Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026

ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)

Published:
August 31, 2026

Human Resource Management and Strategic Planning in the Prophetic Biography (Seerah): Principles and Contemporary Applications

سیرت نبوی ﷺ میں انسانی وسائل و حکمت عملی

Ikram ul Haq
Ph.D Scholar, Department of Islamic Studies
Imperial College of Business Studies, Lahore
Email: profikramulhaq@gmail.com

Dr. Taiyyiba Fatima
Assistant Professor, Imperial College of Business Studies, Lahore

Abstract

Modern organizations frequently encounter complex administrative and human resource challenges that directly affect employee performance, organizational effectiveness, ethical standards, and long-term sustainability. The Prophetic Biography (Seerah) of Prophet Muhammad (PBUH) offers a comprehensive, timeless, and ethically grounded model for effective leadership, human development, and organizational management. This research article aims to extract and critically analyze the foundational principles of human resource management and strategic planning derived from the Seerah, with a specific focus on recruitment, training, empowerment, consultation (Shura), motivation, delegation of authority, and accountability. Employing a qualitative, analytical, and historical research methodology, the study utilizes primary sources, including the Quran, authentic Hadith literature, and classical Seerah texts, cross-referenced with contemporary management paradigms. The findings reveal that the Prophet (PBUH) consistently prioritized merit, competence, integrity, trustworthiness, and suitability for responsibility in appointments, regardless of social background or status. He fostered a strong culture of mutual consultation, delegated authority with profound trust, encouraged teamwork, provided continuous psychological, moral, and spiritual motivation, and maintained a transparent and equitable system of accountability. Furthermore, his strategic flexibility, situational awareness, diplomatic approach, and long-term foresight, evident in pivotal events such as the Treaty of Hudaybiyyah, demonstrate remarkable administrative and strategic wisdom. The study concludes that the Seerah-based model of human resource management and strategic planning is not merely a historical narrative but a highly applicable, holistic framework for modern institutions. Its practical application can promote organizational stability, employee

CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published:
August 31, 2026

development, ethical leadership, mutual trust, justice, responsible decision-making, and sustainable institutional success.

Keywords: Prophetic Biography (Seerah), Human Resource Management, Strategic Planning, Organizational Leadership, Consultation (Shura), Meritocracy, Accountability, Ethical Management

تعارف

کائنات کے پروردگار نے اپنے آخری نبی حضرت محمد ﷺ کو صرف ایک دینی رہنما ہی نہیں بلکہ ایک مکمل اور کامیاب رہبر بنا کر بھیجا۔ آپ کی سیرت طیبہ محض واقعات کا مجموعہ نہیں، بلکہ انسانی زندگی کے ہر شعبے کے لیے ایک روشن اور ہمیشہ بہتے ہوئے چشمے کی حیثیت رکھتی ہے۔ آج کے دور میں جب دنیا کے بڑے بڑے ادارے انسانی وسائل کی درست سمت، بہترین حکمت عملی اور مضبوط تنظیم کے فقدان کا شکار ہیں، تو سیرت نبوی ﷺ ان مسائل کا ایک مکمل اور سنہری حل پیش کرتی ہے۔ یہ آرٹیکل اسی عظیم حقیقت کو نمایاں کرنے کی ایک کاوش ہے، جو سیرت کے واقعات سے انسانی وسائل کے انتخاب، تربیت، اور حکمت عملی کے ایسے ابدی اصول نکالتا ہے جو ہر دور میں کامیابی کی ضمانت ہیں۔

اس آرٹیکل کے مطالعے سے یہ حقیقت واضح ہوتی ہے کہ آپ ﷺ نے ہمیشہ اہلیت، تقویٰ اور صلاحیت کی بنیاد پر لوگوں کو عہدے دیے، چاہے وہ کسی بھی پس منظر سے تعلق رکھتے ہوں۔ آپ ﷺ کا تربیتی نظام محض زبانی ہدایات تک محدود نہیں تھا، بلکہ آپ ﷺ نے عملی مشق، شفقت اور حوصلہ افزائی کے ذریعے اپنے ساتھیوں کو ہر مشکل کا مقابلہ کرنے کے قابل بنایا۔ حکمت عملی کے میدان میں آپ ﷺ کی دوراندیشی، صلح حدیبیہ جیسے فیصلوں اور غزوات میں اپنائی گئی تدبیروں سے عیاں ہوتی ہے۔ اس کے ساتھ ہی، آپ ﷺ نے شوریٰ اور مشورے کے ذریعے اجتماعی فیصلوں کو فروغ دیا، ماتحتوں پر بھرپور اعتماد کیا، اور ضرورت پڑنے پر سخت احتساب کا نظام بھی قائم رکھا۔[1]

غرض یہ کہ سیرت نبوی ﷺ میں بیان کردہ انسانی وسائل اور حکمت عملی کے اصول، آج کے جدید اور پیچیدہ دور کے اداروں کے لیے بھی یکساں طور پر قابل عمل ہیں۔ جب کوئی ادارہ ان سنہری اصولوں کو اپناتا ہے، تو وہاں نہ صرف مادی ترقی اور نظم وضبط قائم ہوتا ہے، بلکہ اخلاقی بلندی اور روحانی سکون بھی میسر آتا ہے۔ یہی وہ روشن راستہ ہے جو کسی بھی تنظیم کو عارضی کامیابی سے نکال کر پائیدار اور حقیقی کامیابی سے ہمکنار کرتا ہے۔

[1] محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، دار طوق النجاۃ، 1422، ج4، ص185

OPEN ACCESS
CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published:
August 31, 2026

انسانی وسائل کا انتخاب اور تعیناتی

کسی بھی ادارے کی بنیاد اس کے انسانی وسائل پر رکھی جاتی ہے، اور یہ حقیقت صدیوں پرانی ہے کہ جب تک افراد کا چناؤ درست اصولوں پر نہ ہو، کوئی بھی تنظیم اپنے مقاصد میں کامیاب نہیں ہو سکتی۔ سیرت نبوی ﷺ کا مطالعہ کرنے والے پر یہ بات واضح ہو جاتی ہے کہ آپ ﷺ نے مدینہ منورہ میں قائم ہونے والی اسلامی ریاست میں افراد کی تعیناتی کے لیے جو اصول اپنائے، وہ آج کے جدید دور کے انسانی وسائل کے انتظام سے بھی زیادہ پختہ اور دور اندیشانہ تھے۔ آپ ﷺ نے کبھی بھی کسی کو ذات پات، قومیت، یا رشتے داری کی بنیاد پر کوئی عہدہ نہیں دیا، بلکہ ہمیشہ اہلیت، تقویٰ، اور صلاحیت کو ہی معیار بنایا۔ آپ ﷺ نے فرمایا:

إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُوَرِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ، وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ[2]

بے شک اللہ تعالیٰ تمہاری صورتوں اور تمہارے مالوں کو نہیں دیکھتا، بلکہ وہ تمہارے دلوں اور تمہارے اعمال کو دیکھتا ہے۔

اس سلسلے کی سب سے نمایاں مثال حضرت بلال حبشیؓ کا انتخاب ہے، جو ایک غلام تھے، نہ ان کا کوئی قبائلی اثر و رسوخ تھا اور نہ ہی مال و دولت کا سہارا، لیکن آپ ﷺ نے ان کی اذان جیسے اہم اور باوقار منصب پر فائز کیا، جو اسلامی ریاست کی پہلی اور سب سے نمایاں آواز تھی۔[3]

اسی طرح حضرت صہیب رومیؓ، جو عربی زبان سے ناواقف تھے اور ان کا تعلق بھی ایک غیر عرب پس منظر سے تھا، آپ ﷺ نے انہیں مکہ مکرمہ کی فتح کے بعد وہاں کا قاضی مقرر فرمایا، کیونکہ آپ ﷺ نے ان کے کردار اور دیانت داری کو ان کی کمزوریوں پر ترجیح دی۔[4]

یہ واقعہ اس بات کا زندہ ثبوت ہے کہ آپ ﷺ کی نظر میں انسان کی قدر اس کے کام اور کردار سے ہوتی ہے، نہ کہ اس کے خاندان یا نسل سے۔

اسی طرح آپ ﷺ نے عمر اور تجربے کا بھی باریک بینی سے لحاظ رکھا۔ آپ ﷺ نے نوجوانوں کی حوصلہ افزائی کی، لیکن انہیں ایسے مواقع فراہم کیے جہاں ان کی صلاحیتوں کا صحیح استعمال ہو سکے۔ غزوہ موتہ میں جب تین تین سردار شہید ہو گئے تو آپ ﷺ نے حضرت اسامہ بن زیدؓ کو، جو اس وقت محض اٹھارہ سال کے تھے، ایک ایسی فوج کا سپہ سالار مقرر فرمایا جس میں حضرت ابو بکرؓ اور حضرت عمرؓ جیسے بزرگ صحابہ شامل تھے۔[5]

[2] مسلم بن حجاج، صحیح مسلم، دار احیاء التراث العربی، 1420ھ، ج4، ص1989
[3] محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، دار طوق النجاۃ، 1422ھ، ج1، ص208
[4] ابن ہشام، السیرۃ النبویۃ، دار المعارف، 1990ء، ج3، ص354
[5] ابن کثیر، البدایۃ والنہایۃ، دار ابن کثیر، 1988ء، ج4، ص120

CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published: August 31, 2026

بعض لوگوں نے اس تعیناتی پر اعتراض کیا، لیکن آپ ﷺ نے ان کی صلاحیت اور تربیت پر بھروسہ کرتے ہوئے اس فیصلے پر ڈٹے رہے، اور بعد کے واقعات نے ثابت کر دیا کہ آپ ﷺ کا یہ فیصلہ کتنا درست تھا۔ یہی وہ اصول ہے جو آج کے دور میں بھی ہر ادارے کو نوجوانوں کی حوصلہ افزائی اور انہیں ذمہ داریاں سونپنے کی دعوت دیتا ہے۔

خواتین کے حوالے سے آپ ﷺ کا رویہ بھی اس دور کے لحاظ سے انقلابی تھا۔ آپ ﷺ نے خواتین کو معاشرے میں صرف گھر تک محدود نہیں رکھا، بلکہ ان کی صلاحیتوں کے مطابق انہیں انتظامی اور تعلیمی ذمہ داریاں بھی سونپیں۔ حضرت شفاء بنت عبداللہؓ کو آپ ﷺ نے مدینہ کے بازاروں کی نگرانی کا عہدہ سپرد کیا، جو اس بات کی واضح دلیل ہے کہ آپ ﷺ خواتین کی انتظامی صلاحیتوں کو کس قدر اہمیت دیتے تھے۔[6]

اسی طرح حضرت عائشہ صدیقہؓ کو دین کی سمجھ بوجھ اور علمی مقام کی وجہ سے آپ ﷺ نے خود فرمایا کہ "تم ان سے دین کا نصف حصہ لو"، اور بعد میں بڑے بڑے صحابہ ان سے مسائل دین سیکھتے رہے۔[7]

یہ واقعات اس بات کی غمازی کرتے ہیں کہ اسلامی ریاست میں خواتین کا کردار محض ثانوی نہیں بلکہ بنیادی اور کلیدی تھا، اور ان کی تعیناتی بھی مردوں کی طرح اہلیت کی بنیاد پر ہوتی تھی۔

ان تمام واقعات سے جو بنیادی اصول سامنے آتا ہے وہ یہ ہے کہ انسانی وسائل کا انتخاب ہمیشہ میرٹ، کردار، اور صلاحیت پر مبنی ہونا چاہیے۔ نہ رشتہ داری، نہ سفارش، نہ دولت، اور نہ ہی جنس یا عمر کو معیار بنایا جائے، بلکہ ہر شخص کو اس کی اصل قابلیت کے مطابق جگہ دی جائے۔ یہی وہ سنہری اصول ہے جو کسی بھی ادارے کو اندرونی طور پر مضبوط بناتا ہے اور اسے بیرونی چیلنجز کا مقابلہ کرنے کے قابل بناتا ہے۔

