



## “मध्यप्रदेश पुलिस प्रशासन में मानव संसाधनों के विकास की संभावनाओं का अध्ययन”

विकास जारवाल

पीएच.डी. शोधार्थी कॉमर्स, स्कूल ऑफ कॉमर्स, देवी अहिल्या विश्वविद्यालय, इंदौर (म.प्र.)



### 1. प्रस्तावना:-

सभी संसाधनों में मानव संसाधन न केवल मूल आधार है बल्कि सबसे सर्वोच्च भी है। यह सभी प्रेरणाओं, कल्पनाओं और रचनाओं का मुख्य स्रोत है। यह वास्तव में किसी भी गतिविधि के लिये सम्पत्ति और मूल्यों को जोड़ने का एक माध्यम है। इसलिए सही प्रकार के कर्मियों को पुनर्जीवित करना या उन्हें चयनीत करना अथवा भर्ती करना, उन्हें नौकरी के लिये प्रशिक्षण देना, उन्हें नये पर्यावरण से परिचित कराना, अपात्र कर्मचारियों को ढूँढना और उन्हें नये रूप में आकार देना या कार्य के अनुरूप बदलना जो कुल गुणवत्ता, कुल प्रबंधन, कुल दक्षता अथवा उत्पादकता का हिस्सा है वह मानव संसाधन प्रबंधन है। म.प्र.पुलिस का मिशन शांति को संरक्षित करना, कानून और व्यवस्था बनाए रखना, राज्य में एक सुरक्षित वातावरण प्रदान करने के लिये सहकारी रूप से जनता के साथ साझेदारी करके मध्यप्रदेश राज्य भर में जीवन की गुणवत्ता में वृद्धि करना है। म.प्र.पुलिस व्यावसायिक कानून प्रवर्तन सेवाएं प्रदान करने, नागरिकों के अधिकारों की रक्षा करने, अपराध को रोकने और सामुदायिक भागीदारी बनाने के लिये प्रतिबद्ध है। हम राज्य में सुरक्षा और सुरक्षा की भावना को बढ़ाने के लिये ईमानदारी, पारदर्शिता और गुणवत्ता के साथ समुदाय की सेवा करके म.प्र.पुलिस “देश भक्ति जन सेवा” के आदर्श वाक्य को पूरी तरह से औचित्य देने का प्रयास करते हैं।

म.प्र. पुलिस का आदर्श वाक्य “देश भक्ति जन सेवा” हैं यानि समाज, समुदाय और जनता तथा जनता के माध्यम से—कानून के लिये, कानून के माध्यम से सरकार के लिये जनता की सेवा और सुरक्षा। पुलिस अनिवार्य रूप से एक सेवा संगठन हैं। हालांकि इसे कानून और व्यवस्था लागू करने की भारी जिम्मेदारी का भार सौंपा गया है। इसमें एक हाथ मखमल का है और दूसरा लोहे के हथियार का है एक हाथ को सामाजिक रूप से कमजोर निर्विवाद, गरीब व निर्दोष की देखभाल करने के लिये और दूसरा अपराध करने वाले अपराधियों एवं कानून का उलंघन करने वालों तथा कानून तोड़ने वालों के साथ लोहे के हाथ से निपटना होगा। दरअसल पुलिस की नौकरी जटिल, निरंतर करने वाली और थकाऊ किस्म की हैं। इसके लिये कुल समर्पण, पूर्ण भागीदारी, चौबीस घंटे कर्तव्य की भक्ति और बहुत बड़ी हद तक बलिदान की आवश्यकता होती हैं। कभी कभी कर्तव्य के दौरान जीवन का त्याग भी करना होता है।

