

# IZVRSNOST POSŁANIKOVOG, A.S., UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA KROZ PRIMJER BITKE NA BEDRU

**Ammar BAŠIĆ**

Medžlis Islamske zajednice Sarajevo

ammarbasic@hotmail.com

**SAŽETAK:** Moderni svijet u kojem živimo sve više pokazuje tendenciju profiliranja društvenih pojava i njihovog pojašnjavanja kroz naučno utemeljenje. Ta tendencija usmjerava k tome da za skoro svaki životni izazov i ljudsku relaciju postoji disciplina i naučna oblast koja determinira i empirijski istražuje mogućnosti iskoraka u okviru date oblasti. U tom smislu, rukovođenje i upravljanje ljudima, koje je možda nekad ranije bilo promatrano kroz formu nečije intuicije, urođene ili stečene sposobnosti rada s ljudima, danas se više ne posmatra samo kroz takav okvir, već uspostavlja na bazi jasnih parametara i standarda koji su neophodni da se ostvare da bi jedan rukovodeći proces funkcionisao. Zapadni svijet je u ovom pravcu već poodmakao, dok je realnost da za vjernike muslimane, u jednom širem društvenom kontekstu, ovo predstavlja relativnu nepoznanicu, s obzirom na to da je trenutno stanje ummeta takvo da je pravljenje sistema i kvalitetno organiziranje ljudskih potencijala muslimanima poprilično dalek pojam. Autor ovim tekstom nastoji istaknuti činjenicu da se za takvo stanje ne može odgovornost prebaciti na samo vjersko učenje, jer je Poslanik, a.s., svojim životom posvjedočio kvalitetno upravljanje ljudskim potencijalima, posebno u nekim kriznim situacijama. Na taj način je postao uzorna i normativna paradigma svakom rukovodiocu od njegovih, a.s., sljedbenika. U ovom radu autor govori o liderskim kompetencijama Poslanika, a.s., na primjeru izuzetno značajne Bitke na Bedru.

*Ključne riječi: Božiji Poslanik, Bitka na Bedru, liderstvo, izvrsnost, krizni menadžment, ljudski potencijali*

## Uvod

Poslanik Muhammed, a.s., je paradigma najboljeg vođe, učitelja, lidera – a to čestiti vjernici srcem osjećaju i prihvataju – stoga je to dodatni razlog da se istraže, ne samo metode Poslanikovog, a.s., upravljanja ljudima, već da se promptno ukazuje na njegovu odličnost u upravljanju ljudskim potencijalima. Ovakav pristup Poslanikovom, a.s., životopisu može

biti koristan, u najmanjem smislu, zbog dvije stvari. Prva je dodatno upoznavanje i identificiranje s ličnošću posljednjeg Allahovog Poslanika, a.s., od strane vjernika muslimana, a druga je prezentiranje svijetu, posebno civiliziranom i u naučnom smislu naprednom, vrijednosti vjere islama kroz jedan aspekt Resulullahovog, a.s., života, što je u ovom slučaju, kvalitet i odličnost Poslanikovog,

a.s., upravljanja ljudskim potencijalima. Ovakav odnos u kojem se traži komplementarnost modernih naučnih dostignuća u oblasti upravljanja ljudskim potencijalima (HR menadžmenta) i Poslanikovog, a.s., vođenja procesa uveliko može doprinijeti razbijanju trenutno prisutnog islamofobnog narativa u zemljama Zapada, ali i u drugim dijelovima svijeta. Ovaj tekst ima za cilj približiti ovu

dimenziju Poslanikovog, a.s., života kroz jednu izuzetno važnu dionicu iz njegovog plemenitog poslanstva, a to je Bitka na Bedru koja se desila druge godine nakon Hidžre.