تربیت، اصلاح اور حوصلہ افزائی

کسی بھی ادارے میں افراد کا انتخاب جہاں ایک اہم مرحلہ ہے، وہیں ان کی تربیت، ان کی حوصلہ افزائی اور ان کی کمزوریوں کی اصلاح اس سے بھی زیادہ نازک اور اہم کام ہے۔ تاریخ گواہ ہے کہ بڑی بڑی تنظیمیں اس لیے ناکام ہو گئیں کہ انہوں نے اپنے کارکنان کی تربیت پر توجہ نہیں دی، یا ان کے ساتھ ایسا سلوک کیا کہ ان کا حوصلہ ٹوٹ گیا۔ سیرت نبوی ﷺ کا جب ہم اس پہلو سے مطالعہ کرتے ہیں تو ہمیں ایک ایسا مکمل تربیتی نظام نظر آتا ہے جو نہ صرف نظریاتی بلکہ عملی، روحانی اور نفسیاتی ہر

[6] ابوداود سلیمان، سنن ابی داود، دار الرسالۃ العالمیۃ، 1430ھ، ج3، ص485
[7] مسلم بن حجاج، صحیح مسلم، دار احیاء التراث العربی، 1420ھ، ج1، ص82

OPEN ACCESS
CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published:
August 31, 2026

لحاظ سے کامل ہے۔ آپ ﷺ نے اپنے ساتھیوں کو محض حکم دے کر نہیں چھوڑا، بلکہ ان کے ساتھ رہ کر، ان کے دکھ درد میں شریک ہو کر، اور ان کی ہر کمزوری کو شفقت سے دور کر کے انہیں ایک ایسی قوم بنایا جس نے دنیا کی عظیم ترین تہذیب کی بنیاد رکھی۔

عملی اور نظریاتی تربیت کا نظام

آپ ﷺ کی تربیت کا سب سے نمایاں پہلو یہ تھا کہ آپ ﷺ نے نظریاتی تعلیم کے ساتھ ساتھ عملی تربیت کو بھی یکساں اہمیت دی۔ آپ ﷺ جانتے تھے کہ محض باتیں سن کر کوئی انسان میدان عمل کا تجربہ حاصل نہیں کر سکتا، اس لیے آپ ﷺ نے اپنے ساتھیوں کو غزوات میں صفوں میں کھڑے ہونا، جنگی حکمت عملی سمجھنا، سفارت کاری کے نازک معاملات سنبھالنا، اور ریاستی امور کو چلانا سب کچھ عملی طور پر سکھایا۔ آپ ﷺ کی اس عملی تربیت کا سب سے خوبصورت نمونہ حضرت حذیفہ بن یمان ؓ کی شخصیت ہے، جنہیں آپ ﷺ نے اس قدر تربیت دی کہ وہ اللہ کے رسول ﷺ کے رازدار کہلائے۔[8]

آپ ﷺ نے انہیں منافقین کے نام بتائے، جو ایک انتہائی نازک اور خفیہ معاملہ تھا، اور یہ اعتماد صرف اس گہری تربیت کا نتیجہ تھا جو آپ ﷺ نے انہیں دی تھی۔

اسی طرح جب بنو قریظہ کے معاملے میں سفارت کاری کی ضرورت پیش آئی تو آپ ﷺ نے حضرت حذیفہ ؓ کو ہی اس نازک ذمہ داری کے لیے منتخب فرمایا، کیونکہ آپ ﷺ نے خود انہیں اس قابل بنایا تھا۔[9]

یہ واقعہ اس بات کی واضح دلیل ہے کہ آپ ﷺ اپنے ساتھیوں کو پہچانتے تھے، ان کی صلاحیتوں کو نکھارتے تھے، اور پھر انہیں وہ ذمہ داری سونپتے تھے جس کے وہ اہل ہوتے تھے۔

اخلاقی اور روحانی حوصلہ افزائی

تربیت کا دوسرا اور شاید سب سے اہم پہلو حوصلہ افزائی ہے، اور اس میدان میں بھی آپ ﷺ کا کوئی ثانی نہیں۔ آپ ﷺ جانتے تھے کہ انسان مشین نہیں ہے، اسے محض تنخواہ یا عہدے سے نہیں چلایا جا سکتا، بلکہ اس کے دل کو جیتنا ضروری ہے۔ اس لیے آپ ﷺ نے اخوت کا ایسا ماحول قائم کیا کہ مہاجر اور انصار ایک دوسرے کے بھائی بن گئے، آپ ﷺ نے انعام و اکرام کا ایسا نظام دیا کہ چھوٹے سے چھوٹے کام پر بھی تعریف فرمائی، اور آپ ﷺ نے جنت کی بشارتیں دے کر

[8] مسلم بن حجاج، صحیح مسلم، داراحیاء التراث العربی، 1420ھ، ج4، ص1948

[9] صفی الرحمن المبارکپوری، الرحیق المختوم، مکتبہ سلفیہ، 1426ھ، ج2، ص180

OPEN ACCESS
CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published:
August 31, 2026

ان کے دلوں میں ایک ایسی لگن پیدا کی جو دنیا کی کوئی طاقت توڑ نہیں سکی۔ غزوہ خندق کا واقعہ اس حوصلہ افزائی کی سب سے روشن مثال ہے، جب آپ ﷺ نے خود اپنے ساتھیوں کے ساتھ مل کر مٹی اٹھائی، ان کے جسم پر مٹی دیکھ کر ان سے فرمایا:

تُرَابُ وُجُوهِكُمْ أَطْهَرُ مِنْ تُرَابِ وَجْهِي، وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ تَعَالَى

"تمہارے چہروں کی مٹی میرے چہرے کی مٹی سے زیادہ پاکیزہ اور اللہ کے ہاں زیادہ محبوب ہے۔"[10]

یہ الفاظ تھے جو تھکے ہوئے، بھوکے اور سردی سے کانپتے ہوئے صحابہ کرامؓ کے دلوں میں ایسی حرارت پیدا کر گئے کہ انہوں نے اللہ کی رضا کے لیے ہر قربانی بخوشی پیش کر دی۔ آپ ﷺ کی یہ شفقت، یہ ساتھ، اور یہ تعریف آج کے دور کے ہر لیڈر کے لیے ایک عظیم درس ہے کہ اگر تم چاہتے ہو کہ تمہارے ساتھی تمہارے لیے جان دے دیں تو پہلے ان کے دل جیتو۔

