

تبرز أهمية الجدارات القيادية للقادة في كونها تحتم بالعنصر البشري، ويلعب توفير الجدارات المطلوبة في كل وظيفة، وفي كل مستوى إداري طبقاً للمعايير المطلوبة دوراً مهماً في التأثير على السلوك الوظيفي للعاملين، وتحويله من سلوك سلبي إلى سلوك إيجابي، بمستوى الأداء الوظيفي، مما ينعكس تأثيره بالقطع على إنتاجية العاملين، وتحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين (إبراهيم، ويتفق الباحثون على أهمية تحديد الجدارات القيادية، وتحسين الأداء العام للمؤسسة، حيث توضح الجدارة الفجوة بين ما يمتلكه الموظف وبين ما تحتاج إليه الوظيفة من جدارات متميزة ومطلوبة، وبالتالي تحسين عملية اختيار الموظفين، كما تبرز أهمية الجدارات القيادية ومعاييرها في تحسين عمليات الاستقطاب، والاختيار والتعيين من خلال تحديد الجدارات اللازمة للوظيفية المطلوب شغلها، ترقية الموظف الذي يستحق الترقية بناءً على معطيات الجدارة الوظيفية، فالاعتماد على الجدارات المطلوبة في الموظف الجدارة المؤشرات الدالة على أداء المؤسسة من خلال ما يمتلكه من خبرات وكفاءات بشرية ذات جدارات مرتفعة والسميرات (٢٠١٨: ١٧) في أن أسلوب الجدارة الوظيفية يتم توظيفه في ترشيد قرارات الاختيار والتعيين والإحلال الوظيفي، وتخطيط المسارات الوظيفية، وتحديد الاحتياجات التطويرية للعاملين وهو بذلك بعد أسلونا مقتنا يعتمد على مقاييس نمطية، الإمداد المجتمع بأفراد يتمتعون بالجدارات اللازمة الأداء وظائف المستقبل، تتضح أهمية تحديد الجدارات الوظيفية بصفة عامة، وذلك وذلك عندما يتمتع جميع العاملين بالمؤسسة بالجدارات المطلوبة، والتي تعبر عن مجموعة القدرات والمهارات التي يمتلكها العاملون ليما وذلك من خلال تطوير تلك الجدارات بتحليلها وتحديد