### Upravljanje ljudskim potencijalima između naučnog i umjetničkog pristupa

Historijski gledano, naponi koje su ulagali ljudi odgovorni za planiranje, organizovanje, vođenje i kontrolisanje različitih ljudskih aktivnosti postoje već hiljadama godina. Neke oblike upravljanja organizacijama, koje danas nazivamo menadžmentom, možemo uočiti još kod najstarijih poznatih civilizacija. Uređenje države, vojno organizovanje, izgradnja objekata i drugi primjeri jasno ukazuju na prisutnost upravljanja ljudskim potencijalima u dalekoj prošlosti. Osim toga, kroz historijski razvoj civilizacija ljudi su živjeli u različitim oblicima društvene zajednice: od demokratije, oligarhije, autokratije, aristokratije, tehnokratije, anarhije, monarhije pa do različitih oblika republika. Zavisno od načina organizovanja vlasti, razlikovali su se pristupi u upravljanju ljudskim potencijalima, kao i položaj ljudi u okviru različitih organizacionih struktura. Nema sumnje da je uspješnost vladara, lidera, vođa i menadžera na svim nivoima organizacije drevnih civilizacija i društava bila od presudnog značaja za njihov razvoj. (Srebrenica, 2020)

O upravljanju ljudskim potencijalima napisana su brojna djela, naročito na engleskom jeziku. Također, budući da je to izrazito mlada znanost, domaći autori su uložili znatan trud kako bi je blagovremeno predstavili široj čitalačkoj publici na našem jeziku. Osim toga, veliki broj fakulteta u našoj zemlji uvodi u nastavni plan i program predmete koji tretiraju različite segmente upravljanja ljudskim potencijalima. Naučni pristup ovoj oblasti, kao i svakoj drugoj, jeste temeljit i baziran na činjenicama, konstantama i pravilima koja su aplikativna. Međutim, postoji drugi

pristup nekom društvenom fenomenu, u ovom slučaju upravljanju ljudskim potencijalima, takozvani "umjetnički" pristup, gdje se neko više oslanja na svoje urođene ili stečene sposobnosti rada s ljudima. Činjenica jeste da su nečiji prirodni kapaciteti takvi da, i s malo formalnog stručnog usavršavanja, postiže sjajne rezultate u vođenju ljudi. S druge strane, postoje oni kojima nikakva edukacija ni epistemološko pojašnjavanje prirode upravljanja ljudskim resursima ne može pomoći da naprave veći iskorak u ovom području. Ovo, dakako, ne znači relativiziranje menadžmenta ljudskim potencijalima kao naučne discipline, niti znači glorificiranje intuitivnog liderstva. Ovaj rad je poziv na traženje balansa u odnosu prema naučnim relevantnim istraživanjima i ljudskim sklonostima kao talentima od Uzvišenog Stvoritelja.

### Liderske odlike poslanika Muhammeda, a.s.

Ono što vjernici muslimani osjećaju prema svome Poslaniku, a.s., u smislu emocije i spremnosti da ga slijede u što više aspekata svoga života – jedna je dimenzija odnosa prema sunnetu Poslanika, a.s. Druga je dimenzija to koliko zapravo njegovo, a.s., ponašanje i stil ophođenja s ljudima može biti uzorna paradigma danas svim ljudima, bez obzira na religijski obrazac kojem pripadaju, jer su njegove životne odluke i postupci protkani Božijim nadahnućem i kao takvi predstavljaju vrhunac i krajnji kvalitet ljudskih mogućnosti djelovanja. Ovaj koncept može se prenijeti i na njegovo upravljanje i komuniciranje s ljudima oko sebe, iz vjerničke perspektive, niko ne može biti bolji uzor ili paradigma u vođenju ljudi od Poslanika, a.s. Uzvišeni Gospodar ga je milošću Svojom sačuvala na putu ispravnog vođenja ljudi: "*Samo Allahovom milošću ti si blag prema njima; a da si osoran i grub, razbjegli bi se iz tvoje blizine. Zato im praštaj i moli da im bude oprosteno i dogovaraj se s njima.*" (Kur'an, 3:159) Sejjid Kutb u komentaru ovog ajeta kaže:

"Da je Vjerovjesnikovo srce bilo grubo, ni druga srca se ne bi sjedinila, niti bi bio okružen ljubavlju. Ljudi jednostavno imaju potrebu za milostivim okriljem, kao i da im se posveti posebna pažnja. Imaju potrebu za velikim srcem koje će im davati, a ne tražiti od njih da daju. Imaju potrebu za srcem koje će brinuti o njihovim, a ne svojim brigama. Imaju potrebu za srcem u kojem će uvijek moći pronaći interesovanje, brižnost, ljubaznost, toleranciju, ljubav i zadovoljstvo, a takvo je bilo srce Allahovog Poslanika, a.s., i takav je bio njegov život među ljudima." (Qutb, 1907:4/126)

