**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И МЕНЕДЖМЕНТА ТЕХНОЛОГИЙ»**

**БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**Факультет «Высшая школа бизнеса»**

**Кафедра бизнес-администрирования**

**Аннотация к магистерской диссертации**

**ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ РЕЛОКАЦИИ**

**ПЕРСОНАЛА В IT КОМПАНИИ**

ПЫШКО Юлия Михайловна

Руководитель

Кулинкович Тамара Олеговна

2015

Магистерская диссертация: 94 страницы, 7 таблиц, 43 рисунка, 44 библиографических источника.

Ключевые слова: МОБИЛЬНОСТЬ ТАЛАНТОВ, ПРОГРАММА ВНУТРЕННЕЙ МОБИЛЬНОСТИ, РЕЛОКАЦИЯ, ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА, СКОРИНГОВАЯ МОДЕЛЬ, СКОРИНГОВАЯ КАРТА.

Актуальность проблемы**.** Развитие информационных технологий и глобализация мировой экономики способствуют повышению мобильности трудовых ресурсов, в частности, развитию процессов внутренней релокации сотрудников в международных IT компаниях. Релокация сотрудников помогает компании решить проблемы найма и отбора квалифицированных кадров в условиях нехватки трудовых ресурсов в сфере IT. Однако данный процесс является сложным и затратным для компании, что повышает актуальность эффективности внутренних программ релокации и их оптимизации с целью снижения текучести релоцированных сотрудников.

Объект исследования - программа внутренней мобильности персонала IT компании.

Предметом исследования - оптимизация бизнес-процессов программы релокации.

Цель исследования – на основе имеющихся в современной науке и практике управления персоналом концепций развития мобильности разработать практические рекомендации по улучшению эффективности программы внутренней мобильности компании ZED для достижения стратегических целей бизнеса

В работе было проведено:

- изучение теоретические и практические концепций управления мобильностью талантов, существующие в современной науке управления персоналом и подходы по улучшению мобильности в компании.

- исследование взаимосвязи персональных и организационных факторов с явлением утечки сотрудников компании после релокации;

- разработка скоринговой модели оценки риска ухода сотрудника после релокации методом логистической регрессии;

- разработка подходов и бизнес-процессов для повышения эффективности и организационной лояльности кандидатов из зоны повышенного риска.

The master thesis: 94 pages, 7 tables, 43 figures, 44 sources.

Key words: TALENT MOBILITY, INTERNAL MOBILITY PROGRAM, RELOCATION, EMPLOYEE TURNOVER, SCORING MODELS, SCORECARDS.

The urgency of the problem. The development of information technology and the globalization of the world economy contribute to increasing labor mobility, in particular, the development of processes of internal employees relocation in international IT companies. Relocation of employees is helping to solve the problems of recruitment and selection of qualified personnel in the conditions of labor shortages in IT. However, this process is complex and costly for the company, which increases the relevance of the effectiveness of internal relocation programs.

The object of study is internal mobility program of IT Company.

The subject of the study is optimizing relocation program in the IT Company.

The purpose of the study - based on existing in modern science and practice of human resource management concepts of mobility to develop practical recommendations for improving the effectiveness of the internal mobility program of ZED Inc. to achieve strategic business goals.

The tasks were implemented:

- The study of the theoretical and practical concepts of mobility management talents that exist in modern science, human resource management and approaches for improving the mobility of the company.

- Study of the relationship of personal and organizational factors to the phenomenon of leakage of the company's employees after relocation;

- Development of risk assessment scoring model employee leaving after relocation by logistic regression;

- Development approaches and business processes to improve efficiency and organizational loyalty of candidates from high-risk areas.