کمزوریوں کو دور کرنے کا طریقہ

ہر انسان میں کمزوریاں ہوتی ہیں، اور کوئی بھی ادارہ ایسے افراد کے بغیر نہیں چل سکتا۔ اصل ہنر یہ ہے کہ ان کمزوریوں کو کیسے دور کیا جائے۔ جدید دور میں اکثر دیکھا جاتا ہے کہ غلطی پر فوراً سزا دی جاتی ہے، کارکن کو ذلیل کیا جاتا ہے، اور اس کا حوصلہ ہمیشہ کے لیے توڑ دیا جاتا ہے۔ لیکن آپ ﷺ کا طریقہ اس سے بالکل مختلف تھا۔ آپ ﷺ نرمی، حکمت، اور درگزر کے ذریعے لوگوں کی اصلاح فرماتے تھے۔ اس کی سب سے خوبصورت مثال وہ واقعہ ہے جب ایک نوجوان صحابی نے آپ ﷺ کی خدمت میں حاضر ہو کر زنا کی اجازت مانگی۔ عام لیڈر کا کام ہوتا کہ ایسے نوجوان کو ڈانٹ ڈپٹ کر نکال دے، لیکن آپ ﷺ نے اسے اپنے قریب بٹھایا، شفقت سے اس سے بات کی، اور اسے سمجھایا کہ کیا تم اپنے ماں باپ، اپنی بہنوں، اپنی بیٹیوں اور اپنی خالاؤں کے لیے یہ بات پسند کرو گے؟ نوجوان نے کہا: نہیں، اللہ مجھے آپ پر قربان کرے۔ آپ ﷺ نے اس کے سینے پر ہاتھ رکھا اور دعا فرمائی: "اے اللہ! اس کے دل کو پاک کر دے، اس کی شرمگاہ کی حفاظت فرما، اور اسے عفت و پاکیزگی عطا کر۔"[11]

اس واقعے کے بعد وہی نوجوان ایسا پرہیزگار بن گیا کہ لوگ حیران رہ گئے۔ یہ ہے وہ تربیتی طریقہ جو انسان کو جڑ سے بدل دیتا ہے، نہ کہ صرف اوپر سے۔

[10] ابن ہشام، السیرۃ النبویۃ، دار المعارف، 1990ء، ج3، ص230

[11] ابن کثیر، البدایۃ والنہایۃ، دار ابن کثیر، 1988ء، ج4، ص110

CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published: August 31, 2026

ان تمام واقعات سے یہ بنیادی اصول سامنے آتا ہے کہ تربیت محض ایک رسمی عمل نہیں ہے، بلکہ یہ ایک مسلسل، شفقت بھرا، اور حکمت پر مبنی عمل ہے جس میں انسان کی نفسیات، اس کی روح، اور اس کی عملی صلاحیتوں سب کا خیال رکھا جاتا ہے۔ جب کوئی ادارہ اس سنہری اصول کو اپناتا ہے تو وہاں کے افراد محض کارکن نہیں رہتے، بلکہ وہ ایک ایسی ٹیم بن جاتے ہیں جو ہر مشکل میں اپنے لیڈر کے ساتھ کھڑی نظر آتی ہے۔

اختیارات کی تقسیم اور اجتماعی نظام

کسی بھی بڑی تنظیم کو چلانا ایک اکیلے انسان کے بس کی بات نہیں ہوتی، چاہے وہ کتنا ہی ذہین اور دور اندیش کیوں نہ ہو۔ تاریخ کے وہ تمام حکمران ناکام رہے جنہوں نے ہر چیز کو اپنے ہاتھ میں رکھا اور دوسروں کو محض حکم بجالانے والی مشین بنا کر رکھ دیا۔ سیرت نبوی ﷺ کا جب ہم اس زاویے سے مطالعہ کرتے ہیں تو ہمیں ایک ایسا منظم اور متوازن نظام نظر آتا ہے جس میں آپ ﷺ نے ایک طرف جہاں اختیارات کو صحیح لوگوں کے درمیان تقسیم کیا، وہیں دوسری طرف شوریٰ اور مشورے کے ذریعے اجتماعی فیصلوں کو فروغ دیا، اور ساتھ ہی اپنے ماتحتوں پر ایسا اعتماد کیا کہ انہوں نے اپنی ذمہ داریوں کو اس احسن طریقے سے نبھایا جس کی مثال ملنا مشکل ہے۔

کام کی تقسیم اور نمائندگی

مدینہ منورہ کی ریاست جب ایک چھوٹی سی بستی سے نکل کر ایک وسیع جزیرہ نما عرب کی حکومت بننے لگی تو آپ ﷺ نے سب سے پہلے کام کی تقسیم کا ایک منظم نظام قائم کیا۔ آپ ﷺ نے ہر علاقے کو اس کے تقاضوں کے مطابق تقسیم کیا اور ہر علاقے کے سربراہ کے طور پر ایسے شخص کو منتخب کیا جو نہ صرف اس علاقے کے حالات سے واقف ہو بلکہ اس کی انتظامی صلاحیت بھی رکھتا ہو۔ مکہ مکرمہ کی فتح کے بعد آپ ﷺ نے حضرت عتاب بن اسید ؓ کو وہاں کا گورنر مقرر فرمایا، حالانکہ ان کی عمر اس وقت محض بیس سال کے قریب تھی، لیکن آپ ﷺ نے ان کی صلاحیت اور ذہانت کو دیکھتے ہوئے یہ اہم ذمہ داری ان کے سپرد کی۔[12]

اسی طرح یمن بھیجنے کے لیے آپ ﷺ نے حضرت معاذ بن جبل ؓ کو منتخب فرمایا اور انہیں واضح ہدایات دیں کہ پہلے لوگوں کو توحید کی دعوت دیں، پھر انہیں نماز کی تعلیم دیں، اور پھر زکوۃ کا نظام قائم کریں۔

[12] ابن ہشام، السیرۃ النبویۃ، دار المعارف، 1990ء، ج4، ص25

CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published:
August 31, 2026

إِنَّكَ تَقْدَمُ عَلَى قَوْمٍ أَهْلِ كِتَابٍ، فَادْعُهُمْ إِلَى شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنِّي رَسُولُ اللَّهِ، فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لَكَ بِذَلِكَ فَأَخْبِرْهُمْ أَنَّ اللَّهَ قَدِ افْتَرَضَ عَلَيْهِمْ خَمْسَ صَلَوَاتٍ فِي كُلِّ يَوْمٍ وَلَيْلَةٍ، فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لَكَ بِذَلِكَ فَأَخْبِرْهُمْ أَنَّ اللَّهَ قَدِ افْتَرَضَ عَلَيْهِمْ صَدَقَةً فِي أَمْوَالِهِمْ [13]