सेना को छोड़कर, नागरिकों को बचाने के लिये पुलिस के अलावा कोई भी ऐसी अन्य नागरिक/सिविल सेवा नहीं है। जबकि पुलिस की वेतन संरचना और मिलने वाली सुविधाएं अन्य सिविल/नागरिक सेवाओं के समान ही उपलब्ध है। इस व्यवस्था में हमें ऐसी परिस्थिति को देखना होगा जिसमें पुलिस को दयालुता और बलपूर्वकता से कार्य करना होगा, जबकि ये दोनों कार्य एक साथ में करना एक कठिन काम है और इसलिये पुलिस कर्मियों के चयन और उपयोग का पूरा हिस्सा एक जटिल और निरंतर कार्मिक प्रबंधन प्रक्रिया है जो न केवल मानवतापूर्वक, दक्षता और अनुभव के साथ संभाली जाती है, बल्कि मानव संसाधन विकास की अवधारणा और विचारों से भी प्रभावित होती है।

## 2- संभावित मॉडल –

मध्यप्रदेश पुलिस संगठन के लिये निचे मानव संसाधन विकास मॉडल चित्र.1 में दर्शित है। यह पहले मिशन की बात करता है। संगठन के पास एक दृष्टि होना चाहिए जिसे एक मिशन में परिवर्तित किया गया है। जिसके अंततः कार्यवाही में परिणाम होता है।

म.प्र.पुलिस के लिये मानव संसाधन विकास मॉडल					
		मिशन			
		देशभक्ति जनसेवा			
		उद्देश्य			
		उत्कृष्टता प्राप्ति			
कानून व्यवस्था बनाये रखना	अपराध पर नियंत्रण	यातायात अधिनियम	कानून लागू करना	सरकार की सेवा	जनता की सेवा
		मानव संसाधन दृष्टिकोण			
संगठनात्मक आधार हैं	व्यक्तिगत एवं संगठनात्मक लक्ष्य एक हो	प्रेरक पर्यवेक्षक		सभी रैंको की भागीदारी	रचनात्मकता एवं नेतृत्व विकसित करे
		एच.आर. रणनीतियाँ			
व्यक्तिगत जरूरतों को पहचाने	आत्म सम्मान	गौरव और सामझदारी		संचार और विश्वास	अवसर और अनुशासन
		हस्तक्षेप			
एच.आर.डी. प्रक्रिया खोज करना और फिर से देखना	प्रबंधन योजना	क्रियान्वयन		निगरानी या नियंत्रण	मूल्यांकन
		एच.आर.डी. योजना/ कार्यक्रम			
उद्देश्य स्थापित करना	संगठनात्मक योजना	एच.आर. की जरूरत		क्रियात्मक कार्यक्रम	एच.आर.डी. अंकेक्षण

		एच.आर.डी. अभ्यास/ तंत्र (इनपुट)			
अलग से एच.आर.डी. विभाग	एच.आर.डी. प्रणाली विकसित करना	एच.आर.योजना	काम की रूपरेखा	चयन एवं कर्मचारियों का वर्गीकरण	कार्यक्षमता मूल्यांकन
भविष्य की योजना	प्रशिक्षण और प्रशिक्षण	स्वीडिश और सिंगापुर मॉडल को अपनाना	अन्य विकास एवं अनुभव	उद्बोधन या परामर्श	संभावित मूल्यांकन
कर्मियों के शोध एवं सूचना प्रणाली	पुरुष्कार प्रणाली/ मुआवजा और लाभ	कार्यावर्तन एवं संवर्द्धन		शिकायत निवरण प्रक्रिया	उत्तराधिकार की योजना
		एच.आर.डी. जलवायु (आउट पुट)			
काम की गुणवत्ता और सेवा		उत्पादकता एवं उत्कृष्टता		परिवर्तन के लिये तत्परता	