Jedna od odlika Poslanika, a.s., još kroz ranu mladost bila je čuvanje stada, bivanje pastirrom. Vjerovatno najsnažnija metafora za lidera je pastir. Svaki lider ima tri ključne uloge koje se isprepliću: da ispuni obaveze, da održi grupu jedinstvenom i na okupu, te da zadovolji individualne potrebe. (Adair, 2022) Jedne prilike dok je Poslanik, a.s., šetao s ostalima u sjenci palmi u Medini, neki dječaci su prošli pored njega noseći korpe s bobicama araka. Muhammed, a.s., je pogledao svoje ashabe i od dječaka zatražio najcjernje bobice među njima rekavši: "*Takve sam sakupljao kad sam branio mekanska stada u Adžadu*", pa su mu probrali najbolje plodove. (Adair, 2022) Kao da se Poslanik, a.s., prisjetio svog djetinjstva riječima: "*Nijednog poslanika Allah nije poslao, a da prvo nije bio pastir.*" (Al-Buhārī, 2002)

Muhammed, a.s., je kroz svoje odrastanje zauzimao lijepo mjesto među stanovnicima Meke, a samim tim i kroz svoje vrline gradio neformalni autoritet. Sve to je bilo potrebno kao preduslov da ponese emanet prenošenja Riječi Božije u svojim četrdesetim godinama. On godinama uspješno manevriše da očuva skupinu muslimana u Meki koji nailaze na mnogobrojne izazove, pa čak i progone i ubijanje. Vođenje uspješnih promjena zahtijeva uspješno liderstvo, a uspješno liderstvo tjera ljude da rade stvari koje prije nisu željeli ili nisu očekivali da mogu. Lideri riskiraju,

traže mogućnosti, pružaju nešto u što mogu vjerovati i nadahnjuju uspjehe. Stoga, “kad je Muhammed, a.s., stigao u Medinu, redefinirao je ulogu grada, izgradio nove odnose i dao ljudima viziju u koju mogu vjerovati.” (Al-Avadi, 2021)

### **Bitka na Bedru – analiza okolnosti i liderskih odluka Resulullaha, a.s.**

Bitka na Bedru desila se u razmazu 624. godine po gregorijanskom kalendaru, odnosno druge hidžretske godine. Ona predstavlja ključni i prijelomni moment u historiji islama, jer je mala skupina vjernika pobijedila trostruko veću i opremljeniju vojsku te na taj način učvrstila temelje muslimanske zajednice koja je građena u Medini. S obzirom na to da postoji mnogo historijskih detalja vezanih za ovaj događaj, mi nećemo opterećivati ovaj tekst takvim informacijama. Cilj nam je da ukažemo na one dimenzije Bitke na Bedru u kojima se mogu prepoznati izvrsnost i odličnost Poslanikovog, a.s., upravljanja ljudskim potencijalima.

#### *Korištenje prirodnih resursa u borbi protiv neprijatelja*

Poslanik, a.s., je poranio na dan Bitke na Bedru i tu došao prije Kurejšija. Potom je postrojio ashabe na takav način da im je Sunce ostalo iza leđa, pa kad su kasnije stigli idolo-poklonici, oni su se okrenuli prema Suncu. “Ovo je postupak koji je potvrda Vjerovjesnikovog, a.s., vrhunskog rukovodstva u ratnim okolnostima i korištenja prirodnih resursa za ono što će vojsci donijeti korist.” (Er-Rešid, 2019)

Također, poznat je primjer kada je Resulullah, a.s., krenuo sa svojim borcima prema Bedru i došao u blizinu izvora. Naredio je da se tu stane i da se zauzmu pozicije. Tada je Habbab ibn Munzir upitao Poslanika, a.s., da li mu je Allah naredio da zauzmu takav položaj ili je to njegov izbor. Poslanik, a.s., mu je