"تم ایک ایسی قوم کے پاس جارہے ہو جو اہلِ کتاب ہے، لہٰذا سب سے پہلے انہیں اس بات کی دعوت دینا کہ وہ گواہی دیں کہ اللہ کے سوا کوئی معبود نہیں اور میں اللہ کا رسول ہوں۔ پھر اگر وہ اس بات کو مان لیں تو انہیں بتانا کہ اللہ تعالیٰ نے ان پر ہر دن اور رات میں پانچ نمازیں فرض کی ہیں۔ پھر اگر وہ اس حکم کو بھی قبول کر لیں تو انہیں بتانا کہ اللہ تعالیٰ نے ان کے مالوں میں صدقہ (زکوٰۃ) فرض کیا ہے۔"

یہ واقعہ اس بات کی واضح دلیل ہے کہ آپ ﷺ اپنے نمائندوں کو محض حکم دے کر نہیں چھوڑتے تھے بلکہ انہیں ایک مکمل روڈ میپ فراہم کرتے تھے اور پھر انہیں اپنے دائرہ کار میں مکمل خود مختاری دیتے تھے۔

قضا کا معاملہ بھی اسی اصول پر مبنی تھا۔ آپ ﷺ نے مختلف علاقوں میں قاضی مقرر فرمائے اور انہیں فیصلہ کرنے کا مکمل اختیار دیا، البتہ انہیں قرآن و سنت کی روشنی میں فیصلہ کرنے کا پابند بھی کیا۔ حضرت ابو بکر صدیقؓ اور حضرت عمر فاروقؓ کو آپ ﷺ نے مختلف مواقع پر قاضی کے فرائض سونپے، اور یہ سلسلہ آپ ﷺ کی حیات تک جاری رہا۔[14]

یہ نظام اس بات کا ثبوت ہے کہ آپ ﷺ نے ریاستی امور کو ایک شخص کے کندھوں پر نہیں ڈالا بلکہ اسے ایک ادارہ جاتی شکل دی جس میں ہر شخص اپنی صلاحیت کے مطابق اپنا کردار ادا کر رہا تھا۔

مشورے کا نظام اور اجتماعی فیصلے

آپ ﷺ بذات خود اللہ کے نبی تھے اور وحی کے ذریعے آپ ﷺ کو ہر چیز کی خبر دی جاتی تھی، لیکن اس کے باوجود آپ ﷺ نے دنیاوی امور میں مشورے کو ایک بنیادی اصول قرار دیا۔ قرآن مجید میں اللہ تعالیٰ نے خود آپ ﷺ کو حکم دیا کہ:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ

"اور ان سے معاملات میں مشورہ کرو۔"[15]

[13] محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، دار طوق النجاۃ، 1422ھ، ج2، ص580

[14] ابن کثیر، البدایۃ والنہایۃ، دار ابن کثیر، 1988ء، ج3، ص540

[15] آل عمران، 159

OPEN ACCESS
CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published: August 31, 2026

اس الٰہی حکم کی پیروی میں آپ ﷺ نے ہر اہم معاملے میں اپنے ساتھیوں کی رائے لی، چاہے وہ جنگ کا معاملہ ہو یا امن کا، چاہے ریاستی انتظام کا ہو یا سفارت کاری کا۔

غزوہ احد کا واقعہ اس اصول کی سب سے نمایاں مثال ہے۔ جب آپ ﷺ کی رائے مدینہ منورہ میں رہ کر دشمن کا مقابلہ کرنے کی تھی، لیکن انصار اور خاص طور پر نوجوان صحابہؓ کی ایک بڑی تعداد یہ چاہتی تھی کہ شہر سے باہر نکل کر دشمن کا مقابلہ کیا جائے، تو آپ ﷺ نے اپنی ذاتی رائے کو پس پشت ڈال دیا اور ان کی رائے کو قبول فرمالیا، حالانکہ بعد میں یہ فیصلہ مسلمانوں کے لیے مشکل کا سبب بنا۔[16]

لیکن آپ ﷺ نے اس اصول کو کبھی نہیں چھوڑا کہ لیڈر کو اپنی رائے پر اڑنے کی بجائے اجتماعی فیصلے کو ترجیح دینی چاہیے۔

اسی طرح غزوہ خندق کے موقع پر جب مدینہ منورہ کے دفاع کا مسئلہ درپیش تھا تو آپ ﷺ نے حضرت سلمان فارسیؓ کی تجویز پر خندق کھودنے کا فیصلہ کیا، جو عربوں کے لیے بالکل نیا اور انوکھا تجربہ تھا۔[17]

یہ واقعہ اس بات کی غمازی کرتا ہے کہ آپ ﷺ کی نظر میں رائے کی قدر اس بات پر نہیں تھی کہ وہ کس شخص کی طرف سے آ رہی ہے، بلکہ اس بات پر تھی کہ وہ کتنی دانشمندانہ اور مفید ہے۔

اعتماد کا ماحول

اختیارات کی تقسیم کا اصل مقصد تب ہی پورا ہوتا ہے جب لیڈر اپنے ماتحتوں پر بھروسہ کرے اور ان کے کام میں بلاوجہ مداخلت نہ کرے۔ آپ ﷺ کا یہی طریقہ تھا کہ آپ ﷺ جسے بھی کوئی ذمہ داری سونپتے، اسے مکمل اختیار دیتے اور پھر اس کے کام میں مداخلت نہیں فرماتے تھے۔ جب آپ ﷺ نے حضرت علیؓ کو خیبر کی مہم پر بھیجا تو آپ ﷺ نے انہیں مکمل اختیار دیا اور صرف ایک دعا فرمائی: "اے اللہ! اس کے ہاتھ پر فتح نصیب فرما۔"[18]

اسی طرح جب حضرت ابو بکرؓ کو حج کا امیر بنا کر بھیجا تو آپ ﷺ نے ان کے فیصلوں میں کوئی مداخلت نہیں کی، بلکہ انہیں مکمل خود مختاری دی۔[19]

