОТ, ПБ и ООС. Сами корпоративные инструкторы обучались на уже обновлённом курсе лидерства в области ОТ, ПБ и ООС для линейных руководителей.

В целях повышения уровня профессионализма спасателей, работающих на месторождении золота «Наталка», компания «Полюс» организовала тренинг по ведению поисково-спасательных работ. Здесь же создана учебная зона по безопасным работам на высоте. Постоянно проводится обучение вспомогательной горноспасательной бригады.

Также были разработаны меры по устранению аварий на опасных промышленных объектах. В 2020 г. будет увеличено количество руководителей, лично проходящих обучение на курсе, посвящённом работам на высоте, с обязательной практической отработкой.

Такова практика корпоративного обучения в крупнейшей на российском рынке золота компании «Полюс». Данная практика получила признание в горной отрасли, и должна быть продолжена и непрерывно обновляться и совершенствоваться.

На наш взгляд, для эффективного формирования и развития человеческого капитала сотрудников компании, работающей в сфере золотодобычи, целесообразно реализовать план их обучения на основе модели «70:20:10».

Модель «70:20:10» была сформирована Морганом Макколом с коллегами из центра креативного лидерства в США. Члены команды Майкл Ломбардо и Роберт Эйчингер в 1996 году написали на эту тему книгу «Исследование индивидуальных планов развития» [12]. Суть модели в том, что большая часть обучения и развития сотрудника достигается им в процессе самостоятельной работы. Предполагается также, что работа с наставниками и сотрудничество с коллегами даёт уже меньший результат. Наименьший процент знаний сотрудник получает от формального обучения, т.к. на него он тратит меньше времени. Модель «70:20:10» выводит процесс обучение за пределы аудитории и смещает акцент с инструментов на корпоративную культуру, в которой получаемые знания являются не результатом индивидуальной работы, а скорее плодом взаимодействия сотрудника с коллегами и руководством.

Сама модель состоит из следующих элементов:

- 10% знаний формируется благодаря чтению книг, прохождению тренингов и применению других «традиционных» методов. Эти форматы обучения закладывают необходимый фундамент теоретических знаний и формируют поле экспертизы;
- 20% знаний формируются за счет общения с более опытными коллегами, руководителем и экспертами в конкретной области;
- 70% вклада в развитие необходимых навыков, компетенций вносит непосредственное выполнение задач в реальных ситуациях на рабочем месте. Сотрудник актуализирует на практике полученные знания и получает обратную связь. Таким образом, 70% представляют собой собственный опыт сотрудника. Это знания, которые он получает посредством выполнения практических заданий, совершая и исправляя свои ошибки или самостоятельно работая со справочными материалами.

Важно отметить, что при использовании данной модели появляется возможность полной реализации полученных навыков на практике после завершения обучения. Этот факт очень важен, поскольку именно практические навыки в первую очередь и требуются специалистам золотодобывающих компаний. Предлагается использовать данный метод при составлении общего плана развития работников компании.

На наш взгляд, для компаний в сфере золотодобычи модель целесообразно внедрять в несколько модифицированном варианте: «10:20:70». Такой вариант предполагает следующее. В начале процесса обучения специалисты отдела обучения выдают сотрудникам необходимый на начальном этапе объем теоретической информации, а после этого сотрудника или группу сотрудников закрепляют за определенным наставником и показывают практическое применение полученных знаний на основе конкретных видов работ. Одну из ключевых ролей в этот момент играют наставники, которые не оставляют в первое после обучения время обучающихся сотрудников один на один с процессом; они дают наставления, дают советы о том, как эффективнее выполнить определенный процесс. Со временем, по мере того, как обучающиеся сотрудники освоят уже базовый набор навыков и приобретут начальный уровень компетенции, можно переходить на уровень дополнительный тренингов, тестов и опросов.

### **Заключение**

Благодаря грамотно выстроенному плану обучения ученики получают необходимые для них навыки, компетенции, знания. Дополнительным преимуществом станет возможность создать внутри компании такие рабочие отношения с коллегами и заинтересованными лицами, которые будут акцентировать внимание на поддержке и содействии развития, а также помогут определить приоритеты дальнейшего развития.