odgovorio da to nije Allahova naredba nego njegova odluka. Habbab ibn Munzir je tad predložio da zauzmu drugi položaj, koji je podjedniji, jer će u tom slučaju kontrolirati izvore na Bedru čime će onemogućiti Kurejšije da ih oni koriste. Muhammed, a.s., je prihvatio ovu sugestiju i zauzeli su položaj koji je predložio ovaj ashab. (Es-Sibai, 2007) Ovaj primjer, pored dimenzije korištenja prirodnih resursa u borbi protiv neprijatelja, ukazuje i na veličinu Poslanika, a.s., kao lidera koji ne samo da dopušta saborcima da sugerišu, već velikodušno prihvata prijedlog koji je u interesu skupine koju predvodi. Ovo ukazuje na važnost minimiziranja ega u situacijama kada se donosi odluka i bitnost prihvatanja relevantnog savjeta. Zanimljivost je da ovaj savjet nije došao od nekog poznatog ashaba, već od Habbaba koji se u knjigama povijesti islama spominje vrlo rijetko mimo ovog događaja, što ukazuje na to da Poslanik, a.s., kao lider nije samo gledao od koga dolazi savjet, već je posmatrao sadržaj i suštinu poruke koja je do njega stigla.

#### *Izbor najboljih boraca kao princip meritokratije*

Kur’anski princip prilikom davanja emaneta (povjerenja) nekoj osobi jeste dostojnost te osobe da nosi taj emanet, u savremenim rječnicima pojam poznat kao *meritokratija*. Prilikom formiranja timova Allahov Poslanik, a.s., je nastojao da se pridržava određenih kriterija. Drugim riječima, u timu su bili ljudi koji su posjedovali određene kompetencije shodno zadacima koje su trebali obavljati. Najčešći kriteriji koji su bili presudni za sami ulazak u tim bili su: znanje i stručnost, fizička sposobnost, komunikacija, iskustvo u timskom radu, te spremnost za prihvatanje zadataka i odgovornosti. U razumijevanju ovoga nam pomaže upravo događaj vezan za Bitku na Bedru. Naime, uoči same bitke mušrici su poslali na dvoboj trojicu vitezova. To su bili Utbe b. Rebi’a, njegov brat Šejbe i Utbetov sin Velid,

dok su s muslimanske strane izašla trojica Ensarija. Međutim, Allahov Poslanik, a.s., ih je vratio, jer je želio da na dvoboj izađu njegovi rođaci i bližnji pa je naredio: “Izađi, Ubejde b. el-Haris! Izađi, Hamza! Izađi, Alija!” (Es-Sallabi, 2012) Hamza je stupio u dvoboj sa Šejbetom i brzo ga ubio, Alija je ušao u dvoboj s Velidom i brzo ga ubio, a Ubejde se borio s Utbetom i obojica su jedan drugom zadali težak udarac pa su Hamza i Alija pritrčali i ubili Utbeta, a ranjenog Ubejdu donijeli pred Allahovog Poslanika, a.s. Ubejde je brzo podlegao od zadobijenih rana, pa je Poslanik, a.s., za njega posvjedočio da je šehid. Nije slučajno Allahov Poslanik, a.s., izabrao ovu trojicu ashaba, Allah bio zadovoljan s njima, da se suprotstave mušričkim borcima. Naime, poznato je o kakvim herojima se radi. Hamza, r.a., bio je jedan od najslavnijih muslimanskih boraca, Alija, r.a., nikada u životu nije izgubio niti jedan dvoboj, dok je Ubejde, r.a., bio poznat kao veoma hrabar ashab. Poznavajući ratne vještine i fizičku snagu ovih ashaba Poslanik, a.s., šalje ih na dvoboj mušricima, koje su na kraju i savladali. Fascinantno je to što Poslanik, a.s., nije gledao da u ovim teškim okolnostima Bitke na Bedru sačuva svoje odane i bližnje rođake, poput Hamze i Alije, već se držao principa kvaliteta po cijenu i da izgubi svoje najbolje i najodanije ljude, što je, dakako, pokazatelj izvrsnosti liderstva Muhammeda, a.s.