[16] مسلم بن حجاج، صحیح مسلم، داراحیاء التراث العربی، 1420ھ، ج3، ص1425
[17] صفی الرحمن المبارکپوری، الرحیق المختوم، مکتبہ سلفیہ، 1426ھ، ج2، ص210
[18] محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، دار طوق النجاۃ، 1422ھ، ج3، ص320
[19] احمد بن حنبل، المسند، دار الرسالۃ، 1421ھ، ج1، ص450

OPEN ACCESS

CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published: August 31, 2026

یہ اعتماد کا ماحول تھا جس نے صحابہؓ کو اس قابل بنایا کہ وہ ہر مشکل میں اپنے لیڈر کے شانہ بشانہ کھڑے رہیں۔ آج کے دور میں جہاں مائیکرو مینجمنٹ یعنی چھوٹے چھوٹے معاملات میں مداخلت ایک عام بیماری بن چکی ہے، وہاں سیرت نبوی ﷺ کا یہ اصول ایک مکمل علاج ہے۔ جب لیڈر اپنے ماتحتوں پر بھروسہ کرتا ہے تو ان کی صلاحیتیں کھلتی ہیں، ان کا اعتماد بڑھتا ہے، اور وہ اپنی ذمہ داری کو اپنی ذاتی ذمہ داری سمجھ کر ادا کرتے ہیں۔

ان تمام واقعات سے جو بنیادی اصول سامنے آتا ہے وہ یہ ہے کہ ایک کامیاب ادارے کے لیے ضروری ہے کہ اختیارات کی صحیح تقسیم ہو، اہم فیصلوں میں مشورے کو شامل کیا جائے، اور ماتحتوں پر بھرپور اعتماد کیا جائے۔ یہی وہ سنہری اصول ہیں جنہوں نے مدینہ منورہ کی چھوٹی سی ریاست کو ایک عظیم طاقت میں بدل دیا، اور آج بھی یہی اصول کسی بھی ادارے کو کامیابی کی بلندیوں تک پہنچا سکتے ہیں۔

حکمت عملی اور تدبیر

کسی بھی عظیم مقصد کی تکمیل محض جذبات اور جذبے سے ممکن نہیں ہوتے، بلکہ اس کے لیے ایک ٹھوس منصوبہ بندی، دور اندیشی اور حالات کے مطابق ڈھل جانے کی صلاحیت کی ضرورت ہوتی ہے۔ سیرت نبوی ﷺ کا مطالعہ کرنے والا حیران رہ جاتا ہے کہ آپ ﷺ نے جس طرح مدینہ منورہ کی چھوٹی سی ریاست کو ایک عظیم طاقت میں بدلا، اس کے پیچھے آپ ﷺ کی بے مثال حکمت عملی اور تدبیر کار فرما تھی۔ آپ ﷺ کبھی بھی جذبات میں آکر فوری فیصلے نہیں کرتے تھے، بلکہ ہر قدم سوچ سمجھ کر، مستقبل کے امکانات کو ذہن میں رکھ کر اٹھاتے تھے۔[1]

طویل المدت منصوبہ بندی

دنیاوی لیڈر عموماً فوری نتائج اور عارضی فتح کے خواہاں ہوتے ہیں، لیکن آپ ﷺ کی نگاہ ہمیشہ مستقبل پر جمی رہتی تھی۔ آپ ﷺ کی طویل المدت منصوبہ بندی کا سب سے روشن اور حیرت انگیز نمونہ صلح حدیبیہ ہے۔ جب آپ ﷺ نے مکہ مکرمہ سے واپسی پر قریش کے ساتھ ایک معاہدہ کیا، تو اس کی ظاہری شرائط مسلمانوں کے لیے بہت بھاری اور نامناسب لگتی تھیں۔ صحابہؓ کو اس پر شدید دکھ ہوا، لیکن آپ ﷺ کی دور اندیشی اس سے بہت آگے دیکھ رہی تھی۔ آپ ﷺ جانتے تھے کہ اس ظاہری صلح کے پیچھے دس سال کا امن چھپا ہے، جو لوگوں کو آپ ﷺ کے پیغام کو غور سے سننے اور سمجھنے کا موقع دے گا۔[20]

[20] ابن ہشام، السیرۃ النبویۃ، دار المعارف، 1990ء، ج3، ص320

OPEN ACCESS
CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published:
August 31, 2026

چنانچہ تاریخ گواہ ہے کہ اس معاہدے کے بعد کے دو سالوں میں اسلام اتنا پھیلا جتنا اس سے پہلے نہیں پھیلا تھا۔ یہ واقعہ آج کے ہر ادارے کے لیے ایک عظیم درس ہے کہ کبھی کبھی فوری نقصان کو برداشت کر کے طویل المدت اور پائیدار مفاد حاصل کیا جاسکتا ہے۔

حالات کے مطابق ڈھل جانے کی صلاحیت

ایک کامیاب حکمت عملی کی ایک اور اہم شرط یہ ہے کہ وہ لچکدار ہو، یعنی وقت اور حالات کے تقاضوں کے مطابق اس میں تبدیلی لائی جا سکے۔ آپ ﷺ نے غزوات میں ہمیشہ اس اصول کو اپنایا۔ آپ ﷺ روایتی جنگی طریقوں پر اڑے رہنے کے بجائے حالات کے مطابق نئی تدبیریں اختیار فرماتے تھے۔ غزوہ بدر میں جب آپ ﷺ نے دیکھا کہ مسلمانوں کی تعداد کم ہے اور پانی کے کنووں پر دشمن کا قبضہ ہے، تو آپ ﷺ نے فوراً اپنی حکمت عملی تبدیل کی اور حضرت حباب بن منذرؓ کی رائے پر عمل کرتے ہوئے مسلمانوں کو سب سے پہلے پانی کے کنووں پر اتار دیا اور باقی کنووں کو بند کر دیا۔[21]

اسی طرح غزوہ احد میں آپ ﷺ نے پہاڑی پر تیر اندازوں کو تعینات کرنے کی ایسی حکمت عملی بنائی جو اس دور کی عرب جنگوں میں بالکل نئی اور انوکھی تھی۔[22] آپ ﷺ کی یہ لچکدار تدبیر اس بات کا ثبوت ہے کہ ایک بہترین لیڈر وہ ہے جو حالات کو پڑھ کر اپنے منصوبے کو اس کے مطابق ڈھال لے، نہ کہ حالات کو اپنے ضد پر مبنی منصوبے کے تابع کرنے کی کوشش کرے۔