Проведенное исследование позволило получить результаты и сформулировать следующие выводы:

Во-первых, вопросы формирования и развития человеческого капитала очень актуальны для предприятий золотодобывающей отрасли. Это важно ввиду того, что данная сфера активно развивается, потребность в компетентном персонале становится все выше в силу высокой конкуренции на рынке золота.

Во-вторых, использование модели «70:20:10» в корпоративном образовании предприятий золотодобычи позволяет сделать акцент на закрепление теоретических вопросов и выработку навыка путем практических заданий.

### **Список литературы**

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Москва: ГУ ВШЭ. 2003. 672 с.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике, формирование, оценка, эффективность использования. // Санкт-Петербург: Наука. 1999. 360 с.
3. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Основы управления персоналом: учебник // Москва: ИНФРА-М. 2009. 304 с.
4. Чжан Чи. Корпоративная практика золотодобывающих предприятий по достижению целей устойчивого развития: экологический аспект // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 12В. С. 212-227.
5. Петряков П.А., Певзнер М.Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. Санкт-Петербург. 2009. № 4 (21). С. 16-21.
6. Брюхов О.Ю. Корпоративное обучение персонала // Выбор организаций XXI века. 2011. № 5 - С. 10.
7. Петровская О.А. Система обучения персонала как управленческий ресурс организации // Вестник Адыгейского государственного университета. 2009. № 2. С. 70-76
8. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. Москва: Инфра-М. 2005. 240 с.
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд.-Санкт-Петербург: Питер. 2005. 832 с.

10. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Основы управления персоналом: учебник. Москва: ИНФРА-М. 2009. 304 с.
11. Отчет об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2019. Электронный ресурс // URL: [https://www.polymetalinternational.com/upload/iblock/22c/Polymetal\\_Sustainability\\_Report\\_web\\_2019\\_rus.pdf](https://www.polymetalinternational.com/upload/iblock/22c/Polymetal_Sustainability_Report_web_2019_rus.pdf) (дата обращения: 18.07.2020).
12. Insight: Classroom training is back. // Training zone. [Электронный ресурс] - URL: <http://www.trainingzone.co.uk/news/insight-classroom-training-back> (дата обращения 20.08.2020).
13. K. Amponsah-Tawiah, A. Jain, S. Leka, D. Hollis, T. Cox. Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their implications for employees' safety experience. *J Safety Res*, 45 (2013), pp. 75-84
14. D.C. Seo, M.R. Torabi, E.H. Blair, N.T. Ellis. A cross validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *J Safety Res*, 35 (2004), pp. 427-445
15. S. Yule, R. Flin, A. Murdy. The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work. *Int J Risk Assess Manag*, 7 (2007), pp. 137-151
16. G. Gbadamosi. HRM and the commitment rhetoric: challenges for Africa. *Manage Decis*, 41 (2003), pp. 274-280
17. M.J. Grawitch, S. Trares, J.M. Kohler. Healthy workplace practices and employee outcomes. *Int J Stress Manag*, 14 (2007), pp. 275-293.

**Corporate education as a factor in the formation and development of human capital of gold mining enterprises (on the example of PJSC Polyus»)**

**Viktor M. Zaernyuk**

Doctor of Economics, Associate Professor of the Department of Economics of the Mineral Resources Complex (MSK)

Russian State Geological Prospecting University named after Sergo Ordzhonikidze

Moscow, Russia

[zvm4651@mail.ru](mailto:zvm4651@mail.ru)

 0000-0003-3669-0907

**Yuri V. Zabaykin**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Industrial and Financial Management

Russian State Geological Prospecting University named after Sergo Ordzhonikidze

Moscow, Russia

[79264154444@yandex.com](mailto:79264154444@yandex.com)

 0000-0001-7700-7567

**Alexandra S. Davshan**

Postgraduate student of the Department of Industrial and Financial Management

Russian State Geological Prospecting University named after Sergo Ordzhonikidze

Moscow, Russia

[Davshan97@mail.ru](mailto:Davshan97@mail.ru)