जहां तक मध्यप्रदेश पुलिस संगठन के संबंध में आदर्श वाक्य “देश भक्ति जन सेवा” जो किसी अन्य लोगो को किसी भी अन्य प्रमाणिक स्रोत की अनुपस्थिति में डिजाईन किए गए मॉडल में अनुकूलित किया गया है। असल में यह एक आदर्श दो कारणों से स्वीकार योग्य प्रतीत होता है। एक यह कि—एक शताब्दी से अधिक समय के लिये परीक्षण पर खड़ा रहा है और दो यह आने वाले वर्षों तक लागू हो सकता है। इस आदर्श वाक्य से यह स्पष्ट होता है कि मध्यप्रदेश पुलिस सेवा उन्मुख संगठन बनाना चाहती है। और यह उनका मिशन है। “देश भक्ति जन सेवा” सेवा करने के प्रयास करने के लिये एक बार मिशन जिसे स्थापित या अभिव्यक्त, दृष्टि से पैदा हुआ है।, यह तर्कसंगत रूप से अन्य कदमों की ओर जाता है — विकासवादी और अनुमानित या योजनाबद्ध दोनों जैसा कि यहां विकसित मानव शोध विकास मॉडल में शोधकर्ता द्वारा समझाया गया है।

मिशन उद्देश्यों की ओर जाता है। मध्यप्रदेश पुलिस का उद्देश्य क्या है (और क्या होगा) इसमें शांति के रख-रखाव यानी कानून और आदेश, रोकथाम और अपराध, विनियमन और वाहन, यातायात के प्रवर्तन विभिन्न दण्ड कानूनों और सामाजिक विनियमन कानूनों के प्रवर्तन, राज्य और सरकार की मजबूत शाखा के रूप में, अंततः वर्दी में सामाजिक सेवा कार्यकर्ता। पुलिस के उद्देश्यों को पूरा करने में उत्कृष्टता की उपलब्धि तक कैसे पहुंचे मानव संसाधन विकसित करने के दृष्टिकोण के साथ (ए) संगठनात्मक आधार प्राप्त करने यह सर्वोत्तम किया जा सकता है। और यह आधार होगा जिस पर मानव संसाधन विकास की पूरी प्रक्रिया काम करेगी। (बी) व्यक्तिगत लक्ष्य का संगठनात्मक लक्ष्य या इसके विपरीत में विलय ताकि न केवल संगठन विकसित होगा, बल्कि व्यक्तियों में भी। संगठनात्मक विचार है कि यदि व्यक्ति विकसित होता है तो संगठन का विकास होता है। (सी) पर्यवेक्षक को प्रेरित करना ताकि वह अपने अधिनस्थों को प्रेरित कर अधिकतम अधिनता प्राप्त कर सके। (डी) सभी रैंकों की निर्णय लेने में भागीदारी हो जिससे प्रबंधन अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करेंगे। (ई) रचनात्मकता और नेतृत्व का विकास जो कि किसी भी संगठन को बनाए रखने या विकसित करने के लिये जरूरी है।

इन मानव संसाधन दृष्टिकोणों को मानव संसाधन रणनीतियों द्वारा समर्थित किया जाना है। वे (1) व्यक्तिगत जरूरतों की पहचान, और करने के लिये उनकी भूमिका (2) सभी स्तरों पर आत्म सम्मान बनाये रखने के लिये प्रयास करना (3) पुलिस से संबंधित सभी रैंकों में आपसी समझ और गर्व की भावना हो (4) आत्मविश्वास और संचार का स्तर एसा होना चाहिए कि पुलिस कर्तव्यों की जटिल प्रकृति विशेष रूप से दरकार हो। (5) सभी रैंकों को अपने मूल्य साबित करने के लिये अवसर दिया जाना चाहिए (6) अनुशासन प्रभावी ढंग से बनाए रखा जाना चाहिए, एक बार निर्णय लेने और आदेश दिये जाने के बाद उन्हें पूरी तरह से पालन किया जाना चाहिए।

मानव संसाधन विकास हस्तक्षेप क्या है ? जिन्हे मध्यप्रदेश पुलिस को अधिक उत्पादक और अधिक कुशल बनाने के लिये नियोजित किया जा सकता है, इनमें शामिल हैं। 1. व्यक्तियों में प्रतिभाओं और क्षमताओं को खोजना और उन्हें पूरी तरह से उपयोग करने के लिये फिर से खोज करना। 2. योजना, कार्यान्वयन, निगरानी और मूल्यांकन के संबंध में प्रबंधन अवधारणाओं का अभ्यास किया जाना चाहिए। 3. योजनाओं की जरूरतों और उद्देश्यों का भण्डार करने की परिकल्पना। 4. कार्यान्वयन तत्काल, समयबद्ध और सही होना चाहिए। 5. इस पर नज़दीकी पर्यवेक्षण, निरीक्षण और नियंत्रण के माध्यम से निगरानी की जानी चाहिए। 6. प्रशासनिक नियंत्रण और पर्यवेक्षण के माध्यम से रोजाना मूल्यांकन किया जाता है।