سفارت کاری اور خفیہ معلومات کا استعمال

ریاستی امور اور بین الاقوامی تعلقات میں سفارت کاری اور معلومات کا صحیح استعمال ریڑھ کی ہڈی کی حیثیت رکھتا ہے۔

آپ ﷺ نے نہ صرف جنگ کے میدان میں بلکہ سفارت خانے میں بھی اپنی بے مثال صلاحیتوں کا مظاہرہ فرمایا۔ آپ ﷺ نے دشمن کی چالوں کو سمجھنے اور حالات سے باخبر رہنے کے لیے جاسوسی اور خفیہ معلومات کے نظام کو بھی ایک منظم شکل دی۔ غزوات سے پہلے آپ ﷺ ہمیشہ اپنے جاسوس بھیجتے تاکہ دشمن کی تعداد، ہتھیاروں اور ارادوں کا صحیح اندازہ لگایا جاسکے۔[23]

[21] محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، دار طوق النجاۃ، 1422ھ، ج2، ص210
[22] مسلم بن حجاج، صحیح مسلم، دار احیاء التراث العربی، 1420ھ، ج3، ص1450
[23] صفی الرحمن المبارکپوری، الرحیق المختوم، مکتبہ سلفیہ، 1426ھ، ج2، ص180

OPEN ACCESS
CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published: August 31, 2026

اسی طرح آپ ﷺ نے مختلف قبائل اور ریاستوں کے پاس دعوت اسلام اور تعلقات استوار کرنے کے لیے اپنے بہترین سفیر بھیجے۔ آپ ﷺ نے ہر سفیر کو اس علاقے کی زبان، ثقافت اور حالات کے مطابق خصوصی ہدایات دیں۔ جب آپ ﷺ نے حضرت معاذ بن جبلؓ کو یمن بھیجا تو آپ ﷺ نے انہیں وہاں کے لوگوں کے مزاج اور حالات کے مطابق کام کرنے کی تفصیلی رہنمائی فرمائی۔[24]

اسی طرح آپ ﷺ نے مختلف قبائل کے پاس اپنے سفیروں کا تقرر کیا تاکہ انہیں اسلام کی دعوت پہنچائی جا سکے اور ان کے ساتھ معاہدے کیے جا سکیں۔ یہ سفارتی اور خفیہ نظام اس بات کی واضح دلیل ہے کہ آپ ﷺ نے ریاستی امور کو محض اتفاق پر نہیں چھوڑا بلکہ اسے ایک مکمل اور منظم ادارہ جاتی شکل دی۔

ان تمام پہلوؤں سے یہ حقیقت عیاں ہوتی ہے کہ سیرت نبوی ﷺ میں حکمت عملی اور منصوبہ بندی کا جو ماڈل پیش کیا گیا ہے، وہ نہ صرف اپنے دور کا بہترین نمونہ تھا بلکہ آج کے پیچیدہ اور تیزی سے تبدیل ہوتے ہوئے دور میں بھی کسی بھی ادارے کی کامیابی کی ضمانت ہے۔

آج کے اداروں میں سیرت کی حکمت عملی کا اطلاق

جدید دور کے ادارے جب انتظامی اور انسانی مسائل کا شکار ہوتے ہیں تو انہیں محض نئے نظریات یا مغربی طرز کے ماڈلز کی ضرورت نہیں ہوتی، بلکہ انہیں ایک ایسے مکمل اور آزمودہ نظام کی ضرورت ہوتی ہے جو انسانی فطرت کو سمجھتا ہو۔ سیرت نبوی ﷺ کا انتظامی ماڈل محض تاریخ کا ایک حصہ نہیں، بلکہ یہ ایک ایسا زندہ اور جاوید نظام ہے جسے آج کے پیچیدہ اداروں میں بھی با آسانی نافذ کیا جا سکتا ہے۔ محقق کی نظر میں اس کی تطبیق کا پہلا اور سب سے اہم قدم یہ ہے کہ ادارے کے سربراہ اپنی ذات کو مرکز سے نکال کر شوریٰ اور مشورے کو ادارہ جاتی کلچر کا حصہ بنائیں۔ آج کے دور میں اگر کوئی ادارہ اپنے ماتحتوں کی رائے کو اہمیت دے، انہیں فیصلہ سازی میں شامل کرے اور ان کی تجاویز کو سن کر فیصلے کرے، تو وہاں کا ورک کلچر یعنی کام کا ماحول خود بخود بہتر ہو جاتا ہے اور کارکنان میں اپنائیت کا احساس پیدا ہوتا ہے۔

دوسرا اہم قدم میرٹ کی بالادستی ہے۔ آج کے اداروں میں سیرت کے اس اصول کو لانے کا تقاضا یہ ہے کہ بھرتی، ترقی اور تعیناتی میں صرف ڈگریوں یا سفارشوں کو نہیں، بلکہ کردار، دیانت داری اور اصل صلاحیت کو معیار بنایا جائے۔ جب ایک ادارہ حضرت بلالؓ اور حضرت صہیبؓ جیسے اصول کو اپناتا ہے، تو وہاں نااہل لوگوں کا داخلہ بند ہو جاتا ہے اور اصل کام کرنے والوں کو ان کا حق ملتا ہے۔ تیسرا اور شاید سب سے اہم پہلو تربیت اور حوصلہ افزائی کا ہے۔ آج کے ادارے اگر اپنے کارکنان

[24] محمد بن اسماعیل البخاری، صحیح البخاری، دار طوق النجاۃ، 1422ھ، ج2، ص580

CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published: August 31, 2026

کو محض ذریعہ کار سمجھ کر ان سے کام لیں گے تو وہ کبھی بھی بہترین نتائج نہیں دے سکتے۔ سیرت کے اس اصول کو اپنانے کا مطلب یہ ہے کہ ادارہ اپنے کارکنان کی ذاتی، پیشہ ورانہ اور اخلاقی تربیت پر سرمایہ کاری کرے، ان کے دکھ درد میں شریک ہو، اور ان کی چھوٹی سے چھوٹی کاوش کو بھی سراہے۔[25]

جب کوئی ادارہ ان سنہری اصولوں کو اپناتا ہے تو وہاں محض مادی ترقی نہیں ہوتی، بلکہ ایک ایسا مضبوط اور بااخلاق ادارہ وجود میں آتا ہے جو ہر طوفان کا مقابلہ کرنے کی صلاحیت رکھتا ہے۔

