**Как удержать талантливых специалистов в образовательных учреждениях**

Что такое талант? Если коротко, то это способность достигать исключительных результатов, признаваемых окружающими. Серьезная проблема развития большинства учреждений общего среднего образования - недостаток высококвалифицированного менеджмента. Причина лежит на поверхности - хороших специалистов не успевают выращивать. Решить эту задачу можно, внедрив в образовательные учреждения систему управления талантами.

Управление талантами (англ. talent management) - инструменты управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать и эффективно использовать качества сотрудников в развитие организации. [20].

Постепенно представление о талантах меняется. Вспомните теорию «пузыря», согласно которой талант пробивается сам, а если нет, то туда ему и дорога. Сегодня многие организации переходят от «борьбы» с ними к их выращиванию. Причина проста: лидерство на рынке обеспечивается талантливым персоналом. Талантливый сотрудник в штате - это не самоцель организации, а ее конкурентное преимущество. В условиях высокой конкуренции, когда происходит выравнивание уровня технической оснащенности и маркетинга, учреждения оказываются в ситуации, при которой повышение зарплат, периодическая смена топ-менеджмента или переманивание персонала у конкурентов, уже не дают результата, как раньше.

Идея управления талантами построена на целенаправленном развитии сотрудника, на поиске и раскрытии потенциала. Это также способ сделать работу интересной для сотрудников. Управление талантами как процесс представляет собой цикл, состоящий из определенных компонентов.

Чтобы понять, в каком направлении могут идти изменения в стратегии управления персоналом, сравним процессы по созданию кадрового резерва в образовательном учреждении и управление талантами.

В первом случае - это целенаправленная деятельность по созданию системы оценки, обучения и развития работников. Своеобразный кадровый резерв сотрудников, у которых, во-первых, склонность и способность к руководящей деятельности; во-вторых, они отвечают требованиям должности; в-третьих, прошли отбор и целевую квалификационную подготовку. Не каждый может быть руководителем, для этого требуются задатки лидера, которые нужно развивать, но сначала необходимо выявить. Поэтому и говорят, что руководителями не рождаются, а становятся. В организации выпускников ВУЗов сразу на руководящие должности не назначают. Прежде всего, молодой специалист узнает производство изнутри, проходит рабочие должности и лишь, потом получает возможность занять руководящую должность. К примеру, в учреждении среднего общего образования рост может выглядеть так: учитель - социальный педагог или психолог – заместитель директора по воспитательной работе – директор школы.

В свою очередь управление талантами направлено на создание в образовательном учреждении системы поиска, привлечения, найма, развития и использования талантливых сотрудников, которые способны достигать больших результатов в условиях рыночной экономики.

И т.д. (…)