### 03. मानव संसाधन विकास की आवश्यकता – वातावरण

उपर्युक्त सिद्धांतों के प्रकाश में एचआरडी कार्यक्रम या योजना की व्यवस्था की जानी चाहिए। यह एच.आर.डी. उद्देश्यों, योजना के संगठन, मानव संसाधन आवश्यकताओं की भविष्यवाणी, एच.आर.डी. के लिये एक्शन प्रोग्राम तैयार करने और एचआरडी लेखा परीक्षा की स्थापना करके किसी भी विचलन को नियंत्रित और सही किया जा सकता है। यह एचआरडी तंत्र या एचआरडी प्रथाओं के माध्यम से पुलिस विभाग या सिस्टम उत्कृष्ट परिणाम प्राप्त कर सकता है। सबसे पहले और सबसे महत्वपूर्ण पुलिस महानिदेशक के पास सीधे काम करने के लिये एक अलग एच.आर.डी. विभाग होना चाहिए। ऐसी इकाईयों को प्रत्येक आई.जी, डीआईजी, के निर्देशों के तहत काम करना होगा। पुलिस की विभिन्न शाखाएं उदाहरण के लिये सीआईडी, सशस्त्र पुलिस,

रेल्वे पुलिस इत्यादि। स्नातक और मनोवैज्ञानिक कर्मियों को वास्तविक प्रबंधन के मामलों में इकाई अधिकारियों की सहायता करनी चाहिए।

कर्मियों के चयन, स्टाफिंग और पोस्टिंग को शारीरिक, मानसिक, मनोवैज्ञानिक संतुष्टि के आधार पर सही प्रकार के कर्मियों की भर्ती करना होगा, क्योंकि पुलिस का काम एक जटिल कार्य है। उद्देश्य प्रक्रियाओं का कारण बनता है अर्थात् मानव संसाधन प्रक्रिया, कर्मियों के चयन का उद्देश्य सही नौकरी के लिये सही व्यक्ति प्राप्त करना है अर्थात् पुलिस। अन्य सिविल सेवाओं के विपरीत, हालांकि पुलिस वर्गीकरण उद्देश्य के लिये सरकारी/नागरिक सेवाओं/विभाग या संगठन से संबंधित है, इसे एक समवर्ती सैन्य और नागरिक विभाग के रूप में देखा जाना चाहिए। दूसरों शब्दों में यह सेना और नागरिक प्रशासन दोनों में संलयन या कुल योग है। इसलिये पुलिस संगठन या प्रणाली एक जटिल बन जाती है। क्योंकि इसे विरोधाभासी होना चाहिए। जहां तक सेना को घातक हथियार से सशस्त्र बनाया गया है। शांति बहाल करने एवं कनूनहीनता पर नियंत्रण के लिये है यहां तक की आपतकाल के समय लोगों की लाइसेंस प्राप्त हत्या की सीमा तक जा रहा है। हालांकि संयम या न्यायिक या राजस्व नियंत्रण के तहत और एक नागरिक संगठन की भूमिका जिसमें यह यातायात नियंत्रण अपराध जैसे नियामक कार्यों और चार्जिंग और उन्हें अदालत के समक्ष लाने आदि से संबंधित है।

