

نظرا لزيادة الوعي بأهمية الموارد البشرية بالنسبة للإدارة بشكل خاص و التنمية الوطنية بشكل عام أولى المنظرون السياسيون عناية بالغة بالمعايير و الأسس الواجب إتباعها من أجل اختيار أفضل الموظفين و أكفئهم لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءاتهم ، مؤهلاتهم و قدراتهم حيث نلمس هذا الاهتمام على الصعيدين الدستوري و القانوني إذ أن أغلب الدول و من بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة الموظفين تطبق على قدم المساواة ، و هذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر و التي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة . تمثل الموارد البشرية موردا مهما وأصلا من الأصول التي تمتلكها المنظمة، فالإنسان هو المورد الحقيقي لأي منظمة نظرا لما يمتلكه من قدرات ومهارات تمثل العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة في العمل، بينما تضل الموارد الأخرى عبارة عن عوامل مساعدة، لهذا أصبح من الضروري ترشيد استغلال العنصر البشري، الذي أصبح أكثر طموحا وتنوعا فيما يرغب في تحقيقه من أهداف، كما أصبح أكثر اهتماما بتخطيط مستقبله المهني من أجل بلوغ أعلى المراتب والوصول إلى أهم المناصب.

فالعنصر البشري من أهم العناصر التي يتشكل منها التنظيم والقوة الرافعة لنجاحه وقصد وتنمية المورد البشري تسعى المؤسسات باختلاف أنواعها لتطوير أفضل الطرق والآليات لاستثمار طاقاته وتنميتها. ولكي تضمن المنظمات استمرارها وبقائها وزيادة مردوديتها، لا بد عليها من الاعتماد على سياسات والقيام بمختلف الإجراءات التي تزيد من ولاء مواردها ورضاهم، وهذا من خلال إشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم من أجل السمو بأهداف المنظمة. و تعتبر الترقية من أهم الأحداث التي يشهدها الفرد عبر مساره الوظيفي، حيث يسعى وراء الترقية بشتى الطرق لتحسين مستواه ورغبة من الإدارة العامة في وضع الرجل المناسب في مكان المناسب، لمعرفة احتياجاته ومتطلباته ومحاولة الجمع بينهما، كما تعتبر وسيلة من وسائل مكافأة الموظف على عمله الأمر الذي يدفعه ويدفع غيره إلى الارتقاء، فالترقية تعمل بشكل كبير على جميع المستويات والأنشطة داخل المؤسسة مما تدفع بالعاملين للعمل أكثر وتحقيق الرضا لديهم مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للموظفين. فالرضا الوظيفي يتوقف على الحاجات التي يرغب الفرد في إشباعها خلال العمل، مما يحقق له الشعور بالارتياح.