#### *Primjena prave komande u pravo vrijeme i obrabrivanje boraca*

Pravo komandovanje je ono kojim se, zbog različitih izazova u datim uslovima i okolnostima, u svakoj situaciji postupa u skladu s onim što je potrebno za ostvarenje općeg interesa. Kada je riječ o Poslanikovo, a.s., primjeni metode formalnog komandovanja na Bedru, ona se očitovala u tri slučaja: u naredbi ashabama da gađaju neprijatelje strijelama kad im se približe jer su u tom slučaju veće šanse za pogodak, u zabrani

potezanja sablji sve dok se borbeni redovi ne sastave i u naredbi ashabima da štede streljivo. (Er-Rešid, 2019) Na Bedru je Poslanik, a.s., svoje vojnike rasporedio u kreativnu formaciju, stavljajući ih u oblik slova Z s dvije paralelne linije vojnika okrenutih leđima jedni drugima, povezane dijagonalnim redom vojnika u sredini. To je spriječilo neprijatelja da zaobiđe muslimanske borce iz nekog drugog smjera. (Al-Avadi, 2021)

Poslanik, a.s., je ohrabrivao i poticao ashabe na borbu u skladu s kur'anskim imperativom: “*O Vjeronješniče, bodri vjernike na borbu! Ako vas bude dvadeset izdržljivih, pobijedit ćete dvije stotine, a ako vas bude stotina, pobijedit ćete hiljadu onih koji ne vjeruju, zato što su oni ljudi koji ne shvaćaju.*” (Kur'an, 8:65) Različiti su načini na koje je Poslanik, a.s., poticao ashabe na borbu. Nekad je to radio predočavajući mjesto u Džennetu za one koji budu ubijeni na Allahovom putu, nekad bi ih obradovao pobjedom, a nekad bi onima koji ubiju neprijatelja obećavao sav plijen koji ostane iza njega na bojnom polju. Ishod ove hrabre i časne borbe bila je pobjeda muslimana među kojima je bilo 14 šehida. S druge strane, zarobili su 70 idolopoklonika.

#### *Savjetovanje u vezi sa zarobljenicima*

Jedan od poznatih primjera Poslanikovog, a.s., savjetovanja s kompetentnim ashabima jeste pitanje zarobljenika na Bedru. Kada je Allahov Poslanik, a.s., došao u Medinu, posavjetovao se s ashabima oko zarobljenika. Ebu Bekr reče: “Allahov Poslaniče, oni su naši amidžići, članovi porodica i braća. Mislim da bi trebao uzeti od njih otkupninu koja bi nam bila dodatna snaga protiv nevjernika. Možda će ih Allah uputiti na Pravi put, pa da budu naši pomoćnici.” Allahov Poslanik, a.s., upita Omera: “A šta ti misliš, sine Hattabov? On reče: “Ja se ne slažem s Ebu Bekrom, već bih volio da mi dozvoliš da tom i tom – njegovom rođaku – odsiječem

glavu, da Aliji dozvoliš da Akilu ibn Ebi Talibu odsiječe glavu, da Hamzi dozvoliš da svom bratu odsiječe glavu, pa da Allah vidi da u našim srcima nema popustljivosti prema mušricima. Ovo su njihovi prvaci, vođe i generali.” Allahov Poslanik, a.s., prihvati Ebu Bekrov prijedlog, a odbi Omerov i uze otkupninu za njih.” (El-Mubarekfuri, 2011) Sve ovo ukazuje na važnost principa *šure* (savjetovanja) jednog lidera sa svojim sljedbenicima. Također, različitost stavova kod Ebu Bekra i Omera može sugerisati na duh slobode koji je Poslanik, a.s., gajio među svojim ashabima, a i to je odlika kvalitetnog i uspješnog menadžera ljudskim potencijalima – različite stavove podsticati i cijeniti, a nipošto ih smatrati kamenom spoticanja u jednom timu kojim se upravlja.

#### *Razvoj ashaba kroz primjer opismenjavanja nakon Bitke na Bedru*

Svaki istinski lider svjestan je važnosti stručnog napredovanja i usavršavanja svojih sljedbenika i članova svoga tima. Ovaj koncept je danas razrađen u nauci upravljanja ljudskim resursima, ali je kuriozitet to što se ovog principa držao i Poslanik, a.s., još prije 14 stoljeća. Neki zarobljenici su se mogli otkupiti novcem, međutim, bilo je onih koji su se otkupili svojim znanjem. Oni koji su znali čitati i pisati, a nisu mogli platiti otkup, obavezali su se da u zamjenu za oslobađanje nauče po 10 mladih iz Medine čitati i pisati. Poslanik, a.s., je još jednom pokazao važnost znanja putem poruke koju je odaslao svojoj zajednici: bilo da je rat ili mir, znanje – učenje, čitanje i pisanje – ljudima pruža bitne kvalifikacije i daje im dostojanstvo. Znanje koje su posjedovali neki zarobljenici bilo je njihovo bogatstvo i postalo je njihova otkupnina. (Ramadan, 2017)