इतना ही नहीं। यह एक ऐसा संगठन है जो इस अर्थ में एक सकारात्मक और नकारात्मक नौकरी कर रहा है। यह सकारात्मक है उदाहरण के लिए यातायात क्षेत्र में यातायात कास्टेबल या अधिकारी वाहनों को रोककर सड़क पार करने के लिये एक हाथ दिखाकर खड़ा रखता है और वही नकारात्मक रूप से तेज गति से वाहन चलाने वाले को चालानी कार्यवाही या चार्ज भी करता है। पुलिस आदमी को आम और पानी दोनों का मिश्रण माना जाता है। इस अर्थ में वह डिस्पेंसर और विनाशक की भूमिका निभाता है। नियामक, और अभियोजक (या चार्जर) यह असाधारण है। अगर पुलिस कामकाज की अनूठे चरित्र या प्रकृति की नहीं हो तो न्यायापालिका द्वारा आयोजित स्पष्ट पैमाने के साथ काम कर रहे पुलिस कर्मियों में बहुत सी बाधाओं में डालता है। कार्यकारी मजिस्ट्रेट, के माध्यम से सरकार प्रेस और जनता अक्सर पूर्ववर्ती उद्देश्यों या आज-दिन बदलते परिवेश से प्रभावित होता है। फिर भी पुलिस कार्य करती है। – और शायद एक मोटी त्वचा के साथ और तनाव के तहत किसी भी संगठन या संघ की अनुपस्थिति में अभिव्यक्ति का कोई साधन नहीं है। अक्सर वे टूट जाते हैं। थर्ड डिग्री का उपयोग करने के लिए झोका दिये जाते हैं, या अलगाव में आराम करते हैं, या स्वयं निंदा या आत्महत्या का सहारा लेते हैं। उनके पास 24 घंटे कर्तव्य पर कोई छुट्टियां नहीं, कोई मनोरंजन नहीं, कोई छूट नहीं है। यह इस पृष्ठभूमि, पर्यावरण और अनोखी या विषम स्थिति के खिलाफ है। जिसमें पुलिस संगठन के पूरे परिप्रेक्ष्य की तलाश की जानी चाहिए। और उपचार का सुझाव दिया जाना चाहिए।

इस संबंध में एक पुलिस कान्सटेबल की भर्ती भविष्य के पुलिस निरीक्षक, उप अधीक्षक या भविष्य में होने वाले एक पुलिस अधीक्षक के लिये कल्पना की जानी चाहिए। यह एक उदाहरण है वास्तव में यह कुछ मामलों में ही हुआ है कि एक कान्सटेबल एक जिला पुलिस प्रशासनिक के प्रभारी पुलिस अधीक्षक के पद पर पहुंच कर हजारों अधिकारियों और पुरुषों को आदेश देता है। इसी प्रकार भर्ती करने वाले उपनिरीक्षक को भविष्य में बनने वाले पुलिस महानिरीक्षक के रूप में देखा जाना चाहिए इसी तरह आने वाले सालों में एक सहायक अधीक्षक या उप पुलिस अधीक्षक को पुलिस महानिदेशक या अतिरिक्त पुलिस महानिदेशक के रूप में लिया जाना चाहिए। यदि इस पहलू को ध्यान में रखा जाता है तो सही प्रकार के लोगों को सही ढंग से भर्ती किया जाएगा।

प्रशिक्षण में न केवल कानून बल्कि मस्तिष्क का भी ख्यान रखा जाना चाहिए नौकरी का डिजाइन एसी नौकरियों पर प्रभाव डालने वाले कर्तव्यों को निर्दिष्ट करना होगा। पोस्टिंग विशेष नौकरी के लिये व्यक्ति की उपयुक्तता पर आधारित होना चाहिए। नौकरी के लिये प्रशिक्षण बहुत जरूरी है। यह सभी रैंकों और अपने पूरे करियर के लिये समय-समय पर व्यवस्थित प्रशिक्षण किया जाना चाहिए। प्रदर्शन मूल्यांकन उद्देश्य होना चाहिए और इसके बाद परामर्श देना होगा। परामर्श न केवल अधिकारिक कर्तव्यों पर हो सकता है बल्कि यदि आवश्यक हो तो घरेलू मामलों पर सलाह और मार्गदर्शन की आवश्यकता होती है।