 0000-0002-9076-5757

Received 12.01.2021

Accepted 11.03.2021

Published 15.05.2021

 10.25726/m4609-5460-7839-i

### Abstract

Many modern companies of medium or large sizes understand the role of employee education in the development of the company and include internal employee training in the scope of their activities, allocating special personnel for training, evaluating and developing the educational level of personnel. At the same time, the practice of corporate universities is becoming more widespread. In our country, they operate under such companies as PJSC Gazprom, PJSC Sberbank, State Corporation Rosatom, OJSC UMMC, and PJSC Polyus. For national companies, employee training becomes a prerequisite for the development of their competitiveness. Many researchers note that due to the constant growth of competition and the serious demographic decline in the country, companies face a shortage of highly qualified employees. In these circumstances, in-house training is a possible means of addressing the shortage of skilled labor. The article considers the increasingly widespread practice of corporate universities, implemented in the largest companies of PJSC Gazprom, PJSC Sberbank, State Corporation Rosatom, JSC UMMC, PJSC Polyus. The content of the term "corporate training" is considered. It is noted that most of the training programs at PJSC Polyus are conducted by the Corporate University, which combines all training and educational courses for managers, specialists and workers. According to the authors, it is advisable for the company in the field of gold mining to introduce the "10:20:70" model in a slightly modified version.

### Keywords

Corporate education, gold mining companies, human capital, educational capital.

### References

1. Bekker G. S. Chelovecheskoe povedenie: jekonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po jekonomicheskoy teorii. Moskva: GU VShJe. 2003. 672 s.
2. Dobrynin A.I., Djatlov S.A., Cyrenova E.D. Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj jekonomike, formirovanie, ocenka, jeffektivnost' ispol'zovanija. // Sankt-Peterburg: Nauka. 1999. 360 s.
3. Kibanov A.Ja., Durakova I.B. Osnovy upravlenija personalom: uchebnik // Moskva: INFRA-M. 2009. 304 s.
4. Chzhan Chi. Korporativnaja praktika zolotodobyvajushhih predpriyatij po dostizheniju celej ustojchivogo razvitija: jekologicheskij aspekt // Jekonomika: vchera, segodnja, zavtra. 2019. Tom 9. № 12V. S. 212-227.
5. Petrjakov P.A., Pevzner M.N. Korporativnoe obuchenie personala kak strategija razvitija organizacii // Chelovek i obrazovanie. Sankt-Peterburg. 2009. № 4 (21). S. 16-21.
6. Brjuhov O.Ju. Korporativnoe obuchenie personala // Vybor organizacij XXI veka. 2011. № 5 - S. 10.
7. Petrovskaja O.A. Sistema obuchenija personala kak upravlencheskij resurs organizacii // Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. 2009. № 2. S. 70-76
8. Kartashova L.V. Upravlenie chelovecheskimi resursami: Uchebnik. Moskva: Infra-M. 2005. 240 s.
9. Armstrong M. Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami. 8-e izd.-Sankt-Peterburg: Piter. 2005. 832 s.
10. Kibanov A.Ja., Durakova I.B. Osnovy upravlenija personalom: uchebnik. Moskva: INFRA-M. 2009. 304 s.
11. Otchet ob ustojchivom razvitii PAO «Poljus» za 2019. [Jelektronnyj resurs] // URL: [https://www.polymetalinternational.com/upload/iblock/22c/Polymetal\\_Sustainability\\_Report\\_web\\_2019\\_rus.pdf](https://www.polymetalinternational.com/upload/iblock/22c/Polymetal_Sustainability_Report_web_2019_rus.pdf) (data obrashhenija: 18.07.2020).
12. Insight: Classroom training is back. // Training zone. [Jelektronnyj resurs] - URL: <http://www.trainingzone.co.uk/news/insight-classroom-training- back> (data obrashhenija 20.08.2020).

13. K. Amponsah-Tawiah, A. Jain, S. Leka, D. Hollis, T. Cox. Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their implications for employees' safety experience. *J Safety Res*, 45 (2013), pp. 75-84
14. D.C. Seo, M.R. Torabi, E.H. Blair, N.T. Ellis. A cross validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *J Safety Res*, 35 (2004), pp. 427-445
15. S. Yule, R. Flin, A. Murdy. The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work. *Int J Risk Assess Manag*, 7 (2007), pp. 137-151
16. G. Gbadamosi. HRM and the commitment rhetoric: challenges for Africa. *Manage Decis*, 41 (2003), pp. 274-280
17. M.J. Grawitch, S. Trares, J.M. Kohler. Healthy workplace practices and employee outcomes. *Int J Stress Manag*, 14 (2007), pp. 275-293.