موجودہ انسانی وسائل کے نظام میں خامیاں

جدید دور کے انسانی وسائل کے نظام پر جب سیرت نبوی ﷺ کی روشنی میں تنقیدی نظر ڈالی جاتی ہے تو اس میں بے شمار بنیادی خامیاں اور تضادات نظر آتے ہیں۔ آج کے جدید ادارے اپنے انسانی وسائل کے انتظام کو تو بہت جدید اور سائنسی کہتے ہیں، لیکن حقیقت یہ ہے کہ انہوں نے انسان کو ایک مشین کا پرزہ بنا کر رکھ دیا ہے۔ ان نظاموں کی سب سے بڑی خامی یہ ہے کہ یہاں انسان کی ذات اور اس کی نفسیات کی کوئی قدر نہیں کی جاتی۔ کارکن کو اس کی پیداواری صلاحیت کی بنیاد پر پرکھا جاتا ہے، اور جس لمحے اس کی صلاحیت میں کمی آتی ہے یا ادارے کو نقصان ہوتا ہے، اسے بغیر کسی اخلاقی تقاضے کو نبھائے نکال دیا جاتا ہے۔[26] سیرت نبوی ﷺ میں جہاں کارکردگی کا احتساب تھا، وہیں کارکن کو خاندان کا فرد سمجھا جاتا تھا، لیکن آج کے نظام میں انسان محض ایک اعداد و شمار کا نام بن کر رہ گیا ہے۔

دوسری بڑی خامی اخلاقیات اور احتساب کے فقدان کی ہے۔ آج کے انسانی وسائل کے نظام میں ظلم، استحصال اور ناانصافی عام ہے۔ اعلیٰ عہدوں پر براجمان افراد اپنی ذاتی پسند و ناپسند کی بنیاد پر لوگوں کو نوازتے ہیں، سفارش اور رشتے داری کو اہلیت پر ترجیح دی جاتی ہے، اور کمزور طبقے کو ان کے جائز حقوق سے محروم رکھا جاتا ہے۔ جدید اداروں میں منافع کمانا ہی واحد مقصد بن چکا ہے، جس کی خاطر کارکنان سے ان کی طاقت سے زیادہ کام لیا جاتا ہے، انہیں مناسب آرام کا موقع نہیں دیا جاتا اور ان کی تنخواہوں میں تاخیر کر کے ان کا معاشی استحصال کیا جاتا ہے۔[27]

25 محمد اکرم ندوی، سیرت نبوی اور جدید دور کے تقاضے، مکتبہ رحمانی، 2015ء، ج2، ص140

26 تقی عثمانی، اسلام اور جدید معاشی چیلنجز، مکتبہ معارف القرآن، 2010ء، ج1، ص215

27 محمد منظر نعمانی، سیرت کا انتظامی پہلو، ادارہ معارف نعمانیہ، 2005ء، ج1، ص95

OPEN ACCESS

CC BY

Al-Asr International Research Journal of Islamic Studies
Vol 6 Issue 8 | August 2026
ISSN E: (2790-7694)
ISSN P: (2790-7686)
Published:
August 31, 2026

سیرت نبوی ﷺ کا نظام اس کے بالکل برعکس ہے، جہاں مزدور کو اس کا پسینہ خشک ہونے سے پہلے اجرت دینے کا حکم ہے، جہاں مالک اور ملازم ایک ہی دستر خوان پر کھاتے ہیں۔ آج کے انسانی وسائل کے نظام میں اگر سیرت کے ان اخلاقی اور انسانی اصولوں کو شامل نہ کیا گیا، تو یہ نظام کبھی بھی انسانی سکون اور ادارہ جاتی استحکام فراہم نہیں کر سکتا، بلکہ یہ محض ظلم اور ناانصافی کا ایک ایسا ڈھانچہ رہے گا جو بالآخر اپنے ہی بوجھ تلے دب کر تباہ ہو جائے گا۔

خلاصہ

یہ آرٹیکل سیرتِ نبوی ﷺ کی روشنی میں انسانی وسائل کے انتظام اور حکمتِ عملی کے بنیادی اصولوں کا تجزیاتی مطالعہ پیش کرتا ہے۔ تحقیق سے واضح ہوتا ہے کہ رسول اللہ ﷺ نے افراد کی تقرری میں نسب، رنگ، قومیت، عمر یا سماجی حیثیت کے بجائے اہلیت، دیانت، کردار اور صلاحیت کو بنیادی معیار قرار دیا۔ آپ ﷺ کا تربیتی نظام نظری تعلیم کے ساتھ عملی تربیت، اصلاح، شفقت، حوصلہ افزائی اور روحانی تربیت پر قائم تھا، جس نے افراد کو مؤثر اور ذمہ دار کارکنوں میں تبدیل کیا۔ اسی طرح اختیارات کی منصفانہ تقسیم، اہل افراد پر اعتماد، شوریٰ اور اجتماعی فیصلہ سازی نے ایک مضبوط اور مربوط انتظامی نظام تشکیل دیا۔ سیرتِ طیبہ میں صلحِ حدیبیہ، غزوات کی تدبیری منصوبہ بندی اور سفارتی حکمتِ عملی طویل المدت منصوبہ بندی، حالات کے مطابق حکمتِ عملی میں تبدیلی اور دور اندیش قیادت کی نمایاں مثالیں ہیں۔ تحقیق یہ بھی واضح کرتی ہے کہ جدید انسانی وسائل کے نظام میں محض کارکردگی اور منافع پر توجہ کے باعث انسانی وقار، اخلاقی ذمہ داری اور کارکنوں کی نفسیاتی و روحانی ضروریات نظر انداز ہو رہی ہیں۔ مقالہ اس نتیجے تک پہنچتا ہے کہ سیرتِ نبوی ﷺ پر مبنی انسانی وسائل اور حکمتِ عملی کا نظام جدید اداروں کے لیے ایک جامع اخلاقی و انتظامی متبادل فراہم کرتا ہے، جس کے نفاذ سے ادارہ جاتی استحکام، باہمی اعتماد، عادلانہ احتساب، انسانی وقار اور پائیدار کامیابی کو یقینی بنایا جا سکتا ہے۔

OPEN ACCESS

CC BY