पुलिस में सभी रैंक के लिये करियर योजना जरूरी है। इसे व्यक्तियों के लिये नहीं छोड़ा जाना चाहिए। लेकिन सभी स्तरों पर विभाग के अधिकारियों को इसे करने के लिये इसे एक कर्तव्य के रूप में लेना चाहिए।

जहां तक प्रशिक्षण, शिक्षा और सेवा प्रशिक्षण का संबंध है मानव संसाधन विकास पर स्वीडिश और सिंगापुर मॉडल अनुकरण करने लायक हो सकते हैं।

1. पुलिस विभाग को इकाइयों और कार्यान्वयन एजेंटों के सभी प्रमुखों को सालाना तीन बार सेमिनार आयोजित करना होगा। एचआरडी विचारों और बेहतर समन्वय की प्रतिबद्धता ऐसे सेमिनारों का प्रमाण चिन्ह होगा।
2. अगले आदेश या उप प्रमुख के लिये दूसरा स्तर कोर्स 5 दिनों के लिये आयोजित किया जा सकता है। ब्रेक देने के बाद एक और 5 दिन कोर्स आयोजित करना आवश्यक है।
3. तीसरा चरण पाठ्यक्रम विभाग के प्रमुख के लिये होगा और एक वर्ष में चार चरणों में अपने कर्मचारियों सेमिनार के लिये आयोजित करने के लिये प्रतिनिधि।
4. जीवन भर शिक्षा और कौशल अद्यतन के माध्यम से मानव संसाधन विकास करना होगा।

संगठन विकास (organisation development) अनुभव लगातार संघर्षों का प्रबंधन करने के लिये आयोजित किये जाते हैं और संगठन के सभी कर्मचारियों के बीच खुले और प्रामाणिक संचार को प्रोत्साहित करते हैं। रैंकिंग/पुलिस सिस्टम की फाइल के हिस्से में मिलने वाली छोटी कामिंग को भरना बहुत महत्वपूर्ण है। संभावित मूल्यांकन का उद्देश्य मानव संसाधन पेटेंट और गुप्त को टेप करना है। इसके साथ-साथ एक कार्मिक अनुसंधान और सूचना प्रणाली होना चाहिए जो हाथों पर उपलब्ध मामलों की स्थिति और भविष्य की घटनाओं के संभावित संकेतों पर प्रकाश डालने में सक्षम होगा।

इनाम देने और भुगतान करने वाले लोगों के लिये मुआवजे की व्यवस्था जो अधिक कार्य करने वाले, को कम भुगतान किए जाते हैं और योग्यता को लाभ प्रदान करते हैं। उन्हें कर्मचारियों को उत्साहित करने और उन्हें सेवा में बनाये रखने के लिये काम किया जाना चाहिए। नौकरी रोटेशन आवश्यक है अधिकारियों और कर्मियों को कानून और व्यवस्था, अपराध, यातायात, सीआईडी, सशस्त्र पुलिस इत्यादि जैसी विभिन्न शाखाओं में कार्य हेतु समय-समय पर पदस्थापना की जाना चाहिए नहीं तो ताजा खून (युवा पीढ़ी का जोश/गर्म खून) व्यर्थ बह जायेगा तथा नौकरी की एकता कम हो जायेगी।

इतना ही नहीं, नौकरी आकर्षक और रोचक बनाने के लिये नौकरी को संवर्द्धक अथवा समृद्ध किया जाना चाहिए। अधीनस्थों के साथ-साथ वरिष्ठों की शिकायतों और उपचारात्मक उपायों की सुनवाई की जानी चाहिए। इसमें भाग लेने के लिये एक साधन या तन्त्र होना चाहिए। जिला स्तर पर पुलिस के एक उप पुलिस अधीक्षक या अति. पुलिस अधीक्षक को अधीनस्त पुलिस के संबंध में इस कार्य का प्रभार दिया जा सकता है जो सीधे पुलिस अधीक्षक को रिपोर्ट करेगा। प्रत्येक इकाई में भी इस कार्य के लिये एक अधिकारी नियुक्त किया जा सकता है। सुपीरियर पुलिस अधिकारियों की शिकायतों को देखने के लिये एक अति० पुलिस महानिदेशक नियुक्त किया जा सकता है। अंत में उत्तराधिकार योजना आवश्यक हो जाती है। जिससे संभावित प्रबंधन के कम से कम दो या तीन साल पहले शीर्ष प्रबंधन पद के लिये एक आशाजनक अधिकारी तैयार किया जायेगा।