#### **Zaključak**

Upravljanje ljudskim potencijalima, kao teorija i praksa, predstavlja

područje koje je u posljednjim desetljećima u velikoj ekspanziji. Sve veća modernizacija i digitalizacija društva, s jedne strane, a sve veća materijalizacija života u duhovnom smislu, s druge strane, uvijek iznova čovječanstvo vraća činjenici da je najvažniji resurs u svim porama života – čovjek.

Čitav život Muhammeda, a.s., kao posljednjeg Božijeg Poslanika, protkan je ovakvim pristupom, ljudskošću, humanošću, dobroćinstvom i pravednošću prema svim ljudima. Posebno je ovakav odnos iskazivao prema onima koji su mu odani bili, tako da se može kazati da je njegovo, a.s., upravljanje ljudskim potencijalima paradigma rada s ljudima svakome vjerniku do Sudnjeg dana.

Bitka na Bedru, kao jedan od najvažnijih događaja u životopisu Poslanika, a.s., sadrži mnogobrojne dionice u kojima se vidi kvalitet Poslanikovog, a.s., upravljanja ljudima. Od samog principa aktivne borbe za vlastita prava i izlaska na karavanu, potom od principa šure i dogovaranja oko suočavanja s vojskom koja je iznenada poslana iz Meke na malu muslimansku skupinu, zatim od formalne komande i nepokolebljivog autoriteta pred ashabima, a onda i izbora mjesta za pozicioniranje, te izbora najboljih boraca koji će prvi izaći na megdan idolopoklonicima – detalji su koji ukazuju na izvrsnost Poslanikovog, a.s., upravljanja ljudima.

Iako je Božija podrška neupitna za Njegovog Poslanika, on, a.s., preduzima sve korake, kao odgovoran lider i rukovodilac, kako bi ispunio sve uvjete istinskog oslanjanja na Uzvišenog Stvoritelja. Na taj način uči sve svoje sljedbenike do Sudnjeg dana, posebno one koji plediraju da vode procese među ljudima, da budu spremni poduzeti svaki korak i unaprijed strateški planirati, potom autoritetom koji se zasluži moralnošću i kredibilitetom, voditi procese u interesu uzdizanja Riječi Božije.

## Literatura

- Adair, John (2022). *Muhamed kao lider*. Preveli s engleskog jezika Resul Mehmedović i Almedina Avdić. Tuzla: Udruženje građana Multi.
- Al-Avadi, Hišam (2021). *Muhammed, s.a.v.s.: Kako te može učiniti izvanrednim*. Preveli s engleskog jezika Resul Mehmedović i Almedina Avdić. Tuzla: Udruženje građana Multi.
- Buḥārī (al-), Abū 'Abdillāh Muḥammad b. Ismā'il (2002). *Saḥīb*. Damask i Bejrut: Dār Ibn Kaḫīr.
- El-Mubarekfuri, Safijurrahman (2011). *Zapečaćeni džennetski napitak*. Preveo s arapskog jezika Ersan Grahovac. Novi Pazar: El-Kelimeh.
- Er-Rešid, Abdullah Muhammed (2019). *Vojno vođenje i upravljanje u vrijeme Poslanika Muhammeda, s.a.v.s.* Preveo s arapskog jezika Vedad Hurić. Sarajevo: El-Kalem.
- Es-Sallabi, Ali Muhamed (2012). *Život i djelo posljednjeg Vjetrovjesnika: prikaz i analiza događaja*. Preveo sa arapskog jezika Abdullah Nasup. Holandija: džemat Hidžra.
- Es-Sibai, Mustafa (2007). *Život Muhameda, alejhisselam*. Preveo s arapskog jezika Salih Čolaković. Sarajevo: Dobra knjiga.
- Korkut, Besim (1984). *Prevod značenja Kur'ana*. Sarajevo: Starješinstvo Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini, Hrvatskoj i Sloveniji.
- Qutb, Sayyid (1997). U okrilju Kur'ana, Sarajevo: Fakultet islamskih nauka
- Ramadan, Tarik (2017). *Stopama Božijeg Poslanika*. Preveo s engleskog jezika Fikret Pašanović. Sarajevo: CNS.
- Srebrenica, Adnan (2020). *Upravljanje ljudskim potencijalima u sunnetu Božijeg Poslanika Muhammeda, s.a.v.s.* Sarajevo: neobjavljena doktorska disertacija odbranjena na Fakultetu islamskih nauka u Sarajevu dana 20. 07. 2020. godine.

