تقوم منظمات الأعمال بالسعي دوما لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية من أجل تحقيق الأهداف، وتولي منظمات الأعمال المتقدمة اهتماما بالغا في التنمية والتطوير من خلال إتباع أساليب الإدارة الحديثة، فالدولة الحديثة أصبحت مسؤولة على تخطيط التنمية بأبعادها المختلفة لذا يتعين علينا تنمية الإدارة من خلال تطوير أجهزتها وتبسيط إجراءات العمل والإلمام بالعنصر البشري فهو القوة المحركة والفعالة في الجهاز الإداري. ومن هذا المنطق تحرص كل دولة على وضع نظام عقلاني لديها لتنظيم شؤون الموظفين وسير الأعمال في أجهزتها المختلفة وخاصة المورد البشري الذي يعتبر العمود الفقري والركيزة الأولى الأساسية لعملية التنمية في مختلف الدول، ويكمن سير العملية التنموية وتقدمها في الاستخدام الفعلي للموارد البشرية وتشجيعها على تقديم أفضل ما لديها من قدرات وابداعات وطاقات مختلفة فالفرد حين تعيينه في الجهاز الإداري يتفرغ مباشرة لأداء المهام الموكلة له حيث يكتسب خبرات جديدة ومهارات تجعله أكثر قدرة وكفاية على القيام بمسؤوليات العمل الوظيفي ومثل هذه الأمور تتطلب وتقتضي ضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية لهذا الفرد والتي تدفعه للاستمرار في تقديم أفضل ما لديه. ومما لا شك فيه أن الترقية من الحوافز الأساسية التي تقوم على أساس إدراك احتياجات الموظف، لما تحققه من مزايا مادية ومكانة أسمى تؤثر على حياته المهنية وتنعكس على أداءه داخل المؤسسة، فهذا النظام يحقق فكرة الطموح الوظيفي للعامل ويضمن له التقدم في حياته الوظيفية والمهنية، كما تعتبر وسيلة من وسائل مكافئة الموظف المجد الأمر الذي يدفعه ويدفع غيره إلى الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي والذي بدوره ينعكس على كفاءة وفعالية المنظمة من خلال مهام الموظفين الوظيفية فالترقية تعمل بشكل كبير على جميع المستويات والأنشطة داخل المؤسسة فتعمل على تحسين وتطوير الأداء الوظيفي مما يساعد على تحقيق الأهداف الشخصية والجماعية والتنظيمية عبر تنمية وتطوير الأداء الوظيفي فالترقية تدفع العاملين للعمل أكثر وتحقيق الرضا لهم مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للموظفين وزيادة معدلات الأداء الوظيفي ومن خلال دارستنا نود الوصول إلى معرفة دور الترقية في رفع أداء الموظفين ومن أجل معالجة هذه الدراسة قمنا بتقسيمها إلى أربعة فصول.

Summarized by © lakhasly.com