#### 4. निष्कर्ष :-

इन सभी उपायों को पेश करने के बाद विभाग निश्चित रूप से एक सकारात्मक मानव संसाधन विकास वातावरण की उम्मीद कर सकता है। इस तरह का वातावरण कार्यक्षेत्र गुणवत्ता और सेवा सुनिश्चित करने के साथ-साथ उचित उत्पादकता, उत्कृष्टता और परिवर्तन के लिये अलग से तैयार होगा। इस प्रकार यह देखा जा सकता है कि किसी भी संगठन के लिये मानव संसाधन विकास वातावरण बहुत जरूरी है, विशेष रूप से पुलिस जैसे सेवा संगठन के लिये जिसे समाज के विभिन्न स्तरों के साथ बहुत बारीकी से आगे बढ़ाना है। कभी भी पर्यावरण और सेवा की स्थिति बदलने के साथ पुलिस को अवसरों तक उठने और किसी भी परिस्थिति का सामना करने के लिये तैयार किया जाना चाहिए। मानव संसाधन विकास पर्यावरण उत्प्रेरक, उर्जावान और उत्साही पुलिस उनके दिल और दिमाग के साथ “देशभक्ति जनसेवा” मिशन के साथ एक युग शुरू करने के लिये उत्प्रेरक माध्यम होगा। यह सब मानव संसाधन विकास वातावरण सुनिश्चित करेगा।

1. स्वस्थ सेवा और कुल गुणवत्ता
2. उपभोक्त (सार्वजनिक) संतुष्टि
3. स्वयं पुलिस द्वारा नागरिकों के प्रति सम्मान
4. पुलिस और जनता के प्रति सम्मान

5. पुलिस को सार्वजनिक या जनता से सम्मान
6. कर्तव्य के प्रति समर्पण
7. संतुष्ट और कुशल पुलिस बल
8. टीम भावना—गर्व की भावना और सभी पुलिस कर्मियों में से एक
9. पूरी तरह से सर्वोच्च सेवा सह कानून प्रभावशीलता का माध्यम जिसका सिद्धांत “मेरी सेवा उत्कृष्टता के साथ” होगा ।

इस संदर्भ में मध्यप्रदेश पुलिस में मौजूदा मानव संसाधन विकास वातावरण का एक सर्वेक्षण आवश्यक और महत्वपूर्ण हो गया है। मध्यप्रदेश पुलिस में एचआरडी जलवायु सर्वेक्षण आयोजित करने के लिए ऐसा कोई प्रयास नहीं किया गया है और इसके अलावा मानव संसाधन विकास मॉडल को पहले से ही “मध्यप्रदेश पुलिस के मिशन” को प्राप्त करने के लिये उपर चर्चा के रूप में डिजाईन और निष्पादित किया जाना चाहिए।

### संदर्भ साहित्य

01. लेखक ए.ए.अंसारी – मानव संसाधन प्रबंध, क्वालिटी पब्लिसिंग कं. आर.डी.-183 धरमपुरा, एक्सटेंसन, नजाफर,नई दिल्ली-43 फोन 7.9818608807
02. [shodhganga.in.flibnet.ac.in](http://shodhganga.in.flibnet.ac.in)
03. पुलिस विज्ञान 2017 स्मार्ट पुलिसिंग – प्रो.अदिति मिश्र, गांधी नगर वाराणसी उत्तर प्रदेश, पुलिस



### विकास जारवाल

पीएच.डी. शोधार्थी कॉमर्स, स्कूल ऑफ कॉमर्स, देवी अहिल्या विश्वविद्यालय, इंदौर (म.प्र)