## الموجز

تميّز الرسول صلى الله عليه وسلم في إدارة الموارد البشرية  
غزوة بدر نموذجاً

عمار باشيتش

ما فتى العالم الحديث الذي نعيش فيه يظهر باطراد توجهها نحو تصنيف الظواهر الاجتماعية وشرحها من خلال الأسس العلمية. ويفضي هذا التوجه إلى أن معظم تحديات الحياة والعلاقة الإنسانية تخضع لتخصص ومجال علمي يحددان ويدرسان تجريبياً احتمالات التقدم في هذا المجال المعين. وبهذا المفهوم، فإن قيادة وإدارة الأفراد، التي كان ينظر إليها في وقت ما عبر حدس الفرد أو قدرته الفطرية أو المكتسبة على العمل مع الناس، لم يعد يُنظر إليها اليوم فقط من خلال هذا الإطار، بل يتم تأسيسها على أساس من المقاييس والمعايير الواضحة والواجب تحقيقها حتى تنجح عملية الإدارة. لقد قطع العالم الغربي بالفعل أشواطاً في هذا الاتجاه، في حين أن واقع المسلمين المؤمنين، في السياق الاجتماعي الأوسع، يمثل شيئاً مجهولاً نسبياً، نظراً لأن الوضع الحالي للأمم من حيث إنشاء النظام والتنظيم الجيد للموارد البشرية أمر بعيد المنال بالنسبة للمسلمين. يحاول الكاتب من خلال هذا النص أن يبرز أن المسؤولية عن مثل هذا الواقع لا يمكن إلقاؤها على تعاليم الدين، لأن حياة الرسول صلى الله عليه وسلم خير شاهد على جودة إدارة الموارد البشرية، خاصة في بعض الأزمات، وبهذه الطريقة، أصبح أسوة ونموذجاً معيارياً لكل مسؤول بين أتباعه. يتحدث الكاتب بهذا المقال عن الكفاءات القيادية للنبي صلى الله عليه وسلم، متخذاً من معركة بدر البالغة الأهمية نموذجاً.

الكلمات الرئيسية: رسول الله، معركة بدر، القيادة، الامتياز، إدارة الأزمات، الإمكانيات البشرية.

## Summary

MESSENGER'S S.W.S. EXCELLENCE IN  
MANAGING HUMAN RESOURCES PRESENTED  
THROUGH A CASE OF THE BATTLE OF BADR

Ammar Bašić

The modern world we live in shows a growing tendency in profiling social phenomena and providing scientific explanations for their emergence. This tendency is directed at finding a discipline and the scientific field for almost all the possible challenges in life and all human relations which determines it, analyses it empirically, and provides a framework for its development. In this sense, managing and directing people, which in the past could have been viewed as a form of one's intuition, as one's inborn or acquired skill for working with people, is today established on the bases of clearly pre-set parameters and standards which need to be achieved in order to establish a functional process of management. The Western world has developed significantly in this regard, whereas for Muslims, speaking in a broader social context, this idea is relatively unknown, and the present condition of Umma is in such a state wherein any systematic organization of human potentials is not likely to evolve in the perceivable future. The author here tries to stress that religious teachings can not be the reason for such a state, because the Messenger s.w.s. himself has set an example of good management of human resources, especially in some critical circumstances. He thus endowed Muslims with a normative paradigm in this regard. Thus he here discusses the leadership competencies of the Messenger s.w.s. through the accounts of a battle of crucial significance, i.e. the Battle of Badr.

Keywords: God's Messenger, the Battle of Badr, leadership, excellence, management in crises, human resources